

Martti Majuri och Tuomas Eerola

DE KUNDE INTE TÄNKA SIG GÖRA ANNAT

**lakttagelser kring arbetsplatshandledarutbildning, lärarnas
arbetslivsperioder och inlärnin g i arbetet**



UTBILDNINGSSTYRELSEN



UNDERSVINGS-
MINISTERIET



© Utbildningsstyrelsen och författarna
Fma Eija Högman

Översättning: Svenska yrkesinstitutet, Fortbildning och utvecklingstjänster
projektet Kokeva-vägen till yrke (84200)

ISBN 978-952-13-3397-2 (pdf)

FÖRORD

Denna undersökning riktar in sig på arbetsplatshandledarutbildning och på lärares arbetslivsperioder. Det finns särskilt lite undersökningsmaterial sedan tidigare om förverkligandet av arbetsplatshandledarutbildning. Den del som behandlar arbetsplatshandledarnas utbildning baserar sig på projektplaner och slutrapporter för utbildningsprojekt för arbetsplatshandledare, på ett ganska omfattande material från intervjuer med projektchefer och läroanstaltsledare samt på en enkät riktad till företagsrepresentanter. Den undersökning som gäller lärarnas arbetslivsperioder baserar sig på slutrapporter för genomförda arbetslivsperioder, på intervjuer med läroanstaltsledare samt på lärarnas uppsatta målsättningar och rapporter producerade för arbetslivsperioderna. Dessutom hade man också som uppgift att skapa ett sammandrag av undersökningar kring inläring i arbetet.

Arbetets namn *”De kunde inte tänka sig göra annat”* (fi. ”Eivät he muuta tekisikään”) är ett direkt citat från ett intervjutillfälle med projektchefen för ett utbildningsprojekt för arbetsplatshandledare. Personen hänvisar genom orden till lärarna som åkt ut till arbetsplatserna för att utbilda arbetsplatshandledare. Generellt har både de lärare som fungerat som utbildare av arbetsplatshandledare och de lärare som deltagit i arbetslivsperioder varit nöjda med erfarenheten och lärdomarna de fått. Också de studerandes erfarenheter av inläring i arbetet har i regel varit bra. Trots detta finns det mycket som ännu behöver utvecklas.

De grundläggande yrkesexamina reviderades under åren 1999–2001. I alla examina inkluderades då minst 20 studieveckor inläring i arbetet som sker på arbetsplatser. För att inläring i arbetet på ett effektivt sätt skall kopplas samman med det man lärt sig på läroanstalten och för att de gemensamma målsättningarna skall uppnås, behövs både arbetsplatshandledarens och lärarens kompetens. Systemet med inläring i arbetet har utvecklats och testats med stöd av Europeiska socialfondens (ESF) mål 3-program under strukturfondsperioden 2000–2006. Utvecklingsprojekt som rör inläring i arbetet delas in i projekt för arbetsplatshandledarutbildning och försöks- och utvecklingsprojekt för inläring i arbetet. På motsvarande sätt har man stärkt undervisningspersonalens arbetslivskunskande genom arbetslivsperioder för lärare, genom personalutbildning för utbildningsväsendet samt genom speciella program, till exempel genom åtgärder inom utbildnings-, utvecklings- och förberedelseprojekt (KOKEVA) åt aktörer inom den grundläggande yrkesutbildningen.

Den 21.6.2006 godkände riksdagen en ändring av lagen om yrkesutbildning, där ändringen gällde yrkesprov. Enligt lagen skall studerande inom alla grundexamina genom yrkesproven som tas i bruk påvisa hur bra de har klarat att uppnå yrkesutbildningens målsättningar. Yrkesproven ordnas i samarbete med arbetsplatserna och rekommendationen är att de arrangeras i samband med perioder för inläring i arbetet.

Undersökningen är gjord under tiden 1.8.2006–28.2.2007, då man planerade och testade de första yrkesproven efter pilotprojektens genomförande och lagens ikraftträdande. I

princip skulle yrkesproven vara medtagna i läroplanen och de organ som styr yrkesprovverksamheten skulle ha inrättats. Europeiska socialfondens period 2000–2006 höll på att avslutas och man väntade på den nya periodens början. Insamlandet av material och själva undersökningen hänför sig tidsmässigt således till en intressant brytningstidpunkt.

Denna undersökning om de grundläggande yrkesutbildningarnas inläring i arbetet, arbetsplatshandledarutbildning och lärarnas arbetslivsperioder är beställd av Utbildningsstyrelsen. Hämeen ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu har stått för förverkligandet av undersökningen. För helheten och sammandraget gällande undersökningen kring inläring i arbetet samt den del som berör arbetsplatshandledarutbildning ansvarar lektor, PeL, Martti Majuri och för delen om lärarnas arbetslivsperioder ansvarar lektor, DI, Tuomas Eerola. Direktör, PeD Olli Luukkainen har fungerat som undersökningens vetenskapliga ledare. Följande personer har verkat inom Utbildningsstyrelsens styrgrupp; undervisningsråd Marja Hollo, överingenjör Arto Pekkala, specialsakkunnig Eeva-Kaisa Linna och projektchef Sirkka Starck. Även överinspektör Antti Markkanen från Undervisningsministeriet har deltagit i styrgruppen.

Vi vill rikta vårt varma tack åt de personer som genom ett gott samarbete möjliggjort denna undersökning, förutom de ovannämnda namnen även åt de personer som offrat sin tid särskilt till intervjuer och enkäter. Vi vill också tacka de personer som kommenterat vår rapport samt åt dem som hjälpt till vid anskaffandet och behandlandet av material.

Tavastehus 27.2.2007

Martti Majuri

Tuomas Eerola

SAMMANDRAG

Denna undersökning är en uppföljningsstudie finansierad av Utbildningsstyrelsen bestående av tre separata delar.

1. Arbetsplatshandledarutbildning i samarbete mellan läroanstalten och arbetslivet
2. Redogörelse för lärarnas arbetslivsperioder
3. Sammanfattning av undersökningar kring inläring i arbetet

Undersökningssuppgiften och gränsdragningarna har preciserats gemensamt med beställaren, Utbildningsstyrelsen och med den genomförande parten Hämeen ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu. Undersökningen förverkligades under tiden 1.8.2006–28.2.2007.

Målsättningen med delen som behandlar utbildandet av arbetsplatshandledare är att analysera utbildningens funktionsduglighet och att söka utvecklingsutmaningar, som hör samman med utvecklandet av arbetsplatshandledarutbildningen som en del av utbildningsanordnarens aktiviteter i framtiden. Materialet för undersökningen kring arbetsplatshandledarutbildning omfattas av planer och rapporter för olika ESF-projekt, intervjuer med projektledare för projekt gällande arbetsplatshandledarutbildning samt intervjuer med ledare som representerar projektens branscher (obs! I denna text betyder ordet bransch utbildnings-område). Dessutom gjordes en undersökning bland de representanter för arbetslivet som har kännedom om arbetsplatshandledarutbildning.

Arbetsplatshandledarutbildning ses som en viktig form av arbetslivssamarbete, både på läroanstalterna och på arbetsplatserna, samt som en utvecklingsuppgift för regionens utbildningsanordnare och arbetslivet. I praktiken varierar förverkligandet av arbetsplatshandledarutbildningen stort mellan olika regioner och olika branscher. Särskilt stor variation finns mellan småföretag och inom teknikbranschen.

För arbetsplatshandledarutbildning kommer det i framtiden att behövas mångsidiga modeller som baserar sig på branschernas (kluster) behov, som befrämjar nätverk samt samarbetet med läroanstalterna. För att arbetsplatshandledarutbildningen skall lyckas behövs en rejäl strategi från läroanstaltsledningen och pedagogisk planering. Dessutom måste arbetet organiseras på så sätt att de olika branscherna med sina avdelningschefer och lärare blir sporrade och engagerade i arbetsplatshandledarutbildning som en del i utvecklandet av inläring i arbetet. Arbetsplatshandledarutbildning bör i framtiden ordnas allt mer på arbetsplatserna, delvis i samband med inläring i arbetet och yrkesprov. För att få fram en ny inlärningskultur krävs också en förändring i lärarnas attityder och kunnande.

Målsättningen med den del som behandlar lärarnas arbetslivsperioder är att klargöra hurdana erfarenheter man har av arbetslivsperioder, hur väl de fungerar som verktyg för personalutveckling inom läroanstaltsorganisationen samt hur arbetslivsperiodernas framtid ser ut.

Det mest väsentliga materialet i utredningen om lärarnas arbetslivsperioder är intervjuer gjorda med ledare för samkommuner för utbildning och läroanstalter, slutrapporterna för redan förverkligade projekt gällande arbetslivsperioder samt planer och rapporter av de lärare som genomfört arbetslivsperioder inom ramen för Kokeva-Start projektet.

På basis av den genomförda utredningen kan man konstatera att resurserna från Europeiska socialfonden för förverkligandet av arbetslivsperioder har använts till en framgångsrik och för en till resultaten sett mycket lyckad verksamhet: erfarenheterna av arbetslivsperioderna är goda. Särskilt alla lärare, läroanstaltsledare och arbetsplatser som deltagit i verksamheten är nöjda med arbetslivsperioderna. Ett problem som finns är dock att alla lärare inte är intresserade av att delta - samt det att man inte vid alla läroanstalter kan skapa tillräckliga möjligheter för lärare att delta. Ett allmänt orosmoment är de kostnader som verksamheten kräver: hur det ens är möjligt att införliva en praxis som erfaret fungerar bra.

Det finns skillnader i målsättningar och i modeller för förverkligandet av arbetslivsperioder. De viktigaste målsättningarna är att upprätthålla lärarnas kunnande, befrämja utbildningsområdenas inläring i arbetet samt att utveckla läroanstalternas samarbetsnätverk. I slutsatserna för utredningen kring arbetslivsperioderna presenteras material gällande de främsta modellerna för förverkligande samt utvecklingsbehoven för genomförandet av arbetslivsperioder.

Det åligger också denna undersökning att producera ett sammandrag av undersökningar kring inläring i arbetet. Enligt undersökningsresultaten har inläring i arbetet befast sin ställning. Resultaten gällande de studerandes studieerfarenheter, motivation och sysselsättning är goda. Även om det fortfarande finns utmaningar verkar det som om planering, handledning och bedömning av inläring i arbetet har stadgat sig, särskilt i takt med att man tagit yrkesproven i bruk. På basis av undersökningen, både på den praktiska verksamhetsnivån och undersökningsmässigt, verkar det finnas utmaningar inom strategin för inläring i arbetet och det pedagogiska ledarskapet, i lärarnas kunnande, arbetsplatshandledarutbildningen samt i specialfrågor gällande specialstuderanden och invandrare. Särskilt inom småföretag och inom teknikbranschen finns ännu mycket att utveckla inom inläring i arbetet.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

DEL 1

Martti Majuri

ARBETSPLATSHANDLEDARUTBILDNING I SAMARBETE MELLAN LÄROANSTALTEN OCH ARBETSLIVET 11

1	INLEDNING	12
1.1	Bakgrund	12
1.2	Undersökningsuppgiften	16
2	MATERIALINSAMLING	18
3	RESULTAT	21
3.1	Förändringar i verksamhetsmiljön.....	21
3.2	Arbetslivsmotsvarigheten vid planering av arbetsplatshandledarutbildning..	23
3.2.1	Översikt över arbetsplatsernas utgångspunkt enligt intervjuvären ..	23
3.2.2	Arbetsplatsrepresentanternas uppfattningar gällande behov och nytta med arbetsplatshandledarutbildning	24
3.3	Arbetsplatshandledarutbildningens pedagogik.....	26
3.4	Modellerna för förverkligandet av arbetsplatshandledarutbildningen som en del av läroanstaltens framtida verksamhet	28
3.4.1	Olika arbetsplatsers genomförandemodeller för grupper och enskilda handledare	29
3.4.2	Modeller som drar nytta av teknologi och nätpedagogig	30
3.4.3	Modeller som baserar sig på närundervisning vid läroanstalten.....	32
3.4.4	Företagsorganisationernas egna utbildningar	33
3.4.5	Arbetsplatshandledarnas grund- och kompletterande utbildning.....	34
3.4.6	Sammandrag av utbildningsmodellerna	34
3.5	Utmaningar för arbetsplatshandledarutbildningen ur läroanstaltens synvinkel.....	36
3.5.1	Utmaningar i samband med att leda läroanstalten.....	36
3.5.2	Utmaningar i samband med lärarnas arbete och kunnande	39
3.5.3	Utmaningar i samband med läroanstaltssamarbetet.....	41
3.6	Arbetsplatsernas förväntningar och utmaningar.....	41
3.6.1	Utvecklingsförslag som framkom på basen av enkäten	41
3.6.2	Förväntningar gällande arbetsplatsernas verksamhet som framkom vid intervjuerna och rapporterna.....	42
3.7	Skillnader enligt bransch	43
3.8	Kostnader för arbetsplatshandledarutbildningen	45
4	SAMMANDRAG	48
5	LITTERATUR.....	52

DEL 2

Tuomas Eerola

REDOGÖRELSE FÖR LÄRARNAS ARBESLIVSPERIODER	55
1 BEGREPPET ARBETSLIVSPERIOD	56
1.1 Läroanstalternas och arbetsplatsernas gemensamma gränsöverskridande....	56
1.2 Begreppsdefinition	58
2 UNDERSÖKNINGSUPPGIFTEN	59
3 UTGÅNGSPUNKTER FÖR UNDERSÖKNINGEN KRING ARBETSLIVSPERIODERNA	60
4 MATERIALETS ANSKAFFNING, ANALYS OCH TILLFÖRLITLIGHET	62
4.1 Materialets anskaffning	62
4.1.1 Tidigare samlat material.....	62
4.1.2 Slutrapporter för projekt gällande arbetslivsperioder	62
4.1.3 Förverkligande arbetslivsperioder inom ramen för Kokeva-Start	63
4.1.4 Intervjuer med ledare för samkommuner för utbildning och läroanstalter	63
4.1.5 Enkät riktad till de arbetsplatsmentorer som handledde lärarna under arbetslivsperioden	63
4.1.6 Tidigare rapporter.....	63
4.2 Analys av materialet	64
4.3 Granskning av informationsanskaffningens tillförlitlighet	64
5 RESULTAT	66
5.1 Arbetslivsperiodernas målsättningar	66
5.2 Erfarenheter och lösningar för förverkligande.....	68
5.3 Hur upprätthålls och uppdateras lärarnas kunnande genom arbetslivs- perioder?	70
5.4 Arbetslivsperiodernas inverkningar på lång sikt	71
5.5 Alternativ till arbetslivsperioder	72
5.6 Hur skall man i framtiden förverkliga lärarnas arbetslivsperioder?	73
6 KOSTNADER.....	75
7 KONKLUSIONER.....	78
KÄLLOR	81

DEL 3

Martti Majuri

SAMMANFATTNING AV UNDERSÖKNINGAR KRING

INLÄRNING I ARBETET	83
1 INLEDNING	85
2 MATERIAL, METOD OCH MÅLSÄTTNING KRING UNDER- SÖKNINGAR OM INLÄRNING I ARBETET.....	87
3 INLÄRNING I ARBETET SOM FRÄMJARE AV YRKES- INLÄRNING	92
4 INLÄRNING I ARBETET MED INFÄLLSVINKELN I UNDER- VISNINGENS ARBETSLIVSMOTSVARIGHET	94
5 INLÄRNING I ARBETET FRÅN LÄRARENS SYNVINKEL GÄLLANDE DET EGNA ARBETET, PLANERINGEN AV UNDER- VISNINGEN SAMT UNDERVISNINGSMETODERNA	96
6 UTVECKLINGSFÖRSLAG SOM FRAMKOM I UNDER- SÖKNINGARNA	100
7 FORSKNINGSDATA OM YRKESPROV I SAMBAND MED INLÄRNING I ARBETET	103
8 SAMMANDRAG	105
LITTERATUR	106
BILAGOR	108

DEL 1

Martti Majuri

**ARBETSPLATSHANDLEDARUTBILDNING I SAMARBETE
MELLAN LÄROANSTALTEN OCH ARBETSLIVET**

1 INLEDNING

1.1 BAKGRUND

Inläring i arbetet, omfattande minst 20 studieveckor, ingår i de yrkesinriktade grund-examina och är en process som innefattar planering av inläring, handledning och bedömning samt arbetsplatshandledarutbildning. När dessa verksamheter fungerar som allra bäst kan samkommuner för utbildning, lärare, arbetsplatshandledare, arbetsplatser och de studerande lära av varandra. Alla medför de sina egna kunskaper och insatser till att utveckla yrkesutbildningen och kunnandet. Till fenomenet inläring i arbetet hör både det enskilda och det gemensamma lärandet (Illeris 2004).

Arbetsplatsens och läroanstaltens arbetsgemenskap får lära sig och utvecklas under inläring i arbetet, när två olika kulturer och deras sakkännedom och kunnande förflyttas över traditionella gränser och bildar gemensamma uppfattningar kring utvecklandet av yrkesutbildningen. Det kollektiva lärandet och lärande genom nätverk fungerar som startpunkt för arbetsplatshandledarutbildning samt det samarbete och den förutsatta överföringseffekt som uppstår mellan läroanstalter. Uppfattningen kring inläring i arbetet och anknytningen till arbetsplatshandledarens roll på olika arbetsplatser, branscher och områden förutsätter ett gemensamt informationsskapande över organisationsgränserna (Dixon 1994; Boud 2003). Sakkunnigheten inom yrkesutbildning består av att kunna förstå och kontrollera helheten samt samarbeta både inom arbetsplatsens arbetsgemenskap och därifrån utåt (Helakorpi 2007). Grunderna för yrkesutbildningens aktörer borde vara en stark teori för inläring i arbetet som kan tillämpas på arbetsplatshandledarutbildningen och arbetsplatsgemenskapen.

När inläring i arbetet är en målinriktad del av den grundläggande yrkesutbildningen, blir utmaningen att koppla samman det man lär sig i skolan och det man lär sig på arbetsplatsen. Den konnektiva modellen för att koppla samman teori och praktik är en utmaning för att utveckla inläring i arbetet, i vilken många olika synvinklar utkristalliseras (Tynjälä m.fl. 2005). Man borde på ett bra sätt kunna förena kunnandet bland arbetsplatshandledare, lärare och studeranden. Därför är en utveckling av samarbetet ytterst viktigt. Arbetsplatshandledarutbildning kunde innehålla en del, där man skapar en användbar teori för inläring i arbetet som fungerar både på arbetsplatser och läroanstalter, men framför allt vid samarbete.

Förordningen om yrkesutbildning 1998/811 definierar arbetsplatsens förpliktelser inom inläring i arbete på följande sätt: *”Ett villkor för att ett avtal skall ingås är att arbetsplatsen där utbildningen sker har en tillräcklig produktions- och serviceverksamhet för att den utbildning och de yrkesprov som anges i grunderna för läroplanen och i grunderna för den fristående examen skall kunna genomföras, nödvändig arbetsutrustning samt anställda vars yrkeskunskap, utbildning och arbetslivserfarenhet är sådan att de kan förordnas till ansvariga utbildare för studerande.”*

Arbetsplatshandledare har en mycket viktig roll i gränsområdet mellan yrkesutbildning och arbete. I framtiden tror man att kvantiteten av inläring i arbetet åtminstone inte

kommer att minska. På basis av de undersökningar man gjort om inläring i arbetet finns det anledning till att hellre öka på den inläring som sker på arbetsplatserna (Väisänen 2003; Tynjälä m.fl. 2005; Eerola & Majuri 2006; Majuri 2007: Työpaikalla tapahtuvan oppimisen arviointi 2007). I utvecklingsplanen för utbildning och forskning (fi. KESU) för åren 2003–2008 betonas rollen för de yrkesmässiga grundläggande kunskaperna och yrkesutbildningen som uppbyggare och utvecklare av den regionala konkurrenskraften samt som påskyndare av arbetslivets utveckling. Inom KESU ser man också på den inläring som sker på arbetsplatserna som en allt viktigare form av kunskapsutveckling. Förutom att yrkeskunskap produceras fungerar också utbildningen som en utvecklare av arbetslivet. Utbildningsanordnarens förmåga att betjäna behoven för regionens näringsliv och övriga arbetsliv kan förbättras genom att utveckla serviceverksamheten och organisationsformen för de utbildningar som härstammar från arbetslivets behov. Planens målsättning är fortsättningsvis att utvidga och fördjupa yrkesutbildningens arbetslivsrelationer genom att stöda och utöka de regionala nätverken, inom vilka utbildningsanordnaren och regionens arbetsgivare är verksamma.

Arbetsplatshandledarutbildning är ett sätt att uppnå ovannämnda målsättningar och befästa ställningen för inläring i arbetet. För förverkligandet av detta försöker man skapa varaktiga modeller (KESU 2004). Som målsättning sattes att årligen utbilda 4 000 arbetsplatshandledare under perioden 2003–2006, och årligen 2 000 arbetsplatshandledare under perioden 2007–2008. Även i den tidigare KESU hade man som målsättning att under åren 1999–2004 utbilda 20 000 arbetsplatshandledare. Enligt uppdaterade uppgifter från december 2006 har sammanlagt 24 982 arbetsplatshandledare utbildats (Opetushallituksen EU-tavoiteohjelmien seurantarekisteri IRIS 21.12.2006). Enligt KESU:s målsättning borde 28 000 arbetsplatshandledare ha utbildats under den nämnda tidpunkten, så man ligger alltså aningen efter den uppsatta målsättningen.

Arbetsplatshandledarutbildning har ordnats av läroanstalter och andra utbildningsorganisationer, medborgar-, yrkes- och branschorganisationer samt av stiftelser. Även företag med egna utbildningsorganisationer har ordnat utbildning. Utbildning har också till viss del ordnats inom nätverk skapade av olika organisationer.

Det finns inga formella kompetenskrav för en arbetsplatshandledare. Inom utbildningen har man till största delen följt det två studieveckor långa utbildningsprogrammet för arbetsplatshandledare utarbetat av Utbildningsstyrelsen. Åtminstone i de utbildningar som är finansierade av ESF, har grunderna för utbildningsprogrammet fungerat som stomme för utbildningen. Grunderna är främst utformade för arbetsplatshandledare som skall handleda studerande inom den grundläggande yrkesutbildningen. Arbetsplatshandledarens uppgift är definierad i grunderna. Arbetsplatshandledaren:

- fungerar som kontaktperson mellan arbetsplatsen, den studerande och läroanstalten
- säkerställer att arbetsplatsen är en trygg och kvalitativ inlärningsmiljö
- planerar och genomför inläring i arbetet och yrkesprov tillsammans med den studerande och läraren
- förverkligar inläring i arbetet och yrkesprov i enlighet med uppgjort avtal och plan
- handleder och stöder den studerande under perioden för inläring i arbetet och yrkesprov
- utvärderar den studerandes kunnande tillsammans med läraren och den studerande

Grunderna för utbildningen består av fyra helheter: yrkesutbildningen och arbetslivs-samarbetet, individuell handledning av den studerande på arbetsplatsen, genomförande av inläring i arbetet och yrkesprov samt bedömning av de studerande på arbetsplatsen (utbildningsprogrammet för arbetsplatshandledare 2004).

I praktiken har den anordnande aktören tagit fasta på sina egna prioriteringar inom utbildningen och utbildningslösningarna har varierat i stor utsträckning. Inom grunderna för utbildningen uppmuntrar man också till att kreativt använda olika lösningar. Arbetsplatshandledarens uppgiftsbeskrivning, befogenheter och förpliktelser varierar mycket inom olika företag (Eerola & Majuri 2006; Antila 2005). Förutom grundutbildningen erbjuder många av utbildningsanordnarna också arbetsplatshandledare olika slags kompletteringsutbildningar inom flera ämnesområden. Varaktigheten på kompletteringsutbildningarna har oftast varit kortare och med varierande finansieringsmodeller har man också anordnat dem inom olika utbildningsorganisationer.

Inom många projekt har lärarna haft en viktig roll när man marknadsfört, planerat och förverkligat arbetsplatshandledarutbildningen. När lärarna har fungerat som utbildare eller tillsammans med arbetsplatshandledare deltagit i utbildningen, har man samtidigt kunnat utveckla inläring i arbetet, yrkesprov och annat samarbete mellan läroanstalten och arbetslivet. För arbetsplatshandledarutbildningen har man skapat många olika varierande modeller, både för grund- och kompletteringsutbildning. Man har dock gjort få undersökningar kring dessa. Överlag har det forskats väldigt lite kring arbetsplatshandledarens roll, ställning och kunnande.

På basis av olika utredningar och ESF-rapporter kan man anta att s.k. modeller med utlokalisering på den senaste tiden blivit allt vanligare särskilt för småföretagens handledarutbildning (Frisk 2004; Antila 2005, Eerola och Majuri 2006). Med utlokaliserade modeller menas utbildningar som tagits till arbetsplatserna och där skräddarsytt enligt arbetsplatshandledarens och arbetsplatsens behov. En eller flera personer från arbetsplatsen kan utbildas samtidigt. I Finland finns det sammanlagt ca 226 500 företag, varav ca 93 % är företag med mindre än 10 anställda. Ca 5,8 % av företagen räknas som medelstora (10–49 anställda). I framtiden väntas småföretag proportionellt sett sysselsätta ännu fler, också på andra ställen än i Finland (Billet 2003; Tulevaisuusluotain 2006). Det är alltså skäl att granska inläring i arbetet och yrkesprov ur småföretagens synvinkel.

Småföretag är ofta lämpliga platser för inläring i arbetet. I dem har de studerande möjlighet att få en uppfattning om företagsamhet och företagets verksamhetshelhet, får ha att göra med kunder och får prova på mångsidiga arbetsuppgifter (Eerola & Majuri 2006; Frisk 2004). En mycket stor andel av de studerande gör också sin period för inläring i arbetet inom småföretag. Till exempel i Eerola och Majuris undersökning (2006) inom tre helt olika områden, uppgav 46 % av de studerande att de utbildade sig i företag med mindre än 10 anställda och 36 % uppgav att de utbildade sig i företag med 10–50 anställda. Liknande siffror har man också fått i mellersta Finland och Helsingforsområdet (Virtanen & Tynjälä 2005; Tynjälä m.fl. 2005).

Bland representanterna för småföretag är uppfattningen om inläring ofta bra förenad med arbetsplatsen och stöder sig på autentiska situationer (Billet 2003). Att lära ut företagsamhet är i småföretagen inte alltid den viktigaste målsättningen när man tar emot

studerande som gör inläring i arbetet, utan man ser hellre till de naturliga behoven som att t.ex. rekrytera nya arbetstagare (Mahlamäki-Kultanen 2005).

Enligt Billets undersökningar (2001; 2003) anser småföretagen att den lämpligaste utbildningen sker på den egna arbetsplatsen med en utomstående konsult. Som det näst bästa sättet upplever man modeller som baserar sig på nätverk, och från många olika alternativ som sista alternativ den traditionella kursverksamheten (Billet 2001). Arbetsplatshandledare behöver ledningens stöd, också gällande planeringen av styrningsprocessen (Billet 2003, Allen et al. 1997). Modeller som fungerar nära arbetsplatsens konkretion, men som främjar nätverk kunde också fungera bra för arbetsplatshandledarutbildningen. I undersökningar som behandlar bildandet av nätverk bland småföretag har man observerat att nätverk är mycket betydelsefulla inlärningsplatser.

Enligt erfarenheter från Tohjake-projektet kan småföretag erbjuda nya och mångsidiga alternativ till förverkligande av inläring i arbetet. För att planera och förverkliga dessa alternativ krävs att resurserna i hög grad styrs, vilket kan ordnas till exempel i samband med lärarnas arbetslivsperioder (Frisk 2004). Till exempel representanter för småföretag och medelstora företag ser lärarens verksamhet som konsult för arbetsplatshandledare, som en utbildningsmodell för arbetsplatshandledare. Detta möjliggör deltagande för dem. Ifall man sammankopplar nätverk till detta kunde man uppnå bra resultat (Majuri & Vertanen 2001). Antilas (2005) resultat är liknande, men med ännu större betoning på utbyte av erfarenheter. I målgruppen för Antilas utredning är social- och hälsovårdsområdet den överlägset största gruppen (representerar mer än hälften) och deras arbetsplatser är till största del inom den offentliga sektorn. Enligt undersökningar om inläring i arbetet är det just inom social- och hälsovårdsområdet som man kommit allra längst gällande utvecklandet av inläring i arbetet (Tynjälä m.fl. 2005; Virtanen & Tynjälä 2005).

Redan i den inledande fasen uppfattade man inom stora företag att inläring i arbetet och arbetsplatshandledarutbildning tillhörde en viktig del av personalutbildningen. Inom sina egna utbildningsorganisationer utbildade de stora företagen arbetsplatshandledare, till och med mer än det akuta behovet krävde. Inom några branscher och företag har man betalat tilläggsersättning åt arbetsplatshandledare, och i en del större företag anser man att arbetsplatshandledning är en del av teamets verksamhet, och ansvaret har lagts på hela teamet eller på några teammedlemmar (Majuri & Vertanen 2001).

Arbetsplatshandledarutbildning är en betydelsefull samarbetsform mellan arbetslivet och yrkesutbildningen. Arbetsplatshandledarens uppgifter i Finland hör samman med handledandet av studeranden inom den grundläggande yrkesutbildningen i samarbete med yrkeslärare, i större utsträckning än i många andra EU-länder (TTNet 2007). Att yrkeslärarna på något sätt deltar i arbetsplatshandledarutbildning vore viktigt, så att man kollektivt genom samarbete kan skapa en bild av arbetsplatshandledningens delaktighet gällande inläring av yrkeskunskaper. Detta kan mycket väl ske i samband med konkreta och autentiska situationer.

För att utveckla arbetsplatshandledarutbildningen i Finland krävs en förstärkning av arbetsplatshandledarens roll, och sammantaget att rollen klarläggs ännu bättre. Detta gäller inte enbart inläring i arbetet inom den grundläggande yrkesutbildningen utan också t.ex. de arbetsplatshandledare som handleder yrkeshögskolestuderanden ute på arbetspraktik.

Också i Europa är arbetsplatshandledarnas ställning inom yrkesutbildningssystemet ett hett diskussionsämne. Bl.a. följande frågeställningar diskuteras:

- Hur är arbetsplatshandledarens (trainer) arbete och utbildning organiserad?
- Hur finansieras arbetsplatshandledarens arbete och utbildning?
- Hur väljs arbetsplatshandledare och hur skall personalresurserna riktas?
- Vilka är arbetsplatshandledarens kompetenskrav?
- Vilken status har arbetsplatshandledare och hur integreras de i företagen och i samhället?
- Hur innovativt är arbetsplatshandledarens arbete och utbildning?

Arbetsplatshandledarens ställning varierar mycket i de olika EU-länderna, men gemensamt för alla EU-länder i framtiden är den växande betydelsen av inläring som sker ute på arbetsplatserna. Detta framkallar påtryckningar om att lösa nuläget och att hitta metoder för att främja situationen bland arbetsplatshandledare samt att klargöra kompetenskraven. Också i Finland är det svårt att hitta statistisk och kvalitativ information om arbetsplatshandledare och mängden information som finns är liten (VET Teachers and Trainers in Finland 2006).

1.2 UNDERSÖKNINGSUPPGIFTEN

Undersökningen är en del av en uppföljningsstudie om inläring i arbetet finansierad av Utbildningsstyrelsen. När det gäller arbetsplatshandledarutbildning intresserar man sig särskilt för utbildningsanordnarnas synpunkter. Genom de diskussioner som fördes tillsammans med beställaren begränsades undersökningsuppgiften till följande frågor:

- Hur funktionsdugliga är utbildningsformerna för arbetsplatshandledare enligt läroanstalter och arbetsplatshandledare? (kapitel 3.4)
- Vilka utvecklingsbehov finns för arbetsplatshandledarutbildningen enligt olika parter synpunkter? (kapitel 3.4 och 3.5)
- Vilka slags utbildningsmodeller för arbetsplatshandledare passar som en del av befattningsbeskrivningen för lärare och arbetsplatshandledare i samarbete med läroanstalter och arbetslivet? (3.4 och 3.5)
- Hur förverkligas de arbetsplatshandledarutbildningar som företagen anordnar? (3.4.4)
- Vad är kostnaderna för arbetsplatshandledarutbildning? (3.7)
- Vilka är de framtida utvecklingsutmaningarna gällande utbildningsmodellerna för arbetsplatshandledare? (3.5)

Allt eftersom undersökningsmaterialets granskning gick framåt visade det sig nödvändigt att även behandla följande frågor, detta för att få en bättre förståelse av fenomenet:

- På vilket sätt ser projektcheferna och ledarna för arbetsplatshandledarutbildningen på den framtida verksamhetsmiljön för arbetsplatshandledare och för den grundläggande yrkesutbildningen? (3.1)
- Hur har arbetsplatsernas behov tillgodosetts vid planering och genomförande av arbetsplatshandledarutbildningen? (3.2)
- På vilka slags inlärningsföreställningar stödjer sig utbildningslösningarna för arbetsplatshandledare? (3.3)
- Vilka slags branschvisa skillnader kan iakttas? (3.6)

I undersökningen koncentrerade man sig alltså särskilt på de utbildningar som utbildningsanordnaren själva genomförde, där man på samma gång strävar efter att förstärka läroanstalternas arbetslivssamarbete. Man ville särskilt ta fasta på utbildningsanordnarens synvinkel och roll som ansvarig aktör för arbetsplatshandledarutbildningen. Å andra sidan är också företagets och utbildningsorganisationernas roll som utbildningsanordnare viktig, och därför är också den faktorn av intresse för denna undersökning.

2 MATERIALINSAMLING

Kvalitativt material

Arbetsplatshandledarutbildning har främst ordnats som ESF-projekt under programperioden 2000–2006. Projektens målsättningar har varit att åstadkomma bestående metoder och praxis för arbetsplatshandledare, och samtidigt har man också skapat material för den fortsatta arbetsplatshandledarutbildningen. Basuppgifterna för projekt kring arbetsplatshandledarutbildning hittas i ESRA-databasen på internet. Databasen uppdaterades 22.8.2006 och med sökordet ”arbetsplatshandledarutbildning” hittar man nu sammanlagt 361 projekt. Med undersökningsfrågorna som bas gjordes en grov analys av projektens målsättningar.

Särskilt i stora samkommuner har man ofta organiserat flera utbildningsprojekt för arbetsplatshandledare, både samtidigt och efter varandra. På basis av flera målsättningsbeskrivningar har man i projekten dragit nytta av erfarenheter som uppkommit från andra projekt. På grund av ovannämnda omständigheter begränsades undersökningens målgrupp till projekt som påbörjades och avslutades under åren 2005–2006.

Man analyserade målsättningsbeskrivningarna för de projekt som påbörjades under åren 2005–2006 och rapporterna för de projekt som avslutades under samma tidpunkt. Utgående från dessa valdes vilka fall som skulle undersökas närmare. Eftersom det är projektchefernas uppgift att ansvara för att målsättningarna uppfylls, valdes 20 stycken projektchefer till tema-intervjuer. I detta skede gallrade man bort:

- projekt som inte var organiserade och administrerade av utbildningsanordnare eller av företagsorganisation
- projekt vars målsättningar var smala och enbart inriktade sig på ett särskilt tema (t.ex. invandrare, specialundervisning)
- projekt som utgående från modellen för förverkligande inte strävade till att utveckla modeller för att främja samarbete.

Inom ramen för tidtabellen samordnades intervjuer med 17 projektchefer. Av projekten hörde fyra stycken till ESF mål 1-området och resterade hörde till mål 3-området. Antalet branschövergripande projekt för alla olika utbildningsområden var elva till antalet. Av de projekt som var inriktade på särskilda branscher representerade två stycken teknik och kommunikation, två representerade samhällsvetenskap, företagsekonomi och administration, ett projekt representerade social-, hälso- och idrottsområdet och naturbruk- och miljöområdet representerades av ett projekt.

Åtminstone fem av följande målsättningar skulle finnas med i de intervjuade projektchefernas projektplaner:

- målsättning om att befrämja samarbetet mellan läroanstalten och arbetslivet
- söka modeller som i framtiden fungerar som utbildningsmodeller för arbetsplatshandledare
- målsättning om att hitta lösningar på frågorna kring arbetsplatshandledarutbildning för småföretag och mellanstora företag
- målsättning om att utveckla inlärningsmiljön för arbetsplatshandledarutbildning så att t.ex. mobilteknik och nätverksmiljö används

- aktiv lärarverksamhet inom projektet
- aktiv företagsverksamhet inom projektet.

Materialets behandling

Man läste igenom och gjorde en grov analys av målsättningsbeskrivningarna och av sammandragen från projekten under tidsperioden 2000–2006. På basis av analysen begränsades den egentliga målgruppen till rapporterna och projektplanerna år 2005–2006. De projektrapporter man fick från Utbildningsstyrelsen och länsstyrelsen samt planerna för åren 2005–2006 som man fick från ESF-databasen, analyserades genom att man ur rapporterna enligt tema samlade ihop synvinklar till en excel-tabell.

Nio projektchefer samt deras samkommuners representanter intervjuades i temaintervjuer (Bilaga 1). Intervjuerna transkriberades och behandlades med hjälp av NVivo-programmet. I första omgången klassificerades materialet främst på basen av intervjufrågorna, dels materialinriktat. Genom att precisera undersökningsfrågorna fick man i den andra omgången fram särskilda fördjupade teman som framkom från temaanalysen.

Företagsenkäten

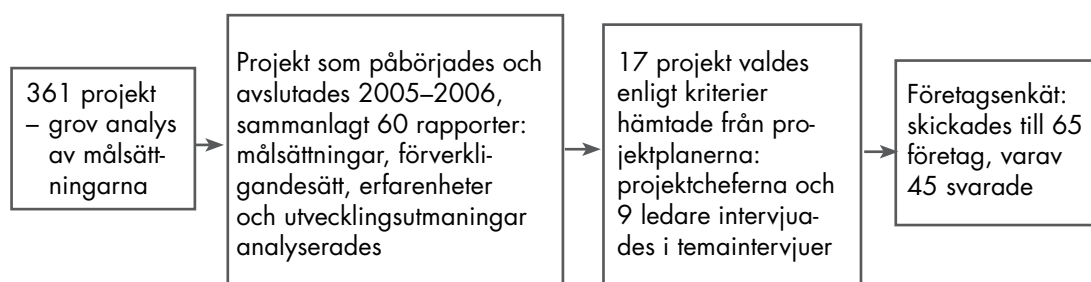
På basen av resultatet från det kvalitativa materialet och undersökningsuppgiften från den första enkätomgången, utarbetades en internetenkät med Webropol-programmet (Bilaga 2) riktad åt företagsrepresentanterna. Syftet med påståendena var att testa de antaganden som framkom på basen av intervjumaterialet på arbetslivets representanter. Med hjälp av de öppna frågorna ville man få fram arbetsplatsernas syn på tolkningen av företeelsen.

Enkätens målgrupp valdes på följande sätt; de projektchefer som intervjuades ombads uppge kontaktinformation åt företag och arbetsplatser som hade insikt i:

- betydelsen av utbildandet av arbetsplatshandledare
- hur man borde ordna arbetsplatshandledarutbildningen
- hur läroanstaltssamarbete befrämjas.

Genom detta förfarande fick man fram kontaktinformation till 63 arbetslivsrepresentanter, varav 22 representerade små och medelstora företag. Sammanlagt fick man 45 svar. Av de som svarade var 39 företag och av dem var 11 företag med mindre än 20 anställda. Av de som svarade på enkäten representerade 21 teknikbranschen, 11 representerade turism-, kosthålls- och hushållsbranschen och resterande 13 fördelades ganska jämt mellan social- och hälsovård, handel och naturbruk. Med hjälp av NVivo-programmet klassificerades enkätens öppna frågor.

Summeringsschema över materialinsamlingen:



Om tillförlitligheten

Gällande undersökningsresultatets tillförlitlighet har man strävat efter en mångsidig materialinsamling och jämfört resultat som man fått genom olika insamlingsmetoder, både jämförelser sinsemellan och till andra undersökningar. Materialet har noggrant dokumenterats. Eftersom målsättningen uttryckligen var att undersöka utbildningsanordnarnas perspektiv och synvinkel, ligger tyngdpunkten på projektchefernas intervjuer. Projektcheferna verkar i gränsområdet mellan läroanstalten och skolan och de känner till både lärarens, läroanstaltsledningens och olika arbetslivsrepresentanters verksamhet. Intervjumaterialets kvalitet och omfattning räcker till för att beskriva formerna och funktionsdugligheten för arbetsplatshandledarutbildningen i ljuset av forskningsfrågorna. Intervjumaterialet sparades, transkriberades och bearbetades genast efter intervjuerna med NVivo-programmet vilket ger ytterligare tillförlitlighet.

För arbetsplatsernas del kompletterar enkätaterialet den bild som intervjumaterialet gett grunden till. Även om småföretagen var i minoritet bland dem som svarade, ger svaren ändå en helhetsbild av arbetslivets syn på företeelsen. På grund av antalet som svarade ges inga möjligheter till en djupgående statistik analys.

Forskaren har en omfattande erfarenhet av uppgifter inom yrkesutbildning gällande projekt, undersökningar och yrkeslärares grundläggande- och kompletterande utbildning. De senaste åren har forskaren ägnat särskilt intresse, både gällande lärarnas utbildning och undersökningar, åt samarbetet mellan yrkesutbildning och arbetsliv, inlärning i arbetet och yrkesprov i en bred bemärkelse. Forskarens erfarenhetsbakgrund har varit till stor hjälp och eventuellt också fördjupat materialets behandling, men kan också till viss del inverka på en subjektiv tolkning av resultaten.

3 RESULTAT

3.1 FÖRÄNDRINGAR I VERKSAMHETSMILJÖN

Från intervjuerna med projektcheferna och läroanstaltsledarna kan man skapa sig en bild av yrkesutbildningens, lärarens och arbetsplatshandledarens framtida verksamhetsmiljö. Särskilt ledarna betonade förändringar i arbetsplatshandledarnas verksamhetsmiljö i sina svar. Både ledarna och projektcheferna upplever det som sin egen uppgift att utbilda arbetsplatshandledare. Dess betydelse ses som central också ur regionutvecklingens synvinkel och därför kan man tänka sig uppgiften som en regional samarbetsutmaning. Utbildningsanordnarens uppgift är att i helhet svara för både arbetsplatshandledares och lärares kunskapsutveckling. Man upplever uppgiften som viktig och man är villig att ta ansvar för den. Några av ledarna nämnde arbetsplatshandledarutbildningen som en viktig del av läroanstaltens strategi. I några landsorter såg man arbetsplatshandledarutbildningen som en central del av samarbetet inom hela landskapet.

”utbildningsanordnarens centrala uppgift är att ordna arbetsplatshandledarutbildning, eftersom det är så starkt integrerat i inläringen överlag... utbildandet av arbetsplats-handledare är en lika viktig utvecklingsuppgift som upprätthållandet av lärarnas yrkes-kunskap. Och antalsmässigt börjar det finnas många fler av dem nu... i bakgrunden finns en sådan gemensam, landsortsvis kvalitetsbild, som består av olika saker, och som en del av den kvalitetsbilden finns kunnandet bland arbetsplatshandledare” (ledare 8)

Samarbetet mellan arbetslivet och läroanstalterna håller sammantaget på att bli ännu tätare. Gränsytorna mellan läroanstalterna och regionens näringsliv håller på att suddas ut. Fortfarande består yrkesutbildningens inlärmingsmiljö till viss del av läroanstalterna, där de centrala kunskapsområdena handlar om inläring, handledning och bedömning. De lärare som arbetar där har starka kunskaper inom dessa områden, men det behövs också en stark helhetsbild av olika yrken. Erfarenheterna av inläring i arbetet är positiva inom alla samkommuner. Dessutom hänvisade man i intervjuerna till undersökningsresultat gällande särskilt de studerandes erfarenheter och antalet avbrutna utbildningar (Lasonen 2001, Väisänen 2003, Tynjälä m.fl. 2005, Eerola & Majuri 2006). Genom en allt starkare integrering av inläring i arbetet tror man sig också i fortsättningen få ett bättre resultat gällande inläring av ett yrke.

Att lära sig ett yrke eller ett arbete med alla dess olika detaljdelar sker allt oftare på arbetsplatser. Arbetsplatshandledarens roll som handledare närmar sig också lärarens roll även om tyngdpunkten ligger på lärande av arbetskultur och tekniska aspekter. Redan nu är nya slags kompanjonskap på gång inom flera enheter. Läroanstaltens inläring förflyttas då tillsammans med företaget till gemensamma sponsorerade verkstäder eller till utrymmen för fadderföretag. Genom dessa lösningar kan personalen smidigt förflytta sig från ett ställe till ett annat. Man förväntar sig att ett allt större antal lärare kommer att spendera mer tid på arbetsplatserna, och samtidigt samarbeta med arbetslivsrepresentanter när de handleder de studerande för ett yrke. Å andra sidan förstärks arbetsplatshandledarens roll och i vissa fall blir deras yrkesroll allt mer lik yrkeslärarens.

”då ser jag en sådan framtidsvision, att våra inlärningsmiljöer i framtiden utvidgas till arbetslivet och... gränsen mellan läroanstalterna och arbetslivet smälter samman, och den inläring som nu sker på läroanstalterna inte alls i framtiden nödvändigtvis sker där utan kan förflyttas till arbetslivet, där nödvändiga maskiner, apparater och människor finns. Det är nog en sak som borde utvecklas” (ledare 2)

Många av dem som intervjuades tog också fram den lärarpotential som finns dold i arbetsplatshandledarna. I fortsättningen kunde man fundera på arbetsplatshandledarutbildningen också i förhållande till lärarutbildningen och lärarnas kompetenskrav. På arbetsplatserna finns det t.ex. ingenjörer, restonomer och tradenomer som är mycket erfarna, håller sig à jour och är intresserade av att handleda. Dessa kunde vara villiga av att byta till undervisningsuppgifter inom läroanstalter.

”sådana som länge jobbat ute på fältet, och skulle vara villiga att byta till en läroanstalt men inte har tillräcklig utbildning, vare sig man är ingenjör, restonom, tradenom eller har en högre utbildning, men om vi inte har möjlighet att ge dem en ordinarie tjänst eller vidareutbildning, så kommer de heller inte hit. Om det skulle vara någon annan så då rekryteras liknande kunnigt folk” (ledare 1)

Arbetsplatshandledarutbildningen skulle kunna byggas som en del på vägen till att bli lärare, särskilt i framtidens inlärningsmiljöer där läroanstalternas och arbetslivets gränsområden har smält samman, i synnerhet inom vissa delar av teknikbranschen. Redan nu skulle en del av arbetsplatshandledarna ha tillräckligt med grundläggande kunskaper för att bli lärare.

I fortsättningen måste man fundera på en arbetsplatshandledarutbildning som går över de traditionella gränserna för utbildningssektorn. På arbetsplatserna finns det studerande som utför inläring i arbetet från yrkeshögskolor, vuxenutbildning, läroavtalsutbildning, grundskolans PRAO-perioder osv. Både på den regionala och nationella nivån måste man tänka igenom vilket det gemensamma verkningsområdet är.

Arbetsplatshandledarutbildningen har inte gjorts officiellt. Den ram som skapats av Utbildningsstyrelsen bestående av en två studieveckor lång utbildning för arbetsplatshandledare fungerar emellertid som en generell utgångspunkt. Att arbetsplatshandledarutbildningens ställning skall definieras särskilt gällande kunskaper för handledning efterfrågades över utbildningsnivåerna.

”arbetsplatshandledarutbildningen borde vara fri från sektortänkande och sträva efter att det finns en syn på den finländska yrkesutbildningen, handledningssynen borde vara det som man inriktar sig på...” (ledare 6)

Allmänt taget borde man granska utbildningsbehoven för arbetsplatshandledare delvis som ett branschövergripande problem, men också som en fråga om branscher och kluster. Branscherna har mycket att lära av varandra, men inläringens kontext och ärendenas tillämpning förutsätter en stark insats gällande branscher och kluster. Tillvägagångssättet med kluster motiverades av några ledare ur synvinkeln om regionens utvecklingsuppgift och hur branschgränserna förändras i framtiden. Tendensen är den att branscherna och klustren måste ta mer ansvar för utvecklingen inom det egna området, men samtidigt också lära sig av andra branscher.

Förändringsfarten för arbetslivet och yrkesutbildningen samt personalväxlingen på arbetsplatserna kräver en fortlöpande planering av arbetsplatshandledarutbildningen, så att den kanske till och med blir en livslång process. Man borde också förverkliga igenkän-

nande av kunnande och know-how på arbetsplatser och bland arbetarna, och på basen av det skräddarsy utbildningen.

I rutan nedanför finns de centrala förändringarna som sker i verksamhetsmiljön sammanfattade:

Synvinklar på arbetsplatshandledarens verksamhetsmiljö nu och i framtiden:

- Samarbetet mellan läroanstalten och arbetslivet intensifieras
- Gränsområdet mellan läroanstalten och arbetslivet suddas ut
- Arbetsplatserna fungerar allt mer som inlärmiljöer, lärarnas och arbetsplatshandledarnas roll förändras
- Betydelsen av arbetsplatshandledarutbildningen förstärks, både inom regionen och gällande utbildningsanordnarens uppgifter
- Nätverkskunnande och det kollektiva lärandet förändrar begreppet kring ägande
- Läroanstaltens roll som expert förstärks inom lärande och branschhelheter samt för yrkeskunskapernas inläring på arbetsplatser
- Behovet för handledarutbildning som överskrider utbildningssektorerna blir större
- Behovet av utbildningsvägar för arbetsplatshandledare blir mångsidigare: arbetsplatshandledarens väg till lärare skall granskas igen
- Strukturen för yrkesområden, kluster och gränssytor förändras
- Förändringstakten för arbetslivet och utbildningsområdet kräver också en kontinuitet i arbetsplatshandledarutbildningen.

Det behövs mångsidiga modeller och infallsvinklar på grund av förändringarna i verksamhetsmiljön.

3.2 ARBETSLIVSMOTSVARIGHETEN VID PLANERING AV ARBETSPLATSHANDLEDARUTBILDNING

3.2.1 Översikt över arbetsplatsernas utgångspunkt enligt intervjuvaren

Inom projekten har man märkt att arbetsplatshandledare önskar sig en väldigt konkret och praktisk utbildning, som på bästa möjliga sätt gynnar det egna arbetet som handledare och eventuellt också den övriga arbetsgemenskapen. Liknande resultat har man också fått i tidigare undersökningar gällande företagets utbildningar (Billet 2001, Toiviainen 2003). Med tanke på arbetsplatshandledarutbildningen är det av stor betydelse att arbetsplatshandledaren kan koppla det han/hon lärt sig till autentiska situationer och miljöer.

De som intervjuades ansåg att arbetsplatshandledarutbildning och inläring i arbetet förverkligas allra bäst ifall man har dem som en del av arbetsplatsernas personalutbildning. De intervjuade ansåg också att även småföretag borde förhålla sig till arbetsplatshandledarutbildning som en del av den egna arbetsutvecklingen. Med tanke på arbetsplatsens och branschens image är det av betydelse hur man sköter inläring i arbetet, och arbetsplatshandledarutbildningen har också därmed en viktig betydelse för inläring i arbetet. Redan nu är det konkurrens om arbetstagarna mellan branscherna och arbetsplatserna. Inläring i arbetet är helt klart en rekryteringskanal och erbjuder företagen en möjlighet att introducera nya arbetstagare.

Också innehållsmässigt upplevs arbetsplatshandledarutbildningen bra tjäna de utvecklingsbehov som företagen har. Till exempel samtidigt som man gör upp introduktionsplaner åt dem som utför inläring i arbetet, görs planerna också så de passar till att introducera nya arbetstagare. På liknande sätt kan man också i arbetsgemenskapens egen inläring använda sig av kunskaperna kring inläring och handledning.

Storleken på företagen och arbetsplatserna har betydelse när man ser på dem ur arbetsplatshandledarnas och inläring i arbetets synvinkel. Det är lättare för arbetsplatshandledare på stora företag att kunna delta i utbildning, än för arbetsplatshandledare på små företag. Dessutom finns det på stora företag ofta en person som ansvarar för samarbetet med läroanstalterna. Överlag är utbildandet av personalen mera systematiskt. Småföretag med sina mångsidiga uppgifter är dock bra platser för inläring i arbetet. I dem är också den kundinriktade verksamheten och företagsamhet ofta mer konkret än i stora företag. För att få med småföretag finns det dock behov av att utveckla modeller som möjliggör den inläring som sker på arbetsplatserna.

Både i stora företag och i småföretag uppstår situationer, där det skulle vara bra att utbilda arbetsplatsens personal utförligare. Med tanke på inskolning och inläring för nya arbetstagare och studerande som gör inläring i arbetet är det viktigt hur teamet eller hela arbetsgemenskapen tar emot den nya arbetstagaren. Till exempel förmannens roll är mycket viktig när man organiserar och anordnar arbetsplatshandledarutbildning, både gällande praktiska detaljer och stödfunktioner. Datatekniken och kunnandet varierar stort mellan företagen. Men i förvånansvärt många småföretag har man Internet och möjligheter till e-post. I t.ex. frisörbranschen har man kartlagt detta och 70 % uppgav att det fanns möjlighet till Internetanvändning.

Flertalet av projektcheferna hade lagt märke till att arbetsplatsrepresentanterna gärna lyssnar på varandras erfarenheter, och upplever detta som berikande och nyttigt. Till exempel frisörerna kom gärna några timmar till läroanstalten för att utbyta erfarenheter med andra kollegor. Liknande iakttagelser gjordes också inom andra branscher. Detta stöder inläringens sociala karaktär och behovet av att lära av andra kollegor. Från företagen ville man inte komma för flera dagar och långa tidsperioder.

3.2.2 Arbetsplatsrepresentanternas uppfattningar gällande behov och nytta med arbetsplatshandledarutbildning

Man frågade arbetsplatsrepresentanterna hur de drar nytta av arbetsplatshandledarutbildning. Bl.a. kunnighet i handledning och bedömning, inläring av yrkeskunskap och kunskaper i att handleda unga nämndes. Man ansåg att arbetsplatshandledarutbildningen också utvecklar arbetsplatsen och arbetsgemenskapen i ett ännu bredare perspektiv. Till exempel: *”utbildningen är också bra i andra förmansuppgifter och till arbetsplatsen fås rätt uppfattning om aspekter som hör samman med handledning. Vid utbildningstillfällena träffar man människor från andra arbetsplatser – utvidgar sitt synsätt, utbildningen är en del av utvecklingsverksamheten och förbättrar initiativförmågan. De egna förmanskunskaperna förbättras. I företagsutbildningarna är kunskapsöverföring inom det egna företaget vidare åt yngre förmågor en förutsättning för verksamheten.”*

Arbetsplatsrepresentanterna ansåg att utbildningarnas fördelar också var det faktum att metoderna för handledning och introducering utvecklas på ett allmännare plan, inte en-

bart ur den grundläggande yrkesutbildningens synvinkel. Många av dem som svarade hänvisade till rekryteringsperspektivet som en viktig aspekt och man ansåg att utbildandet av arbetsplatshandledare var ett sätt att säkerställa tillgången till nya arbetstagare. En ofta nämnd fördel hör ihop med läroanstaltssamarbete och utbildningens utvecklande samt kännedom om yrkesutbildningen. Andra fördelar är bl.a. företagets utbildningspositiva image och handledarens motivation

Enligt företagsenkäten skulle arbetsplatsrepresentanterna **utveckla arbetsplatshandledarutbildningen** på följande sätt (inom parentes antalet gånger ett förslag nämndes):

- Utbildningens pedagogik borde vara mer praktiskt inriktad och grunda sig på växelverkan (10), ”*bort från liturgi och klyschor till en mer praktisk nivå, mera praktiska övningar, åt det interaktiva hållet, mera teamarbete och konkreta exempel*”
- Utbildningen borde vara mera skräddarsydd enligt bransch och företag (8), ”*skräddarsy enligt bransch, bort från ”grundläggande smörja” och uppåt istället*”
- Utbildningen borde uppdateras kontinuerligt och regelbundet (8), ”*precisering, repetitions- och vidareutbildning, målinriktad och fortlöpande utveckling osv...*”
- Markandsföringen och koncentreringsen av utbildningarna måste effektiviseras (2)
- Branschövergripande, så de studerande kan bekanta sig med andra branscher och får bilda nätverk (1)
- Mer nätverksbaserad undervisning (1)

Trots att andelen småföretag (med mindre än 20 anställda) som svarade endast var 25 %, är resultaten mycket jämförbara med tidigare undersökningsresultat gällande företagets situationella och autentiska inlärningssyner. Även om en stor del av dem som svarade representerar stora företag, behöver ändå arbetsplatsen inte vara särskilt stor. Företagen vill att utbildningen så mycket som möjligt direkt skall förenas med den egna arbetsplatsens utveckling. Dessutom skall den ske på den egna arbetsplatsen med hjälp av utomstående konsulter (jfr Billet 2001, Majuri och Vertanen 2001, Mahamäki-Kultanen 2005). Av dem som svarade var endast 18,6 % av annan åsikt gällande påståendet: ”Arbetsplatshandledarutbildningen borde ordnas på arbetsplatserna” (bild 2, bilaga 4). Man såg arbetsplatshandledarutbildning som en viktig del av företagets personalutbildning (av dem som svarade var 41,9 % helt av samma åsikt och 44,2 % av samma åsikt) (bild 1, bilaga 4). Av representanterna för småföretagen höll alla med påståendet.

Bild 1. Arbetsplatshandledarutbildningen är en viktig del av personalutbildningen (n = 45).

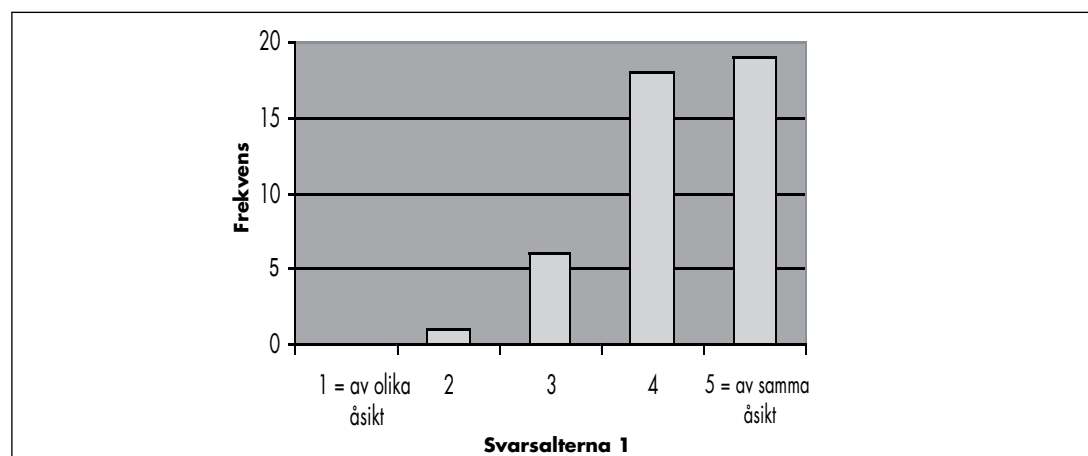
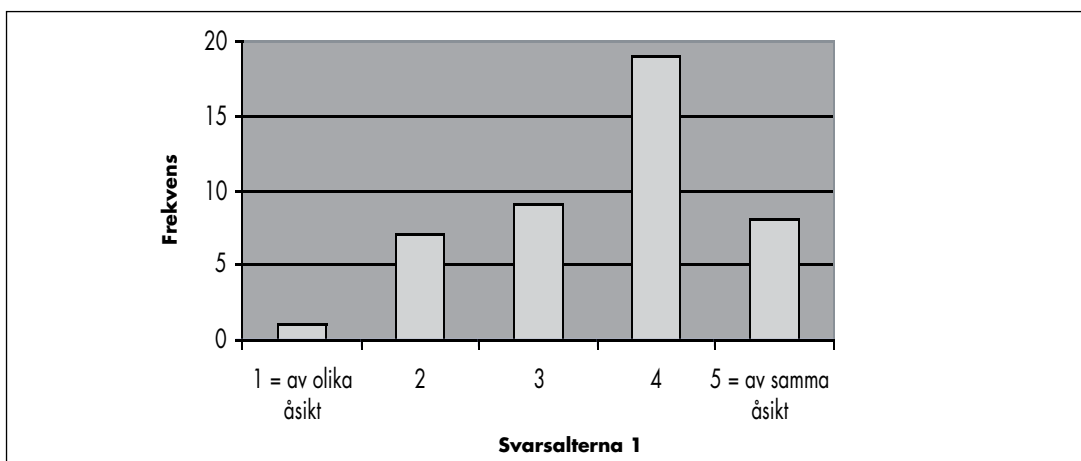
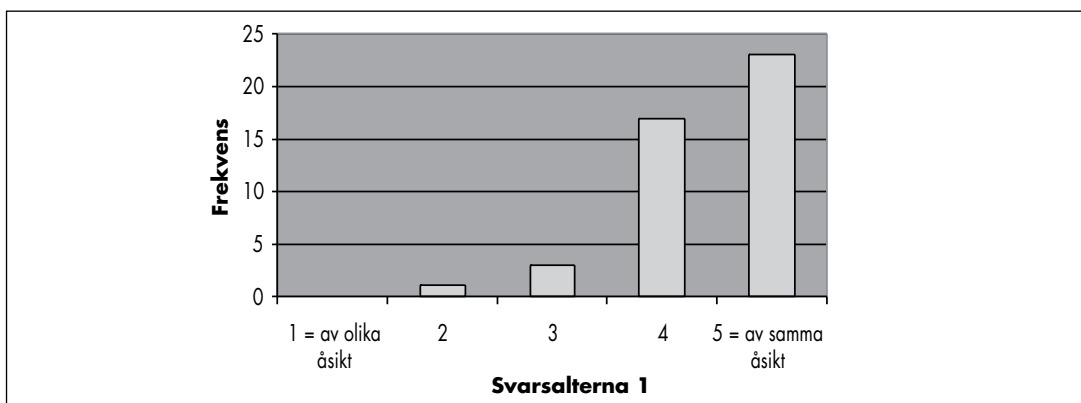


Bild 2. Arbetsplatshandledarutbildningen borde ordnas på arbetsplatserna (n = 45).



Arbetsplatshandledarutbildningen sågs också som en viktig del av samarbetet med läroanstalterna (51,2 % var helt av samma åsikt och 39,5 % var av samma åsikt) och majoriteten av de som svarade vill gärna utbyta erfarenheter och tankar också med andra företagsrepresentanter. Av dem som svarade hade 67 % själva deltagit i branschövergripande arbetsplatshandledarutbildning inom läroanstalter, vilket gör resultaten ännu intressantare.

Bild 3. Arbetsplatshandledarutbildningen är en viktig del av samarbetet med läroanstalterna (n = 45).



3.3 ARBETSPLATSHANDLEDARUTBILDNINGENS PEDAGOGIK

Projektcheferna tillfrågades om motiveringen och bakgrunden för olika lösningar gällande förverkligandet av utbildningen. Ofta var motiveringarna praktiskt lagda och arbetslivsnära, och hörde ihop med hur man får arbetsplatshandledare att delta i utbildningen. För att möjliggöra olika arbetsplatsers medverkan har man utvecklat många olika modeller och tagit i bruk tekniska hjälpmedel. Projektets pedagogiska bakgrundstankar kom sällan fram systematiskt, utan till exempel när man skildrade utbildningsmodellernas funktionalitet, lärarnas roll eller förväntningar riktade mot läroanstaltsledningen. **Vid**

vissa projekt var det svårt att hitta några som helst pedagogiska motiveringar när man analyserade intervjuerna.

Följande utgångspunkter gällande arbetsplatshandledarutbildningens pedagogiska bakgrundstankar kan hittas (understyckena är exempelmeningar, siffrorna anger de projektchefer som under intervjun hade liknande åsikter som exempelmeningen):

- Utgångspunkter som hör ihop med bedömning, erkännande och igenkännande av arbetsplatshandledarens kunskaper samt strävandet efter en **personligt tillämpad utbildning**:
 - *I arbetsplatshandledarnas och arbetsplatsernas beredskap, tidigare utbildningsbakgrund och företagets karaktär finns det skillnader; man borde definiera behovet av grundläggande och kompletterande utbildning – inläring är individuellt, det gäller också för arbetsplatshandledare.*
 - *Man behöver inte "lära ut" allting åt varenda arbetsplatshandledare och kunskaper kan bedömas enligt yrkesprovsprincipen i samband med lärarens handlednings- och bedömningsbesök. (projektcheferna 4, 5, 7, 10, 12, 14, 17)*
- Man borde få **erfarenhet och kontextbundenhet** i arbetsplatshandledarutbildningen, vilket framkom bland annat på följande sätt:
 - *Man har önskat göra utbildningen mer praktiskt inriktad och därför har man i huvudsak fört den till arbetsplatserna, arbetsplatshandledarna är dessutom också praktiskt lagda människor (nästan alla projektchefer)*
 - *Man kräver att arbetsplatshandledarna ska handleda en studerande som utför inläring i arbetet under tiden för utbildningen, så man direkt tar fasta på trepartssystemet – om man inte har tillgång till studerande som utför inläring i arbetet, ska man sträva efter att handleda för det (projektcheferna 5, 7, 10, 15)*
 - *Varenda en måste göra en handledningsguide till sin arbetsplats (projektcheferna 2, 3)*
 - *Yrkesprov kommer som en ny aspekt, i annat fall byggs utbildningen upp på basen av arbetsplatshandledarnas egna misstag och frågor (projektchef 1)*
- **Tankar kring inläringsgemenskap och det kollektiva lärandet**
 - *Vår pedagogiska ledstjärna är en kooperativ inläring, en diskussionsmodell passar arbetsplatshandledare bäst (projektchef 1)*
 - *Arbetsplatshandledarna anser att det är bra om de får feedback från lärare och studerande gällande sin verksamhet (nästan alla projektchefer)*
 - *Några arbetsplatser har tagit en exceptionellt stor roll genom att de tillsammans med andra företag och med läroanstalter börjat bygga inläringssmiljöer, där man gör autentiskt företagsarbete (projektcheferna 9, 11, 12, 14)*
 - *Man borde styra arbetet så att studerande kan medföra nya aspekter och till och med fungera som utvecklare av samarbetet (projektcheferna 3, 10, 14)*
 - *Man skulle göra upp planerna för inläring i arbete genom samarbete (största delen av projektcheferna)*
 - *Den studerande kan inte lösas från den övriga arbetsgemenskapen, lärarens uppgift är att handleda hela arbetsgemenskapen (särskilt projektcheferna 4, 6, 11, 14)*
 - *På samma gång lär sig också läraren, när han/hon observerar, undersöker och får information om olika arbetsplatser och arbetsmiljöer (nästan alla projektchefer)*
 - *"Att det skulle uppstå en syn på inläringsgemenskap och läraren är med som en del i den" (projektledare 13)*

Projektchefernas åsikter kring arbetsplatshandledarnas inlärningsuppfattning kan på basis av flera intervjuer sammanfattas som **ett kollektivt lärande, pedagogik kring inläring i arbetet och en autentisk miljö för inläring genom erfarenheter**. En del av projekten hade dock inte tagit fasta på dessa egenskaper gällande inläring och lösningarna kunde fortfarande till största delen vara i föreläsningsform, vilket i vissa situationer kan vara en riktigt fungerande lösning. Användandet av Internetredskap motiverades främst genom obundenheten till tid och rum, men också genom handledning i realtid, ett mer koncentrerat samarbete och samverkansfaktorer.

3.4 MODELLERNA FÖR FÖRVERKLIGANDET AV ARBETSPLATSHANDLEDARUTBILDNINGEN SOM EN DEL AV LÄROANSTALTENS FRAMTIDA VERKSAMHET

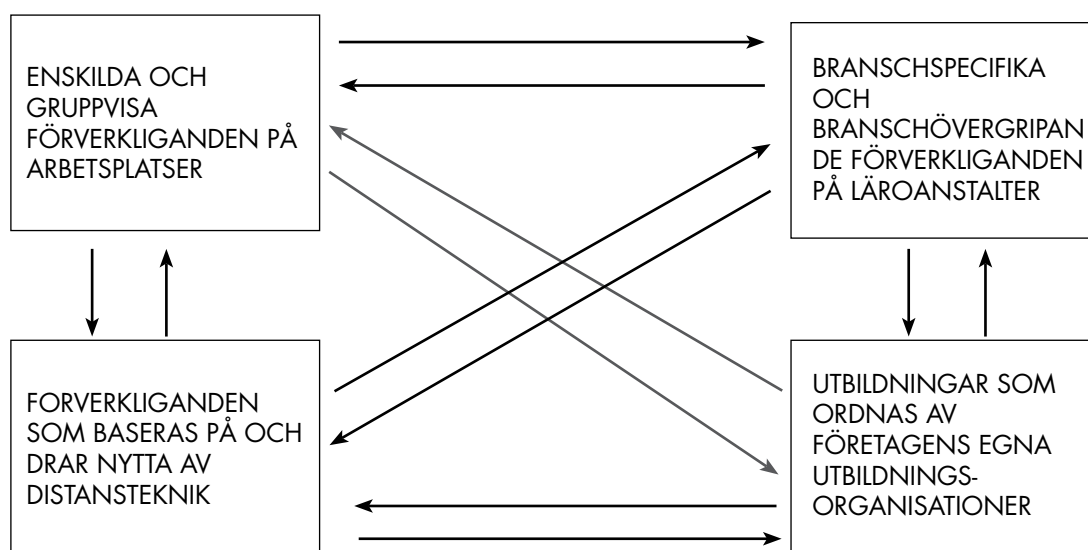
På basis av de synpunkter som kommit fram både i rapporterna och i intervjuerna analyseras modellerna för förverkligandet av arbetsplatshandledarutbildning. För arbetsplatshandledarutbildning bör det finnas olika modeller att använda så att det finns möjlighet att delta, och så arbetsplatshandledarnas grund- och kompletterandeutbildning som baseras på samarbete också blir möjlig. I början av ESF-programperioden ordnades arbetsplatshandledarutbildningar vid läroanstalterna för ett stort antal arbetsplatshandledare från olika branscher. På den senare tiden har tyngdpunkten istället varit vid förverkligande av utbildning mera på bransch- och arbetsplatsnivå, och man tror att dessa kommer att bli allt vanligare i framtiden. Inom samma projekt kan utbildning ske med olika slags modeller och man strävar efter mer flexibilitet och att skräddarsy utbildningar enligt behov.

”I början av 2000-talet var verksamhetsmodellen den att man for till läroanstalten för arbetsplatshandledarutbildning. Och de kunde vara tre veckor, två studieveckor, dock med mellanuppgifter, så närundervisning styr inte helt och hållet. Nu på senare tid fungerar inte detta, utan nu ska man ta utbildningen dit till arbetsplatserna. Och då är undervisningen handledd och konsultbetonad, så läraren kommer dit flera gånger och undervisar, och däremellan så jobbar man. Från dessa har jag riktigt bra erfarenheter, och det blir lätt så hela arbetsgemenskapen deltar, eller åtminstone flera personer” (projektchef 12)

Man har försökt att stärka betydelsen av arbetsplatshandledarutbildningen i samarbete med utbildning och arbetsplatser, och försökt aktivera lärarna att vara med både som deltagare och som utbildare. Man har prövat på användningen av distansteknik och man tror att denna i framtiden kommer att vara ett hjälpmedel för förverkligande av utbildningen. Att enbart använda sig av distansteknik tror man mest på inom branscher med långa avstånd.

Resultaten kan beskrivas med fem olika modeller för utbildningslösningar som fanns att hitta i undersökningsmaterialet. I framtiden kommer alla dessa modeller att behövas sida vid sida och gemensamt sammanpassade, med riktningen mot att den utbildning som sker på arbetsplatserna kommer att öka. Genom att sammanföra olika modeller kan man uppnå olika slags fördelar. I intervjuerna beskrevs utvecklingsbehoven och misslyckande mera djupgående än i enkäterna. För varje modell beskrivs dess verksamhetsprinciper, styrkor och svagheter.

Bild 4. Olika modeller och synsätt på arbetsplatshandledarutbildning.



3.4.1 Olika arbetsplatser genomförandemodeller för grupper och enskilda handledare

Man anser på arbetsplatserna att **både grupper och enskilda** har behov för undervisning som kan fungera som en del av företagets personalutbildning. Deltagare kan vara t.ex. helt nya arbetsplatshandledare, åt vilka man ordnar ett grundläggande paket på två studieveckor, eller så kan erfarna arbetsplatshandledare delta åt vilka man arrangerar t.ex. en endags utbildning gällande yrkesprov. Förverkligandet kan bestå av närundervisning och olika slags inlärningsuppgifter gällande den praktiska inläringen i arbetet. Enligt alla parter är arbetsplatshandledarutbildning en väsentlig samarbetsform mellan arbetsplatserna och läroanstalterna. På så vis ser man det som viktigt att lärarna deltar, antingen som utbildare eller som deltagare. En del av utbildningen kunde ske i samband med en verklig handledningssituation där läraren fungerar som konsult.

I småföretag kan det vara särskilt svårt att kunna delta i utbildning och ofta finns det bara en arbetsplatshandledare för varje företag. För detta ändamål har man **utvecklat modeller, där läraren i samband med inläring i arbetet även handleder arbetsplatshandledaren** och enligt behov också andra personer vid företaget. För utlokaliserade modeller har man ofta som stöd för läraren gjort gemensamma utbildningsmaterial, bedömningsblanketter för arbetsplatshandledarnas kunnande och även kriterier för yrkesprov samt anordnat skolning eller annan handledning. Modellerna bygger långt på **kartläggning av arbetsplatshandledarnas kunnande** och på basen av det, en **personligt tillämpad utbildning** som i ett par försök genomfördes enligt principen för yrkesprov. Arbetsplatshandledarens kunnande bedömdes således i samband med yrkesprov samt i planerings-, handlednings- och bedömningssituationer.

I ett antal försök har man på ett lyckat sätt **förenat nätverksbaserade inlärningsmiljöer med andra utbildningstillfällen**. I flera försök har det visat sig att modeller där man infogat träffar för arbetsplatshandledare inom utbildningen varit lyckade, och överraskande många handledare kan ha deltagit – deras målsättning har varit inläring baserad på utbyte av erfarenheter samt bildandet av nätverk. I några projekt utbildades ett varie-

rande antal arbetsplatshandledare av lärare som var på väg ut på en arbetslivsperiod, vilket också var en målsättning för arbetslivsperioderna (jfr Eerola 2007).

Enligt intervjuvaren finns följande styrkor för modeller som sker ute på arbetsplatserna:

- Möjliggör deltagande från småföretag, marknadsföringen allra effektivast genom personliga kontakter i samband med arbetsplatshandledning.
- Chans att få fler deltagare från stora företag, ibland kan hela arbetsgemenskapen delta i utbildningen, det stöder utvecklingen av inlärningsmiljön och -kulturen, introduktion och system för feedback.
- Genom utbildningen kan man koppla ihop verkliga planerings-, handlednings- och bedömningssituationer (autenticitet).
- När den berörda branschens lärare fungerar som utbildare, blir utbildningen en viktig samarbetsform där alla parter har möjlighet att lära sig och dra nytta av situationer (kollektivt lärande).
- Frambringa ofta andra positiva effekter och samarbete på lång sikt, så som fadderföretagsverksamhet, personalutbyte osv.
- Särskilt småföretag har ansett modellen med utlokalisering som bra, och också blivit intresserade av att visa sitt kunnande genom yrkesprov.
- Genom att sammankoppla utbildningen med de studerandes inläring i arbetet och yrkesprov har man fått den önskade situationsbundenheten, erfarenheter och problemorientering.

”när läraren finns där på arbetsplatsen, så kan man fundera på vilka slags situationer för inläring i arbetet man kan ordna för varje enskild arbetsplats...” (projektchef 13)

Utmaningar vid ibruktandet av modeller med utlokalisering:

- Inom vissa branscher är det svårt att hitta lärare som kan fungera som utbildare, orsaker som nämns är bl.a. bristen på ett pedagogiskt ledarskap och det faktum att ledningen saknar helhetsbild av inläring i arbetet och yrkesprov. Andra orsaker som kan nämnas är problem sammankopplade med resurser och arrangemang med arbetstider, lärarnas egna synpunkter och attityder angående inläring, protest mot förändring, lärarnas rädsla över avslöja sin eventuella okunskap .
- Bristande kunskaper bland lärarnas förmåga att uppgöra kompetenskartläggningar och bedöma handledningskunskaperna samt göra studierna mera individuella; förbättring av lärarnas dialogkunskaper behövs också.
- Lärarna upplever marknadsföringssynvinkeln som hör samman med arbetet som främmande.
- Man kunde dra ännu större nytta av tekniken särskilt inom branscher med långa avstånd, kunskaperna kring teknikanvändning är dock bristfälliga bland lärare och på arbetsplatser.
- Ifall utbildningarna inte innefattar gemensamma träffar med andra handledare, kan kunnande via jämförelser, synvinklar och andra personers erfarenheter bli lidande.

3.4.2 Modeller som drar nytta av teknologi och nätpedagogik

Erfarenheterna av försöken med nätpedagogik har varierat. Allt som allt har målsättningen också varit att med hjälp av försöken få uppfattningar om utvecklingens riktning. Gemensamt för alla som intervjuades, med några få undantag, var att de ansåg att nyttan med distansteknik genererar nya möjligheter för arbetsplatshandledarutbildningen. Av alla 17 projektchefer som intervjuades meddelade 12 att de inom projektet använt sig av nätverkslösningar.

”själv skulle jag nog utveckla åt det hållet, att tekniken utnyttjas. I det här projektet är det ju meningen att denna nya teknologin skall tas i bruk, men jag skulle säga att det kommer att ske om kanske fem år...”

Om fem år är det kanske så att nuvarande studeranden fungerar som arbetsplatshandledare, och de har redan idag kunskaper om teknik. I försöken har det oftast ingått åtminstone någon slags inledningsträff och i vissa fall också ett gemensamt avslutningstillfälle. Utbildningsmaterialet, blanketterna och uppgifterna fanns på Internet, också diskussionsforum fanns i vissa fall att tillgå. I några projekt hade man testat mobilanordningar. Dessa var t.ex. telefoner med meddelandefunktioner, Internetuppkoppling och kamera. Genom att sammankoppla användandet av dessa hade man fått en regelbunden och interaktiv växelverkan inom gruppen av studerande, men av arbetsplatshandledarna hade endast ett fåtal deltagit i mobila diskussioner.

När nätmaterialet fungerade som bäst fick läraren ett bra stöd, som sedan fördes vidare till arbetsplatserna. De handledde om hur man använder nätmaterial och utbildningen fortsatte antingen via Internet, på platsen eller via båda två. De lärare som deltagit i modeller med utlokalisering och i nätverksarbetet, deltog också i nätverksträffarna.

Enligt intervjuvärdens finns följande styrkor vid användandet av teknologi:

- En relativ obundenhet till tid och plats
- Passar särskilt bra för branscher där platserna för inlärning i arbetet ligger långt från läroanstalten och långt från varandra
- Gör inlärningsmiljön mångsidigare i modeller med utlokalisering och i närstudiemodellerna samt för med sig möjligheter till växelverkan också med andra företagare.
- Kan också göra samarbetet, växelverkan mellan läroanstalten och arbetsplatsen samt växelverkan mellan arbetsplatserna mera intensivt
- Arbetsgivarna tycker att modellen är bra, eftersom man anser att de verksamheter som sker i nätverksomgivningen blir vanligare i framtiden och arbetsgivaren behöver heller inte avlägsna sig från arbetsplatsen för att delta i utbildningen
- De studerande har starka kunskaper i distansteknologi och kan främja användandet av datateknik vid företagen
- Gemensamt material och metoder för lärare som förverkligar modeller med utlokalisering finns att få via Internet
- Även i småföretag finns datateknik, t.ex. bland majoriteten av frisörerna
- Passar som en del i arbetsplatshandledarutbildningens process för kompletterande utbildning.

Utmaningar vid tillgodogörandet av teknologi:

- Det finns ännu brister bland lärarnas och arbetsplatshandledarnas kunskaper i data-teknik och informationsförmedling
- Även på grundnivån är många arbetsplatsers färdigheter gällande anordningar och programvara bristfälliga
- Tröskeln att delta i nätverksarbete och i nätkurser är hög
- Det har funnits utmaningar i utvecklandet av nätverksarbetets växelverkan
- De nätverk, växelverkan och utbyte av tankar som sker vid närundervisning upplevs som viktigt och man vill inte helt ersätta dessa med nätverksarbete
- Det finns inte alltid ett genuint behov för nätverksarbete, då blir nätverksarbetet lätt ”läroanstalt- och lärarstyr”.

3.4.3 Modeller som baserar sig på närundervisning vid läroanstalten

Den feedback man fått genom olika projekt visar att utbildningar ordnade vid läroanstalterna enligt projektcheferna också varit god. Den här utbildningstypen presenteras kanske bäst genom sin traditionella närundervisning och distansuppgifter. Närstudiedagarnas antal varierar ofta från tre till fyra dagar. Utbildningens längd kan vara t.ex. 3–8 h åt gången, antingen på morgonen, eftermiddagen eller på kvällen. En del av projektcheferna ansåg att närundervisningen är av föreläsningstyp. I närstudiedagarna ingår ofta **samverkande delar**, där utbytet av erfarenheter kan vara riktigt mångsidigt. Typiska närstudiedagar är **öppna**, det vill säga vem som helst från vilken bransch som helst kan delta. Oftast är grupperna **branschövergripande**. Gruppstorleken varierar mellan 20–30, och ibland kan en grupp ha upp till 50 deltagare.

Distansarbete hör i många projekt ihop med **de konkreta saker man gör på den egna arbetsplatsen**. Under perioden för inläring i arbete deltar de studerande inom projekten inte alltid nödvändigtvis i företagets undervisning, men i vissa projekt är det en förutsättning. Gällande utbildningens effektivitet och arbetsplatshandledarnas utbildning upplevdes saken ha en viktig betydelse. Det är också möjligt att göra ordentligt samarbete under närstudiedagarna, ifall branschens lärare medverkar i utbildningen. I flera projekt har lärarnas deltagande i närstudiedagarna också varit en central målsättning.

Många utbildningsanordnare hade gett ansvaret att ordna de egna branschernas arbetsplatshandledarutbildning åt utbildningsområdena eller åt de kluster som bildats av branscherna – då kan utbildningen förverkligas med en lämplig grupp också som branschspecifika förverkliganden vid läroanstalterna.

” utbildarna är uttryckligen bransch-kunniga och experter och kan på så vis ge akt på utbildningens innehåll, som är viktigt med tanke på motivationen och meningsfullheten bland de som utbildar sig... en man från teknikområdet lyssnar inte särskilt länge på exempel från social- och hälsovård, och undrar vad detta har för betydelse inom hans bransch...” (ledare 3)

I vissa projekt har man satt som målsättning att lärare från varje bransch skall rekrytera arbetsplatshandledare till utbildning vid läroanstalten och dessutom också ge utbildning på arbetsplatserna, ifall man inte har tid att komma på utbildningen vid läroanstalterna.

Följande styrkor finns för utbildning som sker vid läroanstalterna:

- Fungerar bra inom social- och hälsoområdet eftersom man från branschens arbetsplatser gärna kommer på utbildning till läroanstalten, också bra erfarenheter från turism, samt kosthålls- och hushållsbranschen.
- Människor som kommer från olika yrkesområden kan i branschövergripande grupper lära sig av varandras metoder, och att höra om olika branschens metoder berikar erfarenheterna.
- I branschspecifika förverkliganden, där den egna branschens lärare är med som ledare bildas branschspecifika nätverk bland områdets företag och läroanstalter.
- Arbetsplatsrepresentanterna får bekanta sig med läroanstaltens inlärningsmiljö och kan komma bort från det egna arbetet en stund.
- Genom att dela erfarenheter ges möjlighet till en social inläring.

Utmaningar för utbildning som sker vid läroanstalterna:

- Allmänt taget är det svårt att få deltagare till närstudieutbildning som ordnas på läroanstalten; särskilt inom teknikbranschen och småföretag.
- Det kan bli en utmaning att dra gränser gällande deltagarna, ifall olika handledare för studeranden inom olika utbildningsnivåer vill delta.
- Det har ofta uppfattats som ett problem att lärarna inte deltar. Ifall lärarna deltar i utbildningen kan de vara passiva eller förhålla sig negativt till saker och ting.
- Inom många branscher är det omöjligt för arbetsplatshandledare att i flera dagar förbinda sig för utbildningens närundervisning.
- Det kan vara arbetsamt att marknadsföra utbildningen.
- Branschövergripande utbildningar kan bli för allmänna och vissa delar upplevs som onödiga.
- Svårt att hitta utbildare som lyckas bra inom alla branscher.
- De konkreta uppgifterna och diskussionen kan bli lidande särskilt i branschövergripande grupper.

”vad som är problemet i dessa allmänna utbildningar är svårigheten att få lärare att delta i utbildningarna, det finns inte många lärare med...där fungerar inte samarbetet alls bra” (projektchef3)

3.4.4 Företagsorganisationernas egna utbildningar

Till exempel inom företagsekonomi och administration samt inom teknikbranschen ordnas arbetsplatshandledarutbildningen också till viss del inom **branschernas egna särskilda yrkesläroanstalter, organisationer eller till och med som företagens egen utbildning**. Utbildningen kan förverkligas antingen i den egna utbildningsenheten, i företagets eller läroanstalternas utrymmen. Ibland har man också förverkligat företags-specifika utbildningar.

De stora affärskedjorna har sina egna utbildningsorganisationer, där det oftast funnits tillräckligt med deltagare från de egna avdelningarna där man ordnat utbildningen. Inom teknikbranschen har man skraddarsytt utbildning enligt de stora företagets behov eller samtidigt ordnat utbildning åt flera olika branscher. Man har långa traditioner av samarbete med företag. Oftast har de traditionella närstudiedagarna och distansundervisningen fungerat som grund för utbildningarna, med minst tre dagars närstudier. Dock i några versioner håller man på och testat **yrkesprov för arbetsplatshandledare** i utbildningens slutskede.

Några av utbildningarna är långt skraddarsydda som företagets personalutbildning, där också förtroendemän och ledningen kan delta. Positiva omnämmanden hördes också från t.ex. metall- och byggbranschen, där organisationer dragit utbildningar inom området deras betydelse vid samarbete med läroanstalterna förblev dock oklar. Åtminstone projektcheferna vid samkommunerna för utbildning kände inte till alla dessa.

Modellens styrkor:

- Utbildningsdragarna är experter inom sin bransch och känner till nätverket
- Oftast har det varit många deltagare
- Utbildningen kan lätt kopplas samman med företagets övriga personalutbildning
- Utbildarna känner väl till branschens metoder, språk och specialproblem
- Oavsett vilken metod man använder finns bra möjligheter för utbyte av erfarenheter och inläring genom samarbete.

Modellens svagheter:

- Samarbetet med läroanstalterna har varit svårt, inte många deltog från läroanstalterna även om det var en av förhoppningarna
- Läroanstalternas metoder varierar, att tillämpa det praktiska i samarbetet med läroanstalterna kan bli bristfälligt, och det inlärdas blir lätt utan ordentlig sammansättning
- Det är svårt att tidsmässigt placera utbildningar enligt den faktiska situationen, handledare kanske inte har studeranden att handleda under hela året.

3.4.5 Arbetsplatshandledarnas grund- och kompletterande utbildning

Arbetsplatshandledarutbildning har ofta förverkligats enligt grunderna för Utbildningsstyrelsens 2 studieveckor långa utbildningsprogram (Utbildningsstyrelsen 2004). Allmänt taget var man nöjda med grunderna. Man ansåg också att de är tillräckligt flexibla för att skraddarsys enligt målgrupp. I flera intervjuer funderade man kring att utveckla utbildandet av handledarna för den grundläggande yrkesutbildningen på ett bredare sätt, så den bättre stödjer t.ex. läroavtalsinläring och yrkeshögskolor. Man har förhoppningar om någon slags status för arbetsplatshandledare, en gemensam överenskommelse och en grund för arbetsplatshandledarens kvalifikationer.

På den senaste tiden har det vid sidan om grundutbildningen för redan utbildade arbetsplatshandledare uppstått olika kompletterande och fördjupande utbildningar som också hör ihop med aktuella teman. Ur projektplanerna från år 2005–2006 samt från intervjuerna fanns exempel på följande teman som hör ihop med kompletterings- och påbyggnadsutbildningar.

- Yrkesprov och bedömning
- Handledning och bedömning av specialstuderanden
- Utbildandet av invandrare och mångkulturell inläring i arbetet
- Tillgodogörandet av datateknik och informationsförmedling vid handledning och vid samarbete
- Arbetarskydd
- Särskilda egenskaper vid branschspecifik inläring i arbetet.

Eftersom utvecklingen går snabbt framåt och personalen på arbetsplatserna byts ut, behövs en kontinuerlig arbetsplatshandledarutbildning. Man uppfattar att detta sker på ett naturligt sätt som en del av samarbetet mellan läroanstalterna och arbetsplatserna, som utbildningsanordnaren har ansvar för.

”för att arbetsplatshandledarutbildningen skall fungera, när projektet tar slut, har vi sammankopplat den med inläring i arbetet...” (projektchef 13)

”inläring i arbetet förenas med läroanstaltens normala verksamhet kring inläring i arbetet; framtiden är den att arbetsplatshandledarens kunnande blir mera konkret och förbättras när arbetet görs och övas tillsammans” (projektchef 4)

Att eventuellt sammankoppla arbetsplatshandledarutbildningen till vidareutbildning för studier till lärare framkom också. Bland arbetsplatshandledarna skulle det finnas potentiella personer för undervisningsarbete antingen på arbetsplatsen, vid läroanstalten eller båda.

3.4.6 Sammandrag av utbildningsmodellerna

Oavsett företagets storlek önskar sig arbetsplatsrepresentanterna en bransch- eller arbetsplats-specifik utbildning som är skraddarsydd enligt branschens, arbetsplatsens eller arbetsplats-

handledarens behov. Trots detta anser arbetsplatsrepresentanterna att arbetsplatshandledarutbildningen är en viktig form av samarbete med läroanstalterna (90,7 % av de som svarade var av samma åsikt) och man önskar att de lärare som deltar i samarbetet också deltar i utbildningen (75,6 % av de som svarade var av samma åsikt).

Enligt arbetsplatsrepresentanterna är lärarna experter inom inläring, handledning och bedömning (76,8 % av dem som svarade var av samma åsikt). Vid arbetsplatshandledarnas utbildningstillfällen kunde alltså lärarna därför tänka att de tar med sig detta kunnande och utvecklar inläring i arbetet. I de öppna frågorna hoppades flera av arbetsplatsrepresentanterna att lärarnas arbetslivskänedom och yrkeskunskaper skulle förbättras, så att samarbetet mellan läroanstalterna och arbetslivet också förbättras. De önskade dessutom att man samarbetade ännu mera. Endast 11,6 % var av annan åsikt gällande påståendet *”yrkeslärarna borde ägna mera tid åt arbetet kring inläring i arbetet och yrkesprov vid arbetsplatserna”*.

Några av projektcheferna ansåg att de traditionella, öppna och branschövergripande utbildningarna som anordnas vid läroanstalterna var bra med tanke på den feedback man fått från utbildningarna. Emellertid verkar det som om detta inte är arbetslivsrepresentanternas främsta lösningsförslag, även om en stor del av dem som svarade själva deltagit i liknande utbildning. Mindre än hälften av arbetslivsrepresentanterna var av den åsikten att utbildningen borde ordnas på läroanstalten. Resultatet är intressant, eftersom de som svarade till en stor del representerade stora företag.

Av de olika förslagen på utbildningsmodeller, var följande populärast:

- Utbildning som ordnas på läroanstalten, som är tydligt riktad till den egna branschen och där branschens lärare fungerar som ledare och deltagare
- Utbildning som ordnas på arbetsplatsen, där personer från flera olika företag deltar samtidigt, branschens lärare fungerar som utbildare och utbildningen koppla samman med utvecklandet av inläring i arbetet
- Det populäraste alternativet enligt representanter för småföretagen är utbildning som ordnas på arbetsplatsen i samband med inläring i arbetet, där högst 1–3 träffar med andra företagare ingår.

Nedan finns resultaten sammanfattade.

Principerna för planering av arbetsplatshandledarutbildning:

- Man ska känna till, känna igen och erkänna arbetsplatshandledarens, arbetsplatsernas, branschernas och klustrens reella värld, behov och det tidigare kunnandet
- Gällande tidsförläggning, inlärmingsmiljö, innehåll och förverkligande bör utbildningen anpassas för verkliga och behovsmässiga situationer; konkreta problem och ett praktiskt grepp motiverar och främjar inläringen för handledarna
- Genom arbetsplatshandledarutbildningen lär sig de olika parterna av varandra; därför är lärarens roll som utbildare och deltagare i undervisningen viktig; utbildningen borde på ett genuint sätt gynna samarbetet och det gemensamma lärandet
- Genom arbetsplatshandledarutbildningens pedagogiska lösningar har man en möjlighet att ge en modell angående hur man individualiserar utbildningen, hur man handleder och bedömer (obs. yrkesprov)
- Datateknik och informationsförmedling ska användas på ett mångsidigt och ändamålsenligt sätt; färdigheterna ökar hela tiden
- Lärarnas utlokalisering på arbetsplatserna ska befrämjas eftersom arbetsplatsen är den rätta omgivningen för att lära sig ett yrke och en idealisk plats med tanke på det kollektiva lärandet – också arbetsplats-handledarna kan komma till läroanstalterna för att bilda nätverk och bekanta sig med läroanstaltens inlärmingsmiljö.

3.5 UTMANINGAR FÖR ARBETSPLATSHANDLEDARUTBILDNINGEN UR LÄROANSTALTERNAS SYNVINKEL

3.5.1 Utmaningar i samband med att leda läroanstalten

De utmaningar som hör samman med att leda läroanstalten och utmaningar gällande lärarnas verksamhet har sammanställts genom rapporter, intervjuer och svaren från de öppna frågorna i företagsenkäten.

Både ledarna och projektcheferna tog fram en mängd utmaningar gällande arbetsplatshandledarutbildningen. **Ledarna lade i fråga om utvecklingssynpunkter större vikt än projektcheferna vid utbildningens allmänna utvecklande, regionutveckling och utbildningspolitik.** I ett par intervjuer ansåg man att uppgiftens utveckling i framtiden hörde samman med utmaningar kring de regionala nätverken, där regionens näringsliv och utbildningsanordnarna från olika utbildningsstadier deltar. Några ledare gav tämligen konkreta förslag också till förverkligandet av arbetsplatshandledarutbildningen och visade att de bra känner till projektets vardag. I allmänhet rörde sig ledarna under intervjuerna mer på nivån för hela systemet.

I de flesta organisationer som undersöktes har man delegerat arbetsplatshandledarutbildningen mer eller mindre åt projekt finansierade av ESF. I några fall avvek ledarnas och projektchefernas syn på situationen för arbetsplatshandledarutbildningen. Ledaren kände nödvändigtvis inte till projektets problem och resultat eller så ville man inte nämna dem. Några projektchefer klagade på konflikten mellan ”festtalen” och handlingskraften.

”vid auditeringen av inläring i arbetet, som var för ett år sedan, och nu gällande kvalitetspriset så pratar man om att allting fungerar, projektet stöder utvecklingen...men nu är det ett sådant skede på gång, så jag vet inte hur man i fortsättningen skall ordna arbetsplatshandledarutbildningen. Så många aspekter förs utåt via prat, att detta fixar vi, men sen i praktiken är det inte sagt att det är så att det man pratar om verkligen fungerar...” (projektchef 14)

I en del organisationer fungerar projektet väldigt självständigt och vid behov togs direkt kontakt med branschens lärare och organisationer. I dessa fall kunde både den högsta ledningen och ledningen på mellannivån befinna sig mycket separat från processen, utan ansvar och förpliktelser. På basen av intervjuerna håller man i nästan alla organisationer på och kopplar samman arbetsplatshandledarutbildningen ännu mera med den normala verksamheten inom varje bransch eller kluster. **Ambitionen är att tydligt koppla samman arbetsplatshandledarutbildningen helhetsmässigt med inläring i arbetet och den övriga verksamheten inom den grundläggande yrkesutbildningen.** På så vis får man också arbetet att bli en naturlig del av ledarens och projektchefens arbete. Man hoppas på detta sätt få den största nyttan för utvecklingsuppgiften ur arbetsplatshandledarutbildningen gällande området, läroanstalten och branschens inläring. Att sammankoppla arbetsplatshandledarutbildningen med processen för inläring i arbetet vore nödvändigt.

Inom många områden och projekt hade man skapat utvecklingsteam både för läroanstalten och för regionen, de olika läroanstalternas lärare från samma bransch utvecklade arbetsplatshandledarutbildningen, inläring i arbetet och yrkesprov. Några branscher på en del läroanstalter har inte alls startat arbetsplatshandledarutbildning. För att koordinera verksamheten har man i de flesta samkommuner för utbildning anställt en person med

denna huvudsyssla. Man ansåg detta som viktigt för att få en fortlöpande kvalitet till stånd också med tanke på uppgiftens omfång.

Den grupp av projektchefer som intervjuades representerade projekt där man strävade efter att hitta modeller för framtiden och samtidigt befrämja arbetslivssamarbetet som en del av läroanstaltens normala arbete. Inom projekten hade man också utvecklat bra modeller, men projektchefens möjligheter och befogenheter att införliva modellerna i organisationen var minimala för flera organisationer. Inom flera projekt saknade man ledningens stöd för att få med alla branscher i utvecklingen och för att uppnå en viss minimianspråksnivå, eftersom projektcheferna inte hade tillräckliga befogenheter.

Med tanke på detaljerna finns det skillnader i hur läroanstalterna organiserar sin arbetsplatshandledarutbildning. I några fall var projektcheferna mycket kritiska till aspekter gällande ledarskapet och styrningen av arbetsplatshandledarutbildningen:

”ledarskapet och styrningen är ofta ett ”brandsläckningsarbete”. Man har i sex år vetat om att yrkesproven kommer och det senaste halvåret har man då börjat styra och ställa... För lärarna har det säkert inte sedan år 2000 ordnats någon slags utbildning om inläring i arbetet, det borde finnas en egen utbildning just ur läroanstaltens synvinkel och ledningen borde då vara med” (projektchef 4)

Både ledningen och projektcheferna tar fasta på ledandet av lärarnas kunnande, inlärningskulturen och planeringen av arbetet ur en pedagogisk synvinkel, utbildningens arbetslivsmotsvarighet och kvalitet samt projektens tillgodogörande och utvecklingsfunktioner.

Ledandet av lärarnas kunnande:

- Det finns många krav riktade mot lärarnas arbete; det är också i fortsättningen en utmaning att utveckla bilden av lärarens arbete, yrkeskunnandet och de pedagogiska kunskaperna, det behövs mångsidiga metoder för att upprätthålla kunnandet.
- Lärarnas arbetsuppgifter man förändras; alla lämpar sig inte lika bra för arbetslivssamarbete, men man kan ändå inte lämna någon helt och hållet utanför utvecklingsarbetet eller arbetslivssamarbetet.
- Lärarnas beredskap att arbeta som utbildare av arbetsplatshandledare varierar, några behöver ännu få handledning, stöd och uppmuntran gällande detta.
- I det stora hela behövs uppskattning, entusiasm, uppmuntran, morötter och annat stöd för att utbilda arbetsplatshandledare.
- Det behövs mångsidiga metoder för att vidmakthålla lärarnas yrkeskunnande och arbetslivskänedom.

Inlärningskultur, ett pedagogiskt ledarskap och planeringen av arbetet:

- Inlärningsmiljöerna förflyttas allt mer till arbetslivet; detta kommer att förändra lärarens och arbetsplatshandledarens arbetsuppgifter samt läroanstaltens och arbetsplatsernas verksamhet.
- För inläring i arbetet, arbetsplatshandledarutbildning och till exempel fostran till företagsamhet behövs ledarskap, verksamhet, spelregler och minimikrav som går över de traditionella yrkesgränserna.
- Man måste ha tillräckliga resurser för arbetsplatshandledarutbildning, det krävs tillräckligt med tid och pengar för utbildning i samband med inläring i arbetet; det finns stora skillnader mellan organisationerna och även inom organisationernas enheter.

- Med tanke på lärarnas tidsschema måste man inkludera arbetsplatshandledarnas utbildningsuppgifter så att de blir en naturlig del av lärarens arbete (inte som en ”extra” uppgift).
- När man planerar arbetet på läsårsnivå, får inte läsordningsteknik och moduler förhindra en förnuftig verksamhet ur pedagogisk synvinkel i en ny inlärningskultur
- Arbetsplatshandledarutbildningen borde koordineras på utbildningsanordnar-, områdes- och läroanstaltsnivån. Inom branscherna borde man befrämja modeller som baseras på ett genuint partnerskap, där lärarna har möjlighet att med arbetsplatsernas anställda helhetsmässigt fundera hur olika studiehelheter kan läras ut på arbetsplatserna och vid läroanstalterna.

”om det vid läroanstalterna inte finns ett ordentligt pedagogiskt ledarskap, så huserar alla branscher lite som man själv vill, även om det till viss del borde finnas en gemensam kultur... en utlokaliserad modell skulle nog fungera ifall ledningen skulle komma med och ser saken som viktig, arbetsplatshandledarutbildningen måste bara kopplas samman med läroanstaltens helhetsmässiga verksamhet; ledarna säger att nu går ni och utbildar, man kan inte lita på en allt för stor frivillighet” (projektchef 4)

Utbildningens arbetslivsmotsvarighet och kvalitet:

- Det behövs en heltidsanställd person för att på ett kvalitativt sätt sköta jobbet och ta utvecklingsansvar för området – även om saken kräver att ledningen på alla nivåer samt undervisningspersonalen förbinder sig, erbjuder arbetsplatshandledarutbildningen ett bra forum för regionens och branschens utveckling i samarbete med arbetsplatserna.
- Man anser att arbetsplatshandledarutbildning fungerar som en mycket viktig samarbetsform med arbetsplatserna, det är utbildningsanordnarens, branschernas och klustrens uppgift.
- Man måste sköta arbetsplatshandledarutbildningen på ett förstklassigt sätt, eftersom man samtidigt för företagen skapar en bild av sin image och sitt kompanjonskap.

Tillgodogörandet av projekten samt utvecklingsverksamheten:

- Inom försöken har man gjort ett mycket bra jobb och man borde säkra dess tillgodogörande och fortsatta utveckling samt sprida kunskaper till de branscher som ligger efter.
- Tack vare projekten har man skapat gemensamma metoder för samkommunerna och säkrat grundinformationen för alla branscher; vad händer efter projektfinsieringen?
- En del av projektfinsieringen borde användas så man inom läroanstaltskulturen införlivar de modeller som också i fortsättningen fungerar bra för arbetsplatshandledarutbildningen .
- Samarbetet mellan läroanstalterna borde befrämjas, både regionalt och över branschgränserna.
- I fortsättningen borde man ta fasta på projektchefernas ställning, kunnande och stöd. Några ansåg att de arbetade ensamma och ville själva också ha utbildning.
- Man borde fästa uppmärksamhet vid bildandet av olika projektteam.

3.5.2 Utmaningar i samband med lärarnas arbete och kunnande

Inom samma läroanstalt är arbetslivssamarbetet för en del branscher alldeles i startgrparna, medan vissa branscher vid andra läroanstalter redan nu är med i framgångsrika nätverksmodeller. Inom några enheter har ingen av lärarna deltagit i t.ex. Lärares studier i arbetslivskunskaper (Utbildningsstyrelsens uppgjorda grunder på 15 studieveckor, innehållande bl.a. utvecklande av inläring i arbetet 4 sv, yrkesprov 4 sv och branschenligt utvecklande av arbetslivskunskaper 3 sv samt lärares arbetslivsperioder 2 månader). Till lärares arbetslivsperioder har det funnits svårigheter att få med vissa lärare (Eerola & Majuri 2006, Eerola 2007). I några av enheterna upplever man inläring i arbetet främst som träning. Ytterligheterna ligger alltså väldigt långt från varandra.

Även om det fanns stora skillnader på det praktiska planet, ansåg ledningen och projektcheferna att arbetsplatshandledarutbildningen borde ses som en tillhörande del av läroanstaltens normala arbetslivssamarbete. En stor del av lärarna kommer att verka inom den uppgiften. Läraren handleder samtidigt arbetsplatshandledaren och den studerande som gör inläring i arbetet. I själva verket sker detta redan nu, även om läraren ibland har svårt att uppfatta sin roll som handledare också åt arbetsplatshandledaren. Till exempel i en förfrågan gjord i mellersta Finland uppgav 38 % av lärarna att de handledde arbetsplatshandledare i samband med inläring i arbetet (Tynjälä 2005). Ibland kan läraren ha en grupp arbetsplatshandledare som utbildas och med dem utbyts erfarenheter och man gör nätverksarbete i samband med den egna branschens inläring i arbetet samt utvecklar yrkesproven.

Enligt projektcheferna har de lärare som utbildat arbetsplatshandledare upplevt arbetet som mycket meningsfullt och inspirerande. De anser också själva att de lärt sig mycket genom arbetet och håller sig samtidigt ajour med arbetsplatsernas vardag. Oftast finns det för dessa uppgifter tillräckligt med frivilliga från branscherna. Man upplever också att det egna arbetet tillgodogörs särskilt gällande utvecklingen av yrkesprov och inläring i arbetet. Samtidigt kan också det egna yrkeskunnandet och den undervisning som sker vid läroanstalten utvecklas.

”efter lite påtryckningar fick jag med lärarna, och när de för dit sa de att det var kul och trevligt, och att de inte kunde tänka sig att göra annat, heh” (projektchef 4)

”en del av lärarna har fastnat i ett slentrianmässigt arbete, så de bara ser den egna klassen på läroanstalten och det är allt; alla förstår inte att arbetslivet kan ge nya idéer och att man från läroanstalten kan ge någonting till arbetslivet och på så vis utveckla arbetsplatsens verksamhet och också undervisningen vid läroanstalten... de som deltagit förstår nog detta” (projektchef 14)

Man upplever att inläring i arbetet och arbetsplatshandledarutbildningen befrämjar både lärarnas och de studerandes företagsmässiga arbete:

”det här kräver ett företagsmässigt agerande, både från läraren och från de studerande: inläring i arbetet är en mycket bra grund eller chans att lära sig ett sådant här företagsmässigt verksamhetsätt; aktivitet, företagsamhet, frimodigt agerande - mera av det skulle också behövas åt lärarna” (projektchef 12)

Aspekter som hör samman med lärarnas arrangemang av arbetstider, resurser och det pedagogiska ledarskapet upplevdes delvis som orsak till varför det var svårt att få med lärare i arbetslivssamarbetet. Lärarens arbete har inte planerats enligt dennes individuella kvalifikationer och dessutom stöder inte inlärningskulturen på bästa möjliga sätt den

studerandes inläring i arbetet och det föränderliga lärararbetet. De aspekter som hör ihop med ledarskap behandlades noggrannare i det tidigare kapitlet.

Projektcheferna föreslog också orsaker som berodde på läraren själv, till varför de inte engagerar sig i arbetsplatshandledarutbildning. De vanligaste orsakerna enligt de intervjuade är:

- Rädsla för att den traditionella ställningen som lärare går förlorad
- Rädsla för att de egna kunskaperna för yrket kommer fram
- Motstånd mot förändring, vill stanna kvar i gamla verksamhetsmodeller och slentrianmässigt arbete
- Man har inte förstått eller anammat de nya undervisningsbegreppen; man ser inte betydelsen av den inläring som sker utanför läroanstalten
- Utveckling av samarbetskunskaper och växelverkan behövs; man har varken rätt attityd eller dialogkunskap för arbetsplatserna
- Man har ingen erfarenhet av vuxenundervisning, har bara arbetat med ungdomar, man tvivlar på sina kunskaper att jobba med vuxenutbildning
- Personlighetsfrågor; vissa lärare passar bättre för att lära ut praktiskt arbete med händerna eller som handledare av studeranden, än för samarbete; för en del tar det längre att skapa nätverk
- Fortfarande är det delvis personer som inte tycker om förändring och som gärna håller kvar vid det kända och trygga som blir lärare
- Lärarna innehar kanske ännu inte tillräckliga kunskaper kring handledning av inläring i arbetet och särskilt kunskaper vid bedömning av yrkesprov
- Man ser inte samarbetet med arbetslivet som en viktig del av en kvalitativ inläring.

Enligt projektcheferna behövs tid, ledningens stöd och handledning för arbetsplatshandledarutbildningen. För att det ska fungera bra att verka som utbildare av arbetsplatshandledare, måste en stor del av lärarna få utbildning eller träning i åtminstone följande saker:

- Bedömning av arbetsplatshandledarens kunnande och skräddarsydd utbildning för varje arbetsplats samt individualisering av utbildningen
- Förverkligandet av yrkesprov och pedagogiken kring inläring i arbetet i bred bemärkelse
- Konsultbetonat arbetssätt och mentorskap
- Undervisning av vuxna
- Kunskaper om datateknik och informationsförmedling
- Aspekter gällande studerandes sysselsättning och karriärvägledning
- Aspekter gällande marknadsföring, förhandlingskunskaper och dialoger
- Kunnande i framförhållning
- Kännedom om yrkeskunskaper, regionens och branschens arbetsliv.

"läraren borde kunna avläsa arbetsplatshandledaren när han följer dennes arbete, samtidigt får man förståelse kring vad handledaren redan kan från förr" (projektchef 10)

3.5.3 Utmaningar i samband med läroanstaltssamarbetet

Få av projekten har haft ett kontinuerligt samarbete med samma bransch vid andra läroanstalter. Dock finns det också mycket lyckade erfarenheter av detta. Till exempel inom frisörsbranschen har man gjort mycket bra arbete i samarbete mellan flera läroanstalter.

Behovet av samarbete betonas inom de branscher där de studerande under inlärn timer i arbetet är långt från läroanstalten. Till exempel inom turismbranschen kan studeranden från södra Finland befinna sig i Lappland för inlärn timer i arbetet, och då borde arbetsplatshandledarens kunskaper i bedömning och den praktiska genomförandemodellen vara sådana att handledarna kan agera genom dem.

Särskilt inom utbildningar som är företagsstyrda har det framkommit önskemål om samarbete mellan läroanstalterna. Mångfalden av bedömningsblanketter, inlärn timerdagböcker och övriga blanketter samt verksamhetspraxis upplevs som hinder för verksamheten, särskilt inom områden där de inlärn timer kommer från flera olika läroanstalter. Dessa problemställningar kom fram särskilt i de stora städernas områden. Arbetsplatshandledarutbildningen kunde fungera som ett forum för utvecklandet av gemensamma handlingsmönster och metoder, samt för det regionala samarbetet.

I några landsbygdskommuner hade man uppnått ett mycket bra samarbete mellan olika läroanstalter gällande arbetsplatshandledarutbildningen och utvecklandet av inlärn timer i arbetet.

3.6 ARBETSPLATSERNAS FÖRVÄNTNINGAR OCH UTMANINGAR

3.6.1 Utvecklingsförslag som framkom på basen av enkäten

Den öppna frågan som ställdes åt arbetsplatsrepresentanterna, ”*vad borde man göra på din arbetsplats för att handledningen av inlärn timer i arbetet, yrkesprov och annat samarbete med läroanstalten skulle lyckas bättre*”, fick följande svar (numret inom parentes visar antal omnämmanden bland de 45 som svarade)

- Attityderna måste förändras, intresse och engagemang (9)
- Särskilt för verksamhet kring arbetsplatshandledning krävs det mera tid och resurser, det borde finnas tillräckligt med arbetsplatshandledare och studeranden att handleda (15)
- Kännedomen kring inlärn timer i arbetet bör ökas och metoderna måste utvecklas (11)
- Flexibilitet i fråga om åldersgränserna (3)
- Effektivisera samarbetet med läroanstalterna (5)
- Informationsutbyte inom företaget, mellan ledningen, förmännen och enheterna (5)
- Situationen är bra som den är nu (4)

En klar majoritet av dem som svarade var av den åsikten att den egna arbetsplatsens förmän förstår hur viktig arbetsplatshandledarutbildningen är, även om det finns undantag. Å andra sidan ville man att de personer som svarade på enkäten var sådana representanter för företaget som kunde svara på frågor gällande samarbetsutveckling och en stor del av dem som svarade var också själva förmän.

Genom en öppen fråga tillfrågades arbetsplatsrepresentanterna om synen på utvecklingen av lärarnas och läroanstaltarnas verksamhet, så att samarbetet mellan arbetslivet och läro-

anstalterna skulle fungera bättre. I svaren framkom mycket sådant som bra kunde förenas till en del av inläring i arbetet och arbetsplatshandledarutbildningen:

- Man önskade att lärarna bättre skulle känna till arbetslivet och företagen samt utveckla det egna yrkeskunnandet (8)
- Man förväntar sig att läroanstalterna tar ett tydligare och rejälare ansvar för sina uppgifter (13); bl.a. *”sköta om arbetsplatsens handledning, besöka arbetsplatsen i början av perioden för inläring i arbetet, göra tydliga konkreta planer som man förstår, spelregler, en del av lärarna tar inte ansvar för inläring i arbetet, sköta om tidtabellerna, lärarnas auktoritet i skick”*
- Det borde finnas mer samarbete och kontakt, lärarna borde spendera mera tid på arbetsplatserna (14)
- Lärarna borde fungera som stöd för arbetsplatshandledarna och vid behov även kunna handleda dem individuellt (4)
- Inom läroanstalterna borde man kartlägga företagets behov och agera därefter (3)
- Allting ok inom läroanstalterna (2)

3.6.2 Förväntningar gällande arbetsplatsernas verksamhet som framkom vid intervjuerna och rapporterna

Projektcheferna ansåg att företagen i allmänhet engagerat sig väl. Särskilt stora företag har satsat mycket, men inom småföretagen finns det en större variation. Representanterna för företagets egna utbildningsorganisationer lade fram mer kritik mot företagen än vad projektledarna för yrkesutbildningarnas organisationer gjorde.

Småföretagens arbetsplatshandledarutbildning kräver utveckling, både gällande kvalitet och kvantitet. Bland småföretagen finns det ännu en viss andel rädsla för förverkligandet av inläring i arbetet och yrkesprov. Det är dock viktigt ur sysselsättningssynvinkeln att få med småföretagen och de fungerar också som mångsidiga inlärningsmiljöer, även ur företagarsynvinkeln.

Många av utvecklingstankarna riktades mot företagets ledning. Enligt dem som intervjuades borde marknadsföringen av inläring i arbetet alltjämt rikta sig till ledningen och näringslivets organisationer. Nyttan av inläring i arbetet och arbetsplatshandledarutbildning har inte uppnåtts fullständigt eller så känner inte parterna till dem tillräckligt väl och inte heller marknadsföringskopplingen fungerar. Fortfarande har inte arbetsplatshandledarens arbetsuppgifter och roll klarnat för alla arbetsplatser. Arbetsplatshandledarna har nödvändigtvis inte tillräckligt med tid eller befogenheter för att sköta de inlärande i arbetet på bästa möjliga sätt. Å andra sidan går förmannens och arbetsplatshandledarens roll ibland i kors, man har kanske inte valt rätt person till handledare, det finns brister i handledningskunskaperna och bedömningskunskaperna – trots detta kan det vara svårt att delta i utbildningen. Inom en del av företagets enheter har arbetsplatshandledaren ingen att handleda, medan det inom en andra enheter fattas en utbildad handledare, alltså är koordinationssvårigheterna inom företaget tydliga.

Hur arbetsledningen förhåller sig är i nyckelposition. Att ledningen förbinder sig och ger sitt stöd är mycket viktigt. Man ser det som en viktig utmaning att också få med de andra inom arbetsgemenskapen och att hitta ett gemensamt viljetillstånd. Man uppfattar att arbetsplatshandledarutbildningen lyckas bäst när den kopplas samman som en del av personalutbildningen.

I några av intervjuerna hoppades man på ett samhällsansvar av företagen. I samarbetet mellan utbildningen och arbetslivet önskar man särskilt inom några branscher att företagen skulle ha en aktivare och modigare initiativförmåga för att hitta nya samarbetsformer och för att utveckla yrkesutbildningen i samarbete med läroanstalterna. Till exempel inom några teknikbranscher upplever man att samarbetet ligger för mycket på läroanstaltens ansvar, även om det inom branschen finns framgångsrik företagsverksamhet i hög grad. Dessutom önskade man ett ansvarstagande av utbildandet av alla åldersgrupper, inte bara av de bästa studeranden.

Det finns stora variationer inom företagens beredskap och kunnighet inom datateknik; särskilt inom branscher där avstånden är långa. Dialogen mellan arbetsplatshandledare, de studerande och lärarna samt utbildandet av alla kunde förbättras med hjälp av datateknik.

”ur arbetsgivarens synvinkel är det behändigt när människorna inte behöver avlägsna sig från arbetsplatserna. De har möjlighet om det vill, att använda arbetsplatsens dator, som nu idén med detta är att studierna sker på arbetstid. Det går ingen tid åt till resor, och man kan göra dem i kortare perioder, så är det. Och så är också många arbetsgivare av den åsikten att vi är på väg att förflyttas till den elektroniska fasen och alla produkter som lär oss inför den är bra...” (projektchef 2)

I det stora hela önskar projektcheferna och ledningen att man genom arbetsplatshandledarutbildningen säkrar att samarbetet går i riktning mot läroanstalterna.

3.7 SKILLNADER ENLIGT BRANSCH

Att klargöra skillnaderna mellan branscherna var ingen egentlig undersökningsuppgift, men i intervjuerna, rapporterna och när resultaten behandlades kom många av dessa fram. Man upplever det som om arbetsplatshandledarutbildningen lyckats allra bäst inom **social- och hälsovårdsområdet (SoH-branschen)**. Alla ledare och projektchefer som intervjuats samt rapporterna pekar på detta särskilt gällande deltagaraktiviteten. Också de undersökningar som gjorts om inläring i arbetet stöder detta (Tynjälä m.fl. 2005; Virtanen 2005). I intervjuerna framkom nästan inga misslyckanden inom SoH-branschen. De kritiska åsikterna gäller främst vidareutvecklandet, nya innovationer och den utbildning som sker på arbetsplatserna, befrämjandet av ledarskapets och lärarnas utvecklingsmål-sättningar. Inom alla branscher nämndes variationer i lärarnas inriktning och entusiasm, men inom social- och hälsovårdsområdet upplever projektcheferna och ledarna att arbetsplatshandledarutbildningen och helheten kring inläring i arbetet har utvecklats allra mest. Social- och hälsovårdsområdet var oftast den största gruppen som deltog i utbildning som ordnades på läroanstalterna. Funktionsdugligheten för arbetsplatshandledarutbildningen inom SoH-branschen ur både arbetsplatshandledarnas och läroanstalternas synvinkel motiverades på följande sätt:

- SoH-branschens kultur och karaktär fungerar som en diskuterande aktör
- Aspekter som hör ihop med handledning är vanliga för dem och handledarutbildningen förde också deras substans framåt
- Inom SoH-branschen har man långa traditioner av arbetslivssamarbete och funktioner som liknar inläring i arbetet, branschens historia stöder arbetsplatshandledarutbildning
- Attityden bland arbetsplatshandledare och lärare, båda är positiva till utbildning
- Det har varit lättare att få folk från den offentliga sektorn att delta i utbildningen och arbetsgivarens utbildningsansvar
- Man upplever att lärarnas helhetsarbetstid stöder arbetslivssamarbetet.

Gällande **inkvarterings-, kosthålls- och hushållsbranschen (IKH-branschen)** är omnämningarna mestadels positiva. Arbetsplatshandledarutbildningen kom igång senare än SoH-branschen, men har gått snabbt framåt. Inom IKH-branschen har man varit särskilt aktiv också med användandet och i bruktagandet av modeller med utlokalisering på arbetsplatserna.

”IKH-branschen har varit riktigt tacksam, och jag har flera gånger gett heders-omnämning för hur bra de inom branschen utbildat sina arbetsplatshandledare”

I några intervjuer kom det också fram att **frisörbranschen** varit mycket aktiv i utvecklandet av modeller med utlokalisering på arbetsplatserna. Både med tanke på intervjuerna och den feedback man fått verkar resultaten mycket bra. Sporadiska positiva omnämningar kom också från flera branscher, t.ex. livsmedels- och beklädnadsbranschen.

Den största variationen fanns inom **teknik- och kommunikationsbranschen**. Vid varje samkommun har man gått framåt inom någon av teknikbranscherna. På motsvarande sätt finns det branscher där man så gott som står kvar vid nollpunkten. Några av intervjuerna ger bilden av att man inom teknik- och kommunikationsbranschen i sin helhet ligger efter de andra branscherna gällande utvecklandet av inläring i arbetet och arbetsplatshandledarutbildningen.

Å andra sidan visar intervjuerna att det inom teknikbranscherna finns mycket innovativa lösningar gällande företagssamarbetet. Till exempel de nya lösningarna för inlärmingsmiljöer, där en del av inläringen sker i utrymmen som företag och läroanstalter äger gemensamt och där de studerande får göra genuint företagsarbete, verkar värda att utveckla vidare, liksom även fadderföretagsverksamhet och användandet av mobilteknik inom handledningen.

Orsaker som nämns varför teknikbranschen kommit igång långsammare är bl.a.

- Skillnader som hör ihop med branschernas karaktär (det är naturligare att gå framåt via tekniska ritningar än via ledda diskussioner osv.)
- Lärarnas attityder och kunnande
- Saker som hör ihop med ledarskap och bristen på ett pedagogiskt ledarskap; man har ännu inte förstått hur viktig inläring i arbetet är för den heltäckande utbildningsplaneringen
- Saker som hör ihop med resurser och den timbaserade lönesättningen
- Den rådande brådskan inom teknikbranschens företag och storleken på företagen.

Följande exempel visar att det också inom samma bransch finns stora variationer

”bilsidan är problemet just nu, lärarna gör ingenting” (projektchef 15)

”för bilsidans del skulle man kunna ordna utbildning utan några särskilda stödåtgärder” (projektchef 14)

Av de stora branscherna är **företagsekonomi och administration** med i utvecklingen, men mellan branscherna finns det variationer. Som bra eller dåligt ytterlighetsexempel nämns sällan företagsekonomi eller administration. Av modellerna med utlokalisering har man inom branscherna haft bra erfarenheter och man håller på att utveckla modellerna framåt. I de utbildningar som företagen själva anordnat har det inom branscherna ibland

varit svårt att få med lärare och inom vissa branscher uppger man att arbetsplatshandledarutbildningen gått mycket långsamt framåt. För branschöverskridande projekt finns särskilda omnämmanden gällande **kultur- och naturbruk och miljöområdet**. Storleken på företagen inom branscherna är liten och avstånden är långa. I resultatdelens övriga kapitel behandlas dessa omständigheter.

Man måste kunna förstå och godkänna de skillnader som finns mellan branscherna, men branscherna kan också lära sig av varandra. På samma sätt ansåg man i intervjuerna att det borde finnas någon nivå av gemensam uppfattning för hela läroanstaltsnivån och även över läroanstaltsgränserna om vad inläring i arbetet och arbetsplatshandledning betyder samt hur man i varje enhet sörjer för dem. Man önskar sig en slags gemensam ram och minimikrav, också därför att man utåt sett skulle ”*se bättre ut*”. Av någon anledning framförde ledarna inte alla de branschspecifika skillnader som finns, även om det bland projektcheferna fanns klara fakta om sakerna.

Bland arbetsplatsrepresentanterna och majoriteten av projektcheferna var ställningstagandena klart och tydligt för branschspecifika förverkliganden. De lärdomar som branscherna får av varandra kunde bra ske till exempel i samarbete mellan utbildarna och projektcheferna genom nätverksbildande, även om tyngdpunkten ligger i den egentliga branschspecifika utbildningen.

3.8 KOSTNADER FÖR ARBETSPLATSHANDLEDARUTBILDNINGEN

Den text som behandlar kostnaderna kring arbetsplatshandledarutbildning baseras i sin helhet på intervjumaterialet. Endast ett fåtal av dem som intervjuades hade beräknat exakta summor i euro, största delen behandlade saken på ett mer allmänt plan och på så vis ge sin syn på saken.

Man har utvecklat arbetsplatshandledarutbildningen med det antagandet att man för nästa programperiod inte har lika stora ESF-resurser att tillgå. Modellerna man utvecklat strävar också efter att binda samman utbildandet av arbetsplatshandledarna till en del av läroanstaltens normala verksamhet. Genom projektfinansieringen har man också producerat material, nätverksmiljöer, utbildat lärare för att handleda arbetsplatshandledare osv. Sammantaget upplever man att beräkningar och styrningar av kostnader främst är en fråga om uppskattning. Inom verksamheten för utbildningspolitiska beslutsfattare, ledare och lärare borde man se på arbetsplatshandledarutbildning som viktigt utvecklingsområde för yrkesutbildningen samt som en nödvändig del för läroanstaltssamarbetet. Trots allt är alla projektchefer och ledare av den åsikten att tilläggsfinansiering i någon mån fortfarande kommer att behövas. Å andra sidan hoppades man att finansieringen skulle sammankopplas som en del av basfinansieringen. Många motiveringar gavs för behovet av EU-finansiering eller annan jämförbar finansiering:

- Utvecklandet av arbetsplatshandledarnas kunnande är på utbildningsanordnarens ansvar, vilket är en mycket omfattande uppgift, det finns nästan tio gånger mera arbetsplatshandledare än lärare och man kan uppskatta att cirka hälften av handledningsinsatserna sker på arbetsplatserna – uppgiften är lika viktig som upprätthållandet av lärarnas kunnande, detta gäller tusentals handledare för varje läroanstalt (åsikter som särskilt framkom från ledarna).

- Särskilt under de kommande åren finns det förutom arbetsplatshandledarnas grundutbildning också behov av att utbilda arbetsplatserna inför yrkesproven. Att bygga upp modeller och material för tilläggs- och kompletteringsutbildning lyckas inte enbart med basfinansiering.
- Det är en omöjlig uppgift att enbart med resurser menade för basundervisning utbilda kvalitativa arbetsplatshandledare ("som att mata småfåglar", ledare 8).
- För utbildandet av arbetsplatshandledare behövs ännu mycket utvecklingsarbete, vilket återigen kräver extern finansiering.
- För att utbilda lärare och ledare på olika nivåer för utbildningsuppgifter som arbetsplatshandledare behövs separat finansiering, oavsett vilken utbildningsmodell det handlar om.
- För att starta upp och hålla igång utbildningar i samband med inläring i arbetet och även i samband med yrkesprov krävs separat finansiering.
- I framtiden skall man se på arbetsplatshandledarna som en del av läroanstaltens personal, och det är på utbildningsanordnarens ansvar att upprätthålla deras kunskande.

"under projektets gång utbildar man nog och använder pengarna till utbildningen, man skapar inte då sådana bestående modeller. En del av finansieringen borde användas uttryckligen till det att man får den fungerande modellen att rota sig och stanna kvar. Så man har ett stort intresse, för nu finns det pengar – arbetsplatshandledarutbildningen kräver en bestående modell, eftersom man inte på en och samma gång kan utbilda någon för resten av livet, utan det är en fortgående modell" (projektchef 4)

Projektrepresentanterna räknar att till kostnaderna för arbetsplatshandledarutbildningen hör bland annat:

- Lärarnas löner
- Arbetstagarens lön under utbildningen (finansiering från arbetsplatsen)
- Kostnader för material, utrymmen och apparater
- Resekostnader.

Kostnadsuppskattningarna varierar stort. Allmänt taget anser man att utbildning som sker i auditorier är billigast för stora grupper. Å andra sidan är det just av kostnadsskäl som man motiverar modeller med utlokalisering; när läraren tillsammans med arbetsplatshandledaren sköter om inläring i arbetet och yrkesprov, sköts på samma gång utbildandet med endast rimliga tilläggskostnader. Inom de flesta projekt får de lärare som utbildar arbetsplatshandledare ändå aningen mera resurser för handledningen än i det fall då den som handleds endast är en studerande. En del anser att modeller med utlokalisering är dyra; eftersom man då utbildar en arbetsplatshandledare i taget i samband med flera besök. Budgeten baseras på att läraren skilt besöker arbetsplatshandledaren på arbetsplatsen och ger denne utbildning, helt utan koppling till inläring i arbetet eller yrkesprov.

Exempel på ytterligheter: Lärarna inom ett projekt utbildade genom modeller med utlokalisering som baserades på yrkesprov 20 arbetsplatshandledare med resurser för två veckor. I ett annat projekt beräknar man att kostnaderna för en arbetsplatshandledare uppgår till 1 000–1 200 euro/arbetsplatshandledare. Inom båda modellerna har lärarna utbildats till utbildare av arbetsplatshandledare!

Man har på förhand försökt utveckla utbildning som helt och hållet sker i nätverk som ett förmånligt alternativ, men verkligheten har varit en annan. Om utbildningen baseras på diskussioner över Internet, kan utgifterna faktiskt bli väldigt stora – det tar tid att hand-

leda Internetdiskussioner så att de blir kvalitativa. När det gäller Internetdiskussionernas fördelar med tanke på kostnaderna syns de främst för branscher där avstånden mellan platserna för inläring i arbetet är stora.

För de utbildningar som företagen själva ordnar tror projektcheferna att utbildningen genom hårdvaluta är framgångsrik även om den är icke-vinstbringande. Man upplever saken som viktig och litar på att företagen gärna betalar till exempel 100 €/person, även om EU-finansieringen skulle upphöra.

4 SAMMANDRAG

Arbetsplatshandledaren är den viktigaste påverkaren för den inläring som sker på arbetsplatsen. Enligt undersökningen verkar det som om de studerande är nöjda med mottagandet de fått på arbetsplatsen, men mellan branscherna, områdena och arbetsplatserna finns det stora variationer, särskilt gällande hur det man lärt sig i skolan och det man lärt sig på arbetsplatsen kopplas samman (Tynjälä m.fl. 2005; Majuri 2006). Det finns mycket information om de studerandes inlärningsresultat. Det finns betydligt mindre undersökningsinformation kring arbetsplatshandledarens kunnande, ställning och roll. Utgångspunkten för denna undersökning var att granska arbetsplatshandledarutbildningen som en del av samarbetet mellan utbildningsanordnaren och arbetsplatserna.

Utbildningsanordnarna och projektcheferna som ansvarat för utbildningarna för arbetsplatshandledare ansåg att uppgiften var viktig. Generellt sett anser man att den är en väsentlig del av utbildningsanordnarens regionala utvecklingsuppgift. Det är nödvändigt att sörja för arbetsplatshandledarnas kunnande i samband med att den inläring som sker på arbetsplatserna ökar. På basen av undersökningsresultaten ser det ut som att flera av KESU:s (2003–2008) målsättningar på principnivå har uppnåtts. Också de av Utbildningsstyrelsen skapade grunderna för arbetsplatshandledarutbildning (2 sv) används i stor omfattning och har konstaterats fungera bra.

I praktiken kan man inte säga att arbetsplatshandledarutbildningen är ett permanent system, åtminstone inte för alla branscher vid läroanstalterna, vilket var KESU:s målsättning. Bland alla samkommuner som intervjuats har man kommit längst gällande utbildandet av arbetsplatshandledare inom social- och hälsovårdsområdet. Också inkvarterings- och kosthållsbranschen har gått framåt med genomförandet av olika modeller för förverkligande och gällande arbetsplatshandledarutbildning.

Bland läroanstalterna befinner man sig i väldigt olika skeden gällande sammankopplandet av arbetsplatshandledarutbildningen med utbildningsvardagen inom yrkesläroanstalternas branscher. I några läroanstalter har man kopplat arbetsplatshandledarutbildningen till läroanstaltens strategi, man har definierat branschernas ansvar och byggt upp verksamhetsmodeller. Vid andra läroanstalter har ledningen inte satt upp målsättningar för arbetsplatshandledarutbildningen och inga konkreta förpliktelser för att verka för saken har getts åt branscherna. Vid läroanstalterna finns branscher där inte ens lärarna deltagit i arbetsplatshandledarutbildningen eller i yrkesprovsskolningar, och ingen arbetsplatshandledarutbildning har startats. Väldigt ofta nämns problem för teknikbranscherna, även om det inom branschen också finns många bra exempel. Inom en och samma läroanstalt kan det finnas enorma skillnader mellan olika branscher. Inom en del enheter har det varit lätt att få med lärare som utbildare av arbetsplatshandledare och en stor del av branschens lärare arbetar med denna uppgift. Vid andra enheter finns det branscher där ingen har jobbat som utbildare av arbetsplatshandledare och man ifrågasätter också lärarnas beredvillighet att fungera som utbildare.

Så gott som alla utbildningsanordnare har delegerat arbetsplatshandledarutbildningen åt projekt, där man ofta har utvecklat fungerande metoder för varje arbetsplats, bransch, område samt nätpedagogiskt och branschövergripande. De flesta ledare kände till projektets målsättningar och resultat samt de problem som uppstått i och med utbildningen. De hade också vidtagit åtgärder för att få branschernas arbetsplatshandledarutbildning att fungera. Man hade nödvändigtvis inte inom alla organisationer införlivat metoder för praktiskt bruk. Projekten kan ha fungerat mycket självständigt och kopplingen till läroanstaltens vardag har glömts bort, variationen mellan de olika branscherna är stor. Orsaker tror man är brist på ett pedagogiskt ledarskap, brist på kompetens hos avdelningscheferna, lärarnas attityd och brister i yrkeskunskap samt projektets och projektledarnas otydliga roll.

För arbetsplatshandledarutbildningen behövs i framtiden många olika modeller beroende på område, bransch, läroanstalt och nätverk. Modellerna bör också vara flexibla och de ska ta hänsyn till arbetsplatsens behov, allmänna kunskapskrav för arbetsplatshandledare och uppfattningarna kring utbildandet av arbetsplatshandledare. Inom vissa förverkliganden kunde man ta mer hänsyn till de pedagogiska lösningarna; genom att ta verkliga planerings-, handlednings- och bedömningssituationer som startpunkt för utbildningen kan det föra med sig lämpligt mycket av den önskade åskådligheten och probleminriktningen. Verkliga situationer i en riktig miljö och inläring som sker i ett passligt nätverk skulle vara effektivt och föra med sig en utomståendes syn på utvecklandet av arbetsplatsen. På detta sätt skulle teorin kring inläring i arbetet sammankopplas med arbetsplatshandledarens handlednings- och bedömningsverksamhet. Här kan projekten, läroanstalterna och branscherna lära av varandra.

För att få arbetsplatshandledarutbildningen att fungera som en del av basuppgifterna inom yrkesutbildningen, och för att också de utbildningspolitiska målsättningarna skall uppnås, måste man fästa uppmärksamhet vid åtminstone dessa nationella och regionala aspekter:

- Det krävs en bättre klarhet i arbetsplatshandledarens kunskapskrav och ställning, både nationellt och över sektorgränserna; finns det handledningskunnande som man kan anta är allmängiltigt och med vilken slags "grundutbildning" för arbetsplatshandledare kan man befrämja detta?
- Det behövs en utredning om behovet av kvalitativ och kvantitativ vidareutbildning för arbetsplatshandledare. Utbildningen kan inte vara en "engångshändelse", utan ett fortgående samarbete mellan yrkesutbildningen och arbetslivet
- Också i fortsättningen behövs det finansiering för arbetsplatshandledarutbildningen. Det finns motiveringar till projektfinansiering, eftersom uppgiftens omfattning fortfarande är stor, verksamheten kring yrkesprov håller på och startar och man har just kommit igång med utvecklandet av de arbetslivsorienterade läroplanerna. Därför behöver man fortsättningsvis bygga upp nya utbildningsmodeller för arbetsplatshandledare. Dock finns det också motiveringar för att binda finansieringen vid pris per enhet, detta gällande synvinkeln på uppgiftens fortsättning och varaktighet
- I framtiden bör man redan i början ta fasta på projektets styrning, stöd och bedömning samt projektaktörernas utbildning, nätverksbaserad verksamhetsmodell och särskilt se till att ledningen förbinder sig och är ansvarig på alla nivåer inom organisationen; man borde koppla samman resultatspridningen av arbetsplatshandledarutbildningen till projektets startskede

- Särskilt flera teknikbranscher borde aktivera sig och t.ex. genom nätverksarbete skapa nya modeller för branschens arbetsplatshandledarutbildning. Inom de närmaste åren kommer det att råda brist på arbetstagare, lärare och arbetsplatshandledare inom branschen – behovet av den inläring som sker på arbetsplatsen kommer att öka mycket. Inom teknikområdet kunde företagets roll också i fortsättningen vara stor och stöda sig på nya modeller för läroanstaltssamarbete
- Ur sysselsättningssynpunkt är det nödvändigt att också i fortsättningen få småföretagen aktiverade så de deltar, också tillgången på platser för inläring i arbetet och företagsamhetsutbildningen är viktiga aspekter
- Av företagen förväntar man sig också samhällsansvar och ett aktivt deltagande i läroanstaltssamarbetet, detta för att utbilda alla åldersklasser och för att hitta nya former av samarbete.

Inom området och vid läroanstalterna behövs en aktivering av både lärare och ledningen, även om man redan gjort ett mycket progressivt arbete.

- Läroanstaltsledningen borde skapa klara strategier och spelregler för arbetsplatshandledarutbildningen, och se till att branscherna tar ansvar för verksamheten och utvecklandet av utbildningen. Det behövs branschöverskridande minimikrav på verksamhetskvaliteten. Stöd och handledning måste finnas att tillgå.
- Man måste utveckla projektorganisationen och verksamheten så att införlivning, spridning och en fortgående utveckling är möjligt.
- För att sprida bra metoder och praxis samt för den fortsatta utvecklingen skall branscherna och läroanstalterna samarbeta med varandra.
- Personalledningen borde ge akt på lärarnas olikheter, uppgifternas och rollernas mångsidighet samt behovet av kontinuerlig utbildning.
- Lärarna borde förstå betydelsen av den inläring som sker på arbetsplatserna på ett bredare plan, även ur de egna arbetslivserfarenheternas synvinkel. Lärarna borde också skaffa sig kunskap om utbildandet av arbetsplatshandledare, förhålla sig positiva till förändring och upprätthålla det egna kunnandet på en sådan nivå så det inte uppstår svårigheter när man besöker en arbetsplats. Man förväntar sig också ett företagsamt verksamhetssätt av lärarna samt att de aktivt bekantar sig med arbetsplatserna.
- Det är väsentligt att företagsledningen förbinder sig och ger stöd åt arbetsplatshandledarna i form av tillräckliga resurser och befogenheter. Det är mycket viktigt att man ser på arbetsplatshandledarutbildningen som en del av personalutbildningen och läroanstaltssamarbetet.

För yrkeslärarnas del öppnar arbetsplatshandledarnas utbildningsuppfattning nya synsätt på utbildningen. I framtiden kommer allt fler lärare att ha som uppgift att också sörja för arbetsplatshandledarnas kunnande. En majoritet av lärarna befinner sig redan nu i den situationen att de samtidigt under inläring i arbetet och yrkesprov också lär sig om arbetslivet och handleder arbetsplatshandledare och studeranden. Gällande arbetsplatshandledarutbildningen är det delvis frågan om hur lärarna redan nu medvetet och systematiskt kan utveckla sin roll som utbildare av arbetsplatshandledare samt det egna yrkeslärandet.

För en del av lärarna ligger tyngdpunkten för arbetet i utbildandet av arbetsplatshandledare. Det behövs kompletteringsutbildning för dessa utbildare av arbetsplatshandledare, men man borde ta ställning till saken redan i grundutbildningen för yrkeslärare. Det finns

också behov för utbildning riktad åt ledare på olika nivåer; utbildandet av arbetsplatshandledare kräver kunskaper på alla ledningsnivåer inom pedagogiskt-, strategiskt- och personalmässigt ledarskap. Också projektledarna själva önskar sig nätverks- och utbildningsmöjligheter.

I fortsättningen skapar arbetsplatshandledarna en slags lärarpotential. Det finns redan nu arbetsplatshandledare som i vissa fall har uppgifter som är mycket jämförbara med lärarens uppgifter och har skaffat sig en mångsidig utbildning för uppgifterna. Också vägen från arbetsplatshandledare till lärare kunde fungera som en läxa för yrkeslärarutbildningen.

5 LITTERATUR

- Antila, P. 2005. Näkökulmia työpaikkaohjaajien täydennyskoulutukseen. Ammattikasvatus.
- Antila, P., Frisk, T., Hätönen, H. 2004. Työpaikkaohjaajien koulutuksen hyviä käytäntöjä. Educa instituutti Oy.
- Allen, T.M., Poteet, M.L. and Burroughs, S.M. (1997). The mentor's perspective: a qualitative inquiry and future research agenda. *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 51. pp. 70–89
- Asetus ammatillisesta koulutuksesta (811/1998).
- Asetus ammatillisesta koulutuksesta annetun asetuksen muuttamisesta (603/2005).
- Billet, S. 2001 b). Increasing small business participation in VET: a “hard ask”. *Education & Training*: 2001; 43, 416–425
- Billet, S. 2003. Workplace Mentors: demands and benefits. *Journal of Workplace Learning*, vol. 15. n:o 3.
- Billet, S. 2004. Learning through work. Workplace participatory practises. In H. Rainbird, A. Fuller and A. Munro (eds), *Workplace learning in Context*. (London: Routledge) pp. 109–125.
- Dixon, N. 2000. *Common Knowledge – How Companies Thrive by Sharing What They Know*. Harvard Business School Press, Boston, MA.
- Dixon, N. 1999. *The Organizational Learning Cycle: How we Can Learn Collectively* (2nd ed.) Gower Publishing, Vermont.
- Eerola, T. & Majuri, M. 2006. Työelämäyhteistyön haasteet ja mahdollisuudet. Selvitys ammatillisen peruskoulutuksen työelämäyhteistyöstä. Opetushallitus.
- Frisk, T. 2004. Ratkaisuja pienyritysten työpaikkaohjaajien koulutukseen. Kokemuksia Tohjake-projektista. Educa-instituutti Oy.
- Fayolle, A., Kyrö, P., Uljin, J. (ed.). 2005. *Entrepreneurship Research in Europe. Outcomes and Perspectives*. Edward Elgar, Cheltenham, UK, Northampton, USA.
- Guile, D. & Griffiths, T. 2001. Learning through work experience. *Journal of Education and Work* 15, 251–276.
- Helakorpi, S. 2007. Opettajan verkko- ja verkosto-osaaminen. Teoksessa: Jääskeläinen, Laukia, Luukkainen, Mutka, Remes. 2007. Ammattikasvatuksen soihdunkantaa. Kymmenen vuotta ammatillista opettajakoulutusta ammatillisissa opettajakorkeakouluissa.
- Illeris, K. and associates. 2004. *Learning in working life*. Learning Lab Denmark. Roskilde University Press.
- Keskusjärjestöjen suositus 2005. Suositus työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta ja ammattiosaamisen näyttöistä. Opetusministeriö <http://www.minedu.fi/opm/koulutus/pdf/suomiSUOSITUS.pdf> (23.11.2005).
- KESU 2004. Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelma vuosille 2003–2008. Opetusministeriö.

Lag om yrkesutbildning (630/1998).

Lag om ändring av lagen om yrkesutbildning 601/2005).

Mahlamäki-Kultanen, S. 2005. Gender and sector effects on Finnish rural entrepreneurs' culture: some educational implications. Teoksessa: Fayolle, A., Kyrö, P., Uljin, J. (ed.). 2005. Entrepreneurship Research in Europe. Outcomes and Perspectives .

Majuri, M. & Vertanen, I. 2001. Teollisuusyritysten ja työnantajaliittojen näkemyksiä työssäoppimisen kehittämisestä. Hämeen ammattikorkeakoulu, julkaisu D:138.

Toiviainen, H. 2003. Learning across levels. Challenges of Collaboration in a Small-Firm Network. University of Helsinki Helsinki University Press.

VET Teachers and Trainers in Finland 2006. Publications of the Ministry of Education, Finland 2006:41. Opetusministeriö.

Tynjälä, P., Virtanen, A. & Valkonen, S. 2005 Työssäoppiminen Keski-Suomessa. Taitava Keski-Suomi -tutkimus. Osa I.. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos.

Tynjälä, P., Nikkanen, P., Volanen M. & Valkonen, S. 2005. Työelämäyhteistyö ammatillisessa koulutuksessa ja työyhteisöjen oppiminen. Taitava Keski-Suomi -tutkimus. Osa II. . Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos.

Työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteet. 2004. Opetushallitus. Moniste 2/2004.

Virtanen, A., Tynjälä, P. ja Valkonen, S. 2005. Työssäoppiminen opiskelijoiden arvioimana Helsingin kaupungin ammatillisissa oppilaitoksissa. Helsingin kaupungin opetusviraston julkaisusarja. A 1: 2005.

DEL 2

Tuomas Eerola

REDOGÖRELSE FÖR LÄRARNAS ARBETSLIVSPERIODER

1 BEGREPPET ARBETSLIVSPERIOD

1.1 LÄROANSTALTERNAS OCH ARBETSPLATSERNAS GEMENSAMMA GRÄNSÖVERSKRIDANDE

Yrkesutbildningen i Finland utformades i mitten av 1900-talet till att bli mycket läroanstaltscentrerad. Man såg på yrkesutbildningen som en del av det finländska välfärds-samhället, och man ville säkerställa alla åldersklassers jämlika utbildning genom att placera yrkesutbildningen vid läroanstalterna. I slutet av 1900-talet blev man dock plötsligt medveten om realiteten att den från arbetslivet separata läroanstaltscentrerade utbildningen inte har förmågan att bemöta de snabbt föränderliga kraven från arbetslivet. Man har nu börjat utveckla olika slags utbildningspolitiska åtgärder för att få den läroanstaltscentrerade utbildningen att närma sig arbetslivet. Sådana utbildningspolitiska reformer har varit bl.a. startandet av *systemet med yrkesexamina* 1994, permanenta *yrkeshögskolor*, sammankopplandet av *inläring i arbetet* som en del av alla yrkesinriktade grundexamina samt den senaste reformen som berör den grundläggande yrkesutbildningen, ibruktagandet av *yrkesprov* år 2006. Nu för tiden är alla samarbetsparter inom den grundläggande yrkesutbildningen mycket enhälliga om att den yrkesutbildning som baseras på arbetslivssamarbete också ger de bästa resultaten (centralorganisationernas rekommendation 2005; Eerola & Majuri 2006). Flertalet undersökningsresultat stöder också denna uppfattning (se t.ex. Lasonen 2001; Virtanen m.fl. 2005; Tynjälä m.fl. 2006). Nu behövs endast, och man söker också efter bra, fungerande och resultatrika metoder, med vilka man kan samarbeta på ett sätt som gynnar alla deltagande parter.

Kraven på arbetslivssamarbetet skapar nya utmaningar för yrkesutbildningen, läroanstalterna och lärarna: man måste kunna planera, förverkliga och bedöma yrkesutbildningen i samarbete med arbetslivet. Den tekniska, ekonomiska och samhälleliga förändringen har fått arbetsorganisationerna att öppna sig utåt. Organisationerna har ökat sin växelverkan och det strategiska utbytet med grupper som inverkar på deras verksamhet (Toiviainen & Hänninen 2006). Betydelsen av omvårdnaden av förhållandet till intressegrupper och frågor gällande samhällsansvar upplevs som en del av företagsverksamheten. Man förstår att inläring är kontextbundet och socialt: den mest effektiva inläringen sker genom att delta i verksamhet vid en sammanslutning som har metoder med gemensamma målsättningar (Lave & Wenger 1991; Wenger 1998; Wenger m.fl. 2002). Genom den växelverkan som sker i gränsområdet mellan olika sammanslutningar byggs de deltagande sammanslutningarnas identitet och perspektiv upp igen (Toiviainen & Hänninen 2006). Gränsöverskridningar bland läroanstalter och arbetsplatser är betydelsefulla när man strävar efter att ytterligare fördjupa samarbetet mellan yrkesutbildningen och arbetslivet (Engelström 2004).

Yrkesutbildningen har under de senaste åren organiserats mer som regionala – till och med landskapsvisa – samkommuner för utbildning, av vilka det håller på och skapas regionala aktörer som är större än sina utbildningsuppgifter. I och med regionaliseringen förväntar man sig att utbildningssammanslutningarna ännu aktivare medverkar i arbetet

kring regionutvecklingen. Det är läroanstalternas uppgift att betjäna och utveckla den egna regionens arbetsliv. Det väsentligaste i regionens utvecklingsarbete är de personliga kontakterna och bildandet av nätverk. Nätverk behövs på många nivåer. Enligt Helakorpi (2005) kan man förstå hur nätverken bildas inom olika branscher, områden och nivåer: *ett branschspecifikt nätverksbyggande* inom den samma (yrke/utbildning) branschens nätverksbyggande; *ett branschspecifikt nätverksbyggande* betyder t.ex. samarbete inom en viss ekonomisk region eller ett större område, då många olika slags aktörer kan delta, som näringslivet, allmänbildande läroanstalter, yrkesläroanstalter och universitet; *nätverksbildande på olika nivåer* betyder det samarbete som sker mellan olika organisationer, samarbete mellan team som sköter liknande uppgifter eller nätverkssamarbete mellan enskilda sakkunniga.

Yrkesutbildningens kvantitativa, kvalitativa och innehållsliga behov förändras med en rasande fart. Allt detta kräver nya färdigheter av yrkesutbildningens lärare och handledare samt av beslutsattare och ledare, både gällande yrkeskunnandet och de pedagogiska färdigheterna. Inom samkommunerna för utbildning upplever man det som viktigt och nödvändigt att systematiskt utveckla personalens kunnande. En aktuell utmaning just nu för samkommunerna för utbildning är utvecklandet av lärarnas arbetslivskunnande (Eerola & Inget 2003). Utbildningssammanslutningarna måste förbereda både lärare och studerande för gränsöverskridande verksamheter mellan läroanstalten och arbetsplatser, vilket medför nya intelligenta och praktiska redskap för förändringsprocessen (Tuomi-Grön & Engeström 2002).

Lärarnas arbetslivsperioder är en metod som man upplevt att på ett bra sätt upprätthåller lärarnas arbetslivskunnande samt utvecklar lärarens färdigheter att verka som samarbetsaktör inom området och samtidigt förbättra kvaliteten på den yrkesinriktade grundutbildningen (se t.ex. Kolu 2002; Rössli 2005; Kilpeläinen 2006; Tanttu 2006). Yrkesutbildning som baseras på arbetslivssamarbete förändrar lärarens arbete. Man beskriver läraren med ord som samarbetsaktör, handledare, ”före detta tjänsteman”, bryter traditioner, en person med ett livslångt lärande samt förespråkare och marknadsförare av yrkesutbildningen. Härnäst följer några urval från beskrivningen:

Tabell 1 Yrkesläraren som samarbetar med arbetslivet (Eerola & Majuri 2006).

Läraren som samarbetsaktör
Man förväntar sig mycket välutvecklade samarbets- och diskussionskunskaper av läraren. Samarbete kräver social kompetens, viljan att bekanta sig med nya människor och saker, marknadsförings- och servicekunskaper. Man förväntar sig att läraren skall bli förtrogen med arbetsplatserna som inlärningsmiljö samt med arbetslivets förändringar, kunskapskrav och företagskultur. Standardvärdet är att lärarna känner arbetsplatsernas behov inom området.
Från lärare till handledare
I takt med att arbetslivssamarbetet ökar förändras undervisnings- och handledningsarbetet och blir mera studerandeinriktat. Klassundervisningens karaktär förändras och behovet minskar. I stället för den kommer handledning. Förutom att man bör känna till arbetsplatserna, förväntar sig arbetsplatserna att lärarna har kännedom om de studerande och kan ge konsult hjälp i startskedet av inläring i arbetet. Läraren borde känna till de studerandes styrkor och målsättningar, så att man kan styra dem till de rätta platserna för inläring i arbetet och för att man på arbetsplatsen gemensamt kan diskutera innehållet och målsättningarna för inläring i arbetet.

Läraren som uppgraderare av sitt yrkeskunnande och en person med ett livslångt lärande
Lärarna upplever inläring i arbetet som en möjlighet att uppdatera sitt eget kunnande. I samband med inläring i arbetet och yrkesprov ges också möjlighet för läraren att bedöma resultatet av det egna arbetet. Lärarna uppfattar arbetslivsperioderna som en positiv sak och hoppas att de fortsätter. Man vill inte begränsa arbetslivssamarbetet så att det endast hör till de yrkesinriktade studiehelheterna, utan man vill ha med lärarna för de gemensamma ämnena.
Läraren som bryter traditioner
Lärarna upplever att det vid arbetslivssamarbete finns möjlighet till att få omväxling och att bryta rutiner. De lärare som aktivt jobbat med inläring i arbetet eller på annat sätt medverkat i arbetslivssamarbete, skulle inte vilja gå tillbaka till sin gamla roll.
”Före detta tjänsteman”
En arbetsvecka som baseras på de traditionella läseordningarna fungerar inte längre; begreppet ”lektion” förändras. Arbetsmängden behöver nödvändigtvis inte öka, men ibland blir dagarna längre och de innefattar saker som kontakter med arbetsplatserna, organisering av arbetet och resor.
Förespråkare och marknadsförare av yrkesutbildningen
I samarbetet med arbetslivsrepresentanterna borde man kunna tala samma språk och lyssna på ”kunden”. Till arbetet hör marknadsföring av utbildningen och att sörja för branschens dragningskraft. Vid hand-ledningssituationer under inläring i arbetet och på arbetslivsperioderna hamnar läraren omedvetet i situationer där yrkesutbildningen, yrkesläroanstalterna och lärarnas verksamhet bedöms.

1.2 BEGREPPSDEFINITION

Begreppet arbetslivsperiod betyder i denna undersökning den period som räcker mellan en vecka och några månader, under vilken läraren befinner sig utanför läroanstalten på en arbetsplats motsvarande den egna branschen eller de undervisningsuppgifter läraren arbetar med. Under arbetslivsperioden utvecklar läraren ändamålsmässigt sitt kunnande, skapar nätverk till den egna branschen eller läroanstalten, utvecklar arbetslivet eller på annat sätt förverkligar yrkesutbildningens regionala samarbete.

2 UNDERSÖKNINGSUPPGIFTEN

I denna undersökning granskas lärarnas arbetslivsperioder som en utvecklingsform för arbetslivssamarbetet inom den yrkesinriktade grundutbildningen och särskilt som ett redskap för att upprätthålla och utveckla lärarnas kunnande. Undersökningen svarar på följande frågor:

1. Vilka målsättningar finns för arbetslivsperioden?
2. Vilka slags modeller finns för förverkligande, samt vilka erfarenheter har man av arbetslivsperioderna?
3. Hur upprätthålls och uppdateras lärarnas kunnande genom arbetslivsperioderna?
4. Vilka långsiktiga effekter finns att se?
5. Vilka alternativ finns det istället för arbetslivsperioderna?
6. Hur skall man i framtiden förverkliga lärarnas arbetslivsperioder?

Undersökningen är en del av den uppföljningsstudie om inläring i arbetet som Utbildningsstyrelsen beställt. De frågor som lyfts fram i denna undersökning baseras på den forskningsplan som utarbetats av Hämeen ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu samt på beställarens och utförarens gemensamma genomförandediskussioner.

För undersökningen ansvarar Hämeen ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu. Utredningen har gjorts under tiden 1.8.2006–28.2.2007. Som författare har fungerat lektor, diplomingenjör Tuomas Eerola i samarbete med uppföljningsstudieansvarig, forskare, lektor, pedagogie licentiat Martti Majuri. Som vetenskaplig ledare för undersökningsarbetet har ledare, pedagogie doktor Olli Luukkainen fungerat.

3 UTGÅNGSPUNKTER FÖR UNDERSÖKNINGEN KRING ARBETSLIVSPERIODERNA

Sedan år 2000 har lärarna vid yrkesläroanstalterna haft möjlighet att med stöd av EU:s strukturfonder lösgöra sig för arbetslivsperioder, som tidigare kallades för arbetslivspraktik. På basen av Undervisningsministeriets uppföljningsregister (IRIS) över EU-målprogrammen har 2 898 lärare deltagit i arbetslivsperioder (läget den 21.12.2006). Eftersom antalet lärare inom den yrkesinriktade grundutbildningen är cirka 12 000 (9 000 lärare inom yrkesämnena och 3 000 lärare inom gemensamma ämnen), kan man anta att ungefär en fjärdedel av lärarna har uppdaterat sitt kunnande genom arbetslivsperioder. Visserligen har en del lärare deltagit i arbetslivsperioder flera gånger.

Tabell 2 Uppföljningsuppgifter för projekt gällande inläring i arbetet. (Undervisningsministeriets uppföljningsregister över EU-målprogrammen, IRIS, läget den 21.12.2006)

Myndighet	Arbetsplats-handledare	%	Lärare	%	Arbetslivs-perioder	%
Södra-Finlands LS	5 943	24 %	1 163	26 %	1 021	35 %
Västra-Finlands LS	3 232	13 %	1 202	27 %	1 213	42 %
Östra-Finlands LS	1 579	6 %	242	5 %	264	9 %
Uleåborgs LS	1 647	7 %	428	9 %	364	13 %
Lapplands LS	1 199	5 %	105	2 %	21	1 %
Utbildningsstyrelsen	11 382	46 %	1 377	30 %	15	1 %
SAMMANLAGT	24 982	100 %	4 517	100 %	2 898	100 %

Utbildningsstyrelsen (2003) har godkänt grunderna för studier i arbetslivskunskaper riktade åt lärare. Grunderna är till omfånget 15 studieveckor (eller 23 studiepoäng). Dessa studier i arbetslivskunskaper för lärare består av fyra studieperioder:

1. Utvecklande av inläring i arbetet 4 sv/6 sp
2. Yrkesprov inom grundläggande yrkesutbildningen 4 sv/6 sp
3. Lärares arbetslivsperioder (minst 2 månader) 4 sv/6 sp
4. Branschenligt utvecklande av arbetslivskunskaper 3 sv/5 sp.

Dessa studieperioder bildar tillsammans ett program för kompletteringsutbildning som läraren behöver när han/hon utvecklar yrkesutbildningen, arbetslivskontakterna och sig själv. Under de senaste åren har lärarnas arbetslivsperioder i huvudsak förverkligats på så vis att studierna är en del av Utbildningsstyrelsens grunder för arbetslivskunskaper. Studierna i arbetslivskunskaper och arbetslivsperioderna som en del av dessa studier bygger på lärarens *individuella utvecklingsplan*. Som ett bevis på genomförandet av den 15 sv/23 sp långa kompletteringsutbildningen får deltagaren ett *diplom i arbetslivskunskaper*. Den utbildningsorganisation som bekräftar den individuella utvecklingsplanen eller som svarar för förverkligandet av den sista studieperioden ger ut diplommet.



Bild 1 Studieperioderna och deras koppling till arbetslivskunskaper

Enligt de av Utbildningsstyrelsen (2003) godkända grunderna är målsättningen med arbetslivsperioderna att läraren uppdaterar sina arbetslivskunskaper genom att arbeta på ett branschmotsvarade företag eller annan arbetsplats. Läraren gör sig i praktiken förtrogen med arbetsplatsens företags- och servicekultur, arbetsorganisationens förändringar och branschens tekniska utveckling. Läraren sätter sig in i arbetsprocessen och arbetsmetodernas förändringar och deltar i mån av möjlighet i arbetsplatsens utbildning, t.ex. kvalitets- och teamutbildning. Till perioden kan också höra planering och praktiskt förverkligande av utvecklingsprojekt, produktutveckling, kundservice, marknadsföring och annat arbete.

Lärarens arbetslivsperiod är ett bra tillfälle att befrämja samarbetet mellan läroanstalten och arbetsplatsen. Under tiden kan läraren tillsammans med arbetslivsrepresentanterna utveckla läroplaner, organiseringsplaner för inlärnning i arbetet, planer för yrkesprov eller förbereda gemensamma projekt. Läraren har också en bra möjlighet att stöda arbetsplatshandledaren med planeringen av inlärnning i arbetet och yrkesprov, handledningen, bedömningen och kvalitetssäkringen av de studerande. Internationellt utbyte kan ingå i arbetslivsperioden.

4 MATERIALANSKAFFNING, ANALYS OCH TILLFÖRLITLIGHET

4.1 MATERIALANSKAFFNING

4.1.1 Tidigare insamlat material

I undersökningen använder man det intervjumaterial som samlats in från intervjuer med ledare för samkommuner för utbildning och läroanstalter samt med näringslivets påverkare. Materialet har samlats in i samband med *Työelämäyhteistyön haasteet ja mahdollisuudet* -undersökningen som individuella intervjuer under tiden 15.4–23.9.2005 (Eerola & Majuri 2006).

4.1.2 Slutrapporter för projekt gällande arbetslivsperioder

Från arbetsministeriets ESF- ESRA databas med sökordet ”arbetslivsperiod” den 21.8.2006 valde man bland sammanlagt 59 hittade projekt, de projekt som avslutats under tiden 1.1.2005–31.7.2006 (17 projekt) som analysobjekt:

Tabell 3 Projekt gällande arbetslivsperioder som använts som material.

NAMN	PROJEKTKOD
OTO – Opettajat työelämäjaksoilla	S82917
TAITAVAKS – työssäoppimisen laatu	S822351
OTT-projekti	S82730
Sukellus työelämään – opettajien työelämäjaksot	S82791
OTO-projekti	S82728
Vuorotoiminta työssäoppimisen kehittäjänä	S82775
VETY (koulutus, verkosto työpaikkaohjaajiin)	S82445
TELKKÄ – Työelämälähtöinen koulutuksen kehittäminen	S82581
Kuhankosken erityisammattikoulun opettajien työelämäjaksot 2002–2005	S82933
Sorvi ja Pulpetti, Opettajat ja työpaikkaohjaajat työssäoppimisen kehittäjinä -hanke	S83407
”Ammattiverkko”	S82444
Työelämäjakso	S85003
Opettajien työelämäjaksot	S83040
TYÖSTÄ – Laatu opettajan työhön	S83354
TYÖSSÄ – Kehitämme työssäoppimisen käytäntöjä	S83839
OPET-projekti	S82415
Opet työssäoppijoina	S84023

4.1.3 Förverkligande av arbetslivsperioder inom ramen för Kokeva-Start

Kokeva Start är en betydande aktör för genomförandet av arbetslivsperioderna inom södra och västra Finlands område (<http://www.kokeva.fi>). Kokeva Start är ett utbildnings-, utvecklings- och förberedelseprogram för aktörer inom den grundläggande yrkesutbildningen (Eerola & Inget 2003). Under projekttiden 1.9.2003–31.3.2007 har nästan 200 lärare deltagit i lärares arbetslivsperioder. Arbetslivsperioderna har förverkligats som en del av Kokeva Start projektets regionala modell för förverkligande (Eerola 2006).

Som material för undersökningen finns planerna för arbetslivsperioderna och arbetslivsrapporterna från de 100 första lärare som slutförde sina arbetslivsperioder. De olika utbildningsområdena representerades på följande sätt:

Tabell 4 Fördelningen på utbildningsområden för de lärare som deltar i analysen.

Det humanistiska och pedagogiska området	3 lärare
Kultur	9 lärare
Det samhällsvetenskapliga, företagsekonomiska och administrativa området	20 lärare
Det naturvetenskapliga området	1 lärare
Teknik och kommunikation	21 lärare
Naturbruk- och miljöområdet	7 lärare
Social-, hälso- och idrottsområdet	28 lärare
Turism-, kosthålls- och ekonomibranschen	11 lärare
Sammanlagt	100 lärare

4.1.4 Intervjuer med ledare för samkommuner för utbildning och läroanstalter

Det tidigare insamlade materialet kompletterades med temaintervjuer gjorda med ledare för samkommuner för utbildning och läroanstalter (8 intervjuer). Intervjuerna gjordes 20.9–31.12.2006. Bilaga 1 innehåller intervjuteman.

4.1.5 Enkät riktad till de arbetsplatsmentorerna som handledde lärarna under arbetslivsperioden

Som material har man också dragit nytta av resultaten från den enkät som NetEffect Oy i december 2006 sammanställt inom Kokeva Start-projektet som en extern projektutvärdering. I bilaga 3 finns enkätamen.

4.1.6 Tidigare rapporter

I följande publikationer har man beskrivit erfarenheter från förverkligade arbetslivsperioder för lärare:

- Maija Kolu. 2002. Ammatillinen opettaja työelämäjaksolla. Verkostoitumalla työssäoppimiseen laatua ja vaikuttavuutta (VETOLAVA) -projektin. Taloudellinen Tiedotustoimisto. Pro Gradu -työ. Helsingin yliopisto.

- Maija Röss (toim.). 2005. Varmuutta omaan työhön ja opettajuuteen. Raportti Kuhankosken erityisammattikoulun opettajien työelämäjaksot 2002–2006 -projektista. Kuhankosken erityisammattikoulun julkaisuja 1/2005.
- Anneli Tanttu. 2006. Työelämäjaksot ammatillisen opettajan osaamisen ylläpitäjinä. Kokeva Start -hankkeen julkaisusarja. HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja 10/2006.
- Merja Lahdenkauppi, Merja Savela & Marja-Liisa Vääätäjä. 2006. Mentoreiden kokemuksia. Artikkeliteoksessa Lahdenkauppi, M. (toim.) 2006. Startista vauhtia. Kokeva Start -hankkeen julkaisusarja. Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Teemu Kilpeläinen. 2006. Opettajien odotukset työelämäjaksosta kohtaan. Työelämäjaksosten vaikutus opettajien työhön. Opinnäytetyö. Hämeen ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu.
- Leena Joensivu. 2006. Opettajien työelämäjaksot työyhteisön kehitysaallon voimaannuttajana. Artikkeliteoksessa Lahdenkauppi, M. (toim.) 2006. Startista vauhtia. Kokeva Start -hankkeen julkaisusarja. Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Karin Filander ja Esa Jokinen. 2004. Tekemällä oppimisen kokeita – ammattiopettajat työssäoppimisen kentillä. Toimintatutkimus Opetusalan koulutuskeskuksen (OPEKO) kehittämishankkeista. Loppuraportti. Työraportteja/Working Papers 70/2004. Tampereen yliopisto, työelämän tutkimuskeskus.
- Minna Kymäläinen, Leena Mäkelä ja Sirpa Saari. 2005. OTO-projektin loppuraportti. Länsi-Pirkanmaan koulutuskuntayhtymä.

Dessa tidigare utgivna publikationer har man dragit nytta av särskilt som jämförelsematerial när man bedömt resultatens tillförlitlighet.

4.2 ANALYS AV MATERIALET

Syftet med undersökningen är att ta reda på vilken syn utbildningsanordnarna, lärarna och näringslivet har på lärarnas arbetslivsperioder, och på basen av detta dra slutsatser om arbetslivsperiodernas nödvändighet i framtiden.

Man gav intervjumaterialet olika teman beroende på frågorna och sökte direkt svar på frågorna enligt forskningsplanen. Innehållet i slutrapporter för projekt gällande arbetslivsperioder analyserades likaså genom att direkt söka svar på frågorna i forskningsplanen.

De inom ramen för Kokeva-Start projektet förverkligade arbetslivsperioderna analyserades för sin del genom de målsättningar som lärarna satt upp för sig själva samt genom de resultat och den nytta som lärarna upplevde. Målsättningarna och nyttan man upplevt klassificerades enligt materialet utgående från hur lärarna själva i planerna och rapporterna har uttryckt saken. På basen av de inom ramen för Kokeva-Start projektet förverkligade arbetslivsperioderna klargjordes också arbetslivsperiodernas kostnader enligt utbildningsområde. Från enkäterna riktade till arbetsplatsmentorerna sökte man från resultaten fram arbetsplatsernas erfarenheter av arbetslivsperioderna.

4.3 GRANSKNING AV INFORMATIONSSANSKAFNINGENS TILLFÖRLITLIGHET

Som en del av granskningen kring resultatens tillförlitlighet, jämfördes de resultat man fått genom olika metoder av informationsanskaffning (triangulering) för de delar som det

var möjligt. Resultatens jämfördes också mot tidigare publicerade rapporter (jfr tidigare kapitel 4.1.6). När man undersökte vilken betydelse arbetslivsperioderna har som upprätthållare av lärarnas kunskaper eller de problem som finns i anslutning till förverkligandet av arbetslivsperioderna, hittades inga betydande skillnader som kan anses förbättra tillförlitligheten. Å andra sidan gällande arbetslivsperiodernas metoder för förverkligande samt framtidssyner, finns det vissa skillnader i synsätt och prioriteringar.

Urvalsförfarandet gällande intervjuerna av ledarna för samkommuner för utbildning och läroanstalten (jfr tidigare kapitel 4.1.1 och 4.1.6) kan anses som relativt heltäckande. I intervjuerna deltog både stora och mellanstora utbildningsanordnare från hela landet. Representanter för små läroanstalter fanns inte med i intervjuerna. Från intervjumaterialet kan man konstatera att resultaten börjar upprepa varandra. Också skillnaderna i synsättet på framtiden för arbetslivsperioderna börjar klarna. Man kan anse att tillförlitligheten förbättras av detta.

Lärarnas uppsatta målsättningar inför arbetslivsperioden har analyserats och klassificerats enligt materialet. Som material fungerar de arbetslivsperioder som förverkligats inom ramen för Kokeva Start-projektet. Det skall påpekas att läroanstaltsledningens linjedragning och Kokeva Start projektets direktiv (guide för Arbetslivsperiod 2005) i viss mån har inverkat på lärarnas måluppställning.

Som material har man använt 17 slutrapporter från projekt som förverkligats och avslutats under tiden 1.1.2005 - 31.7.2006. Dessa projekt ger en mycket heltäckande bild av de förverkligade projekten kring arbetslivsperioder under den gångna programperioden för EU:s strukturfonder.

I denna undersökning har man inte genom egen materialinsamling klargjort näringslivets syn på lärarnas arbetslivsperioder. Näringslivets och arbetsplatsernas röst medverkar dock indirekt genom mycket av materialet, bland annat i tidigare insamlat material (se tidigare kapitel 4.1.1), i slutrapporterna för projekt som förverkligat arbetslivsperioder (se tidigare kapitel 4.1.2), rapporterna över lärarnas arbetslivsperioder (se tidigare kapitel 4.1.3) samt i förfrågan riktad åt mentorer som gjordes av NetEffect Oy (se tidigare kapitel 4.1.5). Dessutom finns arbetsplatsernas synsätt med i tidigare utgivna rapporter (se t.ex. Tanttu 2006).

Tillförlitligheten kan till viss del försämrats av det faktum att materialet i huvudsak består av synpunkter från dem som deltagit i verksamheten kring arbetslivsperioder. Åsikterna från dem som förhåller sig negativt eller från dem som uteblivit från arbetslivsperioder kommer ändå indirekt fram via intervjuer och rapportanalyser.

Förbättrande faktorer för tillförlitligheten kan man se i upphovsmannens mångåriga, 17 år långa arbetserfarenhet inom fältet för den grundläggande yrkesutbildningen. Upphovsmannen har stor personlig kännedom inom undersökningsämnet, både ur synvinkeln för deltagandet i arbetslivsperioder och projektadministrationen kring genomförandet av arbetslivsperioder.

5 RESULTAT

I detta kapitel beskrivs undersökningens centrala resultat, indelade enligt forskningsfrågorna.

5.1 ARBETSLIVSPERIODERNAS MÅLSÄTTNINGAR

I detta kapitel beskrivs först vilka slags målsättningar som ledarna för samkommuner för utbildning och läroanstalterna satte upp för arbetslivsperioderna. Sedan granskas vilka slags målsättningar man satt upp inom de projekt som förverkligade arbetslivsperioderna, och sist granskas vilka slags målsättningar lärarna själva satt upp för den egna arbetslivsperioden.

Enligt alla intervjuade ledare för samkommunerna för utbildning och läroanstalterna var målsättningarna för arbetslivsperioderna följande:

1. Uppdatera lärarnas substanskunnande
2. Utveckla inläring i arbetet och yrkesprov i samarbete med arbetslivet
3. Lärarnas nätverksbildande samt skapande av personliga kontakter inom arbetslivet.

Nästan alla ledare uppger också som målsättning för arbetslivsperioderna att klargöra för branschens kunskapskrav och att utveckla läroplanen så den blir mer arbetslivsnära. Enligt flera ledare får inte målsättningarna endast vara lärarens egna personliga målsättningar, utan arbetslivsperioderna skall tillgodogöra hela läroanstaltsorganisationen: arbetslivsperiodernas målsättningar på organisationsnivå är idéer, innovationer och samarbetsprojekt med företag och andra aktörer inom området.

Förutom de tidigare nämnda målsättningarna för arbetslivsperioderna ser en del av ledarna dessutom att förbättrande av lärarnas arbetsork, förbättrande av informationsutdelningen på arbetsplatserna samt att utbildandet av arbetsplatshandledare är en viktig del av verksamheten kring arbetslivsperioderna. Några ledare poängterar arbetslivets utvecklingsuppdrag: under arbetslivsperioden skall läraren kartlägga arbetsplatsens kunskapsbehov, styra uppgörandet av utvecklingsplanerna, uppmuntra arbetsplatsens anställda att delta i utbildning och marknadsföra de examina m.m. som läroanstalten har att erbjuda.

Målsättningarna för de förverkligade projekten kring arbetslivsperioderna är parallella med de tidigare beskrivna målsättningarna som ledarna för samkommunerna för utbildning och läroanstalterna uppgav. Visserligen innehöll många av de projekt som finns med som undersökningsmaterial också andra verksamheter än enbart förverkligandet av arbetslivsperioder, så till viss del är målsättningarna för dessa projekt beskrivna på ett mer allmänt plan. I projektens målsättningar betonades:

- Att öka och fördjupa växelverkan mellan yrkesutbildningen och arbetslivet
 - o utveckla samarbetsnätverk både för de personliga relationernas del och på organisationsnivå

- Förbättra kvaliteten på inläring i arbetet och på hela yrkesutbildningen
 - o befrämja arbetslivsorienteringen
 - o utveckla läroplanerna
 - o utvidga nätverket mellan arbetsplatshandledare samt utveckla kunnandet
 - o utveckla arbetsplatserna som inlärningsmiljö med särskilt beaktande av studerande som behöver specialstöd
 - o befrämja sysselsättningen efter studierna
- Utveckla lärarnas kunnande
 - o uppdatera lärarnas arbetslivskunnande
 - o befrämja lärarnas ork i arbetet.
- Utveckla arbetslivet inom området
 - o förutse områdets utbildningsbehov
 - o utveckla läroanstalten som en serviceorganisation.

Inom Kokeva Start-projektet baserades lärarnas arbetslivsperioder på den individuella utvecklingsplanen som uppgjordes som en del av karriärvägledningen (Eerola 2006, Mäntylä 2006). Innan lärarna deltog i arbetslivsperioden utarbetades en plan, där bl.a. målsättningar för arbetslivsperioden sattes upp (guide för Arbetslivsperioder 2005). I denna undersökning har man analyserat 100 lärares planer för arbetslivsperioden. Dessa 100 lärare deltog i 1–6 arbetslivsperioder, och längden varierade från en vecka till två månader. Det sammanlagda antalet för perioderna är 164 stycken, alltså i medeltal 1,6 perioder/lärare. Av de analyserade perioderna förverkligades åtta utomlands.

Lärarna satte upp mycket varierande målsättningar för arbetslivsperioderna. I undersökningen har man klassificerat målsättningarna enligt hur lärarna har formulerat dem i sina planer. På basen av denna analys verkar det som att social-, hälso- och idrottsområdet aningen mer än de andra branscherna har förverkligat arbetslivsperioderna som korta perioder på olika arbetsplatser. På motsvarande sätt inom teknik och kommunikation samt inom det samhällsvetenskapliga, företagsekonomiska och administrativa området förverkligades arbetslivsperioderna som långa perioder på samma arbetsplats. På basen av resultaten ser det ut som att för de arbetslivsperioder som förverkligats i långa perioder på samma arbetsplats betonades lärarens egna personliga kunskapsmålsättningar, medan det för de korta perioderna i viss mån mera fanns en större betoning på målsättningarna på organisationsnivå.

Nedan finns listat de tio vanligaste målsättningarna som lärare satte upp för sig själva när de deltog i arbetslivsperioder inom ramen för Kokeva Start. Antalet berättar hur många lärare av hundra som angett ifrågavarande målsättning.

1. Utveckla det egna substanskunnandet (55)
2. Bekanta sig med en arbetsplats inom den egna branschen, nutida arbetsmetoder och -praxis samt med arbetarskyddsfrågor och/eller utvecklingsperspektiv (49)
3. Få fram arbetsplatser för inläring i arbetet och utveckla yrkesprov (44)
4. Utveckla läroplanen och säkerställa inläringens arbetslivsmotsvarighet och/eller utvecklandet av inlärningsmiljöerna (33)
5. Uppdatera det allmänna arbetslivskunnandet och få erfarenheter från arbete inom branschen (23)
6. Upprätthålla eller fördjupa de egna personliga arbetslivsrelationerna (22)
7. Bygga upp samarbetet och/eller kompanjonskapet mellan arbetsplatsen och läroanstalten (16)

8. Förnya undervisningsinnehållet eller utveckla de egna pedagogiska kunskaperna (handledningskunskaper för inläring och undervisning) (16)
9. Klargöra kunskapsbehoven inom den egna branschen (15)
10. Göra sig förtrogen med den egna branschens företagsverksamhet och företagsamhet (14).

Sammantaget kan man konstatera att bland målsättningarna för arbetslivsperioderna oftast är förknippade med upprätthållandet av lärarnas arbetslivskunnande, befrämjande av inläring i arbetet samt uppbyggandet av samarbetsnätverk mellan läroanstalterna och arbetsplatserna.

5.2 ERFARENHETER OCH LÖSNINGAR FÖR FÖRVERKLIGANDE

Generellt sätt har ledarna för samkommuner för utbildning och läroanstalterna, arbetsplatserna och särskilt lärarna som deltagit i arbetslivsperioder haft mycket positiva erfarenheter av arbetslivsperioderna (jfr också Kolu 2002; Rössli 2005; Kymäläinen m.fl. 2005; Kilpeläinen 2006; Tanttu 2006; Eerola & Majuri 2006). Vid läroanstalterna upplever man arbetslivsperioderna som centrala, genom hela läroanstaltsorganisationen löpande horisontella angelägenheter. I detta kapitel förklaras erfarenheterna och de väsentligaste lösningarna för förverkligandet samt de problem som kom fram.

På basen av det material som finns med i undersökningen kan man konstatera att det finns många slags förverkligandesätt och -lösningar. I regel har arbetslivsperioderna på 2000-talet förverkligats genom projekt som fått finansiering via Europeiska socialfonden. Senare i kapitel 6 redogörs närmare för finansieringen av projekten och kostnaderna kring arbetslivsperioderna.

Längden på de förverkligade arbetslivsperioderna varierar mellan 1 vecka–2 månader. Ibland har förverkligandet av arbetslivsperioderna fokuserat på lärarnas individuella målsättningar, och ibland på läroanstalternas målsättningar gällande nätverksbyggande. Inom vissa modeller för förverkligande åker läraren för en längre period till en arbetsplats, medan läraren i andra modeller åker kortare perioder till flera av branschföretagen. I allmänhet har dock läraren själv friheten och ansvaret att delta, sätta upp målen, hitta en lämplig arbetsplats, hitta en vikarie samt rapportera om sina erfarenheter och förmedla dem åt de andra lärarna. I vissa fall har lärare upplevt en ökad arbetsmängd som hinder för att delta.

På basen av projektrapporterna har det inom flera projekt som genomfört arbetslivsperioderna, på olika sätt funnits organiserat stöd för lärarna gällande att hitta en arbetsplats och en vikarie. I vissa av fallen har inte läraren varit tvungen att hitta en vikarie, utan deltagandet i arbetslivsperioden har förverkligats genom olika arbetsarrangemang. I vissa av de förverkligade arbetslivsperioderna begränsades och styrdes målsättningarna och arbetsplatsens val av projektplanen. Arbetslivsperiodens plan för förverkligande godkändes oftast av lärarens förman, eller i vissa fall av projektets styrgrupp. I vissa modeller för förverkligande förutsattes att arbetsplatsens representanter i några dagar deltar i planeringen av arbetslivsperioder eller annat liknande i samarbete med läroanstalten.

På basen av de projektrapporter som analyserats kan man fastställa att lärarnas verksamhet under arbetslivsperioderna varierar: läraren gör normalt arbete, hjälper till med olika

arbeten, följer med verksamheten eller gör en projektkliknande helhet. Man upplever att en noggrann förhandsplan är en förutsättning för att arbetslivsperioden skall lyckas bra. I några projekt hörde arbetsplatshandledarutbildningen till lärarens uppgifter under arbetslivsperioderna. Under arbetslivsperiodens gång kan läraren också ha normala undervisningsuppgifter. Lärarna rapporterar nästan alltid skriftligt om erfarenheterna kring arbetslivsperioden. I vissa av projekten gällande arbetslivsperioder arrangerades gemensamma infotillfällen för lärarna och på motsvarande sätt ordnades ett gemensamt tillfälle för lärarna att berätta om sina erfarenheter efter arbetslivsperiodernas slut.

Enligt projektrapporterna och ledarna för samkommuner för utbildning och läroanstalterna förhöll sig arbetsplatserna positivt till arbetslivsperioderna och gav bra feedback om lärarna. Endast i några enstaka fall har ett företag tackat nej till att ta emot en lärare, eller så har man fått negativ feedback om lärarens kunskapsnivå. I några av projekten gällande arbetslivsperioder har man sett det som problematiskt att samla in privata finansieringsandelar från företaget: alla företag vill inte offentliggöra personalens löneuppgifter.

Enligt resultaten från projektrapporterna och från enkäten riktad till lärarnas mentorer under arbetslivsperioden upplever arbetsgivarna följande fördelar med arbetslivsperioderna: det är välkommet med extra arbetsinsatser och -produktion, nytta vid skaffandet av praktikanter, aktuell kunskap om yrkesutbildningen, lärarna förde med sig nya synpunkter på verksamheten, nytta av lärarnas yrkeskunskap, byte av arbetsmetoder, trevligt inslag i den normala arbetsrutinen, utbyte av åsikter, kunskap om handledning av inlärande i arbetet, synlighet. Överlag verkar det i ljuset av det analyserade materialet som om arbetsplatsernas intresse för yrkesutbildningen och läroanstalternas verksamhet har ökat tack vare arbetslivsperioderna.

I intervjuerna upplevde ledarna för samkommuner för utbildning och läroanstalterna problem särskilt med det faktum att inte alla lärare var villiga att delta i arbetslivsperioder: enligt en kommentar *"kontakterna till arbetslivet upprätthålls av lärare som vet att de hör till de bästa inom branschen"*. Att passa in arbetslivsperioderna som en del av lärarens arbetsuppgifter, att hitta en vikarie, resursering och de behövliga undervisningsarrangemangen upplevs som utmaningar för kunskapsledningen. Enligt några ledare var inte alla förmän vid läroanstalterna tillräckligt intresserade för att ta tag i denna utmaning.

Några ledare ansåg att målsättningarna för arbetslivsperioderna i fortsättningen skulle preciseras ännu bättre, så de verkligen tjänar undervisningsuppgiften: *"lärarna borde söka sådana jobb, som merkonomerna gör, och inte de jobben, som de sökte som magister i ekonomiska vetenskaper, innan de blev lärare"*. Några av ledarna som intervjuades upplevde det också som ett problem att det inte alltid fanns en lämplig arbetsplats inom den egna branschen, utan man var tvungen att söka sig längre bort. Enligt en kommentar: *"det finns alltid familjeskäl som hindrar en från att åka eller så tänker man, att det ändå är så nära till pensionen"*.

Både lärare och ledare ansåg att arbetslivsperioderna befrämjar orken i arbetet. De lärare som deltagit i arbetslivsperioder upplevde att de blivit piggare och förhöll sig mer entusiastiskt till sitt jobb. I många fall begränsas inte arbetslivsperioderna endast till en växelverkan mellan läraren och arbetsplatsen, utan samtidigt kommer läraren med i arbetsplatsens sociala och yrkesmässiga nätverk.

De som medverkat i verksamheten kring arbetslivsperioderna har upplevt att förverkligandet mestadels gått bra. Kritik mot arbetslivsperioder framkommer mycket sällan. Några problem kring förverkligandet av arbetslivsperioder kunde man dock hitta via analysen av materialet:

- Under arbetslivsperioden måste läraren ibland också sköta normala undervisningsuppgifter
- Arbetslivsperiodernas längd varierar, ibland upplevdes perioden som för kort
- Under perioden upplevdes ibland att det var svårt att komma tillräckligt djupt med arbetet (ibland beroende på arbetets karaktär) och ibland förbjöds deltagandet i vissa arbetsuppgifter
- Man önskade mera handledning och grundligare feedback från mentorerna
- Ibland var det inte tillåtet att utveckla arbetsplatsens verksamhet så mycket som man skulle ha velat och behov för detta verkade finnas
- Samordna lärarens, läroanstaltens och arbetsplatsens målsättningar
- Förverkliga arbetsplatsernas förpliktelser kring samarbete
- Det fortsatta samarbetet lämnade för mycket på den deltagande lärarens ansvar.

En större andel än de lärare som förverkligade arbetslivsperioder under förra året skulle ha haft möjligheten att delta. Inom några projekt har arbetslivsperioder lämnat onyttjade. Å andra sidan inom en del projekt har målsättningarna för antalet deltagare överskridits. Enligt intervjuerna och projektrapporterna upplevde man följande punkter som hinder för att delta:

- Aspekter som hör ihop med lärarnas arbetstider och grunderna för löneutbetalning
- Skaffandet av vikarie
- Arbetslivsperiodens inpassande i läroanstaltens schema och lärarnas arbetstidsplan
- Lärarnas okunskap kring arbetsplatsernas förhållningssätt och ovissheten om det egna kunnandet.

5.3 HUR UPPRÄTTHÅLLS OCH UPPDATERAS LÄRARNAS KUNNANDE GENOM ARBETSLIVSPERIODER?

Enligt alla ledare som intervjuades är arbetslivsperioderna ett bra sätt att upprätthålla lärarnas kunnande. Också det övriga materialet stöder detta påstående. Lärarnas arbetslivsperioder har blivit det viktigaste verktyget för att upprätthålla undervisningspersonalens kunskaper. Allt fler lärare strävar efter att få diplom över arbetslivskunnande (se tidigare kapitel 3). Man upplever problem kring att entusiasmen över att delta varierar mellan enheterna, branscherna och lärarna inom samkommunerna för utbildning: alla är inte intresserade av att delta. Å andra sidan finns det lärare som under de senaste åren redan deltagit i flera arbetslivsperioder. Ledarna upplevde det som särskilt viktigt att de lärare som inte annars kontinuerligt deltar i arbetslivssamarbete, ska delta i arbetslivsperioder. Arbetsplatserna upplever arbetslivsperioderna som lyckade, eftersom lärarnas vetskap om arbetsplatsernas behov inom området blir bättre tack vare perioderna. I allmänhet upplever man också att lärarnas kunskaper kring företagsamhet och företagsverksamhet blir bättre.

De lärare som inom ramen för Kokeva Start har deltagit i arbetslivsperioder rapporterade att de fick mer nytta av arbetslivsperioderna än vad de hade satt som målsättning. Nedan

finns de tio vanligaste fördelarna uppräknade, hämtade ur lärarnas rapporter. Antalet berättar hur många lärare av hundra som rapporterade att de upplevt fördelen.

1. Utveckling av det egna substanskunnandet (62)
2. Man blev förtrogen med den egna branschens arbetsplats, nutida arbetsmetoder och praxis samt i arbetarskyddsfrågor och/eller utvecklingsperspektiv (62)
3. Utveckling kring skaffandet av arbetsplatser för inläring i arbetet och yrkesprov (55)
4. Förnyandet av undervisningsinnehåll eller utvecklandet av de egna pedagogiska kunskaperna (51)
5. Utveckling av läroanstaltens och den egna arbetsgemenskapens verksamhet (31)
6. Förnyandet av läroplanen och förbättrandet av undervisningens arbetslivsmot-svarighet och/eller inlärningsmiljön (29)
7. Skapa egna individuella relationer till arbetslivet/ upprätthållande eller fördju-pande (27)
8. Samla in/skapa uppdaterat läromedel (24)
9. Uppdatera det allmänna arbetslivskunnandet och skaffa erfarenheter från arbete inom branschen (17)
10. Bygga upp samarbetet och/eller kompanjonskapet mellan läroanstalten och ar-betslivet (16).

5.4 ARBETSLIVSPERIODERNAS INVERKNINGAR PÅ LÅNG SIKT

En kommentar från en av de ledare som intervjuades speglar bra den allmänna synen på arbetslivsperiodernas långsiktiga effekter: *”jag ser skillnaden för de branscher där man deltagit, jämfört med de branscher som inte deltagit - det finns en helt annan vilja inom arbets-gemenskapen där”*. Utgående från materialet kan man konstatera att de lärare som deltagit i arbetslivsperioder förstår både studeranden och arbetsplatserna bättre än tidigare.

Det verkar också som att arbetslivsperioderna inspirerar lärarna att utveckla undervisningen i samarbete med sina kollegor, arbetsplatser och de studerande. Inom flera projekt gällande arbetslivsperioder har man som konkreta resultat skapat läromedel, register över arbetsplatser och utbildningsplaner, som också efter att projektet avslutats fortsätter att tillgodogöra samarbetet. Man upplever att arbetslivsperioderna också betjänar ibruktagandet av yrkesprov. Genom det analyserade materialet kan man se att arbetslivsperiodernas bästa långsiktiga effekter är:

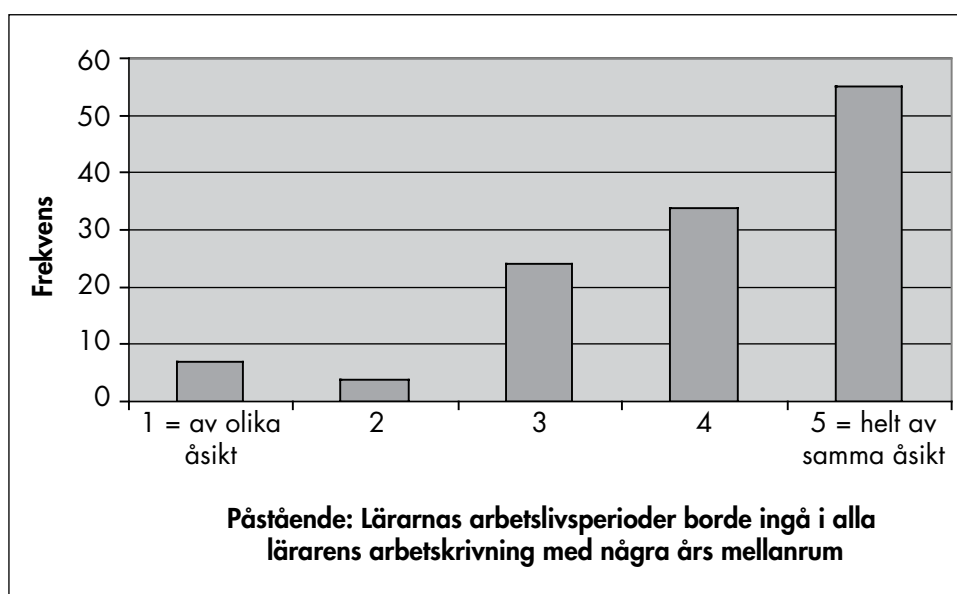
- Lärarnas motivation och intresse för det egna arbetet förbättras
- Lärarna vågar och vill bättre än tidigare upprätthålla kontakterna till arbetslivet
- Läroplanen och förverkligandet av undervisningen utvecklas och blir mera arbetslivsnära (konnektiviteten för inläringen i skolan och på arbetsplatsen förbättras)
- Arbetsplatsernas vetskap och intresse för yrkesutbildningen ökar
- Förbättrad kvalitet på den inläring som sker på arbetsplatserna
- Samarbetet mellan läroanstalten och arbetslivet lever kvar och ökar.

Även om alla parter ansåg att effekterna av arbetslivsperioderna var positiva och betydelsefulla, behövs ändå en mätare med vilken man kan konkretisera och göra effekterna synliga.

5.5 ALTERNATIV TILL ARBETSLIVSPERIODER

Arbetslivsperioderna upplevs som betydelsefulla och har tagits med i utbildningsanordnarnas personalstrategier. På basen av materialet kan man också göra den tolkningen, att arbetslivsperioderna upplevs så pass viktiga, så inga ersättande alternativ ens finns. Yrkesutbildningen som förverkligas genom ett nära arbetslivssamarbete erbjuder emellertid lärarna också andra möjligheter för att kontinuerligt upprätthålla kunnandet. Man rekommenderar att inläring i arbetet och perioderna för inläring i arbetet också utvecklas i samma riktning som upprätthållandet av lärarnas kunnande (Eerola & Majuri 2006). Trots alternativen upplever man dock att arbetslivsperioderna ingår som en viktig del i lärarens arbete.

Bild 2 Lärarnas uppfattning om arbetslivsperioderna (Eerola & Majuri 2006).



I regel har arbetslivsperioderna varit två månader långa målorienterade helheter, där lärarna ur olika synvinklar gjort sig förtrogn med arbetslivet. Perioderna har i vissa fall varit kortare. Arbetslivsperioderna har liknande inverkan på upprätthållandet av lärarens kunnande som inläring i arbetet, men betoningen kan ligga mera på uppdaterandet av lärarens substanskunnsande, befrämjandet av arbetshälsan och på skapandet av samarbetsnätverk (Eerola & Majuri 2006, 63–64).

Enligt resultaten från enkäten som riktades till mentorerna som handledde lärarna under arbetslivsperioden samt utgående från projektrapporten, uppvisade arbetsgivarna utöver arbetslivsperioderna följande samarbetsformer: inläring i arbetet, arbete kring yrkesprov enligt företagets behov, samarbete kring produktutveckling, samarbete kring utbildningsplanering, samarbetsprojekt, läroavtalsutbildning och företagsbesök.

Vid intervjuerna med ledarna för samkommuner för utbildning och läroanstalterna framkom följande alternativ för arbetslivsperioderna:

- Branschspecifik utbildning, även om yrkesläraren behöver sådant upprätthållande av sitt kunnande som inte kan fås genom utbildning
- Visiter, studiebesök till företag
- Gemensamma projekt med näringslivet samt gemensamma utvecklingsdiskussioner
- Gemensamma anskaffningar av apparater och med dem sammanhörande användarutbildning.

Sammantaget kan man utgående från resultaten anta, att trots att det finns alternativ till upprätthållandet av lärarnas kunnande och för utvecklandet av den grundläggande yrkesutbildningens arbetslivssamarbete, vill man inte ersätta arbetslivsperioderna som helhet med någon annan alternativ verksamhet.

5.6 HUR SKA MAN I FRAMTIDEN FÖRVERKLIGA LÄRARNAS ARBETSLIVSPERIODER?

De personliga kontakterna är en väsentlig del av arbetslivssamarbetet. Enligt alla ledare som intervjuades borde man skapa ett bestående system för förverkligandet av arbetslivsperioderna. Personalstrategin bland flera av samkommunerna för utbildning har som målsättning att det i lärarens arbetsbeskrivning skall ingå arbetslivsperioder med 3–5 års mellanrum, därav stabiliseras arbetslivsperioderna som en normal del av lärarens arbete. Både via ledare och lärare som själva deltagit i arbetslivsperioder samt i projektrapporterna framkom åsikter om att arbetslivsperioderna borde ändas så de blir obligatoriska för lärarna. Ledarna anser att periodens längd kan variera enligt behov – och man vill även att lärare i gemensamma ämnen skall delta i arbetslivsperioder.

Sammantaget kan man på basen av det analyserade materialet dra den slutsatsen att gällande förverkligandet av arbetslivsperioder anser man ganska enhälligt att det hålls inom målsättningarna för den nya programperioden för EU:s strukturfonder. Man ser gärna att allt fler arbetslivsperioder genomförs utomlands. Särskilt ledare för samkommunerna för utbildning och läroanstalterna anser att läroanstalterna tack vare arbetslivsperioderna får mer framförhållningskunskap. I materialet framkommer många tankar kring utvecklingen, enligt vilka man vill få igång ett system av utbyte: läraren till arbetsplatsen – och en vikarie från arbetsplatsen till läroanstalten. Detta utbytessystem kunde i ännu större utsträckning möjliggöra också småföretagens deltagande i samarbetet. En del ledare ansåg att man borde komplettera arbetslivsperiodernas effekter genom branschspecifik kompletteringsutbildning, där man väntar en aktiv roll av bl.a. Utbildningsstyrelsen.

Enligt projektrapporterna och resultaten från den enkät som riktades till mentorerna som handledde lärarna under arbetslivsperioderna, borde man för att nå den bästa effektiviteten alltid förverkliga arbetslivsperioderna enligt planens målsättningar. Vid förverkligandet behövs också ännu bättre planering och tätare samarbete med arbetsplatserna. Samtidigt beaktas också arbetsplatsernas behov bättre än idag. Enligt flera av ledarna borde lärarna vid sidan om den ena utbildningen ännu aktivare på arbetsplatsen föra fram läroanstaltens behov samt informera och marknadsföra yrkesutbildningen. Ledarna önskar få organisationens utvecklingssynvinkel som en viktig del av arbetslivsperiodernas förverkli-

gande och plan för tillgodogörande: i dagsläget har man på läroanstaltsnivå inte dragit tillräckliga fördelar av de arbetslivskontakter som lärarna skapat.

Enligt några av åsikterna som framkom i materialet borde arbetslivsperioderna och arbetsplatshandledarutbildningen ännu bättre sammankopplas i de nya projektplanerna – enligt andra åsikter borde de hållas avskilda från varandra. Som intressant detalj kan nämnas att det i materialet framkommer ett antal åsikter enligt vilka arbetslivsperioderna ses som nödvändiga också för lärarutbildare. I några av lärarnas rapporter från arbetslivsperioderna hoppas man att företagen skulle ge ännu bättre akt på handledandet av lärarna (mentorskap), både i planeringskedet och under arbetslivsperioden samt när man drar nytta av resultaten efter avslutad period.

6 KOSTNADER

Målsättningen för den av Europeiska socialfonden finansierade projektverksamheten är utvecklandet av god praxis samt att få den till en del av den normala verksamheten. På basen av resultaten från denna undersökning kan man entydigt konstatera, att lärarnas arbetslivsperioder upplevs som en bra metod som man vill inbegripa till en naturlig del av utbildningsanordnarens personalutveckling. Man har dock upplevt verksamhetens kostnadsintensivitet som hinder för detta inbegripande. Därför kommer man i detta kapitel att på ett allmänt plan granska finansieringen och verksamhetskostnaderna för projekt gällande arbetslivsperioder.

Inom projekt som under de senaste åren har förverkligats, har arbetslivsperiodernas kostnader fördelats mellan Europeiska socialfonden, staten, kommunerna och privata företag. Företagen deltar ofta genom att erbjuda arbetsplatsen, arbetsredskapen, arbetsutrustning samt handledning åt läraren. Inom några projekt har företagen också haft s.k. hård valuta andelar.

Inom vissa projekt har man finansierat vikariekostnaderna – i andra den deltagande lärares lön. På sistone har man inom projekt gällande arbetslivsperioder finansierat den deltagande lärarens lön samt lagstadgade omkostnader under arbetslivsperioderna åt utbildningsanordnaren. Som princip ser det ut att uppstå praxis där den deltagande lärarens inkomstnivå bibehålls oförändrad. Ifall läraren under arbetslivsperioden också gör annat arbete, betalas lön åt läraren via projektet i förhållande till arbetstidens användning. Enligt preliminära uppgifter har finansieringsandelen för lärarnas arbetslivsperioder inom Kokeva Start-projektet i medeltal varit 968 € / lärare / vecka. Den branschvisa fördelningen visas i tabell 5. De slutgiltiga finansieringsandelarna är i skrivande stund ännu inte klara, därför ska ifrågasvarande tal ses som enbart riktgivande.

Tabell 5 Kostnader för Kokeva Start -projekt gällande arbetslivsperioder enligt bransch.

Bransch	Dag/€	Vecka/€	4 veckor/€
1,1 Fritid och ungdomsarbete	191	955	3 820
1,5 Pedagogik och psykologi	193	963	3 853
1,6 Undervisning och uppfostran	250	1 250	5 000
2,1 Hantverk och konstindustri	183	916	3 665
2,2 Kommunikation och information	272	1 360	5 440
2,3 Litteratur	215	1 077	4 307
2,8 Kulturbranschen	168	841	3 365
3,1 Företagsekonomi och handel	221	1 106	4 424
3,8 Samhällsvetenskapliga, företagsekonomiska och administrativa området	211	1 054	4 216

4,2 Databehandling	140	699	2 796
5,01 Arkitektur och byggande	203	1 014	4 057
5,02 Maskin-, metall- och energiteknik	237	1 184	4 734
5,03 El- och kommunikationsteknik	185	926	3 704
5,04 Informations- och kommunikationsteknik	131	657	2 627
5,07 Process-, kemi- och materialteknik	281	1 403	5 611
5,08 Textil- och beklädnadsteknik	265	1 325	5 300
5,09 Fordons- och transportteknik	178	891	3 562
6,1 Lantbruk	92	460	1 840
6,6 Naturbruk- och miljöområdet	109	545	2 180
7,01 Socialområdet	206	1 030	4 119
7,02 Hälsoområdet	215	1 075	4 301
7,03 Social- och hälsovårdsområdet	183	914	3 657
7,05 Rehabilitering och idrott	175	876	3 502
7,10 Skönhetsbranschen	162	808	3 231
8,2 Inkvarterings- och kosthållsbranschen	189	944	3 777
8,3 Huslig ekonomi och konsumentservice	177	883	3 533
VÄGT MEDELTA	194	968	3 870

I dessa kostnader ingår varken de kostnader som läroanstalterna själva betalar eller de kostnader som arbetsplatserna får – inte heller nyttan och fördelarna som arbetsplatserna får. Det måste också påpekas att deltagarantalet bland de olika branscherna varierar avsevärt.

Jämförelsematerial får man från utbildningscentret för undervisningssektorn och de beräkningar man gjort där. I deras beräkningar utgår man från att arbetslivsperiodens längd är fyra veckor, och att varje lärare förverkligar perioden vart femte år. Från dessa antaganden och på basen av lönekostnadernas medeltal för lärare, uppskattar man att de årliga kostnaderna / lärare är ca 700–750 euro (Opeko 2006).

Inom samkommuner för utbildning upplever man att införlivandet av arbetslivsperioderna så att de blir en normal del av verksamheten främst är en fråga om kostnader. Beträffande detta finns det dock motstridigheter bland ledarnas synpunkter. Enligt några synpunkter kan verksamheten fortsättas inom ramen för normalfinansiering för att koncentrera sig på resurser som utvecklar personalen ännu mera i just arbetslivsperioderna. Några samkommuner för utbildning finansierar redan i dagsläget själv en betydande del av arbetslivsperiodernas kostnader. Enligt några åsikter är effekterna med arbetslivsperioderna så positiva, så de t.o.m. måste införlivas på bekostnad av undervisningsgruppernas tillväxt. Enligt de flesta uppfattningarna kan man dock inte utan tilläggsfinansiering befästa verksamheten med tanke på dagens jämförelsepriser – eller åtminstone så minskar volymen jämfört med den nu årliga volymen. En ofta återkommande åsikt är att den normala finansieringen som i dagens läge används, i första hand ska inriktas på undervisning.

Inom några projekt deltar företagen i finansieringen av arbetslivsperioderna också under andra omständigheter än bara vid formerna för kalkylmässig finansiering (t.ex. mentorns arbetsinsats). Denna finansieringsmodell föreslås också som en möjlighet för att införliva arbetslivsperioderna: under tiden för arbetslivsperioden får företaget en sakkunnig i sin tjänst, mycket billigare än en ”standardarbetare”. Alla företag upplever dock inte att de får tillräcklig nytta av lärarens arbetslivsperiod, och därför deltar de helst inte i finansieringen av perioderna (Tanttu 2006). Som lösning söker man bl.a. en modell med utbyte, där läraren deltar i arbetslivsperioden samtidigt som en person från arbetsplatsen fungerar som vikarie på läroanstalten, bådas arbetsgivare svarar då för kostnaderna.

7 KONKLUSIONER

På basen av undersökningens resultat kan man konstatera att EU-stödet vid förverkligandet av arbetslivsperioderna använts på ett framgångsrikt sätt. Verksamheten har också uppfattats som mycket positiv. Arbetslivsperiodens målsättningar hänger ofta samman med upprätthållandet och utvecklandet av lärarnas substans- och arbetslivskunnande, utvecklandet av den egna branschens inläring i arbetet och yrkesprov samt nätverksbildandet bland lärare, branschen och läroanstalten. I viss mån kan det vara överraskande att målsättningen med arbetslivsperioden ganska ofta är att producera aktuella och uppdaterade läromedel.

Erfarenheterna från arbetslivsperioderna är mycket positiva. Alla parter som deltagit i verksamheten kring arbetslivsperioder har varit mycket nöjda med genomförandet. Arbetsplatserna har hållit sina dörrar öppna åt lärarna. Tack vare arbetslivsperioderna upplever man på basen av undersökningens resultat, att företagens intresse för yrkesutbildning och för läroanstaltens verksamhet blivit större. Inom samkommunerna för utbildning anser man att arbetslivsperioderna fungerar som ett bra verktyg för att utveckla personalen samt kunnandet bland lärarna, och detta upplever man förbättra kvaliteten på den grundläggande yrkesutbildningen.

Förutom att arbetslivsperioderna utvecklar kunnandet påverkas också motivationen och entusiasmen för det egna arbetet. Det är överraskande att lärarna ofta upplever att arbetslivsperioderna förbättrar substanskunnandet samtidigt som även den egna pedagogiska färdigheten – elevundervisningen och handledningskunskaperna blir bättre. Allt fler lärare vill genomföra studier i lärarens arbetslivskunskaper (se tidigare kapitel 3) i sin helhet, och på så vis få diplom över arbetslivskunnande som ett bevis på aktiviteten över att utveckla både sitt eget kunnande och den egna branschens yrkesutbildning. För det mesta vill de lärare som deltagit i arbetslivsperioder så fort som möjligt delta igen.

Som problem upplever man det faktum att alla lärare inte är villiga att delta, samt det att alla läroanstalter inte ger lärarna tillräckliga möjligheter till att delta. Ett allmänt orosmoment är finansieringens kontinuitet: en del samkommuner för utbildning anser att det är omöjligt att fortsätta verksamheten med tanke på dagens jämförelsepriser utan projekt- eller annan slags extern finansiering. Åsikterna om lärarna under arbetslivsperioden borde utbilda arbetsplatshandledare är både för och emot. Båda åsikterna har sina motiveringar, så denna fråga borde lösas när man ställer upp målsättningen för arbetslivsperioden.

Även om sättet att förverkliga arbetslivsperioderna varierar mycket, kan man på basen av denna undersökning skapa tre huvudmodeller för förverkligande. Dessa modeller har namngetts enligt den centrala målsättningen. I praktiken har man satt upp många målsättningar för arbetslivsperioderna, och genomförandet sker genom olika variationer av de modeller som förklaras här.

Förverkligandemodell 1

Upprätthålla lärarens kunnande

Karaktäristiska egenskaper:

- Långvarig period på en eller två arbetsplatser
- Betoning på målsättningar gällande det personliga substans- och arbetslivskunskandet
- Läraren deltar i arbetet på arbetsplatsen och möjligtvis också i personalutbildning som ordnas av företaget
- En långvarig dialog skapas mellan läraren och arbetsplatshandledaren (mentorn)
- Effektivitet beträffande lärarens egen utvecklingsplan och lärarens eget arbete.

Förverkligandemodell 2

Utveckla inläring i arbetet och läroplanerna

Karaktäristiska egenskaper:

- Varierande längd på perioden, sker på en eller flera arbetsplatser
- Betoning på målsättningar gällande förverkligandet och utvecklandet av branschspecifik inläring i arbetet och yrkesprov, skaffandet av kvalitativa platser för inläring i arbetet är ofta också en målsättning
- Läraren följer arbetet på arbetsplatsen, diskuterar med arbetsplatshandledaren och utbildar också möjligtvis dem samt tar reda på branschspecifika kunskapsbehov
- Utvecklandet av branschens läroplan är ofta också en målsättning
- Tillgodogörelse på avdelnings- och arbetsgemenskapsnivån.

Förverkligandemodell 3

SKAPA SAMARBETSNÄTVERK

Karaktäristiska egenskaper:

- Korta perioder på flera arbetsplatser
- Betoning på målsättningar gällande läroanstalten, branschen eller arbetslivssamarbetet – områdets näringsliv och dess synvinkel på utvecklingsuppgiften ingår också
- Läraren besöker flera arbetsplatser, skapar kontakter, kartlägger och förutser arbetsplatsernas utbildningsbehov, marknadsför yrkesutbildningen
- Samarbetsprojekt mellan läroanstalten och företag hör ofta till målsättningarna
- Tillgodogörelse på bransch- och läroanstaltsnivån.

I takt med att förändringsfarten inom arbetslivet ökar, blir arbetslivsperioderna också i framtiden ett viktigt redskap för att upprätthålla kunnandet bland yrkeslärarna. Att sätta upp många olika slags målsättningar är också i fortsättningen motiverat, så länge de hör ihop som en allt väsentligare del av läroanstaltens personal och utvecklingsstrategin kring dem. När det gäller kunskapsutveckling är detta en av ledarskapsutmaningarna inom läroanstaltsorganisationen (Mäntylä 2006). Inom områdena och samkommunerna för utbildning ser det ut som att aktiviteten för att satsa på arbetslivsperioden varierar både bland läroanstalterna och bland lärarna. Hotbilden är att det i framtiden uppstår en ojämställdhet: några utbildningsanordnare har viljan och möjligheterna att satsa hårt på arbetslivsperioderna och upprätthållandet av lärarnas kunnande medan andra som är helt beroende av projektfinansiering endast deltar sporadiskt i verksamheten.

I fortsättningen skall arbetslivsperioderna planeras noggrant i samarbete med arbetsplatsen med beaktande av arbetsplatsens behov. Detta är särskilt viktigt, ifall man väntar

sig att företagen i fortsättningen allt mer skall delta också i finansieringen av arbetslivsperioderna. Arbetslivsperioderna är ett redskap med vilket läroanstalterna kan förverkliga utvecklingsuppgifter bland områdets näringsliv. Ibland kan arbetsplatserna inte ens själva säga vilka slags sakkunniga de i framtiden kommer att behöva (Filander & Jokinen 2004). Kunnandet som man i framtiden kommer att behöva måste därför byggas upp i samarbete. Vid läroanstalterna ser man det också som viktigt att allt fler lärare söker sig utomlands för att göra sin arbetslivsperiod: man har märkt att arbetslivsperioderna är ett ypperligt sätt att öka mängden av internationella aktörer med kunskap (Virtanen & Jauhola 2004). När det gäller det praktiska förverkligandet av arbetslivsperioderna vill man kanske mest av allt att utvecklingen går mot en riktning där gränsöverskridningar sker från båda hållen: läraren går till företaget och samtidigt kommer en person från samma företag till läroanstalten, och båda parter svarar för sina egna kostnader. I detta fall vore målsättningen att ge upphov till långsiktiga partnerskap och samarbetsnätverk gällande utveckling, via vilka företaget skulle få en pedagogisk synvinkel på utvecklingen av sin personal och läroanstalten skulle försäkra sig om utbildningens närhet till arbetslivet. Tack vare denna utbytesverksamhet torde det också vara möjligt att få med ännu fler småföretag och företagare i samarbetet.

Asetus ammatillisesta koulutuksesta (811/1998).

Asetus ammatillisesta koulutuksesta annetun asetuksen muuttamisesta (603/2005).

Eerola, T. 2006. Alueellisen toteutuksen malli. Artikkeliteoksessa Lahdenkauppi, M. (toim.). Startista vauhtia. Kokeva Start -hankkeen julkaisusarja. Hämeen ammattikorkeakoulu. HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja 6/2006, 11–19.

Eerola, T. & Inget, E. 2003. Ammatillisen peruskoulutuksen toimijoiden koulutus-, kehitys- ja valmennusohjelma (KOKEVA). Toimenpide-esitys. Hämeen ammattikorkeakoulu.

Eerola, T. & Majuri, M. 2006. Työelämäyhteistyön haasteet ja mahdollisuudet. Selvitys ammatillisen peruskoulutuksen työelämäyhteistyön muodoista ja niiden toimivuudesta. Opetushallitus.

Engeström, Y. 2004. Ekspansiivinen oppiminen ja yhteiskehittely työssä. Keuruu:Otava.

Filander, K. & Jokinen, E. 2004. Tekemällä oppimisen kokeita – ammattiopettajat työssäoppimisen kentillä. Toimintatutkimus Opetusalan koulutuskeskuksen (OPEKO) kehittämishankkeista. Loppuraportti. Työraportteja/Working Papers 70/2004. Tampereen yliopisto. Työelämän tutkimuskeskus.

Helakorpi, S. 2005. Kohti verkostoituvaa ja verkottuvaa koulutusta. HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja 9/2005. Hämeen ammattikorkeakoulu.

Joensivu, L. 2006. Opettajien työelämäjaksot työyhteisön kehitysaallon voimaannuttajana. Artikkeliteoksessa Lahdenkauppi, M. (toim.) Startista vauhtia. Kokeva Start -hankkeen julkaisusarja. Hämeen ammattikorkeakoulu. HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja 6/2006, 43–46.

Keskusjärjestöjen suositus 2005. Suositus työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta ja ammattiosaamisen näytöistä. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa) <<http://www.edu.fi/tonet/fin/tyonantaja/suomisuositus.pdf>> (Luettu 24.10.2006).

KESU 2003. Koulutus- ja tutkimus vuosina 2003-08. Kehittämissuunnitelma. Opetusministeriö.

Kilpeläinen, T. 2006. Opettajien odotukset työelämäjaksoja kohtaan. Työelämäjaksoiden vaikutus opettajien työhön. Opinnäytetyö. Hämeen ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu.

Kolu, M. 2002. Ammatillinen opettaja työelämäjaksolla. Verkostoitumalla työssäoppimiseen laatua ja vaikuttavuutta (VETOLAVA) -projekti. Taloudellinen Tiedotustoimisto.

Kymäläinen, M., Mäkelä, L. & Saari, S. 2005. oto-projektin loppuraportti. Länsi-Pirkanmaan koulutuskuntayhtymä. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa) <<http://ikata.lpkky.fi/koulutustarjonta/oto/loppuraportti.pdf>> (Luettu 13.1.2007).

Lahdenkauppi, M., Savela, M. & Väätäjä, M-L. 2006. Mentoreiden kokemuksia. Artikkeliteoksessa Lahdenkauppi, M. (toim.) Startista vauhtia. Kokeva Start -hankkeen julkaisusarja. Hämeen ammattikorkeakoulu. HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja 6/2006, 21–25.

Lahdenkauppi, M. (toim.).2006. Startista vauhtia. Kokeva Start -hankkeen julkaisusarja. Hämeen ammattikorkeakoulu. HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja 6/2006.

- Lag om yrkesutbildning (630/1998).
- Lag om ändring av lagen om yrkesutbildning (601/2005).
- Lasonen, J. 2001. Työpaikat oppimisympäristöinä. Työpaikkaohjaajien ja opettajien arviot Silta-hankkeen (2+1) kokeilun kokemuksista. Helsinki: Opetushallitus.
- Lave, J. & Wenger, E. 1991. *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Mäntylä, R. 2006. Suunnaton kehittäminen. Kokemuksia organisaation kehittämisestä oppilaitosorganisaatiossa Kokeva Start -hankkeen aikana. Kokeva Start -hankkeen julkaisusarja. Hämeen ammattikorkeakoulu. HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja 5/2006.
- Opeko 2006. Opetusalan koulutuskeskuksessa laadittu laskelma opettajan työelämäjakson kustannuksista. Julkaisematon moniste.
- Opetushallitus 2003. Opettajan työelämäosaamisen opinnot. Perusteet koulutukselle. Moniste 13/2003. Uudistettu 18/2006.
- Rössi, M. (toim.). 2005. Varmuutta omaan työhön ja opettajuuteen. Raportti Kuhankosken erityisammattikoulun opettajien työelämäjaksot 2002–2006 -projektista. Kuhankosken erityisammattikoulun julkaisuja 1/2005.
- Tanttu, A. 2006. Työelämäjaksot ammatillisen opettajan osaamisen ylläpitäjinä. Kokeva Start -hankkeen julkaisusarja. Hämeen ammattikorkeakoulu. HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja 10/2006.
- Toiviainen, H. & Hänninen, H. 2006. Työn rajanylitykset oppimisen ja tutkimuksen haasteena. Artikkeliteoksessa Toiviainen, H. & Hänninen, H. (toim.) *Rajanylitykset työssä. Yhteistoiminnan ja oppimisen uudet mahdollisuudet*. Suomen Akatemian Life as Learning –tutkimusohjelma. Juva: WS Bookwell.
- Tuomi-Gröhn, T. & Engeström, Y. 2001. Koulun ja työn rajavyöhykkeellä. Uusia työssä oppimisen mahdollisuuksia. Helsinki: Yliopistopaino.
- Tynjälä, P., Virtanen, A. & Valkonen, S. 2005. *Taitava Keski-Suomi -tutkimus. Osa 1: Työssäoppiminen Keski-Suomessa*. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos.
- Tynjälä, P., Nikkanen, P., Volanen M. & Valkonen, S. 2005. *Taitava Keski-Suomi -tutkimus. Osa 2: Työelämäyhteistyö ammatillisessa koulutuksessa ja työyhteisöjen oppiminen*. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos.
- Työelämäjakso-opas. 2005. Opettajan työelämäjakson opas. Kokeva Start -hankkeen julkaisuja. Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Virtanen, A., Tynjälä, P. ja Valkonen, S. 2005. Työssäoppiminen opiskelijoiden arvioimana Helsingin kaupungin ammatillisissa oppilaitoksissa. Helsingin kaupungin opetusviraston julkaisusarja. A 1: 2005.
- Virtanen, T. & Jauhola, L. 2004. Selvitys valtion tuen vaikutuksesta ammatillisen peruskoulutuksen kansainvälistymiseen. Hanketoiminta vuosina 2000–2003. Opetushallitus. Moniste 5/2004.
- Wenger, E. 1998. *Communities of Practice. Learning, Meaning, and Identity*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Wenger, E., McDermott, R. & Snyder, W. 2002. *Cultivating Communities of Practice. A guide to managing knowledge*. Boston (Mass.): Harvard Business School Press.

DEL 3

Martti Majuri

**SAMMANFATTNING AV UNDERSÖKNINGAR KRING
INLÄRNING I ARBETET**

1 INLEDNING

Införandet av inläring i arbetet (omfattande minst 20 studieveckor) som en del av alla examen inom den grundläggande yrkesutbildningen är en av de största förändringarna inom yrkesutbildningens närhistoria (*lag och förordning om yrkesutbildningen 1998*). En annan historisk etapp är införandet av yrkesprov som en del av alla examen inom den grundläggande yrkesutbildningen från och med hösten 2006. Av yrkesproven sker största delen på arbetsplatserna i samband med inläring i arbetet.

Befästandet av inläring i arbetet föregicks av en så kallad försöksperiod i slutet av 1990-talet genom det s.k. *Silta työelämään* -projektet. Via projektet fick man en relativt omfattande mängd erfarenhet och forskningsdata om inläring i arbetet. Om inläring i arbetet har det gjorts en stor mängd licentiatavhandlingar, pro-gradu avhandlingar och lärdomsprov inom den yrkespedagogiska lärutbildningen. Det har även gjorts undersökningar som innehållsmässigt är heltäckande, har samma klass som doktorsavhandlingar och som är betydelsefulla ur ett vetenskapligt perspektiv.

I Utvecklingsplanen för utbildning och forskning (KESU) för åren 2003–2008 (KESU 2004) har målsättningen varit att utveckla yrkesutbildningens närhet till arbetslivet. Man vill utveckla utbildningens och arbetslivets planmässiga och flexibla dialog. Man strävar också efter att befästa systemet kring den grundläggande yrkesutbildningens yrkesprov under ifrågasättande period. På samma sätt är befästandet och ett kvalitativt utvecklande av inläring i arbetet i en central position inom KESU. Målsättningen är att den inläring som sker på arbetsplatserna etableras som en del av den grundläggande yrkesutbildningen (KESU 2004). Utbildningspolitiskt har alltså ämnet varit ett mycket aktuellt forskningsobjekt. Dessutom publicerar *Rådet för utbildningsutvärdering* en omfattande utvärdering över den inläring som sker på arbetsplatserna i februari 2007, där både den grundläggande yrkesutbildningen och läroavtalsutbildning finns med.

I denna undersökning beslöt man tillsammans med beställaren att granska centrala och heltäckande undersökningar som behandlar den grundläggande yrkesutbildningens inläring i arbetet. Från dessa klagjordes följande aspekter:

- Vilka är de centrala resultaten i dessa undersökningar?
 - a) med perspektivet i den studerandes yrkesinläring
 - b) med perspektivet i undervisningens arbetslivsmotsvarighet
 - c) med perspektivet i arbetsplatsernas erfarenheter
 - d) med perspektivet kring lärarens arbete och läroanstaltens verksamhet
 - e) vilka åtgärdsförslag kommer fram?
- Vilka undersökningsbehov för yrkesutbildningens utvecklande kom fram med perspektivet i inläring i arbetet?

Förutom arbetsplatsernas perspektiv motsvarar frågorna rapportens rubriker. De behandlas i samband med de andra frågorna. De undersökningar som hör ihop med yrkesprov togs med som ett eget kapitel, eftersom de yrkesprov som ordnas i samband med inläring i arbetet verkar ha kopplingar till utvecklandet av inläring i arbetet.

Inlärnning i arbetet ur perspektivet för en lärande organisation som en tillhörande del av studierna till yrkesexamen och ur perspektivet för t.ex. livslångt lärande, har varit populära forskningsämnen också internationellt och nationellt i omfattande betydelse (Illeris 2004). För att förstå inlärnning i arbetet som en del av den grundläggande yrkesutbildningen förutsätts också förståelse för den inlärnning som sker på arbetsplatserna. När en studerande beger sig till en arbetsplats för sin inlärnning i arbetet period, blir den studerande en del av arbetsgemenskapen och organisationen. I det sammanhanget påverkas den studerandes inlärnning av faktorer som arbetsgemenskapen och organisationen, vilka är viktiga också gällande inlärnningen bland de andra medlemmarna inom arbetsgemenskapen och organisationen. Som teoretisk referensram för de undersökningar som behandlar den grundläggande yrkesutbildningen fungerar ofta teorier om inlärnning på arbetsplatsen, både på individ- och gemenskapsnivån. Å andra sidan gäller det förenligheten mellan teori och praktik; för inlärnning i arbetet och för dess utveckling behövs också teoretisk förståelse och begreppsbildning (Tynjälä & m. 2005).

Tidsmässigt begränsas denna sammanfattning från de i Finland publicerade undersökningarna som behandlar den grundläggande yrkesutbildningen inom *Silta työelämään* – försöksperioden 1997–1998, till de senaste undersökningarna där inlärnning i arbetet undersöks som en till viss del redan etablerad metod. Undersökningarna från *Silta työelämään* – försöken är betydelsefulla ur jämförelsesynpunkt, eftersom jämförelsen med dagläget möjliggör framlyftandet av utveckling som skett också på kort tid.

2 MATERIAL, METOD OCH MÅLSÄTTNING KRING UNDERSÖKNINGAR OM INLÄRNING I ARBETET

De analyserade undersökningarna beskrivs med början från den äldsta. För varje undersökning görs en kort presentation om dess material, metod och målsättning. Internetadresserna gällde ännu den 15.2.2007.

Lasonen, J. 2001. *Työpaikat oppimisympäristönä. Opetushallitus*
<http://www.edu.fi/julkaisut/silta2.pdf>

Silta ammatillisesta koulutuksesta työelämään – försöket startade 1998. Yrkesutbildningen som hör till försöket förverkligades genom 2+1 – sammansättningen, där man kompletterade den tidigare tvååriga grundexamen med ett tredje år med studier i inlärn timer på arbetet. (Obs. man rekommenderar att den inlärn timer i arbetet som genom lagstiftning 1998 kopplades till den yrkesinriktade grundexamen tidsmässigt genomförs mera utspritt under studierna).

Uppföljningsstudien över *Silta*-försöket styrdes av följande målsättningar:

1. Kartlägga arbetsplatsernas egenskaper som inlärn timer miljö på basen av vad de studerande anser ha lärt sig, hur företaget handledde dem och hur ansvaret för inlärn timer i arbetet fördelades mellan olika aktörer
2. Specificera bildandet av samarbetsnätverk mellan läroanstalter och arbetsplatser samt förverkligandet av arbetslivsmotsvarigheten
3. Utvärdera bedömningen av inlärn timer i arbetet
4. Kartlägga de studerandes sysselsättnings erfarenheter.

Undersökningens material bestod av en enkät. Frågorna som riktades åt studerande och arbetsplatsledare var till största delen strukturerade. Enkäterna för arbetsplatshandledare och lärare var öppna. Enkäterna skickades på våren 1999 till sammanlagt 1 979 personer som deltog i *Silta*-försöket. Svarsprocenten var 52 % vilket betyder att 1 035 personer svarade.

Väisänen, P. 2003. *Työssäoppiminen ammatillisissa perusopinnoissa ammatillinen osaaminen, työelämän kvalifikaatiot ja itseohjautuvuus opiskelijoiden itsensä arvioimina*
http://joypub.joensuu.fi/publications/dissertations/vaisanen_tyossaoppiminen/

Syftet med Väisänens (2003) undersökning var att öka informationen kring inlärn timer i arbetet inom den grundläggande yrkesutbildningen genom att undersöka inlärn timer i arbetet och dess bedömning som ett teoretiskt fenomen samt genom att med en empirisk undersökning beskriva:

- De studerandes självvärdering under perioden för inlärn timer i arbetet
- Effekterna från inlärn timer i arbetet

- De studerandes kvalifikationer för arbetslivet
- Beredskap för självständiga studier.

Dessutom undersöktes yrkeskunnandet bland de studerande, arbetslivskvalifikationernas och självständighetens förändring under perioden för inläring i arbetet samt förklaringen till de studerandes självvärdering av yrkeskunnandet.

Undersökningsmaterialet bestod av de studerande som deltog i projektet *Silta työelämään koulutuksesta työelämään*. I den första mätningen deltog 112 och i den andra mätningen 63 studerande. Dessa studerande hade slutfört sin examen under åren 1997 och 1998. Största delen av de studerande som deltog i den första mätningen (56 %) var från Savolax området. Svarsprocenten i den första mätningen var 85 %. I den andra och sista mätningen deltog 83 % av de svarande och de representerade 7 olika branscher. Den första mätningen gjordes i det skedet när de studerande hade deltagit i inläring i arbetet minst 3 månader (våren 1998) och den sista mätningen 1999 och 2001. Undersökningen baseras i huvudsak på ett kvantitativt undersökningssätt.

Peltomäki Mikko ja Silvennoinen Heikki. 2003. Työssäoppimisen pedagogiset mallit käytännössä. Opetushallitus.

<http://www.edu.fi/julkaisut/pedagogiset.pdf>

Undersökningens målsättning var att undersöka teori och praktik kring inläring i arbetet i den grundläggande yrkesutbildningen. Följande frågor fungerade som grund:

- Vilka är de centrala teoretiska modellerna för inläring i arbetet och handledning
- Vilka erfarenheter har man av inläring i arbetet i Norge och Stor-Britannien
- Vilken pedagogik förverkligas vid inläring i arbetet och handledning som ingår i den grundläggande yrkesutbildningen och hur passar de teoretiska inlärnings- och handledningsuppfattningarna in i det finländska arbetslivet?
- Vilka är knäckfrågorna gällande inläring i arbetet sett ur lärarens, den studerandes och arbetsgivarens synvinkel, och med vilka slags arrangemang kan man förverkliga handledning och bedömning vid inläring i arbetet?

Undersökningens enkät hade gjorts i Egentliga Finland (49 lärare svarade). Lärare (17), studerande (35) och arbetsplatshandledare från yrkesläroanstalter samt arbetsgivare (10) intervjuades. Deltagande branscher var maskin och metall, hantverk och konstindustri, handel och administration, naturbruk samt social och hälsovårdsområdet.

Virtanen, A., Tynjälä, P. & Valkonen, S. 2005. Työssäoppiminen opiskelijoiden arvioimana Helsingin kaupungin ammatillisissa oppilaitoksissa. Helsingin kaupungin opetusviraston julkaisusarja A 1.

http://www.hel.fi/wps/wcm/resources/file/eb99dc457140bc9/A1_2005.pdf

Syftet med denna undersökning var att utvärdera hur de studerande upplevde förverkligandet av inläring i arbetet bland yrkesläroanstalterna inom Helsingfors stad. Målsättningen var att producera information med vilken man kan bedöma betydelsen av inläring i arbetet när man förverkligar läroplanen, sysselsättningsgraden efter avslutad examen, hur kunskapskraven som utvecklas under inläring i arbetet riktas samt hur de

studerandes självvärderingsförmåga har utvecklats. Dessutom hade yrkes- och vuxenutbildningslinjen som målsättning att med hjälp av utvärderingsundersökningen kunna utveckla mätinstrument för självvärdering vid inläring i arbetet.

Undersökningsmaterialet till en enkät samlades in under tiden 1.8.2003–30.6.2004. Det gällde en helhetsundersökning så inga urvalsförfaranden gjordes. Svarsprocenten var 41,4 %. Inom social- och hälsoområdet var svarsprocenten 78,6 % medan den inom de andra branscherna var cirka 35 %.

De teoretiska utgångspunkterna i undersökningen baserar sig å ena sidan på yrkesinriktad sakkunnighet, å andra sidan i en pedagogisk undersökning om samarbetet mellan utbildning och arbetslivet. Också läroplanerna för den grundläggande yrkesutbildningen beaktades på ett allmännare plan i undersökningens planeringskede. Även om undersökningen begränsas till Helsingfors stad är den relativt branschtäckande: allt som allt medverkar 25 grundexamen och tre utbildningsområden.

Tynjälä, P., Virtanen, A. & Valkonen, S. 2005. Työssäoppiminen Keski-Suomessa. Taitava Keski-Suomi -tutkimus Osa I. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimuslauseita 23.

http://ktl.jyu.fi/img/portal/5124/Taitava_Keski-Suomi_osa_1.pdf

Syftet med denna delundersökning var att analysera resultaten från verksamhetens startskede på basen av förverkligandet av systemet för inläring i arbetet. Man samlade in material via enkäter och intervjuer. På basen av undersökningsresultaten är inläring i arbetet i huvudsak av kvalitativ och hög klass. Arrangemangen kring inläring i arbetet, handledningen av de studerande och inlärningsresultaten visade inga större variationer mellan Mellersta Finlands olika områden. Däremot fanns det tydliga skillnader mellan utbildningsområdena, både gällande förverkligandet av inläring i arbetet och inlärningsresultaten.

Materialet består av enkäter, 1 072 studeranden svarade på dessa (av dem var 59 % studeranden på sista året), 330 lärare (42 %) och 429 arbetsplatshandledare (53 %). Dessutom intervjuades lärare, arbetsplatshandledare, utvecklingschefer och centrala ledarfigurer från *taitava Keski-Suomi* utvecklingsarbetet samt andra tjänstemän och aktörer, sammanlagt 28 personer.

Tynjälä, P., Nikkanen, P., Volanen, M. V., Valkonen, S., 2005. Työelämänyhteistyö ammatillisessa koulutuksessa ja työyhteisöjen oppiminen. Taitava Keski-Suomi -tutkimus. Osa II. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimuslauseita 24.

http://htl.jyu.fi/img/portal/5124/Taitava_Keski-Suomi_osa_II.pdf

Undersökningens syfte var att med hjälp av följande frågor klargöra för funktionsdugligheten gällande samarbetet mellan utbildning och arbetsliv:

- 1) Vilket slags läroanstalt-arbetslivsnätverk har bildats på området?
- 2) Vilken struktur har nätverket?
- 3) Vilka slags strategier för informationsförmedling kommer till uttryck inom nätverket?

- 4) Har nätverket inslag av innovativa informationsgemenskaper?
- 5) Hur betjänar nätverket inläring i arbetet?
- 6) Vilka slags förändringsprocesser har man fått till stånd?

Studier kring inläringen bland arbetsgemenskapen fungerade som undersökningens andra målsättning.

Materialet består av enkäter, 1 072 studeranden svarade på dessa (av dem var 59 % studeranden på sista året), 330 lärare (42 %) och 429 arbetsplatshandledare (53 %). Dessutom intervjuades lärare, arbetsplatshandledare, utvecklingschefer och centrala ledarfigurer från *taitava Keski-Suomi* utvecklingsarbetet samt andra tjänstemän och aktörer, sammanlagt 28 personer.

Eerola, T. & Majuri, M. 2006. Työelämäyhteistyön haasteet ja mahdollisuudet. Selvitys ammatillisen peruskoulutuksen työelämäyhteistyöstä. Opetushallitus.
<http://www.edu.fi/julkaisut/tyoelamayt.pdf>

Undersökningens målsättning var att klargöra:

- Vilka regionala former för arbetslivssamarbete finns det?
 - Hur fungerar arbetslivssamarbetet undersökt på följande nivåer
 - regionalt näringsliv, utbildningsanordnare
 - arbetsplatshandledare, lärare
 - studerande
- Hur förändras lärarens arbete och läroanstaltens verksamhet av arbetslivssamarbetet?
 - Hur förverkligas de utbildningspolitiska målsättningarna?
 - Vilka skillnader finns mellan områdena och branscherna?

Undersökningen är i huvudsak kvalitativ. Materialet baseras på tre olika slags områden och intervjuer med deras näringslivsrepresentanter, läroanstaltsledning, lärare och arbetsplatshandledare (sammanlagt 67 intervjuer). Även en enkät riktad till tredje årets studeranden (n= 247, svarsprocent 40 %) samt till lärare (n=127) ingår.

Hulkari, Kirsti. 2006. Työssäoppimisen laadun käsite, itsearviointi ja kehittäminen sosiaali- ja terveystieteiden ammatillisessa peruskoulutuksessa. Acta Universitatis Tamperensis 1163.
www.uta.fi/laitokset/kirjasto/vaitokset/2006052.html

Syftet med undersökningen var:

- Analysera begreppet kring kvaliteten på inläring i arbetet, detta för att skapa en kvalitetsindikator för inläring i arbetet
- Utvärdera och utveckla kvaliteten på inläring i arbetet inom andra stadiets yrkesutbildning för social- och hälsovårdsområdet genom praktiska metoder
- Producera information om utvecklandet av kvaliteten på inläring i arbetet genom den deltagande utvärderingen.

Undersökningsproblem som uppstod:

- Vad är kvalitet inom inläring i arbetet för social- och hälsovårdsområdet?
- Hur väl passar en s.k. 360-utvärdering, nätverksdiskussioner, focus -gruppdiskussioner och Internet-enkäter som praktiska redskap för att utvärdera och utveckla kvalitet?

Processen för undersökningen har förverkligats som en verksamhetsundersökning och undersökningsmaterialet har samlats in från Karkun kotitalous- ja sosiaalialan oppilaitos från tre ESF-projekt under åren 2001–2005. Materialet har samlats in genom empatibaserad teori (fi.eläytymismenetelmä) och behandlades med grounded-theory metoden. Dessutom har man analyserat nätverksdiskussioner och kvalitetsfeedback.

3 INLÄRNING I ARBETET SOM FRÄMJARE AV YRKESINLÄRNING

Redan **Lasosens (2001)** undersökning visade att inläring i arbetet är ett tilltalande sätt för studeranden att lära sig ett yrke. Studeranden berättade att de främst lärt sig sociala och yrkesmässiga kunskaper samt att de fått självförtroende under perioden för inläring i arbetet. Enligt undersökningen hade de studerande också uppnått kompetensförmåga för olika situationer och helheter. De studerande ansåg att de bl.a. fått ta ansvar för arbets-helheter (87,6 % av de svarande var av samma åsikt), fick göra varierande arbetsuppgifter (82,9 %) och upplevde att företagens arbetstagare förhållit sig på ett uppskattande sätt gentemot dem (83,5 %).

Enligt **Väisänens (2003)** undersökning förbättrades studerandenas självvärderade yrkeskunskaper avsevärt under perioden för inläring i arbetet (5 månader), särskilt yrkestekniken som beskriver produktionstekniska kvalifikationer hade utvecklats avsevärt. De studerande hade lärt sig arbetsrutiner och sociala färdigheter. De hade också lärt sig att lita på sig själva, blivit initiativrika och upplevde att sysselsättningsmöjligheterna hade förbättrats. Enligt undersökningen hade också de studerandes innovativa kvalifikationer i slutskedet av perioden för inläring i arbetet förbättrats.

De studerande var mer motiverade på arbetsplatserna än på läroanstalten, ansåg att de lärde sig mera och studerade hellre på arbetsplatserna än på läroanstalten. I regel var de också nöjda med stödet de fick och arbetsuppgifternas utmaning.

Av faktorerna för processen kring inläring i arbetet ansåg de studerande att jämställdhet, egen aktivitet och inlärningsförmåga samt inläring av uppgifter först på teorilektioner var de viktigaste. Enligt de studerande var själva arbetandet i en genuin arbetsmiljö en betydelsefull inlärningsmetod.

Den vanligaste orsaken till klagan var likadana uppgifter som upprepades från dag till dag, även om man nog var nöjda med uppgifternas utmaningar. En del av de studerande upplevde att de inte fick tillräckligt med handledning, stöd och introduktion.

Enligt undersökningen *Työssäoppiminen Keski-Suomessa ja Helsingissä* var inlärningsresultaten gällande yrkeskunskaper och de allmänna arbetslivskunskaperna bra bland studerande, lärare och arbetsplatshandledare, detta enligt utvärderingen (Tynjälä & Virtanen & Valkonen 2005). De studerande upplevde att de lärt sig mest om:

- Faktorer som hör ihop med självständighet (medeltal 4 i Mellersta Finland, 3,87 i Helsingfors, skalan 1–5)
- Yrkeskunskaper (Mellersta Finland 3,9, Helsingfors 3,8)
- Kunskaper om teamwork (Mellersta Finland 3,9, Helsingfors 3,7)
- Inlärningsfärdigheter (Mellersta Finland 3,9, Helsingfors 3,7)

Personerna i Mellersta Finland var alltså aningen mer nöjda med sina inlärningsresultat än personerna i Helsingfors. De var också aningen mer nöjda med handledningen de fick.

I Mellersta Finland var arbetsplatshandledarna av den åsikten att studerandes uppfattningar om arbete och sitt yrke i allmänhet blev bättre under perioden för inläring i arbetet (97 % av de som svarade). Dessutom ökade deras arbetsintresse under perioden för inläring i arbetet (95 %) och efter inläring i arbetet var de studerande ofta medvetna om sina styrkor och svagheter gällande arbetet (89 %). Lärarnas bedömning om ovan nämnda aspekter var mycket liknande som arbetsplatshandledarnas åsikter.

I Mellersta Finland frågades efter vad de studerande lär sig på arbetsplatserna, som de inte lär sig på läroanstalten:

- 41 % av arbetsplatshandledarna och 32 % av lärarna var av den åsikten att de studerande får kunskaper om praxis.
- 25 % av arbetsplatshandledarna och 17 % av lärarna ansåg att de studerande får kunskaper om växelverkan.
- 15 % av arbetsplatshandledarna och 24 % av lärarna ansåg att de studerande lär sig att fungera i en arbetsgemenskap.

Studerandena i Helsingfors genomförde sin inläring i arbetet aningen mera utomlands och förhöll sig aningen bättre till företagsamhet. Studerandena i Mellersta Finland förhöll sig positivare till den handledning man fick och bedömde att inlärningsresultaten blivit bättre, jämfört med studerandena i Helsingfors.

I en undersökning angående kvaliteten på inläring i arbetet gjord inom social- och hälsovårdsområdet ansåg olika aktörer en social inlärningsmiljö som upplevdes som trygg samt en välfungerande växelverkan som de viktigaste faktorerna. Hela arbetsgemenskapens betydelse som faktor för en upplevd positiv erfarenhet betonades till och med mera än frågor gällande läroplanen. Å andra sidan var både lärare, studeranden och arbetsplatshandledare av den åsikten att studerandes egen aktivitet, initiativrikedom och självstyrighet är förutsättningar för en lyckad inläring i arbetet period. Handledning och en lämplig mängd arbetsuppgifter stöder det att inlärningsmålen uppnås (Hulkari 2006). Också vid företag inom teknikbranschen betonade de personer som ansvarade för arbetsplatshandledningen betydelsen av den sociala inläringen och av introduktionsskedet för att uppnå en lyckad period för inläring i arbetet (Majuri & Vertanen 2001).

I Peltomäkis och Silvennoinens undersökning om Egentliga Finland (2003) framhävs skillnaderna mellan branscherna samt förutsättningar och hinder för en lyckad period av inläring i arbetet. Materialet har samlats in i ett skede under vilket forskarna upplever att utformandet av läroplanen samt planeringen och arrangerandet av inläring i arbetet inte är färdigt. Den individuella läroplanen som utarbetas åt studerande fungerade enligt Peltomäki och Silvennoinen inte som den skulle, inte heller de givna inlärningsuppgifterna.

Trots allt upplevde de studerande i Egentliga Finland att inläring i arbetet var positivt, och största delen ansåg perioden som trevligare än att "sitta på skolbänken".

4 INLÄRNING I ARBETET MED INFALLSVINKELN I UNDERVISNINGENS ARBETSLIVSMOTSVARIGHET

Lasonens (2001) studerande önskar utökade kontaktmöjligheter med sin lärare, att det man lärt sig i närundervisningen bättre skall integreras med det man lärt sig på arbetsplatsen samt gemensam specificering och sammanställning av inläring i arbetet. När perioderna för inläring i arbetet planeras borde de studerandes inlärningsprocess fungera som ledstjärna. Enligt arbetsplatshandledarna befrämjas de studerandes framgång inom inlärnings- och arbetsuppgifter av att den teoretiska inläringen görs innan den praktiska inläringen. Också placandet av flera perioder av läroanstaltsundervisning mellan och efter inläring i arbetet befrämjar detta.

Enligt **Väisänen (2003)** ansåg de studerande att de på arbetsplatsen lärde sig mer och på ett effektivare sätt. Den inläring som skedde på arbetsplatserna upplevdes som mer verklig. Utbildningens arbetslivsmotsvarighet fanns inte med som egentligt forskningsobjekt i undersökningen.

Både i Mellersta Finland och i Helsingfors var de studerande i helhet nöjda med inläring i arbetet (Tynjälä et al. 2005, Virtanen och Tynjälä 2005). De upplevde att de lärde sig bra under inläring i arbetet och detta motiverade dem. Allmänt taget upplevde de studerande på båda områdena att man inom alla branscher håller på att komma bort från den traditionella modellen som baseras på praktik. Strävan efter en konnektiv modell kan observeras. En konnektiv modell betyder Guile & Griffiths (2001) modellindelning, där den studerande vid inläring i arbetet lär sig genom att kombinera teori och praktik.

Enligt erfarenheter från studeranden inom social- och hälsovårdsområdet förverkligades modellen som kombinerar den konnektiva teorin och praktik klart bättre än för studeranden inom andra branscher.

I undersökningen gjord i Mellersta Finland kan man konsekvent se skillnaderna som beror på konnektiviteten, skildrade både av arbetsplatshandledare, lärare och utvecklingschefer. Inom social- och hälsovårdsområdet yttrar sig korrelationen mellan teori och praktik enligt Tynjälä och co (2005) bland annat på följande sätt:

- Av lärarna deltar största delen i förverkligandet av inläring i arbetet
- I läroplanerna beaktar man kopplingen mellan inläring i arbetet och olika ämnesområden
- Förutom yrkesämnen har också de allmänna ämnenas undervisning kopplats till inläring i arbetet
- Genom olika uppgifter sammankopplas inläring vid läroanstalten och inläring i arbetet
- Man stöder de studerandes reflektivitet.

Arbetsplatshandledarna upplevde att inläring i arbetet ur arbetslivsmotsvarighets synvinkel är mycket betydelsefullt för inläringen. Enligt dem får de studerande information

om de färdigheter som behövs i arbetet, de lär sig tänka igenom sitt arbete och får en uppfattning om yrkets betydelse i en större helhet samt lär sig arbeta i olika slags situationer genom att kombinera teori och praktik (jfr Guile och Griffiths 2001). I stället upplever endast lite över hälften av arbetsplatshandledarna att de studerande inte under inläring i arbetet lär sig sådana kunskaper som de behöver kunna för tentamen. Omnämningen om yrkesprov eller försök kring yrkesprov fanns inte i Tynjälä och Co:s undersökning.

I **Eerola och Majuris (2006)** undersökning fanns inte social- och hälsovårdsområdet med. Undersökningens resultat var mycket liknande gällande arbetslivsmotsvarigheten. De studerande upplevde att de lärt sig de rätta sakerna under inläring i arbetet och var nöjda med perioden. Inom inkvarterings- och kosthållsbranschen var de studerande mer nöjda med arbetslivsmotsvarigheten än studeranden inom teknik och kommunikation. Inom företagsekonomi och administration befann man sig ungefär mittemellan. Inom alla tre läroanstalter deltog största delen av lärarna från inkvarterings- och kosthållsbranschen i arbetet kring inläring i arbetet.

5 INLÄRNING I ARBETET FRÅN LÄRARENS SYNVINKEL GÄLLANDE DET EGNA ARBETET, PLANERING AV UNDERVISNINGEN SAMT UNDERVISNINGSMETODERNA

I **Lasonens (2001)** undersökning betonade lärarna gällande förväntningar på inläring i arbetet studerandes självständighet, inläringen av branschfärdigheter samt sysselsättning, motivation och individuell utveckling. Dessa förväntningar skulle också styra lärarnas verksamhet. Arbetsplatshandledarna önskade sig mera samarbete med de studerande, och detta skulle inriktas på handledning av studeranden, klargörande av bedömningen och utbildningsprogrammets målsättning. Av arbetsplatshandledarna hade bara drygt hälften deltagit i arbetsplatshandledarutbildning. Enligt utbildningsanordnarna bildar lärarna och arbetsplatshandledarna i framtiden kärnan i samarbetsnätverken, sörjer för nätverkens upprätthållande samt ser till att de är effektiva.

I undersökningen *Työssäoppiminen Keski-Suomessa ja Helsingissä (Virtanen & Tynjälä & Valkonen 2005)* meddelade var femte arbetsplatshandledare att man inte använder sig av trepartssystemet. Endast drygt vart tredje arbetsplatshandledare svarade att de regelbundet diskuterar med läraren om hur den studerande framskrider under perioden för inläring i arbetet. Detta kan delvis bero på arbetsplatsernas egen verksamhet, men å andra sidan kan det finnas behov för att läroanstalterna aktiverar sig.

I Mellersta Finland sker planeringen och förverkligandet av inläring i arbetet oftare genom en spridningsmodell, det vill säga genom att läraren sköter det hela relativt självständigt. Den konnektiva modellen förutsätter i alla fall samarbete. Drygt hälften av lärarna uppskattade att inläring i arbetet markant har ökat samarbetet mellan lärarna. Av lärarna som svarade meddelade 70 % att de deltar i planeringen och förverkligandet av inläring i arbetet (obs! svarsprocenten 42 %). Nästan 80 % av lärarna som svarade var av den åsikten att yrkeslärarna behöver tilläggsutbildning om de studerandes inläring i arbetet.

Av lärarna som svarade i Mellersta Finland:

- Ansåg 62 % att man väljer den lämpligaste platsen för inläring i arbetet åt den studerande
- Ansåg 62 % att man vid läroanstalten skall se till att de studerande har tillräckliga kunskaper innan perioden för inläring i arbetet påbörjas
- Meddelade 62 % att de regelbundet diskuterar med arbetsplatshandledaren om hur den studerande går framåt under inläring i arbetet
- Meddelade 73 % att de regelbundet har kontakt med de studerande under perioden för inläring i arbetet (arbetsplatshandledarna väntar sig att lärarna skall besöka arbetsplatserna mera)
- Följer 78 % förverkligandet av de för studeranden uppsatta målsättningarna
- Har 76 % en gemensam utvärderingsdiskussion med varje studerande och dennes handledare under och efter perioden för inläring i arbetet.

I slutsatserna tar man fasta på det låga deltagandet bland lärarna. I Mellersta Finland, och även i andra delar av landet har målsättningen med inläring i arbetet varit att alla lärare åtminstone i någon mån deltar i planeringen och förverkligandet av inläring i arbetet. Av dem som svarade meddelade en tredjedel att de inte deltar, svarsprocenten var 42 %. Över hälften valde att inte besvara frågan och det är också sannolikt att de som valde att inte svara är lärare som lämnat utanför verksamheten kring inläring i arbetet.

Att ge handledning och feedback på arbetsplatserna upplevdes av både arbetsplatshandledarna och lärarna som ett stort problem. Alla grupper som svarade upplevde alltså att det ännu finns saker att utveckla inom handledningsverksamheten. Också de studerande upplevde att den handledning som sker innan inläring i arbetet perioden inleds behöver förbättras.

I undersökningen *Työelämäyhteistyö ammatillisessa koulutuksessa ja työyhteisöjen oppiminen* (Tynjälä, Nikkanen, Volanen & Valkonen 2005) hittade man bl.a. information om förändringen inom lärarens arbete. Nedan följer några exempel på svar från lärarna själva (obs! svarsprocenten 42 %):

- Cirka 80 % har bekantat sig med områdets arbetsplatser.
- 88 % har planerat sin undervisning tillsammans med andra lärare.
- Mer än hälften av de som svarade deltar i arbetsgrupper där man träffar nya människor från olika branscher.
- Hälften av lärarna har kontakt med arbetsplatser som är samarbetar med enheten.
- 43 % uppger att det från arbetsplatserna har kommit gäster till enhetens möten.
- 35 % har planerat sin undervisning tillsammans med arbetsplatshandledare.
- 38 % har besökt arbetsplatser för att handleda arbetsplatshandledaren.

En stor del av dem som svarade samarbetar med sina kollegor, men samarbetet med representanter från arbetslivet sker i mindre skala.

På motsvarande sätt anser arbetsplatshandledarna:

- 63 % uppger att de planerat handledningen av inläring i arbetet tillsammans med andra arbetstagare
- 47 % meddelar att studeranden deltagit i planeringen av inläring i arbetet
- 40 % uppger att de i samarbete med läroanstalten planerat handledningen av inläring i arbetet
- En tredjedel har blivit kontaktade av läroanstalten
- 17 % kontakter ofta läroanstalten som är arbetsplatsens samarbetspartner
- 14 % har handlett andra arbetsplatshandledare.

De arbetsplatshandledare som är i ledarposition tog mera kontakt med läroanstalten än förmän och arbetstagare. Ledare har också ett större nätverk.

Inom arbetsgemenskapernas tillvägagångssätt fanns skillnader mellan arbetsplatserna och läroanstalterna. Gällande frågorna nedan var arbetsplatshandledarnas medeltal statistiskt sett signifikant högre än lärarnas medeltal:

- På arbetsplatsen uppmuntras man till att ge nya idéer
- På arbetsplatsen tas besluten gemensamt
- Man planerar systematiskt den inläring som sker mellan arbetsgemenskapens medlemmar

- Av arbetsgemenskapens erfarenheter och beskrivningar sparas de bästa för eventuellt användande vid ett senare tillfälle
- De olika kunskaperna som medlemmarna i arbetsgemenskapen besitter tillvaratas och används för att utveckla verksamheten
- Man strävar efter att inom arbetsgemenskapen tillgodogöra nya arbetstagares fräscha synvinklar.

Enligt undersökningen kan det alltså vid läroanstalterna fler sådana faktorer som fungerar som hinder för innovationer. Lärarna verkar ha tendens till avskilda arbetskulturer i det avseendet att yrkeslärarna och lärarna i gemensamma ämnen har grupperats till egna grupper gällande sina kontakter.

Inom nätverken bland läroanstalterna och arbetslivet ges uttryck för egenskaper av innovativa arbetsgemenskaper. Läroanstalternas samarbetsnätverk håller på att förflytta sig från att ha varit konkurrensnätverk till att bli samarbetsnätverk. På ledarskapsnivån betonar man samarbetet inom landskapet, men på aktörsnivån har förändringarna varit långsammare. Ledarskapets betydelse för skapandet av en innovativ verksamhetskultur är stor, och inom det har Mellersta Finland enligt undersökningen lyckats relativt bra. På basen av undersökningsresultaten kan läroanstalternas och arbetslivets organisationer i huvudsak beskrivas som mycket välfungerande gällande arbetsgemenskapens inläring, och även utvecklandet av yrkeskunskaperna befrämjas. Man har utvecklat arbetsgemenskapernas verksamhetssätt och tillämpandet av nya arbetssätt har ökat under de senaste åren, både vid läroanstalterna och inom företagen (Tynjälä & Nikkanen & Volanen & Valkonen 2005).

Inom verksamhetens centralaste delområden, dvs. inläring i arbetet, nätverksbyggande och arbetsgemenskapernas inläring, har man fått betydelsefulla resultat. Man har gjort stora framsteg bland de uppsatta målen, men alla mål har ännu inte uppnåtts. Idén med samarbete inom landskapet är stark på ledarskapsnivån, men på gräsrotsnivån bland aktörerna har utvecklingen gått lite långsammare. Gällande hur mycket lärarna har aktiverat sig finns det variationer. Dessutom finns det skillnader mellan utbildningsområdena och branscherna gällande nätverksbildandets omfattning och tillvägagångssätt. Arbetslivet medverkar fortfarande ganska lite i planeringen av läroplanerna.

Peltomäki och Silvennoinen (2003) konstaterar i resultatdelen av sin undersökning att lärarnas arbetslivskännedom kommer att testas ännu noggrannare och därför är också behovet av uppdatering tydligt. Lärarna borde bekanta sig med arbetslivet ännu mer. Lärarens roll har blivit mer som en marknadsförare. Organiserandet av inläring i arbetet ser man i undersökningen som en fråga gällande både arbetsfördelning och finansiering. Inläring i arbetets pedagogiska styrning förutsätter bl.a. att lärarna får ett nytt tankesätt kring arbetsfördelningen mellan skolan och arbetet.

Enligt en undersökning om lärarnas deltagande i inläring i arbetet gjord av **Eerola och Majuri (2006)** finns det stora skillnader inom läroanstalterna och mellan olika läroanstalter och samma bransch. Från t.ex. elbranschen samt företagsekonomi och administration hittades från varje område ett utbildningsprogram där allt arrangemang kring inläring i arbetet sköttes av en lärare, och inga andra deltog i vare sig organisering, handledning eller bedömning. Detta kunde ses i responsen från de studerande, man upplevde att läroanstalten inte gett behövliga kunskaper för arbetslivet. Trots allt hittades från

båda branscherna och från någon av de tre läroanstalterna också en annan ytterlighet gällande lösningar; där deltog alla lärare, och inom företagsekonomi och administration också lärarna för allmänna ämnen, i handledandet av inläring i arbetet.

Enligt **Eerola och Majuri (2006)** har inläring i arbetet förändrat lärarens arbetsuppgifter mer från undervisning mot handledning, ökat samarbetet mellan lärare och samarbetet har blivit mer inriktat på arbetslivet, fört med sig mer marknadsföringssynvinklar i arbetet och ändrat arbetsbilden från lektionsinriktad mot en mer flexibel syn. De lärare som aktivt deltar i inläring i arbetet skulle inte vilja gå bakåt till tiden före inläring i arbetet.

6 UTVECKLINGSFÖRSLAG SOM FRAMKOM I UNDERSÖKNINGARNA

I **Lasonens (2001)** undersökning framkom bl.a. följande utvecklingsförslag för fortsättningen:

- Skapa sätt att skaffa information och metoder för utbyte gällande handlednings- och bedömningsfarenheter mellan arbetsplatshandledare
- Utveckla läroanstaltsundervisningen; teoriundervisningen skall integreras så den bättre stöder inläring i arbetet
- Utvecklande testning av alternativa sätt för förverkligandet av inläring i arbetet
- Utveckla informationsutbytet mellan läroanstalterna och företagen
- Kartlägga problem och utvecklingsbehov gällande lärarnas och arbetsplatshandledarnas utbildarutbildning
- Kartlägga specialstuderandes behov av stöd
- Utveckla problemlösningsförmågan och tankesätten med hjälp av inläring i arbetet
- Gemensam planering och gemensamma studier kring lämnandet av bedömning och feedback
- Utveckla samarbetsformerna mellan lärare och studeranden vid valet av arbetsplats
- Utveckla kvaliteten på inläring i arbetet genom samarbete
- Göra inläring i arbetet till en naturlig del av kvalitetssäkringssystemet vid arbetsplatsen och läroanstalten
- Motivera arbetstagarna att delta i handledarutbildning och lärarna i utbildarutbildning
- Satsa på de studerandes individuella läroplaner och självvärdering.

Dessa utvecklingsutmaningar beskrevs noggrannare här eftersom de erbjuder en bra bas för jämförelse med undersökningsresultat och utvecklingsförslag som kommit fram senare. En del av utvecklingsbehoven tillkännages i 4–5 år senare färdigställda undersökningar, fortfarande i nästan samma ordalag, medan en del av problemen åtminstone till viss del har försvunnit, i och med att t.ex. yrkesproven tagits i bruk.

Enligt Väisänen (2003) undersökning skall planeringen och organiseringen av inläring i arbetet ske i samarbete mellan läroanstalten och arbetsplatsen, och i denna process skall den studerande medverka som likvärdig aktör. Det måste finnas ett klart och tydligt mål med den inläring som sker på arbetsplatsen. Lärarna skall i samarbete med den studerande och arbetsplatshandledaren välja ut platserna för inläring i arbetet åt den studerande. Inläring i arbetet inom den grundläggande yrkesutbildningen skall sörja för tillräckligt med handledning, stöd och introduktion samt ge jämlik feedback. Lärare och arbetsplatshandledare skall i ännu större utsträckning utbildas inom principerna för inläring i arbetet (handledning, stöd och bedömning).

För den inläring som sker på arbetsplatserna skall arbetsplatshandledarna och lärarna erbjuda en aktiv roll åt de studerande när de lär sig nya saker i en genuin inlärningsmiljö.

När studeranden beger sig till arbetsplatsen skall de ha bra baskunskaper och tillräckligt praktiskt kunnande som fördjupas och reflekteras. Inläring av nya saker skall arrangeras separat.

Peltomäki och Silvennoinen (2003) framförde följande på basen av sin undersökning:

- På arbetsplatserna ska man ta i bruk sporrande element som hör ihop med lön eller andra fördelar, som motiverar till inläring och på så vis till att arbetet effektivteras. Detta gäller också andra än studerande.
- Från varje arbetsplats för inläring i arbetet ska man utarbeta en arbetsbeskrivning, där det tänkta arbetets karaktär och uppgifter framkommer. Denna beskrivning används som hjälp när man skapar den individuella läroplanen samt vid arbetsplatsens utvecklingsverksamhet.

Av resultaten i *Työssäoppiminen Helsingissä ja Keski-Suomessa (Virtanen & Tynjälä & Valkonen 2005)* kan man dra följande slutsatser:

- Ur inläringssynvinkel är inläring i arbetet för studeranden mycket framgångsrikt
- Vid inläring i arbetet lär man sig både specifika yrkeskunskaper och allmänna arbetslivskunskaper.
- Datoranvändning och främmande språk är ämnen som man lär sig mindre av.

Utvecklingsförslag för förberedelser och handledning:

- Också lärare inom allmänna ämnen borde fungera som kontaktpersoner för inläring i arbetet och som givare av förberedelsestöd - detta skulle öka kopplingen till inläring i arbetet för de gemensamma ämnena och skulle motsvara idén om en konnektiv inläring.
- Vid den handledning som sker på arbetsplatsen borde man fästa uppmärksamhet på: arbetsplatshandledarens utbildning, öka växelverkan mellan läraren och arbetsplatshandledaren, lärarna skall besöka arbetsplatserna tätare och gemensamma handledningsdiskussioner kunde vara sätt att utveckla handledningen.
- Det finns skäl att skapa modeller för arbetsplatshandledarutbildningen, dessa möjliggör utbildning också från den egna arbetsplatsen. Detta behövs särskilt vid småföretag.
- Man behöver fundera ut sätt med vilka man kan öka tidsresurserna gällande handledning och bedömning under perioden för inläring i arbetet, även tidsresurser för det allmänna arbetslivssamarbetet behövs.

Man borde också uppmuntra de studerande att kritiskt granska arbetspraxis och vid behov också ifrågasätta dem. För studeranden som har sociala fobier (fi.välttämisi-orientoitu) ska man i god tid erbjuda särskilt stöd bl.a. genom social uppmuntran och yrkesmässigt stöd.

Både lärare och arbetsplatshandledare ser följande aspekter som centrala utvecklingsutmaningar; fortsatt utveckling av inläring i arbetet, öka samarbetet mellan läroanstalten och arbetsplatserna, ordna tilläggsresurser för inläring i arbetet och tilläggsutbildning både för lärare och arbetsplatshandledare. Samarbetet mellan branscherna samt mellan lärarna borde utökas.

I undersökningen som behandlar åsikter från studeranden inom Helsingfors stad framkom dessutom aspekten kring att man borde fästa uppmärksamhet på arbetsgemenska-

pernas verksamhetssätt. Det vore bra om man åt arbetsplatshandledarna och de andra arbetstagarna betonar betydelsen av en riklig diskussion och ett gemensamt arbete för de studerande. Dessutom verkar det som om invandrarproblem i högre grad kommer till uttryck i Helsingfors. Gällande invandrare finns det skäl att särskilt ta fasta på skillnader i diskussionskulturen. Genom att aktivt involvera invandrarungdomarna i arbetsplatsens gemensamma verksamhet kan man befrämja deras yrkesmässiga utveckling och allmänna anpassning i samhället (Virtanen 2005).

Undersökningen om **arbetslivssamarbete i Mellersta Finland** tog fram följande slutsatser gällande utvecklingen av inläring i arbetet för samkommuner för utbildning:

- Ledarskapet skall effektivieras och göras tydligare
- Öka beslutsfattande som sker i team
- Utveckla det allmänna samarbetet och öppenheten
- Dra fördel av utomstående stöd i utvecklingsarbetet.

Dessutom framfördes bl.a. sparande och spridande av god praxis som en utvecklingsutmaning. Inom lärarnas vidareutbildning ansågs det som mest nyttigt att gynna långsiktiga utvecklingsprogram istället för korta utbildningsdagar. I dessa program vore det viktigt att lärarens eget arbete och gemenskapen utvecklas (Tynjälä, Nikkanen, Volanen, Valkonen 2005).

Några av slutsatserna kring arbetsgemenskaper berör också lärarens arbete och läroanstaltens verksamhet. För studerandes inläring i arbetet och läroanstaltens arbetslivssamarbete finns det befrämjande faktorer för arbetsgemenskapernas inläring. Arbetsplatshandledarna önskar dock mer kunskap och samarbete med läroanstalten och lärarna.

Hulkari (2006) rekommenderar att man skall testa det uppbyggda kvalitetsbegreppet inom olika yrkesområden och inom olika kontext. Kärnprocessen vid inläring i arbetet är inläring och detta borde också prioriteras i kvalitetsarbetet. Inläringssynen står i förbindelse med kvalitetsbegreppet och på så vis också med synen på kvalitetsbedömning. Hulkari rekommenderar att man tar med de studerande i kvalitetsarbetet, men betonar att förutom kundorientering kommer också inläringens karaktär och mångsidighet fram, eftersom studerandes behov är många och mångsidiga. För att utveckla kvaliteten på inläring i arbetet måste man bli medveten om de olika aktörernas uppfattningar om kvalitet. Arbetslivsrepresentanternas kvalitetsuppfattning betonar de studerandes yrkeskunskap och arbetslivsmotsvarigheten hos denna kunskap. Till sin karaktär är kvalitetsarbetet långsiktigt och fortlöpande. Det bör vara en del av läroanstaltens utvecklingsarbete.

7 FORSKNINGSDATA OM YRKESPROV I SAMBAND MED INLÄRNING I ARBETET

Det primära syftet med detta sammandrag var att skapa en översikt om de undersökningar som behandlar inläring i arbetet. Lagen om yrkesprov trädde i kraft år 2006. Från och med hösten 2006 har yrkesproven ingått i läroplanerna för den grundläggande yrkesutbildningen. Först nu har man fått de första erfarenheterna av yrkesprov. I bruktagandet av yrkesprov föregicks av en pilotfas, och forskningsdata gällande erfarenheter från denna fas finns till viss del. I en mycket stor andel av pilotläroanstalterna har yrkesproven blivit en normal del av läroanstaltens vardag (Nyyssölä 2006). Rekommendationen har varit att yrkesproven i huvudsak skall anordnas i samband med inläring i arbetet, och detta verkar också vara en stark tendens i praktiken. Åtminstone på basis av de första undersökningsresultaten verkar yrkesproven ha utvecklat inläring i arbetet och fört med sig lösningar för utvecklandet av inläring i arbetet, bl.a. genom att göra handledningen och planeringen stadigare samt genom att stärka kvaliteten på inläring i arbetet (Vehviläinen 2004, Hakala 2006, Hakala 2007).

Syftet med Vehviläinens (2004) undersökning var uttryckligen att ta reda på yrkesprovets inverkan på yrkesutbildningens kvalitet. På basen av undersökningen verkar yrkesproven utveckla kvaliteten på inläring i arbetet genom att effektivera inläring, göra inläring i arbetet mera systematisk och målinriktad samt förbättra handledningen. I och med yrkesprov upplever man att yrkeskunskaperna allt bättre motsvarar arbetslivets förutsatta krav. Yrkesproven har också haft inverkan på studiernas individualisering. Både enligt lärarnas och arbetslivsrepresentanternas tolkningar har yrkesproven haft en betydelsefull inverkan på ökandet av motivationen och lusten för inläring.

Tack vare yrkesprov har samarbetet mellan lärare och arbetsplatshandledare ökat, vilket också till viss del förklarar yrkesutbildningarnas stigande status (Vehviläinen 2004, Hakala 2007).

Också i Eerola och Majuris (2006) undersökning nämndes yrkesprov som en viktig form av arbetslivssamarbete. Man konstaterade bl.a. att yrkesproven har främjat samarbetet mellan lärarna. Trots att intervjumaterialet samlades in redan på våren 2005 och hösten 2006, tog många av de intervjuade lärarna, arbetsplatshandledarna och ledarna upp aspekter kring yrkesprov. Man förväntade sig att yrkesproven skulle göra inläring i arbetet stabilare och öka arbetslivsmotsvarigheten, men man misstänkte att de också skulle skapa onödigt tillägsarbete.

På basen av Hakalas (2007) undersökning har ibruktagandet av yrkesprov haft följande effekter:

- Yrkesproven har förändrat läroanstalternas läro- och utvärderingsplaner, för vissa läroanstalters del till och med radikalt; den allmänna tendensen var mera praktiska läroplaner och samarbete med arbetslivsrepresentanter

- De studerandes individuella handledning verkar ha utvecklats särskilt i och med yrkesproven som genomförs i samband med inläring i arbetet; i synnerhet arbetsplatshandledarnas, men också lärarnas medverkan i planeringen och handledandet av inläring i arbetet har blivit mera systematiskt
- I och med yrkesproven har lärarnas samarbete ökat och undervisningsmetoderna har blivit mångsidigare
- Lärarna upplever sitt arbete som mera meningsfullt, även om systemet med yrkesprov i början krävde mycket tid
- Samarbetet mellan lärare och arbetsplatserna har i och med förverkligandet av yrkesprov blivit mera regelbundet; man diskuterar oftare med arbetsplatshandledare

Arbetsplatshandledarna upplevde att yrkesproven hade haft en innovativ och sporrande verkan.

Undersökningsobjekten hör ihop med läroplanens grunder. Det nationella yrkesprovsmaterialet som baseras på dem ansågs vara allt för krävande gällande kraven på yrkeskunskaper. Anspråksnivån skapade förvirring. Enligt undersökningen finns det fortfarande mycket att utveckla gällande organet för yrkesprov, dess roll och linjedragningar.

Yrkesprov och fristående examina förväxlas ofta. I arbetsplatshandledarutbildningen är detta en särskilt viktig faktor att beakta, men enligt Hakala (2007) kan inte ens alla lärare ännu skilja dem åt.

8 SAMMANDRAG

Resultat av inlärnin g i arbetet har varit att de studerande lär sig inför sitt yrke och blir mera motiverade. Ur sysselsättningssynvinkeln har redan i försöksskedet nästan bara entydigt bra resultat, och de goda resultaten fortsätter fram till de senaste undersökningarna. Resultaten kring inlärnin g i arbetet är så pass övertygande att de mål man inom utbildningspolitiken satte upp för inlärnin g i arbetet kan anses ha förverkligats på önskvärt sätt.

I bruktagandet av yrkesprov motsvarar till viss del några av de utvecklingsutmaningar för inlärnin g i arbetet som framkom i undersökningresultaten. Man har konstaterat att de gör planeringen och handledningen kring inlärnin g i arbetet mer stabil, gör bedömningen tydligare samt ökar samarbetet mellan lärare och arbetsplatshandledare.

Andelen inlärnin g i arbetet kunde inom många branscher vara mycket större ur synvinkeln för motivering och inlärnin g av yrkeskunskaper. I det kommande reformarbetet kring läroplanerna borde man fästa uppmärksamhet vid detta. Också i fortsättningen är det viktigt att inlärnin g i arbetet utvecklas på ett mångsidigt sätt.

Gällande förverkligandet av inlärnin g i arbetet finns det stora skillnader mellan branscherna och läroanstalterna. Social- och hälsoområdet verkar ha bäst svarat mot de utmaningar som framkom genast i startskedet. Inom teknikbranschen finns det fortfarande mest utmaningar kvar.

Från undersökningresultaten framgår att det fortfarande finns utvecklingsbehov åtminstone gällande följande aspekter:

- Inom områdena finns det fortfarande branscher där man ännu är långt från de målsättningar som sattes upp för inlärnin g i arbetet, särskilt gällande modellen för att förena teori och praktik.
- Särskilt inom teknikbranschen finns det stora variationer bland lärarnas medverkan och kunskaper; det är fortfarande en utmaning att upprätthålla yrkeskunskaperna och att förstå pedagogiken kring inlärnin g i arbetet.
- Det finns fortfarande utvecklingsbehov kring utbildningsmodellerna för arbetsplatshandledare, särskilt inom vissa branscher och vissa områden samt med tanke på småföretagens behov.
- Det finns utmaningar gällande det pedagogiska och strategiska ledarskapet inom inlärnin g i arbetet och arbetsplatshandledarutbildning; det krävs samarbete inom läroanstalten och med arbetslivet för att uppnå målsättningarna för inlärnin g i arbetet. Begreppet om arbetstid och resurserna måste förnyas.
- Användandet av data- och kommunikationsteknik i samband med inlärnin g i arbetet kunde effektiveras.

Fortfarande finns det lite material om forskningsresultat om arbetsplatshandledarnas utbildning, ställning och roll. På samma sätt har man forskat bara lite kring betydelsen av inlärnin g i arbetet i samband med områdesutveckling och utvecklandet av arbetslivet. Inlärnin g i arbetet bland specialstuderanden och invandrare är särskilda teman som man ofta inom läroanstalterna upplever som utmanande, mer ingående forskningsdata om detta finns det dock inte mycket av.

LITTERATUR

- Asetus ammatillisesta koulutuksesta (811/1998).
- Asetus ammatillisesta koulutuksesta annetun asetuksen muuttamisesta (603/2005)
- Eerola, T. & Majuri, M. 2006. Työelämäyhteistyön haasteet ja mahdollisuudet. Selvitys ammatillisen peruskoulutuksen työelämäyhteistyöstä. Opetushallitus.
- Guile, D. & Griffiths, T. 2001. Learning through work experience. *Journal of Education and Work* 15, 251–276.
- Hakala, R. 2006. Ammattiosaamisen näyttöjen vaikutus opetusjärjestelyihin -vain hyviä ajatuksia vai todellista toiminnan muutosta? Opetushallitus.
- Hakala, R. 2007. Ammattiosaamisen näyttöjen vaikutus opettajan ja työpaikkaohjaajan työkuvaan. Opetushallitus. Julkaisematon (julkaistaneen kevättalvella 2007).
- Heikkilä, K. 2006. Työssä oppiminen yksilön lähtökohtien ja oppimisympäristöjen välisenä vuorovaikutuksena. Tampere University Press.
- Hulkari, K. 2006. Työssäoppimisen laadun kehittäminen ja arviointi toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa. Väitöstudium. *Acta Universitatis Tamperensis*; 1163, Tampereen yliopisto, Tampere.
- Illeris, K. and associates. 2004. Learning in working life. Learning Lab Denmark. Roskilde University Press.
- Illeris, K. 2004. A model for learning in working life. *The Journal of Workplace Learning*. Vol. 16. No. 8, 2004. pp. 431–441.
- Laki ammatillisesta koulutuksesta (630/1998).
- Laki ammatillisesta koulutuksesta annetun lain muuttamisesta 601/2005)
- Lasonen, J. 2001. Työpaikat oppimisympäristöinä. Työpaikat oppimisympäristöinä: Työpaikkaohjaajien ja opettajien arviot Silta-hankkeen (2+1) kokeilun kokemuksista.
- Majuri, M. & Vertanen, I. 2001. Teollisuusyritysten ja työnantajaliittojen näkemyksiä työssäoppimisen kehittämisestä. Hämeen ammattikorkeakoulu, julkaisu D:138.
- Nyyssölä, N. 2006. Kokeiluista todelliseen kehittämiseen. Näyttöpilotti- ja näyttöaineistoprojektien toimintaa vuosina 2000–2005 kuvaava loppuraportti.
- Tikanmäki, K. 2006. Työn ja organisaation muutoksissa oppiminen. Etnografinen löytöretki työssäoppimiseen. Tampere University Press.
- Toiviainen, H. 2003. Learning across levels. Challenges of Collaboration in a Small-Firm Network. University of Helsinki Helsinki University Press.
- Tynjälä, P., Virtanen, A. & Valkonen, S. 2005 Työssäoppiminen Keski-Suomessa. Taitava Keski-Suomi -tutkimus. Osa I.. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos.

- Tynjälä, P., Nikkanen, P., Volanen M. & Valkonen, S. 2005. Työelämäyhteistyö ammatillisessa koulutuksessa ja työyhteisöjen oppiminen. Taitava Keski-Suomi -tutkimus. Osa II. . Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos.
- Vehviläinen, J. 2004. Ammattiosaamisen näyttöjen vaikutukset ammatillisen koulutuksen laatuun. Opetushallitus.
- Virtanen, A., Tynjälä, P. ja Valkonen, S. 2005. Työssäoppiminen opiskelijoiden arvioimana Helsingin kaupungin ammatillisissa oppilaitoksissa. Helsingin kaupungin opetusviraston julkaisusarja. A 1: 2005.
- Väisänen, P. 2003. Työssäoppiminen ammatillisissa perustutkinnoissa. Ammatillinen osaaminen, työelämän kvalifikaatiot ja itseohjautuvuus opiskelijan itsensä arvioimana.

BILAGA 1

INTERVJUER MED ARBETSPLATSHANDLEDARUTBILDNINGENS PROJEKTCHEFER

1. Vilka kvalitativa målsättningar har man satt upp för arbetsplatshandledarutbildningen?
2. Hur har arbetsplatshandledarutbildningen ordnats och vilka motiveringar har man för olika förverkligandesätt?
3. Hur fungerar arbetsplatshandledarutbildningen
 - a) ur läroanstaltens
 - b) ur arbetsplatsernas
 - c) ur samarbetets
 - d) olika branschers synvinkel?
4. Hur borde arbetsplatshandledarutbildningen ordnas i framtiden?
5. Hur kan man koppla arbetsplatshandledarutbildningen till en del av läroanstaltens och arbetsplatsernas normala arbete?
6. Vad kostar arbetsplatshandledarutbildningen och vilka finansieringsalternativ finns för framtiden?
7. För att förverkliga arbetsplatshandledarutbildningen inom olika branscher, vilka önskemål skulle du vilja framföra åt arbetslivsrepresentanter, läroanstaltsledning och beslutsfattare?
8. Hur förändras läroanstaltens verksamhet och lärarens arbete i takt med att arbetslivssamarbetet ökar?

INTERVJUER MED LÄROANSTALTSLEDNINGEN

Tema A. Arbetsplatshandledarutbildningen

1. Vilka målsättningar har man satt upp för arbetsplatshandledarutbildningen?
2. Hur har man i praktiken organiserat arbetsplatshandledarutbildningen?
3. Hur fungerar arbetsplatshandledarutbildningen ur olika parter synvinkel?
4. Vad kostar arbetsplatshandledarutbildningen? Vad borde iaktas med finansieringen?
5. Hur borde man i framtiden ordna arbetsplatshandledarutbildningen?

Tema B. Lärarnas arbetslivsperioder

1. Vilka målsättningar borde man sätta för arbetslivsperioderna?
2. Hur fungerar arbetslivsperioderna med inriktning på dessa målsättningar och vilka problem finns förenat med att uppnå målsättningarna?
3. Hur borde arbetslivsperioderna ordnas i framtiden?
4. Hur borde arbetslivsperioderna finansieras i framtiden?

Tema C. Arbetslivssamarbete

1. Vilka framtida alternativ finns för att upprätthålla lärarnas yrkeskunskaper?
2. Hur borde arbetslivssamarbetet i fortsättningen kopplas samman med läroanstaltens verksamhet och lärarens arbetet?
3. Vilka krav ställer ett ökat arbetslivssamarbete på lärarens kunskaper?

BILAGA 2

Förfrågan om arbetsplatshandledarutbildning riktad åt arbetsplatsrepresentanterna:

Bakgrundsuppgifter:

1. Kön kvinna man
2. Arbetsorganisationen är a) privatföretag b) kommunal eller statlig
3. Företagets eller avdelningens personalantal
 - mindre än 5
 - 5-20
 - 21-50
 - mer än 51
4. Jag har ___ Jag har inte ___ jobbat som arbetsplatshandledare
5. Jag har ___ Jag har inte ___ själv deltagit i arbetsplatshandledarutbildning
6. Jag är i förmansställning ansvarig för arbetsplatshandledare och inlärande i arbetet ___
7. Jag har deltagit i arbetsplatshandledarutbildning, som ordnades:
 - a) inom läroanstalten med deltagare från olika branscher
 - b) inom läroanstalten enbart för handledare från den egna branschen
 - c) på den egna arbetsplatsen på så vis, att andra deltagare förutom jag själv fanns med och en läroanstaltsrepresentant höll utbildningen
 - d) på den egna arbetsplatsen på så vis, att jag fick enskild undervisning och läraren höll utbildningen
 - e) utbildning i första hand över Internet, t.ex. genom att använda inlärningsplattformar på Internet och e-post
 - f) på annat sätt, hur? _____
8. Antalet utbildade arbetsplatshandledare på din arbetsplats (uppskattning räcker) ___
9. Bransch:
 - a) kultur
 - b) företagsekonomi och administration
 - c) naturbruk
 - d) turism-, kosthålls och ekonomibranschen
 - e) social- och hälsoområdet
 - f) teknik och kommunikation
 - g) annan

Vastaa seuraaviin väittämiin.

1 =Helt av annan åsikt 5 = Helt av samma åsikt

10. Arbetsplatshandledarutbildning borde ordnas skilt för varje arbetsplats. 1 2 3 4 5
11. Arbetsplatshandledarutbildning är en viktig del av personalutbildningen. 1 2 3 4 5
12. Förmännen på min arbetsplats förstår betydelsen av arbetsplatshandledarutbildningen. 1 2 3 4 5

13. Man bör kunna delta i arbetsplatshandledarutbildning också på arbetstid.	1	2	3	4	5
14. Det är mycket viktigt att det på min arbetsplats finns en utbildad arbetsplatshandledare.	1	2	3	4	5
15. Arbetsplatshandledarutbildning borde ordnas i samband med inläring i arbetet på så vis att, den lärare som handleder inläring i arbetet och yrkesprov i samband med besöken genom samtal borde utbilda arbetsplatshandledaren.	1	2	3	4	5
16. För arbetsplatshandledarutbildning borde man på arbetsplatsen göra konkret arbete t.ex. planer för inskolning, inläring i arbetet och yrkesprov.	1	2	3	4	5
17. Arbetsplatshandledarutbildning borde ordnas på läroanstalten .	1	2	3	4	5
18. Det vore viktigt att de lärare som samarbetar med arbetsplats-handledare deltar i den utbildning som anordnas på läroanstalten.	1	2	3	4	5
19. Arbetsplatshandledarutbildning är en viktig del av samarbetet med läroanstalten.	1	2	3	4	5
20. Arbetsplatshandledarutbildning borde ordnas inom företagens/ branschernas organisationer och på uppdrag av organisationen.	1	2	3	4	5
21. Arbetsplatshandledarutbildning borde planeras och förverkligas enligt arbetsplatshandledarens tidigare kunskande, erfarenheter och arbetsplatsens behov.	1	2	3	4	5
22. Arbetsplatshandledarutbildning som baseras på yrkesprov vore en bra lösning (arbetsplatshandledaren kan alltså via yrkesproven påvisa sina handlednings och bedömningskunskaper).	1	2	3	4	5
23. Man borde dra effektivare nytta av Internet och annan distansteknologi.	1	2	3	4	5
24. Arbetsplatshandledarutbildning borde vara fortlöpande till sin karaktär eftersom utbildningsbehovet lever och förändras från år till år gällande innehåll och när personal byts ut .	1	2	3	4	5
25. Inom arbetsplatshandledarutbildning är det viktigt att kunna utbyta tankar med andra arbetsplatshandledare från olika företag.	1	2	3	4	5
26. Arbetsplatshandledarutbildning borde ordnas skilt för handledare för läroavtalsstuderanden, yrkeshögskolestuderanden och för studeranden inom den grundläggande yrkesutbildningen.	1	2	3	4	5
27. Lärare inom den grundläggande yrkesutbildningen är experter inom sin bransch.	1	2	3	4	5
28. Lärare inom den grundläggande yrkesutbildningen är experter på inläring, undervisning, handledning och bedömning.	1	2	3	4	5
29. Yrkeslärare borde använda mera tid åt arbetet med inläring i arbetet och yrkesprov som sker på arbetsplatserna.	1	2	3	4	5

Svara på dessa öppna frågor:

30. Vad borde man göra på arbetsplatserna för att handledningen av inläring i arbetet, yrkesprov och annat samarbete med läroanstalten skulle lyckas bättre?

31. Vad borde lärarna och läroanstalterna göra för att handledningen vid inläring i arbetet, yrkesprov och annat samarbete med läroanstalten skulle lyckas bättre?

32. Vad för nytta har ditt företag/din enhet av arbetsplatshandledarutbildning?

33. Hur borde men enligt Dig utveckla arbetsplatshandledarutbildningen?

34. Välj från följande alternativ de tre bäst lämpade utbildningsformerna för arbetsplats-handledare:

- Utbildningsmodell som i första hand baseras på distansteknologi (Internet, E-post)
- Utbildningsmodell som drar nytta av distansteknologi, där läraren utbildar på arbetsplatsen i samband med inläring i arbetet och yrkesprov
- Utbildning som sker på arbetsplatsen, där personal från flera olika företag deltar samtidigt, branschens lärare fungerar som utbildare och utbildningen kopplas samman med utvecklandet av inläring i arbetet
- Utbildning som i huvudsak sker på arbetsplatserna i samband med inläring i arbetet, där högst 1–3 korta träffar med andra företagare på läroanstalten ingår
- Utbildning som ordnas på läroanstalten, där arbetsplatshandledare från flera olika branscher deltar, undervisningen består av ca tre närstudiedagar och distansuppgifter
- Utbildning som ordnas på läroanstalten, klart inriktad på den egna branschen och branschlärare håller samt deltar i utbildningen
- Företagets egen utbildningsorganisation håller utbildningen för varje enskilt företag.

BILAGA 3

Enkättram för de mentorer som handledde lärare under arbetslivsperioder.

Enkät utarbetad och förverkligad av NetEffect Oy som en del av Kokeva Start-projektet.

Enkäten har förverkligats med Webropol-tjänsten.

Enkätens resultat har rapporterats som en del av Kokeva Start -projektets slutrapport gällande den externa bedömningen.

1. På vilken ort är ditt företag/organisation belägen?
2. Har du genomfört arbetsplatshandledarutbildning?
3. Ifall du har, hur förverkligades arbetsplatshandledarutbildningen?
4. När har du deltagit i verksamheter inom Kokeva Start-projektet?
5. Med vilken läroanstalt har du samarbetet inom ramen för Kokeva Start-projektet?
6. Uppskatta dina förväntningar på samarbetet med läroanstalterna på skalan 1–5
7. Hur väl känner du till målsättningarna med Kokeva Start-projektet
8. Hur väl lyckades projektets förverkliganden samt resultat och effekter?
9. Vilka av följande påståenden beskriver enligt dig Kokeva Start-projektets resultat och effektivitet?
10. Märk med siffror från ovanstående lista TRE fördelar för din organisation gällande Kokeva Startprojektet och lärarnas arbetslivsperioder
11. Uppkom negativa aspekter för din organisation från lärarnas arbetslivsperioder? Om ja, hurdana?
12. Hur borde man i fortsättningen utveckla lärarnas arbetslivsperioder?
13. Vilka utvecklingsbehov ser du inom din egen organisation för att förbättra samarbetet med läroanstalterna?

BILAGA 4

Bakgrundsfakta och resultat från yttranden i förfrågan som riktades åt arbetsplatsrepresentanterna.

(Personer förslagna av de projektchefer som ansvarar för arbetsplatshandledarutbildning; teknik och kommunikation 12 personer, turism-, kosthålls- och ekonomibranschen 11 personer och från övriga utbildningsområden sammanlagt 13 personer (det samhällsvetenskapliga-, företagsekonomiska- och administrativa området, social-, och hälso- och idrottsområdet samt naturbruk- och miljöområdet). Personerna valdes på de grunder att de förmodas ha uppfattningar kring utvecklandet av utbildning.

2. Min arbetsorganisation är			
Antal svar på frågan: 45 (medeltal: 1,1)			
(2.1) Privat företag		88,9 %	40
(2.2) Kommunal eller statlig		11,1 %	5
4. Har du fungerat som arbetsplatshandledare?			
Antal svar på frågan: 45 (medeltal 1,3)			
(4.1) Ja		68,9 %	31
(4.2) Nej		31,1 %	14
5. Har du själv deltagit i arbetsplatshandledarutbildning?			
Antal svar på frågan: 45 (medeltal: 1,1)			
(5.1) Ja		60,0 %	27
(5.2) Nej		40,0 %	18
6. Är du i förmansställning ansvarig för arbetsplatshandledare och inlärande i arbetet?			
Antal svar på frågan: 45 (medeltal: 1,4)			
(6.1) Ja		91,1 %	41
(6.2) Nej		8,9 %	4
7. Jag har deltagit i arbetsplatshandledarutbildning som ordnades:			
Antal svar på frågan: 43 (medeltal: 2,1)			
(7.1) På läroanstalten med deltagare från olika branscher		65,1 %	28
(7.2) På läroanstalten enbart för handledare från min egen bransch		27,9 %	12
(7.3) På min egen arbetsplats på så vis att andra deltagare samt jag själv fanns med och en läroanstaltsrepresentant höll utbildningen		20,9 %	9
(7.4) På min egen arbetsplats på så vis att jag fick enskild undervisning och en lärare höll utbildningen		2,3 %	1
(7.5) Utbildning i första hand över Internet, t.ex. genom att använda inlärningsplattformar på Internet och e-post		9,3 %	4
(7.6) På annat sätt, hur?		4,7 %	2

10. Svara på följande påståenden

Antal svar på frågan: 44

	1	2	3	4	5
Arbetsplatshandledarutbildning borde ordnas skilt för varje arbetsplats. (medeltal: 3,591; sammanlagt: 44)	2,3 % 1	15,9 % 7	20,5 % 9	43,2 % 19	18,2 % 8
Arbetsplatshandledarutbildning är en viktig del av personalutbildningen. (medeltal: 4,25; sammanlagt: 44)	0 % 0	2,3 % 1	13,6 % 6	40,9 % 18	43,2 % 19
Förmännen på min arbetsplats förstår betydelsen av arbetsplatshandledarutbildningen. (medeltal: 3,932; sammanlagt: 44)	0 % 0	11,4 % 5	18,2 % 8	36,4 % 16	34,1 % 15
Man bör kunna delta i arbetsplatshandledarutbildning också på arbetstid. (medeltal: 4,295; sammanlagt: 44)	0 % 0	0 % 0	20,5 % 9	29,5 % 13	50 % 22
Det är mycket viktigt att det på min arbetsplats finns en utbildad arbetsplatshandledare. (medeltal: 4,591; sammanlagt: 44)	0 % 0	0 % 0	4,5 % 2	31,8 % 14	63,6 % 28
Arbetsplatshandledarutbildning borde ordnas i samband med inläring i arbetet på så vis att, den lärare som handleder inläring i arbetet och yrkesprov i samband med besöken genom samtal borde utbilda arbetsplatshandledaren. (medeltal: 3,205; sammanlagt: 44)	6,8 % 3	15,9 % 7	38,6 % 17	27,3 % 12	11,4 % 5
För arbetsplatshandledarutbildning borde man på arbetsplatsen göra konkret arbete t.ex. planer för inskolning, inläring i arbetet och yrkesprov. (medeltal: 3,659; sammanlagt: 44)	0 % 0	18,2 % 8	15,9 % 7	47,7 % 21	18,2 % 8
Arbetsplatshandledarutbildning borde ordnas på läroanstalten. (medeltal: 3,136; sammanlagt: 44)	4,5 % 2	25 % 11	31,8 % 14	29,5 % 13	9,1 % 4
Det vore viktigt att de lärare som samarbetar med arbetsplatshandledare deltar i den utbildning som anordnas på läroanstalten. (medeltal: 4; sammanlagt: 42)	0 % 0	4,8 % 2	21,4 % 9	42,9 % 18	31 % 13
Arbetsplatshandledarutbildning är en viktig del av samarbetet med läroanstalten. (medeltal: 4,409; sammanlagt: 44)	0 % 0	2,3 % 1	6,8 % 3	38,0 % 17	52,3 % 23
Arbetsplatshandledarutbildning borde ordnas inom företagens/branschernas organisationer och på uppdrag av organisationen. (medeltal: 3,091; sammanlagt: 44)	9,1 % 4	20,5 % 9	31,8 % 14	29,5 % 13	9,1 % 4
Arbetsplatshandledarutbildning borde planeras och förverkligas enligt arbetsplatshandledarens tidigare kunskaper, erfarenheter och arbetsplatsens behov. (medeltal: 3,955; sammanlagt: 44)	0 % 0	4,5 % 2	22,7 % 10	45,5 % 20	27,3 % 12
Arbetsplatshandledarutbildning som baseras på yrkesprov vore en bra lösning (arbetsplatshandledaren kan alltså via yrkesproven påvisa sina handlednings- och bedömningskunskaper). (medeltal: 3,182; sammanlagt: 44)	9,1 % 4	18,2 % 8	34,1 % 15	22,7 % 10	15,9 % 7
Man borde dra effektivare nytta av Internet och annan distansteknologi. (medeltal: 3,364; sammanlagt: 44)	6,8 % 3	13,6 % 6	29,5 % 13	36,4 % 16	13,6 % 6

	1	2	3	4	5
Arbetsplatshandledarutbildning borde vara fortlöpande till sin karaktär eftersom utbildningsbehovet lever och förändras från år till år gällande innehåll och när personal byts ut. (medeltal: 3,977; sammanlagt: 44)	0 % 0	6,8 % 3	15,9 % 7	50 % 22	27,3 % 12
Inom arbetsplatshandledarutbildning är det viktigt att kunna utbyta tankar med andra arbetsplatshandledare från olika företag. (medeltal: 3,727; sammanlagt: 44)	0 % 0	11,4 % 5	27,3 % 12	38,6 % 17	22,7 % 10
Arbetsplatshandledarutbildning borde ordnas skilt för handledare för läroavtalsstuderanden, yrkeshögskolestuderanden och för studeranden inom den grundläggande yrkesutbildningen. (medeltal: 3; sammanlagt: 44)	6,8 % 3	27,3 % 12	38,6 % 17	13,6 % 6	13,6 % 6
Lärare inom den grundläggande yrkesutbildningen är experter inom sin bransch. (medeltal: 3,477; sammanlagt: 44)	0 % 0	18,2 % 6	36,4 % 16	25 % 11	20,5 % 9
Lärare inom den grundläggande yrkesutbildningen är experter på inläring, undervisning, handledning och bedömning. (medeltal: 4,159; sammanlagt: 44)	0 % 0	4,5 % 2	18,2 % 8	34,1 % 15	43,2 % 19
Yrkeslärare borde använda mera tid åt arbetet med inläring i arbetet och yrkesprov som sker på arbetsplatserna (medeltal: 3,841; sammanlagt: 44)	2,3 % 1	9,1 % 4	25 % 11	29,5 % 13	34,1 % 15
Medeltal: 3,741; sammanlagt: 878	2,4 % 21	11,5 % 101	23,6 % 207	34,6 % 304	27,9 % 245