

OPPIMISEN LAADUSTA ON PIDETTÄVÄ HUOLTA, KUN NUORTEN KOULUTUSTA SIIRTYY TYÖPAIKOILLE

Petri Nokelainen, Taidot työhön
Heta Rintala, Taidot työhön
Hanna Virtanen, Polkuja työhön
Soile Juujärvi, COPE
Kaisa Hytönen, SWiPE

Policy brief
12.06.2017



ESITYKSEN SISÄLTÖ

- Miksi kannamme huolta oppimisen laadusta työpaikoilla ammatillisen koulutuksen reformissa?
- Kolme tapaa edistää työssäoppimispaikkojen saatavuutta ja laatua
- Kaksi esimerkkiä nopeasti muuttuvista ammattialoista, joissa ohjaus sekä oppilaitoksesta että työpaikalta on koettu tarpeelliseksi
- Keskustelua johtopäätöksistä ja suosituksista

MITEN TAATAAN, ETTÄ TYÖPAIKOILLA TAPAHTUVA OPPIMINEN ON LAADUKASTA?

Tutkimuskirjallisuuden mukaan työpaikoilla tapahtuvaan oppimiseen liittyy seuraavia haasteita:

- Miten koulutukselle asetetut tavoitteet sopivat yhteen yritysten taloudellisten ja tuotannollisten intressien kanssa?
- Miten lyhyellä aikavälillä voittoa maksimoivat yritykset kannustetaan koulutusvastuun jakamiseen?
- Pystyvätkö pitkälle erikoistuneet yritykset vahvistamaan opiskelijoiden laaja-alaista osaamista?
- Miten työntekijät ja esimiehet, joilta puuttuu pedagogista osaamista, suoriutuvat opetus- ja ohjaustehtävistä?

Yritysverkostot pyrkivät madaltamaan yritysten kynnystä tarjota työharjoittelupaikkoja

NORJAN MALLI

- Norjassa valtaosa oppisopimuskoulutuspaikoista välitetään yritysten johtamien ”koulutusvirastojen” kautta.
- Koulutusvirastot vastaavat jäsenyrityksissä toteutetusta työharjoittelusta, hoitavat hallinnolliset tehtävät sekä tarjoavat tukea harjoittelun järjestämiseen.
- Yritysten yhteistyöorganisaatioista huolimatta ammatillisen koulutuksen keskeyttäminen on Norjassa yleistä osittain työssäoppimispaikkojen saatavuusongelmista johtuen.

SVEITSIN MALLI

- Sveitsissä yritykset ovat verkostoituneet keskenään niin, että opiskelija voi kartuttaa osaamistaan useissa eri työssäoppimispaikoissa.
- Yksi yrityksistä tai jokin muu organisaatio nimetään verkoston vastuulliseksi vetäjäksi, joka hoitaa opiskelijavalinnan ja harjoittelun järjestämiseen liittyvät hallinnolliset tehtävät.
- Yritykset voivat osallistua pienellä panostuksella.
- Keskitetty valinta vähentää diskriminaatiota.

TANSKAN MALLI

- Tanskassa otettiin vuonna 2013 käyttöön koulutuskeskukset, jotka välittävät opiskelijoita työharjoittelupaikkoihin.
- Koulutuskeskukset syntyivät valtion aloitteesta ja ne toimivat ammatillisten oppilaitosten yhteydessä.
- Ne ottavat osaa koulutustehtävään ja ovat ikään kuin kolmas oppimisympäristö.
- Eri ympäristöissä tapahtuvan oppimisen yhteyttä yritetään parantaa myös oppilaitosten ja yritysten välisillä uudenaikaisilla kumppanuuksilla.

TAPAUS HOIVA-ALA: Työpaikkaohjaajalla on tärkeä rooli lähihoitajan ammatti-identiteetin kehityksessä

TAPAUS HOIVA-ALA

- Lähihoitajan työ muuttuu yhä vaativammaksi, kun väestö ikääntyy. Sote-uudistus lisää myös lähihoitajan työn vaatimustasoa.
- Hoiva-alalla työn ydin on ihmissuhteisiin liittyvä vastuunotto, johon varsinkin nuoret opiskelijat tarvitsevat ohjausta ja tukea.
- Miten jo valmiiksi kiireisillä työpaikoilla pystytään ohjaamaan vielä opiskelijoita? Entä miten ihmiset, joilla ei ole pedagogisia valmiuksia, selviytyvät ohjaustehtävistä?

TAPAUS ENERGIA-ALA: Kahden ohjaajan malli tukee teorian ja käytännön yhdistämistä

TAPAUS ENERGIA-ALA

- Energiatehokkuusala kehittyy nopeasti ja sijoittuu monen eri ammattialan risteykseen.
- Energiatehokkuusasiantuntijoille järjestettiin täydennyskoulutus, jossa käytettiin kahden ohjaajan mallia. Toinen ohjaaja tuli yliopistosta ja toinen työpaikalta.
- Malli osoittautui tehokkaaksi keinoksi tukea teoreettisen tiedon ja käytännön osaamisen yhdistämistä sekä uudenlaisen tietämyksen syntymistä.

JOHTOPÄÄTÖKSET JA SUOSITUKSET

1. Yritysten väliset yhteistyöverkostot voisivat helpottaa työssäoppimisen organisointia ja parantaa sen laatua

KESKUSTELTAVAT KYSYMYKSET

1. Sopisiko Suomeen yritysten väliset yhteistyötavat ratkaisuksi työssäoppimisen laadun varmistamiseen?
2. Kenen tehtävä olisi käynnistää yritysten välinen yhteistyö harjoittelupaikkojen organisoimiseksi?
3. Voidaanko työpaikkojen välistä toimintaa tukea kannustimilla?

2. Työpaikalla tapahtuvan ohjauksen laadusta on pidettävä huolta



strateginen TUTKIMUS

Osaavat työntekijät – Menestyvät työmarkkinat



SUOMEN AKATEMIA

KESKUSTELTAVAT KYSYMYKSET

1. Miten varmistetaan, että koulutuksen järjestäjät valmentavat työpaikkaohjaajat tehtäviinsä?
2. Miten varmistetaan hyvä yhteistyö ja vuorovaikutus opettajien ja työpaikkaohjaajien välillä?
3. Millaisilla kannusteilla tuetaan yhteistyön toimivuutta?

3. Reformin vaikutuksia tulee tutkia määrällisesti ja laadullisesti



strateginen **TUTKIMUS**

Osaavat työntekijät – Menestyvät työmarkkinat



SUOMEN AKATEMIA

KESKUSTELTAVAT KYSYMYKSET

1. Miten tutkimus voidaan ottaa luontevasti mukaan ammatillisen koulutuksen reformin vaikutusten tarkasteluun?
 - Vaikutusten seuranta
 - Perinteisellä ja uudella tavalla toteutettavan koulutuksen edut ja haitat (esimerkiksi opettajan roolin muutos ja työpaikoilla tapahtuva oppiminen)
 - Reformiin liittyvät tutkimuksen rahoituskanavat

Tulevaisuuden työelämä ja työssä tapahtuva oppiminen

- Tutkimuskontekstina erityisesti oppisopimuskoulutus ja ammattitaitokilpailut
- **Työpaikka oppimisympäristönä:** koulutuksen suunnittelu, toteutus ja ohjaus työpaikalla
- **Asiantuntijuuden kehittyminen:** koulutuksen ja työelämän suhde, ammatillinen osaaminen ja urapolut
- Yhteystiedot: Professori Petri Nokelainen, Tampereen teknillinen yliopisto, petri.nokelainen@tut.fi



Ammattirakenne muuttuu, miten käy osaamisen?

- Tutkimuskysymyksenä muun muassa toisen asteen alavalinnan vaikutus myöhempiin koulutuspolkuihin ja työuriin.
 - Ammatillisen koulutuksen opiskelijat menestyvät lukio-opiskelijoita heikommin työmarkkinoilla.
 - Ammatillisen koulutuksen opiskelijat eroavat kuitenkin myös taustaltaan lukio-opiskelijoista.
 - Mikä on koulutuksen oma vaikutus verrattuna yksilöiden valikoimiseen?
- Tutkimme myös sitä, miten Koulutusrahaston tuki vaikuttaa yksilöiden työuriin.

Lisätietoja: Tutkija Hanna Virtanen (hanna.virtanen@etla.fi)

Osaavan työvoiman varmistaminen sosiaali- ja terveysalan murroksessa (COPE)

- **Tutkimuksen kohteena sosiaali- ja terveysalan työn muutos, osaamistarpeet ja tarvittava uusi osaaminen**
- Mukana THL, Aalto-yliopisto, Itä-Suomen yliopisto ja Laurea-ammattikorkeakoulu
- Osahanke 4. Kompetenssi, päätöksenteko ja elinikäinen oppiminen
- Tavoitteena on innovatiivisten pedagogisten mallien ja menetelmien kehittäminen ammatillisen ongelmanratkaisun ja päätöksenteon osaamisen edistämiseksi elinikäisen oppimisen näkökulmasta
- Työpaketissa kehitettävät pedagogiset mallit ovat suoraan sovellettavissa sosiaali- ja terveysalan tutkintopohjaisen koulutuksen tarpeisiin, täydennyskoulutukseen sekä opetussuunnitelmatyöskentelyyn ja poliittisen päätöksenteon tueksi.
- Hankevetäjä: Soile Juujärvi, Laurea-ammattikorkeakoulu, soile.juujarvi@laurea.fi
- Hankkeen nettisivut: <https://www.stncope.fi/>

Smart Work in Platform Economy

Fiksu työ alustatalouden aikakaudella

SWiPE tutkii, millaisin joustavin käytännöin ammatillista koulutusta voidaan toteuttaa koulutuksen ja yritysten rajapinnoilla.

Yhteystiedot: tutkijatohtori Kaisa Hytönen, Turun yliopisto

sakahy@utu.fi, 050-3316583



strateginen TUTKIMUS

SUOMEN AKATEMIA
Hakaniemenranta 6
PL 131
00531 Helsinki
www.aka.fi/stn
Puh. 029 533 5000