



KANSALLINEN  
KOULUTUKSEN  
ARVIOINTIKESKUS

# TYÖELÄMÄLÄHEISYYS JA TYÄELÄMÄYHTEISTYÖ AMMATILLISESSA KOULUTUKSESSA

HANKESUUNNITELMA

Raisa Hievanen, Paula Kilpeläinen, Anni Tuurnas, Mari Huhtanen

# Sisällys

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 1     | Johdanto.....  | 3  |
| 2     | Arvioinnin tausta.....   | 3  |
| 2.1   | Säädösperustan tarkastelua.....  | 3  |
| 2.1.1 | Työelämässä oppiminen ja osaamisen osoittaminen ammatillisen koulutuksen lainsäädännössä.....              | 4  |
| 2.2   | Ammatillisen koulutuksen työelämäläheisyys ja työelämäyhteistyö viimeaikaisten julkaisujen valossa.....    | 5  |
| 2.2.1 | Ammatillisen koulutuksen oppimistulosten arvioinneista.....  | 5  |
| 2.2.2 | Erytisen tuen opiskelijat työelämässä oppimassa.....   | 7  |
| 2.2.3 | Maahanmuuttajataustaiset opiskelijat ja työelämässä oppiminen.....   | 8  |
| 2.2.4 | Ammatillisen koulutuksen uudistuksen vaikutukset työelämäyhteistyöhön ja työpaikalla oppimiseen.....       | 9  |
| 2.2.5 | Työelämässä oppiminen ja työelämän ja oppilaitosten välinen yhteistyö työpaikkojen näkökulmasta.....       | 11 |
| 2.2.6 | Koronaepidemian vaikutukset työelämässä oppimiseen.....  | 12 |
| 2.2.7 | Ammatillisen koulutuksen työelämäläheisyys opiskelijan näkökulmasta.....                                   | 13 |
| 3     | Arvioinnin tehtävä ja tavoitteet.....  | 17 |
| 4     | Arviointikohteet ja -kysymykset.....   | 18 |
| 5     | Painopistekohtaisen tiedon tuottaminen.....  | 19 |
| 6     | Tiedon tuottaminen ruotsinkielisestä koulutuksesta ja ruotsin kielellä.....                                | 19 |
| 7     | Arviointiaineisto, sen hankinta ja analysointi.....  | 20 |
| 8     | Arviointihankkeen organisointi ja aikataulu.....   | 20 |
| 9     | Viestintä ja tiedottaminen arviointihankkeen eri vaiheissa.....  | 22 |
| 10    | Arviointihankkeen riskienhallinta ja laadunvarmistus.....  | 22 |
| 11    | Henkilötietojen käsittely arviointihankkeessa.....   | 22 |
|       | Lähteet.....   | 24 |
|       | Liitteet.....  | 26 |
|       | Liite 1. arvioinnissa hyödynnettävä tilastoaineisto kysymyksineen.....                                     | 26 |
|       | Ammatillisen koulutuksen opiskelijapalaute.....  | 26 |
|       | Työpaikkaohjaajakysely.....  | 27 |
|       | Liite 2. Karvin arvioinneista saatava aineisto kysymyksineen.....  | 28 |
|       | Ammatillisen koulutuksen järjestäjien laadunhallintajärjestelmien arviointi.....                           | 28 |
|       | Ammatillisen koulutuksen erityisen tuen arviointi.....   | 30 |
|       | Koulutusjärjestelmän kyky vastata jatkuvan oppimisen haasteisiin äkillisissä rakennemuutostilanteissa..... | 30 |

# 1 Johdanto

Koulutuksen työelämävastaavuus ja työelämässä tapahtuvan oppimisen merkitys korostuvat uudistetussa ammatillisessa koulutuksessa. Koulutusta suunniteltaessa, järjestettäessä ja osaamistarpeita ennakoidessa tulee tehdä yhteistyötä työ- ja elinkeinoelämän kanssa. Ammatillisen koulutuksen uudistuksen tavoitteena oli tiivistää koulutuksen ja työelämän välistä vuorovaikutusta, jotta voidaan entistä paremmin varmistaa työ- ja elinkeinoelämän muutostarpeiden mukainen koulutustarjonta ja kehittämispalvelut.

Kansallisessa koulutuksen arviointikeskuksessa toteutetaan vuosina 2021-2022 arviointi, joka kohdistuu ammatillisen koulutuksen työelämäläheisyyteen ja työelämäyhteistyöhön liittyviin prosesseihin ja käytäntöihin. Arviointi tuottaa tietoa työpaikalla järjestettävän koulutuksen toteutumisesta, toteuttamisen tavoista, toimivuudesta ja vaikuttavuudesta. Lisäksi tuotetaan tietoa koulutuksen järjestäjien ja työelämän yhteistyön rakenteista ja muodoista sekä niiden toimivuudesta ja kehittämistarpeista. (Koulutuksen arviointisuunnitelman 2020–2023.)

## 2 Arvioinnin tausta

Tässä luvussa tarkastellaan ammatillisen koulutuksen työelämäläheisyyttä ja työelämäyhteistyötä kuvaamalla muun muassa säädösperustaa ja aiempia arviointeja ja selvityksiä aiheesta.

### 2.1 Säädösperustan tarkastelua

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

Kun ammatillisen koulutuksen lainsäädäntöä viimeksi uudistettiin, työ- ja elinkeinoelämän näkökulmasta tavoitteena oli, että ammatillinen koulutus vastaisi oikea-aikaisesti, ketterästi ja vaikuttavasti työelämän osaamistarpeisiin. Uudistuksessa tavoiteltiin sitä, että ammatillisen koulutuksen tarjonta, palvelut ja toimintamuodot hahmottuvat työelämälle selkeinä ja helposti lähestyttävinä sekä ottavat aiempaa kokonaisvaltaisemmin huomioon yritysten ja työpaikkojen tarpeet ja toimintaympäristön vaatimukset. Samalla haluttiin vahvistaa ammatillisen koulutuksen roolia työelämän kehittämisessä. Ammatillisen koulutuksen asiakaslähtöisyydellä ja osaamisperusteisuuden sekä niihin liittyvän työelämäyhteistyön vahvistamisella haluttiin myös lisätä työpaikkojen halukkuutta osallistua työpaikalla järjestettävän koulutuksen toteuttamiseen. (HE 39/2017 vp, 90.)

Yksilöiden kannalta tavoitteena oli ottaa koulutuksessa entistä enemmän huomioon yksilöiden erilaiset tarpeet, tavoitteet, lähtökohdat ja edellytykset osaamisen kehittämiseksi. Samalla pyrittiin kiinnittämään entistä enemmän huomiota yksilöiden ja työpaikkojen erilaistuviin tarpeisiin ja edellytyksiin. (HE 39/2017 vp, 90–91.) Yhteiskunnan näkökulmasta tarkasteltuna tavoitteena oli kohdentaa ammatillisen koulutuksen tarjontaa aiempaa paremmin työelämän eri toimialojen tarpeiden mukaisesti. Lisäksi ennakointiin, että julkisen talouden resurssien niukkeneminen edellyttää koulutuksen tehokkuuden parantamista. (HE 39/2017 vp, 91.)

## 2.1.1 Työelämässä oppiminen ja osaamisen osoittaminen ammatillisen koulutuksen lainsäädännössä

Työpaikalla järjestettävä koulutus eli työelämässä oppiminen on keskeisessä asemassa ammatillisissa opinnoissa. Työelämässä oppiminen toteutetaan joko koulutussopimukseen tai oppisopimukseen perustuvana koulutuksena (VN 531/2017, 70-71 §). Koulutussopimukseen perustuva koulutus korvasi aiemmin ammatillisessa koulutuksessa käytössä olleen työssäoppimisen.

Ammatillisen koulutuksen lainsäädäntöä uudistettaessa oppisopimuskoulutuksen houkuttelevuutta erityisesti nuorten koulutusmuotona lisättiin yhdenmukaistamalla sen rahoituksellista asemaa suhteessa muihin koulutuksen toteuttamismuotoihin, selkeyttämällä ja yhdenmukaistamalla sen hallinnollisia prosesseja ja lisäämällä joustavuutta hyödyntää sitä monipuolisemmin koulutuksen toteuttamismuotona. Oppisopimuskoulutuksen uudistamisen ja koulutussopimuksella toteutettavan koulutuksen käyttöönoton yhtenä tavoitteena oli, että opiskelijat voisivat siirtyä joustavasti koulutussopimukseen perustuvasta koulutuksesta oppisopimuskoulutukseen, kun he saavuttavat edellytykset oppisopimuksen solmimiseen. (HE 39/2017 vp 110.)

Jotta työpaikka voi toimia oppimisympäristönä täytyy siellä olla järjestettävän koulutuksen ja näyttöjen järjestämisen kannalta

- riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa,
- tarpeelliset työvälineet sekä
- ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevä henkilöstö. (VN 531/2017, 72 §).

Opiskelijan ohjauksesta työpaikalla vastaa tehtävään nimettävä työpaikkaohjaaja. Oppisopimuskoulutuksena opiskelevan yrittäjän työpaikkaohjaajana voi toimia myös toisen työpaikan työntekijä tai muu tehtävään soveltuva henkilö. (VN 531/2017, 72 §).

### **Koulutussopimus**

Opiskelija voi suorittaa koulutussopimuksella työpaikalla tutkinnon osan tai osia tai tarvittaessa myös tutkinnon osaa pienemmän kokonaisuuden. Tarvittaessa opiskelija voi täydentää osaamistaan muissa oppimisympäristöissä. Koulutussopimuksen sopijaosapuolina ovat koulutuksen järjestäjä ja työnantaja. (VN 531/2017, 71 §.)

Koulutussopimusta solmittaessa opiskelijan ja työpaikan välille ei muodostu työsuhdetta eikä opiskelijalle makseta palkkaa (VN 531/2017, 71 §). Koulutuksesta ei myöskään pääsääntöisesti makseta koulutuskorvausta työnantajalle. Poikkeuksen muodostavat vaativan erityisen tuen opiskelijat, joiden osalta koulutuskorvausta voidaan maksaa koulutuksen järjestäjän ja työpaikan niin sopiessa. (VN 531/2017, 73 §.)

### **Oppisopimus**

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

Oppisopimuskoulutuksessa koulutuksen järjestäjä maksaa työnantajalle koulutuskorvausta, jos koulutuksesta arvioidaan aiheutuvan kustannuksia työnantajalle. (VN 531/2017, 73 §.)

## **Työpaikalla oppimisen sisältö kuvataan HOKSissa**

Työpaikalla oppimisen sisällöstä sovitaan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelmassa (HOKS). Tällöin muiden HOKSiin merkittävien tietojen lisäksi sinne tulee kirjata

- vastuullinen työpaikkaohjaaja ja koulutuksen järjestäjän edustaja, ensi sijassa opettaja,
- keskeiset työtehtävät tutkinnon perusteiden ja HOKSin mukaisen osaamisen hankkimiseksi,

Koulutusopimukseen perustuvassa koulutuksessa HOKSista tulee lisäksi ilmetä työpaikalla oppimisen ajoittuminen. Oppisopimuskoulutuksessa taas HOKSiin tulee kirjata oppisopimuskoulutusta hankkineen koulutuksen järjestäjän edustaja sekä työpaikalla oppimisen ja muissa oppimisympäristöissä tapahtuvan osaamisen hankkimisen ajoittumiset. (VN 673/2017, 9 §.)

## **Osaamistavoitteiden saavuttaminen ja osaamisen osoittaminen työpaikoilla**

Myös silloin, kun opiskelija on työelämässä oppimassa vastaa koulutuksen järjestäjä siitä, että opiskelijan työtehtävät ovat sellaisia, että hän voi niitä tekemällä saavuttaa HOKSin mukaiset osaamistavoitteensa. Koulutusopimukseen perustuvassa koulutuksessa työnantajalla on lisäksi velvollisuus seurata opiskelijan osaamisen kehittymistä. Työnantajan tulee ryhtyä toimenpiteisiin, jos opiskelija ei pysty saavuttamaan HOKSin mukaista osaamista. Työnantajan tulee myös raportoida koulutuksen järjestäjälle HOKSin toteutumisesta. (VN 531/2017, 73 §.)

Työpaikoilla on keskeinen rooli myös ammatillisten opiskelijoiden näyttöjen suorituspaikkoina. Opiskelijat osoittavat osaamisensa tekemällä käytännön työtehtäviä aidoissa työtilanteissa ja työprosesseissa. 1.7.2020 alkaen opiskelijat ovat voineet osoittaa ammattitaitonsa ja osaamisensa myös suorittamalla muita käytännön tehtäviä, jotka mahdollisimman hyvin vastaavat aitoja työtilanteita ja työprosesseja, jos koronapaepidemiasta johtuvista syistä osaamisen osoittaminen työelämässä ei ole mahdollista. Väliaikainen muutos on voimassa 31.7.2021 asti. Ammatillisista tutkinnon osista poiketen yhteisten tutkinnon osien suorittamiseksi vaadittava osaaminen voidaan aina osoittaa myös muulla tavoin kuin työelämässä järjestettynä näyttönä. (VN 531/2017, 52 §.)

## **2.2 Ammatillisen koulutuksen työelämäläheisyys ja työelämäyhteistyö viimeaikaisten julkaisujen valossa**

Tässä alaluvussa kuvataan ammatillisen koulutuksen työelämäläheisyyttä ja työelämäyhteistyötä sekä Karvin että muiden toimijoiden viimeaikaisten julkaisujen valossa.

### **2.2.1 Ammatillisen koulutuksen oppimistulosten arvioinneista**

Vuodesta 2007 ammatillisen koulutuksen oppimistulosarvioinneissa on kerätty työpaikalla järjestettävään koulutukseen ja näyttöihin liittyen seuraavia tietoja: koulutettujen työpaikkaohjaajien määrä (2018 saakka), ammattiopettajien osallistuminen työelämäjaksoille (2017 saakka), tutkinnon tavoitteiden mukaisten työ- ja näyttöpaikkojen saatavuus, näyttöjen suunnittelu, toteuttaminen ja arviointi yhteistyössä työpaikkojen kanssa, näyttöjen toteuttaminen työpaikalla, näyttöjen integrointi työelämässä oppimiseen (entinen työssäoppiminen), opiskelijoiden ohjaus ja tuki työelämässä oppimisessa ja näytöissä, oppimisen/osaamisen kehittymisen seuranta työelämässä oppimisen aikana, näyttöjen määrä ja näytön arvioijat.

Lisäksi vuodesta 2018 tietoa on kerätty myös työpaikkaohjaajien ohjaus- ja arviointiosaamisen sekä opettajien ammatti- ja työelämäosaamisen varmistamisesta ja kehittämisestä, työpaikkaoppimisympäristöjen hyödyntämisestä koulutuksessa/osaamisen hankkimisessa, työelämän osallistumista oppilaitoksissa ja muissa kuin työpaikalla järjestettävien näyttöjen arviointiin.

Lisäksi Vuodesta 2019 on koottu tietoa työpaikkaohjaajien ja opettajien osaamisen hyvistä käytännöistä, resurssien kohdentamisesta opiskelijoiden ohjaukseen työpaikalla järjestettävässä koulutuksessa, työpaikkojen tutkinnon tavoitteiden mukaisen vastaavuuden varmistamista sekä palautteiden hankkimista pedagogisesta toiminnasta työelämältä.

Karvin arviointitiedon pohjalta voidaan todeta, että edellä kuvattu pedagogisen toiminnan laatu, kuten työpaikkaohjaajien osaamisen varmistaminen ja kehittäminen sekä näyttöjen toteuttaminen työpaikoilla, vaihtelee paljon tutkintojen ja koulutuksen järjestäjien välillä (Kilpeläinen ym. 2018; esim. Veera Hakamäki-Stylman 2021).

### **Keskeisiä tuloksia työpaikalla järjestettävästä koulutuksesta ja näytöistä**

Seuraavaksi esitellään lyhyesti vuosina 2007–2016 toteutettujen ammatillisen koulutuksen oppimistulosarviointien keskeisimmät tulokset ja havainnot työpaikalla järjestettävään koulutukseen ja näyttöihin liittyen. Tulokset perustuvat 21 perustutkinnon oppimistulosarviointiin. Tämän jälkeen tarkastellaan viimeisen kolmen vuoden aikana (2018-2021) toteutettujen oppimistulosarviointien keskeisiä tuloksia edellä mainittuihin teemoihin liittyen.

Näytöistä (N=97 532) 53 % suoritettiin työpaikalla ja noin 45 % oppilaitoksessa. Työpaikalla toteutettujen näyttöjen osuus vaihteli tutkinnoittain 20 % ja 99 % välillä. Opettaja päätti yksin suurimmasta osasta (59 %) näyttöjen arvosanoista. Opettaja ja työelämän edustaja päättivät yhdessä 38 prosentista näyttöjen arvosanoista. Reilu neljännes työpaikkaohjaajista oli koulutettuja, ja osuudet vaihtelivat tutkinnoittain 15 prosentista 46 prosenttiin. Eniten koulutettuja työpaikkaohjaajia oli elintarvikealan (46 %), kotityö ja puhdistuspalvelujen (41 %) ja metsäalan (41 %) perustutkinnoissa. Vähiten koulutettuja työpaikkaohjaajia oli tieto- ja viestintätekniikan (15 %), käsi- ja taideteollisuusalan (16 %) sekä maatalousalan (18 %), rakennusalan (18 %) ja pintakäsittelyalan (18 %) perustutkinnoissa. (Kilpeläinen ym. 2018.)

Keskimäärin noin 29 prosenttia ammattiopettajista oli osallistunut työelämäjaksoille viimeisen viiden vuoden aikana. Tutkinnoittain tarkasteluna osallistuminen vaihteli 18 prosentista 60 prosenttiin. Työelämäjaksoille oli osallistuttu eniten musiikkialan (60 %), audiovisuaalisen viestinnän (42 %) ja nuoriso- ja vapaa-ajanohjauksen (42 %) perustutkinnoissa. Vähiten työelämäjaksoille oli osallistuttu autoalan (18 %), sähkö- ja automaatiotekniikan (19 %) sekä rakennusalan (22 %) perustutkinnoissa. (Kilpeläinen ym. 2018.)

Tutkinnon tavoitteiden mukaisten työssäoppimispaikkojen saatavuus koettiin jonkin verran parempana kuin näyttöpaikkojen saatavuus. Työssäoppimispaikkojen saatavuus koettiin keskimäärin hyväksi (asteikko 1-5, ka. 3,87) ja se vaihteli tutkinnoittain kohtalaisesta (tieto- ja viestintätekniikan pt, ka. 3,30) hyvään (liiketalouden pt, ka. 4,19). Tavoitteiden mukaisten näyttöpaikkojen saatavuus arvioitiin keskimäärin kohtalaisen hyväksi (ka. 3,53) ja se vaihteli tutkinnoittain alle kohtalaisesta (pintakäsittelyalan pt, ka. 2,85) hyvään (nuoriso- ja vapaa-ajanohjauksen pt, ka. 4,0). Näyttöjen toteuttamista ja arviointia yhteistyössä työelämän kanssa pidettiin melko hyvin onnistuneena, ja se vaihteli tutkinnoittain kohtalaisesta (pintakäsittelyalan pt, ka. 3,18) hyvään (nuoriso- ja vapaa-ajanohjauksen pt, ka. 4,19). (Kilpeläinen ym. 2018.)

Näyttötoiminnan laatutaso vaihteli järjestäjittäin kehittyvästä tasosta edistyneeseen asteikolla puuttuva-alkava-kehittyvä-edistynyt. Näyttötoiminnan laadussa oli itsearviointien perusteella suurta vaihtelua sekä tutkintojen että koulutuksen järjestäjien välillä. Koulutuksen järjestäjät arvioivat onnistuneensa parhaiten opiskelijan osaamisen arvioinnissa näytössä, näyttöjen integroinnissa työssäoppimiseen sekä opiskelijan

ohjauksessa ja tuessa työssäoppimisessa ja näytössä. Heikoiten järjestäjät arvioivat onnistuneensa näyttöjen seurannassa, arvioinnissa sekä niiden kehittämisessä. Suurimmat erot tutkintojen välillä liittyivät muun muassa näyttöjen integrointiin työssäoppimiseen ja näyttöjen toteuttamiseen työpaikoilla. (Kilpeläinen ym. 2018.)

Vuosien 2018-2021 aikana toteutetut oppimistulosten arvioinnit kohdistuivat kauneudenhoitoalan, hevostalouden, tieto- ja tietoliikennealan, logistiikan, sosiaali- ja terveysalan perustutkintoihin sekä kuljetusalan ammattitutkintoon. Näissä tutkinnoissa työpaikalla järjestettävien näyttöjen osuus (%) vaihteli tutkintojen välillä 27 % (tieto- ja tietoliikennetekniikan pt) 91 prosenttiin (sosiaali- ja terveysalan pt). Työelämän osallistuminen näyttöjen arviointiin vaihteli tutkinnoittain 20 % (tieto- ja tietoliikennetekniikan pt) 95 prosenttiin (sosiaali- ja terveysalan pt). Tutkinnon tavoitteiden mukaisten työpaikkojen saatavuus osaamisen hankkimiseen ja näyttöihin arviointiin kolmessa viimeisessä arvioidussa tutkinnossa keskimäärin hyväksi (asteikolla 1-4, 3,38-3,53 ja näyttöpaikat 3,38-3,57. (esim. Kilpeläinen 2021; Veera Hakamäki-Stylman 2021).

Tutkintojen keskeisimmät kehittämistarpeet kohdistuivat koulutuksen järjestäjän ja työelämän välisen yhteistyön tiivistämiseen työpaikalla järjestettävän koulutuksen ja näyttöjen toteuttamisessa. Käytännössä tämä koski työelämässä oppimisen tavoitteiden terävöittämistä, työpaikkaohjaajien ohjaus- ja arviointiosaamisen sekä tutkinnon perusteiden tuntemuksen vahvistamista sekä opettajien ammattialakohtaisen osaamisen varmistamista ja kehittämistä sekä kaikkien osapuolten osallistumista vahvemmin näyttöjen suunnitteluun. (esim. Kilpeläinen 2021; Veera Hakamäki-Stylman 2021).

## 2.2.2 Erityisen tuen opiskelijat työelämässä oppimassa

Vielä julkaisemattomassa Karvin toteuttamassa ammatillisen koulutuksen erityisen tuen arvioinnissa (2021) tarkasteltiin myös työelämässä oppimiseen liittyviä kysymyksiä.

Sekä koulutuksen järjestäjien että opetus- ja ohjaushenkilöstön mukaan työelämässä oppimiseen soveltuvien työpaikkojen saatavuudessa erityisen tuen opiskelijoille on haasteita. Järjestäjistä 40 prosenttia arvioi soveltuvien työpaikkojen saatavuuden vähintään hyväksi, 49 prosenttia kohtalaiseksi ja 11 prosenttia huonoksi. Henkilöstöstä vain viidesosa arvioi työpaikkojen saatavuuden vähintään hyväksi, 41 prosenttia kohtalaiseksi ja 38 prosenttia huonoksi tai erittäin huonoksi. (Goman ym. 2021b.) Myös erityisen tuen saatavuus työelämässä oppimisen aikana on haasteellista. Järjestäjistä 66 prosenttia ja henkilöstöstä 76 prosenttia arvioi, että erityistä tukea on saatavilla työelämässä oppimisen aikana enintään kohtalaisesti. Erityisen tuen saatavuus on selkeästi parempi opiskeltaessa oppilaitoksessa. (Goman ym. 2021b.)

Myös työpaikkaohjaajien perehdytyksessä erityisen tuen opiskelijoiden tarpeisiin ja ohjaamiseen sekä heidän oppilaitoksesta saamassa tuessa on kehitettävää. Järjestäjistä 59 prosenttia katsoi, että työpaikkaohjaajien perehdyttäminen ja heidän saamansa tuki toteutuu enintään kohtalaisesti. Henkilöstöstä kolme neljäsosaa arvioi näiden asioiden toteutuvan enintään kohtalaisesti. Myös työpaikkaohjaajien osaamisessa on kehitettävää. Noin 90 prosenttia järjestäjistä ja henkilöstöstä arvioi työpaikkaohjaajien erityiseen tukeen liittyvän osaamisen enintään kohtalaiseksi. Kehitettävää on myös työpaikkaohjaajien erityiseen tukeen liittyvän osaamisen suunnitelmallisessa kehittämisessä. Järjestäjistä 81 prosenttia ja henkilöstöstä 87 prosenttia arvioi osaamisen kehittämisen toteutuvan korkeintaan kohtalaisesti. (Goman ym. 2021b.)

Opetus- ja ohjaushenkilöstön edustajat kertoivat myös mitä kehitettävää on erityisen tuen toteutuksessa työelämässä oppimisessa siinä koulutuksessa, jossa he työskentelevät. Yleisimmin henkilöstön edustajat mainitsivat resurssien riittävyyden vahvistamisen. Henkilöstön edustajat nostivat esiin myös tuen viemisen

työpaikoille. Henkilöstö koki, että heidän tulisi olla enemmän läsnä työpaikoilla ja tukea sekä opiskelijaa että työpaikkaohjaajaa työelämässä oppimisen aikana. Kehittämiskohteena nousi esiin myös työpaikkaohjaajien perehdyttämisen ja osaamisen kehittäminen. Osa henkilöstöstä koki, että työpaikkojen kiire, vaatimustaso, resurssit ja asenteet hankaloittavat toisinaan työelämässä oppimista. Muina kehittämiskohteina mainittiin muun muassa sopivien työpaikkojen saatavuus sekä yhteistyön tiivistäminen sekä tiedonkulun kehittäminen. Myös henkilöstön työnjaossa, yhteistyössä ja ohjeistamisessa nähtiin olevan kehitettävää. Lisäksi osassa vastauksia todettiin, että työelämässä oppimisessa tulisi paremmin huomioida opiskelijoiden yksilöllinen tilanne ja haasteet. (Goman ym. 2021b.)

Arviointitulosten perusteella tullaankin suosittelemaan, että erityisen tuen opiskelijoiden tukemiseen sitoutuvien työpaikkojen saatavuutta tulee parantaa ja opiskelijan tukea työelämässä oppimiseen kehittää. Myös työpaikkaohjaajien perehdyttämisen ja erityiseen tukeen liittyvän osaamisen kehittämistä tullaan suosittelemaan. (Goman ym. 2021b.)

### 2.2.3 Maahanmuuttajataustaiset opiskelijat ja työelämässä oppiminen

Karvi julkaisi vuonna 2020 maahanmuuttajien koulutuspolkujen arvioinnin, jonka osana tarkasteltiin myös ammatillista koulutusta. Arvioinnissa tarkasteltiin miten työelämässä oppiminen ja sen tavoitteet toteutuvat maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden kohdalla. Lisäksi selvitettiin, miten opettajat ja järjestäjät tukevat opiskelijoiden kielitaidon kehittymistä työelämässä oppimisen aikana sekä mitkä tekijät edistävät työpaikalla järjestettävän koulutuksen onnistumista. (Hievanen ym. 2020, 155.)

Maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden todettiin hyötyvän työelämässä oppimisesta. Sekä järjestäjät että opettajat kokivat, että työelämässä oppiminen vahvistaa opiskelijoiden suomen/ruotsin kielen taitoa ja edistää työelämäkontaktien syntymistä ja työllistymistä. Järjestäjät myös pitivät työelämässä oppimiseen soveltuvien työpaikkojen saatavuutta hyvänä, opettajista reilu neljäsosa koki sen haasteelliseksi. (Hievanen ym. 2020, 156.)

Arvioinnissa järjestäjiä ja opettajia pyydettiin arvioimaan kuinka usein he tukeva maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden kielitaidon kehittymistä työelämässä oppimisen aikana seuraavilla tavoilla: 1. Opettaja käy työpaikalla tukemassa kielen oppimista, 2. Käytetään sähköisiä työkaluja, 3. Opiskelija käy työelämässä oppimisen aikana oppilaitoksessa opiskelemassa kieltä, 4. Työpaikkaohjaajat perehdytetään tukemaan kielen oppimista, 5. Muu tapa. Useimmiten kielitaidon kehittymistä tuettiin sähköisten työkalujen avulla. Toiseksi yleisimmäksi tavaksi järjestäjät ja opettajat nostivat työpaikkaohjaajien perehdyttämisen tukemaan kielen oppimista ja kolmanneksi sen, että opiskelija käy oppilaitoksessa opiskelemassa kieltä. Selvästi harvinaisinta oli opettajan käyminen työpaikalla. Yleisimpinä muina tapoina tukea kielen oppimista opettajat mainitsivat erilaiset ohjauskeskustelut ja tapaamiset. (Hievanen ym. 2020, 157–158.)

Arvioinnin osana järjestetyissä tilaisuuksissa pohdittiin, mitkä asiat mahdollistavat työelämässä oppimisen hyvän toteutumisen maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden kohdalla. Keskeiseen asemaan nostettiin toimiva yhteistyö työpaikkojen, työpaikkaohjaajien ja opetushenkilöstön välillä. Työpaikat, joilla opiskelijat ovat työssäoppimassa tulisi valita huolella, työpaikan johdon olla sitoutunut työelämässä oppimiseen ja suhtautua myönteisesti maahanmuuttajataustaiseen opiskelijaan. Tärkeänä pidettiin, että oppilaitoksella ja työpaikkaohjaajalla on yhteinen käsitys työssäoppimisyksikön tavoitteista ja sisällöistä. Oppilaitosten työpaikoille tarjoamaa pedagogista tukea pidettiin tärkeänä ja opettajilla pitäisikin olla mahdollisuus tulla työpaikoille tukemaan niin opiskelijoita kuin työpaikkaohjaajia ja myös perehdyttää heidät huolella. Lisäksi tärkeänä pidettiin, että oppilaitoksissa opetetaan maahanmuuttajataustaisille opiskelijoille suomalaisen



työelämän pelisääntöjä ja toimintatapoja. Opiskelijat myös hyötyisivät siitä, että työssäoppimisjakson aikakin heillä säilyy säännöllinen yhteys oppilaitokseen. (Hievanen ym. 2020, 159.)

Arvioinnissa suositeltiin, että koulutuksen järjestäjät kehittävät työelämässä oppimisen toteutusta ja työpaikoille tarjottavaa tukea edelleen niin, että työnantajien kynnys tarjota työssäoppimisaikaa maahanmuuttajataustaiselle opiskelijalle laskee. Lisäksi suositeltiin, että opettajien mahdollisuuksia aktiivisesti tukea työpaikkoja ja työpaikkaohjaajia työelämässä oppimisen aikana parannetaan. (Hievanen ym. 2020, 175.)

## 2.2.4 Ammatillisen koulutuksen uudistuksen vaikutukset työelämäyhteistyöhön ja työpaikalla oppimiseen

Ammatillisen koulutuksen uudistuksen (ns. ammatillisen koulutuksen reformi) vaikutuksista julkaistiin alkuvuodesta 2021 Owlgroupin (2021) opetus- ja kulttuuriministeriön toimeksiannosta tekemä selvitys ja Valtiontalouden tarkastusviraston tarkastuskertomus (2021). Molemmissa julkaisuissa käsiteltiin muun muassa työpaikalla järjestettävää koulutusta.

Owlgroupin selvityksen (2021) mukaan työpaikalla järjestettävä koulutus on osa koulutuksen järjestäjien laadunhallintajärjestelmää 91 prosentilla selvityksen kyselyyn vastanneista järjestäjistä. Oppisopimuksen käyttö työelämässä oppimisen muotona on uudistuksen jälkeen lisääntynyt muun muassa työkokemusta omaavilla, opintojen loppuvaiheessa olevilla ja kesätöitä tekeillä opiskelijoilla. Oppisopimusjaksot ovat koulutussopimuksia pidempiä, mutta kesto on lyhentynyt verrattaessa vuotta 2019 vuoteen 2018, mikä selvityksen mukaan vastaa muun aineiston kautta saatua kuvaa siitä, että lyhyempiä oppisopimuksia on alettu hyödyntää osana koulutuspolkua. Siirtymiä koulutussopimuksesta oppisopimukseen tai päinvastoin tapahtuu koulutuksen järjestäjien arvion mukaan jonkin verran. Viidesosa selvitykseen vastanneista järjestäjistä kertoi, että heillä ei tapahdu lainkaan siirtymiä näiden kahden työelämässä oppimisen muodon välillä. Suuri osa näistä järjestäjistä on pieniä tai yksityisiä järjestäjiä, joista osalla opiskelijat ovat jo lähtökohtaisesti oppisopimuksen piirissä.

Selvityksessä kävi ilmi, että opetus- ja ohjaushenkilöstön jäsenistä monien mielestä työelämäyhteistyö ei ole lisääntynyt reformin myötä, sillä se oli aktiivista jo aikaisemmin. Reformi itsessään lisäsi työelämäyhteistyötä 28 prosentin mielestä. Samaan tapaan järjestäjien vastauksista kävi ilmi, ettei reformi automaattisesti tarkoittanut kaikilla työelämäyhteistyön lisääntymistä suhteessa aiempaan. (Owlgroup 2021.) Henkilöstöstä noin puolet (51 %) koki, ettei opettajien työelämäosaamista pidetä yllä onnistuneesti. Henkilöstö myös nosti esiin hyvin perustavanlaatuisia tarpeita liittyen reformin toimeenpanon tehostamiseen. Henkilöstö toivoi saavansa riittävästi aikaa työpaikoilla käyntiin tai työelämäyhteistyöhön. Useissa vastauksissa nousi esiin työpaikkojen haluttomuus ottaa opiskelijoita, ja vastauksissa peräänkuulutettiin niin julkisten kuin yksityisten työnantajien ”koulutusvastuuta”. Näyttöjen toteuttaminen työelämässä ei myöskään toteudu kaikilta osin toivotusti. Järjestäjistä reilu kolmannes kertoi, että potilas- tai liikenneturvallisuuden takia oppilaitosnäyttöjä toteutetaan yksittäistapauksissa. Kaksi viidestä tunnisti, että opiskelijan alaikäisyys on syynä vähintäänkin yksittäistapauksissa. (Owlgroup 2021.)

OAJ sai omassa, vuonna 2019 toteuttamassaan selvityksessä samansuuntaisia tuloksia reformin vaikutuksista työelämäyhteistyöhön. Vain vajaa viidesosa opettajista näki, että työelämäyhteistyö on reformin vaikutuksesta parantunut tai jopa lisääntynyt. (OAJ 2019.)

Valtiontalouden tarkastusviraston tarkastuksessa (2021) havaittiin merkittäviä eroja siinä, miten oppilaitosten rehtorit kokivat reformin muuttaneen työelämäyhteistyötä. Useissa ammattiopinnoissa tutkintoja on jo perinteisesti suoritettu vahvan työelämälähtöisesti. Osa rehtoreista toi esiin, että heidän

oppilaitoksessaan on jo pitkään tiedostettu työelämäyhteistyön keskeinen merkitys opinnoille, eikä reformi ole tässä mielessä muuttanut toimintaa. Suurin osa oppilaitosten rehtoreista katsoi kuitenkin, että yhteistyö työelämän kanssa on reformin myötä syventynyt ja työpaikalla tapahtuva osaamisen kehittäminen on tiivistynyt ja lisääntynyt. Sen lisäksi, että työpaikat tarjoavat opiskelijoille oppimispaikkoja, työelämäyhteistyö auttaa oppilaitoksia suuntaamaan koulutusta työelämän ja tulevaisuuden osaamistarpeisiin, tukee oppilaitoksia koulutuksen vaikuttavuuden vahvistamisessa, antaa merkittävän panoksen näyttöjen suorittamiseen ja tukee oppilaitoksia oppimisympäristöjen kehittämisessä ja ylläpitämisessä. (Valtiontalouden tarkastusvirasto 2021.)

Valtiontalouden tarkastusvirasto (2021) havaitsi ammatillisen koulutuksen reformin muuttaneen opettajien työn sisältöä. Opettajaresurssija oli siirretty opetustehtävistä työelämäyhteistyön ylläpitämiseen ja opiskelijoiden valmentamiseen. Osa oppilaitoksista olikin vasta viime vuosina tunnistanut sen, kuinka paljon resurssija työelämäyhteistyön rakentaminen vaatii ja kuinka vaativasta ja toisaalta palkitsevasta tehtävästä siinä on kysymys. Työelämäyhteistyön kehittämistä on pidetty keskeisimpänä tekijänä siinä, kyetäänkö ammatillisessa koulutuksessa varmistamaan tulevaisuuden työelämässä tarvittava osaaminen. Tarkastuskertomuksen mukaan reformin toimeenpanon tuki oli vauhdittanut työelämässä oppimisen integrointia kiinteäksi osaksi koulutusta, työpaikalla tapahtuvan oppimisen pedagogiikan kehittämistä sekä työelämäpalautteiden huomioimista oppilaitosten toiminnan suunnittelussa. Reformin toimeenpano oli myös luonut tilaa innovatiivisille ideoille. Esimerkkejä näistä olivat muun muassa alueen kuntien yhteinen lähettiläs, joka on vienyt reformitietoutta työpaikoille, sekä erilaiset työpaikkojen kanssa aloitetut kumppanuushankkeet. Yritysten näkökulmasta yhteistyön ja vuoropuhelun lisääntyminen loi edellytyksiä sille, että koulutusta suunnattiin yritysten tarvitsemiin koulutustuotteisiin, kuten osaamisen päivittämisen eri muotoihin, sekä työvoiman saatavuutta turvaaviin toimiin, kuten vetovoimahankkeisiin. Eräät oppilaitokset ovatkin perustaneet kaupallisesti toimivia koulutusyksiköitä, jotka tarjoavat yrityksille täydentävää koulutusta. Aiemmin tällaista kurssitoimintaa järjestettiin myös työvoimapoliittisina toimenpiteinä. Näiden koulutusyksiköiden kannattavuus on kuitenkin useissa tapauksissa heikko. (Valtiontalouden tarkastusvirasto 2021.)

Työelämässä oppimisessa on haasteita myös tarkastuskertomuksen mukaan. Ammatilliset oppilaitokset olivat onnistuneet vaihtelevasti työpaikkaohjaajien perehdyttämisessä ja kouluttamisessa. Joillain alueilla työpaikkaohjaajat ja opettajat kohtasivat koulutuksissa säännöllisesti, ja koulutuksen tukena voi olla myös muunlaista koulutusalojen substanssien verkostotoimintaa. Toisilla aloilla ja alueilla tässä ei onnistuttu. Myös työelämässä oppimispaikkojen riittävyys vaihteli alueittain ja aloittain. Monilla aloilla työpaikoilla oppimista oli vaikea järjestää alan rakenteellisten tekijöiden vuoksi. Oppimispaikan löytäminen saattoi olla hyvin ongelmallista aloilla, joilla työvälineisiin ja kalustoon sitoutui suuri osa yrityksen pääomasta. Koulutussopimukseen perustuva työelämäyhteistyö soveltui huonosti myös aloille, joilla yritys rakenne painottui yksinyrittämiseen tai tehtiin paljon freelance-työtä. Myös pienillä ammattialoilla työelämän oppimispaikkoja oli vaikea löytää, varsinkin jos alan työmarkkinatilanne oli vaikea. Työpaikat myös tarjosivat oppimispaikkoja valikoivasti. Kun työelämä odottaa entistä valmiimpia työelämässä oppijoita ja samaan aikaan yksilöllisen tuen tarve ammatillisessa koulutuksessa vaikuttaa lisääntyvän, oppilaitoksilla on ajoittain ollut suuria vaikeuksia löytää hyviä oppimispaikkoja kaikille opiskelijoille. (Valtiontalouden tarkastusvirasto 2021.)

Ammatillisen koulutuksen kannalta keskeinen tarkastuskertomuksessa tunnistettu haaste liittyy nimenomaan työelämäyhteistyöhön. Jos työelämäyhteistyöhön syntyisi laajamittaisia ongelmia, kriisiytyisi koko koulutusjärjestelmä. Elinkeinoelämällä ei ole velvoitetta yhteistyöhön ammatillisten oppilaitosten kanssa. Siksi ammatillinen koulutus voi olla kestävällä pohjalla vain, jos työelämäyhteistyön sisältö, toimintamalli ja vastavuoroisuus vastaavat elinkeinoelämän ja yritystoimijoiden odotuksia. Lisäksi työelämässä oppimisen volyymin kasvu ja reformin toimeenpanoon liittyvä työelämäyhteistyön sisällöllinen

kehittäminen lisäävät koulutuksen järjestäjien piirisissä tarvetta kohdentaa resursseja työelämäyhteistyöhön. (Valtiontalouden tarkastusvirasto 2021.)

## 2.2.5 Työelämässä oppiminen ja työelämän ja oppilaitosten välinen yhteistyö työpaikkojen näkökulmasta

Työterveyslaitos tutki vuonna 2018 osana Ammattitaitoa yhdessä – työyhteisöt ja oppilaitokset tukemassa ammattiin oppijan sujuvia siirtymiä (2018-2020) -hanketta millaisia olivat työpaikkojen valmiudet ja resurssit ohjaamiseen, miten työpaikoilla tunnettiin uudistunut ammatillinen koulutus, miten siihen oli valmistauduttu sekä millaisena työpaikkojen ja oppilaitosten välinen yhteistyö näyttäytyi (Airila ym. 2019).

Tutkimuksessa havaittiin, että ne henkilöt, joiden työpaikalla oli järjestetty työssäoppimisen ohjaamista tukevaa henkilöstökoulutusta tai jotka toimivat työpaikkaohjaajina, arvioivat työpaikkansa ohjausosaamisen ja yhteistyön ammatillisten oppilaitosten kanssa muita myönteisemmin. He olivat myös muita tietoisempia ammatillisen koulutuksen reformista. Tutkimuksessa todettiin, että työpaikkaohjaajat olivat monia muita työntekijöitä paremmin perehtyneitä työpaikkansa ohjaukseen, -resursseihin ja -osaamiseen sekä oppilaitosyhteistyöhön, mikä ilmeni heidän muita myönteisempinä arvioinaan. Tutkijoiden mukaan heidän tuloksensa osoittavat, että työpaikat tarvitsevat tietoa ja tukea ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden ohjaukseen sekä oppilaitosyhteistyön kehittämiseen. Hyviä keinoja ohjausosaamisen kehittämiseen ovat tutkimuksen mukaan henkilöstökoulutus ja työpaikkaohjaajakoulutus. Keskeiset esille tulleet koulutustarpeet liittyivät maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden ohjaamiseen, osaamisen arviointiin ja työskentelyä koskevan palautteen antamiseen. Koulutuksessa olisi myös tärkeää tarjota välineitä ja tietoa ohjattavan opiskelijan yksilöllisten tarpeiden tunnistamiseen ja erilaisten oppimistyylien huomioimiseen. (Airila ym. 2019.)

Suomen Yrittäjät, Finnvera ja työ- ja elinkeinoministeriö selvittivät vuodenvaihteessa 2020–2021 osana Pk-yritysbarometria pienten ja keskisuurten yritysten yhteistyötä oppilaitosten ja tutkimuslaitosten kanssa. Kyselyyn vastanneista 5553 yrityksestä neljäsosa teki yhteistyötä ammatillisten oppilaitosten kanssa. Barometrissa tarkastelluista yhteistyötahoista ammatillinen koulutus oli yleisin koulutus-/tutkimussektorin yhteistyötaho. Seuraavaksi yleisimmät yhteistyökumppanit olivat yksityiset koulutuspalvelujen tarjoajat (15 prosenttia vastaajista), kunnalliset tai seudulliset kehitysyhtiöt (12 prosenttia vastaajista) ja ammattikorkeakoulut (11 prosenttia vastaajista). Yritysten ja oppilaitosten yhteistyön muodot olivat moninaiset. Ammatillisten oppilaitosten, muiden koulutuspalvelujen tarjoajien ja kehitysyhtiöiden kanssa yhteistyö koski useimmiten koulutusyhteistyötä, opinnäytteitä ja innovaatioihin liittyvää kehittämistä. Useimmiten tämä yhteistyö oli johtanut tietopohjan ja osaamisen vahvistumiseen (61 prosentti vastaajista), uuden teknologian, menetelmän tai laitteen käyttöönottoon (24 prosenttia vastaajista) tai parempaan näkemykseen tulevaisuuden kehitystrendeistä ja markkinoista (22 prosenttia vastaajista). (Suomen Yrittäjät ym. 2021.)

Myös Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra selvitti yritysten ja oppilaitosten välistä yhteistyötä alkuvuodesta 2021. Selvityksessä oppilaitosyhteistyöstä kysyttiin 2069 yritysmaailman edustajalta. Tuloksia tarkasteltaessa on huomioitava, että selvityksessä tarkastellaan oppilaitosyhteistyötä yleisellä tasolla, joten tuloksista ei voi erotella erikseen ammatillisen koulutuksen kanssa tehtävää yhteistyötä. Kaikista kyselyyn vastanneista yrityksistä 18 prosenttia teki aktiivista ja 38 prosenttia satunnaista yhteistyötä oppilaitosten kanssa. Noin kymmenesosa yrityksistä oli tehnyt oppilaitosyhteistyötä, mutta se ei kyselyn toteutusajankohtana ollut ajankohtaista, tarpeellista tai mahdollista. Yhtä suuri osa yrityksistä ei ollut tehnyt oppilaitosyhteistyötä, mutta olisi kiinnostunut siitä. Viidesosa yrityksistä ei ollut tehnyt yhteistyötä eikä se myöskään ollut yritykselle ajankohtaista, tarpeellista tai mahdollista. (Sitra 2021.)

Oppilaitosyhteistyötä tekevien tai siitä kiinnostuneiden yritysten keskuudessa keskeisimmäksi vaikuttimet yhteistyölle olivat uusien osaajien löytyminen (60 prosenttia yrityksistä) ja tulevaisuuden osaamistarpeisiin varautuminen (57 prosenttia yrityksistä). Vastausten mukaan parhaiten yhteistyössä toimi yhteyshenkilöiden löytyminen ja palvelujen sijainti. Syy sille, että yhteistyötä ei tehty liittyi useimmiten siihen, että yritysten johtajat kokivat liiketoiminnan, henkilöstön osaamisen kehittämisen ja uusien osaajien hankkimisen kehittyvät paremmin jollain muulla tavalla. (Sitra 2021.)

Myös Helsingin seudun kauppakamari selvitti jäsenyrityksiltään (n = 243) huhtikuussa ammatillisen koulutuksen ja yritysten yhteistyötä sekä reformin vaikutuksia. Kyselyn mukaan yrityksiä kuormittavat tilanteet, joissa opiskelija ei tullessaan työssäoppimisjaksolle tai vastavalmistuneena hallitse työelämän perussääntöjä. Lisäksi yritykset olivat huolissaan vastavalmistuneiden ammatillisesta osaamisesta. Yritykset näkivät, että oppilaitosten kanssa tehtävän yhteistyön merkitys on suuri. Ne myös pitivät hyvänä reformin tuomaa joustavaa koulutuksen toteuttamisen mallia. Samalla yritykset muistuttivat, että työelämässä oppimisen tukemisen riittävä resursointi on tärkeää. Yhteistyö oppilaitosten kanssa koettiin tärkeäksi myös ammatillisen osaamisen saavuttamiseksi ja vetovoimaisuuden parantamiseksi. Johtopäätöksenä kyselyn tuloksista kauppakamari toteaa, että työpaikalla tapahtuva oppiminen ja yritysten ja oppilaitosten välinen yhteistyö tarvitsevat resursseja. (Helsingin seudun kauppakamari 2021.)

## 2.2.6 Koronaepidemian vaikutukset työelämässä oppimiseen

Karvi arvioi koronaepidemiasta johtuvan poikkeustilan vaikutuksia koulutuksellisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen sekä koulutusjärjestelmän toimivuuteen vuonna 2020. Opetushallitus oli suositellut koulutuksen järjestäjille, että työelämässä oppimista jatketaan, jos se oli työpaikan puolesta mahdollista ja koulutuksen järjestäjä ja työnantaja arvioivat työympäristön olevan turvallinen opiskelijalle (Goman ym. 2021a, 78).

Ammatillisen koulutuksen johdon edustajista noin kolmannes ja opetus- ja ohjaushenkilöstöstä 44 prosenttia arvioi työelämässä tapahtuvassa oppimisessa olleen melko tai erittäin paljon haasteita tai ongelmia poikkeusolojen aikana. Johdon edustajista viidennes ja opetus- ja ohjaushenkilöstöstä yli kolmannes oli sitä mieltä, että näyttöjen toteutuksessa oli ollut runsaasti haasteita. Eniten haasteita oli ollut Etelä-Suomen AVI-alueella ja vähiten Pohjois-Suomen AVI-alueella. (Goman ym. 2021a, 78–79.). Poikkeusolot olivat vaikuttaneet uusien koulutus- ja oppisopimusten laadintaan. Toukokuussa 2020 vain 7 prosenttia järjestäjistä arvioi, että sopimuksia voidaan tehdä samalla tavalla kuin ennen epidemiaa. Syyskuussa 2020 niiden järjestäjien osuus, jotka arvioivat sopimuksia voitavan laatia samalla tapaa kuin ennen epidemiaa oli noussut 28 prosenttiin. (Goman ym. 2021a, 79.)

Ammatillisen koulutuksen johdon mukaan työelämässä oppiminen vaikeutui eniten palvelualoilla sekä terveys- ja hyvinvointialoilla ja vähiten maa- ja metsätalousaloilla sekä tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen alalla. Osana arviointia toteutettuun opiskelijakyselyyn vastanneista opiskelijoista 35 prosenttia kertoi olleensa työelämässä oppimassa maaliskuu-toukokuun aikana 2020. Viidesosalla näistä opiskelijoita työssäoppimisjakso oli keskeytynyt poikkeusolojen vuoksi. Keskeyttämiset eivät jakautuneet tasaisesti eri alojen kesken. Kun tarkastellaan opiskelijamääriltään suuria aloja (palvelualat, kauppa, hallinto ja oikeustieteet, terveys- ja hyvinvointialat, tekniikan alat, maa- ja metsätalousalat, tietojenkäsittely- ja tietoliikenne) yleisintä keskeytyminen oli palvelualoilla, kaupan ja hallinnon alalla sekä terveys- ja hyvinvointialoilla. Opiskelijoiden vastausten mukaan tekniikan alalla, maa- ja metsätalousaloilla sekä tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen alalla työssäoppimisen keskeytyminen oli harvinaisempaa. Niistä opiskelijoista, joiden työssäoppiminen oli keväällä 2020 keskeytynyt, 80 prosenttia oli päässyt jatkamaan opintojaan muulla tavalla. (Goman ym. 2021a, 79–80.)

Karvin arvioinnissa selvitettiin myös koronaepidemian vaikutuksia opiskelijoiden valmistumiseen. Noin puolet järjestäjistä ja opetus- ja ohjaushenkilöstöstä arvioi työelämään siirtymiseen liittyvässä tuessa olleen vähintään jonkin verran haasteita poikkeusolojen aikana (Goman ym. 2021a, 82). Opiskelijoista neljäsosa koki, ettei ollut saanut riittävästi ohjausta työelämään siirtymiseen (Goman ym. 2021a, 83).

Myös Ammatillisen koulutuksen kehittämissyhdystys AMKE ry on selvittänyt jäsenistöltään koronaepidemian vaikutuksia ammatilliseen koulutukseen neljästi viimeisen vuoden aikana. Viimeisin selvitys toteutettiin maaliskuussa 2021. Tulosten mukaan koronaepidemia on vaikuttanut työelämässä oppimiseen, mutta poikkeusolojen tuomat haasteet työelämässä oppimiseen vaihtelivat alojen välillä. Vastaajia pyydettiin kertomaan ne kaksi alaa, joilla heidän kokemuksensa mukaan opintojen toteuttaminen työelämässä oli kyselyn toteutushetkellä vaikeinta. Eniten mainintoja sai palvelualat (75 prosenttia vastaajista). Palvelualojen jälkeen eniten vaikeuksia oli ollut kaupan, hallinnon ja oikeustieteiden alalla (33 prosenttia vastaajista) ja terveys- ja hyvinvointialoilla (16 prosenttia vastaajista). Maa- ja metsätalouseläimillä koronatilanteen vaikutukset työelämässä oppimiseen olivat pienimmät (2 prosenttia vastaajista). (AMKE 2021.)

Neljäsosa AMKE ry:n kyselyyn vastanneista järjestäjistä arvioi, että verrattuna koronaepidemiaa edeltävään aikaan uusia koulutus- ja oppisopimuksia tehtiin huhtikuussa 2021 normaaliin tapaan. 64 prosenttia vastaajista arvioi uusien sopimusten määrän vähentyneen enintään neljäsosalla. Vain 4 prosenttia arvioi uusien sopimusten määrän vähentyneen enintään puolella. Vielä toukokuussa 2020 näin arvioi reilu kolmasosa (35 prosenttia) järjestäjistä. Keväällä 2021 vajaa puolet (45 prosenttia) vastaajista arvioi kesänajan työelämässä oppimisen sopimusten määrän vähenevän jonkin verran suhteessa korona-aikaan edeltävään aikaan. (AMKE 2021.)

## 2.2.7 Ammatillisen koulutuksen työelämäläheisyys opiskelijan näkökulmasta

Ammatillisen koulutuksen työelämälähtöisyyttä on tarkasteltu opiskelijan näkökulmasta esimerkiksi SAKKI ry:n ja Otuksen toteuttamissa Amisbarometreissä sekä Ammatillisen koulutuksen opiskelijapalautteessa (Amispalautte).

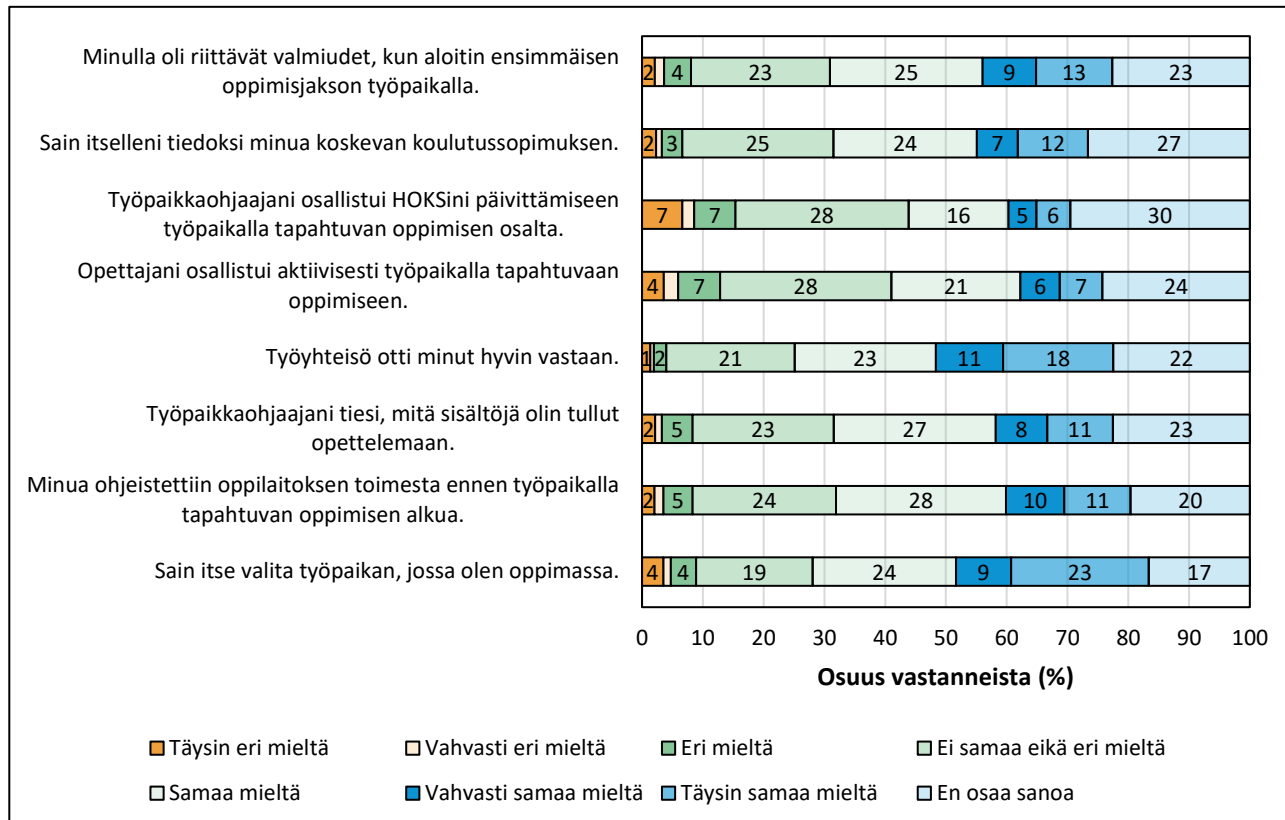
Tarkasteluajankohtana lukuvuonna 2019–2020 valtakunnalliseen ammatillisen koulutuksen opiskelijapalautteeseen (Amispalautte) vastasi 39 300 opiskelijaa. Työelämälähtöisyyteen ja työelämässä oppimiseen kytkeytyviä kysymyksiä Amispalautteessa oli kahdeksan. Kysymykset liittyivät osaamisen hankkimiseen, vaikuttavuuteen sekä näyttöihin. Amispalautteen arviointiasteikko on 1–5 siten, että 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = osin samaa osin eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä ja 5 = täysin samaa mieltä.

Amispalautteen (2020) mukaan valtaosa opiskelijoista oli tyytyväisiä työelämässä oppimiseen ja siihen liittyviin prosesseihin. Lähes kaikissa väittämässä vastausten keskiarvo oli yli neljä. Ainoastaan väittämässä, jolla selvitettiin koulutuksen antamia valmiuksia yrittäjyyteen, vastausten keskiarvo oli alle neljä (ka. 3,5). Tyytyväisimpiä opiskelijat olivat näyttöihin (ka. 4,5). Eniten hajontaa vastaajien välillä oli vaikuttavuuteen liittyvissä väittämässä. (Taulukko 1.) Opiskelijoiden kokemukset työelämässä oppimisesta vaihtelivat järjestäjien välillä. Eniten hajontaa järjestäjien välillä oli yrittäjyysvalmiuksiin, ohjaavien tahojen yhteistyöhön sekä työpaikalla tapahtuvan oppimisen mahdollisuuksiin liittyvissä kysymyksissä. (Vipunen 2020)

**TAULUKKO 1. Ammatillisen koulutuksen opiskelijapalaute lukuvuonna 2019-2020. Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen (N = 39 300)**

| Päätökysely 2019-2020  | Keskiarvo  | Keskihajonta |
|--|------------|--------------|
| Osaamisen hankkiminen, yhteensä  | 4,2        | 0,94         |
| Opetustilat, välineet, työpaikat, digitaaliset ja muut oppimisympäristöni edistivät oppimistani.           | 4,1        | 0,89         |
| Olen tyytyväinen minulle tarjottuihin mahdollisuuksiin opiskella työpaikalla.                              | 4,2        | 0,97         |
| Minua ohjanneilla työpaikkaohjaajilla on hyvät ohjaustaidot ja he ovat ammattitaitoisia.                   | 4,3        | 0,93         |
| Opettajat, työpaikkaohjaajat ja muu ohjaushenkilöstö tekivät hyvää yhteistyötä opintojeni järjestämisessä. | 4,2        | 0,96         |
| Vaikuttavuus, yhteensä   | 4,1        | 1,05         |
| Koulutus paransi valmiuksiani työelämään siirtymiseen, siellä toimimiseen tai jatko-opintoihin.            | 4,3        | 0,88         |
| Koulutus antoi valmiuksia yrittäjyyteen.   | 3,5        | 1,19         |
| Koulutuksen aikana sain osaamista ja ammattitaitoa, jota pystyn hyödyntämään.                              | 4,4        | 0,81         |
| Näytöt, yhteensä   | 4,5        | 0,83         |
| Työtehtävät, joissa suoritin näyttöni, vastasivat todellisia työelämän tehtäviä.                           | 4,5        | 0,83         |
| <b>Yhteensä</b>  | <b>4,2</b> | <b>1,00</b>  |

Vuoden 2019 Amisbarometrissa selvitettiin opiskelijoiden näkemyksiä työelämässä tapahtuvasta oppimisesta. Vastaajia kyselyyn oli 9584. Kaiken kaikkiaan opiskelijat olivat tyytyväisiä työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen. Tulosten tulkinnassa tulee kuitenkin ottaa huomioon, että niissä korostui en osaa sanoa sekä ei samaa eikä eri mieltä -vastaukset.



**KUVIO 1. Opiskelijoiden kokemuksia työelämässä oppimisesta. Amisbarometri 2019 (N = 9584)**

Kuviossa 1. tarkastellaan Amisbarometrin (2019) tuloksia. Yli puolet (56 prosenttia) vastaajista koki, että he olivat saaneet valita itse työpaikan, jossa olivat oppimassa. Noin puolet vastaajista koki, että työyhteisö oli ottanut heidät hyvin vastaan ja että heitä oli ohjeistettu oppilaitoksen toimesta ennen työpaikalla tapahtuvan oppimisen alkua.

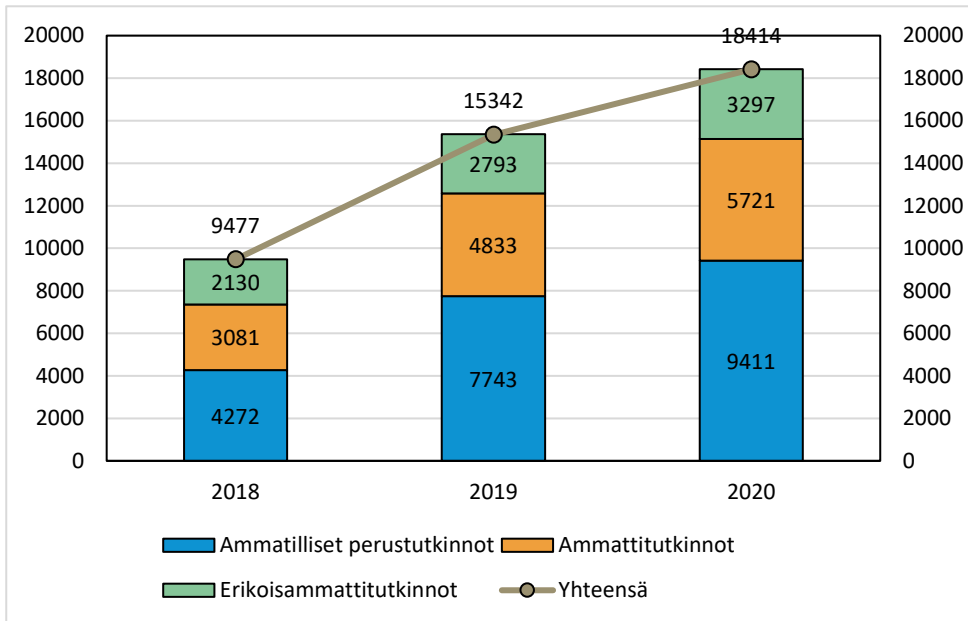
Suurin osa opiskelijoista (60 prosenttia) vastasi en osaa sanoa tai ei samaa eikä eri mieltä väittämään, jolla selvitettiin opiskelijan kokemusta siitä, osallistuiko työpaikkaohjaaja HOKSin päivittämiseen työpaikalla tapahtuvan oppimisen osalta. Lisäksi 16 prosenttia vastaajista koki, että työpaikkaohjaaja ei ollut osallistunut HOKSin päivittämiseen ennen työpaikalla tapahtuvan oppimisen alkua. Noin joka kymmenes opiskelija koki, ettei heidän opettajansa osallistunut aktiivisesti työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen. (Kuvio 1.)

Amisbarometrissä selvitettiin myös opiskelijoiden kokemuksia eri oppimisympäristöissä käytetystä ajasta tavallisena viikkona. Hieman yli puolet (51 prosenttia) vastaajista kertoi, etteivät he tavallisena viikkona käytä opiskeluun lainkaan aikaa työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa. Vastaavasti eniten opiskelijat kokivat käyttäneensä aikaa lähiopetuksessa: 91 prosenttia vastaajista kertoi opiskelevansa tavallisena viikkona lähiopetuksessa 1-30 tuntia tai yli 30 tuntia. Kuitenkin työelämässä oppimassa (10 prosenttia) tai lähiopetuksessa (12 prosenttia) yli 30 tuntia tavallisena viikkona koki käyttävänsä lähes yhtä moni opiskelija. (Amisbarometri 2019)

### **Oppisopimiskoulutuksen ja koulutussopimuksen tunnuslukuja**

Opetushallinnon tilastopalvelu Vipusen mukaan ammatillisen koulutuksen tutkinnon suorittaneista 28 prosenttia (n = 18414) oli osallistunut oppisopimuskoulutukseen vuonna 2020. Oppisopimuskoulutukseen osallistuneista naisia oli hieman enemmän kuin miehiä – vuonna 2020 ero oli noin seitsemän prosenttiyksikköä, kun oppisopimuskoulutukseen osallistuneista oli 54 prosenttia naisia ja 46 prosenttia miehiä. Vuonna 2020 oppisopimuskoulutusopiskelijoista erityisen tuen tai vaativan erityisen tuen opiskelijoita oli 4 prosenttia.

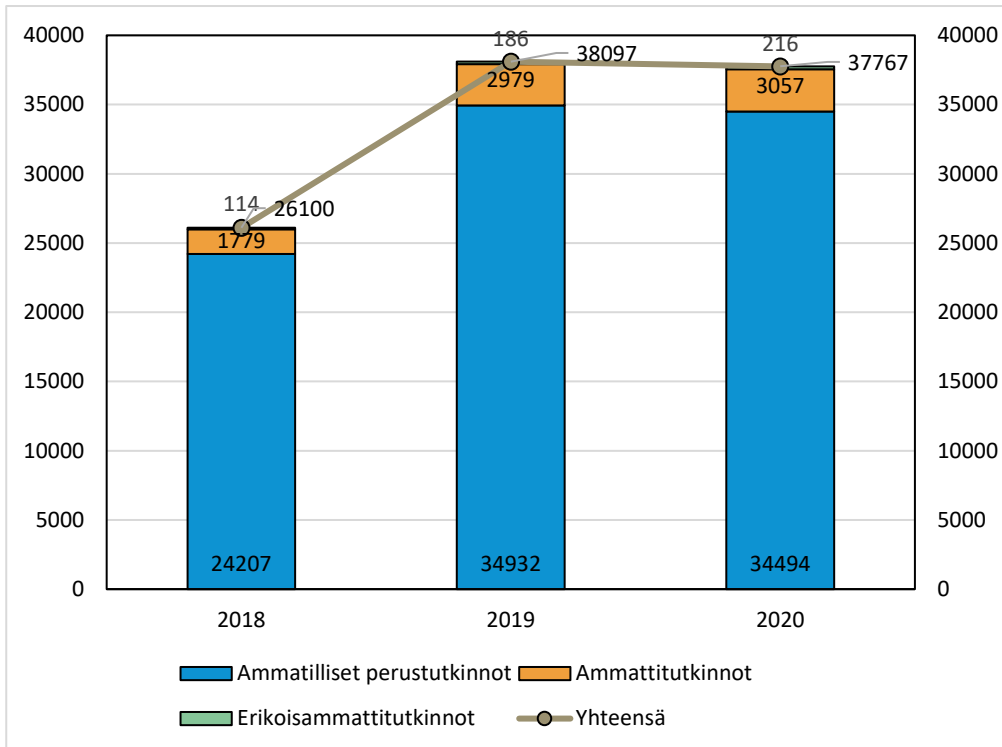
Reformissa luotiin mahdollisuus yhdistää koulutus- ja oppisopimusta joustavasti. Vipusen tilaston mukaan oppisopimuskoulutusosuudet ovatkin lisääntyneet vuodesta 2018 vuoteen 2020 määrällisesti eniten ammatillista perustutkintoa suorittavilla ja 1–24 prosentin oppisopimusosuuden suorittaneilla opiskelijoilla. Vuoden 2018 jälkeen oppisopimusopiskelijoiden määrä on lähes kaksinkertaistunut (kuvio 2). Eniten lisäystä oppisopimusopiskelijoiden määrässä oli nuoremmassa ikäluokissa.



**KUVIO 2. Oppisopimuskoulutukseen osallistuneet ammatillisen koulutuksen tutkinnon suorittaneet opiskelijat. Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen**

Vuonna 2020 tutkinnon suorittaneista koulutussopimuksen piirissä oli 58 prosenttia opiskelijoista. Koulutussopimusten määrät ovat lisääntyneet tarkasteluajankohtana 31 prosenttia. Eniten koulutussopimusten määrät lisääntyivät vuosien 2018 ja 2019 välillä. Tämän jälkeisinä vuosina koulutussopimusten määrät ovat pysyneet lähes samalla tasolla. Koulutussopimusten määrät ovat lisääntyneet tasaisesti tutkintotyypeittäin tarkasteltuna (kuvio 3). Koulutussopimusosuuksia oli määrällisesti eniten ammatillisissa perustutkinnoissa ja 1–24 prosentin koulutussopimuksen suoritusosuudessa. Koulutussopimuksen piirissä olevista opiskelijoista hieman yli puolet (55 prosenttia) oli naisia. Vuonna 2020 erityisen tuen opiskelijoita koulutussopimukseen perustuvassa koulutuksessa oli 13 prosenttia opiskelijoista. (Vipunen)





**KUVIO 3. Koulutusopimukseen perustuvassa koulutuksessa olevat opiskelijat. Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen.**

### 3 Arvioinnin tehtävä ja tavoitteet

Arvioinnin toteutuksessa sovelletaan kehittävän arvioinnin periaatteita. Karvin arvioinneissa kehittävä arviointi on osallistavaa ja vuorovaikutteista. Arvioinnin menetelmät valitaan tapauskohtaisesti siten, että ne tukevat arviointien vaikuttavuutta ja toiminnan kehittämistä jo arviointiprosessin aikana. Kehittävä arviointi tuottaa analyysiä ja johtopäätöksiä arvioitavan asian tilasta sekä kehittämissuosituksia, joita voivat hyödyntää niin kansallisen, alueellisen ja paikallistason toimijat kuin myös koulutuksen järjestäjät ja oppilaitokset. Arviointien tuloksena osallistujat saavat ulkopuolista palautetta toimintansa kehittämiskohteista, hyvistä käytänteistä ja vahvuuksista. (Moitus & Kamppi 2020, 5–6.)

Arviointihankkeen suunnitteluvaiheessa keväällä 2021 kuultiin laajasti eri sidosryhmiä<sup>1</sup> arvioinnin osuvuuden varmistamiseksi ja hyödynsaajien osallistamiseksi arviointiin. Koulutuksen järjestäjien näkemysten ja kokemusten esiin saamiseksi päätettiin kuulemistilaisuuteen kutsua näytteenomaisesti valitun 12 koulutuksen järjestäjän edustajia. Koulutuksen järjestäjiä valittaessa otettiin huomioon, että mukaan valittiin erikokoisia järjestäjiä eri puolilta maata. Mukaan valittiin ruotsinkielinen järjestäjä ja järjestäjä, joka on taustaltaan aikuiskoulutuskeskus ja jonka koulustuominnassa edelleen painottuvat ammatti- ja erikoisammattitutkinnot. Lisäksi tilaisuuteen pyrittiin valitsemaan sellaisia järjestäjiä, jotka eivät olleet lähiaikoina olleet valikoituneet muiden Karvin arviointien näytteisiin.

<sup>1</sup> Opetus- ja kulttuuriministeriö, Opetushallitus, Suomen Ammattiin Opiskelevien Liitto – SAKKI ry, Suomen Opiskelija-Allianssi - OSKU ry, Ammattiosaamisen kehittämisyhdistys AMKE ry, työelämätoimikunnat, Helsingin seudun kauppakamari, Kuntaliitto, Suomen Yrittäjät, Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, Opetusalan Ammattijärjestö OAJ, STTK ry

Arvioinnin toteutusta varten Karvin asiantuntijoiden tueksi on nimitetty jo arvioinnin suunnitteluvaiheessa moninäkökulmainen arviointiryhmä.

Arvioinnissa kerätään tietoa koulutuksen järjestäjiltä, ammatillisia tutkinnon osia opettavalta henkilöstöltä, työnantajilta, työpaikkaohjaajilta ja opiskelijoilta. Lisäksi hyödynnetään laajasti olemassa olevaa arviointi-, tilasto- ja rekisteritietoa arviointikysymyksiin vastaamiseksi. Tämän arvioinnin tarpeisiin toteutetun tiedonkeruun tuottamaa tietoa sekä muuta olemassa olevaa tietoa täydennetään ja syvennetään tarvittaessa esimerkiksi haastatteluilla tai työpajoilla.

Arvioinnin tavoitteena on kehittämistä edistävän tiedon tuottaminen. Arvioinnin kohteita ja hyödynsääjiä osallistetaan arvioinnin tulosten ja kehittämisen kohteiden pohdintaan läpi arvioinnin muun muassa työpajoissa ja muulla arviointiryhmän kanssa sovittavalla tavalla. Arvioinnin toteutusta ja vaikuttavuutta arvioidaan koulutuksen järjestäjiltä ja arviointiryhmältä kerättävän palautteen avulla sekä arvioinnin aikana että sen päätyttyä.

## 4 Arviointikohteet ja -kysymykset

Arviointi kohdistuu ammatillisen koulutuksen työelämäläheisyyteen ja työelämäyhteistyöhön liittyviin prosesseihin ja käytäntöihin ja tuottaa tietoa työpaikalla järjestettävän koulutuksen toteutumisesta, toteuttamisen tavoista, toimivuudesta ja vaikuttavuudesta. Lisäksi se tuottaa tietoa koulutuksen järjestäjien ja työelämän yhteistyön rakenteista ja muodoista sekä niiden toimivuudesta ja kehittämistarpeista. (Koulutuksen arviointisuunnitelma 2020-2023.)

Arviointikysymyksiksi on yhteistyössä arviointiryhmän kanssa määritelty seuraavat:

### Työpaikalla järjestettävä koulutus

- Miten työpaikalla järjestettävä koulutus toteutuu?
- Miten koulutuksen järjestäjät ja työpaikat varmistavat ja kehittävät työpaikkaohjaajien ohjaus- ja arviointiosaamista?
- Mikä on työpaikalla järjestettävän koulutuksen vaikuttavuus?
- Mitä vahvuuksia, kehittämistarpeita ja hyvä käytäntöjä työpaikalla järjestettävässä koulutuksessa on?

### Koulutuksen järjestäjien ja työelämän yhteistyö

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

Arvioinnin kohteita ja kysymyksiä määriteltäessä on otettu huomioon Karvin muissa arvioinneissa tuotettu ja tuotettava tieto niin, että päällekkäistä tiedontuotantoa ei tapahdu. Esimerkiksi työpaikalla järjestettävän koulutuksen osalta tämän arvioinnin ja samaan aikaan toteutettavan yksilöllisten opintopolkujen arvioinnin osalta tehdään tiivistä yhteistyötä niin, että vain toisessa arvioinneista tarkastellaan työpaikalla toteutettavaan koulutukseen liittyvää henkilökohtaistamisprosessia ja työelämän roolia siinä.

Arvioinnin kohteita ja arviointikysymyksiä tarkennettaessa on otettu huomioon myös muiden tahojen viime aikoina tuottama selvitystieto.

## 5 Painopistekohtaisen tiedon tuottaminen

Arvioinnilla tuotetaan ensisijassa tietoa Karvin painopistealueeseen ”Koulutusjärjestelmän toimivuuden lisääminen”. Kysymyksiä, joihin tässä painopisteessä pyritään vastaamaan ovat:

- Miten koulutusjärjestelmä toimii kokonaisuutena?
- Millaisia vaikutuksia koulutusuudistuksilla on ollut?
- Millainen on koulutusjärjestelmän reagoitukyky toimintaympäristön muutoksiin?

Tämä arviointi tuottaa osaltaan tietoa vuonna 2018 toteutetun ammatillisen koulutuksen uudistuksen tavoitteiden toteutumisesta. Yhdessä muiden Karvin lähivuosina toteuttamien ammatillisen koulutuksen arviointien kanssa se auttaa muodostamaan kokonaiskuvaa koulutusjärjestelmän toimivuudesta ammatillisen koulutuksen osalta.

Toissijaisesti arvioinnissa tuotetaan tietoa painopisteestä ”Oppimisen ja osaamisen kehittäminen”.

## 6 Tiedon tuottaminen ruotsinkielisestä koulutuksesta ja ruotsin kielellä

Arviointitietoa kerätään yhtä lailla suomen- ja ruotsinkielisiltä koulutuksen järjestäjiltä ja heidän työelämäkumppaneiltaan. Tilasto- ja rekisteriaineistojen osalta käytetään kokonaisaineistoja, joten ruotsinkieliset toimijat ovat niissä mukana.

Tilasto- ja rekisteriaineistojen osalta tarkastellaan, onko havaittavissa eroja suomen- ja ruotsinkielisten toimijoiden välillä. Muiden aineistojen osalta tämä tehdään, mikäli se on mahdollista aineiston luonne huomioon ottaen. Esimerkiksi vastaajien anonymiteetin takaaminen saattaa joissain tapauksissa estää tämän kaltaiset tarkastelut.

Arviointiraportin alkuun tehdään ruotsinkielinen tiivistelmäluke. Mahdollisista muista tavoista tuottaa tietoa ruotsin kielellä päätetään yhteistyössä arviointiryhmän kanssa arvioinnin kuluessa. Päätöksessä otetaan huomioon Karvin linjaukset koskien tiedon tuottamista ruotsiksi.

## 7 Arviointiaineisto, sen hankinta ja analysointi

Arvioinnissa käytetään soveltuvin osin olemassa olevaa tilasto- ja rekisteritietoa (esim. opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen, Koski-järjestelmä, Amispalaute), muiden toimijoiden keräämää tietoa (esim. Amisbarometri) ja Karvin muissa arvioinneissa kerättyä tietoa (esim. ammatillisen koulutuksen järjestäjien laadunhallintajärjestelmien arviointi, ammatillisen koulutuksen erityisen tuen arviointi, koulutusjärjestelmän kyky vastata jatkuvan oppimisen haasteisiin äkillisissä rakennemuutoksissa -arviointi). Näitä tietoja on kuvattu liitteissä 1 ja 2.

Arvioinnissa käytettävä tilasto- ja rekisteritieto

- Ammatillisen koulutuksen opiskelijapalaute (Amispalaute): Opiskelijoiden kokemukset työelämässä oppimisesta
- Työelämäpalaute: Työpaikkaohjaajien kokemukset järjestettävästä koulutuksesta
- Koski-aineisto: Tietoa työelämässä oppimisen toteutumisesta suoritetiedon valossa

Karvin muut arvoinnit

- Ammatillisen koulutuksen järjestäjien laadunhallintajärjestelmien arviointi: Työelämäyhteistyön johtaminen ja sitä varten luodut laadunhallinnan prosessit
- Ammatillisen koulutuksen erityisen tuen arviointi: Erityisen tuen opiskelijat ja työelämässä oppiminen
- Koulutusjärjestelmän kyky vastata jatkuvan oppimisen haasteisiin äkillisissä rakennemuutoksissa: Ammatillista koulutusta koskeva aineisto

Arviointia varten kerättävä tieto:

- Kysely koulutuksen järjestäjien johdolle, toteutusajankohta marras-joulukuu 2021: Tiivis kysely, johon vastaa muutama avainhenkilö koulutuksen järjestäjän johdosta.
- Kysely ammatillisten tutkinnon osien opetushenkilöstölle, toteutusajankohta marras-joulukuu 2021: Tiivis koulutusaloittaisena ryhmänä vastattava itsearviointi, joka keskittyy työpaikalla järjestettävän koulutuksen toteutumiseen.
- Työpaja/t työnantajien edustajille, ajankohta kevät 2022: Työpajojen pohjana käytetään arvioinnissa aiemmin kerättyä aineistoa, jota syvennetään työnantajien näkökulmasta. Samalla haetaan vastauksia arviointikysymyksiin työnantajien näkökulmasta.
- Työpaja/t työpaikkaohjaajien edustajille, ajankohta kevät 2022: Työpajojen pohjana käytetään arvioinnissa aiemmin kerättyä aineistoa, jota syvennetään työpaikkaohjaajien näkökulmasta. Samalla haetaan vastauksia arviointikysymyksiin työpaikkaohjaajien näkökulmasta.
- Työpaja/t opiskelijoille, ajankohta kevät 2022: Työpajojen pohjana käytetään arvioinnissa aiemmin kerättyä aineistoa, jota työstetään opiskelijoiden näkökulmasta. Samalla haetaan vastauksia arviointikysymyksiin opiskelijoiden näkökulmasta.

Arvioinnin määrällinen aineisto analysoidaan tilastollisilla menetelmillä ja laadullinen aineisto sisällönanalyysin keinoin.

## 8 Arviointihankkeen organisointi ja aikataulu

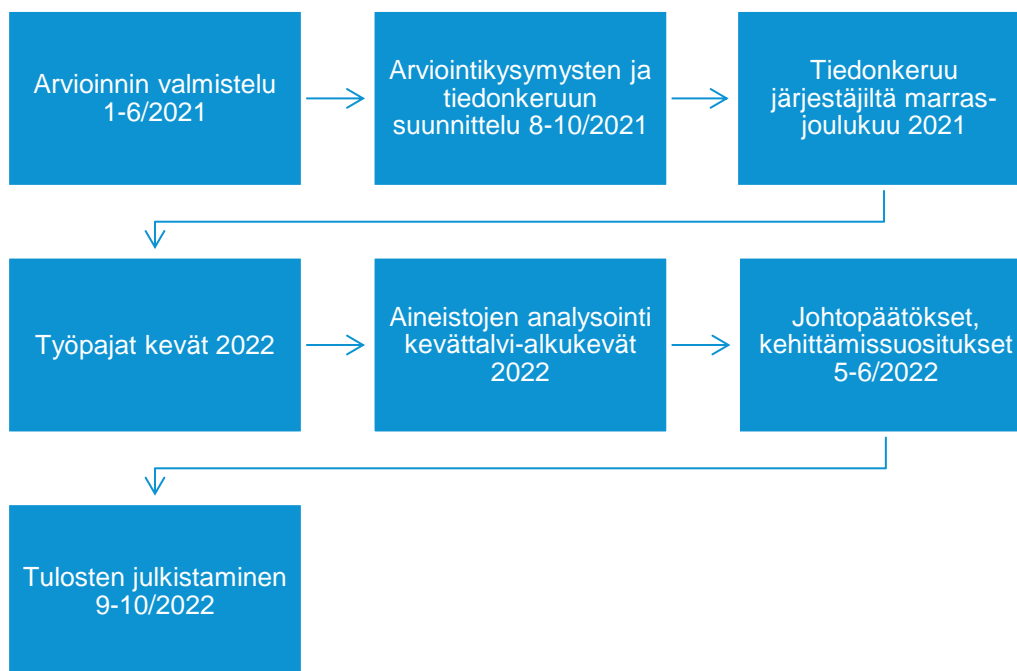
Karvissa arvioinnista vastaavat arviointiasiantuntija Raisa Hievanen, johtava arviointiasiantuntija Paula Kilpeläinen, arviointiasiantuntija Mari Huhtanen ja arviointiasiantuntija Anni Tuurnas.

Arvioinnin toteutuksessa Karvin asiantuntijoita tukee Karvin johtajan nimittämä arviointiryhmä. Ryhmän kokoonpanossa on otettu huomioon se, että sen kautta arvioinnin toteutukseen saadaan mukaan koulutuksen järjestäjien, tutkimuksen, opiskelijoiden, työnantajien ja työntekijöiden näkökulma. Lisäksi ryhmän kokoonpanossa on otettu huomioon Karvin periaatteet arviointiryhmien nimeämisestä.

Arviointiryhmään on nimetty seuraavat asiantuntijat:

- Ville Loukusa, työelämäkoordinaattori, Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos (Kainuun ammattiopisto),
- Laura Pylväs, tutkijatohtori, Helsingin yliopisto, käyttäytymistieteellinen tiedekunta, yliopistopedagogiikan keskus (HYPE),
- Kirsi Rasinaho, koulutus- ja työvoimapolitiittinen asiantuntija, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK,
- Jenni Taakala, utvecklingsledare, Svenska Framtidsskolan i Helsingforsregionen AB (Yrkesinstitutet Practicum),
- Matti Tujula, edunvalvonnan asiantuntija, Suomen Ammattiin Opiskelevien Liitto – SAKKI ry ja
- Mikko Vieltojärvi, asiantuntija, Elinkeinoelämän keskusliitto EK.

Arvioinnin suunnittelu aloitettiin tammikuussa 2021 ja arvioinnin tulokset julkaistaan syksyllä 2022. Arvioinnin tarkempi aikataulu on kuvattu kuviossa 4.



**KUVIO 4. Arvioinnin aikataulu**

## 9 Viestintä ja tiedottaminen arviointihankkeen eri vaiheissa

Arviointihankkeessa noudatetaan Karvin viestinnän ohjeistuksia ja periaatteita. Arvioinnin hyödynsajia ovat poliittiset päättäjät, opetusviranomaiset, koulutuksen järjestäjät, opetus- ja ohjaushenkilöstö, opiskelijat, työelämän edustajat ja eri sidosryhmät. Arviointihankkeesta lähetetään ennakkotietoa järjestäjille alkusyksystä 2021 ja heitä pyydetään nimeämään arvioinnille yhteyshenkilö. Yhteyshenkilöille tiedotetaan arvioinnista tarkemmin ja heitä ohjeistetaan mahdollisten tiedonkeruiden toteuttamisessa.

Arvioinnista ja sen etenemisestä viestitään Karvin omissa viestintäkanavissa, esimerkiksi arviointihankkeen verkkosivuilla ja sosiaalisessa mediassa. Arvioinnin tuloksia käsitellään ja niistä viestitään systemaattisesti jo arvioinnin aikana esittelemällä arvioinnin alustavia tuloksia muun muassa soveltuviissa tilaisuuksissa.

Arvioinnista tuotetaan arviointiraportti sekä tarvittaessa myös tiivistelmäraportti. Arvioinnin päätyttyä järjestetään julkistamistilaisuus. Tuloksista, johtopäätöksistä ja kehittämissuosituksista viestitään tulosten julkistamisen jälkeen Karvin viestintäkanavien lisäksi muiden toimijoiden tapahtumissa ja viestintäkanavissa. Arviointiryhmän jäsenet ovat osaltaan tärkeitä tuloksista viestijöitä.

Aktiivisella viestinnällä läpi hankkeen sekä sen päätyttyä edistetään arvioinnin vaikuttavuutta. Karvissa hankkeen viestinnästä vastaa yhteisvastuullisesti arvioinnin projektiryhmä. Karvin viestintäasiantuntijat tukevat heitä hankeviestinnässä.

## 10 Arviointihankkeen riskienhallinta ja laadunvarmistus

Hankkeessa noudatetaan Karvin sisäisiä laadunvarmistuksen käytänteitä ja teema-arviointien toteuttamiseen liittyviä ohjeistuksia. Hankkeen keskeisimpiä riskejä ovat henkilöstöön liittyvät riskit, joita pyritään pienentämään muun muassa projektiryhmän tiiviillä yhteistyöllä ja vastuunjaolla.

Koronatilanteen ei uskota muodostavan erityistä riskiä hankkeelle. Kuitenkin hanke suunnitellaan kokonaisuudessaan sellaiseksi, että se voidaan toteuttaa suunnitellusti vaikka laajamittainen etätyö, etäopetus ja matkustusrajoitukset edelleen jatkuisivatkin.

Mahdollisten tiedonkeruiden kuormittavuuden minimointiin tullaan kiinnittämään arviointia suunniteltaessa erityistä huomiota. Hankkeessa käytetään valmiita aineistoja muun muassa Opetushallinnon tietopalvelu Vipusesta ja Koski-tietovarannosta sekä Karvin muissa viimeaikaisissa arvioinneissa tuotettua tietoa. Tämä vähentää suoraan oppilaitoksista ja opiskelijoilta kerättävän tiedon määrää. Tietoa myös kerätään vain arvioinnin toteuttamisen kannalta välttämättömistä teemoista.

Keskeisimpänä laadunvarmistuksen menetelmänä hankkeessa toimii projektiryhmän säännöllinen itsearviointi, jossa ryhmä tarkastelee hankkeen työprosesseja, työnjakoa ja etenemistä sekä suunnittelee tämän perusteella hankkeen toimintoja. Lisäksi arvioinnin riskien hallitsemiseksi ja laadun varmistamiseksi läpi hankkeen käydään säännöllisesti keskusteluja ammatillisen koulutuksen osaamisyksikön johtajan kanssa.

Arviointihankkeesta kerätään palautetta tiedonhankinnan yhteydessä sekä arvioinnin päätyttyä arvioinnin kohteilta ja arviointiryhmältä sekä projektiryhmältä.

## 11 Henkilötietojen käsittely arviointihankkeessa

Karvin arvioinnit perustuvat sen lakisääteiseen tehtävään. Arvioinnit pohjautuvat yleensä kysely-, haastattelu- ja itsearviointiaineistoihin. Arviointiin osallistuvilta tarvitaan riittävät taustatiedot, jotta aineistojen perusteella voidaan tehdä luotettavia päätelmiä. Henkilö- ja taustatietojen käsittelyn tarkoituksena on mahdollistaa luotettava arvioinnin toteuttaminen ja käsittely on tarpeen Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen lakisääteisen tehtävän toteuttamiseksi. Hankkeessa laaditaan tietosuojaseloste, joka toimitetaan tiedoksi niille, joilta henkilötieto kerätään.

Hankkeeseen liittyvien tiedonkeruiden ja viestinnän organisointi edellyttää henkilötietojen käsittelyä. Käsiteltävät tiedot ovat:

- Arvioinnin yhteyshenkilöiden yhteystiedot
- Arvioinnin toteutukseen ja vaikuttavuuteen liittyvien seminaarien ja webinaarien osallistujien ilmoittautumistiedot
- Arviointiryhmän jäsenten palkkionmaksua varten tarvittavat tiedot

Henkilötietojen käsittely perustuu henkilöiden suostumukseen, jonka he antavat suostuessaan yhteyshenkilöksi, osallistuessaan tiedonkeruuseen tai tilaisuuksiin ilmoittautuessaan. Arviointiryhmien jäsenten osalta käsittely perustuu heidän kanssaan tehtävään sopimukseen. Henkilötietoja käsittelee projektiryhmä (Raisa Hievanen, Paula Kilpeläinen, Anni Tuurnas ja Mari Huhtanen) sekä Karvin hallintoasiantuntijat.

Arvioinnissa mahdollisesti toteutettavien tiedonkeruiden mukana kerättävien henkilötietojen laajuus on suppea. Tiedonkeruissa ei tallenneta osallistujien henkilötietoja. Sen sijaan tiettyjä taustatietoja kuten koulutuksen järjestäjä ja nimiketiedot tallennetaan. Arviointiin osallistuneiden anonymiteetin turvaamiseksi tulokset raportoidaan siten, ettei yksittäinen vastaaja ole tunnistettavissa.

Mikäli arvioinnissa kerätään tietoja kyselyllä tai itsearviointiin, kerätyt tiedot tallennetaan Valtorin konesalissa sijaitseville palvelimille. Konesali sijaitsee Suomessa. Tiedostopalvelinta ylläpidetään turvallisessa konesalissa, jossa on erillinen pääsynvalvonta. Pääsy tietoa sisältäviin verkkokansioihin on rajattu vain niille Karvin työntekijöille, joilla työtehtävien kannalta on siihen tarvetta. Tiedot tallentuvat keruuvaiheessa Webropol-järjestelmään. Valtorilla ja Webropolilla on pääsy järjestelmien tietoihin mukaan lukien henkilötiedot.

Projekti- ja arviointiryhmä sitoutuvat käsittelemään henkilötietoja ja aineistoja Tutkimuseettisen neuvottelukunnan hyvän tieteellisen käytännön mukaisten ohjeiden (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012) mukaisesti. Henkilötietojen käsittely ei aiheuta merkittäviä riskejä henkilöille, joiden tietoja käsitellään. Riskiä pienennetään edelleen käyttämällä tarvittaessa esimerkiksi vastaajien koodinumeroita tietoja yhdisteltäessä, suojattua sähköpostia henkilötietojen välittämiseen ja minimoimalla kerättävien henkilötietojen määrää. Arvioinnin päätyttyä ja arviointiaineistojen arkistoinnin jälkeen vastaajien, arvioinnin yhteyshenkilöiden ja seminaarien osallistujien yhteystiedot tuhoaan. Vastaajilta kerätyn aineiston mahdollista jatko- tai tutkimuskäyttöä varten koodatut aineistot säilytetään Opetushallituksen tietoturvaohjeistusten mukaisesti.

## Lähteet

Airila Auli, Mattila-Holappa Pauliina, Kurki Anna-Leena ja Nykänen Mikko 2019. Työelämässä oppiminen, ohjaus ja oppilaitosyhteistyö työpaikkojen näkökulmasta. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 21 (2), 24–41.

Amisbarometri 2019. <https://sakkiry.fi/amisbarometri-2/>. (Luettu 25.5.2021)

Ammattiosaamisen kehittämissyhdystys AMKE ry 2021. Koronan vaikutukset ammatillisen koulutuksen toimintaan keväällä 2021. [https://www.amke.fi/media/grafiikka/2021/koronakysely\\_huhtikuu-2021-esitys.pdf](https://www.amke.fi/media/grafiikka/2021/koronakysely_huhtikuu-2021-esitys.pdf). (Luettu 7.5.2021.)

Goman Jani, Huusko Mira, Isoaho Kati, Lehikko Anu, Metsämuuronen Jari, Rumpu Niina, Seppälä Hannele, Venäläinen Salla, Åkerlund Carola 2021a. Poikkeuksellisten opetusjärjestelyjen vaikutukset tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen eri koulutusasteilla. Osa III: Kansallinen arvioinnin yhteenveto ja suositukset. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Julkaisut 8:2021.

Goman Jani, Hievanen Raisa, Kiesi Johanna, Huhtanen Mari, Vuojus Taneli, Eskola Seija, Karvonen Seija, Kullas-Norrgård Kristina, Lahtinen Tuomo, Majanen Anneli, Ristolainen Jaakko 2021b. Erityinen tuki voimavaraksi – Arviointi ammatillisen koulutuksen erityisestä tuesta. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. (Julkaistaan 9.9.2021)

Hakamäki-Stylman Veera 2021. Ammatillinen osaaminen ja pedagoginen toiminta logistiikan perustutkinnossa. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Julkaisut 7:2021.

HE 39/2017 vp Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ammatillisesta koulutuksesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. [https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/HE\\_39+2017.pdf](https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/HE_39+2017.pdf). (Luettu 16.2.2021.)

Helsingin seudun kauppakamari 2021. Kyselytulokset: Ammatillisen koulutuksen ja yritysten yhteistyö sekä reformin vaikutukset. <https://www.sttinfo.fi/data/attachments/00905/fb53f1a1-c8ea-4a85-ad47-f9dace4f53c.pdf>. (Luettu 12.5.2021.)

Hievanen Raisa, Frisk Tarja, Väättäinen Hanna, Mustonen Kirsi, Kaivola Juha, Koli Arja, Liski Sari, Muotka Virva, Wikman-Immonen Anu 2020. Maahanmuuttajien koulutuspolut. Arviointi vapaan sivistystyön lukutaitokoulutuksesta, aikuisten perusopetuksesta ja ammatillisen koulutuksen kielitaitovaatimusten joustavoittamisesta. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Julkaisut 11:2020.

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus 2021. Koulutuksen arviointisuunnitelma 2020–2023. [https://karvi.fi/app/uploads/2021/04/KARVI\\_arviointisuunnitelma-2020-2023\\_paivitetty\\_2021.pdf](https://karvi.fi/app/uploads/2021/04/KARVI_arviointisuunnitelma-2020-2023_paivitetty_2021.pdf). (Luettu 11.6.2021.)

Hakamäki-Stylman Veera ja Kilpeläinen Paula 2020. Ammatillinen osaaminen ja pedagoginen toiminta kuljetusalan ammattitutkinnossa. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Julkaisut 9:2020.

Kilpeläinen Paula 2021. Ammatillinen osaaminen ja pedagoginen toiminta sosiaali- ja terveysalan perustutkinnossa. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Julkaisut 6:2021.

Kilpeläinen, P., Jalolahti, J. 2018. Ammatillisen koulutuksen oppimistulosarviointijärjestelmän arviointi – Synteesi ammatillisen koulutuksen oppimistulosarviointien keskeisistä tuloksista 2007–2016. Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen julkaisu 7:2018.



Moitus Sirpa ja Kamppi Päivi 2020. Kehittävä arviointi Kansallisessa koulutuksen arviointikeskuksessa. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Tiivistelmät 8:2020.  
[https://karvi.fi/app/uploads/2020/04/KARVI\\_T0820.pdf](https://karvi.fi/app/uploads/2020/04/KARVI_T0820.pdf)

Opetusalan ammattijärjestö OAJ 2019. Uudistus ilman resursseja. Selvitys opettajien kokemuksista ammatillisen reformin jälkeen.

Owalgroup 2021. Selvitys ammatillisen koulutuksen reformin toimeenpanosta 16.3.2021.  
[https://owalgroup.com/wp-content/uploads/2021/03/Reformin-toimeenpanon-tilanne\\_1603.pdf](https://owalgroup.com/wp-content/uploads/2021/03/Reformin-toimeenpanon-tilanne_1603.pdf). (Luettu 27.4.2021.)

Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra 2021. Yritys-oppilaitoskysely 2021. Koontiraportti.  
<https://media.sitra.fi/2021/03/29125857/yritysoppilaitoskysely-2021-koko-maa.pdf>. (Luettu 28.4.2021.)

Suomen Yrittäjät, Finnvera Oyj ja työ- ja elinkeinoministeriö 2021. Pk-yritysbarometri kevät 2021.  
[https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/pk\\_barometri\\_kevat2021.pdf](https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/pk_barometri_kevat2021.pdf). (Luettu 28.4.2021)

Valtiontalouden tarkastusvirasto 2021. Ammatillisen koulutuksen reformi. Valtiontalouden tarkastusviraston tarkastuskertomukset 2/2021. Helsinki.

Vipunen - opetushallinnon tilastopalvelu: Ammatillisen koulutuksen uudet opiskelijat, opiskelijat ja tutkinnon suorittaneet. Koski. <https://vipunen.fi/fi-fi/ammattillinen/Sivut/Opiskelijat-ja-tutkinnot.aspx> (Luettu 25.5.2021)

Vipunen 2020. Opetushallinnon tilastopalvelu. Ammatillinen koulutus. Opiskelijapalaute.  
<https://vipunen.fi/fi-fi/ammattillinen/Sivut/Opiskelijapalaute.aspx>. (Luettu 25.5.2021)

VN 531/2017 Laki ammatillisesta koulutuksesta.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2017/20170531?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=laki%20ammattillisesta%20koulutuksesta>. (Luettu 16.2.2021.)

VN 673/2017 Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170673#Lidp446405360>. (Luettu 31.3.2021.)

## Liitteet

### Liite 1. arvioinnissa hyödynnettävä tilastoaineisto kysymyksineen

#### Ammatillisen koulutuksen opiskelijapalaute

Arviointiasteikko: 1=täysin eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 3=osin samaa osin eri mieltä, 4=jokseenkin samaa mieltä ja 5=täysin samaa mieltä.

#### **Osaamisen hankkiminen**

- Opetustilat, välineet, työpaikat, digitaaliset ja muut oppimisympäristöni edistivät oppimistani.
- Olen tyytyväinen minulle tarjottuihin mahdollisuuksiin opiskella työpaikalla.
- Minua ohjanneilla työpaikkaohjaajilla on hyvät ohjaustaidot ja he ovat ammattitaitoisia.
- Opettajat, työpaikkaohjaajat ja muu ohjaushenkilöstö tekivät hyvää yhteistyötä opintojeni järjestämisessä.

#### **Näytöt**

- Työtehtävät, joissa suoritin näyttöni, vastasivat todellisia työelämän tehtäviä.

#### **Vaikuttavuus**

- Koulutus paransi valmiuksiani työelämään siirtymiseen, siellä toimimiseen tai jatko-opintoihin.
- Koulutus antoi valmiuksia yrittäjyyteen.
- Koulutuksen aikana sain osaamista ja ammattitaitoa, jota pystyn hyödyntämään.

## Työpaikkaohjaajakysely

Vastausasteikko 5-1, jossa 5 = täysin samaa mieltä ja 1 = täysin eri mieltä

- Yhteistyö oppilaitoksen kanssa oli sujuvaa
- Oppilaitos varmisti etukäteen opiskelijan riittävät valmiudet työelämässä oppimiseen (esimerkiksi aiempi osaaminen, työelämävalmiudet, sopivuus opintojen vaiheeseen ja urasuunnitelmiin)
- Oppilaitos varmisti, että työtehtävät edistävät opiskelijan oppimista suunniteltujen tavoitteiden mukaisesti
- Oppilaitos varmisti, että työpaikkaohjaajilla tai mentorilla oli tiedossa opiskelijan henkilökohtaiseen osaamisen kehittämissuunnitelmaan (HOKS) kirjatut tavoitteet
- Oppilaitos tarjosi riittävästi tukea opiskelijan oppimisen ohjaamiseen
- Oppilaitos tarjosi riittävästi tukea opiskelijan osaamisen kehittymisen arvioimiseen ja palautteen antamiseen opiskelijalle
- Oppilaitoksella on kyky kehittää työelämässä oppimista saamansa palautteen perusteella
- Olen tyytyväinen oppilaitoksen toimintaan järjestää työelämässä oppimista
- Jos työpaikalla/yrityksessä järjestettiin näyttö: Oppilaitos tarjosi riittävästi perehdytystä opiskelijan näytön arviointiin
- Jos työpaikalla/yrityksessä järjestettiin näyttö: Näytön toteutus yhteistyössä oppilaitoksen kanssa onnistui hyvin

## Liite 2. Karvin arvioinneista saatava aineisto kysymyksineen

### Ammatillisen koulutuksen järjestäjien laadunhallintajärjestelmien arviointi

Arviointiasteikko: puuttuva – alkava – kehittyvä – edistynyt

#### 1.1 Johtaminen ja toiminnan ohjaus

- Johto on määritelty henkilöstön, opiskelijoiden, työelämän ja sidosryhmien vaikuttamisen tavat.
- Johto on määritelty yhdessä henkilöstön ja sidosryhmien kanssa toiminnan tuloksellisuutta, vaikuttavuutta ja laatua koskevat tavoitteet ja mittarit.
- Johto varmistaa, että henkilöstö ja opiskelijat, työelämä ja sidosryhmät tuntevat koulutuksen järjestäjän strategiset tavoitteet siltä osin kuin se on tarpeellista.
- Toiminnan tuloksellisuutta, vaikuttavuutta ja laatua kuvaavat tulokset viestitään eri kohderyhmille (henkilöstö, työelämä, opiskelijat, huoltajat).

#### 1.2 Laadunhallinta osana johtamisjärjestelmää

- Johto varmistaa toiminnallaan, että:
  - työelämä osallistuu oppilaitoksen laadun ja laadunhallinnan kehittämiseen.

#### Miten eri tahot osallistuvat organisaationne laadun ja laadunhallinnan kehittämiseen?

| Osallistumismuoto   | Opiskelijat              | Työelämän edustajat      | Kumppanit                | Sidosryhmät              |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Palautekyselyihin vastaamalla   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Osallistumalla oppilaitoksen toiminnan suunnitteluun (esim. strategiatyö, yhteiset prosessit)           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Osallistumalla oppilaitoksen toiminnan arviointiin (esim. itsearviointi, ulkoinen arviointi/auditointi) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Osallistumalla oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Osallistumalla koulutustarjonnan ja koulutusten suunnitteluun ja kehittämiseen                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Osallistumalla koulutuksen toteuttamiseen (esim. kouluttajana toimiminen oppilaitoksessa)               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Osallistumalla eri toimielinten tai työryhmien toimintaan   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Osallistumalla oppilaitoksen järjestämiin palavereihin tai tilaisuuksiin                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Osallistumalla hanketoimintaan  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Muuten, miten?  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

#### 2.2 Kumppanuudet ja verkostot

- Koulutuksen rajapinnoilla ja nivelvaiheissa toiminnan ja palvelujen laatu varmistetaan laadunhallintaan liittyvällä yhteistyöllä keskeisten kumppaneiden kanssa (esim. muut koulutuksen järjestäjät, työelämä, kunnat, työhallinto).

#### 2.4 Tilat, laitteet ja oppimisympäristöt

- Koulutuksen järjestäjä varmistaa, että käytössä olevat oppimis- ja näyttöympäristöt mahdollistavat tavoitteeksi asetetun osaamisen hankkimisen ja osoittamisen (esim. tilat, laitteet, työvälineet, työpaikan tuotanto- ja palvelutoiminta, osaava henkilöstö).
- Koulutuksen järjestäjä varmistaa, että oppimis- ja näyttöympäristöt ovat saavutettavia ja esteettömiä.

Miten olette varmistaneet/varmistatte, että johdolla, opetus- ja muulla henkilöstöllä ja työpaikkaohjaajilla on riittävä ja ajantasainen laadunhallinnan osaaminen?

Millaisia käytäntöjä teillä on laadun varmistamiseksi tuottaessanne koulutus- ja muita palveluja yhteistyössä muiden koulutuksen järjestäjien, toimijoiden (esim. työhallinto, kunnat) ja työelämän kanssa?

### **3.1 Koulutustarjonnan ja -palvelujen suunnittelu**

- Koulutustarjontaa ja -palveluja suunnitellaan yhteiskehittämisen periaatteella yhdessä työelämän, opiskelijoiden, sidosryhmien ja kumppaneiden kanssa.

#### **3.2.2 Hakeutuminen koulutukseen**

- Työelämän tarvitsemat koulutuspalvelut ovat joustavasti saatavilla.

#### **3.2.3 Henkilökohtaistaminen**

- Henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS) laaditaan yhteistyössä opetushenkilöstön ja opiskelijan (sekä mahdollinen työpaikka) kanssa.

#### **3.2.4 Osaamisen hankkiminen, ohjaus ja tuki**

- Oppimisympäristöjä hyödynnetään monipuolisesti opiskelijoiden tarpeiden ja mahdollisuuksien mukaan.
- Osaamisen hankkimisesta eri oppimisympäristöissä muodostuu johdonmukainen kokonaisuus.
- Työpaikalla järjestettävän koulutuksen kriittiset kohdat on tunnistettu työelämän näkökulmasta, ja koulutuksen järjestäjä on varautunut niihin.
- Työpaikalla järjestettävää koulutusta johdetaan ja toteutetaan prosessina, jossa kumppanit ja verkostot ovat mukana.
- Työpaikat ja työpaikkaohjaajat saavat tarvitsemaansa perehdytystä ja tukea työpaikalla järjestettävän koulutuksen toteuttamiseen ja arviointiin.
- Koulutuksen järjestäjä varmistaa, että työpaikkaohjaajilla on tarvittava ja ajantasainen ohjaus- ja arviointiosaaminen.
- Opiskelijan tarvitseman opetuksen ja ohjauksen saatavuus on varmistettu eri oppimisympäristöissä.
- Opiskelijan, opettajan ja työpaikkaohjaajan välisen yhteistyön ja vuorovaikutuksen toimivuus on varmistettu työpaikalla järjestettävän koulutuksen aikana.

## Ammatillisen koulutuksen erityisen tuen arviointi

### Järjestäjäkysely

Arvioi työelämäyhteistyön toteutumista. (Toteutuu: erittäin huonosti, huonosti, kohtalaisesti, hyvin, erittäin hyvin)

- Erityisen tuen opiskelijoille on saatavilla työelämässä oppimiseen soveltuvia työpaikkoja.
- Työpaikkaohjaajat perehdytetään erityisen tuen opiskelijoiden tarpeisiin ja ohjaamiseen.
- Työpaikkaohjaajat saavat oppilaitoksesta tukea erityisen tuen opiskelijoiden ohjaamiseen ja tukemiseen työelämässä oppimisen aikana.
- Työpaikkaohjaajien erityiseen tukeen liittyvä osaaminen on riittävää.
- Työpaikkaohjaajien erityiseen tukeen liittyvää osaamista kehitetään suunnitelmallisesti.

### Henkilöstökysely

Arvioi työelämäyhteistyön toteutumista koulutuksessa, jossa työskentelet. (Toteutuu: erittäin huonosti, huonosti, kohtalaisesti, hyvin, erittäin hyvin, en osaa sanoa)

- Erityisen tuen opiskelijoille on saatavilla työelämässä oppimiseen soveltuvia työpaikkoja.
- Työpaikkaohjaajat perehdytetään erityisen tuen opiskelijoiden tarpeisiin ja ohjaamiseen.
- Työpaikkaohjaajat saavat oppilaitoksesta tukea erityisen tuen opiskelijoiden ohjaamiseen ja tukemiseen työelämässä oppimisen aikana.
- Työpaikkaohjaajien erityiseen tukeen liittyvä osaaminen on riittävää.
- Työpaikkaohjaajien erityiseen tukeen liittyvää osaamista kehitetään suunnitelmallisesti.

## Koulutusjärjestelmän kyky vastata jatkuvan oppimisen haasteisiin äkillisissä rakennemuutostilanteissa

Koulutusjärjestelmän kyky vastata jatkuvan oppimisen haasteisiin -arvioinnissa kerätystä aineistosta suurin osa käsittelee tämän arvioinnin kannalta oleellisia teemoja. Näin ollen tämän hankesuunnitelma viimeistelyn yhteydessä päätetään, mitä kyseisen arvioinnin aineistoa käytetään. Koulutusjärjestelmän kyky vastata jatkuvan oppimisen haasteisiin äkillisissä rakennemuutostilanteissa -arvioinnin kyselyyn voi tutustua hankkeen [verkkosivuilla](#).