

Tutkintotavoitteen toteutuminen oppisopimus- koulutuksessa

Lea Mäkinen

Koulutussuunnittelija, KM
Jyväskylän oppisopimuskeskus
lea.makinen@jao.fi

Taustaa

Oppisopimus on joustava ja käytännönläheinen tapa hankkia ammattitaito ja kehittää ammatillista osaamista työelämässä. Ammatillinen koulutus tapahtuu työpaikalla ja sitä täydennetään ammatitaidon kehittymistä tukevilla tietopuolisilla opinnoilla. Koulutuksen ensisijaisena tavoitteena on ammatillinen tutkinto (perus-, ammatti- tai erikoisammattitutkinto). Oppisopimusta voidaan hyödyn-

tää myös muussa lisäkoulutuksessa. Eitutkintotavoitteinen koulutus voi sisältää tutkinnon osia tai se voi olla kokonaan räätälöityä, yrityksen tarpeista lähtevää lisäkoulutusta.

Yksikköhinnat koulutuksen järjestämiseen suosivat tutkintoja. Tutkintojen suorittamisprosentit eivät kuitenkaan valtakunnallisesti ole kovin korkealla tasolla. Mahdollisia syitä tähän voivat olla ohjauksen puute, tutkinnon suorittajien elämäntilanteiden muutokset ja motivaatio-ongelmat, jos tutkinnon suorittamisesta ei koeta olevan hyötyä työelämässä. Olisi kuitenkin tärkeää selvit-

tää syitä tarkemmin, jotta oppisopimusopiskelijaa voitaisiin paremmin tukea tavoitteensa saavuttamisessa.

Henkilökohtaistamismääräyksessä painotetaan asiakaslähtöisyyttä: ”Koulutuksen järjestäjän tulee toimia niin, että näyttötutkintoa suorittamaan hakeutuneet saavat asiakaslähtöisesti suunniteltua ja toteutettua neuvontaa, ohjausta sekä muita, yhteisesti sovittavia tukimuotoja ja palveluja.” (Henkilökohtaistamismääräys 2006, 4).

Oppisopimuskoulutuksessa tulee kuitenkin muistaa, ettei tutkintotavoitteisuus aina palvele parhaiten opiskelijan ja työnantajan tarpeita. Akku-johtoryhmän muistiossa todetaan työelämän koulutustarpeiden ja koulutuskysynnän muuttuneen monimuotoisemmaksi ja mosaiikkimaisemmaksi. ”Koulutustarjonta ei voi tähdätä yksinomaan tutkintojen suorittamiseen. Tutkintojen tulee olla osaamisperusteisia ja niiden on mahdollistettava vaihtoehtoisia väyliä edetä kohti koko tutkintoa tai hankkia tarvittaessa kohdennetumpaa osaamista tutkinnon osia suorittamalla”. Muistiossa myös todetaan, että tutkinnon osia pitäisi voida yhdistellä nykyistä vapaammin, jotta uusiin tai muuttuviin osaamistarpeisiin voitaisiin vastata nopeasti ja joustavasti. Tällöin koulutustarjonta vastaisi herkemmin ja nopeammin työelämän erilaisiin tarpeisiin (Ammatillisesti suuntautuneen aikuiskoulutuksen kokonaisuudistus 2009, 31).

Kehittämistyön lähtökohtia, tavoitteet ja menetelmät

Osallistuin vuoden 2009 aikana Tulevaisuuden oppisopimuskehittäjät -koulutukseen. Koulutukseen liittyvässä kehittämishankkees-

sa otin esille tutkintojen suorittamisen, koska samaan aikaan tuli ajankohtaiseksi tulosrahoituksen uudistaminen. Päätin selvittää mille tutkintotasolle ja mihin tutkintoihin keskeyttämiset liittyivät, selvittää syitä, jotka johtavat keskeytyksiin ja etsiä keinoja, joilla tilannetta voitaisiin parantaa, koska kyseessä on tärkeä asia monestakin näkökulmasta katsottuna;

- Asiakkaan näkökulma
- oppisopimusopiskelijan ja työnantajan kokemus koulutuksen ja näyttötutkintoprosessin sujuvuudesta
- Laadullinen näkökulma
- toimivat yhteistyöprosessit, selkeät toimintamallit, tehdään mitä yhdessä sovitaan
- Taloudellinen näkökulma
- toiminnan taloudellinen merkitys (kustannustehokkuus), tuloksellisuusrahoitus.

Tutkimusmenetelmänä käytin vuoden 2008 tilastoihin perehtymistä, sekä kyselyitä, joita lähetin 81 oppisopimusopiskelijalle, jotka eivät ole saaneet tutkintoa valmiiksi, 53:lle oppilaitosten kouluttajalle (Jyväskylän aikuisopiston kouluttajia) sekä kahdeksalle oppisopimustoimijalle.

Tulokset

Tilastojen kertomaa

Purkautuneet sopimukset

Jyväskylän oppisopimuskeskuksessa purkautui vuonna 2008 172 oppisopimusta, joista 23 oli yrittäjäsopimusta. Purkautuneista oli ns. positiivisia (opiskelija työllistyi toiseen työpai-

kaan tai lähti muualle opiskelemaan) 47 ja negatiivisia 125.

Kaikista purkautuneista sopimuksista puolet oli perustutkintoja. Se onkin ihan odotettua, koska perustutkintojen suorittamiseen kuluu eniten aikaa, ja siksi ne ovat alttiimpia työsuhteeseen liittyville muutoksille. Perustutkinto myös vaatii laaja-alaisuutensa vuoksi eniten työnantajajärjestelyjä, esimerkiksi työssä oppimista toisessa yrityksessä. Tutkintovaatimukset saattavat myös sisältää osioita, joita ei opiskelijan työkuvaan normaalisti kuuluisi, jolloin motivaatio koulutukseen voi olla heikompi. Ammatti- ja erikoisammattitutkinnoissa purkautuminen oli harvinaisempaa suhteessa kokonaismäärään.

Erityisesti on syytä mainita, että purkautuneissa ei ollut yhtään ei-tutkintotavoitteista oppisopimusta, vaikka niiden määrä oli Jyväskylän oppisopimuskeskuksessa vuonna 2008 6 % kaikista sopimuksista.

Eniten oppisopimuksia purkautui yrittäjän ammattitutkinnoissa. Yrittäjien osuus kaikissa purkautuneissa sopimuksissa onkin kasvanut viime vuosina. Yleisin syy yrittäjien sopimusten purkautumiseen on aikapula. Seuraavaksi yleisimmin purkautui sosiaali- ja terveysalan perustutkintoja, liiketalouden perustutkintoja, rakennusalan perustutkintoja ja taloushallinnon ammattitutkintoja.

Koeaikapurkautumiset olivat yleisimpiä ja näin pitäisi ollakin, koska koeaika on tarkoitettu nimensä mukaisesti kokeiluksi. Jos koeaikapurkujen määrää haluttaisiin pienentää, voisi nykyistä enemmän suositella työkokeilua tai -harjoittelua ennen oppisopimusajan al-

Taulukko 1. Purkautumisen syyt (kaikki sopimukset) vuonna 2008.

Purkautumisen syyt	Kpl
Koeaika (ei muuta perustelua)	29
Opiskelijan aloitteesta	29
Opiskelija vaihtanut työpaikkaa	28
Yksimielisesti (ei muuta perustelua)	24
Ei aikaa opiskelulle	9
Yritystoiminnan muutokset	9
Henkilökohtaiset syyt	6
Työsopimuslaki	6
Koulutus ei vastannut odotuksia	4
Terveydelliset syyt	3
Ala ei ollut sopiva	3
Muut, yksittäiset syyt	22
Yhteensä	172

kamista. Silloin kumpikin osapuoli tuntisi toisensa jo etukäteen ja tietäisi kuinka ohjaussuhde toimii.

Saman verran kuin koeaikapurkuja oli opiskelijan aloitteesta tapahtuneita purkuja. Tähän ryhmään voi liittyä tosiasiassa monenlaisia syitä. Yleensäkin muutosilmoituslomakkeelle kirjatuissa syissä on paljon tulkinnanvaraa. Purkutilanne käydään läpi sopimusosapuolien kanssa ennen lomakkeen toimittamista, mutta muutosilmoituslomakkeelle ei työnantaja välttämättä kirjaa syytä sen tarkemmin. Emme siis tässä yhteydessä saa selkeää kokonaiskuvaa, kuinka paljon todellisuudessa ”opiskelijan aloitteesta” -ryhmässä on niitä, jotka ovat esimerkiksi tyytymättömiä koulutuksen järjestelyihin. Vain neljä sopimusta purkautui tilastoitujen syiden perusteella sen vuoksi, että koulutus ei vastannut odotuksia, mutta todellista lukua ei ole käytettävissä, ellei purkautumisen syytä kirjata ja tilastoida tarkemmin.

Sama koskee seuraavaa ryhmää, purkautumista yksimielisesti. Koska tarkempaa perustelua ei ole kirjattu, tämäkin voi sisältää monia erilaisia syitä (opiskelu koettu liian haastavaksi, työssä oppimisen järjestelyt eivät toimi, aika-aulut eivät onnistu, koulutus ei vastaa odotuksia).

Tuotannolliset ja taloudelliset tekijät eivät vielä nousseet tarkasteluvuoden 2008 aikana merkittäväksi purkautumisen syyksi, vaan taloudellinen taantuma näkyi enemmän lomautuksina.

Oppisopimuksen päättäneet ilman tutkintoa

Jyväskylän oppisopimuskeskuksessa päättyi vuonna 2008 kaikkiaan 541 tutkintotavoitteista oppisopimusta. Luku ei sisällä purkautuneita sopimuksia. Näistä 142 oli oppisopimuksia, joista ei ole olemassa tutkinnon suoritustietoa.

Perustutkintoja jäi suorittamatta samassa suhteessa kuin mikä muutenkin oli perustutkintojen osuus kaikista oppisopimuksen päättäneistä. Ammattitutkintoja jäi suorittamatta enemmän ja erikoisammattitutkintoja vähemmän kuin mikä osuus tutkintotasoilla oli kokonaismäärästä.

Eniten tutkintoja jäi suorittamatta johtamiskoulutuksissa eli johtamisen erikoisammattitutkinnoissa ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnoissa. Syynä tuskin ovat puutteelliset opiskelutaidot, koska näiden tutkintojen opiskelijat ovat yleensä taustoiltaan eniten koulutettuja.

Myös sosiaali- ja terveysalan perustutkintoja jäi tekemättä, vaikka tutkinto olisi erittäin tärkeä jatkotyöllistymisen

kannalta. Tutkinto on laaja-alainen ja haastava suorittaa sekä opiskelijan että työnantajan näkökulmasta. Seuraaviksi eniten jäi suorittamatta levyalan ammattitutkintoja, maalarin ammattitutkintoja ja rakennusalan perustutkintoja.

Tutkintotietoja tarkistaessa kävi ilmi, ettei kaikkia tutkintotietoja tule oppilaitoksilta oppisopimuskeskukseen. Oppilaitoksien tulisi lähettää tutkintotodistuskopiot tutkintojen suorittamisen jälkeen, mutta järjestelmä ei aina toimi. Tämä saattaa vääristää oppisopimuskeskuksen tilastoja.

Kyselyt

Opiskelijapalaute

Kysely lähetettiin 81 opiskelijalle, joiden oppisopimus oli päättynyt vuonna 2008 (ei purkautunut), mutta joilla ei ollut tutkintotietoa. Koska jo tilastojen analysointivaiheessa tuli esille, ettei kaikkia tutkintotietoja ole tullut oppisopimuskeskukseen, oli kysely laadittava niin että vaihtoehtona oli myös vastata siihen, mikä motivoi tutkinnon valmiiksi saamiseen. Vastanneita oli 20, joten vastausprosentti oli 25 %.

Taulukko 2. Asioita, jotka vaikuttavat positiivisesti tutkinnon suorittamiseen (vastausten keskiarvot asteikolla 1–4, 1 = täysin eri mieltä, 4 = täysin samaa mieltä).

Tutkinnon suorittamiseen vaikuttavat tekijät	Ka
Halusin saavuttaa tavoitteeni	3,83
Tutkinto on tärkeä alallani	3,38
Läheiseni kannustivat minua	3,31
Sain tukea työpaikkakouluttajalta	2,69
Sain tukea oppilaitoksen kouluttajalta	2,42
Ammattitutkintostipendi oli minulle tärkeä	2,23

Tutkinnon suorittajien osalta oli mielenkiintoista, että läheisten kannustaminen koettiin tärkeämmäksi kuin työpaikkakouluttajan tai oppilaitoksen kouluttajan tuki. Oppisopimusopiskelijat ovat pääosin perheellisiä, joten ajankäytön mahdollistaminen selittää tätä vastausta. Oma motivaatio oli kuitenkin tärkein kannustin opiskelijoiden mielestä; oma-aloitteiset ja itseohjautuvat opiskelijat selviytyvät koulutuksesta parhaiten.

Taulukko 3. Syitä, jotka johtivat opintojen keskeytymiseen (vastausten keskiarvot asteikolla 1–4) 1 = täysin eri mieltä, 4 = täysin samaa mieltä).

Opintojen keskeytymisen syyt	Ka
Minulla ei ollut riittävästi aikaa tutkinnon suorittamiseen	2,71
En saanut riittävästi tukea ja ohjausta oppilaitoksen kouluttajilta	2,57
Aikataulutuksen sopiminen oli hankalaa	2,43
En saanut riittävästi tukea ja ohjausta työpaikkakouluttajaltani	2,29
En kokenut tutkinnon suorittamista tarpeelliseksi	2,14
Kirjalliset tehtävät tuottivat vaikeuksia	2,14
Oppisopimusaikani päättyi kesken	1,00

Keskeyttäneiden arvioissa tuen ja ohjauksen puute oppilaitokselta oli hie man suurempi syy keskeytymiseen kuin työpaikkakouluttajan tuen puute, vaikkei ero ollutkaan iso. Se on kuitenkin toisin päin kuin tutkinnon saaneilla. Olisiko niin, että oppisopimuskoulutuksen periaatetta ei tässä ryhmässä oi-

kein alun perinkään ole ymmärretty? Koetaanko, että vain oppilaitos ohjaa koulutusta ja siksi se nousee vahvemmin esiin kuin työpaikkakouluttajan tuki?

Selkeää yhtä syytä ei keskeytyneille opinnoille löytynyt, vastausten keskiarvot ovat matalampia kuin tutkinnon suorittaneilla. Keskeytyminen näyttääkin olevan monen syyn summa, aivan kuten eräs opiskelija kirjoitti: *”Näyttö jäi tekemättä ajan puutteen vuoksi (kiire töissä) ja mitä kauemmin näytön teko venyi, sitä tarpeettomammalta tutkinnon loppuun suorittaminen tuntui.”*

Kouluttajapalaute

Kysely lähetettiin 53:lle Jyväskylän aikuisopiston kouluttajalle, jotka toimivat oppisopimusopiskelijoiden kouluttajina ja/tai tutkintotilaisuuksien arvioijana. Vastauksia tuli 27, joten vastausprosentti oli 51 %.

Kouluttajat arvioivat tutkinnon suorittamisen merkitykselliseksi vastauksena kysymykseen ”kuinka merkittäväksi arvioit tutkinnon suorittamisen oman alasi opiskelijoiden tulevaisuudelle (esimerkiksi työpaikan saanti, alalla eteneminen)”. Asteikolla 1–4, jossa 1 oli ”yhdenentekevä” ja 4 ”hyvin merkittävä”, keskiarvoksi tuli 3,63.

Muita syitä olivat vapaan palautteen mukaan mm. työkiireet, taloudelliset tekijät ja heikot oppimisedellytykset. Muutama vastaaja nosti erityisesti esille maahanmuuttajataustaiset opiskelijat, joilla heikko kielitaito asettaa opiskelulle kohutuuttomat vaatimukset.

Taulukko 4. Syitä jotka johtavat opintojen keskeytymiseen oppilaitoksen kouluttajien näkemyksen mukaan (vastausten keskiarvot asteikolla 1–4) 1 = täysin eri mieltä, 4 = täysin samaa mieltä).

Opintojen keskeytymisen syyt, oppilaitoksen kouluttajien näkökulma	Ka
Opiskelija ei saa riittävästi tukea ja ohjausta työpaikalta	3,26
Opiskelijan elämäntilanne vaikeuttaa tavoitteen saavuttamista	3,15
Kirjalliset tehtävät tuottavat vaikeuksia	2,59
Opiskelijan ajankäyttö ei ole tehokasta	2,56
Opiskelija ei saa riittävästi tukea ja ohjausta oppilaitokselta	2,27
Opiskelija ei koe tutkinnon suorittamista tarpeellisenä	1,93
Oppisopimusaika on liian lyhyt	1,93
Opiskelija ei halua uusia hylättyä suoritusta	1,63

Kouluttajat näkevät suurimmaksi syyksi keskeytyksille työpaikan tuen ja ohjauksen puutteen:

”Opiskelija ei ehdi työstään teoriaopintoihin, joko työnantaja antaa ymmärtää että työ menee opiskelun edelle tai opiskelija tuntee näin itse.”

”Opiskelija ei saa tarpeeksi tukea työpaikalla, ohjaaja saattaa tukea, mutta ei työnantaja.”

Kouluttajat myös peräävät opiskelijoilta lisää omaaloitteisuutta.

”Rohkeasti pitäisi tuoda heti alussa esille,

jos opiskelu on liian haasteellista, ilmaista omat tuen tarpeensa, ohjauskeskustelutarpeensa.”

”Rohkeutta pitää puolensa ja muistuttaa työnantajaa omista oikeuksistaan. Osattava paremmin pitää kiinni itse tekemästään aikataulusta esim. etätehtävien suhteen.”

”Työmaalla olevat työkohteet vaihtuvat usein nopeasti ja opiskelijat eivät ymmärrä/halua ilmoittaa sopivista työkohteista, kertovat kyllä työmaalla käydessä, että tehtiin viime viikollakin semmoista joka olisi ehkä käynyt näytöksi...”

Oppisopimuskeskukselta kouluttajat toivoivat eniten yhteistyön lisäämistä jo hakeutumisvaiheessa. Kouluttajat haluavat tulla nykyistä useammin mukaan työpaikkakäynneille varmistamaan osaltaan työpaikkojen soveltuvuutta tutkinnon suorittamiseen. He toivovat lisää työpaikkojen valvontaa ja työpaikkakouluttajien perehdytystä ja ohjausta.

Palaute oppisopimustoimijoilta

Kysely lähetettiin kahdeksaan oppisopimustoimistoon, joista seitsemän vastasi. Kysymykset liittyivät siihen, onko toimistossa kiinnitetty huomiota tutkintojen suorittamisprosentteihin ja millaisia toimenpiteitä on tehty tutkintosuoritusten varmentamiseksi. Samalla kyseltiin yleisiä syitä opintojen keskeytymiseen ja menettelytapoja kun oppisopimus on päättymässä ja tutkinnon suorittaminen on kesken.

Suurimmaksi syyksi keskeytyksiin oppisopimustoimijat näkivät työpaikalla tapahtuvan ohjauksen puutteen. Myös oppilaitoksen tuki ja ohjaus koettiin

puutteellisenä. Opiskelijan henkilökohtainen elämäntilanne vaikeuttaa tutkinnon suorittamista, mutta parissa vastauksessa tuotiin esille, että joskus opiskelija tulee hakemaan vain koulutusta eikä tutkintoa. Tämä voisi hyvin olla syy siihen, miksi niin monet johtamiskoulutuksista jäävät suorittamatta tai miksi yrittäjät eivät suorita opintojaan loppuun asti. Heille tutkinnon suorittaminen ei ole opiskelun tärkein päämäärä, vaan he haluavat lisää osaamistaan.

Kehittämistoimenpiteinä lähes kaikki vastaajat toivat esille ohjauksen lisäämisen. Työpaikkakouluttajat tulisi valmentaa tehtäväänsä nykyistä paremmin, ja henkilökohtaistamiseen ja työpaikka-kohtaistamiseen tulisi kiinnittää enemmän huomiota, jotta opiskelu saadaan eri osapuolille mielekkääksi. Koulutuksen suunnittelun alkuvaihe on myös tärkeä: *”Kynnys oppisopimussuhteeseen oltava riittävän korkea”* tai *”pitäisi entistä tarkemmin syynätä kandidaatit ennen oppisopimuksen tekoa ja jopa valikoida opiskelijoita”*. Pääsykokeita ei oppisopimuskoulutukseen yleensä järjestetä, vaan soveltuvuus opiskeluun päätellään vain haastattelun ja työnantajan näkemyksen perusteella.

Kun oppisopimusaika päättyy ja tutkinto ei ole valmis, kaikki kyselyyn vastanneista toimijoista antavat opiskelijalle perustellusta syytä jatkoaikaa suorittaa tutkinto loppuun. Osa toimijoista edellyttää oppisopimusajan jatkamista, osa antaa tehdä tutkinnon valmiiksi ilman että sopimusaikaa jatketaan, tavallisimmin kuuden kuukauden sisällä. Käytännöissä on kirjavuutta ja tämä aiheuttaa sekaannuksia oppilaitoksissa; kouluttajat eivät näin ollen huolestu tutkinnon valmistumisesta oppiajan puitteissa.

Kehittämisehdotukset

Ennen oppisopimuksen solmimista

Jos oppisopimuskoulutuksia ryhdytään markkinoimaan, siirrytään kysyntälähtöisyydestä tarjontalähtöisyyteen. Tällöin on aina vaara, että koulutus saadaan kuulostamaan liiankin houkuttevalta. On pidettävä huoli siitä, että oppisopimusvaihtoehdosta tiedotettaessa annetaan opiskelusta realistinen kuva ja kerrotaan, mitä se todellisuudessa vaatii opiskelijoilta. Hyviä kokemuksia on saatu infotilaisuuksista, joissa on valmistuneita tutkinnon suorittajia mukana kertomassa koulutuksesta.

Koulutusedellytykset pitää arvioida hyvin tarkasti. Tämä koskee kaikkia osapuolia (oppisopimusopiskelijaa, työnantajaa, työpaikkakouluttajaa), koska heidät kaikki tulee sitouttaa koulutuksen ja tavoitteen saavuttamiseen. Varsinkin silloin, kun aloite koulutukseen tulee vain yhdeltä osapuolelta, esimerkiksi työnantajalta, joka haluaa että työntekijä suorittaa tutkinnon, pitää ehdottomasti varmistaa myös toisen osapuolen todellinen motivaatio koulutukseen. Erilaiset testauksetkin ovat mahdollisia. Esimerkiksi maahanmuuttajille pitäisi järjestää kielitestausta ennen koulutuksen käynnistymistä. Puutteellisella kielitaidolla ei tutkintotavoitetta ole mitenkään mahdollista saavuttaa.

Työnantajalta ja/tai työpaikkakouluttajalta tulee saada selvitys kirjallisesti, miten työpaikalla tapahtuva koulutus aiotaan järjestää. Oppisopimusopiskelijan kannalta kaikki kirjalliset suunnitelmat ovat tärkeitä, koska niihin voidaan vedota myöhemmin, jos asiat eivät sujuukaan sovitulla tavalla.

Tutkintotavoite on mietittävä tarkkaan. Koko tutkintoon ei pidä pyrkiä väkisin, vaan miettiä, mikä on koulutuksen tavoite eri osapuolille. Tutkinnon osa on joissakin tapauksessa erittäin hyvä vaihtoehto, mutta esimerkiksi nuorille, joilla ei ole aikaisempaa koulutusta, sitä tulee käyttää hyvin harkiten.

Myös tietopuolisen kouluttajan valinnassa tulee painottaa laatua. Kilpailutuksissa tulee ottaa huomioon koulutuksien tarjoajien aiemmat referenssit vastaavista koulutuksista ja painottaa laatua pisteytyksessä.

Oppilaitoksen kouluttajiin tulee olla yhteydessä jo hakeutumisvaiheessa ja käytettävä heidän asiantuntemustaan hyväksi alan erityispiirteistä, esimerkiksi huomioitava sopiva oppiaika nykyistä tarkemmin ja oppisopimuksen päättymisajankohta, ettei se osu keskelle alan kiireisintä sesonkia työpaikoilla. Jos mahdollista, kouluttajan olisi hyvä olla paikalla jo ensimmäisissä suunnittelupalaverissa työpaikoilla.

Oppisopimuskoulutuksen aikana

Kaikkein tärkein asia olisi lisätä yhteydenpitoa työpaikoille enemmän. Tämä tuli vastaan sekä opiskelijoiden että oppilaitoksen kouluttajien kehittämisedotuksissa. Työpaikkakäyntejä tulee olla lisää ja mielellään vielä oppilaitoksen kouluttajien kanssa yhdessä. Opintojen loppuvaiheessa, esimerkiksi 4–6 kk ennen oppisopimuksen päättymistä, tulisi vielä tehostetusti tarkistaa, missä mennään ja voiko tutkinnon valmistumiseen vielä vaikuttaa.

Oppisopimusopiskelijoihin voidaan pitää yhteyttä myös erilaisten sähköisten välineiden avulla. Jyväskylässä on oppi-

sopimuskeskuksen ja aikuisopiston välillä kokeilussa ns. roolilomakemalli, joka toimii Optima-oppimisympäristössä. Oppisopimuskeskuksessa voidaan seurata reaaliaikaisesti henkilökohtais-
tamissuunnitelmien kehittymistä ja toteutumista. Ympäristössä on myös saatavana kirjallista materiaalia oppisopimuskoulutuksesta ja keskustelualue, jossa opiskelijat voivat esittää kysymyksiä.

Säännöllisestä työpaikkakouluttajakoulutuksesta tulee pitää huolta. Jyväskylässä on toteutettu jo yli kahden vuoden ajan kerran kuukaudessa tapahtuvia ns. starttikoulutuksia, jonne työpaikkakouluttaja ja opiskelija ohjataan oppisopimuksen alkaessa. Tämän lisäksi työpaikkakouluttajat voivat osallistua jatkokoulutukseen, joita järjestetään neljä ryhmää vuodessa. Starttitilaisuudet ovat hyviä paikkoja esitellä jatkokoulutusta ja sen tarpeellisuutta. Niiden aloittamisen jälkeen myös jatkokoulutuksissa on ollut enemmän osallistujia.

Työpaikkakouluttajille tapaamisia pitäisi olla myös myöhemmin koulutuksen aikana, ei pelkästään alussa. Jyväskylässä on ollut lähihoitajien koulutuksessa käytäntönä, että työpaikkakouluttajat kootaan yhteen puolivuositain. Oppilaitos järjestää tapaamisen ja myös oppisopimuskeskuksen edustaja on mukana. Tämä tiivistää yhteistyötä paitsi työpaikkakouluttajien suuntaan, myös oppilaitoksen ja oppisopimuskeskuksen välistä yhteydenpitoa, toistensa käytäntöjen parempaa tuntemista ja roolien selkiinnyttämistä. Työpaikkakouluttajat ovat myös voineet vaihtaa ajatuksia ja ideoita ohjaamisesta toistensa kanssa ja parhaimmillaan näissä tapaamisissa on luotu myös verkostoja opiskelijavaihtojen toteuttamiseksi.

Myös ohjausryhmän käyttö on hyvä tapa edistää yhteistyötä. Näin toimitaan esimerkiksi yrityskohtaisten ryhmien osalta. Ohjausryhmissä on työnantajan edustaja, kouluttajan edustaja, opiskelijaedustus sekä oppisopimuskeskuksen edustaja. Ryhmissä käydään läpi opiskelijapalautetta sekä koulutuksen edistymistä. Ohjausryhmien käyttöä tulisi ehdottomasti lisätä. Oppilaitosten kouluttajiin tulee olla enemmän yhteyksissä ja velvoittaa jo tietopuolisen koulutuksen hankintasopimuksissa, että opiskelijoiden poissaoloihin puututaan ja niistä ilmoitetaan oppisopimuskeskukselle.

Kaikilla oppisopimustoimijoilla tulisi olla yhdenmukaiset käytännöt oppiajan päättymisen ja tutkinnon suorittamisen suhteen, voiko tutkinnon suorittaa myös varsinaisen oppiajan jälkeen. Nykyinen kirjava käytäntö aiheuttaa sekaannuksia oppilaitoksissa ja oppisopimusopiskelijaa saatetaan ohjata tämän vuoksi virheellisesti.

Oppisopimusajan jälkeen

Opiskelijat ja työpaikkakouluttajat vastaavat SopimusPro -ohjelman (oppisopimuskeskuksissa ja -toimistoissa yleisesti käytettävä opiskelijahallintajärjestelmä) kautta päättövaiheen kyselyyn. Tätä voisi hyödyntää vielä lisää, kyselyssä voisi ottaa huomioon enemmän myös tutkinnon suorittamista ja siihen vaikuttaneita tekijöitä, jolloin saisimme tarkempaa tietoa asiasta ja voisimme kehittää toimintoja edelleen. Ei kuitenkaan riitä, että palautetta kerätään, sitä pitää myös analysoida yhdessä oppilaitosten kanssa ja vertailla tietoja oppisopimustoimijoittain.

Oppilaitoksilta on saatava täsmälliset tutkintotiedot nykyistä paremmin.

Jos tilanne ei oleellisesti parane pelkästään tehokkaalla tiedottamisella, on otettava käyttöön esimerkiksi taloudelliset sanktiot, viimeistä maksuerää ei makseta ennen kuin tieto tutkinnon suorittamisesta tai suorittamatta jättämisestä on tullut.

Tulevaisuuden pohdintaa

Millä oppisopimuskoulutuksen monistumista mitataan? Onko pelkkä tutkinnon saavuttaminen hyvä mittari? Eikö yhtä hyvä mittari ole myös työllistyminen rekrytoivissa oppisopimuksissa?

Kaikilla aloilla ei tutkinnon suorittaminen ole päätarkoitus, vaan työnantaja hakee koulutuksella osaamista, itselleen sopivaa työntekijää. Usein tällainen tavoite on täyttynyt, jos työntekijä on oppinut omat työtehtävänsä, ja työsuhte jatkuu oppisopimuksen jälkeen. Itse tutkinnolla ei ole työnantajalle niinkään merkitystä, ellei työtä ohjaa tiukat pätevyysvaatimukset, kuten sosiaali- ja terveysalalla. Työnantajalle koulutus on aina riskisijoitus, moni työnantaja on kertonut, että koulutuksen jälkeen on pelko siitä, karkaako työntekijä toisen työnantajan palvelukseen, jolloin koulutuksen tuoma hyöty meneekin uuden työnantajan eduksi. Työnantaja siis haluaa minimipanoksella maksimihyödyn eikä näin ollen välttämättä sitoudu tutkintotavoitteelliseen koulutukseen riittävästi. Oppisopimuskoulutuksen tulisi-kin hyödyttää molempia osapuolia jo koulutuksen aikana. Sen tulisi muuttaa yrityksen toimintaa laajemmin niin, että koulutuksesta hyötyy koko työyhteisö. Oppimistehtävien ja näyttötehtävien tulee perustua aitoihin, oikeisiin työtehtäviin ja oppilaitosten kouluttajien tulee olla asiantuntemukseltaan sillä tasolla,

että työnantaja kokee oppilaitoksen kanssa tehtävän yhteistyön mielekkäänä.

Tutkintotavoitteen saavuttamiseen kannustaminen ei koske pelkästään toista osapuolta, työnantajaa tai tutkinnon suorittajaa. Tutkinnon tulisi olla yhteinen tavoite, josta molemmat hyötyvät. Tutkinnon suorittaja saa ammattitutkintostipendin, jonka Koulutusrahasto myöntää. Pitäisikö myös työnantajaa huomioida jollain tavalla?

Myös tutkintojen perusteissa on vielä kehittämistä siinä, kuinka hyvin perusteet vastaavat työelämän vaatimuksia. Ammatti- ja erikoisammattitutkinnot ovat tässä suhteessa pidemmällä. Perustutkinnot ovat uudistuksista huolimatta kuitenkin enemmän ”koulumaisia” tutkintoja ja työpaikkojen on vaikea vastata niihin, koska kaikkia tutkinnon vaatimia työtehtäviä ei työpaikalla välttämättä tehdä. Motivaatio tutkinnon suorittamiseen hiipuu, kun ei nähdä kaikkien osien tarpeellisuutta. Tutkintoihin pitää liittää lisää valinnaisia osia, jotta sopiva kokonaisuus löytyisi. Myös yhdistelymahdollisuuksia toisten tutkintojen osien kanssa pitäisi käyttää useammin. Tämä on uusituissa tutkinnon perusteissa hyvin mahdollistettu. Toivottavasti kehitys jatkuu hyvään suuntaan, ja toteutus tulee onnistumaan myös käytännössä.

Tutkinnon osien merkitystä tulee kasvattaa paitsi rahoituksen muodossa myös tulosrahoituksen mittarina. Ne ovat hyvin käyttökelpoisia oppisopimuskoulutuksessa ja saattavat madaltaa kynnystä koulutukseen lähtemisessä. Moni tutkinnon osan suorittanut saattaa jatkaa koko tutkintoon myöhemmin. Ne ovat myös hyviä ”sisäänajotutkintoja”

uuteen työpaikkaan rekrytoitaessa.

Kaikkein tärkeimmäksi ja keskeisimmäksi asiaksi nousee kuitenkin alkuvaiheen hyvä suunnittelu. Lähtökohtana tulee olla tavoite, joka on realistista saavuttaa. Jos tavoite on tutkinto, koulutus ja näyttötutkintoprosessien pitää olla kunnossa. Kaikkeen emme voi vaikuttaa. Oppisopimuskoulutuksessa, jossa, väliintulevia muuttujia on paljon, mutta niihin asioihin, mihin voimme vaikuttaa, meidän tulee ehdottomasti tarttua.

Lähteet

Ammatillisesti suuntautuneen aikuiskoulutuksen kokonaisuudistus. 2009. Akku-johtoryhmän toimenpide-ehdotukset (toinen väliraportti). Helsinki: Opetusministeriö. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 11.

Henkilökohtaistamismääräys. 2006. Helsinki: Opetushallitus 43/011.

