

DITOGA

**Digital tracking of
VET graduates**

via auto-analytics to
enhance the quality and sustainability
of vocational and educational training programmes

DITOGA AMMATILLISESTA KOULUTUKSESTA valmistuneiden seurantastrategia



Erasmus+

jugend am werk _
_ Vielfalt wirkt



WINNOVA
LÄNSIRÄNNIKON KOULUTUS OY



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Euroopan Unionin komissio on tukenut tämän projektin rahoitusta.

Julkaisussa esitetyt näkökulmat ja mielipiteet ovat julkaisun tekijöiden omia, eikä Euroopan komissiota voida pitää vastuullisena tässä julkaisussa esitetyistä näkemyksistä ja tiedoista.

DITOGA - Ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden seurantastrategian opas on ensimmäinen Erasmus+ -projekti DITOGA:n julkaisu. DITOGA: Ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden digitaalinen seuranta automaattisen analytiikan avulla ammatillisen koulutuksen ja koulutusohjelmien laadun parantamiseksi.

© Tekijänoikeudet: DITOGA-projektin konsortio. Materiaalin monistaminen/kopioiminen on sallittua lähde mainiten. Materiaalin muokkaaminen on kielletty.

DITOGA

AMMATILLISESTA KOULUTUKSESTA

VALMISTUNEIDEN SEURANTASTRATEGIA

Tekijät

Jugend am Werk Steiermark GmbH, AT

sekä

DITOGA-projektin muut hankekumppanit

Maaliskuu 2019

PROJEKTI

Ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden digitaalinen seuranta
automaattisen analytiikan avulla ammatillisen koulutuksen ja
koulutusohjelmien laadun parantamiseksi

PROJEKTIN NIMI

DITOGA

PROJEKTIN NUMERO

2018-1-AT-01-KA202-039240

HAKEMISTO

1.	Johdanto.....	6
2.	EU-seurantastrategiat	8
2.1.	Euroalueella valmistuneiden pilottitutkimus	8
2.2.	Eurooppalainen työvoimatutkimus (EU-LFS)	8
2.3.	Euroopan ammatillisen koulutuksen kehittämiskeskus (CEDEFOP).....	11
2.4.	Euroopan ammatillisen koulutuksen ja harjoittelun luottojärjestelmä (ECVET)	12
2.5.	Eurooppalainen tutkintojen viitekehys (EQF)	13
2.6.	Maakohtaiset toimet.....	14
3.	Empiirinen tutkimus	29
3.1.	Johdanto	29
3.2.	Ammatillisten oppilaitosten nykytilanne Euroopassa	33
3.2.1.	Työllistyminen	33
3.2.2.	Sosiaalinen vuorovaikutus	37
3.2.3.	Käsitys itsestä	40
3.2.4.	Työympäristö	44
3.2.5.	Koulutus.....	48
3.2.6.	Johtopäätökset	51
3.3.	Työelämän vaatimukset ammatilliselle koulutukselle	54
3.3.1.	Työllisyys.....	54
3.3.2.	Sosiaalinen vuorovaikutus.....	57
3.3.3.	Käsitys itsestä	60
3.3.4.	Työympäristö.....	63
3.3.5.	Ammatillinen koulutus	66
3.3.6.	Johtopäätökset	69
3.4.	Ehdotukset.....	70
4.	Keskeiset avainalueet ammatillisesta koulutuksesta valmistuneita seurattaessa	73
4.1.	Johdanto	73
4.2.	Teoreettiset kompetenssit	74
4.3.	Käytännön taidot.....	76
4.4.	Pehmeiden taitojen harjoittelu ja käyttäminen	77
4.5.	Motivaatiotekijät.....	81

4.6. Ammatilliset tavoitteet ja urakehitys	82
4.7. Ammatillisen koulutuksen missiot	85
5. Ohjeistuksia ammatillisille oppilaitoksille	86
5.1. Taitojen ja pätevyyksien määrittely	86
5.1.1. Eurooppalainen näkökulma.....	86
5.1.2. Institutionaaliset opetussuunnitelmat ja käsitteet taitojen ja osaamisen määrittelemiseksi	95
5.1.3. Yhtymäkohdat EU-hankkeisiin.....	101
5.2. Työkalut ja menetelmät taito-erojen tunnistamiseen	105
5.2.1. Eurooppalainen näkökulma.....	105
5.3. Toteutuksen tarvittava systemaattinen viitekehys	108
5.3.1. Pohjustus	108
5.3.2. Eurooppalainen näkökulma.....	108
5.4. Metodologiat, menetelmät	112
5.4.1. Pohjustus	112
5.4.2. Eurooppalainen näkökulma.....	112
5.5. Sisäinen laadunvarmistus	117
5.5.1. Pohjustus	117
5.5.2. Eurooppalainen näkökulma.....	117
5.6. Koulutusohjelmien kehittäminen	123
5.6.1. Pohjustus	123
5.6.2. Eurooppalainen näkökulma.....	123
6. Käytännöllisiä yleisiä neuvoja.....	133
7. Liite	135
7.1. Vuorovaikutustaidot ja moninaiset/laaja-alaiset muut taidot (AT)	135
7.2. 'Ausbildungsdokumentation'-koulutuksen dokumentointi (AT).....	137
7.3. Monimuotoisuuden eri tasot (AT)	140
7.4. Työ-Elämä-Tasapainopyörä (AT)	141
7.5. Esimerkki kolmannen osapuolen tehtävästä (BE)	144
7.6. Kyselylomake (IE).....	146



1. Johdanto

DITOGA-projektin päätavoite on parantaa ammatillisten koulutusohjelmien laatua keräämällä tietoja ammatillisesta koulutuksesta valmistuneista. Saadut tiedot auttavat ammatillisia oppilaitoksia suoriutumaan tehtävistään, mutta ne myös auttavat oppilaitoksia parantamaan koulutusohjelmiensa sisältöjä vastaamaan paremmin työmarkkinoiden tarpeita. Tähän liittyy sekä ammattitaito, tietotaso sekä sosiaaliset taidot ja asenne. Oheinen DITOGA-projektin käsikirja on ensimmäinen näiden tavoitteiden saavuttamisen helpottamiseksi tehty perusteellinen työkalu.

DITOGA Ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden seurantastrategia (IO.1)

Eurooppalaisille ammatillisen koulutuksen oppilaitoksille on ominaista koulutusohjelmien terminologian ja metodologian moninaisuus sekä erot sosiaaliekonomisessa ja kulttuurisessa toimintaympäristössä, kuten myös erot kohderyhmien tarpeissa ja lähtökohdissa (etenkin, mikäli koulutettavina on oppilaita, joiden lähtötaso on vaatimaton), sekä työmarkkinoiden tarpeissa. Jotta varmistetaan kaikkien kansainvälisten hankekumppaneiden tekemän työn käyttökelpoisuus, käsikirjassa tunnistetaan keskeiset tekijät, jotka ovat välttämättömiä ammatillisen koulutuksen keskuksille. Näin koulutuksen sisältöä voidaan jatkuvasti mukauttaa todellisiin tarpeisiin kunkin alueen omien standardien vaatimalla tavalla.

Esimerkiksi: asiaankuuluvat vuorovaikutustaidot (soft skills: henkilökohtaiset, sosiaaliset, metodologiset taidot) ja merkitykselliset näkökohdat tutkinnon suorittaneiden työelämässä (esim. itsensä kehittäminen, jatkokoulutus, työpaikkojen vaihtaminen) sekä sisäiset laadunvarmistusprosessit ja koulutusohjelmien kehittäminen.

Kaikkien kansallisten kohderyhmien edustajat yhdistettiin laadullista metodologiaa käyttäen samaan ja kattavaan tutkimukseen. Tuloksena on pitkäaikainen ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden seurantastrategia, jossa on ohjeita siitä, miten kerättyjä tietoja voidaan käyttää ammatillisten koulutusohjelmien kehittämisessä ja miten strategiaa voidaan parhaiten hyödyntää.

Vastaavaa digitaalista valmistuneiden seurantasysteemiä ei ole aiemmin tehty, koska yliopistotasollakin vastaavien hankkeiden kehittäminen on vasta alussa. Tarve valmistuneiden seurantajärjestelmän kehittämiselle on kuitenkin todellinen ja jopa kasvava, digitaalisen ja teknologisen kehityksen yhä nopeammin muuttaessa työelämää ja sen tarpeita.

Niinpä DITOGA-projekti on urauurtava yritys kehittää tehokasta ja joustavaa valmistuneiden seurantasysteemiä, jonka ansiosta koulutuksen järjestäjät voivat parantaa koulutusohjelmiensa laatua ja niiden ajantasaisuutta jatkuvasti muuttuvan työelämän tarpeita varten joustavalla tavalla. DITOGA-hankkeen kolme keskeistä tuotosta antavat ammatillisen koulutuksen oppilaitokselle täsmälleen nämä mahdollisuudet. Tarvittavat tiedot hankitaan ammatillisen koulutuksen suorittaneilta mobiililaitteille tarkoitetun sovelluksen (IO2) kautta, ja sen jälkeen valittu ammatillisen koulutuksen toimijaorganisaatio arvioi ja tulkitsee sitä räätälöityjen analyysiohjelmistojen (IO3) avulla. Näin voidaan yhdistää molempien välineiden tekniset edut.

Lisäksi DITOGA – ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden seurantastrategia määrittää IO1:ssä esiteltävien suuntaviivojen mukaisesti aiheesta kootun perusteellisen tutkimustiedon avulla. Tieto on



koottu ammatillisen koulutuksen järjestäjiltä ja sen avulla voidaan parantaa näiden omia koulutusohjelmia.

2. EU-seurantastrategiat

Ylikansallisessa tutkimusraportissa on kiinnitetty erityistä huomiota EU:n aloitteisiin ja jo olemassa oleviin konsepteihin, joilla seurataan ammatillisesta koulutuksesta valmistuneita. Myös erilaisia näkökulmia ja lähestymistapoja tutkittiin, jotta ne olisivat yhteismitallisia DITOGA-projektin kanssa.

2.1. Euroalueella valmistuneiden pilottitutkimus

Euroalueella valmistuneiden pilottitutkimus (The EUROGRADUATE Pilot Survey), joka seurasi EUROALUEELLA VALMISTUNEIDEN –toteutettavuustutkimusta, tähtää siihen, että Euroopan komissio ja jäsenvaltiot saavat oikeaa tietoa siitä, tulisiko Euroopan laajuinen valmistuneiden seuranta tutkimus toteuttaa säännöllisin väliajoin. Näin ollen hankkeen tarkoituksena on antaa selkeät ja konkreettiset ohjeet siitä, miten tällainen täydellinen tutkimus voi antaa mahdollisimman laadukkaita tietoja, jotka ovat vertailukelpoisia kaikissa EU-maissa. Samalla sen tulisi vastata kansallisten ja Euroopan tasolla toimivien sidosryhmien kiireisimpiin kysymyksiin siitä, miten kyseinen tutkimus toteutetaan. Lisäksi pilottitutkimus tuottaa osallistujamaille korkeatasoista tietoa, tutkimuksen asettamissa rajoissa, millä on oma arvonsa sinänsä.

Pilottitutkimus on tehty syksyllä 2018 kuudessa maassa (joista yksi on Itävalta). Tutkimuksessa seurataan valmistuneita vuoden ja viiden vuoden jälkeen valmistumisesta, jotta saadaan selville, miten heidän urakehityksensä on edennyt lyhyellä ja keskipitkällä aikavälillä. Euroalueella valmistuneiden pilottitutkimuksen ydinalueita ovat seuraavat kohdat: koulutuksen ja työmarkkinoiden kohtaanto, (kansainvälinen) liikkuvuus, ja demokraattiset arvot.

Pilottitutkimuksen on tehnyt EUROGRADUATE (Euroalueella valmistuneiden) –konsortio: Maastrichtin koulutus- ja työmarkkinatutkimuskeskus, Saksan korkeakoulutuksen ja tieteen tutkimuskeskus (Hannover), Jatko-opintojen tutkimusinstituutio (Wien), DESAN-tutkimuskeskus (Amsterdam), cApSTAN (Bryssel/Philadelphia) ja GESIS Leibniz-Sosiaalitieteiden Instituutio (Köln).

IHS:n HER on yksi johtavista konsortion kumppaneista ja vastaa kumppani- ja pilottimaissa tehdyistä tutkimuksista läheisessä yhteistyössä kansallisten tutkimuskumppaneiden kanssa.¹²

2.2. Eurooppalainen työvoimatutkimus (EU-LFS)

Eurooppalainen työvoimatutkimus (EU-LFS)

Eurostat tuottaa EU-LFS (Labour Force Survey) -dataa neljän pääkanavan kautta:

1. Taulukot online-tietokannoissa

¹ <https://www.ihs.ac.at/ru/higher-education-research/projects/eurograduate/>

² www.eurograduate.eu



Suurin osa, ei kuitenkaan kaikki, Eurostatin EU-LFS-datasta koostuu taulukoista, jotka ovat tarjolla Eurostatin online-tietokannoista teeman 'Työllisyys ja työttömyys (Employment and unemployment) (Työvoimatutkimus)' seuraavista kategorioista:

- Työvoimatutkimuksen pääindikaattorit (neljännesvuosittain päivitettävä joukko työvoimatutkimuksen tuloksia)
- Työvoimatutkimuksen yksityiskohtaiset neljännesvuosittaiset ja vuosittaiset tulokset
- Työvoimatutkimuksen erityisaiheet
- Työvoimatutkimuksen tilapäiset (ad-hoc) moduulit ³⁴

2. Tilastolliset julkaisut

3. Tutkijoiden käyttöön tarkoitetut anonymisoidut tietokannat

4. Rääätälöidyt mallinnukset, joita ei ole tarjolla online-tietokannoissa

Tärkeimmät indikaattorit

Tärkeimmissä indikaattoreissa on kokoelma tärkeimmistä EU:n työvoimatutkimuksen tuloksista. Tärkeimpien indikaattorien tarkoitus on tuottaa käyttäjilleen tietoja keskeisimmistä työmarkkinatilastoista.

³ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/education-and-training/data/database>
<https://ec.europa.eu/eurostat/web/regions/data/database>

⁴ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>

Eurostat overview

Vuodesta 2005 lähtien, kun EU:n työvoimatutkimus toteutettiin vuosittain neljännesvuosittaisen sijasta joissakin maissa, julkaistut tiedot ovat peräisin käytettävissä olevien vuositietojen interpoloinnista neljännesvuosittaisiksi.

Kaikki pääindikaattorit ovat ennalta määriteltä ja käyttäjät pääsevät informaatioon käsiksi taulukoiden, grafiikan ja karttojen avulla.

Pääindikaattoreiden neljännesvuosittain tehtävä päivitys näkyy myös EU-LFS-julkaisukalenterissa, mikä lisää läpinäkyvyyttä ja helpottaa käyttäjien pääsyä tuoreimman datan äärelle ja edistää tulosten oikea-aikaisuutta.

EU-LFS -tietokannat sisältävät tilastollista tietoa käyttäjilleen.⁵

Ne pitävät sisällään

1. Työvoimatutkimuksen yksityiskohtaiset neljännesvuosittaiset ja vuosittaiset tulokset
2. Työvoimatutkimuksen erityisaiheet
3. Työvoimatutkimuksen tilapäiset (ad-hoc) moduulit

Lisäksi EU:n ja LFS:n tuloksia levitetään myös painetuissa tai sähköisissä tilastotiedoissa, jotka koskevat työmarkkinatilastoja tai sosiaalitilastoja. Näiden julkaisujen tarjonta on rajallista, koska perinteisten paperilehtien julkaisu lopetettiin vuoden 2002 jälkeen.

Eurooppa 2020⁶ -strategia koskee työpaikkoja, ja älykästä, kestävää ja osallistavaa kasvua. Kaksi viidestä Eurooppa 2020 -strategian yleistavoitteesta 7 seurataan LFS-indikaattoreilla (75 prosentin tavoite työllisyysasteelle 20–64; koulunkäynnin keskeyttäneiden osuus alle 10 prosentilla; vähintään 40 prosenttia 30–34-vuotiaista on suorittanut korkea-asteen koulutuksen). EU:n ja kansalliset tavoitteet ovat saatavilla taulukoissa. Kahta viidestä Eurooppa 2020 -strategian päätavoitteesta⁷ seurataan LFS-työvoimaindikaattoreissa (75 % tarkastelee 20-64 työllisyysastetta, alle 10 % koulupudokkaiden osuutta; vähintään 40 % 30-34 -vuotiaita, jotka ovat valmistuneet kolmannen asteen koulutuksen). EU- ja kansalliset tavoitteet ovat saatavilla taulukoissa.

EU-LFS-työvoimatutkimus, kuten kaikki tutkimukset, perustuvat otoksiin. Tulokset ovat siten alttiita tavanomaisille näytteenottomenetelmiin liittyville virheille. Eurostat toteuttaa perusohjeita, jotta välttyttäisiin tilastollisesti epäluotettavien tulosten julkaisemiselta ja sellaisten tietojen julkaisemista, mistä voisi tunnistaa yksittäisiä vastaajia.⁸

2.3. Euroopan ammatillisen koulutuksen kehittämiskeskus (CEDEFOP)

Cedefop (European Centre for the Development of Vocational Training) on yksi EU:n hajautetuista virastoista. Se (1) on perustettu vuonna 1975 ja sijoitettu Kreikkaan vuodesta 1995 alkaen. Cedefop tukee eurooppalaisen ammatillista koulutusta ja ammatillisen harjoittelun käytäntöjä ja edistää molempien toimeenpanoja. Virasto auttaa Euroopan komissiota, jäsenvaltioita ja työmarkkinaosapuolia kehittämään oikeanlaisia eurooppalaisia ammatillisen koulutuksen käytäntöjä.

Cedefop auttaa kehittämään oikeat käytännöt oikeiden taitojen oppimiseksi:

Miksi tämä on tärkeää?

Eurooppalainen strategia 2020 (2) on tarkoitettu tieksi älykkäälle ja osallistavalla talouskasvulle tietämyksen ja innovaatioiden avulla ja tavoittelee 75 prosentin työllisyysastetta.

⁵ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>

⁶ https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester_en

⁷ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/europe-2020-indicators/europe-2020-strategy/overview>

⁸ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU_labour_force_survey_%E2%80%93_data_and_publication#Data_for_researchers



Tämän strategian onnistuminen riippuu Euroopan työvoiman taidoista. Yritykset tarvitsevat ihmisiä, joilla on tarvittavat taidot pärjätä kilpailussa ja jotka kykenevät tarjoamaan laadukkaita tavaroita ja palveluja.

Ihmiset tarvitsevat oikean pätevyyden ja tutkinnon työpaikkojen löytämiseksi. Henkilöt, joilla on vähän tai ei lainkaan koulutusta, ovat lähes kolme kertaa todennäköisemmin työttömiä kuin korkean pätevyyden omaavat. EU:ssa noin 75 miljoonalla ihmisellä, lähes kolmannes työssäkäyvistä väestöstä, on alhainen pätevyys. Liian monet nuoret, noin 15%, lähtevät koulusta ilman ammattitutkintoa.

Cedefop määrittelee myös kahdeksan avainpätevyyttä, joita tarvitaan ammatillisessa koulutuksessa ja harjoittelussa:

- Taito kommunikoida äidinkielellään
- Taito kommunikoida vierailla kielillä
- Taidot matematiikassa, tieteissä ja teknologiassa
- Digitaaliset taidot
- Oppimisen oppiminen
- Ihmissuhdetaidot, kulttuurien väliset ja sosiaaliset taidot, kansalaisosaaminen
- Yritteliäisyys, yrittäjähenkisyys
- Kulttuurinen ilmaisutaito ⁹

2.4. Euroopan ammatillisen koulutuksen ja harjoittelun luottojärjestelmä (ECVET)

Suosittelun mukaisesti (Euroopan parlamentti ja EU-neuvosto, 2009), ECVET (The European Credit System for Vocation and Training) oli tarkoitus soveltaa asteittain ammatilliseen koulutukseen kaikilla EQF-tasoilla ja sen käyttämiseen oppimistulosten siirtämiseen, tunnustamiseen ja kertymiseen vuodesta 2012 alkaen.

Euroopan ammatillisen koulutuksen ja harjoittelun luottojärjestelmän tavoitteet:

- Helpottaa eri maissa ja järjestelmissä hankittujen työhön liittyvien taitojen ja tietojen validointia ja tunnustamista, jotta niitä voidaan käyttää ammattipätevyyden arvioinnissa
- Tehdä eri maihin muuttamisesta ja erilaisissa koulutusympäristöissä opiskelusta houkuttelevampaa

⁹<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/key-documents>
<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4041>
http://www.cedefop.europa.eu/files/4041_en.pdf
http://www.cedefop.europa.eu/files/8083_en.pdf



- Lisätä Euroopan ammatillisen koulutuksen ja ammattitutkintojen yhteensopivuutta
- Lisätä ammatillisen koulutuksen tutkinnon suorittaneiden työllistävyyttä ja työnantajien luottamusta siihen, että eri ammatillisten koulutusjärjestelmien tutkinnot antavat valmistuville tarvittavat taidot ja pätevyudet ¹⁰¹¹

2.5. Eurooppalainen tutkintojen viitekehys (EQF)

Eurooppalainen tutkintojen viitekehys (EQF)

Eurooppalainen tutkintojen viitekehys (The Qualifications Framework, EQF) korkeamman koulutuksen osasta (European Higher Education Area, QF-EHEA), koostuu kolmitasoisesta tutkintojärjestelmästä (kandidaatin, maisterin ja tohtorin tutkinto) ja on yhteismitallinen sekä Euroopan että kansallisen tutkintoviitekehysten kanssa. Tämä mahdollistaa hankittujen tutkintojen automaattisen kohdistumisen oikein viitekehyksessä.

Joulukuussa 2004 32:n eurooppalaisen maan koulutuksesta vastaavat ministerit päätyivät sopimukseen (Maastricht Communiqué), jossa päätettiin kehittää Eurooppalainen tutkintojen viitekehys (EQF). EQF yhdistää eri maiden tutkintojen viitekehysten ja siten auttaa muodostamaan eri tutkintojen entistä suuremman läpinäkyvyyden ja niiden keskinäisen vertailtavuuden.

Päätavoitteet:

- edistää maiden välistä liikkuvuutta
- tukea elämänmittaista oppimista

Mikä tahansa EU:n jäsenvaltion tutkinto voidaan liittää EQF:ään. Viitekehys koostuu kahdeksasta vertailuarvosta, jotka on määritelty erilaisilla kuvaajilla. Jokainen määrittely kuvaa oppimistuloksia, jotka ovat tarpeen tietyn tason vastaavan pätevyyden saavuttamiseksi. Oppimistuloksia ei kohdenneta suoraan EQF:ään vaan ensin kansallisen tutkintojen viitekehykseen, joka vastaa EQF-tasoa.

EQF:n kuvaajat - pääelementit:¹²

¹⁰ <http://www.cedefop.europa.eu/node/11836>

<http://www.ecvet-toolkit.eu/>

¹¹ https://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/ecvet_en

¹² <https://lehr-studienservices.uni-graz.at/de/lehrservices/europaeischer-hochschulraum/qualifikationsrahmen-eqr-nqr/der-europaeische-qualifikationsrahmen-eqr/>
http://www.cedefop.europa.eu/files/5566_en.pdf

Level descriptor elements		
Knowledge	Skills	Responsibility and autonomy
In the context of EQF, knowledge is described as: • theoretical and/or • factual	In the context of EQF, skills are described as: • cognitive (involving the use of logical, intuitive and creative thinking) • practical (involving manual dexterity and the use of methods, materials, tools and instruments)	In the context of the EQF, responsibility and autonomy is described as the ability of the learner to apply knowledge and skills autonomously and with responsibility.

EQF level descriptors¹³

2.6. Maakohtaiset toimet

Maakohtaiset toimet, jotka keskittyvät ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden ja heidän urapolkunsu seuraamiseen

Itävalta

Rehellisesti sanoen, Itävallalla ei ole maakohtaisia toimia, jotka kohdistuisivat ammattillisesta koulutuksesta valmistuneiden seurantaan. Jos he eivät pysy töissä oppisopimuskoulutuksen jälkeen kyseisessä samassa yrityksessä, heidän urapolkuaan ei seurata. Se kirjataan vain, mikäli he ilmoittautuvat työttömiksi ja siksi rekisteröityvät Itävallan työmarkkinapalveluun. (AMS, Austrian Labour Market Service). Esimerkiksi ammatillisen koulutuksen keskuksilla ei ole pääsyä näihin tietoihin. Lisäksi sairausvakuutusyhtiöltä on vakuutuslupa, joka on käytettävissä vain asianomaisille henkilöille tai tuleville työnantajille työntekijän rekisteröinnin vuoksi. Tämän otteen perusteella näkyy, kuinka kauan vastaava henkilö työskenteli eri yrityksissä, joten myös oppisopimus on näkyvissä

Lisäksi Itävallan kauppakamari (WKO) tarjoaa tilastotietoja. Nämä tiedot esittävät kuitenkin vain, kuinka monta oppisopimuskoulutusta on taloudellisessa / teollisessa sektorissa, kuinka moni heistä on miehiä tai naisia ja vertailee tietoja edelliseen vuoteen. Lisäksi on olemassa tietoja lopullisten oppisopimuskokeiden kokonaismäärästä kaikilla aloilla ja siitä, kuinka moni tutkinnon suorittanut onnistui tai epäonnistui. VET-tutkinnon suorittaneiden urakehitystä ei kuitenkaan ole seurattu ja tilastoitu.¹⁴

Lisäksi Itävallan tilastokeskus tarjoaa lisätietoja ammatillisesta koulutuksesta valmistuneista vuodesta 2017 alkaen.¹⁵

¹³ <https://ec.europa.eu/ploteus/en/content/descriptors-page>

¹⁴ <https://www.wko.at/service/zahlen-daten-fakten/daten-lehrlingsstatistik.html>

¹⁵ https://www.statistik.at/web_de/nomenu/suchergebnisse/index.html
https://www.statistik.at/web_de/statistiken/index.html

Belgia

Bruxelles Formation – Ulysses-tutkimus

‘Ulysses-tutkimus’ on Bruxelles Formationin tekemä puhelinhaastatteluihin perustuva tutkimus. Bruxelles Formation on julkinen koulutusorganisaatio, jonka vastuulle kuuluu tutkijoiden ammatillinen koulutus, työnhakijat sekä Brysselin alueen työntekijät. Ulysses on puhelinhaastatteluun perustuva tutkimus, joka kartoittaa työnhakijoiden urapolun vuosi sen jälkeen, kun he ovat osallistuneet organisaation järjestämään koulutukseen. Tutkimus on tehty vuodesta 2004 alkaen. Puhelintutkimukseen päädyttiin, koska haluttiin varmistaa, että vastaajat ymmärtävät täysin heille esitetyt kysymykset.

Bruxelles Formationin keräämiä hallinnollisia tietoja käytetään määrittämään tutkittavien henkilöiden sosiaalinen tausta (ikä, sukupuoli, kansalaisuus jne.). Bruxelles Formation tutkii parhaillaan mahdollisuutta päivittää seurantajärjestelmä hyödyntämällä käytettävissä olevia hallinnollisia tietoja (työllisyydestä ja uudelleen koulutuksesta sekä työharjoittelusta) täydentääkseen kyselytietoja. Tämä poistaisi kyselyn puolueellisuuden ja vastausten subjektiivisuuden.

Tutkimus ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden työmarkkinoille integroitumisesta ja pitkäaikaisesta seurannasta Vallonian alueella.¹⁶

Tutkimus nuorten urapolusta ammatillisen koulutuksen aikana ja sen jälkeen Brysselin alueen ranskankielisessä järjestelmässä. Aika 2012-2014.

Kahden vuoden aikana METICES-ULB –tutkimuskeskus johti tutkimusta nuorten CEFA Brusselistä valmistuvien ihmisten kehityskaaresta ja edistymisistä vuosien 2003 ja 2012 välillä. Tutkimuksella pyritään vastaamaan seuraaviin kysymyksiin: kuinka monta valmistunutta siirtyy muille oppimisympäristöihin mittausten / selvitysten jälkeen? Mikä on niiden nuorten profiili, jotka valitsevat nämä uudet kehityssuunnat? Mitä reittejä he haluavat? Mikä on näiden nuorten tulevaisuus työmarkkinoilla, kun he ovat suorittaneet nämä reitit?

Tutkimus on innovatiivinen, koska se yhdistää ja tulkitsee eri tietokantojen tietoja.¹⁷

VDAB:n koulun jättäjien tutkimus

VDAB:n koulun jättäjien tutkimus tarjoaa näkemyksen hiljattain Flandersissa koulunsa keskeyttäneiden taivalta työmarkkinoille siirryttyä. Tutkimuksessa käytetään hallinnollisia tietoja VDAB:lta (Flanderin julkinen työvoimapalvelu), opetus- ja koulutusosastolta sekä Flanderin yrittäjyyskoulutusvirastolta. Tutkimuksessa tarkastellaan koko koulunkäynnin keskeyttäneiden väestöä Flanderin koulutusjärjestelmässä (eli ei vain ammatillisessa koulutuksessa), mukaan lukien sekä valmistuneet että koulunkäynnin keskeyttäneet. Se kattaa koulunkäynnin keskeyttäneet

¹⁶ https://portail.umons.ac.be/FR/universite/facultes/fpse/servicesetr/methodo/recherches/recherches_finalis%C3%A9es/Documents/rapport%20sysfal.pdf
<https://web.umons.ac.be/fr/alumni/lenquete-insertion-professionnelle/>

¹⁷ <https://ccfee.be/fr/publications/alternance/2012-2014-etude-sur-les-trajectoires-des-jeunes-dans-les-dispositifs-bruxellois-francophones-d-alternance>

keskiasteen koulutuksesta yliopistoon asti. Tutkimuksessa tarkastellaan vuosittain koulunkäynnin lopettaneiden kohderyhmää ja seurataan, ovatko he kirjautuneet työnhakijaksi VDAB:n rekistereihin koulun päättymisen jälkeen; olivatko he vielä rekisteröityneet työnhakijaksi vuoden kuluttua ja olivatko he kirjautuneet ulos työnhakijaksi kyseisenä vuonna millään aikavälillä (olettaen, että he ovat saaneet työkokemuksen tänä aikana). Esimerkiksi vuonna 2018 julkaistut tulokset tarkastelevat kesäkuussa 2016 koulusta lähtevää otantaa ja tarkistavat, rekisteröityvätkö he työnhakijoina kesäkuun 2016 ja kesäkuun 2017 välisenä aikana.¹⁸

Vaikuttavuustutkimus. Tekijänä Syntra West

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on seurata seuraavien ammatillisten koulutusten tehokkuutta valmistumisen jälkeen. Tässä mitataan: itsenäisten ammatinharjoittajien lukumäärä / prosenttiosuus 5 vuoden kuluessa valmistumisesta, ammatillisen aktiivisuuden määrä, työttömyysaste, uusien taitojen ja palkkojen hankkiminen. Tulokset ilmenevät Alankomaiden raportissa.¹⁹

Raportti ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden urapoluista.

Raportti, josta tiedetään melko vähän Flandersissa, keskittyy ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden ammatilliseen uraan. Erilaisia koulutusasteita verrataan ja raportissa pohditaan myös urakehitystä verrattuna yleissivistävään koulutukseen.²⁰

Questionnaire Hasseltin yliopiston laatima kyselylomake tutkinnon suorittaneiden urapolkujen seurantaan (yliopisto-opetus, ei ammatillinen koulutus).²¹

Suomi

Suomessa on useita hankkeita, joissa keskitytään ammatillisen koulutuksen tutkinnon suorittaneisiin ja heidän työuraansa. Tiedot ovat enimmäkseen kvantitatiivisia. Osa hankkeista/toimista löytyy portaaleista, jotka keräävät tietoa tai tilastoja eri lähteistä. Seuraavassa on muutamia esimerkkejä:

Vipunen

Vipunen on opetushallinnon viranomaisten raportointiportaali. Suomen opetushallitus ja opetus- ja kulttuuriministeriö vastaavat sen sisällöstä. Vipusen sisältö kerätään ministriöltä, opetushallitukselta

¹⁸ <https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/schoolverlaters/schoolverlatersrapport2018.pdf>
<https://www.vdab.be/trends/schoolverlaters.shtml>

¹⁹ https://steunpuntssl.be/Publicaties/Publicaties_docs/ssl-2015.05-4-0-hoe-doen-de-afgestudeerden-van-TSO-en-BSO-het-op-de-arbeidsmarkt

²⁰ https://www.uhasselt.be/Documents/UHasselt/onderwijs/intranet/kwaliteitszorg/VI_Vragenlijst_Opleiding_Alumni.pdf

²¹ https://www.uhasselt.be/Documents/UHasselt/onderwijs/intranet/kwaliteitszorg/VI_Vragenlijst_Opleiding_Alumni.pdf

sekä Tilastokeskukselta. Tilastot ja indikaattorit antavat tietoa koulutuksen tarjonnasta, oppilaiden valmistumisen jälkeisestä sijoittumisesta, väestön koulutuksellisesta rakenteesta ja oppilaiden sosio-ekonomisesta taustasta.

Raporteissa kerrotaan ammatillisen koulutuksen käyneiden sijoittumisesta sekä harjoittelun suorittaneiden sijoittumisesta työelämään tai jatkokoulutukseen tai muihin aktiviteetteihin yhden, kolmen ja viiden vuoden jälkeen valmistumisesta. Tietoja on tarjolla 2009-2016 väliseltä ajalta.²²

Työllisyyskatsaus

Työllisyyskatsaus sisältää tiedot työttömien määrästä, avoimien työpaikkojen määrästä sekä työllistymispalveluiden kehityksestä. Se kertoo, kuinka monta ammatillisesta koulutuksesta valmistunutta on työttömänä. Työ- ja elinkeinoministeriö vastaa raportin tekemisestä joka kuukausi. Tiedot kerätään asiakaspalvelupisteistä ympäri maan monista TE-toimistoista.²³

Tilastokeskus

Tilastokeskus yhdistelee dataa omaa asiantuntemustaan käyttäen ja tuottaa tilastoja ja informaatiopalveluita. Tilastokeskus kuvaa muun muassa toisen ja kolmannen asteen opiskelijoiden työllistymistä opintojen aikana. Opiskelijoiden työllistymistä tutkivat tilastot on yhdistetty muihin työllisyystilastoihin. Opiskelijoihin ei sinänsä suunnata omia työllisyystutkimuksia. Tilastoissa esitellään monipuolista tietoa koulutuksesta, opiskelijoista ja heidän työllistymisestään. Tilastoja on tehty vuodesta 1995 joka vuosi. Vuonna 2005 alkaen tilastoihin otettiin vain yli 18-vuotiaita opiskelijoita.²⁴

Opetushallinnon vaikuttavuustietopalvelu Arvo

Arvo on opetushallinnon alueelle räätälöity kyselytiedonkeruun järjestelmä, jolla kerätään valtakunnallisesti vertailukelpoista ja yhteismitallista tietoa koulutuksen vaikuttavuuden arvioimiseksi. Yksi Arvon kyselytutkimuksista on tutkimus, jossa kerätään palautetta opiskelijoilta, jotka ovat valmistuneet ammatillisesta koulutuksesta.

Tutkimuksen idea on kerätä tietoa sitä mukaa kun opinnot etenevät. Palautteen perusteella parannetaan käytäntöjä. Opiskelijoiden tulee vastata kysymyksiin omien kokemustensa perusteella. Palaute annetaan nimettömänä, eikä siitä raportoida yksilöllisellä tasolla. Palaute annetaan vähintään viiden palautteenantajan ryhmissä. Opiskelijoita pyydetään palautetta kahdesti opintojen aikana: aloitettaessa ja lähellä valmistumista. Valmistumisen lähellä opiskelijoita pyydetään kertomaan, mitä he arvelevat tekevänsä valmistuttuaan, etenkin, onko heillä tiedossa töitä.²⁵

Ammatillisen koulutuksen valmistuneiden seuranta on yhä tärkeämpää

Keskiasteen koulutuksen uudistus Suomessa vuonna 2018 muutti ammatillisen koulutuksen rahoitusta. Rahoitus käsittää strategisen rahoituksen, perusrahoituksen, suoritusrahoituksen ja

²² <https://vipunen.fi/en-gb/vocational-education-and-training>

²³ http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161160/TKAT_Oct_2018_en.pdf?sequence=1&isAllowed=y

²⁴ http://www.stat.fi/til/opty/index_en.html

²⁵ https://wiki.eduuni.fi/pages/viewpage.action?pageId=68258693&preview=/68258693/70202919/Amispalaut_e_kysymykset%2001-07%202018%20alkaen%20EN.docx

vaikuttavuuteen perustuvan rahoituksen. Strategisen rahoituksen osuus on vähintään 4 % ammatillisen koulutuksen määrärahoista. Jäljelle jäävä osa ammatillisen koulutuksen määrärahasta myönnetään sen perusteella, että perusrahoituksen osuus on 50 %, suoritusperusteinen rahoitus 35 % ja vaikuttavuusrahoitus 15 %.

Tulevaisuudessa rahoitus perustuu esimerkiksi opiskelijoiden työllistymiseen, eli se on vaikuttavuuteen perustuvaa rahoitusta. Tästä syystä Suomen viranomaiset seuraavat tutkinnon suorittaneiden työllisyystilanteita tietyn ajan kuluttua valmistumisesta.²⁶

Irlanti

Koulutuksen tarjoaja johtaa jatkokoulutuksesta ja harjoittelusta (FET) valmistuneiden seurantaprosesseja

Kun voidaan systemaattisesti luoda oppimisen lopputuloksia seuraava järjestelmä yhdessä kansallisessa järjestelmässä, useita tarjoaja-tason seurantasysteemeitä on ilmestynyt nopeasti:

Oppilastulosten kerääminen kurssin päättymisen jälkeen

Tässä käytännössä kaikki tiedot oppilaista kerätään tiedot kurssin loppuessa tai ainakin hyvin lähellä sitä. Vaikka tapaa käytetään laajalti, sillä on ilmeinen välitön haitta: opintojakson loppuvaiheessa voi olla vain vähän oppilaita, jotka ovat varmistaneet työllistymisen tai koulutuksen jatkokoulutuksen.

Usein olisi tarpeen antaa ajan kulua valmistumisesta, mikä mahdollistaisi oppimistulosten tarkempien hyötyjen kirjaamisen, sillä moni oppilaista voi kurssin loppuessa olla hakemassa töitä tai uutta kouluttautumispaikkaa. Näin käy etenkin silloin, jos kurssin tai koulutuksen pituus on akateemisen lukukauden mittainen. Usein toukokuussa tai varhain kesäkuussa oppimistulosten hyöty ei ole vielä konkretisoitunut, kenties näin käy vasta syyskuussa, kun jatkokoulutukset alkavat.

Ad hoc –tutkimusote jatkokoulutuksesta ja harjoittelusta valmistuneista

Monet jatkokoulutus- ja työharjoittelun tarjoaja kerää tietoja valmistuneiden seuraavista vaiheista vähemmän käytetyllä ad hoc –datankeräysmenetelmällä. Tähän liittyy tietojen keräämistä valmistuneista erilaisten tapahtumien kautta, kuten valmistujaisjuhlien, joissa osallistujat päivittävät saapuessaan tietonsa taloudellisesta statuksestaan. Jotkut käyttävät nettisivustoja, joilla pyytävät entisiä opiskelijoita päivittämään tietonsa.

Parhaimmillaankin tämän kaltaisen metodin käyttö opetustoimien tiedonkeruussa on vaatimatonta ja siitä puuttuu usein jatkuvuus tiedon ajankohtaisuuden ja laadun suhteen. Lisäksi, allekirjoittaneen kokemuksen mukaan tällaisten palvelujen tarjoajilla ei usein ole vakiintunutta toimintatapaa tutkittavan ryhmän seurannassa. Kunnallisten sivistystoimien/opetuslautakuntien kohdalla näyttää olevan usein huomattavaa vaihtelua tutkimusten ajoittamisen, metodeiden ja hankittavan informaation suhteen. Myös opettajien ja oppilaitosten henkilökunnan kohdalla vaikuttaa olevan sangen suurta vaihtelua siinä, kuinka motivoituneita he ovat seuraamaan entisten oppilaiden seuraamiseksi. Toiset ovat hyvinkin motivoituneita seuraamaan ja tietämään entisten oppilaidensa jatkourasta, toiset eivät niinkään.

²⁶ <https://minedu.fi/en/reform-of-vocational-upper-secondary-education>

Paikalliset seurantatutkimukset kurssin päättymisen jälkeen

Monet osallistuvat koulutuksen järjestäjän seurantatutkimuksiin joko puhelimitse, postitse tai sähköpostitse aiempien opiskelijoiden kanssa muutaman kuukauden kuluessa kurssin päättymispäivästä. Vaikka tämä menetelmä voi kerätä arvokkaita tietoja opiskelijoista, lähestymistavan johdonmukaisuus voi vaihdella koulutuksen järjestäjistä riippuen. Myös oppilaisiin voi joskus olla vaikea saada yhteyttä joko puhelimitse tai sähköpostitse tai kirjeitse, joten vastausprosentti voi joskus olla alhainen, ja tulostietojen määrä on suhteellisen alhainen tavoitteen kokonaismäärän osalta. SOLAS 2018 -asiakirjan, jonka otsikko on ”Strategisten rahoitus- ja suunnittelusopimusten perustaso”, tekijä Selen Guerin ilmoitti:

”... ei ole aina helppoa seurata opiskelijoita sen jälkeen, kun he lähtevät oppilaitoksesta. SOLAS on käynnistänyt kokeilututkimuksen, jossa on kolme opetustoimialuetta (Cork, Lois Offaly ja Kerry) jotka tekevät seurantatutkimusta ammatillisen jatkotutkimuksen ja harjoittelun päättäneistä opiskelijoista. Pilottitutkimuksen onnistuminen on tukenut tätä harjoitusta ja paljon laajempaa tutkimusta opiskelijoiden menestymisestä. Vaikka alueelliset opetuskomiteat (ETB:t) voivat toteuttaa parasta arviointia tutkinnon suorittaneiden jatkomenestyksen suhteen, kukin komitea ei saa tietoja jokaisesta opiskelijasta johdonmukaisesti. Toisin sanoen tiedot ovat puutteellisia, ja ne voivat olla epäluotettavia, koska tiedot kerätään opiskelijoilta eikä niitä voida todentaa.”

Samoin todettiin myös harjoittelu- ja ammattikoulutusministeriön SOLAS-ohjelman julkaisemassa harjoittelu- ja jatkokoulutusstrategiassa 2014–2019: ⁴

”Ammatillisen koulutuksen ja harjoittelun (FET:n) ympärillä oleva tietoinfrastruktura on heikko, erityisesti kansainvälisillä standardeilla. FET-tietoja on hämmentävän monia; FET:ssä on useita tietojenkeruujärjestelmiä; järjestelmällisen tietojen kerääminen ja FET-tietojen analysointi kansallisella (ja paikallisella) tasolla on heikkoa; myös tietojen käyttö on vähäistä päätöksenteossa kaikilla tasoilla.” Tätä toteamusta tukee varmasti FET-oppilaiden tiedonkeruun monimuotoisuus ja valikoima, mitä on havaittavissa koulutoimialueiden sisällä sekä myös kansallisella tasolla. ²⁷

Italia

Italiassa tutkijat löysivät useita raportteja, joita eri laitokset, kuten koulutus-, yliopisto- tutkimusministeriö (MIUR) ja ammatillisen koulutuksen työntekijöiden kehittämisinstituutio (Isfol), olivat toteuttaneet ymmärtääkseen paremmin ammatillisen koulutuksen ja harjoittelun järjestelmää Italiassa. Löysimme myös tutkimuksen, jossa käsiteltiin Toskanan maakuntaa. Tutkimus painotti ammatillisen koulutuksen ja harjoittelun tärkeyttä ammattitaidon ja digitaalisten taitojen päivittämisessä alueen yrityksille¹.

Kaikki näistä raporteista eivät kuitenkaan käsittele vain ammatillisen koulutuksen käyneiden seurantaa heidän työurillaan valmistumisen jälkeen. Tämän työn käyttöön löysimme erityisesti kaksi mielenkiintoista ohjelmaa, AlmaLaurea and AlmaDiploma.

²⁷ The liability for this quotation lies with the project partner.

AlmaLaurea

AlmaLaurea on yliopistojen välinen konsortio, joka perustettiin 1994 ja jossa on mukana 75 yliopistoa ja joka edustaa 90 prosenttia yliopisto-opiskelijoista. Konsortion rahoittavat siinä mukana ovelat yliopistot itse, sekä koulutuksen, yliopistojen ja tutkimuksen ministeriö ja mukana olevat yritykset ja muut toimijat, jotka hyötyvät konsortion toiminnasta. Vuodesta 2015 AlmaLaurea on ollut osana kansallista tilastokeskusta, SISTAN:ia.

AlmaLaurea tutkii valmistuneiden oppilaiden työllisyysstatuksen vuosittain, vuoden, kolmen ja viiden vuoden jälkeen ja tarjoaa jäsenyliopistoille, ministeriölle ja tutkimuksen sekä yliopistojen seurantatutkimuksen tekijälle (ANVURille) luotettavia tietoja ja dokumentteja. Näiden avulla helpotetaan päätöksentekoprosesseja sekä oppilaiden koulutuksen suunnittelua, opastusta ja palveluita. Vuosiraportti toimii työkaluna, jolla voidaan syventää valmistuneiden koulutuksellisen ja työllistymisen statuksen seurantaa ja ymmärtämistä vuoden, kolmen ja viiden vuoden jälkeen valmistumisesta. Samalla sen avulla tutkitaan työmarkkinoiden mahdollisuuksia ja yliopisto-opintojen sekä työmarkkinamahdollisuuksien suhteita. Tutkimustuloksina saadaan tarkka kuva valmistuneiden työstä, palkasta ja työllistymismahdollisuuksista, sekä myös heidän työtyytyväisyydestään, työssä tarvittavista taidoista, millä sektorilla he työskentelevät ja miten valmistuneet voivat hyötyä yliopistoissa hankkimistaan taidoista.²⁸

Lisäksi AlmaLaurea

- Monitoroi opiskelijoiden oppimispolkuja ja analysoi valmistuneiden ominaisuuksia ja suorituksia yliopistossa sekä työmarkkinoilla. Tämä tarjoaa mahdollisuuden vertailla yliopistojen erilaisia kursseja ja opiskelupaikkoja.
- Tarjoaa ja ylläpitää online-CV-sivustoja, näin tarjoten valmistuneille paikan, jossa työvoiman tarjonta ja kysyntä voisivat kohdata.
- Arvioi julkisten ja yksityisten, italialaisten ja ulkomaisten yritysten tarpeita ja ammattiprofiileita ja tekee henkilöstön rekrytointia ja etsintää AlmaLaurea Srl:n, AlmaLaurea-konsortion tytäryhtiön kautta, minkä työ- ja sosiaaliministeriö on valtuuttanut suorittamaan henkilöstön rekrytointia ja valintaa.

AlmaDiploma

AlmaLaureasta saadut kokemukset johtivat vuonna 2000 AlmaDiploman luomiseen. Se tähtää yliopistojen sekä toisen asteen oppilaitosten tuomisen yhteen työmarkkinoiden kanssa. Lisäksi, se:

- helpottaa valmistuneita pääsemään työelämään
- tukee yrityksiä löytämään pätevää työvoimaa
- tarjoaa kouluille tietoa tarjoamiensa kurssien ja koulutusohjelmien tehokkuudesta.

AlmaDiploma on yhteistyöorganisaatio, jonka tavoite on tukea toisen asteen oppilaitoksia arvioimaan kehittämään ja koulutusohjelmiaan sekä parantamaan ammatillisia uraohjaustoimintaansa. AlmaDiploma, jota ministeriö tukee, toimii 310 toisen asteen oppilaitoksessa.

AlmaDiploma tekee joka vuosi tutkimuksen, jonka tuloksista tehdään **hyödyllisiä toisen asteen oppilaitosten sisäisen ja ulkoisen tehokkuuden arviointiraportteja**. Näitä raportteja tehdään AlmaDiploma-ohjelmaan kuuluvien oppilaitosten oppilaita ja valmistuneita tutkimalla:

²⁸ <http://www.almaurea.it/>

- AlmaDiploma - valmistuneiden profiili: juuri valmistuvilta opiskelijoilta kerätään kyselylomakkeilla opiskelijoilta juuri ennen tutkintotodistuksen saamista ja se analysoi tutkinnon suorittavien ominaisuuksia ja suoriutumista. Tämä mahdollistaa opiskelijoiden vertailun.
- AlmaDiploma - valmistuneiden jälkiseuranta: Tutkimuksessa analysoidaan tutkinnon suorittaneiden tilannetta vuoden, kolmen ja viiden vuoden jälkeen valmistumisesta, ja sen avulla voidaan arvioida hankitun koulutuksen laatua. Tutkimus on erityisen merkityksellinen, sillä siihen osallistuvat aiempien tutkimusten piiriin kuuluvat opiskelijat, jotka tunnistavat muutokset. Tärkeitä tämän raportin aiheita ovat:
 - Opiskelukokemuksen arviointi
 - Työllistyminen ja harjoittelukokemus
 - Yliopisto-opetus
 - Ei-yliopistollinen valmistumisen jälkeinen harjoittelu
 - Siirtyminen työelämään
 - Nykyinen työnkuva
 - Yrityksen toimiala
 - Palkkataso
 - Tyytyväisyys nykyiseen työhön
 - Päättötodistuksen vaade ja hyöty nykyisessä työpaikassa

AlmaDiploman verkkosivuilta voi ladata raportteja vuodesta 2003 alkaen.

Tähän yllä mainittuun kyselyyn kuuluvat tekniset ja ammatilliset oppilaitokset; siihen ei kuitenkaan sisälly alueellisen viranomaisen akkreditoimia ammatillisen koulutuksen tarjoajia (alueellisten ammatillisten koulutusten tarjoajia). Lisäksi sitä kehitetään koulujen ja entisten opiskelijoiden näkökulmasta, mutta siihen ei liity yrityksiä.

Libretto Formativo del Cittadino

Viimeinen toimija on Libretto Formativo de Cittadino, joskin se on enemmänkin taitoja ja pätevyyskiä esittelevä cv-portfolio ja sinänsä käyttäjilleen hyödyllinen, mutta ei yhtä käyttökelpoinen urapolkujen selvittämiseen. Se on perustunut yleiseen lakisääteiseen suositukseen (laki 30 ja asetus nro 276, molemmat vuodesta 2003), joka asetettiin valtion ja alueiden konferenssissa ja joka on siten esimerkki yhteiskunnallis-institutionaalisesta koordinoinnista. Libretto Formativo del Cittadino on asiakirja, joka on jaettu kahteen osaan. Yhdessä osassa on kirjattu yksilön ammatilliseen ja koulutukseen liittyvä historia, kun taas toisessa osassa luetellaan yksilöiden pätevyudet, jotka oikeuttavat tutkinnot sertifiointin avulla; samalla tavalla kuin Europass-portfoliossa.

Vuonna 2005 ministeriöiden välinen asetus (10. lokakuuta 2005 annettu asetus) antoi Librettolle virallisen virallisen aseman ja vahvisti sen muodon. Libretto esitetään ”kansalaisen henkilöllisyydestä maanlaajuiselle liikkuvuudelle sekä oppimiskokemuksen että työkokemuksen näkökulmasta”.

Libretton osaamisen arvioinnissa on neljä vaihetta:

- Vastaanotto ja opastus

Ennen kuin Libretto annetaan vastaanottajalle, tätä tulee informoida sen yleisluonteesta ja sen hyödyistä. Tässä vaiheessa olisi myös määriteltävä yksilön motivaatio ja tämän henkilökohtaisen hankkeen luonne.

- Hakijan kokemusten ja pätevyysien selvittäminen ja tallentaminen.

Tämän vaiheen aikana toimihenkilö analysoi yksilön koulutuksen historiaa, työkokemusta ja itsensä oppimat muut taidot. Tämän analyysin tulokset ja tiivistelmä on kirjattu asianomaisen henkilön vastuulla.

- Todistusten ja dokumenttien esittely. Näitä voi olla neljää tyyppiä:

- Opetusministeriön tai alueellisten viranomaisten vahvistama käyty koulutus ja harjoittelu;
- todistukset tai dokumentoidut lausunnot muusta hankitusta pätevyydestä;
- työtodistukset;
- pätevyydet, jotka ovat selkeästi nousseet esiin haastattelun aikana.

Kuitenkin ohjeissa mainitaan myös ”esimerkeistä saavutetuista pätevyyksistä”. Libretton myöntävä virkamies ei siten pidä vain vaatia todistuksia ammattipätevyyksistä, vaan hänen tulee myös auttaa hakijaa niiden havaitsemisessa ja esittämisessä.

- Koskien Librettoon sisällytettävien tietojen tallentamista ja kokoamista:

Tämä vaihe koskee kerättyjen tietojen muokkaamista ja tallennusta. Tämän seurauksena lopullisten tulosten laatu määräytyy hyvin pitkälle tietojen käsittelyn ja tallennuksen laadusta. ”Libretto del Cittadino” -käytäntöä käytetään eri tavoin 21 Italian maakunnissa. Toskanassa se on otettu laajasti käyttöön, muun muassa työvoimaviranomaisten käyttöön.

Espanja

Espanjassa ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden seurannassa on kolme isoa hankaluutta. Ensinnäkin, laki ei velvoita seuraamaan valmistuneiden työllistymistä; toiseksi, instituutioissa on paljon epäjatkuvuutta siinä, kuka on vastuussa seurantaprosesseista; kolmanneksi, tähän asti tehdyt tutkimukset eivät ole selvittäneet sosiaalisten vuorovaikutustaitojen vaikutusta valmistuneiden työllistymiseen.

Espanjassa ei ole käytössä järjestelmällistä valmistuneiden seurantarjestelmää kansallisella tasolla. Valmistuneiden seurantarjestelmät on perustettu alueellisilla tasoilla.

Tulee muistaa, että Espanja on parlamentaarinen monarkia, joka rakentuu 17 autonomisista hallintoalueesta ja kahdesta kaupungista, joilla on samanlainen hallintojärjestelmä. Nämä alueet on lisäksi jaettu 50 provinssiin. Kansallisesti kattavan seurantarjestelmän luominen törmää hallinnollisiin rajoihin, joiden sisäpuolelle kehitetään alueiden omat lait, suunnitelmat ja toimintatavat.

Ongelma 1. - Yliopisto- ja ammatillisten valmistuneiden seuranta ei ole pakollista, vaan lähinnä suositus.

Espanjassa laki ei velvoita seuraamaan valmistuneiden työllistymistä, ei, vaikka se on Euroopassa prioriteettina. Espanjassa seuranta on yhä vain suositus, ja joka alue voi vapaasti määritellä omat systeeminsä ja lainsäädäntönsä sen toteuttamisessa, mikäli ylipäätään toteuttavat sitä. Itse asiassa, vain Asturiassa on esitelty uusi laki, joka tekee seurantarjestelmästä pakollista.

Ongelmat 2 ja 3. - Valmistuneiden seuranta Espanjassa on hyvin pirstaloitunutta.

Yliopisto- ja ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden seuraamisvastuu ja datan kerääminen on jaettu kolmen eri instituutiotyyppin välille: tilastolliset laitokset, kasvatus- ja työvoimaviranomaiset.

Sekavuutta lisää se, että asiasta päättävät poliittiset tahot ovat jakautuneet aluehallinnollisiin yksiköihin, mikä johtaa siihen, että monet instituutiot tekevät seurantaa eri työkaluilla ja käytännöillä.

Valtionhallinto on vastuussa virallisen tilastotiedon tuottamisesta paitsi valtion omaan käyttöön myös Euroopan tilastojärjestelmiin.

Lisäksi, johtuen Espanjan hallintojärjestelmästä, jokaisella autonomisella alueella on omat tilastojärjestelmänsä, jolla kerätään omalta alueelta tietoa sen omiin tarpeisiin. Joka tapauksessa nämä tilastokerojärjestelmät ovat alisteisia aluehallinnolle (autonomian perussäännöt, tilastoja koskeva lait ja suunnitelmat jne.).

Kaiken edellä mainitun takia järjestelmä johtaa siihen, ettei relevanttia dataa kyetä keräämään ammatillisesta koulutuksesta valmistuneilta valtiollisella tasolla.

Tutkimuksia julkaistaan usein 2-5 vuoden viiveellä, eikä niissä kysellä opittujen taitojen hyödyllisyydestä tai siitä, millaisia taitoja valmistuneet ovat tarvinneet ja millaisia ei. Tämän takia sosiaalisista vuorovaikutustaidoista ja työllistymisestä ei voi vetää minkäänlaisia johtopäätöksiä.

Mitä tulee viranomaisiin: valtion julkinen työvoimapalvelu (SEPE) yhdessä alueellisen julkisen työvoimapalvelun kanssa muodostaa nykyisen kansallisen työllistämisyjärjestelmän. Tässä järjestelmässä on 20 eri organisaatiota, myös kunnallisia toimijoita. Jokaikinen näistä voi toimeenpanna omia lakejaan, tukiaan, ohjelmiaan ja tilastollista monitorointiaan.

Tällä hetkellä SEPE on paras ja ajantasaisin lähde valmistuneiden seurannan tietolähteenä ja muut instituutiot sekä laitokset luottavat SEPE:n tutkimuksiin.

SEPE julkaisee vuosittain valtiollisen työmarkkinatilanneraportin²⁹ ja valtion nuorisotyöllisyystilanneraportin³⁰.

Aluehallinto julkaisee myös joitain samankaltaisia tutkimuksia. Ongelma on se, etteivät nämä toimijat toteuta tutkimuksiaan riittävillä otoksilla eikä standardoidulla tavalla, jotta tuloksia voisi hyödyntää ja yhdistää. Lisäksi dataa ei julkisteta vuosittain. Jotkut tutkimuksista ovat kuitenkin melko perusteellisia.

Baskimaan työvoimapalvelun tutkimus on vuodelta 2016 ja se käsittelee edellisenä vuonna valmistuneita.

Valmistuneiden taitoja kysytään muun muassa kirjallisessa ja suullisessa ilmaisussa, yhteistyökyvystä, johtajuudesta, päätöksentekokyvystä, luovuudesta, hallintotaidoista ja ICT-taidoista. Ongelma on, etteivät opiskelijat ymmärrä, mihin milläkin taidolla viitataan tai kuinka ne toteutuvat heidän päivittäisessä työssään. Tämän takia tulokset eivät ole kovinkaan todenmukaisia. Olisi parempi, jos opiskelijoilta kyseltäisiin käytännöllisempiä kysymyksiä, arkirutiineihin liittyviä ongelmanratkaisutapauksia, joissa kävisi ilmi, miten opiskelijat nämä ongelmat ratkaisevat. Tämä konkretisoisi paremmin opiskelijoiden omaksumia vuorovaikutustaitoja ja miten niitä päivittäin käytetään.

²⁹ http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/3017-1.pdf

³⁰ http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/3067-1.pdf

Myös muut toimijat kuin viranomaiset tekevät tutkimuksia, kuten yrityskumppanit (alueelliset ja paikalliset), mutta usein nämä tutkimukset perustuvat hyvin pienille otannoille ja hyvin satunnaisille kysymyksille. Tämä tekee näiden tutkimusten käyttämisestä valtiollisella tasolla hankalaa.

Koulutusviranomaisten toiminnasta

Koulutusta valvoo Espanjassa koulutusministeriö, joskin alueellisille viranomaisille kuuluu oman alueensa koulutustoiminnan hallinnointi ja kustantaminen.

Ammatillisen koulutuksen ja harjoittelun kannalta katsoen alueellisia eroja metodologioiden soveltamisessa uusien haasteiden kohtaamisessa on paljon. Ammatillinen koulutus tarjoaa kaikkiaan 150 harjoittelujaksoa 26 ammatillisessa kategoriassa, joihin kaikkiin on räätälöity oma teoreettinen ja käytännöllinen osansa. Kaikki nämä kategoriat on suunniteltu tuottamaan uusille ja innovatiivisille aloille ammattilaisia, joilla olisi parhaat työllistymismahdollisuudet.

Yritykset tarvitsevat työntekijöitä, jotka eivät kykene ainoastaan hankkimaan hankkimiaan tietoja käytäntöön, vaan voivat myös sopeutua yhteiskuntamme muutoksiin. Kun otetaan huomioon yrityssektorin kokoonpano, pienet ja keskisuuret yritykset (pk-yritykset) ovat talouden kasvun ja työpaikkojen luomisen tärkein tekijä; ne vastaavat kahta kolmasosaa eurooppalaisista työpaikoista. Kilpailukykyyn pk-yritykset tarvitsevat päteviä ja erikoistuneita työntekijöitä. Pätevien ja erikoistuneiden työntekijöiden kysynnän kasvun täyttäminen on ammatillisen koulutuksen suurin haaste. Koulutuksen on valmisteltava oppilaitaan pääsemään nyt ja tulevaisuudessa yritysten halutuimpiin ammatteihin. Rekrytointi on lisääntynyt edellisiin vuosiin verrattuna. Suurimmat suhteelliset lisäykset näkyivät useissa suurissa työryhmissä: ateriapalveluissa, henkilökohtaisissa palveluissa, turvallisuudessa ja myynnissä, koneiden teossa ja niiden käyttämisessä sekä tieteellisissä ja älykkäissä tekniikoissa ja sen alan ammattilaisissa. Toisaalta talouskriisi on lisännyt koulutustasoeroa: on suuri määrä työttömiä, joilla on vähän pätevyyttä ja jotka eivät pysty saamaan työtä työmarkkinoilta. Tämä voi johtua siitä, että töissä vaaditaan korkeamman tason pätevyyttä tai on tulisi keskittyä muille aloille. Siksi on tarpeen tehostaa ammatillista koulutusta, joka asettaa työpaikalla oppimisen erittäin tärkeäksi. Tämä on vielä enemmän totta, jos katsomme myös, että tarvitsemme teknisiä ammattilaisia, joita rekrytoidaan yhä enemmän liike-elämään.

Baskimaan ammatillista koulutusta pidetään yhtenä maailman parhaista ja monissa maissa sitä käytetään mallina. Vuonna 2017 EU valitsi Baskin ammatillisen koulutuksen tavoiteltavaksi mittapuuksi koulutukselle Euroopassa. Baskimaan hallitus ymmärsi, että oppilaiden vuorovaikutustaitojen hankkimiseksi sen oli muutettava täysin opetusmenetelmät. Niinpä kaksoiskoulutuksen käynnistäminen Baskimaassa ja läheisten suhteiden luominen on tehnyt tästä mallista mallista ainutlaatuisen: keinona on käytetty Baskimaan koulutusjaksojen muuttamista "High-Performance Cyclesiksi", Ethazin menetelmää käyttäen.

Hankekumppanina voi asian näin ollen tiivistää sanomalla, että valtion tasolla on hyvin vähän ajantasaista tietoa ammatillisen koulutuksen tutkimuksen työllistävyyden seurannasta. Näissä tiedoissa ei tunnisteta sosiaalisten vuorovaikutustaitojen merkitystä, ja kun niihin keskittyviä tutkimuksia tehdään, on selvää, ettei juuri ole yksimielisyyttä siitä, mitä vuorovaikutustaitoja on, mitkä niistä tuottavat arvoa yrityksille ja mikä on kunkin taidon merkitys yrityksille. Ensimmäinen haaste on selvittää pehmeiden vuorovaikutustaitojen käsitteitä ja määrittää kullekin niistä tasot, miten niitä hankitaan ja miten niiden hallitsemista voi demonstroida.

Nykyään Espanjassa, käytäntöjen monimuotoisuudesta huolimatta, on kaikille selvää, että oppilaitokset tukevat ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden vuorovaikutustaitojen hankkimista,



mutta opiskelijat eivät ole sitoutuneet hankkimaan niitä harjoittelujaksoillaan. Tämä johtuu siitä, että he eivät täysin ymmärrä niitä eivätkä niiden merkitystä (riippuen opiskelijoiden iästä ja kypsyydestä).

Lisäksi sosiaalisia vuorovaikutustaitoja opetetaan hyvin yleisellä tasolla eikä opetusta ole mukautettu eri tasoihin ja tarpeisiin (metallityöntekijällä ja myyntipäälliköllä on erilaiset tarpeet viestinnän, ajanhallinnan tai tiimityön suhteen).

Yritykset tarvitsevat teknikkoja, joilla on enemmän vuorovaikutustaitoja, mutta ne eivät osaa määritellä, mitkä tai millä tasolla ne ovat välttämättömiä kussakin työtehtävässä. Siksi lopulta vuorovaikutustaitoja harvoin näkyy pätevyysvaatimuksissa työnhaussa.

Lopuksi, opettajat haluavat opettaa näitä kyseisiä taitoja, mutta muodolliseen CV:hen on vaikea kirjata niitä, vaikkakin joillain alueilla, kuten Baskimaassa, näitä taitoja opetetaan hyvinkin intensiivisesti.

Erasmus + projektit:

Perustuen EU:n kiinnostukseen ammatillisen koulutuksen tutkinnon suorittaneiden työllistävyyden seurantaan, Erasmus + -hankkeet nousevat esiin. Tällä hetkellä niitä on kaksi, niiden hankekumppanuuksien lisäksi, joihin Espanja osallistuu.

TRACKTION “AMMATILLISISTA KOULUISTA VALMISTUNEIDEN JA ALUMNI-SUHTEIDEN EDISTÄMINEN” 2017

TRACKTION³¹ on kollektiivinen hanke, johon kuuluu 6 organisaatiota Espanjasta (2), Virosta, Italiasta, Alankomaista ja Yhdistyneestä kuningaskunnasta. Asiantuntemusta hankkeessa riittää, sillä siihen kuuluu kolme ammatillista koulutusta (Alfa College, PKHK, Cometa Formazione / Oliver Twist School), kaksi hallinnollista välittäjäorganisaatiota, jotka yhdistävät politiikan ja käytännön alueellisella tasolla (VALNALON ja TKNKA) sekä tutkimuslähtöinen organisaatio (Education & Employers Taskforce).

TRACKTION keskittyy ammatillisen koulutuksen jatko-ohjauksen parantamiseen institutionaalisella tasolla. Seuranta ymmärretään yleisesti tässä kaikissa järjestelmällisiksi lähestymistavoiksi, joita ammatilliset oppilaitokset ovat ottaneet käyttöön tutkinnon suorittaneiden tietojen tallentamiseksi, oppimisen edistymisestä, hankituista taidoista, käsityksistä, reiteistä työelämään, itsenäiseen ammatinharjoittamiseen tai jatkokoulutukseen.

ON TRACK³² ‘AMMATILLISISTA OPPILAITOKSISTA VALMISTUNEIDEN OPPIMISEN JA URAPOLUN SEURAAMINEN OPPILAITOSTEN TYÖN LAADUN PARANTAMISEKSI’ 2018:

Espanja osallistuu tähän hankkeeseen POLITEKNICA IKASTEGIA TXORIERRI S.COOP -koulun kautta (joka on Baskimaan tukema yksityinen ammatillinen oppilaitos ja lukio.) muiden eurooppalaisten kumppanien kanssa. On Track -hanke edistää osaamisen tarpeiden tunnistamista ja kerää asianmukaisia tietoja ammatillisen koulutuksen suorittaneista. ”On Track” kehittää, arvioi ja toteuttaa ammatillisen koulutuksen jatko-ohjausta ammatillisen peruskoulun ja -oppilaitoksen tutkinnon suorittaneille.

EU:n hankkeiden ja käsitteiden sisällyttäminen maakohtaisiin hankkeisiin

³¹ <https://tracktionerasmus.eu/>

³² <http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/projects/eplus-project-details/#project/2018-1-SK01-KA202-046331>

Itävalta

Koska maakohtaiset hankkeet ovat jo hyvin rajalliset ja / tai niitä ei ole olemassa, niiden kytkökset asiaankuuluviin EU-hankkeisiin on vähäistä tai olematonta. CEDEFOP-, ECVET- ja EQF-käsitteitä käytetään ja mukautetaan, mutta ei ammatillisen koulutuksen tutkinnon suorittaneiden seurannassa.

Belgia

Hankkeet toimivat omillaan, mutta niistä keskustellaan ja niitä verrataan muihin EU-hankkeisiin tässä mietinnössä: "Ammatillisen koulutuksen jatko-ohjelmien kartoitus EU:n jäsenvaltioissa - loppuraportti".³³

Suomi

Jotkin edellä mainituista hankkeista antavat tietoa EU-tasolla, esimerkiksi Cedefopin (Euroopan ammatillisen koulutuksen kehittämiskeskus) ja Eurostatin (Euroopan unionin tilastokeskus) käytöstä.

Irlanti

Osana eurooppalaisten sosiaalirahastojen ohjelmien tietojen keruuta koskeissa vaatimuksissa edellytetään tietojen keräämistä ohjelmaan osallistuvista oppilaista ja heidän todistuksistaan sekä työllistymisestään valmistumisen jälkeen, samoin tietoja työmarkkina- ja koulutusohjelmien rahoituksista. EU:n asetuksessa (EY) N:o 1303/2013 (yhteisten säännösten asetus tai yleissopimus) 122 artiklan 3 kohdassa todetaan seuraavaa:

"Jäsenvaltioiden on varmistettava, että ... kaikki edunsaajien ja hallintoviranomaisen, todentamisviranomaisen, tarkastusviranomaisen ja välittäjäelinten väliset tietojenvaihdot voidaan suorittaa sähköisten tietojenvaihtojärjestelmien avulla".

Tämän säännösten asetuksen 125 artiklan 2 kohdan mukaan se toteaa myös, että hallintoviranomaisen³⁴ *"On luotava järjestelmä, jolla tallennetaan ja tallennetaan tietokoneistetussa muodossa data jokaisesta seurannan, arvioinnin, varainhoidon, todentamisen ja tarkastuksen kannalta välttämättömästä toiminnasta, mukaan lukien tiedot yksittäisistä operaatioiden osallistujista, mahdollisuuksien mukaan"*

Lisäksi todetaan lisäksi, että tämä yhteisten säännösten asetus 126 artiklan d alakohdassa on, että todentamisviranomaisten³⁵ *"On varmistettava, että on olemassa järjestelmä, joka tallentaa*

³³ ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19209&langId=en

³⁴ A managing authority may be a national ministry, a regional authority, a local council, or another public or private body that has been nominated and approved by a Member State. Managing authorities are expected to conduct their work in line with the principles of sound financial management.

³⁵ A certifying authority is responsible for guaranteeing the accuracy and probity of statements of expenditure and requests for payments before they are sent to the European Commission. Management of the European Regional Development Fund, European Social Fund and Cohesion Fund is shared with member countries, regions and other intermediary bodies.

tietokonepohjaisesti jokaisen toimen kirjanpidon ja joka tukee kaikkia maksupyyntöjen ja -tilien laatimiseksi tarvittavia tietoja”

Edellä mainitun takia jokaisella 16 Irlannin koulutus- ja koulutuskomitealla (ETB) on veloitteet (ja niihin liittyvät toimintaohjeet) ESR:n työllistettävyyttä, osallisuutta ja oppimista koskevan ohjelman (PEIL) 2014 – 2020 mukaisesti³⁶ Näihin vaatimuksiin sisältyvät veloitteet raportoida sekä taloudellisista sekä ei taloudellisista tiedosta. Prosessi suoritetaan vuosittain jokaisen ETB:n ohjelman ja opiskelijan tukijärjestelmän datasta (PLSS). PLSS on ETB:iden käyttämä kansallinen ohjelmistoalusta. Se on live-tietokanta ETB-kursseista ja opiskelijoista, jotka näkyvät web-järjestelmissä. Tietoihin pääsee käsiksi työ- ja sosiaaliturvan osastolta³⁷, joka voi sitten siirtää yksilöitä ETB-kursseille.

Yhteisten säännösten asetuksen 111 artiklassa säädetään erityisistä määräajoista vuotuisten täytäntöönpanoraporttien toimittamiselle Euroopan komissiolle. AIR-järjestelmien toimittaminen komissiolle näiden määräaikojen mukaisesti on tiukasti pantu täytäntöön, ja AIR: n jättämättä kyseisen määräajan sisään voi olla kielteisiä vaikutuksia toimenpideohjelmaan ja Irlannin kykyyn hyödyntää täysimääräisesti käyttöön Euroopan sosiaalirahaston määrärahoja.

Hallintoviranomaisen on yleensä toimitettava AIR vuosittain seuraavan kalenterivuoden toukokuun 31 päivään mennessä. Vuosina 2017 ja 2019 määräaika on 30. kesäkuuta.

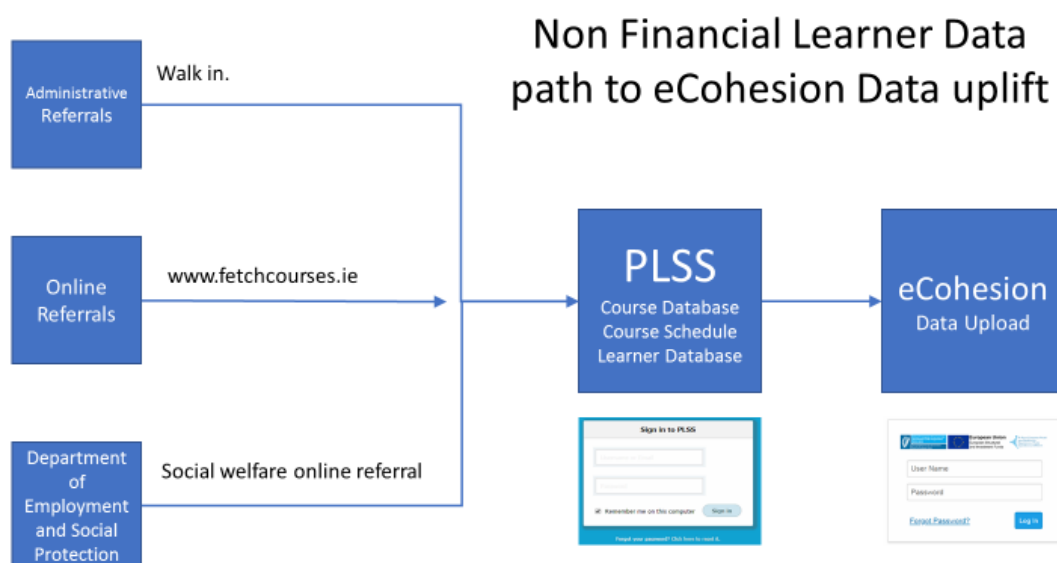


Figure 1

Komission laaja eCohesion-hanke on suunniteltu vähentämään EU:n yhdentymispolitiikkaan ja maaseudun kehittämispolitiikkaan liittyvää hallinnollista taakkaa.

ECohesion suunniteltiin varmistamaan, että rakennerahastojen edunsaajat voivat vuosien 2014–2020 sääntelykehiksen puitteissa käyttää oikeudellisesti sitovaa, täysin sähköistä ja paperitonta

³⁶ <https://www.esf.ie/en/Regulations-Guidance/Guidance/>

³⁷ www.welfare.ie



tietojenvaihtoa näiden rahastojen hallinnointielinten kanssa (kansallisella, alueellisella ja paikallisella tasolla).

Tässä yhteydessä jokaisessa 16 ETB:ssä on vähintään yksi tai useampi rekisteröity eCohesion-käyttäjä, joiden tehtävänä on lähettää joko taloudellisia tai muita tietoja. Muiden kuin rahoitustietojen osalta tämä viedään ensin paikalliselle tiedostolle, ennen kuin se ladataan eCohesion-järjestelmään.

Italia

Italian löytämissä raporteissa, mukaan lukien AlmaLaurea ja AlmaDiploma, ei käytetä EU:n välineitä eikä EU:n käsitteitä. Useissa raporteissa voidaan kuitenkin vertailla muita EU-maita / tilastoja. Libretto Formativo del Cittadino:ssa käytetään samaa logiikkaa kuin Europass-asiakirjoissa.

Espanja

Eurooppalaisia käsitteitä käytetään valtion tason hankkeissa, ja ne noudattavat Cedefopin direktiivejä jne. Mutta koordinoitujen hankkeiden kehittäminen on vasta alkuvaiheessa, ja vain kaksi edellä mainittua Erasmus + -hanketta on suunniteltu EU:n painopistealueiksi, Muut projektit ovat käynnistyneet ennen EU-tasolla virinnyttä kiinnostusta valmistuneiden seurannassa. Siksi vie aikaa saada tämä painopiste muihinkin hankkeisiin.

Ethazi-menetelmässä kunnioitetaan myös tätä EU-direktiiviä, mutta se ei ole sinänsä seurantajärjestelmä.

Baskimaan ammatillisen koulutuksen viidennen suunnitelman luonnoksessa on otettu huomioon tiedonkeruun tarve ja big datan, massatiedostojen, käsittelyyn soveltuva työkalu.

3. Empiirinen tutkimus

3.1. Johdanto

Metodologisessa viitekehyksessä jokainen projektin yhteistyömaa toteutti fokusryhmän. Fokusryhmässä 10 ammatillisen koulutuksen henkilökunnan edustajaa kertoi näkemyksiään siitä, miten koulutusta pitäisi yhdenmukaistaa ja muuttaa vastaamaan joustavammin työelämän tarpeita. Tämän lisäksi jokaisesta kumppanimaasta kutsuttiin viisi yritysten edustajaa fokusryhmään. Tarkoituksena oli saada heiltä näkemyksiä työelämän vaatimuksista koulutusta kohtaan. Haastatellut yritykset vaihtelivat pienyrityksistä keskikokoisiin yrityksiin. Mukana oli myös kansainvälisesti toimivia yrityksiä eri aloilta.

Edellä mainittuihin toimintoihin osallistui 91 ammatillisen koulutuksen henkilökunnan ja yritysten edustajaa.

Nämä toteutuneet kyselyt olivat taustalla, sillä tutkimuksessa haluttiin selvittää, missä määrin ammatillisesta koulutuksesta valmistuvat oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/uudet työntekijät voivat hyödyntää taitojaan tarkoituksenmukaisesti. DITOGAn projektikumppaneiden kanssa oli sovittu, että kyselyt jakaantuvat viiteen osioon, joista jokainen sisältää neljä kysymystä liittyen oppisopimusopiskelijan/harjoittelijan/uuden työntekijän valmiuksiin ja toimintaan työelämässä.

Kyselyt toteutettiin projektikumppaneiden kehittämän lomakkeen avulla (alla):

A EMPLOYMENT	1 very good	2 good	3 satisfactory	4 sufficient	5 not sufficient
A1. Can the apprentices/trainees/new workers adapt to the job requirements/job profile?					
A2. Can the apprentices/trainees/new workers identify unique selling propositions (USP) about themselves? Can they differentiate from others in order to convince?					
A3. Can the apprentices/trainees/new workers portray themselves and their competences professionally in front of employers?					
A4. Do the apprentices/trainees/new workers have a clear understanding of the tasks/knowledge, skills, competences required by the occupation?					
Additional remarks:					

A. Työllistyminen

1= erinomainen 2=hyvä 3= tyydyttävä 4= välttävä 5= heikko



- A1. Sopeutuvatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät työn vaatimuksiin/ profiiliin?
- A2. Osaavatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät markkinoida omaa osaamistaan? Osaavatko he erottautua muista työntekijöistä?
- A3. Osaavatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät kuvailla itseään ja omaa osaamistaan työnantajalle?
- A4. Onko oppisopimusopiskelijoilla/ harjoittelijoilla/ uusilla työntekijöillä selkeä kuva työssä vaadituista työtehtävistä, taidoista ja pätevyydestä?

B SOCIAL INTERACTION	1 very good	2 good	3 satisfactory	4 sufficient	5 not sufficient
B1. Do the apprentices/trainees/new workers take initiative?					
B2. Do the apprentices/trainees/new workers seem to be openminded and willing to improve?					
B3. Are the apprentices/trainees/new workers punctual and are willing to follow break times and working hours?					
B4. Are the apprentices/trainees/new workers able to co-operate and cope with feedback/criticism? (Please also comment below.)					
Additional remarks:					

B. Sosiaalinen vuorovaikutus

- B1. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät oma-aloitteisia?
- B2. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät avoimia ja halukkaita kehittymään?
- B3. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät täsmällisiä ja noudattavatko he taukoja ja työaikoja?
- B4. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät yhteistyökykyisiä ja ottavatko he vastaan palautetta/kritiikkiä (Kommentit alle).

C SELF PERCEPTION	1 very good	2 good	3 satisfactory	4 sufficient	5 not sufficient
C1. Do the apprentices/trainees/new workers ask questions when they are unsure? Are they afraid of admitting uncertainty?					
C2. Do the apprentices/trainees/new workers seem aware of their own strengths and weaknesses?					
C3. Can the apprentices/trainees/new workers clearly express what they like and dislike about the tasks and profession?					
C4. Are the apprentices/trainees/new workers able to estimate their own abilities realistically? (Please also comment below.)					
Additional remarks:					

C. Käsitys itsestä

C1. Kysyvätkö oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät, jos he ovat epävarjoja?

C2. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät tietoisia omista vahvuuksistaan ja kehittämistä vaativista asioista?

C3. Osaavatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät ilmaista selkeästi, mistä työtehtävistä he pitävät ja mistä eivät pidä?

C4. Osaavatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät arvioida omia taitojaan realistisesti (kommentit alle)

D WORK ENVIRONMENT	1 very good	2 good	3 satisfactory	4 sufficient	5 not sufficient
D1. Are the apprentices/trainees/new workers capable of dealing with the demands of the physical environment (height, heat, cold, noise, isolation,)?					
D2. Do the apprentices/trainees/new workers have a realistic understanding of the demands of the workplace?					
D3. Do the apprentices/trainees/new workers recognise and adapt to the values of the company?					
D4. Do the apprentices/trainees/new workers interact with customers appropriately and in a good manner?					
Additional remarks:					

D. Työympäristö

D1. Sopeutuvatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät työn fyysisiin vaatimuksiin (korkeat paikat, kuumuus, kylmyys, melu, eristäytyminen)?



D2. Onko oppisopimusopiskelijoilla/ harjoittelijoilla/ uusilla työntekijöillä realistinen kuva työpaikan vaatimuksista?

D3. Tunnistavatko ja sopetuvatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät työpaikan arvoihin?

D4. Kohtaavatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät asiakkaat asiallisesti ja hyväkäyttösisesti?

Please, name the top three attributes apprentices/trainees/new workers should have to be part of a successful team.	
1.	
2.	
3.	

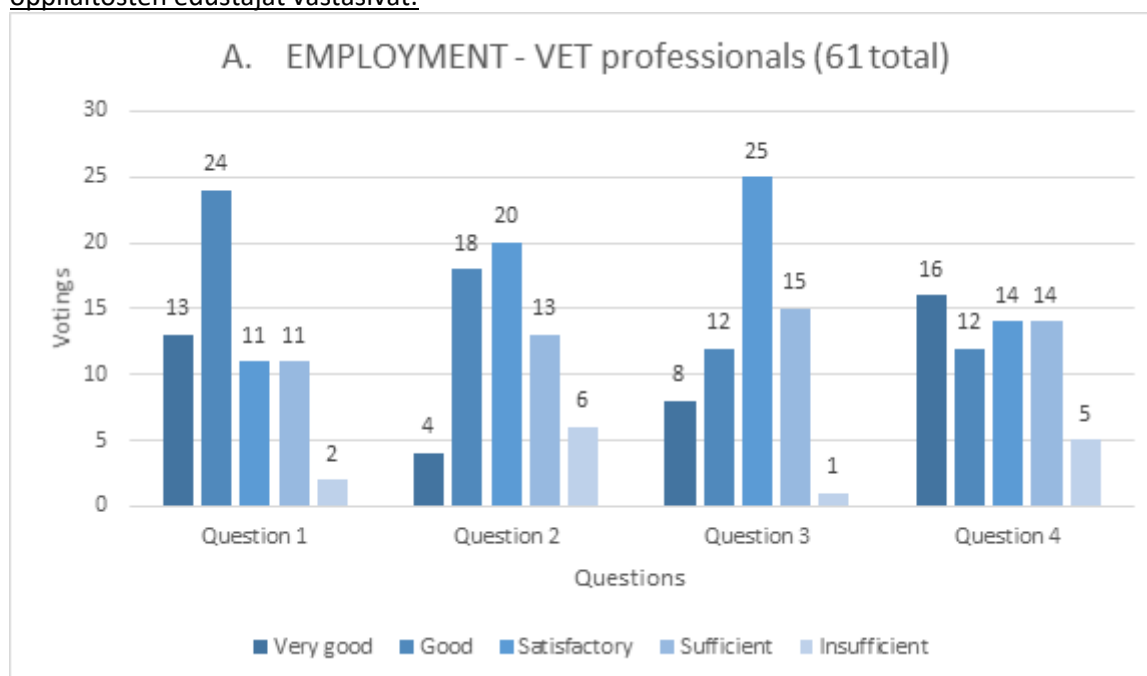
Nimeä kolme keskeistä tekijää, jotka oppisopimusopiskelijalla/ harjoittelijalla/ uudella työntekijällä pitäisi olla menestyvässä työyhteisössä?

3.2. Ammatillisten oppilaitosten nykytilanne Euroopassa

3.2.1. Työllistyminen

3.2.1.1. Euroopan näkökulmasta

Tämä oli ensimmäinen kategoria, johon projektiin osallistuvien kumppaneiden ammatillisten oppilaitosten edustajat vastasivat:



A. Työllistyminen - ammatillisten oppilaitosten henkilöstö (kokonaismäärä 61)

A1. Sopeutuvatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät työn vaatimuksiin/ profiiliin?

Kaikkien hankekumppaneiden ammatillisen koulutuksen henkiöstö vastasi kysymykseen melko positiivisesti: 24 valitsi vastausvaihtoehdon *hyvin*. 13 vastasi vaihtoehdolla *erittäin hyvin* ja kaksi vastaajaa valitsi vastausvaihtoehdon *heikosti*. 11 vastaajaa valitsi vastausvaihtoehdon *tyytyttävästi* ja 11 vaihtoehdon *välttävästi*.

‘Heidän koulutuksensa on valmentanut heitä monenlaisiin työtehtäviin erilaisissa työympäristöissä.’
SUOMI

‘Työn vaatimuksiin sopeutuminen riippuu pitkälti motivaatiosta.’ **ITÄVALTA**



A2. Osaavatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät markkinoida omaa osaamistaan? Osaavatko he erottautua muista työntekijöistä?

Tähän kysymykseen vastattiin vaihtelevasti. 20 vastaajaa totesi, että oman osaamisen markkinointi on *tyyydyttävällä tasolla*. Neljä vastaajaa totesi, että oman osaamisen markkinointi toteutuu *erittäin hyvin* ja kuusi valitsi vastausvaihtoehdon *heikosti*. 18 vastaajaa vastasi, että oman osaamisen markkinointi toteutuu *hyvin* ja 13 totesi sen toteutuvan vastasi *välttävästi*.

*‘Myös luonne vaikuttaa tähän.’ **ITALIA***

*‘Heitä täytyy opettaa ilmaisemaan itseään.’ **IRLANTI***

A3. Osaavatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät kuvailla itseään ja omaa osaamistaan työnantajalle?

Suurin osa ammatillisen koulutuksen henkilöstöstä (25) vastasi, että oman osaamisen kuvaaminen on *tyyydyttävällä tasolla*. Kahdeksan vastaajista totesi sen olevan *erittäin hyvällä tasolla* ja 12 mielestä *hyvällä tasolla*. 15 vastaajista valitsi vastausvaihtoehdon *välttävästi* ja yksi henkilö valitsi vaihtoehdon *heikosti*.

*‘Suurimmalla osalla on vaikeuksia, koska he eivät ole tietoisia osaamisestaan tai eivät osaa kuvata sitä.’ **ESPANJA***

*‘Monissa tapauksissa tähän vaikuttavat verbaaliset taidot. Tietysti myös koulutustaustalla on vaikutusta.’ **ITÄVALTA***

A4. Onko oppisopimusopiskelijoilla/ harjoittelijoilla/ uusilla työntekijöillä selkeä kuva työssä vaadituista työtehtävistä, taidoista ja pätevyydestä?

Tämän kysymyksen vastaukset ovat hyvin vaihtelevia. 16 valitsi vastausvaihtoehdon *erinomaisesti*, 12 *hyvin* ja 14 joko vaihtoehdon *tyyydyttävästi* tai *välttävästi*. Viisi henkilöä arvioi tämän toteutuvan *heikosti*.

*‘Nuorilla ammattikouluopiskelijoilla on paljon taitoja, mutta he eivät ole tietoisia näistä pinnan alla olevista taidoistaan – tai ainakaan he eivät osaa ilmaista niitä.’ **SUOMI***

*‘Se riippuu paljon vaaditusta taitotasosta.’ **BELGIA***

3.2.1.2. Maakohtaiset tulokset

A1. Sopeutuvatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät työn vaatimuksiin/profiiliin?

Itävallan henkilöstön vastauksissa 5/10 totesi, että kohderyhmä sopeutuu työpaikan vaatimuksiin vain *välttävästi*. Kaksi henkilöstön edustajaa valitsi vaihtoehdon *hyvin* ja kolme *tyyydyttävästi*.

Belgiassa vastaanottajilla oli positiivisempi näkemys, sillä kaikki kymmenen vastaajaa totesivat, että kohderyhmä sopeutuu työn vaatimuksiin *hyvin*.

Suomessa ammatillisen koulutuksen henkilöstö vastasi, että harjoittelijat/uudet työntekijät sopeutuvat työn vaatimuksiin *melko hyvin* (8 vastaajaa) tai *tyyydyttävästi* (2 vastaajaa). Suurin osa henkilöstöstä totesi, että harjoittelijoilla/uusilla työntekijöillä on melko selkeä käsitys työtehtävistä ja työssä vaadituista tiedoista.

100% **Irlannin** vastaajista totesi, että kohderyhmä sopeutuu työn vaatimuksiin *erittäin hyvin*.

Italiassa vastaajilla oli yhteinen näkemys, että harjoittelijat/uudet työntekijät sopeutuvat työn vaatimuksiin/profiiliin helposti: kuusi oli vahvasti tätä mieltä, kaksi valitsi vastausvaihtoehdon *tyyydyttävästi* ja kaksi totesi, että sopeutuminen on *välttävällä tasolla*. Avoimessa vastauksessa todettiin, että tätä on vaikea arvioida, koska kyseessä ovat ammatillisen koulutuksen opiskelijat, joita on mahdollisuus havainnoida ainoastaan luokkatilanteissa.

Espanjassa sopeutuminen työn vaatimuksiin ei näyttänyt toteutuvan niin hyvin. Neljä henkilöä totesi tämän olevan *tyyydyttävällä tasolla*, neljän mielestä se toteutuu *välttävällä* tasolla ja kahden mielestä *heikosti*.

A2. Osaavatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät markkinoida omaa osaamistaan? Osaavatko he erottautua muista työntekijöistä?

Itävallassa 60% vastajista arvioi, että tämä toteutuu *heikosti* ja 20 % vastasi sen toteutuvan *välttävästi*. Kokemus osoittaa, että tämä on kohderyhmän kohdalla suuri haaste, koska he eivät ole tottuneet erottautumaan toisista työelämässä.

Belgiassa kuusi henkilöstön edustajaa valitsi vastausvaihtoehdon *tyyydyttävästi* ja neljä *hyvin*.

Suomessa vastaukset kysymykseen harjoittelijan oman osaamisen markkinointitaidoista ja kyvystä kuvata omaa osaamistaan, vaihtelivat *välttävästi* hyvään. Kahdeksan henkilöstön edustajaa totesi, että erot ovat suuria harjoittelijoiden välillä. Osalla on vaikeuksia markkinoida omaa osaamistaan ja tuoda esille omia ammatillisia taitojaan.

Irlannin näkökulma on positiivisempi, sillä neljä vastaajaa totesi tämän toteutuvan *erinomaisesti*, kuusi *hyvin* ja yksi *tyyydyttävästi*.

Kuusi ammatillisen oppilaitoksen opettajaa **Italiasta** vastasi, että harjoittelijat osaavat erottautua muista työntekijöistä *melko hyvin* (kuusi heistä vastasi *hyvin* tai *tyyydyttävästi* ja ja neljä *välttävästi*).

Espanjan vastauksissa toisista erottautuminen toteutuu neljän vastaajan mukaan *välttävästi* ja kolmen vastaajan mukaan *tyyydyttävästi*. Kolmen vastaajan mielestä tämä toteutuu *melko hyvin*.

A3. Osaavatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät kuvailla itseään ja omaa osaamistaan työnantajalle?

Kuusi kymmenestä vastaajasta **Itävallassa** valitsi vastausvaihtoehdon *tyyydyttävästi*, kaksi *välttävästi* ja yksi *heikosti*. Yksi totesi tämän toteutuvan *hyvin*. Kohderyhmän on vaikea kuvailla itseään ja omaa osaamistaan.

Belgiassa näkemys oli positiivisempi, sillä kuusi henkilö arvioi tämän toteutuvan *hyvin* ja neljä *tyyydyttävästi*.

Samanlaiset tulokset saatiin **Suomessa**, jossa 40% vastaajista arvioi, että osaamisen kuvaaminen onnistuu *hyvin*. 30% vastaajista arvioi sen toteutuvan *tyyydyttävästi* ja loput 30% *välttävästi*.



Irlannissa 80% vastaajista totesi tämän toteutuvan *erinomaisesti*, yksi vastaaja *hyvin* ja yksi *tyyydyttävästi*.

Italiassa kuusi vastaajista totesi, että harjoittelijat/uudet työntekijät osaavat kuvata omaa osaamistaan työnantajille *tyyydyttävästi*. Neljä vastaajista arvioi tämän toteutuvan *välttävästi*.

Espanjassa vastaukset olivat samansuntaisia: kuusi henkilöä valitsi vastausvaihtoehdon *välttävästi*. Neljä henkilöä vastasi tämän toteutuvan *tyyydyttävällä tasolla*.

A4. Onko oppisopimusopiskelijoilla/ harjoittelijoilla/ uusilla työntekijöillä selkeä kuva työssä vaadituista työtehtävistä, taidoista ja pätevyydestä?

Itävallassa henkilöstö vastasi tähän melko negatiivisesti: kolme henkilöä koki, että kohderyhmä ymmärtää työn vaatimukset *välttävästi* ja viisi henkilöä arvioi tämän toteutuvan *heikosti*. Mielenkiintoista on, että maaseudulla työskentelevät arvioivat kohderyhmän myönteisemmin vastausvaihtoehdolla *hyvin* tai *tyyydyttävästi*.

Belgiassa näkemys oli taas positiivisempi: seitsemän henkilöä arvioi tämän toteutuvan *erinomaisesti* ja kolme *hyvin*.

Kuusi henkilökunnan edustajaa **Suomessa** totesi, että erityisesti nuorilla harjoittelijoilla/ vastavalmistuneilla ei välttämättä ole selkeää käsitystä omista taidoistaan, pätevyydestä ja tiedoista. Joskus nuorilla on paljon taitoja, mutta he eivät ole tietoisia pinnan alla olevista taidoistaan – ainakaan he eivät osaa ilmaista sitä. Tämä on helpompaa niille, joilla on työkokemusta ja todennäköisesti myös parempi käsitys omista taidoista. Vanhempi ikä ja aiempi työkokemus auttavat uutta työntekijää arvioimaan omia taitojaan, ja heillä on myös parempi käsitys työelämästä ylipäänsä. Mitä nuorempi henkilö on kyseessä, sitä vähemmän hän mahdollisesti ymmärtää tietyn työn vaatimuksista. Vanhemmat harjoittelijat ovat tietoisempia osaamisestaan.

Irlannissa henkilöstöllä oli hyvin positiivinen näkemys tästä asiasta, sillä yhdeksän henkilöä valitsi vastausvaihtoehdon *erinomaisesti*, yksi *hyvin* ja yksi *tyyydyttävästi*.

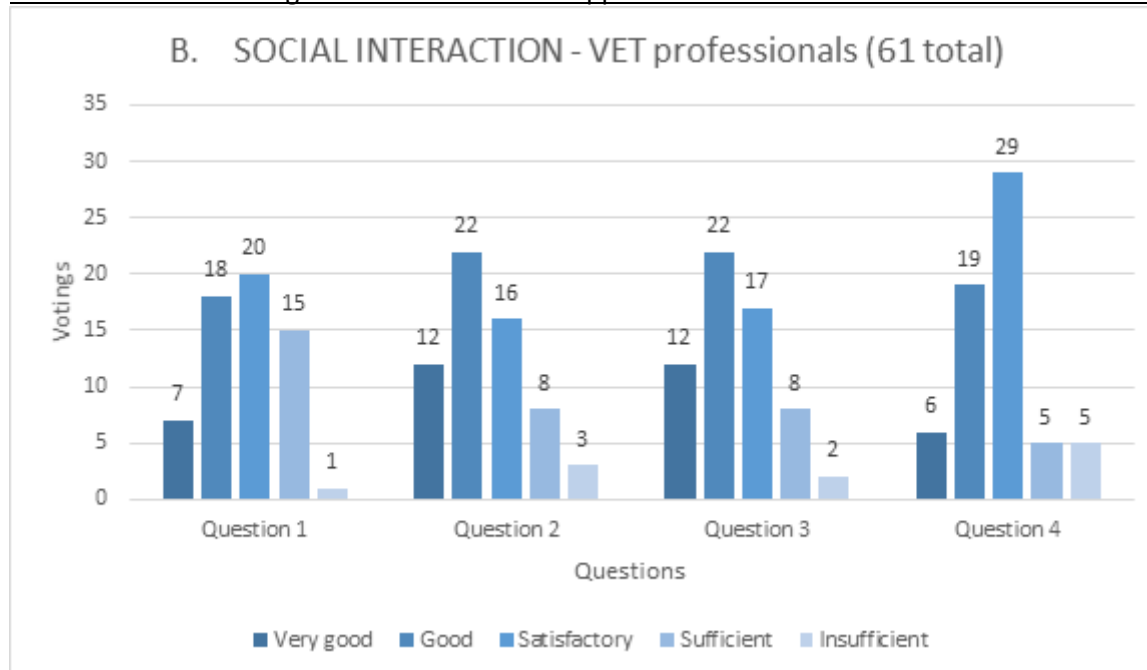
Vastaavasti **Italiassa** tämän kysymyksen arvioi 6/10 vastaajasta *tyyydyttäväksi*. Neljä valitsi vaihtoehdon *välttävästi*.

Sama suuntaus on myös **Espanjassa**, jossa 70% arvioi tämän toteutuvan *välttävällä tasolla*. 20% vastaajista valitsi vastausvaihtoehdon *tyyydyttävästi* ja 10 % *hyvin*.

3.2.2. Sosiaalinen vuorovaikutus

3.2.2.1. Euroopan näkökulmasta

Seuraavassa kategoriassa hankekumppaneiden tulokset ovat seuraavat:



B1. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät oma-aloitteisia?

Seitsemän ammatillisen koulutuksen henkilökunnan edistajaa valitsi vastausvaihtoedon *erinomaisesti* ja yksi vastaaja *heikosti*. 53 vastaajan vastaukset jakaantuivat vastauksiin *hyvin* (18) tai *välttävästi* (15). Suurin osan vastaajista (20) valitsi vaihtoehdon *tyydyttävästi*. Useimmissa tapauksissa se johtuu kyseessä olevasta työstä.

“Aloitteellisuus riippuu myös sosio-ekonomisesta taustasta” ITÄVALTA

“Joskus nuoret välttävät oma-aloitteisuutta, koska he pelkäävät tekevänsä jotain väärin.” BELGIA

B2. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät avoimia ja halukkaita kehittymään?

Suurimmalla osalla on melko positiivinen näkemys, sillä 12 vastaajaa vastasi kysymykseen *erinomaisesti*, 22 *hyvin* ja 16 *tyydyttävästi*. Kuitenkin kahdeksan henkilöä totesi, että tämä on ainostaan *välttävällä* tasolla ja kolmen henkilön mielestä *heikolla* tasolla.

“Monet heistä haluavat kehittyä.” SUOMI

“Erityisesti nuoret haluavat kehittyä, jos he kokevat asian mielekkääksi.” ITÄVALTA

B.3. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät täsmällisiä ja noudattavakko he taukoja ja työaikoja?

Taukojen ja työaikojen noudattaminen sujuu hyvin kohderyhmältä ympäri Eurooppaa, sillä tämän arvioitiin toteutuvan *hyvin* 22 vastaajan ja *erinomaisesti* 12 vastaajan mielestä. Parantamisen varaa

on kuitenkin vielä, sillä 17 vastaajaa valitsi vastausvaihtoehdon *tyyydyttävästi* ja kahdeksan *välttävästi*. Vähemmistössä olivat kaksi henkilöä, jotka valitsivat vastausvaihtoehdon *heikosti*.

“Kännyköiden käyttö voi haitata taukojen noudattamista”. IRLANTI

“Joskus myöhäinen herääminen haittaa täsmällisyyttä”. ITÄVALTA

B4. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät yhteistyökykyisiä ja ottavatko he vastaan palautetta/kriittikiiä?

Palautteen ja kritiikin vastaanottaminen näyttäisi olevan haastavaa nuorille ympäri Eurooppaa, sillä 50%:lla henkilöstöstä oli negatiivinen näkemys tähän kysymykseen. 29:n vastaajan mielestä se toteutuu *tyyydyttävästi*, viiden mielestä *välttävästi* ja kahden mielestä *heikosti*. Vastaavasti 19 henkilöä ajatteli kohderyhmän ottavan palautetta/kriittikiiä vastaan *hyvin* ja kuuden mielestä *erinomaisesti*.

“Meille suomalaisille palautteen antaminen ja vastaanottaminen ei ole välttämättä luonteenomaista ja helppoa.” SUOMI

“Harjoittelijoiden palautteen vastaanottokyky vaihtelee –toiset ovat yhteistyökykyisiä ja ottavat palautetta vastaan hyvin, kun taas toisille se on vaikeaa”. SUOMI

3.2.2.2. Maakohtaiset tulokset tulokset

B1. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät oma-aloitteisia?

Itävallan tulokset kertovat, että oma-aloitteisuus on *välttävällä tasolla* monissa tapauksissa, sillä kuusi kymmenestä ammatillisen koulutuksen henkilöstön edustajasta on valinnut tämän vastausvaihtoehdon. Yksi vastaajista arvioi tämän toteutuvan *heikosti* ja kolme henkilöä *tyyydyttävästi*. Kokemus osoittaa, että vain pieni osa on oma-aloitteinen heti alusta alkaen, kun heillä ei vielä ole paljoakaan kokemuksia työelämästä.

Päinvastoin kuin Itävallan tuloksissa, **Belgiassa** tämän arvioidaan toteutuvan *hyvin* (viisi) tai *tyyydyttävästi* (viisi).

Puolet henkilöstöstä **Suomessa** vastasi, että harjoittelijoiden oma-aloitteisuus toteutuu *hyvin* tai *erinomaisesti*. Toinen puoli vastaajista totesi oma-aloitteisuuden toteutuvan *tyyydyttävästi* tai *välttävästi*.

Oma-aloitteisuus arvioitiin **Irlannissa** hyvin positiivisesti, sillä neljä vastaajaa arvioi tämän toteutuvan *erinomaisesti* ja seitsemän *hyvin*.

Myös **Italiassa** kysymys arvioitiin erittäin positiivisesti (kaikkein positiivisin fokusryhmä), sillä kahdeksan kymmenestä kertoi, että harjoittelijat/ uudet työntekijät/oppisopimusopiskelijat ovat oma-aloitteisia. Ainoastaan kaksi vastaajista totesi, että heillä on *välttävät* taidot oma-aloitteisuudessa.

Vastaavasti **Espanjassa** 50% vastaajista totesi, että oma-aloitteisuus on *tyyydyttävällä* tasolla ja 50 % totesi sen olevan *välttävällä* tasolla.

B2. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät avoimia ja halukkaita kehittymään?

Itävallassa seitsemän oppilaitoksen edustajaa vastasi tähän kysymykseen *tyyydyttävästi*. Yksi henkilö vastasi puolestaan *erinomaisesti*, yksi *hyvin* ja kolme henkilöä *välttävästi*.

Kehittymishalun todettiin paranevan, kun kohderyhmä kokee asian itselleen mielekkääksi ja kun he saavat positiivista palautetta työskentelystään.

Belgiassa seitsemän henkilöä arvioi halun kehittyä olevan *hyvällä* tasolla ja kolmen mielestä *tydyttävällä* tasolla.

Suomessa henkilökunnan näkemykset poikkeavat oma-aloitteisuuden ja avoimuuden suhteen: vastaukset vaihtelevat *välttävän* ja *erinomaisen* välillä.

Irlannissa 7/11 henkilöstöstä koki, että tämä toteutuu *erinomaisesti* ja loput neljä arvioi tämän toteutuvan *hyvin*.

Myös **Italiassa** henkilöstö on tyytyväisiä harjoittelijoiden/oppisopimusopiskelijoiden avoimuuteen ja haluun kehittää omia taitojaan: kuusi heistä valitsi joko vastausvaihtoehdon *erinomainen* tai *hyvä*.

Vastaavasti **Espanjassa** neljä vastaajaa valitsi vastausvaihtoehdon *välttävästi* ja kolme jopa vaihtoehdon *heikosti*. Kaksi vastaajaa valitsi puolestaan vastausvaihtoehdon *hyvin* ja yksi henkilö vaihtoehdon *erinomaisesti*.

B.3. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät täsmällisiä ja noudattavtko he taukoja ja työaikoja?

Työaikojen ja taukojen noudattaminen ei ole iso ongelma **Itävallassa**. Tätä mieltä ovat ammatillisen koulutuksen henkilöstö, sillä kaksi heistä valitsi vastausvaihtoehdon *erinomaisesti*, seitsemän *hyvin* ja yksi *tydyttävästi*.

Myös **Belgiassa** tulos oli vastaavanlainen, sillä kuusi henkilö totesi, että taukojen ja työaikojen noudattaminen sujuu *hyvin* ja neljän henkilön mielestä *tydyttävästi*.

Suomessa vastaajat totesivat harjoittelijoiden olevan täsmällisiä ja halukkaita noudattamaan taukoja työaikoja joko *tydyttävästi* tai *hyvin*.

Irlannissa kahdeksan henkilöstön edustajista totesi, että harjoittelijat ovat halukkaita noudattamaan työaikoja ja taukoja joko *erinomaisesti* tai *hyvin*.

Italiassa täsmällisyys ja taukojen ja työaikojen noudattaminen on saavutettu taito kahdeksan vastaajan mielestä - kaksi heistä vastasi, että se toteutuu *erinomaisesti* ja kolmen mielestä *hyvin*.

Espanjassa puolestaan kuusi vastaajaa on arvioinut kohderyhmän taidot *välttäväksi*. Sekä *tydyttäväksi* että *heikoksi* tämän oli arvioinut kaksi vastaajaa.

B4. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät yhteistyökykyisiä ja ottavatko he vastaan palautetta/kritiikkiä?

Kehittämispalautteen vastaanottaminen on iso haaste **Itävallassa**, koska kohderyhmän henkilöiden on vaikea erottaa henkilökohtaista ja ammatillista palautetta. Seitsemän vastaajista totesi kohderyhmän yhteistyökyvyn ja palautteen vastaanottokyvyn *tydyttäväksi* ja kaksi henkilöä *välttäväksi*. Yksi henkilö kuitenkin koki, että nämä taidot ovat kohderyhmällä *hyvät*.

Belgiassa viisi henkilöä vastasi kysymykseen joko *hyvin* tai *tydyttävästi*.

Ammatillisen koulutuksen henkilöstö **Suomessa** kokee, että yhteistyö- ja palautteen vastaanottotaidot ovat joko *tydyttävät* tai *hyvät*.

Irlannissa henkilöstöllä on positiivinen näkemys kohderyhmän yhteistyö- ja palautteen vastaanottotaidoista, sillä kuusi henkilöä arvioi sen *erinomaiseksi*, neljä *hyväksi* ja yksi *tydyttäväksi*.

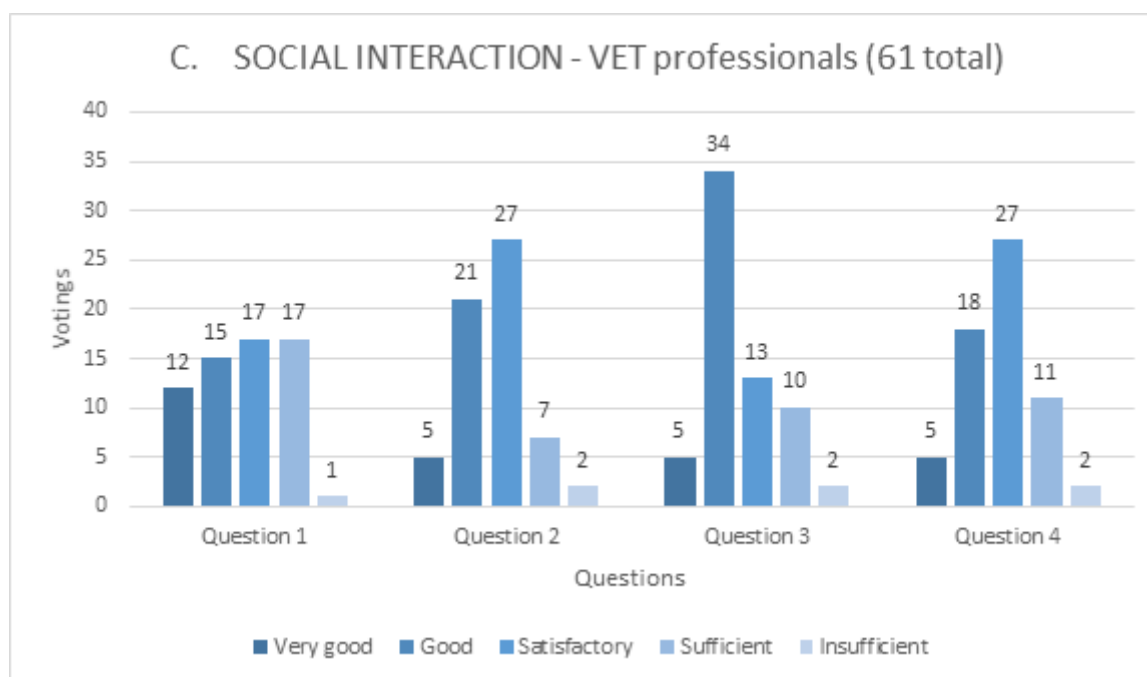
Italiassa neljä vastaajaa arvioi kohderyhmän yhteistyö- ja palautteen vastaanottotaidot *hyväksi* ja kuusi henkilöä arvioi ne *tydyttäväksi*. Yleisesti ajatellaan, että uusilla työntekijöillä on riittävät taidot ja kyky ottaa kritiikki vastaan rakentavalla tavalla. Yksi vastaajista totesi, että tähän vaikuttaa uuden työntekijän/harjoittelijan ikä ja toisen vastaajan mielestä puolestaan asenne, alaan liittyvät taidot sekä henkilön yksilölliset ominaisuudet.

Espanjassa näkökulma oli negatiivisempi, sillä kaksi vastaajista valitsi vastausvaihtoehdon *heikosti*, kolme *välttävästi* ja neljä *tyyydyttävästi*. Yksi vastaajista koki, että palautteen ja kritiikin vastaanottokyky on *hyvällä* tasolla.

3.2.3. Käsitys itsestä

3.2.3.1 Euroopan näkökulmasta

Hankekumppaneiden arvioinnissa tuli seuraavanlaisia tietoja:



C1. Kysyvätkö oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät, jos he ovat epävarmoja?

Yksi henkilö arvioi tämän toteutuvan *heikosti*. Muiden vastaajien vastaukset vaihtelevat huomattavasti. 12 vastaajaa arvioi tämän toteutuvan *erinomaisesti* ja 15 *hyvin*. 17 henkilöä arvioi tämän toteutuvan joko *tyyydyttävästi* tai *välttävästi*.

“Kysymysten esittäminen onnistuu hyvin ottaen huomioon sen, että jotkut ovat epävarjoja ja pelkäävät kasvojen menettämistä”. **ITÄVALTA**

“On parempi kysyä kahdesti kuin tehdä jotain väärin.” **ITALIA**

C2. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät tietoisia omista vahvuuksistaan ja kehittämistä vaativista asioista?

Vastauksissa näkyy selkeä trendi, sillä 21 vastaajista arvioi tämän toteutuvan *hyvin* ja 27 *tyyydyttävästi*. Kaksi henkilökunnan edustajaa puolestaan arvioi tämän toteutuvan *heikosti* ja seitsemän mielestä *välttävästi*. Viisi oli valinnut vastausvaihtoehdoksi *erinomaisesti*.



*“Suomessa on yleistä arvioida omat taidot, mutta on myös päinvastaisia tapauksia. On vähän epäilyttävää, jos joku kokee olevansa mestari kaikessa, varsinkin heti alussa.” **SUOMI***

*“Vahvuuksien ja heikkouksien ja niihin liittyvien esimerkkien löytäminen on haasteellista, erityisesti vahvuuksien kohdalla.” **ITÄVALTA***

C3. Osaavatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät ilmaista selkeästi, mistä työtehtävistä he pitävät ja mistä eivät pidä?

Yli 50% (34) vastaajista totesi, että tämä toteutuu *hyvin* ja viiden vastaajan mielestä *erinomaisesti*. Kolme vastaajaa valitsi vastausvaihtoehdon *heikosti*. Kymmenen mielestä tämä toteutuu *välttävästi* ja 13 mielestä *tyydyttävästi*.

*“He sanovat mielipiteensä työhön liittyvistä asioista”. **SUOMI***

*“Suurin osa ei osaa toimia näin”. **ESPANJA***

C4. Osaavatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät arvioida omia taitojaan realistisesti

Omien taitojen arviointi realistisesti toteutuu 27 vastaajan mielestä *tyydyttävästi* ja 18 vastaajan mielestä *hyvin*. 11 henkilöä koki sen toteutuvan *välttävästi* ja *heikosti* 2 henkilöä. Kolmen henkilön mielestä tämä toteutuu *erinomaisesti*.

*“Jotkut yliarvioivat itsensä, mikä on ongelmallista työssä”. **ESPANJA***

*“He osaavat tehdä sitä melko hyvin, mutta tarvitsevat jatkuvaa tukea siihen. **IRLANTI***

3.2.3.2. Maakohtaiset tulokset

C1. Kysyvätkö oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät, jos he ovat epävarjoja?

Itävallassa todettiin, että epävarmuuden sietäminen on haaste kohderyhmälle. 3/10 työntekijästä koki, että tämä toteutuu vain *tyydyttävästi* ja kuusi valitsi vastauksen *välttävästi*. Yksi vastaaja valitsi vastausvaihtoehdon *heikosti*. Ammatillisen koulutuksen henkilöstö kokee, että kohderyhmä pelkää menettävänsä kasvonsa, jos he myöntävät epävarmuutensa ja kysyvät, kun he ovat epävarmoja. Selvä enemmistö vastaajista ajatteli näin.

Belgiassa kohderyhmä toimii eri tavalla, sillä neljä vastaajaa vastasi kysymykseen *hyvin* ja kuusi valitsi vastausvaihtoehdon *tyydyttävästi*.

Suurin osa ammatillisen koulutuksen henkilöstöstä **Suomessa** - seitsemän henkilöä - koki, että harjoittelijat kysyvät *hyvin* tai *erittäin hyvin*, jos he ovat epävarjoja. Vain kolme vastaajista koki, että harjoittelijat kysyvät *tyydyttävästi* tai *välttävästi*, jos he ovat epävarmoja. He myös kokivat, että aina on opiskelijoita, jotka ovat liian epävarmoja tai ujoja kysymään. He voivat myös aliarvioida omat kykynsä. Suurin osa harjoittelijoista kysyy, koska he haluavat kehittyä ja oppia uusia taitoja.

Irlannissa 6/11 vastaajasta valitsi tähän kysymykseen vastausvaihtoehdon *erinomaisesti* ja viisi vastaajaa *hyvin*.



Neljä **Italian** ammatillisen koulutuksen kouluttajasta/opettajasta vastasi, että uudet työntekijät/harjoittelijat omaavat *erinomaiset* taidot sietää epävarmutta ja kysyä, jos he ovat epävarmoja. Vastaavasti viisi vastaajaa koki, että harjoittelijoiden taidot ovat *tyydyttävät*. Tämä näkökulma on siis vastakkainen sille, miten yritysten edustajat kokivat asian.

Espanjassa kahdeksan vastaajan mielestä kohderyhmän taidot toteutuvat tässä asiassa välttävästi ja kahden mielestä tyydyttävästi.

C2. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät tietoisia omista vahvuuksistaan ja kehittämistä vaativista asioista?

Itävallassa kuusi vastaajaa vastasi tähän kysymykseen *tyyydyttävästi*, kaksi valitsi vastausvaihtoehdon *hyvin* ja kaksi koki kohderyhmän tietoisuuden olevan *heikolla* tasolla. Opiskelijoilla ei aina ole kovin hyvä käsitys omista vahvuuksistaan ja kehittämiskohteistaan. Tämä prosessi oikeastaan alkaa, kun he valmistuvat ammatillisesta koulutuksesta, ja se vaatii jatkuvaa kehittymistä.

60% vastaajista **Belgiassa** valitsi vastausvaihtoehdon *tyyydyttävästi* ja loput puolestaan arvioi tämän taidon *hyväksi*.

Suomessa suurin osa ammatillisen koulutuksen henkilöstöstä (seitsemän) koki, että harjoittelijoilla/uusilla työntekijöillä on *tyyydyttävän* tai *välttävän* tasoisesti käsitys omista vahvuuksistaan ja kehittämiskohteistaan. Vain muutama vastaajista koki, että harjoittelijoilla on melko hyvä käsitys omista vahvuuksistaan ja kehittämiskohteistaan. Monet aliarvioivat omia taitojaan. Harjoittelijat tarvitsevat ehkä myös apua vahvuuksien ja kehittämiskohteiden esille nostamisessa.

Irlannissa kolme vastaajista koki, että tietoisuus omista vahvuuksista ja kehittämiskohteista on *erinomainen*. *Hyväksi* sen koki seitsemän vastaajaa ja *tyyydyttäväksi* yksi vastaaja.

Yhdeksän vastaajaa **Italissa** arvioi, että harjoittelijoiden käsitykset omista vahvuuksistaan ja kehittämiskohteista toteutuvat *hyvin tai tyydyttävästi*. Kuitenkin viisi vastaajista koki, ettei tämä toteudu *edes tyydyttävällä tasolla*.

Espanjassa viisi vastaajista koki tämän toteutuvan *välttävästi*. Lopuista vastaajista kolme koki, että tämä toteutuu *tyyydyttävästi*, yhden mielestä *hyvin* ja yhden vastaajan mielestä *erinomaisesti*.

C3. Osaavatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät ilmaista selkeästi, mistä työtehtävistä he pitävät ja eivät pidä?

7/10 ammatillisen koulutuksen henkilökunnan edustajasta **Itävallassa** valitsi vastausvaihtoehdon *hyvin*, yksi vaihtoehdon *erinomaisesti*, yksi *tyyydyttävästi* ja yksi *välttävästi*. Kohderyhmän on joskus vaikea kertoa, mistä se pitävät tai eivät pidä, mutta yleensä se onnistuu kohderyhmältä.

Belgiassa vastaukset jakaantuvat johdonmukaisemmin, sillä puolet valitsi vastausvaihtoehdon *hyvin* ja puolet *tyyydyttävästi*.

Suomessa ammatillisen koulutuksen henkilöstö koki, että harjoittelijat osaavat ilmaista nämä asiat *hyvin* tai *erinomaisesti*.

10/11 vastaajasta **Irlannissa** koki, että harjoittelijat osaavat ilmaista *hyvin*, mistä he pitävät tai eivät pidä. Lisäksi yksi ihminen valitsi vastausvaihtoehdon *tyyydyttävästi*.

Italissa ei ollut yksimielisyyttä tähän kysymykseen, sillä viisi vastaajista koki, että harjoittelijat osaavat selkeästi ilmaista, mistä tehtävistä he pitävät tai eivät pidä. Neljä vastaajista koki, että tämä on *tyyydyttävällä* tasolla ja yhden mielestä *riittämättömät*.

Myöskään **Espanjassa** ei ollut yksimielisyyttä tästä kysymyksestä, sillä vastausvaihtoehdon *erinomaisesti* valitsi yksi vastaaja, *hyvin* kaksi vastaajaa ja *välttävästi* neljä vastaajaa. Kolme henkilö koki, että tämä toteutuu *heikosti*.

C4. Osaavatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät arvioida omia taitojaan realistisesti?

Viisi **Itävallan** vastaajaa koki, että kohderyhmä osaa *tyyydyttävän* tasoisesti arvioida omia taitojaan. Kaksi vastaajista valitsi vastausvaihtoehdon *hyvin*. Tässä vastauksessa on kaupunki-maaseutu-asetelma, sillä yksi vastaaja kaupunkialueelta vastasi kysymykseen *välttävästi* ja kaksi *heikosti*.

Vastaavasti **Belgiassa** 3/10 vastaajasta koki, että tämä toteutuu *tyyydyttävästi* ja 3/10 vastaajan mielestä *hyvin*.

Suomessa seitsemän ammatillisen koulutuksen henkilöstön edustajaa koki, että harjoittelijat eivät oaa arvioida omia taitojaan realistisesti (*tyyydyttävästi* tai *välttävästi*).

Irlannissa omien kykyjen relistinen arviointi toteutuu kolmen vastaajan mielestä *erinomiasesti*, viiden mielestä *hyvin* ja kolmen vastaajan mielestä *tyydyttävästi*.

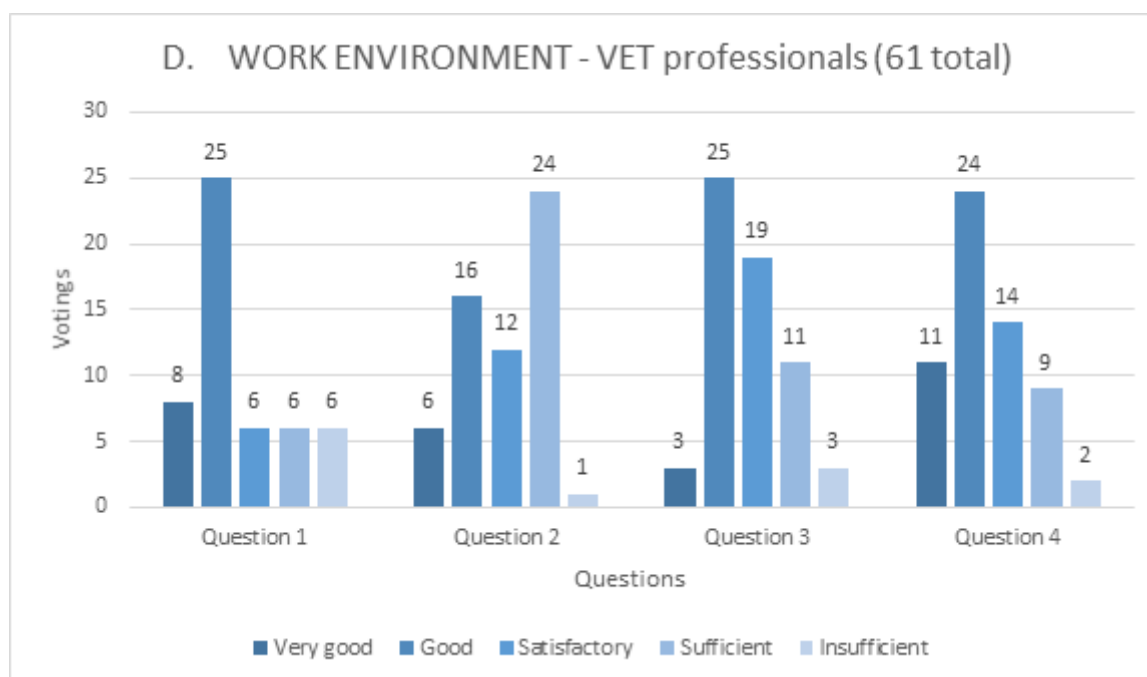
Italiassa suurin osa vastaajista arvioi alhaiseksi harjoittelijoiden taidot arvioida realistisesti omia kykyjään: kolme valitsi vastausvaihtoehdon *hyvin*, neljä *tyydyttävän* ja kolme *välttävän*. Avoimessa vastauksessa todettiin, että asenne, alaan liittyvät taidot ja henkilön perustaidot ovat ratkaisevia tässä asiassa.

Myös **Espanjassa** omien taitojen realistinen arviointi koettiin haastavaksi, sillä neljä vastaajaa valitsi vastausvaihtoehdon *välttävästi*, neljä *tyydyttävästi* ja yksi *hyvin*.

3.2.4. Työympäristö

3.2.4.1. Euroopan näkökulmasta

Projektikumppaneiden kokonaistuloksia tarkasteltaessa voidaan todeta:



D1. Sopeutuvatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät työn fyysisiin vaatimuksiin (korkeat paikat, kuumuus, kylmyys, melu, eristäytyminen)?

Haastatteluihin osallistuneista suurin osa (25 vastaajaa) koki, että kohderyhmä sopeutuu työn fyysisiin vaatimuksiin *hyvin*. Kahden vastaajaa koki, että tämä toteutuu *erinomaisesti*. Vastaavasti kuusi henkilöä valitsi vastausvaihtoehdon *tyydyttävästi*, kuusi *välttävästi* ja kuusi *heikosti*.

“Joskus vanhemmat ovat huolestuneempia kuin lapset.” ITÄVALTA

“Suurimmaksi osaksi työn fyysisiin vaatimuksiin sopeudutaan hyvin”. ITALIA

D2. Onko oppisopimusopiskelijoilla/ harjoittelijoilla/ uusilla työntekijöillä realistinen kuva työpaikan vaatimuksista?

Yksi ryhmä vastaajista vastasi tähän kysymykseen varsin negatiivisesti. 24 henkilöä valitsi vastausvaihtoehdon *välttävästi* ja yksi *heikosti*. 16 henkilöä valitsi puolestaan vastausvaihtoehdon *hyvin*, 12 tyydyttävästi ja kuusi *erinomaisesti*.

“He tietävät työympäristön vaatimukset, mutta usein heillä on huonoja toimintatapoja (kännykät, aikataulut, sitoutuminen työhön)”. **SUOMI**

“ Monella heistä ei ole realistista kuvaa työpaikan vaatimuksista, koska he eivät ole kiinnostuneita asiasta tai heitä ei ole informoitu niistä”. **ESPANJA**

D3. Tunnistavatko ja sopeutuvatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät työpaikan arvoihin?

Vastaajien mielestä kohderyhmä sopeutuu työpaikan arvoihin, sillä 25 vastaajaa valitsi vastausvaihtoehdon *hyvin*, 19 vastaajaa *tyydyttävästi* ja kolme *erinomaisesti*. Tämä vaatii parantamista niiden mielestä, jotka valitsivat vaihtoehdon *välttävästi* (11 vastaajaa) ja *heikosti* (kolme vastaajaa).

“Työpaikan arvoja voi olla vaikea tunnistaa.” **SUOMI**

“Työpaikan arvoihin sopeutuminen riippuu kyseessä olevan henkilön omista henkilökohtaisista arvoista sekä näiden yhteensopimuudesta”. **SUOMI**

D4. Kohtaavatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät asiakkaat asiallisesti ja hyväkäytösisesti?

Yli 50 prosenttia vastaajista koki, että vuorovaikutus asiakkaiden kanssa toteutuu *erinomaisesti* (11) tai *hyvin* (24). 14 haastatteluista totesi tämän toteutuvan *tyydyttävästi*, yhdeksän mielestä *välttävästi* ja kolmen mielestä *heikosti*.

“Tämä toteutuu hyvin, kun henkilö lakkaa ujostelemasta asiakkaiden kohtaamista. On tärkeää, että tätä harjoitellaan ja että yrityksessä on hyvä ja avoin vuorovaikutusilmapiiri”. **ITÄVALTA**

“Asiakaspalvelutaidot eivät ole kaikille luontaisia, mutta jokainen pystyy kehittämään niitä, kun hän saa kokemusta ja itseluottamusta.” **SUOMI**

3.2.4.2. Maakohtaiset tulokset

D1. Sopeutuvatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät työn fyysisiin vaatimuksiin (korkeat paikat, kuumuus, kylmyys, melu, eristäytyminen)?

Itävallassa seitsemän ammatillisen koulutuksen edustajaa koki, että kohderyhmä sopeutuu työn fyysisiin vaatimuksiin *hyvin*. Yksi vastaajista totesi, että tämä toteutuu *erinomaisesti* ja kahden mielestä *tyyydyttävästi*.

Belgiassa vastaukset ovat samansuuntaisia, sillä kuusi henkilöä valitsee vastausvaihtoehdon *hyvin*, viisi *tyyydyttävän* ja yksi *välttävän*.

Myös **Suomessa** suurin osa vastaajista (kahdeksan) koki, että harjoittelijat/uudet työntekijät sopeutuvat fyysisen ympäristön vaatimuksiin *hyvin* tai *erinomaisesti*. Yleensä he ymmärtävät vaatimukset ja tietävät työtehtävät.

Irlannissa kuusi henkilöstön edustajaa valitsi vastausvaihtoehdon *erinomaisesti*, neljä *hyvin* ja yksi *tyyydyttävästi*.

Italiassa kahdeksan ammatillisen koulutuksen opettajaa/kouluttajaa koki, että harjoittelijat/uudet työntekijät sopeutuvat yleensä *hyvin* työpaikan fyysisiin vaatimuksiin. Yllätävää kyllä, kaksi vastaajaa koki, että nämä taidot ovat *heikot*. He eivät kuitenkaan perustelleet vastaustaan.

Espanjassa suurin osa vastaajista koki, että kyky sopeutua työympäristön fyysisiin vaatimuksiin on erittäin huono. Neljä koki, että nämä taidot ovat *heikot*, viiden mielestä *välttävät* ja vain yksi arvioi nämä taidot *tyyydyttäväksi*.

D2. Onko oppisopimusopiskelijoilla/ harjoittelijoilla/ uusilla työntekijöillä realistinen kuva työpaikan vaatimuksista?

Seitsemän **Itävallan** henkilöstön edustajan mielestä realistinen kuva työpaikan vaatimuksista toteutuu vain *välttävästi*. Totuus on, että monissa tapauksissa odotukset eivät vastaa todellisuutta. Tämä riippuu kuitenkin työpaikasta, ja tästä kertoo se, että yksi vastaaja valitsi vastausvaihtoehdon *hyvin*.

Belgiassa 20 prosenttia valitsi vastausvaihtoehdon *välttävästi*, 20 prosenttia vastausvaihtoehdon *tyyydyttävästi* ja suurin osa vaihtoehdon *hyvin*.

Puolet **Suomen** vastaajista koki, että harjoittelijoilla/uusilla ryöntekijöillä on realistinen käsitys työn vaatimuksista. Toinen puoli vastaajista puolestaan totesi, että harjoittelijoilla/uusilla työntekijöillä on *tyyydyttävät* tai *välttävät* taidot sopeutua työpaikan vaatimuksiin.

Irlannissa kuusi henkilöstön edustajaa valitsi vastausvaihtoehdon *erinomaisesti*, neljä *hyvin* ja yksin henkilö *tyyydyttävästi*.

Italissa harjoittelijoiden/uusien työntekijöiden kyky sopeutua työpaikan vaatimuksiin arvioitiin aika negatiivisesti (negatiivisiin fokusryhmä). Kahdeksan vastaajaa arvioi nämä taidot *välttäviksi* ja kaksi opettajaa jätti kokonaan vastaamatta kysymykseen. Vastaukset olivat jopa negatiivisempia kuin yritysten edustajien vastaukset.

Espanja seuraa edellämainittua trendiä, sillä kuuden henkilön mielestä nämä taidot ovat *välttävät* ja yhden henkilön mielestä *heikot*. Kolme arvioi nämä taidot *tyyydyttäväksi*.

D3. Tunnistavatko ja sopeutuvatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät työpaikan arvoihin?

Itävallassa tämä osa-alue arvioitiin positiivisesti, koska seitsemän ammatillisen koulutuksen henkilöstön edustajan mielestä kohderyhmä tunnistaa ja sopeutuu työpaikan arvoihin *hyvin*. Kolme vastaajista koki tämän olevan *tyyydyttävällä tasolla*.

Belgiassa seitsemän vastaajista totesi, että kohderyhmä sopeutuu ja tunnistaa työpaikan arvot melko *hyvin*. Kolmen vastaajan mielestä tämä toteutuu *tyyydyttävästi*.

Suomessa puolet ammatillisen koulutuksen henkilöstön edustajista vastasi, että harjoittelijat/ uudet työntekijät sopeutuvat työpaikan arvoihin *hyvin*. Toinen puoli vastaajista totesi, että harjoittelijat/uudet työntekijät sopeutuvat ja tunnistavat työpaikan arvoja *tyyydyttävästi* tai *välttävästi*.

Irlannissa kuusi vastaajaa valitsi vastausvaihtoehdon *hyvin*, kolme *erinomaisen* ja kaksi *tyyydyttävän*.

Italiassa fokusryhmän vastaajat kokivat, että uudet työntekijät ja harjoittelijat tunnistavat ja sopeutuvat työpaikan arvoihin. Suurin osa vastaajista valitsi vaihtoehdon *tyyydyttävästi* ja neljä vaihtoehdon *välttävästi*.



Espanjassa tulokset ovat samansuuntaiset, sillä viisi henkilöä valitsi vastausvaihtoehdon *välttävästi* ja kolme *tyyydyttävästi*. Kuitenkin 20 % vastaajista totesi tämän toteutuvan *heikosti*.

D4. Kohtaavatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät asiakkaat asiallisesti ja hyväkäyttösisesti?

90 prosenttia **Itävallan** vastaajista koki, että kohderyhmällä on *hyvät* vuorovaikutustaidot asiakkaiden kanssa. 10 prosentin mielestä ne ovat *erinomaiset*. Positiivinen vuorovaikutus on kohderyhmälle melko helppoa.

Belgiassa tulos on samansuuntainen, sillä 70 prosenttia koki, että tämä toteutuu *hyvin* ja 30 prosentin mielestä *tyyydyttävästi*.

Suomessa suurin osa ammatillisen koulutuksen henkilöstöstä koki, että harjoittelijat/ uudet työntekijät kohtaavat asiakkaat *hyvin*. Harjoittelijoilla on yleensä hyvät käytöstavat. He kättäytyvät kohteliaasti asiakkaiden ja työkavereiden kanssa. Ainoastaan muutama vastaajista koki, että harjoittelijat/uudet työntekijät kohtaavat asiakkaat *tyyydyttävällä* tai *välttävällä* tasolla.

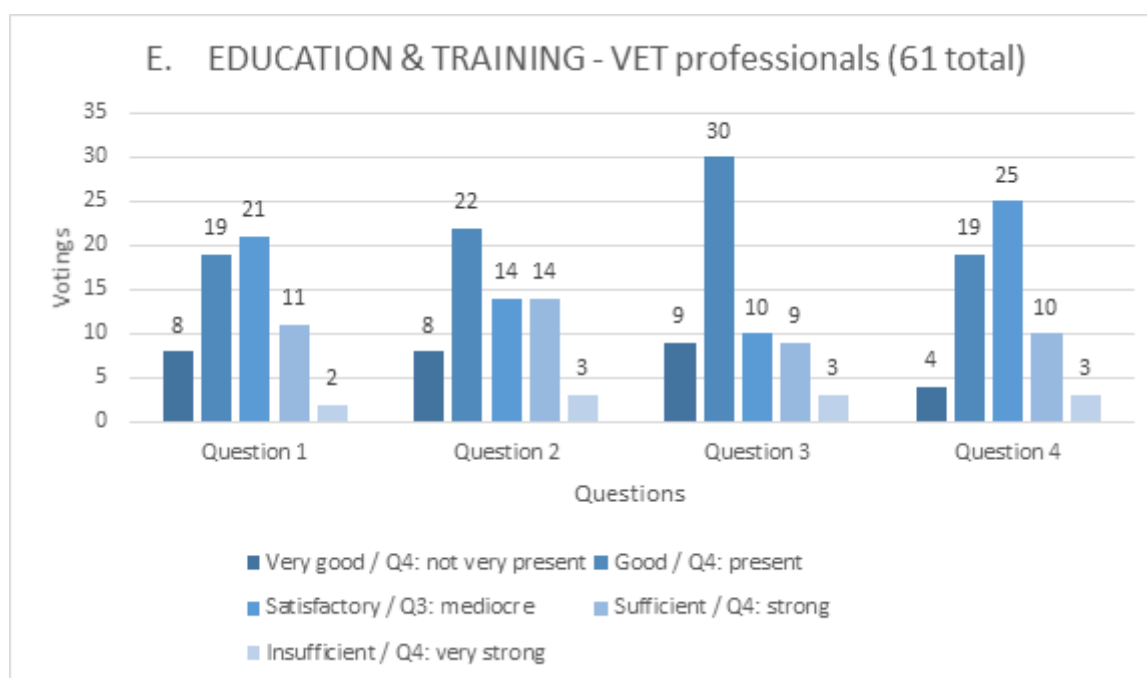
Irlannissa suurin osa vastaajista -yhdeksän henkilöä- koki, että kohderyhmä kohtaa asiakkaat *erinomaisesti* ja kahden vastaajan mielestä *hyvin*.

Italiassa suurin osa vastaajista totesi, että vuorovaikutustaidot asiakkaiden kanssa toteutuvat *tyyydyttävällä tasolla*. Yksi vastaajista valitsi kuitenkin vastausvaihtoehdon *välttävä*.

Vastaavasti **Espanjassa** viisi henkilöä koki, että taidot ovat *välttävät* ja kahden mielestä jopa *heikot*. Kolmen vastaajan mielestä nämä taidot ovat *tyyydyttävällä* tasolla.

3.2.5. Koulutus

3.2.5.1. Euroopan näkökulmasta



E1. Onko oppisopimusopiskelijoilla/ harjoittelijoilla/ uusilla työntekijöillä riittävä kielitaito työn suorittamiseen? Tämä sisältää sekä suullisen, että kirjallisen kielitaidon riippuen työtehtävistä.

Kaksi vastaajista totesi että kielitaito on *heikko* ja yksitoista totesi sen olevan *kohtalainen*. Sitä vastoin 21 henkilöä arvioi kielitaidon *tyytyttäväksi* ja 19 *hyväksi*. Kahdeksan arvioi sen jopa *erittäin hyväksi*.

‘Harjoittelijat eroavat toisistaan hyvin paljon, joillain on välttävä kielitaito, joillain erittäin hyvä ja joltain se puuttuu kokonaan’ SUOMI

‘Suullinen kielitaito on yleensä hyvä, mutta kirjallinen aina ei. Aina on paljon sanastoa, jota täytyy oppia tietyllä alalla. Nuoret ihmiset käyttävät erilaista kieltä kuin vanhemmat ihmiset ja se saattaa joskus aiheuttaa väärinkäsityksiä’ SUOMI

E2. Onko oppisopimusopiskelijoilla/ harjoittelijoilla/ uusilla työntekijöillä riittävät atk- ja digi- taidot?

Kyselyn perusteella 22 vastasi, että taidot ovat *hyvät* ja 8 *erittäin hyvät*. Taidot ovat *tyytyttävät* tai *välttävät* 14 vastaajan mielestä ja neljän mielestä *heikot*.

‘Atk- ja digitaidot ovat hyvät jos ajatellaan esimerkiksi sosiaalista mediaa, mutta usein voi olla puutteita MS Office- ohjelmien käytössä tai muiden työhön liittyvien digitaalisten välineiden käytössä’. SUOMI



‘Usein digitaaliset taidot kohdistuvat ainoastaan sosiaalisen mediaan tai pelaamiseen’ IRLANTI

E3. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät halukkaita kehittämään ammattiin liittyviä tietojaan ja taitojaan?

39 vastaajista arvioi tämän kohdan erittäin hyväksi- 9 vastaajaa- tai hyväksi- 30 vastaajaa. Toisaalta, kymmenen vastaajaa ajattelee halukkuuden olevan tyydyttävää tai välttävää. Kolmella vastaajalla on hyvin negatiivinen käsitys asiasta ja he vastasivat halukkuuden olevan heikkoa.

‘Suuri osa heistä haluaa kehittyä ammattiin liittyvissä tiedoissa ja taidoissa.’ SUOMI

‘Joskus he ovat turhautuneita alussa, mutta lopulta onnistuvat todella hyvin.’ BELGIA

E4. Onko oppisopimusopiskelijoilla/ harjoittelijoilla/ uusilla työntekijöillä osaamisvajeita, jotka heikentävä heidän suoriutumistansa työstä?

Osaamisvajeita esiintyy jonkin verran 25 haastateltavan mielestä, kun taas 19 henkilöä ajattelee, että osaamisvajeita on olemassa. Neljä henkilö ajattelee, että osaamisvajeita ei juurikaan ole, mutta kymmenen mielestä taas osaamisvaje heikentää tai kolmen mielestä heikentää merkittävästi suoriutumista.

‘Suurin vaje on aloitteellisuudessa.’ SUOMI

‘Kokemukseni mukaan ammatillinen koulutus on hyvätasoista, harjoittelijat saavat tarkoituksenmukaisen teknisen osaamisen ja tietenkin kokemusta alasta, joka tapauksessa tarpeeksi hyvät lähdökohdat aloittaa työelämässä. On tärkeää ennakoida koulutuksessa osaamisen kehittymistä ja käyttää aikaa asioiden harjoitteluun erilaisten harjoitusten, simulaatioiden, roolipelien ja erilaisten tapausten ratkaisemisen kautta. Tähän tarvitaan myös kokeneita opettajia, jotka hallitsevat alansa.’ ITALIA

3.2.5.2. Maakohtaiset tulokset

E1. Onko oppisopimusopiskelijoilla/ harjoittelijoilla/ uusilla työntekijöillä riittävä kielitaito työn suorittamiseen? Tämä sisältää sekä suullisen, että kirjallisen kielitaidon riippuen työtehtävistä.

Itävallassa puolet vastaajista valitsi kysymykseen vastausvaihtoehdon *tyydyttävästi*. Riippuu työtehtävistä, ovatko kirjalliset taidot tärkeitä. Kaksi henkilöä totesi, että suulliset taidot ovat hyvät, kaksi totesi niiden olevan *välttävät* ja yksi henkilö *erinomaiset*.

Belgiassa kuusi kymmenestä vastaajasta totesi, että nämä taidot ovat *hyvät* ja neljän mielestä *tyydyttävät*.

Suomessa 50 prosentin mielestä kielelliset taidot ovat *hyvät*, ja 50 prosentin mielestä puolestaan *tyydyttävästä välttävään*.

Irlannissa seitsemän 11:sta haastateltavasta valitsi vastausvaihtoehdon *erinomaisesti* ja kaksi *hyvin*. Loput kaksi valitsi vastausvaihtoehdon *tyydyttävästi*.

Italiassa kuusi vastaajista vastasi, että harjoittelijoiden/uusien työntekijöiden kielelliset taidot työn tekemiseen ovat *hyvät-tyydyttävät*. Neljän vastajaan mielestä nämä taidot ovat *välttävät*.

Espanjassa vastaukset vaihtelivat *hyvän ja heikon* välillä. Yksi henkilö oli valinnut vaihtoehdon *erinomainen* ja kaksi *heikon*. Suurin osa valitsi vastausvaihtoehdon *tyydyttävä* -neljä henkilöä- tai *välttävä* -kolme henkilöä.

E2. Onko oppisopimusopiskelijoilla/ harjoittelijoilla/ uusilla työntekijöillä riittävät atk- ja digi-taidot?

Itävallassa 60 prosenttia ammatillisen koulutuksen henkilöstöstä totesi, että atk- ja digitaidot ovat *välttävät*. 10 prosentin mielestä ne ovat *erinomaiset* ja 10 prosentin mielestä *tyydyttävät*. 20 prosenttia vastaajista piti niitä *hyvinä*.

Belgiassa tulokset ovat vastakkaiset, sillä 80 prosenttia totesi, että kohderyhmällä on *hyvät* digitaidot ja 20 prosentin mielestä ne ovat *tyydyttävät*.

Suomessa suurin osa vastaajista, 70 prosenttia, ajatteli, että harjoittelijoilla on *hyvät* digitaidot. 30 prosenttia totesi, että nämä taidot ovat *tyydyttävät*.

Irlannissa viisi henkilöä vastasi, että digitaidot ovat *erinomaiset*, neljä vastasi, että ne ovat *hyvät* ja kaksi vastaajista piti niitä *tyydyttävänä*.

Italiassa kahden ammatillisen koulutuksen opettajan mielestä digitaidot ovat *erinomaiset*, ja kuuden vastaajan mielestä ne ovat *tyydyttävät*. Tätä kuitenkin pidetään taitona, jota arvostetaan.

Espanjassa digitaidot näyttävät olevan haasteena, sillä vain yksi henkilö arvioi ne *erinomaiseksi*. Kuusi henkilöä kokee niiden olevan *välttävät* ja kolme henkilöä arvioi ne *heikoksi*.

E3. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät halukkaita kehittämään ammattiin liittyviä tietojaan ja taitojaan?

Itävallan vastaukset on jaettavissa kahteen ryhmään: yhtäältä viisi kymmenestä vastaajasta arvioi tämän toteutuvan *hyvin* ja yksi *tyydyttävästi*. Neljällä henkilöllä on eriävät näkemykset, sillä he arvioivat tämän toteutuvan *välttävästi*.

Belgiassa puolestaan yhdeksän vastaajaa toteaa nämä valmiudet *hyviksi* ja ainoastaan yksi *tyydyttäväksi*.

Lähes kaikki henkilöstön edustajat **Suomessa** kokevat, että harjoittelijat/uudet työntekijät ovat halukkaita parantamaan ammattiin liittyviä tietoja ja taitoja.

Irlannissa kolme vastaajaa arvioi nämä valmiudet *hyviksi* ja loput *erinomaiseksi*.

Italiassa kaikki vastaajat olivat yksimielisiä siitä, että uudet työntekijät/harjoittelijat ovat halukkaita kehittämään ammatissa tarvittavia tietoja ja taitoja *tyydyttävällä tasolla*. Itse asiassa neljä heistä valitsi vastausvaihtoehdon *hyvin* ja kuusi henkilöä vaihtoehdon *tyydyttävä*.

Italiaan verrattuna **Espanjassa** on erilainen tilanne, koska viisi henkilöä arvioi, että valmiudet ovat *välttävät* ja kolme henkilöä arvioi ne *heikoksi*. Yhden vastaajan mielestä valmiudet ovat *hyvät* tai *erinomaiset*.

E4. Onko oppisopimusopiskelijoilla/ harjoittelijoilla/ uusilla työntekijöillä osaamisvajeita, jotka heikentävä heidät suoriutumistansa työstä?

Itävallassa kuusi työntekijää koki, että oleellisia osaamisvajeita esiintyy. Yksi henkilö koki, ettei osaamisvajeita juurikaan ole. Kolmen vastaajan mielestä ne ovat ilmeisiä.

Belgiassa kaksi henkilö koki, että osaamisvajeita esiintyy. Kahdeksan vastaajaa puolestaan koki, ettei osaamisvajeita juurikaan ole.

Suomessa ammatillisen koulutuksen henkilöstöstä kahdeksan koki, että osaamisvajeet ovat suuria tai erittäin suuria.

Myös **Irlannissa** koettiin, että osaamisvajeita esiintyy.

Italiassa neljä vastajaa totesi että, että osaamisvajeita esiintyy kesinkertaisesti. Neljä koki näiden olevan huomattavia ja kaksi erittäin huomattavia.

Espanjassa neljä vastaajaa koki, että osaamisvajeita ei juurikaan esiinny ja yhden henkilön mielestä niitä ei oikeastaan ole. Kolme henkilöä koki, että niitä ilmenee.

3.2.6. Johtopäätökset

Ammatillisen henkilöstön maakohtaisten tulosten vertailu osoittautui mielenkiintoiseksi. Seuraavat seikat ovat ilmeisiä:

- **Pohjoinen-Etelä-jako**

Maakohtaisiin kyselylomakkeisiin ja lisäkommentteihin tutustuminen antoi kiinnostavan ja odottamattoman kuvan aiheesta. Pohjoinen-Etelä jako oli ilmeinen ammatillisen koulutuksen henkilöstön vastauksissa. Tämä perustuu siihen tosiasiaan, että oppilaitoksilla on sitä positiivisempi kuva mitä pohjoisemmaksi edetään. Mikä voi olla syy tähän?

Yhtäältä täytyy todeta, että projektissa mukana olevilla ammatillisen koulutuksen edustajilla on erilainen tausta tai ne toimivat eri alueilla. Kohderyhmään kuuluvien opiskelijoiden opiskeluajan kesto ennen ensimmäistä työelämäjaksoa vaikuttaa näkemyksiin.

On epätodennäköistä, että ammatillisen koulutuksen edustajat etelässä - Itäältä kuuluu maantieteellisesti Keski-Eurooppaan- suhtautuisivat kriittisemmin asioihin. On myöskin epätodennäköistä, että harjoittelijat Etelä- Euroopassa olisivat haasteellisempia kuin Irlannissa tai Suomessa.

Kun tarkastellaan edellä mainittua taustaa vasten Irlannin tilannetta voidaan varmaksi sanoa, että vastaajat työskentelevät oppisopimuskoulutusta antavissa yksiköissä. Kohderyhmä näissä on haastavampaa kouluttajille, ja tämä vaikuttaa maakohtaisiin tuloksiin.

Yleisesti, koko Euroopan näkökulmasta, voidaan sanoa, että kohderyhmä on muuttunut haastavammaksi viimeisten vuosien aikana kaikissa maissa. Näitä haasteita pahentaa mm. sosiaalisen ympäristön ongelmat.

Lisäksi vaikuttaa siltä, että hankekumppaneiden maantieteellinen sijainti on oleellinen, eli sijaitseeko oppilaitos suurkaupungissa, pienessä kaupungissa vai maaseudulla. Kaikki nämä edellä mainitut asiat vaikuttavat pohjoinen-etelä-jakoon. Tätä kontekstia olisikin mielenkiintoista tutkia enemmän.

- **Kielelliset puutteet**

Tutkimuksen tulosten analysointi paljasti, että tutkimuksen kohderyhmällä on toisissa maissa suurempia kielellisiä vaikeuksia. On itsestään selvää, että Irlannissa on vähitellen kielellisiä vaikeuksia ja kumppanimaa Espanjassa –johtuen sen sijainnista baskimaassa- on myös vähemmän ongelmia tällä osa-alueella. Belgiassa ja Suomessa on suhteellisen neutraali tilanne opiskelijoiden tai valmistuvien

kielellisessä tilanteessa. Tutkimuksen ja kommenttien perusteella Itävallassa ja Italiassa on suurimmat haasteet. Valmistuvien kulttuurinen tausta on yksi selittävä tekijä. Tietysti myös syntyperäisillä nuorilla voi olla sekä puhumisen että kirjoittamisen vaikeuksia johtuen ympäristötekijöistä, kuten perheen alhaisesta koulutustaustasta tai aiemmasta opetuksesta koulussa.

Yksi syy näihin havaintoihin voi olla maahanmuutto. Tilanne on muuttunut, esim. Italiassa ja Itävallassa pakolaisten maahanmuuttovirran jälkeen. Irlannissa ja Suomessa puolestaan ei ole kovinkaan paljon maahanmuuttajataustaista väestöä. Sama tilanne on tietyissä osissa Espanjaa. Nämä faktat pitää ottaa huomioon kysymyslomakkeita tarkasteltaessa. Näyttää myös siltä, että englannin kieli on helpompi kuin esimerkiksi saksa, italia, ranska tai suomi.

Lisäksi pitää myös huomioida, että on olemassa tietty kielimuuri: täysin tuntematonta kieli- ja kirjainjärjestelmää on vaikea oppia. Myös eurooppalainen koulutusjärjestelmä ja taitojen ja osaamisen arviointi eroaa muista maista.

- **Ero kaupunki- ja maaseutualueiden välillä**

Kuten aiemmin jo mainittiin, kaupunki- ja maaseutualueiden välillä on selkeä ero. Tämä vaikuttaa osallistujien suoriutumiseen. Maakohtaisista tuloksista ja kommentteista ilmeni, että ammatillisen koulutuksen opiskelijat suoriutuvat paremmin pienemmillä paikkakunnilla kuin suurkaupungeissa. Tämä johtuu ehkä siitä, että maaseudulla on vaikeampi löytää sopivaa työtä, koska mahdollisuuksia on vähemmän. Kaupunkialueella tämä voi myös vähentää halua tehdä parhaansa, kun uravaihtoehtoja ja työpaikkoja on tarjolla enemmän. Tähän voi myös vaikuttaa se, että koulutuksen laatu on maaseutualueilla parempi ja sen takia opiskelijoiden tiedolliset puutteet ovat vähäisemmät.

- **Käytännöt**

Mitä tulee yleiseen sääntöjen noudattamiseen, kyselyn tulosten mukaan pohjoisten hankekumppaisten tilanne näyttäisi olevan parempi kuin Keski- ja Etelä-Euroopassa. Mikä on syynä tähän? Ehkä se johtuu siitä, että näissä maissa painotetaan enemmän muodollisia ja kohteliaita käytäntöjä.

- **Työelämätaitojen (vuorovaikutustaidot, yhteistyötaitot, ongelmienratkaisukyky) vaatimus**

Keskeinen asia, joka on yhteinen kaikille hankekumppaneilla, on tarve kouluttaa tai jatkuvasti parantaa ammatilliseen koulutukseen osallistuvien työelämätaitoja. Voidaan todeta, että työelämässä tarvittavien taitojen puute on vakava este työelämässä. Valitettavasti useimmat osallistujat itse eivät ole tietoisia tästä. Vaikka kaikki DITOGA-hankkeeseen osallistuvat ammatilliset oppilaitokset pitävät erittäin tärkeänä työelämätaitojen kehittämistä ja soveltamista, nämä ovat joskus suurimpia haasteita. Työelämätaidot eivät tarkoita ainoastaan kehittyneitä taitoja, kuten sopivaa konfliktinhallintaa tai tiimityöskentelyä, vaan myös perustaitoja, kuten asianmukaista, kunnioittavaa ja kohteliasta käyttäytymistä muita ihmisiä kohtaan, täsmällisyyttä ja yleisiä käyttäytymissääntöjä. Näiden puute on yksi syy siihen, miksi hankekumppanit ovat kiinnittäneet suurta huomiota työelämätaitoihin kehitettäessä ammatillista koulutusta.

- **Työn arvostus**

On havaittavissa, että työllä on erilainen asema kohderyhmäläisten keskuudessa. Tämä hankaloittaa luonnollisesti työskentelyä nuorten aikuisten kanssa riippumatta siitä, ovatko he koulutuksessa tai

ovatko he jo valmistuneet. Se vaikuttaa paitsi ammatillisiin oppilaitoksiin myös yrityksiin ja tuleviin työnantajiin. Mahdolliset syyt työn pienemmälle merkitykselle voivat olla:

- Työtä tehdään vain rahan lähteenä, ei mahdollisuutena toteuttaa itseään
- Lapsuuden kodin sosiaalinen tausta on merkittävässä roolissa monissa tapauksissa
- Koulutustausta periytyy usein lapsuuden perheeltä

Ammatillisten oppilaitosten tärkeänä tehtävänä on lisätä nuorten aikuisten työn arvostusta, jotta he voivat paremmin valmistautua tulevaan työuraansa. Myös opiskelijoiden opintojen keskeyttämiset yritetään pitää matalana. Koulutusta tarjoavien oppilaitosten onkin kiinnitettävä tulevaisuudessa huomioita tähän asiaan.

- **Työpaikalla tapahtuvan oppimisen merkitys**

Maakohtaiset tulokset osoittavat, että käytännön työkokemus ammatista on erittäin tärkeää, ja tätä tekijää ei tulisi aliarvioida. Tämä on tärkeää, jotta tulevaisuudessa on hyvinkoulutettuja, ammattitaitoisia työntekijöitä. Työpaikalla tapahtuva oppiminen auttaa myös määrittelemään osaamisen puutteet, mikä mahdollistaa puolestaan sen, että oppilaitokset voivat mukauttaa opetustaan työelämän tiedollisten ja taidollisten vaatimusten mukaisesti. Onneksi hankekumppaneiden lisäksi myös muut oppilaitokset toteuttavat tätä. Tämä näkökulma on kuitenkin tärkeä huomioida.

- **Motivaatio**

Seuraavat tulokset ovat nousseet esille hankekumppaneilta motivaatioon liittyen:

Motivaatioon vaikuttaa oma käsitys työn merkityksellisyydestä. Monissa tapauksissa iältään nuorten harjoittelijoiden ja vastavalmistuneiden pitää ensin tiedostaa tämä. Tämä vaatii tietysti itse-reflektiota ja itseymmärrystä.

Puuttuva tai alhainen motivaatio kertoo selkeistä puutteista. Positiivista näkökulmaa työhön on tärkeää kehittää ammatillisessa koulutuksessa. Opiskelijoiden on kuitenkin tiedostettava myös oma vastuunsa ja se, että heillä on keskeinen rooli oman asenteen muuttamisessa. Ammatillisen koulutuksen toimijat voivat tukea ja antaa uusia näkökulmia - vastuullinen opiskelija kehittää toimintansa näiden perusteella.

Myös ympäristö vaikuttaa motivaatioon. Monilla kohderyhmän nuorilla henkilöillä on enemmän tai vähemmän monimutkaisia ja joskus hyvin haasteellisiakin tapahtumia taustalla. Tämä vaikuttaa motivaatioon –joko sisäiseen tai ulkoiseen. Myönteiset kokemukset, esim. oman mukavuusalueen ulkopuolella toimiminen, lisäävät motivaatiota.

Hankekumppanit nostivat motivaation keskeiseksi huomion kohteeksi.

- **Kriittiset tekijät**

Yksi tärkeä asia, joka myös nousi kyselylomakkeista, oli opiskelijoiden puutteelliset taidot käsitellä palautetta ja kritiikkiä. Kritiikin koetaan kohdistuvan omaan persoonaan, eikä omaan työskentelyyn, kuten olisi tarkoitus.

Heikot kritiikin sietotaidot kertovat usein omasta epävarmuudesta. Sosiaalisen median muodot, kuten facebook, insatgram ja snapchat ovat mielenkiintoisia tässä yhteydessä, koska suurin osa kohderyhmästä käyttää niitä. Näissä kaikissa sosiaalisen median muodoissa on yhteistä se, että niissä ollaan arvioitavana. Näkökulma on usein hyvin mustavalkoinen. Facebook-kielessä on vain vaihtoehdot peukalo ylös tai alas. Tämä vaikuttaa siihen, miksi kritiikin usein koetaan kohdistuvan omaan persoonaan. Ammatillisen koulutuksen oppilaitoksissa on tarve antaa opiskelijoille parempia valmiuksia kestää kritiikkiä ja nähdä kritiikki mahdollisuutena kehittyä.

- **Ammatillisten tavoitteiden asettelu**

Hyvä tavoite, on se sitten lyhyen-, keskivälin- tai pitkänajan, on lähtökohta, jonka kanssa eri koulutuksen tuottajat työskentelevät. Tämä on oleellinen menestykselle työelämässä ja myönteiselle tulevalle ammatilliselle kehitykselle.

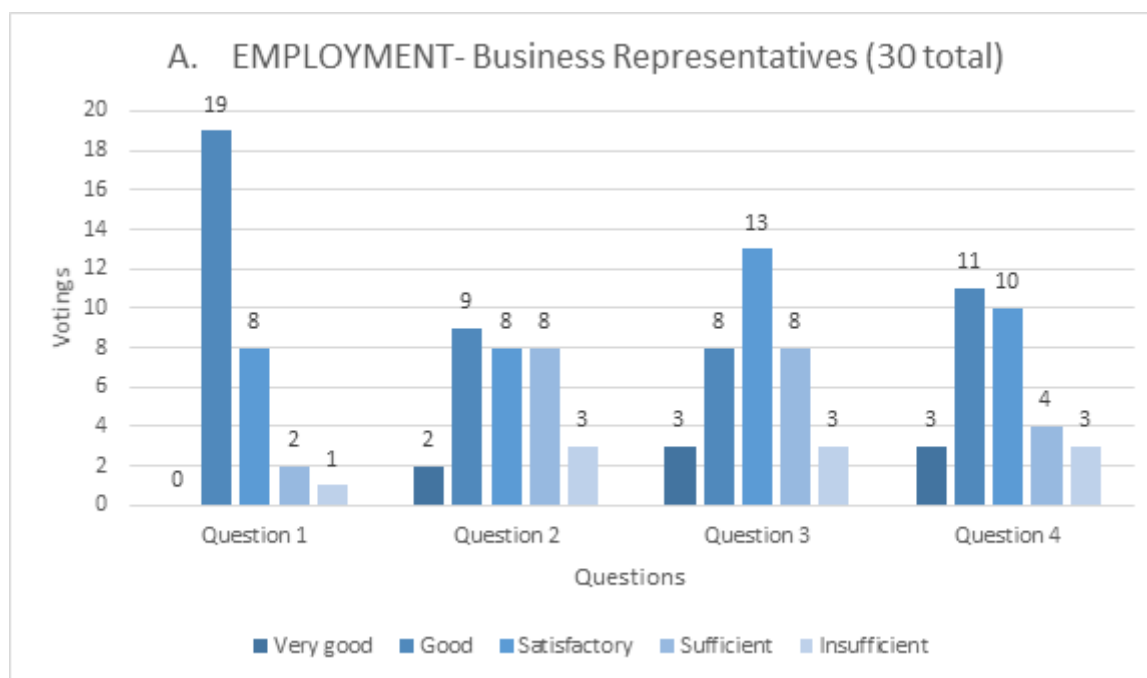
Monet kohderyhmän nuoret aikuiset eivät ole tottuneet asettamaan omia tavoitteita tai eivät osaa asettaa niitä monistakin syistä, esimerkiksi, koska he eivät ole ikinä oppineet toimimaan niin tai koska he eivät koe sitä tärkeäksi. Tämä on haaste ammatilliselle koulutukselle, koska se tarvitsee aikaa ja siihen liittyy haasteita. On tärkeää, että hankekumppanit näkevät tavoitteiden asettamisen tärkeäksi ja että he yrittävät kehittää tätä koulutuksessa.

Yhteenvetona voidaan todeta, että ammatillisen koulutuksen edustajat tekevät jo nykyään paljon, jotta opiskelijat saisivat hyvät valmiudet ja osaamisen toimia työelämässä. Kyselyn tulokset nostivat tämän selkeästi esille, mutta silti on vielä kehitettävää. Näiden tulosten ja analysoinnin tulisi antaa myös muille koulutuksen järjestäjille tukea koulutuksen sisältöjen ja opetussuunnitelman kehittämiseen.

3.3. Työelämän vaatimukset ammatilliselle koulutukselle

3.3.1. Työllisyys

3.3.1.1. Euroopan näkökulmasta



A1. Sopeutuvatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät työn vaatimuksiin/ profiiliin?

Työelämän edustajien vastauksista ilmeni, että kohderyhmä sopeutuu työn vaatimuksiin hyvin, sillä 19 haastateltavista valitsi vaihtoehdon *hyvin* ja kahdeksan *tyytyttävän*. Pieni osa, kaksi henkilöä, valitsi vaihtoehdon *heikosti* ja yksi henkilö *välttävästi*.

“Harjoittelijat eivät aina osaa ajatella, minnlälaisia vaiheita tietuyn työtehtävään kuuluu”. **SUOMI**

“Tärkeintä on, että opiskelijat tietävät, mihin heidän pitäisi sopeutua”. **ESPANJA**

A2. Osaavatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät markkinoida omaa osaamistaan? Osaavatko he erottautua muista työntekijöistä?

Tulosten tarkastelu Euroopan tasolla osoittaa, että kolmasosa –11 henkilöä– valitsi vastausvaihtoehdot *erittäin hyvin ja hyvin*. Kaksi vastaajista valitsi vaihtoehdon *erittäin hyvin* ja yhdeksän *hyvin*. Päinvastoin, 1/3:lla vastaajista on negatiivisempi näkemys, sillä kahdeksan henkilöä valitsi vaihtoehdon *välttävästi* ja kolme *heikosti*. Kahdeksan henkilöä arvioi tämän kysymyksen tyydyttäväksi.

“Harjoittelijat sopeutuvat työn vaatimuksiin hyvin. He osaavat markkinoida omaa osaamista melko hyvin. He osaavat kertoa itsestään ja omasta osaamisestaan hyvin. Joillakin opiskelijoilla on selkeä käsitys omista taidoista ja osaamisesta, mutta toisilla ei ole”. SUOMI

“Opiskelijoita ja harjoittelijoita pitää opettaa tähän”. BELGIA

A3. Osaavatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät kuvailla itseään ja omaa osaamisestaan työnantajalle?

Kohderyhmä osaa kolmen vastaajan mielestä kuvailla itseään ja omaa osaamistaan *erittäin hyvin ja hyvin* kahdeksan vastaajan mielestä. 13 työelämän edustajaa valitsi vastausvaihtoehdon tyydyttävästi, välttävästi-vaihtoehdon valitsi kahdeksan henkilöä ja heikosti-vaihtoehdon kolmen henkilöä.

“Suurimmalla osalla tämä toimii hyvin”. IRLANTI

“Tämä vaatii harjoitusta koulussa, koska sitä tehdään ainoastaan satunnaisesti.” ITÄVALTA

A4. Onko oppisopimusopiskelijoilla/ harjoittelijoilla/ uusilla työntekijöillä selkeä kuva työssä vaadituista työtehtävistä, taidoista ja pätevyydestä?

Tätä kysymystä tarkasteltaessa oli havaittavissa, että keskimäärin tässä valittiin vastausvaihtoehdot tyydyttävästi (10 henkilöä). Hyvin-vastausvaihtoehdon valitsi 11 henkilöä, ja erinomaisen kolme henkilöä. Vastausvaihtoehdon välttävästi valitsi neljä henkilöä ja heikosti-vaihtoehdon kaksi henkilöä.

“Olisi tärkeää, että opiskelijat osaisivat kertoa enemmän taidoistaan” SUOMI

“Usein heillä on puutteellinen käsitys, mutta se paranee työkokemuksen myötä.” BELGIA

3.3.1.2. Maakohtaiset tulokset

A1. Sopeutuvatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät työn vaatimuksiin/ profiiliin?

Itävallassa työelämän vastaajat arvioivat positiivisesti oppisopimusopiskelijoiden/harjoittelijoiden/uusien työntekijöiden kyvyn sopeutua työn vaatimuksiin - neljä *hyvin*- ja yksi *tyydyttävästi*-vastaus.

Belgiassa tulokset olivat samansuuntaisia, sillä kaksi henkilöä valitsi vastausvaihtoehdon *hyvin*, kaksi *tyydyttävästi* ja yksi *välttävästi*.

Suomessa vastaajat totesivat, että harjoittelijat/uudet työntekijät sopeutuvat työn vaatimuksiin *hyvin tai tyydyttävästi*.

Irlannissa vastaukset olivat saman suuntaisia, sillä neljä vastaajista totesi, että kohderyhmä sopeutuu työn vaatimuksiin *hyvin* ja yhden mielestä *erittäin hyvin*.

Italiassa vastaajat olivat samaa mieltä, että harjoittelijat sopeutuvat työn vaatimuksiin melko hyvin, sillä neljä vastaajista valitsi vastausvaihtoehdon *hyvin* ja yksi *tyyydyttävästi*.

Espanjassa tulokset olivat seuraavanlaiset: kaksi työelämän edustajaa totesi, että tämä toteutuu *erittäin hyvin*, ja kahden muun vastaajan mielestä *välttävästi*. Yksi työelämän edustaja valitsi vaihtoehdon *tyyydyttävästi*.

A2. Osaavatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät markkinoida omaa osaamistaan? Osaavatko he erottautua muista työntekijöistä?

Itävallassa työelämällä oli melko positiivinen näkemys tähän kysymykseen, sillä kolme heistä valitsi vastausvaihtoehdon *tyyydyttävästi* ja yksi *hyvin*. Kuitenkin yksi kansanvälinen yritys vastasi melko negatiivisesti (vastausvaihtoehto *heikosti*).

Belgiassa vastaukset olivat positiivisempia, sillä kahden vastaajan mielestä harjoittelijat osaavat markkinoida omaa osaamistaan *hyvin* ja kolmen mielestä *tyyydyttävästi*.

Suomessa kaksi vastaajaa koki, että harjoittelijalla on hyvät oman osaamisen markkinointitaidot. Kolme puolestaan koki, etteivät harjoittelijat osaa tarpeeksi markkinoida omaa osaamistaan.

Irlannin vastaukset poikkesivat edellisistä, sillä kaksi henkilöä valitsi vastausvaihtoehdon *hyvin*, yksi *heikosti* ja loput *tyyydyttävästi*.

Italissa uudet työntekijät/ harjoittelijat eivät näytä osaavan markkinoida omaa osaamistaan vakuuttavasti, sillä neljä henkilöä valitsi vastausvaihtoehdon *tyyydyttävästi* ja yksi *hyvin*.

Myös **Espanjassa** tulokset jakaantuvat, sillä kaksi vastaajista valitsi vastausvaihtoehdon *heikosti*. Yksi puolestaan totesi, että harjoittelijat osaavat markkinoida omaa osaamistaan *erittäin hyvin*, *hyvin* tai *tyyydyttävästi*.

A3. Osaavatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät kuvailla itseään ja omaa osaamisestaan työnantajalle?

Itävallassa yksi työelämän edustaja valitsi vastausvaihtoehdon *heikosti*, mutta pienten ja keskikokoisten yritysten edustajilla oli positiivisempi käsitys (kolmen mielestä *tyyydyttävästi* ja yhden mielestä *hyvin*).

Belgiassa kaksi henkilöä valitsi vastausvaihtoehdon *hyvin* ja kaksi vaihtoehdon *tyyydyttävästi*. Yksi vastaajista koki, että harjoittelijat osaavat kuvailla omaa osaamista työnantajalle *välttävästi*.

Suomessa vastaajilla oli myös erilaisia käsityksiä siitä, osaavatko harjoittelijat kuvata omaa osaamistaan työnantajalle. Vastaukset vaihtelivat *hyvän ja heikon välillä*.

Samanlaiset tulokset olivat **Irlannissa**, jossa kaksi henkilöä koki, että tämä toteutuu *erittäin hyvin*. *Hyvin*, *tyyydyttävästi* tai *välttävästi* vaihtoehdon valitsi yksi henkilö.

Italiassa suurin osa vastaajista (kolme) koki, että kohderyhmä osaa kuvata omaa osaamistaan työnantajalle *tyyydyttävästi*. Yhden vastaajan mielestä tämä toteutuu *hyvin* ja yhden vastaajan mielestä *välttävästi*.

Espanjassa tulokset jakaantuivat. Yksi vastaajista koki, että tätä toteutuu *erinomaisesti*, yhden vastaajan mielestä *heikosti* ja kolmen vastaajan mielestä *tyyydyttävästi*. Kaksi henkilöä koki, että tämä toteutuu *välttävästi*.

A4. Onko oppisopimusopiskelijoilla/ harjoittelijoilla/ uusilla työntekijöillä selkeä kuva työssä vaadituista työtehtävistä, taidoista ja pätevyydestä?

Itävallassa työelämän edustajista kaksi totesi, että harjoittelijoilla on selkeä kuva työssä vaadituista tehtävistä, tiedoista, taidoista ja pätevyydestä (vaihtoehto *hyvin*). Kaksi puolestaan valitsi vastausvaihtoehdon *tyyydyttävästi* ja yksi *heikosti*.

Belgiassa näkökulma oli erilainen, sillä kahden mielestä tämä toteutuu *hyvin*, yhden mielestä *tyyydyttävästi* ja yhden vastaajan mielestä *välttävästi*.

Suomessa vastaajilla oli erilaisia näkemyksiä siitä, onko harjoittelijoilla selkeä kuva työssä vaadittavista työtehtävistä, taidoista ja pätevyydestä. Yksi vastaajista koki, että heillä on hyvä käsitys näistä. Yksi vastaajista valitsi vastausvaihtoehdon *välttävästi*. Suurin osa vastaajista koki, että harjoittelijoiden ymmärrys työssä vaadittavista taidoista ja tiedoista on *tyyydyttävällä tasolla*.

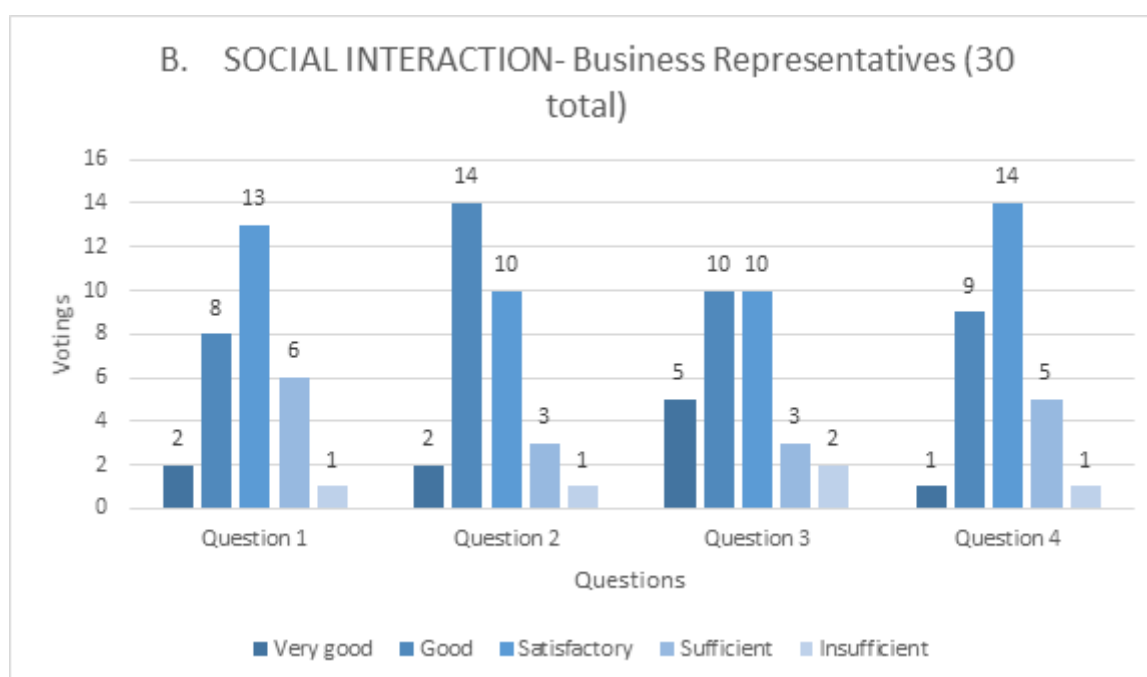
Irlannissa näkemykset olivat positiivisia, sillä kolme vastaajista valitsi vastausvaihtoehdon *erittäin hyvin ja kaksi hyvin*.

Italiassa vastaajat kokivat, että harjoittelijoilla/uusilla työntekijöillä on keskimääräinen käsitys työssä vaadittavista työtehtävistä, taidoista ja tiedoista: suurin osa valitsi vastausvaihtoehdon *tydyttävästi*. Vastaajat totesivat, että se riippuu henkilön iästä: työkokemus tuo näkemystä tähän.

Vastaavasti **Espanjassa** kolme vastaajista totesi, että kohderyhmän käsitys työssä vaadittavista tehtävistä ja taidoista on tyydyttävällä tasolla. Yhden mielestä se on erittäin hyvä ja yhden mielestä hyvä.

3.3.2. Sosiaalinen vuorovaikutus

3.3.2.1. Euroopan näkökulmasta



B1. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät oma-aloitteisia?

Tämä näyttää olevan yritysten edustajien mielestä keskimääräisellä tasolla, sillä 13 haastatelluista totesi, että tämä toteutuu *tydyttävällä tasolla*. Kahden mielestä tämä toteutuu *erittäin hyvin*, ja yhden mielestä *heikosti*. Kahdeksan henkilöä puolestaan valitsi vastausvaihtoehdon *hyvin* ja kuusi henkilöä *välttävästi-vaihtoehdon*.

“Toiset harjoittelijat ovat oma-aloitteisia, toiset eivät. Osa heistä on motivoituneita, erityisesti ne, jotka haluavat jatkaa opintojaan (esimerkiksi ammattikorkeakoulussa)”. **SUOMI**

“Virallisissa opetussuunnitelmissa ei ole huomioitu asenteiden muuttamista.” **ESPANJA**

B2. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät avoimia ja halukkaita kehittymään?

Neljätoista vastaajista koki, että tämä voidaan arvioida *hyväksi* ja kymmenen mielestä *tydyttävän tasoiseksi*. Kolme vastaajista totesi tämän olevan *välttävällä tasolla* ja yhden mielestä *heikolla tasolla*. Kaksi henkilöä oli puolestaan sitä mieltä, että tämä toteutuu *erittäin hyvin*.

“He haluavat kehittyä, mikäli he näkevät työn merkityksellisenä ja mikäli työyhteisö on kannustava.” ITÄVALTA

“Tämä riippuu paljon harjoittelijan persoonallisuudesta ja siitä, kokevatko he työn mielekkääksi.” ESPANJA

B.3. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät täsmällisiä ja noudattavatko he taukoja ja työaikoja?

Kaksi kolmasosaa vastaajista valitsi joko vastausvaihtoehdon *hyvin tai tyydyttävästi*. Viisi henkilöä valitsi vastausvaihtoehdon *erittäin hyvin*, kolme vaihtoehdon *välttävästi* ja kaksi *heikosti*.

“Joskus työaikojen noudattaminen on ongelmallista”. SUOMI

“Työaikojen noudattaminen ei ole iso ongelma: kännykkä vie helposti heidän huomionsa, vaikka sen käyttöön puututaan”. BELGIA

B4. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät yhteistyökykyisiä ja ottavatko he vastaan palautetta/kritiikkiä?

Kritiikin ja palautteen vastaanottaminen toimii hyvin, kun tarkastellaan koko Euroopan tasoa. Yhdeksän henkilö koki, että tämä toteutuu hyvin. Puolet vastaajista – 14 henkilöä – koki, että tämä toteutuu tyydyttävällä tasolla. Viisi henkilöä valitsi vastausvaihtoehdon *välttävästi*, ja yksi henkilö valitsi vastausvaihtoehdon *erittäin hyvin* ja yksi vaihtoehdon *heikosti*.

“Palaute koetaan kritiikiksi”. SUOMI

“Usein nuorilla on vaikeuksia ottaa vastaan palautetta.” SUOMI

3.3.2.2. Maakohtaiset tulokset

B1. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät oma-aloitteisia?

Itävallassa pienet ja keskisuuret yritykset (kolme yritystä) kokivat, että oma-aloitteisuus toteutuu helposti (vastausvaihtoehto *hyvin*). Syyksi mainittiin pieni työyhteisö. Työyhteisössä, jossa työntekijöiden vaihtuvuus on suurta, tämä on haastavampaa. Kolme henkilöä vastasi kysymykseen vastausvaihtoehdolla *välttävästi* ja yksi *heikosti*.

Belgiassa kolme henkilö arvioi tämän toteutuvan *tyydyttävästi* ja kaksi *välttävästi*.

Kaikki yritysten edustajat **Suomessa** kokivat, että harjoittelijoiden/ uusien työntekijöiden oma-aloitteisuus toteutuu *tyydyttävällä tasolla*. Harjoittelijoiden välillä on kuitenkin eroja.

Irlannissa vastaajat arvioivat tämän toteutuvan *erinomaisesti* (1 vastaaja) ja *hyvin* (1 vastaaja). Kolme henkilöä arvioi tämän toteutuvan *tyydyttävällä tasolla*.

Kolme viidestä **Italian** vastaajasta totesi, että oma-aloitteisuus toteutuu *erinomaisesti* tai *hyvin*. Muiden vastaajien mielestä se toteutuu *tyydyttävästi*.

Kaksi **Espanjan** vastaajista arvioi tämän vastausvaihtoehdolla *hyvin*. Yksi henkilö valitsi vastausvaihtoehdon *tydyttävästi, välttävästi tai heikosti*.

B2. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät avoimia ja halukkaita kehittymään?

Itävallassa kohderyhmä näyttäisi olevan avoin ja halukas kehittymään. Yksi yritys valitsi vastausvaihtoehdon *erittäin hyvin*, kaksi *hyvin* ja loput kaksi joko vaihtoehdon *tydyttävästi tai välttävästi*.

Belgiassa suurin osa työelämän edustajista – kolme viidestä yrityksestä – valitsi tähän kysymykseen vastausvaihtoehdon *tydyttävästi*. Yksi henkilö totesi tämän olevan *hyvällä* tasolla ja yksi *välttävällä* tasolla.

Suomessa kaksi vastaajista totesi, että harjoittelijat/uudet työntekijät ovat avoimia ja halukkaita kehittymään. Sen sijaan kolme vastaajista totesi, etteivät harjoittelijat halua kehittyä.

Irlannissa suurin osa vastaajista totesi, että harjoittelijat ovat avoimia ja haluavat kehittyä (vastausvaihehto *hyvin*). Yksi vastaajista koki, että tämä toteutuu *tydyttävällä* tasolla.

Italiassa näkökulma oli hyvin positiivinen: harjoittelijat ovat avoimia ja haluavat kehittyä. Itse asiassa kaikki vastaajat antoivat positiivisen arvion. Vastaajat olivat tähän tyytyväisiä, koska avoimuuden ja kehittymishalun koetaan olevan yksi menestyksen avaintekijöistä.

Espanjassa tulokset ovat samansuuntaisia, sillä *erittäin hyvin, tydyttävästi* tai *välttävästi* vaihtoehdot valitsi kunkin yksi henkilö. Kaksi henkilöä koki tämän olevan *hyvällä* tasolla.

B.3. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät täsmällisiä ja noudattavatko he taukoja ja työaikoja?

Itävallassa kohderyhmä sai positiivista palautetta –kolme viidestä yrityksen edustajasta valitsi vastausvaihtoehdon *erittäin hyvin* puhuttaessa täsmällisyydestä ja työaikojen ja taukojen noudattamista. Lisäksi yksi henkilö valitsi vaihtoehdon *hyvin* ja yksi *tydyttävästi*.

Belgiassa kaikki vastaajat olivat yksimielisiä, sillä he kaikki vastasivat, että tämä toteutuu *tydyttävällä* tasolla.

Suomessa suurin osa yritysten edustajista oli myös sitä mieltä, että harjoittelijat/uudet työntekijät ovat täsmällisiä ja noudattavat työaikoja ja –taukoja (yksi *erittäin hyvin* ja kolme *hyvin* vastausta). Tämä näyttää toteutuvan melko hyvin. Yksi vastaajista tosin totesi, että harjoittelijat noudattavat näitä huonosti.

Irlannissa vastaajat vastasivat kysymykseen positiivisesti. Kaksi heistä valitsi vastausvaihtoehdon *hyvin*, yksi *tydyttävästi* ja yksi *välttävästi*.

Myös **Italiassa** täsmällisyys ja taukojen ja työaikojen noudattaminen arvioitiin positiivisesti. Harjoittelijat/uudet työntekijät voivat oppia näistä työkavereilta.

Myös **Espanjassa** täsmällisyys ja työaikojen noudattaminen toimii hyvin, sillä yksi vastaajista arvioi tämän toteutuvan *erittäin hyvin*. Kahden mielestä se toteutuu *hyvin* ja kahden mielestä *tydyttävästi*.

B4. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät yhteistyökykyisiä ja ottavatko he vastaan palautetta/kritiikkiä?

Itävallassa vastaukset kysymykseen palautteen ja kritiikin vastaanottamisesta olivat pääosin positiiviset. Ne jakautuivat siten, että yksi vastaajista valitsi vastausvaihtoehdon *erittäin hyvin*, kaksi *hyvin* ja yksi *tydyttävästi*. Yhden yrityksen edustajan kokemuksen mukaan tätä osa-aluetta voisi parantaa ja siksi hän arvioi sen *välttäväksi*.

Neljä yrityksen edustajaa **Belgiassa** totesi, että tämä toteutuu *tydyttävästi* ja yhden yrityksen mukaan puolestaan *välttävästi*.

Suomessa vastaukset vaihtelivat *välttävän* ja *hyvän* välillä (2,2,1).

Irlannissa tämä arvioitiin hyväksi, sillä kaksi henkilöä valitsi vastausvaihtoehdon *hyvin* ja kolme *tyyydyttävän*.

Italiassa harjoittelijoiden/uusien työntekijöiden yhteistyötaidot ja palautteen/kritiikin vastaanottaminen arvioitiin positiivisesti. Kolme arvioi tämän toteutuvan *tyyydyttävällä* tasolla. Yleisesti todettiin, että nuorten on vaikeampaa hyväksi kritiikkiä. Yksi vastaajista toteaa, että kriittisen palautteen hyväksyminen on joskus haasteellista ja vaihtelee yksilöittäin.

Espanjassa tämä näyttää toimivan hyvin. Yksi haastateltavista toteaa tämän olevan *erittäin hyvällä* tasolla, yhden mielestä se toteutuu *tyyydyttävästi* ja yhden mielestä *välttävästi*. Kaksi vastaajista arvioi tämän *hyväksi*.

3.3.3. Käsitys itsestä

3.3.3.1. Euroopan näkökulmasta

C1. Kysyvätkö oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät, jos he ovat epävarjoja? Sietävätkö he epävarmuutta?

16 vastaajista toteasi, että tämä toteutuu *hyvin*, mutta yksi oli sitä mieltä, että tämä toteutuu *heikosti*. Kahden mielestä tämä toteutuu *erittäin hyvin* ja viiden mielestä *tyyydyttävästi*. Kuusi henkilöä totesi tämän toteutuvan *välttävällä tasolla*.

“He kysyvät, mutta eivät tuo esille omia ajatuksiaan”. SUOMI

*“Yleensä he kysyvät, mutta ovat arkoja toimimaan, koska he pelkäävät kasvojen menettämistä”.
ITÄVALTA*

C2. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät tietoisia omista vahvuuksistaan ja kehittämistä vaativista asioista?

13 vastaajista totesi, että tämä toteutuu vain *tyyydyttävällä tasolla* ja yhden mielestä *heikosti*. Kahdeksan henkilön mielestä tämä toteutuu *hyvin tai välttävästi*.

‘Jotkut harjoittelijat osaavat arvioida omia kykyjään realistisesti, toiset eivät.’ SUOMI

‘Aikuiset ovat usein tietoisia omista vahvuuksistaan ja heikkouksistaan.’ SUOMI

C3. Osaavatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät ilmaista selkeästi, mistä työtehtävistä he pitävät ja mistä eivät pidä?

Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että kohderyhmä osaa kertoa, mistä työtehtävistä he pitävät ja mistä eivät (10 vastaajan mielestä *hyvin* ja 10 vastaajan mielestä *tyyydyttävästi*). Kolmella vastaajalla oli kielteinen näkemys, sillä he valitsivat vastausvaihtoehdon *heikosti*. Kuusi henkilöä valitsi vastausvaihtoehdon *välttävästi* ja yksi henkilö *erittäin hyvin*.

‘Jokainen työpaikka on erilainen ja harjoittelijat osaavat sanoa vasta työhön tutustuttuaan, mistä he pitävät tai eivät pidä.’ ITALIA

‘Harjoittelijat pelkäävät usein esimiehen raktiota, jos he sanovat, mistä työtehtävistä he eivät pidä.’ **ESPANJA**

C4. Osaavatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät arvioida omia taitojaan realistisesti?

50 prosenttia työelämän vastaajista koki, että kohderyhmä osaa arvioida omia taitojaan *tyytyttävällä tasolla*. Kuusi henkilöä ajatteli, että tämä toteutuu *hyvin* ja kahdeksan mielestä tämä on *välttävällä tasolla*. Yksi henkilö totesi, että tämä toteutuu *heikosti*.

‘He osaavat arvioida omia taitojaan jollain tavalla, eivät kuitenkaan kaikki. Se on helpompaa vanhemmille harjoittelijoille.’ **ITÄVALTA**

‘Itsetuntemuksen kehittäminen on avainasia – myös tulevaisuuden kannalta’. **ESPANJA**

3.3.3.2. Maakohtaiset tulokset

C1. Kysyvätkö oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät, jos he ovat epävarmoja? Sietävätkö he epävarmuutta?

Itävallassa tämä näyttää toteuvan *hyvin* neljän yrityksen edustajan mielestä. Yksi arvioi sen toteutuvan *välttävällä tasolla*.

Kolmen **Belgian** vastaajan mielestä epävarmuuden sietäminen ja kysymysten esittäminen toteutuu *tyytyttävällä tasolla*. Kahden vastaajan mielestä se on *välttävällä tasolla*.

Suomessa suurin osa vastaajista on sitä mieltä, että harjoittelijat/uudet työntekijät kysyvät, kun he ovat epävarmoja (neljä valitsi vastausvaihtoehdon *hyvin*). Yksi henkilö arvioi, että harjoittelijoita nolottaa kysyä, jos he ovat epävarmoja (vastausvaihtoehto *tyyydyttävästi*).

Kolme viidestä **Irlannin** vastaajasta arvioi tämän olevan *tyytyttävällä tasolla*. Yksi henkilö arvioi sen toteutuvan *erinomaisesti* ja yksi *välttävästi*.

Neljä viidestä vastaajasta **Italiassa** kirjoitti, että uudet työntekijät/harjoittelijat pelkäävät myöntää epävarmuutensa ja kysyä, kun he ovat epävarmoja. Neljän mielestä tämä toteutuu *hyvin* ja yhden mielestä *tyyydyttävästi*.

Espanjassa yksi henkilö arvioi tämän vastausvaihtoehdolla *välttävä* ja yksi asteikoilla *tyytyttävä*. Kahden henkilön mielestä se toteutuu *hyvin* ja yhden mielestä *erinomaisesti*.

C2. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät tietoisia omista vahvuuksistaan ja kehittämistä vaativista asioista?

Kolme yritysten edustajaa **Itävallassa** arvioi, että tietoisuus omista vahvuuksista ja kehittämiskohteista on *hyvä*. Yhden mielestä se on *tyytyttävällä tasolla*. Kiinnostava näkökulma on se, että kansainvälisen yrityksen edustajan kokemukset ovat huonot, ja sen takia hän valitsi vaihtoehdon *heikosti*.

Belgiassa kokemukset ovat samansuuntaiset, sillä kolme haastateltavista arvioi tämän *tyytyttäväksi*. Kahden mielestä se toteutuu *välttävällä tasolla*.

Suomessa näyttäisi vastausten perusteella olevan hyvin erilaisia harjoittelijoita. Vastaukset vaihtelivat *hyvästä* (1 vastaaja) *tyytyttävään* (kolme vastaajaa). Yksi vastaajista arvioi tämän *välttäväksi*: hänen mukaansa se on vaikeampaa iältään nuorille harjoittelijoille.

Välttävällä tasolla tämän arvioi toteutuvan myös kolme **Irlannin** vastaajaa. Kaksi vastaajista arvioi tämän toteutuvan *tyytyttävällä tasolla*.

Italiassa kaksi vastaajista arvioi nämä taidot *hyviksi*, kahden mielestä ne toteutuvat *tydyttävän tasoisesti ja yhden mielestä välttävän tasoisesti*.

Espanjassa vastaukset ovat samansuuntaisia, sillä kaksi vastaajista arvioi tämän *hyväksi*. Kaksi henkilöä valitsi vastausvaihtoehdon *tydyttävästi*, ja kaksi arvioi sen toteutuvan *välttävällä tasolla*.

C3. Osaavatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät ilmaista selkeästi, mistä työtehtävistä he pitävät ja mistä eivät pidä?

Neljä viidestä yrityksen edustajasta **Itävallassa** arvioi, että tämä toteutuu *hyvin*.

Belgiassa kolme henkilöä arvioi tämän olevan *tydyttävällä tasolla* ja kahden mielestä *välttävällä tasolla*.

Suomessa vastaukset ovat vaihtelevia: kolme arvioi tämän toteutuvan *hyvällä tasolla*. Kahden mielestä harjoittelijoilla on vaikeuksia kertoa, mistä he pitävät ja mistä he eivät pidä (vastausvaihtoehto *tydyttävästi*).

Irlannissa kohderyhmällä näyttää olevan vaikeuksia kertoa, mistä he pitävät ja mistä eivät pidä. Kolme vastaajista arvioi tämän olevan *hyvällä tasolla*, yhden mielestä se toteutuu *tydyttävällä tasolla* ja yhden mielestä *heikosti*.

Italiassa kolmen henkilö arvioi tämän toteutuvan *erinomaisesti*, ja kahden mielestä se toteutuu *tydyttävästi*.

Espanjassa näkökulma oli positiivisempi, sillä yksi henkilö arvioi tämän toteutuvan joko *erinomaisesti tai hyvin*. Kahden vastaajan mielestä se toteutuu *tydyttävällä tasolla*.

C4. Osaavatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät arvioida omia taitojaan realistisesti?

Italiassa kolme viidestä yrityksen edustajasta valitsi tähän kysymykseen vastausvaihtoehdon *tydyttävästi*, joka tarkoittaa sitä, että kohderyhmä tarvitsee enemmän itse-reflektiota, jotta he kykenisivät arvioimaan omia kykyjään realistisemmin. Yhden yrityksen edustajan mukaan tämä toteutuu *välttävästi* ja yhden mielestä *hyvin*.

Belgiassa kahden vastaajan mielestä omien taitojen relistinen arviointi on *välttävällä tasolla*. Kolme vastaajaa arvioi tämän positiivisemmin (vastausvaihtoehto *tydyttävästi*).

Suomessa kolme vastaajista valitsi vastausvaihtoehdon *hyvin* ja kaksi *tydyttävästi*.

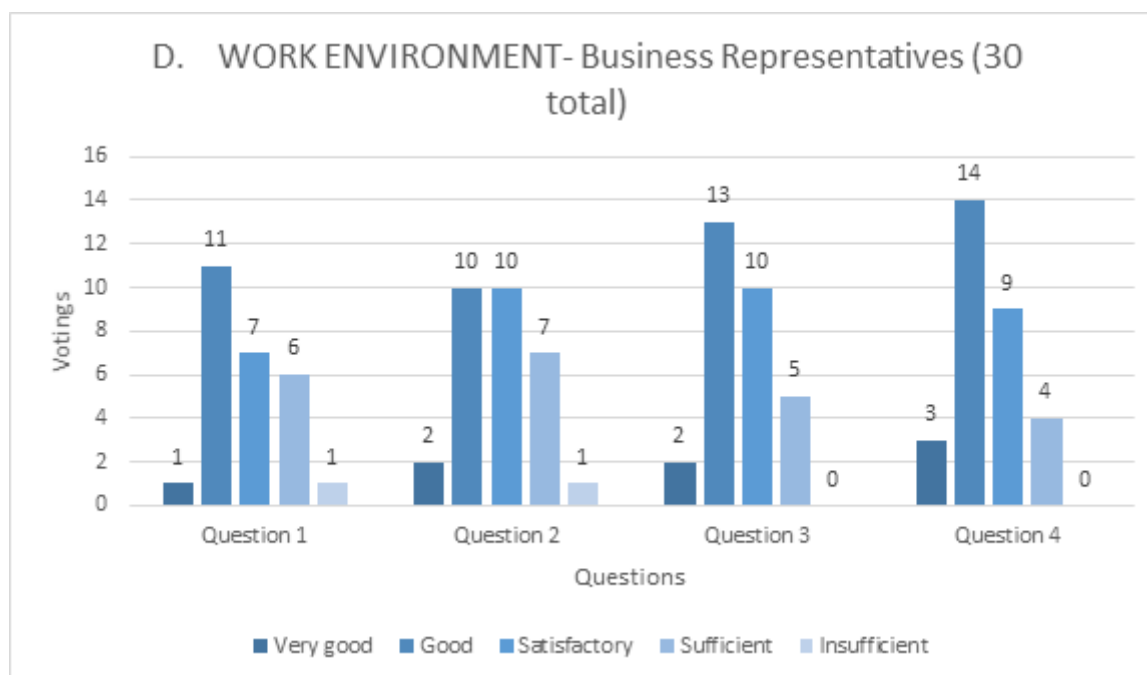
Irlannissa omien kykyjen realistinen arviointi toteutuu kolmen vastaajan mielestä *tydyttävästi*. Yksi henkilö valitsi vastausvaihtoehdon *hyvin* ja yksi *heikosti*.

Italiassa todettiin, että omien kykyjen relistiseen arviointiin vaikuttaa henkilön persoona sekä ikä. Nuoret aliarvioivat usein kykynsä. Sen todettiin kuitenkin johtuvan myös hänen käsityksestään omasta ammatillisesta roolista. Kolme vastaajaa valitsi vastausvaihtoehdon *tydyttävästi* ja kaksi henkilöä *välttävästi*.

Espanjassa yksi henkilö totesi tämän olevan *välttävällä tasolla*, kahden mielestä se toteutuu *hyvin* ja kahden mielestä *tydyttävästi*.

3.3.4. Työympäristö

3.3.4.1. Euroopan näkökulmasta



D1. Sopeutuvatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät työn fyysisiin vaatimuksiin (korkeat paikat, kuumuus, kylmyys, melu, eristäytyminen)?

11 työelämän edustajaa vastasi, että tämä toteutuu *hyvin* tai *erittäin hyvin*. Seitsemän vastaajaa valitsi vastausvaihtoehdon *tyyydyttävästi*, kuusi *välttävästi* ja yksi *heikosti*.

*‘Jotkut sopeutuvat, toiset eivät. Se riippuu kyseessä olevasta työstä.’ **ITALIA***

*‘Tämä ei ole yleensä ongelma teknisillä aloilla työskenteleville.’ **BELGIA***

D2. Onko oppisopimusopiskelijoilla/ harjoittelijoilla/ uusilla työntekijöillä realistinen kuva työpaikan vaatimuksista?

Kaksi vastaajista valitsi vastausvaihtoehdon *erittäin hyvin*. Yksi vastaaja puolestaan valitsi vaihtoehdon *heikosti*. Seitsemän mielestä tämä toteutuu *välttävästi*. Suurin osa kuitenkin arvioi tämän toteutuvan *hyvin* (10 vastaajaa) tai *tyyydyttävästi* (10 vastaajaa).

*‘Opiskelijoilla pitäisi olla enemmän käytännön harjoittelua yrityksissä, jotta nämä asiat tulisivat tutuiksi.’ **SUOMI***

*‘Heidän on helpompi ymmärtää työpaikan vaatimuksia, kun heillä on kokemusta harjoittelusta ja käytännön työstä. Rutiinit ovat tärkeitä.’ **ITÄVALTA.***

D3. Tunnistavatko ja sopeutuvatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät työpaikan arvoihin?

13 vastaajan mielestä tämä toteutuu *hyvin*. 10 vastajaa totesi kuitenkin tämän toteutuvan *tyyydyttävästi*, viiden mielestä *välttävästi* ja kahden mielestä *erittäin hyvin*.

‘Nuorten harjoittelijoiden voi olla haastavaa sopeutua työpaikan arvoihin.’ SUOMI

‘Nuoret sopeutuvat työpaikan arvoihin suhteellisen helposti, vaikka he eivät välitäkään niistä, niin kauan kun heillä on kaikki hyvin.’ ITÄVALTA

D4. Kohtaavatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät asiakkaat asiallisesti ja hyväkäytösisesti?

Yli 50 prosenttia vastaajista arvioi tämän kysymyksen positiivisesti. Kolme valitsi vaihtoehdon *erittäin hyvin* ja 14 *hyvin*. Yhdeksän vastaajista koki, että vuorovaikutus asiakkaiden kanssa toteutuu *tyyydyttävällä tasolla* ja neljän mielestä *välttävästi*.

‘Vuorovaikutus asiakkaiden kanssa riippuu henkilöstä ja myös hänen sosiaalisesta taustastaan.’ ITÄVALTA

‘Vuorovaikutus asiakkaiden kanssa toteutuu harjoittelijoilta melko hyvin.’ IRLANTI

3.3.4.2. Maakohtaiset tulokset

D1. Sopeutuvatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät työn fyysisiin vaatimuksiin (korkeat paikat, kuumeisuus, kylmyys, melu, eristäytyminen)?

Itävallassa vastaajilla oli melko hyvä kuva siitä, miten oppisopimusopiskelijat/harjoittelijat/uudet työntekijät suorittavat työympäristössä. Neljä viidestä yrityksen edustajasta totesi, että kohderyhmä suoriutuu työn fyysisistä vaatimuksista *hyvin*. Yhden mielestä tämä toteutuu *välttävästi*.

Myös **Belgiassa** todettiin, että harjoittelijat sopeutuvat työn fyysisiin vaatimuksiin hyvin, sillä kolme vastaajista valitsi vastausvaihtoehdon *hyvin* ja kaksi *tyyydyttävästi*.

Neljä vastajaa **Suomessa** totesi, että harjoittelijat sopeutuvat työn vaatimuksiin *hyvin* tai *erittäin hyvin*. Yhden yrityksen edustajan mukaan tämä toteutuu *heikosti*.

Irlannissa kaksi vastaajaa totesi tämän toteutuvan *hyvin* tai *tyyydyttävästi*. Yksi henkilö valitsi vastausvaihtoehdon *erittäin hyvin*.

Italiassa tätä kysymystä on hankala arvioida realistisesti, koska vastaukset jakaantuvat *erittäin hyvän ja välttävän välillä*.

Espanjassa vastaajilla on melko hyvä kokemus kohderyhmän kyvystä sopeutua työn fyysisiin vaatimuksiin. Kolmen mielestä tämä toteutuu *erittäin hyvin* ja kahden mielestä *tyyydyttävästi*.

D2. Onko oppisopimusopiskelijoilla/ harjoittelijoilla/ uusilla työntekijöillä realistinen kuva työpaikan vaatimuksista?

Kolme **Itävallan** vastaajaa totesi, että tämä toteutuu joko *hyvin* tai *tyyydyttävästi*. Yhden vastaajan mielestä tämä toteutuu *erittäin hyvin*.

Belgiassa yksi vastaajista valitsi vastausvaihtoehdon *välttävästi*. Kaksi yrityksen edustajaa totesi tämän toteutuvan *hyvin*, ja kahden mielestä se toteutuu *tyyydyttävästi*.

Suomessa kaksi yrityksen edustajaa valitsi joko vastausvaihtoehdon *hyvin tai erittäin hyvin*. Kolme vastaajista vastasi tämän toteutuvan *tyytyttävästi tai heikosti*.

Irlannissa vastaukset olivat samansuuntaisia, sillä yksi henkilö valitsi vastausvaihtoehdon *hyvin tai välttävästi*. Kolmen vastaajan mielestä tämä toteutuu *heikosti*.

Italiassa kaksi vastaaja totesi tämän toteutuvan *hyvin*, yhden mielestä *tyytyttävästi* ja kahden mielestä *välttävästi*.

Espanjassa kolmella viidestä yrityksen edustajasta oli positiivinen näkemys tähän kysymykseen (vastausvaihtoehto *hyvin*). Yksi henkilö arvioi tämän toteutuvan *tyytyttävästi* ja yksi *välttävästi*.

D3. Tunnistavatko ja sopeutuvatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät työpaikan arvoihin?

Itävallan vastaajilla on positiivinen näkemys, sillä kaksi yrityksen edustajaa arvioi tämän toteutuvan *erittäin hyvin*, kahden mielestä se toteutuu *hyvin* ja viiden mielestä *tyytyttävästi*.

Belgian vastaajat totesivat tämän toteutuvan *hyvin* (kolme vastaajaa) ja *tyytyttävällä tasolla* (kaksi vastaajaa).

Suomessa kolme vastaajista arvioi tämän toteutuvan *hyvin* ja kaksi *tyytyttävästi*.

Irlannissa yksi vastaajista valitsi vastausvaihtoehdon *välttävästi* ja kaksi *tyytyttävästi*. Kahden vastaajan mielestä tämä toteutuu *hyvin*.

Italiassa suurin osa vastaajista arvioi tämän olevan *tyytyttävällä tasolla*.

Espanjassa yli puolet yrityksen edustajista arvioi tämän toteutuvan *hyvin*. Yhden mielestä tämä toteutuu *tyytyttävällä tasolla* ja yhden mielestä *välttävällä tasolla*.

D4. Kohtaavatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät asiakkaat asiallisesti ja hyväkäyttösisesti?

Itävallassa arvioinnit tähän kysymykseen vaihtelivat *erittäin hyvältä hyvään* yhdessä yrityksessä ja *hyvältä tyydyttävään* neljässä muussa. Tämä tarkoittaa, että vaatimuksiin hyvältä käytöksestä pääosin vastataan.

Belgiassa haastateltavat ovat sitä mieltä, että tämä on *hyvällä* tasolla. Kuitenkin, kaksi vastaajaa arvioi tämän *tyytyttäväksi*.

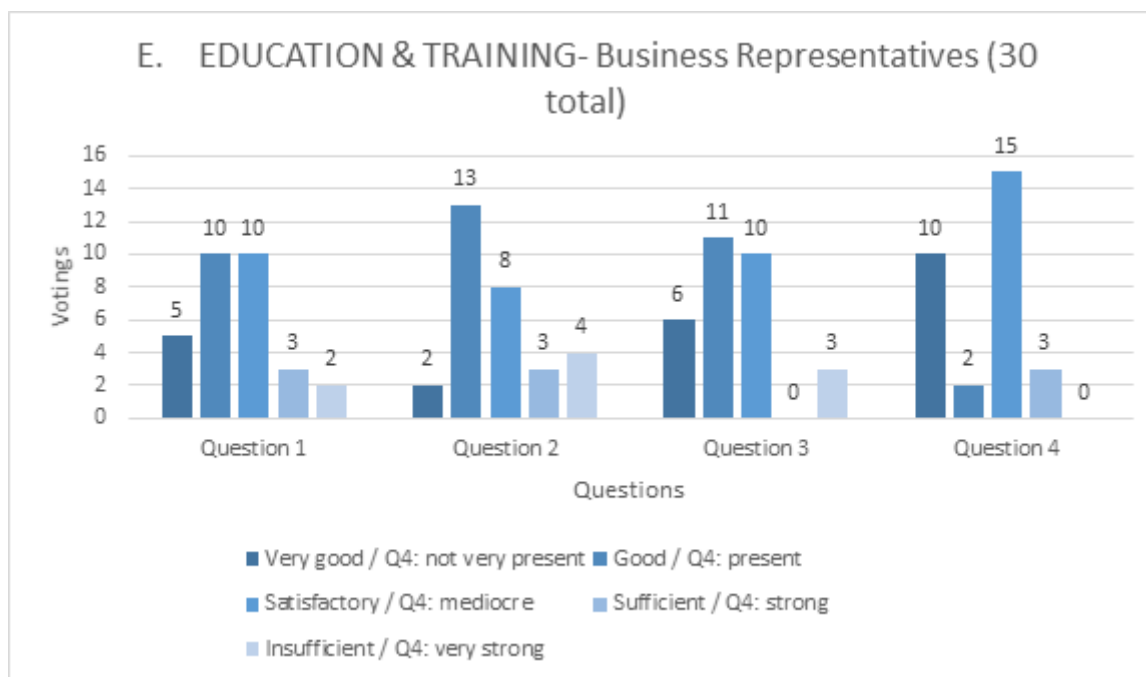
Myös **Suomessa** kaikki vastaajat vastasivat, että harjoittelijat/ uudet työntekijät kommunikoivat hyvin asiakkaiden kanssa, yksi arvioi tämän *erittäin hyväksi*, neljä *hyväksi*.

Irlannilla on epäyhtenäiset vastaukset tähän kysymykseen, koska *erittäin hyvän* arvion ja *hyvän* arvion antoi vain yksi henkilö kumpaankin. *Kohtalaisen* arvion antoi yksi ja *tyytyttävän* kaksi vastaajaa.

Lisäksi, vuorovaikutus asiakkaiden kanssa oli arvioitu *tyytyttäväksi* suurimman **Italian** haastateltavan osalta. Sitä vastoin vastaajat **Espanjassa** sanoivat että tämä sujuu *hyvin*. Yksi vastaaja totesi vuorovaikutuksen *tyytyttäväksi* ja yksi vastaaja *kohtalaiseksi*.

3.3.5. Ammatillinen koulutus

3.3.5.1. Euroopan näkökulmasta



E1. Onko oppisopimusopiskelijoilla/ harjoittelijoilla/ uusilla työntekijöillä riittävä kielitaito suoriutuakseen työstään? Tämä sisältää sekä suullisen, että kirjallisen kielitaidon riippuen työtehtävistä.

Kokonaisarviossa nousi esiin, että viisi henkilöä arvioi kielitaidon *erittäin hyväksi*, mutta kaksi *ei riittäväksi*. Kolmen henkilön mielestä se on *riittävä*. Kaksi kolmannelle arvioi taidon *hyväksi* tai *tydyttäväksi*.

‘Yleisesti puhuen, monilla nuorilla ihmisillä on kielioppi tai lausumis- ongelmia. Maahanmuuttajataustaisilla henkilöillä ne ovat usein vaikeampia.’ ITÄVALTA

‘Erityisesti kirjoitettu kieli on usein haasteellista’ ITALIA

E2. Onko oppisopimusopiskelijoilla/ harjoittelijoilla/ uusilla työntekijöillä riittävät atk- ja digi- taidot?

Vastaajien mukaan nämä voidaan arvioida *hyväksi*, kuten 13 henkilöä teki. Kahden vastaajan mielestä nämä ovat jopa *erittäin hyvät*. Kaiken kaikkiaan, ne *eivät ole riittävät* neljän ja *vain riittävät* kolmen mielestä. Kahdeksan henkilön mielestä ne voidaan arvioida *tydyttäväksi*.

‘Koulussa pitäisi enemmän keskittyä MS ohjelmien, kuten Word ja excel- käyttöön. Joillain opiskelijoilla ei ole ainuttakaan tuntia näitä yhdeksän kouluvuoden aikana!’ ITÄVÄLTA

E3. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät halukkaita kehittämään ammattiin liittyviä tietojaan ja taitojaan?

Halukkuus kehittyä on arvioitu hyväksi yhdentoista, erittäin hyväksi kuuden, mutta riittämättömäksi kolmen vastaajan mielestä. Sitä vastoin, ne ovat tyydyttävän yhdelle kolmesta.

‘Taidot ovat usein hyvät, mutta heillä ei ole rohkeutta tehdä ja yrittää uusia asioita’ SUOMI

‘Harjoittelijat kehittyvät taidoissaan, kun he ovat päässeet töihin.’ IRLANTI

E4. Onko oppisopimusopiskelijoilla/ harjoittelijoilla/ uusilla työntekijöillä osaamisvajeita, jotka heikentävä heidät suoriutumistansa työstä?

Puolet vastaajista ympäri Euroopan on samaa mieltä, että osaamisvajeet heikentävät keskimääräisesti suoriutumista. Kahden henkilön mielestä vajeita on olemassa ja kolme henkilöä on sitä mieltä, että vajeet ovat vakavia. Toidaalta, kolmannes sanoo, että on vain vähän vajeita.

*‘Heillä on osaamisvajeita, mutta meidän alueellamme on myös parannettavaa STEM aineissa’
ITÄVALTA*

‘Suuri vaje on aloitteellisuudessa. He ovat usein tottuneet, että joku antaa ohjeita ja kertoo aina mitkä seuraavat työvaiheet ovat’ ESPANJA

3.3.5.2. Maakohtaiset tulokset

E1. Onko oppisopimusopiskelijoilla/ harjoittelijoilla/ uusilla työntekijöillä riittävä kielitaito suoriutuakseen työstään? Tämä sisältää sekä suullisen, että kirjallisen kielitaidon riippuen työtehtävistä.

Itävallassa heillä on *hyvä* kielitaito työn suorittamiseen neljän työelämän edustajan mielestä, erityisesti kun puhutaan tekniikan alan töistä tai myynnistä. Toimistoalla vaaditaan tarkempaa kielitaitoa, sekä suullista, että kirjallista ja se nähtiin yhden henkilön *negatiivisena* arviona.

Yleisesti, yritykset antoivat tästä positiivisen arvion, *erittäin hyvä* tai *hyvä* kahden mielestä ja riittävä yhden mielestä **Belgiassa**.

Neljä vastaajaa **Suomessa** vastasi, että harjoittelijoilla on *hyvä* tai *erittäin hyvä* kielitaito, kun taas yksi vastaajista arvioi sen *tyydyttäväksi*.

Irlannissa vastaajat olivat sitä mieltä että kielitaito voidaan arvioida *erittäin hyväksi*, *hyväksi* tai *tyydyttäväksi*, kukin arvio yhdeltä vastaajalta. Sitä vastoin, kaksi arvioi sen *kohtalaiseksi*.

Harjoittelijoiden kielitaito työn suorittamiseen **Italiassa** oli arvioitu *hyväksi* neljän ja *tyydyttäväksi* kahden vastaajan mielestä. Sitä vastoin, yksi vastaaja toi esiin, että tämä taito *ei ole riittävä*. Yrityksen edustaja selitti, että heillä ollut harjoittelija oli ulkomaalaistaustainen ja ei osannut puhua italiaa riittävästi.

Kielitaito arvioitiin *tyydyttäväksi* neljän ja *hyväksi* yhden henkilön mielestä **Espanjassa**.

E2. Onko oppisopimusopiskelijoilla/ harjoittelijoilla/ uusilla työntekijöillä riittävät atk- ja digi-taidot?

Koska kohtalaisia atk- taitoja vaaditaan monissa **Itävallan** yrityksissä, on melko positiivista että kohderyhmän suoriutuminen arvioidaan kolmessa yrityksessä *hyväksi*, yhdessä *tyyydyttäväksi* ja yhdessä *ei riittäväksi*. Vaatimuksia ei täytetä tietyillä aloilla, joilla hyvät tai erittäin hyvät taidot ovat vaatimuksena.

Yritysten edustajat **Belgiassa** ovat myös positiivisia kohderyhmän digitaitojen suhteen. Ne ovat arvioitu *erittäin hyväksi* kahden, *hyväksi* myös kahden ja *riittäväksi* yhden henkilön taholta.

Kolme **Suomen** vastaajaa arvioi taidot *hyväksi* ja kaksi *tyyydyttäväksi*.

Yksi henkilö **Irlannista** arvioi digitaidot riittämättömiksi. Sitä vastoin kahdella henkilöllä on parempi kokemus ja he antoivat arvioi *hyvä*, kuitenkin yksi vastaajista arvioi ne *tyyydyttäväksi* ja yksi *riittäväksi*.

Italiassa arvioitiin taidot hyvin positiivisesti: kolme *hyvää*, yksi *tyyydyttävä* ja yksi *riittävä*.

Lopulta, **Espanja** seuraa samaa trendiä, digitaidot on arvioitu *hyväksi tai tyydyttäväksi* kahden vastaajan mielestä, sitä vastoin yksi henkilö pitää niitä *erittäin hyvinä*.

E3. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät halukkaita kehittämään ammattiin liittyviä tietojaan ja taitojaan?

Yleisesti tämä on arvioitu erittäin hyväksi tai hyväksi kahden henkilön taholta kumpaankin **Itävallassa**. Yhden yrityksen mielestä kohderyhmän halukkuus kehittyä on tyydyttävää.

Belgiassa on samanlaiset tulokset, *kaksi erittäin hyvää*, yksi *hyvää* ja yksi *tyyydyttävä* tulos.

Suomessa vastaajat arvioivat, että yleensä harjoittelijat ovat halukkaita kehittymään. Kolme antoi arvion *hyvä* ja kaksi *riittävä*.

Haastateltavat **Irlannissa** olivat melko positiivisella asenteella antaen arvioi erittäin hyvä kerran ja hyvä kerran, sekä tyydyttävä kolme kertaa.

Kaikki **Italian** vastaajat ovat samaa mieltä, että harjoittelijat haluavat kehittää taitojaan.

Vastaajat **Espanjassa** myös ovat samaa mieltä, kolme haastateltavaa sanoi, että halukkuus kehittymiseen on erittäin hyvä. Toistaalta yksi arvioi sen tyydyttäväksi ja yksi riittäväksi.

E4. Onko oppisopimusopiskelijoilla/ harjoittelijoilla/ uusilla työntekijöillä osaamisvajeita, jotka heikentävä heidän suoriutumistansa työstä?

Aivan varmasti vajeita esiintyy **Itävallassa**, ei vain teknisellä tasolla, mutta myös perustiedoissa. Kaksi yritystä arvioi vajeet *vähäisiksi ja keskiverroiksi*, kun taas yksi yritys arvioi ne erittäin *huomattaviksi*.

Keskiarvo osaamisvajeiden **Belgiassa** arviointiin oli, että kaikki ne arvioivat niitä esiintyvän *keskimääräisesti*.

Samaa voidaan sanoa **Suomen** vastaajista, he toivat esiin joitakin vajeita ja arvioivat niiden olevat vähäisiä tai keskimääräisiä.

Kohderyhmän vajeet arvioitiin *keskiverroiksi* neljän haastateltavan mukaan **Irlannissa** ja *mataliksi* viidennen arvioijan mukaan.

In addition, it is evident in **Italy**, too, that the most negative score is provided for the question 'do new workers/trainees/apprentices have any skill gaps that hinder their performance' as three people evaluate this gap as *medium*, while one interviewee states *very present* and the last one *severe*. A participant adds that skills gaps must be filled in from the first guidance interview. Business representatives in **Spain** have noticed *severe* skill gaps, whereas there are only *some* or *no* skill gaps at all for one respondent each.

Lisäksi, on todistettua myös **Italiassa**, että alhaisimmat arvioit arnnettiin tästä kohdasta. Kolme vastaajaa arvioi sen *keskiverroksi*, yksi erittäin *vaikuttavaksi* ja yksi *vaikeaksi*. Vastaaja lisäsi, että vajee pitää havaita ensimmäisessä haastattelussa. Yritysten edustajat **Espanjassa** totesivat *vaikeita* osaamisvajeita ja vain *jotakin tai ei vajeita*, oli kahden mielipide.

3.3.6. Johtopäätökset

Yhteenveto tuloksista työelämän edustajien osalta on hyvin samanlainen kuin ammatillisen koulutuksen henkilökuntaa edustavassa ryhmässä; ainoastaan pieniä eroja on maakohtaisissa tuloksissa. Esimerkki tästä on kriittisempi suhtautuminen osaamisvajeisiin, kuten digitaalisiin taitoihin tai kouluosaamiseen.

Yleiskatsaus, jossa seuraavat asiat ovat nousseet esiin:

- **Käsitys itsestä**

Tässä ammatillisesta koulutuksesta valmistuneilla, mutta myös osallistujilla näyttäisi olevan parannettavaa. On selvää, että realistinen käsitys itsestä kehittyy varhain, eivätkä ammatilliset oppilaitokset, kuten työpaikatkaan, voi tehdä paljoakaan sen kehittämiseksi. Kuitenkin, tämä näkökulma on tärkeää huomioida työelämässä, koska sillä on yhteyttä hyvään ja kollegiaaliseen työympäristöön.

- **Osaamisvajeet**

Työelämässä huomataan että osaamisvajeet tulevat koko ajan yhä suuremmiksi. Tämä ei välttämättä kulje käsi kädessä matalan koulutustason kanssa, vaan ilmenee myös ammatillisen tutkinnon tai korkeakoulututkinnon omaavilla. Silmiin pistävää on osaamisvaje digitaalisissa taidoissa. Konkreettisesti tämä tarkoittaa, että esimerkiksi MS Office- ohjelmien kanssa työskentely ei onnistu, vaikkakin sitä harjoitellaan myös koulussa. Tietysti, toisissa ammateissa tämä on merkityksellisempää kuin toisissa. On ymmärrettävää, että joku joka työskentelee autokorjaamossa, ei tarvitse tätä osaamista yhtä paljon kuin toimistotyöntekijä. Kuhunkin alaan liittyviä tietokoneohjelmia kuitenkin opetetaan ammatillisessa koulutuksessa. Kohderyhmällä on kuitenkin vaikeuksia hyväksyä uudenlaisia tapoja käyttää mediaa, joka on kuitenkin vain eduksi tietynlaisissa ammateissa, kuten verkkomarkkinoinnissa. Tietenkin, kännykän käyttö omiin asioihin työajalla, on ymmärrettävästi kritiikin paikka työnantajien taholta. Lisäksi, työnantajat toivat esiin muuttavia puutteita kielioissa ja lausumisessa. Tämä ei liity ainoastaan maahanmuuttajataustaisiin henkilöihin, jotka ovat ehkä hiljattain muuttaneet uuteen maahan, vaan myös nuoriin, kantaväestöön kuuluviin opiskelijoihin. Tämän vuoksi, ratkaisun tulisi löytyä peruskoulusta. Sama asiaa esiintyy esimerkiksi matematiikan osaamisessa, jota työelämässä myös kritisoitiin.

- **Osaamisen kuvaaminen**

Tutkimustulosten arviointi ja lisähuomautukset osoittavat, että monet kohderyhmän osanottajat - varsinkin nuoremmat - eivät ole tietoisia siitä, miten he voivat parhaiten esittää itsensä yritykselle. Näyttää myös siltä, että jotkut ammatillisen koulutuksen tutkijat ja osallistujat eivät ole lainkaan tietoisia osaamisestaan ja taidoistaan tai eivät pysty integroimaan niitä asianmukaisesti työelämään, koska he eivät joko tiedä, miten he eivätkä ole niihin yhteydessä. Tämä alkaa opintojen aikana ja

jatkuu koko opiskeluprosessin ajan todelliseen työelämään saakka. On itsestään selvää, että tämä vaikuttaa myös korkeampaan keskeyttämisasteeseen. Kysymys siitä, missä määrin koulutuslaitokset tai ammatilliset koulutuskeskukset voivat korvata tämän puutteen, koska osaamisen ja taitojen esittäminen sekä työhakemusten hallinta ovat jo nyt kiinteä osa työelämää.

- **Ikä**

On olemassa sekä etuja että haittoja iän suhteen. Monet yritykset pitävät parempana sitä, että opiskelija on nuori, mikä koskee erityisesti oppisopimuskoulutukseen pääsyä. On ilmeistä, että monissa tapauksissa nuoret voidaan paremmin sopeuttaa yrityksen arvoihin. On myös niin, että nämä ovat "muokkautuvia" kuin vanhemmat henkilöt. Mielenkiintoista oli kuitenkin saada myös palautetta siitä, että jotkut yritykset pitävät parempana vanhempia nuoria, koska voidaan olettaa, että heillä on tietty kypsyys ja mahdollisesti suurempi vastaanottokyky. Yleensä ikä on tärkeä näkökohta, mutta selviä etuja ja haittoja ei voida selvittää.

- **Pohjoinen- etelä- jako**

Mielenkiintoista oli, että ei ollut merkittäviä maantieteellisiä eroja arvostuksissa työelämän edustajien ja ammatillisen koulutuksen henkilökunnan välillä.

- **Yrityksen koko**

Mielenkiintoinen havainto on, että yritykset, jotka työllistävät enemmän työntekijöitä, näyttävät olevan kriittisempiä käsitellessään valmistuneita tai oppisopimuskoulutettuja. Sallitut rajat ovat monissa tapauksissa pienempiä kuin pienemmissä yrityksissä. Tämä voi vaikuttaa siihen, että pienemmillä yrityksillä on joskus enemmän perhe- ja henkilökohtaista suhteita työntekijöihin kuin suuremmilla yrityksillä, ja että voi olla mahdollista puhua kritiikkiä tai väärinkäytöksiä ansaitsevista näkökohdista nopeammin ja paremmin. Ehkä se on myös niin, että jotkut nuoret ihmiset pk-yrityksissä tuntevat olonsa mukavammiksi, koska he eivät huku kollegoidensa joukkoon ja heidän tarpeisiinsa, taitojen puutteisiin jne. Vastataan. Tämä on puhdasta spekulatiota. Onko tällä yhteyttä myös kognitiivisten kykyjen ja eri ominaispiirteiden ja itsereflektion kanssa, ei voida tietää, koska tähän aiheeseen ei ole käytettävissä käyttökelpoisia tutkimuksia. Tästä ei voida tehdä kovin pitkälle meneviä johtopäätöksiä, Kohderyhmässä on tietenkin myös ihmisiä, jotka ovat hyvissä käsissä suuressa ja kenties myös kansainvälisessä yritysympäristössä.

3.4. Ehdotukset

Based on the evaluation of the questionnaires, the many additional inputs and the experiences of the VET professionals and business representatives, the following recommendations for adapting the training contents to the pulse of time can be derived: Perustuen kyselyihin, sekä muuhun kerätyyn tietoon ja kokemuksiin ammatillisen koulutuksen toimijoilta ja työelämän edustajilta, voidaan tehdä seuraavia ehdotuksia:

- **Pehmeiden taitojen kehittäminen**

On tärkeää, että oppilaitokset huomioivat myös pehmeiden taitojen kehittämisen. Tavoitteena on myös haastaa opiskelijoita kehittämään niitä. Nämä taidot ovat kiinteästi osa työelämää ja niillä on pysyvä vaikutus henkilön ammatilliseen tulevaisuuteen. Tämä asia huomioitiin avainalueiden kehittämisessä, joilla on kiinteä yhteys IO.2 (mobiilisovellus) and IO.3 (tietokanta)- osioihin DITOGA-hankkeessa.

Opaskirjan sisällöstä löytyy myös koulutusorganisaatioille suunnattuja ehdotuksia näiden taitojen huomioimiseen koulutuksen kehittämisessä.

- **Työpaikalla oppimisen parantaminen ja kehittäminen**

In this area, it can be said that it must be the task of training institutions and VET centres to provide sufficient practical training Tässä kohtaa voidaan sanoa, että koulutusorganisaatioiden tulee tarjota opiskelijoille käytännön harjoittelua, joka on mahdollisimman realistista. Seuraava kommentti Italiasta kuvaa tätä suositusta erittäin hyvin: *"Kokemukseni mukaan ammatillinen koulutus on*

hyvätasoista ja harjoittelijat saavat riittävän teknisen taustan. Se on lähtötilanteessa riittävä ja tietenkin se kehittyy harjoittelun myötä. On tärkeää, että koulutuksessa käytetään riittävästi aikaa tekniseen ja käytännölliseen osaamiseen, joita voi kehittää esim. Harjoitusten, simulaatioiden, roolipelien ja käytännön tapausten ratkaisemisen avulla. Tähän kaikkeen tarvitaan opettajia, joilla on kokemusta omalta alaltaan”

Tätä tapahtuu jo tietenkin laajasti ja on erittäin tärkeää kerätä käytännön kokemusta paikallisesti yhteistyöyrityksiltä. Itävallassa on hyviä malleja tähän, kuten *Supra-Company-Apprenticeship Training* (UEBA2). Kuten edellä olevassa kommentissa tuotiin esiin, on erittäin tärkeää uhrata riittävästi aikaa ja huomiota käytännön osaamisen kehittämiseen erilaisilla menetelmillä. Lisäksi on tärkeää säännöllisesti testata harjoittelijoiden osaamista yhteistyössä yritysten kanssa.

- **Teoreettisen koulutuksen parantaminen ja kehittäminen**

Teoreettisessa osaamisessa on huomattavasti parannettavaa joillain osa-alueilla. Joissain tapauksissa perustaidot puuttuvat kokonaan, esimerkkinä perusaritmetiikka. Kuka rakentaisi talon heikolle perustalle? Sama asia pätee teoreettisen osaamisen puuttumiseen. Koulutuksen järjestäjien tulee varmistaa, että myös näiden asioiden opettamiseen on riittävästi resursseja.

- **Työskentelytapana “case- management”**

Ammatillisessa koulutuksessa työskentelevien tulee olla tietoisia, että kohderyhmän kanssa työskentely vaatii aina eräänlaista yksilöllistä “Case- management”- lähestymistapaa. Opiskelijat täytyy johdattaa läpi koulutusprosessin ja estää keskeyttämiä sekä työpaikalla tapahtuvan oppimisen aikana, että työelämän alkuvaiheessa. On tärkeää käyttää holistista lähestymistapaa, vaikka matkan varrelle tuleekin esteitä tai turhautumista lisääviä tekijöitä. Näiden asioiden tukemiseen oppaan sisällöstä löytyy erilaisia työkaluja, joita voi hyödyntää, kuten 'layers of diversity' ja Work-Life-Balance Wheel’.

- **Tietokatkosten välttäminen**

On erittäin tärkeää, että ammatillisessa koulutuksessa työskentelevät ovat tietoisia meneillään olevista tärkeistä asioista ja että informaatiokatkoksia ei ole. Vain tällä tavoin voidaan tietää, että kaikki ovat menossa samaan suuntaan ja kaikki tietävät mitä toiset tekevät. Tämän lisäksi tarvitaan myös avointa keskustelua yhdessä työnantajien kanssa, kuitenkin tietosuoja-asiat huomioiden.

- **Läheinen yhteistyö yritysten kanssa**

On havaittu, että läheinen yhteistyö yritysten kanssa mahdollistaa korkeatasoisen työpaikalla tapahtuvan oppimisen. Tämä edellyttää säännöllisiä tapaamisia kasvokkain. Tämä mahdollistaa myös nopean reagoinnin ja muutokset kummankin osapuolen taholta.

- **Tarjotaan mahdollisuutta kertaamiseen**

Monella kohderyhmään kuuluvalla on puutteelliset tiedot peruskoulusta, joten kohdennettu eri oppiaineiden kertaus on suositeltavaa. Tämä vahvistaa opiskeluvaihtoehtoja ammatillisessa koulutuksessa. Tähän vaaditaan jälleen kerran resursseja ja koulutettuja opettajia. On näyttöä siitä, että erityisiä tietokoneohjelmia voidaan hyödyntää tässä. Kaiken kaikkiaan, säännöllinen osaamisen arviointi on tärkeää.

- **Työkäyttäytymisen ja motivaation kehittäminen**

Työkäyttäytymisen tai työelämätaitojen sekä motivaation kehittämiseksi tulee järjestää säännöllistä harjoittelua. Tämä sisältää esimerkiksi puhelinkäyttäytymisen, työhaastattelukäyttäytymisen, mutta myös muiden asioiden harjoittelun, kuten kestävyys, itsenäisyys, motivaatio, luotettavuus, luovuus, joustavuus ja ongelmanratkaisu.

- **Kannustaminen itseä koskevaan havainnointiin ja itsereflektioon**

This aspect is very complex and consists of many facets. Training institutions should be aware that a sustainable professional and private career depends strongly on the perception and self-reflection of their participants. There is no 'general recipe' here, but helpful inputs which are intended to stimulate and support training institutions. Tämä näkökulma on hyvin monimutkainen ja monitahoinen. Koulutusorganisaatioiden tulee olla tietoisia, että kestävä ammatillinen ura riippuu paljolti henkilön kyvystä itsensä havainnointiin ja itsereflektioon. Tähän ei ole yleistä “resptiä”, mutta hyviä vinkkejä, joiden on tarkoitus tukea koulutusorganisaatioita.³⁸



Yhteenvetona suosituksista seuraavaa kommenttia Irlannista voidaan käyttää inspiroimaan koulutusorganisaatioita:

Linjauksia ammatillisen koulutuksen sisältöihin

•työelämän todellisuutta •tietoa liikemaailmasta •tietoa
työturvallisuussäädöksistä •tietoisuutta turvallisuussäännöistä •täsmällisyyttä •hyvää
suhtautumista työhön •being ystävällisyyttä työkavereita kohtaan •uusien näkökulmien
tarjoamista •osallisuutta •vastuullisuutta työtehtävissä ja työvälineiden
käytössä •halukkuutta oppia ja viedä loppuun uusia asioita •sosiaalisia taitoja ja
tiimityötä •näppäryyttä •kädentaitoja •nometutta ja tehokkuutta työssä •positiivista
asennetta •hauskuutta ja huumorintajua •kykyä työskennellä psyykkisen paineen alla •hyvää
verbaalista ilmaisua ja kommunikointia •hienotunteisuutta •luovutta ja
innovointia •suunnittelu- ja organisointitaitoja •IT -taitoja ja vieraiden kielten osaamista

4. Keskeiset avainalueet ammatillisesta koulutuksesta valmistuneita seurattaessa

4.1. Johdanto

Projektipartnerit tuottivat kyselyiden vastauksista syntyneen empiirisen datan ja haastateltavien (61 ammatillisen koulutuksen henkilökuntaan kuuluvaa ja 30 työelämän edustajaa) kommenttien perusteella 71 avainaluetta, jotka ovat oleellisia seurattaessa ammatillisesta koulutuksesta valmistuneita. Kunkin partnerimaan tekemät selvitykset ja kokemukset ammatillisesta koulutuksesta ja työelämästä lisättiin johtopäätöksiin.

Seuraavat kuvaukset määrittelevät avainalueita yksityiskohtaisemmin. Näin ollen ne toimivat myös ohjenuorana oppilaitoksille suunniteltaessa työelämälähtöisiä koulutuksia. Myös nopea reagointi työelämän tarpeisiin mahdollistuu. Lisäksi, erityistä huomiota on kiinnitetty siihen, että avainalueet vastaavat CEDEFOP:in oppilaitoksille määrittelemiä avaintaitoja.

Avaintaidot:

- Kommunikointi äidinkielellä
- Kommunikointi vierailla kielillä
- Osaaminen matematiikassa, tieteissä ja teknologiassa
- Digitaalinen osaaminen
- Oppimaan oppiminen
- Ihmissuhdetaidot, kulttuuritaidot ja sosiaalinen osaaminen, kansalaistaidot
- Yrittäjyys
- Kulttuurinen ilmaisu

Jokaisen osion yhteydessä on käytännön esimerkkejä oppilaitosten koulutuksellisia tavoitteita varten.

4.2. Teoreettiset kompetenssit

1	Avainalue: Suulliset taidot	Tämä tarkoittaa laajuutta, jolla henkilö pystyy tuottamaan sanoja ja lauseita. Määritelmä sisältää myös kyvyn liittää sanoihin merkityksiä ja kommunikoida ymmärrettävästi ja kontekstiin sopivasti. Nämä taidot ovat osittain sisäsyntyisiä ja osittain harjoiteltavissa. Lisäksi, näitä taitoja harjoitellaan myös koulussa. Suulliset taidot ovat dynaaminen prosessi ja harjoiteltavissa läpi elämän. Ne eivät ole aina riippuvaisia henkilön koulutusasteesta tai kieliopillisesta osaamisesta.
2	Avainalue: Kirjalliset taidot	Kirjallisilla taidoilla ei tarkoiteta ainoastaan oikeanlaista tavaamista, kielioppia tai lauseoppia, mutta myös kirjallista ilmaisua ajatuksille ja ideoille. Lisäksi se sisältää myös rakenteita ja kyvyn ajatella rakenteellisesti ja selkeästi, jotta pystyy kirjoittamaan jotain merkityksellistä ja ymmärrettävää.
3	Avainalue: Tekninen ymmärtäminen	Tämä voi olla sisäsyntyinen kyky ja sitä voidaan kehittää tarkoituksenmukaisella harjoittelulla ja koulutuksella. Tällä tarkoitetaan loogista lähestymistapaa siihen kuinka koneet, tietokoneet ja tekniset systeemit yleisesti toimivat. Hyvin kehittynyt kyky avaruudellisesta hahmottamisesta, sorminäppäryydestä ja ongelmanratkaisusta auttaa teknisen ymmärtämisen kehittämisessä.
4	Avainalue: Keskittyminen ja muisti	Keskittyminen on kykyä kiinnittää huomionsa siihen mitä on juuri tekemässä. Muistia taas voidaan kuvata kykynä palauttaa mieleen tapahtumia, tunteita, tilanteita, rakenteita, kieltä sekä mukauttaa tai soveltaa erilaisia opittuja sisältöjä merkityksellisellä, loogisella ja lineaarisella tavalla.
5	Avainalue: Nopeus	Nopeus tarkoittaa tässä yhteydessä sitä, kuinka nopeasti henkilö pystyy suorittamaan tietyn tehtävän loppuun kun aikaa on vain vähän. Lisäksi, tehtävä tulisi olla suoritettuna myös virheettömästi ja niin ettei aiheuta tapaturmia/ onnettomuuksia itselleen tai muille.
6	Avainalue: Looginen ajattelu	Tällä tarkoitetaan prosessia, jossa liikutaan strukturoidusti yhdestä ajatuksesta toiseen. Looginen ajattelu on tarpeellista kaikilla elämän osa-alueilla ja se korostuu tietyissä työympäristöissä.
7	Avainalue :	Virheettömyys tehtävien suorittamisessa vaatii hyvää ja jatkuvaa keskittymistä tehtävien ja prosessien suorittamiseen tarkasti ja

	Virheettömyys tehtävien suorittamisessa	oikealla tavalla. Työskentely tulee edetä tarkoituksenmukaisesti ja välttämättä virheitä ja/tai viivästyksiä.
8	Avainalue : Mathematiikka	Matematiikka on numeroiden ja muotojen tiede. Tässä yhteydessä se käsittää perus- ja vaativammat laskutoimitukset riippuen työtehtävästä.
9	Avainalue : Virallinen kieli	Tällä tarkoitetaan maakohtaista viralliseksi määriteltyä kieltä, jota käytetään viranomaisyhteyksissä, julkisessa hallinnossa, kouluissa ja muissa koulutusjärjestelmään liittyvissä tahoissa. Kyseistä kieltä puhuu ja kirjoittaa suurin osa maan asukkaista.
10	Avainalue : Ammatillinen kieli	Ammatillisella kielellä tarkoitetaan kieltä, jota käytetään työssä. Tällä voidaan tarkoittaa asiakkaan kanssa käytettäviä fraaseja, sekä myös erityisiä teknisiä tai mekaanisia termejä, riippuen siitä mikä työ on kyseessä. Myös kohteliaisuus, puhelinkäyttäytyminen ja hienovarainen, tilanteen edellyttämä käytös, kuuluvat tähän osa-alueeseen. Ammatillista kieltä voidaan harjoitella käytännön harjoittelujaksoilla/ työpaikalla oppimisessa.
11	Avainalue : Vieras kieli	Tällä tarkoitetaan sellaisen kielen puhumista, jota ei puhuta henkilön kotimaassa tai kieltä, joka ei ole henkilön äidinkieli.
12	Avainalue : Raporttien ja esitysten kirjoittaminen	Tämä on tärkeää työtehtävissä, joihin sisältyy paljon toimistotyötä, mutta myös tietyissä teknisissä töissä tai asiakkaiden kanssa työskennellessä.
13	Avainalue : Innovointi	Termillä tarkoitetaan uusien ideoiden luomista ja uusien keksintöjen käyttöönottamista taloudellisessa mielessä. Kapeammin ajateltuna innovaatiot ovat seurausta ideoista, jotka jalostetaan tulokselliseksi tuotteiksi, palveluiksi tai prosesseiksi ja tuodaan markkinoille.
14	Avainalue : Suunnittelu ja delegointi	Suunnittelu ajattelun prosessi, jolla pyritään saavuttamaan haluttu tavoite. Delegointi on toimeksianto mistä tahansa vastuusta tai valtuutuksesta toiselle henkilölle (normaalisti esimieheltä alaiselle) tietyn tehtävän hoitamiseen liittyen.
15	Avainalue : Business trendi tietoisuus	Tällä kuvataan henkilön kykyä olla tietoinen markkinoiden kehityksestä ja markkinoiden ja yhteiskunnan suosimista trendeistä.

16	Avainalue : Yrittäjämäinen ajattelu ja johtajuus	Yrittäjämäisellä ajattelulla viitataan kykyyn tunnistaa markkinoiden mahdollisuuksia ja löytää tarkoituksenmukaisia tapoja ja aikaa hyödyntää niitä. Joskus sillä tarkoitetaan myös kykyä löytää ja pyrkiä ratkaisukeskeisiin tuloksiin. Yrittäjämäinen johtajuus on yrittäjyyteen liittyvän tiedon käyttämistä uuden yrityksen tehokkuuden lisäämiseksi niin pienissä kuin suurissa yrityksissä.
----	--	---

4.3. Käytännön taidot

17	Avainalue : Käytännön tehtävien toteuttaminen	Kyky aloittaa ja saattaa loppuun käytännön tehtäviä menestyksellisesti. Riippuen tehtävän haasteellisuudesta, ohjaus ja opastus voi olla tarpeen tai vaadittua.
18	Avainalue : Asiakkaiden kanssa kommunikointi	Kyky olla vuorovaikutuksessa asiakkaiden kanssa sujuvalla, avoimella ja ratkaisukeskeisellä tavalla. Tämä voi vaatia myös kykyä konfliktin hallintaan.
19	Avainalue : Digitaaliset taidot	Digitaalisilla taidoilla tarkoitetaan muun muassa informaation ja tiedon lukutaitoa, kommunikointia ja yhteistyötä digitaalisten välineiden avulla, digitaalisen sisällön tuottamista, turvallisuutta ja ongelmanratkaisua. ⁴²
20	Avainalue : Ammattikohtaiset taidot	Ammattikohtaisilla taidoilla tarkoitetaan kykyjä, jotka mahdollistavat henkilön työllistymisen tiettyyn ammattiin. Osa näistä taidoista hankitaan koulutuksen kautta, osa taas työtä tekemällä oppien ja kokeillen. Tiettyyn työhön tarvittavia taitoja voidaan pitää myös osaamisena. ⁴³
21	Avainalue : Koulussa hankitun tiedon ja taidon soveltaminen työssä	Kyky soveltaa koulussa hankittuja tietoja ja taitoja työelämässä, jossa on tärkeää olla avoin, ajatella luovasti ja olla joustava etsiessään tarkoituksenmukaista ratkaisua tiettyyn tilanteeseen.
22	Avainalue : Esiintymistaito ja julkinen puhuminen	Esiintymistaito on taitoa, jota tarvitaan tehokkaissa ja mukaansatempaavissa esityksissä erilaisille yleisöille. Nämä taidot kattavat erilaisia osa-alueita, kuten esityksen rakenne, diojen suunnittelu, äänenpainot ja kehonkieli esityksen aikana. ⁴⁴
23		

Avainalue : Tutkimusosaaminen	Taidot, joita vaaditaan vastausten etsimiseen kysymyksiin, perusteltujen argumenttien luomiseen tai näyttöön perustuviin teorioihin ymmärryksen lisäämiseksi tietyllä tutkimusalueella. ⁴⁵
---	---

4.4. Pehmeiden taitojen harjoittelu ja käyttäminen

24	Avainalue : Itsensä markkinointi	Itsensä markkinointia kutsutaan usein henkilökohtaista brändäystä, koska siinä käytetään brändäyksen menetelmiä luomaan mielikuvaa työnhakijasta, ei niinkään tuotteesta. Se antaa hakijoille enemmän mahdollisuuksia kertoa arvoistaan, taidoistaan, kokemuksestaan ja näkemyksistään potentiaalisille työnantajille. ⁴⁶ On tärkeää nähdä itsensä markkinointi myös johtajuus- taitona. Jokaisen vastuulla on kertoa mitä sinä ja tiimisi olette saavuttaneet, ei vain siksi että hyödyt siitä itse, vaan myös tiimin ja työnantajan takia. Se on vaikuttamista. Se on tapa jolla myydä ideoita koko organisaation laajuisesti. Se on perusta suhteiden luomisessa tärkeimpien sidosryhmien kanssa ja jalansijan saamisessa verkostoihin. ⁴⁷
25	Avainalue : Omien vahvuuksien ja kehittämiskohteiden tunnistaminen ja kehittäminen	Kyky määritellä ero vaaditun taitotason ja itsellä olevan tason välillä. Lisäksi, kyky vahvistaa ja markkinoida omia vahvuuksia ja kompensoida tai kehittää taitoja, joissa on puutteita. Taitojen vahvistamiseksi jatkuva oppimistilanteisiin hakeutuminen on osa tätä avainalueita.
26	Avainalue : Tiimin rakentaminen etätiimit mukaan lukien	Tiimin rakentaminen edellyttää vahvoja yhteistyö- ja kommunikaatitaitoja. Se on myös suunnittelua, neuvottelua ja ongelmanratkaisua. Se on kyky tarkentaa yleisiä tavoitteita ja askeleita tavoitteiden saavuttamiseksi. Se on oman ja tiimin toiminnan organisointia , jotta tavoitteet tulisi saavutettua tehokkaasti ja vaikuttavasti.
27	Avainalue : Konfliktin hallinta	Täsmällisen kirjoitetun ja suullisen viestinnän käyttäminen konfliktien välttämiseksi, ongelmien ratkaiseminen ennen kuin ne kriisiytyvät, sovittelutaitojen käyttäminen (kuunteleminen, toisen näkulman esiin tuominen), faktoihin perustuvan eriävän mielipiteen ilmaiseminen, ratkaisukeskeinen ajattelutapa ja neuvottelutaitojen käyttäminen. ⁴⁸
28	Avainalue : Ajan hallinta	

	Kyky olla täsmällinen ja pitää kiinni tauko- ja työajoista. Kyky suunnitella omia aikatauluja ja seurata niitä.
29	Avainalue : Palautteen antaminen ja vastaanottaminen Kyky antaa tarkoituksenmukaista ja rakentavaa palautetta työkavereille ja esimiehille. Kyky vastaanottaa kaikenlaista palautetta työkavereilta, esimiehiltä, asiakkailta, hyväksyä se sekä oppia ja kehittyä siitä.
30	Avainalue : Kyky olla ihmisten edessä ja kommunikoida Kyky olla ihmisten edessä ja kommunikoida tarkoituksenmukaisella tavalla, esimerkiksi työskennellessä asiakkaiden kanssa. Kyky kertoa muille omasta työstä, tuotteista, antaa neuvoja ja ohjausta asiakkaille.
31	Avainalue: Itseluottamuksen rakentaminen Kyky oppia luottamaan omiin kykyihin, saada lisää itseluottamusta positiivisesta palautteesta, ottaa vastaan kaikenlaista palautetta ja ottaa se vastaan mahdollisuutena kehittää omaa työtä.
32	Avainalue : Eettisiin arvoihin mukautuminen Kyky ottaa huomioon ja mukautua tiettyyn ammattiin tai yritykseen liittyvät eettiset arvot. Kyky työskennellä arvojen mukaan ja ylläpitää hyvää laatua.
33	Avainalue : Kyky oppia ja ymmärtää taidot, tiedot ja tehtävät, joita vaaditaan tietyssä ammatissa Kyky oppia ja ymmärtää millaista tietoa ja taitoja tarvitaan tietyssä työssä tai ammatissa sekä oppia ja ymmärtää millaisista tehtävistä tietty työ koostuu.
34	Avainalue : Halu kehittyä ja oppia Harjoittelija tai uusi työntekijä on halukas ja motivoitunut oppimaan uusia asioita ja kehittämään omaa työskentelyään. Hän ymmärtää elinikäisen oppimisen vaatimukset.
35	Avainalue : Mielipiteiden ja ehdotusten kertominen Kyky selkeästi tuoda esiin omia mielipiteitä. Harjoittelijalla/ uudella työntekijällä on tarpeeksi rohkeutta kertoa mistä he pitävät tai eivät pidä ja tuoda esiin ehdotuksia työnsä tai käytäntöjen kehittämiseksi työpaikalla.
36	Avainalue : Epävarmuuden sietäminen Kyky sieltää epävarmuutta ja myöntää se. Harjoittelija/ uusi työntekijä hyväksyy ettei tiedä tarpeeksi tai osaa tehdä jotain. Hän hyväksyy, että asiat eivät aina mene suunnitellusti. Tämä vaatii myös joustavuutta.
37	Avainalue : Selviytyminen erilaisissa fyysisissä ympäristössä Kyky selviytyä erilaisissa olosuhteissa tai ympäristön vaatimuksissa, esimerkiksi korkealla, kuumuudessa, kylmyydessä, yksin työskentelyssä tai hajuissa. Esimerkiksi päiväkotia voi olla hyvin

	meluisa työskentely-ympäristö tai rakennustyöntekijä ei saa pelätä työskentelyä korkeissa paikoissa.
38	Avainalue : Rohkeus Harjoittelijalla tai uudella työntekijällä on rohkeutta kysyä, kokeilla uusia asioita, kohdata erilaisia ja haasteellisia tilanteita työssä, kohdata uusia ja erilaisia ihmisiä jne.
39	Avainalue : Aloitteellisuus Kyky käyttää omaa arviointikykyä päätösten tekemiseen ja kykyä tehdä asioita oma-aloitteisesti ilman kehoittamista.
40	Avainalue : Luovuus Uusien tai epätavallisten ideoiden tuottaminen.
41	Avainalue : Kriittinen ajattelu Prosessi, jossa ajatellaan tarkasti asiaa tai ideaa, niin että tunteet tai mielipiteet eivät vaikuta ajatteluun.
42	Avainalue : Proaktiivisuus Proaktiivisuudella tarkoitetaan, että tarttuu asiaan, jotta saa jotakin tapahtumaan, eikä vain sopeudu tilanteeseen ja odota että jotain tapahtuu. Henkilöä ei tarvitse kehottaa toimimaan, eikä hän tarvitse yksityiskohtaisia ohjeita. Tämä vaatii visiointia, suunnittelua, toimintaa ja reflektointia.
43	Avainalue : Emotionaalinen älykyys Kyky ymmärtää ja kontrolloida omia tunteita sekä muiden tunteita ja reagoida niihin sopivalla tavalla. Kykyä hyödynnetään hyvien päätelmien tekemisessä ja ongelmien välttämässä ja ratkaisemisessa.
44	Avainalue : Itseohjautuvuus Prosessi jossa vaikutat itseesi saavuttaaksesi päämääräsi. Sinulla on käsitys omasta itsestäsi, mitä osaat tehdä, tunteistasi ja käytöksestäsi päämäärän saavuttamisessa.
45	Avainalue : Joustavuus/sopeutuminen Kyky muuttua tai sopeutua helposti tilanteen mukaan.
46	Avainalue : Ongelmanratkaisu Prosessi, jossa etsitään ratkaisuja ongelmiin.
47	Avainalue : Kuuntelutaidot Kyky täsmällisesti vastaanottaa ja tulkita viestejä olemalla aktiivinen kuuntelija, keskittymällä tilanteeseen, näkemällä asiat myös toisen näkökulmasta, poimimalla ydinasiat, olemalla utelias ja avoimella mielellä puhujaa kohtaan.
48	

	Avainalue : Oma-aloitteisuus	Jonkun asian tekemistä omasta aloitteesta, jotta asiat muuttuvat paremmiksi tai prosessit tai tavat tehdä asioita kehittyvät. Tämä edellyttää, että tehdään enemmän kuin normaalit työtehtävät edellyttävät sekä hyödynnetään loogista ja luovaa ajattelua. Tällä lisätään työpanokseen "pientä extraa".
49	Avainalue :Kritiikistä oppiminen	Kyky ottaa vastaan negatiivista tai rakentevaa palautetta ja tehdä muutoksia sen perusteella. Tämä vaatii kykyä ymmärtää kritiikkiä mahdollisuutena kehittymiseen.
50	Avainalue : Kollegiaalinen käytös	Käyttäytyä ulospäinsuuntautuneesti ja ystävällisesti, jakaa ajatuksia ja ideoita ilman kilpailuhenkisyttä. Tämän voi jakaa eri osa-alueisiin: Tarkoituksenmukainen vuorovaikutus kollegoiden kanssa: Selkeä kommunikaatio ja yhteistyö Kyky työskennellä sopusointuisesti muiden kanssa: Työskennellä sovinnollisella tavalla, kommunikoida ja tehdä yhteistyötä. Antaa hyvää palautetta kollegoille: Tiedostaa kollegojen työpanos, kiittää ja kehua ja näin luoda luottamusta, antaa hyvää palautetta kun se on tarpeen.
51	Avainalue: Kommunikaatiotaidot	Kyky kommunikoida tehokkaasti ja selkeästi, sekä viestin merkitys, että informaation sisältö huomioiden. Tämä voidaan jakaa: Ymmärtää selkeän viestimisen hyödyt kommunikaatiossa ja päin vastoin seuraukset, jos viesti ei ole selkeä. Ymmärtää kuinka tulkita yksityiskohtia kommunikaatiossa, sekä kirjallisen, että suullisen kommunikaation osalta.
52	Avainalue : Huomaavaisuus	Käyttäytyä kohteliaasti ja hyvällä tavalla kollegoja kohtaan. Osoittaa huomaavaisuutta keskustelussa ja välttää sivistymättömyyttä. Kohteliaisuus, huomiointi, hyvät tavat: Huomioi kollegat ja yhteistyökumppanit kunnioittavasti kommunikoidessaan heidän kanssaan. Omaa hyvät tavat asiakkaiden kanssa: On tietoinen vuorovaikutuksensa vaikutuksesta kollegoihin ja huomioi erilaisia vuorovaikutustyyplejä, sekä kirjallisia, että suullisia.
53	Avainalue : Sopeutuu työelämän pelisääntöihin	Oppii huomaamaan työympäristön säännöt ja odotukset, kulttuurin ja normit. Tutustuu työpaikan sääntöihin ja odotuksiin ja oppii sopeutumaan niihin. Tämä voidaan jakaa: Positiivinen suhtautuminen työtä kohtaan: Oppii käyttäytymään rakentavasti ja avuliaasti kollegoja kohtaan. On kannustava. Tietää sääntöjen ja täsmällisyyden merkityksen: Ymmärtää täsmällisyyden ja luotettavuuden merkityksen esimerkiksi

	aikatauluissa, on ajoissa työpaikalla, tapaamisissa ja palaa ajoissa tauoilta. Suunnittelee ajankäyttöään.
--	--

4.5. Motivaatiotekijät

54	Avainalue : Mahdollisuus edistymiseen	Tunnistaa mahdollisuuden kehittyä ja edistyä työssä. Etsii mahdollisuuksia, joilla voi parantaa asemaansa työssä ja saa työyhteisön näkemään mitä osaa ja voi tehdä.
55	Avainalue : Mentorointi ja koulutus	Keskustella työn haasteista kollegojen kanssa, osallistua positiivisiin tiimikokouksiin, pyytää kollegoilta neuvoja ollessaan epävarma, tarkistaa oma ymmärryksensä asioista kollegoilta ja esimiehiltä.
56	Avainalue : Säännöllinen palaute	Ottaa vastaan kritiikkiä olematta hyökkäävä tai sensitiivinen.
57	Avainalue : Haasteet	Etsiä neuvoja haasteita kohdatessaan, työskennellä yhteistyössä kollegojen kanssa ratkoessaan käytännöllisiä tai teknisiä haasteita, tarkistaa toimintaohjeet haasteita kohdatessaan.
58	Avainalue : Tyytyväisyys	Oppii saamaan tyydytystä työnsä saavutuksista, oppii hoitamaan myös vähemmän haasteellisia työtehtäviä ja olemaan ylpeä työnsä laadusta.
59	Avainalue : Vastuullisuus	Tuntee vastuunsa, tietää milloin pyytää apua tai tukea esimiehiltä, on luotettava ja vastuullinen työntekijä sekä tunnistaa ja huomioi virheensä
60	Avainalue : Tieto	Lukee ja ymmärtää teknistä ja yksityiskohtaista tietoa, ymmärtää ohjeita, on tutustunut työpaikan työkäytäntöihin ja ohjeistuksiin, sekä turvallisuusohjeisiin.
61	Avainalue : Key Data Field: Tunnustus	Työpaikalta ja työssä tehdyistä ponnisteluista saatu tunnustus, jota jokainen ihminen tarvitsee. Se vakuuttaa työntekijälle, että hän on tehnyt työnsä hyvin ja myös muut arvostavat sitä. Kun ihminen kokee arvostusta, hän on tyytyväisempi ja motivoituneempi kehittämään työtään.

62 Avainalue : Key Data Field: Saavutukset	Saavutuksilla tarkoitetaan menestyksellistä työn lopputulosta. Työntekijä, jota saavutukset motivoivat tekee työnsä hyvin ja tulee huomioiduksi ammatillisesti. Tällainen henkilö mielellään työskentelee keskimääräisesti vaikeiden työtehtävien parissa, jotka ovat kuitenkin hoidettavissa ja joissa menestyminen riippuu työpanoksesta.
63 Avainalue : Itsensä kehittämisen ja pätevyyden tunne	Itsensä kehittäminen on elämänmittainen prosessi ja monet ihmiset suosivat työtehtäviä, joissa on mahdollista kehittää sekä henkilökohtaista, että ammatillista osaamista. Maslowin tarvehierakian mukaan ihmisellä on sisäsyntyinen tarve nähdä itsensä pystyvinä yksilöinä, kuten myös tarve henkilökohtaiseen kehittymiseen. Tähän liittyy termi "Self-actualisation", jolla tarkoitetaan kaikkea johon ihminen voi olla kykenevä, eli hän pyrkii saavuttamaan täyden potentiaalinsa.
64 Avainalue : Mahdollisuus kansainväliseen liikkuvuuteen	Yksi motivaatiotekijöistä on se, että on mahdollista etsiä työtehtäviä myös ulkomailta. Asuminen ja työskentely ulkomailla tai vain lyhyempi jakso toisessa maassa on hyvä tapa oppia uusia taitoja ja siirtää tieto-taitoa, kehittää kielitaitoa ja itseluottamusta, sopeutumiskykyä, riskinottoa, kommunikaatiota ja kansainvälisiä taitoja (Tämä on seurausta siitä kun ihminen selviytyy täysin vieraassa ympäristössä) ⁴⁹

4.6. Ammatilliset tavoitteet ja urakehitys

65 Avainalue : Realistiset ja motivoivat tavoitteet	Tavoitteiden pitäisi olla: Tarkkoja- Määritelty mahdollisimman tarkasti, jotta mahdollisuus niiden saavuttamiseen on parempi Mitattavia- Määritelty sillä tavalla, että niiden saavuttaminen on mitattavissa (käytetään määriä, numeroita jne.) Saavutettavissa olevia- kuvattu sillä tavoin, että ne on mahdollista saavuttaa Merkityksellisiä- Merkityksellisiä sinulle, mieti mikä on tärkeää juuri sinulle Aikaan sidottuja- tee itsellesi deadline, johon mennessä tavoitteet tulee olla saavutettuna, mikään ei ole niin motivoivaa kuin määräajassa pysyminen.
66	

	Avainalue : Lyhyen, keskivälin ja pitkän ajan tavoitteet	Kaikkein tehokkain tapa saavuttaa tärkeitä tavoitteita on pilkkoa ne pieniin osiin. Kun pilkot tavoitteet ajallisesti eri vaiheisiin, sinun on helpompi pysyä mukana. Ensimmäisten ja pienten tavoitteiden saavuttaminen lisää motivaatiotasi ja kannustaa työskentelemään eteenpäin. Esimerkki: pitkän ajan tavoitteenasi voi olla pudottaa painoa 20 kg kahdessa vuodessa. Sen jälkeen aseta lähiajan tavoite, 10 kg:n pudottaminen vuodessa. Sitten mieti keinoja, joilla voit päästä tavoitteeseen esim. Ravitsemusterapeutin tapaaminen tai kuntosalille meneminen.
67	Avainalue : Toisiaan täydentävät tavoitteet	Toisiaan täydentävät tavoitteet ovat tavoitteita, jotka jotenkin vaikuttavat positiivisesti toisiinsa. Kun saavuttaa toisen tavoitteen, myös toisen tavoitteen saavuttaminen tulee mahdolliseksi. Esimerkki: Joku lopettaa tupakanpolton ja haluaa tehdä enemmän terveytensä eteen. Ensimmäisen tavoitteen saavuttaminen vaikuttaa positiivisesti toiseen, eli kun polttaminen loppuu, myös terveys paranee.
68	Avainalue : Kilpailevat tavoitteet	Kilpailevien tavoitteiden ollessa kyseessä tavoite A vaikuttaa negatiivisesti tavoitteeseen B. Kun ensimmäisen tavoitteen saavuttamienn tulee lähemmäksi, tulee toisen tavoitteen saavuttaminen vaikeammaksi. Esimerkki: Henkilö haluaa tehdä enemmän ylitöitä, jotta saisi enemmän rahaa. Toisaalta hän taas haluaisi huolehtia paremmin terveydestään, mutta ylitöitä tehdessä ei aikaa siihen ole. Näin ensimmäisen tavoitteen saavuttaminen vaikeuttaa toisen tavoitteen saavuttamista.
69	Avainalue : Erilaiset tavoitteet	Erilaisten tavoitteiden ollessa kysymyksessä, ei ole mitään riippuvuutta tavoitteen A ja B välillä. Kun yhden tavoitteen saavuttaminen lähenee, sillä ei ole mitään vaikutusta tavoitteen B saavuttamiseen. Tavoitteet ovat itsenäisiä suhteessa toisiinsa. Esimerkki: Henkilö haluaa maalata asuntonsa. Lisäksi hän haluaa pitää työympäristönsä järjestyksessä. Tavoitteilla ei ole mitään yhteyttä toisiinsa.
70	Avainalue : Tukevat tekijät tavoitteiden saavuttamisessa (vanhemmat, ystävät, koulu, TE-toimisto)	Kun olet asettanut tavoitteesi, voi olla hyödyllistä miettiä henkilöitä tai tahoja, jotka voivat tukea sinua prossissa. • Työvoimatoimisto voi tarjota sinulle neuvontaa ja ohjausta esimerkiksi työllistymisen tukiin, työkokeiluun tai työmahdollisuuksiin liittyen • Koulussasi voidaan auttaa sinua luomaan verkostoja ja saamaan juuri sinulle räätälöityä tukea • Vanhempasi voivat tarjota sinulle tukea ja mahdollisesti auttaa raha-asioissa



	• Ystävät, jotka tuntevat sinut hyvin, voivat ehdottaa sinulle uusia ideoita ja kontakteja
71 Avainalue : Työpaikan arvojen tärkeys (itsenäisyys, status, rehellisyys, nopeatempoisuus, joustavuus jne.)	Henkilökohtaisessa tavoitteenasettelussa on tärkeää reflektoida mitkä ovat sinun kannaltasi kaikkein tärkeimmät työpaikan arvot. Tämä auttaa sinua ymmärtämään mitkä ovat juuri sinulle sopivia työtehtäviä. Työpaikan arvot voivat esimerkiksi olla itsenäisyys (voi itse vaikuttaa tekemiseensä), status (vaikutusvalta muihin), rehellisyys (kertoo totuuden ja voi luottaa että myös muut puhuvat totta), nopeatempoisuus (tapahtuu monia asioita samaan aikaan), joustavuus (työssä ei ole tiettyä aikataulua), jne.



4.7. Ammatillisen koulutuksen missiot

Erilaisiin näkökulmiin ja avainalueisiin perustuen projektipartnerit ovat määritelleet viisi tärkeää ammatillisen koulutuksen missiota.

- ❖ *Ammatillisen koulutuksen organisaatioiden tulisi paremmin hyödyntää erilaisia oppimisen ja opiskelun tukimuotoja (sekä oppilaitoksen sisällä, että ulkopuolella), jotta opiskelijoiden teoreettinen tietopohja parane.*
- ❖ *Käytännönläheiset työpajat ja oppimisympäristöt, käytännön harjoittelu ja taattu läheinen yhteistyö työelämän kanssa laajentavat opiskelijoiden teoreettista tietopohjaa.*
- ❖ *Pehmeiden taitojen ja ammattiin liittyvien taitojen harjoittelemisen yhdistäminen aidoissa työelämän tilanteissa on kannustavaa.*
- ❖ *Parempi ja säännöllinen ohjaus/mentorointi, opiskelijan kohtaaminen yksilönä sekä oikeanlaisen tuen antaminen parantaa opiskelijoiden motivaatiota ja vähentää koulutuksen keskeyttämisää.*
- ❖ *Opiskelijoita tulee kannustaa tekemään toimintasuunnitelmaa ammatillisista tavoitteistaan ja tulevaisuuden urapolustaan.*

5. Ohjeistuksia ammatillisille oppilaitoksille

5.1. Taitojen ja pätevyysien määrittely

5.1.1. Eurooppalainen näkökulma

Hankekumppanit ovat yksilöllisesti käsitelleet sitä, miten taidot ja pätevyudet voidaan määritellä eri ammatillisen koulutuksen keskuksissa ja oppilaitoksissa. Tulosten pitäisi myös tukea muita toimielimiä heidän ammatillisessa kehityksessään.

Itävalta

Ammatillisen koulutuksen osalta Itävallan kauppakamari (WKO) antaa ohjeet ammatillisen koulutuksen laadun varmistamiseksi ja lainsäädännöllisen kehyksen luomiseksi.

Seuraavassa on yksityiskohtainen kuvaus siitä, miten ammatillinen koulutus toimii Itävallassa:

Itävallan oppisopimuskoulutus on mallina monille Euroopan maalle. Noin 40 prosenttia ikäryhmässä olevista nuorista valitsee vuosittain jonkun tarjolla olevasta noin 200:sta oppisopimuskoulutuksesta, ja loppukokeen läpäisyn jälkeen vahvistavat osaltaan suuressa määrin Itävallan talouden kilpailukykyä pätevänä ammattitaitoisina työntekijöinä.

Yritysten työprosessien puitteissa tapahtuvan koulutuksen kautta oppisopimuskoulutus tekee mahdolliseksi sen, ettei muilla koulutuspoluilla saavuta ammatillista pätevyyttä yhtä lyhyellä ajanjaksolla. Oppisopimuskoulutuksen onnistuminen varmistetaan olennaisesti järjestelmään sisäänrakennetulla dynamiikalla. Lisäksi tarvitaan yleinen viitekehys, joka ulottuu yli yksittäisten yhtiöiden tason ja tarjoaa harjoittelijoille ja yrityksille parhaat edellytykset oppisopimuskoulutuksen onnistumiselle. Tähän liittyvät kaikki oppisopimuskoulutuksen laadunvarmistusta ja parantamista koskevat toimenpiteet.

Oppisopimuskoulutuksen onnistuminen ja jatkokehittäminen saavutetaan monien eri tasojen instituutioiden ja oppilaitosten kumppanuuden ja yhteistyön avulla.

Kansallinen taso

Tiede- ja tutkimusministeriö ja valtionvarainministeriö (BMWWF)

Oppisopimuskoulutuksen operatiivinen koordinointi kuuluu valtiovarainministeriölle. Oppisopimuskoulutuksen oikeusperusta on säädetty ammatillisen koulutuksen laissa (Berufsausbildungsgesetz - BAG).

Koulutusmääräykset yksittäisille oppisopimuskoulutuksille annetaan valtiovarainministeriön toimesta ammatillisen koulutuksen liittovaltion neuvoa-antavan toimikunnan asiantuntijalausunnan jälkeen.

Liittovaltion ammatillinen koulutusneuvosto (BBAB)

Valtiovarainministeriö nimittää liittovaltion ammatillisen koulutuksen neuvoa-antavan toimikunnan jäsenet työmarkkinaosapuolten (Itävallan liittovaltion talouskamari, liittovaltion työvoimakamari) seuraaviin tehtäviin.

Siihen kuuluvat myös ammatillisen koulutuksen opettajia, jotka ovat neuvoa-antavia jäseniä.

Ammatillista koulutusta käsittelevä liittovaltion neuvoa-antava toimikunta antaa valtiovarainministeriölle lausuntoja ja ehdotuksia, jotka on otettava huomioon annettaessa tai muutettaessa asetuksia.

Liittovaltion opetus- ja tutkimusministeriö (BMBF)

Ammatillisten oppilaitosten järjestämistä koskevat säännökset ja opetussuunnitelmasäännösten peruseriaatteen vahvistetaan liittovaltion koulujärjestelmää käsittelevässä laissa. Opetusministeriö määrittelee ammatillisten koulujen opetussuunnitelmat jokaiselle oppisopimuskoulutukselle. 50 prosenttia ammatillisten oppilaitosten opettajien palkkoista maksetaan liittovaltion varoista.

Osavaltio-taso

Oppisopimukset

Yksittäisten liittovaltioiden kauppakamareissa sijaitsevat oppisopimuskeskukset toimivat ylimpinä koulutuksen viranomaisina. He tarkastelevat (yhdessä työntekijöiden etujärjestöjen ja palkattujen työntekijöiden kanssa) koulutusta antavien yritysten alan soveltuvuutta ja henkilöstön sopivuutta ja vastaavat koulutussopimusten tarkistamisesta ja kirjaamisesta. Periaatteessa he ovat huolehtineet kaikista kysymyksistä kouluttautujan edun mukaisesti ja antaneet kattavia neuvoja tältä osin. Työtä tukevat työntekijöiden ammattiliitto-osastojen oppisopimus- ja nuorisoturvatyöskannat. Oppisopimuskoulutusta valvovan tutkintolautakunnan puheenjohtajat nimittää oppisopimuskeskuksen johtaja tai oppisopimusviraston johtaja liittovaltion oppisopimusneuvottelukunnan kertomuksen perusteella. Oppisopimuskeskukset käsittelevät lopullista oppisopimuskokeita ja koulutusta harjoittavien yritysten saamia avustuksia.

Oppisopimusharjoittelun laadun vahvistaminen ja valvonta

5 osavaltiota

Liittovaltion osavaltiot vastaavat ammatillisten koulujen perustamisesta ja ylläpidosta. Ne myös maksavat 50 prosenttia opettajien palkoista.

Osavaltioiden kuvernöörit

Osavaltioissa niiden päämiehet ja heidän hallintonsa toimivat toisen asteen ammatillisen koulutuksen viranomaisena. Osavaltioiden kuvernöörit nimittävät osavaltioiden ammatillisen koulutuksen neuvoa-antavien toimikuntien jäsenet.

Osavaltioiden ammatillisen koulutuksen neuvoa-antavat valtuustot

Ammatillista koulutusta käsittelevät neuvoa-antavat valtuustot perustetaan avustaviksi elimiksi osavaltion tasolla, ja mukana on yhteistyökumppaneita. Nämä ovat vastuussa asiantuntijalausuntojen, ehdotusten ja aloitteiden laatimisesta, jotka vaikuttavat suoraan liittovaltion oppisopimusjärjestelmään.

Ne antavat suosituksen oppisopimuskoulutuksen tutkintokomission puheenjohtajan nimittämisestä.

Osavaltioiden koulutarkastajat

Osavaltioiden koulutarkastajat ovat vastuussa koulujen tarkastamisista ja sen takaamisesta, että liittovaltiotason lait ja ohjeistukset laitetaan käytäntöön ruohonjuuritasolla.

Paikallistaso

Työharjoittelua tarjoavat yritykset

Auktorisoitu oppisopimusharjoittelija on oppisopimuskoulutuksen vastuhenkilö. Työharjoittelupaikassaan hän kouluttautuu päteväksi asiantuntijaksi. Kouluttajat tukevat häntä.

Ammatilliset oppilaitokset

Ammatillinen koulu on nivoutunut osaksi taloudellista toimintaan alueellaan. Suorat yhteydet alueen koulutusyrityksiin ovat yksi tärkeimmistä edellytyksistä oppisopimuskoulutuksen tavoitteiden optimaaliseksi täyttämiseksi.³⁸

Belgia

1. EVC = Aiemmin hankitut pätevyudet

Koulutuksen aikana, koulutuksessa, työssä jne. saadut tiedot ja taidot voidaan hyväksyä tunnustetuilla eri EVC-toimittajilla. Näiden (usein käytännöllisten) testien tulos käännetään kelpoisuustodistukseen tai pätevyystodistukseen ja niitä voidaan käyttää korvaavina suorituksina kursseilla tai hyödyntää työmarkkinoilla.³⁹

2. Työvoimatoimistojen tietokannat – pätevyysraportit

Ohjeita työnhakijoille tai tutkinnon suorittaneille online-osaamisraportin laatimiseksi, joka voidaan ladata työvoimatoimiston VDAB: n kansallisille verkkosivuille.⁴⁰

3. Ohjeistus taitojen ja pätevyyksien kokoamisesta osaamisprofiiliin elintarviketeollisuuden työtehtäviä varten:

- Ohjeet pätevyyksien määrittelemiseksi⁴¹
- Ohjeet pätevyyksien mittaamiseksi⁴²

³⁸ https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Qualitaet_Lehre.pdf

https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Qualitaet_in_der_Lehre.html

³⁹ <http://erkennenvancompetenties.be/wat-is-evc/>

⁴⁰ <https://partners.vdab.be/sites/web/files/doc/partners/cvs/Handleiding%20Competenties.pdf>

⁴¹ http://www.competentindevoeding.be/competentiebeheer.aspx?url=p_1181.htm

⁴² http://www.competentindevoeding.be/competentiebeheer.aspx?url=p_1183.htm

- Ohjeet pätevyyksien kuvailemiseksi⁴³

4. **Käytännön opas strategisesta ja operatiivisesta osaamisesta yrityksille. Ohjeet, tiekartta etenemiseen ja VOKA:n pätevyysanakirja (Flaamilaisten yrittäjien ja kauppakamareiden tekemä).**⁴⁴

5. **Työkalut pätevyyksien kuvailemista varten (HrWijs)**

- 360° palautetyökalupakki
- Henkilökohtainen kehityssuunnitelma ja ohjeistus
- SAM-asteikko työntekijöiden ja valmistuneiden motivointiin, orientaatioon ja valmentamiseen
- Valmennustyökalu alhaisen osaamisasteen työnhakijoille/työntekijöille⁴⁵

Suomi

Suomessa on ammattitaitovaatimukset eri alojen ammatillisen koulutuksen tutkinnoille. Osaan.fi on pätevyyteen perustuva web-pohjainen työkalu. Suomen opetushallitus vastaa siitä ja se on saatavilla vain suomen kielellä. Sitä voidaan käyttää taitojen ja osaamisen arvioinnissa. Tavoitteena on, että ammatillisen perustutkinnon haltijalla on laaja-alainen ammatillinen osaaminen erilaisissa työtehtävissä työskentelyyn sekä erityisosaaminen ja ammatilliset taidot, joita tarvitaan työelämässä vähintään yhdellä alalla.

Viite: Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2018. Pätevyys ja opinnot.⁴⁶

Suomessa opiskelijoiden osaamista arvioidaan määriteltyjen ammattitaitovaatimusten ja arviointikriteerien perusteella kansallisen opetussuunnitelman puitteissa. Osaamisen arviointi muodostaa perustan arvosanojen myöntämiselle kaikissa tutkintotodistuksissa käyttäen seuraavaa viisivaiheista luokittelua: Tyydyttävä 1-2, Hyvä 3-4 ja Erinomainen 5.

Osaamista arvioidaan ammatillisten näyttöjen avulla, jotka edellyttävät ammattitaitovaatimusten kannalta tärkeiden työtehtävien suorittamista aidoissa olosuhteissa. Tätä kutsutaan osaamisen osoittamiseksi. Tarvittaessa käytetään muita arviointimenetelmiä näyttöjen täydentämiseksi. Näytöt suunnitellaan, toteutetaan ja arvioidaan yhteistyössä työelämän edustajien kanssa opetussuunnitelman perusteiden mukaisesti. Näytöt järjestetään mahdollisuuksien mukaan osana työelämässä oppimista, joko työpaikoilla tai ammatillisissa oppilaitoksissa. Osaamisperusteisissa tutkinnoissa arviointi perustuu aina ammattitaitovaatimuksiin ja arviointikriteereihin, jotka on määritelty tutkinnon perusteissa. Ammattitaidot arvioidaan työpaikan arvioijan ja oppilaitoksen arvioijien toimesta.⁴⁷

⁴³ http://www.competentindevoeding.be/competentiebeheer.aspx?url=p_1294.htm

⁴⁴ https://www.talentontwikkelaar.be/sites/default/files/uploads/toolbox/Wegwijs_in_competenties.pdf

⁴⁵ <http://hrwijs.be/thema/ontwikkeling-personeel/talenten-competenties>

⁴⁶ https://minedu.fi/en/qualifications-and-studies_vet

⁴⁷ https://www.opf.fi/download/131431_vocational_education_and_training_in_finland.pdf

Irlanti

SOLAS⁴⁸

Vuonna 2013 asetetun jatkokoulutus- ja harjoittelulain (FET) myötä perustettu SOLAS toimii opetus- ja ammattitaitoministeriön virastona ja sitä johtaa oma hallituksensa. SOLASille on annettu tehtäväksi rakentaa maailmanluokan ja integroidun FET-sektorin identiteetti ja arvot, jotka vastaavat opiskelijoiden tarpeisiin ja muuttuneen sekä muuttuvan talouden vaatimuksiin. SOLAS hallinnoi myös kansallista oppisopimusjärjestelmää, Euroopan globaalia rahastoa, eCollege-ohjelmaa, Safepassia ja rakentamisen ammattitaitojen sertifiointijärjestelmää.

SOLAS on lakisääteinen virasto, joka toimii opetus- ja ammattitaitoministeriön alaisuudessa. Sen vuotuinen budjetti on noin 647 miljoonaa euroa, joka rahoitetaan Irish Exchequerin ja Euroopan sosiaalirahaston kautta. Tätä budjettia käytetään vuosittain koulutuksen ja työharjoittelualan rahoittamiseen. Suurin osa tästä talousarviosta myönnetään 16 alueellisille opetus- ja koulutuskomiteoiden hallituksille (ETB:t), jotka puolestaan käyttävät tätä talousarviota jatkokoulutus- ja koulutusohjelmien toimittamiseen kansallisesti.

SOLAS-ohjelmassa on erillinen yksikkö, joka tutkii työmarkkinoiden kehitystä ja osaamisen puutetta sekä SOLAS-verkkosivustolla (www.solas.ie), jossa todetaan:

*"SOLAS-ammattitaito- ja työmarkkinatutkimusyksikkö (SLMRU) tarjoaa tutkimusta, tietoja ja analyyskejä SOLASille ja tulevaisuuden osaamista käsittelevälle asiantuntijaryhmälle (EGFSN). Ammattitaito- ja työmarkkinatutkimusyksikkö (SLMRU) julkaisee tutkimuksia ja raportteja, jotka helpottavat toiminnan ja käytäntöjen kehittämistä ja tarkastelua mm. jatkokoulutuksessa ja korkeakouluissa. SLMRU hallinnoi myös kansallisia taitoja koskevaa tietokantaa ja tarjoaa työmarkkinatietoja ja -analyyskejä koulutusvaliokunnille (esim. SOLAS / ETB: n vuosittaisen liiketoiminnan suunnittelun tukemiseksi)."*⁴⁹

Asiantuntijatoimikunta tulevaisuudessa tarvittavista taidoista (EGFSN)

Vuonna 1997 perustetulla tulevaisuuden osaamista käsittelevällä asiantuntijatoimikunnalla (EGFSN) on keskeinen asema yritysten nykyisten ja tulevien osaamisten tunnistamisessa, ja tämä toimielin neuvoa Irlannin hallitusta vastaamaan näihin tarpeisiin. Sillä on keskeinen asema sen varmistamisessa, että ammattitaitoisten työntekijöiden tarjonta ja työmarkkinoiden kysyntä vastaavat toisiaan ja tulevat täytetyiksi. Liiketoiminta-, yritys- ja innovaatiotoimisto tarjoaa EGFSN:lle tutkimus- ja sihteeristön tukea.

SOLAS-ammattitaito- ja työmarkkinatutkimusyksikkö tarjoaa konsernille tietoja, analyyskejä ja tutkimuksia sekä hallinnoi kansallista taitotietokantaansa. Liiketoiminta-, yritys- ja innovaatiotoimisto tarjoaa ryhmälle tutkimusta ja sihteeristön tukea. Ryhmän työohjelmaa johtaa sihteeristön päällikkö, joka toimii liiketoiminta-, yritys- ja innovaatiotieteiden laitoksella. EGFSN:n budjetti on peräisin kansallisesta koulutusrahastosta.

Tulevaisuuden osaamistarpeiden asiantuntijaryhmässä (<http://www.skillsireland.ie>) luetellaan ryhmän tärkeimmät tehtävät:

"Tekee tutkimusta, analyyskejä ja tarkastelee tulevaisuuden tarpeita temaattisilla ja alakohtaisilla taitovaatimuksilla. Ohjausryhmät, jotka koostuvat asianomaisten yrityssektoreiden asiantuntijoista ja koulutusalaista, voivat valvoa alakohtaisia tutkimusohjelmia, jotka EGFSN:n on määrä tehdä tai tilata. Laajennettujen tilastotietojen luonnokset laaditaan SLMRU:n tilastollisen panoksen ja analyysin pohjalta ja yritys- / koulutusasiantuntijoiden kuulemisen yhteydessä."

⁴⁸ <http://www.solas.ie/SolasPdfLibrary/FETStrategy2014-2019.pdf>

⁴⁹ The liability for this quotation lies with the project partner.

Tutkimuksensa aikana tekee yhteistyötä HEA:n, SOLASin, QQI:n, alueellisten koulutusfoorumien, koulutuksen ja koulutuksen tarjoajien kanssa.

Osallistuu DES:n, HEA:n, SOLASin ja muiden asiaankuuluvien elinten kanssa sovittujen toimintasuunnitelmien laatimiseen tunnistettujen osaamistarpeiden ratkaisemiseksi.

Toimittaa tutkimuksensa tulokset ja sovitut toimintasuunnitelmat kansalliselle taitojen neuvostolle ennen julkaisemista.

Levittää havaintojaan alueellisille taidoille tarkoitetuille foorumeille ja muille asiaan kuuluville ryhmille.”⁵⁰

Talous- ja sosiaalitutkimuslaitos (ESRI)⁵¹

Talous- ja sosiaalitutkimuslaitoksen (ESRI) tarkoituksena on edistää näyttöön perustuvaa politiikkaa, joka tukee taloudellista kestävyttä ja sosiaalista kehitystä Irlannissa. ESRI-hankkeet ja -aloitteet auttavat selventämään ja tiedottamaan poliittisten päättäjien kohtaamista haasteista keskittymällä 12 alueelle, jotka ovat erittäin tärkeitä 21. vuosisadan Irlannin kannalta.

Tutkimuslaitoksen perusti vuonna 1960 tohtori T.K. Whitaker, joka totesi, että tarvitaan riippumatonta ja syvällistä tutkimusanalyysiä, jotta saadaan luotettava näyttö perustelluista tutkimuksista, jotka ovat vapaita ideologisista tai poliittisista suuntautumisista Irlannissa.

Alueellisten taitojen foorumi (Regional Skills Fora)

Hallituksen kansallisen taitostrategian osana luotu uusi alueellisten taitojen foorumien verkosto tarjoaa työnantajille ja koulutusjärjestelmälle mahdollisuuden työskennellä yhdessä vastaamaan alueiden kehittyviin osaamistarpeisiin. Järjestäytyneempi sitoutuminen taitoja koskevaan toimintaohjelmaan ja foorumien työhön edistää oppijoiden parempia tuloksia ja tukee yritysten kehitystä.

Alueelliset taidot -verkkosivustolla hahmotellaan alueellisten taitojen foorumin tarjoamat palvelut, joita on yhdeksän. Näistä kukin tarjoaa:

- tapaamispaikan joka alueella helpottamaan työnantajia saamaan tietoja koulutus- ja työharjoitteluun saatavilla olevista palveluista
- tukevan tietopaketin työmarkkinoista ja analyysiä työnantajan tarpeista työllisyysohjelman kehittämiseksi
- yhteistyön lisäämistä ja resurssien parempaa hyödyntämistä koulutus- ja koulutusjärjestelmissä sekä oppilaiden etenemisreittien parantamista
- rakenteen, jonka avulla työnantajat voivat osallistua enemmän työelämän roolien ja urakehityksen mahdollisuuksien edistämiseen omilla aloillaan ⁵²

Tilastokeskus (The Central Statistics Office)

⁵⁰ The liability for this quotation lies with the project partner.

⁵¹ www.esri.ie

⁵² www.regionalskills.ie

Tilastokeskus on Irlannin kansallinen tilastotoimisto, ja sen tarkoituksena on kerätä, analysoida ja julkaista puolueettomasti tilastoja Irlannin ihmisistä, yhteiskunnasta ja taloudesta. Erityisesti tilastolaitoksen vuoden 1993⁵³ tilastolakiin perustuva keskusviraston toimeksianto on:

*"Taloudelliseen, sosiaaliseen ja yleiseen toimintaan ja olosuhteisiin liittyvien tietojen kerääminen, kokoaminen, hakeminen ja levittäminen tilastollisiin tarkoituksiin"*⁵⁴

Kansallisella tasolla CSO:n viralliset tilastot ilmoittavat päätöksenteosta useilla aloilla, kuten rakentamisessa, terveydessä, hyvinvoinnissa, ympäristössä ja taloudessa. Euroopan tasolla ne antavat tarkan kuvan Irlannin taloudellisesta ja sosiaalisesta suorituskyyvystä ja mahdollistavat vertailut Irlannin ja muiden maiden välillä. Kansalaisyhteisö vastaa myös muiden viranomaisten virallisten tilastojen koordinoinnista. Työmarkkinatietojen osalta CSO raportoi säännöllisesti seuraavista työmarkkinoihin liittyvistä aiheista ja tarjoaa myös online-tietokantoja tarkempaan ja tarkempaan analyysiin:

- Kuukausittainen työttömyysaste
- Neljännesvuosittainen työvoimatutkimussarja
- Väestötilastot
- Teolliset kiistat (Industrial Disputes)
- Yksityiskohtaiset työllistymiskatsaukset
- Neljännesvuosittainen kotitaloustutkimus - päätulokset
- Finanssialan tilastot
- Julkinen sektori
- Työvoiman tulot ja tuottavuus teollisuudessa
- Eläkesuunnittelu
- QNHS yksityiskohtainen työllistymistutkimussarja

Paikalliset TE-toimistot (Enterprise Offices)⁵⁵

Paikallisten TE-toimistojen (LEOs) verkostoon kuuluu 31 toimistoa, jotka tuottavat laaja-alaista tukea paikallisille yritysverkostoille. Luottamuksellinen neuvonta on tarjolla kaikille, jotka harkitsevat itsensä työllistämistä vaihtoehtona jo olemassa oleville työpaikoille:

"Jotta pienyritysten yhteisö voisi vastata liike-elämän haasteisiin, LEO tarjoaa laajan valikoiman laadukkaita koulutustukia, jotka on räätälöity vastaamaan tiettyjä liiketoiminnan vaatimuksia. Olitpa sitten aloittamassa liiketoimintaa tai kasvaa liiketoimintaa, on jokaiselle sopiva asia."

Kansalliset yritysjärjestöt ja järjestöt

Lisäksi on olemassa laaja valikoima alan erityisliittoja ja organisaatioita, jotka tunnustavat ja osoittavat säännöllisesti ammattitaidon kysyntää ja puutetta sekä paikallisilla että kansallisilla työmarkkinoilla. Tyypillisiä organisaatioita ovat mm. seuraavat:

Construction Industry Federation	www.cif.ie
Irish Business & Employers Confederation	www.ibec.ie
Irish Small & Medium Enterprise Association (ISME)	www.isme.ie
Society of the Irish Motor Industry	www.simi.ie
Engineers Ireland	http://www.engineersireland.ie
Technology Ireland	www.technology-ireland.ie
Irish Hotels Federation	www.ihf.ie
Cork Electronics Industry Association	www.ceia.ie

⁵³ <http://www.irishstatutebook.ie/eli/1993/act/21/enacted/en/html>

⁵⁴ <http://www.irishstatutebook.ie/eli/1993/act/21/enacted/en/html>

⁵⁵ <https://www.localenterprise.ie/>

Tämä on vain hyvin pieni otos organisaatioista, joista monilla on omat koulutus- ja taitojen kehittämishankkeensa. Monet vastaavista organisaatioista tekevät tiivistä yhteistyötä koulutusviranomaisten kanssa ohjelmiansa suunnittelussa.⁵⁶

Alueellisten koulutusviranomaisten yhteys teollisuuteen

Jokaisella alueellisella ETB:llä on nimitetty toimialan yhteyshenkilö, jonka tehtävänä on toimia ja koordinoita alan yhteyksiä, edistää yhteistyötä teollisuuden kanssa kehittämällä koulutuskursseja ja koulutustoimia. Oppilaitokset ja koulutuskeskukset ovat sitoutuneet tarjoamaan laadukasta koulutusta vastaamaan yritysten ja tulevien osaamistarpeiden tarpeita. Työnantajat tarjoavat viranomaisille arvokasta tietoa yritysten todellisista tarpeista ja siitä, mitä taitoja tarvitaan. kukoistamiseksi tarvittavien taitojen tunnistamisessa. ETB:t tekevät tiivistä yhteistyötä työnantajien kanssa ja tarjoavat:

- Laadukkaiksi arvioidut koulutus- ja työharjoitteluohjelmat työnantajien palautteen ja yhteistyön avulla
- Kansallisesti ja kansainvälisesti tunnustettavat ammattitodistukset
- Ammattimaisen henkilökunnan
- Kurssaja, jotka mukautuvat työnantajien ja työmarkkinoiden tarpeisiin
- Jatkokoulutusmahdollisuuksia ja kursseja
- Oppisopimusharjoittelua
- Työharjoittelua⁵⁷

Italia

Ammatillisella koulutuksen antamat pätevydet / tutkinnot ovat Italiassa alueellisia. Kansallinen yhdenmukaistamisprosessi on kuitenkin alkanut, jotta alueelliset tutkinnot olisivat vertailukelpoisia ja tunnistettavissa.

Siksi ensimmäinen tärkeä aloite, jota meidän on mainittava taitojen ja osaamisen määrittämiseksi, koskee muodollisen, epämuodollisen ja epävirallisen pätevyyden tunnustamis- ja sertifiointijärjestelmän luomista, mikä olisi on yhtenäinen kansallisella tasolla, mutta on samalla riittävän joustava (pystyy sopeutumaan Italian lainsäädännössä tunnustettuihin alueellisiin erityispiirteisiin). Vuodesta 2012 lähtien käytyjen keskustelujen ja hankkeiden seurauksena Italiassa on asteittain kehitetty toimivaltaa vahvistavaa kansallista oikeudellista kehystä:

- Työmarkkinoiden uudistamista koskevassa kansallisessa laissa 92/2012 säädetään välittömästä kansallisen osaamisjärjestelmän sertifiointista ja epävirallisen ja arkioppimisen validoinnista.
- Myöhemmin 16. tammikuuta 2013 tehtiin kansallinen lainsäädäntöasetus, joka koskee kansallista pätevyystodistusta ja epävirallisen oppimisen ja arkioppimisen validointia, alkaen täytäntöönpanovaiheesta.

Ministeriöiden välinen asetus, DI (työministeriö ja opetusministeriö) määritteli 30.6.2015 asetuksen (EY) N: o 13/2013 mukaisen kansallisen alueellisten tutkintojen viitekehyksen seuraavasti:

- alueellisten tutkintojen keskinäisen tunnustamisen mekanismi

⁵⁶ www.cso.ie/px/u/NACECoder/NACEItems/9411.asp

⁵⁷ www.traineeships.ie

- Epävirallisen oppimisen ja epämuodollisen oppimisen tunnistamisen / validoinnin ja pätevyyden sertifiointin palveluiden prosessointi, todentaminen ja järjestelmävaatimukset.

Asetuksen 13/2013 keskeiset kohdat koskevat kolmen tyyppisten standardien määrittämistä validointi- ja sertifiointipalveluille:

- prosessin standardit, joissa esitetään kolme päävaihetta: tunnistaminen, arviointi ja todistus
- todistusstandardit, joissa kuvataan, millaisia tietoja on rekisteröitävä
- järjestelmästandardit, joissa hahmotellaan roolit ja vastuut ja taataan edunsaajien riittävyys, laatu ja suoja.

Edellä mainitussa asetuksessa 13/2013 luodaan näin ollen "ammattillinen, koulutus ja ammatillinen pätevyys". Tämä väline, joka on yhtenäinen kehys pätevyyden sertifiointiin kansallisella tasolla, on kattava joukko kansallisia, alueellisia ja alakohtaisia puitteita, jotka ovat jo olemassa toimivaltaisten viranomaisten tai "oikeutettujen elinten" vastuulla.

Kansallisessa tutkintojen viitekehyksessä luetellaan erilaiset ammatilliset roolit (italialaiset ammattilaiset) ja heidän tutkintonsa ja oppimispolkunsa sekä vähimmäisvaatimukset koulutus- ja koulutusstandardeissa (kansallisesti sovellettavat). Tietyn kansallisen ammatillisen roolin edellyttämät pätevyydet on kuvattava oppimistulosten perusteella ja viitattava vastaavaan EQF-tasoon.

Atlante del lavoro e delle qualificazioni / Ammattien ja tutkintojen Atlas

Toinen aloite, joka on kehitetty taitojen ja osaamisen määrittelemiseksi ja joka on erityisesti luotu tukemaan Italian eri alueiden tunnustamista, on Isfolin asiantuntijaryhmän tukema ja sitä kutsutaan "Atlante del lavoro e delle qualificazioniksi". (Ammattien ja tutkintojen Atlas)⁶. Tämä on yksityiskohtainen kartta ammateista ja pätevyyksistä, jotka kuvataan yleisen ja yhteisen kielen mukaan. Se koostuu useista informatiivisista työkaluista, joista jokaisella on tietty tarkoitus ja käyttö. Se on jaettu kolmeen pääosaan:

- **Atlante Lavoro**, joka kuvaa eri ammattien sisältöä 24 ammatillisissa taloudellisissa sektoreissa, jossa järjestelmän mukaan yksilöidään kullekin sektorille työprosessit, prosessien tiheys, aktiiviset toiminta-alueet (Aree di Attività - ADA) ja erityiset tehtävät toimenpiteet.
- **Atlante e professioni**, joka kerää säännellyt ammatit (direktiivi 2005/36 / CE ja myöhemmät lisäykset), oppisopimuskoulutukset (joka koostuu kaikista ammatilliseen oppisopimuskoulutukseen liittyvistä kansallisista työehtosopimuksista), ammattilaisyhdistykset (Laki n.4 / 2013), jossa kerätään ammatit, joita ei ole järjestetty ammatillisiin rekistereihin.
- **Atlante e Qualifiche**, joka kerää elinikäisen oppimisen järjestelmän eri osa-alueilla myönnettyjä pätevyksiä: koulu, koulutus ja ammatillinen koulutus, korkea-asteen koulutus ja alueellinen ammatillinen koulutus. "Atlante e Qualifiche" sisältää kansallisen tutkintojen viitekehysten (mainittu ensimmäisessä aloitteessa), joka koostuu neljästä eri osasta. Tällä hetkellä vain kaksi näistä neljästä osasta on käytettävissä konsultaatiota varten, erityisesti: ammatillinen koulutus ja koulutus, joka sisältää kolmivuotisen ja neljän vuoden ammatillisen koulutuksen ja harjoittelun, eli korkeamman teknisen koulutuksen (IFTS ja ITS); alueellinen tutkintojen viitekehys (tällä hetkellä käytettävissä on 18 aluetta).

Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni on muiden ansioiden lisäksi erityisen hyödyllinen seuraavissa tehtävissä:

- Tutkintojärjestelmän läpinäkyvyyden ja uudelleenjärjestäminen Italiassa
- Kansallinen alueellisten tutkintojen tunnustaminen ja potentiaalisten vastaavuuksien tunnistaminen
- Virallisten opintopisteiden tunnistaminen osaksi määriteltyä opintopolkua
- Tuki epävirallisissa ja epävirallisissa oppimisympäristöissä hankittujen pätevyysien validointiin ja sertifiointiin
- Uraohjaus, myös profilointia ja taitojen tarkastusta varten
- Tuki julkisen koulutuksen suunnittelulle
- Tuetaan liiketoimintajärjestelmän ilmaisemien tuotantotarpeiden yhdenmukaistamista pätevyysjärjestelmissä tarjottavien taitojen kanssa
- Tuetaan taitojen kehittymistä työmarkkinoiden kysynnässä.

Ammatillisten roolien alueellinen viitekehys - Toskanassa

Viittaamalla Toskanan alueeseen, jossa FormAzione CO&SO -verkosto sijaitsee, ammattitaitojen alueellinen kehys tukee hyvin taitojen ja osaamisen määrittelyä. Ammatillisten roolien alueelliset puitteet (RRFP) kuuluvat ammatillisiin rooleihin, jotka liittyvät 11. marraskuuta 2011 annetussa ministeriön asetuksessa tarkoitettuihin 22 kansalliseen rooliin ja 19. tammikuuta 2012 tehtyyn valtion ja alueiden väliseen sopimukseen. Asetus edustaa alkua ammatillisen koulutuksen (IEFP) kolmivuotisten kurssien suunnittelulle.

Tietokanta⁹ mahdollistaa pääsyn Toskanan alueen ammatillisten roolien alueelliseen kehykseen, joka on kehitetty osana hanketta, jolla rakennetaan standardoitu alueellinen järjestelmä yksilöiden osaamisen tunnustamiseksi ja sertifiointiseksi. Tietokanta sallii sisällön tutkinnan kolmella alueella:

- Alueelliset taloudelliset/ammattilliset sektorit
- Ammatilliset roolit
- Aktiivisuuden-, tiedon- ja taidon alueet

Tämä alueellinen viitekehys on osa kansallista alueellisten tutkintojen viitekehystä.

Espanja

Tällä hetkellä ei ole olemassa riittävän täydellistä ja riittävien toimijoiden ja / tai yksiköiden ajamaa hanketta, joka veisi tavoitteita eteenpäin.

On olemassa monia itsenäisiä hankkeita, mutta ne eivät ole riittävän yleisiä (Bertelsmanin säätiö, Mapfren säätiö, Atresmedia-säätiö, Adecco, yritysjärjestöt jne.). Osaamista ja taitoja ei ole määritelty yhteisesti: toimijat ja yhteisöt tavoittelevat samaa, mutta eivät ole sopineet yhteisestä lähtökohdasta.

Koulutusosalalla ehkä kokonaisvaltaisin aloite on Baskimaan Tknikan tekemä työ, missä hyödynnetään ethazilaista metodologiaa.⁵⁸

5.1.2. Institutionaaliset opetussuunnitelmat ja käsitteet taitojen ja osaamisen määrittelemiseksi

⁵⁸ <https://www.tknika.eus/en/cont/proyectos/ethazi-3/#>

Itävalta

Jugend am Werk Steiermark GmbH, eli yrityksen ammatillisen koulutuksen osaasto, nimittäin "Supra-Company-oppisopimuskoulutus" (Überbetriebliche Lehrausbildung², ÜBA2) ja "Supra-Companyn laajennettu oppisopimuskoulutus". VL) noudattaa Itävallan kauppakamarin (WKO) antamia lakisääteisiä ohjeita, joilla varmistetaan ja taataan ammatillisen koulutuksen laatu ja menestys.

Lisäksi on olemassa niin kutsuttu "Ausbildungsdecribing", koulutusasiakirjat. Tämä on jaettu erityisiin koulutusjaksoihin liittyviin erityistehtäviin ja on ehdottoman tärkeää arvioida harjoittelijoiden taitoja ja osaamista yhdessä koulutusyritysten kanssa.

Liitteessä on esimerkki koulutusasiakirjoista, sen koko on vain kaksi sivua 17:n sijasta. Myös täysi versio on olemassa.⁵⁹

Belgia

Käytetyt opetussuunnitelmat vahvistetaan Syntra Flandersissa, niiden sertifiointilautakunnassa että alakohtaisessa toimikunnassa, joka työelämän edustajana antaa panoksen sisältöön (tietämys, taidot ja pätevyys) ja tutkintoon.

Sektorikomissiot ja Syntra-jäsenemme luottavat aina myös virallisiin lähteisiin, joita ovat asettaneet instituutiot, kuten Flanderin sosiaalisen talousneuvoston asettamat ammattitutkintokriteerit ja ammatillisen pätevyyden profiilit.

Suomi

Kumppaniorganisaatio työskentelee ammatillisen koulutuksen alalla ja käytämme ammattitutkintojen standardoituja vaatimuksia, joita käytetään kaikilla ammatillisen koulutuksen aloilla Suomessa. Kaikki ammatillisen koulutuksen opiskelijat tekevät henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman (HOKS) opettajien kanssa. HOKSissa taidot ja taidot määritellään opintojen alussa ja opintojen aikana, ja se sisältää myös urasuunnittelun. Tavoitteena on, että jokainen opiskelija opiskelee vain sellaisia opintoja, joista hänellä ei ole aikaisempaa osaamista ja pätevyyttä. Henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelma on virallinen asiakirja ammatillisessa koulutuksessa Suomessa.

Organisaatio tarjoaa myös "osaamisen arviointia" paikallisen työvoimatoimiston asiakkaille. Työvoimaviranomaiset ostavat palvelun organisaatiostamme. Arviointi perustuu haastatteluihin, testeihin tai havaintoihin, kun asiakas työskentelee koulun työpajalla.

Irlanti

Ohjelma ja opiskelijan tukijärjestelmä (PLSS) sisältää kolme päätoimintaelementtiä, nimittäin kansallisen koulutusohjelmätietokannan, kansallisen kurssikalenterin ja kansallisen opiskelijatietokannan:

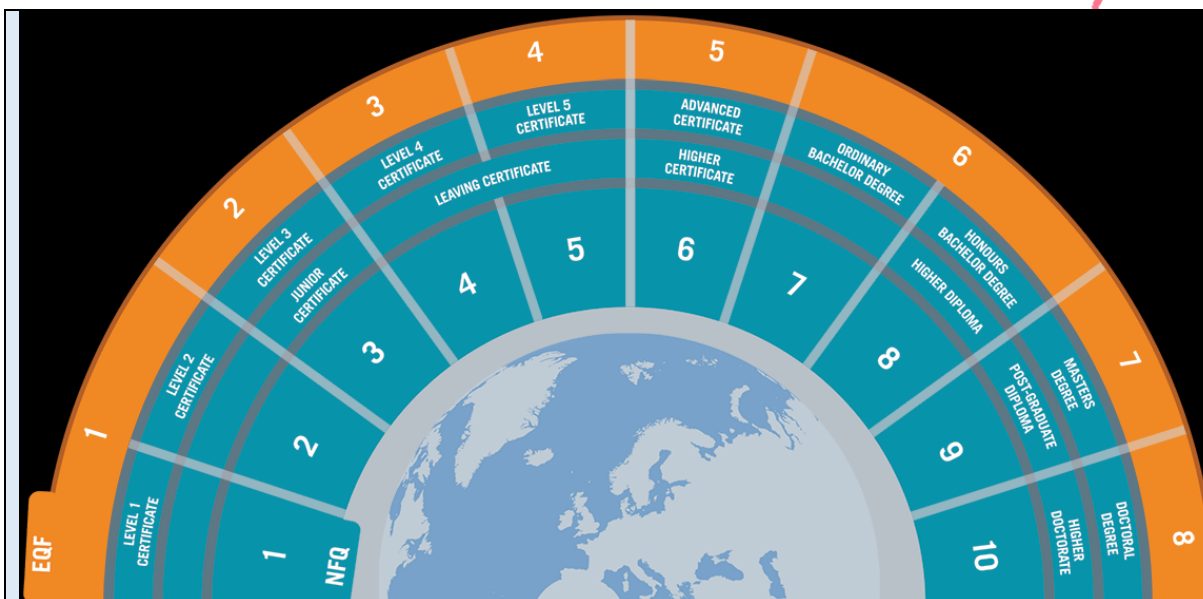
⁵⁹ https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Einzelhandel_Lebensmittelhandel_111228_v1_3.pdf

National Programme Database (NPD), kansallinen koulutus-ohjelmatietokanta	Tässä tietokannassa kuvataan kurssimoduulien sisältö, moduulin kestot, tutkinnot ja niistä saatavan hyöty ja taso, tarkoitettu oppijaprofiili, työllistävyysslausunnot sekä kaikki muut ohjelman määrittelyssä tarpeelliset tiedot. Kansallisessa ohjelmatietokannassa on noin 1 776 kurssia.
Nation Course Calendar (NCC), kansallinen kurssikalenteri	Tämä on on-line-kalenteri tarjolla olevista koulutusmahdollisuuksista ja kursseista ja toimii jokaisen 16 opintohallintoalueella. Vain kansalliseen kurssiohjelmaan kuuluvat kurssit ovat mukana kalenterissa.
National Learner Database (LDB), kansallinen opiskelija-tietokanta	Tietokanta sisältää henkilökohtaista tietoa opiskelijasta ja tulevasta opiskelijasta sekä tiedot hakemuksista, kursseille osallistumisista ja tutkinnoista.

Suuri osa kansallisen kurssitietokannan jatko-opiskelija- ja harjoittelijakurseista (FET) johtaa merkintöihin kansallisten tutkintojen viitekehyksessä. Kansallinen tutkintojen viitekehys (NFQ) on kymmenen tason järjestelmä, joka mahdollistaa eri standardien ja tasojen tutkintojen vertailun. NFQ:n kaavio on Irlannin tutkintojen laadunvalvonnan (QQI) verkkosivuilla⁶⁰. Seuraavassa kaaviossa kartoitetaan Irlannin tutkintojen laadunvalvonnan (QQI) mukaiset kansalliset tutkintojen viitekehykset (NQQ) ja niitä koskevat saavutustasot ja esitetään vastaava taso eurooppalaisella tutkintojen viitekehyksellä.

Irlannin QQI NFQ: n ja EU: n EQF: n kartoitus:

⁶⁰ www.qqi.ie



Mapping of Irish QQI and EU EQF

Selvä enemmistö FET-palveluista Irlannissa on noussut NFQ-tasoon 6, vaikka suurin osa viimeisimmistä muista kuin taideteollisuusalan⁶¹ oppisopimuskoulutuksista on nyt myönnetty NFQ:n tasolle 7. Kuitenkin harvemmat kansallisen ohjelmätietokannan kurssit sisältävät suorituksia, jotka ovat erityisiä teollisenalan standardeja.

PLSS:n kansallisen ohjelmätietokannan rinnalla on mahdollisuus paikallisesti suunnitella ja luoda yksittäinen ETB:n omistama ja ajoitettava ohjelma. Tämän "paikallisen osion" tarkoituksena on mahdollistaa sellaisten paikallisten kurssien luominen, jotka voivat vastata nopeasti paikallisten työnantajien ja paikallisten työmarkkinoiden tarpeisiin. Jos kahdella tai useammalla ETB:llä on tällainen paikallisesti kehitetty kurssi, kurssia voidaan sitten pitää kansallisena kurssina, mikä tarkoittaa, että jokainen ETB voisi sitten suunnitella sen.

Italia

Ammatillinen koulutus toteutetaan Italiassa **maakunnallisesti**. Maakunnat järjestävät **julkisia tarjouskilpailuja**, joissa pyydetään koulutuksen järjestäjiltä tarjouksia eri koulutuskurssien järjestämisestä kaikilla tasoilla (toisen asteen jälkeinen, valmistumisen jälkeinen koulutus, täydennyskoulutus, työhön sijoittaminen ja työntekijän uudelleensijoittaminen.)

Akkreditoidut oppilaitokset hakevat näitä varoja ja, jos hanke hyväksytään, heillä on oikeus aloittaa koulutus. **Ainoastaan akkreditoidut koulutuksen järjestäjät** voivat hakea rahoituksia julkisten tarjouskilpailujen kautta. Julkiset tarjoukset ovat yleensä valtion rahoittamia / EU:n rahoittamia esim. ESR:n kautta.

Organisaatiomme, FormAzione CO&SO Network, on osa Toscanan alueen ammatillista koulutusta ja on siksi Toscanan alueen akkreditoitu koulutuksen tarjoaja. Koska ammattipätevyys tunnustetaan maakunnallisella tasolla ja maakunta voi tunnustaa jonkun tutkinnon, jota joku toinen maakunta ei, eri organisaatioiden toteuttamat toimet voivat olla samanlaisia ja päällekkäisiä. Siksi yksityisellä sektorilla on täydentävä, erittäin tärkeä ja aktiivinen rooli ammatillisen koulutuksen tarjoamisessa ja järjestämisessä sekä työntekijöille (elinikäinen koulutus) että kaikenikäisille työttömille, epäedullisessa asemassa oleville jne.

⁶¹ www.apprenticeship.ie

ADDETTO ALL'ASSISTENZA

Settore ISFOL: 28-SERVIZIO SOCIO EDUCATIVI
Sub-Settore ISFOL: 2801-Servizi sociali
Codice Profilo: 2801011

Descrizione
E' una professionalità che opera prevalentemente nel settore della sanità e assistenza sociale. Si occupa di assistenza diretta, specie in situazioni di bisogno particolari, e di cura dell'ambiente di vita, sia a domicilio dell'utente che nelle strutture di cura residenziali. Opera in collegamento con i servizi e con le risorse sociali.

Codice ATECO
85-SANITA' E ASSISTENZA SOCIALE

Contenuti di base
Diritto all'assistenza nella costituzione della Repubblica Italiana;
Ordinamento dello Stato;
Legislazione sociale;
Principali leggi nazionali e regionali in materia di assistenza;
Concetto di salute;
Bisogni degli utenti e risposta di assistenza domiciliare e tutelare;
Elementi di igiene e profilassi;
Nozioni di psicologia, riabilitazione, geriatria e psichiatria;
Elementi di assistenza infermieristica;
Elementi di dietetica;
Aspetti e problemi dello sviluppo della persona;
Comunicazione interpersonale;
Elementi di psicologia differenziale e di sociologia per operare in contesti familiari e tutelari problematici;
Orientamenti ed obiettivi dei servizi socio-assistenziali con particolare riferimento all'organizzazione territoriale degli stessi;
Utenza dei servizi domiciliari e tutelari;
Rapporto tra operatore e utente;
Strumenti di aiuto nel lavoro professionale;
Elementi di cultura generale riguardanti il rapporto di lavoro, l'ambiente lavorativo, prevenzione, agenzia socio-assistenziale.

Contenuti tecnico-professionali
Rapporto professionale con l'utente e il suo contesto di vita;
Analisi dei bisogni e delle situazioni di rischio;
Analisi delle risorse attivabili;
Piano d'intervento concordato con l'utente;
Cura della persona;
Igiene domestica e prevenzione degli incidenti domestici;
Interventi per favorire l'autonomia della persona;

Job description

Basic knowledge needed

Technical-professional knowledge needed

*alimentazione;
*cura della salute;
*informazione e sostegno per attivare prestazioni assistenziali e altri interventi connessi ai diritti di cittadinanza;
*sostegno a mantenere o ripristinare l'integrazione sociale;
*utilizzo della comunicazione nella relazione di aiuto;
*osservazione dell'utente e del suo contesto familiare e ambientale;
*raccolta di dati e informazioni sulla situazione dell'utente e sull'evoluzione dell'intervento professionale;
*predispensione di elementi di valutazione per l'équipe di lavoro;
*valutazione periodica dei risultati ottenuti;
*previsione dell'evoluzione del proprio ruolo professionale.

Contenuti trasversali
Requisiti di ingresso
Istruzione primo ciclo: diploma di scuola secondaria di primo grado o possesso della certificazione che devono adempiere al diritto-dovere all'istruzione e formazione professionale; oppure assolvimento di obbligo scolastico con licenza elementare + esperienza lavorativa triennale e compimento del 18° anno di età alla data di avvio del percorso formativo.

Criteri di selezione
*test di valutazione attitudinale e colloquio individuale;
*sensibilità organizzativa e attitudine al contatto umano

Strumenti occupazionali
*servizi di assistenza domiciliare;
*residenze sanitarie assistenziali e strutture tutelari;
*cooperative sociali;
*centri diurni

Durata
*ore 600

Professionalità docente
*operatori del Servizio Sanitario Nazionale ed operatori dei servizi sociali locali con esperienza specifica;
*laureati e diplomati con titolo inerente alle materie specifiche di insegnamento;
*operatori con esperienza di lavoro nei servizi sociali e sanitari;
*operatori con esperienza nel campo della formazione (in particolare quella rivolta alla preparazione di operatori sociali, educativi, sanitari)

Attrezzature e sussidi didattici
*aula attrezzata con sussidi audiovisivi ed informatici muniti di software specifici

Note
*Ai sensi dell'art.21 dell'allegato 1 "Regolamento del corso di formazione per Operatore Socio Sanitario" al DGR 667 del 05-08-2002, l'attestato di qualifica di O.S.A. (Operatore Socio Assistenziale) rilasciato ai sensi della LEGGE 845/78 e' equiparato a quello di A.A.B. (Addetto)

Transversal knowledge needed

Regione Toscana - Settore F.S.E. Sistema della formazione e orientamento - pag.2

RRFP chart

Yhteenvetona voidaan todeta, että hankepartnereiden ammatillisen koulutuksen ohjelmat perustuvat RRFP:ssä kehitettyihin käsitteisiin: he voivat joko antaa koko tutkinnon ja me voimme antaa pätevyyskirjan, jossa todetaan, että henkilö on hankkinut tietyn osaamisen. Molemmissa tapauksissa pätevyys ja pätevyystodistus rakennetaan ADA-käsitteen avulla.

Espanja

Organisaatio noudattaa vakiintunutta valtion opetussuunnitelmaa, mutta on myös kehittänyt omaa Baskimaan koulutusta. Keskuksemme soveltavat Ethazi-metodologiaa – YHTEISTYÖ JA TULOSHAKUINEN OPPIMINEN, mikä sisältää melko syvällisen tutkimuksen vuorovaikutustaidoista, niiden tarpeesta markkinoilla ja siitä, miten ne voidaan lisätä päivittäisiin rutiineihin ammatillisessa koulutuksessa ja koulutyössä. Tämä hanke on ollut Baskimaan ammatillisen koulutuksen vallankumous.



Methodical Model

Baskimaan ammattikoulutuksella on myös Baskimaan hallituksen koulutusosaston edistämiä **erikoistumisohjelmia** yhteistyössä tuotannollisen teollisuuden kanssa, ja ne on suunniteltu vastaamaan Baskimaan tuotannonalan yritysten ja alojen erityistarpeita tietyn pätevyyden omaaville työntekijöille.

Nämä ohjelmat, jotka julkaistaan luettelossa, antavat opiskelijoille mahdollisuuden syventää tietämystään tietyillä osaamisalueilla, jotka liittyvät ammatilliseen koulutukseen.

Yhteistyössä on myös Basque Business Confederationin Confebask, joka huolehtii yritysten tarpeista ja toimii mahdollisimman nopeasti niiden täyttämässä.

5.1.3. Yhtymäkohdat EU-hankkeisiin

Itävalta

Useimmat opetussuunnitelmat perustuvat tiettyihin EU-hankkeisiin.

Yksi näistä on ECVET:

Eurooppalainen ammatillisen koulutuksen opintosuoritusten siirtojärjestelmä (ECVET)

Suosituksen mukaan (Euroopan parlamentti ja Eurooppa-neuvosto, 2009), ECVET tuli ottaa asteittain käyttöön ammatillisen koulutuksen pätevyysvaatimuksissa ja soveltaa eurooppalaisten tutkintojen viitekehukseen (EQF) kaikilla tasoilla, ja käyttää sitä oppimistulosten (LO, learning outcomes) siirtoon, tunnistamiseen ja kerääntymiseen vuodesta 2012 alkaen.⁶²⁶³

⁶² <http://www.cedefop.europa.eu/node/11836>

<http://www.ecvet-toolkit.eu/>

⁶³ https://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/ecvet_en

ECVETin toimeenpano **Itävallassa** voidaan jakaa periaatteessa seuraaviin näkökulmiin, vuoden 2014 tietojen pohjalta.

Ensinnäkin, painotetaan oppimistulosten jatkokehittämistä ja tulosten parempaa hyödyntämistä (muun muassa taitoihin, pätevyyteen keskittyvällä opetussuunnitelmalla, koulutusstandardeilla, pätevyysmalleilla esimerkiksi terveyssektorilla jne.), lisäten näin panostuksen ja saatavan hyödyn hallintaa. Toiseksi, lisätään eri maissa tapahtuvan opiskelun houkuttelevuutta. Lisäksi lisätään kansallisen koulutusjärjestelmän läpinäkyvyyttä. Lisäksi paremmalla dokumentoinnilla pyritään parantamaan muodollisten, epämuodollisten ja epävirallisten pätevyyksien tunnistamista Itävallan ja muiden Euroopan työmarkkinoilla ja täten parantamaan työllisyyttä.

Toinen on tutkintojen eurooppalainen viitekehys EQF:

Tutkintojen eurooppalainen viitekehys (The European Qualifications Framework, EQF)

Eurooppalainen tutkintojen viitekehys korkeamman koulutuksen alueella

Eurooppalainen tutkintojen viitekehys (The Qualifications Framework, EQF) korkeamman koulutuksen osasta (European Higher Education Area, QF-EHEA), koostuu kolmitasoisesta tutkintojärjestelmästä (kandidaatin, maisterin ja tohtorin tutkinto) ja on yhteismitallinen sekä Euroopan että kansallisen tutkintoviitekehysten kanssa. Tämä mahdollistaa hankittujen tutkintojen automaattisen kohdistumisen viitekehyksessä.

Joulukuussa 2004 32:n eurooppalaisen maan koulutuksesta vastaavat ministerit päätyivät sopimukseen (Maastricht Communiqué), jossa päätettiin kehittää Eurooppalainen tutkintojen viitekehys (EQF). EQF yhdistää eri maiden tutkintojen viitekehysten ja siten auttaa muodostamaan eri tutkintojen entistä suuremman läpinäkyvyyden ja niiden keskinäisen vertailtavuuden.

Päätavoitteet:

- edistää maiden välistä liikkuvuutta
- tukea elämänmittaista oppimista

Minkä tahansa Euroopan unionin maan tutkinto on liitettävissä EQF:ään. Viitekehys koostuu kahdeksasta vertailuarvosta, joissa on joukko kuvaajia. Jokainen kuvaaja kuvaa oppimistuloksia, jotka ovat tarpeen tietyn tason vastaavan tutkinnon saavuttamiseksi. Oppimistuloksia ei kohdenneta suoraan EQF: ään vaan ensin kansallisten tutkintojen viitekehykseen, joka vastaa EQF-tasoa.⁶⁴

Belgia

Täällä hankkeet toimivat omillaan eikä korrelaatioita EU:hun ole.

Suomi

Ammatilliset tutkinnot ovat liitetty EQF:ään. Euroopan parlamentti ja neuvosto hyväksyivät vuonna 2008 suosituksen elinikäisen oppimisen eurooppalaisesta tutkintojen viitekehyksestä (EQF). Suositus päivitettiin vuonna 2017. EQF:n tarkoituksena on helpottaa eri maiden tutkintojen ja

⁶⁴<https://lehr-studienservices.uni-graz.at/de/lehrservices/europaeischer-hochschulraum/qualifikationsrahmen-eqr-nqr/der-europaeische-qualifikationsrahmen-eqr/>

pätevyyden vertailua ja edistää liikkuvuutta ja elinikäistä oppimista. EQF:ssä tutkinnot ja pätevyydet jaetaan kahdeksalle tasolle. Jokaisella tasolla on kuvaus kyseisellä tasolla saavutetusta tietämyksestä, ymmärryksestä ja käytännön valmiuksista.⁶⁵

Irlanti

Lähes kaikilla edellä mainituilla maakohtaisilla aloitteilla on joko aktiivisia EU-kumppanuuksia samankaltaisten organisaatioiden kanssa EU:ssa tai ne ovat jo mukana EU:n verkostoissa ja hankkeissa.

- SOLAS on Euroopan ammatillisen koulutuksen kehittämiskeskuksen (CEDEFOP) hallituksen jäsen, ja sitä edustaa Selen Guerin, joka on SOLAS-ohjelman ammattitaito- ja työmarkkinatutkimusyksikön (SLMRU) johtaja.
- SOLAS on hyvin aktiivinen CEDEFOP ReferNet –kumppani ja on tuottanut oppaan *Vocational education and training in Europe – Ireland. CEDEFOP ReferNet VET in Europe report 2016*.⁶⁶
- SOLAS osallistuu myös EU-rahoitteisiin tutkimusprojekteihin, konferensseihin ja ammatillisen koulutuksen tapahtumiin eri puolilla Eurooppaa. Tässä esimerkki: <http://www.solas.ie/Pages/NewsArticle.aspx?article=27>.
- ESRIn Seamus McGuinness on nimitetty Irlannin asiantuntijaedustajaksi Eurooppalaisen työllistämispoliitiikan tutkimuslaitokseen (European Employment Policy Observatory). Rooliin sisältyy monia asioita, kuten säännöllisten raporttien Irlannin kansallisen uudistamisohjelman edistymisestä ja teemaraportteja työmarkkinoiden uudistumisesta Irlannista. Tätä työtä rahoittaa EU-komissio.
- Tilastokeskus tuottaa myös dataa nettisivuillaan monista lähteistä:
 - Eurostat
 - Euroopan keskuspankki (ECB)
 - Taloudellisen kehityksen ja yhteistyön järjestö (OECD)
 - YK:n Euroopan talouskomissio (UNECE)
 - YK:n turvallisuusneuvosto (UNSC)
 - Kansainvälinen valuuttarahasto (IMF)
- CEDEFOPia käytetään laajalti Irlannin jatkokoulutus- ja koulutusalaalla (FET), ja monilla FET-palveluntarjoajilla ja korkeakouluilla on kokemusta osallistumisesta useisiin EU:n rahoittamiin FET-kansainvälisiin ohjelmiin, kuten Adapt, Leonardo da Vinci ja Erasmus +
- Eurooppalaisen uuden taitojen toimintaohjelman⁶⁷ jatkona Euroopan komissio ehdotti ja neuvosto hyväksyi suosituksen tutkinnon suorittaneiden seurannasta marraskuussa 2017. Tavoitteena on kannustaa jäsenvaltioita kehittämään kattavia seurantajärjestelmiä korkea-asteen tutkinnon suorittaneille kansallisella tasolla ja parantamaan vertailukelpoisten tietojen saatavuutta. Tutkijakoulutuksen asiantuntijaryhmä perustettiin keskeiseksi tekijäksi tehtävän saavuttamisessa. Ryhmään kuuluu 120 eurooppalaista asiantuntijaa, joiden taustalla on korkea-asteen koulutus, opiskelija-asiat, tilastotutkimus, työllisyys ja paljon muuta. Asiantuntijaryhmä perustaa yhdessä Euroopan laajuisen valmistuneiden seurantaohjelman perustan, mikä voi tarjota arvokasta tietoa oppilaiden korkea-asteen koulutuksen laadun ja merkityksen parantamiseen, kansallisten taitostrategioiden kehittämiseen ja koulutusjärjestelmien valmisteluun tulevaisuudessa.

Italia

⁶⁵ https://www.opf.fi/english/curricula_and_qualifications/qualifications_frameworks

⁶⁶ http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/2016_CR_IE.pdf

⁶⁷ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223>

Modulaarista ja oppimistuloksia korostavaa lähestymistapaa on toteutettu Italian tutkintojärjestelmän eri osa-alueilla, vaikka eroja, lähinnä terminologiaa, on edelleen eri alajärjestelmien joukossa.

Kansalliseen viitekehykseen sisällytettäväksi pääseminen vaatii, että jokaisen tutkinnon on viitattava eurooppalaiseen tutkintojen viitekehykseen, ja ajan mittaan asteittainen standardisointi tulee paranemaan, mikä mahdollistaa suuremman läpäisevyyden myös osajärjestelmien välillä ja opintosuoritusten tunnustamisen.

Tämän vuoksi on mahdollista sovittaa yksilön osaaminen ja pätevyys tiettyyn EQF-tasoon.

Eurooppalaisen ammatillisen koulutuksen opintosuoritusten siirtojärjestelmän (ECVET) soveltaminen tutkintoihin

Suosituksen mukaan (Euroopan parlamentti ja Eurooppa-neuvosto, 2009), ECVET tuli ottaa asteittain käyttöön ammatillisen koulutuksen pätevyysvaatimuksissa ja soveltaa eurooppalaisten tutkintojen viitekehykseen (EQF) kaikilla tasoilla, ja käyttää sitä oppimistulosten (LO, learning outcomes) siirtoon, tunnistamiseen ja keräämiseen vuodesta 2012 alkaen.⁶⁸⁶⁹

Erilaiset syyt estivät kuitenkin nopean kehityksen: ECVET-käsitteen ja teknisten eritelmien epäselvyys ja testausvaiheen epätäydellisyys näyttävät haitanneen Italiaa. Eikä ECVET ole ollut ensisijainen prioriteetti. Lisäksi järjestelmästä puuttui osakokonaisuuksia ja henkilöstöstä sekä resursseista oli pulaa.

Ammatillisen koulutuksen ja korkeakoulujen rakenteet ovat yhteensopivia ECVETin periaatteiden kanssa. Useimmat uudistukset sisälsivät oppimistuloksiin perustuvien opetussuunnitelmien ja yksiköiden suunnittelun. Opetus-, yliopisto- ja tutkimusministeriö antoi koulutuksen tarjoajille ohjeet, joissa oppimistuloksia painotettiin. Korkeampi tekninen koulutus ja koulutus järjestetään moduuleina ja yksiköinä; oppilaitokset tunnustavat korkeakoulut ja ovat ECTS-yhteensopivia. Periaatteessa koulujärjestelmä mahdollistaa siirtymisen oppimispolkujen välillä.

Espanja

Baskimaan ammatillisen koulutuksen keskuksissa sovellettu Ethazi-menetelmä noudattaa eurooppalaisia kriteerejä.

⁶⁸ <http://www.cedefop.europa.eu/node/11836>

<http://www.ecvet-toolkit.eu/>

⁶⁹ https://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/ecvet_en

5.2. Työkalut ja menetelmät taito-erojen tunnistamiseen

5.2.1. Eurooppalainen näkökulma

Itävalta

Näkemystyöpaja (Perspektivenwerkstatt), joka keskittyy nuorten ammatilliseen suuntautumiseen, on sopivuusdiagnostiikka, jossa toisaalta keskitytään testattavan henkilön vahvuuksiin ja heikkouksiin, ja toisaalta kognitiivisiin kykyihin, kuten paikkatietoisuuteen ja loogis-analyttiseen ajatteluun.

”Supra-Company-oppisopimuskoulutuksessa” (Überbetriebliche Lehrausbildung², ÜBA²) ja *”Supra-Companyn laajennetussa oppisopimuskoulutuksessa”* (Überbetriebliche Lehrausbildung Teilqualifizierung / Verlängerbare Lehre, ÜBA TQ / VL) on luotettava yritysten antamiin palautteisiin. Aikaisemmillä kouluraporteilla on myös merkitystä sen tunnistamiseksi, jos harjoittelijalla, joka on esim. teknisen alan oppisopimuskoulutuksessa, on vain vähän tietoa matematiikasta. Lisäksi tarjoamme säännöllistä tukea saksan, matematiikan ja soveltavan talouden opintoihin. *Supra-Companyn laajennettu oppisopimuskoulutus* (Überbetriebliche Lehrausbildung Teilqualifizierung / Verlängerbare Lehre, ÜBA TQ / VL) tarjoaa vielä enemmän tukea opiskelulle, koska kysyntä on tietenkin suurempi. Lisäksi saamme palautetta ammatillisista kouluista.

Monilla osallistujillamme on myös nuorisovalmennusraportteja, koska ne tehdään kouluissa 15-vuotiaille. Ne antavat hyvän arvion kognitiivisista kyvyistä. Kun osallistujat eivät pysty tekemään säännöllistä oppisopimuskoulutusta kognitiivisten kykyjen vuoksi, he voivat tehdä laajennetun oppisopimuskoulutuksen. Joka tapauksessa, Itävallassa työharjoittelussa oppiminen on vaihtoehto koulunkäynnille, mutta joko koulu tai harjoittelu on pakollista aina 18-vuotiaaksi saakka.

Belgia

Alussa kumppaniorganisaatio käytti työnkuvauksia tai toimintaprofiileja. Se pitää sisällään organisaation tietyn tehtäväalueen, kuvauksen työtehtävistä sekä kuvauksia yleisistä ja erityisistä työhön liittyvistä (teknisistä) vaatimuksista sekä näihin liittyvistä toimintamalleista.

Näihin arvioihin liittyviä osaamisprofiileja käytetään 360 asteen osaamisarvioinnissamme joka toinen vuosi.

Tätä tarkoitusta varten käytetään Comet:ia kaikissa osaamisen mittauksissa. COMET on yhtä kuin online COmpetence MEasurement Tool, joka voidaan räätälöidä asetettujen tavoitteiden ja koulutusten mukaan. Työkalu:

- antaa käyttäjälleen mahdollisuuden 360 asteen palautteen antavaan itsearviointiin;
- antaa kouluttajalle/opettajalle/vertaisryhmälle/kollegalle mahdollisuuden pisteyttää jokainen taito

- antaa kouluttajalle/valvojalle (paikasta riippuen) mahdollisuuden arvostella suoritus myös pätevyysprofiiliin liittyen.

Kaikki tulokset voidaan esittää visuaalisesti miellyttävällä tavalla, sekä yksilö- että joukkueetasolla.

Suomi

Kumppaniorganisaatio osallistuu koulutustarpeiden ennakoimiseen omalla alueellaan, ja se on yksi tapa tunnistaa olemassa olevan työvoiman kohtaamisongelmaa verrattuna työmarkkinoiden tarpeisiin. Suomessa tarvittavien taitojen ja koulutustarpeiden ennakointityö on vakiintunutta ja sidoksissa päätöksentekoon. Viime vuosina sosioekonomiset tekijät, kuten talouden taantuman vaikutukset, työvoiman asteittain vähenevä määrä ja väestön ikääntyminen, lisäävät tarvetta vahvistaa tarjolla olevan työvoiman ja kysynnän kohtaamista.⁷⁰

Yksilötasolla/opiskelijan taitotaso ja osaamisen puutteet määritellään, kun tehdään henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS) tai osaamisen arviointi. Suunnitelmassa määritellään toimenpiteet puuttuvan osaamisen hankkimiseksi.

Irlanti

Osaamisen puute, osaamisen epäsuhtaisuus ja yleiset työmarkkinoiden trendit tunnistetaan ja niitä seurataan seuraavien virallisten ja epävirallisten lähteiden avulla:

- SOLAS-töyömarkkinatutkimusyksikön (SLMRU) ja talous- ja sosiaalitutkimuslaitoksen (ESRI) säännölliset kansalliset raportit ja tutkimushankkeet, joilla voidaan tunnistaa alakohtaiset tai yleiset työmarkkinoiden suuntaukset ja ammattitaitoisen työvoiman puute. SOLAS-ohjelman kansallisten taitolomakkeiden sarja on erittäin hyödyllinen tietolähde työmarkkinatiedon ja ammattitaidon kysynnän kehityksen lähteenä.
- Trendejä havaitaan tulevaisuuden osaamista käsittelevän asiantuntijaryhmän (EGFSN) avulla, joiden kansallisissa julkaisuissa keskitytään taitojen puutteen ja työmarkkinoiden tarjonnan ja kysynnän epäsuhtaisuuden ennustamiseen ja kvantifiointiin.
- Opetusministeriön suuntaviivat ja käytännön ohjeet, kuten vuoden 2015 kansallinen taitostrategia⁷¹, tarjoavat kehityksen tarvittavien taitojen vaatiman koulutuksen kehitykselle talouden ja työmarkkinoiden tarpeita varten.
- SOLAS-ohjelman erityisyksiköt, kuten oppisopimus- ja harjoitteluyksiköt, tarjoavat tietoa oppisopimuskoulutusten suuntauksista sekä työharjoittelun kehityksestä ja nousevista trendeistä.
- Opetus- ja työharjoitteluviranomaisten säännöllinen edustus Alueellisten taitojen foorumissa toimii kanavana työnantajien ja työvoimaviranomaisten välillä ja pitää molemmat ajan tasalla kehittyvistä vajauksista työmarkkinoiden tietyillä osaamisalueilla ja täten parantaa alueellista ja paikallista työmarkkinatietoa. Alueellisten taitojen foorumeilla kutsutaan myös erityisiä alakohtaisia työnantaja-alakomiteoita paikallis- tai aluetason ammattitaidon puutteiden tunnistamiseksi ja ratkaisemiseksi työmarkkinoilla.
- Opetus- ja työharjoittelukomiteat toimivat itse suoraan paikallisten työnantajien kanssa ja heillä on usein ja hyvin jäsennellyt suhteet paikallisten työnantajien sekä paikallisten tai kansallisten työnantajaryhmien ja -liittojen kanssa.

⁷⁰ https://skills-panorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-finland

⁷¹ www.education.ie/en/Schools-Colleges/Services/National-Skills-Strategy/

Italia

Tutkintoon johtavat koulutukset noudattavat alueviranomaisten tutkinnoilta edellyttämiä sisältöjä ja niiden tulee tarjota niiden mukaista osaamisen kehittämistä. Vaadittu taso on kuvailtu ammatillisten roolien alueellisessa viitekehyksessä (Toscanan alueen tapauksessa) tai vastaavissa viitekehyksissä.

Toscanan akkreditoitujen koulutuksen järjestäjien (kuten FCN:llä) tulee osallistaa yrityksen edustajat jokaisen opiskelijan arviointiprosessiin koulutuksen aikana antamalla yrityksen ohjaajalle kyselylomake, joka täytetään koulutuksen edellyttämän harjoittelu- tai harjoitteluajan loppuun mennessä. Kyselylomakkeella pyritään määrittelemään opiskelijan tärkeimmät tehtävät ja hankittu osaaminen sekä mahdolliset ammattitaidon puutteet.

FCN:n käyttämästä kyselylomakkeesta on alla esimerkki.

Lopuksi todettakoon, että ammatillisen koulutuksen koko keston ajan joitakin arviointimenetelmiä voidaan käyttää opiskelijoiden saavuttaman ammattitaidon arvioimiseen. Nämä arvioinnit voivat johtaa lisäkoulutukseen (jos tiettyä osaamista ei ole saavutettu). Nämä arviointimenetelmät eivät kuitenkaan ole pakollisia.

SCHEDA VALUTAZIONE STAGE

La presente scheda deve essere compilata dal Tutor aziendale.

1. Indichi i principali compiti svolti dall'allievo durante lo stage:

2. A suo parere l'allievo avrebbe voluto svolgere altri compiti durante lo stage?
☐ sì ☐ no
 Se sì, quali?

3. L'allievo ha incontrato difficoltà durante lo svolgimento dello stage?
☐ sì ☐ no
 Se sì, quali? Come sono state affrontate?

4. Esprimi una valutazione relativamente ai seguenti aspetti dell'alunno:

Main tasks

5. Voto globale in centesimi: _____ / 100

Data _____

Firma del Responsabile dell'Azienda Ospitante _____

Firma Direttore Progetto _____

Evaluation of the student's attitude towards the job profile in question, his/her curiosity, commitment, punctuality, autonomy, team working, problem solving and time management skills, personal hygiene, ability to acquire new skills. Evaluation is on a 1-10 scale

Sample evaluation questionnaire

Espanja

Baskimaan ammatillisen koulutuksen oppilaitoksissa on osasto (DNF), joka tunnistaa koulutustarpeita ja joka hyvässä yhteistyössä yritysten kanssa voi havainnoida yritysten todellisia tarpeita olemassa olevien ja uusien työntekijöiden osaamisen kehittämiseksi. Tällä tavoin oppilaitokset tarjoavat ammatillista ja jatkuvaa koulutusta Baskimaassa, jotta voidaan vastata todellisiin tarpeisiin kolmella eri tavalla: opiskelijoiden koulutus, työntekijöiden koulutus ja työttömien koulutus. Tämän koulutuksen kehittämiseksi yhteistyötä tapahtuu myös yritysten yhteistyöliittojen kanssa.

5.3. Toteutuksen tarvittava systemaattinen viitekehys

5.3.1. Pohjustus

Tämä hankekumppanuus on pyrkinyt määrittelemään, mitä tarvitaan ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden seurantastrategian onnistuneeseen toteuttamiseen ja miten ammatillisen koulutuksen keskusten ja oppilaitosten viitekehys voi edistää sitä. Kysymys keskittyy myös niihin tekijöihin, jotka ylittävät kyseisten toimielinten vastuualueet.

5.3.2. Eurooppalainen näkökulma

Itävalta

Ensinnäkin ammatillisen koulutuksen opiskelijat on kannustettava käyttämään tulevaa mobiilisovellusta (IO.2). Heidän on oltava vakuuttuneita siitä, että tämän työkalun käyttö on heille ehdottoman tärkeää, esim. motivaation ja henkilökohtaisen menestyksen takia, mutta tärkeää myös ammatillisen koulutuksen keskuksen työn kannalta.

Koska osatoteuttaja on tottunut hyvään kommunikaatioon eri tiimien välillä, sovellusta käyttävien opiskelijoiden tai valmistuneiden antamat tarpeelliset tiedot on helppo hankkia. Näitä tietoja käytetään myös oppimisen sisällön nopeaan mukauttamiseen. On järkevää, että yksi henkilö valvoo tietojen käsittelyä ja myös tulevaa IO.3-tietokantaa.

Koska ammatillisen koulutuksen keskus on tiiviissä yhteistyössä liikekumppaneidensa kanssa, on järkevää tehdä tehokasta PR-työtä tämän ilmaisen työkalun käytön yleistämiseksi myös yrityksissä, jotta tiedostettaisiin hyödyt, joita tämä työkalu tarjoaa.

Lisäksi olisi hyvä kertoa myös julkisille toimijoille ja Itävallan työmarkkinapalvelulle (AMS) ammatillisen koulutuksen jatkoseurantastrategiasta.

Belgia

Osatoteuttaja ei ole toimittanut tästä aiheesta tietoja.

Suomi

On tärkeää, että ammatillisen koulutuksen oppilaitosten johto, opettajat ja opiskelijat sekä työelämän edustajat / yritykset ovat sitoutuneet ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden seurantajärjestelmään ja ymmärtävät sen merkityksen.

Suomessa ammatillisen koulutuksen rahoitusjärjestelmä palkitsee koulutuksen järjestäjiä niiden tuloksista, toiminnan vaikuttavuudesta ja tehokkuudesta. Rahoituksen painopiste on

opintosuorituksissa ja tutkinnoissa, työllistymisessä ja jatkokoulutuksen jälkeisessä sijoittumisessa. Rahoitukseen vaikuttaa myös opiskelijoilta ja työelämältä kerätty palaute.

Tulevaisuudessa 15 % rahoituksesta perustuu vaikuttavuuteen. On erittäin tärkeää, että valmistuneilla opiskelijoilla on kaikki tarvittava osaaminen, jota he tarvitsevat työllistyäkseen. Ammatillisen oppilaitosten näkökulmasta on erittäin tärkeää saada palautetta siitä, mitä pitäisi tehdä eri tavalla tai miten koulutusta olisi kehitettävä vastaamaan paremmin työelämän tarpeita. Tämä vaikuttavuuteen perustuva rahoitus on todennäköisesti yksi asia, miksi johto ja opettajat ymmärtävät ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden seurantajärjestelmän tärkeyden. On hyvin tärkeää, että seurantajärjestelmän tarve ymmärretään opettajien keskuudessa ja oppilaitoksissa.

Opiskelijoiden tulisi olla motivoituneita käyttämään ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden seurantajärjestelmää. Heillä on oltava sopiva laite ja digitaalisia taitoja käyttää tähän tarkoitettua sovellusta. Heidän täytyy oppia käyttämään järjestelmää ja tutustua siihen. Tämä voidaan tehdä opintojen aikana. Opiskelijoiden tulisi oppia käyttämään sovellusta myös työelämässä oppimisen aikana. Opiskelijoiden tulisi tuntea, että seurantajärjestelmä on hyödyllinen myös heille. Näin he motivoituvat käyttämään sovellusta. Luultavasti sovelluksen palkitsevuus ei kuitenkaan riitä. Opiskelijoita tulisi palkita sovelluksen käytöstä - ehkä hyvä tapa on esimerkiksi arpoa vaikkapa elokuvalippuja käyttäjien keskuudessa.

Kun ammatillinen oppilaitos saa palautetta koulutuksesta valmistuneiden seurantajärjestelmän avulla, sen tulisi käyttää sitä ja oppia siitä, levittää siitä saatavaa tietoa sisäisesti ja parantaa koulutusohjelmia.

Irlanti

Kiitos Cork Training Centre:n laajan toiminta-alueen, sillä on tarjota asiallinen ja systemaattinen viitekehys seurantaan varten. Lisäksi projektikumppanilla on jo kokemusta valmistuneiden seurannassa.

Kansallinen kurssikalenteri / Nation Course Calendar (NCC)	Jatkuvasti päivitettävässä kalenterissa on listattuna kurssit kaikilta 16 koulutus- ja harjoittelukomitean (ETB) alueella toimivilta kurssien järjestäjiltä. Vain kansallisessa koulutusohjelmassa mukana olevat kurssit ovat mukana kalenterissa.
Kansallinen opiskelijatietokanta / National Learner Database (LDB)	Tietokantaan kirjataan opiskelijoiden ja opiskelupaikkaa hakevien henkilökohtaisia tietoja, pääsykoetietoja, tietoja kursseille osallistumisesta ja suoritetuista tutkinnoista.

Lisäksi henkilöstön tulee arvioida ja analysoida toimitettuja tietoja, jotta koulutusta voidaan mukauttaa entistä tehokkaammin työmaailman tarpeisiin.

Paikalliset palveluntarjoajat käyttävät erilaisia menetelmiä ja otantoja FET-tutkintojen suorittaneiden tietoja ja palautetta kerättyä. Tietoja ja palautetta kerätään entisiltä opiskelijoilta eri vaiheissa, erilaisia metodeja käyttäen, enemmän tai vähemmän tehokkaasti erilaisia tietoja keräten. Tämä johtaa siihen, että saatu data ei ole yhteismitallista ja johdonmukaista, eikä lähteen taloudellista ja sosiaali-ekonomista tai koulutuksellista taustaa ole kunnollisesti selvitetty.

Kuitenkin viimeaikaiset kehittyneet menetelmät, joissa on käytetty anonyymejä ja keskeisiä opiskelijatietoja, jotka perustuvat johdonmukaisiin ja luotettaviin hallinnollisiin tietokantoihin, antavat tukevan perustan FET-tutkinnon suorittaneiden tilanteen selvittämiseksi.

Tämä lähestymistapa takaa menetelmän luotettavuuden ja johdonmukaisuuden ja voi tarjota täydellisen tietokokonaisuuden FET-tutkinnon suorittaneista tuloksista. Se ei ainoastaan anna perustietoja, joiden perusteella FET-tuloksia voidaan mitata, vaan se voi myös tarjota säännöllisiä ja luotettavia päivityksiä, esimerkiksi vuosi vuodelta liittyen vuosina 2018, 2019 ja 2020 ja tämän jälkeenkin valmistuneiden seurannassa.

Italia

Oppilaitosten sisäpuolella:

- Ensinnäkin kaikkien ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden seurantastrategiaan osallistuvien tahojen (opiskelijat, ammatillisen koulutuksen opettajat, esimiehet jne.) olisi sitouduttava käyttämään tähän tarkoitettua sovellusta. Tätä varten olisi tarpeen ottaa se käyttöön virallisesti: oppilaitoksen johtajan olisi hyväksyttävä se virallisella asiakirjalla.
- Seuraava askel on sovelluksen käyttöönoton markkinointi valmistumassa oleville oppilaille selittämällä, miten se toimii ja myös motivoimalla: opettajille ja oppilaille tulee kertoa, kuinka se hyödyttää molempia osapuolia.
- Jokaisen koulutusinstituution tulisi hankkia erilaisia palkintoja sovelluksen käyttäjille. Palkinnot voisivat olla hankittu esimerkiksi sponsoreilta (kauppoja, ravintoloita, jne.)
- Hyvässä valmistuneiden seurantastrategian käyttöönotossa on tärkeää ottaa yhteyttä jo valmistuneisiin oppilaisiin, esimerkiksi vuosi valmistumisen jälkeen, jotta saadaan selville heidän tilanteensa ja edistymisensä.
- Sitouttamisen lisäämiseksi, opettajien / ohjaajien tulee olla vastuussa valmistuneiden kontaktoinnissa.

Oppilaitosten ulkopuolella olevat tahot (koulutuksen järjestäjät, julkiset työvoimapalvelut, muut ammatilliseen koulutukseen, työllistämiseen ja julkiseen hallintoon sidoksissa olevat toimijat, liike-elämän organisaatiot ja ammattiliitot):

Koska ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden seurantajärjestelmä tukee ammatillisen koulutuksen tarjoajia arvioidessaan, vastaako heidän koulutuksensa työmarkkinoiden tarpeisiin, eri laitosten ja viranomaisten (ks. edellä) tulisi edistää tämän työkalun käyttöä ja ottaa se käyttöön.

Lisäksi kaikkien näiden järjestöjen tulisi toimia yhdessä eikä erikseen, jotta ammatilliset tutkinnot tosiaankin vastaisivat työmarkkinoiden tarpeita.

Espanja

Jotta Espanjan ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden työllistyvyyttä voitaisiin seurata ja että huomattaisiin, mitkä taidot suoraan edistävät työllistymistä, koulutus- ja työvoimaviranomaisten on yhdessä yritysten ja yrittäjien järjestöjen kanssa toimittava käsi kädessä eikä erillään, kuten nyt tapahtuu.

Tällä hetkellä näillä yksiköillä on erilaiset kriteerit sen suhteen, minkä tyyppistä seurantaan tehdään ja miten se parhaiten onnistuu. Niiden on jaettava tietoa ja resursseja ja sovittava kunkin toimijan roolista seuraavien tavoitteiden saavuttamiseksi:

- **Yleisen mielipiteen vakuuttaminen siitä, että teknisten ja muiden laaja-alaisen taitojen omaksuminen on tärkeää** koko työntekijän uran ajan; tämä pitää heidät työllistettyinä ja sallii heidän kasvattaa ammattitaitoaan sekä vahvistaa yksilön muutoksenkestokykyä, mikä tekee heistä arvokkaampia työntekijöinä. Tämä tehtävä kuuluu oppilaitoksille, mutta myös liike-elämän toimijoille, ja prosessin johdossa tulisi olla työllistämisestä vastaavat instituutiot.
- **Tulee saavuttaa yksimielisyys siitä, mitä tarkoitetaan monialaisilla/laaja-alaisilla taidoilla**, mitkä niistä ovat avainroolissa kunkin tutkinnon kohdalla, mikä on tarkoin määritelty taso, joihin kriteerit voidaan jakaa, ja kuinka varmistaa, että jokainen näistä taidoista tulee huomioitua. Teknisten taitojen määritelmät ovat jo olemassa, mikä tarkoittaa, että samat taidot opetetaan kaikille, riippumatta siitä, missä koulutus on tapahtunut. Tämän takia yritykset voivat arvioida kandidaatteja tutkintojen perusteella, mitä he osaavat ja mitä taitoja heillä on. Sen sijaan, heillä ei ole tietoa työnhakijan muista laaja-alaisista taidoista. Oppilaitosten tulisi ottaa tässä asiassa johtava rooli, mutta vain, mikäli liike-elämässä ollaan ajatuksesta samaa mieltä, sillä liike-elämässä tiedetään, mitä muita ominaisuuksia työssä tarvitaan. On myös taitoja, jotka omaksutaan vasta työelämässä kokemuksen myötä, kuten henkilöstöjohtaminen, strategia, operaatiot, myyjätiimit, konferenssien järjestäminen jne. Siksi olisi liike-elämän ja yritysten roolina määritellä näihin tarvittavat taidot ja ominaisuudet ja linkittää ne tiettyihin työtehtäviin. Yritysten tulisi myös määritellä tarvittavat muut taidot ja miten ne olisivat saavutettavissa. Tämä hyödyttäisi jokaista tutkinnon suorittanutta ja tarjolla olevasta työstä kiinnostanutta työnhakijaa.
- **On suunniteltava institutionaalisia, epämuodollisia koulutuspalveluita:** epämuodollisten koulutusväylien tulisi hyödyntää muita kuin teknisiä taitoja, joiden kautta ihmiset voisivat luoda oman tiensä henkilökohtaiseen ja ammatilliseen kasvuun samalla tavalla kuin teknisten taitojen kanssa on jo mahdollista.
- **Tulee opettaa opettajia tunnistamaan tärkeimmät muut taidot, joista on hyötyä kullakin koulutusalailla**, joita tarvitaan tarvittavan tason saavuttamiseksi. Opettajien täytyy myös sopia keskenään, mikä on paras tapa näiden taitojen opettamiseksi. Jokainen opettaja on koulutettu opettamaan opiskelijoilleen opintomoduuleissa vaadittavat tekniset taidot. Opettaja on ainoana vastuussa, että hänen oma ryhmänsä oppii nämä taidot. Mutta, opettajat eivät ole virallisesti koulutettuja opettamaan kyseessä olevia muita laaja-alaisia taitoja (eikä siihen ole olemassa edes tutkintoja), eikä näitä taitoja varten ole olemassa omia opettajia. Luonnollisesti, näiden taitojen opettamiseen ei myöskään ole tehty opetusohjelmia eikä opetusmateriaaleja. Laaja-alaisen taitojen opettaminen on siten epämääräisesti määritelty ja niiden opettaminen on jaettu koko oppilaitoksen henkilökunnan kesken.
- **Valmistuneiden työelämän seuranta:** on kerättävä tietoa todellisten tilastojen saamiseksi alueellisella ja kansallisella tasolla. Kunkin oppilaitoksen on varmistettava, että seuranta suoritetaan heidän työskentelyalueellaan (korkeakoulut voivat kerätä tietoa opiskelijoiltaan ja näiden alumnitoiminnoilta sekä työvoimakeskuksilta, samoin työvoimatoimistoilta, jotta ne voivat parantaa työllistämistoimiaan). Tilastotoimistojen osallistuminen voisi täydentää seurantaprosessia. On myös tärkeää, että laitokset sopivat tilastotoimistojen kanssa siitä, mitä tietoa on seurattava ja miten tämä tehdään tilastotutkimuksissa.

Espanjan tapauksessa, jossa kullakin autonomisella alueella on mukana paljon eri tavoin asioita tekeviä toimijoita, on vaikeaa koordinoita näinkin monimutkaisen järjestelmän toimintaa tehokkaasti kansallisella tasolla kovin nopeasti. On yksinkertaisempaa aloittaa sopimusten allekirjoittaminen ja hankkeiden käynnistäminen alueellisella tasolla ja sitten viedä parhaat käytännöt muille alueille. Tällä tavoin voidaan lisäksi testata parhaat käytännöt samanaikaisesti.

5.4. Metodologiat, menetelmät

5.4.1. Pohjustus

Termi metodologia voidaan määritellä menetelmäksi, systeemiksi opetuksessa, oppimisessa tai jonkin asian tekemisessä. Projektikumppanit luonnostelevat joitain metodologioiden piirteitä siinä määrin, missä niitä kyseisissä organisaatioissa käytetään. Niinpä seuraava kappale voi tarjota lisätukea muille ammatillisille koulutus- ja työharjoitteluoppilaitoksille.

5.4.2. Eurooppalainen näkökulma

Itävalta

Itävallan hankekumppani käyttää useita erilaisia ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden koulutukseen liittyviä menetelmiä. On suunnitelma, joka sisältää erilaisia moduuleja, joissa keskitytään työelämän erilaisiin vaatimuksiin, kuten puhelin- ja haastatteluharjoituksiin, asianmukaisiin sovelluskoulutuksiin ja sosiaalisten vuorovaikutustaitojen kehittämiseen.

Tämä tehdään käyttämällä erilaisia menetelmiä kaikkien tarvittavien taitojen edistämiseksi, esim.

- roolipelit
- visuaaliset esitykset
- luennot
- aivoriihi
- ryhmäkeskustelut
- simulaatiot
- opintojen tuki ja tietokoneavusteinen oppiminen
- työpajat
- ryhmätyöt
- jne.

Ammatillisen koulutuksen ammattilaisilla on erityinen kasvatuksellinen tausta ja heillä on erilaiset taustat. Tästä johtuen koulutuksessa käytetään monia erilaisia menetelmiä parantamaan sekä koulutusta että sen tuloksia.

Yhdessä tärkeimpien CEDEFOP-määritelmien kanssa, menetelmiä on mukautettava ja käytettävä

- kommunikointiin äidinkielellä
- kommunikointiin muilla kielillä
- tietellisiin, matemaattisiin ja teknologisiin taitoihin
- digitaalisiin taitoihin
- oppimisen oppimiseen
- sosiaalisiin ja kansalaistaitoihin
- yritteliäisyyteen
- kulttuuriseen itseilmaisuun

Belgia

Osatoteuttaja ei ole toimittanut aiheesta tietoa.

Suomi

Suomessa ammatillisen koulutuksen tutkinnot sisältävät ns. yhteiset tutkinnon osat, jotka ovat samat kaikissa tutkinnoissa. Nämä yhteiset tutkinnon osat sisältävät esimerkiksi kieliä, digitaalisia taitoja, sosiaalisia ja kansalaistaitoja ja yrittäjyyttä. On tärkeää, että opiskelijat voivat parantaa näitä taitoja myös ammatillisen tutkinnon osissa, esimerkiksi silloin, kun tietyn ammatin taitoja opitaan työpajoilla.

Kommunikointi äidinkielellä

Opiskelijoilla tulee olla paljon sosiaalista vuorovaikutusta opintojen aikana. Tämä tarkoittaa esimerkiksi ryhmätyötä eri ryhmissä. Ryhmissä opiskelijoiden tulee käyttää äidinkieltään ja asiaan kuuluu myös työskentely erilaisten ihmisten kanssa. Opiskelijat voivat parantaa äidinkieltään vain käyttämällä sitä todellisissa tilanteissa. On tärkeää, että myös ujut ja introvertit opiskelijat voivat saada rohkeutta kommunikointiin turvallisessa ympäristössä. Opiskelijoilla tulee olla paljon suullisia ja kirjallisia harjoituksia opintojen aikana. Hyvä tapa oppia viestintää on olla vuorovaikutuksessa asiakkaiden kanssa todellisissa palvelutilanteissa. Kaikilla opiskelijoilla pitäisi olla paljon näitä mahdollisuuksia opintojen aikana.

Opiskelijoiden kirjallinen ilmaisu parenee vain kirjoittamalla. Opiskelijoiden kirjalliset taidot ovat heikentyneet, koska nuorten välinen vuorovaikutus tapahtuu enimmäkseen sosiaalisen median välityksellä, missä kirjallinen ilmaisu on vajavaista. Ammatillisissa opinnoissa opiskelijat voivat parantaa kirjoittamisen taitojaan tekemällä omaa ammattiaan koskevia harjoituksia.

Kommunikointi muilla kielillä

Opiskelijoiden tulee tehdä vieraiden kielten suullisia ja kirjallisia harjoituksia opintojensa aikana. Suomalaisilla opiskelijoilla on yleensä hyvät kirjoitustaidot, mutta heillä on vaikeuksia puhua vieraita kieliä. On tärkeää, että opiskelijat voivat tavata maahanmuuttajia ja käyttää vieraita kieliä todellisissa tilanteissa ihmisten kanssa.

Tieteelliset, teknologiset ja matemaattiset taidot

Monista opiskelijoista tuntuu usein, että ainakin matematiikka ja tieteet ovat vaikeita opintokokonaisuuksia. On tärkeää, että nämä opintokokonaisuudet ovat käytännöllisiä. Näin opiskelijat kokevat, että myös matematiikka ja tiede ovat tärkeitä omien ammattitaitojen kannalta. Opettajien tulisi käyttää monipuolisia opetusmenetelmiä ja oppimateriaaleja (esimerkiksi digitaalisia materiaaleja, kirjallisia materiaaleja, tekemällä oppimista). Tavoitteena on motivoida

opiskelijoita oppimaan mielekkäällä tavalla. On myös tärkeää, että opiskelijat voivat oppia tekniikkaa työelämässä oppimisen aikana.

Digitaaliset taidot

Monilla nuorilla opiskelijoilla on hyvä pohja teknologiaosaamisessa. Ammatillisen koulutuksen oppilaitoksissa on kuitenkin myös aikuisopiskelijoita, eikä heidän digitaalinen osaamisensa ole aina hyvää. On tärkeää, että kaikilla opiskelijoilla ja ammatillisessa koulutuksessa työskentelevällä henkilöstöllä on ainakin perustiedot tietokoneiden käytöstä. Opiskelussa tulisi käyttää erilaisia digitaalisia oppimisympäristöjä. Ammatillisissa oppilaitoksissa tulisi olla käytössä riittävästi digitaalisia laitteita, kuten hyvin varustettuja tietokoneita ja tabletteja. Tällä hetkellä digitaalisia laitteita ei ole riittävästi.

Oppimaan oppiminen

Oppimaan oppiminen on oltava osa koulutusta alusta loppuun. Opiskelijoiden tulisi tietää, mikä on heille paras tapa oppia. Itsearviointin tulisi kuulua kaikkeen opiskeluun – mitkä ovat opiskelijoiden vahvuudet ja heikkoudet. Heidän pitäisi myös saada palautetta opettajilta.

Sosiaaliset taidot ja kansalaistaidot

Opiskelijoilla tulisi olla paljon sosiaalista vuorovaikutusta opintojen aikana. Tämä tarkoittaa esimerkiksi ryhmätyötä vaihtuvissa ryhmissä. Ryhmissä opiskelijat voivat tavata erilaisia ihmisiä ja he oppivat tulemaan toimeen erilaisten ihmisten kanssa. On tärkeää, että ammatillisten oppilaitosten oppilaat oppivat toimimaan toistensa ja henkilökunnan kanssa asianmukaisesti ja hyvällä tavalla. Opiskelijoiden tulisi aina saada palautetta toiminnastaan ja käyttäytymisestään. Sosiaalisia taitoja ja kansalaistaitoja voidaan oppia myös todellisissa tilanteissa asiakkaiden kanssa. Opiskelijat saavat palautetta asiakkailta ja he voivat kehittää toimintaansa palautteen perusteella.

Yrittäjyys

Kaikissa ammatillisissa keskiasteen tutkinnoissa on mukana yrittäjyyttä koskevia opintoja. Opiskelija oppii, mitä tarvitaan oman yrityksen perustamiseksi. Vielä tärkeämpää on sisäinen yrittäjyys: tämä tarkoittaa sitä, että opiskelijat ovat vastuullisia ja motivoituneita työssään. Opiskelijan on saatava paljon palautetta (positiivinen ja rohkaiseva, mutta myös rakentava kritiikki) koulutuksen aikana. Näin heidän motivaationsa ja vastuunsa lisääntyvät.

Kulttuurinen itseilmaisu

Opiskelijoiden on voitava olla vuorovaikutuksessa eri ihmisten kanssa. Kun he kohtaavat ihmisiä, joilla on erilainen kulttuurinen tausta, he voivat oppia hyväksymään erilaisuutta. Opiskelijat voivat oppia toisiltaan.

Irlanti

Metodologian painopiste on asetettu erilaisia sosiaalisia vuorovaikutustaitoja vahvistavien menetelmien käyttämiselle kestäväällä tavalla. SOLAS-oppisopimuskoulutusohjelman version 4 perusteella vuonna 2016 osallistujat työskentelevät paljon Moodlen kanssa ja yleisesti puhutaan uusien taitojen ja tietojen hankkimisesta teknologiapainotteisten oppimismenetelmien avulla. Tämä strategia on kannustanut opetus- ja koulutuskomiteoita kokeilemaan uusia opetus- ja koulutusmuotoja hyödyntämällä olemassa olevia ja kehittyviä teknologioita.

Erilaisten käytännön harjoittelujen lisäksi, joissa simulaatiot ja työskentely manuaalisesti ja käytännönläheisesti ovat keskeisiä keinoja menestykselliseen oppimiseen, kiinnitetään erityistä huomiota sosiaalisiin vuorovaikutustaitoihin käyttäen esimerkiksi ryhmäkeskusteluja, työpajoja, ryhmätyötä, visuaalisia esityksiä ja paljon muitakin.

SOLAS-strategia teknologiapainotteisesta jatkokoulutuksesta 2016–2019 toteaa:

“Uuden teknologian luomat mahdollisuudet muuttavat oppimiskokemuksia ja tuloksia. IT-ohjelmistojen ja -järjestelmien saatavuus on ollut räjähdysmäistä; keinot oppimateriaalien kehittämiseen, tallentamiseen ja hakemiseen; infrastruktuurituet; Internetin käyttö oppimisympäristön parantamiseksi riippumatta siitä, missä opettajat ja opiskelijat sijaitsevat. Teknologian asianmukainen käyttö antaa ihmisille mahdollisuuden päättää, milloin ja missä he oppivat. Teknologia voi myös helpottaa korkealaatuista, yksilöllistä palautetta opettajien ja oppijoiden välillä. Yksilöt voivat olla vuorovaikutuksessa ja jakaa oppimista online-oppimisryhmissä ja käytännön yhteisöissä. Monimutkaisia käsitteitä voidaan valaista simuloituilla ja virtuaalisilla maailmoilla. Teknologia on muuttanut pääsyä oppimisen äärelle, mikä tarkoittaa, että sijainti ei ole enää ongelma, ja esteet, jotka aiemmin luotiin etäisyyden, vammaisuuden, sairauden, hoitovelvollisten tai osittain tai kokopäiväisesti työskentelevien osalta, voidaan voittaa.”⁷²

Kahdeksallatoista kolmeen ryhmään jaetulla käytännön toimella pyritään parantamaan olemassa olevaa kapasiteettia ja luomaan teknologian nivomista oppimisen keskeiseksi osaksi Irlannin koulutusta. Menestys tämän strategian toteuttamisessa merkitsee sitä, että vuoteen 2019 mennessä kaikki jatkokoulutus- ja työharjoitteluopiskelijat ja opettajat käyttävät teknologiaa tukeakseen laadukasta oppimista ja suorittamista. Keskeisiä kumppaneita strategian toteuttamisessa ovat oppilaat ja opettajat kussakin kuudestatoista opetus- ja koulutushallintoalueella (ETB:t), kunnallisissa oppilaitoksissa sekä muiden koulutuspalvelujen tarjoajien oppimiskeskuksissa. Tätä työtä tukevat johtoryhmät ja hallinnon kollegat.

SOLAS tukee ja helpottaa strategian toteuttamista rahoittamalla ja koordinoimalla sitä. Yhteistyötä tehdään tiiviissä yhteistyössä kansallisten hankkeiden kanssa työskentelevien tiimien kanssa yhteisten palvelualustojen ja teknologiainfrastruktuurin rakentamiseksi.

Italia

Ammatillisen koulutuksen oppilaita koulutettaessa hankekumppaneiden oppilaitokset opettajineen yrittävät käyttää monenlaisia vuorovaikutteisia ja epävirallisia menetelmiä, jotta he voivat lisätä sitoutumistaan ja kiinnostusta oppitunteihin. Esimerkkejä erilaisista menetelmistä, joita voidaan käyttää, ovat:

- roolipelit
- visuaaliset esitykset
- luennot / kotiläksyt
- aivoriihet
- ryhmä- ja luokkakeskustelut
- simulaatioharjoitteet
- videoiden ja muiden on-line-materiaalien käyttö
- työpajat
- ryhmätyöt

Yleensä on edullista käyttää kokeilevia menetelmiä tai eri tavoin yhdisteltyjä menetelmiä, jotka edistävät tekemisen kautta oppimista.

⁷² The liability for this quotation lies with the project partner.

Ammatillisen koulutuksen kouluttajat tulevat eri aloilta / taustoista, joten he voivat käyttää erilaisia menetelmiä / työkaluja omien taitojensa mukaisesti.

Koska Italiassa ammatillinen pätevyys tunnustetaan alueellisella tasolla, tarvittavat yleiset pätevyysvaatimukset on kuvattu ammatillisten roolien alueellisessa viitekehyksessä (RRFP), esim. Toskanan alueen osalta tai, jos ammatillista roolia ei ole vielä määritelty sen puitteissa, käytetään vanhoja ammatillisia profiileja (RPP). Akkreditoidut oppilaitokset noudattavat tätä standardia. Tässä viitekehyksessä ammatillisia rooleja / pätevyyskäsitteitä kuvataan toiminta-alueiden (ADA) mukaan, joka on kuvaus työntekijän suorituskyvystä tietyllä toiminta-alueella. Sitten jokaisella toiminta-alueella on osaamisen mittareita, mitkä ovat osoitus taidoista ja pätevyyksistä, jotka yksilön on omattava kyseisellä alalla. Tästä syystä jotkut poikittaiset taidot ja jotkut ADA-mallit näyttävät kattavan joitain alueita tutkinnoissa. EU:n määrittelemiä avaintaitoja ei määritellä erikseen, mutta ne ovat lopulta osa hankittavaa osaamista.

Espanja

Espanjan kumppaniorganisaatio tavoittelee edistystä kaikilla seuraavilla aloilla:

- Ensimmäinen askel valmistuneiden jatkoseurannassa on se, että on luotu **erityinen työnhakijoiden uraprofiilia kartoittava, Baskimaan kattava tietokanta** (toistaiseksi tätä toteutetaan yksittäisten työntekijöiden vapaaehtoisesta työpanoksen turvin). Kyseinen järjestelmä sallii valmistuneiden täyttää CV:nsä mobiilisovelluksessa ([Ikasenplegu](#)), ja pyytää käyttäjiään lisäämään tiedot myös heidän taidoistaan sekä työkokemuksesta. Yritykset voivat käyttää sovellusta työntekijöiden löytämiseen ja palkkaamiseen. Ajan myötä sovellukseen voi lisätä uusia taitoja ja niitä voi kuvata aiempaa tarkemmin, ja yritykset voivat markkinoida potentiaalisille työnhakijoille tarkasti, millaisin taidoin ja valmiuksin varustettua työntekijää he etsivät.
- Työtä tehdään **tiiviissä yhteistyössä liike-elämän kanssa**; organisaatiolla on sopimuksia liike-elämän yhdistysten ja muiden asiaan liittyvien laitosten kanssa. Jatkossa on tarkoituksena määritellä entistä tarkemmin työelämässä tarvittavia taitoja ja tiivistää yhteistyötä, jotta valmistuneiden seurantarjestelmästä saadut hyödyt edelleen kasvavat. Tämä on erityisen tärkeää, koska korkeakoulut tarjoavat kaksoiskoulutusohjelmia, ja osa transversaalista osaamista koskevasta koulutuksesta toteutetaan oppisopimuskoulutuksen muodossa yrityksissä.
- **Kumppaniorganisaatio opettaa transversaalisia, ns. läpileikkaavia taitoja** ja sitä, miten niitä työstetään oppilaiden kanssa. Viime vuosina on toteutettu paljon tieto- ja viestintätekniikan taitoja sekä joitakin muita taitoja, kuten "Auttaa oppilaita hallitsemaan uraansa", "Ajanhallinta", "Visuaalinen ajattelu", "Edukseen erottuvan esityksen luominen" ja "Liiketoimintamallien nopea prototyyppi". Yhteensä 55 kurssille on osallistunut yli 600 henkilöä. Tällä hetkellä tarjolla on 20 suunniteltua kurssia ja lisäksi on mahdollista järjestää räätälöityjä kursseja. Lisäksi vuosittain lisätään uusia kursseja (tänä vuonna järjestetään myös tunneällyn kursseja). Kumppaniorganisaatio osallistuu kaikkiin tämän alan hankkeisiin aina, kun se on mahdollista, jotta voidaan edetä ja oppia muista kokemuksista ja visioista.
- **Ethazi-metodologiaa toteutetaan kaikissa oppilaitoksissa**, mikä on vaatinut henkilöstön koulutusta, infrastruktuurin päivittämistä ja muutosta tavoitteisiin perustuvaan oppimiseen keskittyvään menetelmään, joka auttaa myös oppilaita kehittämään monialaisia taitoja.
- Koska osaamistasoa ei ole tarkasti määritelty, millä tasolla niitä tulisi hallita kussakin tutkinnossa, opetushenkilökunnalla ja yrityksillä on vaikea arvioida opiskelijoiden tasoa.

Espanjan kumppaniorganisaatio on sen vuoksi toteuttanut **hankkeen (Gizalider) kunkin tutkinnon keskeisten osaamisten määrittämiseksi**, kunkin taidon erilliset tasot ja sen, miten vahvistetaan, että jokainen osaamistaso on saavutettu. Ammatillisen koulutuksen henkilöstö ja yritykset työskentelevät yhdessä tämän tehtävän parissa. Lopullinen luokittelu soveltuu kaikkiin Baskimaan alueen ammatillisen koulutuksen ohjelmiin, jotka auttavat parantamaan Ethazi-järjestelmää ja tarjoavat yhteisiä kriteereitä oppilaitoksille, yrityksille ja muille. Tällä hetkellä joitakin transversaalisia taitoja on määritelty hyvin opetussuunnitelman perusmallissa, kuten äidinkielen, vieraiden kielten, matematiikan, tieteen ja teknologian sekä digitaalisen osaamisen alalla. Näitä taitoja opettavan henkilöstön tarvittava koulutus on määritelty, samoin kuin kullekin pätevyydelle odotettavissa oleva osaamistaso. Siitä huolimatta, esimerkiksi oppimisen oppimisessa, sosiaalisissa ja yhteiskunnallisissa taidoissa, yrittäjyydessä ja kulttuurisessa ilmaisussa ovat suuria eroja. Espanjalainen kumppani toivoo, että tämä projekti ratkaisee tämän ongelman.

5.5. Sisäinen laadunvarmistus

5.5.1. Pohjustus

Hankekumppaneiden tavoitteena on pitää organisaatiodensa laatu korkealla tasolla. Seuraavassa ei ole vain kuvausta siitä, mitä on jo toteutettu ja miten eri organisaatiot käsittelevät hyvää sisäistä laadunvarmistusta, vaan kumppaniorganisaatiot tarjoavat myös ohjenuoria ja ajatuksia siitä, miten tulevaisuudessa voitaisiin toteuttaa valmistuneiden jatkoseurantastrategiaa.

5.5.2. Eurooppalainen näkökulma

Itävalta

Sisäinen laadunvarmistus voidaan jakaa kahteen osaan, joista ensimmäinen on lain mukaan pakollista.

1.

Oppisopimuskoulutus = Kaksiosioinen ammatillinen koulutus

Oppisopimuskoulutuksella on pitkät perinteet Itävallassa ja sitä arvostetaan kansainvälisesti. Se on avoin kaikille henkilöille, jotka ovat suorittaneet yhdeksän vuoden pakollisen peruskoulun. Oppisopimuskoulutuksen toteuttaminen johtaa pätevään ja täydelliseen ammatilliseen koulutukseen.

Koulutus tapahtuu kahdessa oppimispaikassa: yrityksessä ja ammatillisessa oppilaitoksessa. Oppisopimuskoulutuksessa ollaan oppisopimussuhteessa yrityksensä kanssa ja samalla ammatillisen koulun oppilaan kanssa. Yrityksen sisäinen koulutus kattaa suurimman osan oppisopimuskoulutuksesta. Oppilaat käyttävät noin 80% harjoitteluajastaan yrityksessä ja saavat siellä työharjoituskeskeistä koulutusta. Yksi tai kaksi päivää viikossa tai useita viikkoja jaksoissa käydään koulussa saamassa teoreettista ja yleistä opetusta.

Valitun oppisopimuskoulutuksen mukaan oppisopimuskoulutus kestää kaksi, kaksi ja puoli, kolme, kolme ja puoli tai neljä vuotta. Useimmat oppisopimuskoulutukset kestävät kolme vuotta.

Oppisopimuskoulutus päättyy oppisopimuspäätökokeeseen (LAP). Tätä valvovat ammattilaiset. Hyväksytyn kokeen jälkeen oppisopimuskoulutettava on alallaan ammattitaitoinen työntekijä.

Oppisopimuskoulutuksen oikeusperusta on säädetty ammatillisen koulutuksen laissa (Berufsausbildungsgesetz - BAG).

Yrityksen sisäistä koulutusta säännellään lakisääteisesti jokaisen oppisopimuskoulutuksen osalta omilla koulutusmääräyksillään (katso "koulutusasiakirjat" - "Ausbildungs d. 2010"). Se sisältää työnkuvauksen - eräänlaisen koulutusohjelman opetussuunnitelman.

2.

Koska itävaltalainen kumppani tarjoaa Supra-Company-oppisopimuskoulutusta (UEBA2) ja Extended-Supra-Company-oppisopimuskoulutusta, jossa on tarvittaessa osittainen pätevyys (UEBA TQ / VL), on olemassa sisäinen laadunvalvontaohjelma, jota toteuttaa Itävallan työmarkkinapalvelu (AMS). Tässä kuvaillaan kohderyhmää, laadullista kehystä, tarjottavan koulutuksen sisältöä ja tavoitteita, ja niihin voivat tutustua vain sellaiset oppilaitokset, jotka tarjoavat tällaista ammatillista koulutusta. Itävallan työmarkkinapalvelun (AMS) puolesta toimivat ammatilliset oppilaitokset noudattavat näitä määritelmiä.

Belgia

Projektiikumppani ei ole toimittanut aiheesta tietoja.

Suomi

Suomessa koulutuksen laatua pidetään keskeisenä tekijänä, joka liittyy koulutuksen vaikuttavuuteen ja huippuosaamiseen sekä yksilöiden tasa-arvoon.

Laadunvarmistus Suomessa käsittää koulutuksen tarjoajien laadunhallinnan, ammatillisen koulutuksen kansallisen ohjauksen ja ulkoisen arvioinnin.

Alueellinen itsenäisyys koulutuksessa on Suomessa laajaa. Käytännön opetuksen lisäksi koulutuksen järjestäjät ovat vastuussa koulutuksen vaikuttavuudesta ja laadusta.

Nykyään ideologiana on ohjata koulutuksen järjestämistä tiedon, tuen ja rahoituksen kautta. Koulutuksen järjestäjien toimintaa ohjaavat lainsäädännössä asetetut tavoitteet sekä opetussuunnitelman perusteet. Lisäksi koulutuksen järjestäjiä kannustetaan kehittämään laatua

vapaaehtoisesti. Kansalliset viranomaiset tukevat sitä tarjoamalla välineitä ja tukea, kuten ammatillisen koulutuksen laatupalkintoja ja laatua koskevia suosituksia.

Järjestelmä perustuu myös opettajien ja muun henkilöstön pätevyyteen. Koko henkilöstöä kannustetaan kehittämään työtään ja osallistumaan oppilaitostensa laadun parantamiseen.

Laadunvarmistus on yksi tärkeimmistä poliittisista painopisteistä. Ammatillisen koulutuksen järjestäjillä on ollut velvollisuus järjestää tehokas laadunhallinnan järjestelmä ja sen parantaminen vuodesta 2015 alkaen.⁷³

Ammatillisen koulutuksen tutkinnon suorittaneiden opiskelijoiden palaute.

Ammatillisen koulutuksen palaute on yksi tärkeimmistä välineistä, joita käytetään arvioitaessa ammatillisen koulutuksen laatua Suomessa. Ammatillisen koulutuksen palautekyselyn tarkoituksena on saada opiskelijan palautetta siitä, miten opinnot toteutetaan. Vastauksia käytetään toiminnan parantamiseen. Opiskelijoiden on vastattava kysymyksiin oman henkilökohtaisen kokemuksensa perusteella. Palautetta annetaan anonyymisti, eikä vastauksia raportoida yksittäisellä tasolla. Kaikki vastaukset raportoidaan vähintään viiden vastaajan ryhmissä. Opiskelijaa pyydetään antamaan ammatillisen koulutuksen palaute kahdesti opintojen aikana: opintojen alussa ja lähellä valmistumista. Opintojen loppuvaiheessa heitä pyydetään arvioimaan, mitä he tekevät opintojen päätyttyä.⁷⁴

OPAL-palautteen avulla arvioitu ammatillisen työmarkkinakoulutuksen laatu

Ammatilliset työvoimakoulutukset on tarkoitettu ensisijaisesti aikuisille, jotka ovat työttömiä tai jotka ovat vaarassa menettää työpaikkansa ja jotka ovat jo suorittaneet pakollisen peruskoulutuksen. Työvoimakoulutuksen laadun arvioinnin työvälinettä kutsutaan OPAL-palautteeksi. OPAL-opiskelijapalautteen tarkoituksena on kerätä tietoa siitä, miten koulutus on onnistunut opiskelijoiden näkökulmasta. Palautetta käytetään koulutusohjelman kehittämiseen. Kaikki tiedot ovat luottamuksellisia. Koulutuksen aikana on useita palautteita: välivaiheen palaute koulutuksen aikana ja lopullinen palaute koulutuksen lopussa.⁷⁵

Tulevien prosessien tulee olla yhä enemmän yhteydessä työllisyyteen tai jatkokoulutukseen. Työelämän palaute tulee ottaa huomioon.

Irlanti

Sisäiset laatu järjestelmät

Irlannin tasavallan 16 koulutus- ja työharjoittelukomiteaa (Education and Training Boards) ovat lakisääteiset elimet, jotka on perustettu koulutus- ja koululaitolaissa (2013)⁷⁶ ja jotka vastaavat muun muassa jatkokoulutuksen tarjoamisesta koko maassa. Koulutusta ja koulutusta koskevan vuoden 2012 lain (uudistettu 2014)⁷⁷ mukaan ETB:t tunnustetaan jatkokoulutus- ja

⁷³ https://www.oph.fi/english/education_development/quality_assurance_and_evaluation

⁷⁴ https://wiki.eduuni.fi/pages/viewpage.action?pageId=68258693&preview=/68258693/70202919/Amispalaut_e_kysymykset%2001-07%202018%20alkaen%20EN.docx

⁷⁵ www.te-palvelut.fi

⁷⁶ <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2013/act/11/enacted/en/html>

⁷⁷ <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2012/act/28/enacted/en/html>

koulutusohjelmien tarjoajiksi, ja niillä, kuten laissa edellytetään, on hyväksytty laadunvarmistuspolitiikka ja -menettelyt.

Sen jälkeen, kun kaupunkien ja läänin ammatillisen koulutuksen komiteat (VEC) ja alueen entiset SOLAS-koulutuspalvelut (oppilaitokset) yhdistettiin, ETB:t toimivat QQI:n kanssa kolmella vanhalla laadunvarmistussopimuksella. ETB:t ovat kuitenkin parhaillaan kehittämässä omaa uutta integroitua laadunvarmistuspolitiikkaa ja -menettelyjä.

Opetus- ja ammattitaitoministeriön kiertokirjeessä nro 0018/2015⁷⁸ on esitetty selvät ohjeet laadunvarmistusta koskevista ETB:n velvoitteista, joissa viitataan seuraaviin keskeisiin alueisiin tämän asiakirjan liitteessä X:

- Palvelutason laatustandardit
- Tasapuolisuus / moniarvoisuus
- Fyysinen saavutettavuus
- Tiedotus
- Ajantasaisuus ja kohteliaisuus
- Valitukset
- Muutoksenhaku
- Konsultaatio ja arviointi
- Virallinen kielten tasa-arvo
- Yhteistyön parantaminen
- Sisäiset asiakkuudet

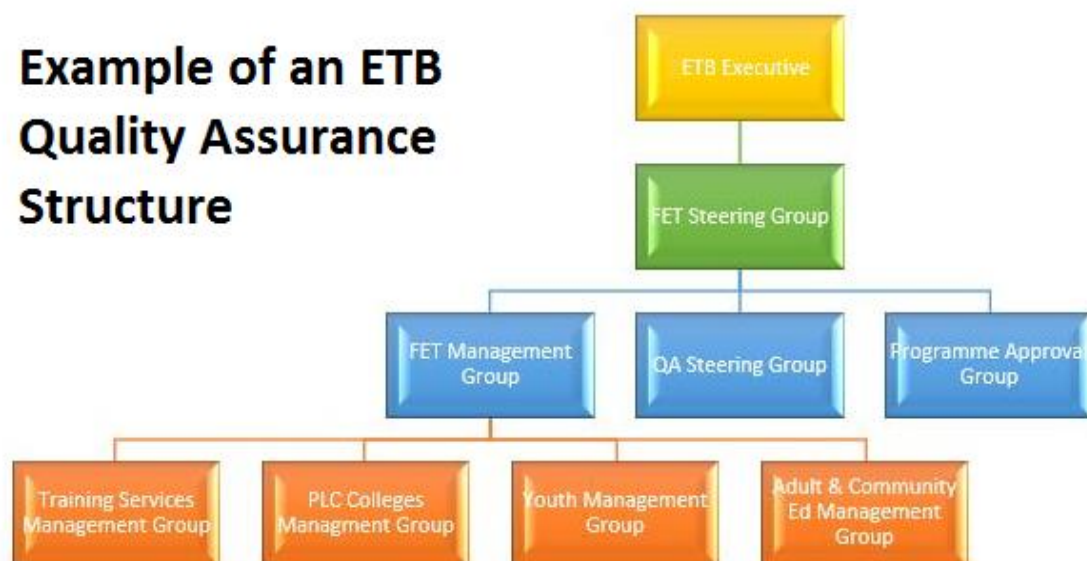
Laatupalveluja koskeviin standardeihin liittyvässä selittävässä tekstissä kuvataan vaatimusta *"julkaista lausunto, jossa kuvataan sellaisten palvelujen luonne ja laatu, joita oppijat / asiakkaat voivat odottaa saavansa ja asettaa tämä tavoitetaso näkyville paikassa, jossa palveluja tuotetaan"*. Tämän kiertokirjeen yhtenä tarkoituksena oli luoda yhteinen ja yhtenäinen käsitys laadunvarmistuspolitiikoista ja -käytännöistä kaikissa 16 ETB:ssä.

ETB-laadunvarmistuksen hallinto:

Seuraavat tiedot viittaavat nimenomaan Corkin koulutus- ja koulutustoimikuntaan, mutta se on kuvaava laadunvarmistusprosessin järjestämiselle ETB:ssä yleensäkin:

⁷⁸ www.education.ie/en/Circulars-and-Forms/Archived-Circulars/?q=0018/2015&t=id&f=&l=en

Example of an ETB Quality Assurance Structure



Sample ETB Quality Assurance Structure

- **ETB:n johtoryhmä** on vastuussa hallinnosta ja päätöksenteosta ETB:n strategisten suunnitelmien ja vuotuisten palvelusuunnitelmien toteuttamisessa. Tyypillisesti ETB:n johtoryhmän jäsenet ovat toimitusjohtaja ja jatkokoulutus- ja koulutusjohtaja (FET), organisaation tuen ja kehittämisen johtajat sekä koulujen johtaja.
- **FET-ohjausryhmä** valvoo ja hallinnoi ETB:n täydennyskoulutuksen tarjoamista, mukaan lukien ETB:n FET-strategisen suunnitelman ja vuotuisen liiketoimintasuunnitelman hyväksymisen ja seurannan. Tämä ryhmä käyttää myös jäseniensä asiantuntemusta tukemaan, ohjaamaan ja neuvomaan FET-alan työtä ETB:n kehittämien periaatteiden, ohjeiden, käytäntöjen, menettelyjen ja laadunvarmistuksen yhteydessä. Sillä pyritään myös maksimoimaan ETB:n käytettävissä olevien resurssien kestävä vaikutus.
- **Laadunvarmistuksen ohjausryhmä** huolehtii ETB:n laadunvarmistusjärjestelmän valvonnasta, hallinnasta ja toiminnasta. Se antaa tietoon perustuvia mielipiteitä ja analyyskejä FET-ohjausryhmälle niiden päätöksentekoprosessien tukemiseksi. Kypsän laadunvarmistusjärjestelmän kehittäminen ja hallinta on keskeistä hyvän hallintotavan ja ETB:n vaatimusten noudattamisen kannalta lainsäädännöllisten ja QQI- ja muiden sertifiointilaitosten vastuulla (esimerkiksi City & Guilds, ITEC, SIPTAC, Microsoft, Sun, Pearson Vue jne.).
- **Ohjelman hyväksymisryhmä** vastaa ohjelmien hyväksymisestä, ohjelmien kehittämisestä ja ohjelmien toimittamisesta arviointia ja validointia varten. Ryhmän tehtävänä on hallinnoida ETB:n ohjelmien kehittämistä, tarkistamista ja hyväksymistä QQI:n ja muiden hankintaviranomaisten ohjeiden mukaisesti. Tämän ryhmän tarkoituksena on valvoa Corkin ETB-ohjelmien validointia.
 - Ohjelmien toteuttamisen ja niiden arvioinnin valvonnan varmistaminen.
 - Tekee ETB:n puolesta suosituksia QQI:lle tai muille hankintaviranomaisille ohjelmien validoimiseksi.
 - Arvioi keskusten hyväksymisehdotuksia uusien ohjelmien kehittämiseksi.
 - Arvioi keskusten hyväksymisehdotuksia olemassa olevia ohjelmia tarkasteltaessa, mukaan lukien uusien osien lisääminen ohjelmaan tai ohjelmien kuvausten parantaminen.
 - Vastaa ohjelmien tarkistamisen valvonnasta, jotta varmistetaan niiden merkitys ja tehokkuus QQI:n ja muiden palkitsemisviranomaisten arviointisuunnitelmien mukaisina.
 - Raportoiminen FET-ohjausryhmälle ohjelmien arvioinnista ja hyväksymisestä.
 - Varmistetaan ohjelmien arviointiprosessin oikeudenmukainen ja tarkka toteutus. b

Italia

Italiassa tutkintoihin tähtäävillä kursseilla on kunnioitettava sisältöä ja noudatettava toimivaltaisen alueellisen viranomaisen asettamia vaatimuksia koulutuksen antamista tiedoista / taidoista / pätevyyksistä. Näitä on kuvattu ammatillisten roolien alueellisessa kehyksessä (Toskanan alueen tapauksessa) tai vastaavissa.

Toskanassa akkreditoiduilla koulutuspalvelujen tarjoajat (kuten FCN:llä) on oltava mukana opiskelijan arviointimenettelyssä loppuharjoittelun yhteydessä. Yritysten työohjaajille annetaan kyselylomake, joka täytetään koulutuksen edellyttämän työharjoitteluajan loppuun mennessä. Kyselylomakkeella selvitetään opiskelijan tärkeimmät työtehtävät ja hankitut taidot sekä mahdolliset ammattitaidon puutteet.

Joitakin osaamisen tason testejä voidaan tehdä myös ammatillisen koulutuksen ja harjoittelun kestäessä sekä alussa. Nämä arvioinnit voivat johtaa jatkokoulutukseen (kun tiettyä taitoa ei ole saavutettu). Nämä väliarvioinnit eivät kuitenkaan ole pakollisia.

Tulevien prosessien soveltaminen

Ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden seurantastrategian tehokkaassa toteuttamisessa voidaan käyttää EU:n hyvin tunnettua EQAVET-menetelmää (eurooppalainen ammatillisen koulutuksen laadunvarmistus), koska:

- Se parantaa EU:n ammatillista koulutusjärjestelmää nostamalla tasoa ja yhteysmitallistamalla pätevyyyksiä
- Se lisää eri koulujärjestelmien välistä luottamusta, opiskelijoiden liikkuvuutta ja eri opintopolkujen joustavuutta
- Se parantaa tutkintojen tunnettavuutta työmarkkinoilla.

Siten se vastaa tarpeisiin tehokkaammasta ammatillisesta koulutusjärjestelmästä ja sen yhteydestä työmarkkinoihin.

Seuraavassa esitellään EQAVET-mallin keskeiset osat, joita ammatillisen koulutuksen tarjoajat voivat käyttää ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden seurantastrategian toteuttamisen varmistamiseksi. Tämä malli ja sen keskeiset osat takaavat prosessin sisäisen ja ulkoisen laadun:

- **SUUNNITTELU:** perustetaan selkeät, asianmukaiset ja mitattavissa olevat tavoitteet. Tähän vaiheeseen voi kuulua ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden seurantastrategian edistäminen organisaation sisällä ("markkinointimomenttien hyödyntäminen"), erilaisen palkitsemistoimien aktivoiminen opiskelijoiden ja opettajien sitouttamiseksi ja motivoimiseksi, ammatillisten opetusorganisaatioiden toivomien tavoitteiden määrittely, arviointia tarvitsevien opintokokonaisuuksien nimeäminen, kyselyyn osallistuvien opiskelijoiden määrä jne.
- **TÄYTÄNTÖÖNPANO:** tavoitteiden saavuttamiseksi tarvittavien menetelmien ja toimintatapojen määrittely. Tämä vaihe voi sisältää valmistuneiden seurantastrategian käyttämisen eri aikoina: opintokokonaisuuden viimeisen vuoden aikana, kurssin lopussa ja 3, 6 ja 12 kuukauden kuluttua valmistumisen jälkeen.

- **ARVIOINTI JA EVALUOINTI:** saavutusten arvioimiseksi suunniteltavia mekanismeja keräämällä ja käsittelemällä tietoja. Tämä vaihe voi sisältää tietokoneohjelmiston käyttöä valmistuneiden seurantastrategiassa kerättyjen tietojen analysoinnissa. Tämä auttaa ymmärtämään hankittujen taitojen hyödyntämistä työpaikalla.
- **PALAUTE JA PROSESSIT MUUTOKSEN EDISTÄMISESSÄ:** kehitetään toimintoja tavoitteiden saavuttamiseksi keskustelun jälkeen keskeisten sidosryhmien kanssa. Tämä vaihe pitää sisällään eri sidosryhmien välistä yhteistyötä.

Espanja

Tällä alueella Espanja keskittyy käsitteiden selventämiseen, ryhmätyön ja organisaatioiden välisen yhteistyön edistämiseen ja tehokkaampien yhteisten välineiden luomiseen ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden seurannassa. Tähän liittyy työnhakijoiden tietokanta, joka kattaa enemmän kuin yksittäiset oppilaitokset, ja ryhmittelee Baskimaassa olevia ihmisiä laajasti käyttämällä yhteisiä kriteerejä. Tietokannan avulla voidaan kerätä todellisia tietoja tulevaisuudessa.

5.6. Koulutusohjelmien kehittäminen

5.6.1. Pohjustus

Se, mikä on yhteistä kaikille ammatillisille koulutuskeskuksille ja oppilaitoksille – ei pelkästään hankekumppaneille, vaan yleisesti puhuen - on se, että he yrittävät kehittää koulutusohjelmiaan. Tätä tehdään, jotta voidaan reagoida eri kohderyhmien tarpeisiin ja vastata niihin, ja toisaalta myös reagoida mahdollisiin liiketoiminta-alueen uusiin vaatimuksiin. Seuraavassa osiossa ei pitäisi vain kertoa lukijoille siitä, miten koulutukset tehdään eri hankekumppaneiden organisaatioissa, vaan myös antaa muille ammatillisen koulutuksen keskuksille ja koulutusorganisaatioille ideoita siitä, miten he voisivat sopeutua ja parantaa edelleen koulutustaan.

5.6.2. Eurooppalainen näkökulma

Itävalta

Itävallan hankekumppani on kehittänyt moduulisuunnitelman, jota kaikki kouluttajat seuraavat. Tämä suunnitelma yhdistää CEDEFOPin määrittelemän ammatillisen koulutuksen avaintaidot. Se käsittää moduulit, jotka on suunniteltu interaktiiviseen oppimiseen sekä sisällön itsenäiseen kehittämiseen eri menetelmien avulla. Toisaalta kyse on luokkakoulutuksesta, toisaalta korostetaan kestävää, menestyksellistä oppimista. Moduulit on suunniteltu siten, että ne ovat rakentavia, mutta niitä voidaan myös tarvittaessa muuttaa nopeasti. Tästä syystä mielessä pidetään myös ne osallistujat, jotka eivät ehkä ole osallistuneet aiempiin koulutuksiin.

Tämän moduulisuunnitelman lisäksi on aina mahdollista tuoda vieraita luennoitsijoita eri aiheista oppilaitokseen, joka myös käsittelee oppisisältöjä nuorten kanssa. Kaikkia muita käytännön sisältöjä kehitetään ja harjoitellaan pakollisiksi käytännön kursseiksi, jotka ovat välttämättömiä koulutukselle suoraan yrityksissä.

Laajennetussa Supra-Company-oppisopimuskoulutuksessa (UEBA TQ / VL) on erityinen rooli ammatilliseen suuntautumiseen: tämä on orientaatio, joka kestää useita kuukausia, jolloin nuorten, joilla on suurempi tarve saada tukea, kulkevat eri harjoitteiden, kuten työpajojen, kautta siihen, että he pärjäävät pitkässä oppisopimusharjoittelussa. Tämän seurauksena nuorilla on tukena aina ammatillisen koulutuksen avustaja koulutuksen aikana, ja avustaja on myös yhteydessä yritykseen. Sosiaalipedagogiikan tarpeet hoitavat sosiaalipedagogit.

Sen lisäksi, että - kuten jo mainittiin - Itävallan työmarkkinapalvelu (AMS) on luonut tiukat ohjeet, koulutuksen sisällöistä, ja niitä ammatillisen koulutuksen ammattilaiset kehittävät edelleen, jotta saavutetaan paras mahdollinen hyöty kohderyhmälle.

Belgia

Projektikumppani ei ole toimittanut aiheesta tietoja.

Suomi

Suomen projektikumppani WinNovalla on esimerkiksi kaksi seuraavaa oppilaiden taitoja edistävää työkalua opetuksen/harjoittelun/ohjauksen parantamiseen.

1.

Lähihoitajakoulutuksessa on kehitetty vuorovaikutteisia digitaalisia oppimismenetelmiä aidossa kodinomaisessa ympäristössä vanhusten kanssa. Tässä kohtaavat kaksi nykyaikaista tarvetta: toisaalta pedagoginen tarve käyttää menetelmiä, jotka ovat lähellä oppilaiden omaa maailmaa, ja toisaalta uusien ammattitaitojen tarve nykyaikaisissa kodinhoitopalveluissa.

Nuorille opiskelijoille mobiiliteknologian käyttäminen on nykyään nopeaa ja luonnollista. Tämä digiosaaminen voi tuoda paljon lisää heidän yksilöllisiin ja henkilökohtaisiin oppimisprosesseihinsa. He voivat oppia keräämään, käyttämään ja jakamaan ammatillista tietoa tosielämän kodinhoitopalveluissa vanhusten kanssa. Kodista on tullut tärkein toimintaympäristö, joka tarjoaa laajat, vaativat sekä monipuolisen vanhusten ja vammaisten hoitomahdollisuudet. Tämä merkitsee haastavaa ja vanhojen ammatillisten rajojen ja taitojen ylittämistä. Kotihoidon uusien työntekijöiden on oltava valmiita tekemään itsenäisiä päätöksiä ja toimimaan oman ammatillisen ja eettisten harkintansa mukaan myös ennakoimattomissa tilanteissa. Kaikki tämä tarkoittaa sitä, että kodinhoitoalan ammattilaisten on opittava hyödyntämään nykyaikaisempaa teknologiaa tehokkaammin.

Tämänkaltaisen tapa oppia tuo lähihoitajaopiskelijat turvallisesti todellisiin työtilanteisiin opetushenkilöstön johdolla. He tarkastelevat tarkemmin vanhusten elämää ja oppivat arvostamaan kotihoidon suurta vastuuta. Tämä puolestaan lisää heidän itsetuntoaan ja vahvistaa sitoutumistaan korkeisiin ammatillisiin standardeihin ja tekee siten kodinhoitotyön valinnan houkuttelevammaksi tulevaisuudessa.

2.

Toinen työkalu on Winkkari-niminen hanke. Hankkeen tavoitteena on edistää opiskelijoiden nopeaa ja sujuvaa siirtymistä työelämään. Hankkeessa keskitytään erityisesti koulutuksesta työmarkkinoille siirtymiseen. Kohderyhmänä ovat pääasiassa nuoret ja nuoret aikuiset, mukaan lukien maahanmuuttajat. Hankkeen erityisryhmät ovat erityistarpeita omaavat opiskelijat. Hanketta hoitaa Länsirannikon Koulutus Oy WinNova hankekumppaninaan Rauman kaupunki.

Hankkeen tavoitteet ovat: Luodaan yksilöllisen ohjauksen malli opiskelijan siirtymiselle työelämään valmistumisen jälkeen, työnantajien ja työnhakijoiden yhteensovittaminen, ja tätä toimintaa tukevan mallin luominen oppilaitoksille. Näin tehdään koulutuksesta ja jatkokoulutuksesta sinne hakeville konkreettisempaa ja kehitetään työllistymisen jälkeistä tukea ja ohjausta sekä töihin pääselle opiskelijalle että myös työpaikalle. Hankkeessa opiskelijat voivat parantaa työelämässä tarvittavaa osaamistaan, kirjallisia, suullisia ja digitaalisia taitojaan töitä ja työhakua silmällä pitäen. Tätä kautta he saavat myös lisää potkua sisäiseen yrittäjyyteensä ja oman uransa suunnitteluun.

Irlanti

Seuraavat ovat ETB:n sisällä tapahtuvan jatkokoulutuksen ja -koulutuksen keskeisiä kehitystapahtumia:

- Kansallisen SOLAS-oppisopimuskoulutusohjelman version 4 käyttöönotolla vuonna 2016 ryhmätyön ja viestinnän moduulit otettiin virallisesti käyttöön osana oppisopimuskoulutuksen opetussuunnitelmaa. Näiden moduulien aikana oppilaat käyttävät Moodle-palvelua⁷⁹ viestintä- ja tiimityösalkkujen lataamiseen sekä käsityö- / teknisten salkkujen toimittamiseen, jotka sitten merkitään ja pisteytetään verkossa Moodlen kautta.
- SOLAS kehitti vuoden 2015 loppua kohti teknologia- ja oppimisstrategiaa (2016–2019)⁸⁰. Tämän strategian tavoitteena on:
"Tämän strategian tavoitteena on luoda teknologia-painotteista oppimista keskeisenä osana jatkokoulutusta Irlannissa. Strategia on kehitetty neuvontaprosessin avulla opiskelijoiden, koulutus- ja harjoittelukomiteoiden (ETB) kollegoiden, yritys yhteisön ja muiden koulutusjärjestelmän kanssa tekemisissä olevien kumppanien kanssa."

Tämä strategia on kannustanut ETB:itä kokeilemaan uusia opetus- ja koulutusmuotoja hyödyntämällä olemassa olevia ja kehittyviä teknologioita.

- Syyskuussa 2018 SOLAS käynnisti uuden aloitteen "Työelämän tukeminen ja yritystoiminnan kasvu Irlannissa"⁸¹, jonka tavoitteena on keskittää ETB:n resurssit työntekijöiden koulutukseen. Vaikka ETB:t ovat jo antaneet tällaista koulutusta tapauskohtaisesti ja usein vain reaktiivisesti, tämän politiikan tavoitteena on kehittää jäsennelty ja järjestelmällinen lähestymistapa työntekijöiden koulutukseen. Tämä strategia viittaa erityisesti "sosiaalisten vuorovaikutustaitojen" koulutukseen erittäin selkeänä prioriteettina tulevaisuudessa:

⁷⁹ <https://moodle.com/>

⁸⁰ http://www.solas.ie/SolasPdfLibrary/TEL_Strategy.pdf

⁸¹ http://www.solas.ie/SkillsToAdvance/Documents/SupportingWorkingLives_EnterpriseGrowth_PolicyFramework_Sept2018.pdf

"Sosiaalisten taitojen merkitys työpaikalla on yhä selvempää. Useissa tutkimusraporteissa, mukaan lukien Maailmanpankin vuonna 2018 tekemä Eurooppa-tutkimus, väitetään, että vahvat kognitiiviset ja sosio-emotionaaliset taidot tekevät työntekijöistä joustavampia teknologian muutoksen mahdollisiin kielteisiin vaikutuksiin antamalla heille enemmän kykyä oppia, mukautua ja toimittaa ei-rutiinimaisia kognitiivisia ja henkilökohtaisia tehtäviä. Nykyisen ja tulevan työvoiman tukeminen tällä alalla on hyvä asia osallistuvuutta mutta myös talouskasvua varten. Samalla tavalla työnantajien useat tutkimukset, mukaan lukien maailmanlaajuisen sosiaalisen median alustan LinkedInin tutkimukset, määrittelevät vuorovaikutustaidot työnantajien joukossa tärkeimpänä prioriteettina lahjakkuuden työntekijöiden hankkimisessa ja kehittämisessä."

- Työharjoittelu on koulutusmalli, joka perustuu työnantajan suureen sitoutumiseen sekä kurssin alussa, suunnittelussa ja toimituksessa että sellaisenaan, jolloin se voi tuottaa erittäin korkeita opiskelijoiden työllistyvyyss prosentteja. Harjoittelupaikat ovat yleensä vähintään kuusi kuukautta tai kaksi vuotta, joista 30 prosenttia tapahtuu isäntänä toimivassa yrityksessä. Harjoittelun kehittämisen viisi vaihetta ovat:

Askel 1 - Yhteydenpito alan kumppaneiden kanssa taitojen tarpeen tunnistamiseksi

Askel 2 - Yhteistyöohjelmien kehittäminen

Askel 3 - Ohjelman edistäminen ja rekrytointi

Askel 4 – Ohjelman suorittaminen

Askel 5 – Tulos: työllistyminen ja kehitys

Tuoreessa opetus- ja ammattitaitoministriön *"Toimintasuunnitelma oppisopimuskoulutuksen ja harjoittelun laajentamiseksi Irlannissa (2016-2020)"* esitetään selkeät tavoitteet harjoittelijoiden osallistumisille vuositasolla, ja jokainen 16 ETB:stä sopii näistä tavoitteista SOLASin kanssa:

"Osana täydennyskoulutusstrategian täytäntöönpanoa ja Euroopan laajuista harjoittelujaksojen laatuviitekehystä⁸², jonka Euroopan komissio on esitellyt, aloite harjoittelupolitiikan kehittämiseksi käynnistyi vuonna 2014 ja jonka koordinoi SOLAS ja yhteistyössä ETB:iden kanssa. Hankkeessa kehitettiin kaksi pilottiohjelmaa hoiva-alan kanssa. Uraharjoittelu perustuu olemassa olevaan harjoittelumalliin ja työnantajien sekä koulutus- ja koulutuspalvelujen tarjoajien väliseen kumppanuuteen. Kehittämismateriaaleja on tehty osana hanketta, mukaan lukien järjestelmällinen lähestymistapa ammatillisten taitoprofiilien kehittämiseen eri toimialoilla ja koulutusohjelman työpaikan valvojille, jotta he voivat tukea työssäoppimista."

Italia

Italiassa kaikkien ammatillisen koulutuksen tarjoajien on noudatettava akkreditoitua koulutusohjelmaa tietyllä tutkinnolla (esim. lähihoitaja), joten he eivät voi muuttaa sitä. He voivat kuitenkin päättää opetusresursseista, välineistä ja menetelmistä, joita he haluavat käyttää opetuksessa. Tietysti he voivat samalla ottaa huomioon opiskelijoiden asenteita ja taustatietoja. Jos koulutettavat ovat erityistä tuen tarpeessa opiskelijoita, kouluttajat käyttävät enemmän kuvia tai muita visuaalisia apuvälineitä.

Italian ammatilliset koulutukset perustuvat pääosin luokkahuoneopetukseen; yrityksissä harjoittelua pidetään kuitenkin erittäin tärkeänä. Harjoitteluohjelmaan sisältyy myös harjoittelupaikka, ja sillä on tärkeä rooli tutkintoon johtavalla opintopolulla, sillä se antaa opiskelijoille mahdollisuuden hankkia käytännön taitoja ja transversaalisia taitoja (esim. vuorovaikutus kollegojen ja asiakkaiden / käyttäjien kanssa).

⁸² <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1045&>

Sekä ammatillisen koulutuksen luentoihin luokkahuoneessa perustuva osa että työharjoittelu ovat pakollisia tutkintotodistuksen saamiseksi: vain tietty määrä poissaoloja on sallittua (yleensä enintään 30% suunnitelluista tunneista).

Espanja

Mielenkiintoisimpia koulutusohjelmia toteutetaan nykyisin Baskimaassa.

Ethazi-malli

Baskimaan ammatillista koulutusta arvostetaan yhdeksi maailman parhaista ja monissa maissa sitä käytetään mallina. Vuonna 2017 EU valitsi Baskimaan ammatillisen koulutuksen vertailuarvoksi Euroopassa. Baskimaan hallitus ymmärsi, että oppilaiden vuorovaikutustaitojen kehittämiseksi sen oli muutettava täysin opetusmenetelmät. Niinpä kaksoiskoulutuksen käynnistettiin Baskimaassa ja koulujärjestelmä loi läheiset suhteet yrityksiin, mutta varsinkin järjestelmän tekee ainutlaatuiseksi sen koulutusjaksojen muuttaminen "korkean suorituskyvyn jaksoiksi" Ethazin menetelmällä.⁸³

Tämä menetelmä on jo käyttöönotto- ja toteutusvaiheessa. Keskeinen osa, jonka ympärille koko oppimismalli kiertyy, on yhteistyöhaluinen, tavoitteeseen perustuva oppiminen.⁸⁴

Ethazin mallin tärkeimmät ominaisuudet ovat:

'Intermodulaarisuus'

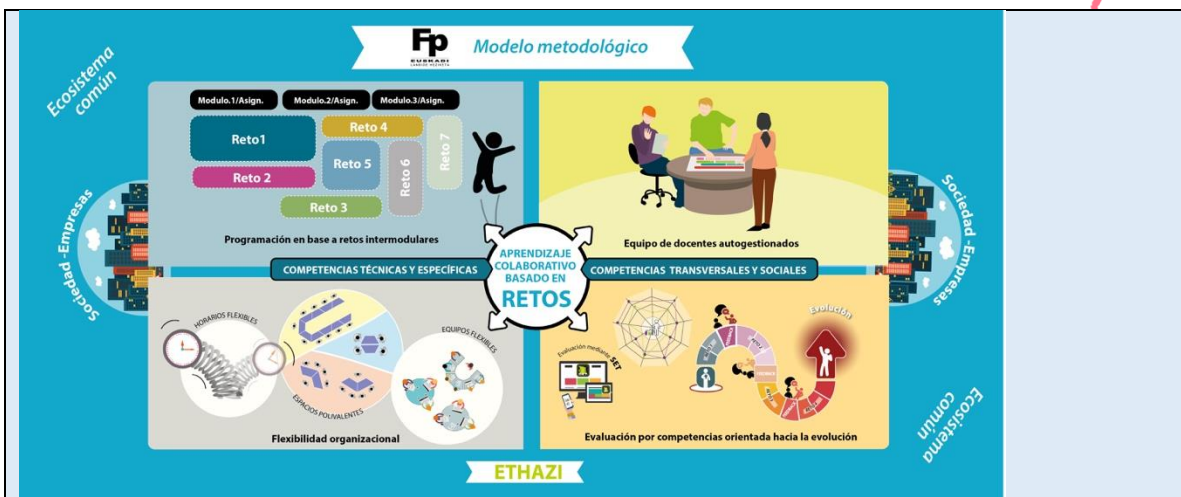
Tavoitteet on suunniteltu siten, että ne vastaavat mahdollisimman paljon kunkin työjakson työpaikan todellisuutta. Tämä edellyttää perusteellista analyysiä ammatillisesta pätevyydestä ja syklin oppimistuloksista oppimisen tehokkuuden parantamiseksi.

Itse-ohjautuva opetushenkilökunta

Aloittamalla vahvistavaa tiimityötä ja vastuullisuutta opetushenkilöstön sisällä, pieni joukko ihmisiä ottaa vastuun koko koulutusjaksosta. Korkean itseohjautuvuutensa avulla he pystyvät vapaasti säättämään aikataulujaan, hyödyntämään käytettävissä olevaa tilaa parhaalla mahdollisella tavalla ja järjestämään työnjaon jne. oppilaidensa opimistarpeisiin nähden kussakin vaiheessa.

⁸³ <https://www.tknika.eus/en/cont/proyectos/ethazi-3/#>

⁸⁴ <https://www.tknika.eus/en/cont/applying-lean-in-ethazi/>

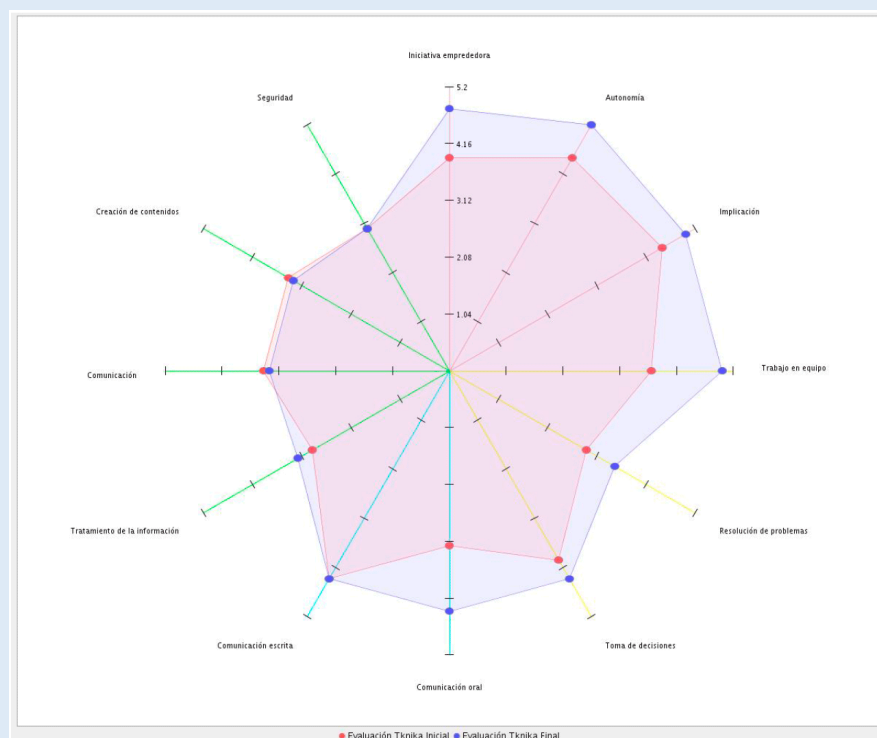


Methodical Model

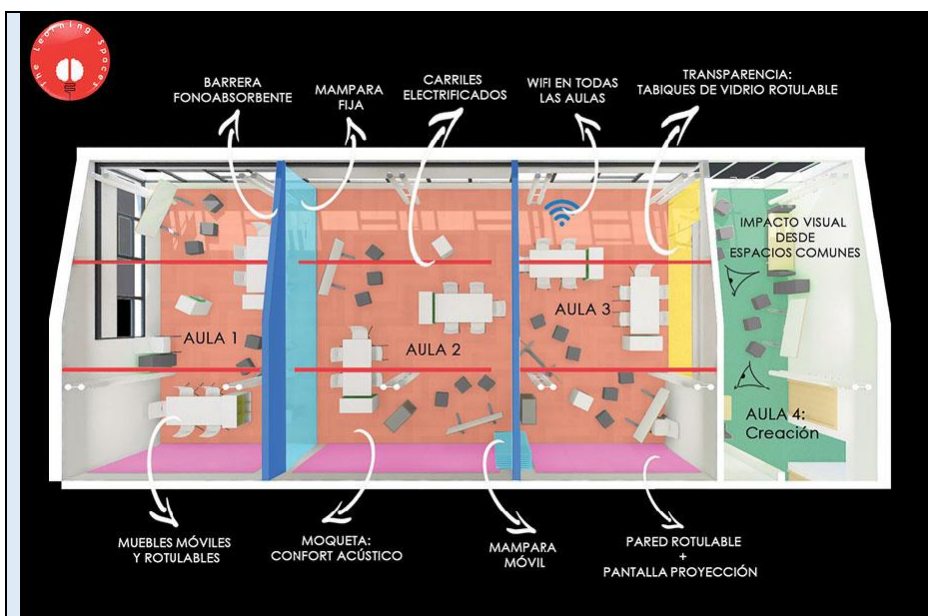
Taitojen arviointi ja kehittäminen:

Arviointi on integroitu keskeiseksi osaksi opiskelijan oppimisprosessia, joka antaa säännöllistä palautetta heidän kehityksestä ja edistymisestä suunnitellun ammatillisen osaamisen hankkimisessa.

Jotta edistettäisiin tätä arvioivaa lähestymistapaa ja kannustettaisiin sekä henkilöstöä että opiskelijoita (henkilökohtaisesti ja yhtenäisenä tiimin jäsenenä) ja muita, jotka voivat osallistua arviointiprosessiin, on kehitetty tarkoituksenmukaisesti suunniteltu SET (taitojen arviointityökalu, skill evaluation tool).



Skills Evaluation Tool



Spatial Plan



Furnished room

Sovellamme Ethazissa⁸⁵ "suunnittelemaan ja kokeilemaan innovatiivisia opetusmenetelmiä ja -toimintoja, ottamalla ETHAZI-jaksot mukaan näihin koulutusjaksoihin ottaen huomioon sekä ETHAZI- että LEAN-käsitteet". Tärkein ajatus on yhdistää molemmat konseptit (Ethazi ja LEAN) luokkahuoneeseen opiskelijoiden ja opettajien suorituskyvyn parantamiseksi ja siten välitavoitteen parantamiseksi.

⁸⁵ <https://www.tknika.eus/en/cont/applying-lean-in-ethazi/>

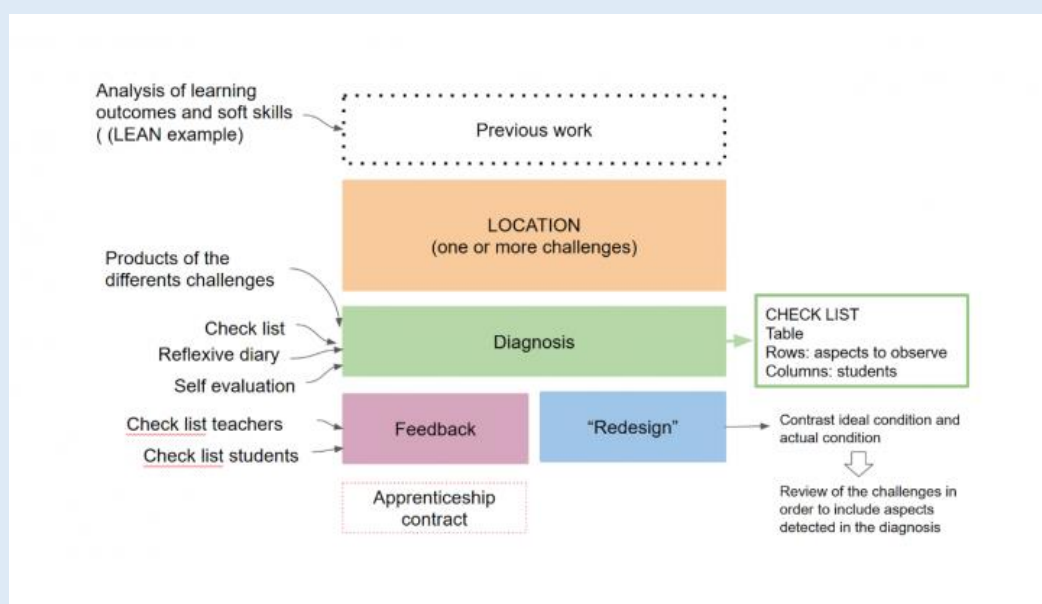
Kaksi Tknikan osastoa on suunnitellut tämän lähestymistavan (oppimismenetelmien ja prosessien tutkimus ja jatkuva parantaminen) yhteistyössä kuuden ammatillisen koulutuksen keskuksen (Easo, Maristak, LSB, Miguel Altuna, Otxarkoaga ja Usurbil) kanssa. Näillä oppilaitoksilla on kokemusta sekä etysi- että LEAN-menetelmistä keskijakson aikana (EQF-taso 3), minkä avulla voimme mukauttaa malleja omiin tarpeisiinsa.



Lean in Ethazi model

Käyttöön on otettu seuraavia vaiheita:

- QF-tason 3 oppilaiden koulutustarpeiden tunnistaminen instrumentaalisten, vuorovaikutus- ja teknisten taitojen osalta.
- Sijaintiin liittyvien haasteiden kohtaaminen, mikä mahdollistaa teknisen oppimistulosten lisäksi hankekumppanien havaitsemaan / analysoimaan / diagnosoimaan opiskelijan ominaispiirteet ja suunnittelemaan kunkin opiskelijan yksilöllistetyn oppimisen tulevien muiden haasteiden varalle.



Location Challenges

- Sijaintiin liittyvien haasteiden kriteerien validointi
- Kollegojen ehdottamien sijaintiin liittyvien haasteiden validointi
- Sijaintiin liittyvien haasteiden liittyvän ohjeistuksen suunnittelun määrittely.
- Ehdotettujen haasteiden ja metodologisten työkalujen jakaminen Biltegi Digitalassa.
- Diagnoosiin perustuvien myöhempien haasteiden käsittelyn suunnittelu.
- Takarajan asettaminen valmistuneelle työlle ja sen välittäminen kollegoille.

Gizalider-projekti

Espanjalainen hankekumppani on äskettäin toteuttanut Gizalider-hankkeen yhteistyössä korkeakoulujen ja Bilbao Bizkaia Bankin (BBK) kanssa.

Ohjelma kuuluu Bizkaian julkisten ammatillisten oppilaitosten sitoumukseen luoda sellainen kulttuuri ja ympäristö, joka suosii taloudellista ja sosiaalista innovointia erityisesti koulutusjärjestelmän muuttamisen osalta.

Ohjelman yleistavoitteena on ensinnäkin vahvistaa laaja-alaisen taitojen täytäntöönpanoa ja sertifiointia käyttämällä eri tasoihin perustuvaa lähestymistapaa ja toiseksi tehdä yhteistyötä paikallisten yritysten kanssa, jotta kaikille opiskelijoille olisi tarjolla työkaluja, joilla he voivat edistää omaa ammatillista kehitystään tehokkaammin.

Projektin tavoitteet kolmen vuoden kuluessa:

- Kehittää tarvittaville moninaisille taidoille – ei suoraan ammattiin liittyville – tasot ja määritelmät, joita voidaan soveltaa jokaisessa tutkinnossa. (Action ZeharGait I).
- Suunnitella yhteistyössä näiden taitojen hankkimiseen käytettäviä työkaluja, ja julkaista tulokset ISBN:ssä (Action ZeharGait II).
- Edistää monialaisten taitojen arviointijärjestelmien käyttöönottoa, tavoitteena kaksi asiaa: ne on virallisesti vahvistettava akateemisiin asiakirjoihin ja kerättävä niistä todisteita, jotka tarjoavat hyvän perustan julkisille ammatillisille oppilaitoksille, yrityksille ja laitoksille optimoida tulevien toimintojen suunnittelu. (Action ZeharGait III).
- Rohkaista nuoria ja aikuisia ammatillisessa koulutuksessa ottamaan proaktiivinen asenne oman ammatillisen kehityksensä suhteen (Action BizLEADER).
- Luoda palvelu auttamaan ketä tahansa elämänmittaisen oppimisen tai tutkintoon tähtäävän koulutuksen saralla löytämään A) liike-elämässä ja liike-elämän yhdistyksissä esiin nostetut ja työssä kaivatut taidot, ja B) saada tämän asian saavuttamiseksi henkilökohtaista apua.
- Lisäksi tulee sallia pääsy ohjelman tarjoamien sosiaalisesti vaikuttavien indikaattoreiden pariin. (Action HobeLEADER).

Ikasenplegu⁸⁶ työnhakijoiden tietokanta

Projektikumppanin uudehko työnhakijoiden tietokanta, joka on hyödyllinen seuraavilla tavoilla:

- Tämä keskittää kaikkien oppilaitosten työnhakijoiden tietokannat yhdeksi tietokannaksi, joka on tarkoitettu erityisesti ammatillisen koulutuksen saaneille.
- Se käyttää ainutlaatuista CV-pohjaa kaikille ammattilaisille, ja mukaan on otettu myös moninaisia muita taitoja esittelyä osio.

⁸⁶ <https://enplegu.ikaslanbizkaia.eus/>



- Se motivoi opiskelijoita ja opiskelija-alumneja jakamaan tietoja työllistettävyydestään ja taitojensa hankkimisesta, ja auttaa heitä etsimään työtä ja kannustaa heitä ammatilliseen kasvuunsa.
- Siinä yhdenmukaistetaan koulutus- ja työvoimaviranomaisten käyttämät poikittaiset, moninaiset taitokriteerit, kun samoja taitoja mainitaan CV:den ja yritysten työpaikkoilmoituksissa. Gizalider-hanke auttaa edistymään tässä suhteessa.
- Siinä korostetaan moninaisten ja poikittaisten taitojen arvoa, sillä käyttäjät voivat nähdä, miten nämä auttavat heitä löytämään työtä ja mitkä taidot kiinnostavat yrityksiä. Tätä varten pyrimme tulevaisuudessa kehittämään LinkedIn-tyylistä mallia.

6. Käytännöllisiä yleisiä neuvoja

Itävalta

Yksi viime vuosina tehty havainto on, että kohderyhmä on muuttunut merkittävästi. Tämä tarkoittaa sitä, että esille on noussut uusia, aiemmin tunnistamattomia haasteita. Ammatillisen koulutuksen ammattilaiset kohtaavat työssään näitä erilaisia taustatekijöitä, joita kohderyhmien edustajilla on. Nämä vaihtelevat tulevaisuuden näkymien ja motivaation puuttumisesta, joskus vaikeisiin mielenterveysongelmiin, jotka eivät aluksi ole nähtävissä. Toisaalta yritykset etsivät uusia työntekijöitä / harjoittelijoita.

Mahdollinen lähestymistapa tämän kuilun kaventamiseen on pitää jatkuvasti yhteyttä kohderyhmään ja harjoittelupaikkoja tarjoaviin yrityksiin. Huomion tulee keskittyä yksilöön ja on otettava huomioon, että jokainen osallistuja on erilainen ja toimii eri tavalla. Tämä tarkoittaa, että tarvitaan tapauskohtaisia ratkaisuja ja vuorovaikutustaitojen vahvistamista. Lisäksi monissa tapauksissa tarvitaan tiivistä mentorointia.

Belgia

Hankekumppani ei ole toimittanut tietoja.

Suomi

Suomalainen osatoteuttaja esittää sitaatteja ammatillisen koulutuksen asiantuntijoilta ja yritysten edustajilta, joissa esitellään käytännön ohjeita:

‘Yksilölliset erot ovat suuria. Harjoittelijat eroavat toisistaan paljon: osalla on riittävät taidot, osalla oikein hyvät taidot ja osalta nämä taidot puuttuvat. Kuitenkin, useimmat harjoittelijat ja uudet työntekijät haluavat kehittyä työssään ja ammatissaan ja ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden seurantastrategia ja siihen liittyvät välineet voivat myös auttaa heitä kehittymään.’

‘Harjoittelijat näyttävät osaamisensa ja taitonsa työnantajalle ammatillisen koulutuksen aikana työelämässä oppimisen jaksoilla, jotka toteutetaan yrityksissä. Tämä on heidän tilaisuutensa näyttää, miten hyviä he ovat ja yleensä he ymmärtävät sen. He ymmärtävät myös, että tämä on mahdollisuus saada työpaikka. He myös huomaavat, että vaikka he saisivat työpaikan, oppiminen jatkuu ja heidän täytyy edelleen harjoitella uusia asioita.’

‘On olemassa aihealueita, jotka riippuvat hyvin paljon kyseessä olevasta yksilöstä. Jotkut nuoret / vastavalmistuneet ovat oikein hyviä arvioimaan omia heikkouksiaan ja vahvuuksiaan – jotkut ovat tässä huonoja. Tähän vaikuttaa yksilön kehitysaste. Yleensä tytöillä nämä taidot ovat paremmat kuin pojilla, koska tyttöjen kehitysaste (henkinen) on vähän poikia edellä. Tämä tulee huomioida, kun käytetään sovellusta / toteutetaan valmistuvien seurantastrategiaa. Joku tietty ala voi saada aina hyvää palautetta tai ei niin hyvää palautetta riippuen siitä, kuinka taitavia valmistuvat ovat arvioimaan omia taitojaan ja pätevyyttään. Jos et ole hyvä arvioimaan mainittuja näkökohtia, se ei kuitenkaan aina tarkoita sitä, että et olisi taitava työntekijä omalla alallasi.

‘Myös työllisyystilanne vaikuttaa toimintamallin toteuttamiseen. Jos työpaikkoja on paljon tarjolla, opiskelijat löytävät helposti töitä ja ovat ehkä halukkaampia käyttämään sovellusta ja antamaan

palautetta työelämästä. Jos jollain alalla ei ole työpaikkoja, on vaikeaa saada palautetta ja toteuttaa toimintamallia.'

Italia

- Opiskelijoiden ammatillisessa koulutuksessa hankkimat taidot tulee sopia asiaankuuluvien viranomaisten kesken. Tähän ryhmään tulisi kuulua myös ammattiliittojen ja työnantajien edustajia, jotta voidaan sovittaa yhteen ammatillisen koulutuksen tarjonta ja työmarkkinoiden todelliset tarpeet;
- Työnantajat eivät useinkaan ole tietoisia siitä, mitä taitoja ammatillisessa koulutuksessa saavutetaan. Koulutusmahdollisuuksista tiedottaminen työnantajille voi olla avaintekijä, että he olisivat paremmin tietoisia siitä, mitä koulutusrintamalla on tarjolla;
- Opiskelijoihin liittyvä tiedon puute. Kouluttajia täytyy informoida opiskelijoista (esim. erityistarpeet, erikoistilanteet). Tiimityö ammatillisen koulutuksen opettajien ja muun henkilöstön kesken olisi hyödyllistä tiedonkulun tukemisessa;
- Ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden motivaation ja sitoutumisen puute. Opiskelijoiden motivaatiota lisäävät menetelmät olisivat suureksi avuksi ammatillisen koulutuksen opettajille. Opettajat tarvitsisivat lisäkoulutusta tähän teemaan. Joskus opiskelijoiden motivaatiota ja sitoutumista pitäisi vahvistaa: Ammatillisen koulutuksen jatko-ohjaus sovellus voi tukea tätä suositusta;
- Lopuksi, opetuksessa on uusia haasteita, koska ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden kulttuuriset ja sosiaaliset taustat ovat muuttuneet (esim. Italiassa maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden määrä on lisääntynyt viime vuosina). Tämä haaste edellyttää erilaisia ja uusia taitoja ammatillisen koulutuksen opettajilta, jotka joutuvat käyttämään erilaisia opetusmenetelmiä / työvälineitä, kuten esimerkiksi enemmän visuaalisia apuvälineitä ja menetelmiä. Tästä syystä, tietyissä tilanteissa, heidän tulee olla taitavampia käyttämään erilaisia menetelmiä. Lisäksi entistä intensiivisempi ohjaus voi olla hyödyllistä, jotta voidaan tukea näitä opiskelijoita. Myös opettajien monikulttuurisuustaitoja olisi hyvä vahvistaa.

Espanja

Yksimielisyys eri tutkintojen avaintaidoista

- Ensinnäkin, oppilaitosten tulisi määritellä avaintaidot jokaiselle koulutuslalle ja moduulille, kuvata valitut taidot ja jakaa ne eri tasoille tutkinnosta ja ammatillisen koulutuksen tyypistä riippuen (perus-, keski- ja edistynyt taso). Olisi määriteltävä käytännön konkreettiset kuvaukset siitä, mitä valmistuvan täytyy osata.
- Työllistävien organisaatioiden pitäisi vahvistaa oppilaitosten laatimat kuvaukset yritysten todellisten tarpeiden mukaisesti ja täydentää jokaiseen taitoon liittyvät tasot sen mukaan, miten heidän mielestään tutkinnon suorittajan tulisi kehittää osaamistaan oppisopimuskoulutuksen ja työskentelyn aikana.
- Koulutus- ja työvoimaviranomaisten tulisi sopia menetelmistä, joiden avulla opiskelijat voivat sekä hankkia että näyttää ja todistaa eri taitoihin liittyvää osaamistaan, koska tällä hetkellä näyttää siltä, että opetushenkilöstö ei osaa arvioida opiskelijoiden läpileikkaavia taitoja (kuten kriittinen ajattelu, luovuus, aloitteellisuus ja ongelmanratkaisutaidot). Myöskään opiskelijat itse

eivät osaa arvioida näitä taitoja. Kuitenkin, tätä kysytään heiltä, kun he vastaavat kyselyihin ja laativat ansioluetteloita.

Omalta osaltaan, he ovat toteuttaneet Gizalider projektia, jonka tavoitteena on hyvien käytäntöjen kehittäminen.

Tiimityö

Yksi Espanjassa esiin noussut teema on ammatillisen tutkinnon suorittaneiden työllistymisen seurannassa ja läpileikkaavien taitojen merkityksestä tässä prosessissa on, että eri toimijat ovat aktiivisia ja ne työskentelevät itsenäisesti toisista erillään.

Sen takia Espanja ohjeistaa, että eri organisaatiot tekisivät yhteistyötä ja määrittelisivät mitä tietoja seurataan ja sovitaan mitä opintoja tulee suorittaa, kenen toimesta, milloin ja miten. Toimijoiden tulisi laatia sopimukset, joiden avulla ajatusta viedään eteenpäin yhdessä tilastokeskusten kanssa. Lisäksi pitäisi jakaa hankittua tietoa, tavoitteena on tuottaa arvokkaampia johtopäätöksiä.

Työnhakijoiden tietokantojen sisältöjen yhdenmukaistaminen (pääasiassa työvoimaviranomiset)

Jotta voidaan korostaa moninaisten, läpileikkaavien taitojen käytännön arvoa ja osoittaa niiden merkitys työllistymiseen, toimijoiden tulee pyytää työnhakijoita kuvaamaan näitä taitoja ansioluetteloissaan, jotka liitetään viralliseen tietokantaan. Läpileikkaavia taitoja täytyy voida yleisesti ja virallisesti todistaa ja tunnistaa ja ne tulisi sisällyttää työpaikkailmoituksiin ja työn kuvauksiin. Ensimmäiseksi toimijat voisivat muokata lomakkeita, joita he käyttävät työnhakijoiden tietokannoissa.

Espanja on käynnistänyt yhteisen työnhakijoiden tietokannan, Ikansenplegun, kehittämisen.

Kampanjat tiedon levittämiseksi ja tietoisuuden lisäämiseksi

Tätä tulisi tehdä opetushenkilöstön, opiskelijoiden ja yritysten keskuudessa, että ymmärretään, miten tärkeää on hankkia ammatillisia ja moninaisia taitoja koko työssäolo ajan, että pysytään työmarkkinoiden käytettävissä. Lisäksi, toimijoiden tulisi toimia esimerkkinä ja näyttää, että he todella arvostavat läpileikkaavia/monialaisia taitoja käytännössä, kuten tarjoamalla niihin koulutusta ja pyytämällä ihmisiä lisäämään nämä taidot myös ansioluetteluihin.

7. Liite

Seuraava aineisto tarjoaa muille ammatillisen koulutuksen keskuksille ja oppilaitoksille lisävälineitä, joita voidaan käyttää koulutuksessa ja mukauttaa sen sisältöön.

Kaikki hankekumppaneiden toimittamat materiaalit ovat vapaasti käytössä.

7.1. Vuorovaikutustaidot ja moninaiset/laaja-alaiset muut taidot (AT)



Itävallan hankekumppani tarjoaa luettelon vuorovaikutus- ja muista moninaisista taidoista⁸⁷⁸⁸
koulutuksen sisällön suunnittelussa:

Kommunikointitaidot

neuvottelutaidot | nokkeluus, hoksaavaisuus | empatia | neuvottelutaidot | retoriset taidot | verkostoitumisen hallinta | esitystaidot | vakuuttavuus | ristiriitojen ratkaisutaidot

Sosiaalist taidot

empatia | kulttuurinen hienovaraisuus | ihmisluonnon tuntemus | verkostoitumistaidot | tiimityöskentelytaidot | herkkyys elekielen tulkinnassa | ristiriitojen ratkaisutaidot | kriittinen ajattelu | motivointikyky

Henkilökohtaiset taidot

empatia | nokkeluus, hoksaavaisuus | neuvottelutaidot | kulttuurinen hienovaraisuus | itsevarmuus | kyky itsensä markkinointiin | ihmisluonnon tuntemus | rakentava asenne elämässä | luku- ja oppimiskyky

Johtajuustaidot

motivointikyky | systemaattinen ajattelu | päättäväisyys | kriittinen ajattelu | delegointikyky | ajanhallintataito | ristiriitojen ratkaisukyky | vakuuttavuus | esitystaidot

Henkiset kyvyt

ihmisluonnon tuntemus | rakentava asenne elämään | luku- ja oppimistaito | herkkyys elekielen ymmärtämisessä | stressinsietokyky | luovuus | motivointikyky | systemaattinen ajattelutapa | päättäväisyys

Asioiden toteuttamiskyky

luku- ja oppimistaito | kyky itsensä markkinointiin | kokoustaidot | luovuus | aloitteellisuus ja sinnikkyys | neuvottelutaidot | päättäväisyys | ajanhallintataito | esitystaito

⁸⁷ <https://www.soft-skills.com/soft-skills-wuerfel/>

⁸⁸ <https://unevoc.unesco.org/go.php?q=TVETipedia+Glossary+A-Z&id=577>



7.2. ‘Ausbildungsdokumentation’-koulutuksen dokumentointi (AT)

Tämä esimerkki koulutuksen dokumennoinnista on itävaltalaiselta hankekumppanilta.⁸⁹ (vain saksaksi)):



⁸⁹ https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Einzelhandel_Lebensmittelhandel_111228_v1_3.pdf



AUSBILDUNGSDOKUMENTATION

EINZELHANDEL

SCHWERPUNKT:

Lebensmittelhandel

für Herrn/Frau

© Wirtschaftskammer Österreich
Bildungspolitischer Ausschuss
der Bundessparte Handel

AUSBILDUNGSDOKUMENTATION

Ausbildungsnachweis für den Lehrberuf Einzelhandel Schwerpunkt

Lebensmittelhandel

Lehrbetrieb:		Lehrzeit:	3 Jahre
Ausbilder:		Beginn:	
Lehrling:		Ende:	

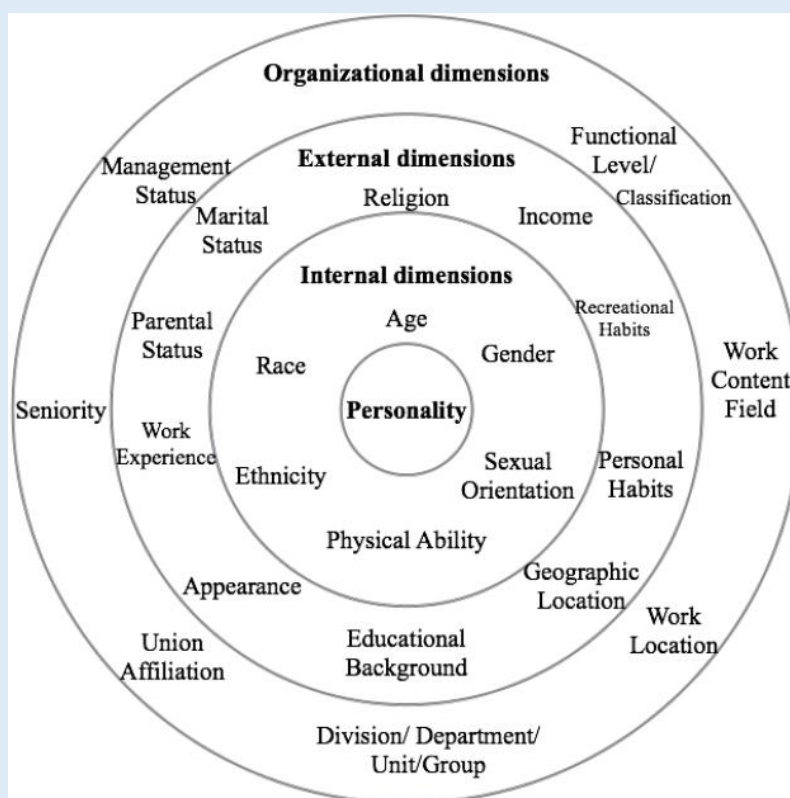
Pos	Fertigkeiten und Kenntnisse laut Ausbildungsordnung	½	1.	1 ½	2.	2 ½	3.
-----	---	---	----	-----	----	-----	----

1.	DER LEHRBETRIEB						
1.1	Kenntnis über den Lehrbetrieb						
	- Erster Lehtag im Lehrbetrieb - Führung durch den Lehrbetrieb - Kennenlernen der betrieblichen Räumlichkeiten und Einrichtungen - Kennen möglicher Unfallgefahren im Betrieb - Vorschriftsmäßiges Verhalten bei Unfällen und im Brandfall - Bekanntmachen mit anderen Mitarbeitern und Erklärung ihrer Tätigkeits-, Verantwortungsbereiche und Aufgaben						
1.1.1	Kenntnis der Betriebs- und Rechtsform des Lehrbetriebes						
	- Kennen der Betriebsform des Lehrbetriebes: - nach der Sortimentsgestaltung: - Fachgeschäft, Spezialgeschäft oder Vollsortimenter, Verbrauchermärkte - nach der Verkaufsmethode: - Selbstbedienung, Vorwahl-, Bedienung, Versandhandel - Kennen der Rechtsform des Lehrbetriebes: - Einzelunternehmen, Personengesellschaft, Kapitalgesellschaft						
1.1.2	Kenntnis der Ziele und der Marktposition des Lehrbetriebes sowie der Standorteinflüsse						
	- Information über die Branche (Fachbereich) des Lehrbetriebes: - Stellung des Lehrbetriebes auf dem Markt bzw. in der Branche: - auf Grund des Warensortiments - der Verkaufsform - der Angebots- und Preisgestaltung - der Serviceleistungen - der Anzahl der Qualifikation der MitarbeiterInnen - Standort des Lehrbetriebes: - Infrastruktur und Kundenkreis im Einzugsgebiet - Einfluss auf die Marktposition und den Kundenkreis - Ziele des Lehrbetriebes						
1.2	Einrichtungen, Arbeitssicherheit und Unfallverhütung						
1.2.1	Funktionsgerechte Verwendung der betrieblichen Einrichtungen und Geräte des Verkaufes						
	- Kennen der betrieblichen Einrichtungen und deren funktionsgerechte Verwendung (z. B. Türen, Fenster, Aufzüge, Regale...) - Kennen der technischen Geräte des Verkaufs und deren funktionsgerechte Handhabung (Maschinen, Waagen, Kassen, Printer...) - Kontrolle der Funktionsfähigkeit - Erkennen von Störungen (z.B. Kühlung) - fachgerechtes Verwenden (Beleuchtung, Beheizung, Belüftung, Maschinen, Waagen, Kassen, Printer) - sowie der Hilfsmittel (Reinigungsmaschinen und Reinigungsmittel)						

7.3. Monimuotoisuuden eri tasot (AT)

Itävallan hankekumppani tarjoaa kyseisen ”Monimuotoisuuden eri tasot”⁹⁰ –mallin, jota voidaan käyttää yksilölliseen tapausten käsittelyn määrittelyyn:

Lee Gardenswartzin ja Anita Rowen (1995) luomassa teoriassa mainitaan neljä erottuvuusulottuvuuden mittaustasoa. Nämä ovat monimuotoisuuksia, jotka voivat aiheuttaa sosiaalista ja rakenteellista syrjäytymistä tai osallisuutta elämän eri alueilla. Yllä kuvatut ulottuvuuksien mitat on esitetty graafisesti sisäisinä mittoina. Niitä tulee lukea sisältä ulospäin, mahdollisuus vaikuttaa monimuotoisuuden ulottuvuuteen kasvaa näillä neljällä tasolla. Näin ollen voimme tuskin vaikuttaa sisäisiin ulottuvuuksiin, kun taas voimme määrittää ulkoiset ja organisatoriset sidokset voimakkaammin.⁹¹



Layers of diversity

Lähteenä Gardenswartz & Rowe (2003)⁹²

⁹⁰ https://www.researchgate.net/figure/Four-layers-of-diversity-Source-adapted-from-Gardenswartz-Rowe-2003_fig3_282848702

⁹¹ <https://erwachsenenbildung.at/themen/diversitymanagement/grundlagen/dimensionen.php>

⁹² <https://www.gardenswartzrowe.com/why-g-r>

7.4. Työ-Elämä-Tasapainopyörä (AT)

Tätä työkalua voidaan käyttää yksittäisten tapaushallinta-asetusten yhteydessä ja se osallistaa käyttäjänsä voimakkaasti:

Johdanto

Työ-elämän tasapaino (H. Coughlin / N. Pinesin mukaan) tarkoittaa työ- ja yksityiselämän yhteensovittamista dynaamisesti muuttuvan työelämän ja muun elämän kuohuissa. Koska työttömyys voi vaikuttaa kielteisesti eri elämäntilanteisiin, niitä tarkastellaan ja analysoidaan tarkemmin. Aivan yhtä tärkeää on myös niiden alueiden, jotka edistävät tyytyväisyyttä ja toimivat voimavaroiksi, huomioida suhteessa käytettävissä oleviin resursseihin.

Tavoite:

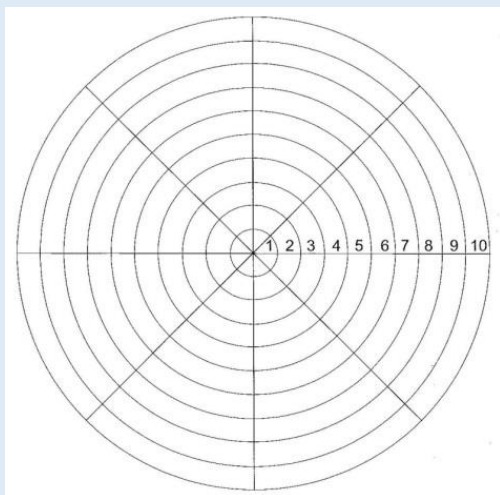
Tunnista, millä alueilla keskittymiskykyä ja energiaa puuttuu henkisen tasapainon säilymiseen. Olemassa olevien resurssien tunnistaminen. Tyytyväisyyden arviointi. Ensimmäisten toimien kehittäminen näiden alueiden elämänlaadun parantamiseksi.

Harjoitteiden tekotavat

Yksilöllinen työnteke, kolmen ryhmät ja isot ryhmät.

Materiaalit

Työarkki: "Elinpyörä", johon on piirretty 8 segmenttiä asteikolla 0 - 10; 2 värikynää



Ohjeet

- Jokainen sektori vastaa yhtä aluetta elämässä
- Sektorit tulee nimetä
- Paperin keskusta vastaa numeroarvoa nolla = vähän, ulkoraja 10 = paljon.

- Piirrä nyt nykyisen tilanteen mukaan kussakin elämänalueelle värikynällä, kuinka paljon huomiota (aika, energia, innostus) virtaa tähän alueeseen tai kuinka tyytyväinen olet tällä alueella (asteikko 0 - 10)
- Asian pohtiminen (yksin, kolmestaan, ryhmässä)
- Mitä tarkoitat, tiedätkö edes? Olenko tyytyväinen, kaipaanko jotakin, onko joku elämänalue liian täynnä minulle? Kuinka paljon energiaa saan tältä alueelta?
Mitä resursseja alueella on?
- Minne haluan mennä? Määrittele aikajana ja piirrä tavoitteesi toisella värillä.
- Mikä olisi ensimmäinen askel kullakin sektorilla lisätä aktiivisuutta?

Kommentit

Elämän alueet ovat seuraavia:

- Työ – tarkoittaen täyttymystä
- Materiaalinen turvallisuus / varakkuus
- Perhe (vanhemmat/isovanhemmat, sisarukset/sukulaiset)
- Partnerit (asuinkaverit, puoliso)
- Ystävät (sosiaaliset kontaktit)
- Terveys (ruokavalio, liikunta, rentoutuminen, unen laatu, taipumus sairauksiin, lääkärisikäyntien säännöllisyys, riippuvuudet)
- Vapaa-aika (harrastukset, asiat, joista pidän...)
- Elämän tarkoitus / henkisyys (henkilökohtainen kiinnostus itsensä kehittämisessä, kysymykset mistä, miksi ja minne on menossa, uskonto...)

Kysymyksiä resursseista

- Mitä pidät erityisen hyödyllisenä ja tukea antavana erilaisilla yksittäisillä alueilla, vaikka sinulla ei olisi tällä hetkellä työtä?
- Mihin olet tyytyväinen, mitkä ovat voiman lähteesi?

Kysymysten arvottaminen pidemmälle työstettäväksi

(kiinnityä erityistä huomiota alueille, joissa pistemäärä on kuusi tai vähemmän!)

- Mikä olisi erilaista, jos olisit yhden pisteen ylempänä asteikolla?
- Miten tietäisit tämän?
- Miten muut huomaisivat sen?
- Mikä on mahdollista? Mikä muu?
- Ensimmäinen askeleesi on... (ratkaisuo-orientaatio)

Lähde:

FREIDORFER, Birgit: Change - Werkzeugkasten für Veränderungen, Scriptum der WIFI Steiermark, 2011, p. 6.

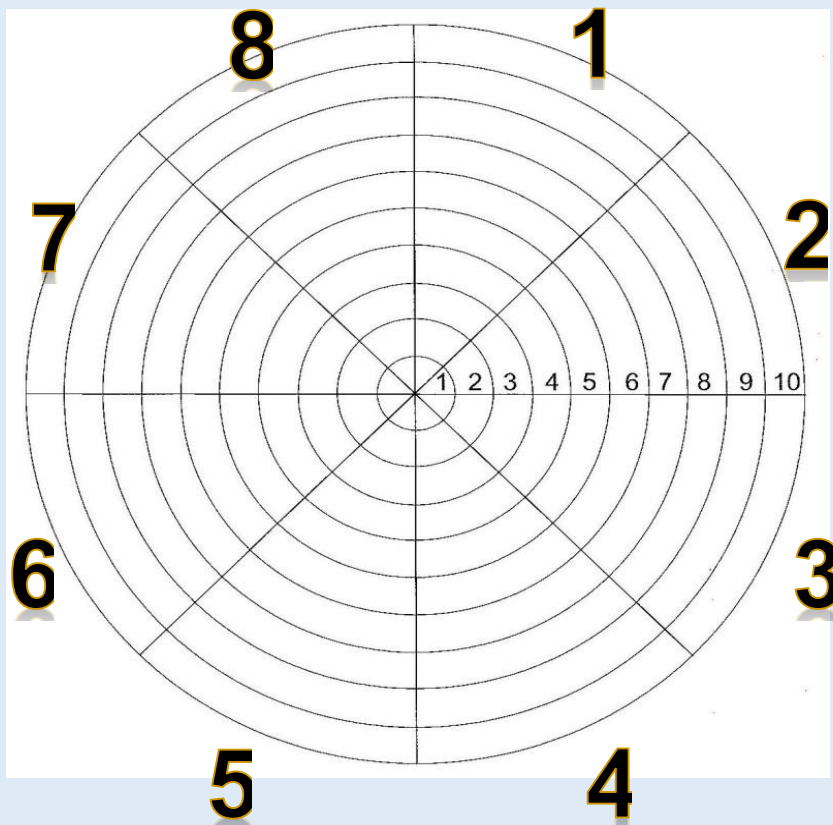
Elämänympyrän alueet ovat:

1. työ – järki, täyttymys
2. materiaallinen vauraus
3. perhe, (vanhemmat, isovanhemmat, siskot/sukulaiset)
4. kumppanit (asuinkumppanit, puoliso)
5. ystävät (sosiaaliset kontaktit)
6. Terveys (ruokavalio, liikunta, rentoutuminen, unen laatu, taipumus sairauksiin, lääkärisikäyntien säännöllisyys, riippuvuudet)



7. Vapaa-aika (harrastukset, asiat, joista pidän...)

8. Elämän tarkoitus / henkisyys (henkilökohtainen kiinnostus itsensä kehittämisessä, kysymykset mistä, miksi ja minne on menossa, uskonto...)



7.5. Esimerkki kolmannen osapuolen tehtävästä (BE)

Tämä esimerkki kolmannen osapuolen tehtävästä on peräisin Belgian hankekumppanilta:

XXXX XXXX

VDO Accountmanager

Competenties

Bestaan uit gedrag, vaardigheden en kennis.
Als je de juiste competenties hebt ...

- voer je je takenpakket met **zelfvertrouwen** uit,
- beschik je over de juiste tools om jouw geplande **resultaten** te bereiken,
- is jouw werkgedrag **succesvol**, en jouw klant of werkgever **tevreden**.

Competenties

Tijdens je opleiding krijg je de kans om op verschillende tijdstippen jouw persoonlijke en professionele competenties in kaart te brengen met de COMET-tool. Je docenten helpen je daarbij.

RAPPORT

In dit rapport vind je het resultaat van jouw meting(en):

- Jouw eigen beoordeling;
- De beoordeling van de docent (of een gemiddelde van de docenten samen);
- De beoordeling van je stagementor (indien je stage liep).

STAAFDIAGRAMMEN

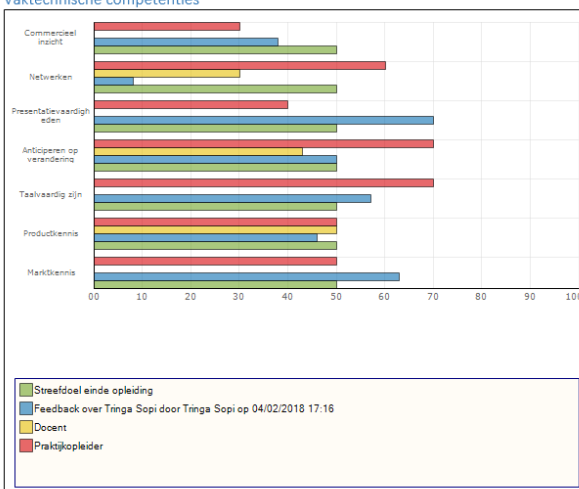
De resultaten worden weergegeven in twee aparte staafdiagrammen. Enerzijds krijg je zicht op jouw ondernemerscompetenties (zoals samenwerken, communiceren, etc.) en anderzijds op je vaktechnische competenties. In één oogopslag kan je **jouw beoordeling** (en die van de docent en/of stagementor) **vergelijken met de norm** (= het streefdoel op het einde van de opleiding).

Ondernemerscompetenties

Competentie	Streefdoel einde opleiding	Feedback over Tringa Sopi door Tringa Sopi op 04/02/2018 17:16	Docent	Praktijkopleider
Maatschappelijk verantwoord ondernemen	50	50	50	50
Prijsbewustzijn	50	50	50	50
Plannen en organiseren	50	50	50	50
Stressbestendigheid	50	50	50	50
Levenslang leren	50	50	50	50
Probleemoplossend gedrag	50	50	50	50
Klantgerichtheid	50	50	50	50
Flexibiliteit	50	50	50	50
Ondernemerszin	50	50	50	50
Samenwerken	50	50	50	50
Communice	50	50	50	50

■ Streefdoel einde opleiding
■ Feedback over Tringa Sopi door Tringa Sopi op 04/02/2018 17:16
■ Docent
■ Praktijkopleider

Vaktechnische competenties



FEEDBACK

De docenten hebben, waar ze dat nodig vonden, wat extra feedback gegeven per competentie. Deze kan je hieronder terugvinden en is zeker het lezen waard!
Check ook geregeld jouw digitale competentiedossier op bijkomende feedback van je docent en/of mentor.

• Ondernemerscompetenties

- Hoewel Tringa zeer zeker over de intellectuele capaciteiten beschikt om het te maken als account manager, mist ze een beetje de "drive" om te presteren. Ze geeft zelf aan dat ze een praktijkgerichte opleiding zocht en toch heeft ze geen stageplaats gezocht.

• Marktkennis

- onzeker en het werk was verre van volledig

• Productkennis

- Eens Tringa de branche heeft gevonden waarin ze actief wil zijn, zal ze zich zeker in de producten en hun technische eigenschappen verdiepen. Ze ziet er het belang van in om de voor- en nadelen van haar product/assortiment duidelijk in kaart te brengen.

• Anticiperen op verandering

- Tringa ziet kansen als ze zich aanbieden en zal haar aanpak daarop afstemmen. Toch heb ik niet altijd het gevoel dat ze haar aanpak aanpast aan de behoeften van het ogenblik of de situatie.

• Netwerken

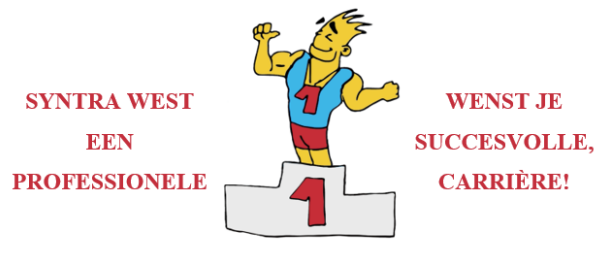
- Zowel op sociaal vlak als op professioneel vlak is netwerken nog een werkpunt.

UPSKILLEN?

Het inschalen van competenties heeft weinig zin als je er daarna niets méér mee doet. Met het resultaat moet je ook echt aan de slag! Daarom wordt gevraagd om hier even bij stil te staan (Reflectie) en te noteren welke punten je voor jezelf wil verbeteren of nog meer in de verf wil zetten (Actieplan onder elke Meetmoment in het Digitale Competentiedossier). Daarnaast kan je een individueel gesprek aanvragen met je docent of cursusbegeleider om te bekijken hoe je jouw werkpunten in en naast de les kunt verbeteren.

Hoe je het stuk Reflectie en het Actieplan invult, vind je terug in je digitale competentiedossier.

Indien je aan het einde van je opleiding nog niet helemaal tevreden bent, kan je je competenties verder verbeteren. Je docenten en cursusbegeleider helpen je hier graag mee verder!





7.6. Kyselylomake (IE)

Irlannin hankekumppani on toimittanut kyselylomakkeen, joka koskee uusien työntekijöiden toivottuja ominaisuuksia hankekumppanin kanssa kehitettyjen lisäksi:

Attributes of a New Worker at an Interview or at Work.		The purpose of this short questionnaire is to establish the importance of behaviours and attitudes of a new worker both at interview and at work. Please rate the attributes below on how important they are in your opinion.				
How important is it?		Very Important	Important	Neither important nor unimportant	Less Important	Not at All Important
1.	At work, a new worker needs to take the initiative.					
2.	At work, a new worker needs to be open-minded and willing to improve.					
3.	At work, a new worker needs to be punctual and adhere to break times.					
4.	At work, a new worker needs to be able to cope with feedback and criticism.					
5.	At work, it is important that a new worker asks question when they are unsure of something.					
6.	At work, it is important that a new worker is not afraid to admit uncertainty.					
7.	It is important that a new worker knows their own strengths and weaknesses.					
8.	It is important that a new worker can identify what they like or dislike about the work.					
9.	At an interview, the candidate must demonstrate that they can adapt to the requirements of the job.					
10.	At work, a new worker should not over-estimate their own ability.					
11.	At work, a new worker must understand the importance of personal protective equipment.					
12.	A new worker needs to be able to deal with physical demands of the work (e.g. noise, heights, heat, cold etc.).					
How important is it?		Very Important	Important	Neither important nor unimportant	Less Important	Not at All Important
13.	A new worker should have realistic understanding of the demands of the workplace.					
14.	A new worker must recognise and adapt to the values of the workplace.					
15.	A new worker needs to interact professionally with customers and co-workers.					
16.	A new worker must have sufficient spoken and written language skills to meet the demands of the job.					
17.	At an interview, the candidate should be able to identify unique selling points about themselves.					
18.	A new worker must have the essential digital skills (data entry, updating systems or spread-sheets)					
19.	At work, a new worker needs to identify any skill gaps they may have which could hinder performance.					
20.	At work, a new worker needs to understand quality systems and processes.					
21.	At an interview, the candidate needs to have a clear understanding of job related tasks, skill and knowledge.					
22.	At work, a new worker must complete required documentation in accordance with quality practices.					
23.	At work, a new worker should be a clear communicator and should contribute at meetings.					
24.	At work, a new worker must understand the repetitive nature of some work.					
25.	At an interview, the candidate needs to be able to portray themselves professionally to the employer.					
26.	At work, a new worker must display flexibility and "help out" when required.					
27.	At work, a new worker needs to understand the key performance indicators associated with the job.					
28.	At work, it is important that a new worker admits when they have made a mistake.					



29. Can you identify **any other attributes or attitudes** that a new worker should be able to demonstrate at work?

A.	At work, it is important that the new worker
B.	At work, it is important that the new worker
C.	At work, it is important that the new worker
D.	At work, it is important that the new worker
E.	At work, it is important that the new worker

30. Of the attributes 1 to 28 and including A to E, can you now indicate **the top three most important attributes** that a new worker must demonstrate in the workplace?

Please circle one on each line:

Top 1	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 A B C D E
Top 2	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 A B C D E
Top 3	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 A B C D E

Finally, do you have any other comments observations which might be important when introducing new workers into the workplace?

--

Thank you for taking the time to complete this questionnaire.