

Onnistuneen oppisopimuksen avaimet

Pia Suutari

Koulutustarkastaja, KM

Turun oppisopimustoimisto

pia.suutari@turkuai.fi

Osallistuin vuosina 2008 - 2009 Tulevaisuuden oppisopimus-kouluttajat -seminareihin, joiden päätteeksi esitellyssä kehitystehtävässä etsin menettelytapoja, joilla voitaisiin lisätä oppisopimus-koulutuksen vaikuttavuutta. Mainitussa kehitystehtävässä perehdyin Turun oppisopimustoimiston ja Omnian oppisopimustoimiston toimintatapoihin tässä artikkelissa myöhemmin esiteltävän Pirkanmaan oppisopimuskeskuksen työssä oppimisen prosessimallin kaltaisesti. Ke-

hitystehtävässä Pirkanmaan prosessimalli mallinnettiin vertailutoimistojen käytäntöihin ja toimistojen nykyisiä toimintamalleja peilattiin uuteen prosessiin. Mallintamisen avulla pyrittiin löytämään oppisopimuskoulutuksen vaikuttavuuden kannalta kriittisiä tekijöitä ja pohdittiin, kuinka koulutuksen vaikuttavuutta olisi mahdollista parantaa oppisopimuskoulutuksessa.

Artikkelin pohdinnat perustuvat Turun oppisopimustoimiston saamaan asiakaspalautteeseen ja kokemustietoon, TEPA-työpaikkaohjaajatapaamisissa käytyihin ohjaajien välisiin keskusteluihin

ja koulutustarkastajien ohjauksikäynnillä saamaan opiskelija- ja työpaikkaohjaajapalautteeseen. Artikkelin tarkoituksena on synnyttää keskustelua – ehkä vahvojenkin väittämien pohjalta – oppisopimuksen laadun kokonaisvaltaisesta kehittämisestä ja työnantajan merkityksestä onnistuneessa oppisopimusprosessissa.

Oppisopimuksen kehittäminen koulutusmuodon suosion kasvaessa

Oppisopimus on nostettu tärkeäksi koulutusmuodoksi nykyisessä hallitusohjelmassa ja oppisopimuksen lisäkoulutusten kiintiöitä nostetaan (Neuvottelutulos hallitusohjelmasta 15.4.2007, 21, 23). Oppisopimuksen suosion kasvaessa ja kiintiömäärien lisääntyessä tulee tutkia oppisopimuksen vaikuttavuuteen liittyviä tekijöitä, jotta oppisopimuskoulutusta kehitetään oikeaan suuntaan. Ammatillisen lisäkoulutuksen järjestäjille vuonna 2006 asetettu työelämän kehittämis- ja palvelutehtävä sopii tukemaan oppisopimuskoulutusta, koska valtaosa koulutuksesta toteutuu työpaikalla ja sitä kautta saadaan tietoa työpaikalla tapahtuvan oppimisen kehittämistarpeista. (Oppisopimuskoulutuksen laadun kehittäminen 2010, 18).

Oppisopimuksen kompastuskivenä on useasti työnantajan vähäinen panostus työssä oppimiseen, mikä vaikeuttaa laadukkaan oppimisen toteutumista työpaikalla ja saattaa johtaa jopa oppisopimuksen purkuun. Työssä oppimisen on oltava hyvin suunniteltua, jotta oppisopimusopiskelija pääsee tekemään monipuolisesti tutkinnon suorittamisen edellyttämiä työtehtäviä. Kun työssä oppiminen on suunniteltua ja hyvin ohjat-

ua, työnantaja saa samalla mahdollisuuden työtehtävien ja koko työyhteisön kriittiseen tarkasteluun ja kehittämiseen.

Lankisen ja Viinisalon mukaan (2008, 148) oppisopimuskoulutusta tulisi kehittää siihen suuntaan, että pienet ja keskisuuret yritykset kiinnostuvat otamaan vastuuta oppisopimusopiskelijoiden koulutuksesta. Jos työnantajat eivät näe tämän koulutusmuodon hyödyntävän yritystä ja sen kehittymistä, monet hyvin alkaneet oppisopimukset kohtaavat vastarintaa ja ohjaamiseen käytetty aika koetaan työlääksi sekä yrityksen tulosta pienentävänä.

Oppisopimuksen avulla koko työyhteisöllä on mahdollisuus saada uutta ammattiosaamista. Uuden opin sekä työyhteisössä jo olevan tiedon (mm. hiljainen tieto) siirtymisen takia on tärkeää, että organisaatio tukee oppimista (Lankinen & Viinisalo 2008, 153). Kun työnantaja ymmärtää oppisopimuksen mukana tulevan arvonnousun, hän panostaa opiskelijan kehittymiseen aivan erilaisella intensiteetillä. Jotta oppisopimuksen vaikuttavuutta pystytään lisäämään, on tutkittava, miten oppisopimustoimistojen toimintatavat tukevat nykyisellään tätä tavoitetta. Suurimmissa oppisopimustoimistoissa on jo vuosia kehitetty erilaisia käytänteitä kohti kokonaisvaltaista oppisopimuksen onnistumista ja toimistoilla on käytössä eri osapuolille mm. opiskelija-, työnantaja-, kouluttajakoulutus- ja opettajamateriaaleja. Nämä nykyiset tai kehitteillä olevat toimintatavat kattavat oppisopimusprosessia jo laajasti, mutta käytäntöjen edelleen kehittämistä tarvitaan.

Oppisopimustoiminnan keskeisiä prosesseja tulee selvittää, jotta pystytään

vaikuttamaan siihen, miten yritykset – varsinkin organisaatiotasolla – ottavat vastaan oppisopimusopiskelijan ja antavat hänelle mahdollisuuksia kokonaisvaltaiseen oppimiseen ja hiljaisen tiedon saavuttamiseen. Oppisopimus-toimistojen tulisi oman toimintansa kautta kehittää yritysten sisäisiä oppimisen rakenteita, mikä tarkoittaa oppisopimuksen ohjauksen kehittämistä (Lankinen & Viinisalo 2008, 155–156) kokonaisvaltaisesti sekä opiskelijan, työpaikkaohjaajan että työnantajan/yrityksen näkökulmasta.

Lankisen, Raskun ja Huhtalan (2007, 48) mukaan oppisopimuskoulutusta on kehitetty viime vuosikymmenen vaihteesta lähtien muun muassa useissa eri Opetushallituksen ja Opetusministeriön projekteissa, joiden tarkoituksena on ollut parantaa oppisopimuksen laatua ja vaikuttavuutta. Projektien ja niistä syntyneiden toimintatapojen myötä pyritään etsimään hyviä koulutuskäytäntöjä ja levittämään niitä eri toimijoiden keskuudessa. Samalla on kehitetty myös osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen menetelmiä.

Oppisopimuskoulutuksen laadunhallinnan haasteena voidaan pitää koulutusvastuun jakautumista, sillä koulutuksen taustalla toimivat useat eri toimijat. Koulutuksen järjestäjä, oppisopimustyönantaja, teoriaopinnot järjestävä oppilaitos sekä tutkintotilaisuuksien järjestäjä vastaavat kukin tahollaan oppisopimuksen onnistumisesta. Laadukkaan oppisopimuksen varmistamiseksi on keskityttävä oppisopimuksen keskiöön eli työpaikkaan. Koulutuksen järjestäjän ja työnantajan yhteistyöllä saadaan kehitettyä oppisopimuksen tärkeitä osaa eli työssä oppimista. Koulutuksen toteutumisen vastuu on työnan-

tajalla ja työpaikkaohjaajalla, mikä nostaa työpaikan keskeiseksi oppimisympäristöksi ja vaatii siten erityistä laadun tarkkailua (Lankinen, Rasku & Huhtala 2007, 49). Kaikki osapuolet tekevät yhteistyötä myös opiskelijan henkilökohtaisen opiskeluohjelman kokoamisessa. Jotta opiskelu saadaan kytkettyä yrityksen liiketoiminnan kehittämiseen, tulisi henkilökohtaistamisessa huomioida myös yrityksen strategiset tavoitteet ja osaamisen kehittäminen (Oppisopimuskoulutuksen laadun kehittäminen 2010, 21).

Oppisopimuksen painottuessa työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen, on syytä paneutua opintojen henkilökohtaistamisen lisäksi työpaikkakohtaistamiseen eli siihen miten opinnot tapahtuvat työpaikalla. Varsinkin ammattitaidon kehittymisen alkuvaiheessa työnantajalta vaaditaan voimavaroja ja sitoutumista koulutukseen, jotta vailta ammattitaitoa olevat opiskelijat pääsevät opinnoissaan eteenpäin. Jotta tämä onnistuisi, olisi kytkettävä työnantaja mukaan koulutuksen suunnitteluun mahdollisemman aikaisessa vaiheessa (Lankinen, Rasku & Huhtala 2007, 51). Opiskelijan tavoitteena on oppia tekemään kyseisen ammatin työtehtäviä, kun taas organisaation tavoitteena on soveltaa tietoa ja kehittää (Sydänmaalakka 2007, 218). Mikäli työnantaja näkee oppisopimuksen mahdollisuutena yrityksen kehittymiselle, eikä ainoastaan tuloksen väliaikaisena laskuna, koulutuksen onnistumisella on aina suuremmat mahdollisuudet. Tätä lopputulosta ajatellen, on erityisen tärkeää tutkia mitä tukitoimia oppisopimuksen järjestäjillä olisi käytettävissä, jotta myös yrityksen johto tunnistaa oppisopimuksen tuovan lisäarvoa tilinpäätöksen tulokseen.

Työssä oppimisen prosessimalli

Tutkimuksen taustana olleen kehitystehtävän ajatus lähti Turun oppisopimustoimiston vierailusta Pirkanmaan oppisopimuskeskukseen kesäkuussa 2008, jossa esiteltiin Tampereen malli työssä oppimisen tukemisesta. Esityksessä käytiin läpi muun muassa Pirkanmaan oppisopimuskeskuksen työelämän kehittämis- ja palvelutehtävä-hankeessa työnantaja-asiakkaille tuotettua Etevä-kartoitusta, mikä toimii välineenä työpaikkakohtaistamiselle. Etevä-kartoituksessa selvitetään työpaikkojen työssä oppimisen edellytyksiä sekä työpaikka-ohjaajien osaamisen kehittämistarpeita työssä oppimisen ohjaajina. Etevän taustalla on viite-kehiksenä Annikki Järvisen ja Esa Poikelan Työssä oppimisen prosessimalli (Työllisyysraportti 12.5.2008; Järvinen & Poikela 2000).

Työssä oppimista on tapahtunut kautta ihmiskunnan historian, josta oppipoika-kisälli-mestari – kouluttautumistapa on ollut luontevin ennen virallisen ammattikoulutuksen syntymistä. Työssä oppimisen prosessimallia kehittelee Annikki Järvisen mukaan (2007, 2) työelämässä opitaan tarkkailemalla työtehtäviä ja analysoimalla tehtyjä suorituksia sekä virheitä jälkepäin. Myös tietojen ja ideoiden jakaminen toisille sekä uusien ratkaisujen testaaminen ja kokeilu työpaikalla toimivat luonnollisesti oppimisen lähteinä. Toimimalla työpaikkaohjaajana voi omaa tietotaitoaan antaa toisten hyödyksi ja samalla oppia itsekin uutta. Myös suunnittelu- ja kehitystyön tekeminen koko henkilöstön voimin lisää oppimisen mahdollisuuksia työpaikalla.

Järvinen (2007, 3) on pohtinut työs-

sä oppimisen esteiksi hierarkkista johtamiskulttuuria ja ajan vähyyttä. Jos oman osaamisen jakamiselle ei anneta työpaikalla aikaa, eikä jakamista arvosteta, ei oppimiselle ole mahdollisuuksia. Myös oman asiantuntijuuden pitäminen tiukasti itsellä ja tehtäväkuvien jyrkkärajaisuus estävät oppimista. Työntekijöiden keskinäistä kilpailua herättävä kannustejärjestelmä tai vain työvuosien mukaisesti kertyvä palkanlisä poistavat myös tehokkaasti oppimisen jakamisen. Samoin, jos työpaikalla ei ole arviointi- ja palautejärjestelmää, ei ole mahdollisuuksia arvioida onnistumista. Kykyjen ja puutteiden tiedostamisen myötä voidaan hankkia tarvittavaa uutta osaamista ja antaa mahdollisuus uuden oppimiselle.

Työssä oppimisen prosessimallissa oppimisen strategia pohjautuu siihen, että sitoudutaan kokeilemaan ja oppimaan menneestä. Kun organisaatiorakenne on läpinäkyvä, tehtäväkuvat joustavat ja verkostot työpaikalla ja sen ulkopuolella ovat laajat, oppimista voidaan tukea. Tiedonkulun avoimuus ja hyödyllinen, saatavilla oleva palaute kannustavat oppimaan ja kehittymään. Lisäksi merkitystä on myös ulkoisen ja sisäisen kannustuksen mahdollisuudella eli oppimista ja kehittymistä tulee palkita näkyvästi, kun työpaikalla saadaan kehitystä aikaiseksi (Järvinen 2007, 4).

Edellä mainittujen sisältöjen pohjalta luotu Järvisen ja Poikelan työssä oppimisen prosessimalli (taulukko 1) sopii hyvin käytettäväksi myös oppisopimusprosessia arvioitaessa, koska sen näkökulmina ovat oppisopimuksen eri osapuolet eli opiskelija, työpaikkaohjaaja sekä työnantaja/organisaatio. Lisäksi malliin on hyvin sovellettavissa oppisopimuksen kulku eli oppisopimuspro-

Taulukko 1. Työssä oppimisen prosessimalli (Työllisyysraportti 12.5.2008).

Prosessit	Yksilötaso	Kollektiivinen taso	Organisaatio-taso
Kokemusten ja ammatillisen osaamisen jakaminen (sosiaaliset prosessit)	Monipuoliset tehtävät	Vastuu opiskelijoiden ohjauksesta	Johtamistapa (miten opiskelijat otetaan vastaan)
Arviointi ja palautekäytännöt (reflektiiviset prosessit)	Oman työn arviointi	Kehityskeskustelut	Avoin arviointi- ja palautekulttuuri
Tiedon tuottaminen ja jakaminen (kognitiiviset prosessit)	Oman toiminnan ymmärtäminen osana kokonaisuutta	Strategiaa on käsitelty henkilöstön kanssa	Työpaikalla on tiedossa oleva strategia
Työ- ja toimintatapojen kehittäminen (operationaaliset prosessit)	Tekemällä oppiminen	Toisilta oppiminen (mm. Hiljainen tieto)	Hyvien käytäntöjen jakaminen

sessi kokonaisuudessaan opiskelijaehdokkaan informoimisesta tutkinnon valmistumiseen. Väliin mahtuvat monipuoliset työtehtävät, hiljaisen tiedon jakaminen ja työpaikan strategian juurruttaminen käytännön työhön.

Vaikuttava oppisopimusprosessi

Vertailimme Omnian oppisopimustoimiston koulutustarkastajan kanssa sekä Omnian että Turun oppisopimustoimistojen oppisopimusprosesseja ja pohdimme, millä keinoin olisi mahdollista saavuttaa kokonaisvaltaisesti onnistunut oppisopimus. Totesimme, että kaiken vaikuttavuuden takana on informaation jakaminen kaikille osapuolille. Tästä syystä on tärkeää, että oppisopimuksesta on saatavilla tietoa, erilaisia esitteitä ja oppaita kaikille oppisopimuksen osapuolille – erityisesti unohtamatta työnantajaa eli organisaatiotasoa. Oppisopimus ei tule toteutumaan laadukkaasti, ellei myös työnanta-

jalta saatava tuki ja sitä kautta ohjaajan työpanoksen mahdollistaminen ja laajan työnkuvan muodostuminen opiskelijalle toteudu toivotulla tavalla.

Työpaikkakohtaistaminen eli tutkinnon perusteiden ja työtehtävien kohtaaminen opiskelijan työssä mahdollistavat laaja-alaisen ammattitaidon syntymisen. Kun jo oppisopimuksen alkuvaiheessa työpaikkaohjaaja ja opiskelija (sekä työnantaja) ovat selvillä, minkälaisia työtehtäviä opiskelun aikana tulisi päästä tekemään, voidaan varmistaa, että kyseisen tutkinnon suoritus onnistuu työpaikalla. Samalla voidaan suunnitella joissakin tutkinnoissa olevia pakollisia ulkopuolisia jaksoja, työnkiertoa sekä tulevia kehittämistehtäviä. Työpaikkakohtaistamisen avulla voidaan myös arvioida opiskelijan ammatillisten taitojen etene- mistä sekä konkretisoida tutkinnon sisällöt työpaikan työtehtäviksi. Hyvänä työkaluna ja tutkinnon perusteiden avaajana toimivat Turun oppisopimus- toimiston kehittämät työtehtäväkartoi-

tukset, joita on kehitetty jo yli 90 tutkintoon. Kartoituksissa on yhteistyössä oppilaitosten kanssa avattu tutkinnon perusteet työpaikoilla tapahtuviksi työtehtäviksi. Mukaan kartoitusten tekemiseen ovat lähteneet myös Lounais-Suomen alueen muut oppisopimustoimistot ja kiinnostuneita edelleen kehittäjiä kartoitusrinkiin on ilmoittautunut myös muista suurista oppisopimustoimistoista. Yhteistyöllä kartoituksia saadaan mahdollisimman moneen tutkintoon ja työpaikat saavat hyvän työkalun työpaikalla tapahtuvan oppimisen tavoitteiden määrittämiseksi.

Työpaikkaohjaajakoulutuksilla saavutetaan selkeää hyötyä, kun saadaan työpaikkaohjaajat pohtimaan oman tehtävänsä merkitystä tutkinnon menestyksekkään suorittamisen kannalta. Kun ohjaajat saadaan ymmärtämään heidän mahdollisuutensa oman ammattitaitonsa jakajina ja tietotaidon eteenpäin viejinä, ollaan jo iso askel edempänä ammatillisen kasvun tukijana. Vaikka ohjaajakoulutuksilla ei annettaisikaan kasvatustieteellistä teoriataustaa hienoine termeineen, vaan kerrottaisiin asiat työelämän omalla kielellä, tulos on vähintäänkin hyvä. Ohjaajat kaipaavat tukea omien ohjaustapojensa vahvistamiseksi, jotta he luottavat omien toimintatapojensa toimivuuteen ammatillaisen kasvattamisessa. Tulevaisuudessa olisi hyvä myös miettiä jatkoa esimerkki-toimistojen ohjaajakoulutuksille, sillä tarvetta työssä oppimisen kehittämiseksi ja tukemiseksi tarvitaan oppisopimuksen edessä. Koulutuksessa voitaisiin ehkä keskittyä enemmän oppilaitoksen asioihin, kuten tutkintotilaisuuksien järjestämiseen ja kehitystehtävien ohjaamiseen, mutta ohjaajalle annettavia työkalujaakaan ei saisi unohtaa.

Oppisopimusmyönteisyys on ensiarvoisen tärkeää oppisopimuskoulutuksen onnistumiselle. Tämän vuoksi on lisätävä työnantajien tietoutta oppisopimuksen hyödyistä ja käyttömahdollisuuksista työntekijöiden koulutusväylänä. Työnantajat eivät niinkään ole kiinnostuneet tutkinnoista, vaan koulutuksen selkeästä hyödyistä yritykselle. Siksi tulisikin työnantajille kohdistetussa materiaalissa tuoda esille hyviä käytäntöjä ja toisten yritysten esimerkkejä. Samaa ajatusta on myös työpaikan oppimisympäristöä tutkivassa Etevä-kartoituksessa, jonka avulla saadaan työnantajat avaamaan silmänsä myös työpaikan henkiseen kehittämiseen.

Laaja-alainen seuranta ja oppisopimustoimijoiden kiinnostuneisuus eri osapuolten ajatuksista on tärkeä osa oppisopimuksen onnistumista. Toki erilaisilla palautekyselyillä saadaan arvokasta tietoa, mutta opiskelijan, työpaikkaohjaajan, työnantajan ja oppilaitoksen puolelta kaivataan useimmiten konkreettisia koulutustarkastajan yhteydenottoja. Jos eri osapuolet tapaavat koulutustarkastajan vain sopimuksen tekotilanteessa, eri osapuolille jää epäselväksi koko oppisopimustoimiston rooli. Näin oppisopimus ymmärretään helposti vain rahoitusmuotona. Hyviä koulutustarkastajan kontaktimahdollisuuksia ovat opiskelijoiden seurantasoitot, työpaikkakäynnit, ohjaajatapaamiset ja esimerkiksi yhteydenotto työnantajaan. Hyvin suunnitellulla seurannalla vähennetään keskeyttämistä ja pystytään seuraamaan oppisopimuksen toteutumista entistä paremmin. Näin ehkäistään myös ”ei se koskaan alkanutkaan” -kaltaisia tilanteita, mitkä vievät turhaan tärkeitä kiintiöpaikkoja ja rajallisia rahavaroja.

Oppilaitoksen opettajat tulisi sitouttaa entistä enemmän oppisopimukseen ja sen erityispiirteisiin. Varsinkin uusia opettajia tulisi informoida oppisopimus-koulutuksesta ja työssä oppimisen tärkeydestä. Yhteiset työpaikkakäynnit ja ohjaajatapaamiset kehittävät koulutuksia ja lisäävät opettajien tietoa kentällä eli työpaikoilla tapahtuvista muutoksista. Koulutuksen onnistumisen kannalta yhteydenpito koulun ja ohjaajan välillä on tärkeää. Samalla voitaisiin yhä lisätä etätehtävien liittämistä käytännön työhön. Usein työpaikoilla kaivataan opettajan yhteydenottoa, sillä molemmilla osapuolilla olisi varmasti oppimista toisiltaan. Näin työelämän nopeat muutokset pystyttäisiin paremmin liittämään koulutuksen kehittämiseen. Parhaita esimerkkejä koulutuksen ja työssä oppimisen yhdistämisestä ovat oppilaitoksen ja työnantajan yhteistyössä suunnittelemat etätehtävät, joiden hyöty on suoraan liitettävissä opiskelijan työn tekemiseen. Tehtävät suorittamalla opiskelija pystyy liittämään aiemmin opitun teorian työhönsä ja samalla kehittää omaa työtään. Lisäksi etätehtävien tekemiseen vaadittava mielenkiinto säilyy, kun niiden suorittamisen hyöty nähdään suoraan omassa työssä.

Työpaikkojen oppimisympäristöjen kehittyminen on olennaista ja siihen saadaan ajatuksia oppimisympäristöä tutkimalla ja konsultoimalla. Mutta tästä tulisi mennä myös eteenpäin ja tilannetta tulisi seurata. Yksi mahdollisuus olisi testata työpaikalla tapahtuvaa oppimista Etevä-kartoituksella aina muutamien vuosien välein, mutta ehkä jopa parempi vaihtoehto olisi antaa työpaikoille oppisopimuksen edetessä uusia ratkaisumalleja. Oppisopimustoimiston tulisi pohtia työpaikan oppimis-

ympäristön kehittymistä esimerkiksi jatkokeskustelun avulla ja antaa organisaatiolle lisäajatuksia omatoimiseen kehittämistyöhön.

Suomalaisten ikääntyessä ei hiljaisen tiedon katoamista voi turhaan tuoda esille. Tärkeiden tietotaitojen keräämistä pitäisi pystyä tukemaan ja saada ohjaajat sekä työnantajat entistä paremmin ymmärtämään mitä meiltä on katoamassa. Kaikilla työpaikoilla on erinomaisia käytänteitä ja niitä tulisi tuoda enemmän esille ja yleiseen tietoisuuteen. Työnantajien ja ohjaajien yhteistyöpaamisia tulisi järjestää esimerkiksi oppisopimuspäivien muodossa, jolloin joko alueellisesti tai jopa valtakunnallisesti olisi mahdollisuus oppisopimus-koulutuksesta kiinnostuneiden tavata ja keskustella. Samalla voitaisiin lisätä positiivisella näkyvyydellä oppisopimusta ja sen mahdollisuuksia tulevien ammattilaisten kouluttamisessa. Samainen forumi voisi toimia myös oppisopimustoimintojen yhtenäistäjänä, jotta hyväksi koetut toimintatavat saataisiin kaikkien osallisten tietoisuuteen. Tämä vähentäisi myös päällekkäistä kehitystoimintaa, sillä monet koulutuksen järjestäjät pohdiskelevat tykönänsä samojen asioiden parissa, kun kehitystyötä yhdistämällä saataisiin paljon tehokkaammin uusia toimintatapoja käytäntöön.

Oheiseen taulukkoon (2) on koottu näkemys kokonaisvaltaisesti onnistuneesta oppisopimuksesta eli ajatusmalli vaikuttavan oppisopimuksen sisällöistä. Taulukossa vaalealla pohjalla ovat yleensä onnistuneesti toteutuvat oppisopimuksen osa-alueet sekä harmaalla pohjalla ne osa-alueet, joissa on parantamisen varaa. Kuten kehitystyön alussa ar-

Taulukko 2. Vaikuttava oppisopimus -malli.

Prosessit	Yksilötaso	Kollektiivinen taso	Organisaatio-taso
Kokemusten ja ammatillisen osaamisen jakaminen (sosiaaliset prosessit)	Infot, esitteet ja kansio Työpaikkakohtaistaminen (henkilökohtaistaminen) Oppisopimuksen solmiminen	Työpaikkaohjaajaopas Työpaikkaohjaaja-koulutus Työpaikkakohtaistaminen	Infot, esitteet, materiaali Oppisopimus- myönteisyys Työpaikan oppimisympäristö
Arviointi ja palaute-käytännöt (reflektiiviset prosessit)	Työssä oppimisen arviointi Oppisopimuseuranta Palautekäytännöt Päättöseuranta/valmistuminen	Työssä oppimisen arviointi Ohjaajatapaaminen Työpaikkaohjaajakou- lutus 2	Työnantajapalaute Koulutuskorvaus Yhteydenotto
Tiedon tuottaminen ja jakaminen (kognitiiviset prosessit)	Työpaikkakäynnit (opso+ope) Oppilaitoksen/opettajan sitouttaminen (teoria+käytäntö – etä/kehitystehtävä)	Työpaikkakäynnit (opso+ope) Yhteydenotto ohjaajaan	Oppimisympäristön kehittyminen •Palaute •Jatkoköse- ly+konsultointi
Työ- ja toiminta- tapojen kehittäminen (operationaaliset prosessit)	Tutkimustilaisuudet Todistukset Palautekäytännöt	Hiljaisen tiedon jakamisen tukeminen Työpaikan hyvien käytän- teiden tukeminen Palautekäytännöt	Työnantajatapaamiset •Käytäntöjen jakaminen •Verkostoituminen (toimistokohtaiset/ val- takunnalliset)

velin, työssä oppimisen prosessimalli soveltui hyvin oppisopimuksen pohdintaan ja mahdolliset puutteet tai vähemmälle huomiolle jääneet toiminnot näkyvät taulukon oikean alalaidan harmaassa osiossa.

Hyviä käytänteitä

Järvisen ja Poikelan työssä oppimisen prosessikaavion läpikäynti oppisopimuksen kannalta auttoi ymmärtämään, mitä tavoitteita oppisopimusprosessin kehittämiseksi tarvitaan. Organisaatiotasolta löytyivät prosessin heikoimmat kohdat, mutta aukkojen suuruus yllätti. Pohdinnan ja vertailun myötä selvisi, että oppisopimus hoidetaan hyvin prosessin alkuvaiheessa ja silloin, kun kysymyksessä on opiskelijänä-

kökulma. Ohjaajallekin on erilaisia tukimenetelmiä ja työnantajaa muistetaan informoida sekä sosiaalisten että reflektiivisten prosessien aikana. Oppisopimuksen vaikuttavuuteen liittyvät toimenpiteet vähenevät selvästi, kun prosessissa mennään eteenpäin kohti kognitiivisia ja operationaalisia prosesseja. Tämä näkyy selkeästi ohjaajan ja varsinkin työnantajaorganisaation kohdalla, kun organisaation suuntaan tehtävät toimenpiteet jäävät tekemättä ja yhteydenpito sekä samalla vaikuttavuus katkeaa.

Yhteydenpidon opiskelijaan, ohjaajaan ja työnantajaan tulisi säilyä koko oppisopimuksen ajan. Oppisopimuksen solmineen koulutustarkastajan olisi hyvä vieraillla sekä oppilaitospäivillä että

mahdollisuuksien mukaan myös työpaikalla ainakin muutaman kerran sopimuksen aikana, jotta ”kasvot säilyvät muistissa”. Sähköisen asioinnin myötä pystytään toki lähettämään sähköpostia tai tekstiviestejä ja kysellä kuulumisia, mutta se ei vastaa fyysistä läsnäoloa. Vaikka käynti olisi vain kymmenen minuuttia oppitunnin alussa – se antaa vaikutelman, että opiskelijasta välitetään. Onhan oppisopimusopiskelu melko yksinäinen tapa opiskella.

Merkittävä oppisopimuksen vaikutavuuteen liittyvä osa-alue on ehdottomasti myös oppilaitos ja koulutuksen onnistuminen. Oppisopimusopiskelun erityispiirteitä ei aina oteta huomioon kaikissa koulutuksissa. Työssä oppiminen tulisi ymmärtää tärkeäksi osaksi oppimisprosessia, eli toteuttaa koulutuksissa 80/20 suhdetta. Varsinkaan nuorisoasteen koulutuksen järjestämiseen totuneilta oppilaitoksilta ja opettajilta ei koulutusten suunnittelu ja lähipäivien määrät aina toteudu tämän prosenttikäytännön mukaisesti. Ohjauksen vastuuta tulisi antaa enemmän työpaikkojen suuntaan ja opetus tulisi toteuttaa aidosti aikuiskoulutuksen hengessä. Ehkäpä opettajien jalkautuminen työpaikoille auttaisi koulutuksen kehityksessä, mutta tämä vaatii oppilaitoksen johdolta joustavuutta. Työpaikkaohjaus ja työpaikkakäynnit pitäisi nähdä tärkeänä osana koulutuksen sisältöä eikä vain keskittyä opetustunneista maksettavaan korvaukseen. Turun oppisopimustoimiston saamista ohjaajatapaamisten palautteissa on monesti nostettu esiin toivomus opettajien tekemistä työpaikkakäynneistä. Tarve tulee siis suoraan kentältä.

Oppisopimustoimistot tekevät infomateriaalia oppisopimuksen eri osapuol-

lille, mutta miten usein unohdetaan oppilaitosten informoiminen? Opettajat ja ohjaava henkilökunta vaihtuvat ja usein oppisopimus on vain yksi koulutusmuoto monien joukossa. On siis tärkeää kertoa oppisopimuksesta myös oppilaitoksen suuntaan, sillä oppilaitoksen henkilökuntaa informoitaessa tulee hyvin usein esille vääriä uskomuksia ja tietämättömyyttä. Toki oppisopimuksen parissa toimivilla on paljon puutteita oppilaitostietämyksestä, mutta tietoja vaihtamalla pystyisimme palvelemaan entistä paremmin yhteisiä asiakkaitamme. Asiakkaan kannalta on tärkeää, että oppilaitos informoi opetusjärjestelyistä oppisopimustoimistoihin päin, mutta että myös toimistot informoivat oppilaitoksia. Vaikka oppisopimus ei ole vuosien varrella radikaalisti muuttunutkaan, niin yllättävän usein jopa perustietämyksessä on puutteita. Oppisopimuksen perustiedot opettajia ja oppilaitoksia vasten tulisi koota, joko sähköisesti tai perinteisenä paperiversiona, jokaista koulutusmuodon parissa työskentelevää varten. Tällä on imagoa nostattava vaikutus, mutta yhdessä tietoisuuden lisääntymisen kanssa myös merkityksensä vaikuttavuuden lisääntymiseen. Turun oppisopimustoimisto on koontanut oppilaitoksia varten Opemateriaali-esitteen, jossa selvitetään oppisopimuksen erityispiirteet, oppisopimuksen eteneminen oppilaitoksen kannalta ja muun muassa oppisopimuskoulutuksessa käytettävät lomakkeet. Materiaali jaetaan uusille opettajille ja samalla he saavat perusinfon oppisopimuksesta, jotta ymmärtävät koulutusmuodon erityispiirteet ja niiden vaikutuksen opetuksen järjestämiseen.

Viimeisenä, joskaan ei vähäisimpänä, on huoli organisaatioiden suhtautumisesta oppisopimukseen tai yleensä

kouluttautumiseen. Jo kehitystehtävää suunnitellessani pohdin, että työnantajan eli organisaation suhtautumisella on suuri merkitys. Liikaa ei voine toistaa sitä, että oppisopimusohjaajan ajankäytön raamit annetaan yrityksen johdolta. Yrityksen yleinen ilmapiiri opiskeluun ja kehittämiseen vaikuttaa ratkaisevasti siihen, miten opiskelija kasvaa ammatillisesti. Tiedonkulun vapaudella ja hiljaisen tiedon siirtymisellä on suuri merkitys oppimisilmapiiriin ja kannustavuuteen, jota työpaikalta voi saada. Vaikka oppisopimusopiskelija ei välttämättä tuota yritykselle tuloja opintojensa alkuvaiheessa, mutta jos häneen panostetaan, hän myös panostaa tuottavuutensa nostamiseksi.

Tulevaisuuden haasteita

Heikki Suomalainen mainitsee Opetusministeriön (2009, 17) oppisopimusta koskevassa selvityksessä yhdeksi organisaation näkökulmaksi koko työyhteisön kehittämisen oppisopimuksen avulla. Varsinkin ammatti- ja erikoisammattitutkinnon opinnot vievät eteenpäin organisaation työprosesseja tutkimuksissa tehtävien kehitystehtävien myötä. Suomalainen toteaa myös, että pk-yritykset eivät saa riittävästi tietoa oppisopimuksesta ja sen käytännön järjestelyistä, jotta osaisivat hyödyntää koulutusmuotoa omiin tarpeisiinsa (Opetusministeriö 2009, 19). Oppisopimuskoulutuksella on kuitenkin mahdollisuus kasvattaa pienyritysten ammattiosaamista, vaikuttaa liiketoiminnan kasvuun ja sitä kautta lisätä oppisopimuksen vaikuttavuutta (Oppisopimuksen laadun kehittäminen 2010). Varsinkin heikossa taloustilanteessa tulisi kohdistaa informaatiota erityisesti pienyrityksiin, sillä suhdanteiden olles-

sa alhaisia olisi pk-sektorillakin aikaa hyödyntää kouluttautumista ja täten turvata työpaikat osaavien ammattilaisten avulla myös tulevaisuudessa.

Oppisopimuksen kehittämiseksi tulisi saada kaikki koulutusvastuuta jakavat toimijat mukaan yhteiseen kehittämistyöhön. Eri osapuolien kehittäessä toimintaa vain omissa työryhmissään ei saada aikaiseksi koko oppisopimuksen toiminta-aluetta kattavia ratkaisuja. Lakiin ja asetusten säätäminen, toiminnan yhtenäistäminen, teoriakoulutuksen ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen kehittäminen, oppisopimustiedon levittäminen ja eri osapuolten vastuiden esille nostaminen ovat kaikki hyviä kehittämiskohteita, mutta eivät riittävän tuloksellisia erillään. Tarvitaan koko valtakunnan toimijoiden yhteen saattamista ja käytänteiden yhtenäistämistä, jotta kehittäminen etenisi koulutusmuodon kasvun tahdissa. Oma tutkimustani tullen jatkamaan syventymällä organisaation oppimisen edellytyksiin ja sen vaikutukseen oppisopimuksen onnistumiselle, mutta tätä en pysty tekemään yksin. Käytäntöjen eteenpäin viemiseen ja oppisopimuksen vaikuttavuuden lisäämiseen tarvitaan kaikkien osapuolien yhtenäistä näkemystä siitä, mihin suuntaan koulutusmuotoa tulee tulevaisuudessa kehittää.

Lähteet

- Järvinen, A. 2007. Työssä ja työyhteisössä oppiminen. Luentomateriaali 5.10. Tampereen yliopisto.
- Järvinen, A. & Poikela, E. 2000. Työssä oppimisen reflektiivisyys ja kontekstuaalisuus. *Aikuiskasvatus* 20 (4), 316–324.
- Lankinen, S. & Viinisalo, K. (toim.) 2008. Ajatuksia oppisopimuskoulutuksesta – koulutuspolitiikka eilen ja tänään. Helsingin

kaupunki opetusvirasto. Loimaa: Priimus paino Oy.

Lankinen, T., Rasku, S. & Huhtala, A. 2007. Oppisopimuskoulutuksen kehittäminen Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 25. Helsinki: Yliopistopaino.

Neuvottelutulos hallitusohjelmasta 15.4.2007.

Opetusministeriö. 2009. Oppisopimuksen yleinen tila sekä sen laadun ja vaikuttavuuden

kehittäminen. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2009:1. Selvitysmies Heikki Suomalainen.

Oppisopimustoiminnan laadun kehittäminen. 2010. VäliRaportti 30.4.2010.

Työllisyysraportti 12.5.2008. Pirkanmaan oppisopimuskeskus. Oppisopimuskoulutus työelämän kehittäjänä. Tampere: Pirkanmaan oppisopimuskeskus.

