

Anu Räisänen (red.)



# Inläring på arbetsplatsen inom grundläggande yrkesutbildning

Sammandrag

Publikationer från Rådet för utbildningsutvärdering 22

# Inläring på arbetsplatsen inom grundläggande yrkesutbildning

Sammandrag

*Anu Räisänen (red.)*

FÖRSÄLJNING AV PUBLIKATIONEN:  
Sekretariatet för utbildningsutvärdering  
PB 35, 40014 Jyväskylä universitet  
tel. (014) 260 3220  
fax (014) 260 3241  
ktl-asiakaspalvelu@ktl.jyu.fi  
www.edev.fi

© Rådet för utbildningsutvärdering och Anu Räisänen

Omslag, layout och ombrytning: Martti Minkkinen  
Översättning: Lena Engblom

ISSN 1795-0155 (Häftad)  
ISSN 1795-0163 (PDF)  
ISBN 978-951-39-2744-8 (Häftad)  
ISBN 978-951-39-2745-5 (PDF)

Jyväskylä universitetstryckeri  
Jyväskylä 2006

## Till läsaren

Denna rapport är ett sammandrag av utvärderingsrapporten om inläring på arbetsplatsen<sup>1</sup>. Utvärderingsprojektet pågick under tiden 1/9 2004 till 15/10 2006. Utvärderingen genomfördes på uppdrag av undervisningsministeriet (31/8 2004) och byggde på mål som har satts upp för lärande som sker på arbetsplatserna. Utvärderingen genomfördes enligt principen utvecklande utvärdering och var kriteriebaserad. Utvärderingsmaterialet samlades in från alla anordnare av grundläggande yrkesutbildning i form av självutvärdering, men även statistik och annat material utnyttjades. Utvärderingen planerades och genomfördes av expertgrupper som företräder flera parter. Den riktade sig både till läroplansbaserad grundläggande yrkesutbildning och till grundläggande yrkesutbildning som förbereder för fristående examina (läroavtalsutbildning).

Denna rapport ger koncentrerad information om hur utvärderingsmaterialet samlades in, analyserades och resultaten av det samt de slutsatser och utvecklingsförslag det gav upphov till. I utvärderingen deltog 151 av 172 anordnare, dvs. 88 procent. Resultaten och utvecklingsförslagen som gäller läroplansbaserad grundläggande yrkesutbildning respektive grundläggande yrkesutbildning som förbereder för fristående examina rapporteras separat.

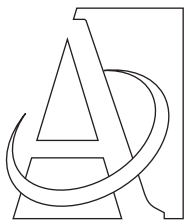
Jyväskylä den 29 december 2006

Anu Räisänen

---

<sup>1</sup> Tynjälä, P., Räisänen, A., Määttä, V., Pesonen, K., Kauppi, A., Lempinen, P., Ede R., Altonen, M. & Hietala, R. 2006. *Työpaikalla tapahtuva oppiminen ammatillisessa peruskoulutuksessa. Arviointiraportti*. Koulutuksen arviointineuvoston julkaisuja 20. Jyväskylä.





## Insamling av utvärderingsmaterial och analys av resultaten

1. Utvärderingen genomfördes enligt principerna för **utvecklande utvärdering**. Den byggde på mångsidighet samt på en gemensam, samlad syn utifrån resultaten och utvärderingsobjektet. I processen prioriterades utbildningsanordnarnas självutvärdering.
2. Utvärderingen var **kriteriebaserad**. Utvärderarna analyserade materialet och gjorde tolkningar som byggde på konsensus (tolkningsmässig analys). Kriterierna baserade sig på en målanalys som gjordes i början och utformades separat för den totala utvärderingen och utvärderingen av bästa praxis. Det högsta antalet poäng i den totala utvärderingen var 110 och i utvärderingen av bästa praxis 30 poäng.
3. Som underlag till utvärderingen utarbetades en **bakgrundsrapport** där styrsystemet och de nationella resurserna för tre år beskrevs. De kvantitativa uppgifterna samlades in med hjälp av register och ett frågeformulär för anordnarna. Tidigare undersökningar och utredningar analyserades som bakgrundsfakta till utvärderingen och slutledningarna av inläring i arbetet.



4. För **utbildningsanordnarnas självutvärdering** utarbetades en modell, mätare, kriterier och anvisningar för utvärdering. Självutvärderingsmaterialet bestod av en beskrivning av verksamheten samt svaren på frågeformuläret för de kvantitativa uppgifterna. I utvärderingen definierades kritiska punkter samt starka sidor och förbättringsområden. Materialet samlades in samtidigt från alla anordnare av grundläggande yrkesutbildning. **I utvärderingen deltog 151 utbildningsanordnare, vilket utgjorde 88 procent av målgruppen.**

5. I en **förutvärdering** poängsattes alla anordnares beskrivningar. I det andra steget gjorde utvärderingsgruppen en **djuputvärdering** till vilken 71 utbildningsanordnare utsågs (47 % av deltagarna). Trovärdigheten bedömdes genom jämförelse av för- och djuputvärderingarna. Följande delområden poängsattes separat i utvärderingen: strategierna och verksamhetsprinciperna inklusive planen för anordnade av inläring i arbetet, ledningen, personalresurserna, informationshanteringen, partner och samarbetsförhållanden, de ekonomiska resurserna, informationshanteringen, processerna för inläring i arbetet samt effekterna av det.

6. Den **svenskspråkiga utbildningen** utvärderades som en del av helheten.

7. **Utvärderingen av bästa praxis** skedde i tre steg. I utvärderingsrapporten beskrivs 7 exempel på bästa praxis.

8. Utvärderingsgruppen **gjorde utvärderingsbesök vid åtta enheter**. Utvärderingsbesöken kompletterades även med **intervjuer av företrädare för folkhögskolor samt musik- och idrottsområdet** vid ett separat utvärderingssammanträde.

9. En separat enkät gjordes för **utbildningskommissionerna** för varje område för yrkesutbildning. Dessutom frågades de anordnare som inte hade deltagit i utvärderingen om orsakerna till att de **inte deltagit**.

10. Utvärderingsgruppen **intervjuade de myndigheter som ansvarar för utvecklingen av utbildning** (undervisningsministeriet och Utbildningsstyrelsen).

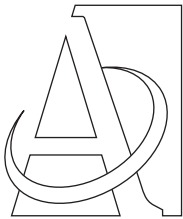
11. För de koordinatörer som utsetts av utbildningsanordnarna för den aktuella utvärderingen och för sakkunniga inom läroavtalsutbildning ordnades ett **utvärderingsseminarium** där anordnarna kunde kommentera de preliminära resultaten.

12. En **utvärderingsrapport** utarbetades i samarbete mellan utvärderingsgruppen och utvärderingssekretariatet. Rapporten bearbetades och analyserades vid utvärderingssammanträden för att konsensus skulle uppstå. Utvärderingsgruppen ansvarar unisont för innehållet i utvärderingen.

13. **De modeller, metoder och mätare samt indikatorer som använts i utvärderingsprojektet utvecklas efter utvärderingen så att de kan tillämpas i självutvärderingar** och follow up-utvärderingar.

14. Sammanlagt 9 **utvärderingssammanträden** har hållits. För varje sammanträde hade ett eget mål fastställts.





## Läroplansbaserad utbildning: resultat och slutledningar

### **Uppfyllelse av de allmänna målen för inläring i arbetet**

#### Allmänna mål

*Målen för inläring i arbetet har uppfyllts relativt bra.*

Inläring i arbetet har

- förbättrat den yrkesinriktade grundutbildningens konkurrenskraft och arbetslivsorienteringen i utbildningen
- ökat dialogen mellan olika aktörer och lärarnas kontakter med arbetslivet
- gjort de studerandes inlärningsmiljö mer arbetslivsinriktad
- förbättrat yrkeskunskaperna, gjort yrkesutbildningen mer attraktiv och gett den bättre förutsättningar att kvalitativt och kvantitativt garantera arbetslivet behövlig arbetskraft
- gett de studerande bättre kunskaper om arbetets verkliga natur, hur arbetslivet fungerar, arbetsmarknaden och gjort det lättare för dem att få arbete
- sänkt tröskeln till sysselsättning för unga som hotas av utslagning och specialstuderande och ändrat attityderna gentemot dessa. Dessutom har kännedomen om specialundervisning ökat i arbetslivet.

Systemet med inläring i arbetet gynnar även arbetslivet eftersom det även har blivit lättare att rekrytera och få yrkeskunnig arbetskraft. Däremot har man fortfarande inte i någon högre grad utnyttjat inläring i arbetet till att utveckla arbetslivet. Brist på arbetskraft i näringslivet anses vara ett hot och kan leda till att de studerande börjar arbeta mer, vilket i sin tur eventuellt förlänger utbildningstiderna eller får de studerande att avbryta studierna.

### **Styr- och samarbetsmekanismer i verksamheten**

*Myndigheterna har lyckats väl med att införa den stora strukturella och pedagogiska förändringen i utbildningen.* Särskilt lyckade anses målen och principerna för inläring i arbetet, den omfattande utvecklingen, utbildningen av handledare på arbetsplatserna och lärare samt finansieringen som gäller dessa. Utan en ansenlig finansiering hade det inte varit möjligt att sätta igång reformen och verkställa den i en så omfattande utsträckning.

Anordnarna får *till största delen bra vägledning i verksamheten genom läroplansgrunderna.* Utbildningsanordnarna har formellt sett följt läroplansgrunderna, målen och principerna för dem samt ordnat studieplatser inom arbetslivet till de studerande. Inläring i arbetet har anordnats inom alla verksamhetsenheter, branscher och examina. Läroplanens kvantitativa mål för inläring i arbetet, minst 20 studieveckor, har till största delen uppfyllts, men alla studerande har inte tillbringat denna mängd utanför läroanstalten. Inläring i arbetet anordnas i omfattande utsträckning även för studerande som får specialundervisning.

Olika aktörer är eniga om att inläring i arbetet behövs, om målen för det, sätten att organisera det och styrningen av resurserna. Den starka sidan är att inläring i arbetet bygger på ett *samhällskontrakt* som har slutits på nationell nivå (avtalspraxis som bygger på tre parter) vilket torde ha varit en nödvändighet för att systemet har kunnat utvecklas och olika aktörer engageras.

*Arbetslivets aktörer och experter har i stor utsträckning deltagit i att utveckla inläring i arbetet. Aktörerna inom arbetslivet har även tagit ett anseeligt ansvar för att garantera arbetsplatsernas förutsättningar för inläring i arbetet och för att organisera olika utvecklingsprojekt.*

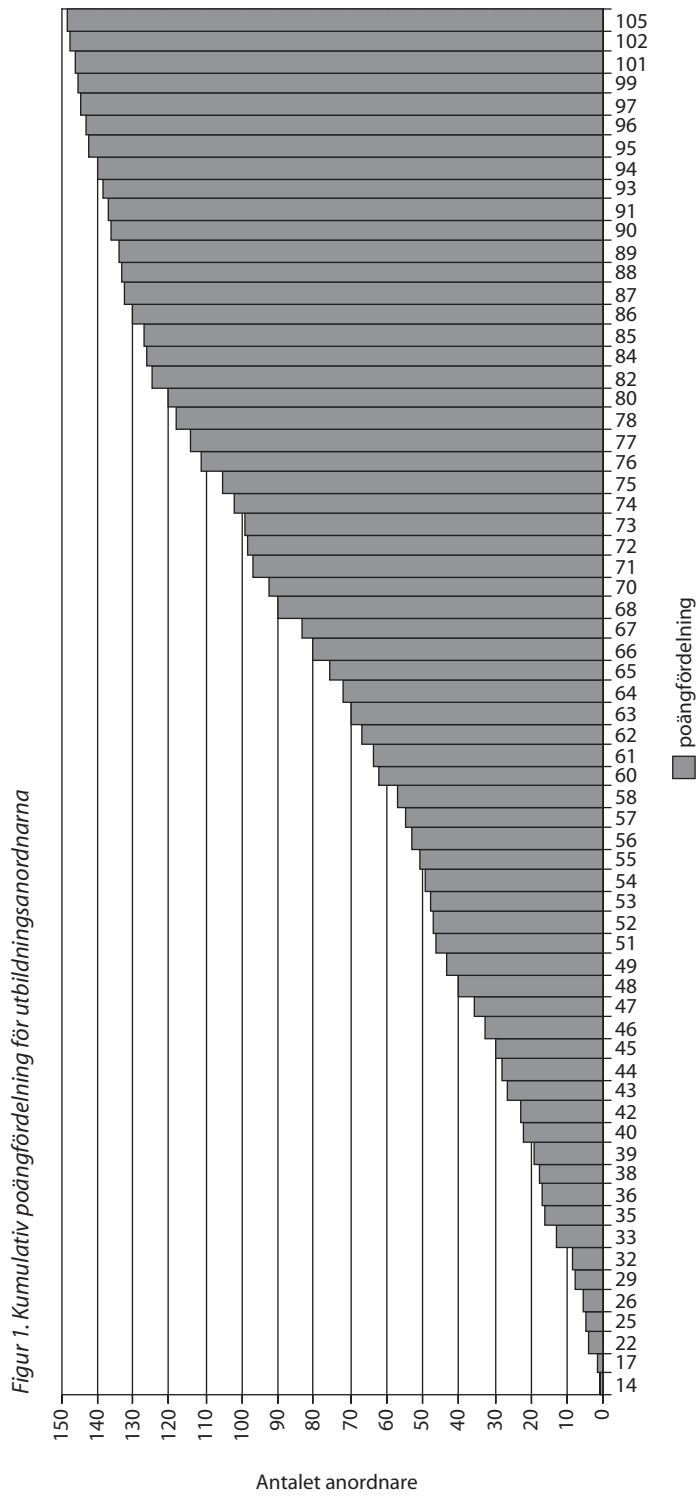
## Kvaliteten på inläring i arbetet i ljuset av utvärderingskriterierna

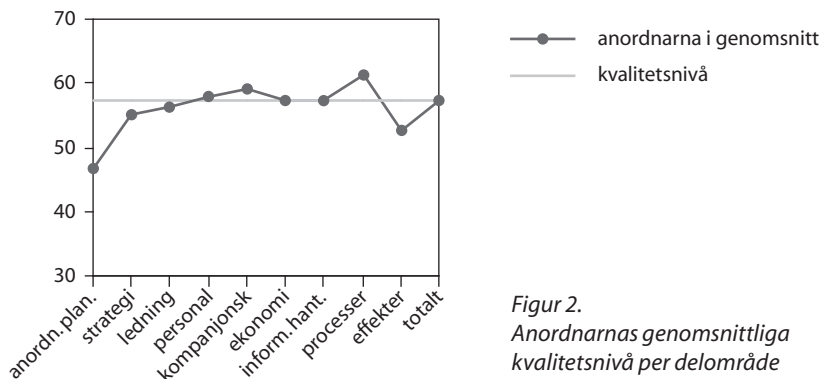
*Skillnaderna är stora i fråga om hur olika utbildningsanordnare arrangerar inläring i arbetet* (tabell 1, figur 1 och 2). Något mer än hälften av anordnarna ligger över den kvalitetsnivå som utvärderingsgruppen fastställer (57 % av det totala antalet poäng, omvandlat till poäng 2,75) och något mindre än hälften under den. 20 utbildningsanordnare överskrider och 20 underskrider kvalitetsnivån på alla utvärderingsområden. Övriga anordnare har områden som både överskrider och underskrider kvalitetsnivån. Bristerna koncentrerar sig till effekterna och planerna för anordnandet.

Anordnandet av inläring i arbetet håller den högsta kvaliteten i städer med stora enheter och många branscher. *De som har lyckats bäst är samkommuner och kommunala anordnare. Situationen är mer kritisk*

Tabell 1. Kvalitetsnivå per utvärderingsobjekt

delområde som ska utvärderas	a) Kvaliteten på verksamheten når eller överskrider kvalitetsnivån.		b) Kvaliteten på verksamheten överskrider inte den ställda nivån.	
	N	%	N	%
plan för anordnande	60	40,5	88	59,5
strategisk planering	71	48,0	77	52,0
ledning	81	54,7	67	45,3
personalresurser	84	56,8	64	43,2
kompanjonskap och samarbetsförhållande	90	60,8	58	39,2
ekonomiska resurser	97	65,5	51	34,5
informationshantering	91	61,5	57	38,5
processer	86	58,1	62	41,9
effekter	84	56,8	64	43,2
<b>totalpoäng</b>	<b>72</b>	<b>48,6</b>	<b>76</b>	<b>51,4</b>



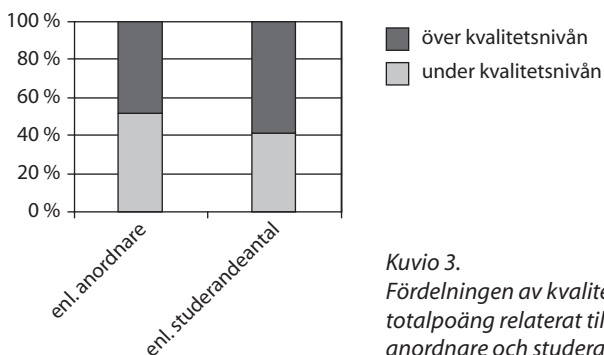


Figur 2.  
Anordnarnas genomsnittliga kvalitetsnivå per delområde

**för små anordnare på landsbygden med en bransch** även om det i dessa grupper finns enheter som placerar sig bland de bästa. Det är kritiskt att största delen av de folkhögskolor som deltog i utvärderingen håller en kvalitet på inläring i arbetet som ligger under den fastställda kvalitetsnivån. Samkommunerna och kommunerna som anordnare har fördelar med stora enheter. Det som är kritiskt för små anordnare är att inläring i arbetet personifieras till en enskild lärare, att verksamheten fokuserar på daglig organisering och att möjligheterna till draghjälp och till att lära sig av andra är knappa.

Kvaliteten på inläring i arbetet är högst i Lapplands och Uleåborgs län. De svenskspråkiga anordnarna har inte lyckats lika bra med att anordna inläring i arbetet som de finskspråkiga.

Även om kvantitativt sett cirka hälften av anordnarna underskred kvalitetsnivån, ser situationen bättre ut i förhållande till antalet studerande. Av dem studerade 58 procent vid enheter som överskred kvalitetsnivån (figur 3).



Kuvio 3.  
Fördelningen av kvalitetsnivån enligt totalpoäng relaterat till utbildningsanordnare och studerandeantal

## Kunskaper av inläring i arbetet

Inlärningsresultaten har inte mätts i denna utvärdering. Enligt uppfattningar presenterade av olika aktörer har inläring i arbetet **förbättrat den arbetslivsorienterade kompetensen och yrkesskickligheten**, ökat de studerandes motivation, utvecklat yrkesidentiteten, förbättrat sysselsättningen och i synnerhet minskat utslagningen av specialstuderande.

**Alla studerande uppnår inte målen för kompetensen** bland annat därför att det av olika orsaker inte har varit möjligt att ordna platser för inläring i arbetet till dem inom arbetslivet eller därför att platserna för inläring i arbetet inte har gett möjligheter till att utveckla alla kunskapsområden som målet omfattar.

**Möjligheterna att få arbete har genomgående förbättrats för studerande** som har avlagt en yrkesexamen i och med att inläring i arbetet har förbättrats och verkställs i högre grad. Särskilt positiva är förändringarna i östra Finland och Lappland. Trots att sysselsättningsläget har förbättrats under de aktuella åren har även **arbetslösheten bland de utexaminerade ökat**.

## Anordnande av inläring i arbetet

### Strategier och verksamhetsprinciper

**Inläring i arbetet som en del av verksamhetsstrategin och verksamhetsplanen.** Många anordnare har inkluderat inläring i arbetet i verksamhetsstrategin och verksamhetsplanen, men det finns även de som helt avskiljer inläring i arbetet från den övriga verksamheten. Stora skillnader förekommer i definitionerna av målen. **Mer än hälften av anordnarna hade ingen dokumenterad plan för anordnandet i enlighet med myndigheternas krav.**

**Koordinering.** Även om många av anordnarna har utvecklat inläring i arbetet på ett koordinerat sätt, har många helt **delegerat inläring i arbetet** till läroanstalter, branschspecifika enheter, team eller lärare.

**Den strategiska planeringen** är torftig och oklarhet råder om målen, principerna och anordnarnas roll samt ansvarsfördelningen. Bakom bristen på koordination verkar det finnas bland annat en läroanstalts- och branschcentrering som hör hemma i den verksamhetskultur som håller på och viker undan för en ny. Den kritiska punkten i bristen på koordination är att arbetslivsrelationerna personifieras i en enda lärare. Bristande koordination bidrar även till att den läroanstalts- och branschcentrerade kulturen bevaras och hindrar samtidigt de synergifördelar som uppkommer genom gemensam verksamhet.

**Prognostiserings- och utvärderingssystem.** Anordnarnas prognostiseringsmekanismer är mer utvecklade och ingår oftare i nätverk än utvärderingsmekanismer. Behovet av att utveckla både prognostiseringen och självutvärderingen är stort.

**Resurser.** Det finns bra resurser för att anordna inläring i arbetet trots att även brist på resurser kom fram i stor utsträckning. Anordnarna har nästan genomgående satsat på att utveckla inläring i arbetet och på resurser för utvecklingsarbetet samt på att utnyttja olika finansieringsmöjligheter. Utvecklingen har till stor del varit projektcentrerad och således i hög grad beroende av extern finansiering. Alla anordnare har inte i sina strategier berett sig på att inläring i arbetet ska börja ingå i anordnarens normala, enhetsfinansierade verksamhet.

**Projektverksamheten** har varit mycket anordnar- och läroanstaltsorienterad och därför har olika anordnare och läroanstalter drivit samma utveckling på olika håll runt om i Finland. *Spridningen av kunskaper och produkter och etableringen av verksamheten har varit relativt liten* i synnerhet under projektverksamhetens första år. Medvetenheten om problemet har ökat och spridningen och etableringen av god praxis har i någon mån effektiverats senare.

## Ledning

Praxis och principerna för ledning varierar avsevärt mellan anordnarna, likaså vilken betydelse ledningen har när inläring i arbetet anordnas. Många anordnare framhåller självständiga avdelningar och lärare samt handlingsfrihet som sina starka sidor och av den orsaken har ledningen av inläring i arbetet i många fall delegerats direkt till avdelningar och team. Denna praxis visar sig som avsaknad av ledarskap. De största problemen hänför sig till inkonsekvent och outvecklat pedagogiskt ledarskap.

## Kompanjonskap och samarbetsförhållanden

Inläring i arbetet *har ökat och effektiviserat samarbetet mellan anordnare, läroanstalter och arbetsliv*. Långsiktighet i samarbetet har gett gemensamma verksamhetsprinciper, ökat engagemanget och förtroendet och främjat kontinuiteten i samarbetet. Samarbetet har gjort det möjligt att rikta in verksamheten enligt målen.

*Samarbetet med arbetslivet och formerna för det varierar* från anordnare till anordnare. Gemensamt för alla är att arbetslivsrelationerna – särskilt platserna för inläring i arbetet – är många. En del anordnare poängterar betydelsen av trepartssamarbete, medan andra i sin tur prioriterar lärarnas samarbete med enskilda arbetsplatser. En del anordnare/branscher saknar helt delegationer eller andra liknande samarbetsforum och systematiska samarbetsmetoder.

Anordnarna begränsar till stor del samarbetet med arbetslivet till inläring i arbetet. Mindre uppmärksamhet har ägnats åt övriga aspekter på samarbete med arbetslivet och utbildningens överrensstämmelse med arbetslivet. Utbildningsanordnarna *framför inte arbetslivets utvecklande uppgift särskilt tydligt* och inte heller dess integrering i anordnandet av inläring i arbetet.

**Tillgång på platser för inläring i arbetet.** Arbetslivet är i allmänhet engagerat i att anordna inläring i arbetet och därför är bland annat *till-*



*gången på platser för inlärnin g i arbetet relativt god.* Ett problem är att arbetslivets produktionsmässiga mål och utbildningens mål inte alltid tidsmässigt sammanfaller. För alla studerande går det inte att hitta arbetsplatser som skulle motsvara målen för utbildningen och inlärnin g och de krav som ställs på den. Dessutom är en del av platserna för inlärnin g i arbetet avlägsna, vilket leder till problem med att ordna handledningen. Det finns regionala och branschvisa skillnader i tillgången på platser för inlärnin g i arbetet och arbetslivets engagemang.

**Utvärdering av lämplighet.** Anordnarna har inte särskilt systematiskt utvecklat och tagit i bruk utvärdering av arbetsplatsernas lämplighet och kriterier för den. Praxis varierar även hos en och samma anordnare för olika läroanstalter och branscher.

**Arbetslivets engagemang och resurser.** Att alltid använda samma "goda" platser för inlärnin g i arbetet kan leda till överbelastning och därmed till utmattning, frustration och vägran. Den viktigaste förebyggande åtgärden är *att förbättra arbetsplatshandledarnas arbetsmiljö och ständigt bygga på deras kunskaper.* Dessutom behövs hänsyn till *arbetsplatsernas särdrag* inom olika branscher och flexibilitet i arrangemangen. Särskilda arrangemang behövs i synnerhet inom sektorn små och medelstora företag.

**Samarbetsavtal.** Anordnandet av inlärnin g i arbetet baserar sig på samarbetsavtal. Avtalspraxis är relativt omfattande men även oenhetlig. Avtalens utseende varierar mellan enheterna och olika branscher även hos en och samma anordnare. Dessutom har olika anordnare olika avtalspraxis på många orter. Avtalspraxis är också förenad med branschspecifika särdrag och problem. I synnerhet arbetsplatser vid små och medelstora företag samtycker inte till att upprätta ramavtal på anordnarnivå.

**Styr-, uppföljnings- och finansieringspraxis för olika utbildningsformer, branscher och läroanstalter.** På arbetsplatserna råder det förvirring om styr-, uppföljnings- och finansieringspraxis för olika utbildningsformer, utbildningsbranscher och anordnare. För kompanjonskapsrelationer krävs det att olika utbildningsanordnare och branscher har enhetlig praxis. Dessutom behövs ännu bättre koordinering även mellan olika utbildningsformer.

## Internt samarbete inom utbildningssystemet

Inlärning i arbetet visar sig vara mycket **bransch- och läroanstaltscentrerat**. Arbetssätten inom den yrkesinriktade grundutbildningen och vuxenutbildningen – inklusive den arbetskraftspolitiska utbildningen – är inte enhetliga och beröringar med yrkeshögskolans arbetssätt har inte heller diskuterats.

Problemet är att arbetsplatserna, och särskilt arbetsplatshandledarna och arbetsplatsutbildarna, inte kan behärska många **olika arbetssätt, eller blir åtminstone frustrerade av dem. Ur arbetslivets synvinkel vore det motiverat att olika anordnare, läroanstalter och branscher skulle arbeta på samma sätt och ha samma principer**. För att detta mål ska nås behövs samarbete inom områden och regioner, överenskommelse om gemensamma principer och arbetssätt och engagemang i dessa. Ett effektivare samarbete behövs till många delar även med yrkeshögskolorna.

**Utmaningarna** är stora när det gäller **ömsesidigt samarbete och nätverksbildning** bland utbildningsanordnarna. Anordnarna i en del områden har utvecklat regional koordinering och samarbete inom ekonomiska regioner och på nationell nivå. Dessutom har de kommit överens om enhetlig praxis. Men inte heller dessa goda arbetssätt har inkluderat yrkeshögskoleutbildningen. Många anordnare – i synnerhet anordnare med en bransch och små anordnare – har mycket stora behov av regionala nätverk.

Samarbetet inom en anordnares egen organisation **försvåras av skiljemurar mellan olika utbildningsformer, läroanstalter och branscher**. Det är inte alltid det bara handlar om att försvara sitt eget revir, utan även om strukturella hinder i hela systemet och sektorsrelaterade traditioner. God praxis inom läroavtalsutbildningen och vuxenutbildningen har nästan inte alls utnyttjats i utvecklingen av inlärning i arbetet. Lärande på arbetsplatsen inom läroavtalsutbildningen har inte heller utvecklats parallellt med inlärning i arbetet och även i övrigt verkar det på många orter ha kommit i skuggan av den stora reformen.

Det ringa samarbetet mellan utbildningsformerna, utbildningsnivåerna och branscherna är till stor del en följd av styrsystemets uppbyggnad och de skarpa gränserna som därigenom har uppstått. Genom sänkta strukturella, ofta organisatoriska och administrativa, skiljemurar kan synergifördelarna utnyttjas avsevärt effektivare. Skiljemurarna behöver sänkas i anordnandet av inläring i arbetet, även i förhållande till yrkeshögskolan och den arbetskraftspolitiska utbildningen.

Anordnarna och läroanstalterna har bildat relativt mycket nätverk med varandra *via utvecklings- och projektverksamhet*. God praxis som har uppkommit genom projektverksamhet och annan god praxis på olika områden har inte utnyttjats i någon större utsträckning i utvecklingen av inläring i arbetet och har inte alltid etablerats ens i den egna organisationen. Ett problem är att *lärande av andra* har skett i relativt liten utsträckning.

*Finskspråkiga och svenskspråkiga utbildningsanordnare* samarbetar relativt litet i anordnandet av inläring i arbetet. Utvärderingsgruppen betonar även behovet av en sänkning av språkmuren och oanvända möjligheter på båda sidorna. Det existerar ett behov av och en vilja till gemensamma projekt och att lära sig av varandra.

## **Processer för inläring i arbetet – pedagogik**

**Kvantitet för inläring i arbetet.** Utbildningsanordnarna anordnar inläring i arbetet för studerande i enlighet med kvantitativa mål. Största delen av de studerande *studerar minst 20 studieveckor i arbetslivet*. Inom en del branscher har minimigränsen även överskridits.

**Från traditionell praktik till inläring i arbetet.** Grunden för inläring i arbetet finns i det förändrade begreppet för inläring och praktikens övergång till inläring i arbetet. Trots att uppfattningen om inläringsmiljö och handledningen har förändrats har den kulturella förändringen av ”praktik till inläring i arbetet” inte slagit igenom helt än, utan de studerande uppfattas fortfarande delvis som praktikanter. Mycket ofta används också termen praktik om inläring i arbetet.

**Organisering.** Lärarna ansvarar för organiseringen av inläring i arbetet, vilket till stor del går relativt smidigt. Organiseringen av inläring i arbetet verkade i många avseende hålla högre kvalitet än planeringen och ledningen på anordnarnivå.

I organiseringen av inläring i arbetet förekommer det **stora bransch- och läroanstaltsspecifika skillnader**. Många anordnare har satt upp tydliga mål för att sänka murarna mellan olika branscher och läroanstalter och likrikta arbetssätten, medan andra i sin tur inte har stakat ut några linjer alls varken för att göra arbetssätten mer enhetliga eller utarbeta verksamhetsprinciper och mål för att minska skillnaderna mellan läroanstalterna och branscherna.

**Målen i läroplanerna.** En del av anordnarna framhöll att målen i läroplansgrunderna är **alltför krävande och att inläringshelheterna är splittrade**. I praktiken måste man ofta pruta på målen. Ofta är också arbetsplatserna ett hinder i måluppfyllelsen (t.ex. små arbetsplatser), men även tidsmässig oförenlighet mellan produktionsmässiga mål och målen i läroplanen utgör ett hinder.

**De studerande som inläring i arbetet.** Anordnandet av inläring i arbetet är mycket **studerandeorienterat**. Till stor del är inläring i arbetet ur de studerandes synvinkel lyckat, målen nås och de olika parterna är nöjda med arrangemangen. Trots allt har det förekommit problem bland annat när det gäller trepartssamarbete, måluppfyllelse och bedömning av studerande. **För specialstuderande har det i allt större utsträckning kunnat ordnas platser för inläring i arbetet.**

**God praxis och kvalitetsledning.** Utbildningsanordnarna har utvecklat ett stort antal olika verktyg för att organisera inläring i arbetet, för träning på förhand och för att stödja, handleda och bedöma de studerande i lärandet. Bland annat på grund av den starka kulturen som betonar självständigt arbete och branschspecifitet och läroanstaltscentrering utnyttjas inte god praxis inom olika branscher i någon större utsträckning i utvecklingen av inläring i arbetet. Kulturen som stödjer självständigt arbete är också en av orsakerna till att den **systematiska kvalitetsledningen av processerna** inte är särskilt välutvecklad.

## Lärarnas och arbetsplatshandledarnas verksamhetspraxis och verksamhetsförutsättningar

### Lärare

Inläring i arbetet har förbättrat lärarnas kännedom om arbetslivet och kontakter med det. Det har även förändrat lärarnas roll, arbetsbeskrivning och ansvar samt även infört andra utmaningar i lärarskapet och det pedagogiska ledarskapet.

Det finns stora skillnader i lärarnas arbetsbeskrivning och delaktighet i inläring i arbetet mellan olika anordnare: en del anordnare garanterar alla lärare möjlighet att delta i inläring i arbetet, medan andra har koncentrerat planering, koordinering och organisering till en enskild lärare.

*Lärarnas kunskaper om arbetslivet* har generellt utvecklats i linje med målen. Detta har trots allt inte varit tillräckligt. Lärarnas behov av arbetslivkunskaper gäller inte bara att inleda inläring i arbetet, utan är bestående och varierar med tiden. Utvärderingsgruppen betonar särskilt betydelsen av lärarnas perioder i arbetslivet. De kvantitativa målen för lärarnas arbetslivsperioder har uppfyllts väl. Genom ett nationellt stödprogram har goda förutsättningar skapats för lärarnas utbildning och arbetslivsperioder.

*Planeringen av personalresurser verkar relativt torftig och mekanistisk.* Många föreställer sig att planeringen närmast innebär att fördela lärarnas undervisningstimmar trots att många anordnare även har en personalstrategi, personalplan och en systematisk praxis för personalutveckling.

### Arbetshandledare

Många anordnare har lyckats med att garantera väl *utbildade, kompetenta och motiverade arbetsplatshandledare*, men variationer förekommer i olika branscher och situationer. I praktiken finns det även många outbil-

dade handledare, även om det förekommer variationer från bransch till bransch. Omsättningen av handledare är även stor. Den sämsta situationen avseende utbildade arbetsplatshandledare råder inom kultursektorn samt handel och administration, den bästa inom social- och hälsovård.

De kvantitativa målen för arbetsplatshandledarnas utbildning har satts upp nationellt. Dessa ***mål har uppfyllts relativt bra***. I utbildningen av arbetsplatshandledare finns det särskilda problem inom sektorn små och medelstora företag där handledarna på grund av arbetsplatsens ringa storlek inte kan skickas på utbildning av skäl som gäller de produktionsmässiga målen. Långa avstånd försvårar också handledarnas delaktighet. Vid sidan av utbildningsprogram behövs det således även ***skräddarsydda utbildningsmodeller***, att utbildningen tas till arbetsplatsen och att nätverkspedagogiken utvecklas.

Det ökade antalet studerande som behöver särskilt stöd och en tryggad inlärn timer i arbetet för dem förutsätter även att handledaren verkligen går in för att göra studierna individuella och ge särskilt stöd.

För att de utbildningskvantitativa målen ska nås och för att utbildningen ska motsvara behoven, behöver arbetsplatshandledarna även på annat sätt ***alternativa utbildningsmodeller***. Olika särdrag i branscherna ska beaktas i dessa (t.ex. kulturområdet).

På grund av många strukturella faktorer och av andra skäl är ***praxis för utbildning och förberedelse av arbetsplatsutbildare/ handledare olika*** i utbildning som baserar sig på fristående yrkesprov och i läroplansbaserad utbildning. Detta är inte rationellt bland annat med tanke på ändamålsenlig användning av utbildningsresurser, lärande av andra och helhetsbetonad utveckling av praxis för handledning. Såväl lärarnas som arbetsplatshandledarnas utbildningsbehov är bestående.

## Ekonomiska och övriga materiella förutsättningar

### Ekonomiska förutsättningar

De ekonomiska förutsättningarna för att anordna inläring i arbetet är generellt sett goda. Inläring i arbetet är *inte ett allmänt använt sparmedel*, utan det tilldelas undervisningsresurser på samma sätt som all annan undervisning.

Anordnarna har vid sidan av anslag för verksamhetsutgifterna haft tillgång till ESF-projekt pengar och utvecklingsanslag via UBS samt andra anslag. *Projektfinansieringen* har utgjort en särskild styrka. Den har varit nödvändig för utvecklingen av inläring i arbetet och gjort verkställandet möjligt. Projektfinansieringen är också förenad med problem:

- alla anordnare har inte utnyttjat de olika finansieringsmöjligheterna
- på grund av den omfattande externa projektfinansieringen har anordnarna inte särskilt väl planerat hur de ska utveckla inläring i arbetet med egna resurser efter avslutad projektfinansiering
- på grund av ringa samarbete inom projektverksamheten har samma utveckling drivits på olika håll i landet och spridningen och etableringen har i synnerhet i början av projektverksamheten varit relativt obetydlig
- resurserna för inläring i arbetet och utvecklingen av det varierar kraftigt från anordnare till anordnare.

Det har varit möjligt att utveckla och verkställa inläring i arbetet med hjälp av *nationellt stöd (stödprogram)* och olika finansieringsmöjligheter i anslutning till det. Särskilt viktigt har det ekonomiska stödet till utbildningen av arbetsplatshandledare, lärarnas arbetslivsperioder samt olika slag av projektverksamhet varit. ESF-projektverksamheten har varit nödvändig för att göra reformen möjlig. Ett nationellt stödprogram behövs fortfarande och även i ljuset av resultaten är en fortsättning således motiverad. Behovet är särskilt stort för fortsatt utbildning av arbetsplatshandledare och fortsatt upprätthållande och utveckling.

**Kostnaderna för inläring i arbetet** verkar totalt sett relativt balanserade. Inläring i arbetet är något billigare än annan undervisning. Kostnaderna varierar i någon mån efter bakgrundsvariablerna. Stora anordnare kan utnyttja synergifördelarna av att anordna inläring i arbetet och kan anordna inläring i arbetet mer effektivt och ekonomiskt än andra. De största problemen gäller de små anordnarnas stora kostnader.

När det gäller att förvalta de ekonomiska resurserna verkar anordnarna fokusera på uppföljning av kostnaderna och mekanistisk allokering av resurserna men knappast alls på helhetsbetonad planering.

Enligt anordnarna gäller de största utvecklingsbehoven för ekonomiska resurser ***hänsyn till fristående examina i ekonomiska beslut och ersättningspraxis inom social- och hälsovårdsbranschen***. Anordnarna anser att hänsyn ska tas i grunderna för statsandelar till de extra kostnader som fristående examina medför. Enligt dem bör social- och hälsovårdens finansieringspraxis likrikas med andra branscher och de särskilda ersättningarna till arbetsgivarna bör i enlighet med de nationella rekommendationerna frångås.

En kritisk fråga för samarbetet mellan platsen för inläring i arbetet och läroanstalten utgör även ***bristen på gemensam tid***. Bristande ekonomiska resurser återspeglas särskilt i lärarnas möjligheter att besöka arbetsplatserna, vägleda arbetsplatshandledarna och de studerande. En särskild utmaning utgör handledningen av studerande som studerar på ***långa avstånd*** och till detta skulle det behövas nya arbetsformer och ny samarbetspraxis mellan anordnarna.

## Informationshantering

***Anordnarnas datasystem – inklusive den datahantering som gäller inläring i arbetet – är relativt outvecklade***. Det är vanligt att prognostisering, planering, uppföljning och utvärdering inte kan sorteras ut ur anordnarnas verksamhet som större informationskällor. Även anskaffningen, do-

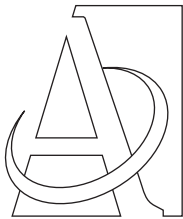


kumenteringen, analyseringen och utnyttjandet av information behöver utvecklas.

De konkreta behoven gäller enhetliga blanketter och instruktioner, arbetsplatsregister samt utveckling av ett uppföljnings- och responssystem och uppföljning av lärarnas arbete. Särskilt stora är behoven av utvärdering av effektiviteten i inläring i arbetet och dess ekonomi och effekter, utveckling av utvärderingsmätare och indikatorer samt prognostisering.

### **Informations- och kommunikationsteknik**

Behovet av utveckling av informations- och kommunikationstekniken betonas alltså och särskilt i planeringen, det lokala och regionala samarbetet, personalutvecklingen, nätverkspedagogiken och överlag i kontakterna med de studerande och arbetsplatserna.



## Inlärnning på arbetsplatsen i läroavtalsutbildning: resultat och slutledningar

### **Måluppfyllelse för inlärnning på arbetsplatsen**

Inlärnning på arbetsplatsen motsvarar väl de uppsatta målen i läroavtalsutbildningen. Studierna bygger på verkliga arbetsuppgifter och på ett långsiktigt arbete som medarbetare på en arbetsplats. Arbetsuppgifterna fördjupar inlärnningen och ett personligt studieprogram breddar det. De studerandes motivation för inlärnning på arbetsplatsen är den obestridligt starka sidan av läroavtalsutbildningen.

### **Kompetens genom inlärnning på arbetsplatsen**

Delaktigheten på arbetsplatsen och i produktionen genom verkliga arbetsuppgifter stärker de studerandes kompetensutveckling. Kompetensen och utvecklingen av den stärks också av den produktivitetsrelaterade och även internationellt sett relativt goda studerandelönen som endast ligger något under en utbildad persons lön.



Arbetsuppgifternas betydelse som en del av verksamheten på arbetsplatsen kommer tydligt fram i ett långvarigt lärande som sker på arbetsplatsen. Granskat med resultatutvärderingens koefficient för godkända avläggs exam en i nästan lika hög grad som i annan grundläggande utbildning, till vissa delar även i högre grad.

Systemet med fristående examina har klart förbättrat möjligheterna att avlägga exam en eftersom det har gett möjlighet att på ett bra sätt förena arbetslivets produktionsrelaterade arbetsuppgifter med målen i exam en.

### **Anordnande av studier på arbetsplatsen**

Stora utbildningsanordnare har en strategi som även inkluderar läroavtalsutbildning. Arrangemangen för inlärnin g i arbetet är i regel systematiska och klara. Organiseringen är bra och anvisningar och handledningsmaterial har funnits att tillgå över hela landet och regionalt. En annan stark sida är att ersättnin garna för utbildning till arbetsgivarna är större än i annan utbildning.

Avtalsenligheten är läroavtalsutbildningens starka sida och har positiva effekter på planeringen av studierna och måluppfyllelsen. Arbetsavtalslagstiftningen stöder avtalsenligheten.

### **Arbetsplatsutbildarnas verksamhetspraxis och verksamhetsförutsättningar**

Arbetsplatsutbildarna eller motsvarande personer innehar en nyckelposition i läroavtalsutbildningen. Planeringen av utbildningen förutsätter att en arbetsplatsutbildare utses. Kraven i produktionen förutsätter introduktion och därigenom blir också arbetsplatsen bekant.

Handledarens roll förändras i takt med att studierna avancerar. För den föränderliga rollen och praxis för handledningen har utbildning för arbetsplatshandledare anordnats med projektfinansiering. Ett problem kan

anses vara att det inte särskilt tydligt har rekryterats arbetsplatsutbildare inom läroavtalsutbildning till den ESF-finansierade utbildningen för arbetsplatshandledare.

## **Ekonomiska och övriga materiella förutsättningar**

Stora utbildningsanordnare verkar ha goda ekonomiska resurser för läroavtalsutbildning och således även för att anordna inlärnin g på arbetsplatsen.

Behovet av ökade anslag framträder i inlärnin g på arbetsplatsen inom läroavtalsutbildningen. Utgångspunkten är att utbildningsanordnarna i förhållande till annan grundutbildning skulle ha mera jämstarka utgångspunkter och resurser att informera och marknadsföra, anordna, handleda och utvärdera samt utveckla lärandet på arbetsplatsen. Det grundläggande problemet är att läroavtalsutbildningens ekonomiska resurser utgör 80 procent av enhetspriserna för annan grundutbildning. Detta inverkar bl.a. på utbildningsersättningarna som har utbetalats till arbetsplatserna vilkas nivå kan sjunka ytterligare när kostnaderna för kunskapsbaserade studier stiger.

Den som anordnar kunskapsbaserade studier kan förbereda sig genom att avtala om prissättningen. Den interna prissättningen av undervisningen är förenad med problemet ”intern täckning” och det kan sänka kostnaderna för undervisningen och således öka trycket på enhetspriset. Detta är en styrka som stora utbildningsanordnare har.

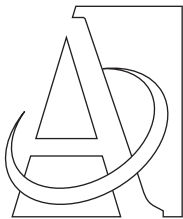
Problemet består av olika praxis rörande utbildningsersättningar. Trots allt är detta även en styrka eftersom utbildningsanordnaren inom ramen för sina anslag via utbildningsersättningarna kan styra olika lokala – såväl utbildningsmässiga som arbetskraftspolitiska – mål. Utbildningsersättningarna är både en styrka och en möjlighet även om omfattningen för avsnittet för inlärnin g på arbetsplatsen gör det möjligt att den studerande också betalar en del av handledningen med sin arbetsinsats. Denna sida har fått mindre uppmärksamhet i lagstiftningen.



## **Hur inlärnin g på arbetsplatsen inverkar på sysselsättningen och de regionala effekterna**

Långvarig inlärnin g på arbetsplatsen i nya anställningar stärker sysselsättningen.

Ur arbetslivets synvinkel förbättras tillgången på arbetskraft vilket i sig även kan innebära bättre regionala effekter och konkurrenskraft. Särskilt de små och medelstora företagens möjlighet att genom utbildning få kompetens som hänför sig till arbetsplatsen förbättras regionalt när det inte finns motsvarande utbildning vid läroanstalt i området.



## Utvecklingsrekommendationer

### Utvecklingsförslag för läroplansbaserad utbildning

1. *Undervisningsministeriet, Utbildningsstyrelsen och utbildningsanordnarna bör fortsätta att utveckla inläringen i arbetet* i enlighet med de uppsatta målen och principerna och trygga förutsättningarna för fortsatt utveckling av det både nationellt och på anordnarnivå. Detta innebär bland annat fortsatt stödprogram. Särskilt viktigt är det att trygga fortsatt utbildning av arbetsplatshandledare, aktuell arbetslivskännedom för lärarna och reella kontakter med arbetslivet för dem. Ansvar för den fortsatta utvecklingen bör övergå allt mer till utbildningsanordnarna.

2. Aktivt inflytande både på nationell nivå och på anordnarnivå på de *strukturella, ekonomiska och attitydmässiga faktorer* som hindrar samarbete mellan olika utbildningsformer (läroplansbaserad utbildning och utbildning som bygger på fristående examina), läroanstalter, branscher och utbildningsnivåer (särskilt yh) samt effektivt utnyttjande av resurser och synergifördelar och stärkt lärande av andra. Om de strukturella hindren avlägsnas kan verksamheten effektiviseras och den totala produktiviteten ökas. Ur arbetslivets synvinkel är det särskilt viktigt att enhetliga system utvecklas.

3. På nationell nivå och anordnarnivå **bör ekonomiska förutsättningar tryggas för inläring i arbetet och fortsatt utveckling av det även i framtiden.**

Ett stort antal former av individuell finansiering har varit motiverade för att skapa systemet för inläring i arbetet. De är även motiverade under de närmaste åren bland annat för att utveckla de fristående examina för yrkeskompetens. **Anordnarnas totala ansvar** för anordnandet och utvecklingen av inläring i arbetet ska göras tydligare så att inläring i arbetet ingår i den grundläggande funktionen och inte är fristående. Även om man på nationell nivå också i framtiden måste trygga en nationellt betydelsefull utveckling, borde man i anordnandet av inläring i arbetet på lång sikt **sträva efter att komma ifrån de många formerna av individuell finansiering och flytta över ansvaret även för de ekonomiska resurserna till utbildningsanordnarna.** Anordnarnas ekonomiska resurser ska dock tryggas och målen och målmekanismerna som gäller anordnarna ska göras tydligare.

4. Utbildningens arbetslivsorientering bör effektiveras på olika nivåer genom att **arbetslivets utvecklande uppgift** höjs till ett prioritetsområde i framtiden. Den förbättras också av att den sakkunskap som arbetslivets aktörer innehar används effektivare i undervisningen, arbetsrotationen ökas för lärare och sakkunniga inom arbetslivet samt arbetslivsorienteringen betonas i lärdomsproven.

5. Olika utbildningsområden ska ha enhetlig finansieringspraxis. **Betalningspraxis för ersättningarna till social- och hälsovårdens arbetsgivare ska likriktas** med det nationella avtalet och de andra utbildningsområdena och således ska ersättningarna till arbetslivet frångås. I utvecklingen av utbildningen betonas också ömsesidighet med arbetslivet och således även de fördelar som arbetslivet har av inläring i arbetet.

6. I verksamhetskulturen kring inläring i arbetet dominerar traditionerna som framhäver arbetspraktiken och centreringen till branscher och läroanstalter. Utbildningsstyrelsen, anordnarna och arbetsmarknadsparterna bör **fortsätta arbetet med att förändra kulturen till att utveckla inläring i arbetet även pedagogiskt.** I samarbetet behövs insatser för att sänka skilljemurarna och fortlöpande lära av andra. Ansvaret för utvecklingen ska också vara gemensamt.

7. I yrkespedagogiken, och därmed även i inlärn timer i arbetet, kommer de **individuella behov som personer med ett annorlunda inlärn timer sättsätt har och individuella studier** i framtiden att framhävas allt mer. Dessutom behövs insatser för att förbättra handledarnas färdigheter samt insatser för **integrering av lärande i skolan och inlärn timer i arbetet med varandra även på ett allmännare plan**, förhandsträning av studerande, integrering av lärdomsproven i inlärn timer i arbetet, bedömning av studerande och aktivare deltagande av studerande i planeringen och utvecklingen av inlärn timer i arbetet. Inlärn timer i arbetet ska även integreras starkt i anordnarnas utvecklande uppgift i arbetslivet, vilket gör det möjligt för de studerande att delta i projekt i arbetslivet. En stor utmaning innebär det också att införa fristående examina för yrkeskompetens i inlärn timer i arbetet.

Förändringarna i lärarskapet påverkar även det **pedagogiska ledarskapets** behov av utveckling. Ledarskapets utmaningar ligger i förändringen av den pedagogiska verksamhetskulturen samt i att stödja lärarna så att de motsvarar kraven i den förändrade omvärlden.

8. I fråga om inlärn timer i arbetet förekommer det stora skillnader mellan olika anordnare. Det visar sig att situationen är särskilt kritisk för små anordnare. **Jämn kvalitet i inlärn timer i arbetet** uppnås med bland annat följande åtgärder:

- utveckling av anordnarnätverket så att det på ett naturligt sätt ökar samarbetet mellan branscher, läroanstalter och utbildningssektorer och utbildningsnivåer och tryggar tillräckliga utvecklingsförutsättningar och utbildningsmöjligheter.
- tydligare totalansvar för anordnarna i fråga om att anordna inlärn timer i arbetet och fortsätta utvecklingen och trygga förutsättningarna
- ett nationellt fortsättningsprojekt för utvärdering som med hjälp av kollegiala utvärderingar främjar inlärn timer genom att ta modell av dem som har anordnat inlärn timer i arbetet på ett utmärkt sätt. Projektet bör genomföras som förberedande utveckling som utnyttjar utvärderingsmetoder och utvärderingsprocesser som betonar lärande av andra.
- ökat samarbete och mer lärande av andra mellan finskspråkiga och svenskspråkiga anordnare



- modeller och praxis utvecklade i olika projekt effektiveras, etableras och sprids.

9. Anordnarna bör utveckla **kvalitetsledning** för inläring i arbetet. Bland annat anordnarens ansvar, mål och verksamhetsprinciper behöver göras tydligare och kvaliteten på inläring i arbetet behöver säkras och förbättras. Det är också viktigt att fungerande samarbetspraxis byggs upp mellan olika enheter och branscher, även inom regionerna och branscherna.

10. I samarbete med myndigheterna bör anordnarna utveckla **informationssystem** som stöder prognostisering, utvärdering och fortlöpande kvalitetsledning. I nationell utvärdering bör man komma fram till förutseende planering varvid man tillsammans med anordnarna redan på förhand kan enas om vilka uppgifter som behövs i utvärderingen och hur de ska samlas in. Erfarenheterna av utvärderingarna ska användas till att utveckla en utvärderingsmodell och utvärderingsmetoder för inläring i arbetet för **anordnarnas självutvärdering och follow-up-utvärdering som har föreslagits för nationell nivå**. Målet med den uppföljande utvärderingen är att öka effekterna av utvärderingsverksamheten. Den föreslås att genomföras 1–2 år efter denna utvärdering.

Arbetslivets och de studerandes delaktighet stärks genom utvärderingar och respons.

11. Den nationella utvärderingen bör fördjupas på lång sikt med hjälp av **forskning om utvärdering**. Detta förutsätter att mekanismer skapas och olika finansieringskanaler utnyttjas. Utvärderingsgruppen anser att resultaten av denna utvärdering kan fördjupas om forskningen koncentreras särskilt till effekterna av inläring i arbetet, kompetensen det ger och de förutsättningar som gör det möjligt.

12. **Begreppen** kring inläring i arbetet bör göras tydligare.

## Utvecklingsförslag för läroavtalsutbildning

1. Både på nationell nivå och på anordnarnivå bör det säkerställas att läroavtalsutbildningen och det dithörande *lärandet som sker på arbetsplatsen utvecklas systematiskt på samma sätt som inläring i arbetet*. Utvecklingen av inläring i arbetet inom annan grundutbildning och inläring på arbetsplatsen inom läroavtalsutbildningen bör integreras med varandra ännu mer effektivt och samtidigt utnyttjas gemensamma resurser. Inom läroavtalsutbildningen bör det sörjas för att god praxis i den utnyttjas i utvecklingen av annan utbildning. Förutom utvecklingen av olika slag av praxis innebär det en särskild utmaning i samarbetet att samtidigt anordna utbildning av arbetsplatshandledare i grund- och läroavtalsutbildningen.

2 *Behovet av utbildning av arbetsplatsutbildare är bestående* vilket innebär att utbildningen behöver vidareutvecklas. Det centrala i utbildningen av arbetsplatsutbildare ska vara handledningskompetens som är oberoende av utbildningssystemet. I övrigt behöver aspekterna på arbetsplatsutbildarnas roll, motivation och arbetsmiljö göras tydligare.

3. Det som tidigare konstaterades om *att avlägsna strukturella och andra hinder* i den läroplansbaserade utbildningen gäller även läroavtalsutbildningen.

4. De studerande- och uppgiftsspecifika målen samt handledningen och träningen på arbetsplatserna bör göras tydligare så att olika aktörer tillsammans stödjer och *garanterar en yrkesskicklighet som omspanner ett brett område*. I handledningen på arbetsplatserna bör man särskilt satsa på sådana arbetsplatser som saknar tidigare erfarenhet av läroavtalsutbildning. Genom effektivare handledning av studerande stärks deras motivation, engagemang och vilja att slutföra examen. Samarbetsnätet utvidgas så att flexibel arbetsrotation blir möjlig för de studerande. Möjligheterna till arbetsrotation behöver breddas. Detta förutsätter även att nya verksamhetsmodeller utvecklas, principer och praxis för finansiering görs tydligare och lärande av redan existerande god praxis.

Dessutom bör det säkerställas att **en arbetsplats/arbetsplatserna motsvarar eller i tillfredsställande utsträckning stödjer målen för examen**. Dessutom behöver möjligheterna att avlägga delexamina göras tydligare när det antingen på grund av den studerande eller arbetsplatsen inte finns möjlighet att avlägga en omfattande examen.

5. **Avtalspraxis för läroavtalsutbildning ska utvecklas** så att det med hjälp av den är möjligt att garantera att målen uppfylls och att ansvarsfördelningen är tydlig. Målet med en ömsesidig dialog bör vara en samfäll syn på målen och engagemang i dem.

6. **Läroavtalsmyndighetens och arbetsplatshandledarens roll, samarbete och ansvar bör göras tydligare**. Arbetsplatshandledarna har den viktigaste uppgiften. Lärarnas betydelse i inläring på arbetsplatsen framträder särskilt i planeringen av inlärningsuppgifter som stödjer lärande på arbetsplatserna. Deras roll kunde ytterligare stärkas även i utvärderingar av inläring samt i träningen och vägledningen av handledarna. Om läraren tar ansvaret för handledningen kan det finnas risk för att såväl arbetsplatsens engagemang som handledningskompetens försvagas.

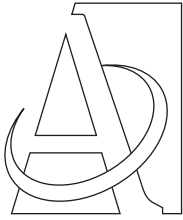
7. **Enhetspriserna** är lika stora i hela landet och detta försvårar arrangemangen särskilt i glest bebodda områden, bl.a. i Lappland. En gradering vore motiverad t.ex. i Lappland.

8. Även i inläring på arbetsplatsen inom läroavtalsutbildningen utnyttjar anordnarna **olika finansieringsmöjligheter** på samma sätt som i inläring i arbetet. I utvecklingsprojekt borde de strukturella och attitydmässiga hindren gällande utbildningsformer överbryggas.

9. **Även utnyttjandet av god praxis behöver effektiveras**. God praxis inom läroavtalsutbildningen borde spridas effektivare än förr. Dessutom borde man inom läroavtalsutbildningen mer än tidigare lära av andras goda praxis så att även gränserna gällande utbildningsform kan överskridas. Dessutom behöver det internationella samarbetet ökas.

10. *Tillgången på läroavtalsplatser för unga* har försämrats de senaste åren. En orsak är hög lön i början av utbildningen och det stora antalet inlärning i arbetet inom grundläggande yrkesutbildning på arbetsplatserna. För bättre tillgång på platser bör särskilda satsningar göras på att marknadsföra läroavtalsutbildningen och göra den känd på arbetsplatserna.

11. Liksom i annan utbildning ska satsningar göras på *informationshantering* även i läroavtalsutbildningen. Utvecklingsbehovet i fråga om informationshantering gäller prognostisering, utvärdering och uppföljning. I synnerhet behövs information om effekterna.



## Publikationer från Rådet för utbildningsutvärdering

Nr. 1

### **Koulutuksen arvioinnin uusi suunta**

Arviointiohjelma 2004–2007

Nr. 2

### **Utbildningsutvärderingens nya inriktning**

Utvärderingsprogram för perioden 2004–2007

Nr. 3

### **New Directions in Educational Evaluation**

Evaluation Programme 2004–2007

Nr. 4

Bertel Stähle

### **Toisen asteen koulu Pohjoismaissa**

Toisen asteen koulujen pohjoismainen vertailu

”Pohjoismainen ISUSS-raportti”

Nr. 5

Anu Räisänen

**EFQM-arviointimalli ammatillisen koulutuksen  
järjestäjien arvioinnin tukena**

Nr. 6

Heikki K. Lyytinen & Anu Räisänen (toim.)

**Kehittämissuuntaa arvioinnista**

Nr. 7

Harri Rönholm & Anu Räisänen (toim.)

**Arviointi tukee kehittymistä – miten arvioinnin kehittymistä tuetaan?**

Koulutuksen järjestäjien tukeminen arviointiin liittyvissä asioissa

Nr. 8

Esko Korkeakoski (toim.)

**Koulutuksen perusturva ja oppimisen tuki perusopetuksessa**

Osaraportti 1: Arviointiraportti

Nr. 9

Esko Korkeakoski

**Koulutuksen perusturva ja oppimisen tuki perusopetuksessa**

Osaraportti 2: Tausta ja tulokset

Nr. 10

Esko Korkeakoski (toim.)

**Koulutuksen perusturva ja oppimisen tuki perusopetuksessa**

Osaraportti 3: Syventävät artikkelit

Nr. 11

Jouko Mehtäläinen

**Erityisopetuksen tarve lukiokoulutuksessa**

Nr. 12

Gunnel Knubb-Manninen (red.)

**Grundtryggheten och behovet av stöd i skolan**

Nr. 13

Harri Rönholm & Anu Räisänen (red.)

**Utvärdering stödjer utvecklingen**

**– hur kan utvärderingens utveckling stödjas?**

Stöd till utbildningsanordnarna i frågor som gäller utvärdering

Nr. 14

Anu Räisänen & Harri Rönholm

**Itsearviointi koulu yhteisöä kehittäväksi**

EFQM-arviointimalli yleissivistävässä koulutuksessa

Nr. 15

Reijo Raivola, Anja Heikkinen, Antti Kauppi, Pirjo Nuotio,

Lasse Oulasvirta, Risto Rinne, Päivi Kamppi & Heikki Silvennoinen

**Aikuisten opiskelumahdollisuudet ja järjestäjäverkko toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa**

Nr. 16

Tapio Vaherva, Anita Malinen, Antti Moisio, Reijo Raivola,

Petri Salo, Kari Kantasalmi, Päivi Kamppi & Heikki Silvennoinen

**Vapaan sivistystyön oppilaitosrakenne ja palvelukyky**

Nr. 17

Gunnel Knubb-Manninen (red.)

**Vuxenutbildningsfältet**

Utvärdering av fritt bildningsarbete och yrkesinriktad vuxenutbildning

Nr. 18

Heikki Silvennoinen (toim.)

**Koulutuksen arviointi verkostoituu**

Nr. 19

Anu Räisänen & Heikki Silvennoinen

**Virtaa vertaisten verkosta**

Ammatillisten erikoisoppilaitosten laadunhallinta

Nr. 20

Päivi Tynjälä, Anu Räisänen, Veikko Määttä, Keijo Pesonen,  
Antti Kauppi, Petri Lempinen, Rabbe Ede, Manu Altonen & Risto Hietala  
**Työpaikalla tapahtuva oppiminen ammatillisessa peruskoulutuksessa**  
Arviointiraportti

Nr. 21

Anu Räisänen (toim.)

**Työpaikalla tapahtuva oppiminen ammatillisessa peruskoulutuksessa**  
Tiivistelmä

Nr. 22

Anu Räisänen (red.)

**Inlärnning på arbetsplatsen inom grundläggande yrkesutbildning**  
Sammandrag

**Beställningar och förfrågningar:**

Sekretariatet för utbildningsutvärdering

PB 35, 40014 Jyväskylä universitet

tel. (014) 260 3220

fax (014) 260 3241

ktl-asiakaspalvelu@ktl.jyu.fi

www.edev.fi

**En del av publikationerna kan också läsas på internet:**

[www.edev.fi/portal/julkaisu](http://www.edev.fi/portal/julkaisu)





Rådet för  
utbildningsutvärdering

Denna publikation utgör en sammanfattning av utvärderingsrapporten ”Työpaikalla tapahtuva oppiminen ammatillisessa peruskoulutuksessa”. I rapporten granskas såväl läroplansbaserad utbildning som yrkesprovbaserad utbildning i form av läroavtal. Utvärderingen är baserad på utbildningsanordnarnas egna utvärderingar. I rapporten presenteras resultaten som helhet och enligt utvärderingsobjekt, samt de starka sidor och utvecklingsområden som utvärderingsgruppen identifierat. I slutledningsdelen granskas inläringen på arbetsplatsen med hänsyn till målsättning, kunnande, organisering, lärarnas och arbetsplatshandledarnas verksamhet samt utbildningsanordnarnas verksamhetsförutsättningar.