



KANSALLINEN  
KOULUTUKSEN  
ARVIOINTIKESKUS

# AMMATILLISILLA POLUILLA – ARVIOINTI YKSILÖLLISISTÄ OPINTOPOLUISTA AMMATILISESSA KOULUTUKSESSA

Arvioinnin keskeiset tulokset ja kehittämissuositukset



# Sisällys

<b>1</b>	<b>Johdanto</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Arvioinnin toteutus ja aineistot</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Keskeiset tulokset ja kehittämissuositukset</b>	<b>6</b>
	Henkilökohtaistaminen ja opintojen yksilöllinen suunnittelu ovat vakiintuneet	6
	Opiskelijoiden ohjaus- ja tukitarpeita tunnistetaan, sen sijaan ohjauksen ja tuen suunnittelussa, saatavuudessa ja vaikuttavuuden seurannassa on haasteita	8
	Henkilökohtaistamisen aikataulussa ja sisällöissä tulee huomioida paremmin opiskelijoiden yksilölliset tarpeet	10
	HOKSien toteutumisen seuranta ja päivittäminen toteutuvat melko hyvin, henkilökohtaistamisprosessin toimivuutta ei kuitenkaan arvioida riittävän säännöllisesti	12
	Työelämässä oppimisen ja näyttöjen suunnittelu osaksi opintopolkua toteutuu hyvin, mutta työtehtävistä, tuesta ja ohjauksesta sopimisessa on parannettavaa	14
	Aiemmin hankitun osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen kaivataan selkeämpiä ohjeita ja menettelytapoja	16
	Valinnanmahdollisuuksia muiden koulutuksen järjestäjien tarjonnasta tulee lisätä	18
	Henkilöstön osaaminen henkilökohtaistamisessa on melko hyvää, perehdytystä, osaamisen kehittämistä ja selkeitä ohjeita tulee lisätä	22
	Koulutuksen järjestäjillä on linjaukset henkilökohtaistamisen vastuista, henkilöstölle roolit eivät kuitenkaan näyntyä kaikilta osin selkeinä	24
	Henkilöstöresurssit henkilökohtaistamiseen ovat osittain riittämättömiä	26
<b>4</b>	<b>Kehittämissuositukset koottuna</b>	<b>29</b>

# 1 Johdanto

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 selvittämistä ja huomioimista. Uudistuksen myötä henkilökohtaistaminen ja siihen liittyvä ohjaus korostuvat. Kaikille opiskelijoille tulee laatia henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS).

Ammatillisessa koulutuksessa on myös pyritty opiskelijoiden valinnanmahdollisuuksien ja opintojen joustavuuden lisäämiseen. Monipuolinen koulutustarjonta, tutkintoihin sisältyvät valinnanmahdollisuudet ja mahdollisuus rakentaa tutkinto usean eri osaamisalan opinnoista varmistavat myös työelämän osaamistarpeisiin vastaamisen.

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (Karvi) arvioi vuosina 2021–2022 yksilöllisten opintopolkujen toteutumista ammatillisessa koulutuksessa. Arviointi tuotti tietoa henkilökohtaistamiseen, osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen sekä ohjaukseen liittyvien käytäntöjen toimivuudesta ja opiskelijoiden valinnanmahdollisuuksien toteutumisesta. Tämä tiivistelmäjulkaisu perustuu arvioinnin loppuraporttiin (Kiesi ym. 2022).

## 2 Arvioinnin toteutus ja aineistot

Arvioinnissa sovellettiin kehittävän arvioinnin periaatteita. Arvioinnin toteutti ryhmä, johon kuului Karvin asiantuntijoita sekä ammatillisen koulutuksen eri tahoja edustavia asiantuntijoita. Arvioinnin näkökulmien määrittelemiseksi järjestettiin keskustelutilaisuuksia eri sidosryhmille. Arviointikysymyksiä olivat, millaisia käytäntöjä henkilökohtaistamiseen, osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen, ohjaukseen sekä valinnanmahdollisuuksiin liittyen on, miten käytännöt toimivat ja miten yksilölliset opintopolut toteutuvat. Arviointiaineisto kerättiin marraskuun 2021 ja helmikuun 2022 välillä. Aineistot on kuvattu alla. Koulutuksen järjestäjien kehittämistyötä tuettiin toimittamalla heille järjestäjäkohtaiset koosteet järjestäjä- ja henkilöstökyselyjen tuloksista. Lisäksi laadittiin yhteenveto koulutuksen järjestäjiltä kerätyistä hyvistä käytännöistä.

**Kysely koulutuksen järjestäjien johdolle**  
(n = 121)

Koulutuksen järjestäjän johto

**Kysely opetus- ja ohjaushenkilöstölle**  
(n = 3 369)

Opetus- ja ohjaushenkilöstö

**Haastattelut opiskelijoille** (n = 54)  
**Valtakunnallinen opiskelijapalaute Tilasto- ja rekisteritieto** (Koski, eHOKS)

Opiskelijat

**Haastattelut työelämän edustajille**  
(n = 21)  
**Valtakunnallinen työelämäpalaute**

Työelämä





# 3 Keskeiset tulokset ja kehittämissuositukset

## Henkilökohtaistaminen ja opintojen yksilöllinen suunnittelu ovat vakiintuneet

### Keskeisiä tuloksia:

- Opiskelijoiden henkilökohtaisten osaamisen kehittämissuunnitelmien (HOKS) laatimisen ja päivittämisen prosessit on linjattu oppilaitoksissa.
- Opiskelijoita osallistetaan henkilökohtaistamiseen perehdyttämällä heitä tutkintoon ja HOKS:n sisältöön. Parannettavaa on kuitenkin siinä, miten opiskelijoita informoidaan vaikutusmahdollisuuksista opintojen suunnittelussa ja kannustetaan osallistumaan aktiivisesti henkilökohtaistamiseen.
- HOKS on tuttu useimmille opiskelijoille. Osa pitää henkilökohtaistamisprosessia tärkeänä, mutta osa ei koe sillä olevan merkittävää roolia opinnoissaan.
- Osa koulutuksen järjestäjistä, opetus- ja ohjaushenkilöstöstä ja opiskelijoista kokee, että urasuunnittelu toteutuu henkilökohtaistamisessa vain kohtalaisesti ja että opiskelijoiden kanssa ei keskustella tarpeeksi heidän tavoitteistaan.
- Henkilökohtaistaminen näyttäytyy opiskelijoille ja henkilöstölle liian usein hallinnollisena suorituksena, jossa korostuvat HOKS-kirjaukset ja lomakkeen laadinta. Myös lainsäädäntö ja henkilökohtaistamiseen liittyvät ohjeet ovat melko teknisiä.

## **Suositus: Henkilökohtaistamisen merkitystä osana urasuunnittelua ja jatkuvaa ammatillista kasvua tulee vahvistaa. Opiskelijoiden aktiivista roolia henkilökohtaistamisessa tulee kehittää.**

Henkilökohtaistamisen pedagogista merkitystä tulee vahvistaa niin, että henkilökohtaistaminen tukee opiskelijan ammatillista kasvua ja kehittymistä sekä urasuunnittelua. Lähtökohdana tulee olla opiskelijan yksilöllinen tilanne ja tavoitteet sekä koulutukselle asetetut tavoitteet. Henkilökohtaistamista ja siihen liittyvää ohjausta tulee toteuttaa johdonmukaisesti koko opintojen ajan. Urasuunnittelua tulee kytkeä entistä tiiviimmin opintojen eri vaiheisiin alkuvaiheesta lähtien.

Opetus- ja ohjaushenkilöstön tulee avata henkilökohtaistamisen merkitystä laajemmin opiskelijoille ja heitä tulee kannustaa osallistumaan aktiivisesti henkilökohtaistamisprosessiin osana ammatillista kasvua. Opiskelijoiden roolia omien tavoitteiden asettamisessa sekä HOKSin laadinnassa ja päivittämisessä tulee vahvistaa ja tätä kautta lisätä opiskelijoiden toimijuutta oman työuransa aktiivisina tekijöinä.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja 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 kulttuuriministeriön ja Opetushallituksen on tärkeää entisestään korostaa henkilökohtaistamisen pedagogista merkitystä osana opiskelijoiden ammatillista kehittymistä ja urasuunnittelua. Keinoja tähän ovat esimerkiksi tukimateriaalin tuottaminen ja jakaminen sekä asian korostaminen ammatillisen koulutuksen tilaisuuksissa.

## **Opiskelijoiden ohjaus- ja tukitarpeita tunnistetaan, sen sijaan ohjauksen ja tuen suunnittelussa, saatavuudessa ja vaikuttavuuden seurannassa on haasteita**

### **Keskeisiä tuloksia:**

- Opiskelijoiden ohjaus- ja tukitarpeita tunnistetaan hyvin. Kuitenkin osalla järjestäjistä on kehitettävää opiskelijoiden ohjaus- ja tukitarpeiden huomioimisessa sekä henkilökohtaistamisen toteuttamisessa opiskelijan yksilöllisten lähtökohtien mukaisesti.
- Suurin osa järjestäjistä arvioi opiskelijoiden saavan tarvitsemansa opetuksen ja ohjauksen, jotta heidän opintonsa etenevät suunnitellusti. Osalla järjestäjistä on kuitenkin haasteita ohjauksen ja tuen saatavuuden varmistamisessa. Henkilöstöstä reilu kolmannes piti ohjauksen ja tuen saatavuutta korkeintaan kohtalaisena.
- Kehitettävää on erityisesti siinä, miten ohjaus- ja tukitoimien vaikuttavuutta seurataan ja arvioidaan oppilaitoksissa.
- Viidesosalta järjestäjistä puuttuu linjaus alaikäisten opiskelijoiden huoltajien osallistamisesta henkilökohtaistamiseen. Näiden järjestäjien henkilöstö myös arvioi huoltajien osallistamisen toteutuvan heikommin kuin niiden järjestäjien henkilöstö, joilla linjaus oli.



**Suositus: Opiskelijoiden erilaisten ohjaus- ja tukitarpeiden huomioimista sekä ohjauksen saatavuutta tulee kehittää osana henkilökohtaistamista. Myös huoltajien osallisuutta on vahvistettava.**

Henkilökohtaistamisessa on huomioitava paremmin opiskelijoiden yksilölliset ohjaus- ja tukitarpeet. Ohjauksen saatavuutta ja tarvelähtöistä suunnittelua oppilaitoksissa tulee kehittää, jotta opiskelijat saavat tarvitsemaansa ohjausta ja tukea joustavasti ja oikea-aikaisesti.

Osa opiskelijoista tarvitsee erityistä tukea oppimisvaikeuksien, vamman, sairauden tai muun syyn vuoksi. Karvissa toteutettu arviointi erityisestä tuesta (Goman ym. 2021<sup>1</sup>) antaa lisää suosituksia erityisen tuen kehittämiseen.

Alaikäisten opiskelijoiden huoltajien tai laillisten edustajien osallistumista henkilökohtaistamisprosessiin tulee lisätä.

---

<sup>1</sup> Erityinen tuki voimavaraksi – Arviointi ammatillisen koulutuksen erityisestä tuesta. Karvin julkaisuja 17:2021.

## Henkilökohtaistamisen aikataulussa ja sisällöissä tulee huomioida paremmin opiskelijoiden yksilölliset tarpeet

### Keskeisiä tuloksia:

- Henkilökohtaistamisen toteuttamisessa ei aina huomioida riittävän hyvin opiskelijoiden erilaisia tilanteita ja taustoja.
- Oppilaitoksissa nähdään tärkeänä, että niin opetus- ja ohjaushenkilöstön, johdon kuin opiskelijoidenkin kanssa avataan sitä, mikä on henkilökohtaistamisen merkitys esimerkiksi suoraan peruskoulusta tulevien nuorten tapauksessa ja toisaalta työ- tai opiskelukokemusta omaavien aikuisten kohdalla.
- HOKSiin liittyvissä lomakkeissa, kirjaamistavoissa, tietojärjestelmissä ja tietosisällössä koetaan olevan epäkohtia. Opetus- ja ohjaushenkilöstön työtä vaikeuttaa HOKS-lomakkeiden epäselvyys ja tietojen kirjaamisen monimutkaisuus.

## **Suositus: Henkilökohtaistamisprosessin ajallista ja rakenteellista suunnittelua sekä HOKSin sisältöä tulee kehittää.**

Henkilökohtaistamisprosessi ja HOKS tulee tehdä entistä paremmin opiskelijoiden tarpeiden pohjalta. Ilman aikaisempaa peruskoulun jälkeistä opiskelu- tai työkokemusta tulevien opiskelijoiden kohdalla henkilökohtaistamista tulisi vaiheistaa siten, että keskitytään ensisijaisesti opintojen alkuvaiheen kannalta relevantteihin ohjaus- ja tiedontarpeisiin. Heidän kohdallaan HOKSin laadinnan ja ensikertaisen hyväksymisen aika voisi olla pidempi ja HOKSissa tulisi ensin 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 työkokemusta, 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, toimijuutta ja urasuunnittelua. HOKSin kansallinen tietosisältö on luonteeltaan melko tekninen. Opetus- ja kulttuuriministeriön tulee tarkastella tietosisällön ajantasaisuutta ja tarkoituksenmukaisuutta yhdessä koulutuksen järjestäjien, opetus- ja ohjaushenkilöstön ja opiskelijoiden kanssa.

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

## **HOKSien toteutumisen seuranta ja päivittäminen toteutuvat melko hyvin, henkilökohtaistamisprosessin toimivuutta ei kuitenkaan arvioida riittävän säännöllisesti**

### **Keskeisiä tuloksia:**

- Opiskelijoiden henkilökohtaisten osaamisen kehittämissuunnitelmien toteutumista seurataan ja niitä päivitetään oppilaitoksissa hyvin.
- Suurin osa koulutuksen järjestäjistä kehittää henkilökohtaistamista säännöllisesti.
- Henkilökohtaistamisen toimivuutta ei arvioida tarpeeksi. Järjestäjien mielestä niiden tulisi arvioida henkilökohtaistamista sekä ohjaus- ja tukitoimia systemaattisemmin osana oman toiminnan vaikuttavuuden arviointia.
- Oppilaitoksissa on tunnistettu tarve lisätä henkilökohtaistamisen tasalaatuisuutta ja yhtenäistää käytänteitä.
- Opiskelijoiden palautteita ei hyödynnetä riittävästi henkilökohtaistamisen arvioinnissa ja kehittämisessä.

**Suositus: 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 opiskelijapalautekyselyn raportointia siten, että se hyödyttää mahdollisimman paljon koulutuksen järjestäjiä ja oppilaitoksia toimintansa kehittämisessä. Myös palautekyselyn kysymysten osuvuutta ja toimivuutta on tarpeen seurata, arvioida ja kehittää pitkällä tähtäimellä.

Koulutuksen järjestäjien tulee hyödyntää uudistumassa olevaa hyvän ohjauksen kriteeristöä sekä muiden kehittämishankkeiden tuloksia, materiaaleja ja hyviä käytäntöjä henkilökohtaistamisen sekä siihen liittyvän ohjauksen ja tuen arvioinnissa ja kehittämisessä.

## **Työelämässä oppimisen ja näyttöjen suunnittelu osaksi opintopolkua toteutuu hyvin, mutta työtehtävistä, tuesta ja ohjauksesta sopimisessa on parannettavaa**

### **Keskeisiä tuloksia:**

- Työelämässä oppimisen suunnittelu osaksi opiskelijan opintopolkua sekä osaamisen osoittamisen, näyttöjen, yksilöllinen suunnittelu toteutuvat hyvin.
- Selkeästi heikommin toteutuu opiskelijan työtehtävistä, tuesta ja ohjauksesta sopiminen työpaikan kanssa. 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.
- Työelämän edustajista useimmat kokevat oppilaitosten kanssa tehtävän yhteistyön toimivan pääosin hyvin, ja työpaikkaohjaajat ovat yleisesti ottaen tyytyväisiä oppilaitosten toimintaan työelämässä oppimisen järjestämisessä.
- Työelämän edustajat tarvitsisivat nykyistä enemmän etukäteistietoa opiskelijan mahdollisista tukitarpeista ja muista tekijöistä, jotka voivat vaikuttaa työelämässä oppimiseen. Osa työpaikkaohjaajista kaipasi myös enemmän perehdytystä henkilökohtaistamiseen, työelämässä oppimisen tavoitteisiin ja siihen, mitä työpaikalta edellytetään. Osa oli tyytymättömiä oppilaitoksen tarjoaman tuen riittävyteen opiskelijan oppimista ohjattaessa.



## **Suositus: Työelämän edustajien osallistumista henkilökohtaistamiseen tulee vahvistaa.**

Koulutuksen järjestäjien tulee kehittää opiskelijan osaamisen tavoitteista, työtehtävistä sekä tuesta ja ohjauksesta sopimista työpaikan kanssa osana työelämässä oppimista. On tärkeää, että työpaikkaohjaaja on riittävän tietoinen siitä, mitä koulutus- tai oppisopimuksessa on sovittu. Tarvitaan työpaikkaohjaajien entistä säännöllisempää perehdyttämistä työelämässä oppimisen tavoitteisiin ja ohjaajan tehtäviin.

Oppilaitosten tulee pitää entistä säännöllisemmin yhteyttä työpaikkoihin työelämässä oppimisen aikana. Opettajien työelämäjaksot ja työelämän mahdollisuus tutustua oppilaitoksen toimintaan ovat myös tapoja, jotka edistävät 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 oppimiselle 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 (Hieva-  
nen ym. 2022<sup>2</sup>).

<sup>2</sup> Kumppanina työelämä – Arviointi työelämässä oppimisesta ja työelämäyhteistyöstä ammatillisessa koulutuksessa. Karvin julkaisuja 23:2022.

## Aiemmin hankitun osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen kaivataan selkeämpiä ohjeita ja menettelytapoja

### Keskeisiä tuloksia:

- Opiskelijoiden aiemmin hankitun osaamisen tunnustaminen toteutuu parhaiten silloin, kun kyseessä on voimassa olevien tutkinnon perusteiden mukainen aiemmin hankittu osaaminen.
- Osaamisen tunnustaminen ammatillisiin ja yhteisiin tutkinnon osiin toimii lähes yhtä hyvin. Tunnustaminen toimii parhaiten perus-, ammatti- tai erikoisammattitutkinnoista sekä lukio-opinnoista. Tunnustaminen korkeakoulu-opinnoista toteutuu heikommin.
- Työssä tai harrastuksissa hankittua osaamista ei tunnisteta kovinkaan hyvin.
- Ei-voimassa olevien tutkinnon perusteiden tai muiden vastaavien opintojen mukaisen osaamisen vastaavuuden ja ajantasaisuuden arvioinnissa on haasteita.
- Osaamisen tunnustamisen ja tunnustamisen valtakunnallisissa ja järjestäjätason ohjeissa on epäselvyyksiä ja vaikeasti tulkittavia kohtia.
- Toimintatavoissa on myös vaihtelua koulutuksen järjestäjien välillä sekä järjestäjien sisällä esimerkiksi toimipaikoittain ja koulutusaloittain. Osalle opiskelijoista osaamisen tunnustaminen ja tunnustaminen on epäselvää.
- Osaamisen tunnustamiseen ja tunnustamiseen liittyvässä käsitteistössä on epäselvyyksiä. Näitä on esimerkiksi tunnustamisen ja tunnustamisen käsitteiden sekaantuminen keskenään.

## **Suositus: Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen käsitteitä, toimintaohjeita ja linjauksia tulee selkeyttää ja epävirallisen oppimisen tunnistamista tehostaa.**

Valtakunnallisia ohjeita päivitettäessä on tärkeää selkeyttää entisestään käsitteistöä ja toimintaohjeita. Esimerkiksi osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen ohjeistuksessa tulee kuvata entistä selkeämmin, miten osaamisen tunnistamista tehdään. Osaamisen tunnistamisesta voisi myös olla selkeämpää käyttää nimitystä osaamisen selvittäminen. Epäselvä on myös aiemmin hankitun osaamisen suhde opintojen aikana muiden opintojen, työkokemuksen tai harrastusten kautta hankittuun osaamiseen. Menettelytapoja tulee säännöllisesti kehittää yhteistyössä koulutuksen järjestäjien ja Opetushallituksen kesken.

Koulutuksen järjestäjien tulee varmistaa, että niiden ohjeet osaamisen tunnistamisesta ja tunnustamisesta ovat selkeitä ja ajantasaisia ja henkilöstö on perehdytetty niihin. Osalla järjestäjistä on tarve selkeyttää tunnistamisen ja tunnustamisen käytännön kuvausta osaamisen arvioinnin toteuttamissuunnitelmissaan. Tulee myös varmistaa, että opiskelijat ovat tietoisia menettelytavoista sekä osaamisen tunnustamisen tavoitteista.

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.

## Valinnanmahdollisuuksia muiden koulutuksen järjestäjien tarjonnasta tulee lisätä

### Keskeisiä tuloksia:

- Tutkinnon yksilöllisistä valinnanmahdollisuuksista tiedotetaan opiskelijoille melko hyvin. Opetus- ja ohjaushenkilöstön tietämystä valinnanmahdollisuuksista ja henkilöstön välistä yhteistyötä tarvitaan lisää, jotta he osaavat ohjata opiskelijoita valinnoissa. Lisäksi henkilöstö kaipasi lisää aikaa ja osaamista yksilöllisten valintojen ohjaukseen.
- Opiskelijan oman tutkinnon valinnaisia opintoja voi valita hyvin, mutta yksilöllisessä aikataulutuksessa on haasteita.
- Työelämässä oppiminen tuo yksilöllisyyttä opintoihin. Verkko-opinnot oppimisympäristönä ovat saatavilla harvemmin.
- Vakiintuneimmat tavat, joilla opintoja yksilöllistetään, ovat lukio-opinnot, oman järjestäjän tarjoamat tutkinnon osat ja ammattikorkeakouluopinnot.
- Tutkinnon osien suorittaminen toisilta järjestäjiltä on harvinaista.

### **Yksilöllisten valintojen järjestämistä rajoittavia asioita**

Tutkinnon osien ja oppimisympäristöjen tarjonta oppilaitoksessa ja sopivien työpaikkojen vähyys

Opintojen organisointi, käytännöt ja aikataulutus

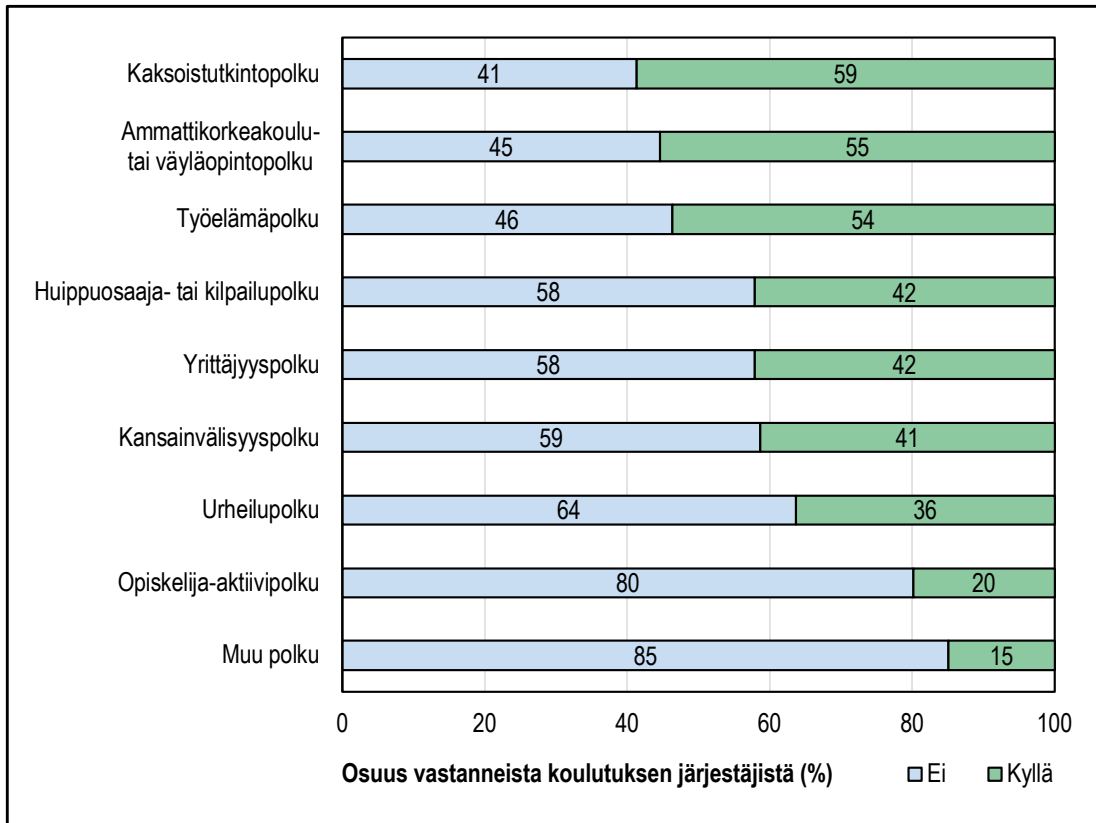
Resurssit

Yhteistyön, tiedon ja johtamisen puute

Opiskelijoiden tavoitteet, valmiudet ja ohjaus

Tutkintojen rakenteiden rajoitukset ja alan erityispiirteet

Seuraavassa kuviossa ovat koulutuksen järjestäjien (n = 121) tarjoamat opintopolut. Yleisimpiä olivat kaksoistutkintopolku, ammattikorkeakoulu- tai väyläopintopolku ja työelämäpolku.





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

Opiskelijoiden urasuunnitelmien tueksi koulutuksen järjestäjien sekä opetus- ja ohjaushenkilöstön tulee antaa opiskelijoille entistä paremmin 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.

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 paremmin. Yhteistyö voi liittyä esimerkiksi yhteisten verkko-opintojen kehittämiseen ja opintojen avaamiseen toisen koulutuksen järjestäjän opiskelijoille. Tällä voidaan edistää opiskelijoiden yksilöllisiä tavoitteita, jatkuvan oppimisen mahdollisuuksia sekä työelämän osaamistarpeisiin vastaamista.

Myös tutkinnon perusteiden tarjoamat nykyistä joustavammats mahdollisuudet yhdistellä tutkinnon osia eri tutkinnoista olisivat keino uudenlaisen osaamisen rakentamiseksi.

## Henkilöstön osaaminen henkilökohtaistamisessa on melko hyvää, perehdytystä, osaamisen kehittämistä ja selkeitä ohjeita tulee lisätä

### Keskeisiä tuloksia:

- Useimpien opetus- ja ohjaushenkilöstön edustajien osaaminen henkilökohtaistamiseen liittyvissä asioissa on riittävää, mutta siinä on myös vaihtelua. Neljäsosa järjestäjistä näki opetus- ja ohjaushenkilöstönsä osaamisen riittävän vain kohtalaisesti.
- Parhaimmaksi henkilöstö arvioi osaamisensa HOKS-prosessissa sekä henkilökohtaistamiseen liittyvässä ohjauksessa ja heikommaksi osaamisen tunnistamisessa.
- Henkilökohtaistamiseen liittyvässä perehdytyksessä ja osaamisen kehittämisessä on kehittämistarpeita. Ohjeita HOKSin laatimisesta piti riittävinä hieman yli puolet henkilöstöstä ja ohjeita osaamisen tunnistamisesta ja tunnistamisesta hieman alle puolet henkilöstöstä.
- Kokemukset henkilökohtaistamiseen liittyvästä perehdyttämisestä, osaamisen kehittämisestä ja ohjeistuksien toimivuudesta olivat yhteydessä koettuun osaamiseen.
- HOKS-prosessin tasalaatuisuudessa ja käytänteiden yhtenäisyydessä on kehitettävää. Henkilökohtaistamisessa on eroja esimerkiksi koulutusalojen, opiskelijaryhmien ja opettajien välillä.

## **Suositus: Henkilöstö tulee perehdyttää riittävästi henkilökohtaistamiseen ja varmistaa henkilökohtaistamiseen liittyvä osaaminen.**

Koulutuksen järjestäjien tulee varmistaa, että opetus- ja ohjaushenkilöstön osaaminen on riittävää henkilökohtaistamisen laadukkaaseen toteutukseen. Osaaminen sisältää 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.

## Koulutuksen järjestäjillä on linjaukset henkilökohtaistamisen vastuista, henkilöstölle roolit eivät kuitenkaan näyttäydy kaikilta osin selkeinä

### Keskeisiä tuloksia:

- Kaikilla koulutuksen järjestäjillä on linjaus siihen, ketkä vastaavat HOKSin laatimisesta ja henkilökohtaistamiseen liittyvästä ohjauksesta. Lähes kaikilla järjestäjillä on myös linjaus osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen vastuun liittyen.
- Opetus- ja ohjaushenkilöstöstä noin viidennes arvioi, että oma rooli henkilökohtaistamisessa ei ole selkeä. Osa henkilöstöstä toi esille, että henkilökohtaistamiseen liittyvää työnjakoa ei ollut oppilaitoksessa tehty tai se oli epäselvä.
- Henkilökohtaistamiseen liittyvässä työnjaossa ja liittyvässä henkilöstön välisessä tiedonkulussa ja yhteistyössä on kehitettävää. HOKS-prosessin työnjaon nähtiin toimivan paremmin kuin ohjauksen tai osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen työnjaon. Tiedonkulkua ja yhteistyötä piti riittävänä henkilöstöstä alle puolet.
- Henkilöstön edustajat toivoivat enemmän tukea henkilökohtaistamiseen liittyvään työhön toisilta työntekijöiltä.

## **Suositus: 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 mahdollisuuksia 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.

## Henkilöstöresurssit henkilökohtaistamiseen ovat osittain riittämättömiä

### Keskeisiä tuloksia:

- Järjestäjien mielestä henkilöstöresurssit henkilökohtaistamiseen liittyvissä tehtävissä olivat keskimäärin melko hyvät, mutta henkilöstön mielestä ainoastaan kohtalaiset.
- Ongelmana on erityisesti ajan riittävyys, jota sekä järjestäjät että henkilöstö pitivät suurempana ongelmana kuin henkilöstön riittävyyttä. Henkilöstöstä jopa kolme neljäsosaa koki ajan riittävyyden olevan kohtalaista tai huonoa.
- Henkilöstö toi esille kiireen ja kuormituksen kokemusta ja kertoi, että aika ei aina riitä laadukkaaseen henkilökohtaistamiseen, yksilölliseen ohjaukseen tai HOKSien toteutumisen seuraamiseen.
- 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.



## ■ Suositus: Resurssit henkilökohtaistamiseen tulee varmistaa.

Koulutuksen järjestäjien on varmistettava, että ohjauksen ja tuen tehtäviin on riittävästi henkilöstöä ja että henkilöstöllä on riittävästi aikaa 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.



## 4 Kehittämissuositukset koottuna

1

Henkilökohtaistamisen merkitystä osana urasuunnittelua ja jatkuvaa ammatillista kasvua tulee vahvistaa. Opiskelijoiden aktiivista roolia henkilökohtaistamisessa tulee kehittää.

2

Opiskelijoiden erilaisten ohjaus- ja tukitarpeiden huomioimista sekä ohjauksen saatavuutta tulee kehittää osana henkilökohtaistamista. Myös huoltajien osallisuutta on vahvistettava.

3

Henkilökohtaistamisprosessin ajallista ja rakenteellista suunnittelua sekä HOKSin sisältöä tulee kehittää.

**4**

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

**5**

**Työelämän edustajien osallistumista henkilökohtaistamiseen tulee vahvistaa.**

**6**

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

**7**

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

**8**

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

**9**

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

**10**

**Resurssit henkilökohtaistamiseen tulee varmistaa.**



KARVI

Kansallinen koulutuksen  
arviointikeskus  
PL 380 (Hakaniemenranta 6)  
00531 HELSINKI  
kirjaamo@karvi.fi  
vaihte: 029 533 5500  
karvi.fi

Tiivistelmä perustuu julkaisuun Kiesi, J.,  
Goman, J., Huhtanen, M., Helve, H., Laine, A.,  
Piilonen, H., Raudasoja, A., Ståhl, B.,  
Vartiainen, R. 2022. Ammatillisilla poluilla  
– Arviointi yksilöllisistä opintopoluista  
ammattillisessa koulutuksessa.  
Kansallinen koulutuksen arviointikeskus.  
Julkaisut 26:2022.

Tiivistelmät 5:2023  
TEKIJÄT Johanna Kiesi, Jani Goman  
KANSIKUVA Kuvitelmia Hanna Tarkiainen  
KUVAT Spencer Davis, Brooke Cagle  
TAITTO PunaMusta Oy  
ISBN 978-952-206-782-1 pdf  
ISSN 2669-8811 (verkkojulkaisu)  
@ Kansallinen koulutuksen arviointikeskus