



KANSALLINEN
KOULUTUKSEN
ARVIOINTIKESKUS

AMMATILLISILLA POLUILLA

Arviointi yksilöllisistä opintopoluista
ammattillisessa koulutuksessa

Johanna Kiesi | Jani Goman | Mari Huhtanen | Heikki Helve | Anna Laine
Heikki Piilonen | Anu Raudasoja | Boris Ståhl | Ritva Vartiainen

JULKAISUT 26:2022

AMMATILLISILLA POLUILLA

Arviointi yksilöllisistä opintopoluista
ammattillisessa koulutuksessa

Johanna Kiesi
Jani Goman
Mari Huhtanen
Heikki Helve
Anna Laine
Heikki Piilonen
Anu Raudasoja
Boris Ståhl
Ritva Vartiainen



Kansallinen koulutuksen arviointikeskus
Julkaisut 26:2022

JULKAISIJA Kansallinen koulutuksen arviointikeskus

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

ISBN 978-952-206-748-7 pdf
ISSN 2342-4184 (verkkojulkaisu)

© Kansallinen koulutuksen arviointikeskus

Julkaisija

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (KARVI)

Julkaisun nimi

Ammatillisilla poluilla – Arviointi yksilöllisistä opintopoluista ammatillisessa koulutuksessa

Tekijät

Johanna Kiesi, Jani Goman, Mari Huhtanen, Heikki Helve, Anna Laine,
Heikki Piilonen, Anu Raudasoja, Boris Ståhl & Ritva Vartiainen

Kansallisessa koulutuksen arviointikeskuksessa toteutettiin vuosina 2021–2022 arviointi yksilöllisten opintopolkujen toteutumisesta ammatillisessa koulutuksessa. Arviointi tuotti tietoa henkilökohtaistamiseen, osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen sekä ohjaukseen liittyvien käytäntöjen toimivuudesta ja opiskelijoiden valinnanmahdollisuuksien toteutumisesta. Arviointiaineisto koostui kyselyistä koulutuksen järjestäjien johdolle ja opetus- ja ohjaushenkilöstölle, haastatteluista opiskelijoille ja työelämän edustajille, ammatillisen koulutuksen valtakunnallisesta opiskelijapalautteesta ja työelämäpalautteesta sekä yksilöllisiä opintopolkuja koskevasta rekisteritiedosta.

Arvioinnin mukaan koulutuksen järjestäjät ovat linjanneet kattavasti henkilökohtaistamiseen liittyviä asioita. Suurimmalla osalla järjestäjistä on linjaus opiskelijoiden osallistamiseen HOKS-prosessiin sekä linjaukset HOKSin hyväksymiseen, tarkistamiseen ja päivittämiseen. Sen sijaan viidesosalta järjestäjistä puuttui linjaus alaikäisten opiskelijoiden huoltajien osallistamisesta henkilökohtaistamiseen.

Työelämän edustajien osallistumisessa henkilökohtaistamiseen on kehittämistarpeita. Työelämässä oppimisen suunnittelu osaksi opiskelijan opintopolkua sekä näyttöjen yksilöllinen suunnittelu toteutuvat arviointitulosten mukaan melko hyvin. Sen sijaan opiskelijan työtehtävistä sekä tuki- ja ohjausmuodoista sopiminen työpaikan kanssa edellyttävät kehittämistä. Useammalta kuin joka kymmenenneltä järjestäjältä puuttui linjaus siitä, miten työelämän edustajia osallistetaan opiskelijoiden opintojen henkilökohtaistamiseen.

Opiskelijoiden sitoutuminen ja omistajuus henkilökohtaistamiseen on tärkeä tavoite yksilöllisten opintopolkujen suunnittelussa. Opiskelijoiden perehdyttäminen opintoihinsa ja HOKSin sisältöihin toteutuu hyvin. Kehitettävää on kuitenkin siinä, miten opiskelijoita informoidaan heidän vaikutusmahdollisuuksistaan opintojensa suunnitteluun, ja miten heitä kannustetaan osallistumaan aktiivisesti henkilökohtaistamisprosessiin. Arviointitulosten mukaan henkilökohtaistaminen näyttäytyy opiskelijoille sekä opetus- ja ohjaushenkilöstölle liian usein teknisenä suorituksena,

jossa korostuvat HOKS-lomakkeen laadinta ja kirjaukset. Henkilökohtaistamisen merkitystä osana jatkuvaa ammatillista kasvua tulee vahvistaa ja urasuunnittelua kytkeä entistä tiiviimmin opintojen eri vaiheisiin. Tämä edellyttää myös henkilökohtaistamisen ajallisen ja rakenteellisen suunnittelun kehittämistä opiskelijoiden erilaisten elämäntilanteiden sekä ohjaus- ja tukitarpeiden pohjalta. Kehitettävää on myös HOKS-lomakkeissa, kirjaamiskäytännöissä sekä tietojen siirtämisessä järjestäjien tietojärjestelmistä valtakunnallisiin tietojärjestelmiin.

Opiskelijoiden HOKSien toteutumisen seuranta ja päivittäminen toteutuvat arvioinnin mukaan melko hyvin. Osalla järjestäjistä on kuitenkin haasteita henkilökohtaistamiseen liittyvän ohjauksen ja tuen suunnittelussa, saatavuuden varmistamisessa ja vaikuttavuuden seurannassa. Myös opiskelijoilta saatavaa palautetta tulee hyödyntää entistä enemmän osana henkilökohtaistamisen arviointia ja kehittämistä.

Olemassa olevan osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen ovat keskeinen osa henkilökohtaistamista. Arviointitulosten mukaan osaamisen tunnistamisen toteutuu parhaiten silloin, kun kyseessä on voimassa olevien tutkinnon perusteiden mukainen aiemmin hankittu osaaminen. Osaamisen tunnustaminen toimii parhaiten ammatillisista perustutkinnoista, ammatti- ja erikoisammattitutkinnoista sekä lukio-opinnoista. Tunnustaminen korkeakouluopinnoista arvioitiin heikomminkin toimivaksi. Osaamisen tunnustaminen ammatillisiin ja yhteisiin tutkinnon osiin toimii lähes yhtä hyvin. Työssä tai harrastuksissa hankitun osaamisen tunnistaminen ei toteudu kovin hyvin, ja ei-voimassa olevien tutkinnon perusteiden mukaan suoritettujen opintojen tuottaman osaamisen vastaavuuden ja ajantasaisuuden arvioinnissa on haasteita. Tunnistamiseen ja tunnustamiseen liittyvissä toimintatavoissa on myös vaihtelua koulutuksen järjestäjien välillä sekä järjestäjien sisällä esimerkiksi koulutusaloittain tai toimipaikoittain. Arviointitulosten mukaan osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen käsitteitä, toimintaohjeita ja linjauksia tulee selkeyttää. Tämä koskee sekä valtakunnallisia että järjestäjätason ohjeita, joiden tulkinta koettiin välillä haastavaksi.

Opiskelijat pääsevät vaikuttamaan siihen, mitkä ovat heille sopivia tapoja hankkia osaamista. Mahdollisuus valita oman tutkinnon valinnaisia ammatillisia tutkinnon osia ja yhteisten tutkinnon osien osa-alueita yksilöllisesti toteutuu pääosin hyvin. Opintojen aikataulutusta ei kuitenkaan ole välttämättä mahdollista valita yksilöllisesti. Opiskelijoiden mahdollisuudet valita oppimisympäristökseen oppilaitos tai työpaikka ovat hyvät. Työelämässä oppimisen nähtiin tarjoavan mahdollisuuksia opiskelijan polun yksilöllistämiseen. Sen sijaan opiskelijoiden mahdollisuudet valita verkko-opintoja ovat heikommalla muilla oppimisympäristöihin verrattuna.

Vakiintuneita tapoja, joilla opintoja yksilöllistetään, ovat oman järjestäjän tarjoamat tutkinnon osat, lukio-opinnot ja ammattikorkeakouluopinnot. Sen sijaan tutkinnon osien suorittaminen toisilta järjestäjiltä on harvinaisempaa, missä haasteena tuotiin esiin yhteistyön puute sekä rahoitus. Kaikkiaan mahdollisuudet yksilöllisiin valintoihin eroavat jonkin verran eri tutkinnoissa ja eri järjestäjillä, ja valinnanmahdollisuuksia voivat rajoittaa esimerkiksi tutkinnon osien tarjonta oppilaitoksessa ja sopivien työpaikkojen vähyys.

Opiskelijoille tiedotetaan pääosin hyvin tutkintoon sisältyvistä valinnanmahdollisuuksista. Arvioinnin mukaan kaikki valinnanmahdollisuudet eivät kuitenkaan olleet osalle opiskelijoista tuttuja ja he olisivat toivoneet niistä lisää tietoa. Opiskelijoiden urasuunnitelmien tueksi opiske-

lijoille tuleekin antaa entistä systemaattisemmin tietoa valinnanmahdollisuuksista, joita heillä on opinnoissaan. Opiskelijoita tulee myös tukea, neuvoa ja ohjata heidän pohdinnoissaan ja sellaisten valintojen tekemisessä, jotka edistävät heidän tavoitteitaan, työllistymistä ja ammatillista kasvua. Myös henkilöstön tietämystä opiskelijoiden valinnanmahdollisuuksista ja toisista tutkinnoista tulee vahvistaa. Käytännön asiat, kuten aikataulutus, tulee järjestää niin, että yksilölliset valinnat voidaan käytännössä toteuttaa.

Suurin osa koulutuksen järjestäjistä on määritellyt henkilöstön vastuut liittyen henkilökohtaistamiseen. Kuitenkin opetus- ja ohjaushenkilöstöstä noin viidennes arvioi, että oma rooli henkilökohtaistamisessa ei ole selkeä. Henkilökohtaistamiseen liittyvässä työnjaossa sekä henkilöstön välisessä tiedonkulussa ja yhteistyössä on myös kehitettävää. Koulutuksen järjestäjien tuleekin tarkastella henkilökohtaistamisen työnjaon tarkoituksenmukaisuutta eri henkilöstöryhmien välillä ja viestiä henkilöstön vastuista selkeämmin.

Opetus- ja ohjaushenkilöstön edustajien osaaminen henkilökohtaistamiseen liittyvissä asioissa on melko hyvällä tasolla, mutta osaamisessa on myös vaihtelua. Parhaimmaksi henkilöstö arvioi osaamisensa HOKS-prosessissa sekä henkilökohtaistamiseen liittyvässä ohjauksessa ja heikommaksi osaamisen tunnustamisessa. Opetus- ja ohjaushenkilöstö arvioi perehdytyksen ja osaamisen kehittämisen toteutuvan selkeästi heikomminkin kuin järjestäjät. Koulutuksen järjestäjien tuleekin vahvistaa opetus- ja ohjaushenkilöstön perehdytystä ja vertaisoppimisen mahdollisuuksia. Henkilökohtaistamiseen tarvittava osaaminen pitää sisällään muun muassa HOKSin sisällön ja merkityksen tuntemisen, osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen menettelyt, tuen tarpeiden tunnistamisen, työelämän kanssa tehtävän yhteistyön sekä opiskelijoiden valintojen, ammatillisen orientaation ja urasuunnittelun ohjauksen.

Järjestäjien mielestä henkilöstöresurssit henkilökohtaistamiseen ovat melko hyvät, mutta henkilöstön mielestä ainoastaan kohtalaiset. Sekä järjestäjät että henkilöstö kokivat ajan riittävyyden suuremmaksi ongelmaksi kuin henkilöstön riittävyyden. Henkilöstö toi esille kiireen ja kuormituksen kokemuksia. Henkilökohtaistamiseen käytettävä aika tuleekin tehdä entistä paremmin näkyväksi ja kirjata henkilöstön työsuunnitelmiin sekä varmistaa, että resursseja on riittävästi henkilökohtaistamisen laadukkaaseen toteutukseen. Resurssien riittävyyttä tulee tukea tarkoituksenmukaisilla keinoilla, kuten henkilöstön riittävän osaamisen varmistamisella sekä työnjaon, henkilökohtaistamiseen liittyvien prosessien ja toimintaohjeiden kehittämisellä.

Arvioinnissa annettiin seuraavat kehittämissuosituksat:

- Henkilökohtaistamisen merkitystä osana urasuunnittelua ja jatkuvaa ammatillista kasvua tulee vahvistaa sekä opiskelijoiden aktiivista roolia henkilökohtaistamisessa kehittää.
- Opiskelijoiden erilaisten ohjaus- ja tukitarpeiden huomioimista sekä ohjauksen saatavuutta tulee kehittää osana henkilökohtaistamista – myös huoltajien osallisuutta vahvistettava.
- Henkilökohtaistamisprosessin ajallista ja rakenteellista suunnittelua sekä HOKSin sisältöä tulee kehittää.
- Henkilökohtaistamisen toimivuutta sekä ohjaus- ja tukitoimien vaikuttavuutta tulee seurata, arvioida ja kehittää systemaattisemmin.
- Työelämän edustajien osallistumista henkilökohtaistamiseen tulee vahvistaa.

- Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen käsitteitä, toimintaohjeita ja linjauksia tulee selkeyttää ja epävirallisen oppimisen tunnistamista tehostaa.
- Opiskelijoiden yksilöllisten urasuunnitelmien tukemiseksi ja valintojen toteuttamiseksi tulee vahvistaa opiskelijoille annettava tiedotusta, neuvontaa ja ohjausta sekä koulutuksen järjestäjien välistä yhteistyötä.
- Henkilöstö tulee perehdyttää riittävästi henkilökohtaistamiseen ja varmistaa henkilökohtaistamiseen liittyvä osaaminen.
- Henkilökohtaistamisen työnjakoa, rooleja ja vastuita tulee selkeyttää ja henkilöstön välistä yhteistyötä tulee edistää.
- Resurssit henkilökohtaistamiseen tulee varmistaa.

Avainsanat: ammatillinen koulutus, yksilölliset opintopolut, henkilökohtaistaminen, HOKS, osaamisen tunnistaminen, osaamisen tunnustaminen, ohjaus, valinnanmahdollisuudet

Sammanfattning

Utgiven av

Nationella centret för utbildningsutvärdering (NCU)

Publikationens namn

På yrkesvägar – Utvärdering av individuella studievägar inom yrkesutbildningen

Författare

Johanna Kiesi, Jani Goman, Mari Huhtanen, Heikki Helve, Anna Laine,
Heikki Piilonen, Anu Raudasoja, Boris Ståhl & Ritva Vartiainen

Nationella centret för utbildningsutvärdering genomförde åren 2021–2022 en utvärdering av hur väl individuella studievägar förverkligas inom yrkesutbildningen. Utvärderingen kartlade hur väl praxis för personlig tillämpning, identifiering och erkännande av kunnande fungerar, hur handledningen fungerar samt hur de studerandes valmöjligheter förverkligas. Utvärderingsmaterialet bestod av enkäter till utbildningsanordnarnas ledning och undervisnings- och handledningspersonal, intervjuer med studerande och representanter för arbetslivet, riksomfattande studerandespons inom yrkesutbildningen och respons från arbetslivet samt registeruppgifter om individuella studievägar.

Enligt utvärderingen har utbildningsanordnarna dragit upp omfattande riktlinjer för personlig tillämpning. Största delen av anordnarna har riktlinjer för studerandenas delaktighet i PUK-processen samt riktlinjer för godkännande, granskning och uppdatering av PUK. Däremot saknade en femtedel av anordnarna riktlinjer för minderåriga studerandes vårdnadshavares delaktighet i den personliga tillämpningen.

Arbetslivsrepresentanternas deltagande i den personliga tillämpningen behöver utvecklas. Enligt utvärderingsresultaten genomförs planeringen av inläringen i arbetslivet som en del av den studerandes studieväg och den individuella planeringen av yrkesproven ganska väl. Däremot förutsätter överenskommelse om den studerandes arbetsuppgifter och stöd- och handledningsformer med arbetsplatsen utveckling. Fler än var tionde anordnare saknade riktlinjer för hur representanter för arbetslivet ska göras delaktiga i den personliga tillämpningen av studerandenas studier.

De studerandes engagemang och anknytning till den personliga tillämpningen är ett viktigt mål i planeringen av individuella studievägar. De studerande görs väl förtroga med sina studier och innehållet i PUK. Man bör dock utveckla hur de studerande informeras om deras möjligheter att påverka planeringen av sina studier och hur de uppmuntras att aktivt delta i processen för personlig tillämpning. Enligt utvärderingsresultaten ser personlig tillämpning alltför ofta ut som en teknisk

prestation för de studerande liksom även för undervisnings- och handledningspersonalen, där utarbetandet av och anteckningarna i PUK-blanketten betonas. Betydelsen av personlig tillämpning som en del av den kontinuerliga yrkesmässiga tillväxten bör stärkas och karriärplaneringen bör kopplas allt tätare till olika skeden av studierna. Detta förutsätter också att den tidsmässiga och strukturella planeringen av den personliga tillämpningen utvecklas utifrån studerandenas olika livssituationer och handlednings- och stödbehov. Det finns också behov av att utveckla PUK-blanketterna, registreringspraxisen och överföringen av uppgifter från anordnarnas datasystem till de riksomfattande informationssystemen.

Enligt utvärderingen genomförs uppföljningen och uppdateringen av de studerandes PUK ganska bra. En del av anordnarna har dock utmaningar med planeringen av handledning och stöd i anslutning till personlig tillämpning, säkerställandet av tillgången och uppföljningen av effekterna. Även responsen från de studerande ska utnyttjas alltmer som en del av utvärderingen och utvecklingen av den personliga tillämpningen.

Identifiering och erkännande av befintligt kunnande är en central del av den personliga tillämpningen. Enligt bedömningsresultaten genomförs erkännandet av kunnande bäst när det är fråga om tidigare förvärvat kunnande enligt de gällande examensgrunderna. Yrkesinriktade grundexamina, yrkes- och specialyrkesexamina samt gymnasiestudier fungerar bäst beträffande erkännande av kunnande. Erkännandet av högskolestudier bedömdes fungera sämre. Erkännandet av kunnandet i yrkesmässiga och gemensamma examensdelar fungerar nästan lika bra. Identifiering av kunnande som förvärvats i arbete eller hobbyer genomförs inte särskilt bra, och det är svårt att bedöma om det kunnande som avlagts enligt icke-giltiga examensgrunderna motsvarar kraven på kunnande och tidsenlighet. Tillvägagångssätten för identifiering och erkännande varierar också mellan utbildningsanordnarna samt mellan till exempel en anordnares utbildningsområden eller verksamhetsställen. Enligt utvärderingsresultaten bör begreppen, anvisningarna och riktlinjerna för identifiering och erkännande av kunnande förtydligas. Detta gäller både riksomfattande anvisningar och anvisningar på anordnarnivå, som ibland upplevdes som utmanande att tolka.

De studerande har möjlighet att påverka vilka sätt att förvärva sig kunnande som är lämpliga för dem. Möjligheten att välja valbara yrkesinriktade examensdelar för den egna examen och delområden av de gemensamma examensdelarna förverkligas i huvudsak väl individuellt. Det är dock inte nödvändigtvis möjligt att välja en individuell tidtabell för studierna. Möjligheten att välja läroanstalt eller arbetsplats som lärmiljö förverkligas väl enligt anordnare och personal. Lärande i arbetslivet ansågs erbjuda möjligheter att individualisera den studerandes väg. Däremot är studerandenas möjligheter att välja nätbaserade studier sämre än andra lärmiljöer.

Etablerade sätt att individualisera studierna är de examensdelar som erbjuds av den egna anordnaren, gymnasiestudier och yrkeshögskolestudier. Däremot är det mer sällsynt att avlägga examensdelar av andra anordnare, där bristen på samarbete och finansiering lyftes fram som en utmaning. Sammantaget skiljer sig möjligheterna till individuella val något mellan olika examina och olika anordnare, och valmöjligheterna kan begränsas till exempel av utbudet av examensdelar vid läroanstalten och bristen på lämpliga arbetsplatser.

Studerandena informeras i huvudsak väl om de valmöjligheter som ingår i examen. Enligt utvärderingen kände en del studerande dock inte till alla valmöjligheter, och de skulle ha önskat mer information om dem. Som stöd för de studerandes karriärplaner bör de studerande få mer systematisk information om vilka valmöjligheter de har i sina studier. De studerande bör också få stöd, råd och handledning i sina funderingar och i att göra sådana val som främjar deras mål, sysselsättning och yrkesmässiga tillväxt. Personalens kunskaper om studerandenas valmöjligheter och andra examina bör också stärkas. Praktiska frågor, såsom tidtabeller, bör ordnas så att individuella val kan genomföras i praktiken.

Största delen av utbildningsanordnarna har fastställt personalens ansvar i anslutning till den personliga tillämpningen. Ändå bedömde cirka en femtedel av undervisnings- och handledningspersonalen att den egna rollen i den personliga tillämpningen inte är tydlig. Arbetsfördelningen i anslutning till den personliga tillämpningen samt informationsutbytet och samarbetet mellan personalen behöver också utvecklas. Utbildningsanordnarna bör därför granska ändamålsenligheten i arbetsfördelningen mellan olika personalgrupper och tydligare informera om personalens ansvar.

Undervisnings- och handledningspersonalens representanter har rätt god kompetens i frågor som gäller personlig tillämpning, men det finns också variation i kompetensen. Personalen bedömde sitt kunnande som bäst i PUK-processen samt i handledningen i anslutning till personlig tillämpning och som svagast i erkännandet av kunnande. Undervisnings- och handledningspersonalen bedömde att introduktionen och kompetensutvecklingen förverkligas klart sämre än vad anordnarna bedömde. Utbildningsanordnarna bör därför stärka undervisnings- och handledningspersonalens introduktion och möjligheter till kollegialt lärande. Den kompetens som behövs för personlig tillämpning omfattar bland annat kännedom om innehållet i och betydelsen av PUK, förfaranden för identifiering och erkännande av kunnande, identifiering av stödbehov, samarbete med arbetslivet samt handledning i studerandes val, yrkesorientering och karriärplanering.

Anordnarna anser att personalresurserna för personlig tillämpning är tämligen goda, medan personalen endast anser att de är måttliga. Både anordnarna och personalen upplevde att tidens tillräcklighet var ett större problem än personalens tillräcklighet. Personalen lyfte fram upplevelser av brådska och belastning. Den tid som används för personlig tillämpning bör göras mer synlig och antecknas i personalens arbetsplaner, och det ska säkerställas att det finns tillräckliga resurser för att genomföra den personliga tillämpningen på ett högklassigt sätt. Resursernas tillräcklighet bör stödjas med ändamålsenliga metoder, såsom säkerställande av personalens tillräckliga kompetens samt utveckling av arbetsfördelningen, processerna och anvisningarna i anslutning till den personliga tillämpningen.

I utvärderingen gavs följande utvecklingsrekommendationer:

- Betydelsen av personlig tillämpning som en del av karriärplaneringen och den kontinuerliga yrkesmässiga tillväxten bör stärkas och de studerandes aktiva roll i den personliga tillämpningen utvecklas.
- Beaktandet av studerandenas olika handlednings- och stödbehov samt tillgången till handledning bör utvecklas som en del av den personliga tillämpningen – även vårdnadshavarnas delaktighet bör stärkas.

- Den tidsmässiga och strukturella planeringen av processen för personlig tillämpning samt innehållet i PUK bör utvecklas.
- Man bör mer systematiskt följa upp, utvärdera och utveckla hur väl den personliga tillämpningen fungerar och hur effektiva styr- och stödåtgärderna är.
- Arbetslivsrepresentanternas deltagande i den personliga tillämpningen bör stärkas.
- Begreppen, anvisningarna och riktlinjerna för identifiering och erkännande av kunnande bör förtydligas och identifieringen av inofficiellt lärande effektiveras.
- För att stödja de studerandes individuella karriärplaner och för att genomföra valen bör man stärka den information, rådgivning och handledning som de studerande får liksom även samarbetet mellan utbildningsanordnarna.
- Personalen bör få tillräcklig introduktion i personlig tillämpning och kompetens i anslutning till personlig tillämpning bör säkerställas.
- Arbetsfördelningen, rollerna och ansvaren inom den personliga tillämpningen bör förtydligas och samarbetet mellan personalen bör främjas.
- Resurserna för personlig tillämpning bör säkerställas.

Nyckelord: Yrkesutbildning, individuella studievägar, personlig tillämpning, PUK, identifiering av kunnande, erkännande av kunnande, handledning, valmöjligheter

Publisher

Finnish Education Evaluation Centre (FINEEC)

Title of publication

On vocational pathways – Evaluation of individual study pathways in vocational education and training

Authors

Johanna Kiesi, Jani Goman, Mari Huhtanen, Heikki Helve, Anna Laine, Heikki Piilonen, Anu Raudasoja, Boris Ståhl & Ritva Vartiainen

In 2021–2022, the Finnish Education Evaluation Centre carried out an evaluation of how individual study pathways were realised in vocational education and training (VET). The evaluation produced information on the functionality of the practices related to personalisation, guidance and identification and recognition of prior learning, and on the implementation of opportunities for choice for students. The evaluation data consisted of the following: surveys to the management and the teaching and guidance staff of education providers, interviews with students and working life representatives, the national student feedback and working life feedback in VET, and register data on individual study pathways.

According to the evaluation, education providers have comprehensively outlined policies for matters related to personalisation. The majority of providers have a policy for including students in the process of planning their personal competence development and policies on approving, checking and updating the personal competence development plan. However, one fifth of the providers were lacking a clear policy for engaging the guardians of underage students in personalisation.

There are development needs in the participation of working life representatives in personalisation. According to the evaluation results, the planning of work-based learning as part of the student's study path and individual planning of the demonstrations of knowledge and skills are realised fairly well. However, development is required in planning students' work tasks and forms of support and guidance with the workplace. More than one in ten providers did not have a policy for how working life representatives are included in the personalisation of students' studies.

Students' commitment to and ownership of personalisation is an important objective when planning individualised study paths. The induction of students into their studies and the content of the personal competence development plan is implemented well. However, there is room for development in how students are informed about their opportunities to influence the planning of their studies and in how they are encouraged to actively participate in the personalisation

process. According to the evaluation results, personalisation is too often visible to students and teaching and guidance staff as a technical performance with an emphasis on drawing up the personal competence development plan and the entries made into it. The importance of personalisation as part of continuous professional development should be strengthened and career planning should be linked even more closely to the different stages of the studies. To achieve this, the planning of the timeline and structure of personalisation on the basis of students' different life situations and guidance and support needs should also be developed. There is also room for development in the forms used for personal competence development plans, in the recording practices and in the transfer of information from providers' information systems to the national information systems.

According to the evaluation, the monitoring and updating of students' personal competence development plans is implemented fairly well. However, some of the providers have challenges with planning the guidance and support related to personalisation, ensuring its availability and monitoring its effectiveness. The feedback received from students should also be used more as part of the evaluation and development of personalisation.

The identification and recognition of existing competence is an essential part of personalisation. According to the evaluation results, the recognition of prior learning is best realised when the prior learning has been acquired in accordance with existing qualification requirements. The recognition of prior learning works best with vocational qualifications, further and specialist vocational qualifications and studies from general upper secondary education. The recognition of prior higher education studies was considered to work less well. The recognition of prior learning works almost equally well with vocational and common qualification units. The identification of prior learning acquired at work or in hobbies is not realised very well and there are challenges in assessing the comparability and up-to-dateness of competence produced by studies completed in accordance with qualification requirements that have already expired. The practices related to identification and recognition also vary between education providers and within providers, for example, by field of education and training or by location. According to the evaluation results, the concepts, instructions and policies for the identification of prior learning should be clarified. This applies to instructions both at the national level and at the provider level as interpreting them was found to be challenging at times.

Students can have a say in which ways of acquiring competence are suitable for them. The opportunity to choose optional vocational units and parts of common units independently from one's qualification is mainly realised well. However, it may not be possible to choose the timetable of the studies independently. The possibility to choose the educational institution or a workplace as one's learning environment is realised well according to providers and staff. Work-based learning was considered to provide opportunities for individualising the student's path. Students' opportunities to choose online studies, on the other hand, were poorer than choosing other learning environments.

Established ways to individualise studies include the qualification units offered by one's own education provider, studies in general upper secondary education and studies at universities of applied sciences, whereas it is less common to complete units from other education providers.

In this context, a lack of cooperation and financing were brought up as challenges. All in all, the opportunities for individual choices vary somewhat in different qualifications and at different education providers, and the choice may be limited by the range of qualification units offered by the institutions and a small number of suitable workplaces.

The choice included in the qualification is mainly communicated to students well. However, some students were not familiar with all of the opportunities for choice and they would have liked to receive more information on them. To support their career plans, students should be provided with information on the choice they have in their studies more systematically. Students should also be supported, advised and guided in their reflections and in making choices that promote their goals, employment prospects and professional development. The staff's knowledge of students' opportunities for choice and other qualifications should be strengthened. Practical matters, such as scheduling, should be organised in a way that enables individual choices in practice.

The majority of education providers have defined the staff's responsibilities with regard to personalisation. However, approximately one fifth of the teaching and guidance staff find that their role in personalisation is not clear. There is also room for development in the distribution of work related to personalisation and in the flow of information and cooperation between staff. Education providers should therefore look at the appropriateness of the distribution of work related to personalisation between different groups of staff and communicate about the responsibilities of staff more clearly.

The competence of teaching and guidance staff in matters related to personalisation is at a fairly good level, but there is also variation in it. Staff considered their competence to be best in the process of planning the student's personal competence development and in guidance related to personalisation, and the weakest in recognising prior learning. Compared to the providers' view, teaching and guidance staff considered the realisation of induction and competence development to be clearly weaker. Education providers should therefore enhance the induction provided to teaching and guidance staff and the opportunities for peer learning. The competence required in personalisation includes, for example, knowledge about the content and importance of the personal competence development plan, the practices of identifying and recognising prior learning, identification of support needs, cooperation carried out with working life, and guidance related to students' choices, professional orientation and career planning.

In the view of providers, the staff resources for personalisation are fairly good, but the staff find them only reasonable. Both providers and staff found a lack of time a greater problem than not having enough staff. Staff brought up their experiences of rush and stress. The time used for personalisation should therefore be made more visible and recorded in the staff's work plans, and it should be ensured that there are enough resources for high-quality implementation of personalisation. The adequacy of resources should be supported with appropriate methods, such as ensuring staff's sufficient competence and by developing the division of work and the processes and instructions related to personalisation.

The evaluation provided the following development recommendations:

- The importance of personalisation as part of career planning and continuous professional development should be reinforced and students' active role in personalisation should be strengthened.
- Paying attention to students' different guidance and support needs and the availability of guidance should be developed as part of personalisation – the participation of guardians should also be strengthened.
- The planning of the structure and timeline of the personalisation process and the content of the personal competence development plan should be developed.
- The functionality of personalisation and the effectiveness of guidance and support measures should be monitored, evaluated and developed in a more systematic way.
- The participation of working life representatives in personalisation should be strengthened.
- The concepts, instructions and policies for the identification and recognition of prior learning should be clarified and the identification of non-formal learning should be enhanced.
- To support students' individual career plans and implement their choices, the provision of information, advice and guidance to students and the cooperation between education providers should be strengthened.
- Staff should be familiarised sufficiently with personalisation and their competence related to personalisation should be ensured.
- The distribution of work, roles and responsibilities related to personalisation should be clarified and cooperation between staff should be promoted.
- Sufficient resources for personalisation should be ensured.

Keywords: vocational education and training, individual study paths, personalisation, personal competence development plan, identification of prior learning, recognition of prior learning, guidance, opportunities for choice

Tiivistelmä	3
Sammanfattning.....	7
Summary	11

OSA I Arvioinnin tausta ja toteutus

1 Johdanto	21
2 Arvioinnin tausta	25
2.1 Henkilökohtaistaminen, HOKS-prosessi ja ohjaus	26
2.2 Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen	30
2.3 Ammatillisten tutkintojen muodostuminen ja valinnaisuus	31
2.4 Aiemmat arvioinnit ja selvitykset	32
3 Arvioinnin toteutus	35
3.1 Arviointikysymykset ja arviointiryhmä.....	36
3.2 Kehittävä arviointi.....	38
3.3 Aikataulu ja aineistot	38
3.4 Tulosten analysointi ja raportointi	44
3.5 Luotettavuus.....	46

OSA II Tulokset

4 Henkilökohtaistaminen, HOKS-prosessi ja ohjaus	51
4.1 HOKS-linjaukset ja eri tahojen osallistuminen HOKSin laadintaan	52
4.2 Henkilökohtaistaminen työelämässä oppimisessa	55
4.3 Henkilökohtaistamisen seuranta, toteutumisen arviointi ja kehittäminen.....	57
4.4 Ohjaus henkilökohtaistamisprosessissa	62
4.5 Opetuksen ja ohjauksen saatavuus ja yksilöllisyys.....	68
4.6 Henkilökohtaistamisen, HOKS-prosessin ja ohjauksen kehittämiskohteita	71

5	Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen.....	77
5.1	Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen suunnittelu ja tiedotus	78
5.2	Osaamisen tunnistaminen	80
5.3	Osaamisen tunnustaminen	83
5.4	Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen kehittämiskohteita	88
6	Opiskelijoiden valinnanmahdollisuudet	95
6.1	Valinnanmahdollisuuksista tiedottaminen ja opintotarjonta	96
6.2	Valinnaiset tutkinnon osat ja opintojen aikataulut	99
6.3	Oppimisympäristöt	101
6.4	Opinnot toisesta ammatillisesta tutkinnosta, toiselta koulutuksen järjestäjältä, lukiosta tai korkeakouluista.....	103
6.5	Polkumuotoiset opinnot.....	106
6.6	Valinnanmahdollisuuksien toteuttamisen kehittämiskohteita.....	108
7	Henkilökohtaistamisen työnjako, osaaminen ja resurssit	113
7.1	Työnjako ja henkilöstön välinen yhteistyö	114
7.2	Henkilöstön osaaminen ja osaamisen kehittäminen	118
7.3	Henkilöstöresurssit	123
7.4	Työnjaon, osaamisen ja resursoinnin kehittämiskohteita	125
8	Opiskelijoiden ja työelämän edustajien näkemyksiä yksilöllisistä opintopoluista	129
8.1	Opiskelijoiden näkemykset	130
8.1.1	Valtakunnallinen opiskelijapalaute.....	130
8.1.2	Opiskelijahaastattelut	136
8.2	Työelämän edustajien näkemykset.....	140
8.2.1	Valtakunnallinen työpaikkaohjaajapalaute.....	140
8.2.2	Työelämän edustajien haastattelut.....	142
9	Yksilölliset opintopolut tilasto- ja rekisteriaineistojen valossa	147
9.1	Opinto-oikeuksien määrä	148
9.2	Urasuunnitelman tavoitteet	148
9.3	Osaamisen tunnustaminen	150

10	Vahvuudet yksilöllisissä opintopoluissa	155
11	Valtakunnalliset linjaukset.....	161

OSA III Johtopäätökset ja kehittämissuositukset

12	Johtopäätökset.....	169
12.1	Yhteenveto ja johtopäätökset	170
12.2	Taustamuuttujien kokoavaa tarkastelua.....	179
12.3	Näkökulmia ammatillisen koulutuksen vuoden 2018 uudistuksen tavoitteiden toteutumiseen arvioinnin tulosten valossa.....	180
13	Kehittämissuositukset	185
	Lähteet	193

OSA



Arvioinnin
tausta ja
toteutus

Johdanto

1

Ammatillisen koulutuksen yksilöllisyyden ja joustavuuden lisääminen on ollut tavoitteena ammatillisen koulutuksen lakiuudistuksessa, joka tuli voimaan vuonna 2018. Koulutuksen painopistettä on siirretty puuttuvan osaamisen hankkimiseen tehostamalla aiemmin hankitun osaamisen tunnistamista ja tunnustamista. Järjestäjien yhteistyön lisäämisellä on pyritty opiskelijoiden valinnanmahdollisuuksien ja opintojen joustavuuden lisäämiseen.

Osaamisperusteisuus näkyy ammatillisessa koulutuksessa osaamisen tunnustamisena, valinnaisina opintosisältöinä sekä erilaisten oppimisympäristöjen hyödyntämisenä. Opiskelijalähtöisyys tarkoittaa koulutuksen joustavuutta ja opiskelijan mahdollisuuksia tehdä yksilöllisiä valintoja muun muassa koulutuksen sisältöihin ja opetusjärjestelyihin liittyen. Valinnaisuus on perusta opintopolkujen yksilöllisyydelle. Monipuolinen koulutustarjonta, tutkintoihin sisältyvät valinnanmahdollisuudet ja mahdollisuus rakentaa tutkinto usean eri osaamisalan opinnoista varmistavat myös tulevaisuuden työelämän osaamistarpeisiin vastaamisen.

Ammatillisen koulutuksen uudistuksen myötä henkilökohtaistaminen ja siihen liittyvä ohjaus korostuvat. Oppivelvollisuuden laajentamisen tavoitteena on, että jokainen peruskoulun päättävä suorittaa toisen asteen koulutuksen. Tämän myötä yksilöllisten opintopolkujen ja ohjauksen merkitys korostuu entisestään.

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (Karvi) toteutti vuosien 2021–2022 aikana arvioinnin yksilöllisten opintopolkujen toteutumisesta ammatillisessa koulutuksessa. Arviointi tuotti tietoa henkilökohtaistamiseen, osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen sekä ohjaukseen liittyvien käytäntöjen toimivuudesta ja opiskelijoiden valinnanmahdollisuuksien toteutumisesta.

Osana yksilöllisten opintopolkujen toteutumisen arviointikokonaisuutta Karvissa on arvioitu ammatillisen koulutuksen erityistä tukea (Goman ym. 2021). Yksilöllisten opintopolkujen arviointikokonaisuudella on tuotettu tietoa koulutuksen arviointisuunnitelman 2020–2023 painopistealueisiin, jotka liittyvät koulutusjärjestelmän toimivuuden lisäämiseen sekä yhdenvertaisuuden edistämiseen. (Kansallinen koulutuksen arviointikeskus 2020.)

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

Arviointiryhmä kiittää koulutuksen järjestäjiä, opetus- ja ohjaushenkilöstöä, opiskelijoita ja työelämän edustajia osallistumisesta arviointiin ja yhteiseen tiedon tuottamiseen yksilöllisistä opintopoluista. Erityiskiitos kuuluu myös arvioinnin yhteyshenkilöille tiedonkeruuseen liittyvien asioiden organisoinnista järjestäjän ja oppilaitosten tasolla. Arviointihankkeen alussa toteutetuilla kuulemis- ja keskustelutilaisuuksilla oli tärkeä rooli osana arvioinnin suunnittelua. Arviointiryhmä kiittää näihin tilaisuuksiin osallistuneita.

Arvioinnin tausta

2

Tässä luvussa tarkastellaan yksilöllisiä opintopolkua ammatillisessa koulutuksessa muun muassa säädösten ja aiempien selvitysten perusteella.

2.1 Henkilökohtaistaminen, HOKS-prosessi ja ohjaus

Henkilökohtaistamisen säädösperusta

Henkilökohtaistaminen tarkoittaa sitä, että opiskelijalle suunnitellaan ja toteutetaan hänen tarpeitaan vastaava opintopolku. Jokaiselle koulutuksen aloittavalle opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS), johon kirjataan opiskelijan tavoitteena oleva tutkinto tai tutkinnon osat, tiedot opiskelijan aiemman osaamisen huomioimisesta tutkinnon suorittamisessa, opiskelijan tarvitseman uuden osaamisen hankkimisen tavat ja sisällöt, osaamisen osoittaminen, yksilölliset ohjaus- ja tukitoimet ja mahdollinen erityisen tuen sisältö sekä opiskelijalle laadittava urasuunnitelma. (Opetushallitus 2021a.) Urasuunnitelman tulee sisältää opiskelijan tavoite sekä sen mukainen suunnitelma työelämään tai jatko-opintoihin siirtymisestä, työllä etenemisestä tai opintojen keskeytyessä opintojen jatkamisesta (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018).

Koulutuksen järjestäjä vastaa HOKSin laatimisesta ja päivittämisestä. Järjestäjän tehtävänä on tunnustaa opiskelijan aiemmin hankkima osaaminen, joka vastaa tutkinnon tai koulutuksen perusteiden ammattitaitovaatimuksia tai osaamistavoitteita ja tämän perusteella suunnitella suorittaako opiskelija koko tutkinnon vai tutkinnon osan tai osia. Jos opiskelijalla ei ole osaamisen osoittamiseksi tarvittavaa aiemmin hankittua osaamista, järjestäjän tehtävänä on suunnitella osaamisen hankkiminen. Koulutuksen järjestäjän tehtävänä on myös suunnitella tutkinnon perusteissa edellytetyn ammattitaidon tai osaamisen osoittaminen yksilöllisesti tutkinnon osittain. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, 44–49 §).

Koulutuksen järjestäjä laatii ja päivittää henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman yhdessä opiskelijan kanssa. Suunnitelman laadintaan ja päivittämiseen osallistuu opettaja, opinto-ohjaaja tai tarvittaessa muu koulutuksen järjestäjän edustaja. Myös alaikäisen opiskelijan huoltajalla tai laillisella edustajalla tulee olla mahdollisuus osallistua HOKSin laadintaan ja päivittämiseen. Työpaikan edustaja osallistuu prosessiin, jos koulutus järjestetään oppisopimuskoulutuksena tai koulutusopimukseen perustuvana koulutuksena tai osaaminen osoitetaan työpaikalla. Lisäksi koulutuksen järjestäjän kanssa yhteistyössä toimivat tahot osallistuvat siltä osin, kun osaamisen hankkiminen tai osoittaminen tai ohjaus- ja tukitoimet perustuvat yhteistyöhön toisen ammatillisen koulutuksen järjestäjän, lukiokoulutuksen järjestäjän tai muiden toimijoiden kanssa. HOKSin ja sen muutokset hyväksyvät koulutuksen järjestäjä ja opiskelija sekä muut osallistuvat tahot siltä osin, kun ne osallistuvat suunnitelman laadintaan ja päivittämiseen. (Emt., 45 §.)

HOKS laaditaan ja siihen liittyvä tieto tuotetaan koulutuksen järjestäjien omissa opintohallintojärjestelmissä, joista valtakunnallisella tasolla tarvittavat tiedot siirretään rajapintojen kautta ammatillisen koulutuksen valtakunnalliseen tietovarantoon eli digitaaliseen eHOKS-palveluun (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2022).

Oppivelvolliselle opiskelijalle HOKS on 1.8.2021 alkaen laadittava siten, että suunnitelman mukainen ammatillisen tutkinnon suorittamisaika on enintään neljä vuotta (laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, 44 §). Muutoin opinnoille ei ole määritelty tiettyä kestoä, vaan tutkinto on suoritettu, kun kaikki tutkinnon muodostumiseksi vaadittavat osat on suoritettu hyväksytysti joko niin, että opiskelija on osoittanut osaamisen tai osaaminen on tunnustettu (emt., 50 §).

Koulutuksen järjestäjä voi järjestää koulutusta työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä oppisopimuskoulutuksena tai koulutusopimukseen perustuvana koulutuksena. Koulutusopimus sovitaan HOKSin mukaisesti tutkinnon osittain, tutkinnon osaa pienemmistä kokonaisuuksista tai useammasta tutkinnon osasta. Sekä oppisopimukseen että koulutusopimukseen tulee liittää opiskelijan HOKS siltä osin kuin se koskee ko. koulutusta, ja HOKSista tulee ilmetä ne käytännön työtehtävät, joita tekemällä opiskelija voi saavuttaa tavoitteeksi asetetun osaamisen. (Emt., 69–71 §.)

Henkilökohtaistaminen ei koske muuta ammatillista koulutusta, kuten ammatillista osaamista syventävää tai täydentävää koulutusta, jonka tavoitteena ei ole tutkinnon tai sen osan suorittaminen, ellei kyse ole oppisopimuskoulutuksesta tai koulutusopimukseen perustuvasta koulutuksesta (emt., 44 §).

Henkilökohtaistaminen osana laadukasta yksilöllistä opintopolkua

Henkilökohtaistaminen käynnistyy opiskelijan aloittaessa koulutuksen ja sitä jatketaan koko opiskeluajan. HOKS on käytännön työväline opiskelijalle, opettajille ja ohjaajille oppilaitoksessa ja työpaikoilla. Suunnitelmasta nähdään, millaiseksi opiskelijan yksilöllinen opiskelupolku on suunniteltu, ja se helpottaa eri osapuolien toimintaa koulutusta järjestettäessä. HOKSia päivitetään opintojen aikana aina, kun suunnitelmat muuttuvat. (Opetushallitus 2021a.) HOKSiin sisältyvän urasuunnitelman tekeminen aloitetaan myös koulutuksen alussa ja sitä täydennetään opintojen edetessä (Opetushallitus 2021b).

Henkilökohtaistamisessa ja yksilöllisten opintopolkujen toteuttamisessa keskeisiä ovat asiakaslähtöisyys ja osaamisperusteisuus (ks. kuvio 1). Asiakaslähtöisyys tarkoittaa, että koulutuksen järjestäjä tarjoaa opiskelijoiden ja työelämän tarpeisiin vastaavia palveluja ja tekee yhteistyötä selvittääkseen opiskelijan tavoitteet ja työelämän osaamistarpeet. Yhteistyön tavoitteena on varmistaa, että opiskelijan opintopolun suunnittelu, osaamisen hankkiminen ja arviointi toteutuvat yksilöllisesti ja asiakaslähtöisesti. Osaamisperusteisuus tarkoittaa sitä, että tutkinnoille on asetettu selkeät ammattitaitovaatimukset ja osaamistavoitteet. Opiskelija voi hankkia näiden vaatimaa osaamista erilaisin tavoin ja vaihtelevissa ympäristöissä. Opiskelijan aiemmin hankkima osaamista tunnustetaan ja tunnustetaan ja opiskelija saa edetä opinnoissaan omaan tahtiin. (Opetushallitus 2020.)



KUVIO 1. Laadukas yksilöllinen opintopolkua (Opetushallitus 2020)

Opiskelijan näkökulmasta henkilökohtaistaminen tukee opintojen valinnaisuutta ja kunkin omaa urapolkua sekä mahdollistaa yksilöllisten oppimisvalmiuksien ja elämäntilanteiden huomioimisen opinnoissa. Henkilökohtaistamisen prosessi ja opintojen yksilöllinen suunnittelu ja ohjaus vahvistavat opiskelijoiden osaamista ja kiinnittymistä työelämään ja voivat parhaimmillaan myös tukea heidän urasuunnittelutaitojaan, itsetuntemustaan, itseohjautuvuuttaan ja tulevaisuusajatteluaan. (Valtiontalouden tarkastusvirasto 2021.)

Ohjaus ja tuki henkilökohtaistamisprosessissa

Ammatillisen koulutuksen opiskelijalla on oikeus saada eri oppimisympäristöissä sellaista opetusta ja ohjausta, joka mahdollistaa tutkinnon tai koulutuksen perusteiden mukaisten ammattitaitovaatimusten ja osaamistavoitteiden saavuttamisen sekä tukee opiskelijoiden kehitystä hyväksi, tasapainoisiksi ja sivistyneiksi ihmisiksi ja yhteiskunnan jäseniksi. Lisäksi opiskelijalla on oikeus

saada henkilökohtaista ja muuta tarpeellista opinto-ohjausta. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, 61 §.) Tässä arvioinnissa näkökulmana on erityisesti henkilökohtaistamisprosessiin liittyvä ohjaus.

Koulutuksen järjestäjän tehtävänä on suunnitella opiskelijan tarvitsemat ohjaus- ja tukitoimet ja seurata opiskelijan osaamisen kehittymistä. Tarvittaessa koulutuksen järjestäjän tulee suunnitella myös opiskeluvalmiuksia tukevat opinnot, erityinen tuki, osaamisen arvioinnin mukauttaminen sekä ammattitaitovaatimuksista tai osaamistavoitteista poikkeaminen. (Emt., 48 §.) Ohjaus- ja tukitoimia koskevat tiedot kirjataan opiskelijan HOKSiin (emt., 44 §).

Opiskelijalla on oikeus saada palautetta osaamisensa kehittymisestä. Opiskelijan osaamisen kehittymistä arvioivat ja siitä antavat palautetta opetuksesta vastaavat opettajat ja muut opiskelijan opetukseen, ohjaukseen ja tukeen osallistuvat henkilöt. Opiskelijalle annettavalla palautteella ohjataan ja kannustetaan HOKSin mukaisten tavoitteiden saavuttamiseen sekä kehitetään edellytyksiä itsearviointiin. (Emt., 51 §.)

Perustutkintokoulutuksessa koulutuksen järjestäjän tehtävänä on arvioida oppilaitoksessa ja muissa oppimisympäristöissä toteutettavan opetuksen ja ohjauksen tarve sekä määrä. (Emt., 61 §.) Ammatillisessa perustutkintokoulutuksessa tutkinnon osan tai yhteisen tutkinnon osan osa-alueen suorittamiseksi tarvittavan opetuksen ja ohjauksen määrä on 1.8.2022 alkaen vähintään 12 tuntia osaamispistettä kohti. Tuntimäärä voi kuitenkin olla säädettyä suurempi tai pienempi opiskelijan oppimisvalmiuksien tai yksilöllisten valintojen perusteella. (Asetus ammatillisesta koulutuksesta 673/2017, 10 a §, muutosasetus 583/2021.)

Opinto-ohjauksen tarkoituksena on tukea opiskelijaa opintojen aikana ja varmistaa, että opiskelijalla on riittävästi sellaisia tietoja ja taitoja, joita hän tarvitsee siirtyessään jatko-opintoihin ja työelämään. Opinto-ohjauksella tuetaan opiskelijaa opiskelu- ja työelämätaitojen kehittämisessä, opintojen aikaisissa valinnoissa ja jatko-opintoihin ja työelämään siirtymisessä tai työuralla etenemisessä. Opinto-ohjausta antavat opinto-ohjaajien lisäksi ryhmänohjaaja ja opettajat. Ohjausta annetaan sekä yksilöllisesti että ryhmässä. Ammatillisiin perustutkintoihin kuuluu opintoja, joilla vahvistetaan opiskelu- ja urasuunnitteluvalmiuksia. Opintojen tavoitteena on, että opiskelija tunnistaa omia kiinnostuksen kohteitaan ja osaa tehdä opiskeluaan ja uraansa koskevia valintoja. (Opetushallitus 2021b.)

Ammatillisessa koulutuksessa opiskelijan hyvinvointiin ja tukeen sisältyvät lisäksi erityinen tuki, vaativa erityinen tuki sekä opiskeluhoito (Opetushallitus 2021c). Koulutuksen järjestäjän tulee tiedottaa opetuksesta, opinto-ohjauksesta sekä muusta tarjolla olevasta ohjauksesta ja tuesta (asetus ammatillisesta koulutuksesta 673/2017, 23 §).

2.2 Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen

Osana henkilökohtaistamista koulutuksen järjestäjän tulee tunnistaa ja tunnustaa opiskelijan osaaminen. Osaamisen tunnistamisella ja tunnustamisella vältetään tarpeeton päällekkäinen koulutus ja osaamisen arviointi. Osaaminen tunnistetaan ja tunnustetaan tutkintokoulutuksen alussa. Koulutus voidaan suunnata tarkoituksenmukaisesti puuttuvan osaamisen hankkimiseen, ja tutkinnon suorittaminen nopeutuu. (Opetushallitus 2021d.) Tunnistettu osaaminen vaikuttaa siihen, suorittaako opiskelija koko tutkinnon vai tutkinnon osan tai osia (laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, 44 §).

Koulutuksen järjestäjä selvittää ja tunnistaa opiskelijan aiemmin hankkiman osaamisen tämän esittämien asiakirjojen ja muun selvityksen perusteella ja tunnustaa osaamisen, joka vastaa tutkinnon tai koulutuksen perusteiden ammattitaitovaatimuksia tai osaamistavoitteita. Osaamisen tunnustaminen tehdään asiakirjojen ja muun selvityksen perusteella. (Emt. 46–47 §.) Näitä voivat olla esimerkiksi tutkintotodistukset, työtodistukset, osaamiskartoitukset, portfoliot, haastattelut tai muut menetelmät (Opetushallitus 2021d).

Koulutuksen järjestäjän tulee tunnustaa ne voimassa olevien tutkinnon perusteiden mukaiset tutkinnon osat tai yhteisten tutkinnon osien osa-alueet sekä lukio-opinnot, korkeakouluopinnot tai muut toimivaltaisen viranomaisen arvioimat ja todentamat opinnot, jotka voidaan sisällyttää osaksi suoritettavaa tutkintoa. Jos opiskelija on suorittanut muita opintoja, arvioijat arvioivat, onko todennettu osaaminen ajantasaista ja miltä osin se vastaa suoritettavan tutkinnon osia tai yhteisten tutkinnon osien osa-alueita, ja tunnustavat osaamisen niiltä osin. Jos opiskelijalla on puolestaan muuta osaamista, jota ei ole arvioitu ja todennettu, tulee opiskelijan osoittaa osaamisensa. (Asetus ammatillisesta koulutuksesta 673/2017, 10 §.)

Tunnustaminen voi kattaa koko tutkinnon osan tai pelkästään osan tutkinnon osasta. Tunnustetusta tutkinnon osasta tai yhteisten tutkinnon osien osa-alueesta tehdään dokumentoitu tunnustamispäätös, joka kirjataan opiskelijan HOKSiin. Tunnustettu osaaminen sisällytetään suoraan suoritettavaan tutkintoon pakollisten tutkinnon osien tai osa-alueiden osalta. Valinnaisten tutkinnon osien ja osa-alueiden kohdalla koulutuksen järjestäjä sopii yhdessä opiskelijan kanssa osaamisen tunnustamisesta osana henkilökohtaistamista. (Opetushallitus 2021d.)

Opetushallituksen määräys (Opetushallitus 2018) osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen mitoituksen periaatteista ja arvosanojen muuntamisesta ammatillisessa koulutuksessa uudistettiin 1.8.2021 alkaen (Opetushallitus 2021f). Määräykseen liittyy myös ohje osaamisen tunnustamisesta ja tunnustamisesta (Opetushallitus 2021g).

2.3 Ammatillisten tutkintojen muodostuminen ja valinnaisuus

Ammatillisia tutkintoja ovat ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot. Tutkinnot muodostuvat pääosin ammatillisista tutkinnon osista. Lisäksi ammatilliseen perustutkintoon sisältyy yhteisiä tutkinnon osia. Tutkintojen osaamisaloista sekä tutkintojen muodostumisesta pakollisista ja valinnaisista tutkinnon osista määrätään tutkinnon perusteissa. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, 5 §, 13 §, 15 §; Opetushallitus 2021e.)

Tutkinnon osiin perustuva rakenne mahdollistaa yksilölliset valinnat koulutuksessa. Tutkinnossa tai tutkinnon mahdollisissa osaamisaloissa on vähintään yksi pakollinen ja vähintään yksi valinnainen ammatillinen tutkinnon osa. Pakollisilla tutkinnon osilla varmistetaan, että opiskelija saavuttaa tutkinnon keskeisen osaamisen. Valinnaiset tutkinnon osat mahdollistavat opiskelijan osaamisen syventämisen, ammattitaidon laajentamisen tai erikoistumisen ammattialallaan tai vahvistavat valmiuksia jatko-opintoihin. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, 13 §; Opetushallitus 2021e.)

Ammatilliseen perustutkintoon sisältyy ammatillisia tutkinnon osia 145 osaamispistettä (osp) ja yhteisiä tutkinnon osia 35 osaamispistettä. Opetushallitus voi tutkinnon perusteissa määrätä, että ammatillisista tutkinnon osista 10–25 osaamispistettä voi olla yhteisten tutkinnon osien osia alueita, lukio-opintoja tai muita jatko-opintovalmiuksia tukevia opintoja. (Asetus ammatillisesta koulutuksesta 673/2017, 1–2 §.) Ammatillisiin perustutkintoihin voi sisällyttää tutkinnon osia myös muista ammatillisista tutkinnoista sekä korkeakouluopinnoista. Koulutuksen järjestäjä voi lisäksi laatia omia, paikallisen työelämän osaamistarpeisiin vastaavia tutkinnon osia. (Opetushallitus 2021e.)

Ammatilliseen perustutkintoon sisältyvien yhteisten tutkinnon osien tulee sisältää pakollisia osaamistavoitteita kaikilta kyseiseen tutkinnon osaan kuuluvilta osa-alueilta vähimmäislaajuuden verran ja lisäksi valinnaisia osaamistavoitteita opiskelijan valinnan mukaan siten, että yhteisten tutkinnon osien 35 osaamispisteen vähimmäislaajuus täyttyy. Yhteisten tutkinnon osien valinnaiset osaamistavoitteet voivat olla tutkinnon perusteissa määrättyjä tai koulutuksen järjestäjän päättämiä muita valinnaisia osaamistavoitteita. Valinnaisiin osaamistavoitteisiin voidaan sisällyttää myös opiskelijan aiemmin hankkimaa osaamista. (Asetus ammatillisesta koulutuksesta 673/2017, 3 §.) Yhteisiä tutkinnon osia ovat viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen, matemaattis-luonnontieteellinen osaaminen sekä yhteiskunta- ja työelämäosaaminen (laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, 13 §).

Ammattitutkintojen (120 tai 150 osp) ja erikoisammattitutkintojen (180 osp) tutkinnon osat laaditaan vastaamaan toimialan kohdennettuihin tarpeisiin ja ovat siten pääsääntöisesti tutkintokohtaisia. Valinnaisuuden mahdollisuudet vaihtelevat tutkinnoittain. (Opetushallitus 2021e.)

Koulutuksen järjestäjä päättää tutkintokoulutuksen sisällöstä ja toteuttamisesta tutkinnon perusteiden mukaisesti (laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, 62 §). Koulutuksen järjestäjä voi opiskelijan yksilöllisten valintojen mahdollistamiseksi hankkia tutkintojen osia sekä niihin valmistavaa tutkintokoulutusta, muuta koulutusta, oppisopimuskoulutusta sekä osaamisen hank-

kimisen tukitoimia toiselta koulutuksen järjestäjältä tai muulta taholta (emt., 30 §). Koulutuksen järjestäjän tulee tiedottaa opiskelijoiden yksilöllisistä valinnan mahdollisuuksista sekä tutkinnon osien järjestämisestä yhteistyössä muiden koulutuksen järjestäjien, työelämän, nuorten työpajojen tai muiden kumppaneiden kanssa (asetus ammatillisesta koulutuksesta 673/2017, 23 §).

2.4 Aiemmat arvioinnit ja selvitykset

Karvi on arvioinut ammatillisen koulutuksen osaamisperusteisuutta ja asiakaslähtöisyyttä (Korpi, Hietala, Kiesi & Rökköläinen 2018; Räisänen & Goman 2018) sekä nuorten opintopolkuja ja ohjausta (Goman ym. 2020). Valtiontalouden tarkastusvirasto (2021) on tehnyt tarkastuksen ammatillisen koulutuksen reformista ja sen toimeenpanosta ja Owl Group (2021) on tehnyt reformin toimeenpanosta selvityksen. Yksilöllisiä opintopolkuja on siis tarkasteltu joistakin näkökulmista.

Ammatillisen koulutuksen uuden lainsäädännön nähdään mahdollistavan aiempaa paremmin yksilölliset opintopolut ja opintoajat erityisesti henkilökohtaistamisen ja osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen kautta. (Korpi ym. 2018; Valtiontalouden tarkastusvirasto 2021; Owl Group 2021.)

Suurin osa koulutuksen järjestäjistä on ottanut joustavuuden strategiseksi linjaukseksi koulutuksen järjestämisessä (Owal Group 2021). Reformin tavoite saada jatkuvasta hausta muodostumaan haun pääasiallinen väylä on edistynyt hyvin, ja jatkuvan haun myötä opintoja voi aloittaa aiempaa vapaammin (Goman ym. 2020; Valtiontalouden tarkastusvirasto 2021; Owl Group 2021). Koulutuksen saavutettavuuden näkökulmasta opintojen yksilölliset toteutustavat, mukaan lukien verkkototeutusten lisääminen, edesauttavat yhdenvertaisia koulutusmahdollisuuksia. Koulutuksen järjestäjät ovat kehittäneet oppimisympäristöjä niin, että ne tukevat aiempaa paremmin erilaisten oppijoiden yksilöllisiä oppimisedellytyksiä. (Korpi ym. 2018; Valtiontalouden tarkastusvirasto 2021; Owl Group 2021.) Jotta opiskelija voi suorittaa opintoja oman aikataulunsa mukaan, koulutusmoduulien tulisi olla aiemmasta osaamisesta riippumattomia. Varsinkaan pienimmissä oppilaitoksissa ja suosituimmilla koulutusaloilla ei kuitenkaan ole päästy tähän, ja osa järjestäjistä myös jaksottaa lukuvuoden perinteisellä tavalla syksystä kevääseen. (Valtiontalouden tarkastusvirasto 2021.)

Reformi on joustavoittanut tutkintorakenteita ja monipuolistanut opintosisältöjä (Korpi ym. 2018; Valtiontalouden tarkastusvirasto 2021). Koulutuksen järjestäjät ovat uudistaneet koulutus- tarjontaansa ja lisänneet valinnaisia opintoja sekä kehittäneet toimintamalleja, joilla varmistetaan, että opiskelijat tuntevat tutkintojen osien valintoihin liittyvät mahdollisuudet. Opiskelijoiden on mahdollista valita tutkintojen sisältöjä ja painottaa osaamistaan kiinnostuksen, osaamisalan ja tulevien työtehtävien suuntaisesti. Tutkintorajat ylittävä osaaminen vahvistaa opiskelijoiden valmiuksia vastata tulevaisuuden työelämän tarpeisiin. Kaikki tutkinnot eivät kuitenkaan mahdollista yhtä yksilöllisiä valintoja. (Valtiontalouden tarkastusvirasto 2021; Owl Group 2021.)

Koulutuksen järjestäjät ovat lisänneet opiskelijalähtöisyyttä organisoimalla ja vahvistamalla opiskelijoiden ohjausta ja uraneuvontaa. Reformin myötä on lisätty opiskelijoiden tuen ja ohjauksen resursseja sekä selkeytetty opiskelijoiden tukeen osallistuvien rooleja. Myös ammatillisen kou-

lutuksen vaikuttavuusajattelu ja -rahoitus on vaikuttanut ohjauksen käytäntöjen kehittymiseen. Opiskelijoiden työhön tai jatko-opintoihin sijoittumiseen tähtäävän uraohjauksen vahvistamisessa keskeisiä toimenpiteitä ovat olleet esimerkiksi ohjauspisteiden perustaminen, uraohjauksen järjestäminen ja työelämäkoordinaattorien palkkaaminen. (Valtiontalouden tarkastusvirasto 2021.)

Moni koulutuksen järjestäjistä arvioi, että henkilökohtaistaminen läpäisee koko koulutusprosessin ja toteutuu pääsääntöisesti hyvin, ja opiskelijoiden opintopolut ovat yksilöllistettyjä (Valtiontalouden tarkastusvirasto 2021; Owal Group 2021). Suoraan peruskoulusta siirtyvien osalta yksilöllisyys ei kuitenkaan toteudu samassa määrin kuin aikuisilla. Muita haasteita on, että opintojen yksilöllisyys voidaan mieltää eri tavoin, eivätkä käytännöt ole vielä monin paikoin yhdenmukaisia koulutuksen järjestäjien sisällä. Määrittelyjä tarvitaan siihen, mitä yksilölliset opintopolut tarkoittavat ja millä menetelmillä ja tavoitteilla niitä edistetään. Vaikka HOKS-prosessi arvioidaan koulutuksen järjestäjien näkökulmasta melko toimivaksi, on sen osa-alueiden sisällä tarve yhdenmukaistaa laatua ja kirjaamisen käytäntöjä. Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen prosesseja on kehitetty pitkälle, mutta tulee edelleen varmistaa, että koulutuksen järjestäjillä ja opetushallinnolla on yhteinen käsitys osaamisen tunnistamisen periaatteista ja käytännöistä. (Owal Group 2021.)

Aiemman arviointitiedon valossa HOKS-prosessin tulisi olla sujuvampi ja nopeampi, minkä lisäksi kehittävää on opiskelijoiden osallistamisessa ja aiemmin hankitun osaamisen tunnistamisessa. Ohjausta tulisi kehittää niin, että opintojen alkuvaiheessa kartoitetaan ja tunnistetaan paremmin opiskelijoiden tuen tarpeita. Opetus- ja ohjaushenkilöstön työnjakoon ja yhteistyöhön liittyen korostuu koko henkilöstön entistä parempi sitoutuminen ohjaukseen. Urasuunnitelman laadintaa osana HOKSia ja uraohjausprosessia kokonaisuudessaan tulisi kehittää. Opiskelussa tehtävien valintojen merkitystä opiskelijan jatkosuunnitelmien kannalta tulisi korostaa opintojen alkuvaiheesta lähtien. (Goman ym. 2020.)

Yksilöllisten opintopolkujen toteutumiseksi nousee osaamistarpeena esiin myös systemaattinen ohjaus- ja opetushenkilöstön osaamisen kehittäminen erityisesti henkilökohtaistamisessa, osaamisen tunnistamisessa ja olemassa olevan osaamisen arvioinnissa (emt.) Esimerkiksi osaamisen näkyväksi tekeminen non-formaalien ja informaalien oppimisen osalta ei vielä kaikilta osin toteudu. (Owal Group 2021.)

Opiskelijoiden ohjaukseen on myös tarpeen panostaa enemmän resursseja (ks. Goman ym. 2020). Ohjauksen tarjonta ja tarve eivät kohtaa osin siksi, että erityisesti oppimisvalmiuksiin ja kielitaitoon liittyvät ohjauksen tarpeet ovat lisääntyneet. Kaikki opiskelijat eivät myöskään kykene ottamaan vastuuta opinnoista itsenäisesti esimerkiksi haastavan elämäntilanteen vuoksi. Erityisen tuen ohella monet opiskelijat hyötyisivät kiinteän opintoryhmän tuomasta tuesta. Reformin lähtökohta siitä, että kaikki saavat tarvitsemansa tuen, ei vielä toteudu, eikä resurssien vuoksi yksilöllisiä opintopolkuja ole vielä kyetty rakentamaan reformin edellyttämässä laajuudessa. (Valtiontalouden tarkastusvirasto 2021.) Myös Owal Group (2021) nosti riittävien resurssien varmistamisen kehittämiskohteeksi ohjauksen merkityksen korostuessa yksilöllisissä opintopoluissa.

Aiemmat arvioinnit ja selvitykset ovat tuottaneet joitakin näkökulmia yksilöllisiin opintopolkuihin. Lisää tietoa tarvitaan muun muassa eri ryhmien näkemyksistä, henkilökohtaistamisen käytännöistä, ohjauksen riittävydestä sekä opiskelijoiden valinnanmahdollisuuksien toteutumisesta.

Arvioinnin toteutus

3

3.1 Arviointikysymykset ja arviointiryhmä

Arviointi kohdistui yksilöllisten opintopolkujen toteutumiseen ammatillisessa koulutuksessa. Tätä arvioitiin henkilökohtaistamisen, osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen, ohjauksen sekä opiskelijoiden valinnanmahdollisuuksien näkökulmista. Arviointikysymykset perustuvat Koulutuksen arviointisuunnitelmaan 2020–2023 sekä arvioinnin alussa sidosryhmiltä kerättyihin näkemyksiin.

Arviointikysymykset olivat:

Henkilökohtaistaminen

- Millaisia käytäntöjä henkilökohtaistamiseen liittyen on:
 - Onko HOKS-prosessi aikataulutettu ja linjattu?
 - Miten opiskelijat osallistuvat HOKS-prosessiin?
 - Miten huoltajia ja työelämää osallistetaan HOKS-prosessiin?
 - Miten HOKSien toteutumisen seuranta toteutuu?
 - Onko opiskelijoilla mahdollisuus antaa palautetta HOKSien toteutumisesta ja hyödynnetäänkö palautetta henkilökohtaistamisen kehittämisessä?
- Miten toimivia henkilökohtaistamiseen liittyvät käytännöt ovat?

Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen

- Miten toimivia osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen liittyvät käytännöt ovat?
- Miten tunnustaminen toteutuu erilaisista opinnoista ja erilaisiin tutkinnon osiin?
- Miten epävirallisen oppimisen, kuten työssä tai harrastuksissa hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen toteutuu?

Ohjaus henkilökohtaistamisprosessissa

- Miten ohjaus ja tuki henkilökohtaistamisessa toteutuvat?
- Miten ohjaus- ja tukitarpeita tunnistetaan?
- Millainen on ohjauksen ja tuen saatavuus?
- Miten ohjaus ja tuki vastaavat opiskelijoiden tarpeita?
- Miten ohjaus- ja tukitoimien vaikuttavuutta arvioidaan?

Valinnanmahdollisuudet

- Missä määrin ja millaisia toimintamalleja järjestäjät ovat kehittäneet valinnanmahdollisuuksien tueksi? (kuten erilaiset polut)
- Millaista yhteistyötä tehdään eri toimijoiden kesken?
- Missä määrin opiskelijat ovat tietoisia valinnanmahdollisuuksista?
- Missä määrin opiskelijat voivat sisällyttää tutkintoonsa erilaisia valinnaisia sisältöjä?
- Missä määrin opiskelijat voivat valita erilaisia oppimisympäristöjä?
- Miten hyvin valinnanmahdollisuudet toteutuvat opiskelijoiden mielestä?

Teemoihin liittyen tarkasteltiin myös työnjaon toimivuutta, osaamisen ja resurssien riittävyyttä sekä valtakunnallisten ohjeiden ja linjausten toimivuutta. Arvioinnissa tarkasteltiin opetus- ja kulttuuriministeriön pyynnöstä ohjauksen ja opetuksen määrää eri osapuolten kokemusten pohjalta sekä vieraskielisen opetuksen järjestämistä, mistä toimitettiin erilliset yhteenvedot ministeriölle. Arvioinnin ulkopuolelle rajattiin erityinen tuki, opiskeluhuolto, opintoihin hakeutumisasike ja valmentavat koulutukset, joihin liittyen Karvin on tehnyt arviointeja aiemmin.

Karvissa arvioinnin toteutuksesta vastasi projektiryhmä, johon kuuluivat:

- Johanna Kiesi, arviointiasiantuntija, projektipäällikkö
- Jani Goman, arviointineuvos
- Mari Huhtanen, arviointiasiantuntija.

Karvin asiantuntijoiden kanssa arviointia toteutti arviointiryhmä, johon kuuluivat:

- Heikki Helve, kuntayhtymän johtaja, Savon koulutuskuntayhtymä
- Anna Laine, opettaja, Careeria Oy
- Heikki Piilonen, opinto-ohjaaja, ammatillinen koulutus, Oulu
- Anu Raudasoja, koulutuskuntayhtymän johtaja/rehtori, Järvisseudun koulutuskuntayhtymä
- Boris Ståhl, ammattikasvatusneuvos (toimi rehtorina Yrkesakademin i Österbottenissa 31.7.2022 saakka)
- Ritva Vartiainen (toimi projektipäällikkönä Rovaniemen koulutuskuntayhtymässä 30.6.2022 saakka).

3.2 Kehittävä arviointi

Arvioinnissa sovellettiin kehittävän arvioinnin periaatteita. Karvin arvioinneissa kehittävä arviointi on osallistavaa ja vuorovaikutteista. Arvioinnin menetelmät valitaan siten, että ne tukevat arvioinnin vaikuttavuutta ja toiminnan kehittämistä jo arviointiprosessin aikana. Kehittävä arviointi tuottaa arvioitavasta asiasta analyysiä, johtopäätöksiä ja kehittämissuosituksia, joita koulutuksen järjestäjät sekä kansallisen, alueellisen ja paikallistason toimijat voivat hyödyntää. Arvioinnin tuloksena osallistujat saavat ulkopuolista palautetta toimintansa kehittämiskohteista, hyvistä käytännöistä ja vahvuuksista. (Moitus & Kamppi 2020.)

Ammatillisen koulutuksen toimijatahoja ja sidosryhmiä osallistettiin arviointiin sen aikana. Suunnitteluvaiheessa keväällä 2021 järjestettiin arviointiteemojen ja -näkökulmien määrittelyä keskustelutilaisuuksia, joissa oli osallistujia seuraavilta tahoilta: opetus- ja kulttuuriministeriö, Opetushallitus, ammatillisen koulutuksen järjestäjien johto ja opetus- ja ohjaushenkilöstö, AMKE ry, opiskelijajärjestöt SAKKI ry ja OSKU ry, työmarkkinajärjestöt, työelämätoimikunnat sekä ammatilliset opettajakorkeakoulut. Sidoryhmiä osallistettiin myös arviointitulosten pohdintaan toukokuussa 2022 pidetyssä webinaarissa, jossa osallistujat keskustelivat pienryhmissä yksilöllisten opintopolkujen kehittämiskohteista alustavien arviointitulosten pohjalta.

Arvioinnin tavoitteena oli kehittämistä edistävän tiedon tuottaminen. Arviointi tuotti tietoa yksilöllisiä opintopolkuja edistävästä ja ehkäisevästä tekijöistä, vahvuuksista ja hyvistä käytännöistä sekä kehittämisen tarpeista. Arviointitietoa kerättiin eri näkökulmista. Koulutuksen järjestäjien johdolta tietoa kerättiin ryhmämuotoisella kyselyllä, johon vastaamisen yhteydessä käydyn keskustelun toivottiin tukevan kehittämistyötä. Tietoa kerättiin myös opetus- ja ohjaushenkilöstöltä. Opiskelijoiden ja työelämän edustajien kokemuksia kerättiin ryhmähaastattelussa, joissa haastateltavilla oli arviointitiedon tuottamisen lisäksi mahdollisuus oppia toistensa kokemuksista. Kyselyillä ja haastatteluilla saatua tietoa täydennettiin tilastoaineistoilla kattavan ja monipuolisen arviointiaineiston varmistamiseksi.

Koulutuksen järjestäjien kehittämistyötä tuettiin toimittamalla heille järjestäjäkohtaiset koosteet järjestäjä- ja henkilöstökyselyjen tuloksista. Lisäksi koulutuksen järjestäjiltä kerätyistä hyvistä käytännöistä laadittiin yhteenveto, joka toimitettiin koulutuksen järjestäjille ja julkaistiin Karvin verkkosivuilla.

3.3 Aikataulu ja aineistot

Arvioinnin suunnittelu käynnistettiin vuoden 2021 alussa. Keväällä 2021 järjestettiin suunnittelua tukevia kuulemis- ja keskustelutilaisuuksia arvioinnin sidoryhmille. Arvioinnin kysely- ja haastatteluaineistot kerättiin marraskuun 2021 ja helmikuun 2022 välillä. Arvioinnin loppuraportti johtopäätöksineen ja kehittämissuosituksineen julkaistiin lokakuussa 2022.

Arviointiaineisto muodostui kyselyistä koulutuksen järjestäjille ja opetus- ja ohjaushenkilöstölle, haastatteluista opiskelijoille ja työelämän edustajille, ammatillisen koulutuksen opiskelijapalautteesta ja työelämäpalautteesta sekä yksilöllisiä opintopolkuja koskevasta rekisteritiedosta.

Kysely koulutuksen järjestäjille

Arvioinnin kohteena olivat koulutuksen järjestäjät, jotka järjestivät tutkintotavoitteista ammatillista koulutusta. Erityinen tuki ja vaativa erityinen tuki eivät kuuluneet arvioinnin piiriin, joten arviointi ei koskenut koulutuksen järjestäjiä, joiden kaikki opiskelijat olivat erityisen tuen tai vaativan erityisen tuen opiskelijoita. Arvioinnin perusjoukon muodostivat näin ollen 129 ammatillisen koulutuksen järjestäjiä, jotka järjestivät perustutkinto-, ammattitutkinto- ja/tai erikoisammattitutkintokoulutusta.

Arvioinnin kohderyhmään kuuluvilta koulutuksen järjestäjiltä kerättiin tietoa verkkokyselyllä marraskuussa 2021. Karvi toivoi, että järjestäjäkyselyyn vastaisi johdon edustaja tai edustajat ryhmänä. Järjestäjäkyselyyn vastasi yhteensä 121 koulutuksen järjestäjiä 129:stä vastausprosentin ollessa 94 prosenttia. Vastanneiden järjestäjien taustatietoja on kuvattu taulukossa 1.

TAULUKKO 1. Järjestäjäkyselyyn vastanneet koulutuksen järjestäjät (n = 121) taustamuuttujien mukaan.

Koulutuksen järjestäjien taustatiedot		Vastanneet	
		n	%
Koulutuksen järjestäjän kieli	Suomi	116	95,9
	Ruotsi	5	4,1
Koulutuksen järjestäjän koko	Alle 500 opiskelijaa (pieni)	59	48,8
	500 – 3 000 (keskikokoinen)	26	21,5
	Yli 3 000 opiskelijaa (suuri)	36	29,8
Alojen määrä	Yksialainen	37	30,6
	Monialainen	84	69,4
AVI (aluehallintovirasto) -alue	Etelä-Suomen AVI	49	40,5
	Lounais-Suomen AVI	15	12,4
	Itä-Suomen AVI	16	13,2
	Länsi- ja Sisä-Suomen AVI	25	20,7
	Pohjois-Suomen AVI	12	9,9
	Lapin AVI	4	3,3
Mitä koulutuksia järjestää	Perustutkintokoulutus	15	12,4
	Ammatti- ja/tai erikoisammattitutkintokoulutus	22	18,2
	Sekä perustutkintokoulutus että ammatti- ja/tai erikoisammattitutkintokoulutus	84	69,4

Kysely opetus- ja ohjaushenkilöstölle

Arvioinnin kohderyhmään kuuluvien järjestäjien opetus- ja ohjaushenkilöstöltä kerättiin tietoa verkkokyselyllä marraskuussa 2021. Henkilöstökysely oli anonyymi ja yksilövastattava ja siihen saatiin yhteensä 3 369 vastausta. Vastauksia saatiin 113 koulutuksen järjestäjältä eli 88 prosentilta kohderyhmään kuuluvista järjestäjistä.

Vastaajista noin 70 prosenttia oli ammatillisten tutkinnon osien opettajia (taulukko 2). Noin 60 prosenttia vastaajista työskenteli perustutkintokoulutuksen parissa, noin 10 prosenttia ammatti- ja/tai erikoisammattitutkintokoulutuksen parissa ja noin 30 prosenttia sekä perustutkinto- että ammatti- ja/tai erikoisammattitutkintokoulutuksen parissa. Vastaajista 73 prosentin työtehtäviin kuului HOKSin laatiminen, 75 prosentin työtehtäviin kuului osaamisen tunnistaminen ja 73 prosentin työtehtäviin kuului osaamisen tunnustaminen.

TAULUKKO 2. Henkilöstökyselyyn vastanneet (n = 3 369) taustamuuttujien¹ mukaan.

Opetus- ja ohjaushenkilöstön edustajien taustatiedot		Vastanneet	
		n	%
Koulutuksen järjestäjän kieli	Suomi	3 250	96,6
	Ruotsi	116	3,4
Koulutuksen järjestäjän koko	Alle 500 opiskelijaa (pieni)	279	8,3
	500 – 3 000 (keskikokoinen)	544	16,2
	Yli 3 000 opiskelijaa (suuri)	2 543	75,5
Alojen määrä	Yksialainen	156	4,6
	Monialainen	3 210	95,4
AVI (aluehallintovirasto) -alue	Etelä-Suomen AVI	1 181	35,1
	Lounais-Suomen AVI	482	14,3
	Itä-Suomen AVI	391	11,6
	Länsi- ja Sisä-Suomen AVI	699	20,8
	Pohjois-Suomen AVI	502	14,9
	Lapin AVI	111	3,3
Pääasiallinen työtehtävä	Ammatillisten tutkinnon osien opettaja	2 459	73,0
	Yhteisten tutkinnon osien opettaja	363	10,8
	Erityisopettaja	97	2,9
	Opinto-ohjaaja	201	6,0
	Muu	249	7,4

¹ Koulutusalan osalta sai ilmoittaa usean alan. Useamman kuin yhden alan ilmoitti 13 % vastaajista. Vastaajista 3 % ilmoitti työskentelevänsä tehtävissä, jotka eivät sijoitu erityisesti millekään alalle. Yhdellä alalla ilmoitti työskentelevänsä 84 % vastaajista ja määrät olivat: terveys- ja hyvinvointialat n = 622, tekniikan alat n = 884, palvelualat n = 539, kauppa ja hallinto n = 366, tietojenkäsittely ja tietoliikenne n = 109, humanistiset ja taidealat n = 136, maa- ja metsätalousalat n = 137 ja luonnontieteet n = 41. Koulutusalaakohtaisia analyysejä tehtiin yhden alan ilmoittaneiden vastaajien osalta.

Opetus- ja ohjaushenkilöstön edustajien taustatiedot		Vastanneet	
		n	%
Kuuluuko HOKS:n laatiminen työtehtäviin	Kyllä, esimerkiksi toimii omaopettajana tai ryhmänohjaajana	2 459	73,0
	Ei	910	27,0
Kuuluuko osaamisen tunnistaminen työtehtäviin	Kyllä, on tunnistanut osaamista viimeisten kahden vuoden aikana	2 512	74,6
	Ei	857	25,4
Kuuluuko osaamisen tunnustaminen työtehtäviin	Kyllä, on osallistunut osaamisen tunnustamiseen viimeisten kahden vuoden aikana	2 460	73,0
	Ei	909	27,0
Koulutus, jonka parissa pääasiassa työskentelee	Vain perustutkintokoulutus	2 006	59,5
	Vain ammatti- tai erikoisammattitutkintokoulutus	331	9,8
	Sekä perustutkinto- että ammatti- tai erikoisammattitutkintokoulutus	1 032	30,6
Koulutusala, jolla pääasiallisesti työskentelee (on voinut valita usean alan)	Terveys- ja hyvinvointialat	801	23,8
	Tekniikan alat	1 184	35,1
	Palvelualat	841	25,0
	Kauppa ja hallinto	549	16,3
	Tietojenkäsittely ja tietoliikenne (ICT)	262	7,8
	Humanistiset ja taidealat	214	6,4
	Maa- ja metsätalousalat	223	6,6
	Luonnontieteet	97	2,9
	Kasvatusalat (liikenneopettajan erikoisammattitutkinto)	13	0,4
	Yhteiskunnalliset alat (tieto- ja kirjastopalvelujen ammattitutkinto)	11	0,3

Taulukossa 3 on kuvattu henkilöstökyselyyn vastanneiden henkilökohtaistamiseen liittyviä vastuita työtehtävän mukaan.

TAULUKKO 3. Henkilöstökyselyyn vastanneet työtehtävän ja vastuiden mukaan.

		Ammatillisten tutkinnon osien opettaja		Yhteisten tutkinnon osien opettaja		Erityisopettaja		Opinto-ohjaaja	
		n	%	n	%	n	%	n	%
On vastuulla HOKSin laatiminen (esimerkiksi toimii omaopettajana tai ryhmänohjaajana)	Kyllä	2 241	91	68	19	28	29	42	21
	Ei	218	9	295	81	69	71	159	79
	Yhteensä	2 459	100	363	100	97	100	201	100
On tunnistanut osaamista viimeisten kahden vuoden aikana	Kyllä	1 918	78	297	82	38	39	160	80
	Ei	541	22	66	18	59	61	41	20
	Yhteensä	2 459	100	363	100	97	100	201	100
On osallistunut osaamisen tunnustamiseen viimeisten kahden vuoden aikana	Kyllä	1 850	75	299	82	38	39	167	83
	Ei	609	25	64	18	59	61	34	17
	Yhteensä	2 459	100	363	100	97	100	201	100

Opiskelijahaastattelut

Opiskelijoilta kerättiin tietoa ryhmähaastatteluilla tammi-helmikuussa 2022. Haastattelujen kautta pyrittiin samaan monipuolinen kuva yksilöllisiin opintopolkuihin liittyvistä asioista opiskelijoiden näkökulmasta.

Haastatteluja varten 13 koulutuksen järjestäjää pyydettiin kutsumaan ryhmähaastatteluun 4–6 opiskelijaa. Koulutuksen järjestäjät valittiin eri puolilta Suomea eri aluehallintovirastojen alueilta. Mukaan valittiin eri kokoisia, omistajatyypiltään erilaisia järjestäjiä. Järjestäjistä yksi oli ruotsinkielinen. Osa järjestäjistä oli yksi- ja osa monialaisia. Haastatteluaineiston monipuolisuuden varmistamiseksi Karvi yksilöi kullekin koulutuksen järjestäjälle joukon koulutusaloja, joiden opiskelijoita halusi haastatella. Koulutuksen järjestäjän edustajat eivät osallistuneet haastattelutilaisuuksiin.

Haastattelut olivat järjestäjäkohtaisia ja toteutettiin etäyhteyksin. Opiskelijahaastatteluihin osallistui yhteensä 54 opiskelijaa. Opiskelijat olivat eri aloilta ja eri vaiheessa opintojaan. Haastatteluissa oli perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintoja opiskelevia opiskelijoita sekä oppisopimusopiskelijoita.

Työelämähaastattelut

Työnantajilta ja työpaikkaohjaajilta kerättiin tietoa ryhmähaastatteluilla tammikuussa 2022. Haastattelujen kautta pyrittiin samaan monipuolinen kuva yksilöllisiin opintopolkuihin liittyvistä asioista työelämän näkökulmasta. Haastateltavat toimivat työpaikkaohjaajana tai muussa roolissa työelämässä oppimisen sekä työelämän ja oppilaitoksen välisen henkilökohtaistamiseen liittyvän yhteistyön parissa.

Haastatteluja varten seitsemää koulutuksen järjestäjää pyydettiin toimittamaan Karviin vähintään kolmen työelämäkumppaninsa yhteystiedot. Koulutuksen järjestäjät valittiin eri puolilta Suomea eri aluehallintovirastojen alueilta. Mukaan valittiin eri kokoisia, omistajatyypiltään erilaisia järjestäjiä. Järjestäjistä yksi oli ruotsinkielinen. Osa järjestäjistä oli yksi- ja osa monialaisia. Haastatteluaineiston monipuolisuuden varmistamiseksi Karvi yksilöi kullekin koulutuksen järjestäjälle joukon koulutusaloja, joiden työelämäkumppaneita halusi haastatella. Koulutuksen järjestäjät toimittivat työelämäkumppaniensa yhteystiedot Karviin, joka vastasi haastattelujen käytännön toteutuksesta. Koulutuksen järjestäjän edustajat eivät osallistuneet haastattelutilaisuuksiin.

Karvi toteutti etäyhteyksin viisi ryhmähaastattelua. Haastatteluihin osallistui yhteensä 21 työelämän edustajaa, joista 6 toimi palvelualoilla, 5 terveys- ja hyvinvointialoilla, 4 tekniikan aloilla ja 2 luonnontieteiden aloilla. Maa- ja metsätalousaloilta, humanistisilta ja taidealoilta, kaupan ja hallinnon alalta sekä tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen (ICT) alalta oli kaikista yksi haastateltava.

Ammatillisen koulutuksen opiskelijapalaute (Amispalaute)

Ammatillisen koulutuksen opiskelijoilta kerätään kansallisella kyselyllä palautetietoa opintojen alussa ja päättövaiheessa. Tässä arvioinnissa hyödynnettiin aloitus- ja päätökyselyjen aineistoa arvioinnin teemoihin soveltuvin osin. Arvioinnissa käytetty Amispalautteen aineisto saatiin tietopyynnöllä Opetushallituksesta. Aineisto poimittiin opetushallinnon vaikuttavuustietopalvelu Arvosta 24.2.2022. Aloituskyselyn aineisto kattaa 220 268 ja päätökyselyn aineisto 134 298 perustutkinto-, ammattitutkinto- ja erikoisammattitutkinto-opiskelijan vastaukset vuoden 2018 alusta alkaen.

Ammatillisen koulutuksen työpaikkaohjaajapalaute

Työpaikkaohjaajilta on kerätty palautetietoa kansallisella kyselyllä 1.7.2021 alkaen. 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.

Tässä arvioinnissa hyödynnettiin työpaikkaohjaajakyselyn aineistoa arvioinnin teemoihin soveltuvin osin. Arvioinnissa käytetty työpaikkaohjaajakyselyn aineisto saatiin tietopyynnöllä Opetushallituksesta. Aineisto poimittiin opetushallinnon vaikuttavuustietopalvelu Arvosta 28.1.2022 ja se kattaa 32 369 vastausta.

Koski- ja eHOKS-tietovarantojen aineistot

Arvioinnissa hyödynnettiin opetushallinnon Koski- ja eHOKS-tietovarannoista saatavaa yksilöllisiin opintopolkuihin liittyvää tietoa. Aineistot saatiin tietopyynnöllä Opetushallituksesta keväällä 2022. Aineistot kattavat perus-, ammatti- tai erikoisammattitutkintoa tai niistä tutkinnon osia suorittaneet opiskelijat, jotka ovat aloittaneet opintonsa 1.1.2018 tai sen jälkeen. Mukana on myös työvoimakoulutuksena toteutettu koulutus. Sen sijaan vankilaopetuksessa opiskelevat opiskelijat jätettiin arvioinnin ulkopuolelle.

3.4 Tulosten analysointi ja raportointi

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

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 varianssianalyysillä. 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. Efektikoko 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 (Metsämuuronen 2009, 57). Efektikoon mittana käytetään tässä raportissa Cohenin d- ja f-indikaattoreita. Karkeat rajat efektikoon suuruudelle ovat seuraavat: Cohenin d: pieni efektikoko $< 0,20$; keskiuuri efektikoko noin $0,40$ ja suuri efektikoko $> 0,80$, Cohenin f: pieni efektikoko $< 0,10$; keskiuuri efektikoko noin $0,20$ ja suuri efektikoko $> 0,40$.

Järjestäjä- ja henkilöstökyselyiden numeerisissa kysymyksissä käytettiin viisiportaista asteikkoa. Vastaajat arvioivat jonkin asian toteutumista asteikolla ”toteutuu erittäin huonosti – toteutuu erittäin hyvin” tai ”erittäin huono – erittäin hyvä”. Henkilöstökyselyn väittämässä oli mahdollista vastata myös ”ei kuulu tehtäviini” tai ”en osaa sanoa”. Analyysissä on huomioitu vain ne henkilöstövastaukset, joissa on otettu kantaa väittämiin. Aineiston käsittelyn tiivistämiseksi osasta kyselyjen väittämiä tehtiin summamuuttujia, jotka muodostettiin teemallisesti yhteensopivista väittämistä. Muodostettujen summamuuttujien sisäistä yhdenmukaisuutta tarkasteltiin Cronbachin alfa -kertoimen avulla.

Järjestäjille ja henkilöstölle suunnattujen kyselyjen vastauksia tarkasteltiin ja analysoitiin suhteessa taustamuuttujiin. Järjestäjäkyselyn osalta niitä olivat järjestäjän kieli², AVI-alue³, järjestäjän koko opiskelijamäärän suhteen⁴, yksialainen vai monialainen järjestäjä, sekä tutkintomuoto⁵. Henkilöstökyselyn taustamuuttujina käytettiin järjestäjän kieltä, AVI-alueita, järjestäjän kokoa, sitä työskentelikö vastaaja yksialaisen vai monialaisen järjestäjän oppilaitoksessa, tutkintomuoto jonka parissa vastaaja työskenteli, pääasiallinen työtehtävä⁶ sekä koulutusala, jonka parissa vastaaja työskenteli⁷. Koulutusalaakohtaisia taustamuuttujatarkasteluja tehtiin niiden vastaajien osalta, jotka olivat ilmoittaneet työskentelevänsä yhdellä alalla. Lisäksi henkilöstökyselyn taustamuuttujina käytettiin väittämiä: ”Minulla on vastuullani opiskelijoiden HOKSin laatiminen yhdessä opiskelijoiden kanssa (esimerkiksi toimin omaopettajana tai ryhmänohjaajana)”, ”Olen tunnistanut opiskelijoiden aiemmin hankkimaa osaamista viimeisten kahden vuoden aikana” sekä ”Olen osallistunut opiskelijoiden aiemmin hankkiman osaamisen tunnustamiseen viimeisten kahden vuoden aikana”.

Työelämäpalautteen ja Amispalautteen analyyseissä taustamuuttujina käytettiin järjestäjän kieltä, järjestäjän kokoa opiskelijamäärän suhteen, koulutusaloja sekä tutkintomuotoja, ja Amispalautteessa lisäksi vastaajan äidinkieltä (suomi, ruotsi, muu).

Sekä järjestäjien sekä henkilöstön kyselyissä oli numeeristen kysymysten lisäksi avoimia kysymyksiä, joihin vastaajat saivat kirjoittaa näkemyksensä. Nämä vastaukset luokiteltiin sisällönanalyysejä hyödyntäen. Tuloksissa on esitelty mainintojen kokonaismäärä ja kunkin luokan suhteellinen osuus prosentteina kaikista maininnoista. Luokkien sisältöä on lisäksi kuvattu sanallisesti ja kuvausten yhteydessä on esitetty suoria lainauksia vastauksista. Opiskelijoiden ja työelämän edustajien haastattelut toteutettiin strukturoituina ryhmähaastatteluina, joista tehtiin muistiinpanot. Haastattelumuistiinpanot analysoitiin sisällönanalyysejä hyödyntäen. Tulokset on esitelty kuvailevana tekstinä.

Koski ja eHOKS -aineistoja analysoitiin tilastollisesti. Raportissa tarkastellaan opinto-oikeuksia, urasuunnitelmien päämääriä ja osaamisen tunnustamista näiden rekisteriaineistojen tietojen perusteella.

2 Järjestäjän kieli = suomi tai ruotsi

3 AVI (aluehallintovirasto) -alueet = Etelä-Suomi, Lounais-Suomi, Itä-Suomi, Länsi- ja Sisä-Suomi, Pohjois-Suomi ja Lappi

4 Järjestäjän koko = alle 500 opiskelijaa (pieni), 500–3000 opiskelijaa (keskisuuri) ja yli 3000 opiskelijaa (suuri)

5 Tutkintomuoto = perustutkintokoulutus, ammatti- ja/tai erikoisammattitutkintokoulutus, sekä perustutkinto- että ammatti- ja/tai erikoisammattitutkintokoulutus

6 Työtehtävä = ammatillisten tutkinnon osien opettaja, yhteisten tutkinnon osien opettaja, erityisopettaja, opinto-ohjaaja, muu työtehtävä

7 Koulutusalat = terveys ja hyvinvointialat, tekniikan alat, palvelualat, kauppa ja hallinto, tietojenkäsittely ja tietoliikenne (ICT), humanistiset ja taidealat, maa- ja metsätalousalat sekä luonnontieteet. Mikäli koulutusala kohtainen vastaajamäärä jossakin kysymyksessä oli hyvin pieni, ei kyseistä alaa ole raportoitu. Lisäksi kasvatusalat ja yhteiskunnalliset alat eivät pienen koon vuoksi ole mukana.

3.5 Luotettavuus

Tässä luvussa kuvataan, miten arvioinnin laatua ja luotettavuutta varmistettiin. Arvioinnin alkuvaiheessa järjestettiin kuulemis- ja keskustelutilaisuuksia arvioitavan teeman kannalta keskeisille sidosryhmille. Osallistamisen tavoitteena oli, että arvioitavan asian kannalta keskeiset sisällöt ja erilaiset näkökulmat saadaan esille. Keskusteluja hyödynnettiin arvioinnin suunnittelussa.

Arvioinnin toteutusta varten nimettiin arviointiryhmä, johon kuului Karvin asiantuntijoiden lisäksi edustajia ammatillisen koulutuksen opetus- ja ohjaustehtävistä, koulutuksen järjestäjien johdosta sekä ammatillisesta opettajankoulutuksesta. Ryhmän kokoonpanossa huomioitiin suomen- ja ruotsinkielinen koulutus sekä erilaiset tutkintomuodot. Arviointiryhmän monitahoisuudella varmistettiin erilaisten näkökulmien ja koulutusmuotojen huomiointi arvioinnissa. Arviointiryhmän tehtävänä oli suunnitella arvioinnin toteutus ja aineistonhankinta sekä laatia arviointiaineistoon pohjautuvat kehittämissuosituksen.

Opetuksen ja koulutuksen järjestäjien yhteyshenkilöitä tiedotettiin eri vaiheissa arvioinnin toteutukseen liittyvistä asioista ja ohjeistettiin tiedonhankinnan organisoinnissa. Tällä pyrittiin osaltaan varmistamaan tiedonkeruun laatua ja riittävää vastausprosenttia kyselyihin.

Arvioinnissa hyödynnettiin monipuolisia aineistoja, joita olivat kyselyt ja haastattelut sekä tilasto- ja rekisteriaineistot. Arviointiryhmä suunnitteli järjestäjille ja henkilöstölle suunnatut kyselyt ja ne testattiin ennen tiedonhankintaa kohderyhmään kuuluvilla henkilöillä. Tällä varmistettiin kysymysten ymmärrettävyyttä ja osuvuutta. Lisäksi kyselyissä määriteltiin, mitä keskeisillä käsitteillä kyselyssä tarkoitettiin. Järjestäjäkyselyyn vastasi 94 prosenttia perusjoukkoon kuuluvista järjestäjistä. Henkilöstökysely kohdistettiin kaikille perusjoukkoon kuuluville järjestäjille. Kyselyyn vastasi 3 369 opetus- ja ohjaushenkilöstön jäsentä 113 koulutuksen järjestäjältä. Vastauksia saatiin siis 88 prosentilta perusjoukkoon kuuluvista järjestäjistä, joten kattavuus on tästä näkökulmasta hyvä. Henkilöstön vastauksia saatiin kaikilta koulutusaloilta ja kaikilta AVI-alueilta. Vastaajissa oli niin suomenkielisessä kuin ruotsinkielisessä koulutuksessa, eri työtehtävissä sekä opiskelijamäärältään eri kokoisten järjestäjien palveluksessa työskentelevää henkilöstöä.

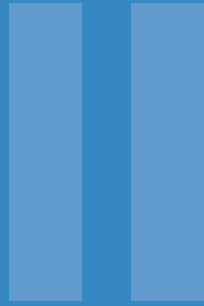
Arvioinnissa hyödynnettiin myös valtakunnallisia tietolähteitä, joita olivat ammatillisen koulutuksen opiskelijapalaute ja työpaikkaohjaajien palaute sekä Koski- ja eHOKS-tietovarannot. Vaikka valtakunnallisessa opiskelijapalautteessa vastausprosentit eivät ole olleet kovin korkeita, aineisto on kokonaisuutena suuri, kattaen aloituskyselyn osalta 220 268 ja päättökyselyn osalta 134 298 perustutkinto-, ammatti-tutkinto- ja erikoisammattitutkinto-opiskelijan vastaukset vuoden 2018 alusta alkaen. Valtakunnallinen työpaikkaohjaajien palaute otettiin käyttöön heinäkuussa 2021. Arvioinnissa käytetty vastausaineisto kattoi 32 369 vastausta.

Sekä opiskelija- että työelämänäkökulmaa syvennettiin haastatteluilla. Haastattelut toteutettiin ryhmähaastatteluina etäyhteyksin, ja haastattelukysymykset toimitettiin haastateltaville etukäteen. Arvioinnissa haastateltiin kaikkiaan 54 opiskelijaa kolmentoista koulutuksen järjestäjän oppilaitoksista. Opiskelijahaastattelut organisoitiin siten, että mukaan saatiin eri alueilla, eri tutkinnoissa ja eri vaiheissa opintojaan olevia opiskelijoita. Työelämähaastatteluihin osallistui

eri puolilta Suomea 21 henkilöä, jotka toimivat eri aloilla työpaikkaohjaajana tai muussa roolissa työelämässä oppimisessa ja oppilaitoksen kanssa tehtävässä yhteistyössä. Tuloksia tarkasteltaessa on huomioitava, että haastattelut muodostavat näytteen eivätkä edusta koko perusjoukkoa. Haastattelujen tarkoituksena oli nostaa esille haastateltavien kokemuksia ja osaltaan syventää valtakunnallisten opiskelijapalautteiden ja työpaikkaohjaajapalautteiden tuottamaa kuvaa.

Koski- ja eHOKS -aineisto muodostuvat koulutuksen järjestäjien tietojärjestelmien kautta valtakunnalliseen tietokantaan siirtyvistä tiedoista. Tiedossa on, että joissain tapauksissa tietojen siirtymisessä on ollut puutteita. Myös koulutuksen järjestäjien tavoissa kirjata tietoja voi olla vaihtelua tai virheitä, jotka toistuvat tietokannasta poimituissa aineistoissa.

OSA



Tulokset

Henkilö- kohtaistaminen, HOKS-prosessi ja ohjaus

4

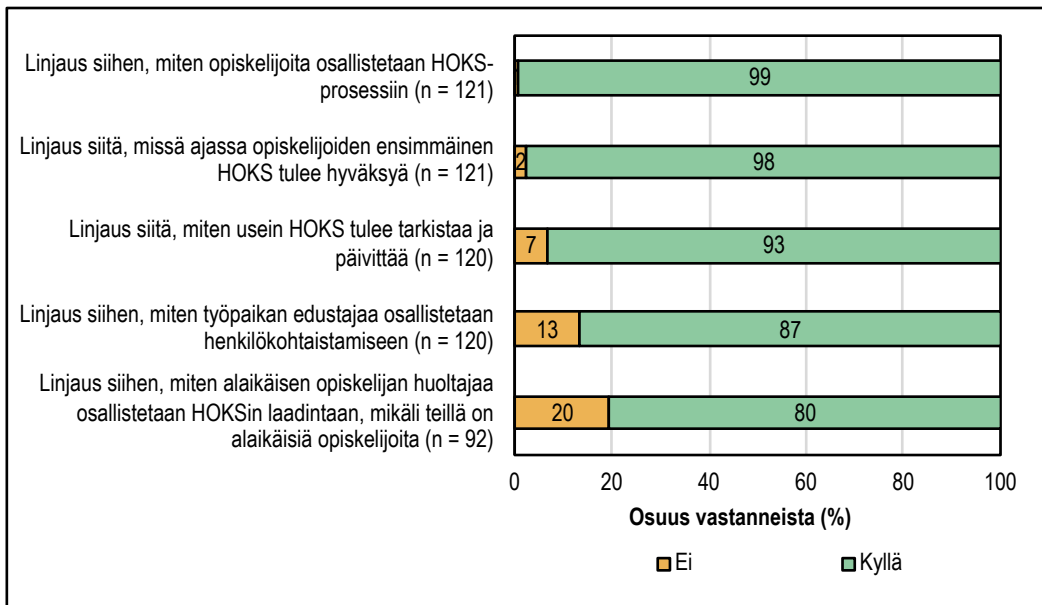
Tässä luvussa tarkastellaan koulutuksen järjestäjien sekä opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemyksiä henkilökohtaistamiseen liittyvistä linjauksista, eri tahojen osallistumisesta opiskelijoiden henkilökohtaisten osaamisen kehittämissuunnitelmien (HOKS) laadintaan sekä näkemyksiä henkilökohtaistamisen seurannasta, arvioimisesta ja kehittämisestä. Lisäksi tarkastellaan ohjausta ja urasuunnittelua osana henkilökohtaistamista.

4.1 HOKS-linjaukset ja eri tahojen osallistuminen HOKSin laadintaan

Henkilökohtaistamiseen liittyvät järjestäjien linjaukset

Arvioinnissa kartoitettiin, millaisia henkilökohtaistamiseen ja HOKS-prosessiin liittyviä linjauksia koulutuksen järjestäjillä on. Linjauksilla tarkoitettiin koulutuksen järjestäjän kaikille koulutuksilleen määrittelemää yhteistä menettelytapaa, josta on tiedotettu ja ohjeistettu henkilöstöä. Menettelytapa voi sisältää esimerkiksi hyväksytyyn prosessikuvauksen.

Lähes kaikilla järjestäjillä oli ilmoituksensa mukaan linjaus opiskelijoiden osallistamisesta HOKS-prosessiin (kuviot 2). Myös ensikertaisen HOKSin hyväksymistä sekä HOKSin tarkistamista ja päivittämistä koskevat linjaukset olivat yleisiä. Hieman useammalta järjestäjältä sen sijaan puuttivat linjaukset työpaikan edustajien ja alaikäisten opiskelijoiden huoltajien osallistamisesta.

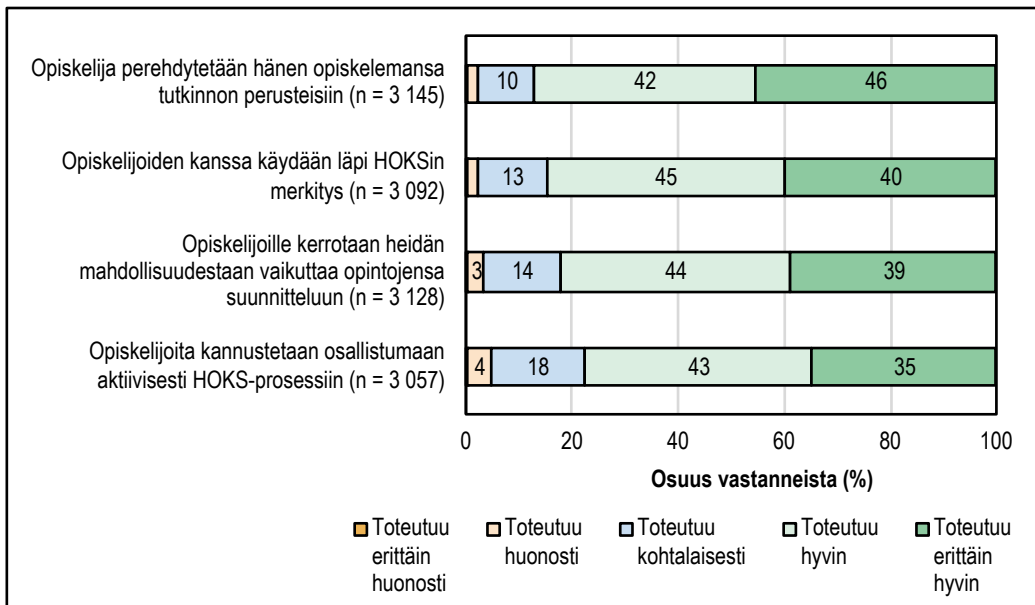


KUVIO 2. Koulutuksen järjestäjien linjaukset henkilökohtaistamiseen ja HOKS-prosessiin liittyen

Opiskelijoiden osallistaminen henkilökohtaistamiseen

Opetus- ja ohjaushenkilöstön kyselyssä vastaajia pyydettiin arvioimaan, miten opiskelijoiden osallistaminen henkilökohtaistamiseen toteutuu siinä koulutuksessa, jossa vastaaja työskentelee. Henkilöstön mukaan parhaiten toteutuivat opiskelijoiden perehdyttäminen opiskelemissaan tutkinnon perusteisiin sekä HOKS:n merkityksen läpikäyminen opiskelijoiden kanssa (kuviot 3).

Myös kertominen opiskelijoiden vaikutusmahdollisuuksista opintojensa suunnitteluun sekä opiskelijoiden kannustaminen osallistumaan aktiivisesti HOKS-prosessiin toteutuvat kokonaisuudessaan hyvin, mutta näissä oli hieman enemmän hajontaa. Noin viidennes vastaajista arvioi näiden asioiden toteutuvan enintään kohtalaisesti.



KUVIO 3. Opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemykset opiskelijoiden osallistamisesta henkilökohtaistamiseen

Taustamuuttujittain tapahtuvaa tarkastelua varten muodostettiin opiskelijoiden osallistamista henkilökohtaistamiseen kuvaava summamuuttuja edellä mainituista neljästä väittämästä (ks. kuvio 3). Summamuuttujalle laskettiin keskiarvo (asteikko 1–5).

Vastauksissa oli eroja työtehtävittäin⁸. Yhteisten tutkinnon osien opettajat kokivat opiskelijoiden osallistamisen toteutuvan selvästi paremmin (ka 4,8) kuin ammatillisten tutkinnon osien opettajat (ka 4,3) ja erityisopettajat ja opinto-ohjaajat (molemmissa ka 4,1). Henkilöstön vastauksissa oli eroja myös sen mukaan, millä koulutusaloilla vastaaja työskenteli⁹. Opiskelijoiden osallistamisen henkilökohtaistamiseen arvioivat toteutuvan parhaiten kaupan ja hallinnon alan, terveys- ja hyvinvointialojen, luonnontieteiden ja palvelualojen henkilöstön edustajat (kaikissa ka 4,4). Näitä aloja hieman heikommin osallistamisen arvioitiin toteutuvan tekniikan aloilla (ka 4,1), maa- ja metsätalousaloilla (ka 4,2) sekä tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen alalla (ka 4,2). Keskiarvot olivat kuitenkin melko korkeita kaikkien koulutusalojen henkilöstön edustajien mukaan.

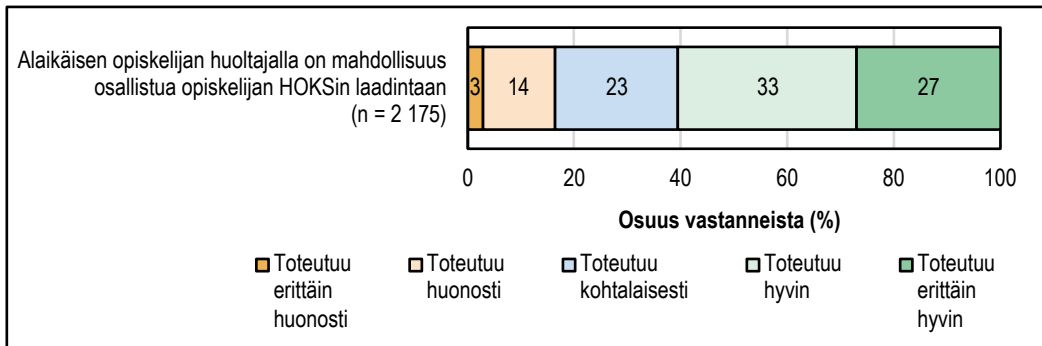
Huoltajien osallistuminen henkilökohtaistamiseen

Opiskelijoiden osallisuuden lisäksi alaikäisten opiskelijoiden huoltajien osallistuminen HOKSin laadintaan on tärkeää. Ammatillista koulutusta koskevan lain (531/2017) mukaan alaikäisen opiskelijan huoltajalla tai laillisella edustajalla tulee olla mahdollisuus osallistua opiskelijan hen-

8 f = 0,22

9 f = 0,21

kilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman laadintaan ja päivittämiseen. Henkilöstöltä tiedusteltiin, miten hyvin tämä toteutuu. Kysymys oli suunnattu niille, joilla oli opetettavanaan tai ohjattavanaan alaikäisiä opiskelijoita. Vastaaajista 60 prosenttia arvioi huoltajien osallistumismahdollisuuden HOKSin laadintaan toteutuvan hyvin tai erittäin hyvin, 23 prosenttia kohtalaisesti ja 17 prosenttia huonosti tai erittäin huonosti (kuvio 4).



KUVIO 4. Opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemykset huoltajien mahdollisuudesta osallistua henkilökohtaistamiseen

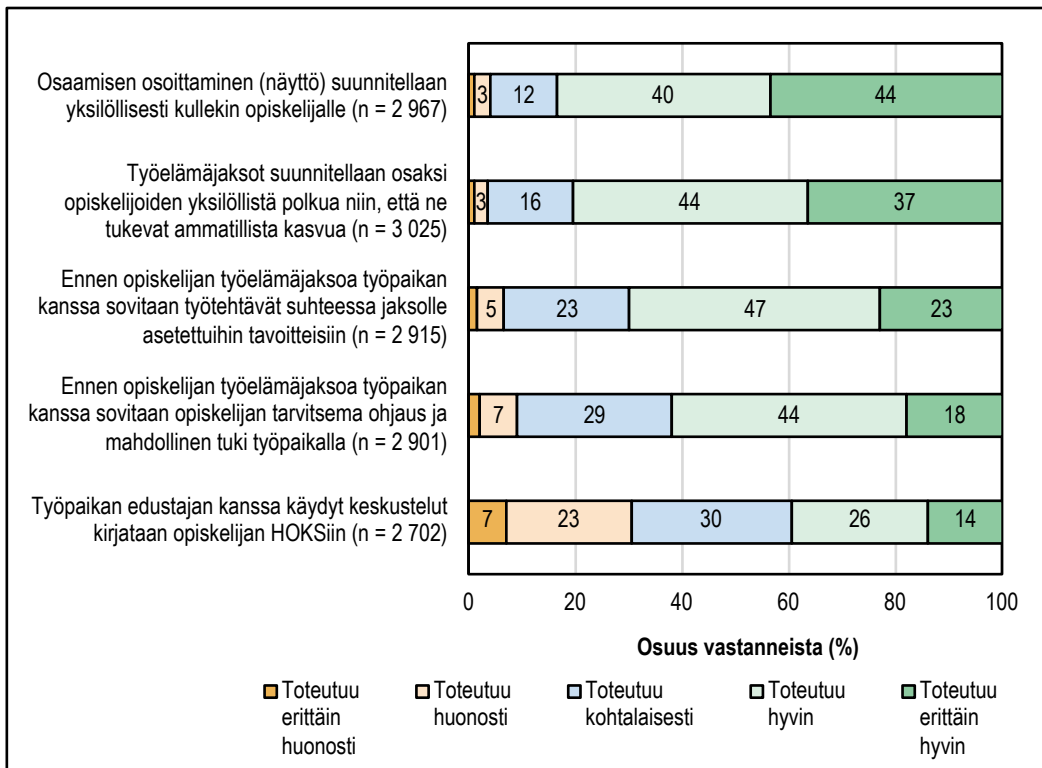
Henkilöstön vastaukset olivat selkeästi yhteydessä järjestäjän linjausta koskevaan tilanteeseen (ks. luku 4.1). Henkilöstö, jonka järjestäjällä oli linjaus alaikäisten opiskelijoiden huoltajien tai laillisten edustajien osallistamiseksi HOKSin laadintaan, arvioi huoltajien osallistumismahdollisuuden toteutuvan paremmin (ka 3,8) kuin henkilöstö, jonka järjestäjällä ei ollut linjausta (ka 3,3)¹⁰. Myös koulutusaloittain ilmeni eroja¹¹. Huoltajien osallistamismahdollisuuden koettiin toteutuvan parhaiten palvelualoilla ja luonnontieteiden aloilla työskentelevän henkilöstön keskuudessa (molemmissa ka 3,9) ja heikoiten tekniikan aloilla sekä humanistisilla ja taideoilla (molemmissa ka 3,5).

4.2 Henkilökohtaistaminen työelämässä oppimisessa

Opetus- ja ohjaushenkilöstöstä yli 80 prosenttia arvioi näyttöjen sekä työelämäjaksojen yksilöllisen suunnittelun toteutuvan hyvin tai erittäin hyvin (kuvio 5). Hieman enemmän hajontaa oli työtehtävien sekä ohjauksen ja tuen ennakkosopimiseen liittyvissä näkemyksissä. Henkilöstöstä 70 prosenttia koki työtehtävien sopimisen ja 62 prosenttia ohjauksen ja tuen sopimisen toteutuvan hyvin tai erittäin hyvin. Heikoiten toteutuvana pidettiin työpaikan edustajan kanssa käytyjen keskustelujen kirjaamista opiskelijan HOKSiin. Lähes kolmasosa vastanneista koki tämän toteutuvan huonosti.

¹⁰ d = 0,42

¹¹ f = 0,16



KUVIO 5. Opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemykset henkilökohtaistamisesta työelämässä oppimisessa

Taustamuuttujatarkastelua varten muodostettiin kuviossa 5 näkyvistä viidestä väittämästä henkilökohtaistamista työelämässä oppimisessa kuvaava summamuuttuja, jolle laskettiin keskiarvo (asteikko 1–5).

Pienten järjestäjien palveluksessa työskentelevä henkilöstö arvioi työelämässä oppimiseen liittyvän henkilökohtaistamisen toteutuvan hieman paremmin (ka 4,0) kuin suurten järjestäjien henkilöstö (ka 3,8)¹². Koulutusaloittain eroja¹³ ilmeni siten, että työelämässä oppimiseen liittyvän henkilökohtaistamisen arvioivat toteutuvan parhaiten kaupan ja hallinnon alalla sekä palvelualoilla työskentelevät henkilöstön edustajat (molemmilla aloilla ka 4,0) ja heikoiten tekniikan aloilla sekä tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen alalla työskentelevät henkilöstön edustajat (molemmissa ka 3,7). Tutkintomuodoittain oli pieniä eroja¹⁴. Ammatti- tai erikoisammattitutkintojen parissa työskentelevät kokivat henkilökohtaistamisen työelämässä oppimisessa toteutuvan hieman paremmin (ka 4,1) kuin perustutkintojen (ka 3,8) ja kaikkien tutkintomuotojen (ka 3,9) parissa työskentelevät.

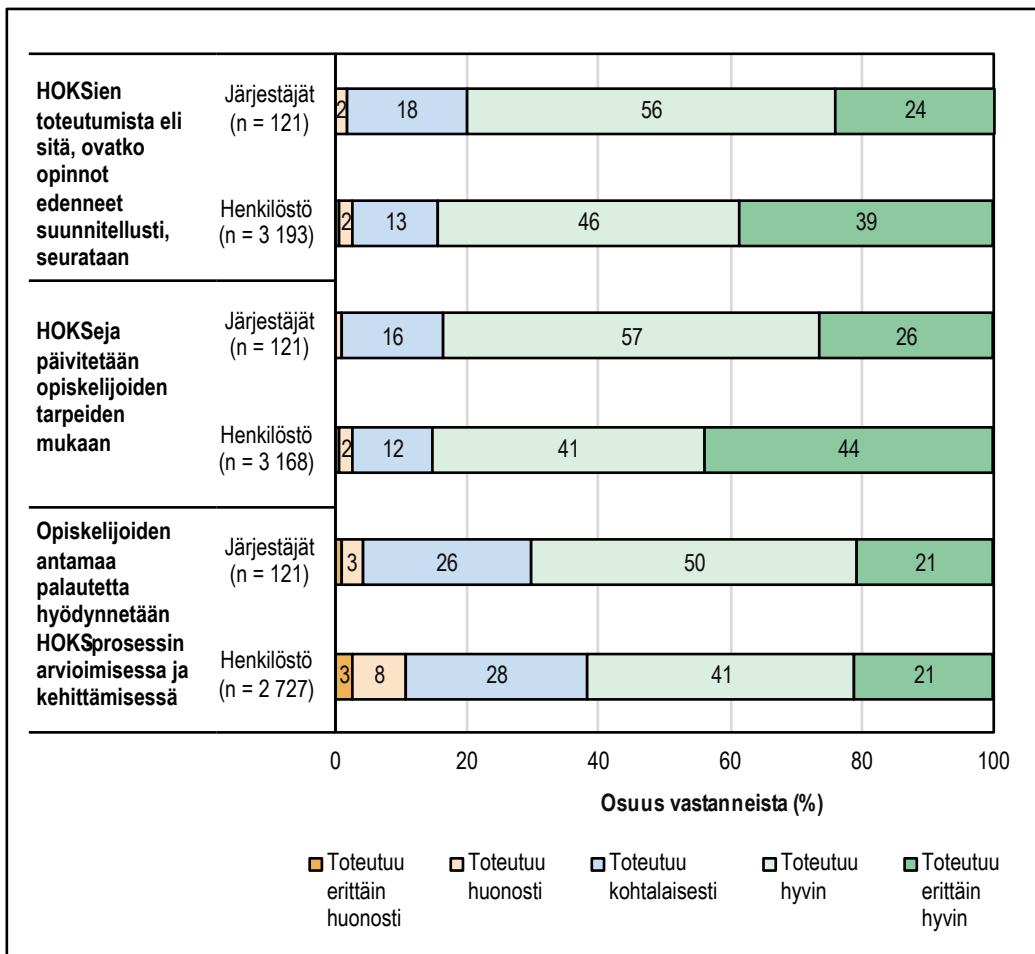
12 d = 0,33

13 f = 0,19

14 f = 0,13

4.3 Henkilökohtaistamisen seuranta, toteutumisen arviointi ja kehittäminen

Koulutuksen järjestäjistä sekä henkilöstöstä noin neljä viidesosaa arvioi opiskelijoiden HOKSien toteutumisen seurannan ja päivittämisen toteutuvan hyvin tai erittäin hyvin (kuvio 6). Sen sijaan opiskelijoiden antaman palautteen hyödyntäminen HOKS-prosessin arvioimisessa ja kehittämisessä ei toteudu yhtä hyvin. Molemmissa vastaajaryhmissä hieman yli neljäsosa koki palautteen hyödyntämisen toteutuvan vain kohtalaisesti. Henkilöstöstä 11 prosenttia ja järjestäjistä 4 oli sitä mieltä, että hyödyntäminen toteutuu huonosti tai erittäin huonosti.



KUVIO 6. Koulutuksen järjestäjien sekä opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemykset HOKSien päivittämisestä, HOKSien toteutumisen seurannasta sekä opiskelijapalautteen hyödyntämisestä HOKS-prosessissa

Järjestäjien vastausten osalta taustamuuttujatarkastelu tehtiin väittämittäin¹⁵. Seuraavassa tarkastellaan järjestäjien vastauksia suhteessa taustamuuttujiin. Henkilöstön vastausten osalta taustamuuttujatarkastelu tehdään kuvion 7 jälkeen.

Opiskelijamäärältään pienet järjestäjät arvioivat *HOKSien päivittämisen opiskelijoiden tarpeiden mukaan* toteutuvan paremmin (ka 4,3) kuin suuret (3,8) ja keskikokoiset järjestäjät (ka 4,0)¹⁶. Yksialaiset järjestäjät kokivat päivittämisen (ka 4,4) toteutuvan paremmin kuin monialaiset järjestäjät (ka 4,0)¹⁷. AVI-alueittain ilmeni myös eroja¹⁸. Lounais-Suomen alueen järjestäjät kokivat HOKSien päivittämisen (ka 4,3) toteutuvan parhaiten. Heikoimmaksi toteutumisen sen sijaan koettiin Lapin alueella toimivien järjestäjien keskuudessa (ka 3,3). HOKSien päivittäminen opiskelijan tarpeiden mukaan toteutui paremmin vain perustutkintokoulutusta sekä vain ammatti- ja/tai erikoisammattitutkintokoulutusta järjestävillä (molemmilla ka 4,3) verrattuna kaikkia tutkintomuotoja järjestäviin (ka 4,0)¹⁹.

Suomenkieliset järjestäjät arvioivat *HOKSien toteutumisen seurannan* (ka 4,1) paremmaksi kuin ruotsinkieliset järjestäjät (ka 3,0)²⁰. Yksialaiset järjestäjät kokivat seurannan (ka 4,4) toteutuvan paremmin kuin monialaiset järjestäjät (ka 3,9)²¹. Järjestäjien koon mukaan eroja ilmeni siinä, että pienet järjestäjät arvioivat HOKSien toteutumisen seurannan (ka 4,3) paremmaksi kuin keski-suuret ja suuret järjestäjät (molemmissa ka 3,8)²². Järjestäjät, jotka järjestivät vain perustutkintokoulutusta, arvioivat HOKSien toteutumisen seurannan (ka 4,5) toteutuvan paremmin kuin vain ammatti- ja/tai erikoisammattitutkintokoulutusta järjestävät (ka 4,2) sekä kaikkia tutkintomuotoja järjestävät (ka 3,9)²³. Eroja oli myös AVI-alueittain²⁴ siten, että Lounais-Suomen alueella toimivat järjestäjät kokivat HOKSien toteutumisen seurannan (ka 4,3) toteutuvan parhaiten. Heikoiten seurannan toteutumisen (ka 3,5) kokivat puolestaan Lapin alueella toimivat järjestäjät.

Yksialaiset järjestäjät arvioivat *opiskelijoiden antaman palautteen hyödyntämisen HOKS-prosessin arvioimisessa ja kehittämisessä* (ka 4,3) toteutuvan paremmin kuin monialaiset järjestäjät (ka 3,7)²⁵. Suomenkieliset järjestäjät arvioivat palautteen hyödyntämisen (ka 3,9) paremmaksi kuin ruotsinkieliset järjestäjät (ka 3,4)²⁶. Järjestäjien koon mukaan eroja ilmeni siinä, että pienet järjestäjät arvioivat opiskelijoiden antaman palautteen hyödyntämisen (ka 4,1) paremmaksi kuin suuret (ka 3,6) ja keskikokoiset (ka 3,7) järjestäjät²⁷. AVI-alueittain eroa²⁸ oli siten, että opiskelijoiden

15 Tilastollisen testauksen perusteella väittämät eivät soineet hyvin yhteen summamuuttujaksi, vaan toimivat tarkastelussa paremmin yksittäisinä väittäminä.

16 $f = 0,42$

17 $d = 0,71$

18 $f = 0,34$

19 $f = 0,21$

20 $d = 1,60$

21 $d = 0,70$

22 $f = 0,40$

23 $f = 0,31$

24 $f = 0,21$

25 $d = 0,77$

26 $d = 0,60$

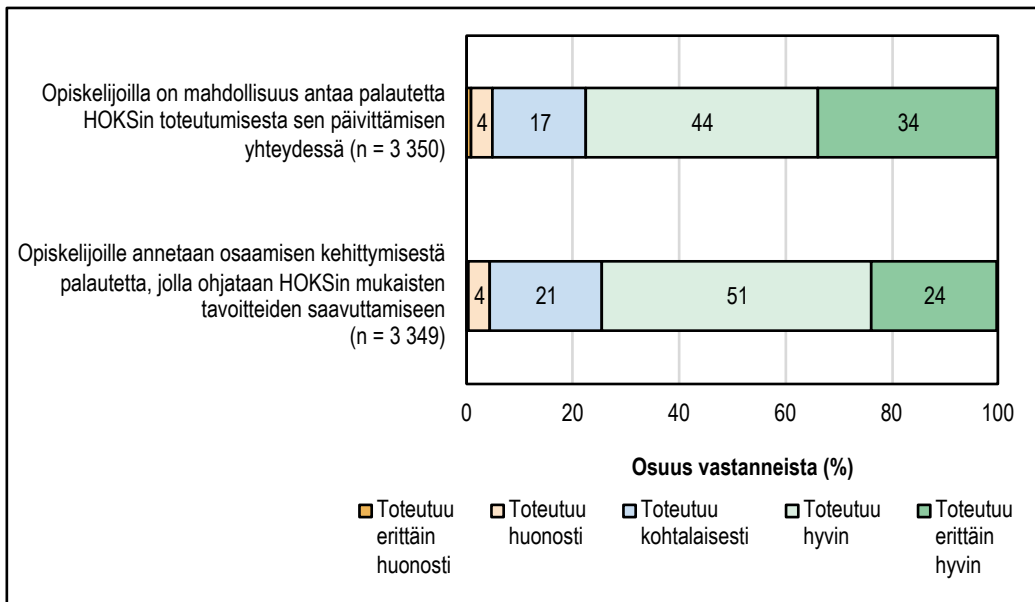
27 $f = 0,42$

28 $f = 0,22$

antaman palauteen hyödyntäminen koettiin parhaimmaksi Lapin alueella (ka 4,3) ja heikoimmaksi Pohjois-Suomen alueella (ka 3,6) toimivien järjestäjien keskuudessa. Tutkintomuotojen kannalta tarkasteltuna vain perustutkintokoulutusta järjestävät (ka 4,2) ja vain ammatti- ja/tai erikoisammattitutkintokoulutusta (ka 4,1) järjestävät järjestäjät arvioivat opiskelijoiden palautteen hyödyntämisen toteutuvan paremmin kuin kaikkia tutkintomuotoja järjestävät (ka 3,7)²⁹.

Opiskelijoiden mahdollisuudet antaa ja saada palautetta HOKSin toteutumisesta ja osaamisen kehittymisestä

Opetus- ja ohjaushenkilöstöltä kysyttiin lisäkysymyksiä opiskelijoiden mahdollisuudesta antaa ja saada palautetta. Kolme neljäsosaa henkilöstöstä arvioi hyväksi tai erittäin hyväksi opiskelijoiden mahdollisuuden antaa palautetta HOKSin toteutumisesta sen päivittämisen yhteydessä sekä opiskelijan mahdollisuuden saada palautetta osaamisensa kehittymisestä HOKSin mukaisten tavoitteiden saavuttamiseksi (kuvio 7). Kuitenkin noin viidesosa henkilöstöstä piti opiskelijoiden mahdollisuutta antaa palautetta ja neljäsosa mahdollisuutta saada palautetta korkeintaan kohtalaisena.



KUVIO 7. Opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemykset opiskelijoiden mahdollisuudesta antaa palautetta sekä palautteen antamisesta opiskelijoille

²⁹ f = 0,26

Taustamuuttujittain tapahtuvaa tarkastelua varten henkilöstön vastauksista muodostettiin henkilökohtaistamisen seuranta, toteutumien arviointia ja kehittämistä kuvaava summamuuttuja, johon sisältyivät kuviossa 6 olevat kolme väittämää ja kuviossa 7 olevat kaksi väittämää. Summamuuttujalle laskettiin keskiarvo (asteikko 1–5).

Ammatillisten tutkinnon osien opettajat arvioivat henkilökohtaistamisen seurannan, toteutumisen arvioinnin ja kehittämisen toteutuvan paremmin (ka 4,1) kuin yhteisten tutkinnon osien opettajat (ka 3,8)³⁰ ja opinto-ohjaajat (ka 3,8)³¹. Henkilöstöstä ne, joilla on vastuullaan opiskelijoiden HOKSin laatiminen yhdessä opiskelijoiden kanssa, kokivat henkilökohtaistamisen seurannan, toteutumisen arvioinnin ja kehittämisen toteutuvan paremmin (ka 4,1) kuin ne, joilla ei ole vastuullaan opiskelijoiden HOKSin laatimista (ka 3,8)³². Pienten järjestäjien palveluksessa oleva henkilöstö koki henkilökohtaistamisen seurannan, toteutumisen arvioinnin ja kehittämisen toteutuvan hieman paremmin (ka 4,2) kuin suurten järjestäjien henkilöstö (ka 4,0)³³. Myös koulutusaloittain ilmeni eroja³⁴. Henkilökohtaistamisen seurannan, toteutumisen arvioinnin ja kehittämisen arvioitiin toteutuvan parhaiten palvelualoilla, terveys- ja hyvinvointialoilla sekä kaupan ja hallinnon alalla työskentelevän henkilöstön keskuudessa (ka kaikissa 4,2) ja heikoiden tekniikan aloilla työskentelevän henkilöstön keskuudessa (ka 3,8).

HOKSien laatimisen seuranta ja henkilökohtaistamisen arviointi ja kehittäminen

Järjestäjiltä tiedusteltiin HOKSien laadinnan seurantaan sekä henkilökohtaistamisen arviointiin ja kehittämiseen liittyviä asioita. Vastausten mukaan yli 80 prosenttia järjestäjistä seuraa, onko HOKSia laadittu määritellyssä aikataulussa, ja kehittää henkilökohtaistamista säännöllisesti (kuvio 8). Sen sijaan henkilökohtaistamisen toimivuuden arviointi toteutuu huonommin järjestäjien toiminnassa: 62 prosenttia järjestäjistä vastasi henkilökohtaistamisen toimivuuden säännöllisen arvioinnin toteutuvan hyvin tai erittäin hyvin, 30 prosenttia kohtalaisesti ja 8 prosenttia huonosti tai erittäin huonosti.

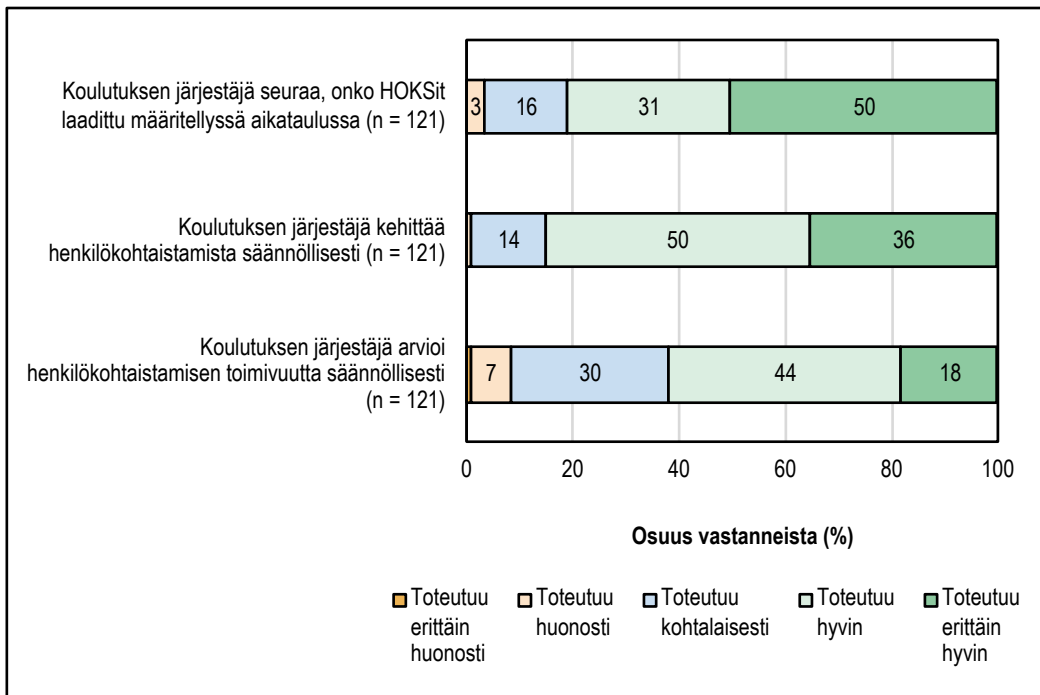
30 $d = 0,46$

31 $f = 0,15$

32 $d = 0,37$

33 $d = 0,32$

34 $f = 0,23$



KUVIO 8. Koulutuksen järjestäjien näkemykset HOKSien laadinnan seurannasta sekä henkilökohtaistamisen arvioimisesta ja kehittämisestä

Järjestäjien vastauksissa oli selkeitä eroja sen suhteen, onko järjestäjällä linjaus opiskelijoiden osallistamiseen HOKS-prosessiin, HOKSien ensikertaisen hyväksymisen aikaan sekä HOKSien tarkistamisen ja päivittämisen tiheyteen (ks. luku 4.1). Järjestäjät, joilla oli linjaus kaikkiin edellä mainittuihin asioihin, arvioivat HOKSien seurannan (ka 4,4) toteutuvan paremmin kuin järjestäjät, joilla oli linjaus vain osaan asioista (ka 3,3)³⁵. Vastaavasti järjestäjillä, joilla oli linjaukset edellä mainittuihin asioihin, henkilökohtaistamisen säännöllinen arviointi (ka 3,8)³⁶ ja kehittäminen (ka 4,3)³⁷ toteutuvat paremmin kuin järjestäjillä, joilla oli linjaus vain osaan asioista (arviointi ka 2,9 ja kehittäminen ka 3,4).

Suomenkielisillä järjestäjillä HOKSien laadinnan seuranta (ka 4,3) toteutui paremmin kuin ruotsinkielisillä järjestäjillä (ka 3,8)³⁸. Suomenkieliset järjestäjät myös arvioivat henkilökohtaistamista säännöllisemmin (ka 3,7) verrattuna ruotsinkielisiin järjestäjiin (ka 3,0)³⁹. AVI-alueittain tarkasteltuna HOKSien laadinnan seurannassa oli eroja⁴⁰. Seuranta toteutuu parhaiten Itä-Suomen alueella (ka 4,8) ja heikoiten Pohjois-Suomen alueella (ka 4,0) toimivien järjestäjien keskuudessa.

35 d = 1,34

36 d = 1,04

37 d = 1,31

38 d = 0,59

39 d = 0,85

40 f = 0,25

Alueiden välisiä eroja ilmeni myös henkilökohtaistamisen säännöllisessä arvioinnissa ja kehittämässä. Parhaiten henkilökohtaistamisen säännöllinen arviointi (ka 4,1) ja kehittäminen (ka 4,5) toteutuvat Lounais-Suomen alueella. Heikoiten säännöllinen arviointi (ka 3,0) ja kehittäminen (ka 3,8) toteutuvat puolestaan Lapin alueella. Opiskelijamäärältään pienet koulutuksen järjestäjät arvioivat henkilökohtaistamisen toimivuutta hieman säännöllisemmin (ka 3,8) kuin suuret järjestäjät (ka 3,6)⁴¹, mutta suuret järjestäjät kehittävät henkilökohtaistamista säännöllisemmin (ka 4,4) pieniin järjestäjiin verrattuna (ka 4,1)⁴².

4.4 Ohjaus henkilökohtaistamisprosessissa

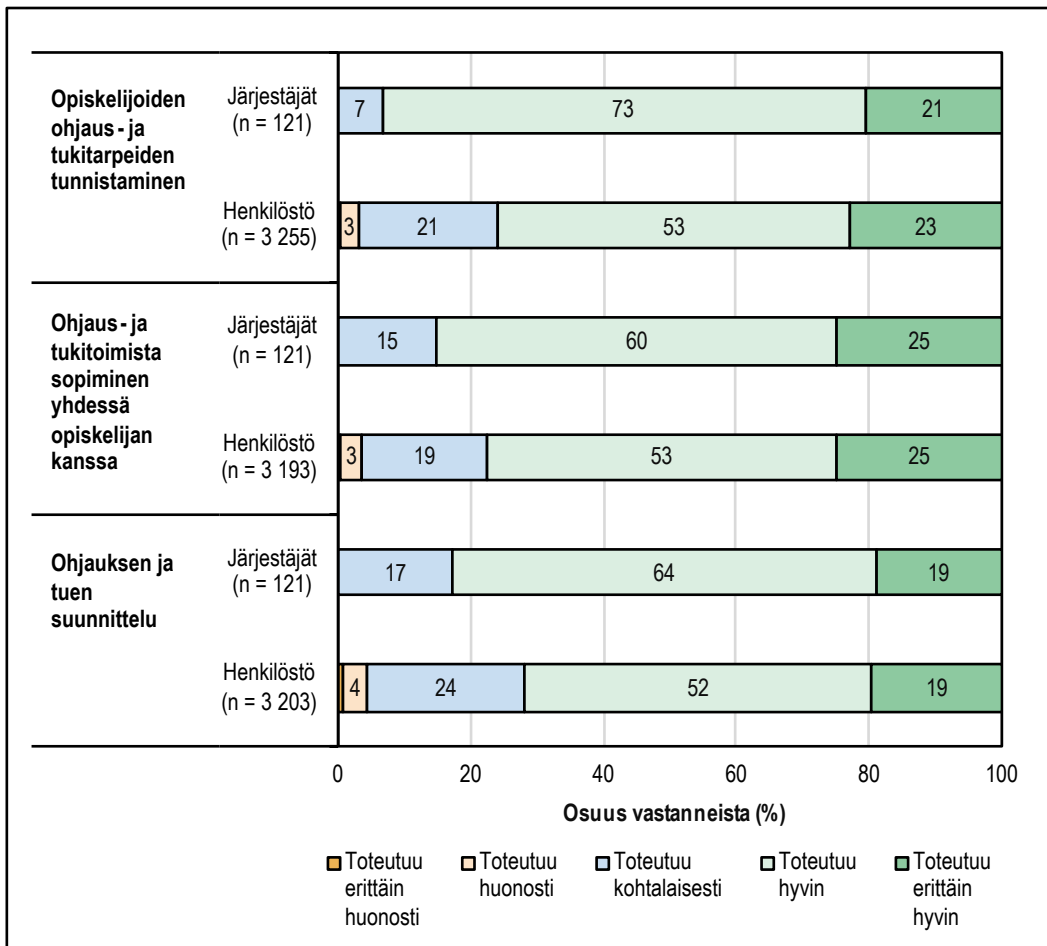
Järjestäjistä enemmistöllä, 94 prosentilla, oli ohjauksen toteuttamisesta linjaus, esimerkiksi ohjaussuunnitelma. Linjaus kuitenkin puuttui 6 prosentilla järjestäjistä.

Järjestäjät arvioivat, että opiskelijoiden ohjaus- ja tukitarpeiden tunnistaminen sekä ohjaus- ja tukitoimista sopiminen yhdessä opiskelijan kanssa toteutuvat kokonaisuudessaan hyvin (kuvio 9). Myös enemmistö henkilöstöstä oli sitä mieltä, että nämä toteutuvat hyvin. Kuitenkin lähes neljännes henkilöstöstä arvioi ohjaus- ja tukitarpeiden tunnistamisen sekä ohjaus- ja tukitoimista sopimisen opiskelijan kanssa toteutuvan korkeintaan kohtalaisesti.

Ohjauksen ja tuen suunnittelun arvioitiin molemmissa vastaajaryhmissä toteutuvan hieman edellisiä asioita heikommin. Järjestäjistä 83 prosenttia ja henkilöstöstä 71 prosenttia arvioi suunnittelun toteutuvan hyvin tai erittäin hyvin. Sen sijaan lähes viidennes järjestäjistä ja lähes kolmannes henkilöstöstä arvioi ohjauksen ja tuen suunnittelun toteutuvan korkeintaan kohtalaisesti.

41 $f = 0,14$

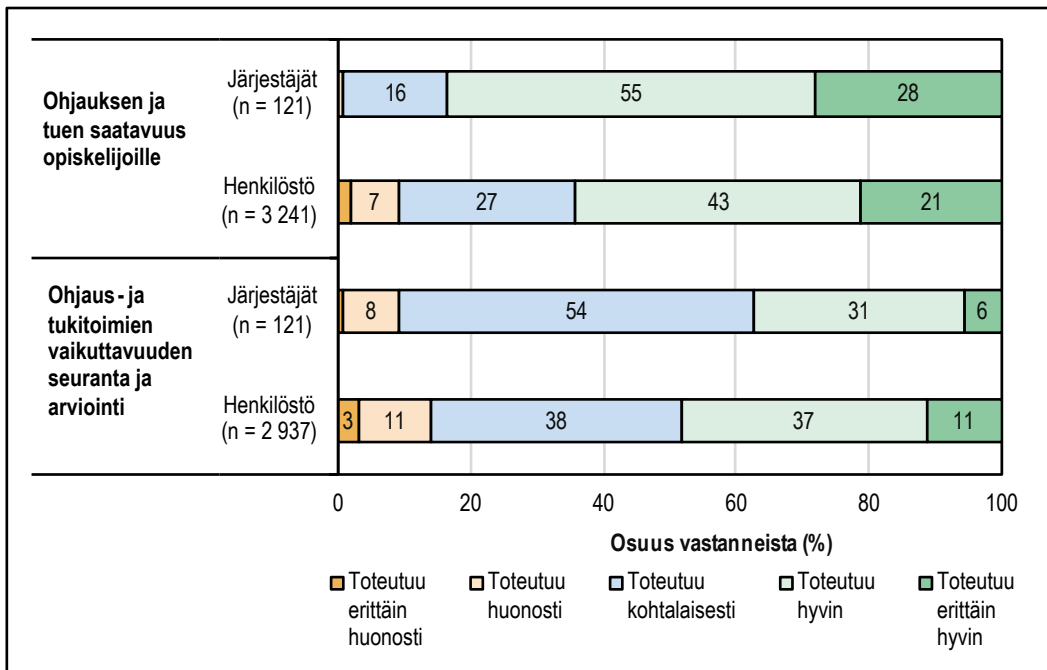
42 $f = 0,17$



KUVIO 9. Koulutuksen järjestäjien sekä opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemykset ohjaus- ja tukitarpeiden tunnistamisesta, ohjaus- ja tukitoimista sopimisesta sekä ohjauksen ja tuen suunnittelusta

Järjestäjillä oli selkeästi myönteisempi näkemys ohjauksen ja tuen saatavuudesta kuin henkilöstöllä (kuvio 10). Järjestäjistä 83 prosenttia arvioi saatavuuden hyväksi tai erittäin hyväksi, kun taas henkilöstön osalta vastaava osuus oli vain 64 prosenttia. Henkilöstöstä 27 prosenttia piti ohjauksen ja tuen saatavuutta kohtalaisena ja 9 prosenttia huonona tai erittäin huonona.

Järjestäjistä vain 37 prosenttia arvioi, että ohjaus- ja tukitoimien vaikuttavuuden seuranta ja arviointi toteutuvat hyvin tai erittäin hyvin. Henkilöstöstä tätä mieltä oli 48 prosenttia. Huonona tai erittäin huonona vaikuttavuuden seurannan ja arvioinnin toteutumista piti 9 prosenttia järjestäjistä ja 14 prosenttia henkilöstöstä.



KUVIO 10. Koulutuksen järjestäjien sekä opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemykset ohjauksen ja tuen saatavuudesta sekä ohjaus- ja tukitoimien vaikuttavuuden seurannasta ja arvioinnista

Taustamuuttujatarkastelua varten muodostettiin ohjauksen toimivuutta kuvaava summamuuttuja, johon sisältyivät kuviossa 9 olevat kolme väittämää sekä kuviossa 10 olevat kaksi väittämää. Summamuuttujalle laskettiin keskiarvo (asteikko 1–5).

Ne järjestäjät, joilla oli ohjausta koskeva linjaus, arvioivat ohjauksen toimivuuden paremmaksi (ka 4,0) kuin järjestäjät, joilla linjausta ei ollut (ka 3,6)⁴³. Yksialaiset järjestäjät arvioivat ohjauksen toimivuuden hieman paremmaksi (ka 4,1) kuin monialaiset järjestäjät (ka 3,9)⁴⁴. Myös yksialaisten järjestäjien henkilöstö koki ohjauksen toteutuvan hieman paremmin (ka 4,0) kuin monialaisten järjestäjien henkilöstö (ka 3,8)⁴⁵. Opiskelijamäärältään pienet järjestäjät arvioivat ohjauksen toteutumisen hieman paremmaksi (ka 4,0) kuin keskiuuret (ka 3,9) ja suuret järjestäjät (ka 3,8)⁴⁶. Myös henkilöstön osalta pienten järjestäjien palveluksessa työskentelevä henkilöstö koki ohjauksen toteutuvan hieman paremmin (ka 4,0) kuin keskiuurten (ka 3,9) ja suurten järjestäjien henkilöstö (ka 3,8)⁴⁷. Koulutusaloittain⁴⁸ kaupan ja hallinnon alalla (ka 4,0) sekä terveys- ja hyvinvointialoilla, luonnontieteissä ja humanistisilla ja taidealoilla (kaikissa ka 3,9)

43 d = 0,78

44 d = 0,45

45 d = 0,34

46 f = 0,27

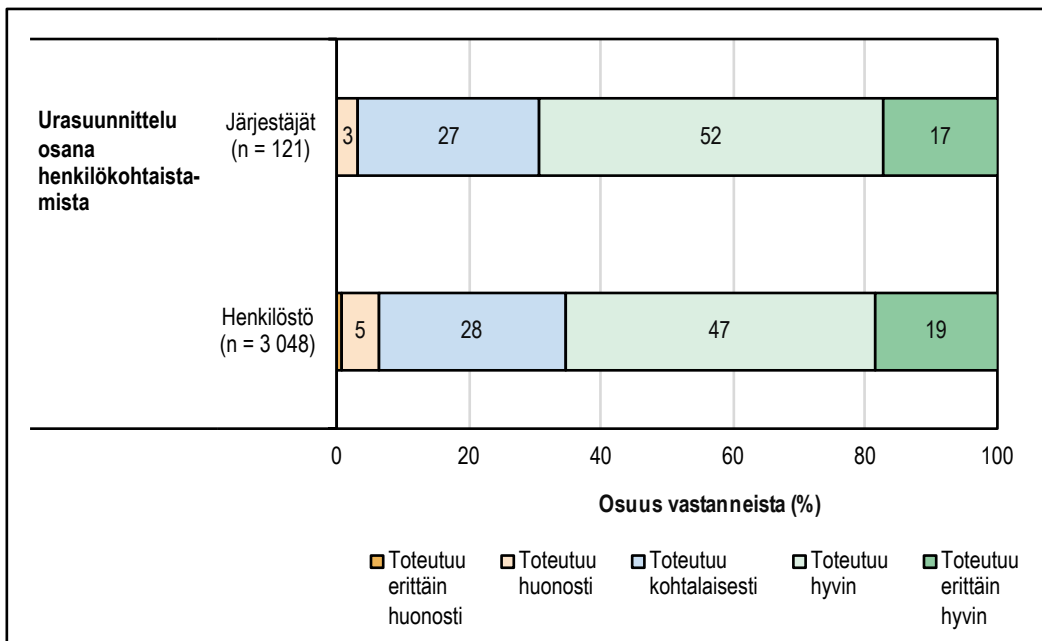
47 f = 0,10

48 f = 0,17

toimiva henkilöstö koki ohjauksen toimivuuden parhaimmaksi. Edellisiä hieman heikommaksi ohjauksen toimivuus arvioitiin tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen sekä tekniikan alojen henkilöstön keskuudessa (molemmissa ka 3,7).

Urasuunnittelu osana henkilökohtaistamista

Järjestäjät ja henkilöstö arvioivat urasuunnittelun toteutumisen osana henkilökohtaistamista melko samansuuntaisesti (kuvio 11). Vajaa 70 prosenttia molemmissa vastaajaryhmissä oli sitä mieltä, että urasuunnittelu toteutuu hyvin tai erittäin hyvin. Kuitenkin lähes 30 prosenttia arvioi urasuunnittelun toteutuvan vain kohtalaisesti. Molemmissa vastaajaryhmissä oli jonkin verran myös niitä, jotka arvioivat urasuunnittelun toteutumisen heikoksi: järjestäjistä 3 prosenttia ja henkilöstöstä 6 prosenttia oli tällä kannalla.



KUVIO 11. Koulutuksen järjestäjien sekä opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemykset urasuunnittelusta

Taustamuuttujittain tarkasteltuna opiskelijamäärältään pienet järjestäjät (ka 4,1) pitivät urasuunnittelun toteutumista parempana kuin keskisuuret (ka 3,8) ja suuret (ka 3,5) järjestäjät⁴⁹. Myös yksialaiset järjestäjät (ka 4,1) arvioivat urasuunnittelun toteutumisen paremmaksi kuin monialaiset järjestäjät (ka 3,7)⁵⁰. Opetus- ja ohjaushenkilöstön vastauksissa ilmeni samansuuntaisia eroja. Opiskelijamäärältään pienten järjestäjien palveluksessa työskentelevä henkilöstö (ka 4,0) arvioi

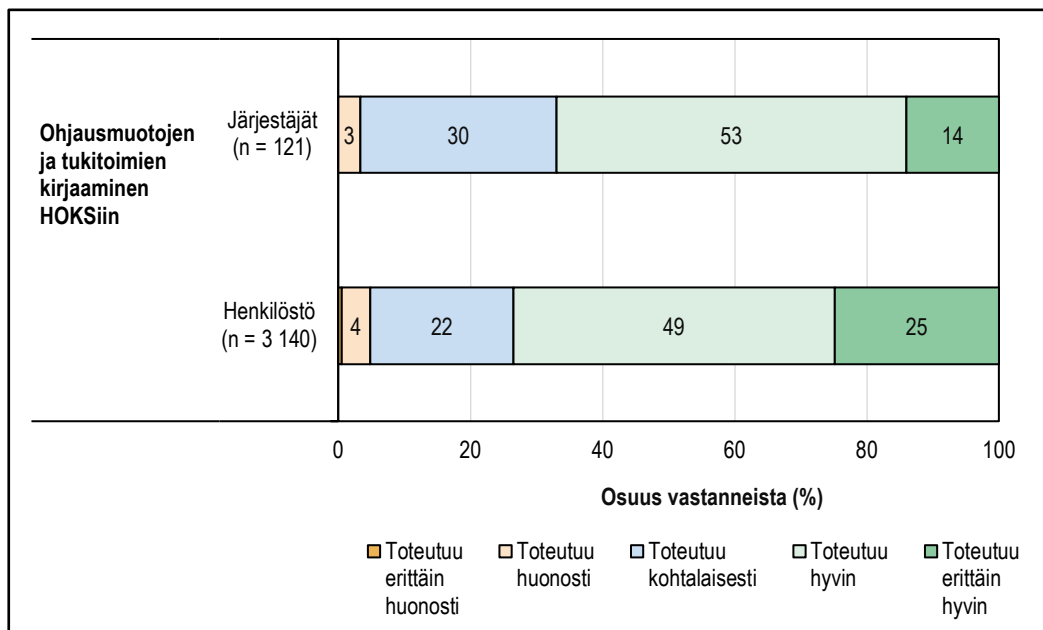
49 f = 0,38

50 d = 0,43

urasuunnittelun toteutumisen paremmaksi kuin keskikokoisten (ka 3,9) ja suurten järjestäjien henkilöstö (ka 3,7)⁵¹. Myös yksialaisten järjestäjien henkilöstö koki urasuunnittelun toimivuuden hieman paremmaksi (ka 4,0) kuin monialaisten järjestäjien henkilöstö (ka 3,8)⁵². Myös henkilöstön koulutusalan mukaan oli jonkin verran eroja⁵³. Urasuunnittelun koettiin toteutuvan parhaiten kaupan ja hallinnon alalla, palvelualoilla sekä humanistisilla ja taidealoilla työskentelevän henkilöstön keskuudessa (kaikissa ka 3,9). Edellisiä hieman heikommin urasuunnittelun toteutuminen arvioitiin tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen alalla (ka 3,6) sekä tekniikan aloilla, luonnontieteissä ja maa- ja metsätalousaloilla (kaikissa ka 3,7).

Ohjaus- ja tukitoimien sekä ohjauskeskustelujen kirjaaminen HOKSiin

Kyselyssä selvitettiin myös ohjausmuotojen ja tukitoimien HOKSiin kirjaamisen toteutumista. Henkilöstöstä 74 prosenttia ja järjestäjistä 67 prosenttia oli sitä mieltä, että ohjaus- ja tukitoimien kirjaaminen opiskelijoiden HOKSeihin toteutuu vähintäänkin hyvin (kuvio 12). Henkilöstöstä 22 prosenttia ja järjestäjistä 30 prosenttia arvioi kirjaamisen toteutuvan kohtalaisesti. Heikosti toteutuvana kirjaamista piti 5 prosenttia henkilöstöstä ja 3 prosenttia järjestäjistä.



KUVIO 12. Koulutuksen järjestäjien sekä opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemykset ohjausmuotojen ja tukitoimien kirjaamisesta HOKSiin

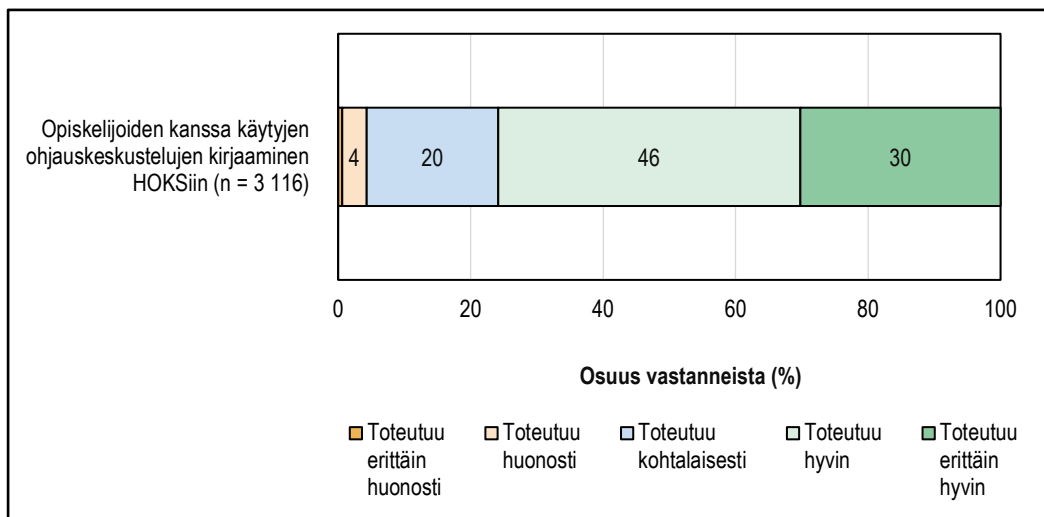
51 f = 0,10

52 d = 0,32

53 f = 0,13

Taustamuuttujittain tarkasteltuna ruotsinkieliset järjestäjät arvioivat ohjaus- ja tukitoimien kirjaamisen toteutuvan paremmin (ka 4,2) kuin suomenkieliset järjestäjät (ka 3,8)⁵⁴. AVI-alueittain tarkasteltuna eroja⁵⁵ ilmeni siten, että Lounais-Suomen järjestäjät arvioivat kirjaamisen toteutuvan parhaiten (ka 4,0) ja Lapin alueen järjestäjät heikoiten (ka 3,0). Myös henkilöstön vastauksissa korkein vastauskeskiarvo oli Lounais-Suomen AVI-alueen henkilöstöllä (ka 4,0) ja matalin Lapin AVI-alueen henkilöstöllä (ka 3,7)⁵⁶. Opiskelijamäärältään keskiuuret (ka 4,0) ja pienet (ka 3,9) järjestäjät arvioivat ohjaus- ja tukitoimien kirjaamisen toteutuvan paremmin kuin suuret järjestäjät (ka 3,4)⁵⁷. Työtehtävittäin tarkasteltuna ammatillisten tutkinnon osien opettajat kokivat ohjaus- ja tukitoimien kirjaamisen toteutuvan paremmin (ka 4,0) kuin yhteisten tutkinnon osien opettajat (ka 3,7)⁵⁸. Myös koulutusaloittain oli pieniä eroja⁵⁹. Terveys- ja hyvinvointialojen (ka 4,1) sekä kaupan ja hallinnon alan, palvelualojen ja maa- ja metsätalousalojen (kaikissa ka 4,0) henkilöstö arvioi kirjausten toteutumisen hieman paremmaksi kuin luonnontieteiden ja tekniikan alojen henkilöstö (molemmissa ka 3,8).

Henkilöstöltä kysyttiin myös opiskelijoiden kanssa käytyjen ohjauskeskustelujen kirjaamisesta HOKSeihin. Vastaajista 76 prosenttia oli sitä mieltä, että ohjauskeskustelujen kirjaaminen toteutuu vähintäänkin hyvin (kuviot 13). Puolestaan 20 prosenttia henkilöstöstä arvioi kirjaamisen toteutuvan kohtalaisesti ja 5 prosenttia huonosti.



KUVIO 13. Opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemykset ohjauskeskustelujen kirjaamisesta HOKSiin

54 d = 0,61

55 f = 0,25

56 d = 0,36

57 f = 0,41

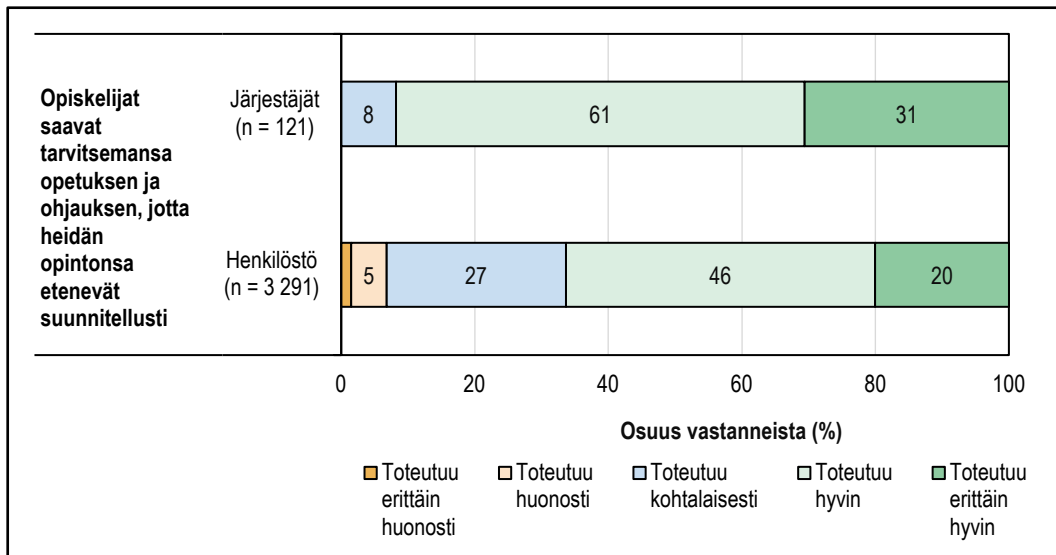
58 d = 0,39

59 f = 0,14

Suomenkielisten järjestäjien palveluksessa työskentelevä henkilöstö arvioi opiskelijoiden kanssa käytyjen keskustelujen kirjaamisen toteutuvan hieman paremmin (ka 4,0) kuin ruotsinkielisten järjestäjien henkilöstö (ka 3,7)⁶⁰. Ammatillisten tutkinnon osien opettajilla oli myönteisempi näkemys ohjauskeskustelujen kirjaamisesta (ka 4,1) kuin yhteisten tutkinnon osien opettajilla (ka 3,7)⁶¹. Koulutusaloittain eroja⁶² ilmeni siten, että ohjauskeskustelujen kirjausten toteutumisen arvioivat parhaimmaksi terveys- ja hyvinvointialojen (ka 4,2), kaupan ja hallinnon alan (ka 4,1) sekä palvelualojen (ka 4,1) henkilöstön edustajat, ja ero oli suurin verrattuna tekniikan aloihin (ka 3,8).

4.5 Opetuksen ja ohjauksen saatavuus ja yksilöllisyys

Järjestäjistä 92 prosenttia arvioi, että opiskelijat saavat hyvin tai erittäin hyvin tarvitsemansa opetuksen ja ohjauksen, jotta heidän opintonsa etenevät suunnitellusti (kuvio 14). Henkilöstöstä näin arvioi 66 prosenttia, kun taas 27 prosenttia henkilöstöstä piti saatavuutta kohtalaisena ja 7 prosenttia huonona tai erittäin huonona.



KUVIO 14. Koulutuksen järjestäjien sekä opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemykset opetuksen ja ohjauksen riittävydestä⁶³

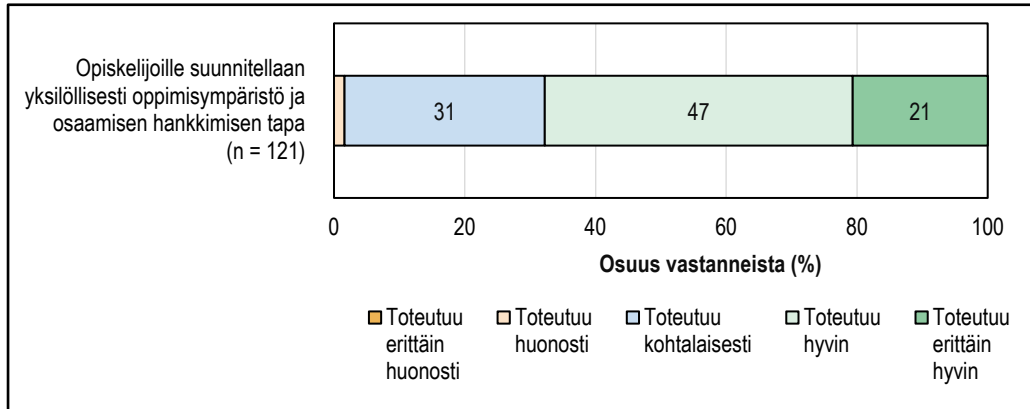
60 d = 0,36

61 d = 0,39

62 f = 0,20

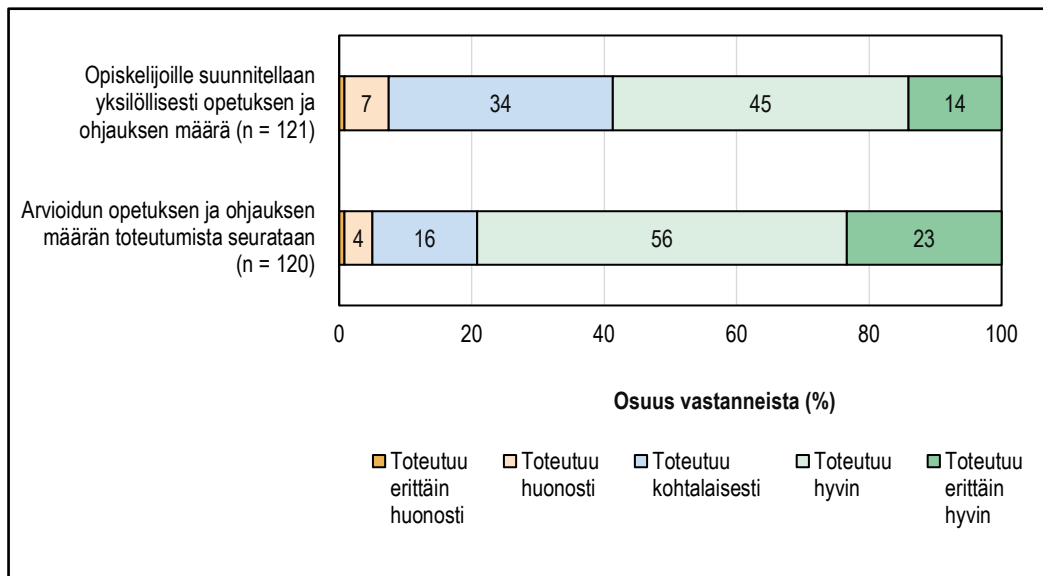
63 Järjestäjiltä kysytty väittämä: "Koulutuksen järjestäjä varmistaa, että opiskelijat saavat tarvitsemansa opetuksen ja ohjauksen, jotta heidän opintonsa etenevät suunnitellusti." Henkilöstöltä kysytty väittämä: "Opiskelijat saavat riittävästi opetusta ja ohjausta, jotta heidän opintonsa etenevät suunnitellusti."

Koulutuksen järjestäjiltä kysyttiin, miten oppimisympäristöjen ja osaamisen hankkimistapojen yksilöllinen suunnittelu opiskelijoille toteutuu, ja lähes 70 prosenttia järjestäjistä arvioi sen toteutuvan hyvin tai erittäin hyvin (kuvio 15). Vajaa kolmannes arvioi tämän toteutuvan kohtalaisesti. Osaamisen hankkimisen tavalla tarkoitettiin esimerkiksi lähiopetusta, itsenäistä opiskelua tai työelämässä oppimista.



KUVIO 15. Koulutuksen järjestäjien näkemykset oppimisympäristön ja osaamisen hankkimisen tavan suunnittelusta

Koulutuksen järjestäjiltä kysyttiin myös opetuksen ja ohjauksen määrän yksilöllisen suunnittelun toteutumisesta, ja järjestäjistä tämän arvioi hyvin tai erittäin hyvin toteutuvaksi 59 prosenttia, kohtalaisesti toteutuvaksi 34 prosenttia ja huonosti tai erittäin huonosti toteutuvaksi 8 prosenttia (kuvio 16). Opetuksen ja ohjauksen määrän toteutumisen seuranta pidettiin edellistä paremmin toteutuvana.



KUVIO 16. Koulutuksen järjestäjien näkemykset opetuksen ja ohjauksen määrän suunnittelusta ja toteutumisen seuraamisesta

Henkilöstön vastauksista tehtiin taustamuuttujatarkastelu väittämälle ”Opiskelijat saavat riittävästi opetusta ja ohjausta, jotta heidän opintonsa etenevät suunnitellusti”⁶⁴. Yksialaisten järjestäjien henkilöstö arvioi opetuksen ja ohjauksen saatavuuden toteutuvan selvästi paremmin (ka 4,3) kuin monialaisten järjestäjien henkilöstö (ka 3,8)⁶⁵. Opiskelijamäärältään pienten järjestäjien henkilöstö arvioi toteutumisen paremmaksi (ka 4,2) kuin suurten järjestäjien henkilöstö (ka 3,7)⁶⁶. Henkilöstön edustajista ne, jotka työskentelivät ainoastaan ammatti- ja/tai erikoisammattitutkintokoulutuksen parissa, pitivät opetuksen ja ohjauksen riittävyyttä parempana (ka 4,1) kuin ainoastaan perustutkintokoulutuksen parissa työskentelevät (ka 3,7) ja kaikkien tutkintomuotojen parissa työskentelevät (ka 3,8)⁶⁷. Ammatillisten tutkintojen opettajat arvioivat riittävyyttä hieman myönteisemmin (ka 3,8) kuin yhteisten tutkinnon osien opettajat (ka 3,5)⁶⁸. Henkilöstön koulutusalan mukaan⁶⁹ hieman korkeammat arviot olivat kaupan ja hallinnon alan edustajilla (ka 4,0) ja matalammat tekniikan alojen sekä tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen alan edustajilla (molemmilla ka 3,7).

64 Henkilöstöltä kysyttiin vain tämä yksi väittämä.

65 $d = 0,56$

66 $d = 0,51$

67 $f = 0,14$

68 $d = 0,38$

69 $f = 0,14$

Taustamuuttujatarkastelua varten järjestäjien vastauksista muodostettiin kaksi summamuuttujaa⁷⁰. Summamuuttujille laskettiin keskiarvot (asteikko 1–5). Ensimmäiseen summamuuttujaan sisällytettiin väittämät: ”Opiskelijat saavat tarvitsemansa opetuksen ja ohjauksen, jotta heidän opintonsa etenevät suunnitellusti” sekä ”Arvioidun opetuksen ja ohjauksen määrän toteutumista seurataan”. Yksialaiset järjestäjät arvioivat opetuksen ja ohjauksen saatavuuden sekä opetuksen ja ohjauksen määrän seurannan toteutuvan paremmin (ka 4,3) kuin monialaiset järjestäjät (ka 4,0)⁷¹. AVI-alueittain oli eroja⁷² siten, että opetuksen ja ohjauksen saatavuuden ja seurannan kokivat parhaiten toteutuvaksi Lounais-Suomen alueen järjestäjät (ka 4,4) ja heikoiten toteutuvaksi Pohjois-Suomen alueen järjestäjät (ka 3,9). Opiskelijamäärältään pienet (ka 4,3) ja keskikokoiset (ka 4,1) järjestäjät arvioivat opetuksen ja ohjauksen saatavuuden ja seurannan paremmaksi kuin suuret järjestäjät (ka 3,8)⁷³.

Toiseen summamuuttujaan kuuluivat väittämät ”Opiskelijoille suunnitellaan yksilöllisesti oppimisympäristö ja osaamisen hankkimisen tapa (esimerkiksi lähiopetus, itsenäinen opiskelu, työelämässä oppiminen)” sekä ”Opiskelijoille suunnitellaan yksilöllisesti opetuksen ja ohjauksen määrä”. Suomalaiset järjestäjät arvioivat oppimisympäristöjen, osaamisen hankkimistapojen sekä opetuksen ja ohjauksen määrän yksilöllisen suunnittelun toteutuvan paremmin (ka 3,8) kuin ruotsinkieliset järjestäjät (ka 3,4)⁷⁴. AVI-alueittain tarkasteltuna eroja⁷⁵ oli siten, että Itä-Suomen alueella toimivat järjestäjät pitivät yksilöllisen suunnittelun toteutumista parhaimpana (ka 4,0) ja Etelä-Suomen alueella toimivat järjestäjät (ka 3,6) heikoimpana. Pienet järjestäjät arvioivat yksilöllisen suunnittelun paremmin toteutuvaksi (ka 3,9) verrattuna keskikokoisiin (ka 3,8) ja suuriin (ka 3,4)⁷⁶.

4.6 Henkilökohtaistamisen, HOKS-prosessin ja ohjauksen kehittämiskohteita

Järjestäjiltä kysyttiin avoimella kysymyksellä, mitkä ovat heidän organisaatiossaan keskeiset kehittämiskohteet henkilökohtaistamisessa, HOKS-prosessissa ja ohjauksessa. Kysymykseen vastasi 101 järjestäjää. Osa mainitsi vastauksessaan useita asioita, jolloin mainintoja oli kaikkiaan 138. Vastaukset luokiteltiin taulukon 4 mukaisesti.

70 Tilastollisen testauksen perusteella väittämät toimivat parhaiten näinä kahtena summamuuttujana.

71 $d = 0,55$

72 $f = 0,26$

73 $f = 0,31$

74 $d = 0,53$

75 $f = 0,23$

76 $f = 0,33$

TAULUKKO 4. Koulutuksen järjestäjien näkemykset henkilökohtaistamisen, HOKS-prosessin ja ohjauksen kehittämiskohteista, mainintoja 138.

Kehittämiskohde henkilökohtaistamiseen, HOKS-prosessiin tai ohjaukseen liittyen	% maininnoista, järjestäjät
HOKS-prosessin sekä ohjaus- ja tukitoimien vaikuttavuuden seuranta ja arviointi	21
Opiskelijoiden erilaisten ohjaus- ja tukitarpeiden huomiointi	20
Tasalaatuisuus ja käytänteiden yhtenäistäminen	13
Kirjaukset ja tietojärjestelmät	12
Henkilöstön työnjako ja osaaminen	11
Ajan riittävyys ja resurssit	8
Ohjeistukset ja linjaukset	7
Huoltajien osallistaminen ja yhteistyö	4
Työelämän osallistaminen	4
Yhteensä	100

Henkilöstöltä kysyttiin tästä aihepiiristä kaksi erillistä kysymystä. Ensimmäisessä tiedusteltiin henkilökohtaistamiseen ja HOKS-prosessiin liittyviä kehittämiskohteita siinä koulutuksessa, jossa vastaaja työskentelee. Kysymykseen vastasi 1 284 henkilöstön edustajaa ja mainintoja oli kaikkiaan 1 484. Vastaukset luokiteltiin taulukon 5 mukaisesti.

TAULUKKO 5. Opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemykset henkilökohtaistamisen ja HOKS-prosessin kehittämiskohteista, mainintoja 1 484.

Kehittämiskohde henkilökohtaistamiseen tai HOKS-prosessiin liittyen	% maininnoista, henkilöstö
Ajan riittävyys ja resurssit	26
HOKS-käytännöt (HOKS-lomake, kirjaukset, tietojärjestelmät, HOKS:ien seuranta ja käytäntöjen yhtenäistämisen tarve)	20
Työelämäyhteistyö ja työelämän osallistaminen HOKS-prosessiin	14
Opiskelijoiden osallisuus ja sitoutuminen	13
Henkilöstön työnjako, tiedonkulku ja osaaminen	8
Opiskelijoiden erilaisuuden ja erilaisten tilanteiden huomiointi	8
Aitojen henkilökohtaisten ratkaisujen toteutuminen	8
Huoltajien osallistuminen	1
Muu	2
Yhteensä	100

Toisessa henkilöstölle suunnatussa kysymyksessä kartoitettiin tarkemmin henkilökohtaistamisprosessiin liittyviä ohjauksen kehittämiskohteita. Kysymykseen vastasi 721 henkilöstön edustajaa ja mainintoja oli kaikkiaan 842. Vastausten luokittelu ilmenee taulukosta 6.

TAULUKKO 6. Opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemykset henkilökohtaistamiseen liittyvän ohjauksen kehittämiskohteista, mainintoja 842.

Kehittämiskohde henkilökohtaistamiseen liittyvään ohjaukseen liittyen	% maininnoista, henkilöstö
Ajan riittävyys ja resurssit	34
Opiskelijoiden erilaisten ohjaus- ja tukitarpeiden huomiointi	13
Ohjauksen sisällöt, menetelmät, ajoitus ja seuranta	11
Henkilöstön työnjako, tiedonkulku ja osaaminen	11
Kirjaukset ja tietojärjestelmät	10
Opiskelijoiden osallisuus ja sitoutuminen	7
Ohjeet, linjaukset ja yhtenäiset käytänteet	4
Työelämäyhteistyö ja ohjaus työelämässä oppimisessa	4
Osaamisen tunnustaminen ja aitojen henkilökohtaisten ratkaisujen tarjoaminen	4
Muu	2
Yhteensä	100

Seuraavaksi kuvataan tarkemmin järjestäjien ja henkilöstön mainitsemia kehittämiskohteita, jotka esitettiin taulukoissa 4–6.

HOKS-prosessin sekä ohjaus- ja tukitoimien vaikuttavuuden seuranta ja arviointi | Järjestäjien mielestä henkilökohtaistamista sekä ohjaus- ja tukitoimia tulisi arvioida systemaattisemmin osana järjestäjän oman toiminnan vaikuttavuuden arviointia. Useissa vastauksissa tuotiin myös esille, että opiskelijapalautetta tulisi hyödyntää entistä enemmän toiminnan arvioimisessa ja kehittämisessä.

Ajan ja resurssien riittävyys | Opetus- ja ohjaushenkilöstön vastauksista suurin osa liittyi ajan ja resurssien riittävyyden haasteisiin. Henkilökohtaistamiseen ja ohjaukseen pitäisi olla enemmän aikaa. Ohjattavia opiskelijoita on paljon, jolloin opiskelijaa kohden jäävä aika on melko vähäinen. Osa vastaajista kritisoi sitä, että HOKS-prosessissa asioiden kirjaaminen vie liikaa aikaa ohjauskeskusteluilta. Myös HOKSien päivittämiseen ja seurantaan tarvittaisiin enemmän aikaa. Ajan puute oli useimmin mainittu asia, mutta osa korosti myös henkilöstöresurssien lisäämisen tarvetta. Käytännön ratkaisuksi ajan riittävyyden ongelmiin ehdotettiin, että HOKS-ohjaukseen varattaisiin ja määriteltäisiin selkeämmin työaika työjärjestyksiin ja henkilöstön työsuunnitelmiin.

Tähän tarvittaisiin enemmän aikaa. Opiskelijat ovat eri poluilla ja hyvin eri vaiheissa ja vaatii todella paljon, että pysyy kärryllä kunkin opintojen tilanteesta. (Henkilöstö)

Aikaa on todella vähän verrattuna siihen, mikä koko HOKSin idea on. Omaopettajalle varatulla aikaresurssilla ei ehdi edes lukea HOKS-lomaketta läpi per opiskelija, saatikka täyttää sitä, käydä keskustelua, hoitaa HOKSin päivityksiä tms. Tavoitteet ja niille varattu aika eivät kohtaa. (Henkilöstö)

Tidsbrist till handledning och PUK-processen med elever. (Henkilöstö)

Opiskelijoiden erilaisuuden sekä ohjaus- ja tukitarpeiden huomioiminen | Sekä järjestäjät että henkilöstö mainitsivat keskeiseksi kehittämisen kohteeksi opiskelijoiden erilaisten ohjaus- ja tukitarpeiden entistä paremman huomioinnin henkilökohtaistamisessa ja siihen liittyvässä ohjauksessa. Vastauksissa nostettiin esille aikuisten ja nuorten tai aikaisempaa työ- tai opintokokemusta omaavien ja omaamattomien välisiä eroja, jotka tulisi huomioida paremmin. Suoraan perusopetuksesta tulevilla perustutkinto-opiskelijoilla ei useinkaan ole aiemmin hankittua osaamista, jota voitaisiin tunnustaa osaksi tutkintoa. Nuorilla ei myöskään ole välttämättä vielä opintojen alussa selkiytyneitä tulevaisuuden suunnitelmia ja tavoitteita opinto- ja työuransa kannalta. Puolestaan niillä opiskelijoilla, joilla on aikaisempaa opiskelu- tai työkokemusta, tai jotka tekevät opintojen aikana töitä, henkilökohtaistaminen on luonteeltaan erilaista. Tällöinkin, jos opiskelijalla on pitkä aika edellisistä opinnoistaan, ohjausta ja tukea tarvitaan useimmiten enemmän. Henkilöstö toi myös esille, että erityisen tuen varhaisessa tunnistamisessa ja tuen suunnittelussa on kehitettävää. Myös mahdolliset haasteet opiskelijoiden kielitaidossa vaikeuttavat HOKS-prosessia. Tällöin tarvitaan enemmän keinoja, joilla HOKS ja siihen liittyvät asiat saadaan riittävän selkeiksi opiskelijoille.

Ohjauksen sisällöt, menetelmät, ajoitus ja seuranta | Opetus- ja ohjaushenkilöstön mukaan urasuunnittelun tulisi kytkeytyä entistä tiiviimmin opintojen eri vaiheisiin alkuvaiheesta lähtien. Samalla tarvittaisiin entistä säännöllisempää henkilökohtaista ohjausta ja vuorovaikutusta opiskelijoiden kanssa. Ohjauksen ajoitusta ja aikataulutusta tulisi kehittää niin, että ohjaus vastaisi entistä paremmin opiskelijoiden tarpeisiin. Ratkaisuja tähän ovat muun muassa ohjauksen aikataulutus ja kalenterointi, mutta ohjauksen ja tuen tarpeet voivat esiintyä myös spontaanisti, joten näissä tilanteissa tulisi myös olla joustavuutta ja reagoitimahdollisuuksia. Osa vastaajista oli sitä mieltä, että vertais- ja pienryhmäohjausta sekä digitaalista ohjausta tulee kehittää.

Urasuunnittelu pitäisi saada mukaan jo ensimmäisestä vuodesta lähtien, vaikuttaa mm. yto-opintojen valintoihin. (Henkilöstö)

HOKS-keskustelut säännöllisimmiksi ja rutiinomaiseksi. Opiskelijaa pitää kuunnella enemmän ja osallistaa paremmin prosessiin. (Henkilöstö)

HOKS-prosessin tasalaatuisuus ja käytäntöjen yhtenäistäminen | Järjestäjät ja henkilöstön edustajat toivat esille myös tarpeen lisätä HOKS-prosessin tasalaatuisuutta ja yhtenäistää käytänteitä. Näissä voi olla eroja esimerkiksi koulutusalojen, opiskelijaryhmien tai opettajien välillä. Konkreettisina kehittämisen keinoina nähtiin HOKS-prosessiin liittyvien ohjeiden ja linjausten yhtenäistäminen sekä niiden selkeyttäminen henkilöstölle ja opiskelijoille.

HOKS-prosessien yhtenäistämisen ja tasalaatuisuuden kehittäminen tämän hetken keskeinen kehittämiskohde. (Järjestäjä)

Finns en del skillnader mellan olika studerandegrupper då handledarna varierar och verksamhetsförsättningarna inom olika utbildningsformer kan variera något beroende på typ av uppgifter inom t.ex. arbetslivet. Här finns utrymme för utveckling för att få handledningen möjligast jämlik och bra. (Järjestäjä)

Henkilökohtaistamiseen liittyvien kirjauskäytäntöjen ja tietojärjestelmien kehittäminen | Niin järjestäjistä kuin henkilöstöstäkin osa kritisoi HOKS-lomakkeen ja opiskelijatietojärjestelmien käytettävyyttä ja toivoi näihin parannuksia. HOKSien kirjaamiseen liittyvissä kommentteissa tuotiin esille, että kirjausten tekemistä tulisi kehittää säännöllisemmiksi. Haasteiksi mainittiin, että kirjaamiset vievät paljon aikaa ja ne voivat unohtua arjen kiireissä. Osa henkilöstöstä kritisoi kirjaamisen monimutkaisuutta ja koki tarvitsevansa enemmän perehdytystä siihen, mitä kaikkea tulisi kirjata.

HOKSit eivät taivu aitoon suunnitelman kirjaamiseen ja seurantaan. Eli lomakkeena ei ole käyttökelpoinen, joka tukisi henkilökohtaistamista. (Henkilöstö)

Att blanketten blir mera användarvänlig så studerande förstår vad deras PUK är. (Henkilöstö)

Opiskelijoiden osallisuuden ja sitoutumisen lisääminen | Opetus- ja ohjaushenkilöstö näkivät tärkeänä, että opiskelijoiden osallisuutta ja sitoutumista henkilökohtaistamisprosessiin lisätään. Henkilökohtaistamisen merkitystä tulisi avata ja terminologiaa selkeyttää opiskelijoille. Osa oli sitä mieltä, että HOKS-prosessista puhutaan liian järjestelmäkeskeisesti ja hallinnollisena asiana. Opiskelijoiden omistajuutta henkilökohtaistamiseen voitaisiin lisätä esimerkiksi vahvistamalla opiskelijoiden omaa roolia tavoitteiden asettelussa ja HOKS-kirjausten tekemisessä. Palautteen merkitys molempiin suuntiin nähtiin tärkeänä keinona lisätä opiskelijoiden osallisuutta. Opiskelijoiden osaamisen kehittymisestä tulee antaa säännöllisesti palautetta. Lisäksi opiskelijoilla tulee olla mahdollisuus antaa palautetta HOKS-prosessista ja palautetta tulee hyödyntää prosessin kehittämisessä.

Opiskelijan pitäisi päästä itse kirjaamaan omia tavoitteitaan HOKSiin, jotta HOKS-prosessi olisi opiskelijalle vuorovaikutuksellisempaa sekä tavoitteellisempaa. (Henkilöstö)

Att få studerande mer delaktiga i processen. Att få PUK att bli ett aktivt verktyg för studerande och inte enbart ett administrativt dokument som uppfyller lagen. (Henkilöstö)

Työelämäyhteistyö ja työelämän osallistaminen | Järjestäjät ja henkilöstö toivat esille, että työelämän osallistumista henkilökohtaistamiseen tulisi kehittää esimerkiksi lisäämällä ennakkosuunnittelua työssäoppimispaikan, opiskelijan ja oppilaitoksen kesken, jotta opiskelijan tavoitteet ja työtehtävät saataisiin vastaamaan entistä paremmin toisiaan. Vastaajien mukaan myös opiskelijoiden tuen tarpeita tulisi huomioida paremmin työelämässä oppimisessa. Työelämäyhteistyötä hankaloittaviksi tekijöiksi mainittiin se, että työpaikat ja työpaikkaohjaajat eivät ole välttämättä riittävän tietoisia opiskelijoiden HOKSeista ja tavoitteista tai tutkinnon osaamisvaatimuksista. Lisäksi työpaikkojen kiire ja osaamisen puute HOKS-prosessiin liittyvissä asioissa sekä opettajien ajan rajallisuus yhteydenpitoon työpaikkojen kanssa mainittiin hankaloittavina tekijöinä.

Huoltajien osallistuminen HOKS-prosessiin | Muutamat järjestäjät ja henkilöstön edustajat korostivat kehittämistarpeena alaikäisten opiskelijoiden vanhempien tai huoltajien osallistumisen HOKS-prosessiin.

Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen

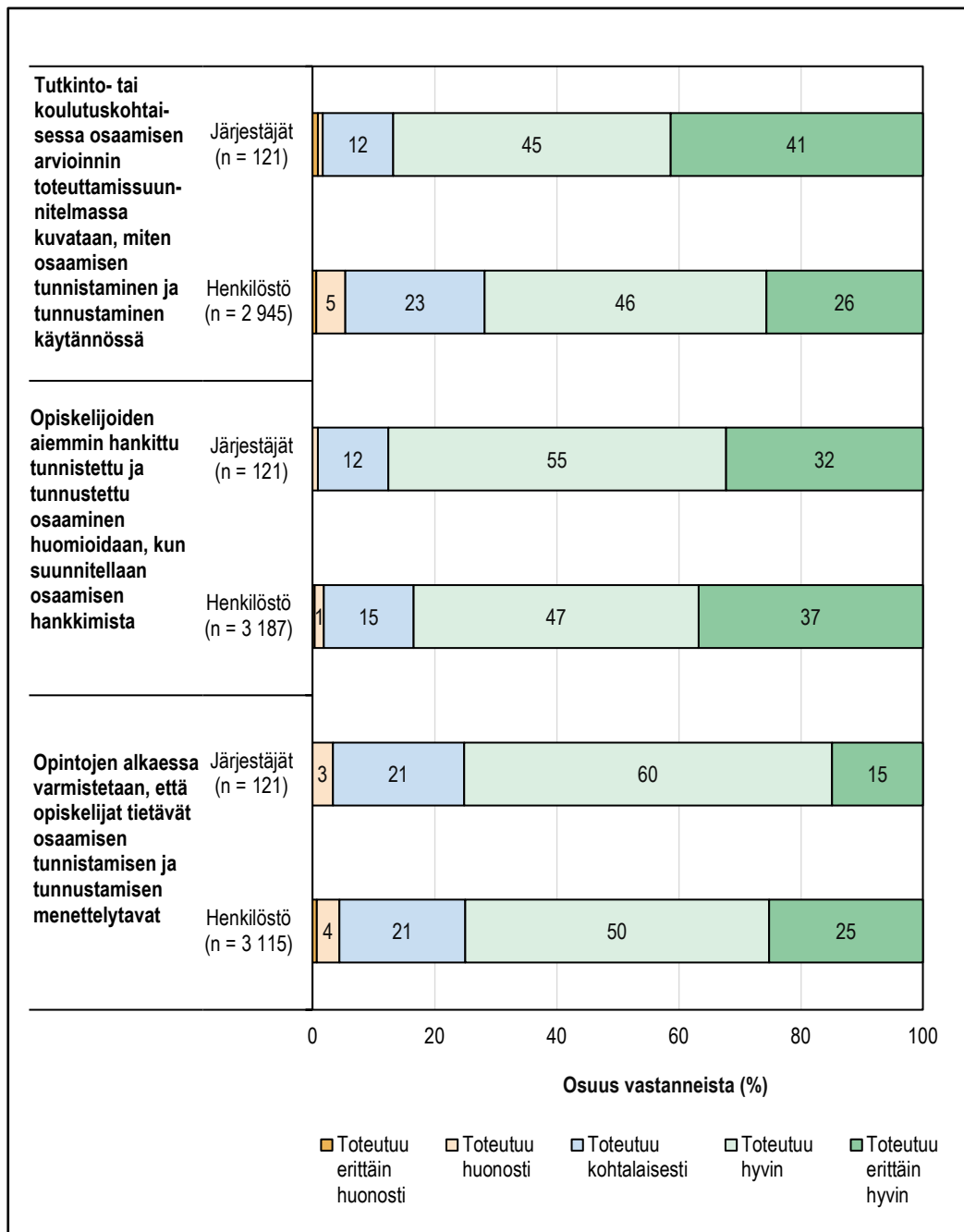
5

Arvioinnissa selvitettiin koulutuksen järjestäjien sekä opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemyksiä osaamisen tunnistamisesta ja tunnustamisesta. Näkökulmina oli muun muassa, miten toimivia näihin liittyvät käytännöt ovat, miten osaamisen tunnistaminen toteutuu sekä miten tunnustaminen toteutuu erilaisista opinnoista ja erilaisiin tutkinnon osiin.

5.1 Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen suunnittelu ja tiedotus

Koulutuksen järjestäjien näkemysten mukaan aiemmin hankitun osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen toteutus kuvataan osaamisen arvioinnin toteuttamissuunnitelmissa ja tunnistettu ja tunnustettu aiempi osaaminen huomioidaan osaamisen hankkimisen suunnittelussa hyvin (kuvio 17). Opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemyksissä oli hieman enemmän hajontaa erityisesti väittämässä, joka liittyi tunnistamisen ja tunnustamisen kuvaamiseen.

Sen sijaan näkemykset siitä, varmistetaanko opintojen alkaessa, että opiskelijat tietävät osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen menettelytavat, olivat saman suuntaisia järjestäjillä ja henkilöstöllä. Molemmissa vastaajaryhmissä kolme neljästä oli sitä mieltä, että varmistaminen toteutuu hyvin tai erittäin hyvin. Noin viidesosa arvioi tämän toteutuvan kohtalaisesti ja loput huonosti tai erittäin huonosti.



KUVIO 17. Koulutuksen järjestäjien sekä opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemykset osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen suunnittelusta, huomioimisesta ja tiedottamisesta⁷⁷

⁷⁷ Järjestäjiltä kysytty 3. väittämä: "Opintojen alkaessa varmistetaan, että opiskelijat tietävät osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen menettelytavat." Henkilöstöltä kysytty 3. väittämä: "Opiskelijoille kerrotaan osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen menettelytavoista."

Taustamuuttujatarkastelua tehtiin väittämittäin⁷⁸. Järjestäjien vastauksissa eroja ilmeni kahden ensimmäisen väittämän osalta (ks. kuvio 17). Opiskelijamäärältään suuret järjestäjät arvioivat osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen kuvaamisen osaamisen arvioinnin toteuttamissuunnitelmissa toteutuvan paremmin (ka 4,6) kuin pienet (ka 4,2) ja keskisuuret (ka 4,1) järjestäjät⁷⁹. Suomenkielisillä järjestäjillä suunnitelmassa kuvaaminen toteutui paremmin (ka 4,3) kuin ruotsinkielisillä järjestäjillä (ka 3,4)⁸⁰. Opiskelijamäärältään pienet järjestäjät arvioivat opiskelijoiden aiemmin hankitun tunnistetun ja tunnustetun osaamisen huomioinnin osaamisen hankkimisen suunnittelussa toteutuvan paremmin (ka 4,4) kuin suuret (ka 3,9) ja keskisuuret järjestäjät (ka 4,2)⁸¹. Aiemmin hankitun tunnustetun osaamisen huomioimista koskevissa vastauksissa oli hieman eroa myös suomenkielisten (ka 4,2) ja ruotsinkielisten järjestäjien (ka 4,0) välillä⁸².

Opetus- ja ohjaushenkilöstön vastauksissa ei ollut suuria eroja edellä mainittujen taustamuuttujien suhteen. Koulutusaloittain ilmeni eroja väittämässä, joka koski osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen kuvaamista osaamisen arvioinnin toteuttamissuunnitelmassa⁸³, tunnustetun osaamisen huomioimista⁸⁴ sekä opiskelijoiden tiedottamista osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen menettelytavoista⁸⁵. Suunnitelmassa kuvaamista pidettiin parhaiten toteutuvana kaupan ja hallinnon alalla työskentelevän henkilöstön keskuudessa (4,2) ja heikoimpana humanistisilla ja taidealoilla sekä tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen aloilla työskentelevän henkilöstön keskuudessa (kaikissa ka 3,7). Tunnustetun osaamisen huomiointi arvioitiin parhaiten toteutuvaksi palvelu-aloilla, kaupan ja hallinnon alalla sekä humanistisilla ja taidealoilla työskentelevien keskuudessa (ka kaikissa 4,3). Hieman heikompana edellisiin verrattuna tunnustetun osaamisen huomiointi arvioitiin tekniikan aloilla työskentelevän henkilöstön keskuudessa (ka 4,0). Kaupan ja hallinnon alalla sekä terveys- ja hyvinvointialoilla työskentelevät (ka molemmissa 4,1) arvioivat opiskelijoiden tiedottamisen toteutuvan paremmin kuin tekniikan aloilla työskentelevät (ka 3,8).

5.2 Osaamisen tunnistaminen

Opetus- ja ohjaushenkilöstön osalta tämän alaluvun sisältöihin vastasivat kyselyssä he, jotka ilmoittivat tunnustaneensa opiskelijoiden aiemmin hankkimaa osaamista viimeisten kahden vuoden aikana (75 % vastaajista, n = 2 512).

Järjestäjät ja henkilöstö olivat melko samaa mieltä osaamisen tunnistamisen menetelmien toimivuudesta siinä, että opiskelijan osaaminen saadaan selville. Esimerkkejä menetelmistä ovat opiskelijan kanssa käydyt keskustelut, todistukset ja muut asiakirjat, osaamiskartoitukset tai

78 Tilastollisen testauksen perusteella väittämät eivät sopeineet hyvin yhteen summamuuttujaksi, vaan toimivat tarkastelussa paremmin yksittäisinä väittäminä.

79 $f = 0,27$

80 $d = 1,21$

81 $f = 0,30$

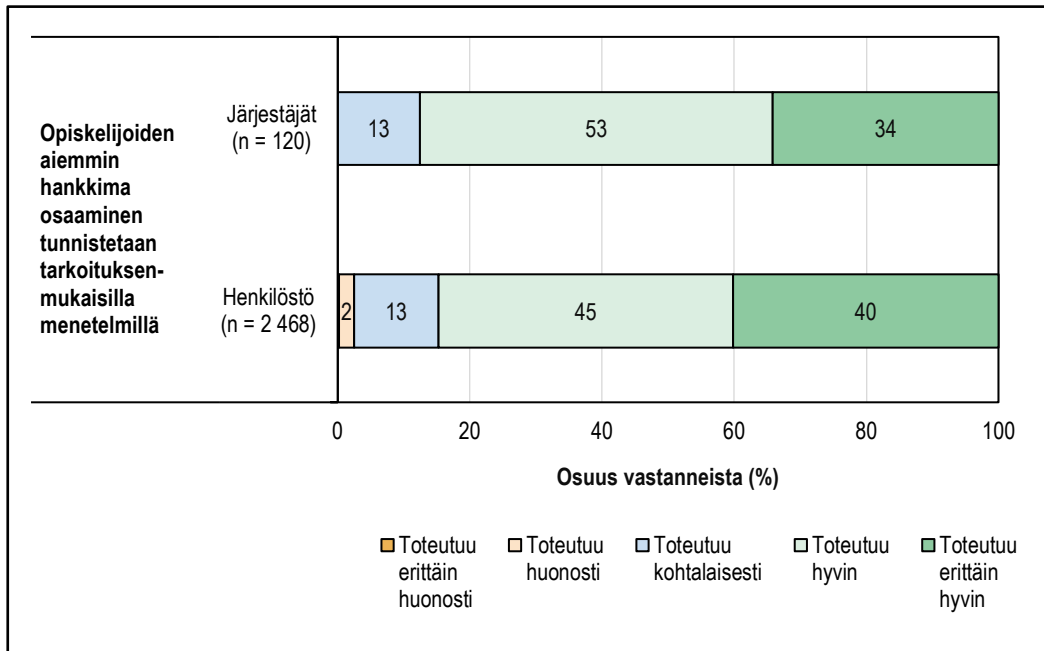
82 $d = 0,30$

83 $f = 0,18$

84 $f = 0,16$

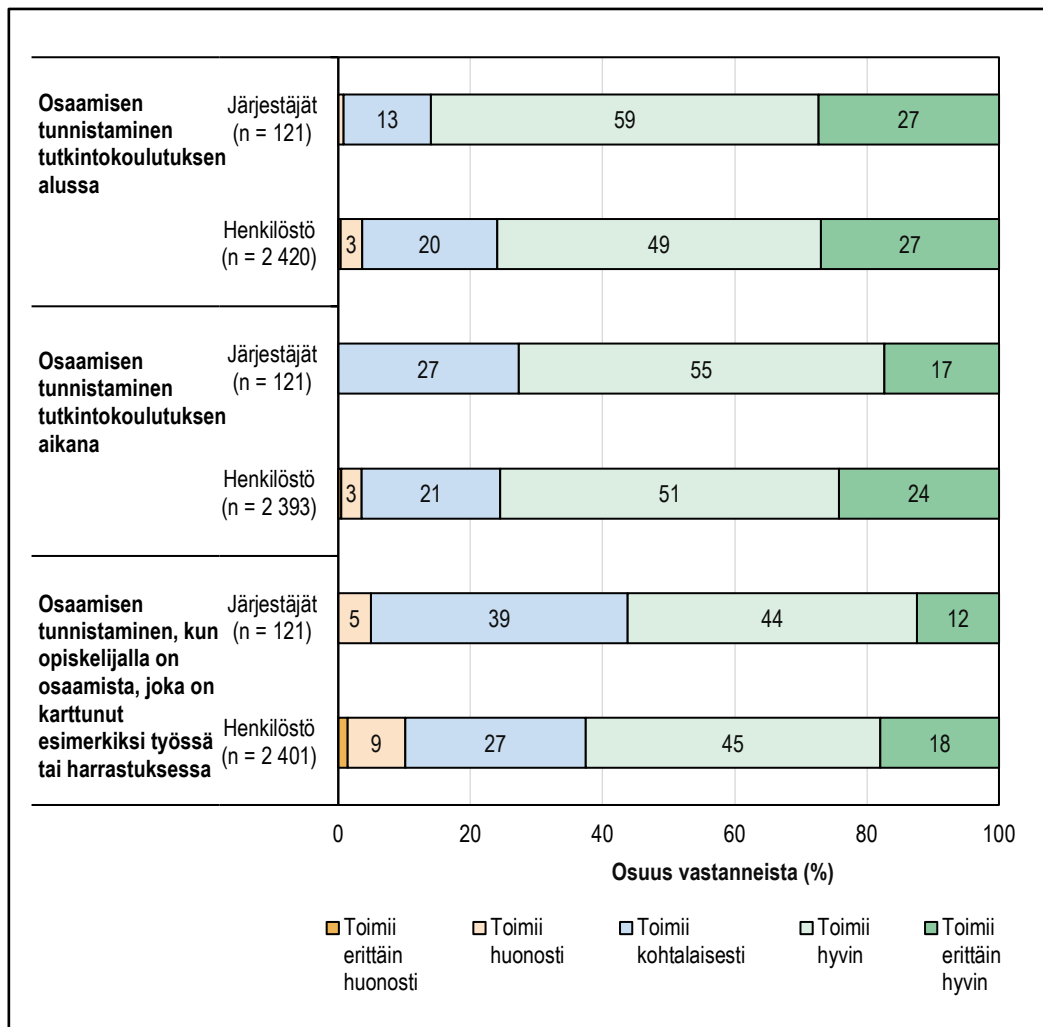
85 $f = 0,14$

portfoliot. Vajaa 90 prosenttia koki osaamisen tunnistamisen menetelmien tarkoituksenmukaisuuden hyväksi tai erittäin hyväksi (kuvio 18). Hyvin harvat henkilöstöstä kokivat menetelmien tarkoituksenmukaisuuden huonoksi.



KUVIO 18. Koulutuksen järjestäjien sekä opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemykset osaamisen tunnistamisen menetelmistä

Järjestäjien näkemysten mukaan osaamisen tunnistaminen tutkintokoulutuksen alussa toteutuu selkeästi paremmin kuin tutkintokoulutuksen aikana (kuvio 19). Henkilöstön vastauksissa ei ollut juurikaan eroa tässä suhteessa. Osaamisen tunnistaminen työssä tai harrastuksissa hankitun osaamisen perusteella ei toteudu kokonaisuudessaan kovin hyvin. Järjestäjistä 56 prosenttia ja henkilöstöstä 63 prosenttia arvioi, että työssä tai harrastuksissa hankitun osaamisen tunnistaminen toteutuu hyvin tai erittäin hyvin. Järjestäjistä 39 prosenttia ja henkilöstöstä 27 prosenttia arvioi tämän toteutuvan kohtalaisesti. Sen sijaan 5 prosenttia järjestäjistä ja 10 prosenttia henkilöstöstä oli sitä mieltä, että työssä tai harrastuksissa hankitun osaamisen tunnistaminen toteutuu huonosti.



KUVIO 19. Koulutuksen järjestäjien sekä opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemykset osaamisen tunnistamisesta tutkintokoulutuksen alussa ja aikana sekä työssä tai harrastuksessa kattuneesta osaamisesta

Taustamuuttujatarkastelu tehtiin väittämittäin. Suomenkieliset järjestäjät arvioivat osaamisen tunnistamisen toimivuuden tutkintokoulutuksen alussa paremmaksi (ka 4,1) kuin ruotsinkieliset järjestäjät (ka 3,8)⁸⁶. Opiskelijamäärältään pienet ja keskikokoiset järjestäjät pitivät tunnistamista tutkintokoulutuksen alussa hieman toimivampana (molemmilla ka 4,2) kuin suuret järjestäjät (ka 3,9)⁸⁷. Opetus- ja ohjaushenkilöstön vastauksissa ilmeni eroa koulutusaloittain⁸⁸ siten, että

86 d = 0,52

87 f = 0,18

88 f = 0,15

koulutuksen alussa tapahtuvan tunnistamisen arvioi parhaiten toimivaksi kaupan ja hallinnon alan henkilöstö (ka 4,2) ja heikoiten toimivaksi luonnontieteiden (ka 3,7) ja tekniikan (ka 3,8) alojen henkilöstö.

Yksialaiset järjestäjät arvioivat tutkintokoulutuksen aikana tapahtuvan osaamisen tunnistamisen toimivuuden paremmaksi (ka 4,1) kuin monialaiset järjestäjät (ka 3,8)⁸⁹. Opiskelijamäärältään pienet järjestäjät pitivät koulutuksen aikana tapahtuvaa osaamisen tunnistamista toimivampana (ka 4,2) kuin keskikokoiset (ka 3,9) ja suuret järjestäjät (ka 3,5)⁹⁰. Tutkintotyypeittäin tarkasteltuna vain perustutkintokoulutusta järjestävät järjestäjät arvioivat koulutuksen aikaisen tunnistamisen toimivuuden paremmaksi (ka 4,2) kuin kaikkia tutkintomuotoja järjestävät (ka 3,8) sekä vain ammatti- ja erikoisammattitutkintokoulutusta järjestävät (ka 4,0)⁹¹. AVI-alueittain ilmeni eroja⁹² siten, että Pohjois-Suomen alueella toimivat järjestäjät arvioivat koulutuksen aikana tapahtuvan osaamisen tunnistamisen parhaiten toteutuvaksi (ka 4,1) ja Lapin alueella toimivat järjestäjät heikoiten toteutuvaksi (ka 3,3).

Järjestäjän koon mukaan tarkasteltuna opiskelijamäärältään pienet (ka 3,8) ja keskikokoiset (ka 3,7) järjestäjät arvioivat työssä tai harrastuksissa hankitun osaamisen tunnistamisen selkeästi toimivammaksi kuin suuret järjestäjät (ka 3,3)⁹³. Vain ammatti- ja erikoisammattitutkintokoulutusta järjestävät arvioivat työssä tai harrastuksissa hankitun osaamisen tunnistamisen toimivan hieman paremmin (ka 3,8) kuin kaikkia tutkintomuotoja (ka 3,6) ja vain perustutkintokoulutusta järjestävät (ka 3,7)⁹⁴. Henkilöstön vastauksissa oli eroja työtehtävittäin⁹⁵. Ammatillisten tutkinnon osien opettajat arvioivat työssä tai harrastuksissa karttuneen osaamisen tunnistamisen hieman toimivammaksi (ka 3,7) kuin muissa työtehtävissä olevat. Suurin ero oli opinto-ohjaajiin (ka 3,2). Ne henkilöstön edustajat, joilla oli vastuullaan HOKSin laatiminen, arvioivat työssä tai harrastuksissa hankitun osaamisen tunnistamisen hieman toimivammaksi (ka 3,7) kuin ne, joiden vastuulla ei ollut HOKSin laatimista (ka 3,5)⁹⁶.

5.3 Osaamisen tunnustaminen

Opetus- ja ohjaushenkilöstön osalta tämän alaluvun sisältöihin vastasivat kyselyssä he, jotka ilmoittivat osallistuneensa opiskelijoiden aiemmin hankkiman osaamisen tunnustamiseen viimeisten kahden vuoden aikana (73 % vastaajista, n = 2 460).

89 d = 0,52

90 f = 0,49

91 f = 0,22

92 f = 0,20

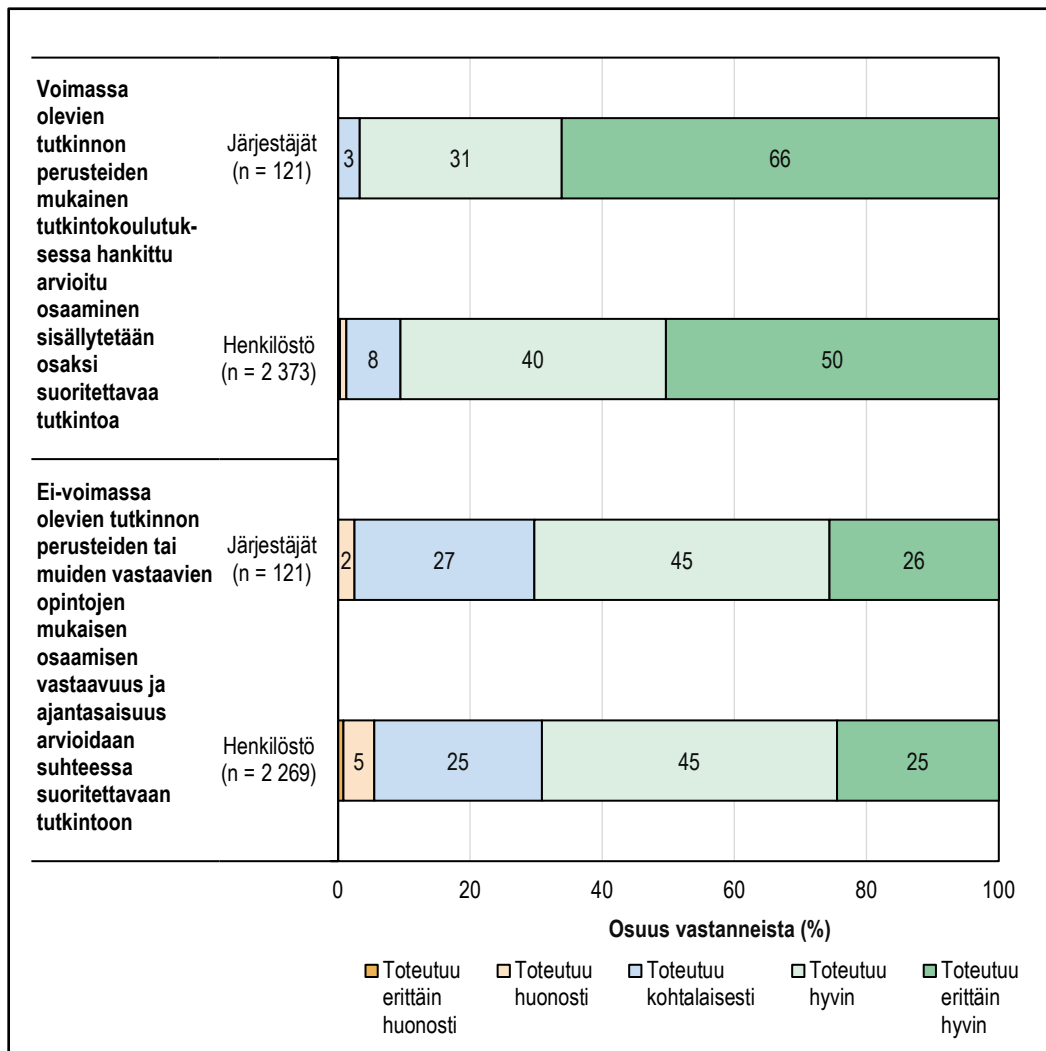
93 f = 0,30

94 f = 0,12

95 f = 0,16

96 d = 0,30

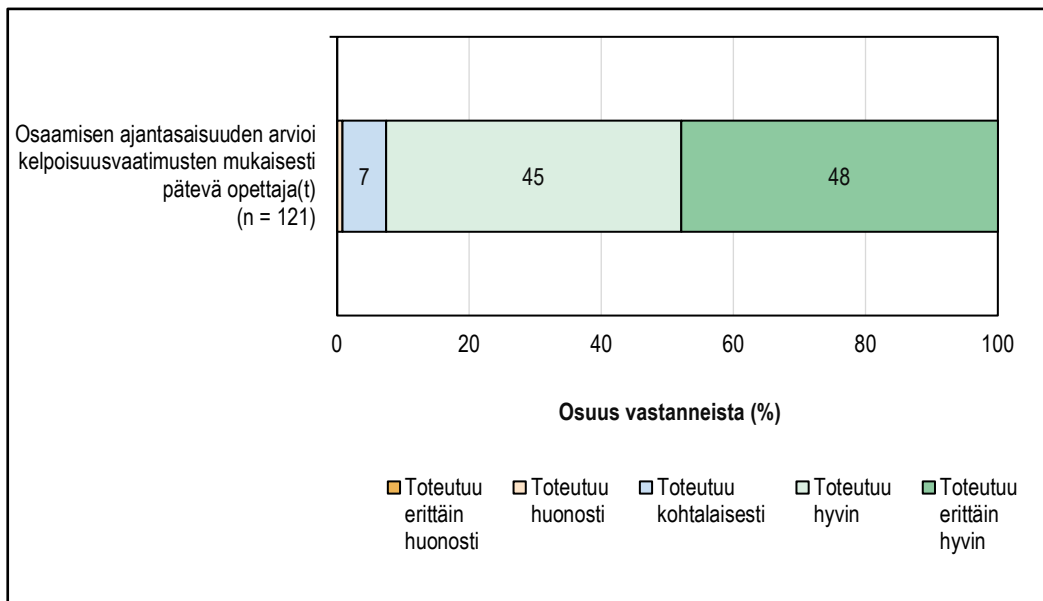
Järjestäjät ja henkilöstö arvioivat osaamisen tunnustamisen toteutuvan selkeästi paremmin silloin, kun kyseessä on voimassa olevien tutkinnon perusteiden mukainen aiemmin hankittu osaaminen verrattuna ei-voimassa olevien tutkinnon perusteiden tai muiden vastaavien opintojen mukaiseen osaamiseen (kuvio 20). Järjestäjistä 97 prosenttia ja henkilöstöstä 90 prosenttia oli sitä mieltä, että voimassa olevien tutkinnon perusteiden mukaisen tutkintokoulutuksessa hankitun ja arvioidun osaamisen sisällyttäminen osaksi suoritettavaa tutkintoa toteutuu hyvin tai erittäin hyvin. Sen sijaan ei-voimassa olevien perusteiden tai muiden vastaavien opintojen kautta hankitun osaamisen vastaavuuden ja ajantasaisuuden arvioinnin koki hyvin tai erittäin hyvin toteutuvaksi noin 70 prosenttia järjestäjistä ja henkilöstöstä. Noin neljäsosa molemmissa vastaajaryhmissä arvioi tämän toteutuvan kohtalaisesti ja loput huonosti.



KUVIO 20. Koulutuksen järjestäjien sekä opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemykset osaamisen tunnustamisesta voimassa olevien ja ei-voimassa olevien tutkinnon perusteiden mukaisesta osaamisesta

Taustamuuttujittain tarkasteltuna järjestäjien vastauksissa ilmeni eroa tutkintomuodoittain. Sekä perustutkintokoulutusta että ammatti- ja erikoisammattitutkintokoulutusta järjestävät arvioivat voimassa olevien tutkinnon perusteiden mukaisen osaamisen sisällyttämisen toteutuvan paremmin (ka 4,8) kuin ainoastaan ammatti- ja erikoisammattitutkintokoulutusta (ka 4,3) ja ainoastaan perustutkintokoulutusta (ka 4,4) järjestävät⁹⁷. Eroja tässä asiassa ilmeni myös järjestäjän koon suhteen. Opiskelijamäärältään suuret (ka 4,8) ja keskikokoiset (ka 4,7) järjestäjät arvioivat osaamisen sisällyttämisen paremmin toteutuvaksi kuin pienet järjestäjät (ka 4,5)⁹⁸. Myös henkilöstön koulutusalojen mukaan oli eroja⁹⁹. Kaupan ja hallinnon alan henkilöstö arvioi sisällyttämisen toimivan paremmin (ka 4,6) kuin tekniikan alojen ja luonnontieteiden henkilöstö (molemmissa ka 4,2).

Koulutuksen järjestäjien mukaan osaamisen ajantasaisuuden arvioi pääsääntöisesti pätevä opettaja (kuvio 21). Kuitenkin muutama prosentti järjestäjistä vastasi tämän toteutuvan korkeintaan kohtalaisesti. Taustamuuttujittain tarkasteltuna pätevien opettajien käyttäminen osaamisen ajantasaisuuden arvioinnissa toteutuu melko tasaisesti erilaisten järjestäjien kesken.



KUVIO 21. Koulutuksen järjestäjien näkemykset osaamisen ajantasaisuuden arvioivien opettajien pätevydestä

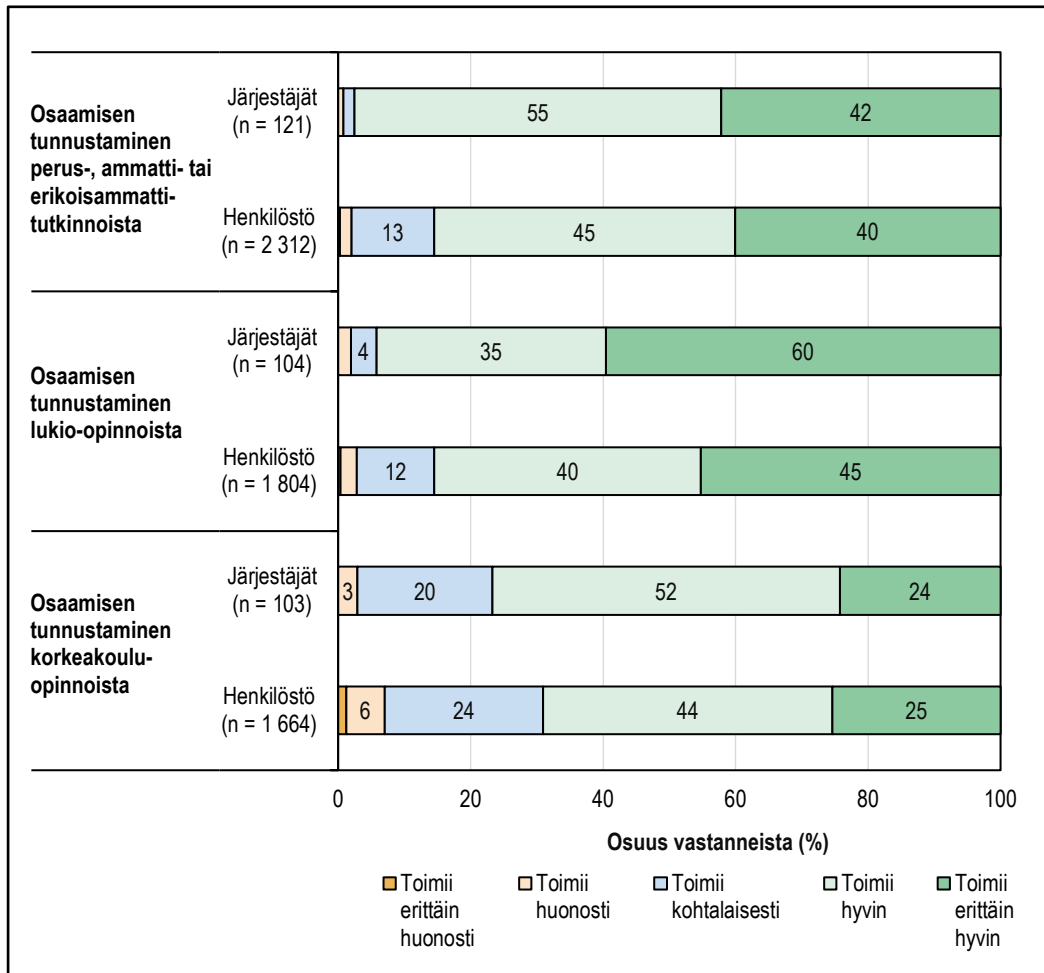
97 f = 0,36

98 f = 0,33

99 f = 0,24

Osaamisen tunnustaminen erilaisista opinnoista

Järjestäjien näkemyksen mukaan osaamisen tunnustaminen toimii parhaiten perus-, ammatti- tai erikoisammattitutkinnoista sekä lukio-opinnoista (kuvio 22). Henkilöstön mukaan tunnustaminen ammatillisen koulutuksen tutkinnoista ja lukio-opinnoista toteutuu yhtä hyvin. Tunnustaminen korkeakouluopinnoista arvioitiin heikoimmin toimivaksi molemmissa vastaajaryhmissä, joskin järjestäjistä 76 prosenttia ja henkilöstöstä 69 prosenttia arvioi tunnustamisen toimivan hyvin tai erittäin hyvin myös korkeakouluopintojen osalta.

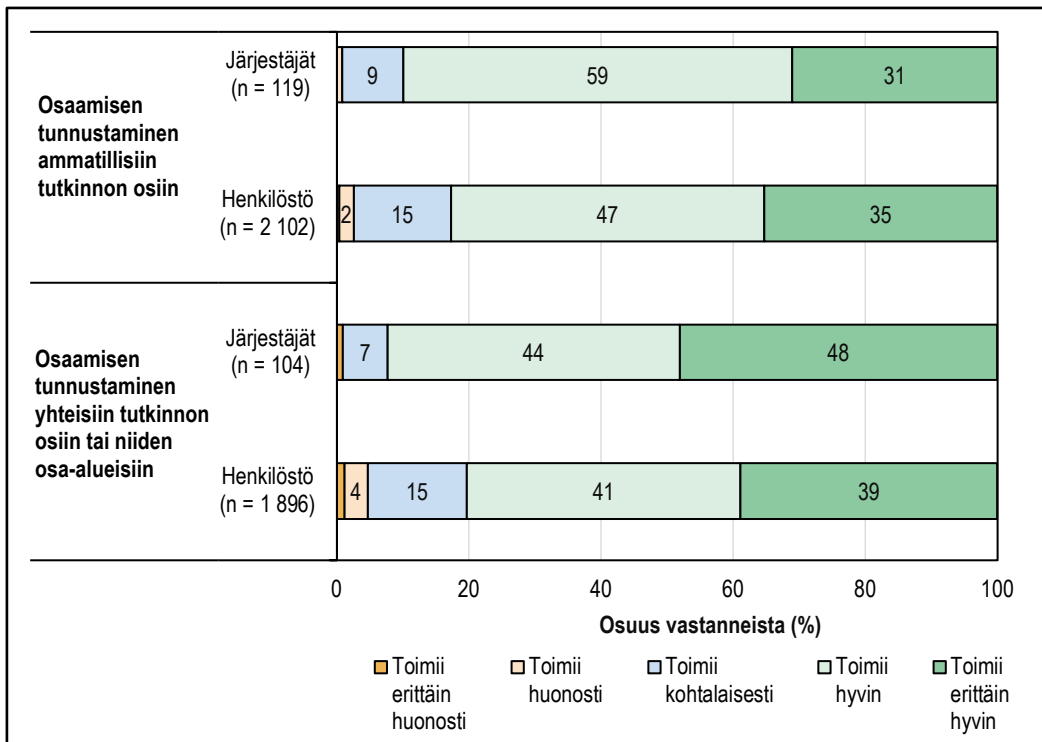


KUVIO 22. Koulutuksen järjestäjien sekä opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemykset osaamisen tunnustamisesta erilaisista opinnoista

Taustamuuttujatarkastelu tehtiin väittämittäin. Ruotsinkieliset järjestäjät arvioivat tunnustamisen kaikki kohdat (ks. kuvio 22) positiivisemmin kuin suomenkieliset järjestäjät. Suurin ero liittyi osaamisen tunnustamiseen ammatillisen koulutuksen tutkinnoista, jonka toimivuuden ruotsinkieliset järjestäjät arvioivat paremmaksi (ka 4,8) kuin suomenkieliset (ka 4,4)¹⁰⁰. Keskiarvot tosin olivat korkeita molemmilla. Yksialaiset järjestäjät arvioivat osaamisen tunnustamisen korkeakouluopinnoista toimivammaksi (ka 4,2) kuin monialaiset järjestäjät (ka 3,9)¹⁰¹. Henkilöstön vastauksissa ero oli saman suuntainen eli yksialaisten järjestäjien henkilöstö arvioi tunnustamisen korkeakouluopinnoista toimivammaksi (ka 4,2) kuin monialaisten järjestäjien henkilöstö (ka 3,9)¹⁰².

Osaamisen tunnustaminen ammatillisiin ja yhteisiin tutkinnon osiin

Järjestäjien ja henkilöstön näkemysten mukaan osaamisen tunnustaminen ammatillisiin ja yhteisiin tutkinnon osiin toimii lähes yhtä hyvin (kuvio 23). Järjestäjistä noin 90 prosenttia ja henkilöstöstä noin 80 prosenttia arvioi tunnustamisen toimivan vähintäänkin hyvin molemmissa tapauksissa.



KUVIO 23. Koulutuksen järjestäjien sekä opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemykset osaamisen tunnustamisesta ammatillisiin ja yhteisiin tutkinnon osiin

100 d = 0,76

101 d = 0,45

102 d = 0,38

Taustamuuttujatarkastelu tehtiin väittämättäin. Ruotsinkieliset järjestäjät arvioivat tunnustamisen ammatillisiin tutkinnon osiin toteutuvan paremmin (ka 4,6) kuin suomenkieliset järjestäjät (ka 4,2)¹⁰³. Myös tunnustamisen toimivuus yhteisiin tutkinnon osiin tai niiden osa-alueisiin koettiin paremmaksi ruotsinkielisten järjestäjien keskuudessa (ka 4,8) verrattuna suomenkielisiin järjestäjiin (ka 4,4)¹⁰⁴. Henkilöstön vastauksissa ei ollut eroa ammatillisiin tutkinnon osiin tunnustamisen osalta, mutta yhteisiin tutkinnon osiin tai niiden osa-alueisiin tunnustamisen kokivat hieman toimivammaksi suomenkielisten järjestäjien henkilöstö (ka 4,1) verrattuna ruotsinkielisten järjestäjien henkilöstöön (ka 3,8)¹⁰⁵.

5.4 Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen kehittämiskohteita

Koulutuksen järjestäjät ja henkilöstö saivat kuvata avoimella vastauksella, mitkä ovat osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen keskeisiä kehittämistarpeita. Henkilöstöä pyydettiin vastaamaan sen koulutuksen osalta, jossa he itse työskentelevät. Järjestäjistä 87 vastasi kysymykseen, ja mainintoja oli kaikkiaan 102. Henkilöstöstä 896 vastasi kysymykseen, ja mainintoja oli yhteensä 1 025. Maininnat luokiteltiin taulukon 7 mukaisesti.

TAULUKKO 7. Koulutuksen järjestäjien sekä opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemykset osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen kehittämiskohteista. Järjestäjien mainintoja 102 ja henkilöstön mainintoja 1 025.

Kehittämiskohde osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen liittyen	% maininnoista	
	Järjestäjät	Henkilöstö
Ohjeiden ja linjausten selkeyttäminen sekä tasalaatuisuuden varmistaminen	21	16
Henkilöstön osaaminen	18	9
Ei-voimassa olevien tutkintojen tai opintojen tuottaman osaamisen vastaavuuden ja ajantasaisuuden arviointi	12	9
Aiemman osaamisen parempi huomioiminen ja menetelmiä tähän	12	9
Työssä tai harrastuksissa hankitun osaamisen ja muun epävirallisen oppimisen tunnistaminen	14	6
Henkilöstön työnjako ja tiedonkulku	7	10
Tietojärjestelmät ja kirjaukset	8	5
Ajan ja resurssien riittävyys	1	9
Opiskelijoiden tiedotus, perehdytys ja motivointi	4	5
Prosessin kesto	2	7
Ulkomaiset tutkinnot, opinnot ja todistukset	1	7
Muiden koulutusasteiden opintojen huomiointi	2	4
Muu	0	4
Yhteensä	100	100

103 d = 0,66

104 d = 0,63

105 d = 0,35

Ohjeiden ja linjausten selkeyttäminen sekä tasalaatuisuuden varmistaminen | Sekä järjestäjät että henkilöstö mainitsivat tämän yleisimpänä kehittämiskohteena. Tunnistamiseen ja tunnustamiseen liittyvät toimintatavat voivat vaihdella koulutuksen järjestäjän sisällä toimipaikoittain, koulutusaloittain tai yksilöittäin. Tasalaatuisuutta voidaan edistää kehittämällä yhteisiä ohjeistuksia ja menettelytapoja sekä perehdyttämällä henkilöstöä niihin. Kehittämisen keinoksi mainittiin myös muiden koulutuksen järjestäjien hyvien käytänteiden käyttöönotto. Osa toi esille kehittämistarpeita liittyen valtakunnallisiin ohjeisiin, joiden tulokinnassa koettiin olevan ongelmia ja niihin toivottiin selkeytystä.

Yhtenäinen kirjallinen prosessikuvaus puuttuu. Ohjeet on pilkottu pieniin osiin, joten kokonaisuutta on mahdoton hahmottaa. (Henkilöstö)

Tydligare instruktioner och var man hittar dem. (Henkilöstö)

Ohje osaamisen tunnistamisessa ja tunnustamisessa on vaikeaselkoisesti kirjoitettu. Tarvitaanko erillistä näin tarkkaa määrittelyä erityisesti ytojen kohdalla? (Järjestäjä)

Henkilöstön osaaminen | Vastauksissa toivottiin lisää perehdytystä ja koulutusta aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen. Osaamisen kehittämistarpeina mainittiin esimerkiksi tunnistamisen menetelmät, tunnistamisen ja tunnustamisen prosessi sekä kirjaimien käytännöt. Uusia työntekijöitä on tärkeä perehdyttää asiaan, ja kokemusten vaihtaminen kollegoiden kesken on tärkeää.

Kompetensen hos den handledande personalen. (Järjestäjä)

Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen on haastava kokonaisuus, johon opettajat tarvitsevat paljon lisäkoulutusta. (Henkilöstö)

Lisäkoulutusta tunnustamisen tekemiseen silloin, kun kyseessä on esimerkiksi toisesta ammatillisesta perustutkinnosta tai työtodistuksesta tehtävä tunnustaminen. (Henkilöstö)

Ei-voimassa olevien tutkintojen tai opintojen tuottaman osaamisen vastaavuuden ja ajan-tasaaisuuden arviointi | Tämä on järjestäjien ja henkilöstön mukaan usein työlästä ja aikaa vievää. Ongelmana voi olla myös se, ettei tutkintojen tai opintojen sisällöistä ole saatavilla riittävästi tietoa. Muutamat vastaajat ehdottivat konkreettisia kehittämiskeinoja näihin haasteisiin.

Aiempien koulutusten suoritusten vastaavuuksien vertailuun jokin työkalu. (Henkilöstö)

Arviointien muuntotaulukot pitäisi olla Wilmassa suoraan esillä. (Henkilöstö)

Pitäisi olla valmiina ns. näyttötentti, jolla yto-osaamisen voisi todentaa, mikäli OPH:n asettamat todistusten aikarajat ovat umpeutuneet (siis todistus on liian vanha). (Henkilöstö)

Aiemman osaamisen parempi huomioiminen ja menetelmiä tähän | Osa järjestäjistä ja henkilöstöstä korosti, että yleisesti ottaen aikaisemmin hankittua osaamista tulisi huomioida entistä enemmän osana koulutusta ja että tähän tulisi kehittää monipuolisempia menetelmiä. Tähän liittyen mainittiin tekijöitä, jotka hankaloittavat tunnustamista. Jos järjestäjällä ei ole kyseisen tutkinnon järjestämislupaa, niin tunnustaminen hankitaan toiselta järjestäjältä. Vastausten mukaan tähän liittyy usein käytännön haasteita ja tunnustamisen toteutusta näissä tilanteissa tulisi kehittää.

Tunnistamista ja tunnustamista tehdään toistaiseksi turhan vähän YTO-aineita lukuun ottamatta. (Järjestäjä)

Vi behöver få en bättre dokumentation på identifierat kunnande som är bedömt, men inte motsvarar en hel examensdel, så att det tydligt kommer fram och att det inte finns risk för att de bedöms igen. (Henkilöstö)

Kehittämistarpeina osaamisen tunnustamisen menetelmien kehittäminen sekä osaamisen tunnustaminen silloin, kun itsellä ei ole tunnustettavaksi esitetyn tutkinnon järjestämisoikeutta eli yhteistyö muiden koulutusten järjestäjien kanssa tunnustamisessa. (Järjestäjä)

Työssä tai harrastuksissa hankitun osaamisen ja muun epävirallisen oppimisen tunnistaminen | Järjestäjien ja henkilöstön mukaan työssä tai harrastuksissa hankittua osaamista tulisi tunnistaa aktiivisemmin ja tähän tarvittaisiin menetelmiä. Haasteeksi mainittiin esimerkiksi se, että työtodistukset voivat olla suppeita, jolloin osaamisen arviointi niiden pohjalta on hankalaa.

Henkilöstön työnjako ja tiedonkulku | Osa vastaajista oli sitä mieltä, että osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen tehtäviä tulisi keskittää enemmän organisaation sisällä, mikä selkeyttäisi työnjakoa ja parantaisi toiminnan tasalaatuisuutta. Myös yhteistyön merkitystä ja tiedonkulun parantamista henkilöstön kesken korostettiin.

Työnjako eri toimijoiden (opinto-ohjaaja, vastuuopettaja) välillä kaippaa vielä selkiyttämistä. (Henkilöstö)

Työnjaon ja arviointipätevyiden selventäminen: kuka saa ja kenen täytyy kirjata tunnustettu osaaminen opintosuoritusrekisteriin? (Henkilöstö)

Osaamisen tunnustamista ja tunnustamista tekevät liian monet henkilöt, joten käytännöt ovat kirjavia, pitäisi keskittää. (Henkilöstö)

Tietojärjestelmät ja kirjaukset | Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen osalta toivottiin parannuksia myös tietojärjestelmien käytettävyyteen ja kirjausten tekemiseen. Osa piti kirjauksikäytäntöjä mutkikkaina ja aikaa vievinä. Osa toivoi, että prosessiin kehitettäisiin enemmän automaatiikkaa.

Ajan ja resurssien riittävyys | Erityisesti henkilöstö koki kehittämistarpeeksi ajan ja resurssien riittävyyden. Asioiden läpikäymiseen ja perehtymiseen menee aikaa. Myös tilanteet, joissa todistukset ovat vanhentuneiden perusteiden mukaisia tai todistuksia ei ole, vievät runsaasti aikaa. Osa vastaajista mainitsi kehittämiskohteeksi myös tarpeen henkilöstön lisäämiseen.

Alkuperäisten todistusten mukainen todentaminen vie kohtuuttomasti työaikaa, kaikkia todennettua osaamista ei löydy opintopolku-palvelusta. (Henkilöstö)

Ei ole riittävästi aikaa tunnistamisprosessiin eikä varsinkaan sitä seuraavaan arviointiprosessiin, kun tunnustaminen perustuu muuhun kuin virallisiin opintosuorituksia kuvaaviin dokumentteihin. (Henkilöstö)

Opiskelijoiden tiedotus, perehdytys ja motivointi | Tunnistamisen ja tunnustamisen käytännöt eivät ole opiskelijoille helppoja ymmärtää, joten ne tulisi avata opiskelijoille vielä selvemmin. Vastauksissa korostettiin myös, että opiskelijoita tulee kannustaa tuomaan aktiivisemmin esille aiempaa tai muualla hankittua osaamistaan. Osa opiskelijoista haluaa opiskella, vaikka voisivatkin saada opintosisällön tunnustetuksi.

Kovin monimutkainen systeemi, erityisesti opiskelijoiden on vaikea ymmärtää ja sisäistää. (Henkilöstö)

Ytterligare för studerande förtydliga vad identifiering och erkännande av kunnande innebär för att fokus i inläringen ska kunna vara på förvärvande av kunnande enligt krav i examensgrunderna. (Järjestäjä)

Prosessin kesto | Prosessin kesto voi venyä pitkäksi esimerkiksi siksi, että tunnustajilla tai vastaavuuden arvioijilla on useiden tutkintojen arvioinnit tehtävänä ja perehtyminen eri tutkintojen sisältöihin vie aikaa. Tunnustamiset voivat ruuhkautua, jolloin päätökset venyvät ja hankaloittavat opiskelijan opintojen suunnittelua ja HOKSin laadintaa. Joskus viivästyminen voi johtua myös siitä, ettei opiskelija toimita tarvittavia dokumentteja ajoissa.

Käytänteet pitäisi saada joustavammaksi ja nopeammaksi, että asiat saadaan hoidettua ja kirjattua nopeammalla syklillä järjestelmään. (Henkilöstö)

Ulkomaiset tutkinnot, opinnot ja todistukset | Järjestäjät ja henkilöstö nostivat esille, että ulkomaisten opintojen sisältöjen vastaavuuden arvioinnissa voi olla haasteita, koska arviointi joudutaan tekemään käännosten pohjalta ja opiskelijan oma kielitaitokin voi olla vasta kehityksessä.

Ulkomailla suoritettujen opintojen sisällön tunnistaminen ja tunnustaminen, vaikka käännos olisikin suomeksi. (Henkilöstö)

Erityisesti maahan muuttaneiden kohdalla olisi hyvä, että osaamisen tunnustamiseen ja tunnustamiseen olisi muitakin keinoja kuin asiakirjat. Ja asiakirjojen käännettäminen tuottaa haastetta. (Henkilöstö)

Muiden koulutusasteiden opintojen huomiointi | Muiden koulutusasteiden opintojen osalta tuotiin useimmin esille korkeakouluopintojen tunnustamiseen liittyviä haasteita. Muutamat kuvasivat myös lukio-opintoihin liittyviä kysymyksiä.

Korkeakouluopinnoista puuttuvat numeeriset arvosanat hankaloittavat osaamisen tunnustamista. (Henkilöstö)

Korkeakouluopintojen tunnustamiseen on olemassa menettelyt (pisteytys), mutta niitä täytyy selkeyttää ja niistä tulee tiedottaa. (Järjestäjä)

Lukio-opinnot pitäisi huomioida paremmin ja laajemmin osaamisen tunnustamisessa. (Henkilöstö)

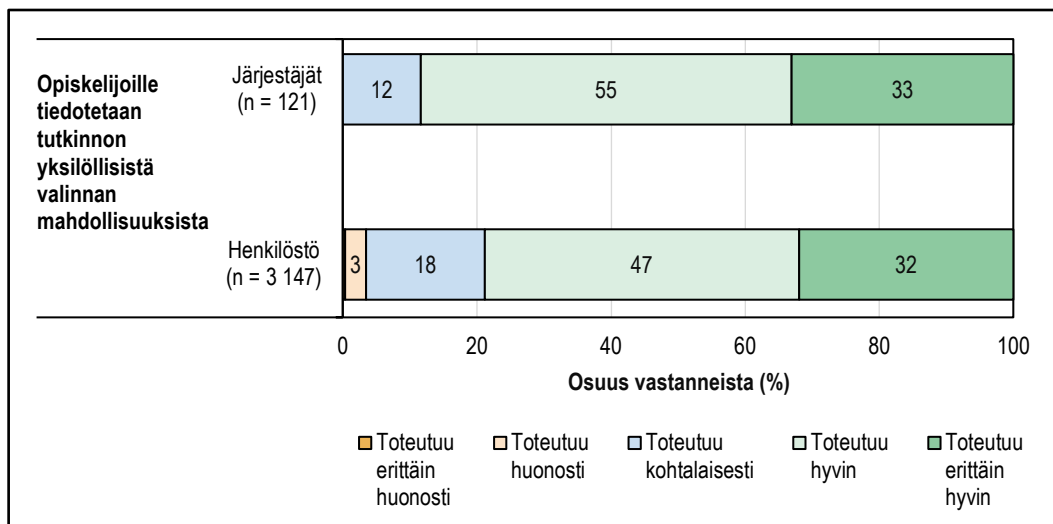
Opiskelijoiden valinnan- mahdollisuudet

6

Tässä luvussa tarkastellaan koulutuksen järjestäjien sekä opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemyksiä siitä, millaisia mahdollisuuksia opiskelijoilla on tehdä yksilöllisiä valintoja opinnoissaan. Valinnat liittyvät muun muassa tutkinnon osiin, opintojen aikataulutukseen, oppimisympäristöihin sekä opintoihin toisesta tutkinnosta, toiselta koulutuksen järjestäjältä ja korkeakouluista.

6.1 Valinnanmahdollisuuksista tiedottaminen ja opintotarjonta

Koulutuksen järjestäjiä pyydettiin arvioimaan, miten hyvin ne varmistavat, että opiskelijat ovat tietoisia tutkinnon tarjoamista yksilöllisistä valinnanmahdollisuuksista. Opetus- ja ohjaushenkilöstön edustajat arvioivat, miten hyvin opiskelijoille kerrotaan valinnanmahdollisuuksista. Järjestäjien ja henkilöstön näkemysten mukaan opiskelijoille tiedottaminen toteutuu pääosin hyvin (kuvio 24). Järjestäjien näkemykset olivat hieman myönteisempiä. Henkilöstöstä viidennes näki, että valinnanmahdollisuuksista kertominen opiskelijoille toteutuu korkeintaan kohtalaisesti.



KUVIO 24. Koulutuksen järjestäjien sekä opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemykset tutkinnon tarjoamien valinnan mahdollisuuksien tiedottamisesta opiskelijoille¹⁰⁶

Taustamuuttujittain tarkasteltuna opiskelijamäärältään pienet järjestäjät näkivät valinnanmahdollisuuksista tiedottamisen toteutuvan selvästi paremmin (ka 4,5) kuin keski-suuret (ka 4,0) ja suuret (ka 3,9) järjestäjät¹⁰⁷. Henkilöstön näkemykset järjestäjän koon mukaan tarkasteltuna olivat samansuuntaisia¹⁰⁸. Yksialaiset järjestäjät arvioivat tiedottamisen toteutuvan paremmin (ka 4,5) kuin monialaiset järjestäjät (ka 4,1)¹⁰⁹. Myös yksialaisten järjestäjien henkilöstön arviot olivat korkeammat (ka 4,4) kuin monialaisten järjestäjien henkilöstön (ka 4,1)¹¹⁰. AVI-alueittain¹¹¹ tarkasteltuna parhaimmaksi valinnanmahdollisuuksista tiedottamisen opiskelijoille arvioivat Länsi- ja Sisä-Suomen alueella toimivat järjestäjät (ka 4,4) ja heikoimmaksi Lapin alueella (ka 4,0) ja Etelä-Suomen alueella (ka 4,0) toimivat järjestäjät.

Henkilöstön edustajien työtehtävän mukaan tarkasteltuna¹¹² ammatillisten tutkinnon osien opettajat näkivät valinnanmahdollisuuksista tiedottamisen opiskelijoille toteutuvan parhaiten (ka 4,1) ja yhteisten tutkinnon osien opettajat heikoiten (ka 3,7). Ainoastaan ammatti- ja/tai erikoisammattitutkintokoulutuksen parissa työskentelevät näkivät tiedottamisen toimivan parhaiten (ka 4,3) ja kaikkien tutkintomuotojen parissa työskentelevät (ka 4,1) sekä ainoastaan perustutkintokoulutuksen parissa työskentelevät (ka 4,0) hieman heikommin¹¹³.

¹⁰⁶ Järjestäjiltä kysytty väittämä: "Koulutuksen järjestäjä varmistaa, että opiskelijat ovat tietoisia tutkinnon tarjoamista yksilöllisistä valinnan mahdollisuuksista." Henkilöstöltä kysytty väittämä: "Opiskelijoille kerrotaan tutkinnon muodostumisen tarjoamista yksilöllisistä valinnan mahdollisuuksista."

¹⁰⁷ f = 0,44

¹⁰⁸ Pienet 4,3, keski-suuret 4,2, suuret 4,0, f = 0,14

¹⁰⁹ d = 0,64

¹¹⁰ d = 0,43

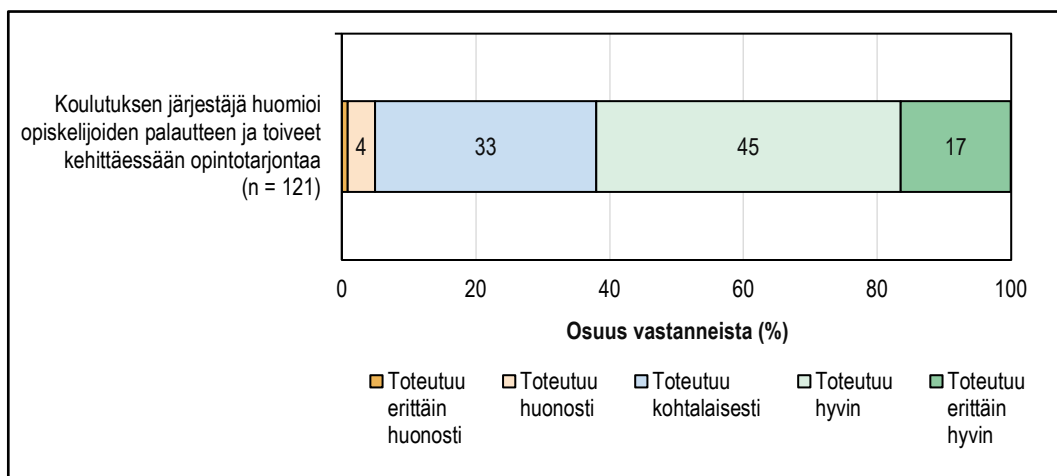
¹¹¹ f = 0,26

¹¹² f = 0,16

¹¹³ f = 0,10

Ne henkilöstön edustajat, joilla oli vastuullaan HOKSin laatiminen, näkivät valinnanmahdollisuuksista tiedottamisen toteutuvan hieman paremmin (ka 4,1) kuin he, joiden vastuisiin HOKSin laatiminen ei kuulunut (ka 3,9)¹¹⁴. Henkilöstön näkemyksissä oli eroja¹¹⁵ myös sen mukaan, millä koulutusalueella henkilöstön edustaja työskenteli. Parhaimmaksi valinnanmahdollisuuksista tiedottamisen arvioivat kaupan ja hallinnon (ka 4,3) sekä luonnontieteiden (ka 4,3) aloilla toimivat henkilöstön edustajat. Huonoimmaksi toteutumisen arvioi tekniikan aloilla (ka 4,0) sekä tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen alalla (ka 4,0) toimiva henkilöstö.

Koulutuksen järjestäjistä noin 60 prosenttia kertoi pystyvänsä huomioimaan opiskelijoiden palautteen ja toiveet kehittäessään opintotarjontaa (kuvio 25). Järjestäjistä kolmanneksen mukaan tämä toteutuu vain kohtalaisesti.



KUVIO 25. Koulutuksen järjestäjien näkemykset opintotarjonnan kehittämisestä opiskelijoiden palautteen perusteella

Taustamuuttujittain tarkasteltuna opiskelijamäärältään pienet järjestäjät kokivat mahdollisuutensa huomioida opiskelijoiden toiveita opintotarjonnan kehittämisessä paremmiksi (ka 3,9) kuin keskisuuret (ka 3,7) ja suuret (ka 3,4) järjestäjät¹¹⁶. AVI-alueiden mukaan tarkasteltuna¹¹⁷ parhaimmaksi opiskelijoiden toiveiden huomioimisen opintotarjonnan kehittämisessä arvioivat Länsi- ja Sisä-Suomen alueella toimivat järjestäjät (ka 4,0) ja heikoimmaksi Lapin alueella (ka 3,3) toimivat järjestäjät. Ruotsinkieliset järjestäjät arvioivat mahdollisuutensa huomioida opiskelijoiden toiveita opintotarjonnan kehittämisessä paremmiksi (ka 4,0) kuin suomenkieliset järjestäjät (ka 3,7)¹¹⁸.

114 d = 0,36

115 f = 0,17

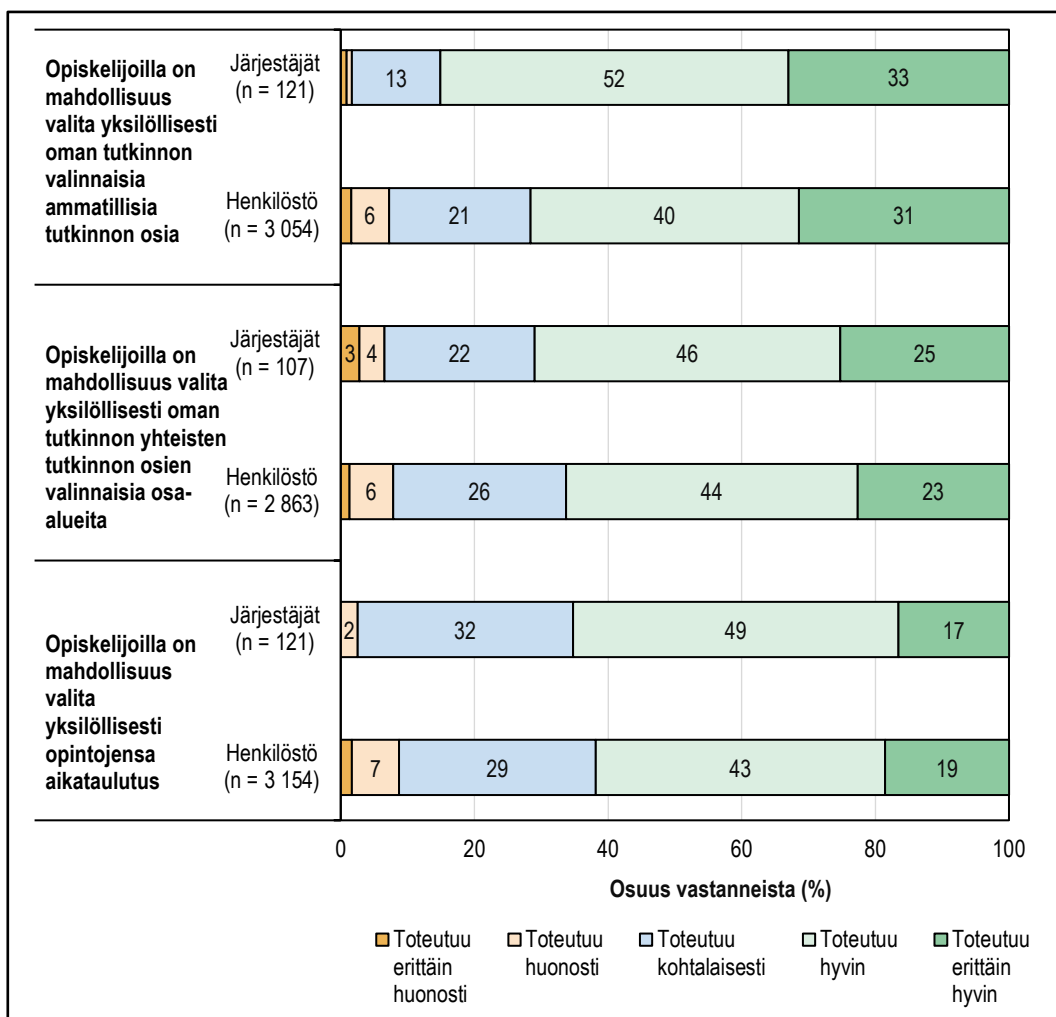
116 f = 0,30

117 f = 0,25

118 d = 0,35

6.2 Valinnaiset tutkinnon osat ja opintojen aikataulutus

Järjestäjien ja henkilöstön mukaan opiskelijoiden mahdollisuus valita yksilöllisesti oman tutkintonsa valinnaisia ammatillisia tutkinnon osia toteutuu pääosin hyvin (kuvio 26). Järjestäjistä 85 prosenttia ja henkilöstöstä 71 prosenttia arvioi tämän toteutuvan hyvin tai erittäin hyvin. Yhteisten tutkinnon osien valinnaisten osa-alueiden valinnanmahdollisuudet toteutuvat hieman huonommin, mutta kuitenkin järjestäjistä 71 prosentin ja henkilöstöstä 67 prosentin mukaan hyvin tai erittäin hyvin. Opiskelijoiden mahdollisuudessa valita yksilöllisesti opintojensa aikataulutus on hieman enemmän vaihtelua vastaajien välillä, ja järjestäjistä ja henkilöstöstä reilu kolmannes arvioi tämän toteutuvan korkeintaan kohtalaisesti.



KUVIO 26. Koulutuksen järjestäjien sekä opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemykset opiskelijoiden mahdollisuuksista valita oman tutkinnon valinnaisia tutkinnon osia ja opintojen aikataulutus

Taustamuuttujittain tarkasteltuna kaikkia tutkintomuotoja järjestävät arvioivat *valinnaisten ammatillisten tutkinnon osien valinnanmahdollisuudet* hieman paremmiksi (ka 4,2) kuin ainoastaan perustutkintokoulutusta järjestävät (ka 3,9) järjestäjät¹¹⁹. AVI-alueittain tarkasteltuna¹²⁰ parhaimmat arviot ammatillisten tutkinnon osien valinnanmahdollisuuksista oli Itä-Suomen alueen järjestäjillä (ka 4,4) ja heikoimmat Lapin alueen järjestäjillä (ka 3,8). Yksialaisten järjestäjien henkilöstön edustajat näkivät mahdollisuudet paremmiksi (ka 4,3) kuin monialaisten järjestäjien henkilöstön edustajat (ka 3,9)¹²¹. Koulutusaloittain¹²² mahdollisuudet näki parhaimmiksi luonnontieteiden (ka 4,3) ja kaupan ja hallinnon (ka 4,2) aloilla työskentelevä henkilöstö ja heikoimmiksi tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen alalla työskentelevä henkilöstö (ka 3,5). Ammatti- tai erikoisammattitutkintokoulutuksen parissa työskentelevän henkilöstön (ka 4,2) mielestä valinnanmahdollisuudet toteutuivat paremmin kuin perustutkintokoulutuksen parissa työskentelevien (ka 3,9) mielestä¹²³.

Suomenkieliset järjestäjät arvioivat *yhteisten tutkinnon osien valinnaisten osa-alueiden valinnanmahdollisuudet* paremmiksi (ka 3,9) kuin ruotsinkieliset järjestäjät (ka 3,2)¹²⁴. Suuret (ka 4,1) ja keskisuuret (ka 4,1) järjestäjät näkivät mahdollisuudet paremmiksi kuin pienet järjestäjät (ka 3,6)¹²⁵. AVI-alueittain¹²⁶ parhaimmat arviot oli Itä-Suomen alueen järjestäjillä (ka 4,4) ja heikoimmat Lapin alueen järjestäjillä (ka 3,5).

AVI-alueittain tarkasteltuna *opintojen yksilöllisen aikataulutuksen* arvioivat parhaimmaksi Länsi- ja Sisä-Suomen alueen järjestäjät (ka 4,0) ja Itä-Suomen alueen järjestäjät (ka 4,0) ja heikoimmaksi Lapin alueen järjestäjät (ka 3,5)¹²⁷. Pienet ja keskisuuret järjestäjät näkivät mahdollisuudet hieman paremmiksi (molemmissa ka 3,9) kuin suuret järjestäjät (ka 3,6)¹²⁸. Ammatti- tai erikoisammattitutkintokoulutuksen parissa työskentelevän henkilöstön (ka 4,0) mielestä aikataulutusmahdollisuudet toteutuivat hieman paremmin kuin perustutkintokoulutuksen parissa työskentelevien mielestä (ka 3,6)¹²⁹. Koulutusaloittain¹³⁰ mahdollisuudet näki parhaimmiksi luonnontieteiden (ka 4,1) ja kaupan ja hallinnon (ka 4,0) alojen henkilöstö ja heikoimmiksi tekniikan (ka 3,6) ja tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen (ka 3,6) alojen henkilöstö. Työtehtävän mukaan tarkasteltuna¹³¹ ammatillisten tutkinnon osien opettajat näkivät mahdollisuudet hieman paremmiksi (ka 3,7) kuin yhteisten tutkinnon osien opettajat (ka 3,4).

119 d = 0,56

120 f = 0,21

121 d = 0,42

122 f = 0,18

123 d = 0,40

124 d = 0,75

125 f = 0,30

126 f = 0,25

127 f = 0,25

128 f = 0,16

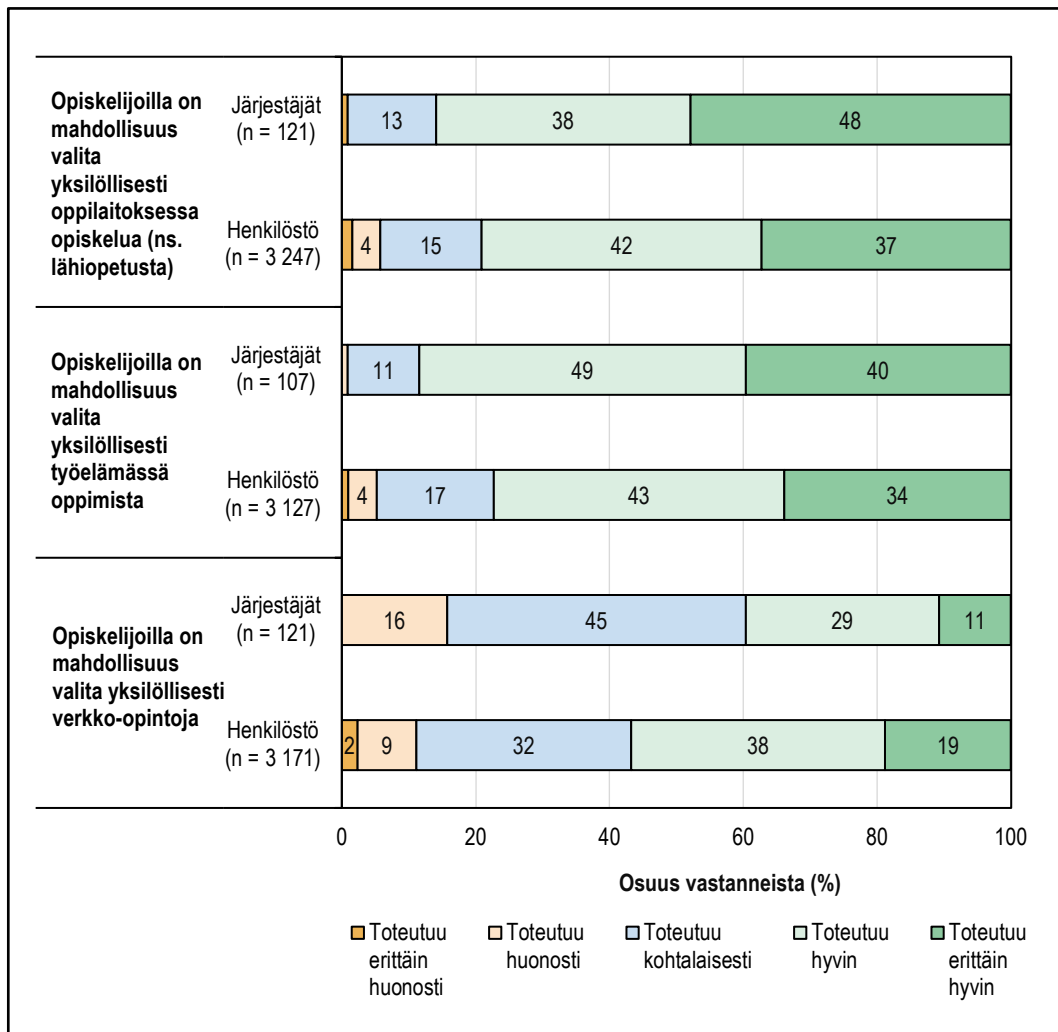
129 d = 0,43

130 f = 0,13

131 f = 0,11

6.3 Oppimisympäristöt

Opiskelijoiden mahdollisuus valita yksilöllisten tarpeidensa mukaan oppimisympäristökseen oppilaitos tai työpaikka toteutuu järjestäjien ja henkilöstön mukaan hyvin (kuvio 27). Järjestäjistä ja henkilöstöstä noin 80–90 prosenttia arvioi sekä oppilaitoksessa opiskelun että työelämässä oppimisen mahdollisuudet hyväiksi. Sen sijaan mahdollisuudet valita verkko-opintoja ovat huomattavasti huonommat. Järjestäjistä 40 prosenttia ja henkilöstöstä 57 prosenttia arvioi, että opiskelijat voivat valita verkko-opintoja yksilöllisten tarpeidensa mukaan.



KUVIO 27. Koulutuksen järjestäjien sekä opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemykset opiskelijoiden mahdollisuuksista valita oppimisympäristöjä

Opiskelijoiden mahdollisuudet valita yksilöllisesti *oppilaitoksessa opiskelua (ns. lähiopetusta)* arvioivat AVI-alueittain tarkasteltuna parhaimmiksi Itä-Suomen alueella (ka 4,4) ja Etelä-Suomen alueella (ka 4,4) toimivat järjestäjät ja hieman heikommiksi Lapin alueella (ka 4,0) ja Pohjois-Suomen alueella (ka 4,2) toimivat järjestäjät¹³². Ne järjestäjät, jotka järjestivät vain perustutkintokoulutusta, arvioivat mahdollisuudet oppilaitoksessa opiskeluun hieman paremmiksi (ka 4,6) kuin ammatti- ja/tai erikoisammattitutkintokoulutusta järjestävät (ka 4,3) ja kaikkia tutkintomuotoja järjestävät (ka 4,3) järjestäjät¹³³. Ruotsinkieliset järjestäjät arvioivat opiskelijoiden mahdollisuuden paremmaksi (ka 4,6) kuin suomenkieliset järjestäjät (ka 4,3)¹³⁴. Opiskelijamäärältään pienten järjestäjien henkilöstö arvioi mahdollisuudet hieman paremmiksi (ka 4,4) kuin keskisuurten (ka 4,2) ja suurten (ka 4,0) järjestäjien henkilöstö¹³⁵. Tarkasteltuna sen mukaan, millä koulutuslalla¹³⁶ henkilöstön edustajat työskentelivät, parhaimmiksi opiskelijoiden mahdollisuudet valita yksilöllisesti oppilaitoksessa opiskelua arvioivat humanististen ja taidealojen (ka 4,4) ja tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen alan (ka 4,3) henkilöstön edustajat ja hieman heikommiksi tekniikan alojen (ka 4,0) ja terveystieteiden ja hyvinvointialojen (ka 4,1) henkilöstön edustajat.

Opiskelijoiden mahdollisuudet valita yksilöllisesti *työelämässä oppimista* arvioivat AVI-alueittain tarkasteltuna parhaimmiksi Lounais-Suomen alueella toimivat järjestäjät (ka 4,6) ja heikoimmiksi Lapin alueella (ka 4,0) ja Pohjois-Suomen alueella (ka 4,1) toimivat järjestäjät¹³⁷. Ne järjestäjät, jotka järjestivät vain ammatti- ja/tai erikoisammattitutkintokoulutusta, arvioivat opiskelijoiden mahdollisuudet paremmiksi (ka 4,4) kuin kaikkia tutkintomuotoja järjestävät (ka 4,3) ja perustutkintokoulutusta järjestävät (ka 4,0) järjestäjät¹³⁸. Suomenkieliset järjestäjät arvioivat mahdollisuudet hieman paremmiksi (ka 4,3) kuin ruotsinkieliset (ka 4,0)¹³⁹. Tarkasteltuna sen mukaan, millä koulutuslalla¹⁴⁰ henkilöstön edustajat työskentelivät, parhaimmiksi opiskelijoiden mahdollisuudet valita yksilöllisten tarpeiden mukaan työelämässä oppimista arvioivat kaupan ja hallinnon alan (ka 4,3) ja maa- ja metsätalousalojen (ka 4,3) henkilöstön edustajat ja heikoimmiksi tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen (ka 3,8) ja humanististen ja taidealojen (ka 3,8) henkilöstön edustajat.

AVI-alueittain tarkasteltuna järjestäjät arvioivat opiskelijoiden mahdollisuudet valita yksilöllisesti *verkko-opintoja* melko samanlaisiksi. Lapin alueen järjestäjät arvioivat tämän myönteisimmin. Koon mukaan tarkasteltuna opiskelijamäärältään suuret järjestäjät näkivät verkko-opintomahdollisuudet paremmiksi (ka 3,7) kuin keskisuuret (ka 3,4) ja pienet (ka 3,2) järjestäjät¹⁴¹. Ne järjestäjät, jotka järjestivät kaikkia tutkintomuotoja, arvioivat opiskelijoiden mahdollisuudet verkko-opiskeluun paremmiksi (ka 3,4) kuin ainoastaan ammatti- ja/tai erikoisammattitutkintokoulutusta järjestävät (ka 3,3) ja perustutkintokoulutusta järjestävät (ka 2,9) järjestäjät¹⁴². Tarkasteltuna sen mukaan,

132 f = 0,12

133 f = 0,14

134 d = 0,38

135 f = 0,11

136 f = 0,14

137 f = 0,21

138 f = 0,17

139 d = 0,42

140 f = 0,20

141 f = 0,24

142 f = 0,20

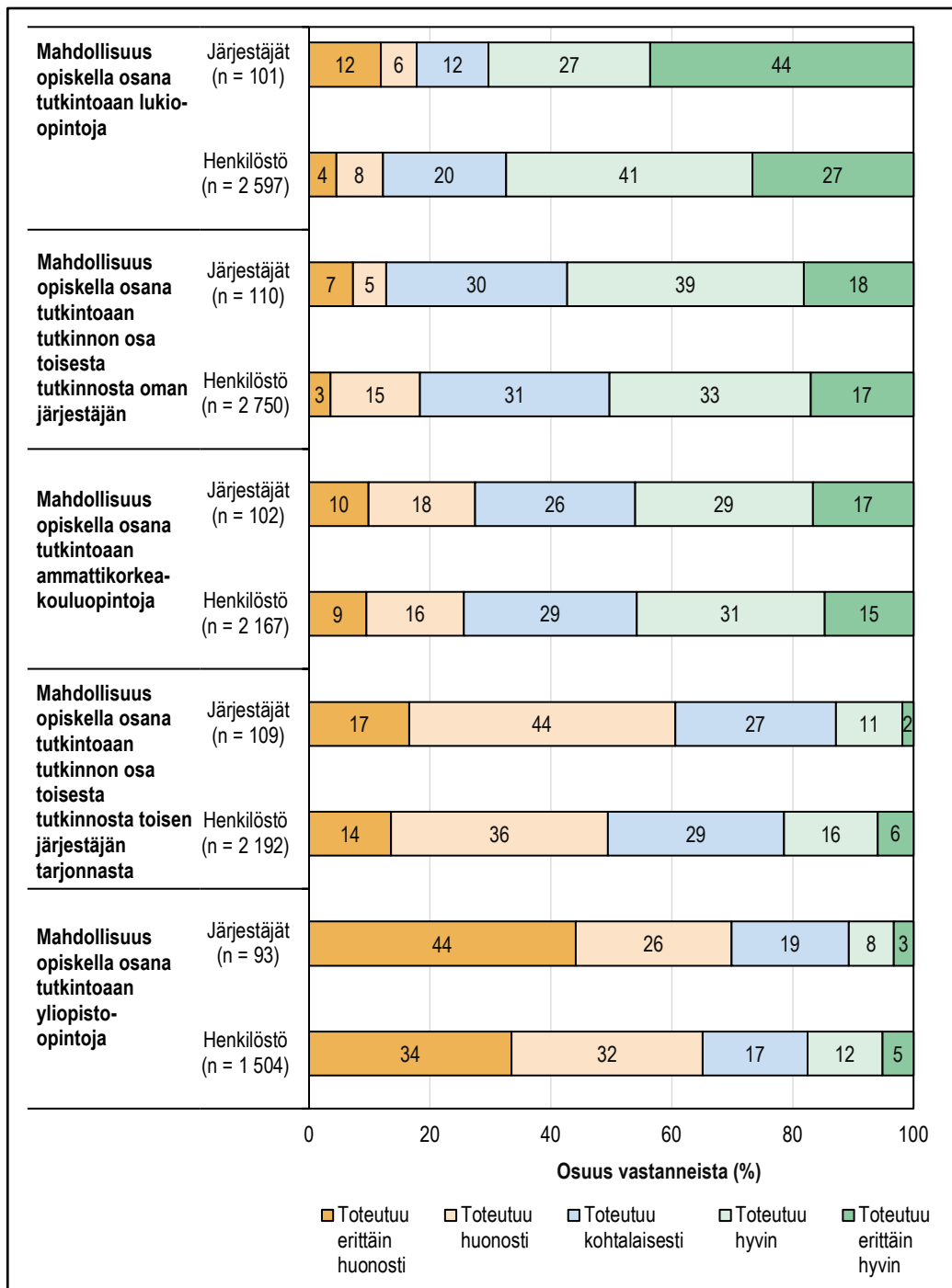
millä koulutuslalla¹⁴³ henkilöstön edustajat työskentelivät, parhaimmiksi opiskelijoiden mahdollisuudet valita yksilöllisten tarpeiden mukaan verkko-opintoja arvioivat kaupan ja hallinnon alan (ka 3,8), maa- ja metsätalousalojen (ka 3,7) ja palvelualojen (ka 3,7) henkilöstön edustajat ja heikoimmiksi humanististen ja taidealojen (ka 3,3) ja tekniikan alojen (ka 3,5) henkilöstön edustajat. Työtehtävittäin¹⁴⁴ verkko-opintomahdollisuudet näkivät hieman paremmiksi yhteisten tutkinnon osien opettajat (ka 3,8) kuin ammatillisten tutkinnon osien opettajat (ka 3,6).

6.4 Opinnot toisesta ammatillisesta tutkinnosta, toiselta koulutuksen järjestäjältä, lukiosta tai korkeakouluista

Järjestäjiltä ja henkilöstöltä kysyttiin, millaiset mahdollisuudet opiskelijoilla on halutessaan opiskella erilaisia opintoja osana suorittamiaan tutkintoja. Parhaiten toteutuu mahdollisuus opiskella lukio-opintoja (kuvio 28). Muiden opintojen opiskelumahdollisuudet ovat hieman huonommat. Järjestäjistä 57 prosenttia ja henkilöstöstä 50 prosenttia mukaan mahdollisuus opiskella tutkinnon osa oman järjestäjän tarjontaan kuuluvasta toisesta tutkinnosta toteutuu hyvin tai erittäin hyvin. Sen sijaan tutkinnon osan suorittaminen toisen järjestäjän tarjonnasta on järjestäjien ja henkilöstön mielestä harvinaisempaa, ja mahdollisuuksia siihen piti hyvinä tai erittäin hyvinä vain 13 prosenttia järjestäjistä ja 22 prosenttia henkilöstöstä. Korkeakouluopinnoista ammatti-korkeakouluopintojen suorittamismahdollisuudet nähtiin paremmiksi kuin yliopisto-opintojen suorittamismahdollisuudet.

143 f = 0,14

144 f = 0,11



KUVIO 28. Koulutuksen järjestäjien sekä opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemykset opiskelijoiden mahdollisuuksista opiskella osana tutkintoaan opintoja toisesta tutkinnosta, toiselta koulutuksen järjestäjältä tai korkeakouluista

Kaikkia tutkintomuotoja järjestävät järjestäjät näkivät mahdollisuudet *opiskella tutkinnon osa oman järjestäjän tarjontaan kuuluvasta toisesta tutkinnosta* selvästi paremmiksi (ka 3,8) kuin ainoastaan ammatti- ja/tai erikoisammattitutkintokoulutusta järjestävät (ka 3,1) ja perustutkintokoulutusta järjestävät (ka 2,7) järjestäjät¹⁴⁵. Suuret järjestäjät (ka 3,8) näkivät oman järjestäjän tarjoamat mahdollisuudet paremmiksi kuin keskisuuret (ka 3,6) ja pienet (ka 3,3) järjestäjät¹⁴⁶. Monialaiset järjestäjät (ka 3,7) näkivät opiskelijoidensa mahdollisuudet paremmiksi kuin yksialaiset järjestäjät (ka 3,2)¹⁴⁷. AVI-alueittain tarkasteltuna mahdollisuudet opiskella tutkinnon osa oman järjestäjän tarjontaan kuuluvasta toisesta tutkinnosta näkivät parhaimmiksi Lapin alueella (ka 4,3) toimivat järjestäjät ja heikoimmiksi Etelä-Suomen alueella (ka 3,4) ja Pohjois-Suomen alueella (ka 3,4) toimivat järjestäjät¹⁴⁸. Henkilöstön edustajista¹⁴⁹ mahdollisuudet näkivät parhaimmiksi Itä-Suomen alueella toimivien järjestäjien henkilöstön edustajat (ka 3,7) ja heikoimmiksi Pohjois-Suomen alueella toimivien järjestäjien henkilöstön edustajat (ka 3,2)¹⁵⁰. Henkilöstön edustajat, jotka työskentelivät ainoastaan ammatti- ja/tai erikoisammattitutkintokoulutuksen parissa (ka 3,7) tai kaikkien tutkintomuotojen parissa (ka 3,6) näkivät oman järjestäjän tarjoamat mahdollisuudet hieman paremmiksi kuin vain perustutkintokoulutuksen parissa työskentelevät (ka 3,3)¹⁵¹.

Pienet järjestäjät (ka 2,6) näkivät mahdollisuudet *opiskella tutkinnon osa toisesta tutkinnosta toisen järjestäjän tarjonnasta* hieman paremmiksi kuin keskisuuret (ka 2,4) ja suuret (ka 2,1) järjestäjät¹⁵². Yksialaiset järjestäjät (ka 2,5) näkivät opiskelijoidensa mahdollisuudet suorittaa opintoja toiselta järjestäjältä hieman paremmiksi kuin monialaiset järjestäjät (ka 2,3)¹⁵³. Ainoastaan perustutkintokoulutusta tarjoavat järjestäjät (ka 2,6) näkivät mahdollisuudet hieman paremmiksi kuin ammatti- ja/tai erikoisammattitutkintokoulutusta järjestävät (ka 2,5) ja kaikkia tutkintomuotoja järjestävät (ka 2,3) järjestäjät¹⁵⁴. Työtehtävittäin¹⁵⁵ yhteisten tutkinnon osien opettajat (ka 2,8) näkivät mahdollisuudet hieman paremmiksi kuin ammatillisten tutkinnon osien opettajat (ka 2,7). Heikoimmiksi mahdollisuudet näkivät opinto-ohjaajat (ka 2,1).

Suuret järjestäjät (ka 4,4) näkivät mahdollisuudet opiskella *lukio-opintoja* paremmiksi kuin keskisuuret (ka 3,9) ja pienet (ka 3,3) järjestäjät¹⁵⁶. Myös henkilöstön edustajien vastaukset olivat samansuuntaisia¹⁵⁷. Ruotsinkieliset järjestäjät (ka 4,6) näkivät opiskelijoidensa mahdollisuudet lukio-opintojen suorittamiseen paremmiksi kuin suomenkieliset järjestäjät (ka 3,8)¹⁵⁸. Henkilöstö-
vastauksissa tilanne järjestäjän kielen mukaan oli toisin päin.

145 f = 0,40

146 f = 0,20

147 d = 0,48

148 f = 0,19

149 f = 0,12

150 d = 0,46

151 f = 0,13

152 f = 0,24

153 d = 0,23

154 f = 0,13

155 f = 0,15

156 f = 0,37

157 Pienet 3,4, keskisuuret 3,5, suuret 3,9, f = 0,15

158 d = 0,59

Opiskelijamäärältään suuret järjestäjät (ka 3,8) näkivät mahdollisuudet *opiskella ammattikorkeakouluopintoja* paremmiksi kuin keskisuuret (ka 3,2) ja pienet (ka 2,8) järjestäjät¹⁵⁹. Ruotsinkieliset järjestäjät (ka 3,8) näkivät opiskelijoidensa mahdollisuudet paremmiksi kuin suomenkieliset järjestäjät (ka 3,2)¹⁶⁰. AVI-alueittain tarkasteltuna mahdollisuudet näkivät parhaimmiksi Lounais-Suomen alueella (ka 3,6) toimivat järjestäjät ja heikoimmiksi Pohjois-Suomen alueella (ka 3,0) toimivat järjestäjät¹⁶¹. Opinto-ohjaajat näkivät mahdollisuudet opiskella ammattikorkeakouluopintoja hieman paremmiksi (ka 3,5) kuin yhteisten tutkinnon osien opettajat (ka 3,3) ja ammatillisten tutkinnon osien opettajat (ka 3,2)¹⁶². Koulutusaloittain¹⁶³ tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen (ka 3,5), kaupan ja hallinnon (ka 3,4) sekä maa- ja metsätalousalojen (ka 3,4) henkilöstön edustajat näkivät mahdollisuudet muita aloja (ka 3,1–3,3) paremmiksi.

Pienet järjestäjät (ka 2,4) näkivät mahdollisuudet *opiskella yliopisto-opintoja* paremmiksi kuin keskisuuret (ka 1,7) ja suuret (ka 1,7) järjestäjät¹⁶⁴. Ruotsinkieliset järjestäjät (ka 2,4) näkivät opiskelijoidensa mahdollisuudet opiskella yliopisto-opintoja hieman paremmiksi kuin suomenkieliset järjestäjät (ka 2,0)¹⁶⁵. AVI-alueittain¹⁶⁶ tarkasteltuna mahdollisuudet näkivät parhaimmiksi Itä-Suomen alueella (ka 2,4) ja Lapin alueella (ka 2,3) toimivat järjestäjät ja heikoimmiksi Pohjois-Suomen alueella (ka 1,8) toimivat järjestäjät. Koulutusaloittain¹⁶⁷ tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen (ka 2,6) ja luonnontieteiden (ka 2,6) henkilöstön edustajat näkivät mahdollisuudet muita aloja (ka 2,1–2,3) paremmiksi.

6.5 Polkumuotoiset opinnot

Koulutuksen järjestäjiltä kysyttiin, mitä opintopolkuja ne tarjoavat opiskelijoille. Yleisimmät opintopolut olivat kaksoistutkintopolku, ammattikorkeakoulu-/väyläopintopolku ja työelämäpolku, joita oli yli puolella järjestäjistä (kuvio 29). Noin 40 prosenttia tarjosi polkua liittyen huippuosaajuuteen, yrittäjyyteen, kansainvälisyyteen tai urheiluun. Opiskelija-aktiivipolku oli 20 prosentilla järjestäjistä, ja 15 prosenttia järjestäjistä tarjosi muita polkuja, joita olivat esimerkiksi kestävän kehityksen polut ja yritysten kanssa toteutettavat polut.

159 f = 0,38

160 d = 0,47

161 f = 0,14

162 f = 0,12

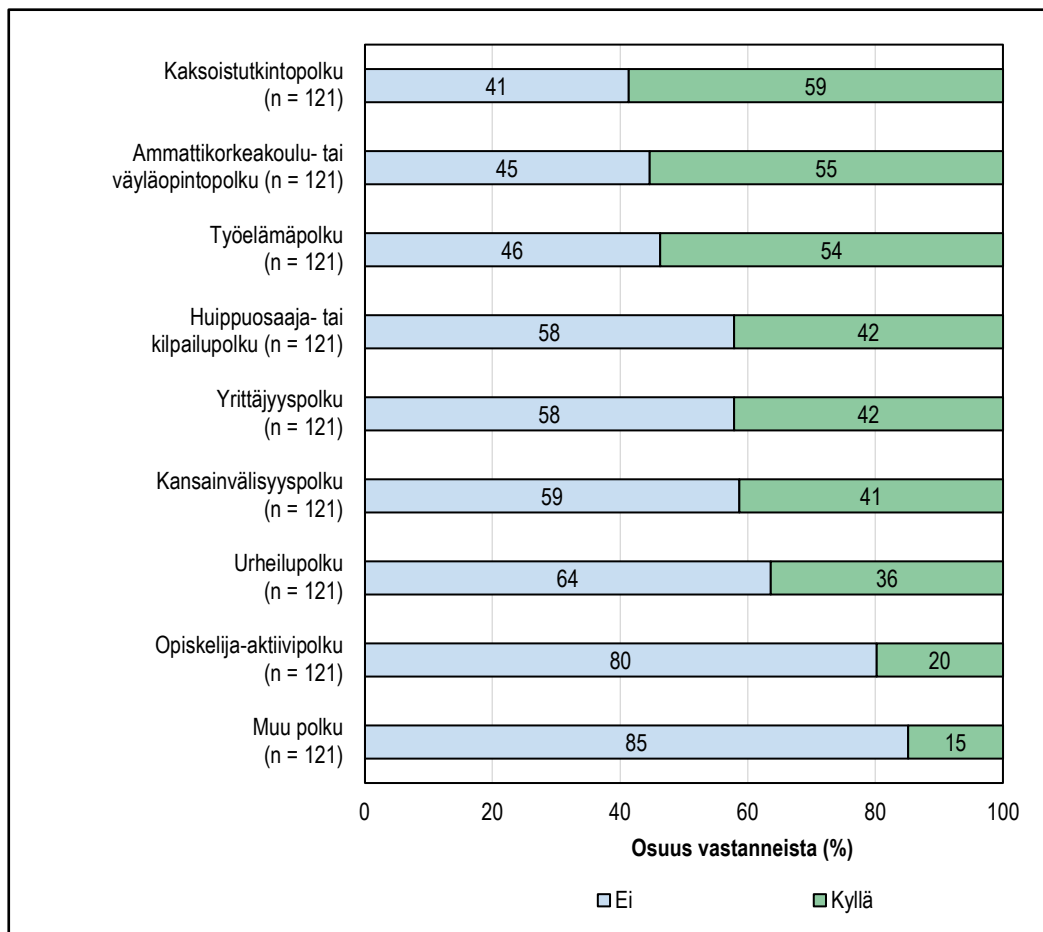
163 f = 0,10

164 f = 0,31

165 d = 0,38

166 f = 0,17

167 f = 0,10



KUVIO 29. Koulutuksen järjestäjien tarjoamat opintopolut

Järjestäjistä 39 prosentilla oli tarjolla 5 opintopolkua tai enemmän, 39 prosentilla 1–4 opintopolkua ja noin 22 prosentilla ei yhtään opintopolkua. Ne järjestäjät, joilla ei ollut tarjolla yhtään polkua, olivat opiskelijamäärältään pieniä järjestäjiä ja yli puolet niistä tarjosi ainoastaan ammatti- tai erikoisammattitutkintokoulutusta. Vähintään yksi polku oli tarjolla perustutkintokoulutusta järjestävistä järjestäjistä 87 prosentilla, ammatti- ja/tai erikoisammattitutkintokoulutusta järjestävistä järjestäjistä 27 prosentilla ja kaikkia tutkintomuotoja järjestävistä järjestäjistä 90 prosentilla. Koon mukaan tarkasteltuna vähintään yksi polku oli tarjolla 56 prosentilla pienistä järjestäjistä ja kaikilla keskiuurilla ja suurilla järjestäjillä. Suurista järjestäjistä 86 prosentilla oli tarjolla 5 opintopolkua tai enemmän.

6.6 Valinnanmahdollisuuksien toteuttamisen kehittämiskohteita

Koulutuksen järjestäjät ja henkilöstö saivat kuvata avoimella vastauksella, mitkä asiat mahdollisesti rajoittavat opiskelijoiden yksilöllisten valintojen järjestämistä ja toteuttamista. Henkilöstöä pyydettiin vastaamaan sen koulutuksen osalta, jossa he itse työskentelevät. Järjestäjistä 83 vastasi kysymykseen, ja mainintoja oli kaikkiaan 113. Henkilöstöstä 853 vastasi kysymykseen, ja mainintoja oli yhteensä 1 086. Maininnat luokiteltiin taulukon 8 mukaisesti.

TAULUKKO 8. Koulutuksen järjestäjien sekä opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemykset opiskelijoiden yksilöllisiä valintoja rajoittavista asioista. Järjestäjien mainintoja 113 ja henkilöstön mainintoja 1 086.

Yksilöllisten valintojen järjestämistä rajoittava asia	% maininnoista	
	Järjestäjät	Henkilöstö
Tutkinnon osien ja oppimisympäristöjen tarjonta oppilaitoksessa ja sopivien työpaikkojen vähyys	26	20
Opintojen organisointi, käytännöt ja aikataulutus	18	27
Resurssit	26	17
Yhteistyön, tiedon ja johtamisen puute	13	13
Opiskelijoiden tavoitteet, valmiudet ja ohjaus	8	13
Tutkintojen rakenteiden rajoitukset ja alan erityispiirteet	7	7
Muu	3	3
Yhteensä	100	100

Tutkinnon osien ja oppimisympäristöjen tarjonta oppilaitoksessa ja sopivien työpaikkojen vähyys | Opiskelijoiden yksilöllisiä valinnanmahdollisuuksia rajoittaa monen vastaajan mukaan tutkinnon osien ja oppimisympäristöjen tarjonta oppilaitoksessa ja sopivien työpaikkojen vähyys. Tarjontaa oman oppilaitoksen sisällä voi olla rajallisesti esimerkiksi siksi, että järjestäjä järjestää vain yhtä tai muutamaa tutkintoa. Erilaisia oppimisympäristöjä, kuten verkko-opintoja, ei välttämättä ole saatavilla. Rajoituksia tulee osaltaan myös sopivien työpaikkojen saatavuudesta tai niiden mahdollisuuksista ottaa opiskelijoita työelämään oppimaan.

Aina ei ole mahdollista valita kaikkia valinnaisia tutkinnon osia, koska niitä ei ole tarjolla. Kaikista opinnoista ei ole saatavilla verkko-opintoja. (Henkilöstö)

Valinnaisuutta olisi teoriassa, mutta ei ole sopivia työssäoppimispaikkoja kaikkien tutkinnon osien näyttöjen suorittamiseksi. Tästä syystä suurimmalle osalle opiskelijoista joudutaan valitsemaan ne samat tutkinnon osat, joiden näytöt pystytään tekemään työpaikoilla. (Järjestäjä)

Opintojen organisointi, käytännöt ja aikataulut | Vastaajat toivat esiin rajoittavia asioita, jotka liittyvät opintojen organisointiin, käytäntöihin ja aikataulutukseen. Jos opinnot edellyttävät lähiopetusta, voivat aikataulut mennä päällekkäin tai pitkät siirtymämatkat toimipaikkojen välillä tuoda haasteita. Joitakin tutkinnon osia järjestetään vain harvoin, mikä saattaa johtaa opiskeluajan pitenemiseen. Osa vastaajista toi esille, että yksilöllisyyttä rajoittavat joustamattomat käytännöt, kuten vuosiluokka- ja ryhmäajattelu. Tutkinnon osan valitsemista toisesta tutkinnosta saattaa rajoittaa myös byrokraatia tai opintohallintojärjestelmien jäykkyyttä.

Aikataulullisesti on vaikea sovittaa yhteen toisten oppilaitosten tarjontaa omaan oppilaitoksen tarjonnan kanssa. (Henkilöstö)

Lukujärjestystekniset asiat usein rajoittavat. Joustavuutta ammatillisiin kokonaisuuksiin kaivataan. Usein esteenä on, että kokonaisuudet on kohdennettu ja aikataulutettu tiukasti yhdelle ryhmälle ja tiettyyn aikaan vuodessa. (Henkilöstö)

Resurssit | Valinnanmahdollisuuksia rajoittavat vastaajien mukaan myös resurssit. Taloudellisia resursseja ei välttämättä ole riittävästi valinnanmahdollisuuksien toteuttamiseen halutussa laajuudessa. Vastaajat mainitsivat myös, että rahoitusjärjestelmä ei tue yksilöllisyyttä. Osa henkilöstön edustajista toi esiin, että henkilöstöä tai osaamista ei ole riittävästi koulutuksen ja opetuksen toteuttamiseen yksilöllisesti. Osa opettajista koki, että heillä ei ole aikaa suunnitella ja ohjata opiskelijoiden yksilöllisiä valintoja muun työtaakan rinnalla.

Resurser: ekonomiska, personal, tid. (Järjestäjä)

Pelkästään tutkinnon oma vuosisuunnittelu ammatillisine valinnaisuuksineen on erittäin työlästä ja haastavaa, joten kymmenien tutkintojen yhteensovittaminen tutkintojen välisten valintojen mahdollistamiseksi alkaa olla jo äärimmäisen haastavaa. (Henkilöstö)

Yhteistyön, tiedon ja johtamisen puute | Osan vastaajista mukaan yhteistyötä järjestäjän sisällä tai järjestäjien välillä ei tehdä vielä tarpeeksi yksilöllisten valintojen toteuttamiseksi. Esille tuotiin myös, että henkilöstöllä ei välttämättä ole riittävästi tietoa valinnanmahdollisuuksista, tai että yksilöllisten valintojen toteuttamista ei ole suunniteltu ja johdettu riittävästi. Yhteiset toimintatavat ja prosessit puuttuvat vielä osalla järjestäjistä ja tiedonkulku voi olla vähäistä.

Opiskelijoiden mahdollisuuksia valita tutkinnon osia toisista tutkinnoista tai toisilta koulutuksen järjestäjiltä on kehittämiskohde. (Järjestäjä)

Brist på information. (Henkilöstö)

Meille ei ole luotu jouhevaa systeemiä toisen tutkinnon osien valinnan mahdollisuudesta. En aina tiedä keneen pitäisi ottaa yhteyttä, jos opiskelija jonkun valinnaisen tutkinnon osan haluaisi suorittaa muualta. (Henkilöstö)

Opiskelijoiden tavoitteet, valmiudet ja ohjaus | Osa mainitsi yksilöllisiä valintoja rajoittavana tekijänä sen, että opiskelijoille ei ole annettu riittävästi ohjausta ja tietoa valintojen tueksi. Esille tuotiin myös, että valinnat riippuvat opiskelijan omista tavoitteista ja valmiuksista. Yksilölliset valinnat myös edellyttävät riittävää osaamista, oma-aloitteisuutta, itseohjautuvuutta ja sitoutumista.

Nuorilla opiskelijoilla voi olla haaste lähteä toiselle paikkakunnalle. (Järjestäjä)

Opiskelijan omat valmiudet ja sitoutuminen opiskeluihin. (Henkilöstö)

Nuoret ovat usein varsin konservatiivisia ja usein se on myös hyvä asia mm. ammatti-identiteetin ja opintuvalmiuksien kehittymisen kannalta. (Henkilöstö)

Tutkintojen rakenteiden rajoitukset ja alan erityispiirteet | Tutkintojen rakenteet rajoittavat osan vastaajista mukaan yksilöllisten valintojen järjestämistä. Esimerkiksi tutkintojen osat voivat olla eri laajuisia tai sisällöt vaikeasti verrattavia, jolloin eri tutkintoja on vaikeaa yhdistää. Myös alan tai tutkinnon erityispiirteillä on vaikutusta siihen, millaisia valintoja pystytään järjestämään. Osa tutkinnoista vaatii pakollisia läsnäoloja, riittävää ikää tai soveltuvuuskokeita. Joissakin tutkinnoissa sisällöt on opiskeltava tietyssä järjestyksessä, mikä rajoittaa yksilöllistä aikatauluttamista. Osassa tutkintoja tarvittavia erikoislaitteita ei ole mahdollista käyttää muualla kuin lähiopetuksessa tai työpaikalla. Kaikkia käytännön tehtäviä ei voi opettaa verkossa.

Tapa järjestää toteutuksia tutkinnon osan laajuisina rajoittaa osaamisen hankkimisen suunnittelua tunnistetun ja tunnustetun osaamisen perusteella. Pienemmät osakokonaisuudet esimerkiksi ammattitaitovaatimustasolla mahdollistaisivat tämän paremmin. (Järjestäjä)

Useiden tutkinnon osien opiskeleminen ei onnistu, jos ei tiedä perusteita, joita on alalla jo opiskeltu. (Henkilöstö)

Jotta saa hyvän ammattitaidon, jolla työllistyy, on ”pakko” valita ammatillisesta tarjonnasta niin paljon, ettei opintoihin muuta mahdu. (Henkilöstö)

Muina yksilöllisten valintojen toteuttamista rajoittavina asioina mainittiin muun muassa korona-epidemia.

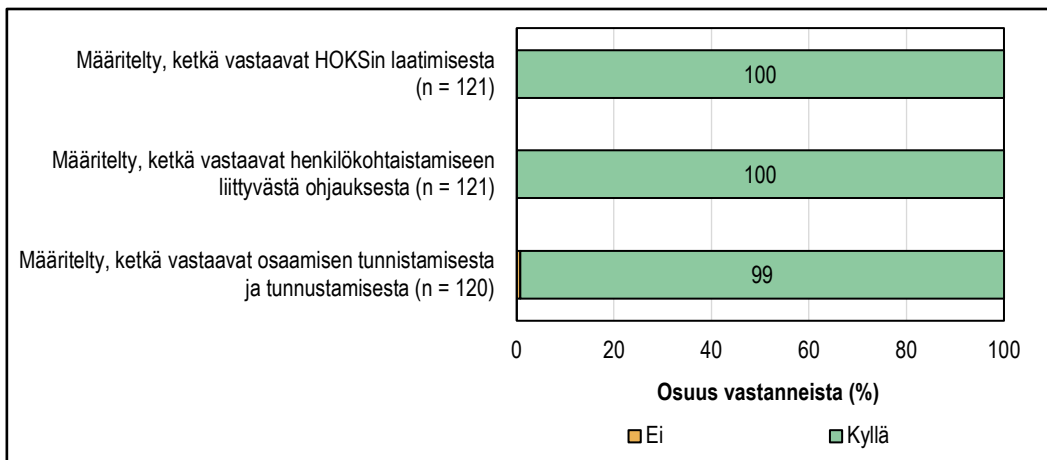
Henkilö-
kohtaistamisen
työnjako,
osaaminen ja
resurssit

7

Arvioinnissa selvitettiin koulutuksen järjestäjien sekä opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemyksiä henkilökohtaistamiseen liittyvien toimintojen työnjaosta sekä henkilöstön välisestä tiedonkulusta ja yhteistyöstä. Arvioinnissa tarkasteltiin myös henkilökohtaistamiseen liittyvää osaamista ja osaamisen kehittämistä. Lisäksi pyydettiin arvioimaan henkilöstöressurssien eli henkilöstön määrän ja ajan riittävyyttä henkilökohtaistamiseen.

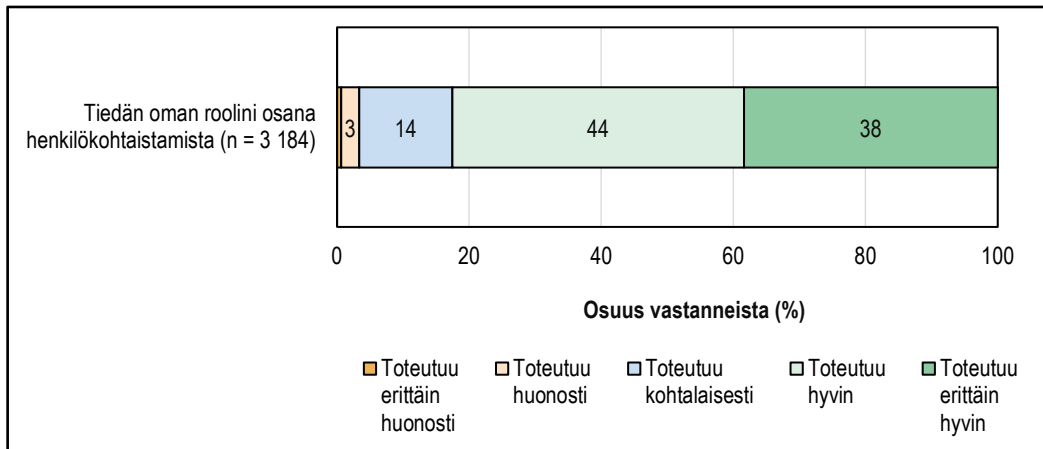
7.1 Työnjako ja henkilöstön välinen yhteistyö

Kaikilla koulutuksen järjestäjillä oli linjaukset siihen, ketkä vastaavat HOKSin laatimisesta ja henkilökohtaistamiseen liittyvästä ohjauksesta (kuvio 30). Lähes kaikilla oli linjaus myös osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen vastuihin liittyen.



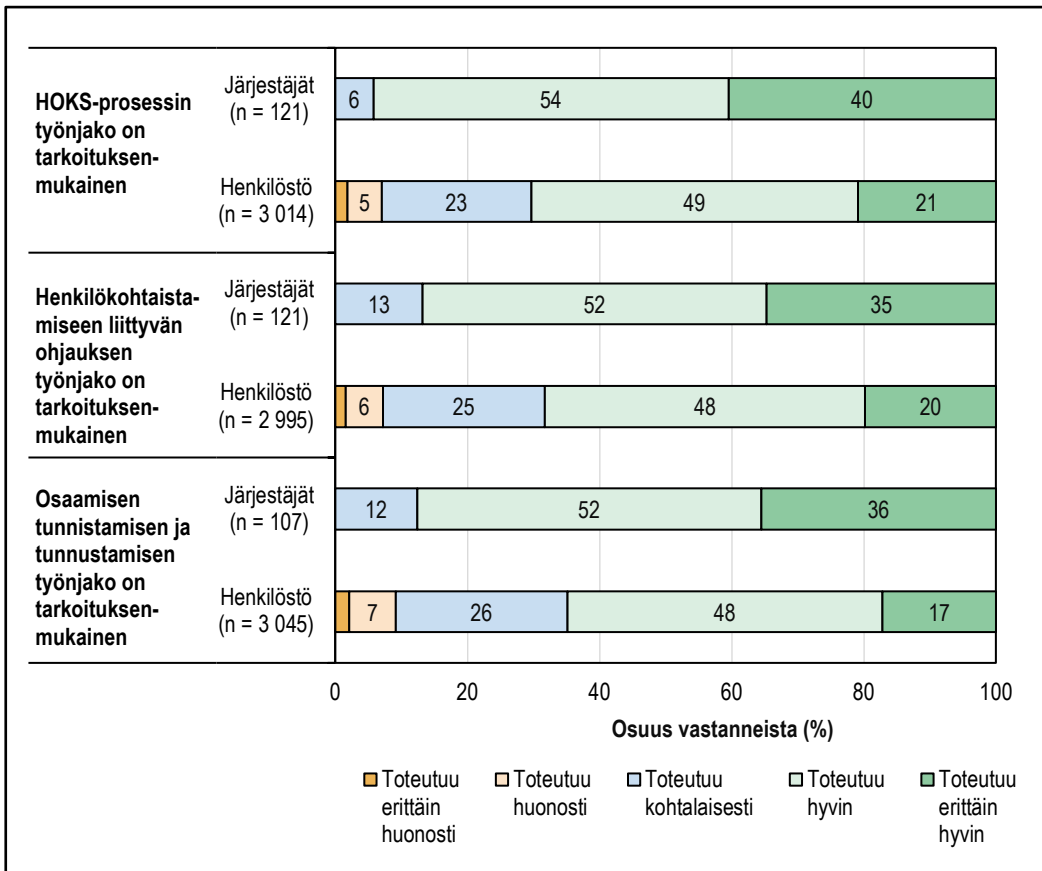
KUVIO 30. Koulutuksen järjestäjien linjaukset henkilökohtaistamisen vastuisiin liittyen

Opetus- ja ohjaushenkilöstöä pyydettiin arvioimaan, tietävätkö he oman roolinsa osana henkilökohtaistamista (kuvio 31). Henkilöstöstä 82 prosenttia koki tietävänsä roolinsa henkilökohtaistamisessa hyvin tai erittäin hyvin. Sen sijaan 18 prosentille henkilöstöstä oma rooli oli vain kohtalaisen selkeä.



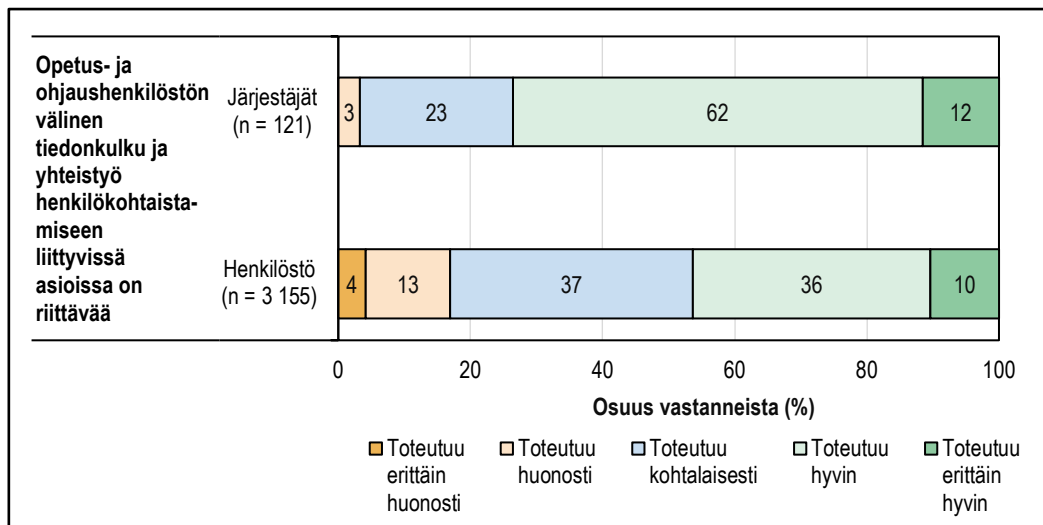
KUVIO 31. Opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemykset siitä, tietävätkö he oman roolinsa osana henkilökohtaistamista

Järjestäjiä ja henkilöstöä pyydettiin arvioimaan henkilökohtaistamiseen liittyvän työnjaon tarkoituksenmukaisuutta (kuvio 32). Järjestäjien näkemykset olivat myönteisiä ja järjestäjät kokivat työnjaon toimivan hyvin. HOKS-prosessin työnjaon näki tarkoituksenmukaisena 94 prosenttia järjestäjistä, ohjauksen työnjaon 87 prosenttia ja osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen työnjaon 88 prosenttia järjestäjistä. Henkilöstön näkemykset olivat hieman kielteisemmät. Yli puolet henkilöstövastaajista koki työnjaon toimivan hyvin, mutta vastauksissa oli hajontaa. HOKS-prosessin työnjaon näki tarkoituksenmukaisena 70 prosenttia henkilöstöstä, ohjauksen työnjaon 68 prosenttia ja osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen työnjaon 65 prosenttia henkilöstöstä. Noin kolmannes henkilöstövastaajista arvioi, että työnjaon tarkoituksenmukaisuus toteutuu näissä asioissa kohtalaisesti tai huonosti.



KUVIO 32. Koulutuksen järjestäjien sekä opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemykset henkilökohtaistamiseen liittyvästä työnjaosta

Kolme neljästä järjestäjästä arvioi, että henkilöstön välinen tiedonkulku ja yhteistyö henkilökohtaistamiseen liittyvissä asioissa on riittävää (kuvio 33). Sen sijaan henkilöstöstä näin arvioi alle puolet. Henkilöstöstä 37 prosentin mukaan tiedonkulku ja yhteistyö toteutuvat kohtalaisesti ja 17 prosentin mukaan huonosti tai erittäin huonosti.



KUVIO 33. Koulutuksen järjestäjien sekä opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemykset henkilöstön välisestä tiedonkulusta ja yhteistyöstä

Taustamuuttujittain tehtävää tarkastelua varten muodostettiin summamuuttuja, johon sisältyvät työnjakoon liittyvät kolme väittämää (ks. kuvio 32) sekä tiedonkulkuun ja yhteistyöhön liittyvä väittämä (ks. kuvio 33). Summamuuttujalle laskettiin keskiarvo (asteikko 1–5).

Suomenkieliset järjestäjät arvioivat toteutumisen paremmaksi (ka 4,2) kuin ruotsinkieliset järjestäjät (ka 3,9)¹⁶⁸. Järjestäjän koon mukaan tarkasteltuna opiskelijamäärältään pienet järjestäjät arvioivat työnjaon ja yhteistyön toteutuvan hieman paremmin (ka 4,3) kuin keskisuuret (ka 4,2) ja suuret (ka 4,0) järjestäjät¹⁶⁹. Samoin pienten järjestäjien henkilöstö (ka 3,9) arvioi työnjaon ja yhteistyön toteutuvan hieman paremmin kuin keskisuurten järjestäjien henkilöstö (ka 3,8) tai suurten järjestäjien henkilöstö (ka 3,6)¹⁷⁰. Ammatti- ja/tai erikoisammattitutkintokoulutuksen parissa työskentelevät henkilöstön edustajat kokivat työnjaon ja yhteistyön toimivuuden hieman paremmaksi (ka 4,0) kuin perustutkintokoulutuksen parissa työskentelevät (ka 3,6) ja kaikkien tutkintomuotojen parissa työskentelevät (ka 3,7) henkilöstön edustajat¹⁷¹. Sen mukaan, millä koulutusalailla¹⁷² henkilöstön edustaja työskenteli, työnjako ja yhteistyö arvioitiin toteutuvaksi parhaiten luonnontieteissä (ka 4,0) sekä kaupan ja hallinnon alalla (ka 3,8). Hieman heikommin työnjaon ja yhteistyön arvioitiin toteutuvan tekniikan aloilla (ka 3,5) sekä tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen alalla (ka 3,6). Yhteisten tutkinnon osien opettajat kokivat työnjaon ja yhteistyön toimivuuden hieman heikommaksi (ka 3,4) kuin ammatillisten tutkinnon osien opettajat, opinto-ohjaajat ja erityisopettajat (kaikilla ka 3,7)¹⁷³.

168 d = 0,61

169 f = 0,26

170 f = 0,15

171 f = 0,14

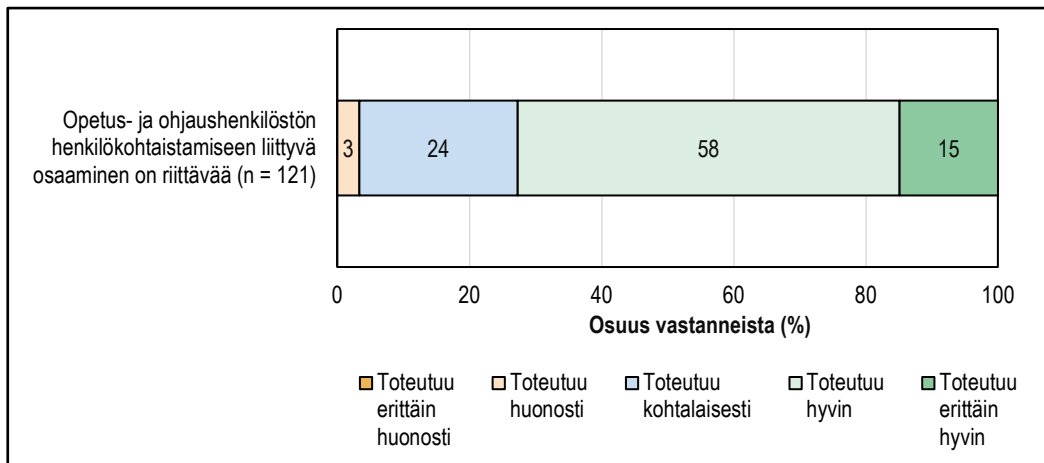
172 f = 0,15

173 f = 0,10

7.2 Henkilöstön osaaminen ja osaamisen kehittäminen

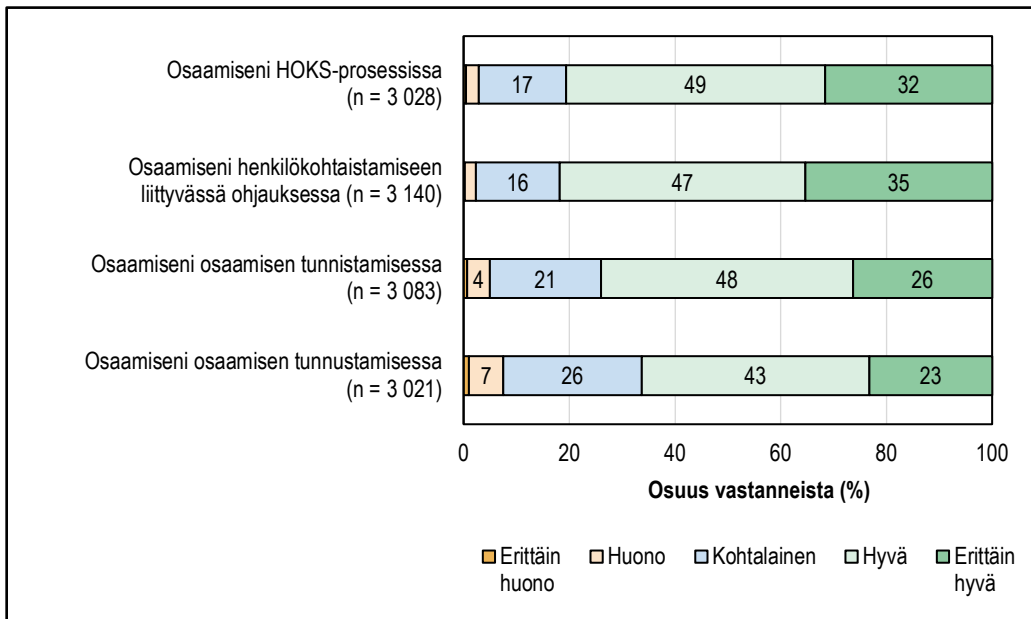
Henkilöstön osaaminen

Koulutuksen järjestäjiä pyydettiin arvioimaan henkilöstön henkilökohtaistamiseen liittyvää osaamista (kuvio 34). Järjestäjät pitivät henkilöstön osaamista melko hyvänä ja kolme neljästä järjestäjästä arvioi osaamisen olevan riittävää. Kuitenkin neljännes näki osaamisen riittävyyden toteutuvan vain kohtalaisesti.



KUVIO 34. Koulutuksen järjestäjien näkemykset opetus- ja ohjaushenkilöstön henkilökohtaistamiseen liittyvästä osaamisesta

Henkilöstön arviot omasta osaamisesta olivat hieman järjestäjiä myönteisemmät ja suurin osa henkilöstö koki osaamisensa olevan hyvää (kuvio 35). Parhaimmaksi henkilöstö arvioi osaamisensa HOKS-prosessissa sekä henkilökohtaistamiseen liittyvässä ohjauksessa. Näillä osa-alueilla noin 80 prosenttia henkilöstöstä piti osaamisestaan hyvänä tai erittäin hyvänä. Hieman heikommaksi koettiin osaamisen tunnistamiseen liittyvä osaaminen, jossa vastaava osuus oli 74 prosenttia. Heikoimmaksi, vaikka kuitenkin keskimäärin hyväksi koettiin osaamisen tunnistamiseen liittyvä osaaminen. Sen arvioi hyväksi tai erittäin hyväksi 66 prosenttia henkilöstöstä ja korkeintaan kohtalaiseksi 34 prosenttia henkilöstöstä.



KUVIO 35. Opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemykset henkilökohtaistamiseen liittyvästä osaamisestaan

Taustamuuttujittain tarkasteltiin järjestäjien vastausten osalta yhtä henkilöstön osaamiseen liittyvää väittämää¹⁷⁴ (ks. kuvio 34). Henkilöstön vastausten osalta muodostettiin neljästä edellä mainitusta väittämästä (ks. kuvio 35) osaamista koskeva summamuuttuja, jolle laskettiin keskiarvo (asteikko 1–5). Lisäksi henkilöstön osaamista tarkasteltiin väittämittäin sen mukaan, kuuluivatko arvioinnin kohteena olevat asiat henkilön vastuisiin.

Ne henkilöstön edustajat, joilla oli vastuullaan HOKSin laatiminen, kokivat osaamisensa HOKS-prosessissa selvästi paremmaksi (ka 4,2) kuin muut (ka 3,7)¹⁷⁵. Osaamisensa henkilökohtaistamiseen liittyvässä ohjauksessa he kokivat hieman paremmaksi (ka 4,2) kuin muut (ka 4,0)¹⁷⁶. Ne henkilöstön edustajat, jotka olivat tunnustaneet opiskelijoiden aiemmin hankkimaa osaamista viimeisten kahden vuoden aikana, kokivat osaamisensa osaamisen tunnistamisessa selvästi paremmaksi (ka 4,1) kuin muut (ka 3,4)¹⁷⁷. Kaikista suurin ero oli siinä, että ne, jotka olivat osallistuneet osaamisen tunnistamiseen kahden vuoden aikana, kokivat osaamisensa osaamisen tunnistamisessa selvästi paremmaksi (ka 4,0) kuin muut (ka 3,2)¹⁷⁸.

Henkilöstön kokemassa osaamisessa oli vain pieniä eroja muiden taustamuuttujien mukaan. Ammatti- tai erikoisammattitutkintojen parissa työskentelevien henkilöstön edustajien osalta keskiarvo henkilökohtaistamiseen liittyvässä osaamisessa oli 4,2, kaikkien tutkintomuotojen

¹⁷⁴ Järjestäjiltä kysyttiin vain tämä yksi väittämä.

¹⁷⁵ d = 0,63

¹⁷⁶ d = 0,30

¹⁷⁷ d = 0,91

¹⁷⁸ d = 0,95

parissa työskentelevien osalta 4,1 ja perustutkintojen parissa työskentelevien osalta 3,9¹⁷⁹. Opin- to-ohjaajilla henkilökohtaistamiseen liittyvän osaamisen keskiarvo oli 4,3, erityisopettajilla ja ammatillisilla opettajilla 4,0 ja yhteisten aineiden opettajilla 3,8¹⁸⁰. Myös koulutusalojen¹⁸¹ osalta erot olivat pieniä. Kaupan ja hallinnon alalla, luonnontieteissä, humanistisilla ja taideoilla sekä palvelu-aloilla työskentelevän henkilöstön henkilökohtaistamiseen liittyvän osaamisen keskiarvo oli 4,1. Terveys- ja hyvinvointialoilla sekä tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen alalla osaamisen keskiarvo oli 4,0. Maa- ja metsätalouseläällä sekä tekniikan aloilla osaamisen keskiarvo oli 3,9.

Järjestäjien vastauksissa oli jonkin verran eroja taustamuuttujittain. Suomenkieliset järjestäjät kokivat henkilöstönsä osaamisen paremmaksi (ka 3,9) kuin ruotsinkieliset järjestäjät (ka 3,4)¹⁸². Järjestäjän koon mukaan¹⁸³ parhaimmaksi henkilöstönsä osaamisen arvioivat opiskelijamääräl- tään pienet järjestäjät (ka 4,0). Keskisuurilla järjestäjillä keskiarvo henkilöstön osaamisesta oli 3,8 ja suurilla järjestäjillä 3,6. Tutkintomuodoittain¹⁸⁴ parhaimmaksi henkilöstönsä osaamisen arvioivat järjestäjät, jotka järjestävät vain ammatti- ja/tai erikoisammattitutkintokoulutusta (ka 4,1). Perustutkintokoulutusta järjestävillä järjestäjillä keskiarvo henkilöstön osaamisesta oli 4,0 ja kaikkia tutkintomuotoja järjestävillä järjestäjillä 3,8. AVI-alueittain¹⁸⁵ parhaimmaksi henki- löstönsä osaamisen arvioivat Lounais-Suomen alueella toimivat järjestäjät (ka 4,1) ja heikoimmaksi Lapin alueella toimivat järjestäjät (ka 3,5). Muilla AVI-alueilla keskiarvot olivat 3,8–3,9. Henki- löstövastauksissa ei ollut juurikaan eroja järjestäjän taustamuuttujien mukaan, vaan kaikenlaisten järjestäjien henkilöstö arvioi osaamisensa olevan keskimäärin hyvää.

Perehdytys ja osaamisen kehittäminen

Järjestäjät arvioivat henkilökohtaistamiseen liittyvän perehdytyksen ja osaamisen kehittämisen toteutuvan hyvin (kuvio 36). Järjestäjistä 83 prosenttia arvioi, että henkilöstöä perehdytetään riit- tävästi henkilökohtaistamiseen liittyviin asioihin. Henkilöstöstä tätä mieltä oli vain 46 prosenttia. Myös järjestäjien ja henkilöstön arviot henkilökohtaistamiseen liittyvän osaamisen kehittämisestä erosivat. Järjestäjistä 76 prosentin mielestä osaamista kehitetään suunnitelmallisesti, kun taas henkilöstöstä tätä mieltä oli vain 46 prosenttia. Sekä perehdytys että osaamisen kehittäminen toteutuivat henkilöstön mukaan keskimäärin kohtalaisesti ja viidenneksen mielestä ainoastaan huonosti tai erittäin huonosti.

179 f = 0,14

180 f = 0,14

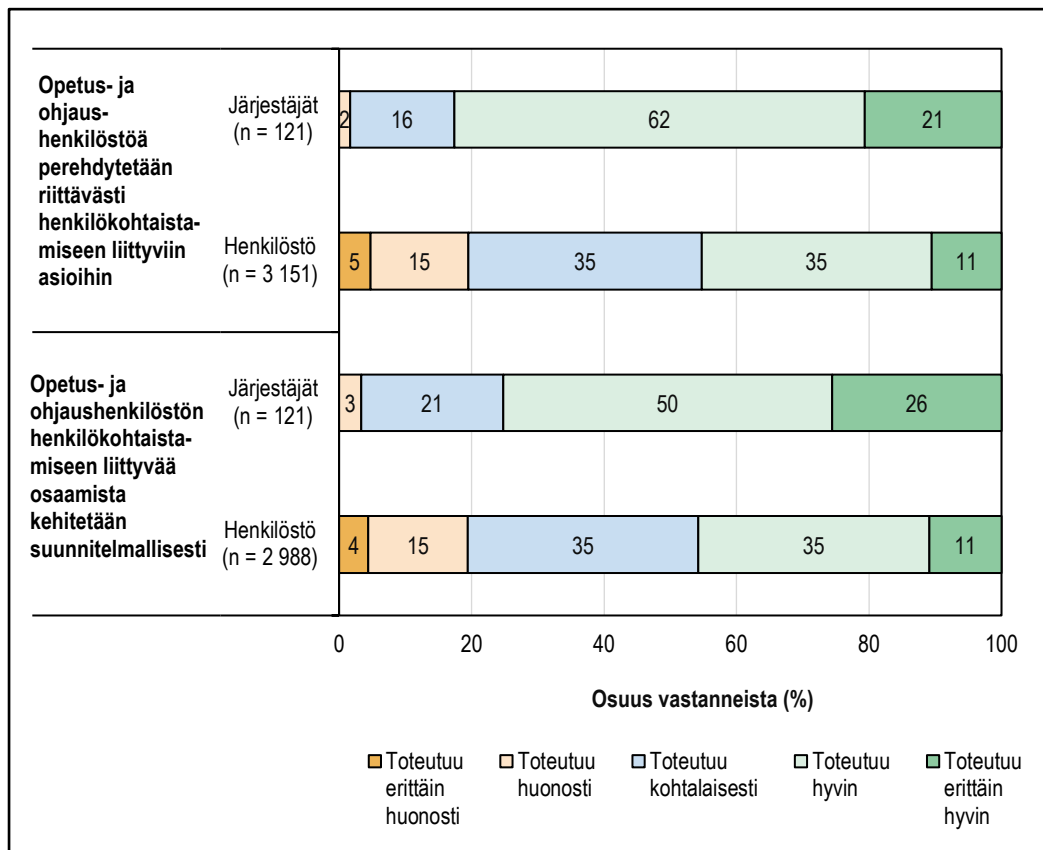
181 f = 0,14

182 d = 0,66

183 f = 0,29

184 f = 0,18

185 f = 0,18



KUVIO 36. Koulutuksen järjestäjien sekä opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemykset henkilökohtaistamiseen liittyvien asioiden perehdyttämisestä ja osaamisen kehittämisestä

Taustamuuttujittain tehtävää tarkastelua varten muodostettiin summamuuttuja perehdytykseen ja osaamisen kehittämiseen liittyvistä kahdesta väittämästä (ks. kuvio 36). Summamuuttujalle laskettiin keskiarvo (asteikko 1–5).

Suomenkieliset järjestäjät arvioivat perehdytyksen ja osaamisen kehittämisen paremmaksi (ka 4,0) kuin ruotsinkieliset järjestäjät (ka 3,6)¹⁸⁶. Suuret ja keskisuuret järjestäjät arvioivat perehdytyksen ja osaamisen kehittämisen toteutuvan hieman paremmin (ka 4,1) kuin pienet järjestäjät (ka 3,9)¹⁸⁷. Henkilöstön koulutusalan mukaan oli vain pieniä eroja¹⁸⁸. Parhaimmaksi perehdytyksen ja osaamisen kehittämisen kokivat kaupan ja hallinnon alalla, maa- ja metsätalouseläimillä sekä luonnontieteiden aloilla työskentelevät henkilöstön edustajat (ka kaikilla 3,5) ja heikoimmaksi tekniikan alojen henkilöstön edustajat (ka 3,2).

186 d = 0,63

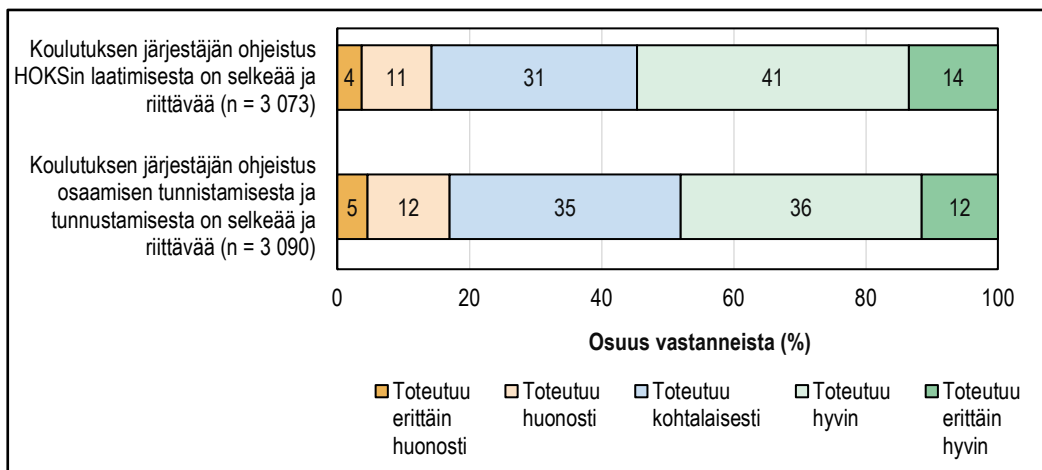
187 f = 0,15

188 f = 0,12

Näkemyksiä perehdyttämisen ja osaamisen kehittämisen toimivuudesta verrattiin myös näkemykseen henkilöstön osaamisesta. Näillä oli yhteys toisiinsa. Ne järjestäjät, jotka arvioivat perehdyttämisen toteutuvan hyvin tai erittäin hyvin, arvioivat myös henkilöstönsä osaamisen (ka 4,0) selvästi paremmaksi kuin muut järjestäjät (ka 3,1)¹⁸⁹. Samoin ne henkilöstön edustajat, jotka arvioivat perehdyttämisen toteutuvan hyvin tai erittäin hyvin, arvioivat oman osaamisensa (ka 4,3) paremmaksi kuin muut henkilöstön edustajat (ka 3,8)¹⁹⁰. Osaamisen kehittämisen osalta järjestäjät, jotka arvioivat osaamisen kehittämisen toteutuvan hyvin tai erittäin hyvin, arvioivat henkilöstönsä osaamisen (ka 4,0) paremmaksi kuin muut järjestäjät (ka 3,4)¹⁹¹. Samoin henkilöstön edustajat, jotka arvioivat osaamisen kehittämisen toteutuvan hyvin tai erittäin hyvin, arvioivat oman osaamisensa (ka 4,3) paremmaksi kuin muut henkilöstön edustajat (ka 3,8)¹⁹².

Ohjeistukset

Henkilöstöä pyydettiin arvioimaan HOKSin laatimiseen sekä osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen liittyvien ohjeistuksien selkeyttä ja riittävyttä (kuvio 37). Tämä toteutui keskimäärin kohtalaisesti. Ohjeita HOKSin laatimisesta piti riittävinä 55 prosenttia henkilöstöstä ja ohjeita osaamisen tunnistamisesta ja tunnustamisesta piti riittävinä 48 prosenttia henkilöstöstä. Noin puolet henkilöstöstä arvioi, että ohjeet eivät olleet tarpeeksi kattavia ja selkeitä.



KUVIO 37. Opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemykset HOKSin laatimisen sekä osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen ohjeiden selkeydestä ja riittävydestä

189 d = 1,34

190 d = 0,77

191 d = 0,97

192 d = 0,64

Henkilöstön arvioita ohjeistusten toimivuudesta tarkasteltiin sen mukaan, onko järjestäjällä linjaukset HOKSin hyväksymiseen, päivittämiseen ja opiskelijoiden osallistamiseen HOKS-prosessiin. Tämän mukaisesti oli pieniä eroja henkilöstön vastauksissa. Henkilöstön edustajat niillä järjestäjillä, joilla oli kaikki edellä mainitut linjaukset, kokivat HOKSin laatimisen ohjeistukset hieman toimivammiksi (ka 3,5, n = 2 896) kuin niillä järjestäjillä, joilla oli linjaus vain osaan (ka 3,2, n = 167)¹⁹³. Samoin he kokivat osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen ohjeistukset hieman toimivammaksi (ka 3,4, n = 2 909) kuin muut (ka 3,1, n = 171)¹⁹⁴.

Lisäksi henkilöstön arvioita ohjeistusten toimivuudesta verrattiin näkemykseen henkilöstön osaamisesta. Näillä oli yhteys toisiinsa. Ne henkilöstön edustajat, jotka pitivät ohjeistusta HOKSin laatimisesta selkeänä ja riittävänä, kokivat osaamisensa HOKS-prosessissa (ka 4,3) paremmaksi kuin muut henkilöstön edustajat (ka 3,9)¹⁹⁵. Henkilöstön edustajat, jotka pitivät ohjeistusta osaamisen tunnistamisesta ja tunnustamisesta selkeänä, näkivät osaamisensa sekä osaamisen tunnistamisessa (ka 4,2) että osaamisen tunnustamisessa (ka 4,2) parempana kuin muut henkilöstön edustajat (ka 3,7¹⁹⁶ ja ka 3,6¹⁹⁷).

7.3 Henkilöstöresurssit

Järjestäjiä ja henkilöstöä pyydettiin arvioimaan henkilöstöresurssien riittävyyttä henkilökohtaistamiseen (kuvio 38). Järjestäjien mielestä resurssit olivat keskimäärin melko hyvät, mutta henkilöstön mielestä kohtalaiset. Sekä järjestäjien että henkilöstön mielestä henkilöstön määrän riittävyys toteutui paremmin kuin se, onko henkilöstöllä riittävästi aikaa. Henkilöstö koki nämä molemmat osa-alueet kielteisemmin. Järjestäjistä 78 prosentin mielestä henkilöstöä oli riittävästi, kun taas henkilöstöstä näin vastasi vain 45 prosenttia. Noin kolmannes henkilöstöstä arvioi henkilöstön riittävyyden toteutuvan kohtalaisesti ja viidennes huonosti tai erittäin huonosti. Järjestäjistä 58 prosenttia arvioi, että henkilöstöllä on riittävästi aikaa henkilökohtaistamiseen, kun taas henkilöstöstä tätä mieltä oli vain 26 prosenttia. Henkilöstöstä 38 prosenttia koki ajan riittävyyden vain kohtalaisena ja jopa 36 prosenttia huonona tai erittäin huonona.

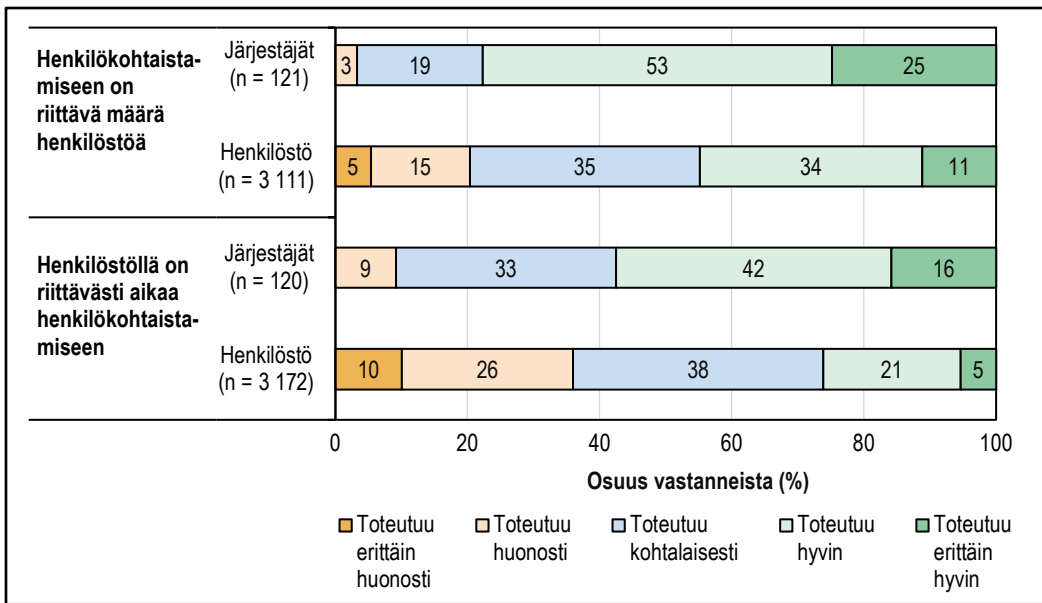
193 d = 0,35

194 d = 0,29

195 d = 0,61

196 d = 0,66

197 d = 0,71



KUVIO 38. Koulutuksen järjestäjien sekä opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemykset henkilöstöresurssien riittävydestä

Taustamuuttujittain tehtävää tarkastelua varten muodostettiin resurssija koskeva summamuuttuja henkilöstön määrään ja käytettävissä olevaan aikaan liittyvistä kahdesta väittämästä (ks. kuvio 38). Summamuuttujalle laskettiin keskiarvo (asteikko 1–5).

Järjestäjien näkemyksissä oli eroja AVI-alueittain¹⁹⁸. Parhaimmiksi resurssit kokivat Lounais-Suomen alueella (ka 4,3) ja Itä-Suomen alueella (ka 4,1) sijaitsevat järjestäjät. Huonoimmiksi resurssit kokivat Lapin alueella (ka 3,4) sijaitsevat järjestäjät. Koon mukaan tarkasteltuna opiskelijamäärältään pienet järjestäjät kokivat resurssit hieman paremmiksi (ka 3,9) kuin suuret (ka 3,7) ja keski-suuret (ka 3,8) järjestäjät¹⁹⁹. Samoin pienten järjestäjien henkilöstö koki resurssit paremmiksi (ka 3,5) kuin suurten (ka 3,0) ja keski-suurten (ka 3,2) järjestäjien henkilöstö²⁰⁰. Järjestäjätulosten tarkastelu yhtä aikaa sekä järjestäjän AVI-alueen että koon mukaan osoitti, että järjestäjien väliset erot kokemuksissa resurssien riittävydestä AVI-alueittain pysyvät osittain järjestäjän koosta riippumatta.

Yksialaisten järjestäjien henkilöstö koki resurssit paremmiksi (ka 3,6) kuin monialaisten järjestäjien henkilöstö (ka 3,0)²⁰¹. Ammatti- ja erikoisammattitutkintokoulutuksen parissa työskentelevät henkilöstön edustajat kokivat henkilöstöresurssit paremmiksi (ka 3,5) kuin perustutkintokoulutuksen parissa työskentelevät (ka 3,0) ja kaikkien tutkintomuotojen parissa työskentelevät

198 f = 0,33

199 f = 0,13

200 f = 0,14

201 d = 0,54

(ka 3,1)²⁰². Kun tarkasteltiin sen suhteen, mitä tutkintomuotoja järjestäjä järjestää, parhaimmaksi resurssit arvioi sellaisten järjestäjien henkilöstö, jotka järjestävät ainoastaan ammatti- ja/tai erikoisammattitutkintoja (ka 3,8, n = 45) verrattuna kaikkia tutkintomuotoja järjestävien järjestäjien henkilöstöön (ka 3,1, n = 3 056)²⁰³. Ainoastaan perustutkintokoulutusta järjestävien järjestäjien henkilöstön keskiarvo resurssien riittävydestä oli 3,2 (n = 85).

Henkilöstön koulutusalojen välillä oli pieniä eroja²⁰⁴. Parhaimmiksi resurssit koki henkilöstö, joka työskenteli luonnontieteiden alalla (ka 3,4), kaupan ja hallinnon alalla (ka 3,2), palvelualoilla (ka 3,2) tai humanistisilla ja taidealoilla (ka 3,2). Hieman huonommiksi resurssit koki henkilöstö, joka työskenteli tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen alalla (ka 2,9) tai tekniikan aloilla (ka 3,0). Ammatillisten tutkinnon osien opettajat kokivat resurssit hieman paremmiksi (ka 3,1) kuin yhteisten tutkinnon osien opettajat (ka 2,7)²⁰⁵. Resurssien riittävyttä tarkasteltiin myös käytämällä taustamuuttujana henkilöstön henkilökohtaistamiseen liittyvän osaamisensa arvioita. Ne henkilöstön edustajat, jotka kokivat osaamisensa vähintään hyväksi, näkivät myös resurssit riittävämmiksi (ka 3,2), kun taas osaamisensa korkeintaan kohtalaiseksi arvioivat kokivat myös resurssien riittävän huonommin (ka 2,6)²⁰⁶.

7.4 Työnjaon, osaamisen ja resursoinnin kehittämiskohteita

Koulutuksen järjestäjät ja henkilöstö saivat kuvata avoimella vastauksella, mitkä ovat keskeisiä kehittämistarpeita henkilökohtaistamiseen liittyvien toimintojen työnjaossa, resursoinnissa ja osaamisessa. Henkilöstöä pyydettiin vastaamaan sen koulutuksen osalta, jossa he itse työskentelevät. Järjestäjistä 77 vastasi kysymykseen, ja mainintoja oli kaikkiaan 106. Henkilöstöstä 728 vastasi kysymykseen, ja mainintoja oli yhteensä 871. Maininnat luokiteltiin taulukon 9 mukaisesti.

TAULUKKO 9. Koulutuksen järjestäjien sekä opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemykset henkilökohtaistamiseen liittyvän työnjaon, resursoinnin ja osaamisen kehittämiskohteista. Järjestäjien mainintoja 106 ja henkilöstön mainintoja 871.

Kehittämiskohde henkilökohtaistamisen työnjaossa, resursoinnissa tai osaamisessa	% maininnoista	
	Järjestäjät	Henkilöstö
Osaaminen ja perehdytys	38	26
Työnjako, tiedonkulku ja yhteistyö	30	25
Työajan riittävyys	17	30
Henkilöstön riittävyys	8	13
Muu	7	6
Yhteensä	100	100

202 f = 0,17

203 d = 0,77

204 f = 0,13

205 d = 0,38

206 d = 0,66

Osaaminen ja perehdytys | Sekä henkilöstön että järjestäjien vastauksissa pidettiin tärkeänä henkilökohtaistamiseen liittyvän osaamisen varmistamista. Vastajien mukaan henkilöstölle tarvitaan perehdytystä, täydennyskoulutusta, selkeitä ohjeita ja osaamisen ajan tasalla pitämistä. Opettajien työ on muuttunut ja muutosta omaksutaan edelleen. Tärkeänä nähtiin tietämyksen ja ymmärryksen lisääminen sekä henkilöstölle että opiskelijoille siitä, mitä henkilökohtaistamiseen kuuluu ja miksi sitä tehdään. Vastajat toivat esille, että henkilökohtaistamisen tasalaatuisuus ja kaikkien riittävä osaaminen tulisi varmistaa. Järjestäjien vastauksissa esille nousi myös toimintamallien, prosessikuvauksien ja ohjeiden laatiminen työn tueksi.

HOKS-prosessin tärkeyden korostaminen opetushenkilöstölle. Säännöllinen osaamisen lisääminen. (Järjestäjä)

Linjastasoisen henkilökohtaistamisen toimintamallin luominen opetus- ja ohjaushenkilöstön työn tueksi on työn alla. (Järjestäjä)

Systematisera fortbildning till personalen och utveckling av introduktion till ny personal. (Järjestäjä)

Hela skolans personal borde få mera information om vad allt som hör till studerandes PUK. Tror det för tillfället uppfattas endast som ett dokument i Wilma. (Henkilöstö)

Jokaisen pitäisi tunnistaa oma roolinsa ja sitoutua siihen. Henkilökohtaistaminen edellyttää vahvaa tutkinnon perusteiden osaamista, joten niiden tuntemus on tärkeää. (Järjestäjä)

Työnjako, tiedonkulku ja yhteistyö | Vastajat toivat esille työnjakoon, tiedonkulkuun ja yhteistyöhön liittyviä kehittämistarpeita. Henkilöstön edustajat kertoivat, että henkilökohtaistamiseen liittyvää työnjakoa ei ole tehty tai se on epäselvä. Henkilöstön edustajat toivoivat enemmän tukea työhön toisilta työntekijöiltä. Myös osa järjestäjistä toi esille, että tehtävänjakoa tulisi selkeyttää ja yhteistyötä lisätä. Esimerkkeinä mainittiin moniammatillisen yhteistyön kehittäminen ja opinto-ohjaajien roolin vahvistaminen HOKS-prosessissa. Tiedon toivottiin myös kulkevan paremmin henkilöstön välillä ja esimerkiksi HOKSin kirjaukset tulisi tehdä tasalaatuisesti ja niin, että tarpeellinen tieto välittyy.

Henkilökohtaistamisen työkoko ja erikoistuminen, mikä mahdollistaa laadukkaan ja riittävän osaamiseen, esim. tunnustaminen. (Järjestäjä)

Selkeän suunnitelman tekeminen henkilökohtaistamisprosessiin jokaiselle osallistujalle. Henkilökohtaistamisen prosessi on muutosvaiheessa ja kaikkien siihen osallistuvien henkilöiden kanssa ei ole ehditty tehdä selkeää työnjakoa tai varata kaikille riittävästi resursseja. (Järjestäjä)

Tiedotus on vähäistä, ei ole selkeää kuvaa siitä kuka mitäkin tekee. (Henkilöstö)

Selkeät työnjaot puuttuvat ja tämä aiheuttaa ajoittain paljon ongelmia. (Henkilöstö)

Panostamme tehtäväjaon selkiyttämiseen. Resursseja hukkuu henkilöiden käyttäessä aikaa asioihin, jotka eivät ole heidän ydinosaamistaan eikä heidän vastuullaan. (Järjestäjä)

Työajan riittävyys | Etenkin henkilöstö korosti, että henkilökohtaistamiseen tulisi olla enemmän aikaa. Henkilöstö koki kiirettä ja isoa työkuormaa ja kertoi, että aika ei riitä laadukkaaseen henkilökohtaistamiseen, yksilölliseen ohjaukseen tai HOKSien seuraamiseen. Suuret ja moninaiset opiskelijaryhmät koettiin tästä näkökulmasta haasteellisiksi. Myös järjestäjät toivat esille, että työajan riittävyys tulisi varmistaa esimerkiksi erittelemällä tarkemmin henkilökohtaistamiseen käytettävä aika ja jakamalla aikaresurssi niin, että sitä on käytettävissä oikea-aikaisesti niinä ajankohtina, kun sitä tarvitaan.

Henkilökohtaistamisen osuus vuosityöajasta voitaisiin eritellä selkeämmin tutkinnon osan toteutuksen kokonaisuudesta. (Järjestäjä)

Henkilökohtaistamiseen kuluvan ajan resursoiminen ja näkyväksi tekeminen. (Järjestäjä)

Henkilökohtaistamiselle tulee olla riittäväsi resursseja oikeaan aikaan. Monesti lukukausien alku on hektistä ja se näkyy myös suurena työmääränä. (Henkilöstö)

Aikaa hoksaamiseen pitäisi olla enemmän, jo tekniset kirjaukset opiskelijahallintajärjestelmään vievät paljon aikaa ja muuttuvat usein. (Henkilöstö)

Aikaa varattava riittävästi opetuksen ohessa. Ei voi työpäivän aikana olla tekemässä HOKSia ja opettaa samanaikaisesti työsalissa. (Henkilöstö)

Henkilöstön riittävyys | Kehittämistarpeeksi nostettiin henkilöstöresurssien varmistaminen ja riittävä henkilöstön määrä. Osa henkilöstöstä koki, että henkilökohtaistamiseen ja siihen liittyvään ohjaamiseen ei ole tarpeeksi henkilökuntaa. Lisää resursseja toivottiin myös erityiseen tukeen.

Opiskelijoiden HOKSit saadaan toteutettua määrärajoissa, mutta henkilökunnan määrä ja aikaresurssi on pieni. Resurssia tarvittaisiin lisää, jotta voidaan varmistaa prosessin virheettömyys, eikä henkilöstö kuormitu liikaa. (Järjestäjä)

Ei resurssia tarpeeksi opettajilla, ohjeet vaihtuvat usein, joten aikaa menee perehtyä uudestaan aiheeseen. (Henkilöstö)

Muut haasteet | Henkilöstön työtä haastavina asioina tuotiin esille myös muutokset, prosessien epäselvyys ja monimutkaisuus sekä raskaat HOKS-lomakkeet tai opiskelijahallintojärjestelmät.

Dokumentointiin menee enemmän aikaa kuin mitä on resursoitu. Oppilaitoksen Wilma-pohja hoksaukseen on todella sekava. Siitä on vaikea, lähes mahdoton saada opiskelijan HOKS-polun kokonaisuus selkeästi näkyviin. Wilma ei tue hoksausta ja sen dokumentointia tarkoitustaan vaativalla tavalla. (Henkilöstö)

Opiskelijoiden
ja työelämän
edustajien
näkemystä
yksilöllisistä
opintopoluista

8

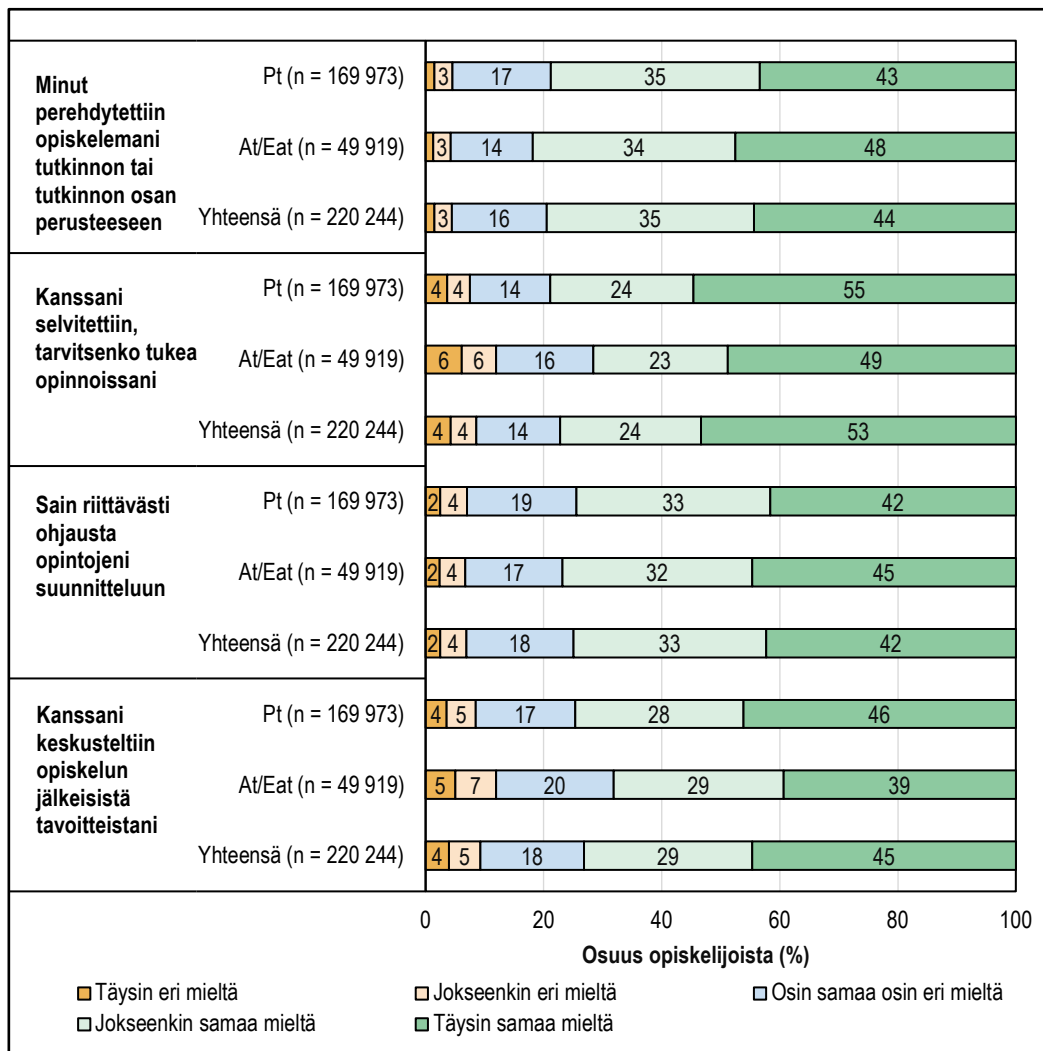
Tässä luvussa kuvataan opiskelijoiden ja työelämän edustajien näkemyksiä yksilöllisistä opintopoluista. Aineistoina ovat valtakunnalliset kyselyt sekä Karvin toteuttamat haastattelut. Aineistot on kuvattu tarkemmin luvussa 3.3. Valtakunnallisten kyselyjen kysymykset on valittu ja ryhmitelty arvioinnin teemojen mukaisesti. Opiskelijoiden ja työelämän näkemyksiä sekä koulutuksen järjestäjien ja opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemyksiä tarkastellaan yhdessä luvussa 12.

8.1 Opiskelijoiden näkemykset

8.1.1 Valtakunnallinen opiskelijapalaute

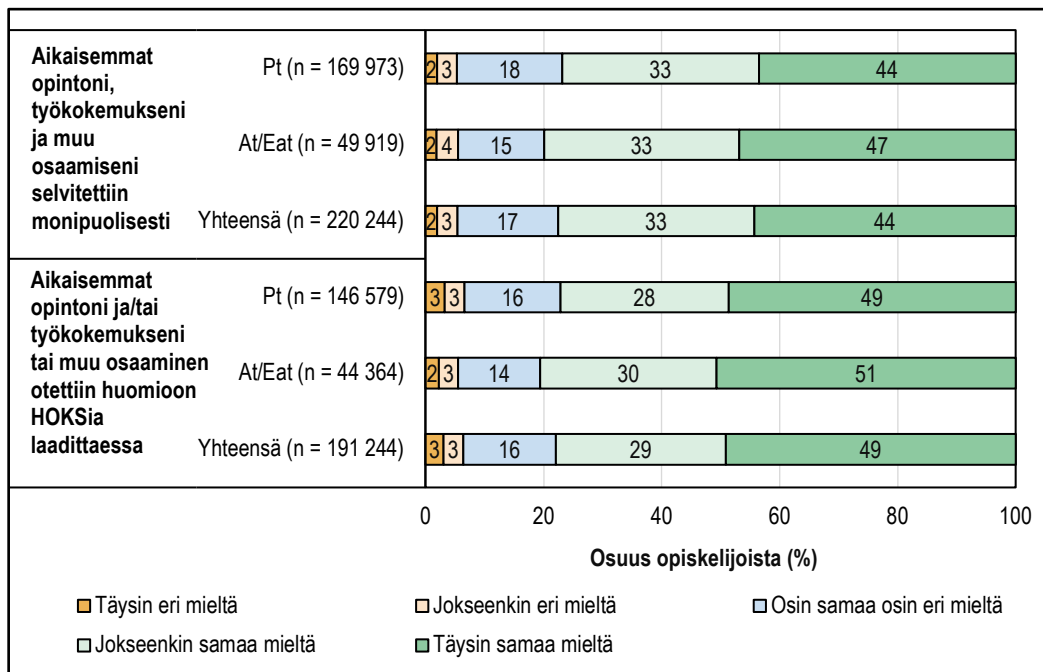
Opiskelijoiden aloituskysely

Opintojen aloitusvaiheen palautekyselyyn vastanneista opiskelijoista 79 prosenttia oli sitä mieltä, että heidät oli perehdytetty tutkinnon tai tutkinnon osan perusteisiin (kuvio 39). Perustutkintoa opiskelevista 79 prosentin ja ammatti- tai erikoisammattitutkintoa opiskelevista 72 prosentin mielestä heiltä oli selvitetty, tarvitsevatko he tukea opinnoissaan. Vastanneista opiskelijoista 75 prosenttia koki, että he olivat saaneet riittävästi ohjausta opintojensa suunnitteluun, ja 74 prosentin opiskelijoista kanssa oli heidän mielestään keskusteltu opiskelun jälkeisistä tavoitteista.



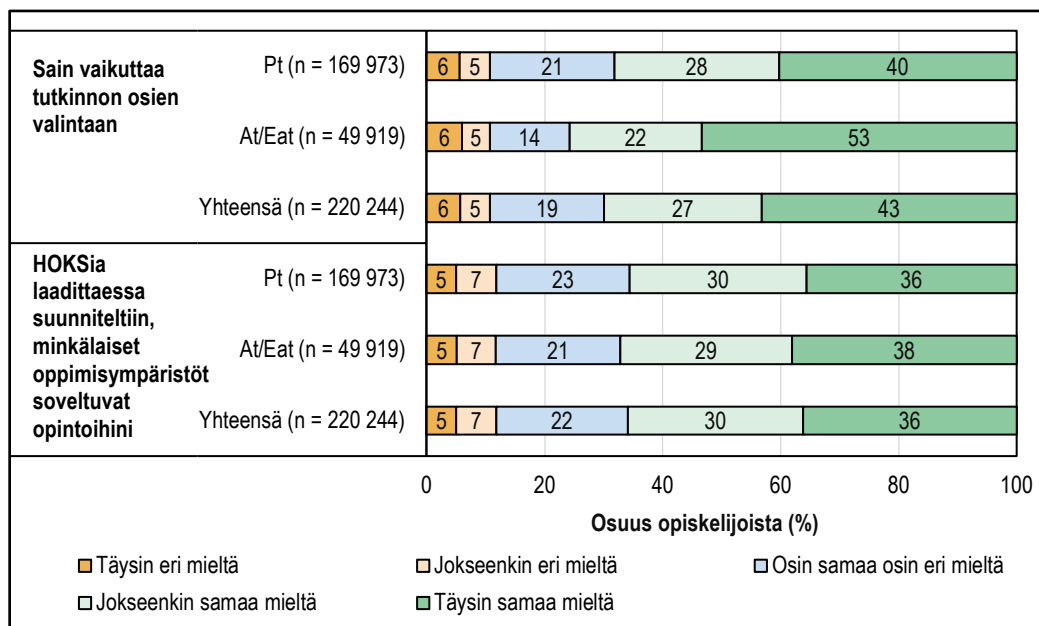
KUVIO 39. Opintonsa aloittaneiden opiskelijoiden näkemykset henkilökohtaistamisesta ja ohjauksesta. Lähde: Amispalaute, aloituskysely (pt = perustutkinto, at = ammattitutkinto, eat = erikoisammattitutkinto)

Perustutkintoa opiskelevista 77 prosenttia ja ammatti- tai erikoisammattitutkintoa opiskelevista 80 prosenttia kertoi, että heidän aiempi osaamisensa oli selvitetty opintojen alkuvaiheessa (kuvio 40). Seuraavaan kysymykseen vastasivat he, joilla oli tunnistettua alalle soveltuvaa osaamista. Perustutkintoa opiskelevista 77 prosenttia ja ammatti- tai erikoisammattitutkintoa opiskelevista 81 prosenttia koki, että aiempi osaaminen oli otettu huomioon HOKSia laadittaessa.



KUVIO 40. Opintonsa aloittaneiden opiskelijoiden näkemykset osaamisen tunnistamisesta ja tunnustamisesta. Lähde: Amispalaute, aloituskysely (pt = perustutkinto, at = ammattitutkinto, eat = erikoisammattitutkinto)

Perustutkintoa opiskelevista 68 prosentin ja ammatti- tai erikoisammattitutkintoa opiskelevista 75 prosentin mielestä he olivat saaneet vaikuttaa tutkinnon osien valintaan opintojen alkuvaiheessa (kuviokuva 41). Opiskelijoista 66 prosenttia oli sitä mieltä, että HOKSia laadittaessa oli suunniteltu heidän opintoihinsa soveltuvat oppimisympäristöt.



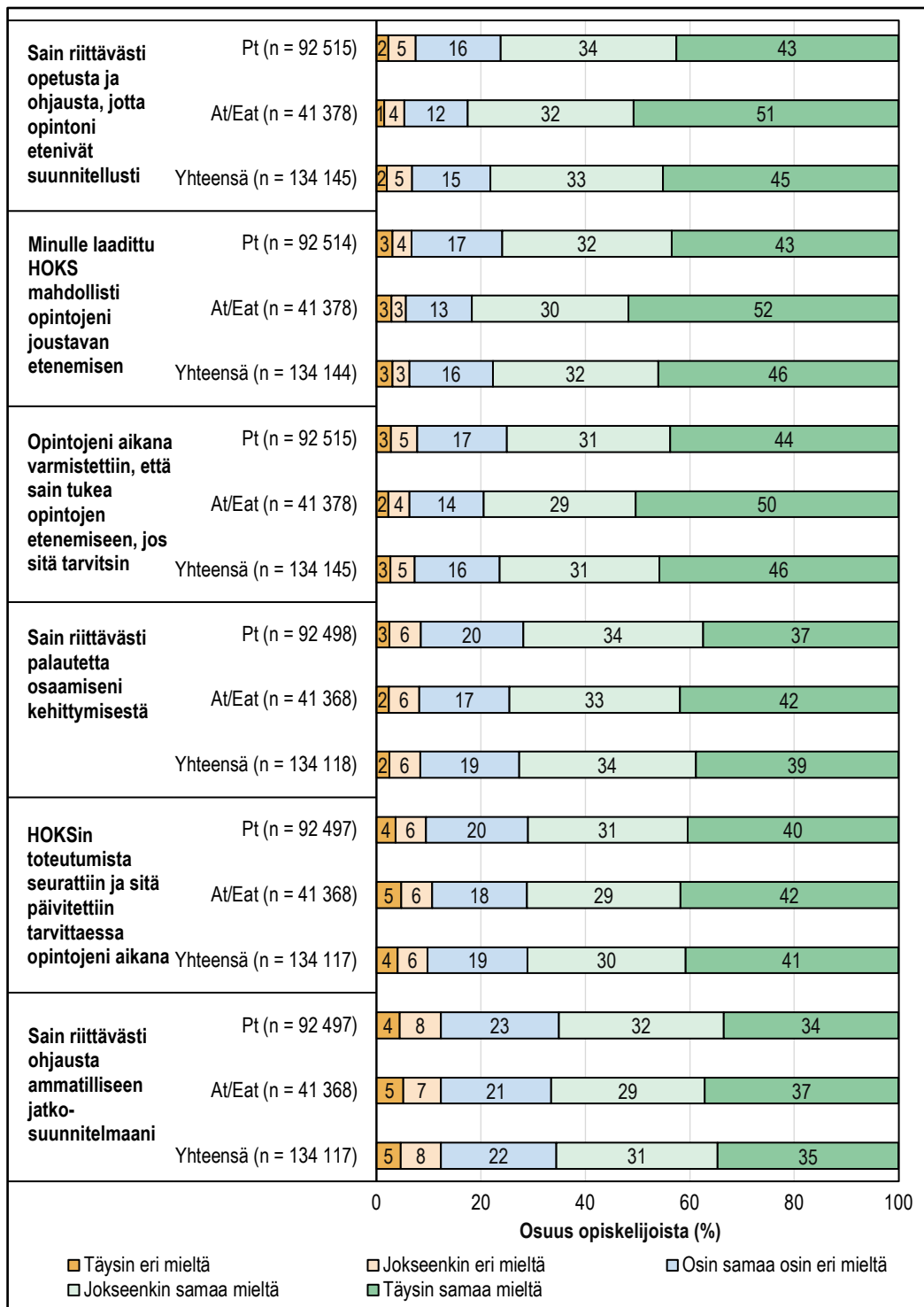
KUVIO 41. Opintonsa aloittaneiden opiskelijoiden näkemykset valinnanmahdollisuuksista. Lähde: Amispalaute, aloituskysely (pt = perustutkinto, at = ammattitutkinto, eat = erikoisammattitutkinto)

Taustamuuttujittain tarkasteltuna aloituskyselyn tuloksissa ei ollut systemaattisia eroja juuri muiden kuin opiskelijan koulutusalan mukaan. Alojen väliset erot näkyivät erityisesti vastauksissa siitä, kokivatko alkuvaiheen opiskelijat saaneensa vaikuttaa tutkinnon osien valintaan²⁰⁷. Korkeimmat arviot oli luonnontieteiden (ka 4,5), maa- ja metsätalousalojen (ka 4,2) ja kaupan ja hallinnon (ka 4,2) opiskelijoilla. Matalimmat arviot oli tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen (ka 3,7) ja terveys- ja hyvinvointialojen (ka 3,8) opiskelijoilla.

Opiskelijoiden päättökysely

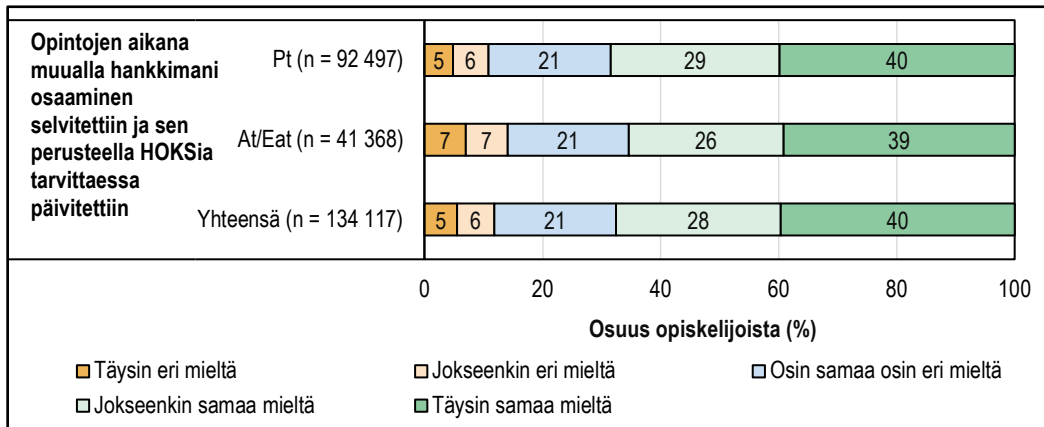
Opintojen päättövaiheen palautekyselyyn vastanneista perustutkintoa opiskelevista 77 prosenttia ja ammatti- tai erikoisammattitutkintoa opiskelevista 83 prosenttia koki saaneensa riittävästi opetusta ja ohjausta, jotta heidän opintonsa olivat edenneet suunnitellusti (kuvio 42). Perustutkintoa opiskelevista 75 prosenttia ja ammatti- tai erikoisammattitutkintoa opiskelevista 82 prosenttia koki HOKSin mahdollistaneen opintojen joustavan etenemisen. Suurin osa opiskelijoista kertoi myös, että opintojen aikana oli annettu riittävästi palautetta osaamisen kehittymisestä ja tarvittaessa tukea opintojen etenemiseksi. Opiskelijoista 71 prosentin mielestä heidän HOKSiaan oli seurattu ja tarvittaessa päivitetty ja 66 prosenttia oli mielestään saanut riittävästi ohjausta ammatilliseen jatkosuunnitelmaan liittyen.

²⁰⁷ f = 0,14



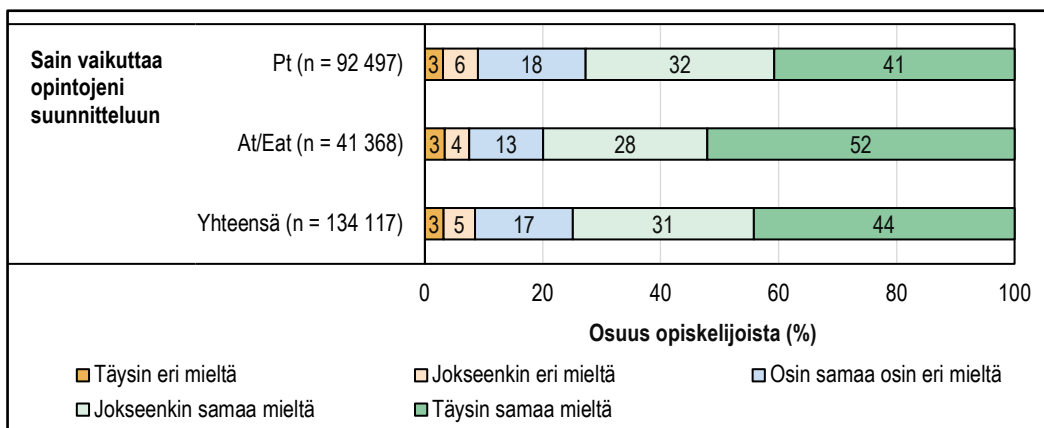
KUVIO 42. Valmistuvien opiskelijoiden näkemykset henkilökohtaistamisesta ja ohjauksesta. Lähde: Amispalautte, päätöksely (pt = perustutkinto, at = ammattitutkinto, eat = erikoisammattitutkinto)

Perustutkintoa opiskelevista 69 prosenttia ja ammatti- tai erikoisammattitutkintoa opiskelevista 65 prosenttia kertoi, että heiltä oli selvitetty heidän opintojen aikana muualla hankkimaansa osaamista ja sen perusteella oli tarvittaessa päivitetty HOKSia (kuvio 43).



KUVIO 43. Valmistuvien opiskelijoiden näkemykset osaamisen tunnistamisesta ja tunnustamisesta. Lähde: Amispalaute, päättökysely (pt = perustutkinto, at = ammattitutkinto, eat = erikoisammattitutkinto)

Perustutkintoa opiskelevista 73 prosenttia ja ammatti- tai erikoisammattitutkintoa opiskelevista 80 prosenttia oli opintojen päättövaiheessa sitä mieltä, että he olivat saaneet vaikuttaa opintojensa suunnitteluun (kuvio 44).



KUVIO 44. Valmistuvien opiskelijoiden näkemykset valinnanmahdollisuuksista. Lähde: Amispalaute, päättökysely (pt = perustutkinto, at = ammattitutkinto, eat = erikoisammattitutkinto)

Taustamuuttujittain tarkasteltuna päättökyselyn tuloksissa ei ollut systemaattisia eroja juuri muiden kuin opiskelijan koulutusalan mukaan. Alojen väliset erot näkyivät erityisesti vastauksissa siitä, kokivatko päättövaiheen opiskelijat saaneensa vaikuttaa opintojen suunnitteluun²⁰⁸. Korkeimmat arviot oli luonnontieteiden (ka 4,4) sekä kaupan ja hallinnon (ka 4,3) opiskelijoilla. Matalimmat arviot oli tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen (ka 3,8) ja tekniikan alojen (ka 4,0) opiskelijoilla.

8.1.2 Opiskelijahaastattelut

Haastattelujen toteutus on kuvattu luvussa 3.3.

HOKS | HOKS oli tuttu useimmille haastatelluille opiskelijoille, mutta ei kaikille. Osa oli käynyt katsomassa omaa HOKSiaan ja hyväksymässä sen, mutta jotkut eivät tieneet mistä sitä voisi käydä katsomassa. Opiskelijoista osan mukaan heidän HOKSiaan oli opintojen kuluessa tarkistettu ja muutettu tarvittaessa, kun taas osan mukaan HOKSiin ei ollut palattu.

HOKSin merkitys näyttäytyi eri lailla eri opiskelijoille – osa piti sitä tärkeänä, kun taas toiset eivät kokeneet siitä olevan heille hyötyä. Opiskelijoilta kysyttiin, mikä heidän mielestään on HOKSin tarkoitus ja miksi sitä tehdään. Useimmat opiskelijat kertoivat yhden tai muutaman näkemyksen. Kaikkiaan esille tuotiin, että HOKSin yhteydessä mietitään henkilökohtaisia tavoitteita, tehdään opintosuunnitelmaa ja omia valintoja. HOKS auttaa myös suunnitelmallisuudessa ja siinä, että tietää miten opinnot etenevät. Lisäksi tarkastellaan aiemmin hankittua osaamista.

Että voi valita niitä aineista, jotka sopivat omaan mielenkiintoon ja saa oman opintopolun. Jos mielenkiinto muuttuu, niin voi muuttaa HOKSia. (Opiskelija)²⁰⁹

Pääsee tekemään opintoja, jotka kiinnostavat itseä. Suunnitelmallisuutta. Tietää myös, mikä tulee milloinkin. (Opiskelija)

Mennään taitojen ja opitun mukaisesti, ei tarvitse tehdä uudestaan, jos jotain on opiskellut. Millaisia opintoja voi ottaa oman polun tukemiseksi. (Opiskelija)

Opiskelijoiden mukaan HOKS-keskusteluissa oli käyty läpi opintoja, aiempaa osaamista ja mitä aikoo tehdä tutkinnon jälkeen. Opiskelijat pitivät keskusteluja hyödyllisinä ja tarpeellisina.

On toiminut tosi hyvin, vastaa heti kysymyksiin ja auttaa. Jos itse on epävarma, niin opettaja antaa hyvät ehdotukset ja toteuttaa niitä parhaan mukaan. (Opiskelija)

Ehkä joillekin tuntuu pakottamiselta, mutta itse olen ottanut selvää ja halunnut kirjata asioita virallisemminkin ylös, pysyy itsekin kärryllä. Olen itse ottanut aika paljon selvää asioista, niin ei ole ollut tarvetta jutella sen syvällisemmin. (Opiskelija)

208 $f = 0,11$

209 Otteita haastattelumuistiinpanoista.

On ollut tosi hyödyllisiä, kun itsekin on ollut epävarma valinnoista mitä tulee tekemään seuraavaksi, niin on auttanut visiota ja tiedän mitä on järkevää valita seuraavaksi. (Opiskelija)

Opiskelijoilta kysyttiin myös, miten he kehittäisivät HOKSia tai siihen liittyviä keskusteluja, jotta niistä olisi enemmän hyötyä opiskelijoille. Moni oli tyytyväinen eikä nostanut esille kehittämistarpeita. Osa olisi kaivannut lisää tietoa tutkinnon osien sisällöistä ennen ensimmäistä HOKS-keskustelua, jotta valintoja olisi ollut helpompi tehdä. Lisäksi tuotiin esille, että omaa HOKSia pitäisi päästä katsomaan helposti, jotta olisi helpompaa käydä sitä läpi itsenäisesti tai ohjaajan kanssa. HOKSin toteutukselle toivottiin myös selkeyttä, jotta se olisi helposti hahmotettavissa sähköisessä järjestelmässä, ja että samat tiedot olisivat näkyvillä sekä sovelluksella että selaimella. Ylipäätään osa toivoi, että HOKSiin voitaisiin palata yhdessä useammin, mikä helpottaisi myös opintojen kokonaisuuden hahmottamista.

Työelämässä oppiminen | Niiltä, jotka olivat olleet työelämässä oppimisessa tai opiskelivat oppisopimuksella, kysyttiin tähän liittyvistä kokemuksista sekä työelämäjakson suunnittelusta ja tavoitteista. Osa opiskelijoista oli käynyt tavoitteet läpi opettajan ja/tai työpaikkaohjaajan kanssa. Sen sijaan osan mukaan työelämässä oppimista ei juuri suunniteltu yhdessä. Kokemukset työtehtävistä vaihtelivat ja osalla tehtävät olivat vastanneet asetettuja tavoitteita hyvin, kun taas osalla ei. Myönteiset kokemukset työelämässä oppimisesta näkyivät niin, että opiskelijat kokivat oppineensa paljon uutta.

Urasuunnittelu | Opiskelijoilta kysyttiin, onko heidän kanssaan keskusteltu heidän tavoitteistaan liittyen esimerkiksi työelämään siirtymiseen, työuralla etenemiseen tai jatko-opintoihin. Monen kanssa näistä asioista oli keskusteltu ainakin lyhyesti. Keskusteluja ei ollut välttämättä kirjattu HOKSiin. Osa opiskelijoista kertoi, että heidän kanssaan ei ollut keskusteltu tavoitteista lainkaan.

Ei ole minun mielestäni tästä ollut puhetta. Voisi olla hyvä, että käytäisiin. On keskitytty työelämäjaksoihin ja opintojen edistymiseen. Ei ole mietitty opintojen jälkeistä elämää. (Opiskelija)

Alusta asti selvää, että haluan jatko-opintoihin. Tämä on kirjattu HOKSiin. (Opiskelija)

Nyt tajuan, ettei kukaan ole kysynyt, vaikka olen kohta valmistumassa. (Opiskelija)

Ammatti- tai erikoisammattitutkinto voi jo itsessään olla aiemman urasuunnitelman tavoite. Monilla näitä tutkintoa opiskelleista tavoitteena oli saada lisää osaamista nykyiseen työhön.

Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen | Opiskelijoista osalle osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen oli tuttu asia, kun taas osalle se oli epäselvää. Moni haastateltu kertoi, että heille oli tehty osaamisen tunnustamista ja se oli vaikuttanut heidän opintoihinsa. Monille oli tunnustettu etenkin yhteisiä tutkinnon osia tai niiden osa-alueita. Jotkut peruskoulusta tulleet mainitsivat, että heillä ei ollut ollut aiempaa osaamista, mutta asia oli heille kuitenkin tuttu.

Työ- tai harrastuskokemuksesta karttuneen osaamisen selvittäminen vaihteli. Osalta opiskelijoista oli tunnustettu osaamisesta esimerkiksi kesätyön perusteella, mutta monen kanssa tällaisesta kokemuksesta ei ollut keskusteltu.

Minulla oli kaksi tutkintoa pohjalla. Viralliset asiat käytiin hyvin läpi. Harrastuksista tai sellaisista ei ole niin käyty läpi, ei hyväksi luettu. Aiemmasta kokemuksesta oli kuitenkin hyötyä, että otettiin vauhdista mukaan oppisopimukseen neljännelle jaksolle. (Opiskelija)

Osalla opiskeluaika oli tunnustamisten myötä merkittävästi lyhentynyt. Osa toi esiin, että opiskeluaika ei ollut lyhentynyt, sillä vapaisiin kohtiin ei ollut saatu opintoja suoritettavaksi. Osa ammatti- tai erikoisammattitutkintoa opiskelevista toi esille, että oli hyvä, että heille ei tehty tunnustamisia, sillä näin he saivat opiskella ”puhtaalta pöydältä”.

Opiskelijoilta kysyttiin myös, miten he seuraavat itse oman osaamisensa kehittymistä tai mistä huomaavat, että osaaminen on kehittynyt. Tässä tuotiin esille, että aiemmin vaikeat asiat pystyy tekemään sujuvasti. Osa opiskelijoista dokumentoi osaamistaan esimerkiksi portfolioon.

Ohjaus ja tuki oppilaitoksesta | Opiskelijoita pyydettiin kertomaan, miten heitä on ohjattu ja tuettu opinnoissa ja niiden suunnittelussa. Moni kertoi saaneensa opettajalta tietoa opinnoista ja hyvää tukea. Moni toisaalta myös kertoi, että heillä ei ollut ollut tarvetta erityiselle ohjaukselle tai tuelle. Esille tuotiin usein, että apua kyllä saa tarvittaessa ja opettajalta voi kysyä.

Jos on ollut jokin kysymys, niin voi soittaa opettajalle, joka tietää minun hommistani, ja opettajalta saa aina vastauksen. (Opiskelija)

Opiskelijoilta kysyttiin, millaista on heidän mielestään hyvä ohjaus ja tuki. Opiskelijoiden mielestä apua tulisi saada silloin, kun sitä tarvitsee. Kuuntelemista ja luotettavuutta pidettiin tärkeänä.

Monella opiskelijalla oma rooli näyttäytyi aktiivisena ja he kertoivat, että he itse ottavat asioista selvää ja kysyvät tarvittaessa neuvoa. Toiset puolestaan toivoivat, että heihin oltaisiin enemmän yhteydessä eikä tuen saaminen vaatisi opiskelijalta niin paljoa omaa aktiivisuutta. Jotkut kokivat, että olisivat kaivanneet ohjausta enemmän. Osa myös koki, ettei opettajilla ollut riittävästi aikaa ohjata kaikkia yksilöllisesti. Muita kehittämisehdotuksia oli, että keskusteluja voisi olla enemmän ja säännöllisemmin, muutaman kerran vuodessa. Tärkeänä pidettiin sitä, että opettaja on yhteydessä opiskelijaan ja kysyy, miten menee ja mitä kuuluu.

Oma aktiivisuus on vaikuttanut. Jos on kiinnostunut jostain mikä ei koske kaikkia, niin siihen saa kyllä vastauksen, mutta siinä voi kestää jopa useampi viikko. (Opiskelija)

Saa kyllä ohjausta ja tukea, mutta sitä täytyy itse kysyä, jos se on ajankohtainen itselle. Opettajat eivät välttämättä tule kysymään, tarvitsetko apua, ellei itse avaa suutaan. (Opiskelija)

Ammatti- ja erikoisammattitutkintoa opiskelevien kohdalla oppilaitoksesta ei ollut välttämättä oltu kovin paljoa yhteydessä alkukeskustelun jälkeen. Opiskelijoita oli kannustettu olemaan itse yhteydessä tarpeen mukaan. Osa opiskelijoista pohtikin, että voisi olla mukavaa, että olisi säännölliset tsekkaustuokiot. Ammatti- tai erikoisammattitutkintoa opiskelevat olivat pääosin tyytyväisiä etäopiskelumahdollisuuteen. Osa opiskelijoista olisi kaivannut enemmän (lähi)opetuspäiviä.

Valinnanmahdollisuudet | Opiskelijat olivat päässeet vaikuttamaan siihen, mitkä ovat heille sopivia tapoja oppia ja hankkia osaamista. Osa koki tärkeäksi opiskelun oppilaitoksessa, jotkut olivat päässeet suorittamaan opintoja etäopiskeluna, ja moni nosti esille, että oli päässyt oppimaan työelämään. Pohdittaessa, mihin opiskelijat olivat saaneet vaikuttaa opinnoissaan, moni toi esille työssäoppimispaikkojen valinnan. Myös opintojen aikatauluun oli pystytty jonkin verran vaikuttamaan.

Opiskelijat pitivät hyvänä, että saivat vaikuttaa opintoihinsa ja tehdä valintoja. Monilla oli selkeä kuva siitä, millaiset asiat heitä kiinnostavat. Etenkin ammatti- ja erikoisammattitutkinnot voivat olla lähtökohtaisestikin todella yksilöllisiä ja monen opiskelijan mukaan ne oli räätälöity täysin heidän tarpeisiinsa.

Haastatelluista moni tiesi, millaisia valinnaisia ammatillisia tutkinnon osia heidän oli mahdollista valita. Sen sijaan yhteisten tutkinnon osien valinnaiset osa-alueet koettiin vieraammiksi. Monikaan ei tiennyt, että opiskelijoilla on mahdollisuus valita ammatillinen tutkinnon osa toisesta ammatillisesta tutkinnosta. Mahdollisuus valita opintoja lukiosta tai korkeakoulusta oli tuttu osalle. Jotkut kertoivat, että ammattikorkeakouluopinnoista oli puhuttu ja että he olivat itsekin suunnitelleet ottavansa niitä.

En ole tiennyt, että voi valita toisesta tutkinnosta. Olisin ehkä saattanut halutakin valita. (Opiskelija)

Ytot on tullut aika tarkkaan suoraan koulusta. En ole tietoinen, olisiko niitä voinut valita toisin. (Opiskelija)

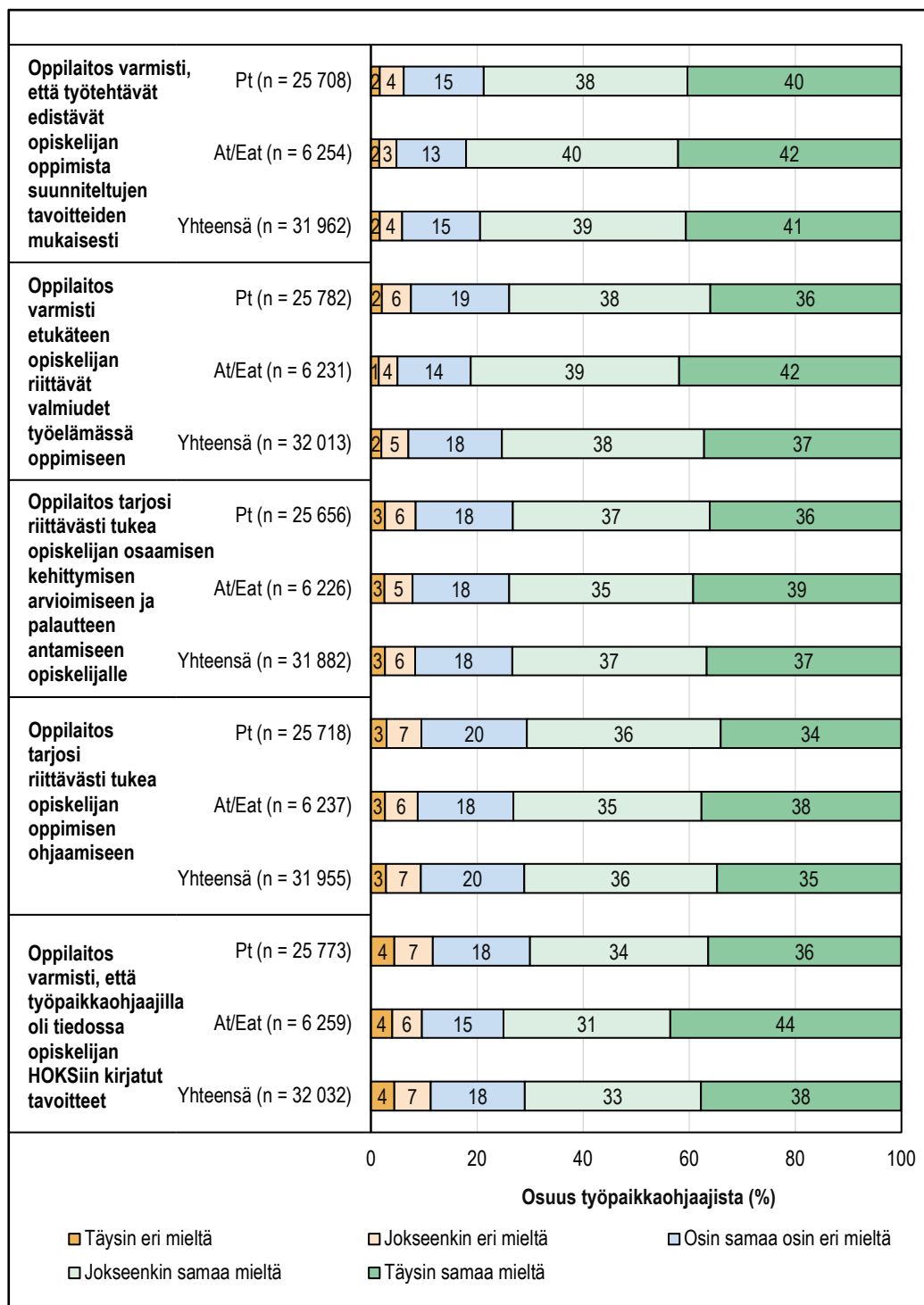
Suurin osa opiskelijoista oli tyytyväisiä omiin valintoihinsa ja kertoi, että valintoja oli melko helppoa tehdä ja heille oli löytynyt riittävästi kiinnostavia vaihtoehtoja. Osa haastatelluista olisi kaivannut lisää alasta ja työnkuvasta kertomista aiemmassa vaiheessa opintoja. Osa opiskelijoista toi esille, että on liikaakin kiinnostavia vaihtoehtoja. Eräs opiskelija pohti, että voisi olla selkeämpää, jos opettaja toisi esille muutaman sopivan vaihtoehdon, tällöin niiden joukosta on helpompi valita. Opettajan kannustus ja tuki nähtiin tärkeäksi valintoja tehtäessä.

8.2 Työelämän edustajien näkemykset

8.2.1 Valtakunnallinen työpaikkaohjaajapalautte

Työpaikkaohjaajakyselyyn vastanneet olivat pääosin tyytyväisiä ammatillisten oppilaitosten toimintaan järjestää työelämässä oppimista yhteistyössä työelämän kanssa (kuvio 45). Työpaikkaohjaajista 80 prosentin mukaan oppilaitos varmisti, että työtehtävät edistävät opiskelijan oppimista suunniteltujen tavoitteiden mukaisesti. Perustutkintoa opiskelevia opiskelijoita ohjanneista työpaikkaohjaajista 74 prosenttia ja ammatti- tai erikoisammattitutkintoa opiskelevia ohjanneista 81 prosenttia koki, että oppilaitos oli varmistanut opiskelijan riittävät valmiudet työelämässä oppimiseen.

Työpaikkaohjaajista 74 prosentin mielestä oppilaitos oli tarjonnut riittävästi tukea opiskelijan osaamisen kehittämisen arvioimiseen ja palautteen antamiseen opiskelijalle ja 71 prosentin mielestä riittävästi tukea opiskelijan oppimisen ohjaamiseen. Perustutkintoa opiskelevia opiskelijoita ohjanneista työpaikkaohjaajista 70 prosenttia ja ammatti- tai erikoisammattitutkintoa opiskelevia ohjanneista 75 prosenttia koki, että heillä oli ollut tiedossa opiskelijan HOKSiin kirjatut tavoitteet.



KUVIO 45. Työpaikkaohjaajien näkemykset henkilökohtaistamiseen liittyvistä asioista. Lähde: Työpaikkaohjaajakysely (ohjatun opiskelijan tutkinto: pt = perustutkinto, at = ammattitutkinto, eat = erikoisammattitutkinto)

8.2.2 Työelämän edustajien haastattelut

Haastattelujen toteutus on kuvattu luvussa 3.3.

Työelämässä oppimisen suunnittelu ja tavoitteet

Lähes kaikille haastatelluille työelämän edustajille henkilökohtaistaminen ja yksilölliset opintopolut olivat käsitteinä tuttuja, ja he pitivät tärkeänä niiden korostamista koulutuksessa. Koska opiskelijat ovat taustoiltaan ja lähtökohdiltaan erilaisia, haastateltavien mielestä on tärkeää, että opiskelijoille suunnitellaan ja mahdollistetaan yksilöllisiä polkuja ammattiin opiskelussa.

Haastateltavat kertoivat osallistuneensa opiskelijoiden työelämässä oppimisen suunnitteluun koulutusopimusten tai oppisopimusten laadinnan kautta sekä työelämässä oppimisen alku- ja väliarviointien kautta. Haastateltavien mukaan työelämässä oppimisjakson suunnittelua edistää matalalla kynnyksellä tapahtuva yhteydenpito opettajien ja työpaikan välillä. Jos työpaikalla on useampia ohjaajia, heidän keskinäisellä keskustelullaan ja vertaistuellaan on myös tärkeä rooli.

Muutamit haastateltavat kertoivat järjestävänsä alkuhaastattelun opiskelijoille tai olevansa muuten yhteydessä opiskelijaan ennen työelämässä oppimisen alkua. Näin pyritään kartoittamaan esimerkiksi opiskelijan motivaatiota, tavoitteita ja aikaisempaa osaamista. Monet mainitsivat kuitenkin, että tieto opiskelijan kokonaistilanteesta on paljon sen varassa mitä tietoa oppilaitoksilta ja opettajilta saadaan. Työelämässä oppimisen aikana saadaan luonnollisesti lisää tietoa opiskelijan kanssa käytävien keskustelujen kautta.

Haastateltavat kokivat olevansa hyvin tietoisia työelämän vaatimuksista ja ammattitaitovaatimuksista. Kuitenkin silloin, jos työelämässä oppimassa on useita opiskelijoita eri tutkinnoista, kaikkien tutkintojen vaatimukset eivät ole välttämättä kovin tuttuja. Tällöin auttaa se, että alku- ja välikeskusteluissa käydään läpi tutkintojen osaamisvaatimuksia. Hyvänä pidettiin sitä, että oppilaitoksesta kerrotaan työelämässä oppimisjakson alussa, mitä opiskelijan tulee näytössä osata. Tämä auttaa tavoitteiden ja vaatimusten hahmottamista ja suunnittelua.

Käytännössä kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että opiskelijoista ja työelämässä oppimisesta on hyötyä työpaikalle: opiskelijoista on suuri apu työvoimana ja useimmiten työpaikkojen ajatuksena on saada heistä työntekijöitä tulevaisuudessa. Yhteistyö oppilaitoksen ja opiskelijoiden kanssa antaa uusia ideoita ja näkemyksiä.

Suurin osa haastateltavista oli sitä mieltä, että opiskelijan omia tavoitteita otetaan huomioon ja opiskelijalla on mahdollisuus painottaa työelämässä oppimista myös omien mielenkiinnon kohteiden mukaisesti. Erityisesti silloin, kun opiskelija on ollut työelämässä oppimisjaksolla jo jonkun aikaa ja tehnyt erilaisia tehtäviä, häneltä voidaan kysyä, mitä hän haluaisi oppia enemmän. Näin opiskelijan työsuunnitelmaa voidaan päivittää. Myös opiskelijan oma aktiivisuus on tärkeää siinä, että hän tuo esille omia tavoitteitaan ja mielenkiinnon kohteitaan.

Työpaikat ovat kuitenkin erilaisia työtehtäviltään ja niiden vaihtelevuudeltaan. Samoin opiskelijat ovat erilaisia. Haastateltavien mukaan työelämässä oppimaan tulevien ikä, kokemus ja aikaisempi osaaminen säätelevät paljon sitä, missä järjestyksessä ja millaisia tehtäviä opiskelija saa tehtäväkseen. Haastateltavat kuitenkin painottivat tärkeänä periaatteena sitä, että opiskelijat pääsisivät osallistumaan mahdollisimman monipuolisesti työpaikan työtehtäviin.

Opiskelijoiden ohjaus ja työpaikan saama tuki

Työelämän edustajilta kysyttiin, millaista ohjausta ja tukea opiskelijalle tarjotaan työpaikalla ja koetaanko tämä toimivaksi. Suurin osa haastateltavista oli sitä mieltä, että opiskelijat saavat hyvin ohjausta työpaikalla. Haastattelujen mukaan keskeisintä on se, että opiskelija perehdytetään työpaikkaan ja työtehtäviin ja otetaan mukaan työpaikan arkeen ja työyhteisöön. Opiskelijalla ei välttämättä tarvitse olla aikaisempaa osaamista tehtävistä, mutta asenteen tulee olla kunnossa, eli opiskelijalla tulee olla halu tehdä työtä ja oppia työssä.

Haastateltavien mukaan on luonnollista, että opiskelija voi ensimmäiseen tai uuteen paikkaan tullessaan olla hämmentynyt ja epävarma. Tällöin tärkeää on uusien asioiden sopiva osittaminen, asioiden kertaaminen ja selkeä ohjeistaminen. Osa haastateltavista kertoi, että heidän työpaikallaan on käytössä opiskelijoiden perehdytysmalli tai uusien työntekijöiden perehdytysmalli, jota sovelletaan myös opiskelijoihin.

Haastateltavat korostivat, että opiskelijat ovat erilaisia. Osa tiedostaa työelämässä oppimisen tavoitteet hyvin ja tietää, mitä työelämässä oppimiselta haluavat, kun taas osa tarvitsee enemmän ohjausta ja tukea. Keskeisenä pidettiin säännöllisiä keskusteluja opiskelijan kanssa koko työelämässä oppimisen ajan. Opiskelijalle tulee antaa palautetta työtehtävistä ja asetettujen tavoitteiden saavuttamista, mutta myös pyytää häneltä palautetta tehtävistään ja saamastaan ohjauksesta. Työelämässä oppimisen vaihe vaikuttaa myös ohjauksen tarpeeseen: alussa tarvitaan enemmän vierellä kulkemista, mutta harjoittelun edetessä itsenäisyys lisääntyy. Esimerkiksi jo pitkään oppisopimuksella olleet ovat jo lähes valmiita työntekijöitä ja pystyvät toimimaan melko itsenäisesti.

Useat haastateltavat kertoivat, että opiskelijalle nimetty ohjaaja käy opiskelijan kanssa palautekeskusteluja joko päivittäin tai viikoittain. Monet korostivat myös sitä, että opiskelijat tekevät päivittäistä työtä yhdessä muiden työntekijöiden kanssa, joilta opiskelijat saavat myös palautetta ja ohjausta. Haastateltavat korostivat, että myös virheistä on tärkeää antaa rakentavaa palautetta heti, jotta opiskelijalla on mahdollisuus oppia niistä ja jotta ne eivät jää näyttöön.

Enimmäkseen haastateltavilla oli myönteisiä kokemuksia opiskelijoiden ohjauksesta. Yksittäisillä haastateltavilla oli kokemuksia työelämässä oppimisen aikana esiin tulleista ongelmista, kuten opiskelijan poissaoloista. Pahimmillaan ongelmat olivat johtaneet työssäoppimisen keskeytymiseen. Muutamat haastateltavat toivat myös esille ajan riittämättömyyden tunteen, jos opiskelijalla on tavanomaista enemmän haasteita. Esille tuotiin myös, että opiskelijan kielitaito määrittelee sen, miten itsenäisesti opiskelija pystyy työpaikalla toimimaan.

Hyviä kokemuksia vuorovaikutuksesta oppilaitoksen ja opiskelijoiden kanssa työelämän edustajilla oli muun muassa aloituskeskusteluista, joissa oli käyty läpi työelämässä oppimisen tavoitteita sekä väliarvioinneista, joissa oli keskusteltu työelämässä oppimisjakson sujumisesta. Myönteisiä kokemuksia haastateltavilla oli myös opiskelijan ja työelämässä oppimisen ohjaajan kesken käydyistä kehityskeskusteluista sekä opettajan työpaikalla säännöllisin väliajoin pitämistä opintopiireistä, silloin kun useita opiskelijoita oli samaan aikaan työelämässä oppimassa.

Miten oppilaitosten ja työpaikkojen välistä yhteistyötä tulisi kehittää?

Yhteistyö oppilaitoksen kanssa koettiin suurimmalta osaltaan toimivaksi, joskin korona-aika on tuonut tähän myös haasteita. Osa haastatelluista työelämän edustajista toi esille, että koronan vuoksi yhteydenpito oppilaitosten kanssa on vähentynyt ja työpaikkaohjaajakoulutuksiin osallistumista on ollut vähemmän.

Useat haastateltavat totesivat kuitenkin keskusteluyhteyden toimivan hyvin oppilaitosten suuntaan, ja osa kertoi myös itse käyneensä esittelemässä työpaikkaa ja alan työtä oppilaitoksissa. Osa haastateltavista oli ollut mukana yhteistyöoppilaitoksen erilaisissa hankkeissa tai työryhmien suunnittelu- ja ohjausryhmissä, jolloin vuorovaikutus näiden oppilaitosten kanssa oli ollut aktiivisempaa. Oppilaitoksissa on myös tässä suhteessa eroja ja osa oppilaitoksista pyytää työelämän edustajia usein mukaan erilaisiin tilaisuuksiinsa tai toimintoihinsa. Suurin osa haastateltavista koki, että oppilaitokset kuuntelevat heitä hyvin ja totesivat tämän riippuvan paljon myös työelämäedustajien omasta aktiivisuudesta oppilaitosten suuntaan.

Moni haastateltavista koki saaneensa oppilaitoksista riittävästi perehdytystä työelämässä oppimiseen ja oli tyytyväinen saamaansa perehdytykseen. Osa kuitenkin koki, että olisi tarvinnut enemmän perehdytystä henkilökohtaistamiseen, työelämässä oppimisen tavoitteisiin ja siihen, mitä työpaikalta edellytetään. Myös opettajien tiheämpää käyntiä työpaikoilla tai yhteydenpitoa työpaikkojen suuntaan toivottiin lisää. Tällä viitattiin esimerkiksi yhteydenpitoon ennen väliarviointia. Yhteydenpidon ei välttämättä tarvitse olla kestoiltaan kerralla pitkäkestoista, vaan se voitaisiin toteuttaa joustavasti etäteknologiaa hyödyntäen. Tärkeintä on säännöllinen yhteydenpito ja ajatustenvaihto.

Oppilaitoksen ja työpaikan kontaktoinnin osalta toivottiin esimerkiksi selkeyttä siihen, kenen tai keiden kanssa työelämässä oppimiseen liittyviä asioita hoidetaan ja miten informaatiota välitetään. Työelämässä oppimiseen liittyvät ohjeet ja muu tieto tulisi saada mahdollisimman tiiviissä ja selkeässä muodossa.

Opiskelijaa koskevan tiedon osalta toivottiin enemmän etukäteistietoa opiskelijan mahdollisista tukitarpeista, oppimisen vaikeuksista tai muista tekijöistä, jotka voivat vaikuttaa työelämässä oppimiseen. Tämä olisi tärkeää, jotta näitä voitaisiin huomioida ohjauksessa työpaikalla. Suurin osa haastateltavista ei ollut nähnyt opiskelijan HOKSia, vaan opiskelijan opintoja ja tavoitteita oli käyty läpi keskustellen opettajan tai ohjaajan ja opiskelijan kanssa.

Osa haastateltavista myös toivoi, että työpaikkaohjaajakoulutusta olisi enemmän ja useammin saatavilla ja koulutuksen käyneille olisi useammin mahdollisuuksia osaamisen päivittämiseen.

*Oppilaitos voisi olla näkyvämpi työpaikan ja työpaikkaohjaajien suuntaan. (Työelämä)*²¹⁰

Meille on epäselvää, kuka on yhteydessä opiskelijoista. Välillä esihenkilö, välillä opiskelija, välillä opettaja ottaa yhteyttä. Olemmekin pyytäneet selkeyttä, mutta ei ihan vielä toimi. (Työelämä)

Kun oppilaitoksesta toimitetaan informaatiota tai ohjeita, niin ei pitkiä litanioita sähköpostiin. Nämä tulisi saada tiiviimmin ja selkeämmin. (Työelämä)

Meillä on lisääntyneet oppisopimusopiskelijat ihan hetkessä. Se on meille vieras asia, olemme pyytäneet lisätietoja. Mitä se tarkoittaa, kuinka monta lähipäivää tarvitaan ohjaajan kanssa jne. Ei kuitenkaan ole saatu tietoa. (Työelämä)

Voisi olla aktiivisemmin lisäkoulutusta työpaikkaohjaajille, kun asiat muuttuvat. Aikaa voisi olla enemmän opiskelijoiden ohjaamiseen ja suunnitelmallisempaan tekemiseen tässä. (Työelämä)

210 Otteita haastattelumuistiinpanoista.

Yksilölliset
opintopolut
tilasto- ja
rekisteri-
aineistojen
valossa

9

Tässä luvussa tarkastellaan Koski- ja eHOKS-rekisteriaineistoja arvioinnin teemojen näkökulmasta. Aineistot kattavat aikavälin vuoden 2018 alusta kevääseen 2022. Aineistoja on kuvattu tarkemmin luvussa 3.3.

9.1 Opinto-oikeuksien määrä

Koski-aineistossa oli 572 740 ammatilliseen tutkintoon tai tutkinnon osaan liittyvää opinto-oikeutta ja 463 062 opiskelijaa, jolloin opinto-oikeuksia oli keskimäärin 1,2 opiskelijaa kohden. Opiskelijoista 80 prosentilla oli yksi opinto-oikeus ja 20 prosentilla useampi (taulukko 10).

TAULUKKO 10. Ammatillisten opinto-oikeuksien määrä opiskelijoittain. Lähde: Koski-tietovaranto.

	n, opiskelijat	%, opiskelijat
1 opinto-oikeus	372 285	80,4
2 opinto-oikeutta	75 553	16,3
Vähintään 3 opinto-oikeutta	15 224	3,3
Yhteensä	463 062	100

9.2 Urasuunnitelman tavoitteet

Opiskelijoiden henkilökohtaisiin osaamisen kehittämissuunnitelmiin kirjataan urasuunnitelmaan sisältyvä päämäärä. Perustutkinto-opinnoissa yleisin tavoite oli työelämään siirtyminen (taulukko 11). Jatko-opinnot olivat tavoitteena noin joka viidennessä perustutkintoa opiskelevan HOKSissa.

Ammattitutkintoa opiskelevien HOKSeissa 63 prosentilla oli tavoitteena työuralla eteneminen ja 28 prosentilla työelämään siirtyminen. Erikoisammattitutkintoa opiskelevien HOKSeissa suurimmalla osalla (87 %) oli tavoitteena työuralla eteneminen.

TAULUKKO 11. HOKSien urasuunnitelman päämäärät tutkintomuodoittain. Lähde: eHOKS ja KOSKI -tietovarannot.

	Perustutkinto		Ammattitutkinto		Erikoisammattitutkinto	
	n	%	n	%	n	%
Työelämään siirtyminen	97 137	62,3	11 554	28,1	942	5,0
Työuralla eteneminen	20 690	13,3	25 867	62,9	16 309	86,5
Jatko-opinnot	27 538	17,7	2 003	4,9	967	5,1
Opintojen jatkaminen ²¹¹	10 517	6,7	1 681	4,1	626	3,3
Yhteensä	155 882	100	41 105	100	18 844	100,0
Tieto puuttuu	225 158		89 761		40 727	

Perustutkintoa opiskelevien urasuunnitelmien tavoitteita tarkasteltiin koulutusaloittain (taulukko 12). Työelämään siirtyminen oli yleisin tavoite tekniikan aloilla (71 %) ja palvelualoilla (71 %). Jatko-opintoon suuntaavia oli suhteessa eniten tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen alalla (33 %) sekä humanistisilla ja taidealoilla (31 %).

TAULUKKO 12. Perustutkintoa opiskelevien opiskelijoiden HOKSien urasuunnitelman päämäärät koulutusaloittain. Lähde: eHOKS ja Koski -tietovarannot

Urasuunnitelman tavoite	% HOKSeista							
	Humanistiset ja taidealat	Kauppa ja hallinto	Luonnontieteet	Tietojenkäsittely ja tietoliikenne (ICT)	Tekniikan alat	Maa- ja metsätalousalat	Terveys- ja hyvinvointialat	Palvelualat
Työelämään siirtyminen	47,3	47,3	55,5	51,5	70,9	61,0	59,0	70,6
Jatko-opinnot	31,1	24,5	11,6	33,4	13,3	17,5	19,8	10,6
Työuralla eteneminen	13,1	22,3	28,0	9,7	9,9	13,7	14,1	11,2
Opintojen jatkaminen ²¹²	8,5	5,9	4,9	5,5	5,9	7,9	7,1	7,5
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

211 Opintojen jatkamisen tavoite koskee tilannetta, jossa opiskelijaa uudelleen ohjataan tai opinnot ovat keskeytyneet.

212 Opintojen jatkamisen tavoite koskee tilannetta, jossa opiskelijaa uudelleen ohjataan tai opinnot ovat keskeytyneet.

9.3 Osaamisen tunnustaminen

Koski-aineistossa oli tunnustettuja oman tutkinnon ammatillisia tutkinnon osia 53 207 ja tunnustettuja yhteisiä tutkinnon osia 13 116. Yhteisiä tutkinnon osia kuuluu vain perustutkintoihin. Lisäksi eHOKS-aineistossa oli osan tunnustettujen yhteisten tutkinnon osien kohdalla tarkentavaa tietoa siitä, mitä tutkinnon osat olivat (taulukko 13).

TAULUKKO 13. Tunnustetut yhteiset tutkinnon osat, Lähde: eHOKS-tietovaranto

	n	%
Viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen	2 779	35,5
Matemaattis-luonnontieteellinen osaaminen	2 470	31,6
Yhteiskunnassa ja työelämässä tarvittava osaaminen	2 578	32,9
Yhteensä	7 827	100,0

Koulutusaloittain tarkasteltuna vähintään yksi tunnustettu ammatillinen tutkinnon osa oli yleisimmin terveystieteiden ja hyvinvointialojen opiskelijoilla, joista joka viidennellä opiskeluoikeudella oli tunnustettua ammatillista osaamista (taulukko 14). Vähiten tunnustettuja ammatillisia tutkinnon osia oli tekniikan alojen, kaupan ja hallinnon sekä tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen alojen opiskelijoilla. Tunnustettuja yhteisiä tutkinnon osia oli yleisimmin humanististen ja taidealojen opiskelijoilla. Vähiten tunnustettuja yhteisiä tutkinnon osia oli kaupan ja hallinnon, palvelualojen ja tekniikan alojen opiskelijoilla.

TAULUKKO 14. Tunnustettujen tutkinnon osien osuudet koulutusaloittain²¹³ perustutkintojen, ammattitutkintojen ja erikoisammattitutkintojen opinto-oikeuksista. Lähde: Koski-tietovaranto

	On yksi tai useita tunnustettuja ammatillisia tutkinnon osia, % opiskelu-oikeuksista	Ei ole tunnustettuja ammatillisia tutkinnon osia, % opiskelu-oikeuksista	Yhteensä	On yksi tai useita tunnustettuja yhteisiä tutkinnon osia, % opiskelu-oikeuksista	Ei ole tunnustettuja yhteisiä tutkinnon osia, % opiskelu-oikeuksista	Yhteensä
Terveys- ja hyvinvointialat	19,7	80,3	100,0	3,3	96,7	100,0
Maa- ja metsätalousalat	11,0	89,0	100,0	4,3	95,7	100,0
Luonnontieteet	9,8	90,2	100,0	3,6	96,4	100,0
Palvelualat	9,5	90,5	100,0	1,8	98,2	100,0
Humanistiset ja taidealat	8,1	91,9	100,0	5,2	94,8	100,0
Tietojenkäsittely ja tietoliikenne (ICT)	5,3	94,7	100,0	2,5	97,5	100,0
Kauppa ja hallinto	5,1	94,9	100,0	1,2	98,8	100,0
Tekniikan alat	5,1	94,9	100,0	1,9	98,1	100,0

Tutkintomuodoittain tarkasteltuna vähintään yksi omaan tutkintoon kuuluva ammatillinen tutkinnon osa oli tunnustettu noin 11 prosentilla perustutkintoa opiskelevien, 7 prosentilla ammattitutkintoa opiskelevien ja 5 prosentilla erikoisammattitutkintoa opiskelevien opiskelu-oikeuksista (taulukko 15). Tunnustetut tutkinnon osat olivat hieman harvemmin toisesta ammatillisesta tutkinnosta.

²¹³ Kasvatusalat ja yhteiskunnalliset alat eivät pienen koon vuoksi ole mukana.

TAULUKKO 15. Tunnustettujen ammatillisten tutkinnon osien määrä opinto-oikeuksissa tutkintomuodoittain. Lähde: Koski-tietovaranto.

		Perustutkinto		Ammattitutkinto		Erikoisammattitutkinto	
		n	%	n	%	n	%
Tunnustettuja omaan tutkintoon kuuluvia ammatillisia tutkinnon osia	Ei yhtään	339 534	89,1	122 098	93,3	56 672	95,1
	Yksi tai useampia	41 514	10,9	8 768	6,7	2 899	4,9
	Yhteensä	381 048	100,0	130 866	100,0	59 571	100,0
Tunnustettuja toiseen ammatilliseen tutkintoon kuuluvia tutkinnon osia	Ei yhtään	353 648	92,8	123 185	94,1	57 177	96,0
	Yksi tai useampia	27 400	7,2	7 681	5,9	2 394	4,0
	Yhteensä	381 048	100,0	130 866	100,0	59 571	100,0

Perustutkintoa opiskelevien opinto-oikeuksiin oli tunnustettu noin 3 prosentilla yhteisiä tutkinnon osia, 1 prosentilla lukio-opintoja, 3 prosentilla jatko-opintovalmiuksia tukevia opintoja ja 1 prosentilla korkeakouluopintoja (taulukko 16).

TAULUKKO 16. Tunnustettujen tutkinnon osien määrä opinto-oikeuksissa perustutkintoa opiskelevilla. Lähde: Koski-tietovaranto.

		n	%
Tunnustettuja yhteisiä tutkinnon osia	Ei yhtään	367 932	96,6
	Yksi tai useampia	13 116	3,4
	Yhteensä	381 048	100,0
Tunnustettuja ammatillisiksi tunnustettuja lukio-opintoja	Ei yhtään	376 185	98,7
	Yksi tai useampia	4 863	1,3
	Yhteensä	381 048	100,0
Tunnustettuja ammatillisiksi laskettavia jatko-opintovalmiuksia tukevia opintoja	Ei yhtään	370 942	97,3
	Yksi tai useampia	10 106	2,7
	Yhteensä	381 048	100,0
Tunnustettuja ammatillisiksi laskettavia korkeakouluopintoja	Ei yhtään	377 270	99,0
	Yksi tai useampia	3 778	1,0
	Yhteensä	381 048	100,0

eHOKS-aineistossa oli käytettävissä osan tunnustettujen tutkinnon osien yhteydessä tieto osaamisen tunnustamisen tavasta. Sekä ammatillisista että yhteisistä tunnustetuista tutkinnon osista 60 prosentissa osaaminen on tunnustettu suoraan osaksi suoritettavaa tutkintoa (taulukko 17). Noin kolmasosassa tunnustetuista tutkinnon osista opettajat ovat arvioineet osaamisen ajantasaisuuden ja vastaavuuden. Lopuissa tapauksista opiskelija on ohjattu näyttöön osoittamaan osaamisensa.

TAULUKKO 17. Osaamisen tunnustamisen tavat²¹⁴. Lähde: eHOKS-tietovaranto.

	Tunnustetut ammatilliset tutkinnon osat		Tunnustetut yhteiset tutkinnon osat	
	n	%	n	%
Osaaminen tunnustettu suoraan	19 725	59,4	2 494	60,4
Osaamisen ajantasaisuus ja vastaavuus arvioitu	10 615	32,0	1 401	34,0
Ohjattu näyttöön	2 860	8,6	231	5,6
Yhteensä	33 200	100,0	4 126	100,0

²¹⁴ Opiskelijan jo osoittamaa osaamista, joka vastaa suoritettavassa tutkinnossa edellytettyä osaamista tai ammattitaitoa, voidaan tunnustaa suoraan suoritettavaan tutkintoon. Muissa tapauksissa arvioijat arvioivat osaamisen vastaavuutta ja ajantasaisuutta. Mikäli tunnustamispäätöstä ei voida tehdä asiakirjojen ja selvitysten perusteella, opiskelija voidaan ohjata näyttöön tai muuhun osaamisen arviointiin. (Lähde: Opetushallitus.fi)

Vahvuudet
yksilöllisissä
opintopoluissa

10

Koulutuksen järjestäjiä pyydettiin kuvailemaan keskeisiä vahvuuksiaan opiskelijoiden yksilöllisten opintopolkujen toteuttamisessa. Opetus- ja ohjaushenkilöstöä pyydettiin kertomaan vahvuuksista siinä koulutuksessa, jossa he työskentelevät. Järjestäjistä 121 vastasi kysymykseen, ja ilmaisuja oli 187. Henkilöstöstä 1 761 vastasi kysymykseen, ja ilmaisuja oli kaikkiaan 2 098. Maininnat luokiteltiin taulukon 18 mukaisesti.

TAULUKKO 18. Koulutuksen järjestäjien sekä opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemykset vahvuuksistaan opiskelijoiden yksilöllisten opintopolkujen toteuttamisessa. Järjestäjien mainintoja 187 ja henkilöstön mainintoja 2 098.

Vahvuudet	% maininnoista	
	Järjestäjät	Henkilöstö
Opiskelijälähtöisyys ja opiskelijoiden kohtaaminen	23	24
Henkilöstön osaaminen ja kokemus	17	24
Työelämäverkostot ja -yhteistyö	12	10
Opintotarjonnan, valinnanmahdollisuuksien ja oppimisympäristöjen monipuolisuus	11	11
Henkilöstön yhteistyö ja työnjako	9	13
Joustavuus, ketteruus ja ratkaisukeskeisyys	8	11
Prosessien toimivuus ja jatkuva kehittäminen	13	4
Ajan ja resurssien riittävyys	6	1
Aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen	2	2
Muu	0	1
Yhteensä	100	100

Opiskelijälähtöisyys ja opiskelijoiden kohtaaminen | Sekä järjestäjät että henkilöstö pitivät keskeisenä vahvuutenaan opiskelijälähtöisyyttä ja opiskelijoiden kohtaamista, jossa ollaan aidosti kiinnostuneita opiskelijoista ja heidän tilanteestaan. Opiskelijoihin pyritään tutustumaan hyvin ja vuorovaikutuksessa korostetaan kannustavaa ja arvostavaa ilmapiiriä. Tärkeänä pidettiin sitä, että opiskelija saa henkilökohtaista ohjausta ja tukea silloin, kun hän sitä tarvitsee.

Opiskelijaryhmät ovat melko pieniä, joten opimme tuntemaan hyvin kaikki opiskelijat ja heidän tarpeensa. Huomioimme myös opiskelijoiden perhetilanteet. (Järjestäjä)

Aito halu olla opiskelijan puolella, kanssakulkijana ja mahdollistajana. (Henkilöstö)

Lyhört lyssnande och närvaro för att ingå uppbyggande dialog och klargöra studerandes personliga behov, intressen, styrkor, utvecklingsområden osv. (Henkilöstö)

Henkilöstön osaaminen ja kokemus | Toinen keskeinen vahvuus niin henkilöstön kuin järjestäjien mielestä oli henkilöstön osaaminen ja kokemus. Osaaminen voi liittyä muun muassa koulutus- tai ammattialaan, työelämän vaatimuksiin, opiskelijoiden ohjaukseen tai yhteistyöhön eri tahojen kanssa.

Ammattitaito, työkokemus, paikallisten yrittäjien tunteminen. (Henkilöstö)

Ohjausosaaminen, tutkinnon tunteminen, työelämän työtehtävien tunteminen. (Henkilöstö)

Personalen är långt specialiserade inom de områden som vi utbildar inom och har därmed hög kompetens att handla de studerande inom personlig tillämpning och individuella studievägar. (Järjestäjä)

Työelämäverkostot ja -yhteistyö | Kun työelämäverkostot ja -yhteistyö ovat vahvuuksia, niin opiskelijoille löydetään sopivia työelämässä oppimisen paikkoja laajasta ja toimivasta verkostosta. Tämä edesauttaa myös opiskelijoiden työllistymistä koulutuksen jälkeen.

Opintotarjonnan, valinnanmahdollisuuksien ja oppimisympäristöjen monipuolisuus | Osa järjestäjistä ja henkilöstöstä mainitsi vahvuudekseen opintotarjonnan, valinnanmahdollisuuksien ja oppimisympäristöjen monipuolisuuden. Tähän liittyi myös yhteistyö muiden järjestäjien tai koulutusasteiden kanssa, mikä osaltaan laajentaa opiskelijoiden valintojen ja yksilöllisten polkujen mahdollisuuksia.

Laaja koulutustarjonta mahdollistaa laajan valinnaisuuden: tutkinnot, tutkinnot osat, erilaiset yksilöllisesti painottuvat opintopolut sekä monipuoliset oppimisympäristöt oppilaitoksessa ja työelämäyhteistyöverkostossa. Vakiintunut ja systemaattinen yhteistyö lukiokoulutuksen ja korkea-asteen koulutuksen kanssa mahdollistaa laajan valinnaisuuden ja erilaiset väyläopinnot. (Järjestäjä)

Henkilöstön yhteistyö ja työnjako | Vahvuudeksi mainittiin myös opetus- ja ohjaushenkilöstön yhteistyö ja työnjako. Kollegiaalinen tuki ja avun saaminen muilta on tärkeää yhteistyössä. Osa koki vahvuutena myös vastuiden ja työnjaon selkeyden omassa organisaatiossaan.

Joustavuus, ketteruus ja ratkaisukeskeisyys | Tämä vahvuutena tarkoitti sitä, että opiskelijoille pystytään löytämään joustavasti sopivia tapoja opiskeluun ja osaamisen hankkimiseen. Opiskelijoiden opiskelu- ja elämäntilanteissa mahdollisesti vastaan tuleviin muutoksiin pystytään reagoimaan nopeasti ja etsimään sopivia ratkaisuja.

Prosessien toimivuus ja jatkuva kehittäminen | Erityisesti järjestäjät mainitsivat vahvuudeksi prosessien toimivuuden ja jatkuvan kehittämisen. Myös henkilöstöstä osa toi tämän esille. Henkilökohtaistamisen rooli nähdään tärkeänä ja siksi sen jatkuvaan kehittämiseen kiinnitetään huomiota.

HOKS-prosessi nähdään keskeisimpänä ydinprosessina ja sen painoarvo toiminnan jatkuvassa parantamisessa on erittäin suuri. Kaikki tiedostavat tämän. (Henkilöstö)

Henkilökohtaistamiseen liittyviä toimintoja arvioidaan ja kehitetään jatkuvasti koulutuksen järjestäjän pedagogisen kehittämisen tiimissä ja koulutustarjontatiimissä. (Järjestäjä)

Ajan ja resurssien riittävyys | Ajan ja resurssien riittävyys oli hieman harvemmin mainittuja vahvuuksia. Osa koki, että omassa organisaatiossa on varattu riittävästi aikaa ja resursseja henkilökohtaistamiseen, ohjaukseen ja opintojen yksilölliseen suunnitteluun. Tämä liittyi usein myös työnjaon ja yhteistyön toimivuuteen.

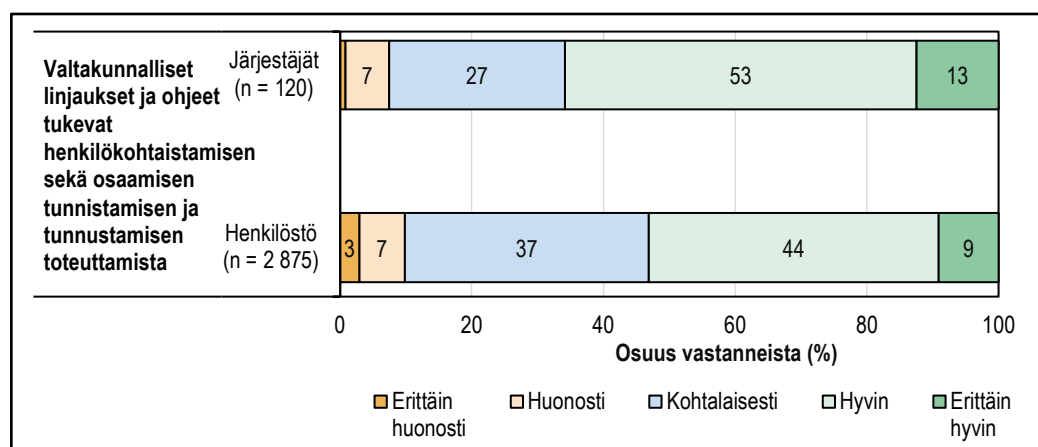
Aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen | Osa vastaajista oli sitä mieltä, että omassa organisaatiossa huomioidaan hyvin opiskelijoiden aiemmin hankittua osaamista, ja tunnistamisen ja tunnustamisen prosessit on saatu toimiviksi.

Valtakunnalliset linjaukset

11

Koulutuksen järjestäjiä ja opetus- ja ohjaushenkilöstöä pyydettiin arvioimaan, miten valtakunnalliset linjaukset ja ohjeet tukevat henkilökohtaistamisen sekä osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen toteuttamista. Valtakunnallisilla linjauksilla kerrottiin tarkoitettavan kyselyssä linjauksia, joilla henkilökohtaistamista sekä osaamisen tunnistamista ja tunnustamista kansallisesti ohjataan, kuten ammatillisen koulutuksen laki ja asetus, HOKS-tietosisältö, eHOKS-tietosisältö sekä Opetushallituksen määräykset ja ohjeet.

Järjestäjistä 66 prosenttia ja henkilöstöstä 53 prosenttia arvioi valtakunnallisten linjausten ja ohjeiden tukevan henkilökohtaistamisen sekä osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen toteuttamista vähintään hyvin (kuvio 46). Henkilöstö piti linjauksien ja ohjeiden toimivuutta hieman huonompana kuin järjestäjät, ja henkilöstöstä 37 prosenttia koki linjausten tukevan henkilökohtaistamista vain kohtalaisesti ja 10 prosenttia huonosti.



KUVIO 46. Koulutuksen järjestäjien sekä opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemykset valtakunnallisista linjauksista

Koulutuksen järjestäjät ja henkilöstö saivat kuvata avoimella vastauksella, mitkä ovat keskeisiä kehittämistarpeita valtakunnallisissa linjauksissa ja ohjeissa. Järjestäjistä 75 vastasi kysymykseen, ja mainintoja oli kaikkiaan 98. Henkilöstöstä 686 vastasi kysymykseen, ja mainintoja oli yhteensä 722. Maininnat luokiteltiin taulukon 19 mukaisesti.

TAULUKKO 19. Koulutuksen järjestäjien sekä opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemykset henkilökohtaistamiseen liittyvien valtakunnallisten linjausten ja ohjeiden kehittämiskohteista. Järjestäjien mainintoja 98 ja henkilöstön mainintoja 722.

Kehittämiskohde valtakunnallisissa linjauksissa ja ohjeissa	% maininnoista	
	Järjestäjät	Henkilöstö
Selkeämmät linjaukset, tarkoituksenmukainen aikataulutus ja viestintä sekä pitkäjänteinen kehittäminen	30	34
Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen	14	13
Sähköisten järjestelmien toimivuus	21	4
Osuimmat linjaukset	7	10
Yksityiskohtaisuuden, kirjaamisen ja byrokratian vähentäminen	6	9
Osaamisen ja resurssien varmistaminen	5	10
HOKS ja henkilökohtaistaminen	8	6
Jalkauttaminen ja yhdenmukainen tulkinta	3	7
Muu	5	7
Yhteensä	100	100

Selkeämmät linjaukset, tarkoituksenmukainen aikataulutus ja viestintä sekä pitkäjänteinen kehittäminen | Sekä järjestäjät että henkilöstö nostivat esiin, että linjaukset ja ohjeet voisivat olla entistä selkeämpiä. Toiset järjestäjät toivoivat vahvempia kansallisia linjauksia, toiset puolestaan enemmän vapautta järjestäjille. Tulkinallisuuden vähentämistä toivottiin, jolloin järjestäjillä ei kuluisi aikaa tulkinnan tekemiseen ja toiminta myös olisi tasa-arvoisempaa ja laadukkaampaa. Yleisiä ohjeita joudutaan järjestäjän toiminnassa soveltamaan. Linjauksiin toivottiin enemmän konkretiaa, esimerkkejä ja valtakunnallisesti yhtenäisiä pohjia. Henkilöstön edustajien mukaan yksinkertaisemmat ja selkokieiset ohjeet helpottaisivat niiden mukaan toimimista.

Järjestäjät toivoivat avoimempaa keskustelua ja koulutuksen järjestäjien kuuntelemista. Vastajille oli tärkeää, että muutoksia ei tule liian usein ja kun niitä tulee, ne tulevat sovitusti ajallaan. Toivottiin pitkäjänteisyyttä ja että muutokset toteutetaan ajan kanssa, myös niin että ohjeet ovat valmiina, kun muutokset tulee toteuttaa. Esille nostettiin myös, että kaikkien linjausten tulisi olla helposti löydettävissä yhdestä paikasta ja kirjattuna ohjeisiin niin, että ne ovat kaikkien saatavilla, sillä yksittäisissä tilaisuuksissa tai keskusteluissa kerrotut asiat eivät tule kaikkien tietoisuuteen.

Valtakunnalliset linjaukset antavat hyvät raamit, mutta koulutuksen järjestäjä joutuu monesti tulkitsemaan ja soveltamaan niitä itse. Uudistusten ohjeet tulevat usein myöhässä ja niistä ei tiedoteta riittävästi eikä oikea-aikaisesti. (Järjestäjä)

Linjaukset ja ohjeet eivät ole riittävän selkeitä, niitä on liikaa ja ne muuttuvat liian usein. Vastaukset eri viranomaisilta ovat ristiriidassa keskenään. (Järjestäjä)

Ohjeita tulisi muuttaa vain harkiten ja mieluiten harvoin. Tämä työ on niin rikkiäistä ja haja-naista, että oli paikallaan saada työrauha huolehtia näiden nykyisten opiskelijoiden ohjauksesta. (Henkilöstö)

Osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen liittyvät linjaukset | Osa järjestäjistä ja henkilöstöstä piti osaamisen tunnistamista ja tunnustamista vaikeana ja monimutkaisena asiana. Vastaukset liittyivät erityisesti osaamisen tunnistamiseen. Selkeämpiä linjauksia kaivattiin ei-voimassaolevien tutkinnon perusteiden mukaisen osaamisen, työelämässä ja harrastustoiminnasta syntyvän osaamisen, korkeakouluopintojen sekä yhteisten tutkinnon osien osa-alueiden tunnustamiseen. Lisäksi järjestäjät toivoivat valtakunnallista ohjetta tilanteeseen, kun osaamisen tunnustaminen ostetaan toisesta koulutusorganisaatiosta.

Sähköisten järjestelmien toimivuus | Vastaaajien mukaan valtakunnallisiin tietojärjestelmiin kerättävän tiedon suuri määrä tuottaa haasteita. Tiedon viemisen järjestelmiin nähtiin olevan monimutkaista, työllistävää ja ohjaavan liikaa toimintaa. Esimerkkinä kehittämiskohteista tuotiin esille eHOKS-palvelu. Sen käyttötarkoitus on jäänyt osalle hieman epäselväksi, eikä sen koettu palvelevan järjestäjiä, opiskelijoita tai sidosryhmiä. eHOKS:in osalta kaivattaisiin lisää ohjeita tarvittavien tietojen kokonaisuudesta sekä käytettävyyden kehittämistä.

Vastajaat toivoivat, että tietokannat ja rajapinnat kehitettäisiin valmiiksi ennen kuin tiedonsiirtoja edellytetään järjestäjiltä. Muutokset siinä, mitä tietoa kerätään ja missä muodossa, tuovat haasteita. Kansallisten ohjeistusten ja edellytysten toivottiin tulevan tietoon riittävän ajoissa, jotta järjestäjät voivat tehdä ajoissa muutokset omiin järjestelmiin. Järjestäjät toivoivat myös parempaa yhteistyötä kansallisen tason toimijoiden ja tietojärjestelmäkumppanien välillä, jotta järjestelmät toimisivat yhteen, työllistäisivät järjestäjiä vähemmän ja palvelisivat kokonaisuutena tarkoituksenmukaisella tavalla.

Tietojärjestelmien kehittäminen on hidasta työtä, koska sisältöjen oikeellisuus pitää varmistaa. Tämä tulisi huomioida uusien tiedonsiirtovaatimusten käyttöönotossa. (Järjestäjä)

Tietojärjestelmäkumppanien ohjaus kansalliselta tasolta ei ole riittävää, joten paljon työtä ja kustannuksia jää koulutuksen järjestäjälle. (Järjestäjä)

Osuimmat linjaukset | Järjestäjät toivat esiin, että linjauksissa tulisi ottaa huomioon eri tutkinto-muodot ja koulutusalat sekä erikokoiset oppilaitokset ja työpaikat eri alueilla. Vastajaat kokivat vaikeaksi toimia linjausten mukaan, jos ne eivät sovellu omaan tilanteeseen. Henkilöstön edustajat kaipasivat osuvampia linjauksia erityisesti ammatti- ja erikoisammattitutkintojen osalta. Ylipää-tään he toivoivat, että opettajia ja opiskelijoita kuultaisiin enemmän kehittämistyössä, jolloin linjaukset vastaisivat paremmin arjen työtä sekä erilaisten opiskelijoiden tarpeita.

Ammattialat poikkeavat suuresti toisistaan, niinpä linjausten ja ohjeiden tekeminen kaikkien alojen erityispiirteet huomioivaksi on varmasti haastavaa. Niin on myös yleisluontoisten linjausten mukaan toiminen alalla, jolle ko. linjaukset eivät sovellu. (Järjestäjä)

Koska tutkintokoulutuksemme kohderyhmä on työelämässä jo olevat henkilöt, niin törmäämme useasti lakien ja määräysten osalta tilanteisiin, jossa lainsäätäjä on ajatellut pelkästään nuoria peruskoulun päättäneitä opiskelijoita sekä miten heidän opiskelunsa toteutetaan. (Järjestäjä)

Yksityiskohtaisuuden, kirjaamisen ja byrokratian vähentäminen | Osa vastaajista korosti, että henkilökohtaistamiseen liittyvää yksityiskohtaisuutta ja kirjaamista tulisi vähentää. Byrokratian ja dokumentoinnin koettiin vievän liikaa aikaa opetuksesta, ohjauksesta ja opiskelijan kohtaamisesta.

Osaamisen ja resurssien varmistaminen | Henkilöstö kaipasi lisää perehdytystä siihen, mitä ajankohtaisia linjauksia ja ohjeita on olemassa ja miten niitä tulee käytännössä toteuttaa. Lisäksi haasteena tuotiin esiin, että resurssit suhteessa linjausten tavoitteisiin eivät ole riittäviä – vaikka henkilöstöllä olisi osaamista ja motivaatiota, ei henkilökohtaistamisen tavoitteita ole aina mahdollista toteuttaa ajan puutteen vuoksi.

Monet ohjeet ovat hyvin kapulakielisiä selostuksia, joihin opettajalle ei ole aikaa perehtyä. Selkeys olisi erittäin tärkeä asia. Ja jos asian saa mahtumaan yhdelle sivulle, niin sekin olisi aina hienoa. (Henkilöstö)

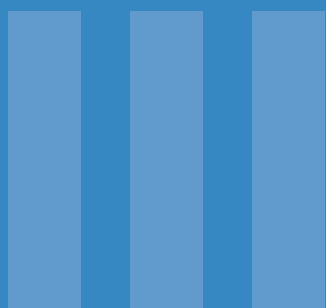
Olisi hienoa, jos olisi olemassa Opetushallituksen online vaikka kerran kuukaudessa, jossa voisi käydä kysymässä esiin nousseita kysymyksiä. (Henkilöstö)

HOKS ja henkilökohtaistaminen | HOKS-prosessia pidettiin raskaana ja monimutkaisena. Tietosisällössä vaaditaan vastaajien mukaan liian paljon tietoa ennen ensikertaista hyväksyntää. Vastaajat kokivat, että HOKSissa on paljon turhaa ja tarkkaa kirjaamista, joka syö aikaa ja resursseja. Yksinkertaistetut ja selkeät ohjeet sekä yhtenäinen HOKS-lomakepohja helpottaisivat henkilökohtaistamisen prosessin sujuvuutta arjessa. Lisäksi tuotiin esille, että henkilökohtaistamisessa tulee muistaa, että opiskelijoiden valmiudet yksilöllisyyteen vaihtelevat, ja opiskelijat kaipaavat myös ryhmään kuulumista, vuorovaikutusta ja opintojen suunnittelun tukemista.

Viimeisimmät HOKSiin liittyvät säädökset, linjaukset ja dokumentoinnin tarpeet eivät tue asiakaslähtöistä ja osaamisperusteista ammatillista koulutusta käytännön arjessa. (Järjestäjä)

Jalkauttaminen ja yhdenmukainen tulkinta | Henkilöstön mukaan koulutuksen järjestäjien tulisi varmistaa, että kaikki opetus- ja ohjaushenkilöstön edustajat toimivat annettujen linjausten ja ohjeiden mukaisesti. Henkilöstön edustajat toivoivat myös lisää yhteistä keskustelua henkilökohtaistamisen tavoitteista sekä toisten toimijoiden hyvistä käytännöistä oppimista.

OSA



Johto-
päätökset ja
kehittämis-
suositukset

Johtopäätökset

12

12.1 Yhteenveto ja johtopäätökset

Järjestäjillä on hyvin linjauksia opiskelijoiden osallistamiseen HOKS-prosessiin ja HOKSien hyväksymiseen, mutta huoltajien osallistaminen henkilökohtaistamiseen ei toteudu tavoitellusti

Arviointitulosten mukaan lähes kaikilla järjestäjillä on linjaus siihen, miten opiskelijoita osallistetaan henkilökohtaisten osaamisen kehittämissuunnitelmien (HOKS) prosessiin. Myös HOKSien ensikertaista hyväksymistä sekä HOKSien tarkistamista ja päivittämistä koskevat linjaukset ovat yleisiä. Sen sijaan viidesosalta järjestäjistä puuttuu linjaus alaikäisten opiskelijoiden huoltajien osallistamisesta henkilökohtaistamiseen. Opetus- ja ohjaushenkilöstöstä 60 prosenttia arvioi huoltajien osallistumismahdollisuuden HOKSien laadintaan toteutuvan hyvin ja 40 prosenttia korkeintaan kohtalaisesti.

Työelämässä oppimisen ja näyttöjen suunnittelu osaksi opiskelijan opintopolkua toteutuu hyvin, mutta työtehtävistä sekä tuki- ja ohjausmuodoista sopimisessa työpaikkojen kanssa on parannettavaa

Valtaosa opetus- ja ohjaushenkilöstöstä arvioi, että työelämässä oppimisen suunnittelu osaksi opiskelijan opintopolkua sekä näyttöjen yksilöllinen suunnittelu toteutuvat hyvin. Sen sijaan selkeästi heikommin toteutuu työtehtävistä sekä tuki- ja ohjausmuodoista sopiminen työpaikan kanssa ennen työelämässä oppimista. Myöskään työpaikan edustajien kanssa käytyjen keskustelujen kirjaaminen opiskelijoiden HOKSeihin ei toteudu kovin hyvin. Järjestäjistä yli kymmenesosalta puuttui linjaus siihen, miten työpaikan edustajia osallistetaan opiskelijoiden henkilökohtaistamiseen.

Opetus- ja ohjaushenkilöstön mukaan henkilökohtaistaminen työelämässä oppimisessa toteutui parhaiten kaupan ja hallinnon aloilla sekä palvelualoilla ja heikoiten tekniikan aloilla. Ammatti- tai erikoisammattitutkintojen parissa työskentelevät kokivat henkilökohtaistamisen työelämässä oppimisessa toteutuvan hieman paremmin kuin perustutkintojen parissa työskentelevät.

Haastatelluista työelämän edustajista useimmat kokivat oppilaitosten kanssa tehtävän yhteistyön toimivan pääosin hyvin. Myös valtakunnallisen työpaikkaohjaajakyselyn mukaan yhteistyö oppilaitosten kanssa toimii sujuvasti ja ohjaajat ovat yleisesti ottaen tyytyväisiä oppilaitosten toimintaan työelämässä oppimisen järjestämisessä. Arviointitulosten mukaan kehitettävää on kuitenkin siinä, että työelämän edustajat tarvitsisivat nykyistä enemmän etukäteistietoa työelämässä oppimaan tulevan opiskelijan mahdollisista tukitarpeista, oppimisen vaikeuksista tai muista tekijöistä, jotka voivat vaikuttaa työelämässä oppimiseen. Haastatelluista työelämän edustajista osa kaipasi myös enemmän perehdytystä henkilökohtaistamiseen, työelämässä oppimisen tavoitteisiin ja siihen, mitä työpaikalta edellytetään. Samoin työpaikkaohjaajakyselyssä osa oli tyytymättömiä oppilaitoksen tarjoaman tuen riittävyteen opiskelijan oppimista ohjattaessa.

Opiskelijoiden sitoutuminen ja omistajuus henkilökohtaistamiseen nähdään tärkeänä

Opiskelijoiden osallistamisessa henkilökohtaistamiseen parhaiten toteutuvat opiskelijoiden perehdyttäminen opiskelemaansa tutkintoon sekä HOKS:n sisältöihin. Parannettavaa on kuitenkin siinä, miten opiskelijoita informoidaan heidän vaikutusmahdollisuuksistaan opintojensa suunnittelussa ja miten heitä kannustetaan osallistumaan aktiivisesti henkilökohtaistamisen prosessiin.

Osa henkilöstöstä toi esille, että opiskelijoiden sitoutumista ja omistajuutta henkilökohtaistamisprosessiin tulisi lisätä vahvistamalla opiskelijoiden roolia tavoitteiden asettamisessa ja HOKS-kirjauksissa. Näin ohjauskeskusteluihin ja henkilökohtaistamisprosessiin saataisiin enemmän vuorovaikutteellisuutta ja tavoitteellisuutta, mikä puolestaan osallistaisi ja sitouttaisi opiskelijaa paremmin.

Henkilökohtaistamisesta puhutaan usein liian teknisesti ja järjestelmäkeskeisesti – opiskelijoiden yksilölliset tarpeet tulisi huomioida paremmin

Henkilökohtaistaminen näyttäytyy opiskelijoille sekä opetus- ja ohjaushenkilöstölle liian usein teknisenä ja hallinnollisena asiana ja prosessina, jossa korostuvat HOKS-kirjaukset ja HOKS:n laadinta. Myös lainsäädäntö ja henkilökohtaistamiseen liittyvät ohjeet ovat melko teknispainotteisia. Opiskelijahaastattelujen perusteella HOKS sinänsä oli tuttu useimmille opiskelijoille, mutta henkilökohtaistamisprosessin merkitys näyttäytyi eri tavalla eri opiskelijoille. Osa koki sen tärkeäksi, mutta osa ei mieltänyt sillä olevan merkittävää roolia osana opintojaan.

Opiskelijoiden erilaisia tilanteita ja taustoja ei huomioida riittävän hyvin henkilökohtaistamisessa ja siihen liittyvässä ohjauksessa. Tärkeänä nähdään, että niin opetus- ja ohjaushenkilöstön, oppilaitosjohton kuin opiskelijoidenkin kanssa avataan sitä, mikä on henkilökohtaistamisen merkitys esimerkiksi suoraan peruskoulusta tulevien nuorten tapauksessa ja toisaalta jo työkokemusta tai opiskelukokemusta omaavien aikuisten kohdalla.

Noin kolmannes järjestäjistä ja henkilöstöstä näki, että urasuunnittelu osana henkilökohtaistamista toteutuu enintään kohtalaisesti. Osa opiskelijoista oli sitä mieltä, että heidän kanssaan ei ollut keskusteltu heidän tavoitteistaan. Urasuunnittelun tulisikin kytkeytyä entistä tiiviimmin opintojen eri vaiheisiin alkuvaiheesta lähtien.

Osalla opiskelijoista on haasteita oppimisessa tai erityisen tuen tarve, jolloin henkilökohtaistamisessa tulisi tunnistaa ja suunnitella sopivat ohjaus- ja tukimuodot näille opiskelijoille. Maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden kohdalla kielitaitoon liittyvät vaikeudet voivat tuoda haasteita opintojen suunnitteluun sekä ohjaus- ja tukitarpeiden tunnistamiseen.

HOKSien toteutumisen seuranta ja päivittäminen toteutuvat melko hyvin, mutta opiskelijoiden palautetta ei hyödynnetä riittävästi kehittämisessä eikä henkilökohtaistamisprosessin toimivuutta arvioida riittävän säännöllisesti

Koulutuksen järjestäjistä ja henkilöstöstä valtaosa arvioi opiskelijoiden HOKSien toteutumisen seurannan ja päivittämisen toteutuvan hyvin. Sen sijaan opiskelijoiden palautteen hyödyntäminen henkilökohtaistamisen arvioinnissa ja kehittämisessä toteutuu huonommin.

Opetus- ja ohjaushenkilöstöstä enemmistö arvioi hyväksi opiskelijoiden mahdollisuuden antaa palautetta HOKSien toteutumisesta sekä saada palautetta osaamisensa kehittymisestä HOKSien mukaisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Kuitenkin noin viidesosa henkilöstöstä piti opiskelijoiden mahdollisuutta antaa palautetta ja neljäsosa mahdollisuutta saada palautetta korkeintaan kohtalaisena.

Suurin osa järjestäjistä seuraa, onko HOKSia laadittu määritellyssä aikataulussa, ja kehittää henkilökohtaistamista säännöllisesti. Sen sijaan henkilökohtaistamisen arviointi ei toteudu yhtä hyvin ja se on myös yleisin järjestäjien mainitsemista kehittämiskohteista henkilökohtaistamiseen liittyen.

Ohjaus- ja tukitarpeita tunnistetaan osana henkilökohtaistamista, mutta ohjauksen ja tuen suunnittelussa, saatavuudessa ja vaikuttavuuden seurannassa on haasteita osalla järjestäjistä

Järjestäjistä enemmistöllä on ohjauksen toteuttamiseen linjaus, esimerkiksi ohjaussuunnitelma. Linjaaminen tukee toimintaa, ja ne järjestäjät, joilla on ohjausta koskeva linjaus, näkivät ohjauksen toimivan paremmin kuin ne järjestäjät, joilla linjausta ei ollut.

Järjestäjistä sekä opetus- ja ohjaushenkilöstöstä enemmistö arvioi, että opiskelijoiden ohjaus- ja tukitarpeiden tunnistaminen sekä ohjaus- ja tukitoimista sopiminen yhdessä opiskelijan kanssa toteutuvat kokonaisuudessaan hyvin. Kuitenkin noin neljäsosa henkilöstöstä arvioi ohjaus- ja tukitarpeiden tunnistamisen ja noin viidesosa niistä sopimisen opiskelijan kanssa toteutuvan korkeintaan kohtalaisesti. Ohjauksen ja tuen suunnittelun toteutuminen arvioitiin molemmissa vastaajaryhmissä hieman edellisiä asioita heikommaksi. Opiskelijamäärältään pienet järjestäjät ja niiden henkilöstö kokivat ohjauksen toimivammaksi kuin keskisuuret ja suuret järjestäjät ja niiden henkilöstö.

Ohjauksen ja tuen saatavuudessa nähtiin jonkin verran haasteita. Järjestäjillä oli myönteisempi näkemys ohjauksen ja tuen saatavuudesta kuin henkilöstöllä. Henkilöstöstä reilu kolmannes piti ohjauksen ja tuen saatavuutta korkeintaan kohtalaisena. Myös siinä, miten ohjaus- ja tukitoimien vaikuttavuutta seurataan ja arvioidaan, on kehitettävää, ja alle puolet järjestäjistä ja henkilöstöstä näki tämän toteutuvan hyvin.

Opetuksen ja ohjauksen määrän osalta yksilöllinen suunnittelu ei kaikilta osin toteudu. Reilu puolet järjestäjistä arvioi, että tämä toteutuu hyvin. Kuitenkin järjestäjistä suurin osa seuraa arvioidun opetuksen ja ohjauksen määrän toteutumista. Suurin osa järjestäjistä myös arvioi opiskelijoiden saavan tarvitsemansa opetuksen ja ohjauksen, jotta heidän opintonsa etenevät suunnitellusti. Opetus- ja ohjaushenkilöstön mielestä tämä ei toteudu yhtä hyvin, ja noin 30 prosenttia henkilöstöstä piti opetuksen ja ohjauksen saatavuutta korkeintaan kohtalaisena.

Oppimisympäristöjen ja osaamisen hankkimisen tapojen yksilöllinen suunnittelu opiskelijoille toteutuu vähintäänkin hyvin suuren osan järjestäjistä mukaan, mutta 30 prosenttia arvioi tämän toteutuvan kohtalaisesti. Opiskelijamäärältään pienet ja keskikokoiset järjestäjät arvioivat opetuksen ja ohjauksen saatavuuden ja seurannan sekä oppimisympäristöjen ja osaamisen hankkimistapojen yksilöllisen suunnittelun toteutuvan paremmin kuin suuret järjestäjät.

HOKS-lomakkeissa, kirjausta koskevissa toimintatavoissa ja tietojärjestelmissä koetaan olevan epäkohtia

Osa henkilöstöstä ja järjestäjistä kritisoi HOKS-lomakkeen, HOKSin tietosisällön ja opiskelija-hallintojärjestelmien toimivuutta. Osa piti HOKS-lomaketta sekavana ja käytettävyyttä huonona tai tietojen löytymistä opiskelijahallintajärjestelmästä heikkona. Osa henkilöstöstä kritisoi kirjaimien monimutkaisuutta ja koki tarvitsevansa enemmän perehdytystä siihen, mitä kaikkea tulisi kirjata. Esille tuli myös, että toimintakäytännöissä voi olla eroja organisaation sisällä esimerkiksi koulutusalojen, ryhmien ja opettajien välillä. Konkreettisenä keinona käytänteiden yhtenäistämiseen järjestäjät ja henkilöstö näkivät HOKS-prosessin ohjeistusten ja kuvausten yhtenäistämisen paikallisella ja kansallisella tasolla.

Aiemmin hankitun osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen kaivataan selkeämpiä ohjeita ja menettelytapoja

Osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen liittyen henkilöstö ja järjestäjät nostivat yleisimmin esille tarpeen selkeämmistä ohjeista, prosessikuvauksista ja menettelytavoista. Nämä liittyivät sekä valtakunnallisiin että järjestäjätason ohjeisiin, joiden tulkinta koettiin välillä haastavaksi. Tunnistamisen ja tunnustamisen toimintatavoissa nähtiin olevan vaihtelua koulutuksen järjestäjien välillä sekä järjestäjien sisällä esimerkiksi toimipaikoittain ja koulutusaloittain. Osa järjestäjistä koki tarpeelliseksi selkeyttää tunnistamisen ja tunnustamisen kuvausta osaamisen arvioinnin toteuttamissuunnitelmissaan.

Opiskelijamäärältään suuret järjestäjät arvioivat, että osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen on kuvattu osaamisen arvioinnin toteuttamissuunnitelmissa paremmin kuin pienet ja keskisuurat järjestäjät. Opiskelijamäärältään pienet järjestäjät puolestaan arvioivat, että opiskelijoiden aiemmin hankittu osaaminen huomioidaan osaamisen hankkimisen suunnittelussa paremmin kuin suuret järjestäjät.

Vaikuttaa siltä, että aiemmin hankitun osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen liittyvässä käsitteistössä on epäselvyyttä. Jo lähtökohtaisesti käsite 'aiemmin hankittu osaaminen' ohjaa ajatukset ennen opiskelijan nykyistä koulutusta hankkimaan osaamiseen. Kuitenkin osaamista voi karttua myös koulutuksen aikana esimerkiksi muiden opintojen, työkokemuksen tai harrastusten kautta. Lisäksi tunnistaminen ja tunnustaminen nähdään usein ikään kuin samana asiana, joten näitä prosesseja olisi hyvä selkeyttää.

Järjestäjistä ja henkilöstöstä neljänneksen mukaan opiskelijoiden tiedottaminen osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen menettelytavoista toteutuu enintään kohtalaisesti. Haastatelluista opiskelijoista osalle osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen oli tuttu asia, kun taas osalle se oli epäselvää. Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen menettelytapoja ja tavoitteita onkin syytä avata entistä enemmän myös opiskelijoille.

Työssä tai harrastuksissa hankitun osaamisen tunnistaminen ei toteudu kovin hyvin, ja ei-voimassa olevien tutkinnon perusteiden tai muiden vastaavien opintojen mukaisen osaamisen vastaavuuden ja ajantasaisuuden arvioinnissa on haasteita

Opiskelijoiden aiemmin hankkima osaaminen tunnistetaan tarkoituksenmukaisilla menetelmillä. Tunnistaminen tutkintokoulutuksen alussa toteutuu hieman paremmin kuin tutkintokoulutuksen aikana. Osaamisen tunnistaminen työssä tai harrastuksissa hankitun osaamisen perusteella ei kuitenkaan toteudu kovin hyvin. Järjestäjistä lähes puolet ja henkilöstöstä reilu kolmasosa arvioi tämän toteutuvan korkeintaan kohtalaisesti. Ammatti- ja erikoisammattitutkintokoulutusta järjestävät koulutuksen järjestäjät arvioivat työssä tai harrastuksissa hankitun osaamisen tunnistamisen toimivan paremmin kuin ainoastaan perustutkintokoulutusta järjestävät ja kaikkia tutkintomuotoja järjestävät. Haastatelluista opiskelijoista osalla osaamista oli tunnustettu esimerkiksi kesätyön perusteella, mutta monen kanssa tästä ei ollut keskusteltu.

Ei-voimassa olevien tutkinnon perusteiden mukaan suoritettujen opintojen tuottaman osaamisen vastaavuuden ja ajantasaisuuden arviointi on opetus- ja ohjaushenkilöstön mukaan työlästä. Arviointi vaatii paljon aikaa ja ongelmana voi olla myös se, ettei tutkintojen tai opintojen sisällöistä ole saatavilla riittävästi tietoa. Myös ulkomailla suoritettujen tutkintojen tai opintojen sisältöjen vastaavuuden arvioinnissa sekä todistusten tulkinnessa voi olla haasteita samasta syystä.

Osaamisen tunnustaminen toimii parhaiten ammatillisen koulutuksen tutkinnoista ja lukio-opinnoista, heikommin korkeakouluopinnoista – osaamisen tunnustaminen ammatillisiin ja yhteisiin tutkinnon osiin toimii yhtä hyvin

Osaamisen tunnustaminen toteutuu parhaiten silloin, kun kyseessä on voimassa olevien tutkinnon perusteiden mukainen aiemmin hankittu osaaminen. Sekä järjestäjät että opetus- ja ohjaushenkilöstö olivat sitä mieltä, että erilaisista opinnoista osaamisen tunnustaminen toimii parhaiten perus-, ammatti- tai erikoisammattitutkinnoista sekä lukio-opinnoista. Tunnustaminen korkeakouluopinnoista arvioitiin heikoimmin toimivaksi.

Järjestäjien ja henkilöstön näkemysten mukaan osaamisen tunnustaminen ammatillisiin ja yhteisiin tutkinnon osiin toimii lähes yhtä hyvin. Järjestäjistä noin 90 prosenttia ja henkilöstöstä noin 80 prosenttia arvioi tunnustamisen toimivan vähintäänkin hyvin molemmissa tapauksissa.

Tutkinnon yksilöllisistä valinnanmahdollisuuksista tiedottaminen opiskelijoille toteutuu pääosin hyvin, mutta kehitettävääkin on

Järjestäjien ja henkilöstön mukaan opiskelijoille tiedotetaan pääosin hyvin tutkintoon sisältyvistä valinnanmahdollisuuksista. Viidesosa henkilöstöstä oli kuitenkin sitä mieltä, että tiedottaminen toteutuu vain kohtalaisesti. Opiskelijahaastatteluissa tuli esille, että kaikki valinnanmahdollisuudet eivät olleet osalle opiskelijoista tuttuja ja he olisivat toivoneet niistä lisää tietoa. Lisäksi osa henkilöstön edustajista toi esille, että henkilöstön tietämystä valinnanmahdollisuuksista ja henkilöstön välistä yhteistyötä tarvitaan lisää, jotta he osaavat ohjata opiskelijoita valinnoissa. Lisäksi henkilöstö kaipasi lisää aikaa ja osaamista yksilöllisten valintojen ohjaukseen.

Oman tutkinnon valinnaisia opintoja voi valita hyvin, mutta yksilöllisessä aikataulutuksessa on haasteita

Opiskelijoiden mahdollisuus valita oman tutkintonsa valinnaisia ammatillisia tutkinnon osia ja yhteisten tutkinnon osien osa-alueita yksilöllisesti toteutuu pääosin hyvin. Myös valtakunnallisen opiskelijapalautteen ja arvioinnissa tehtyjen haastattelujen mukaan opiskelijat olivat pääosin tyytyväisiä mahdollisuuksiinsa valita tutkinnon osia. Opiskelijahaastattelujen mukaan osalla opiskelijoista oli kuitenkin epätietoisuutta yhteisten tutkinnon osien valinnaisista osa-alueista.

Opintojen aikataulutusta ei ole välttämättä mahdollista valita yksilöllisesti. Järjestäjistä ja henkilöstöstä reilun kolmanneksen mukaan tämä toteutui kohtalaisesti tai huonosti. Ammatti- tai erikoisammattitutkintokoulutuksen parissa työskentelevät henkilöstön edustajat arvioivat yksilöllisten aikataulutushaastattelujen toteutuvan hieman paremmin kuin perustutkintokoulutuksen parissa työskentelevät. Haasteena tuotiin esille, että jos opinnot edellyttävät lähiopetusta, aikataulut voivat mennä päällekkäin tai pitkät siirtymämatkat toimipaikkojen välillä voivat rajoittaa yksilöllisiä valintoja. Joitakin tutkinnon osia järjestetään vain harvoin, mikä saattaa johtaa opiskeluajan pitenemiseen.

Työelämässä oppiminen tuo yksilöllisyyttä opintoihin, verkko-opinnot oppimisympäristönä saatavilla harvemmin

Opiskelijoiden mahdollisuus valita yksilöllisten tarpeidensa mukaan oppimisympäristökseen oppilaitos tai työpaikka toteutuu järjestäjien ja henkilöstön mukaan hyvin. Työelämässä oppimisen nähtiin tarjoavan mahdollisuuksia opiskelijan polun yksilöllistämiseen, ja reilu puolet järjestäjistä myös tarjosi opiskelijoilleen erityistä työelämäpolkua. Sopivan työpaikan löytämisessä nähtiin toisinaan kuitenkin myös haasteita.

Useimmat haastatellut opiskelijat olivat tyytyväisiä mahdollisuuksiinsa valita itselleen sopiva oppimisympäristö. Valtakunnallisen opiskelijapalautteen perusteella sen suunnittelu, millaiset oppimisympäristöt soveltuvat opiskelijan opintoihin, toteutuu hyvin.

Järjestäjien ja henkilöstön mukaan mahdollisuudet valita yksilöllisesti verkko-opintoja toteutuvat muita oppimisympäristöjä heikommin. Opiskelijamäärältään suurilla ja monialaisilla järjestäjillä oli tarjolla keskimääräistä enemmän mahdollisuuksia verkko-opintoihin. Osassa tutkintoja tarvittavia erikoislaitteita ei kuitenkaan ole mahdollista käyttää muualla kuin lähiopetuksessa tai työpaikalla, eikä kaikkia käytännön työtehtäviä voi opettaa verkossa. Koulutusaloittain eniten verkko-opintomahdollisuuksia arvioi olevan tarjolla kaupan ja hallinnon alan parissa työskentelevä henkilöstö ja vähiten humanististen ja taidealojen henkilöstö.

Vakiintuneimmat tavat, joilla opintoja yksilöllistetään, ovat lukio-opinnot, oman järjestäjän tarjoamat tutkinnon osat ja ammattikorkeakouluopinnot, sen sijaan tutkinnon osien suorittaminen toisilta järjestäjiltä on harvinaisempaa

Järjestäjien ja henkilöstön mukaan parhaiten erilaisista mahdollisuuksista opiskella yksilöllisiä opintoja osana tutkintoa toteutuu lukio-opintojen opiskelu. Kaksoistutkintopolku oli yleisin järjestäjien tarjoamista opintopoluista.

Järjestäjistä ja henkilöstöstä reilu puolet oli sitä mieltä, että mahdollisuus opiskella tutkinnon osa oman järjestäjän tarjontaan kuuluvasta toisesta tutkinnosta toteutuu hyvin. Tässä on kuitenkin myös kehitettävää, koska järjestäjistä noin 40 prosentin ja henkilöstöstä 50 prosentin mukaan se toteutuu kohtalaisesti tai huonosti. Myös opiskelijahaastatteluissa tuli esille, että kaikki opiskelijat eivät tienneet mahdollisuudesta opiskella tutkinnon osa toisesta tutkinnosta. Kaikkia tutkintomuotoja järjestävät järjestäjät arvioivat valinnanmahdollisuudet oman järjestäjän tutkinnoista parhaimmaksi, kun taas ainoastaan perustutkintokoulutusta järjestävät heikommaksi. Vastaajat toivat esille, että valintojen yksilöllisyyttä voivat rajoittaa joustamattomat käytännöt, kuten vuosiluokka- ja ryhmäajattelu. Yhteiset toimintatavat ja prosessit puuttuvat vielä osalla järjestäjistä ja arvioiden mukaan osalla henkilöstöstä oli vähäisesti tietoa valinnanmahdollisuuksista. Osa vastaajista toi rajoittavana tekijänä esiin myös oman oppilaitoksen opintotarjonnan vähäisen määrän.

Mahdollisuudet suorittaa tutkinnon osia toisen ammatillisen koulutuksen järjestäjän tarjonnasta olivat harvinaisia. Tässä haasteena tuotiin esiin yhteistyön puute sekä ammatillisen koulutuksen rahoitusjärjestelmä. Pienet järjestäjät kokivat yhteistyön toimivammaksi kuin suuret järjestäjät.

Järjestäjät ja henkilöstö näkivät, että korkeakouluopinnoista ammattikorkeakouluopintojen suorittamismahdollisuudet toteutuvat paremmin kuin yliopisto-opintojen suorittamismahdollisuudet. Ammattikorkeakoulu- tai väyläopintopolku oli tarjolla reilulla puolella järjestäjistä. Ammattikorkeakouluysteistyö oli yleisempää suurilla kuin pienillä järjestäjillä.

Koulutuksen järjestäjät ovat linjanneet henkilökohtaistamisen vastuista, mutta henkilöstölle roolit eivät näyttäyty kaikilta osin selkeinä

Kaikilla koulutuksen järjestäjillä on linjaus siihen, ketkä vastaavat HOKSin laatimisesta ja henkilökohtaistamiseen liittyvästä ohjauksesta. Lähes kaikilla järjestäjillä on myös linjaus osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen vastuisiin liittyen. Kuitenkin opetus- ja ohjaushenkilöstöstä noin viidennes arvioi, että oma rooli henkilökohtaistamisessa ei ole selkeä.

Myös henkilökohtaistamiseen liittyvässä työnjaossa sekä henkilöstön välisessä tiedonkulussa ja yhteistyössä on kehitettävää. Henkilöstöstä noin kolmannes arvioi, että työnjako toimii enintään kohtalaisesti. Järjestäjät pitivät työnjakoa tarkoituksenmukaisempana kuin henkilöstö. HOKS-prosessin työnjaon nähtiin toimivan paremmin kuin ohjauksen tai osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen työnjaon. Henkilöstön välistä tiedonkulkua ja yhteistyötä henkilökohtaistamiseen liittyvissä asioissa piti riittävänä kolme neljästä järjestäjästä, mutta henkilöstöstä alle puolet. Osa henkilöstöstä toi esille, että henkilökohtaistamiseen liittyvää työnjakoa ei ollut tehty tai se oli epäselvä. Henkilöstön edustajat toivoivat lisäksi enemmän tukea henkilökohtaistamiseen liittyvään työhön toisilta työntekijöiltä.

Henkilöstön henkilökohtaistamiseen liittyvä osaaminen on melko hyvää, mutta perehdytystä, osaamisen kehittämistä ja selkeitä ohjeita toivottiin lisää

Useimpien opetus- ja ohjaushenkilöstön edustajien osaaminen henkilökohtaistamiseen liittyvissä asioissa on riittävää, mutta siinä on myös vaihtelua. Järjestäjistä kolme neljästä arvioi henkilöstönsä osaamisen olevan riittävää. Kuitenkin neljäsosa järjestäjistä näki osaamisen riittävän vain kohtalaisesti. Henkilöstön arviot omasta osaamisesta olivat hieman järjestäjiä myönteisemmät ja suurin osa henkilöstöstä koki osaamisensa olevan riittävää. Parhaimmaksi henkilöstö arvioi osaamisensa HOKS-prosessissa sekä henkilökohtaistamiseen liittyvässä ohjauksessa ja heikommaksi osaamisen tunnistamisessa. Kaikkiaan osaamisensa kokivat paremmaksi ne henkilöstön edustajat, joilla oli kokemusta HOKSin laatimisesta tai osaamisen tunnistamisesta ja tunnustamisesta.

Henkilökohtaistamiseen liittyvässä perehdytyksessä ja osaamisen kehittämisessä nähtiin kehittämistarpeita. Opetus- ja ohjaushenkilöstö arvioi perehdytyksen ja osaamisen kehittämisen toteutuvan selkeästi heikommin kuin järjestäjät. Sekä perehdytys että osaamisen kehittäminen toteutuivat henkilöstön mukaan keskimäärin kohtalaisesti ja viidenneksen mielestä huonosti tai erittäin huonosti. Lisäksi ohjeita HOKSin laatimisesta piti riittävinä hieman yli puolet henkilöstöstä ja ohjeita osaamisen tunnistamisesta ja tunnustamisesta hieman alle puolet henkilöstöstä. Noin puolet henkilöstöstä arvioi, että ohjeet eivät olleet tarpeeksi kattavia ja selkeitä. Kokemukset

henkilökohtaistamiseen liittyvästä perehdyttämisestä, osaamisen kehittamisestä ja ohjeistuksien toimivuudesta olivat yhteydessä koettuun osaamiseen.

Sekä henkilöstö että järjestäjät pitivät tärkeänä henkilökohtaistamiseen liittyvän osaamisen varmistamista. Vastaajien mukaan henkilöstölle tarvitaan perehdytystä, täydennyskoulutusta, selkeitä ohjeita ja osaamisen ajan tasalla pitämistä. Tärkeäksi nähtiin tietämyksen ja ymmärryksen lisääminen siitä, mitä henkilökohtaistamiseen kuuluu ja miksi sitä tehdään. Vastaajat toivat esille, että henkilökohtaistamisen tasalaatuisuus ja kaikkien riittävä osaaminen tulisi varmistaa. Järjestäjien vastauksissa esille nousi myös toimintamallien, prosessikuvauksien ja ohjeiden laatiminen henkilöstön työn tueksi.

Henkilöstöresurssit henkilökohtaistamiseen ovat osittain riittämättömiä, haasteena erityisesti ajan riittävyys

Järjestäjien mielestä henkilöstöresurssit henkilökohtaistamiseen liittyvissä tehtävissä olivat keskimäärin melko hyvät, mutta henkilöstön mielestä ainoastaan kohtalaiset. Sekä järjestäjien että henkilöstön mielestä ajan riittävyys on suurempi ongelma kuin henkilöstön riittävyys. Henkilöstöstä jopa kolme neljäsosaa koki ajan riittävyyden olevan kohtalaista tai huonoa. Ammatti- ja erikoisammattitutkintokoulutuksessa työskentelevä henkilöstö koki henkilöstöresurssit hieman paremmiksi kuin perustutkintokoulutuksessa työskentelevä henkilöstö. Henkilöstön edustajat, jotka kokivat henkilökohtaistamiseen liittyvä osaamisensa hyväksi, arvioivat resurssien riittävyyden hieman myönteisemmäksi kuin ne, jotka kokivat osaamisensa korkeintaan kohtalaiseksi.

Henkilöstö toi esille kiireen ja kuormituksen kokemusta ja kertoi, että aika ei aina riitä laadukkaaseen henkilökohtaistamiseen, yksilölliseen ohjaukseen tai HOKSien toteutumisen seuraamiseen. Suuret ja moninaiset opiskelijaryhmät koettiin tästä näkökulmasta haasteellisiksi. Myös järjestäjät toivat esille, että työajan riittävyys tulisi varmistaa esimerkiksi erittelemällä tarkemmin henkilökohtaistamiseen käytettävä aika ja jakamalla aikaresurssi niin, että sitä on käytettävissä oikea-aikaisesti tarpeen mukaan.

Valtakunnalliset linjaukset ja ohjeet kaipaavat selkeyttämistä

Reilu puolet koulutuksen järjestäjistä ja henkilöstön edustajista näki, että valtakunnalliset linjaukset ja ohjeet tukevat henkilökohtaistamisen sekä osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen toteuttamista hyvin, mutta moni näki näissä kehitettävää. Linjauksiin ja ohjeisiin kaivattiin selkeyttä ja konkreettisuutta. Jos ohjeet ovat yleiset, järjestäjien mukaan niitä sovelletaan ja tulkitaan omalla tavalla, mikä vähentää yhdenmukaisuutta. Monet järjestäjät toivoivat konkreettisempia ohjeita, joiden mukaan on helppo toimia. Tämä puolestaan edellyttää erilaisten alojen, järjestäjien ja tutkintomuotojen huomioimista linjauksissa.

Valtakunnallisiin tietojärjestelmiin kerättävän tiedon suuri määrä tuottaa haasteita järjestäjille ja henkilöstölle. Tiedon vieminen järjestelmiin koettiin monimutkaisena, työllistävänä ja ohjaavan liikaa toimintaa. Esimerkiksi eHOKS-palvelun tarkoitus toimia työvälineenä yksilöllisten opinto-

polkujen rakentamisen tukena ei vielä toteudu. Palvelun tarkoitus on osittain epäselvä eikä sen koeta nykyisessä tilanteessa palvelevan järjestäjiä, opiskelijoita tai sidosryhmiä. eHOKSin osalta kaivattaisiin muun muassa lisää ohjeita tarvittavien tietojen kokonaisuudesta sekä käytettävyyden kehittämistä.

Yksilöllisiä opintopolkua vahvistavia tekijöitä ovat opiskelijalähtöisyys, toimivat henkilökohtaistamisen prosessit sekä henkilöstön osaaminen ja yhteistyö

Koulutuksen järjestäjiä sekä opetus- ja ohjaushenkilöstöä pyydettiin nimeämään vahvuuksiaan yksilöllisten opintopolkujen toteuttamisessa. Osa järjestäjistä ja henkilöstöstä nosti esille vahvuutenaan opiskelijalähtöisyyden ja opiskelijoiden kohtaamisen, jossa ollaan aidosti kiinnostuneita opiskelijoista ja heidän tilanteestaan. Osana opiskelijalähtöisyyttä opiskelija saa henkilökohtaista ohjausta ja tukea silloin, kun hän sitä tarvitsee. Järjestäjät ja henkilöstö mainitsivat vahvuutena myös opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamisen, joka liittyy henkilökohtaistamiseen, opiskelijoiden ohjaukseen ja esimerkiksi ammattialan vaatimusten tuntemiseen. Henkilöstön välisen yhteistyön sekä kollegiaalisen tuen kerrottiin myös tukevan yksilöllisten opintopolkujen toteuttamista.

Osa järjestäjistä kuvasi vahvuutenaan toimivia henkilökohtaistamisprosesseja ja jatkuvaa kehittämistä. Henkilökohtaistamisen merkitys ja HOKS-prosessi nähtiin tärkeäksi ja siksi niiden jatkuvaan kehittämiseen kiinnitettiin huomiota. Myös työelämäyhteistyö sekä opintotarjonnan, valinnanmahdollisuuksien ja oppimisympäristöjen monipuolisuus mainittiin vahvuudeksi yksilöllisten opintopolkujen toteuttamisessa.

12.2 Taustamuuttujien kokoavaa tarkastelua

Opiskelijamäärältään pienet koulutuksen järjestäjät ja niiden henkilöstö arvioivat arvioinnin teemojen toteutumisen yleensä paremmaksi kuin suuret järjestäjät ja niiden henkilöstö.²¹⁵ Tämä näkyi esimerkiksi arvioissa opiskelijoiden henkilökohtaistamiseen liittyvän ohjauksen toteutumisesta ja resurssien riittävydestä. Suuret järjestäjät arvioivat yksilölliset valinnanmahdollisuudet paremmiksi, kun kyse oli opintotarjonnasta, verkko-opinnoista ja toisen tutkinnon osan opiskelusta oman järjestäjän tarjonnasta.

AVI-alueittain Lounais-Suomen ja Itä-Suomen alueilla toimivien järjestäjien arviot toteutumisesta olivat yleensä paremmat kuin muiden alueiden. Esimerkkejä ovat henkilökohtaistamisen säännöllinen arviointi, valinnaisten ammatillisten tutkinnon osien tarjoaminen sekä henkilökohtaistamisen resurssit. Sen sijaan Lapin AVI-alueella toimivien järjestäjien arviot näissä asioissa olivat heikoimmat. Lapin AVI-alueen arviot olivat muita myönteisempiä opiskelijoiden mahdollisuuksissa valita verkko-opintoja sekä oman järjestäjän tarjontaan kuuluvia tutkinnon osia toisista tutkinnoista. Myös opiskelijoiden antaman palautteen hyödyntäminen HOKS-prosessissa koettiin parhaimmaksi Lapin alueella.

²¹⁵ Pienet järjestäjät = alle 500 opiskelijaa, suuret järjestäjät = yli 3000 opiskelijaa

Järjestäjien vastauksissa oli jonkin verran eroja **järjestäjän kielen** mukaan. Suomenkieliset järjestäjät arvioivat monet asiat myönteisemmin, mikä näkyi erityisesti HOKSien toteutumisen seurannan ja henkilökohtaistamisen arvioinnin toteutumisessa, osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen menettelytapojen kuvaamisessa osaamisen arvioinnin toteuttamissuunnitelmissa sekä yhteisten tutkinnon osien valinnaisten osa-alueiden valinnanmahdollisuuksissa. Ruotsinkielisten järjestäjien keskuudessa puolestaan koettiin toimivammaksi osaamisen tunnistaminen ammatillisen koulutuksen tutkinnoista, lukio-opinnoista sekä korkeakouluopinnoista samoin kuin lukio- ja korkeakouluysteistyö. Ruotsinkieliset järjestäjät arvioivat myös mahdollisuutensa huomioida opiskelijoiden toiveita opintotarjonnan kehittämisessä paremmaksi kuin suomenkieliset järjestäjät.

Työtehtävittäin tarkasteltuna ainoastaan ammatti- ja/tai erikoisammattitutkintokoulutuksen parissa työskentelevät henkilöstön edustajat kokivat arvioinnin teemojen toteutuvan keskimäärin hieman paremmin kuin ainoastaan perustutkintokoulutuksen parissa työskentelevät. Tämä näkyi esimerkiksi työelämään liittyvien toimintojen, kuten työelämässä oppimisessa tapahtuvan henkilökohtaistamisen ja työssä tai harrastuksissa hankitun osaamisen tunnistamisen toteutumisessa. Myös arviot henkilöstön välisen työnjaon toimivuudesta, osaamisen kehittämisestä sekä resurssien riittävydestä olivat muita paremmat ammatti- ja/tai erikoisammattitutkintokoulutuksen parissa työskentelevillä. Ammattiryhmittäin yhteisten tutkinnon osien opettajien arviot henkilökohtaistamiseen liittyvien asioiden toteutumisesta jäivät monesti matalammalle kuin ammatillisten opettajien ja muiden ammattiryhmien. Tämä näkyi myös arvioissa omasta henkilökohtaistamisosaamisesta.

Sen mukaan, minkä **koulutusalan** parissa henkilöstön edustaja työskenteli, toistuivat erot yleensä niin, että kaupan ja hallinnon sekä luonnontieteiden aloilla työskentelevät henkilöstön edustajat arvioivat henkilökohtaistamiseen liittyvien asioiden toteutuvan paremmin, kun taas tekniikan sekä tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen aloilla työskentelevät henkilöstön edustajat huonommin.

12.3 Näkökulmia ammatillisen koulutuksen vuoden 2018 uudistuksen tavoitteiden toteutumiseen arvioinnin tulosten valossa

Ammatillisen koulutuksen vuonna 2018 voimaan tulleen uudistuksen tavoitteena oli poistaa raja-aitoja nuorten ja aikuisten koulutuksen väliltä ja yhtenäistää opintopolkujen suunnittelua eri koulutusmuodoissa. Keskeiseksi välineeksi tuli kaikille opiskelijoille laadittava henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS), jossa määritellään myös opiskelijan tarvitsemat ohjaus- ja tukipalvelut. Arviointitulosten perusteella järjestäjät ovat linjanneet hyvin HOKSien laadintaan ja ylläpitämiseen liittyvät asiat ja HOKS on tuttu käsite myös opiskelijoille. Henkilökohtaistaminen näyttäytyy kuitenkin liian usein teknisenä ja hallinnollisena toimenpiteenä, eikä opiskelijoiden erilaisia taustoja ja tavoitteita huomioida riittävän hyvin henkilökohtaistamisessa ja siihen liittyvässä ohjauksessa. Myös henkilökohtaistamisen merkitystä osana urasuunnittelua tulisi avata entistä enemmän sekä opetus- ja ohjaushenkilöstölle että opiskelijoille.

Opiskelijoiden ohjaus- ja tukitarpeiden tunnistaminen sekä tarvittavista toimista sopiminen yhdessä opiskelijan kanssa toteutuvat arviointitulosten mukaan kokonaisuudessaan hyvin osana henkilökohtaistamista. Kuitenkin osalla järjestäjistä on haasteita ohjauksen ja tuen suunnittelussa, niiden saatavuuden varmistamisessa sekä vaikuttavuuden seurannassa.

Keskeisenä periaatteena uudistuksessa oli, että kukin opiskelija opiskelee vain sellaista, mistä hänellä ei vielä ole osaamista. Arviointitulosten perusteella opiskelijoiden aiemmin hankittua osaamista tunnustetaan yleisesti ottaen toimivilla ja tarkoituksenmukaisilla menetelmillä. Tunnistaminen tutkintokoulutuksen alussa toteutuu paremmin kuin tutkintokoulutuksen aikana. Tulosten mukaan tunnistamiseen ja tunnustamiseen liittyvät toimintatavat voivat kuitenkin vaihdella koulutuksen järjestäjän sisällä esimerkiksi toimipaikoittain tai koulutusaloittain. Tunnistamiseen ja tunnustamiseen kaivataan selkeämpiä ohjeita ja menettelytapoja. Epävirallisen oppimisen kautta – esimerkiksi työssä tai harrastuksissa – hankitun osaamisen tunnistaminen ei toteudu toistaiseksi kovinkaan hyvin.

Ammatillisen koulutuksen uudistuksen tavoitteena oli lisätä oppimista työpaikoilla. Arviointitulosten mukaan työelämässä oppimisen ja näyttöjen suunnittelu osaksi opiskelijan opintopolkua toteutuu hyvin, mutta kehitettävää on työtehtävistä sekä tuki- ja ohjausmuodoista sopimisessa työpaikkojen kanssa. Osalta järjestäjistä puuttuu myös linjaus siihen, miten työpaikan edustajia osallistetaan opiskelijoiden henkilökohtaistamiseen.

Uudistuksessa painotettiin opiskelijan omia valintoja yksilöllisellä opintopolulla. Arviointitulosten mukaan opiskelijoille tiedotetaan pääosin hyvin tutkintoon sisältyvistä valinnanmahdollisuuksista, mutta tässä on myös kehitettävää. Tulee edelleen varmistaa, että henkilöstö tuntee opiskelijoiden valinnanmahdollisuudet ja heillä on aikaa ja osaamista ohjata opiskelijoita valinnoissa. Opiskelijat kokevat opettajien tuen tärkeänä valintoja tehtäessä. Säännölliset ohjauskeskustelut ja HOKSin käyttäminen työkaluna tukevat opiskelijaa valintojen tekemisessä.

Valinnaisuutta tutkintojen sisällä on lisätty, ja tavoitteena on, että opiskelijalle suunnitellaan hänen tarpeitaan vastaava opintopolku. Arviointitulosten mukaan opiskelijoiden mahdollisuus valita oman tutkinnon valinnaisia ammatillisia tutkinnon osia ja yhteisten tutkinnon osien osa-alueita yksilöllisesti toteutuu pääosin hyvin. Opiskelijat pääsevät vaikuttamaan siihen, mitkä ovat heille sopivia tapoja oppia ja hankkia osaamista. Mahdollisuudet yksilöllisiin valintoihin kuitenkin eroavat eri tutkinnoissa ja eri järjestäjillä. Opiskelijoiden yksilöllisiä valinnanmahdollisuuksia voivat rajoittaa tutkinnon osien tarjonta oppilaitoksessa ja sopivien työpaikkojen vähyys.

Uudistuksen tavoitteena oli myös, että opiskelijat voivat edetä opinnoissaan joustavasti omaan tahtiinsa. Arviointitulosten mukaan tässä kuitenkin on haasteita, joita aiheuttavat esimerkiksi päällekkäiset aikataulut tai vain tiettyinä aikoina järjestettävät tutkinnon osat.

Oppimisympäristöjä on pyritty monipuolistamaan, ja arviointitulosten mukaan oppimisympäristöjä voikin valita melko yksilöllisesti. Työelämässä oppimisen nähtiin tarjoavan mahdollisuuksia opiskelijan polun yksilöllistämiseen, ja reilu puolet järjestäjistä myös tarjosi opiskelijoilleen

erityistä työelämäpolkua. Sopivan työpaikan löytämisessä nähtiin toisinaan kuitenkin myös haasteita. Kaikissa oppilaitoksissa tai tutkinnoissa ei myöskään välttämättä ole saatavilla kaikkia oppimisympäristöjä, kuten verkko-opintoja.

Järjestäjien yhteistyön lisäämisellä on tavoiteltu opiskelijoiden valinnanmahdollisuuksien ja opintojen joustavuuden lisäämistä. Arviointitulosten mukaan tutkinnon osien suorittamismahdollisuus toisen koulutuksen järjestäjän tarjonnasta oli kuitenkin melko harvinaista. Yhteistyön tekeminen ei ole kovinkaan yleistä, mitä osaltaan haastaa järjestelmä, jossa suorituksen rahoitus tulee sille järjestäjälle, jonka kirjoilla opiskelija on.

Uudistuksessa opetus- ja ohjaushenkilöstön työ muotoutui uuteen suuntaan. Työtä tehdään entistä enemmän ohjaavalla ja valmentavalla otteella, useissa oppimisympäristöissä ja tiiviissä yhteistyössä toisten asiantuntijoiden kanssa. Henkilökohtaistamisen, osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen sekä opiskelijoiden valintojen ohjaaminen vaatii henkilöstöltä uudenlaista osaamista ja työajan käyttöä. Arviointitulosten mukaan tässä nähtiin haasteita. Opetus- ja ohjaushenkilöstön kanssa onkin edelleen käytävä yhteistä keskustelua henkilökohtaistamisen merkityksestä sekä kehitettävä siihen liittyvää perehdyttämistä ja ohjeistuksia. Selkeä työnjako ja riittävät resurssit on myös varmistettava työn tueksi ja tavoitteiden toteutumiseksi.

Kehittämis- suositukset

13

Arviointi tuotti tietoa yksilöllisten opintopolkujen toteutumisesta ammatillisessa koulutuksessa. Arvioinnin keskeisiä teemoja olivat henkilökohtaistaminen ja siihen liittyvä ohjaus, osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen sekä opiskelijoiden valinnanmahdollisuudet. Tähän lukuun on koottu arviointituloksiin pohjautuvat kehittämissuosituksen.

1. Henkilökohtaistamisen merkitystä osana urasuunnittelua ja jatkuvaa ammatillista kasvua tulee vahvistaa sekä opiskelijoiden aktiivista roolia henkilökohtaistamisessa kehittää.

Henkilökohtaistaminen näyttäytyy opiskelijoille sekä opetus- ja ohjaushenkilöstölle liian usein teknisenä suorituksena. Henkilökohtaistamisen pedagogista merkitystä tulee vahvistaa niin, että henkilökohtaistaminen tukee opiskelijan ammatillista kasvua ja kehittymistä sekä urasuunnittelua. Lähtökohdana tulee olla opiskelijan yksilöllinen tilanne ja henkilökohtaiset tavoitteet sekä koulutukselle asetetut tavoitteet. Henkilökohtaistamista ja siihen liittyvää ohjausta tulee toteuttaa johdonmukaisesti koko opintojen ajan.

Henkilökohtaistamisen merkityksen avaaminen ja vahvistaminen edellyttää yhteistä keskustelua eri tahojen välillä. Opetus- ja kulttuuriministeriön sekä Opetushallituksen on tärkeää entisestään korostaa henkilökohtaistamisen merkitystä osana opiskelijoiden ammatillista kehittymistä ja urasuunnittelua. Konkreettisia keinoja tähän ovat esimerkiksi tukimateriaalin tuottaminen ja jakaminen sekä asian korostaminen ammatillisen koulutuksen tilaisuuksissa. Hyviä tilaisuuksia käydä keskustelua henkilökohtaistamisen merkityksestä on myös koulutuksen järjestäjien yhteistyöverkostoissa sekä päivitetyn hyvän ohjauksen kriteeristön julkistamisen ja käyttöönoton yhteydessä. Sekä ammatillisen koulutuksen järjestäjien että ammatillisten opettajakorkeakoulujen on tärkeää painottaa henkilökohtaistamisen merkitystä entistä vahvemmin perehdyttäessään ja kouluttaessaan uusia opettajia ja ohjaajia tehtäviinsä ja tarjotessaan täydennyskoulutusta opetus- ja ohjaushenkilöstölle.

Opetus- ja ohjaushenkilöstön tulee avata henkilökohtaistamisen merkitystä laajemmin ammatillisen koulutuksen opiskelijoille ja heitä tulee kannustaa osallistumaan aktiivisesti henkilökohtaistamisprosessiin osana ammatillista kasvua. Opiskelijoiden roolia omien tavoitteiden asettamisessa sekä HOKSin laadinnassa, toteutumisen seurannassa ja päivittämisessä tulee vahvistaa ja tätä kautta lisätä opiskelijoiden toimijuutta oman työuransa aktiivisina tekijöinä. Samalla opiskelijoiden mahdollisuuksia saada palautetta osaamisensa kehittymisestä henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman (HOKS) mukaisten tavoitteiden saavuttamiseksi tulee lisätä.

2. Opiskelijoiden erilaisten ohjaus- ja tukitarpeiden huomioimista sekä ohjauksen saatavuutta tulee kehittää osana henkilökohtaistamista – myös huoltajien osallisuutta vahvistettava.

Henkilökohtaistamisessa on huomioitava opiskelijoiden yksilölliset ohjaus- ja tukitarpeet, jotka vaihtelevat esimerkiksi opiskelijan aikaisemman opiskelu- ja työelämäkokemustaustan tai elämäntilanteen perusteella. Myös eri tutkinto- tai koulutusmuodoissa opiskelevilla on erilaisia tarpeita. Maahanmuuttajataustaisilla opiskelijoilla kielitaitoon liittyvät haasteet voivat tuoda vaikeuksia opintojen suunnitteluun ja henkilökohtaistamiseen. Osa opiskelijoista tarvitsee puolestaan erityistä tukea ja lisäohjausta oppimisvaikeuksien, vamman, sairauden tai muun syyn vuoksi.

Ohjauksen saatavuutta ja tarvelähtöistä suunnittelua oppilaitoksissa tulee kehittää, jotta opiskelijat saavat tarvitsemaansa ohjausta ja tukea joustavasti ja oikea-aikaisesti. Myös alaikäisten opiskelijoiden huoltajien tai laillisten edustajien osallistumista henkilökohtaistamisprosessiin tulee lisätä.

3. Henkilökohtaistamisprosessin ajallista ja rakenteellista suunnittelua sekä HOKSin sisältöä tulee kehittää.

Henkilökohtaistamisprosessi ja HOKS tulee tehdä entistä paremmin opiskelijoiden tarpeiden pohjalta. Niiden opiskelijoiden osalta, jotka tulevat perusopetuksesta, valmentavasta koulutuksesta tai ilman aikaisempaa opiskelu- tai työkokemusta, henkilökohtaistamista ja HOKS-lomaketta tulisi vaiheistaa ja osittaa siten, että keskitytään ensisijaisesti opintojen alkuvaiheen kannalta relevantteihin ohjauskysymyksiin ja tiedontarpeisiin. Heidän kohdallaan HOKSin laadinnan ja ensikertaisen hyväksymisen aika voisi olla pidempi ja HOKSissa tulisi opintojen alussa keskittyä niihin asioihin, jotka tukevat opiskelijoita opintoihin kiinnittymisessä ja ammatillisessa suuntautumisessa. Tämä palvelisi myös opetus- ja ohjaushenkilöstön työtä, koska henkilökohtaistaminen jakautuisi tasaisemmin, ja lisäisi HOKSin laatua, kun kaikkea ei tarvitse suunnitella ja kirjata kerralla. Niiden opiskelijoiden kohdalla, joilla jo on aiempaa opiskelu- tai työelämäkokemusta, henkilökohtaistamisen alkuvaiheessa painottuvat aikaisemman osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen sekä puuttuvan osaamisen määrittely ja sen hankkimisen suunnittelu. Urasuunnittelun merkitystä valintojen tekemisen pohjana on syytä korostaa kaikkien opiskelijoiden kohdalla.

HOKSia tulee kehittää niin, että se tukee entistä paremmin ammatillista kasvua ja urasuunnittelua. HOKSin tietosisältö on luonteeltaan melko tekninen. Opetus- ja kulttuuriministeriön tulee tarkastella tietosisällön ajantasaisuutta ja tarkoituksenmukaisuutta yhdessä koulutuksen järjestäjien, opetus- ja ohjaushenkilöstön ja opiskelijoiden kanssa. Tietosisältöä on tarpeen kehittää siten, että se osaltaan ohjaisi henkilökohtaistamisen merkitystä entistä enemmän tukemaan ammatillista kasvua ja toimijuutta.

Koulutuksen järjestäjien tulee kehittää opiskelijahallintojärjestelmissään olevien HOKS-lomakkeiden selkeyttä ja käytettävyyttä. Opetushallituksen tulee kehittää tietojen siirrettävyyttä järjestäjien käytössä olevista järjestelmistä valtakunnalliseen eHOKS-järjestelmään ja ohjeistusta tarvittavista tiedoista, ja järjestäjien tulee huolehtia, että tiedot siirretään.

4. Henkilökohtaistamisen toimivuutta sekä ohjaus- ja tukitoimien vaikuttavuutta tulee seurata, arvioida ja kehittää systemaattisemmin.

Koulutuksen järjestäjien tulee arvioida henkilökohtaistamisen toimivuutta systemaattisemmin osana oman toiminnan arviointia. Myös ohjaus- ja tukitoimien vaikuttavuuden seuranta ja arviointia tulee kehittää. Opiskelijapalautetta tulee hyödyntää entistä enemmän osana toiminnan arviointia ja kehittämistä. Koulutuksen järjestäjien tulee varmistaa, että henkilökohtaistamisprosessi toteutuu arjessa laadukkaasti.

Kansallisella tasolla on tarpeen kehittää valtakunnallisen opiskelijapalautteen raportointia siten, että se hyödyttää mahdollisimman paljon koulutuksen järjestäjiä ja oppilaitoksia toimintansa kehittämisessä. Myös valtakunnallisen opiskelijapalautekyselyn kysymysten osuvuutta ja kohdentuvuutta on tarpeen seurata, arvioida ja kehittää pitkällä tähtäimellä. Koulutuksen järjestäjien tulee hyödyntää uudistumassa olevaa hyvän ohjauksen kriteeristöä sekä muiden ohjaukseen liittyvien hankkeiden tuloksia, materiaaleja ja hyviä käytäntöjä henkilökohtaistamisen sekä siihen liittyvän ohjauksen ja tuen arvioinnissa ja kehittämisessä.

5. Työelämän edustajien osallistumista henkilökohtaistamiseen tulee vahvistaa.

Koulutuksen järjestäjien ja oppilaitosten tulee kehittää opiskelijan osaamisen tavoitteista, työtehtävistä sekä tuki- ja ohjausmuodoista sopimista työpaikan kanssa osana työelämässä oppimista. Työpaikkaohjaajalla on keskeinen rooli opiskelijan ohjaamisessa, joten on tärkeää, että hän on riittävän tietoinen opiskelijan tavoitteista, ohjaus- ja tukitarpeista sekä siitä mitä koulutus- tai oppisopimuksessa on sovittu. Tarvitaan työpaikkaohjaajien entistä säännöllisempää perehdyttämistä ja kouluttamista työelämässä oppimisen tavoitteisiin ja ohjaajan tehtäviin. Lisäksi tarvitaan oppilaitosten entistä säännöllisempää yhteydenpitoa työpaikkoihin työelämässä oppimisen aikana. Opettajien työelämäjaksot ja työelämän mahdollisuus tutustua oppilaitoksen toimintaan ovat myös tapoja edistää yhteistyötä sekä työelämässä oppimiseen liittyvien odotusten kohtaamista.

Koulutuksen järjestäjien tulee varmistaa, että työelämässä oppimisen keskeiset työtehtävät kirjataan ja että työtehtävät ovat sekä tutkinnon perusteiden että opiskelijan HOKSin mukaisia. HOKSissa tulisi myös olla kohta, johon kirjataan opiskelijan tavoitteet työelämässä oppimiseen sekä työelämän kanssa käytävät keskustelut. Oppilaitoksen tulee seurata opiskelijoiden opintojen etenemistä työelämäjakson aikana.

Karvissa toteutettu arviointi ammatillisen koulutuksen työelämässä oppimisesta ja työelämäyhteistyöstä antaa lisää suosituksia työelämässä oppimisen kehittämiseen (Hievanen ym. 2022).

6. Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen käsitteitä, toimintaohjeita ja linjauksia tulee selkeyttää ja epävirallisen oppimisen tunnistamista tehostaa.

Aiemmin hankitun osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen liittyvässä käsitteistössä on epäselvyyksiä. Näitä on esimerkiksi tunnistamisen ja tunnustamisen käsitteiden sekaantumisen keskenään. Tunnistamisesta voisi olla selkeämpää puhua osaamisen selvittämisenä, jossa selvitetään, onko aikaisemmin tai muulla tavalla hankittua osaamista vai ei. Epäselvä on myös aiemmin hankitun osaamisen suhde opintojen aikana muiden opintojen, työkokemuksen tai harrastusten kautta hankittuun osaamiseen. Valtakunnallisia ohjeita päivitettäessä on tärkeää selkeyttää entisestään käsitteistöä ja toimintaohjeita. Esimerkiksi osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen ohjeistuksessa tulee kuvata entistä selkeämmin osaamisen tunnistamista. Myös koulutuksen järjestäjien tulee varmistaa, että niiden ohjeet henkilöstölle ovat selkeitä ja ajantasaisia.

Tunnistamiseen ja tunnustamiseen liittyvissä toimintatavoissa on vaihtelua koulutuksen järjestäjien välillä sekä järjestäjien sisällä esimerkiksi toimipaikoittain ja koulutusaloittain. Keskeisiä keinoja tasalaatuisuuden parantamiseen on, että linjauksia ja ohjeita terävöitetään ja yhtenäistetään sekä kansallisesti että järjestäjien tasolla ja lisäksi perehdytetään ja sitoutetaan opetus- ja ohjaushenkilöstöä niihin. Osalla järjestäjistä on tarve selkeyttää tunnistamisen ja tunnustamisen käytännön kuvausta osaamisen arvioinnin toteuttamissuunnitelmiaan.

Koulutuksen järjestäjä päättää osaamisen tunnustamisen osalta vastaavuuden ja ajantasaisuuden varmistamiseen liittyvistä menettelytavoista ja vastuista. Nämä tulee olla kuvattuna esimerkiksi osana järjestäjän laadunhallintajärjestelmää ja osaamisen arvioinnin toteuttamissuunnitelmia ja tiedotettuna opetus- ja ohjaushenkilöstölle. Menettelytapoja tulee säännöllisesti kehittää yhteistyössä koulutuksen järjestäjien ja Opetushallituksen kesken.

Epävirallisen arkioppimisen, kuten työssä tai harrastuksissa hankitun osaamisen, tunnistamista tulee kehittää ja tarkentaa sekä valtakunnallisissa että järjestäjien ohjeissa. Myös tunnustamista korkeakouluopinnoista on tarpeen kehittää yhteistyössä ammatillisen ja korkeakoulutuksen kesken.

7. Opiskelijoiden yksilöllisten urasuunnitelmien tukemiseksi ja valintojen toteuttamiseksi tulee vahvistaa opiskelijoille annettavaa tiedotusta, neuvontaa ja ohjausta sekä koulutuksen järjestäjien välistä yhteistyötä.

Opiskelijoiden urasuunnitelmien tueksi järjestäjien sekä opetus- ja ohjaushenkilöstön tulee antaa opiskelijoille entistä systemaattisemmin tietoa valinnanmahdollisuuksista, joita heillä on opinnoissaan. Opiskelijoita tulee myös tukea, neuvoa ja ohjata heidän pohdinnoissaan ja sellaisten valintojen tekemisessä, jotka edistävät heidän tavoitteitaan, työllistymistä ja ammatillista kasvua. Tämä tulee tehdä tasapuolisesti ja oikea-aikaisesti, jotta kaikki opiskelijat tietävät riittävän ajoissa, mitä valintoja heidän on mahdollista tehdä. Myös opetus- ja ohjaushenkilöstön tietämystä valinnanmahdollisuuksista ja esimerkiksi toisista tutkinnoista tulee vahvistaa. Käytännön asiat, kuten aikataulutus, tulee oppilaitoksessa järjestää niin, että yksilölliset valinnat voidaan käytännössä toteuttaa.

Koulutuksen järjestäjien tulee kehittää yhteistyötään niin, että opiskelijoiden mahdollisuudet suorittaa tutkinnon osia toiselta järjestäjältä lisääntyvät. Ammatillisen koulutuksen rahoitusjärjestelmän tulisi mahdollistaa tämä. Yhteistyö voi liittyä esimerkiksi yhteisen verkko-opintojen kehittämiseen ja opintojen avaamiseen toisen koulutuksen järjestäjän opiskelijoille. Tällä voidaan edistää opiskelijoiden yksilöllisiä tavoitteita, mutta myös jatkuvan oppimisen mahdollisuuksia sekä työelämän osaamistarpeisiin vastaamista. Myös nykyistä joustavimmat tutkinnon perusteiden mahdollistamat tavat yhdistellä tutkinnon osia eri tutkinnoista olisivat keino uudenlaisen osaamisen rakentamista.

8. Henkilöstö tulee perehdyttää riittävästi henkilökohtaistamiseen ja varmistaa henkilökohtaistamiseen liittyvä osaaminen.

Koulutuksen järjestäjien tulee varmistaa, että opetus- ja ohjaushenkilöstön osaaminen on riittävä henkilökohtaistamisen laadukkaaseen toteutukseen. Osaaminen pitää sisällään muun muassa HOKSin sisällön ja merkityksen tuntemisen, osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen menettelyt, tuen tarpeiden tunnistamisen, työelämän kanssa tehtävän yhteistyön sekä opiskelijoiden valintojen, ammatillisen orientaation ja urasuunnittelun ohjauksen. Osaamisen lisääminen ja ylläpitäminen tulee tehdä yhteistyössä henkilöstön kanssa niin, että osapuolille muodostuu yhteinen käsitys tarvittavasta osaamisesta sekä koulutusmenetelmien toimivuudesta. Osana osaamisen varmistamista tulee rakentaa yhteistä ymmärrystä henkilökohtaistamisen tavoitteista. Koulutuksen järjestäjien tulee myös varmistaa, että opetus- ja ohjaushenkilöstö tuntee heidän työtään ohjaavat, lainsäädäntöön perustuvat velvoitteet.

Koulutuksen järjestäjien tulee ottaa käyttöön selkeitä toimintamalleja, prosessikuvauksia ja ohjeita henkilöstön työn tueksi. Tätä varten tarvitaan myös yhtenäisiä valtakunnallisia ohjeita, joiden perusteella koulutuksen järjestäjät voivat kehittää toimintatapojaan. Kehittämisessä hyödyllistä on myös järjestäjien välinen yhteistyö ja kansallisten kehittämishankkeiden tulosten hyödyntäminen.

Järjestäjien ja henkilöstön tueksi ja osaamisen varmistamiseksi Opetushallituksen tulee järjestää säännöllisesti henkilökohtaistamiseen liittyen maksuttomia koulutuksia ja webinaareja, joihin kaikilla on mahdollisuus osallistua.

9. Henkilökohtaistamisen työnjakoa, rooleja ja vastuita tulee selkeyttää ja henkilöstön välistä yhteistyötä tulee edistää.

Koulutuksen järjestäjien tulee tarkastella henkilökohtaistamisen työnjaon tarkoituksenmukaisuutta eri henkilöstöryhmien välillä ja viestiä henkilöstön vastuista selkeämmin. Tärkeää on, että henkilöstö osallistuu henkilökohtaistamisprosessiin liittyvän työnjaon suunnitteluun, roolien määrittelyyn ja vastuiden selkiyttämiseen. Työnjaon tulee tukea henkilökohtaistamisen tavoitteiden toteutumista. Myös työelämän edustajien osallistumista henkilökohtaistamiseen tulee vahvistaa.

Opetus- ja ohjaushenkilöstön välistä yhteistyötä tulee edistää tiedonkulun parantamiseksi ja osaamisen jakamiseksi. Opetus- ja ohjaushenkilöstön vertaisoppimisen ja -tuen mahdollisuutta on hyödynnettävä enemmän henkilöstön perehdyttämisessä ja henkilökohtaistamiseen liittyvän työn yhteiskehittämisessä.

Vastuiden määrittelyssä ja vertaisoppimisen edistämisessä oppilaitoksissa voidaan hyödyntää uudistumassa olevaa hyvän ohjauksen kriteeristöä sekä muiden hankkeiden hyviä käytäntöjä.

10. Resurssit henkilökohtaistamiseen tulee varmistaa.

Koulutuksen järjestäjien tulee varata opetus- ja ohjaushenkilöstöä ja heidän käytettävissään olevaa aikaa riittävästi HOKSin laatimiseen ja päivittämiseen, opiskelijoiden kanssa käytäviin ohjauskeskusteluihin, osaamisen tunnistamiseen, osaamisen tunnustamiseen ja opiskelijoiden yksilöllisten valintojen ohjaamiseen. Henkilökohtaistamiseen käytettävä aika tulee tehdä näkyväksi ja kirjata henkilöstön työsuunnitelmiin.

Resurssien riittävyttä oppilaitoksissa tulee tukea tarkoituksenmukaisilla keinoilla, kuten osaamisen varmistamisella, työnjaolla, toimivilla prosesseilla ja ohjeilla, henkilökohtaistamisen toimivuuden ja vaikuttavuuden arvioinnilla sekä yhteistyöllä opiskelijoiden, henkilöstön, työelämän ja toisten koulutuksen järjestäjien kanssa.

Lähteet

Asetus ammatillisesta koulutuksesta 673/2017.

Goman, J., Hievanen, R., Kiesi, J., Huhtanen, M., Vuojus, T., Eskola, S., Karvonen, S., Kullas-Norrgård, K., Lahtinen, T., Majanen, A., & Ristolainen, J. 2021. Erityinen tuki voimavaraksi. Arviointi ammatillisen koulutuksen erityisestä tuesta. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. <https://karvi.fi/publication/erityinen-tuki-voimavaraksi-arviointi-ammattillisen-koulutuksen-erityisesta-tuesta/> (Viitattu 5.9.2022.)

Goman, J., Rumpu, N., Kiesi, J., Hietala, R., Hilpinen, M., Kankkonen, H., Kjaldman, I-O., Niinistö-Sivuranta, S., Nykänen, S., Pantsar, T., Piilonen, H., Raudasoja, A., Siippainen, M., Toni, A. & Vuorinen, R. 2020. Vaihtoehtoja, valintoja ja uusia alkujä. Arviointi nuorten opintopoluista ja ohjauksesta perusopetuksen ja toisen asteen nivelvaiheessa. Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen julkaisuja 6:2020. Osoitteesta: <https://karvi.fi/publication/vaihtoehtoja-valintoja-ja-uusia-alkuja-arviointi-nuorten-opintopolusta-ja-ohjauksesta-perusopetuksen-ja-toisen-asteen-nivelkohdassa/>. (Viitattu 10.5.2021.)

Hievanen, R., Kilpeläinen, P., Huhtanen, M., Tuurnas, A., Loukusa, V., Pylväs, L., Rasinaho, K., Taakala, J., Tujula, M. & Vieltojärvi, M. 2022. Kumppanina työelämä. Arviointi työelämässä oppimisesta ja työelämäyhteistyöstä ammatillisessa koulutuksessa. Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen julkaisuja 23:2022. Osoitteesta: <https://karvi.fi/publication/kumppanina-tyoelama-arviointi-tyoelamassa-oppimisesta-ja-tyoelamayhteistyosta-ammattillisessa-koulutuksessa/>. (Viitattu 14.9.2022.)

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus 2020. Koulutuksen arviointisuunnitelma 2020–2023. Osoitteesta: https://karvi.fi/wp-content/uploads/2020/03/KARVI_arviointisuunnitelma_paivitetty_2022_web.pdf. (Viitattu 10.5.2022.)

Korpi, A., Hietala, R., Kiesi, J. & Rökköläinen, M. 2018. Ammatillisen koulutuksen osaamisperusteisuus, asiakaslähtöisyys ja toiminnan tehokkuus – osaamisperusteisuuden tila. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Osoitteesta: <https://karvi.fi/publication/ammattillisen-koulutuksen-osaamisperusteisuus-asiakaslahtoisuus-ja-toiminnan-tehokkuus-osaamisperusteisuuden-tila/>. (Viitattu 10.5.2021.)

Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017.

Moitus, S. & Kampi, P. Kehittävä arviointi Kansallisessa koulutuksen arviointikeskuksessa. Tiivistelmät 8:2020. Osoitteesta: <https://karvi.fi/publication/kehittava-arviointi-kansallisessa-koulutuksen-arviointikeskuksessa/>. (Viitattu 16.5.2021.)

Opetushallitus 2018. Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen mitoituksen periaatteet ja arvosanojen muuntaminen ammatillisessa koulutuksessa. Määräys 12.4.2018. Osoitteesta: <https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/maarays-oph-501-2018.pdf>. (Viitattu 10.5.2021.)

- Opetushallitus 2020. Yksilöllisten opintopolkujen laatu ja laadunvarmistus. Versio 9.10.2020. Osoitteesta: <https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Diasarja%20yksilöllisten%20opintopolkujen%20laatu.pdf>. (Viitattu 27.4.2021.)
- Opetushallitus 2021a. Henkilökohtaistaminen. Osoitteesta: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/henkilökohtaistaminen>. (Viitattu 21.4.2021.)
- Opetushallitus 2021b. Opinto-ohjaus ammatillisessa koulutuksessa. Osoitteesta: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/opinto-ohjaus-ammattillisessa-koulutuksessa>. (Viitattu 27.4.2021.)
- Opetushallitus 2021c. Opiskelijan hyvinvointi ja tuki ammatillisessa koulutuksessa. Osoitteesta: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/opiskelijan-hyvinvointi-ja-tuki-ammattillisessa-koulutuksessa>. (Viitattu 27.4.2021.)
- Opetushallitus 2021d. Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen. Osoitteesta: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/osaamisen-tunnistaminen-ja-tunnustaminen>. (Viitattu 27.4.2021.)
- Opetushallitus 2021e. Tutkintojen perusteet. Osoitteesta: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tutkintojen-perusteet>. (Viitattu 21.4.2021.)
- Opetushallitus 2021f. Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen mitoituksen periaatteet ja arvosanojen muuntaminen ammatillisessa koulutuksessa. Osoitteesta: <https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/osaamisen-tunnistamisen-ja-tunnustamisen-mitoituksen-periaatteet-ja>. (Viitattu 6.9.2021.)
- Opetushallitus 2021g. Ammatillinen koulutus – osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen ohje. Osoitteesta: <https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/ammattillinen-koulutus-osaamisen-tunnistamisen-ja-tunnustamisen-ohje>. (Viitattu 6.9.2021.)
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018. Henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman tietosisältö ja käsitteistö. Osoitteesta: <https://okm.fi/documents/1410845/5984873/HOKSin+tietosis%C3%A4lt%C3%B6+ja+k%C3%A4sitteist%C3%B6+6.2.2018.pdf/882ace03-7f08-48c0-afac-74d0b3097327/HOKSin+tietosis%C3%A4lt%C3%B6+ja+k%C3%A4sitteist%C3%B6+6.2.2018.pdf>. (Viitattu 21.4.2021.)
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2022. Opintojen henkilökohtaistaminen. Osoitteesta: <https://okm.fi/ammattikoulutus/henkilökohtaistaminen>. (Viitattu 18.8.2022.)
- Owal Group 2021. Selvitys ammatillisen koulutuksen reformin toimeenpanosta. Osoitteesta: https://owalgroup.com/wp-content/uploads/2021/03/Reformin-toimeenpanon-tilanne_1603.pdf. (Viitattu 10.5.2021.)
- Räisänen, A. & Goman, J. 2018. Ammatillisen koulutuksen osaamisperusteisuus, asiakaslähtöisyys ja toiminnan tehokkuus – politiikkatoimien vaikutusten arviointi (ex ante). Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Osoitteesta: <https://karvi.fi/publication/ammattillisen-koulutuksen-osaamisperusteisuus-asiakaslahtoisuus-ja-toiminnan-tehokkuus-politiikkatoimien-vaikutusten-arviointi-ex-ante/>. (Viitattu 10.5.2021.)
- Valtiontalouden tarkastusvirasto 2021. Ammatillisen koulutuksen reformi. Valtiontalouden tarkastusviraston tarkastuskertomukset 2/2021. Osoitteesta: <https://www.vtv.fi/app/uploads/2021/03/VTV-Tarkastus-2-2021-Ammattillisen-koulutuksen-reformi.pdf>. (Viitattu 10.5.2021.)

Raportissa tarkastellaan kansallisen arvioinnin tuloksia yksilöllisten opintopolkujen toteutumisesta ammatillisessa koulutuksessa. Arviointi tuottaa tietoa henkilökohtaistamiseen, osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen sekä ohjaukseen liittyvien käytäntöjen toimivuudesta ja opiskelijoiden valinnanmahdollisuuksien toteutumisesta. Arviointituloksia voidaan hyödyntää ammatillisen koulutuksen kehittämisessä valtakunnallisella tasolla ja oppilaitoksissa.

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 978-952-206-748-7 pdf
ISSN 2342-4184 (verkkojulkaisu)

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