

Ammattitaito tehdään yhdessä

Yrityksen ja oppilaitoksen pitkäjänteinen yhteistyö opiskelijoiden ammatillisen kasvun ohjaamisessa



Ajatuksia, kokemuksia ja toimintamalleja työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjaamisesta

Keijo Mäenpää
**Uusi ammatillinen kasvu –
positiivinen rakennemuutos -hanke**
Haaga-Helia ammattikorkeakoulu Oy
Autoalan Keskusliitto ry
Opetus- ja kulttuuriministeriö

Sisällysluettelo

Lukijalle	3
Taustaa	4
Toimintatiimi	5
Tiimin tavoitteet	6
Tavoitteena hyvä ammattitaito.....	7
Yritys – oppilaitosyhteistyön iso kuva	8
Yritys ja oppilaitos yhdessä ohjaavat opiskelijan polkua	9
Ohjausryhmä varmistaa yhteistyön jatkuvuutta	10
Osapuolien roolit	11
Työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjaus.....	12
Hyvät valmistelut ja välineet tuovat tehokkuutta ja laatua	13
Yhteistyön muita elementtejä	14
Työssäoppimispaikan valinta	14
Työssäoppijan valinta.....	14
Tutustuminen	14
Hakemismenettely.....	15
Monimuotoiset toimintatavat lisäävät mahdollisuuksia	15
Etäyhteydet ja monimuotoisuus	15
Yhteistyötä monimuotoisesti	16
Pohdintoja	17

Lukijalle

Seuraavilla sivuilla tuodaan esiin ajatuksia ja kokemuksia opiskelijoiden ohjaamisesta työpaikoilla. Tässä esitellään myös joitakin toimintamalleja, jotka kuvaavat työpaikoilla tapahtuvan oppimisen suunnittelua ja ohjaamista.

Nämä ajatukset, kokemukset ja toimintamallit tulee ymmärtää ajatuksia herättävinä ja pohdintoja aiheuttavina. Kukin käytännön tilanne on erilainen eikä siten suoraan kopioitavissa. Tässä esiteltyt ajatukset ja mallit toivottavasti helpottavat lukijaa omien tilanteidensa jäsentelyssä ja ratkaisujen hakemisessa.

Tämä teksti on tehty mahdollisimman kompaktiksi ja tiiviiksi. Monet tärkeät asiat on ohitettu ehkä otsikolla ja lyhyellä maininnalla, vaikka kukin niistä sinänsä olisi ansainnut erillisen kirjan. Tämä teos onkin tarkoitettu käsikirjamaiseksi luomukseksi, jossa aiheet jäsenellään ja luetteloidaan, mutta syvempi tieto aiheesta tulee hankkia muualta. Toivottavasti tämä luo kokonaiskuvaa ja herättää ajatuksia.

Ammattitaito sisältää ajatuksen kyvystä tehdä työtä ja hyvästä työn laadusta. Tällainen ammattitaito kehittyy ennen kaikkea tekemällä. Luonnollisesti myös ammattiin liittyvä teoreettinen ja käsitteellinen osaaminen tulee olla kunnossa. Ammatilliseen koulutukseen oleellisesti sisältyvä työpaikalla tapahtuva oppiminen vahvistaa juuri tällaista ammattitaitoa – kykyä tehdä laadukasta työtä. Näin teoriaosaaminen ja käytännön työtaito yhdistyvät menestykselliseksi osaamiseksi.

Tässä kuvataan yrityksen ja oppilaitoksen yhdessä tekemää menestyksellistä työtä hyvän ammattitaidon rakentamiseksi.

Onnistunut yhteistyö on sekä yrityksen, oppilaitoksen että opiskelija etu ja menestyksen lähde!

Taustaa

Tässä kirjasessa esitetyt ajatukset, kokemukset ja toimintamallit ovat syntyneet osana Uusi ammatillinen kasvu - positiivinen rakennemuutos hanketta. Hankkeen tavoitteena oli rakentaa yhteistyössä yritysten ja oppilaitosten edustajien kanssa a opiskelijoiden pitkäjänteiseen ammatilliseen kasvuun tähtäävä toimintamalli ja tuottaa toiminnan toteuttamisen avuksi uusia ohjaamisen työkaluja ja -menetelmiä. Hankkeen tavoitteena oli myös madaltaa oppilaitosten ja yritysten välisiä raja-aitoja ja tuoda työelämää yhä lähemmäs jokapäiväistä koulumaailmaa. Lisäksi hankkeessa tavoiteltiin eri kouluasteiden välisen liikkuvuuden lisäämistä. Tavoitteena on nostaa oppilaat ja opiskelijat toiminnan keskiöön.

Hanke toteutettiin autoalalle suuntautuvana pilottihankkeena. Hankkeen kohderyhmänä toimivat autoalan yritykset, autoalaa opettavat ammatilliset oppilaitokset ja ammattikorkeakoulu sekä peruskoulut. Yritys- ja oppilaitosorganisaatioita otettiin hankkeeseen mukaan pääkaupunkiseudulta ja Satakunnasta. Hankkeessa rakennetut mallit ja muut tulokset ovat autoalan lisäksi hyödynnettävissä myös muilla toimialoilla.

Hankkeen koordinoinnista vastasivat Haaga-Helia ammattikorkeakoulu Oy ja Autoalan keskusliitto ry. Hanketta rahoitti Opetus- ja kulttuuriministeriö. Hankerahoituksen tavoitteena oli edistää ammatillisen koulutuksen reformin toimeenpanoa.

Toimintatiimi

Tämän osahankkeen toimintatiimi keskittyi yritys–oppilaitos yhteistyön vahvistamiseen ammatillisessa koulutuksessa. Yhteistyön fokus on työssäoppimisjaksojen suunnittelussa ja toteuttamisessa. Työssäoppimisjaksot on suunniteltava ja ohjattava pitkäjänteisesti ja tavoitteellisesti. Se vaatii oppilaitoksen ja yrityksen saumatonta yhteistyötä.

Tiimin osapuolet ovat

- K-Auto Oy / K-Caara Oy
- Vantaan ammattiopisto Varia
- Ammattiopistoja muilta paikkakunnilta, joissa K-Caaralla on toimipisteitä
- Hankkeen puolesta tiimiä fasilitoi Keijo Mäenpää.



Tiimin tavoitteet

Kehitetään toimintatapa, jolla

- Varmistetaan yritykselle riittävä ammattitaitoisen työvoiman saanti.
- Valmistuneilla opiskelijoilla on hyvä käytännön ammattitaito.
- Koulutusprosessi on entistä joutuisampi ja opiskelun läpimeno nopea
- Opiskelijan motivaatio ja opiskelujen tavoitteellisuus paranevat
- Yritykselle ja oppilaitokselle syntyy yhteinen työtapa ja yhteiset työkalut, joita kaikki henkilöt käyttävät samalla tavalla. Toiminnan suunnitelmallisuus, ohjattavuus ja tuloksellisuus paranevat.
- Sekä yrityksen että oppilaitoksen yrityskuva (imago) vahvistuu. Tämän seurauksena yhä motivoituneemmat ja menestyvämmät opiskelijat hakeutuvat oppilaitokseen ja yritykseen.

Tavoitteiden saavuttamiseksi tiimi:



- kuvaa yhteistyöprosesseja ja luo kriteeristön laadukkaalle prosessille,
- kehittää menetelmiä ja työkaluja, joilla parannetaan yhteistyötä ja opiskelijan opintojen ohjaamista,
- vie toimintatapoja ja työkaluja käytäntöön, testaa niiden toimivuutta ja parantaa niitä sekä
- dokumentoi e.m. asiat niin, että niiden levittäminen käytäntöön helpottuu

Tavoitteena hyvä ammattitaito

Hyvää ammattitaitoa voidaan kuvata monella tavalla. Yleensä johtavan ajatuksena on se, että hyvällä ammattitaidolla saadaan aikaiseksi hyviä tuloksia: työn jälki / laatu on hyvää, työ on joutuisaa, tulokset vastaavat tarvetta, työn tekeminen on kitkatonta ja helppoa jne.

AMMATTITAITO

Ammattialakohtainen osaaminen

Ammatin tekninen osaaminen
Ammatin prosessiosaaminen
Talous- ja yrittäjyysosaaminen
Tieto- ja viestintäteknologiaosaaminen

Yleiset työelämävalmiudet

Elämänhallinta
Kommunikointitaito
Ihmisten ja tehtävien johtaminen
Innovaatio- ja muutoskyky

OSAAMISEN TASOT

- 1. Tietää**
Muistaa ulkoa opittua faktatietoa
- 2. Ymmärtää**
Ymmärtää syy – seuraussuhteet ja järjestelmän toiminnan
- 3. Osaa soveltaa**
Osaa soveltaa oppimaansa mallia useampiin tilanteisiin ja asiayhteyksiin
- 4. Osaa kehittää ja tuottaa uutta tietoa**
Osaa analysoida ja tutkia asioita
Osaa kehittää uusia sovelluksia ja malleja

Ajatuksia ammattitaiton rakenteesta – mitä kaikkea hyvä ammattitaito sisältää.

Pekka Ruohotietä mukaellen.

Ruohotie P. 2002, Oppiminen ja ammatillinen kasvu, Helsinki, WSOY.

Ammattitaidon rakenteen lisäksi tärkeää on osaamisen syvyys.

Hyvän ammattitaidon kehittyminen vaatii hyvää teoreettista pohjaa sekä monipuolista ja runsasta käytännön harjoittelua.

Opiskelija tavoittelee hyvää ammattitaitoa. Arvostettuna ammattilaisena hänelle tarjoutuu yhä parempia ja motivoivampia työtehtäviä. Hänen työmarkkinakelpoisuutensa on hyvä, elämänhallinta kunnossa ja talous tasapainossa.

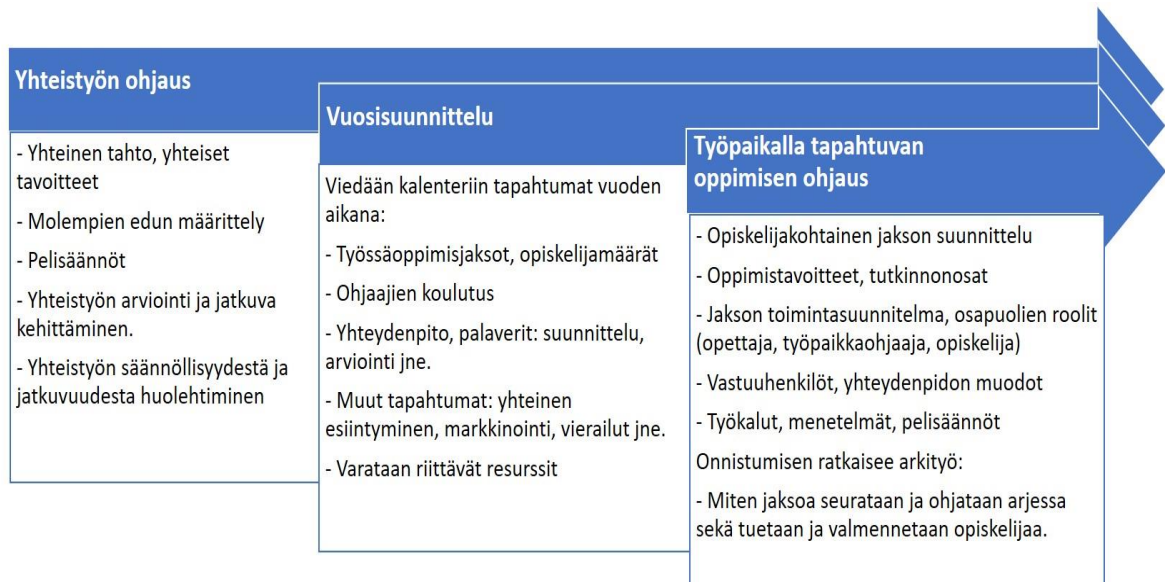
Oppilaitos pyrkii tuottamaan hyviä ammattilaisia. Näin oppilaitos täyttää yhteiskunnallisen tehtävänsä. Oppilaitoksen maine on hyvä ja opiskelijoiksi hakeutuu yhä motivoituneempia ja menestyvämpiä henkilöitä. Hyvämainen oppilaitos saa myös helpommin hyviä yhteistyökumppaneita.

Yritys tarvitsee ammattitaitoista henkilöstöä. Ammattitaitoinen henkilöstö tekee työn tehokkaasti ja laadukkaasti, palvelee asiakkaita hyvin sekä toimii joustavasti ja kitkattomasti työyhteisössä. Yrityksen menestyminen rakentuu näiden tekijöiden varaan.

Opiskelijan, oppilaitoksen ja yrityksen **hyvä yhteistyö** luo pohjan hyvän ja laaja-alaisen ammattitaidon kehittymiselle – opiskelija oppii käytännön ammattitaitoa, elämään osana työyhteisöä sekä hallitsemaan työelämän pelisääntöjä. Se on kaikkien osapuolien etu.

Yritys – oppilaitosyhteistyön iso kuva

Yhteistyö on parhaimmillaan pitkäjänteistä ja johdonmukaista – strategista yhteistyötä, joka edellyttää ylimmän johdon tukea. Yhteistyössä on eri tasoja ja aikajänteitä.



Yhteistyöstä on saavutettavissa hyötyä kaikille osapuolille

Yrityksen mahdolliset hyödyt

- Yritys varmistaa osaava työvoiman saannin
- Hyvä rekryointitapa: tutustutaan opiskelijaan, opiskelija perehtyy yritykseen ja työhön perusteellisesti ennen työsuhdetta
- Yrityskuva / imago työmarkkinoilla vahvistuu

Oppilaitoksen mahdolliset hyödyt

- Tutkintojen korkea taso – opiskelija saavuttaa hyvän ammattitaidon
- Onnistunut yhteistyö jouduttaa valmistumista.
- Oppilaitoksen haluttavuus ja imago vahvistuvat

Opiskelijan mahdolliset hyödyt

- Opiskelu on motivoivaa ja mielekästä
- Oppimistulokset paranevat
- Työmarkkinakelpoisuus paranee

Hyvin suunniteltu ja toteutettu yhteistyö on tehokasta, helppoa ja tuloksellista.

Yritys ja oppilaitos yhdessä ohjaavat opiskelijan polkua

Case: K-Mekaanikon koulutuspolku

K-Mekaanikon koulutuspolku - Jalka oven väliin työuralle



K-koulutuspoluilla lentävä lähtö työelämään huippumekaanikojen seurassa!

- Kesko / K-Auto on kehittänyt K-Mekaanikon koulutuspolkua, jossa yritys on opiskelijan ja oppilaitoksen kanssa yhteistyössä jo opiskelujen alkuvaiheesta alkaen.
- Yhteistyö opiskelijan kanssa aloitetaan lyhyellä (1 – 2 viikkoa) harjoittelujaksolla. Se toteutetaan lyhyitä ja selkeitä työtehtäviä antamalla. Opiskelija saa ensituntumaa työn tekoon. Pidemmälle edenneet opiskelijat ovat jo pidempiä jaksoja yrityksessä ja saavat yhä laajempia työkokonaisuuksia.
- Eri vaiheiden toimet viedään suunnitelmallisesti läpi seuraten tutkintotavoitteita ja opiskelijan osaamisen kehittymistä.
- Yritys tarjoaa opiskelijalle oppimismahdollisuuksia opiskelujen eri vaiheissa. Parhaimmillaan opiskelijasta kasvaa opintojen aikana yritykselle osaava työntekijä.

Ohjausryhmä varmistaa yhteistyön jatkuvuutta

Case: K-Mekaanikon koulutuspolku

Yrityksen ja oppilaitoksen välinen pitkäjänteinen yhteistyö luo lähtökohdat K-Mekaanikon polun toteuttamiselle. K-Autossa yhteistyön varmistamiseksi on perustettu oppilaitoskohtaiset ohjausryhmät. Ohjausryhmä koordinoi, kehittää ja arvioi yhteistyötä.

Oppilaitoskohtaiset ohjausryhmät ja vuosisuunnittelumalli

1 – 2 kertaa vuodessa

Yhteinen tahtotila ja pelisäännöt

- Oppilaitoksen edustus:
Työssäoppimisjaksojen tarve, aiheet ja määrät
- Työnantajan edustus (alueella toimivien toimipisteiden korjaamopäälliköt/myyntipäälliköt mukana):
Työharjoittelumahdollisuudet

Sovitaan seuraavan vuoden/lukuvuoden

- Työssäoppimisjaksojen ajankohdat ja opiskelijamäärät/ toimipiste
- Yhteydenpito, palaverit: suunnittelu, arviointi jne.
- Muut mahdolliset yhteiset tapahtumat
- Yhteistyön palautteet ja kehittämissuhteet

K-Auton ohjeistus ohjausryhmätyölle

Toimipistekohtaiset ohjausryhmät koettiin tärkeiksi. Ne ylläpitävät säännöllisyyttä ja tavoitteellisuutta sekä ovat erinomaisia keskustelufoorumeita.

Yhteisissä keskusteluissa olemme saaneet uusia ideoita yhteistyön kehittämiseksi (harjoittelujaksot, opinnäytetyöt, yhteiset tapahtumat) ja asiat eivät unohdu tai jää tekemättä, kun yhteistyö ja sen "seuranta" on jatkuvaa

Pääsemme kehittämään oppilaitosyhteistyötä tehokkaammaksi ja pystymme ottamaan jo pienempiä detaljeja huomioon kun "normaali yhteistyö ja arki" sujuu

(osallistujien kommentteja ohjausryhmätyöstä)

Muutos ja uudistuminen vaatii johtamista. Muutoksessa keskeistä on yhteisen ajattelun kehittyminen sekä yhteisten tavoitteiden ja toimintatapojen hyväksyminen. Ohjausryhmä on hyvä johtamisen muoto: se on osallistava ja tasapuolinen sekä yhteistä ajattelua vahvistava.

Osapuolien roolit

Selkeä vastuunjako ja roolien kuvaaminen on lähtökohta hyvälle yhteistyölle. Osapuolille on oltava selvää kuka vastaa mistäkin ja mitä keneltäkin odotetaan.

Vastuunjaon ja roolituksen lähtökohtana on hyvä pitää prosessin kuvausta. Kuvataan, mitä vaiheita ja tehtäviä kokonaisuus sisältää ja missä järjestyksessä ne toteutuvat. Sen jälkeen tehtävät jaetaan eri henkilöille. Näin tulee varmistetuksi, että jokaiselle vaiheelle ja tehtävälle on vastuuhenkilö.

K-Autossa rooleja ja vastuita kuvattiin seuraavalla tavalla:

Työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjaus, roolit ja vastuut



Roolit työpaikalla

Työnantaja / Esimies (korjaamopäällikkö, myyntipäällikkö)

- Opiskelijan, oppilaitoksen ja oppisopimustoimiston yhteyshenkilö - tarvittavat arvioinnit ja asiakirjat.
- Vastaa opiskelijan ohjaamisesta/ohjaamisen järjestämisestä sekä seuraa ja arvioi suoritusta ja opintojen etenemistä.

Työpaikkaohjaaja / Työnohjaaja / Perehdyttäjä

- Perehdyttää ja ohjaa käytännön työtehtäviä.
- Antaa palautetta ja arvioi oppimisen etenemistä.
- Kehittää omaa ohjaajaosaamistaan.
- Saa tukea ohjaamisosaamisen kehittämiseen
 - Työpaikkaohjaajan koulutus

Työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjaus

Onnistumisen avaimia

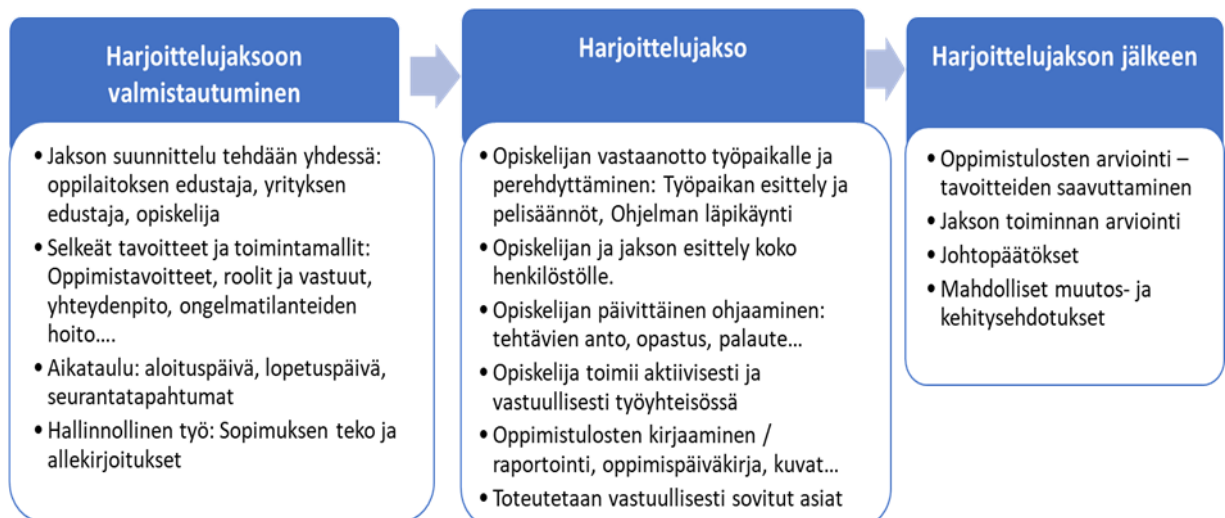
Onnistunut jakso työpaikalla edellyttää selkeää ja johdonmukaista toimintaa: suunnitellaan hyvin, sovitaan roolit ja vastuut, toteutetaan suunnitelmia, seurataan onnistumista ja tarvittaessa korjataan toimintaa.

Työpaikalla oppimisen hyvät käytännöt



Rintala, Pylväs, Nokelinen teoksessaan Oppisopimus-opiskelijan osallisuus työyhteisössä (2017) kuvaavat hyviä käytäntöjä näin.

Hankkeessa oppia sovellettiin oheisen ohjeistuksen mukaisesti



Hyvät valmistelut ja välineet tuovat tehokkuutta ja laatua

Opiskelijoiden työssäoppimisjaksot ovat toistuvia. Mitä paremmin jaksosten sisällöt on vakioitu, sen helpompia ne ovat suunnitella ja toteuttaa uusille opiskelijoille.

Varsinkin opiskelujen alkuvaiheessa toteutettavat oppimisjaksot on hyvä toteuttaa määrämuotoisina ja pienempinä tehtäväkokonaisuuksina. Näin opiskelija pääsee hallitusti kiinni arjen työhön.

Pidemmälle edenneet opiskelijat suorittavat suurempia työkokonaisuuksia ja vaihtelevampia tehtäviä. Niiden vakioiminen ei ole aina kovin tarkoituksenmukaista tai helppoa.

Hyvät työvälineet – varsinkin digitaaliset – helpottavat valmiiksi suunniteltujen tehtävien käyttöä. Oppimisjakson suunnittelu, tehtävien kuvaaminen, opintosuoritusten merkinnät ja arvioinnit sekä viestintä osapuolien välillä on hallittua hyvillä välineillä.

Esimerkki mahdollisesta työkalusta

The screenshot shows the VARIA Workseed interface. At the top, there are navigation tabs: 'Tapahtumat', 'Harjoitteet', and 'Taitoni'. Below these are filters for 'Kaikki tilat', 'Työpaikalla oppiminen', 'Kaikki tyypit', and 'Kaikki opettajat'. A search bar is on the right. The main area displays a grid of 12 task cards. Each card has a calendar icon with the number 31, a title, a description, a student profile icon, the student's name 'Daniel, 4003', a date '31 Toukokuu 2020', and a status. Action buttons like 'Jatka', 'Aloita', and 'Raportti' are visible on each card.

Task Title	Status	Action
Jäähdytysnesteeet	Määräaika	Jatka
Ajoneuvonosturin käyttö	Määräaika	Aloita
Työvälineet	Tehty	Raportti
Testerin käyttö	Määräaika	Jatka
Akku	Määräaika	Aloita
Valot	Määräaika	Jatka
Lasinpyyhkijät	Määräaika	Aloita
Huoltotomakkeet	Arvioitu	Raportti
Jarrut	Määräaika	Aloita
Moottoriöljyt	Määräaika	Aloita
Renkaat	Tehty	Raportti

Varian ja K-Auton välisessä yhteistyössä otettiin Workseed –niminen digitaalinen ohjausjärjestelmä käyttöön. Yllä on järjestelmän näyttökuva, jossa näkyy opiskelijoille suunniteltuja valmiita tehtäviä. Tehtävä avataan kuvakkeesta ja siihen voi tehdä suoritusmerkintöjä sekä opettaja, oppilas että työpaikkaohjaaja. Näin kaikki harjoitukseen sisältyvät tiedot karttuvat yhteen paikkaan ja ne ovat helposti löydettävissä.

Workseed on varsin laaja opintojen suunnittelun, ohjuksen ja seurannan järjestelmä. Sillä voidaan suunnitella opiskelijan koko henkilökohtainen opiskelupolku sekä tehdä merkinnät eri suorituksista sitä mukaa, kun suorituksia syntyy.

Workseed on yksi esimerkki tarjolla olevista työkaluista. Markkinoilla on runsaasti vastaavia työkaluja. Oppilaitokset ja opettajat ovat myöskin itse rakentaneet digitaalisia ohjauksen apuvälineitä. Joka tapauksessa hyvät työvälineet helpottavat työtä ja parantavat laatua.

Yhteistyön muita elementtejä

Työssäoppimisjaksojen onnistuminen on luonnollisesti yritys – oppilaitos yhteistyön ytimessä. Onnistuneilla työssäoppimisjaksoilla opiskelija pääsee soveltamaan oppimaansa käytäntöön ja oppii työelämän pelisääntöjä – kasvaa ammattilaiseksi.

Varsinaisen työssäoppimisjakson ulkopuolella tehtävä yritys – oppilaitos yhteistyö lisää onnistumisen todennäköisyyttä.

Työssäoppimispaikan valinta

Työssäoppimispaikan ja opiskelijan yhteen sopiminen on tärkeää. Opiskelijalle sopiva paikka on motivoiva ja innostava. Opiskelija saa juuri hänelle sopivia haasteita ja kasvun mahdollisuuksia.

Työssäoppijan valinta

Yritys pyrkii löytämään omiin työtehtäviinsä ja työympäristöönsä sopivan opiskelijan. Parhaimmillaan työssäoppimissuhteesta voi syntyä pitkäaikainen yhteistyö ja jopa pysyvä työsuhde. Opiskelija perehtyy opiskelunsa aikana yritykseen ja yrityksen työhön. Valmistuessaan hän pystyy itsenäiseen ammattityöhön ja on täysivaltainen työyhteisön jäsen.

Tutustuminen

Valintojen onnistumista edistää hyvä etukäteen tutustuminen. Yritys voi järjestää uusille opiskelijoille esimerkiksi

- Tutustumiskäyntejä yritykseen ja työpaikoille
- Yritysesittelyjä oppilaitoksessa
- Jakaa yrityksen materiaalia oppilaitoksille ja opiskelijoille
- Yrityksen edustaja pitää oppitunnin opiskelijoille jostakin innostavasta käytännön aiheesta.

Hakemismenettely

On hyvä tapa, että opiskelijan on aktiivinen ja hakee itse työssäoppimispaikkaa. Tämä osoittaa aloittekykyä ja vastuunottoa omista asioista. Tämähän on tärkeä työelämätaito.

Case K-Auto

K-Autossa kehitettiin menettelyä, jossa ensimmäiset työssäoppimisjaksot ovat lyhyitä tutustumisjaksoja. Niissä suoritetaan lyhyitä perehdyttäviä työtehtäviä. Opiskelija tutustuu työpaikkaan ja työhön – yritys tutustuu opiskelijaan.

Lyhyen jakson jälkeen opiskelija tekee hakemuksen pidempiaikaiseen työssäoppimiseen, joka vahvistetaan koulutussopimuksella. Opintojen loppuvaiheessa voi kyseeseen tulla myös oppisopimus.

Hakumenettely opettaa opiskelijalle aktiivisuutta ja taitoa hakemusten tekemiseen. Yritykselle hakemus mm. luo tietopohjaa: tiedot opiskelijasta on dokumentoitu ja suunnitelmallisesti kerätty. Selkeillä papereilla jaksoja on helpompi suunnitella.

Monimuotoiset toimintatavat lisäävät mahdollisuuksia

Hankkeen aikana alkoi maailmanlaajuinen Korona-pandemia. Tämä laittoi uusiksi monen organisaation matkustus- ja kokouskäytännöt. Etäyhteydet ja erilaiset kokousovellukset otettiin käyttöön ja käyttökokemuksia kerrytettiin nopeasti. Tämä on kehittänyt ohjelmistoja sekä niiden käyttötottumuksia. Todennäköisesti niiden rooli tulevaisuudessa on vahvempi kuin ennen pandemiaa.

Etäyhteydet ja monimuotoisuus

Sekä kahdenkeskeisiä että usean osallistujan palavereja voi hyvin joustavasti pitää etäyhteyksien kautta. Neuvottelusovelluksesta ja käyttötavasta riippuen neuvottelu tapahtuu puheyhteytenä tai videoyhteytenä. Dokumenttien esittely, jakaminen ja yhdessä työstäminen on monissa sovelluksissa varsin vaivatonta.

Etäyhteyksiä käyttämällä saavutetaan joitakin etuja:

- Säästetään matka- ajoissa
- Osallistumiskynnys madaltuu, kun sijainti ei ole kynnyskysymys
- Usein palaveri nopeampi ja täsmällisempi

Pelkän etäkokouksen sijaan voidaan pitää myös monimuotoisia tapahtumia. Yhdessä tilassa pidetään lähitapahtumaa, jossa voidaan mm. demonstroida ja esittää käytännön tapahtumia. Videoyhteyden kautta suurempi yleisö voi seurata tapahtumaa ja jopa osallistua aktiivisesti.

Yhteistyötä monimuotoisesti

Oppilaitos – yritys yhteistyötä voi myös aktivoida monimuotoisilla tapahtumilla. Käyttökelpoisia tapoja on mm.

- Yksi opiskeluryhmä on luokassa opettajan kanssa. Muita opiskelijoita on etäyhteyden kautta osallistumassa opetukseen esim. muissa oppilaitoksissa tai kotona.
- Opiskelijaryhmä on luokassa. Yrityksen edustaja / yritysten edustajat esittelevät yritystään videoyhteyden kautta. Voidaan tutustua useaan yritykseen eri paikkakunnilla samassa tilaisuudessa.
- Opiskelijaryhmä on tutustumassa yritykseen. Yrityksen tiloissa tutustutaan yrityksen toimintaan, työtehtäviin jne. Tilaisuus videoidaan ja toinen ryhmä voi osallistua tilaisuuteen oppilaitoksen tiloissa tai yksittäiset henkilöt vaikka kotoa käsin.
- Vanhempainilta pidetään oppilaitoksessa. Ryhmä vanhempia on oppilaitoksessa ja osa vanhemmista osallistuu kotoa etäyhteyden kautta.
- Työssäoppimisjaksojen suunnittelussa ja ohjauksessa voidaan monimuotoisia menettelyjä soveltaa monipuolisesti. Opiskelija, opettaja ja yrityksen edustaja voivat neuvotella reaaliaikaisien yhteyksien kautta tai käyttää viestien vaihtoon esim. sähköpostia tai Workseed-tyyppisiä työkaluja.

Pohdintoja

Henkilökeskeisyydestä organisaation toimintatapaan

Usein yritys-oppilaitosyhteistyö näyttää toimivan henkilötasolla: opettaja ja yrityksen edustaja tuntevat toisensa ja ovat tottuneet tekemään yhteistyötä. Yhteistyötä tehdään sillä tasolla ja niillä menetelmillä, jotka kyseiselle työparille on sattunut syntymään. Kun henkilö siirtyy muihin tehtäviin, saattaa yrityksen ja oppilaitoksen välinen yhteistyö heikentyä tai päättyä kokonaan. Organisaatioiden tulisi kehittää menettelyjä, joilla varmistetaan pitkäjänteinen yhteistyö.

Yhteiset menettelyt ja työkalut – jokaisen ei kannata keksiä pyörää uudelleen

Hyvät menettelyt ja työkalut tukevat henkilöitä arkityössään. Luodaan organisaation tapa toimia ja henkilökeskeisyys vähenee. Organisaatioiden yhteistyötä voidaan ohjata ja seurata tavoitteellisemmin ja siten saavuttaa parempia tuloksia. Henkilöiden vaihtuessa asiat pysyvät hallinnassa ja jatkuvuus voidaan varmistaa.

Monimuotoisuus helpottaa osallistumista ja tehostaa

Etäyhteyksien ja monimuotoisten työkalujen käyttö lisää osallistumismahdollisuuksia sekä säästää aikaa ja monia muita resursseja. Niiden käyttötottumukset ovat suhteellisen alkuvaiheessa. Teknologiat ja välineet sinänsä mahdollistavat hyvinkin innovatiiviset ja joustavat työtavat.

Ohjausryhmä pitää toiminnan linjakkaana

Toimintatapojen levittämiseksi, vakiinnuttamiseksi ja edelleen kehittämiseksi perustetut toimipistekohtaiset ohjausryhmät koettiin tärkeiksi. Ne ylläpitävät säännöllisyyttä ja tavoitteellisuutta sekä ovat erinomaisia keskustelufoorumeita.

Yhteinen ajattelu ja tieto – viestintä, koulutus ja keskustelu

Ihminen on autonominen toimija ja toimii ajattelunsa ohjaamana. Uusien toimintatapojen käyttöönoton edellytys on, että jokainen osallistuja ymmärtää uuden toiminnan tarkoituksen, toimintamallin, työkalujen käytön jne. sekä hyväksyy ne. Koulutuksella ja viestinnällä on keskeinen rooli. Esimerkiksi työpaikkaohjaajien koulutus luo yhteistä ymmärrystä ja yhteisiä toimintatapoja.

Kokonaisvaltaisen ammattitaidon kehittyminen

Ammattitaito ymmärretään usein melko kapea-alaisesti ammatin teknisenä osaamisena. Työssä menestyminen vaatii kuitenkin laajaa ammattiosaamista ja monenlaisia työelämätaitoja. Yritysten ja oppilaitosten yhteistyöllä voidaan vastata tähän haasteeseen. Työpaikalla voidaan oppia taitoja, joita oppilaitoksessa on vaikea opetella.

Opiskelija keskiössä

Kaikki tämän hankkeen toimet tähtäävät siihen, että luodaan opiskelijalle entistä paremmat edellytykset kehittyä ammattilaiseksi.