



KANSALLINEN
KOULUTUKSEN
ARVIOINTIKESKUS

KUMPPANINA TYÖELÄMÄ

Arviointi työelämässä oppimisesta
ja työelämäyhteistyöstä
ammattillisessa koulutuksessa

Raisa Hievanen | Paula Kilpeläinen | Mari Huhtanen | Anni Tuurnas
Ville Loukusa | Laura Pylväs | Kirsi Rasinaho | Jenni Taakala
Matti Tujula | Mikko Vieltojärvi

JULKAISUT 23:2022

KUMPPANINA TYÖELÄMÄ

Arviointi työelämässä oppimisesta ja
työelämäyhteistyöstä ammatillisessa koulutuksessa

Raisa Hievanen
Paula Kilpeläinen
Mari Huhtanen
Anni Tuurnas
Ville Loukusa
Laura Pylväs
Kirsi Rasinaho
Jenni Taakala
Matti Tujula
Mikko Vieltojärvi



Kansallinen koulutuksen arviointikeskus
Julkaisut 23:2022

JULKAISIJA Kansallinen koulutuksen arviointikeskus

KANSI JA ULKOASU Juha Juvonen (org.) & Ahoy, Jussi Aho (edit)

TAITTO PunaMusta

ISBN 978-952-206-742-5 (pdf)

ISSN 2342-4184 (verkkajulkaisu)

PAINATUS PunaMusta Oy, Helsinki

© Kansallinen koulutuksen arviointikeskus

Julkaisija

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (KARVI)

Julkaisun nimi

Kumppanina työelämä – Arviointi työelämässä oppimisesta ja työelämäyhteistyöstä ammatillisessa koulutuksessa

Tekijät

Raisa Hievanen, Paula Kilpeläinen, Mari Huhtanen, Anni Tuurnas, Ville Loukusa, Laura Pylväs, Kirsi Rasinaho, Jenni Taakala, Matti Tujula & Mikko Vieltojärvi

Kansallisessa koulutuksen arviointikeskuksessa toteutettiin vuosina 2021–2022 arviointi, joka kohdistui ammatillisen koulutuksen työelämäläheisyyteen ja työelämäyhteistyöhön liittyviin prosesseihin ja käytäntöihin. Arviointi tuotti tietoa työpaikalla järjestettävän koulutuksen toteutumisesta, toteuttamisen tavoista, toimivuudesta ja vaikuttavuudesta. Lisäksi tuotettiin tietoa koulutuksen järjestäjien ja työelämän yhteistyön rakenteista ja muodoista sekä niiden toimivuudesta ja kehittämistarpeista.

Arviointiaineisto koostui työelämässä oppimista ja näyttöjä koskevasta rekisteritiedosta, ammatillisen koulutuksen opiskelija- ja työelämäpalautteista, kyselyistä koulutuksen järjestäjille ja ammatillisia tutkinnon osia opettavalle henkilöstölle sekä työnantajien ja työpaikkaohjaajien haastatteluista. Arvioinnin tuloksista nousevia alustavia johtopäätöksiä ja kehittämisuosituksia työstettiin sidosryhmien kanssa kehittämiswebinaarissa ennen niiden lopullista muotoilua.

Arvioinnin mukaan lähes kaikilla koulutuksen järjestäjillä on joitain yhteistyöfoorumia ja -elimiä työelämän kanssa ja niiden koetaan vahvistavan koulutuksen työelämälähtöisyyttä. Yhteistyön muodot työelämän kanssa ja työelämälle tarjottavat palvelut ovat myös melko monipuoliset, vaikkakin niitä tulisi kehittää entistä paremmin työelämän tarpeisiin vastaaviksi. Yleisimpiä työelämäyhteistyön muotoja ovat erilaiset yhteiset projektit ja hankkeet, opiskelijoiden vierailut työpaikoille ja työpaikkojen vierailut oppilaitoksiin sekä työelämän edustajien toimiminen kouluttajina oppilaitoksissa. Osalla ammatillisen koulutuksen järjestäjistä on myös yhteisiä oppimisympäristöjä sekä koneita ja laitteita työelämän kanssa.

Arvioinnin mukaan valtaosa koulutuksen järjestäjistä on kartoittanut alueensa työpaikat, joissa voi hankkia tutkinnon perusteiden mukaista osaamista. Lisäksi lähes kaikilla järjestäjillä on käytössään rekisteri tai vastaava työelämässä oppimiseen soveltuvista työpaikoista ja enemmistö huolehtii niiden päivittämisestä. Osalla aloista ja tutkinnoista on haasteita löytää osaamisen hankkimiseen ja näyttöihin soveltuvia työpaikkoja. Työpaikkojen saatavuuden haasteet kohdistuvat enemmän

perustutkintoihin kuin ammatti- ja erikoisammattitutkintoihin. Yleisimmin haasteita on humanistisella ja taidealoilla ja siellä erityisesti media-alan ja kuvallisen ilmaisun, taideteollisuusalan ja esittävien alojen tutkinnoissa. Työpaikkojen puute tai niiden vähyys sekä alan luonteesta johtuen yritysten pienuus ja yksinyrittäjyys sekä työpaikkojen vastaamattomuus tutkinnon perusteisiin olivat yleisimpiä syitä, jotka vaikeuttivat soveltuvien työpaikkojen saantia työelämässä oppimiseen.

Työelämässä oppimisen tavoitteista ja työtehtävistä sekä osaamisen kehittymisen seurannasta ei aina sovita yhdessä opettajan, opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kanssa, mikä osaltaan heikentää työelämässä oppimisen laatua. Koulutuksen järjestäjät varmistavat useimmiten ennakolta opiskelijoiden riittävät valmiudet ennen työelämässä oppimista. Koulutustoimijoiden ja työelämän välistä keskustelua siitä, millä tasolla opiskelijoiden osaamisen tulisi olla työelämässä oppimisen jakson alkaessa tarvitaan kuitenkin edelleen lisää.

Arvioinnin mukaan koulutuksen järjestäjät käyttävät monipuolisia välineitä yhteydenpitoon opiskelijoihin, ohjaamiseen ja osaamisen kehittymisen seurantaan työelämässä oppimisen aikana. Yleisimmät yhteydenpidon ja ohjauksen tavat ovat puhelinsoitot, työpaikkakäynnit, tekstiviestit tai viestisovellukset ja sähköposti. Digivälineet ovat laajalti käytössä etenkin kauempana sijaitsevien työelämässä oppimispaikkojen osalta. Sen sijaan virtuaalisten oppimisympäristöjen käyttö työelämässä oppimisen ohjaamiseen ja osaamisen kehittymisen seurantaan on vielä harvinaista. Opettajat ovat useimmiten säännöllisesti yhteydessä opiskelijoihin työelämässä oppimisen aikana ja työpaikkaohjaajat ovat pääsääntöisesti tyytyväisiä oppilaitoksilta saatavaan tukeen opiskelijoiden ohjaamisessa ja osaamisen kehittymisen seurannassa.

Näyttöjen toteutus osana työelämässä oppimista toteutuu hyvin ja opiskelijat ovat useimmiten tyytyväisiä näyttöjen toteutukseen. Useimmat työpaikkaohjaajat kokevat saaneensa riittävästi perehdytystä näyttöjen arviointiin ja näytön toteutus yhteistyössä oppilaitoksen kanssa on onnistunut pääsääntöisesti hyvin. Näyttöjen suunnittelu yhdessä opettajan, opiskelijan ja työelämän edustajan kanssa ei kuitenkaan aina toteudu. Noin puolella kaikista koulutuksen järjestäjistä näytöt suunnitellaan aina yhdessä opettajan, opiskelijan ja työelämän edustajan kanssa. Lähes joka kymmenes Amispalautteeseen vastannut opiskelija kertoi, ettei ollut osallistunut näyttönsä suunnitteluun. Arvioinnin mukaan koulutuksen järjestäjien välinen yhteistyö työpaikalla järjestettävän koulutuksen ja etenkin näyttöjen toteuttamisessa on vielä melko vähäistä.

Useilla koulutuksen järjestäjillä on käytössään monipuolisia ja vaihtoehtoisia tapoja työpaikkaohjaajien osaamisen kehittämiseen ja suurin osa järjestäjistä tarjoaa työpaikkaohjaajille säännöllisesti mahdollisuuksia ohjaus- ja arviointiosaamisen kehittämiseen. Tavanomaisimpia tapoja ovat lähi- ja verkkokoulutuksena toteutettavat koulutukset ja perehdytykset sekä työpaikkaohjaajakohtaiset perehdytykset työelämässä oppimisen alussa tai opettajien ohjauksikäyntien yhteydessä.

Valtaosa opetus- ja ohjaushenkilöstöstä koki työelämäyhteistyön kehittävän heidän ammattialakohtaista osaamistaan. Osalla koulutuksen järjestäjistä on käytössään opettajien työelämäjaksot opettajien osaamisen kehittämiseksi. Erilaiset resurssitekijät, kuten rahoituksen, henkilöstön ja ajan puute olivat yleisimpiä syitä opettajien työelämäjaksojen puuttumiselle ja niihin osallistumattomuuteen.

Arvioinnin mukaan oppisopimuksen tarjoamia mahdollisuuksia ei tunneta vielä riittävästi työelämän keskuudessa, mikä asettaa haasteita tämän koulutusmuodon toteuttamiselle. Vaikka koulutuksen järjestäjillä on käytössään monipuolisia tapoja ja keinoja edistää työelämässä oppimisen eri muotojen tunnettavuutta, ei työelämän keskuudessa tiedetä riittävästi esimerkiksi opiskelijoiden mahdollisuudesta siirtyä koulutussopimuksesta oppisopimukseen ja toisinpäin, mahdollisuudesta tehdä koko tutkintoa lyhyempiä oppisopimuksia, mahdollisuudesta saada koulutuskorvausta sekä toisaalta velvollisuudesta ohjata opiskelijaa.

Arvioinnin mukaan suurin osa koulutuksen järjestäjistä seuraa, arvioi ja kehittää säännöllisesti työpaikalla järjestettävää koulutusta ja työelämäyhteistyötä. Työpaikkaohjaajat ovat pääosin tyytyväisiä yhteistyöhön oppilaitoksen kanssa. Lisäksi koulutuksen järjestäjät keräävät säännöllisesti tietoa työelämän osaamistarpeista sekä yhteistyömahdollisuuksista. Sen sijaan sekä työpaikkaohjaajat että työnantajat arvioivat heikommaksi oppilaitosten kyvyn kehittää toimintaansa saamansa palautteen perusteella. Kehittämistoiminta kerätyn tiedon pohjalta näyttää olevan melko vähäistä ja toiminta näyttää keskittyvän aiemmin omaksuttujen käytäntöjen, toimintatapojen ja suhteiden varaan. Työelämän näkökulmasta koulutuksen järjestäjien kyky kehittää toimintaansa saamansa palautteen perusteella vaatiikin vielä kehittämistä.

Arvioinnissa annettiin seuraavat kehittämissuosituksen:

- Uusia keinoja työelämässä oppimiseen soveltuvien työpaikkojen lisäämiseksi tulee kehittää.
- Oppilaitosten ja työelämän odotuksia ja rooleja osaamisen tuottamisessa tulee selkeyttää.
- Ohjauksen ja osaamisen kehittymisen seurannan käytännöistä ja vastuista tulee sopia yhdessä oppilaitosten ja työpaikkojen kanssa.
- Näyttöjen suunnittelua yhdessä opettajan, opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kanssa tulee vahvistaa.
- Koulutussopimuksen ja erityisesti oppisopimuksen tunnettavuutta työelämän keskuudessa tulee edelleen lisätä.
- Koulutuksen järjestäjien tulee edelleen panostaa työpaikkaohjaajien ohjaus- ja arviointiosaamisen kehittämiseen ja mahdollisuuksia osaamisen päivittämiseen ja kehittämiseen tulee tarjota nykyistä useammin.
- Koulutuksen järjestäjien tulee mahdollistaa ja kannustaa opettajia osaamisen jatkuvaan kehittämiseen. Erityisen tärkeää on varmistaa opettajien ammattialakohtainen osaaminen.
- Koulutuksen järjestäjien tulee edelleen kehittää työelämän tarpeista lähtevien palveluiden ja koulutusten tarjontaa. Myös koulutuksen järjestäjien välistä yhteistyötä palveluiden ja koulutusten tarjonnassa työelämälle tulee tiivistää ja yhtenäistää.
- Työelämässä oppimisen ja työelämäyhteistyön seuranta, arviointia ja kehittämistä tulee jatkaa edelleen ja oppilaitosten henkilöstön roolia siinä selkeyttää. Erityisesti muuta kuin työelämässä oppimista koskevaa yhteistyötä tulee kehittää paremmin työelämän tarpeita vastaavaksi ja hyödyntää siinä saatua palautetta.

Avainsanat: ammatillinen koulutus, työelämäläheisyys, työelämäyhteistyö, työpaikalla järjestettävä koulutus, työelämässä oppiminen, koulutussopimus, oppisopimus, ohjaus, näytöt, arviointi

Utgiven av

Nationella centret för utbildningsutvärdering (NCU)

Publikationens namn

Arbetslivet som partner – Utvärderingen av lärande i arbetslivet och samarbete med det inom yrkesutbildningen

Författare

Raisa Hievanen, Paula Kilpeläinen, Mari Huhtanen, Anni Tuurnas, Ville Loukusa, Laura Pylväs, Kirsi Rasinaho, Jenni Taakala, Matti Tujula & Mikko Vieltojärvi

Nationella centret för utbildningsutvärdering genomförde under åren 2021–2022 en utvärdering med anknytning till processer och praxis relaterade till arbetslivsnärhet i yrkesutbildningen och samarbete i arbetslivet. Utvärderingen gav information om hur utbildning som anordnas på arbetsplatser genomförs, hur metoderna fungerar och vilken effekt de har. Dessutom producerades information om strukturer och samarbetsformer mellan utbildningsanordnarna och arbetslivet samt hur de fungerar och vilka utvecklingsbehov som finns.

Utvärderingsmaterialet bestod av registeruppgifter om lärande i arbetslivet och yrkesprov, respons från studerande inom yrkesutbildningen och arbetslivet, enkäter till utbildningsanordnare och sådan personal som undervisar i delar av yrkesexamina samt av intervjuer med arbetsgivare och arbetsplatshandledare. Preliminära slutsatser och utvecklingsrekommendationer från utvärderingsresultaten bearbetades med intressentgrupper under ett utvecklingswebbinarium innan de fick sin slutliga form.

Utvärderingen visade att nästan alla utbildningsanordnare har några forum och organ för samarbete med arbetslivet och detta anses stärka utbildningens arbetslivsorientering. Samarbetsformerna för arbetsliv och tjänsterna för arbetslivet är även tämligen mångsidiga, även om de bör utvecklas bättre för att motsvara arbetslivets behov. De vanligaste formerna för samarbete med arbetslivet är olika gemensamma projekt, besök av studerande på arbetsplatser och av arbetsplatser på läroanstalter samt att arbetslivsrepresentanter fungerar som utbildare vid läroanstalterna. Vissa anordnare av yrkesutbildning har även gemensamma lärmiljöer samt maskiner och utrustning med arbetslivet.

Utvärderingen visade att majoriteten av utbildningsanordnarna har kartlagt de arbetsplatser i sitt område som kan ge kompetens enligt grunderna för examina. Nästan alla anordnare har även tillgång till ett register eller motsvarande om arbetsplatser som lämpar sig för lärande i arbetslivet, och majoriteten ser till att de uppdateras. Vissa branscher och examina finner det utmanande att hitta arbetsplatser som är lämpliga för förvärvandet av kompetens och för yrkesprov. Utmaningarna med

att får tillgång till arbetsplatser gäller mer för grundexamina än för yrkes- och specialyrkesexamina. Utmaningarna är mer allmänna inom humanistiska och konstbranscherna och inom dem särskilt i fråga om examina i mediebranschen och visuell framställning, konstindustri och scenkonst. De vanligaste orsakerna som försvårade tillgången till lämpliga arbetsplatser för lärande i arbetslivet var bristen på eller det låga antalet arbetsplatser, företagets litenhet eller ensamföretagande på grund av branschens karaktär samt bristen av arbetsplatser som motsvarar examensgrunderna.

Det avtalas inte alltid med studerande, lärare och arbetsplatshandledare om varken lärmålen eller arbetsuppgifterna i arbetslivet eller uppföljningen av hur kompetensen utvecklas. Detta bidrar till en försämring av kvaliteten på lärande i arbetslivet. Oftast säkerställer utbildningsanordnarna på förhand att de studerande har tillräckliga färdigheter före lärande i arbetslivet. Det behövs dock fortfarande mer diskussion mellan utbildningsanordnare och arbetslivet om var kompetensnivån hos de studerande borde vara då perioden för lärande inom arbetslivet börjar.

Utvärderingen visade att utbildningsanordnarna använder mångsidiga men dock tämligen traditionella verktyg för att hålla kontakt med och handleda studerande samt följa upp deras kompetensutveckling under lärande i arbetslivet. De vanligaste sätten för kontakt är uppringning, besök på arbetsplatsen, textmeddelande eller meddelandeappar och e-post. Digitala verktyg används omfattande, särskilt i fråga om mer avlägsna platser för lärande i arbetslivet. Det är däremot mer sällsynt att använda virtuella lärmiljöer för handledning av lärande i arbetslivet och att följa upp kompetensutvecklingen. Lärarna håller oftast kontakt med studerande under perioden för lärande i arbetslivet och arbetsplatshandledarna är i regel nöjda med stödet från läroanstalterna i fråga om handledningen av studerande och uppföljning av kompetensutvecklingen.

Genomförandet av yrkesprov som en del av lärande i arbetslivet fungerar bra och studerande är oftast nöjda med hur detta sker. De flesta arbetsplatshandledarna anser sig få tillräcklig introduktion i bedömning av yrkesprov och genomförandet av yrkesprov i samarbete med läroanstalten har i regel gått väl. Planeringen av yrkesprov sker inte alltid tillsammans med läraren, studeranden och arbetslivets representant. Hos cirka hälften av alla utbildningsanordnare planeras yrkesproven alltid tillsammans med läraren, studeranden och arbetslivsrepresentanten. Nästan var tionde studerande som besvarade enkäten vid yrkesskolor uppgav att de inte deltog i planeringen av sitt yrkesprov. Enligt utvärderingen är samarbetet mellan utbildningsanordnare vid genomförande av utbildning på arbetsplatser och särskilt vid genomförande av yrkesprov ännu tämligen knappt.

Många utbildningsanordnare har tillgång till mångsidiga och alternativa sätt att utveckla arbetsplatshandledarnas kompetens, och en stor del av utbildningsanordnarna erbjuder arbetshandledare regelbundna möjligheter att utveckla kunnandet i handledning och utvärdering. De vanligaste metoderna var utbildning och introduktion i form av när- och webbutbildningar samt specifik introduktion för arbetsplatshandledare i början av lärande i arbetslivet eller vid handledningsbesök för lärare.

Största delen av undervisnings- och handledningspersonalen ansåg att arbetslivssamarbetet utvecklade deras yrkesspecifika kompetens. Vissa utbildningsanordnare tillämpar arbetslivsperioder för lärare för att utveckla deras kompetens. De största orsakerna till bristen på arbetslivsperioder eller att lärarna inte deltog i dessa var till exempel brist på finansiering, personal och tid.

Utvärderingen visar att man inom arbetslivet inte ännu tillräckligt känner till möjligheterna med läroavtal och detta ställer utmaningar för genomförandet av denna utbildningsform. Även om utbildningsanordnare tillämpar mångsidiga sätt och metoder för att främja kännedomen om olika former av lärande i arbetslivet, finns det otillräcklig kunskap i arbetslivet, till exempel om studerandenas möjligheter att övergå från utbildningsavtal till läroavtal och omvänt, möjligheterna att göra läroavtal som är kortare än hela examen, möjligheten att få utbildningsbidrag samt å andra sidan om skyldigheten att handleda studeranden.

Utvärderingen visar att en stor del av utbildningsanordnarna regelbundet följer, bedömer och utvecklar både utbildningen på arbetsplatsen och samarbetet för arbetslivet. Arbetsplatshandledarna är i regel nöjda med samarbetet med läroanstalterna. Dessutom samlar utbildningsanordnarna regelbundet information om behov av arbetslivskompetens och samarbetsmöjligheter. Istället bedömer både arbetsplatshandledare och arbetsgivare att utbildningsanordnarnas förmåga att utveckla sin verksamhet utifrån den feedback de får är svagare. Utvecklingsverksamheten på basis av insamlad information verkar dock vara tämligen minimal och verksamheten verkar fokusera på tidigare anammade verksamhetsätt, praxis och relationer. Ur ett arbetslivsperspektiv kräver utbildningsanordnarnas förmåga att utveckla sin verksamhet utifrån inkommen respons ytterligare utveckling.

Utvärderingen gav följande utvecklingsrekommendationer:

- För att öka arbetstillfällena som är lämpliga för lärande i arbetslivet bör nya sätt utvecklas.
- Läroanstalternas och arbetslivets förväntningar och roller när det gäller att producera kompetens bör förtydligas.
- Läroanstalterna och arbetsplatserna bör avtala om praxis och ansvar för uppföljning av handledning samt utvecklingen av kompetens.
- Planeringen av yrkesprov tillsammans med lärare, studerande och arbetsplatshandledare bör stärkas.
- Kännedomen om utbildningsavtal och särskilt läroavtal bör ökas inom arbetslivet.
- Utbildningsanordnarna bör ytterligare satsa på att utveckla kompetensen i handledning och utvärdering hos arbetsplatshandledarna och möjligheter att uppdatera och förbättra kompetensen ska erbjudas oftare än för närvarande.
- Utbildningsanordnarna bör göra det möjligt för lärarna att utveckla sin kompetens kontinuerligt och uppmuntra dem till detta. Det är särskilt viktigt att säkerställa lärarnas yrkesspecifika kompetens.
- Utbildningsanordnarna bör vidareutveckla utbudet av tjänster och utbildningar utgående arbetslivets behov. Även samarbetet mellan utbildningsanordnarna i fråga om utbudet av tjänster och utbildningar för arbetslivet borde intensifieras och harmoniseras.
- Ytterligare uppföljning, utvärdering och utveckling av lärande i arbetslivet och arbetslivssamarbete bör fortsätta och personalens roll i läroanstalterna klargöras. Framför allt bör annat samarbete än lärande i arbetslivet utvecklas bättre för att motsvara arbetslivets behov och den respons som erhållits där utnyttjas.

Nyckelord: yrkesutbildning, arbetslivsnärhet, arbetslivssamarbete, utbildning på arbetsplatsen, lärande i arbetslivet, utbildningsavtal, läroavtal, handledning, arbetsprov, utvärdering

Published by

Finnish Education Evaluation Centre (FINEEC)

Title of publication

Partnering with working life – Evaluation of workplace education and training and working life cooperation in vocational education and training

Authors

Raisa Hievanen, Paula Kilpeläinen, Mari Huhtanen, Anni Tuurnas, Ville Loukusa, Laura Pylväs, Kirsi Rasinaho, Jenni Taakala, Matti Tujula & Mikko Vieltojärvi

In 2021–2022, the Finnish Education Evaluation Centre carried out an evaluation of the processes and practices related to working life orientation and cooperation in vocational education and training (VET). The evaluation produced information about the realisation, implementation methods, functionality and effectiveness of workplace education and training. Additionally, the evaluation produced information on the structures and forms of cooperation between VET providers and employers, their effectiveness and related development needs.

The evaluation data consisted of register data concerning workplace education and training and competence demonstrations; student and employer feedback in VET; questionnaires aimed at VET providers and personnel teaching VET qualification units; and interviews with employers and workplace instructors. The preliminary conclusions and development recommendations arising from the results of the evaluation were discussed with stakeholders in a development webinar before their final formulation.

According to the evaluation, nearly all VET providers have some cooperation forums and bodies with employers, which are seen as strengthening the working life orientation of VET. The forms of cooperation with and services offered to employers are also quite diverse, although there is a need to develop them to better meet the needs of employers. The most common forms of working life cooperation are various projects and initiatives, student visits to workplaces, employer visits to educational institutions and employer representatives serving as instructors at educational institutions. Some VET providers also have shared learning environments, machinery and equipment with employers.

According to the evaluation, the majority of VET providers have mapped local workplaces suitable for acquiring competence corresponding to national qualification requirements. Additionally, nearly all VET providers have a register or similar of workplaces suitable for workplace education and training, and the majority of VET providers also keep it updated. For some fields and qualifications,

it is challenging to find workplaces suitable for competence acquisition and demonstrations. These challenges are more prevalent in the context of initial vocational qualifications than that of further vocational qualifications and specialist vocational qualifications. The challenges are most prevalent in the humanities and the arts, and more specifically qualifications in the fields of media and visual expression, applied art and performance. The most common factors hindering the finding of workplaces suitable for workplace education and training were the simple lack or small number of workplaces, companies being small in size or one-person companies due to the nature of the field in question and local workplaces not corresponding to national qualification requirements.

The objectives, tasks and competence development monitoring of workplace education and training are not always collaboratively defined by the teacher, the student and the workplace instructor, which contributes to reducing the quality of workplace education and training. In most cases, VET providers verify in advance whether a student seeking to participate in workplace education and training has the necessary skills and competence for it. However, there is still a need for more discussion between VET providers and employers about what level of competence students should possess at the start of a workplace education and training period.

According to the evaluation, the tools that VET providers use to maintain communication with, guide and monitor the competence development of students during workplace education and training are varied, but quite traditional. The most common communication and guidance methods are phone calls, visits to the workplace, text messages or messaging applications and email. Digital tools are widely used, especially when the workplaces where the education and training take place are located further away. By contrast, virtual learning environments are still rarely used to provide guidance and monitor competence development during workplace education and training. Teachers generally maintain regular contact with students during workplace education and training, and workplace instructors are primarily satisfied with the support that educational institutions provide for guiding students and monitoring their competence development.

The organisation of competence demonstrations as part of workplace education and training works well, and students are in most cases satisfied with the implementation of competence demonstrations. Most workplace instructors feel that they have received sufficient training for assessing competence demonstrations and that the organisation of competence demonstrations in cooperation with educational institutions has primarily worked well. Ideally, competence demonstrations should be planned in collaboration with the teacher, the student and the workplace representative, but this does not always happen. Approximately half of VET providers always plan competence demonstrations collaboratively between the teacher, the student and the workplace representative. However, nearly one in ten students who responded to the VET student feedback questionnaire (Amispalaute) reported that they had not participated in the planning of their competence development. According to the evaluation, the level of cooperation between VET providers related to workplace education and training and especially the organisation of competence demonstrations is still relatively low.

Many VET providers employ a variety of alternative methods to develop the skills of workplace instructors, and the majority of VET providers provide workplace instructors with regular opportunities to develop their guidance and assessment skills. The most common methods

were training and orientation sessions carried out as contact and online teaching and workplace-specific orientations at the start of workplace education and training periods or in connection with teachers' guidance visits.

The majority of teaching and guidance personnel felt that working life cooperation develops their field-specific competence. Some VET providers organise work experience periods for teachers to develop their competence. The most common reasons for the lack of work experience periods for teachers and not participating in them were various resource-related reasons, such as lack of funding, personnel and time.

According to the evaluation, employers are still too unaware of the potential of apprenticeship agreements, which poses challenges for the realisation of apprenticeship training. Although VET providers have a variety of ways and methods to raise awareness of different forms of workplace education and training, employers are not sufficiently aware of e.g. students being able to convert a training agreement into an apprenticeship agreement and vice versa, the possibility of establishing apprenticeship agreements that are shorter than entire qualifications, the possibility of being granted financial compensation for education and training and, on the other hand, the obligation to provide guidance to the student.

According to the evaluation, the majority of VET providers monitor, evaluate and develop workplace education and training and working life cooperation on a regular basis. Workplace instructors are mostly satisfied with the cooperation with educational institutions. Furthermore, VET providers collect information on the competence needs and cooperation opportunities of employers on a regular basis. Instead, both workplace instructors and employers rate the ability of educational institutions to develop their operations based on the feedback they receive to be weaker. Development operations based on this collected information seem to be fairly small in scale, with operations seemingly relying on previously established practices, operating methods and relationships. Thus, from the perspective of employers, the capacity of VET providers to develop their operations based on received feedback requires further development.

The evaluation provided the following development recommendations:

- New methods should be developed to increase the number of workplaces suitable for workplace education and training.
- The expectations and roles of educational institutions and employers regarding competence development should be clarified.
- Educational institutions and workplaces should agree on the practices and responsibilities related to guidance and competence development monitoring together.
- The collaborative planning of competence demonstrations by teachers, students and workplace instructors should be strengthened.
- Employers' awareness of training agreements and especially apprenticeship training should be further increased.
- VET providers should continue their efforts to develop the guidance and assessment skills of workplace instructors and offer more opportunities for updating and developing these skills.

- VET providers should enable and encourage teachers to continuously develop their competence. It is especially important to ensure the field-specific competence of teachers.
- VET providers should continue to develop the provision of services and training stemming from the needs of working life. Cooperation between VET providers in the provision of services and training to employers should also be increased and harmonised.
- The monitoring, evaluation and development of workplace education and training and working life cooperation should continue, and the role of educational institutions' personnel in these efforts should be clarified. In particular, other forms of cooperation besides workplace education and training should be developed to better meet the needs of working life, and the feedback received about them should be better utilised.

Keywords: vocational education and training, working life orientation, working life cooperation, workplace education and training, workplace learning, training agreement, apprenticeship agreement, guidance, competence demonstrations, evaluation

Tiivistelmä	3
Sammandrag.....	7
Summary	11
1 Johdanto	19
2 Arvioinnin tausta	23
3 Arvioinnin toteutus	29
3.1 Arviointiryhmä.....	31
3.2 Kehittävä arviointi.....	32
3.3 Arvioinnin aikataulu ja aineistot	33
3.4 Tulosten analysointi ja raportointi	40
3.5 Luotettavuus.....	42
4 Työpaikalla järjestettävä koulutus	45
4.1 Työelämässä oppimiseen soveltuvat työpaikat.....	46
4.2 Työelämässä oppimisen toteutus	50
4.3 Näytöt ja osaamisen arviointi.....	72
4.4 Työpaikkaohjaajien ja opettajien osaamisen kehittäminen	79
4.5 Yhteistyö työelämässä oppimisen ja näyttöjen järjestämisessä toisten koulutuksen järjestäjien kanssa.....	85
4.6 Työelämässä oppimisen tunnettavuus työelämän keskuudessa.....	86
4.7 Työelämässä oppimisen seuranta, arviointi ja kehittäminen.....	88
4.8 Koulutuksen järjestäjien ja henkilöstön näkemyksiä työelämässä oppimisen vahvuuksista ja haasteista	91
4.9 Työelämän näkemyksiä oppilaitosten tavasta järjestää työelämässä oppiminen sekä opiskelijoiden kokemuksia koulutuksen tuottamasta osaamisesta.....	95
5 Koulutuksen järjestäjien ja työelämän yhteistyö	103
5.1 Koulutuksen järjestäjien ja työelämän yhteistyön muodot	104
5.2 Työelämäpalvelujen organisointi ja palveluista viestiminen.....	109

5.3	Työelämäyhteistyö ja työvoiman saatavuus	112
5.4	Työelämäyhteistyön kehittäminen	115
5.5	Työelämäyhteistyön vahvuuksia ja haasteita	119
6	Johtopäätökset ja suositukset	125
6.1	Työelämässä oppimisen toteutuminen	127
6.2	Työpaikkaohjaajien ohjaus- ja arviointiosaamisen varmistaminen ja kehittäminen	133
6.3	Koulutuksen järjestäjien ja työelämän muu yhteistyö	134
6.4	Työelämässä oppimisen ja muun työelämäyhteistyön seuranta, arviointi ja kehittäminen	137
7	Ammatillisen koulutuksen vuoden 2018 uudistuksen tavoitteiden toteutuminen arvioinnin tulosten valossa	139
	Lähteet	145
	Liitteet	149

Johdanto

1

Ammatillisen koulutuksen lakiuudistus astui voimaan vuoden 2018 alusta. Uudistuksen tavoitteena oli tiivistää koulutuksen ja työelämän välistä vuorovaikutusta, jotta voidaan entistä paremmin varmistaa työ- ja elinkeinoelämän muutostarpeiden mukainen koulutustarjonta ja kehittämis- palvelut. Koulutuksen työelämävastaavuus ja työelämässä tapahtuvan oppimisen merkitys korostuvat uudistetussa ammatillisessa koulutuksessa. Koulutusta suunniteltaessa, järjestettäessä ja osaamistarpeita ennakoitaessa tulee tehdä yhteistyötä työ- ja elinkeinoelämän kanssa.

Kansallisessa koulutuksen arviointikeskuksessa toteutettiin vuosina 2021–2022 arviointi, joka kohdistui ammatillisen koulutuksen työelämäläheisyyteen ja työelämäyhteistyöhön liittyviin prosesseihin ja käytäntöihin. Arviointi tuotti tietoa työpaikalla järjestettävän koulutuksen toteutumisesta, toteuttamisen tavoista, toimivuudesta ja vaikuttavuudesta. Lisäksi tuotettiin tietoa koulutuksen järjestäjien ja työelämän yhteistyön rakenteista ja muodoista sekä niiden toimivuudesta ja kehittämistarpeista. (Koulutuksen arviointisuunnitelma 2020–2023.)

Arviointi toteutettiin Karvin kehittävän arvioinnin piirteitä noudattaen. Kehittävässä arvioinnissa korostetaan ammatillisen koulutuksen eri toimijoiden mahdollisuutta osallistua ja vaikuttaa arvioinnin suunnitteluun, arviointitiedon tuottamiseen ja arvioinnin tulosten tulkintaan. Keskeistä on ollut myös eri toimijoiden keskinäinen vuorovaikutus sekä se, että arviointia koskevaa tietoa on välitetty koulutuksen järjestäjille ja muille tahoille jo arvioinnin aikana. (Karvi 2020, Moitus & Kamppi 2020.) Työelämässä oppiminen ja työelämäyhteistyö ammatillisessa koulutuksessa arviointikokonaisuudella on tuotettu tietoa koulutuksen arviointisuunnitelman 2020–2023 painopistealueisiin, jotka liittyvät koulutusjärjestelmän toimivuuden lisäämiseen sekä oppimisen ja osaamisen kehittämiseen. (Kansallinen koulutuksen arviointikeskus 2020.)

Arvioinnin tuloksia voidaan hyödyntää ammatillisen koulutuksen ja työelämän välisen yhteistyön sekä työpaikalla järjestettävän koulutuksen kehittämisessä sekä valtakunnallisella että paikallisella tasolla. Oppilaitoksissa arviointituloksia voidaan hyödyntää osana strategista ja pedagogista kehittämistyötä.

Arviointiryhmä kiittää koulutuksen järjestäjiä, opetus- ja ohjaushenkilöstöä sekä työelämän edustajia osallistumisesta arviointiin ja yhteiseen tiedon tuottamiseen. Arviointihankkeen alussa toteutetuilla kuulemis- ja keskustelutilaisuuksilla oli tärkeä rooli osana arvioinnin suunnittelua. Arvioinnin loppuvaiheessa järjestetyllä kehittämisseminaarilla oli tärkeä rooli johtopäätösten ja kehittämissuosituksen viimeistelyssä. Arviointiryhmä kiittää näihin tilaisuuksiin osallistuneita.

Arvioinnin tausta

2

Ammatillisen koulutuksen tavoitteina on muun muassa kohottaa ja ylläpitää väestön ammatillista osaamista, kehittää työ- ja elinkeinoelämää ja vastata sen osaamistarpeisiin sekä edistää työllisyyttä. Lisäksi koulutuksen tarkoituksena on edistää tutkintojen tai niiden osien suorittamista. (VN 531/2017, 2 §.) Koulutuksen järjestäjien tulee tehdä yhteistyötä muun muassa alueen työ- ja elinkeinoelämän ja niiden työelämätoimikuntien kanssa, joiden toimialaan koulutuksen järjestäjän järjestämät tutkinnot kuuluvat (VN 531/2017, 124 §).

Kun ammatillisen koulutuksen lainsäädäntöä uudistettiin, työ- ja elinkeinoelämän näkökulmasta tavoitteena oli, että ammatillinen koulutus vastaisi oikea-aikaisesti, ketterästi ja vaikuttavasti työelämän osaamistarpeisiin. Vuonna 2018 voimaan astuneessa uudistuksessa tavoiteltiin sitä, että ammatillisen koulutuksen tarjonta, palvelut ja toimintamuodot hahmottuvat työelämälle selkeinä ja helposti lähestyttävänä sekä ottavat aiempaa kokonaisvaltaisemmin huomioon yritysten ja työpaikkojen tarpeet ja toimintaympäristön vaatimukset. Samalla haluttiin vahvistaa ammatillisen koulutuksen roolia työelämän kehittämisessä. Ammatillisen koulutuksen asiakaslähtöisyydellä ja osaamisperusteisuudella sekä niihin liittyvän työelämäyhteistyön vahvistamisella haluttiin myös lisätä työpaikkojen halukkuutta osallistua työpaikalla järjestettävän koulutuksen toteuttamiseen. (HE 39/2017 vp, 90.) Yksilöiden kannalta tavoitteena oli ottaa koulutuksessa entistä enemmän huomioon yksilöiden erilaiset tarpeet, tavoitteet, lähtökohdat ja edellytykset osaamisen kehittämiseksi. Samalla pyrittiin kiinnittämään entistä enemmän huomiota yksilöiden ja työpaikkojen erilaistuviin tarpeisiin ja edellytyksiin. (HE 39/2017 vp, 90–91.) Yhteiskunnan näkökulmasta tarkasteltuna tavoitteena oli kohdentaa ammatillisen koulutuksen tarjontaa aiempaa paremmin työelämän eri toimialojen tarpeiden mukaisesti. Lisäksi ennakoitiin, että julkisen talouden resurssien niukkeneminen edellyttää koulutuksen tehokkuuden parantamista. (HE 39/2017 vp, 91.)

Samat tavoitteet heijastuvat ammatillisen koulutuksen visiossa vuoteen 2030. Vision mukaan ammatillinen koulutus tukee palveluillaan muun muassa talouden uudistumista sekä uusien työpaikkojen ja yritysten syntymistä. Tavoitteena on, että koulutuksen järjestäjät ovat haluttuja ja arvostettuja työelämän kehittämiskumppaneita. Oppijoille ammatillinen koulutus tarjoaa heidän tarpeisiinsa, edellytyksiinsä ja elämäntilanteeseensa sopivia tapoja osaamisen kehittämiseen. Vision mukaan oppimista ja opiskelua toteutetaan siellä, missä se on yksilölle ja työelämälle

parhaiten soveltuva. Muun muassa työelämä on aktiivisesti mukana ammatillisen koulutuksen kehittämisessä. (OKM 2019, 45–46.)

Tavoitteena on, että ammatillisen koulutuksen järjestäjistä muodostuu entistä vahvemmin osaamisen asiantuntijaorganisaatioita, jotka tuottavat oppijoille ja työelämälle palveluillaan sellaista osaamista, jota ne tarvitsevat. Järjestäjillä tulisi olla kyky analysoida ja ennakoida työelämän ja yksilöiden osaamistarpeita eri aikajän-teillä ja toimia asiakas- ja kysyntälähtöisesti, tavoitteellisesti ja kustannustehokkaasti. Asiantuntemuksellaan ja palveluillaan ne tukevat työelämän kehittämistä ja uudistamista, elinikäistä oppimista sekä edistävät työyhteisön ja opiskelijoiden hyvinvointia. Muuttuvan toimintaympäristön haasteisiin järjestäjät vastaavat vision mukaan kehittämällä toimintaansa jatkuvasti arviointi-, palaute-, ennakointi- ja tutkimustiedon pohjalta. Koulutuksen järjestäjien työelämäsuhteiden tulisi olla tiiviit ja toimivat. (OKM 2019, 47–48.)

Vision mukaan vuonna 2030 ammatillisen koulutuksen opetushenkilöstön pedagoginen sekä ammatti- ja työelämäosaaminen on vahvaa ja sitä uudistetaan jatkuvasti ja suunnitelmallisesti. Opettajat ovat sekä ammattialansa että pedagogiikan asiantuntijoita ja toimivat tiiviissä yhteistyössä työelämän edustajien kanssa. opetushenkilöstö myös tukee asiantuntemuksellaan yritysten ja työpaikkojen toiminnan kehittämistä. (OKM 2019, 48.)

Työelämässä oppiminen

Työpaikalla järjestettävä koulutus eli työelämässä oppiminen¹ on keskeisin ammatillisen koulutuksen ja työelämän yhteistyömuoto ja keskeinen tapa hankkia osaamista ammatillisessa koulutuksessa. Työelämässä oppiminen toteutetaan joko koulutussopimukseen tai oppisopimukseen perustuvana koulutuksena (VN 531/2017, 70–71 §).

Koulutussopimukseen perustuva koulutus korvasi vuoden 2018 alusta aiemmin ammatillisessa koulutuksessa käytössä olleen työssäoppimisen. Samaan aikaan oppisopimuskoulutuksen houkuttelevuutta erityisesti nuorten koulutusmuotona pyrittiin lisäämään muun muassa lisäämällä joustavuutta hyödyntää sitä monipuolisemmin koulutuksen toteuttamismuotona. Oppisopimuskoulutuksen uudistamisen ja koulutussopimuksella toteutettavan koulutuksen käyttöönoton yhtenä tavoitteena oli, että opiskelijat voisivat siirtyä joustavasti koulutussopimukseen perustuvasta koulutuksesta oppisopimuskoulutukseen, kun he saavuttavat edellytykset oppisopimuksen solmimiseen. (HE 39/2017 vp, 110.)

Ammatillisessa koulutuksessa työpaikka voi toimia oppimisympäristönä, jos siellä on järjestettävän koulutuksen ja näyttöjen järjestämisen kannalta riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa, tarpeelliset työvälineet sekä ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevä henkilöstö. (VN 531/2017, 72 §.) Opiskelijan ohjauksesta työpaikalla vastaa tehtävään nimettävä työpaikkaohjaaja. Oppisopimuskoulutuksena opiskelevan yrittäjän työpaikkaohjaajana voi toimia myös toisen työpaikan työntekijä tai muu tehtävään soveltuva henkilö. (VN 531/2017, 72 §.)

¹ Tässä arvioinnissa työpaikalla järjestettävään koulutukseen viitataan termillä työelämässä oppiminen. Työelämässä oppiminen on termi, joka on laajasti käytössä ammatillisen koulutuksen toimijoiden keskuudessa ja esimerkiksi opetus- ja kulttuuriministeriö ja Opetushallitus käyttävät sitä verkkosivuillaan.

Suorittipa opiskelija opintojaan koulutusopimuksella tai oppisopimuksella, sovitaan työelämässä oppimisen sisällöstä henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelmassa (HOKS). HOKSiin kirjataan muun muassa keskeiset työtehtävät tutkinnon perusteiden ja HOKSin mukaisen osaamisen hankkimiseksi. (VN 673/2017, 9 §.) Myös silloin, kun opiskelija on työelämässä oppimassa vastaa koulutuksen järjestäjä siitä, että opiskelijan työtehtävät ovat sellaisia, että hän voi niitä tekemällä saavuttaa HOKSin mukaiset osaamistavoitteensa. Koulutusopimukseen perustuvassa koulutuksessa työnantajalla on lisäksi velvollisuus seurata opiskelijan osaamisen kehittymistä. Työnantajan taas tulee ryhtyä toimenpiteisiin, jos opiskelija ei pysty saavuttamaan HOKSin mukaista osaamista. Työnantajan tulee myös raportoida koulutuksen järjestäjälle HOKSin toteutumisesta. (VN 531/2017, 73 §.)

Työpaikoilla on keskeinen rooli myös opiskelijoiden näyttöjen suorituspaikkoina. Opiskelijat osoittavat osaamisensa tekemällä käytännön työtehtäviä aidoissa työtilanteissa ja työprosesseissa. 1.7.2020–31.7.2022 opiskelijat saattoivat osoittaa ammattitaitonsa ja osaamisensa myös suorittamalla muita käytännön tehtäviä, jotka mahdollisimman hyvin vastasivat aitoja työtilanteita ja työprosesseja, jos koronapandemiasta johtuvista syistä osaamisen osoittaminen työelämässä ei ollut mahdollista. (VN 531/2017, 52 §.)

Alla on kuvattu lyhyesti koulutusopimus ja oppisopimus sekä niiden eroja.

Koulutusopimus

Opiskelija voi suorittaa koulutusopimuksella työpaikalla tutkinnon osan tai osia tai tarvittaessa myös tutkinnon osaa pienemmän kokonaisuuden. Tarvittaessa opiskelija voi täydentää osaamistaan muissa oppimisympäristöissä. Koulutusopimuksen sopijaosapuolina ovat koulutuksen järjestäjä ja työnantaja. (VN 531/2017, 71 §.) Koulutusopimusta solmittaessa opiskelijan ja työpaikan välille ei muodostu työsuhdetta eikä opiskelijalle makseta palkkaa (VN 531/2017, 71 §). Koulutuksesta ei myöskään pääsääntöisesti makseta koulutuskorvausta työnantajalle. Poikkeuksen muodostavat vaativan erityisen tuen opiskelijat, joiden osalta koulutuskorvausta voidaan maksaa koulutuksen järjestäjän ja työpaikan niin sopiessa. (VN 531/2017, 73 §.)

Oppisopimus

Oppisopimuskoulutuksessa opiskelija hankkii osaamista pääosin työpaikalla työtehtävien yhteydessä. Tarvittaessa osaamista voidaan täydentää muissa oppimisympäristöissä. Oppisopimuskoulutuksessa opiskelija on määräaikaisessa työ- tai virkasuhteessa työnantajaan ja hänelle maksetaan palkkaa. Oppisopimuksen solmimisen edellytyksenä on se, että koulutuksen järjestäjä ja työnantaja sopivat oppisopimuskoulutuksen järjestämisestä. Oppisopimuskoulutuksena ei voida järjestää työhön ja itsenäiseen elämään valmentavaa koulutusta (TELMA) eikä työvoimakoulutusta. (VN 531/2017, 70 §.) Oppisopimuskoulutuksessa koulutuksen järjestäjä maksaa työnantajalle koulutuskorvausta, jos koulutuksesta arvioidaan aiheutuvan kustannuksia työnantajalle. (VN 531/2017, 73 §.)

Arvioinnin toteutus

3

Tämä arviointi tuotti tietoa ammatillisen koulutuksen työelämäläheisyyteen ja työelämäyhteistyöhön liittyvistä prosesseista ja käytännöistä. Arvioinnilla on kaksi pääfokusta, joiden kautta koulutuksen työelämäläheisyydestä ja työelämäyhteistyöstä tuotetaan kokonaiskuva: Työelämässä oppiminen ja muu koulutuksen järjestäjien ja työelämän yhteistyö.

Arviointikysymysten perustana olivat laki ja asetus ammatillisesta koulutuksesta sekä se, mitä niissä määrätään työelämässä oppimisesta sekä työelämän kanssa tehtävästä yhteistyöstä. Lisäksi arviointikysymyksiin vaikuttivat ammatillisen koulutuksen vuoden 2018 alussa voimaan astuneen uudistuksen tavoitteet lisätä koulutuksen ja työelämän välistä vuorovaikutusta, jotta voidaan entistä paremmin varmistaa työ- ja elinkeinoelämän muutostarpeiden mukainen koulutustarjonta ja kehittämispalvelut.

Arviointikysymykset olivat:

Työelämässä oppiminen

- Miten työelämässä oppiminen toteutuu?
- Miten koulutuksen järjestäjät ja työpaikat varmistavat ja kehittävät työpaikkaohjaajien ohjaus- ja arviointiosaamista?
- Mikä on työelämässä oppimisen vaikuttavuus?
- Mitä vahvuuksia, kehittämistarpeita ja hyviä käytäntöjä työelämässä oppimisessa on?

Koulutuksen järjestäjien ja työelämän yhteistyö

- Mitä yhteistyön rakenteita koulutuksen järjestäjillä ja työelämällä on ja miten ne toimivat?
- Miten koulutuksen järjestäjä seuraa, arvioi ja kehittää työelämässä oppimista ja työelämäyhteistyötä?
- Mitkä tekijät edistävät tai estävät koulutuksen järjestäjien ja työpaikkojen yhteistyötä?
- Mitä vahvuuksia, kehittämistarpeita ja hyviä käytäntöjä koulutuksen järjestäjien ja työelämän yhteistyössä on?

Viime vuosina keskustelua koulutuksen ja työelämän yhteistyöstä ja rooleista on käyty erityisen vilkkaasti aikuisten oppijoiden ja jatkuvan oppimisen teeman ympärillä. Jatkuvaa oppimista ei erillisenä teemana otettu mukaan tähän arviointiin, sillä Karviltä valmistui keväällä 2022 ammatillisen koulutuksen ja korkeakoulutuksen kattava arviointi, jossa tarkasteltiin koulutusjärjestelmän kykyä vastata jatkuvan oppimisen haasteisiin työelämän äkillisissä rakennemuutoksissa (Frisk ym. 2022). Myöskään niitä rakenteita ja prosesseja, joiden avulla koulutuksen järjestäjät varmistavat työelämäyhteistyönsä ja työelämässä oppimisen laatua ei arvioinnissa tarkastella, sillä näitä tarkasteltiin osana Karvin toteuttamaa ammatillisen koulutuksen järjestäjien laadunhallintajärjestelmien arviointia (Korpi ym. 2022). Työelämän roolia osana opiskelijan opintojen henkilökohtaistamisprosessia ja HOKSin laadintaa taas tarkastellaan vielä julkaisemattomassa Yksilöllisten opintopolkujen toteutuminen ammatillisessa koulutuksessa -arvioinnissa (Kiesi ym. 2022).

Arvioinnin toteutus on tiivistetty kuvioon 1.



KUVIO 1. Arvioinnin toteutus

3.1 Arviointiryhmä

Karvissa arvioinnin toteutuksesta vastasi projektiryhmä, johon kuuluivat:

- Arviointiasiantuntija Raisa Hievanen, projektipäällikkö
- Johtava arviointiasiantuntija Paula Kilpeläinen
- Arviointiasiantuntija Anni Tuurnas
- Arviointiasiantuntija Mari Huhtanen

Karvin asiantuntijoiden kanssa arviointia toteutti arviointiryhmä, johon kuuluivat:

- Työelämäkoordinaattori Ville Loukusa, Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos
- Tutkijatohtori Laura Pylväs, Helsingin yliopisto
- Koulutus- ja työvoimapolitiittinen asiantuntija Kirsi Rasinaho, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK
- Utvecklingsledare Jenni Taakala, Svenska Framtidsskolan i Helsingforsregionen AB
- Edunvalvonnan asiantuntija Matti Tujula, Suomen Ammattiin Opiskelevien Liitto – SAKKI ry
- Asiantuntija Mikko Vieltojärvi, Elinkeinoelämän keskusliitto EK

3.2 Kehittävä arviointi

Arvioinnissa sovellettiin kehittävän arvioinnin periaatteita (ks. esim. Patton 2011; Atjonen 2014, Karvi 2020). Karvissa kehittävän arvioinnin nähdään olevan osallistavaa ja vuorovaikutteista toimintaa, jossa arviointimenetelmät räätälöidään tapauskohtaisesti tukemaan arvioinnin vaikuttavuutta ja toiminnan kehittämistä läpi arviointiprosessin. Kehittävä arviointi tuottaa analyysejä arvioitavan asian tilasta, johtopäätöksiä ja suosituksia, joita voivat hyödyntää eri toimijatahot koulutuksen kentällä. (Karvi 2020, 5.)

Ammatillisen koulutuksen eri toimijatahoja ja sidosryhmiä osallistettiin arviointiin sen eri vaiheissa. Arvioinnin suunnitteluvaiheessa eri tahoj² osallistettiin arvioinnin keskeisten teemojen ja näkökulmien pohdintaan keskustelutilaisuuksissa keväällä 2021. Arvioinnin tuloksia ja niistä nousevia alustavia johtopäätöksiä ja kehittämissuosituksia pohdittiin yhdessä muun muassa koulutuksen järjestäjien, ammatillisten oppilaitosten henkilöstön, opetushallinnon ja työelämän edustajien kanssa kehittämiswebinaarissa toukokuussa 2022.

Arviointitietoa kerättiin monimenetelmällisesti pyrkien räätälöimään tiedonkeruumenetelmät sellaisiksi, että ne itsessään tukevat arvioinnin vaikuttavuutta ja toiminnan kehittymistä. Koulutuksen järjestäjien johdolta ja ammatillisia tutkinnon osia opettavalta henkilöstöltä tietoa kerättiin pienryhmissä vastattavilla kyselyillä. Yhteisen keskustelun toivottiin tukevan oppilaitoksissa tapahtuvaa toisilta oppimista ja kehittämistyötä. Työnantajien ja työpaikkahjaajien kokemuksia kerättiin koulutusala-kohtaisissa haastatteluissa, joissa haastateltavilla oli arviointitiedon tuottamisen lisäksi mahdollisuus oppia toistensa kokemuksista. Kyselyillä ja haastatteluilla saatua tietoa täydennettiin tilastoaineistoilla kattavan ja monipuolisen arviointiaineiston varmistamiseksi.

² Opetus- ja kulttuuriministeriö, Opetushallitus, työelämätoimikunnat, Suomen Ammattiin Opiskelevien Liitto – SAKKI ry, Suomen Opiskelija-Allianssi – OSKU ry, Ammattiosaamisen kehittämissyhdystys AMKE ry, Helsingin seudun kauppakamari, Kuntaliitto, Suomen Yrittäjät, Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, Opetusalan Ammattijärjestö OAJ, STTK. Lisäksi järjestettiin keskustelutilaisuus, johon osallistui 12 ammatillisen koulutuksen järjestäjän työelämäyhteistyöstä vastaavaa henkilöstöä. Tilaisuuteen kutsutut koulutuksen järjestäjät oli valittu niin, että ne edustivat erilaisia koulutuksen järjestäjiä ei puolilta Suomea.

Koulutuksen järjestäjien kehittämistyötä tuettiin myös toimittamalla heille alkuvuodesta 2022 järjestäjäkohtainen palaute järjestäjäkyselyn tuloksista. Lisäksi heille toimitettiin henkilöstökyselyn alustavat kansalliset koulutusaloitteiset tulokset. Myös osana arviointia koulutuksen järjestäjiltä ja henkilöstöltä kerätyt työelämässä oppimisen ja työelämäyhteistyön hyvien käytäntöjen kuvaukset toimitettiin koulutuksen järjestäjille ja julkaistiin Karvin verkkosivuilla.

3.3 Arvioinnin aikataulu ja aineistot

Arvioinnin suunnittelu käynnistettiin vuoden 2021 alussa. Keväällä 2021 järjestettiin suunnittelua tukevia kuulemis- ja keskustelutilaisuuksia arvioinnin sidosryhmille. Arviointiaineisto kerättiin marraskuun 2021 ja maaliskuun 2022 välillä. Arvioinnin loppuraportti johtopäätöksineen ja kehittämissuosituksineen julkaistiin syyskuussa 2022.

Arviointiaineisto muodostui työelämässä oppimista ja näyttöjä koskevasta rekisteritiedosta, ammatillisen koulutuksen opiskelijapalautteesta ja työelämäpalautteesta, kyselyistä koulutuksen järjestäjille ja ammatillisia tutkinnon osia opettavalle henkilöstölle sekä työnantajien ja työpaikkaohjaajien haastatteluista. Arvioinnin tuloksista nousevia alustavia johtopäätöksiä ja kehittämissuosituksia työstettiin sidosryhmien kanssa kehittämisseminaarissa ennen niiden lopullista muotoilua.

Koski-tietovarannon aineisto

Arvioinnissa hyödynnettiin opetushallinnon Koski-tietovarannosta saatavaa tietoa työelämässä oppimisen toteutuksesta ja näytöistä. Aineistot saatiin tietopyynnöllä Opetushallituksesta huhtikuussa 2022. Aineisto kattaa perus-, ammatti- tai erikoisammattitutkintoa tai niistä tutkinnon osia suorittaneet opiskelijat, jotka ovat aloittaneet opintonsa 1.1.2018 tai sen jälkeen. Mukana on myös työvoimapolitiittisena koulutuksena toteutettu koulutus. Sen sijaan vankilaopetuksessa opiskelevat opiskelijat jätettiin arvioinnin ulkopuolelle.

Ammatillisen koulutuksen opiskelijapalaute (Amispalaute)

Ammatillisen koulutuksen opiskelijoilta kerätään kansallisella kyselyllä palautetietoa opintojen alussa ja päättövaiheessa. Tässä arvioinnissa hyödynnettiin päättökyselyn aineistoa arvioinnin teemaan soveltuvin osin. Arvioinnissa käytetty Amispalautteen aineisto saatiin tietopyynnöllä Opetushallituksesta. Aineisto poimittiin opetushallinnon vaikuttavuustietopalvelu Arvosta 21.1.2022 ja se kattaa 134 212 perustutkinto-, ammattitutkinto- ja erikoisammattitutkinto-opiskelijan vastaukset vuoden 2018 alusta alkaen.

Ammatillisen koulutuksen työelämäpalaute

Ammatillisen koulutuksen työelämäpalaute koostuu työpaikkaohjaajakyselystä ja työpaikkakyselystä. Työpaikkaohjaajilta palautetta on kerätty 1.7.2021 alkaen ja työpaikoilta tammikuusta 2022. Tässä arvioinnissa hyödynnettiin molempien kyselyiden kaikille yhteisiä kysymyksiä. Mahdollisia koulutuksen järjestäjien omia kysymyksiä ei hyödynnetty.

Työpaikkaohjaajakyselyyn vastaa koulutus- tai oppisopimuksessa mainittu vastuullinen työpaikkaohjaaja työelämässä oppimisen jakson päätyttyä. Jos opiskelijaa on käytännössä ohjannut enemmän joku muu, voi vastuullinen työpaikkaohjaaja välittää kyselyn tälle. Arvioinnissa käytetty työpaikkaohjaajakyselyn aineisto saatiin tietopyynnöllä Opetushallituksesta. Aineisto poimittiin opetushallinnon vaikuttavuustietopalvelu Arvosta 28.1.2022 ja se kattaa 32 369 vastausta.

Työpaikkakysely toteutetaan kaksi kertaa vuodessa, tammi-helmikuussa ja heinä-elokuussa. Koulutuksen järjestäjä lähettää kyselyn työpaikalle, jos kyseisellä työpaikalla on lähettämisaikaa edeltävän puolen vuoden aikana ollut päättyneitä työelämässä oppimisen jaksoja. Kyselyyn vastaa työnantajan edustaja. Työpaikkakyselyn aineisto poimittiin opetushallinnon tilastopalvelu Vipusesta 23.4.2022 ja se kattaa 8 877 vastausta.

Kysely koulutuksen järjestäjille

Kaikilta ammatillisen koulutuksen järjestäjiltä kerättiin tietoa verkkokyselyllä 3.11.2021–23.12.2021. Arvioinnin kohderyhmän ulkopuolelle jätettiin koulutuksen järjestäjät, joiden ammatillisen koulutuksen järjestämislupa päättyi vuoden 2021 lopussa. Näin ollen arvioinnin perusjoukon muodostivat 138 ammatillisen koulutuksen järjestäjää, jotka järjestivät perustutkinto-, ammattitutkinto- ja/tai erikoisammattitutkintokoulutusta. Myös työvoimapoliittisena koulutuksena järjestettävä ammatillinen koulutus kuului arvioinnin piiriin.

Karvi toivoi, että järjestäjäkyselyyn vastaisi johdon edustaja tai edustajat ryhmänä, jossa on mukana työelämäyhteistyöstä ja työelämässä oppimisesta vastaava henkilö/henkilöitä. Kaiken kaikkiaan kyselyyn vastasi 123 koulutuksen järjestäjää 138:sta vastausprosentin ollessa 89 prosenttia. Vastanneista järjestäjistä suurin osa (97 %) oli suomenkielisiä ja noin kolme prosenttia ruotsinkielisiä. Tämä ja vastaajien muita taustatietoja on kuvattu taulukossa 1.

TAULUKKO 1. Järjestäjäkyselyyn vastanneet koulutuksen järjestäjän taustamuuttujien mukaan.

Lähde: Järjestäjäkysely

Koulutuksen järjestäjän taustatiedot		Vastanneet	
		%	n
Koulutuksen järjestäjän kieli	Suomi	96,7	119
	Ruotsi	3,3	4
Koulutuksen järjestäjän koko	Alle 500 opiskelijaa (pieni)	48,8	60
	500–3 000 (keskikokoinen)	23,6	29
	Yli 3 000 opiskelijaa (suuri)	27,6	34
Oppilaitostyyppi	Ammatillinen oppilaitos	50,4	62
	Ammatillinen aikuiskoulutuskeskus tai erikoisoppilaitos	15,4	19
	Ammatillinen erityisoppilaitos	4,1	5
	Vapaan sivistystyön oppilaitos	30,1	37
ELY-keskus	Uusimaa	30,1	37
	Varsinais-Suomi	8,1	10
	Satakunta	4,1	5
	Häme	9,8	12
	Pirkanmaa	8,1	10
	Kaakkois-Suomi	4,1	5
	Etelä-Savo	4,1	5
	Pohjois-Savo	4,9	6
	Pohjois-Karjala ja Kainuu*	3,3	4
	Keski-Suomi	4,9	6
	Etelä-Pohjanmaa ja Pohjanmaa*	7,3	9
	Pohjois-Pohjanmaa	7,3	9
	Lappi	4,1	5

*Vastanneiden koulutuksen järjestäjien vähäisen määrän vuoksi Pohjois-Karjalan ja Kainuun ELY-keskusten alueet yhdistettiin, samoin Etelä-Pohjanmaan ja Pohjanmaan ELY-keskusten alueet.

Kysely ammatillisia tutkinnon osia opettaville

Ammatillisia tutkinnon osia opettavilta kerättiin tietoa verkkokyselyllä 3.11.–23.12.2021. Opetushenkilöstö vastasi kyselyyn koulutusalaakohtaisena pienryhmänä, johon kuului kyseisen koulutusalan eri tutkinnoissa ammatillisia tutkinnon osia opettavia henkilöitä. Vastaajaryhmässä toivottiin olevan mukana perustutkintokoulutusta, ammattitutkintokoulutusta ja erikoisammattitutkintokoulutusta tuntevia henkilöitä. Kunkin vastaajaryhmän toivottiin olevan kooltaan 5–8 henkilöä. Mikäli koulutuksen järjestäjä järjesti kyseiseltä koulutusosalta vain yhtä tai kahta tutkintoa voi vastaajien määrä olla pienempi. Vastausten toivottiin kuitenkin aina olevan ryhmävastauksia. Osalle koulutuksen järjestäjistä on järjestämisluvassa määrätty laajennettu oppisopimuskoulutuksen järjestämistehtävä. Ne tutkinnot, joita järjestäjät järjestivät laajennettuna oppisopimus-

koulutuksena, jätettiin tämän kyselyn ulkopuolelle. Koulutusaloista kyselyn ulkopuolelle jätettiin kasvatusalat ja yhteiskunnalliset alat niiden pienuuden vuoksi. Jatkossa kyselyyn viitataan tässä raportissa termillä henkilöstökysely.

Henkilöstökyselyyn saatiin yhteensä 431 vastausta. 13 koulutuksen järjestäjää toimitti ainakin yhdelle koulutuslalle enemmän kuin yhden vastauksen. Nämä vastaukset otettiin mukaan aineistoon. Kyselyn vastausprosentiksi muodostui 75 prosenttia³. Koulutusaloittain vastausprosentti vaihteli 61 prosentin (luonnontieteet ja maa- ja metsätalousalat) ja 82 prosentin (tekniikan alat) välillä. (Taulukko 2).

Suurin osa vastauksista koski palvelualoja (17 %), terveys- ja hyvinvointialoja (17 %), kaupan ja hallinnon alaa (15 %) ja tekniikan aloja (15 %) (taulukko 3). Vaikka kasvatusalat ja yhteiskunnalliset alat jätettiin tiedonkeruun ulkopuolelle, saatiin niiltä muutama vastaus.

TAULUKKO 2. Henkilöstökyselyn vastausprosentit koulutusaloittain. Mukana 1 vastaus/koulutusala/ koulutuksen järjestäjä. Lähde: Henkilöstökysely

Koulutusala	Vastanneet (1 vastaus/koulutusala/ järjestäjä)		Perusjoukko
	%	n	N
Humanistiset ja taidealat	72,2	52	72
Kauppa, hallinto ja oikeustieteet	77,6	59	76
Luonnontieteet	60,5	23	38
Maa- ja metsätalousalat	61,2	30	49
Palvelualat	76,5	65	85
Tekniikan alat	81,7	58	71
Terveys- ja hyvinvointialat	80,2	65	81
Tietojenkäsittely ja tietoliikenne (ICT)	76,9	40	52
Yhteensä	74,8	392	524

³ Vastausprosenttia laskettaessa mukaan otettiin kultakin koulutuksen järjestäjältä yksi vastaus koulutusalaa kohti. Mukaan ei myöskään otettu kasvatusalojen (n = 2) ja yhteiskunnallisten alojen (n = 1) vastauksia, sillä nämä alat oli ohjeistettu jätettäväksi kyselyn ulkopuolelle. Näin ollen vastausprosenttia laskettaessa käytetty saatujen vastausten määrä (n) oli 392 ja perusjoukon koko (N) 524.

TAULUKKO 3. Henkilöstökyselyn vastausten jakauma koulutusaloittain. Mukana kaikki vastaukset.

Lähde: Henkilöstökysely

Koulutusala	Vastanneet	
	%	n
Humanistiset ja taidealat*	12,8	55
Kasvatusalat	0,5	2
Kauppa, hallinto ja oikeustieteet*	15,1	65
Luonnontieteet	5,3	23
Maa- ja metsätalousalat*	7,7	33
Palvelualat*	16,9	73
Tekniikan alat*	15,1	65
Terveys- ja hyvinvointialat*	16,7	72
Tietojenkäsittely ja tietoliikenne (ICT)*	9,7	42
Yhteiskunnalliset alat	0,2	1
Yhteensä	100,0	431

*Osa järjestäjistä palautti useamman kuin yhden vastauksen

Vastauksista 85 prosentissa vastaajaryhmän koko oli 2–7 henkilöä. 16 henkilöä oli vastannut kyselyyn yksin, suurimmillaan vastaajien määrä ryhmässä oli 17. Henkilöstövastauksista 93 prosenttia koski suomenkielistä ja 7 prosenttia ruotsinkielistä koulutusta. Tämä ja vastaajaryhmien muita taustatietoja on kuvattu taulukossa 4.

TAULUKKO 4. Henkilöstökyselyyn vastanneet koulutuksen järjestäjään liittyvien taustamuuttujien mukaan. Lähde: Henkilöstökysely

Henkilöstökyselyyn vastanneet koulutuksen järjestäjään liittyvien taustamuuttujien mukaan		Vastanneet	
		%	n
Koulutuksen järjestäjän kieli	Suomi	92,6	398
	Ruotsi	7,4	32
Koulutuksen järjestäjän koko	Alle 500 opiskelijaa (pieni)	18,3	79
	500–3 000 (keskikokoinen)	28,5	123
	Yli 3 000 opiskelijaa (suuri)	53,1	229
Oppilaitostyyppi	Ammatillinen oppilaitos	76,1	328
	Ammatillinen aikuiskoulutuskeskus tai erikoisoppilaitos	7,0	30
	Ammatillinen erityisoppilaitos	6,5	28
	Vapaan sivistystyön oppilaitos	10,4	45
ELY-keskus	Uusimaa	29,5	127
	Varsinais-Suomi	10,7	46
	Satakunta	4,2	18
	Häme	9,5	41
	Pirkanmaa	6,3	27
	Kaakkois-Suomi	3,5	15
	Etelä-Savo	1,9	8
	Pohjois-Savo	4,6	20
	Pohjois-Karjala ja Kainuu*	2,1	9
	Keski-Suomi	5,1	22
	Etelä-Pohjanmaa ja Pohjanmaa*	10,0	43
	Pohjois-Pohjanmaa	7,4	32
	Lappi	5,3	23

*Vastanneiden koulutuksen järjestäjien vähäisen määrän vuoksi Pohjois-Karjalan ja Kainuun ELY-keskusten alueet yhdistettiin, samoin Etelä-Pohjanmaan ja Pohjanmaan ELY-keskusten alueet.

Työelämähaastattelut

Työnantajilta ja työpaikkaohjaajilta kerättiin tietoa haastatteluilla helmi-maaliskuussa 2022. Haastattelujen kautta pyrittiin samaan monipuolinen kuva työelämässä oppimisesta ja työelämäyhteistyöstä työelämän näkökulmasta.

Haastatteluja varten 24 koulutuksen järjestäjää pyydettiin toimittamaan Karviin järjestäjän koosta riippuen 1–3 työelämäkumppaninsa yhteystiedot. Koulutuksen järjestäjät valittiin eri aluehallintovirastojen (AVI) alueilta niin, että valinnassa huomioitiin erot ammatillisen koulutuksen opiskelijamäärissä eri alueilla. Näin ollen Etelä-Suomen AVI-alueelta haastateltiin kuuden järjestäjän työelämäkumppaneita, Lapin AVI-alueelta kahden järjestäjän ja muilta neljältä AVI-alueelta

kultakin neljän järjestäjän työelämäkumppaneita. Mukaan valittiin eri kokoisia, omistajatyypiltään erilaisia järjestäjiä. Järjestäjistä kaksi olivat ruotsinkielisiä ja yksi ammatillinen erityisoppilaitos. Osa järjestäjistä oli yksi- ja osa monialaisia. Haastatteluaineiston monipuolisuuden varmistamiseksi Karvi yksilöi kullekin koulutuksen järjestäjälle joukon tutkintoja, joiden työelämäkumppaneita halusi haastatella. Tavoitteena oli, että jokaiselta työelämäkumppanilta haastatteluun osallistuisi työnantajan edustaja ja työpaikkaohjaaja. Koulutuksen järjestäjät toimittivat työelämäkumppaniensa yhteystiedot Karviin, joka vastasi haastattelujen käytännön toteutuksesta.

Kaikki haastattelut olivat ryhmähaastatteluja, jotka toteutettiin etäyhteyksin. Työnantajien edustajat ja työpaikkaohjaajat haastateltiin erikseen. Haastatteluja varten haastateltavat jaettiin koulutusaloittain ryhmiin sen mukaan minkä tutkinnon osalta he tekivät yhteistyötä koulutuksen järjestäjän kanssa. Ammatillisen koulutuksen koulutusalojen erilainen koko otettiin haastattelujen suunnitteluvaiheessa huomioon niin, että isommilta aloilta kutsuttiin enemmän haastateltavia kuin pienemmiltä (taulukko 5.) Luonnontieteiden alan pienuuden takia sen ja maa- ja metsätalousalojen haastattelut toteutettiin yhdessä. Kasvatusalat ja yhteiskunnalliset alat, joille molemmille sijoittuu vain yksi tutkinto, jätettiin haastattelujen ulkopuolelle.

Kaikkiaan arvioinnissa haastateltiin 19 työnantajan edustajaa ja 15 työpaikkaohjaajaa 26 organisaatiosta (taulukko 5). Kahdeksasta organisaatiosta haastatteluun osallistui sekä työnantajan edustaja että työpaikkaohjaaja, 11 työnantajan edustaja ja seitsemästä työpaikkaohjaaja.

TAULUKKO 5. Työelämähaastatteluihin kutsuttujen ja osallistuneiden työnantajien ja työpaikkaohjaajien määrät koulutusaloittain

Koulutusala	Työnantajat		Työpaikkaohjaajat	
	Kutsuttujen määrä	Osallistuneiden määrä	Kutsuttujen määrä	Osallistuneiden määrä
Humanistiset ja taidealat	7	2	7	2
Kauppa, hallinto ja oikeustieteet	6	4	5	2
Maa- ja metsätalousalat ja luonnontieteet	7	2	7	1
Palvelualat	11	3	11	2
Tekniikan alat	11	3	11	1
Terveys- ja hyvinvointialat	11	3	11	5
Tietojenkäsittely ja tietoliikenne (ICT)	6	2	6	2
Yhteensä	59	19	58	15

Haastattelussa työpaikkaohjaajia pyydettiin kertomaan lyhyesti, miten he olivat päätyneet toiminaan ohjaajana. Työpaikkaohjaajat olivat päätyneet toimimaan ohjaajana moninaisia reittejä. Tyypillisesti työpaikkaohjaajana toimiminen kuitenkin oli vapaaehtoinen valinta. Muutama haastateltava oli

aikuisiällä opiskellut ammatillisessa koulutuksessa ja päätenyt opintojensa jälkeen toimimaan työpaikkaohjaajana. Yksi näistä haastatelluista kuvaili, miten hänellä itsellään oli opintojen aikana ollut aktiivisia työpaikkaohjaajia ja nyt hän halusi tarjota opiskelijoille samanlaisen myönteisen ja yksilöllisen kokemuksen. Yksi haastateltu työpaikkaohjaaja kertoi haluavansa omalta osaltaan olla edistämässä sitä, että hänen alallaan on jatkossakin työvoimaa ja osajia ja sen. Toinen taas kertoi palanneensa toimimaan työpaikkaohjaajana, koska opinnot aloittanut kollega oli pyytänyt häntä ohjaajakseen. Kolmas oli aikoinaan työskennellyt oman työnsä ohessa sijaisena ammatillisessa oppilaitoksessa, jolloin häntä oli pyydetty ensin arvioimaan näyttöjä työelämän edustajana ja myöhemmin ottamaan opiskelijoita työelämässä oppimisen jaksoille omaan yritykseensä. Osalla haastateltavista työpaikkaohjaajana toimiminen kuului työnkuvaan, joko vakituisesti tai sitten ohjaajana toimiminen kiersi kollegojen keskuudessa niin, että kukin ohjasi vuorollaan. Muutamat myös kokivat ajautuneensa rooliin. Vastauksissa myös korostui se, että pitkän työkokemuksen omaavia työntekijöitä pyydetään toimimaan työpaikkaohjaajina.

Kehittämiswebinaari

Karvi toteutti arviointiin liittyvän kehittämiswebinaarin toukokuussa 2022 Teams-yhteyden avulla. Tilaisuuden tavoitteena oli saada osallistujat pohtimaan yhdessä arvioinnin alustavia johtopäätöksiä ja kehittämissuosituksia. Kehittämiswebinaariin osallistui yhteensä 112 henkilöä, joista suurin osa oli paikalla koko webinaarin ajan. He edustivat pääasiassa ammatillisen koulutuksen järjestäjiä, mutta myös muita arvioinnin keskeisiä sidosryhmiä. Kehittämiswebinaarissa käytiin läpi arvioinnin keskeiset teema-alueet alustavien johtopäätösten ja kehittämissuosistusten pohjalta pienryhmissä. Jokaisessa keskusteluryhmässä kirjoitettiin Google Docs-pohjalle keskeinen sisältö ryhmässä sovituin järjestelyin. Tällä menettelyllä arvioinnissa haluttiin tukea eri osallistujaryhmien, eli koulutuksen järjestäjien, opiskelijoiden, opetushallinnon, työelämän sekä muiden sidosryhmien, vuoropuhelua kehittävän arvioinnin periaatteiden mukaisesti sen lisäksi, että webinaari tuki Karvin asiantuntijoita ja arviointiryhmää arvioinnin johtopäätösten ja suositusten viimeistelyssä.

3.4 Tulosten analysointi ja raportointi

Valmiita tilastoaineistoja (Amispalaute, Työelämäpalaute ja Koski-aineisto) analysoitiin määrällisesti, järjestäjä- ja opettajakyselyiden osalta määrällisten analyysien lisäksi osa kysymyksistä analysoitiin laadullisesti. Määrälliset analyysit toteutettiin SPSS Statistics -ohjelmistolla, ja laadullinen aineisto analysoitiin käyttäen sisällönanalyysejä.

Määrällisiä tuloksia tarkasteltaessa ja vertailtaessa käytettiin frekvenssi- ja prosenttijakaumia sekä keski- ja hajontalukuja. Kahden ryhmän keskimääräisiä eroja tarkasteltiin t-testillä ja usean ryhmän välisiä eroja yksisuuntaisella varianssanalyysillä. Niissä tapauksissa, joissa perinteisten testien oletukset eivät olleet voimassa, käytettiin ei-parametrisiä testejä kuten Mann-Whitneyn ja Kruskal-Wallis testejä.

Tässä raportissa ryhmien välisiä eroja on kuvattu efektikoolla. Effektikoko kertoo, kuinka paljon eri ryhmien (esim. suomenkieliset ja ruotsinkieliset järjestäjät) havainnot ovat päällekkäin. Mikäli ryhmien väliset keskiarvot ovat samat ja jakaumat samanlaiset, efektikoko on nolla (Metsämurtonen 2009, 57). Effektikoon mittana käytetään tässä raportissa Cohenin d- ja f-indikaattoreita. Karkeat rajat efektikoon suuruudelle ovat seuraavat: Cohenin d: pieni efektikoko < 0,20; keski-suuri efektikoko noin 0,40 ja suuri efektikoko > 0,80, Cohenin f: pieni efektikoko < 0,10; keski-suuri efektikoko noin 0,20 ja suuri efektikoko > 0,40.

Järjestäjä- ja opettajakyselyiden monivalintakysymyksissä käytettiin neljä- tai viisiportaisia asteikkoja. Tällöin vastaajat arvioivat jonkin asian toteutumista asteikolla ei koskaan – aina tai ilmaisivat mielipiteensä asteikolla täysin eri mieltä – täysin samaa mieltä. Aineiston käsittelyn tiivistämiseksi osasta väittämiä tehtiin summamuuttujia, jotka muodostettiin teemallisesti yhteensopivista väittämistä. Muodostettujen summamuuttujien sisäistä yhdenmukaisuutta tarkasteltiin Cronbachin alfa -kertoimen avulla.

Järjestäjille ja henkilöstölle suunnattujen kyselyiden vastauksia tarkasteltiin ja analysoitiin suhteessa taustamuuttujiin, joita olivat järjestäjän kieli, oppilaitostyyppi, ELY-alueet sekä järjestäjän koko.⁴ Lisäksi henkilöstökyselyn vastauksia tarkasteltiin suhteessa vastaajien edustamien tutkintojen koulutusalaan⁵. Amispalautteen analyyseissä taustamuuttujina käytettiin järjestäjän kieltä sekä vastaajan koulutusala. Työelämäpalautteen työpaikkaohjaajakyselyssä taustamuuttujina käytettiin koulutusala, järjestäjän kieltä ja työpaikkakyselyssä järjestäjän kieltä. Taustamuuttujatarkastelut on raportoitu vain niiltä osin, kun eroja havaittiin olevan. Lisäksi ELY-alueiden välisiä eroja tarkastellaan vain niiden teemojen osalta, joihin koulutuksen järjestäjän toimintaympäristön voidaan ajatella vaikuttavan. Näin ollen esimerkiksi koulutuksen järjestäjien työelämässä oppimisen laadunvarmistusprosesseja selvittäviä kysymyksiä ei tarkastella raportissa ELY-alueiden mukaan.

Opiskelijoiden ja työpaikkaohjaajien arviot olivat samansuuntaisia riippumatta siitä, mitä tutkintotasoa (perustutkinto, ammatti- tai erikoisammattitutkinto) ja osaamisen hankkimistapaa (koulutusoppimus, oppisopimus) heidän arvionsa koskivat. Tämän johdosta päädyttiin siihen, että raportissa ei tarkastella erikseen tuloksia tutkintotason tai osaamisen hankkimistavan mukaan.

Sekä järjestäjäkyselyssä että henkilöstökyselyssä oli monivalintakysymysten lisäksi avoimia kysymyksiä, joista osassa pyydettiin tarkennuksia tai perusteluja monivalintakysymyksiin. Nämä vastaukset luokiteltiin sisällönanalyysiä hyödyntäen. Tuloksissa on esitelty mainintojen kokonaisuus (N), kunkin luokan suhteellinen osuus (%) kaikista maininnoista ja kunkin luokan mainintojen määrä (n). Työelämän edustajien haastattelut toteutettiin strukturoituna yksilö- tai ryhmähaastatteluina, joista tehtiin muistiinpanot. Haastattelumuistiinpanot analysoitiin sisällönanalyysiä hyödyntäen. Tulokset on esitelty kuvailevana tekstinä.

4 järjestäjän kieli = suomi tai ruotsi, oppilaitostyyppi = ammatilliset oppilaitokset, ammatilliset aikuiskoulutuskeskukset ja erikoisoppilaitokset, ammatilliset erityisoppilaitokset sekä vapaan sivistystyön oppilaitokset. ELY-alueiden osalta Pohjois-Karjalan ja Kainuun sekä Etelä- Pohjanmaan ja Pohjanmaan ely-alueet yhdistettiin järjestäjien vähäisten määrien vuoksi. järjestäjän koko = alle 500 opiskelijaa (pieni), 500–3000 opiskelijaa (keski-suuri) ja yli 3000 opiskelijaa (suuri).

5 Tutkintojen jako eri koulutusaloille noudattaa opetushallinnon tilastopalvelu Vipusen luokittelua (Koulutusala, taso 1). Vipusen koulutusala jaottelu poikkeaa hieman voimassa olevan ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteen mukaisesta jaottelusta. Vipusen mukaisen koulutusala jaottelun käyttäminen kuitenkin mahdollistaa sen, että kyselyaineistossa ja arvioinnissa käytetyissä rekisteriaineistoissa noudatetaan samaa jaottelua.

3.5 Luotettavuus

Arvioinnin luotettavuustarkastelussa tarkastellaan arvioinnin prosessin onnistumista sekä ratkaisuja, joita arvioinnin eri vaiheissa on tehty. Lisäksi luotettavuuden mittarina voidaan pitää sitä, onko kerätty aineisto tarpeeksi laajaa ja onko aineisto relevanttia arviointikysymysten kannalta.

Arvioinnin suunnitteluvaiheessa tavoitteena oli varmistaa, että arvioinnin teeman kannalta keskeiset sisällöt ja näkökulmat tulevat huomioiduksi. Arvioinnin alussa järjestettiin keskustelu- ja kuulemistilaisuuksia keskeisille sidosryhmille (kts. luku 3.2). Näin kertynyttä tietoa hyödynnettiin hankesuunnitelman valmistelussa, arvioinnin teemojen määrittelyssä ja kyselyiden laadinnassa. Arvioinnin suunnittelussa ja toteutuksessa Karvin asiantuntijoiden tukena toimi monitahoinen asiantuntijaryhmä, johon kuului suomen- ja ruotsinkielisten koulutuksen järjestäjien, työnantajien, työntekijöiden, opiskelijoiden ja tutkijoiden edustajat. Arviointiryhmän jäsenillä oli merkittävä rooli arviointikysymysten ja tiedonkeruiden suunnittelussa sekä johtopäätösten ja suositusten laadinnassa.

Arvioinnissa käytettiin monipuolisesti eri aineistoja: järjestäjä- ja henkilöstökyselyiden tulokset, Koski-tietovarannon aineisto, Amispalautteen tulokset, työelämäpalautteen tulokset ja työnantajien ja työpaikkaohjaajien haastattelut. Useiden valmiiden aineistojen käytöllä pyrittiin vähentämään arvioinnin kuormittavuutta koulutuksen järjestäjille. Kokonaisuutena eri aineistot muodostavat monipuolisen kuvan työelämässä oppimisesta ja koulutuksen järjestäjien ja työelämän yhteistyöstä.

Koulutuksen järjestäjien yhteyshenkilöitä tiedotettiin arvioinnin eri vaiheissa arvioinnin toteutukseen liittyvistä asioista ja ohjeistettiin tiedonkeruun organisoinnissa. Tällä pyrittiin osaltaan varmistamaan tiedonkeruun laatua ja hyvää vastausprosenttia kyselyihin. Koulutuksen järjestäjille ja henkilöstölle suunnattujen kyselyiden vastausprosentit olivatkin korkeat (89 % ja 75 %). Vastauksia saatiin eri puolilta Suomea, suomenkielisiltä ja ruotsinkielisiltä järjestäjiltä sekä erityyppisiltä ja -kokoisilta järjestäjiltä. Lisäksi henkilöstökyselyyn saatiin vastauksia eri koulutusaloilta niin, että koulutusaloittaiset vastausprosentit vaihtelivat 82 prosentin (tekniikan alat) ja 61 prosentin (luonnontieteet ja maa- ja metsätalousalat). Koulutusaloittaisissa tarkasteluissa luonnontieteiden ja maa- ja metsätalousalojen tulokset saattavatkin edustaa hieman heikommin koko alan tilannetta kuin muiden alojen tulokset. Järjestäjä- ja henkilöstökyselyillä saatiin kuitenkin arvioinnin tavoitteisiin nähden riittävän kattava ja ainutlaatuinen aineisto, jota voidaan hyödyntää tämän arvioinnin jälkeenkin.

Amispalaute ja työelämäpalaute (työpaikkaohjaajakysely ja työpaikkakysely) ovat kansallisia palautekyselyitä, joilla kerätään säännönmukaisesti tietoa ammatillisen koulutuksen laadusta ja vaikuttavuudesta. On tiedossa, että näiden kyselyiden vastaajakato on huomattavasti suurempi kuin esimerkiksi Karvin tässä arvioinnissa toteuttamien kyselyiden. Toisaalta kadon merkitystä pienentää se, että tavoitellut vastaajamäärät ovat todella suuria. Amispalautteen osalta aineiston luotettavuutta parantaa myös se, että aineisto kattaa kaikki päättökyselyyn vuoden 2018 alkaen vastanneet. Amispalautteen aineistoa tulkittaessa on kuitenkin huomioitava, että vastaajajoukko on valikoitunut. Amispalaute koostuu kahdesta kyselystä, aloitus- ja päättökyselystä. Tässä arvioinnissa on käytetty päättökyselyn aineistoa. Näin ollen vastaajajoukossa ovat mukana vain ne

opiskelijat, jotka ovat suorittaneet henkilökohtaisessa osaamisen kehittämissuunnitelmassaan (HOKS) tavoitteena olleen tutkinnon tai sen osan/osat. Esimerkiksi opintonsa keskeyttäneen opiskelijat eivät ole mukana aineistossa. Työelämäpalautteen kyselyiden osalta aineistot ovat suppeammat kuin Amispalautteen aineisto, sillä työpaikkaohjaajakysely otettiin käyttöön heinäkuussa 2021 ja työpaikkakysely tammikuussa 2022. Toisaalta arvioinnissa toteutetut työnantajien ja työpaikkaohjaajien haastattelut tukevat työelämäpalautteen havaintoja.

Työnantajien ja työpaikkaohjaajien haastatteluilla kerättiin tietoa siitä, miten työelämässä oppiminen ja koulutuksen järjestäjien ja työelämän yhteistyö toimii työelämän näkökulmasta. Koulutuksen järjestäjät toimittivat Karviin niiden työelämäkumppaniensa yhteystiedot, joita ehdottivat haastateltaviksi. Näin ollen Karvin asiantuntijoilla tai arviointiryhmällä ei ollut mahdollisuutta vaikuttaa siihen, keitä haastateltiin. Karvi lähetti haastattelukutsut 59 työnantajan edustajalle ja 58 työpaikkaohjaajalle. Näistä 19 työnantajan edustajaa ja 15 työpaikkaohjaajaa osallistui haastatteluun. Haastateltaville oli lähetetty haastattelukysymykset etukäteen ja ne ehdittiin käydä haastattelulle varatussa ajassa läpi kaikkien haastateltavien kanssa. Suunniteltujen ja toteutuneiden haastattelujen määrän erosta huolimatta haastatteluaineisto muodostaa uskottavan näytteen työelämän näkemyksistä. Näillä näkemyksillä voidaan haastattelujen tavoitteiden mukaisesti havainnollistaa määrällistä aineistoa. Haastateltujen työelämän edustajien kokemukset ovat samansuuntaisia työelämäpalautteen tulosten kanssa, mikä lisää niiden luotettavuutta.

Koulutussopimusten ja oppisopimusten määrästä sekä näyttöpaikoista ja näyttöjen arvioijista saatiin tietoja Koski-tietokannasta. On tiedossa, että joissain tapauksissa tietojen siirtymisessä koulutuksen järjestäjien omista järjestelmistä Koskeen on ollut puutteita. Myös koulutuksen järjestäjien tavoissa kirjata tietoja omiin järjestelmiinsä voi olla vaihtelua tai virheitä, jotka luonnollisesti toistuvat myös tässä arvioinnissa käytetyissä Koski-aineistoissa.

Sidosryhmien kanssa arvioinnin alustavista johtopäätöksistä ja suosituksista keskusteltiin ja niitä työstettiin eteenpäin kaikille avoimessa kehittämiswebinaarissa. Kehittämiswebinaari onnistui hyvin ja Karvin asiantuntijat ja arviointiryhmä sai paljon uusia näkökulmia sekä tarkistettua käsityksiään raportin viimeistelyvaiheessa. Eniten osallistujia oli ammatillisista oppilaitoksista. Tilaisuuden tavoitteena oli saada osallistujat pohtimaan yhdessä arviointiryhmän muotoilemia alustavia johtopäätöksiä ja kehittämissuosituksia. Keskustelu oli vilkasta ja saadut kommentit arviointiraportin viimeistelyn kannalta arvokkaita.

Arvioinnin ensisijaisena tavoitteena oli tiedon tuottaminen työelämässä oppimisen ja ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja työelämän yhteistyön kehittämiseksi. Samaan aikaan erityisesti henkilöstökyselyyn vastaaminen koulutusalaakohtaisena pienryhmänä alustajien johtopäätösten ja suositusten käsittely ja työstäminen yhdessä sidosryhmien kanssa kehittämiswebinaarissa myös mahdollistivat osallistujille oman toiminnan kehittämisen keskusteluissa vertaisten kanssa.

Työpaikalla
järjestettävä
koulutus

4

Tässä luvussa esitellään työelämässä oppimista koskevat arviointitulokset. Aineistoina on käytetty koulutuksen järjestäjille ja henkilöstölle suunnattujen kyselyiden tuloksia, ammatillisen koulutuksen opiskelijapalautetta (Amispalaute), ammatillisen koulutuksen työelämäpalautteen työpaikkaohjaajakyselyä ja työpaikkakyselyä, Koski-tietovarannon aineistoa ja työnantajien ja työpaikkaohjaajien haastatteluja.

4.1 Työelämässä oppimiseen soveltuvat työpaikat

Ammatillisessa koulutuksessa merkittävä osa oppimisesta tapahtuu työelämässä. Arvioinnissa selvitettiin työelämässä oppimiseen soveltuvien työpaikkojen saatavuutta sekä rakenteita ja prosesseja, joilla koulutuksen järjestäjät edistävät työelämässä oppimisen toteutumista ja laatua.

Koulutuksen järjestäjät ovat kartoittaneet työelämässä oppimiseen soveltuvat työpaikat

Järjestäjäkyselyyn vastanneista koulutuksen järjestäjistä 88 prosenttia (n = 108) ylläpiti rekisteriä, listausta tai muuta vastaavaa järjestelmää alueen työpaikoista, joissa voi hankkia tutkinnon perusteiden mukaista osaamista. Lopuilla 12 prosentilla (n = 15) järjestäjistä ei rekisteriä tai vastaavaa ollut. Useimmiten syynä tähän oli se, että opiskelijat hakeutuivat itsenäisesti työssäoppimispaikkoihin tai he olivat jo työelämässä ja suorittivat työelämässä oppimisen omalla työpaikallaan. Muutama järjestäjä kertoi henkilöstöllä olevan tarvittava tieto ja verkostot työelämään. Lisäksi yksittäiset järjestäjät mainitsivat tietojen löytyvän muualta, esimerkiksi koulutuslakohtaisilta listoilta. Muutamalla järjestäjällä oli tavoitteena laatia yhteinen rekisteri vuoden 2022 aikana. Valtaosa (78 %) järjestäjistä huolehti rekisterin tai vastaavan ajantasaisuudesta suhteessa esimerkiksi tutkinnon perusteiden vaatimuksiin (taulukko 6). Vajaa viidesosa (19 %) järjestäjistä huolehti listauksen ajantasaisuudesta vain osin.

TAULUKKO 6. Koulutuksen järjestäjien näkemys siitä, huolehtivatko he, että rekisteri tms. työelämässä oppimiseen soveltuvista työpaikoista on ajantasainen esimerkiksi suhteessa tutkinnon perusteiden vaatimuksiin. Lähde: Järjestäjäkysely

Asteikko	Koulutuksen järjestäjät	
	%	n
Täysin eri mieltä	0,0	0
Jokseenkin eri mieltä	3,7	4
Osin samaa osin eri mieltä	18,5	20
Jokseenkin samaa mieltä	50,0	54
Täysin samaa mieltä	27,8	30
Yhteensä	100,0	108

Henkilöstökyselyyn vastanneista 84 prosenttia (n = 360) kertoi koulutuksen järjestäjän ylläpitävän vastaavaa rekisteriä tai listausta alueen työpaikoista. 14 prosenttia (n = 58) henkilöstöstä kertoi, että heidän järjestäjällään rekisteriä tai listausta ei ole ja 3 prosenttia (n = 13) ei tiennyt onko rekisteri tai listaus olemassa. Henkilöstöstä valtaosan (86 %) mukaan rekisteriä tai vastaavaa päivitettiin opettajilta tulleen tiedon perusteella (taulukko 7).

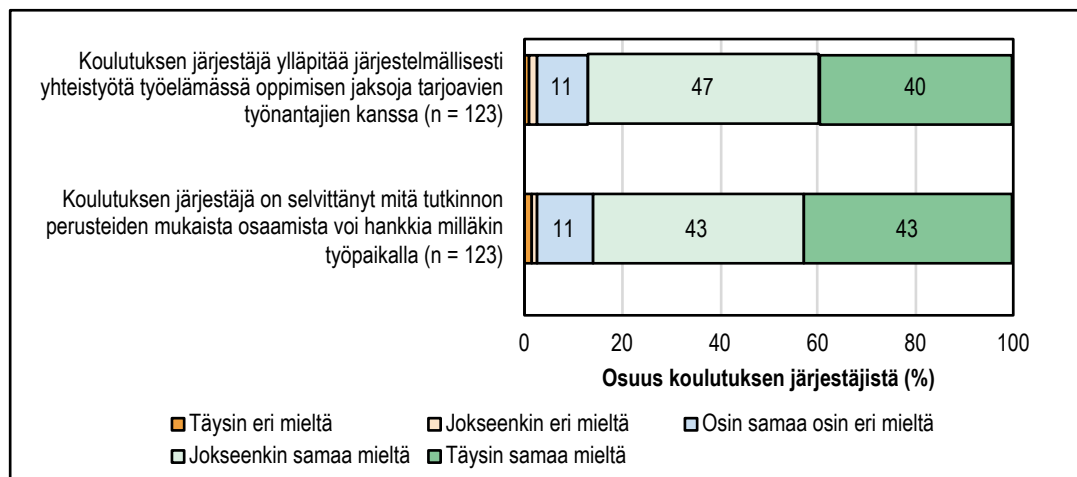
TAULUKKO 7. Henkilöstön näkemys siitä, päivitetäänkö opettajilta tulleen tiedon perusteella koulutuksen järjestäjän ylläpitämää rekisteriä tms. alueen työpaikoista, joilla voi hankkia tutkinnon perusteiden mukaista osaamista. Lähde: Henkilöstökysely

Asteikko	Henkilöstö	
	%	n
Täysin eri mieltä	4,7	17
Jokseenkin eri mieltä	2,8	10
Osin samaa osin eri mieltä	6,7	24
Jokseenkin samaa mieltä	23,4	84
Täysin samaa mieltä	62,4	224
Yhteensä	100,0	359

Koulutusaloittain tarkasteltuna parhaiten rekisterin tai vastaavat päivittämisen arvioivat toteutuvan tekniikan alan henkilöstö (ka. 4,56). Ero oli suurin maa- ja metsätalouselämän henkilöstöön (ka. 4,11) verrattuna⁶.

⁶ f = 0,12

Järjestäjäkyselyn mukaan suurin osa (87 %) koulutuksen järjestäjistä teki järjestelmällisesti yhteistyötä työelämässä oppimisen jaksoja tarjoavien työnantajien kanssa. Noin kymmenesosa (11 %) järjestäjistä arvioi ylläpitävänsä yhteistyötä osin järjestelmällisesti. Suurin osa (86 %) järjestäjistä oli myös selvittänyt, mitä tutkinnon perusteiden mukaista osaamista voi hankkia milläkin työpaikalla. Osin tämän oli selvittänyt 11 % järjestäjistä. (Kuvio 2.)



KUVIO 2. Koulutuksen järjestäjien näkemys työelämässä oppimiseen liittyvän yhteistyön järjestelmällisyydestä ja sen selvittämisestä, mitä tutkinnon perusteiden mukaista osaamista työpaikalla voi hankkia. Lähde: Järjestäjäkysely

Ruotsinkielisten järjestäjien (ka. 3,75) keskuudessa sen selvittäminen, mitä tutkinnon perusteiden mukaista osaamista voi hankkia milläkin työpaikalla toteutui heikommin kuin suomenkielisten järjestäjien (ka. 4,27) keskuudessa⁷. Myös eri kokoisten⁸ ja järjestäjätyyppiltään⁹ erilaisten järjestäjien välillä oli eroja sen selvittämisessä, mitä tutkinnon perusteiden mukaista osaamista voi hankkia milläkin työpaikalla. Koon mukaan tarkasteltuna ero oli suurin keskusurten (ka. 4,31 ja isojen (ka. 4,12) välillä, järjestäjätyypeittäin taas vapaan sivistystyön oppilaitosten (ka. 4,38) ja ammatillisten erikoisoppilaitosten (ka. 4,05) välillä.

Tutkinnon perusteiden tavoitteiden mukaisten työpaikkojen saatavuus on haaste

Noin puolet järjestäjäkyselyyn vastanneista järjestäjistä (49 %, n = 60) kertoi, että heillä oli tutkintoja, joiden opiskelijoille heidän oli ollut haastavaa löytää tutkinnon perusteiden mukaisia työelämässä oppimisen paikkoja. Yleisimmin (30 % maininnoista) haasteita oli ollut humanististen ja taidealojen tutkinnoissa (taulukko 8). Haasteet koskivat yhtä lailla niin media-

7 d = 0,64

8 f = 0,10

9 f = 0,13

alan ja kuvallisen ilmaisun, taideteollisuusalan kuin esittävien alojen tutkintoja. Tekniikan alalla esiin nousivat kone- ja tuotantotekniikan ja teknisen suunnittelun tutkinnot ja sähkö- ja automaatioalan tutkinnot. Tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen (ICT) alalla haasteet keskittyivät tieto- ja viestintätekniikan perustutkintoon. Palvelualoilla haasteet jakautuivat tasaisesti eri tutkintoihin. Terveys- ja hyvinvointialoilla haasteet keskittyivät sosiaali- ja terveystieteiden tutkintoihin kuten sosiaali- ja terveystieteiden perustutkintoon ja kaupan ja hallinnon alalla liiketoiminnan tutkintoihin kuten liiketoiminnan perustutkintoon. Kaikista vastauksista ei käynyt ilmi, tarkoittaako vastaaja perustutkintoa, ammattitutkintoa vai erikoisammattitutkintoa. Niiltä osin, kun tämä kävi ilmi, voidaan todeta haasteiden keskittyvän perustutkintoihin (89 % maininnoista, n = 78). Ammattitutkinto mainittiin yhdeksän kertaa (10 % maininnoista) ja erikoisammattitutkinto kerran (1 % maininnoista).

TAULUKKO 8. Koulutuksen järjestäjien näkemys siitä, minkä alojen opiskelijoille on haastavaa löytää tutkinnon perusteiden mukaisia työelämässä oppimisen paikkoja. Lähde: Järjestäjäkysely

Koulutusala	Maininnat	
	%	n
Humanistiset ja taidealat	30,1	40
Tekniikan alat	21,1	28
Tietojenkäsittely ja tietoliikenne (ICT)	12,0	16
Palvelualat	12,0	16
Terveys- ja hyvinvointialat	10,5	14
Kauppa- hallinto ja oikeustieteet	7,5	10
Maa- ja metsätalousalat	3,8	5
Luonnontieteet	3,0	4
Yhteensä	100,0	133

Koulutuksen järjestäjiä pyydettiin kertomaan keskeisimmät syyt siihen, miksi tutkinnon perusteiden tavoitteiden mukaisia työelämässä oppimisen paikkoja on haastavaa löytää heidän mainitsemiinsa tutkintoihin¹⁰. Yleisimmäksi syyksi (27 %, n = 36) nousi se, että eri syistä johtuen työpaikkoja ei ollut tarjolla. Alueella saattoi olla vain vähän kyseisen alan työpaikkoja tai työelämässä oppimiseen sopivia työpaikkoja tai alan luonteesta johtuen yritykset olivat pieniä tai yrittäjät toimivat yksinyrittäjinä. Toinen keskeinen haaste (24 %, n = 32) oli se, että olemassa olevilla työpaikoilla ei voinut tehdä tutkinnon perusteiden mukaisia työtehtäviä. Syinä mainittiin muun muassa se, että työpaikan laitekanta ei mahdollistanut tutkinnon perusteissa määriteltyjen työtehtävien tekemistä, tutkinnon perusteiden mukaiset ammattitaitovaatimukset eivät vastanneet alan tyypillisiä työtehtäviä tai että työpaikan prosessit eivät mahdollistaneet tutkinnon perusteiden mukaista toimintaa. Työ myös saattoi vaatia erityisosaamista, minkä takia sitä ei haluttu antaa opiskelijan tehtäväksi. Myös opiskelijoiden ohjaaminen ja sen vaatimat resurssit aiheuttivat haasteita (17 %, n = 22). Järjestäjien mukaan työpaikoilla oli haasteita rekrytoida työpaikkaohjaajia, ohjaajilla ei ollut resursseja ohjata opiskelijoita eikä työpaikoilta löytynyt opiskelijoiden ohjaamiseen tarvit-

¹⁰ Kysymykseen vastanneita 60, kaikkien mainintojen N = 132.

tavaa osaamista. Opiskelijoihin liittyvistä syistä (16 %, n = 21) yleisimmin järjestävät nostivat esiin opiskelijoiden osaamisen. Toisaalta osa työpaikoista edellytti opiskelijoiden osaavan kaiken jo tullessaan työelämässä oppimisen jaksolle. Toisaalta taas erityisesti heikommilla opiskelijoilla osaamisessa oli puutteita ja työelämässä oppimiseen sopivia paikkoja oli vaikea löytää. Myös opiskelijoiden ikä ja kielitaito vaikeuttivat työelämässä oppimiseen soveltuvien työpaikkojen löytymistä. Lisäksi alan opiskelijoiden suuri määrä vaikutti sopivien työpaikkojen löytymiseen ja saattoi johtaa oppilaitosten väliseen kilpailuun työpaikoista. Myös koronapandemia ja sen seurauksena tapahtunut siirtyminen etätöihin (8 %, n = 11) vaikeuttivat järjestäjien mukaan työpaikkojen saatavuutta. Yksittäisiä mainintoja saivat muun muassa alan luonne kuten kausivaihtelu ja urakkatyö sekä työturvallisuus.

4.2 Työelämässä oppimisen toteutus

Ammatillisessa koulutuksessa työelämässä oppimista toteutetaan koulutusopimuksella tai oppisopimuksella. Seuraavassa tarkastellaan koulutusopimusten ja oppisopimusten jakautumista koulutusaloittain ja koulutusopimusjaksojen ja oppisopimusjaksojen kestoja. Tarkastelussa ovat mukana ne opiskelijat, jotka ovat aloittaneet opintonsa 1.1.2018 tai sen jälkeen.

Myöhemmin tässä aluvuossa tarkastellaan miten työelämässä oppimisen tavoitteista, työtehtävistä ja osaamisen kehittymisen seurannasta sovitaan oppilaitosten, opiskelijan ja työpaikan kesken. Lisäksi arvioinnissa selvitettiin työelämässä oppimisen aikana tapahtuvan ohjauksen käytäntöjä ja sen riittävyttä.

Oppisopimuskoulutus on yleisintä kaupan ja hallinnon alalla

Vuoden 2018 alusta ammatillisen koulutuksen järjestäjät olivat solmineet yhteensä 465 631 koulutusopimusta ja 164 649 oppisopimusta¹¹. Määrällisesti eniten koulutusopimuksia oli solmittu terveys- ja hyvinvointialoilla, oppisopimuksia taas tekniikan aloilla. Koulutusalojen sisällä taas oppisopimuskoulutus oli yleisintä kaupan ja hallinnon alalla (45 % solmituista sopimuksista). Harvinaisinta oppisopimuskoulutus oli luonnontieteissä (6 % solmituista sopimuksista) ja tietojenkäsittelyssä ja tietoliikenteessä (ICT) (10 % solmituista sopimuksista). (Taulukko 9.)

Koulutusopimuksia tehtiin erityisesti perustutkinto-opiskelijoille (85 % kaikista heitä koskevista sopimuksista) (taulukko 9). Ammattitutkinto-opiskelijoille solmittiin enemmän oppisopimuksia (58 % sopimuksista) kuin koulutusopimuksia. Erikoisammattitutkinto-opiskelijoille solmittiin lähes aina oppisopimus (94 % sopimuksista).

¹¹ Mukana tarkastelussa 1.1.2018 tai sen jälkeen opintonsa aloittaneiden opiskelijoiden koulutus- ja oppisopimukset.

TAULUKKO 9. Koulutussopimusten ja oppisopimusten osuus ja määrä solmituista sopimuksista koulutusalan ja tutkintotason mukaan 1.1.2018–huhtikuu 2022. Lähde: Koski-tietovaranto

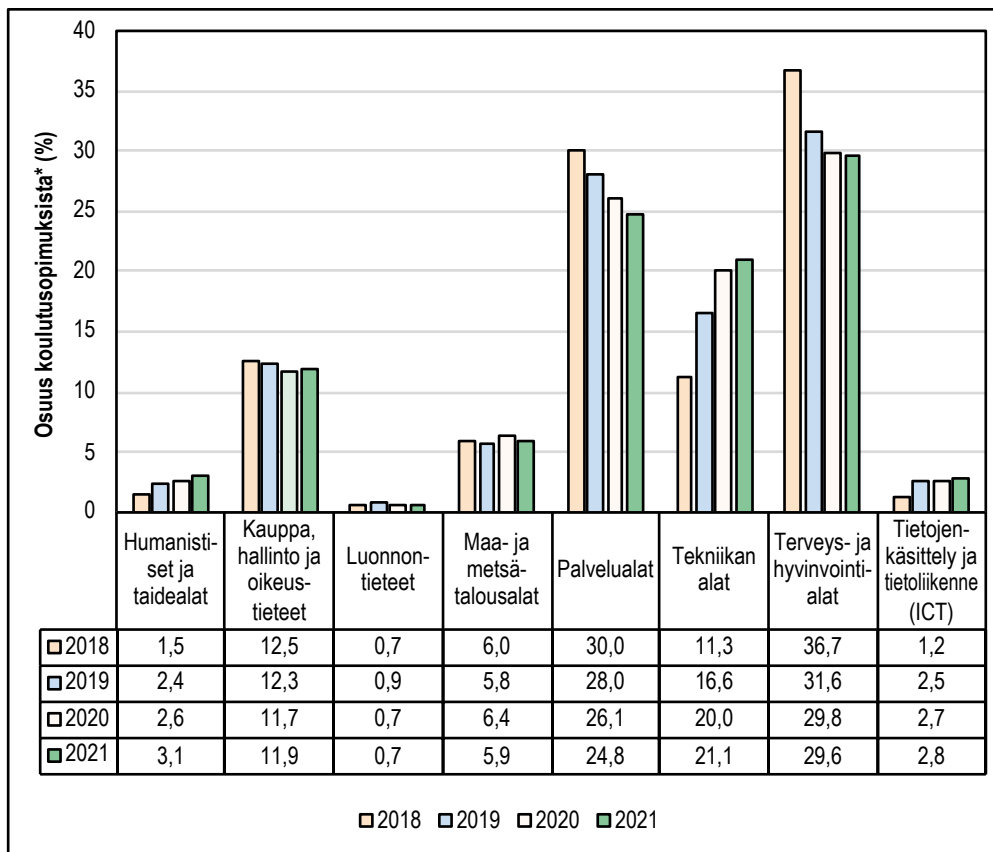
Koulutusala ja tutkinnon taso		Koulutussopimus*		Oppisopimus*		Yhteensä*	
		%	n	%	n	%	n
Koulutusala	Humanistiset ja taidealat	86,6	12 722	13,4	1 961	100	14 683
	Kauppa, hallinto ja oikeustieteet	55,5	56 376	44,5	45 228	100	101 604
	Luonnontieteet	94,3	3 437	5,7	209	100	3 646
	Maa- ja metsätalousalat	82,4	27 846	17,6	5 961	100	33 807
	Palvelualat	80,6	122 168	19,4	29 433	100	151 601
	Terveys- ja hyvinvointialat	80,1	140 998	19,9	35 058	100	176 056
	Tekniikan alat	66,5	89 463	33,5	44 981	100	134 444
	Tietojenkäsittely ja tietoliikenne (ICT)	90,5	12 262	9,5	1 294	100	13 556
Tutkinnon taso	Perustutkinto	84,6	427 350	15,4	77 555	100	504 905
	Ammattitutkinto	41,6	36 265	58,4	50 938	100	87 203
	Erikoisammattitutkinto	6,0	2 299	94,0	35 914	100	38 213

*mukana tarkastelussa 1.1.2018 tai sen jälkeen opintonsa aloittaneiden opiskelijoiden koulutus- ja oppisopimukset.

Kaikista vuoden 2018 alusta solmituista koulutussopimuksista 13 prosenttia (n = 60 479) ja oppisopimuksista kolme prosenttia (n = 5174) oli solmittu opiskelijoille, joilla oli jossain vaiheessa opintojaan ollut erityisen tuen päätös. Määrällisesti eniten koulutussopimuksia oli solmittu terveys- ja hyvinvointialoilla ja palvelualoilla, oppisopimuksia tekniikan aloilla. Kolme prosenttia (n = 13 538) kaikista koulutussopimuksista ja 0,2 prosenttia (n = 291) kaikista oppisopimuksista taas oli solmittu vaativan erityisen tuen opiskelijoille. Määrällisesti eniten koulutussopimuksia ja oppisopimuksia oli solmittu palvelualoilla. (Kts. liite 1.)

Koronapandemia ei ole vaikuttanut koulutussopimusten määriin

Koulutussopimusten käyttöönotto vuonna 2018 niitä solmittiin suhteessa eniten terveys- ja hyvinvointialoilla ja palvelualoilla. Sen sijaan tekniikan alalla koulutussopimuksen käyttöönotto oli hitaampaa, ja vuonna 2018 alan osuus kaikista solmituista koulutussopimuksista oli pienempi kuin opiskelijamäärältään selvästi pienemmän kaupan ja hallinnon alan. Tekniikan ja liikenteen ala oli kuitenkin neljässä vuodessa kasvattanut osuuttaan kaikista solmituista koulutussopimuksista niin, että vuonna 2021 viidesosa koulutussopimuksista solmittiin kyseisen alan tutkinnoissa. Samaan aikaan terveys- ja hyvinvointialojen ja palvelualojen suhteellinen osuus kaikista solmituista koulutussopimuksista pienentyi.



*mukana tarkastelussa 1.1.2018 tai sen jälkeen opintonsa aloittaneiden opiskelijoiden koulutussopimukset.

KUVIO 3. Eri aloilla solmittujen koulutussopimusten suhteellisen osuuden kehitys vuosina 2018–2021.

Lähde: Koski-tietovaranto

Koulutussopimusten määrä kasvoi kaikilla koulutusaloilla vuosittain vuosina 2018–2021 eikä korona-aika ei näy solmittujen koulutussopimusten määrässä (taulukko 10.) Myös erityisen tuen tai vaativan erityisen tuen opiskelijoille tehtyjen koulutussopimusten määrä kasvoi koronapandemian aikana (kts. liite 2).

TAULUKKO 10. Koulutusopimusten määrä koulutusaloittain ja yhteensä vuosina 2018–2021. Lähde: Koski-tietovaranto

Koulutusala	Koulutusopimusten määrä (n)*			
	2018	2019	2020	2021
Humanistiset ja taidealat	425	2 409	3 340	4 700
Kauppa, hallinto ja oikeustieteet	3 542	12 344	14 988	18 180
Luonnontieteet	195	860	945	1 106
Maa- ja metsätalousalat	1 711	5 771	8 290	9 015
Palvelualat	8 479	27 985	33 512	37 856
Tekniikan alat	3 206	16 562	25 722	32 112
Terveys- ja hyvinvointialat	10 400	31 578	38 339	45 145
Tietojenkäsittely ja tietoliikenne (ICT)	349	2 527	3 433	4 255
Yhteensä	28 307	100 036	128 569	152 369

*mukana tarkastelussa 1.1.2018 tai sen jälkeen opintonsa aloittaneiden opiskelijoiden koulutusopimukset.

Koski-tietovarannon aineistosta tarkasteltiin myös koulutusopimusten kestoja aikavälillä 2018–2021. Tarkasteluun otettiin mukaan ne koulutusopimusjaksot, joiden kesto oli vähintään päivän ja enintään puoli vuotta (182 päivää). Tällaisia jaksoja oli aineistossa 447 498. Tyypillisin koulutusopimusjakson kesto oli 31–60 päivää (taulukko 11). Tämän pituiset koulutusopimusjaksot olivat yleisiä myös kaikilla koulutusaloilla. Terveys- ja hyvinvointialoilla yli 60 % jaksoista kesti tämän ajan. Enintään kuukauden pituiset koulutusopimusjaksot olivat yleisimpiä luonnontieteiden alalla (41 % kaikista jaksoista 2021) ja maa- ja metsätalousaloilla (32 % kaikista jaksoista vuonna 2021) ja harvinaisimpia kaupan ja hallinnon alalla ja tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen (ICT) alalla (12 % kaikista jaksoista vuonna 2021). Muilla aloilla enintään kuukauden pituisten koulutusopimusjaksojen osuus vaihteli 21 prosentin (terveys- ja hyvinvointialat) ja 26 prosentin (palvelualat) välillä. (Kts. liite 3.)

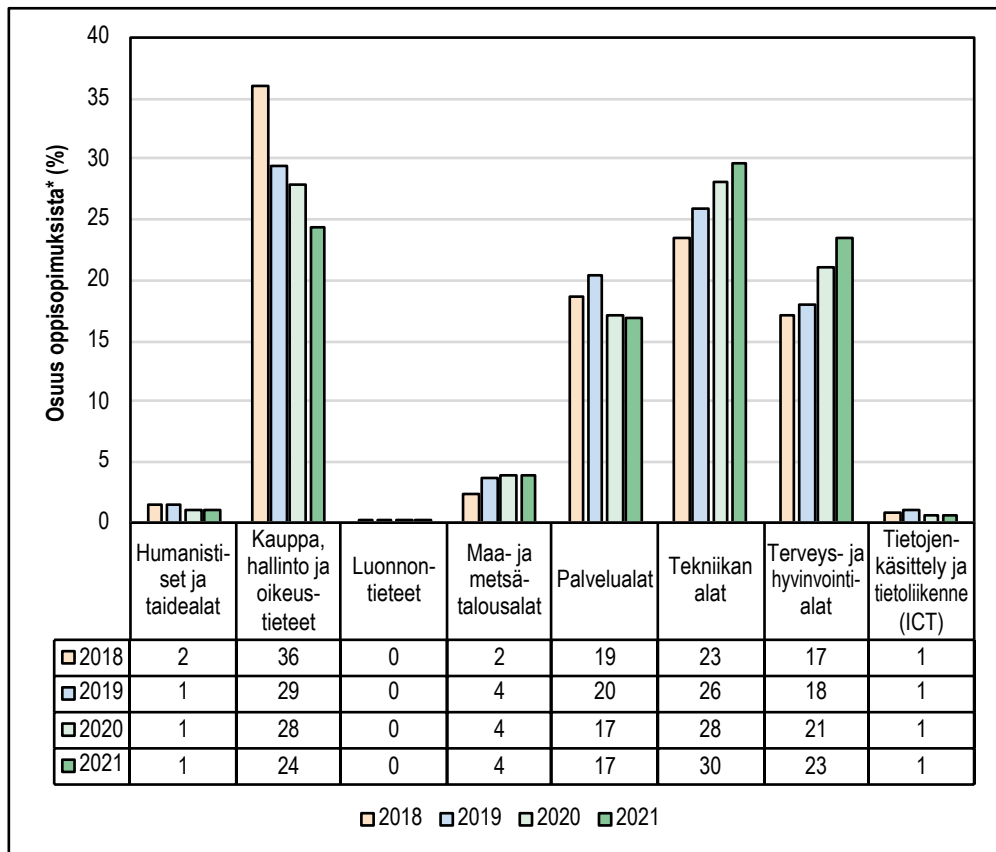
TAULUKKO 11. Eri pituisten koulutusopimusjaksojen osuus ja määrä vuosina 2018–2021. Lähde: Koski-tietovaranto

Koulutusopimuksen* kesto	2018		2019		2020		2021	
	%	n	%	n	%	n	%	n
Kuukausi (1–30 päivää)	25,3	6 645	23,6	22 653	23,5	28 938	22,2	32 573
2 kuukautta (31–60 päivää)	51,0	13 377	51,4	49 331	48,3	59 511	48,7	71 600
3 kuukautta (61–90 päivää)	12,1	3 185	14,7	14 103	17,1	21 094	17,4	25 568
4 kuukautta (91–120 päivää)	6,2	1 622	5,7	5 448	6,1	7 563	6,5	9 598
5 kuukautta (121–150 päivää)	3,6	957	3,3	3 181	3,6	4 388	3,8	5 593
6 kuukautta (151–182 päivää)	1,7	434	1,3	1 295	1,5	1 829	1,4	2 037
Yhteensä	100,0	26 220	100,0	96 011	100,0	123 323	100,0	146 969

*mukana tarkastelussa 1.1.2018 tai sen jälkeen opintonsa aloittaneiden opiskelijoiden koulutusopimukset.

Lyhyemmät oppisopimukset ovat yleistyneet

Vuonna 2018 oppisopimuksia solmittiin suhteessa eniten kaupan ja hallinnon alalla. Tekniikan ja terveys- ja hyvinvointialojen osuus kaikista solmituista oppisopimuksista kasvoi vuosina 2018–2021. Samaan aikaan kaupan ja hallinnon sekä palvelualojen suhteellinen osuus solmituista oppisopimuksista pieneni. Luonnontieteiden alalla solmittiin vuosina 2018–2021 vain yksittäisiä oppisopimuksia. (Kuvio 4.)



*mukana tarkastelussa 1.1.2018 tai sen jälkeen opintonsa aloittaneiden opiskelijoiden oppisopimukset.

KUVIO 4. Eri aloilla solmittujen oppisopimusten suhteellisen osuuden kehitys vuosina 2018–2021.

Lähde: Koski-tietovaranto

Oppisopimuksia solmittiin kaikilla koulutusaloilla vuonna 2021 enemmän kuin vuonna 2018. Oppisopimusten määrä ei kuitenkaan kasvanut kaikilla aloilla vuodesta toiseen, vaan humanistisilla ja taidealoilla, luonnontieteissä, tietojenkäsittelyssä ja tietoliikenteessä (ICT) ja palvelualoilla solmittujen oppisopimusten määrä laski hieman vuodesta 2019 vuoteen 2020. Oppisopimusten määrä kasvoi kaikilla aloilla myös koronapandemian aikana. (Taulukko 12.) Myös erityisen tuen

tai vaativan erityisen tuen opiskelijoille tehtyjen oppisopimusten määrä kasvoi koronapandemian aikana (kts. liite 2).

TAULUKKO 12. Oppisopimusten määrä koulutusaloittain vuosina 2018–2021. Lähde: Koski-tietovaranto

Koulutusala	Oppisopimusten määrä (n)*			
	2018	2019	2020	2021
Humanistiset ja taidealat	350	493	432	513
Kauppa, hallinto ja oikeustieteet	8 213	10 006	10 852	12 401
Luonnontieteet	17	50	47	72
Maa- ja metsätalousalat	517	1 253	1 536	2 065
Palvelualat	4 259	6 957	6 690	8 579
Tekniikan alat	5 331	8 779	10 875	15 201
Terveys- ja hyvinvointialat	3 906	6 104	8 164	11 970
Tietojenkäsittely ja tietoliikenne (ICT)	172	389	277	332
Yhteensä	22 765	34 031	38 873	51 133

*mukana tarkastelussa 1.1.2018 tai sen jälkeen opintonsa aloittaneiden opiskelijoiden oppisopimukset.

Koski-tietovarannon aineistosta tarkasteltiin myös oppisopimusten kestoja aikavälillä 2018–2021. Tarkasteluun otettiin mukaan ne oppisopimusjaksot, joiden kesto oli vähintään päivän ja enintään kolme vuotta (1 096 päivää). Tällaisia jaksoja oli aineistossa 164 116. Vuosien 2018–2021 aikana enintään vuoden pituisten oppisopimusten osuus kaikista kyseisenä vuonna solmituista oppisopimuksista kasvoi 22 prosenttiyksiköllä. Vastaavasti erityisesti enintään kaksi vuotta kestäneiden oppisopimusten osuus pieni. (Taulukko 13.). Myös koulutusaloittain tarkasteltuna enintään vuoden mittaisten oppisopimusjaksojen osuus kaikista kyseisenä vuonna solmituista oppisopimusjaksoista oli kasvanut vuodesta 2018 vuoteen 2021. (kts. liite 4.)

Myös lyhyiden, enintään puoli vuotta (182 päivää) kestäneiden oppisopimusjaksojen määrä kasvoi vuosina 2018–2021. Vuonna 2018 kaikista oppisopimusjaksoista enintään puoli vuotta kesti 15 prosenttia, vuonna 2021 41 prosenttia. (Kts. liite 5).

TAULUKKO 13. Eri pituisten oppisopimusjaksojen osuus ja määrä 2018–2021. Lähde: Koski-tietovaranto

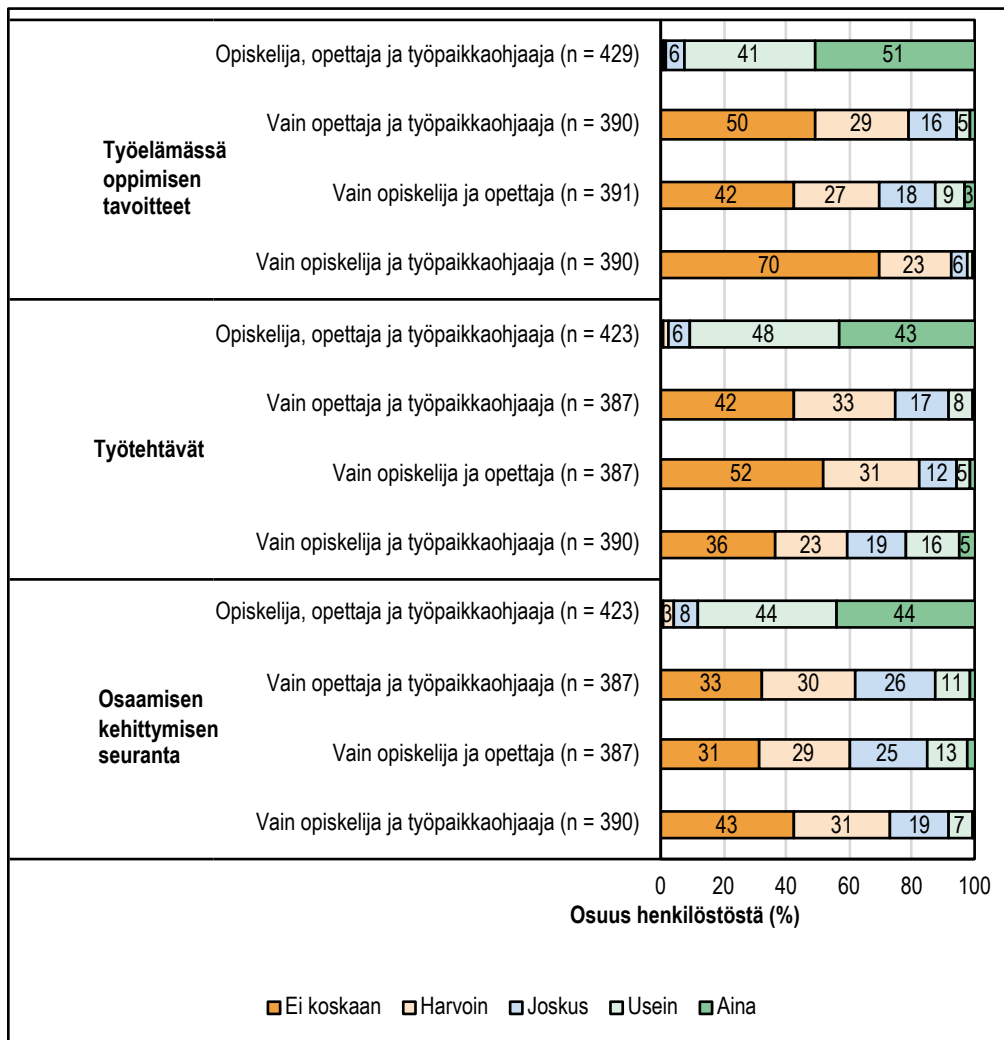
Oppisopimuksen* kesto	2018		2019		2020		2021	
	%	n	%	n	%	n	%	n
Kesto enintään vuoden (1–365 päivää)	40,4	9 220	50,5	17 131	59,5	23 129	61,9	31 601
Kesto enintään kaksi vuotta (1–730 päivää)	52,7	12 034	43,2	14 632	36,5	14 193	34,8	17 750
Kesto enintään kolme vuotta (1–1096 päivää)	6,9	1 574	6,3	2 137	3,9	1 529	3,4	1 720
Yhteensä	100,0	22 828	100,0	33 900	100,0	38 851	100,0	51 071

*mukana tarkastelussa 1.1.2018 tai sen jälkeen opintonsa aloittaneiden opiskelijoiden oppisopimukset.

Työelämässä oppimisen suunnittelu toteutuu hyvin

Koulutuksen järjestäjän edustajan, opiskelijan ja työelämän edustajan tulisi suunnitella yhdessä työelämässä oppimisen sisällöstä osana opintojen henkilökohtaistamista. Työelämässä oppimisen osalta henkilökohtaiseen osaamisen kehittämissuunnitelmaan (HOKS) tulee kirjata vastuullinen työpaikkaohjaaja ja koulutuksen järjestäjän edustaja, keskeiset työtehtävät, työelämässä oppimisen ja muiden osaamisen hankkimistapojen ajoittuminen sekä näyttöjen ajankohdat, sisällöt, näyttöympäristöt ja osaamisen arvioijat. Tietojen tulee olla merkittynä HOKSiin sitä hyväksyessä. Vastuu HOKSin laadinnasta ja päivittämisestä on koulutuksen järjestäjällä. (VN 531/2017, 44 § – 45 §, VN asetus 673/2017, 9 §.) Koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että opiskelijan työtehtävät työelämässä oppimisen aikana ovat sellaisia, että niitä tekemällä opiskelija voi saavuttaa HOKSiin kirjatut osaamistavoitteet (VN 531/2017, 74 §).

Henkilöstökyselyyn vastanneiden opettajien mukaan työelämässä oppimisen tavoitteista, työtehtävistä ja osaamisen kehittymisen seurannasta sopimiseen osallistuivat tyypillisimmin opiskelija, opettaja ja työpaikkaohjaaja (kuviot 5). Työelämässä oppimisen tavoitteista sovitaan lähes aina opiskelijan, opettajan ja työpaikkaohjaajan kesken (92 % henkilöstöstä). Noin viidesosa (22 %) henkilöstöstä sopi työelämässä oppimisen tavoitteista ainakin joskus ilman opiskelijaa ja vajaa kolmasosa (30 %) ilman työpaikkaohjaajaa. Tavoitteista sopiminen ilman opettajaa oli harvinaisinta. Työelämässä oppimisen jakson aikaisista työtehtävistä sopi opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kanssa 91 prosenttia henkilöstöstä. Toisaalta neljäsosa (25 %) henkilöstöstä sopi työtehtävistä ainakin joskus vain työpaikkaohjaajan kanssa ja vajaa viidesosa (17 %) vain opiskelijan kanssa. Henkilöstöstä 40 prosenttia kertoi, että työpaikkaohjaaja ja opiskelija sopivat työtehtävistä ainakin joskus kahdestaan. Osaamisen kehittymisen seurannasta sopi opettajan, työpaikkaohjaajan ja opiskelijan kesken 88 % henkilöstöstä. Toisaalta yli kolmasosa (38 %) henkilöstöstä katsoi, että osaamisen kehittymisen seurannasta sovitaan ainakin joskus vain opettajan ja työpaikkaohjaajan kesken. Lähes yhtä suuri osa (40 %) henkilöstöstä kertoi sopivansa siitä ainakin joskus vain opiskelijan kanssa. Henkilöstöstä noin neljäsosan (27 %) mukaan opiskelija ja työpaikkaohjaaja sopivat keskenään osaamisen kehittymisen seurannasta ainakin joskus.



KUVIO 5. Henkilöstön näkemys siitä, ketkä osallistuvat työelämässä oppimisen suunnitteluun.
Lähde: Henkilöstökysely

Taustamuuttujittain tarkasteltuna henkilöstön näkemyksissä siitä, kuinka yleistä työelämässä oppimisen tavoitteista sopiminen kolmikantaisesti eli opiskelijan, opettajan ja työpaikkaohjaajan kesken oli eroja. Suomenkielisten järjestäjien (ka. 4,43) keskuudessa tavoitteista sopiminen kolmikantaisesti oli yleisempää kuin ruotsinkielisten (ka. 4,16) järjestäjien keskuudessa¹². Koulutusalan mukaan ero oli suurin terveys- ja hyvinvointialojen (ka. 4,57) ja luonnontieteiden (ka 4,09) välillä¹³.

12 d = 0,40

13 f = 0,19

Järjestäjän koon mukaan tarkasteltuna suurin ero oli suurten (ka. 4,48) ja pienten järjestäjien (ka. 4,26) välillä¹⁴. Oppilaitostyyppin mukaan tarkasteltuna suurin ero taas oli ammatillisten erityisoppilaitosten (ka. 4,50) ja vapaan sivistystyön oppilaitosten (ka. 4,16) välillä¹⁵.

Siinä, kuinka yleistä työtehtävistä sopiminen kolmikantaisesti oli eroja eri koulutusalojen henkilöstön välillä. Ero oli suurin kaupan ja hallinnon alan (ka. 4,47) ja tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen (ICT) alan (ka. 4,12) välillä¹⁶.

Osaamisen kehittymisen seurannasta kolmikantaisesti sopimisen yleisyydessä oli henkilöstön vastausten perusteella eroja eri koulutusaloilla ja erityyppisissä oppilaitoksissa. Koulutusaloittain ero oli suurin terveys- ja hyvinvointialojen (ka. 4,60) ja luonnontieteiden (ka. 3,87) välillä¹⁷. Järjestäjätyypeittäin tarkasteltuna ero oli suurin ammatillisten erityisoppilaitosten (ka. 4,46) ja vapaan sivistystyön oppilaitosten (ka. 4,02) välillä¹⁸.

Haastatteluissa työpaikkaohjaajia pyydettiin kertomaan kokemuksiaan työelämässä oppimisen suunnittelusta. Valtaosa työpaikkaohjaajista oli tyytyväisiä työelämässä oppimisen suunnitteluun. Yhteistä näille haastatelluille oli se, että yhtä haastateltavaa lukuun ottamatta he kertoivat opettajan osallistuvan työelämässä oppimisen suunnitteluun. He myös kokivat saavansa opiskelijasta ja tämän tavoitteista riittävästi tietoa. Opettajan roolissa ja siinä, missä vaiheessa he tulivat mukaan työelämässä oppimisen suunnitteluun, oli vaihtelua. Osalla työpaikoista työpaikkaohjaaja tapasi opettajaa jo siinä vaiheessa, kun suunniteltiin, keitä opiskelijoita työpaikalle voisi tulla työelämässä oppimaan. Osa haastatelluista taas kertoi opiskelijan olevan heihin itse yhteydessä ja mahdollisesti tulevan jopa tutustumiskäynnille ennen keskustelua opettajan kanssa. Työpaikkaohjaajat pitivät näitä tutustumiskäyntejä tärkeinä, jotta voidaan selvittää, onko kyseinen työpaikka opiskelijalle oikea paikka osaamisen hankkimiseen. Opettajan kanssa taas käytiin läpi opiskelijan osaamistavoitteita ja esimerkiksi näyttöä, mikäli se oli osa työelämässä oppimista.

Vaikka suurin osa haastatelluista työpaikkaohjaajista koki työelämässä oppimisen suunnittelun sujuvan hyvin ja tarkoituksenmukaisesti, nostivat he myös esiin kehitettäviä asioita. Osa työpaikkaohjaajista kertoi, etteivät he saa opiskelijoista ja näiden tavoitteista tietoa ennen työelämässä oppimisen jakson alkua. Heidän kokemuksensa mukaan opiskelijat eivät myöskään osaa itse kertoa osaamistavoitteistaan. Työpaikkaohjaajat toivoivat, että ennen työelämässä oppimisen alkua opettaja olisi heihin yhteydessä eikä työelämässä oppimista suunniteltaisi ainoastaan opiskelijan kanssa. Yksi haastatelluista ohjaajista kertoi, että hänen työpaikallaan opettajat kyllä käyvät, mutta vasta muutama viikko työelämässä oppimisen käynnistymisen jälkeen, jolloin työelämässä oppimisen sisältö on jo suunniteltu opiskelijan kanssa.

14 $f = 0,11$

15 $f = 0,13$

16 $f = 0,17$

17 $f = 0,27$

18 $f = 0,12$

Opiskelijoiden valmiuksien riittävyyttä ei aina varmisteta ennen työelämässä oppimista

Lähes kaikki henkilöstökyselyyn vastanneet (93 %) kertoivat, että opettajat varmistavat ennen työelämässä oppimisen jaksoa, että opiskelijalla on riittävät valmiudet työelämässä oppimiseen (taulukko 14).

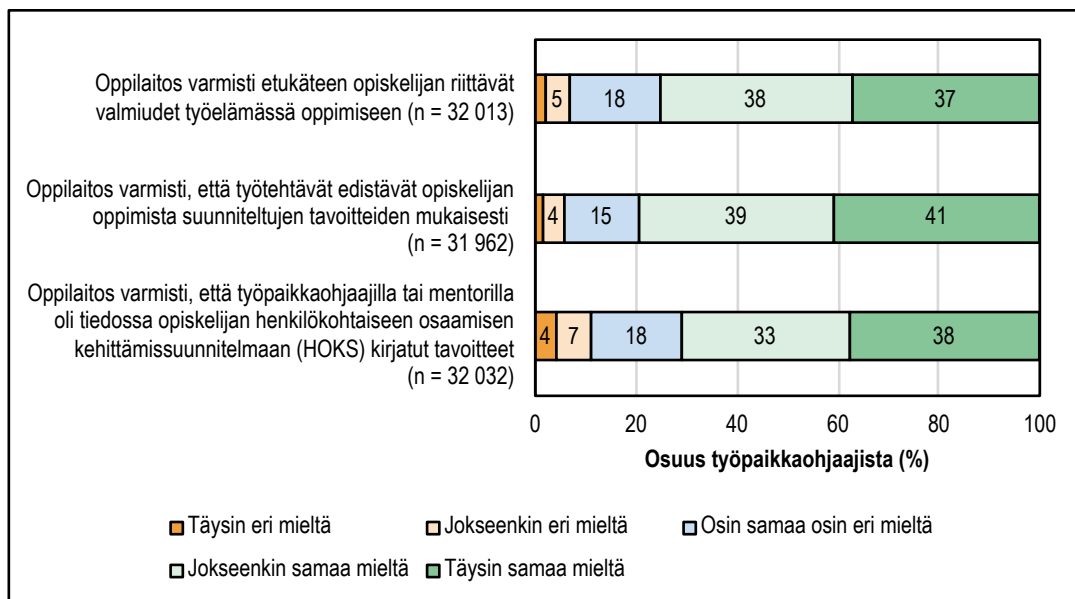
TAULUKKO 14. Henkilöstön näkemys siitä, varmistaako opettaja etukäteen opiskelijan riittävät valmiudet työelämässä oppimiseen. Lähde: Henkilöstökysely

Asteikko	Henkilöstö	
	%	n
Täysin eri mieltä	2,1	9
Jokseenkin eri mieltä	0,7	3
Osin samaa osin eri mieltä	4,0	17
Jokseenkin samaa mieltä	35,3	152
Täysin samaa mieltä	57,9	249
Yhteensä	100,0	430

Taustamuuttujittain tarkasteltuna eroja oli eri koulutusalojen henkilöstön vastauksissa. Ero oli suurin terveys- ja hyvinvointialojen (ka. 4,64) ja maa- ja metsätalousalojen (ka. 4,18) välillä¹⁹.

Suurin osa (75 %) työpaikkaohjaajakyselyyn vastanneista koki, että oppilaitokset varmistivat etukäteen opiskelijan riittävät valmiudet työelämässä oppimiseen. Toisaalta neljäsosa (25 %) vastaajista katsoi, että riittävien valmiuksien varmistaminen ei toteudu tai toteutuu vain osin. Suurin osa työpaikkaohjaajista (71–80 %) oli myös sitä mieltä, että oppilaitos varmisti, että opiskelijan työtehtävät edistävät oppimista suunniteltujen tavoitteiden mukaisesti ja että työpaikkaohjaajalla tai mentorilla oli tiedossa opiskelijan HOKSiin kirjatut tavoitteet. Noin viidesosa (21 %) työpaikkaohjaajista koki, ettei oppilaitos varmistanut tai varmisti vain osin, että opiskelijan työtehtävät edistävät hänen oppimistaan suunnitellusti. Lisäksi 29 prosenttia työpaikkaohjaajista koki, ettei oppilaitos varmistanut tai varmisti vain osin sen, että he tietävät opiskelijan HOKSiin kirjatut tavoitteet. (Kuvio 6.)

¹⁹ f = 0,19



KUVIO 6. Työpaikkaohjaajien näkemys siitä, miten oppilaitokset varmistavat työelämässä oppimisen laatua.

Eri koulutusalojen välillä oli eroja työpaikkaohjaajien käsityksissä siitä, varmistavatko oppilaitokset, että heillä on tiedossa opiskelijan HOKSiin kirjatut tavoitteet²⁰. Ero oli suurin kaupan ja hallinnon (ka. 4,21) ja tekniikan alojen (ka. 3,82) välillä.

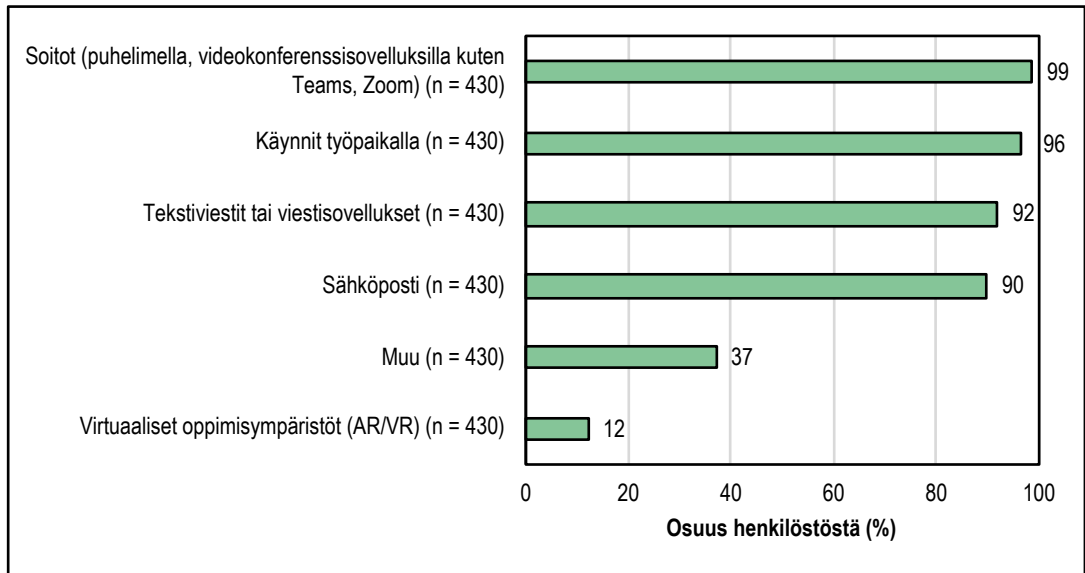
Opiskelijoiden ohjaamisessa on käytössä monipuolisia menetelmiä

Ammatillisessa koulutuksessa opiskelijalla on oikeus saada opetusta ja ohjausta myös työelämässä oppiessaan (VN 1218/2020, 61 §). Työpaikalta tuleekin nimetä opiskelijalle vastuullinen työpaikkaohjaaja (VN 531/2017, 72 §). Työelämässä oppimisen aikana opiskelijan osaamisen kehittymistä arvioivat ja siitä antavat palautetta opettajat, muut opiskelijan ohjaukseen osallistuvat koulutuksen järjestäjän edustajat sekä vastuullinen työpaikkaohjaaja. Palautteen avulla opiskelijaa ohjataan ja kannustetaan HOKSin tavoitteiden saavuttamiseen sekä kehitetään edellytyksiä itsearviointiin. (VN 531/2017, 51 §). Koulutuksen järjestäjä tukee työpaikkaohjaajaa ohjaustehtävässä ja tarvittaessa järjestää koulutusta (Opetushallitus 2022).

Lähes kaikki henkilöstökyselyyn vastanneet kertoivat ohjaavansa opiskelijoita työelämässä oppimisen aikana soittamalla opiskelijoille joko puhelimitse tai Teamsin tai Zoomin kaltaisilla videopuhelusovelluksilla. Myös käynnit työpaikalla, ohjaaminen tekstiviestien tai muiden viestisovellusten avulla tai sähköpostilla olivat hyvin yleisiä henkilöstön keskuudessa. Muina tapoina ohjata opiskelijaa henkilöstö mainitsi yleisimmin opiskelijan osaamisen kehittymisestään tuottamat dokumentit, kuten videot, valokuvat, portfoliot ja oppimispäiväkirjat sekä verkko-oppi-

²⁰ f = 0,13

misympäristössä tapahtuvan työskentelyn. Henkilöstö käytti myös opiskelijahallintojärjestelmiä, yleisimmin Wilmaa, sekä erilaisia verkkopohjaisia osaamisen kehittymisen seurannan työkaluja opiskelijoiden ohjaamiseen. Henkilöstö myös tapasi opiskelijoita työelämässä oppimisen aikana oppilaitoksessa lähikoulutusjaksoilla. Virtuaalisissa oppimisympäristöissä ohjaaminen osana työelämässä oppimista oli harvinaista. (Kuvio 7.)



KUVIO 7. Henkilöstön näkemys siitä, miten opettajat ohjaavat opiskelijaa työelämässä oppimisen aikana. Lähde: Henkilöstökysely

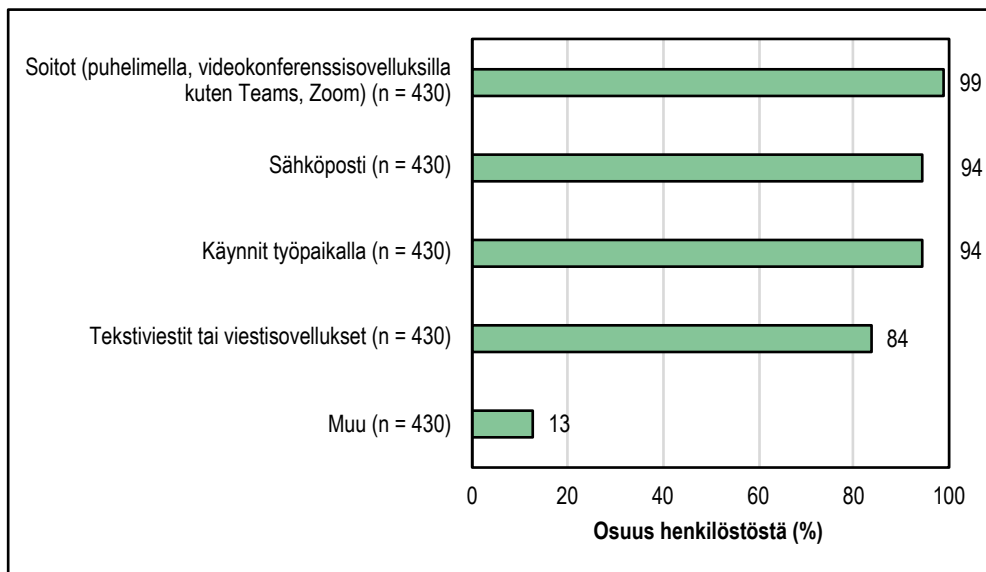
Haastatteluihin osallistuneilla työpaikkaohjaajilla oli erilaisia käytäntöjä opiskelijoiden perehdyttämisessä. Yksi ohjaajista kertoi perehdytyksen alkavan jo ennen kuin työelämässä oppimisesta laaditaan virallinen sopimus opiskelijan haastattelun yhteydessä. Muutama ohjaaja kertoi vastuun perehdytyksestä kuuluvan nimenomaan työpaikkaohjaajalle. Yksi ohjaajista kertoi myös opettajan osallistuvan perehdytykseen. Eräällä työpaikalla esimies piti kaikille opiskelijoille yhteisen infotilaisuuden, jossa käytiin läpi työpaikan toimintatapoja ja sääntöjä. Yhteisten toimintatapojen ja sääntöjen läpikäyntiä varten oli toisaalla laadittu yhteiset perehdytysmateriaalit, jotka käytiin opiskelijan kanssa läpi heti ensimmäisenä päivänä. Hoiva-alalla opiskelijan perehdytykseen kuului myös tutustuminen ja perehtyminen asiakkaisiin.

Usein opiskelijoiden ohjaukseen osallistui nimetyn työpaikkaohjaajan lisäksi muu työyhteisö tai työpari. Koko yhteisö myös kantoi vastuuta opiskelijan oppimisesta. Työpaikkaohjaajien kokemusten mukaan se, millaista ohjausta opiskelija tarvitsee, myös vaihteli opiskelijasta toiseen. Käytännössä työpaikkaohjaajat kertoivat ohjaavansa opiskelijoita ottamalla nämä mukaan omiin työtehtäviinsä ja selostamalla samalla mitä tekevät ja miksi. Opiskelijoita myös kannustettiin toimimaan rohkeasti ja oma-aloitteisesti. Yksi haastateltavista kuvasi heidän toimintaansa

VOO-malliksi eli vastuuta ottamalla opit -malliksi. Toisaalta yksi työpaikkaohjaaja kertoi, että heidän työpaikallaan ainut tapa, jolla ohjaaminen on mahdollista, on laittaa opiskelija seuraamaan kokeneemman työntekijän työtä. Siihen, että joku ”olisi opiskelijan vieressä” ei heillä ole aikaa.

Useat työpaikkaohjaajat kertoivat pyrkivänsä jokapäiväisen, työntöön lomassa antamansa palautteen lisäksi pitämään opiskelijan kanssa työelämässä oppimisen aikana palautekeskusteluja, joissa käydään läpi esimerkiksi sitä, miten opiskelijan toiveet ovat toteutuneet. Palautekeskustelut saattoivat olla sidottuja myös työtehtävän valmiiksi saamiseen tai seuraavan viikon työtehtävien suunnitteluun. Yksi haastateltava kertoi myös antaneensa palautetta joskus sähköpostilla tai puhelimitse työssäoppimisen jälkeen.

Henkilöstökyselyn mukaan lähes kaikki opettajat pitivät työelämässä oppimisen aikana yhteyttä työpaikkaohjaajiin soittamalla, sähköpostilla ja käymällä työpaikalla (kuvio 8). Myös tekstiviestien tai viestisovellusten käyttö oli yleistä. Yleisimpinä muina yhteydenpidon tapoina henkilöstö mainitsi oppimispäiväkirjat ja verkkopohjaiset osaamisen seurannan työkalut.



KUVIO 8. Henkilöstön näkemys siitä, miten opettajat ovat yhteydessä työpaikkaohjaajaan työelämässä oppimisen aikana. Lähde: Henkilöstökysely.

Haastatteluihin osallistuneiden työpaikkaohjaajien mukaan opettajat eivät yleensä osallistu opiskelijoiden käytännön ohjaukseen työelämässä oppimisen aikana. Ohjaajat kertoivat opettajien osallistuvan työelämässä oppimiseen liittyviin aloitus- ja loppukeskusteluihin sekä näyttöihin. Korona-aikana keskusteluja on toteutettu myös puhelimitse. Toisaalta osa työpaikkaohjaajista koki tämän riittävän ja jo se, että opettaja on tarvittaessa helposti tavoitettavissa riittää heille. Opet-

tajien osallistuminen saattoi myös vaihdella tarpeen mukaan. Yksi haastatelluista muun muassa kertoi, että erityisen tuen opiskelijoiden kohdalla opettajat osallistuvat enemmän ohjaamiseen myös työelämässä oppimisen aikana.

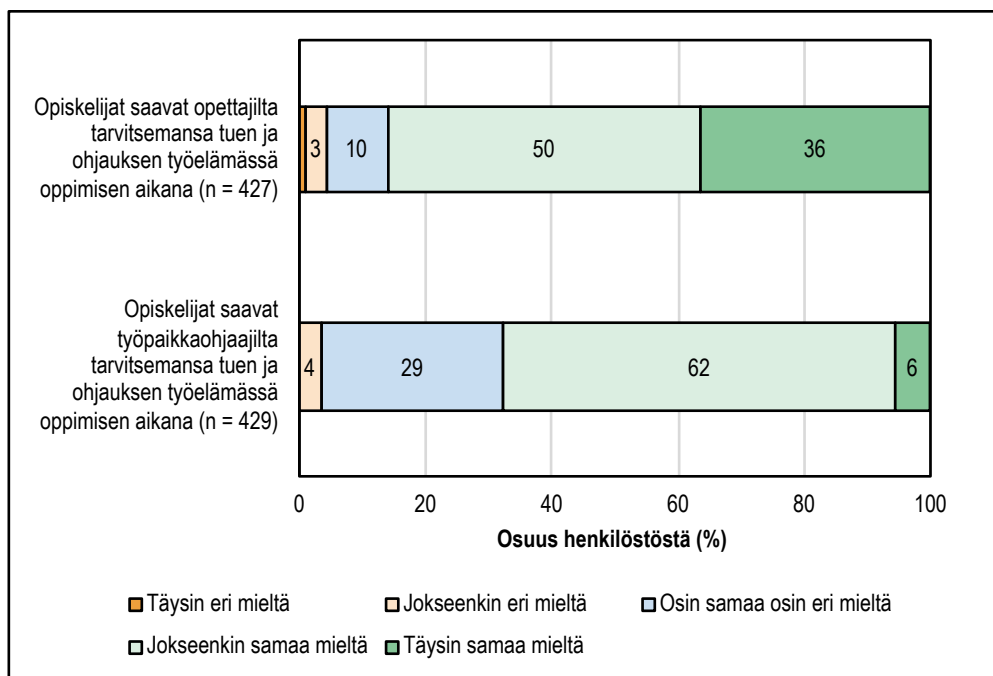
Myös työpaikkaohjaajakyselyssä ohjaajat arvioivat sitä, miten saavat oppilaitokselta tukea opiskelijan oppimisen ohjaamiseen (taulukko 15). Noin 70 prosenttia työpaikkaohjaajista koki oppilaitoksen tarjonnan riittävästi tukea opiskelijan oppimisen ohjaamiseen. Viidesosa työpaikkaohjaajista arvioi oppilaitoksen tarjonnan tukea osin riittävästi.

TAULUKKO 15. Työpaikkaohjaajien näkemys oppilaitoksen opiskelijoiden oppimisen ohjaamiseen tarjoaman tuen riittävydestä. Lähde: Työpaikkaohjaajakysely

Asteikko	Työpaikkaohjaajat	
	%	n
Täysin eri mieltä	2,8	2,8
Jokseenkin eri mieltä	6,6	6,6
Osin samaa osin eri mieltä	19,5	19,5
Jokseenkin samaa mieltä	36,3	36,3
Täysin samaa mieltä	34,8	34,8
Yhteensä	100,0	100

Opiskelijoita tuetaan työelämässä oppimisen aikana

Kyselyyn vastanneesta henkilöstöstä suurimman osan (86 %) mukaan opiskelijat saavat työelämässä oppimisen aikana opettajilta tarvitsemansa tuen ja ohjauksen (kuvio 9). Kymmenesosa (10 %) arvioi opiskelijoiden saavan vain osin sen tuen ja ohjauksen, jota opettajilta tarvitsisivat. Henkilöstön käsitys siitä, miten opiskelijat saavat tarvitsemaansa tukea ja ohjausta työpaikkaohjaajilta oli kielteisempi. Noin kaksi kolmasosaa (68 %) henkilöstöstä koki opiskelijoiden saavansa työpaikkaohjaajilta tarvitsemansa tuen ja ohjauksen. Vajaa kolmasosa (29 %) henkilöstöstä arvioi opiskelijoiden saavan työpaikkaohjaajilta vain osin tarvitsemansa tuen ja ohjauksen ja pieni osa (4 %) etteivät opiskelijat saaneet tarvitsemaansa tukea.



KUVIO 9. Henkilöstön näkemys opiskelijoiden tuen saannista työelämässä oppimisen aikana. Lähde: Henkilöstökysely

Henkilöstön arvioissa opiskelijoiden opettajilta saamassa tuessa oli eroja, kun tuloksia tarkastellaan koulutusaloittain ja koulutuksen järjestäjätyyppien mukaan. Koulutusaloittain ero oli suurin terveystyö- ja hyvinvointialojen (ka. 4,41) ja maa- ja metsätalousalojen (ka. 3,91) välillä²¹. Järjestäjätyypeittäin tarkasteltuna suurin ero oli ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten ja erikoisoppilaitosten (ka. 4,52) ja ammatillisten erityisoppilaitosten (ka. 3,96) välillä²². Myös henkilöstön arvioissa siitä, saavatko opiskelijat työpaikkaohjaajilta tarvitsemansa tuen oli eroja koulutusalojen välillä. Ero oli suurin tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen (ICT) alan (ka. 3,90) ja maa- ja metsätalousalojen (ka. 3,52) välillä²³.

Opiskelijoiden työelämässä oppimisen aikana saaman ohjauksen ja tuen riittävyyttä haastavat erilaiset resurssitekijät

Kyselyssä henkilöstöä pyydettiin perustelemaan vastauksensa opiskelijoiden opettajilta ja työpaikkaohjaajilta saaman tuen riittävyyteen²⁴. Henkilöstön mukaan opettajien mahdollisuuksia tukea ja ohjata opiskelijoita riittävästi työelämässä oppimisen aikana haastoivat erityisesti erilaiset

²¹ f = 0,21

²² f = 0,14

²³ f = 0,18

²⁴ Kysymykseen vastanneita 298, kaikkien mainintojen N = 490. Vastauksissa haasteet saivat 244 mainintaa ja mahdollistavat tekijät 206 mainintaa. Loput 40 mainintaa olivat luonteeltaan neutraaleja (esim. osalle opiskelijoista tuki riittää, osalle ei) tai niissä kuvattiin hyvä käytäntö (esim. kuvaus ohjaukskäynnistä työpaikalle).

resursseihin liittyvät tekijät (48 %, n = 116). Opettajilla ei ollut aikaa ohjaamiselle eikä koulutuksen järjestäjä aina huomionnut työelämässä oppimisen ohjaamista suunnitellessaan opetustyön resursointia. Opiskelijaryhmän siirtyessä työelämässä oppimaan tuli tilalle uusi opiskelijaryhmä eikä työelämässä oppimisen ohjaamiseen näin olleen jäänyt aikaa. Myös se, jos koko opiskelijaryhmä ei ollut samaan aikaan työelämässä oppimassa vaikeutti opettajien mahdollisuuksia löytää aikaa käydä työpaikoilla. Toinen henkilöstön vastauksissa nouseva työelämässä oppimisen tukemista haastava teema oli opiskelijoihin itseensä liittyvät syyt (22 %, n = 53). Opiskelijat eivät välttämättä halunneet opettajalta tukea tai tietoa tuen tarpeesta ei välittynyt opettajalle opiskelijalta tai työpaikkaohjaajalta. Opiskelijoiden suomen kielen taito saattoi olla puutteellinen tai heillä oli haasteita yleisessä elämänhallinnassa ja työelämävalmiuksissa. Esimerkkeinä tavoista parantaa opiskelijoiden työelämävalmiuksia vastaajat kertoivat käsittelevänsä opiskelijoiden kanssa työelämässä oppimista opintopiireissä tai opiskelijat saattoivat käydä kesken työelämässä oppimisen lähijaksolla oppilaitoksessa. Toisinaan myös työpaikoista johtuvat syyt (7 %, n = 16) vaikuttivat opettajien mahdollisuuksiin tukea ja ohjata opiskelijaa työelämässä oppimisen aikana. Tilanteet työpaikoilla saattoivat muuttua nopeastikin, työpaikat ja/tai työmaat vaihtua tai työpaikalle ei saanut mennä ulkopuolisia. Aina työpaikalla ei myöskään huomattu opiskelijan tuen tarvetta tai koettu opettajan tukea tarpeelliseksi. Myös yhteistä aikaa työpaikkaohjaajien kanssa oli vaikea löytää. Lisäksi maantieteellinen etäisyys (6 %, n = 14) vaikeutti opettajien osallistumista opiskelijan ohjaamiseen. Henkilöstö myös kertoi, että opettajien antamassa tuessa ja ohjauksessa oli ala- ja opettajakohtaisia eroja. Erityisen haasteelliseksi nähtiin paljon tukea tarvitsevien opiskelijoiden ohjaaminen ja muutamissa vastauksissa mainittiinkin työpaikkaohjaajien tarvitsevan tähän lisää tukea. Toisaalta henkilöstö kertoi pyrkivänsä ohjaamaan mahdollisimman hyvin käytössään olevilla resursseilla. Muutamat vastaajat myös näkivät, että työelämässä oppimisen aikana ohjausvastuu oli nimenomaan työpaikkaohjaajalla.

Toisaalta henkilöstö kertoi myös tekijöitä, jotka mahdollistavat opiskelijoiden ohjaamisen työelämässä oppimisen aikana ja miten he ohjausta ja tukea antavat. Yleisimmin he kertoivat ohjaavansa ja tukevansa opiskelijoita tarpeen mukaan (48 %, n = 99). Ohjauksesta sovittiin yksilöllisesti opiskelijan kanssa tämän tarpeet huomioiden. Opiskelijoita oli ohjeistettu olemaan yhteydessä opettajan ja useissa vastauksissa tuotiin esiin, että opettajan saa kiinni tarvittaessa. Opiskelijaan myös oltiin säännöllisesti yhteydessä (23 %, n = 47). Osa vastaajista kertoi säännölliseen yhteydenpitoon kuuluvan myös säännöllisiä käyntejä työpaikalla ja säännöllistä yhteydenpitoa työpaikkaohjaajan kanssa. Osalle opiskelijoista tarjottu tuki riitti, osa toivoi enemmän tukea. Myös koulutuksen järjestäjien toiminta, erityisesti työelämässä oppimisen tukemisen organisointi (17 %, n = 34) nousi esiin henkilöstön vastauksissa. Selkeät prosessit, ohjaustyön vastuuttaminen ja mahdollisuus antaa tukea eri kanavissa tukivat ohjausta ja tuen antamista. Myös riittävät resurssit (5 %, n = 10) nousivat esiin vastauksissa. Myös järjestäjän muun henkilöstön kuin vain ammatillisten opettajien käyttö opiskelijoiden ohjaamiseen ja tukemiseen koettiin hyväksi asiaksi (5 %, n = 11). Ohjaamiseen saattoivat osallistua esimerkiksi työelämävalmentajat, ohjaajat, S2-opettajat ja erityisopettajat. Muutamat vastaajat myös toivat esiin, että työelämässä oppimisen ohjaaminen kuuluu opettajien työhön. Hyvänä käytäntönä työelämässä oppimisen sujuvoittamiseksi yhdessä vastauksessa nostettiin esiin erityisesti opettajan vierailu työpaikalla heti työelämässä oppimisen jakson alussa. Vastaajien kokemuksen mukaan tämä käynti selkeytti työssäoppimisen tavoitteita ja helpotti opettajan ja työpaikkaohjaajan toimintaa.

Henkilöstöä pyydettiin perustelemaan myös vastauksensa opiskelijoiden työpaikkaohjaajilta saaman tuen riittävyyteen²⁵. Henkilöstön käsityksen mukaan työpaikkaohjaajien mahdollisuuksia tukea ja ohjata opiskelijoita riittävästi työelämässä oppimisen aikana haastoivat erityisesti erilaiset resurssitekijät (27 %, n = 117). Ne vastaajat, jotka täsmensivät vastaustaan, mainitsivat useimmiten, että työpaikkaohjaajilla ei ole aikaa ohjata opiskelijoita. Myös työpaikkaohjaajien vaihtuvuus ja poissaolot sekä työskentely eri vuorossa opiskelijan kanssa vaikeuttivat henkilöstön näkemyksen mukaan työpaikkaohjaajien mahdollisuuksia ohjata opiskelijoita (9 %, n = 40). Muutamissa vastauksissa nostettiin myös esiin työpaikkaohjaajien saatavuus, heikko motivaatio ohjaustyöhön sekä se, että palkkaus ei motivoi toiminaan ohjaajana. Pienyrityksille erityisesti ohjauksen aiheuttamat kustannukset saattoivat olla haaste. Myös työpaikkaohjaajien ohjausosaamisessa oli henkilöstön mukaan eroja (14 %, n = 61). Lisäksi muutamissa vastauksissa tuotiin esiin, ettei työpaikalla välttämättä ole kyseisen alan osaajia, jotka voisivat toimia työpaikkaohjaajina. Työpaikoilla, joilla iso osa työntekijöistä oli maahanmuuttajataustaisia, oli ollut haasteita löytää ohjaajia, joiden suomen kielen taito riittäisi opiskelijan ohjaamiseen. Työn sesonkiluonteisuus ja etätyöt vaikuttivat myös joidenkin vastaajien mukaan opiskelijoiden työpaikkaohjaajilta saamaan tukeen ja ohjaukseen. Useissa vastauksissa nousi esiin, että opiskelijoiden työpaikkaohjaajilta saaman ohjauksen ja tuen riittävyys vaihtelee tapauskohtaisesti ja siihen vaikuttaa muun muassa sekä työpaikkaohjaajien että työpaikkojen sitoutuneisuus työelämässä oppimiseen (29 %, n = 127). Henkilöstön vastauksissa nostettiin myös joitain kertoja esiin se, että työpaikat toivoivat opiskelijan osaavan asiat jo tullessaan työelämässä oppimaan tai heidät nähtiin työntekijöinä eikä oppijoina (4 %, n = 19). Muutamissa vastauksissa kerrottiin myös siitä, että työpaikalla ei tunnettu tutkinnon perusteita ja näyttöjen vaatimuksia eivätkä opiskelijoiden työtehtävät vastanneet tutkinnon perusteiden vaatimuksia. Yksittäisissä vastauksissa nostettiin myös esiin, että oppisopimiskoulutuksessa opiskelijoiden saama ohjaus oli kirjavaa.

Myös opiskelijoiden erilaiset tarpeet vaikeuttivat työpaikkaohjaajien antamaa ohjausta ja tukea ja esimerkiksi enemmän tukea tarvitsevien opiskelijoiden kohdalla ohjauksen ja tuen riittävyydessä oli ollut haasteita (4 %, n = 18 mainintaa). Toisaalta opiskelijan omatoimisuus ja motivaatio sekä henkilökemia opiskelijan ja ohjaajan välillä vaikuttivat henkilöstön mukaan opiskelijoiden työpaikkaohjaajilta saamaan ohjaukseen (3 %, n = 11 mainintaa). Yhdessä vastauksessa tuotiin myös esiin, että opiskelijan on myös osattava pyytää apua. Muutamassa vastauksessa kerrottiin, etteivät opiskelijat kertoneet opettajille ohjauksen puutteista.

Yksittäisissä vastauksissa kerrottiin, että työelämässä oppimisessa havaittuihin epäkohtiin ei puututtu oppilaitoksen taholta. Syninä mainittiin se, että työpaikan kiireen takia heiltä ei kehdattu vaatia enempää ja pelko siitä, ettei työpaikka enää ottaisi opiskelijoita työelämässä oppimaan. Yhdessä vastauksessa myös kerrottiin, että suuren opiskelijamäärän takia yhteistyökumppaneiksi jouduttiin hyväksymään myös työpaikkoja, joilla ei ole riittävää tietotaitoa.

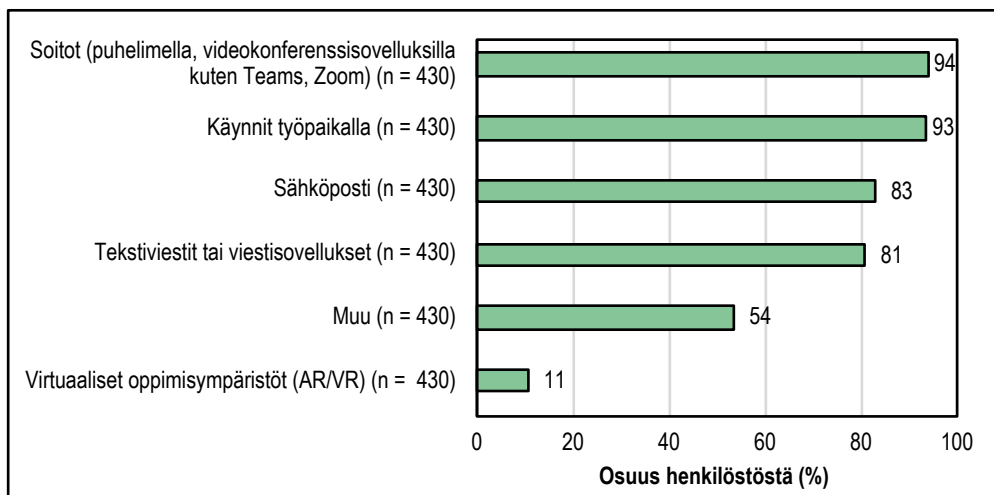
Vaikka koulutuksen järjestäjien henkilöstön vastauksissa korostuivatkin haasteet, useissa vastauksissa kerrottiin työpaikkaohjaajien antaman tuen ja ohjauksen olevan pääosin hyvää (34 %, n = 33). Henkilöstö kertoi vastauksissaan myös erilaisia tekijöitä, jotka heidän mukaansa vaikuttavat myönteisesti opiskelijoiden työpaikkaohjaajilta saamaan tukeen ja ohjaukseen. Yleisimmin vastaajat kertoivat varmistaneensa työelämässä oppimisen laatua esimerkiksi käymällä työpaikoilla

²⁵ Kysymykseen vastanneita 319, kaikkien mainintojen N = 547. Vastauksissa haasteet saivat 440 mainintaa, mahdollistavat tekijät 96 mainintaa. Loput 11 mainintaa olivat luonteeltaan neutraaleja (esim. opiskelijat tyytyväisiä).

(15 %, n = 14). Myös vakiintuneet kumppanuussuhteet koettiin tärkeiksi (8 %, n = 8). Henkilöstö kertoi myös, että yhteistyö niiden työpaikkojen kanssa, joissa työelämässä oppiminen ei ole sujunut tarkoituksenmukaisesti, lopetetaan (6 %, n = 6) ja muutenkin haasteisiin puututaan. Muina opiskelijoiden työpaikkaohjaajilta saaman tuen ja ohjauksen riittävyttä edistävinä tekijöinä henkilöstön vastauksissa mainittiin yksittäisiä kertoja muun muassa koulutetut ja motivoituneet työpaikkaohjaajat, se, että opiskelijat työskentelivät kiinteästi ohjaajan työparina ja se, että koko työyhteisö osallistui opiskelijan ohjaamiseen. Henkilöstö myös varmisti työelämässä oppimisen laatua pyrkimällä ohjaamaan opiskelijat mahdollisimman hyvin heille sopiviin työpaikkoihin sekä toimivalla ja aktiivisella viestinnällä opettajan, opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kesken. Yhdessä vastauksessa todettiin, että uusien työelämässä oppimisen paikkojen kohdalla olisi hyvä selvittää opiskelijoilta heidän kokemuksiaan työpaikasta työelämässä oppimisen jakson päätyttyä.

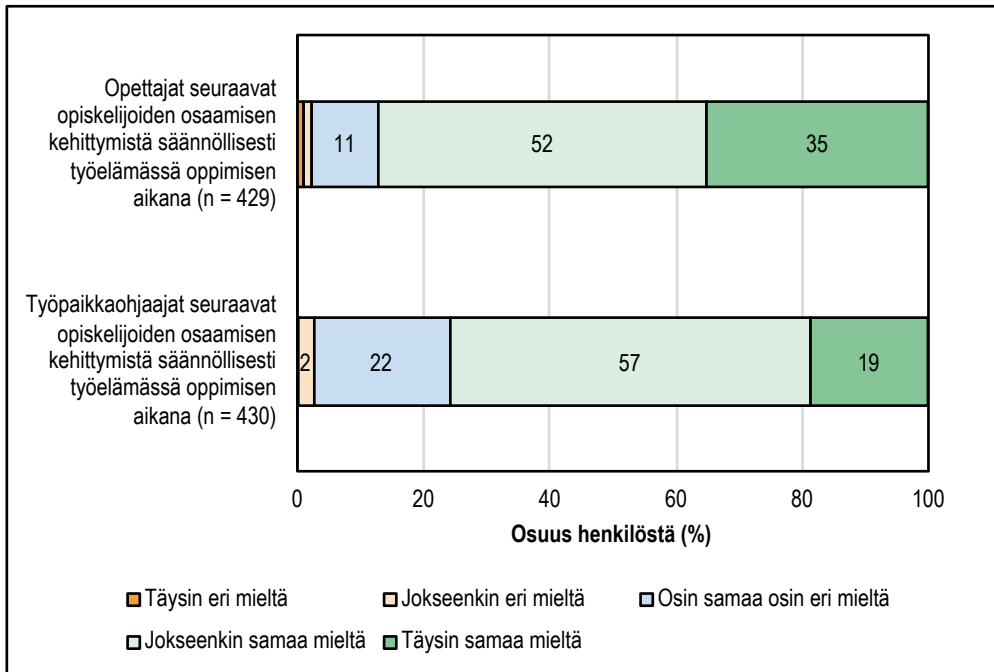
Osaamisen kehittymisen seuranta toteutetaan monipuolisin menetelmin

Seuratessaan opiskelijoiden osaamisen kehittymistä työelämässä oppimisen aikana suurin osa henkilöstökyselyyn vastanneista soitti opiskelijoille tai kävi työpaikalla. Henkilöstö myös käytti tekstiviestejä tai viestisovelluksia ja sähköpostia opiskelijoiden osaamisen kehittymisen seurantaan, vaikkakin hieman harvemmin kuin ohjaamiseen. Reilu puolet opettajista (54 %) myös seurasi opiskelijoiden osaamisen kehittymistä työelämässä oppimisen aikana muilla tavoin. Muista osaamisen kehittymisen seurannan tavoista yleisimmäksi nousi opiskelijan osaamisen kehittymisestä tuottamat dokumentit kuten oppimispäiväkirjat, videot, kuvat ja portfoliot. Henkilöstö myös seurasi osaamisen kehittymistä verkko-oppimisympäristöissä ja verkkopohjaisilla osaamisen kehittymisen seurannan työkaluilla. Myös opiskelijahallintojärjestelmiä, erityisesti Wilmaa, käytettiin osaamisen kehittymisen seurantaan. Virtuaalisten oppimisympäristöjen hyödyntäminen osana osaamisen kehittymisen seuranta oli harvinaista. (Kuvio 10.)



KUVIO 10. Henkilöstön näkemys siitä, miten opettajat seuraavat opiskelijan osaamisen kehittymistä työelämässä oppimisen aikana. Lähde: Henkilöstökysely

Suurin osa (87 %) henkilöstöstä arvioi, että opettajat seuraavat opiskelijoiden osaamisen kehittymistä säännöllisesti työelämässä oppimisen aikana (kuvio 11). Jonkin verran pienempi osa (76 %) opettajista arvioi työpaikkaohjaajien seuraavan säännöllisesti opiskelijoiden osaamisen kehittymistä. Noin kymmenesosa (11 %) henkilöstöstä koki, että opettajat osin seuraavat säännöllisesti opiskelijoiden osaamisen kehittymistä. Vastaavasti reilu viidesosa (22 %) henkilöstöstä arvioi, että työpaikkaohjaajat seuraavat osin säännöllisesti opiskelijoiden osaamisen kehittymistä.



KUVIO 11. Henkilöstön näkemys opiskelijoiden osaamisen kehittymisen seurannasta työelämässä oppimisen aikana. Lähde: Henkilöstökysely

Henkilöstön arvioissa siitä, seuraavatko opettajat säännöllisesti opiskelijoiden osaamisen kehittymistä työelämässä oppimisen aikana, oli eroja eri koulutusalojen ja järjestäjätyyppien välillä. Koulutusaloittain tarkasteltuna ero oli suurin terveystieteiden ja hyvinvointialojen (ka. 4,44) ja maa- ja metsätalouseläinten koulutuksen (ka. 3,94) välillä²⁶. Järjestäjätyyppittäin tarkasteltuna suurin ero oli ammatillisten erityisoppilaitosten (ka. 4,54) ja ammatillisten oppilaitosten (ka. 4,16) sekä vapaan sivistystyön oppilaitosten henkilöstön (ka. 4,16) välillä²⁷.

Kun taas tarkasteltiin henkilöstön käsityksiä siitä, seuraavatko työpaikkaohjaajat säännöllisesti opiskelijoiden osaamisen kehittymistä työelämässä oppimisen aikana, oli eroja koulutusaloittain ja eri kielisten järjestäjien välillä. Suomenkielisten järjestäjien henkilöstö (ka. 3,94) koki työpaikka-

²⁶ f = 0,19

²⁷ f = 0,13

ohjaajien seuraavan opiskelijoiden osaamisen kehittymistä säännöllisemmin kuin ruotsinkielisten järjestäjien henkilöstö (ka. 3,59)²⁸. Koulutusaloittain tarkasteltuna ero oli suurin humanististen ja taidealojen (ka. 4,11) ja maa- ja metsätalousalojen henkilöstön (ka. 3,61) välillä²⁹.

Työpaikkaohjaajat arvioivat työpaikkaohjaajakyselyssä sitä, miten he saavat oppilaitokselta tukea opiskelijan osaamisen kehittymisen arviointiin ja palautteen antamiseen opiskelijalle. Reilu 70 prosenttia työpaikkaohjaajista koki oppilaitoksen tarjonnan tukea riittävästi. Lähes viidesosa (18 %) työpaikkaohjaajista arvioi oppilaitoksen tarjonnan tukea osin riittävästi. (Taulukko 16.)

TAULUKKO 16. Työpaikkaohjaajien näkemys oppilaitoksen opiskelijoiden osaamisen kehittymisen arvioimiseen ja palautteen antamiseen tarjoaman tuen riittävydestä. Lähde: Työpaikkaohjaajakysely

Asteikko	Työpaikkaohjaajat	
	%	n
Täysin eri mieltä	2,6	822
Jokseenkin eri mieltä	5,7	1 820
Osin samaa osin eri mieltä	18,3	5 840
Jokseenkin samaa mieltä	36,7	11 695
Täysin samaa mieltä	36,7	11 705
Yhteensä	100,0	31 882

Koulutusalojen välillä oli eroa siinä, millaiseksi työpaikkaohjaajat arvioivat oppilaitoksen opiskelijan osaamisen kehittymisen arviointiin ja palautteen antamiseen tarjoaman tuen riittävyden³⁰. Ero oli suurin tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen (ICT) (ka. 4,21) ja tekniikan alojen (ka. 3,85 välillä).

Koulutuksen järjestäjät varmistavat, että opiskelijat tietävät miten toimia mahdollisissa ongelmatilanteissa

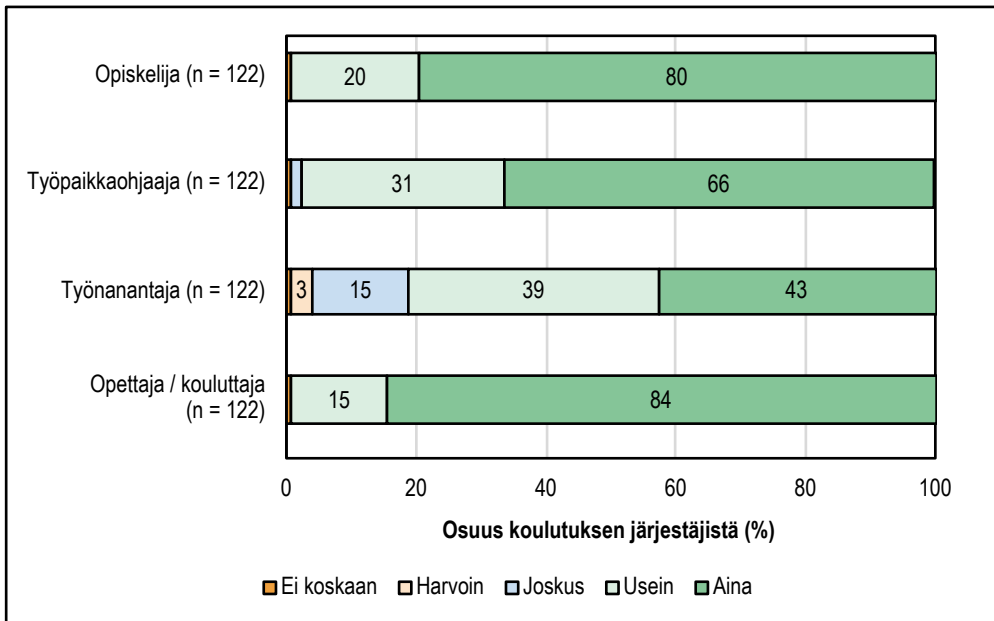
Opiskelijoilla on oikeus turvalliseen oppimisympäristöön myös työelämässä oppimisen aikana (VN 531/2017, 80 §). Tässä arvioinnissa selvitettiin koulutuksen järjestäjiltä varmistavatko he, että työelämässä oppimisen eri osapuolet tietävät, miten toimia mahdollisissa ongelmatilanteissa. Ongelmatilanteilla tarkoitettiin esimerkiksi tilannetta, jossa opiskelija ei noudata sovittuja työaikoja tai työpaikan sääntöjä tai opiskelija kohtaa epäasiallista kohtelua työpaikan puolelta. Lisäksi tarkasteltiin opiskelijoiden kokemuksia tai havaintoja kiusaamisesta, syrjinnästä tai häirinnästä oppilaitoksessa tai työpaikalla työelämässä oppimisen aikana.

28 d = 4,87

29 f = 0,21

30 f = 0,11

Suurin osa (84 %, 80 %) koulutuksen järjestäjistä varmisti aina, että opettajat ja opiskelijat tietävät miten heidän tulee toimia mahdollisissa ongelmatilanteissa. Työpaikkaohjaajien ja työnantajien tietämyksen varmistaminen ei ollut yhtä järjestelmällistä. Työpaikkaohjaajien tiedot varmisti aina kaksi kolmasosaa (66 %) ja työnantajien alle puolet (43 %) järjestäjistä. Järjestäjistä 15 prosenttia kertoi varmistavansa usein, että opettajat tietävät miten toimia. Vastaavasti opiskelijoiden tiedot varmisti usein 20 prosenttia järjestäjistä, työpaikkaohjaajien 31 prosenttia ja työnantajien 39 prosenttia järjestäjistä. Vajaa viidesosa (18 %) järjestäjistä varmisti vain joskus tai harvemmin, että työnantajat tietävät miten toimia ongelmatilanteissa. (Kuvio 12.)



KUVIO 12. Koulutuksen järjestäjien näkemys siitä, kuinka usein he varmistavat, että työelämässä oppimisen eri osapuolet tietävät miten heidän tulee toimia mahdollisissa ongelmatilanteissa.
Lähde: Järjestäjäkysely

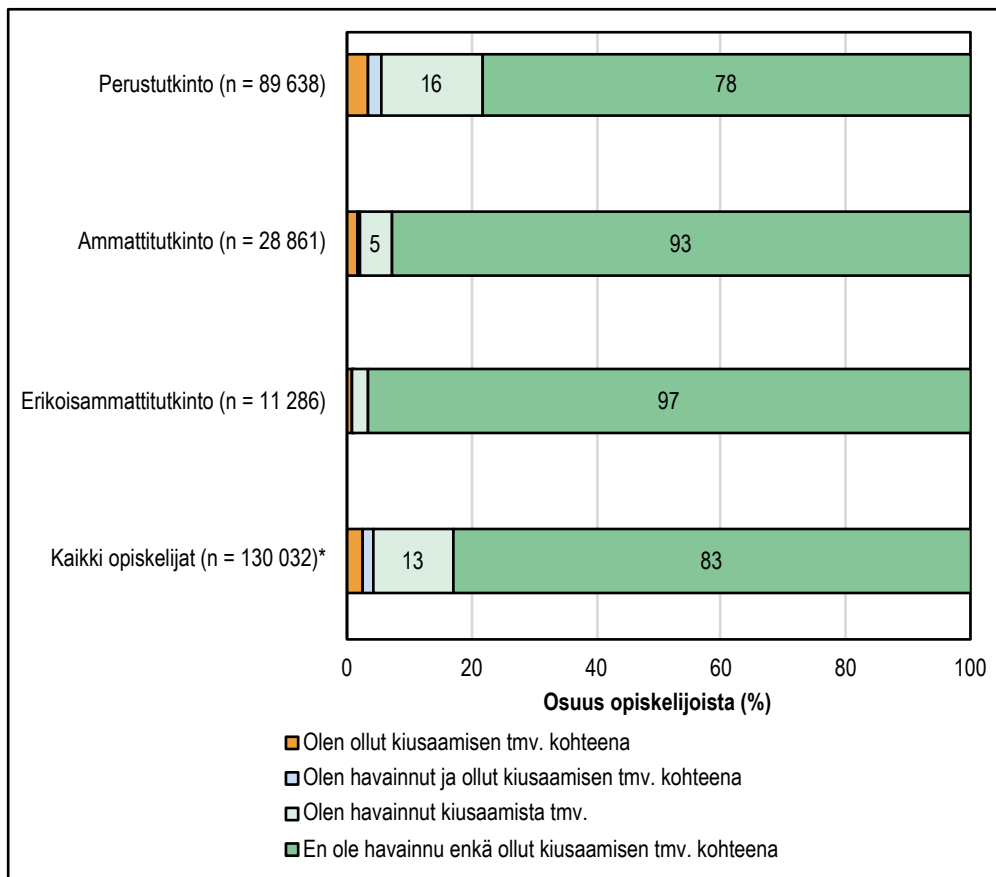
Taustamuuttujittain tarkasteltuna siinä, kuinka usein järjestäjät varmistivat, että työelämässä oppimisen eri osapuolet tietävät miten heidän tulee toimia mahdollisissa ongelmatilanteissa, oli eroja. Suomenkieliset järjestäjät (ka. 4,62) varmistivat toimintatavat useammin kuin ruotsinkieliset järjestäjät (ka. 4,13)³¹. Oppilaitostyypeittäin tarkasteltuna ero oli suurin ammatillisten erityisoppilaitosten (ka. 4,75) ja ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten ja erikoisoppilaitosten (ka. 4,45) välillä³². Järjestäjien koon mukaan tarkasteltuna ero oli suurin keski suurten (ka. 4,75) ja suurten (ka. 4,49) välillä³³.

31 d = 0,93

32 f = 0,14

33 f = 0,18

Amispalautteessa opiskelijoilta kysytään ovatko he havainneet tai kokeneet kiusaamista, syrjintää tai häirintää oppilaitoksessa tai työpaikalla, jossa opiskelevat. Suurin osa opiskelijoista (83 %) kertoi, ettei ole havainnut tai ollut kiusaamisen tai muun vastaavan kohteena, 13 % opiskelijoista oli havainnut kiusaamista tai vastaavaa ja 4 % joko ainoastaan kokenut sitä itse tai sen lisäksi myös havainnut kiusaamista tai vastaavaa. Kokemukset ja/tai havainnot epäasiallisesta käytöksestä olivat yleisempiä perustutkinto-opiskelijoiden kuin ammattitutkinto- ja erikoisammattitutkinto-opiskelijoiden keskuudessa.



*Kaikki opiskelijat eivät olleet ilmoittaneet suorittamansa tutkinnon tasoa

KUVIO 13. Opiskelijoiden kokemus kiusaamisen, syrjinnän tai häirinnän kokemisesta tai havaitsemisesta oppilaitoksessa tai työpaikalla. Lähde: Amispalaute

4.3 Näytöt ja osaamisen arviointi

Ammatillisessa koulutuksessa osaaminen osoitetaan tekemällä käytännön työtehtäviä aidoissa työelämän tilanteissa työpaikoilla. Perustellusta syystä näyttö voidaan kuitenkin järjestää myös muualla kuin työpaikalla. Näytössä opiskelija osoittaa, kuinka hyvin on saavuttanut tutkinnon perusteissa määritellyn keskeisen osaamisen. (VN 531/2017, 52 §.) Koronapandemian takia 1.7.2020–31.7.2022 välisenä aikana opiskelijoiden oli mahdollista suorittaa näyttö myös tekemällä muita käytännön työtehtäviä, jotka mahdollisimman hyvin vastasivat aitoja työtilanteita ja työprosesseja (VN 517/2020, 52 §). Näytön toteuttamisesta vastaa koulutuksen järjestäjä (VN 531/2017, 52 §). Tässä aluvuossa tarkastellaankin näyttöjä, niiden toteutusta sekä osaamisen arviointia.

Opiskelija, opettaja ja työpaikkaohjaaja suunnittelevan yleensä näytön yhdessä

Järjestäjäkyselyssä koulutuksen järjestäjiä pyydettiin arvioimaan, kuinka usein näytöt suunnitellaan yhdessä opiskelijan, opettajan ja työpaikkaohjaajan kanssa (taulukko 17). Noin puolet (53 %) järjestäjistä kertoi, että näytöt suunnitellaan aina kolmikantaisesti ja reilu kolmasosa (38 %), että näin toimitaan usein. Vajaalla kymmenesosalla järjestäjistä opiskelijat, opettajat ja työpaikkaohjaajat suunnittelevat näytöt yhteistyössä joskus tai harvemmin.

TAULUKKO 17. Järjestäjien näkemys siitä, kuinka usein opiskelija, opettaja ja työpaikkaohjaaja suunnittelevat näytön yhdessä. Lähde: Järjestäjäkysely

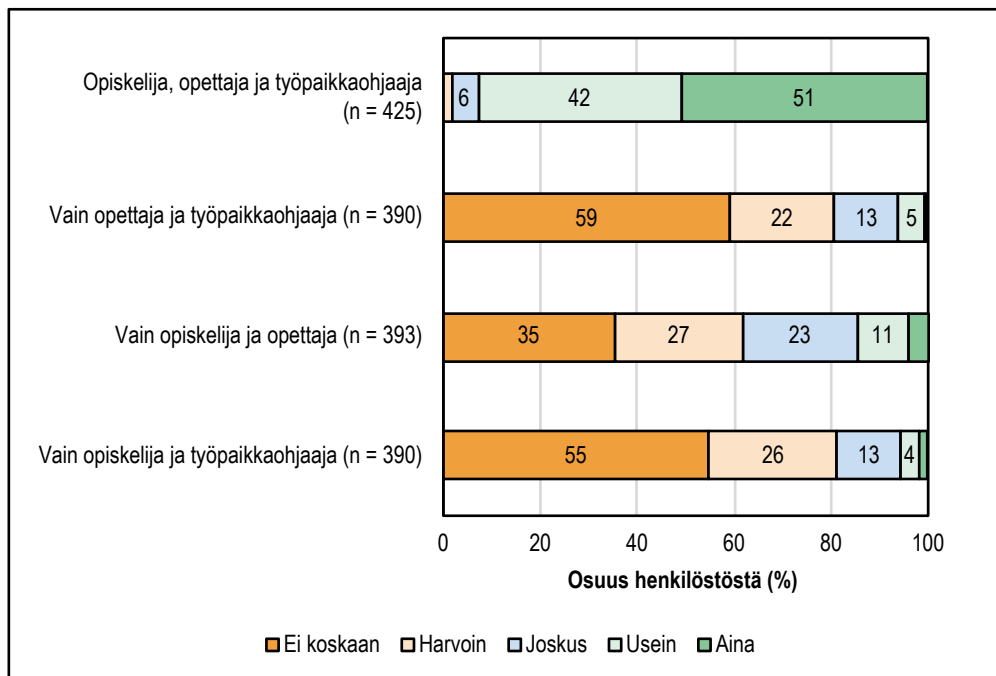
Asteikko	Koulutuksen järjestäjät	
	%	n
Ei koskaan	0,8	1
Harvoin	0,8	1
Joskus	7,3	9
Usein	38,2	47
Aina	52,8	65
Yhteensä	100,0	123

Taustamuuttujittain tarkasteltuna näyttöjen suunnittelu kolmikantaisesti oli yleisempää suomenkielisten (ka. 4,43) kuin ruotsinkielisten (ka. 4,00) järjestäjien keskuudessa³⁴. Myös erityyppisten oppilaitosten välillä oli eroja. Ero oli suurin ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten ja erikoisoppilaitosten (ka. 4,58) ja ammatillisten erityisoppilaitosten (ka. 4,20) välillä³⁵.

34 $d = 0,58$

35 $f = 0,12$

Myös ammatillisia tutkinnon osia opettava henkilöstö arvioi kyselyssä, kuinka usein näyttöjä suunnitellaan eri kokoonpanoilla (kuvio 14). Henkilöstöstä puolet (51 %) kertoi, että opiskelija, opettaja ja työpaikkaohjaaja osallistuvat aina näytön suunnitteluun. Vajaa puolet (42 %) henkilöstöstä arvioi kaikkien kolmen tahon osallistuvan näytön suunnitteluun usein. Näytön suunnittelu niin, että kaikki kolme tahoja eivät siihen osallistu oli selvästi harvinaisempaa. Suurin osa henkilöstöstä (81 %) kertoi, että opettaja ja työpaikkaohjaaja tai opiskelija ja työpaikkaohjaaja eivät koskaan suunnittele tai vain harvoin suunnittelevat näytön kahdestaan. Reilu kymmenesosa (13 %) henkilöstöstä kertoi näin tapahtuvan joskus. Näytön suunnittelu vain opiskelijan ja opettajan kesken oli hieman yleisempää. 15 prosenttia henkilöstöstä toimi näin aina tai usein ja 23 prosenttia joskus.



KUVIO 14. Henkilöstön näkemys siitä, kuin yleistä näytön suunnittelu eri kokoonpanoilla on. Lähde: Henkilöstökysely

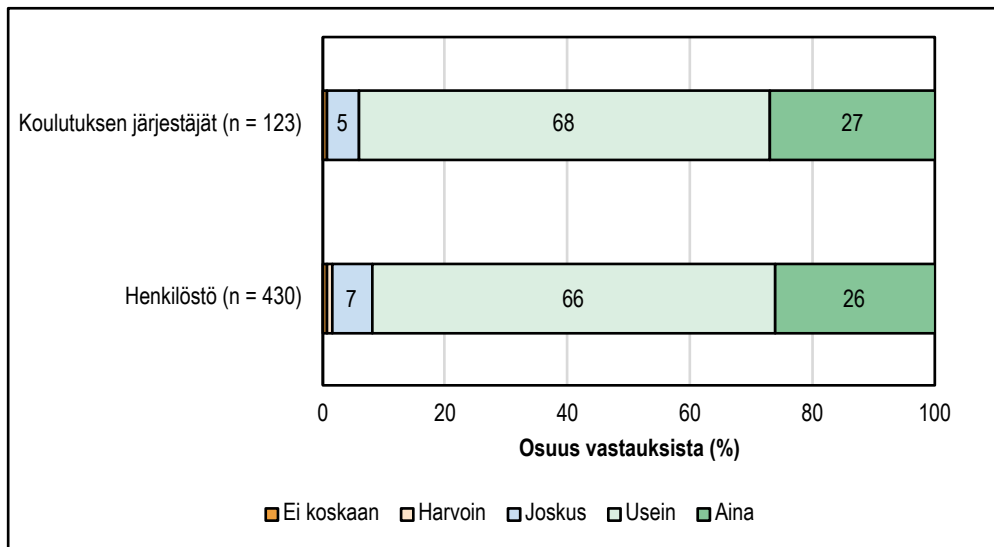
Taustamuuttujittain tarkasteltuna näytön suunnittelu kolmikantaisesti eli opiskelijan, opettajan ja työpaikkaohjaajan kesken oli henkilöstön vastausten mukaan yleisempää suomenkielisten (ka. 4,44) kuin ruotsinkielisten (ka. 4,19) järjestäjien keskuudessa³⁶. Myös koulutusalojen välillä oli eroja. Ero oli suurin terveys- ja hyvinvointialojen (ka. 4,72) ja maa- ja metsätalousalojen (ka. 4,12) välillä³⁷.

³⁶ d = 0,36

³⁷ f = 0,27

Näytöt toteutetaan useimmiten työelämässä

Noin neljäsosa (27, 26 %) koulutuksen järjestäjistä ja henkilöstöstä kertoi, että näytöt toteutetaan aina osana työelämässä oppimista. Yli puolet (68 %, 66 %) järjestäjistä ja henkilöstöstä kertoi näin toimittavan usein ja alle kymmenesosa, että näytöt toteutetaan osana työelämässä oppimista vain joskus tai harvemmin. (Kuvio 15.)



KUVIO 15. Koulutuksen järjestäjien ja henkilöstön näkemykset siitä, kuinka usein näytöt toteutetaan osana työelämässä oppimista. Lähteet: Järjestäjäkysely ja henkilöstökysely

Taustamuuttujittain tarkasteltuna erityyppisten oppilaitosten välillä oli eroja siinä, kuinka usein näytöt toteutettiin osana työelämässä oppimista. Sekä koulutuksen järjestäjien että henkilöstön vastausten mukaan ero oli suurin ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten ja erikoisoppilaitosten (järjestäjien ka. 4,47, henkilöstön ka. 4,59) ja ammatillisten erityisoppilaitosten (järjestäjien ka. 4,00, henkilöstön ka. 4,07) välillä³⁸. Lisäksi koulutuksen järjestäjien vastauksissa oli eroja eri kokoisten järjestäjien välillä. Ero oli suurin pienten järjestäjien (ka. 4,35) ja isojen järjestäjien (ka. 4,00) välillä³⁹. Henkilöstön vastauksista kävi ilmi, että myös koulutusalojen välillä oli eroja siinä, kuinka usein näytöt toteutettiin osana työelämässä oppimista. Ero oli suurin terveystieteiden ja hyvinvointialojen (ka. 4,46) ja tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen (ICT) alan (ka. 3,83) välillä⁴⁰.

³⁸ Järjestäjät $f = 0,26$, henkilöstö $f = 0,19$

³⁹ $f = 0,27$

⁴⁰ $f = 0,41$

Myös Koski-tietovarannon tietojen mukaan näytöt suoritetaan yleisimmin työpaikalla⁴¹. Vuonna 2021 kaikista näytöistä 73 % suoritettiin työpaikalla, 22 % oppilaitoksessa ja 5 % yhdistelmänäyttönä työpaikalla ja oppilaitoksessa. Vuodesta 2018 työpaikalla järjestettävien näyttöjen osuus kaikista näytöistä kasvoi 5 prosenttiyksikköä, oppilaitosnäyttöjen osuus väheni 3 prosenttiyksikköä ja yhdistelmänäyttöjen osuus väheni 2 prosenttiyksikköä. Myös koulutusaloittain tarkasteltuna eri ympäristöissä suoritettujen näyttöjen osuus pysyi melko tasaisena vuosina 2018–2021. Yleisimpiä työpaikalla suoritettuja näytöksi olivat kaupan ja hallinnon alalla (92 % näytöistä vuonna 2021) ja terveys- ja hyvinvointialoilla (86 % näytöistä vuonna 2021). Humanististen ja taideohjelmien opiskelijat suorittivat kaikkina vuosina vähiten näyttöjä työelämässä, vuonna 2021 35 prosenttia kaikista näytöistä. Koski-tietovarannon aineiston perusteella koronapandemia ei vaikuttanut juurikaan näyttöjen suorittamiseen työpaikoilla. Vuodesta 2019 vuoteen 2020 osalla aloista työpaikalla järjestettyjen näyttöjen osuus kasvoi, osalla pieneni. Kaikilla aloilla muutoksen suuruus oli pari prosenttiyksikköä. (Kts. liite 6.) Tutkinnon tason mukaan tarkasteltuna työpaikoilla suoritettavien näyttöjen osuus oli pienin (67 % kaikista näytöistä 2018–2021) perustutkinnoissa. Ammattitutkintoihin liittyvistä näytöistä 74 prosenttia suoritettiin vuosina 2018–2021 työpaikoilla ja erikoisammattitutkintoihin liittyvistä näytöistä 88 prosenttia. (Kts. liite 7.)

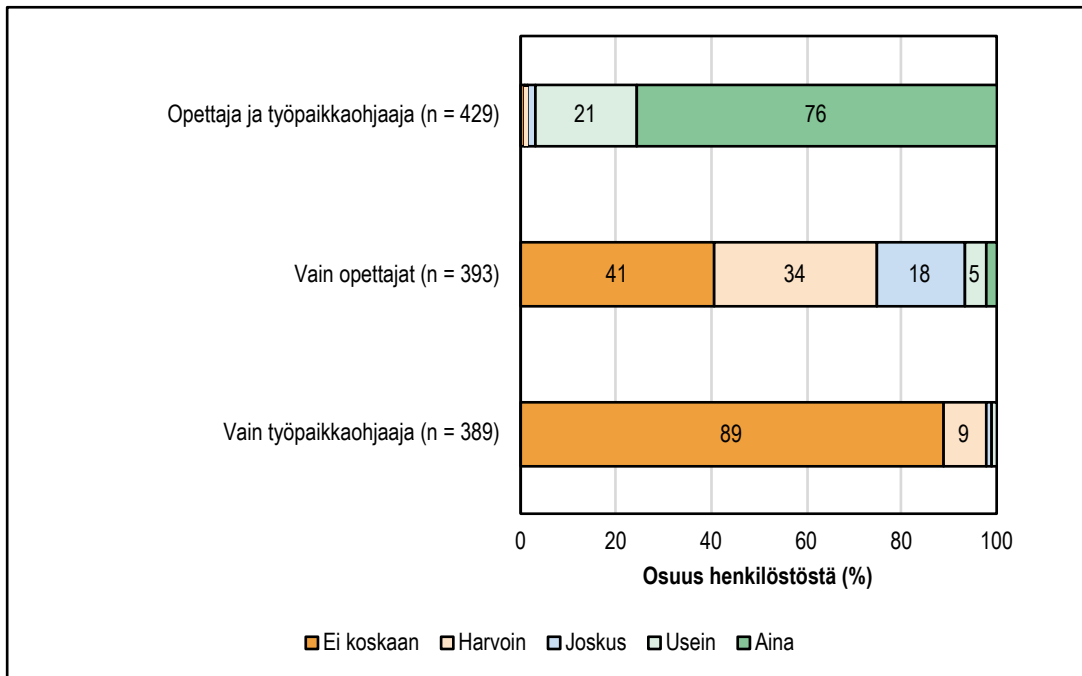
Myös niiden opiskelijoiden keskuudessa, joille oli jossain vaiheessa opintoja tehty erityisen tuen päätös, näyttöjen suorittaminen työpaikalla oli yleisempää (66 % näytöistä vuonna 2021) kuin niiden suorittaminen osin tai kokonaan oppilaitoksessa. Samoin kuin ammatillisen koulutuksen opiskelijoilla yleensä, myös erityisen tuen opiskelijoiden kohdalla yleisintä näyttöjen suorittaminen työpaikalla oli kaupan ja hallinnon alalla ja harvinaisinta humanistisilla ja taideohjelmoilla. Koski-tietovarannon aineiston perusteella koronapandemia aika vaikutti eri aloihin eri tavoin. Humanistisilla ja taideohjelmoilla, tekniikan aloilla ja maa- ja metsätalouseläimillä työpaikoilla suoritettavien näyttöjen osuus laski vuodesta 2019 vuoteen 2020. Muilla aloilla muutosta ei tapahtunut tai työpaikoilla suoritettujen näyttöjen osuus kasvoi hieman. (Kts. liite 8.) Myös vaativan erityisen tuen opiskelijoiden keskuudessa yleisin näyttöjen suorituspaikka oli työelämä (62 % näytöistä vuonna 2021). Koulutusaloittain tarkasteltuna vaativan erityisen tuen opiskelijoiden kohdalla näyttöjen suorittaminen työpaikalla oli tyypillisintä luonnontieteiden alalla ja terveys- ja hyvinvointialoilla ja harvinaisinta tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen alalla. Koski-tietovarannon aineiston perusteella koronapandemian aika vaikutti eri aloihin eri tavoin. Tekniikan aloilla työpaikoilla suoritettavien näyttöjen osuus laski vuodesta 2019 vuoteen 2020. Muilla aloilla tapahtuneet muutokset olivat hyvin pieniä. (Kts. liite 9.)

Näytön arvosanasta päättävät useimmiten opettaja ja työelämän edustaja

Ammatillisten tutkinnon osien arvioinnin toteuttavat ja arvioinnista päättävät kaksi koulutuksen järjestäjän nimeämää arvioijaa, joista toinen on opettaja tai erityisesti syystä muu koulutuksen järjestäjän edustaja ja toinen työelämän edustaja. Erityisestä syystä molemmat arvioijat voivat olla opettajia tai muita koulutuksen järjestäjän edustajia. Arvioijilla tulee olla riittävä ammattitaito ja osaaminen sekä riittävä perehtyneisyys arviointiin ja suoritettavaan tutkintoon. Työelämän edustajien perehdyttämisestä osaamisen arviointiin vastaa koulutuksen järjestäjä. (VN 531/2017, 54 §.) Opiskelijoille on annettava mahdollisuus arvioida omaa osaamistaan, mutta tämä itsearviointi ei vaikuta osaamisen arviointiin tai siitä annettavaan arvosanaan (VN 531/2017, 53 §).

⁴¹ Mukana tarkastelussa 1.1.2018 tai sen jälkeen opintonsa aloittaneiden opiskelijoiden näytöt.

Kyselyyn vastanneen henkilöstön mukaan näytön arviointiin osallistuivat tyypillisimmin opettaja ja työpaikkaohjaaja (kuvio 16). Henkilöstöstä kolme neljäsosaa (76 %) kertoi näin toimittavan aina ja viidesosa (21 %) usein. Samoin kolme neljäsosaa henkilöstöstä (75 %) kertoi, että näytön arviointia ei koskaan tai vain harvoin tehdään vain opettajien kesken. Vain opettajien kesken näytön arvioi joskus vajaa viidesosa (18 %) henkilöstöstä ja usein tai aina 7 prosenttia. Se, että työpaikkaohjaajat arvioisivat näytön yksin, oli henkilöstön mukaan erittäin harvinaista.



KUVIO 16. Henkilöstön näkemys näytön arviointiin osallistuvista tahoista. Lähde: Henkilöstökysely

Taustamuuttujittain tarkasteltuna henkilöstön arvioissa siitä, kuinka usein näytön arvioivat opettaja ja työpaikkaohjaaja oli eroja koulutusalojen ja erityyppisten oppilaitosten välillä. Koulutusaloittain ero oli suurin terveys- ja hyvinvointialojen (ka. 4,94) ja tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen (ICT) alan (ka. 4,50) välillä⁴². Oppilaitostyypeittäin ero oli suurin ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten ja erikoisoppilaitosten (ka 4,59) ja ammatillisten erityisoppilaitosten (ka. 4,07) välillä⁴³.

Myös Koski-tietovarannon tietojen mukaan yleisintä näytön arviointi yhteistyössä koulutuksen järjestäjän henkilöstön ja työelämän edustajan kanssa oli terveys- ja hyvinvointialoilla (92 % kaikista näytöistä vuosina 2018–2021) ja harvinaisinta tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen (ICT) alalla (51 % kaikista näytöistä vuosina 2018–2021) (kts. liite 10)⁴⁴. Niiden opiskelijoiden keskuu-

42 f = 0,23

43 f = 0,19

44 Mukana tarkastelussa 1.1.2018 tai sen jälkeen opintonsa aloittaneiden opiskelijoiden näytöt.

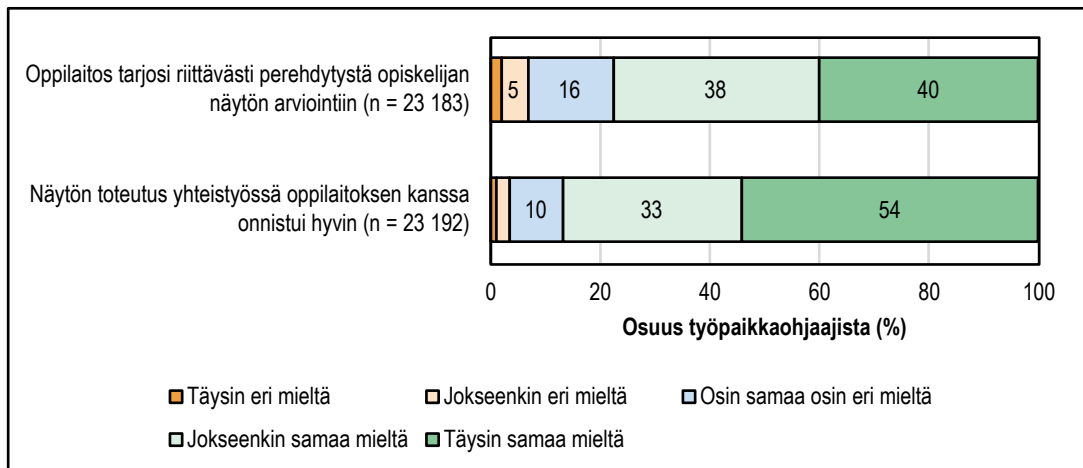
nessa, joille oli jossain vaiheessa opintoja tehty erityisen tuen tai vaativan erityisen päätös, näytön arviointi koulutuksen järjestäjän henkilöstön ja työelämän edustajan kesken oli yleisintä terveys- ja hyvinvointialoilla ja harvinaisinta tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen (ICT) alalla. (Liite 11.)

Koski-tietovarannon mukaan kaikilla koulutusaloilla tyypillisimmin näytön arvioinnista vastasivat koulutuksen järjestäjän henkilöstön edustaja ja työpaikkaohjaaja, kun tarkastellaan kaikkia näyttöjä. Toiseksi yleisin arvioinnista vastannut kokoonpano kaikilla koulutusaloilla oli kaksi tai useampi koulutuksen järjestäjän henkilöstön edustajaa (kts. liite 12). Koski-tietovarannosta ei ole havaittavissa, että koronapandemia olisi juurikaan vähentänyt työelämän osallistumista näyttöjen arviointiin (kts. liite 10).

Niiden opiskelijoiden keskuudessa, joille oli jossain vaiheessa opintoja tehty erityisen tuen tai vaativan erityisen päätös, näytön arviointi koulutuksen järjestäjän henkilöstön ja työelämän edustajan kesken oli yleisintä terveys- ja hyvinvointialoilla ja harvinaisinta tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen (ICT) alalla.

Työpaikkaohjaajat ovat tyytyväisiä näyttöjen toteutukseen yhteistyössä oppilaitosten kanssa

Jos opiskelijan työelämässä oppimisen jaksoon kuului näyttö, joka toteutettiin työpaikalla, arvioivat työpaikkaohjaajat näyttöihin liittyvää yhteistyötä osana työpaikkaohjaajakyselyä. Työpaikkaohjaajista 78 prosenttia kertoi oppilaitoksen tarjonnan riittävästi perehdytystä näytön arviointiin. Osin riittävästi perehdytystä oli tarjottu 16 prosentille työpaikkaohjaajista. Näytön toteutus yhteistyössä oppilaitoksen kanssa oli onnistunut työpaikkaohjaajista 87 prosentin mukaan hyvin ja kymmenen prosentin mukaan osin hyvin. (Kuvio 17.)



KUVIO 17. Työpaikkaohjaajien näkemys näyttöihin liittyvästä yhteistyöstä oppilaitosten kanssa.
Lähde: Työpaikkaohjaajakysely

Koulutusalojen välillä oli eroja sekä työpaikkaohjaajien arvioissa oppilaitoksen tarjoaman perehdytyksen riittävydestä⁴⁵ että näyttöjen toteutuksen onnistuneisuudessa⁴⁶. Tarkasteltaessa oppilaitoksen tarjoaman perehdytyksen riittävyttä oli ero suurin luonnontieteiden (ka. 4,36) ja maa- ja metsätalousalojen (ka. 3,97) välillä. Näytön toteutuksen onnistumisen osalta ero taas oli suurin luonnontieteiden (ka. 4,57) ja terveys- ja hyvinvointialojen (ka. 4,25) välillä.

Haastatteluissa työpaikkaohjaajat kertoivat näyttöjen suunnittelusta ja toteutuksesta sekä arvioinnista. Kuvausten perusteella käytännöissä on vaihtelua. Osa työpaikkaohjaajista osallistui aktiivisesti näytön suunnitteluun, joko yhdessä opiskelijan tai opiskelijan ja opettajan kanssa. Osa ohjaajista kertoi opiskelijan suunnittelevan näytön itsenäisesti ja saavansa mahdollisesti tarvitsemansa tuen oppilaitoksesta. Joidenkin ohjaajien kokemuksen mukaan opiskelijat suunnittelivat näytön yksin. Muutama haastateltava kertoi heidän myös joskus joutuvan soveltamaan näyttöä sellaiseksi, että se vastaa kyseisen työpaikan tehtäviä. Myös siinä, ketkä olivat seuraamassa näyttöä, oli vaihtelua. Osalla työpaikoista vain työpaikkaohjaaja seurasi näyttöä eikä opettaja osallistunut tähän. Jos näytön suorittaminen kesti esimerkiksi useamman päivän, saattoi olla niin, että opettaja oli paikalla osan aikaa. Toisaalta osa työpaikkaohjaajista kertoi opettajan olevan aina mukana seuraamassa näyttöä. Eräs haastateltavista kertoi myös, että koronan myötä he ovat alkaneet videoida näyttöjä, jotta opettaja näkee näyttötilanteen, vaikka hän ei olekaan fyysisesti läsnä. Vaikka haastateltava koki käytännön hyväksi, kertoi hän sen myös muuttaneen näyttötilannetta työlämmäksi työpaikalle.

Haastattelujen perusteella vaikuttaa siltä, että sekä työpaikkaohjaajan että opettajan osallistuminen arviointiin toteutuu paremmin. Koska opettajat eivät välttämättä olleet mukana seuraamassa näyttöä saattoi yhteinen arviointi tarkoittaa sitä, että työpaikkaohjaaja arvioi työpaikalla tehdyn näytön ja opettaja oppilaitoksessa suoritettua teoriaopinnot ja sen jälkeen he pohtivat yhdessä mikä arvosana opiskelijalle annetaan. Toisaalta parhaimmillaan opettaja oli seurannut näyttöä ja arviointitilanteessa opiskelija ensin esitteli näytön dokumentaation työpaikkaohjaajalle ja opettajalle, minkä jälkeen ohjaaja ja opettaja kahdestaan vertasivat näyttöä tutkinnon perusteiden kriteereihin ja vielä lopuksi ottivat opiskelijan mukaan arviointikeskusteluun. Yleensäkin opiskelijat osallistuivat arviointikeskusteluun ainakin jollain tapaa.

Amispalautteessa kysytään opiskelijoilta heidän osallistumisestaan näytön tai näyttöjen suunnitteluun, siitä vastasivatko näytön työtehtävät todellisia työelämän tehtäviä sekä näytön arvioinnista (kuvio 18). Suurin osa (81 %) opiskelijoista kertoi osallistuneensa näyttönsä tai näyttöjensä suunnitteluun. Samoin valtaosa (89 %) opiskelijoista koki, että työtehtävät, joissa he suorittivat näyttönsä, vastasivat todellisia työelämän tehtäviä. Noin kymmenesosa opiskelijoista koki näiden asioiden toteutuneen osin. Koulutusalojen välillä oli eroa siinä, miten opiskelijat kokivat näyttöjen suunnitteluun osallistumisen sekä näyttöjen vastaavuuden todellisiin työtehtäviin. Näyttöjen suunnitteluun osallistumisen arvioissa ero oli suurin luonnontieteiden (ka. 4,58) ja tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen (ICT) alan (ka. 3,74) välillä⁴⁷. Tarkasteltaessa näyttöjen vastaavuutta todellisiin työtehtäviin ero oli suurin terveys- ja hyvinvointialojen (ka. 4,70) ja tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen (ICT) (ka. 4,01) välillä⁴⁸.

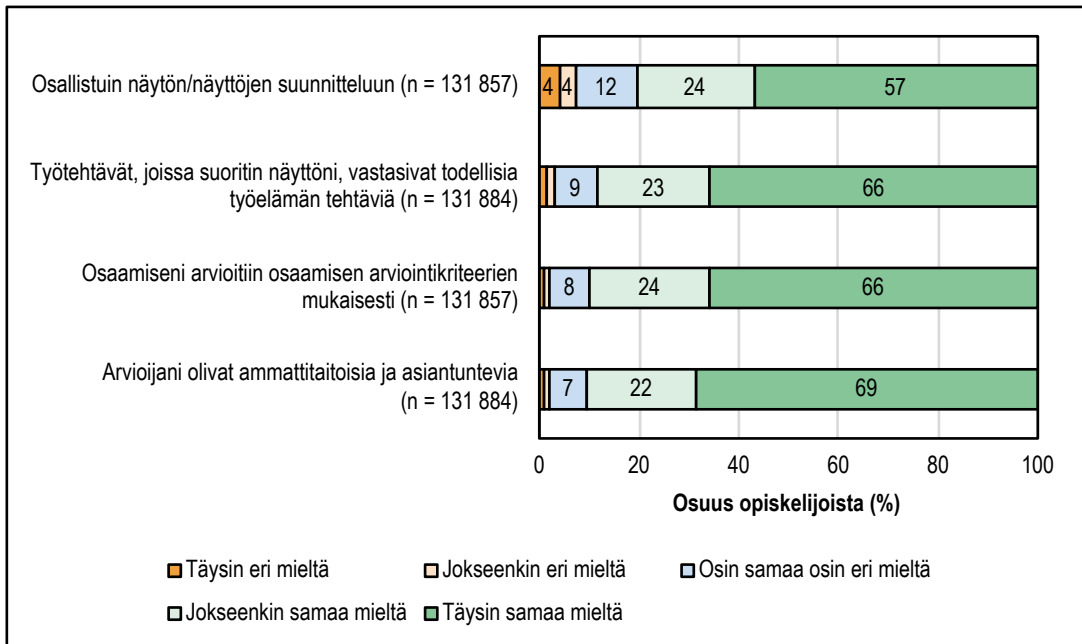
45 f = 0,11

46 f = 0,11

47 f = 0,24

48 f = 0,20

Opiskelijat olivat myös tyytyväisiä osaamisensa arviointiin. Valtaosa (90 %) opiskelijoista katsoi, että heidän osaamisensa oli arvioitu osaamisen arviointikriteerien mukaisesti. Yhtä suuri osuus (91 %) osuus opiskelijoista kertoi arvioijiansa olleen ammattitaitoisia ja asiantuntevia. Alle kymmenesosa opiskelijoista oli tyytymättömiä osaamisen arviointiin tai oli siihen vain osin tyytyväisiä. Koulutusalojen välillä oli eroja opiskelijoiden arvioissa siitä, arvioitiinko osaaminen arviointikriteerien mukaisesti. Ero oli suurin kaupan ja hallinnon (ka. 4,65) ja tekniikan alojen (ka. 4,29) välillä⁴⁹.



KUVIO 18. Opiskelijoiden käsitys näyttöjen toteutuksesta ja osaamisen arvioinnista. Lähde: Amispalaute

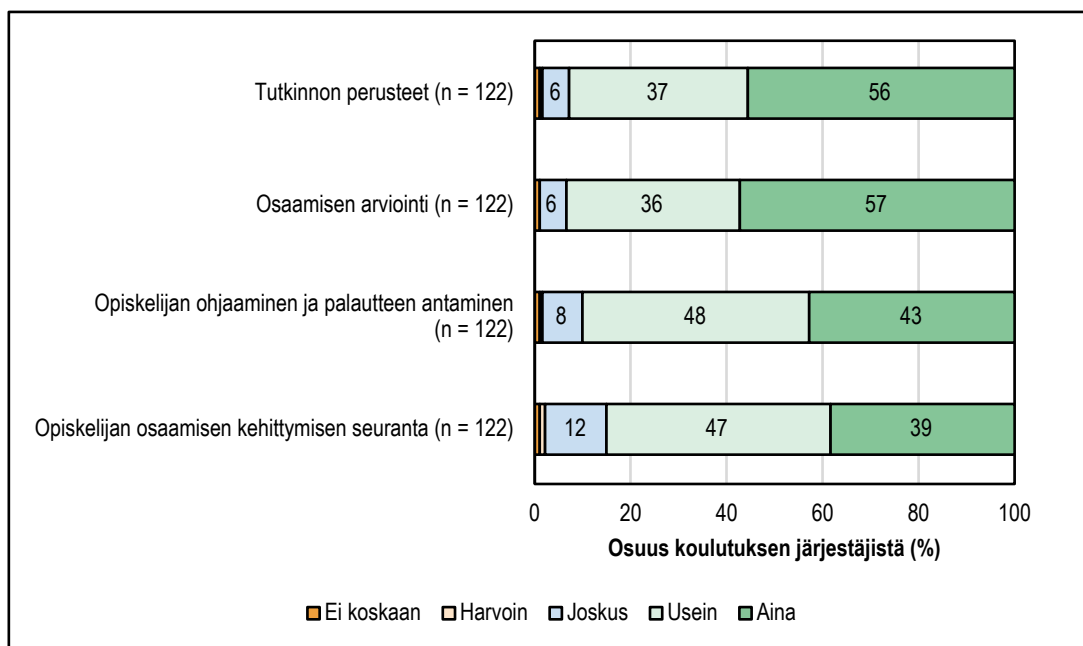
4.4 Työpaikkaohjaajien ja opettajien osaamisen kehittäminen

Osaavat ja ammattitaitoiset työpaikkaohjaajat ja opettajat ovat keskeisessä asemassa laadukkaan työelämässä oppimisen toteuttamisessa ja opiskelijoiden oppimisen mahdollistamisessa. Tässä alaluvussa tarkastellaan muun muassa työpaikkaohjaajien ja opettajien osaamisen kehittämistä sekä opiskelijoiden kokemuksia heidän osaamisestaan.

⁴⁹ f = 0,15

Työpaikkaohjaajat perehdytetään etenkin tutkinnon perusteisiin ja osaamisen arviointiin

Reilu puolet (56 %, 57 %) kyselyyn vastanneista koulutuksen järjestäjistä kertoi perehdyttävänsä työpaikkaohjaajat aina tutkinnon perusteisiin ja osaamisen arviointiin. Reilu kolmannes järjestäjistä ilmoitti perehdyttävänsä näihin usein. Tutkinnon perusteisiin ja osaamisen arviointiin perehdyttäminen oli selvästi yleisempää kuin opiskelijan ohjaamiseen ja etenkin osaamisen kehittymisen seurantaan perehdyttäminen. Alle puolet (43 %, 39 %) järjestäjistä kertoi perehdyttävänsä työpaikkaohjaajat aina opiskelijan ohjaamiseen ja palautteen antamiseen sekä opiskelijan osaamisen kehittymisen seurantaan. Noin kymmenesosa järjestäjistä perehdytti työpaikkaohjaajat näihin enintään joskus. (Kuvio 19.)



KUVIO 19. Koulutuksen järjestäjien näkemys työpaikkaohjaajien perehdyttämisestä. Lähde: Järjestäjäkysely

Taustamuuttujittain tarkasteltuna työpaikkaohjaajien perehdytyksessä oli eroa koulutuksen järjestäjien kielen ja järjestäjätyypin mukaan. Suomenkieliset järjestäjät arvioivat työpaikkaohjaajien perehdytyksen toteutuneen paremmin (ka. 4,39) kuin ruotsinkieliset järjestäjät (ka. 3,69)⁵⁰. Järjestäjätyypin mukaan tarkasteltuna ero oli suurin ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten ja erikoisoppilaitosten (ka. 4,45) ja ammatillisten erityisoppilaitosten (ka. 4,10) välillä⁵¹.

50 d = 1,11

51 f = 0,41

Työpaikkaohjaajien ohjaus- ja arviointiosaamisen kehittämiseen on olemassa monipuolisia menetelmiä

Vajaa kolmannes (30 %) kyselyyn vastanneista koulutuksen järjestäjistä ilmoitti tarjoavansa työpaikkaohjaajille aina mahdollisuuksia kehittää ohjaus- ja arviointiosaamista. Reilu 43 prosenttia järjestäjistä kertoi, että heillä on työpaikkaohjaajille usein tarjolla mahdollisuuksia kehittää ohjaus- ja arviointiosaamistaan. Noin viidennes (19 %) järjestäjistä ilmoitti tarjoavansa työpaikkaohjaajille joskus ja noin joka kymmenes (9 %) harvoin tai ei koskaan mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen. (Taulukko 18.)

TAULUKKO 18. Koulutuksen järjestäjien näkemys siitä, miten usein työpaikkaohjaajille tarjotaan mahdollisuuksia kehittää ohjaus- ja arviointiosaamistaan. Lähde: Järjestäjäkysely

Asteikko	Koulutuksen järjestäjät	
	%	n
Ei koskaan	1,6	2
Harvoin	6,6	8
Joskus	18,9	23
Usein	42,6	52
Aina	30,3	37
Yhteensä	100,0	122

Erityyppisten oppilaitosten ja eri kokoisten järjestäjien välillä oli eroja siinä, miten ne tarjosivat työpaikkaohjaajille mahdollisuuksia kehittää osaamistaan. Järjestäjätyypeittäin tarkasteltuna ero oli suurin ammatillisten oppilaitosten (ka. 4,21) ja vapaan sivistystyön oppilaitosten (ka. 3,50) välillä⁵². Järjestäjän koon mukaan tarkasteltua oli ero suurin isojen (ka. 4,41) ja pienten (ka. 3,56) koulutuksen järjestäjien välillä⁵³.

Koulutuksen järjestäjiltä tiedusteltiin, mitkä ovat heidän keskeisimpiä tapojaan kehittää työpaikkaohjaajien osaamista (taulukko 19). Eri tavoin toteutetut työpaikkaohjaajakoulutukset mainittiin selvästi yleisimpinä keinoina kehittää työpaikkaohjaajien osaamista (41 %). Useat koulutuksen järjestäjät tarjosivat työpaikkaohjaajille vaihtoehtoisia tapoja kehittää ohjaus- ja arviointiosaamistaan. Tavanomaisimpia tapoja olivat lähi- ja verkkokoulutuksena toteutettavat koulutukset. Myös työpaikka- ja työpaikkaohjaajakohtaiset perehdytykset työelämässä oppimisen alussa tai opettajien ohjauskäynnin yhteydessä mainittiin keskeisinä keinoina kehittää työpaikkaohjaajien osaamista (30 %). Erilaiset perehdytysmateriaalit, kuten oppaat, esitteet, Ohjaan.fi -sivusto sekä Parasta -hankkeen materiaalit nousivat myös järjestäjien vastauksissa keskeisiksi työpaikkaohjaajien perehdytyksessä ja osaamisen kehittämässä (16 %). Yhteiset hankkeet ja tapahtumat työelämän kanssa mainittiin myös yhtenä keinona kehittää työpaikkaohjaajien osaamista (8 %).

52 $f = 0,36$

53 $f = 0,43$

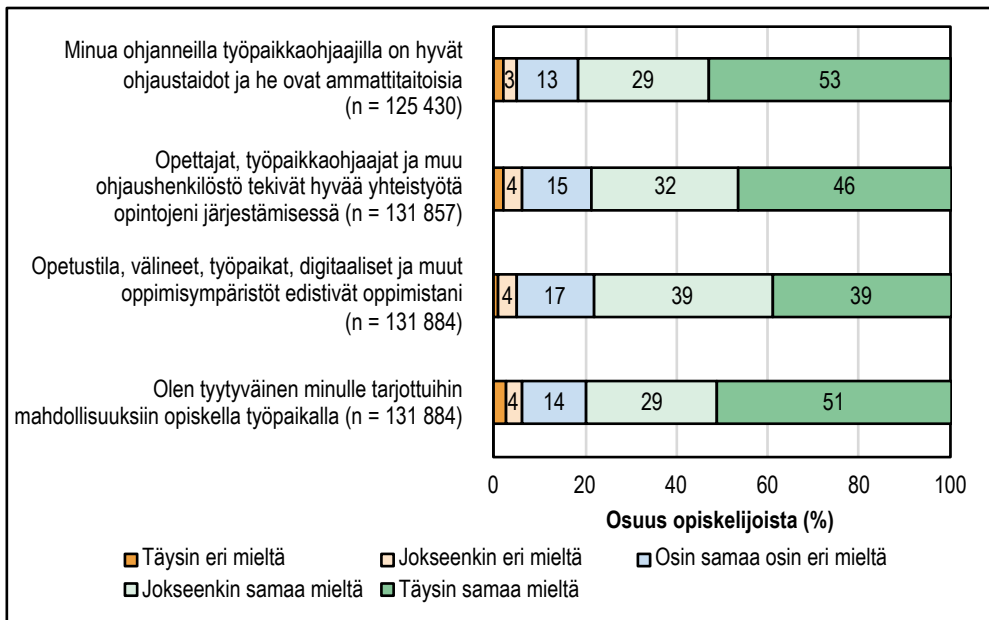
TAULUKKO 19. Koulutuksen järjestäjien mainitsemia keskeisiä tapoja kehittää työpaikkaohjaajien ohjaus- ja arviointiosaamista. Lähde: Järjestäjäkysely

Osaamisen kehittämisen tapa	Maininnat	
	%	n
Eri tavoin toteutetut työpaikkaohjaajakoulutukset	40,7	85
Työpaikka- ja työpaikkaohjaajakohtaiset perehdytykset työelämässä oppimisen alussa tai opettajien ohjauskäyntien yhteydessä	30,6	64
Perehdytysmateriaalit (verkko- ja painetut materiaalit)	15,8	33
Yhteiset hankkeet/ tapahtumat/seminaarit työelämän kanssa	8,1	17
Opettajien tuki ja keskustelut	4,8	10
Yhteensä	100,0	209

Haastatellut työpaikkaohjaajat kertoivat, millaista perehdytystä he olivat saaneet opiskelijan ohjaamiseen ja näytön arviointiin joko oppilaitokselta tai työpaikaltaan. Työpaikkaohjaajien kokemuksissa oli suuria eroja. Osa työpaikkaohjaajista oli käynyt oppilaitoksen järjestämissä koulutuksissa, vaikkakin niistä saattoi olla jo vuosia aikaa. Osa oppilaitoksista tuki työpaikkaohjaajien osaamisen kehittymistä tarjoamalla säännöllisesti erilaisia koulutuksia ja laatimalla tiedotteita. Oppilaitokset myös tiedottivat tarjolla olevista koulutuksista. Toisaalta osa työpaikkaohjaajista kertoi, että oppilaitos ei ollut tarjonnut minkäänlaista koulutusta tai he eivät olleet siihen osallistuneet. Muutammat haastateltavat kertoivatkin nojaavansa sekä opiskelijan ohjauksessa että näyttöjen arvioinnissa kokemuksiin, joita itse ovat opiskelijana saaneet. Haastatellut työpaikkaohjaajat viittasivat myös verkosta löytyviin perehdytysmateriaaleihin, mutta kokivat, että aikaa niihin perehtymiseen on vaikea löytää. Valtaosa haastatelluista työpaikkaohjaajista ei ollut saanut työnantajaltaan perehdytystä opiskelijan ohjaamiseen. Toisaalta yksi haastatelluista työpaikkaohjaajista kertoi, että heidän työpaikkansa on itse tuottanut verkkokurssin työpaikkaohjaajien kouluttamiseen. Osa haastatelluista ohjaajista toivoi erityisesti oppilaitoksilta isompaa panostusta työpaikkaohjaajien kouluttamiseen.

Opiskelijat ovat pääsääntöisesti tyytyväisiä työpaikkaohjaajien ohjaus- ja ammattitaitoon

Amispalautteen mukaan valtaosa opiskelijoista (82 %) oli tyytyväisiä työpaikkaohjaajien ohjaus- ja ammattitaitoon (kuviot 20). Selvä enemmistö opiskelijoista (78 %) koki, että opettajat, työpaikkaohjaajat ja muu ohjaushenkilöstö tekivät hyvää yhteistyötä opintojen järjestämisessä. Noin 80 prosenttia opiskelijoista arvioi opetustilojen, välineiden, työpaikkojen sekä digitaalisten ja muiden oppimisympäristöjen edistävän heidän oppimistaan. Suurin osa opiskelijoista (80 %) oli myös tyytyväisiä heille tarjottuihin mahdollisuuksiin opiskella työpaikalla.



KUVIO 20. Opiskelijoiden palaute työelämässä oppimisesta. Lähde: Amispalaute

Koulutusalojen välillä oli eroja siinä, kuinka tyytyväisiä opiskelijat olivat heille tarjottuihin mahdollisuuksiin opiskella työpaikalla. Ero oli suurin kaupan ja hallinnon alan (ka. 4,31) ja luonnontieteen alan (ka. 3,73) välillä⁵⁴.

Opettajat kokevat työelämäyhteistyön kehittävän heidän ammattialakohtaista osaamistaan

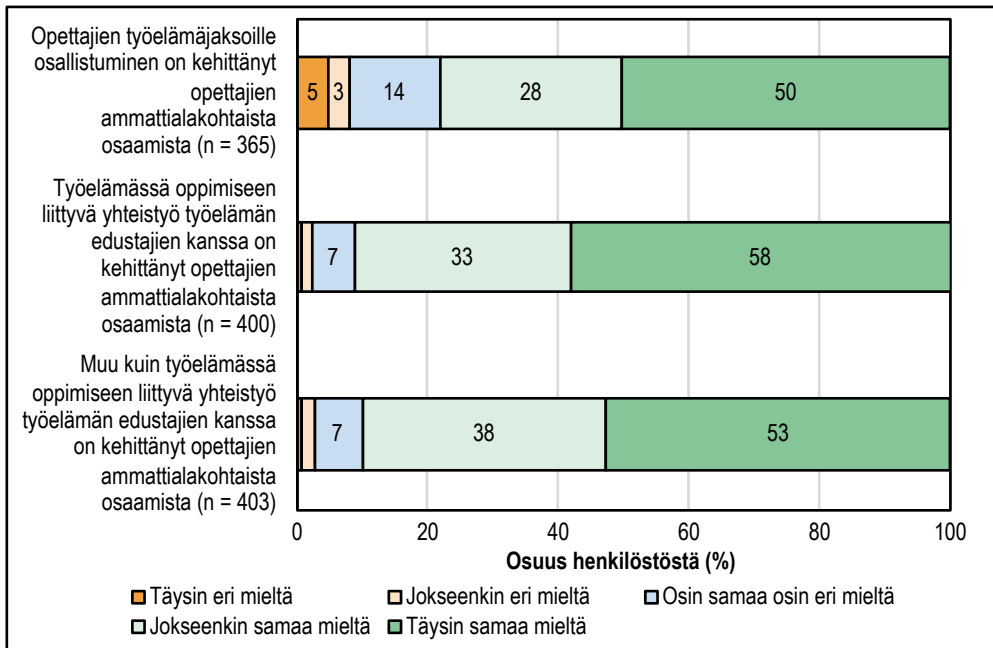
Yli puolet (55 %, n = 236) kyselyyn vastanneesta henkilöstöstä kertoi, että heillä on mahdollisuus osallistua opettajien työelämäjaksoille. Vastaavasti vajaa kolmannes (30 %, n = 128) ilmoitti, ettei heillä ole tällaista mahdollisuutta. Noin 16 prosenttia (n = 67) henkilöstöstä ei tiennyt, onko heillä mahdollisuutta osallistua työelämäjaksoille.

Kyselyssä henkilöstöltä⁵⁵ tiedusteltiin syitä siihen, miksi heillä ei ollut mahdollisuutta osallistua työelämäjaksoille. Resurssien puute (75 %, n = 48) nousi yleisimmäksi esteeksi työelämäjaksoille osallistumiselle. Erityisesti taloudelliset resurssit ja niihin liittyen rahoituksen puute mainittiin yleisimpänä syynä työelämäjaksoille osallistumattomuuteen. Useissa vastauksissa tuotiin esille, että hankerahoitus mahdollisti aiemmin työelämäjaksoille osallistumisen. Aika- ja henkilöstöresurssien puute mainittiin myös melko yleisenä syynä osallistumattomuuteen. Muutamissa vastauksissa mainittiin syyksi myös se, että sijaisia oli vaikea saada.

⁵⁴ f = 0,11

⁵⁵ Kysymykseen vastanneita 58, kaikkien luokiteltujen mainintojen N = 64

Henkilöstö koki, että heidän ammattialakohtaista osaamistaan oli kehittänyt enemmän työelämässä oppimiseen liittyvä yhteistyö ja muu yhteistyö työelämän kanssa kuin opettajien työelämäjaksot (kuvio 21). Valtaosa (91 %) henkilöstöstä kertoi työelämässä oppimiseen ja muuhun kuin työelämässä oppimiseen liittyvän yhteistyön työelämän kanssa kehittävän heidän ammattialakohtaista osaamistaan. Enemmistö henkilöstöstä (78 %) koki myös työelämäjaksoiden kehittävän heidän ammattialakohtaista osaamistaan.



KUVIO 21. Henkilöstön näkemys työelämäyhteistyön vaikutuksesta opettajien ammattialakohtaisen osaamisensa kehittymiseen. Lähde: Henkilöstökysely

Tarkasteltaessa opettajien osaamisen kehittymistä taustamuuttujittain arvioi suomenkielisten järjestäjien henkilöstö (ka. 4,37) työelämäyhteistyön vaikuttaneen heidän osaamisensa kehittymiseen enemmän kuin ruotsinkielisten järjestäjien henkilöstö (ka. 4,02)⁵⁶. Myös eri kokoisten järjestäjien ja koulutusalojen välillä oli eroja siinä, miten henkilöstö arvioi työelämäyhteistyön vaikuttaneen heidän osaamisensa kehittymiseen. Koulutusaloittain tarkasteltuna ero oli suurin luonnontieteiden alan (ka. 4,61) ja tekniikan alojen (ka. 4,17) välillä⁵⁷. Järjestäjän koon mukaan tarkasteltuna ero oli suurin suurten järjestäjien (ka. 4,43) ja keskikokoisten järjestäjien (ka. 4,21) välillä⁵⁸.

⁵⁶ d = 0,49

⁵⁷ f = 0,18

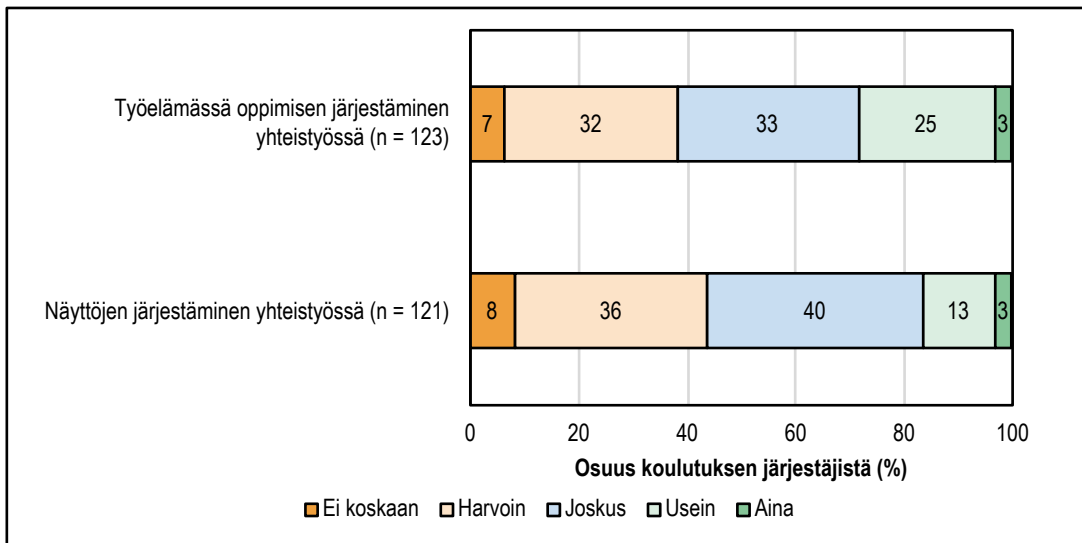
⁵⁸ f = 0,14

4.5 Yhteistyö työelämässä oppimisen ja näyttöjen järjestämisessä toisten koulutuksen järjestäjien kanssa

Ammatillisen koulutuksen järjestäjien tulee tehdä yhteistyötä muun muassa muiden ammatillisen koulutuksen järjestäjien kanssa (VN 531/2017, 124 §). Tässä arvioinnissa selvitettiin tekevätkö koulutuksen järjestäjät keskenään yhteistyötä työelämässä oppimisen ja näyttöjen osalta.

Työelämässä oppimiseen liittyvä yhteistyö järjestäjien kesken on yleisempää kuin näyttöihin liittyvä yhteistyö

Järjestäjäkyselyn mukaan koulutuksen järjestäjät tekivät yhteistyötä muiden koulutuksen järjestäjien kanssa useammin työpaikalla järjestettävän koulutuksen kuin näyttöjen osalta (kuviot 22). Neljäsosa (25 %) järjestäjistä ilmoitti tekevänsä usein ja kolmannes joskus yhteistyötä muiden järjestäjien kanssa työelämässä oppimisen toteuttamisessa. Noin 40 prosenttia järjestäjistä ilmoitti tekevänsä harvemmin tai ei koskaan yhteistyötä työelämässä oppimisen toteuttamisessa. Reilu kymmenesosa (13 %) järjestäjistä ilmoitti tekevänsä usein, 40 prosenttia joskus ja reilu 40 prosenttia harvemmin tai ei koskaan yhteistyötä näyttöjen toteuttamisessa muiden järjestäjien kanssa.



KUVIO 22. Koulutuksen järjestäjien näkemys muiden järjestäjien kanssa tehtävän yhteistyön aktiivisuudesta. Lähde: Järjestäjäkysely

Taustamuuttujittain tarkasteltuna oli suomenkielisten järjestäjien yhteistyö toisten järjestäjien kanssa työelämässä oppimisen ja näyttöjen järjestämisessä ruotsinkielisiä järjestäjiä aktiivisempaa⁵⁹. Myös eri puolella Suomea sijaitsevien järjestäjien välillä oli eroja. Yhteistyö työelämässä oppimisen järjestämiseksi oli aktiivisinta Varsinais-Suomessa (ka. 3,30). Ero oli suurin Pohjois-Karjalaan ja Kainuuseen verrattuna (ka. 2,25)⁶⁰. Näyttöjen järjestämisessä ero oli suurin Lapin (ka. 3,00) ja Pohjois-Savon (ka. 2,33) välillä⁶¹. Näyttöihin liittyvässä yhteistyössä oli myös eroja järjestäjän koon mukaan. Ero oli suurin isojen (ka. 2,89) ja pienten järjestäjien (ka. 2,54) välillä⁶²

4.6 Työelämässä oppimisen tunnettavuus työelämän keskuudessa

Työelämässä oppimisen ja sen toteutusmuotojen tunnettavuutta työelämän keskuudessa on pyritty edistämään niin kansallisesti kuin koulutuksen järjestäjien toimesta. Tässä alaluvussa tarkastellaan koulutuksen järjestäjien ja ammatillisten oppilaitosten henkilöstön käsityksiä siitä, miten hyvin työelämä tuntee työelämässä oppimisen ja millaisia keinoja järjestäjillä on käytössään työelämässä oppimisen tunnettavuuden vahvistamisessa.

Työpaikat tuntevat koulutussopimuksen paremmin kuin oppisopimuksen

Sekä koulutuksen järjestäjiltä että henkilöstöltä tiedusteltiin kyselyssä, miten hyvin alueen työpaikat tuntevat koulutus- ja oppisopimuksen ja niiden tarjoamat mahdollisuudet. Molemmat vastaajaryhmät arvioivat työelämän tuntevan paremmin koulutussopimuksen kuin oppisopimuksen (kuviot 23). Suurin osa koulutuksen järjestäjistä (73 %) ja henkilöstöstä (71 %) arvioi, että alueen työpaikat tuntevat koulutussopimuksen ja sen mahdollisuudet. Järjestäjistä 9 prosenttia ja henkilöstöstä 7 prosenttia arvioi, etteivät alueen työelämä tunne riittävästi koulutussopimusta ja sen tarjoamia mahdollisuuksia.

Kaksi kolmasosaa koulutuksen järjestäjistä (65 %) ja vajaa puolet (47 %) henkilöstöstä arvioi alueen työpaikkojen tuntevan hyvin myös oppisopimuksen ja sen tarjoamat mahdollisuudet. Hieman useampi kuin joka kymmenes (13 %) henkilöstön edustaja ja noin 8 prosenttia järjestäjistä oli sitä mieltä, ettei alueen työpaikat tunne hyvin oppisopimusta ja sen tarjoamia mahdollisuuksia.

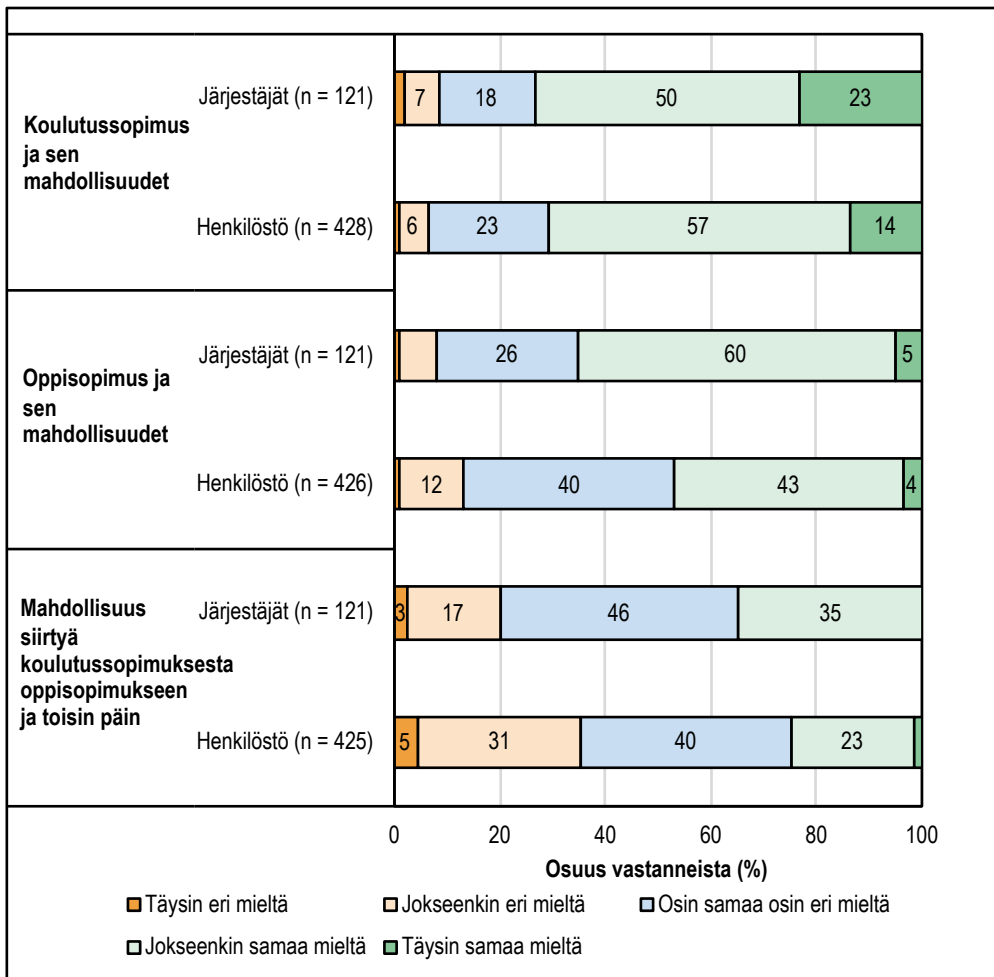
Kyselyissä sekä järjestäjät että henkilöstö arvioivat työelämän tuntevan heikoiten opiskelijoiden mahdollisuudet siirtyä koulutussopimuksesta oppisopimukseen ja päinvastoin. Viidennes järjestäjistä (20 %) ja reilu kolmannes (35 %) henkilöstöstä arvioi, etteivät alueen työpaikat tunne kovinkaan hyvin tätä mahdollisuutta.

59 Työelämässä oppimisen järjestäminen: Suomenkieliset järjestäjät ka. 2,90, ruotsinkieliset ka. 2,00, $d = 0,93$. Näyttöjen järjestäminen: Suomenkieliset järjestäjät ka. 2,71, ruotsinkieliset ka. 1,75, $d = 1,05$

60 $f = 0,27$

61 $f = 0,23$

62 $f = 0,16$



KUVIO 23. Koulutuksen järjestäjien ja henkilöstön näkemys siitä, miten hyvin alueen työpaikat tuntevat koulutus- ja oppisopimuksen sekä niiden tarjoamat mahdollisuudet. Lähde: Järjestäjä- ja henkilöstökyselyt

Taustamuuttujittain tarkasteltuna koulutuksen järjestäjien arvioissa työelämässä oppimisen tunnettavuudesta työelämän keskuudessa oli eroja eri kokoisten järjestäjien välillä. Ero oli suurin keskikokoisten (ka. 3,82) ja pienten (ka. 3,40) koulutuksen järjestäjien välillä⁶³. Henkilöstön arvioissa oli eroja koulutusalojen välillä. Ero oli suurin terveys- ja hyvinvointialojen (ka. 3,73) ja humanististen ja taidealan (ka. 2,86) välillä⁶⁴.

63 f = 0,60

64 f = 1,30

Koulutuksen järjestäjillä on käytössään monipuolisia keinoja edistää työelämässä oppimisen tunnettavuutta

Kyselyihin vastanneilta koulutuksen järjestäjiltä⁶⁵ ja henkilöstöltä⁶⁶ tiedusteltiin myös, miten ne ovat edistäneet työelämässä oppimisen ja sen mahdollisuuksien tunnettavuutta työnantajien keskuudessa. Järjestäjien mukaan erilaisten tapahtumien ja tilaisuuksien järjestäminen yhdessä työelämän kanssa sekä neuvottelukunnat ja foorumit, joissa on työelämän edustus, olivat tavanomaisimpia keinoja edistää työelämässä oppimisen tunnettavuutta (35 %, n = 71). Myös tiedottamista eri viestintäkanavissa (29 %, n = 59) hyödynnettiin paljon työelämässä oppimisen tunnettavuuden lisäämisessä. Opettajilla ja työelämäkoordinaattoreilla katsottiin myös olevan tärkeä rooli työelämässä oppimisen tunnettavuuden edistämässä työpaikka- ja ohjauksen yhteydessä (21 %, n = 42).

Keskustelut työelämän kanssa työpaikka- ja ohjauksen yhteydessä (44 %, n = 277) nousivat puolestaan henkilöstön vastauksissa keskeisimmiksi keinoiksi edistää työelämässä oppimisen tunnettavuutta työelämän keskuudessa. Myös erilaisten tapahtumien ja tilaisuuksien järjestäminen yhdessä työelämän kanssa sekä neuvottelukunnat ja foorumit olivat myös tavanomaisia keinoja lisätä työelämässä oppimisen tunnettavuutta (23 %, n = 147). Tiedottamista eri viestintäkanavissa (14 %, n = 88) sekä työpaikkaohjaajakoulutusta (13 %, n = 79) hyödynnettiin myös melko paljon työelämässä oppimisen tunnettavuuden lisäämisessä.

4.7 Työelämässä oppimisen seuranta, arviointi ja kehittäminen

Ammatillisen koulutuksen järjestäjät vastaavat sekä järjestämiensä tutkintojen, koulutuksen että muun toimintansa laadusta ja laadunhallinnan jatkuvasta parantamisesta (VN 531/2017, 126 §). Osana toimintansa laadun hallintaa järjestäjien tulee myös seurata, arvioida ja kehittää työelämässä oppimista.

Enemmistö koulutuksen järjestäjistä arvioi ja kehittää säännöllisesti työpaikalla järjestettävää koulutusta

Reilu 80 prosenttia kyselyyn vastanneista koulutuksen järjestäjistä kertoi seuraavansa, arvioivansa ja kehittävänsä säännöllisesti työelämässä oppimista. Vajaa kymmenen prosenttia (8 %) järjestäjistä puolestaan ilmoitti, etteivät ne seuraa ja arvioi työpaikalla järjestettävää koulutusta säännöllisesti. (Taulukko 20.)

65 kysymykseen vastanneita 123, kaikkien mainintojen N = 202

66 kysymykseen vastanneita 430, kaikkien mainintojen N = 629

TAULUKKO 20. Koulutuksen järjestäjien näkemys siitä, seuraavatko ja arvioivatko ne työelämässä oppimista säännöllisesti. Lähde: Järjestäjäkysely

Asteikko	Koulutuksen järjestäjät	
	%	n
Täysin eri mieltä	4,9	6
Jokseenkin eri mieltä	3,3	4
Osin samaa osin eri mieltä	10,6	13
Jokseenkin samaa mieltä	34,1	42
Täysin samaa mieltä	47,2	58
Yhteensä	100,0	123

Tarkasteltaessa työelämässä oppimisen seuranta ja arviointia taustamuuttujittain, arvioivat suomenkieliset järjestäjät tämän toteutuneen paremmin (ka. 4,19) kuin ruotsinkieliset järjestäjät (ka. 3,00)⁶⁷. Myös erityyppisten oppilaitosten välillä oli eroja. Ero oli suurin ammatillisten erityisoppilaitosten (ka. 4,60) ja ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten ja erikoisoppilaitosten (ka. 3,79) välillä⁶⁸.

Työelämältä ja opiskelijoilta saatu palaute on keskeisessä roolissa työelämässä oppimisen kehittämisessä

Kyselyssä koulutuksen järjestäjiltä⁶⁹ tiedusteltiin, millä tavoin ne kehittävät työelämässä oppimista. Tavanomaisin keino kehittää työelämässä oppimista oli hyödyntää työelämältä ja opiskelijoilta saatua niin suullista kuin kirjallistakin palautetta (32 %, n = 66). Myös aktiivinen vuoropuhelu ja yhteistyö sekä erilaiset neuvottelukunnat ja foorumit työelämän kanssa nousivat järjestäjien vastauksissa keskeiseksi keinoksi kehittää työelämässä oppimista (23 %, n = 48). Työelämässä oppimisen toiminta- ja prosessimallit (9 %, n = 19), kehittämishankkeet (9 %, n = 19) sekä opetus- ja ohjaushenkilöstön (8 %, n = 17) ja työpaikkaohjaajien (7 %, n = 15) osaamisen kehittäminen mainittiin myös melko yleisinä keinoina kehittää työelämässä oppimista.

Työpaikkaohjaajat arvioivat työpaikkaohjaajakyselyssä oppilaitosten kykyä kehittää työelämässä oppimista saamansa palautteen pohjalta. Yli 70 prosenttia työpaikkaohjaajista koki, että oppilaitokset kehittävät työelämässä oppimista saamansa palautteen perusteella. Viidesosa (20 %) työpaikkaohjaajista arvioi oppilaitosten kehittävän työelämässä oppimista osittain saamansa palautteen pohjalta. Muutama prosentti (4 %) työpaikkaohjaajista arvioi, etteivät oppilaitokset kehittä työelämässä oppimista palautteen pohjalta.

67 d = 1,14

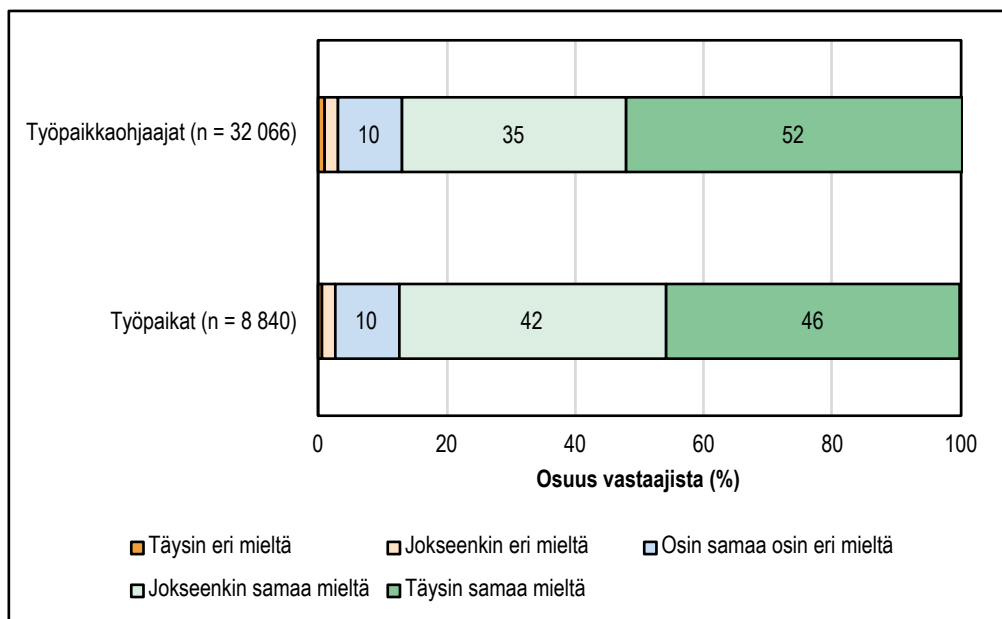
68 f = 0,17

69 Kysymykseen vastanneita 115, kaikkien mainintojen N = 208

TAULUKKO 21. Työpaikkaohjaajien näkemys oppilaitoksen kyvystä kehittää toimintaa saadun palautteen pohjalta. Lähde: Työpaikkaohjaajakysely

Asteikko	Työpaikkaohjaajat	
	%	n
Täysin eri mieltä	1,3	414
Jokseenkin eri mieltä	3,0	951
Osin samaa osin eri mieltä	19,6	6 192
Jokseenkin samaa mieltä	39,5	12 473
Täysin samaa mieltä	36,6	11 549
Yhteensä	100,0	31 579

Sekä työpaikkaohjaajakyselyn että työpaikkakyselyn vastaajat arvioivat yhteistyön sujuvuutta oppilaitosten kanssa. Molempien kyselyiden vastaajista lähes 90 prosenttia oli tyytyväisiä yhteistyöhön oppilaitosten kanssa. Kymmenesosa (10 %) vastaajista arvioi yhteistyön sujuneen osittain. Vain noin 3 prosenttia vastaajista oli tyytymättömiä yhteistyöhön oppilaitosten kanssa. (Kuvio 24.)



KUVIO 24. Työpaikkaohjaajien ja työpaikkojen näkemys siitä, onko yhteistyön oppilaitosten kanssa sujuvaa. Lähde: Työpaikkaohjaajakysely ja työpaikkakysely

4.8 Koulutuksen järjestäjien ja henkilöstön näkemyksiä työelämässä oppimisen vahvuuksista ja haasteista

Sekä koulutuksen järjestäjiä että henkilöstöä pyydettiin nimeämään koulutus- ja oppisopimus-koulutuksen vahvuuksia ja haasteita niiden organisaatioissa. Tähän on nostettu vastauksista yleisimmät vahvuudet ja haasteet.

Vakiintuneet työelämäyhteydet ja laaja yritysverkosto sekä joustavat toteuttamistavat ovat koulutussopimuksella toteutettavan koulutuksen vahvuuksia

Koulutuksen järjestäjien⁷⁰ mukaan vakiintuneet työelämäyhteydet ja työpaikat sekä laaja yritysverkosto ovat keskeisimmät koulutussopimuksella toteutetun koulutuksen vahvuudet (30 %, n = 79). Toiseksi keskeiseksi vahvuudeksi järjestäjät nostivat koulutussopimusten joustavat toteuttamistavat kuten yksilöllisten opintopolkujen toteutuminen, mahdollisuuden siirtyä koulutussopimuksesta oppisopimukseen sekä opiskelijoiden ja työelämän tarpeisiin vastaamisen (20 %, n = 54). Koulutuksen järjestäjät nostivat vastauksissaan esiin myös osaavan henkilöstönsä (9 %, n = 25) sekä koulutuksen järjestäjän vakiintuneet koulutussopimuksen toimintatavat ja prosessit (9 %, n = 25).

Myös henkilöstön⁷¹ keskuudessa koulutussopimuksella toteutetun koulutuksen keskeisimmiksi vahvuuksiksi omassa organisaatiossa nousivat vakiintuneet ja hyvät työelämäyhteydet (29 %, n = 238) sekä koulutussopimuksen joustavat toteuttamistavat, kuten opiskelijoiden ja työelämän tarpeisiin vastaaminen ja yksilöllisten opintopolkujen toteuttaminen (21 %, n = 177). Myös osaava ja kokenut henkilöstö, jolla esimerkiksi oli omakohtaista kokemusta alan työelämästä, nähtiin henkilöstön keskuudessa vahvuudeksi (8 %, n = 65), samoin koulutuksen järjestäjän toimivat prosessit (7 %, n = 60). Myös oppilaitosten työelämässä oppimisen aikana tarjoama tuki nähtiin vahvuudeksi (6 %, n = 54). Oppilaitosten tarjoama tuki saattoi vaihdella opiskelijoiden ohjaamisesta koulutussopimusjakson aikana esimerkiksi siihen, että oppilaitos lainaa koneita ja laitteita työnantajalle, jotta työpaikalla voidaan tehdä tutkinnon perusteiden mukaisia tehtäviä.

Sen lisäksi, että henkilöstö toi vastauksissaan esiin oman organisaationsa vahvuuksia nostivat he vastauksissaan esiin yleisiä koulutussopimukseen toimintamallina liittyviä vahvuuksia. Henkilöstön mukaan koulutussopimuksella toteutettu koulutus edistää opiskelijoiden työllistymistä mahdollistamalla opiskelijoiden ja työnantajien tutustumisen matalalla kynnyksellä (4 %, n = 30). Henkilöstön kokemuksen mukaan koulutussopimusjaksot myös edistävät opiskelijoiden oppimista ja työelämävalmiuksia (3 %, n = 27).

70 Kysymykseen vastanneita 115, kaikkien mainintojen N = 265.

71 Kysymykseen vastanneita 380, kaikkien mainintojen N = 831.

Työelämässä oppimiseen soveltuvien työpaikkojen saatavuus ja opiskelijoiden ohjaus ovat keskeisiä haasteita koulutussopimuksella toteutettavassa koulutuksessa

Koulutussopimuksella toteutetun koulutuksen keskeisimpinä haasteina järjestäjät⁷² näkivät työelämässä oppimiseen soveltuvien työpaikkojen saatavuuden (25 %, n = 40) ja opiskelijoiden ohjauksen koulutussopimusjaksojen aikana (26 %, n = 41). Työelämän kiire, puutteet työpaikkaohjaajien ohjausosaamisessa ja työpaikkojen ja työpaikkaohjaajien sitoutuminen ohjaamiseen ja osana sitä tapahtuvaan tiedonkulkuun vaikuttavat järjestäjien mukaan kielteisesti opiskelijoiden työpaikoilla saamaan ohjaukseen. Toisaalta oppilaitosten henkilöstön mahdollisuuksia tukea ja ohjata opiskelijoita ja työpaikkaohjaajia koulutussopimusjakson aikana haastoivat muun muassa liian vähäinen resursointi ohjaustyöhön ja pitkät välimatkat oppilaitoksen ja työpaikan välillä. Järjestäjien kokemuksen mukaan heidän omat toimintatapansa ja prosessinsa eivät myöskään aina tue koulutussopimusjaksojen toteutusta (7 %, n = 11). Toisinaan myös opiskelijoihin liittyvät tekijät, kuten puutteelliset työelämävalmiudet ja poissaolot, vaikeuttivat koulutussopimusjaksojen toteutumista (7 %, n = 11). Myös työpaikkaohjaajien puute (6 %, n = 10), työpaikkojen saaminen tukea, erityisesti erityistä tai vaativaa erityistä tukea, tarvitseville opiskelijoille (6 %, n = 10) sekä koulutussopimusjakson palkattomuus (5 %, n = 8) nousivat esiin järjestäjien vastauksissa.

Henkilöstön⁷³ vastauksissa koulutussopimuksella toteutettavan koulutuksen keskeisimmäksi haasteeksi nousi soveltuvien työpaikkojen saatavuus (32 %, n = 235). Henkilöstön mukaan työpaikkoja ei ole saatavilla, koulutuksen järjestäjien kesken on kilpailua työpaikoista ja toisaalta työpaikoilla ei välttämättä ole mahdollista tehdä tutkinnon perusteiden mukaisia työtehtäviä tai työtehtävät jäävät liian yksipuolisiksi suhteessa tutkinnon perusteiden vaatimuksiin. Myös henkilöstön kokemuksen mukaan opiskelijoiden ohjaus on haasteellista koulutussopimusjakson aikana (19 %, n = 136). Samoin kuin järjestäjät henkilöstö kertoi, että työpaikkaohjaajilla ei ole aikaa ohjata opiskelijaa, toisinaan puutteita on myös työpaikkaohjaajien ohjausosaamisessa ja sitoutumisessa ohjaamiseen, lisäksi myös henkilöstön on vaikea ohjata opiskelijoita ja työpaikkaohjaajia puutteellisten resursien ja pitkien välimatkojen takia. Myös muut kuin osaamista koskevat opiskelijoihin liittyvät syyt nousivat esiin henkilöstön vastauksissa (8 %, n = 59). Koulutussopimuksella toteutettavaa koulutusta vaikeuttavat muun muassa puutteet opiskelijoiden työelämävalmiuksissa, puutteellinen kielitaito, mielenterveyden ongelmat ja yleiset elämänhallinnan haasteet. Tukea tarvitsevilla opiskelijoille on myös henkilöstön mukaan vaikea löytää työpaikkaa koulutussopimusjakson ajaksi (7 %, n = 50). Lisäksi henkilöstön vastauksissa koulutussopimuksella järjestettävää koulutusta vaikeuttavina tekijöinä nousivat työelämän liian korkeat osaamisvaatimukset opiskelijoille (4 %, n = 32) ja koulutussopimusjaksojen palkattomuus (4 %, n = 30). Toisaalta koulutussopimusjakson palkattomuus syö henkilöstön mukaan opiskelijoiden motivaatiota, ja nämä esimerkiksi valitsevat ennemmin palkallisen kesätyön kuin työskentelevät koulutussopimuksella. Toisaalta taas esimerkiksi monimuotokoulutuksena opintoja suorittaville on toisinaan mahdotonta suorittaa työelämässä oppimisen jaksoa koulutussopimuksella, sillä he ovat päivät palkkatöissä.

72 Kysymykseen vastanneita 104, kaikkien mainintojen N = 158.

73 Kysymykseen vastanneita 392, kaikkien mainintojen N = 734.

TAULUKKO 22. Yhteenvedo koulutusopimuksella toteutetun koulutuksen vahvuuksista ja haasteista omassa organisaatiossa koulutuksen järjestäjien ja henkilöstön arvioimana (lueteltu eniten mainintoja saaneet vahvuudet ja haasteet)

Koulutusopimuksen vahvuuksia	Koulutusopimuksen haasteita
<ul style="list-style-type: none"> Vakiintuneet ja hyvät työelämäyhteydet sekä laaja yritysverkosto Joustavat toteuttamistavat Osaava henkilöstö Vakiintuneet toimintatavat ja prosessit Oppilaitoksen työelämässä oppimisen aikana tarjoama tuki <p>Lisäksi henkilöstö mainitsi edellisten lisäksi seuraavat vahvuudet:</p> <ul style="list-style-type: none"> Koulutusopimuksella toteutettu koulutus edistää opiskelijoiden työllistymistä, oppimista ja työelämävalmiuksia 	<ul style="list-style-type: none"> Soveltuvien työpaikkojen saatavuus Opiskelijoiden ohjauksen toteutuminen Koulutuksen järjestäjien vakiintumattomat prosessit ja toimintatavat Opiskelijoihin liittyvät tekijät, kuten puutteet työelämävalmiuksissa sekä elämänhallinnan haasteet Työpaikkaohjaajien puute Työpaikkojen saaminen tukea tarvitseville opiskelijoille Koulutusopimusjakson palkattomuus

Vakiintuneet työelämäyhteydet ja laaja yritysverkosto sekä joustavat toteuttamistavat ovat myös oppisopimuskoulutuksen vahvuuksia

Vakiintuneet työelämäyhteydet ja työpaikat sekä laaja yritysverkosto nousivat keskeisimmiksi oppisopimuskoulutuksen vahvuudeksi koulutuksen järjestäjien⁷⁴ vastauksissa (24 %, n = 47). Myös oppisopimuskoulutuksen joustavat toteuttamistavat, kuten siirtymät koulutusopimuksesta oppisopimukseen, joustava opintojen aloittaminen, mahdollisuudet suorittaa vain yhtä tutkinnon osaa sekä työelämän ja opiskelijoiden tarpeisiin vastaaminen mainittiin keskeisinä vahvuuksina (22 %, n = 44). Osaava henkilöstö ja oppisopimuskoulutuksen tuntemus (21 %, n = 42) sekä vakiintuneet oppisopimuskoulutuksen toimintatavat ja prosessit (17 %, n = 33) olivat myös monen koulutuksen järjestäjän mainitsemia oppisopimuskoulutuksen vahvuuksia.

Henkilöstön⁷⁵ vastauksissa oppisopimuskoulutuksen keskeisimmäksi vahvuudeksi omassa organisaatiossa nousi oppisopimuskoulutuksen joustavat toteuttamistavat (25 %, n = 117), kuten joustava opintojen aloittaminen, työelämän tarpeisiin vastaaminen sekä yksilöllisten opintopolkujen toteutuminen. Vakiintuneet ja hyvät työelämäyhteydet mainittiin järjestäjien tapaan myös hyvin yleisenä vahvuutena (21 %, n = 101). Osaava henkilöstö, kuten henkilökohtaistamisen ja oppisopimuskoulutuksen asiantuntemus (18 %, n = 85) sekä vakiintuneet oppisopimuskoulutuksen toimintatavat ja prosessit (12 %, n = 55) olivat myös monen henkilöstön edustajan mainitsemia oppisopimuskoulutuksen vahvuuksia. Melko yleisinä vahvuuksina mainittiin myös organisaation oma oppisopimustoimisto ja oppisopimuskoulutuksen vastuuttaminen tietyille henkilöille (6 %, n = 28), riittävä ohjauksen määrä (5 %, n = 25), työelämän hyvä tuntemus (5 %, n = 24) ja verkko-opintojen hyödyntämismahdollisuus etenkin yhteisten tutkinnon osien opiskelussa (5 % n = 22).

74 Kysymykseen vastanneita 114, kaikkien mainintojen N = 199

75 Kysymykseen vastanneita 387, kaikkien mainintojen N = 473

Oppisopimuskoulutusta koskevan tiedon puute työpaikoilla sekä soveltuvien työpaikkojen saatavuus ovat keskeisiä haasteita oppisopimuskoulutuksen toteuttamisessa

Oppisopimuskoulutuksen keskeisimpänä haasteena koulutuksen järjestäjät⁷⁶ mainitsivat oppisopimuskoulutusta koskevan tiedon puutteen työpaikoilla (25 %, n = 31). Järjestäjien mukaan kaikki työpaikat eivät vielä tunne riittävästi oppisopimuskoulutusta ja sen tarjoamia mahdollisuuksia, kuten mahdollisuutta saada koulutuskorvausta, mahdollisuus tehdä lyhyempiä sopimuksia, hyödyntää oppisopimusta uuden työvoiman rekrytoinnissa sekä velvollisuutta ohjata opiskelijaa. Myös oppisopimuskoulutukseen liittyvä byrokratia ja lainsäädäntö, kuten sopimusten allekirjoittaminen ja 25 tunnin minimiviikkomäärävelvoite esimerkiksi kaupan ja hallinnon alalla nousi järjestäjien vastauksissa melko yleiseksi haasteeksi (18 %, n = 22). Muina oppisopimuskoulutuksen haasteina koulutuksen järjestäjät mainitsivat tutkinnon tavoitteiden mukaisten työpaikkojen saatavuuden (13 %, n = 16), työpaikkaohjaajien puutteen sekä heidän niukat ohjausresurssinsa (10 %, n = 13) ja työpaikkojen saaminen erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille (6 %, n = 7).

Henkilöstön⁷⁷ vastauksissa oppisopimuskoulutuksen keskeisimmäksi haasteeksi nousivat soveltuvien työpaikkojen saatavuus (23 %, n = 94) ja oppisopimuskoulutusta koskevan tiedon puute työpaikoilla (15 %, n = 60). Henkilöstön mukaan haastavaa on löytää erityisesti sellaisia työpaikkoja, jotka mahdollistaisivat koko tutkinnon suorittamisen. Keskeisinä haasteina mainittiin myös teoriaopintojen ja yhteisten tutkinnon osien yhteensovittaminen käytännön työn kanssa. Muun muassa työpaikan kiire ja keskittyminen pelkästään työn tekemiseen asettavat haasteita teoriaopintojen ja yhteisten tutkinnon osien suorittamiseen (15 %, n = 58). Myös liian yksipuoliset työtehtävät suhteessa tutkinnon perusteisiin (14 %, n = 57) sekä riittävän ohjauksen saaminen työpaikalla ja työpaikkaohjaajien sitoutuminen mainittiin melko yleisinä haasteina (14 %, n = 57). Muina oppisopimuskoulutuksen haasteina henkilöstö mainitsi oppisopimuskoulutukseen liittyvän lainsäädännön, ja siinä erityisesti opiskelijalle maksettava työehtosopimuksenmukainen (TES) palkka sekä 25 tunnin minimiviikkomäärä (13 %, n = 54).

76 Kysymykseen vastanneita 111, kaikkien mainintojen N = 126

77 Kysymykseen vastanneita 382, kaikkien mainintojen N = 402

TAULUKKO 23. Yhteenveto oppisopimuskoulutuksen vahvuuksista ja haasteista omassa organisaatiossa koulutuksen järjestäjien ja henkilöstön arvioimana (lueteltu eniten mainintoja saaneet vahvuudet ja haasteet)

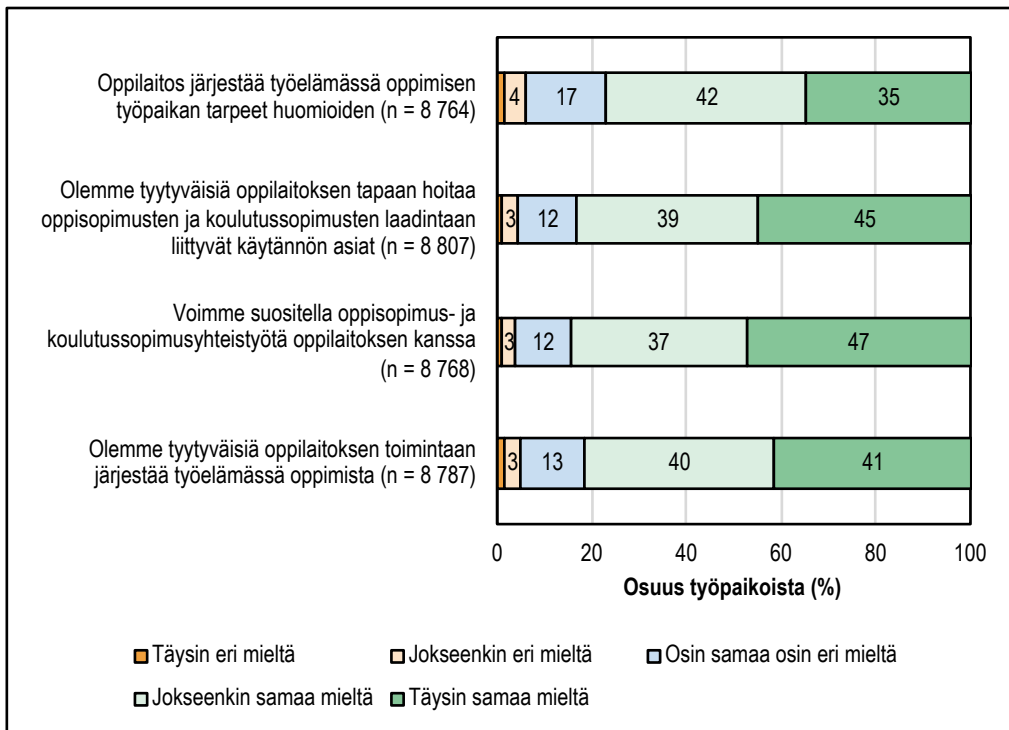
Oppisopimuskoulutuksen vahvuuksia	Oppisopimuskoulutuksen haasteita
<ul style="list-style-type: none"> • Vakiintuneet ja hyvät työelämäyhteydet sekä laaja yritysverkosto • Oppisopimuskoulutuksen joustavat toteuttamistavat • Osaava henkilöstö ja oppisopimuskoulutuksen tuntemus • Vakiintuneet oppisopimuskoulutuksen toimintatavat ja prosessit 	<ul style="list-style-type: none"> • Oppisopimuskoulutusta koskevan tiedon puute työpaikoilla • Oppisopimuskoulutukseen liittyvä byrokratia ja lainsäädäntö • Tutkinnon tavoitteiden mukaisten työpaikkojen saatavuus • Työpaikkaohjaajien puute sekä heidän niukat ohjausresurssinsa <p>Lisäksi henkilöstö mainitsi edellisten lisäksi seuraavat haasteet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teoriaopintojen ja yhteisten tutkinnon osien yhteensovittaminen ja suorittaminen käytännön työn ohessa • Yksipuoliset työtehtävät suhteessa tutkinnon perusteisiin • Työpaikkaohjaajien sitoutuminen sekä riittävän ohjauksen saaminen työpaikoilla • Oppisopimuskoulutukseen liittyvä lainsäädäntö

4.9 Työelämän näkemyksiä oppilaitosten tavasta järjestää työelämässä oppiminen sekä opiskelijoiden kokemuksia koulutuksen tuottamasta osaamisesta.

Tässä aluvussa tarkastellaan työelämän näkemyksiä oppilaitosten tavasta järjestää työelämässä oppiminen ja sen vahvuuksista ja haasteista sekä opiskelijoiden kokemuksia ammatillisen koulutuksen tuottamasta osaamisesta.

Työpaikat ovat pääosin tyytyväisiä työelämässä oppimisen järjestämiseen

Työpaikkakyselyn mukaan työpaikat olivat tyytyväisiä oppilaitosten tapaan järjestää työelämässä oppiminen kokonaisuutena. Suurin osa (77 %) työpaikkakyselyyn vastanneista koki, että oppilaitos järjesti työelämässä oppimisen työpaikan tarpeet huomioiden. Hieman suurempi osa (84 %) vastaajista oli tyytyväisiä oppilaitoksen tapaan hoitaa oppisopimusten ja koulutusopimusten laadintaan liittyvät käytännön asiat ja koki voivansa suositella oppisopimus- ja koulutusopimusyhteistyötä oppilaitoksen kanssa. Valtaosa (81 %) työpaikoista oli tyytyväisiä oppilaitokseen toimintaan järjestää työelämässä oppimista. Toisaalta samaan aikaan noin viidesosa työpaikoista oli ainakin joiltain osin tyytymätön oppilaitosten tapaan järjestää työelämässä oppimista.



KUVIO 25. Työpaikkojen näkemys oppilaitosten tavasta järjestää työelämässä oppiminen. Lähde: Työpaikkakysely

Työpaikan kiireet ja ajan puute haastavat työpaikkaohjaajien ohjaustyötä

Työpaikkaohjaajilta kysyttiin haastattelussa, mitkä heistä olisivat tärkeimpiä kehittämisen kohteita työelämässä oppimisessa. Keskeiseksi kehittämisen kohteeksi työpaikkaohjaajat nostivat ohjaamiseen käytettävissä olevan ajan. Työpaikoilla vallitseva kiire vaikeuttaa ohjaamista ja ohjaamistyöhön on vaikea löytää aikaa. Vuorotyössä myös saattaa käydä niin, että opiskelija ja työpaikkaohjaaja eivät useinkaan ole töissä samaan aikaan. Haastatellut työpaikkaohjaajat olivat motivoituneita tehtävään ja kokivat, että haluaisivat antaa opiskelijalle enemmän kuin nyt on mahdollista. Yksi haastateltava myös tunnisti, että heidän työyhteisössään haasteita ohjaustyölle aiheuttaa se, että he eivät ole työyhteisön sisällä selkeästi sopineet työelämässä oppimisen prosessista ja esimerkiksi ohjausvastuista. Lisäksi yksi haastateltava koki lyhyet (6 viikkoa) työelämässä oppimisen jaksot vaikeiksi, sillä juuri kun opiskelijalla on opetettava asia hallussa, loppuu harjoittelujakso.

Muutammat työpaikkaohjaajat kokivat, että opiskelijoiden työelämävalmiuksissa on puutteita. Esimerkiksi työaikoihin sitoutuminen saattoi olla haasteellista. Työpaikkaohjaajat toivoivatkin oppilaitosten valmistavan opiskelijoitaan paremmin työelämään. Työelämävalmiuksien lisäksi osa työpaikkaohjaajista koki, että opiskelijoiden osaamisen taso on laskenut viime vuosina ja että oppilaitokset ovat siirtäneet koulutustehtävänsä heille. Työpaikkaohjaajat myös toivoivat, että

he saivat opiskelijasta, hänen taidoistaan ja suuntautumisestaan opinnoissa enemmän tietoa ennen työelämässä oppimisen alkua ja että työelämässä oppimisen aikana suoritettavia työtehtäviä suunnittelaisiin tarkemmin yhdessä oppilaitoksen kanssa. Yksi haastateltava kertoi, että suunnittelutyötä helpottaisi, jos oppilaitos ehdottaisi opiskelijalle sopivia työtehtäviä. Opettajien myös toivottiin käyvän useammin työpaikoilla. Myös oppilaitosten ja työpaikkojen välisessä tiedonkulussa on kehitettävää. Haastatteluissa nousi esiin kokemuksia siitä, että oppilaitos ei ollut muistanut kertoa työpaikalle työelämässä oppimisen peruuntumisesta. Toisaalta samaan aikaan haastateltava myös tunnisti, että hekään eivät välttämättä muista kertoa oppilaitokselle muutoksista, jotka vaikuttavat työelämässä oppimiseen. Osa haastateltavista kertoi, etteivät he osaa nimetä yleisiä kehittämisen kohteita. Jokainen opiskelija on oma persoonansa ja mahdolliset haasteetkin ovat erilaisia.

Osalla työpaikkaohjaajista oli ollut mahdollisuus antaa palautetta oppilaitokselle työelämässä oppimisesta. Useimmiten he olivat antaneet palautetta suullisesti oppilaitoksen edustajalle. Yksi haastatelluista kertoi antaneensa sähköistä palautetta. Palautteesta keskusteltaessa haastateltavat myös pohtivat sen vaikutusta. Muutama haastateltava kertoi, etteivät he tiedä minne heidän antamansa palaute menee oppilaitoksessa. Toisaalta osa haastateltavista koki, että oppilaitokset toivovat saavansa palautetta kehittääkseen toimintaansa. Yksi haastateltavista jopa kertoi, että heillä on oppilaitoksen kanssa yhteinen ohjausryhmä, jonne palautteet viedään. Omalla työpaikallaan työpaikkaohjaajat kertoivat kehittävänsä työelämässä oppimista muun muassa käymällä harjoittelun jälkeen tiiminsä kanssa läpi miten harjoittelu sujui.

Henkilökohtaiset kontaktit sujuvoittavat oppilaitosten ja työpaikkojen välistä yhteistyötä

Haastatelluilta työpaikkaohjaajilta ja työnantajilta kysyttiin, mitkä asiat heidän mielestään sujuvoittavat oppilaitosten kanssa tehtävää yhteistyötä. Työpaikkaohjaajien vastauksissa selkeästi keskeisimmiksi asioiksi nousivat henkilökohtaiset kontaktit ja se, että työpaikkaohjaaja ja opettaja tuntevat toisensa. Tuttuihin opettajiin oli helppo olla yhteydessä myös silloin, kun työelämässä oppiminen ei syystä tai toisesta suju. Tutut opettajat myös tunsivat työpaikan ja sen, mitä työpaikalla tehdään. Lisäksi työpaikkaohjaajat kokivat tärkeäksi sen, että oppilaitoksen edustajaan sai tarvittaessa helposti ja nopeasti yhteyden.

Myös haasteltujen työnantajien mukaan työelämässä oppimiseen liittyvää yhteistyötä sujuvoittavat henkilökohtaiset kontaktit ja se, että he tuntevat oppilaitoksen työtavat ja oppilaitos taas heidät. Vastauksissa nousivat myös esiin monivuotinen kokemus työelämässä oppimisesta ja siihen liittyvä osaaminen sekä vakiintuneet yhteistyösuhteet. Työnantajat myös kokivat tärkeäksi molemminpuolisen luottamuksen ja kokemuksen siitä, että oppilaitos arvostaa heidän työtään. Muina yhteistyötä sujuvoittavina tekijöinä työnantajat toivat esiin sen, että molemmat osapuolet tunnustavat yhteistyöstä saatavat hyödyt, molemminpuolisen kyvyn vastaanottaa palautetta sekä sen, että yhteistyö oppilaitoksen kanssa on notkeaa. Eräs haastateltava myös kertoi, että yhteistyötä on sujuvoittanut se, että he ovat määritelleet omat rajansa, joista eivät jousta. He esimerkiksi edellyttivät opettajilta aktiivista roolia työelämässä oppimisen aikana.

Oman osaamisen päivittäminen ja kehittäminen motivoivat toimimaan työpaikkaohjaajana

Haastatteluissa työpaikkaohjaajat kertoivat monenlaisista hyödyistä, joita ohjaajana toimisesta on heille. Yleisimmin haastateltavat kokivat oppivansa opiskelijoilta joko uutta omasta alastaan tai pääsevänsä päivittämään omia tietojaan. Opiskelijat myös haastoivat totuttuja tapoja tehdä ja ajatella. Työpaikkaohjaajat kokivat ohjaamisen mielenkiintoiseksi ja perustyötä piristäväksi, vaikka siitä ei esimerkiksi saanutkaan rahallista korvausta. Konkreettisina taitoina, joita työpaikkaohjaajana oppii, haastateltavat mainitsivat johtamistaidot, ohjausosaamisen, ongelmanratkaisutaidot, sovittelutaidot ja digitaidot. Yksi haastateltava nosti esiin, että erityisesti silloin, jos opiskelijan kanssa ollut haasteita ja työelämässä oppiminen saadaan suoritettua loppuun, saa ohjaamisesta onnistumisen kokemuksia.

Työelämässä oppijoista oli myös konkreettista apua arjen työssä sen jälkeen, kun he olivat oppineet perusasiat. Yksi haastateltava kertoi myös asiakkaiden pitävän siitä, että opiskelijat toteuttavat heidän kanssaan erilaisia aktiviteetteja kuin työntekijät. Haastateltavat kertoivat vastauksissaan myös työelämässä oppimisesta saatavista hyödyistä laajemmin. Ohjaamalla työelämässä oppijoita useampi haastateltava kertoi omalta osaltaan olevansa kouluttamassa uusia työntekijöitä. Muutama haastateltava koki myös, että toimimalla työpaikkaohjaajana he voivat saada uusia opiskelijoita innostumaan alasta ja omalta osaltaan edistää alan pysymistä hengissä. Samalla kun he opettivat opiskelijalle substanssiosaamista, tukivat he myös laajemmin ammatillisen tulevaisuuden pohtimisessa muun muassa kertomalla alan yrittäjyydestä ja tutustuttamalla opiskelijan alan verkostoihin.

Puutteet opiskelijoiden osaamisessa ja työelämävalmiuksissa haastavat työelämässä oppimisen toteuttamista

Myös työnantajat kertoivat haastatteluissa työelämässä oppimiseen liittyvistä haasteista. Yleisimmin työnantajien mainitsemat haasteet liittyivät opiskelijoihin ja heidän osaamiseensa. Osa opiskelijoista ei ole motivoituneita eikä oppilaitoksen tukipalveluilla ole aikaa tukea heitä opinnoissa. Erään haastateltavan kokemuksen mukaan soveltuvuskokeiden poistumisen jälkeen epämotivoituneiden opiskelijoiden määrä oli kasvanut. Alalla, jossa työllistäviä yrityksiä on vähän ja opiskelijoiden tulisi toimia yrittäjinä valmistumisensa jälkeen epävarmuus tulevaisuudesta vaikutti erään työnantajan kokemuksen mukaan opiskelijoiden motivaatioon. Myös opiskelijoiden yleisissä työelämävalmiuksissa, eli siinä miten työpaikalla toimitaan, oli työnantajien kokemuksen mukaan puutteita. Sen sijaan omista oikeuksistaan opiskelijat saattoivat olla hyvinkin tietoisia. Työelämävalmiuksien lisäksi työnantajat kertoivat, että osa opiskelijoista ei työelämässä oppimisen alussa osaa työssä tarvittavia ammatillisia taitoja. Erityisen turhauttavaksi tämä koettiin silloin, jos asiasta oli jo aikaisemmin annettu palautetta koulutuksen järjestäjälle. Joissain tapauksissa opiskelijoiden osaamiseen liittyvien puutteiden taustalla oli myös se, että oppilaitoksen konekanta oli vanhanaikaista eikä vastannut sitä, mitä työpaikalla käytettiin. Yksi haastateltavista kertoi, että mahdollisissa ongelmatilanteissa yhteyden ottamista koulutuksen järjestäjään vaikeutti se, että työelämässä oppimista ohjaava opettaja ei tuntenut opiskelijoita, sillä hän ei ollut opettanut heitä oppilaitoksessa. Työnantajien näkökulmasta osa maahanmuut-

tajataustaisista opiskelijoista osasi myös liian heikosti suomea. Joillain työpaikoilla myös se, että opiskelijat olivat alaikäisiä, vaikeutti työelämässä oppimisen toteuttamista. Työnantajat myös toivoivat saavansa enemmän tietoa opiskelijoiden ”työkunnosta” ja esimerkiksi siitä, voisivatko he työskennellä yövuorossa.

Opiskelijoiden tarvitseman tuen määrä, erityisesti erityisen tuen opiskelijoiden kohdalla, oli haaste työpaikoille. Haastateltujen työnantajien kuvauksissa keskeisimmäksi työpaikkaan liittyväksi haasteeksi nousikin työpaikkojen kiire ja tiukka miehitys, mistä johtuen perehdytykselle ja ohjaamiselle oli vaikea löytää aikaa. Työpaikoilla, joissa tehtiin vuorotyötä, opiskelijoiden ohjaamista vaikeutti vielä se, että henkilöstö teki vuorotyötä mutta opiskelijat yleensä eivät. Näin ollen työpaikkaohjaaja ja opiskelija eivät välttämättä olleet samaan aikaan töissä. Eräässä yrityksessä haasteeksi oli lisäksi noussut se, että oppisopimuksella erikoisammattitutkintoja suorittavalle työntekijälle oli ollut vaikea löytää yrityksen sisältä ohjaajaa. Haastateltava toivoikin, että ohjaaja voisi olla toiselta työpaikalta.

Oppilaitoksissa ei aina tunneta riittävästi työpaikkojen arkea

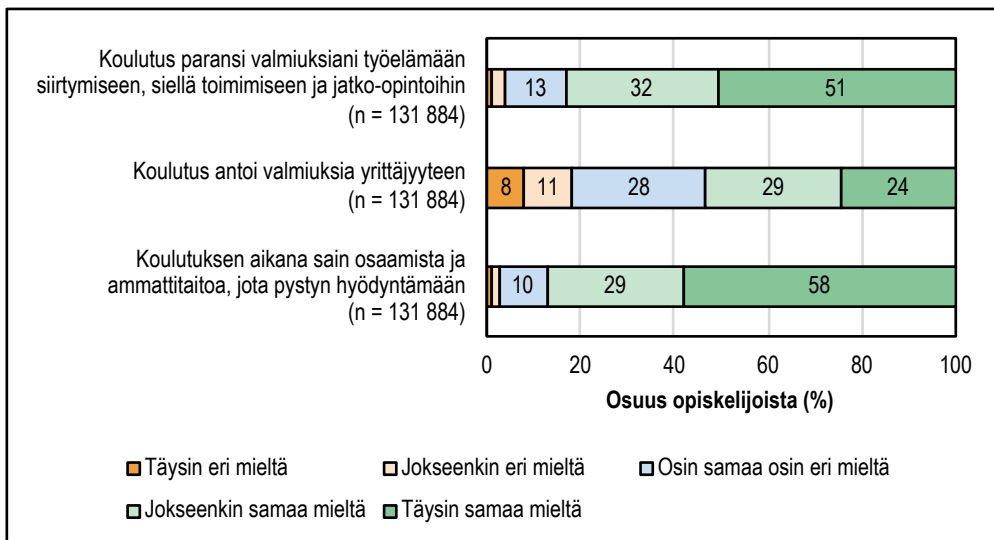
Työpaikkojen näkökulmasta koulutuksen järjestäjien ja opettajien tietämys työpaikkojen ja alan arjesta ei aina ollut realistinen. Haastatteluissa esiin nousi erityisesti haasteet huomioida työelämässä oppimisessa työelämän kiireaikoja, jolloin opiskelijoiden ottamiseen työpaikoille ei ole aikaa, tai loma-aikoja, jolloin toimintaa on supistettu ja työpaikkaohjaajat ovat lomilla. Työpaikan työprosessien aikataulut ja vaiheet eivät myöskään aina sovi yhteen sen kanssa, mitä opiskelijan pitäisi työelämässä oppimisen jaksolla oppia ja näytössä näyttää.

Näyttöihin liittyen haastellut työnantajat kertoivat, että toisinaan he kokevat, että koulutuksen järjestäjä yrittää väkisin saada näytön läpi. Näyttöjen arviointi myös koettiin työlääksi vaikkakin hyödylliseksi. Eräs haasteltava myös koki, että vaikka hän oli antanut koulutuksen järjestäjälle palautetta näytöissä havaitsemistaan puutteista opiskelijoiden osaamisessa, ei oppilaitos ollut panostanut tämän osaamisen kouluttamiseen. Työelämässä oppimista hankaloitti haastateltujen mukaan myös se, jos työpaikka teki yhteistyötä useamman koulutuksen järjestäjän kanssa. Työpaikoilla oli myös kokemuksia siitä, että koulutuksen järjestäjä tai opettaja ei ollut ollut millään tavalla yhteydessä työpaikkaan työelämässä oppimisen aikana.

Korona ja sen mukanaan tuomat muutokset niin työpaikkojen kuin koulutuksen järjestäjien toimintaan olivat aiheuttaneet haasteita myös työelämässä oppimiseen. Toisaalta haasteita oli myös ratkottu esimerkiksi siirtymällä käyttämään sähköisiä yhteydenpidon ja näytön dokumentoinnin välineitä. Terveys- ja hyvinvointialalla erityisesti koronan myötä uudenlaisiksi haasteeksi oli noussut se, että koulutuksen järjestäjillä ei ole oikeutta selvittää sitä, ovatko opiskelijat ottaneet työpaikan edellyttämät rokotteet. Jo sovittuja työelämässä oppimisen jaksoja oli peruuntunut tämän takia. Muutenkin työelämässä oppimisen jaksojen peruuntumiset esimerkiksi sen takia, että opiskelija ei ollut päässyt läpi jakson edellyttämiä teoriaopintoja, turhauttivat työnantajia.

Opiskelijat ovat pääosin tyytyväisiä koulutuksen tuottamaan osaamiseen ja ammattitaitoon

Amispalautteessa selvitetään opiskelijoiden kokemuksia koulutuksen tuottamasta osaamisesta ja valmiuksista. Suurin osa (83 %) opiskelijoista koki, että koulutus oli parantanut heidän valmiuksiaan työelämään siirtymiseen, siellä toimimiseen ja jatko-opintoihin. Valtaosa (87 %) opiskelijoista oli myös tyytyväisiä koulutuksen aikana saamaansa osaamiseen ja ammattitaitoon, jota he pystyvät hyödyntämään. Hieman yli puolet (53 %) opiskelijoista koki, että koulutus oli antanut valmiuksia yrittäjyyteen. Lähes viidesosa (19 %) opiskelijoista ei kokenut koulutuksen antaneen valmiuksia yrittäjyyteen. (Kuvio 26.)



KUVIO 26. Opiskelijoiden näkemyksiä koulutuksen antamista valmiuksista. Lähde: Amispalaute

Koulutusaloittain tarkasteltuna myönteisimmät arviot koulutuksen antamista valmiuksista työelämään ja jatko-opintoihin siirtymisessä olivat terveys- ja hyvinvointialan opiskelijoilla (ka. 4,44) ja matalimmat arviot tietojenkäsittely ja tietoliikenteen (ICT) alan opiskelijoilla (ka. 4,03)⁷⁸. Koulutuksen antamiin yrittäjyysvalmiuksiin olivat puolestaan tyytyväisimpiä luonnontieteen sekä maa- ja metsätalousalojen opiskelijat (ka. 3,91) ja tyytymättömiä terveys- ja hyvinvointialan opiskelijat (ka. 3,33)⁷⁹. Tyytyväisimpiä koulutuksen tuottamaan osaamisen ja ammattitaitoon olivat puolestaan terveys- ja hyvinvointialan opiskelijat (ka. 4,54). Ero oli suurin tietojenkäsittely ja tietoliikenteen (ICT) alan opiskelijoiden arvioihin verrattuna (ka. 4,16).⁸⁰

78 f = 0,12

79 f = 0,13

80 f = 0,10

Koulutuksen
järjestäjien
ja työelämän
yhteistyö

5

Tässä luvussa esitellään ne arvioinnin tulokset, jotka käsittelevät muuta kuin työelämässä opimista koskevaa koulutuksen järjestäjien ja työelämän välistä yhteistyötä. Aineistoina on käytetty koulutuksen järjestäjille ja henkilöstölle suunnattujen kyselyiden tuloksia, ammatillisen koulutuksen opiskelijapalautetta (Amispalaute), ammatillisen koulutuksen työelämäpalautteen työpaikkaohjaajakyselyä ja työpaikkakyselyä, Koski-tietovarannon aineistoa ja työnantajien ja työpaikkaohjaajien haastatteluja.

5.1 Koulutuksen järjestäjien ja työelämän yhteistyön muodot

Ammatillisen koulutuksen järjestäjät voivat tutkintotavoitteisen koulutuksen lisäksi järjestää muun muassa ammatillista osaamista syventävää tai täydentävää koulutusta, jonka tavoitteena ei ole tutkinnon tai sen osan suorittaminen tai työvoimakoulutusta sen mukaan mitä niiden järjestämisluvassa on määritelty (VN 531/2017, 8 §, 23 §). Tutkinnoissa, koulutuksessa ja niiden järjestämisessä koulutuksen järjestäjien tulee ottaa huomioon työelämän tarpeet.

Alakohtaisiin foorumeihin ja neuvottelukuntiin osallistuminen vahvistaa koulutuksen työelämälähtöisyyttä

Yksi tapa varmistaa ja vahvistaa ammatillisen koulutuksen työelämälähtöisyyttä sekä koulutuksen järjestäjien, ja työelämän välistä yhteistyötä ovat erilaiset tutkinto- ja alakohtaiset foorumit tai vastaavat, joihin molemmat osapuolet osallistuvat. Kyselyyn vastannaista koulutuksen järjestäjistä suurin osa (92 %, n = 113) kertoi olevansa mukana tutkinto- tai alakohtaisissa foorumeissa, neuvottelukunnissa ja/tai verkostoissa. Kymmenen järjestäjää ei osallistunut foorumeihin tai vastaaviin. Yhteistyöelimiin osallistuvista järjestäjistä lähes kaikki (92 %) kertoivat niihin osallistumisen vahvistaneen koulutuksen työelämälähtöisyyttä. Vain muutama järjestäjä koki, ettei kyseisiin yhteistyöelimiin osallistuminen vahvistanut koulutuksen työelämälähtöisyyttä. (Taulukko 24.)

TAULUKKO 24. Koulutuksen järjestäjien näkemys siitä, vahvistavatko tutkinto- tai alakohtaiset foorumit tai vastaavat koulutuksen työelämälähtöisyyttä. Lähde: Järjestäjäkysely

Asteikko	Koulutuksen järjestäjät	
	%	n
Täysin eri mieltä	0,9	1
Jokseenkin eri mieltä	1,8	2
Osin samaa osin eri mieltä	5,4	6
Jokseenkin samaa mieltä	42,3	47
Täysin samaa mieltä	49,5	55
Yhteensä	100,0	111

Taustamuuttujittain tarkasteltuna erityyppisten oppilaitosten, eri puolilla maata sijaitsevien ja eri kokoisten järjestäjien välillä oli eroja siinä, miten ne kokivat näiden yhteistyöelinten vahvistaneen koulutuksen työelämälähtöisyyttä. Järjestäjätyyppittäin tarkasteltuna ero oli suurin ammatillisten erityisoppilaitosten (ka. 4,60) ja vapaan sivistystyön oppilaitosten (ka. 4,15) välillä⁸¹. Alueellisesti tarkasteltuna ero oli suurin Keski-Suomen (ka. 4,75) ja Pohjois-Pohjanmaan (ka. 3,57) välillä⁸². Järjestäjän koon mukaan tarkasteltuna ero oli suurin pienten (ka. 4,08) ja suurten (ka. 4,67) järjestäjien välillä⁸³.

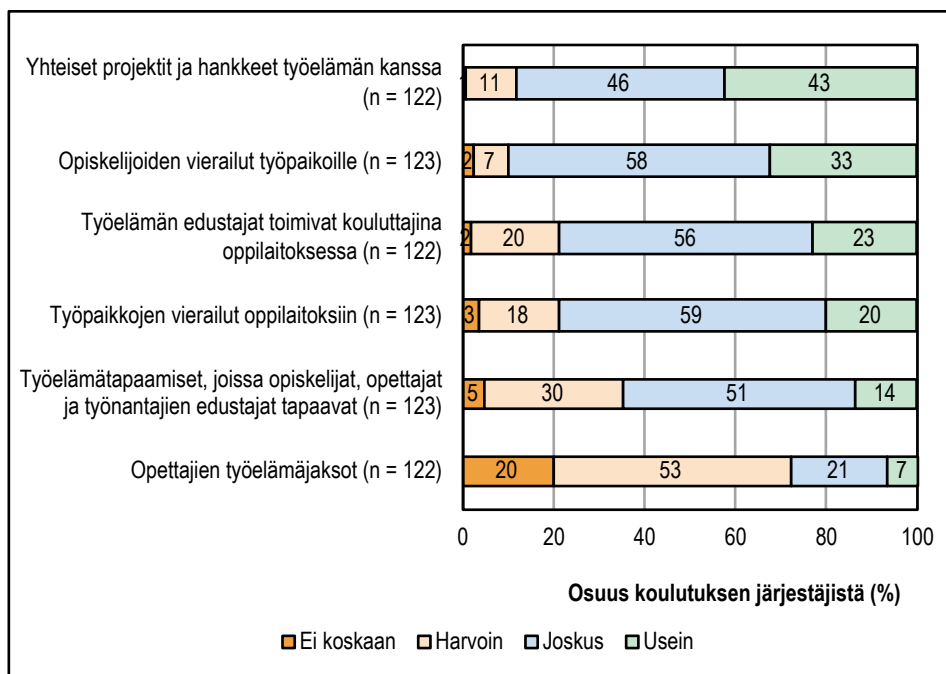
Yhteiset projektit ja hankkeet ovat yleisimpiä yhteistyön muotoja työelämän kanssa

Järjestäjäkyselyyn vastanneiden järjestäjien mukaan yleisimmät työelämäyhteistyön muodot olivat yhteiset projektit ja hankkeet työelämän kanssa sekä opiskelijoiden vierailut työpaikoille. Isolla osalla järjestäjistä myös toimi ainakin joskus työelämän edustajia kouluttajina tai työpaikat vierailivat oppilaitoksessa. Harvemmin käytettyjä yhteistyömuotoja olivat kolmikantaiset työelämätapaukset sekä opettajien työelämäjaksot. (Kuvio 27.) Muita koulutuksen järjestäjien mainitsemia työelämäyhteistyön muotoja olivat esimerkiksi tapahtumat ja messut sekä erilaiset yhteiset oppimisympäristöt yritysten kanssa.

81 $f = 0,27$

82 $f = 0,41$

83 $f = 0,40$



KUVIO 27. Koulutuksen järjestäjien näkemys siitä, kuinka usein he toteuttavat eri työelämäyhteistyön muotoja. Lähde: Järjestäjäkysely

Suomenkielisten järjestäjien keskuudessa yhteiset projektit ja hankkeen työelämän kanssa ja opettajien työelämäjaksot olivat yleisempiä kuin ruotsinkielisten järjestäjien keskuudessa.⁸⁴

Yhteiset oppimisympäristöt työelämän kanssa ovat yleisempiä kuin yhteiset koneet ja laitteet

Ammatillisessa koulutuksessa yksi mahdollinen työelämäyhteistyön muoto on oppilaitosten ja työpaikkojen yhteiset koneet ja laitteet sekä oppimisympäristöt. Noin 44 prosenttia (n = 187) kyselyyn vastanneesta henkilöstöstä ilmoitti, että heillä oli yhteisiä oppimisympäristöjä työelämän kanssa. Viidennes (20 %) henkilöstöstä ilmoitti, että heidän edustamallaan koulutusalaalla oli yhteisiä koneita ja laitteita työelämän kanssa. Arviointihaastatteluihin osallistuneista työnantajista yksi kertoi, että heillä on suunnitteilla yhteinen oppimisympäristö ammatillisen oppilaitoksen kanssa.

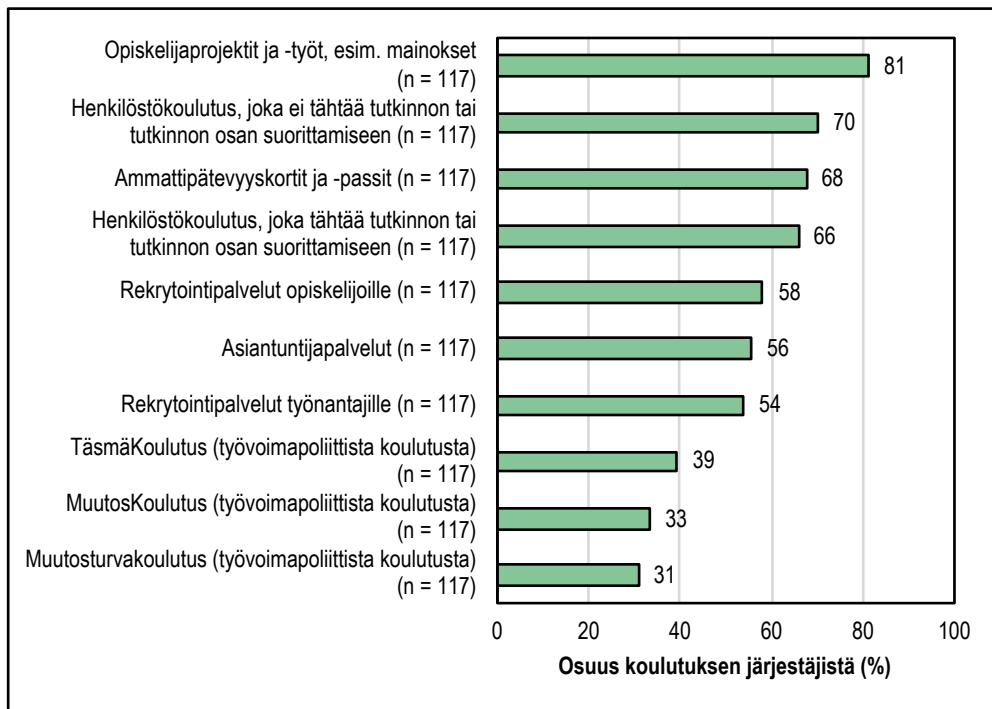
Koulutuksen järjestäjillä on työelämän kanssa yhteisiä oppimisympäristöjä sekä koneita ja laitteita kaikilla koulutusaloilla. Eniten työelämän kanssa yhteisiä oppimisympäristöjä oli sosiaali- ja terveystieteiden (23 järjestäjää), ravintola- ja catering-alan (17 järjestäjää) sekä tieto- ja viestintätekniikan (15 järjestäjää) perustutkinnoissa. Yhteisiä koneita ja laitteita oli puolestaan eniten media-alan ja

⁸⁴ Yhteiset projektit ja hankkeet työelämän kanssa: suomenkieliset järjestäjät ka. 3,31, ruotsinkieliset järjestäjät ka. 3,00, d = 0,45. Opettajien työelämäjaksot: suomenkieliset järjestäjät ka. 2,16, ruotsinkieliset järjestäjät ka. 1,75, d = 0,51.

kuvallisen ilmaisun (10 järjestäjää), tieto- ja viestintätekniikan (8 järjestäjää), liikunnanohjauksen (6 järjestäjää), maatilatalouden (6 järjestäjää) ja sosiaali- ja terveysalan (6 järjestäjää) perustutkinnoissa sekä liikunnan ja valmennuksen ammattitutkinnoissa (6 järjestäjää). Lähes kaikissa koulutusalojen tutkinnoissa oli joko yhteisiä oppimisympäristöjä ja/tai koneita ja laitteita työelämän kanssa. Liitteessä 13 on kuvattu koulutuksen järjestäjien ja työelämän yhteiset oppimisympäristöt sekä koneet ja laitteet koulutusaloittain ja tutkinnoittain.

Erilaiset projektit ja opiskelijatyöt ovat yleisimpiä työelämälle tarjottavia palveluja

Suuri osa kyselyyn vastannuista koulutuksen järjestäjistä oli tarjonnut työelämälle opiskelija-projekteja ja -työtä, henkilöstökoulutuksia sekä ammattipätevyyskortteja ja -passeja. Hieman yli puolet järjestäjistä oli tarjonnut opiskelijoille tai työnantajille kohdistettuja rekryointipalveluja sekä asiantuntijapalveluita. Työvoimapolitiittista koulutusta sen eri muodoissa järjesti noin kolmasosa järjestäjistä. Muita koulutuksen järjestäjien mainitsemia työelämälle tarjottavia palveluita olivat erilaiset koulutukset ja kurssit, kuten rekrytoimiseen liittyvät koulutukset sekä erilaiset lyhytkoulutukset. (Kuvio 28.)



KUVIO 28. Koulutuksen järjestäjien näkemys työelämälle tarjottavista palveluista. Lähde: Järjestäjäkysely

Haastatteluihin osallistuneilla työnantajilla oli työelämässä oppimisen lisäksi kokemusta useista muista yhteistyön muodoista ammatillisten oppilaitosten kanssa:

- yrityksen tarpeisiin räätälöity henkilöstökoulutus (esim. osatutkintojen muodossa)
- opiskelijoiden toteuttamat projektit (esim. kulttuuritapahtumat, kerhot, toimintapäivät matkailutuotteiden kehittäminen),
- opiskelijoiden vierailut ja lyhyet tutustumisjaksot työpaikalla,
- hygienia- ja anniskelupassit, ergonomiakorttikoulutus,
- yrityksen tarpeisiin räätälöidyt pikakurssit, jotka toimivat osana perehdytystä (esim. asiakaspalvelusta),
- asiantuntijana toimiminen oppilaitoksen koulutuksessa,
- yhteistyöfoorumi, jossa työnantajan ja ammatillisen koulutuksen järjestäjän lisäksi ammatikorkeakoulu ja yliopisto. Tavoitteena on järjestää yhteisiä tapahtumia, joissa työnantaja ja opiskelijat kohtaavat,
- työttömille työnhakijoille suunnattu rekrytointikoulutus,
- kansainväliseen osaajarekrytointiin liittyvä koulutus, jonka kautta ulkomailta palkatut jo alan koulutuksen omaavat,
- yhteiset hankkeet (esim. ESR-rahoitteisia hankkeita),
- oppilaitoksella järjestettävät tilaisuudet, joissa työnantaja esittelee toimintaansa (esim. rekrytointitapahtumat).

Haastatelluista työnantajista muutamalla oli todella monipuolista yhteistyötä koulutuksen järjestäjän tai järjestäjien kanssa, useimmilla kuitenkin vain yhden- tai kahdentyyppistä työelämässä oppimisen lisäksi. Osa yhteistyöstä oli sellaista, että se suuntautui selkeästi työnantajien olemassa olevan henkilöstön osaamisen kehittämiseen kuten räätälöidyt perehdytyskurssit tai erilaiset ammattipätevyyskortit tai -passit. Erityisesti työvoimapula-aloilla korostui yhteistyö, jolla pyritään houkuttelemaan uusia työntekijöitä työnantajan palvelukseen jopa ulkomailta. Kolmantena yleisenä yhteistyömuotona esiin nousivat erilaiset opiskelijoiden toteuttamat projektit ja opiskelijavierailut.

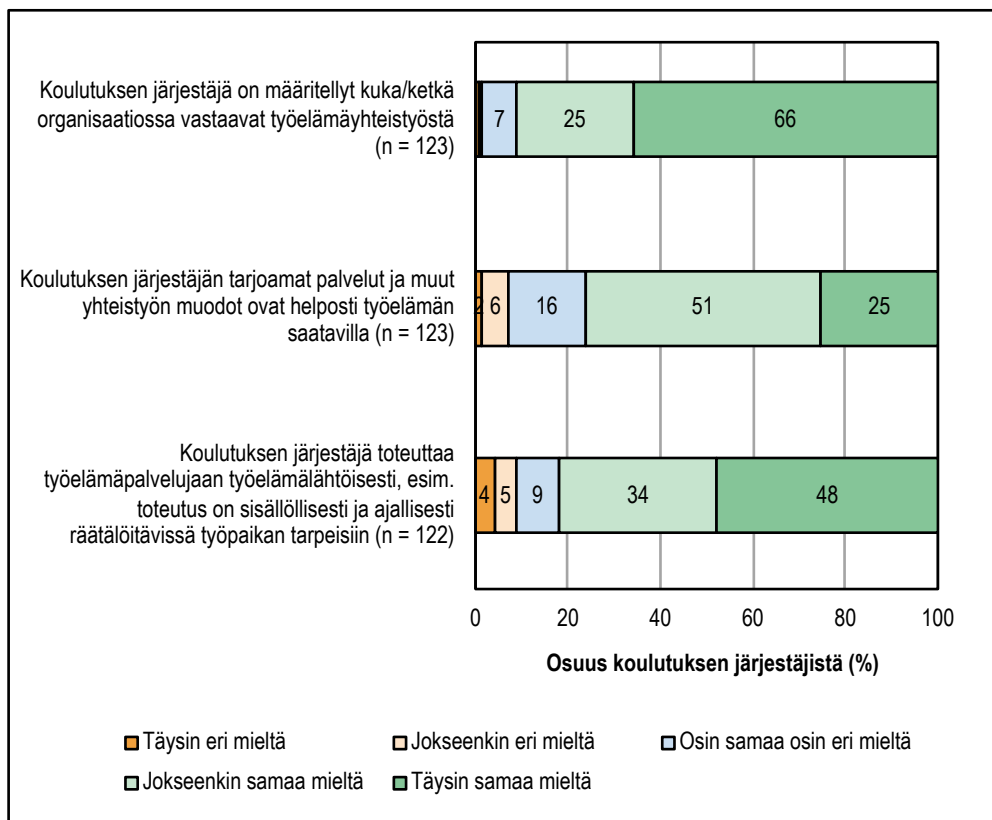
Työnantaja pyydettiin haastatteluissa kertomaan vastaavatko oppilaitosten työelämälle tarjoamat palvelut ja yhteistyö heidän tarpeitaan. Haastattelujen kokemukset olivat vaihtelevia. Osa haastatelluista kertoi palveluiden vastaavan hyvin heidän tarpeitaan. Haastateltavat myös kiittelivät palvelujen eteen tehtyä kehitystyötä, ja koulutuksen järjestäjien halua kehittää toimintaansa työpaikkojen toiveita vastaavaksi. Toisaalta eräs haastateltava kuvasi, miten he olisivat halunneet ostaa paikalliselta ammatillisen koulutuksen järjestäjältä täydennyskoulutusta omalle henkilöstölleen, mutta opettajille ei ollut kyseisen teeman osaamista vaan sama täydennyskoulutustarve koski heitä. Haastattelussa hän pohtikin, miten opettajat pystyvät kouluttamaan perustutkinto-opiskelijoille tulevaisuuden työelämän tarvitsemaa osaamista, mikäli heillä ei itselläänkään sitä ole. Ratkaisuksi tilanteeseen työpaikka oli päättänyt itse kouluttaa omaa henkilöstöään ja ammatillisen oppilaitoksen henkilöstö osallistui tähän koulutukseen. Yksi haastateltavista kertoi sen, kuinka hyvin palvelut vastaavat heidän tarpeitaan olevan riippuvainen siitä, kenen henkilön kanssa he yhteistyötä tekevät.

5.2 Työelämäpalvelujen organisointi ja palveluista viestiminen

Koulutuksen työelämälähtöisyyden toteutumista edistää osaltaan se, että koulutuksen järjestäjät ovat määritelleet organisaatiossaan työelämäyhteistyöstä vastuussa olevat henkilöt, ja että työelämälle suunnatuista palveluista viestitään työelämää säännöllisesti.

Työelämäyhteistyö on vastuutettu oppilaitoksissa

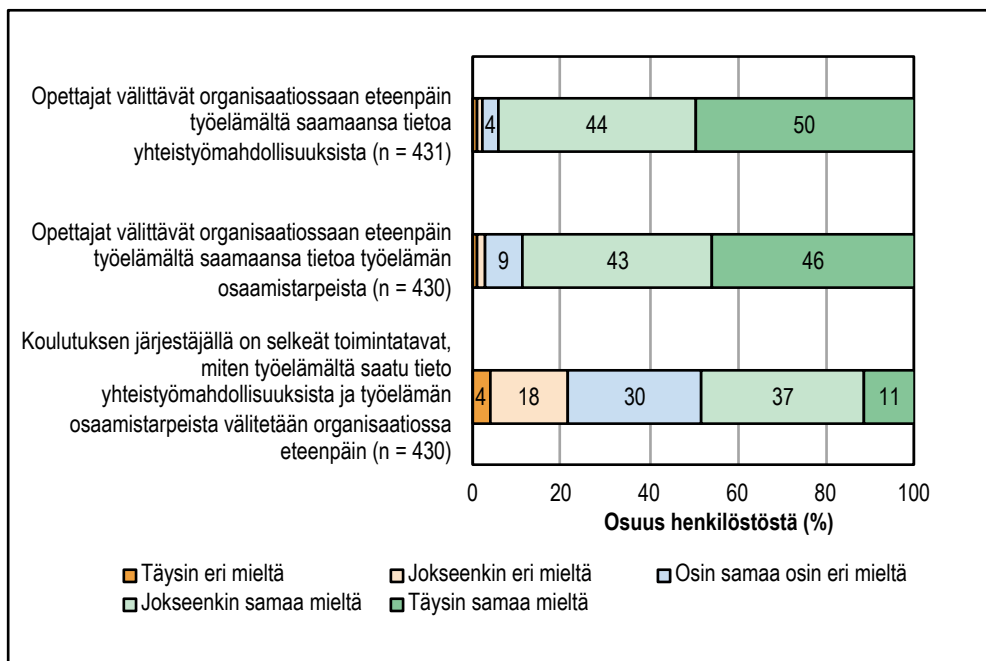
Lähes kaikki kyselyyn vastanneet koulutuksen järjestäjät (91 %) olivat määritelleet, kuka tai ketkä vastaavat organisaatiossa työelämäyhteistyöstä. Noin kolme neljäsosaa (76 %) koulutuksen järjestäjistä arvioi, että heidän tarjoamansa palvelut ja muut yhteistyön muodot ovat helposti työelämän saatavilla. Suuri osa (82 %) koulutuksen järjestäjistä koki myös, että he toteuttavat työelämäpalveluja työelämälähtöisesti. Vajaa kymmenesosa järjestäjistä katsoi, että työelämälle tarjottavien palvelujen saatavuudessa ja työelämälähtöisyydessä on puutteita. (Kuvio 29.)



KUVIO 29. Koulutuksen järjestäjien näkemys työelämäpalvelujen organisoinnista ja niiden työelämälähtöisyydestä. Lähde: Järjestäjäkysely

Suomenkieliset järjestäjät arvioivat työelämäpalvelujensa työelämälähtöisen toteutuksen toteutuvan paremmin (ka. 4,19) kuin ruotsinkieliset järjestäjät (ka. 3,25)⁸⁵.

Henkilöstöä pyydettiin kyselyssä arvioimaan työelämäpalvelujen organisointia. Suurin osa (89–94 %) henkilöstöstä kertoi opettajien välittävän organisaatiossaan eteenpäin työelämältä saamaansa tietoa yhteistyömahdollisuuksista ja työelämän osaamistarpeista. Hieman alle puolet (48 %) henkilöstä koki, että järjestäjällä oli selkeät toimintatavat, miten työelämältä saatua tietoa yhteistyömahdollisuuksista ja työelämän osaamistarpeista välitetään organisaatiossa eteenpäin. Reilu viidesosa (22 %) henkilöstöstä koki, ettei koulutuksen järjestäjälle ollut selkeitä toimintatapoja työelämältä saadun tiedon välittämiseen. (Kuvio 30.)



KUVIO 30. Henkilöstön näkemys työelämäpalvelujen organisoinnista. Lähde: Henkilöstökysely

Koulutusalojen⁸⁶ ja erityyppisten oppilaitosten⁸⁷ välillä oli henkilöstön vastausten perusteella eroja siinä, miten opettajat välittävät tietoa työelämän tarpeista. Koulutusaloittain ero oli suurin terveys- ja hyvinvointialojen (ka. 4,47) ja tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen (ICT) (ka. 4,18) välillä. Järjestäjätyyppittäin ero oli suurin ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten ja erikoisoppilaitosten (ka. 4,53) henkilöstön ja ammatillisten erityisoppilaitosten (ka. 4,13) henkilöstön välillä. Myös siinä, kuinka selkeät järjestäjien toimintatavat työelämän tarpeiden välittämiseksi

85 d = 0,90

86 f = 0,12

87 f = 0,11

ovat, oli henkilöstön vastausten perusteella eroja koulutusalojen⁸⁸, erityyppisten oppilaitosten⁸⁹ ja eri kokoisten⁹⁰ järjestäjien välillä. Koulutusaloittain ero oli suurin terveysterveys- ja hyvinvointialojen (ka. 3,51) ja humanististen ja taidealojen (ka. 3,20) välillä. Järjestäjätyypeittäin ero oli suurin vapaan sivistystyön oppilaitosten (ka. 3,78) ja ammatillisten erityisoppilaitosten (ka. 3,22) välillä. Koon mukaan tarkasteltuna ero oli suurin pienten (ka. 3,61) ja suurten (ka. 3,17) järjestäjien välillä.

Palveluista ja yhteistyömahdollisuuksista viestitään monissa eri kanavissa

Koulutuksen järjestäjiltä kysyttiin kyselyssä millä tavoin he viestivät palveluistaan ja yhteistyön mahdollisuuksista (taulukko 25). Suuri osa koulutuksen järjestäjistä mainitsi monia erilaisia viestinnän keinoja. Useimmiten mainittu viestinnän väline oli koulutuksen järjestäjien verkkosivut. Koulutuksen järjestäjät kertoivat myös viestivänsä henkilökohtaisten kontaktien välityksellä, erityisesti opettajien henkilökohtaiset kontaktit mainittiin usein. Lisäksi sosiaalinen media, yrityksille suunnatut infotilaisuudet, uutiskirjeet, tapaamiset yritysten kanssa sekä yritysvierailut olivat monen koulutuksen järjestäjän mainitsemia viestinnän keinoja. Muita tapoja viestiä yrityksille olivat lehtimainokset sekä erilaiset oppaat ja esitteet. Osa koulutuksen järjestäjistä kertoi myös keskittäneensä viestinnän oman organisaationsa sisällä esimerkiksi hakijapalveluille tai työelämäpalveluille.

TAULUKKO 25. Tavat, joilla koulutuksen järjestäjät viestivät palveluista ja yhteistyömahdollisuuksista työelämälle. Lähde: Järjestäjäkysely

Tavat viestiä	Maininnat	
	%	n
Vekkosivut	59,8	67
Henkilökohtainen viestintä, suorat yhteydenotot, henkilökohtaiset kontaktit, opettajat	47,3	53
Some	33,0	37
Verkostot	33,0	37
Infotilaisuudet/tapahtumat yrityksille	28,6	32
Uutiskirjeet ja sähköpostin mainokset	25,0	28
Tapaamiset yritysten kanssa	24,1	27
Työpaikkavierailut	22,3	25
Media (lehdet)	9,8	11
Oppaat, esitteet ja muu materiaali	8,9	10
Koulutuksen järjestäjän sisäiset toimijat (esim. hakijapalvelut)	8,0	9
Yhteensä	100,0	112

88 f = 0,12

89 f = 0,19

90 f = 0,18

Työpaikkakyselyyn vastanneista työpaikoista vajaa kaksi kolmasosaa (61 %) koki koulutuksen järjestäjien tiedottaneen hyvin ammatilliseen koulutukseen liittyvistä yhteistyömahdollisuuksista ja reilu neljäsosa (27 %) tiedottamisen onnistuneen osin (taulukko 26).

TAULUKKO 26. Työpaikkojen näkemys siitä, tiedottaako oppilaitos hyvin ammatilliseen koulutukseen liittyvistä yhteistyön mahdollisuuksista. Lähde: Työpaikkakysely

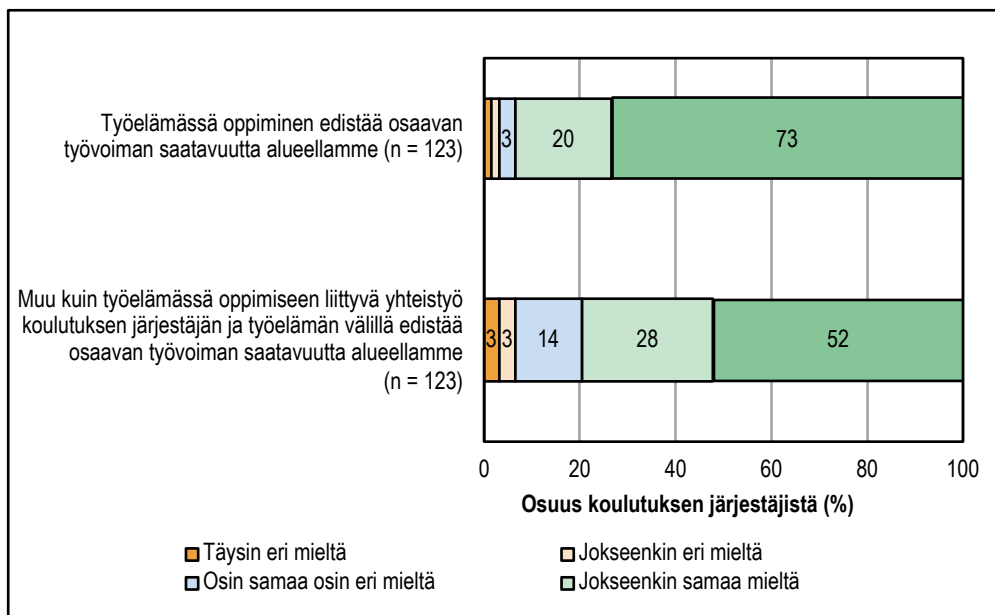
Asteikko	Työpaikat	
	%	n
Täysin eri mieltä	2,7	240
Jokseenkin eri mieltä	8,7	764
Osin samaa osin eri mieltä	27,1	2 395
Jokseenkin samaa mieltä	40,0	3 533
Täysin samaa mieltä	21,5	1 894
Yhteensä	100,0	8 826

5.3 Työelämäyhteistyö ja työvoiman saatavuus

Ammatillisen koulutuksen yhtenä tavoitteena on tuottaa osaavaa työvoimaa työelämän tarpeisiin.

Työelämässä oppiminen ja muu työelämäyhteistyö edistävät osaavan työvoiman saatavuutta

Suurin osa (93 %, 80 %) koulutuksen järjestäjistä koki, että työelämässä oppiminen ja muu kuin työelämässä oppimiseen liittyvä yhteistyö koulutuksen järjestäjän ja työelämän välillä edisti osaavan työvoiman saatavuutta alueella. (Kuvio 31.) Erityisesti työelämässä oppimisen merkitys nähtiin hyvin myönteiseksi, muun yhteistyön osalta 14 prosenttia järjestäjistä koki yhteistyön edistävän osaavan työvoiman saatavuutta vain osin.



KUVIO 31. Koulutuksen järjestäjien näkemys työelämäyhteistyön vaikutuksesta osaavan työvoiman saatavuuteen. Lähde: Järjestäjäkysely

Ruotsinkieliset järjestäjät (ka. 4,75) kokivat muun kuin työelämässä oppimiseen liittyvän yhteistyön edistävän osaavan työvoiman alueellista saatavuutta enemmän kuin suomenkieliset järjestäjät (ka. 4,20)⁹¹.

Myös henkilöstökyselyyn vastanneista suurin osa (91 %) koki, että työelämässä oppiminen edisti osaavan työvoiman alueellista saatavuutta (taulukko 27).

TAULUKKO 27. Henkilöstön näkemys siitä, edistääkö työelämässä oppiminen osaavan työvoiman saatavuutta alueella. Lähde: Henkilöstökysely

Asteikko	Henkilöstö	
	n	%
Täysin eri mieltä	0,7	3
Jokseenkin eri mieltä	2,1	9
Osin samaa osin eri mieltä	5,9	25
Jokseenkin samaa mieltä	31,1	133
Täysin samaa mieltä	60,2	257
Yhteensä	100,0	427

⁹¹ d = 0,54

Henkilöstön näkemyksissä oli eroja erityyppisten oppilaitosten⁹², eri kokoisten⁹³ ja eri alueilla sijaitsevien järjestäjien⁹⁴ välillä. Järjestäjätyypeittäin ero oli suurin ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten ja erikoisoppilaitosten (ka. 4,79) ja ammatillisten erityisoppilaitosten (ka. 3,96) välillä. Järjestäjän koon mukaan ero oli suurin keskisuurten (ka. 4,54) ja pienten (ka. 4,30) järjestäjien välillä. Alueellisesti suurin ero oli Varsinais-Suomen (ka. 4,69) ja Pirkanmaan (ka. 4,22) välillä.

Yli 90 prosenttia henkilöstöstä arvioi, että opiskelijat työllistyivät joskus tai usein työelämässä oppimisen jälkeen organisaatioihin, joissa ovat olleet työelämässä oppimassa. Henkilöstön mukaan oli erittäin harvinaista, että opiskelijat työllistyvät harvoin tai eivät työllisty koskaan organisaatioihin, joissa ovat olleet työelämässä oppimassa (5 %). (Taulukko 28.)

TAULUKKO 28. Henkilöstön näkemys opiskelijoiden työllistymisestä organisaatioihin, joissa he ovat olleet työelämässä oppimassa. Lähde: Henkilöstökysely

Asteikko	Henkilöstö	
	%	n
Ei koskaan	0,2	1
Harvoin	4,9	21
Joskus	45,0	193
Usein	49,9	214
Yhteensä	100,0	429

Taustamuuttujittain tarkasteltuna henkilöstön näkemyksissä opiskelijoiden työllistymisestä oli eroja koulutusalojen⁹⁵ sekä erityyppisten oppilaitosten⁹⁶ ja eri alueilla sijaitsevien järjestäjien⁹⁷ välillä. Koulutusalojen välillä ero oli suurin terveys- ja hyvinvointialojen (ka. 3,86) ja humanististen ja taidealojen (ka. 2,96) välillä. Järjestäjätyypeittäin ero oli suurin ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten ja erikoisoppilaitosten (ka. 3,72) ja ammatillisten erityisoppilaitosten (ka. 2,96) välillä. Alueellisesti suurin ero oli Pohjois-Pohjanmaan (ka. 3,63) ja Kaakkois-Suomen (ka. 3,20) välillä.

Myös suurin osa (80 %) työpaikkakyselyyn vastanneista työpaikoista kertoi voivansa rekrytointitilanteessa palkata yhteistyöoppilaitoksestaan valmistuneita opiskelijoita. Lähes yhtä suuri osa (77 %) työpaikoista katsoi oppilaitoksen tarjoamien tutkinnon osien sisällön vastaavan heidän alansa osaamistarpeita. Sen sijaan alle puolet (47 %) työpaikoista kertoi oppilaitoksen tarjoavan heille mahdollisuutta ennakoita osaamisen kehittämistarpeita ja ennakoinnin kautta kehittää toimintaansa. (Kuvio 32.)

92 f = 0,26

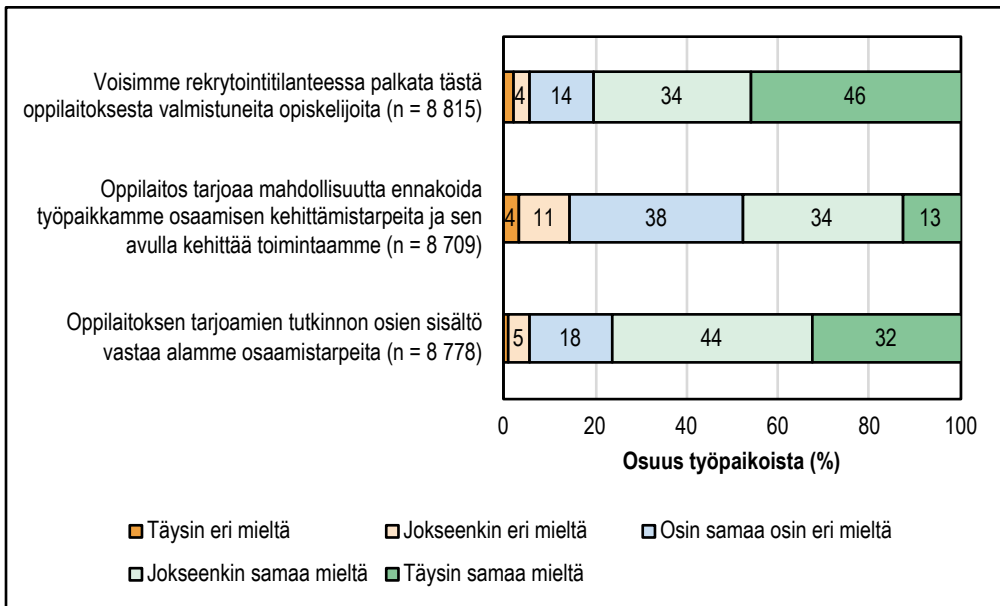
93 f = 0,11

94 f = 0,14

95 f = 0,60

96 f = 0,25

97 f = 0,17



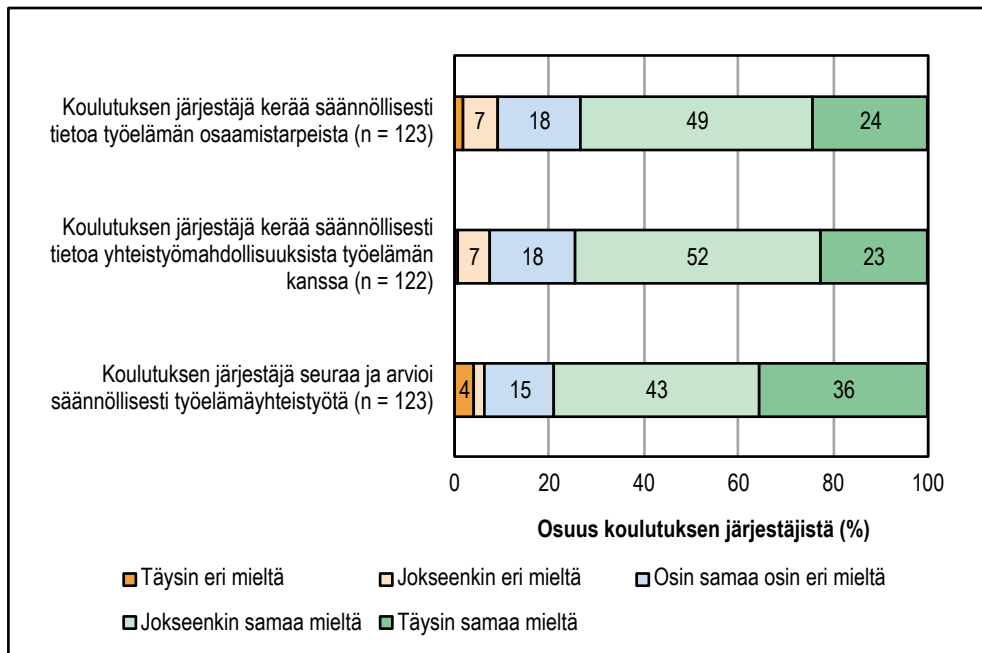
KUVIO 32. Työpaikkojen näkemys oppilaitosten kyvystä vastata työelämän osaamistarpeisiin.
Lähde: Työpaikkakysely

5.4 Työelämäyhteistyön kehittäminen

Koulutuksen järjestäjien tulee tehdä yhteistyötä työelämän kanssa suunnitellessaan, järjestäessään, arvioidessaan ja kehittäessään tutkintoja ja koulutusta sekä ennakoidessaan osaamistarpeita (VN 531/2017, 4 §).

Enemmistö järjestäjistä seuraa ja arvioi säännöllisesti työelämäyhteistyötä

Suurin osa (73 %, 75 %) kyselyyn vastanneista koulutuksen järjestäjistä ilmoitti keräävänsä säännöllisesti tietoa työelämän osaamistarpeista ja yhteistyömahdollisuuksista työelämän kanssa. Samoin suurin osa (79 %) järjestäjistä kertoi seuraavansa ja arvioivansa säännöllisesti työelämäyhteistyötä. (Kuvio 33.) Alle 10 prosenttia koulutuksen järjestäjistä ei kerännyt säännöllisesti tietoa työelämän osaamistarpeista tai yhteistyömahdollisuuksista, eikä seurannut ja arvioinut säännöllisesti työelämäyhteistyötään.



KUVIO 33. Miten koulutuksen järjestäjät kehittävät työelämäyhteistyötään. Lähde: Järjestäjäkysely

Suomenkielisillä järjestäjillä säännöllinen tiedonkeruu työelämän osaamistarpeista ja yhteistyömahdollisuuksista sekä työelämäyhteistyön seuranta ja arviointi toteutuivat paremmin kuin ruotsinkielisillä järjestäjillä⁹⁸.

Yhteistyön tiiviys ja säännöllisyys ovat keskeisiä työelämäyhteistyön kehittämisessä

Kyselyssä koulutuksen järjestäjiä pyydettiin myös kertomaan tarkemmin siitä, miten järjestäjät kehittävät työelämäyhteistyötään⁹⁹. Suurin osa maininnoista liittyi yhteistyön tiiviyyteen tai yhteistyön arkipäiväisyyteen (20 %, n = 49). Vastauksissa kerrottiin esimerkiksi säännöllisistä vierailuista työpaikoilla. Lisäksi koulutuksen järjestäjät olivat kehittäneet työelämäyhteistyötään kumppanuuksien ja kumppanuussopimuksien kautta (12 %, n = 30) sekä yhteiskehittämisen, hankkeiden ja projektien avulla (11 %, n = 28). Myös erilaiset verkostot näyttäytyivät tärkeinä kehittämisen välineenä (10 %, n = 25). Muita mainittuja tapoja olivat työelämäfoorumit, työelämän tarpeista lähtevät koulutukset, tapahtumat ja tilaisuudet, asiakkuustyö sekä sisäinen organisoituminen ja sen kehittäminen.

⁹⁸ Säännöllinen tiedonkeruu työelämän osaamistarpeista: Suomenkieliset järjestäjät ka. 3,90, ruotsinkieliset järjestäjät ka. 3,00, d = 0,99. Säännöllinen tiedonkeruu yhteistyömahdollisuuksista: suomenkieliset järjestäjät ka. 3,91, ruotsinkieliset järjestäjät ka. 3,51, d = 0,47. Työelämäyhteistyön seuranta ja arviointi: suomenkieliset järjestäjät ka. 4,08, ruotsinkieliset järjestäjät ka. 3,00, d = 1,11.

⁹⁹ Kysymykseen vastanneita 106, kaikkien mainintojen N = 250.

Hieman yli puolet (52 %) koulutuksen järjestäjistä kertoi tekevänsä usein tai aina muiden koulutuksen järjestäjien kanssa yhteistyötä muun kuin työelämässä oppimiseen liittyvän työelämäyhteistyön osalta. Reilu kolmasosa (36 %) järjestäjistä teki yhteistyötä joskus. Harvoin yhteistyötä ilmoitti tehneensä 11 prosenttia järjestäjistä ja ei koskaan muutama järjestäjä. (Taulukko 29.)

TAULUKKO 29. Kuinka usein koulutuksen järjestäjät tekevät työelämäyhteistyötä yhteistyössä muiden järjestäjien kanssa (pois lukien työelämässä oppiminen). Lähde: Järjestäjäkysely

Asteikko	Järjestäjät	
	%	n
Ei koskaan	1,6	2
Harvoin	11,4	14
Joskus	35,8	44
Usein	44,7	55
Aina	6,5	8
Yhteensä	100,0	123

Työpaikat toivovat oppilaitosten huolehtivan opiskelijoiden perusosaamisesta ja työelämävalmiuksista

Haastatteluissa työnantajat myös kertoivat mitkä asiat heidän mielestään olisivat tärkeimpiä kehittämisen kohteita oppilaitosten kanssa tehtävässä yhteistyössä. Osa esiin nousseista asioista koski nimenomaan työelämässä oppimista, osa laajemmin myös muuta yhteistyötä. Työelämässä oppimisen osalta työnantajat toivoivat, että opiskelijoille opetettaisiin oppilaitoksessa perusasiat kunnolla ennen työelämässä oppimista. Opettajien myös toivottiin huolehtivan, että mikäli työelämässä oppimisen jakson aloittamisen edellytyksenä on suoritettut teoriaopinnot, nämä opinnot suoritetaan niin ajoissa, ettei jo sovittu jakso peruunnu sen takia, että opiskelija ei läpäise teoriaopintoja. Myös teoriaopintojen ja työelämässä oppimisen tiiviimpää yhteyttä ja lomittumista toisiinsa toivottiin ja sen nähtiin edistävän oppimista.

Lisäksi oppilaitosten tulisi varmistaa, että opiskelijoilla on työelämässä oppimisen jaksolla tarvittavat yleiset työelämävalmiudet ja vuorovaikutustaidot. Työnantajat myös nostivat esiin, että työelämässä oppimisen jaksojen ajoitus tulisi paremmin sovittaa työpaikkojen aikatauluihin sopivaksi. Mikäli oppilaitos kerää työelämässä oppimisen jaksosta palautetta opiskelijoilta toivottiin, että se välitetään myös työpaikalle. Sen kautta myös työpaikka voisi kehittää toimintaansa ja toisaalta jos palaute on myönteistä, toisi se työyhteisössä esiin hyvin tehdyn ohjaustyön.

Muutamit työnantajat toivat esiin, että oppilaitosten olisi tarpeen varmistaa, että opettajien osaaminen on ajan tasalla, sillä muuten opetus ei palvele työelämän tarpeita. Myöskään oppilaitosten laitekanta ja välineet eivät aina vastaa työelämässä käytössä olevia laitteita vaan ovat työnantajien näkökulmasta vanhentuneita. Siihen, että koulutus lähtee työelämän tarpeista ja vastaa sitä tulisikin työnantajien mukaan kiinnittää huomiota.

Työnantajat toivoivat, että oppilaitoksiin olisi helpompi ottaa yhteyttä ja että esimerkiksi työelämässä oppimisen aikana opettajaan saisi nopeasti yhteyttä. Oppilaitosten myös toivottiin olevan aktiivisesti yhteydessä heihin erilaisten yhteistyöehdotusten kanssa. Työnantajien mukaan heillä ei arjessaan ole aikaa miettiä mitä yhteistyön mahdollisuuksia heillä olisi vaan he toivoivat, että oppilaitos lähestyy heitä valmiin yhteistyöehdotuksen kanssa. Yhtenä esimerkkinä mainittiin opintojen tuotteistaminen tavalla, joka hyödyttää sekä opiskelijoita että työnantajaa. Eräs haastateltavista esimerkiksi kertoi, että hänen työpaikallaan matkailualan opiskelijat olivat ennen koronaa järjestäneet asiakkaille teemailtoja osana opintojaan. Myös erilaisista yhteistyökursseista toivottiin viestittävän aktiivisesti. Myös säännöllisiä oppilaitosten ja työnantajien välisiä yhteistyökokouksia pidettiin tärkeinä ja niitä toivottiin olevan säännöllisesti.

Lisäksi työnantajat toivoivat oppilaitosten käyttävän selkokielempisiä termejä tehdessään yhteistyötä työelämän kanssa. Muutamit työnantajat myös toivoivat koulutukseen enemmän joustoa. Työvoimapula-alalla työskentelevät henkilöt toivoivat oppilaitosten osallistuvan alojen imagon kohotukseen oman työnsä kautta sekä opiskelijoiden aktiivista houkuttelua oppilaitoksissa järjestettäviin rekrytointitapahtumiin.

Haastateltujen työnantajien mukaan he kehittävät oppilaitosten kanssa tekemäänsä yhteistyötä antamalla palautetta sekä avoimen vuoropuhelun kautta. Yksi haastateltava kertoi heidän työpaikansa olevan mukana oppilaitoksen yhteistyöverkostoissa. Toinen haastateltava taas kertoi, että työpaikan edustajia on mukana eri oppilaitosten ohjausryhmissä ja neuvottelukunnissa, joiden kautta heillä on mahdollisuus vaikuttaa muun muassa paikallisen opetussuunnitelman sisältöön. Toisaalta useammat haastatellut työnantajat kertoivat, että yhteistyön kehittäminen on vähäistä ja se on tapahtunut tarpeen mukaan. Osin tähän on vaikuttanut korona-aika ja esimerkiksi sen mukanaan tuomat sulut. Yksi haastateltava kertoikin, että heillä on nyt käynnistetty yhteistyön kehittäminen ja toinen, että pitkän aikavälin yhteistyön suunnitteluun olisi tarpeen panostaa.

Myös työpaikkakyselyssä kysytään kehittävätkö oppilaitokset toimintaansa saamansa palautteen perusteella. Vastausten perusteella työpaikat arvioivat oppilaitosten kyvyn kehittää toimintaansa saamansa palautteen perusteella melko hyväksi (taulukko 30).

TAULUKKO 30. Työpaikkojen näkemys oppilaitoksen kyvystä kehittää toimintaansa saamansa palautteet perusteella. Lähde: Työpaikkakysely

Asteikko	Työpaikat	
	%	n
Täysin eri mieltä	1,2	100
Jokseenkin eri mieltä	3,7	325
Osin samaa osin eri mieltä	29,8	2 587
Jokseenkin samaa mieltä	42,8	3 716
Täysin samaa mieltä	22,6	1 959
Yhteensä	100,0	8 687

Haastatteluissa muutamat työnantajien edustajat tunnistivat kehitettävää myös omassa toiminnassaan. Eräs haastateltava kertoi, että heillä ei tällä hetkellä ole vastuutettu oppilaitosyhteistyötä kenellekään ja totesi, että tältä osin toimintamallia olisi hyvä muuttaa. Toinen haastateltava taas totesi, että heidän on tarpeen kehittää työpaikan sisäistä viestintää työelämässä oppimisen käytännön asioiden suhteen: esimerkiksi kuka vastaa opiskelijan perehdytyksestä ja ohjauksesta. Esiin nousi myös, että työpaikkojen olisi hyvä muistaa, että opiskelijat ovat siellä oppimassa, eivät työntekijöinä. Haastateltava korosti, että oppilaitosten tulisi tuoda tätä esiin ja uskaltaa vaatia opiskelijalle mielekkäitä, oppimista edistäviä työtehtäviä. On myös tärkeää, että opiskelija tuntee olevansa osa työyhteisöä.

5.5 Työelämäyhteistyön vahvuuksia ja haasteita

Koulutuksen järjestäjiä pyydettiin kertomaan sekä omaan organisaatioonsa että toimintaympäristöönsä liittyviä tekijöitä, jotka edistävät ja haastavat työelämäyhteistyötä. Tähän on nostettu vastauksista yleisimmät vahvuudet ja haasteet. Lisäksi loppuun on koottu haastatteluista tekijöitä, mitkä motivoivat työnantajia yhteistyöhön ammatillisen koulutuksen kanssa.

Vakiintuneet työelämäyhteydet ja laajat yritysverkostot työelämäyhteistyön vahvuuksina

Vastauksissaan koulutuksen järjestäjät¹⁰⁰ nostivat esiin vahvuudeksi erityisesti vakiintuneet, säännölliset ja toimivat työelämäyhteydet, kumppanuudet sekä laajat yritysverkostot (29 %, n = 85). Koulutuksen järjestäjien henkilökunnan osaaminen ja kehittämismyönteinen asenne (14 %, n = 42) koettiin myös vahvuudeksi. Erityisesti pienet oppilaitokset korostivat vastauksissaan vahvuutena ketteryyttä ja joustavuutta mukautua työelämän tarpeisiin (10 %, n = 28). Lisäksi osa koulutuksen järjestäjistä nosti vahvuudeksi oppilaitoksen hyvän maineen ja tunnettuuden (9 %, n = 27), pitkän työelämäyhteistyön perinteen (9 %, n = 25) sekä työelämäyhteistyön toimintamallit

¹⁰⁰ Kysymykseen vastanneita 122, kaikkien mainintojen N = 294.

ja prosessit. Muita mainittuja vahvuuksia oli opettajien verkostot ja henkilökohtaiset kontaktit, monipuolinen tutkinto-, koulutus ja palvelutarjonta, hyvät resurssit, hankkeet ja asiakkuuden hallintajärjestelmät, tavoitettavuus sekä oppimisympäristöt.

Ajan puute työpaikoilla haastaa yhteistyötä

Työelämäyhteistyön haasteeksi koulutuksen järjestäjät¹⁰¹ nostivat erityisesti työelämän resurssien, kuten ajan puutteen (19 %, n = 33). Toimialan tai toimintaympäristön tuomat haasteet ja muutokset kuten osaamispula, koronapandemia ja kausiluonteinen työ mainittiin usein työelämäyhteistyön haasteena (17 %, n = 29). Koulutuksen järjestäjät kokivat, että oppilaitoksen henkilöstöön tai henkilöstön osaamiseen liittyvät tekijät toivat haasteita työelämäyhteistyölle (15 %, n = 26). Lisäksi osa koulutuksen järjestäjistä kertoi haasteekseen työelämän kanssa yhteisen keskustelufoorumien puuttumisen (10 %, n = 18). Edellisen lisäksi osa koulutuksen järjestäjistä toi esiin, että työelämän tarpeisiin vastaamisen haasteeksi koettiin erityisesti organisaation jäykät rakenteet (20 %, n = 17). Myös pitkäaikaisten tai uusien kumppanuuksien luominen, se, että ammatillisen koulutuksen mahdollisuuksia ei tunneta, asiakkuuksien johtaminen ja laatutyö sekä erilaiset oppijat mainittiin työelämäyhteistyön haasteiksi.

TAULUKKO 31. Yhteenveto koulutuksen järjestäjien ja työelämän yhteistyön vahvuuksista ja haasteista omassa organisaatiossa koulutuksen järjestäjien mukaan (lueteltu eniten mainintoja saaneet vahvuudet ja haasteet)

Työelämäyhteistyön vahvuuksia (n = 294)	Työelämäyhteistyön haasteita (n = 175)
<ul style="list-style-type: none"> • Vakiintuneet ja hyvät työelämäyhteydet sekä laaja yritysverkosto • Työelämäyhteistyöhön liittyvä osaaminen ja asenne oppilaitoksessa • Koulutuksen järjestäjän kyky toimia ketterästi ja joustavasti • Koulutuksen järjestäjän hyvä maine ja tunnettuus • Pitkät perinteet ja pitkäaikainen kokemus työelämäyhteistyöstä • Työelämäyhteistyön toimintamallit ja prosessit 	<ul style="list-style-type: none"> • Työelämän resurssit, erityisesti ajan puute • Toimialan tai toimintaympäristön tuomat haasteet, kuten osaamispula, työn kausiluonteisuus ja koronapandemian tuomat muutokset • Koulutuksen järjestäjän resurssit, kuten ajan puute ja henkilöstön osaaminen • Yhteisen foorumin löytyminen työelämäyhteistyölle, esimerkiksi yhteisen aikataulun luominen • Työelämän tarpeisiin vastaaminen nopealla aikataululla • Pitkäaikaisten kumppanuuksien ja uusien kumppanuuksien luominen • Ammatillisen koulutuksen mahdollisuuksia ei tunneta

Osaavan työvoiman tarve edistää yhteistyötä

Koulutuksen järjestäjiltä kysyttiin mitkä tekijät heidän toimintaympäristössään edistävät ja haastavat työelämän kanssa tehtävää yhteistyötä. Keskeisimmäksi yhteistyötä edistäviksi tekijäksi toimintaympäristössään koulutuksen järjestäjät¹⁰² näkivät suuren osaajien tarpeen, joka lisää työelämän kiinnostusta yhteistyöhön (23 %, n = 41). Lähes yhtä usein koulutuksen järjestäjät toivat esiin edistävänä tekijänä oppilaitoksen alueellisen sijainnin keskeisten yritysten ja työpaikkojen lähellä.

101 Kysymykseen vastanneita 111, kaikkien mainintojen N = 175.

102 Kysymykseen vastanneita 112, kaikkien mainintojen N = 176.

Toimiva yhteistyö ja verkostot alueella olivat myös koulutuksen järjestäjien näkemyksien mukaan keskeinen toimintaympäristön vahvuus (22 %, n = 38). Muita esille tuotuja toimintaympäristön vahvuuksia olivat oppilaitoksen hyvät resurssit ja hyvä työelämäntuntemus, oppilaitoksen hyvä maine ja tunnettavuus alueella sekä oppilaitoksen ja alueen työelämän kehittämismyönteinen asenne ja yhteiset hankkeet.

Työelämän tarpeisiin ja odotuksiin vastaaminen sekä työelämän resurssit haastavat yhteistyötä

Keskeisimmiksi haasteiksi koulutuksen järjestäjien¹⁰³ vastauksissa nousivat työelämän tarpeisiin ja odotuksiin vastaaminen (14 %, n = 22) sekä työelämän sitoutuminen ja resurssit (13 %, n = 20). Tutkintorakenteen sekä lainsäädännön tuomat haasteet nostettiin toimintaympäristön haasteiksi (12 %, n = 18). Yhtäläinen osuus maininnoista koski alueen tai alan yrityskannan piirteitä, kuten pk-yritysten tai mikroyritysten suurta määrää. Henkilöstömäärältään pienikokoisten yritysten tuomaksi haasteeksi nostettiin erityisesti aikaresurssien vähyys. Osa koulutuksen järjestäjä koki työssäoppimispaikkojen vähäisen määrän haasteeksi (10 %, n = 15). Syiksi työelämässä oppimisen paikkojen vähyyteen nousi erityisesti koronapandemian tuomat muutokset. Muita esille tuotuja haasteita olivat oppilaitoksen sijainti sekä oppilaitoksen resurssit, kuten pula osaavista opettajista tai kouluttajista.

TAULUKKO 32. Yhteenveto tekijöistä, jotka toimintaympäristössä edistävät ja haastavat työelämäyhteistyötä koulutuksen järjestäjien mukaan (lueteltu eniten mainintoja saaneet vahvuudet ja haasteet)

Toimintaympäristön edistävä tekijät (n = 176)	Toimintaympäristön haastavat tekijät (n = 155)
<ul style="list-style-type: none"> • Suuri osaajien tarve • Oppilaitoksen sijainti, yritysten läheisyys ja monipuolisuus alueella • Hyvin toimiva yhteistyö ja hyvät yhteistyöverkostot alueella 	<ul style="list-style-type: none"> • Työelämän tarpeisiin vastaaminen, hakijapula, alan vetovoimaisuus, tarpeisiin vastaaminen ei ole tarpeeksi nopeaa • Työelämän sitoutuminen yhteistyöhön, työelämän asenne ja odotukset opiskelijoita tai yhteistyötä kohtaan, työelämän resurssit • Tutkintorakenteen joustamattomuus ja lainsäädännön tuomat haasteet • Alueen tai alan yrityskanta, erityisesti pk- ja mikroyritykset, haasteet erityisesti aikaresurssien näkökulmasta • Työssäoppimispaikkojen rajallisuus • Oppilaitoksen sijainti • Oppilaitoksen resurssit, aika, osaavien opettajien/ kouluttajien saatavuus

¹⁰³ Kysymykseen vastanneita 98, kaikkien mainintojen N = 155.

Uuden työvoiman saanti motivoi työnantajia yhteistyöhön

Haastatteluissa työnantajia pyydettiin kertomaan mitä hyötyä ammatillisten oppilaitosten kanssa tehtävästä yhteistyöstä on heille. Vastaukset käsittelivät sekä työelämässä oppimista että muuta yhteistyötä. Useimmiten haastatellut mainitsivat, että yhteistyön kautta he saavat työntekijöitä, koskipa yhteistyö sitten työelämässä oppimista tai kohdennettuja rekrytointikoulutuksia. Osa työvoimapula-aloilla toimivista työnantajista kertoi työelämässä oppimisen tarjoavan heille mahdollisuuden valita päältä parhaat opiskelijat uusiksi työntekijöiksi. Haastateltavat kertoivat yhteistyön myös tarjoavan työpaikkojen henkilöstölle uusia näkökulmia, ideoita ja virikkeitä työhön. Välillä esimerkiksi työelämässä oppimisen kautta alkanut yhteistyö olikin poikunut jatko- ja projektiopiskelijoiden kanssa. Useimmat haastateltavat myös arvostivat sitä, että yhteistyön kautta he pysyvät ajan tasalla alan koulutuksen uudistuksista ja kehityksestä. Työelämässä oppimisen jaksoille tulevien opiskelijoiden ottaminen työpaikalle nähtiin tavaksi toteuttaa työpaikan yhteiskuntavastuuta.

Haastatteluissa nousi myös esiin, se että osalla työpaikoista työelämässä oppijoiden ottamisen taustalla on lisätyövoiman tarve, joka saattoi johtua joko taloudellisten resurssien niukkuudesta tai siitä, että alan työvoimapulan vuoksi työntekijän palkkaaminen ei onnistunut. Eräs haastateltava jopa kertoi, että heillä tietyissä työtehtävissä nojataan täysin opiskelijoihin.

Haastatteluissa muutamat työnantajat kertoivat myös asioista, jotka heidän mukaansa aiheuttavat haasteita yhteistyölle ammatillisten oppilaitosten kanssa. Ammatilliset oppilaitokset saatiin kokea kasvottomiksi organisaatioiksi, joiden kanssa yhteistyö oli alkanut toimia vasta, kun he olivat oppineet tuntemaan oppilaitoksen edustajat. Työnantajien kokemuksen mukaan oppilaitokset ovat huonoja myymään palveluitaan. Yksi haastateltava toivoikin, että yhteistyökontaktien luominen olisi yhtä helppoa kuin verkkokaupasta ostaminen halusipa työpaikka sitten ostaa palveluita tai rekrytoida työntekijän tai harjoittelijan. Työnantajien edustajat toivoivatkin ammatillisilta oppilaitoksilta selkeämpää viestintää ja palveluiden parempaa tuotteistamista. Ammatilliset oppilaitokset eivät myöskään aina olleet pystyneet vastaamaan työpaikkojen yhteistyötoiveisiin, esimerkiksi kehittämishankkeeseen ei ollut kumppaniksi sopivaa ammatillista oppilaitosta. Lopulta yhteistyö olikin käynnistetty korkeakoulun kanssa.

Johtopäätökset ja suositukset

6

Tässä luvussa vastataan arvioinnille määriteltyihin arviointikysymyksiin ja esitetään kehittämissuosituksia. Arviointikysymykset olivat:

Työelämässä oppiminen

- Miten työelämässä oppiminen toteutuu?
- Miten koulutuksen järjestäjät ja työpaikat varmistavat ja kehittävät työpaikkaohjaajien ohjaus- ja arviointiosaamista?
- Mikä on työelämässä oppimisen vaikuttavuus?
- Mitä vahvuuksia, kehittämistarpeita ja hyviä käytäntöjä työelämässä oppimisessa on?

Koulutuksen järjestäjien ja työelämän yhteistyö

- Mitä yhteistyön rakenteita koulutuksen järjestäjillä ja työelämällä on ja miten ne toimivat?
- Miten koulutuksen järjestäjä seuraa, arvioi ja kehittää työelämässä oppimista ja työelämäyhteistyötä?
- Mitkä tekijät estävät tai edistävät koulutuksen järjestäjien ja työpaikkojen yhteistyötä?
- Mitä vahvuuksia, kehittämistarpeita ja hyviä käytäntöjä koulutuksen järjestäjien ja työelämän yhteistyössä on?

Ensin tarkastellaan työelämässä oppimista, sen jälkeen koulutuksen järjestäjien ja työelämän muuta yhteistyötä ja lopuksi sitä, miten koulutuksen järjestäjät seuraavat, arvioivat ja kehittävät työelämässä oppimista ja muuta työelämäyhteistyötä. Työelämässä oppimisen ja muun yhteistyön vahvuudet, kehittämistarpeet ja hyvät käytännöt on johtopäätöksissä ja suosituksissa integroitu muihin kohtiin eikä niitä käsitellä erikseen.

Ammatillisen koulutuksen ja työelämän välinen yhteistyö vaikuttaa toimivan pääsääntöisesti hyvin. Valtaosa koulutuksen järjestäjistä on kartoittanut alueellaan työelämässä oppimiseen soveltuvat työpaikat. Lisäksi lähes kaikilla koulutuksen järjestäjillä on työelämän kanssa joitain yhteistyöfoorumia ja -elimä, joiden koetaan vahvistavan koulutuksen työelämälähtöisyyttä. Yhteistyön muodot työelämän kanssa ja työelämälle tarjottavat palvelut ovat myös melko monipuoliset, vaikkakin niitä tulisi kehittää entistä paremmin työelämän tarpeisiin vastaaviksi. Koulutuksen järjestäjät myös seuraavat, arvioivat ja kehittävät työelämässä oppimista ja muuta työelämäyhteistyötä melko säännöllisesti.

Kun arvioinnin tuloksia kokonaisuudessaan tarkastellaan suhteessa eri taustamuuttujiin, havaitaan, että eri kokoisten, erityyppisten tai eri puolilla Suomea sijaitsevien järjestäjien välillä ei ollut systemaattisia eroja tarkastelluissa teemoissa. Koulutusaloittain tarkasteltaessa työelämässä oppimiseen ja näyttöihin liittyvät prosessit vaikuttavat toimivan terveys- ja hyvinvointialoilla keskimäärin muita aloja paremmin. Haasteita näissä puolestaan ilmeni erityisesti maa- ja metsätalousaloilla. Kun tuloksia tarkastellaan suhteessa koulutuksen järjestäjän kieleen, havaitaan, että suomenkieliset koulutuksen järjestäjät arvioivat työelämässä oppimiseen ja muuhun työelämäyhteistyöhön liittyvät prosessit toimivimmiksi kuin ruotsinkieliset järjestäjät. Lisäksi suomenkieliset järjestäjät arvioivat työelämäpalvelujensa työelämälähtöisen toteutuksen paremmaksi kuin ruotsinkieliset järjestäjät. Myös yhteiset projektit ja hankkeet työelämän kanssa sekä opettajien työelämäjaksot ovat yleisempiä suomenkielisten kuin ruotsinkielisten järjestäjien keskuudessa. Suomenkielisten järjestäjien henkilöstö koki työelämäyhteistyön edistävän enemmän heidän ammattialakohtaiseen osaamisensa kehittymistä kuin ruotsinkielisten järjestäjien henkilöstö. Myös koulutuksen järjestäjien välinen yhteistyö työelämässä oppimisen ja näyttöjen järjestämisessä on suomenkielisillä järjestäjillä aktiivisempaa kuin ruotsinkielisillä järjestäjillä. Lisäksi ruotsinkieliset järjestäjät arvioivat sekä työelämässä oppimisen että muun työelämäyhteistyön seurannan ja arvioinnin toteutuvan heikommin kuin suomenkieliset järjestäjät.

6.1 Työelämässä oppimisen toteutuminen

Johtopäätökset

Työelämässä oppimisen määrä on lisääntynyt vuosina 2018–2021

Solmittujen koulutussopimusten ja oppisopimusten määrällä mitattuna työelämässä oppiminen on yleistynyt ammatillisessa koulutuksessa vuosina 2018–2021 eikä koronapandemiakaan ole vähentänyt sitä. Myös lyhyemmät (enintään puoli vuotta kestäneet) oppisopimukset ovat yleistyneet. Koulutusalojen välillä on kuitenkin vaihtelua työelämässä oppimisen toteutumisen osalta. Opiskelijamäärältään koulutusaloista suurin on tekniikan ala, mutta työelämässä oppimisen jaksoja, suoritettiinpa ne sitten koulutussopimuksella tai oppisopimuksella, oli eniten terveys- ja hyvinvointialojen opiskelijoilla.

Valtaosa ammatillisen koulutuksen järjestäjistä pyrkii edistämään työelämässä oppimisen toteutumista ja laatua keräämällä ja ylläpitämällä järjestelmällisesti tietoa alueensa työpaikoista, joilla opiskelijat voivat hankkia tutkinnon perusteiden mukaista osaamista. Järjestäjät tietävät mitä tutkinnon perusteiden mukaista osaamista voi hankkia milläkin työpaikalla ja ylläpitävät yhteistyötä työelämässä oppimisen jaksoja tarjoavien työnantajien kanssa. Tietoja työelämässä oppimiseen soveltuvista työpaikoista myös päivitetään henkilöstöltä tulleen tiedon perusteella. Toisaalta muutamilla koulutuksen järjestäjillä ei esimerkiksi ollut lainkaan rekisteriä tai listausta alueensa työpaikoista, joilla opiskelijat voisivat hankkia tutkinnon perusteiden mukaista osaamista.

Huolimatta koulutuksen järjestäjien järjestelmällisestä työstä työelämässä oppimisen mahdollistamiseksi, noin puolella järjestäjistä oli haasteita löytää osalle aloista ja tutkinnoista osaamisen hankkimiseen soveltuvia työpaikkoja. Esiin nousivat erityisesti humanististen ja taidealojen tutkinnot, tekniikan alalla kone- ja tuotantotekniikka, tekninen suunnittelu ja sähkö- ja auto- maatioala sekä tietojenkäsittely ja tietoliikenteen alalta tieto- ja viestintätekniikan perustutkinto. Haasteet keskittyvät erityisesti perustutkintoihin. Yleisemmin tämä johtui siitä, että eri syistä johtuen työpaikkoja ei ole tarjolla. Työpaikkojen vähäisen määrän lisäksi nimenomaan työelämässä oppimiseen soveltuvien työpaikkojen määrä saattoi olla pieni tai alan luonteesta johtuen yritykset olivat pieniä tai yrittäjät toimivat yksinyrittäjinä. Toiseksi keskeiseksi syyksi järjestäjät nostivat sen, että tarjolla olevilla työpaikoilla ei voi tehdä tutkinnon perusteiden mukaisia työtehtäviä. Toisaalta samaan aikaan työpaikkakyselyn tulosten mukaan oppilaitosten tarjoamien tutkinnon osien sisällöt vastaavat alan osaamistarpeita. Vasta kolmanneksi yleisin syy vaikeuksiin löytää työelämässä oppimiseen soveltuvia työpaikkoja oli opiskelijoiden ohjaaminen ja sen vaatimat resurssit.

Työelämässä oppimisen suunnittelu yhdessä opettajan, opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kanssa ei aina toteudu

Kaikkien työelämässä oppimisen osapuolten näkökulmasta onnistuneen työelämässä oppimisen jakson varmistamiseksi yhteistyö opettajan, opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kesken on tärkeää. Siinä, kuinka järjestelmällisesti koulutuksen järjestäjien ja työelämän edustajat käyvät ennen työelämässä oppimisen jakson alkua läpi jakson tavoitteet, toteutuksen ja kunkin toimijan roolin on osin puutteita. Työelämässä oppimisen tavoitteista ja työtehtävistä sekä osaamisen kehittymisen seurannasta ei aina sovita opiskelijan, opettajan ja työpaikkaohjaajan kesken. Erityisesti työtehtävistä ja osaamisen kehittymisen seurannasta saatetaan ammatillisten oppilaitosten henkilöstön mukaan sopia ainoastaan työpaikkaohjaajan ja opiskelijan kesken. Myös työpaikkaohjaajat toivat esiin, eivät oppilaitokset varmista riittävästi, että opiskelijan työtehtävät edistävät hänen oppimistaan. Työpaikkaohjaajat eivät myöskään välttämättä tiedä opiskelijan HOKSiin kirjattuja tavoitteita. Myös ammatillisten oppilaitosten henkilöstön ja työpaikkaohjaajien käsityksissä siitä, onko opiskelijoiden osaaminen riittävällä tasolla työelämässä oppimisen alussa, on eroja.

Ohjauksen ja osaamisen kehittymisen seurannan käytännöistä sopimisessa on puutteita

Opiskelijoiden ohjaamisesta ja osaamisen kehittymisen seurannan toteutumisesta työelämässä oppimisen aikana ei syntynyt selkeää kuvaa arvioinnin tulosten perusteella. Ammatillisten oppilaitosten henkilöstön kokemuksen mukaan opiskelijat saavat työelämässä oppimisen aikana opettajilta tarvitsemansa tuen ja ohjauksen. He myös seuraavat opiskelijoiden osaamisen kehittymistä säännöllisesti työelämässä oppimisen aikana. Sen sijaan henkilöstö koki, että opiskelijat saivat heikommin tukea ja ohjausta työpaikkaohjaajilta työelämässä oppimisen aikana ja että työpaikkaohjaajat eivät seuraa opiskelijoiden osaamisen kehittymistä yhtä säännöllisesti kuin opettajat. Toisaalta haastatellut työpaikkaohjaajat kertoivat, etteivät opettajat yleensä osallistu opiskelijoiden käytännön ohjaukseen työelämässä oppimisen aikana vaan osallistuminen rajoittuu aloitus- ja loppukeskusteluihin ja näyttöihin. Työpaikkakyselyssä osa työpaikkaohjaajista kaipa-sikin oppilaitoksilta enemmän tukea opiskelijoiden oppimisen ohjaamiseen, osaamisen kehittymisen arviointiin ja palautteen antoon kuin mitä he olivat saaneet. Opiskelijoista suurin osa oli kuitenkin tyytyväisiä työpaikkaohjaajiinsa ja opettajien, työpaikkaohjaajien ja muun henkilöstön yhteistyöhön opintojen järjestämisessä.

Onkin mahdollista, että ammatillisten oppilaitosten henkilöstön ja työpaikkaohjaajien odotukset opettajien ohjausta kohtaan ovat erilaiset. Työpaikkavierailuja lukuun ottamatta opettajat ohjaavat opiskelijoita ja seuraavat heidän osaamisensa kehittymistä työelämässä oppimisen aikana usein puhelimitse, viestitse tai oppimispäiväkirjojen avulla, jolloin yhteydenpito ei välttämättä näy työpaikkaohjaajalle.

Opiskelijoilla on myös työelämässä oppimisen aikana oikeus turvalliseen oppimisympäristöön. Erityisesti perustutkinto-opiskelijat ovat havainneet tai olleet kiusaamisen tai vastaavan kohteena joko oppilaitoksessa tai työelämässä oppimisen aikana, joten sen läpikäynti, miten mahdollisissa ongelmatilanteissa toimitaan työelämässä oppimisen aikana, on tarpeen. Koulutuksen järjestäjät varmistavatkin, että opiskelijat, opettajat, työpaikkaohjaajat ja työnantajat tietävät, miten heidän tulee toimia mahdollisissa ongelmatilanteissa työelämässä oppimisen aikana. Kuitenkin erityisesti työnantajien kanssa toimintatapojen säännöllisessä varmistamisessa on kehitettävää.

Näytöt ja osaamisen arviointi ovat työelämässä oppimisen vahvuuksia

Kokonaisuudessaan näytöt toteutuvat hyvin. Kuitenkin koulutusalojen välillä on isojakin eroja siinä, kuinka suuri osa näytöistä suoritetaan työpaikoilla. Paras tilanne on kaupan ja hallinnon alalla, jolla lähes kaikki näytöt suoritettiin työpaikalla vuonna 2021. Heikoin tilanne taas on humanistisilla ja taidealoilla, joilla samana vuonna vain noin kolmasosa näytöistä suoritettiin työpaikalla. Opiskelijat ovat tyytyväisiä näyttöjen toteutukseen. Myös työpaikkaohjaajat ovat tyytyväisiä näyttöjen toteutukseen yhteistyössä oppilaitosten kanssa.

Vaikka useimmiten näytöt suunnitellaan yhteistyössä opiskelijan, opettajan ja työpaikkaohjaajan kanssa, niin poikkeuksiakin on. Noin viidesosa henkilöstöstä kertoi, että opettaja ja työpaikkaohjaaja tai työpaikkaohjaaja ja opiskelija suunnittelevat ainakin joskus näytön kahdestaan. Reilu kolmasosa henkilöstöstä kertoi suunnittelevansa näytön ainakin joskus kahdestaan opiskelijan

kanssa. Myös arvioinnissa haastateltujen työpaikkaohjaajien kokemuksen mukaan siinä, ketkä osallistuvat näytön suunnitteluun on vaihtelua. Ääritapauksessa opiskelija suunnittelee näytön yksin.

Näyttöjen arviointi opettajan ja työpaikkaohjaajan yhteistyönä toteutuu hyvin. Tämä ei kuitenkaan aina tarkoita sitä, että opettaja seuraisi näyttöä vaan arviointihaastattelujen mukaan yhteinen arviointi saattoi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että työpaikkaohjaaja arvioi työpaikalla tehdyn näytön ja opettaja oppilaitoksessa suoritettua teoriaopintoja. Opettajat myös arvioivat näyttöjä yksin ilman työelämän edustajan osallisuutta. Työpaikkaohjaajat eivät juuri koskaan arvioi näyttöjä yksin. Työpaikkaohjaajat olivat tyytyväisiä näyttöjen arviointiin saamaansa perehdytykseen. Koulutuksen järjestäjien välinen yhteistyö työelämässä oppimisessa ja etenkin näyttöjen järjestämisessä on harvinaista.

Oppisopimuksen tarjoamia mahdollisuuksia ei tunneta vielä riittävästi

Työelämässä oppimisen toteutusmuodoista työelämä tuntee koulutuksen järjestäjien ja ammattilisten oppilaitosten henkilöstön arvion mukaan paremmin koulutussopimuksen ja sen mahdollisuudet kuin oppisopimuksen. Heikoiten työelämä tuntee mahdollisuudet siirtyä kahden sopimusmuodon välillä. Arviointihaastattelut tukevat tätä havaintoa: Työelämän edustajista monet olivat työskennelleet vain koulutussopimusopiskelijoiden kanssa.

Koulutuksen järjestäjillä ja henkilöstöllä on käytössään monipuolisia tapoja edistää työelämässä oppimisen eri muotojen tunnettavuutta työelämän keskuudessa. Erilaisten tapahtumien ja tilaisuuksien järjestäminen yhdessä työelämän kanssa sekä neuvottelukunnat ja foorumit, joissa on työelämän edustus, olivat tavanomaisimpia keinoja edistää työelämässä oppimisen tunnettavuutta työelämän keskuudessa.

Vaikka koulutuksen järjestäjillä vaikuttaa olevan käytössään monipuolisia keinoja oppisopimus- ja koulutuksen tunnettavuuden edistämiseksi, nousi arvioinnissa oppisopimuskoulutusta koskevan tiedon puute työpaikoilla yhdeksi keskeisimmäksi haasteeksi tämän koulutusmuodon toteuttamisessa. Myös soveltuvien työpaikkojen ja työpaikkaohjaajien puute asettavat haasteita oppisopimuskoulutuksen toteuttamiselle, kuten myös koulutussopimuksella toteutettavalle koulutukselle.

Suosituksia

Uusia keinoja työelämässä oppimiseen soveltuvien työpaikkojen lisäämiseksi tulee kehittää

Työelämässä oppiminen on merkittävä osa ammatillisen koulutuksen opiskelijan opintopolkua, joten sen laadukas toteutuminen on tärkeää. Jotta opiskelija voi työelämässä oppimisen kautta saavuttaa tutkinnon perusteissa asetettuja osaamistavoitteita, tulee koulutuksen järjestäjien varmistaa, että he tietävät mitä tutkinnon perusteiden mukaista osaamista milläkin työpaikalla voi hankkia. Lisäksi koulutuksen järjestäjien on hyvä selvittää, millaisia opiskelijoita kullekin työpai-

kalle voi lähettää työelämässä oppimaan. Laadukkaan ohjaamisen varmistamiseksi koulutuksen järjestäjien tulee yhteistyössä työpaikkojen kanssa suunnitella työelämässä oppimisen ajankohdat huomioiden esimerkiksi sellaiset säännönmukaiset kiirehviut, joiden aikana työpaikkaohjaajalla ja muulla henkilökunnalla on heikommin mahdollisuuksia ohjata opiskelijaa. Näiden tietojen tulee olla myös henkilöstön saatavilla. Niiden koulutuksen järjestäjien, jotka eivät vielä tee järjestelmällistä yhteistyötä työelämässä oppimisen paikkoja tarjoavien työnantajien kanssa, tulee käynnistää yhteistyö ja muiden jatkaa yhteistyön kehittämistä.

Opetushallinnon, koulutuksen järjestäjien ja työelämän on yhdessä mietittävä tapoja, joilla työelämässä oppiminen mahdollistuisi paremmin erityisesti niillä aloilla ja niissä tutkinnoissa, joissa on vaikea löytää opiskelijoille työelämässä oppimiseen soveltuvia työpaikkoja. Olisiko koulutuksen järjestäjien esimerkiksi mahdollista tehdä enemmän yhteistyötä työelämässä oppimisen järjestämisessä tai löytyisikö alalle epätyypillisiltä työpaikoilta uusia mahdollisia työelämässä oppimisen paikkoja? Myös kansainvälisiä liikkuvuusjaksoja voidaan hyödyntää työpaikalla järjestettävän koulutuksen ja näyttöjen toteuttamisessa. Tärkeää on myös pohtia, johtuvatko soveltuvien työpaikkojen saatavuushaasteet alan luonteesta vai esimerkiksi oppilaitosten toimintakulttuurista. Esimerkiksi Karvin toteuttaman sähkö- ja automaatioalan oppimistulosarvioinnin (Hakamäki-Stylman ym. 2022) perusteella tiedetään, että samaa tutkintoa järjestävien koulutuksen järjestäjien välillä on suuriakin eroja työelämässä oppimisen toteuttamisessa. Opetushallinnon, koulutuksen järjestäjien ja työelämän on myös tarpeen pohtia miksi koulutuksen järjestäjät kokevat, että työpaikoilla ei voi suorittaa tutkinnon perusteissa vaadittuja työtehtäviä, vaikka samaan aikaan työnantajien mukaan tutkinnon osien sisältö vastaa alan osaamistarpeita.

Vaikka työelämässä oppiminen on keskeisin tapa toteuttaa ammatillisen koulutuksen työelämälähtöisyyttä, ei se kuitenkaan ole ainoa tapa. Opiskelijoille voidaan tarjota työelämäkokemusta ja -kontakteja myös esimerkiksi erilaisten projektien ja vierailujen kautta.

Oppilaitosten ja työelämän odotuksia ja rooleja osaamisen tuottamisessa tulee selkeyttää

Opetus- ja kulttuuriministeriön, Opetushallituksen, koulutuksen järjestäjien, työnantajien ja muiden työelämän toimijoiden tulee edelleen jatkaa keskustelua koulutuksen järjestäjien ja työelämän rooleista ammatillisen osaamisen tuottamisessa sekä tekijöistä, joilla tätä tuetaan ja varmistetaan. Osana tätä keskustelua on tarpeen pohtia, mitä opiskelijoiden pitää osata työelämässä oppimisen alkaessa ja mitä taitoja he tulevat vasta oppimaan. Ammatillisen osaamisen lisäksi on tärkeää, että opiskelijoiden yleiset työelämävalmiudet ovat riittävällä tasolla työelämässä oppimisen alkaessa.

Työelämässä oppimisen laadun varmistamiseksi, on tärkeää, että opettaja, opiskelija ja työpaikkaohjaaja sopivat yhdessä työelämässä oppimisen tavoitteista, sisällöistä, kuten työtehtävistä sekä osaamisen kehittymisen seurannasta. Jotta opiskelijoiden yksilölliset opintopolut voivat toteutua myös työelämässä oppimisessa, on yhteinen suunnittelu välttämätöntä ja vastuu sen toteutumisesta on koulutuksen järjestäjällä. Työpaikkojen näkökulmasta yhteinen suunnittelu helpottaa opiskelijan käytännön työtehtävien suunnittelua, kun työpaikalla tiedetään mitä opiskelijan on tarkoitus oppia ja mitkä hänen valmiutensa ovat. Opiskelijan oppimisen kannalta on tärkeää, että

hän on tietoinen hänelle asetetuista tavoitteista ja omista valmiuksistaan. Opettajien läsnäolo työpaikoilla tuo työelämässä oppimisen suunnitteluun pedagogisen näkökulman.

Ohjauksen ja osaamisen kehittymisen seurannan käytännöistä ja vastuista tulee sopia yhdessä oppilaitosten ja työpaikkojen kanssa

Koulutuksen järjestäjien, opettajien ja työpaikkaohjaajien tulee varmistaa, että opiskelijat saavat työelämässä oppimisen aikana tarvitsemansa tuen ja ohjauksen työpaikkaohjaajalta ja/tai työpaikan muilta työntekijöiltä sekä oppilaitoksen henkilöstöltä. Työpaikkaohjaajien ohjaus- ja arviointitakaan keventämiseksi koulutuksen järjestäjien tulee nykyistä paremmin mahdollistaa opettajien jalkautuminen työpaikoille. Opetuksen suunnittelussa tulee huomioida, että opettajille on riittävästi aikaa opiskelijoiden ohjaamiseen myös työpaikoilla. Sekä työelämän edustajien, koulutuksen järjestäjien, että opettajien on tärkeää tiedostaa, että opiskelijoiden tukemisen ja ohjaamisen lisäksi opettajat ohjaavat myös työpaikkaohjaajia ohjaustyössä työelämässä oppimisen aikana. Koulutuksen järjestäjän edustajan ja työpaikkaohjaajan on osana työelämässä oppimisen suunnittelua hyvä sopia myös opiskelijan ohjaamisen vastuista ja keskustella odotuksista, joita heillä on toistensa ohjaustyötä kohtaan. Arvioinnin perusteella vaikuttaa, että esimerkiksi opettajien tekemä ohjaustyö ei aina näy työpaikkaohjaajille.

Mahdollisten työelämässä oppimisen aikana vastaan tulevien ongelmatilanteiden varalta koulutuksen järjestäjien tulee varmistaa, että niin työnantajat, työpaikkaohjaajat, opettajat kuin opiskelijatkin tietävät miten heidän tulee toimia ja kehen olla yhteydessä. Koulutuksen järjestäjien tulee tehdä yhteydenotto helpoksi ja puuttua havaittuihin ongelmiin.

Näyttöjen suunnittelua yhdessä opettajan, opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kanssa tulee vahvistaa

Koska vastuu näytöstä on koulutuksen järjestäjällä, tulee opettajan tai muun koulutuksen järjestäjän edustajan osallistua näytön suunnitteluun. Tämä tulee huomioida myös osana opetuksen ja työelämässä oppimisen suunnittelua ja resurssointia. Opettajan osallistumisella näytön suunnitteluun varmistetaan myös näyttöjen vastaavuus tutkinnon perusteisiin. Koulutuksen järjestäjien tulee myös varmistaa, että opettajilla on mahdollisuus seurata näyttöä ainakin osan aikaa työpaikalla. Koulutuksen järjestäjien tulee edistää työelämäkumppanien käyttöä oppilaitoksissa suoritettavien näyttöjen toisena arvioijana varmistaakseen koulutuksen työelämälähtöisyyden toteutumista. Työelämän edustajien osallistamisessa näyttöihin ja niiden arviointiin voidaan hyödyntää myös digitaalisia sovelluksia ja virtuaalisia oppimisympäristöjä.

Koulutuksen järjestäjien tulee järjestelmällisesti kehittää työelämässä oppimiseen ja näyttöihin liittyvää keskinäistä yhteistyötä. Erityisesti niillä aloilla, joilla työelämässä oppimiseen soveltuvien työpaikkojen saatavuus jollain tietyllä alueella on haasteellista voisi järjestäjien välinen yhteistyö tarjota opiskelijoille mahdollisuuden laadukkaaseen työelämässä oppimiseen ja näyttöjen toteuttamisen työpaikoilla. Tiiviimpi yhteistyö myös edistäisi hyvien käytäntöjen ja toimintamallien leviämistä ja vertaisoppimista.

Koulutussopimuksen ja erityisesti oppisopimuksen tunnettavuutta työelämän keskuudessa tulee edelleen lisätä

Opetus- ja kulttuuriministeriön, Opetushallituksen, työmarkkinajärjestöjen ja koulutuksen järjestäjien tulee edelleen edistää koulutussopimuksen ja erityisesti oppisopimuskoulutuksen tunnettavuutta työelämän keskuudessa. Opiskelijoiden mahdollisuudet siirtyä koulutussopimuksesta oppisopimukseen ja toisinpäin, mahdollisuus tehdä koko tutkintoa lyhyempiä oppisopimuksia, mahdollisuus saada koulutuskorvausta oppisopimuksesta sekä toisaalta velvollisuus ohjata opiskelijaa tulisivat olla peremmin työelämän tiedossa. Koulutuksen järjestäjien tulee huolehtia, että myös niiden henkilöstöllä on ajantasainen tieto oppisopimuskoulutuksen periaatteista ja sen tarjoamista mahdollisuuksista. Opettajien roolia oppisopimuskoulutuksen viestinviejänä tulee vahvistaa osana heidän työpaikkakäyntejään. Lisäksi samalla alueella toimivilla koulutuksen järjestäjillä tulisi olla yhtenäiset käytännöt ja toimintatavat perehdyttäessään ja tiedottaessaan työelämää oppisopimuskoulutuksesta ja koulutussopimuksesta.

6.2 Työpaikkaohjaajien ohjaus- ja arviointiosaamisen varmistaminen ja kehittäminen

Johtopäätökset

Työpaikkaohjaajien ohjaus- ja arviointiosaamisen kehittämiseen on olemassa monipuolisia menetelmiä.

Useilla koulutuksen järjestäjillä on käytössään monipuolisia ja vaihtoehtoisia tapoja työpaikkaohjaajien osaamisen kehittämiseen ja suurin osa järjestäjistä tarjoaa työpaikkaohjaajille säännöllisesti mahdollisuuksia ohjaus- ja arviointiosaamisen kehittämiseen. Tavanomaisimpia tapoja ovat lähi- ja verkkokoulutuksena toteutettavat koulutukset ja perehdytykset sekä työpaikkaohjaajakohtaiset perehdytykset työelämässä oppimisen alussa tai opettajien ohjauskäynnin yhteydessä. Myös erilaiset perehdytysmateriaalit, kuten oppaat, esitteet, Ohjaan.fi -sivusto sekä Parasta hankkeen -materiaalit ovat keskeisessä roolissa työpaikkaohjaajien perehdytyksessä. Valtaosa koulutuksen järjestäjistä perehdyttää työpaikkaohjaajat tutkinnon perusteisiin ja osaamisen arviointiin, mutta perehdyttäminen ohjaukseen ja osaamisen kehittämisen seurantaan on vähäisempää.

Kyselyn vastausten perusteella noin kymmenesosa järjestäjistä ei tarjoa säännöllisesti työpaikkaohjaajille mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen. Myös osa haastatelluista työpaikkaohjaajista koki, etteivät oppilaitos ja työnantaja olleet tarjonneet heille minkäänlaista koulutusta ja perehdytystä ohjaukseen ja arviointiin. Osa työpaikkaohjaajista toivoi erityisesti oppilaitoksilta isompaa panostusta työpaikkaohjaajien kouluttamiseen. Vaikka työpaikkaohjaajien ohjaus- ja arviointiosaamisessa onkin kehitettävää, olivat opiskelijat pääsääntöisesti tyytyväisiä työpaikkaohjaajien ohjaus- ja ammattitaitoon sekä osaamisensa arviointiin.

Suosituks

Koulutuksen järjestäjien tulee edelleen panostaa työpaikkaohjaajien ohjaus- ja arviointiosaamisen kehittämiseen ja mahdollisuuksia osaamisen päivittämiseen ja kehittämiseen tulee tarjota nykyistä useammin

Koska työpaikat ovat keskeisiä oppimisympäristöjä ammatillisessa koulutuksessa, on työpaikkaohjaajien ohjaus- ja arviointiosaamisen varmistaminen ja kehittäminen erittäin tärkeää. Tutkinnon perusteisiin ja arviointiin perehdyttämisen lisäksi, koulutuksen järjestäjien tulee perehdyttää työpaikkaohjaajat myös ohjaukseen ja osaamisen kehittymisen seurantaan. Perehdytetty ja koulutettu työpaikkaohjaaja varmistaa osaltaan laadukkaan työelämässä oppimisen ja luotettavan arvioinnin toteutumista. Koulutuksen järjestäjien on myös tärkeää keskustella työnantajien ja työpaikkaohjaajien kanssa heidän roolistaan ja vastuistaan työpaikkaohjaajana, sillä laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017, 74 §) velvoittaa koulutussopimustyöpaikkaa seuraamaan opiskelijan osaamisen kehittymistä, sekä raporttoimaan koulutuksen järjestäjälle opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman toteutumisesta. Lisäksi työpaikkojen tulee tukea työpaikkaohjaajia ohjaus- ja arviointityössään tarjoamalla siihen riittävästi aikaa ja mahdollisuutta osallistua perehdytyksiin ja koulutuksiin.

Työpaikkaohjaajien osaamista voidaan kehittää monin eri tavoin ja koulutukseen sekä perehdytykseen on olemassa paljon materiaaleja ja koulutus- ja perehdytyskäytäntöjä, joita ovat esimerkiksi Parasta hankkeen -materiaalit ja Ohjaan.fi -sivusto. Koulutuksen järjestäjien tulee tarjota osaamisen kehittämisen ja päivittämisen sisältöjä ja menetelmiä työpaikkojen ja työpaikkaohjaajien tarpeista lähtien. Lisäksi koulutuksen järjestäjien tulee tehdä nykyistä enemmän yhteistyötä työelämälle suunnattujen koulutusten ja perehdytysten toteuttamisessa.

Opetushallinnon tulee huolehtia, että hankkeissa tuotettuja perehdytys- ja koulutusmateriaaleja sekä Ohjaan.fi-sivustoa kehitetään ja päivitetään säännöllisesti esiin tulevien tarpeiden pohjalta. Tärkeää on myös markkinoida ja viestiä materiaaleista säännöllisesti.

6.3 Koulutuksen järjestäjien ja työelämän muu yhteistyö

Johtopäätökset

Koulutuksen järjestäjillä ja työelämällä on melko monipuolisia yhteistyön muotoja

Koulutuksen järjestäjät ovat aktiivisesti mukana erilaisissa koulutuksen järjestäjien ja työelämän yhteisissä tutkinto- ja alakohtaisissa foorumeissa, neuvottelukunnissa ja verkostoissa, jotka omalta osaltaan vahvistavat ammatillisen koulutuksen työelämälähtöisyyttä. Työelämässä oppimisen lisäksi koulutuksen järjestäjillä on laajasti muuta yhteistyötä työelämän kanssa. Yleisimpiä työelämäyhteistyön muotoja ovat erilaiset yhteiset projektit ja hankkeet, opiskelijoiden

vierailut työpaikoille ja työpaikkojen vierailut oppilaitoksiin sekä työelämän edustajien toimiminen kouluttajina työpaikalla. Koulutuksen järjestäjät myös tarjoavat työelämälle melko laajasti erilaisia palveluita: opiskelijaprojekteja ja -töitä, henkilöstökoulutusta, ammattipätevyyskortteja ja -passeja, rekrytointipalveluja, ja asiantuntijapalveluja. Työnantajan ja TE-hallinnon yhteishankintakoulutuksen tai työnantajan irtisanomistilanteessa rahoittaman koulutuksen tarjoaminen oli harvinaisempaa. Sen sijaan koulutuksen järjestäjien keskinäinen yhteistyö edellä mainittujen palvelujen tarjonnassa työelämälle voisi olla nykyistä yleisempää. Myös koulutuksen järjestäjien kyky tarjota työpaikoille mahdollisuuksia ennakoita osaamisen kehittämistarpeita ja tukea toiminnan kehittämisessä ennakkointitiedon pohjalta on melko heikko.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjät ja työelämä tekevät yhteistyötä myös yhteisten oppimisympäristöjen sekä yhteisten koneiden ja laitteiden muodossa. Yhteiset oppimisympäristöt työelämän kanssa olivat tavanomaisempia kuin yhteiset koneet ja laitteet. Yleisimpiä yhteiset oppimisympäristöt olivat sosiaali- ja terveysalan, ravintola- ja catering-alan ja tieto- ja viestintätekniiikan perustutkinnoissa. Yhteisiä koneita ja laitteita työelämän kanssa oli puolestaan eniten media-alan ja kuvallisen ilmaisun sekä tieto- ja viestintätekniiikan perustutkinnoissa.

Työelämäyhteistyön vastuuttaminen ja monipuolinen viestintä edistävät palveluiden ja muiden yhteistyömuotojen saatavuutta

Koulutuksen järjestäjien ja työelämän kokemukset työelämäpalvelujen työelämälähtöisyydestä ovat osin ristiriitaiset. Koulutuksen järjestäjien käsityksen mukaan he toteuttavat työelämäpalvelujaan työelämälähtöisesti eli esimerkiksi niiden toteutus on sisällöllisesti ja ajallisesti räätälöitynä työpaikan tarpeeseen. Palvelujen ja muiden työelämälle tarjottavien yhteistyön muotojen myös koettiin olevan helposti saatavilla. Palveluiden saatavuutta edistää se, että koulutuksen järjestäjät ovat määritelleet työelämäyhteistyön vastuuhenkilöt ja viestivät monipuolisesti tarjolla olevista palveluista ja yhteistyömahdollisuuksista. Yleisimpiä viestinnän muotoja olivat verkkosivut, henkilökohtaiset kontaktit, sosiaalinen media ja erilaiset verkostot. Monipuolisista viestinnän kanavista huolimatta työelämän näkökulmasta oppilaitosten tiedotus yhteistyön mahdollisuuksista on ainakin osin riittämätöntä. Haastateltujen työnantajien kokemukset koulutuksen järjestäjien kyvystä vastata heidän koulutustarpeisiinsa ja siitä, kuinka helppoa koulutuksen järjestäjiä oli lähestyä yhteistyötarpeiden osalta, olivat vaihtelevia. Parhaimmillaan yhteistyö oli johtanut nopeasti uusiin, innovatiivisiin työnantajan tarpeita vastaaviin koulutusratkaisuihin ja heikoimmillaan oppilaitokseen oli vaikea saada yhteyttä tai opettajien osaaminen oli jäänyt jälkeen työelämän tarpeista.

Työelämäyhteistyöstä on hyötyä kaikille osapuolille

Valtaosa opetus- ja ohjaushenkilöstöstä koki työelämäyhteistyön kehittävän heidän ammattialakohtaista osaamistaan. Osalla koulutuksen järjestäjistä on käytössään myös opettajien työelämäjaksot opettajien osaamisen kehittämisessä. Erilaiset resurssitekijät, kuten rahoituksen, henkilöstön ja ajan puute olivat yleisimpiä syitä opettajien työelämäjaksojen puuttumiselle ja niihin osallistumattomuuteen.

Opiskelijoiden kokemusten mukaan ammatillinen koulutus ja siihen sisältyvä työelämässä oppiminen paransivat heidän valmiuksiaan työelämään siirtymiseen, siellä toimimiseen ja jatko-opintoihin. Myös koulutuksen aikana saatu osaaminen ja ammattitaito koettiin sellaiseksi, jota he pystyvät hyödyntämään. Sen sijaan ammatillisen koulutuksen tarjoamat valmiudet yrittäjyyteen ovat heikommat.

Työelämässä oppiminen ja muu yhteistyö koulutuksen järjestäjien ja työelämän välillä edistää osaavan työvoiman saatavuutta. Ammatillisten oppilaitosten henkilöstön kokemuksen mukaan opiskelijoilla on aito mahdollisuus työllistyä niihin työpaikkoihin, joissa ovat olleet työelämässä oppimassa ja työnantajat kertovat olevansa valmiita rekrytoimaan yhteistyöoppilaitoksistaan valmistuneita opiskelijoita. Haastateltujen työnantajien mukaan keskeinen syy työelämässä oppimisen paikkojen tarjoamiseen onkin nimenomaan sen mukanaan tuoma mahdollisuus rekrytoida opiskelijoista uusia työntekijöitä.

Suositukseset

Koulutuksen järjestäjien tulee edelleen kehittää työelämän tarpeista lähtevien palveluiden ja koulutusten tarjontaa. Myös koulutuksen järjestäjien välistä yhteistyötä palveluiden ja koulutusten tarjonnassa työelämälle tulee tiivistää ja yhtenäistää

Ammatillisen koulutuksen ja työelämän yhteistyön edistämiseksi koulutuksen järjestäjien tulee kehittää työelämälle suunnattuja palveluita vastaamaan vielä entistä paremmin työelämän tarpeita ja varmistaa, että palvelut ovat helposti saatavilla. Koulutuksen järjestäjien tulee käydä säännöllisesti työelämäkumppaniensa kanssa keskustelua yhteistyön tavoitteista, ja siitä vastaavatko tarjotut palvelut työelämän tarpeita. Koulutuksen järjestäjien tulee kehittää työelämälle suunnattuja palveluita koskevaa viestintäänsä. Erään haastatellun työnantajan sanoin yhteistyökontaktien luomisen tulisi olla yhtä helppoa kuin verkkokaupasta ostaminen halusipa työnantaja sitten ostaa palveluita tai rekrytoida työntekijän tai harjoittelijan. Tällä hetkellä viestintä nojaa vielä liikaa henkilökohtaisten kontaktien varaan. Palveluiden saavutettavuuden edistämiseksi koulutuksen järjestäjien ja oppilaitosten henkilöstön on hyvä käyttää työelämälle ymmärrettävää kieltä asioidessaan niiden kanssa. Lisäksi koulutuksen järjestäjien välistä yhteistyöstä työelämäyhteistyössä tulisi tiivistää ja yhtenäistää.

Koulutuksen järjestäjien tulee mahdollistaa ja kannustaa opettajia osaamisen jatkuvaan kehittämiseen. Erityisen tärkeää on varmistaa opettajien ammattialakohtainen osaaminen

Työelämä ja työelämän toimintaympäristöt muuttuvat jatkuvasti ja vain tekemällä yhteistyötä työelämän toimijoiden kanssa ammatillisten oppilaitosten opetushenkilöstön on mahdollista pysyä kehityksessä mukana. Opettajien yhteistyötä työelämän kanssa tulee tukea ja vahvistaa edelleen osana opettajien ammattialakohtaisen osaamisen kehittämistä. Lisäksi opettajille tulee turvata riittävät resurssit opiskelijoiden ohjaukseen ja arviointiin työpaikoilla. Opettajien osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen työelämäjaksoilla tulee mahdollistaa kaikille opettajille ja niiden tulisi olla osa opettajien osaamisen kehittämissuunnitelmaa.

6.4 Työelämässä oppimisen ja muun työelämäyhteistyön seuranta, arviointi ja kehittäminen

Johtopäätökset

Koulutuksen järjestäjät eivät hyödynnä saatua palautetta riittävästi työelämäyhteistyön kehittämisessä

Suurin osa koulutuksen järjestäjistä kertoo seuraavansa, arvioivansa ja kehittävänsä säännöllisesti työpaikalla järjestettävää koulutusta ja työelämäyhteistyötä. Koulutuksen järjestäjät myös keräävät säännöllisesti tietoa työelämän osaamistarpeista sekä yhteistyömahdollisuuksista. Toisaalta osa ammatillisten oppilaitosten henkilöstöstä kokee, ettei työelämältä saa saadun tiedon välittämiseen eteenpäin organisaatiossa ole olemassa selkeitä toimintatapoja.

Myös työpaikkaohjaajat ovat pääosin tyytyväisiä yhteistyöhön oppilaitosten kanssa. Sen sijaan sekä työpaikkaohjaajat että työnantajat arvioivat heikommaksi oppilaitosten kyvyn kehittää toimintaansa saamansa palautteen perusteella. Koulutuksen järjestäjien kehittämistoiminta myös näyttää kerätyn tiedon pohjalta keskittyvän melko paljon aiemmin omaksuttujen käytäntöjen, toimintatapojen ja suhteiden varaan. Työelämän näkökulmasta koulutuksen järjestäjien kyky kehittää toimintaansa saamansa palautteen perusteella vaatiikin vielä kehittämistä.

Suosituksukset

Työelämässä oppimisen ja työelämäyhteistyön seuranta, arviointia ja kehittämistä tulee jatkaa edelleen ja oppilaitosten henkilöstön roolia siinä selkeyttää. Erityisesti muuta kuin työelämässä oppimista koskevaa yhteistyötä tulee kehittää paremmin työelämän tarpeita vastaavaksi ja hyödyntää siinä saatua palautetta

Työelämässä oppimisen ja muun työelämäyhteistyön seuranta, arviointi ja kehittäminen tulee olla keskeinen osa koulutuksen järjestäjien laadunhallintajärjestelmää. Työelämältä saadun tiedon ja palautteen välittämiseen ja dokumentointiin tulee koulutuksen järjestäjillä olla selkeät toimintatavat ja prosessit. Koulutuksen järjestäjien omien tietolähteiden lisäksi arvioinnissa ja kehittämisessä voidaan hyödyntää kansallisten tietovarantojen, kuten Amis- ja työelämäpalautteiden tuottamaa tietoa sekä kansallista arviointitietoa.

Ammatillisen
koulutuksen
vuoden 2018
uudistuksen
tavoitteiden
toteutumisen
arvioinnin
tulosten valossa



Ammatillisen koulutuksen vuonna 2018 voimaan tullessa uudistuksessa uudistettiin ammatillisen koulutuksen toimintaprosesseja, tutkintojärjestelmää, järjestäjärakenteita, rahoitusta ja ohjausta. Tavoitteena oli vahvistaa ammatillisen koulutuksen osaamisperusteisuutta ja asiakaslähtöisyyttä. Osana uudistusta lisättiin työpaikalla järjestettävää koulutusta ja edistettiin opiskelijoiden yksilöllisiä opintopolkua. (Valtioneuvoston kanslia 2015, 2016.) Tässä luvussa tarkastellaan ammatillisen koulutuksen uudistuksen tavoitteiden toteutumista arvioinnin tulosten valossa. Osana uudistuksesta viestintää opetus- ja kulttuuriministeriö julkaisi Mikä muuttuu -taulukot (Opetus- ja kulttuuriministeriö 1–3), joihin koottiin uudistuksen mukanaan tuomia konkreettisia muutoksia opiskelijoiden, koulutuksen järjestäjien ja työelämän näkökulmasta. Arvioinnin tuloksia peilataan näissä materiaaleissa kuvattuihin tavoitteisiin. Samalla kun tulokset kuvaavat ammatillisen koulutuksen uudistuksen tavoitteiden toteutumista, kertovat ne myös suomalaisen koulutusjärjestelmän toimivuudesta tarkasteltujen teemojen osalta.

Uudistuksen myötä ammatillisessa koulutuksessa oppimista vietiin enemmän työpaikoille. Vuosina 2018–2021 toteutuneiden koulutus- ja oppisopimusjaksojen määrän kehityksen perusteella tässä tavoitteessa on onnistuttu. Sekä koulutus- ja oppisopimusten että oppisopimusten määrä kasvoi joka vuosi koronapandemiasta huolimatta. Työelämässä oppimisen toteuttamista haastaa kuitenkin se, että noin puolella koulutuksen järjestäjistä oli haasteita löytää osalle aloista ja tutkinnoista osaamisen hankkimiseen soveltuvia työpaikkoja. Työpaikkojen saatavuuden haasteet kohdistuvat enemmän perustutkintoihin kuin ammatti- ja erikoisammattitutkintoihin. Yleisimmin haasteita on humanistisella ja taidealoilla ja siellä erityisesti media-alan ja kuvallisen ilmaisun, taideteollisuusalan ja esittävien alojen tutkinnoissa. Työpaikkojen puute tai niiden vähyys sekä alan luonteesta johtuen yritysten pienuus sekä yksinyrittäjyys olivat yleisimpiä syitä, jotka vaikeuttivat soveltuvien työpaikkojen saantia työelämässä oppimiseen. Toinen keskeinen haaste oli se, että olemassa olevilla työpaikoilla ei voi tehdä tutkinnon perusteiden mukaisia työtehtäviä, joko niin, ettei työpaikan laitekanta mahdollista tutkinnon perusteissa määriteltyjen työtehtävien tekemistä, tutkinnon perusteiden mukaiset ammattitaitovaatimukset eivät vastaa alan tyypillisiä työtehtäviä tai että työpaikan prosessit eivät mahdollista tutkinnon perusteiden mukaista toimintaa. Myös opiskelijoiden ohjaaminen ja sen vaatimat resurssit aiheuttivat haasteita työpaikkojen saatavuudessa.

Oppimisen siirryttyä oppilaitoksista enemmän työpaikoille laadun varmistamisen merkitys korostuu. Valtaosa koulutuksen järjestäjistä onkin kartoittanut alueen työpaikat, joissa voi hankkia tutkinnon perusteiden mukaista osaamista. Lähes kaikilla järjestäjillä on myös käytössään rekisteri tai vastaava työelämässä oppimiseen soveltuvista työpaikoista ja enemmistö huolehtii niiden päivittämisestä. Selvä enemmistö koulutuksen järjestäjistä tekee yhteistyötä säännöllisesti työelämässä oppimisen jaksoja tarjoavien työnantajien kanssa.

Uudistuksessa pyrittiin luomaan työelämässä oppimiseen yhdenmukaiset toimintamallit sekä selkeät eri osapuolten tehtävät, roolit ja vastuut. Arvioinnin tulosten valossa tämä ei kaikilta osin ole toteutunut. Työelämässä oppimisen tavoitteista ja työtehtävistä sekä osaamisen kehittymisen seurannasta ei aina sovita yhdessä opettajan, opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kanssa. Koulutus-toimijoiden ja työelämän välillä onkin havaittavissa jonkin verran epäselvyyttä siitä, millä tasolla opiskelijan osaamisen tulisi olla työelämässä oppimisen jakson alkaessa.

Vaikka isossa kuvassa opiskelijoiden ohjaaminen ja osaamisen kehittymisen seuranta työelämässä oppimisen aikana toteutuukin hyvin, on siinä myös haasteita. Opettajat tunsivat haasteita erityisesti työpaikkaohjaajien toiminnassa, ja osa työpaikkaohjaajista kaipasi enemmän tukea opiskelijan ohjauksessa, palautteen antamisessa ja arvioinnissa. Opettajien ja työpaikkaohjaajien opiskelijoille antaman ohjauksen ja tuen riittävyttä haastavat erilaiset resurssitekijät ja työn organisointi.

Koulutuksen järjestäjät käyttävät monipuolisia, mutta melko perinteisiä välineitä opiskelijoiden yhteydenpitoon, ohjaamiseen ja osaamisen kehittymisen seurantaan työelämässä oppimisen aikana. Yleisimmät yhteydenpidon ja ohjauksen tavat ovat puhelinsoitot, käynnit työpaikalla, tekstiviestit tai viestisovellukset ja sähköposti. Digivälineet ovat laajalti käytössä etenkin kauempana sijaitsevien työelämässä oppimispaikkojen osalta. Sen sijaan virtuaalisten oppimisympäristöjen käyttö työelämässä oppimisen ohjaamiseen ja osaamisen kehittymisen seurantaan on vielä harvinaista. Opettajat ovat useimmiten säännöllisesti yhteydessä opiskelijoihin työelämässä oppimisen aikana ja työpaikkaohjaajat ovat pääsääntöisesti tyytyväisiä oppilaitoksilta saatavaan tukeen opiskelijoiden ohjauksessa ja osaamisen kehittymisen seurannassa.

Työelämällä on edelleen keskeinen rooli näyttöjen toteutuksessa ja osaamisen arvioinnissa. Samaan aikaan kuitenkin vastuu näytöistä ja arvioinnista on koulutuksen järjestäjällä. Näyttöjen toteutus osana työelämässä oppimista ja työpaikoilla toteutuu hyvin eikä koronapandemiakaan näytä vaikuttaneen tilanteeseen. Koulutusalojen välillä on kuitenkin eroja siinä, kuinka yleistä näyttöjen suorittaminen työpaikalla on. Kaupan ja hallinnon alalla lähes kaikki näytöt suoritettiin vuonna 2021 työpaikalla, humanistisilla ja taidealoilla vain kolmasosa. Uudistuksen tavoitteiden mukaisesti näyttöjen arviointi opettajan ja työpaikkaohjaajan yhteistyönä toteutuu hyvin ja työpaikkaohjaajat ovat tyytyväisiä saamaansa perehdytykseen. Käytännössä arvioinnin toteuttaminen yhteistyössä ei kuitenkaan välttämättä tarkoita sitä, että opettaja olisi paikalla seuraamassa näyttöä edes osan aikaa vaan työpaikkaohjaaja saattaa arvioida työpaikalla tehdyn näytön ja opettaja oppilaitoksessa suoritettua teoriaopinnot. Opettajat myös arvioivat näyttöjä ilman työelämän edustajaa. Koska vastuu näytöstä ja arvioinnista on koulutuksen järjestäjällä, tulee opettajan tai muun koulutuksen järjestäjän edustajan osallistua näytön arvioinnin lisäksi sen suunnitteluun. Nyt näin ei aina tapahdu vaan työpaikkaohjaajat ja opiskelijat suunnittelevat näyttöjä myös kahdestaan.

Uudistuksessa työllistymisen kynnystä pyrittiin laskemaan viemällä oppimista enemmän työpaikoille. Arvioinnin tulosten mukaan työelämässä oppiminen tukee työllistymistä. Opiskelijoiden kokemuksen mukaan ammatillinen koulutus ja työelämässä oppiminen parantavat heidän valmiuksiaan työelämään siirtymiseen ja siellä toimimiseen. Opiskelijat myös saavat koulutuksesta osaamista, jota voivat hyödyntää työelämässä. Koulutuksen järjestäjien ja ammatillisten oppilaitosten henkilöstön kokemuksen mukaan työelämässä oppiminen edistää osaavan työvoiman alueellista saatavuutta. Työnantajien näkökulmasta työelämässä oppiminen toimii yhtenä rekrytointikanavana, mikä motivoi ottamaan opiskelijoita työpaikalle oppimaan.

Uudistuksessa oppisopimuskoulutuksen toimintamalleja pyrittiin yhdenmukaistamaan ja oppisopimuskoulutuksen houkuttelevuutta lisäämään. Arvioinnin tulosten valossa oppisopimuksen tarjoamia mahdollisuuksia ei edelleenkään tunneta vielä riittävästi työelämän keskuudessa, mikä asettaa haasteita tämän koulutusmuodon toteuttamiselle. Vaikka koulutuksen järjestäjillä on käytössään monipuolisia tapoja ja keinoja edistää työelämässä oppimisen eri muotojen tunnettavuutta työelämän keskuudessa, ei työelämän keskuudessa tiedetä riittävästi esimerkiksi opiskelijoiden mahdollisuudesta siirtyä koulutussopimuksesta oppisopimukseen ja toisinpäin, mahdollisuudesta tehdä koko tutkintoa lyhyempiä oppisopimuksia, mahdollisuudesta saada koulutuskorvausta sekä toisaalta velvollisuudesta ohjata opiskelijaa.

Työelämässä oppimisen lisääntyä myös opettajien työnkuva monipuolistui ja opettajien oletettiin jatkossa tekevän töitä useissa oppimisympäristöissä ja jalkautuvan työpaikoille ohjaamaan opiskelijoita. Käytännössä kuitenkin opettajien mahdollisuudet tukea ja ohjata opiskelijaa ja myös työpaikkaohjaajaa työelämässä oppimisen aikana eivät aina toteudu tavoitellusti. Opetushenkilöstön mukaan ohjaustyötä vaikeuttaa muun muassa se, että ohjaustyölle ei ole varattu riittävästi aikaa ja pitkät välimatkat oppilaitoksen ja työpaikan välillä. Haastatellut työpaikkaohjaajat toivoivatkin opettajien käyvän useammin työpaikoilla. Opettajien työelämäyhteistyön mahdollistaminen on tärkeää myös heidän osaamisen kehittämisen näkökulmasta, sillä opettajien kokemuksen mukaan yhteistyö työelämän kanssa kehittää heidän ammattialakohtaista osaamistaan. Opettajien ajantasaisen ammatillisen osaamisen varmistaminen on tärkeää, jotta ammatillisen koulutus pystyy vastaamaan työelämän osaamistarpeisiin.

Ammatillisen koulutuksen entistä vahvempaa työelämälähtöisyyttä vahvistaa myös koulutuksen järjestäjien aktiivinen osallistuminen koulutuksen järjestäjien ja työelämän yhteisiin tutkinto- ja alakohtaisiin foorumeihin ja vastaaviin sekä muu järjestäjien ja työelämän välinen monipuolinen yhteistyö. Yleisiä työelämäyhteistyön muotoja ovat muun muassa erilaiset yhteiset projektit ja hankkeet, opiskelijoiden vierailut työpaikoille ja työpaikkojen vierailut oppilaitoksiin. Myös järjestäjien työelämälle tarjoamat palvelut edistävät uudistuksen tavoitteiden mukaisesti osaavan työvoiman saatavuutta. Opiskelijaprojektien ja -töiden lisäksi työelämälle tarjotaan henkilöstökoulutusta, ammattipätevyyskortteja ja -passeja, rekrytointipalveluja ja asiantuntijapalveluja. Uudistuksen myötä tutkintotavoitteinen työvoimakoulutus ja osa tutkintoon johtamattomasta ammatillisesta työvoimapolitiittisesta koulutuksesta siirtyivät osaksi ammatillista koulutusta. Työnantajan ja TE-hallinnon yhteishankintakoulutuksena (TäsmäKoulutus, MuutosKoulutus) tai työnantajan irtisanomistilanteessa rahoittaman koulutuksen tarjoaminen oli harvinaisempaa. Työelämän näkökulmasta koulutuksen järjestäjien tarjoamat palvelut eivät kuitenkaan aina ole

helposti saatavilla ja yhteydenpito nojaa osin liikaa henkilökohtaisiin suhteisiin. Työelämän mukaan järjestäjien kyky vastata tarjota työpaikoille mahdollisuuksia ennakoida osaamisen kehittämistarpeita ja tukea toiminnan kehittämisessä ennakointitiedon pohjalta kaipa kehittämistä.

Lähteet

- Atjonen, P. 2014. Kehittävän arvioinnin periaatteiden ilmeneminen opetus- ja kasvatustieteiden arviointiraporteissa vuosina 2005–2012. *Kasvatus* 45 (3), 212–227.
- Frisk, T., Isoaho, K., Hietala, R., Kotiranta, L., Hirsjärvi, I., Huttula, T., Kankare, P., Löytänen, O., Myllykangas, P., Mäki, M., Stenbacka, Å. ja Suomala, P. 2022. Koulutusjärjestelmän kyky vastata jatkuvan oppimisen haasteisiin äkillisissä rakennemuutostilanteissa. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Julkaisut 8:2022. https://karvi.fi/wp-content/uploads/2022/03/KARVI_8_2022.pdf. (Luettu 11.8.2022.)
- Hakamäki-Stylman, V. ja Kilpeläinen, P. 2022. Ammatillinen osaaminen ja pedagoginen toiminta sähkö- ja automaatioalan perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkinnoissa. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Julkaisut 15:2022. https://karvi.fi/wp-content/uploads/2022/06/KARVI_1522.pdf. (Luettu 4.8.2022.)
- HE 39/2017 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ammatillisesta koulutuksesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/HE_39+2017.pdf. (Luettu 5.8.2022.)
- Kansallinen koulutuksen arviointikeskus 2020 (päivitetty 2022). Koulutuksen arviointisuunnitelma 2020–2023. https://karvi.fi/wp-content/uploads/2020/03/KARVI_arviointisuunnitelma_paivitetty_2022_web.pdf. (Luettu 12.8.2022.)
- Kansallinen koulutuksen arviointikeskus 2020. Kehittävä arviointi Kansallisessa koulutuksen arviointikeskuksessa. Tiivistelmät 8:2020. https://karvi.fi/wp-content/uploads/2020/04/KARVI_T0820.pdf. (Luettu 8.8.2022.)
- Kiesi, J., Goman, J., Huhtanen, M., Helve, H., Laine, A., Piilonen, H., Raudasoja, A., Ståhl, B., Vartiainen, R. 2022. Yksilölliset opintopolut. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Julkaisematon (29.8.2022.)
- Korpi A., Frisk T., Hietala R. ja Tuurnas A. 2022. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien laadunhallinnan tila 2022. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Julkaisut 12:2022. https://karvi.fi/wp-content/uploads/2022/05/KARVI_1222.pdf. (Luettu 11.8.2022.)
- Patton, M. Q. 2011. *Developmental Evaluation. Applying Complexity Concepts to Enhance Innovation and Use*. New York, London: The Guilford Press
- Opetushallitus. Työelämässä oppiminen. Verkkosivu. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tyoelamassa-oppiminen>. (Luettu 15.8.2022.)
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019. Kohti huippulaatua. Ammatillisen koulutuksen laatustrategia vuoteen 2030. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2019:29. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161772/OKM_2019_29%20Kohti%20huippulaatua.pdf?sequence=1&isAllowed=y. (Luettu 12.8.2022.)
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 1. Mikä muuttuu ammatillisessa koulutuksessa koulutuksen järjestäjälle. Ammatillisen koulutuksen reformin viestintäaineistoja. <https://okm.fi/documents/1410845/4297550/OKM+A KR+mika+muuttuu+jarjestajalle.pdf/43824d21-bf2a-4a57-a872-b3bcd3f01b67/OKM+AKR+mika+muuttuu+jarjestajalle.pdf?t=1503918342000>. (Luettu 5.8.2022.)

- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2. Mikä muuttuu ammatillisessa koulutuksessa opiskelijalle? Ammatillisen koulutuksen reformin viestintäaineistoja. <https://okm.fi/documents/1410845/4297550/OKM+AKR+mika+muuttuu+opiskelija.pdf/6952c82f-92af-4c9d-853b-7e1ed1b3ed7b/OKM+AKR+mika+muuttuu+opiskelija.pdf?t=1503918388000>. (Luettu 5.8.2022.)
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 3. Mikä muuttuu ammatillisessa koulutuksessa työelämälle? Ammatillisen koulutuksen reformin viestintäaineistoja. https://okm.fi/documents/1410845/4297550/OKM_AKR_mika_muuttuu_tyuelama.pdf/9f7fb2b6-ab52-4dc1-861e-a1fc5aace194/OKM_AKR_mika_muuttuu_tyuelama.pdf?t=1505889627000. (Luettu 5.8.2022.)
- VN 531/2017. Laki ammatillisesta koulutuksesta. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2017/20170531?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=laki%20ammatillisesta%20koulutuksesta>. (Luettu 5.8.2022.)
- VN 673/2017. Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2017/20170673>. (Luettu 11.8.2022.)
- Valtioneuvoston kanslia 2015. Ratkaisujen Suomi. Pääministeri Juha Sipilän hallituksen strateginen ohjelma 29.5.2015. Hallituksen julkaisusarja 10/2015.
- Valtioneuvoston kanslia 2016. Toimintasuunnitelma strategisen hallitusohjelman kärkihankkeiden ja reformien toimeenpanemiseksi 2015–2019. Päivitys 2016. Hallituksen julkaisusarja 2/2016.
- Valtioneuvoston kanslia 2019. Osallistava ja osaava Suomi. Pääministeri Antti Rinteen hallitusohjelma 6.6.2019. Valtioneuvoston julkaisuja 2019:23

Liitteet

Liite 1. Erityisen ja vaativan erityisen tuen opiskelijoiden
koulutusopimukset ja oppisopimukset koulutusalan mukaan
1.1.2018–huhtikuu 2022. Lähde: Koski-tietovaranto

Koulutusala	Koulutusopimus*				Oppisopimus*			
	Erityisen tuen opiskelijat		Vaativan erityisen tuen opiskelijat		Erityisen tuen opiskelijat		Vaativan erityisen tuen opiskelijat	
	%	n	%	n	%	n	%	n
Humanistiset ja taidealat	2,5	1 532	3,3	441	0,9	49	1,0	3
Kauppa, hallinto ja oikeustieteet	11,4	6 911	17,9	2 418	9,4	484	9,3	27
Luonnontieteet	0,2	134	0,8	111	0,1	3	0,3	1
Maa- ja metsätalousalat	5,7	3 436	7,4	1 005	5,8	298	6,9	20
Palvelualat	28,4	17 186	52,0	7 034	16,5	855	44,3	129
Tekniikan alat	20,8	12 586	7,2	979	41,4	2 143	19,2	56
Terveys- ja hyvinvointialat	28,4	17 168	7,2	977	25,5	1 320	16,5	48
Tietojenkäsittely ja tietoliikenne (ICT)	2,5	1 526	4,2	573	0,4	20	2,4	7
Yhteensä	100,0	60 479	100,0	13 538	100,0	5 172	100,0	291

*mukana tarkastelussa 1.1.2018 tai sen jälkeen opintonsa aloittaneiden opiskelijoiden koulutus- ja oppisopimukset

Liite 2. Erityisen tuen ja vaativan erityisen opiskelijoille solmitut koulutus- ja oppisopimukset ja oppisopimukset koulutusaloittain vuosina 2018–2021. Lähde: Koski-tietovaranto

Opiskelijat	Koulutusala	Koulutus- ja oppisopimusten määrä (n)*				Oppisopimusten määrä (n)*			
		2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Erityisen tuen opiskelijat	Humanistiset ja taidealat	52	259	433	573	2	8	13	22
	Kauppa, hallinto ja oikeustieteet	281	1361	1868	2403	14	97	112	192
	Luonnontieteet	5	27	38	51	0	1	1	1
	Maa- ja metsätalousalat	96	570	1119	1247	8	47	80	141
	Palvelualat	675	3486	4874	5899	57	174	187	343
	Tekniikan alat	272	2052	3625	4820	49	318	610	944
	Terveys- ja hyvinvointialat	964	3448	4768	6027	72	149	325	545
	Tietojenkäsittely ja tietoliikenne (ICT)	17	316	418	562	1	2	3	9
	Yhteensä	2362	11519	17143	21582	203	796	1331	2197
Vaativan erityisen tuen opiskelijat	Humanistiset ja taidealat	23	87	115	137	0	0	0	3
	Kauppa, hallinto ja oikeustieteet	139	499	597	828	1	11	3	10
	Luonnontieteet	7	28	27	36	0	0	0	1
	Maa- ja metsätalousalat	57	223	326	280	0	2	6	9
	Palvelualat	324	1427	1929	2347	10	22	22	64
	Tekniikan alat	45	181	243	361	2	9	13	27
	Terveys- ja hyvinvointialat	74	260	285	257	0	6	9	21
	Tietojenkäsittely ja tietoliikenne (ICT)	31	153	154	150	1	1	1	2
	Yhteensä	700	2858	3676	4396	14	51	54	137

*mukana tarkastelussa 1.1.2018 tai sen jälkeen opintonsa aloittaneiden opiskelijoiden koulutus- ja oppisopimukset

Liite 3. Koulutus sopimusten luokiteltu kesto
koulusalaloittain sopimuksen solmimisvuoden mukaan
vuosina 2018–2021. Lähde: Koski-tietovaranto

Koulutusala	Koulutus- sopimuksen kesto*	2018		2019		2020		2021	
		%	n	%	n	%	n	%	n
Humanistiset ja taidealat	1–30 päivää	23,1	93	30,1	690	26,2	844	23,1	1 044
	31–60 päivää	48,3	194	41,5	953	37,7	1 215	40,5	1 832
	61–90 päivää	19,9	80	16,6	381	22,0	709	22,5	1 019
	91–120 päivää	5,2	21	5,5	127	7,3	235	8,4	380
	121–150 päivää	1,5	6	4,5	104	5,0	162	4,4	201
	151–182 päivää	2,0	8	1,7	39	1,7	56	1,2	53
	Yhteensä	100,0	402	100,0	2 294	100,0	3 221	100,0	4 529
Kauppa, hallinto ja oikeustieteet	1–30 päivää	14,5	421	13,2	1 492	12,5	1 720	12,0	2 017
	31–60 päivää	42,0	1216	41,6	4 689	39,5	5 440	38,9	6 559
	61–90 päivää	20,1	583	24,1	2 724	25,7	3 549	26,5	4 469
	91–120 päivää	10,4	302	8,7	985	10,2	1 406	11,3	1 906
	121–150 päivää	9,5	275	8,7	981	9,0	1 235	8,1	1 363
	151–182 päivää	3,5	100	3,7	414	3,2	437	3,3	557
	Yhteensä	100,0	2 897	100,0	11 285	100,0	13 787	100,0	16 871
Luonnontieteet	1–30 päivää	32,7	56	42,6	326	39,1	336	41,0	418
	31–60 päivää	43,3	74	34,9	267	34,5	297	37,8	386
	61–90 päivää	9,4	16	8,9	68	12,7	109	11,2	114
	91–120 päivää	5,8	10	8,0	61	8,5	73	5,1	52
	121–150 päivää	5,8	10	3,0	23	2,9	25	2,5	25
	151–182 päivää	2,9	5	2,6	20	2,3	20	2,5	25
	Yhteensä	100,0	171	100,0	765	100,0	860	100,0	1 020
Maa- ja metsätalouseläät	1–30 päivää	36,0	482	36,9	1 943	33,8	2 584	32,4	2 684
	31–60 päivää	35,1	471	35,9	1 891	36,6	2 799	37,5	3 103
	61–90 päivää	13,2	177	12,3	649	14,8	1 136	15,2	1 255
	91–120 päivää	8,3	111	7,4	387	6,9	529	7,1	588
	121–150 päivää	4,5	60	4,5	239	4,7	356	4,5	370
	151–182 päivää	2,9	39	2,9	154	3,3	250	3,3	275
	Yhteensä	100,0	1 340	100,0	5 263	100,0	7 654	100,0	8 275
Palvelualat	1–30 päivää	31,6	2 501	27,9	7 509	27,3	8 781	26,4	9 676
	31–60 päivää	41,7	3 298	43,9	11 816	44,4	14 287	44,0	16 100
	61–90 päivää	14,6	1 155	17,0	4 559	18,0	5 795	18,3	6 684
	91–120 päivää	6,8	536	6,8	1 831	6,3	2 041	6,5	2 392
	121–150 päivää	3,5	276	3,3	885	2,9	937	3,6	1 301
	151–182 päivää	1,8	140	1,1	289	1,2	372	1,3	469
	Yhteensä	100,0	7 906	100,0	26 889	100,0	32 213	100,0	36 622

Koulutusala	Koulutus-sopimuksen kesto*	2018		2019		2020		2021	
		%	n	%	n	%	n	%	n
Tekniikan alat	1–30 päivää	33,1	988	26,2	4 178	21,4	5 260	22,5	6 969
	31–60 päivää	38,0	1 134	47,1	7 514	43,2	10 605	42,9	13 287
	61–90 päivää	13,9	415	15,5	2 468	21,4	5 248	20,9	6 474
	91–120 päivää	7,8	234	6,8	1 090	8,0	1 972	7,8	2 419
	121–150 päivää	4,5	135	3,2	506	4,2	1 023	4,6	1 420
	151–182 päivää	2,6	78	1,3	209	1,8	445	1,3	394
	Yhteensä	100,0	2 984	100,0	15 965	100,0	24 553	100,0	30 963
Terveys- ja hyvinvointialat	1–30 päivää	20,0	2 031	19,8	6 163	23,6	8 886	20,8	9 241
	31–60 päivää	67,2	6 821	67,4	20 952	61,9	23 298	63,8	28 344
	61–90 päivää	6,9	704	8,9	2 769	10,2	3 828	10,1	4 497
	91–120 päivää	3,5	357	2,3	712	2,6	996	3,4	1 502
	121–150 päivää	1,8	187	1,1	345	1,3	485	1,4	632
	151–182 päivää	0,5	50	0,4	124	0,4	154	0,5	200
	Yhteensä	100,0	10 150	100,0	31 065	100,0	37 647	100,0	44 416
Tietojenkäsittely ja tietoliikenne (ICT)	1–30 päivää	20,4	69	14,3	348	15,7	522	12,4	519
	31–60 päivää	47,0	159	50,9	1 240	47,0	1 561	47,4	1 978
	61–90 päivää	14,2	48	19,5	474	21,2	705	25,0	1 043
	91–120 päivää	13,6	46	10,1	245	8,9	297	8,1	340
	121–150 päivää	1,8	6	3,8	92	4,6	152	5,8	244
	151–182 päivää	3,0	10	1,5	36	2,5	83	1,2	51
	Yhteensä	100,0	338	100,0	2 435	100,0	3 320	100,0	4 175

*mukana tarkastelussa 1.1.2018 tai sen jälkeen opintonsa aloittaneiden opiskelijoiden koulutussopimukset

Liite 4. Oppisopimusten luokiteltu kesto vuosina 2018–2021. Lähde: Koski-tietovaranto

Koulutusala	Oppisopimuksen kesto*	2018		2019		2020		2021	
		%	n	%	n	%	n	%	n
Humanistiset ja taidealat	Kesto enintään vuoden (1–365 päivää)	36,3	125	40,5	199	44,4	192	53,4	274
	Kesto enintään kaksi vuotta (1–730 päivää)	49,1	169	48,9	240	41,9	181	40,4	207
	Kesto enintään kolme vuotta (1–1096 päivää)	14,5	50	10,6	52	13,7	59	6,2	32
	Yhteensä	100,0	344	100,0	491	100,0	432	100,0	513
Kauppa, hallinto ja oikeustieteet	Kesto enintään vuoden (1–365 päivää)	37,5	3 070	40,3	4 011	48,3	5 239	44,5	5 501
	Kesto enintään kaksi vuotta (1–730 päivää)	59,5	4 868	56,2	5 594	49,8	5 401	54,3	6 722
	Kesto enintään kolme vuotta (1–1096 päivää)	2,9	241	3,6	354	1,8	199	1,2	151
	Yhteensä	100,0	8 179	100,0	9 959	100,0	10 839	100,0	12 374
Luonnontieteet	Kesto enintään vuoden (1–365 päivää)	47,1	8	68,0	34	61,7	29	80,6	58
	Kesto enintään kaksi vuotta (1–730 päivää)	23,5	4	20,0	10	31,9	15	18,1	13
	Kesto enintään kolme vuotta (1–1096 päivää)	29,4	5	12,0	6	6,4	3	1,4	1
	Yhteensä	100,0	17	100,0	50	100,0	47	100,0	72
Maa- ja metsätalousalat	Kesto enintään vuoden (1–365 päivää)	47,3	241	56,0	698	70,4	1 080	71,1	1465
	Kesto enintään kaksi vuotta (1–730 päivää)	43,6	222	39,2	489	25,3	388	22,9	472
	Kesto enintään kolme vuotta (1–1096 päivää)	9,0	46	4,8	60	4,3	66	6,0	124
	Yhteensä	100,0	509	100,0	1 247	100,0	1 534	100,0	2 061

Koulutusala	Oppisopimuksen kesto*	2018		2019		2020		2021	
		%	n	%	n	%	n	%	n
Palvelualat	Kesto enintään vuoden (1–365 päivää)	43,2	1 830	58,8	4 052	61,7	4 117	66,4	5 676
	Kesto enintään kaksi vuotta (1–730 päivää)	48,8	2 067	33,8	2 325	34,1	2 277	30,2	2 583
	Kesto enintään kolme vuotta (1–1096 päivää)	7,9	335	7,4	510	4,2	278	3,4	293
	Yhteensä	100,0	4 232	100,0	6 887	100,0	6 672	100,0	8 552
Tekniikan alat	Kesto enintään vuoden (1–365 päivää)	30,9	1 631	46,5	4 054	59,5	6 460	64,5	9 779
	Kesto enintään kaksi vuotta (1–730 päivää)	58,2	3 068	44,7	3 897	34,9	3 786	30,6	4 643
	Kesto enintään kolme vuotta (1–1096 päivää)	10,9	577	8,9	776	5,6	612	4,9	738
	Yhteensä	100,0	5 276	100,0	8 727	100,0	10 858	100,0	15 160
Terveys- ja hyvinvointialat	Kesto enintään vuoden (1–365 päivää)	55,1	2 138	63,4	3 855	71,8	5 848	71,8	8 576
	Kesto enintään kaksi vuotta (1–730 päivää)	37,6	1 456	30,6	1 861	24,7	2 008	25,2	3 005
	Kesto enintään kolme vuotta (1–1096 päivää)	7,3	283	5,9	360	3,5	287	3,0	363
	Yhteensä	100,0	3 877	100,0	6 076	100,0	8 143	100,0	11 944
Tietojenkäsittely ja tietoliikenne (ICT)	Kesto enintään vuoden (1–365 päivää)	44,6	74	51,9	202	52,7	146	75,5	250
	Kesto enintään kaksi vuotta (1–730 päivää)	41,6	69	44,0	171	39,7	110	19,9	66
	Kesto enintään kolme vuotta (1–1096 päivää)	13,9	23	4,1	16	7,6	21	4,5	15
	Yhteensä	100,0	166	100,0	389	100,0	277	100,0	331

*mukana tarkastelussa 1.1.2018 tai sen jälkeen opintonsa aloittaneiden opiskelijoiden oppisopimukset

Liite 5. Enintään puoli vuotta ja sitä pidemmät oppisopimukset vuosina 2018–2021. Lähde: Koski-tietovaranto

Oppisopimuksen kesto*	2018		2019		2020		2021	
	%	n	%	n	%	n	%	n
Enintään puoli vuotta (182 päivää)	14,5	3 304	28,8	9 759	35,6	13 844	41,2	21 037
Enemmän kuin puoli vuotta (yli 182 päivää)	85,5	19 524	71,2	24 141	64,4	25 007	58,8	30 034
Yhteensä	100,0	22 828	100,0	33 900	100,0	38 851	100,0	51 071

*mukana tarkastelussa 1.1.2018 tai sen jälkeen opintonsa aloittaneiden opiskelijoiden oppisopimukset

Liite 6. Näytön suorituspaikat koulutusaloittain ja yhteensä vuosina 2018–2021. Lähde: Koski-tietovaranto

Koulutusala	Näytön suorituspaikka*	2018		2019		2020		2021		Yhteensä	
		%	n	%	n	%	n	%	n	%	n
Humanistiset ja taidealat	Työpaikka	35,5	6 455	37,2	6 277	33,9	3 841	34,8	1 351	35,7	17 957
	Oppilaitos	53,8	9 784	51,6	8 704	56,7	6 418	58,5	2 274	54,1	27 225
	Työpaikka ja oppilaitos	10,7	1 947	11,2	1 891	9,4	1 061	6,7	259	10,3	5 164
	Yhteensä	100,0	18 186	100,0	16 872	100,0	11 320	100,0	3 884	100	50 346
Kauppa, hallinto ja oikeustieteet	Työpaikka	85,5	45 874	86,0	43 179	90,8	37 383	91,6	15 374	87,6	141 978
	Oppilaitos	10,2	5 477	9,7	4 890	6,6	2 704	5,7	955	8,7	14 035
	Työpaikka ja oppilaitos	4,3	2 311	4,3	2 138	2,6	1 069	2,7	450	3,7	5 970
	Yhteensä	100,0	53 662	100,0	50 207	100,0	41 156	100,0	16 779	100,0	161 983
Luonnontieteet	Työpaikka	55,5	1 482	55,8	1 664	56,0	1 491	59,4	459	56,1	5 099
	Oppilaitos	35,9	959	34,0	1 015	35,6	949	28,6	221	34,6	3 148
	Työpaikka ja oppilaitos	8,6	231	10,2	303	8,3	222	12,0	93	9,3	849
	Yhteensä	100,0	2 672	100,0	2 982	100,0	2 662	100,0	773	100,0	9 096
Maa- ja metsätalousalat	Työpaikka	55,8	9 199	57,8	9 290	56,7	6 810	56,3	2 279	56,7	27 624
	Oppilaitos	34,6	5 703	33,6	5 401	35,0	4 199	36,8	1 487	34,6	16 829
	Työpaikka ja oppilaitos	9,6	1 591	8,5	1 372	8,3	1 000	6,9	280	8,7	4 252
	Yhteensä	100,0	16 493	100,0	16 063	100,0	12 009	100,0	4 046	100,0	48 705
Palvelualat	Työpaikka	67,7	46 729	68,0	45 275	69,2	32 760	67,7	13 945	68,1	139 054
	Oppilaitos	25,3	17 455	24,9	16 618	24,8	11 758	26,1	5 368	25,2	51 415
	Työpaikka ja oppilaitos	7,0	4 801	7,1	4 724	6,0	2 842	6,2	1 281	6,7	13 676
	Yhteensä	100,0	68 985	100,0	66 617	100,0	47 360	100,0	20 594	100,0	204 145
Tekniikan alat	Työpaikka	56,5	45 626	57,8	40 481	57,3	25 251	54,9	8 538	57,0	120 320
	Oppilaitos	35,5	28 722	35,0	24 519	36,6	16 124	39,7	6 168	35,9	75 885
	Työpaikka ja oppilaitos	8,0	6 466	7,1	4 997	6,1	2 684	5,4	842	7,1	15 016
	Yhteensä	100,0	80 814	100,0	69 997	100,0	44 059	100,0	15 548	100,0	211 221
Terveys- ja hyvinvointialat	Työpaikka	84,5	47 632	89,6	47 147	87,1	41 303	86,0	20 743	86,7	157 088
	Oppilaitos	10,1	5 685	5,9	3 083	8,3	3 940	10,2	2 457	8,5	15 465
	Työpaikka ja oppilaitos	5,5	3 074	4,5	2 370	4,6	2 180	3,8	907	4,7	8 544
	Yhteensä	100,0	56 391	100,0	52 600	100,0	47 423	100,0	24 107	100,0	181 097

Koulutusala	Näytön suorituspaikka*	2018		2019		2020		2021		Yhteensä	
		%	n	%	n	%	n	%	n	%	n
Tietojenkäsittely ja tietoliikenne (ICT)	Työpaikka	45,5	5 140	45,1	4511	51,6	2 397	52,5	797	46,8	12 852
	Oppilaitos	45,3	5 115	46,7	4672	38,2	1 776	39,3	597	44,3	12 175
	Työpaikka ja oppilaitos	9,1	1 032	8,2	823	10,2	474	8,2	125	8,9	2 454
	Yhteensä	100,0	11 287	100	10006	100,0	4 647	100,0	1 519	100,0	27 481
Yhteensä	Työpaikka	67,5	208 948	69,3	198 145	71,8	151 600	72,7	63 713	69,6	623 728
	Oppilaitos	25,6	79 112	24,1	69 017	22,7	47 944	22,3	19 580	24,2	216 634
	Työpaikka ja oppilaitos	6,9	21 483	6,5	18 636	5,5	11 575	4,9	4 327	6,3	56 106
	Yhteensä	100,0	309 543	100,0	285 798	100,0	211 119	100,0	87 620	100,0	896 468

*Mukana tarkastelussa 1.1.2018 tai sen jälkeen opintonsa aloittaneiden opiskelijoiden näytöt.

Liite 7. Näytön suorituspaikat tutkinnon tason mukaan
1.1.2018–huhtikuu 2022. Lähde: Koski-tietovaranto

Tutkinnon taso	Näytön suorituspaikka	Näytöt*	
		%	n
Perustutkinto	Työpaikka	67,0	455 618
	Oppilaitos	26,7	181 658
	Työpaikka ja oppilaitos	6,3	43 172
	Yhteensä	100,0	680 448
Ammattitutkinto	Työpaikka	74,4	121 246
	Oppilaitos	19,7	32 056
	Työpaikka ja oppilaitos	5,9	9 562
	Yhteensä	100,0	162 864
Erikoisammattitutkinto	Työpaikka	88,2	46 486
	Oppilaitos	5,4	2 867
	Työpaikka ja oppilaitos	6,4	3 351
	Yhteensä	100,0	52 704

*Mukana tarkastelussa 1.1.2018 tai sen jälkeen opintonsa aloittaneiden opiskelijoiden näytöt.

Liite 8. Erityisen tuen opiskelijoiden näytön suorituspaikat koulutusaloittain ja yhteensä vuosina 2018–2021. Lähde: Koski-tietovaranto

Koulutusala	Näytön suorituspaikka*	2018		2019		2020		2021	
		%	n	%	n	%	n	%	n
Humanistiset ja taidealat	Työpaikka	29,4	635	32,4	577	20,1	217	26,6	90
	Oppilaitos	60,4	1 303	60,1	1 069	73,4	792	67,5	228
	Työpaikka ja oppilaitos	10,2	221	7,5	133	6,5	70	5,9	20
	Yhteensä	100,0	2 159	100,0	1 779	100,0	1 079	100,0	338
Kauppa ja hallinto	Työpaikka	80,5	3 011	79,3	2 675	85,9	1 889	94,1	527
	Oppilaitos	16,2	606	16,5	556	10,3	226	4,5	25
	Työpaikka ja oppilaitos	3,3	125	4,2	143	3,9	85	1,4	8
	Yhteensä	100,0	3 742	100,0	3 374	100,0	2 200	100,0	560
Luonnontieteet	Työpaikka	36,6	30	58,2	57	56,8	25	50,0	6
	Oppilaitos	59,8	49	38,8	38	38,6	17	41,7	5
	Työpaikka ja oppilaitos	3,7	3	3,1	3	4,5	2	8,3	1
	Yhteensä	100,0	82	100,0	98	100,0	44	100,0	12
Maa- ja metsätalouseläät	Työpaikka	47,8	860	46,6	713	40,4	289	40,0	66
	Oppilaitos	39,2	704	43,6	667	50,6	362	52,7	87
	Työpaikka ja oppilaitos	13,0	234	9,7	149	9,1	65	7,3	12
	Yhteensä	100,0	1 798	100,0	1 529	100,0	716	100,0	165
Palvelualat	Työpaikka	64,3	4 855	67,6	4 582	67,7	2 481	69,3	618
	Oppilaitos	29,8	2 251	27,2	1 844	27,9	1 023	27,0	241
	Työpaikka ja oppilaitos	5,9	442	5,2	349	4,3	158	3,7	33
	Yhteensä	100,0	7 548	100,0	6 775	100,0	3 662	100,0	892
Tekniikan alat	Työpaikka	50,4	4 730	48,9	3 637	40,5	1 399	35,4	262
	Oppilaitos	43,3	4 063	45,0	3 349	53,5	1 850	60,9	451
	Työpaikka ja oppilaitos	6,2	584	6,1	453	6,0	209	3,8	28
	Yhteensä	100,0	9 377	100,0	7 439	100,0	3 458	100,0	741
Terveys- ja hyvinvointialat	Työpaikka	91,6	4 253	92,0	4 335	92,6	3 029	90,3	854
	Oppilaitos	3,8	175	3,7	172	2,2	71	0,6	6
	Työpaikka ja oppilaitos	4,6	215	4,4	205	5,2	171	9,1	86
	Yhteensä	100,0	4 643	100,0	4 712	100,0	3 271	100,0	946

Koulutusala	Näytön suorituspaikka*	2018		2019		2020		2021	
		%	n	%	n	%	n	%	n
Tietojenkäsittely ja tietoliikenne (ICT)	Työpaikka	42,4	537	38,4	381	41,5	157	51,4	57
	Oppilaitos	51,3	650	55,4	549	47,1	178	43,2	48
	Työpaikka ja oppilaitos	6,4	81	6,2	61	11,4	43	5,4	6
	Yhteensä	100,0	1 268	100,0	991	100,0	378	100,0	111
Yhteensä	Työpaikka	61,8	18 911	63,5	16 957	64,1	9 486	65,9	2 480
	Oppilaitos	32,0	9 801	30,9	8 244	30,5	4 519	29,0	1 091
	Työpaikka ja oppilaitos	6,2	1 905	5,6	1 496	5,4	803	5,2	194
	Yhteensä	100,0	30 617	100,0	26 697	100,0	14 808	100,0	3 765

*Mukana tarkastelussa 1.1.2018 tai sen jälkeen opintonsa aloittaneiden opiskelijoiden näytöt.

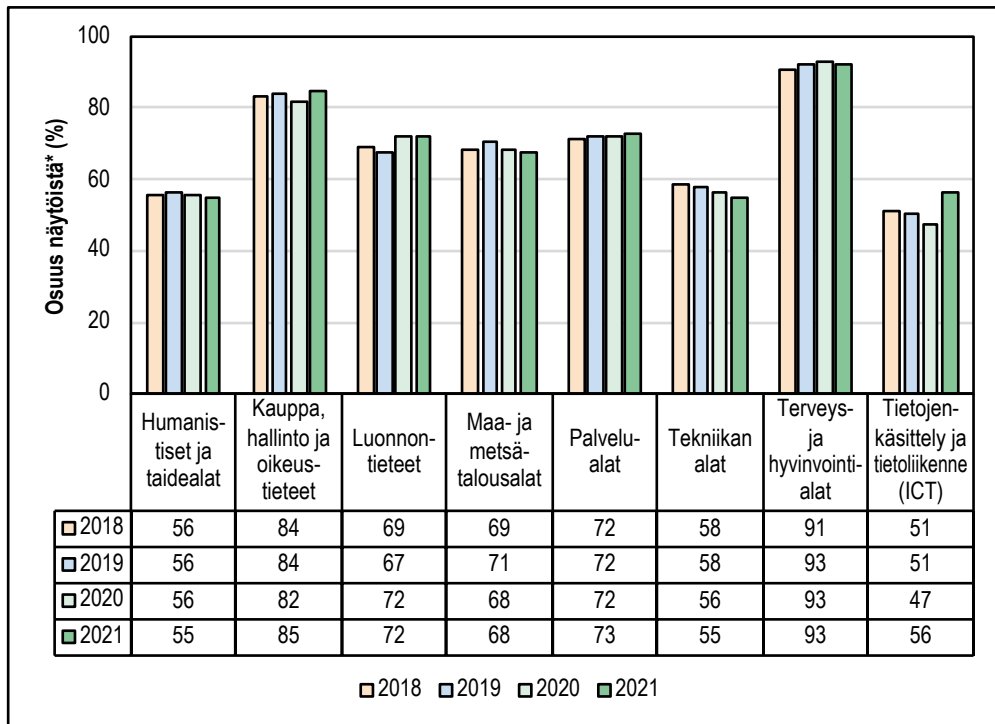
Liite 9. Vaativan erityisen tuen opiskelijoiden näytön suorituspaikat koulutusaloittain ja yhteensä vuosina 2018–2021. Lähde: Koski-tietovaranto

Koulutusala	Näytön suorituspaikka*	2018		2019		2020		2021	
		%	n	%	n	%	n	%	n
Humanistiset ja taidealat	Työpaikka	35,9	247	26,7	158	24,0	63	26,1	18
	Oppilaitos	55,2	380	66,5	393	67,7	178	73,9	51
	Työpaikka ja oppilaitos	8,9	61	6,8	40	8,4	22	0,0	0
	Yhteensä	100,0	688	100,0	591	100,0	263	100,0	69
Kauppa, hallinto ja oikeustieteet	Työpaikka	60,8	660	58,4	577	65,6	428	77,8	168
	Oppilaitos	32,4	352	34,8	344	26,8	175	15,3	33
	Työpaikka ja oppilaitos	6,8	74	6,8	67	7,5	49	6,9	15
	Yhteensä	100,0	1 086	100,0	988	100,0	652	100,0	216
Luonnontieteet	Työpaikka	87,9	51	84,8	39	100,0	43	100,0	5
	Oppilaitos	5,2	3	15,2	7	0,0	0	0,0	0
	Työpaikka ja oppilaitos	6,9	4	0,0	0	0,0	0	0,0	0
	Yhteensä	100,0	58	100,0	46	0,0	0	0,0	0
Maa- ja metsätalouseläät	Työpaikka	41,7	197	33,2	87	44,7	42	56,7	17
	Oppilaitos	36,2	171	46,6	122	44,7	42	26,7	8
	Työpaikka ja oppilaitos	22,0	104	20,2	53	10,6	10	16,7	5
	Yhteensä	100,0	472	100,0	262	100,0	94	100,0	30
Palvelualat	Työpaikka	55,9	1 528	64,0	1 728	64,7	712	61,2	271
	Oppilaitos	30,4	830	27,4	740	26,2	288	30,0	133
	Työpaikka ja oppilaitos	13,7	374	8,7	234	9,1	100	8,8	39
	Yhteensä	100,0	2 732	100,0	2 702	100,0	1 100	100,0	443
Tekniikan alat	Työpaikka	33,8	216	36,9	195	24,3	73	50,0	22
	Oppilaitos	57,2	366	56,6	299	66,3	199	40,9	18
	Työpaikka ja oppilaitos	9,1	58	6,4	34	9,3	28	9,1	4
	Yhteensä	100,0	640	100,0	528	100,0	300	100,0	44
Terveys- ja hyvinvointialat	Työpaikka	80,7	142	72,9	191	83,7	139	89,1	57
	Oppilaitos	11,9	21	9,5	25	7,8	13	1,6	1
	Työpaikka ja oppilaitos	7,4	13	17,6	46	8,4	14	9,4	6
	Yhteensä	100,0	176	100,0	262	100,0	166	100,0	64

Koulutusala	Näytön suorituspaikka*	2018		2019		2020		2021	
		%	n	%	n	%	n	%	n
Tietojenkäsittely ja tietoliikenne (ICT)	Työpaikka	20,9	97	13,7	29	25,0	37	22,9	11
	Oppilaitos	66,4	308	68,7	145	54,7	81	66,7	32
	Työpaikka ja oppilaitos	12,7	59	17,5	37	20,3	30	10,4	5
	Yhteensä	100,0	464	100,0	211	100,0	148	100,0	48
Yhteensä	Työpaikka	49,7	3 138	53,7	3 004	55,6	1 537	61,9	569
	Oppilaitos	38,5	2 431	37,1	2 075	35,3	976	30,0	276
	Työpaikka ja oppilaitos	11,8	747	9,1	511	9,1	253	8,1	74
	Yhteensä	100,0	6 316	100,0	5 590	100,0	2 766	100,0	919

*Mukana tarkastelussa 1.1.2018 tai sen jälkeen opintonsa aloittaneiden opiskelijoiden näytöt.

Liite 10. Koulutuksen järjestäjien ja työelämän edustajien yhdessä arvioimien näyttöjen osuus kaikista näytöistä vuosina 2018–2021. Lähde: Koski-tietovaranto



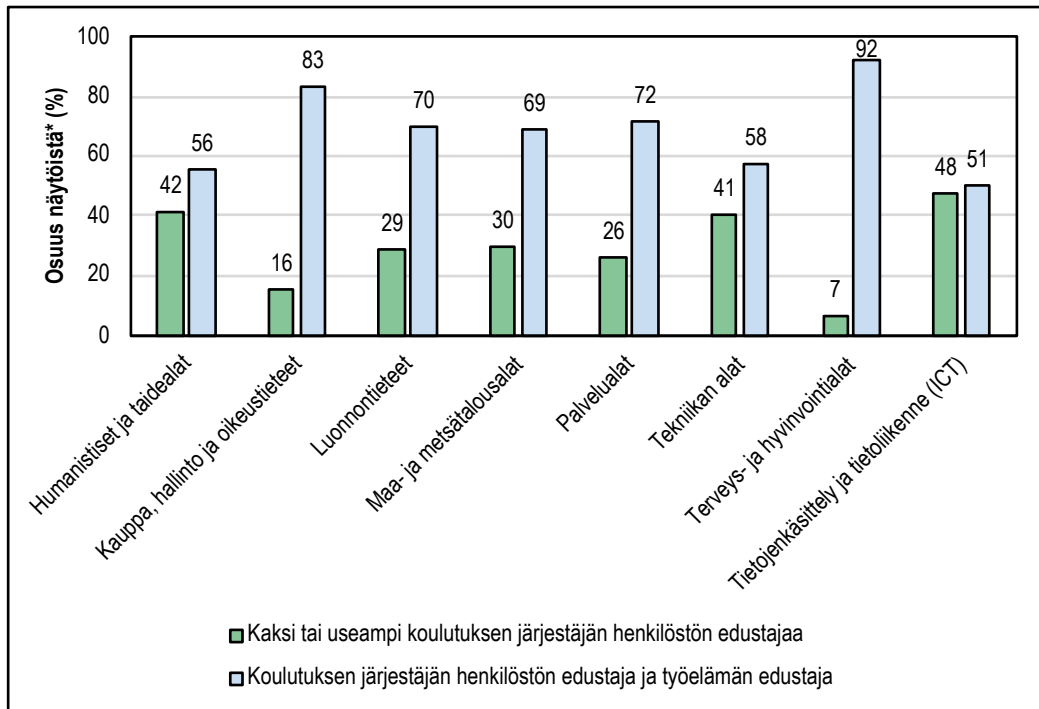
*Mukana tarkastelussa 1.1.2018 tai sen jälkeen opintonsa aloittaneiden opiskelijoiden näytöt.

Liite 11. Erityisen tuen ja vaativan erityisen tuen opiskelijoiden näyttöjen arvioijat koulutusaloittain 1.1.2018-huhtikuu 2022. Lähde: Koski-tietokanta

Koulutusala	Näytön arvioijat	Erityisen tuen opiskelija		Vaativan erityisen tuen opiskelija	
		%	n	%	n
Humanistiset ja taidealat	Koulutuksen järjestäjän henkilöstön edustaja	0,1	4	0,0	0
	Kaksi tai useampi koulutuksen järjestäjän henkilöstön edustajaa	50,7	2 776	40,5	653
	Koulutuksen järjestäjän henkilöstön edustaja ja työelämän edustaja	48,6	2 662	59,2	955
	Kaksi tai useampi työelämän edustajaa	0,7	37	0,3	5
	Yhteensä	100,0	5 479	100,0	1 613
Kauppa, hallinto ja oikeustieteet	Koulutuksen järjestäjän henkilöstön edustaja	0,0	0	0,0	0
	Kaksi tai useampi koulutuksen järjestäjän henkilöstön edustajaa	18,2	1 819	37,6	1 107
	Koulutuksen järjestäjän henkilöstön edustaja ja työelämän edustaja	80,5	8 065	61,7	1 815
	Kaksi tai useampi työelämän edustajaa	1,3	134	0,7	20
	Yhteensä	100,0	10 018	100,0	2 942
Luonnontieteet	Koulutuksen järjestäjän henkilöstön edustaja	0,0	0	0,0	0
	Kaksi tai useampi koulutuksen järjestäjän henkilöstön edustajaa	39,9	97	23,5	36
	Koulutuksen järjestäjän henkilöstön edustaja ja työelämän edustaja	59,7	145	75,8	116
	Kaksi tai useampi työelämän edustajaa	0,4	1	0,7	1
	Yhteensä	100,0	243	100,0	153
Maa- ja metsätalouseläät	Koulutuksen järjestäjän henkilöstön edustaja	0,0	2	0,0	0
	Kaksi tai useampi koulutuksen järjestäjän henkilöstön edustajaa	33,9	1 436	51,1	439
	Koulutuksen järjestäjän henkilöstön edustaja ja työelämän edustaja	65,3	2 764	47,0	404
	Kaksi tai useampi työelämän edustajaa	0,8	32	1,9	16
	Yhteensä	100,0	4 234	100,0	859
Palvelualat	Koulutuksen järjestäjän henkilöstön edustaja	0,0	1	0,1	6
	Kaksi tai useampi koulutuksen järjestäjän henkilöstön edustajaa	28,6	5 454	33,8	2 359
	Koulutuksen järjestäjän henkilöstön edustaja ja työelämän edustaja	69,6	13 278	65,4	4 566
	Kaksi tai useampi työelämän edustajaa	1,8	345	0,7	52
	Yhteensä	100,0	19078	100,0	6 983
Tietojenkäsittely ja tietoliikenne (ICT)	Koulutuksen järjestäjän henkilöstön edustaja	0,2	5	0,6	5
	Kaksi tai useampi koulutuksen järjestäjän henkilöstön edustajaa	52,9	1 457	75,1	655
	Koulutuksen järjestäjän henkilöstön edustaja ja työelämän edustaja	45,6	1 256	23,9	208
	Kaksi tai useampi työelämän edustajaa	1,3	35	0,5	4
	Yhteensä	100,0	2 753	100,0	872
Tekniikan alat	Koulutuksen järjestäjän henkilöstön edustaja	0,2	52	0,0	0
	Kaksi tai useampi koulutuksen järjestäjän henkilöstön edustajaa	50,5	10 688	60,1	908
	Koulutuksen järjestäjän henkilöstön edustaja ja työelämän edustaja	47,6	10 082	39,2	593
	Kaksi tai useampi työelämän edustajaa	1,6	348	0,7	11
	Yhteensä	100,0	21 170	100,0	1512
Terveys- ja hyvinvointialat	Koulutuksen järjestäjän henkilöstön edustaja	0,0	1	0,0	0
	Kaksi tai useampi koulutuksen järjestäjän henkilöstön edustajaa	7,7	1 062	7,6	51
	Koulutuksen järjestäjän henkilöstön edustaja ja työelämän edustaja	91,3	12 601	92,4	617
	Kaksi tai useampi työelämän edustajaa	1,0	132	0,0	0
	Yhteensä	100,0	13 796	100,0	668

*Mukana tarkastelussa 1.1.2018 tai sen jälkeen opintonsa aloittaneiden opiskelijoiden näytöt.

Liite 12. Yleisimmät näytön arviointiin osallistuneet tahot koulutusaloittain ja heidän arvioimiensa näyttöjen osuus kaikista näytöistä 2018–2021. Lähde: Koski-tietovaranto



*Mukana tarkastelussa 1.1.2018 tai sen jälkeen opintonsa aloittaneiden opiskelijoiden näytöt.

Liite 13. Yhteiset oppimisympäristöt sekä koneet ja laitteet työelämän kanssa koulutusaloittain ja tutkinnoittain

Koulutusala	Tutkinnot, joissa yhteisiä oppimisympäristöjä työelämän kanssa (suluissa järjestäjien määrä)	Tutkinnot, joissa yhteisiä koneita ja laitteita työelämän kanssa (suluissa järjestäjien määrä)
Humanistiset ja taidealat	<ul style="list-style-type: none"> • Esitys- ja teatteritekniikan at (1) • Media-alan ja kuvallisen ilmaisun pt (11) • Media-alan at (2) • Musiikin pt (7) • Rytmimusiikkituotannon at (1) • Saamenkäsityökisällin at (1) • Saamenkäsityömestarin eat (1) • Taideteollisuusalan pt (7) • Taideteollisuusalan at (4) • Taideteollisuusalan eat (2) • Tanssialan pt (2) 	<ul style="list-style-type: none"> • Esitys- ja teatteritekniikan at (1) • Media-alan ja kuvallisen ilmaisun pt (10) • Media-alan at (1) • Musiikin pt (5) • Rytmimusiikkituotannon at (1) • Saamenkäsityökisällin at (1) • Saamenkäsityömestarin eat (1) • Taideteollisuusalan pt (5) • Taideteollisuusalan at (2) • Taideteollisuusalan eat (1)
Kasvatusalat	<ul style="list-style-type: none"> • Liikenneopettajan eat (1) 	<ul style="list-style-type: none"> • Liikenneopettajan eat (1)
Kauppa, hallinto ja oikeustieteet	<ul style="list-style-type: none"> • Johtamisen ja yritysjohtamisen eat (2) • Liiketalouden pt (11) • Liiketoiminnan at (4) • Liiketoiminnan eat (1) • Lähiesimiestyön at (1) • Yrittäjän ammattitutkinto (3) 	<ul style="list-style-type: none"> • Johtamisen ja yritysjohtamisen eat (1) • Liiketalouden pt (4) • Liiketoiminnan at (1) • Lähiesimiestyön at (1) • Yrittäjän ammattitutkinto (1)
Luonnontieteet	<ul style="list-style-type: none"> • Erä- ja luonto-oppaan at (2) • Luonto- ja ympäristöalan pt (13) • Luontoalan at (7) • Luontoalan eat (1) 	<ul style="list-style-type: none"> • Luonto- ja ympäristöalan pt (3) • Luontoalan at (3)
Maa- ja metsätalousalat	<ul style="list-style-type: none"> • Eläintenhoito at (5) • Floristin at (1) • Hevostalouden pt (3) • Hevostalouden at (3) • Hevostalouden eat (1) • Kalatalouden pt (1) • Maatalousalan pt (10) • Maatalousalan at (5) • Maatalousalan eat (1) • Metsäalan pt (12) • Metsäalan at (4) • Porotalouden at (1) • Puutarhatalouden pt (9) • Puutarhatalouden at (4) • Puutarha-alan eat (2) 	<ul style="list-style-type: none"> • Eläintenhoito at (2) • Hevostalouden pt (2) • Hevostalouden at (2) • Hevostalouden eat (1) • Maatalousalan pt (6) • Maatalousalan at (5) • Maatalousalan eat (1) • Metsäalan pt (2) • Metsäalan at (1) • Puutarhatalouden pt (1) • Puutarha-alan at (1)

Koulutusala	Tutkinnot, joissa yhteisiä oppimisympäristöjä työelämän kanssa (suluisa järjestäjien määrä)	Tutkinnot, joissa yhteisiä koneita ja laitteita työelämän kanssa (suluisa järjestäjien määrä)
Palvelualat	<ul style="list-style-type: none"> • Erityisruokavaliopalvelujen eat (2) • Erityisruokavaliopalvelujen eat (2) • Hius- ja kauneudenhoitoalan pt (4) • Hius- ja kauneudenhoitoalan at (1) • Hius- ja kauneudenhoitoalan eat (1) • Kuljetusalan at (6) • Liikunnanohjauksen pt (8) • Liikunnan ja valmennuksen at (7) • Liikuntapaikka-alan at (4) • Liikuntapaikka-alan eat (3) • Liikuntapaikkamestarin eat (2) • Logistiikan pt (9) • Lastinkäsittelyalan at (1) • Matkailualan pt (11) • Matkailupalvelujen at (3) • Majoitus- ja ravitsemisalan esimiestyön eat (3) • Merenkulkualan pt (1) • Palvelulogistiikan at (1) • Palvelulogistiikan eat (2) • Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan pt (13) • Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan at (8) • Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan eat (3) • Ravintola- ja catering-alan pt (17) • Ravintolan asiakaspalvelun at (2) • Ruokapalvelujen at (3) • Seurakunta- ja hautauspalvelualan at (1) • Turvallisuusalan pt (4) • Valmennuksen eat (4) 	<ul style="list-style-type: none"> • Hius- ja kauneudenhoitoalan pt (1) • Kuljetusalan at (3) • Liikunnanohjauksen pt (6) • Liikunnan ja valmennuksen at (6) • Liikuntapaikka-alan at (3) • Liikuntapaikka-alan eat (2) • Liikuntapaikkamestarin eat (1) • Logistiikan pt (5) • Matkailualan pt (2) • Merenkulkualan pt (1) • Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan pt (4) • Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan at (1) • Ravintola- ja catering-alan pt (5) • Ruokapalvelujen at (1) • Turvallisuusalan pt (1) • Valmennuksen eat (5)

Koulutusala	Tutkinnot, joissa yhteisiä oppimisympäristöjä työelämän kanssa (suluissa järjestäjien määrä)	Tutkinnot, joissa yhteisiä koneita ja laitteita työelämän kanssa (suluissa järjestäjien määrä)
Tekniikan alat	<ul style="list-style-type: none"> • Autoalan pt (4) • Ajoneuvoalan at (3) • Ajoneuvoalan eat (2) • Elintarvikealan pt (3) • Elintarvikejalostuksen at (1) • Kaivosalan pt (1) • Kaivosalan at (1) • Kiinteistöpalvelujen pt (2) • Kivialan at (1) • Kone- ja tuotantotekniikan pt (9) • Koneasennuksen ja kunnossapidon at (2) • Koneasennuksen ja kunnossapidon eat (2) • Laboratorioalan pt (1) • Maanmittausalan pt (1) • Maarakennusalan at (1) • Maarakennusalan eat (2) • Pintakäsittelyalan pt (5) • Pintakäsittelyalan at (1) • Prosessiteollisuuden pt (2) • Puuteollisuuden pt (3) • Puuteollisuuden at (2) • Puuteollisuuden eat (1) • Rakennusalan pt (10) • Rakennusalan työmaajohdon eat (1) • Rakennustuotealan at (1) • Suunnitteluassistentin pt (1) • Sähkö- ja automaatiotekniikan pt (7) • Sähkö- ja automaatioalan at (1) • Sähkö- ja automaatioalan eat (1) • Talotekniikan pt (3) • Talonrakennusalan at (4) • Talonrakennusalan eat (2) • Tuotantotekniikan at (2) • Tuotantotekniikan eat (1) • Tuotekehityksen eat (1) 	<ul style="list-style-type: none"> • Autoalan pt (4) • Ajoneuvoalan at (3) • Ajoneuvoalan eat (2) • Elintarvikealan pt (1) • Elintarvikejalostuksen at (1) • Kaivosalan pt (1) • Kaivosalan at (1) • Kivialan at (1) • Kone- ja tuotantotekniikan pt (4) • Koneasennuksen ja kunnossapidon at (1) • Koneasennuksen ja kunnossapidon eat (1) • Rakennusalan pt (4) • Maarakennusalan at (2) • Maarakennusalan eat (1) • Sähkö- ja automaatiotekniikan pt (4) • Sähkö- ja automaatioalan at (2) • Sähkö- ja automaatioalan eat (1) • Talonrakennusalan at (2) • Talonrakennusalan eat (1) • Tuotantotekniikan at (2) • Tuotantotekniikan eat (1)
Terveys- ja hyvinvointialat	<ul style="list-style-type: none"> • Hierojan at (5) • Hierojan eat (2) • Kasvatus- ja ohjausalan pt (10) • Kasvatus- ja ohjausalan at (8) • Kasvatus- ja ohjausalan eat (4) • Kehitysvamma-alan at (2) • Koulunkäynnin ja aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjauksen at (3) • Kuntoutus-, tuki- ja ohjauspalvelujen eat (2) • Mielenveys- ja päihdetyön at (4) • Mielenveys- ja päihdetyön eat (3) • Muu eat (2) • Sosiaali- ja terveysalan pt (23) • Terveysalan at (1) • Vanhustyön eat (5) 	<ul style="list-style-type: none"> • Hierojan at (2) • Hierojan eat (1) • Kasvatus- ja ohjausalan pt (2) • Lapsi- ja perhetyön pt (1) • Sosiaali- ja terveysalan pt (6) • Vanhustyön eat (1)
Tietojenkäsittely ja tietoliikenne (ICT)	<ul style="list-style-type: none"> • Tieto- ja tietoliikennetekniikan pt (5) • Tieto- ja tietoliikennetekniikan at (2) • Tieto- ja viestintättekniikan pt (20) • Tieto- ja viestintättekniikan at (2) • Tieto- ja viestintättekniikan eat (1) 	<ul style="list-style-type: none"> • Tieto- ja tietoliikennetekniikan pt (2) • Tieto- ja viestintättekniikan pt (8) • Tieto- ja viestintättekniikan eat (1) • Tieto- ja viestintättekniikan pt (2)

Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen (Karvi) vuosina 2021–2022 toteuttamassa arvioinnissa tarkastellaan ammatillisen koulutuksen työelämäläheisyyttä ja työelämäyhteistyön prosesseja ja käytäntöjä. Arviointi tuottaa tietoa työpaikalla järjestettävän koulutuksen toteutumisesta, toteuttamisen tavoista, toimivuudesta ja vaikuttavuudesta. Lisäksi tuotetaan tietoa koulutuksen järjestäjien ja työelämän yhteistyön rakenteista ja muodoista sekä niiden toimivuudesta ja kehittämistarpeista.

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (Karvi) on itsenäinen koulutuksen arviointiviranomainen. Se toteuttaa koulutukseen sekä opetuksen ja koulutuksen järjestäjien toimintaan liittyviä arviointeja varhaiskasvatuksesta korkeakoulutukseen. Lisäksi arviointikeskus toteuttaa perusopetuksen ja toisen asteen koulutuksen oppimistulosten arviointeja. Keskukseen tehtävänä on myös tukea opetuksen ja koulutuksen järjestäjiä ja korkeakouluja arviointia ja laadunhallintaa koskevissa asioissa sekä kehittää koulutuksen arviointia.

ISBN 978-952-206-742-5 (pdf)
ISSN 2342-4184 (verkkojulkaisu)

Kansallinen koulutuksen
arviointikeskus
PL 380
(Hakaniemenranta 6)
00531 Helsinki
Puhelinvaihdde: 029 533 5500
karvi.fi