



**Parasta
osaamista**



**Bästa
kunnande**

UTREDNING OM NÄTVERKSPROJEKTET BÄSTA KUNNANDE

Jukka Vehviläinen / DiaLoog
November 2019

UTREDNING OM NÄTVERKSPROJEKTET BÄSTA KUNNANDE

Sammandrag

Nätverksprojektet Bästa kunnannde var ett nationellt utvecklingsprojekt som genomfördes under tre år (2017–19). Projektets mål var att stödja en förnyelse av den undervisande och handledande personalens arbets- och verksamhetssätt när verksamhetsmiljön och lagstiftningen förändras. Flera yrkesläroanstalter och yrkeslärarhögskolor var med i projektet. Projektet koordinerades av Jyväskylä utbildningssamkommun Gradia.

Denna utredning behandlar hur väl nätverksprojektet uppnådde målen, hur väl projektets åtgärder är kända samt den undervisande och handledande personalens kompetensbehov. Utredningen gjordes i oktober–november 2019. Materialet utgörs av en nätenkät som riktades till yrkesläroanstalternas undervisande och handledande personal (N=750). Utredningen omfattar endast en liten del av projektets verksamhet. Rapporten ska inte läsas som en helhetsinriktad utvärdering.

Den undervisande och handledande personalens kompetensbehov gäller exempelvis behärskande av digipedagogik och pedagogik i sociala medier och handledning av studerande med behov av särskilt stöd. Det finns också ett ganska allmänt kompetensbehov när det gäller att använda olika sätt och miljöer för lärande samt ifråga om reformkännedom (lagstiftningen, finansieringen).

Enligt den kvantitativa enkäten har den största nyttan av projektet hänfört sig till utbildningsreformens kärnfrågor. En utveckling av PUK- och bedömningskompetensen stöder kompetensbaseringen och den personliga tillämpningen. Stödet från projektet märks också i målen för att utveckla verksamheten på arbetsplatserna (utbildning av arbetsplatshandledare, läroanstalten som stöd för arbetsplatsen).

Projektbedömningarna är positivast bland lednings- och chefspersonalen. Lärarna upplever att stödet de fått från projektet är lite svagare. Det finns dock stora skillnader i lärarnas åsikter och erfarenheter. Det finns också skillnader mellan utbildningsanordnarna. Skillnader ifråga om projektets effekter uppstår genom skillnader i verksamhetsmiljön.

Projektets mål har uppfyllts genom material, utbildningar, gemensamma diskussioner och goda rutiner. Projektet har fungerat som stöd för ledningen och gett bestående verktyg för det dagliga arbetet.

Olika rutiner, modeller och utbildningsunderlag har getts en systematisk och strukturerad form. De enhetliga materialen och utbildningarna fungerar som medel för kvalitetssäkring. Förenhetligandet och systematiseringen av anvisningarna för undervisning och handledning stöder en verksamhet i enlighet med de nya författningarna.

Nätverksprojektets resultat och produkter hoppades man får en bestående användning. Det goda basmaterialet kan också uppdateras och vidareutvecklas. Ett utvecklingsönskemål är att fortsättningen och etableringen kunde organiseras, och till stöd för det önskade man få tid, tolkar och koordinerande sammanställare av resultaten.

De testade rutinerna kan trygga en nationellt enhetlig kvalitet inom yrkesutbildningen. Till stöd för detta behöver man ha spridnings- och förmedlingsrutiner både på den lokala och nationella nivån.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. FÖRORD	4
2. UTREDNINGENS GENOMFÖRANDE	6
2.1. Bakgrund	6
2.2 Nätverksprojektet Bästa kunnande	6
2.3 Utredningens uppläggning	8
2.4 Det praktiska genomförandet och materialet	9
2.5 Utredningens avgränsningar och begränsningar	10
3. ENKÄTEN TILL UNDERVISNINGS- OCH HANDELDNINGSPERSONALEN	11
3.1 Kännedom om nätverksprojektet Bästa kunnande	11
3.2 Bakgrundsinformation om de två respondentgrupperna	11
4. NÄTVERKSPROJEKTET BÄSTA KUNNANDE	14
4.1 Deltagande i projektets verksamhet	14
4.2 Stöd som fått från nätverksprojektet	16
4.2.1 PUK-kompetens	16
4.2.2 Arbetslivskompetens	18
4.2.3 Handledningskompetens	20
4.2.4 Nya sätt och möjligheter för lärande	22
4.2.5 Självledarskap och behärskande av det egna arbetet	24
4.2.6 Skillnader mellan utbildningsanordnarna	26
5. ÖPPNA ÅSIKTER OM NÄTVERKSPROJEKTET	27
5.1 Goda rutiner och stöd som erhållits från nätverksprojektet	27
5.2 Tolkning av enkätresultaten	29
6. BEHOV AV ATT UTVECKLA KOMPETENSEN OCH ARBETET	31
6.1 PUK-kompetens	31
6.2 Arbetslivskompetens	33
6.3 Handledningskompetens	33
6.4 Nya sätt och möjligheter för lärande	34
6.5 Självledarskap och behärskande av det egna arbetet	35
6.6 Öppna åsikter	36
7. SAMMANFATTNING OCH SLUTSATSER	40
7.1 Nätverksprojektet som utredningsobjekt	40
7.2 Behov av att utveckla kompetensen och arbetet	40
7.3 Nätverksprojektet som stöd för det egna arbetet	41
7.4 Tankar om fortsättningen	42
<i>Källor</i>	44
<i>Bilaga 1. Utbildningsanordnare som deltog i enkäten</i>	45
<i>Bilaga 2. Kompetensbehov yrkesgruppsvis</i>	46

1 FÖRORD

Denna utredningsrapport behandlar hur målen för nätverksprojektet Bästa kunnande uppnått samt de erfarenheter man fått av projektet. Dessutom granskar man i utredningen vilka behov av att utveckla kompetensen och arbetet som den undervisande och handledande personalen i yrkesläroanstalterna har. Utredningen genomfördes i oktober-november 2019.

Nätverksprojektet Bästa kunnande var ett omfattande nationellt utvecklingsprojekt som genomfördes åren 2017–2019. Med hjälp av det stöddes en förnyelse av den undervisande och handledande personalens arbets- och verksamhetssätt när verksamhetsmiljön och lagstiftningen förändras. Ett nationellt mål var också att utveckla och säkerställa en verksamhetskvalitet i enlighet med yrkesutbildningsreformens mål samt att skapa enhetliga rutiner.

I enlighet med reformens mål stödde projektet användningen av olika lärmiljöer och tränade arbetsplatserna att verka som lärmiljöer. Målet var att utveckla och genomföra en kompetensbaserad och kundinriktad yrkesutbildning tillsammans med arbetslivet. Arbetslivet involverades i planeringen och genomförandet av utbildningsreformen.

Nätverksprojektet fastställde de centrala målen på följande sätt:¹

Mål för nätverksprojektet Bästa kunnande

1. Kartlägga de centrala kraven och behoven som ställs på att utveckla kunnandet hos den undervisande och handledande personalen.
2. Utarbeta ett förslag till en modulär kompetenshelhet utgående från de kartlagda kraven och behoven.
3. Till utbildningsanordnarnas förfogande utarbeta förbereda och sprida verksamhetsmodeller, material och utbildning för utvecklingen av kunnande hos undervisnings- och handledningspersonalen.
4. Till utbildningsanordnarnas förfogande utarbeta verksamhetsmodeller och material för ordnande av utbildning på arbetsplatser..
5. Till utbildningsanordnarnas förfogande utarbeta verksamhetsmodeller och material för introduktion av arbetsplats-handledare.

Projektet koordinerades av Jyväskylä utbildningssamkommun Gradia. Finansiärer var Utbildningsstyrelsen och undervisnings- och kulturministeriet.

Flera yrkesläroanstalter och yrkeslärarhögskolor hörde till projektnätverket. Dessa presenteras här nedan:

NÄTVERKET SOM GENOMFÖRDE NÄTVERKSPROJEKTET BÄSTA KUNNANDE

Utbildningsanordnare:

Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia
Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia
Kemi-Tornionlaakson koulutuskuntayhtymä Lappia
Länsirannikon koulutus Oy WinNova
Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä Riveria
Koulutuskeskus Salpaus
Seinäjoen koulutuskuntayhtymä Sedu
Tampereen seudun ammattiopisto Tredu
Ammattiopisto Spesia Oy

¹ Projektets verksamhet och mål har beskrivits på en omfattande webbplats på adressen: https://blogit.gradia.fi/pa-rasta_osaamista/

Yrkesakademin i Österbotten

Yrkeslärarhögskolor:

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Hämeen ammattikorkeakoulu

Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Oulun ammattikorkeakoulu

Tampereen ammattikorkeakoulu

I rapportens kapitel 2 ges en beskrivning av utredningens bakgrund och genomförande. I kapitel 3 presenteras den enkät som riktades till den undervisande och handledande personalen. I kapitel 4 beskrivs det stöd som man fått från nätverksprojektet för utveckling av det egna arbetet. I kapitel 5 redogörs för projekterfarenheter med hjälp av ett kvalitativt material. I kapitel 6 behandlas behov av att utveckla kompetensen och arbetet hos den undervisande och handledande personalen. I kapitel 7 sammanfattas resultaten.

2 UTREDNINGENS GENOMFÖRANDE

2.1 Bakgrund

I enlighet med anbudsbegäran ville nätverksprojektet Bästa kunnande ha en utredning av vilka effekter projektet har haft för utbildningsanordnarna inom yrkesutbildningen. Syftet var att utreda effekterna av projektets mål och resultat bland den undervisande och handledande personalen. Centrala frågor var:

- hur väl man känner till projektet
- hur väl man känner till materialet, metoderna och utbildningsförsöken
- vilka effekter materialet, metoderna och utbildningsförsöken har haft
- kompetensbehovet hos undervisnings- och handledningspersonalen inom yrkesutbildningen

Utredningen skulle genomföras som en nätenkät i oktober-november 2019.

I planeringsskedet fanns det två olika alternativ; en *projekt-* eller en *målbedömningssynvinkel*. Om utredningen skulle göras som en projektbedömning, skulle huvudfokus ligga på hur projektet lyckades och på en processbeskrivning av effekterna. Projektbedömningssynvinkeln skulle vara motiverad om resultaten skulle användas för vidareutveckling eller utnyttjas i ett nytt motsvarande projekt.

I utredningen valdes ändå målbedömningssynvinkeln och en referensram för den. En målbedömning utreder hur projektmålen har uppfyllts och med vilka rutiner måleffekterna har åstadkommit. Vid målbedömning är projektet ett medel för att uppnå allmännyttiga mål, inte ett egenvärde i sig.

Målbedömningssynvinkeln valdes utgående från att utredningsresultaten ska kunna utnyttjas. Avsikten var att resultaten används till stöd för utveckling av yrkesutbildningen (bl.a. styrning av utvecklings- och strategifinansieringen). Synvinkeln breddades alltså utanför projektet; målen för utredningen uppställdes så att de skulle vara jämförbara med nätverksprojektets mål.

Målbedömningssynvinkeln presenterades i planeringsskedet för projektaktörerna och Utbildningsstyrelsen. Beslut i frågan togs slutligen efter ett möte på Utbildningsstyrelsen (7.10.).

2.2 Nätverksprojektet Bästa kunnande

Nätverksprojektet Bästa kunnande var ett omfattande nationellt utvecklingsprojekt som genomfördes åren 2017–2019. Med hjälp av projektet stöddes en förnyelse av den undervisande och handledande personalens arbets- och verksamhetssätt när verksamhetsmiljön och lagstiftningen förändras.

Nätverksprojektet genomförde 2017 en utredning av kompetensbehoven utgående från ett material som insamlats med kvalitativa metoder: *Mod att förnya! – Undervisnings- och handledningspersonalens kompetensbehov*.² Utredningen kartlade kompetensbehoven inom referensramen för yrkesutbildningsreformen, och analysen resulterade i sex centrala helheter av kompetensbehov hos den undervisande och handledande personalen:

- Handledning i personlig utvecklingsplan för kunnandet (PUK)
- Arbetslivs-, nätverks- och kundkompetens
- Handledningskompetens
- Nya sätt och möjligheter att lära

² Utredningen kan läsas och laddas ner på adressen: https://blogit.gradia.fi/parasta_osaamista/osaamistarveselvityksraportti/, på svenska på adressen: https://blogit.gradia.fi/parasta_osaamista/wp-content/uploads/sites/20/2019/04/Mod-att-f%C3%B6rnya.pdf

- Självledarskap och utveckling av det egna arbetet
- Utbildningsanordnarens kvalitetsledningssystem

Utredningsresultaten utnyttjades när man byggde upp de modulära kompetenshelheterna. Åren 2017–19 genomförde projektet utbildningar med olika funktionella metoder och i olika miljöer.

Vid sidan av de öppna utbildningarna och verkstäderna utvecklades kompetensen till exempel i webinarier som man kunde delta i via internet. Utbildningarna var pilotutbildningar, vilket innebar att en utgångspunkt i planeringen var att de skulle kunna upprepas och få en fortsättning.

Ett centralt mål för nätverksprojektet var att öka arbetslivets deltagande i planeringen och genomförandet av yrkesutbildningen. Under projektets gång fick arbetsplatserna stöd och träning i att verka som lärmiljöer.

Målen för samarbetet med arbetslivet genomfördes på flera olika sätt. Nätverksprojektet ordnade regionala arbetslivsforum som byggde upp en gemensam uppfattning om verksamhetsmodellerna för den utbildning som ordnas på arbetsplatsen. Dessutom producerade projektet rikligt med material för att användas av utbildningsanordnarna och arbetsplatserna. Till exempel: *Checklista för lärande i arbetslivet* och *Guider om bedömning av kunskande* för studerande, arbetsplatshandledare och lärare.

Arbetsplatserna fick stöd och träning också genom utbildning som ordnades för arbetsplatshandledare. Utöver utbildningen utarbetade projektet material som hjälper läroanstalterna att ordna egna introduktions- och utbildningstillfällen för arbetsplatshandledare.

För utredningsrapporten erhöles kvantitativa uppgifter från nätverksprojektet. Uppgifterna är inte fullständiga eftersom projektet ännu pågick när utredningsarbetet gjordes. I uppgifterna saknas projektets sista rapporteringsperiod (år 2019). Kompletterande uppgifter om projektets verksamhet framgår av slutrapporten som färdigställs år 2020.

Under 2019 genomförde nätverksprojektet en hel del s.k. engagerande åtgärder och spridning av projektets resultat.

Under nätverksprojektets första verksamhetsår 2017 inriktades åtgärderna exempelvis på att genomföra den kvalitativa utredningen av kompetensbehoven och på att producera stödmaterial för reformen.

Den noggrannaste informationen om projektverksamheten gäller tidsperioden 1.1.2018- 30.6.2019. Dessa uppgifter presenteras i tabell 1.³

³ Det finns inte uppgifter om deltagare för alla arbetslivsforum. Antalet personer som deltagit i webinarier är riktigivande, eftersom det bakom en apparat och distansförbindelse kan finnas flera personer som projektet inte har kunnat samla in uppgifter.

Tabell 1. Kvantitativa uppgifter om projektets verksamhet

Kvantitativa uppgifter om nätverksprojektet för tiden 1.1.2018 - 30.6.2019	
Utbildningsförsök närutbildningar st.	64
Deltagare	1194
Utbildningsförsök webinarier st.	44
Deltagare	490
Utbildningsförsök webbkurser st.	13
Deltagare	173
Deltagare i arbetsgruppsarbetet	128
Regional effekt / utbildningsanordnare som nåtts	161
Arbetslivsforum	25
Deltagare	750
Introduktion av arbetsplatshandledare	75
Introducerade lärare	2793
Introducerade arbetsplatshandledare	977
Introducerade utbildningsanordnare	116

Med nätverksprojektet stöddes en nationell och enhetlig kvalitet inom yrkesutbildningen. Vid sidan av pilot-utbildningarna främjas detta mål med de förenhetligande verksamhetsmodeller och material som projektet byggde upp. Dessa praktiska rutiner och projektet i all dess brokighet finns samlade på en webbplats. Som en samlad guide fungerar produktkatalogen *Mod att förnya!*, som innehåller ett mångsidigt utbud av modeller som stöder den undervisande och handledande personalens arbete.

2.3 Utredningens uppläggning

Referensramen för målbedömningen förutsatte tematisering, klassificering och operationalisering av nätverksprojektets mål.

Tematiseringen skulle täcka projektverksamheten i hela dess mångfald. Utöver en horisontell täckning rör vi oss på olika hierarkinivåer (metamål, konkreta mål). Förutom en definition av målen behövs en beskrivning av åtgärder, metoder och rutiner ("medel"). Projektet uppnår sina effektmål med hjälp av dessa medel.

Det centrala effektmålet kan härledas redan från projektets namn; det omfattande nätverksprojektet har strävat efter att utveckla undervisnings- och handledningspersonalens kompetens. I utredningen frågas det: har projektet stött en utveckling av kompetensen under åren 2017–19?

Av kompetensutvecklingen kan vi alltså få ett mål, men dessutom behöver vi en referensram för att strukturera kompetensen. Referensramen fick vi från teman i den kvalitativa utredningen av kompetensbehoven (a.a.).

I nätverksprojektet strävade man efter att stödja och utveckla dessa kompetenshelheter. Exempelvis utbildningar, verksamhetsmodeller och material strukturerades utgående från ett observerat behov. Den insamlade informationen styrde verksamheten, vilket naturligtvis är ett logiskt och motiverat sätt att genomföra projektet.

Eftersom de centrala kompetensbehoven användes vid strukturering av projektverksamhetens planering och genomförande är det motiverat att använda samma klassificering också när man bedömer hur projektmålen uppnåtts. De sex teman det är fråga om utgör kärnan i utvecklingen och stödjandet av kompetensen, och projektverksamheten har varit inriktad på dessa.

Kompetenshelheterna gav en central klassindelning till stöd för utredningen. Under "rubriken" för en helhet finns en noggrannare beskrivning av innehållet i den ifrågavarande kompetensen. Med tanke på utredningen var beskrivningarna tillräckligt konkreta och erbjöd ett underlag för att bygga upp enkäten.

I denna utredning har kompetensbehoven klassindelats på ett lite annorlunda sätt än i projektets egen rapport. Enkäten utformades som enhetliga och lättbesvarade helheter. På grund av enkätekonomiska orsaker komprimerades kompetenshelheterna till fem teman och innehållet i dessa organiserades på ett nytt sätt.⁴

Kompetensbehoven är konkreta mål, men i klassificeringen av målen var vi också ute efter metamål. Nätverksprojektets metamål är till exempel stöd för yrkesutbildningsreformen samt en förbättring av rutinernas enhetlighet och kvalitet.

Utredningens uppläggning fick alltså *metamål*, *konkreta mål* och *medel*. Referensramen har beskrivits nedan:

UTREDNINGENS REFERENSRAM

Måluppfyllelse

- Metamål för nätverksprojektet Bästa kunnande
- Stödjande av undervisnings- och handledningspersonalens kompetens och arbete
 - PUK-kompetens
 - Arbetslivskompetens
 - Handledningskompetens
 - Nya sätt och möjligheter för lärande
 - Självledarskap och behärskande av det egna arbetet

Sätt och medel för att uppnå målen

- Nätverksprojektet Bästa kunnande i sin helhet
- Projektets åtgärder
 - utbildningar (t.ex. forum, workshops, webinarier, öppna utbildningar)
 - material, modeller och guider
 - annan projektverksamhet och annat stöd till utbildningsanordnarna

Enligt anbudsbegäran skulle det även utredas hur väl man kände till nätverksprojektet och dess åtgärder (utbildningar, material) samt vilket kompetensbehov undervisnings- och handledningspersonalen har.

2.4 Det praktiska genomförandet och materialet

Utredningsarbetets alla skeden - från planering till rapportering - genomfördes i oktober-november 2019. Materialet består av en nätenkät som riktades till yrkesläroanstalternas undervisande och handledande personal. Enkäten har kvantitativa frågor och öppna frågor som ger kvalitativ information.

Enkäten har två olika respondentgrupper. Enkäten kan inte riktas enbart till dem som deltagit i projektet om målet är att utreda hur väl känt projektet är. Å andra sidan kan man ställa frågor om projektets effekter endast till dem som deltagit i projektet. Efter den inledande frågan ("känner du projektet") gallras respondenterna i två olika svarsbanor. Av dem som kände till projektet ställdes tillägsfrågor om projektet och om

⁴ Exempelvis innehållen i nätverks- och kundkompetens placerades under andra rubriker. En del punkter gällande utbildningsanordnarens kvalitetsledning placerades under temat självledarskap och behärskande av det egna arbetet.

det stöd som man fått från projektet. Om respondenten inte kände till projektet ställdes frågor gällande kompetensbehov och om utvecklingen av arbetet.

Till stöd för genomförandet av utredningen hölls ett möte på Utbildningsstyrelsen (7.10). I mötet deltog projektets projektchef och representanter för Utbildningsstyrelsen (2 personer). En första version av enkäten sändes ut för kommentarer 11.10.

Efter kommentarer från projektaktörer och UBS slutfördes organiseringen av enkäten (bearbetning av formuläret, distribution) så att enkäten satte igång i slutet av oktober. Enkäten översattes också till svenska, denna språkversion tillfogades enkäten 5.11. Tid att besvara enkäten gavs till 18.11.

Nätenkätens följemeddelande och svarslänk förmedlades via två olika kanaler. Meddelandet sändes till utbildningsanordnarnas e-postadresser, mottagaren (t.ex. registratorskontoret) ombads förmedla länken vidare till rätta personer. Dessutom sändes meddelandet till läroanstalterna i aktörsnätverket för nätverksprojektet. Distributionen av enkätlänken skedde från projektets sida, i följemeddelandet fanns kontaktuppgifter för både projektet och utredningens genomförare.

2.5 Utredningens avgränsningar och begränsningar

Nätverksprojektet Bästa kunskande var ett omfattande nationellt utvecklingsprojekt som genomfördes under tre år (2017–19). Flera yrkesläroanstalter och yrkeslärarhögskolor hörde till projektnätverket.

Utvärderingen, som bygger på nätenkäten som genomfördes på kort tid, och det omfattar bara en liten del av effekterna av ett så här stort projekt. Utanför utredningsmaterialet blev många centrala aktörer och målpersoner i projektet (t.ex. arbetsplatshandledarna).

Nätverksprojektet pågår alltså ännu under utredningsarbetets gång. Utredningen skedde i det brådskande slutskedet av det nationella projektet, då spridningsarbete ännu genomfördes och de riksomfattande slutseminarierna förbereddes.

På grund av den korta tiden för utredningsarbetet, dess tidsmässiga inpassning och materialets begränsning ska denna rapport inte läsas som en täckande effektutvärdering. En helhetsinriktad utvärdering skulle förutsätta ett långt planerings- och förberedelseskede, ett systematiskt hörande av nyckelpersonerna samt användning av ett mångsidigt material (t.ex. intervjuer).

Å andra sidan behandlar utredningsrapporten inte enbart verksamheten i nätverksprojektet Bästa kunskande. Till exempel avsnitten med frågor gällande kompetensbehov producerar allmän information till stöd för utveckling av yrkesutbildningen.

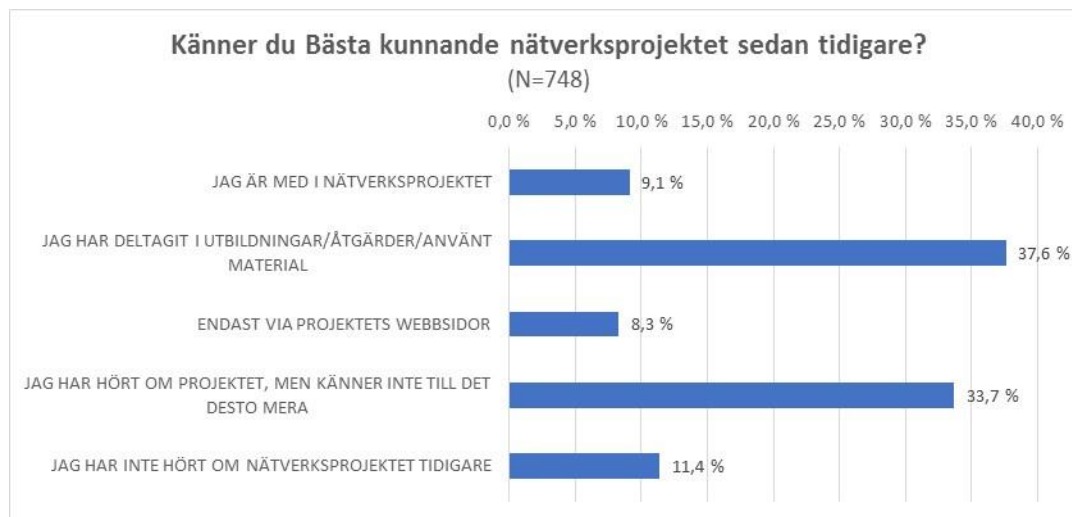
3 ENKÄTEN TILL UNDERVISNINGS- OCH HANDLEDNINGSPERSONALEN

3.1 Kännedom om nätverksprojektet Bästa kunnande

Enkäten riktad till undervisnings- och handledningspersonalen startade 30.10. och enkäten fick besvaras ända till 18.11. Enkäten besvarades av 750 personer.

De som hade deltagit i nätverksprojektet styrdes till frågor gällande projektet, övriga besvarade frågor gällande kompetensbehov. Fördelningen av respondenterna framgår av bild 1.

Bild 1. Kännedom om projektet



De som hörde till projektnätverket, deltagit i projektets utbildningar och använt material/modeller definierades som *kännare av projektet*. Dessa respondenter (47 %) gick över till projektfrågorna, och resultaten från dessa presenteras i kapitel 4. Lite mer än hälften av respondenterna (53 %) gick över till enkätavsnittet gällande kompetensbehov (kapitel 6).

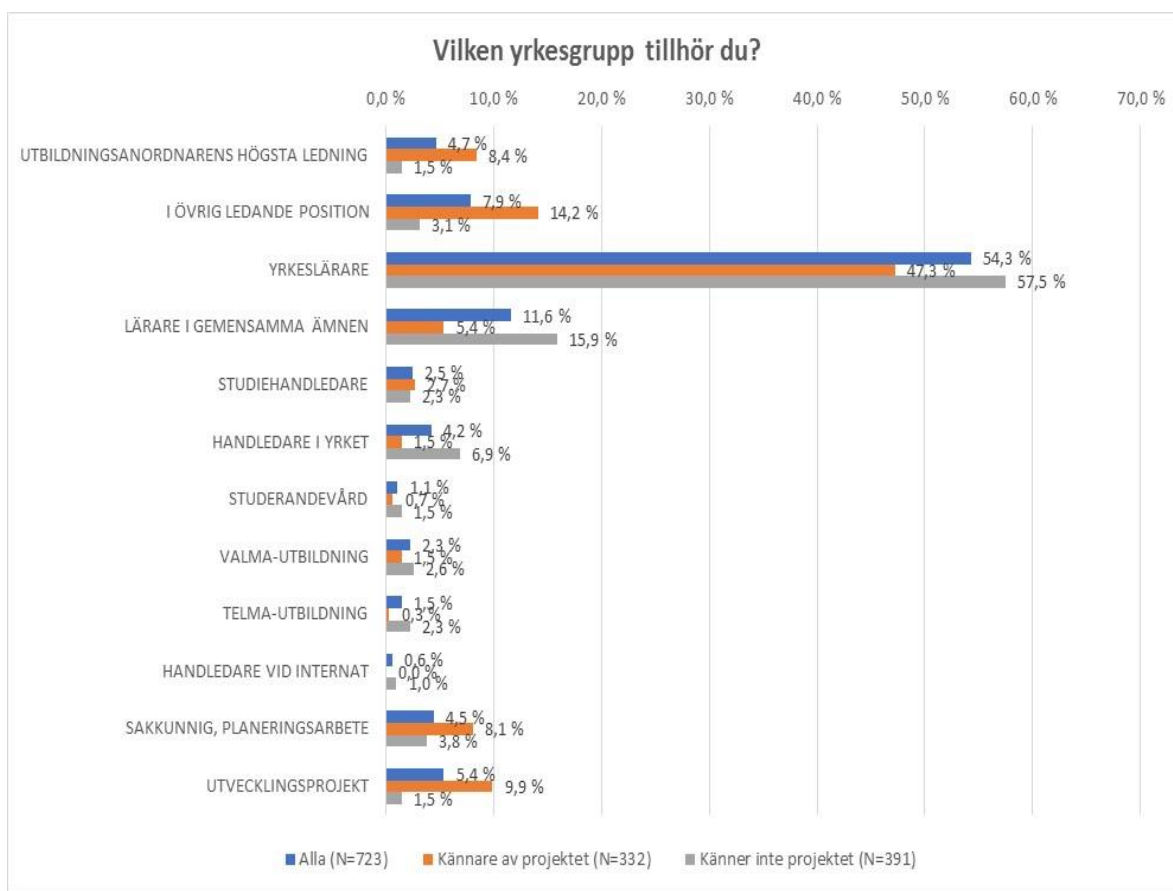
3.2 Bakgrundsinformation om de två respondentgrupperna

Enkäten hade respondenter från inalles 67 utbildningsanordnares läroanstalter. Antalet respondenter per anordnare varierar anmärkningsvärt mycket. Sex utbildningsanordnare hade över 50 respondenter, och i motsvarande mån hade 51 utbildningsanordnare mindre än 5 respondenter. De som var kännare av projektet representerade 55 utbildningsanordnare. Tre anordnare hade över 40 respondenter och mindre än 5 respondenter hade 44 anordnare. De utbildningsanordnare som deltog presenteras i bilaga 1.

Eftersom antalet respondenter per anordnare varierade anmärkningsvärt mycket granskades resultaten också fördelat enligt anordnare och så att snedvridningen beaktades.

Bild 2 visar fördelningen av respondenterna enligt arbetsbeskrivning eller yrkesgrupp.

Bild 2. Arbetsbeskrivning eller yrkesgrupp



Lärarnas andel av respondenterna är 64 procent; yrkeslärarna är den största enskilda respondentgruppen (53 %). Lärarnas relativa andel är något lägre i gruppen respondenter som är kännare av projektet än i gruppen övriga respondenter.

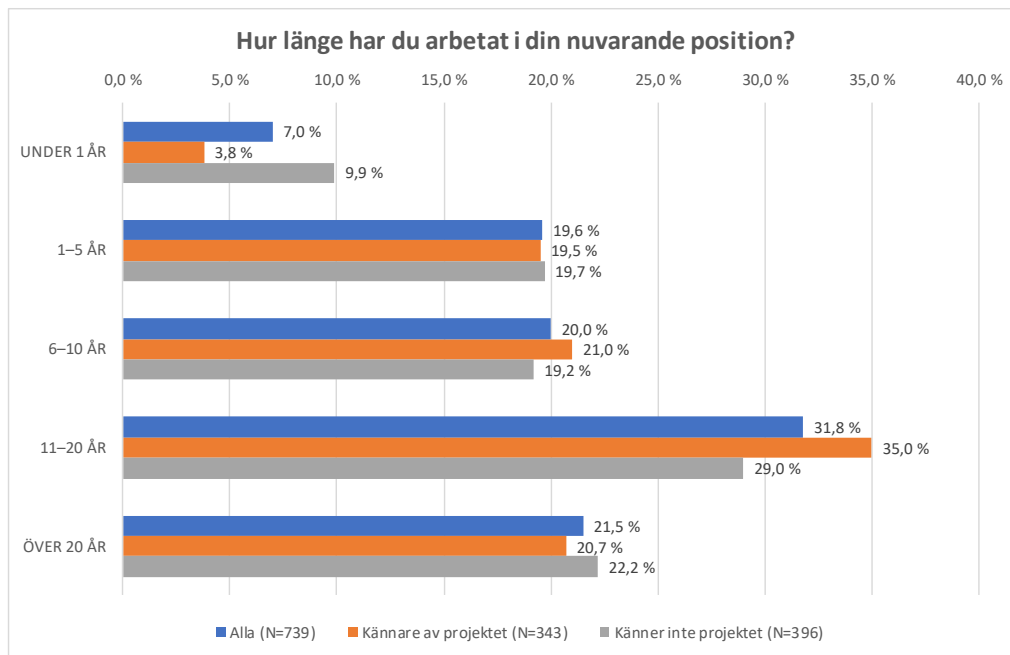
I gruppen kännare av projektet finns å andra sidan fler representanter för ledningen, respondenter med sakkunnigarbete och representanter för utvecklingsprojekt. Andelen representanter för studiehandledning och studerandevård är mycket liten i båda respondentgrupperna.

De öppna svaren gav kompletterande uppgifter om yrkesgrupperna. I gruppen för ledningspersonal finns till exempel teamansvariga och utbildnings- eller utvecklingschefer. Till materialet hör också bland annat läroavtalsansvariga och koordinatörer.

Av respondenterna hade 12 procent (89 personer) fått speciallärarutbildning. I gruppen kännare av projektet var andelen med speciallärarutbildning klart högre (16 %) än i gruppen övriga (9 %).

Bild 3 visar respondenternas fördelning enligt arbetskarriärens längd.

Bild 3. Respondenternas arbetskarriär



Drygt hälften (53 %) har haft sitt nuvarande arbete över 10 år, för omkring en fjärdedel (27 %) har arbetskarriären varat i 5 år eller en kortare tid. Respondentgruppen kännare av projektet kan karaktäriseras som något erfarna.

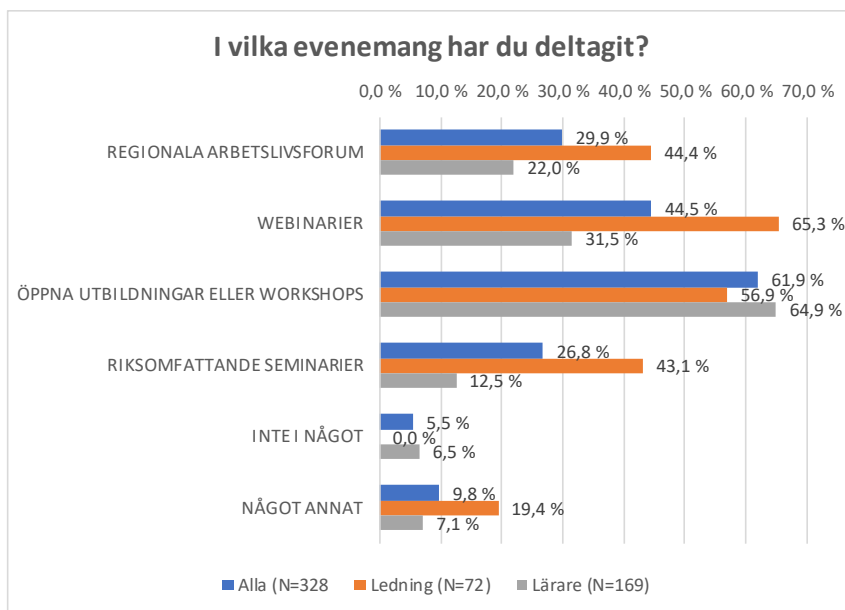
4. NÄTVERKSPROJEKTET BÄSTA KUNNANDE

4.1 Deltagande i projektets verksamhet

Som kännare av projektet definierades alltså knappt hälften av dem som besvarade enkäten (N= 349), och de ansågs ha tillräckligt med information för att besvara frågor gällande projektet.

Först frågades om deltagandet i evenemang som projektet arrangerat. Resultaten jämförs mellan ledningen och lärarna, dessa grupper används också senare i rapporten som jämförelsegrupper sinsemellan (bild 4).⁵

Bild 4. Deltagande i projektets evenemang



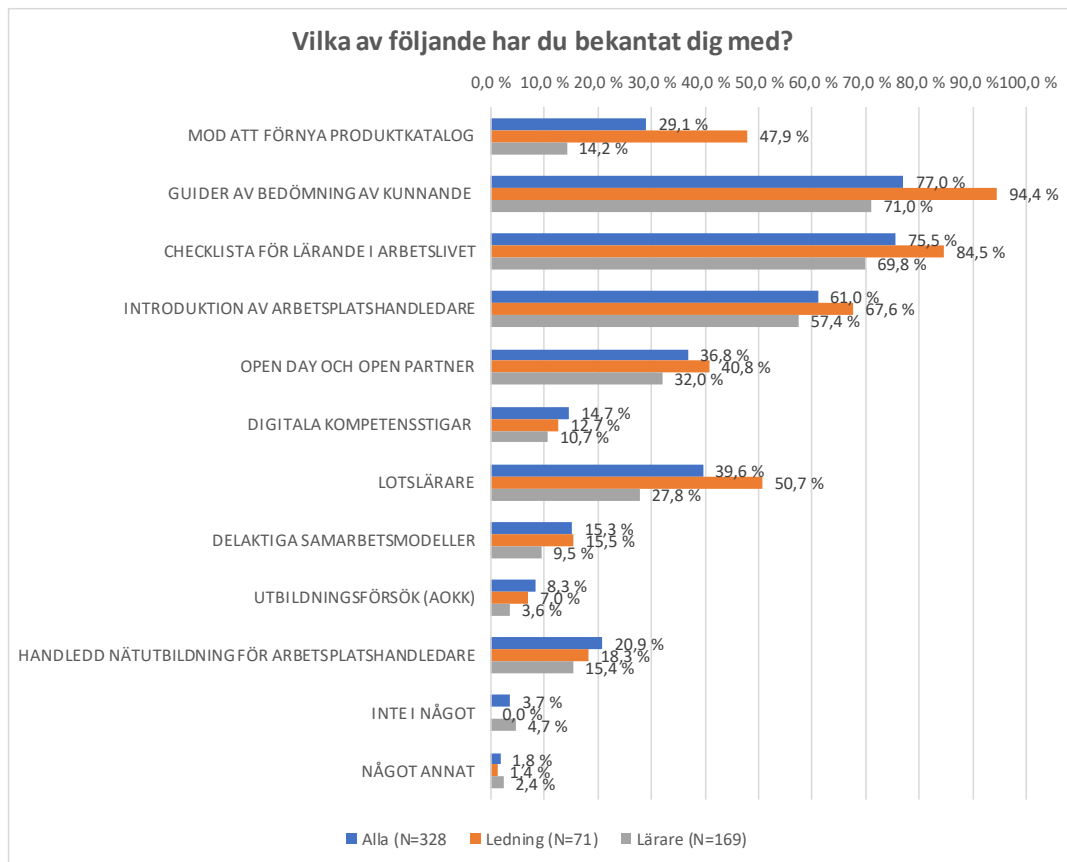
Öppna utbildningar eller workshops samt webinarier har samlat det största antalet deltagare. Lärarna har deltagit mer allmänt i utbildningar och workshops än representanterna för ledningen; ledningen har däremot deltagit mer i riksomfattande seminarier, arbetslivsforum och webinarier.

De som valt kategorin "något annat" har deltagit till exempel i infotillfällen, möten, läroanstaltens egna tillfällen samt i handlednings- och ledningsgrupper. Deltagande av detta slag är vanligt särskilt för ledningen.

Sedan ställdes frågor om bekantskap med modeller, material eller åtgärder som nätverksprojektet producerat (bild 5).

⁵ Bland representanterna för ledningen (N=75) är den största delen ledare på mellannivå eller chefsnivå (63 %). I gruppen lärare (N=175) är de allra flesta lärare yrkeslärare (90 %). N-talet varierar per fråga; antalet respondenter är alltså något olika för olika frågor.

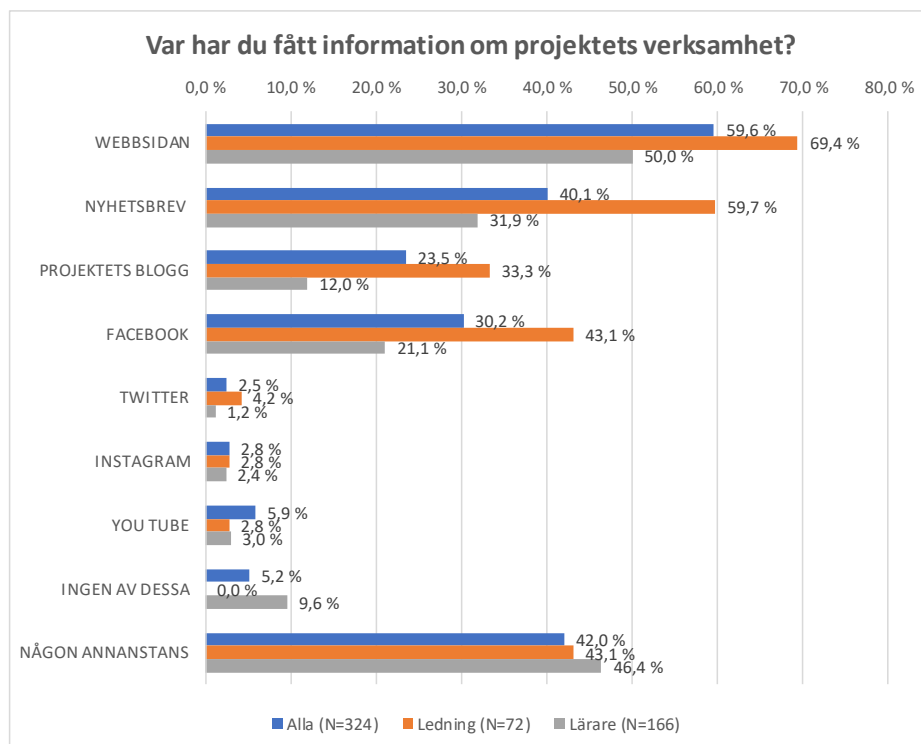
Bild 5. Bekantskap med projektet



Guiderna om bedömning av kunnandet (77 %) och checklistorna för lärande i arbetslivet (76 %) har använts i stor utsträckning. Även checklisten för introduktion av arbetsplatshandledare är mycket allmänt känd. Representanterna för ledningen har bekantat sig mer allmänt och mer ingående med produkterna än lärarna.

Bild 6 ger upplysningar om i vilka källor respondenterna har fått information om projektets verksamhet.

Bild 6. Information om projektet



Webbsidan och nyhetsbreven har varit den vanligaste kanalen för att få information. Representanterna för ledningen har fått och sökt information mer omfattande och mer allmänt än lärarna.

Anmärkningsvärt många har också berättat med egna ord (kategorin "någon annanstans"). Information har erhållits från lokala och riksomfattande presentationstillfällen och utbildningar. Läroanstalternas interna information och arbetskamraterna/kollegerna nämns också påfallande ofta. Sådana som arbetar i nätverksprojektet namnges till och med ställvis. Även nätverket Bästa service har fungerat som informationskälla.

4.2 Stöd som fåtts från nätverksprojektet

I enkäten utreddes hur deltagande i nätverksprojektet Bästa kunnsande och material som producerats i projektet har varit till stöd för det egna arbetet.

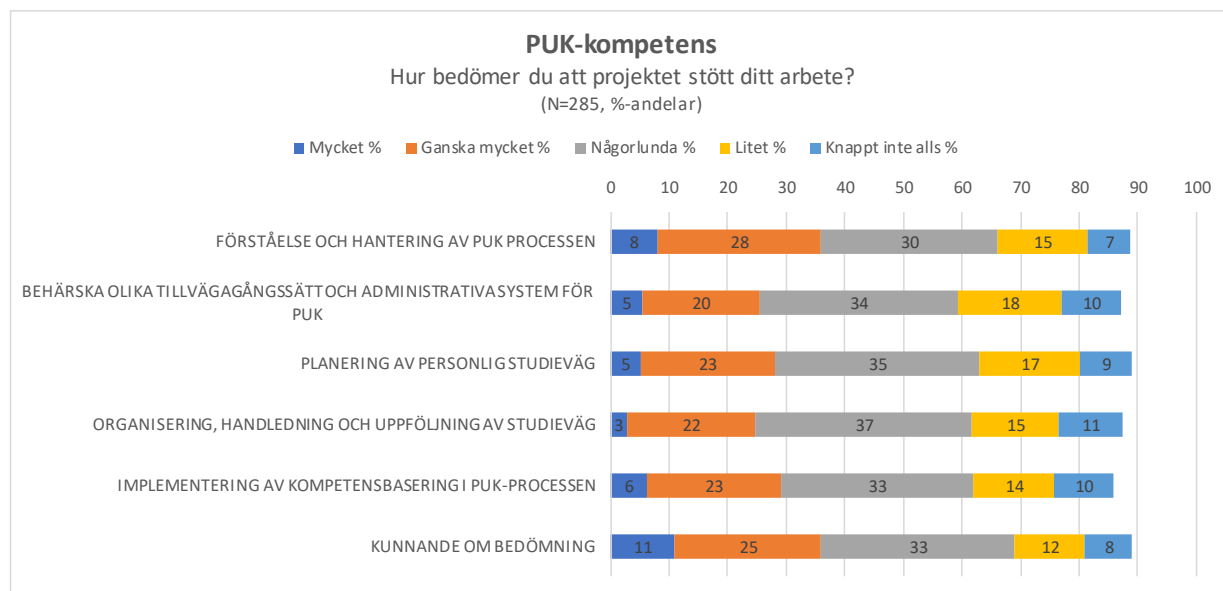
Man ombads att tänka på stöd som fåtts från projektet som en helhet bestående av utveckling av yrkesskickligheten, nya rutiner, resurser och förutsättningar för ett kvalitativt arbete.

4.2.1 PUK-kompetens

Till ett av de mest centrala målen i yrkesutbildningsreformen hör en personlig tillämpning och kompetensbaserad undervisning. Längs den studerandes personliga studieväg identifieras/erkänns tidigare förvärvat kunnsande och kunnsandet kompletteras med lämpliga undervisningslösningar och -kanaler. Dessa mål betonar betydelsen av den personliga utvecklingsplanen för kunnsande (POK) som ett gemensamt arbetsredskap för läraren och den studerande.

I frågebatteriet satte vi ihop en kompakt uppsättning av centrala delområden i PUK-kompetens. Erfarenheterna av stöd från projektet framgår av bild 7.⁶

Bild 7. Stöd som fåtts för PUK-kompetens



Det största stödet har varit inriktat på att förstå och behärska PUK-processen samt på bedömningskompetensen. Drygt en tredjedel (36 %) upplever att projektet har gett ganska mycket eller mycket stöd. Omkring en femtedel upplever att de fått bara lite stöd eller knappt något stöd alls.

Beroende på fråga bedömer omkring en tredjedel att stödet från projektet var "någorlunda".

Komparativ information:

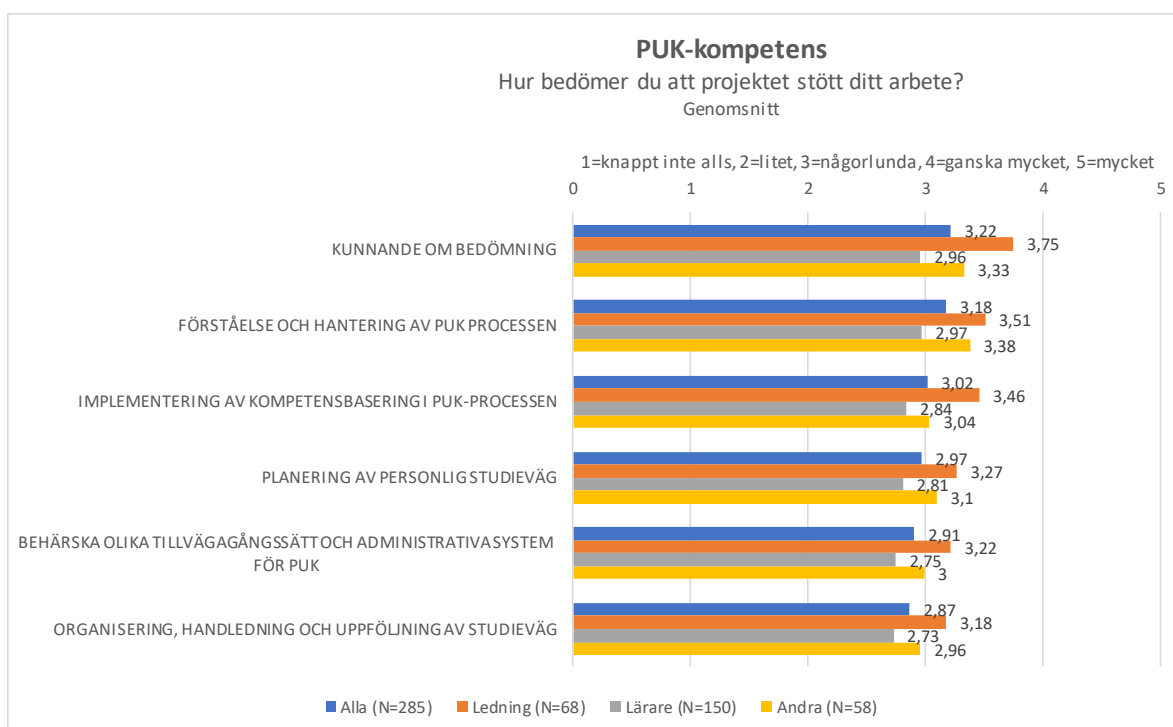
Resultaten granskades skilt för olika yrkesgrupper. Representanterna för ledningen och lärarna bildade jämförelsegrupper. Dessutom kom representanter för övriga yrkesgrupper att bilda en restgrupp "övriga".⁷

Den komparativa informationen presenteras enligt medeltal (bild 8). Det stöd som har bedömts vara störst är överst på bilden (medeltal för alla respondenter).

⁶ Procentfördelningen informerar om andelen som besvarat frågan ("kan ej bedöma" – svaren ingår). Ju kortare balk desto större andel har inte kunnat ge någon bedömning.

⁷ Vi stannade för en restgrupp eftersom en del enskilda yrkesgrupper hade ett så lågt antal (som tagit ställning). En granskning yrkesgruppsvis görs inte i diagramform utan i texten (vid behov).

Bild 8. Stöd som fåtts från projektet (yrkesgruppsvis)



Ledningen upplever att projektets stöd är betydligt större än vad lärarna gör. Ledarnas svar är också enhetligare; lärarnas uppfattningar varierar alltså mera (standardavvikelsen).⁸

De procentuella skillnaderna märks exempelvis ifråga om bedömningskompetensen så att hälften av ledarna/förmännen upplever att projektet stött kompetensen mycket eller väldigt mycket. Bland lärarna gör endast en knapp tredjedel (31 %) den bedömningen. För kompetensbaserings genomförande är motsvarande siffror: ledningen 39 % och lärarna 25 %.

I respondentgruppen "övriga" varierar åsikterna mellan yrkesgrupperna. De som utför projektarbete (N=23) ger i relation till hela materialet goda bedömningar av det stöd som projektet gett. De som har sakkunnig- och planeringsarbete (N=18) ger åter klart sämre bedömningar.

Bedömningarna från dem som har speciallärarutbildning avviker inte från de övriga lärarnas. Mellan utbildningsanordnarna finns det anmärkningsvärda skillnader.

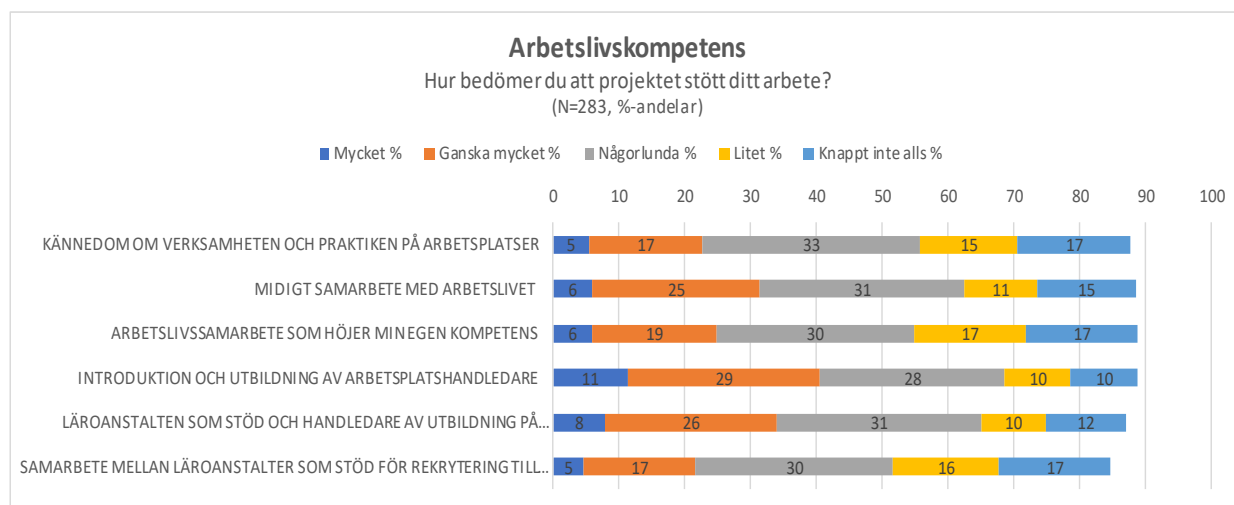
4.2.2 Arbetslivskompetens

Med utbildningsreformen strävar man efter att öka samarbetet mellan läroanstalterna och arbetslivet. Lärandet och visandet av kunnandet sker oftare än tidigare på arbetsplatserna. Lärarna förutsätts ha kännedom om kraven på yrkeskunnande och ha förmåga till samarbete med arbetsplatserna. Läroanstalterna ansvarar också för säkrandet av det lärande som sker på arbetsplatsen, endera genom att vara till stöd för den studerande eller genom att lita på en god arbetsplatshandledares handledningsförmåga.

⁸ Standardavvikelsen analyserades i materialet. Nyckeltalen presenteras inte i den här rapporten.

Utveckling av arbetslivskompetensen var en av nätverksprojektets tyngdpunkter. Bedömningarna av det stöd man fått i det egna arbetet framgår av bild 9.

Bild 9. Stöd som fåtts för arbetslivskompetens



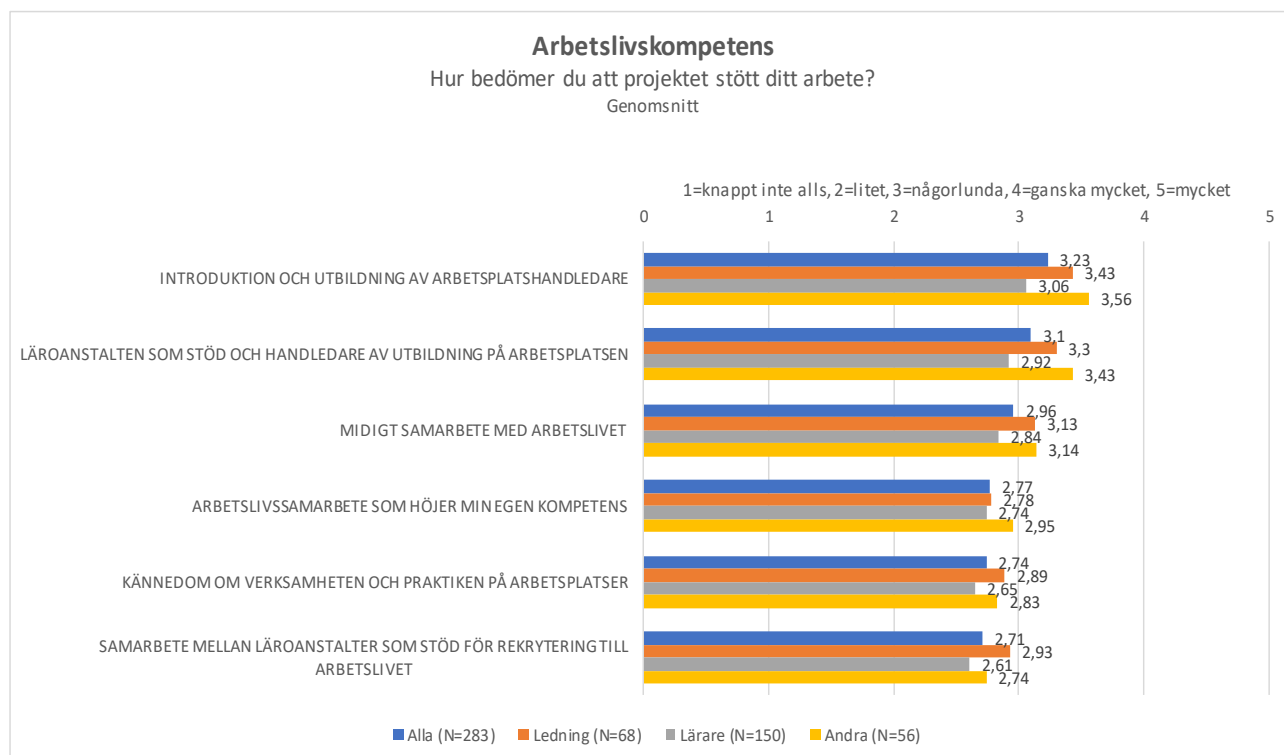
Introduktionen och utbildningen av arbetsplatshandledare är i den här jämförelsen framträdande. Av respondenterna upplever 40 procent att projektet har gett ganska mycket eller mycket stöd i denna sak. En tredjedel (34 %) ger samma bedömningar av hur läroanstalten fungerar som stöd och handledare av utbildning som ordnas på arbetsplatsen.

Andelarna för dem som upplevt sig ha haft liten eller knappt någon nytta alls varierar enligt fråga mellan omkring en femtedel (20 %) och en tredjedel (34 %).

Komparativ information:

Komparativa uppgifter mellan yrkesgrupperna finns i bild 10. Den bästa bedömningen enligt medeltalet ligger alltså överst.

Bild 10. Stöd som fåtts för arbetslivskompetens (yrkesgruppsvis)



Stödet som ledningens representanter upplevt är åter större än lärarnas, fastän inte lika klart som ifråga om PUK-kompetensen. Lärarnas synpunkter varierar igen mer än ledningens; beroende på fråga upplever omkring 12–23 procent av lärarna att projektet inte har gett knappt alls något stöd för det egna arbetet.

Även i respondentgruppen ”övriga” upplevs stödet till största delen ha varit större än i lärarnas grupp. Det här förklaras av projektarbetarnas och (ett fåtal) yrkesvägledares åsikter; även studiehandledarnas (N=8) goda bedömningar påverkar gruppens hela resultat.

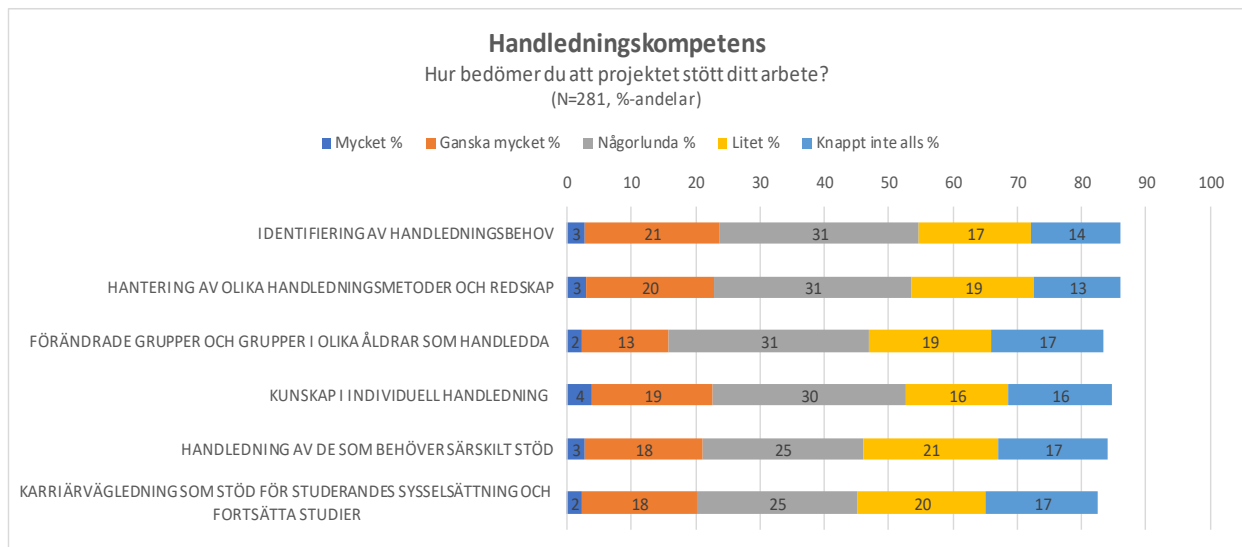
Lärarna med speciallärarutbildning bedömer det stöd de fått som något större än vad övriga lärare gör. Mellan utbildningsanordnarna finns det åter anmärkningsvärda skillnader.

4.2.3 Handledningskompetens

Den förnyade yrkesutbildningen betonar behärskande av många olika slags handledningsmetoder, kunnande i olika former av individ- och grupphandledning och exempelvis förmåga att använda utrustning för handledning digitalt eller i sociala medier. Genom den kontinuerliga ansökan och de flexibla studievägarna är studerandegrupperna mer heterogena än tidigare och sammansättningen ändrar.

För många respondenter var det påtagligt svårt att bedöma det stöd de fått för handledningskompetensen. En rätt stor del har inte kunnat ta någon ställning till det (bild 11).

Bild 11. Stöd som fåtts för handledningskompetens

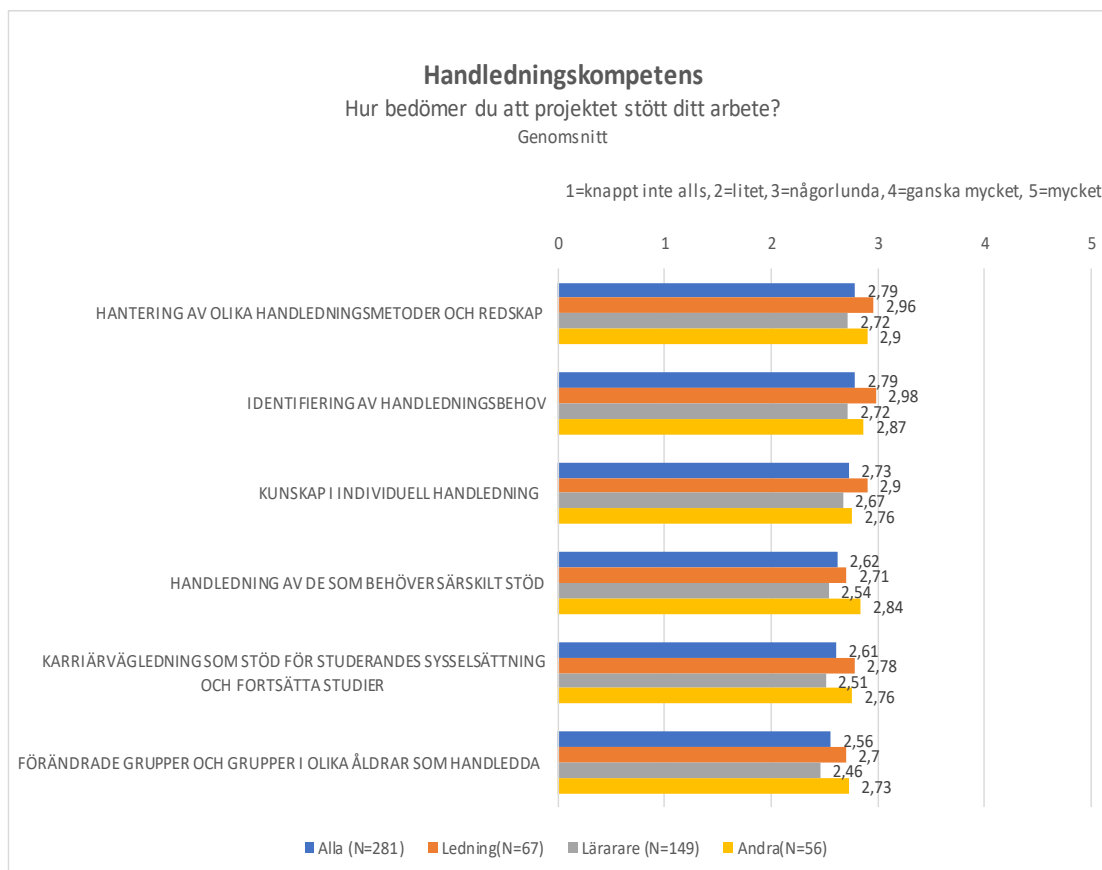


Omkring hälften anser att projektet har stött det egna handledningsarbetet åtminstone någorlunda. Omkring en fjärdedel (24 %) upplever att de fått ganska mycket eller mycket stöd för identifiering av de studerandes behov av handledning. Nyttan för karriärvägledning och för handledning av dem som behöver särskilt stöd får i den här jämförelsen den allra lägsta bedömningen.

Komparativ information:

Komparativa uppgifter mellan yrkesgrupperna finns i bild 12.

Bild 12. Stöd som fåtts för handledningskompetens (yrkesgruppsvis)



Representanterna för ledningen bedömer stödet från projektet vara något större än vad lärarna gör. I alla yrkesgrupper är medeltalet för stöd från projektet ändå något under "någorlunda". Skillnaderna i synsätt kan också karaktäriseras som ganska måttliga.

I respondentgruppen "övriga" varierar åsikterna så att de som har sakkunnig- och planeringsarbete ger de sämsta bedömningarna i förhållande till hela materialet. De som jobbar med handlednings- och stödarbete (studiehandledare, yrkesvägledare, studerandevård) har bedömningar som är en aning bättre än medeltalet.

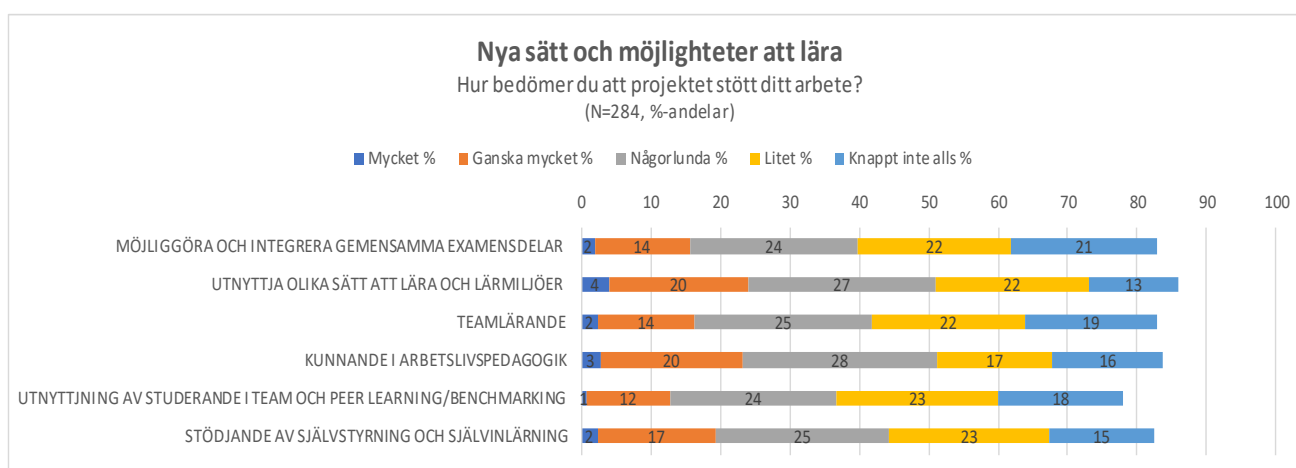
Bedömningarna från dem som har speciallärarutbildning avviker inte från de övriga lärarnas. Skillnaderna mellan utbildningsanordnarna märks också här.

4.2.4 Nya sätt och möjligheter för lärande

Det nya lärandet sker i mångsidiga lärmiljöer, virtuellt på nätet, på arbetsplatserna och också i lärmiljöer som hör ihop med fritiden. De studerande borde engageras i självständigt lärande, peer learning och studerandeteam. Kompetenskraven i arbetslivs- och digipedagogik ökar, liksom behovet av team- och samarbetsfärdigheter.

Denna kompetenshelhet är klart förknippad med lärarnas arbete. För de övriga respondenterna var det kanske svårt att bedöma stödet från projektet - andelen som inte har tagit någon ställning var igen ganska stor (bild 13).

Bild 13. Stöd som fåtts för nya sätt och möjligheter för lärande



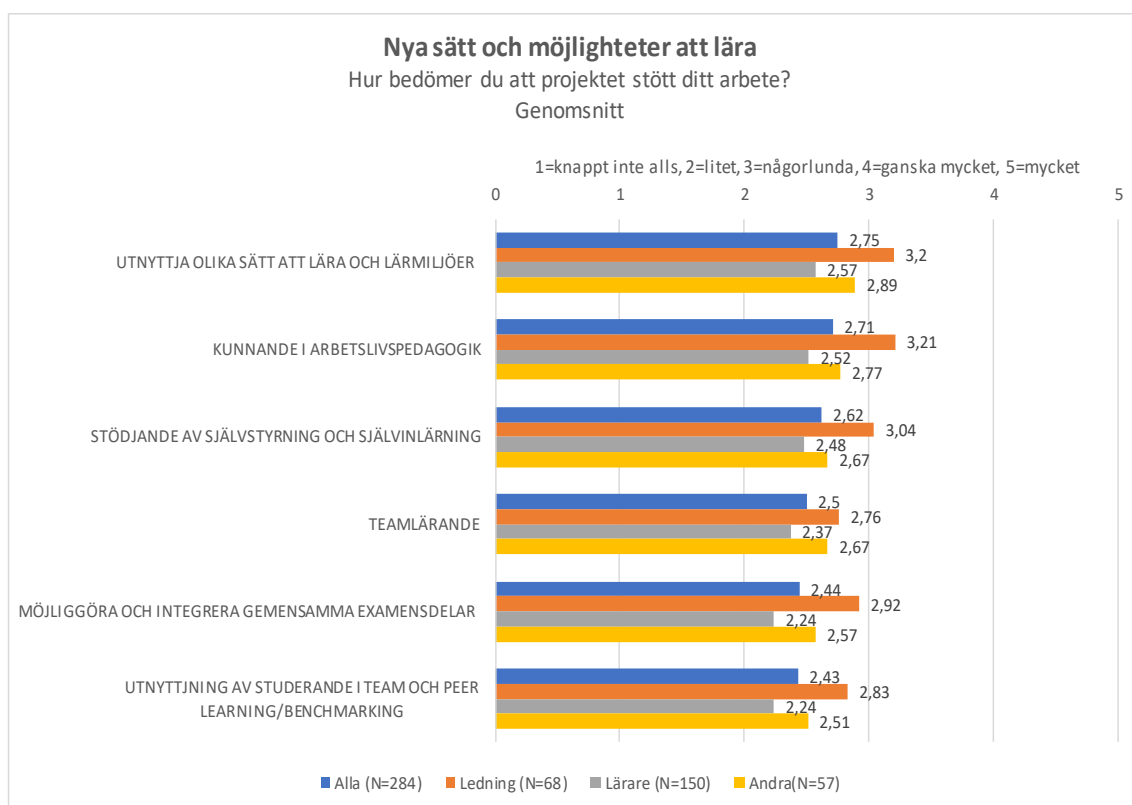
Hälften av respondenterna upplever att de åtminstone någorlunda fått stöd för att använda olika sätt och miljöer för lärande och för arbetslivspedagogisk kompetens. Omkring en fjärdedel (24 %) har haft ganska mycket eller mycket nytta av stödet. Stödet som fåttts för att utnyttja studerandeteam och peer learning är allra minst i den här jämförelsen.⁹

Komparativ information

Komparativa uppgifter mellan yrkesgrupperna finns i bild 14.

⁹ Digi-pedagogik och pedagogik i sociala medier som fanns med i enkätavsnittet för kompetensbehov fanns inte med i projektbedömningarna. När enkäten komprimerades föll punkten bort eftersom temat inte var någon tyngdpunkt i projektet.

Bild 14. Stöd som fåtts för nya sätt och möjligheter för lärande (yrkesgruppsvis)



Representanterna för ledningen bedömer stödet från projektet vara betydligt större än vad lärarna gör. Också klassen "övriga" som bildats av olika yrkesgrupper anser att nyttan från projektet är större än vad lärarna gör.

I respondentgruppen "övriga" märks skillnaderna mellan yrkesgrupperna främst i det att de som har sakkun-
nig- och planeringsarbete (igen) upplever att det stöd de fått är mindre än vad de andra gör. Projektarbetarna
anser att stödet har varit större än medeltalet.

Bedömningarna från dem som har speciallärarutbildning avviker just inte från de andras. Mellan utbildnings-
anordnarna finns det åter stora skillnader.

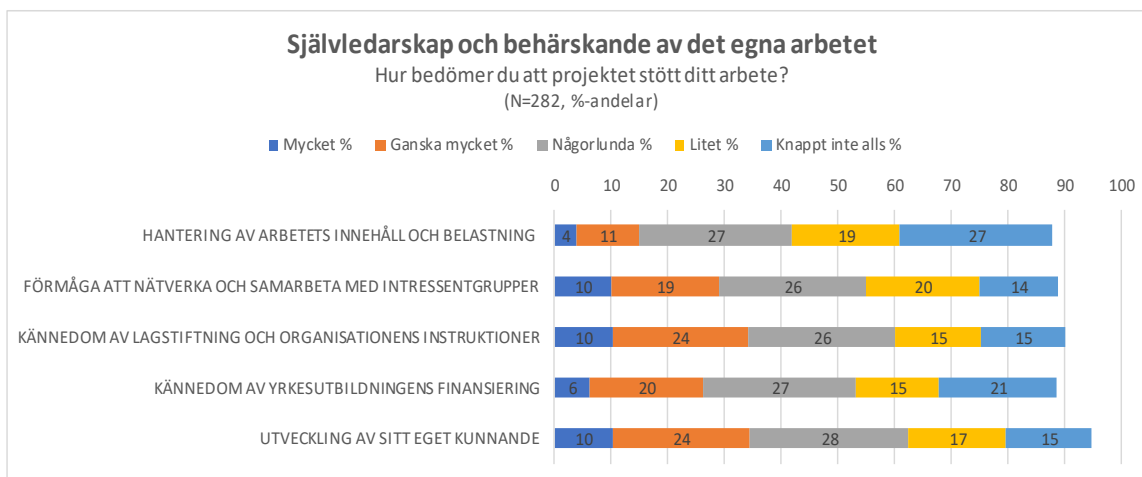
4.2.5 Självledarskap och behärsande av det egna arbetet

Av den undervisande och handledande personalen förväntas det en utveckling och förändring av det egna
arbetet (dem själva). Nya utmaningar riktas mot att behärska arbetets innehåll och att reglera belastningen.
Betydelsen av nätverks- och intressentgruppskompetens ökar.

Utbildningsanordnarens hela verksamhet stöder den undervisande och handledande personalens arbete.
Ledningen ska ha tillräcklig reformkännedom och färdigheter att instruera personalen i att uppnå de gemen-
samma målen.

Förutom om reformkännedom, förmåga att nätverka och samarbeta med intressentgrupper samt behärs-
kande av det egna arbetets innehåll frågades det också om kompetensutveckling i sin helhet (bild 15).

Bild 15. Stöd för självledarskap och behärskande av det egna arbetet



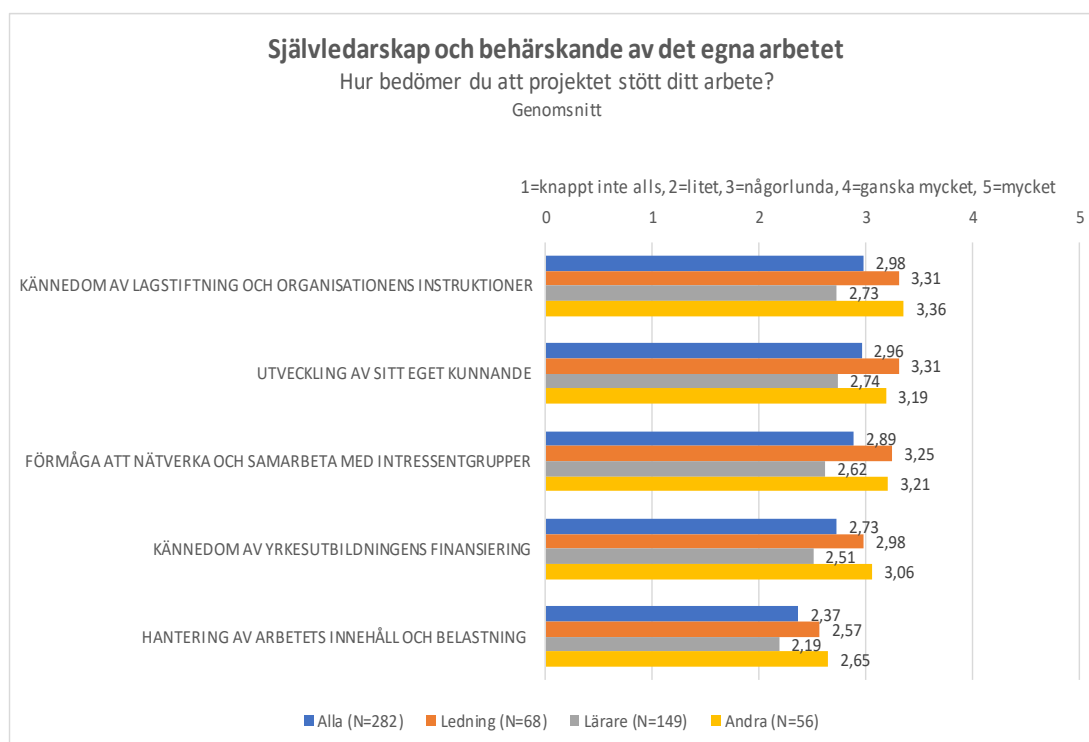
Omkring en tredjedel (34 %) bedömer att projektet har gett ganska mycket eller mycket stöd för utveckling av den egna kompetensen. En knapp tredjedel (32 %) bedömer att de har fått litet eller knappt alls något stöd från projektet för kompetensen.

För kännedom om lagstiftningen och om den egna organisationens instruktioner har man fått relativt bra med stöd. Rätt många (29 %) har fått ganska mycket eller mycket stöd också för förmåga att nätverka och samarbeta med intressentgrupper.

Komparativ information

Komparativa uppgifter mellan yrkesgrupperna finns i bild 16.

Bild 16. Stöd för självledarskap och behärskande av det egna arbetet (yrkesgruppsvis)



Lärarna framträder igen som den grupp som upplever att stödet från projektet varit mindre än vad de övriga gör. Medeltalen döljer dock igen att det bakom lärarnas uppfattningar finns stora avvikelser och variationer. Lärarnas åsiktsskillnader märks till exempel ifråga om utveckling av den egna kompetensen så att andelarna som fått ganska mycket eller mycket stöd är ganska likartade i lärarnas (30 %) och ledarnas (34 %) grupp. Medeltalsdifferensen förklaras av att bland lärarna hade 40 procent fått litet eller knappt något stöd alls, men bland lednings- och förmanspersonalen endast 13 procent.

I respondentgruppen "övriga" försvåras tolkningen igen av att respondenterna är så få. Studiehandledarnas och yrkesvägledarnas positivare bedömning än medeltalet förblir en otillförlitlig iakttagelse. För dem som har sakkunnig- och planeringsarbete är bedömningen som vanligt sämre än hos övriga, projektarbetarna har igen en bättre bedömning än medeltalet.

Lärarna med speciallärarutbildning ger liknande bedömningar som andra lärare. Skillnaderna mellan utbildningsanordnarna märks åter tydligt.

4.2.6 Skillnader mellan utbildningsanordnarna

Emedan antalet respondenter per utbildningsanordnare varierade anmärkningsvärt mycket såg vi på resultaten för de anordnare som hade det största antalet respondenter. För de fem största anordnarnas del upphävs snedvridningen av att en av de "stora" ger betydligt bättre bedömningar än medeltalet för stöd som fått från projektet. En av anordnarna med ett stort antal respondenter åter ger klart sämre bedömningar än medeltalet. För de tre övrigas del ger en anordnare något bättre bedömningar än medeltalet och två ger bedömningar som kan karaktäriseras som sämre än medeltalet (även om bedömningarna varierar i olika frågor).

Om man granskar endast lärarna så kan samma linje ses också bland dem. Fördelningen av antalet respondenter anordnarvis häver projektbedömningarna i en något negativare riktning. Det är ändå skäl att mera betona skillnaderna överlag mellan anordnarna.

5 ÖPPNA ÅSIKTER OM NÄTVERKSPROJEKTET

De som kände till nätverksprojektet Bästa kunnande ombads skriva sina åsikter med egna ord. De fick ta ställning till vilka av projektets verksamhetsmodeller som särskilt hade stött den egna kompetensen och det egna arbetet. De fick också helt fritt beskriva projekterfarenheter och projektets betydelse.

Ett ganska omfattande kvalitativt material kom in. Egna åsikter skrevs ner av 120 personer.

5.1 Goda rutiner och stöd som erhållits från nätverksprojektet

Många respondenter betonade projektets betydelse som stöd för lärande i arbetslivet. Projektets verksamhet har varit till nytta för båda parterna i arbetslivssamarbetet:

Checklistorna för arbetslivet - är tydliga och lätta för arbetslivet att ta till sig.

Materialet för arbetslivssamarbetet har varit lätt att utnyttja i utbildningsanordnarens egen verksamhet och med hjälp av det har man kunnat säkerställa och utveckla samarbetet med arbetslivet så att det fungerar.

Den helhetsinriktade utvecklingen av arbetslivssamarbetet, tanken på nätverksutveckling som stöd för ledningen, produktionen av servicehelheter i arbetslivet

Svaren lyfter ingående också upp nätverksprojektets utbildningar och material. I kommentarerna gällande utbildningen hänvisar man också till vikten av gemensamma diskussioner:

Att få ansvarspersoner som aktivt är med i projektet som "utbildare" till den egna läroanstaltens utbildningsdagar för lärarna.

Verksamhetsmodellerna och materialet för utbildningen av arbetsplatshandledare

Arbetslivsforumen och workshops/diskussionerna vid dessa. De gemensamma diskussionerna och uppfattningarna både via arbetslivet och även via utbildningen.

Bland mångfalden av material och rutiner som räknas upp nämns ofta bedömningsguiderna och -anvisningarna:

Bedömningsanvisningarna och annat tydligt material som stöder arbetet.

Bedömningsguiderna för olika aktörer, jag ansvarar också för utarbetandet av examensvisa planer för bedömning av kunnandet.

Även material avsedda för att underlätta handledningsarbetet har samlat många omnämnanden:

Lotsverksamheten. Lotslärarna märks bra som stödpersoner i läroanstaltens vardag.

PUK-processen och guiderna.

Materialet Studerande i behov av stöd

Man nämnde också projektet som helhet. En nyttig sak har varit att rutinerna gjorts enhetliga och att gemensamma modeller och processer utvecklats. Betydelsen märks också i utvecklingen av ledarskapet:

En enhetlig, övervägd helhet som stöder läroanstalternas arbete.

Kopplingen till Bästa ledning-projektet och Kiitoratapäivät som ordnats tillsammans med arbetslivet när den nya verksamhets- och ledningsmodellen togs i bruk samt vid utveckling av arbetslivssamarbetet och processerna.

Utvecklingen av självledarskap.

Det har producerats bra material som kan utnyttjas vid ledning av kompetensbaserad.

Goda rutiner och modeller räcker inte enbart till. Rutinerna för att utveckla den undervisande och handledande personalens arbete borde förmedlas vidare till slutanvändarna, till en del av vardagen och arbetet:

Produktkatalogen är omfattande, att ta materialet i bruk kräver försök och tillämpningar. I projektet betonas materialen, mera skulle det kanske ha behövts direkt stöd och hjälp till lärarna. En bra modell här är lotslära-modellen, som strävar till direkt kontakt mellan lärarna och handledarna. Även de engagerande modellerna ger goda tips för genomförandet.

Jag jobbar inom förvaltningen och har inte undervisning, så det är svårt att säga vad guiderna direkt har haft för effekt i mitt arbete. Endast på det sättet att jag delar information och uppmuntrar lärarna att bekanta sig med dessa närmare och inom ramen för ett enda projekt inryms dessa i vår organisation.

De kritiska respondenterna betonar ofta brister i förmedlingen och implementeringen av projektets produkter; resultaten märks eller påverkar inte i vardagen. Det är också fråga om informationsbrister:

Mera information om de öppna utbildningarna... själv har jag av en slump hittat projektets utbildningar, som har att göra med att stödja en studerande i behov av särskilt stöd och lagstiftningen för särskilt stöd.

Tyvärr märks inte projektet i det dagliga arbetet. Om min kamrat inte skulle ha varit med i projektet skulle jag ha känt till det mycket mindre. En viktig sak, men den borde föras kraftigare ut på fältet.

Ert arbete borde mera lyftas fram för oss yrkeslärare. Utbildning behövs, men inte så att man ger broschyrer och lämnar lärarna ensamma att fundera på sakerna. Det behövs "hand-lett" utbildning.

Bland åsikterna som kommenterar nätverksprojektet finns väldigt många sådana som entydigt tackar för och berömmar projektet. Ibland så att projektaktörer nämns vid namn. Dessa svar bildar en majoritet av det kvalitativa materialet. Citaten är plock med exempel på typiska kommentarer:

Tack! I den nya situationen med reformen har projektet för sin del fört det nationella utvecklingsarbetet framåt.

Tack till er, yrkeskunniga kollegiala utbildare.

Vårt arbete har varit friktionsfritt fastän mångskiftande. Ett speciellt tack till Pia för ett fast grepp över projektets koordinering. Utan ett så starkt ledarskap skulle projektets produkter ha kunnat vara alldeles annorlunda eller till och med ha blivit på hälft.

Tusen tack till Christel på YA, du är bäst!

Stort tack. Ni har gjort ett utmärkt jobb. Gemensam är tåget och plågan när den plöjs, det här har underlättat det!

Bra jobbat! :)

Det bästa projektet jag upplevt - man fick på riktigt bestående verktyg för det dagliga arbetet!

Tack, hela yrkesutbildningen har tack vare nätverksprojektet tagit ett jättekälv framåt.

Hälsningar! Tack till er.

5.2 Tolkning av enkätresultaten

Enligt den kvantitativa enkäten upplever man nyttan av nätverksprojektet Bästa kunnande vara bäst bland läroanstalternas lednings- och chefspersonal. De som arbetar med undervisning och handledning på det praktiska planet, främst lärarna, upplever att stödet de fått från projektet är lite svagare.

De kvantitativa resultaten informerar också om att åsikterna varierar, och via det om olika slags erfarenheter. Förutom de interna skillnaderna inom lärarnas yrkesgrupp är det skäl att notera skillnaderna mellan utbildningsanordnarna. Eftersom nätverksprojektets material, modeller och utbildningar kan karaktäriseras som enhetliga uppstår skillnaderna i projektets effekter till stor del på läroanstaltsnivån.

För dessa resultat söktes tolkningar bland enkätens öppna åsikter.

Den första tolkningen är allra mest spekulativ; i den reflekterar vi över projektets effekter via lärarnas arbete. Enligt enkäten upplevde var femte lärare att projektet knappt alls stödde den egna kompetensen. Dessa lärares öppna svar uttrycker även en reformkritik, som tangeras också längre fram i kapitel 6.6.

De respondenter som djupare reflekterade över nätverksprojektets effekter ramade ofta in sina åsikter med utbildningsreformen och med förändringarna i personalens arbetsmiljö. Effekterna av *alla* projekt är bundna till olika yttre ramar:

Projektets arbetstagare har personligheter och kompetens som har passat väldigt bra i sammanhanget. Projektets tidpunkt mitt i olika krävande förändringar (årsarbetstid, reformen...) har medfört mycket uttråkning och frustration. Lärarnas befattningsbeskrivning är för tillfället otydlig inte bara för lärarna själva utan särskilt för dem som är ledare av lärarnas arbete och för dem som planerar resurserna. Utbildningar i anslutning till projekt är i teorin nyttiga, men i praktiken framstår de för lärarna som en ökning av kraven och inte som att de producerar pedagogiska medel. Alltför många processer som nära hör ihop med lärarnas arbete är ständigt otydliga, halvfärdiga och dessutom förändras de fortlöpande. Jag skulle önska att arbetsprocesserna först skulle förtydligas och sedan först skulle man implementera.

En del lärare betonar den traditionella (när)undervisningens betydelse och önskar få arbetsro mitt i brådskan och förändringen. Utvecklingsprojekten kan upplevas vara en störande faktor, ett kravknippe bland andra. Reformkritikerna anser att projektets mål kanske redan i utgångsläget är felaktiga eller att projektet inte ser skogen för träden. Arbetslivssamarbetet som nätverksprojektet betonar upplevs ställvis vara motstridigt; det upplevs vara viktigt redan på grund av utvecklingen av den egna yrkeskompetensen, men en del lärare ser också hotbilder och farhågor i det.¹⁰

Den andra tolkningen betonar förmedlings- och spridningsrutinerna och engagerandet av personalen. Projektbedömningarna på läroanstaltsnivån förklaras av hur bra och heltäckande projektets resultat förmedlas vidare. Många respondenter berättade att resultaten borde implementeras bättre och i bredare utsträckning. Förmedlingen på läroanstaltsnivå ankommer i allmänhet på lednings- och chefspersonalen:

Jag har börjat som aktör i projektet Bästa Ledarskap, och med dess resurser implementeras det här projektets material och verksamhetssätt i vår läroanstalt.

En heltäckande implementering kräver att utbildningsanordnarna har en god organisering och ledning av de anställdas utveckling. Enligt de öppna åsikterna finns det skillnader mellan läroanstalterna när det gäller dessa frågor.

¹⁰ Lärarnas aktuella själslandskap har beskrivits exempelvis i OAJ:s lärarenkät. (<https://www.oaj.fi/ajankohtaista/julkaisut/2019/uudistus-ilman-resursseja/>). Lärarnas reforminställning har behandlats också i utredningen: Siirtymien vaikutus koulutuspolun eheyteen (Vehviläinen 2019). Även Antti Maunu har skrivit om ämnet, till exempel i en artikel gällande utbildningens relation till arbetslivet (<https://ilmiomedia.fi/artikkelit/>).

Ett hinder för att nyttan skulle överföras till det dagliga undervisnings- och handledningsarbetet kan vara att det som projektet uppnått blir lite halvfärdigt infört. Man behöver få en organisering av fortsättningen och etableringen, och till stöd för det önskar man till exempel tid, tolkar och koordinerande sammanställare av resultaten:

Alla bästa-projekt är bra. Deras samtidighet och materialrikedom är översvallande. Här på fältet behöver vi tid och hjälp av tolkar för att kunna plocka ut de bästa bitarna åt oss själva.

Ett bra projekt som har fått mycket till stånd. Jag har inte hunnit sätta mig in i allt, eller egentligen i harmfullt litet. Jag önskar att läroanstalten skulle samla projektets material, nätlänkar o.d. i en mapp. Kanske man då bättre skulle hinna bekanta sig med det.

Till ett gott ledarskap hör interaktion mellan personalen och ledningen samt att man utvecklar tillsammans. Om detta inte fungerar kan ledningen uppleva något som nyttigt, men lärarna kan anse att det är onödigt. Eller: ledningen stöder och organiserar inte sådant som läraren upplever skulle vara nyttigt. En samstämmig uppfattning om behoven och åtgärderna är alltså till nytta.

När det gäller spridningen och förmedlingen är det skäl att notera att när utredningen skrevs (i november 2019) var nätverkets nationella spridningsarbete delvis ännu på hälft; projektaktörerna reste omkring på rundturer i landskapen. Läroanstalterna kan befinna sig i olika skeden av implementering.

Den tredje tolkningen betonar betydelsen av kunskaper från tidigare. I utvecklingsprojekten bryts personalens erfarenhetskunskaper upp och analyseras som exempel på ett gott verksamhetssätt. Bland arbetstagnarna finns ändå sådana för vilka nya modeller och material - kanske även innehållet i utbildningstillfällena - är upprepning av det som man vet från tidigare. Nyttan ser man som en komprimering av den egna gamla kunskapen, inte egentligen som ny kunskap:

I introduktionen av arbetslivet har jag utnyttjat bedömningsguiderna och checklistorna för lärande i arbetslivet. Jag har länge introducerat arbetslivet, och projektets material är inte någon ny sak, men i materialet har man väl samlat de kärnfrågor som jag har tagit upp i introduktionen.

Tack för goda material. Enkätsvaren träffade punkterna litet eller någorlunda - inte därför att materialet skulle ha varit dåligt eller inte skulle hjälpa, men rutinerna har kanske redan funnits hos oss och materialen har visserligen bidragit till strukturering, men de har inte nödvändigtvis fört med sig något nytt.

För att testa tolkningarna såg vi på enkätresultaten enligt arbetserfarenhet, men det finns inte något klart och systematiskt samband. Å andra sidan är inte arbetskarriärens längd det enda som höjer kompetensen, till exempel fortbildning eller erfarenhet från utvecklingsprojekt delar in lärarna i olika grupper.

Kompetensen, arbetserfarenheten och kunskaperna från tidigare varierar för arbetstagnarna. Betydelsen av kunskaper från tidigare märks också på läroanstaltsnivån. En del respondenter tog upp att nätverksprojektet Bästa kunnande körde igång i en situation där läroanstalterna redan hade varit tvungna att utarbeta egna rutiner för reformens behov. De nya rutinerna och modellerna steg alltså delvis in på samma fält tillsammans med de "gamla" rutinerna:

Ni har utfört mycket arbete med en verkligt snabb tidtabell. Ni kan inte rå för det att ni påbörjade ert arbete väldigt sent i förhållande till när lagstiftningen trädde i kraft och läroanstalterna då var tvungna att skapa sina egna rutiner. De har lyckligtvis till största delen blivit utformade helt enligt lagen och är samstämmiga med Bästa-rutinerna.

Projektets effekter har uppstått genom material, utbildningar, gemensamma diskussioner och goda rutiner. Projektet har fungerat som stöd för ledningen och gett bestående verktyg för det dagliga arbetet.

Olika rutiner, modeller och utbildningsunderlag har getts en systematisk och strukturerad form. Denna uppfattning framgår även av följande citat:

Till ministeriet ett sådant önskemål att det i nästa reform skulle vara bra att redan när lagen träder i kraft ha liknande fina verksamhetsmodeller formade av en grafiker. Då skulle det gå snabbare att introducera undervisningspersonalen och käringarna mot strömmen skulle kanske snabbare förstå att de nya verksamhetsmodellerna är förpliktande.

De enhetliga materialen eller utbildningarna fungerar som medel för kvalitetssäkring. Förenhetligandet av anvisningarna för undervisning och handledning stöder en verksamhet i enlighet med de nya författningarna.

Projektmaterialet stöder introduktionen av nya arbetstagare och ger konkret stöd i arbetet. Rutinerna möjliggör att utbildningsanordnarna kan ha en "intern bästa" (bench marking), där undervisnings- och handledningspersonalens arbete förnyas genom att man kombinerar erfarenhetskunskaper och projektmateriel.

De testade rutinerna kan trygga en nationellt enhetlig kvalitet inom yrkesutbildningen. För detta mål behövs spridnings- och förmedlingsrutiner; utmaningarna för implementering på lokalnivån upprepas alltså på den nationella nivån.

Nätverksprojektets resultat och produkter hoppas man får en bestående användning. Man hoppas även att den prisade webbsidan och bloggen skulle upprätthållas.

6 BEHOV AV ATT UTVECKLA KOMPETENSEN OCH ARBETET

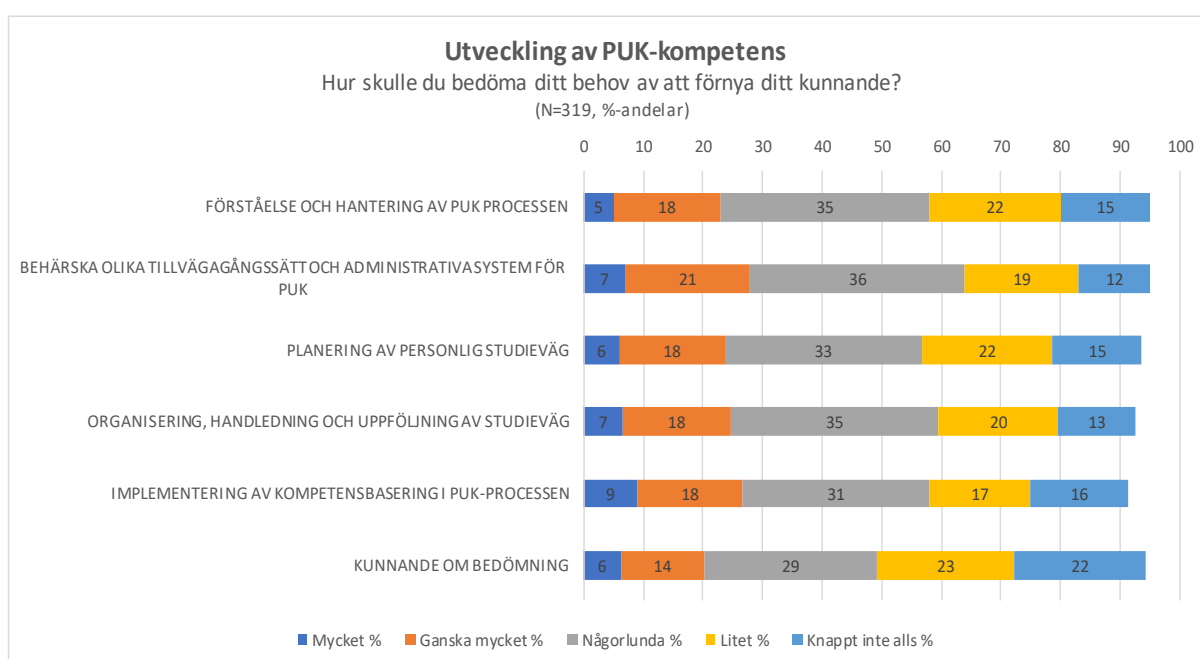
Enkätavsnittet som behandlar kompetensbehov hade riktats till dem som inte kände till nätverksprojektet Bästa kunnande. Till gruppen hörde 352 respondenter, av vilka största delen var lärare (81 %).

Respondenterna ombads att tänka på kompetensbehovet som en helhet bestående av utveckling av yrkesskickligheten, nya rutiner, resurser och förutsättningar för ett kvalitativt arbete.

6.1 PUK-kompetens

I frågebatteriet satte vi ihop en kompakt uppsättning av centrala delområden i PUK-kompetens. Kompetensbehoven framgår av bild 17.

Bild 17. Utveckling av PUK-kompetens



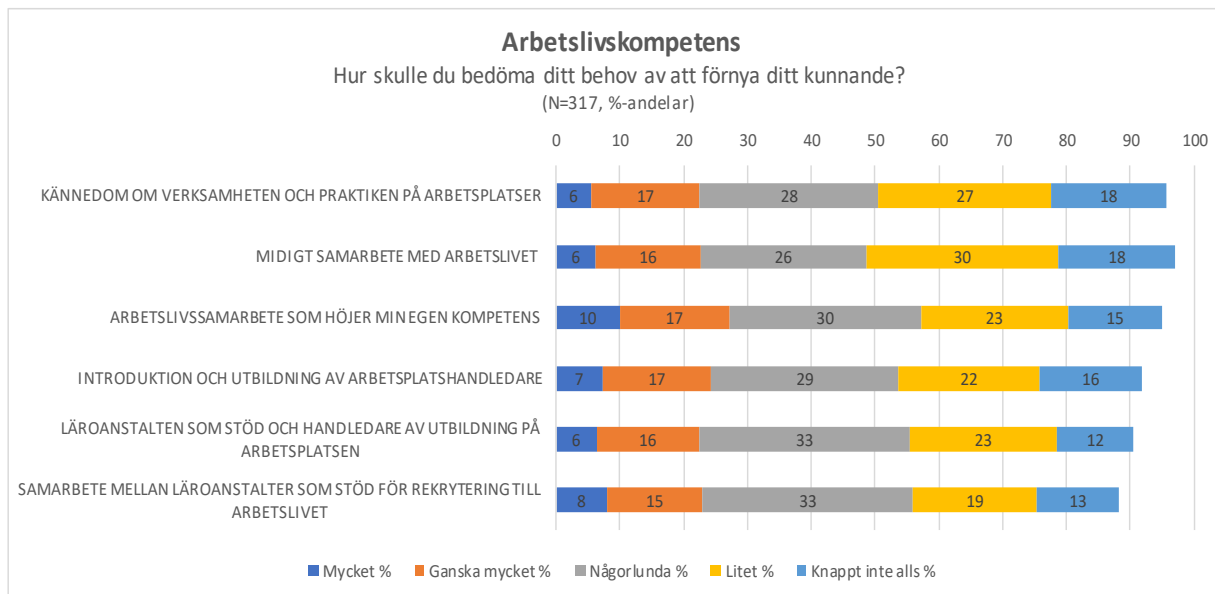
De största kompetensbehoven gäller att dra nytta av de olika PUK-rutinerna och systemen. Drygt en fjärdedel bedömer att det kompetensbehovet finns ganska mycket eller mycket. Utveckling av bedömningskompetensen finns det i den här jämförelsen minst behov av; över 40 procent upplever sig ha litet eller knappt alls något sådant behov av kunnande.

I bilaga 2 granskas kompetensbehoven yrkesgruppsvis (medeltal). Yrkeslärarna bedömer sina kompetensbehov vara något större än de andras (med undantag för bedömningskompetens).

6.2 Arbetslivskompetens

I frågeavsnittet som behandlar arbetslivskompetens valdes teman som beskriver nyttan av arbetslivssamarbete både ur läroanstalternas och arbetsplatsernas synvinkel (bild 18).

Bild 18. Utveckling av arbetslivskompetens



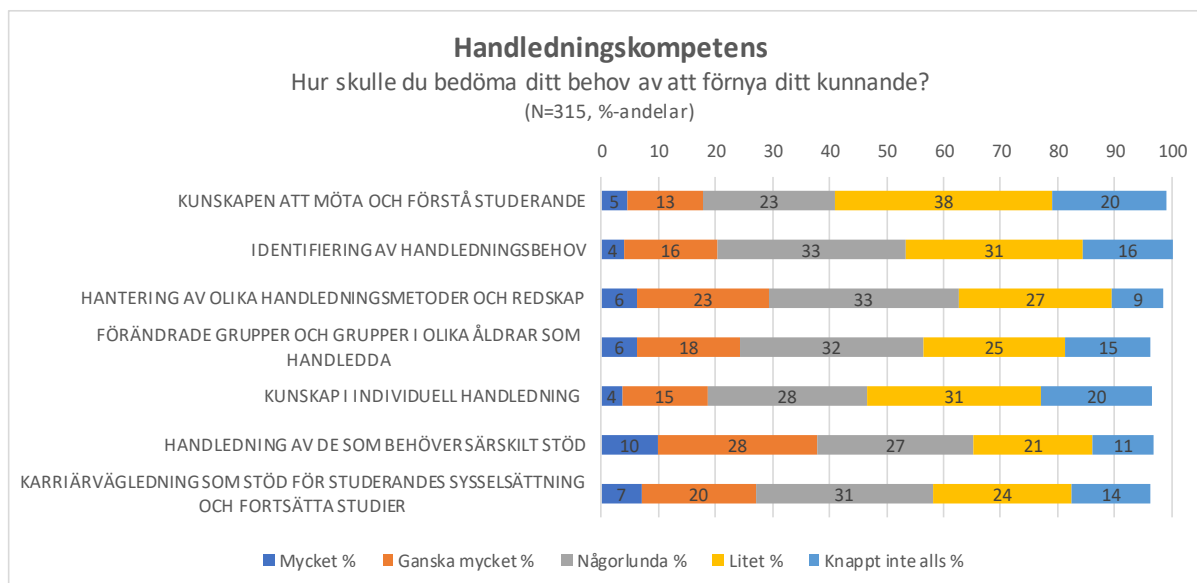
Kompetensbehoven fördelades ganska jämnt. Arbetslivssamarbetet som uppdatering av den egna kompetensen skiljer något ur från de övriga; drygt en fjärdedel (27 %) upplever att det finns ganska mycket eller mycket behov av ny kompetens.

Handledningspersonalens kompetensbehov är något större än de andras. Yrkeslärarnas svar avviker just inte från resultaten i hela materialet (bilaga 2).

6.3 Handledningskompetens

I bild 19 ser man vilka kompetensbehov det finns ifråga om handledningskompetens.

Bild 19. Utveckling av handledningskompetens



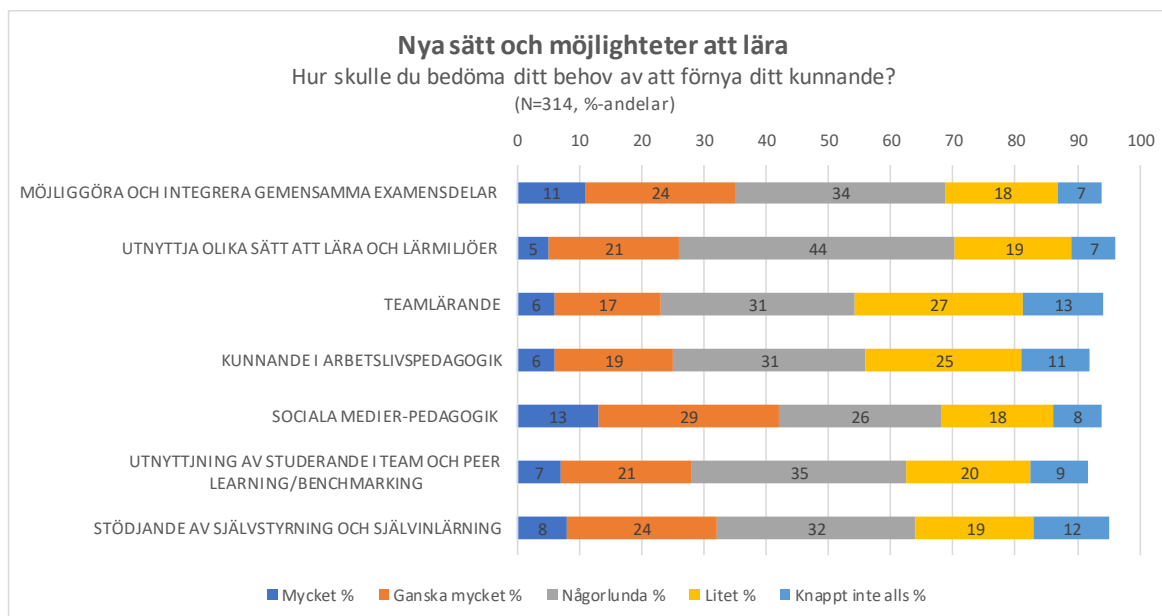
Över en tredjedel (38 %) upplever sig ha ett ganska stort eller stort behov av utveckling av kompetensen ifråga om handledning av studerande i behov av särskilt stöd. Det finns också ett förhållandevis stort kompetensbehov i behärska av olika handledningsmetoder och -redskap. Färdigheterna att möta och förstå den studerande och att identifiera handledningsbehov är i denna jämförelse ganska i ordning.

Lärarnas handledningsbehov är något större än handledningspersonalens. Yrkeslärarna behöver jämfört med GEM-lärarna mer tilläggs-kunskaper och -färdigheter i handledning av studerande i behov av särskilt stöd. GEM-lärarna har ett större kompetensbehov än de andra i färdigheterna att möta och förstå den studerande (bilaga 2).

6.4 Nya sätt och möjligheter för lärande

Kompetensbehoven gällande att undervisa nytt framgår av bild 20.

Bild 20. Nya sätt och möjligheter för lärande



I digipedagogik och pedagogik i sociala medier upplever över 40 procent sig ha ganska mycket eller mycket behov av ny kompetens. Omkring en tredjedel upplever sig ha ganska mycket eller mycket behov i utnyttjande av gemensamma examensdelar och i stödjande av självstyrning. Teamlärarskap och arbetslivspedagogik behärskar man enligt den här jämförelsen relativt bra.

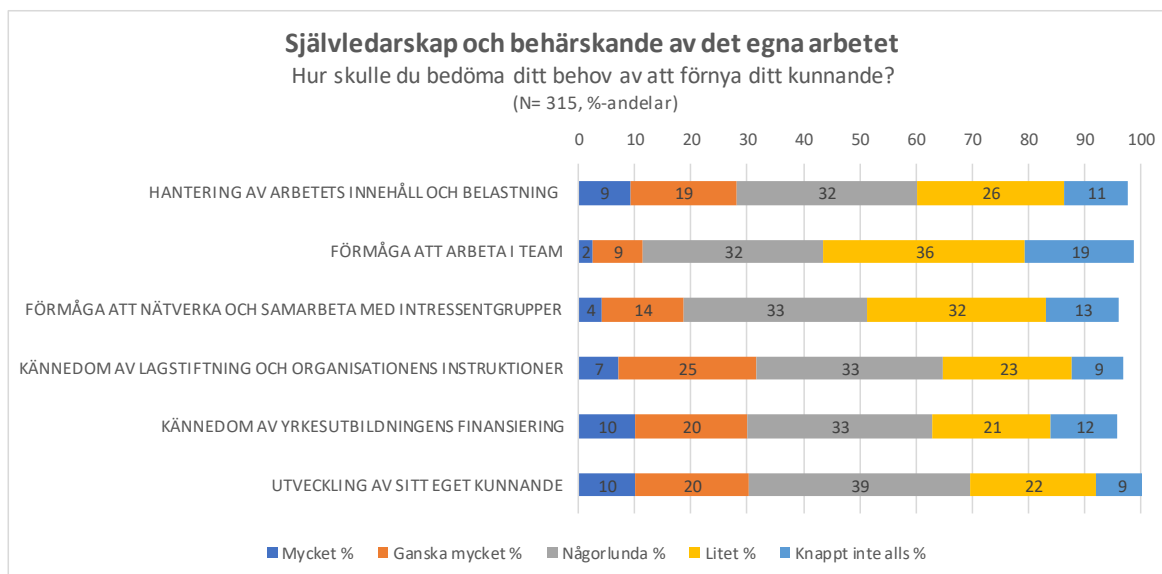
Yrkeslärarna har större kompetensbehov än GEM-lärarna särskilt i kompetens gällande digipedagogik och pedagogik i sociala medier, utnyttjande av gemensamma examensdelar och peer learning/benchmarking (bilaga 2).

6.5 Självledarskap och behärskande av det egna arbetet

Vid sidan av reformkännedom, nätverks- och intressentgruppskompetens samt behärskande av arbetets innehåll kartlades behoven av att utveckla den egna kompetensen i sin helhet.

Kompetensbehoven framgår av bild 21.

Bild 21. Självledarskap och behärskande av det egna arbetet



Frågan om behoven att utveckla den egna kompetensen delar åsikterna; en knapp tredjedel (30 %) upplever sig ha ganska mycket och mycket behov; drygt en tredjedel (39 %) bedömer sig ha ett någorlunda behov och knappt en tredjedel (31 %) uppfattar behovet vara litet.

Kompetensbehov ifråga om reformkännedom (lagstiftning, finansiering) är relativt vanliga i denna jämförelse. Drygt en fjärdedel (28 %) upplever sig ha ganska mycket och mycket behov av en förbättring av behärskandet av arbetets innehåll och en reglering av belastningen. Teamarbetsförmågan har man åter minst behov av att utveckla.

Yrkeslärarnas och handledningspersonalens kompetensbehov är ungefär på samma nivå, GEM-lärarna bedömer behovet vara något mindre (bilaga 2)

6.6 Öppna åsikter

Respondenterna berättade med egna ord om behov gällande arbetet och kompetensen. Dessutom frågades det vilka saker som stöder en utveckling av kompetensen och vad man skulle vilja ha mer stöd för.

Åsiktsskillnaderna inom grupperna för den undervisande och handledande personalen framträder på det sättet att en del tolkar nuläget via *behov av stöd och utveckling* men inställningen hos andra är *kritik mot denna inriktning*. Denna skillnad framträder till exempel i inställningen till studerande i behov av särskilt stöd.

Respondenterna berättar att det till läroanstalterna kommer allt fler sådana som behöver särskilt stöd. Andra ser här ett behov av utveckling:

Jag skulle behöva specialundervisningsmetoder i mitt eget arbete, fastän jag inte är speciallärare

Specialstuderandena ökar i grupperna... hur ska man stödja dem? Om 40 påbörjar studierna...och 25 är specialstuderande...hur ska man stödja dem, hur stödja dem och deras motivation och hur ska man samtidigt beakta välmotiverade s.k. begåvade och motiverade studerande -- och de övriga som är där mittemellan?

De kritiska kommentarerna inramas ofta med konflikten mellan lärarnas arbete och arbetslivets krav:

År för år har behovet av särskilt stöd i studerandegrupperna för dem som gått ut grundskolan ökat i snabb takt och det kommer ännu att öka. Arbetslivet med sina resultatmål och de utmaningar som specialundervisningen och åldern o.d. medför möts inte riktigt på någon punkt.

De kritiska åsikterna förenas ofta med längtan till gångna tider. Försvaret av den gamla yrkesutbildningen framträder till exempel i talturer gällande det grundläggande arbetet och undervisningen:

Enligt min åsikt behöver inte yrkesutbildningen några mirakeltrick utan ordentliga utrymmen och ro för den grundläggande undervisningen, såsom vi många år fick göra.

Vid sidan av försvaret av grundläggande arbete och undervisning önskar många respondenter arbetsro; läroanstalternas vardag tolkas innehålla ständig brådska och förändring:

Vi skulle bara vilja ha ro att utföra vårt eget arbete, det är ingen nytta ens med en bred kompetens om man inte hinner sätta sig in i och koncentrera sig på något.

Förhållandet till studerande i behov av särskilt stöd är som ett symptom på något större. En del lärare upplever att de inte kan göra det som de *själva* upplever vara det viktigaste innehållet i lärarens arbete. Av denna orsak kan många krav, reformer, besvärliga studerande eller utvecklingsprojekt uppfattas som störande faktorer.

Det lönar sig inte att betona de kritiska åsikterna för mycket eftersom det är svårt att bedöma hur allmän attitydskoncentrationen är. Dessa synsätt skiljer dock ur i materialet och därför är det skäl att lyfta upp temat.

Enligt svaren identifierar lärarna förändringstrycken som riktas mot det egna yrket; man borde förändras till att vara mångkunnig:

Yrkesutbildningen förutsätter idag att läraren verkligen är mångkunnig, redan på lagstiftningssidan. Finansieringsförfattningarna medräknade.

I allt större utsträckning behöver yrkesläraren ha färdigheter i specialundervisning. God förmåga att bemöta. Regionalt (Lappland) kompetens i internationalisering och mångkulturalism.

Många vill ändå ha mera stöd för utveckling av den egna substanskompetensen:

Jag saknar verkligen mer substanskompetens, att kunna föra den vidare på ett djupare plan. Nu hamnar den i fötterna på en utveckling av den pedagogiska, administrativa och samarbetskompetensen.

Behov gällande det egna arbetet

I åsikterna framförs önskemål och behov till läroanstalternas ledning. Uppmuntran och feedback på arbetet, omsorg om välmåendet samt andra saker som har med gott ledarskap att göra finns på önskelistan.¹¹

Allmänna önskemål är även informationsspridning och instruktioner samt hörande av personalen. Av den egna organisationen skulle man dessutom vilja ha allmänt stöd i förändringen:

Organisationens uppgift är informationsspridning, men för de egna arbetstagarna tycks den vara på nivån att titta där i intra och var och en ska då själv ta reda på...

¹¹ Gott ledarskap i läroanstalterna har beskrivits till exempel i rapporten: Reformi tavoitteista toiminnaksi (UBS:s redaktionsgrupp). Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2018: 14a.

Vi skulle kunna uppnå ännu bättre resultat om man verkligen skulle höra oss som är på gräsrotsnivån. - Hur kan en förman på 2020-talet säga att "Arbetsgivaren vet nog vad som är bäst."

Den största delen av respondenterna uppfattar ändå att arbetsgemenskapen och organisationen ger stöd i det egna arbetet:

En bra arbetsgemenskap och öppna kommunikationskanaler till förmännen.

Hos oss fungerar teamundervisningen på vårt verksamhetsställe väldigt bra och vi stöder varandra väldigt mycket. Samarbetet hjälper dem som har behov av särskilt stöd att hänga med och att få stöd i lärandet. I vårt team funderade vi mycket på utmaningarna i undervisningen och på lösningar för att klara av dem.

Den egna aktiviteten, motivationen och viljan till frivillig utveckling får också flera omnämnanden:

Det ska finnas tid för frivillig utbildning. Det ska finnas tid för frivillig planering.

Den egna kreativiteten och passionen för arbetet ska bevaras -> det ska finnas tillräckligt med tid för att kläcka idéer och för att utreda, planera olika frågor.

Arbetslivssamarbetets betydelse betonas också. Arbetslivskännedomen uppfattas som något som upprätthåller substanskompetensen:

Stöd skulle ges genom: Företagsbesök gästföreläsningar, gäster från arbetslivet, arbetslivsperioder.

Lärarnas arbetslivsperioder borde komma regelbundet för att man skulle hänga med i utvecklingen inom den egna branschen

Utbildningen och det gemensamma utvecklingsarbetet både stöder kompetensen och behövs också i fortsättningen:

Det egna teamets möjligheter att mötas och utveckla tillsammans, utbildningarna

Mera information om aktuella och fiffiga utbildningar.

Jag skulle vilja ha mera kurser eller arbetslivsförståelse, jag är GEM-lärare och undervisar olika branscher. Ibland är det svårt att veta vilken slags kunskap studerande inom olika branscher behöver mest när man inte själv känner alla branscher så bra.

Olika slags "arbetsredskap" (rutiner, modeller, system) nämns ofta på behovslistan. Rutinerna borde utvecklas så att de skulle stödja och inte belasta det egna arbetet:

Färdiga material/uppgifter, så att det skulle bli mer tid över för Wilma-anteckningar, grupphandledning och undervisning.

Det skulle vara fint om läraren skulle ha sådana dagliga verktyg som skulle underlätta och stödja arbetet... wilma borde vara.. men just nu är det inte ett sådant...

Det finns mycket material som stöder arbetet, men utmaningen är att informationen är splittrad och spridd. Öppna, systematiska, tydliga och riksomfattande material är ofta ett önskemål:

Öppna och tydliga data, gemensamma material.

Riksomfattande svenskspråkigt material.

Man borde ha ett nationellt samarbete för att bygga upp ett enhetligt läromaterial. Det skulle vara bra att få ett eget projekt för det.

När miljön nu moderniseras behövs uppdatering av erfarenheten (även av en lång). I de öppna åsikterna önskar man stöd exempelvis för genomförande av kompetensbaseringen i PUK-processen samt för utveckling av handledningskompetensen. Kompetensbehovet i digital kompetens är allmänt, även om frågan också delar åsikterna.

7 SAMMANFATTNING OCH SLUTSATSER

7.1 Nätverksprojektet som utredningsobjekt

Nätverksprojektet Bästa kunskande var ett nationellt utvecklingsprojekt som genomfördes under tre år (2017–19). Med hjälp av det stöddes en förnyelse av den undervisande och handledande personalens arbets- och verksamhetssätt när verksamhetsmiljön och lagstiftningen förändras.

Ett av de centrala målen för nätverksprojektet var att öka arbetslivets deltagande i planeringen och genomförandet av yrkesutbildningen. Arbetsplatserna fick stöd och träning i att verka som lärmiljöer.

Ett allmänt mål för nätverksprojektet var att trygga en nationell och enhetlig kvalitet inom yrkesutbildningen. Vid sidan av pilotutbildningarna främjas detta mål med de förenhetligande verksamhetsmodeller och material som nätverksprojektet byggde upp.

Denna utredning har granskat hur väl nätverksprojektet uppnådde målen, hur väl projektets åtgärder är kända samt den undervisande och handledande personalens behov av att utveckla kompetensen och arbetet.

Utredningen gjordes i oktober-november 2019. Materialet utgörs av en nätenkät som riktades till yrkesläroanstalternas undervisande och handledande personal (N=750). Enkätstommen byggde på de teman i den kvalitativa kompetensbehovsutredning som gjordes i nätverksprojektet år 2017.

Utredningen kan omfatta bara en liten del av verksamheten i det omfattande nationella projektet. Rapporten ska inte läsas som en helhetsinriktad utvärdering.

7.2 Behov av att utveckla kompetensen och arbetet

På basis av de kvantitativa enkätresultaten upplever den undervisande och handledande personalen behov av ny kompetens i att behärska digipedagogik och pedagogik i sociala medier och i handledning av studerande i behov av särskilt stöd. Kompetensbehov gällande att använda olika sätt och miljöer för lärande samt reformkännedom (lagstiftning, finansiering) är också ganska vanliga. Utnyttjandet av studerandeteam och peer learning samt stödandet av studerandenas självstyrning kommer också ganska högt i "behovsrankingen".

De öppna svaren i enkäten berättar om skillnader i lärarnas attityder och åsikter. En del lärare försvarar den traditionella yrkesutbildningen och vikten av att satsa på närundervisning. Många betonar också att det viktigaste är att utveckla substanskompetensen.

En stor del av lärarna identifierar förändringstrycken som riktas mot det egna yrket, man borde förändras till en mångkunnig person. Utbildningsreformen för med sig egna utmaningar särskilt ifråga om till exempel kompetensbaseringen och arbetslivssamarbetet.

Undervisnings- och handledningspersonalen framför önskemål till läroanstalternas ledning. Ett gott ledarskap och en organisationskultur som stöder arbetstagarna är viktiga resurser särskilt mitt inne i förändringarna i reformen.

Den egna arbetsgemenskapen ser man ofta som ett stöd för det egna arbetet. Utbildning, gemensamt utvecklingsarbete och egen aktivitet stöder kompetensen; de behövs också i fortsättningen, det vill säga skapandet av möjligheter ligger på önskelistan.

Arbetslivssamarbetets betydelse betonas. Det upplevs som viktigt exempelvis med tanke på utveckling av den egna substanskompetensen.

7.3 Nätverksprojektet som stöd för det egna arbetet

Deltagande i verksamheten och kännedom om projektet

Knappt hälften (47 %) av respondenterna hade deltagit i projektets verksamhet eller hörde till projektnätverket. Av dem som kände till projektet var över hälften (53 %) lärare, lednings- och chefspersonalens andel var knappt en fjärdedel (23 %).

Den största delen hade deltagit i öppna utbildningar, workshops eller webinarier som projektet hade anordnat. Särskilt ledningen hade aktivt deltagit i regionala arbetslivsforum och i riksomfattande seminarier.

Av materialet har särskilt guiderna om bedömning av kunnandet och checklistorna för lärande i arbetslivet använts i stor utsträckning. Även checklistan för introduktion av arbetsplatshandledare är mycket allmänt känd. Representerarna för ledningen har klart mer allmänt och mer ingående än lärarna bekantat sig med produkterna.

Information om projektets verksamhet har man fått särskilt via webbsidan och nyhetsbrevet. Dessutom har man fått information om presentationstillfällena och utbildningarna via läroanstaltens interna information och arbetskamraterna.

Stöd som fåtts från nätverksprojektet

I enkäten utreddes det hur nätverksprojektet har stött det egna arbetet under åren 2017–19. Man ombads att tänka på stödet som en helhet bestående av utveckling av yrkesskickligheten, nya rutiner, resurser och förutsättningar för ett kvalitativt arbete.

Enligt de kvantitativa frågorna har den största nyttan av projektet inriktats på utbildningsreformens kärnfrågor. Projektet har relativt väl stött PUK- och bedömningskompetensen. Stödet från projektet märks också relativt starkt i målen för att utveckla verksamheten på arbetsplatserna (utbildning av arbetsplatshandledare, läroanstalten som stöd för arbetsplatsen). För handledningskompetensen (handledning av dem som har behov av särskilt stöd, stödjande i självstyrning, karriärhandledning) bedöms projektets stöd jämfört med andra teman vara relativt svagt.

Nyttan av projektet upplevs vara bäst bland lednings- och chefspersonalen. Lärarna upplever att stödet som fåtts från projektet är lite svagare. Lärarna är dock inte en enhetligt grupp, åsikterna skiljer sig alltså ganska mycket.

Det finns stora skillnader mellan utbildningsanordnarna. Effekterna av nätverksprojektet, som utarbetat enhetliga material och utbildningar, förefaller vara olika i olika verksamhetsmiljöer.

Öppna åsikter

Respondenterna fick med egna ord berätta vilka av projektets verksamhetsmodeller som särskilt hade stött den egna kompetensen och det egna arbetet. Man fick också helt fritt beskriva nätverksprojektet och dess betydelse. Egna åsikter skrevs ner av 120 personer.

Många respondenter betonade projektets betydelse som stöd för lärande i arbetslivet. Projektets verksamhet har varit till nytta för båda parterna i arbetslivssamarbetet.

Svaren lyfter ingående också upp nätverksprojektets utbildningar och material. I kommentarerna gällande utbildningen hänvisar man också till vikten av gemensamma diskussioner.

Bland mångfalden av material och rutiner som listas kan man nämna exempelvis checklistorna för lärande i arbetslivet och bedömningsguiderna. Materialet som utarbetats för att underlätta handledningsarbetet får också många omnämnanden.

Man nämnde också nätverksprojektet som helhet. En nyttig sak har varit att rutinerna gjorts enhetliga och att gemensamma modeller och processer utvecklats. Betydelsen märks också i utvecklingen av ledarskapet.

De öppna åsikterna användes för tolkning av enkätens kvantitativa resultat; varför varierar projekterfarenheterna i de olika läroanstalterna och vad kunde förklara de olika synsätten hos ledningen och lärarna?

De kvantitativa resultaten tolkades med skillnaderna i lärarnas reformattityder och utvecklingsönskemål när det gällde arbetsförhållandena, med skillnader i den spridning och implementering som sker på läroanstaltsnivån samt med de skillnader som uppstår genom den tidigare kunskapen (erfarenheten).

Om nätverksprojektets effekter

Bland dem som kommenterar nätverksprojektet finns anmärkningsvärt många som endast entydigt ger tack och beröm till projektet.

Projektets mål har uppfyllts genom material, utbildningar, gemensamma diskussioner och goda rutiner. Projektet har fungerat som stöd för ledningen och gett bestående verktyg för det dagliga arbetet. Olika rutiner, modeller och utbildningsunderlag har getts en systematisk och strukturerad form.

De enhetliga materialen eller utbildningarna fungerar som medel för kvalitetssäkring. Förenhetligandet av anvisningarna för undervisning och handledning stöder en verksamhet i enlighet med de nya författningarna.

Projektmaterialiet stöder introduktionen av nya arbetstagare och ger konkret stöd i arbetet. Rutinerna möjliggör att utbildningsanordnarna kan genomföra en intern utveckling, där undervisnings- och handledningspersonalens arbete förnyas genom att man kombinerar erfarenhetskunskaper och projektmaterial.

De testade rutinerna kan trygga en nationellt enhetlig kvalitet inom yrkesutbildningen. För detta mål behövs spridnings- och förmedlingsrutiner; utmaningarna för implementering på lokalnivån upprepas alltså på den nationella nivån.

Nätverksprojektets resultat och produkter hoppas man får en bestående användning. Man hoppas även att den prisade webbsidan och bloggen skulle upprätthållas.

7.4 Tankar om fortsättningen

Efter en hastig bekantskap i knappt två månader och utgående från ett snävt material är det inte läge för att börja uppträda som mästare på att vara en verklig kännare av nätverksprojektet Bästa kunnande. Några iakttagelser kan ändå göras.

Nätverksprojektets mål var att stödja en utveckling och ett säkerställande av yrkesutbildningens kvalitet i enlighet med målen för yrkesutbildningsreformen. Man skulle skapa enhetliga rutiner för behoven i en verksamhetsmiljö som förändras och förnyas.

På basis av utredningsmaterialet fullföljde projektet sin uppgift, åtminstone med tanke på att nästan ingen har kritiserat innehållet i projektets produkter och resultat. Projektet berömdes, materialen berömdes, utbildningarna berömdes. För en del respondenter var projektets produkter kända redan från tidigare och det

förtunnade bedömningen av nyttan. De goda effekterna "naggas" dock av att verksamhetsmiljön förnyas, det vill säga förutsättningarna och ramvillkoren för effekterna.

I utbildningsreformen och i projektmålen talas det mycket om att skapa *enhetlighet*. Utredningsmaterialet berättar också om olikheter och skillnader. Projekterfarenheterna varierar i läroanstalterna, ledningen och personalen har olika synsätt och internt verkar lärarnas yrkesgrupp vara oenhetlig. Åsikterna förtäljer också om olikheter mellan de studerande, om olika färdigheter att svara på kraven i undervisningen och i arbetslivet. I rutinerna på arbetsplatserna och i kvaliteten på den handledning som där kan erhållas har det traditionellt funnits stora variationer.

Utgående från utredningsmaterialet avspeglas denna olikhet också i bedömningarna av projektet. De lärare som förhåller sig kritiskt till reformen framför sina åsikter också i denna rapport. Materialet har uppsnyggats så det går att publicera, men lärare som blivit irriterade på sin arbetsmiljö hittar nog andra publiceringskanaler. Nu kommer lärarnas kritik fram till exempel i OAJ:s enkäter eller bryter fram som tillspetsade kommentarer i media. Enligt den enkät som OAJ gjorde i februari 2019 förhåller sig omkring en femtedel av lärarna kritiskt till reformen. Det må vara en slump eller ej, men samma antal lärare upplevde att nätverksprojektet knappt alls stödde den egna kompetensen.

Reformkritiskhet är en stark och obestämd term, som det inte lönar sig att skuldbelägga lärarna och inte heller reformen för. Attitydkoncentrationen torde ha samband med den stress som riktas mot det egna arbetet och arbetsmiljön på grund av missnöje, brådska och motstridiga krav. Läroanstalterna står inför en slags dubbelutmaning; en kvalitativ skötsel av grundarbetet i vardagen och ett utvecklingsarbete som betjänar framtiden borde utföras samtidigt. Särskilt lärarna förefaller sakna ett stödande av att grundstrukturerna och vardagen i det egna arbetet säkras.

Enligt de öppna åsikterna förefaller det vara så att en del respondenter inte bedömde nätverksprojektet Bästa kunnande enligt dess innehåll och verksamhet. I dessa bedömdes mera projektets mål och vad utvecklingsprojekten inte har som mål.

En enhetlig kvalitet på yrkesutbildningen kräver enhetliga författningar, material och rutiner. Den förefaller också kräva ett förenhetligande av tankarna och målen. På en konkretare nivå kan man tala om ett förenhetligande av utbildningsanordnarnas verksamhet. Enligt utredningen finns det kvalitetsskillnader i läroanstalternas ledningsrutiner, i det stöd som personalen får och exempelvis i organiseringen av utvecklingsverksamhet.

Å andra sidan är det så att man kan nå fram till en bättre enhetlighet endast genom att erkänna olikheterna och skillnaderna. Till utvecklingsprojekten och -diskussionerna borde man alltså bjuda in en så rik dukning av olika åsikter som möjligt.

Idealet med ett brett hörande kom visserligen inte heller att genomföras i denna rapport. På basis av den kvantitativa enkäten var utvecklandet av utbildningen och introduktionen av arbetsplatshandledarna en av de saker som gav störst nytta av nätverksprojektet. En del av projektets effekter märks alltså på arbetsplatserna och avspeglas i den undervisning och handledning som man får där. Arbetshandledarna var tyvärr inte någon målgrupp för denna utredning men i fortsättningen skulle det vara intressant att få veta hur nätverksprojektet har upplevts i deras krets.

Bästa kunnande-nätverksprojektets resultat och produkter hoppades man kunde få en bestående användning. Det goda basmaterialet kan också uppdateras och vidareutvecklas. På läroanstaltsnivån behöver man få en organisering av fortsättningen och etableringen, och till stöd för det önskar man till exempel tid, tolkar och koordinerande sammanställare av resultaten. Samma tankar kan överföras också till den nationella nivån.

Källor

Opettajakysely (2019. Opetusalan Ammattijärjestö OAJ. (<https://www.oaj.fi/ajankohtaista/julkaisut/2019/uudistus-ilman-resursseja/>)

Reformi tavoitteista toiminnaksi – kokemuksia ammatillisen koulutuksen johtamisesta (2018). Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2018:14a.

Rohkeasti uudistumaan! – Opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamistarpeet (2017). Parasta osaamista -verkostohanke. (https://blogit.gradia.fi/parasta_osaamista/osaamistarveselvitys-raportti/)

Siirtymien vaikutus koulutuspölyn eheyteen (2019). Vehviläinen, Jukka. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2019:1.

Työelämä on ammattikoulutuksen ihailun kohde ja vaikea kumppani (2019). Maunu, Antti. (<https://ilmiomedio.fi/artikkelit/>)

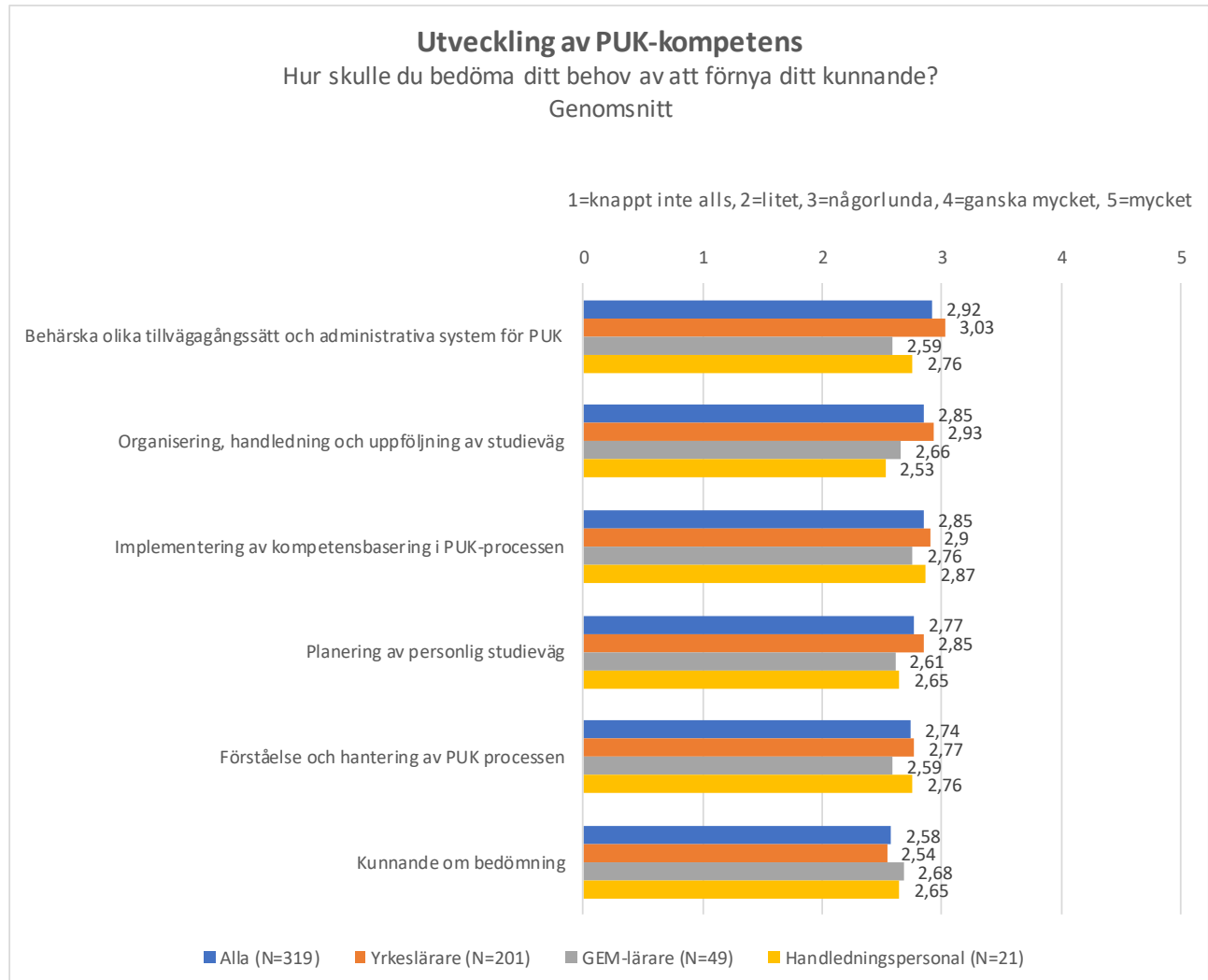
Bilaga 1. Utbildningsanordnare som deltog i enkäten

UTBILDNINGSANORDNARE SOM DELTOG I ENKÄTEN
De som känner projektet har grå bakgrund
Aitoon koulutuskeskus
Ammattienedistämislaitossäätiö AEL
Axxell
Eerikkilän Urheiluopisto
Etelä-Savon ammattiopisto
Eurajoen kristillinen opisto
Folkhälsan Utbildning Ab
Haapaveden Opisto
Hämeen ammatti-instituutti
Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä JEDU
Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia
Jyväskylän kristillinen opisto
Kajaanin kaupunki
Kalajoen Kristillinen Opisto
Kankaanpään opisto
Kanneljärven Opisto
Kemi-Tornionlaakson koulutuskuntayhtymä Lappia
Keski-Pohjanmaan Koulutusyhtymä Kpedu
Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Keuda
Kiljavan opisto
KONE Hissit Oy
Kotkan-Haminan seudun koulutuskuntayhtymä Ekami
Koulutuskeskus Salpaus
Koulutuskuntayhtymä Tavastia
KSAK Oy
Lahden Konservatorio
Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä
Lounais-Suomen koulutuskuntayhtymä Novida
Länsirannikon Koulutus Oy WinNova
Management Institute of Finland MIF Oy
Markkinointi-instituutti
Opintotoiminnan Keskusliitto
Optima samkommun Österbotten
Oulun Palvelualan Opisto
Oulun seudun koulutuskuntayhtymä OSEKK
Paasikivi-Opisto
Peräpohjolan Opisto
Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä Riveria
Pohjois-Savon opisto
Pohjois-Suomen Koulutuskeskussäätiö
Pop & Jazz Konservatorio
Raisio Seudun koulutuskuntayhtymä Raseko
Rakennusteollisuus RT
Rastor Oy
Raudaskylän Kristillinen Opisto
Rovaniemen koulutuskuntayhtymä
Saamelaisalueen koulutuskeskus
Salon seudun koulutuskuntayhtymä
Samkommunen för Yrkesutbildning i Östra Nyland Inveon
Savon koulutuskuntayhtymä
Seinäjoen koulutuskuntayhtymä Sedu
Suomen Diakoniaopisto
Suomen Urheiluopisto
Suomen ympäristöopisto SYKLI
Suupohjan koulutuskuntayhtymä
Svenska Framtidsskolan i Helsingforsregionen Ab
Svenska Österbottens förbund för Utbildning och Kultur
Tampereen Aikuiskoulutuskeskus TAKK
Tampereen kaupunki
Tampereen Konservatorio
Turun aikuiskoulutuskeskus
Turun kaupunki
Työtehoseura ry
Työväen Sivistysliitto TSL ry
Urheiluopisto Kisakeskus
Valkeakosken seudun koulutuskuntayhtymä VAAO
Vantaan kaupunki

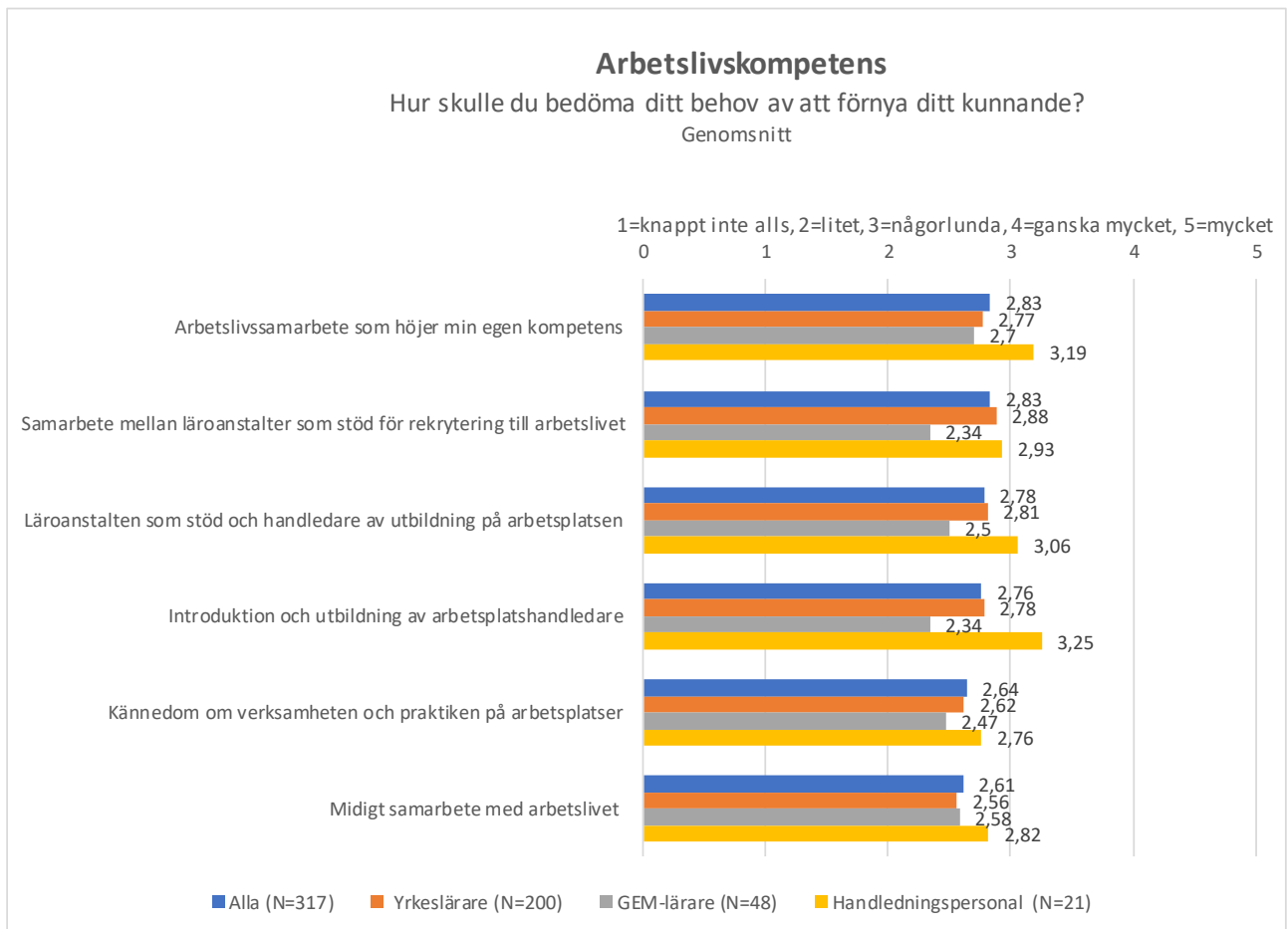
BILAGA 2 Kompetensbehov yrkesgruppsvis

Det största kompetensbehovet är överst på bilden (medeltal för alla respondenter).

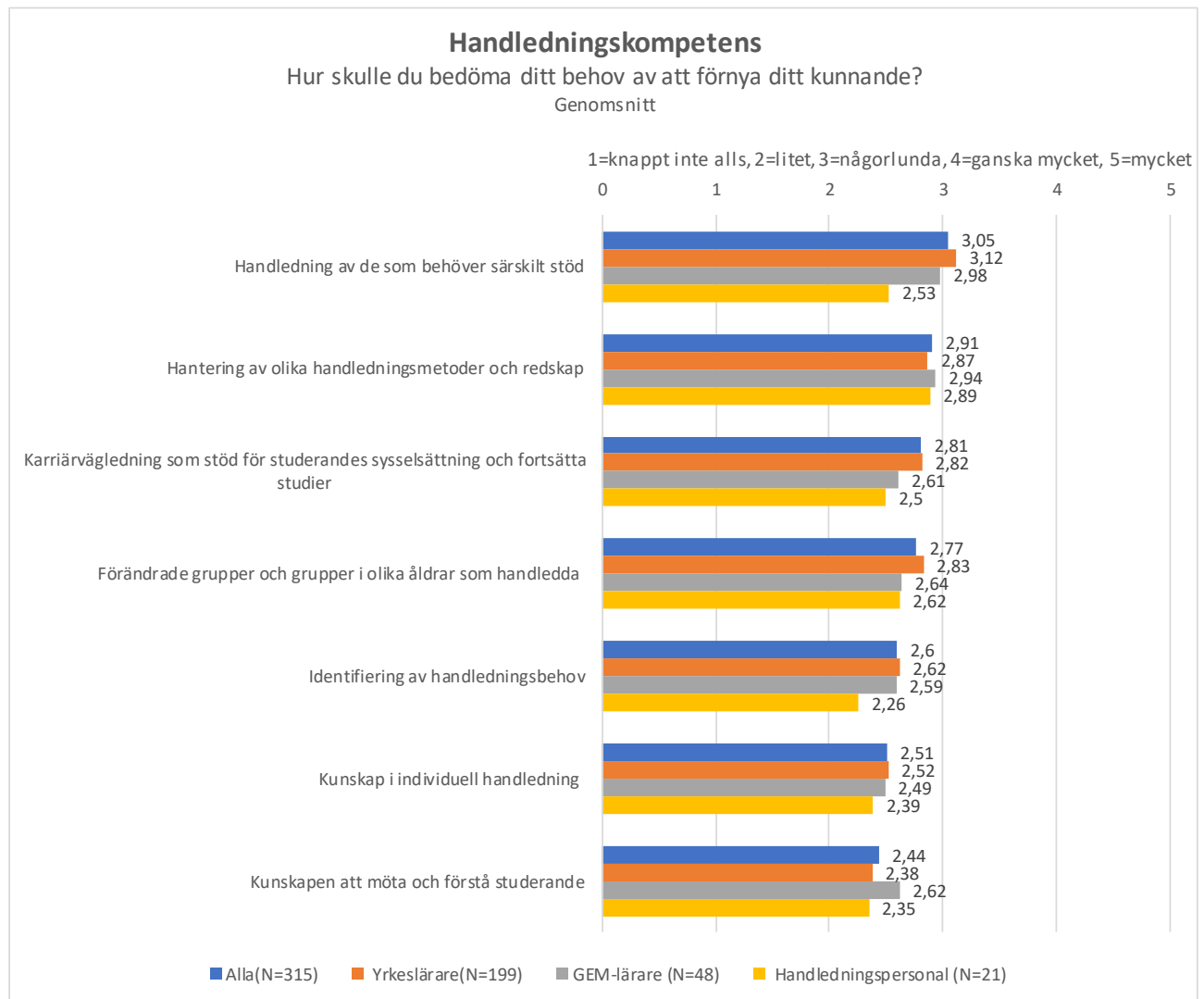
Utveckling och uppdatering av PUK-kompetens



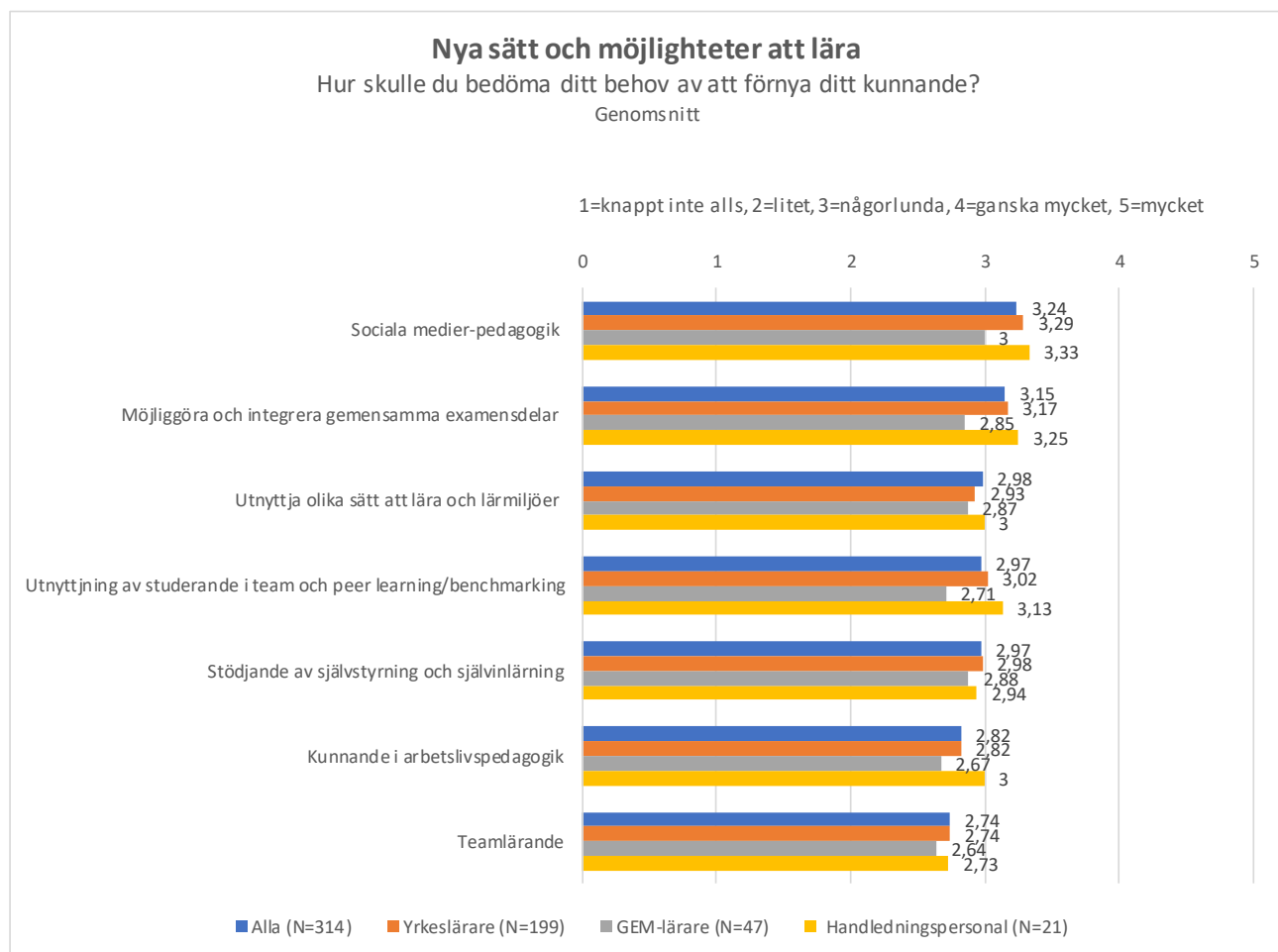
Utveckling och uppdatering av arbetslivskompetens



Handledningskompetens



Nya sätt och möjligheter för lärande



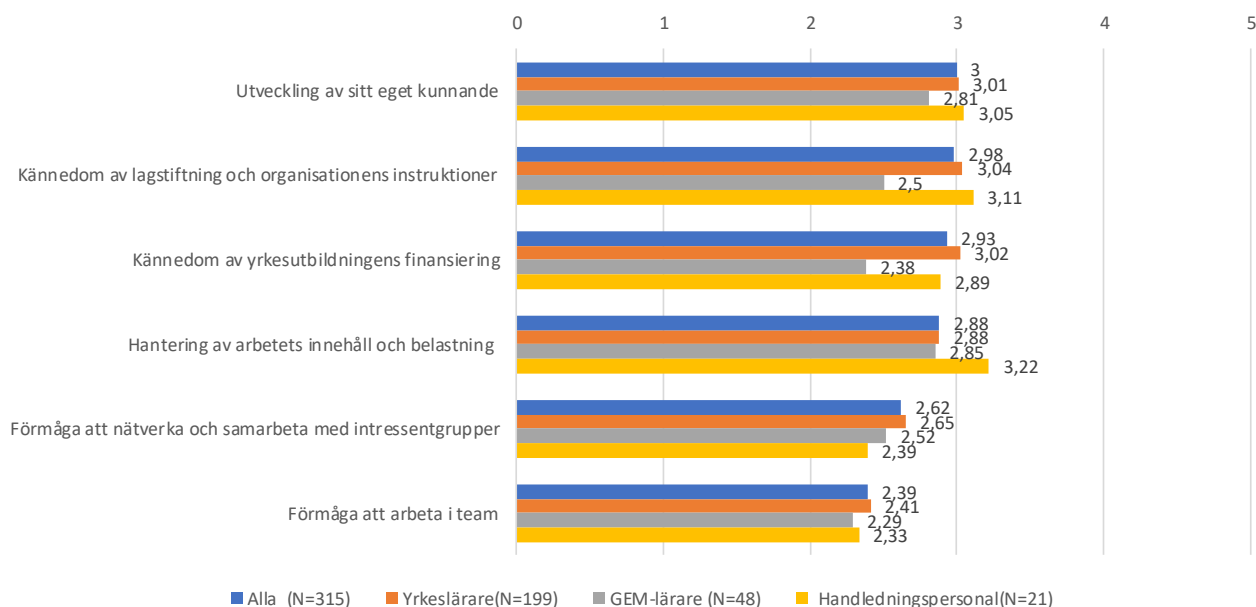
Självledarskap och behärskande av det egna arbetet

Självledarskap och behärskande av det egna arbetet

Hur skulle du bedöma ditt behov av att förnya ditt kunnande?

Genomsnitt

1=knappt inte alls, 2=litet, 3=någorlunda, 4=ganska mycket, 5=mycket





**Parasta
osaamista**



**Bästa
kunnande**



**Undervisnings-
och kultur-
ministeriet**