

# SIIRTYMIEN VAIKUTUS KOULUTUSPOLUN EHEYTEEN

Jukka Vehviläinen



OPETUSHALLITUS  
UTBILDNINGSTYRELSEN

Raportit ja selvitykset 2019:1

© Opetushallitus

Raportit ja selvitykset 2019:1

ISBN 978-952-13-6561-4 (pdf)

ISSN-L 1798-8918

ISSN 1798-8926 (pdf)

Taitto: Grano Oy

[www.oph.fi](http://www.oph.fi)

# SISÄLTÖ

<b>ALKUSANAT</b> . . . . .	<b>.5</b>
<b>TIIVISTELMÄ</b> . . . . .	<b>.6</b>
<b>SAMMANDRAG</b> . . . . .	<b>.8</b>
<b>1 JOHDANTO</b> . . . . .	<b>10</b>
<b>2 LAADULLISEN SELVITYKSEN TOTEUTTAMINEN</b> . . . . .	<b>12</b>
2.1 Lähtökohdat, tavoitteet ja menetelmät . . . . .	12
2.2 Järjestäjävierailujen toteuttaminen . . . . .	14
2.3 Aineisto . . . . .	16
<b>3 KOULUTUKSEN JÄRJESTÄJÄN TOIMINNAN KEHITTÄMINEN</b> . . . . .	<b>18</b>
3.1 Kokonaisvaltaisen kehittämisen haaste . . . . .	18
3.2 Yhteisöllisyys ja tiimityö . . . . .	20
3.3 Tasalaatuistamisen tarve . . . . .	21
3.4 Sisäiset tehostamistalkoot . . . . .	23
3.5 Ruotsinkieliset koulutuksen järjestäjät . . . . .	24
3.6 Valtakunnallisen ja paikallisen toiminnan koordinointi . . . . .	25
<b>4 AMMATILLINEN OSAAMINEN JA TUTKINNON SUORITTAMINEN ("LÄPÄISY")</b> . . . . .	<b>26</b>
4.1 Osaamisperusteisuus . . . . .	26
4.2 Opettajuuden muutos . . . . .	27
4.3 Työvaltainen oppiminen . . . . .	29
4.4 Avoimet ammatilliset opinnot . . . . .	31
<b>5 JOUSTAVAT OHJAUSPOLUT ("SUJUVAT SIIRTYMÄT")</b> . . . . .	<b>33</b>
5.1 Nivelvaiheiden ja siirtymien jäsenystä . . . . .	33
5.2 Siirtymät hyvässä kehitysjatkumossa . . . . .	34
5.3 Ammatinvalinnan kysymyksiä . . . . .	36
5.4 Henkilökohtaistaminen . . . . .	38
5.5 Jatkuva haku . . . . .	39
5.6 Työllistyminen . . . . .	40
5.7 Jatkoväyläopinnot . . . . .	41
<b>6 OPINTOIHIIN KIINNITTYMINEN ("EROAMINEN")</b> . . . . .	<b>43</b>
6.1 Kevään kyselystä tehtyjä havaintoja . . . . .	43
6.2 Opiskeluhuollon nykytila ja kehittämistarpeet . . . . .	44
6.3 Kiinnittymisen ja eroamisen uudet kysymykset . . . . .	45
6.4 Tarkentuvia eron syitä ja hyviä käytäntöjä . . . . .	48
6.5 Yhdenvertaisuus, syrjintä ja tasa-arvoisuus? . . . . .	50
6.6 Suosittelevuokitukset . . . . .	51

<b>7</b>	<b>ERITYISOPPILAITOKSET</b>	<b>55</b>
7.1	Siirtymäliikenne	55
7.2	Tottumus, rutiini ja hyvät käytännöt	56
<b>8</b>	<b>SYKSYN 2018 TÄYDENTÄVÄ KYSELY</b>	<b>58</b>
8.1	Tavoitteiden toteutumista tukevat ja edistävät asiat	58
8.2	Tavoitteiden toteutumista hidastavat ja estävät asiat	59
8.3	Odotushorisontti vuodelle 2019	61
8.4	Sujuvat siirtymät -hankekokonaisuus	63
<b>9</b>	<b>YHTEENVETO</b>	<b>65</b>
9.1	Koulutuksen järjestäjän toiminnan kehittäminen	66
9.2	Ammatillinen osaaminen ja tutkinnon suorittaminen ("läpäisy")	67
9.3	Joustavat ohjauspolut ("sujuvat siirtymät")	68
9.4	Opintoihin kiinnittyminen ("eroaminen")	69
<b>10</b>	<b>JOHTOPÄÄTÖKSET</b>	<b>70</b>
	<b>LÄHTEET</b>	<b>72</b>
	<b>LIITTEET</b>	<b>73</b>

## ALKUSANAT

Käsillä oleva selvitys Siirtymien vaikutus koulutuspolun eheyteen piirtää kuvaa ammatillisen koulutuksen nykytilanteesta mahdollisuuksineen ja kehittämiskohteineen. Selvitystyön tiedonkeruu ajoittuu ammatillisen koulutuksen uudistamisvaiheeseen. Tämä tarkoitti tiedonkeruun näkökulmasta, että koulutuksen järjestäjät olivat parhaillaan organisoimassa toimintaansa uuden lainsäädännön mukaiseksi.

Tiedonkeruun aikana keskusteltiin käytössä olevien eron syy -luokitusten toimivuudesta ja opiskelijoiden elämäntapahtumiin liittyvien eron syiden kuvaamisen haasteista. Syyt opiskelijan erojen taustalla vaihtelevat laajasti. Uusi ammatillinen koulutus mahdollistaa aiempaa paremmin yksilöllisistä tarpeista lähtevien koulutuspolkujen tarjoamisen. Yksilöllisten opintopolkujen tarjoaminen edellyttää laadukasta ohjausta ja opinto-ohjausta sekä uuden ammatillisen koulutuksen mahdollisuuksien hyödyntämistä, kuten esimerkiksi yksittäisen tutkinnon osan suorittamisen ja yhdistelmätyökurssien rakentamisen opiskelijan tarpeesta lähtien.

Zoomi-hankkeen toteuttama ammatillisen koulutuksen läpäisyn määrällinen seuranta lukuvuodelta 2016–2017 oli jatkoa läpäisyn tehostamisohjelman aikana toteutetulle työlle. Ammatillisen koulutuksen läpäisyn tehostamisohjelma oli opetus- ja kulttuuriministeriön, Opetushallituksen ja koulutuksen järjestäjien yhteishanke. Ohjelman avulla pyrittiin vähentämään ammatillisen koulutuksen keskeyttämistä sekä lisäämään tavoiteajassa tutkinnon suorittaneiden osuutta. Ohjelma sai alkunsa kesän 2010 budjettiriihessä, jossa hallitus päätti nelivuotisen ohjelman käynnistämisestä. Tehostamisohjelmasta myönnettiin 16 miljoonaa euroa valtionavustuksina vuosina 2011–2014, ja hankkeiden toiminta-aika jatkui vuoden 2015 loppuun.

Läpäisyn tehostamisohjelman aikana hankkeissa kehitettiin kansallista seurantaa muun muassa tukemaan hankkeiden ohjausta ja vaikuttavuuden arviointia. Läpäisyn määrällisen seurannan selvityksessä lukuvuodelta 2016–2017 esiteltiin suositteluluokitukset opiskelijan eron syille ja pohjakoulutukselle. Zoomi-hankkeen toteuttamat koulutuksen järjestäjäkäynnit ja yhteiset keskustelut oppilaitosten henkilökunnan kanssa osoittavat, että kansallinen seuranta on ajankohtaista vielä tänäänkin. Koulutuksen järjestäjät toivovat selkeää ja yhdenmukaista luokittelua, joka on helppo ottaa käyttöön oman oppilaitoksen arjessa. Myöhemmin tässä selvityksessä esitellään suositteluluokitukset koulutuksen järjestäjien omaan opiskelijahallintojärjestelmään. Suositukset muokkautuivat koulutuksen järjestäjävierailujen pohjalta nykyiseen muotoonsa.

Jouni Järvinen  
Opetusneuvos  
Opetushallitus

Sanna Pensonen  
Zoomi-hankkeen projektipäällikkö  
Opetushallitus

# TIIVISTELMÄ

*Siirtymien vaikutus koulutuspolun eheyteen* -selvitys on tehty osana ESR-rahoitteista Zoomi – Su-juvien siirtymien kansallinen koordinointi -hanketta. Valtakunnallisella Sujuvat siirtymät -ESR-hankekokonaisuudella kehitetään koulutuksen järjestäjien käytäntöjä ja tuetaan uudistuvan ammatillisen koulutuksen ("reformi") toteuttamista. Selvitys tukee hankekokonaisuudessa luotujen käytäntöjen levittämistä ja vakiinnuttamista sekä Zoomi-hankkeen tavoitteiden toteutumista (mm. koulutus, tiedon koonti, kehittämistyö).

Selvityksen toteutti DiaLoog-tutkimuspalvelut Zoomi-hankkeen toimeksiannosta. Selvityksessä tarkastellaan ammatillisen koulutuksen nykytilaa ja kehittämistarpeita Sujuvat siirtymät -hankekokonaisuuden viitekehyksessä. Hankekokonaisuuden tavoitteet tiivistettiin kolmeen pääteemaan: ammatillisen osaamisen tuottaminen ("läpäisy"), joustavat ohjauspolut ("sujuvat siirtymät") ja opintoihin kiinnittyminen ("eroamisen vähentäminen").

Aineistoa koottiin kehittämistyön menetelmin (järjestäjävierailut 36 ammatillisen koulutuksen järjestäjän luona, ryhmäkeskusteluissa yli 300 paikallista asiantuntijaa). Tämän aineiston tueksi tehtiin 3 www-kyselyä. Sujuvat siirtymät -hankekokonaisuuden teemojen kautta aineisto tuo tietoa myös koulutuksen järjestäjien kokonaistilanteesta ammatillisen koulutuksen reformin alkuvaiheissa.

Ammatillisen koulutuksen uudistusta pidetään yleisesti ottaen tarpeellisena, mutta toteuttamisessa on paljon haasteita ja kysymyksiä. Kehittämisen lisäksi koulutuksen järjestäjät haluavat huomioida arkisen perustyön vaatimukset. Monet järjestäjät ovat käynnistäneet sisäisiä tehostamiskäytäntöjä, joilla haetaan säästöjä ja kehitetään oman organisaation toimintaa. Yhteisöllisyyden ja tiimityön tarve on lisääntynyt. Nykyhetken yleisinä vahvuuksina pidetään henkilökunnan osaamista, yhteistyöverkostoja ja hanketoiminnan perinnettä. Koulutus uudistus lisää valtakunnallisen yhteistyön ja yhteisten käytäntöjen (materiaalit, tieto- ja seurantajärjestelmät) tarvetta. Koulutuksen järjestäjien tulevaisuutta koskevissa huolenaiheissa erottuu kolme keskeistä asiaa: ammatillisen koulutuksen julkisuuskuva/vetovoima, henkilökunnan työssäjaksaminen ja resurssien riittävyys.

Työelämäpainotteinen opiskelu vastaa monen opiskelijan tarpeisiin ja toiveisiin. Osa opiskelijoista tarvitsee kuitenkin enemmän tukea ja ohjausta työpaikoille siirtymisen tueksi. HOKS-käytäntöjen kehittäminen tukisi osaamisen tunnustamisen ja tunnistamisen, osaamisperusteisuuden ja arvioinnin kehittymistä (myös työpaikoilla). Läpäisyä edistäviä hyviä kokemuksia on saatu myös erilaisia opetusmenetelmiä yhdistävillä tiimityömalleilla. Opettajien koulutukseen, ohjaukseen ja tukemiseen panostaminen on tärkeää. Opettajan toimenkuvaa kehitetään *ohjaavan opettajuuden* suuntaan. Riittävän lähiopetuksen määrää pidetään tärkeänä (tarveharkintaisuus).

Siirtymiin ja nivelvaiheisiin liittyvä toiminta on hyvässä kehitysjatkuessa (paljon käytäntöjä, kehittämishalua ja tasalaatuisen hyvää henkilöstöä). Opinto-ohjauksen ja opiskeluhuollon työntekijät kokevat usein voimattomuutta, koska hyvien käytäntöjen toteuttamiseen ei ole aina mahdollisuuksia (mm. resurssit, ongelmien luonne). Hyvät yhteistyöverkostot ovat välttämätön ehto sujuvien siirtymien toteuttamiselle. Jatkuvaan hakuun suhtaudutaan myönteisenä uudistuksena ja mahdollisuutena, alkuvaiheessa se on tuonut myös paljon lisätöitä oppilaitoksille. Jatkuvan haun prosesseissa ja käytännöissä on paljon kehittämistarvetta.

Eräs valtakunnallinen kehittämishaaste paikallistuu myös jatkokoulutukseen siirtymisen helpottamiseen (väyläopinnot, AMK-yhteistyö).

Opinnoista eroamisen ohella voidaan puhua opintoihin kiinnittymisestä; eroamista edeltää usein heikko kiinnittyminen. Kiinnittymistä tuetaan opiskeluhyvinvointia kehittämällä. Opinnoista eroaminen tapahtuu usein eri syiden yhteisvaikutuksena, josta on vaikea paikallistaa pää- tai alkusyytä. Koulutusalojen ja tutkintojen väliset erot ovat suuret. Myös paikallinen ja oppilaitostason vaihtelu näkyy. Koulutusuudistuksen ennakoitavan vaikuttavan opinnoista eroamisen syihin ja eroavan ”profiiliin”; uudenlaiset painotukset (mm. työvaltaisuus, itseohjautuvuuden toive) nostavat esille uudenlaisia osaajia ja tuen tarvitsijoita. Eroamisia vähentäviä tekijöitä ovat esimerkiksi monipuoliset oppimisympäristöt, erityisopetus ja -ohjaajat, paikalliset työelämäsuhteet ja koulutustarpeet, opetuksen työelämäpainotteisuus ja opettajien työelämäosaaminen sekä koulutusalan vetovoima.

Sujuvat siirtymät -hankekokonaisuuden merkitys näkyy monella tasolla (mm. osaamisen kehittyminen, uusien mallien ja materiaalien syntyminen, yhteistyösuhteiden rakentuminen). Hankkeiden avulla harjoitellaan sitä, mitä nyt ja myöhemmin tarvitaan.

# SAMMANDRAG

Utredningen *Siirtymien vaikutus koulutuspolun eheyteen* har gjorts som en del av det ESF-finansierade projektet *Zoomi – Sujuvien siirtymien kansallinen koordinointi*. Zoomi är del av den nationella projekthelheten *Smidiga övergångar* som finansieras med ESF-medel och som syftar till att utveckla utbildningsanordnarnas rutiner och stödja genomförandet av reformen av yrkesutbildningen. Utredningen stödjer spridningen och förankringen av de modeller som skapats inom projekthelheten samt genomförandet av Zoomi-projektets mål (bland annat utbildning, sammanställning av information, utvecklingsarbete).

Utredningen genomfördes av forskningsföretaget DiaLoog på uppdrag av Zoomi-projektet. I utredningen analyseras yrkesutbildningens nuläge och utvecklingsbehov inom ramen för projekthelheten *Smidiga övergångar*. Projekthelhetens mål har haft tre huvudteman: yrkeskunnande och avläggande av examen ("genomströmning"), flexibla handledningsvägar ("smidiga övergångar") och förankring i studierna ("minska avgångarna").

Utredningsmaterialet samlades in genom utvecklingsarbete (besök hos 36 anordnare av yrkesutbildning, fler än 300 lokala sakkunniga deltog i gruppdiskussionerna). Som stöd för materialet gjordes tre elektroniska enkäter. Genom att utredningen tagit fasta på de centrala temana för projekthelheten *Smidiga övergångar* ger materialet också information om utbildningsanordnarnas helhetssituation i inledningsskedet av reformen av yrkesutbildningen.

Reformen av yrkesutbildningen upplevs som nödvändig, men det finns många utmaningar och frågor när det gäller genomförandet av reformen. Utöver utvecklingsarbetet vill utbildningsanordnarna fästa uppmärksamhet vid de krav som sammanhänger med det vardagliga arbetet. Flera anordnare av yrkesutbildning har infört interna effektiviseringsrutiner, som ska medföra inbesparingar och utveckla den egna organisationens verksamhet. Det finns ett ökat behov av samhörighet och teamarbete. I dagens läge upplever man att de allmänna styrkorna utgörs av personalens kompetens, samarbetsnätverken och kontinuiteten i projektverksamheten. Utbildningsreformen ökar behovet av samarbete på nationell nivå och gemensamma rutiner (material, informations- och uppföljningssystem). Bland de frågor som skapar oro inför framtiden lyfter utbildningsanordnarna fram tre centrala frågor: bilden av yrkesutbildningen i offentligheten/dragningskraften, personalens arbetsmotivation och tillräckliga resurser.

Arbetslivsorienterade studier svarar på många studerandes behov och önskemål. En del av de studerande behöver ändå mer stöd och handledning vid övergången till arbetslivet. Genom att utveckla rutinerna med personliga utvecklingsplaner för kunnandet (PUK) kan man stöda utvecklingen av identifieringen och erkännandet av kunnande, kompetensinriktningen och bedömningen (även på arbetsplatserna). Teamarbete och modeller som kombinerar olika undervisningsmetoder har också gett goda erfarenheter som främjat genomströmningen. Det är viktigt att satsa på utbildning, handledning och stöd för lärarna. Lärarens arbetsbeskrivning utvecklas i riktning mot ett *handledande lärarskap*. Utbildningsanordnarna upplever att det är viktigt att mängden närundervisning är tillräcklig (behovsprövning).

Verksamheten kring övergångar och övergångsskeden utvecklas kontinuerligt (många rutiner, utvecklingsvilja och kunnig personal). De som arbetar med studiehandledning och studerandevård känner sig ofta maktlösa, eftersom det inte alltid finns möjligheter att följa



de goda modellerna (bl.a. brist på resurser, problemens karaktär). Goda samarbetsnätverk är ett nödvändigt villkor för smidiga övergångar. Man ser den kontinuerliga ansökan som en positiv förändring och en möjlighet, men i inledningsskedet har den också medfört extra arbete för läroanstalterna. Det finns ett stort behov av att utveckla processerna och rutinerna för den kontinuerliga ansökan. En utmaning på nationell nivå är hur övergången till fortsatta studier kunde underlättas (bryggstudier, samarbete med yrkeshögskolorna).

Utöver studieavgång kan man tala om en förankring i studierna; studieavgång föränleds ofta av en svag förankring. Förankringen stöds genom utveckling av välbefinnandet. Då en studerande avgår från studierna beror det ofta på flera olika orsaker som samspelar och det är svårt att klargöra vilken som är den huvudsakliga eller primära orsaken. Skillnaderna mellan olika utbildningsområden och examina är stora. Det förekommer också variation på lokal och läroanstaltsnivå. Utbildningsreformen förväntas inverka på orsakerna till att studerande avgår från studierna och på avhopparens "profil"; nya betoningar (bl.a. arbetsplatsförlagd utbildning, förmåga till självreglering) framhäver en ny typ av kunnande och stödbehov. Faktorer som bidrar till att färre studerande avgår från sina studier är till exempel mångsidiga lärmiljöer, specialundervisning och specialhandledare, det lokala arbetslivet och utbildningsbehovet, arbetslivsorienterad undervisning och lärarnas arbetslivskunnande samt utbildningsområdets dragningskraft.

Betydelsen av projekthelheten Smidiga övergångar syns på många nivåer (bl.a. i form av utveckling av kunnande, nya modeller, material och samarbetsnätverk). Med hjälp av projekten övar man sig på det som behövs både nu och senare.

# 1 JOHDANTO

ZOOMI on ESR-rahoitteinen opetus- ja kulttuuriministeriön Osuvaa osaamista -toimenpideohjelman Sujuvat siirtymät -osion koordinoitihanke, jota toteutetaan Opetushallituksen ja Suomen ammatillisen koulutuksen kulttuuri- ja urheiluliitto Saku ry:n yhteistyönä 1.8.2015–30.4.2019.<sup>1</sup>

Zoomin koordinoimalla Sujuvat siirtymät -hankekokonaisuudella tuetaan uudistuvan ammatillisen koulutuksen ("reformi") toteuttamista ja kehitetään koulutuksen järjestäjien käytäntöjä (mm. opinnoista eroamisen vähentäminen, ammatillisen osaamisen tuottaminen, työllistymisen ja jatko-opintoihin sijoittumisen tukeminen). ESR-rahoitteisen hankekokonaisuuden tarkemmat tavoitteet löytyvät esimerkiksi rakennerahaston verkkosivulta ([www.rakennerahastot.fi](http://www.rakennerahastot.fi)):

Sujuvat siirtymät -kokonaisuuden hankkeilla kehitetään koulutuksen järjestäjien valtakunnalliseen yhteistyöhön perustuvia siirtymävaiheiden palveluita koulutukseen osallistumisen lisäämiseksi ja työurien pidentämiseksi. Keskeisiä toimintamalleja ovat opintonsa keskeyttäneiden välittömän eteenpäin poluttamisen yhtenäiset toimintatavat, koulutuksen henkilökohtaistamisen mallit, aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen toimintamallien uudistaminen osana joustavia ja yksilöllisiä opinto- ja tutkintopolkuja sekä jatko-opintoihin sijoittumista ja työllistymistä tukevien toimintatapojen ja palvelujen juurruttaminen osaksi oppilaitosten toimintaa.

Zoomi-koordinoitihankkeen tavoitteet on määritelty seuraavasti (<https://www.oph.fi/kehittamishankkeet/zoomi>):

- muodostaa valtakunnallinen yhteistyöverkosto, jossa ovat mukana sujuvat siirtymät -osion alueelliset ja valtakunnalliset ESR-hankkeet ja niiden koulutuksen järjestäjät sekä muita keskeisiä toimijoita, jotka oleellisesti liittyvät kehittämiskokonaisuuteen
- tukea, neuvoa ja kouluttaa osion ESR-hanketoimijoita sekä edesauttaa ja syventää verkoston toimijoiden kesken syntyviä yhteistyökumppanuuksia
- koota ja nostaa esiin jo olemassa olevia toimivia ja joustavia siirtymä- ja koulutusmalleja hankkeiden kehittämistyön tueksi
- selvittää ja tunnistaa koulutuspolun varmentamiseen liittyviä haastekohtia yhteistyössä hanketoimijoiden kanssa ja sovittaa yhteen kansallisella ja ESR-rahoituksella kehitettäviä kokonaisuuksia
- tuottaa hanketoimijoille määrällistä ja laadullista seuranta- ja tutkimustietoa kehittämistyön tueksi sekä arvioida koordinoitavan ESR-hankekokonaisuuden kehittämistyön vaikutavuutta ja tuottaa lisäarvoa suhteessa kansalliseen kehittämistyöhön.

<sup>1</sup> ZOOMI ja Sujuvat siirtymät -hankekokonaisuus sijoittuvat Kestävää kasvua ja työtä 2014–2020 Suomen rakennerahasto-ohjelman toimintalinjan "4. Koulutus, ammattitaito ja elinikäinen oppiminen", erityistavoitteen "9.1. Siirtymävaiheita ja koulutuksellista tasa-arvoa tukevien palveluiden parantaminen" valtakunnalliseen Osuvaa osaamista -toimenpidekokonaisuuden Sujuvat siirtymät -osioon. Hanketta rahoittaa Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus.

Maaliskuussa 2018 Zoomi-hanke tilasi DiaLoog-tutkimuspalveluilta nyt käsillä olevan laadullisen selvityksen. Tässä selvitysraportissa tarkastellaan toisen asteen ammatillisen peruskoulutuksen nykytilaa ja tulevaisuutta Sujuvat siirtymät -hankekokonaisuuden tavoitteiden viitekehyksessä.

Laadullisen selvityksen tarkoituksena on tukea Sujuvat siirtymät -hankekokonaisuudessa luotujen käytäntöjen levittämistä ja vakiinnuttamista sekä Zoomi-koordinoitihankkeen tavoitteiden saavuttamista.

Zoomi-hanke on toteuttanut myös ammatillisen koulutuksen läpäisyn ja opinnoista eroamisen määrällistä seuranta. Tuorein selvitys koskee lukuvuotta 2016–17. Seurantaraportti kuvaa opinnoista eronneiden lukumäärässä tapahtuneita muutoksia ja nykytilaa eri taustamuuttujien mukaan eroteltuna (mm. sukupuoli, ikä- ja kieliryhmät, koulutusalat, erityisopiskelijat, asuntolaopiskelijat).<sup>2</sup>

Laadullisen selvityksen yhtenä tavoitteena oli hakea syventävää ja taustoittavaa tietoa opinnoista eroamisen problematiikasta ja syistä. Tältä osin selvitys täydentää määrällisen seurantaraportin tietoja.

Laadullisen selvityksen aineisto on kerätty kehittämistyön menetelmin. Selvitysraporttia lukiessa on hyvä huomioida, että vaikka selvitys- ja kehittämistyötä tehtiin yhteistyössä Zoomi-koordinaatiohankkeen kanssa, raportin viimesijaisista valinnoista, tulkinnoista ja muotoilusta vastaa selvityksen tekijä (DiaLoog); vuoden 2018 aikana vierailtiin 36 ammatillisen koulutuksen järjestäjän luona ja vierailuissa kuultiin yli 300:aa ammatillisen koulutuksen paikallista asiantuntijaa. Näiden vierailuiden ryhmäkeskustelut toimivat selvityksen pääasiallisena aineistona. Selvityksen on laatinut Jukka Vehviläinen, mutta alkusanojen lisäksi luvun 6.6 suositteluluokitukset ja luvun 10 johtopäätökset ovat kirjoittaneet Sanna Pensonen ja Jouni Järvinen Opetushallituksesta.

---

2 *Ammatillisen koulutuksen läpäisyn määrällisen seurannan selvitys lukuvuodelta 2016–2017*: Tekijät: Sanna Pensonen (OPH) ja Susanna Ågren (SAKU ry.). Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2018:2.

## 2 LAADULLISEN SELVITYKSEN TOTEUTTAMINEN

### 2.1 Lähtökohdat, tavoitteet ja menetelmät

Laadullisen selvityksen lähtökohtana oli uuden tiedon tuottaminen. Sujuvat siirtymät -hankekokonaisuudesta on jo kertynyt paljon tietoa. Kattava julkaisu on esimerkiksi *Sujuvuutta siirtymiin – toisen asteen ammatillisen koulutuksen siirtymä- ja nivelvaiheet (2017)*.<sup>3</sup> Lisäksi Zoomi-koordinointihanke on koonnut hyviä käytäntöjä ja toteuttanut seurantakyselyjä.<sup>4</sup> Selvityksen alkamisen jälkeen (keväällä 2018) valmistui myös hankekokonaisuuden vaikuttavuusarviointi sekä osallisuuden edistämistä koskeva tutkimusraportti.<sup>5</sup>

Laadullisen selvityksen lähtökohdaksi määriteltiin se, että tiedonkeruu ja selvitys tulee tehdä aikaisempia tuloksia hyödyntäen, ei niitä uusintaen.

Toinen lähtökohta oli nykytilan ja tulevaisuuden jäsentämä viitekehys. Pitkään jatkuneen kehittämistyön jälkeen on syytä kerätä tietoa nykytilanteesta. Selvitetään sitä, mitkä asiat toimivat vuonna 2018 hyvin tai huonosti, mitkä ovat vaikuttavia tekijöitä ja mitkä asiat estävät tai tukevat tavoitteiden saavuttamista. Nykytilanteen analysoinnin lisäksi tarvitaan kysymyksiä ja tietoa, jotka vievät Sujuvat siirtymät -hanketoiminnan tavoitteita eteenpäin ja tukevat ammatillisen koulutuksen (jatko)toteuttamista. Olennaista on kysyä siis, mitä jatkossa tarvitaan.

Selvitystyön kolmas lähtökohta oli asianosaisnäkökulma. Selvityksessä on otettava huomioon erilaiset tietotarpeet. Tärkeää on kysyä myös, millaisia kysymyksiä ammatillisen koulutuksen kentällä on. Tähän liittyen tehdään osin tarvekartoitusta, jonka tarkoituksena on tukea ja ohjata sujuvien siirtymien ja koulutus uudistuksen tukitoimenpiteitä (neuvonta, koulutus, ohjaus, tietotarpeet yms.).

Lähtökohdista muotoiltiin kaksi kysymysosiota ja tavoitetta, joihin selvitystyöllä vastataan. Keskeiset tavoitekysymykset esitetään taulukossa 1.

3 *Sujuvuutta siirtymiin – toisen asteen ammatillisen koulutuksen siirtymä- ja nivelvaiheet (2017)*: Tekijät: Kaisa Harjunpää, Susanna Ågren, Sanna Laiho. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2017:1.

4 Väiliraporteissa kuvataan Sujuvat siirtymät -hankekokonaisuudessa syntyviä hyviä käytäntöjä. Tuorein raportti on keväältä 2018. Lisäksi Zoomi-hanke on tehnyt seurantakyselyjen koonteja (<https://www.oph.fi/kehittamishankkeet/zoomi/aineistot>)

5 Owl Group Oy:n tekemät raportit *Sujuvat siirtymät – valtakunnallisen osion ESR-hankkeiden ulkoinen arviointi* sekä *Osallisena opinnoissa. Tutkimus oppijoiden osallisuuden vahvistamisesta ammatillisessa koulutuksessa* löytyvät myös osoitteesta: <https://www.oph.fi/kehittamishankkeet/zoomi/aineistot>.

## TAULUKKO 1. SELVITYSKYSYMYKSET

### SELVITYSKYSYMYKSET

#### Nykytilanne

Mikä on nykytilanne Sujuvat siirtymät -hankekokonaisuuden keskeisten toimintamallien osalta?

Millaisien prosessien ja vaikutusmekanismien kautta nykytilanteeseen on tultu?

Mitkä ovat ajankohtaisia opinnoista eroamisen syitä?

Siis: missä ollaan ja miksi?

#### Tulevaisuus

Millaiset prosessit ja vaikutusmekanismit tukevat tai estävät Sujuvat siirtymät -hankekokonaisuuden tavoitteiden toteutumista?

Mitä entisiä toimintatapoja tulee vahvistaa, mitä kokonaan uutta innovoida?

Millaisia kysymyksiä ja tarpeita ”kenttä” nostaa esiin näiden tavoitteiden osalta?

Siis: miten nykytilanteesta jatketaan eteenpäin?

Laadullinen selvitys kytkettiin Zoomi-koordinointihankkeen toteuttamiin ns. koulutuksen järjestäjävierailuihin. Vuoden 2018 aikana Zoomi-hankkeen toimijat (OPH, SAKU ry) ja selvityksen toteuttaja (DiaLoog) vierailivat 36 ammatillisen koulutuksen järjestäjän luona. Nämä järjestäjät esitellään liitteessä 1.<sup>6</sup>

Järjestäjävierailuissa esiteltiin opinnoista eroamisen määrällisiä seurantatietoja ja aiemmin kerättyjä laadullisia tietoja. Vierailujen aikana käytiin myös ryhmäkeskusteluja, jotka toimivat pääasiallisen selvitysaineiston tuottajana. Näihin keskusteluihin osallistui 327 henkilöä. Järjestäjävierailut olivat siis vuorovaikutteisia tapahtumia, joissa tietoa sekä jaettiin että saatiin.

Järjestäjävierailuissa tehdyn kehittämis- ja selvitystyön ”työvälineenä” käytettiin SWOT-analyysejä ja Sinisen meren strategiaa. Näillä ohjattiin ja jäsennettiin ryhmäkeskusteluja.

SWOT-analyysi on tunnettu kehittämisväline, jossa organisaation tai toimintaympäristön tilannetta jäsennetään neljän kysymyksen avulla (vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet, uhat). Vaikka SWOT-kysymykset liittyvät myös tulevaisuuteen, tämän menetelmän pääasiallinen tarkoitus oli nykytilanteen kuvaaminen.

Tulevaisuutta koskevassa mietinnässä, kehittämistarpeiden esittämisessä ja innovoinnissa käytettiin Sinisen meren strategiaa. Tämä kehittämisväline sopii tilanteisiin, joissa mietitään toiminnan uusia suuntia ja haetaan ratkaisuja erilaisiin muutoshasteisiin.<sup>7</sup> Menetelmä kannustaa aivoriihimäiseen ideointiin, josta suodatetaan ja karsitaan parhaat ajatukset. Sinisen meren strategiassa kysytään seuraavia asioita:

- Mihin tulisi saada vahvistusta?
- Mitä kokonaan uutta on luotava?
- Mitä on vähennettävä tai rajoitettava?
- Mitä on poistettava?

Koska selvityksen lähtökohtia olivat uuden tiedon tuottaminen ja asianosaisnäkökulma, ennen järjestäjävierailuja tuli kerätä koostetietoa aiemmin tiedetyistä asioista. Koostetieto

6 Vierailut alkoivat huhtikuussa 2018 ja päättyivät joulukuussa 2018. Selvityksen tekijä (DiaLoog) osallistui 33:een koulutuksen järjestäjän luona tehtyyn vierailuun.

7 Sinisen meren strategia on alun perin kehitetty liiketoimintaan, ja sen perusajatuksena on uusien markkinoiden luominen ja löytäminen. Lähde: Kim & Mauborgne (2005): *Sinisen meren strategia*. Talentum. Helsinki.

tarjoiltiin vierailuihin osallistuneille ”vanhana tietona”, johon uusia näkemyksiä ja mielipiteitä oli hyvä suhteuttaa. Koulutuksen järjestäjät saivat siis tietoa omiin tarpeisiinsa, ja selvitystyössä päästiin prosessimaiseen tiedonkeruuseen, jossa uusi tieto täydentää entistä.

Maalis-huhtikuussa 2018 tehtiin myös kaksi pohjustavaa www-kyselyä, joiden tulokset liitettiin järjestäjävierailuissa esitettyyn tietopakettiin. Koostetieto ja tietopaketti jäsennettiin nykytilannetta kuvaavaksi synteeksiksi SWOT-analyysin jäsennyksen mukaan.

Huhtikuussa 2018 alkaneen vierailukiertueen pääosa saatiin tehtyä marraskuun loppuun mennessä. Koska aikajänne oli suhteellisen pitkä ja vierailun aikana kerätty selvitysaineisto perustui ryhmäkeskusteluihin, loppusyksystä tehtiin vielä täydentävä ja päivittävä www-kysely. Tämä kysely tuottaisi mahdollisimman ajankohtaista tietoa ja tarjoaisi mahdollisuuden anonyymeihin henkilökohtaisiin mielipiteisiin.

Täydentävä kysely käynnistettiin marraskuussa 2018. Kohderyhmänä olivat siis aiemmin vierailuihin osallistuneet henkilöt. Kyselyn sisältö mukaili vierailujen teemoja, eli haluttiin selvittää nykytilanteen hyviä ja huonoja puolia. Lisäksi selvitettiin odotushorisonttia vuodelle 2019 ja kartoitettiin lyhyesti Sujuvat siirtymät -hankkeiden merkitystä.

## 2.2 Järjestäjävierailujen toteuttaminen

Koulutuksen järjestäjien luomettiin siis kahden tietopaketin ja -koosteen kanssa. Zoomi-koordinointihankkeen toimijat esittelivät opinnoista eroamisen määrällisen seurannan (lukuvuosi 2016–17) paikallisia tuloksia, ja selvitystyön tekijä (DiaLoog) esitteli laadulliseen tietoon perustuvaa ja SWOT-jäsennykseen purettua koostetta.

Tietopakettien pohjalta ja alustamina käytiin ryhmäkeskusteluja. Prosessimainen työtapa mahdollisti aiempien havaintojen syvemmän selvittämisen ja tarkistamisen ko. järjestäjän toimintaympäristössä. Vierailuihin oli varattu aikaa 3–4 tuntia.

Ryhmäkeskustelut käytiin useimmiten yhdessä ryhmässä. Tulosten esittelyn yhteydessä käytiin vapaamuotoista keskustelua, SWOT-analyysin aikana keskityttiin tarkemmin rajattuihin teemoihin. Jos osallistujia oli paljon, SWOT-keskustelut tehtiin pienryhmissä ja tämän jälkeen tulokset purettiin yhteiseen keskusteluun. Tilaisuuksien lopuksi koulutuksen järjestäjien edustajat jakaantuivat pienryhmiin (2–4 hlöä) keskustelemaan ja ideoimaan Sinisen meren strategian avulla. Nämä pienryhmäkeskustelut purettiin taas yhteisesti.

Huhtikuussa saatujen ensimmäisten kokemusten jälkeen tehtiin tilanteen päivittäminen. Ryhmäkeskustelujen sisältö päätettiin rakentaa hieman uudella tavalla. Ensimmäiset vierailut olivat perustuneet Sujuvat siirtymät -hankekokonaisuudessa aiemmin käytettyihin teemoihin. Nämä jäsennykset kuvataan alla:

- koulutukseen pääsy, perusopetuksen ja ammatillisen koulutuksen nivelvaihe ja koulutukseen kiinnittyminen
- henkilökohtaistaminen
- yksilöllisyyden toteutuminen
- keskeyttäminen – koulutuksen tai tutkinnon aikaiset siirtymät
- valmistumisvaihe ja jatko-opinnot sekä työelämään siirtyminen.

Yhtenä erillisteemana pidettiin mukana myös opinnoista eroamisen problematiikkaa. Ryhmäkeskustelujen vaihtoehtoiksi tarjottiin näitä teemoja tai sitten ammatillisen koulutusjärjestelmän ”isoa kuvaa” eli reformin, sujuvien siirtymien ja läpäisyn muodostamaa kokonaisuutta. Teemoittelun ja ohjeistuksen tarkoituksena oli siis rajaavan viitekehyksen luominen.

Tämä menetelmä tuotti kuitenkin tietoa, joka alkoi toistaa itseään. Toisteisuus kertoi siitä, että koulutuksen järjestäjien kokemukset ja näkemykset olivat melko yhteneväisiä. Tämä on sinällään ihan hyvä asia. Selvitystyön näkökulmasta kyse oli kuitenkin ns. aineiston kylläntymisen ongelmasta, eli uudet havainnot eivät tuoneet enää uutta tietoa. Aineiston kylläntyminen ei ole varsinaisesti ongelma perinteisessä tutkimuksessa; se kertoo usein vain siitä, että aineistoa on riittävästi. Tässä kehittämiskeskeisessä selvityksessä tilanne oli kuitenkin jossain määrin ongelmallinen.

Toukokuussa 2018 järjestäjävierailuihin ja selvitystyön sisältöön tehtiin päivityksiä. Yksi lisäys oli Sujuvat siirtymät -hankekokonaisuuden ja paikallisen hankkeen vahvempi mukaanotto. Tämä lisäys rajasi keskustelua tarkemmin ja mahdollisti hankkeen merkityksen tarkastelun.

Tärkein muutos oli kuitenkin laadullisen tietopaketin uudelleen jäsentäminen ja uusien teemojen rakentaminen. Tämä edellytti mittavan tavoiteoperationalisoinnin tekemistä.

Tavoitteiden operationalisointi on kehittävän tavoitearvioinnin työmenetelmä. Tässä selvityksessä se tarkoitti sitä, että määriteltiin ne tavoitteet, joiden toteuttamisen problematiikasta oltiin erityisen kiinnostuneita. Näitä tavoitteita määrittyi ja tuli useasta eri suunnasta. Keskeisiä lähteitä olivat:

- toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformin yleiset tavoitteet
- Sujuvat siirtymät -hankekokonaisuuden tavoitteet (valtakunnalliset ja paikalliset hankkeet)
- aiempien raporttien ja tutkimusten tuoma tieto
- kevään 2018 aikana kertynyt tieto (kyselyt, vierailut).

Lisäksi tehtiin *voimavarojen, reunaehto*jen ja *hyvien käytäntöjen* kuvaamista sekä analyttistä erottelua; erotettiin siis tavoitteet ja niiden saavuttamisen keinot toisistaan. Esimerkiksi osa kevään vierailuissa mainituista (toisteisista) vahvuuksista määriteltiin voimavaroiksi, joita tarvitaan tavoitteiden toteuttamiseksi. Tällaisia voimavaroja olivat esimerkiksi johtajuuden kehittäminen, sisäisen tehokkuuden lisääminen, kollektiivisen oppimisprosessin mahdollistaminen ja Sujuvat siirtymät -hankekokonaisuudessa luodut käytännöt.

Tavoiteoperationalisoinnin tuloksena syntyi viisi keskeistä tavoitetta. Nämä olivat:

- ammatillinen osaaminen ja tutkinnon suorittaminen (”läpäisy”)
- opintoihin kiinnittyminen (”eroamisen vähentäminen”)
- joustavat ohjauspolut (”siirtymät”)
- koulutuksen järjestäjän toiminnan kehittäminen
- muutoksen hallinta.

Kunkin päätavoitteen alle listattiin vielä lukuisa joukko alatavoitteita. Tämä tavoitejäsenyyksen kokonaiskuva näkyy liitteessä 2.

Toukokuusta 2018 eteenpäin järjestäjävierailuissa käytettiin siis näitä tavoitteita. Tietopakettiin koottiin lisäksi *voimavaraja* eli yleisiä vahvuuksia ja suhteellisen hyvin toimivia asioita. Lisäksi eroteltiin *reunaehdot* ja *kysymykset*, joihin koottiin uhkakuvia, heikkouksia ja epäselviä kysymyksiä.

Koostetieto törmäytettiin koulutuksen järjestäjien omiin mielipiteisiin. Uusi tieto muokkasi vanhaa, vahvasti joitakin asioita ja jätti osan vanhasta tiedosta marginaalisempaan rooliin. Ryhmäkeskusteluissa ohjeistettiin miettimään myös *välineitä* eli keinoja ja vaikutusketjuja, joilla tavoitteisiin päästään. Uuden tiedon avulla päivitettiin tietopakettia, prosessimaisen aineistonkeruun periaatteiden mukaisesti.

Sykyä kohti tultaessa ryhmäkeskustelut jäsennettiin enää kolmen keskeisen tavoitteen mukaan. *Koulutuksen järjestäjän toiminnan kehittäminen* ja *muutoksen hallinta* jätettiin pienempään rooliin, koska näistä teemoista oli selvityksen tarpeisiin jo riittävästi tietoa. Jatkossa keskityttiin Sujuvat siirtymät hankekokonaisuuden ydintavoitteisiin (läpäisyyn, sujuviin siirtymiin ja opinnoista eroamisen problematiikkaan).

## 2.3 Aineisto

### Järjestäjävierailut

Järjestäjävierailuja tehtiin kaikkiaan 36 koulutuksen järjestäjän luona, ja niihin osallistui 327 henkilöä. Koulutuksen järjestäjät olivat valinneet omat osallistujansa Opetushallituksen antaman ohjeistuksen perusteella. Vierailuihin osallistui koulutuksen järjestäjän ylintä johtoa, keskijohtoa, opetus- ja ohjaushenkilöstöä, opiskeluhuollon henkilöstöä sekä erilaisissa asiantuntijatehtävissä toimivia. Vierailuihin osallistuneiden lukumäärässä oli järjestäjäkohtaista vaihtelua. Tyypillisesti paikalla oli noin 6–10 henkilöä, vähimmillään 3–4 henkilöä ja enimmillään useita kymmeniä.

Myös opiskelijoiden edustaja oli toisinaan mukana vierailuiden ryhmäkeskusteluissa (10 järjestäjää). Opiskelijoiden näkemyksiä ei esitetä tässä selvitysraportissa erikseen ja eriteltyinä, vaan mielipiteet sulautetaan osaksi kokonaistuloksia. Opiskelijakokemusten yleistettävyyden on kyseenalainen vähäisen lukumäärän ja kattavuuden vuoksi. Selvityksessä haluttiin välttää sitä tilannetta, jossa muutaman opiskelijan ”ääni” alkaisi muuttua yleiseksi opiskelijamielipiteeksi.

Järjestäjävierailuja suunniteltaessa ja myös niiden aikana keskusteltiin työelämän edustajien kuulemisesta. Työelämän edustajia ei kuitenkaan ollut vierailuiden ryhmäkeskusteluissa. Koska vierailuissa käsiteltiin oppilaitosten sisäiseen toimintaan ja tuloksellisuuteenkin liittyviä asioita, niin ryhmäkeskusteluiden osallistujat haluttiin rajata oppilaitosten omiin toimijoihin. Yksittäisten työelämäedustajien kuuleminen olisi johtanut myös samoihin yleistettävyyden ongelmiin kuin opiskelijoiden kohdalla. Selvityksen pakolliset rajaukset (resurssit) ja organisoinnin haasteet johtivat myös osaltaan siihen, että työelämän edustajien ääni kuuluu tässä selvityksessä vain välillisesti.

Keväällä 2018 ennen järjestäjävierailuja (ja osin niiden kanssa limittäin) tehtiin kaksi suppeaa laadullista www-kyselyä.



## Opinnoista eroamista käsittelevä kysely

Huhtikuussa 2018 tehty kysely suunnattiin eroamisen ”paikallisille asiantuntijoille”. Kyselylinkkiä välitettiin eteenpäin Sujuvat siirtymät -hanketoimijoiden kautta ja vastaajiksi haettiin henkilöitä, joille kyseinen teema on tuttu oman työn puolesta. Kyselyssä kartoitettiin ajan-kohtaisia eroamisen syitä. Lisäksi kysyttiin oman koulutuksen järjestäjän vahvuuksista, heikkouksista, mahdollisuuksista ja uhkakuvista (SWOT-jäsennys).

Kevään kyselyyn tuli 53 vastausta. Kaikki vastanneet eivät kirjanneet omaa työnkuvaansa. Merkinneissä oli suhteellisen paljon opinto-ohjauksen edustajia (12 kpl), loput vastaajat edustivat oppilaitoksen johtoa, opiskelijahuoltoa tai kaatoluokkaa ”jokin muu”. Kaatoluokkaan kirjattujen avointen kuvausten mukaan tässä ryhmässä oli esimerkiksi VALMA-koulutuksen, opintopalveluiden, työelämäyhteistyön ja projektityön ihmisiä. Taustatiedot kirjanneet edustivat kaikkiaan 15:tä eri koulutuksen järjestäjää.

## SWOT-kysely

Huhtikuussa tehtiin myös pohjustava SWOT-kysely. Tämä kysely kohdistettiin Sujuvat siirtymät hanketoimijoille. Lyhyessä kyselyssä selvitettiin koulutuksen järjestäjien nykytilannetta (vahvuuksia, heikkouksia, uhkia, mahdollisuuksia) ammatillisen koulutuksen reformin ja sujuvien siirtymien tavoitteiden näkökulmasta. Vastaajiksi haluttiin Sujuvat siirtymät hankkeen projektipäällikkö ja vähintään yksi johtotason henkilö / koulutuksen järjestäjä.

SWOT-kyselyyn vastasi 34 henkilöä, kaikkiaan 20:n eri koulutuksen järjestäjän toimintapiiristä. Vastanneista 24 oli hanketoimijoita, jotka vastasivat oman hankkeensa tavoitteiden näkökulmasta (17 hanketta). Loput olivat johtohenkilöitä, jotka vastasivat koulutuksen järjestäjän ”ison kuvan” näkökulmasta.

## Täydentävä kysely marraskuussa 2018

Täydentävä kysely käynnistettiin marraskuussa 2018. Kyselyn kohderyhmänä olivat siis aiemmin järjestäjävierailuihin osallistuneet henkilöt, joille kyselylinkki välitettiin vierailun yhteyshenkilön kautta. Kyselyn sisältö mukaili vierailujen teemoja, eli haluttiin selvittää nykytilanteen hyviä ja huonoja puolia. Lisäksi selvitettiin odotushorisonttia vuodelle 2019 ja kartoitettiin lyhyesti Sujuvat siirtymät hankkeiden merkitystä.

Vastaajia ohjeistettiin ajattelemaan omaa koulutuksen järjestäjää, mutta myös laajempaa toimintaympäristöä (mm. paikalliset olosuhteet ja palvelut, työelämä, valtakunnalliset koulutustoimijat).

Kyselyyn vastasi kaikkiaan 87 henkilöä. Vastanneet edustivat 23:a koulutuksen järjestäjää (henkilöstöä tai yhteistyökumppaneita).

Vastaajissa oli suhteellisen paljon johdon edustajia (35 kpl), asiantuntija- ja suunnittelutyön tekijöitä (22 kpl) sekä opinto-ohjauksen henkilöstöä (17 kpl). Opetuksen (8 kpl), erityisopetuksen (6 kpl) ja opiskelijahuollon työntekijät (5 kpl) muodostivat valtaosan muusta vastaajajoukosta. Kategorian ”muuta” valinneet ilmoittivat olevansa hankkeiden edustajia (2 kpl). Osa vastaajista on valinnut useamman kategorian, eli lukumäärä menee yli kyselyn kokonaisvastaajamäärän.

## 3 KOULUTUKSEN JÄRJESTÄJÄN TOIMINNAN KEHITTÄMINEN

### 3.1 Kokonaisvaltaisen kehittämisen haaste

Selvitysaineiston perusteella uuden ammatillisen koulutuksen päämääriä pidetään kannatettavina, mutta toteuttamisessa on paljon haasteita ja kysymyksiä. Koulutuksen järjestäjät käyttävät nykytilanteesta ilmaisia *välitila* tai *murros*. Vaikka reformi ohjaa muuttamaan omia toimintatapoja, kehittämistyö vie paljon aikaa. Rahoituksen väheneminen ja uudistuksen yhtäaikaisuus tekivät muutospalapelistä haastavan.

Uuden ammatillisen koulutuksen tavoitteet ja nykyiset olosuhteet edellyttävät koulutuksen järjestäjiltä toiminnan hallinnan ja sopeuttamisen taitoja. Kehittämisen lisäksi halutaan myös säilyttää ja luoda turvallista arkea ja pysyvyyttä. Oppilaitokset haluavat palvella mahdollisimman hyvin nykyisiä opiskelijoita, vaikka kehittämistoiminnan logiikka ohjaa ajatukset myös tuleviin vuosikertoihin.

Selvitysaineiston perusteella ammatillisen koulutuksen kentällä on sekä kehittämismyönteisiä muutoksen kannattajia että nykytilanteeseen kriittisemmin suhtautuvia. Marraskuussa 2018 eräs kyselyyn vastannut henkilö tiivistä asian seuraavalla tavalla:

*Reformi päivittää ammatillisen koulutuksen nykyaikaan. Oma osaamista on kehitettävä jatkuvasti, ja toivottavasti viimeistään nyt kaikki opettajat heräävät tähän.*

Yksittäisellä koulutuksen järjestäjällä on monella tasolla oleva haaste edessään. Ensinnäkin tulisi päivittää ammatillista koulutusta nykyaikaan. Toiseksi tulisi huolehtia taloudellisista toimintaedellytyksistä säästöjen ja vähenevien resurssien keskellä. Kolmantena tehtävänä on muutos- ja kehittämistyön konkreettinen ideointi, suunnittelu ja organisointi. Neljäs haaste on paikallisen yhtenäisyyden tuottaminen erilaisten mielipiteiden keskellä. Viides haaste on arkisen perustyön vaatimusten huomiointi.

Ammatillisen koulutuksen reformi määrittänyt kokonaisvaltaisena kehittämisenä. Erään vierailun aikana asia muotoiltiin siten, että *parempi rakentaa kaikki uusiksi kuin lisätä jotain vanhan päälle*. Tipottain tapahtuvasta hankekehittämisestä on jo runsaasti kokemuksia, systemaattisempi rakentaminen koetaan mielekkääksi.

Kokonaisvaltainen uudistus saa kentällä periaatteellista kannatusta, mutta esimerkiksi valinnaisuuden ja joustavuuden lisääminen tuo paljon haasteita. Selkeitä malleja ja rutiineja ei luoda hetkessä. Taustalla on kuitenkin paljon osaamista; vierailujen perusteella järjestäjät nostavat yleisiksi vahvuuksiksi henkilökunnan osaamisen ja erilaiset yhteistyöverkostot. Yleiskuvan perusteella koulutuksen järjestäjät ovat luottavaisia, omat vahvuudet ovat luoneet pohjarakenteen, jonka tulisi kestää ajoittainen myllerrys.

Nykyhetki näyttäytyy koulutuksen järjestäjän arkitoiminnan kehittämisen ja muutoksen hallinnan haasteena. Selvitystyön kuluessa nämä kaksi haastetta otettiin viitekehykseen mukaan ja aineistoa kerättiin myös näiden kysymysten ohjaamana.

Muutoksen hallinnassa korostetaan epävarmuuden sietokykyä, turvallisen ilmapiirin luomista, avoimuutta ja sallivuutta, henkilökunnan ja opiskelijoiden osallistamista sekä rohkeutta. Nämä arvot ja tarpeet luovat muutokselle eräänlaista välttämätöntä perustaa, jonka varaan on hyvä rakentaa konkreettisia toimenpiteitä. Toisaalta monet muutoksen hallinnan konkreettiset toimet (esim. tiedottaminen, kouluttaminen) vaikuttavat yleiseen ilmapiiriin. Vaikutukset menevät siis molempiin suuntiin.

Monet muutostoiveet kohdistuvat ammatillisen koulutuksen opettajiin. Koulutuksen järjestäjät pitävät opettajia keskeisenä ammattiryhmänä, ja siksi heidän koulutukseensa, ohjaukseensa ja tukemiseensa panostaminen koetaan tärkeäksi. Opettajille on annettava mahdollisuus oman perustyön hyvään tekemiseen. Opettajan toimenkuvaa halutaan myös muuttaa enemmän *ohjaavan opettajuuden* suuntaan.

Muutoksen hallinnan olennainen elementti on hanketyö. Koulutuksen järjestäjät pitävät menneiden vuosien hanketoimintaa merkityksellisenä ja vaikuttavana. Hankkeet ovat luoneet hyviä käytäntöjä, hanketyöstä on opittu ja paikallinen hankeperinne tunnustetaan. Hankkeiden hyvät vaikutukset näkyvät usein välillisesti ja viiveellä; joku uusi toiminta on vain vakiintunut, mutta sen paikallistaminen tietyn hankkeen aiheuttamaksi vaatisi systemaattisen ankaraa muistelutyytä.

Hanketoiminnan vaikuttavuus ja henkilökunnan osaaminen liittyvät yhteen. Kehittämistoiminta onnistuu parhaiten silloin, kun henkilöstö on osaavaa ja työntekijöiden vaihtuvuus vähäistä. Pitkä hankeperinne ja pitkät työsuhteet mainitaan usein järjestäjien vahvuuksina.

Hanketoiminnan järkevä koordinointi ja systemaattinen käyttö osana strategisia linjauksia määrittellään usein paikalliseksi vahvuudeksi. Yksittäiset hankkeet upotetaan strategiatyökaluiksi laajoihin kehittämissuunnitelmiin. Erilliset pilotointivaiheet koetaan paikoin vanhanaikaisiksi; on tarve edetä nopeammin. Perustyön ja kehittämisen välinen raja-aita on luultavasti nyt historiallisen matala; ei ole rutiinimaista arkea ja vanhoja käytäntöjä, joihin tuotaisiin uusia innovaatiota, pikemminkin kyse on saman kehittämisprosessin eri vivahteista.

Koulutuksen järjestäjät toivovatkin hankerahoitusta kohdistettavan aiempaa enemmän ydintoiminnan kehittämiseen ja isoihin muutosprosesseihin. Hankerahoitus muuttuisi strategiarahoituksen suuntaan, antaisi lisätukea siihen, mitä pitää muutenkin uudistaa ja luoda.

Hankkeet ja muut kehittämistoimet ohjaavat toimintaa parhaansa mukaan, mutta selkeimmät voimavarat löytyvät kollektiivisesta oppimisprosessista ja organisaatiokulttuurin muutoksesta. Koulutuksen järjestäjät hakevat myönteisiä vaikutuksia oman yhteisönsä kehittämisestä.

Yksi havainto on se, että perinteinen johtajuuden malli näyttäisi olevan muutospaineiden edessä. Järjestäjävierailuissa nostettiin esille vahvaan hierarkiaan, mikromanagementtiin ja käskyttämiseen perustuvan johtamismallin toimimattomuus. Uuden johtamisen toivottiin perustuvan tiimimäiseen yhteisöllisyyteen, jossa henkilökunnan osaaminen tunnustetaan ja tunnustetaan, osaamista kehitetään ja työntekijöille annetaan luottamusta sekä riittävä määrä vapautta.

Vierailujen perusteella johtamishaasteita kuvataan hyvin samalla tavalla kuin Opetushallituksen tuoreessa julkaisussa (Reformi tavoitteista toiminnaksi... 2018). Kyseinen selvitys korostaa esimerkiksi organisaation kokonaisvaltaista muutostarvetta, viestintää ja yhteistyötä sekä hyvien toimintatapojen jakamisen tärkeyttä. Tiimitoiminnan kehittäminen ja

keskinäinen luottamus arvioitiin keskeisiksi uudistuksen toimeenpanon ja toiminnan vakiinnuttamisen edistäjiksi.<sup>8</sup>

Eräs johtamishaaste syntyy henkilöstön erilaisuudesta ja yksilöllisyydestä. Uudistukseen liittyvät muospaineet vaikuttavat eri tavalla eri ihmisiin:

*Suurin huoleni liittyy voimavaroihin eli niin aineellisiin (esim. raha) kuin aineettomiinkin (esim. asenteet, osaaminen) resursseihin. Reformin tuomat uudistukset eivät tapahdu hetkessä ja vaikka opettajat ja muu henkilökunta kokisivat asiat tärkeiksi, ei niihin jakseta, kyetä tai ehditä paneutua, jos aika ei riitä. On ymmärrettävää, että opettajat asettavat aikapulassaan opetuksen ensisijalle. Myös meillä toimijoilla on erilaisia taustoja, erilaista ja eritasoista osaamista, minkä vuoksi reformin mukanaan tuomat uudet asiat ovat toisille innostavia kehittämiskohteita, jotain mitä on odotettu pitkään, mutta toisille hankalia, työläitä, turhan tuntuisia.*

Monet koulutuksen järjestäjät korostavat henkilöstön kuulemisen ja realismin rehellistä havainnointia. Oppilaitoksessa uskalletaan puhua asioista, jotka eivät ole hyvin. Nykyhetki tuntuisi toivovan johtajilta yhteisöpsykologisten lainalaisuuksien tuntemista.

Johtamiskäytäntöjen kehittämisellä on paljon heijastusvaikutuksia. Hyvä johtajuus heijastuu eittäittä oppilaitoksen yleiseen ilmapiiriin ja henkilöstön hyvinvointiin, ja tätä kautta vaikutukset leviävät myös opiskelijoille.

## 3.2 Yhteisöllisyys ja tiimityö

Rahoituksen väheneminen ja uudistusvaatimukset ohjaavat hakemaan uusia menetelmiä. Avainsanoja ovat ainakin *yhteisöllisyys* ja *tiimityö*. Tiimityö on konkreettinen työväline, joka tuottaa yhteisöllisyyttä, mutta samalla myös edellyttää sitä. Tiimityötä ja yhteisöllisyyttä onkin hyvä tarkastella yhtä aikaa.

Yhteisöllisyyden teema hiipi selvitysaineistoon vähitellen. Aluksi huomio kiinnittyi siihen, kuinka järjestäjävierailuilla oltiin huolissaan perinteisen opiskelijaryhmän katoamisesta. Yksilöllisten opintopolkujen järjestämisen koettiin uhkaavan opiskelijoiden ryhmäytymistä ja omaan porukkaan kiinnittymistä. Yhteisöllisyyden tarvetta koskeva keskustelu alkoi kuitenkin laajentua: oppilaitokset toivoivat yhteishenkeä vahvistavia tapahtumia, haluttiin vahvistaa *samassa veneessä olemisen* kokemusta ja puhuttiin toiveesta *me oltaisiin enemmän me*.

Yhteisöllisyys ja hyvä yhteishenki ovat organisaation voimavaroja. Hyvä yhteisö saa yksilöstä parhaat ominaisuudet irti, yhteisö on enemmän kuin osiensa summa. Voimavaroja syntyy myös konkreettisen yhteistyön ja osaamisen jakamisen kautta – kun organisaatio puhalttaa yhteen hiileen, henkilöstö tekee töitä yhdessä, tukee työkaveria ja saa vastineeksi apua omaan työhönsä. Yhteishenki materialisoituu yhteiseksi tuloksen tuottamiseksi.

Järjestäjävierailujen aikana puhuttiin myös tiimimäisen työotteen tärkeydestä. Uudet johtamiskäytännöt ohjaavat oppilaitoksia tiimien tavoitteelliseen ja ratkaisukeskeiseen käyttöön. Tiimityö on yhteisöllisyyden konkreettisempi muoto. Tiimityötä tehdään verkostoissa, työryhmissä tai tietyn teeman mukaan nimetyissä klustereissa.

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

Eräiden näkemysten mukaan kehittäminen voi painottua oppilaitostasolla liikaa strategioihin, suunnitelmiin ja ylärakenteeseen. Järjestäjävierailuissa puhuttiin, kuinka johdolla on niin kiire kehittää uutta, että nykyhetki ja arkitoiminta jää liian vähälle huomiolle. Vierailuilla puhuttiin myös kiireen tunnusta, joka osaltaan vaikeuttaa esimerkiksi opetuksen toteuttamista. Henkilöstön kokemusten mukaan opetusta koskevia uudistuksia tulee ”lennosta”, samalla kun opetusta pitäisi koko ajan toteuttaa. Tämän ongelman eräänä ratkaisukeinona nähdään johdon ja kentän välisen vuoropuhelun lisääminen.

Avoin vuorovaikutus pyrkii kaventamaan johdon ja kentän välillä olevaa kuilua. Tiimimäisyyden lisääminen vaikuttaa samaan suuntaan. Tiimiorganisaatio toimii kuin ylimmän johdon ”työrukkasena” tai välitason johtamismallina, joka linkittää isot strategiset linjaukset arkitason toimintaan. Tiimien kautta ylin johto pystyy hyödyntämään oppilaitoksen monipuolisen osaamisen, ja samalla luottamus sekä osallistaminen leviävät mahdollisimman laajalle. Tiimityön tärkeyttä korostetaan tilanteessa, jossa *ei ole antaa ohjeita, mikä olisi oikea toimintatapa*. Nykyhetki vaatii luovaa ongelmanratkaisukykyä ja itsenäisiä toimintatapoja; tiimit ovat kuin ajatushautomoita, jotka yhdistävät yksittäisten työntekijöiden kyvyt. Kykyjen yhdistäminen tulee erityisen tärkeäksi, koska osa työntekijöistä ei pysty toimimaan *riittävän itsenäisesti ilman ohjeita*. Työrukkasmallin etuna on lisäksi kohteen tarkempi rajautuminen eli tiimit voidaan ohjata tietyn todellisen kysymyksen ratkaisuun.

Yhteisöllisyyden tarvetta voidaan tarkastella myös kontrollin lisäämisen näkökulmasta. Yhteisöllisyys, tiimit ja työparit toimivat yhteisten toimintatapojen tuottajina ja valvojina. Vaikka tiimit eivät olisikaan syntyneet kontrollin tarpeesta, niillä on kontrolloivia vaikutuksia. Yhteisöllisyys ja tiimimäinen työtapa tuottaa tasalaatuisuutta.

### 3.3 Tasalaatuistamisen tarve

Selvitysaineisto toistaa läpäisyn tehostamisohjelman aikana (2011–15) tehtyä havaintoa ammatillisen koulutuksen sisäisistä eroavaisuuksista.<sup>9</sup> Yleistävän keskustelun ohella tulee kiinnittää huomiota myös eroihin.

Koulutuksen järjestäjien ja oppilaitosten väliset erot näkyvät erilaisina käytäntöinä, opintojen keskeyttämislukuina, läpäisyasteina tai vaikkapa henkilökunnan hyvinvoinnin eroina. Myös eri koulutusalojen ja tutkintojen välillä on huomattavia eroja; vuodesta toiseen tietyiltä koulutusaloilta erotaan keskimääräistä useammin. Toisaalta osa koulutuksen järjestäjistä saa hyviä tuloksia aikaan myös valtakunnallisesti haastavilla aloilla. Erot selittyvät osin tekijöillä, jotka ovat oppilaitosten vaikutusvallan ulkopuolella (esim. alueelliset reunaehdot ja mahdollisuudet).

Alueellisten erojen osalta uudistuksen mahdollisuudet tiivistyvät siihen, että työvaltaistuvan ammatillisen koulutuksen järjestäminen on helpointa silloin, kun alueella on paljon työpaikkoja ja osaamisvajetta. Oppilaitosten ja työelämän keskinäiset suhteet järjestyvät melko luontevasti keskinäisriippuvuuden takia.

Järjestäjävierailujen perusteella oppilaitoksen sijainnilla on yleensä omat hyvät ja huonot puolensa. Pääkaupunkiseudulla joudutaan toimimaan omien ongelmien kanssa (sosiaaliset

<sup>9</sup> Esim: *Läpäisyn tehostamisohjelman historiikki – muistikuvia ja hyviä käytäntöjä (2016)*. (<http://www.lapaisy.fi/tutkimukset/>).

ongelmat, elämisen kalleus, työtilaisuuksien liiallinenkin tarjonta jne.), ja haja-asutusalueella on omat ongelmansa (etäisyydet, työpaikkojen vähäisyys, yhden ison yrityksen varassa oleminen jne.). Iso kaupunki voi tarjota opintopaikkakunnalle sitouttavia elämyksiä, tai se voi olla kulttuurishokki maalta muuttaneelle opiskelijalle. Koulutuksen järjestäjät ovat taipuvaisia näkemään asioissa monta puolta.

Joillakin alueilla nuorten ikäluokat pienenevät, työttömyys lisääntyy ja yleinen toivottomuus kasvaa. Tämä trendi nähdään usein ammatillisen koulutuksen uhkakuvana, mutta se voidaan tulkita myös tilanteeksi, jossa *amis nähdään alueen toivona*. Ammatilliseen koulutukseen panostamisesta ja sen kehittämiseen osallistumisesta voi tulla alueen yhteinen asia.

Kaikkialla nähdään siis myös alueen tai sijainnin erityisiä vahvuuksia. Sama pätee koulutuksen järjestäjän ja oppilaitoksen kokoon; isojen oppilaitosten etuna on suuruus, on paljon mahdollisuuksia ja vaihtoehtoisia väyliä tarjottavana. Pienet oppilaitokset korostavat yhteisöllisyyden, kaikkien tuntemisen ja joustavuuden merkitystä. Isojen oppilaitosten haasteena on toiminnan koordinointi, verkostojen rakentaminen ja yhtenäisten käytäntöjen luominen. Pienet oppilaitokset tunnistavat ongelmakseen esimerkiksi sen, että yksittäiset työntekijät joutuvat toimimaan monitaitoisina osaajina. Tällaisten renessanssi-ihmisten korvaaminen on vaikeaa.

Eroavaisuudet näkyvät myös uudistuksiin liittyvissä mielipiteissä. Selvitysaineiston perusteella erot näkyvät koulutuksen järjestäjien ”sisällä”, osa henkilökunnasta on kielteisillä ajatuksilla liikkeellä ja purkaa turhautumistaan monin tavoin. Osa suhtautuu myönteisesti ja kehittämisintoisesti. Yhteisöllisyys- ja tiimipuheen voikin nähdä tämän jakaantumisen eräänä hillitsemiskeinona. On tarvetta luoda yhteistä näkemystä, kompromissia ja keskustelupintaa.

Ammatillisen koulutuksen nykyinen uudistus vaikuttaa lisänneen yhdenmukaisuutta tuottavien laadunvarmistuskeinojen tarvetta. Reformi murtaa ja muokkaa entisiä käytäntöjä kovalla otteella. Selvitysaineiston perusteella kehittämismyllerrys ja -vauhti mahdollistaa myös aiempaa itsenäisemmän toiminnan niin oppilaitoksille kuin henkilökunnallekin. Työtä ohjaavat säännökset ja rutiinit eivät ole ehtineet muodostua, on paljon tilaa soveltamiselle ja myös soololulle. Tämä problematiikka tunnistettiin järjestäjävierailuilla, ratkaisuna korostetaan toiminnan ohjeistamisen lisäksi laadunhallinnan ja -valvonnan lisäämistä. Samalla kun puhutaan itsenäisyyden ja itseohjautuvuuden hyveistä, puhutaan myös uusien laatukriteerien, sääntöjen ja sopimusten tarpeesta.

Etenkin syksyllä 2018 koulutuksen järjestäjiä puhututti ammatillisen koulutuksen julkisuuskuva. Seuraava kommentti tiivistää yleisen mielipiteen melko osuvasti:

*Toivoisin että ammatillista koulutusta käsiteltäisiin julkisuudessa monipuolisesti eri näkökulmista. Nyt julkinen keskustelu on keskittynyt pitkälti reformin huonoihin puoliin, lähiopetuksen vähenemiseen sekä koulutusvastuun siirtymiseen työelämälle. Sekä työelämän edustajien että opetushenkilöstön tulisi ymmärtää, että työelämälähtöisyys tarkoittaa paljon muutakin kuin opiskelijoiden ”työssäoppimisen” ajallista lisääntymistä.*

Vuoden 2018 aikana mediajulkisuus kyseenalaisti ammatillisissa oppilaitoksissa tuotetun osaamisen laadun; oppilaitokset ja opettajat katsovat opiskelijan osaamista läpi sormien ja myöntävät tutkintoja vailla todellista osaamista. Mediahuomiossa oli siis kyse opiskelijan osaamisen arvioinnista ja tutkintotodistusten oikeellisuudesta.

Mediajulkisuus nostettiin esille myös järjestäjävierailuissa. Opettajien moraalia ja ammattietiikkaa pidetään yleisesti ottaen hyvänä, mutta yksittäistapaukset ovat periaatteessa mahdollisia. Koulutuksen järjestäjien tulospainet välittyvät yksittäisille opettajille saakka, samalla kun opetustyö koetaan entistä useammin kuormittavaksi. Yhteisöllisyyden, tiimien ja työparitoiminnan katsotaan vähentävän laatupoikkeamien riskiä, yhteinen työ ei anna niin paljon mahdollisuuksia ja vapauksia tehdä huonoa työtä.

Koulutuksen järjestäjien toiminnassa henkii luottamus omaan osaamiseen ja asiantuntemukseen. Uudistus on tarjonnut lisää vapauksia toteuttaa omaa paikallista agenda työlämäkumppanien ja erilaisten sidosryhmien keskellä. Alueellisen ja paikallisen asiantuntemuksen merkitys on kasvanut, parhaimmillaan koulutusta suunnitellaan ja tehdään foorumeissa yhdessä työelämän kanssa. Ammatillinen koulutus toteutetaan jokaisessa vaiheessa lähellä käytännön työelämää, kuten reformi edellyttääkin.

Koska koulutuksen järjestäjien ja oppilaitosten itsenäisyyden tulkitaan lisääntyneen, valtakunnallisilta koulutustoimijoilta (OPH, opetus- ja kulttuuriministeriö) toivotaan myös koulutuksen tasalaatuisuuden ja laadunvarmistuksen huomiointia. Resurssien säästämisen näkökulma korostaa valtakunnallisesti yhtenäisten mallien ja järjestelmien tarvetta. Tämä näkyy esimerkiksi tieto- ja seurantajärjestelmien yhtenäisyyden toiveena. Hyvien tietojärjestelmien tarve on lisääntynyt oppilaitostasolla.

### 3.4 Sisäiset tehostamistalkoot

Koulutuksen järjestäjät ovat käynnistäneet omia sopeuttamis- ja tehostamishohjelmiaan. Keskusteluissa on paikoin kriittisen itsearvioinnin sävyjä; tunnistetaan oman organisaation uudistamistarpeet (mm. johtajuus, henkilökunnan osaaminen).

Järjestäjävierailuissa tulivat esille koulutuksen järjestäjien säästöpainet. YT-neuvottelut ovat monessa oppilaitoksessa kiristäneet tunnelmaa, ja säästöjä haetaan monesta suunnasta.

Koulutuksen järjestäjien toiminnalle on leimallista sisäisen tehostamisen ja pientenkin säästöjen hakemisen tarve. Toiminta saa erittäin konkreettisia ja pikkutarkkoja muotoja, pienistä puroista syntyy iso virta. Paperikopioiden määrää rajoitetaan, kaikkea päällekkäistä kirjaimista ja dokumentointia vältetään ja niin edelleen.

Toiminnan tehostaminen ei liity pelkästään eurojen säästämiseen, vaan se tuntuu laajentuvan kaikkeen muuhunkin toimintaan. Oppilaitosten omien sanojen mukaan nyt etsitään *turhaa sälää ja päällekkäisyyttä*, on se sitten arkistoitavia lomakkeita tai työnkuvien päällekkäisyyttä. Kaikki ylimääräinen byrokrania tai vanhan toiminnan turhat jäänteet halutaan karsia olennaisemman toiminnan tieltä.

Karsimisen ja leikkaustalkoiden vastineeksi haetaan tehoa ja säästöä tuovia uusia käytäntöjä. Yhteistyö, osaamisen jakaminen ja sisäinen ”parastaminen” ovat esimerkkejä näistä. Työnkuvia ja vastuualueita pyritään uudistamaan mahdollisimman tehokkaalla tavalla. Vastuualueet halutaan määritellä tarkasti, toisaalta pyritään pois reviirijattelusta ja henkilöstön halutaan omaksuvan mahdollisimman laaja näkökulma. Toiminnan koordinoinnista tulee tärkeä avainsana ja tavoite.

Erityisen vihaisia ollaan siis byrokratialle. Lisäksi halutaan karsia esimerkiksi turhia palaveri- ja päätöksentekikokouksia, päällekkäisiä kyselyitä ja moninkertaista kirjaamista. Säästötoiminta tähtää siihen, että oppilaitoksissa halutaan raivata tilaa opiskelijan kohtaamiselle; siivotaan ja joustavoitetaan polkua ohjaus- ja HOKS-keskusteluihin sekä opetuksen järjestämiseen.

Huomattavan paljon puhutaan seuranta-, tieto- ja opiskelijahallintojärjestelmien kehittämistarpeista. Halutaan näppäriä järjestelmiä, jotka helpottavat ja nopeuttavat omaa työtä eivätkä kuormita epäselvyydellä tai turhuudella. Nyt ohjelmistojen ja erilaisten kirjausohjeiden tulkitaan olevan lisäksi jatkuvassa muutoksessa.

Tietojärjestelmien kehittäminen on erityisen tärkeää ammatillisen koulutuksen uudistuessa. Henkilökohtaistamisen myötä yksittäistä opiskelijaa koskeva tieto hajaantuu – ja sen tuleekin hajaantua. Entisen ryhmänohjaajamallin murentuessa oppilaitokset puhuvat eräänlaisen vastuunopettajan tai -ohjaajan tarpeesta.

Hyvät tietojärjestelmät tulevat aikaisempaa tärkeämmäksi, jos tällaista yksittäistä vastuuhenkilöä ei ole. Koska ”ohjauksellisen kopin” ottajia on enemmän, opiskelijaa koskevan tiedon olisi hyvä olla selkeästi saatavilla. Esimerkiksi poissaolojen, opintosuoritusten, HOKS-suunnitelmien ja portfolioiden selkeä (sähköinen) saatavuus palvelee opiskelijan henkilökohtaista kohtaamista. Hyvät tekniset järjestelmät säästävät aikaa, kun opiskelijan kohtaavilla henkilöillä on perustiedot tallessa ja saatavilla.

Yksi säästö- ja tehostamiskeino löytyy valtakunnallisista toimintamalleista. Aineiston perusteella järjestäjillä on kova tarve erilaisiin valtakunnallisiin materiaaleihin ja ohjelmistoihin. Valtakunnalliset eroamisen seurantakäytännöt ja syyluokittelut sekä valtakunnallinen eHOKS koetaan tärkeiksi.

Yhteisiä käytäntöjä ja yhteistä materiaalia voidaan luoda myös koulutuksen järjestäjien kesken. Sujuvat siirtymät hankekokonaisuuden tavoitteet ohjaavatkin toimintaa tähän suuntaan. Koulutuksen järjestäjien yhteistyö ja valtakunnallisesti yhtenäiset käytännöt vaikuttavat nykytilanteessa perustelluilta; mitä enemmän koulutuksen tukipalveluita ja -materiaalia järjestetään yhdessä ja keskitetysti, sitä enemmän se vapauttaa oppilaitostason resursseja konkreettiseen ja räätälöityyn toimintaan.

### 3.5 Ruotsinkieliset koulutuksen järjestäjät

Vuoden 2018 aikana järjestäjävierailuja tehtiin myös kolmessa ruotsinkielisessä oppilaitoksessa.<sup>10</sup>

Ruotsinkielisten koulutuksen järjestäjien yleinen ja tärkeä vahvuus on opinnoista eroamisen suhteellinen vähäisyys. Kattavimmat ja yleisimmät selitysmallit löytyvät yhteisöllisyydestä ja vahvoista yhteistyöverkostoista. Ruotsinkielinen kulttuuri on perinteisesti ollut yhteisöä ja hyviä vuorovaikutussuhteita korostava. Tältä osin vaikuttaa siltä, että suomenkieliset oppilaitokset ovat nyt yhteisöllisyystoiveessaan ottamassa mallia tästä perinteestä.

<sup>10</sup> Laadullisen selvityksen tekijä (DiaLoog) ei osallistunut ruotsinkielisten järjestäjien luona tehtyihin vierailuihin. Nämä vierailut tehtiin Zoomi-koordinoitihankkeen toimijoiden (OPH, SAKU ry) toimesta.



Hyvän yhteisöllisyyden vaikutus näkyy laajemminkin kuin oppilaitoksissa. Aineiston perusteella opiskelijoiden perheen ja sosiaalisen ympäristön tuki on suhteellisen hyvää. Yhteisöllisyyteen liittyvä kielikysymys saattaa toisaalta rajata opiskelijan mahdollisuuksia, työssäoppimis- ja työllistymismahdollisuudet sijoittuvat joskus liian kapealle sektorille.

Vuorovaikutusta ja yhteisöllisyyttä korostava kulttuuri (perinne) auttaa monessa uudistukseen liittyvässä asiassa; kehittäminen ja hyvien yhteistyöverkostojen rakentaminen vaativat kuuntelua, sovittelua ja diplomaattisten ratkaisujen hakemista. Tämä vaikuttanee osaltaan siihen, että ruotsinkieliset koulutuksen järjestäjät mainitsevat vahvuuksinaan myös työelämäyhteistyön. Esimerkiksi koulutus- ja oppisopimuksen joustavat käyttämiset nousevat selvitysaineistossa esiin.

Myös opettajien osaaminen ja pitkät työsuhteet mainitaan suhteellisen usein vahvuuksina. Nämä vahvuudet selittävät osaltaan myös hankeperinteen ja yksittäisten hankkeiden hyvää vaikutusta. Esimerkiksi Smidiga Övergångar -hankkeen myötä on kehitetty jatko-opintopolkuja korkea-asteelle.

Vaikka edellä on kuvattu ruotsinkielisten koulutuksen järjestäjien suhteellisia eroja suomenkielisiin järjestäjiin verrattuna, yleiskuva on kuitenkin melko samanlainen. Nykytilannetta kartoitettavissa piirteissä ja tulevaisuutta koskevissa odotuksissa (mahdollisuudet, uhkakuvat) näkyvät koko selvitysaineistosta tutut asiat.

### 3.6 Valtakunnallisen ja paikallisen toiminnan koordinointi

Uudistuksen opiskelijapuhe korostaa opiskelijassa olevaa hyvää potentiaalia; opiskelijoita kannustetaan itseohjautuvuuteen ja oppilaitokset pyrkivät tunnistamaan opiskelijoiden erilaiset osaamiset sekä vahvuudet. Parasta tulosta saadaan, kun opiskelija osallistetaan oppilaitokseen, yhteisöön ja omiin opintoihinsa.

Sama tavoite näkyy oppilaitoksen johdon ja henkilöstön suhteissa; uudet johtamiskäytännöt kannustavat avoimeen vuorovaikutukseen, kaikkien osallistamiseen, työntekijöiden asiantuntijuuden tunnistamiseen sekä omaa työtä koskevan hallinnan lisäämiseen. Työntekijöiden toivotaan olevan itseohjautuvia, ja johdon tulisi luottaa omaan väkeensä. Järjestäjävierailujen aikana uudet johtamiskäytännöt tiivistettiin iskulauseeseen: *kohtele henkilökuntaa kuten reformi neuvoo kohtelemaan opiskelijaa*.

Samat periaatteet ja tavoitteet näkyvät myös ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja valtakunnallisten koulutustoimijoiden (Opetushallitus; opetus- ja kulttuuriministeriö) välisissä suhteissa. Koulutuksen järjestäjät toivovat avointa vuorovaikutusta ja luottamusta heidän paikalliseen osaamiseensa. Järjestäjien ja oppilaitosten esittämissä kehittämistoiveissa korostuvat yhteisöllisyys, yhteistyö ja osallistaminen; ollaan samassa veneessä ja tehdään tätä yhdessä.

Yhteistyön lisäksi koulutuksen järjestäjät toivovat hyvää koordinointia; kehittämistoiminnan valtakunnallisen ohjauksen halutaan olevan tasapainossa ja synkroniassa järjestäjien tekemän työn kanssa.

## 4 AMMATILLINEN OSAAMINEN JA TUTKINNON SUORITTAMINEN ("LÄPÄISY")

### 4.1 Osaamisperusteisuus

Ammatillisen osaamisen tuottaminen oli vuoden 2018 aikana säännöllisen mediahuomion kohteena. "Amisreformiksi" kutsuttua uudistusta koskeva julkisuus keskittyi etenkin lähiope-  
tustuntien määrään; pahimmillaan opetuksen ja opettajien tulkittiin kadonneen, kun oppi-  
mista siirrettiin työpaikoille.

Koulutuksen järjestäjien mielestä mediajulkisuus maalasi tilanteesta liian kielteisen ja myös  
virheellisen kuvan. Oppimista tapahtuu ja tulee tapahtua myös muualla kuin lähiope-  
tuksessa. Ainoa kysymys ei olekaan enää, mitä sinun täytyy oppia. Uusi keskeinen osaamispe-  
rusteinen kysymys on, mitä sinä osaat jo ennestään. Lisäksi opetuksen "siirtyminen" työpai-  
koille on virheellinen tulkinta, henkilökohtaistamisen idea perustuu siihen, että jokaiselle  
opiskelijalle pyritään järjestämään yksilöllisempi opetus- ja oppimisväylä ammatilliseen  
tutkintoon. Työpaikalla järjestettävä oppiminen on yleinen ja suosittu koulutusväylä, mutta  
mikään pakollinen normi se ei ole.

Järjestäjävierailujen ja muun selvitysaineiston perusteella opetusta koskeva huoli on kuiten-  
kin osin aiheellinen. Oppilaitokset puhuvat usein siitä, että arkinen perustyö ja ydintehtävään  
keskittyminen on nyt haasteellista. Tarpeet näyttäisivät kohdistuvan etenkin opettamiseen  
ja osaamisperusteisuuden toteutumiseen. Osaamisen tunnustamisen ja tunnistamisen sekä  
arvioinnin käytännöissä on tällä hetkellä suhteellisen paljon kehittämistarpeita.

Nykyhetken haasteita voi pohjustaa myös läpäisyn tehostamisohjelman (2011–15) aikana  
tehdyllä havainnoilla. Yleiseksi ongelmaksi määriteltiin tuolloin opetuksen huono  
organisointi. Tähän liittyivät lukujärjestyksen aukkokohdat, opintojen sekavuus ja yleinen  
tehottomuus. Opetuksen organisointiin ja laatuun liittyvät ongelmat määriteltiin eräiksi  
opinnoista eroamisen syyksi.<sup>11</sup>

Vuoden 2018 aikana kerätty selvitysaineisto ei anna kattavaa ja vakuuttavaa näyttöä, että nuo  
vanhat ongelmat olisi kokonaan ratkaistu. Esimerkiksi lukujärjestyksen täyttäminen tehok-  
kailla työpäivillä on yhä edelleen haaste. Erään opiskelija-asuntolaa ylläpitävän järjestäjän  
sanoin:

*Miten henkilökohtaisista poluista saa niin hyviä, ettei aikaa tarvitse käyttää joutokäyntiin ja etäpäi-  
viin? Jolloin esim. lähdetään kesken viikon kotiin käymään, jos ei ole tarpeeksi tunteja.*

Selvitysaineiston perusteella näihin teemoihin liittyvät haasteet ja ongelmat olivat vuonna  
2018 eniten "vaiheessa" ja työn alla. Sujuvat siirtymät hankekokonaisuuden teemojen mukai-  
nen uudistustyö on pitkä ja monimutkainen prosessi; ammatillisen osaamisen tuottamisen  
ja opetuksen teemassa se näyttäisi olevan suhteellisesti kaikkein työläin. Toisaalta monet

<sup>11</sup> *Läpäisyn tehostamisohjelman historiikki – muistikuvia ja hyviä käytäntöjä (2016)*. Historiikissa summattiin valtakunnallisen ohjelman  
kokemukset ja esiteltiin hyviä käytäntöjä. DiaLoogin kirjoittama julkaisu tehtiin yhteistyössä SAKU ry:n kanssa (<http://www.lapaisy.fi/tutkimukset/>).

järjestäjät ovat luoneet käytäntöjä, jotka paikallistuvat juuri näihin ongelmiin. Lukujärjestystä on tiivistetty esimerkiksi opintopisteiden jaksottamisella (alkuvaiheen opintoihin on siirretty enemmän opintopisteitä) ja tiimimäisyyttä korostavilla opetusmenetelmillä.

Osaamisperusteisuuden kehittäminen on yhteydessä HOKS-käytäntöjen hyvään toteuttamiseen. Selvitysaineistossa on paljon mainintoja siitä, kuinka opetus- ja ohjaushenkilöstö tarvitsee HOKS-ohjeistusta, yhtenäisiä käytäntöjä ja HOKS:n toteuttamiseen liittyvää laadunvarmistusta.

Vaikka hyvät käytännöt tunnistetaan ja tiedetään, muutos vaatii paljon aikaa:

*HOKS-prosessissa suurin haaste on osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen vaiheet. Jos tehdään lain mukaisella tavalla ja tunnollisesti, aikaa tarvitaan aivan hirveästi. Opettajien ohjaus on tässä avainasemassa ja se, miten prosessin tekemiseen ohjataan.*

## 4.2 Opettajuuden muutos

Opettämisen ja opettajien kannalta reformi merkitsee uudenlaisen työparadigman omaksumista, perusajattelutavan muutosta. Kun aikaisemmin on keskitytty opettamiseen ja oman tiedon välittämiseen, nyt ajatukset ja katse täytyy suunnata siihen, mitä opiskelija osaa jo ennestään.

Opettajuuteen kohdistuu mittavia muutospaineita. Järjestäjävierailuissa puhuttiin kokonaisvaltaisen osaamisen tarpeesta. Omaa ammattitaitoa tulisi kehittää ja koko ammatti-identiteettiä miettiä. Oman opetettavan alan substanssiosaamisen lisäksi tarvitaan yhä enemmän pedagogista osaamista ja kasvattajan valmiuksia. Etenkin nyt tarvitaan hyviä suhteita paikallisiin työnantajiin. Hyvät yrityskontaktit mahdollistavat työelämän tarpeiden tunnistamisen sekä erilaisten synergiaetujen löytämisen.

Taulukkoon 2 on koottu opettajille suunnattuja ohjeistuksia.<sup>12</sup> Taulukkoon kootut normit, ohjeet ja toiveet kertovat opettajuuden toivotusta muutoksesta. Ohjeistukset kertovat myös opetusmenetelmistä eli mahdollisista työvälineistä.

---

12 Kooste on tehty vierailujen aikana käydyistä ryhmäkeskusteluista (Sinisen meren strategia), jossa oppilaitosten edustajat miettivät vahvistettavia tai lisättäviä ja vähennettäviä tai poistettavia käytäntöjä.

## TAULUKKO 2. OPETTAJIIN JA OPETUKSEEN SUUNNATUT OHJEISTUKSET

### Opettajiin ja opetukseen suunnatut ohjeistukset

Päivitä oma ammatti-identiteettisi (koulutus, ajattelutavan muutos, asenteet).  
Muutu opettajasta ohjaajaksi, mentoriksi tai valmentajaksi.  
Tee yhteistyötä opetuksen suunnittelussa.  
Hyödynnä digitalisaatiota ja verkko-opintoja.  
Huolehdi opiskelijoiden yleissivistyksestä (YTO-aineet).  
Lisää ohjausta opettamiseen sijaan.  
Mieti tekoälypedagogiikan mahdollisuuksia.  
Kuuntele opiskelijan mielipiteitä.  
Vältä luokkamutoista opetusta sekä oppitunti- ja ainekeskeisyyttä.  
Muutu moniosaajaksi.  
Tiimiä, hyväksy mahdollinen työpari.  
Mieti, voisiko kokeet ja tentit jättää pois?  
Vältä negatiivista puhetta huonosta ”opiskelija-aineksesta”.  
Vältä sellaisen opettamista, jonka opiskelija jo osaa.

Opettajat eivät ole huomion kohteena pelkästään oman perustyönsä (opettamisen) takia. Myös opinto-ohjauksen ja opiskeluhuollon kehittämistarpeet kohdistuvat usein opettajiin. Opettajiin vaaditaan ja toivotaan ohjauksen kumppaneiksi, heidän toivotaan toimivan opiskeluhuollon tukena *varhaisena puuttujana* tai *tukipalveluihin ohjaajana*.

Järjestäjävierailujen perusteella vaikuttaa siltä, että opettajien yksilöllisyyden huomioiminen johtaa hyviin tuloksiin. Opettajat saavat siis valita omaan persoonaansa, työtapaansa ja osaamiseensa perustuvat opetusmenetelmät. Tämä erikoistuminen ja profiloituminen voi toteutua esimerkiksi tiimimäiseen opetukseen perustuvissa käytännöissä, tai opettajat ovat erikoistuneet hoitamaan vain työpaikalla järjestettävää oppimista. Opettajien osallistaminen hanke- ja kehittämistoimintaan on myös yleisesti tunnustettu hyvä menettelytapa.

Opettajiin koskeva keskustelu on erilaista, jos sitä vertaa vaikkapa opiskelijahuollon tai opinto-ohjauksen henkilöstöä koskevaan keskusteluun. Siinä missä jälkimmäisistä ammattiryhmistä puhutaan tasalaatuisuuden termein, opettajiin koskevat mielipiteet korostavat opettajakunnan sisäistä jakautumista.

Opetuksen ja osaamisen teemassakin täytyy korostaa tasalaatuisuuden tavoitetta. Koulutuksen järjestäjien, koulutusalojen, opettajien ja työpaikkaohjaajien toiminnassa ja olosuhteissa on paljon vaihtelua. Yhteisöllisyys, yhteistyö ja tiimimäiset käytännöt pyrkivät tasaamaan esimerkiksi koulutusyksiköiden tai -alojen välisiä eroja. Vahvana työkaluna on sisäinen ”parastaminen” (benchmarking), jossa hyviä käytäntöjä levitetään sinne, missä niitä tarvitaan. Selvitystyön aikana saatiin kuulla esimerkiksi erityisopetukseen liittyvien käytäntöjen levittämisestä sisäisen yhteistyön keinoin.

Olosuhteisiin liittyvistä vaihteluista voidaan mainita myös alueisiin liittyvät erot. Pienillä maaseutumaisilla paikkakunnilla, pohjoisessa osassa maamme, puhuttiin paikallisen kulttuurin vahvuuksista. Siellä tunnolliset nuoret kasvavat perinteiseen työtä arvostavaan kulttuuriin, maaseudun nuoret ovat työvaltaisessa ammatillisessa koulutuksessa kuin kotonaan. Työssä pärjääminen on perinne, ja usein tähän liittyy paikallisten työnantajien ja oppilaitoksen vahva keskinäisriippuvuus; yhdessä kasvatetaan ja opetetaan päteviä osaajia yhteisen alueen tarpeiden ja tulevaisuuden vuoksi. Työpaikalla tapahtuva oppiminen on suhteellisen helppo järjestää näissä olosuhteissa.

Isojen kaupunkien erityispiirteistä voidaan mainita, että nuorison kädentaitojen heikentyminen tulkitaan yhdeksi huolestuttavaksi kehityspiirteeksi. Tämä heikentää työvaltaisessa koulutuksessa tarvittavia valmiuksia.

Etenkin pienemmillä paikkakunnilla oppilaitoksen ja työelämän keskinäisriippuvuus toimii myös laadunvarmistamisen keinona. Opiskelijoiden hyvästä osaamisesta ja ammattitaidosta tulee opettajan maineeseen vaikuttava asia:

*Opettajien moraalit on keskiössä. Kun opiskelija ei pääse kokeesta läpi, ei anneta armosta: täällä on osaamisperusteisuus ja pitää osoittaa osaamista. Jotenkin luottaa siinä opettajiin, ettei tutkintoja anneta läpi sormien. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen osoittaminen voi olla haaste opettajalle, mutta tämä ei ole tietoista. Alakohtaiset työelämäfoorumit, jossa opettaja kohtaa alueen työnantajat, auttaa tässä. Se henkilöityy, kun työnantajat tietävät, kenestä riippuu, millä osaamisella nuoret tulevat töihin. Tässä työelämäsuhte on tärkeä.*

### 4.3 Työvaltainen oppiminen

Uudistuvan ammatillisen koulutuksen työelämäpainotteinen opiskelu vastaa monen opiskelijan tarpeisiin ja toiveisiin. Työssäoppimisjaksot voidaan sijoitella aiempaa yksilöllisemmin opintopolun vaiheisiin. Työvaltainen oppiminen on mahdollista järjestää myös oppilaitoksen työsaleissa. Todellista työelämää simuloivissa olosuhteissa voidaan harjoitella esimerkiksi asiakaspalvelua.

Työssäoppimisen tärkeät kehittämishaasteet paikallistuvat oppimisen todentamiseen, arviointiin ja työpaikkaohjaajien osaamiseen. Vierailuissa puhuttiin myös oppisopimuksen ja koulutussopimuksen välisestä suhteesta; tarvetta olisi näiden välimuotoon sijoittuvalle koulutusmallille. Tutkintojen työelämälähtöisyyden tasossa nähdään vaihtelua, ja käytössä on erilaisia arviointikriteereitä; tämä tuo omat ja vaihtelevat haasteensa.

Työelämäpainotteisen opiskelun hyvistä puolista puhuttiin vierailujen aikana, mutta esiin nousi myös kyseenalaistavia sävyjä. Reformin opiskelijäkäsitystä on pidetty paikoin liian optimistisena. Koulutuksen järjestäjien mielestä työpaikoille siirtymisen kynnyks on kasvanut. Osa nuorista kokee työelämän vaatimukset liian suurina, ja opinnoista eroamisen syyt löytyvät yhä useammin työpaikoilta. Pärjäämisen edellytykset ja vaatimukset ovat työpaikoilla erilaisia kuin oppilaitoksissa. Työpaikoilla vaaditaan sosiaalista rohkeutta, rivakkuutta, kurinalaisuutta ja oma-aloitteisuutta, siellä on suhteellisen vähän sietokykyä poissaoloille tai erilaisille ongelmille.

Osa opiskelijoista tarvitsee enemmän tukea ja ohjausta työelämässä tapahtuvan oppimisen varmistamiseksi. Vierailukäynneillä keskusteltiinkin erilaisten *sillanrakennuskäytäntöjen* tarpeista. Nämä käytännöt ovat oppilaitosopiskelun ja työelämäjaksojen väliin sijoittuvia valmistelevia vaiheita, joissa opiskelijat hankkivat työelämässä tarvittavia taitoja ja valmistautuvat työelämän vaatimuksiin. Valmiudet voivat koskea ammatillisia taitoja tai vaikkapa sosiaalisten pelkojen voittamista.

Sillanrakennusta tehdään esimerkiksi työpajoilla. Keski-Pohjanmaan ammattiopistossa toteutetaan Oma reitti hanketta, jossa yhdistellään räätälöidyn opintopolun, opintotarjottimien ja pajaopintojen opinnollistamisen menetelmiä:

## Oma reitti -hanke

Hankkeessa pilotoidaan pysäkit, joihin ohjataan ne nuoret, jotka ovat vaarassa keskeyttää opinnot. Pysäkeissä toimivat reittisuunnittelija ja -ohjaaja, jotka ottavat kokonaisvaltaisen vastuun näistä opiskelijoista. Reittisuunnittelijan tehtävänä on räätälöidä opiskelijalle yksilöllinen polku ja olla mukana kehittämässä opiskelijoiden työelämätaitoja.

Opiskelijoiden avuksi kehitetään avoin ammattiopistotyyppinen palvelutarjotin. Tarjottimella on vapaasti valittavia opintoja, yhteisiä opintoja, koulutuskokeilu, arviointijakso sekä VALMAN ja oppisopimuksen ennakkopaketti.

Pysäkillä tuleville opiskelijoille valitaan vaihtoehtoinen jatkoreitti. Työssäoppimisjaksoille ja työelämään voi suunnata tuotantokoulun tai työpajojen kautta. Käytössä on myös laajennettu työssäoppiminen. Tämä jatkoreititys edellyttää työpajoilla suoritettavien opintojen opinnollistamista. Pajoilla opitut asiat tunnustetaan ja tunnustetaan osaksi tutkinto-opintoja.

Henkilökohtaistamisesta puhutaan pääasiassa opiskelijoiden osalta. Selvitysaineiston perusteella myös oppilaitosten henkilökunnalle tulisi varmistaa mahdollisuus erilaiseen ja omien tarpeiden mukaiseen työhön.

Tässä yhteydessä on syytä esitellä eräs Sujuvat siirtymät -hankekokonaisuuden käytäntö: *YritysAmis*. Tämä Kainuun ammattiopistossa kehitetty käytäntö tuottaa hyviä vaikutusketjuja moneen eri suuntaan. Työpaikka ”tuodaan” oppilaitoksen sisään, jolloin käytäntö toteuttaa myös siltarakentamisen periaatetta:

## YritysAmis

Kainuun ammattiopiston YritysAmis-mallissa kaikki osaamisalan opiskelijatyöntekijät kuuluvat alansa amisyrytykseen. Luokkahuoneet ja työpajat on muutettu yritysmäisiksi ja oppijoille on annettu työpaikkarooleja. Alan opettajien tiimi ohjaa toimintaa. Mallissa työskennellään amisyrytyksen työprosesseissa ja projekteissa, joissa tehdään töitä oikeille asiakkaille.

Oman alan perusosaamista hankitaan oppilaitoksen amisyrytyksissä työskentelemällä. Amisyrytyksissä ja niissä toteutetuissa projekteissa opiskelijat ovat vastuullisina mukana koko prosessissa suunnittelusta ja asiakaskontakteista työn luovuttamiseen ja jälkitoimiin asti. Projektit ovat aitoja asiakastöitä, eikä niitä simuloida tai tehdä opettajalle. Samassa projektissa on monesti eri vuosina aloittaneita opiskelijoita ja vanhemmat opiskelijat opastavat nuorempia. Projektin osallistujat muodostavat tiimin, joka vastaa työn kulusta. Oppijat huolehtivat myös asiakaskontakteista. Opiskelijan kanssa tehdään oppimissopimus, johon kirjataan opiskelijan oppimistavoitteet ja hänen tavoittelemansa työpaikka.

YritysAmis-mallissa osaamisperusteisuus on vahvasti läsnä, aiemmin opittua ei tarvitse opiskella uudelleen, vaan voidaan keskittyä puuttuvan osaamisen hankkimiseen. Opiskelijat pohtivat itse ratkaisuja eteen tuleviin ongelmiin, kaverit auttavat toisiaan ja opettaja-ohjaaja neuvoa tarvittaessa. Yhteiset tutkinnon osat, äidinkieli, vieraat kielet ynnä muut opiskellaan pitkälle ammatillisten työtehtävien ohessa. Osaamispisteitä voi kertyä myös muun muassa viikonloppu- ja kesätöistä sekä harrastuksista.

YritysAmiksessa jokaisella oppijalla on oma ohjaaja, jonka kanssa oppimista seurataan vähintään kolmen viikon välein. Opiskelijat kirjoittavat oppimispäiväkirjaa. Osaamisen karttuminen merkitään e-hopsiin tai osaamispasseihin, joihin tutkinnon ammattitaitovaatimukset on kirjattu. Arvosanat annetaan näyttöjen perusteella. Joitakin asioita ”opetetaan” työpajoissa tai tietoisuuksissa, joihin oppijat osallistuvat tarpeen mukaan. Verkkoympäristöjä käytetään oppimisessa paljon. Ohjaajat käyttävät sosiaalisen median mahdollisuuksia laajasti ohjaamisessaan.

Tiimimäisyys antaa opiskelijoille ja opettajille mahdollisuuksia toimia eri rooleissa omia vahvuuksia toteuttaen ja omia heikkouksia vahvistaen. Esimerkiksi digi- ja somepedagogiikasta kiinnostuneet opettajat ja opiskelijat voivat keskittyä enemmän näihin menetelmiin. Tämä erityisosaaminen siis täydentää muita opetusmenetelmiä – ja amisyrytyksen tapauksessa myös yrityksen menestymistä. Myöskään vertaisoppimisen merkitystä ei voi unohtaa: tiimityön eräs juju on siinä, opettajat ja opiskelijat voivat ohjata ja opettaa toinen toisiaan.

YritysAmiksen katsotaan tuoneen opettajan työhön *jämäkkyyttä*, samalla on luotu laajempaa viitekehystä opetuksen järjestämiselle. Tiimityö ohjaa tarkastelemaan oppimista ja opettamista kokonaisuutena, erilaisia ainerajoja ja opetusmenetelmiä yhdistäen. Lukujärjestys täyttyy tiiviisti, kun kokonaisuudet suunnitellaan yritys- ja työelämää kopioiden. Tiimiopetus vaatii luottamusta johdon tasolta; tiimit suunnittelevat ja tekevät työtään suhteellisen itsenäisesti.

## 4.4 Avoimet ammatilliset opinnot

Sujuvat siirtymät -hankekokonaisuudessa kehitettiin myös avoimia ammatillisia opintoja. Nämä opinnot voivat sijoittua eri koulutusasteiden väliin, ja käytännön sovellusmahdollisuudet vaikuttavat huomattavan laajoilta. Avoimien opintojen yhteydessä puhutaan usein *opintotarjottimista*; käsite kuvaa opintojen joustavan ja räätälöidyn poiminnan mahdollisuuksia.

Avoimia ammatillisia opintoja on kehitetty esimerkiksi AAVA-hankkeessa.<sup>13</sup>

13 Lisätietoa löytyy myös osoitteesta: [www.avoimetammatillisetopinnot.fi](http://www.avoimetammatillisetopinnot.fi)

## **AAVA – Avoin väylä ammattiin**

Hankkeessa kehitetään maakuntarajat ylittävää avointa oppimisympäristömallia. Koulutus-tarjotinmallin avulla opiskelija voi hankkia joustavasti sellaista osaamista, jota hän ja työ-elämä tarvitsevat. Tarjotinmalli mahdollistaa opiskelijan joustavan opiskelun eri oppilaitok-sissa riippumatta oman kotikunnan tai paikallisen oppilaitoksen tarjonnasta. Hanke mah-dollistaa sujuvan siirtymisen koulutuksesta toiseen, koulutuksesta työelämään ja työstä koulutukseen. Koulutusmoduulit ja -polut vastaavat työelämän muuttuviin tarpeisiin.

Koulutustarjottimen rakentamisen lisäksi hankkeessa kehitetään ohjausmalleja ja -palve-luita. Toimintaa toteutetaan koulutuksen järjestäjien kumppanuusverkostossa.

Avoimet oppimisympäristöt mahdollistavat joustavan opiskelun sekä nuorille että aikui-sille. Tarjotinmallia voivat hyödyntää parhaillaan opiskelevat tai koulutuksen ulkopuolella olevat. Malli sopii myös tutkinnon osien suorittamiseen ja aiempien opintojen täydentä-miseen.

Avoimet ammatilliset opinnot sopivat hyvin esimerkiksi jatkuvan haun kautta tulevien tai aiemmin eronneiden opiskelijoiden preppaukseen; opiskelijat voivat suorittaa valmistelevia opintoja tätä kautta. Avoimien opintojen kautta myös perusopetuksen opiskelijat voivat suo-rittaa ammatillisia opintoja. Avoimet opinnot tarjoavat tukea myös nopeampaa etenemistä tai lisäopintoja kaipaaville opiskelijoille.

Koulutustarjottimien opintoja voi suorittaa verkko-opintoina:

Verkko-opintoja voi hyödyntää monessa eri yhteydessä. Uusi opiskelija voi saada itselleen hankittua puuttuvaa osaamista, opintojen keskeyttämisen aikana voi pitää osaamistaan ajan tasalla, lahjakkaat opiskelijat voivat opiskella ylimääräistä, vanhentuneita taitoja voi päivittää tms. Verkko-opetus on tulevaisuutta myös ammatillisen koulutuksen puolella. Viiden vuoden sisällä meillä on kokonaisia tutkintoja (mm. liiketoiminta), joita voi suorittaa verkossa. Pedagogiikka verkossa on eri asioita mahdollistavaa.

Avoimien ammatillisten opintojen haasteiksi ja kehittämiskohteiksi määrittyvät teknisiin ratkaisuihin ja tietosuojaan liittyvät kysymykset. Myös opintojen arviointi ja siihen liittyvät osaamisen tunnustamisen ongelmat vaativat ratkaisua. Järjestäjävierailuissa puhuttiin myös ennakkoluuloista ("kuka vie mun tunnit?") ja kustannusten jakoon liittyviä kysymyksistä ("kuka maksaa?").

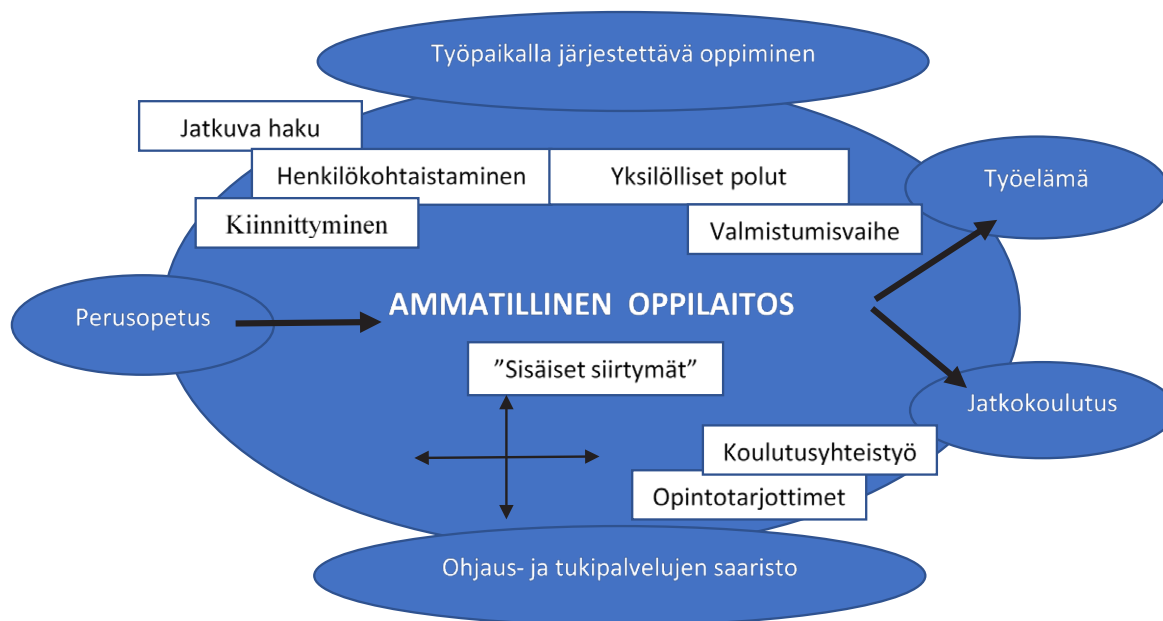
Avoimissa ammatillisissa opinnoissa on paljon tilausta valtakunnallisesti yhtenäisille käytän-nöille ja koulutuksen järjestäjien yhteistyölle. Yhteiset opintotarjottimet sekä verkostomainen ja verkossa toteutettu koulutus merkitsevät opetuksen yhteistä ja keskitettyä järjestämistä. Parhaimmillaan tämä vapauttaa resursseja oppilaitostason konkreettisempaan täsmäoh-jaukseen ja lähiopetukseen.



## 5 JOUSTAVAT OHJAUSPOLUT ("SUJUVAT SIIRTYMÄT")

### 5.1 Nivelvaiheiden ja siirtymien jäsenystä

Sujuvat siirtymät -hankekokonaisuuden toimintaa, siirtymiä ja opintopolkua voidaan havainnollistaa alla olevan kuvan avulla.



**KUVA 1. SUJUVAT SIIRTYMÄT AMMATILISESSA KOULUTUKSESSA**

Vakiintunut ja perinteinen siirtymä kulkee perusopetuksen kautta toisen asteen ammatilliseen koulutukseen ja sieltä tutkinnon myötä työelämään tai jatkokoulutukseen. Koulutukseen saapuu *jatkuvan haun* kautta myös muita opiskelijoita, vailla pohjakoulutusta olevia, aiemmista opinnoista eronneita tai uutta koulutusta hakevia aikuisia.

*Sisäisillä siirtymillä* tarkoitetaan koulutuksen järjestäjien ja oppilaitosten sisällä tapahtuvia koulutusalan tai tutkinnon vaihtoja. Oppilaitosten välillä tapahtuvien siirtymien mahdollistaminen edellyttää koulutuksen järjestäjien yhteistyötä (*koulutusyhteistyö*).

Ammatillisen koulutuksen reformin myötä työelämäyhteistyö on tullut aikaisempaakin tärkeämmäksi. Siirtymät oppilaitosten ja työpaikkojen välillä voivat olla koulutus- tai oppisopimusjaksoja tai työelämässä suoritettavia opintoja (*työpaikalla järjestettävä oppiminen*).

Opinnoista eronneilla opiskelijoilla siirtymät kulkevat usein *ohjaus- ja tukipalveluiden saaristoon* ja sieltä takaisin. Saaristolla kuvataan erilaisia palveluita, joissa opiskelijat tai koulutuksen ulkopuolella olevat saavat opiskeluun kiinnittymistä edistäviä palveluja. Palveluita järjestetään yleensä moniammatillisen yhteistyön ja verkostojen tuella yhdessä oppilaitoksen

kanssa. Tyypillisiä palveluita ovat esimerkiksi työpajat, etsivä nuorisotyö ja Ohjaamot. Myös terveys- ja sosiaalipalvelut voidaan sijoitella tähän kohtaan.

Sujuvat siirtymät -hankekokonaisuudessa on tehty työtä myös erilaisten *opintotarjottimien* hyväksi. Tällä termillä tarkoitetaan opintokokonaisuuksia, joista opiskelijat voivat poimia haluamiaan opintoja kuin tarjottimelta ikään. Nämä opinnot voivat olla esimerkiksi avoimia ammatillisia opintoja.

*Henkilökohtaistaminen ja yksilölliset polut* kuvaavat Sujuvat siirtymät -hankekokonaisuuden ja ammatillisen koulutusreformin yleisiä tavoitteita. Näiden tavoitteiden ja arvojen tulisi ilmetä kaikessa toiminnassa kuin läpäisevinä periaatteina ja ohjenuorina.

## 5.2 Siirtymät hyvässä kehitysjatkumossa

Siirtymiin ja nivelvaiheisiin liittyvä toiminta vaikuttaisi olevan hyvässä kehitysjatkumossa. Selvitysaineiston perusteella tässä teemassa on paljon käytäntöjä, kehittämishalua ja tasa-laatuista tekijöitä. Kehittämistyö kohdistuu ensinnäkin *mahdollisuuksiin* eli opiskelijalle tarjottaviin palveluihin, opintopolkuihin ja etenemisväyliin. Toisena keskeisenä kohteena ovat *valmiudet* eli esimerkiksi opiskelijan motivaation, ammatti-identiteetin ja opiskelutaitojen kehittäminen.

Aineiston perusteella siirtymiin liittyvässä työssä on sosiaalisia, teknisiä ja rakenteellisia haasteita. Sosiaalisissa haasteissa kehitetään esimerkiksi uudenlaisia yhteistyön malleja, jotka muuttavat henkilöstön työnkuvaa. Tekniset ja rakenteelliset haasteet koskevat esimerkiksi tietojärjestelmien kehittämistä tai tutkinnon osien ja opintokokonaisuuksien sijoittelua.

Yksi valtakunnallinen vahvuus on perusopetuksen ja toisen asteen nivelvaihe. Tähän alkuvaiheen siirtymään on kehitetty paljon hyviä paikallisia malleja ja prosessiohjeistuksia, teemaan ei siis liity erityisempää innovaatiovajetta, vaan kysymys on aiemman hanketoiminnan tulosten hyödyntämisen jatkamisesta. Myös VALMA-koulutus nauttii yleisesti hyvästä maineesta ja näyttää vakiinnuttaneen paikkansa osana ohjaus- ja tukipalveluita.

Suhteellisen hyvin (siis suhteessa muihin siirtymiin) toimivat myös erilaiset huolivaiheen palvelut ja opinnoista eroavan opiskelijan tukeminen. Varhaiseen puuttumiseen, ongelmien tunnistamiseen ja jatkopalveluihin poluttamiseen liittyviä käytäntöjä on hiottu vuosikausia erilaisissa kehittämishankkeissa ja tämä kyllä näkyy selvitysaineistossa.

Yleiset kehittämistavoitteet kohdistuvat ensinnäkin perusopetuksessa annettavaan ohjaukseen ja opetukseen. Selvitysaineiston perusteella monen ongelman alkujuuret löytyvät opiskelijan aiemmilta kouluvuosilta; ammatinvalinnanohjaus ei ole antanut realistista kuvaa opintoaloista ja työelämästä, opiskelijoiden perusvalmiudet ovat heikolla tasolla ja itseohjautuvuus puutteellista.

Kokonaiskuvan perusteella yleisiä kehittämistarpeita löytyy myös siirtymien ja nivelvaiheiden loppuvaiheesta; opiskelijoiden työllistymiseen ja jatko-opintoihin sijoittumisen prosessit vaativat paljon huomiota. Esimerkiksi ns. jatkoväyläopintoihin liittyvä ammattikorkeakoulu-yhteistyö on tärkeä kehittämiskohde, mutta sen vakiintuneessa toteutumisessa on vielä paljon tehtävää. Huomiota vaativana nivelenä tai prosessina voidaan vielä mainita aiemmin

opinnoista eronneen jatko-opinnot, tämä ns. paluun tuki ei useinkaan toimi parhaalla mahdollisella tavalla.

Siirtymiin liittyvässä työssä on yleensä kysymys opiskelijan ohjaamisesta tai tukemisesta. Työtä tekevät opinto-ohjauksen ja opiskelijahuollon ammattilaiset. Näitä ammattiryhmiä koskeva yleinen keskustelu korostaa ammattikunnan tasalaatuisuutta ja pätevyyttä. Koska hyviä käytäntöjä ja malleja on paljon saatavilla, ikään kuin reservissä, työn laadun parantamisessa on usein kysymys mahdollisuuksien antamisesta. Opinto-ohjauksen ja opiskelijahuollon työntekijät kokevat usein eräänlaista voimattomuutta: tiedetään, mitä pitäisi tehdä, mutta opiskelijan ongelmat menevät oman vaikutusvallan ulkopuolelle tai sitten ei ole tarpeeksi resursseja.

Siirtymiä ja joustavia ohjauspolkuja tarkasteltaessa on huomioitava myös se, että järjestäjävierailuissa aiheesta keskusteltiin monipuolisesti ja avoimesti. Erilaiset uhkakuvat nostettiin esille ja monet asiat määriteltiin ”sekä että” -leimalla; kyseinen asia voi olla sekä vahvuus tai heikkous, näkökulmasta riippuen. Kehittämistarpeet osattiin määritellä täsmällisesti, jolloin näiden asioiden korjaaminen on suhteellisesti helpompaa. Monipuolinen keskustelu viittaa siihen, että siirtymiin liittyviä kysymyksiä on mietitty systemaattisesti ja analyyttisesti. Tämäkin perustelee yleistulkintaa, jonka mukaan teema on hyvässä kehitysjatkumossa.

Sujuvat siirtymät -hankekokonaisuudessa tehty työ ja järjestäjävierailut osoittavat, että nivelvaiheiden sijaan nyt ajatellaan yhä enemmän yhtenäisiä prosesseja ja lineaarisia (nivelettömiä) siirtymiä. Monet käytännöt ja kehittämistoiveet pyrkivät raja-aitojen ja erillisyyden poistamiseen. Raja-aidat perusopetuksen, toisen asteen ja korkeakoulun välillä mataloituvat; ei puhuta nivelistä vaan yhtenäisestä koulutuspolusta. Järjestäjävierailujen aikana kehittämistoiveina esitettiin myös tutkintojen välisten raja-aitojen poistamista. Tutkinnon osia tulisi pystyä hyödyntämään eri koulutusalojen ja myös oppilaitosten välillä.

Kun integroivaa yhteistyötä tehdään riittävän pitkään ja perusteellisesti, ”nivelet” alkavat vaikuttaa ylimääräisiltä välikappaleilta. *Integroinnin ja rajojen rikkomisen* kehittämistarve on eräänlainen läpäisevä toive, joka näkyy hyvin monella tasolla. Aiemmin mainitut yhteisöllisyyden ja tiimityön tarpeet voidaan nähdä myös integroitumisen toiveena. Taulukkoon 3 on koottu muita integrointiin liittyviä kehittämissuhteita.<sup>14</sup>

### TAULUKKO 3. INTEGROINTIIN LIITTYVIÄ KEHITTÄMISEHDOTUKSIA

#### Integrointiin ja rajojen rikkomiseen liittyviä kehittämissuhteita

- Koulutusalojen välisen yhteistyön lisääminen
- Oppilaitosten ja koulutuksen järjestäjien välisen yhteistyön lisääminen
- Järjestäjän yhteiset toimintamallit ja niihin sitoutuminen
- Yhtenäiset selkeät ohjeistukset opiskelijoille ja henkilökunnalle
- Yhtenäisyys: samat toimintatavat kaikkiin toimipisteisiin
- Raja-aitojen mataloittaminen koulutusasteiden välillä (toisen asteen koulutus, AMK, yliopistot)
- Opettajien työaika kokonaistyöajaksi
- Koko henkilöstön ohjausosaamisen kehittäminen
- YTO-opintojen integrointi
- Oppitunti- ja oppiainekeskeisyydestä luopuminen
- Lukujärjestys- ja lukuvuosiajattelusta luopuminen

14 Kooste on tehty vierailujen aikana käydyistä ryhmäkeskusteluista (Sinisen meren strategia), jossa oppilaitosten edustajat miettivät vahvistettavia tai lisättäviä ja vähennettäviä tai poistettavia käytäntöjä.

Vaikka henkilökohtaistamisen ja yksilöllisten polkujen ajatus kannustaa erilaisten väylien löytämiseen, sen toteuttamiseksi tarvitaan siis yhtenäisyyden ja samanlaisuuden tuottamista. Koulutuksen järjestäjät puhuvat samasta asiasta, kun he käyttävät esimerkiksi termiä *pirstaleisuuden* vähentäminen.

## 5.3 Ammatinvalinnan kysymyksiä

Järjestäjävierailuissa puhuttiin perusopetuksen viimeisten vuosien tehokkaammasta hyödyntämisestä, tarvetta olisi ammatillisiin opintoihin ohjaaville suunnitelmille ja valmistelujaksoille. Siirtymä tulee monelle opiskelijalle liian äkkiä, ja toimenpiteitä tarvitaan nopealla syklillä. Parantunut tiedonkulku on yksi osa tätä kehitystoivetta; esimerkiksi lukihäiriö paljastuu turhan usein vasta ammatillisissa opinnoissa.

Ammatinvalinnan vaikeudet ovat yksi osa tämän siirtymävaiheen problematiikasta. Sujuvat siirtymät -hankkeista voidaan mainita VetoVoimaa-hanke. Tähän Varsinais-Suomessa toimivaan hankkeeseen tutustuttiin esimerkiksi Salon seudun ammattiopistossa:

### **VetoVoimaa teknologia-aloille -hanke**

Hankkeessa vastataan teknologiateollisuuden heikkoon vetovoimaan sekä yleiseen tarpeeseen parantaa koulutuksen siirtymävaiheiden palveluita eri kouluasteiden sekä työelämän yhteistyönä. Erityisen huomion kohteena oli kone- ja metalliala, joka kärsii koko alueella opiskelijavajeesta huolimatta alan viime aikoina parantuneesta työllisyysilanteesta.

Vetovoiman lisäämiseksi Varsinais-Suomeen perustetaan kummiyritysten yhteistyöverkosto. Oman alansa vetovoimasta kiinnostuneet yritykset tekevät yhteistyötä alueen oppilaitosten kanssa. Alaa opiskelevien nuorten kanssa kehitetään uutta teknologiaa sekä pelillisyyttä hyödyntäviä toiminnallisia markkinointi- ja tiedotuskampanjoita. Nämä kampanjat kohdistetaan perusopetuksen viimeisillä luokilla ja toisella asteella opiskeleville nuorille.

Vetovoimaa-hankkeessa toteutetaan ”nuorilta nuorille -idea”; opiskelijat otetaan mukaan markkinoinnin ja viestinnän suunnitteluun, kehitetään nuorten itsensä näköistä markkinointia yhdessä markkinoinnin ammattilaisten kanssa. Lisäksi yritykset saavat näkyvyyttä oppilaitoksissa ja opiskelijoiden arjessa.

Perusopetuksen ammatinvalinnanohjauksen lisäksi kyseinen käytäntö toimii siis ammatillisen identiteetin vahvistajana ammatillisissa oppilaitoksissa. VetoVoimaa-hankkeen käytännöistä on saatu hyviä kokemuksia.

Ammatilliset oppilaitokset toivovat, että perusopetuksen yläluokkien ohjauksessa painotettaisiin urapolkujen monipuolisia vaihtoehtoja; jatkokoulutusvalinta ei ole loppuelämän valinta, vaan alaa voi vaihtaa ja ammatillisesta oppilaitoksesta voi siirtyä ammattikorkeakouluun. Tämän viestin uskotaan helpottavan valintastressiä ja lisäävän toisen asteen ammatillisen koulutuksen vetovoimaisuutta.

Mutta tässä valinnaisuuden ja joustavuuden korostamisessa nähdään omat riskinsä. Sujuvien vaihtomahdollisuuksien korostaminen voi johtaa kokeilukulttuuriin, jossa ammatillisiin oppilaitoksiin tullaan testaamaan omien hapuilevien ammattitoiveiden kestävyyttä. Kokeilukulttuurin tulkitaan lisääntyneen, uhkakuvana pidetään alashoppailua, jossa nuori testaa aina uutta koulutusvaihtoehtoa. Tutkinnon vaihtamista voidaan tarjota esimerkiksi eroamista har-kitsevalle opiskelijalle. Joissakin tilanteissa tämä voi olla merkki liian helposta ratkaisusta. Alashoppailun uhkakuvaa ei kannata korostaa liikaa. Riskejä voidaan minimoida opintojen hyväksilukemisen käytännöillä ja opinto-ohjaajien ammattitaidolla.

Monet perusopetuksesta tulevat nuoret tarvitsevat lisää aikaa ammatinvalinnan täsmen-tämiseen. Ammatillisen identiteetin syntyminen on pitkä prosessi, jossa tarvitaan myös laajempaan ammatilliseen kulttuuriin perehdyttämistä. Tämä sosiaalistumisprosessi voi jäädä kesken, jos todellisuus ja realismi tulevat silmille liian nopeasti. Opintojen alkuvaiheen hyvät käytännöt (ohjaus, tiedottaminen, työelämään tutustuttaminen) voivat lisätä opinnoista eroamista; jos opiskelija saa heti alussa paljon tietoa ja konkreettisia kokemuksia oman alan työstä, valinnan vääryys selviää nopeasti. Toisaalta oman alan todellisuuden esittämistä ei saisi liikaa pitkittääkään.

Järjestäjävierailujen perusteella opintojen alkuvaiheessa eronneita opiskelijoita polutetaan sujuvasti uusiin tutkintoihin (sisäisinä siirtyminä). Oppilaitokset tunnistavat ja erottelevat *nopeat vaihtajat* niistä, joiden siirtyminen tapahtuminen pitkällisemmän prosessin myötä.

Etenkin *nopeiden vaihtajien* osalta on ehdotettu, että opiskelijat ohjautuisivat aluksi erilaisiin suuntautumisvaihtoehtoihin ja vasta sen jälkeen valittaisiin tarkempi tutkinto. Tutkintoa edel-tävä laajempi vaihe voisi olla esimerkiksi tekniikan tai sosiaalialan suuntautumisvaihtoehto. Vierailuilla puhuttiin myös tutkinnon perusteiden joustavoittamisesta ja väljentämisestä; ensimmäinen vuosi yleisjaksoa ja sitten osaamisalan valinta. Kyse voisi olla myös eräänlai-sista valmistelevista opinnoista, yleis- ja ammatillisia aineita yhdistävistä opintoklustereista tai ammatillisesti eriytyneistä VALMA-malleista.

Koulutusalojen tai tutkintojen välillä tapahtuvia siirtymiä voidaan tukea myös avointen oppi-misympäristöjen avulla. Tällaista menetelmää on kehitetty esimerkiksi TAITAVA – Tulevai-suuden osaajat hankkeessa. Valtakunnallisten avointen opintojen ohella käytännön tärkeä osa on aloitusvaiheen opintoihin kuuluva voimakas ohjauksellisuus. Seuraavassa on valikoitu ja tiivistetty kuvaus hankkeen toiminnasta:

### **TAITAVA – Tulevaisuuden osaajat**

Hankkeen tavoitteena on luoda valtakunnallinen avointen opintojen ja oppimisympäristöjen malli eri koulutuksen järjestäjien kesken.

Hankkeen yhtenä tavoitteena on olemassa olevien ammatillisten opintojen järjestäminen uudella tavalla niin, että nuoret voivat tutustua ammattialoihin, aloittaa joustavasti ja halli-tusti ammatilliset opinnot sekä siirtyä tutkinnosta, tutkinnon osasta tai koulutuksen järjes-täjältä toiselle myös valtakunnallisesti. Tätä tukee ohjauksellisen opettajuuden malli, jossa opettajat ottavat vastaan uusia tai alaa vaihtavia opiskelijoita ja järjestävät heille avoimina opintoina alaan orientoivia sisältöjä. Joustavan aloittamisen lisäksi käytäntö selvittää opis-kelijan nykyisen osaamisen sisällön ja tason (osaamisperusteisuuden lähtökohta).

## 5.4 Henkilökohtaistaminen

Henkilökohtaistamisen ja joustavien opintopolkujen kivijalkana voidaan pitää HOKS-keskusteluja ja -suunnitelmia. HOKS:n ohella puhutaan laajemmista uraohjaussuunnitelmista, joiden kaari ulottuu työllistymiseen saakka. Näiden prosessien ja käytäntöjen kehittäminen on erityisen tärkeää nykytilanteessa, koska opintojen tietty ”pirstaloituminen” on todellisuutta. Opiskelija kohtaa aiempaa enemmän opinto-ohjaajia, opettajia ja työpaikkaohjaajia. Selvitysaineistossa toistuu toive opiskelijan *luukuttamisen* tai *hyppyttämisen* vähentämisestä.

HOKS- ja uraohjaussuunnitelmien yhtenä tavoitteena on sitoa opiskelijaa koskeva tieto systemaattiseen muotoon, josta se on kaikkien tahojen saatavilla ja päivitettävissä. Kehittämisen tärkeyden perustelut ovat siis samat kuin sähköisten tietojärjestelmien kohdalla; koska ohjauksellisen kopin ottajia on aiempaa enemmän, kokoavien tietovarantojen merkitys kasvaa.

Järjestäjävierailuissa ideoitiin myös laajempia suunnitelmia. Esimerkiksi eroavilla opiskelijoilla saattaisi olla tarvetta suunnitelmalle, joka on myös oppilaitosten ulkopuolisten tahojen (esim. sosiaali- ja terveystoimi, työvoimahallinto) käytössä. Yksi yhteinen suunnitelmapohja vähentää sitä riskiä, että eri auttajatahot tekevät omia suunnitelmiaan, jotka eivät kohtaa tai keskustele keskenään. Laajemmille suunnitelmille ei ole toistaiseksi mitään nimeä, mutta opiskelijoiden CV-mallit ja portfolioiden käsitteet valaisevat varmaan perusajatusta.

Suunnitelmien ja tietojärjestelmien lisäksi opiskelijan tilannetta voidaan kopitella erilaisissa monialaisissa ryhmissä. Esimerkiksi Ammattiopisto Tavastiassa on käytössä Opiskelijan seurantaryhmät käytäntö:

### Opiskelijan seurantaryhmät -käytäntö

Opiskelijan seurantaryhmissä käydään yksittäisten opiskelijoiden edistymistä läpi niin, että opiskeluhuolto ja opettaja on läsnä (3 kertaa lukukaudessa). Ei puhuta opiskeluhuollollisista asioista vaan keskustellaan opiskelijakohtaisesti, miten opinnot ovat edenneet ja tehdään työnjako: kuka ottaa kopin, kenellä on tietoa. Tarvittaessa opiskelija saadaan ajoissa kiinni (heikosti edenneet opinnot, eroamisen riski). Paikalla ovat ryhmävastuupettaja, koulutuspäällikkö, kuraattori, opo ja erityisopettaja.

Henkilökohtaistamisen ja yksilöllisten opintopolkujen huonona puolena on pidetty yhteisön katoamista. Selvitysaineiston perusteella opiskelijoiden koetaan tarvitsevan ryhmää, johon kiinnittyä. Lisäksi nykyhetki tuntuu vaativan vastuupettajaa tai -ohjaajaa, joka seuraa opiskelijan mukana opintojen alusta loppuun saakka.

*Ryhmä-käsite katoaa tai on kadonnut jatkuvan haun ja yksilöllisten opiskelupolkujen ja valmistusaikojen myötä. Samoin katoaa ryhmänohjaaja-käsite. Jokaiselle opiskelijalle pitäisi nimetä ”omaohjaaja”, joka ohjaisi opiskelijaa koko hänen opiskelun ajan.*

Hyvätkään suunnitelmat, sähköiset tietojärjestelmät tai seurantaryhmät eivät tee ryhmiä ja henkilökohtaisia vastuunottajia tarpeettomiksi.

Kun oppilaitokset tunnistavat opiskelijoiden erilaisuuden ja yksilöllisyyden, yksilöllisen koulutuksen toteuttaminen muuttuu haastavaksi. Tästä syystä ei ole yllättävää, että vierailuissa puhuttiin myös opiskelijatyypeistä ja erilaisen segmentoinnin tarpeesta. Karkein tyypittely perustuu siihen, missä määrin opiskelijaa tarvitsee kasvattaa opettamisen ohella:

*Ammatillisessa koulutuksessa pari ensimmäistä vuotta menee syrjäytymisen ehkäisyssä ja kasvatuksessa, osalla koko opiskeluaika. Tietenkin on niitä, jotka ovat valmiita ottamaan vastuuta opiskelusta ja hoitavat asiansa hyvin heti ensimmäisestä päivästä lähtien.*

Tämän tyypittelyn ohella opiskelijat voidaan tulkintatavasta riippuen ryhmitellä 3–4 kategori-  
aan. Järjestäjät puhuivat niistä, jotka hyötyvät reformista ja haluavat opiskella itsenäisesti ja nopeasti. Yksi ryhmä kaipaa opintoihin selkeää rakennetta ja järjestystä sekä opettajan läsnäoloa. Kolmas ryhmä muodostuu erityistä tukea tarvitsevista erityisopiskelijoista. Neljän-  
nen ryhmän muodostavat väliinputoajat, joiden ongelmat ovat liian lieviä erityiseen tukeen, mutta liian suuria sujuvaan ja itsenäiseen opiskeluun.

Segmentointiin perustuvat mallit jäävät selvitysaineistossa ideoinnin asteelle, mutta perus-  
ajatus on se, että erilaisille opiskelijaryhmille tulee tarjota jotakin massaopetuksen ja kaik-  
kien yksilöllistämisen välimaastoon sijoittuvaa.

## 5.5 Jatkuva haku

Tammikuusta 2018 alkaen toisen asteen ammatilliseen koulutukseen on voinut hakeutua  
myös jatkuvan haun kautta. Tämä antaa mahdollisuuden aloittaa opinnot joustavasti ympäri  
vuoden.

Jatkuvan haun kautta tulevat opiskelijat murtavat tehokkaasti vanhaa nivelvaiheajattelua, opis-  
kelijoita tulee yksittäin ja heidän koulutustaustansa voi olla lähes mitä tahansa. Nämä opis-  
kelijat vaikuttavat asettaneen koulutuksen järjestäjät kollektiivisen oppimis- ja ohjaukseen  
eteen; jatkuva haku vaatii tekemään erityisen paljon osaamisen tunnistamista ja tunnustamista,  
aiempien opintojen hyväksilukemista ja henkilökohtaisen koulutuksen räätälöintiä. Uudistuvan  
ammatillisen koulutuksen tavoitteet konkretisoituvat parhaiten tämän ryhmän kanssa.

Jatkuvaan hakuun suhtaudutaan yleensä myönteisenä mahdollisuutena, parhaimmillaan  
opiskelijat valmistuvat suhteellisen nopeasti ja opinnoista eroamisen todennäköisyys näyt-  
täisi olevan pienempi kuin yhteishaun kautta tulleilla. Toisaalta jatkuvan haun koetaan tuo-  
neen huomattavan paljon lisätyötä oppilaitoksille. Jatkuvaan hakuun liittyvissä prosesseissa  
ja käytännöissä on tällä hetkellä paljon kehittämistarvetta.

Jatkuvaan hakuun liittyvänä kehittämistoiveena ehdotetaan esimerkiksi *opinnollistettuja jous-  
tavia aloituksia*. Järjestäjävierailuissa esiteltiin myös opiskeluvalmiuksia tukevia opintoja ja  
orientaatiojaksoja jatkuvan haun kautta tulleille opiskelijoille. Opiskelija ei ole välttämättä  
heti valmis aloittamaan opintoja.

Opinnollistettuja joustavia aloituksia kehitetään esimerkiksi SÖPU-hankkeessa. Aloitta-  
misvaihetta tukevien opintojen rakentaminen yhdistyy (jatkuvan haun) hakeutumisvaiheen  
ohjauksen kehittämiseen. Opintojen ja ohjauksen uuden toimintatavan olennainen osa on  
HOKS-prosessin kehittäminen. Tähän liittyy osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen  
mallintaminen (mm. lomakkeet) ja henkilöstön HOKS-osaamisen parantaminen.

Jatkuvaan hakuun liittyvinä kehittämisehdotuksina on esitetty myös sisääntulon porrastusta, joka mahdollistaisi paremman ennakkoinnin sekä opiskelijalle että oppilaitokselle. Opiskelija saisi tarkempaa tietoa opetustarjonnan sisällöstä ja ajankohdista, oppilaitoksen osalta porrastaminen helpottaisi suunnittelua ja resurssien kohdistamista. Erään järjestäjävierailun ideariihessä porrastusta verrattiin armeijan saapumiseriin; ammatilliset opinnot voisi aloittaa vaikkapa 4 kertaa vuodessa.

## 5.6 Työllistyminen

Tutkinnon suorittaneiden opiskelijoiden työllistyminen on tärkeä siirtymävaihe ammatillisessa koulutuksessa. Tämä loppuvaiheen siirtymä ("läpäisy") näkyy selvitysaineistossa usean eri teeman yhteydessä.

Ensinnäkin työllistymisen seurannan kehittäminen koetaan yleisesti tärkeäksi, tarvetta olisi yhtenäiselle, luotettavalle, vertailukelpoiselle ja nopeasti saatavalle seurantatiedolle. Työllistymisestä puhutaan myös uraohjaussuunnitelmien ja erilaisten räätälöityjen ohjauspalveluiden yhteydessä. Työllistymisen yhteydessä pohditaan paljon myös osatutkinnoilla työllistymisen mahdollisuuksia.

Kaikkein yleisimmällä tasolla työllistyminen liittyy koulutuksen järjestäjien työelämäyhteistyöhön ja siihen erityiseen tapaan, jolla oppilaitokset toteuttavat opiskelijoiden osaamisen "sovittamista" paikallisen työelämän tarpeisiin. Näistä koostuvat hyvät vaikutukset ovat usein työllistymisen todennäköisyyttä lisääviä pohjarakenteita. Tähän liittyviä tavoitteita ja menetelmiä on koottu taulukkoon 4.

### TAULUKKO 4. TYÖLLISTYMISEEN LIITTYVIÄ KEHITTÄMISEHDOTUKSIA

#### Työllistymiseen liittyviä kehittämisehdotuksia

Hyvä työelämäyhteistyö  
Osaamistarpeiden ennakointi  
Työelämäyhteistyöstä saadun palautteen hyödyntäminen  
Opettajien työelämäosaaminen  
Työelämään valmentautuminen tai valmistautuminen  
Osaamisperusteisuus  
Tutkinnon osilla tai osalla työllistyminen  
Työllistämiseen sitouttaminen (Top-yritykset yhteistyötahoina)  
Yhteistyö työllisyys- ja rekrytointipalveluiden kanssa  
Työllistymisen seurannan järjestelmän kehittäminen > tutkintokohtainen seuranta

Pohjarakenteiden lisäksi työllistymiseen vaikuttavat yksilölliset tekijät. Työssäoppimisjaksojen hyvä suorittaminen avaa usein väyliä eteenpäin, oppisopimukseen tai oikeaan työpaikkaan. Yksittäisen opiskelijan ja oppilaitoksen vaikutusvallan ulkopuolelle menevät asiat liittyvät esimerkiksi alueellisiin eroihin ja suhdannevaihteluihin.

Yksilöllisen työllistymispolun systemaattisena työvälineenä voidaan pitää *uraohjaussuunnitelmia*, joissa opiskelijan työllistymisen suunnittelu on kytketty HOKS-suunnitelman osaksi. Tällaisia menetelmiä on kehitetty esimerkiksi Oulun seudun ammattiopistossa Pipo2 –menolippu työelämään hankkeessa:



## Pipo2 – menolippu työelämään

Hankkeessa ura- ja opinto-ohjaus nivelletään aiempaa vahvemmin yhteen. Nuorelle laaditaan työllistymissuunnitelma henkilökohtaisen opintosuunnitelman laatimisen yhteydessä opintojen alussa.

Työllistymissuunnitelma sisältää potentiaaliset työllistävät työpaikat, niiden ammattitaitovaatimukset sekä aikataulutetun suunnitelman siitä, miten opiskelija pyrkii kontaktiin näiden yritysten kanssa. Hankkeessa opiskelija laatii sosiaalisen median työkaluin CV:n, jonka avulla työnantaja voi nopeasti tutustua konkreettisesti opiskelijan eli työnhakijan osaamisen laajuuteen ja tasoon. Joustavien opintojärjestelyjen avulla opiskelijoiden opintojen aikaista työssäkäyntiä lisätään sekä oppilaitoksen ja työelämän vuorovaikutusta kehitetään (tiedotus, koulutusmahdollisuudet, vierailut).

Tämän lisäksi nuoria koulutetaan yrittäjyyteen ja yrittäjämäiseen toimintaan virtuaalisen ja konkreettisen harjoitusyritystoiminnan kautta. Vastavalmistuneille työttömille nuorille järjestetään työhönvalmennusta sekä autetaan etsimään piilotyöpaikkoja.

Pipo2-hankkeen varsinaisia kohderyhmiä ovat hankkeen toiminta-alueen alle 30-vuotiaat ammatillisessa koulutuksessa olevat opiskelijat ja erityistä tukea tarvitsevat opiskelijat. Osa toiminnoista (työllistymissuunnitelma, yrittäjyyskasvatus) levitetään jo hankkeen aikana kaikille Oulun seudun ammattiopiston opiskelijoille.

## 5.7 Jatkoväyläopinnot

Sujuvien siirtymien iso valtakunnallinen kehittämishaaste paikallistuu jatkokoulutukseen siirtymisen helpottamiseen (väyläopinnot, AMK-yhteistyö). Väyläopintojen teema on monella tavalla tärkeä; korkeakouluysteistyö tukee mahdollisuuksien tasa-arvoa ja vaikuttanee ammatillisen koulutuksen vetovoimaan.

Jatkoväyläopintojen nykytilanteen hyvänä puolena voidaan pitää sitä, että Sujuvat siirtymät hankekokonaisuudessa on kehitetty hyviä paikallisia ja seudullisia malleja. Laajaa kehittämistyötä tehdään Jatkoväylä-hankkeessa ja Nopsa-hankkeessa.

Porin WinNovaan tehdyn vierailukäynnin yhteydessä perehdyttiin Nopsa-hankkeen toimintaan. Hankkeella haetaan ratkaisua ammatillisesta koulutuksesta jatko-opintoihin siirtymisen sujuvoittamiseen ja työelämään johtavan opintopolun nopeuttamiseen. Yksi esimerkki on käytäntö, jossa WinNovassa tutkinnon suorittanut sähköalan opiskelija saa suoraan paikan ammattikorkeakoulun sähköalalta. Käytännöllä on ollut hyviä vaikutuksia opiskelijoiden motivaatioon, ja ammattikorkeakoulujenkin palaute on ollut myönteistä. Sujuvan siirtymän kehittäminen on edellyttänyt eri koulutusasteilla toimivien opettajien yhteistyötä.

Vastaavia malleja on muuallakin, ja ammattikorkeakoulujen kanssa tehtävän yhteistyön sujuvuudesta on paljon kokemuksia. Väyläopintojen (30 op) lisäksi ammattioppilaitoksen opiskelijoilla on mahdollisuus opiskella ammattikorkeakouluopintoja (esim. puolen vuoden AMK-opinnot). Lisäksi ammattikorkeakoulujen yksiköillä saattaa olla kiintiö ammattioppilait-

toksesta tuleville opiskelijoille. Näin on esimerkiksi Valkeakosken ammattiopiston ja Hämeen ammattikorkeakoulun kesken.

Käytäntöjen vakiinnuttaminen ja valtakunnallistaminen vaatii kuitenkin paljon työtä. Järjestäjävierailuissa toivottiin "win-win"-tilannetta. Tämä toive viittaa siihen, että vakiintumisen esteinä ovat eturistiriidat ja eurojen jakautuminen. Tällä hetkellä toisen asteen oppilaitokset ja ammattikorkeakoulut joutuvat neuvottelemaan asioista keskenään. Opetushallitusta kaivataan kuin diplomaatiksi ja sovittelijaksi. Valtakunnalliset ohjeet, linjaukset ja materiaalit koettaisiin kentällä tervetulleiksi.

## 6 OPINTOIHIN KIINNITTYMINEN ("EROAMINEN")

### 6.1 Kevään kyselystä tehtyjä havaintoja

Eroamisen teema oli keskeinen ryhmäkeskustelujen aihe järjestäjävierailuissa. Koska vierailuiden tarkoituksena oli myös aikaisemman tiedon esittely, vierailuja pohjustettiin lyhyen www-kyselyn avulla. Kyselyn tuottamaan alustavaan tietopakettiin oli hyvä suhteuttaa tarkentavia ja täydentäviä näkemyksiä. Eroamiskyselyä on esitelty tarkemmin luvussa 2.3.

Kevään kyselyn tulokset tiivistettiin esittelypaketiksi. Keskeiset havainnot jäsennettiin taulukon 5 kuvaamalla tavalla.

#### TAULUKKO 5. KEVÄÄN KYSELYSTÄ TEHTYJÄ HAVAINTOJA

##### KEVÄÄN 2018 EROAMISKYSELY. Keskeisiä havaintoja.

###### Opinnoista eroamisen ajankohtaisia syitä

Yleinen opiskelijakuntoisuuden lasku. Jaksamisvaikeuksia, motivaation puutetta ja elämänhallinnan ongelmia.

Terveysasiat näyttäisivät lisääntyneet. Erityisesti mielenterveydelliset ongelmat.

Päihteiden käyttö nousee lisääntyvänä ongelmana. Erityisesti huumeet.

Väärä alan valinta on yhä edelleen keskeinen opinnoista eroamisen syy.

Oppimisvaikeudet tukitoimista huolimatta.

Elämäntilanteen muutokset. Esimerkiksi muutto toiselle paikkakunnalle, työpaikan saanti, lapsen saaminen.

Raha-asiat. Sosiaali- tai opintotuen lakkaaminen, köyhyys, velkaantuminen.

Töihin meno.

Kotiin vetäytyminen tai epämääräiseksi "ajelehtimiseksi" kuvattu elämäntapa.

Eroaminen on useimmiten "syiden kimppu", yksittäinen syy on usein vain viimeinen niitti tai korsi, joka katkaisee kamelin selän.

###### Sukupuolen mukaisista eroista

Eroamisen syissä ei selkeitä sukupuolen mukaisia tyypillisyyksiä. Naiset vaikuttaisivat oireilevan herkemmin (esim. mielenterveys), mutta sinnittelevät silti koulutuksessa ja hakevat apua ongelmiinsa. Miehet näyttäisivät "katoavan" oppilaitoksesta; eron syyt jäävät usein epäselviksi, luovutetaan eikä oteta niin helposti apua vastaan.

###### län mukaiset erot; mistä johtuu yli 20-vuotiaiden suuri eroprocentti?

Yli 20-vuotiaiden opiskelijoiden ikäryhmässä on paljon perheellisiä ja työelämään suuntautuvia; eroamisen syyt usein elämäntilanteen ja opiskelun yhteensovittamiseen liittyviä. Tässä ikäryhmässä on myös ongelmaisen historian omaavia nuoria. Taustalla on opintojen keskeyttämisä, työttömyyttä ja muita vaikeuksia.

###### Muita havaintoja

Aiemmin eronneilla suurentunut riski (uuteen) opinnoista eroamiseen.

Koulutusalojen väliset erot edelleen huomattavan isot; eri aloilla erilaisia opiskelijoita, erilaisia tarpeita, erilaisia käytäntöjä ja erilaisia mahdollisuuksia.

Valinta- ja pääsykokeiden poistaminen lisää eroamista (esim. lähihoitajat).

Maahanmuuttajien eroaminen liittyy usein kieleen ja yleiseen kotoutumiseen.

Onko erityisopiskelijoiden tilanne huonontunut tavallisissa oppilaitoksissa?

Perheen tuki ja kodin ja koulun yhteistyö kannattelee usein; täysi-ikäistyminen usein kriittinen vaihe.

Tuen tarpeen tunnistaminen ja tukikynnyksen madaltaminen keskeinen tavoite; tietyt opiskelijaryhmät (miehet, maahanmuuttajat, yli 20-vuotiaat) pahiten katveessa osin oman toiminnan takia, osin palveluiden puutteen vuoksi.

Järjestäjävierailujen aikana eroamisen problematiikasta keskusteltiin suhteellisen väljän viitekehyksen avulla. Määrällisen seurannan ja kyselyn tulokset johdattivat keskusteluun, mutta muuten asiaa mietittiin kyseisen järjestäjän nykytilanteen ja tulevaisuuden näkökulmasta.

Järjestäjävierailut vahvistivat kyselytulosta, jonka mukaan eroamisen ajankohtaiset syyt ovat usein vaikeasti hallittavia ja hoidettavia asioita. Etenkin ”ajelehtimiseen”, päihteiden käyttöön ja mielenterveyteen liittyneet erosyyt voidaan mainita erityisen ajankohtaisina asioina:

*Opiskelijoiden arjen hallinnan haasteet ja oman toiminnan ohjauksen vaikeudet ovat aiheuttaneet opiskelijoille pahimmillaan rikoksia, velkoja jne., jolloin opinnot on keskeytettävä. Lievemmissä tapauksissa opiskelija ajelehtii päämäärättä ja jaksaa ehkä muutaman päivän kerrallaan ryhdistäytyä.*

*Päihteet: Kuten tutkimuksetkin osoittavat, on alkoholin käyttö vähentynyt. Ikävä kyllä muiden päihteiden käyttö on lisääntynyt. Tämän myötä ovat lisääntyneet poissaolot. Henkilöstö ei näytä tunnistavan päihdeongelmaa ennen kuin se totaalisesti on jo räjähtänyt käsiin. Terveydelliset syyt: mielenterveysongelmat ovat kasvaneet merkittävästi. Osa masennuksista saattaa liittyä kannabiksen lisääntyneeseen käyttöön.*

## 6.2 Opiskeluhuollon nykytila ja kehittämistarpeet

Selvitysaineiston perusteella opiskeluhuollon nykytilaa voi luonnehtia suhteellisen hyväksi, tai ainakin siinä nähdään paljon vahvuuksia ja hyviä puolia. Henkilöstön osaamista kehuaan ja toiminnan koetaan olevan tasalaatuisen hyvää, osaamisessa ja asenteessa ei siis havaita merkittäviä eroja. Eroamista ennakoivan ns. huolivaiheen palvelut sekä eroavien opiskelijoiden jatkoloputus toimii myös suhteellisen hyvin. Selkein valtakunnallinen kehittämiskohta on eronneen opiskelijan paluun tuki, eli aiemmin opinnoista eronneilla on usein vaikeuksia uusien opintojen aloittamisessa tai entisten jatkamisessa.

Opiskeluhuollon kehittämiseen ja eroamisen vähentämiseen on kehitetty paljon uusia käytäntöjä hanketoiminnan myötä. Tätä kenttää tuntuu jäsentävän myös vahva kehittämishalu. Yleishuomio on siis melko lailla samanlainen kuin sujuvissa siirtymissä (luku 5.2).

Koulutuksen järjestäjät kuvaavat avoimesti kehittämistarpeita ja omia heikkouksiaan. Haasteet ovat usein teknisiä, resurssivajeita tai ylipäänsä reunaehtoihin liittyviä. Yleisenä asenteena tuntuu olevan: *tehdään kyllä hyvää työtä, kunhan siihen annetaan mahdollisuuksia*. Monet kysymykset palautuvat opettajiin; tulevaisuushaaste on siinä, kuinka opettajat voisivat toimia opiskeluhuollon tukena. Opettajien rooli on tärkeä esimerkiksi varhaisessa puuttumisessa.

Järjestäjän ja oppilaitoksen koon vaikutuksia voidaan kuvata luonnosmaisesti tyytitellen. Isoilla koulutuksen järjestäjillä on enemmän mahdollisuuksia järjestää joustavia siirtymiä ja työelämäkumppanuuksia. Toiminta vaatii kuitenkin suhteellisen paljon virallistettuja malleja ja ohjeistuksia, koordinoitua ja sopimuksellisuutta.

Pienet oppilaitokset tunnistavat vahvuuksinaan yhteisöllisyyden, toisten tuntemisen ja toiminnan ketteryyden. Parhaimmillaan *kaikki on lähellä*, esimerkiksi työpajat, VALMA, Ohjaamot ja monialaiset verkostot toimivat helposti hallittavassa toimintaympäristössä. Opiskelijat ja heidän ongelmansa tunnetaan hyvin. Koska myös palvelutarjonta on tiedossa ja tuttu hallussa, käytännöistä voidaan sopia myös epävirallisten väylien kautta.

Opiskeluhuollon tukena oleva moniammatillinen verkostoyhteistyö toimii monella paikkakunnalla erittäin hyvin. Yhteistyön ongelmaksi koetaan kuitenkin paikoin erilaiset resurssit ja eri

toimialojen erilaiset ohjeistukset. Jos oppilaitos tekee yhteistyötä esimerkiksi kunnan sosiaali- ja terveystalouden, nuorisotoimen tai päihdepalveluiden kanssa, kaikilla sektoreilla on erilaiset toimintatavat ja säädökset. Yhteisten pelisääntöjen rakentaminen vaikeutuu entistään, jos työtä tehdään usean kunnan tai kaupungin alueella. Tämän koetaan asettavan myös opiskelijat eriarvoiseen asemaan.

Työtä vaikeuttavina tekijöinä mainitaan usein myös tietosuojakäytännöt, jotka estävät opiskelijaa koskevien tietojen siirtymisen oppilaitokseen. Seuraava sitaatti summaa monia muitakin opiskeluhuollon kenttää raskaavia asioita; opiskelijahuoltolaki ja johdon ”etäisyys” arjesta tuli selvitysaineistossa suhteellisen usein esiin:

*Moniammatillisen yhteistyön hankaloituminen (esim. opiskeluhuollon palvelut ovat siirtyneet x:n kaupungin hoidettaviksi ja esim. kuraattori ei pääse koulun tietojärjestelmiin), myös salassapidon kanssa on isoja ongelmia, lähinnä lain liian tiukan tulkitsemisen kautta. Ylin johto tekee varmasti paljon ja hyvää työtä koulutuskuntayhtymän eteen, mutta välillä tuntuu nuoren opiskelijan arki ja sen reunaehdot olevan varsin kaukana seminaaripuheiden tavoitteista. Toivoisin johdon tulevan meidän ”duunareiden” keskelle kuulemaan, miten porukka oikein voi. Oppilaitoksella on vastuu oman väen voinnista, sitä ei voi ”ulkoistaa” opiskeluhuoltopalveluihin, jotka tulevat eri organisaatiosta.*

Selvitysaineistosta syntyy vaikutelma, että opiskeluhuollon palveluissa tilanne on niin hyvä kuin se nykyisillä mahdollisuuksilla ja resursseilla voi olla. Opiskelijoiden ongelmat menevät usein opiskeluhuollon vaikutusvallan ulkopuolelle. Silloinkin kun tiedetään, mikä auttaisi, tähän ei ole yksinkertaisesti mahdollisuuksia.

Voimattomuuden kokemuksia syntyy esimerkiksi silloin, kun opiskelijan tilanne menee diagnoosien ja entisten tulkitsemisten ulkopuolelle. Tästä puhutaan kokemuksena: *vaikea tarttua auttamistyöhön, kun ei tiedä, mistä on kysymys*. Esimerkiksi lukihäiriö on tähän tilanteeseen verrattuna kuin tekninen haaste, johon on tarjolla vakiintuneet auttamiskeinot. Moniongelmaisten ja epämääräisesti oireilevien opiskelijoiden tuen tarpeen tunnistaminen on vaikeaa.

Oppilaitosten ja opiskeluhuollon voimattomuus selittää osaltaan myös yli 20 vuotiaiden opiskelijoiden korkeaa eroprosenttia. Osa tämän ikäryhmän opiskelijoista tulee oppilaitoksiin työvoimahallinnon ohjaamina (ns. pakkohaku) tai opintososiaalisten etujen takia; kun opinnot ja tuet on saatu käyntiin, opiskelijat katoavat paikalta. Oppilaitosten näkökulmasta muut ohjaavat tahot saattavat kuin ”oikoa” ongelmia, eli opiskelua tarjotaan kuntoutuspaikkana muun palvelun puutteessa.

### 6.3 Kiinnittymisen ja eroamisen uudet kysymykset

Opinnoista eroaminen liittyy vahvasti myös opettamiseen ja oppimiseen. Kattokäsitteenä voidaan pitää *opiskeluhyvinvointia*, jota tukevat oppilaitoksen ilmapiiri, opinnoissa pärjääminen, osallisuuden tunne ja sopivasti haasteita tarjoavat koulupäivät. Väljästi määritellen opiskeluhuoltoon kuuluvat kaikki asiat, jotka lisäävät opiskelijoiden hyvinvointia. Oppilaitoksissa puhutaan usein siitä, että opiskelijan ohjaus ja tukeminen on kaikkien asia. Opinnoista eroamisen ohella voidaan puhua *opintoihin kiinnittymisestä*; eroamista edeltää usein heikko kiinnittyminen.

Opintoihin kiinnittymiseen liittyviä kehittämissuhteita ja -ideoita on koottu taulukkoon 6. Nämä suorat lainaukset kuvaavat sitä monipuolisuutta, jolla kiinnittymistä voidaan parantaa.<sup>15</sup>

## TAULUKKO 6. OPINTOIHIN KIINNITTYMISEEN LIITTYVIÄ KEHITTÄMISEHDOTUKSIA

### Opintoihin kiinnittymiseen liittyviä kehittämissuhteita

Koko henkilöstön ohjausosaamisen lisääminen  
Opettajan, opojen kanssa voi opiskelija jutella (luottamus)  
Opiskeluhyvinvointipalvelut  
Ohjausta, aikaa kohdata, läheisyyttä  
Olla läsnä, keskustelumahdollisuuksia, aikaa  
Vastuupettajan rooli tärkeä  
Varhainen puuttuminen ja näkeminen  
Vaihtoehtoja myös ajelijoille  
Vielä enemmän tukea moniongelmaisille  
Minäpystyvyyden vahvistaminen  
Sosiaalinen kyvykkyyden vahvistaminen  
Liiallinen tietosuojan poistaminen  
Missä menee raja opiskelijoiden liiallisen paapomisen suhteen?  
Tavoitteelliset kuntoutumisjaksot  
Tippuville oma tukiryhmä  
Kaupunkien sosiaaliohjaajat oppilaitoksiin  
Opiskelijan lupalappu käyttöön; antaa luvan terveystiedoista puhumiseen  
Välinputoajien parempi polutus  
Uraohjauksen prosessi (vastuut, toimintatavat, ohjeet jne.)  
Elämäntilintakeskus, aika ja paikka kuntoutua (poissa koulusta)  
Moniongelmaisten nuorten ja nuorten aikuisten kuntouttavan ohjauksen toimintamalli

Järjestäjävierailujen aikana keskusteltiin siitä, miten ammatillisen koulutuksen uudistukset tulevat vaikuttamaan opinnoista eroamisen syihin ja eronneiden opiskelijoiden profiiliin. Esimerkiksi jos koulutus tapahtuu entistä useammin työpaikoilla, myös eron syyt löytynevät entistä useammin työpaikoilta.

Henkilökohtaistamisen ja yksilöllisesti räätälöityjen polkujen vaikutukset nostettiin myös esiin. Nykyisen ammatillisen koulutuksen tulkitaan hukanneen perinteisen opiskelijaryhmän ja siitä syntyvän yhteisöön kiinnittymisen kokemuksen. Tämä ei ole aina huono asia; perinteinen tiivis opiskelijaryhmä aiheutti joskus vahvoja ulkopuolisuuden ja kiusaamisen kokemuksia. Yleisen tulkinnan mukaan opiskelijat kaipaavat kuitenkin tiettyyn ryhmään kuulumisen tunnetta. Eräs kyselyyn vastannut tiivistä eroamisen syyn seuraavasti:

*Liian yksilöllinen opintopolku -> Ei vertaisryhmän tukea siinä määrin kuin ennen esim. vielä 5 v sitten. Valinnaisuuden lisääntyessä opiskelijat opiskelevat eri ryhmissä. He joutuvat menemään vieraaseen ryhmään, jolloin kynnyks mennä sinne kasvaa (erityistä tukea tarvitsevat opiskelijat erityisesti).*

Sitaatti viittaa joustavuuden ja valinnaisuuden aiheuttamiin ongelmiin. Seuraavissa kyselysitähteissä samat teemat näkyvät suorasukaisemmin:

*Viimeisten vuosien aikana olen huomannut, että alavalinta on noussut suurimmaksi syyksi eroamisiin. Opiskelija voi erota jopa 5 tutkinnosta. Hyvin tavallista on, että erotaan kahdesta*

15 Kooste on tehty vierailujen aikana käydyistä ryhmäkeskusteluista (Sinisen meren strategia), jossa oppilaitosten edustajat miettivät vahvistettavia tai lisättäviä ja vähennettäviä tai poistettavia käytäntöjä.

*tutkinnosta. Eron jälkeen opiskelija usein "pakotetaan" hakemaan (etsivä nuoriso-ohjaaja, oppilaitoksen oma ohjaustoimisto ja TE-toimisto, ohjaamo) sellaiseen tutkintoon, jossa on vapaita paikkoja. Opiskelijan kanssa ei tehdä perusteellista pohjatyötä siitä, mikä on hänelle soveltuvuin tutkinto, ammatti ja oppilaitos. On tärkeää saada opiskelija nopeasti johonkin toimenpiteeseen, ja oppilaitosten vapaat paikat ja jatkuva haku on nopea ratkaisu.*

*Koulutuksen rakenteet eivät oppilaitoksissa ole enää selkeitä ja loogisia. Vrt. yliopisto, jossa rakenne on paljon selkeämpi kuin toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa nykyään. Reformi vain osaltaan lisää tätä epäloogisuutta. Osaamista tunnustetaan ja opiskelijaa laitetaan milloin työpaikalle tai toiseen ryhmään. Osaamista tunnustavat monet henkilöt ja opiskelija kulkee papereidensa kanssa paikasta toiseen.*

Ammatillisen koulutuksen lisääntyvää työelämäpainotteisuutta käsiteltiin myös opinnoista eroamiseen liittyvässä keskustelussa. Millaisia uusia eroamisen syitä ja prosesseja löytyy tämän uudistustavoitteen alta?

Työvaltainen koulutus sopii monen opiskelijan tarpeisiin, ja koulutuksen järjestäjät näkevät suuntauksen yleisesti ottaen hyvänä. Osa ammatillisen koulutuksen väestä näkee kuitenkin myös uhkakuvia. Seuraavat kyselysitauit käsittelevät työpaikalla järjestettävää oppimista opintoihin kiinnittymisen ja eroamisen näkökulmasta:

*Työpaikalla osaaminen jää ohueksi. Ei siellä pystytä keskittymään teoreettisiin perusteisiin, eikä heillä ole siihen osaamistakaan. Oppiminen on siellä mallista oppimista ja siellä opitaan myös paljon virheitä. 15–16-vuotiaat nuoret eivät ole valmiita vielä pääsääntöisesti työpaikalle oppimaan. Monet eivät mene työpaikalle, vaan jättäytyvät kotiin. Nuori kaipaa vertaistukea, omaa ryhmää, missä opiskella. Tämä on myös aikuiselle yhtä tärkeää. Ryhmä auttaa jakamaan eteenpäin.*

*Työssä tapahtuva oppiminen jännittää monia nuoria, eikä heillä ole itsellään välttämättä uskallusta pyytää apua tai lisää ohjausta työpaikalla tai ohjaavalta opettajalta. Monelle työpaikka on ensimmäinen ja kokemus on jännittävä. Millaista tukea voisi tarjota nuorille ennen työelämän oppimisjaksoa (valmistautuminen, yksilökeskustelut, vertaisryhmät tms.)?*

Työssäoppimisjaksolle siirtymiseen liittyy ammatillisen pätevyyden, sosiaaliseen rohkeuden ja kurinalaisuuden haasteita. Tätä vaihetta voi kuvailla omanlaiseksi siirtymäksi, johon liittyy uusien käytäntöjen ja palveluiden tarvetta. Osa opiskelijoista kaipaa erityistä valmisteluvaihetta omien valmiuksiensa tai tunnetilojensa parantamiseksi.

Kynnyksen ajoittainen suuruus on havaittu oppilaitoksissa. Monet oppilaitokset puhuvat työssäoppimisen keskeyttämisen lisääntymisestä. Oppilaitokset osaavat yleensä ennakoida tilanteen ja epäröivät tiettyjen opiskelijoiden lähettämistä työpaikoille: *ei saa heittää susille*, on hyvin kuvaava ilmaus erään oppilaitoksen taholta. Työpaikoilla ei aina ole sietokykyä opiskelijan mahdollisille ongelmille. Työssäoppimisen keskeyttäminen on usein kova paikka opiskelijalle, ja yksilön epäonnistumiset muuttuvat toistuessaan oppilaitoksen mokaksi.

Osa opiskelijoista on oppilaitoksen ja työpaikkojen välimaastoon sijoittuvan harjoittelupaikan tarpeessa. Lukumäärästä on vaikea esittää arviota, mutta selvitysaineiston perusteella tarve on lisääntymässä. Työssäoppimista edeltävät tukikäytännöt ja erilaiset valmistelevat sillat vaikuttavat perustelluilta käytännöiltä. Näitä ovat esimerkiksi työssäoppimisen harjoittelu työpajalla, työelämän simulointi oppilaitoksissa tai tuettu työssäoppiminen.

Myös työelämässä pärjääminen ja työssäoppimisjakson kiitettävä suorittaminen voi avata väylän opinnoista eroamiseen. Kyse on siis siitä, että opiskelija työllistyy ilman tutkintoa. Joskus nämä opiskelijat pystytään poimimaan takaisin oppilaitoksiin ja heille räätälöidään nopeasti tutkinto, mutta aina näin ei käy. Ilman (koko) tutkintoa työllistyminen ei aina ole huono asia, tässä ratkaisee se, millaiseen työpaikkaan opiskelija työllistyy ja millaiset jatkosuunnitelmat hänellä on.

## 6.4 Tarkentuvia eron syitä ja hyviä käytäntöjä

Eroamisen määrällisen seurannan valtakunnalliset tulokset osoittavat, että opinnoista eroaminen tapahtui viimeisellä seurantajaksolla (lukuvuosi 2016–17) aiempaa useammin 7 kuukauden ja 1,5 vuoden välillä opintojen aloittamisesta.<sup>16</sup> Järjestäjävierailujen perusteella tätä tulosta selittää osin ensimmäisten työssäoppimisjaksojen alkaminen. Työssäoppimisen keskeyttämiset ja töihin ”karkaamiset” sijoittuvat usein tähän ajankohtaan. Työelämään siirtyminen merkitsee myös vaatimustason nousua ja on todellinen mittari opiskelijan motivaatiolle ja valmiuksille.

Opintojen loppuvaiheissa tapahtuvia eroamisia selittävät esimerkiksi rästiin jääneet opinnot. Rästien paikkaamisia tehdään monessa oppilaitoksessa. Eräänä nykyhetken ilmiönä voidaan pitää valmistumisen pelkäämistä; vierailuissa puhuttiin kasvavasta opiskelijajoukosta, joka ei haluakaan valmistua. Ongelmia kehitellään muutamaa kuukautta ennen valmistumista. Tulevaisuus ja oppilaitoksen turvallisesta huomasta irtaantuminen pelottaa siis ainakin osaa opiskelijoista.

Selvitysaineiston perusteella ei pysty sanomaan kattavaa ja luotettavaa tietoa koulutusalojen välisistä eroista. Alakohtaiset erot olivat yhtenä sivukysymyksenä eroamiskyselyssä, mutta vastausten vähäisyys ja hajanaisuus vaikeuttivat yhtenäisen tulkinnan tekemistä. Järjestäjävierailuilla käsiteltiin alakohtaisia eroja, mutta systemaattista tietoa ei kerätty. Tähän vaikutti osin se, että oppilaitokset olivat valinneet itse oman asiantuntijaryhmänsä ja eri koulutusalojen edustus oli satunnaista ja vaihtelevaa.

Selkein ja yhtenäisin tulkinta on se, että koulutusalojen ja tutkintojen väliset erot ovat edelleen huomattavan suuret. Tässä pitää korostaa paikallista ja oppilaitostason vaihtelua. Valtakunnallisesti korkean eroprosentin koulutusosalalla on mahdollista saada hyviä paikallisia tuloksia ja päinvastoin.

Koulutusalan tai tutkinnon yleinen vetovoima, hakijoiden määrä ja opiskelijoiden lähtötaso korreloi hyvin eroamisennusteisiin. Järjestäjävierailujen perusteella koulutusosalalle kohdistettujen resurssien ja tuen määrä näkyy eroamisluvuissa. Jos paikallisesti satsataan alan erityisopetukseen, ammatillisiin erityisohjajiin ja monipuolisiin oppimisympäristöihin, eroamisprosentit saadaan alenemaan.

Vierailuissa puhuttiin myös hyvistä ja huonoista kehistä; alan huono tai hyvä vetovoima korreloi opettajatytytyväisyyden, opiskelijoiden motivaation, opiskelutaitojen ja yleisen ilmapiirin kanssa. Huono kehä näkyy erityisen heikon vetovoiman tutkinnoissa siten, että opiskelijat

<sup>16</sup> Aiempina seurantavuosina (alkaen 2012–13) ongelmana pidettiin alle 6 kk opintojen alusta eronneita. Koska eronneiden jakauma on suhteellinen luku, painopisteen muutos (7 kk–1,5 v) voi selittyä myös alkuvaiheen eroamisten vähentymisellä ja siihen kohdistettujen toimenpiteiden (mm. ryhmyttäminen) vaikuttavuudella.



tulevat yleensä yhteishaun vihoviimeisiltä hakutoiveilta ja ovat jo tullessaan heikosti motivoituneita. Vuosien myötä tilanne heijastunee myös opettajan työhön. Yhteisvaikutukset näkyvät yleisessä ilmapiirissä, joka heikentää entisestään kaikkien motivaatiota. Hyvän kehän koulutusaloilla ja tutkinnoissa vaikutukset menevät tietenkin toiseen suuntaan. Järjestäjävierailuissa puhuttiin urheilutermein negatiivisesta tai positiivisesta flow'sta.

Matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla oli lukuvuonna 2016–17 suhteellisen suuret valtakunnalliset eroprosentit (15,1 %). Vierailujen perusteella koulutusalan korkeita eroprosentteja selittävät esimerkiksi alaa koskevat virheelliset oletukset ja opiskelijoiden valmiudet. Työ on paljon raskaampaa, arkisempaa ja vaativampaa kuin monet opiskelijat luulevat. Niissä oppilaitoksissa, joissa tämän alan eroprosentit on saatu suhteellisen pieniksi, on käytetty esimerkiksi tuotantokoulutyyppisiä ratkaisuja tai tarjottu monipuolisia tutkinnon suorittamismahdollisuuksia. Myös segmentoidut oppimisympäristöt (erilaisia eri opiskelijaryhmille) ovat tuoneet hyviä tuloksia. Osa opiskelijoista voi suorittaa työssäoppimisjaksot oppilaitoksen omissa ravintoloissa, jolloin tuen ja ohjauksen tarjoaminen on helpompaa.

Sosiaali- ja terveysalaa koskevassa keskustelussa tuli esiin lähihoitajien perustaitoihin ja soveltuvuuteen liittyvät haasteet. Soveltuvuus- ja valintakokeiden poistamisen tulkitaan tuoneen alalle paljon sopimattomia opiskelijoita. Paikallisia hyviä tuloksia on saatu aikaan esimerkiksi opintopajoilla ja valmentavalla työotteella. Toisissa oppilaitoksissa opiskelijoita on kuljetettu tiiviimpänä ryhmänä ja ensimmäiset työelämään tutustumiset on tehty (turvallisen) opettajan ja opiskelijaryhmän kanssa. Lisäksi korostetaan alan luonteeseen kuuluvaa välittämisen kulttuuria sekä selkeitä sääntöjä. Kontrollin ja tiukkojen pelisääntöjen katsotaan valmentavan opiskelijoita sairaalamailman hierarkkisuuteen.

Miesvaltaisilla tekniikan aloilla eroamisprosentit vaihtelevat pienestä suureen. Erään vierailun yhteydessä ideoitii hieman huumorin varjolla äijäohjaukuskulttuuria; alojen perinteet tuntuisivat kaipaavan uudenlaista ohjauksen ja huolenpidon mallia, koska nykyisiin palveluihin turvaaminen tulkitaan paikoin ”pehmoiluksi”. Miesidentiteetti ei aina kestä avun pyytämistä, ja esimerkiksi maahanmuuttajamiehillä saattaa olla kulttuurisia syitä, joiden vuoksi naispuoliselle auttajalle ei mennä.

Tekniikan alojen pieniä eroprosentteja selittävät usein paikalliset työelämäsuhteet ja opetuksen työelämäpainotteisuus. Jos alalla on työelämän osaamisvaatimukset tuntevia opettajia, alan koulutukselle on vahvaa tarvetta ja opiskelijoiden lähtötaso kunnossa, eroamisprosentit saadaan pieniksi. Paikalliset keskinäisriippuvuudet vaikuttavat myös paljon, esimerkiksi kone- ja metallialalla on saatu hyviä kokemuksia, kun paikalliset työpaikat tekevät voimakasta markkinointia ja esittäytymistä opiskelijoiden suuntaan. Yksi kynnystekijä on se, vaaditaanko opiskelijalta koko tutkinnon suorittamista.

Tekniikan alalla haasteita tulee eniten niissä tutkinnoissa, *jonne mennään, kun muualle ei päästä*. Opiskelijaryhmästä voi muodostua vaikeasti ohjattava porukka, jossa opettajien ja ohjaajien keinot loppuvat kesken. Järjestäjävierailuissa puhuttiin tilanteista, joissa vahvimmat persoonat vievät porukkaa mukanaan joko hyvään tai (liian usein) huonoon suuntaan. Opinnot on aloitettu kavereiden perässä ja sieltä erotaan kavereiden perässä.

Eräänä yksityiskohtana voidaan mainita, että työelämäpainotteisuuden lisääntyminen saattaa lisätä koulutusalojen välisiä eroja. Toiset alat ovat teoreettisempia kuin toiset. Esimerkiksi yhteiskunta- ja liiketalousalan paikoitellen suuria eroprosentteja selitetään myös alan teoreettisuudella; opiskelijat joutuvat opiskelemaan huomattavan paljon raskaita teoriakokonai-

suuksia. Oman opiskelun suhteellinen teoriakeskeisyys korostuu, kun kavereiden viidakkorumpu kertoo muiden alojen työpainotteisesta opiskelusta.

Riittävän lähiopetuksen määrä koetaan tärkeäksi. Tämä nousi suhteellisen vahvasti esiin marraskuussa 2018 tehdyn kyselyn aineistossa. On syytä korostaa myös tarveharkintaisuutta, eli olisi hyvä tunnistaa ne opiskelijat, jotka tarvitsevat lähiopetusta enemmän kuin muut. Opintojen järjestyksen jaksottaminen ja koulupäivien tehokas täyttäminen nousivat järjestäjävierailuilla esiin. Nämä ovat koulutusaloille yhteisiä kehittämistarpeita.

Maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden paikallisesti pieniin eroamisprosentteihin ovat vaikuttaneet esimerkiksi koulutukseen ohjautuminen kieli- ja kotoutumisjakson jälkeen. Siirtyminen on paikoin tehty VALMAN kautta. Riittävä kielitaito ja koulutusaloille tehtyt etukäteistutustumiset nähdään hyvinä edellytyksinä ja keinoina. Tätä opiskelijaryhmää pidetään melko polarisoituneena; joukossa on erittäin motivoituneita aikuisopiskelijoita, mutta toisaalta osa on vaikeasti koulutettavia. Maahanmuuttajataustaiset opiskelijat ilmoittavat eroamisen syiksi muille opiskelijoille tyypillisiä asioita (esim. väärä alanvalinta), mutta oppilaitokset epäilevät eron taustalla olevan toisinaan myös kulttuurieroja, kiusaamista ja rasismia.

Koulutusalaan riippumatta ”väärä ala” on yleinen ja kaikille opiskelijoille helppo tapa kuitata opinnoista eroaminen. Väärä ala on neutraali, ketään syyllistämätön ja omaa itsetuntoa suojaava syyvaihtoehto. Järjestäjävierailuissa problematisoitiin tätä syyloukkaa; se voi joskus ohjata liian alakeskeiseen ajatteluun, vaikka oikeat ratkaisut voisivat löytyä muualtakin.

## 6.5 Yhdenvertaisuus, syrjintä ja tasa-arvoisuus?

Yhdenvertaisuuteen ja syrjintään liittyviä kysymyksiä pidettiin mukana koko selvitystyön ajan. Aineiston perusteella ammatillisen koulutuksen uudistus ei näyttäisi muodostavan syrjintäriskeä millekään koulutuksen erityisryhmälle tai vähemmistölle niin, että uudistusten toteuttaminen ja reformin tavoitteiden mukainen työ vaikuttaisi tietyn opiskelijaryhmän asemaan enemmän kuin toisten. Joitakin havaintoja ja mietinnän paikkoja voidaan kuitenkin paikallistaa.

Koulutuksen järjestäjien tulkinnan mukaan koulutus uudistus suunniteltiin ihanneopiskelijan mukaan; itseohjautuvan, motivoituneen, osaavan ja aktiivisen.<sup>17</sup> Järjestäjien mielestä näitä opiskelijoita on paljon, ja uudistukset epäilemättä toimivat heidän kohdallaan. Osa opiskelijoista opiskelee aiempaa sujuvammin ja innokkaammin.

Selkein huoli kohdistuu tällä hetkellä *väliinputoajiin*. Käsitteellä tarkoitetaan opiskelijaa, jonka ongelmat ja rajoitteet eivät oikeuta erityisopiskelijan statukseen, mutta haittaavat kuitenkin opintojen sujuvaa etenemistä. Itseohjautuvuutta korostava ammatillinen opiskelu ei tue heidän valmiuksiaan tai vahvuuksiaan – ainakaan heti. Opettaminen ja ohjaaminen vaatii aikaa ja malttia.

Vaikka ammatillisen koulutuksen uudistus ei näyttäisi lisänneen syrjinnän riskiä millekään erityisryhmälle, vanhat syrjinnän elementit ovat edelleen voimassa. Jos opiskelija on vähem-

<sup>17</sup> Kyse on koulutuksen järjestäjien *kokemuksesta*. Reformiin liittyvät säädökset ja linjaukset eivät missään kohtaa edellytä opiskelijalta aiempaa enemmän itseohjautuvuutta tai aktiivisuutta. Lisääntyvän itseohjautuvuuden vaatimus on kuitenkin hyvin yleinen tulkinta kentällä, ja tämä tulkinta näkyy myös reformiin liittyvässä julkisessa keskustelussa. Vaikka tulkinnan totuus olisi virheellinen, tulkinta itsessään on totta.

mistönä omassa yhteisössään, syrjinnän todennäköisyys kasvaa. Tämä näkyy tilastoissa ns. ainokaisten ongelmana; omalla koulutuslallaan vähemmistönä olevan sukupuolen edustajat eroavat muita todennäköisimmin. Tämä havainto tehtiin jo läpäisyn tehostamisohjelman aikana (2011–15), järjestäjävierailujen perusteella ilmiö on edelleen olemassa. Naisiin kohdistuva syrjintä näyttäisi painottuvan perinteisille ”äijäaloille”, miehet taas kohtaavat vähätteleä ja kummastelua naisvaltaisilla hoito- ja sosiaalialoilla. Ilmiön laajuudesta ja yleisyydestä ei ole tarkkaa tilastotietoa, selvitysaineiston perusteella se on kuin kiusallinen vanha jäännös uuden ammatillisen koulutuksen kupeessa.

Järjestäjävierailuissa puhuttiin rasismista, seksuaalisesta häirinnästä, kiusaamisesta ja erilaisiin vähemmistöihin kohdistuvasta syrjinnästä. Aiheen ympärillä käyty keskustelu osoitti, että tällaista tapahtuu yhä edelleen. Yleisyydestä tai ongelman rajuudesta on vaikea sanoa mitään laadullisen selvitysaineiston perusteella. Oppilaitokset tekevät työtä syrjinnän vähentämiseksi, joten senkin takia asiaa on syytä pitää kuin muistilistalla.

Eroamisen määrällisen seurannan perusteella opiskelija-asuntolat vähentävät opinnoista eroamista. Havainto sai vahvistusta myös selvitysaineistosta, ja selitysmalli on melko looginen; asuntolat tarjoavat yhteisöllistä kodinomaista tukea opintoihin. Asuntolassa on ryhmä ja yhteisö. Asuntolassa on myös ohjaaja ja kiinteä yhteys oppilaitoksen toimintaan. Vaikka asuntolassa tehdään paljon muutakin, ammatilliset opinnot ovat tavallaan aina läsnä. Opiskelija-asuntoloissa toteutetaan usein erityisoppilaitoksista tuttua käytäntöä; ryhmää käytetään tietoisesti työvälineenä, jolla tuetaan yksittäistä opiskelijaa.

Vaikka opiskelija-asuntoloita kehutaan, paikalliset ja yksittäiset erot on syytä huomioida. Yhteisö voi väärin toimiessaan aiheuttaa myös ongelmia. Kiusaaminen tai porukan mukana meneminen on aina mahdollista.

Eräs valtakunnallinen ongelmaryhmä paikallistuu ikäryhmään 20–24 vuotta, määrälliset seurantatiedot osoittavat näiden opiskelijoiden eroavan muita useammin. Tilastoissa käytetty ikäraja on viitteellinen, oppilaitokset puhuvat yleensä nuorista aikuista eli 18 vuotta täyttäneistä opiskelijoista.

Nuorissa aikuisissa on monenlaisia opiskelijoita, oppilaitoksissa haasteita aiheuttavat usein ne, joilla on taustallaan aiempia opinnoista eroamisia, työttömyyttä ja ehkä päihetäkin. Näiden nuorten ongelmat tunnustetaan, mutta toimenpiteet ja palvelut eivät tunnu vastaavan tarpeisiin. Järjestäjävierailuissa puhuttiin, kuinka opiskeluhoollon palvelut ja osaamisrutiini vaikuttavat olevan paremmin mitoitettuja ja kalibroidut juuri peruskoulusta tulleelle opiskelijalle.

## 6.6 Suosittelevuokitukset

Sanna Penonen, Opetushallitus

Läpäisyn määrällisen seurannan selvitys lukuvuodelta 2016–2017 sekä keskustelut koulutuksen järjestäjävierailuiden aikana osoittivat, että valtakunnalliselle luokittelulle on tarvetta. Koulutuksen järjestäjien yhteneväistä luokittelua opiskelijahallintojärjestelmiin suunniteltiin jo läpäisyn tehostamisohjelman aikana (Ammatillisen koulutuksen läpäisyn tehostamisohjelma 2014), mutta kattavan ja informatiivisen luokittelun tekeminen valtakunnallisesti oli

haastavaa. Ammatillisen koulutuksen uudistus tarjoaa mahdollisuuden ottaa uudet suositte-  
teluluokitukset käyttöön koulutuksen järjestäjän omassa opiskelijahallintojärjestelmässä.  
Tarkemmin suositte-  
teluluokitukset on esitelty taulukoissa 7 ja 8.

## TAULUKKO 7. SUOSITTELUOKITUS, POHJAKOULUTUS

Suositteluluokitus, pohjakoulutus
0 Ei tiedossa
1 Oppivelvollisuuden suorittaminen keskeytynyt (ei päättötodistusta)
2 Perusopetuksen pääosin tai kokonaan mukautettu oppimäärä
3 Perusopetuksen osittain yksilöllistetty oppimäärä
4 Perusopetuksen oppimäärä
5 Nivelvaiheen koulutus
6 Lukion suorittanut, ylioppilas tai abiturientti, yhdistelmäopintoja suorittanut
7 Ammatillinen perustutkinto/ammatti- tai erikoisammattitutkinto
8 Korkeakoulututkinto (ammattikorkeakoulu/yliopisto)
9 Ulkomailla suoritettu koulutus
10 Ulkomailla suoritettu korkeakoulututkinto

**0 Ei tiedossa:** Opiskelijan pohjakoulutuksesta ei ole tietoa.

**1 Oppivelvollisuuden suorittaminen keskeytynyt (ei päättötodistusta):** Opiskelijan oppivel-  
vollisuuden suorittaminen on keskeytynyt, eikä hänellä ole päättötodistusta.

**2 Perusopetuksen pääosin tai kokonaan mukautettu oppimäärä:** Opiskelija on perusopetuk-  
sen oppimäärän pääosin tai kokonaan mukautetusti.

**3 Perusopetuksen osittain yksilöllistetty oppimäärä:** Opiskelija on suorittanut perusopetuk-  
sen oppimäärän osittain yksilöllistetyksi.

**4 Perusopetuksen oppimäärä:** Opiskelija on suorittanut perusopetuksen oppimäärän.

**5 Nivelvaiheen koulutus:** Opiskelija on suorittanut opintojen nivelvaiheeseen liittyviä opin-  
toja, kuten perusopetuksen lisäopetuksen, VALMAN, lukio-opintoihin valmentavia opintoja tai  
jatko-opintoihin valmentavia opintoja.

**6 Lukion suorittanut, ylioppilas tai abiturientti, yhdistelmäopintoja suorittanut:** Opiskelija  
on suorittanut lukion, on ylioppilas, abiturientti tai suorittanut yhdistelmäopintoja (amatil-  
lisen perustutkinnon ja yo-tutkinto tai ammatillinen perustutkinto, yo-tutkinto ja lukion pääs-  
tötodistus).

**7 Ammatillinen perustutkinto/ammatti- tai erikoisammattitutkinto:** Opiskelija on suoritta-  
nut ammatillisen perus-, ammatti- tai erikoisammattitutkinnon.

**8 Korkeakoulututkinto (ammattikorkeakoulu/yliopisto):** Opiskelija on suorittanut korkea-  
koulututkinnon ammattikorkeakoulussa tai yliopistossa.

**9 Ulkomailla suoritettu koulutus:** Opiskelija on suorittanut ulkomailla muun kuin korkea-  
koulututkinnon.

**10 Ulkomailta suoritettu korkeakoulututkinto:** Opiskelija on suorittanut korkeakoulututkinnon ulkomailta.

Taulukossa 8 on esitelty suositteluluokitukset opiskelijan eron syille.

## TAULUKKO 8. SUOSITTELUOKITUS, ERON SYYT

Suositteluluokitus, eron syyt
0 Henkilökohtaiset syyt
1 Koulutukseen liittyvät syyt
2 Eron syy ei ole tiedossa
3 Siirtynyt koulutuksen järjestäjän sisällä toiseen koulutukseen
4 Siirtynyt työpajalle, kuntoutukseen tai muihin sosiaali- ja terveysalan palveluihin
5 Siirtynyt muuhun koulutukseen toiselle koulutuksen järjestäjälle
6 Siirtynyt työelämään
7 Opiskelijan kuolema

**0 Henkilökohtaiset syyt:** Opiskelijan henkilökohtaisiin eron syihin kuuluvat oppimisvaikeudet, opiskelijan motivaation puute, opiskeluaan kohdistuvat väärät mielikuvat, kielitaidon puute, muuttaminen toiselle paikkakunnalle tai ulkomaille, armeija, perhevapaa, taloudelliset syyt, terveydelliset syyt, töiden hakeminen tai jääminen työttömäksi sekä muut henkilökohtaiset syyt.

**1 Koulutukseen liittyvät syyt:** Koulutuksen järjestämiseen, opiskeluun ja opettamiseen liittyviin eron syihin koulutuksen järjestäjä voi vaikuttaa omilla toimillaan. Näitä eron syitä ovat esimerkiksi vaikea ala, opetusmenetelmiin liittyvät syyt sekä koulutuksen siirtyminen toiseen toimipaikkaan.

**2 Eron syy ei ole tiedossa:** Opiskelijan eron syytä ei tiedetä. Opiskelija ei ole esittänyt poissaoloilleen perusteltua syytä, hän ei ole valmistunut tai suorittanut opintojaan ajallaan.

**3 Siirtynyt koulutuksen järjestäjän sisällä toiseen koulutukseen:** Luokittelu pitää sisällään siirtymät oppilaitoksen sisällä huomioiden siirtymisen myös eri koulutuksen järjestämistapaan esimerkiksi siirtymisen VALMAan.

**4 Siirtynyt työpajalle, kuntoutukseen tai muihin sosiaali- ja terveysalan palveluihin:** Opiskelija on siirtynyt muihin opiskelijaa tukeviin palveluihin tai opiskelumuotoihin (kuten työpaja, kuntoutus tai sosiaali- ja terveyspalvelut).

**5 Siirtynyt muuhun koulutukseen toiselle koulutuksen järjestäjälle:** Opiskelija on siirtynyt toiseen oppilaitokseen sekä toiseen koulutukseen: korkeakouluun tai vapaan sivistystyön koulutukseen, aikuiskoulutukseen tai oppisopimuskoulutukseen.

**6 Siirtynyt työelämään:** Opiskelija on siirtynyt oman tai muun alan työhön.

### 7 Opiskelijan kuolema

Koulutuksen järjestäjä voi itse päättää ja pohtia, miten suositteluluokitukset siirretään osaksi omia käytäntöjä. Valtakunnallisesti yhteneväinen luokittelu tuo työkaluja läpäisyn tehostamiseen ja siirtymien kehittämiseen. Laadullinen selvitys ja keskustelut koulutuksen järjes-

täjävierailuiden aikana osoittivat, että uusi ammatillinen koulutus voi muuttaa opiskelijan eroamisen syitä. Pelkät tilastot eivät kerro koko totuutta opiskelijan eron takana, vaan taustalla voi olla useampienkin syiden kimppu. Joskus eroaminen on opiskelijan kannalta paras ratkaisu, joskus ero opinnoista on estettävissä yhteisen keskustelun ja opiskelijan ohjauksen avulla. Opiskelija voi erota oppilaitoksesta myös ilman selkeää syytä. Tällöin koulutuksen järjestäjä ei tavoita opiskelijaa yhteydenottoyrityksistä huolimatta. Suositteluluokitusten jalkauttaminen osaksi koulutuksen järjestäjän omaa toimintaympäristöä tukee toimintaa uuden ammatillisen koulutuksen tavoitteiden mukaisesti. Luokittelut syineen antavat koulutuksen järjestäjille työkaluja oman toiminnan parantamiseen, opiskelijoiden siirtymien sujuvoittamiseen sekä erojen vähentämiseen. Suositteluluokitusten pohjalta harkitaan myös muutoksia KOSKI-palvelussa käytettäviin ammatillisen opiskeluoikeuden tiloihin (läsnä, valmistunut, väliaikaisesti keskeytynyt, katsotaan eronneeksi, loma, mitätöity, peruutettu).

# 7 ERITYISOPPILAITOKSET

## 7.1 Siirtymäliikenne

Selvitysaineiston perusteella yleisissä ammatillisissa oppilaitoksissa on myös vajaakuntoisia opiskelijoita. Teemasta puhuttiin järjestäjävierailujen aikana, ja se näkyy kyselyvastauksissa paikoin melko suorasukaisesti. Eräs vastaaja tiivistää asian seuraavasti:

*Alanvaihtaja on entistä enemmän, ei osata päättää. Pitkään olen ollut huolissani niistä nuorista, joilla on lievää vakavampaa mielenterveyden oireilua (masennus, ahdistus, epävakaa persoonallisuusoireilu), joiden hoito- ja/tai kuntoutuskuviot eivät ole riittäviä. He sinnittelevät vajaakuntoisina koulun kirjoilla pitkään, mutta vain harvoin saavat tutkintoa valmiiksi. Oppilaitoksen resurssit eivät riitä eivätkä tietenkään ole tarkoituksenmukaisessa käytössä näitä nuoria ajatellen.*

Oireilevia ja vajaakuntoisia opiskelijoita haluttaisiin ohjata muualle, mutta sopivia palveluita ei aina ole saatavilla. Erään vierailun yhteydessä kaivattiin palvelua, jossa *opiskelijan toinen jalka olisi oppilaitoksessa, toinen ulkopuolella*. Välityömarkkinoiden käsitettä mukailen puhuttiin myös *välikoulutusmarkkinoista*.

Oireilevat opiskelijat eivät läheskään aina ole erityisopiskelijoita. Varsinaisten erityisopiskelijoiden tilanteesta on hieman ristiriitaista tietoa. Eroamisen määrällisen seurannan mukaan erityisopiskelijoiden eroprosentit ovat suhteellisen suuret yleisissä ammatillisissa oppilaitoksissa (14,5 %). Toisaalta virallinen diagnoosi tuottaa paljon turvaa, eli erityisopiskelijoille on tarjolla enemmän tukea ja palveluita. Oppilaitostasolla voi näkyä myös alojen välisiä eroja, eli tiettyjen alojen erityisopiskelijat eroavat muita useammin. Koulutusalojen välisiä eroja voidaan tasoittaa erityisopetuksen hyvien käytäntöjen levittämällä ("sisäinen parastaminen"). Hyviä kokemuksia on saatu esimerkiksi Satakunnan koulutuskuntayhtymässä.

Erytisoppilaitoksissa tilanne koetaan siten, että yleiset oppilaitokset tarjoavat opiskelijoita yhä herkemmin erityisoppilaitoksiin. Ohjattavien joukossa on myös niitä, jotka eivät olisi erityisoppilaitoksen tarpeessa. Toisaalta erityisoppilaitoksissa nähdään, että heidän palveluitaan tarvitsevia opiskelijoita on ohjautunut väärään oppilaitokseen. Tätä liikehdinnän epätasapainoa tulisi säädellä esimerkiksi hakeutumisvaiheessa tehtävien toimintakykyarviointien ja vaativan erityisopetuksen tuen kartoittamisen keinoin. Tarvetta on myös valtakunnallisille säätely-, ohjaus- ja puuttumismekanismeille.

Hyvien siirtymien eräänä esteenä on se, ettei erityisoppilaitoksen palveluita ole aina saatavilla. Saatavuudessa on maakunnallista ja alueellista vaihtelua, mikä koetaan paikoin eriarvoistavaksi asiaksi. Kehittämissuhteissa on esitetty yleisten ammatillisten oppilaitosten "sisään" perustettavia palveluita, joissa erityistä tukea tarvitsevat saisivat ammattitaitoa lisääviä opintoja. Nämä ehdotukset menevät aika lähelle erilaisia pajamaisia tukiyksiköitä, joita on jo käytössä suhteellisen paljon.

## 7.2 Tottumus, rutiini ja hyvät käytännöt

Siirtymäliikედinnän haasteita lukuun ottamatta erityisoppilaitosten suhde reformiin vaikuttaa sujuvalta ja helpolta. Uudistuksen teemat (yksilöllisyys, joustavuus, henkilökohtaiset siirtymät, työvaltaisuus, monialainen yhteistyö) ovat jo ennestään tuttuja toimintamalleja erityisoppilaitoksissa. Tästä syystä uudistus ei ole näyttäytynyt niin suurena muutoksena kuin muissa oppilaitoksissa. Sama kokemus näkyy maahanmuuttajien ja aikuisten kouluttamiseen tottuneissa oppilaitoksissa, joissa yksilöllisten opintopolkujen räätälöinti on tuttua työtä.

Johtamiskäytännöt ovat kuitenkin olleet keskustelun alla, johtamisketjut ja keskijohdon osaaminen vaativat päivittämistä uuden tilanteen myötä. Toiveina ovat myös selkeyden ja hallinnan tunteen säilyttäminen, byrokratian vähentäminen ja toiminnan yksinkertaistaminen. Muiden oppilaitosten tavoin erityisoppilaitokset haluaisivat keskittyä olennaiseen eli opiskelija-asiakkaaseen.

Erityisoppilaitosten toiminta on järjestäjävierailujen ja eroamisen määrällisen seurannan perusteella melko hyvällä tolalla. Tämän kompetenssin myötä erityisoppilaitoksilta kysyttiin myös, millaisilta yleisten ammatillisten oppilaitosten käytännöt vaikuttavat heidän näkökulmastaan.

Eräiden näkemysten mukaan erityisopiskelijan olisi parempi tulla perusopetuksen jälkeen suoraan erityisoppilaitokseen, sillä koukkaus yleisen ammatillisen oppilaitoksen kautta tuottaa usein pettymyksiä. Näkemysten yleistettävyydestä ei ole tietoa, mutta sitä perustellaan opiskelijaryhmien suuruudella, HOKS:n toteutumattomuudella ja kiusaamisella. Erityisoppilaitoksissa kiusaamista on vähemmän ja opiskelijaryhmiä käytetään tietoisesti ”työvälineenä”.

Erityisopiskelijat saattavat myös peitellä ongelmiaan, eivätkä kerro niistä yleisten oppilaitosten opettajille. Tästä syystä opettajat ja työpaikkaohjaajat sortuvat joskus väärinymmärryksiin ja virheliikkeisiin, esimerkiksi liian suuriin tai liian aikaisiin esitettyihin vaatimuksiin. Diagnoosin paljastuminen lisää opettajien ymmärrystä ja mahdollistaa oikeat tukitoimet. Virallisen diagnoosin saaminen on usein helpotus myös erityisopiskelijan vanhemmille, vaikkakin erityisopetukseen ja -oppilaitokseen siirtymiseen kohdistuu usein ennakkoluuloja.

Erityisoppilaitosten kokemusten mukaan sosiaalisesti sopeutumattomien opiskelijoiden määrä on lisääntynyt. Ammatilliset opinnot ovat yleensä helpommin järjestettävissä, jos opiskelijalla on selkeästi määrittyvä vajaakuntoisuus (esim. kehityksen viivästymät). Psykylliset pitkäaikaissairaudet ovat taas vaikeammin hallittavissa ja lisäävät opinnoista eroamisen riskiä.

Erityisoppilaitoksissa toivotaan koulutusvalintojen kirjon monipuolisempaa avaamista. Esimerkiksi perusopetuksen ammatinvalinnan ohjauksen tulkitaan ohjaavan erityisopiskelijoita liiaksi vain tietyille koulutusaloille.

Keskeisiä kehittämishaasteita ovat työelämäyhteistyö ja erityisopiskelijoiden työllistyminen. Työssäoppimisjakso tai työsuhde voi katketa tiettyyn ”esteeseen” tai kynnykseen, jonka ylitettyään opiskelija pääsisi näyttämään kykynsä. Kynnys saattaa muodostua esimerkiksi alku-ujoudesta. Työpaikoilla ei ole aina kärsivällisyyttä ja ymmärrystä odotella näiden kynnysten murtumista ja piilevien lahjojen paljastumista.



Erityisopiskelijoiden työllistymistä tukevana Sujuvat siirtymät -hankkeena voidaan esitellä TEDDY-hanke. Tähän perehdyttiin Oulun seudulla tehdyissä järjestäjävierailuissa (Oulun seudun ammattiopisto, Ammattiopisto Luovi).

### **TEDDY – Työllistymisen edistäminen yhdessä**

Hankkeen lähtökohtana on tarve edistää erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistymistä avoimille työmarkkinoille ja erityisesti palkkatyöhön. Hankkeessa luodaan nykyisiä toimintatapoja yhdistävä työllistymisen ohjaus- ja tukimalli, jossa työelämäkumppanuudella on keskeinen merkitys.

Työllistymisen ohjaus- ja tukimallissa erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistymisprosessi alkaa jo ammatilliseen koulutukseen hakeutumisen vaiheesta. Työllistymisen suunnittelua ja osaamisen kehittämistä työllistymisen näkökulmasta tehdään nuoren koko opintopolun ajan, ja siihen osallistuvat kaikki nuorta ohjaavat tai auttavat tahot. Yhdessä työelämän kanssa suunnitellaan yksilöllisiä ratkaisuja ja tukea opiskelijan tarpeiden mukaisesti. Mallissa kehitetään erityisesti työssäoppimisen hyödyntämistä työllistymisen reittinä. Ohjaus- ja tukimalliin kuuluu myös työpaikkojen ja soveltuvien työtehtävien etsiminen erityistä tukea tarvitseville nuorille oppilaitoksen jatkuvana ja ennakoivana toimintana.

Työllistymissiirtymän ohella erityisoppilaitosten keskeiset kehittämistoiveet liittyvät oppilaitosten välisen yhteistyön ja liikehdinnän kehittämiseen. Tulisi vähentää tilanteita, joissa ammatillisten oppilaitosten opiskelijat opiskelevat itselleen väärässä paikassa.

## 8 SYKSYN 2018 TÄYDENTÄVÄ KYSELY

Vuoden 2018 aikana toteutettuja koulutuksen järjestäjävierailuja ja marraskuussa tehtyä täydentävää kyselyä on kuvattu tarkemmin luvussa 2.3.

Täydentävän kyselyn eräänä perusteena oli aineiston luotettavuuden varmistaminen. Koska järjestäjävierailut perustuivat ryhmäkeskusteluihin, periaatteessa oli mahdollista, että yksittäiset ihmiset eivät halunneet tai uskaltaneet puhua kaikista asioista. Kysely tarjosi mahdollisuuden anonyymiin mielipiteeseen. Toinen peruste oli pitkä aikajänne; vierailut käynnistyivät jo huhtikuussa ja täydentävä kysely käynnistettiin marraskuussa 2018. Kyselyn avulla saatiin siis mahdollisimman ajankohtaista lisätietoa.

Koska kysely oli täydentävä, varmisteleva ja aiempia tuloksia ”tarkistava”, kyselyvastauksia esitellään melko suppeasti. Kyselyn tuloksia on hyvä suhteuttaa vierailujen ryhmäkeskusteluihin. Olennaista on se, missä määrin kysely tuo lisäarvoa ja uutta tietoa.

Marraskuun kyselyn kohderyhmänä olivat siis aiemmin vierailuihin osallistuneet henkilöt. Sisältö mukaili vierailun teemoja, eli kysyttiin nykytilanteen hyvistä ja huonoista puolista. Lisäksi selvitettiin odotushorisonttia vuodelle 2019 ja kartoitettiin Sujuvat siirtymät -hankkeiden merkitystä. Vastaajia ohjeistettiin ajattelemaan oman organisaation (koulutuksen järjestäjä) ohella myös laajempaa toimintaympäristöä (mm. paikalliset olosuhteet ja palvelut, työelämä, valtakunnalliset koulutustoimijat).

Vastaajille tarjottiin mahdollisuutta valita omaa asiantuntemusta parhaiten vastaava teema. Nämä teemat noudattivat vierailuissa käytettyä jäsenystä:

- ammatillinen osaaminen ja tutkinnon suorittaminen (”läpäisy”)
- opintoihin kiinnittyminen (”eroamisen vähentäminen”)
- joustavat ohjauspolut (”siirtymät”).

Koska monet vastaajista olivat valinneet joko useamman teeman tai ilmoittaneet vastaavansa ”kokonaiskuvan” perusteella, tuloksia ei nyt tarkastella teemoittain eriteltyinä.

### 8.1 Tavoitteiden toteutumista tukevat ja edistävät asiat

Esitetyt teemat rajasivat kyselyn aihepiirin kolmeen keskeiseen tavoitteeseen. Näiden tavoitteiden toteutumisen nykytilaa selvitettiin aluksi seuraavalla kysymyksellä:

**Mitä haluaisit nyt tämän kyselyn kautta nostaa esiin tavoitteiden toteutumista tukevana ja edistävänä asiana?**

Tavoitteiden toteutumista edistävissä asioissa oli paljon järjestäjävierailuista tuttuja teemoja, joita on jo aiemmin esitelty tässä raportissa. Näiden ohella kyselyvastauksissa näkyivät ja toistuivat uudistuksen yleiset tavoitteet. Toisteisia teemoja olivat esimerkiksi osaamisperusteisuuden laaja-alainen huomioiminen, joustavat opintopolut, tiivis yhteistyö työelämän kanssa ja henkilökohtaistamisen ymmärtäminen.

Oppilaitoksen vahva paikallinen asema ja haluttavuus työpaikkana tukee uudistuksen tavoitteita. Oppilaitoksella on mahdollisuus rekrytoida juuri oikeita osaajia, ja nämä rekrytoitavat ovat yleensä halukkaita myös kehittymään ammatissaan. Ammattitaitoinen ja itseään kouluttava henkilökunta määritellään usein oman oppilaitoksen vahvuudeksi. Tästä vahvuudesta halutaan myös pitää kiinni.

Järjestäjävierailujen lailla kyselyvastaukset korostavat koulutusuudistuksen antamia *mahdollisuuksia*. Kysymys on vain siitä, millä tavalla mahdollisuudet pystytään käyttämään hyväksi. Ammattitaitoisen henkilökunnan lisäksi tarvetta koetaan esimerkiksi johdon tuelle, yhteistyölle, byrokratian vähäisyydelle ja riittäville resursseille. Osa vastaajista näkee tavoitteet kokonaisvaltaisina haasteina, joiden ratkaiseminen edellyttää laajaa osallistamista ja yhteistyöllä kehitettäviä uusia toimintatapoja:

*Tarvitaan niin valtakunnallista kuin paikallistasoista tietoa ja ymmärryksen levittämistä siitä, mitä ammatillinen koulutus tänä päivänä vaatii (yksin toinen aste ei voi reformia tehdä) ja minkälaista osaamisen tasoa tiedoissa ja taidoissa ja eri valmiuksissa.*

*Yhteisten päämäärien määrittely ja kehittämistyö, jossa hyödynnetään hankkeita ja opiskelijoiden ja opetushenkilöstön osallisuutta, uusien innovaatioiden ja kokeilun tekeminen. Täydennys- ja lisäkoulutus.*

*Toimin itse niin ohjauksen kuin opetuksen puolella, isona tavoitteena kiinnittää opiskelijat opintoihin ja ylläpitää osallistumista ja sujuvoittaa työelämään siirtymistä. Tätä prosessia tukee johdon tuki käytännön toimille, hyvät yhteistyökumppanit (sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut ja työelämässä työpaikkaohjaajat), kohtuulliset resurssit ohjauksen puolella.*

*Henkilöstöllä on paljon osaamista, panostetaan uusien toimintatapojen kehittämiseen ja käyttöönottoon.*

## 8.2 Tavoitteiden toteutumista hidastavat ja estävät asiat

Marraskuun kysely vahvisti järjestäjävierailujen havaintoja, joiden mukaan oppilaitokset kokevat tarvetta sisäisen yhtenäisyyden kehittämiseen. Hidastavien ja estävien asioiden miettiminen jakaa kyselyn vastaajia kahteen erilaiseen vastaajaryhmään. Toisaalla ovat ne, jotka haluavat vauhdittaa kehitystä vanhoja käytäntöjä ja ajattelutapoja kitkemällä. Tämä vastaajaryhmä haastaa muuta henkilöstöä muuttumaan ja uudistumaan:

*Hidasteena voivat olla vanhat rakenteet ja muutoksen hitaus. Myös opettajilla omien toiminta- ja ajattelutapojen muuttaminen vie aikaa.*

*Estävänä tekijänä näen sen, että ei osata luopua vanhasta tavasta ajatella.*

Toinen vastaajaryhmä kokee nykyisetkin vaatimukset ja uudistumispaineet ylimitoitettuina. Etenkin opetukseen liittyvissä kommentteissa nykyisen arkityön laadukas hoitaminen asetetaan joskus muutosta tärkeämmäksi:

*Tavoitteiden hidastavia ja estäviä seikkoja ovat opetuksen vähäiset resurssit (hankkeet imevät osaavien ihmisten työaikaa, jota ei korvata ja se on pois suoraan opiskelijoilta).*

Kahden tyypitellyn vastaajaryhmän lisäksi voidaan mainita ne, jotka korostavat uudistusten vaativan aikaa. Kehittäminen on pitkäjänteistä työtä, muutokset koskettavat monia ihmisiä ja edellyttävät myös yhteistyömallien miettimistä. Sosiaalisen maailman moninaisuus vaatii kärsivällistä kehittämisasennetta; muutoksen tekijöitä on vähän, mutta kohteita paljon:

*Uusien ratkaisujen löytäminen tai käyttöönotto vaatii (ja toisaalta mahdollistaa) yhteistyötä eri toimijoiden kesken (oppilaitoksen sisällä, työpaikkaohjaajien kanssa, muiden tukipalveluiden kanssa, esim. TE-toimisto). Jos ja kun on useita toimijoita, uusien toimintatapojen käyttöönotto vaatii valmistelemista, ohjeistusta, asennemuutoksia jne. Esimerkiksi palkallisen työssäoppimisen muuttuminen lyhytaikaiseksi oppisopimukseksi saattaa olla vaikeaa, mikäli työnantajalla on ennestään ollut huonoja kokemuksia oppisopimuksen ”kankeudesta”.*

Malttia ja kärsivällisyyttä tarvitaan myös opiskelijoiden ohjauksen ja opettamisen osalta. Uudistus korostaa ohjauksellisuuden lisäämistä, ja tässä on otettava huomioon opiskelijoiden valmiudet ja kyvyt:

*Opiskelijan ohjaaminen tunnistamaan omia valmiuksiaan, tavoitteitaan tai koulutusalan ja ammatin vaatimuksia ja mahdollisuuksia vie aikaa ja toteutuu parhaimmillaan prosessinomaisesti ammatillisen kasvun myötä.*

*Ammatillisen koulutuksen on valmennettava ammattiin ja saamaan sellaisia ammatillisia tietoja ja taitoja, joilla hän pärjää muuttuvassa maailmassa ja työelämässä. Tällä hetkellä ammatillisella puolella monien kanssa lähdetään itseluottamuksen, elämänhallinnan ja mielenterveyden tukemisen asioista niin, että nuorta tuetaan ja hänelle haetaan tuki- ja turvaverkkoja ja saatellaan eri palveluiden pariin ammatillisen osaamisen kehittämisen ja kehittymisen jäädessä sivurooliin.*

Marraskuun kysely vahvisti siis tulkintaa, jonka mukaan oppilaitokset haluavat varmistaa arkisen perustyön laadukkaan sujumisen. Keskeinen toive on saada lisää työaikaa ja resursseja olennaiseen (opettaminen, ohjaaminen), lisäksi halutaan kehittää ja vähentää sitä, joka nyt haittaa tuohon olennaiseen keskittymistä. Esimerkiksi nykyiset opiskelijahallinto- ja tietojärjestelmät mainitaan kyselyssäkin tavoitteiden saavuttamisen hidasteina:

*Erilaisten järjestelmien nivoutumattomuus arjen toimintaan voi olla yllä olevia asioita hidastava tai estävä tekijä. Huonosti suunnitellut ja/tai toteutetut, ylläpidetyt tai ohjeistetut järjestelmät kuormittavat opettajaa ja suuntaavat opettajan työaikaa väärin asioihin. Ensin pitäisi kehittää pedagoginen malli ja sitten sovittaa tukijärjestelmät siihen.*

## 8.3 Odotushorisontti vuodelle 2019

### Myönteinen odotushorisontti

Myönteistä odotushorisonttia koskeva kysymys muotoiltiin seuraavasti:

**Millaisten asioiden odotat luovan myönteisiä vaikutuksia vuoden 2019 aikana, eli millaisia vahvuuksia ja voimavaroja näet uuden ammatillisen koulutuksen ("reformin") lähitulevaisuudessa?**

Monet vastaukset kuvasivat reformin yleisiä tavoitteita vahvuuksina ja voimavaroina. Tässä voidaan erotella työelämäyhteistyön kehittymiseen liittyvät odotukset:

*Työelämäyhteistyön uudet muodot alkavat kantaa hedelmää ja koulutussopimus- ja oppisopimuskäytänteet tulevat hyödyntämään kaikkia osapuolia.*

*Tiiviimpi yhteistyö työelämän kanssa, uudet tavat jalkautua työpaikoille, esim. ryhmämuotoisesti ohjaajan tuella, opettajuuden pohtiminen ja luopuminen perinteisistä luokkamutoisista työskentelytavoista, moniammatillisen yhteistyön kasvu.*

*Työelämäyhteistyöhön uusia malleja, opettajia enemmän työelämään ohjaamaan ja varmistamaan kaikkien opiskelijoiden selviäminen työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta. Oppilaitoksessa työelämälähtöisten projektien lisääntyminen.*

*Kun työnantajat laajasti huomaavat mahdollisuudet, he myös sitoutuvat työpaikkaohjaukseen.*

Suhteellisen paljon ennakoidaan myös joustavoittamisen ja yksilöllistämisen myönteisiä vaikutuksia. Järjestäjävierailujen lailla myös marraskuun kysely korostaa jatkuvaa hakua enemmän mahdollisuutena kuin uhkana. Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen kehittyminen koetaan tärkeäksi ja myös mahdolliseksi. HOKS-käytäntöjen tärkeys nousee kyse-lyssä vahvasti esille:

*Yksilölliset opinnot edellyttävät ohjausta, myönteistä on se, että HOKS-keskusteluissa opiskelija pääsee itse kertomaan näkemyksiään, mitä ja miten haluaa opiskella. Kun opiskelija tulee nähdyksi ja kuulluksi, se vahvistaa hänen osuuttaan opintojen suunnittelussa.*

*HOKS on ehdottomasti yksi voimavara. HOKS:n luomat mahdollisuudet yksilöllisiin opintopolkuihin toivottavasti vähentävät keskeytyksiä ja nopeuttavat opintojen etenemistä.*

Osa vastaajista asettaa toiveita ylimääräiseksi koetun työn vähentymiseen. Tämänkin teeman osalta marraskuun kysely toistaa vierailujen havaintoja:

*Hallinnollisen työn keventymistä odotetaan kovasti, ja viitteitäkin siihen suuntaan on saatu. Näin voimavarat saataisiin keskitettyä nimenomaan varsinaiseen perustehtävään unohtamatta kuitenkin opettajan uudistuvaa roolia. Mahdollisuus joustavoittaa opintoja ja henkilökohtaistamisen kautta päivittää opintosuunnitelmia mahdollistavat sen, että läpäisy paranee.*

## Kielteinen odotushorisontti

Kielteisen odotushorisontin kohdalla mietittiin huonoja vaikutuksia tuovia asioita. Tämä kysymys antaa tilaa myös epäilyksille. Kysymys muotoiltiin seuraavalla tavalla:

### **Entä minkä ennakoit aiheuttavan kielteisiä vaikutuksia vuoden 2019 aikana, eli millaisia huolenaiheita tai epäilyksiä sinulla on lähitulevaisuuden osalta?**

Huolenaiheen *kohde* saattaa olla virheellinen (perustua väriin tietoihin tai väärin olettamuksiin), mutta huolenaiheen *esiintyminen* on todellisuutta.

Marraskuussa 2018 ammatillisia oppilaitoksia huolestutti ja epäilytti ainakin kolme asiaa: ammatillisen koulutuksen julkisuuskuva, työssäjaksaminen ja resurssien riittävyys.

Julkisuuskuvaan liittyvät huolenaiheet täsmentyvät yksipuoliseen mediahuomioon ja siitä mahdollisesti seuraavaan ammatillisen koulutuksen vetovoiman heikkenemiseen:

*Median epäkohtien ja epäonnistumisten erityinen esille nostaminen luo mielikuvaa siitä, että ammatillinen koulutus ei ole laadukasta. Myös onnistumiset esiin, niitäkin on paljon.*

*Kielteisiä vaikutuksia tulee mediahuomiosta, joka keskittyy vain epäoleellisiin asioihin eikä huomioi sitä, että olemme juuri reformin aloittaneet, olemme tyvessä, emme latvassa. Mediajulkisuus on jo aiheuttanut imagohaittaa ammatilliselle koulutukselle, positiivisia nostoja ei ole ollut.*

Resursseja koskevissa mielipiteissä ollaan siis huolissaan resurssien vähäisyydestä. Osa vastaajista kritisoi ammatillisen koulutuksen rahoitusjärjestelmää laajemminkin:

*Rahat on vedetty aika tiukille valtion toimesta, ohjausta ja tukea tarvitsevia opiskelijoita on kuitenkin aika paljon.*

*Rahojen niukkuus vähentää opetusta ja kaventaa ammatillisesta koulutuksesta valmistuvien osaamista.*

*Rahoitusjärjestelmän soveltuvuus toisen asteen ammatilliseen koulutukseen on iso kysymysmerkki.*

Yksi yleinen huolenaihe on henkilökunnan jaksamisen vähentyminen. Uhkakuvaan liitetään myös huonoja seurannaisvaikutuksia; toiminnan laatu uhkaa heikentyä ja osaavat työntekijät vaihtavat työpaikkaa:

*Henkilökohtaiseen ohjaukseen ja tukeen ei resurssit riitä. Ennen opetettiin luokkaa (yksi opettaja), nyt "opetetaan" yksilöitä, ja opettajien voimat eivät tähän riitä. "Pelkään" opettajien loppuun palamisen aaltoa (tunnolliset polttavat itsensä loppuun) tai välinpitämätöntä asennetta työhön (kun ei ehdi, niin tehdään vähemmän kuin pystyttäisiin).*

*Jos lähiopetuksen määrää pienennetään edelleen, se tulee näkymään opiskelijoiden syrjäytymisinä ja keskeyttämisinä. Osa opettajista on turhautuneita ja etsii uusia työpaikkoja. Koulutusaloja tullaan lakkauttamaan lähivuosina, mikä vaikuttaa myös ko. opettajien motivaatioon.*

*Toivottavasti ei tapahdu kovin laajamittaisesti osaavan henkilöstön poistumista muualle työelämään muutosten takia. Tällöin jäljelle voi jäädä reformin kannalta kielteisimminkin suhtautuva henkilöstö, jolla ei ole mahdollisuutta tai uskallusta palata työelämään.*

Henkilöstön jaksamiseen liittyvän huolen kohdalla on hyvä muistaa, että osaava henkilökunta määriteltiin usein koulutuksen järjestäjän vahvuudeksi. Tämä korostaa huolen merkityksellisuyttä.

Muilta osin huolenaiheet liittyvät tässä raportissa aiemmin esitettyihin asioihin tai ovat luonteeltaan yksittäisiä kommentteja, joiden yleistettävyydestä ei ole varmuutta.

## 8.4 Sujuvat siirtymät -hankekokonaisuus

Vaikka laadullinen selvitys ei ole mikään arviointitutkimus, marraskuun kyselyyn haluttiin liittää Sujuvat siirtymät hankekokonaisuuden merkitystä ja hyötyä koskeva kysymys. Hanke-teemoja ja yksittäisiä hankkeita käsiteltiin myös järjestäjävierailujen aikana.

Vastaajille esitettiin lista hankkeista ja pyydettiin nimeämään se hanke, jonka tunnistaa toimineen oman koulutuksen järjestäjän alueella. Runsas puolet vastanneista (45 kpl) tunnisti ainakin yhden hankkeen, vastauksissa mainittiin kaikkiaan 42 hanketta.

Hanketoimintaa koskeva kysymys muotoiltiin seuraavalla tavalla:

**Millainen on ollut tämän hankkeen hyöty ja merkitys omassa organisaatiossa? Mitä hanke opetti, mitä siitä jäi jäljelle?**

Sujuvat siirtymät -hankekokonaisuuden merkitys näkyy esimerkiksi osaamisen kehittymisenä, uusien mallien ja materiaalien syntyminenä sekä yhteistyösuhteiden rakentumisena. Hankkeiden avulla harjoitellaan sitä, mitä nyt ja myöhemmin tarvitaan:

*Oma Reitti. Mallinnettu yksilöllisiä opinpolkuja, joissa jo harjoiteltiin nyt tarvittavia open taitoja poluttaa yksilöllisesti.*

*Hankeet ovat tukeneet oppilaitoksen henkilökunnan osaamisen lisäämistä yhteistyössä muiden alueen toimijoiden kanssa, niin oppilaitosten kuin työelämän. Ja sitä kautta myös opiskelijoille on erilaisia mahdollisuuksia ilmaantunut lisää niin jatko-opintojen ja työelämään siirtymisen näkökulmasta kuin omien opintojen suunnittelussa.*

*Opetti teknisten apuvälineiden käyttöä (esim. kännykällä kuvaamista ja markkinointia). TNO-palvelut tuottivat hyvää videomateriaalia, joka on oppilaitoksen www-sivuilla nähtävillä. Jäljelle on jäänyt myös TNO:n kotisivut, jotka ovat edelleen netissä.*

*Verkostoyhteistyö lisääntyi, asiantuntemus hankkeen aihepiirin osalta lisääntyi, osalle työyhteisöstä käytännön hyöty on ollut varmaan vielä suurempi.*

*Koulutusta ja materiaalia tarjolla, joista monenlaista hyötyä mm. uutta tietoa ja verkostoitumista!*

*Tuonut uusia ideoita yrittäjyysopintojen suorittamiseen.*

*Toimijoiden välisen yhteistyöverkoston syveneminen, ohjaustyökalujen monipuolistuminen, yksilöllisten polkujen tukeminen, reformin mukaisten muutosten tukeminen oppilaitoksessa.*

Selvitysaineistossa tuli esiin hanketoiminnan kehittämissuhteita. Toivotaan koordinoitua ja keskittymistä isojen toimintakokonaisuuksien luomiseen; hankkeiden tulisi tukea niitä ydinprosesseja, joita joudutaan nyt joka tapauksessa kehittämään. Yksittäisistä hankekäytännöistä tulisi "nivoutua" laajempia kokonaisuuksia.



## 9 YHTEENVETO

Laadullisen selvityksen tarkoituksena oli tukea Sujuvat siirtymät -hankekokonaisuudessa tehdyn kehittämistyön levittämistä ja vakiinnuttamista. Selvityksen tuloksia hyödynnetään valtakunnallisesti (OPH, opetus- ja kulttuuriministeriö) osana uuden ammatillisen koulutuksen ("reformi") jatkokehittämistä. Selvitystä tehtiin yhteistyössä Zoomi-koordinoitihankkeen toimijoiden kanssa (OPH, SAKU ry.).

Selvitys jäsenettiin nykytilan ja tulevaisuuden viitekehyksellä. Nykytilan osalta tavoitteena oli selvittää hyvin tai huonosti toimivia asioita, lisäksi selvitettiin vaikuttavia tekijöitä ja tavoitteiden toteutumista tukevia tai estäviä asioita (prosessit, käytännöt, reunaehdot). Tulevaisuuden osalta haettiin tietoa, joka vie Sujuvat siirtymät -hankekokonaisuuden tavoitteita eteenpäin (kehittämistarpeet, odotukset).

Selvitystyötä tehtiin maalis-joulukuussa 2018. Pääasiallinen aineisto koostuu 36 toisen asteen ammatillisen koulutuksen järjestäjän luona tehdyistä vierailukäynneistä. Vierailuiden aikana järjestettiin ryhmäkeskusteluja, joihin osallistui kaikkiaan 327 ko. järjestäjän kutsu-  
maa edustajaa (mm. oppilaitosten johtoa, asiantuntijoita, ohjaus-, opiskeluhuolto- ja opetus-  
henkilöstöä sekä opiskelijoita).

Järjestäjävierailujen ryhmäkeskusteluja täydennettiin kolmella www-kyselyllä. Keväällä 2018 tehtiin koulutuksen järjestäjien toiminnan tilaa kartoittava SWOT-kysely ja opinnoista eroamisen syitä kartoittava kysely. Marraskuussa tehtiin täydentävä kysely aiemmin järjestäjävierailuihin osallistuneille henkilöille.

Selvitystyön kuluessa otettiin käyttöön viisi tavoitetta, joilla jäsenettiin ryhmäkeskusteluja ja jotka esiintyvät myös tässä raportissa:

- koulutuksen järjestäjän toiminnan kehittäminen
- muutoksen hallinta
- ammatillisen osaamisen tuottaminen ja tutkinnon suorittaminen ("läpäisy")
- joustavat ohjauspolut ("siirtymät")
- opintoihin kiinnittyminen ("eroamisen vähentäminen").

Kolme viimeistä tavoitetta (läpäisy, siirtymät, eroamisen vähentäminen) osuvat suoraan Sujuvat siirtymät -hankekokonaisuuden keskeisiin teemoihin. Muut tavoitteet ovat eräänlaisia läpäiseviä teemoja, joiden tärkeys havaittiin selvitystyön aikana. Omana erillislukuna ja -teemana tässä raportissa käsiteltiin myös erityisopiskelijoiden ja -oppilaitosten tilannetta.

Selvitysraportin yhteenveto esitetään teema kerrallaan. Taulukkoihin on koottu nykytilaa koskevia havaintoja ja tulevaisuuteen suuntavia kehittämisajatuksia. Selvitysaineisto oli melko massiivinen ja yhteenvedossakin on jouduttu tekemään melkoista valikointia ja karsintaa. Tulkinta on väistämättä osin subjektiivinen, osa tärkeistä teemoista on voinut jäädä liiankin vähälle huomiolle.

Yhteenvedossa ja selvitysraportissa on hyvä huomioida, että vaikka selvitys- ja kehittämistyötä tehtiin yhteistyössä Zoomi-koordinoitihankkeen kanssa, raportin viimesijaisista valinnoista, tulkinnoista ja muotoilusta vastaa selvityksen tekijä (DiaLoog).

## 9.1 Koulutuksen järjestäjän toiminnan kehittäminen

### KOULUTUKSEN JÄRJESTÄJÄN TOIMINNAN KEHITTÄMINEN

#### Nykytilaa kuvaavia asioita:

Koulutus uudistuksen päämääriä pidetään kannatettavina, mutta toteuttamisessa riittää haasteita ja kysymyksiä. Koulutuksen järjestäjät kokevat, että aikaa ja energiaa menee ylimääräiseksi koettuun oheistyöhön. Tämä haittaa perustehtävien toteuttamista ja arjen pyörittämistä. Rahoituksen väheneminen ja uudistuksen yhtäaikaisuus tekivät muutospalapelistä haastavan.

Koulutuksen järjestäjien mielipiteet uudistuksen järjestyksestä ovat yhdenmukaisia. Järjestäjien ”sisällä” henkilöstön mielipiteet jakautuvat kehittämismyönteisiin muutoksen kannattajiin ja nykyhetken kritisoijiin.

Monet järjestäjät ovat käynnistäneet omia sopeuttamis- ja tehostamisohjelmia. Oman organisaation uudistamistarpeet on tunnistettu, ja niihin haetaan ratkaisuja (mm. johtajuus, henkilökunnan osaaminen). Sisäistä tehostamista ja säästöjä haetaan monesta suunnasta (mm. byrokratian ja päällekkäisyyksien karsiminen, turhan kirjaamisen ja dokumentoinnin vähentäminen). Lisäksi haetaan tehoa tuovia uusia käytäntöjä (yhteistyö, osaamisen jakaminen, sisäinen hyvien käytäntöjen levittäminen).

Keskeisinä ja yleisinä vahvuuksina pidetään henkilökunnan osaamista, yhteistyöverkostoja ja hanketoiminnan perinnettä. Voimavaroja löytyy myös kollektiivisesta oppimisprosessista ja organisaatiokulttuurin muutoksesta.

Erityisoppilaitoksissa uudistuksen tavoitteet (yksilöllisyys, henkilökohtaiset polut, työvaltaisuus) ovat tuttuja käytäntöjä. Nykyhetki ei näyttäydy niin radikaalina muutoksena kuin monin paikoin muualla. Sama rutiini näkyy maahanmuuttajien ja aikuisten kouluttamiseen totuneissa oppilaitoksissa.

Toisen asteen ammatillista koulutusta leimaa tasalaatuisuuden puute. Koulutuksen järjestäjien, oppilaitosten ja koulutusalojen toiminnassa, olosuhteissa ja mahdollisuuksissa on paljon vaihtelua.

Sujuvat siirtymät -hankekokonaisuuden merkitys näkyy esimerkiksi osaamisen kehittymisenä, uusien mallien ja materiaalien syntyminenä sekä yhteistyösuhteiden rakentumisena. Hankkeiden avulla harjoitellaan sitä, mitä nyt ja myöhemmin tarvitaan.

#### Tulevaisuuden kehittämistarpeita:

Perinteinen johtajuuden malli on muospaineiden edessä. Uudet johtamisihanteet korostavat henkilökunnan osallistamista, yhteisöllisyyttä ja tiimityön lisäämistä. Tavoitteiden taustasyitä ovat ainakin henkilöstö voimavarana -ajattelu sekä yhdenmukaisten käytäntöjen tarve (laadunhallinta, tasalaatuisuus, toiminnan ohjaus). Tiimityötä käytetään myös johdon ja henkilöstön väliin sijoittuvana ”työrakkasena” ja osaamista kokoavina ajatushautomoina.

Oppilaitoksen vahva paikallinen asema ja haluttavuus työpaikkana tukee uudistuksen tavoitteita. Oppilaitoksella on mahdollisuus rekrytoida juuri oikeita työntekijöitä, jotka ovat halukkaita kehittämään ammatissaan. Tämä tukee myös hanketoiminnan toteuttamista. Ammattitaitoisen ja oppimishaluisten henkilökunnan saannin turvaaminen koetaan tärkeäksi.

Koulutus uudistus lisää valtakunnallisen yhteistyön tarvetta. Yhteiset materiaalit ja käytännöt ovat tärkeitä, koska ne vapauttavat resursseja oppilaitostason työhön. Myös valtakunnallisten tieto-, seuranta- ja opiskelijahallintojärjestelmien tarve on lisääntynyt joustavien ja yksilöllisten opintopolkujen myötä.

Koulutuksen järjestäjät toivovat hankerahoitusta kohdistettavan ydintoiminnan kehittämiseen ja isoihin muutosprosesseihin. Hankerahoitus muuttuisi strategiarahoituksen suuntaan, antaisi lisätukea siihen, mitä pitää muutenkin uudistaa ja luoda.

Tulevaisuutta koskevissa huolenaiheissa erottuu kolme keskeistä asiaa: ammatillisen koulutuksen julkisuuskuva/ vetovoima, henkilökunnan työssäjaksaminen ja resurssien riittävyys.

## 9.2 Ammatillinen osaaminen ja tutkinnon suorittaminen ("läpäisy")

### AMMATILLINEN OSAAMINEN JA TUTKINNON SUORITTAMINEN ("LÄPÄISY")

#### Nykytilaa kuvaavia asioita:

Opettajien kannalta koulutusuudistus (osaamisperusteisuus) merkitsee uudenlaisen työparadigman omaksumista, perusajattelutavan muutosta. Oman tiedon välittämisen sijaan katse täytyy nyt suunnata siihen, mitä opiskelija osaa jo ennestään.

Opettajien yksilöllisyyden huomioiminen johtaa hyviin tuloksiin. Opettajat saavat valita omaan persoonaansa, työtapaansa ja osaamiseensa perustuvat opetusmenetelmät.

Työelämäpainotteinen opiskelu vastaa monen opiskelijan tarpeisiin ja toiveisiin. Työssäoppimisjaksot voidaan sijoitella aiempaa yksilöllisemmin opintopolun vaiheisiin. Työvaltainen oppiminen on mahdollista järjestää myös oppilaitoksen työsaleissa. Todellista työelämää simuloivissa olosuhteissa voidaan harjoitella esimerkiksi asiakaspalvelua.

Uudistuvan ammatillisen koulutuksen järjestäminen on helpointa silloin, kun alueella on paljon työpaikkoja ja osaamisvajaita. Oppilaitosten ja työelämän keskinäiset suhteet järjestyvät melko luontevasti keskinäisriippuvuuden takia.

Osaamisperusteisuuden toteutumiseen liittyvässä osaamisen tunnustamisen ja tunnistamisen ja arvioinnin käytännöt vaikuttaisivat olevan kehittämistyön osalta eniten alkuvaiheissa.

Avoimien ammatillisten opintojen sovellusmahdollisuudet vaikuttavat huomattavan laajoilta. Avoimiin opintoihin liittyen puhutaan myös *opintotarjottimista*, käsite kuvaa opintojen joustavan ja räätälöidyn poiminnan mahdollisuuksia. Avoimet opinnot tukevat myös nopeammin etenevien opiskelijoiden opintoja.

Työssäoppimisen ja työpaikoille siirtymisen kynnys on kasvanut. Osa opiskelijoista kokee työelämän vaatimukset liian suurina ja opinnoista eroamisen syyt löytyvät yhä useammin työpaikoilta.

#### Tulevaisuuden kehittämistarpeita:

Opettajien koulutukseen, ohjaukseen ja tukemiseen panostaminen on tärkeää. Opettajan toimenkuvaa halutaan muuttaa *ohjaavan opettajuuden* suuntaan.

Työssäoppimisen aloittaminen on kuin pieni siirtymävaihe tai prosessi, johon liittyy uusien käytäntöjen ja palveluiden tarvetta. Moni opiskelija kaipaa erityistä valmisteluvaihetta omien valmiuksiensa tai tunnetilojensa parantamiseksi.

Työpaikalla järjestettävän oppimisen kehittämishaasteet liittyvät oppimisen todentamiseen, arviointiin ja työpaikkaohjaajien osaamiseen. Tarvetta koetaan myös oppisopimuksen ja koulutussopimukseen väliin sijoittuvalle koulutusmallille.

Riittävän lähiopetuksen määrää pidetään tärkeänä. Tässä korostuu tarveharkintaisuus.

HOKS-käytäntöjen kehittäminen koetaan tärkeäksi. Opetus- ja ohjaushenkilöstö tarvitsee HOKS-ohjeistusta. HOKS:n kehittäminen tukee osaamisen tunnustamisen ja tunnistamisen, osaamisperusteisuuden ja arvioinnin kehittymistä. Hyvä HOKS-käytäntö toimii myös laadunvarmistajana.

Erlaisia opiskelumenetelmiä yhdistävät tiimimäiset opetusmallit vaikuttavat jatkokehittämisen arvoisilta. Käytännöt täyttävät lukujärjestyksen tehokkaasti, mahdollistavat työ- ja opiskeluroolien vaihtelun sekä luovat työelämässä tarvittavia valmiuksia (yhteistyö, oman osaamisen sovittaminen kokonaisuuteen).

Avoimet ammatilliset opinnot, yhteiset opintotarjottimet sekä verkostomainen ja verkossa toteutettu koulutus merkitsevät opetuksen keskitettyä järjestämistä. Tämän toivotaan vapauttavan resursseja oppilaitostason konkreettisempaan täsmäohjaukseen ja lähiopetukseen.

## 9.3 Joustavat ohjauspolut (”sujuvat siirtymät”)

### JOUSTAVAT OHJAUSPOLUT (”SIIRTYMÄT”)

#### Nykytilaa kuvaavia asioita:

Siirtymiin ja nivelvaiheisiin liittyvä toiminta on hyvässä kehitysjakumossa (paljon käytäntöjä, kehittämishalua ja tasalaatuisen hyvää henkilöstöä).

Valtakunnallinen (suhteellinen) vahvuus on perusopetuksen ja toisen asteen nivelvaihe. Myös VALMA-koulutus on vakiinnuttanut hyvämaineisen paikkansa osana ohjaus- ja tukipalveluita. Suhteellisen hyvin toimivat myös erilaiset huolivaiheen palvelut ja opinnoista eroavan opiskelijan tukeminen.

Valtakunnallisesti (suhteellisen) heikommin toimivat aiemmin opinnoista eronneen jatko-opinnot (ns. paluun tuki), opiskelijoiden työllistymisen tuki ja jatko-opintoihin sijoittumisen prosessit. Jatkoväyläopintojen ja ammattikorkeakouluysteistyön vakiintuneessa toteuttamisessa on vielä paljon tehtävää.

Henkilökohtaistamisen ja joustavien opintopolkujen kivijalkana ovat HOKS-keskustelut ja -suunnitelmat. Työllistymiseen asti ulottuvat uraohjaussuunnitelmat koetaan myös tärkeinä.

Opinto-ohjauksen ja opiskeluhuollon työntekijät kokevat usein voimattomuutta, koska tarvittavat menetelmät olisivat tiedossa, mutta niiden toteuttaminen on paikoin mahdotonta. Ohjauksen ja opiskeluhuollon laadun parantamisessa on usein kysymys mahdollisuuksien antamisesta.

Jatkuvaan hakuun suhtaudutaan myönteisenä uudistuksena ja mahdollisuutena. Toisaalta jatkuvan haun koetaan tuoneen huomattavan paljon lisätyötä oppilaitoksille.

Hyvät yhteistyöverkostot tukevat sujuvien siirtymien toteuttamista ja ovat melkein välttämätön ehto (heijastusvaikutukset). Pitkäaikaiset työsuhteet ja henkilöstön ammattitaito tukevat puolestaan verkostojen muodostumista (mm. tuttuus).

#### Tulevaisuuden kehittämistarpeita:

Monet kehittämistoiveet kohdistuvat perusopetuksessa annettavaan ohjaukseen ja opetukseen.

Joustavien ja yksilöllisten opintopolkujen lisääntyessä on tarvetta vastuuopettajalle, joka seuraisi opiskelijan mukana opintojen alusta loppuun saakka.

Henkilökohtaistamisen ja yksilöllisten opintopolkujen huonona puolena on pidetty yhteisön katoamista. Opiskelijat kaipaavat ryhmää, johon kiinnittyä.

Tekniset ja rakenteelliset kehittämistarpeet koskevat esimerkiksi tietojärjestelmien kehittämistä tai tutkinnon osien ja opintokokonaisuuksien yhdistelyä tai sijoittelua.

Opintojen hyväksilukemisen käytäntöjen kehittäminen koetaan tärkeäksi. Tällä minimoidaan ns. alashoppailun riskejä (opiskelija testaa useita eri koulutusvaihtoehtoja). Alashoppailun riski korostuu aiemmin eronneilla opiskelijoilla.

HOKS- ja uraohjaussuunnitelmien sekä sähköisten tieto- ja seurantajärjestelmien kehittämistarpeet ovat lisääntyneet, koska ohjauksellisen kopin ottajia on aiempaa enemmän. Opiskelijaa koskevan koostetiedon olisi hyvä olla helposti saatavilla ja päivitettävissä.

Jatkuvaan hakuun liittyvissä prosesseissa ja käytännöissä on tällä hetkellä paljon kehittämistarvetta (opiskeluvalmiuksia tukevat opinnot, orientaatiojaksot, joustavan aloittamisen mallit).

Yksi valtakunnallinen kehittämishaaste paikallistuu jatkokoulutukseen siirtymisen helpottamiseen (väyläopinnot, AMK-yhteistyö).

## 9.4 Opintoihin kiinnittyminen ("eroaminen")

### OPINTOIHIN KIINNITTYMINEN ("EROAMINEN")

#### Nykytilaa kuvaavia asioita:

Opinnoista eroamisen ajankohtaisia syitä ovat yleinen opiskelijakuntoisuuden lasku, päihteet ja mielenterveydelliset ongelmat. Perinteiset syyt (mm. väärä ala, oppimisvaikeudet, raha-asiat) ovat myös edelleen läsnä. Opinnoista eroaminen tapahtuu usein eri syiden yhteisvaikutuksena, josta on vaikea paikallistaa pää- tai alkusyytä.

Koulutusalojen ja tutkintojen väliset erot ovat suuret. Myös paikallinen ja oppilaitostason vaihtelu näkyy.

Koulutusalan tai tutkinnon yleinen vetovoima, hakijoiden määrä ja opiskelijoiden lähtötaso korreloi eroamisennusteisiin. Koulutuslalle kohdistettujen resurssien ja tuen määrä näkyy eroamisluvuissa (laadullisen tiedon mukaan).

18 vuotta täyttäneet nuoret aikuiset (aiemmin eronneet) eroavat keskimääräistä useammin. Oppilaitosten toimenpiteet ja palvelut eivät tunnu aina vastaavan näiden nuorten tarpeisiin.

Opiskeluhuollon nykytilassa nähdään paljon vahvuuksia (tasalaatuisen hyvä henkilöstö, paljon käytäntöjä, kehittämishalu). Heikkoudet ja rajoitteet ovat usein voimavaroihin tai reunaehtoihin liittyviä (mm. resurssit, tietosuojat, opettajien saaminen opiskeluhuollon tueksi). Opiskeluhuollon tukena oleva moniammatillinen verkostoyhteistyö toimii monella paikkakunnalla hyvin.

Opiskelija-asuntolat näyttäisivät vähentävät opinnoista eroamista. Selitysmalli on melko looginen; asuntolat tarjoavat yhteisöllistä kodinomaista tukea opintoihin.

Ammatillisen koulutuksen uudistus ei näyttäisi lisäävän syrjäntärisiä millekään erityisryhmälle tai vähemmistölle.

Erityisopiskelijoiden eroprosentit ovat suhteellisen suuret yleisissä oppilaitoksissa ja vastaavasti pienet erityisoppilaitoksissa. Koulutusuudistuksen tavoitteet (mm. henkilökohtaiset polut, työvaltaisuus, monialainen yhteistyö) ovat vanhastaan tuttuja toimintamalleja erityisoppilaitoksissa. Sama kokemus näkyy aikuisten ja maahanmuuttajien kouluttamiseen tottuneissa oppilaitoksissa.

#### Tulevaisuuden kehittämistarpeita:

Eroamista vähentävinä käytäntöinä nousevat esiin monipuoliset oppimisympäristöt, erityisopetus ja -ohjaajat, paikalliset työelämäsuhteet ja koulutustarpeet, opetuksen työelämäpainotteisuus ja opettajien työelämäosaaminen sekä alan koulutuksen vetovoima.

Opinnoista eroamisen ohella voidaan puhua *opintoihin kiinnittymisestä*; eroamista edeltää usein heikko kiinnittyminen. Kiinnittymistä tuetaan opiskeluhuvinvointia kehittämällä.

Työssäoppimisen keskeyttäminen on lisääntynyt. Moni opiskelija tarvitsee valmistelua ja tukea työelämään siirtymiseksi (ns. sillanrakennuskäytännöt).

Koulutusuudistus vaikuttaa opinnoista eroamisen syihin ja eroavan opiskelijan "profiiliin". Opinnoista eroamisen ja läpääsyn valtakunnallinen seuranta koetaan jatkossakin tarpeellisenä.

Koulutusuudistuksen periaatteet ja tavoitteet sopivat suurelle osalle opiskelijoista. Selkein huoli kohdistuu *väliinputoajiin*. Käsitteellä tarkoitetaan opiskelijaa, jonka ongelmat ja rajoitteet eivät oikeuta erityisopiskelijan statukseen, mutta haittaavat opintojen sujuvaa etenemistä. Nämä opiskelijat tarvitsevat korostuneemmin tukea ja ohjausta.

Kehittämistoiveet ja -tarpeet kohdistuvat palveluihin, joissa opiskelija voisi hioa opiskeluvalmiuksiaan kuntoon oppilaitoksen ulkopuolella. Työpajamaista toimintaa ("väläkoulutusmarkkinoita") ja VALMA-koulutusta pidetään edelleen tarpeellisenä.

## 10 JOHTOPÄÄTÖKSET

Jouni Järvinen ja Sanna Pensonen, Opetushallitus

Koulutuksen järjestäjien toiminta uuden lainsäädännön mukaisesti oli muotoutumassa koulutuksen järjestäjävierailuiden aikana. Vierailuilla käytiin keskusteluihin osallistui yli 300 ammatillisen koulutuksen asiantuntijaa, jotka edustivat johtotasoa, opetus- ja ohjaushenkilöstöä, tukipalveluiden henkilöstöä sekä opiskelijoita. Tarkasteltaessa osallistujamäärää kokonaisuutena erityisesti koulutuksen järjestäjän ylempi ja keskijohto osallistui keskustelutilaisuuksiin runsaslukuisesti. Osaltaan tämä kertoo vahvasti kiinnostuksesta oman toiminnan kehittämiseen. Ympäröivä maailma sekä ammatillisen koulutuksen toimintakenttä ovat muuttuneet. Koulutuksen järjestäjien on pysyttävä tässä muutoksessa mukana samalla uudistaen omia pedagogisia ratkaisujaan.

Koulutuksen järjestäjäkäytien aikana julkisuudessa käytiin keskustelua uuden ammatillisen koulutuksen itseohjautuvuuden vaatimuksesta sekä lisääntyvästä työpaikalla järjestettävästä koulutuksesta. Molempiin näihin teemoihin otettiin voimakkaasti kantaa, ja tässä yhteydessä toisinaan unohtui mahdollisuus opiskelijan kasvuun ja kehitykseen ammatillisen koulutuksen aikana. Itseohjautuvuus ei ole myötäsyntyinen ominaisuus, vaan sen kehitystä tuetaan koko koulutuspolun ajan. Itseohjautuvuuteen kasvatetaan, ja valmiudet vaihtelevat yksilöittäin. Myös ammatillisen koulutuksen kuten muidenkin koulutuspolun vaiheiden aikana tavoitteena on, että koulutuksen jälkeen opiskelijan itseohjautuvuuden taidot olisivat kehittyneet paremmiksi kuin mitä ne ovat koulutuksen alussa olleet.

Työpaikalla järjestettävään koulutukseen ja sen määrään opintojen aikana liittyy myös monenlaisia käsityksiä ja ehkä pelkojakin. Työpaikalla järjestettävän koulutuksen tulee aina olla ohjattua ja tavoitteellista. Opiskelijat ovat yksilöinä erilaisia: toiset hyötyvät opintojen toteutuksessa työelämässä järjestettävästä koulutuksesta, ja toisille taas sopii tavoitteiden saavuttamiseksi opiskelu tuetusti tutussa ja turvallisessa oppilaitosympäristössä. Ohjauksessa tulee kiinnittää huomiota ryhmäytymiseen ja sen toteutumiseen oppimisympäristöstä riippumatta. Jokaisen yksilön tulisi voida opiskella itselleen sopivalla tavalla, jotta tavoitteiden saavuttaminen olisi mahdollista.

Toteutettu laadullinen selvitys osoittaa, että ammatillisen koulutuksen läpäisyn seuranta on tärkeää tulevaisuudessakin. Ammatillinen koulutus on uudistunut ja läpäisyn seuranta on myös oppilaitoksen oman laadun varmistamista ja seuraamista. Koulutuksen järjestäjä voi tarkastella läpäisyn seurannan sekä laatutyön kautta, miten siirtymät saadaan toimimaan sujuvasti, ohjaus- ja opiskeluhuollon palvelut riittämään ja opiskelijoiden jatko-ohjaaminen toimimaan niin, että koulutuksen keskeyttäminen ja eroaminen vähenee.

Laadullisen seurannan tulosten perusteella tärkeinä suuntaviivoina ammatillisen koulutuksen kehittämisessä ja laadun varmistamisessa näyttäytyvät koulutuksen järjestäjän toimintaa ohjaava strategia, osaavan henkilöstön koulutus sekä vahva yhteistyö työelämän kanssa. Koulutuksen järjestäjän toiminnassa korostuu myös tiedolla johtaminen. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien näkökulmasta tietojohdaminen tarkoittaa sitä, minkälaisia toimintatapoja koulutuksen järjestäjällä on toimintaa koskevan tiedon hankintaan, käsittelyyn sekä tiedon hyödyntämiseen kaikessa toiminnassa ja kaikilla organisaation tasoilla. Tärkeä osa laadunhallintaa on toiminnan kehittäminen ja parantaminen arviointi-, seuranta-, palaute- ja ennakoitietiedon pohjalta. Ammatillisen koulutuksen laatustrategiatyöryhmä valmistelee

alkuvuoden 2019 aikana ehdotusta laatustrategiaksi.<sup>18</sup> Tässä ehdotuksessa on huomioitu ammatillisen koulutuksen järjestäjien toiminnan laadun pitkäjänteinen ja kokonaisvaltainen kehittäminen.

Uusi ammatillinen koulutus mahdollistaa yksilölliset tarvelähtöiset opintopolut. Opiskelijan opintopolkua suunniteltaessa ja ohjattaessa hänellä tarjotaan tarpeen mukainen tuki ja ohjaus. Tällöin yksilöllinen opintopolkua ei tarkoita yksinäistä opintopolkua. Ammatillisen koulutuksen uudistuminen tuo mahdollisuuksia, mutta se vaatii uuden opettelua ja harjoittelua, kuten eräs kyselyyn vastanneista toteaa:

*Oikeasti yksilöllinen opiskelijan polun suunnittelu parhaimmillaan tukee sitä, että kysyntä, tarjonta ja valmennus kohtaavat. Tätä pitää harjoitella. Myös hyviä vanhoja käytäntöjä pitäisi saada edelleen kuljettua mukana.*

Koulutuksen järjestäjävierailuilla ja tässä selvityksessä nousi esiin arvokkaita onnistumisia sekä kehittämiskohteita ammatillisen koulutuksen kentältä. Näiden asioiden esilletuominen ja seuraaminen ovat tärkeä työkalu ammatillisen koulutuksen kehittämistyölle myös jatkossa.

---

18 Ks. <https://www.oppisopimus.fi/userassets/uploads/2018/06/Laatustrategiaty%C3%B6ryhm%C3%A4.pdf>

# LÄHTEET

## **Zoomi-koordinointihankkeen tekemät tai teettämät julkaisut:**

*Ammatillisen koulutuksen läpäisyn määrällisen seurannan selvitys lukuvuodelta 2016–2017 (2018):* Tekijät: Sanna Pensonen (OPH) ja Susanna Ågren (SAKU ry.). Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2018:2.

*Osallisena opinnoissa. Tutkimus oppijoiden osallisuuden vahvistamisesta ammatillisessa koulutuksessa (2018):* Tekijä: Owal Group Oy. (<https://www.oph.fi/kehittamishankkeet/zoomi/aineistot>).

*Sujuvat siirtymät -hankeverkoston seurantakyselyt (2016–2018):*  
(<https://www.oph.fi/kehittamishankkeet/zoomi/aineistot>).

*Sujuvat siirtymät -valtakunnallisen osion ESR-hankkeiden ulkoinen arviointi (2018):* Tekijä: Owal Group Oy.  
(<https://www.oph.fi/kehittamishankkeet/zoomi/aineistot>).

*Sujuvuutta siirtymiin – toisen asteen ammatillisen koulutuksen siirtymä- ja nivelvaiheet (2017):* Tekijät: Kaisa Harjunpää, Susanna Ågren, Sanna Laiho. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2017:1.

*Väliraportit (2016–18) Sujuvat siirtymät -kokonaisuudessa syntyvistä hyvistä käytännöistä:*  
(<https://www.oph.fi/kehittamishankkeet/zoomi/aineistot>).

## **Muut lähteet:**

*Läpäisyn tehostamisohjelman historiikki – muistikuvia ja hyviä käytäntöjä (2016):* Tekijät: DiaLoog ja SAKU ry.  
(<http://www.lapaisy.fi/tutkimukset/>).

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

*Sinisen meren strategia (2005):* Tekijät: Kim & Mauborgne. Talentum. Helsinki.



## LIITE 1. Koulutuksen järjestäjävierailuihin osallistuneet järjestäjät

Koulutuksen järjestäjät	
Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia	Lounais-Suomen koulutuskuntayhtymä
Etelä Savon Koulutus Oy	Luksia, Länsi-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä
Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymä	Länsirannikon Koulutus Oy
Helsingin kaupunki	Marttayhdistysten liitto ry/Oulun Palvelualan Opisto
Helsinki Business College Oy	Optima samkommun
Hengitysliitto ry/Luovi	Oulun seudun koulutuskuntayhtymä
Hyria koulutus Oy	Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä
Invalidisäätiö	Rovaniemen koulutuskuntayhtymä
Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä	Salon seudun koulutuskuntayhtymä
Jyväskylän koulutuskuntayhtymä	Satakunnan koulutuskuntayhtymä
Kajaanin kaupunki/Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	Seinäjoen koulutuskuntayhtymä
Kemi-Tornionlaakson koulutuskuntayhtymä, Lappia	Suomen Diakoniaopisto – SDO Oy
Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä	Svenska framtidsskolan i Helsingforsregionen Ab
Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä	Svenska Österbottens förbund för utbildning och kultur
Kiipulasäätiö	Tampereen kaupunki
Kotkan-Haminan seudun koulutuskuntayhtymä	Turun kaupunki
Koulutuskeskus Salpaus -kuntayhtymä	Valkeakosken seudun koulutuskuntayhtymä
Koulutuskuntayhtymä Tavastia	Vantaan kaupunki

## LIITE 2. Tavoiteoperationalisoinnissa syntynyt jäsenitys

### TAVOITEJÄSENNYS. Selvitystyössä ja järjestäjävierailuissa käytetty.

#### Ammatillinen osaaminen ja tutkinnon suorittaminen ("läpäisy")

- Joustava opinpolku
  - Henkilökohtaistaminen
- Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen
- Ammatillisen osaamisen työelämävastaavuus
- Ohjaava opettajuus oppilaitoksissa
  - Lähiopetus- ja ohjaus
- Työssäoppiminen
- Oppimisympäristöt
  - Vaihtoehtoiset oppimisympäristöt
  - Pedagoginen monipuolisuus
- Avoimet opinnot
  - "Tarjottimet"
  - Valtakunnalliset verkko-opinnot

#### Opintoihin kiinnittyminen ("eroamisen vähentäminen")

- Oppiminen/pärjääminen
- Minä-pystyvyys ja (vahvistuva) ammatillinen socialisaatio
- Opiskeluhyvinvointi
- Itseohjautuvuus
- Oman opiskelun omistajuus
- Huoli- ja eroprosessi
  - "Välikoulutusmarkkinat"
  - Keskeyttäneen tai eronneen paluu
- Opintojen mielekkäisyys
  - Oikea ala
  - Opetuksen laatu ja opiskeluajan tehokas käyttö

#### Joustavat ohjauspolut ("siirtymät")

- Toiselle asteelle saapuminen
  - Perusopetuksesta tulijat
  - Muut tulijat
- Opintoihin kiinnittyminen (alkuvaihe)
- Sisäiset siirtymät
  - Alalta ja tutkinnosta toiseen
- Siirtymät oppilaitosten välillä
- Jatkoväylät
  - Väyläopinnot ja AMK-yhteistyö
- Työllistyminen
- Uraohjauksen prosessi
- Itseohjautumisen tukeminen

#### Koulutuksen järjestäjän toiminnan kehittäminen

- Oman toiminnan laatu
  - Tasalaatuisuus
  - Laadunvarmistus
- Koulutuksen järjestäjien yhteistyö
  - Verkostomainen koulutuksen toteuttaminen
- Työhyvinvointi
  - Oman työn omistajuus
  - Henkilöstön yhtenäisyys
- Paikallisen toimintaympäristön hallinta ja siihen vaikuttaminen
- Ammatillisen koulutuksen vetovoima ja status
- Johtajuuden kehittäminen

#### Muutoksen hallinta

- Kollektiivinen oppimisprosessi
- Henkilökunnan osaaminen
  - Koulutus ja oppiminen
  - Osaamisen jakaminen
- Kehittämiskulttuuri ja -toiminta
  - Hanketoiminnan koordinointi
  - Innovaatioita ja kokeilua tukeva kulttuuri
- Reformin "läpäisy" oppilaitoksessa
  - Yhtenäisyys, luottamus ja sinnikkyys
- Tekniset järjestelmät ja rakenteet
- Sisäinen tehostaminen ja "leikkaukset"
  - Päällekkäisen työn vähentäminen
  - Byrokratian ja joutavan karsiminen

Verkkajulkaisu  
ISBN 978-952-13-6561-4  
ISSN 1798-8926

Siirtymien vaikutus koulutuspolun eheyteen -selvitys on tehty osana ESR-rahoitteista Zoomi – Sujuvien siirtymien kansallinen koordinointi -hanketta. Zoomi – Sujuvien siirtymien kansallinen koordinointi -hanke on ESR-rahoitteinen opetus- ja kulttuuriministeriön Osuvaa osaamista -toimenpideohjelman Sujuvat siirtymät -osion koordinoitihanke, joka toteutetaan Opetushallituksen ja Suomen ammatillisen koulutuksen kulttuuri- ja urheiluliitto SAKU ry:n yhteistyönä 1.8.2015–30.4.2019.

Opetushallitus  
[www.oph.fi](http://www.oph.fi)



Elinkeino-, liikenne- ja  
ympäristökeskus

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020

saku

