

Ammatillisista perustutkinnoista työelämään – Arviointi työllistymisen tukemisesta sekä urasuunnittelu- ja työelämävalmiuksista

7.2 Opetus- ja ohjaushenkilöstö

Henkilöstöltä kysyttiin avoimella kysymyksellä, mitä heidän mielestään pitäisi kehittää tai tehdä toisin, jotta opiskelijoiden työllistymismahdollisuuksia voitaisiin edistää perustutkintokoulutuksen aikana. Kehittämistarpeita pyydettiin kuvaamaan opiskelijoiden urasuunnittelua ja työllistymistä edistävän ohjauksen ja tuen, työnantajien ja muiden alueen toimijoiden kanssa tehtävän yhteistyön sekä osaamistarpeiden ennakkoinnin näkökulmasta.

Kysymykseen vastasi 1367 opetus- ja ohjaushenkilöstön edustajaa. Osassa vastauksista mainittiin useampi kehittämistarve. Yhteensä mainintoja oli 1604 ja ne luokiteltiin taulukon 20 mukaisesti.

TAULUKKO 20. Opetus- ja ohjaushenkilöstön esiin nostamat kehittämiskohteet opiskelijoiden työllistymismahdollisuuksien edistämiseksi perustutkintokoulutuksessa

Kehittämiskohde	Osuus maininnoista (%)	Mainintojen määrä (n)
Urasuunnittelua ja työllistymistä tukevan ohjauksen kehittäminen <ul data-bbox="145 434 863 909" style="list-style-type: none"> • Ohjausta ja tukea säännöllisemmin ja suunnitelmallisemmin opintojen eri vaiheissa; selkeämpi malli ja prosessi. • Henkilöstön vastuunjaon ja yhteistyön selkeyttäminen sekä ohjausosaamisen vahvistaminen. • Työllistymisen ja urasuunnittelun näkökulma vahvemmin mukaan HOKS-prosessiin ja tutkinnon osien opetukseen. • Opiskelu- ja urasuunnitteluvalmiudet osa-alueen laajentaminen ja toteutuksen kehittäminen. 	32,2	517
Työelämälähtöisyyden ja -läheisyyden kehittäminen <ul data-bbox="145 1037 839 1512" style="list-style-type: none"> • Työssäoppimispaikkojen saatavuuden parantaminen, TOP-jaksojen suunnittelun ja ajoittamisen kehittäminen, työssäoppimisen ohjauksen kehittäminen. • Työelämään ja alaan tutustumista enemmän (esim. vierailut, esittelyt, uratarinat, lyhyet harjoittelut opintojen alussa). • Koulutuksen, työelämän ja työllisyyspalvelujen yhteistyön tiivistäminen (yhteistyökokeilut, tapahtumat ja tilaisuudet, opettajien työelämäjaksot) 	24,3	390
Riittävien aika- ja henkilöstöressurssien varmistaminen <ul data-bbox="145 1684 839 1935" style="list-style-type: none"> • Lisää aikaa ja henkilöresursseja ohjaukseen ja tukeen, • Työvalmennuksen ja -valmentajien roolin vahvistaminen. • Riittävä lähiopetuksen ja -ohjauksen määrä turvattava. 	15,5	248
Työelämätaitojen ja elämäntaitojen vahvistaminen		

<ul style="list-style-type: none"> • Työelämä- ja työnhakutaitojen harjoittelua koko opintojen ajan toiminnallisina menetelmin. • Perusvalmiuksien varmistaminen ennen työpaikalla tapahtuvaa oppimista. 	10,5	168
Enemmän tukea tarvitsevien työllistymisen edistäminen		
<ul style="list-style-type: none"> • Kielitaidon ja erityisen tuen vahvistaminen. • Opiskelukuntoisuuden ja soveltuvuuden varmistaminen • Matalan kynnyksen palvelut ja moniammatillinen yhteistyö. 	9,1	146
Muut	8,4	135
Yhteensä	100,0	1 604

Urasuunnittelua ja työllistymistä tukevan ohjauksen kehittämiseen liittyvissä vastauksissa korostettiin tarvetta vahvistaa tukea ja ohjausta *säännöllisemmäksi ja suunnitelmallisemmaksi opintojen eri vaiheissa*. Tähän toivottiin selkeämpää mallia ja prosessia. Nykyisellään ohjaus painottuu liikaa opintojen alkuun tai loppuun.



- *Opiskelijoiden urasuunnittelua tulisi olla koko opintojen ajan. Aiheesta oleva yto-kurssi on tällä hetkellä lähes ainoa, jossa tätä käydään läpi ja tämä on yleensä ensimmäisen vuoden aikana.*
- *Opiskelijoiden tukeminen työelämään tulisi olla koko opintojen ajan kulkeva prosessi, eikä vasta viimeisenä vuonna toteutettava tuki.*
- *Urasuunnittelun toimintamalleja tulisi kehittää ja siihen olisi hyvä saada toimivat käytänteet - nyt se opettajan oman osaamisen / aktiivisuuden yms. varassa.*

Lisäksi tuotiin esille, että *henkilöstön vastuunjaon ja yhteistyön tulisi olla selkeämpää* uraohjauksen ja työllistymisen tukemisessa. Ohjausvastuu jää tällä hetkellä usein vastuuopettajalle, vaikka hänellä ei aina ole tarvittavia resursseja tai osaamista. Opinto-ohjaajien ja erityisopettajien roolia toivottiin vahvistettavan, ja uraohjauksen nähtiin hyötyvän selkeämmästä työnjaosta opettajien, ohjaajien ja muiden tukipalveluiden välillä. Tärkeäksi nähtiin myös henkilöstön osaamisen kehittäminen urasuunnittelun ja työllistymisen tukemisessa.



- *Myös vastuu tästä pitäisi jakaa selkeämmin, nyt tätä yrittää vastuuopettajana jotenkin pitää yllä, mutta ehkä varsinainen osaaminen olisi opinto-ohjaajalla.*
- *Jokaisessa tutkinnon osassa opinto-ohjaajan tulisi käydä ryhmässä luennoimassa työllistymisestä.*
- *Toiminta on hieman pirstaleista, siihen tulisi saada selkeyttä. Eli kuka tekee ja mitä tekee.*
- *Urasuunnittelu on sekavaa ja ripoteltu eri henkilökunnan edustajille sinne tänne, eikä kelläkään taida olla hyvää kokonaiskuvaa siitä. Ammatillisena opena en tiedä, mitä opo/yto-opet tähän asiaan tarkasti tekevät.*
- *Ohjaushenkilöstössä pitäisi olla enemmän aloille painottuvia ohjaajia, jolloin eri alat saisivat konkreettisesti parasta tukea ja apua.*
- *Tiimiopettajuus mallilla voisi enemmän hyödyntää yksilöllistä ohjausta ja tukea, kun toinen opettaja olisi satunnaisesti opetuksessa tukena.*

Toisaalta korostettiin, että työllistymisen näkökulmat tulisi *kytkeä vahvemmin HOKS-prosessiin ja ammatillisen tutkinnon osien opetukseen*, jotta urasuunnittelu ja työllistymistä tukeva ohjaus muodostuisivat jatkumoksi ja luonnolliseksi osaksi opintoja ja vastaisivat paremmin opiskelijoiden tarpeita.



- *Uraohjauksellinen näkökulma mukaan hoksaamiseen nykyistä vahvemmin.*
- *Ammatillisten opettajien tulee vielä systemaattisemmin viedä eteenpäin opiskelijoiden työllistymistä ja ohjata ja tukea opiskelijoita.*

Kehittämisehdotuksena nostettiin esiin myös opiskelu- ja urasuunnitteluvälineiden osa-alueen laajentaminen tutkinnon perusteissa sekä sen jäsentäminen opintojen eri vaiheisiin. Lisäksi ehdotettiin säännöllisiä opinto-ohjaajan tunteja työnhaun ja työllistymisen teemoista, työllistymistä tukevien ohjauspajojen järjestämistä sekä urasuunnitelma-lomakkeen sisällöllistä uudistamista sen käytettävyyden ja hyödyllisyyden parantamiseksi.



- *Opiskelu- ja urasuunnittelutaitojen kurssin tulisi olla laajempi, vähintään 2 osp ja sen sisältö tarkemmin määritelty, nyt sen toteutus vaihtelee laidasta laitaan sekä eri oppilaitoksissa että eri omaopettajien kesken.*
- *HOKSissa oleva erillinen urasuunnitelma-lomake on huono. Erillisenä lomakkeena se tuntuu unohtuvan, vaikka urasuunnittelua tehdään opiskelijan kanssa paljon. Kaiken kirjaaminen lomakkeelle on myös hieman työlästä arjen keskellä.*

Työelämälähtöisyyden ja -läheisyyden kehittäminen nousi keskeiseksi teemaksi opetus- ja ohjaushenkilöstön vastauksissa. *Työssäoppimispaikkojen, sekä koulutus- että oppisopimuspaikkojen, saatavuutta tulisi parantaa, ja työelämäjaksojen suunnittelua ja ajoittamista kehittää.* Opiskelijoilla tulisi olla riittävät perustaidot ennen työpaikalla tapahtuvaa

oppimista. Myös työssäoppimisen ohjauksen kehittämistä pidettiin tärkeänä, jotta opiskelijat saisivat paremmin tukea työelämätaitojensa ja ammatillisen osaamisensa kehittämiseen.



- *Nykyisin haaste saada jalkautettua opiskelijoita työelämään työelämässä oppimisen ja näytön jaksolle, kun paikkoja ei ole.*
- *Olen yrittänyt hankkia asiakasprojekteja niille oppilaille, jotka eivät ole päässeet työpaikalle harjoitteluun. Näin he pääsevät kuitenkin kommunikoimaan asiakkaiden kanssa ja saavat itsevarmuutta työelämään.*
- *Perusteiden opetus takaisin kouluun ja pyrittäisiin välttämään väärään aikaan kohdennetut työelämä (koso) jaksot.*
- *Koulutuksen on mahdollistettava opiskelijan kasvu ennen työelämään siirtymistä. Työelämäjakson pitäisi olla koulutuksessa vain loppuhuipennus, jonne mennään vasta, kun taidot on sen mukaiset.*

Toisaalta painotettiin sitä, että myös nuorten opiskelijoiden tulisi saada *tutustua työelämään* jo opintojen alkuvaiheessa. Konkreettisia keinoja tähän ovat esimerkiksi työpaikkavierailut, työpaikkojen esittelyt, uratarinoiden hyödyntäminen sekä lyhyet tutustumisjaksot ja harjoittelut.



- *Nuorilla suoraan peruskoulusta tulleilla ei ole yleensä mitään kokemusta työelämästä, joten työelämätaitojen koulutusta olisi hyvä olla joka vuosi. Yritysvierailut ovat myös hyvä tapa tutustua työelämän vaatimuksiin.*
- *Ensimmäinen jakso työelämässä voisi olla lyhyempi tutustumisjakso (esim. 2 viikkoa), jota ei arvioida numeerisesti/näyttönä.*

Työelämälähtöisyyden vahvistamisen nähtiin edellyttävän *tiivimpää yhteistyötä koulutuksen, työelämän ja työllisyyspalvelujen välillä*. Työelämän kanssa tehtävää yhteistyötä haluttiin tiivistää, monipuolistaa ja tuoda lähemmäs opetuksen arkea. Keinoiksi mainittiin muun muassa yhteiset hankkeet, tapahtumat, tilaisuudet, yhteistyökokeilut sekä opettajien työelämäjaksot. Myös alueen työllisyyspalvelujen kanssa tehtävää yhteistyötä tulisi kehittää, jotta opiskelijoiden siirtymistä työelämään voitaisiin tukea suunnitelmallisemmin ja tehokkaammin.



- *Hyödynnetään TE-palveluiden ammattitaitoa ja otetaan heidät mukaan nuoren urasuunnitteluun.*
- *Yhteistyö TE-Toimiston kanssa tulisi tarpeeseen, jolloin hekin voisivat käydä pitämässä luennon "Mitä valmistumisen jälkeen?".*
- *Yhteistyö TE-keskuksen kanssa ja KELAn kanssa voisi olla tiiviimpää.*
- *Te-toimistosta tai uravalmennuksesta voisi olla vierailevia kävijöitä koululla.*

Riittävien aika- ja henkilöstöressurssien varmistamiseen liittyen vastauksissa korostui tarve *lisätä aikaa ja henkilöstöä* opiskelijoiden ohjaukseen ja tukeen. Monissa kommentteissa todettiin, ettei opettajilla ja opinto-ohjaajilla ole nykyisellään riittävästi resursseja paneutua opiskelijoiden urasuunnitteluun ja yksilölliseen ohjaukseen. Ryhmäkoot koettiin usein liian suuriksi, mikä rajoittaa henkilökohtaisen tuen mahdollisuuksia. Vastauksissa esitettiin, että ohjauksen laatua voitaisiin parantaa lisäämällä opinto-ohjaajia, työvalmentajia ja muuta ohjaushenkilöstöä sekä

turvaamalla riittävä määrä lähiopetusta ja -ohjausta. Monet toivat esille, että esimerkiksi työvalmentajien palkkaamiseen ei ole enää resursseja.



- *Aikaresursseja riittävästi opiskelijoiden hoksaukseen ja urasuunnitteluun, aikaa opoille riittävästi koulutusohjaukseen, urasuunnittelutyökalujen käyttöön aikaa.*
- *Har under den senaste tiden märkt att undervisningspersonalen inte har tillräckligt med tid/resuser att tillsammans med studerande gå igenom var man finner lediga arbetsplatser.*
- *Suurin puute on osaavan työvalmentajan puute. Tähän ei ole enää suunnattu resursseja eli kaikki toiminta on omaopettajan & tiimin harteilla teoreettisten opintojen (ytot) jälkeen.*
- *Riittävä opetuksen määrä ja laatu taattava työllistymisen edistämiseksi.*

Työelämä- ja elämänhallintataitojen vahvistamiseen liittyen vastauksissa tuotiin esille, että useilla opiskelijoilla on haasteita arjen rutiineissa ja elämänhallintaan liittyvissä taidoissa. Monet opiskelijat tarvitsevat tukea esimerkiksi vuorovaikutustaidoissa, sitoutumisessa, läsnäolossa, vastuunotossa ja motivaation ylläpitämisessä. Ennen työpaikalla tapahtuvaa oppimista opiskelijoilla tulisi olla perusvalmiudet työelämän pelisäännöistä, käyttäytymisestä ja työpaikalla toimimisesta. Työelämätaitojen osalta painotettiin myös työnhakuvalmiuksien systemaattista harjoittelua koko opintojen ajan – kuten yhteydenottoa työnantajiin, itsensä esittelyä, työhaastatteluihin valmistautumista sekä CV:n ja työhakemusten laatimista.



- *Opiskelijoiden työelämätaidoissa on huomattavia eroja. Osa opiskelijoista tarvitsisi apua ihan peruselämänhallintaan liittyvissä asioissa.*
- *Rutiner - hur man skall betee sig, användning av språket, kunna följa tider, flexibilitet, självstudier aktiva, motivation.*
- *Nuoret ovat hyvin arkoja yksin työpaikalla ollessaan tuomaan omaa epävarmuutta tai tiedon puutetta esille.*
- *Opiskelijoille olisi hyvä järjestää ohjausta siihen, että miten työpaikkoja haetaan. Ihan konkreettisesti harjoitella puhelimitse soittamista, miten esittelen itseni ja asiani, miten puhun ja käyttäydyn.*

Enemmän tukea tarvitsevien työllistymisen edistämiseen liittyen vastauksissa korostui kielitaidon merkitys työllistymisen edellytyksenä. Tärkeänä pidettiin kielitaidon vahvistamista systemaattisesti koko opintojen ajan, ja osa toivoi myös korkeampia kielitaitovaatimuksia jo opintojen alkuun. Lisäksi esiin nousi erityisen tuen kehittämistarpeita, kuten resurssien lisääminen pienryhmäopetukseen, ohjaajiin ja työvalmentajiin sekä soveltuvien työelämässä oppimisen paikkojen löytäminen erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille. Opiskelijoiden opiskelukuntoisuuden ja perustaitojen varmistaminen jo ennen toisen asteen opintoja nähtiin tärkeänä, samoin henkilökohtaisen ohjauksen lisääminen ja käytännön työnhaku- sekä urataitojen harjoittelu. Vastauksissa korostuivat myös mielenterveyden ja elämänhallinnan

tukeminen, moniammatillisen yhteistyön tiivistäminen, matalan kynnyksen palvelujen kehittäminen sekä yhteistyön vahvistaminen työelämän ja TE-palvelujen kanssa.



- *Suomen kielen heikko osaaminen (etenkin kirjoitustaito) on suurin este työllistymiselle, sen parantaminen riittävän varhaisessa vaiheessa.*
- *Kaikki eivät tämän hetken työelämässä pärjää ja osatyökykyisille on vaikeaa löytää sopivia työtehtäviä. He tarvitsevat vahvempaa tukea, mitä pystymme tällä hetkellä tarjoamaan.*
- *Erityistä tukea pitäisi pystyä tarjoamaan erityisentuen opiskelijoille työpaikoille.*

Muut -luokan vastaukset olivat sisällöltään hajanaisempia. Niissä todettiin muun muassa, että ohjauksen ja tuen käytännöt ovat sinänsä toimivia, mutta kaikki opiskelijat eivät välttämättä osallistu niihin. Lisäksi viitattiin yleisesti kehittämistarpeisiin, joita ei kuitenkaan konkretisoitu tarkemmin. Esille nousivat myös koulutusleikkausten tuomat haasteet sekä se, että työllistymismahdollisuudet vaihtelevat huomattavasti eri aloilla.

Opetus- ja ohjaushenkilöstöltä kysyttiin vielä erikseen avokysymyksellä, miten heidän oppilaitoksensa yhteistyötä työnantajien kanssa voitaisiin kehittää opiskelijoiden työllistymisen edistämiseksi. Kysymykseen vastasi 1299 henkilöstön edustajaa, mainintoja oli kaikkiaan 1370.

Yleisimmin (37 % maininnoista) vastauksissa todettiin, että tarvitaan **lisää vuorovaikutusta ja aktiivista työelämäsuhteiden ylläpitoa**. Vastaukset jakautuivat kolmeen näkökulmaan, joista ensimmäisessä painotettiin yhteisten tapaamisten ja tilaisuuksien järjestämistä enemmän ja säännöllisemmin. Tällä tarkoitettiin esimerkiksi erilaisten rekrytointitilaisuuksien, työelämäfoorumien, messujen, teemapäivien, yritysvierailujen ja muiden verkostoitumistilaisuuksien järjestämistä entistä säännöllisemmin.

Toisessa näkökulmassa korostettiin aktiivista työelämäsuhteiden hoitoa: jo olemassa olevia yhteistyösuhteita ja kumppanuuksia tulee vaalia ja uusia yhteistyökumppaneita etsiä aktiivisesti. Kolmannessa näkökulmassa korostettiin yleisesti ottaen vuorovaikutuksen lisäämistä työelämän kanssa.

Monet vastanneista (20 % maininnoista) korostivat **työelämässä tapahtuvan oppimisen kehittämistä**. Tarvittaisiin lisää soveltuvia työpaikkoja työelämässä oppimiseen, myös alle 18-vuotiaille, ja työelämässä tutustumisia niille, joilla ei ole aikaisempaa kokemusta työelämästä. Riittävät perusvalmiudet tulee varmistaa ennen työelämässä oppimista. Opettajien tulisi jalkautua enemmän työpaikoille. Osa toi esille, että yritysten ja muiden työpaikkojen aika ja resurssit ovat tiukassa, mikä vaikeuttaa työssäoppimispaikkojen saatavuutta. Esimerkiksi pienissä yrityksissä ei välttämättä ole riittävästi aikaa tai henkilöitä opiskelijoiden ohjaukseen. Osassa vastauksista ehdotettiin lisää kannustimia – esimerkiksi verohelpotuksia, ohjauspalkkioita, korkeampia oppisopimuksen kulukorvauksia – työnantajille ottaa työelämässä oppijoita.

Osa vastaajista (10 % maininnoista) toi esille, että työelämäyhteistyötä pitäisi kehittää **systemaattisemmaksi, suunnitelmallisemmaksi** ja vähemmän yksittäisten opettajien henkilökohtaisista verkostoista riippuvaksi. Lisäksi yhteistyössä voi olla vaihtelua esimerkiksi

koulutusaloittain. Monet vastaajat peräänkuuluttivat lisää suunnitelmallisuutta sekä selkeämpiä rakenteita ja vastuita.

Myös **henkilöstön mahdollisuudet osallistua työelämäyhteistyöhön sekä siihen käytettävä aika ja resurssit** nostettiin esille (10 % maininnoista). Työelämäyhteistyö nähtiin keskeisenä osana opettajan työtä, mutta resurssien rajallisuus haastaa sen toteuttamista.

Opetushenkilöstöllä tulisi olla enemmän aikaa verkostoitua, luoda kontakteja sekä käydä työelämäjaksoilla ja työssäoppimispaikoilla, tai henkilöstöresurssia tulisi olla enemmän.

Ratkaisuiksi ehdotettiin ajan ja resurssien lisäämisen ohella muun muassa työelämäyhteistyöhön liittyvien vastuiden ja roolien selkeyttämistä sekä työajan suunnittelun tarkentamista.

Muissa vastauksissa (23 % maininnoista) ei varsinaisesti tuotu esille kehittämiskohdetta, vaan todettiin esimerkiksi, että oppilaitoksessa tehdään aktiivista yhteistyötä työelämän kanssa, tai että kehitettävää on, mutta asiaa ei avattu sen tarkemmin.