



Kokemuksia
korkeakoulutettujen
oppisopimustyyppisestä
täydennyskoulutuksesta
Uudenmaan alueen
ammattikorkeakouluissa



Sisällysluettelo

| | |
|--|-----------|
| SISÄLLYSLUETTELO | 2 |
| ESIPUHE | 5 |
| TIIVISTELMÄ | 7 |
| ABSTRACT | 7 |
| 1. JOHDANTO | 8 |
| Oppisopimustyyppisen täydennyskoulutuksen määritelmä | 8 |
| Tutkimuksen tausta ja osallistajat | 9 |
| 2. KORKEAKOULUJEN OPPISOPIMUSTYYPPISEN KOULUTUKSEN MALLIT | 11 |
| 2.1 Viimeksi toteutettuja koulutuksia | 11 |
| 2.2 Koulutuksen toteuttaminen ja erilaiset roolit koulutuksen toteuttamisessa | 13 |
| Koulutusprosessi | 13 |
| 2.3 Tutkintoon johtava koulutus maailmalla | 16 |
| 3. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS | 21 |
| Kyselytutkimus | 21 |
| Focus Group -ryhmähaastattelut | 24 |
| 4. AMMATTIKORKEAKOULUJEN TÄYDENNYSKOULUTUS OPPISOPIMUSTYYPPISESTI | 25 |
| 4.1 Aikuisopiskelijoiden kokemukset | 25 |
| 4.2 Työnantajan näkemykset | 32 |
| Kehitysprojekti | 36 |
| Työnantajan sitoutuneisuus opiskelijan työhön ja siihen vaikuttaminen | 37 |
| Työnantajan hyödyt | 38 |

| | |
|---|-----------|
| 4.3 KOULUTUS AMMATTIKORKEAKOULUN KANNALTA | 41 |
| Kokemuksia oppisopimustyyppisten opintojen käytännön toteutuksesta | 41 |
| Oppisopimustyyppisen koulutuksen suunnittelu | 43 |
| Oppisopimustyyppisen koulutuksen toteutus | 47 |
| Suoritusten arviointi | 50 |
| Toteutuksen laadun ja kannattavuuden varmistaminen | 52 |
| Yhteistyö toisten AMKkien ja korkeakoulujen kanssa koulutuksen toteuttamisessa | 54 |
| Yhteistyö työnantajien kanssa | 56 |
| | |
| 5. YHTEENVETO JA TOIMENPIDE-EHDOTUKSET | 59 |
| Mihin korkeakoulujen oppisopimustyyppistä koulutusta tarvitaan tai voitaisiin käyttää Suomessa? | 61 |
| Tarpeen täyttävä toteutus - tutkintoon johtavan koulutuksen kehittämisen tarve? | 64 |
| | |
| 6. LÄHTEET | 67 |
| | |
| 7. LIITTEET | 67 |
| | |
| Kyselytutkimus | 67 |

Tarkistettava kaikki

punaisella kirjoitetut kohdat

AMa -lyhenteellä merkityt kohdat

AMa korjattavaa tekstissä:

Korvaa erikoistumiskoulutus => täydennyskoulutus, ellei originaalissa (viite, lähde) muuta

Korvaa OST => Oppisopimustyyppinen täydennyskoulutus; tarkkana taivutuksen ja asiayhteyden kanssa

viitteet ja lainaukset oikean tavan mukaisiksi. Lisättävä Lähdeluetteloon. Käytä Zoteroa.

taulukkojen ja kuvien yms numerointi ja tekstin tarkistus. Lisättävä myös liitteeseen Taulukot ja Kuviot

korvaa kuvaleikkeinä otetut taulukot asiallisen näköisellä

Liitteeksi: Kyselylomake, odottaa taittajan formaattimäärittelyä, eli kuvaleikkeeksi näytöltä vai tekstiluetteloksi, joka ei ole yhtä havainnollinen, vai jollakin taittajan kertomalla tavalla

Lopun yhteenveto on pohdintaa. Pitäisikö olla konkreettisia toimenpide-ehtotuksia luettelona?

Avaa nämä ja vastaavat, kun ens. kerralla tulee eteen.

AHOT, aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen

HEKS, koulutuksen alussa opiskelijat tekevät henkilökohtaisen kehityssuunnitelman (HEKS), jolla opiskelijat tunnistivat omat kehittymisen tarpeensa.

Oppisopimuskoulutus

Oppisopimustyyppinen koulutus

Erikoistumiskoulutus, Täydennyskoulutus

Esipuhe

Tämä loppujulkaisu on tuotettu Opossum - oppisopimustyyppinen koulutus Uudenmaan ammattikorkeakouluissa - hankkeessa, jonka on toteuttanut Metropolia Ammattikorkeakoulu vuonna 2014. Hanke on Euroopan sosiaalirahaston (ESR) osarahoitama. Rahoittajaviranomaisena on toiminut Uudenmaan ELY-keskus. Selvityksen ovat laatineet Ari Markkula, Matti Rantala ja Aleksandra Meyer.

Tässä esitutkimuksessa kerättiin kokemuksia Uudenmaan ammattikorkeakouluissa järjestetyistä oppisopimustyyppisistä koulutuksista. Koulutuksia katsottiin kolmen siihen osallistuvan toimijan näkökulmasta eli sekä opiskelijan silmin että ammattikorkeakoulun ja opiskelijan työnantajan suunnilta.

Tässä tarkasteltiin myös koulutuksien toteuttamisessa käytettyjä toimintamalleja. Se auttaa ymmärtämään, miten eri toimijoiden roolit liittyvät toisiinsa ja miten kouluttamisen ja opiskelun kokonaisuus kytkeytyy eri toimintojen, eri toimijoiden tekemisen, kautta yhdeksi. Näin on saatu kompakti kuva siitä, miten kukin toimija näkee oppisopimustyyppisen koulutuksen omasta erilaisesta näkökulmastaan.

Fokuksena on ollut hahmottaa edellytyksiä ja erilaisia vaihtoehtoja, joilla oppisopimuksen kaltaista korkeakouluopiskelua voitaisiin laajentaa tutkintoon johtavaksi. Tässä esiselvityksessä sen taustaksi tarkasteltiin lyhyesti niitä tutkintoon johtavia Euroopassa käytössä olevia korkea-asteen koulutuksia, joissa oppisopimuksella on merkittävä rooli. Kokemukset ovat olleet hyviä. Opiskelijoiden määrä kasvaa.

Saatua tietoa on tarkoitus hyödyntää uuden rakennerahasto-ohjelmakauden (2014-2020) hankevalmistelussa. Yhteistyötä halutaan syventää Uudenmaan ammattikorkeakoulujen välillä.

Tämä selvitys antaa ammattikorkeakouluille paremmat tiedot ja lähtökohdat järjestää oppisopimustyyppistä koulutusta. Esille nostettuja havaintoja voidaan ottaa huomioon ja hakea parempia ratkaisuja jo suunnitteluvaiheessa. Työnantajat ja yrittäjäjärjestöt saavat oman näkökulmansa mukaista tietoa oppisopimustyyppisten koulutusten toteuttamisesta ja hyödyntämisestä.

Helsingissä 1.12.2014

Ari Markkula, tutkija

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Onko johdanto tarpeeksi laaja? Tautologia esipuheen kanssa pois.

Seuraavat siirsin pois esipuheesta, tuleeko johdantoon, vai onko jo siellä?

Tässä kartoitettiin myös avointen digitaalisten oppimisympäristöjen käyttöä oppisopimustyyppisissä koulutuksissa. Esiselvityksessä tarkastellaan myös sähköisten oppimisympäristöjen hyödyntämistä ja kehittämistarpeita oppisopimustyyppisessä koulutuksessa.

Selvityksessä on koottu yhteen Uudellamaalla toimivien korkeakoulujen kokemuksia korkeakoulutettujen oppisopimustyyppisestä koulutuksesta. Ensimmäiset oppisopimustyyppiset täydennyskoulutukset käynnistyivät vuonna 2009 OKM:n erillisrahoituksen turvin. Niistä saatuja kokemuksia on tutkittu ja useita raportteja julkaistu mm. ESR [FUTUREX Future Experts -hankkeessa](#) tuotettu Oppisopimustyyppisen täydennyskoulutuksen mallia etsimässä (Gröhn (toim.) 2011), jossa tarkasteltiin vuonna 2009 käynnistyneiden pilottikoulutuksen kokemuksia.

tiivistelmä... Aleksandra tekee käännöksen.

Tiivistelmä

Abstract

1. Johdanto

Oppisopimustyyppisen täydennyskoulutuksen syntyhistorian on selvittänyt aiemmin Irene Gröhn artikkelissaan ”Korkeakoulutettujen oppisopimustyyppinen täydennyskoulutus” (2011, 8-13) toimittamassaan teoksessa ”Oppisopimustyyppisen täydennyskoulutuksen mallia etsimässä”. Korkeakoulujen aikuiskoulutuksen nykytilaa ja kehittämiskohteita pohtinut ns AKKU-työryhmä (OPM 2008:38) linjasi vuonna 2008, että korkeakoulutettujen täydennyskoulutukseen tarvitaan uusi, työelämälähtöinen, korkeakoulutasoinen, pidempikestoinen ja laajojen osaamiskokonaisuuksien saavuttamiseen tähtäävä koulutusmuoto. Tällaisen koulutuksen tavoitteena nähtiin osaamisen ylläpitäminen tai uudelleen suuntaaminen työuran aikana tai vaikeassa työmarkkina-asetmassa olevien korkeakoulutettujen työelämään pääsyn tai paluun helpottaminen. (OPM 2008:38, 40 sit. Gröhn 2011, 9.)

Tämän esiselvityksen keskeisenä näkökulmana on katsoa oppisopimuksen kaltaisen koulutustavan laajentamista tutkintoon johtavaan koulutukseen. Se perustuu oppisopimustyyppiseen täydennyskoulutuksen

Oppisopimustyyppisen täydennyskoulutuksen määritelmä

Koulutus voi kohdistua vain korkeakoulututkinnon jälkeen suoritettavaan täydennyskoulutukseen. Koulutuksen tulee olla tasoltaan korkeakoulututkinnon jälkeiseen osaamiseen liittyvää. Oppisopimustyyppisenä täydennyskoulutuksena ei nykyisen määritelmän mukaan voi antaa tutkintojen osien eikä tutkintoon johtavaa koulutusta.

Koulutuksen tulee vastata laajuudeltaan ja sisällöltään opetusministeriön työryhmän (OPM 2008:38) näkemystä erityispätevyiden suorittamiseen valmentavasta koulutuksesta. Koulutuksen tuloksena saatu osaaminen todennetaan näytöillä.

Oppisopimustyyppisessä täydennyskoulutuksessa työpaikalla tapahtuva koulutus on keskeisessä asemassa. Siitä vastaa työnantaja, ja siitä ovat sopineet työnantaja ja korkeakoulu yhdessä. Työpaikalla tapahtuvan opiskelun osuus on vähintään puolet. Koulutus toteutetaan työelämälähtöisesti ja työelämän tehtäviin painottuen.

Osaamisen tunnustaminen perustuu reaaliaikaiseen työtehtävissä hankittavaan osaamiseen ja sen tunnustamiseen. Oppimisen ja tietopuolisten opintojen vuorottelu mahdollistaa sen, että oppisopimusopiskelijan työpanos on työpaikan käytettävissä lähes

koko koulutusajan. (OPM kirje korkeakouluille 16.3.2009; Dnro 58/522/2009 Liite 1, sit. Gröhn 2011, 11.)

Tämä Opossum-projektin loppujulkaisu on tehty esiselvityksenä Uudenmaan ammattikorkeakouluissa järjestettyjen oppisopimustyyppisten pilottikoulutusten kokemuk-
sista ja korkeakoulujen yhteistyöstä koulutusten järjestämisessä. Näkökohtana on pi-
detty mahdollisuutta, että yhteistyötä haluttaisiin syventää Uudenmaan ammattikor-
keakoulujen välillä oppisopimustyyppisten koulutusten järjestämisessä. Tässä kartoit-
ettiin myös avointen digitaalisten oppimisympäristöjen käyttöä oppisopimustyyppi-
sissä koulutuksissa. Saatua tietoa on tarkoitus hyödyntää uuden ohjelmakauden han-
kevalmistelussa.

Tämän esiselvityksen myötä Uudenmaan ammattikorkeakouluilla on paremmat tiedot
ja lähtökohdat järjestää oppisopimustyyppistä koulutusta. Tähän on koottu kokemuk-
sia jo järjestetyistä koulutuksista ja niiden toteuttamisessa käytetyistä toimintamal-
leista. Esiselvityksessä tarkastellaan myös sähköisten oppimisympäristöjen hyödyntä-
mistä ja kehittämistarpeita oppisopimustyyppisessä koulutuksessa. Kun korkeakoulut
järjestävät seuraavia oppisopimustyyppisiä yhteisiä koulutuksia, tässä esiselvityk-
sessä esille tuotuja hyviä käytänteitä voidaan laajemmin ottaa käyttöön ja huonoille
hakea parempia ratkaisuja jo suunnitteluvaiheessa.

Esiselvitysprojektin tuloksia voivat hyödyntää sen kohderyhmät Metropolia Ammatti-
korkeakoulu ja muut Uudenmaan ammattikorkeakoulut, joita ovat Haaga-Helia, Lau-
rea, Diak, Novia, Arcada, Humak ja Hämeestä Hamk. Ne lienevät sopivimpia ja ainakin
maantieteellisesti läheisimpiä ehdokkaita yhteistyökumppaneiksi oppisopimustyyppi-
pisten koulutusten järjestämisessä.

Uudenmaan alueen yrittäjät ja yrittäjäjärjestöt saavat työnantajanäkökulmansa mu-
kaista tietoa oppisopimustyyppisten koulutusten toteuttamisesta ja hyödyntämisestä.
Havaintoja ja suosituksia voivat hyödyntää myös muut Suomen ammattikorkeakoulut.

Tältä pohjalta suunnitellaan rakennettavaksi ESR:n ohjelmakaudelle 2014 - 2020 oppi-
sopimustyyppisen korkeakoulutuksen kehittämishanke yhteistyössä useiden ammat-
tikorkeakoulujen välillä.

Tutkimuksen tausta ja osallistujat

Tämä hankkeen tutkimustyö alkoi maaliskuussa 2014. Sitä toteuttivat puolipäiväisinä
toimineet tutkija ja tiedottaja. Ohjaajana ja projektipäällikkönä toimi Metropolian op-

oppisopimustyyppisiä koulutuksia toteuttanut ja tutkimuksiin osallistunut lehtori. Ohjausryhmä kokoontui kolme kertaa noin joka toinen kuukausi huhtikuusta lähtien. Yhteensä hankkeeseen käytettiin lähes 12 henkilötyökuukautta. Siinä on mukana hankkeen ohjausryhmään, mutta ei kyselyyn ja haastatteluihin osallistuneiden henkilöiden työ-aikaa.

Tässä selvityksessä on koottu yhteen pääkaupunkiseudun ja Uudenmaan AMKien kokemuksia tähän asti toteutetuista oppisopimustyyppisistä koulutuksista. Parin viimeisen vuoden koulutusten kokemukset korostuvat tutkimuksessa. Selvityksen tekemiseen ovat osallistuneet:

- Diakonia AMK
- Haaga-Helia
- HAMK
- Humak
- Laurea
- LAMK
- Metropolia

Projektin ohjausryhmässä ovat toimineet:

- Anna-Maria Vilkuna, ohjausryhmän pj, TKI-vastaava, Metropolia
- Sanna Pihlajaniemi, koulutuspäällikkö, Metropolia
- Ilkka Uronen, Projektipäällikkö, Haaga-Helia
- Pirjo Hakala, vararehtori, DIAK
- Matti Rantala, projektipäällikkö, Opossum-hanke, lehtori, Metropolia
- Ari Markkula, tutkija, Opossum-hanke, Metropolia
- Aleksandra Meyer, tiedottaja, Opossum-hanke, Metropolia

sen vuoden koulutusten kokemukset korostuvat tutkimuksessa. Selvityksen tekemi

2. Korkeakoulujen oppisopimustyyppisen koulutuksen mallit

2.1 Viimeksi toteutettuja koulutuksia

Seuraavassa luettelossa esitetään vuonna 2012 myönnetyn rahoituksen mukaisesti järjestetty oppisopimustyyppinen koulutus. Luettelosta on jätetty pois sellaiset koulutukset, joissa Uudenmaan alueella toimiva ammattikorkeakoulu ei ole ollut mukana koulutuksen toteuttajana.

Ammattikorkeakoulut ovat mukana 11 koulutuksessa joko yksin tai toisen ammattikorkeakoulun tai yliopiston kanssa yhdessä. Toteutukset olivat 30 opintopisteen laajuisia paitsi yksi, joka oli työmäärältään 45 op.

Opiskelijapaikkojen määrä Uudenmaan alueella toimivissa AMKeissa sosiaali- ja terveysalalla näissä koulutuksissa on 145 ja muun alan paikkoja on 120. Opiskelijoiden työnantajan toimialaa tämä ei suoraan kerro.

Lähde: http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/avustukset/kk_oppisopimus/Liite_1_Tuettavat_hankkeet.pdf

Ammatillisen järjestöjohtamisen osaamisen syventäminen 30 op

- Humanistinen ammattikorkeakoulu 20 paikkaa

Biotaloudesta bisnestä 30 op

- Hämeen ammattikorkeakoulu 15 paikkaa
- Lahden ammattikorkeakoulu (hankekumppani)
- Oulun seudun ammattikorkeakoulu 15 paikkaa

Hyvinvointipalveluiden verkostojohtaminen 45 op

- Laurea-ammattikorkeakoulu 20 paikkaa

Ikääntyvien mielenterveys- ja päihdetyön osaaja 30 op

- Diakonia-ammattikorkeakoulu 15 paikkaa
- Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu 15 paikkaa
- Rovaniemen ammattikorkeakoulu 15 paikkaa

Kasvuyrityksen johtaminen 30 op

- Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 35 paikkaa

Kliinisesti erikoistunut osaaja 30 op

- Metropolia Ammattikorkeakoulu 25 paikkaa
- Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu 15 paikkaa
- Savonia-ammattikorkeakoulu 25 paikkaa
- Turun ammattikorkeakoulu 20 paikkaa

Käyttäjälähtöisen apuvälinepalvelun asiantuntija 30 op

- Metropolia Ammattikorkeakoulu 15 paikkaa
- Savonia-ammattikorkeakoulu 12 paikkaa
- Tampereen ammattikorkeakoulu 12 paikkaa

Paikkatiedon hyödyntäminen 30 op

- Hämeen ammattikorkeakoulu 20 paikkaa
- Lahden ammattikorkeakoulu (hankekumppani)
- Oulun seudun ammattikorkeakoulu 20 paikkaa

Peliongelmiin ehkäisy ja hoito Ongelmapelaajien erikoisohjaaja 30 op

- Diakonia-ammattikorkeakoulu 20 paikkaa
- Helsingin yliopisto (hankekumppani)

Rakennusten energiatehokas hallinta 30 op

- Metropolia Ammattikorkeakoulu 30 paikkaa

Syöpähoitotyön kehittäjä 30 op

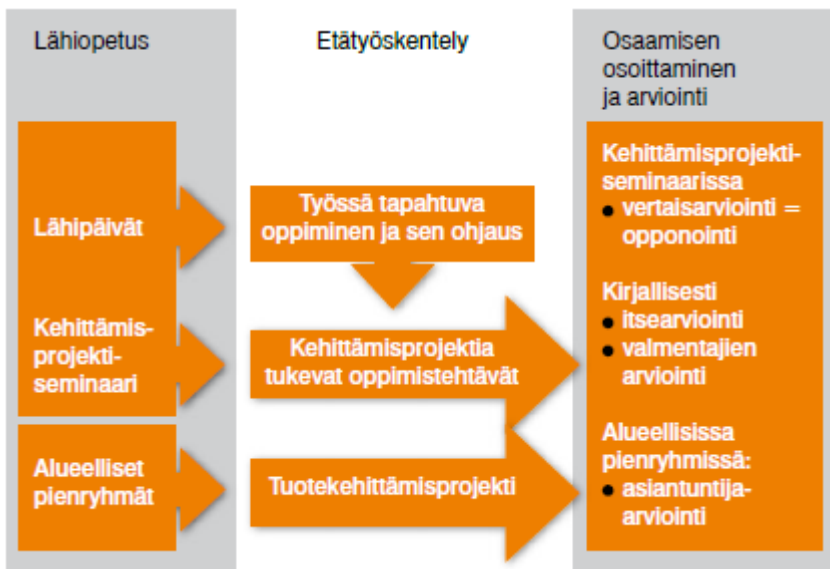
- Hämeen ammattikorkeakoulu 20 paikkaa
- Lahden ammattikorkeakoulu 20 paikkaa
- Laurea-ammattikorkeakoulu 30 paikkaa

2.2 Koulutuksen toteuttaminen ja erilaiset roolit koulutuksen toteuttamisessa

Koulutusprosessi

Sari Hanka ja Tuula Vehmas ovat kuvanneet koulutusprosessin, jota käytettiin Kuntapalveluiden tuotekehittämisen koulutusohjelmassa. Muissakin oppisopimustyyppisissä koulutuksissa malli on hyvin samankaltainen.

Oheinen heidän esittämänsä kuva kertoo koulutuksen peruselementit. Lähipäivät ja etätyöskentely vuorottelevat. Opiskelija joutuu osoittamaan osaamisensa, mihin on useita tapoja. **Lähde Futurex: Kuntapalveluiden tuotekehittämisen koulutusohjelma, Sari Hanka ja Tuula Vehmas**



Kuvio 1. Koulutuskokonaisuus

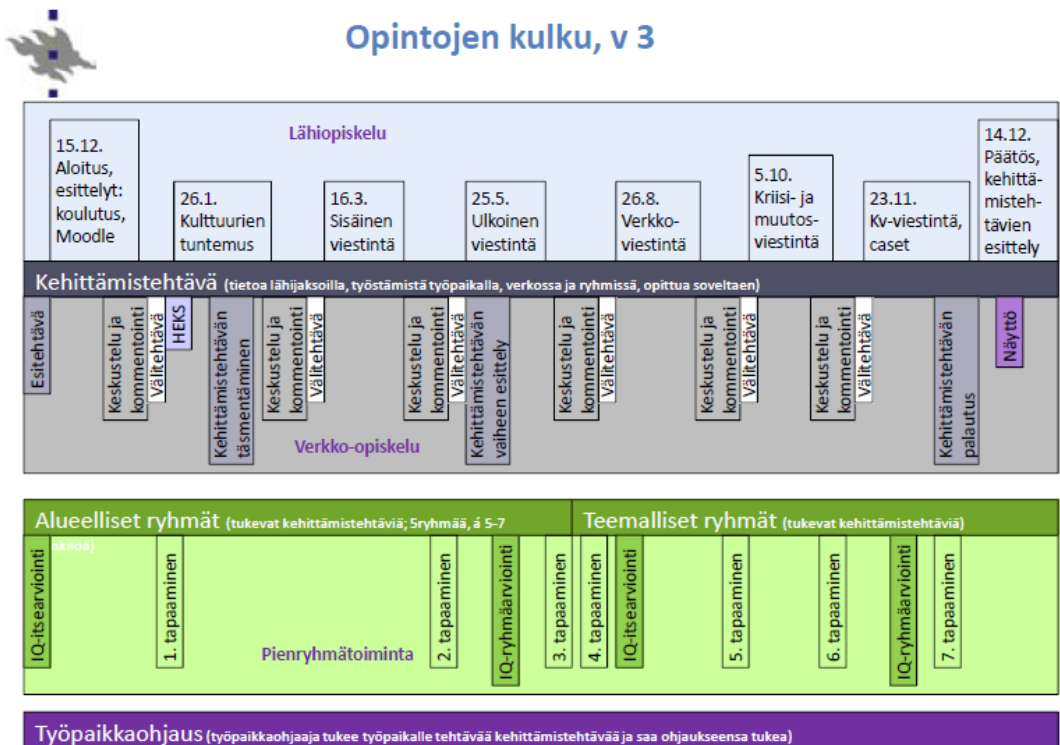
AMa kuviolle numero? Miten mv:nä tämän värit? Printti kelvollinen, ei laadukas...

Tarkemmalla tasolla koulutuksen vaiheet näkyvät seuraavassa kuvassa. Esimerkkinä on kansainvälisen yritysviestinnän koulutusohjelma. Lähiopetusjaksojen välissä opiskelaan verkossa ja tehdään kehittämistehtävää, josta käytetään myös nimityksiä kehitysprojekti ja kehityshanke.

Koulutuksen toteutus voi osaksi jakautua alueellisesti esimerkiksi eri korkeakoulujen omalla paikkakunnalla järjestämiin tapaamisiin tai sisältää voidaan eri ryhmille eriyttää heidän oman kiinnostuksensa mukaan. esimerkiksi työnantajien toimiala tai opiskelijan rooli työpaikalla voivat vaikuttaa ryhmien muodostumiseen.

Koko opiskelun keston ajan työpaikkaohjaaja, mentori, tukee opiskelijaa hänen kehittämis-tehtävässään. Mentori puolestaan saa tukea korkeakoulusta koulutuksen järjestäjiltä.

Kuva: Opintojen rakenne



Anne Karkulahti, Päivi Virtanen

15.12.2009

6

Futurex, kuva s65

Ulf Ahrenberg, Anne Karkulahti, Marita Parkkonen, Jukka Sysilampi: Kansainvälisen yritysviestinnän koulutusohjelma Jyväskylän, Helsingin ja Tampereen yliopistoissa

AMa

Marja Silén-Lipponen Savonia-AMKista, on kiteyttänyt oppisopimustyyppisen koulutuksen osapuolien roolit, millaisena ne Suomessa on toteutettu. Tämä antaa hyvän yleiskuvan siitä, millaisia tehtäviä kullakin oppisopimustyyppiseen koulutukseen osallistuvalla taholla on. Taulukko alla. Lähde: <http://www.uasjournal.fi/index.php/KO/article/viewFile/1262/1173> Marja Silén-Lipponen: Oppisopimustyyppinen koulutus – uusi mahdollisuus täydennyskouluttaa osaajia työelämän tarpeisiin, s4.

AMa

Koulutuksen alkuvaiheessa opiskelijoiden kanssa käydään koulutuksen henkilökohtais-
tamiskeskustelut, henkilökohtainen opintosuunnitelma. Sen tekevät opiskelija, men-
tori ja opetuksesta vastuullinen opettaja yhdessä, jolloin kaikille syntyy samanlainen
näkemys, mitä keneltäkin odotetaan.

| OPISKELIJA | TYÖNANTAJA | TYÖPAIKKAMEN- TORI | SAVONIA-AMK/ VASTUUOPETTAJA |
|--|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • tekee yhdessä opettajan ja työpaikkamentorin kanssa kirjallisen HOPS:in • tekee annetut oppimistehtävät ja osallistuu aktiivisesti työyksikkönsä kehittämiseen • työskentelee aktiivisesti ja itseään kehittäen • käy säännöllisesti ohjauskeskusteluja työpaikkamentorinsa kanssa • osallistuu tietopuoliseen koulutukseen • osoittaa osaamisensa näytöillä ja arvioi omaa oppimistaan suhteessa tavoitteisiinsa | <ul style="list-style-type: none"> • osallistuu työelämälähtöisen opetussuunnitelman laatimiseen • maksaa opiskelijalle työehtosopimuksen mukaista palkkaa oppisopimustyyppisen koulutuksen ajalta • järjestää opiskelijalle työpaikkaohjaajan ja tälle riittävät ajalliset resurssit ohjaamiseen • järjestää opiskelijalle mahdollisuuden osallistua tietopuoliseen koulutukseen | <ul style="list-style-type: none"> • osallistuu ohjaajakoulutukseen ja huolehtii laadukkaasta ohjauksesta • osallistuu opiskelijan HOPS:in laadintaan • edistää ammattitaitoa sekä teorian ja käytännön yhdistämistä työyhteisössä mielekkäiden oppimistehtävien avulla • käy säännöllisesti opiskelijan kanssa tavoite- ja palautekeskusteluja • arvioi opiskelijan osaamista | <ul style="list-style-type: none"> • laatii yhdessä työelämän edustajien kanssa työelämälähtöisen opetussuunnitelman • hallinnoi ja vastaa koulutuskokonaisuudesta • järjestää tietopuolista opetusta ja tarjoaa työpaikkamentoreille koulutusta • tapaa opiskelijoita ja työpaikkamentoreita säännöllisesti ja kerää eri osapuolilta palautetta • tapaa koulutuksen ohjaus- ja seurantaryhmän jäseniä säännöllisesti • osallistuu opiskelijan HOPS:in tekoon • arvioi työpaikkamentorin kanssa opiskelijan osaamisen osoittamista |

Pitäisikö tuo taulukko kirjoittaa uudelleen tekstiksi taulukkoon, jolloin se olisi siisimpi? Nyt se on kuvaleike, huonolaatuinen. AMa

2.3 Tutkintoon johtava koulutus maailmalla

Professori Asko Miettinen kertoo korkeakouluopintojen suorittamisesta oppisopimus-koulutuksena EU:ssa Osaja-lehdessä (2008, 13). Viite AMa. / Viinisalo, Näkökulmia korkea-asteen oppisopimuksen kehittämiseen, s 61-62

Ranskassa korkea-asteen oppisopimuskoulutusta on kehitetty 1980-luvulta lähtien. Kokonainen tutkinto on voitu suorittaa 1992 tehdyn lakimuutoksen jälkeen. Akateemisen tason opintoja suoritti 45.000 opiskelijaa vuonna 2008 ja määrä on kasvanut vuosittain. Hakijoiden on pitänyt olla töissä haluttujen opintojen koulutuslalla ennen opiskelemaan pääsyä vähintään kolme vuotta. Opiskelijoiden motivaatiota lisää se, että työnantajan toimintaympäristö tulee jo opiskeluaikana tutuksi sisältä päin, aidosti yrityksen työntekijänä.

Informaatiotekniikkaan ja elektroniikkaan erikoistuneen teknillisen korkeakoulun CFA-ISEPin apulaisjohtaja on kertonut *Le Figaro* -lehdessä korkean asteen oppisopimuksista Sitaatin lähde: (Viinisalo, Näkökulmia korkea-asteen oppisopimuksen kehittämiseen, s 62 AMA:

”Kahden tai kolmen vuoden sopimuksella opiskelevat nuoret oppivat tuntemaan yrityksen maailman ja sinne soveltuvat ammattitaidot - asioita, joita koulussa ei opita. Opiskelijoilla on yleensä selvä käsitys siitä, mihin suuntaan he elämässä haluavat edetä valmistumisensa jälkeen. He saavat opinnoistaan itsetuntoa ja varmuutta.

Yritysten kanssa on sovittu sellaisesta järjestelystä, että opiskelija on kaksi päivää viikossa yrityksessä ja kolme korkeakoulussa. Opiskelijalle oppisopimus on mainio tapa löytää selkeästi rahoitus opinnoille sekalaisten pikkutöiden sijasta. Kaikki nuoret antavat arvoa omalla työllä ansaitulle palkalle.”

Rahoituksen saaminen opintolainan sijaan palkkana on toki merkittävää opiskelijalle.

Koulutusta järjestävän korkeakoulun kannalta toteutustavassa työn ja opiskelun vuorottelu viikon aikana muuttaa koulutuksen rakennetta mielenkiintoisesti. Se esimerkiksi mahdollistaa kahden eritavalla opiskelevan ryhmän opiskelun yhtä aikaa. Toinen voi olla kokonaan koululla opiskelemassa teoreettisemmin, toinen taas käyttää 40% arkipäivistä työpaikalla ja opiskelemalla työtä tehden. Koulun opetusta kumpikin ehtii seuraamaan kolme päivää viikossa. Silloin työssä käyvällä opiskelijalla on mahdollisuus pysyä opetuksen tahdissa, joskin se edellyttää jonkin verran työn ohessa kotitöiden tekoa.

Kustannusmielessäluentotyypinen opetus ei juuri ole sen halvempaa, jos puolet oppilaista on pois työnantajan ohjattavana ja opetettavana. Luokka voi olla pienempi ja tietokoneita yms. laitteita vähemmän käytössä yhtä aikaa. Silti opettamisen kulut ovat opetusryhmän koosta riippumatta kutakuinkin yhtä suuret, jos opetusryhmien määrä ei muutu.

Jos työntekijä on saman työnantajan palveluksessa koko ajan, työnantaja joutuu toteuttamaan opiskelijan ohjaamisen ja myös työtehtävien valinnan kovin toisella tavalla. Kun sama opiskelija on vuoden ympäri - tai kolme vuotta - saman työnantajan palveluksessa, työ voi kehittyä osaamisen myötä koko ajan.

Koulussa opiskelu ja etenee, ja työtehtävät voisivat muuttua ja kehittyä niiden tahdissa koko ajan. Käytännössä toki todellinen osaamisen kehittyminen saattaa ratkaista, miten nopeasti työtehtäviä voi ja kannattaa vaihtaa.

Jos taas opiskelija on kokopäiväisesti esim. 3 kuukautta töissä joka arkipäivä ja sitten taas kokonaan pois, yhden opiskelijan työpanos jaksottuu hyvin vahvasti. Jatkuvuutta ei tuo se, että ylemmän vuosikurssin opiskelija tulisi korvaamaan opiskelemaan lähtevää. Osaaminen on eri tasolla, joten myös työtehtävät pitäisivät olla erilaisia. Opiskelijan vaihtuessa työnantaja joutuu aina hetkellisesti käyttämään aikaa tulon valmisteluun ja saapuneen uuden opiskelijan ohjaamiseen.

Osaaja-lehdessä Kari Viinisalo kertoo kokemuksistaan Pekingissä 2011 järjestetystä INAP-konferenssista (The International Network on Innovative Apprenticeship). Lähde: <http://www.osaajalehti.fi/2011/12/21/kehittyvan-oppisopimuksen-konferenssi-pekingissa/#sthash.UBszRhjN.dpuf>

”Oppisopimuskoulutuksen ja yleisemminkin ammatillisen koulutuksen järjestämisessä näyttää vallitsevan kolme pääasiallista tapaa. Ns. liberaalissa mallissa (esim. Englanti) valtio puuttuu koulutuksen järjestämiseen vähän tai ei lainkaan. Valtiokeskisessä mallissa (esim. Ranska) valtio taas suunnittelee, organisoii ja valvoo koulutustoimintaa hyvin kiinteästi. Sekamallissa (esim. Saksa) valtio pyrkii huolehtimaan toiminnan edellytyksistä ja tukemaan sitä. Suuri kysymys näyttää olevan, kuinka näissä erilaisissa ja toisistaan poikkeavissa toimintaympäristöissä voidaan varmistaa riittävässä määrin koulutuksen joustavuus ja läpinäkyvyys. Yhteinen ongelma näyttää olevan, miten perinteisiin pitäytyväksi taipuvainen ammatillinen koulutus saadaan avoimeksi tarvittaville muutoksille.”

Samanlainen perinteistä tavoista kiinnipitämisen malli tuntuu meilläkin olevan. Suuret muutokset ammattikorkeakouluopetuksessa tapahtuvat hitaasti.

Toinen toimiva oppisopimustyyppisesti toteutettu korkeakouluopintojen malli on käytössä Saksassa. Korkeakoulussa Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin opiskelee lähes 10.000 opiskelijaa. Neljäosalla opiskelijoista koulutus perustuu korkeakouluopiskelun ja työpaikalla työtä oppisopimusmuotoisesti tekemällä.

Tutkinto-ohjelmia (degree programs) on 17. Opiskelijoita työllistäviä yhteistyössä toimivia työnantajia on yli 650. **Lähteet: Kalvosarja AMa, esitetty Metropolian johdolle kesällä 2014 ja http://www.hwr-berlin.de/fileadmin/downloads_internet/ba/spedition/Praesentation_Sp_u_Lo_en.pdf, sivut 10-15.**

| Bachelor-Programmes | | Master-Programmes |
|---|---|---|
| Business Studies | Engineering and Inf. Technology | Business/Technology |
| <ul style="list-style-type: none"> • Business Administration: <ul style="list-style-type: none"> • Banking • Facility Management • Industry • Insurance • International Business Adm. • Logistics and Transportation • Real Estate • Services Management • Taxation and Auditing • Tourism • Wholesale and Retail Sector • Business Information Systems | <ul style="list-style-type: none"> • Electrical Engineering • Civil Engineering • Computer Science • Mechanical Engineering | <ul style="list-style-type: none"> • Process- and Project-Management • General Management |

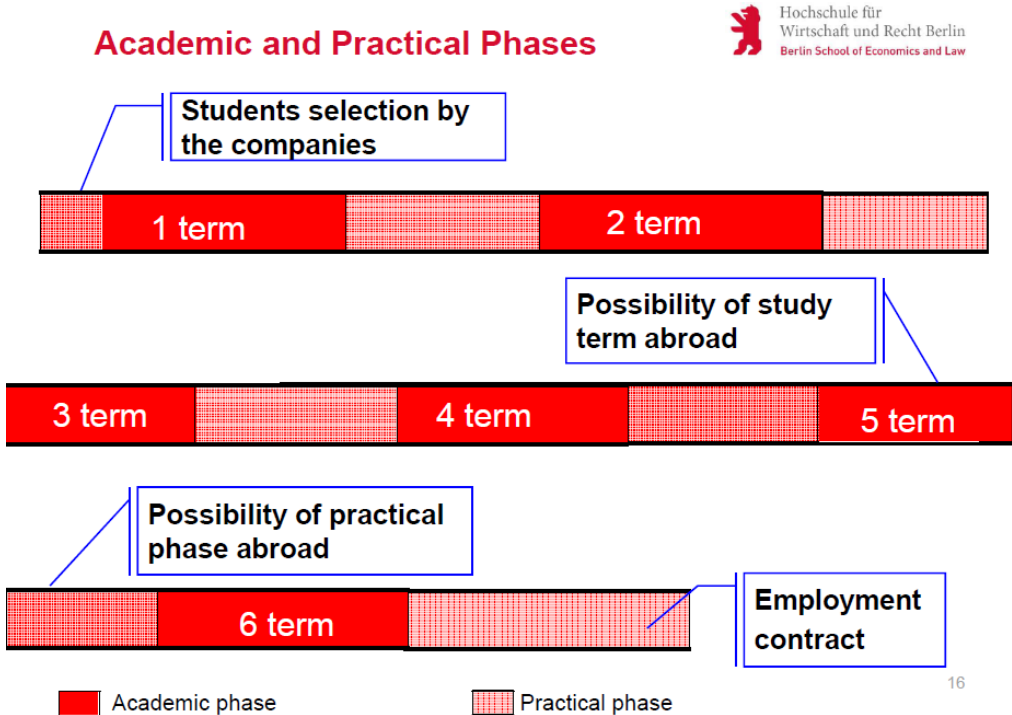
Kaavio **AMa**. Tutkintoohjelmat, jotka voi suorittaa oppisopimuskoulutuksena korkeakoulussa Hochschule für Wirtschaft und Recht. **Lähde: Kalvosarja, joka on esitetty Metropolian johdolle kesällä 2014.**

Tarkempaa tietoa kyseisistä koulutuksista löytyy korkeakoulun omilta kotisivuilta <http://www.hwr-berlin.de/en/study-at-hwr-berlin/study-programmes/#c23454>

Taittajalle: Minulla on vain pdf-tiedosto kalvoista, joissa tuo kaavio ja alla oleva ovat. Voitko käyttää näitä kuvaleikkeitä vai haluatko itsellesi tuon pdf:n? AMa

Opiskelijat työskentelevät puolet ajastaan ja toisen puolen opiskelevat. Opiskelu- ja työjakso vaihtuvat noin 12 viikon välein koko opiskelun ajan alla olevan kaavion mukaan.

Opiskelijaryhmien koko pidetään pienenä. Se on korkeintaan 30. Tällä taataan se, että ohjaus on riittävä sekä korkeakouluopiskelussa että käytännön työn ohjauksessa. Valmistuttuaan 85% opiskelijoista saa työtarjouksen siltä työnantajalta, missä he käytännön työskentelyjaksolla ovat olleet töissä.



Kaavio **AMa**. Luokkaopetuksen ja työpaikalla tapahtuvan työskentelyn jaksottuminen korkeakoulussa Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin. Lähde: Kalvosarja **AMa**, esitetty Metropolian johdolle kesällä 2014.

Yllä olevaa avaava yleiskuva yhden vuosikurssin teoriaopintojen ja käytännön jaksojen vuorottelusta löytyy HWR Berlinin kotisivuilta. Esimerkiksi rakentamisen, sähkötekniikan, tietojenkäsittelytieteen ja koneenrakennustekniikan vuonna 2012 aloittaneiden opiskelijoiden saksankielinen vuosisuunnitelma löytyy sivulta http://www.hwr-berlin.de/fileadmin/downloads_internet/ba/terminplaene/Ter12W.pdf. Vastaava logistiikan ja kuljetuksen englanninkielinen kaavio löytyy täältä:

http://www.hwr-berlin.de/fileadmin/downloads_internet/ba/terminplaene/Ter12W.pdf.

3. Tutkimuksen toteutus

Projektissa tutkittiin Uudenmaan alueella ammattikorkeakouluissa toteutettuja oppisopimustyyppisesti järjestettyjä koulutuksia. Työssä kartoitettiin koulutuksen järjestäjinä ja opettajina toimineiden kokemuksia koulutuksista kyselyllä ja kolmella ryhmähaastattelulla. Heiltä kysyttiin myös opiskelijoiden ja työnantajien näkemyksiä, joiden haastattelemista tai muunlaista tapaa ottaa tutkimukseen mukaan ei ajan puutteen vuoksi voitu suoraan toteuttaa.

Kyselyssä saatuja tietoja on analysoitu vastauksittain. Saatuja numeerisia arvoja on käytetty diagrammien ja taulukoiden tuottamisessa, ja niiden merkitys on tulkittu ja avattu tekstiin.

Kyselyyn ja ryhmähaastatteluun osallistuneen yksittäisen henkilön näkemykset voivat esiintyä sellaisenaan myös yksittäisinä lauseina tutkimuksen bullet-tyyppisissä havaintoja kokoavissa listoissa. Kyselyn vastauksia on usein yhdistetty ryhmähaastattelussa saatuun tietoon. Kyselyn ja ryhmähaastattelujen luonteen vuoksi yksittäistä vastaajaa ei ole pyritty tunnistamaan saati nostamaan esille.

Kirjallisuuslähteitä on käytetty tukemaan tutkimusta. Viitteillä tai lainauksilla on usein selvennetty tutkimuksessa merkittäväksi tunnistettua prosessia tai tuettu esim. tunnetun menetelmän kompaktiluonnetta esittämistä. Eri tilanteissa on voitu korostaa kokonaisuuden sijaan myös yksittäisiä olennaisia kohtia. Silloin ne ovat tarkentaneet tai vahventaneet tutkimuksessa tehtyjä havaintoja.

Kyselytutkimus

Aikaisempiin tutkimuksiin perehtymisen jälkeen tutkimuksessa toteutettiin kysely, jolla hankittiin perustietoa. Siitä saadusta aineistosta johdettiin sisältörunko ryhmähaastatteluna toteutetun työpajatyöskentelyn pohjaksi.

Tieto kyselystä (**AMa Liite 1 Kyselylomake**) lähetettiin kesäloman kynnyksellä 6.6.2014 ja uusinta 13.6.2014. Siten kovin moni oli jo kesälaitumilla toivotuista vastaajista, erityisesti opettajista. Kysely lähetettiin yhteensä 114 henkilölle Arkadaan, DIAKiin, Haaga-Heliaan, HAMKiin, Humakiin, Noviaan, LAMKiin, Laureaan ja Metropoliaan. Vastauksia saatiin DIAKista, HAMKista, Humakista, LAMKista, Laureasta ja Metropoliaista. Vastauksensa määräaikaan 19.6.2014 mennessä lähetti 18 henkilöä, jolloin osallistumisprosentti on 16%.

| AMK, jossa töissä | |
|-------------------|-----------|
| DIAK | 4 |
| HAMK | 5 |
| HUMAK | 1 |
| LAMK | 1 |
| Laurea | 2 |
| Metropolia | 5 |
| Yht. | 18 |

| Koulutustausta | |
|----------------------------|-----------|
| Tohtoritutkinto | 3 |
| Lisensiaattitutkinto | 2 |
| Ylempi korkeakoulututkinto | 11 |
| Alempi korkeakoulututkinto | 1 |
| Lukio | 1 |
| Yht. | 18 |

Taulukot: Kyselyyn osallistuneiden jakautuminen eri AMKkeihin ja heidän koulutustaustansa.

AMa korvaa taulukot asiallisen näköisellä

Vastaajien kertoma koulutusten pääasiallinen koulutusala, jolla he ovat toimineet oppisopimustyyppisissä koulutuksissa, on 72%:lla sosiaali-, terveys- tai liikunnan ala. Kaksi vastaajaa eli 11% oli osallistunut Tekniikan ja liikenteen alan oppisopimustyyppisten koulutusten toteuttamiseen. Yhden vastaajan (noin 6% vastaajista) oppisopimustyyppisten koulutusten pääasiallinen koulutusala oli yksi seuraavista: Humanistinen ja kasvatustieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala ja Luonnonvara- ja ympäristöala. Tässä tulokseen vaikuttaa merkittävästi alhainen vastaajien määrä, jolloin juuri heidän oma koulutusala on dominoinut tuloksia. Laajempi kaikkia alueen ammattikorkeakouluja kattava vastaaja-joukko olisi muuttanut tulosta ehkä merkittävästikin.

Vastaajista puolet on toiminut oppisopimustyyppisessä koulutuksessa opettajana, kolmannes koulutuspäällikkönä tms. vastaavassa päällikön roolissa. Vastaajien työaika on jakautunut seuraaviin työtehtäviin:

| Koulutus-suunnittelija/suunnittelija | Opettaja | Tutor | Tiedottaja/Markkinoija | Opiskelijapalveluiden työntekijä | Työpaikayhteys-henkilö | Muu | Yhteensä |
|--------------------------------------|----------|-------|------------------------|----------------------------------|------------------------|-----|----------|
| 16 | 36 | 8 | 5 | 6 | 1 | 28 | 100 |

Taulukko: Vastaajien työajan jakautuminen.

AMa korvaa

Kunkin henkilön työaika jaettiin tasan niiden tehtävien kesken, joita hän kertoi tehneensä. Siten jakauma on suuntaa-antava, ja se kertoo työtehtävien monipuolisuudesta ja suuresta vaihtelusta henkilöiden välillä. Vahvoja päätelmiä esimerkiksi päätöismisten opettajien toimenkuvasta koulutuksissa ei tämän kyselyn perusteella voi tehdä.

Viiden vastaajan (28% vastaajista) työtehtävä ei ollut mikään edellä mainituista vaan puhtaasti yksi näistä: Koordinaattori, Päällikkö, Koulutus päällikkö, Hallinnosta ja koko prosessista vastaava, Innovointi ja rahoituksen hankinta (TKI). Oppisopimustyyppisen koulutuksen toteuttamiseen tarvitaan monenlaisia osaajia!

| 4.1 Työaikasi jakautuminen (max. neljä tärkeintä) | | | | | | | | | |
|---|---|----------------|-----------|--------------------|-----------|-----------------------------|-----------------------|-----|------------|
| Opetuksen suunnittelu | Uuden osaamisen hallitunotto (ml. välineiden valinta ja opettelu) | Kontaktiopetus | Etäopetus | Opiskelijan ohjaus | Arviointi | Työnantajan kanssa asiointi | Sopimusten laatiminen | Muu | Yhteensä % |
| 29 | 1 | 11 | 3 | 10 | 7 | 10 | 11 | 19 | 100 |

Taulukko

AMa korvaa

Vastaajilta kysyttiin työajan käytöstä eri tehtäviin, taulukko yllä. 3/4 vastaajasta käyttää vähintään kolmasosan OST-koulutukseen käyttämästään työajasta opetuksen suunnitteluun. 2/5 vastaajista käyttää kolmasosan ajastaan kontaktiopetukseen, opiskelijan ohjaukseen tai työnantajan kanssa asiointiin. Noin neljäsosa käyttää kolmasosan ajastaan arviointiin. Lähes neljäsosa käyttää lähes 40 % OST-työajastaan sopimusten laatimiseen. Viidesosa käyttää työaikansa muuhun kuin määriteltyihin vaihtoehtoihin.

Vastaajat olivat osallistuneet yhteensä 44 OST-toteutukseen, ja moni lienee työskennellyt saman koulutuksen parissa toisen vastaajan kanssa samassa tai eri roolissa. Tätä ei tiedoista voitu todentaa. Kukin vastaaja oli keskimäärin osallistunut 2,4 OST-koulutuksen toteuttamiseen.

Kysely näytti aktivoivan vastaamiseen erityisesti niitä, jotka olivat kuluneen lukuvuoden aikana osallistuneet OST-koulutuksen toteuttamiseen. Koulutuksista 22 oli toteutettu lukuvuoden 2013-2014 aikana eli tasan puolet koulutuksista. Vastaajista 6 (33%) ei ollut osallistunut OST-koulutuksen toteuttamiseen lukuvuonna 2013-2014 vaan vain sitä ennen.

Vastausten perusteella toteutuksista 91% oli pituudeltaan 30 opintopistettä (valinta 21-30 op). Toteutuksista 63% kesti 7-12 kk, 29% 13-24 kk ja 7% 25 kk tai enemmän. Toteutuksista vain 10% toteutti AMK yksin, kun selvä enemmistö 70% oli kahden tai useamman AMKin kanssa yhdessä hoidettuja ja 20%:ssa mukana oli ollut yliopisto tai muu oppilaitos kuin AMK.

Focus Group -ryhmähaastattelut

Kyselytutkimuksen analysoinnin jälkeen järjestettiin yhteensä kolme Focus Group -ryhmähaastattelua: Metropoliassa, DIAKissa ja HAMKissa. Kussakin oli 5-6 osallistujaa, haastattelija ja haastattelun assistentti. Tilaisuudessa assistentti teki haastattelumuistutkimuksen videot ja käydyn keskustelun. Niitä hyödyntäen assistentti ja haastattelija kokosivat käydystä keskustelusta yhteenvedon.

Kyselyn ja aiempien tutkimustulosten pohjalta ryhmähaastattelun kysymysaiheiden pääjaoksi valittiin seuraavat:

- Arviointimenetelmät
- Pedagogiikka oppisopimustyyppisessä koulutuksessa
- Oppisopimustyyppisten toteutuksien laatu, laatukriteerit
- Mentorin rooli ja yhteistyö työnantajan kanssa
- Työntekijän Oppisopimustyyppisen koulutuksen hyöty työyhteisölle ja työnantajalle
- Yhteistyö toisten AMKkien kanssa
- Pitäisikö AMK-tutkinto mielestäsi voida suorittaa oppisopimustyyppisenä opiskeluna?

Ryhmähaastatteluiden aikana käytiin näiden pääotsikoiden alla keskustelua melko vapaasti. Keskustelun haastattelija huolehti, että kaikissa kolmessa haastattelussa käytiin samat asiat läpi. Sitä varmisti pääkohdista muodostettu tarkempi sana- ja sisältöluettelo.

Osallistujien oma henkilökohtainen tausta ja kokemus tekivät jokaisesta tilaisuudesta erilaisen. Kukin ryhmähaastattelu kartutti saatua tietoa ja sen myötä haastattelija

saattoi ohjata keskustelun viimeisimmässä haastattelussa syvemmälle toisissa asioissa kuin ensimmäisessä haastattelussa.

4. Ammattikorkeakoulujen täydennyskoulutus oppisopimustyyppisesti

4.1 Aikuisopiskelijoiden kokemukset

Oppisopimustyyppisissä korkea-asteen koulutuksissa opiskelijalla lähes aina on työpaikka. Kaikki opiskelijat ovat jo aikuisia, joilla on jo tutkinto. Tässä tutkimuksessa ei selvitetty, kuinka kauan opiskelijat ovat olleet työelämässä ja miten paljon heillä on työkokemusta. Se vaihtelee paljon, ja yleisellä elämäntilanteella, henkilökohtaisilla taidoilla ja kokemuksellakin on vaikutusta esim. siihen, millainen opiskelu aikuisena toimii parhaiten.

Opiskelu pohjautuu vahvasti työelämän tarpeisiin ja on työelämälähtöistä. Opiskelija -työssä oleva korkeakoulusta valmistunut työntekijä - kaipaa lisää tietoa ja osaamista omassa työssään. Valitsemansa koulutuksen kaikille yhteinen sisältö ja kokonaisuuden teema vastaa riittävän hyvin omaa tarvetta, jotta hän hakeutui kyseisiin opintoihin.

Oppisopimustyyppisen koulutuksen määritelmän mukaan vähintään puolet koulutuksesta toteutetaan työelämässä. Siten suurin osa oppimisesta tapahtuu työssä ja omalla työpaikalla työstä oppien. Käytännössä suurin osa siitä toteutetaan opiskeluun olennaisena osana kuuluvalla työpaikan kehittämisprojektilla tai laajalla kehittämishankkeella. Sen luonne riippuu toimialasta, työnantajasta, työnantajan tarpeesta, opiskelijan osaamistustasta ja roolista työpaikalla tms. Kehitysprojekti tekee mahdolliseksi koko työorganisaation mukanaolon. Opiskelijalla on kyseiseen aihealueeseen yleensä jo valmiiksi vahva kiinnostus, jolloin motivaatio tulee automaattisesti.

Opiskelijan ohjaajana toimiva työpaikan mentori, joka on usein esimies tai joskus opiskelijan kollega, mutta kokeneempi henkilö. Eräissä tapauksissa mentorina voi toimia

opettaja tai toinen kurssilainen. Mentoroinnilla tarkoitetaan työuransa alussa olevan opiskelijan ja mentorin, alansa asiantuntijan, kokemusten vaihtoa ammatillisissa asioissa.

Mentorin roolina on siis tukea opiskelijaa opintojen aikana. Itse asiassa koko oppisopimuskoulutus ja oppisopimustyyppinen koulutus perustuvat työpaikan mentorin ja työntekijän vuorovaikutukseen. Se tukee ammatillisen identiteetin muodostumista..

Mentorin keskeisin rooli on opiskelijan sparraaminen opiskelun aikana ja tukea erityisesti opiskelijaa kehitysprojektin onnistumisessa. Useimmiten opiskelija toteuttaa kehitysprojektityön itsenäisesti yksin, mutta on mahdollista toteuttaa yhdessä toisten, esim. työpaikan kollegojen kanssa.

Läpivietävä kehitysprojekti pakottaa pohtimaan konkreettisesti sellaista, mihin ei heti löydy ratkaisua. Tehtävä voi olla laaja tai muulla tavalla haastava. Työn tavoitteena ja lopputuloksena voi olla, että koko työyhteisö muuttaa toimintatapojaan.

Opiskelijoilla on koulutuksen toteutuksesta riippuen yleensä mahdollisuus vertaisoppimisen lisäksi vertaiskäynteihin. Ne kumpikin avartavat omaa kenties pitkäänkin saman työnantajan palveluksessa ja samoissa tehtävissä toimineen näkemyksiä. Monesta eri organisaatiosta tulevat ja usein samankaltaisissa tehtävissä toimivat opiskelijat saavat uutta näkökulmaa oman työyksikkönsä toimintaan. Kriittisyys lisääntyy: miksi meillä tehdään näin, kun tuo kollegani kertoo toisenlaisesta toimintamallista?

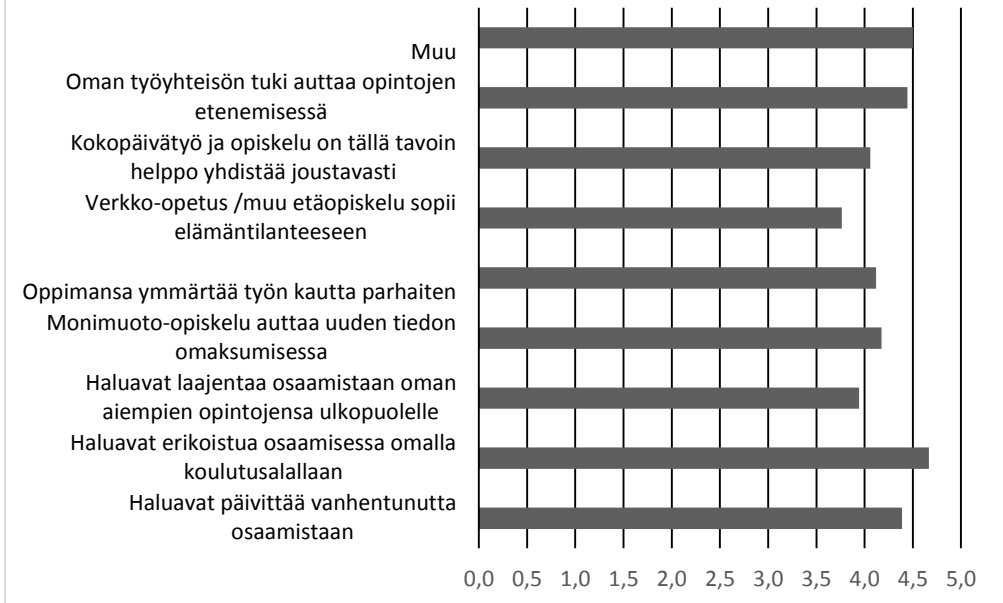
Työssä tehtävän opiskelijan projektityön vaativuus vaihtelee. Kunkin työkokemus ja osaaminen ovat erilaiset. Kun näihin yhdistää käytettävissä olevan työajan, se johtaa viime kädessä aina yksilölliseen lopputulokseen. Tavoitteena toki pitää olla riittävän yhtäläinen laatu ja lopputulos. Rimanalituksia ei voi sallia. Toisaalta huippuhyvin onnistuneita kehitysprojekteja ja opintoja haluaisi niitäkin tukea vielä enemmän.

Tässä tutkimuksessa ei oltu kontaktissa kyselyvaiheessa eikä ryhmähaastatteluvaiheessa opiskelijoihin suoraan. Ajanpuutteen takia heidän näkemystään hankittiin opetukseen osallistuneen henkilökunnan kautta. Siten tässä esitetty tieto on kouluttajien ja koulutusta järjestämässä olleiden näkemys opiskelijoiden kokemuksista.

Koulutuksista saatu palaute on ollut hyvää. Osallistujat ovat kokeneet oppisopimustyyppisen koulutuksen erittäin onnistuneena.

Vastaajien mielestä selvästi tärkeimmäksi syyksi opiskeluun opiskelijoilla oli halu erikoistua omalla koulutusalueellaan (Taulukko 5.1, keskiarvo 4,7, kun skaala oli 1-5, maksimi 5). Opinnot ovat olleet selkeästi syventävää täydennyskoulutusta, joten vastaus tuntuu hyvin luonnolliselta.

Miksi opiskelijat ovat kiinnostuneita oppisopimustyyppisestä koulutuksesta?



Taulukko 5.1 ”Miksi opiskelijat ovat kiinnostuneita oppisopimustyyppisestä koulutuksesta?” Kyselyssä käytettiin 1-5 luokittelua, jossa tärkeydeltään pienin oli 1 ja suurin 5.

AMa

Seuraavina syinä opiskelemaan tuloon olivat halu päivittää vanhentunutta osaamistaan ja oman työyhteisön kannustava tuki (4,4). Järjestetyt opinnot ovat tähän asti olleet syventäviä ja tukeneet erikoistumista. Kyselyyn vastanneiden mielestä se on selvästi ollut opiskelijoidenkin toive (4,7/5), joten opiskelijat ovat ainakin löytäneet itselleen sopivantyyppisen koulutuksen. Vähiten tärkeiksi koettiin verkko/etäopiskelun sopiminen elämäntilanteeseen ja halu laajentaa osaamista aiempien opintojen ulkopuolelle (3,8 ja 3,9).

Sosiaali- ja terveysalalla, jota moni kyselyyn vastaaja ja ryhmähaastattelussa mukana ollut edusti, on paljon EU:sta lähtöisin olevia sääntöjä. Ne toteutuvat pätevyysvaatimuksina, jotka työntekijän tulee täyttää. Terveysalan tutkinnoista karkeasti 30 % tuotetaan työelämässä.

Itse työntekeemisessä viime kädessä henkilökohtainen osaaminen ratkaisee. Kukin soveltaa jokaisessa työpaikassa tietämystään jokaisella alalla omalla tavallaan.

Tutkimuksen kyselyn vastaajien arvion mukaan (Taulukko 5.2) opiskelijat olivat hyvin tyytyväisiä AMKilta saamaansa tukeen (4,7) ja opetukseen (4,6), kun asteikko oli 1-5. Työpaikkaohjauksen laatu oli hyvää, mutta arvioitiin selvästi alhaisemmalle tasolle (3,9). Toisaalta 1. ryhmähaastattelussa läsnä olleiden mukaan olisi työpaikkaohjauksen laadun arvioksi voinut antaa arvoksi selvästi yli 4, kenties jopa 4,5.

| 5.2 Millaisena opiskelijat kokivat saamansa opetuksen, ohjauksen ja tuen? Opiskelijat olivat tyytyväisiä | | | |
|---|------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| | AMKilta saamaansa opetukseen | AMKilta saamaansa tukeen | saamansa työpaikkaohjauksen laatuun |
| 1 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | 0 | 0 | 4 |
| 4 | 7 | 5 | 10 |
| 5 | 9 | 11 | 2 |
| | 16 | 16 | 16 |
| keskiarvo | 4,6 | 4,7 | 3,9 |
| tärkeysjärj. | 2 | 1 | 3 |

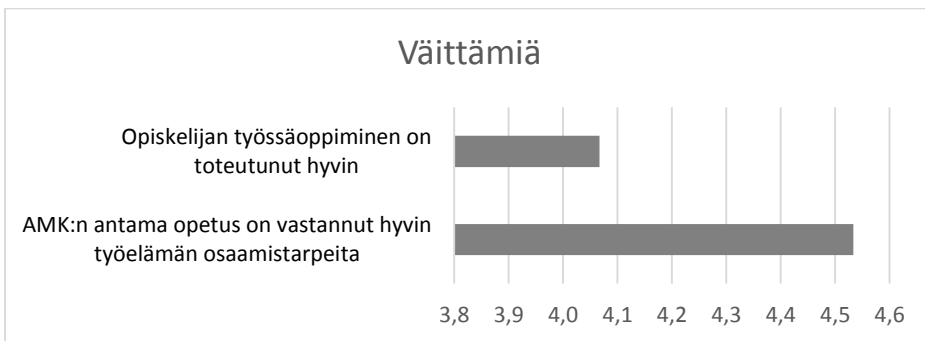
Taulukko 5.2 ”Millaisena opiskelijat kokivat saamansa opetuksen, ohjauksen ja tuen? Opiskelijat olivat tyytyväisiä”, skaala 1-5

AMa korvaa kuva

Kyselyn mukaan alla olevan kuvion xx mukaan opiskelijan työssäoppiminen toteutui hyvin, kun arvoksi saatiin 4,1/5. AMKin antama opetus vastasi työelämän osaamistarpeita erittäin hyvin, arvo 4,5/5. Tässä kohtaa pitänee ottaa huomioon, että arvosanan omalle työlleen antavat näkevät usein tulokset positiivisemmin kuin muut. Kaavio xf alla.

AMa

Tätä vahvistavat myös ryhmähaastattelut, joiden mukaan opiskelijoiden koulutus oli tarpeellinen ja koulutuksen hyöty ilmeinen myös esimiesten mielestä.



Kuvio xx

AMa

Kysymykseen 7.3 ”Mitkä ovat olleet työssäoppimisen ja /tai työnantajayhteistyön suurimmat vahvuudet?”, saatiin seuraavat opiskelijoiden kokemuksista kertovat vastaukset

- Osallistuja -mentor -pari on ollut hyvä ratkaisu. Esimiehet ovat hyvin mukana kehittämisessä.
- Osallistujien kokemukset ovat vaihdelleet suuresti siinä, miten työyhteisö oli tukenut opinnoissa etenemisessä. Parhaimmillaan esimiehen ja työyhteisön antama tuki oli osaamisen kehittymistä edistävää.
- Opiskelija on jalkauttanut oppimaansa omaan työyhteisöönsä pohdittavaksi ja sovellettavaksi. Omaa työtä on tarkasteltu uudella tavalla.

Kysymyksessä ”Jos opiskelija keskeytti koulutuksen, mitkä olivat tärkeimmät syyt siihen?”, **kuvio xx12** alla, **AMa** tärkeimmiksi syiksi nousivat se, että opiskelijan oma aika ei riittänyt koulutuksen suorittamiseen ja opiskelija vaihtoi työpaikkaa. Mikä työpaikkaa ja alaa vaihtaneilla oli ollut motivaationa opiskeluun lähtemiseen? Viihtymättömyys työssä tai työhön? Näihin kysymyksiin ei tämänlaisella tutkimuksella ja ilman suoraa yhteyttä opiskelijoihin ole mahdollista saada vastausta.

Seuraaviksi merkittävimpiä olivat työpaikan tuen vähyyks ja työssäoppimiseen varatun ajan liian vähäinen määrä työpaikalla. Opiskelijan edellytykset etenkin kehitystyön valmiiksi saamiseen ovat tällaisessa tilanteessa kovin heikot.

Muina merkittävinä syinä nostettiin esiin henkilökohtaiset syyt ja vaikea elämäntilanne jossakin muodossa (yhteensä 4 arvioijaa).

Vastauksia sarakkeeseen Muu ei voi laittaa tärkeysjärjestykseen muiden kanssa, sillä sitä tarkentavat sanalliset vastaukset hajaantuivat merkittävästi.



kuvio xx12

AMa

Kyselyyn vastanneet pitivät hyvänä sitä, että opiskelijat tulevat eri organisaatioista eri puolilta Suomea ja esim. terveydenhuollon eri asteilta perusterveydenhuollosta, erikoissairaanhoidosta ja vielä yliopistollisesta keskussairaalarastakin. Se antaa merkittävästi laajemman mahdollisuuden oppia toisilta opiskelijoilta kuin esim. oman työpaikan kehityspäivänä voi toteutua.

Yhteenvetona:

- Opiskelijat ovat kokeneet koulutuksen erittäin onnistuneena. Se liittyy teoriatietoa käytännön ongelmanratkaisuun ja asiantuntijuuden kehittämiseen.
- Opiskelu lähtee työelämän tarpeista ja saatavalle uudelle osaamiselle nähdään selkeä tarve. Niiden pohjalta rakentuu opiskelijan HEKS. Motivaatio opiskeluun on kunnossa.
- Vertaiskäynnit toisten opiskelijoiden työpaikoilla laajensivat näkemystä alasta, jolla on töissä. Oman työyhteisön toimintatavoille sai huomata olevan toisenlaisiakin toimivia vaihtoehtoja, kenties parempiakin.
- Vertaisoppiminen on aito voimavara. Se voi johtaa aktiiviseen ja jatkuvaan yhteistyösuhteeseen, jota ei häiritse samassa työpaikassa työskentely.
- Oma työtä on tarkasteltu uudella tavalla.
- Opiskelijat ovat jalkauttaneet oppimaansa omaan työyhteisöönsä pohdittavaksi ja sovellettavaksi.
- Moni koulutuksen käynyt on ylennetty haasteellisempiin tehtäviin tai saanut kehittäjän tai muuten mieluisamman roolin työyhteisössä. Muutamat ovat hakenneet yliopistoon jatko-opiskelijaksi.

AMa: onko tästä siirrettävissä jotakin työnantajan puolelle tai AMKkiin? Poistaa tai tiivistää? Voisi näkyä kahdessakin kohtaa, ehkä avatummin toisessa.

Parannettavaa ja kehitysajatuksia

- Liian vähän yhteisiä lähipäiviä (useissa koulutuksissa 9-10).
- Kehitysprojekti voi jäädä viemättä käytäntöön. Toki työelämän normaalejakaan projekteja ei aina viedä päätökseen alkuperäisen suunnitelman mukaisesti.
- Työnantajan sitoutuminen opiskelijan tukemiseen ei aina toteudu opiskelijan kannalta riittävän hyvin
- Kehitysprojektin aiheen valinta ei aina ole onnistunut.

- Mentoreiden sitoutuminen vaihtelee. Aina opiskelijan ohjaus työpaikalla ei ole toiminut hyvin tai ollut tarpeeksi laadukasta. Sen samanlaatuisuutta pitäisi parantaa.
- Työssäoppimista ei ole varmistettu kunnolla, ja työyhteisön sekä johdon tuki opiskelijalle ei ole aina sujunut riittävän hyvin.
- Verkko-opiskeluvälineen käyttöön pitää perehdyttää paremmin. Aluksi pitäisi olla helppoja käyttämisen omaksumista tukevia oppimistehtäviä.
- Vuosi on kovin lyhyt aika uuden osaamisen kehkeytymiseen. Koulutus voisi olla kaksivaiheinen: ensin intensiivisesti opiskeltava kokonaisuus ja sitten vuoden kestävä aktiivisesti tuettu vaihe. Sen aikana esim. kehittämisosaaminen vahvistuisi riittävästi osaksi ammatillisuutta.

Avoimia kysymyksiä, joihin tämä tutkimus ei kattavasti vastaa:

- Miksi opiskelija halusi jatkokoulutukseen? Motivaatio oman vapaa-ajan vaihtamiseksi aktiiviseen ja pitkäjänteiseen opiskelijan työhön voisi paljastaa paljon.
- Onko opiskelijan hyvinvointi ja tuottavuus työssä koulutuksen jälkeen lisääntynyt?
- Entä palaako opiskellut täysin vanhoihin työtehtäviinsä ilman roolin muuttamista millään lailla? Mikä oli koulutuksen hyöty silloin?

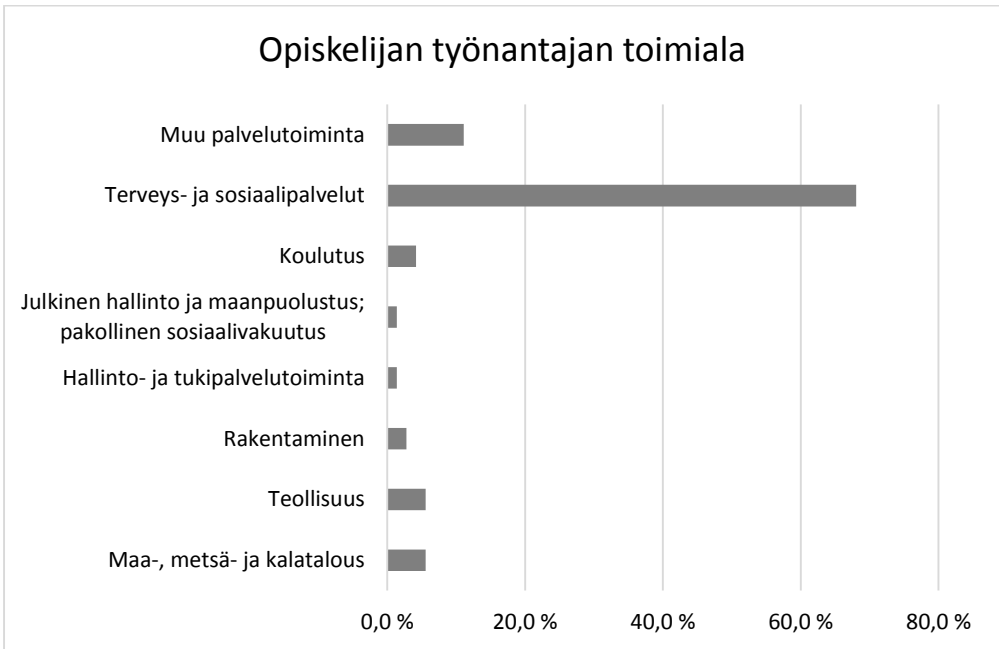
4.2 Työnantajan näkemykset

Korkea-asteen oppisopimustyyppinen koulutus vastaa työnantajan tarvetta ja he ovat kokeneet koulutuksen pääsääntöisesti hyvin myönteisesti. Tästä löytyy lukuisia mainintoja kirjallisuudesta. Esim Futurex-tutkimuksen artikkelissa ”Perioperatiivisen hoitotyön osaaja – korkea-asteen oppisopimustyyppinen koulutus Metropolia Ammattikorkeakoulussa ja Savonia-ammattikorkeakoulussa”. Tämä positiivinen kokemus tuli esille myös tämän tutkimuksen kyselyssä ja haastattelussa.

Viite yo Futurexin artikkeliin (kirjoittajat: Liisa Lukkari, Taru Ruotsalainen, Tarita Tuomola, Metropolia Ammattikorkeakoulu ja Marja Silen-Lipponen, Maija Suhonen, Seija Taattola, Savonia-ammattikorkeakoulu.).

AMa

Koulutukseen osallistuneiden opiskelijoiden työnantajan toimialaa selvitettiin kyselyssä. Kyselyyn vastanneiden mukaan 68% on sosiaaliala- ja terveysalalta. Kattavampi vastaajien joukko olisi luultavasti pienentänyt lukemaa. Vastaajien kertoma pääasiallinen koulutusala, joiden koulutuksiin he jossain roolissa ovat osallistuneet, oli 72% Sote. Koulutuspaikoista 2012 myönnetystä rahoituksesta 55% tuli Uudenmaan alueen sosiaali- ja terveysalan koulutuksiin, kun sitä mitataan aloituspaikkojen määrällä.

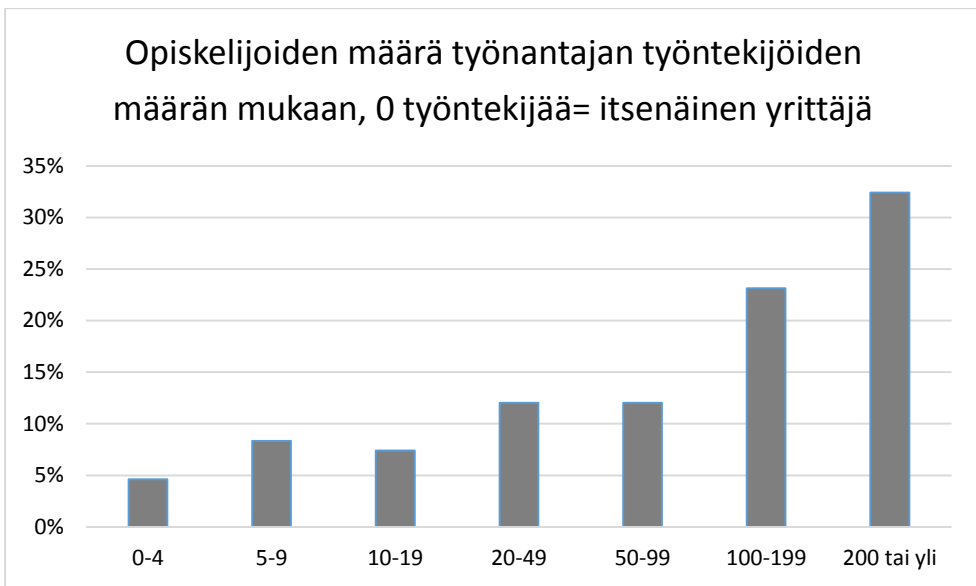


Kuvio xx Opiskelijan työnantajan toimiala

AMa

Opiskelijoiden määrää työnantajien kokoon suhteutettuna selvitettiin kysymyksellä **3.2. ” 3.2 Yrityksen/organisaation tyypillisimmät työnantajakoot”**.

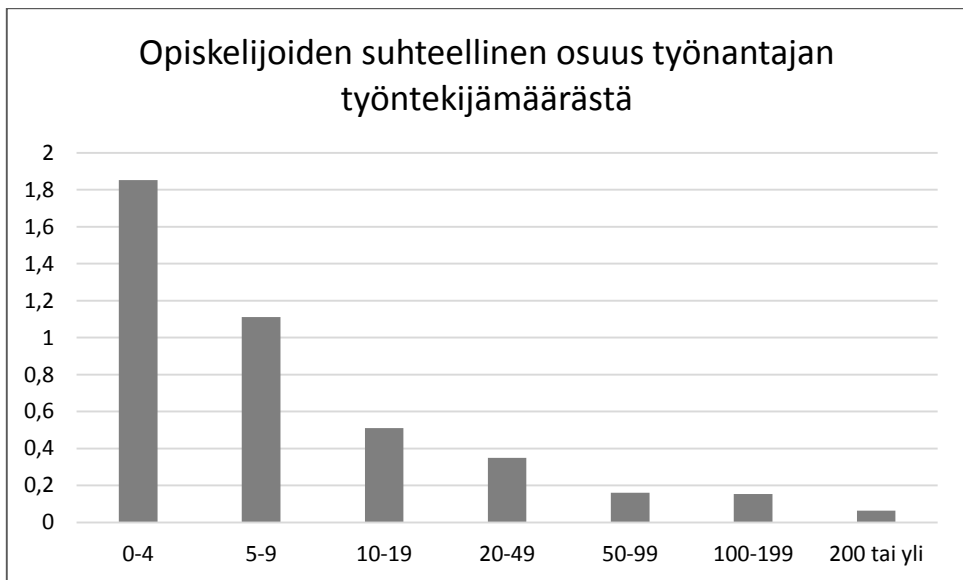
AMa



Kuvio xx

AMa

Tuloksista päätellen 55 % opiskelijoista on töissä työpaikassa, jossa on vähintään 100 työntekijää ja 20-99 työntekijän työpaikkojen osuus on 24%.



Kuvio Opiskelijoiden suhteellinen osuus työnantajan työntekijämäärästä

AMa

Kun opiskelijamäärää verrattiin työnantajan työntekijämäärään, saatiin mielenkiintoinen tulos. Alle 10 työntekijän yritysten osuus on 13%, joka on työntekijämäärään suhteutettuna merkitsevästi paljon. Opiskelijoiden osuus suhteutettuna työnantajan työntekijämäärään korreloi voimakkaasti käänteisesti. Tämä on merkittävä havainto. Työntekijämäärältään pieniä yrityksiä edustivat ne, joiden työntekijä osallistui biotalouden oppisopimustyyppiseen koulutukseen. Ne olivat suurelta osin yhden tai muutaman hengen yrityksiä.

Suuremman työnantajan näyttää olevan helpompi päästää työntekijöitään pitkäänkin koulutukseen. Sellaisia pieniä työnantajia itsensä työllistävät yrittäjät mukaan lukien on paljon, jotka lähettävät yhden työntekijänsä (tai ainoan eli itsensä) oppisopimustyyppiseen koulutukseen.

Yhden opiskelijan täydennyskoulutuksella on suhteessa suurempi merkitys pienelle työnantajalle. Jos koulutus tuotti tulosta, yritys jatkaa toimintaansa ja uusi osaaminen myös parantaa yrityksen toimintaedellytyksiä mikä mahdollisesti johtaa työntekijämäärän kasvuun. Yhteiskunnan kannalta pieni panostus voi kertautua nopeasti ja koulutuksella voi olla kauaskantoisia seurauksia.

Jatkokysymys: Olisi mielenkiintoista tutkia 2-5 vuoden päästä koulutuksen päättymisestä, millä tavalla työntekijämäärältään pienet yritykset ovat kehittyneet. Koulutuksen tavoitteena on tuottaa, jalostaa ja lisätä opiskelijan osaamista. Sen merkitys työnantajalle minimissään on vaikuttaa toimintaedellytysten kehittymiseen ja parhaassa tapauksessa johtaa yrityksen kasvuun. Koulutuksen seurausvaikutus pienelle yritykselle pitäisi olla mitattavissa sekä liikevaihtotyyppisillä mittareilla että työntekijämäärän kasvuna.

Kehitysprojekti

Opiskelijan kehitystehtävä määritetään vasta koulutuksen alussa, ja sen sisältö usein tarkentuu vielä sitä tehdessä. Erään kyselyyn vastanneen mukaan työnantaja valitsi opiskelijan koulutukseen arvioimatta, kykeneekö hän sellaiseen rooliin, mitä kehitystyö edellyttää. Tai toisinpäin: opiskelijalle voidaan antaa tehtävä, mikä hänelle on liian haastava. Silloin koulutuksen ja työnantajan tavoitteet eivät ole olleet samat.

Tavoitteena on, että kehitystehtävän tulee sopia opiskelijalle, ja työn vaativuuden ja laajuuden pitäisi sopia hänen kehityssuunnitelmaansa. Silloin lähtökohtakin kehitysprojektin valinnassa ja määrittelyssä on, että työ on opiskelijan kannalta ”sopivan haastava”.

Opiskelijan toteuttama kehitysprojekti ei välttämättä pääty siihen hetkeen, kun hänen suorituksensa kehitysprojektin osalta hyväksytään. Silloin työ on johtanut opiskelijan kannalta tarvittavaan osaamiseen ja suorituksen hyväksymiseen. Työnantajan kannalta kehitystyönä tehty suunnitelma uudesta toimintavasta on valmis, mutta sen vieminen läpi koko organisaation saattaa olla vasta alussa. Jos opiskelija jatkaa tuollaisen hankkeen eteenpäinviemistä, nimitys ”hanke” kuvaa työn laajuutta ja haastetta paremmin kuin ”projekti”, työyhteisön pitää pystyä tukemaan opiskelijaa ja yhteistä muutosta riittävän pitkäjänteisesti. Hanketta pitää ohjata organisaation oikealta johtamisen tasolta.

Jos opiskelijalle tarjottava kehitysprojekti on toteutuessaan vaikutukseltaan laaja, sen vaativuus pitää tunnustaa ajoissa. Työyhteisön kehittämisen kannalta voisi olla tuloksellisempaa, jos usea henkilö osallistuisi tällaisen kehitystyön tekemiseen. Haastatte- luissa todettiin, että kun samasta työyhteisöstä oli 2-3 opiskelijaa saman hankkeen kimpussa, toteutetulla kehityshankkeella aikaansaadut muutokset olivat suuria.

Kun työnantaja lähettää työntekijöitään pitkään koulutukseen, jossa yksi suuri osa toteutetaan työyhteisön projektina, kannattaisi perusteellisemmin pohtia tarjolla olevaa

kehitystyötä ja sen haastetta: miten laaja se oikeasti on, millaisella osaamisella se voidaan viedä läpi, keitä siihen tarvitaan, ja esimerkiksi mistä yksiköstä opiskelija on. Organisaatioon laajasti vaikuttavan kehitystyön läpiviemiseen ja ohjaamiseen tarvitaan aivan erilaista osaamista ja tukea kuin yhteen irralliseen itsenäiseen projektiin.

Työnantajan sitoutuneisuus opiskelijan työhön ja siihen vaikuttaminen

Sitoutuneisuus lähtee esimiehen ja työyhteisön tarpeesta: halutaan tukea opiskelijaa kasvamisessa tuottavammaksi, siihen, että hän oppisi uutta tietoa ja kehittyisi osajana. Mestarin roolissa mentori tukee opiskelijaa hänen kehitysprojektinsa läpiviemisessä. Ryhmähaastattelujen mukaan tuki onkin ollut pääasiassa todella hyvää.

Jos sitoutuminen puuttuu tai on huonoa, opiskelija jää kehitysprojektinsa kanssa yksin. Tuen puute voi johtaa kriittiseen tilanteeseen. Jos kyseessä on esimerkiksi työyhteisön toiminnan kehittäminen, se ei ilman työpaikan johdon tukea voi onnistua. Mentori edustaa työpaikan johtoa, ja hänen pitää olla aidosti tukena, ja hänenkin pitää saada omat esimiehensä ja kollegansa mukaan esim. viemään toimintatavan muutosta läpi.

Mentorin ehdoton tuki opiskelijalle on kriittinen oppisopimustyyppisen koulutuksen osa. Kehitysprojektin tekemisessä ja mahdollisessa käyttöönotossa toimitaan täysin työpaikan normaalin organisaation toimintamallien mukaan. Opiskelijan rooli voi olla jopa hankkeen vetäjän suuruinen esim. yli organisaatorajojen yli menevän projektin läpiviennissä. Sellainen on aina vaativa työ. Ilman ehdotonta työpaikan ja mentorin tukea niin laajan hankkeen käyttöön viennin onnistumisen edellytykset ovat huonot.

Jos mentorina toimiva henkilö esim. esimies on kiireinen, kukapa ei olisi, niin mistä hän saa työaikaan opiskelijan ohjaamiseen? Mitä hän jättää tekemättä eli miten tekemisensä priorisoi? Vai venyttääkö hän työaikaansa? Kaikille se ei ole vaihtoehto. Tämä pitäisi jollakin tavalla selkeästi pystyä näkemään, kun opiskelijalle haetaan mentoria. Kuka kykenee mestariksi oppipojalle parhaiten?

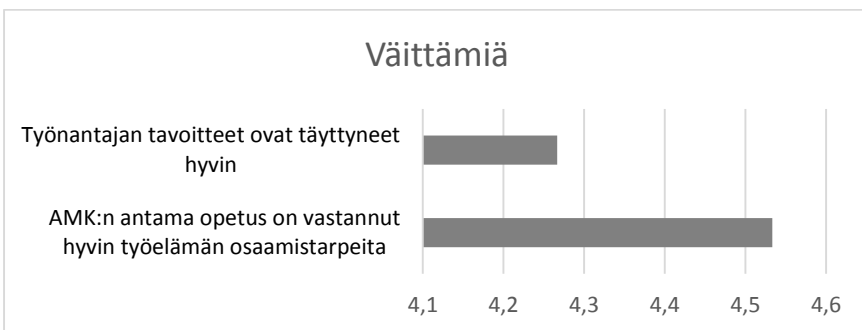
Onko ongelmia työpaikalla, vaikeita kollegoja tai esimiehiä? Sellaisessa tilanteessa työntekijä haluaa löytää jotain uutta, tilaa olemiselleen. Pitkälle koulutukselle lähteminen voi kuulostaa hyvältä ratkaisulta, mutta sen mukanaan tuoma lisätyö sekä työpaikalla että omalla vapaa-ajalla voi johtaa vielä pahempaan tilanteeseen.

Saatuja kommentteja kyselystä ja haastatteluista:

- Hyvien käytäntöjen levittäminen työnantajien välillä voisi lisätä sitoutumista; mentoreiden osallistuminen lähipäiviin sallittu ainakin osalla koulutuksista ja sitä on myös käytetty hyväksi.
- Toisen asteen oppisopimuskoulutukseen verrattuna sitoutumiseen on helppompi vaikuttaa, kun hallinnoivaa viranomaista (OPH) ei ole välissä.
- Kehittämistyöt hyvin hyödynnettävissä, kannusti koko työyhteisöä kehittymään.
- Esimiesten pitäisi osata tukea opiskelijan kehitysprojektissa rakentamaa muutosta, jotta se saataisiin otettua käyttöön.
- Työnantajilta on saatu runsaasti hyvää palautetta uusien käytänteiden jalkauttamisesta kehittämisen kautta työhön.

Työnantajan hyödyt

Tutkimuksessa tehtyjen haastattelujen mukaan esimiesten mielestä koulutus on ollut hyödyllinen. Kyselyssä tähän vastanneet ammattikorkeakoulun edustajat olivat sitä mieltä, että työnantajan tavoitteet tulivat hyvin täytettyä (vastausten keskiarvo 4,3) ja opetus vastasi osaamistarpeita erittäin hyvin (vastausten keskiarvo 4,5), **kts oheinen kuvio**. Tätä vahvistavat myös ryhmähaastattelut, joiden mukaan koulutuksen hyöty oli ilmeinen myös esimiesten mielestä.



Kaavio

AMa

Konkreettisimpana opinnoista työpaikalla näkyy opiskelijan kehitysprojekti. Se on usein vaikuttanut koko organisaation toimintaan, etenkin silloin, kun työn rima on asetettu tarpeeksi haastavaksi. Opiskelija tarvitsee sen läpiviemiseksi laadukkaasti tukea,

joka on suhteessa hänen lähtötilanteeseensa, osaamiseen vastaavan kaltaisen työn tekemiseen.

Jotta projektista saataisiin olennaista hyötyä työnantajalle, tukea pitää olla opiskelijan tarvitsema määrä. Se ei aina ole edes se, mitä hän pyytää. Tukeminen edellyttää mentorin sitoutuneisuutta ja ajan varaamista ja käyttämistä ohjaamiseen.

Pienelle yritykselle kehitysprojekti on usein ollut sen liiketoiminnan tai keskeisten tuotteiden kehittämistä. Se on silloin usein ollut merkittävä sykäys kasvuun ja olennainen askel koko yritykselle eteenpäin. Opiskelijana olevalle pienen yrityksen toimitusjohtajalle tms. keskeisessä asemassa olevalle henkilölle mentori on pyritty hakemaan toisesta vastaavanlaisesta asemasta ja alalla toimivasta samaa kurssia opiskelevasta. Jos sellainen järjestely ei esim. kilpailuaseman takia ole mahdollista, mentoriksi on etsitty opettaja tai joissain tapauksissa ulkopuolinen konsultti.

Koulutus on edullista ja hyvin kohdennettua:

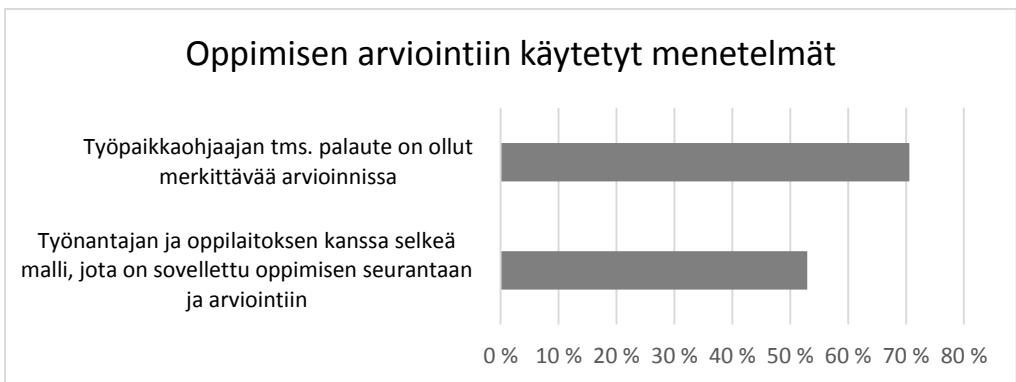
- 50 % opiskelijan opiskeluun käyttämästä ajasta on yrityksen omaa kehittämistä (projektityö).
- Arviolta 4/5 toisen 50 %:n osuuden sisällöstä vastaa sekä opiskelijan henkilökohtaista kiinnostusta (vrt. HEKS) että yrityksen tarvetta.
- Yhteensä siis noin 90 % opiskelijan käyttämästä työajasta on työnantajalle suoraan hyödyksi. Mikä muu koulutus voi kohdata tarpeen yhtä hyvin?
- Yleensä opiskelija käyttää lisäksi paljon omaa vapaa-aikaansa opiskeluun. Erilaiset kalliitkin seminaarit voivat olla vain "sinne ja takaisin" -keikkoja. Jälkeenpäin oman ajan käyttö saadun materiaaliin tai edes omien muistiinpanojen läpikäymiseen on paljon vähäisempää, koska omaksuttua osaamista ei mitata eikä kukaan tarkasta. Vastuu työpaikan kiireen keskellä jää aina itselle henkilökohtaisesti.
- Kun pitää kehittää prosessia, tehdä sisällöltään aivan uudet verkkosivut tms., laitetaan työntekijä oppisopimustyyppiseen koulutukseen. Se on halpaa ja osaamista organisaatioon pysyvästi tuovaa täsmäosaamista ulkoiseen konsulttityöhön verrattuna. Valtion tukema ilmainen koulutus on nähty hyvänä.

Opiskelijan ohjaaminen projektin valmistumiseen saakka on usein ollut merkittävä oman kasvun kokemus myös opiskelijan mentorille. Taustalla lienee usein se, että mestarin rooli on uusi. Mentorina toiminut henkilö ei ole aiemmin toiminut aivan samanlaisella tavalla ohjaamassa kisälliä aktiivisesti, ehkä normaalia esimiestyötäkin henkilökohtaisemmin.

Korkeakoulun opettajat ja ohjaajat ovat vaikuttaneet työyhteisössä valmentajina, joskus liki yrityskonsultteina. Näiden kahden ero on siinä, että opettaja nostaa esille omia

havaintojaan, mutta ei pyri itse johtamaan ja tekemään ratkaisuja. Ne ovat kehitysprojekteja tekevän opiskelijan ja hänen mentorinsa rooleja, joissain projekteissa yrityksen johdonkin. Vastuu päätöksistä ja etenemisestä on työpaikalla.

Opiskelijan mentori on vaikuttanut merkittävästi myös opiskelijan osaamisen arvioinnissa. Tätä mieltä oli 70% kyselyyn vastanneista. Tämä kuuluu oppisopimustyyppisen koulutuksen käytäntöönkin. Siksi seuraava ihmetyttääkin: noin puolella oli se näkemys, että oppimisen seurantaan ja arviointiin oli käytetty selkeää työnantajan ja oppilaitoksen sopimaa mallia. Väitteen sanojen valinta olisi voinut olla täsmällisempi. Kaikki kyselyyn vastaajista eivät olleet opiskelijoiden arvioinnin kanssa tekemisissä, mikä selittää osan tuloksesta, mutta ei kokonaan. Oppimisen ja samalla osaamisen arvioinnin toteutumista käytännössä olisi hyvä tutkia lisää.



Kaavio

AMa

Työnantajan kannalta voisi jatkossa selvittää työntekijän pitkään opiskeluun panostamisen kannattavuutta. Onko työntekijän tuottavuus noussut tai kykeneekö hän tekemään jotain olennaista uutta kuin ennen opiskelujaksoa? Vastaako työntekijän kasvu sitä, mitä työnantaja tavoitteli? Tämän kysymisen oikea ajankohta voisi olla parin vuoden päästä opintojen päättymisestä, jolloin todellinen vaikutus ehtisi tulla nähdyksi.

4.3 Koulutus ammattikorkeakoulun kannalta

Korkeakoulut ovat toteuttaneet oppisopimustyyppisiä koulutuksia yksin ja yhdessä. Usein ne ovat olleet alueellisia, yhteistyössä kiinteämmin toimivien korkeakoulujen kanssa tehtyjä. Toteutukset ovat kyselyn ja haastattelujen mukaan olleet hyvinkin erilaisia ympäri Suomen, mihin on paljon mahdollisia syitä. Opettajat, ohjauksen osallistuneet työnantajan mentorit ja opiskelijat ovat yksilöitä. Yhtä kiinteästi kaikkia sitovaa toteutusmallia ei ole eikä voi olla, vaikka periaatteet ovat yhteiset.

Kokemuksia oppisopimustyyppisten opintojen käytännön toteutuksesta

Kun koulutuksen sisältöä suunnitteluvaiheessa määritellään, mukaan tulee innovatiivisia koulutuksen kehittäjiä. Heidän tulee tuntee toimintaympäristö ja hahmottaa alan tulevaisuuden visio. Ne määrittävät koulutukselle asetettavia tavoitteita. Oppilaitosten edustajilla pitää olla hyvä näkemys siitä, mihin esim. tekninen ja yhteiskunnan kehitys on menossa. Sen sijaan heillä ei välttämättä ole tarkkaa käsitystä kaikesta toimialan saati työpaikan päivittäisestä arjesta.

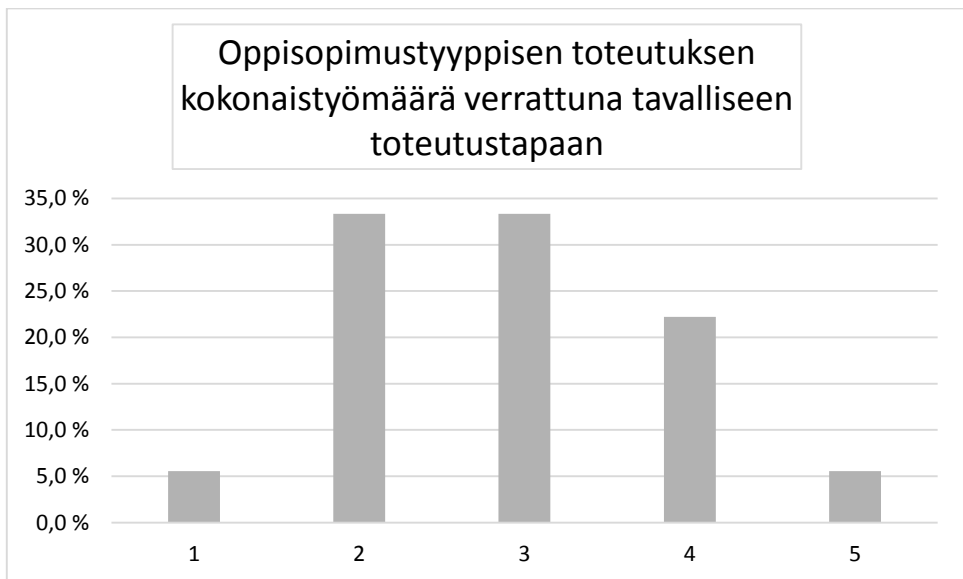
Siten paras kokonaiskuva siitä, millaista osaamista opiskelijoilta suorituksen jälkeen odotetaan ja siis mitä opinnoista halutaan saada, syntyy vain yhdessä työnantajien edustajien kanssa määrittellen ja yhdessä luoden. Toteutuksessakin oppilaitoksen ulkopuoliset työelämän osaajat toimivat asiantuntijaluonnoitsijoina, joita ilman koulutuksen annista jäisi paljon pois.

Kun koulutusta suunnitellaan ensimmäistä kertaa, opetuksen sisältö pitää määritellä ja tunnistaa eri kokonaisuuksien painotus. Etenkin useiden korkeakoulujen yhteistoteutuksissa tähän työhön voi mennä aikaa. Kunkin osapuolen ja etenkin jokaisen toteuttamiseen osallistuvan henkilön vahvuudet joudutaan löytämään suhteessa toisiin. Sitä kautta myös parhaimmat roolit koulutuksen toteuttamiseen löytyvät, mutta vain harvoin ne ovat alussa itsestään selviä.

Osa yhteistoteutuksien opetuksista on järjestetty kullakin paikkakunnalla omanaan. Vaikka koulutuksen aihe on periaatteessa ollut samakin, sen sisällön painotus on voinut rakentua kunkin korkeakoulun ja paikkakunnan erityisosaamisen päälle. Silloin se

on täyttänyt paikallisten yhteistyökumppaneina toimivien työnantajien tarvetta ja sitä kautta opiskelijoiden tarvetta ehkä jopa olennaisesti paremmin.

Kyselytutkimuksen vastausten mukaan oppisopimustyyppisessä toteutuksessa on jonkin verran suurempi kokonaistyömäärä tavalliseen toteutustapaan verrattuna. Kun vaihtoehtojen ääripäät olivat 1 = täysin eri mieltä ja 5 = täysin samaa mieltä, vastausten keskiarvo oli 2,9. Arvo 3 tarkoittaa, että vastaajan mielestä väite pitää paikkansa ja työmäärä on suurempi. Hajonta oli normaalijakauman kaltainen. Selkeästi jotkut toteuttamassa olleet ovat kokeneet oman työmääränsä vähäiseksi ja toiset todella raskaiksi. Mitkä syyt näihin liittyvät, olisi mielenkiintoista selvittää. Eräs vastaaja totesi, että hän oli ollut ainoa opettaja, ja että se oli kuormittanut häntä paljon, liikaa.



Taulukko AMa Oppisopimustyyppisen toteutuksen kokonaistyömäärä tavalliseen toteutustapaan verrattuna.

Oppisopimustyyppisessä koulutuksessa on suunnittelijan näkökulmasta paljon muuta kuin opetus: markkinointi, haku- ja valintaprosessi, opiskelijahallinnointi ja koordinaatio. Uusia koulutuksia ja toteutuksia suunnitellessa on helpottanut eniten se, että on ollut olemassa jo hyviä käytäntöjä aiemmista koulutuksista.

Kyselytutkimuksen mukaan tällainen korkeakoulutasoinen koulutusmuoto on edelleen suhteellisen tuntematon. Sen takia markkinointiin on pitänyt panostaa tavallista enemmän. Asiakkaiden siis opiskelijoiden hankinta vaati paljon ponnisteluja. Joissakin toteutuksissa hakijat saatiin helpommin. Opiskelijoiden hakeutumiseen koulutukseen vaikutti myös työnantajien mahdollisuudet hyväksyä lähipäivät työajaksi ja korvata opiskelijoiden matkakustannukset.

Opiskelijan lisäksi koulutusta jouduttiin myymään myös hänen työnantajalleen. Siinä yhteydessä piti luonnollisesti käydä läpi mentorin rooli opiskelijan tukemisessa ja erityisesti hänen kehitysohjelmansa sujuvuudessa.

Työmäärää voisi vähentää sillä, että koulutustarjonta olisi suunnitelmallisempaa, ei yksittäisten koulutusten markkinointia ja toteuttamista. Toistamalla saman sisältöistä koulutusta työmäärä vähenee huomattavasti, sillä jo sen rakentamiseen ja kouluttajilla opetuksen valmisteluun kuluu merkittävästi aikaa.

Toteutuksen suunnitteluun kuluu tavallista runsaammin aikaa, jos useita korkeakouluja on mukana. Erilaisten näkemysten yhteensovittaminen vaatii yhteisiä pohdiskeluita. Paikalliset olot ja erilaiset työnantajakumppanit saattavat vaikuttaa toteuttamiseen.

Työnantajan kanssa asiointiin meni paljon aikaa. Heillä on ollut yleensä kovin vähän tietoa oppisopimustyyppisestä koulutuksesta. Työpaikkaohjaajien motivointi ja ohjaus koettiin ainakin jossain määrin työlääksi, joskin vastausten mukaan siinä oli suuria vaihteluita.

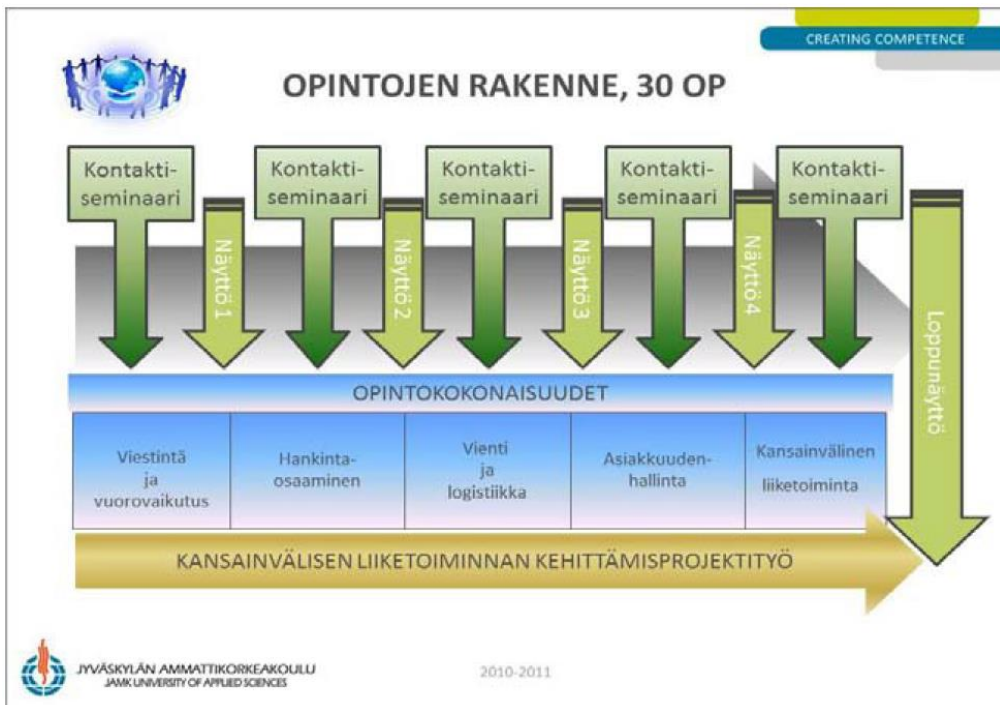
Kyselyn mukaan verkkoalusta ja siellä oppimistehtävien suunnittelu ja arviointi oli työläistä, yleensä koko verkko-opiskelun toteuttaminen. Tähän saattoi vaikuttaa se, että välineet ovat vielä melko uusia monelle. Työläimmäksi koettiin etätehtävien seuraminen ja kommentointi, jatkuvan arvioinnin menetelmät. Pitäisi suunnata enemmän opiskelijoiden itsearviointiin ja vertaisarviointiin. **AMA: mikä: opettajan työ, opiskelijan ohjaus vai opiskelijan työ oli työläistä? Löytyisikö jostain tutkimuksesta tukea?**

Oppisopimustyyppisen koulutuksen suunnittelu

Futurex-hankkeen julkaisussa ”OPPISOPIMUSTYYPPISEN TÄYDENNYSKOULUTUKSEN MALLIA ETSIMÄSSÄ” <http://futurex.utu.fi/julkaisut-Oppisopimustyyppisen-Grohn.pdf>: artikkelissa ”Kansainvälisen liiketoiminnan arvoketjun kehittäjä – Value Chain Developer Jyväskylän ammattikorkeakoulussa, Sinikka Hakkarainen, Anne Mäntysaari, Tytti Pintilä” todetaan, että oppisopimustyyppinen täydennyskoulutus tarjoaa

hyvän pedagogisen mallin työssäoppimiseen. Näytöt toimivat hyvin. Oppimisen ohjausta ja arviointia voidaan siirtää työorganisaatiossa tapahtuvaksi.

Artikkelissa on kuvattu oppisopimustyyppisen koulutuksen tyypillinen rakenne. Oheinen esimerkki kuvaa Jyväskylän ammattikorkeakoulun toteuttamaa oppisopimustyyppistä täydennyskoulutusta ”Kansainvälisen liiketoiminnan arvoketjun kehittäjä, Value Chain Developer (VCD)”



Kuvio x, Lähde Futurex, ”Kansainvälisen liiketoiminnan arvoketjun kehittäjä, Value Chain Developer (VCD)” kts yllä

AMa

Siinä esitetyille viidelle opintokokonaisuudelle, ”pätevoitymisalueelle”, määriteltiin osaamistavoitteet, jotka perustuvat säädöksiin ja sitoumuksiin. Koulutuksen suunnittelussa otettiin huomioon myös:

- Jyväskylän ammattikorkeakoulun pedagogisen strategian mukaiset linjaukset,
- työelämän ja alueen kehittämistä koskevat linjaukset ja
- laadunvarmistusjärjestelmän mukaiset toiminnot.

Kaikkien oppisopimustyyppisten koulutusten suunnittelutapa ja rakenne muistuttavat yllä kuvattua. Ammattikorkeakouluissa on vakiintuneessa käytössä ollut AHOT, aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen. Myös sitä on käytetty oppisopimuskoulutuksen näytön kaltaisesti osaamisen hyväksymiseen.

Opintojen pituus on tyypillisesti ollut yhteensä 30 opintopistettä. Kehittämiprojektityön paino on suuri, puolet koko koulutuksesta eli tyypillisesti 15 opintopistettä.

Kun koulutuksen työpaikalla tehtävän kehitysprojektia ja toteutusta lähdetään pohtimaan työnantajan edustajan, opiskelijan ja AMKin edustajan kesken, kohdataan kolmiodraama.

- Koulutuksen suunnittelijalla on visio alan tulevaisuudesta, koulutuksen mahdollisuuksista ja ammattitaito konkretisoida näkemyksensä toteutukseksi.
- Mestari eli oppilaan työpaikan mentori näkee yhden tai useamman kehitysprojektin aihion, sekä puuttuvan osaamisen, mitä työpaikalla tarvitaan ja joita ki-sällillä, hänen oppijallaan puuttuu ja mitä pitäisi kehittää.
- Oppilaalla itsellään on opiskeluunsa omia syitä, jotka lähtevät hänen omista kiinnostusalueistaan ja elämäkokemuksestaan. Hänen elämäntilanteensa ja ajankäytön mahdollisuutensa vaikuttavat siihen, mihin ja kuinka paljon hän voi panostaa, ja hänen mentorinsa (ja esimiehensä, jos hän ei ole mentori) työaikaan lupaavat.



Kolme erilaista näkemystä, yksi kehitysprojekti

Kuva AMa. Oppisopimustyyppisen koulutuksen kolmiodraama. Toteutuvan vaatimustason ja kehitysprojektin sisällön määrittäjänä on kolme tahoa, joista viime kädessä opiskelija itse ja hänen motivaationsa ja kykynsä opiskeluun, siis tiedon ja osaamisen omaksumiseen ja kehitysprojektin toteuttamiseen, on tärkein. Päätös on kolmen tahon yhteinen lopputulos, johon kaikki omasta näkökulmastaan sitoutuvat.

Taittajalle AMa: riittääkö tämän kuvan laatu ja selkeys? Kuva powerpointissa, muokattavissa. Vai onko parempi, että teet laadukkaammin itse?

Haasteita

- Monelle opettajalle on vielä tutumpaa jakaa tietoa vanhalla tavalla - asenne-muutos on menossa/tulossa.
- On hyväksyttävä jaettu asiantuntijuus – toinen opettaja, mentori ja opiskelijakin on asiantuntija omalla alallaan. Tämä on voimavara, joka toimii esim. opiskelijoiden vertaistukena toisilleen.
- Työmäärän aisoissa pitäminen vaatii yhteistyötä ja sitoutumista sovittuun.

- Jokainen tekee sitä, mitä osaa ja muuhun etsitään asiantuntija toteutusta hoitavien ulkopuolelta ammattikorkeakoulusta, opiskelijoista, opiskelijoiden työnantajista tai kokonaan ulkopuolinen henkilö.
- Työnantaja ei välttämättä tiedä, mitä pitää kehittää, mihin suuntaan kehitys etenee tai edes sitä, kuka sen osaa kertoa. Kehityksen seuraaminen vie aikaa, jota kaikilla ei ole.
- Kouluttaja ei voi suoraan luottaa siihen, että työpaikan mentori tietää, mitä tekee ja miten toimii oppilaan kanssa. Mentorille ensimmäisellä kerralla mikään ei ole itsestään selvää. Mentorin tukeminen vaatii kouluttajilta aikaa keskustelemiseen.
- Millaisia opiskelijoita on mukana tällä kertaa? Kullekin joudutaan oppilaan ja mentorin kanssa yhdessä hakemaan oma henkilökohtainen kehityssuunnitelmansa. Ratkaisevia ovat HEKS ja työpaikkaohjaaminen.

Oppisopimustyyppisen koulutuksen toteutus

Kyselyyn vastanneiden työajasta OST-koulutukseen kului seuraavan taulukon mukainen tuntimäärä. 89% vastaajista osallistui oppisopimustyyppisen koulutuksen toteuttamiseen korkeintaan 15% työajastaan.

| Työmäärä, tuntia | lkm/luokka | vastajien osuus |
|------------------|------------|-----------------|
| 1-50 | 3 | 17 % |
| 51-100 | 2 | 11 % |
| 101-150 | 4 | 22 % |
| 151-200 | 3 | 17 % |
| 201-250 | 4 | 22 % |
| 251-400 | 0 | 0 % |
| 401-1600 | 2 | 11 % |
| | 18 | 100 % |

Vastaajilta kysyttiin työajan jakautumista ennalta määriteltyihin luokkiin siten, että he valitsivat enintään neljä tärkeintä. Vastaajien työaika jakautuu kysymyksen ”Työaikasi jakautuminen” mukaan seuraavasti. Ensimmäinen taulukko kuvaa sitä, kuinka moni osallistui kyseisen otsikon mukaiseen työhön. 78% vastaajista osallistui opetuksen suunnitteluun. Lähes 40% antoi kontaktiopetusta, ohjasi opiskelijoita tai oli tekemisissä opiskelijan työnantajan, yleensä mentorin, kanssa. Vain yksi vastaaja joutui käyttämään aikaansa uuden opiskeluun.

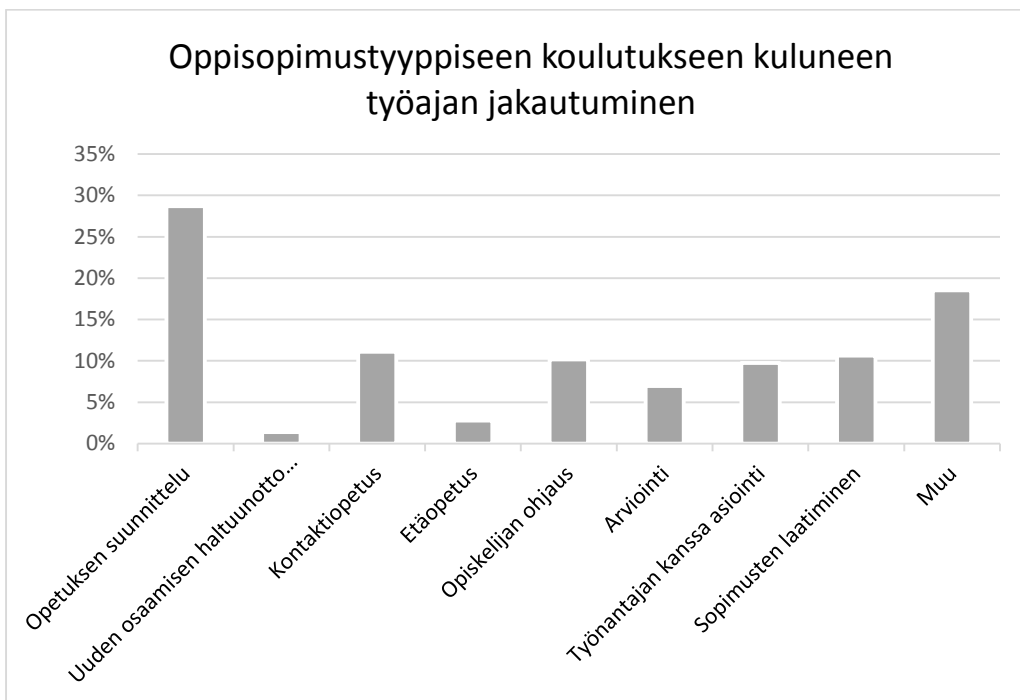


Taulukko AMa Mihin tehtäviin vastaajat osallistuivat oppisopimustyyppisessä koulutuksessa?

Toisessa taulukossa on otettu huomioon se, kuinka paljon valintoja kukin vastaaja antoi, siis kuinka moneen tehtävään hänen työnsä oppisopimustyyppisessä koulutuksessa jakautui. Tämän analysoinnin tulos on suuntaa-antava. Huomaa myös, että tässä ei ole otettu huomioon, kuinka suuren osan työntekijä koko työajastaan käytti OST-koulutukseen. Sen laskemiseen ei ollut riittävästi tietoa.

Näiden kahden taulukon perusteella 3/4 vastaajista käyttää lähes kolmasosan OST-koulutukseen käyttämästään työajasta opetuksen suunnitteluun. 2/5 vastaajista käyt-

tää 10% ajastaan kontaktiopetukseen, opiskelijan ohjaukseen, työnantajan kanssa asiointiin tai sopimusten laatimiseen. Viidesosa käyttää 20% työaikansa muuhun kuin määriteltyihin vaihtoehtoihin.



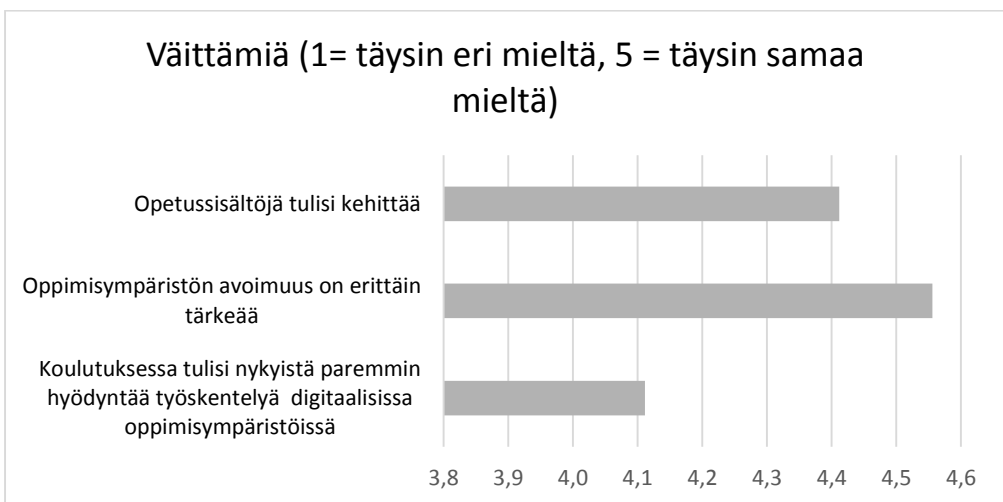
Taulukko AMa Mihin tehtäviin vastaajat käyttivät eniten aikaa oppisopimustyyppisessä koulutuksessa?

Sanallisia vastauksia kysymykseen 4.4 ”Mikä oli työläintä ja millä keinoin koulutukseen käytettyä työmäärää voisi vähentää?”:

- Työpaikkaohjaajien ohjaus ja motivointi oli työläintä.
- Työlästä oli koulutusmallista tiedottaminen ja koulutusten markkinointi työnantajille, koulutusmalli ei ollut hyvin tiedossa kentällä.
- Byrokratia.
- Koulutusmuodon uutuus vaikutti, että markkinointiin piti panostaa tavallista enemmän.
- Työmäärä vähenee huomattavasti kun saadaan toistettavuutta eli useampi toteutus. Suunnitteluun kuluu runsaasti aikaa, jos useita korkeakouluja

- Työnantajan kanssa asiointiin meni turhaa aikaa. Heillä oli liian vähän tietoa oppisopimustyyppisestä koulutuksesta.
- Työ oli kokonaisuudessaan hyvin resursoitu. Resurssin kohdentaminen eri tehtäviin onnistui kohtuullisesti.
- Meillä ensimmäinen toteutus yhdessä kahden muun amkn kanssa. Seuraava kerta olisi jo helpompi.

Opetuksen sisältö ratkaisee, ja siihen yhteistyötä koulutuksen toteuttamisessa tekevät joutuvat kiinnittämään ainakin tämän kyselyn perusteella erityistä huomiota. **Alla olevassa kaaviossa x väittämien skaala on 1-5:**



Kaavio x AMa

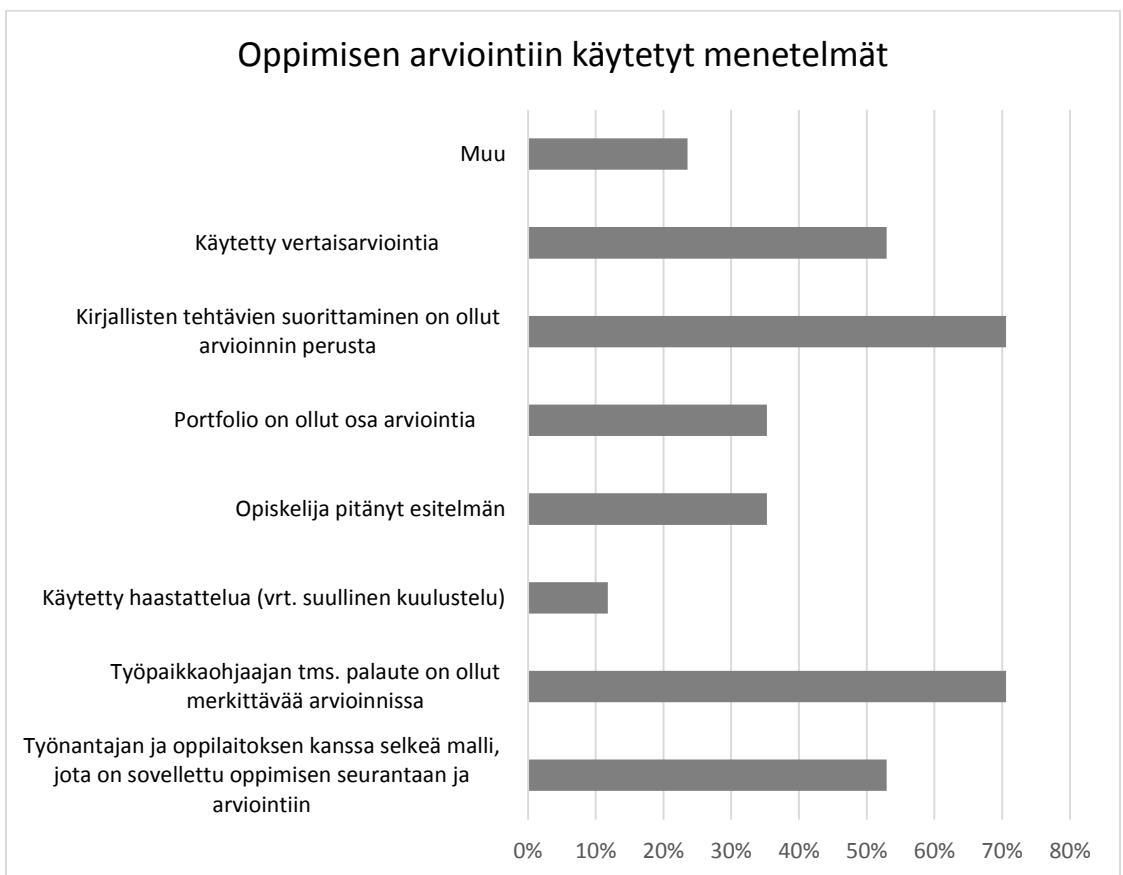
Suoritusten arviointi

Mika Saranpää käyttää hauskaa ja samalla hyvin ilmaisevaa sanaa ”rihmasto” osaamisen tunnistamisen yhteydessä. Osaamisen määrittelemme usein tiedoiksi, taidoiksi ja asenteiksi, joita on yksilöillä ja organisaation eri tasoilla. Työssä ja työyhteisössä tiedot, taidot ja asenteet kietoutuvat monimutkaisiksi rihmastoiksi. Osaamisen tunnistamisessa joudumme ensin selvittämään, mitä tarkoitamme osaamisella.

Lähteet: Näkökulmia korkea-asteen oppisopimuksen kehittämiseen, Osaamisen tunnistaminen ja työstä oppiminen korkeakoulutasoisesti, Mika Saranpää ja Osaamisen tunnistaminen - työkirja ammattikorkeakouluille, Mika Saranpää ja TUNNE5-työryhmä.

AMa

Kysymykseen 6. "Mitä menetelmiä oppimisen arviointiin käytettiin?" saatiin seuraavat vastaukset:



kuvio xzd

AMa

Arvioinnissa 70:ssa tapauksista kirjalliset tehtävät olivat olleet arvioinnin perusta ja/tai työpaikkaohjaajan palaute oli ollut merkittävässä asemassa. Puolet vastasi, että

oppilaitoksen ja työnantajan välillä oli ollut selkeä malli arviointiin. Samoin puolet vastasi, että oli käytetty vertaisarviointia. Opiskelijan esitelmän pitämistä tai portfolioa oli käytetty arviointiin kolmasosassa ja haastattelua vain 10%:ssa koulutuksista. Muita arviointiperusteita oli käytetty joka neljännessä koulutuksessa.

Sanalliset vastaukset kysymykseen siitä, mitä menetelmiä arviointiin on käytetty:

- Opiskelijan näyttö on muodostunut kehittämisprojektista, asiantuntijapuheenvuorosta ja vertaiskäynneistä.
- Arviointi on tapahtunut käyttäen osaamisprofiilityökalua.
- Kehittämistehtävä ja työelämäjaksot.

Toteutuksen laadun ja kannattavuuden varmistaminen

AMa Kirsti Stenvall kirjoittaa työpaikalla tapahtuvan koulutuksen ja oppimisen laadun määrittelystä ja laadun varmistamisesta tutkimuksessa ”TYÖPAIKALLA TAPAHTUVAN KOULUTUKSEN JA OPPIMISEN LAADUNVARMISTUS, TAUSTASELVITYS”, ISBN 978-952-13-3544-0 (pdf), © Opetushallitus

Koulutuksen laatu muodostuu suunnittelusta, toteutuksesta, arvioinnista ja kehittämisestä. Kaikilla oppisopimustyyppiseen koulutukseen osallistuvilla osapuolilla on oman näkökulmansa mukainen käsitys laadusta, joka siis riippuu toimintaympäristöstä ja työyhteisöstä. Kaikkien osapuolien näkemykset on otettava huomioon laatua kehitettäessä. (Hulkari 2006; Majuri & Eerola 2007).

Seuraavan taulukon ”Työpaikalla tapahtuva oppiminen: nykytilan arviointia” ensimmäisessä sarakkeessa on kuvattu työssäoppimisen laatua varmistavia toimenpiteitä 2. asteen oppisopimuskoulutuksessa. Kirjoittaja korosti työpaikkaohjauksen merkitystä, ja nosti esille erityisesti sen, että työssäoppimisen parasta laadunvarmistusta ovat työpaikkaohjaajat. Heille on 2. asteen oppisopimuskoulutuksen laadun toteutumiseksi Opetushallitus järjestänyt kahden opintoviikon pituisen oman koulutuksen. Viite Stenvall, ”TYÖPAIKALLA TAPAHTUVAN ...”, s 20. Koulutuksen pituus kertoo mentorin tehtävän vaativuudesta osaamisen siirtymisen välittäjänä, mestarina.

Taulukko Työpaikalla tapahtuva oppiminen: nykytilan arviointia **Lähde:** ”TYÖPAIKALLA TAPAHTUVAN KOULUTUKSEN JA OPPIMISEN LAADUNVARMISTUS, TAUSTASELVITYS”, Kirsti Stenvall, ISBN 978-952-13-3544-0 (pdf), © Opetushallitus,

AMa

| Työssäoppimisen laatua varmistavat toimenpiteet | Nykytilan arviointia |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • <i>Perusinformaatio työpaikalle.</i> Työssäoppimista koskeva perusinformaatio työnantajalle, opiskelijalle, työpaikkaohjaajalle. • Opiskelijan ja työpaikan sitouttaminen työssäoppimiseen. | <ul style="list-style-type: none"> • Kaikkien osapuolten vastuut ja velvollisuudet ovat periaatteessa tiedossa; perusinformaatiota ei voi olla koskaan tarpeeksi; käytännöt vaihtelevat koulutuksen järjestäjillä. • Oppisopimusmuotoisessa koulutuksessa tietoa työpaikoille ei ole liikaa; tietoa saa eri toimijoiden www –sivuilta. |
| <ul style="list-style-type: none"> • <i>Ohjaus ja tuki.</i> Henkilökohtainen koulutussuunnitelma ja osaamiskartoitus. • Ohjaus- ja seurantaryhmän perustaminen opiskelijaryhmälle. • Yksilöllisen ohjauksen järjestäminen. | <ul style="list-style-type: none"> • Heko:jen katsotaan toimivan hyvin; käytännöt ovat alkaneet hyvin muotoutua. • Oppisopimuskoulutuksessa käytetään osaan. –kartoitusta aiemman opitun arviointiin. • Ohjaus- ja seurantaryhmät ovat osittain käytössä; parannuksia on vielä tehtävää. |
| <ul style="list-style-type: none"> • <i>Palaute- ja seurantajärjestelmät.</i> Järjestelmien toimivuuden varmistaminen. | <ul style="list-style-type: none"> • Työelämäyhteistyön arviointi ja kehittäminen koulutuksen järjestäjäyhteisöissä vaihtelee. • Kyselyt työpaikoille koetaan paikoitellen työläiksi; työn tulisi hoitua työssäoppimisen koordinaattorin tai opettajan välityksellä. Palautetta voidaan ottaa yhteisissä vuositapaamisissa; esim. koulutuksen järjestäjien iltatilaisuuksissa. • Käytössä on myös Opetushallituksen lomakkeita. |
| <ul style="list-style-type: none"> • <i>Yhteistyö.</i> Oppimisprosessin eri vaiheisiin liittyvät toimenpiteet ja erityisesti yhteydenpito työpaikan, oppilaitoksen ja oppisopimuskeskuksen ja muiden sidosryhmien välillä. | <ul style="list-style-type: none"> • Perusverkostot ja yhteistyö ovat toimivat, mutta yhteistyön ylläpitoon ja kehittämiseen tarvittaisiin aloittain ja alueittain lisää vahvistusta. |

Tässä lyhyessä tutkimuksessa ei voitu osoittaa merkittäviä eroja taulukossa kuvatulla tarkkuudella 2. asteen oppisopimuskoulutuksen ja korkea-asteen oppisopimustyyppisen koulutuksen laatua varmistavien toimenpiteiden välillä. Periaatteet ja etenkin tavoitteet ovat samat.

Nykytilan arviointi sen sijaan jo poikkeaa jonkin verran. Toisen asteen oppisopimuskoulutus on volyymiltään eri luokkaa. Siinä käytetään kyselyitä ja lomakkeita, joilla varmistetaan oppisopimuskoulutuksen formaali hallinta ja seuranta.

Korkeakoulujen oppisopimustyyppisessä koulutuksessa käytäntöjä on yhtenäistetty, mutta ei viety yhtä pitkälle. Tarpeeksi tarkalle tasolle tehty yhtenäistäminen helpottaa kanssakäymistä työnantajien kanssa ja myös yhteistyötä tekevien ja yhdessä kouluttavien ammattikorkeakoulujen kesken. Liian pitkälle viedyt ohjeet, lomakkeet yms. saataisivat taas hankaloittaa niiden soveltamista ja käyttöä erilaisissa koulutuksissa ja tilanteissa sekä kangistaa ja hankaloittaa toimintaa turhaan.

AMa

Työssäoppimisen laatuun vaikuttavat keskeisesti sekä opiskelija, mentori ja opettajat että työyhteisö ja oppilaitos. Mentorin tulisi toimia osaamisen johtajana. Keskeistä työorganisaation näkökulmasta ovat oppilaan työpaikalla saama ohjaus ja tuki sekä työpaikkaohjaajien toiminta ja oppilaan erilaiset tukemisen tavat. Nämä kaksi nousivat keskeisiksi silloin, kun opiskelija koki ongelmia oman työpaikalla tapahtuvan kehitysprojektinsa kanssa. **Lähde: Näkökulmia korkea-asteen... Vahvat osaamisketjut ja korkea-asteen oppisopimusmallit, Irene Grön.** ”Työn ja osaamisen kehittäminen työpaikalla on osa uuden teoria- ja tutkimustiedon opiskelua, soveltamista ja jopa teorian luomista.” Gröhn kirjoittaa. **sitaatti s118**

AMa lainauksen merkitseminen oikein

Yhteistyö toisten AMKkien ja korkeakoulujen kanssa koulutuksen toteuttamisessa

Kun OKM myönsi rahoitusta oppisopimustyyppiseen koulutukseen 2012 viimeiseksi rahoitetulla kierroksella, Uudellamaalla toimivat AMKit saivat yhdelletoista eri koulutukselle rahoituksen. Puolet niistä AMK toteutti yksin. Mitä tapahtui niissä, jotka tehtiin yhteistyössä?

Ennen rahoituksen myöntämistä oli jo keskusteltu ja väännetty kokoon hyvä suunnitelma. Jos ei sitä olisi ollut, ei sen toteuttamiseenkaan olisi rahaa myönnetty. Kun rahoitus nyt sitten saatiinkin, niin toteutus jouduttiin konkreettisesti määrittelemään.

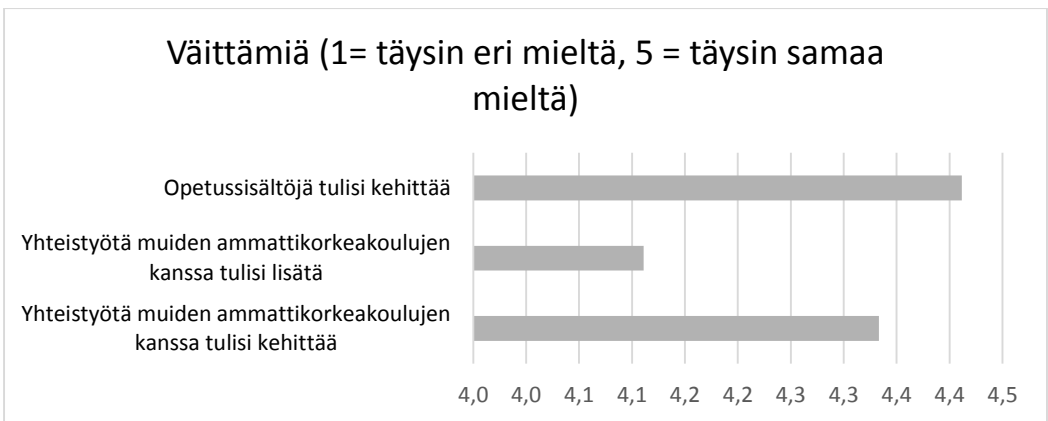
Yleisesti pidettiin yhteistyötä hyvänä ratkaisuna. Kyselyn mukaan yhteistyötä toisten ammattikorkeakoulujen kanssa tulisi sekä lisätä että kehittää. **Kts. kaavio alla. AMa**

Mitä saisimme aikaan, jos tekisimme yhdessä enemmän? Kun yhden mielestä yhteistyö AMKien ja yliopistojen kanssa toimii loistavasti, niin toisen mielestä yhteistyötä ei ole riittävästi. Kokemukset ovat erilaisia ja pohjautuvat ihmisten erilaisiin odotuksiin, lähtökohtiin ja tilanteisiin. Avointa keskustelua pitäisi lisätä, toteuttaa yhteisiä hankkeita, kehittää saman alan opettajien yhteistyötä, järjestää yhteisfoorumeita yms.

On helppo yhtyä niihinkin haastatteluissa esitettyihin näkemyksiin, että opettajavierailut ja opettajavaihdot kehittäisivät opettajien ja AMKkien osaamista. Toisilta oppii. Raja sille, kuinka paljon aikaa haluamisen sijasta voi toisten kollegojen kanssa oikeasti

käyttää, löytyy yleensä sittenkin omasta kalenterista. Kun pitää valmistella omaa opetustyötä tai kommentoida oppilaiden töitä huomiseksi, muu mielenkiintoinen ja tarpeellinenkin jää sivuun.

Alla olevista väittämistä, skaala 1-5: Yhteistyötä muiden ammattikorkeakoulujen kanssa tulisi kehittää, ka 4,3, eli kovin samaa mieltä ollaan. Väittämään Yhteistyötä muiden ammattikorkeakoulujen kanssa tulisi lisätä vastausten keskiarvoksi tuli 4,1. Opetuksen sisältö ratkaisee, ja siihen yhteistyötä koulutuksen toteuttamisessa tekevät joutuvat kiinnittämään ainakin tämän kyselyn perusteella erityistä huomiota.



Kaavio

AMa

Ryhmähaastatteluissa nostettiin esille se, että tarvittaisiin yhteisiä periaatteita enemmän. Yhteistyön tulisi todellakin olla laajempaa ja syvempää kuin yhteinen rahoitus-hakemus ja yhteinen OPS. Valtakunnalliset OPSit helpottaisivat, kun ne olisivat tarpeeksi tarkalla tasolla. Luotaisiin yhdessä rakenteellisia ratkaisuja, jotka olisivat kaikkien amkkien käytössä.

Yhteisopetuksia ja yhteisiä aineistoja kannattaisi kehittää. Sekin vaatii yhdessä suunnittelua ja kokeilemista käytännössä eli lisää työtä. Yhdessä rakennettuja julkisia tuotteita ei voisi omistaa yksinoikeudella.

Yhteistyösopimukset AMKkien kesken helpottavat yhteistyötä, mutta ne myös toisaalta rajaavat toisia pois

AMa: tarkista, että toimii sujuvasti eikä mitään olennaista puutu

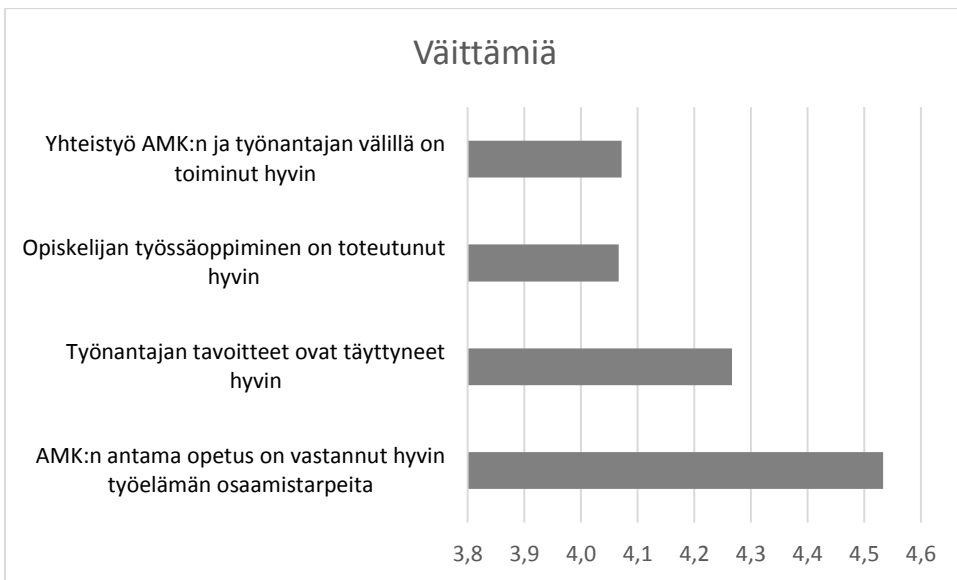
Keskusteltiin myös siitä, että koulutuksien toteuttaminen pitäisi tehdä mahdolliseksi ilman maantieteellisiä rajoituksia. Monopoliasetelma koulutuksista pitäisi poistaa. Ryhmäkeskusteluissa pohdittiin myös työnjaosta sopimisesta, koordinoimisesta ja yhteisen ohjelmien lisäämisestä. Toisaalta yhteistyön luominen vie aikaa ja sitä kautta se on kallista. Miten löytyisi tasapaino?

Samaan yhteistyön suuntaan tähtäävät erilaiset datan, opetusmateriaalin, opetusvälineiden avoimuuteen tähtäävät hankkeet. Mitä enemmän olisi julkista aineistoa käytettävissä esim. oppisopimustyyppisessä koulutuksessa, sitä yhtenäisemmäksi ja samalla halvemmaksi koulutuksia saataisiin ohjattua. Sen päälle kukin voisi rakentaa omannäköisensä toteutuksen kussakin koulutuksessa ja kunkin korkeakoulun ja paikallisten tarpeiden mukaisiksi.

Ryhmähaastatteluissa nostettiin tarve lisätä työnjaosta sopimista ja koordinoimista. Sitä kautta voitaisiin lisätä yhteisiä ohjelmia ja vähentää päällekkäistä tekemistä, mitä eri tahoilla tehdään. Silti jo perustyökin vaatii ensin paljon selvittämistä ja näkemysten kokoamista, ennen kuin päästäisiin sopimiseen ja yhdessä tekemiseen.

Yhteistyö työnantajien kanssa

AMKin antama opetus vastasi 60 % mielestä täysin työelämän tarpeita, ja keskiarvo oli 4,5 kun skaala oli 1-5. Työnantajan tavoitteet täyttyivät hyvin vastauskeskiarvolla 4,3, kun 40 % vastaajista antoi 5:sen. Opiskelijan työssäoppiminen ja Yhteistyö AMKin ja työnantajan välillä toimi hyvin tai kiitettävästi (arvot 4 ja 5) 78 %:n mielestä.



Kysymykseen 7.3 ”Mitkä ovat olleet työssäoppimisen ja /tai työnantajayhteistyön suurimmat vahvuudet?” saatiin seuraavat vastaukset.

- Työelämän kanssa on tuotettu yhdessä opetussuunnitelma ja koulutuksen tavoitteet.
- Koulutuksen toteutus on suunniteltu yhdessä. Yhteinen näkemys on ollut vahva.
- Monien kanssa on vahvat kumppanuudet ennestään. Opettajat ovat liikkuneet oikeasti tapaamaan työyhteisöjä ja ottaneet valmentajan roolin.
- Tällainen koulutus sitouttaa koko työyhteisöä muutokseen ja kehittämiseen.
- Osallistuja -mentor -pari on ollut hyvä ratkaisu. Esimiehet ovat hyvin mukana kehittämisessä.
- Osallistujien kokemukset ovat vaihdelleet suuresti siinä, miten työyhteisö oli tukenut opinnoissa etenemisessä. Parhaimmillaan esimiehen ja työyhteisön antama tuki oli osaamisen kehittymistä edistävää.
- Opiskelija on jalkauttanut oppimaansa omaan työyhteisöönsä pohdittavaksi ja sovellettavaksi. Omaa työtä on tarkasteltu uudella tavalla.
- Työssä tapahtuvan oppimisen kautta on saatu koko työorganisaation mukaan kehittämistoimintaan ja kehittäminen on koskenut muitakin kuin osallistujaa.

- Oppijana on ollut myös työyhteisö yhteisten työkäytäntöjen uudistamisen välityksellä.
- Keskustelu on herännyt työpaikoilla uusien menetelmien käyttöönotosta, ja jossain on ryhdytty toimenpiteisiin jo välittömästi.
- Täydennyskoulutus kuten oppisopimustyyppinen koulutus ja yamkit ovat amkeille loistavia ikkunoita nähdä, miten tietyn alan toiminta on organisoitu ja mitkä asiat hiertävät ja toimivat hyvin. Eroja työpaikkojen ja toimintatapojen välillä on.

Aiemmissa tutkimuksissa esim. ”Näkökulmia korkea-asteen oppisopimuksen kehittämiseen” on todettu, että koulutuksen aikana rakentunut yhteys amkin ja työpaikan ja työnantajan edustajiin ei pääty opiskelijan valmistumiseen. Se on tehnyt mahdolliseksi yhteistyön myöhemmin mm. täydennyskoulutuksessa ja erilaisissa yhteisissä projekteissa.

Kysymykseen 7.4 ”Mitkä ovat olleet työssäoppimisen ja /tai työnantajayhteistyön suurimmat puutteet tai hankaluudet?” saatiin seuraavat vastaukset:

- Oppisopimuskoulutuksen ymmärtäminen ei ollut kaikille selvää. Ajan puute ja johdon sitoutumattomuus.
- Työpaikalla yhteisen ajan löytyminen on ollut haasteellista (työpaikkaohjaaja/valmentaja - opiskelija)
- Kouluttajan työpaikkakäynnit liian harvoin, mentoreille tarvittu lisää tukea.
- Arviointi ja palautteen saanti vaatii kehittämistä.
- Yhteydenpitoa voisi olla enemmän yrityksen kanssa. Nyt on toimittu minimiorganisaatiolla ja sen vuoksi yhteydenpitoa ei ole ollut riittävästi.
- Osin esimiehet pystyivät hyvin tukemaan ja juurruttamaan muutosta yhteisten mm. kehittämispäivien /viikkopalaverien avulla. Puutteena oli siis jos koulutuksessa yhdessä rakennettua muutosta esimiehet eivät osanneet tukea.
- Lääketieteellisten luennoitsijoiden saaminen on ollut helppoa tärkeäksi ja läheiseksi koettuun koulutukseen.
- Ongelmapelaaminen niin uusi asia, että työpaikoilla ei ole siitä vielä paljoakaan tietoa ja siten ohjaajan nimeämisessä joutui etsimään uusia ratkaisuja.

Kysymykseen 7.5 ”Muita mahdollisia kommentteja tai huomioita” vastattiin näin:

- Juuri kun oppisopimustyyppinen koulutus jalkautettiin työelämään, lopetettiin koko koulutus. Se on todella harmillista ja lyhytkestoista koulutussuunnittelua ministeriöstä.
- Suunnitteluvaiheessa yhteistyö kumppaniammattikorkeakoulujen kanssa on ollut toimiva ja aktiivinen.

5. Yhteenveto ja toimenpide-ehdotukset

Oppisopimustyyppiset AMK-koulutukset ovat olleet yksittäisiä. Jatkuvuus ja pitkäjänteisyys koulutuksen järjestämisessä ja kehittämisessä ovat puuttuneet. Hakuprosessi on koettu hyvin työläänä, ja lopputulos AMKin kannalta, siis rahoituksen saanti koulutuksen toteuttamiseen, on laadukkaastikin tehdyn hakemuksen jälkeen ollut epävarma - haastatellut käyttivät sanoja bingo ja lotto tässä yhteydessä usein. Kun rahoituksen hakukilpailu on vaatinut osallistujakorkeakoululta satoja valmistelutunteja työtä, se kilpailun häviäjälle on jäänyt kokonaan kuluksi.

Riittävän suurella toistolla olisi voitu kehittää niiden laatua kokemusten karttuessa ja samalla pienemmillä kustannuksilla. Kannattavuus vaatisi koulutuksen läpivientiä useita kertoja, kun niitä nyt on parhaimmillaankin toistettu vain kolme kertaa. Koulutuksien potentiaalisista tuloksista on siten voitu saavuttaa vain osa. Koulutuksesta on muodostunut suuren haku- ja ensimmäisen toteutuksen työmäärän takia aivan turhan kallista. Uuden koulutusmahdollisuuden markkinointiin on ollut työlästä. Säännöllinen koulutustarjonta antaisi myös työnantajille yhden vakiintuvan keinon henkilökuntansa kehittämiseen.

Ryhmähaastatteluissa nostettiin vahvasti esille pätevytyymiseen ja osaamisen osoittamiseen johtava opiskelu. Kyse on enemmän tutkinnon (osaamisen) tason nostamisesta kuin uusista tutkinnon tyypeistä. Esimerkiksi seuraavat tuotiin esille:

- rakennustyönjohtaja => rakennusmestari
- lähihoitaja => sairaanhoitaja
- ravintolakokki tms. => rastonomi
- merkonomi => tradenomi
- myyjä => kaupan lähiesimiehen tutkinto
- AMK => YAMK

Mika Saranpää toteaa: ”Toisaalta mielekkyyttä lisää myös se, että opintojen aikainen työssä käyminen sidotaan entistä paremmin osaksi opintoja ja siten osaksi opintopisteiden kertymistä. Osaamisen tunnistaminen tulee siis sovittaa opintojen koko ajalle, eikä rajata sitä pelkästään aiemmin hankitun osaamisen tunnistamiseen (AHOT).”

Lainaus: <http://www.haaga-helia.fi/sites/default/files/Kuvat-ja-liitteet/Palvelut/Julkaisut/tyokirjajaweb.pdf>, s 11. Osaamisen tunnistaminen -työkirja ammattikorkeakouluille.

Mikä täyttää tämän ajatuksen paremmin kuin oppiminen työtä tehden, ohjatusti ja koko ajan vaatimuksia kasvattaen ja osaamista tiedon ympärille rihmastoksi kietoen?

Opettajille toimiminen työnantajaorganisaation kanssa mahdollistaa oman tiedon päivittämistä työelämän ajankohtaisella tiedolla ja käytännöllä. Se vaatii aktiivista kanssakäymistä mentorin kanssa ja myös vertaiseksi asettumista opiskelijan kanssa. Aikuis-koulutuksessa tämä on toki luonnollista. Enää ei opeteta vain jakamalla tietoa kuin ennen. Oppisopimustyyppisyys itsessään pakottaa myös opettajaa toimimaan enemmän mestarin roolissa, kuuntelemaan aktiivisesti ja olemaan läsnä opiskelijan kanssa.

Koulutusorganisaation kannalta yhteistyö toisten ammattikorkeakoulujen kanssa laajentaa sisällön tuottamisen mahdollisuuksia. Se samalla tukee kouluttajien omaa henkilökohtaisen osaamisen kasvua antamalla virikkeitä. He joutuvat toimimaan aktiivisesti samankaltaisessa roolissa samankaltaista osaamista hallitsevien ammattilaisten kanssa. Mikä vielä parempaa, he joutuvat luomaan yhdessä uutta, joka pakottaa katsomaan tulevaisuuteen, muuttuviin osaamistarpeisiin.

Mihin korkeakoulujen oppisopimustyyppistä koulutusta tarvitaan tai voitaisiin käyttää Suomessa?

Futurexin esipuheessa Sanna Hirsivaara toivoo keskustelua työssä oppimista hyödyntävistä koulutusmalleista.

Lainaus Futurexin esipuheesta:

Lähde <http://futurex.utu.fi/julkaisut-Oppisopimustyyppisen-Grohn.pdf>

”Tutkinnon jälkeisen koulutuksen kehittäminen liittyy myös korkeakoulujen tutkintokoulutuksen kehittämiseen. Kaiken työelämässä mahdollisesti tarvittavan osaamisen sisällyttäminen tutkintoon johtavaan koulutukseen on ongelma niin opiskelijalle kuin korkeakoulullekin. Korkeakoulututkinnot paisuvat ja niihin sisällytetään osioita, jotka soveltuvat paremmin toteuttavaksi työssä oppimista hyödyntävillä, rahoituksellisesti ja toteutustavaltaan joustavilla malleilla.

Tilannetta voisikin kuvata kaskulla, ”kun työkaluna on vain vasara, kaikki ongelmat näyttävät nauloilta”. Korkeakoulut ovat tähän saakka tottuneet käyttämään työkalunaan ainoastaan tutkintoja koulutuksen tuottamiseen ja osaamisen kehittämiseen. Työelämälähtöinen toteutusmalli ja tutkintoa joustavammin määritelty tapa tuottaa tunnettua, laadukasta ja haluttua tutkinnon jälkeistä koulutusta vaikuttaisi olevan tarpeen.

Oppisopimustyyppisen täydennyskoulutuksen tulevaisuuden kannalta on keskeistä, vakiintuuko se osaksi koulutuksen ja tutkimuksen työkalusarjaa ja miten se asemoidaan korkeakoulujen opetusta johdettaessa. Työkalun vaikuttavuus ja toimintamalli tulee kuitenkin ensin tutkia. Työelämän tarpeiden, asiantuntijuuden kehittymisen mekanismien ja tutkimukseen perustuvan työelämää kehittävän koulutusmallien toiminnan syvällisempi tunteminen hyödyttää yhtä lailla myös tutkintoon johtavan koulutuksen kehittämistä. Seuraava askel on laajentaa käytävä keskustelu perinteisesti täydennyskoulutusta järjestävien keskuudesta koko korkeakoulutukseen.

Toivon, että avoin keskustelu erilaisista työssä oppimista hyödyntävistä koulutusmalleista jatkuisi vielä pitkään.

Helsingissä 1.4.2011

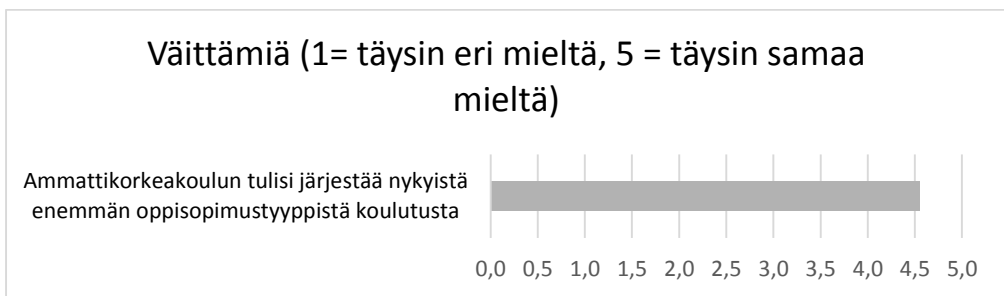
Sanna Hirsivaara

Opetus- ja kulttuuriministeriö”

Lähde: [Futurex julkaisu Oppisopimustyyppisen.pdf](#)

AMa

Vanhat keinot eivät pure uusiin ongelmiin. Meidän on otettava käyttöön uusia työkaluja ja käytettävä vanhojakin uudella tavalla. Kokemukset puhuvat puolestaan. Ainakin oppisopimustyyppistä koulutusta järjestämässä olleet ovat sitä mieltä, että oppisopimustyyppinen koulutus on erittäin käyttökelpoinen väline. Sitä tulisi käyttää merkittävästi nykyistä enemmän. **Kaavio x alla**



Kaavio X.

AMa

Mihin oppisopimustyyppistä koulutusta voitaisiin käyttää:

- vakiintuneisiin tai uusiin akateemisiin ammatillisiin kokonaisuuksiin, joihin ei ole varsinaista tutkintoon johtavaa koulutusta
- ammattilaisten erikoitumiseen eri aloilla
- Oppisopimuksen kaltaisella koulutuksella voitaisiin reagoida nopeasti ja joustavasti yhteiskunnan muutoksiin ja uusiin vaatimuksiin vastaamiseen. Esimerkkeinä tällaisista muutoksista ovat väestön ikääntyminen, monikulttuuristuminen ja energiatehokkuuden vaatimuksien kiristyminen.
- Yritykset ja organisaatiot tarvitsevat toimintansa ja toimintatapojensa kehittämiseen kytkeytyvää osaamista, jonka omaksuminen vaatii tuekseen pitkäaikaista vieressä opastajaa, mentoria.

Todellakin, kaikki työelämässä hyödyllinen mahdollisesti tarvittava osaaminen ei mahdu tutkintoon. Kaiken välttämättömältäkin tuntuvaan saaminen alkaa olla vaikeaa.

Työpaikan todellisuudessa yleisosajaan tilalle usein kaivataan jonkin alueen erikoisosajaa, joka osaa ja hallitsee käytännön tekemisen tasolla jopa enemmän kuin esimiehensä. Pieni yritys puolestaan kaipaa usein yleisosajaa, joka osaa sopeutua ja tarvittaessa hankkia syvällistä osaamista esim. erikoistavan koulutuksen avulla. Jotta yrityksen toiminta ei häiriintyisi, opiskelun täytyy silloin sujua työn ohessa.

Oppisopimustyyppiset erikoistumisopinnot sopisivat hyvin myös nuorille, jotka ovat työuransa alussa. Tällä voitaisiin tukea korkeakoulusta työhön siirtymisen vaihetta, kun nuori on jo pari vuotta tehnyt ”oikeita töitä”. Siinä vaiheessa nuorella ei vielä ole vankkaa työkokemusta, jonka avulla työhön kuin työhön voisi sopeutua helposti.

Sen ensimmäisen työpaikan saanti olisi helpompaa, kun juuri siihen työhön saisi ohjausta omalta mentoriltaan (kollegaltaan tai esimieheltään), kokemuseräistä osaamisperusteista tietoa vertaisiltaan opiskelijoilta ja teoreettisempaa tietoa opiskelusta AMKissa. Työnantaja voisi valmentaa ennen kaikkea nuoren vasta valmistuneen työtehtävän näköisen työntekijän.

Käytössä oleva Sanssi-kortti on tämän suuntainen tukimuoto, joskin se suuntautuu palkkatuen muodossa työnantajalle ilman sisällöllistä korkeakoulutusoista koulutusta ja ohjattua tukea opiskeluun. Oppisopimustyyppinen toteutus tuottaisi pysyvämpää osaamista.

Hallitus suuntasi vuoden 2010 ensimmäisessä lisäbudjetissa 77 miljoonaa euroa nuorisotyöttömyyden vähentämiseen. Suunnitelmien mukaan avulla noin 15 000 nuorta piti työllistyä tai päästä koulutukseen tai työllistämistoimenpiteiden piiriin. Osa tuosta summasta olisi merkittävä panos oppisopimustyyppisesti toteutettuun korkea-asteen koulutukseen. Siihen käytetyn rahoituksen vaikutus olisi pysyvä ja merkittävä.

Hirsivaara peräänkuulutti työelämän tarpeiden ja työelämää kehittävien koulutusmallien syvällisempää tuntemista. Oppisopimustyyppisen koulutuksen toimintamallia ja vaikuttavuutta on tutkittu viime vuosina. Menetelmän käytöstä on saatu hyviä kokemuksia, jotka ovat täydentäneet nykyisiä opetus- ja oppimismalleja. Oppisopimustyyppinen koulutus on työelämässä koettu hyödyllisenä ja merkityksellisenä koulutusmuotona, joka on suoraan vaikuttanut toimintaan ja parhaimmillaan jo koulutuksen aikana kehittänyt toimintaa. Käytännössä työyhteisön tuottavuus on noussut, sekä laatu ja kannattavuus parantunut.

Työyhteisölle strategisen henkilöstön kehittämisessä korkea-asteen oppisopimus liittyy avainhenkilöiden ja ydinosaamisen kehittämiseen. Tieto ja syvä osaaminen ei jäisi vain yksittäisten henkilöiden henkiseksi pääomaksi, vaan se vahvistaisi koko yrityksen osaamista. **Lähde: Näkökulmia korkea-asteen oppisopimuksen kehittämiseen. Lauri Tuomi, Strateginen henkilöstön kehittäminen ja korkea-asteen oppisopimus.**

AMa

Tarpeen täyttävä toteutus - tutkintoon johtavan koulutuksen kehittämisen tarve?

AMK-tutkinnon voi lisäopintoja suorittaen korottaa YAMK-tutkinnoksi, jolloin tutkinnoista riippuen lisäopintojen määrä on tyypillisesti 60 tai 90 opintopistettä. Suuri osa koulutuksesta toteutuu työelämässä omalla työpaikalla tehtävän kehitysprojektin muodossa, jonka pituus on tavallisesti 30 op.

Opinnoista voi osoittaa jo hallitsevansa osan esim. työkokemuksella saavutetulla osaamisella. Samalla tavalla 2. asteen tutkinnoista saa hyvityksiä AMK-opintoihin. Perusajatus on, että sen mitä jo osaan, minun ei tarvitse uudelleen opiskella koulua käyden ja koulun resurssija kuluttaen.

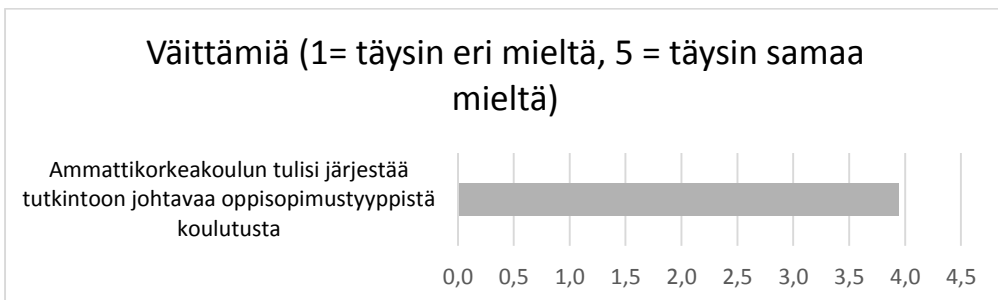
Millainen olisi suomalainen malli nuorten AMK-tutkinnon suorittamiseksi oppisopimuksella? Toimivia malleja siihen löytyy ulkomailta runsaasti.

Oppisopimustyyppistä koulutusta voidaan nykyisten suomalaisten kokemusten mukaan käyttää työelämässä toimivien korkeakoulutettujen täydennyskoulutuksessa. Kannattaisiko sitä jatkossa käyttää myös tutkintoon johtavassa koulutuksessa? AMKista YAMK-tutkinnoksi johtavassa koulutuksessa on paljon oppisopimuskoulutuksen piirteitä ja näyttää etäämpää tarkasteltuna samanlaiselta, kuin millainen oppisopimustyyppinen täydennyskoulutus on. Kyselyyn vastanneet ottivat positiivisen kannan nuorten korkeakoulututkinnon suorittamiseen oppisopimusmenetelmällä.

Paria vanhaa perisuomalaista sananlaskua soveltaen: Jos on useampia työkaluja pakissa, oppii käyttämään kuhunkin tilanteeseen sopivaa. Jos oppii erilaisten välineiden käytön jo nuorena, niitä osaa käyttää hyvin sujuvasti vanhempanakin.

Miksi omien välineiden, omien henkilökohtaisten taitojen kehittämistä työhön sopivaksi, ei voisi aloittaa jo korkeakouluopintojen aikana nykyistä suuremmalla painolla? Ulkomailta yhä useampi opiskelija työskentelee ohjatusti korkeakoulun tavoitteita samalla täyttäen. Erilaisia korkeakoulujen käytössä olevia malleja on runsaasti. Meidän pitää vain löytää se Suomen näköinen toteutus, joka saadaan käyttöön juohevasti.

Tämän tutkimuksen kyselyyn vastanneiden mielestä ammattikorkeakoulun tulisi järjestää tutkintoon johtavaa oppisopimustyyppisesti toteutettua koulutusta. Vastausten keskiarvo on 3,9, kun maksimi on 5. **Kaavio x.**



Kaavio x Tutkintoon johtava oppisopimustyyppisesti toteutettava koulutus AMA

Yksi kiihdyttäjä keskusteluun oppisopimustyyppisen koulutuksen laajentamisesta on korkeakoulujen kiristynyt rahoitus. Kun korkeakouluilla on vähemmän rahaa käytettävissään, miten pidetään yllä koulutuksen laatua? Kuinka voimme samalla syventää opetusta aloilla, joissa osaaminen kehittyy ja tieto lisääntyy koko ajan? Vähämerkityksellistä tietoa opetuksessa pitää vähentää, priorisoida pois, ja poimia opetukseen olennaisinta.

Työelämässä korkeakoulusta valmistuneet joutuvat omaksumaankyseisen työpaikan ja työtehtävän rutiinit. Niistä tulee kokemuksen myötä arkipäivää, välineistä tuttuja, jokapäiväisiä. Vasta sitten työntekijän tuottavuus nousee työnantajalle kannattavaksi.

Korkea-asteen koulutuksen eurooppalainen viitekehys EQF korostaa itsenäisen ajattelun, teorioiden ja periaatteiden kriittistä ymmärtämistä, innovaatiokykyä ja ennakoimattomien tilanteiden ratkaisukykyä, uusien tietojen ja menetelmien kehittämisen osaamista sekä monimutkaisten toimien ja hankkeiden johtamista. Näihin liittyy olennaisesti tiedollisen osaamisen laajentaminen ja omaksuminen sekä päätöksentekokyvyn kehittäminen.

Näistä oppisopimustyyppisessä korkea-asteen koulutuksessa korostuvat tiedostava refleksiivinen ote työhön, syvällinen tietoperusta, jota kykenee analysoimaan ja erittelemään, sekä kyky kehittää omaa työtä ja työn tekemistä. Korkea-asteen oppisopimustyyppisessä koulutuksessa painopiste muuttuu käytännön työn oppimisesta työn tutkivaan kehittämiseen.

Lähde: Näkökulmia korkea-asteen oppisopimuksen kehittämiseen: Korkea-asteen oppisopimustyyppisen koulutuksen erityispiirteitä, Antti Kauppi.

AMa

Johtopäätöksissään Kauppi toteaa: ”Osaamisen aikakausi on alkanut myös korkea-asteen opetuksessa. Tämä johtaa siihen, että osaamisen kehittämisessä vahvemman roolin saa luokkahuoneiden ja luentosalien ulkopuolella tapahtuva oppiminen. Suuri osa tästä tapahtuu työelämässä.”

Työpaikoista muodostuu itsenäisiä oppimisympäristöjä. Työnantajilta ja työntekijöiltä vaaditaan yhä enemmän kehittämiskykyä, innovatiivisuutta, monimutkaisten ongelmien ratkaisukykyä ja muutosten hallintaa. Jotta opiskelijasta, joka hallitsee tiedon, kasvaisi tällainen monenlaisiin tehtäviin muuntautumiskykyinen työntekijä, hän joutuu työtä tekemällä opiskelemaan sellaiseksi. Oikotietä ei ole.

Erilaisia teitä osajaksi sen sijaan löytyy paljonkin. Halusimme tai emme, oppiminen laajentuu myös internetin tietolähteiden ääreen ja harrastamiseen. Siihen, mistä on kiinnostunut, voi käyttää merkittävän osan vapaa-ajastaan. Se on paljon enemmän kuin työpaikalta ehtii minnekään kurseille.

Toimiminen toisten kanssa ja etenkin toisista työpaikoista tulevien kollegojen kanssa kuten oppisopimustyyppisessä koulutuksessa tapahtuu, pakottaa näkemään erilaisia tapoja toimia. Se muokkaa ja laajentaa omia valmiuksia tehdä havaintoja, mukautua ja toimimia erilaisissa työtilanteissa, ehkä etenkin suurten muutosten keskellä.

Mikäli opiskelija löytäisi oman vakituisen työpaikkansa jo opiskelun aikana, siihenhän malli kansainvälisisten kokemusten mukaan johtaa, niin sitä nopeammin nuoret toimisivat oman koulutuksensa alalla. Tuottavuus olisi jo valmistumishetkeä ennen merkittävästi korkeampi, kun työpaikalla käytettävät välineet ja tarvittava osaaminen olisi jo opiskelun kestäessä tullut jokapäiväiseen käyttöön. Omaan työkalupakkiin olisi kertynyt välineitä ja taito käyttää niitä jo paljon ennen valmistumista.

Tiedon määrä on lisääntynyt, ja sanonnan mukaan tieto on lisännyt tuskaa. Kun emme enää olekaan ehtineet omaksua koulussa tarpeeksi, joudumme opiskelemaan työpaikalla käytännön tekemistä, rutiineja, välineiden käyttöä, ohjelmistoja...

Tähän todellisen työelämän kokemisen ja tuntemisen suuntaan opiskelu ammattikorkeakouluissa on jo kulkenutkin. Yhä enemmän tehdään käytännössä konkreettisesti sitä, mistä ennen vain puhuttiin luokassa. Osallistutaan erilaisiin projekteihin ja toteutetaan yhdessä toisten kanssa todellisia pieniä tai suuria työelämän tehtäviä. Ne liitty-

vät yhä useammin suoraan todelliseen työhön, joiden tilaaja tai hyödyntäjä on korkeakoulun ulkopuolelta. Opiskelijat toimivat itse projektipäällikköinä ja tekijöinä, ovat suoraan yhteistyössä työn tilaajaan ilman tiedon välittäjänä toimivaa opettajaa tai muuta ohjaajaa.

Etäisyys korkeakouluopinnoista työpaikalla tehtävän työhön näyttää lähtevän pieneen määrään. Onneksi. Työelämässä osaaminen ja toimiminen on kaiken koulutuksen niin korkeakouluopintojen kuin oppisopimuskoulutuksenkin selkeä tavoite.

6. Lähteet

http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus_ja_vapaa_sivistystyoe/opiskelu_ja_tutkinnot/korkeakoulutettujen_oppisopimustyyppinen_taydennyskoulutus/index.html?lang=fi

Oppisopimustyyppisen täydennyskoulutuksen mallia etsimässä (Gröhn (toim.) 2011), ESR FUTUREX Future Experts -hanke

OPM 2008:38, 40 sit. Gröhn 2011, 9.)

OPM kirje korkeakouluille 16.3.2009; Dnro 58/522/2009 Liite 1, sit. Gröhn 2011, 11.)

tänne paljon lisää. Käyn tekstin läpi, korjaan viitteiden, lähteiden, lainauksien merkinnät Zoteron avulla. AMA

7. Liitteet

Kyselytutkimus

AMA: Alla osa nyt toiseen kertaan. Tai kolmanteen kertaan. Tiivistä vähän alussa olevaa tekstiä? vai pois täältä?

Hanke alkoi käytännössä maaliskuussa 2014 ja kesti vuoden loppuun. Sitä toteutti puolipäiväinen tutkija ja tiedottaja. Ohjaajana toimi Metropolian oppisopimustyyppisiä

koulutuksia toteuttanut ja tutkimuksiin osallistunut projektipäällikkönä toiminut lehtori. Ohjausryhmä kokoontui joka toinen kuukausi huhtikuusta lähtien. Yhteensä hankkeeseen käytettiin noin 9 htkk työaika. Siinä ei ole mukana hankkeen ohjausryhmään tai kyselyyn ja haastatteluihin osallistuneiden henkilöiden työaika. Sen määrä olisi noin 0,5 htkk.

Hankkeessa toteutettiin kysely, jolla hankittiin perustietoa ryhmähaastatteluna toteutetun työpajatyöskentelyn pohjaksi. Täydellistä hyvin kattavaa dataa ei näin lyhyessä tutkimuksessa edes olisi voitu saada koottua ja paljon painoa on asetettu aiempien tutkimustulosten hyödyntämiseen.

Tieto kyselystä (liite 1 Kyselylomake) lähetettiin kesäloman kynnyksellä 6.6.2014 ja uusinta 13.6.2014. Siten kovin moni oli jo kesälaitumilla toivotuista vastaajista, erityisesti opettajista. Kysely lähetettiin yhteensä 104 henkilölle Arkadaan, DIAKiin, Haaga-Heliin, HAMKiin, Humakiin, Noviaan, LAMKiin, Laureaan ja Metropoliaan. Vastauksia saatiin DIAKista, HAMKista, Humakista, LAMKista, Laureasta ja Metropoliaista. Vastauksensa määräaikaan 19.6.2014 mennessä lähetti 18 henkilöä.

Tässä selvityksessä keskityttiin lukuvuosien 2012-2013 ja 2013-2014 koulutuksien analysointiin. Vastaajien näkemys heijastaa toki myös kokemuksia aiemmissä OST-toteutuksissa, joiden toteuttamisessa kaksi vastaajista oli ollut mukana.

Haasteita analysoinnissa

Kunkin henkilön työaika jaettiin tasan niiden tehtävien kesken, joita hän kertoi tehneensä. Siten jakauma on suuntaa-antava, ja se kertoo työtehtävien monipuolisuudesta ja suuresta vaihtelusta henkilöiden välillä. Päätelmiä esimerkiksi päätoimisten opettajien toimenkuvasta OST-koulutuksissa ei tämän kyselyn perusteella voi tehdä. Viiden vastaajan (28% vastaajista) työtehtävä ei ollut mikään edellä mainituista vaan puhtaasti yksi näistä: Koordinaattori, Päällikkö, Koulutuspäällikkö, Hallinnosta ja koko prosessista vastaava, Innovointi ja rahoituksen hankinta (TKI).

Tutkimuksessa ei tunnistettu yksittäisiä OST-koulutuksia (oppisopimustyyppinen koulutus), eikä koulutuksia liitetty vastaajaan. Etenkin saman AMKin vastaajat ovat voineet tarkoittaa samaa tai samoja OST-toteutuksia, jolloin yksittäinen toteutus on voinut saada muihin verrattuna enemmän painoa. Virhettä ei tiedon puutteen takia ole voitu korjata. Vastaajien määrä mistään yksittäisestä AMKista ei dominoinut eikä siten vaikuttanut merkittävään väärin tuloksiin.

AMa:

Nämä tekstin joukkoon, siellä missä ko. kysymyksiä avataan.

Havaittuja virheitä ja potentiaalisia virhelähteitä vastauksissa

Kysymyksien 1.5, 3.2, 4.1 vastauksissa otetaan huomioon painotus, montako valintaa kukin vastaaja oli antanut.

Taulukko 5.2 ”Millaisena opiskelijat kokivat saamansa opetuksen, ohjauksen ja tuen? Opiskelijat olivat tyytyväisiä”, skaala 1-5

Laatu & tuki eivät ole puhtaasti vertailukelpoisia eli kysymyksen asettelu siltä osin ei ollut paras mahdollinen. Olisi pitänyt käyttää samaa termiä tai kysyä sekä laatua että työpaikkaohjauksen tukea ja laatua. Nyt voi vain tarkastella kahta toisistaan riippuvaa, mutta silti täysin erillistä asiaa.

AMa

Kysymyksen 5.3 Jos opiskelija keskeytti koulutuksen, mitkä olivat tärkeimmät syyt siihen?” vastauksissa tyhjiksi jätettiin paljon ruutuja. Ne tarkoittavat, että ko. tyhjä ei ole kovin merkittävä tieto, eli voisi siis tarkoittaa esim. arvoja 1-3. Tässä analyysissä se otettiin huomioon

Kysymys 1.6 Koulutusten määrä: Kuinka monta oppisopimustyyppistä koulutusta olet ollut toteuttamassa?

- Yksi vastaaja vastasi 0, jonka voi ymmärtää, että vastaaja oli ollut suunnittelemassa OST-toteutusta, mutta ei toteuttamassa.

Kysymys 2.4 Toteutusten lukumäärä koulutuksen keston mukaan

- Rivin 18 DIAK vastaus 25 kk tai enemmän on tulkittu tarkoittavan lukumäärän 33 sijasta lukua 3 joukkoon kuulumattomana ja ed. kysymyksen vastauksen perusteella. Se on voinut tarkoittaa myös yhtä toteutusta, jonka pituus on ollut 33 kk. Silloin se aiheuttaisi 4,7% virheen tuloksiin.

Kysymys 7.2 Käsityksesi työnantajan tavoitteesta

- Vastauksissa ei ollut vaihtoehtoa "en tiedä". Siten arvo 0 on voinut tarkoittaa joko "Ei" tai että vastaaja ei ole aidosti tiennyt vastausta. Tätä ei ole voitu ottaa huomioon tuloksia analysoitaessa.

AMa

Kyselyn kysymykset: (tai luultavimmin kyselylomake, jossa näkyy vastausvaihtoehdot, kuten ne kyselyssä olivat).