



**TURUN
YLIOPISTO**
Brahea-keskus

OPPISOPIMUSTYYPPIINEN KOULUTUS KORKEAKOULUTETTUIJEN OSAAMISEN KEHITTÄMISESSÄ

Stenvall-Virtanen, Sari &
Trapp, Heli
Turun yliopiston Brahea-keskus

Sisällysluettelo

ABSTRAKTI	5
1 JOHDANTO	6
2 KORKEAKOULUJEN OPPISOPIMUSTYYPPISTEN KOULUTUSTEN TAUSTAA JA LAINSÄÄDÄNTÖÄ.....	8
3 ASiantuntijuustutkimus oppisopimustyyppisten KOULUTUSTEN TEOREETTISENA VIITEKEHYKSENÄ	11
4 KORKEAKOULUJEN OPPISOPIMUSTYYPPISTEN KOULUTUSTEN LÄHTÖKOHDAT JA KÄYTÄNNÖN TOTEUTTAMINEN SUOMESSA.....	15
5 OPPISOPIMUSKOULUTUS – JOUSTAVUUTTA JA LAAJA-ALAISTA OSAAMISTA KETTERÄSTI.....	20
6 KORKEA-ASTEEN OPPISOPIMUSJÄRJESTELMIEN ERITYISPIIRTEITÄ EUROOPASSA	22
6.1 Viro.....	23
6.2 Portugali	23
6.3 Ranska	24
6.4 Itävalta.....	25
6.5 Italia.....	26
6.6 Espanja	27
7 HAVAINTOJA KANSALLISISTA OPPISOPIMUSJÄRJESTELYISTÄ KORKEA-ASTEELLA	29
8 NÄKÖKULMIA SUOMALAISEN KORKEA-ASTEEN OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN KEHITTÄMISEKSI	32
LÄHTEET.....	33

ABSTRAKTI

Korkeakoulutettujen työelämäläheinen kehittäminen on ollut Suomen koulutuspoliittisessa keskustelussa pitkään ajankohtainen teema. Erityisinä kehittämiskohteina viime vuosina ovat olleet korkeakoulutuksen työelämälähtöisyyden ja osaamisperustaisuuden kehittäminen, opintojen henkilökohtaistaminen sekä aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen. Kansallisen ja kansainvälisen asiantuntijuustutkimuksen pohjalta on mallinnettu yliopistojen yhteistyössä laadukkaan perustutkinnon jälkeisen koulutuksen menestystekijöitä, jotka kohdentuvat erityisesti työssä oppimiseen. Laadukkaan työssä oppimisen tulee olla sisällöltään vaativampaa kuin normaali, rutiininomainen työskentely organisaatiossa. Myös koulutettavan työnantajan kanssa tehtävä yhteistyö, sopiminen sekä ohjeistukset korostuvat laadukkaan työssä oppimisen mahdollistamisessa. Näin ollen työnantajat ovat keskeisessä roolissa yhteisten oppimisfoorumien luomisessa työpaikoille, kehittymisen ja uuden oppimisen mahdollistavien haasteellisten tehtävien määrittelyssä sekä opiskelun nivomisessa henkilöstön kehityskeskusteluihin ja organisaation strategiaan tavoitteisiin. Uudet erikoistumiskoulutukset ja niitä edeltäneet prototyypit eli oppisopimustyyppiset koulutukset samoin kuin varsinainen oppisopimuskoulutus tarjoavat mahdollisuuksia kehittää uutta asiantuntijaosaamista työssä oppimalla.

Oppisopimustyyppisissä koulutuksissa ja *erikoistumiskoulutuksissa* on Suomessa kehitetty korkeakoulutettujen työssä oppimista tukevia ratkaisuja kuten projektiperustaista ja autenttista oppimista sekä mentorointia. Asiantuntijuuden kehittymisen arviointiin on rakennettu prosessimallinnus, jossa kuvataan opintojen henkilökohtaistamisen prosessi sekä arvioinnin tavoitteet, kohteet ja menetelmät koulutuksen eri vaiheissa. Mallinnus perustuu asiantuntijuustutkimukseen, jossa on keskeistä tietojen ja kokemusten integroituminen sekä osallistuminen tiimien ja työyhteisöjen sekä verkostojen työtoimintaan. Lisäksi mallissa korostuvat sekä oppimaan oppimisen taidot että itsensäätelytaidot.

Tässä artikkelissa tarkastelemme *erikoistumiskoulutuksien* ja korkeakoulutettujen oppisopimustyyppisten koulutusten poliittisen tason ja kansallisen sääntelyn asettamia tavoitteita ja reunaehdoja. Näkökulmia analyysissa ovat korkeakoulutettujen oppisopimustyyppisen työssä oppimisen kansallinen sääntely; osaamistarpeiden ja ammattien ennakointi, työssä oppimisen käytännön prosessit ja toteutus; laatu; työssäoppimisen ohjaus ja mentorointi sekä oppisopimustyyppisten ratkaisujen asema kansallisessa koulutusjärjestelmässä. Artikkelin tausta-aineistona käytetään käynnissä olevan kansainvälisen kehittämishankkeen tuottamaa laadullista vertailuaineistoa yhteensä kuudesta vertailumaasta (EE, PT, FR, AT, IT, ES). Artikkelissa vertaillaan näiden kuuden maan kansallisen tason oppisopimustyyppisten järjestelmien eroja ja yhtäläisyyksiä suhteessa suomalaiseen järjestelmään ja tehdään aineistoanalyysin pohjalta päätelmiä sekä kehittämisehdotuksia kotimaisen järjestelmän kehittämiseksi.

1 JOHDANTO

Käynnissä olevassa Refining Higher Education Apprenticeships with Enterprises in Europe (ApprEnt)-hankkeessa etsitään uudenlaista mallia yliopistojen työssäoppimisen ja oppisopimustyyppisten ohjelmien suunnitteluun ja toteutukseen yhdessä yritysten kanssa. Hankkeessa on mukana sekä yliopistopartnereita että kauppakamareita ja yrittäjien tukiorganisaatioita yhteensä kahdeksasta Euroopan maasta.

Refining Apprenticeships with Enterprises –hankkeessa korkeakoulujen oppisopimustyyppiset koulutukset määritellään laajasti sisältäen sekä ammattikorkeakoulujen koulutusohjelmat, yliopistojen tutkintokoulutuksen työharjoittelut ja kaikki tutkinnon jälkeinen täydennyskoulutus. Edelleen korkeakoulujen oppisopimustyyppiselle koulutukselle on määritelty hankkeessa kuusi tarkentavaa kriteeriä: ohjelmassa oppimista tulee tapahtua sekä oppilaitoksessa että työpaikalla; oppimista ohjaa asiantunteva mentori sekä oppilaitoksessa että työpaikalla; ohjelmalla on formaali tutkintokoulutusstatus ja/tai täydennyskoulutusstatus; ohjelman suorittaneet saavat opinnoista oppilaitoksen myöntämän todistuksen, josta ilmenee saavutettu osaaminen ja pätevyys, ohjelma perustuu työpaikan ja opiskelijan tai oppilaitoksen ja opiskelijan väliseen kirjalliseen sopimukseen sekä oppisopimusopiskelija on oikeutettu taloudellisiin etuuksiin tilanteensa mukaan.

Kansainvälisessä kehittämishankkeessa on kerätty yhteensä 33 hyvää olemassa olevaa työssä oppimisen ja oppisopimuskoulutusten mallia Euroopan eri maista. Tapausesimerkit edustavat tällä hetkellä suomalaisia, itävaltalaisia, virolaisia, espanjalaisia, portugalilaisia ja ranskalaisia oppisopimuskäytäntöjä, joten niiden pohjalta saadaan varsin kattava kuva eurooppalaisista oppisopimuskäytännöistä korkeakoulutettujen osaamisen kehittämisessä. Hankkeessa kerättyjen hyvien käytäntöjen sekä eri maiden järjestelmäanalyysien pohjalta haetaan työkaluja uudenlaisen korkeakoulujen työssäoppimisen mallin ja sitä tukevan työelämämentoreiden (sekä korkeakouluissa että yrityksissä ja muissa työnantajaorganisaatioissa) koulutusohjelman rakentamiseen ja toteuttamiseen.

Tässä artikkelissa luodaan yleissilmäys tarkastelumaiden poliittisen tason ja kansallisen sääntelyn asettamaan koulutusjärjestelmään ja sen mukaiseen viitekehukseen oppisopimustyyppisten koulutusten käytännön toteuttamisessa. Aineistona tässä tarkastelussa ovat maakohtaiset järjestelmäanalyysit ja kerätyt hyvien käytäntöjen tapausesimerkit (n=33) eurooppalaisissa korkeakouluissa. Mukaan on otettu myös muutamia toisen asteen ammatillisen koulutuksen esimerkkejä niissä olevien korkeakoulukontekstiin siirrettävissä olevien hyvien käytäntöjen vuoksi. Tämän artikkelin pääfokus on kuitenkin kansallisen sääntelyn ja järjestelmätason reunaehtojen vertailussa. Kansainvälisessä kehittämishankkeessa kerätyn kirjallisen tausta-aineiston rajallisuus ja mahdolliset puutteet on otettu huomioon analyysissa eikä artikkelissa pyritäkään esittämään täysin kattavaa kuvausta ko. maiden toimintaympäristöstä. Aineiston rajallisuus huomioiden onkin syytä

korostaa, että artikkelin tavoitteena on luoda ainoastaan yleissilmäys oppisopimusjärjestelmien eroihin ja yhtäläisyyksiin hankkeessa kerätyn aineiston pohjalta. Esimerkiksi oppisopimuskoulutuksen laatuun, arviointiin ja osaamistarpeiden ennakointiin liittyvät kysymykset on jouduttu kokonaan jättämään vertailusta pois, koska aineisto ei antanut niistä riittävän paljon tietoa.

Seuraavassa kappaleessa tarkastellaan kansainvälisen analyysin pohjaksi suomalaisen oppisopimustyyppisen koulutuksen taustaa ja lainsäädäntöä.

2 KORKEAKOULUJEN OPPISOPIMUSTYYPPISTEN KOULUTUSTEN TAUSTAA JA LAINSÄÄDÄNTÖÄ

Korkeakoulutettujen osaamisen kehittäminen on ollut Suomen koulutuspoliittisessa keskustelussa esillä jo pitkään. Ammatillisen aikuiskoulutuksen kokonaisuudistusta pohtineessa AKKU-johtoryhmän raportissa (OPM 2009:11) puhuttiin työelämän osaamistarpeista johdetuista erityispätevyyksistä, jotka perustuvat työelämässä vaadittuihin kompetensseihin ja jotka osoitetaan näyttöinä. AKKU-johtoryhmä korosti raportissaan koulutuksen työelämälähtöisyyttä ja kysyntää. Työryhmä ehdotti tutkinnon jälkeisiä korkeakoulutettujen oppisopimustyyppisiä koulutuksia, työelämän osaamistarpeista johdettuja erityispätevyksiä, osaamisen tunnustamis- ja tunnistamisjärjestelmän (AHOT) kehittämistä sekä tutkintojen osien hyödyntämistä täydennyskoulutuksissa. (OPM 2009:11). Vuonna 2009 Opetus- ja kulttuuriministeriö aloitti korkeakoulutettujen oppisopimustyyppiset koulutukset, jotka toimivat uusimuotoisten erikoistumiskoulutusten kehittämisalustoina. Sittemmin erityispätevyyskäsitteestä luovuttiin, ja sekä hallitusohjelmassa että koulutuksen- ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa käytettiin käsitettä ”laajat osaamiskokonaisuudet ja erikoistumiskoulutukset” (Hallitusohjelma 22.6.2011; OKM 2012:1).

Myös hallitusohjelmassa kannustettiin yliopistoja ja ammattikorkeakouluja tarjoamaan aikuiskoulutuksessa laajoja osaamiskokonaisuuksia, osia tutkinnoista ja muuta tutkintoja lyhytkestoisempaa koulutusta myös tutkintoon johtavaa koulutusta hyödyntäen. Lisäksi hallitusohjelmassa tuotiin esiin näyttötutkintojärjestelmän vahvistaminen sekä aiemmin hankitun osaamisen tunnustaminen ja tunnustaminen (Hallitusohjelma 22.6.2011, 31–35.) Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa 2011 - 2016 (OKM 2012) nostettiin myös esiin laajat osaamiskokonaisuudet, tutkinnon osat ja korkeakoulutettujen oppisopimustyyppinen täydennyskoulutus. Uutena käsitteenä tuotiin esiin erikoistumiskoulutus (OKM 2012:1, 55–56.). Erikoistumiskoulutusten kokonaisuutta pohtinut työryhmä ehdotti raportissaan (OKM 2013:7, 39 - 51) uuden erikoistumiskoulutuksen mallin kehittämistä, jonka mukaan erikoistumiskoulutukset rakentuvat työelämälähtöisyydelle, korkeakoulujen tutkimus- ja kehittämisosaamiselle sekä painoaloille (OKM 2013:7, 45–51.)

Kytkös-raportin mukaan (Lehtinen, Palonen & al. 2012) Suomen nykyisen koulutusjärjestelmän keinot eivät riitä ylläpitämään yhteiskunnan kannalta kriittisen tärkeän korkeakoulutetun työvoiman osaamista eivätkä ne vastaa joustavasti uusien nousevien asiantuntijuusalueiden tarpeisiin. Raportti nostaa esille huippuasiantuntijuuden polkujen vahvistamisen yleisen osaamisen tason ylläpitämisen rinnalla. Raportissa todetaan muun muassa, että korkeakoulussa suoritettu perustutkinto luo perustan oman alan ja sen muutosten seuraamiselle ja oman osaamisen päivittämiselle. Perustutkinto ei kuitenkaan yksin

riitä edes ammattitaidon ylläpitämiseen puhumattakaan muutokseen vastaamisesta. Lisäksi todettiin, että Suomen koulutusjärjestelmä tuottaa hyvän keskimääräisen osaamisen tason, mutta sen jälkeen meillä ei ole tehokkaita keinoja tukea eri alojen huippuasiantuntijuuden kehittymistä. Kytös-raportin tekijät suosittelivat myös, että korkeakoulututkintoa täydentävässä erikoistumistutkinnon toteutuksessa nojaututaan vahvasti yhteistyöhön työelämän kanssa esimerkiksi nykyisten oppisopimustyyppisten koulutusten tapaan. (Lehtinen, Palonen & al. 2012.)

Raportissa nostetaan myös esiin, että erikoistumiskoulutuksille tulisi rakentaa valtakunnallinen akkreditointijärjestelmä ja että yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen tulisi kehittää nykyistä läpinäkyvämpi sisäinen akkreditointimalli. Työssäoppimisen malleja tulisi kehittää myös osana korkeakoulutettujen erikoistumiskoulutuksia. Hankkeessa tehty kansainvälinen vertailu osoittaa, että työpaikalla tapahtuvalla oppimisella on tärkeä merkitys korkeakoulutettujen osaamisen kehittämisessä. Sekä kansainväliset kokemukset että Suomessa toteutetusta oppisopimustyyppisestä koulutuksesta saadut kokemukset kuitenkin osoittavat, että työpaikat eivät välttämättä sellaisenaan ole oppimisen kannalta tarkoituksenmukaisia ympäristöjä (Lehtinen, Palonen & al. 2012).

Erikoistumiskoulutusta koskevat säädösmuutokset tulivat voimaan 1.1.2015 (Laki ammattikorkeakoululain muuttamisesta, 1173/2014, Laki yliopistolain muuttamisesta, 1172/2014). Erikoistumiskoulutukset ovat korkeakoulututkinnon jälkeen suoritettavaksi tarkoitettuja, jo työelämässä toimineille suunnattuja ammatillista kehittymistä ja erikoistumista edistäviä pitkäkestoisia koulutuksia. Yliopistolain 7 pykälän mukaisesti erikoistumiskoulutukset ovat korkeakoulututkinnon jälkeen suoritettaviksi tarkoitettuja, jo työelämässä toimineille suunnattuja ammatillista kehittymistä ja erikoistumista edistäviä koulutuksia. Erikoistumiskoulutusten perusteista sovitaan yliopistojen keskinäisessä yhteistyössä ja sopimusmenettelyn aikana on tehtävä yhteistyötä työ- ja elinkeinoelämän edustajien kanssa. Sopimukseen on kirjattava työelämää edustavat tahot sekä tapa, jolla työelämän edustajat ovat osallistuneet sopimusmenettelyyn.

Yliopistotutkinnoista annetun valtioneuvoston asetuksen (1172/2014) muutoksen mukaisesti yliopistojen erikoistumiskoulutuksen tavoitteena on, että opiskelija koulutustaus- tansa ja työkokemuksensa pohjalta:

1. kykenee toimimaan vaativissa asiantuntijatehtävissä yliopistolain 7 a §:n 3 momentin mukaisessa sopimusmenettelyssä määritellyllä työelämän osa-alueella;
2. hallitsee asiantuntijaroolin edellyttämän tieteellisen ja ammatillisen erikoisosaa- misen ja sen yhteydet toimintaympäristöön;
3. pystyy tieteellistä tutkimustietoa tai taiteellisen toiminnan menetelmiä hyödyn- täen analysoimaan, arvioimaan ja kehittämään erikoistumisalansa ammatillisia käytäntöjä;
4. kykenee toimimaan yhteisöissä ja -verkostoissa oman erikoistumisalansa asian- tuntijana

Ammattikorkeakoulutusta ohjaavan lainsäädännön vastaavien muutosten (1173/2014) mukaisesti ammattikorkeakoulujen erikoistumiskoulutuksen tavoitteena on, että opiskelija koulutustaustansa ja työkokemuksensa pohjalta:

1. kykenee toimimaan vaativissa asiantuntijatehtävissä ammattikorkeakoululain 11 a §:n 3 momentin mukaisessa sopimusmenettelyssä määritellyllä työelämän osa-alueella;
2. saavuttaa asiantuntijuuden edellyttämän syvällisen erityisosaamisen tai monialaisen kokonaisuuden hallinnan;
3. osaa arvioida ja kehittää erityisalansa ammatillisia käytäntöjä perustuen tutkimukseen tai taiteellisen toiminnan menetelmiin;
4. kykenee toimimaan yhteisöissä ja -verkostoissa oman erityisalansa asiantuntijana.

Erikoistumiskoulutusta säätelevät yleisten sääntöjen ja ohjeiden lisäksi myös korkeakoulun omat, tutkinto-opetukseen laaditut säännöt. Korkeakoulut määrittelevät mm. opintojen mitoitusta, opintosuorituksia, käytettäviä arviointiasteikkoja ja muita yksityiskohtia osana laatu järjestelmiensä yleistä ohjeistusta.

Suomen koulutusalan arviointikeskus FINEEC (Kansallisen koulutuksen arviointikeskus, KARVI) arvioi koulutuksen laatua. Ideologiana on kehittää ja tukea toimintaa. Virasto vastaa laadunarvioinnin järjestämisestä koko koulutusjärjestelmässä.

Ammattikorkeakoulut ja yliopistot vastaavat oman toimintansa ja omien tulostensa arvioinnista. Koulutuksen laadun kehittämistä vastaa kansallinen elin FINEEC, joka koordinoi laadunarviointia sekä ammatillisessa koulutuksessa että korkeakoulussa osana arviointisuunnitelmaa tulevina vuosina.

Seuraavaksi tarkastellaan vielä asiantuntijuustutkimuksen näkökulmia oppisopimustyyppisten koulutusten teoreettisena viitekehystenä.

3 ASIANTUNTIJUUSTUTKIMUS OPPISOPIMUSTYYPPISTEN KOULUTUSTEN TEOREETTISENA VIITEKEHYKSENÄ

Käsitykset asiantuntijuudesta ja sen syntymisestä vaikuttavat erikoistumiskoulutuksien pedagogisiin ratkaisuihin sekä osaamisen arviointiin. Asiantuntijuustutkimuksen pohjalta keskeisiä tekijöitä osaamisen kehittämisessä ovat: 1) teoreettinen ja käsitteellinen tieto (theoretical or conceptual knowledge), 2) käytännöllinen tai kokemuksellinen tieto (practical or experiential knowledge), 3) toiminnan säätelyä koskeva tieto ja itsesäätelytieto (regulative or selfregulative knowledge) sekä ja sosiokulttuurisesta tiedosta (sociocultural knowledge). Teoreettinen tieto on yleispätevää ja muodollista tietoa. Käytännöllinen tieto vaatii kokemuksia ja tekemistä, eikä sitä voi oppia kirjoista. Itsesäätelytaitojen avulla asiantuntija voi suunnitella omaa oppimisprosessiaan, jossa keskeistä on kyky reflektoida omaa toimintaansa. Säätelyn taustalla ovat ns. metakognitiiviset taidot, jotka liittyvät oman oppimisen seuraamiseen, tarkkailuun ja kehittämiseen. Sosiokulttuurinen tieto puolestaan syntyy osallistumalla asiantuntijayhteisöjen toimintaan. Asiantuntijan työ onkin kiinnittynyt yhä useammin tiimeihin ja verkostoihin sekä kehittämisprojekteihin. Asiantuntijuuden kollektiivinen, yhteisöllinen luonne on keskeistä uutta osaamista kehitettäessä (mm. Collin & Paloniemi & Rasku-Puttonen & Tynjälä).

Keskeinen asiantuntijuuden osaamisalue on myös kehittäjäosaaminen, jota on kuvattu tutkintojen ja muun osaamisen kansallisessa viitekehyksessä. Sen mukaan asiantuntijan tulee hallita seuraavat osaamisen osa-alueet: 1) kyky soveltaa tietoa, 2) kyky tuottaa uusia näkökulmia ja luovia ratkaisuja, 3) kyky ratkaista vaativia ongelmia tutkimus- ja/tai innovaatiotoiminnassa, 3) kyky johtaa asioita ja/tai ihmisiä, 4) kyky arvioida toimintaa sekä 5) kyky elinikäiseen oppimiseen (Tutkintojen ja muun osaamisen kansallinen viitekehys 2009).

Asiantuntijaksi oppiminen edellyttää pitkäaikaista harjoittelua. Taitavan toiminnan tutkijoiden (mm. Ericsson & al.) mukaan taitava toiminta mahdollistuu pitkällisen harjoittelun tuloksena. Sekä korkeakoulujen että työpaikkojen tulisi rakentaa sellaisia oppimispolkuja ja -mahdollisuuksia, jotka mahdollistavat uuteen osaamiseen pääsemisen. Erikoistumiskoulutuksissa tämä tarkoittaa sitä, että asiantuntijaksi kouluttautuminen vaatii pitkäkestoista prosessia, jota tukee taitava, toiminnan ja ajattelun reflektointia edistävä ohjaus (Trapp 2013).

Palonen, Boshuizen, Hytönen, Hakkarainen ja Lehtinen (2013) nostavat esiin myös asiantuntijuuden *adaptiivisen luonteen*, jolla tarkoitetaan asiantuntijan kykyä hallita nopeasti muuttuvia tilanteita ja liikkua joustavasti eri asiantuntijuusalueiden välillä. Adaptiiviselle asiantuntijalle on ominaista jatkuva uusiutuminen ja osaamisen kehittäminen, joka liittyy läheisesti nykytutkimuksessa korostuvaan resilienssiin. Asiantuntija on taitava tekemään nopeita tilannekohtaisia analyysseja sekä luomaan uudenlaisia ratkaisuja.

Trappin mukaan (2013) korkeakoulutettujen asiantuntijoiden osaamisen kehittämiseen suunnatun koulutuksen tulisikin luoda mahdollisuuksia kohdata monimutkaisia ja tieteiden rajapinnoilla syntyviä haasteita, joiden ratkaiseminen edellyttää monipuolista osaamisen hyödyntämistä sekä innovatiivisuutta ja luovuutta. Myös oppimisympäristöjen tulee luoda mahdollisuuksia luovaan ongelmaratkaisuun.

Yksi keskeisimmistä tutkinnon jälkeisen osaamisen kehittämiseen liittyvistä osa-alueista Suomessa on korkeakoulutettujen työssäoppimisen vahvistaminen, jonka yhtenä peruslähtökohtana on asiantuntijuuden kollektiivinen, yhteisöllinen luonne. Työssäoppimisen keskeinen väline oppimistehtävien ohella on omaan työhön liittyvä jatkuva kehittäminen ja arviointi.

Esimerkiksi opetusalan erikoistumiskoulutuksessa omaan työhön olennaisesti liittyvän kehittämisprojektin laajuus on 20 opintopistettä. Kehittämisshanke yhdistää koulutuksessa teorian ja kirjallisuuden kautta opittuja asioita autenttisen oppimisympäristön (työ) ongelmiin, haasteisiin ja kehittämistoimiin. Kehittämisprojektin tavoitteena on luoda uudenlaisia ja toimivia käytänteitä, materiaaleja, rutiineja ja välineitä oman työssäoppimisen tueksi. Tämän saavuttamiseksi työskennellään yhdessä eri tieteellisen tai työkokemuksen omaavien asiantuntijoiden kanssa osana oman tai muun soveltuvan työyhteisön käytännön toimintaa. Erikoistumiskoulutuksen ja kehittämishankkeen myötä luodut asiantuntijaverkostot rakennetaan pysyväksi osaksi työtä, jolloin koulutuksen vaikutukset ovat laajemmat ja pysyvämmät (Opettajien erikoistumiskoulutus: oppiminen ja opettaminen digitaalisissa ympäristöissä 60 op Turun yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta).

Asiantuntijuustutkimuksen soveltaminen osaamisen kehittämisessä edellyttää korkeakouluilta taitoa rakentaa sellaisia oppimisympäristöjä, joissa tiedon virtaaminen ja dialoginen keskustelu mahdollistuvat myös työyhteisössä tai työtiimeissä. Kytkös-raportin tutkijat toteavat, että työpaikoilla tapahtuvaa oppimista ei tule pitää itsestäänselvyyttenä (Lehtinen, Palonen & al 2012). Heidän mukaansa eri aloille tulee luoda sellaisia työympäristöjä, joissa luodaan erityisiä tukijärjestelmiä työssäoppimiseen. Lisäksi Kytkös-tutkijat esittivät, että ohjausmenettelyjä tulisi vahvistaa valtakunnallisesti yhtenevien kriteerien avulla. Oppisopimustyyppisissä koulutuksissa ja monissa pitkissä koulutuksen menestystuotteissa (esim. eMBA) osallistujan taustaorganisaatio on otettu huomioon muun muassa integroimalla koulutukseen liittyviä tehtäviä ja kehittämisprojekteja osaksi arjen työtä ja osallistujan taustaorganisaation strategioita. (Trapp 2013.)

Suomessa pilotoitujen oppisopimustyyppisten koulutusten haasteena on aikaisemmin ollut erityisesti opiskelijoiden työssäoppimisen ohjaaminen. Saatujen kokemusten perusteella ohjausprosessiin osallistuu paitsi työpaikan nimeämä mentori, myös koko yhteisö kehittämistoiminnan myötä syntyneiden prosessien kautta. Mentoria valittaessa työyhteisön kokenein työntekijä ei välttämättä ole paras valinta (Trapp 2013). Tästä syystä aikaisemmissa kehittämishankkeissa onkin mallinnettu laadukkaasti työssäoppimisen kes-

keisiä menestystekijöitä. Tämän mallin mukaan erikoistumiskoulutuksen opiskelijalla tulee olla kaksi ohjaajaa, toinen työpaikalta, toinen korkeakoulussa, joiden yhteisenä tehtävänä on varmistaa, että koulutukseen sisältyvä työssäoppiminen on enemmän kuin normaalia, rutiininomaista työskentelyä ja että oppimisympäristöt ovat riittävän haastavat ja monipuoliset. Tarvittaessa työpaikan tarjoamia oppimismahdollisuuksia rikastetaan vaihtojaksojen, tutorryhmien tai ulkopuolisten mentorien avulla. Ohjauksen korkeatasoisuus varmistetaan luomalla riittävät ohjeistukset ja ohjauksen viitekehys.

Korkeakoulun tehtävänä on myös varmistaa työssäoppimisen korkea-asteisuus järjestämällä laadukas tieteellinen ohjaus. Voidaankin puhua ns. jaetun ohjauksen periaatteesta, joka vaatii eri toimijoiden yhteistä näkemystä työssäoppimisen tavoitteista, menetelmistä, osaamisen arvioinnista sekä rooleista (Trapp 2013). Tutkimusperustaisuus kattaa laajasti koko erikoistumiskoulutuksen toimintaprosessin: uusimpaan tutkimukseen perehtyneiden asiantuntijoiden osallistumista osaamistavoitteiden määrittelyyn yhdessä työelämän asiantuntijoiden kanssa, TKI-toiminnan hyödyntämistä koulutuksen suunnittelussa ja toteuttamisessa, tutkijoiden toimimista kouluttajina, oppimistehtävien tai kehittämisprojektien ohjaajina ja palautteen antajina sekä uusimman tutkimuskirjallisuuden hyödyntämistä koulutuksessa.

Oppisopimustyyppisessä koulutuksessa on saatu hyviä palautteita erilaisista vertaiskeskustelun foorumeista. Tämän lisäksi tarvitaan myös keskustelua työpaikalla kollegojen kanssa sekä ohjausta, jossa yhdistyvät korkealaatuinen tietoperusta ja kokemus. Esimies on myös keskeisessä asemassa yhteisten oppimisfoorumien luomisessa työpaikalle ja työssäoppimisen onnistumiselle. Tässä työssä korostuu kollektiivisesti oppivan toimintakulttuurin luominen sekä yksittäisten asiantuntijoiden toimijuuden vahvistaminen. Johto ja esimiestaso ovat erittäin tärkeässä roolissa myös haasteellisten tehtävien määrittelyssä, osallistujan opiskelun nivomisessa kehityskeskusteluihin ja organisaatioin strategiin tavoitteisiin sekä työssäoppimisen ohjauksen (mentoroinnin) mahdollistamisessa mm. työaikajärjestelyillä.

Suomessa on myös tehty määrittelyä korkeakoulujen ja työelämän toimijoiden tehtävistä ja vastuista erikoistumiskoulutuksissa ja työssäoppimisessa (Trapp ja Rouhelo 2013). Korkeakoulujen tehtävä on määrittellä yhdessä työelämän kanssa osaamistavoitteita. Yliopistosektorilla keskeisenä lähtökohtana on varmistaa koulutuksen tutkimusperustaisuus ja ammattikorkeakouluilla opetuksen kytkeminen TKI-toimintaan. Korkeakoulut suunnittelevat oppimisympäristön sellaiseksi, että se tukee asiantuntijuustutkimuksesta nousevia pedagogisia ratkaisuja ja kehittäjätaitoja (esim. ongelmaratkaisutaidot, soveltaminen, kyky kriittiseen ajatteluun sekä uuden tiedon tuottamiseen). Korkeakoulujen laatimat käsikirjat ja ohjeistukset kattavat myös osaamisen arviointiin sekä henkilökohtaistamiseen ja aikaisemmin opitun tunnistamiseen ja tunnustamiseen liittyvät asiat. Työelämän toimijat osallistuvat myös osaamistavoitteiden määrittelyyn sekä siihen,

miten asiantuntijoiden osaamisen kehittäminen voidaan henkilökohtaistaa ja kytkeä organisaation strategiaan. Tärkeää on myös linkittää asiantuntijan osaamisen kehittäminen käytäviin kehityskeskusteluihin.

Suomalaiset oppisopimustyyppiset koulutukset ovat ainutlaatuisia eurooppalaisessa mittakaavassa. Seuraavassa kappaleessa tarkastelemme oppisopimustyyppisten koulutusten lähtökohtia ja käytännön toteuttamista Suomessa ennen eurooppalaisten järjestelmien yleiskatsausta.

4 KORKEAKOULUJEN OPPISOPIMUSTYYPPISTEN KOULUTUSTEN LÄHTÖKOHDAT JA KÄYTÄNNÖN TOTEUTAMINEN SUOMESSA

Erikoistumiskoulutuksen kehittämiseksi käynnistettiin vuonna 2015 valtakunnallinen kehittämishanke, jonka tavoitteena oli laatia käsikirja korkeakoulujen henkilöstölle erikoistumiskoulutuksien suunnittelun ja sopimisvalmistelun tueksi. Lisäksi yliopistot ja ammatikorkeakoulut ovat laatineet omia ohjeistuksia muun muassa erikoistumiskoulutuksen opintojohtosääntöön ja pysyvääismääräyksiin sekä osallistujilta kerättävään palautteeseen.

Erikoistumiskoulutuksissa voi olla erilaisia painotuksia asiantuntijuuden edellyttämään syvälliseen erityisosaamiseen, monialaisten kokonaisuuksien hallintaan (ammattikorkeakoululaki) tai tieteellis-ammattilliseen (yliopistolaki) erityisosaamiseen liittyen. Erikoistumiskoulutusten osaamistavoitteiden asettamisessa tulee käytännössä huomioitavaksi kohderyhmän taustatutkimuksen lisäksi kyseisen alueen erityisasiantuntijuuden luonne ja vaativuus, laaja-alaisuus, yhteys TKI-toimintaan sekä työelämän toimintaympäristön asettamat osaamisvaatimukset (Suomen yliopistot UNIFI ry:n erikoistumiskoulutuksen sivut).

Tutkinnon jälkeisen asiantuntijuuden kehittämisen yksi tärkeimmistä haasteista on luopua koulutuskeskeisestä ajattelusta ja siirtyä osaamiskeskeiseen ajatteluun. Osaamista syntyy formaalisen koulutuksen lisäksi informaalisti esim. työprojekteissa, ulkomaankomennuksilla, vapaa-ajalla ja harrastuksissa. Erikoistumiskoulutuksen palvelutuotannossa korostuvat osaamislähtöisen ajattelun pohjalta osaamistavoitteiden määrittely, aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen, osaamisen osoittamisen tavat, henkilökohtaisen oppimispolun rakentaminen ja työelämäyhteistyö (Trapp & Halttunen 2013).

Osaamisperustainen opetussuunnitelma muodostaa perustan erikoistumiskoulutusten suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin. Keskeistä on toiminnan linjakkuus: ovatko opetussuunnitelman osaamistavoitteet, opetuksen toteutus ja arviointimenetelmät linjassa keskenään (Trapp & Halttunen 2013).

Dynaamisen tulkinnan mukaan opetussuunnitelmassa tulee antaa tilaa osaamista koskeville merkitysneuvotteluille ja yhteiselle luomiselle sekä rakentaa perustaa elinikäiselle oppimiselle ja potentiaalien käyttöönotolle. Osaamista ei nähdä lopputuloksena vaan prosessina, joka jatkuu työelämässä. Mäkisen ja Annalan tutkimuksen mukaan opintoja ei nähty niinkään yksittäisinä kurssikohtaisina tavoite-, toteutus- ja arviointikuvauksina, vaan laajoina osaamisen juonteina ja kokonaisuuksina. Dynaamiseksi tulkittu osaamisperustaisuus merkitsee opiskelijoiden kannustamista omien mahdollisuuksiensa ja erityispiirteidensä löytämisessä samalla kun asiantuntijuuspääoman nähtiin karttuvan yhteisöjen erilaisissa vuorovaikutussuhteissa opiskelijoiden ja henkilöstön välillä. (Mäkinen & Annala 2012, 127–144.)

Erikoistumiskoulutuksen laajuudelle on asetuksella määritelty minimilaaajuus 30 opin-
topistettä, mutta ylärajaa ei ole. Erikoistumiskoulutukset voivat koostua osista, joille on
määritelty omat sisällöt ja osaamistavoitteet, ja jotka voidaan suorittaa erikseen yksilöl-
listen oppimistarpeiden ja aikataulun mukaisesti. Korkeakoulujen tulee kuitenkin huoleh-
tia esimerkiksi ohjauksen keinoin, että koulutuksesta muodostuu kokonaisuus ja yhtenä-
nen perusta asiantuntijuudelle (Suomen yliopistot UNIFI ry:n erikoistumiskoulutuksen
sivut ja Futurex-projekti 2013).

Erikoistumiskoulutusten lähtökohtana on kohtuullisen pysyvä tarve, jota arvioidaan
suhteessa työelämän muutoksiin. Koulutus voi sisältää osaamista syventäviä, erikoista-
via, laventavia ja täydentäviä sisältöjä. Tavoitteena on, että koulutuksen suoritettuaan
osallistuja voi osoittaa hallitsevansa määritellyn asiantuntemuksen kokonaisuuden. Kou-
lutuksen rinnalla tämä voi perustua eri tavoin hankittuun osaamiseen (Asiantuntijuuden
osoittaminen erikoistumiskoulutuksissa -hanke).

Ennakointi, osaamistavoitteiden jatkuva määrittely yhdessä työelämän sidosryhmien
kanssa, uusien ammattien tunnistaminen ja työssäoppimisen laadukkuus ovat asioita, joi-
hin tulisi rakentaa ketteriä, elinvoimaisia ja laadukkaita ratkaisuja. Erikoistumiskoulutuk-
sen suunnittelu perustuu huolelliseen asiantuntemuksen ja sen osoittamisen määrittelyyn,
johon osallistuvat yhteistyössä olennaiset työelämätahot ja koulutusvastuulliset korkea-
koulut. Määrittelytyössä on syytä ottaa huomioon asiantuntijuuden monisyiset yhteydet
työuraan, työorganisaatioon ja toimintaympäristöön. Koulutustarpeiden analyysissä läh-
tökohtina ovat siis sekä olemassa oleviin tarpeisiin vastaaminen että työelämän kehittä-
minen ja uusien asiantuntijuusalueiden tunnistaminen (Trapp 2013, Suomen yliopistot
UNIFI ry:n erikoistumiskoulutuksen sivut)

Vastuu uusien koulutusten kehittämisestä on korkeakouluilla ja koulutusvastuullisten
korkeakoulujen välisillä verkostoilla. Erikoistumiskoulutuksen koulutusmuodon kehittä-
misvaiheessa vuosien 2015–2016 aikana ammattikorkeakoulut ja yliopistot ovat tehneet
systemaattista ja pitkäjänteistä työtä uusien koulutusten kehittämiseksi. Kehittämistyön
keskeisinä foorumeina ovat toimineet yhteensä 18 opetus- ja kulttuuriministeriön rahoit-
tamaa laaja-alaista hanketta ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa (Suomen yliopistot
UNIFI ry:n erikoistumiskoulutuksen sivut).

Erikoistumiskoulutusten yhteistyöverkoston tehtäviä ovat 1) koulutustarpeiden ana-
lyysi, 2) erikoistumiskoulutusten tunnistaminen ja asemointi osaksi koulutusrakenteita,
3) sopimusvalmistelu sekä 4) koulutusten seuranta ja kehittäminen (Suomen yliopistot
UNIFI ry:n erikoistumiskoulutuksen sivut). Konsortiossa ratkaistavia asioita on paljon ja
siksi sopimuksetekovaihe on koettu osittain raskaaksi prosessiksi. Neuvotteluvaiheessa
selkiytettäviä asioita ovat esimerkiksi kunkin partnerin tuoma osaaminen erikoistumis-
koulutuksiin. Yliopistosektorilla tässä työssä on keskeistä tunnistaa eri toimijoiden tutki-
muksen kärjet sekä toisaalta osallistaa työelämän toimijat määrittelemään erikoistumis-
koulutuksien osaamistavoitteita.

Erikoistumiskoulutus sopimuksessa on yliopisto- ja ammattikorkeakoululakien mukaan sovittava viisi asiaa: erikoistumiskoulutuksen nimi, kohderyhmä, laajuus, osaamistavoitteet ja asiantuntemuksen osoittaminen. Lisäksi erikoistumiskoulutus tulee sijoittaa jollekin koulutusosalalle. Sopimus on pätevä vain, jos sen allekirjoittaa enemmistö kyseistä koulutusalaan edustavista yliopistoista tai ammattikorkeakouluista (Suomen yliopistot UNIFI ry:n erikoistumiskoulutuksen sivut).

Uudenlaisen, verkostomaiseen yhteistyöhön perustuvan toiminnan organisointi ja laadukas yhteistoiminta edellyttävät korkeakoulujen toimijoilta vahvaa verkostotyön osaamista kuten kykyä ohjata moniäänistä toimijajoukkoa, kykyä osallistaa ja sitouttaa konsortioiden toimijat, kykyä ohjata kohti sopimuksen edellyttämiä tavoitteita sekä kykyä rakentaa selkeät roolit ja vastuut yhteistoiminnalle. Yksi keskeinen haaste on ylläpitää konsortion yhteistyötä sopimusvaiheen jälkeen erityisesti työelämän osallistamisen ja omistajuuden näkökulmista.

Erikoistumiskoulutukseen voidaan ottaa osallistujaksi soveltuvan korkeakoulututkinnon suorittanut henkilö. Säädöksen vaatimuksen täyttää vähimmillään ammattikorkeakoulututkinto, mutta yliopistoissa lähtötasona on pääsääntöisesti maisterin tutkinto. Koulutuskohtaisesti voidaan päättää korkeammasta koulutustaso- tai kelpoisuusvaatimuksesta. Korkeakoulu voi ottaa osallistujaksi myös henkilön, jolla todetaan muutoin olevan opintoja varten riittävät tiedot ja valmiudet.

Yliopisto- ja ammattikorkeakoululain mukaan opiskelijat erikoistumiskoulutukseen ottaa korkeakoulu. Erikoistumiskoulutus on opiskelijalle maksullista, ja maksun ylärajaksi on asetuksella määritetty 120 euroa opintopisteeltä. Korkeakoulu voi päättää periä myös pienempiä maksuja, mutta maksu on sidottu opinto-oikeuteen kuuluvien opintopisteiden määrään. Korkeakoulu voi myös päättää, että AHOT-menettelyssä hyväksi luettujen opintopisteiden osalta maksu on alempi (Suomen yliopistot UNIFI ry:n erikoistumiskoulutuksen sivut).

Asiantuntijoiden työssäoppiminen on oma laaja tieteenalansa. Asiantuntijuuden osoittamisessa tarkastellaan tietoja, taitoja ja asenteita ja verrataan niitä koulutuksen osaamistavoitteisiin. Korkeakoulujen opintojohtosäännöt, laatukäsikirjat ym. vaikuttavat erikoistumiskoulutusten arviointijärjestelmän rakentamiseen ja toteuttamiseen. Arvioinnin lähtökohtana ovat yleiset laatukriteerit, kuten arvioinnin validiteetti, luotettavuus (reliabiliteetti), objektiivisuus, avoimuus, läpinäkyvyys sekä yleistettävyyden.

Suomessa on kehitetty asiantuntijuuden arviointiin prosessimallinnus, jossa on kuvattu arvioinnin tavoitteita, kohteita ja menetelmiä. Mallissa on kuvattu myös opintojen henkilökohtaistamisen prosessia ja menetelmiä, oppimisen ja innovaatiokyvyn arvioinnin tavoitteita ja menetelmiä sekä oppimisen kannalta kriittisten työprosessien tunnistamiseen ja arviointiin liittyviä menetelmiä. Malli perustuu moderniin asiantuntijuustutkimukseen, jossa yhtenä keskeisenä tekijänä on oppimisen kytkeminen autenttisiin työympäristöihin ja työssäoppimiseen. Seuraavassa kuvataan tarkemmin ko. mallin eri vaiheita.

Hakuvaiheessa tavoitteena on tunnistaa asiantuntijan osaamisen taso kansallisen tutkintojen viitekehyksen pohjalta ja ohjata osallistuja suoraan erikoistumiskoulutukseen tai lisäopintoihin tarvittavan työkokemuksen saamiseen. Tässä vaiheessa arvioidaan asiantuntijan osaamisen taso ja hakukelpoisuus.

Alkukartoituksen tavoitteena on vahvistaa osallistujan tietoisuutta siitä, mitä osallistuja jo osaa ja mitkä ovat henkilökohtaiset osaamisen kehittämiskohteet. Tähän työhön tarvitaan osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen (AHOT) liittyvät kriteerit, jotka sisältävät myös non-formaalisen ja informaalisin oppimisen muodot. Alkukartoituksessa tehdään näkyväksi osallistujan aikaisempi osaaminen ja sen mahdollinen hyväksilukeminen erikoistumisopintoihin. Menetelminä voivat olla esimerkiksi osaamiskartat ja -profiilit tai osaamispassi.

Opintojen henkilökohtaistamisen tavoitteena on rakentaa osallistujan kanssa henkilökohtainen oppimispolku, jossa on huomioitu aikaisempi osaaminen ja asiantuntijuuden neljä komponenttia, ja tunnistaa asiantuntijan osaamisen taso kansallisen tutkintojen viitekehyksen pohjalta (tieto, taito, vastuu, johtaminen, yrittäminen, arviointi ja elinikäisen oppimisen avaintaidot). Suunnitelmassa otetaan myös huomioon osallistujan määrittelemät kehittämistavoitteet omalle kehitymisprosessille yhteistyössä työnantajan ja korkeakoulun ohjaajan kanssa.

Osallistujan oppimis- ja innovaatioprosessin kehittämistä koskevan työn tavoitteena on tehdä näkyväksi niitä prosesseja, joilla asiantuntija kehittää edelleen omaa ammatillisuuttaan ja työorganisaationsa työprosesseja ja -menetelmiä (kehittäjätaidot). Tarkastelussa on sekä asiantuntijan yksilöllinen työskentely että hänen toimintansa osana asiantuntijayhteisöä.

Kriittisten työprosessien tunnistamisen tavoitteena on haastaa osallistujaa uusien ratkaisujen ja oivaltamisen äärelle. Tässä työssä on keskeistä tunnistaa uusi osaaminen, joka syntyy ennakoimattomissa ja siten haastavissa työtilanteissa. Arvioinnin kohteena on asiantuntijuus autenttisissa työelämän tilanteissa, jotka vaativat ongelmanratkaisua, sopeutumista ennakoimattomiin tilanteisiin, epävarmuuden sietoa sekä kykyä arvioida kriittisesti hankittua tietoa ja tehdä päätöksiä.

Loppuarvioinnin tavoitteena on tarkastella osallistujan koko koulutuksen aikaista oppimismatkaa ja -tasoa sekä asettaa tavoitteita osaamisen kehittämiseksi jatkossa (Halttunen & Trapp 2013). Asiantuntijuuden arvioinnissa tulisi käyttää monipuolisia ja luotettavia arvioinnin menetelmiä, kuten työkokemuksen näkyväksi tekeminen, portfolio ja dialoginen keskustelu, työnäytteet, vertaisarvioinnit, kehityskeskustelut, 360 asteen arviointi, osaamiskartat ja -profiilit. Koulutuksen aikana tapahtuvan asiantuntijuuden kehittymisen arvioinnissa korostuvat autenttiset työtilanteet ja niiden tutkiminen, simulaatiot, työnkierto tai varjostaminen.

Edellä kuvattujen järjestelmätason reunaehtojen, toimintaa säätelevien lakien sekä asiantuntijuustutkimukseen perustuvan tiedon pohjalta on Suomessa kehitetty uudenlaisia

oppisopimustyyppisiä täydennyskoulutusohjelmia vastaamaan tutkinnonjälkeisen osaamisen kehittämisen ja asiantuntijuuden kehittämisen edistämiseen vastaavia ohjelmia. Seuraavassa kappaleessa tarkastellaan vielä tällaisten oppisopimuskoulutusten erityispiirteitä Suomessa.

5 OPPISOPIMUSKOULUTUS – JOUSTAVUUTTA JA LAAJA-ALAISTA OSAAMISTA KETTERÄSTI

Edellä kuvattiin erikoistumiskoulutusta korkeakoulutettujen uutena osaamisen kehittämisen muotona. Myös oppisopimuskoulutus on yksi mahdollisuus kehittää uutta asiantuntijaosaamista. Suomessa korkeakoulutetut ovat tutkinnonjälkeisessä osaamisen kehittämisessä hakeutuneet perinteisesti erityisesti johtamisen erikoisammattitutkintoon muiden koulutusmuotojen puuttuessa. Oppisopimusta voitaisiin kuitenkin hyödyntää asiantuntijaosaamisen kehittämisessä myös erikoisammattitutkintoja laajemmin.

Oppisopimus on perustunut aikaisemmin työnantajan ja opiskelijan väliseen määräaikaiseen työopimukseen, johon on kuulunut ammattiin kouluttaminen työpaikalla. Oppisopimukseen liitetään henkilökohtainen opiskeluohjelma, joka laaditaan Opetushallituksen vahvistamien tutkinnon perusteiden pohjalta. Oppisopimuskoulutuksena voi suorittaa ammatillisia perustutkintoja ammatillisena peruskoulutuksena. Noin 70 - 80 prosenttia oppisopimuskoulutuksesta tapahtuu työpaikalla, jossa koulutuksesta huolehtii opiskelijan vastuullinen työpaikkakouluttaja. Työpaikalla annettavaa koulutusta täydennetään tietopuolisilla opinnoilla, joista vastaavat pääosin ammatilliset oppilaitokset ja aikuiskoulutuskeskukset.

Suomessa on käynnistynyt toisen asteen mittava muutostyö, jossa kehitetään sekä tutkintorakenteita että koulutuksen käytäntöjä. Tutkintorakennetta kehitetään ensisijaisesti yhdistämällä tutkintoja laajemmiksi kokonaisuuksiksi vastaamaan työelämän tarpeita. Keskeistä uudistuksessa on vastata työelämän muutoksiin lisäämällä opintojen joustavuutta ja yksilöllistä suuntautumista. Työ moninaistuu ja samankin alan työtehtävissä yksilöiltä edellytetään toisistaan poikkeavaa ammattiosaamista. Osaamisen kehittämisessä tämä tarkoittaa sitä, että tutkinnossa on oltava nykyistä enemmän joustavia mahdollisuuksia valita omaan suuntautumiseen ja työtehtäviin sopivia tutkinnon osia. Työelämän ohjausryhmä on pitänyt tärkeänä sitä, että laajenevat tutkinnot antavat mahdollisuuden koulutuksen järjestäjille profiloida tarjontaansa ja rakentaa työelämän osaamistarpeisiin vastaavia koulutustuotteita, joita on helppo markkinoida ja joiden avulla työelämä ja tutkinnon suorittajat tunnistavat tarpeisiinsa sopivat koulutuspolut. Uudistus nopeuttaa huomattavasti työelämässä havaittujen osaamistarpeiden viemistä tutkintoihin. Opetushallitus huolehtii siitä, että tutkintojen laajentuessa kaikki tarvittava osaaminen työelämästä hyödynnetään.

Oppisopimuskoulutus on osa ammatillisen koulutuksen reformia. Suomen hallitusohjelman kärkihankkeiden ja reformien toimeenpanemiseksi tehdyssä toimintasuunnitelmassa (2015) todetaan ”*Ammatillinen koulutus uudistetaan osaamisperusteiseksi ja asiakaslähtöiseksi kokonaisuudeksi. Lisäksi lisätään työpaikoilla tapahtuvaa oppimista ja yksilöllisiä opintopolkuja sekä puretaan sääntelyä ja päällekkäisyyksiä*”

Ammattilisen koulutuksen reformissa uudistetaan ammatillisen koulutuksen rahoitusta, ohjausta, toimintaprosesseja, tutkintojärjestelmää ja järjestäjä rakenteita. Lait ammatillisesta peruskoulutuksesta ja ammatillisesta aikuiskoulutuksesta yhdistetään uudeksi laiksi, jossa keskeisenä lähtökohtana on osaamisperusteisuus ja asiakaslähtöisyys. Tavoitteena on myös rakentaa monipuolista oppimisympäristöä, vahvistaa työssäoppimista ja henkilökohtaista poluttamista sekä lisätä opintojen joustavuutta.

6 KORKEA-ASTEEN OPPISOPIMUSJÄRJESTELMIEN ERITYISPIIRTEITÄ EUROOPASSA

Käynnissä olevassa Refining Higher Education Apprenticeships with Enterprises in Europe (ApprEnt) -hankkeessa etsitään uudenlaista mallia yliopistojen työssäoppimisen ja oppisopimustyyppisten ohjelmien suunnitteluun ja toteutukseen yhdessä yritysten kanssa. Hankkeessa on mukana sekä yliopistopartnereita että kauppakamareita ja yrittäjien tukiorganisaatioita yhteensä kahdeksasta Euroopan maasta. Hankkeen tavoitteena on kehittää oppisopimustyyppisistä koulutuksista paikallisesti toimivia ratkaisuja osaltaan korkeaan nuorisotyöttömyyteen sekä myös korjaamaan korkeakoulutetun työvoiman saatavuuden ongelmia Euroopassa. Hankkeessa on tähän mennessä kerätty 33 olemassa olevaa hyvää käytäntöä ja mallia korkea-asteen työssäoppimiseen ja oppisopimustyyppisiin koulutuksiin liittyen.

Osana hankkeen toimintoja partnerimaat ovat myös laatineet raportit oman kansallisen oppisopimusjärjestelmänsä erityispiirteistä. Seuraavassa tarkastellaan näiden maakohtaisten raporttien pohjalta eurooppalaista oppisopimuskoulutuksen kenttää korkeakoulutuksen osalta. Analyysin taustalla on maakohtaiset raportit yhteensä kuudesta Euroopan maasta: Espanjasta, Italiasta, Portugalista, Virosta, Ranskasta ja Itävallasta. Lähtökohtaisesti näkökulmina vertailussa ovat työssäoppimisen kansallinen sääntely, osaamisen arvioinnin ja aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistamisen käytännöt sekä korkea-asteen oppisopimustyyppisten ratkaisujen asema osana kansallista koulutusjärjestelmää. Vertailun pohjalta tehdään joitakin suosituksia suomalaisen järjestelmän kehittämiseksi osana eurooppalaista oppisopimuskoulutuksen kenttää korkea-asteella.

Eurooppalaisia korkea-asteen oppisopimuskäytäntöjä koskevaa analyysia syvennetään jatkossa korkeakoulutettujen oppisopimustyyppisiin koulutuksiin liittyvän hyviä käytäntöjä koskevan tutkimusaineiston pohjalta kirjoitettavassa artikkelissa. ApprEnt-hankkeessa on kerätty yhteensä 33 kansallista hyvää oppisopimuskäytäntöä, joissa esitellään hankepartnereiden valitsemia oppisopimustyyppisiä ohjelmia niiden levitettävissä olevien hyvien käytäntöjen näkökulmasta. On kuitenkin huomioitava, että sekä hankkeessa tuotetut kansalliset taustaraportit että kerätyt hyvien käytäntöjen case-kuvaukset antavat vain suppean ja suuntaa-antavan kuvan oppisopimustyyppisen koulutuksen kokonaisuudesta Euroopassa. Siksi myös aineiston pohjalta tehtyjä johtopäätöksiä tulee pitää ainoastaan suuntaa-antavina. Aihepiiriä on syytä tutkia edelleen tehtyjen johtopäätösten pohjalta.

Seuraavassa kuvataan ApprEnt-hankkeessa mukana olevien maiden maakohtaisten analyysien pohjalta näiden maiden oppisopimustyyppisten koulutusten erityispiirteitä kansallisen sääntelyn ja arvioinnin asettamassa viitekehyksessä. Yhteenvedot on laadittu suoraan hankepartnereiden toimittamien maakohtaisten analyysien pohjalta ja mahdolli-

set asia- tai tulkintavirheet ovat ko. hankepartnereiden vastuulla. Pohjamateriaalin heterogeenisyyden vuoksi maakohtaiset raportit eivät myöskään ole keskenään täysin vertailukelpoisia tai yhteismitallisia, vaan niiden välillä on aineiston laadusta johtuvia eroja.

6.1 Viro

Virossa työelämälähtöinen koulutus, mukaan lukien sekä oppisopimustyyppinen koulutus että oppisopimuskoulutus, voidaan jakaa kahteen kategoriaan, joista ensimmäinen koskee ammatillisessa koulutuksessa tapahtuvaa työharjoittelua osana opetussuunnitelmaa. Työharjoittelu/työssäoppiminen on nivottu osaksi ammatillista koulutusta, jossa vuorottelevat teoriaopinnot ja käytännön työharjoittelu. Työharjoittelun osuus on vähintään 15 prosenttia opetussuunnitelmasta. Toinen työelämälähtöisen koulutuksen muoto on oppisopimuskoulutus, joka lanseerattiin osaksi virolaista koulutusjärjestelmää vuonna 2013.

Opetus- ja tutkimusministeriö, SA Archimedes, ammattiyhdistykset, Viron kauppa- ja teollisuuskamari sekä Viron työnantajajärjestöt vastaavat edellä mainittujen koulutusten tiedottamisesta, keskeisistä sisällöistä sekä osaamisen määrittelystä ja standardeista. Sidosryhmät ovat vahvasti mukana koulutuksien kehittämistyössä.

Opetussuunnitelmia arvioidaan säännöllisesti ja koulutuksen osaamistavoitteet ja kansallisesti määritellyt osaamistasot (EQF) ohjaavat osallistujan osaamisen kehittymisen arviointia. Osaamistavoitteet puolestaan määritellään alueellisesti ja ammatillisten standardien mukaisesti. Jos oppisopimus toteutuu siten, että $\frac{2}{3}$ koulutuksesta tapahtuu yrityksessä, yritys saa tukea opiskelijapaikan kokonaishinnasta 50 prosenttia.

Yliopistotasolla opettajien ja lääkärin opetussuunnitelmaan kuuluu oleellisena osana työharjoittelu. Elinikäisen oppimisen periaatteet ohjaavat korkeakoulutettujen tutkinnon jälkeistä osaamisen kehittämistä. Virossa on käynnissä myös laaja ESR-hanke, jossa määritellään yliopistojen ja yritysten yhteistyönä työssäoppimisen/työharjoittelun menettelyt ja toimintamallit.

6.2 Portugali

Kansallisella tasolla on olemassa muutamia aloitteita kehittää oppisopimustyyppisiä ohjelmia (Levels 5 to 8 concern HE apprenticeships) vastaamaan työelämän osaamistarpeita, joista osa koskee myös korkeakouluja. Näiden oppisopimustyyppisten ohjelmien tavoitteena on parantaa korkeakoulutettujen työllistymistä tietyille toimialalle, suuriin yrityksiin tai julkiseen hallintoon. Korkeakoulujen tutkinnot noudattavat niille säädettyä lakia.

Korkea-asteen oppisopimustyyppisissä koulutuksissa voidaan huomioida myös aikaisemmin hankittu formaali koulutus ja käytännön työelämäosaaminen. Käytännössä moniin tutkintoihin sisältyy työssäoppimisen jaksoja, vaikka tämä ei ehkä perinteisessä mielessä ole oppisopimustyyppistä koulutusta. Esimerkiksi liikkeenjohdon koulutuksiin sisältyy vuoden mittainen työssäoppimisen jakso

National Agency for Qualification and Professional Training (ANQEP) sekä IEP-Institute of Employment and Professional Training huolehtivat oppisopimustyyppisten koulutusten laadusta. Tutkinnon suorittamisen edellytyksenä on suullinen loppukuulustelu, joka pohjautuu kirjalliseen harjoitteluraporttiin ja johon osallistuvat sekä korkeakoulun että yrityksen ohjaajat. Opiskelijoiden osaaminen arvioidaan kansallisten kriteerien pohjalta, ja oppisopimuksessa suoritettut tutkinnot ovat valtakunnallisesti tunnustettuja ja rinnastuvat täysin perinteisiin tutkintoihin.

6.3 Ranska

Ranskassa oppisopimustyyppiset koulutukset ovat juuri nyt jälleen suurten pedagogisten uudistusten edessä. Paikallisilla toimijoilla (Apprenticeship Training Centres) on oppisopimuskoulutusten käytännön toteuttamisessa suuri rooli, sillä koulutuksilla pyritään ratkomaan juuri paikallisia työelämän osaajatarpeita sekä työllistämään nuoria paikallisesti merkittävillä toimialoilla ja ennakoimaan myös työvoiman tulevaa kysyntää kyseisillä toimialoilla. Oppisopimustyyppisiä koulutuksia koskevat lait, sopimukset, pääsyvaatimukset sekä koulutuksen tavoitteet laaditaan valtiotason ohjeiden ja sääntelyn pohjalta ja sääntelyyn osallistuu opetusministeriön ohella myös useita muita ministeriöitä. Rahoitus kanavoidaan virallisten alueellisten oppisopimustoimistojen (OPCA, Organismes collecteurs paritaires agrées) kautta.

Koulutusjärjestelmässä on kahdenlaisia oppisopimuskoulutuksia: oppisopimus (Apprenticeship contract) ja ammatillisen kehittymisen sopimus (Professionalisation contract). Oppisopimus on tarkoitettu nuorille (16 - 25 -vuotiaille) ja se pohjautuu aina työ sopimukseen, jossa työssäoppijalle maksetaan palkkaa ja jossa häntä koskevat kaikki alakohtaiset työehtosopimukset.

Ammatillisen kehittymisen sopimus pohjautuu valtakunnalliseen työnantajaosapuolten väliseen sopimukseen. Se mahdollistaa ammatillisen pätevytyksen työn ohella myös korkeakoulututkintojen osalta. Ammatillisen kehittymisen sopimus pohjautuu osaamiskuvauksiin ja koulutusohjelmien sisältövaatimuksiin ja on oppisopimuksen tavoin laillisesti sitova työ sopimus työnantajan ja työssäoppijan välillä. Valtakunnallisesti näille ohjelmille ei ole mitään yhtenäistä suunnitelmaa, joten jokainen yliopisto pystyy joustavasti

toteuttamaan omia ohjelmiaan paikallisten työelämätarpeiden ja jopa yksittäisten (suurten) työnantajien tarpeiden mukaisesti. Erityisesti metalliyritykset ja pankki- ja finanssialan yritykset hyödyntävät oppisopimustyyppistä koulutusta tällä hetkellä osaavan työvoiman kouluttamiseen tekemällä yhteistyötä alueellisten yliopistojen tai omien yksityisten yliopistojensa kanssa. Oppisopimustyyppiset ammatillisen kehittymisen koulutussovimukset korkea-asteella ovat Ranskassa kasvussa. Tällä hetkellä alueesta riippuen jopa 25 - 36 % kaikista oppisopimuskoulutuksista on korkea-asteen tutkintoja. Korkea-asteen tutkinnon voi tällä hetkellä suorittaa osittain oppisopimustyyppisenä koulutuksena prosessiteollisuuden, johtamisen ja rahoituksen, maatalousliiketoiminnan, teollisuusautomaation, logistiikan sekä elektroniikan aloilla. Ranskassa on näillä aloilla mahdollisuus suorittaa myös kokonaan ammatillisesti suuntautunut tietylle alalle valmistava maisterintutkinto, johon opiskelijat valitaan erityisen valintamenettelyn ja opintomenestyksen pohjalta.

Erityispiirteenä ranskalaisessa järjestelmässä voidaan mainita erityinen internet-pohjainen yritysille ja oppisopimusopiskelijoille suunnatun tukipalvelu (<http://www.agefa.org>), jossa autetaan erityisesti pieniä ja keskisuuria yrityksiä löytämään tarpeisiinsa vastaavaa työvoimaa ja/tai uusia työssäoppijoita sekä tarjotaan tietoa oppisopimuskoulutuksesta, verohelpotuksista ja muista tukimuodoista. Sama portaali toimii myös työssäoppijoiden osaamisen kehittämisen ja oppisopimuskoulutukseen valmentautumisen työkaluna.

Quality Charters ovat sopimustyyppisiä dokumentteja, joissa määritellään oppisopimustyyppisen koulutuksen pääasiallinen toteutus ja eteneminen. Tutkintovaatimusten mukaiset oppimistavoitteet vahvistetaan sopimusvaiheessa valtakunnantason komitean hyväksyessä tutkintonimikkeen, oppimistavoitteet ja tutkinnon laajuuden.

Korkeakoulutetuille suunnattujen oppisopimustyyppisten ratkaisujen asema kansallisessa koulutusjärjestelmässä on hyvä. Oppisopimustyyppisessä koulutuksessa hankittu korkeakouluasteen tutkinto rinnastuu täysin perinteisessä korkeakoulupohjaisessa opiskelussa hankittuun tutkintoon. Käytännössä koulutuksen laatu sekä oppimistavoitteiden saavuttaminen eivät aina ole yhtä laadukkaita, mikä hankaloittaa oppisopimuskoulutuksen asemaa työmarkkinoilla.

6.4 Itävalta

Itävallan korkeakouluopetuksessa työelämässä tapahtuva oppiminen voidaan jakaa kolmeen luokkaan. Ensimmäisessä luokassa ovat ammattikorkeakoulujen tarjoamat koulutusohjelmat, joissa teoriaopetus tapahtuu oppilaitoksessa ja työssä oppiminen yrityksessä/julkisen sektorin organisaatiossa. Suosituimmat koulutusohjelmat ovat tekniikan alan koulutukset, yrityshallinto ja terveydenhuolto. Rahoittajana toimii Itävallan valtio,

ja opetuksen kehittämiseen osallistuvat vahvasti sidosryhmät kuten ministeriöt, ammattiyhdistykset, kaupan ja teollisuuden alan järjestöt. Ammattikorkeakoulujen tarjoaman koulutuksen arviointimenetelmät perustuvat usein projektidokumentaatioon, pohdintaan (reflektioon), laboratoriotyöskentelyyn, kirjallisiin ja suullisiin kokeisiin tai portfolioarvioiden arviointiin.

Toisen luokan muodostavat osaamista kehittävät täydennyskurssit. Kurssit tarjoavat oppimisympäristön, jossa yhdistyvät käytännön työn kehittäminen ja teoreettiset opinnot. Opetussuunnitelmat liittyvät aiempaan oppimiseen ja opiskelijoiden käytännön kokemuksiin arjen työssä. Kolmannessa luokassa ovat laajat täydennyskoulutusohjelmat, jotka syventävät ammattitaitoa yhdistämällä käytännön työkokemukset ja teorian: esimerkiksi Danuben yliopisto tarjoaa täydennyskoulutuksen rinnalla myös ammatillisia lissenssejä, esim. "Supervision und Coaching" tai "Psychosomatische Medizin", jotka edellyttävät työelämässä tapahtuvaa oppimista ja harjoittelua.

Toisen asteen oppisopimuskoulutus (NQF-tasot 4-6) on lakisääteistä (Berufsausbildungsgesetz, BAG), ja sen järjestämisestä vastaavat tiede-, tutkimus- ja talousministeriö, opetusministeriö (BMB), työ-, sosiaali- ja kuluttajansuojaministeriö sekä oppilaitokset. Toisen asteen oppisopimuskoulutusta rahoittaa opetusministeriö.

Oppisopimuskoulutuksessa yhdistyvät yrityksissä toteutettava käytännön harjoittelu sekä oppimisjaksot ammatillisissa oppilaitoksissa ("Berufsschule"). Oppisopimuskoulutus kestää yleensä kolmesta neljään vuotta. Toisen asteen oppisopimuskoulutuksen hyväksyttävästi käyneet saavat sertifiikaatin, "Lehrabschlusszeugnis". Tämä suoritettuaan opiskelija voi lisäksi aloittaa "Meister"-koulutuksen, joka antaa mahdollisuuden oman yrityksen säännelyihin ammatteihin. Toisen asteen oppisopimuskoulutuksessa on mukana noin 28 000 yritystä, jotka vastaavat yli 100 000 opiskelijan työssäoppimisesta.

Itävallassa on käynnistetty erilaisia kehittämistoimia, joiden tavoitteena on ollut edistää toisen asteen oppisopimuskoulutustoimintaa lisäämällä tietoisuutta koulutuksesta, kehittämällä koulutuksen laadun arviointia sekä motivoimalla yrityksiä kouluttamaan oppisopimuskoulutusopiskelijoita. Itävallan korkeakoulukentässä on myös vahva kiinnostus kehittää osaamistavoitteita yhdessä työelämän kanssa, vahvistaa työssäoppimista/työharjoittelua sekä modernisoida korkeakoulujen työelämäläheisen koulutuksen arviointijärjestelmää.

6.5 Italia

Italiassa tehtiin koko oppisopimusjärjestelmää koskeva reformi vuonna 2015 ja uusi laki astui voimaan vuoden 2016 alussa. Oppisopimuksessa suoritettujen korkeakoulututkinto-

jen asema koulutusjärjestelmässä rinnastuu formaalissa järjestelmässä suoritettuihin vastaaviin tutkintoihin, mutta kokonaisuudessaan näiden tutkintojen määrä on edelleen varsin alhainen.

Provinsseilla on suuri päätösvalta alueellisten ohjelmien sisältöjen ja toteutuksen suunnittelussa sekä käytännön toimeenpanossa valtakunnallisen strategisten linjausten ja toimeenpanosuunnitelman sekä laillisen sääntelyn puitteissa. Autonomiset provinssit myös saavat valtiolta rahoitusta oppisopimustyyppisten koulutusten järjestämiseen, millä voidaan paremmin taata valtakunnallisen tason koordinointi. Italiassa oppisopimuspaikkoja tarjoavat yritykset nauttivat hyviä verovähennysoikeuksia ja voivat tämän koulutusmuodon kautta kouluttaa ja palkata osaavaa työvoimaa huomattavasti alhaisemmin kustannuksin.

Italialaisessa järjestelmässä on kolmenlaisia oppisopimustyyppisiä, joista yksi koskee korkeakouluja. Ensimmäinen oppisopimustyyppi on tarkoitettu nuorille 15–25 -vuotiaille kolmi- tai nelivuotisen ammatillisen perustutkinnon suorittamiseen alasta riippumatta. Toinen sopimustyyppi on suunnattu sekä yksityisen että julkisen sektorin työssäkäyville nuorille aikuisille (18–29 vuotta) ammatillisten kompetenssien ja formaalin kolmivuotisen tutkinto-ohjelman suorittamiseen työn ohessa. Kolmas oppisopimustyyppi on suunnattu toisen ja kolmannen asteen diplomien ja jopa korkeakoulun jatkotutkinnon suorittamiseen. Osa näistä tutkinnoista on vaatimuksena ns. Liberal professions ammattien harjoittamiselle (esim. arkkitehti, lakimies ja liiketalouden konsultti). Korkeakouluilla on tyypillisesti omat oppisopimustoimistonsa koulutusohjelmien toteuttamiseen ja sekä opiskelijoiden että ohjaajien tukemiseen.

Italiassa ei ole käytössä yhtä systemaattista laatujärjestelmää alueellisten oppisopimuskoulutusten arvioimiseksi. Kuitenkin maassa on kehitetty muutamia yhteisesti käytössä olevia työkaluja työssäoppimisen ja taitojen kehittymisen yhtenäiseen arviointiin. Yksi tärkeimmistä työkaluista on henkilökohtainen harjoittelusuunnitelma, joka tulee sisältyä kaikkiin sopimuksiin. Toinen koulutusten laatutyökalu liittyy työpaikkaohjaajien kouluttamiseen, ohjaajan osaamisvaatimusten yleiseen määrittelyyn sekä tämän osaamisen ylläpitämiseen.

6.6 Espanja

Syyskuussa 2015 Espanjassa annettiin uusi laki ammatillisesta koulutuksesta, jonka tavoitteena oli vahvistaa maan työllisyyttä, ammatillisen koulutuksen laatua sekä uudistaa ammatillisen koulutuksen tuotantomallia. Ammatillisen koulutusjärjestelmän pedagoginen malli perustuu osaamisen kytkemiseen työssä tapahtuvaan oppimiseen. Espanjassa

säädellään oppilaitoksen antaman opetuksen reunaehdoista: opetuksen järjestäminen edellyttää muun muassa tarvittavien laitteiden ja tilojen varmistamista, työpajatyöskentelyä sekä työelämän simulaatioita.

Espanjassa oppisopimuskoulutus muodostuu työelämäjaksojen ja teoriaopetuksen vuorottelusta. Koulutusmuoto on tarkoitettu pääasiassa 16–25 -vuotiaille, ja se johtaa tutkinnon saamiseen. Yritys tarjoaa opiskelijalle työympäristön, joka mahdollistaa ammattiin oppimisen. Yritys myös vastaa solmitun oppisopimuksen seurannasta yhteistyössä oppilaitoksen kanssa. Oppilaitoslaitos nimittää opettajan, joka vastaa oppimisoljelman suunnittelusta ja seurannasta sekä arviointikriteereistä. Työssä oppimisen osuus on 75–85 prosenttia koulutuskokonaisuudesta.

Ammattikorkeakoulun toimintaa ohjaa kansallinen ammatillisten standardien kokoelma (Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales -CNCP), joka koostuu Espanjan tärkeimmistä ammateista. Se kattaa 26 ammattialaa. CNCP vaikuttaa koulutusohjelmien sertifiointiin ja antaa myös työkaluja arvioida työkokemusta ja virallista tai epävirallista oppimista osana ammatillista pätevyyttä. Espanjassa on tehty kehitystyötä myös joustavien oppimisympäristöjen saralla. Vuodesta 2015 lähtien on koulutusohjelmien opetukseen päässyt osallistumaan virtuaalisten oppimisympäristöjen (e-learning platforms) kautta.

Koulutuksen tarjoajien on noudatettava ennalta asetettuja vaatimuksia kouluttajien rekrytoinnista, pätevyydestä ja ammatillisesta kokemuksesta. Lisäksi koulutuksen järjestäjän on varmistettava laadukkaat opetustilat ja tekniset laitteet.

Ammattipätevyys voi suorittaa joko koulutuksen tai osin myös validointiprosessin kautta, jonka avulla tunnustetaan myös työkokemus ja epävirallinen oppiminen. Koulutusohjelmien kokonaiskesto vaihtelee aiemmin hankitun osaamisen ja oppimistulosten mukaan 200 ja 1 110 tunnin välillä. Työharjoittelumoduulin kesto vaihtelee 5–45 prosenttiin koulutuksen kokonaistyömäärästä (30–160 tuntia).

Espanjalaisilla yliopistoilla on vakiintuneita täydennysohjelmia eri aloilla. Yliopistot tarjoavat sekä pitkäkestoisia että lyhyitä täydennyskoulutusohjelmia ja -kurseja osaamisen kehittämiseksi ja työllisyyden edistämiseksi. Näissä koulutuksissa keskeistä on työoppiminen yhtenä osaamisen kehittämisen muotona. Näihin ohjelmiin sovelletaan yliopiston sisäisiä laadunvarmistusmenettelyjä. Espanjan maaraaportin aineistosta voisi nostaa lisäksi yhtenä esimerkkinä Espanjan valtion tutkimusviraston (AEI) vuosittain myöntämät Torres Quevedo -tuet, joiden tavoitteena on palkata lääkäreitä kehittämään työelämän innovaatioita tukevia tutkimus- ja kehittämishankkeita.

7 HAVAINTOJA KANSALLISISTA OPPISOPIMUSJÄRJESTELYISTÄ KORKEA-ASTEELLA

ApprEnt-hankkeessa kerätyn aineiston pohjalta on havaittavissa, että kaikissa selvitykseen osallistuneissa eurooppalaisissa maissa on juuri nyt valtavaa tarvetta kehittää oppisopimusjärjestelmän kautta osaavaa työvoimaa työmarkkinoille, edistää nuorten työllisyyttä sekä uudistaa koulutusjärjestelmää. Useissa maissa on tehty suuria ammatillisen koulutuksen reformeja 2000-luvulla, erityisesti 2010 jälkeen. Edelleen voidaan todeta, että näissä maissa haetaan juuri nyt aktiivisesti ratkaisuja työelämäläheisen, oppisopimustyyppisen koulutuksen kehittämiseen ammatillisen koulutuksen lisäksi myös erityisesti korkea-asteella.

Tässä artikkelissa oppisopimustyyppinen koulutus käsitteenä mukailee ApprEnt-hankkeessa tehtyä rajausta ja kattaa laaja-alaisesti sekä ammattikorkeakoulujen koulutusohjelmat, yliopistojen tutkintokoulutukseen liittyvän työharjoittelun sekä tutkinnon jälkeiset täydennyskoulutusohjelmat ja erikoistumiskoulutukset.

Erityisen kiinnostavia vertailumaita Suomen näkökulmasta olisivat luonnollisesti Pohjoismaat ja muun muassa Saksa maiden talouskehityksen ja kulttuurillisten yhteneväisyyksien vuoksi, mutta näiden maiden osalta tarvittavaa aineistoa ei ollut hankkeen puolesta saatavilla. Vertailussa mukana olevien maiden oppisopimusjärjestelmissä on historiaan, rahoitukseen ja poliittiseen ohjaukseen pohjautuvia järjestelmätason eroja, mikä osaltaan myös hankaloittaa oppisopimusjärjestelmien suoraa vertailua. Näistä syistä tässä artikkelissa otetaan esille ainoastaan joitakin aineistosta nousevia havaintoja mahdollisten jatkoselvitysten pohjaksi. Näitä havaintoja käsitellään lyhyesti seuraavaksi.

Aineiston perusteella voitiin havaita, että nuorisotyöttömyys on tilastojen valossa alhaisempaa niissä maissa, joissa oppisopimustyyppiseen koulutukseen osallistuminen on EU:n keskiarvoa yleisempää. Esimerkiksi Ranskassa tällä hetkellä jo 25–30 prosenttia tutkinnoista suoritetaan oppisopimuskoulutuksena ja nuorisotyöttömyys on alhaisempaa kuin Euroopassa keskimäärin. Suomessa taas nuorisotyöttömyys on hieman keskiarvoa korkeampaa ja oppisopimuskoulutukseen osallistuminen alhaisempaa. Osaltaan näihin eroihin vaikuttavat oletettavasti oppisopimustyyppisten koulutusten järjestämisen käytännöt. Perinteisesti vahvoissa oppisopimusmaissa (mm. Ranska, Itävalta) työelämäorganisaatioilla on vahva rooli ohjelmien käytännön toteuttamisessa ja kehittämisessä sekä koulutusta koskevan tiedon jakamisessa (esim. on-line palvelut). Esimerkiksi Ranskassa yritysten omat oppilaitokset ja koulutuskeskukset ovat yleisiä. Suomessa taas oppilaitosten rooli järjestelmässä on erittäin vahva.

Hankkeessa kerätyn aineiston pohjalta voidaan edelleen havaita, että Etelä-Euroopassa (Italia, Espanja ja Portugali) oppisopimuskoulutusta toteutetaan vahvasti alueellisella tasolla kansallisen ohjeistuksen tukemana, jolloin tavoitteena on hyvin vahvasti paikallisen tai alueellisen työvoimatarpeen täyttäminen ja osaamiskuilujen poistaminen. Suomessa

ja Virossa sen sijaan valtakunnallinen ohjaus ja sääntely on erityisen vahvaa, vaikkakin myös alueiden erikoistuminen (alueiden älykäs erikoistuminen) ja sen mukanaan tuomat työelämän koulutustarpeet pyritään ottamaan järjestelmässä huomioon. Yhteistä vertailussa mukana oleville maille on se, että kaikissa maissa oppisopimustyyppisen koulutuksen kehittämisessä korostuvat työelämäläheisyys, työelämän tarpeet ja vahva sidosryhmäyhteistyö.

Vertailumaiden ammattikorkeakoulujen tarjoaman oppisopimustyyppisen koulutuksen rakenteet, toteuttamismallit ja rahoitus näyttävät aineiston pohjalta olevan varsin samanlaisia. Yliopistojen puolella erilaiset oppisopimustyyppiset koulutukset ovat vasta kehittymässä. Korkea-asteen oppisopimustyyppisten koulutusten asemassa koulutusjärjestelmässä on kuitenkin eroja vertailumaiden välillä. Portugalissa, Ranskassa, Italiassa ja Itävallassa oppisopimuksessa hankittu koulutus ja osaaminen rinnastuvat ainakin järjestelmätasolla täysin formaalissa tutkintokoulutuksessa hankittuun pätevyyteen. Muissa vertailumaissa oppisopimuskoulutuksen asema ei ole vielä täysin vakiintunut. Suomessa kehitetyt tutkinnon jälkeisen osaamisen kehittämiseen tarkoitetut erikoistumiskoulutukset ovat eurooppalaisessa mittakaavassa ainutlaatuisia tutkinnon jälkeistä asiantuntijakoulutusta, joiden asema on määritelty laissa (sekä yliopistolaki että ammattikorkeakoululaki).

Käytettävissä olevan maakohtaisen aineiston perusteella vertailumaissa on huomattavia eroja kansallisen tai alueellisen tason osaamistavoitteiden määrittelyssä. Suomessa ammattiosaamisen tarkkaa kansallista määrittelyä on jo pitkään nimenomaan tavoitteellisesti purettu, kun sen sijaan monissa vertailumaissa sitä on vahvistettu ja yhtenäistetty. Esimerkiksi Espanjassa toisen asteen oppisopimuskoulutuksessa on vahvistettu kansallisen tason osaamistavoitteiden määrittelyä helpottamaan aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistamista.

Sen sijaan yhteistä kaikille vertailumaille on aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistamisen, joustavien opiskelumuotojen ja opintojen henkilökohtaistamisen erilaisten käytäntöjen ja prosessien vahva rooli myös korkea-asteen oppisopimustyyppisessä koulutuksessa. On kuitenkin todettava, että aineiston perusteella sekä osaamisen arvioinnin että aikaisemmin hankitun osaamisen tunnustamisen ja tunnustamisen käytännöissä on eurooppalaisilla toimijoilla vielä paljon kehitettävää erityisesti korkeakoulutuksen osalta. Aineiston perusteella voidaan todeta, että Suomi ja Espanja näyttäisivät olevan muita vertailumaita edellä osaamisen arvioinnin kehittämistyössä. Suomessa asiantuntijuuden kokonaisvaltaiseen arviointiin onkin esimerkiksi kehitetty ns. prosessimallinnus (Onnismaa, Palonen, Trapp & Klemelä, 2013), jonka mahdollista hyödynnettävyyttä vertailumaiden osalta on syytä selvittää syvemmin.

Aineiston perusteella yliopisto-opintojen oppisopimustyyppiset työelämäharjoittelujaksot vahvistavat kaikissa vertailumaissa ammattispesifin osaamisen kehittymistä erityi-

sesti suoraan ammattiin johtavassa tutkintokoulutuksessa, kuten esimerkiksi opettajakoulutus tai lääkärikoulutus, joissa työelämäharjoittelujaksot ovat pakollisia. Muussa korkeakoulutuksessa sen sijaan oppisopimustyyppinen kouluttaminen ja siihen liittyvät käytännöt ovat kuitenkin suurelta osin vasta kehittymässä. Suomessa kehitetyt erikoistumiskoulutukset ovat ainutlaatuisia, koska niillä on vahva linkitys työelämäorganisaatioihin ja niiden tarpeisiin ja toiminnan kehittämiseen. Tämä voi omalta osaltaan toimia hyvänä mallina myös muiden maiden korkea-asteen oppisopimuskäytäntöjen kehittämisessä.

Suurimmat yhteiset haasteet eurooppalaisen korkea-asteen oppisopimustyyppisen koulutuksen kehittämisessä liittyvät pedagogisesti pätevien ja ammatillisesti osaavien työpaikkaohjaajien kouluttamiseen sekä tutkimusperustaisuuden ja TKI-toiminnan mielekkääseen yhdistämiseen työssäoppimiseen nimenomaan korkeakoulujen puolella. Työpaikkaohjaajien sekä yliopistojen mentoreiden rooli työssäoppimisen integroimisessa erityisesti yliopisto-opintoihin sekä niiden jälkeiseen ammatilliseen täydennyskoulutukseen on todella merkittävä haaste, johon tulee löytää ratkaisuksi oikeanlainen koulutus- ja yhteistyömalli.

Kaikissa maissa on tällä hetkellä vahvaa kiinnostusta oppisopimustyyppisen koulutuksen kehittämiseen korkea-asteella. Samaan aikaan on keskeistä miettiä kriteerit laadukkaalle oppisopimuskoulutukselle suunnittelun, oppimisympäristöjen, käytäntöjen, korkeakoulu-yritysyhteistyön sekä osaamisen arvioinnin näkökulmista. Myös opintojen henkilökohtaistaminen, aikaisemmin opitun tunnistaminen ja tunnustaminen sekä joustavat opiskelumuodot ja -ajat ovat kehittämistyön kärkiteemoja.

8 NÄKÖKULMIA SUOMALAISEN KORKEA-ASTEEN OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN KEHITTÄMISEKSI

Työelämän rakenteelliset muutokset ja jatkuvan oppimisen tukeminen työelämässä edellyttävät uudenlaisten, modulaaristen ja joustavampien korkeakoulujen koulutusmuotojen ja oppimisympäristöjen kehittämistä. Oppisopimustyyppinen korkeakoulukoulutus, jossa koko tutkinto tai sen osa olisi mahdollista suorittaa oppisopimuksena työpaikalla, voisi osaltaan toimia työelämäläheisen ja alueellisesti tarvittavan osaamisen kehittämisessä ja aikaisempaa henkilökohtaisempien osaamisprofiilien rakentamisessa.

Suomessa toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformi tarjoaa näkökulmia myös korkea-asteen työssäoppimisen ja oppisopimuskoulutuksen kehittämiseen. Erityisesti opintojen joustava toteutusmalli, henkilökohtaistaminen sekä työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja ohjaamisen kriteerit ja käytännöt ovat sovellettavissa korkea-asteen oppisopimustyyppisen koulutuksen kehittämistyössä. Suomessa tapahtuneet nopeat työelämän rakenteelliset muutokset ovat havahduttaneet työelämän edustajat, poliittiset päättäjät sekä korkeakoulut ja aikuiskoulutusorganisaatiot pohtimaan uudenlaisia, ketteriä ja modulaarisia koulutusratkaisuja.

Työelämäläheisyys, työssäoppiminen ja erilaisten aikaisemmin, esimerkiksi juuri työelämässä hankitun osaamisen tunnistamisen liittyvät joustavat käytännöt ovat pikkuhiljaa tulossa vahvemmin mukaan myös korkeakoulujen koulutusmalleihin (Stenvall-Virtanen & Vainio, 2018). Oppisopimustyyppisen korkeakoulutuksen kautta yritykset voivat aikaisempaa tehokkaammin ja joustavammin kouluttaa tarvitsemiaan osaajia. Lisäksi alueet voivat vaikuttavamman koulutuksen avulla taata osaavan työvoiman saannin alueellisesti tärkeillä toimialoilla ja klustereissa älykkään erikoistumisen asettamassa viitekehyksessä. Esimerkiksi positiivisen rakennemuutoksen alueella Varsinais-Suomessa tämänlaisille uudenlaisille työelämäläheisille ja joustaville koulutusratkaisuille on tällä hetkellä suuri tarve erityisesti tekniikan alan korkeakoulutuksessa ja tekniikan alan yritysten osaamisvajeeseen vastaamisessa.

LÄHTEET

- Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry:n erikoistumiskoulutuksen sivut <http://www.arene.fi/julkaisut/raportit/erikoistumiskoulutukset/>
- Asiantuntijuuden osoittaminen erikoistumiskoulutuksissa -hanke (2015-2017), Opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittama hanke, jossa toteuttajina olivat Turun yliopisto ja Tampereen yliopisto. <https://asiantuntijuudenosoittaminen.wordpress.com/rakenne/hanke/>, luettu 27.6.2018
- Collin & Paloniemi & Rasku-Puttonen & Tynjälä, 2010. Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. WSOY.
- Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2016:23. Ehdotus uudeksi ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteeksi. Väliraportti työelämän ohjausryhmältä ammatillisen tutkintorakenteen uudistamiseksi.
- Ericsson, K. A., Krampe, R. T., & Tesch-Römer, C. 1993. The role of deliberate practice in the acquisition of expert performance. *Psychological Review*, 100, 363-406.
- Halttunen T. & Trapp, H. 2013. Asiantuntijuuden osoittamisen prosessit. Tulevaisuuden asiantuntijuutta rakentamassa. Rouhelo & Trapp (toim.). FUTUREX – Future Experts -hankkeen (ESR) raportti.
- Laki ammattikorkeakoululain muuttamisesta, 1173/2014, <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141173>, luettu 27.6.2018.
- Laki yliopistolain muuttamisesta, 1172/2014, <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141172>, luettu 27.6.2018.
- Lehtinen, Erno; Palonen, Tuire; Tynjälä, Päivi; Klemelä, Kirsi; Merenluoto, Satu; Pohjola, Kirsi; Veermans Koen, 2012. Korkeakoulutettujen jatkokoulutuksen haasteet ja ehdotus järjestelmän kehittämiseksi – KYTKÖS-hanke. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2012:22.
- Mäkinen, M. & Annala, J., 2012. Osaamisperustaisen opetussuunnitelman kahdet kasvot. Teoksessa M. Mäkinen, J. Annala, V. Korhonen, S. Vehviläinen, A.M. Norrgrann, P. Kalli & P. Svärd (toim.), *Osallistava korkeakoulutus* (s. 127–151). Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy.
- Onnismaa, Palonen, Trapp & Klemelä 2013. Teoksessa *Tulevaisuuden asiantuntijuutta rakentamassa*. Rouhelo & Trapp (toim.), 2013. FUTUREX – Future Experts -hanke (ESR).
- Opetushallitus, 2017. Ammatillinen koulutus, http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/tutkintorakenne, luettu 27.6.2018.

- Opetushallituksen reformintuki-sivusto: <http://www.oph.fi/reformintuki>Opetus- ja kulttuuriministeriön asetus ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteesta (443/2016), <https://www.oph.fi/reformintuki>, luettu 27.6.2018.
- Turun yliopisto, Kasvatustieteiden tiedekunta, 2017. Opettajien erikoistumiskoulutus: oppiminen ja opettaminen digitaalisissa ympäristöissä 60 op. <http://www.utu.fi/fi/yksikot/ope-erko/Sivut/home>.
- Opetushallitus, 2014. Oppisopimuskoulutuksen vertaisarvioinnin kansalliset arviointialueet ja -kriteerit. Oppaat ja käsikirjat 2014:3.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2016. Ehdotus uudeksi ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteeksi. Väliraportti työelämän ohjausryhmältä ammatillisen tutkintorakenteen uudistamiseksi. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2016:23. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75335/okm23.pdf>, luettu 27.6.2018.
- Opetusministeriö, 2008. Korkeakoulujen aikuiskoulutuksen nykytila ja kehittämiskohdeet. Opetusministeriön työryhmämuistioista ja selvityksiä 2008:38.
- OPM, 2009. Ammatillisesti suuntautuneen aikuiskoulutuksen kokonaisuudistus. AKKU-johtoryhmän toimenpide-ehdotukset (toinen väliraportti). Opetusministeriön työryhmämuistioista ja selvityksiä 2009:11.
- Opetusministeriö, 2009. Tutkintojen ja muun osaamisen kansallinen viitekehys. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2009:24. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-485-762-8>, luettu 27.6.2018.
- OKM, 2011. Koulutus ja tutkimus vuosina 2011-2016. Kehittämissuunnitelma. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2012:1.
- OKM, 2013. Asiantuntijuus edellä. Korkeakoulutettujen uusi erikoistumiskoulutus. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2013:7.
- Suomen yliopistot UNIFI ry:n erikoistumiskoulutuksen sivut <http://www.unifi.fi/erikoistumiskoulutus/>, luettu 27.6.2018.
- Trapp, H. 2013. Tulevaisuuden asiantuntijuutta rakentamassa. Rouhelo & Trapp (toim.). FUTUREX – Future Experts -hanke (ESR).
- Trapp, H. 2013. Tiivistelmä ja johtopäätöksiä. Asiantuntijuus ja verkostomainen yhteistyö -viitekehys korkeakoulutettujen erikoistumiskoulutuksille. Teoksessa Rouhelo & Trapp (Toim.), 2013. FUTUREX – Future Experts -hanke (ESR).
- Stenvall-Virtanen, Sari & Vainio, Johanna, 2018. Yliopistojen oppisopimuskäytäntöjä kehitetään yhteistyössä yritysten kanssa. Varsinais-Suomen Yrittäjä lehti 6-8, 2018.