

# OPPISOPIMUSPROSESSIN OHJAAMINEN OPPISOPIMUSTOIMIJAN HAASTEENA

*Mentoring In Apprenticeship Education (MAE) 2015-2017*  
*KT Pirjo Kolari*

## TUTKIMUKSEN TAUSTA JA TOTEUTUS

*Oppisopimusprosessin ohjaaminen oppisopimustoimijan haasteena* integroituu Tampereen yliopiston ja Tredun väliseen oppisopimuskoulutusta koskevaan tutkimusohjelmaan *NextMove* (2014 - 2017) ja on osa *Mentoring In Apprenticeship Education (MAE)* -hanketta. Tutkimus toteutettiin 2/2015 - 1/2017 välisellä ajanjaksolla.

### Tutkimuksen kohderyhmä, aineisto ja metodi

#### Oppisopimuskoulutustoimijat (N=30)

3 oppisopimusjohtajaa  
2 koulutustarkastajaa  
opetushallinnon edustaja  
koulutuspäällikkö  
oppisopimusopettaja/lehtori  
työnantaja  
työpaikkakouluttaja

} yksilö- ja parihaastattelut (n=10)

15 koulutustarkastajaa  
koulutussuunnittelija  
2 oppisopimus-/koulutuspäällikköä  
2 kehittämis-/projektitoimijaa

} puolistrukturoitu kysely (n=20)  
vastaus% 60

1 työpaikkakouluttaja-hankeaineisto  
2 asiakaskuunteluaineistoa  
opiskelijapalautteet SoPro 2013/Tredu (n=1910)

Tutkimuskirjallisuus ja oppimisteoreettiset mallit

**Kvalitatiivinen:** Toimintatutkimus, etnografia, design-tutkimuksen piirteet

### Tutkimuskysymykset

#### 1. Millainen on oppisopimuskoulutuksen teorettinen ja toiminnallinen viitekehys?

*Millaisia oppimisen malleja työelämälähtöisessä oppimisessa voidaan ymmärtää?*

*Millainen on työpaikkakohtainen oppimista vahvistava oppimisympäristö?*

#### 2. Millainen on oppisopimustoimijan rooli oppisopimusprosessissa?

*Millaisia ohjauksen ulottuvuuksia toimijuuden kohteena voidaan tunnistaa?*

*Millaisia kompetensseja oppisopimustoimijuus edellyttää?*

*Millaisia ovat oppisopimusprosessin ohjausorientaatiot ja työvälineet?*

## **Keskeiset teoriat ja näkökulmat**

### **Oppimisympäristötekijät**

Työelämälähtöisyys - *Autenttisuus*

Työpaikkakohtaisuus - *Kontekstuaalisuus, situationaalisuus, kulttuurit, sosiaalis-emotionaalisuus*

Kasvuorientoituneisuus (Ruohotie 2000)

Ekspansiivisuus (Engeström 1985, 1994)

Integratiivisuus (Guile & Griffiths 2001)

**Oppijälähtöisyys (HOS)** = faktat & yksilölliset oppimiskonstruktiot

Oppisopimusoppijan profiili – *askeleet noviisista asiantuntijaksi*

### **Transformatiivisen oppimisen mallit**

Kolmesilmukkainen oppiminen (*Triple Loop*) (Argyris & Schön 1994)

Hiljainen tieto (Nonaka & Takeuchi 1995)

Kokemuksellisen oppimisen kehämalli (Kolb 1984; Järvinen & Poikela 2002)

- *Yksilö-, ryhmä- ja organisaatiotasot*

### **Oppiminen työssä ja työyhteisössä**

Työssäoppimisesta > **työelämäoppimiseen** > työelämäosaajaksi

### **Oppisopimustoimijuus, ohjauksen kohteellisuus, ohjausorientaatiot ja välineet**

(vrt. Vehviläinen 2014, 2015)

**Kompetenssit** (Evers, Rush & Berdrow 1998, Goleman, Boyatzis & McKee 2002, Ruohotie 2005)

**Työelämäkumppanuus ja verkostoyhteistyö** (Engeström 2006, Virkkunen ym. 2006)

### ***Työelämäoppiminen oppisopimuskoulutuksessa (Working Life Learning)***

*Työelämäoppimisen* käsite tarjoaa mahdollisuuden tarkastella oppisopimuskoulutuksen erityispiirteitä ja työelämässä oppimista aiempaa syvemmin ja laaja-alaisemmin: *Työelämän autenttisuus tarjoaa ajantasaisen kosketuksen ja puitteet työelämän todellisuuteen, tilanne- ja työpaikkakohtaiseen fyysiseen toimintakontekstiin, sen situationaalisen ja sosiaalis-emotionaalisen kulttuurin elämis- ja kokemismaailmaan ja niistä oppimiseen.*

*Työelämäoppiminen viittaa elämänuran kattavaan ja monirooliseen suuntaamiseen kudelmassa, jossa yksilö yhdistää opiskelun, koulutuksen ja työn, ihmissuhteet ja perhe-elämän, terveyden, ruumiillisuuden, vapaa-ajan ja hyvinvoinnin edistävät tekijät, kansalaisena toimimisen sekä henkisyyden ja maailmankatsomuksen kentät elämänuraksi. (Ks. Vanhalakka-Ruoho 2015, 40; Kauppila, Silvonen & Vanhalakka 2015)*

## TIIVISTELMÄ TUOTOKSESTA

Oppisopimuskoulutus mielletään varsin yleisesti ammatillisen koulutuksen rahoitusmuotona, oppisopimustoimijuus puolestaan hallinnollisena viranomaisena. Koulustoittoa ohjaavat opetuslainsäädäntö ja opetushallinto, oppisopimussuhdetta osittain myös työlainsäädäntö. Koulutusmuodon erityispiirteitä ovat työsuhtepohja ja ammatin oppiminen autenttisisa työelämän oppimisympäristöissä. Oppisopimusorganisaation tehtävänä on järjestää työnantaja- ja opiskelija-asiakkaiden oppimis- ja osaamistarpeita vastaava oppisopimusprosessi. Yksi sen keskeisistä toimijoista on *koulutustarkastaja*.

Tämän marginaalisen toimijaryhmän pedagoginen rooli työelämälähtöisen koulutusprosessin asiantuntijana on jäänyt viranomaisroolin varjoon. Perinteinen tehtävänimike luo mielikuvan kontrolloivasta faktojen tarkastajasta, eikä siten kuvaa asiakaslähtöisen koulutuspalvelun sisältövaatimuksia. Tämän vuoksi myös oppisopimustoimijuuden näkyväksi tekeminen ja roolin uudelleen tarkastelu on ajankohtaista.

Tutkimusaihe kumpuaa koulutusuudistuksen haasteista ja oppisopimuskoulutuksen laadun parantamisesta. Tutkimuksen päätavoitteina ovat oppisopimuskoulutuksen vahvistaminen työelämälähtöisenä koulutusmuotona, toimijuuden näkyväksi tekeminen ja ohjausosaamisen kehittäminen. Painopisteitä ovat työpaikalla tapahtuva koulutus, työelämän ohjaus- ja toimintaprosessien selkeyttäminen sekä toimijuuden uudistaminen.

Hallinnollisten prosessien korostaminen koulutuksen kokonaislaadun parantajana näyttää varsin vähäiseltä. Koulutustarkastajien mukaan hallinnollisten ohjeiden joustamattomuus ylikuormittaa ja turhauttaa individualistista toimijaa vastoin oletuksia. Muuttuvan toimintaympäristön koulutuspalvelutarpeet ja työelämäohjaus edellyttävät monialaista asiantuntemusta, yksilöllistä asiakaspalvelua ja intensiivistä työelämäyhteistyötä.

Tutkimusilmiötä lähestyttiin *työelämässä oppimisen ja oppisopimustoimijuuden näkökulmista*. Tutkimustautaksi muotoiltiin oppisopimuskontekstia kuvaileva *teoreettinen ja toiminnallinen viitekehys*. Muotoiluun sovellettiin ammattikasvatuksen, työpsykologian ja johtamisen tutkimuksia, oppivan organisaation ajatuksia sekä oppimisen teoreettisia malleja ja kokemustietoa. Tutkimustehtävänä on auttaa toimijoita tunnistamaan koulutusmuodon ja työelämäohjauksen haasteita, johon oppisopimusprosessin ohjauskin asemoituu. Tämän tyyppistä teoreettista jäsenystä suomalaisessa oppisopimuskoulutuksen tutkimuksessa on toistaiseksi vähän.

*Työelämälähtöisyys, työpaikkakohtaisuus ja oppijälähtöisyys* voidaan ymmärtää työelämässä tapahtuvan koulutuksen lähtökohtina, tavoitteina tai tuotoksina. Tässä tutkimuksessa oppisopimusoppimista kuvaaviin malleihin sovelletaan *transferoituvan uudistavan oppimisen teorioita*, joissa piilee *ammattillisen kasvun mahdollisuus*. Työpaikkakohtaisen oppimisprosessin vahvistajina nähdään oppimiselle myönteinen *kasvuorientoitunut ilmapiiri sekä uudistavan oppimisympäristön edellytykset, ekspansiivisuus ja integratiivisuus*.

Useat tutkijat määrittelevät työelämässä tapahtuvan oppimisen käsitteellä *työssä oppiminen*. Tässä tutkimuksessa tutkija on päätenyt kuvaamaan oppisopimusoppimisen *työelämäoppimisena*, joka voidaan ymmärtää *merkitykseltään* traditionaalista käsitystä laajemmin: Kun oppimisprosessit toteutuvat autenttisessa työpaikkakohtaisessa kontekstissa, situaatiossa ja sosiaalis-emotionaaliossa kulttuuriossa, tarjoaa se mahdollisuuden tarkastella *työvaltaista oppimisprosessia polkuna, jossa yksilö kasvaa ja kehittyy työssään – askel askeleelta - työelämäoppijaksi ja alansa työelämäosaajaksi - asiantuntijaksi*. *Ammattillinen kasvu* on myös inhimillisen kasvun mahdollisuus.

Koulutusuudistuksen myötä kaikille oppijoille laaditaan *Henkilökohtaisen osaamisen kehityssuunnitelma (HOS)*, jonka lähtökohtina ovat oppijan osaamisperusteisuus ja asiakaslähtöisyys. Nykyinen *HOS-malli* painottaa oppijan osaamistauan faktatietoa, mutta ottaa varsin vähän kantaa yksilön oppimisvalmiuksiin tai oppimisympäristötietoon. Tavoitteellisessa osaamisen kehityssuunnitelmassa tulisi kuitenkin tehdä näkyväksi myös se *työpaikkakohtainen oppimisareena, jossa pedagoginen toteutus tapahtuu*. Työelämälähtöisen koulutuksen ajankohtainen kehittämiskohde onkin *työelämäoppimisen pedagogiikka*.

Ammattillisen oppimisen painoutuessa työelämään, toimintaresurssien kuitenkin vähentyessä, tarvitaan koulutuspalvelun tuottamiseksi jaettua asiantuntijuutta, työelämäkumppanuuksia ja uusia verkostomaisia toimintakonsepteja. Toimijoiden kollektiivisia haasteita ovat uudenlaisten oppimisympäristöjen ja oppimisväylien luominen sekä digisaatio.

Työelämän koulutuspalvelujen tuottaminen edellyttää yhteistä oppimiskäsitystä, työelämäorientoitunutta oppimisajattelua ja mentoroivaa työtotta. Oppisopimustoimijoilla on työelämäläheisen koulutusmuodon asiantuntijoina kokemustietoa, jota tulisi hyödyntää myös rajoja ylittävässä yhteistyössä. Tulevaisuussuuntautuneen työelämän ohjauksen tulisi olla luonteeltaan mieluummin *työelämälähtöisen koulutuksen mentorointia (educational mentor)*, *oppimismahdollisuuksien välittämistä (education broker)* ja *erityisasiantuntijapalvelua (apprenticeship specialist)* kuin *viranomaisroolin painottamista*. Uudistumishaaste koskee koulutusorganisaation kaikkia

henkilöstöryhmiä. Muutoksessa tarvitaan monialaisia kompetensseja, kollektiivista osaamista ja tunnetaitoista muutosjohtajuutta. Työelämälähtöisen koulutuksen laadun varmistajia ovat toimivat työelämäkumppanuudet ja yhteinen päämäärätietoisuus.

---

***Oppisopimus ja työelämäoppiminen & toimijuuden pedagoginen uudistumishaaste***

*Pirjo Kolari 2017*

---

*Oppisopimuskoulutusta koskeva uudistava ajattelumalli merkitsee 1) kriittistä reflektointia ja dialogia työelämälähtöiseen koulutukseen kohdistuvista käsityksistä; millaiset ovat asenteet, arvostus, perusolettamukset, toimintamallit ja toimiva työelämäyhteistyö, 2) tietoisuutta ja ymmärrystä työpaikkakohtaisen oppimisen mahdollisuuksista ja merkityksestä yksilön, yhteisön ja työorganisaation osaamisen ja kilpailukyvyn vahvistajana sekä 3) työelämäoppimisen erityispiirteiden tunnistamista pedagogisen suunnittelun, toteutuksen ja ohjaustoiminnan lähtökohtina. Oppisopimusprosessin ohjauksen lähtökohtana tulee viranomaislähtöisyyden sijaan nähdä oppija- ja työpaikkakohtaisuus.*

*Uudistavan muutosajattelun tulee ulottua koulutustoimijoiden; johdon, hallinnon, opetustoimijoiden ja -yhteisöjen asenteisiin, mentaaliin malleihin, arvoihin, arvostuksen kohteisiin, eettis-moraaliseen toimintaan, keskinäiseen kunnioitukseen, luottamuksen rakentamiseen ja yhteisesti hyväksytyihin toimintatapoihin. Tunneälykäs ohjaus ja johtajuus ovat merkittäviä kompetensseja asiantuntijaorganisaation toimintamallia tavoiteltaessa. Toimijoiden yhteinen kehittämishaaste on työelämäoppimisen pedagogiikka.*

*Oppisopimus on systeeminen kokonaisuus. Työsuhdetehojaisena se on yksilölle merkittävä perusturvallisuustekijä ja yhteiskuntaan sitouttava linkki. Koulutusmuodon lisäarvo ja hyötyvaikutus voidaan tunnistaa oppijoiden praktisen osaamisen ja työelämävalmiuksien vahvistumisena jo koulutusprosessin kuluessa. Toimiva koulutusyhteistyö taas mahdollistaa työorganisaatiolle sen tarvitseman osaamisen kehittämisen ja asiantuntijahenkilöstön.*

*Työpaikkakohtainen oppimisareena luo oppimiselle autenttiset puitteet ja tilan, jossa oppiva yksilö voi luoda merkityskokemuksiaan ja identifioitua työelämään. Uudistavan oppimisen edellytyksinä ovat integratiivinen ja ekspansiivinen oppimisympäristö sekä kasvuorientoitunut ilmapiiri. Työpaikkakohtaiset puitteet, oppimissisältö, toteutus ja ohjaus tulisi rakentaa sellaiseksi pedagogiseksi kokonaisuudeksi, joka mahdollistaa oppijalle transferoituvan oppimisen prosessit. Oppimisprosessit tulisi integroida suunnitelmallisesti ja tilannesidonnaisesti työorganisaation toimintakokonaisuuksiin, operationaaliisiin prosesseihin ja työsuorituksiin siten, että ne vahvistavat myös tekemisen käsitteellistä ymmärrystä ja oppijan metakognitiivisia valmiuksia.*

*Työelämäoppiminen voidaan ymmärtää yksilön elämis- ja kokemismaailmaa avartavana oppimisen ja kasvun alustana. Se kytkee ajatuksen elämänuran mittaisesta oppimisesta, joka mahdollistaa uudistuvan työelämäosaamisen, työelämään kasvun, hyvinvoinnin ylläpitämisen ja yksilölle mielekkään elämän perustan.*

---

## LÄHTEITÄ JA KIRJALLISUUTTA

- Argyris, C. & Schön, D. A. 1994. *Organizational Learning II. Theory, Method, and Practice*. Reading, MA: Wesley Publishing Company.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. 1994. *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. International and Professional Publisher. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.
- Bass, B. M. 2002. *Cognitive, Social, and Emotional Intelligence of Transformational Leaders*. Center for Leadership Studies Binghamton University.
- Beairsto, B., Klein, M. & Ruohotie, P. 2004. *Professional Learning and Leadership*. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.
- Engeström, Y. 1985. Kehittävän työntutkimuksen peruskäsitteitä. *Aikuiskasvatus* 4, 156-164.
- Engeström, Y. 1994. *Kehittävä työntutkimus: perusteita, tuloksia ja haasteita*. Helsinki: Valtionhallinnon kehittämiskeskus.
- Evers, F. T., Rush, J. C. & Berdrow J. 1998. *The Bases of Competence: Skills for Lifelong Learning and Employability*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers. University.
- Guile, D. & Griffiths, T. 2001. *Learning Through Work Experience*. Teoksessa Heikkilä, K. 2006. *Työssä oppiminen yksilön lähtökohtien ja oppimisympäristöjen välisenä vuorovaikutuksena*. Tampere: Tampereen yliopistopaino.
- Heikkilä, K. 2006. *Työssä oppiminen yksilön lähtökohtien ja oppimisympäristöjen välisenä vuorovaikutuksena*. Acta Universitatis Tamperensis. Tampere: Yliopistopaino Oy.
- Järvinen, A. 1996. *Aikuisopiskelijan orientaatiot työn ja koulutuksen maastoissa*. Tampereen yliopisto, kasvatustieteiden laitos, julkaisusarja A: N:o 56.
- Järvinen, P. & Järvinen, A. 2000. *Tutkimustyön metodeista*. Tampere: Opinpajan kirja.
- Järvinen, A., Koivisto, T. & Poikela, E. 2002. *Oppiminen työssä ja työyhteisössä*. Juva: WS Bookwell Oy.
- Kolari, P. 2003. *Oppisopimusorganisaation laatujohtaminen. Tunneäly osaamisen ja kehittämisen johtamisessa*. Pro gradu. Hämeenlinna: Tampereen Yliopiston Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus.
- Kolari, P. 2010. *Tunneälyjohtaminen asiantuntijaorganisaation muutoksessa*. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopistopaino. Juvenes Print.
- Kolb, D. A. 1984. *Experiential Learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, Inc.
- Leskelä, J. 2005. *Mentorointi aikuisopiskelijan ammatillisen kehittymisen tukena*. Akateeminen väitöskirja. Acta Universitatis Tamperensis 1090. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy - Juvenes Print.
- Mentkowski, M. & Associates 2000. *Learning that lasts. Integrating learning, development and performance in college and beyond*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Mezirow, J. 1981. A Critical Theory of Adult Learning and Education. *Adult Education*, 32(1), 3-27.
- Mezirow, J. 1991. *Transformative Dimensions of Adult Learning*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

- Mezirow, J. 1995. Transformation theory of adult learning. Teoksessa M. R. Welton (Ed.) *Defence of the Lifeworld*. New York: State University of New York Press.
- Mezirow, J. 1996. Contemporary paradigms of learning. *Adult Education Quarterly*, 46(3), 163.
- Mezirow, J. 2000. *Learning as Transformation*. First Edition. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Nokelainen, P. & Ruohotie, P. (2006). Johtamisen tunneäly työntekijöiden kokemana. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 8(1), 62-72.
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. 1995. *The Knowledge-Creating Company*. New York: Oxford University Press.
- Poikela, E. (toim.) 2005. *Osaaminen ja kokemus*. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.
- Polo, S. 2004. Minästäkö kaikki riippuu? Ammatillisen aikuisopettajan valmiudet selvitä muuttuvassa toimintaympäristössä. *Acta Universitatis Tamperensis* 1043. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy - Juvenes Print.
- Ruohotie, P. 1993. Ammatillinen kasvu työelämässä. *Ammattikasvatussarja* 8. Tampereen yliopiston Hämeenlinnan opettajankoulutuslaitos. Hämeenlinna.
- Ruohotie, P. 1994. Motivation and self-regulated learning. Teoksessa Ruohotie, P. & Grimmet, P. (Eds.) *New Themes for Education in a Changing World*. Tampere: Career Development Finland Ky.
- Ruohotie, P. 1995. Ammatillinen kasvu työelämässä. 2. uudistettu painos. Hämeenlinna: Tampereen yliopiston opettajankoulutuslaitos.
- Ruohotie, P. 1998. *Motivaatio, tahto ja oppiminen*. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Ruohotie, P. 1999. Työelämä muuttuu – muuttuuko opetus? *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 2/1999. Julkaisija Ammatikoulutuksen tutkimusseura OTTU ry, 4-17.
- Ruohotie, P. 2000. *Oppiminen ja ammatillinen kasvu*. Juva: WS Bookwell Oy.
- Ruohotie, P. 2002. Kvalifikaatioiden ja kompetenssien kehittäminen koulutuksen tavoitteena. Teoksessa J. Nieminen (toim.) *Verkot ja virtuaalistaminen oppimisen tukena*. TUKEVA. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.
- Ruohotie, P. 2003a. *Transformationaalinen oppiminen*. Julkaisematon käsikirjoitus.
- Ruohotie, P. 2005. Metakognitiiviset taidot ja käsitteellinen oppiminen. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 1/2005. Julkaisija Ammatikoulutuksen tutkimusseura OTTU ry, 4-10.
- Ruohotie, P. 2005. Ammatillinen kompetenssi ja sen kehittäminen. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 3/2005. Julkaisija Ammatikoulutuksen tutkimusseura OTTU ry, 4-15.
- Ruskan, J. 2000. *Emotional Clearing*. Originally published by R. Wyler & Co. First Broadway Books.
- Ryymän, E. 2015. *Koulutuksen digitalisaatio tapahtuu. Tai sitten sitä johdetaan. Digilearn it! Uudet oppimiskäsitteet - tutkimusryhmä*. HAMK.
- Räsänen, J. 1996. *Koulutustarkastajan työn itsearviointi*. Opetushallitus. Moniste 9/1996. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Saarinen, M. 2001. *Tunne älysi, älyä tuntevasi*. 2. painos. Juva: WSOY. WS Bookwell Oy.



- Salminen, P. 2010. Aikuisten ammatillisten näyttötutkintojen haasteita. Oppilaitosten verkostokumppanina toimivan yrittäjän näkökulmasta. Kehittämishanke. Tampereen ammattikorkeakoulu. Ammatillinen opettajakorkeakoulu.
- Salakari, H. 2007. Teoksessa Ammatillinen kasvu. S. Saari ja T. Varis (toim.): Professional Growth. Professori Pekka Ruohotien juhlakirja 2007.
- Salovey, P. & Mayer, J. 1990. Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and personality* 9(3), 185-211.
- Schein, E. 1987. Organisaatiokulttuuri ja johtaminen. (Suom. R. Liljamo ja A. Miettinen). Espoo: Weilin & Göös.
- Senge, P. 1994. *The Fifth Discipline. The Art & Practice of The Learning Organization*. USA: Doubleday.
- Snow, R. E., Corno, L. & Jackson III, D. 1996. Individual Differences in Affective and Conative Functions. In D. C. Berliner & R.C. Calfee (Eds.) *Handbook of Educational Psychology*. New York: Simon & Schuster Macmillan.
- Sydänmaanlakka, P. 2006. Älykäs itsensä johtaminen. Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2013. *Laadullisen tutkimus ja sisältöanalyysi*. Helsinki: Tammi.
- Tynjälä, P. 2004. Asiantuntijuus ja työkuulttuurit opettajan ammatissa. *Kasvatus* 35 (2), 174-190.
- Vanhalakka-Ruoho, M. 2015. Toimijuus ja suunnanotto elämässä. Teoksessa Kauppila, P. A., Silvonen, J. & Vanhalakka-Ruoho, M. (toim.) 2015. *Toimijuus, ohjaus ja elämänkulku. Reports and Studies in Education, Humanities, and Theology* 11. Publications of the University of Eastern Finland, 40.
- Vehviläinen, S-M. 2014. *Ohjaustyön opas. Yhteistyössä kohti toimijuutta*. Gaudeamus Helsinki University Press. Tallina: Raamatutrükikoja OÜ.
- Vehviläinen, S-M. 2015. *Julkaisematon materiaali*.
- Virkkunen, J., Korhonen, S-M., Ahonen, H. 2006. Toimintakonseptin kehittäminen verkoston haasteena. Teoksessa Alasoini, T., Korhonen, S-M., Lahtonen, M., Ramstad, E., Rouhiainen, N. & Suominen, K. (toim.): *Tuntosarvia ja tulkkeja. Oppimisverkostot työelämän kehittämistoiminnan uutena muotona*. Tykes-ohjelman raportisarja (nro 50).
- Vygotsky, L. S. 1982. (Alkuperäinen 1962). *Ajattelu ja kieli*. Espoo: Weilin & Göös.