

Verkostoitumalla työssäoppimiseen laatua ja vaikuttavuutta

Projektin vaikuttavuuden arviointia

SISÄLTÖ

Lukijalle	3
1 VETOLAVA 3 -projektin ja VETOLAVA-laatuohjelman esittely.....	4
2 VETOLAVA 3 -projektin ja VETOLAVA-laatuohjelman vaikuttavuuden arviointi.....	6
3 VETOLAVA-laatuohjelman vaikuttavuus	7
3.1 Laatuohjelmassa osallistujien asiantuntijuuden kehittäjänä.....	7
3.2 Laatuohjelmassa osallistujien oppilaitoksen näkökulmasta	9
3.3 Kehittämistiimien työskentelyyn vaikuttavia tekijöitä	12
3.4 VETOLAVA-laatuohjelman hyödyt organisaatioiden näkökulmasta...15	
3.5 VETOLAVA-laatuohjelman hyödyt osallistujien näkökulmasta	18
4 Työssäoppimisen kehittämiskohteet.....	23
4.1 Oppilaitosjohdon näkökulma.....	23
4.2 Yhteishenkilöiden näkökulma.....	24
4.3 Tiimien jäsenten näkökulma.....	25
4.4 Yhteenveto työssäoppimisen kehittämiskohteista	26
5 Sidosryhmien näkemyksiä projektin vaikuttavuudesta	27
6 TAT:n rooli työssäoppimisen kehittämistyössä	30
7 Pohdintaa VETOLAVA 3 -projektin päättyessä.....	34
Liite 1 – Yhteenveto projektissa tuotetuista julkaisuista	35

■ Raportti on tuotettu osana TAT:n Verkostoitumalla työssäoppimiseen laatua ja vaikuttavuutta (VETOLAVA 3) -projektia, jonka rahoitukseen ovat TAT:n lisäksi osallistuneet Opetushallitus ja Euroopan sosiaalirahasto.

Aineistotilaukset

TAT/Koulutietopalvelu
markus.erhovaara@tat.fi
Puh. (09) 1315 1539
www.tat.fi

LUKIJALLE

Verkostoitumalla työssäoppimiseen laatua ja vaikuttavuutta (VETOLAVA 3) -projekti oli TAT:n hallinnoima ESR-projekti (2004–2007), jonka rahoituksesta vastasivat TAT:n lisäksi Euroopan sosiaalirahasto ja Opetushallitus. Projektin toimenpiteet kohdistuivat tavoite 3 -ohjelman alueella ammattiotopistojen rehtoreihin ja opettajiin, yritysten ja eri sidosryhmien edustajiin sekä projektin viimeisenä vuonna toisen asteen ammatillisiin opiskelijoihin. Projektin aikana tuotettiin runsaasti työssäoppimisen laadun kehittämistä tukevaa materiaalia, jota TAT levittää myös projektin päättymisen jälkeen.

VETOLAVA 3 -projektin vaikuttavuutta selvitettiin kahdella eri kyselyllä, joista toinen suunnattiin VETOLAVA-laatuohjelmaan vuosina 2005-2006 osallistuneille opettajille ja rehtoreille ja toinen projektin sidosryhmille. Tähän raporttiin on kuvattu projektin toimenpiteitä projektin vaikuttavuuden arvioinnin näkökulmasta.

VETOLAVA 3 -hankkeen projektipäällikkönä ovat toimineet Mirja Hannula (2004–2006) ja Suvi Kantoluoto (2006–2007). Projektin toimenpiteiden käytännön organisoinnista ovat vastanneet Sirpa Sydänmaa (2004–2006), Kerstin Ojaniemi (2005), Suvi Kantoluoto (2006) ja Hannamiina Tanninen (2007). Heille kaikille esitän lämpimät kiitokset hyvästä yhteistyöstä ja työntäyteisistä vuosista. Kiitos myös kaikille projektin tilaisuuksiin osallistuneille, jotka omalta osaltaan ovat osallistuneet työssäoppimisen laadun kehittämiseen verkostoitumalla ja jakamalla kokemuksiaan. Toivon, että VETOLAVA 3 -projektissa tuotettu materiaali kuluu käytössä vielä vuosia projektin päättymisen jälkeen.

Raportin luvussa 4 on käsitelty VETOLAVA-laatuohjelmaan osallistuneiden näkemyksiä työssäoppimisen kehittämiskohteista. Työssäoppimisen laadun varmistaminen ja kehittäminen on jatkuvaa toimintaa. Kehittämishankkeita tärkeämpää on se työ, jota tehdään ammattiopistoissa joka päivä.

Hoidetaan homma hyvin!

Helsingissä 5.12.2007

Suvi Kantoluoto

projektipäällikkö

Verkostotoitumalla työssäoppimiseen laatua ja vaikuttavuutta (VETOLAVA 3) -projekti

1. VETOLAVA 3 -projektin ja VETOLAVA-laatuohjelman esittely

■ Verkostoitumalla työssäoppimiseen laatua ja vaikuttavuutta (VETOLAVA 3) -projekti oli Taloudellisen Tiedotustoimiston hallinnoima ESR-hanke, joka toteutettiin vuosina 2004–2007. Projektin tavoitteena oli:

- tukea eri toimijoiden alueellista verkostoitumista ja työssäoppimisen laadun kehittämistyötä oppilaitosten ja yritysten yhteistyössä
- levittää työssäoppimisen, työssäoppimisjaksolla suoritettavien ammattiosaamisen näyttöjen, työpaikkaohjaajakoulutuksen ja opettajien työelämäjaksojen hyviä käytäntöjä
- tukea yritysten edustajien ja oppilaitosjohdon sitoutumista työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen kehittämistyöhön ja
- tukea työssäoppimisen laadun paikallista kehitystyötä vahvistamalla opiskelijoiden roolia työssäoppimisprosessin laadunvarmistajina.

Projektin toimenpiteet olivat:

1. VETOLAVA-laatuohjelma ammatillisille oppilaitoksille (2004–2006)
2. Yhteistyö varmistaa tulevaisuuden osaajat – työssäoppimisen alueelliset tilaisuudet (2004 ja 2006)
3. Työ opettaa -lehti (2004–2007)
4. Työssäoppimisen laadun kehitystyötä tukevat julkaisut ja
5. Hoida homma hyvin – työssäoppimisen opiskelijainfot ja materiaali (2007).

Toimenpide 1. VETOLAVA-laatuohjelma ammatillisille oppilaitoksille (2004–2006)

VETOLAVA-laatuohjelmassa järjestettiin 10 päivän laatukoulutus oppilaitosten yhteyshenkilöille, verkostotapaamisia oppilaitosten työssäoppimisen kehittämistiimeille ja oppilaitosjohdolle, työssäoppimisen alueelliset laatupäivät sekä paikallisia oppilaitosten ja yritysten yhteistyön kehittämispäiviä. VETOLAVA-laatuohjelman tavoitteena oli tukea työssäoppimisen kehittämistyöstä vastaavien henkilöiden työtä ja verkostoitumista, työssäoppimisen prosessien kuvaamista ja kehittämistä oppilaitoksissa ja alueellista verkostoitumista työssäoppimisen kehittämistyössä.

VETOLAVA-laatuohjelmaan ilmoittautui mukaan 19 oppilaitosta. Tieto laatuohjelmasta lähti oppilaitoksiin oppilaitosjohdolle suunnatulla kirjeellä. Osallistuminen laatuohjelmaan edellytti ylimmän johdon aktiivisuutta ja päätöstä yhteyshenkilön ja monialaisen työssäoppimisen kehittämistiimin nimeämisestä. Kaksi oppilaitosta ei saanut nimettyä yhteyshenkilöä eikä työssäoppimisen kehittämistiimiä yhteyshenkilön tueksi, joten laatukoulutuksen aloitti 17 oppilaitosta. Kahden oppilaitoksen osalta yhteyshenkilön osallistuminen oli satunnaista ja yhden oppilaitoksen osalta tiimi ei ole kokoontunut, vaikka yhteyshenkilö oli aktiivisesti mukana.

Yhteyshenkilöille järjestetyn laatukoulutuksen lisäksi VETOLAVA-laatuohjelmassa mukana olleiden oppilaitosten työssäoppimisen kehittämistiimeille järjestettiin kaksipäiväiset verkostotapaamiset huhtikuussa 2005 ja huhtikuussa 2006. Oppilaitosjohdon verkostotapaamiset järjestettiin kesäkuussa 2005 ja kesäkuussa 2006.

Syksyllä 2005 järjestettiin ammattiopistojen työssäoppimisen kehittämistiimeille kolme kaksipäiväistä ”Työssäoppimisen alueelliset laatupäivät” -tilaisuutta, johon osallistui 151 henkilöä, joista 66 oli yritysten ja sidosryhmien edustajia ja 85 henkilöä oppilaitoksista.

Toimenpide 2. Yhteistyö varmistaa tulevaisuuden osaajat – työssäoppimisen alueelliset tilaisuudet (2004–2006)

Vuosina 2004 ja 2005 järjestettiin eri puolilla tavoite 3 -ohjelman aluetta 16 yritysten ja oppilaitosten yhteistyön kehittämispäivää, joissa oli osallistujia yhteensä 679. Tilaisuuden olivat yksipäiväisiä ja niiden kohderyhmänä oli työssäoppimisen kehittämistyöstä vastaavat henkilöt yrityksissä ja oppilaitoksissa, oppilaitosjohto ja oppilaitosten ammatillisten neuvottelukuntien jäsenet. Päivän tavoitteena oli herätellä keskustelua ammatillisten neuvottelukuntien tai vastaavien työelämäyhteistyön kehittämissyöryhmien roolia työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen kehittämistyössä.

Vuonna 2006 järjestettiin 10 työssäoppimisen alueellista sidosryhmätilaisuutta, joissa oli yhteensä 545 osallistujaa. Tilaisuuksien tavoitteena oli lisätä eri sidosryhmien tietoisuutta ammattiosaamisen näytöistä osana työssäoppimista ja ne toteutettiin iltapäivän seminaareina.

Kaikista VETOLAVA 3 -projektin järjestämistä tilaisuuksista on kerätty osallistujilta kirjallinen palaute. Palauteyhteenvedot on käsitelty projektin ohjausryhmän kokouksissa. Tilaisuuksien ohjelmakunkoa ja sisältöä on kehitetty palautteiden pohjalta.

Toimenpide 3. Työ opettaa -lehti (2004–2007)

VETOLAVA 3 -projekti julkaisi Työ opettaa -lehteä, jonka tavoitteena oli levittää tietoa työssäoppimisesta opetusmenetelmänä ja esitellä erilaisia työssäoppimisen hyviä käytäntöjä. Ensisijaisena kohderyhmänä lehdellä oli yritykset, mutta lehteä jaettiin myös oppilaitoksiin ja eri sidosryhmille. Lehden sisällössä työssäoppimista esiteltiin henkilöhaastattelujen avulla mm. yrityksen, työpaikkaohjaajan, opiskelijan ja oppilaitoksen näkökulmista. Lehdessä esitellyt yritykset ja henkilöt edustavat maantieteellisesti eri alueita ja eri toimialoja. Tällä pyrittiin lisäämään lehden kiinnostavuutta eri lukijoiden keskuudessa. Artikkelit ovat olleet luettavissa myös lehden Työ opettaa -verkkolehdestä.

Lehteä julkaistiin VETOLAVA 3 -projektin aikana neljä numeroa: tammikuussa 2005 (1/05), tammikuussa 2006 (1/06) ja marraskuussa 2006 (2/06) sekä lisäksi lehdestä tehtiin opiskelijapainos (03/07). Opiskelijapainosta jaettiin Hoida homma hyvin -työssäoppimisen opiskelijainfoissa eri puolilla tavoite 3 -ohjelman aluetta.

Toimenpide 4. Työssäoppimisen laadun kehittämistyötä tukevat julkaisut

VETOLAVA 3 -projektissa on tuotettu runsaasti paikallista työssäoppimisen laadun kehittämistyötä tukevaa materiaalia. Yhteenvedot julkaisuista on liitteessä 1.

Toimenpide 5. Hoida homma hyvin – työssäoppimisen opiskelijainfot ja materiaali (2007)

Vuonna 2007 järjestettiin työssäoppimisen opiskelijainfoja teemalla Hoida homma hyvin. Tilaisuuksien tavoitteena oli vahvistaa opiskelijan roolia työssäoppimisen kehittäjänä ja aktivoita opiskelijoita näkemään työssäoppimisen merkitys ammattitaidon kehittämisessä. Info oli oppitunnin mittainen ja se koostui juonto-osuuksista, power point -dioista ja videoista, joilla yritysten edustajat kertoivat työssäoppimisen järjestelyistä työpaikalla ja odotuksista työssäoppijaa kohtaan. Infoissa opiskelijoille jaettiin Hoida homma hyvin -työssäoppimisen opiskelijamateriaalia ja Työ opettaa -lehden opiskelijapainosta. Infot toteutettiin yhteistyössä Suomen Opiskelija-Allianssi – OSKU ry:n kanssa. OSKU ry osallistui myös infon ja opiskelijamateriaalin sisällön suunnitteluun tuomalla opiskelijanäkökulman mukaan. Vuoden aikana infoihin osallistui 23 851 opiskelijaa ja opettajaa. Infoja pidettiin 58 paikkakunnalla 45 ammattiopiston eri toimipisteissä.

2. VETOLAVA 3 -projektin ja VETOLAVA-laatuohjelman vaikuttavuuden arviointi

■ Vaikuttavuuden arviointia ESR-projekteissa on tarkasteltu julkaisussa Arviointi ja itsearviointi projektin työvälineenä (Itä-Suomen lääninhallituksen julkaisu 82/2003). Vaikuttavuuden arvioinnilla tarkoitetaan toiminnan vaikutusten suhteuttamista tavoitteisiin. Vaikuttavuutta voidaan ESR-projekteissa arvioida esimerkiksi IKKU-vaikuttavuusmallin (Pirttilä & Pääkkö, 2001, 2002) mukaisesti neljästä eri näkökulmasta: instrumentaalinen vaikuttavuus (a), käsitteellinen vaikuttavuus (b), konsultatiivinen vaikuttavuus (c) ja uskoa luova vaikuttavuus (d).

- a) Vaikuttavuus on **instrumentaalista**, kun projektin tuloksia käytetään päätöksenteon välineenä. Kehitetyt menetelmät mahdollistavat toiminnan vaikutusten monistamisen. Instrumentaalista vaikuttavuutta on hankkeilla, jotka rakentavat uuden koulutusmallin tai esimerkiksi arviointijärjestelmän, jota jatkossa käytetään toiminnan kehittämisen ja päätöksenteon apuvälineenä. Projekti tuotoksineen voi olla myös käytännöllisen muutostyön väline.
- b) Vaikuttavuus on **käsitteellistä**, kun toimijoiden aikaisemmat käsitykset muuttuvat ja he alkavat etsiä uusia käsitteellisiä tulkintoja.
- c) Vaikuttavuus on **konsultatiivista**, kun projektit vaikuttavat toimijoihin ohjaten heitä käytäntöjen kehittämiseen. Konsultatiivisuus edellyttää vuorovaikutusta ja projektin vastuuhenkilöiden on konsultatiivisesti kyettävä ohjaamaan muutosta.
- d) Vaikuttavuus on **uskoa luovaa**, kun kehittämisprojektit ottavat tehtäväkseen käytännön toimijoiden uskon luomisen ja vahvistamisen. Projektin vaikuttavuus voi konkretisoitua myönteisenä kehityksenä pitkällä aikavälillä. Tuotoksena voi myös olla fyysinen tuotos.

Tässä raportissa keskitytään VETOLAVA-projektin vaikuttavuuden arvioinnin osalta projektin tavoitteen tukea työssäoppimisen laadun kehittämistyötä. Projektin vaikuttavuuden arvioinnin tavoitteena on selvittää miten VETOLAVA-laatukoulutus on vaikuttanut asiantuntemuksen lisääntymiseen ja työssäoppimisen käytäntöjen kehittämiseen oppilaitoksissa ja miten projektin osallistujat ja eri sidosryhmät arvioivat projektin toiminnan vaikutuksia.

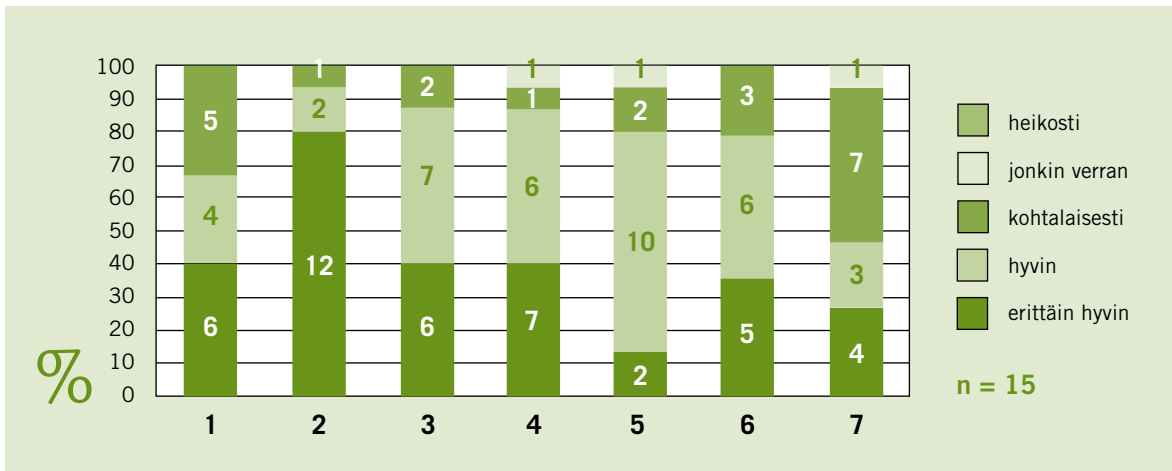
Projektin vaikuttavuutta selvitettiin kahden kyselyn avulla. Kysely laatuohjelmassa mukana olleille toteutettiin sähköisellä lomakkeella keväällä 2005. Kysely lähetettiin VETOLAVA-laatuohjelmassa mukana olleiden oppilaitosten oppilaitosjohdolle, laatukoulutukseen osallistuneille yhteyshenkilöille ja työssäoppimisen kehittämistiimeille. Työssäoppimisen kehittämistiimien jäsenistä kysely lähetettiin henkilöille, jotka ovat osallistuneet vähintään kaksi kertaa VETOLAVA 3 -projektin järjestämiin tilaisuuksiin. Oppilaitosjohdolle kyselystä lähti tieto sekä kirjeellä että sähköpostilla. Yhteyshenkilöille ja tiimeille kyselystä lähti viesti ainoastaan sähköpostilla. Kyselyn vastausprosentit olivat oppilaitosjohdon osalta 60 % (10/15), laatukoulutukseen osallistuneista yhteyshenkilöistä 94 % (15/16) ja oppilaitosten työssäoppimisen kehittämistiimit 70 % (46/65) ja vastaajia oli kaikkiaan 71.

Kysely sidosryhmille toteutettiin sähköisellä lomakkeella keväällä 2007. Kyselystä lähti tieto sekä kirjeellä että sähköpostilla. Sähköinen linkki kyselyyn lähetettiin yhteensä 280 yhteyshenkilölle. Kyselyyn vastasi 71 henkilöä, jotka jakautuivat eri sidosryhmiin seuraavasti:

- työssäoppimisen ESR-projektit28,2 %
- ammattiosaamisen näyttöjen ESR-projektit18,3 %
- Opetusministeriö/Opetushallitus1,4 %
- EK ja sen jäsenliitot18,3 %
- SAK ja sen jäsenliitot5,6 %
- ammattiopisto18,3 %
- muu sidosryhmä8,5 %.

◆ Laatuksoulutukseen osallistuneilta kysyttiin, miten koulutus on tukenut heidän asiantuntijuutensa kehittymistä eri osa-alueilla.

KUVIO 1. LAATUKOULUTUKSEEN OSALLISTUNEIDEN ASIANTUNTIJUUDEN KEHITTYMINEN



1. Prosessiajattelu
2. Työssäoppimisprosessin kuvaaminen
3. Prosessin mittareiden rakentaminen
4. Prosessien kehittämistyön organisointi
5. Organisaation itsearviointityö
6. Perehtyminen Eurooppalaiseen laatupalkintokriteeristöön (EFQM) organisaation kehittämisen tukena
7. Oman yhteistyöverkoston vahvistuminen

Vähintään 80 % vastaajista piti laatuksoulutuksen vaikutusta oman asiantuntijuuden kehittämiseen merkittävänä (vastaukset ”erittäin hyvin” tai ”hyvin”) yhteistyöverkoston vahvistumisen, prosessiajattelun kehittämisen, työssäoppimisprosessien kuvaamisen, mittareiden rakentamisen osalta ja prosessien kehittämistyön organisoinnissa sekä organisaation itsearviointityössä. Koulutuksen hyödyt ovat osallistujien näkökulmasta moninaiset mm. asiantuntijaverkoston syntyminen, laatuajattelun kehittyminen ja apu työssäoppimisprosessin kehittämiseen.

◆ Laatuksoulutukseen osallistuneita pyydettiin myös arvioimaan, mitkä olivat suurimmat hyödyt tai oivallukset laatuksoulutuksesta heille itselleen.

Hyötyjä osallistujien näkökulmasta:

Välineitä työssäoppimisprosessin kehittämiseen

- ◆ ”Saimme luotua yhteisen mallin tavoitteellisen työssäoppimisen toteuttamiseksi.”
- ◆ ”Koulutus auttoi löytämään työssäoppimisen kannalta keskeisimmät parannuksen kohteet ja laatimaan selkeän suunnitelman, jolla edetä kehittämistyössä. Lähes yhtä tärkeänä pidin myös verkostoitumista muiden oppilaitosten kanssa.”
- ◆ ”Prosessien ja mittareiden kehittämiseen liittyvät asiat.”

Laatuajattelu työvälineeksi työssäoppimisen kehittämiseen

- ◆ ”Järjestelmällinen laatu työ tuo parempia tuloksia. Työssäoppimisen organisointi jäntevöityi. Otettiin yritys/työelämä mukaan suunnitteluun. Kaikki asioiden hallinta työssäoppimisessa jäntevöityi”
- ◆ ”Ymmärsin kokonaisvaltaisesti koko laatu työn käsitteen ja siihen liittyvän toimintatavan. Itse asiassa koko laatu työ sai merkityksen. Opin myös sen että laatu työhön sitouttamisessa on ensiarvoisen tärkeää se, että osallistujat ymmärtävät laatu työn tuovan lisäarvon toimintoihin.”

Muilta oppiminen ja verkostoituminen

- ◆ *”Maalaisjärjen käyttö, runsaasti hyviä käytänteitä muilta toimijoilta, muiden tekemistä virheistä oppiminen.”*
- ◆ *”Opittiin muilta käytäntöjä ja prosessien kuvaaminen.”*
- ◆ *”Toisten osallistujien kanssa käyty keskustelut sekä toteaminen, että samassa ”veneessä” mennään ja työtä riittää.”*
- ◆ *”Laadukkaiden luentojen ja hyvien keskustelujen kautta omat näkemykset terävöityivät. Oivalluksia oli useita.”*

Verkostoituminen

- ◆ *”Verkostoituminen, benchmarkkaus ja kehittämistyökalujen soveltaminen”*
- ◆ *”Vahva ja loistava, avoin verkosto on käytettävissäni.”*

Laatukoulutukseen säännöllisesti osallistuneiden osalta koulutuksen vaikuttavuus on ollut käsitteellistä, konsultatiivista ja uskoa luovaa. Osan koulutukseen osallistuneista osalta vaikutus on ollut myös instrumentaalista, jos koulutuksen aikana kuvatun työssäoppimisprosessin pohjalta on myös uudistettu toimintatapoja.

Laatukoulutuksen osallistujista suurin osa on vastuullisessa asemassa omassa organisaatiossaan, joten koulutuksen kautta hankittu osaaminen palvelee myös muuta kehittämistä organisaatioissa. Niiden osalta, jotka eivät toimi koulutusjohtajana tai apulaisrehtorina on olemassa riski, ettei oppilaitosorganisaatioissa osata hyödyntää heidän lisäännyttä asiantuntijuuttaan laadun, prosessin ja työssäoppimisen kehittämisessä laatukoulutuksen päättymisen jälkeen.

3.2 Laatukoulutuksen hyödyt oppilaitoksen näkökulmasta

Keskeisenä osana laatuohjelmaa oli ammattiopistojen yhteyshenkilöille järjestetty laatukoulutus. Laatu- koulutukseen osallistuneet yhteyshenkilöt vetivät oppilaitosten työssäoppimisen kehittämistiimejä. Laatukoulutuksen välitehtävinä oli mm. työssäoppimisprosessin kuvaaminen ja työssäoppimisprosessin mittareiden määrittely.

◆ **Yhteyshenkiöitä pyydettiin kuvailemaan omaa ja työssäoppimisen kehittämistiimin panosta laatukoulutuksen aikana. Yhteyshenkilöt kuvailivat seuraavasti mitä oppilaitoksissa on saatu aikaan:**

Työssäoppimisprosessin kuvaaminen ja kehittäminen

- ◆ *”Olemme kehittäneet prosessikuvauksia ja toimintaohjeita selkeämmiksi ja systemaattisemmiksi. Olemme vihdoin saaneet hallinnollisen vahvistuksen työllemme, joten markkinointia ja levitystä voidaan jatkaa entistä suuremmalla rintaaänellä. Olemme kehittäneet mittareita, jotka auttaisivat meitä saamaan tietoa työssäoppimisprosessin keskeisten kohtien onnistumisesta sekä auttaisivat meitä välittämään itsestämme tietoa sidosryhmille. Olemme myös ”istuttaneet” ammattiosaamisen näytöt työssäoppimisprosessiin jne.”*
- ◆ *”Saimme heti alusta alkaen hyvän ”hengen” päälle ja lähes suunnitelman mukaisesti aikaiseksi oppilaitoksen työssäoppimisen toteuttamissuunnitelman. Lisäksi suunnittelimme ja kehitimme ohjeistuksia/ oppaita eri osapuolille. Tiimin opettajat innostuivat kokeilemaan esim. moodlea osana työssäoppimisen ohjausta. Nyt ovat kokeilussa uudet palautelomakkeet niin työpaikkaohjaajille kuin ohjaaville opettajillekin.”*
- ◆ *”Saimme prosessikuvaukset valmiiksi, aloitimme palautejärjestelmän ja mittareiden rakentamista. Tiimi oli laiskasti mukana, mutta kehityspäällikön kanssa asiat etenivät upeasti. Valitettavasti tai onnekaasti molemmat poistuimme kuvioista kesken prosessin.”*

Työssäoppimisen kehittämistiimi

- ◆ *”Tiimi perustettiin VETOLAVA-projektin alettua ja se jatkaa oppilaitoksen työssäoppimisen kehittämistiiminä, jossa kaikilla koulutusaloilla on edustaja. Tiimiä vetää oppilaitoksen työssäoppimisen koordinaattori. Ovat kartoittaneet työssäoppimisen kehittämiskohteet ja laatineet toiminnalleen tavoitteet. Tiimin toiminta on kehittynyt.”*
- ◆ *”Tietoisesti teimme tiimin henkilövalinnat koulutusjohtaja-kollegani kanssa. Mukaan sellaisia opintoalojen opettajia, jotka ovat olleet hyvin vähän mukana eri kehittämisryhmissä ja vahvistuksena niitä opintoalojen*

opettajia, jotka yleensä ovat eturivissä kehittämässä. Mielestäni tiimini sitoutui työhönsä ja paransi sitoutumistaan työn edetessä.”

- ◆ ”Olen hyvin tyytyväinen tiimini työskentelyyn, siinä vallitsi avoimuus ja rakentava ote työssäoppimisen kehittämiseen. Saimme aikaan työssäoppimisen prosessikuvauksen ja mittariston. Oma osuuteni oli olla vertainen opettajien kanssa ja kannustaa, tukea ja viedä asiaa eteenpäin. Pidin kiinni sovitusta tapaamisista.”

Käytäntöjen yhtenäistäminen on saatu alkuun

- ◆ ”Runsaasti keskustelua erilaisista käytännöistä, käytetystä materiaalista ohjauksessa, seurannassa ja arvioinnissa. Prosessikuvausten tarve heräsi - rajausten tekeminen eri prosessien kesken vaatii vielä työstämistä. Saamme pohjan prosessista ja arvioinnista (mittareista) käyttöömme ensi lukuvuodelle.”
- ◆ ”Itse olin aktiivisesti mukana tehtävien osalta ja tiimin panos jäi ehkä hieman vähemmälle tietyissä vaiheissa. Lopuksi pääsimme kuitenkin ensimmäiseen tavoitteeseen oman oppilaitoksen kehittämistyössä ja ensimmäiset kehitysaskleet on jo otettu.”
- ◆ ”Tiimin työtä saatu käynnistettyä mutta asenteellisuuden muokkaamisen tulosten jälkeen todellista työtä päästään tekemään.”

Verkostoituminen

- ◆ ”On osallistuttu aktiivisesti verkostotoimintaan ja lisätty samalla alueellista verkottumista sekä vuoropuhelua työelämän edustajien kanssa. Työssäoppimisen järjestämissuunnitelmaa kuvauksineen ja mittareineen.”

Tulokset jäivät heikoiksi

- ◆ ”Tiimin työ jäi laihanaiseksi, oli vaikea löytää yhteistä aikaa, joten toimimme pienryhmässä ja käytimme sähköpostia.”

◆ Työssäoppimisen kehittämistiimien jäseniä pyydettiin arvioimaan miten työssäoppimisen kehittämistiimin toiminta on palvellut oppilaitosten työssäoppimisen käytäntöjen kehittämistä:

Käytäntöjen yhtenäistäminen

- ◆ ”Yhtenäistänyt ja selkeyttänyt oppilaitoksen työssäoppimisen käytänteitä. Käytänteitä on selkeytetty ja ohjeistusta tarkennettu.”
- ◆ ”Työssäoppimisen yhteiset pelisäännöt on luotu koko yhteisölle.”
- ◆ ”Kehittämistiimin toimesta on saatu laajaan uuteen organisaatioon kirjattua yhteinen toimintaohjelma.”

Työssäoppimisprosessin kuvaaminen ja mittarit

- ◆ ”Olemme saaneet oppilaitoksemme työssäoppimisen mittarit valmiiksi ja käyttöön sekä olemme uusimassa työssäoppimisen lomakkeistoa sekä näyttöaineiston lomakkeistoa.”

Yhteistyön lisääntyminen ja tiedon levittäminen organisaatiossa

- ◆ ”Yhtenäisen suunnitelman päivittäminen säännölliseksi toiminnaksi, laadullisen näkökulman vahvistaminen ja jatkuvan kehittämisen linjaaminen mahdollistuu, kun asiaa on työstetty yhdessä.”
- ◆ ”Tiimin toiminta ei kovin paljon mielestäni ole vaikuttanut työssäoppimisen kehittämiseen. Enemmän osastojen oma toiminta on työssäoppimista kehittänyt. Koko organisaation yhtenäiset käytännöt ovat lisääntyneet.”
- ◆ ”On saanut tietoa eri yksiköiden ja alojen toiminnasta.”

Alojen yhteistyön lisääntyminen

- ◆ ”Eri alojen näkemysten käsittely ja yhdistäminen ovat tärkeitä. Käytäntöjä on dokumentoitu ja saatettu prosessin muotoon, työssäoppimisen järjestämissuunnitelmaa on päivitetty jne.”

Vastuun jakautuminen

- ◆ ”Aiemmin työssäoppimisen käytäntöjen kehittäminen oli pääasiassa yksin minun tehtäväni, joten nyt oma roolini on helpottunut.. jonkin verran. Kehittämisajutukset ovat nyt ehkä helpommin hyväksyttävissä kaikille aloille, koska taustalla on monialainen työryhmä.”

Muutaman vastaajan mielestä tiimin toiminnan vaikutuksia ei ole vielä ollut havaittavissa.

- ◆ ”En osaa sanoa.”
- ◆ ”Vielä ei suuria muutoksia.”
- ◆ ”Kehittämistyö on vasta aluillaan. Oman osaston sisällä kukin alkaa kehittää sitä.”
- ◆ ”En ole vielä havainnut mitään mullistavaa edistystä, sellaista joka voitaisiin suoraan ohjata tiimin piikkiin. Kaikkia hienouksia ei saatane aina käytännön tasolle.”

Suurimmassa osassa oppilaitoksia on koulutuksen aikana kuvattu työssäoppimisprosessi tai kehitetty aikaisemmin tehtyä kuvausta. Työssäoppimisprosessin kuvaamisen tavoitteena on ollut työssäoppimisen laadunvarmistus ja työssäoppimisen käytäntöjen yhtenäistäminen. Myös työssäoppimisen mittarit ja työssäoppimisen palautejärjestelmän käyttöönotto on muutamissa oppilaitoksissa edennyt.

Työssäoppimisen kehittämistiimin toiminnan käynnistäminen on askel kohti yhtenäisiä käytäntöjä. Vuoropuhelu ja kokemustenvaihto oppilaitoksen eri yksiköiden tai alojen kesken on myös keskeinen vaikutus, josta on hyvä jatkaa kohti tavoitteellista ja johdettua kehittämistyötä.

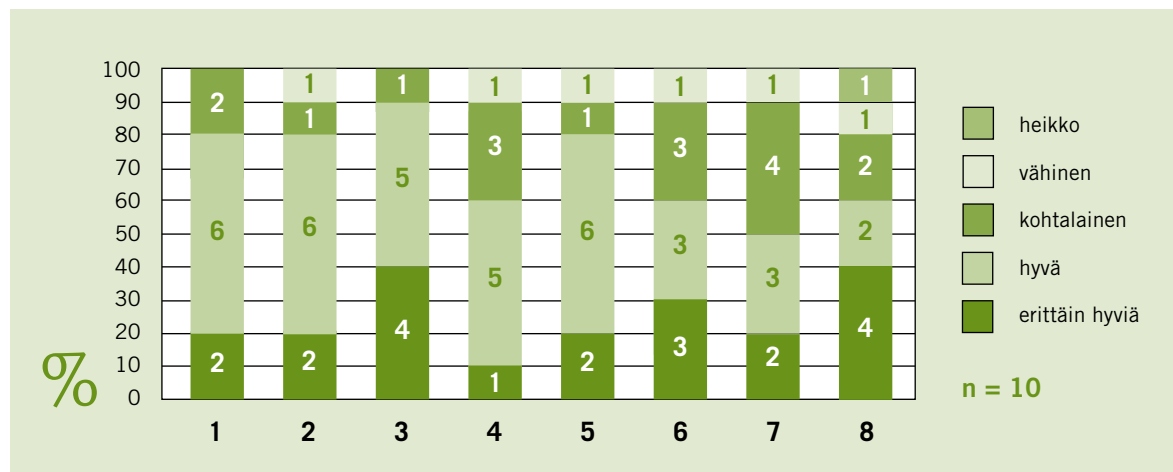
Työssäoppimisen kehittämistiimien jäsenten arvio kehittämistiimin työskentelyn hyödyistä liittyy suurimman osan mielestä työssäoppimisen käytäntöjen yhtenäistämiseen oppilaitoksissa. Muina positiivisina vaikutuksina mainittiin yhteistyön ja tiedonkulun lisääntyminen oman organisaation sisällä.

Käytäntöjen yhtenäistäminen edellyttää vuoropuhelua ja yhteistyötä eri yksiköiden ja alojen kesken. Yhteisten käytäntöjen hyväksyminen eri aloilla on helpompaa, kun niitä on ollut suunnittelemassa monialainen kehittämistiimi.

Muutama tiimeistä ei päässyt työskentelyssään alkuun ja hyödyt jäivät siten organisaation näkökulmasta vähäisiksi.

◆ Oppilaitosjohtolta kysyttiin, miten heidän arvionsa mukaan yhteyshenkilöille järjestetty VETOLAVA-laatukoulutus on tukenut työssäoppimisen käytäntöjen kehittämistä oppilaitoksessa.

KUVIO 2. OPPILAITOSJOHDON ARVIO VETOLAVA-LAATUKOULUTUKSEN HYÖDYISTÄ



1. Työssäoppimisen käytäntöjen kehittäminen
2. Työssäoppimisen kehittämistiimin tavoitteellinen työskentely
3. Työssäoppimisprosessin kuvaaminen
4. Työssäoppimisprosessin mittareiden rakentaminen
5. Työssäoppimisen palautejärjestelmän kehittäminen
6. Prosessien kehittämistyön organisointi oppilaitoksessa
7. Organisaation itsearviointi
8. Projektiin osallistuneiden sitoutuminen työssäoppimisen kehittämiseen

Oppilaitosjohdon näkökulmasta suurimmat hyödyt liittyivät työssäoppimisprosessin kuvaamiseen, työssäoppimisen käytäntöjen kehittämiseen, työssäoppimisen kehittämistiimin tavoitteelliseen työskentelyyn ja työssäoppimisen palautejärjestelmän kehittämiseen. Näihin kaikkiin vähintään 80 % vastaajista vastasi ”erittäin hyvin” tai ”hyvin”. Suurin vaihtelu vastauksissa esiintyi siitä miten laatu-koulutus on onnistunut tukemaan projektiin osallistuneiden sitoutumista työssäoppimisen kehittämiseen.

Vastausten perusteella voidaan todeta, että mukana olleiden ammattiopistojen toiminnan kehittämisen näkökulmasta vaikuttavuus on ollut ainakin instrumentaalista ja konsultaviivista.

3.3 Kehittämistiimien työskentelyyn vaikuttavia tekijöitä

◆ **Yhteyshenkilöjä ja työssäoppimisen kehittämistiimien jäseniä pyydettiin arvioimaan mitkä tekijät ovat edistäneet tai heikentäneet työssäoppimisen kehittämistiimin toimintaa oppilaitoksessa.**

Yhteyshenkilöt nimesivät tiimin työskentelyä edistäviksi tekijöiksi:

Motivoitunut tiimi

- ◆ ”Tiimin hyvä kokoonpano, sitoutuminen, yhteen hiileen puhaltaminen, avoimuus, yhdessä sovittu aikataulu ja sen mukaan toimiminen.”
- ◆ ”Selkeästi edistävänä tekijänä oli se, että kehittämistiimiin jäsenet ”uskoivat” työssäoppimiseen oppimismenetelmänä ja heillä oli halu kehittää ja selkeyttää työssäoppimisen käytänteitä.”

Lisääntyneet resurssit

- ◆ ”Resurssit ovat lisääntyneet. Aikataulut on lisäntynyt (säännölliset kokoontumiset). Organisointi ja valvonta ovat tehostuneet (kaikki tekeminen jaettu tiimin jäsenten kesken).”
- ◆ ”Se, että kehittämistyöstä maksettiin myös palkkaa, vaikutti asiaan. Saatoimme kokoontua myös työajan ulkopuolella.”

Arvostus tiimin työtä kohtaan

- ◆ ”Tiimin kehittämistyö on oppilaitoksen toimintojen kehittämisen osa ja arvostettua työtä.”
- ◆ ”Rehtorin asenne.”

Yhteiset tilaisuudet ja materiaalit

- ◆ ”Yhteiset alueseminaarit, koulutus- ja tiedotusmateriaalit sekä yhteiset verkostotilaisuudet.”

Laatukoulutuksen välitehtävät

- ◆ ”Vetolava laatukoulutuksen etätehtävät ovat olleet ohjenuorana prosessia kehitettäessä.”

Kehittämistiimien jäsenet nimesivät tiimin työskentelyä edistäviksi tekijöiksi:

Tiimin vetäjän innostus ja motivoitunut tiimi

- ◆ ”Eniten varmaan on edistänyt kehittämistiimin vetäjän aktiivisuus ja innostus.”
- ◆ ”Aluksi tiimi oli melko suuri – osa jäsenistä ei sitoutunut työhön. Ajoittain palautteen saanti työstämme on ollut melko vähäistä. Nytemmin tiimi on tiivistynyt ja työ on puhunut puolestaan. Olemme saaneet näkyvyyttä.”
- ◆ ”Kaikesta huolimatta motivoituneet tekijät, jotka tekevät osittain talkoilla.”
- ◆ ”Kyllä tiimi on toiminut hyvin. Ajasta toki on aina pulaa. Tällä hetkellä ollaan kuitenkin tilanteessa, jossa itse työssäoppiminen ei tuota ongelmia vaan toiminta alkaa rutinoitua. Työelämäkin on hyvin mukana. Näytöt on sitten toinen juttu. Kun olisi malttia olla säilyttämättä työelämää. (Täytyy valmistella hyvin, varsinkin arvioinnin ohjeistaminen, muuten työpaikkaohjaajilta loppuu into. Kansallisen näyttöaineiston arviointiohjeita ei voi sellaisenaan viedä työpaikoille. Ne ohjeet on tehty opettajille.)”

Monialaisuus ja yhdessä tekeminen

- ◆ ”Kehittämistiimiin kuuluu edustajia eri koulutusaloilta. Se toisaalta edistää toimintaa antamalla uusia näkemyksiä ja toisaalta on aika haasteellista eri alojen erityispiirteiden takia.”
- ◆ ”Eri koulutusalojen vastaavista koostuva toimiva tiimi, tiimin kehittämispäivät, osittainen työelämäedustajien osallistuminen.”
- ◆ ”Ison oppilaitoksen yhteisten hyvien käytäntöjen esiin saaminen vaatii yhteistä työstämisaikaa, mutta samalla myös kehittää kokemusten kautta hyvien toimintatapojen ja laadun näkökulmaa.”
- ◆ ”Opetushenkilöstö on saatu ajattelemaan ”yhdessä”.”

Yhteiset tapaamiset ja VETOLAVA-verkosto

- ◆ ”Yhteiset tapaamiset ovat edistäneet ja selkeyttäneet työssäoppimistiimin toimintaa.”
- ◆ ”On saanut osallistua Vetolava-koulutuksiin ja luoda suhteita niin oman koulun sisällä kuin ennen kaikkea koulun ulkopuolella./Ei heikentäviä piirteitä, tulevaisuudessa tietysti resurssin riittävyys huolettaa.”

Hyvät työssäoppimispaikat ja lisääntynyt yhteistyö työpaikkojen kanssa

- ◆ ”Hyvät työssäoppimispaikat kannustavat, innostuneet ohjaajat + opettajat.”
- ◆ ”On edistänyt/lisännyt yhteistyötä yrityksiin.”

Lisääntyneet resurssit

- ◆ ”ESR-projektin kautta tulleet resurssit edistävät toimintaa ja sen kehittämistä.”
- ◆ ”Useita kehitysprojekteja samanaikaisesti vireillä.”

Yhteyshenkilöiden näkökulmasta tiimin työskentelyä edistäviä tekijöitä ovat mm. arvostus tiimin työtä kohtaan ja lisäresurssien saaminen tiimin työskentelyyn. Tiimien jäsenten vastauksissa tärkeiksi asioiksi nousi innostunut vetäjä, yhdessä tekeminen ja monialaisuus. Tiimien jäsenet kokevat työssäoppimisen kehittämisen yhteiseksi asiaksi ja näkevät positiivisena sen yhteisen hoitamisen. Kaikkien vastaajien mielestä toimiva tiimi ja yhteiset tapaamiset olivat tärkeässä asemassa työskentelyä edistävien tekijöiden joukossa. Rehtorin asenteella nähtiin myös olevan merkitystä.

Yhteyshenkilöt nimesivät tiimin työskentelyä heikentäviksi tekijöiksi:

Aikaresurssi

- ◆ ”Tarve kehittämiseen tunnustetaan, mutta ajanpuute hidastaa.”
- ◆ ”Ajankäyttö kehitystyöhön (resurssit) rajallista.”
- ◆ ”Ehkä suurin rajoittava tekijä on ollut aikaresurssien niukkuus. Kaikilla kehittämistyöhön osallistuvilla opettajilla on jo ennestään lähes maksimi määrä opetustunteja ja näin ollen kehittämistyöhön vaadittava aika on kortilla.”
- ◆ ”Aikapula, myöhemmin vetäjän vaihtuminen, sekä organisaation sisällä tapahtuneet muutokset.”

Asenteet

- ◆ ”Opettajien asenteellisuus ja käytössä ollut resurssi tehtävän hoitamiseen.”
- ◆ ”Tiimin ulkopuolelta ei löydy tarpeellista määrää sitoutumista.”
- ◆ ”Myös kaikkia osastoja ei ole saatu vielä mukaan (vaikka laatimamme aineisto kuluu kaikkien hyppysissä). Tämä seikka on vaikeuttanut markkinointia ja levitystyötä.”

Organisaatioon liittyvät tekijät

- ◆ ”Yksiköiden välimatkat heikensivät osaltaan toimintaa, emme voineet kokoontua aivan niin usein, kuin olisimme halunneet – onneksi on sähköposti. Toimintaa heikensi jonkin verran henkilöstö vaihdokset tiimissä. Eroa oli myös siinä kuinka koulutusjohtajat tukivat kehittämistiimin toimintaa ja tämä näkyi esim. siinä kuinka tiimin jäsenet pääsivät osallistumaan verkostoitumispäiviin.”

Henkilöstömuutokset

- ◆ ”Henkilövaihtuvuus ja eräät muut muutokset heikensivät. Kuitenkin aikaisemmin tehty työ työssäoppimisen osalta palveli kattavuudessaan ja jäsennellynä sitä, että pääsimme eteenpäin prosessin selkeyttämisessä.”

Kulttuurierot

- ◆ ”Yksiköiden kulttuurierot (aikaisemmin itsenäisiä kouluja, 2005 alkaen yksi ammattiopisto) paljon kirjavia käytänteitä. Muutosvastarintaa, luopumisen tuskaa.”

Tiimin jäsenet nimesivät tiimin työskentelyä heikentäviksi tekijöiksi:

Aikaresurssi

- ◆ ”Kehittämistiimi toimii kaikkien kiireiden keskellä, ympärille on rakennettu monta muuta asiaa. Ei ole aikaa syventyä.”
- ◆ ”Opettajien työmäärät ovat kohtuullisen kovia, jolloin ko. kehitystyössä mukanaolo on nähty taas yhdeksi lisätyöksi. ”Mutta kyllä hyvin on menty eteenkinpäin ko. saralla. Hyvää on ollut se, että olemme saaneet projektien kautta aikaa ko. kehittelytyöhön.”
- ◆ ”Heikentänyt on muiden töiden runsaus ja totta kai (vanha virsi) resurssien vähyys.”
- ◆ ”Opettajien sitoutuminen kehittämistyöhön muiden töiden ohella on vaikeaa.”

Kehittämistyötä ei ole resursoitu

- ◆ ”Resurssija ohjattu vähäisesti/ei lainkaan kehitystyöhön”
- ◆ ”Resurssikysymys on kuitenkin tekijä, mikä mietittävää. Resurssien puute heikentää luonnollisesti toimintaa.”
- ◆ ”Resurssien epämääräinen olemassa olo ja niiden jako”

Organisaatioon liittyvät tekijät

- ◆ ”Projektityön ja sen johtajuuden sovittaminen perinteiseen linjaorganisaatioon, valtuutus puuttuu”
- ◆ ”Tiimin/työryhmän asema on hieman epäselvä oppilaitoksen organisaatiossa. Yhteishenki on tiimissä hyvä ja työ ”koetaan tarpeelliseksi ja hyödylliseksi.”
- ◆ ”Organisaation meneillään oleva muutos”
- ◆ ”Alkuvuosien innostus edisti - loppua kohden oppilaitoksen sisäinen tila on heikentänyt halua osallistua erilaisiin kehittämistehtäviin”
- ◆ ”Hallinnolliset epäselvyydet oppilaitoksessamme ovat heikentäneet toimintaa ja teettäneet liian paljon lisätyötä.”

Kehittämistyön hitaus

- ◆ ”Prosessin kehittäminen on pitkä ja hidas prosessi. Samaan aikaan mukaan otettavat ammattiosaamisen näytöt ovat vaatineet sekä koulutusta että myös yhteistyötä muiden sidosryhmien kanssa. Kokonaisuus on kuitenkin nyt hahmottunut ja kehitystyötä on hyvä jatkaa edelleen.”
- ◆ ”Koko henkilökunta ei edelleenkaan ole mukana työssäoppimisen kehittämisessä tai ei koe asiaa tärkeäksi.”

Alojen erilaisuus ja erilaiset toimintatavat

- ◆ ”Eri aloilla mielestäni erilaiset vaatimukset ja kehykset työssäoppimiselle. Pitäisi olla enemmän alakohtaista kehittämistyötä ja eriytymistä.”
- ◆ ”Eri yksiköiden erilaiset käytännöt”
- ◆ ”Yhtenäiset käytännöt puuttuvat”

Työssäoppimispaikkoihin liittyvät tekijät

- ◆ ”Laatu ja työssäoppimispaikkojen määrä”
- ◆ ”Vaihtelevat suhdanteet, näkyy työnantajien halukkuuden vaihteluna osallistua ja vaikuttaa työssäoppimisen onnistumiseen.”

Tiimin koko

- ◆ ”Alussa tiimin liian suuri jäsenten määrä ja puutteellinen paneutuminen työssäoppimiseen ja sen kehittämistyöhön.”

Vaihteleva motivaatio

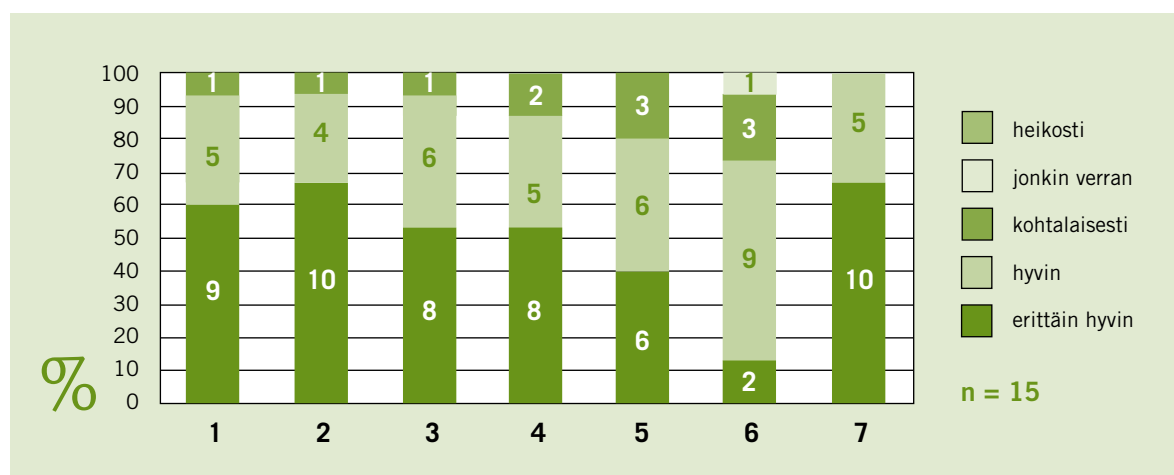
- ◆ ”Oma kehitystyö on lähinnä oman innokkuuden varassa.”

Yhteyshenkilöt nimesivät tiimin työskentelyä heikentäviksi tekijöiksi erityisesti aikaresurssien puutteen sekä asenteet ja sitoutumisen kehitystyöhön tiimin ulkopuolella. He toivoivat asennemuutosta ja sitoutumista työssäoppimisen kehittämiseen kaikilta oppilaitoksessa. Tiimien jäsenten vastauksista nousi esiin kehittämistyön hitaus ja toimintatapojen erilaisuus työskentelyä heikentävinä tekijöinä. Tiimin liian suuri koko, opettajien suuret tuntimäärät ja välimatkat nähtiin myös tiimin työskentelyä heikentävinä tekijöinä.

3.4 VETOLAVA-laatuohjelman hyödyt organisaatioiden näkökulmasta

◆ Yhteyshenkilöitä pyydettiin arvioimaan miten oppilaitoksen osallistuminen VETOLAVA-laatuohjelmaan ja VETOLAVA 3 -projektiin on palvellut työssäoppimisen käytäntöjen kehittämistä oppilaitoksissa.

KUVIO 3. YHTEYSHENKILÖIDEN ARVIO VETOLAVA-LAAUOHJELMASTA



1. Työssäoppimisen kehittämistiimin toiminta
2. Työssäoppimisprosessin kuvaaminen
3. Työssäoppimisprosessin mittariston rakentaminen
4. Työssäoppimisen käytäntöjen kehittäminen
5. Työssäoppimisen palautejärjestelmän kehittäminen
6. Prosessien kehittämistyön organisointi
7. Organisaation itsearviointityö

Suurimmat hyödyt yhteyshenkilöiden mielestä liittyivät työssäoppimisprosessin kuvaamiseen, työssäoppimisen mittariston rakentamiseen, työssäoppimisen käytäntöjen kehittämiseen, työssäoppimisen mittariston rakentamiseen ja prosessien kehittämistyön organisointiin, joihin kaikkiin vähintään 80 % vastaajista on vastannut ”erittäin hyvin” tai ”hyvin”.

Merkittävämmäksi vaikutus arvioitiin työssäoppimisprosessin kuvaamisen osalta ja eniten vaihtelua vastauksissa esiintyi työssäoppimisen kehittämistiimin toiminnan ja organisaation itsearviointityön tukemisen osalta.

- ◆ **Oppilaitosjohtoa ja laatukselliseen osallistuneita yhteyshenkilöitä pyydettiin arvioimaan mitä lisäarvoa osallistuminen VETOLAVA-laatuohjelmaan on tuottanut heidän organisaatiolleen?**

Oppilaitosjohtojen näkemykset VETOLAVA-laatuohjelman organisaatiolle tuottamasta lisäarvosta olivat:

Verkostoituminen ja yhteistyö

- ◆ *"On saatu tietoa, miten muualla menee – verkottuminen muiden kanssa – henkistä tukea – laadukasta koulutusta henkilöstölle."*
- ◆ *"Muiden organisaatioiden työssäoppimisen benchmarking. Uusien työpaikkasuhteiden kehittäminen."*
- ◆ *"Selkeää lisäarvoa yhteistyöstä, jota edistää opetuksen ulkopuolinen organisaatio. Yhteistyö on luonut lisää uskoa ja puhtia joskus toivottomaltakin tuntuvaan urakkaan. Organisoidun yhteistyön avulla on vältetty todennäköiset ylilyönnit omassa toiminnassa."*

Osaamisen lisääntyminen organisaatiossa

- ◆ *"Antanut tietoa ja erilaisia kokemuksia myös muiden oppilaitosten opettajilta toteuttaa työssäoppimista ja samalla saada erilaisia käytäntöjä. Saanut myös yrityksiä työpaikkaohjaajat liikkeelle! Kouluttanut ammattiopiston ns. työssäoppimisryhmää, joka levittää sitten tietoa ammattiopiston sisällä."*
- ◆ *"Avartanut ajatuksiamme työssäoppimisesta ja jakson tuomista mahdollisuuksista, miten kootaan yhteen mitä jaksolla on opittu, vai onko?"*
- ◆ *"VETOLAVA-laatuohjelma on entisestään selkiinnyttänyt EFQM-itsearviointiprosessiamme."*

Osaamisen lisääntyminen yksilötasolla

- ◆ *"Hankkeessa konkreettisesti mukana olleet henkilöt ovat saaneet omalle työlleen lisäarvoa. Koko oppilaitostasolla tulokset eivät ainakaan vielä näy."*

Yhteyshenkilöiden näkemykset VETOLAVA-laatuohjelman organisaatiolle tuottamasta lisäarvosta olivat:

Työssäoppimisprosessin kuvaus ja kehittäminen

- ◆ *"Organisaatiossammme on nyt kuvattuna työssäoppimisprosessi ja mielestäni se on vahvuutemme, kun lähdemme kehittämään ammattiosaamisen näyttöjä yhdessä työelämän kanssa. Selkeä työssäoppimisen toteuttamissuunnitelma on myös vahvuutemme, kun olemme vuoden 2007 alusta osaa uutta koulutuskonsernia. Kehittämistiimin jäsenillä on nyt johdonmukainen tapa suorittaa yleensä itsearviointia ja meidän kaikkien prosessityöskentelyn osaaminen on kasvanut. Nyt olemme kuvaamassa esim. oppilaitoksemme näyttöjen järjestämistä prosessikaavion avulla."*
- ◆ *"Työssäoppimisen prosessi toteuttamisen yhteiseksi pohjaksi on nyt kuvattu (olimme jo ennen VETOLAVA3-koulutusta aloittaneet ko. työn ja yhdenlainen prosessikuvaus oli to-ryhmässä saatu aikaan, apu VETOLAVA3:sta tuli oikeaan aikaan edetä varmemmin) ja sen kautta on luotu/aikaan saatu hyvä alku systeemille työssäoppimisen jatkuvaksi parantamiseksi. Olemme siis mielestäni päässeet to-laaturyössä hyvään alkuun, nyt tehtäväni on työssäoppimistiimin kanssa puolustaa ja ajaa asiaa eteenpäin ylimmässä johdossa ja opintoalojen toiminnassa."*

Tukea kehitystyölle

- ◆ *"VETOLAVA-laatuohjelma on keskeinen työssäoppimisen kehittämisohjelma, joka on antanut ryhtiä myös muuhun kehittämiseen."*
- ◆ *"On saatu prosessikuvaus tehtyä ja mallia muidenkin prosessien ryhdittämiseen, kokemuksia ja yhteistyökumppaneita on tullut lisää sekä saatu omasta väestä useampi henkilö sitoutumaan asiaan."*
- ◆ *"On tuonut valtavan laadukkaan koulutuksen laatuohjelmien. Myös työssäoppimisen kehittämisen uskottavuus parani valtakunnallisen verkoston avulla."*

Verkostoituminen ja yhteistyö

- ◆ *"Yhteistyötahoja – toivottavasti kumppanuuksia vielä jatkossa"*
- ◆ *"Verkostoajattelua"*
- ◆ *"On opittu paljon muilta"*

Työssäoppimisen kehittämistiimin työskentely

- ◆ ”Koulutusta on saatu työssäoppimisen tiimin jäsenille. Yhteistapaamiset ovat erittäin hyödyllisiä käytänteiden jakamiseksi. Tiimin jäsenten motivaatio on lisääntynyt ko. asian hoitamiseksi ja kehittämiseksi. Työskentely on koettu erittäin tärkeäksi.”
- ◆ ”Kehittämistiimi on löytänyt roolinsa työssäoppimisen kehittämistyössä ja on motivoitunut.”

Osaamisen lisääntyminen organisaatiossa

- ◆ ”Yhteyshenkilön tiedon kasvu ja sitä kautta toiminnan kampeaminen oikeaan suuntaan pienin askelin.”

Kaikkien vastaajien mielestä osallistumisella VETOLAVA-laatuohjelmaan on ollut positiivisia vaikutuksia ja laatuohjelma on tuottanut lisäarvoa organisaation omalle työssäoppimisen kehittämistyölle. Yhteyshenkilöiden näkökulmasta hyödyt liittyivät työssäoppimisprosessin kehittämisen lisäksi myös kehittämisosaamisen lisääntymiseen organisaatiossa ja mukana olleiden motivaation lisääntymiseen. Oppilaitosjohdon mielestä hyötyihin liittyi myös lisääntynyt yhteistyö muiden oppilaitosten ja opetuksen ulkopuolisen tahon kanssa.

Yhteyshenkilöt näkivät hyödyt oppilaitosjohtoa laajemmin, koska heillä oli keskeinen rooli laatuohjelmien osallistujina ja oppilaitosten työssäoppimisen kehittämistiimien vetäjinä.

Muutaman vastaajan mielestä VETOLAVA-laatuohjelma antoi tukea myös muuhun toiminnan kehittämiseen ja lisäsi työssäoppimisen kehittämistyön painoarvoa organisaatiossa.

◆ Laatuohjelmien osallistuneilta yhteyshenkilöiltä kysyttiin, miten VETOLAVA-laatuohjelma on palvelut organisaation eri toimijoiden sitoutumista työssäoppimisen kehittämiseen?

VETOLAVA 3 -projektin tilaisuuksia pidettiin eri toimijoiden motivaatiota vahvistavana tekijänä.

- ◆ ”VETOLAVA 3 -projekti koulutuksineen on palvellut erinomaisesti, tiimi on sitoutunut ja innostunut sekä saanut VETOLAVA-koulutuksesta paljon evästä ja apua työhömmme kehittää työssäoppimista.”
- ◆ ”Parantanut sitoutumista esim. laivaseminaareilla on ollut positiivinen vaikutus. Omassa oppilaitoksessa tiimin ”perustaminen on ollut hyvä asia ja myös johdon koulutuspäivät ovat vieneet asiaa eteenpäin.”
- ◆ ”Sitoutuminen kehittämistyöhön on kohonnut koulutusalaakohtaisten verkkofoorumien erityiskysymysten käsittelyn yhteydessä.”

Tiimin jäsenten sitoutuminen on innostanut myös muita opettajia kehittämistyöhön.

- ◆ ”Työssäoppimisen kehittämistiimin jäsenet ovat sitoutuneet entistä enemmän yhteistyöhön. Kehittämistiimin suunnitteleman materiaalin kokeiluvaiheessa saatiin mukaan useita opettajia, jotka kokeilivat esim. opiskelijoiden valmennusjakson oppaita ja antoivat niistä kehittämisideoita. Rehtori on halunnut säännöllisesti tietää missä kehittämistyössä mennään, vaikkei hän ole johdon päiviin osallistunutkaan.”
- ◆ ”Johtoryhmä on tullut informoiduksi koko koulutuksen ajan sekä työssäoppimisen jaoksen jäsenet eri aloilla ja yksiköissä ovat sitoutuneet.”

On vaikuttanut jonkin verran

- ◆ ”Jossain määrin kaikki ovat valmiit kehittämään. Vetolava toimi asian edistäjänä.”
- ◆ ”Malli on ollut helppo hyväksyä, koska tiimin jäsenet ovat työhön sitoutuneet.”
- ◆ ”Tulosten perusteella sitoutuminen on parantunut. Työssäoppiminen eri aloilla on yhtenäistynyt paremmin. Työssäoppimisen organisointi ja valvonta on jännevöitynyt ja tehostunut. Arviointi on tehostunut.”
- ◆ ”Kehittämistiimin näkökulmasta on ollut tärkeä. On saatu intoa myös sisäiseen ja ulkoiseen markkinointiin. Ylimmän johdon taholla vaikutusta on ollut vähän. Ainoastaan pari kommenttia on tullut.”
- ◆ ”Kehittämistiimi oli rakennettu teknisen alan edustajista, jotka olivat hyvin edustettuina. Monien henkilövähdosten ja samanaikaisten muutosten vuoksi toiminta ei vakiintunut säännölliseksi, emme saaneet käyntiin pitkäjänteistä työskentelyä ja asian levitystä organisaatiossa. Mikäli keväällä mukaan lähtenyt joukko olisi voinut työskennellä alkuperäisen suunnitelman mukaan, olisi sitoutuminen ja työskentely ollut tuloksellisempaa ja kattavampaa.”

Yhteyshenkilöiden arvio siitä miten VETOLAVA-laatuohjelma tuki eri toimijoiden sitoutumista työssäoppimisen kehittämiseen vaihteli. Osassa oppilaitoksia asiassa on onnistuttu, osassa vaikutukset ovat olleet vähäisempiä. Tilaisuuksilla nähtiin olevan myönteinen vaikutus niiden oppilaitosten osalta, jotka ovat saaneet työssäoppimisen kehittämistiimin työskentelyn käyntiin. Myös oppilaitosjohton vastauksissa nousee esiin työssäoppimisen kehittämistiimien kouluttaminen, mikä palvelee koko organisaation työssäoppimisen kehittämistä.

3.5 VETOLAVA-laatuohjelman hyödyt osallistujien näkökulmasta

VETOLAVA-laatuohjelman järjestämiin tilaisuuksiin osallistuivat oppilaitosten yhteyshenkilöiden lisäksi monialaiset työssäoppimisen kehittämistiimit. Oppilaitosjohdolle järjestettiin kaksi omaa verkostotaapaamista.

◆ **Tiimien jäseniä pyydettiin kuvailemaan millainen rooli heillä on työssäoppimisen kehittäjinä. Vastausten perusteella vastuita ja rooleja voidaan kuvailla seuraavasti:**

Työssäoppimisen vastuuhenkilö organisaatiossa

- ◆ *"Toimin monialaisen oppilaitoksemme yhteisenä työssäoppimiskoordinaattorina ja työssäoppimiseen yms. liittyvissä projekteissa projektipäällikkönä, projektikoordinaattorina tms."*
- ◆ *"Olen oppilaitoksen työssäoppimisen vastuuhenkilö"*
- ◆ *"Olen ollut työssäoppimisen projektikoordinaattori"*
- ◆ *"Oman koulun työssäoppimisen koordinaattori"*
- ◆ *"Kehittää ja suunnitella työssäoppimista ja nuorten näyttöjä organisaatiossamme."*
- ◆ *"Työssäoppimisen laadullisen toteuttamisen suunnittelu ja ohjaus"*
- ◆ *"Työssäoppimisen kehittäminen, työelämä yhteyksien solmiminen ja ylläpitäminen, työpaikkaohjaajakoulutuksen pitäminen jalkautuen työpaikoille"*
- ◆ *"Olen tällä hetkellä työssäoppimisen jaoksen puheenjohtaja"*

Alan tai osaston työssäoppimisen kehittämisvastuu

- ◆ *"Autoalan työssäoppimisen kehittäminen."*
- ◆ *"Vastaan sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon nuorten työssäoppimisen kehittämistyöstä."*
- ◆ *"Oman alan työssäoppimispaikkojen kehittäminen. Vedän tällä hetkellä ESR-rahoitteista projektia puualalla ja yhtenä projektin tavoitteista on myöskin työssäoppimisen kehittäminen."*
- ◆ *"Olen ravintotalousosastolla työssäoppimisen vastuuhenkilönä ja hoidan käytännön työssäoppimisen paperityöt ja ohjauksen osastollamme. Olen myös toiminut työssäoppimistiimissä xx:n varajäsenenä."*
- ◆ *"Työtehtäviini kuuluu mm. kone- ja metallin – työssäoppiminen – näyttöjen suunnittelu ja kokeilu – työssäoppimisen työturvallisuuden kehittäminen."*
- ◆ *"Työssäoppimisen koordinaattori kaupassa ja hallinnossa."*
- ◆ *"Osaston toiminnasta ja siten myös työssäoppimisesta vastaava. Tiimissä uusien ja yhtenäisten käytäntöjen suunnittelussa mukana."*
- ◆ *"Olen xx:n vetämässä projektissa metalliosaston edustaja ja uudessa keväällä 2005 käynnistyneessä projektissa metalliosaston top-koordinaattori."*
- ◆ *"Osaston TO:n johtaminen."*

Työssäoppimisen ohjaaja ja työpaikkaohjaajien kouluttaja

- ◆ *"Verkostoija, työpaikkaohjaajien kouluttaja ja ohjaava opettaja"*
- ◆ *"Ohjaava opettaja"*
- ◆ *"Sähköalan ammattiaineiden tuntiopettaja, työssäoppimisen valvova opettaja"*
- ◆ *"Työssäoppimisen ohjaaja, tiimin/ryhmän jäsen"*
- ◆ *"TO-toteuttajana ja valvojana. TO työpaikkakouluttajana yrityksissä. Vetolava-projektissa kehittämässä laatua."*
- ◆ *"Järjestää työssäoppiminen"*

Työssäoppimisen kehittämistiimin jäsen

- ◆ ”Työssäoppimisen työryhmän pj.”
- ◆ ”Olen mukana oman oppilaitokseni Vetolava 3 -tiimissä lukuvuoden 2005 alusta. Ennen sitä olen ohjannut omia oppilaitani siitä lähtien kun työharjoittelu-nimike hävisi ja tilalle tuli työssäoppiminen.”
- ◆ ”Tiimijäsen projektissa”
- ◆ ”Kehittämistiimin jäsen ja operatiivinen johto”
- ◆ ”Projektityöntekijänä muiden hallinnoimissa projekteissa. Oppilaitoksen työssäoppimisen työryhmässä toimin koollekutsujana ja sihteerinä yms.”
- ◆ ”Mukana tiimissä kehittämässä, työssäoppimisen ohjaavana opettajan”
- ◆ ”Olen aktiivisesti osallistunut oppilaitoksen työssäoppimistiimin työskentelyyn ja oman osaston TOPS:n kehittämiseen ja käytännön toteuttamiseen”
- ◆ ”Kehittämistiimin jäsen”
- ◆ ”Työssäoppimistiimin jäsenenä osallistun koko oppilaitoksen käytäntöjen suunnitteluun. Puualan lehtorina osallistun työssäoppimisen ohjaukseen”
- ◆ ”Kehittämistiimin jäsen”
- ◆ ”Mukana alusta alkaen kun TO alkoi. Yritysten, järjestöjen ja työpaikkaohjaajien perehdyttäminen alussa sekä myöhempien koulutusten järjestelyt, työssäoppimispaikkojen kartoitus alussa kaavakkeiden sisällön muotoilut, palautekaavakkeiden tekeminen, palautteiden käsittely osastolla, TOP-rekisteristä kommentoinnit, työssäoppimisjaoksen jäsenenä”

Yhdyshenkilö yrityksiin

- ◆ ”Koulumme yhdyshenkilö suuriin yrityksiin”
- ◆ ”Yritysyhteistyön laatukoordinaattori, seutukunnan yhteistyökoordinaattori sähkö, työpaikkaohjaajakoulutuksen koordinaattori sähkö, työssäoppimisen valvoja tietokonetekniikka.”
- ◆ ”Seurata, että ”sopimustyönantajat” täyttävät sovitut kriteerit. Yhteydenpito yrityksiin.”
- ◆ ”Työssäoppimisen työelämäyhteyksien kehittäminen. PK-sektorin työssäoppimis paikkojen työpaikkaohjaajien koulutus autoalalla. Jatkossa ammattiosaamisen näytöt.”

Mukana projektissa

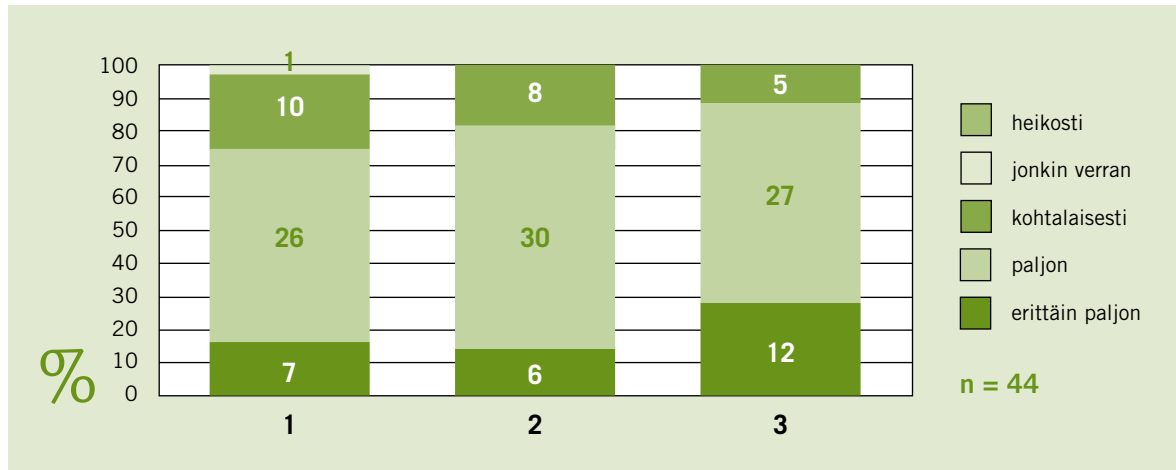
- ◆ ”Projektipäällikkönä to-projekteissa + ohjaajakouluttajana, ”verkottuja”.”
- ◆ ”Projektin jäsen.”

Muuta

- ◆ ”Päähenkilöiden apuna.”
- ◆ ”Työssäoppimisen järjestämissuunnitelman laadinta opetussuunnitelman yhteiseen osaan + yhteisen osan päivittämiseen osallistuminen muiltakin osin Lisäksi olen tehnyt tutkimuksen yritysten ja oppilaitosten kumppanuussuhteesta työssäoppimisessa tutkimalla yrityksiä.”

◆ **Työssäoppimisen kehittämistiimien jäseniä pyydettiin arvioimaan miten osallistuminen VETOLAVA-verkostotapaamisiin tai työssäoppimisen alueellisille laupäiville on vaikuttanut heidän yhteistyöverkostonsa vahvistumiseen, asiantuntijuuteen työssäoppimisprosessin kehittäjänä ja kiinnostukseen osallistua työssäoppimisen kehittämistyöhön?**

KUVIO 4. OSALLISTUJIEN ARVIO VETOLAVA-VERKOSTOTAPAAMISTEN VAIKUTUKSISTA



1. Oman yhteistyöverkoston vahvistuminen
2. Asiantuntijuuden lisääntyminen työssäoppimisprosessin kehittäjänä
3. Kiinnostus osallistua työssäoppimisen kehittämistyöhön

Vastauksissa merkittävimmäksi vaikutukseksi työssäoppimisen kehittämistiimien osalta nousi kiinnostuksen lisääntyminen työssäoppimisen kehittämistyöhön. 84 % vastaajista katsoi osallistumisen VETOLAVA-tilaisuuksiin lisänneen ”erittäin paljon” tai ”paljon” kiinnostusta osallistua työssäoppimisen kehittämistyöhön.

◆ **Oppilaitosten työssäoppimisen kehittämistiimien jäseniltä kysyttiin mitä lisäarvoa osallistuminen VETOLAVA 3 -projektiin on tuonut heille itselleen?**

Verkostoituminen ja yhteistyö

Kehittämistiimien jäsenet kokivat saaneensa VETOLAVA 3 -projektin myötä laajan verkoston oppilaitostoimijoita sekä yritysten edustajia. Hyödylliseksi koettiin mahdollisuus kokemusten vaihtoon eri puolella Suomea olevien oppilaitosten edustajien kesken.

- ◆ ”Yhteistyöverkostosta saadut kokemukset ja niiden soveltaminen omassa työssä, yhteisissä seminaareissa tai kokoontumisissa. Keskustelut työelämän edustajien kanssa, koulutus tilaisuudet.”
- ◆ ”Hyviä kumppanuuksia ja verkostoitumista asian tiimoilla.”
- ◆ ”Pienen oppilaitoksen ”ikkunat ovat suurentuneet”, verkottumisen edut.”
- ◆ ”Kokemusten vaihto eri puolelta Suomea olevien oppilaitosten edustajien kanssa on tuonut vaikutteita koko ammattiopiston työssäoppimisprosessin kehittämiseen. Prosessi vahvistetaan ja se otetaan käyttöön ensimmäisten yhteisten prosessikuvausten joukossa elokuussa kaikissa ammattiopiston yksiköissä.”

Vertaistuki

Kokemusten vaihdon kautta löytyi ratkaisumalleja ongelmiin sekä vahvistusta omaan toimintaan. Keskustelujen kautta vahvistui usko siihen, että oppilaitoksessa tehdään oikeita asioita työssäoppimisen kehittämisessä sekä saatiin uusia vinkkejä.

- ◆ ”Muiden saman asian kimpussa häääävien kanssa kokemusten vaihtaminen helpottaa oman toiminnan arviointia. Jokin asia, joka itselle on tuottanut vaikeuksia, onkin toiselle helppo juttu kun on löytynyt oikea

toimintatapa. Näpertelyyn syyllistyy helposti. Verkostotapaamiset antavat rohkeutta toteuttaa asioita eri tavoin. Muiden kokemukset rohkaisevat tai sitä huomaa, että kas, voihan sen noinkin hoitaa ja lopettaa samalla itsenä syyllistämisen (että meneeköhän tämä nyt taiteen sääntöjen mukaan)."

- ◆ *"Oman työssäoppimisprosessien kehityksen benchmarking muiden toimijoiden kesken. Kokemusten vaihto."*
- ◆ *"Lähinnä vahvistusta siitä, että olemme oikealla tiellä työssäoppimisen kehittämisessä. Lisäksi on saatu hyviä vinkkejä ja uusia käytänteitä muilta oppilaitoksilta."*

Tukea työssäoppimisen kehittämiseen

Projektin kautta osallistujat ovat saaneet työkaluja ja uutta näkemystä työssäoppimiseen.

- ◆ *"Näkemys valtakunnallisesta tilanteesta on selkiytynyt, antanut myös mahdollisuuden koota oma organisaatio kehittämään asiaa."*
- ◆ *"Selkeitä työkaluja työssäoppimisen ohjaukseen."*
- ◆ *"Olen sisäistänyt työssäoppimista paremmin ja oma asiantuntijuus on kehittynyt."*
- ◆ *"Laadullisen näkökulman vahvistaminen työssäoppimisen toteuttamissuunnitelmaan."*
- ◆ *"Uutta näkemystä työssäoppimisesta."*

Muuta

- ◆ *"Olen saanut tietoa TAT:sta ja EK:sta ja niiden tavoitteista ammatillisesta koulutuksesta. Tilastotietoja työelämän visioista."*
- ◆ *"Hyvän materiaalin saamista."*
- ◆ *"Olen ollut koulumme tiimin jäsenenä yhden kokouksen ajan ja siten en omaa riittävää kompetenssia vastatakseni alla oleviin kysymyksiin."*

◆ **Projektin järjestämiin tilaisuuksiin osallistuneita oppilaitosjohdon edustajia pyydettiin arvioimaan onko osallistumisella VETOLAVA 3 –projektiin ollut vaikutuksia heidän omaan näkemykseensä työssäoppimisprosessin johtamisesta omassa organisaatiossa.**

Uusia näkökulmia

- ◆ *"Projekti on laajentanut näkemystä työssäoppimisen käytänteistä. On tullut myös selväksi tarve jatkuvasta yhteydenpidosta työssäoppimisen asioista yrityskentän edustajien kanssa."*

Tuki työssäoppimisprosessin kehittämislle

- ◆ *"Projekti on toiminut hyvänä taustatukena luodessaan verkoston eri oppilaitosten työssäoppimisprosessista vastaavien toimijoiden välille."*
- ◆ *"Projekti on selkeyttänyt ja jännevöittänyt työssäoppimisprosessia ammattiopistossamme ja sen eri aloilla. Lisäksi yrityksen mukanaolo on ollut ja on erityisen tärkeää ja hedelmällistä työssäoppimisen ja siihen liittyvien ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelussa ja toteuttamisessa."*
- ◆ *"Meiltä on ollut mukana muutama oppilaitos. Niiden toimintaan on varmasti ollut vaikutusta. Nyt uudessa organisaatiossa (vain yksi oppilaitos) osaaminen leviää."*

Työssäoppimisen kehittämistiimien osalta osallistuminen VETOLAVA 3 -projektiin ja sen järjestämiin tilaisuuksiin on lisännyt heidän kiinnostustaan osallistua työssäoppimisen kehittämistyöhön. Myös tiimin jäsenten asiantuntijuus työssäoppimisprosessin kehittäjänä on lisääntynyt vastausten perusteella. Työssäoppimisen kehittämistiimin jäsenten vastauksissa korostuivat verkostoitumisen ja kokemusten jakamisen lisäksi vertaistuki ja tuki työssäoppimisen kehittämiseen.

Oppilaitosten työssäoppimisen kehittämistiimien osallistuminen VETOLAVA 3 -projektin järjestämiin tilaisuuksiin on vaihdellut hyvin aktiivisesta heikkoon osallistumiseen. Muutaman oppilaitoksen työssäoppimisen kehittämistiimi ei ole päässyt työskentelyssään vauhtiin vuoden 2005 aikana, mikä osaltaan näkyy vastauksissa.

Mukana olleiden opettajien näkökulmasta vaikuttavuus on vastausten perusteella vaihdellut suuresti. Osalle osallistujista tärkeintä on ollut verkostoituminen kollegojen kanssa, jolloin vaikuttavuus on uskoa luovaa. Niille opettajille, jotka eivät ole olleet aikaisemmin mukana laatutyössä, on vaikuttavuus ollut käsitteellistä.

Osalle oppilaitoksia vaikuttavuus on ollut myös instrumentaalista ja konsultatiivista. Vaikutukset ovat vaihdelleen mm. sen mukaan miten aktiivisesti työssäoppimisen kehittämistiimi oli mukana eri vaiheissa laatuohjelmaa.

◆ **Vastaajia pyydettiin myös arvioimaan VETOLAVA-projektin vaikuttavuutta. Vastauksissa korostuivat verkostotapaamisten hyödyt.**

- ◆ *"Keskustelemalla on syntynyt malli (työssäoppimisprosessin kuvaus), josta on saatu hyötyä toimintaan."*
 - ◆ *"Kaikki vaikuttavuuden tasot kuulostavat tutuilta, kun ajattelee VETOLAVA-projektia."*
 - ◆ *"Uskon luominen on ollut tärkeää. Vaikka on joutunut tekemään paljon työtä työssäoppimisen kehittämiseksi, verkostosta on saanut tukea ja uskoa siihen mitä itse tekee."*
- "Osassa oppilaitoksia on vaikuttavuus ollut kaikkia neljää tasoa."*

Myös kehittämisideoita tuli projektin päättymisen jälkeiseen aikaan.

- ◆ *"Olisi hyvä olla internet-foorumi (verkko-oppimispohja, keskustelufoorumi), jossa voisi käsitellä mm. hyviä käytänteitä -> OPH?"*

4 Työssäoppimisen kehittämiskohteet

■ Työssäoppimisen laadun kehittäminen on jatkuvaa toimintaa. Työssäoppimisen kehittämiskohteiden tunnistaminen on tärkeää, jotta on mahdollista määritellä kehittämistoimenpiteet. Vastajia pyydettiin nimeämään mitkä asiat työssäoppimisen kehittämisessä tarvitsevat eniten huomiota omassa organisaatiossa.

4.1 Oppilaitosjohton näkökulma

Oppilaitosjohto nimesi työssäoppimisen laadun varmistamisen tärkeimmäksi työssäoppimisen kehittämiskohteeksi. Työssäoppimisprosessin kehittäminen yritysten lähtökohdista, opettajien sitoutuminen yhteisesti sovittuihin pelisääntöihin ja toimiva palautejärjestelmä ovat kaikki osa työssäoppimisen laadun varmistamista. Myös yhteistyön lisääminen yritysten kanssa ja oppilaitoksen sisällä liittyvät keskeisesti työssäoppimisen laadun varmistamiseen.

Työssäoppimisen laadun varmistaminen

- ◆ *"Työssäoppimisen suunnittelu yhteistyössä yritysten ja opiskelijoiden kanssa, samalla asiasta tiedottaminen myös vanhemmille. Prosessin suunnitelmallinen ja järjestelmällinen toteuttaminen."*
- ◆ *"Työssäoppimisjakson suunnittelu, tavoitteiden asettaminen, työssäoppimispäiväkirjan pitäminen, palautekeskustelu ja arviointi."*
- ◆ *"Työssäoppimispaikkojen laadun ja ohjaajien osaamisen parantaminen. Työssäoppimisen rekisterin (TOP) ominaisuuksien lisääminen ja käytön parantaminen yksiköissä."*
- ◆ *"Oikea asennoituminen hyvin pienten yritysten kanssa toimimiseen. Tavoitteena laadukas yhteistyö rasittamatta liikaa yritystä."*
- ◆ *"Työssäoppimispaikkojen saanti ja korkeatasoisen työssäoppimisen toteuttaminen. Monilla aloilla työssäoppimispaikkoja on vuosi vuodelta vaikeampi saada. Moni työnantaja ei suhtaudu asiaan riittävän vakavasti ja kaikkien opiskelijoiden kohdalla työssäoppimisen tavoitteita ei saavuteta."*

Työssäoppimisprosessin kehittäminen ja palautejärjestelmä

- ◆ *"Opettajien sitoutuminen yhteisesti sovittuihin pelisääntöihin."*
- ◆ *"Yhteiset käytännöt koko oppilaitokseen – yhteiset mittarit – yhteinen prosessi – työssäoppimisen hyväksi käyttö esim. ennakoititiedon keräämiseen – ammattiosaamisen näyttöjen rakentaminen osaksi työssäoppimista."*
- ◆ *"Toimivan palautejärjestelmän rakentaminen, jotta saadaan riittävästi tietoa työssäoppimisen tavoitteiden toteutumisesta."*

Yhteistyön lisääminen

- ◆ *"Yhteistyö yritysten edustajien kanssa."*
- ◆ *"Koko organisaatio olisi pitänyt olla mukana. Nyt oli vain kaksi yksikköä."*

4.2 Yhteyshenkilöiden näkökulma

Myös yhteyshenkilöt pitivät työssäoppimisen laadun varmistamiseen liittyviä toimenpiteitä tärkeimpinä työssäoppimisen kehittämiskohteina. Työpaikkaohjaajakoulutuksen rooli työssäoppimisen laadun varmistajana työpaikoilla nähtiin tärkeäksi. Opetussuunnitelmatyö ja ammattiosaamisen näytöt osaksi työssäoppimista nimettiin myös tärkeimmiksi kehittämiskohteiksi. Koko henkilöstön sitoutuminen yhteisiin käytäntöihin ja kehittämistyöhön on keskeinen haaste työssäoppimisen kehittämisen osalta jatkossa.

Työssäoppimisen laadun varmistaminen

- ◆ *"Opettajien ja työelämän yhteissuunnittelun sekä toteutusten entistä tiiviimmän yhteistyön edelleen kehittämisen tukeminen."*
- ◆ *"Työssäoppimisen laadun yhtenäistäminen eri yrityksissä. Työssäoppimisen arvioinnin yhtenäistäminen. Jälkimmäiset erityisesti näyttöjen yhteydessä."*
- ◆ *"Arvioinnin ja siihen liittyvän palautejärjestelmän kehittäminen."*
- ◆ *"Aluksi eniten huomiota kaipasi hyvin vaihteleva käytäntö työssäoppimisen toteuttamisen ja organisoimisen osalta. Nyt aletaan olla tämän osalta samassa linjassa, mutta seuraavana on vuorossa "vaikea" asenteisiin vaikuttaminen."*
- ◆ *"Työnjohdolliset asiat, laadun varmistaminen/mittarit/ jatkuva kehittäminen, opettajien ja työpaikkaohjaajien sitouttaminen, riittävien resurssien varmistaminen. Prosessin yhdenmukaistaminen (yhteiset pelisäännöt) (kymmenen yksikköä, joista useimmat monialaisia), työssäoppimispaikat ja yritykset yhteisiä. Työssäoppimista ohjaavien opettajien ja työpaikkaohjaajien koulutus."*
- ◆ *"Laadun kohottaminen on kaikkien asia."*

Yhteisten käytäntöjen vakiinnuttaminen ja eri toimijoiden sitoutuminen

- ◆ *"Iso kysymys ja haaste on työssäoppimista ohjaavien opettajien saaminen mukaan ja sitoutumaan kehittämistyöhön edes hyvin pienin askelin."*
- ◆ *"Työssäoppimisprosessin vieminen käytännön tasolle."*
- ◆ *"Yhteisten kirjausten ja käytäntöjen rakentaminen."*
- ◆ *"Toteuttamissuunnitelman jalkauttaminen kaikille koulutusaloille ja jokaisen opettajan toimintaan."*
- ◆ *"Sitouttaminen ja sitoutuminen systemaattiseen kehittämistyöhön! Nimittäin suurimpana ongelmana on saada kaikki opettajat ja edes osastonjohtajat/useimmat opintoalojen to:sta ohjaavista opettajista sitoutumaan ja ottamaan vastaan sekä käyttöön tehty ja ajateltu to-prosessikuvaus mittareineen, puhumattakaan siitä, että annettaisiin parantamis- ja kehittämisajatuksia to-tiimin työhön ja aikaansaannoksiin. Uusi organisaatio, siihen liittyvät asiat osaltaan häiritsevät sitoutumista!! On liian paljon asioita ja projekteja meneillään. Opettajien huomio on nyt AO-näytöissä ja ops-työssä, aina ei huomata ja ymmärretä työssäoppimisen osuutta kokonaisuudessa."*
- ◆ *"Mallin levittäminen koko organisaation käyttöön."*

Työssäoppimisprosessin kehittäminen

- ◆ *"Prosessikuvaus! Työelämän palaute ja kehittäminen sen avulla."*
- ◆ *"Opettajan tietojen päivittäminen (alakohtaisia eroja), ohjeiden päivittäminen vuosittain, yhteistyön lisääminen ja kehittäminen opettajien ja yritysten välillä, selkeiden aikataulujen tekeminen vuosittain."*
- ◆ *"Työssäoppimisen mittarityö on kesken, koska asiat eivät ole vielä menneet toivotulla tavalla eteenpäin johtoryhmässä, vaikka vastaanotto oli innostunut."*
- ◆ *"Asian avaaminen ja koko laatutyön selvittäminen selkokielellä koko henkilöstölle. Nyt asioita kehitellään vain johtoryhmässä joka sitten kertoo asiat alaspäin."*

Työpaikkaohjaajien koulutus

- ◆ *"Työpaikkaohjaajien kouluttaminen ja valmennus sekä työelämäyhteistyö – siis opettajien jalkautuminen yrityksiin."*
- ◆ *"Työpaikkaohjaajien kouluttaminen esim. tekniikan ja liikenteen koulutusosalalle."*
- ◆ *"TPO koulutukset."*

Muuta

- ◆ *"Opetussuunnitelmat työelämälähtöisemmiksi."*
- ◆ *"Ammattiosaamisen näyttöjen liittäminen työssäoppimiseen."*

4.3 Tiimien jäsenten näkökulma

Työssäoppimisen kehittämistiimien jäsenet nimesivät kehittämiskohteiksi samoja asioita kuin oppilaitosjohto ja yhteyshenkilöt. Yhteisten käytäntöjen vakiinnuttamisen, työssäoppimisen laadun varmistamisen ja työpaikkaohjaajakoulutuksen lisäksi kehittämiskohteiksi nimettiin resurssit työssäoppimiseen ja kehittämistyöhön sekä opetussuunnitelman, työssäoppimisen arvioinnin ja ammattiosaamisen näyttöjen kehittäminen. Myös työssäoppimisen mittareiden testaaminen käytännössä nousi esiin vastauksissa kehittämisen kohteena.

Yhteisten käytäntöjen vakiinnuttaminen ja eri toimijoiden sitoutuminen

- ◆ ”Kehittämistyön tuloksien jalkauttaminen käytäntöön. Yhteisten käytäntöjen käyttöönotto.”
- ◆ ”Näyttöjen integroiminen työssäoppimisen yhteyteen.”
- ◆ ”Käytäntöjen ja ohjeiden yhtenäistäminen ja myös opettajien sitoutumista, että niitä noudatetaan.”
- ◆ ”Saada samanlaiset käytännöt.”
- ◆ ”Kaikilla on nykyisin niin kiire, että perehtyminen asioihin on ajoittain kovin pinnallista – työssäoppimistakin hoidetaan ”vasemmalla kädellä”. Keskittyminen olennaiseen, perehtyminen.”
- ◆ ”Kaikkien alojen ja opettajien todellinen sitoutuminen yhteisiin käytäntöihin! Sovituista pelisäännöistä kiinnipitäminen. ”Työssäoppimispaikkojen soveltuvuuden/tason seuraaminen.”
- ◆ ”Laadun vieminen käytännön tasolle, kaikkien sitoutuminen yhteisiin periaatteisiin.”
- ◆ ”Asiaan vihkiytyneitä opettajia ja heille tuntiresurssia.”
- ◆ ”Opettajien sitoutuminen ohjaukseen.”
- ◆ ”Organisaatiomuutos on vaikeuttanut tiedon kulkua (alkuvaihe). Eri koulutusalojen yhteiset käytänteet. Oppilaitoksella ei tällä hetkellä ole kehittämispäällikköä.”

Työssäoppimisen laadun varmistaminen

- ◆ ”Työpaikkojen soveltuvuus ja saanti. Pelkästään p-sektorin yrityksiä, joiden soveltuvuus heikohkoa”
- ◆ ”Laadukkaiden paikkojen saaminen ja koulutetut työpaikkaohjaajat.”
- ◆ ”Sopivien työssäoppimispaikkojen löytyminen ja työpaikkaohjaajien koulutus.”
- ◆ ”Työpaikkojen tehtävien monipuolisuus”
- ◆ ”Laadukkaat, toimintaansa kehittävät työpaikat; ajan tasalla oleva työpaikkarekisteri.”
- ◆ ”Nyt näyttöjen tullessa mukaan työssäoppimiseen niin automaattisesti seuraa että näyttöjä annetaan vain laadukkaissa työssäoppimispaikoissa. Tähän meidän on kiinnitettävä eniten huomiota. Koska kun työnantaja allekirjoittaa esim. uusitun puitesopimuksen niin hän samalla sitoutuu hoitamaan hyvin työssäoppimisen.”
- ◆ ”Tavoitteellisuus edelleenkin – työssäoppimispaikkojen laadukkuus, joka erityisesti korostuu ammattiosaamisen näyttöjen osalta.”
- ◆ ”Edelleen varmaan sen asian korostaminen opettajille, että työelämä ei vieläkään kaikilta osin miellä, että kyse on todellakin työssäoppimisesta eikä vanhasta työharjoittelusta. Asenteiden muokkaamisessa riittää puuhaa.”
- ◆ ”Työpaikkojen muutokset.”

Resurssit

- ◆ ”Resurssit työssäoppimisen toteutukseen käytännössä. Jos ei ole varattuna panosta asian hoitoon, jää tuotos varmaankin puutteelliseksi.”
- ◆ ”Resurssia ja toimivaa tiimiä.”
- ◆ ”Aika/resurssit. Tehtävien uudelleen kartoitus/näytöt (vastaavuus, tukeminen), verkko-opetus, palautteen vastaanotto.”
- ◆ ”Opettajille varattava riittävästi aikaa hoitaa ohjaus ja muutenkin suhteet työelämään. Työssäoppimisen kehittämisryhmiin tarvitaan aktiivisia jäseniä.”
- ◆ ”Työpaikkaohjausmenetelmien kehittäminen vähäisten resurssien takia.”

Yhteistyön tiivistäminen

- ◆ ”Yhteistyö työpaikkaohjaajien kanssa arvioinnin toteuttamisessa, työssäoppimispaikoilla tavoitteet jaksettaisiin muistaa.”
- ◆ ”Yhteistyö yritysten ja työssäoppijoiden kanssa tiiviimpää.”
- ◆ ”Yhteistyö yritysten kanssa. Koulutus varsinkin näyttöjen osalta.”

- ◆ ”Aktiivisen toiminnan ja syvällisemmän yritys yhteistyön toteuttaminen paranee koko ajan, se saa uuden ulottuvuuden työelämän neuvottelukuntien myötä seuraavien vuosien aikana.”
- ◆ ”Tiivistämällä yhteistyötä työpaikkaohjaajiin, tpo-koulutus.”

Työpaikkaohjaajien koulutus

- ◆ ”Yritysten työssäoppimisen ohjaajien koulutus.”
- ◆ ”Tällä hetkellä tärkeimmäksi asiaksi nousee nuorisoasteen näyttöjen käyntiin saaminen ja sekä oman henkilöstön ja luottamushenkilöiden että työelämän edustajien kouluttaminen asiaan.”
- ◆ ”Jatketaan työpaikkaohjaajien koulutusta ja luodaan pysyvä malli toiminnalle. Työssäoppimispaikkojen työpaikkaohjaajien koulutus ammattiosaamisen näyttöjen käyttöön oton yhteydessä.”
- ◆ ”Tällä hetkellä huomiota tulee kohdentaa työpaikkaohjaajiin ja heidän koulutukseen (nuorten näytöt).”

Opetussuunnitelman, työssäoppimisen arvioinnin ja ammattiosaamisen näyttöjen sekä opettajien työelämäjaksojen kehittäminen

- ◆ ”Jatketaan opettajien työelämäosaamisen päivittämistä ja luodaan malli toiminnalle.”
- ◆ ”Omasta mielestäni tärkeimpiä asioita ovat kunnossa olevat paikalliset opetussuunnitelmat ja hyvien / tehtävänsä täyttävien työssäoppimispaikkojen löytyminen. Tietysti ammattiosaamisen näyttöjen osalta opit on saatettava laadukkaaseen kuntoon.”
- ◆ ”Arviointikriteerit ja näyttöjen sovittaminen työssäoppimisjaksoille.”
- ◆ ”Arviointi ja näyttöjen / työssäoppimisen yhteensovittaminen.”
- ◆ ”Arvioinnin laadun varmistaminen. Verrataanko oppilasta OPS:iin vai onko muuten vaan hyvä kaveri.”
- ◆ ”Arvioinnin tasapuolisuus ja ohjaajien tukeminen.”
- ◆ ”Näyttötoiminnan toteuttaminen työssäoppimispaikoilla on suuri haaste monilla aloilla.”

Työssäoppimisprosessin kehittäminen

- ◆ ”Löytää hyvät ohjelma/järjestelmä laatuun liittyvien tietojen keräämiseen ja analysointiin ja riittävästi resursseja kehittää tuloksen pohjalta asioita.”
- ◆ ”Hyvin osastokohtaista. Ei ole tietoa muiden osastojen käytänteistä. Jos asia nähdään tärkeäksi uskoisin aikaakin siihen löytyvän.”
- ◆ ”Olimme mukana OPH:n työssäoppimisen itsearvioinnissa. Raportti tulee tuomaan esille asioita, joissa on kehitettävää. ”Joillakin aloilla työssäoppiminen on edelleen harjoittelua eikä tavoitteellista työssäoppimista.”
- ◆ ”Systeemeitä ja mittareita voidaan kehittää. Ovatko ne aina käytännössä toimivia tai ajatukset helposti käytäntöön siirrettävissä, on taas toinen asia. Tässä sitä olisi kehittelyä kerrakseen. Erilaiset rakennetut mittarit ja mittaajajärjestelmät ovat aika helposti ”johdettavissa” väärä johtopäätöksiä antamaan. Haastateltava on kyllästynyt ainaiseen kyselyyn, vastaa päivän kunnan mukaan, yksi tai kaksi systeemistä tykkäämätöntä väärää tilaston jne.”

4.4 Yhteenveto työssäoppimisen kehittämiskohteista

Työssäoppimisprosessin kehittäminen edellyttää palautejärjestelmää, jonka avulla on mahdollista saada tietoa työssäoppimisen kehittämiskohteista niin oppilaitoksen kuin työpaikkojenkin osalta. Palautetta tulee kerätä systemaattisesti kaikilta työssäoppimisprosessin toimijoilta, ainakin opiskelijalta, opettajalta ja työpaikkaohjaalta. Palautteen keräämiseen lisäksi tarvitaan palautteiden analysointia ja palautetiedon hyödyntämistä päätöksenteossa ja työssäoppimisen järjestelyissä.

Yhteisten käytäntöjen vakiinnuttaminen oppilaitoksen arkeen on työssäoppimisen johtamisen haaste. Koko henkilöstölle tarvitaan koulutusta, jotta työssäoppimisen laatu voidaan varmistaa jokaisella työssäoppimisjaksolla. Jokaisella työssäoppimista ohjaavalla opettajalla on keskeinen rooli työssäoppimisen laadunvarmistajana. Opettajan tehtävänä on opiskelijoiden valmennuksen ja ohjauksen lisäksi myös kouluttaa työpaikkojen edustajat hoitamaan omat tehtävänsä työssäoppimisessa.

Riittävien resurssien varmistaminen opettajille työssäoppimisen hoitamiseen on edellytys työssäoppimisen laadunvarmistamiselle. Työnjohdollinen kysymys on, miten opettajia ohjataan suuntaamaan käytettävissä olevat resurssit tarkoituksenmukaisimmalla tavalla.

Työpaikkaohjaajien arviointiosaaminen on keskeinen kehittämiskohde, jotta ammattiosaamisen näyttöjen toteuttaminen osana työssäoppimista on mahdollista.

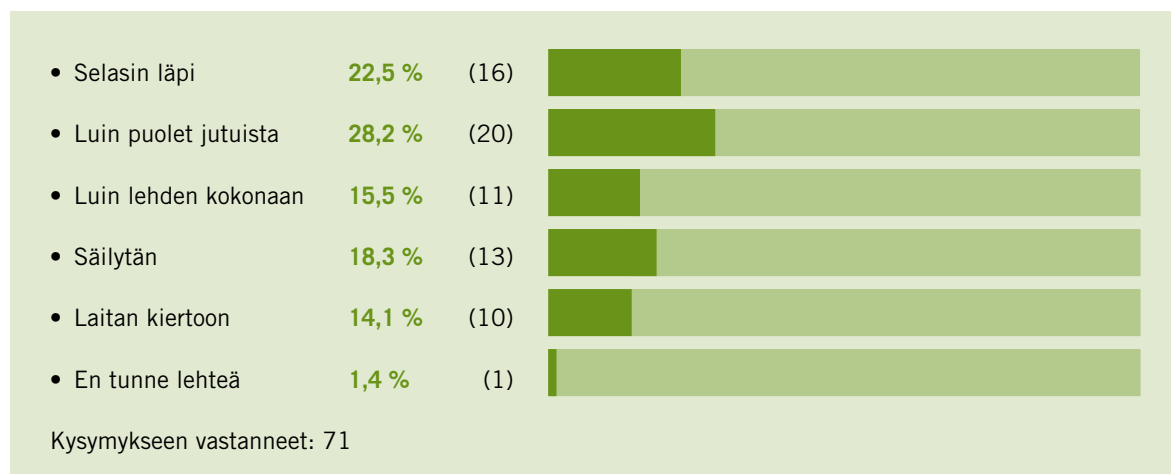
5 Sidosryhmien näkemyksiä projektin vaikuttavuudesta

■ Projektin sidosryhmien näkemyksiä VETOLAVA 3 -projektin vaikuttavuudesta kerättiin sidosryhmäkyselyllä, joka lähetettiin sähköisesti. Kyselyssä vastaajia pyydettiin arvioimaan pääasiassa projektin tuottamien materiaalien ja tilaisuuksien vaikuttavuutta ja laatua.

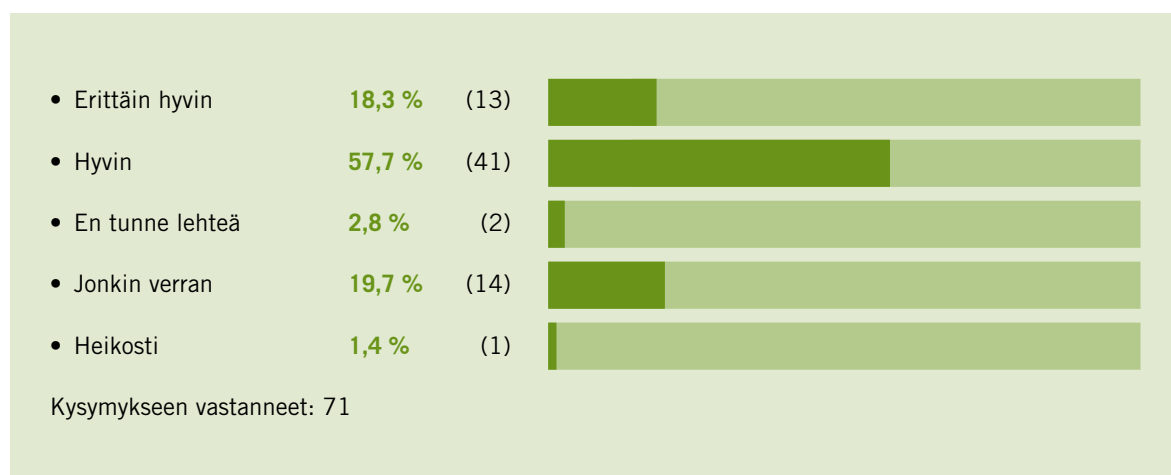
Työ opettaa -lehti

Kyselyn avulla haluttiin selvittää sidosryhmien jäsenten ajatuksia Työ opettaa -lehdestä. Kyselyssä oli kaksi kysymystä koskien lehteä. Kysymyksillä selvisi mitä lehdelle oli tehty postin avaamisen jälkeen sekä miten hyvin lehti toimii työssäoppimisen hyvien käytäntöjen levittäjänä.

KUVIO 5. MITÄ TEIT TYÖ OPETTAA -LEHDELLE?



KUVIO 6. ARVIOI MITEN TYÖ OPETTAA -LEHTI PALVELEE TYÖSSÄOPPIMISEN HYVIEN KÄYTÄNTÖJEN LEVITTÄJÄNÄ

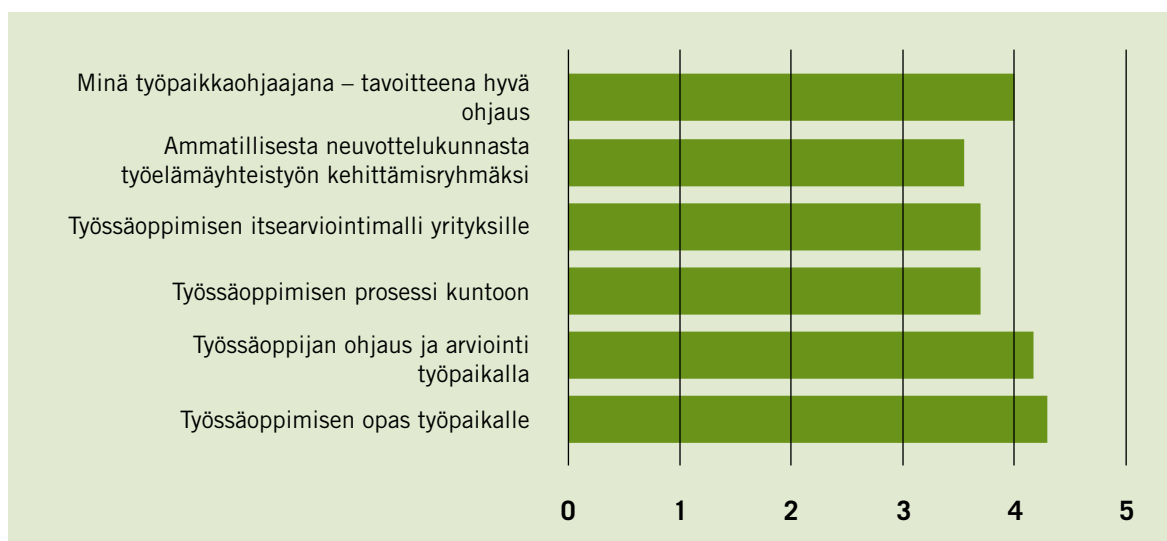


Työ opettaa -lehden tarkoituksena on ollut levittää työssäoppimisen hyviä käytäntöjä. Lehteen on kerätty esimerkki caseja ympäri Suomea eri koulutusaloilta. Lehteä on jaettu oppilaitoksiin sekä yritysten edustajille. Lehteä on myös käytetty oppilaitosten taholta mm. työpaikkaohjaajakoulutuksissa. Sidosryhmät ovat sitä mieltä, että lehti on onnistunut tavoitteessaan. 76 % vastaajista on sitä mieltä, että lehti toimii erittäin hyvin tai hyvin työssäoppimisen käytäntöjen levittäjänä.

Projektissa tuotetut työssäoppimisen oppaat

Ennen kyselyä sidosryhmille lähetettiin mallikappaleet projektin tuottamista oppaista. Kyselyssä selvitettiin miten sidosryhmät arvioivat oppaiden tukevan työssäoppimisen laadun kehittämistä. Oppaiden laatua arvioitiin asteikolla 5–1 (5 – erittäin hyvin, 4 – hyvin, 3 – en tunne julkaisua, 2 – jonkin verran, 1 – heikosti).

KUVIO 7. ARVIOI VETOLAVA 3-PROJEKTIN TUOTTAMIA OPPOITA. VASTAA NIIDEN JULKAISUJEN OSALTA, JOIHIN OLET TUTUSTUNUT. MITEN ERI OPPOAT TUKEVAT TYÖSSÄOPPIMISEN LAADUN KEHITTÄMISTÄ?



Vastaukset painottuvat arvosanoihin 3–5 ja keskiarvo kaikkien oppaiden kesken on 3,9. Projektin tuottamia julkaisuja pidettiin sidosryhmien keskuudessa hyvinä apuvälineinä työssäoppimisen kehittämiseen.

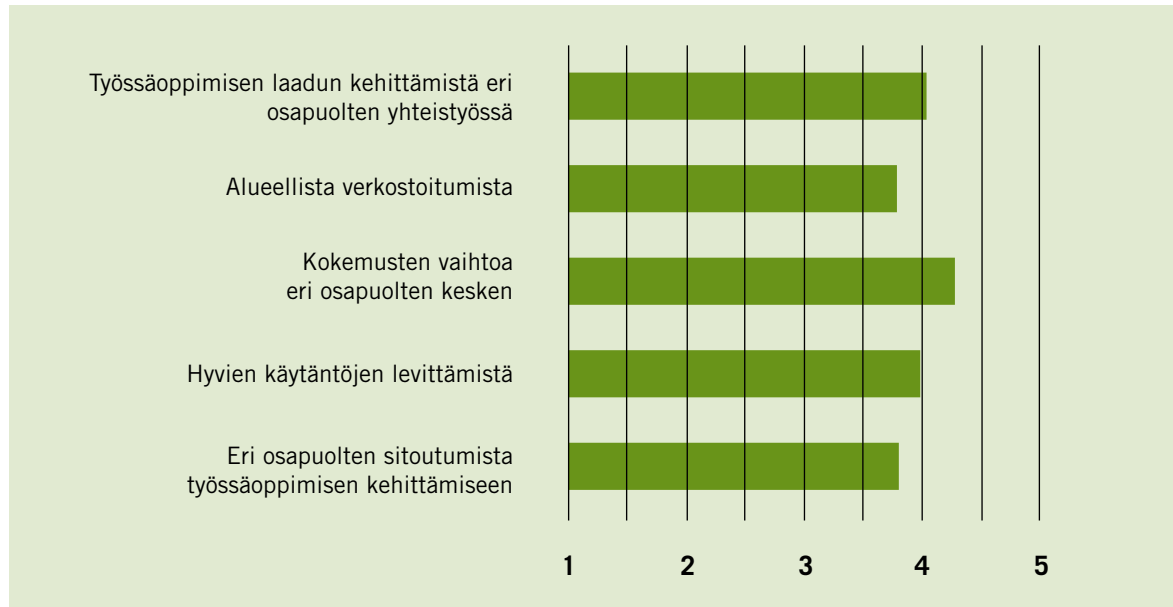
Myös kyselyn avovastauksissa saatiin palautetta julkaisuista.

- ◆ ”Materiaali on hyvää ja erittäin käyttökelpoista.”
- ◆ ”Laadukkaat ja ajankohtaiset materiaalit, joissa on huomioitu hyvin työnantajien tarpeet ja kysymykset.”
- ◆ ”Materiaali otetaan vastaan, kun sen tausta tunnetaan ja sitä arvostetaan.”
- ◆ ”Työssäoppimisen oppaat ovat vaikuttaneet valtakunnallisesti työssäoppimisprosessin kehittämiseen toimimalla mallina ammattiopistojen omille prosessikuvauksille/toimintamalleille.”

Projektin järjestämät tilaisuudet

53,5 % sidosryhmäkyselyn vastaajista on osallistunut johonkin VETOLAVA 3 -projektin järjestämään tilaisuuteen (Työssäoppimisen alueelliset laatupäivät, Yhteistyö varmistaa tulevaisuuden osajat – työssäoppimisen alueelliset sidosryhmätilaisuudet). Tilaisuuksien hyötyjä arvioitiin kyselyssä asteikolla 5–1. (5 – erinomainen 1 – heikko).

KUVIO 8. ARVIOI KOKEMUKSESI MUKAAN TAT:N JÄRJESTÄMIEN TILAISUUKSIEN HYÖTYJÄ. MITEN ALUEELLISET TILAIUUDET OVAT TUKENEET:



Keskivertoksi kaikkien väittämien kesken saatiin 4. Sidoryhmissä TAT:n järjestämiä tilaisuuksia pidetään hyvinä työssäoppimisen kehittämisen kannalta. Samansuuntaisia tuloksia tuli myös kaikista vuonna 2006 pidettyjen sidoryhmätilaisuuksien kirjallisesta palautteesta, joissa keskiarvot olivat välillä 4,9–3,2 (välillä 5–1).

Parhaiten vastaajien mielestä oli onnistuttu verkostoitumisen ja kokemuksen vaihdon tukemisessa eri osapuolten kesken.

- ♦ ”Alueelliset tilaisuudet ovat saaneet työssäoppimisen osapuolet vuorovaikutukseen hyvien käytäntöjen levittämisessä.”
- ♦ ”TAT hoitanut ”osapuolet” ja toimijat yhteen. Verkostoituminen on lisääntynyt ja yhteistyö parantunut. Yhteistyö alueellisesti entistä laajempaa.”

6 TAT:n rooli työssäoppimisen kehittämistyössä

■ Taloudellinen Tiedotustoimisto (TAT) on ollut aktiivisesti mukana kehittämässä työssäoppimista vuosina 2000–2007. TAT:n työssäoppimisen ESR-hankkeita on ollut useita ja osa ammattiopistoista on ollut mukana useissa VETOLAVA-projektissa. Tässä raportissa on keskitytty ensisijaisesti VETOLAVA 3 -projektiin, mutta sekä VETOLAVA-laatuohjelmassa mukana olleita että eri sidosryhmiä pyydettiin arvioimaan myös yleisemmällä tasolla TAT:n roolia työssäoppimisen kehittämistyössä valtakunnallisesti ja paikallisesti.

Oppilaitosjohdon vastaukset

Oppilaitosjohto näki TAT:n roolin pääasiassa yhteistyön kehittäjänä sekä tilaisuuksien järjestäjänä, materiaalin tuottajana ja käytäntöjen levittäjänä. Yhteistyön kehitys erityisesti oppilaitosten ja yritysten välillä nousi tärkeäksi teemaksi oppilaitosjohdon vastauksissa. Myös verkostoituminen kaikkien työssäoppimisen toimijoiden kesken koettiin tärkeäksi projektin anniksi.

Yhteistyön kehittäjä

- ◆ ”TAT on ollut merkittävä toimija työssäoppimisen ja siihen liittyvien prosessien läpiviemisessä oppilaitosten ja yritysten välisenä yhteistyönä.”
- ◆ ”TAT:n osuus on tärkeä olla taustavaikuttajana, koska työpaikkojen rooli hyvien työssäoppimiskäytänteiden luomiseksi on ensiarvoisen tärkeää. Oppilaitokset yksinään eivät tee työssäoppimista, vaan työpaikkojen osuus on suurempi. Työpaikkojen rooli korostuu entisestään, kun ammattiosaamisen näytöt tulevat. TAT:n rooli on tärkeä, jotta työnantajat ja oppilaitokset saadaan keskustelemaan yhteisestä asiasta saman pöydän ääreen.”

Tilaisuuksien järjestäjä, materiaalin tuottaja, käytäntöjen levittäjä

- ◆ ”Julkaisut, koulutukset ja asian esille nostaminen ovat tärkeitä - eri toimijoiden verkottaminen - taloudellista panostusta koulutuksenjärjestäjille projektin kautta.”
- ◆ ”Hyvin merkittävä. Olen saanut tietoa ja viestiä työssäoppimisesta ja näytöistä yrityksiin. Projektin aikana on koottu ja luotu hyväksi havaittuja käytäntöjä.”

Muuta

- ◆ ”Oma mielikuvani TAT:n roolista on hyvin positiivinen. Antaisin kokonaisarvosanan 4. Enkä tiedä voisiko työssäoppimisen kehittämistä verkoston luomisen avulla juuri tämän paremmin hoitaa. Ehkä siinä voisi verkostossa toimijoidenkin sitoutuminen olla vielä parempaa.”
- ◆ ”Vetolava-projekti on ollut paras ulkopuolinen apu oppilaitoksemme työssäoppimisen kehittämisessä. Valitettavasti vasta projektin loppua kohti myös opettajamme alkoivat oivaltaa sen.”

Yhteyshenkilöiden vastaukset

VETOLAVA-verkoston yhteyshenkilöt näkevät TAT:n roolin pääasiassa valtakunnallisen verkoston koordinoijana ja alueellisen työn tukijana, materiaalin tuottajana sekä koulutustilaisuuksien järjestäjänä.

Valtakunnallisen verkoston koordinoija ja alueellisen työn tukija

- ♦ ”Erittäin merkittävä, koska ko. kehittämistyötä täytyy tehdä myös oppilaitoksissa ja yrityksissä TAT on tehnyt urauurtavaa työtä juuri tässä mielessä ja erittäin suurella panoksella osallistunut yhteistyön rakentamiseen oppilaitosten ja yritysten välillä sekä oppilaitosverkostojen että yritysverkostojen luomisessa.”
- ♦ ”TAT on luotsannut oppilaitoksia verkostoitumaan sekä mahdollistanut yhtenäisten, hyvien työssäoppimisen käytänteiden syntyminen ja siirtymisen oppilaitoksien arkeen.”
- ♦ ”Näin kyseisen ohjelman verkosto-oppilaitoksena pidämme TAT:n roolia merkittävimpänä, koska se on ollut toimijana ainut, joka on osallistunut konkreettisesti myös alueellisen kehittymisen tukemiseen.”
- ♦ ”Kyllähän se on merkittävä veturin ja yhteen kutojan, ideoimisen ja virikkeistämisen muodossa. On ollut samoin hyvien käytänteiden luojana ja kokoajana.”

Materiaalin tuottaja

- ♦ ”Kattavalla ja riittävän yksityiskohtaisella materiaalilla on kehittänyt yhtenäisyyttä työssäoppimiseen. Monialainen taustatyö ”tehnyt materiaalin eri alojen edustajille ymmärrettäväksi”. TAT on haluttu kouluttaja ja yhteistyötaho niin kouluille kuin työelämän edustajillekin; huomioivat molemmat tahot.”

Koulutustilaisuuksien järjestäjä

- ♦ ”Katson että TAT on keskeisessä asemassa tässä työssä. TAT:n järjestämä koulutus on ollut poikkeuksellisen hyvin organisoitua ja tuloksellista. Selkeät tavoitteet ja hyvät kouluttajat ovat auttaneet tuloksien saavuttamista. Omasta puolestani toivon, että TAT saisi resursseja jatkaa tätä tuloksellista työtä myös tulevaisuudessa.”

Työssäoppimisen kehittämistiimin jäsenten vastaukset

TAT:n rooli työssäoppimisen kehitystyössä on vastaajien mukaan ollut merkittävä erityisesti valtakunnallisen verkoston kokoajana. Vastaajat pitävät TAT:a myös paikallista yhteistyötä ja oppilaitosten välistä yhteistyötä tukevana tahona. Pääasiassa vastaajat ovat tyytyväisiä TAT:n tekemään työssäoppimisen kehittämistyöhön. TAT:n tuottamaa työssäoppimisen materiaalia pidetään hyvänä ja sitä käytetään mm. työpaikkaohjaajien koulutuksessa. VETOLAVA 3 -projektin puitteissa järjestettyihin tilaisuuksiin vastaajat ovat tyytyväisiä. Kaikki vastaajaryhmät pitivät TAT:ia hyvänä koulutusten järjestäjänä ja järjestettyjä koulutuksia laadukkaina ja hyödyllisinä.

Valtakunnallisen verkoston koordinoija

- ♦ ”Keskeinen ja hyvin toimiva koordinoija.”
- ♦ ”Tosi hyvä veturi.”
- ♦ ”Rooli on ollut vahvistava, verkoston mukaan tulo, kokemusten esiintuoja.”
- ♦ ”Koordinoija ja valtakunnallisten asioiden esiintuoja.”
- ♦ ”Minusta kehittäminen tarvitsee ehdottomasti organisaation jossa näkemystä voi luoda laaja-alaisemmin. TAT on tehnyt tätä tehtävää loistavasti.”
- ♦ ”Hyvää ja laadukasta työtä verkoston aikaansaamiseksi. Laadunkehittämistyössä pidemmällä olevat ovat voineet tukea varhaisemmassa vaiheessa olevia. Uskon, että suuri osa osallistujista on kokenut yhteisen työstämisen erittäin tärkeäksi, tavoitehan on, että työssäoppiminen on laadukasta ja tasapuolista alueellisesti.”
- ♦ ”TAT:n rooli on mielestäni valtakunnan yhteenvetäjä, eli TAT mahdollistaa yhteiset tapaamiset. Toiseksi mielestäni TAT on tehnyt ja tekee juuri sitä asenteiden muokkausta koko valtakunnan tasolla.”
- ♦ ”TAT:n rooli on ollut merkittävä yhteisten käytäntöjen luomisessa työssäoppimisen kehittämistyössä valtakunnallisesti. Tietoa on saanut muiden oppilaitosten kokemuksista ja käytännöistä.”

Koulutustilaisuuksien järjestäjä

- ◆ ”Järjestettyjen tapaamisten merkitys on siinä, että osaa sijoittaa oman organisaationsa ja sen toiminnan oikeisiin kehyksiin.”
- ◆ ”Tarpeellista ja asiantuntevaa koulutusta, verkostojen luomista, yhteiset tapaamiset säännöllisesti ovat olleet tärkeitä mielipiteiden ja kokemusten vaihdon foorumeja.”
- ◆ ”Mielestäni tärkeää, jotta eri oppilaitosten edustajat saadaan yhteen keskustelemaan to:sta ja näin työssäoppimista saadaan kehitettyä valtakunnallisesti yhdenmukaiseksi.”
- ◆ ”Rehelligesti sanoen ainoa työssäoppimisen kehitystyötä ja koulutusta järjestävä organisaatio, jonka koulutuksesta on todella ”jäänyt jotain käteen”. Erittäin hienoa organisointia. Eri oppilaitosten ja instanssien yhteen saattaminen on onnistunutta. Verkostoituminen on hienosti hoidettu.”

Yhteistyön kehittäjä

- ◆ ”On saanut kokoon eri alojen ja eri paikkakuntien edustajat keskustelemaan ja kehittämään työssäoppimista.”
- ◆ ”Minusta on ollut hyvää se, että on muodostunut valtakunnallinen verkosto. Voi ottaa yhteyttä muihin kun on tuttuja ympäri Suomea. Ongelmia voi pohtia yhdessä.”
- ◆ ”Uskoisin sen olevan aika merkittävä, sillä olemme tehneet alueellista yhteistyötä ennenkin, mutta valtakunnallista yhteistyötä ei varmaankaan ilman tattia olisi olemassa. On ollut erittäin lohdullista huomata, että ongelmat ovat yhteisiä lähes aloista ja alueesta riippumatta. Myös toisten onnistumisia on voitu hyödyntää omassa työssä.”
- ◆ ”On löytymässä yhteinen kieli ja hyvien käytänteiden levittäminen.”

Sidosryhmien vastaukset

Sidosryhmien vastaukset painottuivat samoin kuin laatuohjelmassa mukana olleiden vastaukset. TAT:a pidettiin merkittävänä toimijana työssäoppimisen kehittämisen kentässä. Tärkeimmiksi toimiksi nousivat alueellisesti eri tahojen yhteen kokoaminen sekä lähes valtakunnan laajuinen toiminta. Myös materiaaleja pidettiin laadukkaina sekä sisällöltään että ulkonäöltään. Tärkeänä pidettiin myös, että materiaaleja on saatavana, vaikka tilaisikin suuria määriä.

Oppilaitosten ja yritysten välinen linkki

- ◆ ”Mielestäni tärkeä linkki koulujen ja työelämän välillä sekä valtakunnallisesti (eri käytäntöjä saadaan kokeiltua eri puolilla) että alueellisesti.”
- ◆ ”Helpottanut työssäoppimisen järjestämistä, varsinkin alkuvaiheessa. Lisännyt yhteistyötä merkittävästi eri ryhmien kesken (oppilaitokset keskenään, yritykset ja oppilaitokset, opettajat ja työpaikkaohjaajat, jne.).”
- ◆ ”Keskustelun ja kysymysten herättäjä. Verkottaja ja yhteistyöhön innostaja. Kokemusten levittäjä.”
- ◆ ”Kaikki verkostoituminen on hyvästä. Tuntuu vain siltä että ne sidosryhmät joita todella tarvittaisiin eivät lähde mukaan, nimittäin pienet yritykset. PK-yritykset työllistävät kuitenkin valtaosan nykyisestä työvoimasta ja niiden kanssa meillä kouluilla on suurin työsarja. Kannattaisi ainakin yrittää suunnata yhteistyötä pienyrityksiin entistä voimakkaammin.”
- ◆ ”Yhtenäistänyt käytänteitä, mikä on erittäin tärkeää yritysten osallistamisessa. Yrityksillä on ruohonjuuritason kokemusta työssäoppimisen arkirealismista ja käytänteiden muotoilussa on hyvin tärkeää ottaa nämä näkökulmat huomioon. Työssäoppimisen käytänteiden pitää olla sopivia yritys ympäristössä toteutettaviksi. Tämä on ratkaisevaa silloin kun työssäoppimisen verkostoa luodaan ja uusia yrityskumppaneita hankitaan oppilaitosten työssäoppimisjaksoja varten.”
- ◆ ”TAT on ollut merkittävä työssäoppimistoiminnan aktivoija ja esille nostaja. Asia on viety työpaikoille ja oppilaitoksiin ja saatu näin asialle painoarvoa.”

Valtakunnallinen ja alueellinen vaikuttaja

- ◆ ”TAT:n rooli valtakunnallisena työssäoppimisen kehittäjänä ja kehittämisen koordinoijana on erittäin merkittävä. Täysillä mukana olleet oppilaitokset ovat saaneet rutkasti eväitä työssäoppimisen kehittämiseen. Verkostoituminen tärkeää.”
- ◆ ”TAT:lla on ollut yhdessä muiden toimijoiden kanssa merkittävä rooli sekä alueellisesti että valtakunnallisesti.”
- ◆ ”Valtakunnallisesti ja myös alueellisesti työssäoppimista yhtenäistävä merkitys. Käyttökelpoista materiaalia tuotettu, jota oppilaitokset voivat hyödyntää mm. työpaikkaohjaajakoulutuksissa.”
- ◆ ”Tärkeä rooli valtakunnallisesti. Alueellisesti resurssit ovat liian pienet ja odotukset liian suuret.”
- ◆ ”Alueellisen ja valtakunnallisen verkostoitumisen ja hyvien käytäntöjen levittämisessä järjestetyillä tilaisuuksilla on saatu käytännönläheistä tulosta.”
- ◆ ”TAT:n rooli on ollut erittäin merkittävä ja sillä on painoarvoa. Kun koolle kutsujana ja tiedon levittäjänä on ollut TAT, ovat paikalliset yritykset (etenkin pk) lähteneet liikkeelle/tulleet paikalle.”
- ◆ ”Mielestäni TAT:in rooli on ollut hyvä työssäoppimisen laadun kehittämistyössä. Tilaisuudet on räätälöity hyvin eri osapuolten ajatuksia ajatellen ja keskusteluja on syntynyt. Uskon, että myös niiden avulla myös tekoja.”
- ◆ ”Merkittävä rooli valtakunnallisesti verkostojen kehittäjänä, keskustelun avaajana sekä ylläpitäjänä. Myös alueellisen verkostoitumisen kehittämistyössä osa. Työssäoppimisen merkitys oppimismuotona on ymmärretty oppilaitoksissa ja myös työpaikoilla paljolti TAT:n laatimien ohjelmien ja materiaalien myötä.”

Materiaalien tuottaja ja tilaisuuksien järjestäjä

- ◆ ”Mielestäni TAT:n merkitys on ollut erittäin keskeinen sekä alueellisesti että valtakunnallisesti. Tästä kertoo mm. se, että materiaalien tunnettavuus on erittäin hyvä.”
- ◆ ”TAT on tehnyt todella hyvää työtä työssäoppimisen laadun parantamiseksi. Seminaarit ovat keränneet paljon osanottajia ympäri maan ja siellä on ollut hyvä verkostoitua eri alueiden henkilöiden kanssa. Seminaarien ohjelmisto on ollut hyvä, sekä luennoitsijat asiansa ammattilaisia.”
- ◆ ”Hyvälaatuisen kansallisen aineiston tuottaminen ja näkyvyys, mielipidevaikuttaminen.”
- ◆ ”Projektin toimenpiteillä on ollut yhdistävä, yhtenäistävä ja selventävä rooli etenkin esitetuotannon ja seminaarien osalta.”
- ◆ ”Olen tutustunut oikeastaan vain Työ opettaa -lehteen. Lehti on mielestäni hyvin toteutettu, ulkoasu ja artikkelit ovat mielenkiintoisia.”
- ◆ ”Erittäin hyvä, että selkeitä oppaita eri osapuolille on tehty. Koulutustilaisuudet varmaan ihan hyviä, mutta käytännössä tarvitaan myös työpaikoille menevää oikeisiin suorittaviin ihmisiin kohdistuvaa ohjausta (he eivät tahdo ehtiä tai heitä ei päästetä tuottavasta työstä yleisiin koulutustilaisuuksiin).”

7 Pohdintaa VETOLAVA 3 -projektin päättyessä

■ Projektin ohjausryhmässä käydyissä keskusteluissa päädyttiin selvittämään projektin vaikuttavuutta osallistujille suoritetulla kyselyllä. Harkittavana oli myös projektin ulkoinen arviointi, josta luovuttiin, koska ESR-ohjelmakauden päättyessä on tehty lukuisia valtakunnallisia arviointeja. Työssäoppimisen ESR-hankkeiden merkitystä työssäoppimisen kehittämiseksi on arvioitu Koulutuksen arviointineuvoston arvioinnissa.

VETOLAVA 3 -projektin tilaisuuksissa kerättyjen palautteiden ja kyselyjen perusteella voidaan todeta, että projektin vaikuttavuus mukana olleiden ammattiopistojen keskuudessa on ollut hyvä. IKKU-vaikutavuusmallin (Pirttilä & Pääkkö, 2001, 2002) mukaan tarkasteltuna vaikuttavuus on ollut vaihdellen osallistujasta ja organisaatiosta instrumentaalista, käsitteellistä, konsultatiivista ja uskoa luovaa.

Kyselyt päätettiin tehdä VETOLAVA-laatuohjelmassa mukana olleille ja projektin sidosryhmille. Sidoryhmäkyselyn avulla kerättiin palautetta projektissa tuotetuista julkaisuista. Projektin kohderyhmistä yritysten edustajat ja opiskelijat jäivät näiden kyselyjen ulkopuolelle. Projektin vaikutuksia olisi ollut hyvä selvittää myös heidän näkökulmastaan.

Haasteena VETOLAVA 3 -projektissa, kuten muissakin projekteissa, on tulosten levittäminen laajemmin. Aikaisempien VETOLAVA-projektien kokemusten perusteella päädyttiin pitkäkestoiseen VETOLAVA-laatuohjelmaan, jonka vaikutuksia voidaan arvioida lähinnä laatuohjelmaan osallistuneiden 15 ammattiopiston ja osallistujien näkökulmasta. Mukana oli erilaisia oppilaitoksia isoista maakunnallisista koulutuksen järjestäjistä oppilaitoksiin, joita ei enää itsenäisinä ole olemassa.

Projektissa helpoimmin levitettävää antia ovat projektissa tuotetut työssäoppimisen julkaisut, joiden markkinointia TAT jatkaa myös projektin päättymisen jälkeen. Julkaisujen levittäminen yrityksiin tapahtuu pääsääntöisesti työpaikkaohjaajakoulutusten ja opettajien kautta. Haasteena julkaisujen levittämisessä on ammattiopistojen suuri koko ja miten saada tieto julkaisuista leviämään isojen koulutuksen järjestäjien sisällä. Yhä edelleen on koulutuksen järjestäjiä, jotka eivät tunne TAT:n työssäoppimisen aineistoja. Tähän yhtenä merkittävänä tekijänä on ollut Suomen jakautuminen eri ESR-ohjelma-alueisiin. Ammattiopistot, jotka eivät ole tavoite 3 -ohjelman alueella, ovat jääneet TAT:n toimenpiteiden ulottumattomiin.

Projektin viimeisenä vuonna keskityttiin ammattiopistojen opiskelijoihin. Hoida homma hyvin -opiskelijainfojen vastaanotto oli hyvä niin opiskelijoiden kuin opettajien keskuudessa. Opiskelijamateriaali toi hyvän lisän työssäoppimisen laadun kehittämistyötä tukevaan aineistoon. Opiskelijoiden roolin vahvistaminen työssäoppimisen laadun varmistajina onkin lähivuosina yksi keskeinen työssäoppimisen kehittämiskohde.

Osa projektin tuottamista julkaisuista on käännetty ruotsin ja englannin kielille. Tämän toivotaan tukevan myös ruotsinkielisiä ammattiopistoja työssäoppimisen laadun kehitystyössä. Englanninkielisestä materiaalista on toivottavasti apua kaikille opiskelijoille, jotka suorittavat työssäoppimisjaksonsa kansainvälisessä työympäristössä.

LIITE 1 Yhteenveto projektissa tuotetuista julkaisuista

Työssäoppimisen opas työpaikalle

Opas tarjoaa tietoa työssäoppimisen periaatteista ja ohjaa työpaikoilla työssäoppimisen järjestelyistä vastaavaa henkilöä ja oppilaitoksen edustajia kiinnittämään huomiota keskeisiin vastuukysymyksiin.

Inlärnning i arbetet – handbok för arbetsplatser

Handboken innehåller information om principerna för inlärnning i arbetet. För personer som ansvarar för inlärnning i arbetet på arbetsplatser och för läroanstalternas representanter ges råd på vilka centrala ansvarsfrågor man bör fästa uppmärksamhet.

Työssäoppijan ohjaus ja arviointi työpaikalla

Opas on työpaikkaohjaajan perehdyttämisaineisto opiskelijan ohjaukseen. Opas soveltuu käytettäväksi työpaikkaohjaajakoulutuksessa.

Handledning och bedömning av studerande på arbetsplatsen – handbok för arbetshandledare

Arbetshandledarens informationsmaterial för handledning av studerande på arbetsplatsen. Handboken kan användas vid skolning av arbetshandledare.

Guidance and assessment of students in on-the-job learning at the workplace

This is a guidebook to workplace instructor for guidance of a student. The guidebook is suited to be used in training of workplace instructors.

Työssäoppimisen prosessi kuntoon

Opas ohjaa työssäoppimisprosessin kehittämiseen osana ammattipiston toimintaa. Oppaan kohderyhmänä ovat ammattipistojen oppilaitosjohto, työssäoppimisen kehittämistiimit ja laatuvaastavat sekä työssäoppimisen kehittämistyöstä työpaikoilla vastaavat henkilöt.

Ammatillisesta neuvottelukunnasta työelämäyhteistyön laaturyhmäksi

Opas on keskustelunavaus paikallisten työelämäyhteistyöryhmien roolista ja tehtävistä ammatillisen koulutuksen työelämäyhteistyön käytäntöjen kehittämiseksi. Kohderyhmänä ovat koulutuksen kehittämisestä vastaavat henkilöt oppilaitoksissa ja työpaikoilla, esimerkiksi ammatillisten neuvottelukuntien jäsenet.

Hyvä työssäoppimispaikka – itsearviointimalli yrityksille

Itsearviointimalli tarjoaa työpaikkojen edustajille välineitä kehittää työssäoppimisen käytäntöjä työpaikalla. Kohderyhmänä ovat työssäoppimisen kehittämisestä työpaikalla vastaavat henkilöt.

Minä työpaikkaohjaajana – tavoitteena hyvä ohjaus

Työpaikkaohjaajan työkirja, joka soveltuu käytettäväksi työpaikalla järjestettävän työpaikkaohjaajakoulutuksen materiaalina. Koulutusaineistossa työpaikkaohjaajakoulutus on jaettu kahteen vaiheeseen ja koulutautumisessa hyödynnetään kokemusta työpaikkaohjaajan tehtävässä.

Jag som arbetsplatshandledare – med god handledning som mål

Arbetsboken för arbetsplatshandledaren kan användas som material vid utbildningen av arbetsplatshandledare på arbetsplatsen. I utbildningsmaterialet har arbetshandledarutbildningen delats i två faser och man utnyttjar i utbildningen arbetsplatshandledarens erfarenheter i jobbet.

Työ opettaa -lehti

Lehdessä esitellään työssäoppimisen hyviä käytäntöjä opiskelija, yrityksen, työpaikkaohjaajan ja oppilaitoksen näkökulmasta. Lehti soveltuu esim. työpaikkaohjaajakoulutuksen materiaaliksi.

Hoida homma hyvin

Työssäoppimisen muistilista opiskelijalle. Esitteeseen on koottu opiskelijalle muistilistan muotoon työssäoppimisen laadunvarmistuksen kannalta keskeiset asiat, joiden pitää olla kunnossa ennen työssäoppimista, työssäoppimisjakson aikana ja sen jälkeen.

Do a good job

A checklist about on-the-job learning for students. This brochure offers student a checklist of the most important aspects that must be taken into account before, during and after on-the-job learning period.

Gör ett bra jobb

Checklista för studerande i inlärnning i arbetet. I broschyren finns, i form av en checklista för studerande, ett sammandrag av de centralaste sakerna som bör vara i ordning före inlärnning i arbetet perioden börjar och som bör vara i ordning även under och efter inlärningsperioden. Detta för att man skall kunna säkerställa att inlärnning i arbetet håller hög kvalitet.

Työ opettaa -lehti opiskelijoille

Lehdessä esitellään eri alojen opiskelijoiden kokemuksia työssäoppimisesta ja ammattiosaamisen näytöistä.

Verkostoitumalla työssäoppimiseen laatua ja vaikuttavuutta

Projektin vaikuttavuuden arviointia Raportti on yhteenveto VETOLAVA 3 -projektin (2004–2007) toimenpiteistä ja niiden vaikuttavuudesta osallistujien ja sidosryhmien palautteen pohjalta.

Hoidetaanko homma hyvin?

Opiskelijoiden kokemuksia työssäoppimisesta. Syksyllä 2006 ja keväällä 2007 tehtyjen opiskelijakyselyjen tuloksia.

Tutustu julkaisuihin osoitteessa www.tat.fi/tyossaoppiminen/julkaisut/

Työ opettaa -lehden verkkoversio www.tat.fi/tyossaoppiminen/verkkolehti/



ISBN 978-952-9876-75-4

gra & grappo | Libris 2007