

YRITYSYHTEISTYÖ JA TYÖSSÄOPPIMISEN KEHITTÄMINEN

Sari Javanainen

Merja Lampinen

Jukka Näkki

Ammatillisen opettajankoulutuksen
kehittämishanke
Marraskuu 2012
Ammatillinen opettajakorkeakoulu
Tampereen ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Javanainen, Sari; Lampinen, Merja; Näkki, Jukka
Yritysyhteistyö ja työssäoppimisen kehittäminen

Opettajankoulutuksen kehittämishanke 27 sivua
Marraskuu 2012

Hankkeessa kehitettiin uusia toimintamalleja työelämä- ja yritysyhteistyölle aikuisopiston roolia vahvistamalla. Kehittämistyössä otettiin huomioon aikuisopiston, kouluttajien, opiskelijoiden sekä yritysten näkökulmat alueellista koulutusta suunniteltaessa. Hankkeen aikana eri ammattialoille suunniteltiin omat caset yhteistyössä sidosryhmien kanssa. Ammattialoista mukana olivat pintakäsittelyala, rakennusala sekä sosiaali- ja terveysala.

Verkostojen luominen ja työelämälähtöisyys ovat edellytyksenä tämän päivän korkeatasoiselle ammatilliselle koulutukselle, jotta oppilaitokset pystyvät kouluttamaan osaajia työelämään. Koulutus ja osaamispalvelujen tulee vastata työelämän ja opiskelijoiden muuttuviin tarpeisiin. Koulutuksen järjestäjän yhtenä tehtävänä on kehittää työpaikalla tapahtuvaa oppimista, oppimisympäristöjä ja osaamisen osoittamismuotoja työelämän ja muiden sidosryhmien kanssa yhdessä. (Antila, 2010.)

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	4
2	TYÖELÄMÄOSAAMINEN JA YRITYSYHTEISTYÖ	6
	2.1 Yhteistyön käsite	7
	2.2 Työelämälähtöisyydestä työelämäläheisyydeksi.....	8
3	YHTEISTYÖN KEHITTÄMISEN VAIHEET	9
	3.1 Omien tavoitteiden selkiinnyttäminen.....	9
	3.2 Yhteistyökumppaneiden kartoittaminen	10
	3.3 Yhteisen hyödyn etsiminen	11
	3.4 Toimintatapojen suunnittelu	11
	3.5 Yhteistyön käynnistäminen	12
	3.6 Yritysyhteistyön tekijät.....	13
4	OPPIMISEN VAIKUTUS.....	14
	4.1 Aikuisopiston näkökulma.....	14
	4.2 Opiskelijan näkökulma	15
	4.3 Opettajuuden näkökulma	15
5	CASE BAZOOKA	17
6	CASE ÄLYTALO.....	19
7	CASE EKSOTE KESKUSSAIRAALA	22
	7.1 Laatu ja vetovoimaa ohjauksella sekä systemaattisella opiskelijapalautejärjestelmällä	22
	7.2 Poliklinikan kokemukset opiskelijan ohjauksesta	23
8	YHTEENVETO	25
	LÄHTEET	27

1 JOHDANTO

Ammatillisen koulutuksen työelämäyhteistyötä ohjaa laki ammatillisesta koulutuksesta (1998/630):

”Ammatillisen koulutuksen tarkoituksena on kohottaa väestön ammatillista osaamista, kehittää työelämää ja vastata sen osaamistarpeita sekä edistää työllisyyttä. Ammatillisessa koulutuksessa tulee ottaa erityisesti huomioon työelämän tarpeet. Koulutusta järjestettäessä tulee olla yhteistyössä elinkeino- ja muun työelämän kanssa.”

Hankkeessa kehitettiin ja kehitetään sekä tullaan pilotoimaan uusia toimintamalleja ja palveluja aikuisopiston ja työelämän välille. Yhteistyöverkostojen avulla autetaan työelämää osaamisen kehittämisessä. Yhteistyö on hyödyllistä myös aikuisopistolle: toteutetaan laadukkaampaa ja työelämäläheisempää koulutusta. Tätä kautta saadaan myös työpaikat mukaan koulutuksen kehittämiseen ja suunnitteluun. Näin syntyvien verkostojen avulla saadaan luotua luontevat yhteydet työssä oppimiseen ja työllistymiseen.

Työelämäyhteistyön haasteena ovat mm. miten opiskelijan osaamistarpeet, yritysten kehittämistarpeet sekä tutkinnon perusteet sovitetaan joustavasti yhteen. Tärkein työväline tähän on henkilökohtaistamissuunnitelma. Yrityksen näkökulmasta tärkeää on yrityksen tarpeiden mukainen osaamisen päivittäminen ja lisääminen sekä sitä kautta tuottavuuden ja työssä jaksamisen parantaminen. (Aikuiskouluttajan opas 2007,6.)

Koulutuksen järjestäjän tehtävänä on mm. kehittää työpaikalla tapahtuvaa oppimista, osaamisen osoittamismuotoja sekä oppimisympäristöjä. Tämä toteutuu parhaiten työelämän sekä muiden sidosryhmien kanssa. Pedagogisina menetelminä voidaan nähdä työpaikat oppimisympäristöinä. Ammattiosaamisen näyttöt sekä tutkintotilaisuuksien järjestäminen suunnitellaan yhdessä työpaikkojen kanssa. Työpaikkojen ohjaajilla tulee olla riittävät valmiudet sekä toimintamahdollisuudet, jotta työpaikoilla pystytään riittävän korkeatasoiseen opiskelun ohjaukseen. Näiden lisäksi yhteistyöllä pyritään työelämälähtöisten koulutuspalve-

lujen kehittämiseen sekä opetushenkilöstön työelämäosaamisen vahvistamiseen. (Antila, 2010.)

2 TYÖELÄMÄOSAAMINEN JA YRITYSYHTEISTYÖ

Artikkelissaan *Työelämäosaaminen ja yritysysteistyö* (2011) projektipäällikkö Ilkka Uronen Haaga- Helian Ammattikorkeakoulusta käsitteli aihetta näin:

”Organisaation kilpailukyvyille osaaminen ei ole enää nykypäivänä riittävä perusta. Ratkaisevaa on, kuinka yksilöt ja heidän osaamisensa kytkeytyvät toisiinsa ja pystyvät muodostamaan toimivia kokonaisuuksia.” (Stähle, P. ja Grönroos, M. (1999). *Knowledge Management - tietopääoma yrityksen kilpailutekijänä*. WSOY: Porvoo.)

”Tämän viisauden jälkeen tuntuu haastavalta kirjoittaa siitä, mitä on työelämäosaaminen ja yritysysteistyö ammatillisessa aikuiskoulutuksessa. Asiasta keskustellessa vieläkin vaikuttaa joskus siltä, että kyse on erillisestä osasta ammatillisten aikuisoppilaitosten toimintaa, ei niiden ydintoiminnosta. Tai keskustelussa on sellainen sävy, että varsinkin yritysysteistyö kuuluu organisaation johtohenkilöille, eikä kosketa esimerkiksi kouluttajia yhtään enempää kuin on pakollista. Stählen ja Grönroosin ajatuksesta voisi tehdä sellaisen loppupäätelmän että enemmän kuin osaamisesta, työelämäosaamisessa on kyse oppilaitosorganisaation mahdollisuuksien tunnistamisesta alueellisten yritysten liiketoiminnan kehittämisessä ja työvoimatarpeen täyttämässä.” (Uronen 2011.)

Vaikka artikkeli on suhteellisen uusi, tuntuu muutosta jo tapahtuneen. Aikuisopistossa nimenomaan kouluttajat ovat avainasemassa yritysysteistyön kehittämisessä. Toisinaan vaatimus kouluttajien jalkautumisesta yrityksiin jakamaan vaikkapa esitteitä yhteishankintakoulutuksista tuntuu liialliselta, koska myös opetus on hoidettava. Hyvät henkilökohtaiset kontaktit ovat kuitenkin tärkeitä hankittaessa työssäoppimispaikkoja ja mahdollisuuksia tutkintojen suorittamiselle.

”Nyt kun ammattikorkeakoulut tulevat vahvasti täydennyskoulutuksen kentälle laatimalla osaamisperustaisia opetussuunnitelmia ja toteuttamalla yhä enemmän myös oppisopimustyyppistä koulutusta, ammatillisissa aikuisoppilaitoksissa

on syytä kehittää vauhdilla asiakaslähtöistä koulutus- ja palveluntarjontaa alueidensa elinkeinoelämän tarpeisiin. Minimissään tämä tarkoittaa sitä, että oppilaitoksissa opitaan hyödyntämään osaamistarpeiden ennakoititietoa koulutuksen suunnittelussa. Mutta myös käytännössä tulee ryhtyä toteuttamaan tutkintoja alueellisen elinkeinoelämän tarpeiden pohjalta, ja uusin keinoin.” (Uronen 2011.)

Tavoitteellisesti koulutuksen tulisi olla askelen edellä koulutustarvetta. Yhteistyön mukanaan tuoma vuorovaikutus tuo mukanaan tietoa tulevaisuuden osaamistarpeista. Yleensä uudet säännöt ja määräykset otetaan työmailla käyttöön tietyllä siirtymäajalla tai viiveellä. Koulutusta toteutettaessa ne voidaan kuitenkin jo huomioida. Kouluttajalla on myös tieto siitä, mitä alan alueellista erikoisosaamista on liikaa tai liian vähän. Tämän tiedon perusteella valinnaisten tutkinnon osien valintaa voi jossain määrin ohjata.

Sote-ennakoinnin kattavassa raportissa ennakoitiosaaminen on nostettu myös esille. Asia on ilmaistu jopa siten, että ennakoitiosaamisen kurssi tai opintojakso pitäisi saada opetusjaksoksi. Useissa Vesterisen tekemissä ennakoititutkimuksen haastatteluissa sekä kyselyissä nousi vahvasti esille, että organisaatiolähtöisyyden tilalle tulisi saada asiakaslähtöisyyttä. (Vesterinen 2011.)

2.1 Yhteistyön käsite

Aikuisopiston näkökulmasta käytännön yhteistyötä kehitetään huomioiden seuraavat kohdat:

- asiakaslähtöisyys
- tiedon ja eri näkökulmien kokoaminen yhteen
- vuorovaikutteinen yhteistyö
- rajojen ylitykset
- verkostojen huomioiminen

Yhteistyön yhteydessä puhutaan usein myös synergiasta. Synergiaa syntyy silloin, kun ryhmän yhteinen suoritus tuottaa paremman tuloksen kuin ryhmän yk-

sittäisten jäsenten suoritukset yhteensä. Puhutaan yhteisestä, jaetusta merkityksestä, jonka tiedon kokoaminen ja yhteinen keskustelu onnistuessaan tuottaa. Tämän aikaansaamiseksi tarvitaan vuorovaikutuskulttuurin tunnistamista ja tietoista pyrkimistä sellaiseen vuorovaikutukseen, jossa tiedon ja eri näkökulmien saattaminen yhteen tuottaa enemmän kuin yksittäisen asiantuntijan panos voisi olla. Vuorovaikutustietoisella yhteistyöllä tarkoitetaan tässä vuorovaikutuksen merkityksen hahmottamista ja siihen vaikuttamista. (Isoherranen 2004, 15.)

2.2 Työelämälähtöisyydestä työelämäläheisyydeksi

Työelämäyhteistyössä puhutaan usein työelämälähtöisyydestä. Toisin sanoen koulutuksessa pyritään ennakoimaan työelämän koulutustarpeita ja vastaamaan niihin opetuksessa. Työelämän roolia arvostetaan opetuksen toteuttamisessa – valmistuneet opiskelijat omaavat työelämässä tarvittavat taidot. Työelämälähtöisyydellä siis parannetaan opiskelijoiden työllistymismahdollisuuksia ja varmistetaan koulutuksen vastaaminen työelämän vaatimukseen (Salonen 2010,16).

Salonen kirjoittaa oppaassaan *Työelämäyhteistyö framille*, ettei opetus kuitenkaan voi olla pelkästään työelämän tarpeista lähtevää. Ammatillisessa koulutuksessa opetuksen työelämälähtöisyyden sijaan olisi osuvampaa puhua työelämäläheisyydestä. Työelämäläheisyyden käsitteelle olennaista ja työelämälähtöisyydestä erottavaa on se, että koulutuksen tehtävänä on myös arvioida työelämän toimintamalleja sekä kehittää ja uudistaa niitä. Työelämäläheisyys on molemminpuolista osaamisen ja tiedon siirtoa, jonka onnistumiseksi tarvitaan jatkuvaa vuorovaikutusta oppilaitoksen ja työelämän välillä.

Käsitteenä työelämäläheisyys on siis moniulotteisempi kuin työelämälähtöisyys.

3 YHTEISTYÖN KEHITTÄMISEN VAIHEET

Kuka tai ketkä valitsevat yhteistyökumppanit? Kenen kanssa jo työskennellään? Ketä mahdollisesti tarvitaan mukaan? Mitkä ovat mahdolliset yhteydet? Mitkä ovat käytettävät resurssit?

Näillä kysymyksillä lähestyttiin sekä hankkeessa suunniteltuja että toteutettuja caseja. Ne auttoivat jäsentämään toimintatapoja ja loivat pohjan yhteistyön kehittämiseksi. Oman työn ohessa toimiessa suurimmaksi kysymykseksi nousivat resurssit, sekä ajallisesti että rahallisesti. Niin mielenkiintoista ja haastavaa kuin kaikkalainen kehittäminen onkin, koetaan myös vapaa-aika tärkeäksi!

3.1 Omien tavoitteiden selkiinnyttäminen

Etelä-Karjalan Aikuisopiston rakennusosaston kouluttajien tavoitteena oli hakea uusia yhteistyön muotoja alan kehityksessä mukana pysymiseksi. Uusien koneiden ja laitteiden sekä materiaalien käyttöönotto mahdollisimman nopeasti tuo kilpailukykyä koulutukselle. Viimeisin tieto ja taito ovat heti kouluttajien käytössä ja siirrettävissä opiskelijoille. Verkostoituminen yrittäjien kanssa luo uusia yhteistyömahdollisuuksia.

Etelä-Karjalan aikuisopisto ja Eksoten keskussairaalan kirurgian-, silmä- ja korvapoliklinikat halusivat lisätä ja kehittää yhteistyötä. Työnantajien ja oppilaitosten ennakkoluuloton yhteistyö on tärkeää monestakin syystä. Työpaikalla työtä tekemällä hyvässä ohjauksessa opiskelija oppii, mikä on ammattiin opiskelevalle tärkeää. Oppilaitokset haluavat tehdä työtä työpaikkojen kanssa, koska käytännön harjoittelua on muuten vaikeaa järjestää. Työnantajille hyvin hoidettu ja ammattitaitoinen opiskeluohjaus avaa kanavat uusien työntekijöiden saamiselle. Onnistuneesti koettu ohjaus houkuttelee töihin harjoittelupaikkaan.

3.2 Yhteistyökumppaneiden kartoittaminen

Työelämän kehittämistehtävän toteuttamisella on merkittävä osuus aikuisopiston arjessa. Opetus ja koulutus suunnataan entistä tarkemmin palvelemaan erilaisia ja erikokoisia yrityksiä. Aikuisopisto AKTIVAssa on käytössä C&Q- järjestelmä koulutustarpeiden selvittämiseksi. Se sisältää tiedot yhteistyöyrityksistä, niiden tämän hetkisestä osaamisesta sekä tulevaisuuden osaamistarpeista. Nämä tiedot on kerätty henkilökohtaisilla haastattelukäynneillä osaamisasiantuntijan ja kouluttajien toimesta. Rekisteriä päivitetään tapahtuneiden kontaktien osalta.

”C&Q Education soveltuu erinomaisesti oppilaitosten ja kehittäjäorganisaatioiden toiminnan suunnitteluun. Tällä menetelmällä suoritettavat tehokkaat osaamis- haastattelut toimivat oppilaitoksille systemaattisena sisällöllisenä yrityskäyntien työvälineenä. Järjestelmän avulla voidaan yhdistää rajaton määrä erikokoisten ja eri aloilla toimivien organisaatioiden osaamiskartoitusten tuloksia. Näin saadaan laaja kokonaisnäkemys välittömistä ja tulevista osaamistarpeista monipuolisten yhteenvetoraporttien avulla, esim. ammattiryhmittäin, alueellisesti tai toimialoittain jaoteltuna tai yritysryhmittäin. Näiden kautta erilaiset kehittämistoimet ja koulutussuunnitelmat voidaan suunnata huomattavan tarkasti”. ([http://www.cqsystems.fi/index.php/education.](http://www.cqsystems.fi/index.php/education))

”C&Q Education ohjaa oppilaitoksen toiminnan perustavalla tavalla kysyntä- ja asiakaslähtöiseksi ja toimii erinomaisena välineenä opetus- ja koulutussuunnitelmien laatimisessa.” ([http://www.cqsystems.fi/index.php/education.](http://www.cqsystems.fi/index.php/education))

C&Q -kartoitusten avulla koulutus suunnataan suoraan yrityksiin. Verkostosta löytyy valmiiksi lokeroituina yhteyshenkilöiden tiedot esim. maalausliikkeistä ja rakennusliikkeistä, tavarantoimittajista (esim. rautakaupat), koneyrityksistä (esim. vuokraamot), tuotantolaitoksista ja muista alan toimijoista.

3.3 Yhteisen hyödyn etsiminen

Jokainen jäsen tuo ryhmään paitsi oman erityisosaamisensa, myös epävirallisen roolinsa ja vaikuttaa näiden kautta ryhmän toiminnan tulokseen (Isoherranen 2004, 59).

Koulutuksen tehtävänä on tuottaa työelämän vaatimia valmiuksia. Sekä yrittäjä että kouluttaja tarvitsevat uusinta tietoa ja taitoa. Tuottaja tarvitsee kanavan markkinoinnille ja myynnille sekä käyttäjäkokemuksia myymästään tarvikkeesta. Opiskelijoiden osallistuminen luo verkostot työssäoppimispaikkoihin ja auttaa sitä kautta työllistymään valmistumisen jälkeen. Yrittäjien saama hyöty liittyy kilpailukyvyyn paranemiseen ja kehityksen kärjessä pysymiseen.

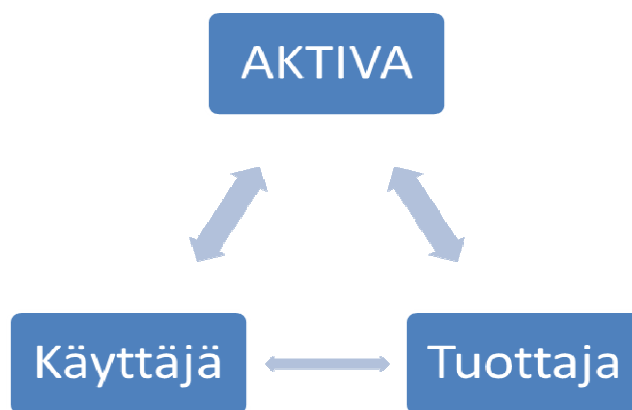
Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymän ammattiopiston kolme opettajaa ja joukko heidän lähihoitajaopiskelijoitaan olivat uudistaneet oppimismenetelmiään ja ympäristöjään työskentelemällä työssäoppimisjaksoilla vanhusten muistiryhmien ja kerhojen ohjaajina sekä omaishoitajien tukena ja sijaisina. Tämä mallinnus voi toimia myös aikuisopiston lähihoitajaopiskelijoiden opinnoissa. Mallintamisen avulla saadaan innovatiivisia ratkaisuja työelämäyhteistyöhön myös tulevassa hoiva-avustajakoulutuksessa.

3.4 Toimintatapojen suunnittelu

Laadukkaan, innovatiivisen ja kokonaisuuden huomioivan tuloksen aikaansaamiseksi tarvitaan eri alojen yhteistyön osaajia ja taitoja koota tarvittava informaatio yhteen. Tämä tapahtuu usein myös uutta luovalla tavalla. (Isoherranen 2004, 33.) Kun oppilaitos ottaa roolin siltaajana, kehitetään uusi tapa toimia.

Sidosryhmien kanssa yhteistyötä voidaan kehittää eri muodoissa: asiantuntijaamiaiset, info-iltapäivät, tuote-esittelyt, koulutuspäivät. Tilaisuudet järjestetään pääsääntöisesti oppilaitoksen tiloissa, osallistujina tuottajat, käyttäjät, kouluttajat sekä opiskelijat. Koulutuksen vaikutukseen kiinnitetään erityistä huomiota. Saadaksemme myös yritysten työntekijöitä mukaan on koulutuksen pituuteen ja jär-

jestämisaikankohtaan kiinnitettävä erityistä huomiota. Kun koulutuksen vaikutus siirtyy esim. suoraan työn nopeutumiseen, työvaiheiden vähenemiseen tai kevenemiseen, on tarve koulutukselle luotu.



Kuva 1. AKTIVA työelämäyhteistyön siltaajana.

3.5 Yhteistyön käynnistäminen

Yhteistyö käsitteenä merkitsee sitä, että ihmisillä on yhteinen työ tai tehtävä suoritettavanaan, ongelma ratkaistavanaan tai päätös tehtävänään tai he etsivät uusia näkymiä yhdessä keskustellen. Yhä keskeisemmäksi yhteistyön kysymykseksi onkin noussut se, kuinka voidaan koota kaikki tieto ja osaaminen yhteen mahdollisimman kokonaisvaltaisen käsityksen ja ymmärryksen saavuttamiseksi. Vanhat yhteistyön rakenteet eivät ole mahdollistaneet aikaa, välineitä ja paikkaa tällaiselle kokoamiselle. (Isoherranen 2004, 14.)

Oppilaitos toimii isäntänä ja organisoii koulutuksen teeman mukaisen ohjelman. C&Q -kartoitusten avulla selvitetään koulutustarve ja räätälöidään aiheesta täsmäkoulutus. Sidosryhmien yhteystiedot on saatavilla C&Q -rekisteristä. Lisäksi hyödynnetään yhdistysten aktiivijäsenistöä koulutusten markkinoinnissa. Koulutusten asiantuntijoiksi voidaan kutsua eri ammattialojen edustajia.

3.6 Yritysyhteistyön tekijät

ODOTUS			
Opiskelija	Kouluttaja	Aikuisopisto	Yritys
<ul style="list-style-type: none"> - todellinen kuva ammattialan kehityksestä - erilaiset oppimisympäristöt - ammattiin kasvu ja sosiaalistuminen - hyvät valmiudet työelämään 	<ul style="list-style-type: none"> - oman ammattitaidon kehittyminen - työn mielekkyyden lisääntyminen - tiivis ja monimuotoinen yhteistyö yritysten kanssa 	<ul style="list-style-type: none"> - koulutuksen työelämävastaavuus - kouluttajien osaamisen ajantasaisuus - monipuolinen alueellinen yhteistyö yritysten kanssa - koulutuksen kustannustehokkuus 	<ul style="list-style-type: none"> - työntekijöiden ammattitaidon kehittäminen - tulevaisuuden työntekijöiden rekrytointi - hyvä yhteistyö aikuisopiston kanssa - uusi tieto ja kehitys-ideat

ASIAKASVAATIMUS			
Opiskelija	Kouluttaja	Aikuisopisto	Yritys
<ul style="list-style-type: none"> - ammattitaitoa kehittävät oppimistehtävät - laadukkaat työpaikat - kouluttajan tuki - työelämälähtöinen koulutus 	<ul style="list-style-type: none"> - uuden roolin omaksuminen - työelämäverkoston luominen ja ylläpitäminen - oman osaamisen kehittäminen aikuisopistossa 	<ul style="list-style-type: none"> - työssäoppimisen kehittäminen - kehittämistyön organisointi - ammatillisen koulutuksen ja aikuisopiston maine 	<ul style="list-style-type: none"> - joustavat käytännöt - opiskelijan asenne ja perustaidot kunnossa - yritysjohdon sitoutuminen oppilaitosyhteistyöhön

VAATIMUKSIIN VASTAAMINEN			
Opiskelija	Kouluttaja	Aikuisopisto	Yritys
<ul style="list-style-type: none"> - oppimistilanteiden suunnittelu yhteistyössä - opiskelijan sitoutuminen oppimistavoitteisiin 	<ul style="list-style-type: none"> - kouluttajan hyvät yhteistyötaidot - kouluttajan yritystuntemus - jatkuva itsensä kehittäminen 	<ul style="list-style-type: none"> - käytäntöjen kehittäminen - johdon tuki ja resursien kohdentaminen -koulutuksen laatu 	<ul style="list-style-type: none"> - tiedotus ja selkeät pelisäännöt yhteistyölle - hyvä vuorovaikutus -yritysten osallistuminen koulutuksen kehittämiseen

(muunneltu: Opas koulutuksen kehittäjille 2006, 10)

4 OPPIMISEN VAIKUTUS

Oppiminen voidaan nähdä kahdelta kannalta: aikuisopiston sekä opiskelijan näkökulmasta, sillä molemmat ovat osallisia oppimisessa. Aikuisopiston näkökulma heijastaa kouluttajien motivaatiota oppimisen mahdollisuuksien edistämisessä. Opiskelijan näkökulma heijastaa lähestymistapaa omaan oppimiseen ja kehitykseen. Aikuisopisto osallistuu oppimiseen parantaakseen oman organisaationsa suoritusta, opiskelija parantaakseen tulevia työmahdollisuuksiaan. (muunneltu: eBCM VET.)

Opettajuuden näkökulmasta voidaan ammatillisella perusosaamisella lisätä kokonaisuuden perustuntemusta, josta syntyy aito työelämälähtöinen sekä pedagoginen vuorovaikutus. Yhteistyössä työelämän osaajien kanssa aikuisopisto, opettaja sekä opiskelija osallistuvat tuloksellisuuden, laadun ja muiden mitattavien asioiden tavoitteiden ja tulosten arviointiin. (Vesterinen 2011.)

4.1 Aikuisopiston näkökulma

Aikuisopisto voi odottaa saavansa myönteisiä tuloksia kouluttajien osallistumisesta oppimisprosessiin ja kehittämiseen. Näihin kuuluvat ajan ja kustannusten säästöt, uudet tehokkaammat työskentelytavat ja yritysyhteistyökumppanuudet.

Oppiminen voidaan nähdä taloudellisena sijoituksena: kouluttajat parantavat oppilaitoksen tehokkuutta luomalla ja kehittämällä opetusta ja omaavat näin valmiudet selviytyä työelämän muutoksessa. Tämä heijastaa työnantajapuolen näkökulmaa oppimiseen: sen ansiosta yrityksen henkilökunta omaksuu taitoja ja tietoja, jotka ovat käytettävissä yrityksen kilpailukyvyn edistämisessä.

”Organisaatiot oppivat ainoastaan oppivien yksilöiden kautta” (eBCM VET). Reagointi kilpailijoita nopeammin uusimman tiedon ja taidon omaksumiseen ovat oppilaitosten ja yritysten kilpailuedun perusteita.

Jokaisessa organisaatiossa on oltava strategia. Tämän ajan strategialta odotetaan uusia otteita. Voimme nähdä strategian yhtenä osana työelämän ja oppilaitoksen yhteistyötä. Sen tulee olla jokapäiväistä toimintaa ja entistä vahvemmin ihmisten huulilla siten, että siitä uskalletaan puhua ääneen ja toimia sen mukaisesti. Työntekijät ja oppilaitoksen edustajat sekä opiskelijat voivat puhua siitä ikään kuin yhteisenä toimintatapana. Jos puhumme yhteisestä strategiasta samoin kuin omista harrastuksistamme, se on silloin tuntojen ja tunnelmien kertaamista, mutta samalla se voidaan nähdä kehittämistarpeiden ja oman suoriutumisen kertaamisena. Yhteisen strategian tulee olla innovatiivinen, joustava ja ennen kaikkea innostava. Yhteisen tahtotilan saavuttamiseksi tarvitaan uskallusta, rohkeutta sekä uusia näkökulmia. (Åhman & Runola 2006, 32.)

4.2 Opiskelijan näkökulma

Tässä yhteydessä oppimista pidetään henkilökohtaisena sijoituksena tulevaisuuteen, henkilökohtaista kasvua ja kehitysmahdollisuuksia tukien, mahdollista työuralla etenemistä varmistellen. Tätä voidaan pitää opiskelijan mallina: oppiminen, jossa opiskelija ottaa vastuun omasta oppimisestaan suhteessa omiin työllistymisen mahdollisuuksiinsa. (muunneltu: eBCM VET.)

Opiskelijalla on lukuisia motivaatioita oppimiselle. Näihin kuuluvat myös sisäinen ja ulkoinen paine. Opiskelijoiden sisäisellä motivaatiolla ja osallistumisella oppimiseen on merkitystä heidän tulevalle työuralleen, henkilökohtaisille kiinnostuksenkohteilleen, sosiaalisille tarpeilleen ja perhe-elämän olosuhteilleen. Vaikka ulkoinen opiskelumotivaatio voi olla olemassa, he saattavat olla huolissaan siihen sisältyvistä vaatimuksista ja kuinka esimerkiksi heidän tuleva työnantajansa ne huomioi. (muunneltu: eBCM VET.)

4.3 Opettajuuden näkökulma

Opettajuus on muuttunut viime vuosikymmenien aikana ja muuttuu edelleenkin. Tiilikalan (2004) tutkimuksen mukaan ammatillisilta opettajilta odotetaan koko

ajan muuttumista ja uudistumista. Ammatillisten opettajien on pysyttävä sekä uusien pedagogisten haasteiden että muuttuvan työelämän kehityksen mukana. Tiilikkala pohtiikin häviääkö ammatillinen opettajuus ja opitaanko ammatti tulevaisuudessa työpaikoilla ja tietoverkoissa.

Vertasen (2002) tutkimusten mukaan opettajalta vaaditaan muuttuvan työelämän mukana pysymisessä uusia tietoja ja taitoja. Opettajalta vaaditaan edelleen alan substanssiosaamista, joka sisältää perustaitojen eli kädentaitojen osaamista. Opettajalta vaaditaan myös oppimisen asiantuntijuutta, pedagogista ajattelua ja oman työn kehittämisen taitoja. Opettajuus muuttuu ja siksi opettajien on luotettava, että oppimista voi tapahtua ilman opettajan ohjaamistakin.

Työelämän muutoksen mukana muuttuvat myös koulutukselliset ja ammatilliset rakenteet. Tulevaisuudessa ennakointi ja muuttuvien toimintaympäristöjen tarpeiden huomiointi edellyttävät oppilaitosten ja opettajien yhteistä suunnittelua tulevaisuuden tavoitteista ja toimintatavoista.

Sosiaali- ja terveysalan koulutuksessa teoria ja käytäntö kietoutuvat läheisesti toisiinsa. Perinteisesti oppilaitokset ovat vastanneet teoriaopetuksesta ja valmistelleet opiskelijaa työelämäjaksolle. Sairaalat ovat tärkeitä oppimisympäristöjä. Opettajuuden pedagoginen näkökulma nousee esille myös työelämässä olevien työntekijöiden ohjatessa opiskelijoita. Hoitohenkilökunnan pedagogiset valmiudet vaikuttavat paljon harjoittelun lopputulokseen. Pedagogista osaamista tulisi viedä myös muilla aloilla työelämään. Sosiaali- ja terveysalalla isommissa sairaaloissa on klinikka tai kliininen opettaja, jota pidetään oppilaitoksen ja työelämän sekä harjoittelujakson moottorina. (Saarikoski 2009.)

5 CASE BAZOOKA

Case Bazookan idea lähti vastuukouluttajan käynnistä opiskelijan työssäoppimispaikalla. Työmaalla oli käynnissä mittava Gyproc-kipsilevyjen saumaus koneellisin menetelmin. Työpaikkaohjaajana toiminut työnjohtaja oli innokas esittelemään uusia työtapoja niin opiskelijalle kuin kouluttajallekin. Keskustelun lomassa virisi ajatus myöhemmin järjestettävästä koulutuksesta AKTIVAssa. Aluksi tarkoitus oli kouluttaa vain opiskelijoita, mutta kehittämishanke antoi mahdollisuuden suunnitella asiasta laajemman kokonaisuuden verkostoitumista hyödyntäen.

Keväällä 2012 Etelä-Karjalan aikuisopisto AKTIVAn pintakäsittelyalalla toteutettiin yritysyhteistyötä uuden mallin mukaisesti järjestämällä Bazooka -koulutus yhdessä RTV -yhtymän, Sheetrockin ja alueella toimivien maalausliikkeiden kanssa. Aikuisopiston pintakäsittelyalan kouluttajat toimivat koulutuspäivän toimeenpanijoina järjestämällä koulutustilat ja houkuttelemalla paikalle esittelijät. Esittelijät toivat mukanaan koneet ja materiaalit. Tutut maalausalan yhteistyökumppanit kutsuttiin henkilökohtaisesti mukaan. Kutsuja toimitettiin myös sähköpostilla Etelä-Saimaan Maalarimestariyhdistyksen jäsenyrityksille edelleen eteenpäin toimitettaviksi. Luonnollisesti myös omat opiskelijat osallistuivat päivän tapahtumiin.

Tapahtuma toteutettiin AKTIVAn pintakäsittelyosaston työsaleissa. Työvälineet (Bazooka eli automaattisaumauskone) toimitti maahantuojaja Muotolevy Oy. USG Sheetrockin massat, paperinauhat ja kulmalistat toimitti RTV- yhtymä. Kouluttajan virkaa hoiti ideoinnissa mukana ollut maalausliikkeen työnjohtaja. Samassa koulutuspäivässä oli esillä myös Hopper eli kulmasuojalistojen kiinnityslaite.

Käyttäjäkokemuksista kertoi samaisen maalausliikkeen toimitusjohtaja, jolla oli laajempaa kokemusta työvälineiden ja materiaalien käytöstä Holiday Club Saimaa -hotellin työmaalta. Käyttäjäkokemuksissa korostui työn nopeutuminen noin 50- 70 prosentilla perinteisiin käsityömenetelmiin verrattuna.

Erilaiset havainnointikanavat saatiin huomioitua hyvin. Koneet ja materiaalit käytiin läpi sekä teoriassa että työnäytöksen avulla. Opastuksen jälkeen osallistujilla oli mahdollisuus testata menetelmiä itse.

Casessa haettiin yhteistä hyötyä. Se toteutui uuden tiedon ja taidon siirtymisenä yrityksiin, opiskelijoille ja kouluttajille. Kynnys lähteä kokeilemaan ja opettelemaan uutta voi olla korkea. Päivän aikana se madaltui, koska oppimisen todettiin olevan myös yritysten kilpailuetu. Näin koulutus sai lisäarvoa.

Päivä saavutti sille hankkeen kannalta asetetut tavoitteet hyvin. Onnistumisesta ei tehty erillistä kyselytutkimusta, mutta päivän aikana kouluttajat tekivät havaintoja sekä osallistuivat yleiseen keskusteluun. Näiden pohjalta päivästä jäi hyvä tuntuma.

6 CASE ÄLYTALO

Haaga-Helia ammattikorkeakoulun Studio -koulutuksen Työelämäosaamisen yhteistyötaitot -kurssilla keväällä 2012 oli mukana osallistujia useista eri opinahjoista. Erään tehtävän aikana pienryhmien piti miettiä uusia vaihtoehtoja työelämäyhteistyöhön. Siinä ryhmän kesken keskustellessa syntyi ajatus paikallisten koulutuksenjärjestäjien hynttyiden yhteen lyömiseksi. Kootaan kaikkien ydinosaaminen, jaetaan tehtävät, etsitään rahoittajat ja rakennetaan yhdessä projekti, jollaista ei taida näillä kulmilla olla. Lyhyen kurssin aikana ajatus jäi pahasti kesken, mutta nyt tämän kehittämishankkeen aikana se on saanut taas tuulta purjeisiin.

Osaamistahan meiltä Etelä-Karjalasta löytyy. Etelä-Karjalan aikuisopisto AKTI-VAn koulutusaloilta löytyy monen alan osaajia. Samoin on Etelä-Karjalan ammattiopiston (Ekamo) kanssa. Saimaan ammattikorkeakoulu (Saimia) kouluttaa työnjohto- ja suunnittelutehtäviin useilla aloilla ja Lappeenrannan teknillisen yliopiston (LUT) ydinosaamista on tutkimustyö. Ammattiopisto rakentaa harjoitustyönä omakotitaloja tälläkin hetkellä. Lisätään siihen yhteistyön ja projektiosaimisen harjoittelua. Pilkotaan työ osiin, joita johtaa työnjohto ja ohjaa ohjausryhmä. Sitähän nykyrakentaminen on: pienten palasten yhteen liittämistä ja yhteistyötä.

AKTIVAssa vuonna 2010 alkaneen rakennusalan kisällikoulutuksen pohjalta voidaan lanseerata vastaavanlainen, mutta jonkin verran laajempi projektikokonaisuus. Otetaan kohteeksi omakotitalo. Asuntomessuille rakennetaan pilotti-kohteita pääosin talotehtaiden ja yksityisten voimin. Materiaalivalmistajat ja rautakaupat pääsevät siellä esittelemään uusia tuotteita ja ratkaisuja. Tehdään samoin, mutta suuremmalla joukolla oppilaitosten yhteisessä kohteessa.

Otetaan tähän kuvitteellinen hanke. Lappeenrannan kaupungilta löytyy varmasti projektiin sopiva tontti. Lappeenrannan Energia houkuttelee mukaan sähkön ja lämmön tuojana. Jätehuollosta vastaa siihen erikoistunut paikallinen yritys. Rahoituksesta päävastuun kantaa Ely-keskus. Kaikkien projektiin sitoutuvien orga-

nisaatioiden pitää olla rahoituksessa jollain tavoin mukana, osa vain omalla työpanoksellaan.

Projektin ohjausryhmään kutsutaan edustaja ainakin Ely-keskuksesta, Rakennusteollisuus ry:stä, Rakennusliitosta ja kaikista mukana olevista oppilaitoksista. Mukaan mahtuu muutama iso rakennusliike, kenties projektiin sitoutuva rautakauppa ja tuotevalmistajia. Halukkuutta voi löytyä myös Opetushallituksesta.

Markkinointi, rahoitus ja talouslaskelmat onnistuvat Saimiassa ja AKTIVAssa. Miksei myös Ekamossa. Suunnittelusta vastaa pääosin Saimia. Silloin kun Saimian osaaminen loppuu, erikoisosaamista tarjoaa LUT, etenkin energia-asioissa. Varsinaisen rakentamisen, rakennustekniset työt, pintakäsittelyn, sähkötyöt ja tarvittavat metallityöt hoitavat AKTIVA ja Ekamo yhdessä. Ammattiopisto pystyy tekemään maanrakennus- ja lvi-työt. AKTIVAn ja Ekamon viher-rakentajat hoitavat istutukset ja pihojen viimeistelyn. Saimiasta saamme työnjohdon. Jos RT palkkaa kohteeseen valvojan, on paketti pitkälti kasassa.

Siivouksen ja tarvittavat tarjoilut projektin ympärille järjestyvät AKTIVAn ja Ekamon yhteistyöllä. Sisustussuunnitteluun ja somistukseen löytyy osaamista sekä Saimiasta, että AKTIVASTA. Saimian opiskelijat pystyvät suunnittelemaan tarjoilukokonaisuudet ja mahdolliset pienimuotoiset messut kohteen yhteyteen apunaan aikuis- ja ammattiopisto. Kuntoutusalan opiskelijoille tarjoutuu tilaisuus työmaan yhteisen taukojumpan suunnitteluun ja toteutukseen.

Suuret rakennusliikkeet tulevat mukaan niiden ammattiosaamisen vuoksi. Rautakaupoista on hyötyä projektille tuotteiden sujuvan toimituksen muodossa. Mukaan lähteviltä tuotevalmistajilta saa erikoisosaamista ja tuoteuutuuksia, joita LUT ja Saimia testaavat sekä projektin aikana että sen jälkeen. Vastapalvelukseksi tuotevalmistajat saavat mainostilaa kohteessa. Konevuokraamon mukanaolo turvaa kaluston saatavuuden.

Joitakin osaamisen alueita voi olla vaikea täyttää, joten ostopalveluihin joutunee projektissa myös turvautumaan. Arkkitehtisuunnittelu voi olla yksi sellainen tehtävä, ellei jokin arkkitehtitoimisto innostu lähtemään mukaan hankkeeseen.

Asiakirjojen tallentamiseen ja jakamiseen osallistujien kesken perustetaan projektipankki, jossa on päivitettyt versiot kaikista hankkeeseen liittyvistä tiedoista.

Kohteen valmistuttua talo myydään tietyin ehdoin, jolloin ainakin osa rahoituksesta saadaan takaisin. Oppilaitokset yhdessä sitoutuvat vastaamaan tietyistä huoltotöistä muutaman vuoden ajan. Viherrakentajaopiskelijat hoitavat pihat ja istutukset ja kiinteistöhoitajaopiskelijat tarvittavat huoltotyöt. Puhtaanapitoalan opiskelijat voivat käydä siivoamassa kohteessa.

Oppilaitosten ja niiden opiskelijoiden kannalta tärkein anti projektissa on yhteistyötaitojen ja kanssakäymisen kehittäminen. Työskentely yhteisen kohteen hyväksi aidossa ympäristössä opettaa ottamaan huomioon kanssarakentajat.

Oppilaitosten välisessä yhteistyössä nähdään olevan paljon kehitettävää. Mikäli esimerkiksi yllä kuvatun kaltaisia projekteja tehdään jo joillakin aloilla, tieto niistä ei kulje sujuvasti kaikkien oppilaitosten ja koulutusalojen välillä.

7 CASE EKSOTE KESKUSSAIRAALA

Hankkeen aikana Etelä-Karjalan aikuisopisto AKTIVAn ja Etelä-Karjalan keskussairaalan yhteistyönä toteutettiin ensimmäinen aikuispuolen lähihoitajaopiskelijan työssäsoppimis- ja tutkintotilaisuusjakso poliklinikalla. Aikaisemmin vastaavanlaisia jaksoja on ollut erikoissairaanhoidossa. Siihen kuuluva viiden päivän tutkintotilaisuus päätettiin toteuttaa kirurgian poliklinikalla. Yhteistyötä hankkeen aikana kehitettiin myös silmä- ja korvapoliklinikan kanssa.

Yhteistyö kirurgian poliklinikan kanssa aloitettiin oppilaitoksen järjestämällä opiskelijaohjauksen perehdytyksellä. Oppilaitoksen ja poliklinikan yhteisen keskustelun pohjalta päädyttiin kokeilemaan sairaanhoidon ja huolenpidon valinnaisen tutkinnonosan opiskelijan jaksoa yksikössä. Poliklinikan valintaan vaikuttivat mahdollisuus saavuttaa kriteerit, joita oppimiselle oli asetettu sekä positiivinen asenne toteuttaa yhteistyötä oppilaitoksen kanssa.

Lähihoitajan opiskelu koostuu sekä teoriaopinnoista että käytännön työharjoittelusta. Jokaiseen tutkinnonosaan kuuluu viiden päivän pituinen tutkintotilaisuus, missä opiskelija näyttää osaamisensa työpaikan arvioijalle sekä työtä tehden että keskustellen tutkinnonosaan liittyvistä arviointikriteereistä. Tutkinnon suorittajan arviointiin osallistuvat työpaikan työntekijäarvioija, työnantajan edustaja sekä oppilaitoksen edustaja.

7.1 Laatua ja vetovoimaa ohjauksella sekä systemaattisella opiskelijapalautejärjestelmällä

Terveysalan koulutukseen kuuluu isona osana työelämässä tapahtuva harjoittelu. Ohjatun harjoittelun avulla opiskelijat perehtyvät ammattiopintojen kannalta keskeisiin työtehtäviin. Sosiaali- ja terveysministeriö on laatinut suositukset työssä oppimiselle sekä ohjatun harjoittelun järjestämiselle. Suosituksen mukaisesti muun muassa ohjauksen laatu tulee varmistaa. Työelämän ohjaajilla tulee olla ohjauksen ja arvioinnin edellyttämät valmiudet ohjauksen toteutumiseksi.

Työelämän ja koulutuksen välisen yhteistyön on oltava toimivaa ja ajantasaista. Harjoittelupaikan laatuvaatimusten toteutumista on seurattava systemaattisesti.

Työelämän osaajat ovat tärkeässä roolissa opiskelijan ohjauksessa sekä ammatti-identiteetin luomisessa. Onnistuneesti koettu ohjaus houkuttelee vasta valmistuneita hakeutumaan entisiin harjoittelupaikkoihin töihin. Tulevaisuudessa työvoiman saanti muuttuu entistä haasteellisemmaksi, joten hyvin toteutetulla opiskelijaohjauksella innovatiivisessa oppimisympäristössä edistetään työpäi-
kan vetovoimaisuutta. Opiskelijaohjaus tulisikin nähdä ikään kuin etupainottei-
sena rekrytointina. Eksotessa opiskelijaohjaukseen on panostettu, ja se näh-
dään Etelä-Karjalan oppilaitosten yhteistyön kehittämisen kokonaisuutena.

Yhtenä kehittämiskohteena on ollut sähköinen opiskelijapalautejärjestelmä, joka on pilotoinnin jälkeen otettu käyttöön keskussairaalassa. Palautejärjestelmän käyttö on laajentunut kaikkialle Eksoten yksiköihin. Järjestelmän avulla jokaisel-
la terveysalan opiskelijalla on mahdollisuus antaa palautetta, jolloin saadaan tietoa siitä, miten on onnistuttu opiskelijaohjauksessa ja miten sitä voidaan ke-
hittää tulevaisuudessa. Tätä tietoa voivat hyödyntää organisaation kaikki yksiköt ja johto. Tämä on hyvä osoitus oppilaitosten sekä työelämän välisestä yhteis-
työstä.

7.2 Poliklinikan kokemukset opiskelijan ohjauksesta

Kirurgian poliklinikan osastonhoitaja Riitta Lehtonen halusi ottaa harjoitteluun loppuopintoja suorittavan opiskelijan pidemmälle jaksolle. Lehtosen mukaan yksikkö halusi varmistaa, ettei jaksosta tulisi pelkkää pintaoppimista ja työhön tutustumista. Lehtonen oli oman tiiminsä kanssa panostanut suunnitteluun huolellisesti. Jakson suunnittelu alkoikin aikuisopiston opettajan kanssa yhteistyöllä. Lehtonen halusi tiiminsä kanssa selvittää, mitä velvollisuuksia heillä ohjaajina ja harjoittelupaikan antajana on. Lehtosen mukaan suuri yllätys oli opiskelijan työssä oppimisen ja tutkintotilaisuuden arviointi, jonka vaatimustaso herätti kunnioitusta. Työssä oppimisen ja tutkintotilaisuuden arvioinnin perehdyttämiseen opettajan taholta Lehtonen oli hyvin tyytyväinen.

Osastonhoitaja Lehtonen ja hänen tiiminsä lähtivät harjoittelun pilotointiin sillä asenteella, että työssä tekemällä hyvässä ohjauksessa oppii. Tavoitteena oli vastuun lisääminen koko ajan portaittain kohti itsenäistä suoriutumista. Poliklinikalla on monta erikoisalaa, mutta Lehtonen halusi lähteä kokeilemaan kahteen erikoisalaan syventymistä. Erikoisalaksi valikoitui endoskopiayksikkö sekä haavanhoito. Työelämä halusi opiskelijan oppivan niitä taitoja, joita tarvitaan esimerkiksi avoterveydenhuollossa. Jos opiskelija toimii jatkossa esimerkiksi avoterveydenhoidon toimipisteessä, saa opiskelija hyvät valmiudet toimia haavahoidossa ja ohjata potilaita vatsan alueen täyhystystoimenpiteisiin. Tällainen toiminta nähdään pitkälle ulottuvana suunnitteluna, jolla haetaan toiminnan parantamista koko Eksoten alueella.

Työelämän kannalta kahdeksan viikon yhtämittainen ohjaaminen nähtiin vaativana. Yksikössä ei kuitenkaan haluttu ohjaajan vaihtuvan jakson aikana. Kuitenkin muutamat tilanteet, kuten ohjaajan lomajaksot, aiheuttivat ohjaajan vaihdoksen, mutta nekin oli suunniteltu huolellisesti. Yksikön tavoitteena ja tahtotilana oli, ettei opiskelija tuntisi jäävänsä yksin ilman tukea ja ohjausta. Harjoittelujakso ja pilotointi erikoissairaanhoidon poliklinikalla sujui henkilökunnan ja opiskelijan mielestä hyvin. Osoituksena tästä työssäoppija jäi valmistuttuaan työyksikköön töihin. Hankkeen aikana työssäoppiminen ja tutkintotilaisuuksien järjestäminen laajentuivat silmä-, sekä korvaklinikalle, josta on tullut pysyväiskäytäntö.

8 YHTEENVETO

Hankkeen aikana kehitetyt uudet toimintamallit koettiin sekä työelämän että oppilaitoksen näkökulmasta hyvinä. Ennakkoluulottomuus, kouluttajien ja työelämän edustajien yhteinen innostava ideariihi sekä organisaation tuki mahdollistavat uusien toimintamallien syntyminen.

Kouluttaja haluaa osaamisessaan kehittyä ja kehittää työelämäosaamisen yhteistyötaitoja. Kehittämishankkeessamme toteamme, että työelämäläheisyys on molemminpuolista osaamisen ja tiedon siirtoa. Lyhyessä teemakoulutuksessa voitiin huomioida alan alueelliset ja ajankohtaiset koulutustarpeet uusin keinoin, aikuisopiston isännöimänä. Tehtävässä onnistuttiin. Jatkuvan vuorovaikutuksen ylläpitämiseksi oppilaitoksen ja työelämän välillä on tehtävä aktiivisesti työtä. Opetuksen ohessa, ilman erikseen varattuja resursseja, tehtävä on mahdoton. Hankkeessa toteutettu koulutuspäivä onnistui hyvin, mutta vapaa-ajalla tehtyjä työtuntejakin kertyi runsaasti. Kuluja päivästä ei aikuisopistolle koitunut, siitä on kiittäminen järjestämiseen osallistuneita yhteistyökumppaneita. Jatkossa organisaation tukea kuitenkin tarvitaan sekä ajallisesti että rahallisesti.

Toimivien verkostojen tärkeys korostui. Yrityksiin jalkautuminen (C&Q) oli tuottanut tulosta. Osaamiskartoitusten kautta saadut yhteydet yrityksiin helpottivat hankkeessa toteutetun koulutustapahtuman järjestämistä ja markkinointia. Tärkeitä ovat myös kouluttajien henkilökohtaiset kontaktit yrityksiin. Ne syventävät yhteistyötä työelämäläheisyyden suuntaan. Luodut suhteet onkin nyt saatava pysymään tiiviinä, jotta oppilaitoksen järjestämistä teemakoulutuksista saadaan muodostettua vakiintunut käytäntö.

Käytännön aloilla tekijöitä tarvitaan jatkossakin, tietotekniikka ei korvaa ihmistä vielä pitkään aikaan. Näiden alojen työpaikkaohjaajien koulutukseen ja perehdytykseen on panostettava, jotta työssäoppiminen kehittyisi ja saavuttaisi sille asetetut tavoitteet.

Sosiaali- ja terveysalan uuden pilotoinnin myötä Aikuisopiston ja Eksoten keskussairaalan välinen yhteistyö on tiivistynyt. Tämä pilotointi vaati useita aikaa

vieviä alkukeskusteluja sekä palavereja. Lähihoitajan näyttötutkintojärjestelmä on työläs ja se vaatii työelämässä olevaa henkilöstöä sekä johtoa sitoutumaan harjoittelun ajaksi. Siksi tämä vaatii kouluttajalta yhteistyöverkoston tuntemista sekä suhteiden ylläpitämistä. Ohjaajakoulutukset ovat erinomaisia, mutta kouluttajalle olisi hyvä varata resursseja tapaamisille työnantajan edustajien sekä työntekijöiden kanssa. Hyvät suhteet edesauttavat ylläpitämään harjoittelupaikkoja.

LÄHTEET

Aikuiskouluttajan opas. 2007. Markprint Oy. [viitattu 5.6.2012] Luettavissa: http://www.hyria.fi/files/135/AK_opas_191107.pdf

C&Q Systems. Ohjelmistoratkaisuja oppilaitoksille ja kehittäjäorganisaatioille. [viitattu 5.9.202] Luettavissa: <http://www.cqsystems.fi/index.php/education>

eBCM VET. Ajattelutapa: tietotaito. Jatkuva oppiminen. [viitattu 8.6.2012] Luettavissa: http://www.ebcm-vet.net/Uploads/document/Finland/PDF/Jatkuva_oppiminen_FI%20-%20a.pdf

Isoherranen, K. 2004. Moniammatillinen yhteistyö. Porvoo: WSOY.

Opas koulutuksen kehittäjille. Ammatillisesta neuvottelukunnasta työelämäyhteistyön laaturyhmäksi. 2006. Taloudellinen tiedotustoimisto. [viitattu 5.6.2012] Luettavissa: http://tat.fi/wpcontent/uploads/2012/06/ammatillisesta_neuvottelukunnasta_tyoe/amayhteistyön_laaturyhmakeksi.pdf

Oppilaitoksen ja työelämän välinen yhteistyö koulutuksen järjestäjän näkökulmasta. [viitattu 26.9.2012] Luettavissa: <http://www.slideshare.net/NinaEskola/oppilaitoksen-jatyelmn-vlinen-yhteistykouluutksenjrestjn-nkkulmasta-marja-liisa-antila>

Saarikoski, M. 2009. Sairaanhoidaja- lehti n:o 8.

Salonen, P. 2010. Työelämäyhteistyö framille! Näkökulmia ammattikorkeakoulujen ja työelämän välisen yhteistyön rakentamiseen ja toiminnan arviointiin. Vaasa: Oy Fram Ab. [viitattu 5.6.2012] Luettavissa: http://into.cou.fi/data/liitteet/uutinen_20100527T091256_27033.pdf

Tiilikkala, L. 2004. Mestarista tuutoriksi: suomalaisen ammatillisen opettajuuden muutos ja jatkuvuus. Jyväskylän yliopisto.

Uronen, I. 2011. Työelämäosaaminen ja yritys yhteistyö. Ammattiosaamisen kehittämisyhdistys AMKE ry. [viitattu 21.4.2012] Luettavissa: http://www.amke.fi/www/fi/viestinta/index.php?we_objectID=83

Vertanen, I. 2002. Ammatillinen opettajuus vuonna 2010. Toisen asteen ammatillisen koulutuksen työn muutokset vuoteen 2010 mennessä. Tampereen yliopisto.

Vesterinen, M-L. (toim). 2011. SOTE-ENNAKOINTI –sosiaali- ja terveysalan sekä varhaiskasvatuksen tulevaisuuden ennakointi. Raportteja ja tutkimuksia. Painotalo Seiska Oy.

Åhman & Runola. 2006. Strategia on kuollut? Eläköön tulevaisuus. Edita Prima Oy.