

Ari Markkula

Oppisopimustyyppinen koulutus

Kokemuksia Etelä-Suomen ammattikorkeakouluista

Sisällysluettelo

Esipuhe	6
Tiivistelmä	8
Abstract	10
1. Tausta ja tavoitteet	13
Oppisopimustyyppisen täydennyskoulutuksen määritelmä	15
Tutkimuksen tausta ja osallistujat	16
Tutkimuksen toteutus	17
Focus Group -ryhmähaastattelut	21
2. Korkeakoulujen oppisopimustyyppisen koulutuksen mallit	22
2.1 Koulutuksen toteuttaminen ja erilaiset roolit	23
2.2 Kansainvälisiä tutkintoon johtavia malleja	26
Ranska	26
Englanti	26
Saksa	27
3. Oppisopimustyyppinen koulutus ammattikorkeakouluissa	30
3.1 Ammattikorkeakoulun näkökulma	30
Koulutus työpaikalla	31
Kokemuksia toteutuksesta	34
Työajan jakautuminen	36
Suoritusten arviointi	39
Laadun ja kannattavuuden varmistaminen	40
Korkeakoulujen välinen yhteistyö	42
Yhteistyö työnantajien kanssa	45

OPOSSUM - Oppisopimustyyppinen koulutus
Kokemuksia Etelä-Suomen ammattikorkeakouluista



Painettu Metropolian Digipainossa 2014
Julkaisija Metropolia Ammattikorkeakoulu
Toimituskunta: Ari Markkula, Anna-Maria Vilkuna,
Matti Rantala ja Aleksandra Meyer
Kansi Rauno Jullinen
Taitto Tuuli Haapanen

ISBN 978-952-6690-64-3 (nid.)

ISSN 978-952-6690-65-0 (pdf.)

Vipuvoimaa
EU:lta
2007-2013



Esipuhe

3.2 Opiskelijoiden kokemukset koulutuksen toteuttajien arvioimana	47
3.3 Työnantajien kokemukset koulutuksen toteuttajien arvioimana	54
Kehityshanke	56
Työnantajan sitoutuneisuus	57
Hyöty työnantajalle	58
3.4 Tutkintoon johtavana koulutuksena	62
Koulutuksen ja työn vuorottelu	66
4. Yhteenveto ja toimenpide-ehdotukset	68
Opettajakin oppii	68
Mentori ja mentoroinnin vaikutus	69
Työnantajan tarvitsema osaaminen kehittyä työtä tehdessä	70
Oppisopimustyyppisen koulutuksen kehittäminen	71
5. Lähteet	76
6. Liitteet	80

Tämä esiselvitys on julkaistu Oppisopimustyyppinen koulutus Uudenmaan ammattikorkeakouluissa (Opossum) -hankkeessa, jonka on toteuttanut Metropolia Ammattikorkeakoulu vuonna 2014. Hanke on toiminut Euroopan sosiaalirahaston (ESR) osarahoituksella, ja rahoittajaviranomainen on Uudenmaan ELY-keskus. Selvityksen on laatinut Ari Markkula ja sitä ovat Anna-Maria Viikuna, Matti Rantala ja Aleksandra Meyer olleet toimittamassa.

Esiselvitykseen on koottu kokemuksia Etelä-Suomen ammattikorkeissa järjestetyistä oppisopimustyyppisistä täydennyskoulutuksista. Vuonna 2009 opetusministeriö käynnisti osana aikuiskoulutuksen kokonaisuudistusta korkeakoulutettujen oppisopimustyyppisen täydennyskoulutusmallin, jonka tavoitteena on ollut täydentää yliopisto- ja AMK-tasoisista aikuisille soveltuvaa koulutustarjontaa.

Ammattikorkeat tekivät opetusministeriölle ensimmäiset esitykset oppisopimustyyppisistä täydennyskoulutuksista vuonna 2009. Näistä saadut kokemukset ovat tänä päivänä hyvin ajankohtaisia, sillä korkeakouluopetusta kehitetään jatkuvasti vastaamaan muuttuvan asiantuntijuuden ja työelämän tarpeisiin. Opetus- ja kulttuuriministeriön erikoistumiskoulutuksia valmistellut työryhmä esitti vuonna 2013, että yliopisto- ja ammattikorkeakoululakiin lisättäisiin erikoistumiskoulutukset tutkinto- ja täydennyskoulutuksen rinnalle.

Tässä yhteydessä on syytä tarkastella, mikä tällaisen koulutuksen rooli tulee jatkossa olemaan ja voisiko kyseinen malli olla osa tutkintoon johtavaa koulutusta.

Kuten Teuvo Pohjolainen ja Pentti Rauhala toteutusmallista antamassaan lausunnossa toteavat: ”Oppisopimustyyppiset täydennyskoulutukset on niin yliopistoissa kuin ammattikorkeakouluissa luissakin koettu hyvin toimivaksi koulutusmuodoksi. Olisikin välttämätöntä mahdollistaa niiden toteuttaminen myös jatkossa osana uutta erikoistumiskoulutusta.” (Pohjolainen & Rauhala 2014, 8.)

Tämä esiselvitys pohjautuu ammattikorkeakouluissa oppisopimustyyppistä täydennyskoulutusta toteuttaneen henkilöstön kokemuksiin. Tavoitteena on ollut hahmottaa edellytyksiä ja erilaisia vaihtoehtoja, joilla oppisopimuksen kaltaista korkea-kouluopiskelua voitaisiin laajentaa myös tutkintoon johtavaksi.

Toivon, että selvitys antaa ammattikorkeakouluille sisältöjä oppisopimustyyppisen koulutuksen kehittämiseen. Tässä yhteydessä koulutukseen osallistuneiden opiskelijoiden ja työntekijöiden näkemykset ja kokemukset tulevat esille välillisesti ammattikorkeakoulun henkilöstön saaman kokemuksen ja palautteen kautta. Silti toivon myös työntekijöiden ja yrittäjäjärjestöjen saavan oman näkökulmansa mukaista tietoa oppisopimustyyppisten koulutusten toteuttamisesta ja hyödyntämisestä.

Loppuraporttia hyödynnetään uuden rakennerahasto-ohjelmakauden (2014–2020) hankevalmistelussa, ja tavoitteena on syventää yhteistyötä Etelä-Suomen ammattikorkeakoulujen välillä.

Opossum-hankkeen ohjausryhmään ovat kuuluneet TKI-vastaava Anna-Maria Vilkuna (pj.) Metropolia, vararehtori Pirjo Hakala DIAK, suunnittelupäällikkö Sanna Pihlaja-niemi Metropolia ja projektipäällikkö Ilkka Uronen Haaga-Helia. Kiitän ohjausryhmää rakentavasta palautteesta ja tuesta selvitystyön eri vaiheissa. Työn saattamisessa julkaisuksi ja painokuntoon vaikuttivat erityisesti Anna-Maria, Aleksandra ja Tuuli, joita kiitän lämpimästi.

Helsingissä 1.12.2014

Ari Markkula, tutkija
Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tiivistelmä

Oppisopimustyyppinen koulutus Uudenmaan ammattikorkeakouluissa -hankkeessa (Opossum) on kerätty kokemuksia ammattikorkeakouluissa järjestetyistä oppisopimustyyppisistä täydennyskoulutuksista. Kartoitus on ajankohtainen, sillä korkea-kouluopetusta kehitetään jatkuvasti vastaamaan paremmin muuttuvan työelämän tarpeisiin. Parhailaan ollaan muun muassa yliopistoissa ja ammattikorkeissa käynnistämässä erikoistumiskoulutusta tutkinto- ja täydennyskoulutuksen rinnalle.

Tämä esiselvitys pohjautuu Uudenmaan ja Hämeen ammattikorkeakouluissa oppisopimustyyppistä täydennyskoulutusta toteuttaneen henkilöstön kokemuksiin. Koulutukseen osallistuneiden opiskelijoiden ja työntekijöiden näkemykset ja kokemukset tulevat esille välillisesti.

Aineistokerättiinkahdessa vaiheessa. Ensin Etelä-Suomen ammattikorkeakoulujen henkilöstölle teetettiin nimetön kysely. Sillä kerättiin perustietoa, jonka pohjalta toteutettiin kolme 4–5 henkilön ryhmähaastattelua. Kyselyn vastaajajoukko oli pieni eikä kyseessä ollut edustava otos; minkä vuoksi sen analyysi on ainoastaan vastaajajoukkoa kuvaavaa.

Kyselyn varsinainen tarkoitus oli kerätä aineisto syventäviä ryhmähaastattelujavarten. Nämä analysoitiin laadullisesti: Ilmiöstä ja pyrittiin saamaan kokonaisvaltainen ja syvällinen käsitys haastateltaviennäkökulmasta. Lisäksi mukaan on otettu kirjallisuus selvityksen tulokset.

Oppisopimustyyppinen koulutus on esiselvityksen perusteella erittäin käyttökelpoinen koulutusmalli, jota tulisi käyttää merkittävästi nykyistä enemmän. Tietopuolisen opiskelun lisäksi merkittävässä asemassa on vertaisoppiminen ja opiskelijan yhdessä työntekijänsä kanssa valitsema kehitysprojekti. Mentorin ohjauksessa toteutettu projekti on osoittautunut kaikki osapuolia hyvin palvelevaksi.

Oppisopimuksen kaltaisella koulutuksella voidaan reagoida yhteiskunnan muutoksiin ja vastata työelämän uusiutumisen tarpeisiin. Työelämä on koulutuksen toteuttajien mukaan kokenuttämän koulutusmuodon hyödyllisenä ja merkityksellisenä. Opiskelijan kehitysprojekti parhaimmillaan on kehittänyt työyhteisöä jo koulutuksen aikana. Tästä voi tehdä sen päätelmän, että työyhteisön tuottavuus on noussut sekä laatu ja kannattavuus parantunut yhdentyöntekijän koulutuksen ansiosta. Korkea-asteen oppisopimuskoulutus voi linkittyä työyhteisön avainhenkilöiden ja yrityksen ydinosaamisen kehittämiseen. Tällöin tieto jasyvälinen osaaminen ei jää vain yksittäisten henkilöiden omaksi henkiseksi pääomaksi, vaan koko yrityksen osaaminen vahvistuu.

Ammattikorkeakoulujen henkilökunta nosti esille seuraavia kehittämissuhteita:

- Kehitetään pedagogiikkaa: keskeisinä mentoroinnin laatu, vertaisoppiminen ja verkko-opetus
- Parannetaan toteutuksen tehokkuutta ja kannattavuutta korkeakoulujen yhteistyönä
- Kehitetään toimintatapaa, jolla kehitysprojektin laajuus ja työmäärä osattaisiin määrittellä opiskelijan taitojen ja tavoitteiden mukaisiksi
- Tutkitaan, mitä opiskelija ja työnantaja ovat hyötynet pari vuotta koulutuksen jälkeen.

Syvälinen selvitystyö tämän koulutusmallin toimivuudesta tutkinnon osien toteuttamisessa – ja ulkomaisten hyvien kokemusten mukaan myös tutkintoon johtavana – tuntuu erittäin suositeltavalta.

Abstract

The objective of the Opossum project has been to collect experiences of apprenticeship training organized as continuing education by universities of applied sciences. Such a scrutiny is in place since the common aim is to constantly improve the education at universities of applied sciences in order to better correspond to the needs of the labor market. In the near future, Finnish higher education institutions are also initiating a module for specialization studies in addition to the current degree and professional development studies.

This preliminary study is based on experiences of the staff working with apprenticeship training at universities of applied sciences in southern Finland. However, also the views and experiences of students and employers come up in an indirect manner.

The data was collected in two phases. First, a questionnaire was sent to the universities of applied sciences of Southern Finland, collecting basic data of the education providers. The amount of answers was moderate and did thus not constitute a representative sample. Instead, it provided the thematic material for the second phase of the data collection, three focus group interviews consisting of 4 to 5 people each.

The questionnaire's analysis is descriptive instead of inferential; its sole intention is to provide information on the recipients. The data of the focus group interviews were analyzed qualitatively: the objective was to gather a comprehensive and in-depth understanding of the interviewees' point of view. In addition, the results of a literature review were included.

Based on this preliminary study, apprenticeship training in higher education is a highly applicable educational model that should be applied significantly more often than it nowadays is. In addition to theoretical studying, peer learning and a developing project

chosen together by the student and employer had a significant role. A project that is executed under the supervision of a mentor has proven to serve well all those involved.

With education similar to apprenticeship training, it is possible to react to changes in society and to respond to the constantly changing needs of the labor market. According to the organizers of such training, the labor market has found this type of training to be both advantageous and meaningful. At their best, the development projects of students have already during the training improved the work community. It can be concluded that the productivity of the work community as well as the quality and profitability have increased due to the training of a single employee. Apprenticeship training in higher education can be linked with improving the core skills of the key persons in the work community and the company. Thus the knowledge and in-depth know-how does not only remain as a mental capital of few individuals, but instead the process strengthens the know-how of the whole company.

What comes to the development of the process, the staff of the universities of applied sciences suggested that:

- developing the pedagogical quality of the training, particularly the quality of mentoring, peer learning and online teaching,
- improving the efficiency and remunerability of the training as cooperation between higher education institutions in Finland,
- developing a procedure through which the workload and extent of the developing project could be adapted in accordance with the skills and objectives of the student, and
- carrying out a follow-up years after the training in order to study what the student and the employer have gained would be the next steps in developing apprenticeship training for higher education institutions

According to good experiences from abroad, a profound investigation of the usability of apprenticeship training as a way to completing parts of a higher degree in Finland seems highly recommendable.

1. Tausta ja tavoitteet

Suomessa tarvitaan korkeatasoista osaamista, joten korkeakouluopinnot suorittaneiden määrää pyritään merkittävästi nostamaan nykyisestä. Vähintään alemman korkeakoulututkinnon oli vuonna 2010 suorittanut 671 000 suomalaista, mikä tarkoittaa 22 prosenttia 25–64-vuotiaista. Tavoite on päästä 30 prosenttiin vuonna 2020. (OKM TR 2013:7, 9.)

Jotta asiantuntijuus säilyisi ja jatkuvasti kehittyisi, ei pelkkä tutkintoon johtava koulutus enää tulevaisuudessa riitä. Teknologia kehittyy, yhteiskunta muuttuu, osaaminen laajenee ja globalisaatio asettaa omat haasteensa. Korkeatasoinen asiantuntijuus pitää säilyttää strategisesti tärkeillä aloilla yhteiskunnan kehittyessä (Lehtinen & Palonen 2011), mikä edellyttää täydentävää koulutusta työn ohessa.

Opetus- ja kulttuuriministeriön Asiantuntijuus edellä, korkeakoulujen uusi erikoistumiskoulutus -raportissa (2013) todetaan, että nykyisen koulutusjärjestelmän keinot eivät ole riittäviä ylläpitämään kriittisen, korkeakoulutetun työvoiman osaamista. (OKM TR 2013:7, 9); (Lehtinen & Palonen 2011, 4, 24–42) Tarvitaan myös uudenlaisia asiantuntemusta, johon ei vielä ole koulutusta tai koulutusta ei ole määrällisesti riittävästi.

Korkeakoulujen aikuiskoulutuksen nykytilaa ja kehittämiskohteita pohtinut niin sanottu AKKU-työryhmä (OPM 2008:38) linjasi vuonna 2008, että korkeakoulutettujen täydennyskoulutukseen tarvitaan uusi, työelämälähtöinen, korkeakoulutasoinen, pidempikestoinen ja laajojen osaamiskokonaisuuksien saavuttamiseen tähtäävä koulutusmuoto. Tällaisen koulutuksen tavoitteeksi asetettiin osaamisen ylläpitäminen, sen uudelleen suuntaaminen työuran aikana sekä vaikeassa työmarkkina-asemassa

olevien korkeakoulutettujen työelämään pääsyn tai paluun helpottaminen. (OPM 2008:38, 40 sit. Gröhn 2011, 9.)

Valtion vuoden 2009 lisätalousarvioon osoitettiin 1 miljoona euroa korkeakoulutettujen oppisopimustyyppiseen täydennyskoulutukseen. Keväällä 2009 opetusministeriö julisti ensimmäisen rahoitushaun ja pyysi korkeakouluilta esityksiä pilottikoulutuksiksi. Hakemuksia opetusministeriöön saapui kaikkiaan 116, joista 10 hanketta sai rahoituksen, ja ensimmäiset oppisopimustyyppiset täydennyskoulutukset käynnistyivät loppuvuodesta 2009 (Oppisopimustyyppisen täydennyskoulutuksen syn-tyhistorian on selvittänyt Irene Gröhn artikkelissaan ”Korkeakoulutettujen oppisopi-mustyyppinen täydennyskoulutus” (2011, 8–13) teoksessa ”Oppisopimustyyppisen täydennys-koulutuksen mallia etsimässä”).

Vuosina 2009–2013 oppisopimustyyppisen täydennyskoulutuksen aloitti korkea-kouluissa vuosittain noin 1200 opiskelijaa. Niitä järjestäneet oppilaitokset ovat toteuttaneet niitä sekä yksin että yhden tai usean korkeakoulun kanssa yhteistyössä. Yhdistävänä tekijänä on ollut niin maantieteellinen vaikutusalue kuin kiinnostus mää-rättyyn koulutusalaan ja koulutuksen teemaan. (Asiantuntijuus edellä, korkeakoulu-jen uusi erikoistumiskoulutus, OKM TR 2013:7, s 31).

Vertailun vuoksi voi mainita, että ammattikorkeakoulujen erikoistumisopintoihin osallistui vuonna 2009 5550, 2010 4701 ja vuonna 2011 4417 opiskelijaa. Määrä on laskenut vuodesta 2004 lähtien, jolloin opiskelijoita oli 8072. (OKM TR 2013:7, s. 23). Yliopistojen erikoistumisopintoihin osallistuneiden määrä on ollut näitä alhaisempi, esim. viimeisenä tilastointivuonna 2009 se oli 3480. Vuonna 2010 korkeakoulutetut suorittivat lähes 13900 ammattitutkintoa ja 5300 erikoisammattitutkintoa. (OKM TR 2013:7, 33.)

Jotta suomalaisten korkeakoulusta valmistuneiden osaaminen päivittyisi, pitää yhä useamman kiinnostua tutkinnon jälkeisistä täydentävistä opinnoista. Jos korkeakou-lutettu työn-tekijä kerran kymmenessä vuodessa suorittaisi osaamistaan täydentä-vän 30 opinto-pisteen täydennyskoulutuksen, pitäisi niitä toteuttaa vuodessa lähes 70 000. Nyt määrä on alle puolet siitä. Nykyisin pääasiassa lyhytkestoiseen täyden-nyskoulutuk-seen osallistuu noin 80 % korkeakoulutetuista vuoden aikana. (OKM TR

2013:7, s 9–10). Lyhytkestoisen täydennyskoulutus ei liene pituudeltaan ja anniltaan riittävä ylläpitämään saati kehittämään korkeatasoista asiantuntijuutta.

Oppisopimustyyppisen täydennyskoulutuksen määritelmä

Opetusministeriö on määritellyt korkeakoulujen oppisopimustyyppisen täydennys-koulutuksen tarjonnan (OPM 2008:38, Liite 1), jonka mukaisesti tässä raportissa on pyritty johdonmukaisesti käyttämään termiä täydennyskoulutus. Näin se erottuu selkeästi ammatillisista erikoistumisopinnoista, jotka ovat ammatillisiin jatkotutkin-toihin johtavia tai muuta tutkintojärjestelmää täydentäviä ja ammatillista kehittämis-tä edistäviä, laajoja täydennyskoulutusohjelmia. Tämän raportin kannalta keskeistä on ollut, että ammattikorkeakoulutasoisissa opinnoissa koulutus on toteutettu oppi-sopimustyyppisesti.

Korkeakoulutettujen lisäksi oppisopimustyyppiseen täydennyskoulutukseen voivat osallistua myös sellaiset henkilöt, joiden työtehtävissä yleensä vaaditaan korkea-asteen tutkintoa. Kokonaisuuden tulee olla tasoltaan korkeakoulututkinnon jälkei-seen osaamiseen liittyvää. Nykyisen määritelmän mukaan oppisopimustyyppisenä täyden-nyskoulutuksena ei voi antaa tutkintojen osiin eikä tutkintoon johtavaa koulutusta.

Ammatillista osaamista täydentävien opintojen tulee vastata laajuudeltaan ja sisäl-löltään opetusministeriön näkemystä erityispätevyyteen johtavasta koulutuksesta (OPM 2008:38, Liite 1). Niiden laajuus on 30–60 opintopistettä. Saavutettavan osaa-misen tulee olla vähintään eurooppa-laisten tutkintojen viitekehyksessä ammatti-korkeakoulututkinnon tai alemman kor-keakoulututkinnon tasoista (EQF 6 -tasoista).

Oppisopimustyyppinen täydennyskoulutus toteutetaan työelämälähtöisesti ja työ-elämän tehtäviin painottuen. Työpaikalla tapahtuva koulutus on keskeisessä ase-massa, ja siitä työnantaja ja korkeakoulu sopivat yhdessä. Työpaikalla tapahtuvan opiskelun osuus on vähintään puolet koulutuksesta. Oppimisen ja tietopuolisten opintojen vuorottelu mahdollistaa sen, että oppisopimusopiskelijan työpanos on työ-paikan käytettävissä lähes koko koulutusajan.(OPM kirje korkeakouluille 16.3.2009; Dnro 58/522/2009 liite 1.)

Tutkimuksen tausta ja osallistujat

Tähän esiselvitykseen on koottu kokemuksia Etelä-Suomen ammattikorkeakouluissa järjestetyistä oppisopimustyyppisistä pilottikoulutuksista ja korkeakoulu yhteistyön mahdollisuuksista niiden järjestämisessä. Keskeinen ja uusi näkökulmana on tarkastella oppisopimuksen kaltaisen koulutustavan laajentamista tutkintoon johtavan koulutuksen osaksi, mikä ei tällä hetkellä ole lainsäädännön mukaan mahdollista.

Tutkimustyö tätä raporttia varten alkoi maaliskuussa 2014. Sen toteuttivat puolipäiväisinä toimineet tutkija ja tiedottaja. Ohjaajana ja projektipäällikkönä toimi Metropolian oppisopimustyyppisiä koulutuksia toteuttanut ja tutkimuksiin osallistunut lehtori. Ohjausryhmä kokoontui työn aikana kolme kertaa.

On huomattava, että esiselvityksen näkökulma on ennen kaikkea koulutuksen toteuttajan, sillä se perustuu ammattikorkeakoulujen henkilöstöltä kyselyyn ja ryhmähaastattelun avulla koottuun aineistoon. Näitä menetelmiä käyttäen on koottu kokemuksia jo järjestetyistä koulutuksista ja niiden toteuttamisessa käytetyistä toimintamalleista. Oppisopimustyyppinen koulutus toteutetaan toki aina opiskelijan, työnantajan ja ammattikorkeakoulun yhteistyönä, mutta käytössä olevat resurssit huomioiden on tehty tietoinen rajaus koota ensikäden tietoa ammattikorkeakoulujen henkilöstöltä. Näin ollen tässä raportissa esitetyt käsitykset opiskelijoiden ja työnantajien kokemuksista ovat välittyneet ammattikorkeakoulujen toimijoilta. Nämä kokemukset on välillisinäkkin nostettu käsittelyssä vahvasti esille, jotta esiselvityksen tuloksia voisivat hyödyntää kaikki koulutuksen osapuolet.

Tutkimusaineistona käytettiin kolmea ryhmähaastattelua, joiden osallistujat koostuivat Etelä-Suomen ammattikorkeakoulujen henkilöstöstä. Ryhmähaastattelun sisältö suunniteltiin teettämällä Etelä-Suomen ammattikorkeakoulujen toimijoille aiheeseen liittyvä alkukartoitus. Vastauksia saatiin seuraavista ammattikorkeakouluista:

- Diakonia-ammattikorkeakoulu
- HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu
- Hämeen ammattikorkeakoulu HAMK
- Humanistinen ammattikorkeakoulu HUMAK
- Laurea-ammattikorkeakoulu

- Lahden ammattikorkeakoulu LAMK
- Metropolia Ammattikorkeakoulu.

Tavoitteena on ollut, että Etelä-Suomen ammattikorkeakouluilla olisi koottua tietoa oppisopimustyyppisen koulutuksen tähänastisista toteutuksista, jolloin sitä voitaisiin käyttää tulevaisuuden koulutusmuotojen suunnittelussa. Uudessa yliopisto- ja ammattikorkeakoululaissa tutkinto- ja täydennyskoulutuksen rinnalle on nostettu erikoistumiskoulutus, minkä vuoksi on tärkeää pohtia, mitkä ovat oppisopimustyyppisen koulutuksen mahdollisuudet osana erikoistumiskoulutusta, täydennyskoulutusta tai jopa tutkintoa.

Taustaksi on lyhyesti tarkastella Euroopassa jo käytössä olevia korkea-asteen tutkintokoulutuksia, joissa oppisopimuksella on merkittävä rooli. Näitä eurooppalaisia toteutusmalleja olisi jatkossa syytä tutkia syvällisemminkin, sillä kokemukset ovat olleet hyviä ja opiskelijoiden määrä on ollut kasvussa.

Tutkimuksen toteutus

Tätä esiselvitystä varten on koulutuksissa opettajina ja järjestäjinä toimineiden kokemuksia kartoitettu kyselyllä ja kolmella ryhmähaastattelulla. Heiltä on kysytty myös opiskelijoiden ja työnantajien näkemyksiä, sillä tämän selvityksen rajoissa ei ollut mahdollista suoraa haastatella tai muun tavoin koota tietoa koulutukseen osallistuneilta opiskelijoilta ja työnantajilta.

Tiedon keruu aloitettiin kyselytutkimuksella, jonka tuloksista johdettiin sisältörunko ryhmähaastatteluna toteutetun työpajatyöskentelyn pohjaksi. Tieto kyselystä (Liite 1) lähetettiin kesäloman kynnyksellä 6.6.2014 ja uusinta 13.6.2014. Kysely postitettiin yhteensä 114 henkilölle Arkadaan, DIAKiin, Haaga-Heliaan, HAMKiin, Humakiin, Noviaan, LAMKiin, Laureaan ja Metropoliaan. Vastauksia saatiin DIAKista, HAMKista, Humakista, LAMKista, Laureaan ja Metropoliaista. Vastauksensa toiseen määräaikaan 19.6.2014 mennessä palautti 18 henkilöä, jolloin osallistumisprosentti on 16 %. Vastaaajien määrä jäi siis pieneksi, mikä tulee pitää mielessä tutkimuksen tuloksissa. Tieto kyselyyn saaduista vastauksista esitetäänkin täten deskriptiivisesti, eikä sen perusteella ole tarkoituksenmukaista tehdä yleistyksiä kaikista Etelä-Suomen ammattikorkeakoulujen oppisopimustyyppisistä koulutuksista.

Taulukko 1. Kyselyyn osallistuneet ammattikorkeakouluittain

Diakonia-ammattikorkeakoulu	4
Hämeen ammattikorkeakoulu HAMK	5
Humanistinen ammattikorkeakoulu HUMAK	1
Lahden ammattikorkeakoulu LAMK	1
Laurea-ammattikorkeakoulu	2
Metropolia Ammattikorkeakoulu	5
YHTEENSÄ	18

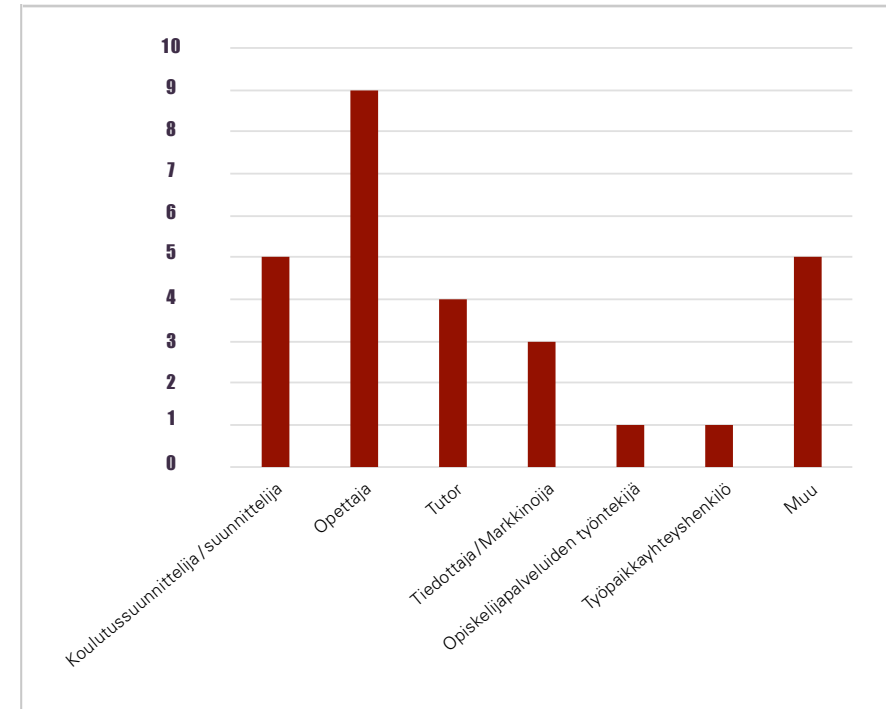
Taulukko 2. Kyselyyn osallistuneiden koulutustausta.

Tohtorintutkinto	3
Lisensiaattitutkinto	2
Ylempi korkeakoulututkinto	11
Alempi korkeakoulututkinto	1
Lukio	1
YHTEENSÄ	18

Vastaajista 13 kertoi olleensa toteuttamassa sosiaali-, terveys- tai liikunnan alan oppisopimustyyppisiä koulutuksia. Kaksi vastaajaa oli osallistunut tekniikan ja liikenteen alan koulutuksien järjestämiseen. Humanistinen ja kasvatusala, yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala sekä luonnonvara- ja ympäristöala oli kukin ollut yhden vastaajan koulutusala.

Vastaajista yhdeksän oli toiminut koulutuksissa opettajana ja viisi koulutussuunnittelijana tai vastaavanlaisissa tehtävissä. Koulutusten aikana he olivat osallistuneet seuraaviin tehtäviin (kuvio 1). Kukin vastaajista valitsi enintään neljä tehtävää, joissa oli koulutuksen kuluessa toiminut.

Vastaajilta kysyttiin myös oman työajan jakautumista oppisopimustyyppisessä koulutuksessa, ja heille sallittiin neljä rinnakkaista valintaa. Kuvio 2 kertoo työtehtävien monipuolisuudesta ja suuresta vaihtelusta henkilöiden välillä. Tähän vaikuttavat

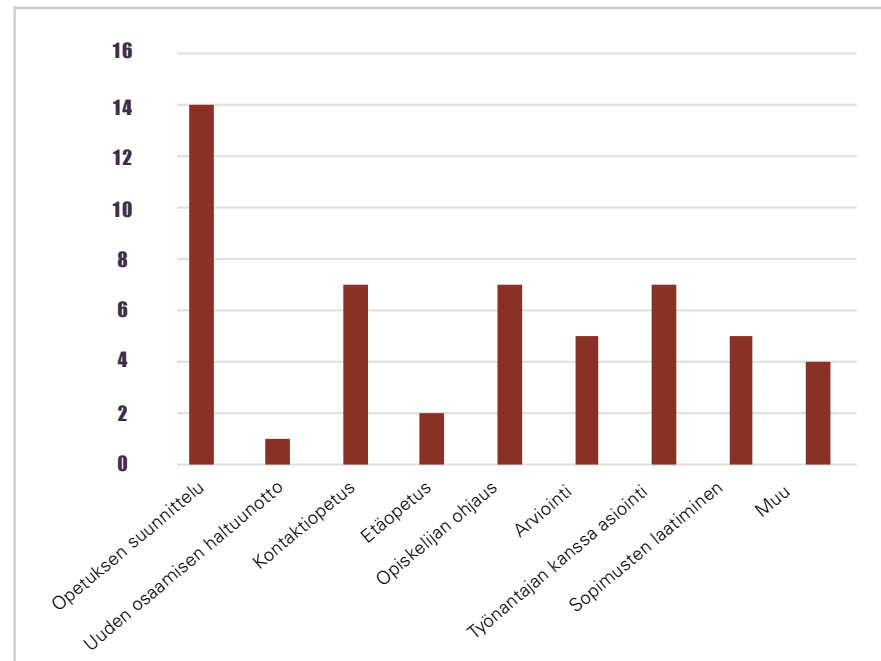
**Kuvio 1.** Vastaajien (yhteensä 18 henkeä) tärkeimmät työtehtävät oppisopimustyyppisissä koulutuksissa.

luonnollisesti sekä organisaation tapa toimia että oppisopimustyyppisessä koulutuksessa tarvittavat monet roolit. Yleisin tehtävä on selkeästi opetuksen suunnittelu. Vastaajista seitsemän osallistui kontaktiopetukseen, opiskelijan ohjaukseen tai työnantajan kanssa asiointiin.

Viiden vastaajan työtehtävä oppisopimustyyppisissä koulutuksissa ei ollut mikään taulukossa nimetyistä vaan yksi näistä: koordinaattori, päällikkö, koulutuspäällikkö,

hallinnosta ja koko prosessista vastaava, innovointi ja rahoituksen hankinta (TKI). Oppisopimustyyppisen koulutuksen toteuttamisessa toimii siis hyvin monenlaisia osaajia.

Vastaajat olivat osallistuneet yhteensä 44 oppisopimustyyppisen koulutuksen toteu-



Kuvio 2. Tehtävät, joissa vastaajat toimivat oppisopimustyyppisissä koulutuksissa.

tukseen, ja moni lienee työskennellyt saman koulutuksen parissa toisen vastaajan kanssa, mitä ei kuitenkaan vastaustiedoista voitu todentaa. Kukin oli osallistunut keskimäärin 2,4 koulutuksen toteuttamiseen. Näistä 22 oli toteutettu lukuvuoden 2013–2014 aikana. Kyselyyn vastasivat siis aktiivisemmin he, joilla koulutus oli juuri päättynyt. Vastaajista 6 oli osallistunut toteutuksiin aikaisempina lukuvuosina.

Lähes kaikki koulutukset olivat laajuudeltaan 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 % ammattikorkeakoulu toteutti yksin, kun selvä enemmistö (70 %) oli

kahden tai useamman ammattikorkeakoulun kanssa yhdessä hoidettuja. Yliopisto tai muu oppilaitos kuin ammattikorkeakoulu oli mukana 20 %:ssa koulutuksissa.

Focus Group -ryhmähaastattelut

Kyselytutkimuksen analysoinnin jälkeen järjestettiin yhteensä kolme Focus Group -ryhmähaastattelua: Metropoliasa, Diakonia-ammattikorkeakoulussa ja Hämeen ammattikorkeakoulussa. Kussakin oli 5–6 osallistujaa, haastattelija ja assistentti. Jälkimmäinen teki tilaisuudesta muistiinpanot ja sen. Niitä hyödyntäen assistentti ja haastattelija kokosivat käydystä keskustelusta yhteenvedon.

Alkukartoituskyselyn ja lähdekirjallisuuden pohjalta pääaiheiksi valittiin:

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

Ryhmähaastatteluiden aikana käytiin melko vapaasti keskustelua näiden pääotsikoiden alla. Haastattelija kuitenkin huolehti, että kaikissa kolmessa haastattelussa käytiin läpi samat asiat. 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 kuin ensimmäisessä.

2. Korkeakoulujen oppisopimustyyppisen koulutuksen mallit

Uudenmaan ja Hämeen alueilla toimiva ammattikorkeakoulu oli mukana 11 oppisopimustyyppisesti järjestetyssä koulutuksessa, johon Opetus- ja kulttuuriministeriö vuonna 2012 myönsi rahoituksen. Ne toteutettiin joko yksin tai toisen ammattikorkeakoulun tai yliopiston kanssa yhdessä. Toteutukset olivat 30 opintopisteen laajuisia lukuun ottamatta yhtä, joka oli työmäärältään 45 opintopistettä.



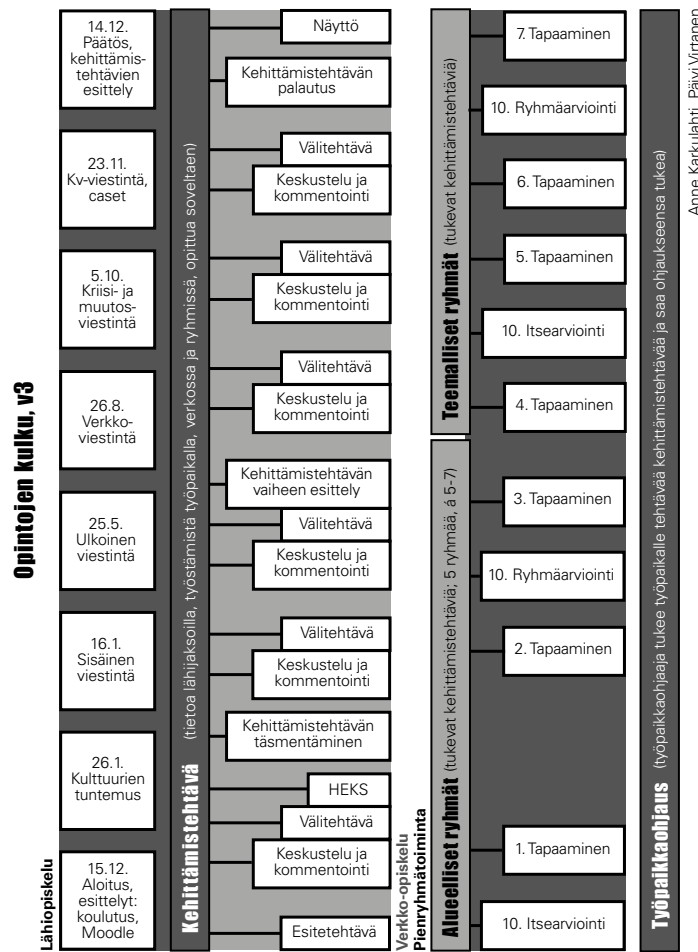
Kuvio3. Koulutuskokonaisuus, Kuvioartikkelista "Kuntapalveluiden tuotekehittämisen koulutusohjelma" (Hanka & Vehmas 2011, 41).

Sosiaali- ja terveysalan opiskelupaikkoja näissä koulutuksissa oli 154, ja muiden alojen paikkoja 120. Opiskelijoiden työnantajan toimialaa tämä ei suoraan kerro (liite 2).

Tutkimuksen kyselyyn osallistuneet olivat kahta henkilöä lukuun ottamatta osallistuneet oppisopimustyyppisen koulutuksen toteuttamiseen kahden viime vuoden

aikana. Ryhmähaastatteluihin osallistuneilta tätä ei kysytty, mutta perustellusti voi olettaa, että näin hekin olivat. Sekä kyselyyn että haastatteluihin osallistuneiden kokemuksissa viimeisten koulutusten merkitys korostui. Siten tutkimuksen havainnot kuvaavat juuri liitteessä 2 mainittuja koulutuksia.

2.1 Koulutuksen toteuttaminen ja erilaiset roolit



Kuvio 4. Oppisopimustyyppisen koulutuksen rakenne-esimerkki. Kuvio on peräisin artikkelista "Kansainvälisen yritysviestinnän koulutusohjelma Jyväskylän, Helsingin ja Tampereen yliopistoissa" (Karkulahti & Virtanen 2011, 65).

Sari Hanka ja Tuula Vehmas ovat kuvanneet koulutusprosessin, jota käytettiin Kunta-palveluiden tuotekehittämisen koulutusohjelmassa. Muissakin oppisopimustyyppisissä koulutuksissa malli on hyvin samankaltainen. Ohessa heidän esittämänsä kuva kertoo koulutuksen peruselementit. Lähipäivät ja etätyöskentely vuorottelevat. Opiskelija joutuu osoittamaan osaamisensa, mihin on useita tapoja.

Tarkemmalla tasolla toteutuksen vaiheet näkyvät seuraavassa kuviossa 4. Esimerkinä on kansainvälisen yritysviestinnän koulutusohjelma. Lähiopetusjaksojen välissä

Taulukko3. Oppisopimustyyppisen koulutuksen osapuolien roolit. Lainausta artikkelista "Perioperatiivisen hoitotyön oppisopimustyyppisen koulutuksen vastuut opiskelijan, työnantajan, työpaikkamentorin ja koulutuksen järjestävän oppilaitoksen osalta" (Silén-Lipponen 2010, s.4).

Opiskelija	Työnantaja	Työpaikkamentori	Savonia-amk/ Vastuopettaja
tekee yhdessä opettajan ja työpaikkamentorin kanssa kirjallisen HOPS:in	osallistuu työelämälähtöisen opetussuunnitelman laatimiseen	osallistuu ohjaajakoulutukseen ja huolehtii laadukkaasta ohjauksesta	laatii yhdessä työelämän edustajien kanssa työelämälähtöisen opetussuunnitelman
tekee annetut oppimistehtävät ja osallistuu aktiivisesti työyksikkönsä kehittämiseen	maksaa opiskelijalle työehtosopimuksen mukaista palkkaa oppisopimustyyppisen koulutuksen ajalta	osallistuu opiskelijan HOPS:in laadintaan	hallinnoi ja vastaa koulutuskokonaisuudesta
työskentelee aktiivisesti ja itseään kehittäen	järjestää opiskelijalle työpaikkaohjaajan ja tälle riittävät ajalliset resurssit ohjaamiseen	edistää ammattitaitoa sekä teorian ja käytännön yhdistämistä työyhteisössä mielekkäiden oppimistehtävien avulla	järjestää tietopuolista opetusta ja tarjoaa työpaikkamentoreille koulutusta
käy säännöllisesti ohjauskeskusteluja työpaikkamentorinsa kanssa	järjestää opiskelijalle mahdollisuuden	käy säännöllisesti opiskelijan kanssa tavoite- ja palautekeskusteluja	tapaa opiskelijoita ja työpaikkamentoreita säännöllisesti ja kerää eri osapuolilta palautetta
osallistuu tietopuoliseen koulutukseen	osallistuu tietopuoliseen koulutukseen	arvioi opiskelijan osaamista	tapaa koulutuksen ohjaus- ja seurantar ryhmän jäseniä säännöllisesti
osoittaa osaamisensa näytöillä ja arvioi omaa oppimistaan suhteessa tavoitteisiinsa			osallistuu opiskelijan HOPS:in tekoon
			arvioi työpaikkamentorin kanssa opiskelijan osaamisen osoittamista

opiskellaan verkossa ja tehdään kehittämistehtävää, josta käytetään myös nimityksiä kehitysprojekti ja kehityshanke.

Toteutus voi osaksi jakautua alueellisesti esimerkiksi eri korkeakoulujen omalla paikakunnalla järjestämiin tapaamisiin, tai sisältöä voidaan eri ryhmille eriyttää heidän oman kiinnostuksensa mukaan. Esimerkiksi työnantajien toimiala tai opiskelijan rooli työpaikalla voivat vaikuttaa ryhmien muodostumiseen.

Työpaikalla opiskelijan ohjaajana toimii mentori (työpaikkaohjaaja) joka on usein esimies tai joskus kokeneempi kollega, joissain tapauksissa opettaja, toinen kurssilainen tai ulkopuolinen konsultti. Mentoroinnilla tarkoitetaan työuransa alussa olevan opiskelijan ja mentorin, alansa asiantuntijan, ammatillista kokemuksien vaihtoa.

Koko opiskelun ajan mentori tukee opiskelijaa tämän kehittämistehtävässä. Itse hän puolestaan saa tukea koulutuksen järjestäjiltä, esimerkiksi korkeakoulun vastuupetajalta.

Marja Silén-Lipponen Savonia-ammattikorkeakoulusta on kiteyttänyt oppisopimustyyppisen koulutuksen osapuolien roolit siten kuin ne toteutuvat Suomessa. Tämä antaa hyvän yleiskuvan siitä, millaisia tehtäviä kullakin oppisopimustyyppiseen koulutukseen osallistuvalla taholla on.

Opiskelijoiden kanssa käydään koulutuksen henkilökohtaistamiskeskustelut sekä laaditaan henkilökohtainen opintosuunnitelma. Sen tekevät opiskelija, mentori ja opetuksesta vastuullinen opettaja yhdessä, jolloin kaikille syntyy samanlainen näkemys siitä, mitä keneltäkin odotetaan.

2.2 Kansainvälisiä tutkintoon johtavia malleja

Helsingin kaupungin oppisopimusjohtajan vuosina 1997–2013 toimineen Kari Viinison mukaan vallalla on kolme pääasiallista tapaa järjestää ammatillinen koulutus oppisopimuksena. Vapaassa mallissa, esimerkiksi Englannissa, valtio ei juuri puutu koulutuksen järjestämiseen. Keskitetyt johdetut mallissa valtio tiukasti suunnittelee, organisoija valvoo koulutusta. Esimerkinä tästä on Ranska. Saksalainen toimintatapa on näiden vä-

listä. Viinison mukaan kaikkien näiden toteutustapojen yhteinen ongelma on se, että ammatillinen koulutus tukeutuu mielellään perinteisiin. Muutoksien aikaansaaminen koulutuksiin ei ole helppoa. (Viiniso 2011.)

Ranska

Ranskassa korkea-asteen oppisopimuskoulutusta on kehitetty 1980-luvulta lähtien. Kokonainen tutkinto on voitu suorittaa oppisopimuskoulutuksena vuoden 1992 lakimuutoksen jälkeen. Akateemisen tason opintoja suoritti vuonna 2008 tällä toteutustavalla 45 000 opiskelijaa, ja määrä on kasvanut vuosittain. Opintoihin hakeutuvilla täytyy olla opintoalansa työkokemusta vähintään kolme vuotta. Osallistujien motivaatiota lisää se, että jo opiskeluaikana he ovat aidosti yrityksen työntekijöitä ja toimintaympäristö tulee tutuksi. (Viiniso 2009, 61–63.)

Yksi Pariisinarvostetuimmista korkeakouluista on ISEP, Institut Catholique de Paris, joka on arvioitu Ranskan toiseksi parhaimmaksi teknilliseksi korkeakouluksi. Siellä oppisopimusopiskelijoiden viikko on rytmitetty siten, että he ovat kolme päivää koulussa, kaksi työpaikalla (ISEP 2014)

Englanti

Englannissa eritasoisia oppisopimuskoulutuspaikkoja oli vuonna 2012 tarjolla yhteensä 110 000, mikä kertoo sikäläisestä toiminnan laajuudesta ja tunnettuudesta. Korkeakoulutason oppisopimustyyppisen koulutuksen aloitti tuolloin lähes 10 000 opiskelijaa, ja kasvua edelliseen vuoteen oli peräti 165 %. Tutkintoaloja on tällä hetkellä 46. (CIPD, 2014), (National Apprenticeship Service, 2014a.)

On kuitenkin huomattava, että koulutustasot eivät täysin vastaa Suomen annettavaa korkeakouluopetusta. Mukana ovat englantilaisen määrittelyn mukaisesti vaativuuksitasot 4–7, joista taso 6 vastaa bachelor-tutkintoa ja taso 7 master-tutkintoa. Siten ehkä olennaisinta on huomata koko oppisopimustoiminnan laajuus ja korkeakouluopiskelijoiden määrän kasvun voimakkuus. (Higher Apprenticeships, 2014b.) Seuraavien kolmen vuoden aikana luodaan 20.000 uutta oppisopimuspaikkaa korkea-asteen opiskelijoille. (National Apprenticeship Service, 2014c.) Oppilaitosopiskelun jaksottelu riippuu alasta ja luultavasti myös toteuttajatahosta. Osassa koulutuksia

opiskelijat käyvät oppilaitoksessaan kerran viikossa, toisissa tällaiset jaksot ovat pidempiä.

Saksa

Berliinin Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) -korkeakoulussa on yhteensä lähes 10 000 opiskelijaa. Neljäsosalla a koulutus koostuu sekä korkeakoulussa tapahtuvasta opiskelusta että oppisopimusmuotoisesta työskentelystä työpaikalla. Tutkinto-ohjelmia (degree programmes) on 17, ja opiskelijoita työllistäviä, yhteistyössä toimivia työnantajia on yli 650. (HWR 2014, 7, 12–13.)

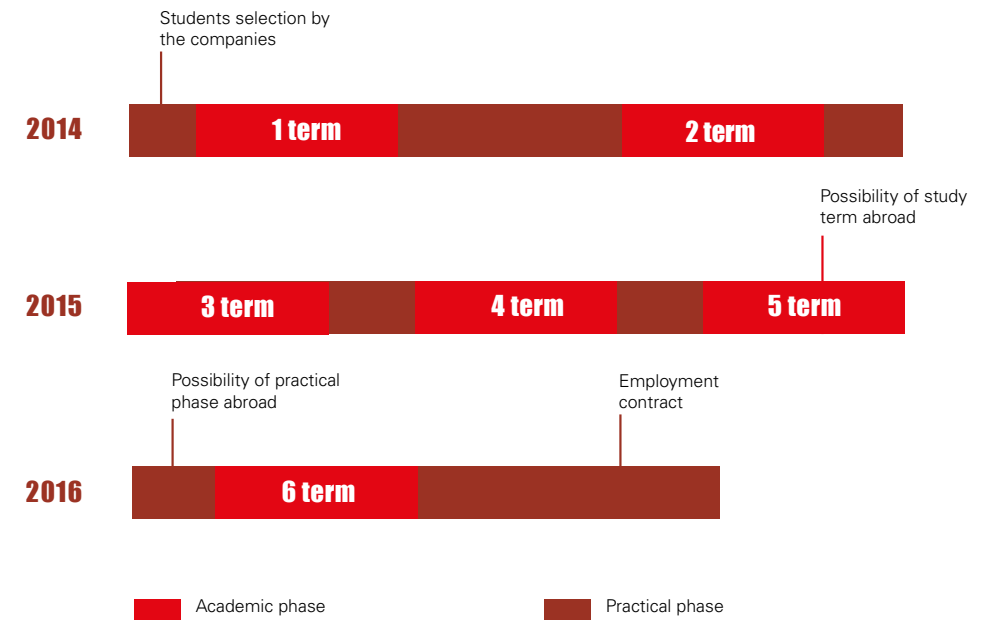
Taulukko 4. Tutkinto-ohjelmat, jotkaavoisuorittaaoppisopimuskoulutuksenakorkeakoulussa Hochschule für Wirtschaft und Recht. (HWR 2014, 18)

Bachelor Programmes		Master Programmes
Business Studies	Engineering and Inf. Technology	Business Technology
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 	Electrical Engineering Civil Engineering Computer Science Mechanical Engineering	Process and Project Management General Management
Business Information Systems		

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

Ryhmiä pidetään HWR:ssä pienenä, korkeintaan 30 opiskelijasta koostuvana. Tällä taataan se, että ohjaus on riittävä sekä korkeakouluopiskelussa että käytännön työn ohjauksessa. Valmistuttuaan 85 % opiskelijoista on saanut työtarjouksen silta työnantajalta, jonka palveluksessa he ovat käytännön työskentelyjaksoilla olleet. (HWR 2014, 15, 22.)

Academic and Practical Phases



Kuvio 5. Luokkaopetuksen ja työpaikalla tapahtuvan työskentelyn jaksottuminen korkeakoulussa Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin. Lähde: Kalvosarja, esitetty Metropolian johdolle kesällä 2014.

HWR:n koulutusrakenteen mukaisesti opiskelijat työskentelevät puolet ajastaan ja toisen puolen opiskelevat. Opiskelu- ja työpaksot vaihtuvat noin 3 kuukauden välein opintojen keston ajan alla olevan kaavion mukaan.

Yllä olevaa avaava aikataulu yhden vuosikurssin teoriaopintojen ja käytännön jaksojen vuorottelusta koko opiskelun ajalta 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.

Vastaavalogistiikanjakuljetuksenenglanninkielinen aikataulu löytyy täältä: http://www.hwr-berlin.de/fileadmin/downloads_internet/ba/spedition/Schedule_for_the_Course.pdf

Ranskalaisen informaatiotekniikkaan ja elektroniikkaan erikoistuneen teknillisen korkeakoulun CFA-ISEP:n apulaisjohtaja on kertonut Le Figaro-lehdessä korkeanasteen oppisopimuksesta seuraavaa:

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. Opiskelijalle oppisopimus on mainio tapa löytää selkeästi rahoitus opinnoille sekalaisten pikkutöiden sijasta. Kaikki nuoret antavat arvoa omalla työllä ansaitulle palkalle.

3. Oppisopimustyyppinen koulutus ammatti-korkeakouluissa

Tämä analyysi perustuu kyselyyn vastanneiden ja haastattelussa mukana olleen henkilökunnan kertomaan tietoon. Siten sekä opiskelijoiden että työnantajan kannalta esitetyt näkemykset perustuvat toisen käden lähteisiin.

3.1 Ammattikorkeakoulun näkökulma

Kun koulutuksen sisältöä suunnitteluvaiheessa määritellään, toimintaympäristö tulee tuntea tarpeeksi hyvin ja hahmottaa sen rinnalla kyseisen toimialan tulevaisuuden visio. Oppilaitosten edustajilla pitää olla hyvä näkemys siitä, mihin esim. tekninen ja yhteiskunnan kehitys on menossa. Ne määrittävät koulutukselle asetettavia tavoitteita. Työpaikan päivittäisen arjen tuntevat työpaikkojen edustajat. Paras kokonaiskuva siitä, millaista osaamista opiskelijoilta odotetaan ja koulutuksella pitää tavoitella, syntyy vain yhdessä työnantajien edustajien kanssa.

Korkeakoulut ovat toteuttaneet oppisopimustyyppisiä koulutuksia sekä yksin että yhdessä. Yhteistoteutuksiin ovat kannustaneet joko maantieteellinen toiminta-alue tai edut, joita nähdään korkeakoulujen eri koulutusalojen välisessä yhteistyössä, liite 2.

Ryhmähaastattelussa todettiin, että toteutuksen määrittelyyn on mennyt aikaa erityisesti silloin, kun mukana on ollut useita korkeakouluja. Erilaisten näkemysten yhteensovittaminen on vaatinut yhteisen kuvan luomista. Toteutuksen periaatteet ovat olleet yhteiset. Käytännön ratkaisut ovat sen sijaan voineet vaihdella hyvinkin paljon eri puolella Suomea. Haastattelujen mukaan uusien koulutusten suunnittelua



Kuvio6. Oppisopimustyypisen koulutuksen toimijamäärittävät kehitysprojektin sisällön yhdessä.

on helpottanut eniten se, että on ollut olemassa jo hyviä käytäntöjä aiemmista koulutuksista.

Ammattikorkeakouluissa on vakiintuneessa käytössä ollut AHOT, aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen. Se kuuluu olennaisena osana myös oppisopimuskoulutukseen. Ahotoinnillakin pitäisi tuottaa numeerisia arvioin-



Kuvio7. Oppimisen ovaali. Kuvion peräisin artikkelista "Työnopinnollistamisen neuvottelutulkintojen kenttä - Oivalluksia Duunarineuvotteluista" (Mäki, Niinistö-Sivuranta 2014).

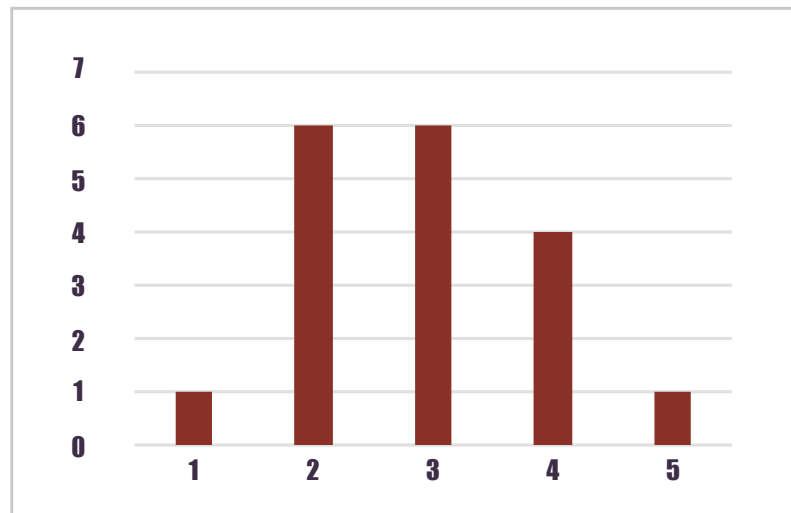
teja, sillä sitä edellytetään, kun suorituksia hyväksytään YAMK-tutkintoon kuuluviksi, ja jatko-opintoihin valittaessa sillä on merkitystä lähtöpisteiden määrittämissä.

Oppisopimustyyppinen koulutus sisältää paljon muutakin kuin opetuksen. Siihen kuuluu markkinointi työnantajille, haku- ja valintaprosessi, opiskelijahallinnointi, osaamisen arviointi sekä työnantajan mentorien koulutus ja tuki.

Kyselytutkimuksen mukaan oppisopimustyyppinen korkeakoulutasoinen koulutus on edelleen suhteellisen tuntematonta. Markkinointiin on siis pitänyt panostaa tavallista enemmän. Asiakkaiden hankinta, neuvottelu opiskelijoiden ja heidän työnantajien kanssa, vaatii ensimmäisellä toteutuskerralla erityisen paljon ponnisteluja.

Koulutus työpaikalla

Työpaikalla toteutettavan osuuden tavoitteet ja sisällön määrittelevät yhdessä opiskelija, työnantaja ja ammattikorkeakoulun edustaja. Kukin sitoutuu siihen omasta näkökulmastaan. Kehitysprojekti tulee valita niin, että motivoi opiskelijaa ja sen tavoitteet ovat realistiset. Määrittelyssä tulee ottaa huomioon seuraavia seikkoja, kuvio 6:



Kuvio 8. Väittämä: Oppisopimus-tyyppisessä toteutuksessa on suurempikokonaistyömäärä verrattuna tavalliseen toteutustapaan. 1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin sama mieltä. Palkin pituus kuvaavalinnantehneiden vastaajien lukumäärää. Arvo 3 tarkoittaa, että vastaajan mielestä väite pitää paikkansa ja työmäärä on suurempi.

- 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 kisällillä, hänen oppipojallaan ei vielä ole ja mitä pitäisi kehittää.
- Opiskelijaa mielenkiinto tiettyyn kehitysprojektiin lähtee hänen omista kiinnostusalueistaan ja sopivaksi kokemastaan haasteesta. Hänen elämäntilanteensa ja ajankäytön mahdollisuutensa vaikuttavat siihen, mihin ja kuinka paljon hän voi panostaa, ja hänen mentorinsa (ja esimiehensä, joka aina ei ole mentori) työaikaan lupaavat.

Työpaikalla osana opintoja toteutettavat kehitysprojektit voivat olla haasteellisia. Osaamista karttuu projektin kaikille osapuolille. Opiskelija, opettaja ja mentori ovat prosessin omistajia omalta suunnaltaan. Heillä on oma intressinsä ja he näkevät erilaisen lopputuloksen. Työn opinnollistaminen haastaa kaikki kolme toimijaa (opettajan, opiskelijan sekä työpaikan esimiehet ja asiantuntijat) oman osaamisensa tunnistamiseen, vaikka oppijana virallisesti on vain yksi heistä, kuvio 7.

Kokemuksia toteutuksesta

Kunkin osapuolen ja etenkin jokaisen toteuttamiseen osallistuvan henkilön vahvuudet joudutaan arvioimaan suhteessa toisiinsa. Näin löytyvät parhaimmat roolit koulutuksen toteuttamiseen, Ryhmäkeskusteluissa tuotiin esille juuri tätä vahvuuksien etsimistä ja roolien löytämistä koulutusta rakennettaessa. Siihen menee aikaa, mutta se palkitsee.

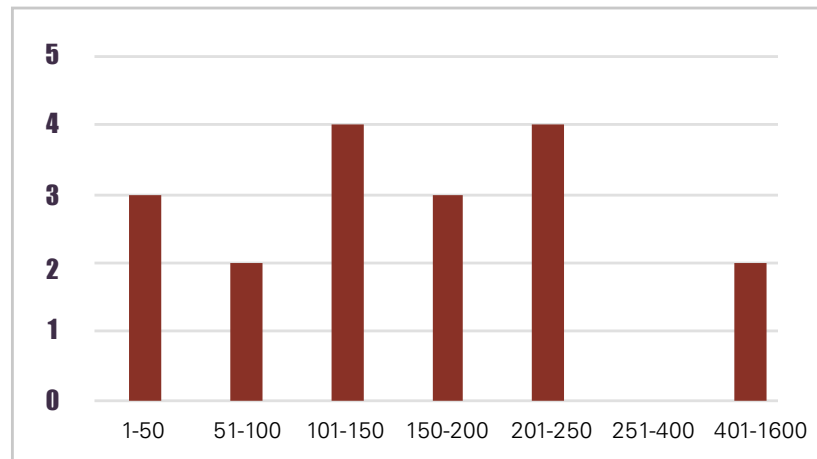
Koulutuksen toteutuksissa asiantuntijaluonnoitsijoina voivat toimia työelämän ammattilaiset, joita myös opiskelijat ovat. Ilman heitä koulutuksen anti olisi huomattavasti köyhempi. Opiskelijat tuntevat käytännön arjen, sen haasteet ja ratkaisut niihin.

Ryhmähaastattelussa tuli esille, että osa korkeakoulujen yhteistoteutuksina järjestetyistä oppisopimustyyppisistä koulutuksista oli toteutettu kullakin paikkakunnalla omanaan. Tällöin paikalliset olot ja erilaiset työnantajakumppanit mahdollistavat koulutuksen sisällölliset erot. Vaikka koulutuksen aihe olisikin periaatteessa sama,

sen sisällön painotus voi rakentua kunkin korkeakoulun ja paikkakunnan erityisosaamiselle.

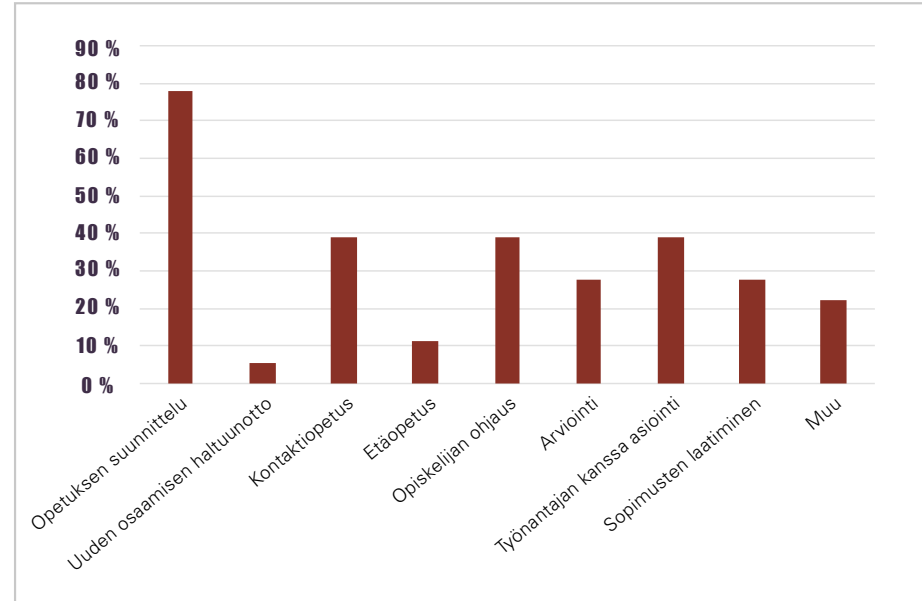
Kyselytutkimuksen mukaan oppisopimustyyppisen koulutuksen kokonaistyömäärä on kutakuinkin sama kuin perinteisesti toteutetussa opetuksessa, kuvio 8. Selkeästi jotkut toteuttamassa olleet ovat kokeneet oman työmääränsä vähäiseksi ja toiset todella raskaiksi. Mitkä syyt näihin liittyvät, olisi mielenkiintoista selvittää. Eräs vastaaja totesi, että hän oli ollut ainoa opettaja, mikä oli kuormittanut häntä aivan liikaa.

Kyselyn vastauksissa ja haastatteluissa todettiin, että työmäärää voisi vähentää sillä, että koulutustarjonta olisi pitkäjänteisempää eikä yksittäisten koulutusten suunnittelua, markkinointia ja toteuttamista. Toistamalla saman sisältöistä koulutusta työmäärä vähenisi huomattavasti, sillä sen rakentamiseen ja kouluttajilla opetuksen valmisteluun kuuluu merkittävästi aikaa. Sen päälle tulee sisällöltään uuden koulutuksen ja oudohkon oppisopimustyyppisen korkeakoulutason koulutuksen markkinointi työnantajille, ennen kuin päästään toteutusvaiheeseen.



Kuvio 9. Koulutukseen kulunut vuosityöaika. Pystyakselilla on vastaajien määrä.

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



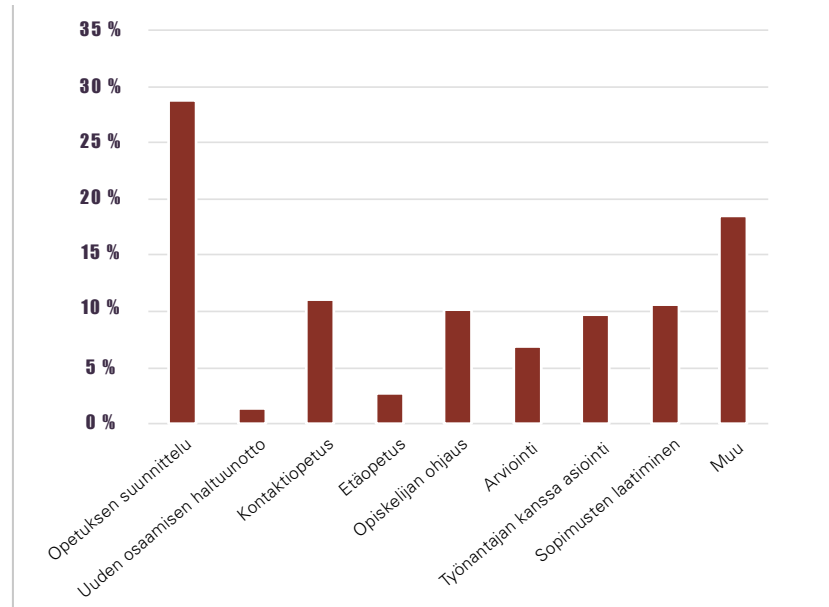
Kuvio 10. Mihin tehtäviin vastaajat osallistuivat oppisopimustyyppisessä koulutuksessa?

vaihteluja.

Kyselyn mukaan verkkoalusta ja siellä oppimistehtävien suunnittelu ja arviointi, yleensä koko verkko-opiskelun toteuttaminen, oli työläintä. Tähän saattoi vaikuttaa se, että välineet olivat vielä monelle melko uusia. Työläimmäksi vastaajat kokivat etätehtävien seuraamisen ja kommentoinnin sekä jatkuvan arvioinnin. Arviointityötä pitäisi erään vastaajan mielestä suunnata enemmän opiskelijoiden itsearviointiin ja vertaisarviointiin.

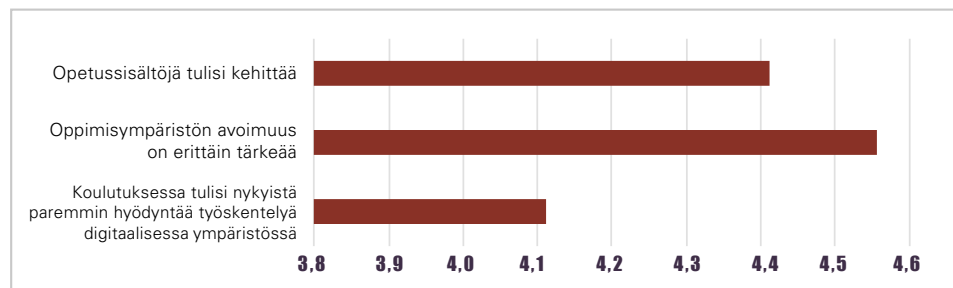
Kyselyssä ja ryhmähaastattelussa esille nostettuja haasteita

- Monelle opettajalle on vielä tutumpaa jakaa tietoa vanhalla tavalla – asenne-muutos on menossa/tulossa.



Kuvio 11. Työajan jakautuminen eri tehtäviin oppisopimustyypisessä koulutuksessa.

- Jaettu asiantuntijuus on hyväksyttävä – toinen opettaja, mentori ja opiskelija-kin on asiantuntija omalla alallaan. Tämä on voimavara, joka toimii esim. opiskelijoiden vertaistukena toisilleen.
- Työmäärän aisoissa pitäminen vaatii yhteistyötä ja sitoutumista sovittuun.

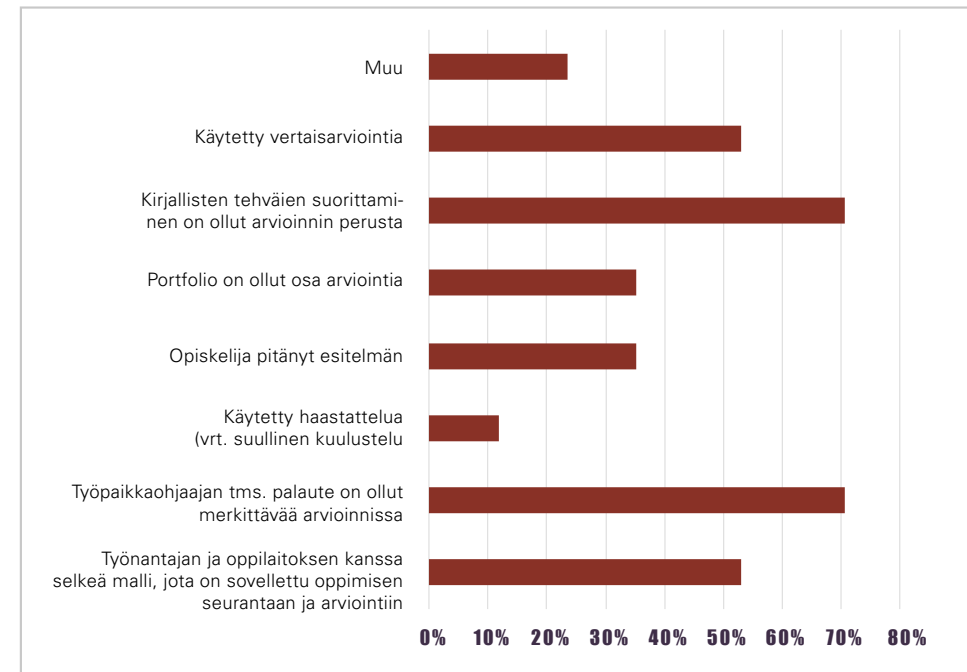


Kuvio 12. Oppimisympäristöt ja opetuksen sisältö. Väittämien skaala: 1= täysin eri mieltä, 5= täysin samaa mieltä.

- Kouluttaja ei voi suoraan luottaa siihen, että työpaikan mentori tietää, mitä tekee ja miten toimii oppilaan kanssa. Ensimmäisellä kerralla mikään ei ole itsestään selvää mentorillekaan. Kouluttajan pitäisi olla enemmän mukana fasilitoimassa kehitysprojektia mentori-opiskelija-työskentelyn tukena.
- Millaisia opiskelijoita on tällä kertaa mukana? Kullekin tehdään koulutuksen alussa oppilaan, opettajan ja mentorin kanssa yhdessä opiskelijan henkilökohtainen kehityssuunnitelma HEKS. Sen avulla tunnistetaan opiskelijan omat tavoitteet koulutukselle. "Näitä olen tehnyt ja nämä osaan. Mitä muutaminun pitää oppia? Ja miten?" Hyvinmääritelty HEKS, sen noudattaminen sekä sitä toteuttavat työpaikkaohjaaminen vaikuttavat ratkaisevasti koulutuksen onnistumiseen.

Työajan jakautuminen

Kyselyyn vastanneiden työajasta oppisopimustyypiseen koulutukseen kului kuvion 9 mukainen tuntimäärä. Vastaaajista lähes jokainen osallistui oppisopimustyypisen koulutuksen toteuttamiseen, mutta vain pienen osan vuoden työajastaan.



Kuvio 13. Oppimisen arviointiin käytetyt menetelmät.

Vastaajilta kysyttiin työajan jakautumista ennalta määriteltäviin luokkiin siten, että he valitsivat enintään neljä tärkeintä. Vastaajat osallistuivat kuvion 10 mukaisesti eri tehtäviin. Työpanoksen suuruutta ei tässä otettu huomioon.

Kuviossa 11 on otettu huomioon se, kuinka paljon valintoja kukin vastaaja antoi, siis kuinka moneen tehtävään hänen työaikansa oppisopimustyyppisessä koulutuksessa jakautui. Tämän analysoinnin tulos on suuntaa antava. On myös huomionarvoista, ettei tässä yhteydessä ole tutkittu, kuinka suuren osan työntekijä käytti oppisopimustyyppiseen koulutukseen. Sen määrittelyyn ei ollut riittävästi tietoa.

Näiden kahden kuvion 10 ja 11 perusteella 3/4 vastaajista käyttää lähes kolmasosan oppisopimustyyppiseen koulutukseen käyttämästään työajasta opetuksen suunnitteluun. Alle puolet vastaajista käyttää pienen osan ajastaan kontaktiopetukseen, opiskelijan ohjaukseen, työnantajan kanssa asiointiin tai sopimusten laatimiseen. Pienen otoksen vuoksi tulos on vain suuntaa antava. Työajan käyttöä oppisopimuskoulutukseen kannattaisi selvittää. Nykyistä tehokkaamman toimintatavan löytäminen vähentäisi työtä ja kustannuksia.

Opetuksen sisältö ratkaisee, kuvio 12. Yhteistyötä koulutuksen toteuttamisessa tekevät joutuvat kiinnittämään siihen tämän kyselyn perusteella erityistä huomiota. Digitaalisten oppimisympäristöjä käytettiin hyvin yleisesti opiskelun tukena. Niiden avoimuus koettiin erittäin tärkeänä.

Suoritusten arviointi

Ryhmähaastattelussa todettiin, että opiskelijan työnantajalle näkyvän työn jäljen pitää olla laadukasta ja täyttää tuottavuuden kriteerit. Esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla on paljon kriteerejä, jotka työntekijöiden tulee täyttää. Opiskelijaei voikeskeisessä osaamisessa mennä rimaa hipoen yli.

Tällä hetkellä oppisopimustyyppisessä koulutuksessa ei käytetä korkeakoulujen yhteisiä tai haastattelujen mukaan edes korkeakoulukohtaisia arviointikriteerejä. Siihen suuntaan ollaan kyllä menty, ja esimerkiksi Laureassa ammatillisen osaamisen mitaamiseen on kehitetty reflektioprofiilia. Se on luotu EQF 6 -tason kriteerien pohjalta.

Taulukko 5. Työpaikalla tapahtuva oppiminen: nykytilan arviointia (Stenvall 2008, 20).

TYÖSSÄOPPIMISEN LAATUA VARMISTAVAT TOIMENPITEET	NYKYTILAN ARVIONTIA
<ul style="list-style-type: none"> • Perusinformaatio työpaikalle. 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"> • Ohjaus ja tuki. Henkilökohtainen koulutussuunnitelma ja osaamiskartoitus. • Ohjaus- ja seurantar ryhmän perustaminen opiskelijaryhmälle. • Yksilön ohjauksen järjestäminen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hekojen katsotaan toimivan hyvin; käytännöt ovat alkaneet hyvin muotoutua. • Oppisopimuskoulutuksessa käytetään osaan.fi -kartoitusta aiemman opitun arviointiin. • Ohjaus- ja seurantar ryhmät ovat osittain käytännössä; parannuksia on vielä tehtävä.
<ul style="list-style-type: none"> • Palaute- ja seurantar järjestelmät. 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 Opteushallituksen lomakkeita.
<ul style="list-style-type: none"> • Yhteistyö. Oppimisprosessin eri vaiheisiin liittyvät toimenpiteet ja erityisesti yhteydenpito työpaikan, oppilaitoksen ja oppisopimuskeskuksen ja muiden sidosryhmien välillä. 	<ul style="list-style-type: none"> • Perusverkot ja yhteistyö ovat toimivat, mutta yhteistyön ylläpitoon ja kehittämiseen tarvittaisiin aloittain ja aluettain lisää vahvistusta.

Jokaisella opiskelijalla on oma suunnitelmansa, millaista ja miten syvää osaamista hän koulutuksella hankkii. Henkilökohtaisen kehittymisen arviointi kaikille yhteisillä koetehtävillä tai yhteisten mittareiden avulla ei ole helposti toteutettavissa. Yleisen arviointimallin luominen ja käyttöön saaminen vaikutti ainakin haastattelujen perusteella haasteelliselta.

Koulutuksen vaikuttavuutta työnantajalle pitäisi arvioida opiskelijan taitojen kehittymisen sijastatyyhteisön kannalta. Mitensatsausyhden jäsenen pitkään koulutukseen näkyy esim. kahden vuoden päästä työyhteisössä? Sitä on vielä vaikeampi mitata, mutta sehän on työnantajan varsinainen tavoite.

Kyselyyn vastanneista suurin osa ilmoitti, että arvioinnin perustaja/taityöpaikkaohjaajan palaute oli valteolle merkittävässä asemassa (kuvio 13). Puolet vastaajista koki, että oppilaitoksen ja työnantajan välillä oli ollut selkeä malli arviointiin. Samoin puolet vastasi, että oli käytetty vertaisarviointia. Opiskelijan haastatteluun otettiin kuulusteluun otettiin vain harvoin.

Laadun ja kannattavuuden varmistaminen

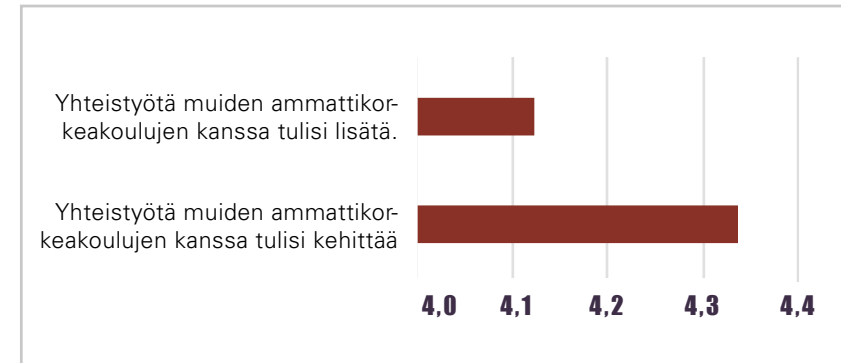
Koulutuksen laatu muodostuu suunnittelusta, toteutuksesta, arvioinnista ja kehittämisestä. Kaikilla oppisopimustyyppiseen koulutukseen osallistuvilla osapuolilla on oman näkökulmansa mukainen käsitys laadusta, joka siis riippuu toimintaympäristöstä ja työyhteisöstä. Kaikkien osapuolien näkemykset on otettava huomioon laatuakehitettäessä. (Hulkari 2006; Majuri & Eerola 2007; sit. Stenvall 2008, 12.)

Taulukko 5 on Kirsti Stenvallin tutkimuksesta ”Työpaikalla tapahtuvan koulutuksen ja oppimisen laadun varmistus, taustaselvitys”. Taulukon ensimmäisessä sarakkeessa on kuvattu työssäoppimisen laatuvarmistavien toimenpiteiden 2. asteen oppisopimuskoulutuksessa. Stenvall korostaa työpaikkaohjauksen merkitystä, ja nostaa esille erityisesti sen, että työssäoppimisen parastalaadun varmistusta ovat työpaikkaohjaajat. Opetushallitus onkin järjestänyt 2. asteen oppisopimuskoulutuksen työpaikkaohjaajille kahden opintoviikon pituisen koulutuksen. (Stenvall 2008, 20). Koulutuksen pituus kertoo mentorin tehtävän vaatavuudesta osaamisen siirtymisen välittäjänä, mestarina.

Tässä suppeaan otantaan perustuvassa esiselvityksessä ei voitu osoittaa merkittäviä eroja taulukossa kuvatulla tarkkuudella 2. asteen oppisopimuskoulutuksen ja korkeasteen oppisopimustyyppisen koulutuksen välillä siitä, mitä tehtäviä laatuvarmistavien toimenpiteisiin kuuluu (sarake Työssäoppimisen laatuvarmistavien toimenpiteet). 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 yhteisiä lomakkeita, joilla varmistetaan oppisopimuskoulutuksen formaalia hallintaa ja seurantaa.

Korkeakoulujen oppisopimustyyppisessä koulutuksessa käytäntöjä on yhtenäistetty, mutta ei viety yhtä pitkälle. Tarpeeksi tarkalle tasolle tehty yhtenäistäminen helpottaa



Kuvio 14. Yhteistyö ammattikorkeakoulujen kanssa. Väittämässä 1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä.

kanssakäymistä työnantajien kanssa ja myös yhteistyötä tekevien jayhdessä kouluttavien ammattikorkeakoulujen kesken. Liian pitkälle viety tohjeet, lomakkeet yms. saattavat taashankaloittaa niiden soveltamista ja käyttöä erilaisissa koulutussijaintilanteissa sekä kangistaa ja hankaloittaa toimintaa turhaan.

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. ”Työn ja osaamisen kehittäminen työpaikalla on osa uuden teoria- ja tutkimustiedon opiskelua, soveltamista ja jopa teorian luomista”, Irene Gröhn kirjoittaa (2009, 118).

Korkeakoulujen välinen yhteistyö

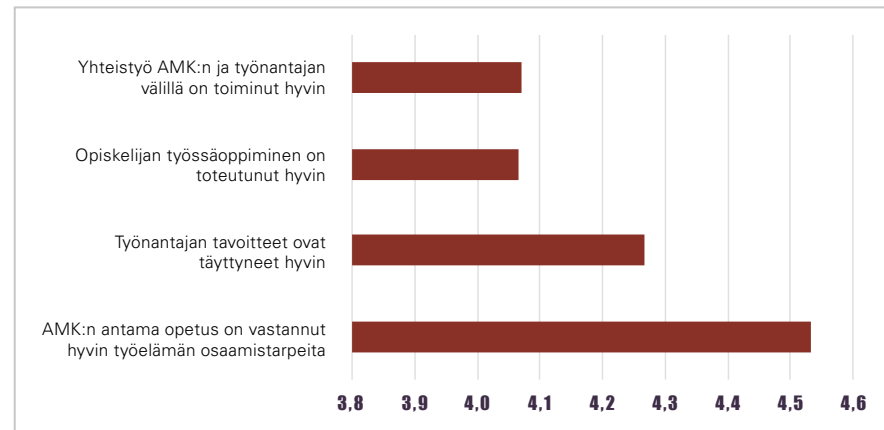
Kun opetus- ja kulttuuriministeriö myönsi rahoitusta oppisopimustyyppiseen koulutukseen 2012 viimeiseksi rahoitetulla kierroksella, Uudellamaalla ja Hämeessä toimivat ammatti-korkeakoulut saivat yhdelletoista eri koulutukselle rahoituksen. Puolet niistä ammattikorkeakoulu toteutti yksin. Mitä tapahtui niissä, jotka tehtiin yhteistyössä?

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

Yleisesti yhteistyötä pidettiin hyvänä ratkaisuna. Kyselyssä todettiin, että suunniteluvaiheessa yhteistyökumppani ammattikorkeakoulujen kanssa on ollut toimiva ja aktiivinen. Yhteistyötä toisten ammattikorkeakoulujen kanssa tulisi sekä lisätä että kehittää, kuvio 14.

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 ainakin tämän kyselyn perusteella kiinnittämään erityistä huomiota.

Mitä saisimme aikaan, jos tekisimme yhdessä enemmän? Kun yhden mielestä yhteistyö ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen kanssa toimii loistavasti, niin toisen mielestä yhteistyötä ei ole riittävästi. Kokemukset ovat erilaisia ja pohjautuvat ihmis-



Kuvio 15. Perustietojat työssäoppimisesta. Väittämässä 1 = täysin erimielä, 5 = täysin samaa mieltä.

ten 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 opettajavaikeudet ja opettajavaihdot kehittäisivät opettajien ja ammattikorkeakoulujen osaamista. Toisilta oppii. Rajasille, kuinkapaljon aikaa voitoisten 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.

Ryhmähaastattelussa nostettiin esille, että tarvittaisiin yhteisiä periaatteita enemmän. Yhteistyön tulisi todellakin olla laajempaa ja syvempää kuin yhteinen rahoitushakemus ja yhteinen opetussuunnitelma, OPS. Valtakunnalliset OPSit helpottaisivat, kun ne olisivat tarpeeksi tarkalla tasolla. Luotaisiin yhdessä rakenteellisia ratkaisuja, jotka olisivat kaikkien ammattikorkeakoulujen käytössä.

Samoin todettiin, että yhteisopetuksia ja yhteisiä aineistoja kannattaisi kehittää. Sekin vaatisi aluksi yhdessä suunnittelua ja kokeilemista käytännössä eli lisää työtä. Yhdessä rakennettuja julkisia tuotteita ei voisi omistaa yksinoikeudella.

Keskusteltiin myös siitä, että koulutuksen toteuttaminen pitäisi tehdä mahdolliseksi ilman maantieteellisiä rajoituksia. Monopoliasetelma koulutuksista pitäisi poistaa. Pohdittiin myös työnjaosta sopimista, koordinoimista ja yhteisten ohjelmien lisäämistä. Toisaalta yhteistyön luominen vie aikaa ja sitä kautta se on kallista. Miten löytyisi tasapaino?

Samaan yhteistyön suuntaan tähtäävät erilaiset datat, opetusmateriaalin ja opetusvälineiden avoimuuteen tähtäävät hankkeet. Mitä enemmän olisi julkista aineistoa käytettävissä esimerkiksi oppisopimustyyppisessä koulutuksessa, sitä yhtenäisemmäksi ja samalla halvemmaksi koulutuksia saataisiin ohjattua. Sen päälle kukin voisivat rakentaa oman näkönsä 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

Kuvion 15 ”Perustietojatyössäoppimisesta” mukaan ammattikorkeakoulun antama opetus vastasi erittäin hyvin työelämän tarpeita. Työnantajan tavoitteet täyttyivät lähes yhtä hyvin. Vastajista kolme neljästä oli sitä mieltä, että opiskelijan työssäoppiminen ja yhteistyö ammattikorkeakoulun ja työnantajan välillä toimi hyvin tai kiitettävästi (arvot 4 ja 5). Etenkin työnantajien näkökulman tarkastelussa pitää huomata, että arvion tekijöinä oli ainoastaan ammattikorkeakoulujen henkilöstöä.

Kysymykseen ”Mitkä ovat olleet työssäoppimisen ja/tai työnantajayhteistyön suurimmat vahvuudet?” saatiin ammattikorkeakoulun henkilöstöltä seuraavat vastaukset:

- Työelämän kanssa on tuotettu yhdessä opetus suunnitelma ja koulutuksen ta-voitteet.
- 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 työyhteisönsä pohdittavaksi ja sovellettavaksi. Oma työtä on tarkasteltu uudella tavalla.
- Työssä tapahtuvan oppimisen kautta on saatu koko työorganisaatio mukaan kehittämistoimintaan ja kehittäminen on koskenut muitakin kuin osallistujaa.
- Oppijana on ollut myöstyö yhteistyö yhteisten työkäytäntöjen uudistamisen vä-lityksellä.
- Keskustelu on herännyt työpaikoilla uusien menetelmien käyttöönotosta, ja jossain on ryhdytty toimenpiteisiin jo välittömästi.
- Täydennyskoulutus kuten oppisopimustyyppinen koulutus ja YAMK-opinnot ovat ammattikorkeakouluille loistavia ikkunoita nähdä, miten tietyn alan toi-minta on organisoitu ja mitkä asiat hiertävät ja toimivat hyvin. Eroja työpaik-kojen ja toimin-tatapojen välillä on.

Aiemmissä tutkimuksissa esim. ”Näkökulmiakorkeasteen oppisopimuksen kehittä-miseen” on todettu, että koulutuksen aikana rakentunut yhteys ammattikorkeakoulun ja työpaikkaan ja työnantajan edustajiin ei pääty opiskelijan valmistumiseen. Se on tehnyt mahdolliseksi yhteistyön myöhemmin mm. täydennyskoulutuksessa ja erilaisissa yhteisissä projekteissa. (Hakkarainen, Mäntysaari, Pintilä 2011, 77). Siten koulutuksen vä-llinen vaikutus on voinut olla merkittävä.

Kysymykseen ”Mitkä ovat olleet työssäoppimisen ja/tai työnantajayhteis-työn suurimmat puutteet tai hankaluudet?” saatiin seuraavat vastaukset:

- Oppisopimuskoulutuksen ymmärtäminen ei ollut kaikille selvää. Ajanpuute ja joh-don sitoutumattomuus haittasivat.
- Työpaikalla yhteisen ajan löytäminen on ollut haasteellista (työpaikkaohjaaja/val-mentaja - opiskelija)
- Kouluttajan työpaikkakäynnit tapahtuivat liian harvoin, sillä mentorit ovat tar-vinneet lisää tukea.
- Arviointi ja palautteen saanti vaatii kehittämistä.
- Yhteydenpitoa voisi olla enemmän yrityksen kanssa. Nyt on toimittu minimi-organisaatiolla ja sen vuoksi yhteydenpitoa ei ole ollut riittävästi.
- Osin esimiehet pystyivät hyvin tukemaan ja juurruttamaan muutosta yhteis-ten mm. kehittämispäivien/viikkopalaverien avulla. Puutteenä eräissä tapauk-sissa oli, että esimiehet eivät osanneet tukea koulutuksessa yhdessä rakennettua muutosta.

- Koulutuksen teema oli aiheena niin uusi, että työpaikoilla, että työpaikoilla ei ole siitä vielä paljoakaan tietoa ja siten ohjaajan nimeämisessä joutui etsimään uusia ratkaisuja.

3.2 Opiskelijoiden kokemukset koulutuksen toteuttajien arvioimana

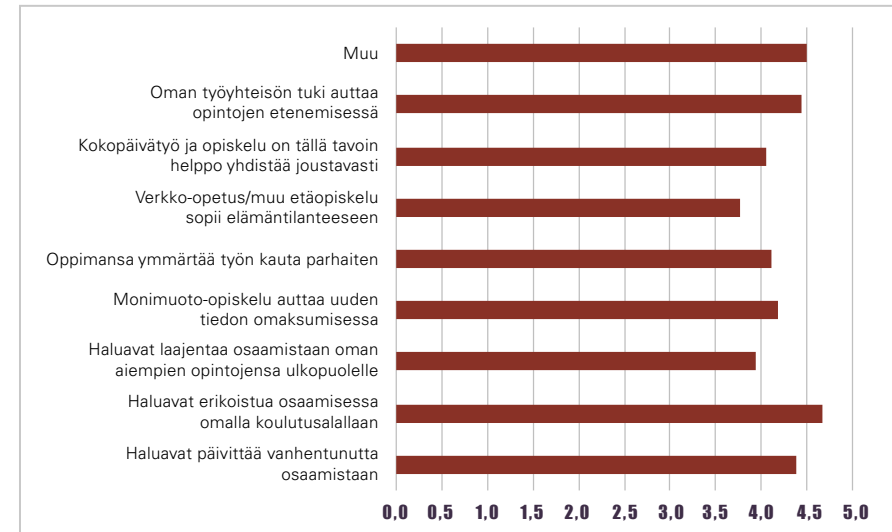
Opiskelija–työssäolevakerkeakoulustavalmistunuttyöntekijä–kaipaalisäätietoa ja osaamistaomassatyössään taikentiesuudessatehtävässään, johon hän on suuntautunut. Opiskelijan valitseman koulutuksen kaikille yhteinen sisältö ja kokonaisuuden teeman täytyy vastata riittävän hyvin hänen omiin tarpeisiinsa, jotta hän hakeutuu opintoihin.

Jokainen opiskelija kokee koulutuksen yksilöllisesti. Yleisellä elämäntilanteella ja henkilökohtaisilla taidoilla on vaikutusta siihen, millainen opiskelu aikuisena toimii parhaiten. Työympäristöt vaihtelevat, ja kehitystehtävä on räätälöity omaan työyhteisöön sopivaksi. Erilaisuus on osaoppisopimustyyppisen koulutuksen rikkautta. Opiskelija oppii osana työyhteisöä ja erityisen tärkeää on mentorin tukemana hiljaisen tiedon oivaltaminen. Opiskelijalta se edellyttää läsnäoloa, hetkessä elämistä.

Työssä ja työstä oppiminen toteutetaan suurimmalta osin opiskeluun olennaisena osana kuuluvan työpaikan kehittämisprojektin avulla. Sen luonne riippuu toimialasta, työnantajasta, työnantajan tarpeesta, opiskelijan osaamistaustasta ja nykyisestä tai tulevasta roolista työpaikalla. Opiskelijalla täytyy olla kyseiseen aiheeseen vahva kiinnostus, jolloin hän on motivoitunut.

Opiskelijan ohjaajana toimii mentori, joka on usein esimies tai joskus opiskelijan kollega, mutta kokeneempi henkilö. Kun opiskelijana on pienen yrityksen toimitusjohtaja tai muu keskeisessä asemassa oleva henkilö, on hänen mentoriksi pyrittä saamaan vastaavanlaisessa asemassa työskentelevä, samankurssinopiskelija. Jos järjestely ei ole esimerkiksi kilpailuaseman takia ollut mahdollinen, mentoriksi on etsitty korkeakoulun opettaja tai joissain tapauksissa ulkopuolinen konsultti.

Korkeakoulun opettajat ovat voineet vaikuttaa työyhteisössä valmentajina. He ovat voineet nostaa esille omia havaintojaan, mutta eivät ole itse johtaneet ja tehneet ratkaisuja.

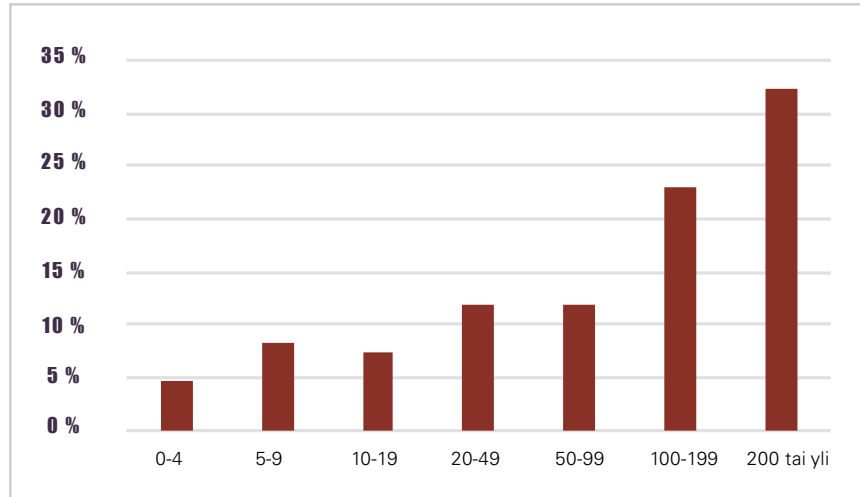


Kuvio 16. Perustietoja työssäoppimisesta. Väittämässä 1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä.

Ne ovat kuuluneet kehitysprojektiä tekeväälle opiskelijalle ja hänen mentoreilleen, joissa projektissa yrityksen johdollekin. Vastuu päätöksistä ja etenemisestä on työpaikalla.

Ryhmähaastattelussa mentorin merkitys sekä Mentoroinnin merkitys ja vaatimusten toimivuudesta korostuvat. Mentorin rooli korostui etenkin opiskelijan tukemisessa kehitysprojektin onnistumisessa. Toiminta tukee myös ammatti-identiteetin kehittymistä.

Opiskelija toteuttaa kehitysprojektityön useimmiten itsenäisesti, mutta se on mahdollista toteuttaa myös yhdessä esimerkiksi työpaikan kollegojen kanssa. Tällöin opiskelijan oman osuuden tulee olla riittävän laaja ja osoitettavissa kokonaisuudesta. Projektityön vaativuus vaihtelee. Läpivietävä kehitysprojekti pakottaa opiskelijan pohtimaan konkreettisesti sellaista, mihin hän ei heti alussa löydä ratkaisua. Työn tavoitteena ja lopputuloksena voi olla, että koko työyhteisö muuttaa toimintatapojaan.

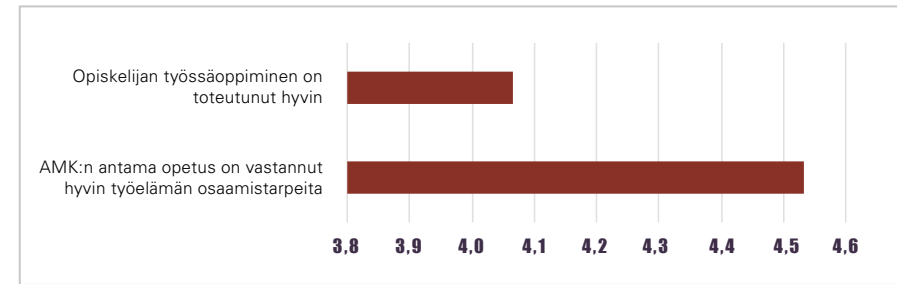


Kuvio 17. Millaisena opiskelijat kokivat saamansa opetuksen, tuen ja työpaikkaohjauksen? Väittämässä 1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä. Kuviossa pylväänpituuskertoo, kuinka moni vastaajista antoi kyseisen arvon.

Monet seikat vaikuttavat opiskelijan onnistumiseen. Keskeisin lienee opiskelijan itsensä kokemus kehitysprojektin vaatavuustaso, mihin työkokemus ja osaaminen samankaltaisissa tehtävissä vaikuttavat. Ne asettavat kriittisen haasteellisuuden rajan ja määrittävät tarvittavan mentorin tuen määrän ja laadun. Jos opiskelijan tarve ei tule täytettyä, se väistämättä vaikuttaa työn lopputulokseen ja myös työstä oppimiseen.

Ryhmähaastattelussa nousi esille se, että opiskelijoilla on koulutuksen aikana yleensä mahdollisuus vertaisoppimisen lisäksi vertaiskäynteihin. Ne avartavat kenties pitkäänkin saman työnantajan palveluksessa ja samoissa tehtävissä toimineen työntekijän - opiskelijan - näkemyksiä. Eri organisaatiosta tulevat ja usein samankaltaisissa tehtävissä toimivat opiskelijat saavat uutta näkökulmaa omaan ja oman työyksikkönsä toimintaan. Kriittisyys lisääntyy: miksi meillä tehdään näin, kun tuo opiskelijakollegani kertoo toisenlaisesta tavasta?

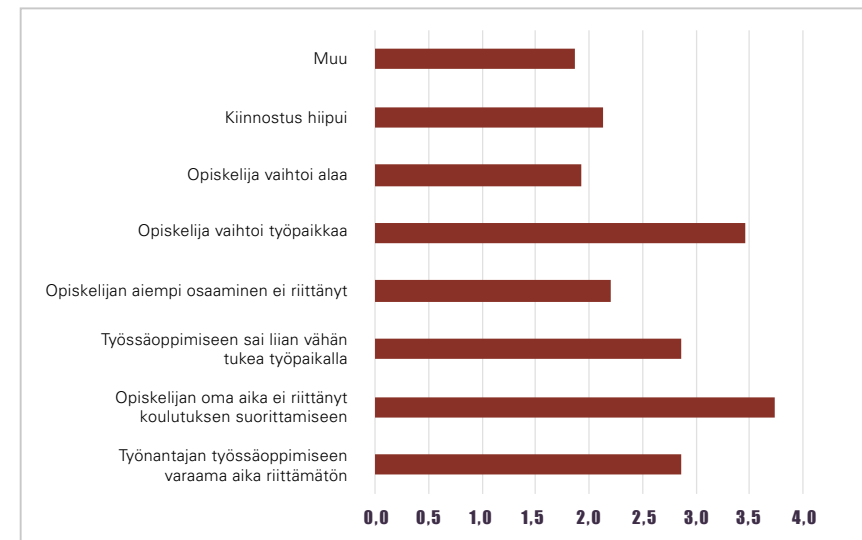
Kyselyn ja haastatteluiden mukaan koulutuksista saatu palaute on ollut hyvää. Osallistujat ovat kokeneet oppisopimustyyppisen koulutuksen erittäin onnistuneena. Koulutuksen järjestäjien mielestä (kuvio 16) opiskelijoiden selvästi tärkein syy opis-



Kuvio 18. Opiskelijan kokemuksia. Väittämässä 1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä.

keluun oli halu erikoistua omalla alallaan. Olisi mielenkiintoista selvittää myös opiskelijoiden henkilökohtaisia intressejä osallistua koulutukseen.

Lisäksi opiskeluun on innostanut halu päivittää vanhentunutta osaamistaan ja oman työyhteisön kannustus. Järjestetyt opinnot ovat tähän asti olleet syventäviä ja tukevat erikoistumista. Kyselyyn vastanneiden mielestä se on selvästi ollut myös opis-



Kuvio 19. Opiskelijan koulutuksen keskeytyksen tärkeimmät syyt. Väittämässä 1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä.

kelijoiden toive, joten opiskelijat ovat ainakin löytäneet itselleen sopivantyyppisen koulutuksen. Eräissä tapauksissa opiskelijoiden hakeutumista koulutukseen oli tukenut työnantajien mahdollisuus hyväksyä lähipäivät työajaksi ja korvata opiskelijoiden matkakustannukset. Vähiten tärkeiksi syiksi koettiin verkko/etäopiskelun sopiminen elämäntilanteeseen ja halu laajentaa osaamista aiempien opintojen ulkopuolelle.

Kyselyn vastaajien arvion mukaan, kuvio 17, opiskelijat olivat hyvin tyytyväisiä ammattikorkeakoululta saamaansa tukeen ja opetukseen. Työpaikkaohjauksen laatu oli hyvää, mutta arvioitiin selvästi alhaisemmalle tasolle. Toisaalta ensimmäisessä ryhmähaastattelussa läsnä olleiden mukaan olisi työpaikkaohjauksen laadulle voinut antaa arvoksi yli 4.

Opiskelijan työssäoppiminen toteutui hyvin ja ammattikorkeakoulujen antama opetus vastasi työelämän tarpeisiin erittäin hyvin (kuvio 18). Tässä kohtaa pitänee ottaa huomioon, että omaa työtä arvioitaessa tulokset näkee usein positiivisemmin kuin muut. Opiskelijan positiivista kokemusta vahvistivat myös koulutusten järjestäjien ryhmähaastattelut

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

- Osallistuja-mentor-pari on ollut hyvä ratkaisu. Esimiehet ovat olleet 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.

Tärkeimmäksi syiksi (kuvio 19) opintojen keskeyttämiseen nousivat ajan puute koulutuksen suorittamiseen ja työpaikan vaihto. Seuraaviksi merkittävimpiä syitä olivat työpaikan tuen vähyyks ja työssäoppimiseen varattu liian vähäinen aika työpaikalla. Opiskelijan edellytykset etenkin vaativan kehitystyön valmiiksi saamiseen ovat tällai-

nessa tilanteessa kovin heikot. Muina merkittävänä syinä nostettiin esiin henkilökohtaiset syyt ja vaikea elämäntilanne.

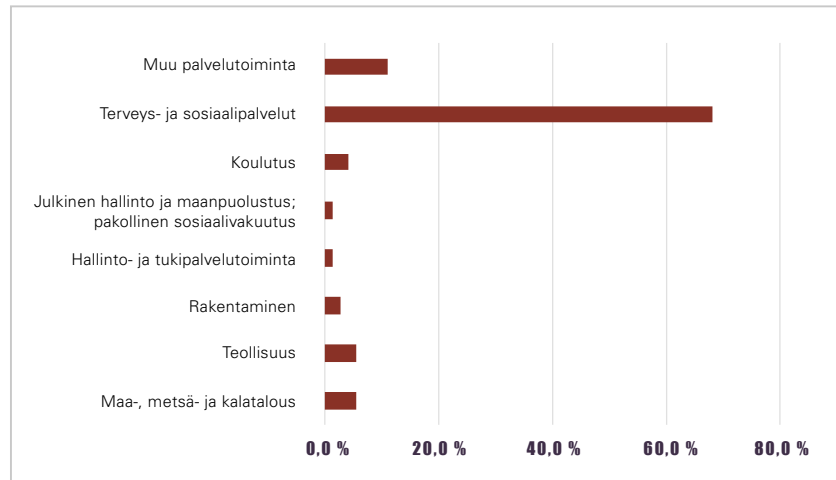
Mikä työpaikkaa ja alaa vaihtaneilla oli ollut motivaationa opiskelun aloittamiseen? Viihtymättömyys työssä tai työhön? Onko ongelmia työpaikalla, vaikeita kollegoja tai esimiehiä? Sellaisissa tilanteissa työntekijä haluaa löytää jotain uutta ja osaamista tilanteiden hallintaan. Pitkän koulutuksen aloittaminen voi kuulostaa hyvältä ratkaisulta, mutta sen mukanaan tuoma lisätyö sekä työpaikalla että omalla vapaa-ajalla voi johtaa vielä pahempaan tilanteeseen. Opiskelun keskeyttämisen syihin ei tällä tutkimuksella ja ilman suoraa yhteyttä opiskelijoihin ole mahdollista saada vastauksia.

Kyselyyn vastanneet pitivät hyvänä sitä, että opiskelijat tulevat eri organisaatioista eri puolilta Suomea ja esimerkiksi terveydenhuollon eri asteilta, kuten perusterveydenhuollosta, erikoissairaanhoidosta ja yliopistollisesta keskussairaalasta. Tämä antaa merkittävästi laajemman mahdollisuuden oppia toisilta kuin esimerkiksi oman työyhteisön kehityspäivänä on mahdollista.

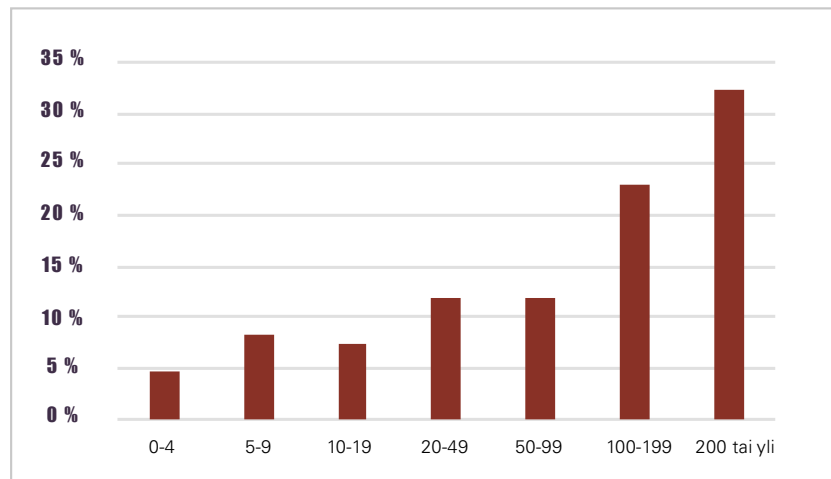
Yhteenvetona:

- Opiskelijat ovat kokeneet koulutuksen erittäin onnistuneena. Se liittyy teoria-tietoa käytännön ongelmanratkaisuun ja asiantuntijuuden kehittämiseen.
- Opiskelu lähtee työelämän tarpeista ja saatavalle uudelle osaamiselle nähdään selkeä tarve. Niiden pohjalta rakentuu opiskelijan henkilökohtainen kehityssuunnitelma. Se tukee kasvua sopivasti nousevan haasteellisuuden tahdissa, jolloin motivaatiokin 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.
- Omaa työtä on tarkasteltu uudella tavalla.

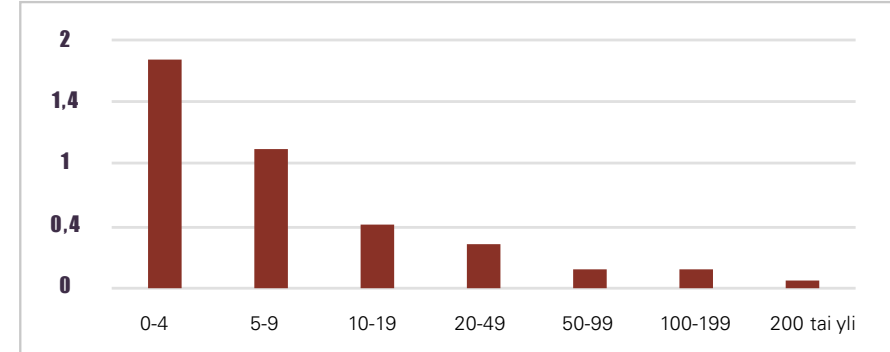
- Opiskelijat ovat jalkauttaneet oppimaansa omaan työyhteisönsä pohdittavaksi ja sovellettavaksi.
- Moni koulutuksen käynyt on ylennetty haasteellisempiin tehtäviin tai saanut kehittäjän tai muuten mieluisamman roolin työyhteisössä. Muutammat ovat hakenneet yliopistoon jatko-opiskelijaksi.



Kuvio 20. Opiskelijan työnantajan toimiala.



Kuvio 21. Opiskelijoiden työnantajien koko työntekijöiden määrän mukaan. 0 työntekijää tarkoittaa itsenäistä yrittäjää ilman yhtään palkattuja työntekijää.



Kuvio 22. Opiskelijoiden suhteellinen osuus työnantajan työntekijämäärästä

Parannettavaa ja kehitysajatuksia:

- Liian vähän yhteisiä lähipäiviä (useissa koulutuksissa 9–10).
- Kehitysprojekti voi jäädä viemättä käytäntöön. Toki työelämän normaalejaan projekteja ei aina viedä päätökseen alkuperäisen suunnitelman mukaisesti.
- Kehitysprojektin aiheen valinta ei aina ole ollut onnistunut.
- Työnantajan sitoutuminen opiskelijan tukemiseen ei aina toteudu opiskelijan kannalta riittävän hyvin. Mentoreiden sitoutuminen vaihtelee.
- Aina opiskelijan ohjaus työpaikalla ei ole toiminut hyvin tai ollut tarpeeksi laadukasta. Mentorin valintaan, osaamiseen, kouluttamiseen ja myös tukemiseen koulutuksen aikana pitää kiinnittää huomiota enemmän. He ovat avainasemassa.
- 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 hyvinvointijatehokkuustyössä koulutuksen jälkeensänty-nyt?
- Palaako opiskellut täysin vanhoihin työtehtäviinsä ilman roolin muuttamista millään lailla? Mikä oli koulutuksen hyöty silloin?

3.3 Työnantajien kokemukset koulutuksen toteuttajien arvioimana

Korkea-asteen oppisopimustyyppinen koulutus vastaa työnantajan tarvetta ja he ovat kokeneet koulutuksen pääsääntöisesti hyvin myönteisesti. Tästä löytyy useita mainintoja kirjallisuudesta, esim. Silén-Lipponen (2010, 4.) ja Gröhn, Haverinen (2011, 63). Tämä positiivinen kokemus tuli esille myöskin tutkimuksen koulutuksen järjestäjille toteutetussa kyselyssä ja haastatteluissa.

Koulutukseen osallistuneiden opiskelijoiden työnantajan toimialaa selvitettiin kyselyssä (kuviot 20). Tämän mukaan noin 70 % työnantajista oli sosiaaliala- ja terveysalalta. Vastajien joukko oli tässä kyselyssä pieni (18 vastaajaa), mikä luonnollisesti täytyy huomioida vastauksia tulkittaessa. Oppisopimustyyppiseen koulutukseen Etelä-Suomen ammattikorkeakouluille vuonna 2012 myönnetystä rahoituksesta noin puolet tuli sosiaali- ja terveysalan koulutuksiin, kun sitä mitataan aloituspaikkojen määrällä (liite 2).

Kyselyssä selvitettiin myös opiskelijoiden määrää suhteessa työnantajien kokoon (kuviot 21). Tuloksista pääteltiin, että puolet opiskelijoista tuli työpaikoista, joissa on vähintään 100 työntekijää, ja 20–99 työntekijän työpaikkojen osuus on neljännes.

Kun opiskelijoiden määrää verrattiin heidän työnantajansa työntekijämäärään (kuviot 21 ja 22), saatiin mielenkiintoinen tulos. Opiskelijoiden osuus suhteutettuna työnantajan työntekijämäärään korreloi voimakkaasti käänteisesti. Tämä on merkittävä havainto. Työntekijämäärältään pieniä yrityksiä edustivat muun muassa ne, joiden työntekijä osallistui biotalouden oppisopimustyyppiseen koulutukseen. Nämä olivat suurelta osin yhden tai muutaman hengen yrityksiä.

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

Yhden opiskelijan täydennyskoulutuksella on suhteessa suurempi merkitys pienelle työnantajalle. Jos ja kun koulutus tuottaa 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.

Kehitysprojekti

Opiskelijan kehitystehtävä määritetään vastakoulutuksen alussa, ja sen sisältö usein tarkentuu vielä sitä tehdessä. Erään kyselyyn vastanneen mukaan työnantaja valitsi opiskelijan koulutukseen toteuttamaan tietty kehitysprojekti arvioimatta sitä, kykeneekö hänen edellyttämään rooliin. Samaan tilanteeseen voitiin päästä myös antamalla opiskelijalle tehtävä, mikä hänelle oli liian haastava. Silloin koulutuksen ja työnantajan tavoitteet eivät olleet samat. Korkeakoulun edustajan yksi tehtävistä on tunnistaa tehtävän vaativuus ja opiskelijan kyvyt selviytyä siitä joennenaiheesta päättämistä. Tämä sisältyy AHO-Toinnin periaatteisiin, missä suoritusten työmäärä ja toteutuksen arviointimääritellään.

Tavoitteena on, että kehitystehtävän vaativuuden ja laajuuden pitää sopia opiskelijan kehityssuunnitelmaan. Silloin lähtökohta aiheen valinnassa ja määrittelyssä on, että työ on opiskelijan kannalta ”sopivan haastava”. Osaaminen ja kokemus pitää olla suhteessa tehtävän vaativuuteen.

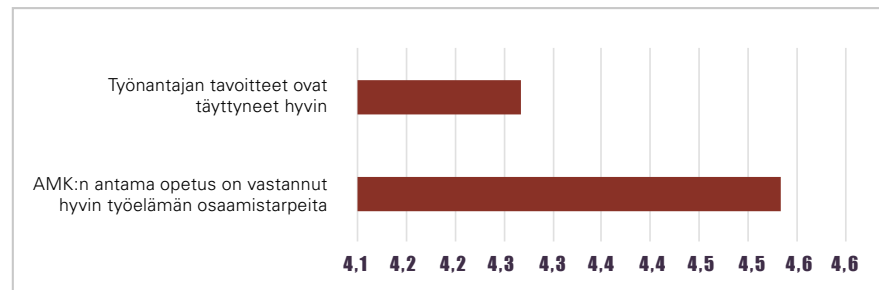
Opiskelijan toteuttama kehitysprojekti ei välttämättä pääty siihen hetkeen, kun hänen suorituksensa kehitysprojektin osalta hyväksytään. Silloin työ on johtanut opiskelijan kannalta tarvittavaan osaamiseen ja suoritusten hyväksymiseen. Työnantajan kannalta tilanne voi olla toinen: kehitystyönä tehdyn suunnitelman 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 riittävästi hyvin ja pitkäjänteisesti.

Jos opiskelijalle tarjottava kehitysprojekti on toteutuessaan vaikutukseltaan laaja, sen vaatavuus pitää tunnustaa ajoissa. Työyhteisön kehittämisen kannalta voisi olla tuloksellisempaa, jos usea henkilö osallistuisi tällaisen kehitystyön tekemiseen. Kaikkien ei tarvitse osallistua siihen opiskelijoina. Haastatteluissa todettiin, että kun samasta työyhteisöstä osallistui koulutukseen 2–3 opiskelijaa ja he olivat saman kehitysprojektin kimpussa, olivat kehityshankkeella aikaansaadut muutokset suuria.

Kun työnantaja lähettää työntekijöitään pitkään täydennyskoulutukseen, jossa yksi suuri osa toteutetaan työyhteisön projektina, kannattaisi perusteellisemmin pohtia tarjolla olevaa kehitystyötä ja sen haastetta: miten laaja se oikeasti on, miten kauan sen toteuttamiseen menee, millaisella osaamisella se voidaan viedä läpi, keitä siihen tarvitaan, ja esimerkiksi mistä yksiköstä opiskelija on. Organisaation laajasti vaikuttavan kehitystyön läpiviemiseen ja ohjaamiseen tarvitaan aivan erilaista osaamista ja tukea kuin yhteen irralliseen itsenäiseen projektiin. Laajaa hanketta pitää aina ohjata organisaation oikealta johtamisen tasolta.

Työnantajan sitoutuneisuus

Sitoutuneisuus lähtee esimiehen ja työyhteisön tarpeesta: halutaan tukea opiskelijaa kasvamisessa työntekijänä. Hänen halutaan omaksuvan uutta tietoa ja kehittyvän



Kuvio 23. Työnantajan tavoitteiden täyttyminen.

osaajana toimimaan paremmin sekä kenties ottamaan vastaan uusia haasteellisempia tehtäviä. Mentorin tuki on ryhmähaastattelujen mukaan ollut pääasiassa todella hyvää, mutta poikkeuksia siinäkin on todettu. Mestarin roolissa mentori tukee opiskelijaa parhaimmillaan paitsi kehitysprojektin läpiviemisessä myös ihmisenä kasvamisessa.

Taulukko 6. Vaikuttavuuden arviointimalli (Marjakangas, Uronen 2013, 11).

VAIKUTTAVUUDEN ARVIOINTIMALLI



ARVIOINTI-TASO	TASO 1	TASO 2	TASO 3	TASO 4
MITÄ ARVIOIDAAN	Suhtautuminen koulutukseen ja välitön koulutusvaikutus yksilötasolla	Oppimis- ja siirtovaikutukset	Työkäyttäytymisen muutokset Ryhmän käyttäytymisessä ja toiminnassa tapahtuvat muutokset	Muutokset työyhteisössä / organisaatiossa Tulosmuutokset
MILLOIN ARVIOIDAAN	• Tunteukset • Mielenpiirit • Vaikutelmat oppimisesta	• Opiskeltujen asioiden omaksuminen • Tiedon lisääntyminen • Taitojen parantuminen • Asioiden ymmärtäminen • Vaikutukset asenteisiin	• Oman ajattelun muutokset • Käytännön tilanteissa ilmenevä toiminnan muutos • Ryhmän käyttäytymisen muutokset • Opitun soveltaminen omassa työssä	• Tuottavuuden kasvu • Kustannusten pieneneminen • Virheiden vähentyminen • Poissaolojen vähentyminen • Ilmapiiri • Asiakastytyväisyys
MITEN MITATAAN	• Koulutuksen aikana • Heti koulutus-tilanteiden jälkeen	• Koulutuksen aikana ja koulutuksen päätyttyä	• Pitkän koulutuksen aikana • Koulutuksen päätyttyä viivästettynä (noin 0-6 kk koulutuksen päätyttyä)	• 6-24 kk koulutuksen päätyttyä
ARVIOINNIN HYÖTY	• Kyselyt • Haastattelut • Keskustelut	• Kokeet ja tentit • Kyselyt • Haastattelut • Tehtävät ja harjoitukset • Näytesalkut • Oppimispäiväkirja • Simulaatit	• Itsereflektointi • Lähtötaso- ja lopputasotentit • Ryhmäreflektointi • Itsearviointit • Työntekijöiden haastattelut • Työtovereiden ja esimiesten haastattelut • Työskentelyn seuraaminen ja havainnointi • Asiakaspalautteet	• Ilmapiiritutkimukset • Tilastoarviointit • Asiakaspalautteet • Tuloslaskelman seuraaminen • Myyntimäärät • Suoritemäärät • Kustannusportit
	• Tilannekohtaisen koulutuksen kehittäminen • ja suuntaaminen • Kouluttajavalinnat • Näkökulma pääosin kouluttajalähtöinen	• Oppimisprosessin tehokkuuden arviointi • Koulutus- ja kehittämismenetelmien toimivuuden arviointi • Näkökulma pääosin kouluttajalähtöinen	• Mahdollisten muutosten dokumentointi ja käsittely työyhteisössä • Näkökulma pääosin tilaajalähtöinen	• Tulosmuutosten arviointi • Taustamuuttujien vaikutusten arviointi • Näkökulma pääosin tilaajalähtöinen

Jos sitoutuminen puuttuu tai on huonoa, opiskelija jää kehitysprojektinsa kanssa yksin. Se voi johtaa kriittiseen tilanteeseen. Jos kyseessä on esimerkiksi työyhteisön toiminnan kehittäminen, se ei ilman työpaikan johdon tukea voi onnistua. Vaikka mentori olisikin aidosti tukena, hänenkin pitää saada omat esimiehensä ja kollegansa mukaan esimerkiksi viemään toimintatavan muutosta koko organisaation läpi.

Kehitysprojektin tekemisessä mahdollisessa käyttöönotossa toimitaan täysin työpaikan normaalin organisaation toimintamallien mukaan. Opiskelijan rooli voi olla jopa hankkeen vetäjän suuruinen esimerkiksi yli organisaatorajojen yli menevän projektin läpiviennissä. Sellainen on aina vaativa työ. Ilman ehdotonta työpaikan ja mentorin tukea niin laajan hankkeen onnistumisen edellytykset ovat huonot.

Mentorin valintaan pitää kiinnittää huomiota. Jos tehtävässä toimiva henkilö on kii-reinen, kukapa ei olisi, niin mistä hän voisi saada aikaa opiskelijan ohjaamiseen? Mitä hän jättää tekemättä elimiten tekemisensä priorisoi? Mentorin opiskelijan kanssa kuluvat työ-aikapitäisipysty realistisesti iavaamaan, kun mentoria haetaan. Kunkaikkiseikat otetaan huomioon, kuka kykenee mestariksi oppipojalle parhaiten?

Saatuja kommentteja kyselystä ja haastatteluista:

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

Hyöty työnantajalle

Opossum-hankkeen kyselyyn vastanneet ammattikorkeakoulun edustajat olivat sitä mieltä, että työnantajan tavoitteet tulivat koulutuksessa hyvin täytettyä ja opetus vas-

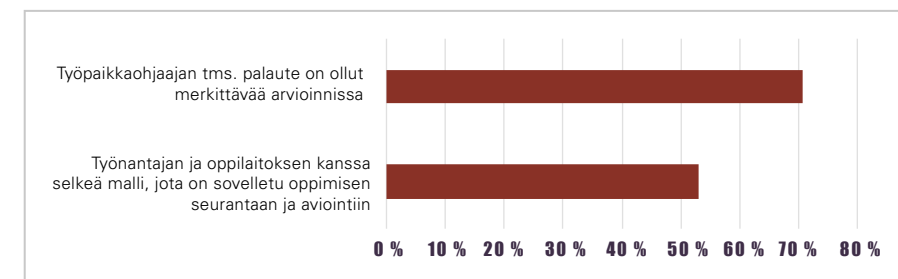
tasi osaamistarpeita erittäin hyvin (kuvio 23). Tätä vahvistavat myös ryhmähaastattelut, joiden mukaan koulutuksen hyöty oli ilmeinen myös esimiesten mielestä.

Työnantajan näkökulma koulutuksen hyödyllisyyden arviointiin lähtee siitä, miten merkittävää se on sekä yksilölle että työyhteisölle. Oheinen Marjakankaan ja Urosen taulukko kuvaa koulutuksen vaikuttavuuden arviointia. Siinä vaikuttavuutta tarkastellaan

Donald L. Kirkpatrickin kuvaamalla neljällä tasolla. Työnantajan hyödyt näkyvät koulutuksen päättymisen jälkeen usein jopa parin vuoden viiveellä. Ajallisesti pitkässä oppisopimustyyppisessä koulutuksessa vaikutusehtii osittain näkymään jo opintojen aikana.

Työpaikalla näkyy ja konkretisoituu selvimmin opiskelijan kehitysprojekti. Se on usein vaikuttanut koko organisaation toimintaan, etenkin silloin, kun työn rima on asetettu tarpeeksi korkeaksi.

Opiskelija tarvitsee kehitysprojektinsa laadukkaaseen läpiviemiseen tukea, joka on suhteessa hänen lähtötilanteeseensa. Jos tehtävä on liian outo ja hän ei saa tukea, työ voi juuttua paikalleen, mikä pahimmillaan johtaa koulutuksen keskeyttämiseen. Kirjallisuudesta löytyy keskeyttämistä lukuisia mainintoja, mutta syitä on harvoin selvitetty syvällisesti. Analysointi vaatisi etenkin mentorien kanssa tekemisissä olleilta korkeakoulun työntekijöiltä aikaa. Haaste on, että tietoa ei saa heti koulutuksen



Kuvio 24. Oppimisen arviointiin käytetyt menetelmät

varsinaisen päättymisen jälkeen. Yhteyden säilyttäminen työnantajaan ja opiskelijan voisi auttaa myöhästyneiden opintojen edistymiseen ja valmistumiseen.

Haastattelussa tuotiin esille, että pienissä yrityksissä kehitysprojektiä on usein hyödynnetty liiketoiminnan tai keskeisten tuotteiden kehittämiseen. Parhaimmillaan tämä on ollut merkittävä sykäys kasvuun ja olennainen askel eteenpäin koko yritykselle.

Koulutus on työnantajan kannalta edullista ja hyvin kohdennettua:

- Puolet opiskelijan opintoihin käyttämästä ajasta on liittynyt yrityksen omaan kehittämiseen kehittämissä projekteissa.
- Arviolta 4/5 toisen puolikkaan sisällöstä vastaa sekä opiskelijan henkilökohtainen kiinnostus (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 opiskelijat käyttävät lisäksi paljon omaa vapaa-aikaansa opintoihin. Eri-laiset kalliitkin seminaarit voivat olla vain "sinne jatkaisin"-keikkoja. Jälkeenpäin oman ajan käyttö saadun materiaalin 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 uusia verkkosivut tms., laite-taan työntekijä oppisopimustyyppiseen koulutukseen. Se on halpaa ja osaamista organisaatioon pysyvästi tuova täsmäosaamista ulkoiseen konsulttiyhteyteen verrattuna. Valtion tukema ilmainen koulutus on nähty hyvänä.

Haastattelussa todettiin, että mentorin usein kokenut opiskelijan ohjaamisen merkittävänä myöskin. Taustalla lie usein se, että mestarin rooli on uusi, jolloin tehtävään ryhtyvä joutuu tarkastelemaan myös omaa toimintaansa. Mentorina toiminut henkilö ei ole aiemmin joutunut aivan samanlaisella tavalla aktiivisesti ohjaamaan alaistaan. Se on silloin koettu normaaliakin esimiestäytävä henkilökohtaisemmalla tavalla, ja on parhaimmillaan käynnistänyt mentorin oman kasvun.

Opiskelijan mentoriosallistuu opiskelijan osaaminen arviointiin (kuviokuva 24). Tämä kuu-luu oppisopimustyyppisen koulutuksen käytäntöön. Siksi seuraavaihmetyttääkin: noin puo-

lella oli se näkemys, että oppimisen seurantaan ja arviointiin oli käytetty selkeää työnantajan ja oppilaitoksen sopimaa mallia. Siis puolet vastaajista oli sitä mieltä, että väite ei pitänyt paikkansa tai malli ei ollut selkeä tai mallia ei sovellettu.

Kyselyssä väitteen sanojen valinta olisi voinut olla täsmällisempi, jolloin tulkinta olisi ollut sama. Kaikki vastaajista eivät olleet opiskelijoiden arvioinnin kanssa tekemisissä, mikä selittää osan tuloksesta, mutta ei kaikkea. Olisi hyvä tutkia lisää oppimisen ja samalla osaamisen arvioinnin toteutumista käytännössä.

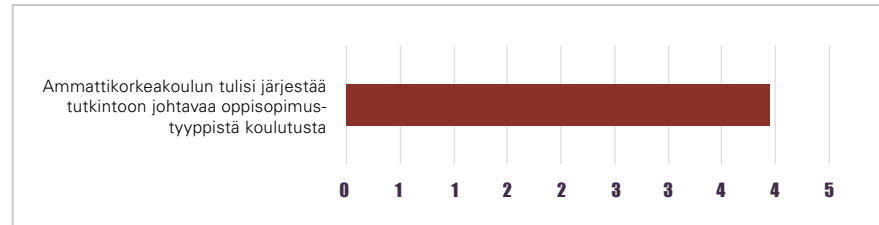
Työnantajan kannalta voisivat jatkossa selvittää työntekijän pitkään opintoihin panostamisen kannattavuutta. Kykeneekö työntekijä tekemään jotain olennaista uutta ver-rattuna opintoihin edeltävään aikaan? Vastaako työntekijän kasvusita, mitä työnantaja tavoitteli? Tämänlaisen kysymisen oikea ajankohta voisi olla parin vuoden päästä opintojen päättymisestä, jolloin todellinen vaikutus ehtisi tulla nähtyksi.

3.4 Tutkintoon johtavana koulutuksena

Ryhmähaastattelussa nostettiin vahvasti esille pätevytyksen ja osaamisen osoittamiseen johtava opiskelu. Kyse on enemmän tutkinnon ja osaamisen tason korottamisesta kuin uusista tutkinnon tyypeistä. Esimerkiksi seuraavat tuotiin esille:

- rakennustyönjohtaja » rakennusmestari
- lähihoitaja » sairaanhoitaja
- ravintolakokki tms. » restonomi
- merkonomi » tradenomi
- myyjä » kaupan lähiesimiehen tutkinto
- AMK » YAMK.

AMK-tutkinnon voi lisäopintoja suorittaen korottaa YAMK-tutkinnoksi, jolloin tutkinnosta 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 hallitsevan sa osan esim. työkokemuksella saavutetulla osaamisella. Samalla tavalla 2. asteen



Kuvio 25. Tutkintoon johtavan oppisopimustyyppisesti toteutettava koulutuksen tarve

tutkinnosta saa hyvityksiä AMK-opintoihin. Perusajatus on, että sen mitä jo osaa, ei tarvitse uudelleen opiskella koulun resursseja kuluttaen.

Mikä ero lopulta on opiskelussa tutkintoa, erikoistumiskoulutusta tai täydennyskoulutustavarten? Kaikki tähtäävät oppimiseen. Hyväksymisen kriteereissä on eroja. Oppisopimustyyppisen koulutuksen suorittamista yhteisesti määritettyjen tavoitteiden saavuttamisella. Siihen on erilaisia tapoja, joista keskeisenä on samanarvoisen kohtelu. Samalla tavalla mittaa-asteikko määrittää perusopinnoissakin eri-laisissa työelämän kansatehtävissä projekteissa. Jos halutaan testata opiskelijansa saavuttamaa osaamista, sekin on mahdollista tehdä suorituksen hyväksymisen lopputulokseena.

Oppisopimustyyppistä koulutusta voidaan antaa nykyaikaisien suomalaisten kokemusten mukaan käyttäen työelämässä toimivien korkeasteellisten valmistuneiden täydennyskoulutuksessa. Kannattaisiko sitä jatkossakin käyttää myös tutkintoon johtavassa koulutuksessa? Millainen olisi suomalainen malli nuorten AMK-tutkinnon suorittamiseksi oppisopimuksella? Toimivia malleja siihen löytyy ulkomailta runsaasti.

Pari vanhaa perisuomalaisa sananlaskua soveltaen: Jos on useita työkaluja pakissa, pitää 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 työpaikalla?

Ulkomailla yhä useampi opiskelija työskentelee ohjatusti täyttäen samalla korkeakoulun tavoitteita. Erilaisia käytössä olevia malleja on useita. Meidän pitäisi vain löytää se Suomen näköinen toteutus, joka saadaan käyttöön juohevasti.

Esimerkiksi AMK-tutkinnosta YAMK-tutkinnoksi johtavassa koulutuksessa on paljon oppisopimuskoulutuksen piirteitä ja näyttää etään päätä tarkasteltuna osaksi samanlaiselta, kuin millainen oppisopimustyyppinen täydennyskoulutus on. Opiskelija on määritellyt tavoitteen jatko-opiskelulle ja jatkotutkinnon hyödyn itselleen yksin. Hänen ei ole tarvinnut sovittaa omia ja työnantajan intressejä yhteen, vaikka hänen opiskelunsa lähtökohta ja tavoite olisivatkin jatkaa kenties pitkäänkin saman työnantajan palveluksessa. Samanlaista mentorointimallin toimintaan kuuluvaa syvällistä tukea opiskelija ei ilman muodollista sopimusta ja korkeakoulun ohjausta, minkä oppisopimustyyppinen toteutus toisi mukanaan.

Tämän tutkimuksen kyselyyn vastanneiden mielestä ammattikorkeakoulun tulisi järjestää tutkintoon johtavaa oppisopimustyyppisesti toteutettua koulutusta, kuvio 25.

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

Oppisopimustyyppisessä korkeasteen koulutuksessa korostuvaa tiedostavaa refleksiivinen otetyöhön, syvälinen tietoperusta, jota käytetään analysoimaan ja erittelemään, sekä kykyä kehittää omaa työtä ja työntekemistä. Korkeasteen oppisopimustyyppisessä koulutuksessa painopiste muuttuu käytännön työn oppimisesta työn tutkivaan kehittämiseen. (Kauppi 2011, 45-48).

Johtopäätöksissään Kauppi toteaa: ”Osaamisen aikakausi on alkanut myös korkeasteen opetuksessa. Tämä johtaa siihen, että osaamisen kehittämisessä vahvemman roolin saa luokahuoneiden ja luentosalien ulkopuolella tapahtuva oppiminen. Suuri osa tästä tapahtuu työelämässä” (Kauppi 2011, 50). Mikä täyttää tämän ajatuksen paremmin kuin oppiminen työtä tehden, ohjatusti ja koko ajan vaatimuksia kasvattaen ja osaamista tiedon ympärille rihmastoksi kietoen?

Opintojen aikainen työssä käyminen kannattaa sitoa entistä tiukemmin osaksi opin-toja yhdistämään teoria käytäntöön. Sitä osaaminen kehittyy konkreettisesti maksimally-

elämässä koetelluiksi todellisiksi taidoiksi. Sen lisäksi että työnteko tukee oppimista ja opiskelijan elämän rahoitusta, se saadaan otettua osaksi opintopisteiden kertymistä. Osaamisen tunnustamista ja tunnustamista tulee siis tehdä koko opiskelun ajan. (Saranpää 2009, 11).

Oppisopimustyyppisen koulutuksen laajentamisesta käytävää keskustelua kiihdyttää korkeakoulujen kiristynyt rahoitus. Kun on vähemmän rahaa käytettävissä, miten pidetään yllä koulutuksen laatua? Kuinka voimme samalla syventää opetusta aloilla, joissa osaaminen kehittyy ja tieto lisääntyy koko ajan? Vähämerkityksellisiä tietoja ja taitoja opetuksessa pitää vähentää, priorisoida pois, ja poimia opittavaksi olennaisinta.

Työelämässä korkeakoulustavalmistuneet joutuvat omaksumaan juurikyseisen työpaikan ja työtehtävän rutiinit. Niistä tulee kokemuksen myötä arkipäivää, välineistä tuttuja, jokapäiväisiä. Näyttää siltä, että yhä enemmän käytännön taitojen opiskelua siirtyy työpaikalle. Korkeakouluopintojen nykyistä kiinteämmällä yhteydellä työelämään voidaan vaikuttaa siihen, tapahtuuko se tutkinnon suorittamisen jälkeen vai jo opiskelun aikana. Viimekädessä henkilökohtainen osaaminen ratkaisee. Kukin soveltaa tietämystään jokaisessa työpaikassa omalla tavallaan.

Tutkintoon johtavan koulutuksen kustannuksista keskeisin on opetuksen ja hallinnon henkilökulut. Ne painottuvat rakenteellisesti toisin kuin normaali koulussa suoritettava tutkintokoulutus. Opettamisessa ja ohjauksessa olevien työaikavarauksiin kirjattu työaika on helposti laskettavissa. Se ei silti liene koko työmäärä.

Tässä tutkimuksessa todettiin, että markkinointivaihe oli työläsjäsentoreiden kanssa siointiin meni paljon aikaa. Mentoreiden työskentelyn ohjaamisessa todettiin myös olevan kehitettävää. Opetusvälineisiin liittyvät kulut ovat vaikeammintunnistettavissa etenkin jälkikäteen. Ne eivät liene merkittäviä työtuntien rinnalla, mutta todellisten kulujen näkemiseksi niitä olisi hyvä seurata tulevissa toteutuksissa tarkemmin.

Koulutuksen ja työn vuorottelu

Suomalaisessa korkeakoulumallissa opiskelijat ovat yleensä parina ensimmäisenä opiskeluvuotenaan vain kesällä töissä. Työtehtävät liittyvät tavallisesti kesälomalais-teen tuuraamiseen erilaisissa suorittavissa tehtävissä. Jos työnantajalle on mahdollista, opiskelija

on viimeisenä tai parina viimeisenä opiskeluvuotenaan käynyt töissä myös osa-aikaisesti lomakausien ulkopuolella.

Kun sama opiskelija on vuoden ympäri- tai kolme vuotta- saman työnantajan palveluksessa, työvoikehittyä osaamisen myötä ohjastaja korkeakoulun, työnantajan ja opiskelijan kanssa yhdessä sovitusti koko ajan. Tähän ohjaa myös se, että talviaikaan ei ole kyse lomalla olevan sijaistamisesta. Opiskelija voi silloin tehdä sellaisia tehtäviä, mihin oman henkilökunnan aika ei riitä, mutta joihin hän saa perehdytyksen, kuten oppisopimuskoulutuksessa saisi.

Oppisopimustyyppisessä koulutuksessa työ ohjastusti ja korkeakoulun, työnantajan ja opiskelijan kanssa yhdessä sovitusti kehittyy opiskelun aikana. Seluotoisenlaisen mallin työtehtäville, jase aidosti sitoo myös työnantaja. Korkeakoulu kantaavas-tuun pedagogisista ratkaisuista, joihin myös sisällön jatekemisen vaatavuuden kehityminen sopivassa tahdissa kuuluu.

Jos opiskelija on kokopäiväisesti joka arkipäivä esim. kolme kuukautta töissä ja sitten taas yksinomaan koululla opiskelemassa, yhden opiskelijan työpanos jaksottuu hyvin vahvasti. Jatkuvuutta työnantajan kannalta ei tuo se, että opiskelemaan lähtevän tilalle tulisi ylemmän vuosikurssin opiskelija. Osaaminen on eri tasolla, joten myös työtehtävien pitäisi olla erilaisia.

Jos taas työntekijä on saman työnantajan palveluksessa osa-aikaisesti viikoittain koko ajan, työnantaja joutuu toteuttamaan opiskelijan ohjaamisen ja myös työtehtävien valinnan kovin toisella tavalla. Koulussa opiskelu ja etenee, ja työtehtävät voivat muuttua ja kehittyä niiden tahdissa, joskin hitaasti. Työnantajalle tämä malli toimii joustavammin. Opiskelija on työntekijänä melkein koko ajan kuten muukin henkilökunta.

Koulutusta järjestävän tahon kannalta työn ja opiskelun vuorottelu viikon aikana muuttaa koulutuksen rakennetta mielenkiintoisesti. Se mahdollistaa saman vuosikurssin sisällä kahden eri tavalla opiskelevan ryhmän opiskelun yhtä aikaa. Toinen voisi olla kokonaan koululla opiskelemissa teoreettisemmin, toinen taas käyttäisi 40% arkipäivistä työpaikalla opiskelemalla työtä tehden.

Koulun opetusta kumpikin ryhmä ehtisi seuraamaan kolmena päivänä viikossa. Teoriaopinnot voitaisiin toteuttaa tehokkaasti yhtä aikaa kaikille ainakin suurelta osin samana. Silloin työssä käyvällä opiskelijalla olisi mahdollisuus pysyä opetuksen tahdissa, joskin se voisi edellyttää jonkin verran opiskelua ja kotitöiden tekoa työn ohessa.

Korkeakoululle luentotyypinen opetus ei juuri ole sen halvempaa, jos puolet oppilaista on luokasta pois työnantajan ohjattavana ja opetettavana. Opetustila 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.

4. Yhteenveto ja toimenpide-ehdotukset

Ammattikorkeakoulujen oppisopimustyyppisten koulutusten järjestämisessä ja kehittämisessä on toistaiseksi puuttunut jatkuvuus ja pitkäjänteisyys. Yksittäinen koulutus on enimmillään toteutettu kolme kertaa. Koulutuksesta on muodostunut työllään hakumenettelyn ja ensimmäisen toteutuskerran vaatiman suunnittelun vuoksi turhan kallista. Kannattavuuden parantaminen vaatisi useita toistoja.

Haastattelujen mukaan uutta koulutusmahdollisuutta on pitänyt markkinoida paljon, jotta opiskelijat ja työnantajat sen löytäisivät. Tämä on ollut välttämätöntä ja samalla työlästä. Koulutustarjonnan säännöllisyys tekisi koulutusmuodosta tunnetumman ja antaisi työnantajille yhden väylän lisää henkilökuntansa pitkäjänteiseen kehittämiseen. Potentiaalisista tuloksista on nyt voitu saavuttaa vain osa.

Opettajakin oppii

Opettajille yhteistyö työnantajaorganisaatioiden kanssa mahdollistaa oman alan tämän päivän haasteiden ymmärtämisen sekä tiedon päivittämisen uusimpiin työvälineisiin ja niiden käyttöön. Tämä vaatii aktiivista yhteistyötä mentorin kanssa ja tasavertaiseksi asettumista opiskelijan kanssa. Aikuiskoulutuksessa tämä on toki luonnollista.

Oppisopimustyyppisyys itsessään pakottaa myös opettajaa toimimaan ikään kuin mestarin roolissa. Ohjaukseen kuuluu läsnäolo ja aktiivinen vuorovaikutus mentorin ja opiskelijan kanssa. Opettaja tietää, mitä pitää tehdä, opiskelija tietää miten se nykyisillä välineillä hänen työssään ja ympäristössään tehdään.

Koulutusorganisaatioiden välinen yhteistyö tukee opetuksen sisällöllistä suunnittelua ja laajentaa toteutusmahdollisuuksia, mikä tukee kouluttajien oman osaamisen kasvua. He myös pääsevät luomaan yhdessä uutta. Tämä antaa mahdollisuuden katsoa erilaisuuden kautta tulevaisuuteen ja tutkia muuttuvan asiantuntijuuden vaatimaa osaamista.

Mentori ja mentoroinnin vaikutus

Korkea-asteen oppisopimuskoulutus vaikuttaa työorganisaatiossa kahdelta suunnalta. Opiskelijan osaaminen kasvaa tiedon ja käytännön harjoitteiden kautta. Opiskelija on työtä tehdessään joutunut sisäistämään uutta osaamista ja uudenlaista tapaa toi-

mia. Siihen on keskeisenä tekijänä vaikuttanut onnistuneesti valittu kehitysprojektin aihe sekä mentorin ja yhteisön tuki sen tekemisessä. Kehitysprojekti on onnistunut hyvin, kun sen vaikutus näkyy suoraan työyhteisössä esim. toimintamallien kehittymisenä.

Tämänkin raportin tulokset tukevat sitä, että opiskelijan ohella myös hänen mento-
rinsa oppii. Mentori joutuu rooliin, joka on vielä uusi suomalaisessa työku-
lttuurissa.

Mentori antaa tilaa ohjattavansa omalle oivaltamiselle. Hän huolehtii ja kantaa vas-
tuuta opiskelujen etenemisestä ja oppimisesta, mutta pyrkii olemaan antamatta liian
valmiita ratkaisuja. Mentori joutuu omaksumaan uudenlaisen mestarin asenteen, sel-
laisen, joka tukee opiskelijaa näkemään tekemisensä ja osaamisensa uudella taval-
la. Parhaimmillaan mentorina toimiva henkilö on jo toiminut niin aiemminkin, mutta
tutkimuksen ryhmähaastattelujen tulosten mukaan useat mentoreista ovat joutuneet
kehittämään taitojaan työntekijän ohjaamisessa.

Kun osaaminen toimia mestarina kehittyy, vahvistuvat valmiudet vaikuttaa työpaikan
avainhenkilönä. Mentorointia voisi käyttää työelämässä enemmänkin. Taitajalle se on
hyvä käyttäytymismalli ihmisten kanssa työskentelyyn ja kanssakäymiseen ylipää-
tään.

Mentorin ja opiskelijan esimiehen sitoutuneisuus realisoi työyhteisön yhden jäsenen
koulutuksesta saaman hyödyn. He antavat opiskelijalle tilan ja sopivan haasteen, jotka
hän tarvitsee uuden oppimiseen. Samalla etenkin mentori antaa juuri sellaisen oikea-
aikaisen tuen, jota opiskelija kunakin hetkenä tarvitsee.

Työnantajan tarvitsema osaaminen kehittyy työtä tehden

Kaikki työelämässä hyödyllinen osaaminen ei mahdu tutkintoon ja kaiken välttämät-
tömänkin mukaan saaminen alkaa olla vaikeaa. Tieto siirtyy yhä enemmän verkkoon,
mutta hiljainen tieto pitää omaksua ja oivaltaa itse. Kullakin työpaikalla tarvittava eri-
tyisosaaminen löytyy kollegoilta ja esimiehiltä, ei koulun kursseista.

Työpaikan todellisuudessa yleisosaajan tilalle usein kaivataan jonkin alueen erikois-
osaajaa. Hänen pitää hallita käytännön tekemisen tasolla jopa enemmän kuin esi-
miehensä.

Pieni yritys puolestaan tarvitsee sellaisen henkilön, joka osaa sopeutua ja tarvittaes-
sa itse tai koulutuksen avulla hankkia uutta tietoa ja taitoa. Jotta yrityksen toiminta
ei häiriintyisi, opiskelun täytyy silloin sujua työn ohessa.

Työpaikoista on muodostunut itsenäisiä oppimisympäristöjä. Työnantajilta ja työntekijöiltä
vaaditaan yhä enemmän kehittämiskykyä, innovatiivisuutta, monimutkaisten
ongelmien ratkaisukykyä ja muutosten hallintaa. Jotta tiedon hallitsevasta opiskeli-
jasta kasvaisi tällainen monenlaisiin tehtäviin muuntautumiskykyinen työntekijä, hän
joutuu työtä tehden kouliintumaan 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 kursseille.

Toimiminen toisten kanssa ja etenkin toisista työpaikoista tulevien opiskelijakollego-
jen kanssa pakottaa näkemään erilaisia tapoja toimia. Näin omat valmiudet tehdä
havaintoja, mukautua ja toimimia erilaisissa tilanteissa kasvavat. Näitä taitoja tarvi-
taan etenkin suurten muutosten keskellä.

Oppisopimustyyppisen koulutuksen kehittäminen

Todellisen työelämän kokemisen ja tuntemisen suuntaan on kulkenut myös nuo-
risoasteen opiskelu ammattikorkeakouluissa. Yhä enemmän tehdään käytännössä
konkreettisesti sitä, mistä ennen vain puhuttiin luokassa. Nyt osallistutaan erilaisiin
projekteihin ja toteutetaan yhdessä toisten kanssa oikeita pieniä tai suuria työelä-
män tehtäviä. Ne liittyvät yhä useammin suoraan todelliseen työhön, joiden tilaaja
tai hyödyntäjä on korkeakoulun ulkopuolella. Opiskelijat toimivat itse projektipäälli-
köinä ja tekijöinä, ovat suoraan yhteistyössä työn tilaajaan ilman tiedon välittäjänä
toimivaa opettajaa tai muuta ohjaajaa.

Etäisyys korkeakouluopinnoista työpaikalla tehtävän työhön näyttää onneksi pienenevän. Työelämässä osaaminen ja toimiminen on kaiken koulutuksen niin korkea-kouluopintojen kuin oppisopimusmuotoisen koulutuksenkin selkeä tavoite.

Ylitarkastaja Sanna Hirsivaara Opetus- ja kulttuuriministeriöstä peräänkuulutti Futu-rex-hankkeen julkaisussa ”Oppisopimustyyppisen täydennyskoulutuksen mallia etsimässä” (Hirsivaara 2011, 4–5) työelämän tarpeiden ja työelämää kehittävien koulutusmallien syvällisempää tuntemista. Tuon vuonna 2011 julkaistun raportin jälkeen on järjestetty kymmeniä koulutuksia oppisopimustyyppisestä ja kirjoitettu erinäinen määrä julkaisuja ja artikkeleita. Asiantuntijuuden ja osaamisen määrittelytarvetunnustetaan, samoin osaamisen arviointi muun muassa näyttöjen avulla. Koulutukselle asetettavat tavoitteet määritellään osaamisperusteisesti. Tietoa ja kokemustakin on.

Oppisopimustyyppinen koulutus on työelämässä koettu hyödyllisenä ja merkityksellisenä koulutusmuotona, joka opiskelijan kehitysprojektin kautta on suoraan vaikuttanut toimintaan ja parhaimmillaan jo koulutuksen aikana kehittänyt toimintaa. Tästä voi tehdä sen päätelmän, että työyhteisön tuottavuus on noussut sekä laatu ja kannattavuus parantunut yhden työntekijän koulutuksen ansiosta. Lisäksi voi päätellä, että koulutuksen kustannukset on katettu jo koulutuksen aikana.

Oppisopimustyyppinen toteutus tuottaa pysyvää osaamista, ja siihen käytetty raha vaikuttaa työyhteisössä laajemmin kuin vain yhteen henkilöön. Yritys voi saada yhdenkin työntekijänsä korkeakoulutasoisen täydennys- tai erikoistumiskoulutuksen kautta osaamista, joka voi olla merkittävää koko työyhteisölle.

Korkea-asteen oppisopimuskoulutus voi linkittyä työyhteisön avainhenkilöiden ja yrityksen ydinosaamisen kehittämiseen. Tällöin tieto ja syvälinen osaaminen ei jää vain yksittäisten henkilöiden omaksi henkiseksi pääomaksi, vaan se vahvistaa kokoyrityksen osaamista. (Tuomi 2009, 88–89).

Oppisopimuksen kaltaisella koulutuksella voitaisiin reagoida yhteiskunnan muutoksiin nopeasti ja vastata uusiin vaatimuksiin joustavasti. Eräinä esimerkkeinä tällaisista muutoksista ovat ikääntyminen, jäsenumakan kokemuksen jääminen pois työelämän käytöstä, väestön monikulttuuristuminen sekä energiatehokkuuden vaatimusten kiristyminen.

Nevaativat omanlaisiaan ratkaisuja, koska haasteet ovat erilaisia ja kohdistuvat erilaiseen ja eritasoiseen osaamiseen.

Yritykset ja organisaatiot tarvitsevat toimintaympäristönsä muuttuessa toimintansa ja toimintatapojensa kehittämiseen kytkeytyvää osaamista, jonka omaksuminen vaatii tukeen pitkäaikaista vieressä opastajaa, mentoria. Esimerkiksi seuraaja pitää ehtiä koulutaa ennen osajan siirtymistä eläkkeelle. Pitkän kokemuksen mukanaan tuoma hiljainen tieto olisi ”saattaen vaihdettava” kuten junanvaunu, samoja raiteita eläkkeelle jäävän kanssa kulkien.

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.

Oppisopimustyyppistä koulutusta voitaisiin käyttää:

- Osaamisen päivittämiseen ja laajentamiseen omalla alalla
- Vaihdettaessa alaa jo suoritettun korkeakoulututkinnon lähialalle
- Asiantuntijuuden vahvistamiseen ja ammattilaisten erikoitumiseen eri aloilla
- Vakiintuneiden ja uusien akateemisten alakohtaisten kokonaisuuksien toteuttamiseen, joihin ei ole tutkintoon johtavaa koulutusta
- Kelpoisuusvaatimukset täyttävän osaamisen hankkimiseen
- Laajojen osaamiskokonaisuuksien tai niiden osien toteuttamiseen
- Eläkkeelle jäävien henkilöiden erikoisosaamisen siirtämiseen vastuunottajille
- Osana nuorten korkeakoulututkintoa, mikä ulkomaisten kokemusten mukaan yleensä takaa suoraan myös työpaikan valmistumisen jälkeen.

Tutkittavaa oppisopimustyyppisessä koulutuksessa:

Koulutusten taloudellisuuden kehittäminen

- Käytettävän todellisen työmäärän tunteminen ja kehittäminen
- Koulutusten taloudellisuuden muut parantamisen keinot

Pedagoginen kehittäminen

- Työnantajan mentoroinnin malli vakioiminen ja tuki
- Vertaisopiskelu ja vertaisoppiminen

Koulutuksen vaikutus opiskelijan työpaikalle

- Opiskelijoiden osaamisen ja hyvinvoinnin kehittyminen ja taso 2 vuotta koulu-tuk- sen päättymisen jälkeen
- Opiskelijan roolin kehittyminen koulutuksen ansiosta
- Millä tavalla työntekijämäärältään pienet yritykset ovat kehittyneet parin vuo- den päästä koulutuksen päättymisestä? Koulutuksen vaikutus pienelle yrityk- selle pitäisi olla mitattavissa sekä liikevaihtotyypisillä mittareilla että työntekijämäärän kasvuna.

Opintojen rakenteiden ja toteutustapojen kehittäminen

- Millainen opintojen ja työn vuorottelun sykli sopisi korkeakoululle ja opiskeli- jalle parhaiten?
- Lisäisikö opiskelijoiden kiinnostusta koulutukseen, jos opiskelu olisi jaksotettu pi- temmälle ajalle?
- Kehitysprojektin aiheen ja vaihtuvuuden sekä opiskelijan osaamisen huomioonotta- minen aiheesta ja aiheen laajuudesta päätettäessä.

Yhteistyö työnantajan kanssa

- Opiskelijoiden keskeytyksensyytjakeinot, joilla keskeyttämiä saataisiin merkittä- västi vähentämään
- Jos yhteydensäilyttäisi opetuksen päättymisen jälkeentyönantajaan, voitaisiinko sitä kautta tukea opintojen suorittamista loppuun?

5. Lähteet

CIPD (2014). THE Match factor GOOD PRACTICE IN APPRENTICESHIP RECRUITMENT.

Chartered Institute of Personnel and Development CIPD, UK.

http://www.cipd.co.uk/binaries/the-match-factor-good-practice-in-apprenticeship-recruitment_2014.pdf (Luettu 1.12.2014).

Gröhn, I (2009). Vahvat osaamisketjut ja korkea-asteen oppisopimusmallit. Teoksessa Gröhn, I. (toim.) Näkökulmia korkea-asteen oppisopimuksen kehittämiseen, 118.

Gröhn & Haverinen (2011). Kasvupolkuja rakentamassa – Kokemuksia Kasvuyrityksen johtamisen oppisopimustyyppisestä täydennyskoulutuksesta teoksessa Gröhn, I (toim.) Oppisopimustyyppisen täydennyskoulutuksen mallia etsimässä, 63.

Gröhn (2011). Korkeakoulutettujen oppisopimustyyppinen täydennyskoulutus. Teoksessa Gröhn, I (toim.) Oppisopimustyyppisen täydennyskoulutuksen mallia etsimässä, 8–13.

HWR (2014b). Hochschule für Wirtschaft und Recht, Berlin, Germany. Zeitplan für den Studienjahrgang 2012, Studienbereich: Wirtschaft
http://www.hwr-berlin.de/fileadmin/downloads_internet/ba/terminplaene/Ter12W.pdf (Luettu 1.12.2014).

HWR (2014c). Hochschule für Wirtschaft und Recht, Berlin, Germany. Schedule for the Course 2012, Business Administration – Logistics and Transportation.
http://www.hwr-berlin.de/fileadmin/downloads_internet/ba/spedition/Schedule_for_the_Course.pdf (Luettu 1.12.2014).

Hanka & Vehmas (2011). Kuntapalveluiden tuotekehittämisen koulutusohjelmateoksessa Gröhn, I (toim.) Oppisopimustyyppisen täydennyskoulutuksen mallia etsimässä, 41.

ISEP (2014). l'Institut Catholique de Paris, Ranska.

<http://www.isep.fr/formations-et-programmes/ingenieurapprentissage> (Luettu 1.12.2014).

Karkulahti & Virtanen (2011). Kansainvälisen yritysviestinnän koulutusohjelma Jyväskylän, Helsingin ja Tampereen yliopistoissa teoksessa Oppisopimustyyppisen täydennyskoulutuksen mallia etsimässä, 65.

Kauppi (2011). Näkökulmia korkea-asteen oppisopimuksen kehittämiseen teoksessa Gröhn, I (toim.) Korkea-asteen oppisopimustyyppisen koulutuksen erityispiirteitä, 45–48, 50.

Lehtinen, Palonen, Tynjälä, Klemelä, Merenluoto, Pohjola & Veermans (2012).

Korkeakoulutettujen jatkokoulutuksen haasteet ja ehdotus järjestelmän kehittämiseksi – KYTKÖS-hanke. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2012:22.

Lehtinen & Palonen (2011). Asiantuntijaosaamisen luonne ja osaamisen tunnistamisen haasteet. Ammatikasvatuksen aikakauskirja 13, 4, 24–42.

National Apprenticeship Service (2014a). Higher Apprenticeships - the facts, The National Apprenticeship Service, UK.

http://www.apprenticeships.org.uk/~media/Collateral/BrochuresLeaflets/Higher_Apprenticeships_Infographic.ashx (Luettu 1.12.2014).

National Apprenticeship Service (2014b). Higher Apprenticeships, The National Apprenticeship Service, UK.

<http://www.apprenticeships.org.uk/employers/higher-apprenticeships.aspx> (Luettu 1.12.2014).

National Apprenticeship Service (2014c). Higher Apprenticeship Programme celebrated at House of Commons, The National Apprenticeship Service, UK.

<http://www.apprenticeships.org.uk/news-media/latest-news/article217.aspx> (Luettu 1.12.2014).

Marjakangas & Uronen (2013). Työelämälähtöisen koulutuksen vaikuttavuuden arviointi, 11.

http://futurex.utu.fi/materiaalit_20131024_Marjakangas_Uronen.pdf (Luettu 1.12.2014).

Mäki & Niinistö-Sivuranta (2014). Työn opinnollistamisen neuvottelutulkintojen kenttänä – Oivalluksia Duunarineuvotteluista”, verkkojulkaisu AMK-lehti//Journal of Finnish Universities of Applied Sciences, No 1 (2014). (Luettu 1.12.2014).

OKM TR 2013:7 Asiantuntijuus edellä, Korkeakoulujen uusi erikoistumiskoulutus. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2013:7, 9, 10, 23, 31, 33

OKM (2008). Korkeakoulujen aikuiskoulutuksen nykytila ja kehittämiskohteet. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2008:38, 40.
http://www.okm.fi/OPM/Julkaisut/2008/Korkeakoulujen_aikuiskoulutuksen_nykytila_ja_kehittamiskohteet.html?lang=fi (Luettu 1.12.2014).

OKM (2010). Opetus- ja kulttuuriministeriön kirjekorkeakouluille 28.9.2010, Dnro 264/522/2010 Asia: Erityisavustus korkeakoulutettujen oppisopimustyyppisen täydennyskoulutuksen tarjontaan.
<http://www.min.edu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/avustukset/korkeakouluoppisopimus.html?lang=fi> (Luettu 1.12.2014).

OKM (2012). Opetus- ja kulttuuriministeriön kirjekorkeakouluille 16.4.2012, Dnro 25/522/2012. Asia: Erityisavustus korkeakoulutettujen oppisopimustyyppiseen täydennyskoulutukseen, Liite 1.
http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/avustukset/kk_oppisopimus/Liite_1_Tuettavat_hankkeet.pdf (Luettu 1.12.2014).

OPM 2008:38, 40 sit. Gröhn 2011, 9.

OPM 2008:38, Liite 1, asetus (464/1998) 12 §:ssä)

Saranpää (2009). Osaamisen tunnistaminen -työkirja ammattikorkeakouluille, 11.
<http://www.haaga-helia.fi/sites/default/files/Kuvat-ja-liitteet/Palvelut/Julkaisut/tyokirjajaweb.pdf> (Luettu 1.12.2014).

Silén-Lipponen (2010). Oppisopimustyyppinen koulutus – uusi mahdollisuus

täydennyskouluttaa osaajia työelämän tarpeisiin, 4.

<http://www.uasjournal.fi/index.php/K-O/article/viewFile/1262/1173> (Luettu 1.12.2014).

Stenvall (2008). Työpaikalla tapahtuvan koulutuksen ja oppimisen laadunvarmistus, taustaselvitys, 12, 20. http://www.opi.fi/download/46480_tyopaikalla_tapahtuvan_koulutuksen_laadunvarmistus.pdf (Luettu 1.12.2014).

Tuomi (2009). Strateginen henkilöstön kehittäminen ja korkea-asteen oppisopimusteoksessa Gröhn, I (toim.) Näkökulmia korkea-asteen oppisopimuksen kehittämiseen, 88-89.

Viinisalo (2009). Sosiokulttuurinen näkökulma oppisopimuskoulutukseen teoksessa Gröhn I (toim.) Näkökulmia korkea-asteen oppisopimuksen kehittämiseen, 61-63.

Viinisalo (2011). Kehittyvän oppisopimuksen konferenssi Pekingissä, Osaaja-lehti. 12/2011 <http://www.osaajalehti.fi/2011/12/21/kehittyvan-oppisopimuksen-konferenssi-pekingissa/> (Luettu 1.12.2014).

Hakkarainen, Mäntysaari, Pintilä (2011). Kansainvälisen liiketoiminnan arvoketjun kehittäjä – Value Chain Developer Jyväskylän ammattikorkeakoulussa teoksessa Gröhn, I (toim.) Oppisopimustyyppisen täydennyskoulutuksen mallia etsimässä, 77.

Julkaisemattomat

HWR (2014a). Hochschule für Wirtschaft und Recht, Berlin, Germany. Esitys, jonka kyseisen korkeakoulun edustajat esittivät Metropolian johdolle kesällä 2014, 7, 12, 13, 15, 16, 18, 22.

OPM (2009). Opetusministeriön kirje korkeakouluille 16.6.2009 Dnro 140/522/2009 Asia: Rahoitus oppisopimustyyppisen täydennyskoulutuksen ja erityispatentteihin kehittämiseen

6. Liitteet

Liite 1

Kysely Etelä-Suomen ammattikorkeakoulujen oppisopimustyyppisestä koulutuksesta.

Liite 2

Taulukko: Vuonna 2012 myönnetyn rahoituksen mukaisesti järjestetty oppisopimustyyppinen koulutus (OKM 2012). Taulukosta on jätetty pois sellaiset koulutukset, joissa Uudenmaan alueella toimiva ammattikorkeakoulu ei ole ollut mukana koulutuksen toteuttajana.

Liite 1

Kysely Etelä-Suomen ammattikorkeakoulujen oppisopimustyyppisestä koulutuksesta

Tämä kyselylomake löytyy täältä:

<https://elomake.metropolia.fi/lomakkeet/11008/lomake.html>

1 VASTAAJAN TAUSTATIEDOT

Valitse alla olevista pudotusvalikoista javalintaruuduistasopivinvaihtoehtoja käytätarvittaessa sanallisia tarkennuskenttiä. Kohdan 1.5 valintaruuduistavoit rastittaa useamman vaihtoehdon.

1.1 Sukupuoli	<input type="text"/>
1.2 Ikä	<input type="text"/>
1.3 AMK, jossa töissä	<input type="text"/>
Muu AMK, mikä	<input type="text"/>
1.4 Koulutustausta	<input type="text"/>
Muu koulutustausta, mikä	<input type="text"/>

1.5 Tehtävä oppisopimustyyppisessä koulutuksessa

- Koulutussuunnittelija/suunnittelija
- Opettaja
- Tutor
- Tiedottaja/Markkinoija
- Opiskelijapalveluiden työntekijä
- Työpaikkayhteyshenkilö
- Muu

Muu tehtävä, mikä?

1.6 Koulutusten määrä

Kuinka monta oppisopimustyyppistä koulutusta olet ollut toteuttamassa?

- 0 1 2 3 4 Enemmän, montako?
-

2 KOULUTUSTEN TIEDOT

Valitsevaihtoehdoistasopivinjäkäytätarvittaessatarkennuskenttiä. Kohdassa 2.1 voit valita kaksi vaihtoehtoa. Lisäohjeetavautuvat,kunkursorinviekysymyksenperässäolevanoranssin kysymysmerkin päälle.

2.1 Valitse kaksiviimeisintälukukautta, joidenaikana olet suunnitellut/toteuttanut oppisopimustyyppistä koulutusta

- KL 2014
- SL 2013
- KL 2013
- SL 2012
- KL 2012
- SL 2011 tai aiemmin

2.2 Pääasiallinen koulutusala

- Yleissivistävä koulutus
- Humanistinen ja kasvatusala
- Kulttuuriala
- Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala
- Luonnontieteiden ala
- Tekniikan ja liikenteen ala
- Luonnonvara- ja ympäristöala
- Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala
- Matkailu-, ravitsemis- ja talousala
- Muu
- Muu tehtävä, mikä?

2.3 Toteutusten lukumäärä opintopisteittäin

	0	1	2	3	4	Enemmän, montako?
1-10 op	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
11-20 op	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
21-30 op	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
31 op tai enemmän	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>

2.4 Toteutusten lukumäärä koulutuksen keston mukaan

	0	1	2	3	4	Enemmän, montako?
1-6 kk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
7-12 kk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
13-24 kk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
25 kk tai enemmän	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>

2.5 Koulutus/koulutukset on järjestetty

- Oppilaitoksen omana toteutuksena
- Kahden tai useamman AMK:n välisenä toteutuksena
- Yhteistyössä yliopiston tai muun oppilaitoksen kanssa

2.5 Koulutus/koulutukset on järjestetty

3 TYÖNANTAJAN TIEDOT

Vastaakysymyksiin omannäkömyksesi ajaksityksesimukaan. Kummassakin kohdassa voit rastittaa useita vaihtoehtoja.

3.1 Työnantajien toimiala (max. 5 valintaa)

- Maatalous, metsätalous ja kalatalous
- Kaivostoiminta ja louhinta
- Teollisuus
- Sähkö, kaasu ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta
- Vesihuolto, viemäri- ja jätevesihuolto ja muu ympäristön puhtaanapito
- Rakentaminen
- Tukku- ja vähittäiskauppa, moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjaus
- Kuljetus, varastointi
- Majoitus- ja ravitsemustoiminta

- Informaatio ja viestintä
 Rahoitus- ja vakuutus toiminta
 Kiinteistöalan toiminta
 Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta
 Hallinto- ja tukipalvelutoiminta
 Julkinen hallinto ja maanpuolustus; pakollinen sosiaalivakuutus
 Koulutus
 Terveys- ja sosiaalipalvelut
 Taiteet, viihde ja virkistys
 Muu palvelutoiminta
 Kotitaluksien toiminta työnantajina; kotitalouksien eriyttämätön toiminta
 tavaroiden ja palvelujen tuottamiseksi omaan käyttöön
 Kansainvälisten organisaatioiden ja toimielinten toiminta
 Toimiala tuntematon

3.2 Yrityksen/organisaation tyypillisimmät työnantajakoot

- 0-4
 5-9
 10-19
 20-49
 50-99
 100-199
 200 tai yli

4 OMAN TYÖAJAN RESURSOINTI

Tässä selvitetään koulutukseen käytettyä työaikaajaresurssien riittävyyttä. Valitse käsitystäsi parhaiten vastaava vaihtoehto. Kohdassa 4.1 voit rastittaa usean vaihtoehdon.

4.1 Työaikasi jakautuminen (max. neljä tärkeintä)

- Opetuksen suunnittelu
 Uuden osaamisen haltuunotto (ml. välineiden valinta ja opettelu yms.)
 Kontaktiopetus
 Etäopetus
 Opiskelijaohjaus
 Arviointi
 Työnantajan kanssa asiointi
 Sopimusten laatiminen
 Muu

4.2 Käyttämäsi vuosityöaika (h) oppisopimustyyppiseen koulutukseen

- 1-50
 51-100
 101-200
 201-300
 301-400
 yli 400

4.3 Oppisopimustyyppisessä toteutuksessa on suurempi kokonaistyömäärä verrattuna tavalliseen toteutustapaan

Vastaa väittämään: 1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä

0	1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4.4 Mikä olityöläintäjamillä keinoinkoulutukseen käytettyä työmäärää voisi vähentää?

5 KOULUTUKSESTA SAATU PALAUTE

Tässä selvitetään koulutukseen käytettyä työaikaajaresurssien riittävyyttä. Valitse käsitystäsi parhaiten vastaavavaihtoehto. Kohdassa 4.1 voit rastittaa usean vaihtoehdon.

5.1 Miksi opiskelijat ovat kiinnostuneita oppisopimustyyppisestä koulutuksesta?

	1	2	3	4	5
Haluavat päivittää vanhentunutta osaamistaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluavat erikoistua osaamisessa omalla koulutusallallaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluavat laajentaa osaamistaan oman aiempien opintojensa ulkopuolelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Monimuoto-opiskelu auttaa uuden tiedon omaksumisessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oppimansa ymmärtää työn kautta parhaiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verkko-opetus/muu etäopiskelu sopii elämäntilanteeseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kokopäivätyö ja opiskelu on tällä tavoin helppo yhdistää joustavasti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oman työyhteisön tuki auttaa opintojen etenemisessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muu, mikä?	<input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/>				

5.2 Millaisena opiskelijat kokivat saamansa opetuksen, ohjauksen ja tuen?

	1	2	3	4	5
Opiskelijat olivat tyytyväisiä ammattikorkeakoululta saamaansa opetukseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelijat olivat tyytyväisiä ammattikorkeakoululta saamaansa tukeen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelijat olivat tyytyväisiä saamansa työpaikkaohjauksen laatuun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5.3 Jos opiskelijakeskeittikoulutuksen, mitkä olivat tärkeimmät syyt siihen?

	1	2	3	4	5
Työnantajan työssäoppimiseen varaama aika riittämätön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelijan oma aika ei riittänyt koulutuksen suorittamiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työssäoppimiseen sai liian vähän tukea työpaikalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelijan aiempi osaaminen ei riittänyt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelija vaihtoi työpaikkaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelija vaihtoi alaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kiinnostus hiipui	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muu, mikä?	<input type="text"/>				

5.4 Mitä muuta palautetta olet saanut?

6 MITÄ MENETELMIÄ OPPIMISEN ARVIOINTIIN KÄYTETTIIN?

Valitserastittamalla käytetyt arviointimenetelmät (voilauseita) ja käytä tarvittaessa tarkennus kenttää. Mikä lisinulla ei ole vastaamiseen tarvittavaa tietoa, siirry osioon 7.

Koulutuksessa on käytetty seuraavia arviointimenetelmiä

Työnantajan ja oppilaitoksen kanssa selkeä malli, jota on sovellettu oppimisen seurantaan ja arviointiin	<input type="checkbox"/>
Työpaikkaohjaajan tms. palaute on ollut merkittävää arvioinnissa	<input type="checkbox"/>
Käytetty haastattelua (vrt. suullinen kuulustelu)	<input type="checkbox"/>
Opiskelija pitänyt esitelmän	<input type="checkbox"/>
Portfolio on ollut osa arviointia	<input type="checkbox"/>
Kirjallisten tehtävien suorittaminen on ollut arvioinnin perusta	<input type="checkbox"/>
Käytetty vertaisarviointia	<input type="checkbox"/>
Muu, mikä?	<input type="text"/>

7 TYÖNANTAJAN TAVOITTEET JA TYÖNANTAJAYHTEISTYÖ

Seuraavat kohdat on suunnattu ensisijaisesti niille, jotka ovat tekemisissä työelämän kanssa - muut voivat siirtyä eteenpäin. Kohdassa 7.2 on mahdollista rastittaa useita vaihtoehtoja.

7.1 Vastaseuraaviinväittämiin (1=täysin eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä)

	1	2	3	4	5
AMK:n antama opetus on vastannut hyvin työelämän osaamistarpeita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnantajan tavoitteet ovat täyttyneet hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelijan työssäoppiminen on toteutunut hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyö AMK:n ja työnantajan välillä on toiminut hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7.2 Käsitteesi työnantajan tavoitteesta

Opiskelija siirtyy koulutuksen ansiosta uusiin tehtäviin tai vaihtaa toimenkuvaa

Opiskelija osaa hoitaa nykyiset tehtävänsä paremmin

Opiskelija sitoutuu työnantajaan

Jokin muu

Muu, mikä?

7.3 Mitkä ovat olleet työssäoppimisen ja/tai työnantajayhteistyön suurimmat vahvuudet?

7.4 Mitkä ovat olleet työssäoppimisen ja/tai työnantajayhteistyön suurimmat puutteet tai hankaluudet?

7.5 Muita mahdollisia kommentteja tai huomioita

8 AJATUKSET TULEVAISUUDESTA JA KEHITTÄMISKOHTEET

Vastaa seuraaviin väittämiin ja tarkentaviin kysymyksiin.

8.1 Vastaaseuraaviin väittämiin omannäkemyskesimukaisesti (1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä)

	1	2	3	4	5
Koulutuksessa tulisi nykyistä paremmin hyödyntää työskentelyä digitaalisissa oppimisympäristöissä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oppimisympäristön avoimuus on erittäin tärkeää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ammattikorkeakoulun tulisi järjestää nykyistä enemmän oppisopimustyyppistä koulutusta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ammattikorkeakoulun tulisi järjestää tutkintoon johtavaa oppisopimustyyppistä koulutusta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyötä muiden ammattikorkeakoulujen kanssa tulisi kehittää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyötä muiden ammattikorkeakoulujen kanssa tulisi lisätä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opetussisältöjä tulisi kehittää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8.2 Mitkä ovat mielestäsi koulutuksen vahvuudet?

8.3 Mitkä ovat koulutuksen suurimmat puutteet tai hankaluudet?

8.4 Millä tavalla AMKien välistä yhteistyötä tulisi mielestäsi lisätä tai kehittää?

8.5 Millä tavalla opetussisältöjä tulisi mielestäsi kehittää?

VAPAA SANA

Vuonna 2012 myönnetyn rahoituksen mukaisesti järjestetty oppisopimustyyppinen koulutus

Taulukko 7: Vuonna 2012 myönnetyn rahoituksen mukaisesti järjestetty oppisopimustyyppinen koulutus (OKM2012). Taulukosta on jätetty pois sellaiset koulutukset, joissa Uudenmaan alueella toimiva ammattikorkeakoulu ei ole ollut mukana koulutuksen toteuttajana.

KOULUTUS	KOULLUTTAJA, HANKEKUMPPANI	ALOITTANEITA	PITUUS, OP
Ammatillisen järjestöjohtamisen osaamisen syventäminen	Humanistinen ammattikorkeakoulu	20	30
Biotalousbisnestä	Hämeen ammattikorkeakoulu Lahden ammattikorkeakoulu (hankekumppani) Oulun seudun ammattikorkeakoulu	15 15	30
Hyvinvointipalveluiden verkostojohtaminen	Laurea-ammattikorkeakoulu	20	45
Ikääntyvien mielenterveys- ja päihdetyön osaaja	Diakonia-ammattikorkeakoulu Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu Rovaniemen ammattikorkeakoulu	15 15 15	30
Kasvuyrityksen johtaminen	Haaga-Helia ammattikorkeakoulu	35	30
Kliinisesti erikoistunut osaaja	Metropolia Ammattikorkeakoulu Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu Savonia-ammattikorkeakoulu Turun ammattikorkeakoulu	25 15 25 20	30
Käyttäjälähtöisen apuvälinepalvelun asiantuntija	Metropolia Ammattikorkeakoulu Savonia-ammattikorkeakoulu Tampereen ammattikorkeakoulu	15 12 12	30
Paikkatiedon hyödyntäminen	Hämeen ammattikorkeakoulu Lahden ammattikorkeakoulu (hankekumppani) Oulun seudun ammattikorkeakoulu	20 20	30
Peliongelmiin ehkäisy ja hoito Ongelmapelaajien erikoisohjaaja	Diakonia-ammattikorkeakoulu Helsingin yliopisto (hankekumppani)	20	30
Rakennusten energiatehokas hallinta	Metropolia Ammattikorkeakoulu	30	30
Syöpähoitotyön kehittäjä	Hämeen ammattikorkeakoulu Lahden ammattikorkeakoulu Laurea-ammattikorkeakoulu	20 20 30	30
Yhteensä		434	
Opintopisteiden määrä, jos kaikki olisivat suorittaneet koulutuksen			13 320