



KANSALLINEN
KOULUTUKSEN
ARVIOINTIKESKUS

TUTKINTOJÄRJESTELMÄ JA MUUTTUVAT OSAAMISTARPEET

Arviointi ammatillisen koulutuksen tutkintojärjestelmän kehittämisis- prosesseista ja toimivuudesta

JULKAISUT 6:2024

Jani Goman | Paula Kilpeläinen | Johanna Kiesi
Jaana Antila | Christer Burman | Mirja Hannula
Jatta Herranen | Seija Katajisto | Mikko Laakkonen

TUTKINTOJÄRJESTELMÄ JA MUUTTUVAT OSAAMISTARPEET

Arviointi ammatillisen koulutuksen tutkintojärjestelmän kehittämisen- prosesseista ja toimivuudesta

Jani Goman

Paula Kilpeläinen

Johanna Kiesi

Jaana Antila

Christer Burman

Mirja Hannula

Jatta Herranen

Seija Katajisto

Mikko Laakkonen



Kansallinen koulutuksen arviointikeskus

Julkaisut 6:2024

JULKAISIJA Kansallinen koulutuksen arviointikeskus

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

TAITTO PunaMusta

ISBN 978-952-206-840-8

ISSN 2342-4184 (verkkajulkaisu)

© Kansallinen koulutuksen arviointikeskus

Julkaisija

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (KARVI)

Julkaisun nimi

TUTKINTOJÄRJESTELMÄ JA MUUTTUVAT OSAAMISTARPEET – Arviointi ammatillisen koulutuksen tutkintojärjestelmän kehittämisprosesseista ja toimivuudesta

Tekijät

Jani Goman, Paula Kilpeläinen, Johanna Kiesi, Jaana Antila, Christer Burman, Mirja Hannula, Jatta Herranen, Seija Katajisto & Mikko Laakkonen

Arvioinnissa selvitettiin, miten toimivia tutkintojärjestelmän kehittämisen prosessit ovat työelämän ja yhteiskunnan ammatillisiin osaamistarpeisiin vastaamiseksi. Lisäksi arvioinnissa tarkasteltiin nykyisen tutkintojärjestelmän toimivuutta työelämässä olevien osaamisen kehittämisen kannalta. Tutkintojärjestelmän kehittämisprosesseja arvioitiin muun muassa kehittämistä ja muutostarpeiden tunnistamisen, sidosryhmien osallistamisen sekä kehittämiseen liittyvän työn- ja vastuunjaon näkökulmista. Tutkintojärjestelmän toimivuuden osalta selvitettiin, millaiset tekijät edistävät ja toisaalta rajoittavat työelämän mahdollisuuksia hyödyntää tutkintojärjestelmää osaamisen kehittämisessä.

Arviointiaineisto hankittiin haastatteluilla opetus- ja kulttuuriministeriön ja Opetushallituksen edustajilta, työelämätoimikuntien puheenjohtajilta sekä tutkintojärjestelmän kehittämishankkeissa (TUTKE) mukana olleilta henkilöiltä. Ammatillisen koulutuksen järjestäjiltä tietoa kerätettiin kyselyllä. Lisäksi arvioinnissa hyödynnettiin tutkintojärjestelmään liittyvää rekisteritietoa.

Tutkintojärjestelmän muutostarpeiden tunnistamiseen on luotu viime vuosina erilaisia toimintatapoja ja -mekanismeja. Määrällistä ja laadullista ennakointia on kehitetty. Myös tietovarannot ovat kehittyneet ja tietoa tuotetaan paljon. Arvioinnin mukaan prosessit, joilla tietoa muunnetaan tutkintojärjestelmän kehittämis- ja muutostiedoksi eivät kuitenkaan ole kaikilta osin systemaattisia. Tiedon hallintaan ja analysointiin sekä tiedon käyttöön ja hyödyntämiseen liittyviä prosesseja tulee kehittää eri toimijatasoilla. Lisäksi kansallisesti tuotetun ennakointitiedon käytettävyyttä tutkintojen ja niiden perusteiden uudistamisessa tulee edistää. Työelämätoimikuntien ja Osaamisen ennakointifoorumin välille tulee kehittää soveltuva tiedonvaihdon ja vuorovaikutuksen malli. Myös tiedon välittymistä alueelliselta ja paikalliselta tasolta järjestelmätasolle tulee edistää.

Sidosryhmien osallistamisessa tutkintojärjestelmän kehittämiseen on siirrytty viime vuosina avoimempaan ja moniäänisempään suuntaan tarjoamalla esimerkiksi verkossa tapahtuvia tilaisuuksia. Myös lausuntokierrosten ja palautteen antamisen mahdollisuudet ovat tärkeitä osallistumisen muotoja. Arviointitulosten mukaan koulutuksen järjestäjien osallistumismahdollisuudet ovat pääosin hyvät ja järjestäjät osallistuvatkin aktiivisesti kehittämiseen. Työelämän osallistamista tutkintojärjestelmän kehittämiseen tulee kuitenkin vahvistaa. Eri toimialojen ja erityyppisten toimijoiden osallistumista rajoittavia tekijöitä tulee tunnistaa entistä tarkemmin. Osallistumisen kohdat ja tavat tulee tehdä paremmin näkyviksi ja saavutettaviksi. Sekä tutkintojärjestelmän kehittämishankkeissa (TUTKE) että tutkintojen perusteiden kehittämisessä tulee kokeilla ja kehittää

entistä joustavampia osallistamisen ja yhteiskehittämisen malleja. Lisäksi työelämätoimikuntien kokoonpanossa tulee varmistaa, että eri toimialat ja tutkintojen osaamisalat ovat edustettuina mahdollisimman kattavasti.

Arviotitulosten mukaan opiskelijoita ei ole perinteisesti osallistettu tutkintojen perusteiden kehittämiseen, mutta muutamissa tutkinnoissa on pilotoitu opiskelija-paneelimallia, mistä on saatu hyviä kokemuksia. Opiskelijoiden osallistaminen tulee laajentaa muihinkin tutkintoihin ja vakiinnuttaa osaksi kehittämistä. Pilotoidun mallin lisäksi on suositeltavaa kokeilla ja kehittää myös muita soveltuvia toimintatapoja. Kehittämistyöhön on suositeltavaa osallistaa myös tutkinnon suorittaneita.

Tutkintojärjestelmän kehittämiseen liittyvän työn- ja vastuunjaon sekä johtamisen näkökulmasta opetus- ja kulttuuriministeriön ja Opetushallituksen välinen työnjako on arviointitulosten mukaan selkeä. Myös työelämätoimikuntien ja Opetushallituksen yhteistyö on toimivaa. Työelämätoimikuntien tehtävää osallistua ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteen sekä ammatillisten tutkintojen ja niiden perusteiden kehittämiseen tulee kuitenkin selkeyttää ja työelämätoimikunnille tulee antaa enemmän palautetta niiden tekemien aloitteiden ja raporttien merkityksestä ja vaikutuksista. Työelämätoimikuntien keskinäistä vuorovaikutusta ja toiminnan koordinoitua tulee myös vahvistaa, jotta voidaan varmistaa yhtenäisemmät toimintatavat toimikuntien välillä.

Tutkintojärjestelmän kokonaisvaltaisen kehittämisen tueksi tulisi laatia tutkintojärjestelmän visio ja strategia tai vastaava pitkäjänteinen kehittämissuunnitelma. Näin kehittämistä voitaisiin priorisoida ja vaiheistaa entistä paremmin sekä seurata kehittämisen toimeenpanoa ja vaikutuksia. Tutkintojärjestelmän kehittämisessä tulisi huomioida paremmin yhteydet myös muihin koulutusasteisiin ja hallinnon aloihin. Suositeltavaa on myös laatia ja julkaista prosessikuvaus tai -kaavio, josta ilmenee kehittämiseen liittyvät toiminnot, prosessit ja eri toimijoiden rooli sekä sidosryhmien erilaiset mahdollisuudet osallistua kehittämiseen.

Tutkintojen perusteiden uudistamisen, laadinnan ja toimeenpanon prosessien laadunvarmistusta on kehitetty viime vuosien aikana Opetushallituksessa. Tutkintojen perusteille on myös määritelty yhteiset laatuominaisuudet. Arvioinnin mukaan koulutuksen järjestäjät ovat tyytyväisiä mahdollisuuksiinsa osallistua tutkintojen perusteiden kehittämiseen. Uudistetuista perusteista myös tiedotetaan hyvin koulutuksen järjestäjiä. Keskeisimmät kehittämistarpeet liittyvät eri tutkintotyyppien kehittämiseen kokonaisuutena, eri tutkintojen yhteisen osaamisen ja mahdollisten päällekkäisyyksien tunnistamiseen sekä tutkinnon osittain tapahtuvan kehittämisen lisäämiseen ja edistämiseen. Tutkintojen perusteiden sisällöllisessä kehittämisessä on kiinnitettävä huomiota tutkinnon osien laajuuksiin, eri työtehtävissä tarvittavan osaamisen kuvaamiseen, perusteissa käytetyn kielen selkeyteen sekä perusteiden laatuominaisuuksien vaihteluun tutkinnoittain. Myös perusteiden toimeenpanon tukea ja uudistettujen perusteiden palautekäytäntöjä tulee kehittää.

Arvioinnin mukaan tutkintojärjestelmä vastaa sisällöllisesti melko hyvin työelämän osaamistarpeisiin, ja tutkinnon osiin perustuva rakenne parantaa koulutuksen saavutettavuutta työelämässä. Myös kolmiportainen tutkintorakenne koetaan tarkoituksenmukaiseksi. Joustavuutta tulee kuitenkin lisätä. Tarvitaan enemmän mahdollisuuksia tutkinnon osien yhdistämiseen yli tutkintorajojen, enemmän valinnaisuutta sekä tutkintoa lyhyempien koulutuskokonaisuuksien kehittämistä uusiin osaamistarpeisiin vastaamiseksi. Arviointitulosten mukaan useat koulutuksen järjestäjät ovat jo kehittäneet tutkintoa lyhyempiä kokonaisuuksia. Tietoa ja kokemuksia näistä tulee jakaa ja välittää myös muille koulutuksen järjestäjille. Tutkinnon osien ja tutkintoa lyhyempien kokonaisuuksien tarjonnan ja suorittamisen lisääminen edellyttää myös rahoituskannustimien kehittämistä. Myös työelämän tuntemusta tutkintojärjestelmän tarjoamista mahdollisuuksista tulee lisätä. Tutkinnon osat tai niiden yhdistelmät vastaavat usein parhaiten työelämän osaamistarpeisiin, mutta mahdollisuuksia niiden hyödyntämiseen ei tunneta riittävän hyvin.

Tutkintojärjestelmässä olevien valmiiden tutkinnon osien lisäksi koulutuksen järjestäjät voivat laatia paikallisiin ammattitaitovaatimuksiin perustuvia tutkinnon osia, joita tarjotaankin tällä hetkellä laajasti. Arviointitulosten mukaan niiden sisällöistä ei ole kuitenkaan selkeää kokonaiskuva. Paikallisten tutkinnon osien näkyvyyttä tulee parantaa ja ohjeita niiden laatimiseen tarkentaa. Näkyvyyden parantamiseksi paikalliset tutkinnon osat tulee julkaista ePerusteet-palvelussa. Näin niiden sisällöistä hahmottuisi paremmin kokonaiskuva muille koulutuksen järjestäjille sekä tutkintojärjestelmän kansallisesta kehittämisestä vastaaville tahoille. Paikallisten tutkinnon osien laadinnan periaatteita tulee käydä yhteisesti läpi Opetushallituksen ja koulutuksen järjestäjien kesken. Enemmistö koulutuksen järjestäjistä on tehnyt järjestäjätasoiset linjaukset tai ohjeet paikallisten tutkinnon osien laatimiseen, mutta osalta nämä puuttuvat. Kaikkien järjestäjien tulee laatia linjaukset tai ohjeet tähän, mikä auttaa varmistamaan, että paikallisia tutkinnon osia laaditaan riittävän yhtenäisillä perusteilla eri koulutusaloilla ja tutkinnoissa.

Arvioinnissa annettiin seuraavat kehittämissuosituksat:

1. Tutkintojärjestelmän kehittämis- ja muutostarpeiden tunnistamiseen liittyvää tiedon tuottamista ja ennakoitiedon käytettävyyttä tulee kehittää.
2. Tutkintojärjestelmän kehittämisessä on vahvistettava työelämän ja opiskelijoiden osallistamista sekä yhteyksiä muihin koulutusasteisiin ja hallinnon aloihin.
3. Työelämätoimikuntien tehtävää osallistua ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteen sekä ammatillisten tutkintojen ja niiden perusteiden kehittämiseen tulee selkeyttää ja toimintoja yhtenäistää toimikuntien välillä. Lisäksi toimikunnille tulee antaa palautetta tehtävänsä toteutumisesta ja vaikutuksista.
4. Tutkintojärjestelmän kehittämiseksi tulee laatia visio ja strategia tai vastaava pitkän tähtäimen suunnitelma tukemaan kehittämistoimien priorisointia, vaiheistamista ja vaikuttavuutta.
5. Tutkintojen ja niiden perusteiden kehittämisessä eri tutkintotyyppiä on kehitettävä kokonaisuutena ja eri tutkintojen yhteistä osaamista on tunnistettava paremmin. Myös tutkinnon osittain tapahtuvaa kehittämistä tulee lisätä.
6. Tutkintojen perusteiden sisällöllisessä kehittämisessä tutkinnon osien laajuuksia tulee yhtenäistää, eri työtehtävissä tarvittavan osaamisen kuvaamista kehittää, perusteissa käytettyä kieltä selkeyttää ja perusteiden laatuominaisuuksien vaihtelua pienentää.
7. Tutkinnon perusteiden toimeenpanon tukea ja uudistettujen perusteiden palautekäytäntöjä tulee kehittää.
8. Tutkinnon osien ja niistä koostuvien tutkintoa lyhyempien kokonaisuuksien tarjoamista ja suorittamista tulee edistää.
9. Paikallisten tutkinnon osien näkyvyyttä tulee parantaa ja ohjeita niiden laatimiseen tarkentaa.

Asiasanat: Ammatillinen koulutus, tutkintojärjestelmä, ammatilliset tutkinnot, kehittäminen, ennakointi, työelämä, työelämälähtöisyys

Utgiven av

Nationella centret för utbildningsutvärdering (NCU)

Publikationens namn

EXAMENSSYSTEM OCH FÖRÄNDRADE KOMPETENSBEHOV – Utvärdering av utvecklingsprocesserna och funktionaliteten i examenssystemet för yrkesutbildning

Författare

Jani Goman, Paula Kilpeläinen, Johanna Kiesi, Jaana Antila, Christer Burman, Mirja Hannula, Jatta Herranen, Seija Katajisto & Mikko Laakkonen

I utvärderingen utreddes hur väl utvecklingsprocesserna för examenssystemet fungerar för att möta arbetslivets och samhällets yrkesmässiga kompetensbehov. I utvärderingen granskades dessutom hur det nuvarande examenssystemet fungerar med tanke på kompetensutveckling för personer i arbetslivet. Utvecklingsprocesserna för examenssystemet utvärderades bland annat med tanke på identifieringen av utvecklings- och ändringsbehov, intressentgruppernas delaktighet och arbets- och ansvarsfördelningen i anslutning till utvecklingen. I utvärderingen utreddes hur examenssystemet fungerar och vilka faktorer som främjar och å andra sidan begränsar arbetslivets möjligheter att utnyttja examenssystemet i kompetensutvecklingen.

Utvärderingsmaterialet samlades in från intervjuer med representanter för undervisnings- och kulturministeriet och Utbildningsstyrelsen, ordförande för arbetslivskommissionerna samt personer som deltagit i utvecklingsprojekt för examenssystemet (TUTKE). Information från yrkesutbildningsanordnare samlades in med en enkät. I utvärderingen utnyttjades dessutom registeruppgifter om examenssystemet.

Under de senaste åren har man skapat olika verksamhetssätt och verksamhetsmekanismer för att identifiera ändringsbehoven i examenssystemet. Man har utvecklat kvantitativ och kvalitativ prognostisering. Även datalagren har utvecklats och mycket information produceras. Enligt utvärderingen är de processer som används för att omvandla information till examenssystemets utvecklings- och ändringsinformation dock inte till alla delar systematiska. Processerna i anslutning till hantering och analys av information samt användning och utnyttjande av information bör utvecklas på olika aktörsnivåer. Dessutom bör man främja användbarheten av nationellt producerad prognostiseringsinformation när examina och grunderna för dem förnyas. En lämplig modell för informationsutbyte och växelverkan bör utvecklas mellan arbetslivskommissionerna och Prognostiseringsforumet för kunnande. Informationsförmedlingen från regional och lokal nivå till systemnivå bör också främjas.

Då det gäller att engagera intressentgrupperna i utvecklingen av examenssystemet har man under de senaste åren blivit öppnare och mångsidigare genom att erbjuda till exempel evenemang på nätet. Möjligheterna att ge utlåtanden och respons är också viktiga former av deltagande. Enligt utvärderingsresultaten har utbildningsanordnarna i huvudsak goda möjligheter att delta och anordnarna deltar också aktivt i utvecklingen. Man borde dock göra arbetslivet mer delaktigt i utvecklingen av examenssystemet. Faktorer som begränsar deltagandet för olika branscher och aktörer bör identifieras noggrannare än tidigare. Var och hur man kan delta bör göras synligare

och tillgängligare. Både i utvecklingsprojekten för examenssystemet (TUTKE) och i utvecklingen av examensgrunderna bör man pröva och utveckla mer flexibla modeller för delaktighet och gemensam utveckling. Dessutom ska man i arbetslivskommissionernas sammansättning säkerställa att olika branscher och kompetensområden för examina är representerade så heltäckande som möjligt.

Enligt utvärderingsresultaten har de studerande av tradition inte involverats i utvecklingen av examensgrunderna. I några examina har man dock pilottestat en panelmodell för studerande, som har gett goda erfarenheter. Studerandenas delaktighet bör utvidgas även till andra examina och etableras som en del av utvecklingen. Utöver den pilottestade modellen rekommenderas att man prövar och utvecklar även andra lämpliga verksamhetssätt. Det rekommenderas att även personer som avlagt examen deltar i utvecklingsarbetet.

Med tanke på arbets- och ansvarsfördelningen i anslutning till utvecklingen av examenssystemet och ledningen är arbetsfördelningen mellan undervisnings- och kulturministeriet och Utbildningsstyrelsen tydlig enligt utvärderingsresultaten. Samarbetet mellan arbetslivskommissionerna och Utbildningsstyrelsen fungerar också bra. Arbetslivskommissionernas uppgift att delta i utvecklingen av examensstrukturen inom yrkesutbildningen samt de yrkesinriktade examina och grunderna för dem bör dock förtydligas. Arbetslivskommissionerna bör även få mer respons om betydelsen och effekterna av deras initiativ och rapporter. Arbetslivskommissionernas inbördes växelverkan och samordningen av verksamheten bör också stärkas för att säkerställa enhetligare verksamhetssätt mellan kommissionerna.

Som stöd för den övergripande utvecklingen av examenssystemet bör man utarbeta en vision och strategi eller en motsvarande långsiktig utvecklingsplan för examenssystemet. På så sätt kunde man bättre än tidigare prioritera och dela in utvecklingen i faser samt följa upp hur utvecklingen verkställs och effekterna av den. Vid utvecklingen av examenssystemet bör man bättre beakta kontakterna även till andra utbildningsstadier och utbildningssektorer. Det rekommenderas också att man utarbetar och publicerar en processbeskrivning eller ett processdiagram där det framgår funktioner, processer och olika aktörers roll i anslutning till utvecklingen samt intressentgruppernas olika möjligheter att delta i utvecklingen.

Under de senaste åren har Utbildningsstyrelsen utvecklat kvalitetshandlingen angående processerna för att förnya, utarbeta och verkställa examensgrunderna. Utbildningsstyrelsen har också fastställt gemensamma kvalitetsegenskaper för examensgrunderna. Enligt utvärderingen är utbildningsanordnarna nöjda med sina möjligheter att delta i utvecklingen av examensgrunderna. Utbildningsanordnarna informeras också väl om de förnyade grunderna. De viktigaste utvecklingsbehoven handlar om att utveckla olika examenstyper som helhet, identifiera gemensam kompetens och eventuella överlappningar mellan olika examina samt öka och främja utvecklingen av skilda examensdelar. Vid den innehållsmässiga utvecklingen av examensgrunderna ska man fästa uppmärksamhet vid examensdelarnas omfattning, beskrivningen av den kompetens som behövs i olika arbetsuppgifter, tydligheten i det språk som används i grunderna samt variationen i grundernas kvalitetsegenskaper enligt examen. Även stödet för att verkställa grunderna och responspraxisen för de förnyade grunderna bör utvecklas.

Enligt utvärderingen svarar examenssystemet innehållsmässigt ganska väl på arbetslivets kompetensbehov och en struktur som baserar sig på examensdelar förbättrar utbildningens tillgänglighet i arbetslivet. Även examensstrukturen i tre steg upplevs som ändamålsenlig. Flexibiliteten måste dock ökas. Det behövs fler möjligheter att kombinera examensdelar över examensgränserna, mer valfrihet samt utveckling av kortare utbildningshelheter för att möta nya kompetensbehov. Enligt utvärderingsresultaten har flera utbildningsanordnare redan utvecklat helheter som är kortare än examen. Information och erfarenheter om dessa måste delas och förmedlas även till andra

utbildningsanordnare. Att öka utbudet och avläggandet av examensdelar och kortare helheter förutsätter också att finansieringsincitamenten utvecklas. Man bör också öka kännedomen i arbetslivet om de möjligheter som examenssystemet erbjuder. Examensdelarna eller kombinationerna av dem motsvarar ofta bäst arbetslivets kompetensbehov, men man känner inte tillräckligt väl till möjligheterna att utnyttja dem.

Utöver de färdiga examensdelarna i examenssystemet kan utbildningsanordnaren utarbeta examensdelar som grundar sig på lokala krav på yrkesskicklighet och som för närvarande erbjuds i stor utsträckning. Enligt utvärderingsresultaten finns det dock ingen tydlig helhetsbild av deras innehåll. De lokala examensdelarnas synlighet bör förbättras och anvisningarna för hur de utarbetas bör preciseras. För att förbättra synligheten ska de lokala examensdelarna publiceras i tjänsten eGrunder. På så sätt skulle man bättre få en helhetsbild av innehållet för andra utbildningsanordnare och aktörer som ansvarar för den nationella utvecklingen av examenssystemet. Principerna för hur man utarbetar de lokala examensdelarna ska gås igenom gemensamt mellan Utbildningsstyrelsen och utbildningsanordnarna. Majoriteten av utbildningsanordnarna har dragit upp riktlinjer eller anvisningar på anordnarnivå för lokala examensdelar, men för en del saknas riktlinjerna. Alla anordnare bör utarbeta riktlinjer eller anvisningar för lokala examensdelar. Detta bidrar till att säkerställa att grunderna för utarbetandet av lokala examensdelar är tillräckligt enhetliga inom anordnarens olika utbildningsområden och examina.

I utvärderingen gavs följande utvecklingsrekommendationer:

1. Man bör utveckla användbarheten för prognostiseringsinformationen och för produktionen av information i anslutning till identifieringen av examenssystemets utvecklings- och ändringsbehov.
2. Då examenssystemet utvecklas ska man i högre grad involvera arbetslivet och de studerande samt stärka kontakterna till andra utbildningsstadier och förvaltningsområden.
3. Arbetslivskommissionernas uppgift att delta i utvecklingen av examensstrukturen inom yrkesutbildningen samt de yrkesinriktade examina. Grunderna för utvecklingen bör förtydligas och kommissionernas funktioner bör standardiseras. Dessutom bör kommissionerna få respons om hur de genomfört sin uppgift och vilka effekter det haft.
4. För utvecklingen av examenssystemet ska en vision och strategi eller en motsvarande långsiktig plan utarbetas som stöder prioriteringen, indelningen i faser och effekterna av utvecklingsåtgärderna.
5. I utvecklingen av examina och grunderna för dem måste man utveckla olika examenstyper som en helhet och bättre identifiera den gemensamma kompetensen för olika examina. Utvecklingen av delar av en examen bör också ökas.
6. I den innehållsmässiga utvecklingen av examensgrunderna bör man förenhetliga examensdelarnas omfattning, utveckla beskrivningen av den kompetens som behövs i olika arbetsuppgifter, förtydliga språket som används i grunderna och minska variationen i grundernas kvalitetsegenskaper.
7. Stödet för verkställandet av examensgrunderna och responspraxisen för de förnyade grunderna bör utvecklas.
8. Man bör främja ordnandet och avläggandet av examensdelar samt helheter som består av dem och är kortare än en examen.
9. De lokala examensdelarnas synlighet bör förbättras och anvisningarna för hur de utarbetas bör preciseras.

Ämnesord: Yrkesutbildning, examenssystem, yrkesexamen, utveckling, prognostisering, arbetsliv, arbetslivsorientering

Publisher

Finnish Education Evaluation Centre (FINEEC)

Name of publication

THE QUALIFICATION SYSTEM AND CHANGING COMPETENCE NEEDS – Evaluation of the development processes and effectiveness of the qualification system in vocational education and training

Authors

Jani Goman, Paula Kilpeläinen, Johanna Kiesi, Jaana Antila, Christer Burman, Mirja Hannula, Jatta Herranen, Seija Katajisto & Mikko Laakkonen

The evaluation examined the effectiveness of qualification system development processes in meeting the vocational competence needs of workplaces and society. It also looked at the effectiveness of the current qualification system in terms of developing the competence of those active in working life. Among other things, qualification system development processes were evaluated from the perspectives of identifying needs for development and change, engaging stakeholders, and the division of labour and responsibilities related to the development. Regarding the effectiveness of the qualification system, the evaluation examined factors that promote or limit employers' possibilities of using the system for competence development.

The evaluation data were obtained by interviewing representatives of the Ministry of Education and Culture and the Finnish National Agency for Education, the chairs of Working Life Committees, and persons involved in qualification system development projects (TUTKE). A survey was conducted to obtain information from VET providers. The evaluation also tapped register data relevant to the qualification system.

In recent years, different practices and mechanisms have been created to identify change needs in the qualification system. Quantitative and qualitative anticipation have been developed. Data reserves have also improved, and a large volume of data is produced. However, the evaluation found that the processes of converting data into information that helps to develop and modify the qualification system are not systematic in all respects. Processes related to information management and analysis as well as drawing on and using the information should be developed at different levels of actors. The usability of nationally produced anticipation data in updating qualifications and qualification requirements should additionally be improved. A suitable model should be developed for exchanges of information and interaction between the Working Life Committees and the National Forum for Skills Anticipation. The flow of information from the regional and local levels to the system level should also be improved.

In efforts to engage stakeholders in qualification system development, more open and multi-voiced practices have been favoured in recent years, for example by offering online events. Consultations and opportunities for giving feedback are also important forms of engagement. The evaluation findings indicate that education providers mainly have good possibilities to participate in the development and use them actively. However, the engagement of employers in developing the qualification system should be strengthened further. Factors that hamper the participation of different sectors and various types of actors should be identified more accurately than before.

The opportunities and modes of participation should be made more visible and accessible. In both qualification system development projects (TUTKE) and efforts to develop qualification requirements, more flexible models for engagement and co-creation should be tested and developed. When putting Working Life Committees together, it should additionally be ensured that different sectors and competence areas of qualifications are represented as comprehensively as possible.

The evaluation found that while students have traditionally not been engaged in developing the qualification requirements, a student panel model has been piloted in a few qualifications, and experiences of this have been good. Student engagement should also be extended to other qualifications and put on a permanent footing as part of the development work. In addition to the piloted model, it would be advisable to also test and develop other suitable practices. Qualification holders should also be engaged in the development work.

From the perspective of division of labour and responsibilities associated with qualification system development and management, the evaluation findings indicate that the division of labour between the Ministry of Education and Culture and the Finnish National Agency for Education is clear. Cooperation between the Working Life Committees and the Finnish National Agency for Education is also smooth. The Working Life Committees' role in participating in the development of the qualification structure of vocational education and training as well as vocational qualifications and their requirements should be clarified, however, and more feedback should be given to the Working Life Committees on the significance and impacts of their initiatives and reports. Interaction between the Working Life Committees and coordination of their work should also be improved in order to ensure that their operating practices are increasingly uniform.

To support the overall development of the qualification system, a vision and strategy, or a similar long-term development plan, should be drawn up. This would make it possible to prioritise and phase the development better and to monitor its progress and impacts. In efforts to develop the qualification system, more attention should also be paid to links to other levels and sectors of education. It would also be advisable to draw up and publish a process description or diagram setting out the activities and processes associated with development, the roles of different actors, and the different ways in which stakeholders can participate in the development work.

Over the past few years, the Finnish National Agency for Education has developed quality assurance relating to the reform, preparation and implementation of qualification requirements. Common quality characteristics have also been defined for the qualification requirements. The evaluation found that education providers are satisfied with their possibilities to participate in the development of qualification requirements. Education providers are also kept well informed about revised requirements. Key development needs are associated with developing different qualification types as a whole, identifying common competences and possible overlaps between different qualifications, and increasing and promoting development one qualification unit at a time. When developing the contents of qualification requirements, attention should be paid to the scopes of the units, describing knowledge and skills needed in different tasks in the workplace, clarity of the language used in the qualification requirements, and variations in the quality characteristics of the requirements from one qualification to another. The implementation of the requirements should also be supported, and the feedback practices relating to revised requirements should be developed.

The evaluation found that the qualification system meets the competence needs of working life fairly well in terms of content, and a structure based on qualification units improves the accessibility of education and training in working life. The three-tiered qualification structure is also considered appropriate. More flexibility is called for, however. More possibilities to pick units from different qualifications and more optional units are needed, and modules shorter than a qualification need to be developed to meet new competence needs. The evaluation results indicate that many education providers have already developed modules shorter than a qualification. Information about and experiences of such modules should also be shared with and disseminated to other

education providers. To encourage the offer and completion of units and modules shorter than a qualification, funding incentives should be developed. Employers should also be informed better about the possibilities offered by the qualification system. Qualification units or their combinations are often best suited to meet employers' competence needs, but the possibilities of using them are not sufficiently well known.

In addition to existing units of the qualification system, the education provider can create units based on local vocational skills requirements, and such units are also offered widely today. However, the evaluation found that no clear overview of their contents is available. The visibility of local units should be improved, and more detailed instructions for putting them together should be provided. To improve their visibility, local units should be published on the eRequirements web service. This would allow other education providers and parties responsible for the national development of the qualification system to gain a better overview of their contents. The principles of drawing up local units should be discussed together by the Finnish National Agency for Education and education providers. While most education providers have produced provider-level policies on or guidelines for planning local units, some have not. All education providers should draw up such policies or guidelines, helping to ensure that the criteria for planning local units are sufficiently uniform within the different fields and qualifications of the provider.

The following development recommendations were issued as a result of the evaluation:

1. Information production related to identifying the development and change needs of the qualification system and the usability of anticipation information should be developed.
2. In efforts to develop the qualification system, the engagement of employers and students as well as links to other levels of education and branches of administration should be strengthened.
3. The role of the Working Life Committees in participating in the development of the qualification structure of vocational education and training, as well as vocational qualifications and their requirements should be clarified, and activities should be harmonized across the committees. Furthermore, the Committees should be given feedback on fulfilling their tasks and their impacts.
4. A vision and strategy, or other similar long-term plan, should be drawn up for qualification system development to support the prioritisation, phasing and impact of development measures.
5. When developing qualifications and their requirements, different qualification types should be developed as a whole, knowledge and skills that different qualifications have in common should be identified better, and qualifications should more frequently be developed one unit at a time.
6. In efforts to develop the contents of qualification requirements, the scopes of qualification units should be harmonised, descriptions of the knowledge and skills required in different tasks in the workplace should be developed, the language used in qualification requirements should be clarified, and variation between the quality characteristics of the qualification requirements should be reduced.
7. The implementation of the requirements should be supported, and the feedback practices for revised requirements should also be developed.
8. The offer and completion of units and modules shorter than a qualification consisting of units should be promoted.
9. The visibility of local units should be improved, and more detailed instructions for putting them together should be provided.

Keywords: Vocational education and training, qualification system, vocational qualifications, development, anticipation, working life, working life relevance

Tiivistelmä	4
Sammandrag	7
Abstract	10
1 Johdanto	16
2 Arvioinnin tausta	19
2.1 Tutkintojärjestelmän kehittäminen 2010-luvulla.....	20
2.2 Tutkintojärjestelmän kehittäminen 2020-lukua lähestyttäessä.....	21
2.3 Meneillään olevia kehittämishankkeita.....	22
2.4 Tutkintorakenne ja tutkintojen muodostuminen.....	23
2.5 Tutkintojärjestelmän kehittämisen prosessit ja eri tahojen roolit.....	26
3 Arvioinnin toteutus	30
3.1 Arviointiryhmä.....	31
3.2 Arvioinnin tavoitteet.....	31
3.3 Arviointikysymykset.....	33
3.4 Arvioinnin aikataulu ja aineistot.....	33
3.5 Tulosten analysointi ja raportointi.....	36
3.6 Luotettavuus.....	37
4 Kehittämisen vastuutahojen haastattelutulokset	40
4.1 Tutkintojärjestelmän kehittämistarpeiden tunnistaminen.....	41
4.1.1 Vahvuuksina tunnistamisen rakenteet, yhteistyöverkostot ja tietovarannot.....	42
4.1.2 Haasteena uusien ratkaisujen tarve suhteessa jo olemassa oleviin mahdollisuuksiin.....	43
4.1.3 Tiedon tuottamisen ja hyödyntämisen prosesseissa kehitettävää.....	43
4.1.4 Käytävissä olevat resurssit vaikuttavat kehittämistarpeiden tunnistamiseen... ..	44
4.1.5 Työelämätoimikunnille enemmän tietoa muutostarpeiden tunnistamisesta.....	45
4.2 Työelämän ja sidosryhmien osallistaminen tutkintojärjestelmän kehittämiseen.....	45
4.2.1 Osallistaminen kehittynyt avoimempaan ja moniäänisempään suuntaan.....	46
4.2.2 Haasteena saada työelämästä erityyppisiä toimijoita mukaan.....	46
4.2.3 Yhteyksiä muihin koulutusasteisiin ja hallinnon aloihin vahvemmiksi.....	47
4.3 Tutkintojärjestelmän kehittämisen työn- ja vastuunjako sekä johtaminen.....	48
4.3.1 Tutkintorakenteen ja tutkintojen perusteiden kehittämisen työnjako on selkeä....	48
4.3.2 Yhteiskunnan ja työelämän muutosvauhti haastaa kokonais kuvan hahmottamisen.....	48
4.3.3 Työelämätoimikuntien tehtävään ja rooliin lisää selkeyttä.....	49

4.4	Tutkintojen perusteiden kehittämisprosessit.....	49
4.4.1	Vahvuuksina perusteiden laadunvarmistus ja perusteiden työelämälähtöisyys	50
4.4.2	Eri tutkintotyyppien kehittäminen on ollut eritahtista.....	50
4.4.3	Ketterämpää kehittämistä ja kevyempää hallinnollista prosessia toivotaan.....	50
4.4.4	Eri tutkintojen yhteinen ja päällekkäinen osaaminen paremmin näkyviin.....	51
4.4.5	Työelämätoimikuntien osallistamisessa ja toimeenpanon tuessa kehitettävää...52	
4.5	Haastateltavien näkemykset tutkintojärjestelmän toimivuudesta.....	52
5	Koulutuksen järjestäjien kyselyn tulokset ja rekisteritieto	56
5.1	Koulutuksen järjestäjien näkemykset tutkintojen perusteiden kehittämisen prosesseista.....	57
5.1.1	Koulutuksen järjestäjien osallistumismahdollisuudet perusteiden kehittämiseen	57
5.1.2	Tutkintojen kehittämisprosessien vahvuuksia	58
5.1.3	Osallistamiseen ja palautteen antamiseen liittyviä kehittämiskohteita.....	59
5.1.4	Tutkinnon perusteiden toimeenpanon tuen toteutuminen	61
5.1.5	Toimeenpanon tuen kehittämiskohteita	62
5.1.6	Palvelujen hankinta koulutuksen järjestäjiltä tutkintojen perusteiden kehittämisessä.....	64
5.2	Koulutuksen järjestäjien arviot tutkintojen perusteiden laatuominaisuuksista.....	66
5.3	Työpaikkojen näkemys tutkinnon osien sisällöistä Vipusen tietojen perusteella.....	68
5.4	Järjestäjien näkemykset tutkintojärjestelmän toimivuudesta työelämässä olevien osaamisen kehittämisessä	69
5.5	Alueellisen ennakoitiedon hyödyntäminen tutkintojärjestelmän kehittämisessä	75
5.6	Paikallisiin ammattitaitovaatimuksiin perustuvat tutkinnon osat.....	76
5.7	Tutkintoa lyhyemmät koulutuskokonaisuudet.....	81
5.8	Tutkinnon osaa pienemmät osaamiskokonaisuudet.....	86
5.9	Henkilöstökoulutuksen tarjonta ja suoritukset Koski-tietovarannon tietojen mukaan	88
6	Johtopäätökset	91
6.1	Tutkintojärjestelmän kehittämistarpeiden tunnistaminen.....	92
6.2	Työelämän ja sidosryhmien osallistaminen tutkintojärjestelmän kehittämiseen	94
6.3	Tutkintojärjestelmän kehittämisen työn- ja vastuunjako sekä kehittämisen koordinointi ja johtaminen	95
6.4	Tutkintojen perusteiden kehittämisprosessit.....	97
6.5	Tutkintojärjestelmän toimivuus työelämässä olevien osaamisen kehittämisessä.....	99
7	Kehittämissuosituksat	104
	Lähteet	109

Johdanto

1

Ammatillisen koulutuksen tutkintojärjestelmällä tarkoitetaan ammatillisten tutkintojen muodostamaa kokonaisuutta, joka kattaa muun muassa tutkintorakenteen, tutkintojen keskinäiset suhteet, tutkintojen muodostumisen periaatteet ja tutkintojen perusteet. Tutkintojärjestelmän kehittämisprosesseilla tarkoitetaan toimintoja, joilla tutkintojärjestelmää ja sen osa-alueita kansallisesti kehitetään, ja joilla uudistuksia ja muutoksia toimeenpannaan. Keskeisiä tahoja tutkintojärjestelmän kehittämisessä ovat opetus- ja kulttuuriministeriö, Opetushallitus ja työelämätoimikunnat. Kehittämiseen osallistetaan koulutuksen järjestäjiä, työelämää ja muita sidosryhmiä.

Viime vuosina toteutetuissa ammatillisen koulutuksen uudistuksissa tavoitteena on ollut kehittää tutkintojärjestelmää selkeämmäksi ja entistä paremmin opiskelijoiden ja työelämän tarpeita vastaavaksi. Ammatillisten tutkintojen osaamisperusteisuutta ja tutkinnon osiin perustuvaa rakennetta on vahvistettu. Tutkintojen määrää on vähennetty ja tutkintoja laaja-alaisesti. Tavoitteena on ollut lisätä opiskelijoiden mahdollisuuksia yksilöllisiin ja joustaviin opintopolkuihin sekä kehittää jatkuvan oppimisen mahdollisuuksia työuran eri vaiheissa.

Tutkintojärjestelmän kehittämiseksi on uudistettu osaamistarpeiden ennakointia, koulutuksen ja työelämän vuorovaikutusta sekä tutkintojen perusteiden valmistelun ja kehittämisen prosesseja. Uudistuksilla on pyritty siihen, että ammatillinen koulutus vastaisi aiempaa oikea-aikaisemmin ja osavammin yhteiskunnan ja työelämän yhä nopeammin muuttuviin ammatillisiin osaamistarpeisiin.

Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen (Karvi) toteuttamassa arvioinnissa selvitettiin, miten toimivia tutkintojärjestelmän kehittämisen prosessit ovat työelämän ja yhteiskunnan ammatillisiin osaamistarpeisiin vastaamiseksi. Lisäksi arvioinnissa tarkasteltiin tutkintojärjestelmän toimivuutta työelämässä olevien osaamisen kehittämisen kannalta. Tutkintojärjestelmän kehittämisprosesseja arvioitiin kehittämis- ja muutostarpeiden tunnistamisen, ennakoitiedon hyödyntämisen, sidosryhmien osallistamisen, kehittämiseen liittyvän työn- ja vastuunjaon sekä johtamisen, ja tutkintojen perusteiden kannalta. Tutkintojärjestelmän toimivuuden osalta näkökulmina olivat kolmiportainen tutkintorakenne, tutkinnon osiin perustuva rakenne, tutkintoa lyhyemmät koulutuskokonaisuudet ja tutkinnon osaa pienemmät osaamiskokonaisuudet sekä järjestäjien paikalliset tutkinnon osat.

Arviointiryhmä kiittää koulutuksen järjestäjiä sekä opetus- ja kulttuuriministeriön ja Opetushallituksen henkilöstöä, työelämätoimikuntien puheenjohtajia ja TUTKE-työryhmien jäseniä arviointiin osallistumisesta. Kiitos myös arviointihankkeen alussa järjestettyihin kuulemistilaisuuksiin osallistuneille tärkeistä keskusteluista, jotka edistivät arvioinnin suunnittelua.

Arvioinnin tausta

2

Ammatillisessa koulutuksessa on toteutettu viimeisten viidentoista vuoden aikana useita tutkintojärjestelmän kehittämis- ja uudistamishankkeita. Myöhemmät uudistukset ovat rakentuneet edellisten perustalle ja täydentäneet niitä. Tässä luvussa tarkastellaan tutkintojärjestelmän erilaisia kehittämishankkeita sekä järjestelmän tämänhetkistä rakennetta ja säädösperustaa. Luvussa kuvataan myös tutkintojärjestelmän ja tutkinnon perusteiden kehittämisprosesseja.

2.1 Tutkintojärjestelmän kehittäminen 2010-luvulla

Ammatillisten perustutkintojen uudistuksessa vuosina 2007–2010 oli tavoitteena vahvistaa oppimistuloksiin perustuvaa lähestymistapaa tutkintojen määrittelyssä ja kuvauksissa. Tutkinnon osien ammattitaitovaatimukset määriteltiin tietoina, taitoina ja pätevyytinä. Osaamisen arviointiasteikko määriteltiin kolmelle tasolle. Tutkinnon perusteissa otettiin käyttöön tutkinnon osan-käsite aiemman opintokokonaisuus-käsitteen tilalle. Perustutkinto oli mahdollista suorittaa opetussuunnitelmaperustaisena tai näyttötutkintoperustaisena. Uudistuksessa laadittiin yhteiset tutkintojen perusteet molemmille koulutusmuodoille. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2010.)

Tutkintojärjestelmän kehittämiseen kohdistuneiden TUTKE 1 (2009–2010) ja TUTKE 2 (2012–2014) -hankkeiden päätteeksi toteutettu tutkinnonuudistus tuli voimaan syksyllä 2015. Uudistuksen keskeisimpänä tavoitteena oli luoda puitteet selkeämmälle ja aiempaa paremmin työelämän vaatimuksia vastaavalle tutkintorakenteelle sekä tutkintojen perusteiden uudistamiselle (HE 12/2014).

Tutkintojen osaamisperusteista määrittelyä ja tutkinnon osiin perustuvaa rakennetta vahvistettiin, jotta tutkintojärjestelmä tukisi yksilöllisiä opintopolkuja, lisäisi opiskelijoiden valinnanmahdollisuuksia, parantaisi koulutuksen vastaavuutta työelämän erilaisiin osaamistarpeisiin ja edistäisi aiemmin hankitun osaamisen huomioimista osaksi tutkintoa. Tavoitteena oli siirtyä entistä vahvemmin pois oppiainekeskeisestä ajattelusta työelämälähtöiseen ja osaamisperusteiseen tapaan jäsentää ammatillista koulutusta. Tavoitteeksi asetettiin, että tutkinnot muodostuvat työelämän työ- ja toimintakokonaisuuksia vastaavista tutkinnon osista. Tutkinnon perusteissa ammattitaitovaatimusten ja osaamistavoitteiden osaamisperusteista kuvaustapaa vahvistettiin. Tutkinnoissa otettiin käyttöön osaamisalat ja perustutkinnoissa osaamispisteet. (Opetushallitus 2014.) Osaamisen arviointiasteikko perustutkinnoissa oli tässä vaiheessa yhä kolmiportainen. Ammatti- ja erikoisammattitutkinnoissa käytettiin hyväksytty / hylätty -asteikkoa. (Opetushallitus 2015.)

2.2 Tutkintojärjestelmän kehittäminen 2020-lukua lähestyessä

Vuonna 2015 käynnistyivät toisiinsa sisällöllisesti ja aikataulullisesti yhteen kytkeytyvät ammatillisen koulutuksen reformi ja TUTKE 3 -hanke. Uudistunut lainsäädäntö tuli voimaan vuoden 2018 alussa. Uudistuksen tavoitteena oli kehittää ammatillisen koulutuksen järjestelmä, joka vastaa aiempaa paremmin työ- ja elinkeinoelämän, yksilöiden ja yhteiskunnan yhä nopeammin muuttuviin ammatillisiin osaamistarpeisiin ja samalla tukee talouden uudistumista sekä uusien työpaikkojen ja yritysten syntymistä. (HE 39/2017.)

Tavoitteena oli uudistaa ammatillinen koulutus entistä vahvemmin osaamisperusteiseksi ja asiakaslähtöiseksi kokonaisuudeksi. Työelämässä oppimista haluttiin lisätä ja painopistettä siirrettiin aikaisemmin hankitun osaamisen tunnustamiseen ja puuttuvan osaamisen hankkimiseen. Samalla siirryttiin kaikille opiskelijoille yhteiseen, näyttöön perustuvaan ja osaamisen hankkimistavasta riippumattomaan, tutkinnon suorittamistapaan. Käyttöön otettiin kaikille yhteinen opintojen henkilökohtaistamisprosessi. Perustutkinnoissa osaamisen arviointiasteikko muuttui viisiportaiseksi. Ammatti- ja erikoisammattitutkintojen arviointiasteikko säilyi ennallaan, mutta osaamispisteet tulivat myös ammatti- ja erikoisammattitutkintoihin. (HE 39/2017; Asetus ammatillisesta koulutuksesta 673 / 2017.)

Uudistuksen tavoitteena oli selkeyttää ja joustavoittaa tutkintojärjestelmää. Uudistuksen myötä tutkintojen määrää vähennettiin yli puolella ja tutkintoja laaja-alaiستettiin. Vaikka yksittäisten tutkintojen määrää karsittiin, tavoitteena oli säilyttää edelleen työ- ja elinkeinoelämän tarvitsema osaaminen osana ammatillisia tutkintoja esimerkiksi osaamisaloina tai valinnaisina tutkinnon osina. (HE 39/2017; Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017.) Tutkintojen laaja-alaiستamisella tavoiteltiin sitä, että opiskelijoilla olisi enemmän mahdollisuuksia tehdä yksilöllisiä valintoja ja erikoistua tutkinnon sisällä sekä sitä, että laajemmilla tutkinnoilla pystyttäisiin entistä joustavammin vastaamaan työelämän nopeasti muuttuviin osaamistarpeisiin.

Uudistuksen myötä tutkintojärjestelmän ja tutkintojen kehittämisessä painopistettä haluttiin siirtää uusien tutkintojen luomisesta tutkintojen sisältöjen kehittämiseen. Tavoitteena oli muuttaa aikaisempaa tilannetta, jossa työelämän uusiin osaamistarpeisiin vastattiin pääasiassa luomalla uusi tutkinto, siten että uusiin osaamistarpeisiin vastataan jatkossa ensisijaisesti tutkintojen sisältöjä kehittämällä. Myös tutkinnon osien suorittamista haluttiin joustavoittaa ja lisätä. Tavoitteena oli jatkossakin tarjota peruskoulun päättäneille ja ilman tutkintoa oleville pääasiassa kokonaisia tutkintoja, mutta muihin osaamistarpeisiin vastattaisiin yhä enemmän tutkinnon osilla. (HE 39/2017.) Kehittämisessä pyrittiin myös parantamaan vuorovaikutusta työelämän kanssa. Aikaisemmin toiminnassa olleiden tutkintotoimikuntien ja ammattiosaamisen näyttöjen toimielinten tilalle perustettiin työelämätoimikunnat, jotka osallistuvat näyttöjen laadun varmistamiseen sekä tutkintorakenteen ja tutkintojen perusteiden kehittämiseen yhteistyössä opetus- ja kulttuuriministeriön ja Opetushallituksen kanssa (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017).

Myös koulutus- ja osaamistarpeisiin liittyvää ennakointia kehitettiin. Vuoden 2017 alussa aloitti toimintansa opetus- ja kulttuuriministeriön sekä Opetushallituksen yhteinen asiantuntijaelin Osaamisen ennakointifoorumi (OEF), joka korvasi aiemman koulutustoimikuntajärjestelmän (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016). Opetushallitus ja OEF tuottavat ennakointitietoa koulutuksen, osaamisen ja työelämän tulevaisuuden tarpeista. Tietoa hyödynnetään koulutuksen kehittämisen ja suuntaamisen tukena. (Opetushallitus 2022a.)

2.3 Meneillään olevia kehittämishankkeita

Arvioinnin toteutushetkellä oli käynnissä erilaisia tutkintojärjestelmän kehittämiseen liittyviä hankkeita tai prosesseja. Seuraavassa tarkastellaan tiiviisti muutamia keskeisimpiä.

Ammatillisten perustutkintojen uudistaminen 2018–2025

Opetushallitus on päivittämässä kaikkien ammatillisten perustutkintojen perusteita. Hanke on käynnistynyt syksyllä 2018 ja edennyt vaiheittain niin, että viimeiset perusteet uudistuvat vuoden 2025 aikana (Opetushallitus 2020; 2022b). Tavoitteena on, että kaikissa perustutkinnoissa otetaan käyttöön yksi yhteinen arviointikriteeristö ammatillisille tutkinnon osille ja toinen kriteeristö yhteisille tutkinnon osille. Ammatillisten perustutkintojen arviointiasteikko säilyy jatkossakin viisiportaisena. Uusien kriteeristöjen käyttöönoton yhteydessä uudistetaan myös ammattitaitovaatimusten ja osaamistavoitteiden kuvaustapaa.

Osassa tutkinnoista päivitetään myös ammatillisten tutkinnon osien sisältöjä. Jos päivitystarvetta ei ole, tutkinnon muodostuminen, tutkinnon osien sisältämä osaaminen ja ammattitaidon osoittamistavat pyritään säilyttämään mahdollisimman pitkälle vastaavassa muodossa kuin aikaisemmissa perusteissa. (Opetushallitus 2020.)

Jatkuvan oppimisen uudistus

Vuosina 2019–2023 toteutetussa uudistuksessa oli tavoitteena uudistaa jatkuvan oppimisen järjestelmä vastaamaan entistä paremmin tulevaisuuden tarpeita. Uudistuksessa määriteltiin linjauksia ja tavoitteita vuoteen 2030 saakka (Valtioneuvosto 2020a ja 2023). Keskeisinä tavoitteina oli edistää työelämässä tapahtuvaa oppimista, luoda jatkuvan oppimisen palvelujärjestelmä ja parantaa jatkuvan oppimisen saavutettavuutta.

Osana jatkuvan oppimisen uudistusta perustettiin uusi viranomainen, Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus (JOTPA), joka aloitti toimintansa 2021. JOTPAN ohjauksesta vastaavat opetus- ja kulttuuriministeriö sekä työ- ja elinkeinoministeriö. Palvelukeskus toimii Opetushallituksen erillisyyksikkönä. JOTPAN tehtävänä on analysoida työelämän osaamis- ja työvoimatarpeita, rahoittaa työikäisille tarkoitettuja koulutuksia, kehittää tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluja, tukea alueellista ja muuta yhteistyötä sekä osallistua jatkuvan oppimisen digitaalisen palvelukokonaisuuden kehittämiseen. (Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus 2022.)

Ammatillisen koulutuksen tutkintojen kehittäminen (TUTKE 4)

Opetus- ja kulttuuriministeriö asetti syksyllä 2022 työryhmän ammatillisten tutkintojen kehittämiseksi (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2022). Kehittämistyön taustalla oli vuonna 2020 hyväksytyt jatkuvan oppimisen uudistuksen tavoitteet (ks. Valtioneuvosto 2020), joissa keskeisinä toimenpiteinä nostettiin esille korkeakoulujen ja oppilaitosten työikäisille kohdennettavan koulutustarjonnan uudistaminen työelämän ja koulutuksen järjestäjien välisenä yhteistyönä. Tavoitteissa korostettiin muun muassa tarvetta kehittää uusia, lyhytkestoisia ja joustavia työelämän tarpeisiin vastaavia osaamispalveluja, jollaisia ovat esimerkiksi eri koulutusasteiden ja -sektoreiden sisältöjä yhdistävät kokonaisuudet. Myös valtioneuvoston koulutuspoliittisessa selonteossa esitettiin eri koulutusasteita ja -aloja ylittävän palvelutarjonnan ja yhteisten osaamiskokonaisuuksien luomista

oppijoiden ja työelämän osaamistarpeisiin vastaamiseksi. Lisäksi koulutuspoliittisessa selonteossa asetettiin tavoitteeksi erikoisammattitutkintojen uudistaminen siten, että niistä luodaan joustavia ja räätälöitäviä osaamiskokonaisuuksia, joihin voidaan yhdistää myös muiden ammatillisten tutkintojen, lukiokoulutuksen ja korkeakoulutuksen sisältöjä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2022.)

Työryhmän kehittämistyön taustalla oli myös Euroopan unionin neuvoston kesällä 2022 hyväksymä suositus eurooppalaisesta lähestymistavasta pieniin osaamiskokonaisuuksiin liittyen (Euroopan unionin neuvosto 2022). Suositusten mukaan pienet osaamiskokonaisuudet ovat keino kehittää elinikäistä oppimista sekä parantaa työllistävyyttä. Tavoitteena on, että pieniä osaamiskokonaisuuksia voitaisiin jatkossa hyödyntää eri oppilaitoksissa, yrityksissä ja sektoreilla sekä yli valtioiden rajojen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2022.)

Työryhmä julkaisi väliraporttinsa maaliskuussa 2023 (opetus- ja kulttuuriministeriö 2023a) ja loppuraporttinsa marraskuussa 2023, jossa antoi 27 ehdotusta jatkuvan oppimisen edistämiseksi (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2023b). Ehdotukset liittyivät ammatti- ja erikoisammattitutkintojen joustavuuden lisäämiseen, pienten osaamiskokonaisuuksien järjestämisen ja suorittamisen joustavoittamiseen, vihreään siirtymään ja digitalisaatioon liittyvän osaamisen vahvistamiseen sekä perustaitojen ja oppimisvalmiuksien vahvistamiseen.

Hallitusohjelman ammatillista koulutusta koskevat linjaukset

Pääministeri Petteri Orpon hallituksen kesällä 2023 julkistetussa ohjelmassa kiinnitettiin huomiota muun muassa siihen, että aikuisille suunnattu ammatillinen koulutus painottuu pitkäkestoiseen perustutkintokoulutukseen, mikä rajoittaa koulutukseen osallistuvien määrää. Hallituksen tavoitteena on luoda rahoitusmallia uudistamalla kannusteita siihen, että opiskelijoita ohjataan suorittamaan tutkintoja pienempiä osaamiskokonaisuuksia, joilla vastataan jatkuvan oppimisen edellytysten vahvistamiseen ja alueelliseen työvoimatarpeeseen.

Hallituksen tavoitteena on myös vahvistaa ammatillisen koulutuksen ja elinkeinoelämän yhteistyötä sekä uudistaa koulutuksen tarjonta vastaamaan nykyistä paremmin työ- ja elinkeinoelämän tarpeisiin, vienti- ja teollisuusmaakuntien tarpeet huomioiden.

Hallitusohjelmassa kiinnitettiin huomiota myös siihen, että tällä hetkellä ammatillisen perustutkinnon suorittaneista useampi kuin joka kymmenes jää valmistumisensa jälkeen työttömäksi. Rahoitusmallin uudistamisella tavoitteena on vahvistaa koulutuksen järjestäjien kannustimia siten, että opiskelijat suorittavat opintoja, valmistuvat, työllistyvät ja siirtyvät jatko-opintoihin valmistumisen jälkeen.

2.4 Tutkintorakenne ja tutkintojen muodostuminen

Ammatillista koulutusta koskevassa laissa säädetään tutkintokoulutuksesta, henkilöstökoulutuksesta, työvoimakoulutuksesta ja muusta ammatillisesta koulutuksesta (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017). *Tutkintokoulutus* on ammatillisen osaamisen hankkimiseksi tarvittavaa koulutusta, jonka tavoitteena on ammatillisen tutkinnon taikka ammatillisen tutkinnon osan tai osien suorittaminen. *Henkilöstökoulutus* on tietyn työnantajan henkilöstölle järjestettävää koulutusta, joka on osin työnantajan rahoittamaa ja osin opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta annetun lain mukaisesti rahoitettua. *Työvoimakoulutus* on koulutusta, johon opiskelijat valitaan työ- ja elinkeinoviranomaisen toteaman koulutustarpeen perusteella. *Muuta koulutusta* on ammatillista osaamista syventävä tai täydentävä koulutus, jonka tavoitteena ei ole tutkinnon tai sen osan

suorittaminen. Muuta koulutusta on myös ammatilliseen tehtävään valmistavaa koulutus, joka valmistaa ansio- ja liikennelentäjän tehtäviin, lennonjohtajan tehtäviin tai kaupunkiraideliikenteen kuljettajien tehtäviin.

Lisäksi ammatillisen koulutuksen laissa säädetään sairauden tai vamman vuoksi erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille tarkoitettua työhön ja itsenäiseen elämään valmentavasta koulutuksesta (TELMA). Tutkintokoulutukseen valmentavasta koulutuksesta (TUVA) säädetään oppivelvollisuuslaissa (Oppivelvollisuuslaki 1214/2020).

Ammatillisen koulutuksen tutkintorakenne

Ammatillisen koulutuksen tutkintorakenne koostuu perustutkinnoista, ammattitutkinnoista ja erikoisammattitutkinnoista (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017). Tutkintorakenteessa oli 1.1.2023 tilanteen mukaan voimassa olevia ammatillisia perustutkintoja 42, ammattitutkintoja 64 ja erikoisammattitutkintoja 54. (Opetushallitus 2022f.)

Ammatillinen perustutkinto tuottaa laaja-alaiset ammatilliset perusvalmiudet alan eri tehtäviin. Lisäksi opiskelija saa erikoistuneempaa osaamista ja työelämän edellyttämää ammattitaitoa vähintään yhdellä työelämän osa-alueella. *Ammattitutkinto* sisältää työelämän tarpeiden mukaisesti kohdennettua ammattitaitoa, joka on perustutkintoa syvällisempää tai kohdistuu rajatun piiriin työtehtäviin. *Erikoisammattitutkinto* sisältää työelämän tarpeiden mukaisesti kohdennettua ammattitaitoa, joka on ammattitutkintoa syvällisempää ammatin hallintaa tai monialaista osaamista. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017.) Tutkintojen laajuus osoitetaan osaamispistein: Ammatillisen perustutkinnon laajuus on 180 osaamispistettä. Ammatti- ja erikoisammattitutkintojen laajuuksissa on hieman vaihtelua, mutta pääsääntöisesti ammattitutkinnot ovat 150 ja erikoisammattitutkinnot 180 osaamispistettä. (Asetus ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteesta 680/2017.) Kaikki ammatillisen koulutuksen tutkinnot antavat yleisen jatko-opintokelpoisuuden korkeakouluopintoihin.

Tutkinnon perusteissa määrätään jokaiselle tutkintorakenteeseen kuuluvalla tutkinnolle tutkintonimikkeet, osaamisalat, tutkinnon muodostuminen tutkinnon osista, tutkinnon osien laajuus osaamispisteinä sekä tutkinnon osien ammattitaitovaatimukset ja osaamistavoitteet (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017).

Ammatillisen koulutuksen koulutusalat ja tutkinnot

Ammatillisessa koulutuksessa on 9 koulutusala, joita ovat: humanistiset ja taidealat, kasvatusalat, kauppa ja hallinto, luonnontieteet, maa- ja metsätalousalat, palvelualat, tekniikan alat, terveys- ja hyvinvointialat sekä tietojenkäsittely ja tietoliikenne (ICT). Tutkintojen lukumäärän perusteella suurimmat koulutusalat ovat tekniikan alat ja palvelualat (taulukko 1). Pienimpiä ovat puolestaan kasvatusalat, tietojenkäsittely ja tietoliikenne (ICT) sekä luonnontieteet.

TAULUKKO 1. Ammatillisen koulutuksen koulutusalat sekä tutkintotyyppien määrä koulutusaloittain 1.1.2023 tilanteen mukaan. Lähde: Opetushallitus 2022f

Koulutusala	Perustutkintojen määrä	Ammatti-tutkintojen määrä	Erikoisammatti-tutkintojen määrä	Yhteensä
Tekniikan alat	16	24	21	61
Palvelualat	8	16	9	33
Maa- ja metsätalousalat	5	7	7	19
Terveys- ja hyvinvointialat	5	5	7	17
Humanistiset ja taidealat	5	6	4	15
Kauppa ja hallinto	1	4	3	8
Luonnontieteet	1	1	1	3
Tietojenkäsittely ja tietoliikenne (ICT)	1	1	1	3
Kasvatusalat (liikenneopettajan eat)	0	0	1	1
Yhteensä	42	64	54	160

Tutkinnon muodostuminen ja osaamisen osoittaminen ja arviointi

Ammatilliset tutkinnot muodostuvat pakollisista ja valinnaisista tutkinnon osista (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017). Pakollisten tutkinnon osien tarkoituksena on varmistaa, että opiskelija saavuttaa tutkinnon keskeisen osaamisen. Valinnaisuudella puolestaan syvennetään tai laajennetaan opiskelijan mahdollisuuksia erikoistua ammattialallaan tai vahvistetaan valmiuksia jatko-opintoihin. Ammatilliset tutkinnot muodostuvat pääosin ammatillisista tutkinnon osista, jotka perustuvat työelämän toiminta- tai tehtäväkokonaisuuteen ja siinä tarvittavaan osaamiseen. Perustutkinnoissa on ammatillisten tutkinnon osien lisäksi yhteisiä tutkinnon osia, joilla vahvistetaan elinikäisen oppimisen valmiuksia, kuten viestintään, matematiikkaan ja yhteiskunnassa toimimiseen liittyviä valmiuksia. Tutkinnon osien osaamispisteet kuvaavat, kuinka kattavaa, vaikeaa ja merkittävää tutkinnon osan osaaminen on suhteessa koko tutkinnon ammattitaitovaatimuksiin ja osaamistavoitteisiin. (Opetushallitus 2022c.)

Tutkinnoissa voi olla osaamisaloja, jos se on tutkinnon muodostumisen selkeyden, työelämän tarpeiden ja ammattialan kannalta tarpeen. Tutkinnoissa erikoistuminen voidaan määritellä myös ilman osaamisaloja valinnaisilla tutkinnon osilla tai tutkintonimikkeillä (emt.). Ammatillisissa perustutkinnoissa on aina tutkintonimike tai tutkintonimikkeitä. Ammatti- ja erikoisammattitutkinnoissa käytetään tutkintonimikkeitä silloin, kun niiden ajatellaan tuovan lisäarvoa työelämässä.

Euroopan unionin neuvosto on antanut suosituksen elinikäisen oppimisen avaintaidoista, joiden tavoitteena on antaa valmiuksia aktiiviseen osallisuuteen yhteiskunnassa, työllistymiseen ja osaamisen kehittämiseen. Elinikäisen oppimisen avaintaitoja on sisällytetty ammatillisten tutkintojen perusteiden ammattitaitovaatimuksiin ja osaamistavoitteisiin (Opetushallitus 2022c).

Ammatillisessa koulutuksessa osaaminen ja ammattitaito osoitetaan lähtökohtaisesti näytössä käytännön työtilanteissa ja -tehtävissä. Tutkinnon perusteissa täsmennetään, millaisissa näytöympäristöissä ammattitaito osoitetaan ja millaisia täydentäviä ammattitaidon osoittamistapoja voidaan käyttää. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017.) Osaamisen arviointikriteerien avulla arvioidaan, miten opiskelija hallitsee ammattitaitovaatimukset (Opetushallitus 2022c). Perustutkinnoissa arviointikriteeristö on viisiportainen. Ammatti- ja erikoisammattitutkintojen kriteereissä määritellään tutkinnon osan hyväksytyyn suorituksen taso, eli asteikko on hyväksytty / hylätty.

2.5 Tutkintojärjestelmän kehittämisen prosessit ja eri tahojen roolit

Tutkintojärjestelmän kehittämisen kannalta keskeisiä tahoja ovat opetus- ja kulttuuriministeriö, Opetushallitus sekä työelämätoimikunnat. Seuraavassa kuvataan tiiviisti eri tahojen roolia ja tehtäviä.

Opetus- ja kulttuuriministeriön tutkintojärjestelmään liittyviä tehtäviä

Opetus- ja kulttuuriministeriön asetuksella säädetään, mitkä ammatilliset perustutkinnot, ammatitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot kuuluvat ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteeseen. Opetushallitus valmistelee tutkintorakenteen muuttamista koskevia esityksiä ministeriölle. Esityksiä valmistellessaan Opetushallituksen on kuultava asianomaista työelämätoimikuntaa. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, 6 §.) Opetus- ja kulttuuriministeriön asetuksella säädetään ammatti- ja erikoisammattitutkintojen laajuudesta. Perustutkintojen laajuus on määriteltä laissa, mutta ministeriön asetuksella voidaan säätää perustutkinnolle suurempi laajuus, jos ammattialaa koskeva sääntely sitä edellyttää. (Emt., 10 §.)

Tutkintojen ja koulutusten kehittämiseksi voidaan järjestää määräaikaista kokeiluja, joiden kesto on enintään kuusi vuotta. Kokeiltavista tutkinnoista voidaan säätää opetus- ja kulttuuriministeriön asetuksella ja uusia koulutuksia voidaan kokeilla opetus- ja kulttuuriministeriön päätöksellä. Opetushallituksen päätöksellä voidaan kokeilla tutkintojen tai koulutuksen perusteista, tutkinnon osaamisaloista tai tutkintonimikkeistä poikkeamista. Opetushallitus määrää kokeilussa noudatettavat tutkinnon tai koulutuksen perusteet. Kokeilussa suoritettavan tutkinnon tavoitteiden ja sisältöjen myötä tulee saavuttaa tutkinnon edellyttämä osaaminen ja ammattitaito sekä kelpoisuus jatko-opintoihin. (Emt., 20 §.)

Tutkintojärjestelmän kehittämishankkeet (ns. TUTKE-hankkeet) ovat myös yksi opetus- ja kulttuuriministeriön menetelmä kehittämiseen. TUTKE-hankkeita on toteutettu neljä kappaletta viimeisten 15 vuoden aikana (ks. näistä tarkemmin luvuista 2.1–2.3).

Tutkinnon perusteiden tavoitteet

Ammatillisten tutkintojen perusteet ohjaavat koulutuksen järjestämistä sekä opiskelijoiden henkilökohtaisten opintopolkujen suunnittelua ja toteuttamista (Opetushallitus 2022c). Koulutuksen järjestäjät, opettajat ja työpaikkojen edustajat ja ohjaajat soveltavat perustemääräyksiä yhdessä opiskelijoiden kanssa oppilaitoksissa ja työpaikoilla. Tutkinnon perusteiden tarkoituksena on varmistaa koulutuksen laatua ja koulutuksellista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Tutkinnon perusteet antavat puitteet sille, kuinka tutkintokoulutusta järjestetään, opiskelijan yksilölliset opinnot suunnitellaan ja osaamista arvioidaan. Tutkinnon perusteiden tavoitteena on varmistaa, että tutkintojen osaamistavoitteet ja ammattitaitovaatimukset vastaavat työelämän tarpeisiin tai tuottavat valmiuksia jatko-opintoihin. Tutkinnon perusteet antavat myös koulutukseen hakeutuille tietoa tutkintojen sisällöistä. (Opetushallitus 2022d.)

Tutkinnon perusteiden valmistelu- ja kehittämisprosessi

Opetushallitus määrää tutkinnon perusteet kullekin tutkintorakenteeseen kuuluvalla tutkinnolla ja valmistelee perusteet yhteistyössä työ- ja elinkeinoelämän edustajien, koulutuksen järjestäjien ja muiden keskeisten sidosryhmien kanssa. Opetushallituksen on tutkinnon perusteita

valmistellessaan tehtävä yhteistyötä asianomaisen työelämätoimikunnan kanssa. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, 15 §.) Opetushallitus vastaa myös tutkinnon perusteiden kehittämisestä, mikä tehdään yhteistyössä sidosryhmien kanssa (Opetushallitus 2022c).

Tutkintojen kehittämistä ohjaavat työelämän muuttuvat tarpeet. Tutkinnon perusteiden sisältöjä uudistetaan, kun toimintaympäristö sekä työelämän tarpeet ja vaatimukset muuttuvat. Tarvittaessa muokataan tutkinnon osien sisältöä tai luodaan kokonaan uusia tutkinnon osia. Joskus muutokset ovat niin merkittäviä, että tarvitaan muutosta tutkintorakenteeseen. Tutkinnon perusteita uudistettaessa voidaan muuttaa tutkinnon muodostumista, valinnaisuutta, osaamisaloja, nimikkeitä ja tutkinnon osien sisältöjä. (Opetushallitus 2022c.)

Opetushallitus kerää ja analysoi ennakoit tietoa, tilastoja sekä koulutuksen järjestäjien, opiskelijoiden ja yritysten antamaa palautetta ja ehdotuksia, jota voi antaa muun muassa Opetushallituksen verkkosivuilla (Opetushallitus 2022c). Tutkinnon perusteiden alakohtaiset asiantuntijat seuraavat ammattialoillaan ja opetustoimen hallinnonalalla tapahtuvaa kehitystä eri lähteistä sekä ennakoivat muutoksia ja pyrkivät uudistamaan perusteita suunnitelmallisesti. Koottua ja analysoitua tietoa hyödynnetään päätettäessä perusteen uudistamisesta sekä myöhemmin, kun tehdään tarkemmat suunnitelmat perusteprojekteista. (Opetushallitus 2022d.)

Perustetyön suunnittelussa määritellään ja ennakoidaan perusteprojektin laajuutta ja kohdenneetaan projektissa käytettäviä resursseja. Perusteprojektin yhteyteen kootaan asiantuntijaverkosto, jota hyödynnetään perustetyön suunnittelussa ja toteutuksessa. Asiantuntijaverkosto voi olla erikseen nimetty työryhmä, työelämätoimikunta tai jokin muu soveltuva ryhmä. Perusteiden uudistamistyössä voidaan käyttää myös ulkopuolisia asiantuntijapalveluja. Tyypillistä on, että tutkinnon perusteiden kirjoittamiseen ja osallistavien työpajojen järjestämiseen hankitaan asiantuntijapalvelua koulutuksen järjestäjiltä. Hankinta tehdään Opetushallituksen talous- ja hankintasääntöjen mukaisesti. (Emt.)

Perusteiden laadintaan osallistetaan asiakkaita eli perusteiden pääasiallisia käyttäjiä ja sidosryhmiä. Yksi keskeinen sidosryhmä on työelämätoimikunta. Asiakkaiden ja sidosryhmien näkemysten selvittämiseen käytetään soveltuvia toimintatapoja, kuten työryhmätyöskentelyä, avoimia työpajoja, kyselyjä, haastatteluja ja kuulemistilaisuuksia. Tavoitteena on saada monipuolinen näkemys siitä, millaisiin työelämän osaamistarpeisiin tutkinnon tuottamaa osaamista tarvitaan. (Opetushallitus 2022d.)

Opetushallitus julkaisee tutkinnon perusteita koskevat lausuntopyynnöt Lausuntopalvelu.fi:ssä. Lausuntoja voivat antaa kaikki organisaatiot ja kansalaiset. Lausuntoa pyydetään esimerkiksi tutkinnon perusteiden muodostumisesta sekä tutkinnossa vaadittavasta ammattitaidosta ja ammattitaidon osoittamisesta. Tutkintojen perusteiden sisältö viimeistellään saatujen lausuntojen pohjalta. Valmiiden perusteiden hyväksymisestä ja niiden voimaantuloajasta päättää Opetushallituksen johto. Tämän jälkeen tutkintojen perusteet julkaistaan ja ne ovat saatavilla verkossa ePerusteet-palvelussa suomeksi ja ruotsiksi. Opetushallitus tiedottaa uudistuneista perusteista koulutuksen järjestäjiä ja muita tahoja sekä tukee toimeenpanoa esimerkiksi koulutusmateriaaleilla ja -tilaisuuksilla. Olennainen osa toimeenpanon tukea on palautteen kerääminen asiakkailta. (Emt.)

Tutkinnon perusteiden laatuominaisuuksia

Opetushallitus on kehittänyt osana Euroopan komission rahoittamaa EQAVET NRP-projektia (2021–2023) tutkinnon perusteiden laadunvarmistusta. Hankkeen aikana on selvitetty työelämän, opetushenkilöstön, koulutuksen järjestäjien ja opiskelijoiden näkemyksiä siitä, millaiset

ovat laadukkaita tutkinnon perusteet. Tutkinnon perusteiden tulee vastata työelämän tarpeisiin siten, että perusteet ovat ajan tasalla ja tutkinnon osat ovat työelämälähtöisiä. Tutkinnon tulee muodostua loogisesti eri tutkinnon osista ja pakollisista ja valinnaisista sisällöistä. Eri työtehtävissä ja prosesseissa tarvittavan osaamisen tulee olla kirjoitettu perusteisiin johdonmukaisesti. Opiskelijan arviointia varten ammattitaitovaatimusten ja arviointikriteerien tulee olla selkeät ja ammattitaidon osoittamisen tulee olla mahdollista erilaisissa työpaikoissa. Perusteiden kielen on oltava ymmärrettävää. Lisäksi perusteiden tulee olla saavutettavissa ja helposti käytettävissä sähköisessä ePerusteet-palvelussa. (Opetushallitus 2022d; Opetushallitus 2023.)

Työelämätoimikuntien tehtävät ja rooli

Opetushallitus asettaa työelämätoimikunnat enintään kolmeksi vuodeksi. Työelämätoimikuntien tehtävät jakautuvat kolmeen osa-alueeseen: Ensinnäkin toimikuntien tehtävänä on osallistua näyttöjen toteutuksen ja osaamisen arvioinnin laadun varmistamiseen. Toiseksi toimikunnat osallistuvat ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteen sekä ammatillisten tutkintojen ja niiden perusteiden kehittämiseen yhteistyössä opetus- ja kulttuuriministeriön ja Opetushallituksen kanssa. Kolmanneksi toimikunnat käsittelevät tutkintokoulutuksen opiskelijoiden osaamisen arviointia koskevat oikaisupyynnöt. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, 119 § ja 120 §.)

Työelämätoimikuntia on 37 ja yhdessä työelämätoimikunnassa on enimmillään yhdeksän jäsentä, jotka edustavat työnantajia, työntekijöitä, itsenäisiä ammatinharjoittajia ja opetusalaa, minkä lisäksi toimikuntien osaamista voidaan täydentää pysyvillä asiantuntijoilla. Opetushallituksen yhteydessä toimiva työelämätoimikuntien sihteeristö tukee toimikuntien toimintaa. (Opetushallitus 2022e.)

Työelämätoimikunnat osallistuvat omalla toimialallaan näyttöjen toteutuksen ja osaamisen arvioinnin laadun varmistamiseen. Toimikunnat seuraavat valtakunnallisia palaute-, seuranta ja arviointitietoja, tekevät vierailukäyntejä näyttöympäristöihin ja käsittelevät tutkintokoulutuksessa opiskelijan osaamisen arviointia koskevia oikaisupyynnöitä. Toimikunnat tuottavat valtakunnallisen tiedon ja havaintojensa pohjalta tilannekatsauksia toiminnan kehittämiseksi ja hyvien käytäntöjen esiin nostamiseksi. Lisäksi toimikunnat antavat pyynnöstä lausuntoja koulutuksen järjestäjien tutkinnoittain eriytyvistä osaamisen arvioinnin toteuttamissuunnitelmista opetus- ja kulttuuriministeriölle. (Opetushallitus 2022e.)

Työelämätoimikunnat osallistuvat ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteen sekä ammatillisten tutkintojen ja niiden perusteiden kehittämiseen. Toimikunnat tekevät aloitteita toimialansa tutkintorakenteen ja tutkintojen perusteiden kehittämiseksi sekä antavat lausuntoja tutkintorakenteen muutosesityksistä ja tutkinnon perusteluonnoksista. (Opetushallitus 2022e.)

Koulutuksen järjestäjien rooli

Koulutuksen järjestäjät osallistuvat tutkinnon perusteiden kehittämiseen yhteistyössä Opetushallituksen kanssa ja soveltavat tutkinnon perusteita käytäntöön (Opetushallitus 2022d). Tutkintoja ja koulutusta järjestettäessä, arvioitaessa ja kehitettäessä tulee ottaa huomioon työ- ja elinkeinoelämän tarpeet sekä tehdä yhteistyötä työ- ja elinkeinoelämän kanssa (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, 4 §). Lisäksi koulutuksen järjestäjän tulee ennakoida toiminta-alueensa osamistarpeita ottaen huomioon toiminta-alueen työvoimatarve ja väestökehitys (emt. 125 §).

Arvioinnin toteutus

3

3.1 Arviointiryhmä

Arvioinnin toteutusta varten perustettiin asiantuntijaryhmä, joka koostui Karvin asiantuntijoista ja muiden organisaatioiden asiantuntijoista. Karvissa arvioinnin suunnittelusta ja toteutuksesta vastasivat arviointineuvos Jani Goman, johtava arviointiasiantuntija Paula Kilpeläinen ja arviointiasiantuntija Johanna Kiesi (1.9.2023 saakka). Muiden organisaatioiden asiantuntijat olivat opetuksen ja ohjauksen alueelta, koulutuksen järjestäjien johdosta sekä työ- ja elinkeinoelämästä. Ryhmään kuuluivat seuraavat henkilöt:

- Jaana Antila, lehtori, Länsirannikon Koulutus Oy WinNova
- Christer Burman, lehtori, VAMIA, Vaasan kaupunki
- Mirja Hannula, johtava asiantuntija, Elinkeinoelämän keskusliitto EK
- Jatta Herranen, pedagoginen johtaja, Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä Riveria
- Seija Katajisto, vararehtori, Koulutuskeskus Salpaus
- Mikko Laakkonen, koulutuspoliittinen asiantuntija, Palvelualojen ammattiliitto PAM.

3.2 Arvioinnin tavoitteet

Tässä arvioinnissa tutkintojärjestelmällä tarkoitettiin ammatillisten tutkintojen muodostamaa kokonaisuutta, joka kattaa muun muassa tutkintorakenteen, tutkintojen keskinäiset suhteet, tutkintojen muodostumisen periaatteet ja tutkintojen perusteet. Arvioinnin tavoitteena oli selvittää, miten toimivia tutkintojärjestelmän kehittämisen prosessit ovat työelämän, yksilöiden ja yhteiskunnan muuttuviin osaamistarpeisiin vastaamiseksi. Näillä prosesseilla tarkoitettiin toimintoja, joilla tutkintojärjestelmää ja sen osa-alueita kansallisesti kehitetään, ja joilla uudistuksia ja muutoksia toimeenpannaan. Kehittämisen vastuutahoja ovat opetus- ja kulttuuriministeriö, Opetushallitus ja työelämätoimikunnat. Kehittämiseen osallistetaan koulutuksen järjestäjiä, työelämää ja muita sidosryhmiä.

Lisäksi arvioinnissa tuotettiin tietoa siitä, mitkä tekijät tutkintojärjestelmässä edistävät ja rajoittavat työelämän ja työelämässä olevien henkilöiden mahdollisuuksia hyödyntää ammatillista koulutusta osaamisen kehittämisessä.

Arvioinnin kohteet, arviointikysymykset ja teemat (ks. luku 3.3) johdettiin arvioinnin taustoituksen (ks. luku 2) sekä kuulemistilaisuuksien pohjalta. Teemoja arvioitiin suhteessa tutkintojärjestelmälle ja sen kehittämiseksi asetettuihin tavoitteisiin.

Arvioinnin toteutuksessa sovellettiin kehittävän arvioinnin periaatteita (esim. Patton 2011; Atjonen 2015; Moitus & Kamppi 2020). Kehittävän arvioinnin tavoitteena on tuottaa arvioitavasta asiasta analyysiä, johtopäätöksiä ja kehittämissuosituksia, joita arvioinnin kohteena olevat tahot voivat hyödyntää toimintansa kehittämässä. (Moitus & Kamppi 2020.)

Karvin arvioinneissa kehittävä arviointi on osallistavaa ja vuorovaikutteista. Näitä periaatteita sovellettiin arvioinnin suunnitteluvaiheessa siten, että arviointiteemojen ja -näkökulmien määrittelemiseksi järjestettiin keskustelu- ja kuulemistilaisuuksia arvioinnin teemojen kannalta keskeisille sidosryhmille. Lisäksi selvitettiin koulutuksen järjestäjien näkemyksiä siitä, millaisia asioita heidän mielestään olisi tärkeää arvioida tutkintojärjestelmän kehittämiseksi. Arvioinnin toteutusta varten perustettiin moninäkökulmainen arviointiryhmä, jossa on edustajia opetuksen alueelta, koulutuksen järjestäjien johdosta sekä työ- ja elinkeinoelämästä. Arviointiryhmässä oli edustettuna molemmat kansalliskielet.

Arvioinnin kohderyhmiä osallistettiin myös arviointiedon tuottamiseen. Kehittävässä arvioinnissa menetelmät valitaan siten, että ne tukevat arvioinnin vaikuttavuutta ja toiminnan kehittämistä jo arviointiprosessin aikana sekä lisäävät yhteistä ymmärrystä arvioitavasta teemasta (Moitus & Kamppi 2020). Arviointitietoa hankittiin puolistrukturoiduilla haastatteluilla tutkintojärjestelmän vastuutahoilta sekä tutkintojärjestelmän kehittämistyöryhmiin osallistuneilta. Suurin osa haastatteluista toteutettiin ryhmähaastatteluina. Tavoitteena oli, että haastateltavat voivat yhdessä pohtia ja reflektoida arvioinnin kohteena olevia teemoja. Osa haastatteluista toteutettiin yksilöhaastatteluina. Näin toimittiin, jos henkilö ei päässyt osallistumaan ryhmähaastatteluun. Myös kehittämisen vastuutahojen johtohenkilöitä haastateltiin yksilö- tai parihaastatteluina. Koulutuksen järjestäjiltä kerättiin tietoa verkkokyselyllä, mikä mahdollisti tiedon hankinnan suurelta joukolta kerralla. Kyselyyn vastaaminen ohjeistettiin toteuttamaan ryhmämuotoisena, minkä tavoitteena oli se, että ryhmä käy yhteistä keskustelua ja pohdintaa arvioinnin teemoista.

Kehittävän arvioinnin tuloksena osallistujat saavat ulkopuolista palautetta toimintansa kehittämiskohteista, hyvistä käytänteistä ja vahvuuksista. Kehittävä arviointi tukee vaikuttavuutta ja muutosta. (Moitus & Kamppi 2020). Syksyn 2023 aikana Karvi esitteli arvioinnin ensituloksia arvioinnin kohteena olleille tahoille. Karvi toteutti erillisiä esittelytilaisuuksia ja järjesti kehittämisen vastuutahoille työpajan, jossa käytiin syventävää keskustelua arviointituloksista. Työpajaan kutsuttiin opetus- ja kulttuuriministeriön, Opetushallituksen ja työelämätoimikuntien edustajia ja se toteutettiin verkossa. Työpajaa varten Karvi laati arviointiaineistoon pohjautuvan koosteen tutkintojärjestelmän kehittämisen vahvuuksista, haasteista ja kehittämiskohteista, joka toimitettiin etukäteen työpajaan kutsutuille. Koostetta hyödynnettiin työpajan esityksissä sekä pienryhmäkeskusteluissa. Koosteen ja työpajan tavoitteena oli se, että arvioinnin kohteena olevat tahot saavat arviointitietoa käyttöönsä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja voivat hyödyntää sitä toiminnassaan ja sen kehittämässä. Lisäksi työpajassa käyty keskustelu tuotti lisätietoa ja syventäviä näkökulmia arviointiryhmälle jatkotyöskentelyyn. Arvioinnin tulokset ja kehittämissuositukset julkistettiin ja jaettiin webinaarissa helmikuussa 2024. Webinaariin kutsuttiin kaikki arviointiin osallistuneet tahot sekä arvioitavan teeman kannalta keskeiset sidosryhmät.

3.3 Arviointikysymykset

Arvioinnin kohteena olivat tutkintojärjestelmän kehittämisen prosessit sekä tutkintojärjestelmän toimivuus työelämän ja työelämässä olevien henkilöiden osaamisen kehittämisessä. Arviointikysymykset olivat:

1. Miten toimivia tutkintojärjestelmän kehittämisen prosessit ovat työelämän osaamistarpeisiin vastaamiseksi? Prosesseja arvioitiin seuraavien teemojen kannalta:

- muutostarpeiden tunnistaminen,
- ennakointi- ja muun tiedon hyödyntäminen,
- sidosryhmien osallistaminen,
- työn- ja vastuunjako sekä kehittämisen johtaminen,
- tutkintojen perusteiden uudistamisen, kehittämisen ja toimeenpanon prosessit.

Eri teemoja läpäisevänä näkökulmana tarkasteltiin kehittämiseen liittyvien prosessien vahvuuksia ja kehittämistarpeita.

2. Miten toimiva tutkintojärjestelmä on työelämän ja työelämässä olevien henkilöiden osaamisen kehittämisessä? Toimivuutta arvioitiin seuraavien teemojen kannalta:

- tutkintorakenteen toimivuus,
- tutkinnon osiin perustuva rakenne koulutuksen saavutettavuuden kannalta,
- tutkintoa lyhyemmät koulutuskokonaisuudet,
- tutkinnon osaa pienemmät osaamiskokonaisuudet,
- järjestäjien paikallisten tutkinnon osien tarjonta, sisällöt ja laadinnan perusteet,
- tutkintojärjestelmän tarjoamien mahdollisuuksien tunteminen työelämässä.

Teemoja läpäisevänä näkökulmana tarkasteltiin tutkintojärjestelmän toimivuutta edistäviä ja rajoittavia tekijöitä.

3.4 Arvioinnin aikataulu ja aineistot

Arvioinnin suunnitteluvaiheessa arviointiteemojen ja -näkökulmien määrittelemiseksi järjestettiin kevään ja syksyn 2022 aikana kuulemis- ja keskustelutilaisuuksia keskeisille sidosryhmille¹. Lisäksi selvitettiin koulutuksen järjestäjien näkemyksiä siitä, millaisia asioita heidän mielestään olisi tärkeää arvioida tutkintojärjestelmän kehittämiseksi. Arviointiaineisto hankittiin kevään ja syksyn 2023 aikana. Aineisto analysoitiin syksyllä 2023. Arvioinnin loppuraportti johtopäätöksiin ja kehittämissuosituksiin julkaistiin helmikuussa 2024.

Arviointiaineisto koostui tutkintojärjestelmän kehittämisen vastuutahoille toteutetuista haastatteluista, ammatillisen koulutuksen järjestäjille toteutetusta kyselystä sekä aihepiiriin liittyvästä rekisteritiedoista. Seuraavaksi kuvataan tarkemmin eri aineistoja.

¹ AKAVA, AMKE, ARENE, EK, Energiateollisuus ry, ETLA, JOTPA, Kiinteistötyönantajat ry, Kirkon työmarkkinalaitos, Kunnallinen työmarkkinalaitos KT, OAJ, OKM, OPH, OSKU, SAKKI, SAK, STTK, Suomen yrittäjät, TEM, Työelämätoimikunnat, UNIFI.

Haastattelut tutkintojärjestelmän kehittämisen vastuutahoille

Haastattelut toteutettiin 19.4.–15.6.2023 ja niihin osallistui kaikkiaan 55 henkilöä. Haastatteluilla kerättiin tietoa opetus- ja kulttuuriministeriön ammatillisesta koulutuksesta vastaavalta johdolta ja virkahenkilöstöltä, Opetushallituksen ammatillisesta koulutuksesta vastaavalta johdolta ja virkahenkilöstöltä, työelämätoimikuntien puheenjohtajilta sekä tutkintojärjestelmän kehittämissankkeiden työryhmiin (ns. TUTKE-työryhmät vuosina 2009–2023) eri vuosina osallistuneilta. Haastattelut toteutettiin puolistrukturoituina haastatteluina etäyhteyden välityksellä. Suurin osa haastatteluista oli ryhmähaastatteluja, mutta osa myös yksilö- tai -parihaastatteluja.

Opetus- ja kulttuuriministeriön osalta haastatteluihin osallistui ammatillisen koulutuksen asioista vastaava johto ja virkahenkilöstö (n = 7). Haastateltaviksi kutsuttiin myös muutamia henkilöitä, jotka olivat aiemmin toimineet pitkään johdon tai virkahenkilöstön edustajina, mutta eivät haastatteluhetkellä olleet virkasuhteessa ministeriöön (n = 3). Opetushallituksesta haastatteluihin osallistui ammatillisen koulutuksen johto, tutkinnon perusteiden alakohtaisia vastuuhenkilöitä sekä muita henkilöitä, jotka tehtäviensä puolesta osallistuvat tutkintojärjestelmän kehittämiseen (n=16).

Kaikkiaan 37 työelämätoimikunnasta haastatteluun valittiin 17 toimikuntaa². Valinnassa huomioitiin, että haastattelun kohteena olevat työelämätoimikunnat edustavat opiskelijamääriltään erikoisia tutkintoja ja tutkintotyypeiltään ja tutkinnoiltaan erilaisia toimikuntia. Työelämätoimikunnista haastatteluihin osallistui toimikuntien puheenjohtajia (n = 17).

TUTKE-työryhmissä eri vuosina mukana olleista haastateltavista (n = 12) kolme oli osallistunut yhteen ja loput useampaan kuin yhteen TUTKE-työryhmään. Haastateltavat olivat pääsääntöisesti työmarkkinoita, koulutuksen järjestäjiä ja opiskelijoita edustavien järjestöjen henkilöstöä.

Kysely ammatillisen koulutuksen järjestäjille

Ammatillisen koulutuksen järjestäjiltä kerättiin tietoa verkkokyselyllä 1.9.–15.10.2023. Suomalaisista koulutuksen järjestäjistä kyselyn kohderyhmäksi valittiin puolet (n = 65), siten, että järjestäjät edustivat eri alueilla toimivia, opiskelijamäärältään eri kokoisia ja koulutustarjonnaltaan erityyppisiä järjestäjiä. Ruotsinkielisten järjestäjien vähäisen kokonaismäärän vuoksi mukaan valittiin kaikki järjestäjät (n = 7). Kysely lähetettiin kaikkiaan 72 järjestäjälle, joista 65 vastasi kyselyyn. Vastausaste oli siis 90 prosenttia. Vastanneiden järjestäjien taustatiedot on kuvattu taulukossa 2.

2 Haastatteluun osallistuneet työelämätoimikunnat: Ajoneuvoalan, Elintarvikealan, Hius- ja kauneudenhoitoalan, ICT-alan, Liikunta-alan ja valmennuksen, Luonto- ja ympäristöalan, Media-alan, Kasvatus- ja ohjausalan, Metsäalan, Prosessiteollisuuden, Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan, Puutarha-alan, Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon, Sähkö-, automaatio- ja energia-alan, Taideteollisuusalan, Talonrakennus- ja pintakäsittelyalan, Tekstiilin ja muodin työelämätoimikunnat.

TAULUKKO 2. Kyselyyn vastanneiden koulutuksen järjestäjien (n = 65) taustatiedot

Koulutuksen järjestäjien taustatiedot		Vastanneet	
		n	%
Järjestäjän kieli	Suomi	59	91
	Ruotsi	6	9
Järjestäjän koko	Alle 500 opiskelijaa (pieni)	32	49
	500–3000 opiskelijaa (keskikokoinen)	14	22
	Yli 3000 opiskelijaa (suuri)	19	29
Alojen määrä	Yksialainen	18	28
	Monialainen	47	72
Järjestäjän AVI-alue	Etelä-Suomen AVI	28	43
	Itä-Suomen AVI	8	12
	Lapin AVI	3	5
	Lounais-Suomen AVI	7	11
	Länsi- ja Sisä-Suomen AVI	13	20
	Pohjois-Suomen AVI	6	9
Mitä koulutuksia järjestää	Vain perustutkintokoulutus	6	9
	Vain ammatti- ja/tai erikoisammattitutkintokoulutus	11	17
	Sekä perustutkintokoulutus että ammatti- ja/tai erikoisammattitutkintokoulutus	48	74
Järjestää työvoimakoulutusta	Kyllä	32	49
	Ei	33	51

Koulutuksen järjestäjien edustajia pyydettiin vastaamaan kyselyyn ryhmänä. Vastaaajaryhmä ohjeistettiin kokoamaan siten, että ryhmässä on järjestäjän profiilin mukaisesti tuntemusta järjestäjän toiminta-alueesta, koulutusaloista ja eri tutkintotyypeistä sekä tutkintojen perusteista ja tutkintojärjestelmästä.

Tilasto- ja rekisteritieto

Arvioinnissa hyödynnettiin opetushallinnon Koski-tietovarannosta saatavia tietoja paikallisten tutkinnon osien, tutkinnon osaa pienempien osaamiskokonaisuuksien sekä henkilöstökoulutuksena järjestetyn koulutuksen opiskeluoikeuksista ja suorituksista. Paikallisten tutkinnon osien tiedot ovat ajalta 1.1.2020–31.7.2023 ja tutkinnon osaa pienempien osaamiskokonaisuuksien sekä henkilöstökoulutuksen suoritukset ajalta 1.1.2019–31.7.2023. Koski-tietovarannosta poimitut tiedot koskevat koko ammatillisen koulutuksen kenttää ja järjestäjiä.

Arvioinnissa hyödynnettiin myös ammatillisen koulutuksen työelämäpalautteita, jotka ovat saatavissa opetushallinnon tilastopalvelu Vipusesta. Ammatillisen koulutuksen työelämäpalautteet koostuu työpaikkaohjaajakyselystä ja työpaikkakyselystä. Työpaikkaohjaajilta palautetta on kerätty 1.7.2021 alkaen ja työpaikoilta tammikuusta 2022. Tässä arvioinnissa hyödynnettiin työpaikkakyselyä.

Työpaikkakysely toteutetaan kaksi kertaa vuodessa, tammi-helmikuussa ja heinä-elokuussa. Koulutuksen järjestäjä lähettää kyselyn työpaikalle, jos kyseisellä työpaikalla on lähettämisaikaa edeltävän puolen vuoden aikana ollut päättyneitä työelämässä oppimisen jaksoja. Kyselyyn vastaa työnantajan edustaja. Työpaikkakyselyn aineisto poimittiin Vipusesta kyselyyn vastanneiden työpaikkojen lukumäärän mukaan ja se kattaa 35 698 vastausta tilastovuosilta 2022–2023.

3.5 Tulosten analysointi ja raportointi

Tutkintojärjestelmän kehittämisen vastuutahojen haastattelut toteutettiin puolistrukturoituna haastatteluina Teamsin välityksellä. Suurin osa toteutettiin ryhmähaastatteluina, mutta osa myös yksilö- ja parihaastatteluina. Kaikkiaan haastatteluja toteutettiin 18 kappaletta, joihin osallistui yhteensä 55 haastateltavaa. Aikaa haastattelua kohden oli varattu puolitoista tuntia. Haastattelijoina toimivat arviointiryhmän jäsenet. Jokaisessa haastattelussa oli 2–3 haastattelijaa sekä 1–2 kirjaajaa, joiden tehtävänä oli kirjoittaa haastateltavien vastaukset mahdollisimman tarkasti ylös. Kirjaajina toimivat Karvin asiantuntijat. Haastattelumuistiinpanoja kertyi yhteensä 125 sivua.

Haastatteluaineiston analysoinnissa hyödynnettiin laadullisen sisällönanalyysin periaatteita, jolloin tarkoituksena on etsiä tekstimuotoisesta aineistosta merkityksiä ja pyrkiä luomaan tarkastelun kohteena olevasta asiasta systemaattinen kuvaus tiivistetyssä ja yleisessä muodossa ja tekemään sen perusteella johtopäätöksiä asiasta (ks. Tuomi & Sarajärvi 2009, 103–104). Analysointiin ja johtopäätösten tekemiseen osallistui koko arviointiryhmä. Käytännössä tämä tapahtui siten, että kaikkien haastateltavien ryhmien yksittäiset haastattelumuistiinpanot yhdistettiin samojen arviointiteemojen alle (arviointiteemat on kuvattu luvussa 3.3.) Arviointiryhmä perehtyi tällä tavoin jäsenettyihin haastattelumuistiinpanoihin ja tiivisti niiden perusteella keskeisiä havaintojaan ja johtopäätöksiään jokaisesta arviointiteemasta taulukkomuotoiseen yhteenvedoon. Tavoitteena oli, että ryhmälle muodostuu mahdollisimman kattava yhteinen ymmärrys haastatteluaineistosta arviointiteemoittain. Havainnoista ja yhteenvedosta keskusteltiin arviointiryhmän kokouksissa ja yhteenvedoa tarkennettiin haastattelumuistiinpanoja edelleen lukemalla. Tavoitteena oli tunnistaa mahdollisimman kattavasti haastatteluissa esille tulleita tutkintojärjestelmän kehittämiseen liittyvien prosessien vahvuuksia ja kehittämistarpeita.

Arviointiryhmän haastatteluaineiston perusteella tekemiä havaintoja ja johtopäätöksiä käsiteltiin tutkintojärjestelmän kehittämisen vastuutahoille järjestetyssä työpajassa (ks. luku 3.2). Työpajan osallistujille laadittiin ja toimitettiin etukäteen perehdyttäväksi kooste tutkintojärjestelmän kehittämisen vahvuuksista, haasteista ja kehittämiskohteista. Koosteessa oli kuvattu arviointiryhmän tekemiä havaintoja ja johtopäätöksiä haastatteluaineistosta. Tämän tavoitteena oli jakaa arviointitietoa mahdollisimman varhaisessa vaiheessa arviointiin osallistuneiden käyttöön sekä samalla testata arviointiryhmän tekemien havaintojen ja johtopäätösten osuvuutta. Työpajan jälkeen arviointiryhmä keskusteli edelleen havainnoistaan ja johtopäätöksistään ja tarkensi muodostamaansa kuvaa tutkintojärjestelmän kehittämisprosessien vahvuuksista ja kehittämisen kohteista.

Järjestäjille suunnattu kysely sisälsi monivalintakysymyksiä ja avokysymyksiä. Monivalintakysymyksiin vastattiin pääasiassa viisiportaisella asteikolla, jossa vastaajat arvoivat asian toimivuutta tai toteutumista asteikolla 1 erittäin huono – 2 huono – 3 kohtalainen – 4 hyvä – 5 erittäin hyvä. Joissakin kysymyksissä vastausvaihtoehtona oli myös ”emme osaa sanoa”.

Monivalintakysymysten vastauksia kuvattiin frekvensseinä, prosenttijakaumina ja keskiarvoina. Prosenttijakaumiin ja keskiarvoihin laskettiin mukaan viisiportaisella asteikolla asiaan kantaa ottaneet. Vastanneiden määrät on ilmoitettu tulosten esittelyssä kysymyskohtaisesti.

Järjestäjäkyselyssä oli mukana myös avokysymyksiä, joihin vastaajat saivat kirjoittaa vastauksensa. Vastaukset luokiteltiin määrällisen sisällönanalyysin periaatteita hyödyntäen. Tuloksissa on esitelty mainintojen kokonaismäärä ja kunkin luokan suhteellinen osuus (%) kaikista maininnoista. Luokkien sisältöä on lisäksi kuvattu sanallisesti ja kuvausten yhteydessä on esitetty suoria lainauksia vastauksista.

3.6 Luotettavuus

Arvioinnin laatua ja luotettavuutta varmistettiin arviointihankkeen eri vaiheissa. Suunnitteluvaiheessa tavoitteena oli varmistaa, että arvioitavan aiheen kannalta keskeiset sisällöt ja näkökulmat tulevat huomioiduksi arvioinnissa. Arvioinnin alussa järjestettiin keskustelu- ja kuulemistilaisuuksia arviointiteeman kannalta keskeisille sidosryhmille (ks. luku 3.4) ja näitä keskusteluja hyödynnettiin arvioinnin suunnittelussa. Arviointiryhmä muodostettiin monitahoperiaatteella eli ryhmään nimettiin Karvin asiantuntijoiden lisäksi edustajia opetuksen alueelta, koulutuksen järjestäjien johdosta sekä työ- ja elinkeinoelämästä. Tällä varmistettiin erilaisten näkökulmien ja erilaisten asiantuntijuusalueiden huomiointi arvioinnissa. Arviointiryhmä suunnitteli arviointi-asetelman ja arvioinnin toteutuksen aineistonkeruineen, analysoi ja tulkitsi yhteisesti arviointituloksia, teki johtopäätöksiä sekä laati tuloksiin pohjautuvat kehittämisuositukset.

Suomenkielisistä koulutuksen järjestäjistä kyselyn kohdejoukoksi valittiin puolet kaikista suomenkielisistä koulutuksen järjestäjistä. Valinnassa varmistettiin, että kohdejoukko vastaa mahdollisimman hyvin perusjoukkoa. Ruotsinkielisten järjestäjien vähäisen kokonaismäärän vuoksi mukaan valittiin kaikki järjestäjät. Arviointiryhmä suunnitteli järjestäjien kyselyn kysymykset, ja kyselylomake testattiin kohderyhmään kuuluvilla henkilöillä ennen varsinaisen kyselyn toteutusta. Tämän tarkoituksena oli varmistaa kysymysten ja väittämien ymmärrettävyys ja osuvuus.

Koulutuksen järjestäjien yhteyshenkilöitä tiedotettiin eri vaiheissa arvioinnin toteutukseen liittyvistä asioista ja ohjeistettiin tiedonhankinnan organisoinnissa. Tällä pyrittiin osaltaan varmistamaan tiedonkeruun laatua ja hyvää vastausprosenttia kyselyihin. Kohdejoukkoon kuuluvista järjestäjistä noin 90 prosenttia vastasi kyselyyn, mitä voidaan pitää hyvänä vastausasteena.

Opetus- ja kulttuuriministeriöstä sekä Opetushallituksesta haastatteluihin osallistui kattavasti ammatillisen koulutuksen tutkintojärjestelmän kehittämiseen osallistuvia henkilöitä, yhteensä 26 henkilöä. Työelämätoimikunnista mukaan valittiin seitsemäntoista toimikuntaa 37:stä (ks. tarkemmin luku 3.4). Valinnassa huomioitiin, että haastattelun kohteena olevat työelämätoimikunnat edustavat opiskelijamääriltään erikokoisia tutkintoja ja tutkintotyypeiltään ja tutkinnoiltaan erilaisia toimikuntia.

Vuosina 2009–2023 tutkintojärjestelmän kehittämishankkeiden (TUTKE) työryhmissä muita kuin opetus- ja kulttuuriministeriön ja Opetushallituksen edustajia on ollut 32 henkilöä. Heistä haastateltiin 12 henkilöä, eli reilu kolmannes kaikista. Haastateltavien valinnassa oli tavoitteena se, että enemmistöllä olisi kokemusta useammasta kuin yhdestä TUTKE-hankkeesta, jotta haastattelujen kautta saataisiin kokonaiskuvaa TUTKE-työskentelystä. Haastateltavista 9 oli osallistunut useampaan kuin yhteen TUTKE-työryhmään ja kolme vain yhteen työryhmään. Haastateltavat olivat pääsääntöisesti työmarkkinoita, koulutuksen järjestäjiä ja opiskelijoita edustavien järjestöjen henkilöstöä, joten he edustavat hyvin TUTKE-työryhmien profiilia.

Työelämätoimikuntien ja TUTKE-työryhmien osalta haastateltavissa ryhmissä oli kyse näytteistä eikä voida olla täysin varmoja, etteikö haastateltavien määrää lisäämällä olisi saatu lisää tai uusia näkökulmia haastattelujen teemoista. Saatavan aineiston kattavuutta pyrittiin kuitenkin varmistamaan suunnittelemalla haastattelujen kohderyhmät etukäteen.

Arviointiryhmä suunnitteli haastattelurungot ja ne lähetettiin etukäteen haastateltaville. Tämän tarkoituksena oli se, että haastateltavat voivat perehtyä etukäteen kysymyksiin ja pohtia omia näkemyksiään niihin. Tällä pyrittiin myös siihen, että aika riittäisi paremmin haastattelutilanteissa. Arviointiryhmän jäsenet toimivat haastattelijoina ja heidät perehdytettiin tehtävään

ennen haastatteluja. Haastattelijat oheistettiin myös käymään kunkin haastattelun jälkeen tiivis reflektiokeskustelu siitä, miten haastattelu sujui ja tuliko haastattelussa esille jotakin, mikä pitäisi huomioida seuraavissa haastatteluissa.

Haastatteluja ei nauhoitettu eikä litteroitu. Tämän ajateltiin vaikuttavan siihen, että haastateltavat uskaltavat tuoda rohkeammin esille näkemyksiään. Tallentamalla ja litteroimalla olisi saatu tarkemmin ylös haastateltavien puhetta kuin muistiinpanoja tekemällä. Toisaalta Karvissa on käytetty haastattelumuistiinpanojen tekemistä useissa arvioinneissa, ja kirjaajat olivat kokeneita muistiinpanojen tekijöinä. Muistiinpanoja tekemällä ei useinkaan ole mahdollista kirjoittaa sanatakkasti ylös kaikkea puhetta, vaan kirjaajat joutuvat jossain määrin valikoimaan, mitä kirjaavat. Kirjaamisen kattavuutta pyrittiin kuitenkin varmistamaan siten, että haastattelijat oli ohjeistettu etenemään järjestyksessä arviointiteemoittain kysymys kerrallaan. Kirjaajilla oli käytettävissään kysymysrunko, jota he hyödynsivät muistiinpanojen tekemisessä. Lisäksi ryhmähaastatteluissa haastateltavia pyydettiin vastaamaan kysymyksiin yksi kerrallaan mahdollisimman tiiviisti.

Koski-rekisteriaineiston perusteella kuvattiin henkilöstökoulutuksena järjestetyn koulutuksen suoritusmääriä, paikallisten tutkinnon osien määriä sekä tutkinnon osaa pienempien osaamiskokonaisuuksien suoritusmääriä. Koski-aineisto koostuu koulutuksen järjestäjien opintohallintojärjestelmiinsä tallentamista tiedoista, jotka siirtyvät automaattisesti Koski-tietokantaan. On tiedossa, että joissain tapauksissa tietojen siirtymisessä Koskeen on ollut puutteita. Myös koulutuksen järjestäjien tavoissa kirjata tietoja omiin järjestelmiinsä voi olla vaihtelua tai virheitä; esimerkiksi tutkinnon osia, jotka on otettu toisesta ammatillisesta tutkinnosta, on kirjattu opintohallintojärjestelmässä ajoittain paikallisiksi tutkinnon osiksi (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2023a, 83). Tällaiset virheet luonnollisesti toistuvat Koski-tietovarannosta poimituissa aineistoissa.

Kehittämisen vastuutahojen haastattelu- tulokset

4

Haastatteluilla hankittiin tietoa opetus- ja kulttuuriministeriön sekä Opetushallituksen ammatillisesta koulutuksesta vastaavalta johdolta ja virkahenkilöstöltä, työelämätoimikuntien puheenjohtajilta sekä tutkintojärjestelmän kehittämishankkeiden työryhmiin eri vuosina osallistuneilta (ns. TUTKE-työryhmät vuosina 2009–2023). Haastatteluissa selvitettiin haastateltavien näkemyksiä tutkintojärjestelmän kehittämiseen liittyvien prosessien vahvuuksista sekä mahdollisista haasteista ja kehittämistarpeista. Teemoina olivat tutkintojärjestelmän kehittämistarpeiden tunnistaminen ja osaamistarpeiden ennakointi, työelämän ja sidosryhmien osallistaminen tutkintojärjestelmän kehittämiseen, työn- ja vastuunjako ja johtaminen tutkintojärjestelmän kehittämisessä, sekä tutkintojen perusteiden kehittämisprosessit.

Haastatteluissa selvitettiin myös haastateltavien näkemyksiä nykyisen tutkintojärjestelmän toimivuudesta sekä toimivuutta edistävästä ja rajoittavista tekijöistä. Keskeisinä teemoina olivat tutkintorakenne ja tutkinnon osiin perustuva rakenne. Samalla kartoitettiin haastateltavien näkemyksiä tutkintoa lyhyemmistä ja tutkinnon osaa pienemmistä kokonaisuuksista sekä järjestäjien laatimista paikallisista tutkinnon osista osana tutkintojärjestelmää. Haastattelutulokset on kuvattu seuraavissa luvuissa arviointiteemoittain. Pääluvun otsikko kuvaa arviointiteemaa ja alalukujen otsikot haastattelun tuloksia. Kuvauksen tavoitteena on piirtää arviointiteemoittain mahdollisimman kattava kuva haastateltavien näkemyksistä.

4.1 Tutkintojärjestelmän kehittämistarpeiden tunnistaminen

Haastatteluissa selvitettiin, millainen rooli eri tahoilla on tutkintojärjestelmän kehittämis-, muutos- ja uudistamistarpeiden tunnistamisessa. Lisäksi selvitettiin, millaisilla toimintatavoilla tunnistamista tehdään ja mitkä ovat tunnistamisen vahvuuksia ja mahdollisia kehittämiskohteita.

Opetus- ja kulttuuriministeriö vastaa tutkintorakenteesta ja sitä koskevasta asetuksesta. Näin ollen ministeriölle on keskeistä saada tietoa tutkintorakenteen kehittämis- ja muutostarpeista. Haastatteluissa tuotiin esille, että aloitteita, ehdotuksia ja tietoa tutkintorakenteen kehittämiseksi odotetaan ja saadaan pääasiassa Opetushallitukselta, työelämätoimikunnilta ja Osaamisen ennakointifoorumilta (OEF). Opetus- ja kulttuuriministeriö voi myös perustaa työryhmiä tutkintojärjestelmän ja tutkintojen kehittämiseksi. Näiden taustalla on yleensä hallitusohjelmasta, koulutuspoliittisesta selonteosta tai Euroopan unionin neuvostosta tulevat linjaukset. Haastattelujen perusteella ministeriö saa tietoa tutkintojärjestelmästä ja sen toimivuudesta myös selvitysten, arviointien ja

tilastojen kautta. Osana järjestämislupaprosessia ministeriö käy keskustelua koulutuksen järjestäjien kanssa ja saa näin tietoa eri alueiden koulutus- ja osaamistarpeista. Haastateltavien mukaan tutkintojärjestelmän muutostarpeita voi nousta esille myös yhteiskunnallisesta keskustelusta, vuorovaikutuksesta eri hallinnon alojen kesken ja eri tahojen yhteydenotoista ministeriöön.

Opetushallituksen näkökulmasta muutos- ja uudistamistarpeiden tunnistaminen liittyy tutkinnon perusteiden kehittämiseen. Haastateltavien mukaan keskeistä on varmistaa perusteiden ajantasaisuus suhteessa työelämän tarpeisiin. Tutkinnon perusteiden kehittämistä voi nousta muutostarpeita tutkintorakenteeseen, jolloin Opetushallitus valmistelee tätä koskevat esitykset opetus- ja kulttuuriministeriölle. Haastattelujen perusteella Opetushallituksessa alakohtaisten vastuuhenkilöiden tehtävänä on seurata ja koota tietoa alalla tapahtuvista muutoksista ja niistä johtuvista osaamistarpeiden muutoksista eri tutkinnoissa. Jos tutkinnon perusteen päivitys- tai uudistamistarve todetaan, laaditaan suunnitelma perustetyön käynnistämiseksi. Haastatteluissa korostettiin, että Opetushallituksen tulee lainsäädännön mukaan valmistella tutkinnon perusteet yhteistyössä työ- ja elinkeinoelämän, koulutuksen järjestäjien ja muiden keskeisten sidosryhmien kanssa. Lisäksi Opetushallituksen on tutkinnon perusteita valmistellessaan tehtävä yhteistyötä asianomaisen työelämätoimikunnan kanssa.

Työelämätoimikuntien yhtenä tehtävänä on osallistua ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteen sekä ammatillisten tutkintojen ja niiden perusteiden kehittämiseen yhteistyössä opetus- ja kulttuuriministeriön ja Opetushallituksen kanssa. Tehtävät määritellään ammatillisen koulutuksen lainsäädännössä. Haastatteluissa nousi esille, että opetus- ja kulttuuriministeriön ja Opetushallituksen taholta työelämäkunnat nähdään kumppaneina, joiden kanssa käydään keskustelua tutkintojärjestelmän kehittämistä, ja jotka osaltaan varmistavat ammatillisen koulutuksen laatua ja työelämälähtöisyyttä. Haastatteluissa tuotiin esille, että käytännössä työelämätoimikunnat voivat osallistua tutkintojärjestelmän kehittämiseen tekemällä aloitteita toimialansa tutkintorakenteen ja tutkintojen perusteiden kehittämiseksi sekä antamalla lausuntoja tutkintorakenteen muutosesityksistä ja tutkinnon perusteluonnoksista sekä osallistumalla perusteiden valmisteluun.

4.1.1 Vahvuuksina tunnistamisen rakenteet, yhteistyöverkostot ja tietovarannot

Haastattelujen perusteella tutkintojärjestelmän kehittämistarpeiden tunnistamisen vahvuutena on se, että tunnistamista varten on luotu rakenteita ja toimintakäytäntöjä. Osa näistä rakenteista on pysyväisluonteisia, kuten työelämätoimikunnat ja Osaamisen ennakointifoorumi, joiden kautta pyritään vahvistamaan koulutuksen työelämälähtöisyyttä ja osaamistarpeiden ennakointia. Myös tutkintojen ja niiden perusteiden kehittäminen on jatkuvaa toimintaa, jonka tarkoituksena on varmistaa, että tutkintojen osaamistavoitteet ja ammattitaitovaatimukset vastaavat työelämän tarpeisiin ja tuottavat valmiuksia jatko-opintoihin. Osa tutkintojärjestelmän kehittämisen toiminnoista on tilapäisiä ja tarvittaessa aktivoitavia, kuten tutkintojen kehittämisen työryhmät (TUTKE).

Haastateltavat toivat esille, että eri tahojen osallistamiseen on luotu kanavia ja toimintatapoja, mikä edistää tutkintojärjestelmän kehittämistarpeiden tunnistamista. Haastatteluissa nostettiin esille, että TUTKE-työryhmissä ovat tyypillisesti edustettuina työelämän keskusjärjestöt sekä koulutuksen järjestäjien ja opiskelijoiden järjestöt. Tutkintojen perusteiden kehittämiseen on perinteisesti osallistettu työelämää ja koulutuksen järjestäjiä sekä opetushenkilöstöä. Haastateltavien mukaan joissakin tutkinnoissa myös opiskelijoita on alettu ottaa mukaan perusteiden kehittämiseen ja tästä on saatu hyviä kokemuksia.

Haastateltavat korostivat erilaisten yhteistyöverkostojen tärkeyttä, joiden kautta voidaan keskustella ja luoda yhteistä tulkintaa ja ymmärrystä työelämän kehityssuunnista ja tunnistaa toimialakohtaisia muutostarpeita. Kun verkostot pidetään aktiivisina, saadaan signaaleja tutkintojärjestelmän muutos- ja kehittämistarpeista.

Viime vuosina on kehitetty erilaisia tietovarantoja, mikä lisää mahdollisuuksia esimerkiksi rekisteri-, tilasto- ja ennakoitiedon hyödyntämiseen. Haastattelujen perusteella tässä on meneillään tietynlainen murrosvaihe: tietovarannot ovat kehittyneet ja tieto niiden hyödyntämismahdollisuuksista on lisääntynyt, mutta käytännön toimintatavat hyödyntämiseen hakevat vielä muotoaan.

4.1.2 Haasteena uusien ratkaisujen tarve suhteessa jo olemassa oleviin mahdollisuuksiin

Tutkintojärjestelmän kehittämis- ja uudistamistarpeiden tunnistamista edistävien tekijöiden lisäksi haastatteluissa selvitettiin, millaisia haasteita ja rajoittavia tekijöitä tunnistamisessa on. Haastattelujen perusteella lähtökohtainen haaste on se, miten tunnistetaan todellinen tarve kehittää uutta, ja milloin muutostarpeeseen voidaan vastata tutkintojärjestelmän jo nykyisellään mahdollistavilla ratkaisulla. Haastattelujen perusteella tämä liittyy osaltaan myös kysymykseen siitä, tuntevatko työelämä ja koulutuksen järjestäjät riittävästi nykyisen tutkintojärjestelmän tarjoamia mahdollisuuksia. Useat haastateltavat toivat esille, että kaikilla toimijoilla ei välttämättä ole kattavaa kuvaa siitä, mitä kaikkea jo nykyinen tutkintojärjestelmä mahdollistaa. Haastattelujen perusteella kehitettävää on edelleen tiedon jakamisessa ja kannustamisessa käyttämään rohkeammin näitä mahdollisuuksia.

Haastatteluissa nostettiin yleisesti esille kysymys siitä, välittyvätkö osaamistarpeet työpaikoilta ja eri alueilta riittävän kattavasti järjestelmätasolle. Haastattelujen perusteella erilaisiin kehittämisprosesseihin osallistumisessa on toimialakohtaisia eroja ja kehittämiseen osallistuu yleensä aktiivisemmin koulutuksen järjestäjien edustajia kuin työelämän edustajia.

Haastateltavien mukaan eri sidosryhmillä voi myös olla toisistaan poikkeavia näkemyksiä muutostarpeista. Tällöin tutkintojärjestelmän kehittämisessä tulee tunnistaa erilaisia tarpeita ja löytää yhteisen vuoropuhelun kautta sellaiset ratkaisut, jotka palvelevat kokonaisuutta. Haastattelujen perusteella viime vuosien keskeisiä keskustelunaiheita ovat olleet tutkintojen määrät ja kysymys siitä, vastataanko muutostarpeisiin luomalla uusia tutkintoja vai laaja-alaistamalla jo olemassa olevia tutkintoja tai joustavoittamalla tutkintojen muodostumista. Tutkintojen kehittämisessä keskeinen kysymys on muun muassa se, riittävätkö tutkinnon osan tai osien muutokset vai onko uudistettava koko tutkinto. Tuoreita keskusteluteemoja ovat haastattelujen perusteella tutkinnon osien, tutkintoa lyhyempien koulutuskokonaisuuksien ja eri alojen rajapinnoille muodostuvien osaamistarpeiden rooli osana koulutus- ja tutkintojärjestelmää.

4.1.3 Tiedon tuottamisen ja hyödyntämisen prosesseissa kehitettävää

Haastatteluissa tuotiin esille, että tutkintojärjestelmän kehittämiseen liittyvää potentiaalista informaatiota on paljon, mutta se on sirpaleista, jolloin kokonaiskuvan hahmottaminen ei ole helppoa. Keskeisenä haasteena on se, miten ennakointi- ja muu tieto muunnetaan ja jalostetaan tutkintojärjestelmän kehittämis- ja muutostiedoksi. Haastattelujen perusteella tähän liittyvät tiedon jäsentämisen, analysoinnin ja syntetisoinnin prosessit eivät ole kaikilta osin systemaattisia. Haastatteluissa tuotiin esille, että tiedon louhintaa olisi tärkeää kehittää edelleen ja tekoälyn hyödyntämisestä toivottiin tähän myös ratkaisuja.

Haastateltavat korostivat, että tutkintojärjestelmän kehittämisessä on tärkeää huomioida niin työelämän ja yhteiskunnan nykyisiä kuin tulevaisuuden osaamistarpeita. Koulutus- ja osaamistarpeiden määrällinen ja laadullinen ennakointi on tärkeää. Haastattelujen perusteella ammatillisen koulutuksen reformin myötä pyrittiin entisestään vahvistamaan osaamistarpeiden ja niissä tapahtuvien muutosten ennakointia. Haastatteluissa tuotiin esille, että myös määrällisen tiedon, kuten KOSKI-tietovarannon, hyödyntämistä pyritään parhaillaan kehittämään ja lisäämään tutkintojärjestelmän kehittämisessä.

Haastatteluissa nostettiin esille, että ennakointitietoa tuottavat useat eri tahot: Osaamisen ennakointifoorumi (OEF) on opetus- ja kulttuuriministeriön sekä Opetushallituksen yhteinen ennakoinnin asiantuntijaelin, joka osallistuu osaamis- ja koulutustarpeiden ennakointiin ja tekee aloitteita ja ehdotuksia koulutuksen kehittämiseksi eri koulutusasteilla. Valtakunnallisella tasolla ennakointitietoa tuottavat myös esimerkiksi vuonna 2021 perustettu Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus Jotpa, Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra ja Tulevaisuusvaliokunta. Alueellisella tasolla ennakointia tekevät maakuntaliitot, aluehallintovirastot ja ELY-keskukset. Myös koulutuksen järjestäjillä on lakisääteinen tehtävä ennakoida toiminta-alueensa osaamistarpeita alueen työvoimatarve ja väestökehitys huomioiden.

Osaamisen ennakointifoorumin tuottama tieto kattaa sekä ammatillisen että korkeakoulutuksen. Haastatteluissa tuotiin esille, että ennakoinnin prosessit ovat melko pitkiä ja tuotettu tieto on geneeristä pitkän aikavälin ennakointitietoa, mikä tuo haasteita tiedon hyödyntämiseen tutkintojen ja niiden perusteiden kehittämisessä. Haastattelujen mukaan tutkintojen perusteiden kehittämisessä alakohtaisten vastuuhenkilöiden tehtävänä on suodattaa ennakointitiedosta ammatilliseen koulutukseen liittyvä tieto ja määritellä sen merkitys ala- ja tutkintokohtaisesti: mitä tieto tarkoittaa tutkintojen työprosessien ja tehtäväkokonaisuuksien kannalta, ja miten ne heijastuvat tukinnon ja tutkinnon osien osaamistavoitteisiin ja ammattitaitovaatimuksiin sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä.

Haastatteluissa tuli esille, että tutkintojen perusteiden kehittämisessä joillakin koulutusaloilla tehdään myös omia osaamistarvekyselyjä, mutta tässä käytännöt vaihtelevat aloittain. Vaihtelua on haastattelujen perusteella myös siinä, että osa perustetyön alakohtaisista vastuuhenkilöistä on mukana ennakointifoorumissa, toimien esimerkiksi sihteereinä alakohtaisissa ennakointiryhmissä. Osa taas ei ole mukana foorumin toiminnassa, johtuen esimerkiksi työn- ja tehtävien jaosta. Ennakointifoorumin toiminnassa mukana olevat pääsevät haastattelujen perusteella paremmin osalliseksi ennakointiryhmien keskusteluun, mikä omalta osaltaan palvelee ennakointitiedon tulkintaa ja hyödyntämistä perustetyössä.

Haastattelujen perusteella tutkinnon perusteiden uudistamistyössä kehittämistarpeet liittyvät tiedon kokoamisen ja analysoinnin systematisointiin, käyttökelpoisempien tietokäytäntöjen löytämiseen ja tiedon näkyväksi tekemiseen. Käytänteissä on jonkin verran eroja koulutusaloittain, tutkinnoittain ja henkilöittäin. Haastatteluissa tuli esille, että uutena työvälteenä on lähdetty kehittämään tutkintokohtaisia tilannekuvalomakkeita, joista haastattelujen toteutushetkellä ei ollut kuitenkaan vielä paljon kokemuksia. Haastattelujen perusteella alakohtaisia eroja on myös siinä, että joihinkin aloihin ja tutkintoihin liittyy kansallisesti tai kansainvälisesti määriteltyjä säädöksiä tai kelpoisuusvaatimuksia, joihin liittyviä muutoksia tulee seurata tarkasti.

4.1.4 Käytettävissä olevat resurssit vaikuttavat kehittämistarpeiden tunnistamiseen

Haastattelujen perusteella käytettävissä olevat resurssit vaikuttavat tutkintojärjestelmän muutos- ja kehittämistarpeiden tunnistamiseen. Useat haastateltavat kokivat, että tutkintojen perusteiden kehittämisessä ajan ja resurssien puute hankaloittaa muutostarpeiden kartoittamista. Tutkintojen

perustetyössä on tärkeä seurata alan kehitystä ja keskustelua sekä perehtyä alaa koskeviin selvityksiin ja tutkimuksiin ja osallistua verkostoihin, mutta aika ja resurssit ovat usein liian niukkoja, koska alakohtaisilla vastuuhenkilöillä on useita tutkintoja vastattavanaan. Resurssit myös ohjaavat sitä, kuinka monta tutkinnon perusteiden uudistamisprosessia voidaan vuositasona käynnistää.

Haastatteluissa tuli esille, että reformin jälkeen perustutkinnot ovat olleet pääasiallisena kehittämisen kohteena, kun taas ammatti- ja erikoisammattitutkintojen kehittäminen on ollut hidasta. Kun resurssit uudistamiseen ovat niukat ja kehittämiseen liittyvässä tiedossa ja sen käsittelyssä on tiettyjä rajoitteita, haastattelujen perusteella riskinä on, että uudistaminen ei toteudu kokonaisvaltaisena eri tutkintotyypit kattavana prosessina.

4.1.5 Työelämätoimikunnille enemmän tietoa muutostarpeiden tunnistamisesta

Työelämätoimikuntien yhtenä tehtävänä on osallistua ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteen sekä ammatillisten tutkintojen ja niiden perusteiden kehittämiseen yhteistyössä opetus- ja kulttuuriministeriön ja Opetushallituksen kanssa. Haastatteluissa tuli esille, että työelämätoimikunnilla on jonkin verran epäselvyyttä siitä, miten tutkintojärjestelmän ja tutkintojen muutostarpeita tunnistetaan ja millainen työelämätoimikuntien rooli tässä on tai pitäisi olla. Haastattelujen perusteella työelämätoimikunnat tarvitsisivat enemmän tietoa ennakoinnista ja Osaamisen ennakointifoorumin toiminnasta sekä vuorovaikutusta ja tiedonvaihtoa ennakointifoorumin kanssa. Tässä oli jonkin verran alakohtaisia eroja: joillakin toimikunnilla oli hyviä kokemuksia yhteistyöstä ja jotkut työelämätoimikuntien jäsenet olivat foorumin ennakointiryhmissä mukana, mutta monilla toimikunnilla yhteistyötä tai tiedonvaihtoa ei ole. Kaiken kaikkiaan haastatteluissa toivottiin toimivan mallin tai rakenteen kehittämistä tiedonvaihdolle ja vuorovaikutukselle. Ideoina esitettiin muun muassa ennakointiprosessin parempaa kuvaamista ja avaamista työelämätoimikunnille sekä säännöllisiä tapaamisia näiden tahojen kesken. Lisäksi ehdotettiin esimerkiksi sitä, että ennakointifoorumissa voisi olla nimetty yhteyshenkilö tai -henkilöitä työelämätoimikuntien suuntaan sekä sitä, että työelämätoimikuntien jäseniä otettaisiin enemmän mukaan ennakointiryhmiin.

Työelämätoimikuntien vierailukäynnit järjestäjien keskuuteen kohdentuvat nykyisellään näyttöjen toteutuksen ja osaamisen arvioinnin laadun varmistamiseen. Haastatteluissa ehdotettiin, että työelämätoimikuntien vierailukäyntien yhteydessä voitaisiin keskustella ja kartoittaa nykyistä enemmän tutkintojärjestelmän kehittämistarpeita järjestäjien ja työelämän kannalta. Oppilaitokset järjestävät työelämän kanssa erilaisia foorumeita, joten vierailukäyntejä voisi esimerkiksi ajoittaa samaan yhteyteen niiden kanssa tai muuten järjestää vierailun yhteydessä yhteisiä tilaisuuksia järjestäjän, työelämän ja työelämätoimikunnan kesken.

4.2 Työelämän ja sidosryhmien osallistaminen tutkintojärjestelmän kehittämiseen

Haastatteluissa selvitettiin, millä tavoin työ- ja elinkeinoelämää, koulutuksen järjestäjiä ja muita keskeisiä sidosryhmiä osallistetaan tutkintojärjestelmän kehittämiseen. Samalla kartoitettiin, millaisia vahvuuksia ja haasteita osallistamiseen liittyy.

4.2.1 Osallistaminen kehittynyt avoimempaan ja moniäänisempään suuntaan

Haastatteluissa nostettiin esille, että tutkintojärjestelmän kehittämisen perusarvona on kehittäminen yhteisen keskustelun ja vuoropuhelun kautta. Haastateltavat kokivat, että osallistamisessa on menty viime vuosina avoimempaan ja moniäänisempään suuntaan. Verkossa tapahtuvat tilaisuudet ovat lisääntyneet, mikä mahdollistaa yhä useammille sidosryhmien edustajille osallistumisen tilaisuuksiin ja keskusteluihin. Myös lausuntokierrosten ja palautteen antamisen merkitystä korostettiin osana tutkintojärjestelmän kehittämistä. Haastattelujen perusteella tutkintojen perusteiden kehittämisessä on monia hyviksi koettuja käytäntöjä sidosryhmien osallistamiseen. Tällaisia olivat muun muassa alakohtaiset foorumit, osaamistarvekyselyt, facebook-ryhmät, kohdennetut kutsut työelämän edustajille sekä alakohtaisten vastuuhenkilöiden liittyminen erilaisiin alojen valmiisiin verkostoihin ja tilaisuuksiin.

Haastattelujen perusteella koulutuksen järjestäjien ja opetushenkilöstön edustajia saadaan helpommin mukaan erilaisiin kehittämistä koskeviin tilaisuuksiin kuin työelämän edustajia. Tärkeänä pidettiin kuitenkin sitä, että koulutuksen ja työelämän edustajien välillä käydään yhteistä keskustelua kehittämisestä, koska näin tutkintoja ja niiden perusteita sekä koko tutkintojärjestelmää saadaan avattua työelämälle ja toisaalta koulutuksen edustajat saavat näkemyksiä suoraan työelämästä. Haastatteluissa korostettiin, että käytetty kieli täytyy kuitenkin mukauttaa kullekin kohderyhmälle sopivaksi. Hyvänä edistysaskeleena haastatteluissa pidettiin myös sitä, että opiskelijoita on alettu osallistaa tutkinnon perusteiden kehittämiseen. Osana tutkinnon perusteiden laadunvarmistukseen liittyvää EQAVET-hanketta, muutamilla aloilla on pilotoitu opiskelijapaneelimaailia, jossa opiskelijoita on kuultu perusteiden käyttäjälähtöisyyden kehittämiseksi.

Haastatteluissa tuotiin esille, että tutkintojärjestelmän kehittämisen hankkeissa (TUTKE) taustalla on tyypillisesti poliittinen ohjaus ja sieltä tuleva sykäys. Viimeisten viidentoista vuoden aikana on toteutettu neljä TUTKE-hanketta. Osa haastateltavista oli ollut mukana useammassa hankkeessa. Haastateltavien mukaan eri hankkeissa on ollut erilaisia asiasisältöjä, painopisteitä ja tavoitteita. Esimerkiksi TUTKE 3 -hankkeessa pohdittiin tutkintorakenteen kokonaisuuden selkeyttämistä ja tähän liittyen tutkintojen määrää suhteessa osaamistarpeisiin. Haastateltavat kertoivat, että TUTKE 3 -hankkeen aikana eri toimialoilla oli erilaisia näkemyksiä siitä, mitä pitäisi säilyttää ja mistä luopua, joten kompromissien ja konsensuksen hakemista tarvittiin runsaasti. Haastattelujen aikana meneillään olleessa TUTKE-hankkeessa käsiteltävistä asioista ja tavoitteista vallitsi haastateltavien mukaan melko hyvä yksimielisyys eri aloilla ja eri toimijoiden keskuudessa. Yleisesti ottaen TUTKE-työryhmiin osallistuneilla oli positiivisia kokemuksia työskentelystä. Työskentelyotteen koettiin olleen avoin ja keskusteleva, ja osallistujat kokivat tulleeensa kuulluksi. Kokoukset koettiin hyvin valmistelluiksi ja osallistuminen työskentelyyn niin sanotulla hybridimallilla koettiin joustavaksi.

4.2.2 Haasteena saada työelämästä erityyppisiä toimijoita mukaan

Haastattelujen perusteella tutkintojärjestelmän kehittämiseen osallistuu kokonaisuudessaan enemmän ja aktiivisemmin koulutuksen järjestäjien ja oppilaitosten edustajia kuin työelämän edustajia. Toimialoittain myös vaihtelee, kuinka paljon työelämää, oppilaitoksia ja opettajia saadaan osallistumaan. Haastateltavien mukaan työelämän osallistumisessa on haasteena saada erityyppisten toimijoiden edustus mukaan. Keskusjärjestöt ja ammattiliitot osallistuvat aktiivisesti, mutta esimerkiksi työntekijätahojen tai yrittäjien irrottautuminen tilaisuuksiin ei ole yksinkertaista. Haastatteluissa tuotiin yleisesti esille, että kehitettävää olisi siinä, miten osaamistarpeet työpaikoilta välittyisivät kattavammin järjestelmätasolle.

Haastattelujen perusteella tutkintojärjestelmän kehittämisessä tulisi tunnistaa entistä paremmin eri toimijoiden osallistumisen mahdollisuuksia ja realiteetteja. Osallistumisen paikkoja tulisi tehdä paremmin näkyviksi ja osallistumisen tapojen joustavuutta ja saavutettavuutta parantaa. Haastatteluissa tuotiin esille, että kaikki koulutuksen järjestäjät ja muut sidosryhmät eivät välttämättä tiedä, miten tutkintojärjestelmän kehittämisprosessit toimivat ja mihin, milloin ja miten kehittämis ehdotuksia voi esittää. Haastattelujen perusteella kehitettävää olisi siis osallistumismahdollisuuksista viestimisessä ja sidosryhmien kannustamisessa käyttämään rohkeammin näitä mahdollisuuksia.

TUTKE-hankkeissa ovat tyypillisesti edustettuna työelämän, koulutuksen järjestäjien ja opiskelijoiden keskusjärjestöt. Haastattelujen perusteella etuna tässä on se, että eri tahojen näkemyksiä ja tietoa saadaan keskitetysti, mutta haasteena se, että toimialat ovat laajoja eikä voida olla täysin varmoja, saadaanko työelämän eri toimialojen moninaisuus riittävän kattavasti mukaan keskusteluun. Toisaalta ministeriön kehittämistoimenpiteiden kohteena ovat järjestelmätason kysymykset ja koulutuspoliittisiin linjauksiin vastaaminen, joten edustuksellinen keskusjärjestötason dialogi on tästä näkökulmasta sinänsä toimiva ratkaisu. Haastatteluissa tuli esille, että työryhmiin osallistujat ovat melko säännönmukaisesti samoja tahoja ja henkilöitä, mikä toisaalta palvelee työskentelyä – kun toimijat tuntevat toisensa ja hahmottavat kehittämisen taustoja aiemman kokemuksensa pohjalta – mutta herättää samaan aikaan kysymyksen siitä, tuleeko keskusteluun ja kehittämiseen riittävästi mukaan uusia näkökulmia ja ideoita.

Haastattelujen perusteella työelämätoimikunnat ovat työ- ja elinkeinoelämän äänitorvi järjestelmätason suuntaan. Osalla toimikunnista on aktiivista vuoropuhelua työelämän kanssa, mutta osassa kaivataan enemmän vuorovaikutusta työelämän toimijoiden kanssa esimerkiksi arviointivierailujen yhteydessä, tai aiempaa säännöllisempien ajankohtaispäivien tai vastaavien tapahtumien kautta, jotta työelämän viestit tavoittaisivat työelämätoimikunnat paremmin.

4.2.3 Yhteyksiä muihin koulutusasteisiin ja hallinnon aloihin vahvemmiiksi

Haastattelujen perusteella tutkintojärjestelmän kehittämisessä voitaisiin huomioida entistä paremmin yhteydet muihin koulutusasteisiin ja hallinnon aloihin. TUTKE-työskentelyn osalta tuotiin esille, että hyödyllistä olisi esimerkiksi tiivistää yhteistyössä tapahtuvaa kehittämistä ammatillisen koulutuksen ja ammattikorkeakoulusektorin välillä. Lisäksi eri hallinnonaloilla on käynnissä erilaisia kehittämishankkeita, joiden sisällöt tai tavoitteet voivat osaltaan liittyä ja heijastua ammatilliseen koulutukseen. Eri hallinnonalojen kehittämistoimien yhteyden vahvistaminen parantaisi kehittämisen kokonaisvaikuttavuutta.

Vastaavasti tutkintojen perusteiden kehittämisessä osaan aloista ja tutkinnoista liittyy erilaisia kansallisia tai kansainvälisiä säädöksiä, joiden kautta muiden hallinnonalojen viranomaiset ja organisaatiot määrittyvät sidosryhmiksi perusteiden kehittämisessä. Haastatteluissa yhdeksi ongelmaksi nähtiin se, että muilla hallinnonaloilla ei välttämättä tunneta riittävästi ammatillista koulutusta ja sen tutkintoja.

4.3 Tutkintojärjestelmän kehittämisen työn- ja vastuunjako sekä johtaminen

Haastatteluissa selvitettiin, millaisia näkemyksiä tutkintojärjestelmän kehittämiseen osallistuvilla tahoilla on kehittämisen työn- ja vastuunjaon toimivuudesta, eri toimijoiden roolista sekä kehittämiseen liittyvästä johtamisesta.

4.3.1 Tutkintorakenteen ja tutkintojen perusteiden kehittämisen työnjako on selkeä

Haastattelujen perusteella työnjako opetus- ja kulttuuriministeriön ja Opetushallituksen kesken on selkeä. Ministeriö vastaa tutkintorakenteesta ja sitä koskevasta asetuksesta sekä tutkintojärjestelmää koskevista koulutuspoliittisista linjauksista. Opetushallitus vastaa tutkintojen perusteista ja niiden kehittamisestä ja tekee tarvittaessa ministeriölle esityksiä tutkintorakenteen muutoksiksi. Haastatteluissa tuli esille, että vuosien saatossa eri tahojen tehtäviä ja vastuuta on tarvittaessa tarkennettu lainsäädäntöuudistusten yhteydessä.

Haastattelujen perusteella tutkintojärjestelmän kehittämiseen liittyvän johtamisen ja päätöksenteon tasot sekä johtamisen työnjako ja luottamus eri osapuolten kesken ovat toimivia. Opetushallituksessa on tutkintorakennevastaava, joka toimii yhteyshenkilönä ministeriön suuntaan tutkintorakennetta koskevissa asioissa. Haastateltavien mukaan tämä selkeyttää yhteydenpitoa. Haastattelujen perusteella joissakin tilanteissa on kuitenkin ollut epätietoisuutta esimerkiksi siitä, kuka tai ketkä ovat toisessa organisaatiossa tietyn asian tai toimialan vastuuhenkilöitä, tai kenelle valmistelijalle asiat toimitetaan tai millä aikataululla. Henkilöstön vaihtuessa tieto ei aina siirry riittävästi. Osa haastateltavista ehdotti, että virkahenkilöstön välistä vuorovaikutusta olisi enemmän ja säännöllisemmin.

Ministeriön toteuttamissa TUTKE-hankkeissa on mukana edustajia Opetushallituksesta ja näissä hankkeissa tehty yhteistyö koettiin toimivaksi. Myös työelämäkuntien ja Opetushallituksen yhteistyöstä oli monilla haastateltavilla positiivisia kokemuksia ja työelämätoimikunnissa puheenjohtajien ja sihteerien yhteistyö koettiin sujuvaksi.

4.3.2 Yhteiskunnan ja työelämän muutosvauhti haastaa kokonaiskuvan hahmottamisen

Tutkintojärjestelmän kehittäminen on laaja ja kompleksinen kokonaisuus. Haastattelujen perusteella keskeinen haaste on se, että kyetään muodostamaan ja ylläpitämään riittävän tarkka ja ajantasainen kuva kokonaisuuden toimivuudesta ja uudistamisen tarpeista, sekä tähän pohjautuen päättämään kehittämisen prosesseista, laajuuksista ja aikataulusta. Haastatteluissa tuli esille, että kehittämistoimintaa koordinoitaessa ja johdettaessa tulee päättää esimerkiksi siitä, tehdäänkö kerralla isoja uudistuksia vai useampia pieniä uudistuksia pidemmällä aikavälillä. Tutkintojärjestelmän tulee vastata toimintaympäristön nykyisiin tarpeisiin sekä ennakoida tulevia tarpeita. Haastattelujen perusteella keskeistä on jatkuvasti pohtia, miten kokonaiskuvan luomista saadaan systematisoitua ja tulevaisuuteen katsomista ohjattua riittävän pitkäjärteisesti.

Työelämän ja yhteiskunnan muutosvauhti haastaa tutkintojärjestelmän. Haastatteluissa tuotiin esille, että eri toimialoilla muutosvauhti voi olla eritahtista. Myös osaamisen eri tasoihin kohdistuu erilaisia muospaineita: erikoistuvaan osaamiseen liittyvät muutostarpeet ovat useimmiten nopeampia ja suurempia kuin perusvalmiuksiin ja -osaamiseen liittyvät muutostarpeet. Haastatteluissa korostettiin, että tutkintojärjestelmää tulee kehittää niin, että järjestelmä vastaa

toimintaympäristön muutostarpeisiin, mutta pysyy samaan aikaan hallittavana. Dynaamisella kehittämisellä on mahdollista saada joustavia ja nopeitakin ratkaisuja, mutta samaan aikaan vaakakupissa painaa se, että muutosten toimeenpano vaatii aikaa niin koulutuksen järjestäjien ja oppilaitosten kuin koulutuksen hallinnonkin tasolla. Haastatteluissa korostettiin, että muutosten nopeus ja laajuus on suhteutettava toimintaympäristön kantokykyyn, ja muutosten toimeenpano on tuettava ja niiden vaikutuksia arvioitava.

Haastattelujen perusteella tutkintojärjestelmän kehittäminen tapahtuu käytännön syistä yleensä vaiheittain ja kokonaisuuden osia kehittämällä. Tällöin keskeistä on se, että hahmotetaan kokonaisuus ja löydetään synergiaa eri vaiheiden ja osien välille. Tarvitaan myös riittävän yhtenäisiä prosesseja varmistamaan systeemisyttä eri toimintojen välillä ja toimijoiden vaihtuessa. Haastatteluissa tuotiin esille, että tutkintojärjestelmän kehittämisellä on pitkät perinteet ja siihen liittyy totuttuja toimintatapoja. Etuna pidettiin sitä, että tämä luo jatkuvuutta ja ennakoitavuutta toimintaan. Haasteena pidettiin kuitenkin sitä, että se voi johtaa rakenteiden ja toimintatapojen liialliseen jäykistymiseen. Haastattelujen perusteella tutkintojärjestelmän kehittämiseen ja uudistamiseen voi liittyä usein myös erilaisia intressikysymyksiä ja -ristiriitoja. Tällöin kehittämisessä on haastattelujen perusteella tärkeää tunnistaa erilaisia tarpeita ja löytää yhteisen vuoropuhelun kautta ratkaisut, jotka palvelevat kokonaisuutta.

4.3.3 Työelämätoimikuntien tehtävään ja rooliin lisää selkeyttä

Työelämätoimikunnille määritellyt tehtävät jakautuvat kahteen sisältökokonaisuuteen: Työelämätoimikunnat osallistuvat yhtäältä näyttöjen toteutuksen ja osaamisen arvioinnin laadun varmistamiseen sekä käsittelevät tutkintokoulutuksessa opiskelijan osaamisen arviointia koskevia oikaisupyynnöitä. Toisaalta työelämätoimikunnat osallistuvat ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteen sekä ammatillisten tutkintojen ja niiden perusteiden kehittämiseen yhteistyössä opetus- ja kulttuuriministeriön ja Opetushallituksen kanssa.

Haastattelujen perusteella työelämätoimikunnat voivat osallistua tutkintojärjestelmän kehittämiseen tekemällä aloitteita tutkintorakenteen ja tutkintojen perusteiden kehittämiseksi sekä antamalla lausuntoja tutkintorakenteen muutosesityksistä ja tutkinnon perusteluonnoksista ja osallistumalla tutkinnon perusteiden valmisteluun. Haastattelujen perusteella työelämätoimikunnilla on kuitenkin jonkin verran epäselvyyttä siitä, mikä on toimikuntien rooli ja keinot tutkintojärjestelmän kehittämisessä. Toimikunnat toivovat enemmän palautetta Opetushallitukselta ja ministeriöltä toimikuntien tekemistä aloitteista ja raporteista sekä tietoa niiden vaikutuksista kehittämiseen. Haastatteluissa toivottiin myös lisää työelämätoimikuntien keskinäistä vuorovaikutusta, jotta niiden siiloutumista voitaisiin vähentää ja toimintatapoja yhtenäistää.

4.4 Tutkintojen perusteiden kehittämisprosessit

Haastatteluissa selvitettiin eri tahojen näkemyksiä tutkintojen perusteiden kehittämisprosesseista. Tavoitteena oli tunnistaa kehittämisprosesseihin liittyviä vahvuuksia sekä mahdollisia haasteita ja kehittämistarpeita.

4.4.1 Vahvuuksina perusteoprosessin laadunvarmistus ja perusteiden työelämälähtöisyys

Haastattelujen perusteella tutkintojen perusteiden kehittämisessä vahvuuksia ovat perusteoprosessin laadunvarmistuksen edistämiseksi tehty työ, perusteiden työelämälähtöisyys ja toimeenpanon tukeen joillakin aloilla kehitetyt hyvät käytännöt. Vahvuutena pidettiin myös sitä, että ePerusteet mahdollistavat tutkintojen perusteiden ajan tasalla pitämisen ja saatavuuden.

Opetushallitus on viimeisten kahden vuoden aikana kehittänyt tutkinnon perusteiden laadunvarmistusta osana EQAVET NRP-projektia. Haastatteluissa tuotiin esille, että kehittämishankkeen aikana on muun muassa määritelty tutkinnon perusteiden laatuominaisuuksia ja laadittu prosessikuvaus perusteoprosessin eri vaiheille. Tarkoituksena on tehdä näkyväksi ja yhtenäistää perusteoprosessin osa-alueita ja vaiheita. Prosessikuvaus oli vielä kesken haastattelujen toteutushetkellä.

Useimpien haastateltavien tahojen mukaan tutkintojen perusteiden työelämälähtöisyys on vahvaa, mikä pohjautuu siihen, että perusteiden kehittämisessä kuullaan ja osallistetaan työelämää ja koulutuksen järjestäjiä. Haasteena on kuitenkin tasapainottaa perusteiden kehittäminen siten, että se vastaa osaamistarpeiden muutoksiin, mutta pysyy samalla hallittavana. Muutosten tulee olla mitoitettu niin, että järjestäjillä on riittävästi aikaa ja mahdollisuuksia toimeenpanna muutoksia. Haastattelujen perusteella osassa koulutusaloista ja tutkinnoista perusteiden toimeenpanon tukeen on kehitetty hyvä käytäntöjä. Tällaisia olivat muun muassa alan yhteiset Teams-ryhmät, aamukahvit järjestäjien kanssa ja erilaiset vertaisoppimisen webinaarit.

Tutkintojen perusteisiin liittyvänä vahvuutena haastatteluissa nostettiin esille myös sähköinen ePerusteet-palvelu, koska se mahdollistaa kaikille sidosryhmille pääsyn tutkintojen perusteisiin. Palvelu mahdollistaa myös perusteisiin tehtyjen muutosten kirjaamisen ja perusteiden ylläpitämisen joustavasti.

4.4.2 Eri tutkintotyyppien kehittäminen on ollut eritahtista

Haastatteluissa tuotiin esille, että ammatillisen koulutuksen reformin jälkeen perustutkinnot ovat olleet pääasiallisena kehittämisen kohteena, kun taas ammatti- ja erikoisammattitutkintojen kehittäminen ei ole ollut yhtä aktiivista. Haastattelujen perusteella tässä on jonkin verran ala- ja tutkintokohtaista vaihtelua. Rajoittavana tekijänä haastatteluissa mainittiin muun muassa se, että resurssit ja aika eivät ole riittäneet kaikkien tutkintotyyppien kehittämiseen samassa tahdissa.

Haastatteluissa tuotiin esille ammatti- ja erikoisammattitutkintoihin liittyvänä haasteena se, että ne eivät ole rakenteeltaan yhteismitallisia. Joissakin tutkinnoissa pakollisten tutkinnon osien osuus on suuri, jolloin tutkintoihin ei mahdu valinnaisuutta samassa suhteessa kuin toisissa tutkinnoissa. Myös tutkinnon osien laajuudet vaihtelevat paljon eri tutkinnoissa. Haastattelujen mukaan osa ammatti- ja erikoisammattitutkinnoista on jo niin vanhoja, että ne tulisi uudistaa kokonaisuudessaan.

4.4.3 Ketterämpää kehittämistä ja kevyempää hallinnollista prosessia toivotaan

Osa haastateltavista toi esille, että reformissa ja TUTKE 3-kehittämishankkeessa tavoitteeksi asetettiin siirtyminen ketterämpään tutkinnon osittain tapahtuvaan perusteiden kehittämiseen. Tähän ei ole haastattelujen perusteella täysin päästy, vaan usein uudistetaan koko tutkinto kerrallaan. Tässä on myös ala- ja tutkintokohtaisia eroja. Lisäksi uudistamien lähtökohdat voivat olla erilaisia: Esimerkiksi haastattelujen aikana meneillään oleva osaamisen arviointikriteerien

uudistus koski kaikkia perustutkintoja ja haastattelujen perusteella tämän tyyppiset uudistukset päätetään ja käynnistetään yleensä keskitetysti. Jos taas uudistamisen kohteena on tietyn tutkinnon ammattitaitovaatimukset tai tutkinnon osat, niin haastattelujen perusteella alakohtaisella vastuuhenkilöllä on suuri painoarvo siinä, mitä uudistuksia lähdetään viemään eteenpäin.

Haastattelujen perusteella alakohtaiset vastuuhenkilöt seuraavat alansa kehitystä ja nostavat esille oman alan tutkintoihin liittyviä päivitys-, muutos- tai kehittämistarpeita. Näitä käsitellään Opetushallituksen ammatillisen koulutuksen yksikössä ja niistä keskustellaan yksikön päällikön tai päälliköiden kanssa, jotka priorisoivat ja tekevät päätöksen uudistuksen käynnistämisestä suhteessa työelämän tarpeisiin ja käytettävissä oleviin resursseihin. Kun päätös on tehty, aloitetaan perustetyön suunnittelu ja valmistelu Opetushallituksen yleisen norminantoprosessin mukaisesti, jossa on kuvattu valmistelun eri vaiheet lausunntomenettelyineen. Peruste käydään läpi yksikön päälliköiden kanssa ennen lausuntokierrosta sekä ennen johtokunnalle toimittamista.

Opetushallitusta koskevassa laissa on säädetty, että johtokuntaa tulee kuulla tutkintojen perusteista. Haastatteluissa tuotiin esille, että hallinnollinen prosessi on sama, uudistettiinpa sitten koko tutkinto tai tutkinnon osa. Jono päivityksille ja uudistuksille on pitkä ja käsittelyajat voivat myös olla pitkiä. Osa haastateltavista toivoi, että pienempiin muutoksiin voisi olla kevyempi hallinnollinen prosessi, mikä osaltaan joustavoittaisi ja nopeuttaisi kehittämistä.

Haastatteluissa tuli esille, että tutkinnon perusteiden muutostarpeisiin liittyvä käsittely ja päätöksenteko ovat tapahtuneet tähän saakka sisäisinä prosesseina ja päätösinä. Vaikka käsittelyä on tehty sekä yksikössä että vastuuhenkilöiden ja päälliköiden vuorovaikutuksessa, tässä on tunnistettu mahdollinen henkilösidonaisuuden riski. Haastattelujen perusteella myös ulospäin on näyttäytynyt hieman epäselvänä se, miten muutosesityksiä käsitellään ja muutoksia koskevat päätökset tehdään. Haastatteluissa tuotiin esille, että Opetushallituksen norminannon menettelytapaohjetta on tältä osin hiljattain uudistettu ja uuden menettelytavan mukaan perusteita koskeva muutos on julkinen päätös, joka voidaan paremmin myös sanoittaa ja tehdä näkyväksi organisaation ulkopuolelle.

4.4.4 Eri tutkintojen yhteinen ja päällekkäinen osaaminen paremmin näkyviin

Haastattelujen perusteella tutkintojen sisällöllinen kehittäminen on perinteisesti tapahtunut ja tapahtuu edelleenkin tyyppillisesti tutkinnoittain. Haasteena tässä on se, että tutkintoihin on muodostunut päällekkäisyyksiä, kun eri tutkintojen tutkinnon osat sisältävät samaa osaamista. Haastatteluissa tuotiin esille, että perusteiden kehittämiseen tarvittaisiin enemmän yhteisiä prosesseja, joissa eri alojen ja tutkintojen päällekkäisiä sisältöjä ja yhteistä osaamista kartoitettaisiin ja tunnistettaisiin tarkemmin. Tämä mahdollistaisi myös eri tutkintoja palvelevien tutkinnon osien luomisen. Esimerkkeinä tällaisista eri tutkintojen päällekkäisistä tai yhteisistä osaamisalueista mainittiin muun muassa yrittäjyyteen, digitalisaatioon, tuotteistamiseen, kyberturvastasioihin sekä esihenkilöosaamiseen liittyvät sisällöt.

Haastatteluissa ehdotettiin, että ePerusteisiin lisättäisiin toiminto, jolla käyttäjät voisivat etsiä palvelusta tietoa myös osaamisen perusteella. Nykyisellään hakutoiminto on rajattu tutkinnon perusteisiin ja tutkinnon osiin. ePerusteisiin liittyvänä kehittämiskohteena mainittiin myös perusteprosessin ja ePerusteiden yhteyden vahvistaminen: tarvittaisiin tapoja, joilla edistettäisiin ePerusteiden käyttöä perusteiden laadintatyökaluna julkaisualustan lisäksi ja joilla voitaisiin hyödyntää entistä enemmän ePerusteiden tarjoamia ominaisuuksia.

4.4.5 Työelämätoimikuntien osallistamisessa ja toimeenpanon tuessa kehitettävää

Haastattelujen perusteella työelämätoimikuntien osallistumisessa perusteeseen on ollut alakohtaista vaihtelua. Osa toimikunnista on ollut mukana perusteeseen aktiivisesti alusta alkaen, osa vasta lopussa, kun perusteet ovat jo lähes valmiit. Joissakin perusteiden uudistusprosesseissa työelämätoimikunta on toiminut perustetyöryhmänä tai asiantuntijaverkostona, jolloin osallistaminen on ollut kattavaa. Toisinaan taas perustetyöryhmä tai asiantuntijaverkosto on eri kuin työelämätoimikunta, jolloin toimikunnan rooli ja osallistumisen aste on pienempi. Yhtenä syynä työelämätoimikuntien osallistumisen vaihteluun mainittiin se, että työelämätoimikunnissa ei ole välttämättä asiantuntemusta kaikkiin tutkintoihin. Toisena syynä mainittiin se, että toimikuntien aika on rajallista, jolloin kaikkia asioita ei välttämättä ole haluttu viedä toimikuntien käsiteltäväksi.

Haastattelujen perusteella Opetushallituksessa on määritelty tietyt minimivaatimukset tutkintojen perusteiden toimeenpanon tuelle: sähköpostitse, verkkosivujen ja ePerusteiden kautta tapahtuvan tiedottamisen lisäksi tulee järjestää webinaari, jossa tiedotetaan uudistuksesta. Haastattelujen perusteella käyttönoton ja toimeenpanon tuessa on jonkin verran ala- ja tutkintokohtaisia eroja siinä, miten jatkuvaa tuki on, ja missä muodossa sitä tarjotaan. Haastattelujen perusteella tarvittaisiin enemmän keskustelua siitä, mitä kaikkea toimeenpanon tukeen liittyy ja tulisi sisältyä. Hyviä käytäntöjä alojen ja tutkintojen välillä voisi jakaa aktiivisemmin.

Haastattelujen perusteella työelämää pitäisi saada aktiivisemmin mukaan toimeenpanoa koskeviin tilaisuuksiin. Myös perusteisiin tehtyjen muutosten ja kehittämistoimenpiteiden sekä toimeenpanon vaikutusten seuranta voitaisiin systematisoida ja yhtenäistää eri aloilla ja tutkinnoissa. Haastatteluissa ehdotettiin myös, että työelämätoimikunnilla voisi olla suurempi rooli perusteiden toimeenpanon seurannassa. Käytännössä tämä tapahtuisi esimerkiksi niin, että toimikunta kävisi vierailukäyntien yhteydessä koulutuksen järjestäjien kanssa keskustelua toimeenpanon toteutumisesta.

4.5 Haastateltavien näkemykset tutkintojärjestelmän toimivuudesta

Haastatteluissa selvitettiin haastateltavien näkemyksiä nykyisen tutkintojärjestelmän toimivuudesta sekä toimivuutta edistävästä ja rajoittavista tekijöistä. Keskeisinä teemoina olivat tutkintorakenne ja tutkinnon osiin perustuva rakenne. Samalla kartoitettiin haastateltavien näkemyksiä tutkintoa lyhyemmistä ja tutkinnon osaa pienemmistä kokonaisuuksista sekä järjestäjien laatimista paikallisista tutkinnon osista.

Ammatillisen koulutuksen uudistukset oikeansuuntaisia ja tutkintorakenne tarkoituksenmukainen

Tutkintojärjestelmän kehittämisessä on viime vuosina ollut tavoitteena selkeyttää ja vähentää järjestelmän pirstaleisuutta työelämälle ja opiskelijoille. Tutkintoja on vähennetty ja laaja-alais-tettu. Joustavuutta on pyritty lisäämään. Tutkinnon osiin perustuvaa rakennetta on kehitetty. Reformin tavoitteita ja sen myötä tehtyjä muutoksia tutkintojärjestelmään pidettiin haastatteluissa yleisesti ottaen oikeansuuntaisina.

Kolmiportainen tutkintorakenne, joka koostuu perustutkinnoista sekä ammatti- ja erikoisammattitutkinnoista koettiin haastateltavien keskuudessa pääosin toimivaksi. Haastateltavat pitivät yleisesti ottaen tärkeänä, että ammatillisessa koulutuksessa on mahdollisuus syventää osaamista:

Perustutkinto antaa perusosaamisen ja sisältää yhteisiä tutkinnon osia. Ammatti- ja erikoisammattitutkinnot antavat kapea-alaisempaa erikoistuvaa osaamista. Haastatteluissa tunnistettiin kuitenkin se haaste, että joillakin aloilla eri tutkintotyypit muodostavat selkeän jatkumon, mutta näin ei ole kaikilla aloilla. Toisaalta haastatteluissa nähtiin, että kaikilla aloilla ei tarvitse olla kaikkia kolmea tutkintotyyppiä. Osa toi myös esille, että tutkintoja on edelleen melko paljon, ja voisi olla paikallaan tehdä samanlainen kokonaistarkastelu, joka tehtiin ammatillisen koulutuksen reformin ja TUTKE 3 hankkeen yhteydessä.

Erilaisten osaamisen yhdistämistä enemmän ja tutkintojärjestelmää tutummaksi työelämälle

Tutkinnon osiin perustuvaa rakennetta ja sen kehittämistä pidettiin haastatteluissa yleisesti tärkeänä työelämän ja työelämässä olevien osaamisen kehittämisen kannalta. Haastateltavien mukaan tutkinnon osat voivat usein vastata työelämässä olevien henkilöiden jatkuvan oppimisen tarpeisiin paremmin kuin kokonaiset tutkinnot. Haastatteluissa tuotiin esille, että tutkinnon osat ovat mukana rahoitusmallissa, mutta kertoimet painottavat kuitenkin tutkintoa. Rahoituksen uudistamiseen on siis painetta. Haasteeksi mainittiin myös se, että tutkinnon osia ei vielä tunneta riittävästi työelämässä tai työelämän on vaikea löytää niitä. Yli tutkintojen meneviä valinnanmahdollisuuksia pitäisi myös olla enemmän. Haastateltavien mukaan kyse on osaltaan myös henkilökohtaistamisesta ja siitä, miten jatkuvan oppimisen tarpeita tunnistetaan koulutuksen tarjonnassa.

Haastatteluissa tuotiin esille, että tutkinnon osia voidaan hyödyntää myös muuntokoulutuksena, jossa henkilö päivittää aiemman koulutuksensa uusiin tehtäviin. Myös tutkinnon osista kootut tutkintoa lyhyemmät koulutuskokonaisuudet nähtiin hyvänä keinona vastata työelämän tarpeisiin. Esimerkiksi kahdesta sosiaali- ja terveysalan perustutkintoon kuuluvasta ammatillisesta tutkinnon osasta muodostuvalla hoiva-avustajan koulutuksella on pyritty paikkaamaan työvoimavajetta sosiaali- ja terveydenhuollossa. Haastatteluissa tuotiin esille, että myös maahanmuuttajien kohdalla tutkinnon osat tai tutkintoa lyhyemmät koulutuskokonaisuudet voivat edistää merkittävästi työllistymistä. Tärkeänä pidettiin myös mahdollisuutta siihen, että opiskelija voi tarvittaessa myöhemmin jatkaa ja laajentaa opintonsa tutkinnon osista kokonaiseen tutkintoon.

Haastatteluissa nähtiin, että tulevaisuuden osaamistarpeita syntyy eri alojen ja tutkintojen rajapinnoille. Tällöin tarvitaan alojen osaamisen yhdistämistä. Esimerkkejä nostettiin esille muun muassa hoivateknologian sekä tai kone-, tuotanto- ja rakennusalaan liittyvien osaamisen alueelta. Haastattelujen mukaan tutkintoa lyhyemmät koulutuskokonaisuudet voisivat osaltaan vastata tähän tarpeeseen.

Haastattelujen toteutuksen aikaan oli käynnissä tutkintojärjestelmän kehittämistyöryhmä (ns. TUTKE 4 -työryhmä), jonka yhtenä tehtävänä oli määritellä Suomen kanta Euroopan unionin neuvoston suositukseen pienistä osaamiskokonaisuuksista. Työryhmä julkaisi väliraporttinsa maaliskuussa 2023 ja siinä ehdotettiin, että virallisessa koulutusjärjestelmässä tutkinnon osat määriteltäisiin pieniksi osaamiskokonaisuuksiksi. Useissa haastatteluissa viitattiin tähän ja pohdittiin yhtäältä sitä, että jos tutkinnon osat ovat EU:n määritelmän mukaisia pieniä osaamiskokonaisuuksia, niin tarvitaanko tutkinnon osaa pienempiä kokonaisuuksia lainkaan. Tai ainakaan niille ei tällöin voitaisi määritellä sisältöjä tai osaamistavoitteita virallisessa tutkintorakenteessa ja tutkintojen perusteissa. Toisaalta haastatteluissa tuotiin esille, että tutkinnon osaa pienemmille kokonaisuuksille voi olla aitoa kysyntää työelämässä ja niitä tarjotaan tällä hetkellä. Esimerkkeinä mainittiin muun muassa erilaiset korttikoulutukset. Osa haastateltavista pohti tutkinnon osaa pienempien kokonaisuuksien rahoittamista ja sitä kenen ne tulisi rahoittaa. Samassa yhteydessä pohdittiin myös koulutuksen järjestäjien ja vapailla markkinoilla toimivien tarjoajien rooleja pienten kokonaisuuksien tarjoajana.

Osa haastateltavista lähestyi asiaa siltä kannalta, että tutkinnon osat ovat laajuudeltaan erilaisia, jolloin laajoja tutkinnon osia voisi olla tarpeen pilkkoa pienemmiksi, jotta niiden suorittaminen joustavoituisi. Tämä olisi mahdollista silloin, jos tutkinnon osa sisältää selkeästi erilaista osaamista tai osaprosesseja. Tässä yhteydessä mainittiin myös paikalliset tutkinnon osat, joita koulutuksen järjestäjät voivat laatia vastatakseen paikallisen työelämän osaamistarpeisiin. Osa haastateltavista pohti tutkinnon osaa pienempiä kokonaisuuksia aiemmin hankitun osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen kannalta. Tällöin korostettiin sitä, että esimerkiksi työelämäkokemuksen tai harrastusten kautta hankittua osaamista olisi tärkeää saada tunnustetuksi osaksi tutkintoa esimerkiksi osaamismerkkijärjestelmän kautta.

Paikalliset tutkinnon osat tärkeä joustoelementti, kirjo kuitenkin laaja ja kokonaiskuva epäselvä

Haastateltavat olivat yleisesti sitä mieltä, että paikalliset tutkinnon osat ovat tärkeä joustoelementti, joilla koulutuksen järjestäjät voivat vastata alueensa työelämän osaamistarpeisiin. Tarpeet voivat olla hyvin erilaisia eri alueilla ja paikalliset tutkinnon osat tarjoavat järjestäjille mahdollisuuden reagoida nopeasti alueen tarpeisiin. Esille nostettiin myös se mahdollisuus, että paikallisista tutkinnon osista nousee aineksia valtakunnallisiin tutkintojen perusteisiin. Esimerkkinä mainittiin kansainvälisessä työympäristössä toimimiseen liittyvä tutkinnon osa, jota useat järjestäjät tarjosivat paikallisena tutkinnon osana. Tästä syystä se otettiin syksystä 2022 alkaen osaksi kaikkien perustutkintojen yhteisiä ammatillisia valinnaisia tutkinnon osia.

Haastatteluissa paikallisten tutkinnon osien haasteiksi nähtiin se, että niiden kirjo on laaja eikä niiden tarjonnasta ja sisällöistä ole selkeää kokonaiskuva. Osa haastateltavista piti mahdollisena, että paikallisissa tutkinnon osissa voi olla päällekkäisyyksiä tutkintojärjestelmässä oleviin tutkinnon osiin. Eri järjestäjät saattavat myös laatia ja tarjota samanlaisia tutkinnon osia. Siitä, millaisilla perusteilla koulutuksen järjestäjät paikallisia tutkinnon osia laativat, ei ole haastattelujen perusteella kovin paljon tietoa.

Koulutuksen
järjestäjien
kyselyn tulokset ja
rekisteritieto

5

Tässä luvussa esitellään ammatillisen koulutuksen järjestäjille toteutetun kyselyn tulokset sekä Koski-tietovarannosta ja opetushallinnon tilastopalvelu Vipusesta koottuja tietoja. Kyselyllä kartoitettiin koulutuksen järjestäjien näkemyksiä tutkintojen perusteista ja niiden kehittämisestä sekä tutkintojärjestelmän toimivuudesta ja kehittämistarpeista työelämässä olevien osaamisen kehittämisen kannalta. Lisäksi selvitettiin paikallisten tutkinnon osien, tutkintoa lyhyempien koulutuskokonaisuuksien ja tutkintoa pienempien osaamiskokonaisuuksien tarjontaa ja sisältöä.

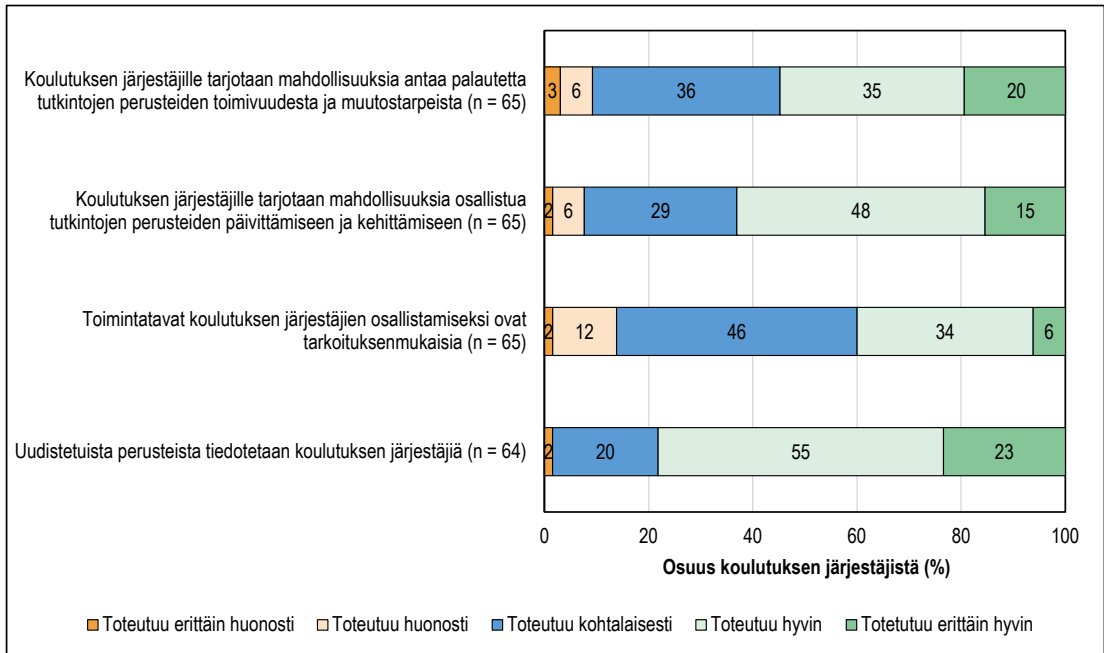
Koski-tietovarannosta hyödynnettiin tietoja paikallisten tutkinnon osien, tutkintoa lyhyempien ja tutkinnon osaa pienempien kokonaisuuksien suorituksista sekä henkilöstökoulutuksesta. Opetushallinnon tilastopalvelu Vipusesta hyödynnettiin tietoja työpaikkakyselystä.

5.1 Koulutuksen järjestäjien näkemykset tutkintojen perusteiden kehittämisen prosesseista

Opetushallitus määrää tutkinnon perusteet kullekin tutkintorakenteeseen kuuluvalla tutkinnolle ja valmistelee perusteet yhteistyössä työ- ja elinkeinoelämän edustajien, koulutuksen järjestäjien, alakohtaisten työelämätoimikuntien sekä muiden keskeisten sidosryhmien kanssa. Opetushallitus voi käyttää perusteiden uudistamistyössä myös ulkopuolisia palveluja. Järjestäjille suunnatulla kyselyllä selvitettiin, miten koulutuksen järjestäjien osallistumismahdollisuudet perusteiden kehittämiseen toteutuvat. Lisäksi selvitettiin järjestäjien näkemyksiä tutkintojen perusteiden toimeenpanon tuesta ja palvelujen hankinnasta osana tutkintojen kehittämistä.

5.1.1 Koulutuksen järjestäjien osallistumismahdollisuudet perusteiden kehittämiseen

Hieman yli puolet koulutuksen järjestäjistä arvioi, että niiden mahdollisuudet antaa palautetta tutkinnon perusteiden toimivuudesta ja muutostarpeista toteutuu hyvin tai erittäin hyvin (kuvio 1). Reilu kolmannes arvioi mahdollisuuksien toteutuvan kohtalaisesti ja noin kymmenesosa huonosti tai erittäin huonosti. Suurin osa järjestäjistä (63 %) piti mahdollisuuttaan osallistua tutkintojen perusteiden päivittämiseen ja kehittämiseen hyvänä. Osallistamisen toimintatavat arvioitiin keskimäärin kohtalaisiksi, mutta usempi kuin joka kymmenes oli niihin tyytymätön. Uudistettuja perusteita koskevaan tiedotukseen oltiin kokonaisuudessaan tyytyväisiä.



KUVIO 1. Koulutuksen järjestäjien näkemykset osallistumismahdollisuuksiensa toteutumisesta perusteiden kehittämisessä

5.1.2 Tutkintojen kehittämisprosessien vahvuuksia

Koulutuksen järjestäjiltä tiedusteltiin avokysymyksellä, mitkä ovat niiden mielestä vahvuuksia tutkintojen perusteiden päivittämiseen, uudistamiseen ja kehittämiseen liittyvissä prosesseissa. Kysymykseen vastasi 51 järjestäjää. Osassa vastauksista mainittiin useita asioita. Kaikkiaan mainintoja oli 106 ja ne luokiteltiin taulukon 3 mukaisesti.

TAULUKKO 3. Koulutuksen järjestäjien näkemykset tutkintojen perusteiden kehittämisprosessin vahvuuksista, mainintoja 106

Vahvuus	% maininnoista
Koulutuksen järjestäjien osallistumismahdollisuudet	21
Työelämän osallistumismahdollisuudet	19
Vuorovaikutus, verkostoituminen, avoimuus	17
Toimivat työpajat ja webinaarit	13
Tiedotus ja prosessin selkeys	10
Lausuntokierrokset	8
Muut	12
Yhteensä	100

Järjestäjien vastauksissa vahvuutena nostettiin esille **koulutuksen järjestäjien osallistumismahdollisuudet** tutkintojen perusteiden kehittämiseen. Osallistumisen kanavia ovat muun muassa työpajat, kehittämistä varten kootut työryhmät ja lausuntokierrokset.

Yleisenä periaatteena on se, että kaikkien koulutuksenjärjestäjien on mahdollista osallistua uudistustyöhön ainakin näiden yleisten tilaisuuksien kautta.

Att utbildningsanordnarna bereds möjligheten att delta i processen.

Koulutuksen järjestäjät mainitsivat vahvuudeksi myös **työelämän osallistumismahdollisuudet**, joiden kautta työelämän tarpeita ja näkökulmia saadaan mukaan tutkintojen perusteiden kehittämiseen.

Tutkinnon perusteiden uudistaminen on tehty työelämää kuunnellen.

Työelämän ja alan edunvalvonta yms. järjestöjen mukana oleminen perusteiden valmistelussa. Alojen välillä on tosin eroja.

Vuorovaikutus, verkostoituminen ja avoimuus tuotiin myös esille vahvuutena perusteiden kehittämisessä. Yhteinen työskentely ja vuoropuhelu eri toimijoiden kesken on koettu rakentavaksi ja avoimuuden nähtiin lisääntyneen viime vuosien aikana.

Perustetyö on mennyt koko ajan avoimempaan ja osallistavampaan suuntaan. Vastuuorganisaatiot ovat motivoituneita ja työ koetaan tärkeäksi.

Päivitys- ja uudistamisprosessi tarjoaa hyvän (käytännössä pakollisen) foorumin pedagogisten ajatusten vaihdolle oman oppilaitoksen sisällä ja sen rajojen yli, mikä on säännömukaisesti todettu hedelmälliseksi, vaikka prosessi onkin aina raskas.

Myös **toimivat työpajat ja webinaarit** nostettiin esille hyödyllisinä keskustelun ja vuorovaikutuksen muotoina, joiden kautta on saatu tietoa perusteiden uudistamisesta ja päästy osallistumaan perusteiden sisällölliseen kehittämiseen.

Työpajat ja webinaarit ovat olleet hyödyllisiä opettajille, koulutuksen järjestäjälle, välitynyt vahva tunne siitä, että tutkinnon perusteita kehitetään ”kierros kierrokselta”.

Osa järjestäjistä mainitsi vahvuudeksi **tiedotuksen ja prosessin selkeyden** tutkintojen perusteiden kehittämisessä. Näissä kommentteissa kiitettiin muun muassa hyvästä etukäteistiedottamisesta ja infotilaisuuksista sekä kehittämisprosessin selkeästä rakenteesta. Osa toi vahvuutena esille myös **lausuntokierrokset**, jotka antavat koulutuksen järjestäjille mahdollisuuden kertoa näkemyksiään uudistettavasta tutkinnon perusteesta. **Muita** yksittäisiä mainintoja vahvuuksista olivat muun muassa muuttuviin osaamistarpeisiin reagoiminen, riittävän pitkä valmistelun aikajänne, selkeä perusteiden rakenne ja opiskelijoiden osallistaminen uudistamisprosessiin.

5.1.3 Osallistamiseen ja palautteen antamiseen liittyviä kehittämiskohteita

Koulutuksen järjestäjiltä tiedusteltiin avokysymyksellä myös, mitä kehitettävää koulutuksen järjestäjien osallistamisessa ja palautteen antamisen mahdollisuuksissa heidän mielestään on. Kysymykseen vastasi 52 järjestäjää. Osassa vastauksista mainittiin useita asioita. Kaikkiaan mainintoja oli 98 ja ne luokiteltiin taulukon 4 mukaisesti.

TAULUKKO 4. Koulutuksen järjestäjien näkemykset siitä, mitä järjestäjien osallistamisessa ja palautteen antamisen mahdollisuuksissa tulisi kehittää osana tutkintojen perusteiden kehittämistä, mainintoja 98

Kehittämiskohde	% maininnoista
Palautteen keräämistä säännöllisemmäksi ja joustavammaksi sekä enemmän tietoa palautteenantomahdollisuuksista ja annettujen palautteiden ja lausuntojen vaikutuksista	28
Järjestäjien kattavampi ja tasapuolisempi osallistaminen sekä tiiviimpi yhteiskehittäminen	23
Enemmän ja aikaisemmin tiedottamista uudistettavista perusteista, prosessista ja osallistumismahdollisuuksista	14
Enemmän työelämän osallistamista	11
Aikataulutuksen kehittäminen	8
Enemmän opettajien ja opiskelijoiden osallistamista	6
Muut	9
Yhteensä	100

Vastauksissa toivottiin, että **tutkintojen perusteista kerättäisiin säännöllisemmin palautetta**, kun uudistetut tutkinnon perusteet ovat olleet voimassa tietyn ajan. Palautetta voitaisiin kerätä esimerkiksi kyselyllä tai yhteisten tilaisuuksien kautta.

Palaute voitaisiin kerätä aina esim. 1–2 vuoden kuluttua uusien perusteiden voimaantulosta kaikilta koulutuksen järjestäjiltä.

Voisi olla joitakin avoimia tsekkauspisteitä (webinaareja), missä tutkinnon perusteiden toimivuutta tarkasteltaisiin. Tuntuu turhalta antaa palautetta OPH:n sivustolta voimassa olevista perusteista. Mihin palaute menee? Miten hyödynnetään?

Osa vastaajista toi esille, että **palautteenantomahdollisuuksista tarvittaisiin enemmän tietoa**, ja että palautteen antamista voitaisiin tehdä joustavammaksi. Myös **annetun palautteen ja lausuntojen vaikutuksesta** toivottiin enemmän tietoa.

Toivomme enemmän tietoa jatkuvasti avoinna olevista palautteen antamisen kanavista.

Myös lausunnon antamisen jälkeen olisi hyvä olla vielä koontia tulleista kommentteista, vuoropuhelua tms. Se vahvistaisi koulutuksen järjestäjien tunnetta siitä, että on myös tullut kuulluksi.

Vastauksissa kaivattiin myös **koulutuksen järjestäjien kattavampaa ja monipuolisempaa osallistamista sekä tiiviimpää yhteiskehittämistä**. Prosessin eri vaiheissa tulisi varata riittävästi aikaa järjestäjien osallistumiselle. Myös mahdollisuuksia pyrkiä mukaan tutkintojen perusteiden päivitys- ja uudistamisprosessiin tulisi tarjota riittävän hyvissä ajoin.

Yhteisiä verkostopalavereja olisi hyvä olla enemmän, jossa käsitellään tutkinnon perusteita ja niiden puutteita tai onnistumisia.

Koulutuksen järjestäjille tulisi hyvissä ajoin tarjota mahdollisuus pyrkiä mukaan tutkintojen perusteiden päivitys- ja uudistamisprosessiin.

Vastauksissa tuotiin esille, että **osallistamisessa tulee varmistaa tasapuolisuus**, jotta erilaisten ja eri alueilla toimivien järjestäjien äänet tulevat kuuluviin. Mahdollisuuksia osallistua ruotsiksi tulisi myös kehittää.

Valtakunnallinen/alueellinen tasapuolisuus, yksittäiset äänet saavat toisinaan liikaa painoarvoa.

Pienemmät tutkinnot olisi järkevää toteuttaa kokonaisuudessaan verkostoyhteistyönä toteuttajien kanssa.

Möjligheten att delta även på svenska borde förbättras. Att allt material är översatt på båda inhemska språken innan utskick/publicering.

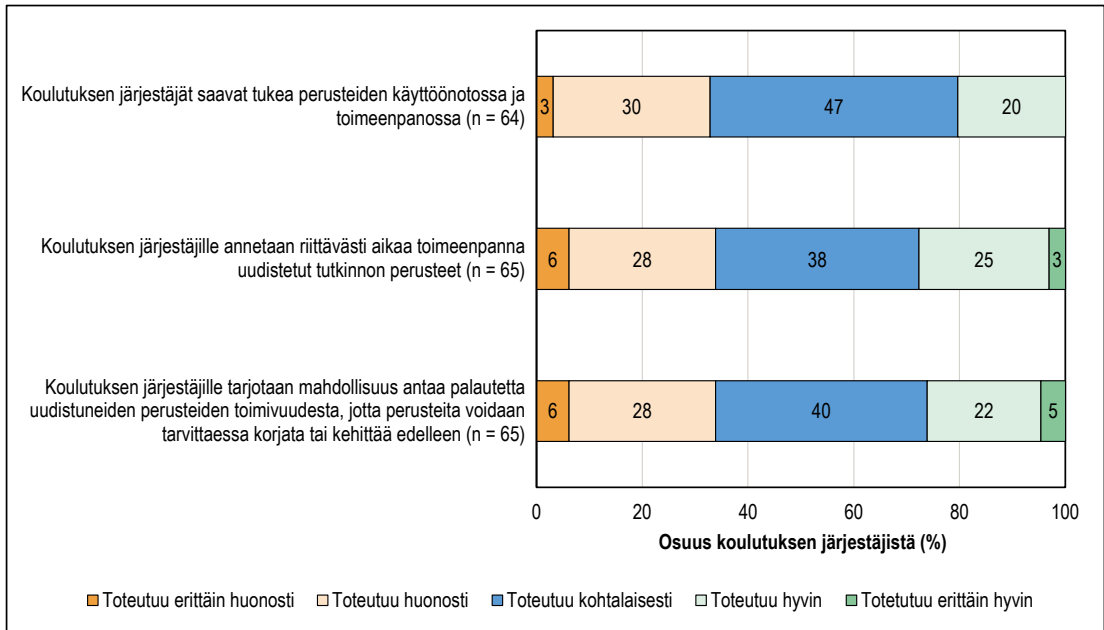
Osa järjestäjistä kaipasi **enemmän ja aikaisemmin tietoa uudistettavista perusteista, prosessista ja osallistumismahdollisuuksista**, jotta järjestäjille jää riittävästi aikaa reagoida muutoksiin ja osallistua. Myös tutkintojen uudistamisen ja kehittämisen prosessista toivottiin tarkempaa tietoa ja kuvausta. Yhtenä ehdotuksena oli muun muassa verkossa uudistusprosessista ylläpidettävä aikajana, joka helpottaisi järjestäjiä uudistusprosessin ja sen aikataulun hahmottamisessa.

Tutkinnon perusteiden uudistamisprosessi olisi hyvä avata ja viestiä koulutuksen järjestäjille kokonaisuudessaan. Se auttaisi näkemään konkreettisemmin vaikuttamisen paikkoja ja sitouttaisi muutokseen.

Osa vastaajista oli sitä mieltä, että **työelämää tulisi osallistaa enemmän**. Näissä vastauksissa toivottiin yleisesti ottaen osallistamisen lisäämistä, joustavampien tapojen kehittämistä osallistamiseen sekä lisää tietoa siitä, miten työelämä voi osallistua perusteiden kehittämiseen. Muutamissa vastauksissa ehdotettiin **aikataulutuksen kehittämistä**. Aikataulut tutkintojen perusteiden uudistamisessa koetaan joskus liian tiukoiksi ja järjestäjien osallistumiseen toivottiin riittävästi aikaa. Kehittämiskohteeksi mainittiin myös se, että **opettajia ja opiskelijoita tulisi osallistaa enemmän** perusteiden kehittämiseen. **Muita** yksittäisiä mainittuja asioita olivat muun muassa perusteiden kehittäminen ketterämmäksi, webinaarien järjestäminen siten, että osallistujat voivat toimittaa niihin etukäteen kysymyksiä sekä idea siitä, että perusteiden uudistamisprosessin alussa voisi olla verkkokysely eri sidosryhmille.

5.1.4 Tutkinnon perusteiden toimeenpanon tuen toteutuminen

Koulutuksen järjestäjien näkemykset tutkinnon perusteiden käyttöönoton ja toimeenpanon tuesta olivat kriittisempiä kuin edellä kuvatut osallistumismahdollisuuksia koskevat näkemykset. Enemmistö järjestäjistä arvioi tuen toteutumisen kohtalaiseksi (kuvio 2). Kolmannes piti tuen toteutumista huonona tai erittäin huonona. Hyväksi tuen toteutumisen arvioi joka viides. Toimeenpanoon annetun ajan riittävyttä ja uudistettujen perusteiden palautemahdollisuuksia koskevissa väittämässä jakaumat olivat saman suuntaiset, joskin tyytyväisten osuudet olivat hieman suuremmat.



KUVIO 2. Koulutuksen järjestäjien näkemykset tutkinnon perusteiden toimeenpanon tuen toteutumisesta

5.1.5 Toimeenpanon tuen kehittämiskohteita

Järjestäjiltä kysyttiin avokysymyksellä, mitä kehitettävää perusteiden toimeenpanon tuessa mahdollisesti on. Kysymykseen vastasi 50 järjestäjää. Kaikkiaan mainintoja oli 66 ja ne luokiteltiin taulukon 5 mukaisesti.

TAULUKKO 5. Koulutuksen järjestäjien näkemykset toimeenpanon tuen kehittämiskohteista, mainintoja 66

Kehittämiskohde	% maininnoista
Enemmän vuorovaikutteisia tilaisuuksia, joissa mahdollisuus keskustella, kysyä, tulkita yhteisesti, vaihtaa kokemuksia ja vertaisoppia	33
Enemmän aikaa toimeenpanoon.	26
Ohjeiden selkeyttäminen ja case-esimerkkejä epäselvistä asioista	21
Enemmän tiedotusta	11
Perusteiden kehittämisen tapaa kehitettävä	9
Yhteensä	100

Järjestäjät toivoivat tutkinnon perusteiden toimeenpanon tueksi **enemmän vuorovaikutteisia tilaisuuksia, joissa olisi mahdollisuus keskustella, kysyä, tulkita yhteisesti, vaihtaa kokemuksia ja vertaisoppia**. Vastauksissa korostettiin, että toimeenpanossa on tärkeää tavoittaa mahdollisimman kattavasti ja nopeasti koulutuksen järjestäjät ja niiden opetushenkilöstö, joita perusteiden uudistus tai muutos koskee. Vastausten mukaan perusteisiin liittyy myös paljon tulkintaa, jolloin yhteinen keskustelu osaltaan parantaisi koulutuksen tasalaatuisuutta ja yhdenmukaisuutta. Myös järjestäjien kokemuksia ja hyviä käytäntöjä voitaisiin jakaa yhteisten tilaisuuksien kautta.

Mahdollisuuksia toimeenpanon tukeen myös ruotsiksi tulisi kehittää. Jotkut vastaajat pohtivat myös, voisiko työelämätoimikunnilla olla vahvempi rooli toimeenpanon tuessa ja perusteiden soveltamista koskevan tiedon ja hyvien käytäntöjen jakamisessa.

Kaivataan vuorovaikutteisia tilaisuuksia, joissa voi esittää kysymyksiä ja saada mahdollisuus vaihtaa ja saada hyviä käytänteitä muilta koulutuksen järjestäjiltä.

Webinaareista olisi hyvä olla tallenteet, mitä voisi hyödyntää koulutuksen järjestäjien toimeenpanossa.

Det borde finnas möjlighet till stöd på svenska. Det kunde finnas en möjlighet till diskussion i mindre grupper.

Keskustelua ja tulkinnan tukea tarvittaisiin niin ammattitaitovaatimuksista, työkokonaisuuksista ja työprosesseista, osaamisen osoittamisen tavoista ja paikoista.

Osa vastaajista mainitsi kehittämiskohteeksi **ohjeiden tarkentamisen ja case-esimerkkien antamisen epäselvistä asioista**. Case-esimerkit voitaisiin järjestäjien mukaan tallentaa yhteiseen pankkiin tai vastaavaan valtakunnalliseen tietovarantoon.

Joissakin tutkinnon perusteissa ei ole kuvattu osaamisen osoittamisen tapoja konkreettisesti tutkinnon osakohtaisesti ollenkaan, jolloin case-esimerkit osaamisen osoittamisen tavoista olisivat valtakunnan tasolla tärkeitä.

Esimerkiksi yto-valinnaisten toteutuksiin liittyen on epäselvää, millaisia paikallisesti valittavia sisältöjä oppilaitos voi tarjota ja millaisia ei voi.

Osa vastaajista toivoi **enemmän aikaa perusteiden toimeenpanoon**. Tätä perusteltiin muun muassa sillä, että näin koulutuksen järjestäjät ehtisivät paremmin suunnitella koulutuksen toteutusta, laatia ja hyväksyä arvioinnin toteutussuunnitelman sekä tehdä tarvittavat päivitykset opiskelijahallintojärjestelmään. Myös opettajien perehdyttäminen uudistuksiin vaatii aikansa.

Aikataulutus, käytännössä esim. syksyllä 2024 uudistuvat tutkinnot on oltava tiedossa hakumarkkinoinnissa nyt ja tietoa ei vielä ole.

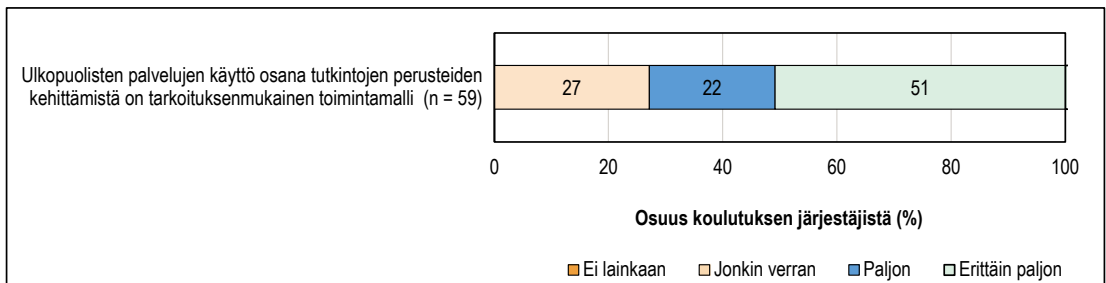
Information om uppdateringar/förnyade examensgrunder borde finnas på examensspråket sex månader innan de tas i bruk (under vårterminen, istället för i augusti då läsåret börjar och nya elever ska informeras då vi utbildare inte ens hunnit sätta oss in i uppdateringarna).

Joissakin vastauksissa kaivattiin **enemmän tiedotusta** uudistamisesta sekä tietoa siitä, mistä tai keneltä voi kysyä neuvoa epäselvissä tilanteissa toimeenpanon tueksi. Muutamissa vastauksissa tuotiin esille, että **perusteiden kehittämisen tapaa voitaisiin kehittää**. Vastauksissa toivottiin muun muassa ketterämpää tutkinnon osittain tapahtuvaa kehittämistä tai uudistamistahdin hidastamista yleisesti ottaen tai vastaavasti joillakin aloilla nopeampaa perusteiden uudistamista.

5.1.6 Palvelujen hankinta koulutuksen järjestäjiltä tutkintojen perusteiden kehittämisessä

Opetushallitus voi käyttää perusteiden uudistamistyössä ulkopuolisia palveluja. Tyypillistä on, että tutkinnon perusteiden kirjoittamiseen ja osallistavien työpajojen järjestämiseen hankintaan asiantuntijapalveluja koulutuksen järjestäjältä. Järjestäjäkyselyssä tiedusteltiin, olivatko järjestäjät toimineet asiantuntijapalvelun tarjoajana tutkinnon perusteiden uudistamistyössä. Samalla selvitettiin järjestäjien näkemyksiä toimintamallin tarkoituksenmukaisuudesta ja mahdollisista kehittämistarpeista.

Yli puolet koulutuksen järjestäjistä (52 %) oli ollut tarjoajana tutkinnon perusteiden uudistamistyössä. Asiantuntijapalvelujen hankinnan toimintamallin tarkoituksenmukaisuuteen otti kantaa 59 järjestäjää, joista enemmistö piti toimintamallia tarkoituksenmukaisena (kuvio 3).



KUVIO 3. Koulutuksen järjestäjien näkemys asiantuntijapalvelujen hankinnan tarkoituksenmukaisuudesta tutkintojen perusteiden kehittämisessä

Koulutuksen järjestäjiltä kysyttiin myös avokysymyksellä, miten palvelujen hankintaan liittyvää toimintamallia voitaisiin mahdollisesti kehittää. Kysymykseen vastasi 45 järjestäjää. Osa mainitsi useampia asioita. Kaikkiaan mainintoja oli 59 ja ne luokiteltiin taulukon 6 mukaisesti.

TAULUKKO 6. Koulutuksen järjestäjien näkemykset palvelujen hankinnan kehittämistarpeista, mainintoja 59

Kehittämiskohde	% maininnoista
Useampia järjestäjiä mukaan toteuttamaan palvelua	27
Työelämän osallistamista ja työelämän tarpeiden selvittämistä vahvemmin mukaan	22
Palvelun toteuttajien valinnan ja palvelun laadunvarmistuksen kehittäminen	17
Erialaisten järjestäjien ja alueiden riittävä huomiointi	14
Enemmän tiedotusta palvelujen hankinnasta ja mahdollisuudesta osallistua	10
Muut	10
Yhteensä	100

Vastauksissa toivottiin, että mukana olisi **useampia järjestäjiä toteuttamassa palvelua**. Vastusten mukaan joskus riskinä voi olla se, että uudistamistyö jää liiksi pienen asiantuntijaryhmän näkemysten varaan tai painottuu liikaa sisältöjen ja opetuksen näkökulmaan työelämälähtöisten ammattitaitovaatimusten ja osaamistavoitteiden sijasta. Vastauksissa ehdotettiin, että uudistamistyön koordinoinnissa olisi mukana kaksi tai useampi järjestäjä.

Voisiko seuraavalla uudistuskierroksella toimia 2–3 asiantuntijaoppilaitoksen tiimi kehitysveturina.

Verkostoyhteistyön vahvistaminen valmistelussa. Pienissä tutkinnoissa olisi hyvä ottaa kaikki toteuttajat mukaan valmisteluun.

Osa järjestäjistä ehdotti, että **työelämän osallistamista ja työelämän tarpeiden selvittämistä kytkettäisiin vahvemmin mukaan** palvelun toteutukseen. Näin voitaisiin varmistaa riittävä työelämälähtöisyys. Samassa merkityksessä ehdotettiin myös työelämätoimikuntien roolin vahvistamista osana prosessia.

Työelämän osallistujia työntekijöistä, aiemmin tutkinnon suorittaneiden osallistaminen.

Kehitysideana olisi käännteinen toimintamalli, ensin laajempi otanta kehitysideoita työelämäältä ja koulutuksen järjestäjiltä mitä sitten asiantuntijapalvelut alkavat työstämään välilauseunoilla.

Myös **palvelun toteuttajien valinnan ja palvelun laadunvarmistuksen kehittäminen** nostettiin esille. Näissä vastauksissa korostettiin, että palvelujen hankintaan tulisi sisällyttää arviointi palvelun tarjoajista. Lisäksi valtakunnallisen ohjauksen ja soveltuvan laadunvarmistuksen kautta parannettaisiin palvelun laatua.

Koulutuksen järjestäjät, joilta asiantuntijapalveluita hankitaan, tulisi ensin jollakin tapaa pystyä arvioimaan. Voisi olla järkevää kehittää jonkinlainen akkreditointi.

Toimintamallia käytettäessä on huolehdittava, että OPH:lla on vahva ohjausvastuu ja yksittäisen organisaation (palveluntuottaja) näkemys ei pääse liian suureen arvoon.

Osa järjestäjistä toi esille, että palvelujen hankinnan toimintamalli on tarkoituksenmukainen, jos siinä pystytään varmistamaan **erilaisten järjestäjien ja alueiden riittävä huomiointi**. Ratkaisuna voisi olla joko se, että useampi järjestäjä on mukana toteuttamassa palvelua tai se, että osana kehittämisprosessia perustettaisiin esimerkiksi alueellisia työryhmiä.

Suomessa on isot alueelliset erot ja koulutuksenjärjestäjissä on monen kokoisia toimijoita. On tärkeää ottaa huomioon nämä seikat tutkintojen uudistamistyössä.

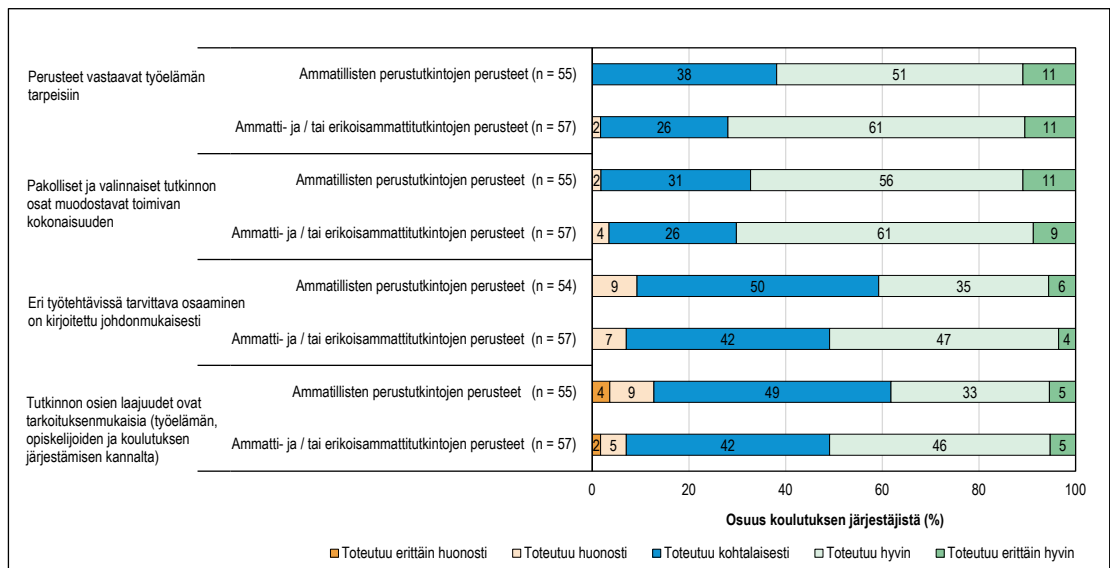
Toimintamallista voisi tehdä vakiokäytännön kaikilla aloilla. Lisäksi voisi toimia alueellisia työryhmiä, jotka voisivat tehdä myös keskenään yhteistyötä.

Muutamat järjestäjät toivoivat **enemmän tiedotusta palvelujen hankinnasta ja mahdollisuuksista osallistua**. Lisäksi **muissa** vastauksissa otettiin kantaa muun muassa uudistamisprosessin ja palvelun tarjousvaiheen aikatauluun, palvelun tuottamisen hintaan, tai kommentoitiin yleisesti, että palvelujen hankinnan malli on ollut toimiva ja sitä voitaisiin käyttää enemmänkin.

5.2 Koulutuksen järjestäjien arviot tutkintojen perusteiden laatuominaisuuksista

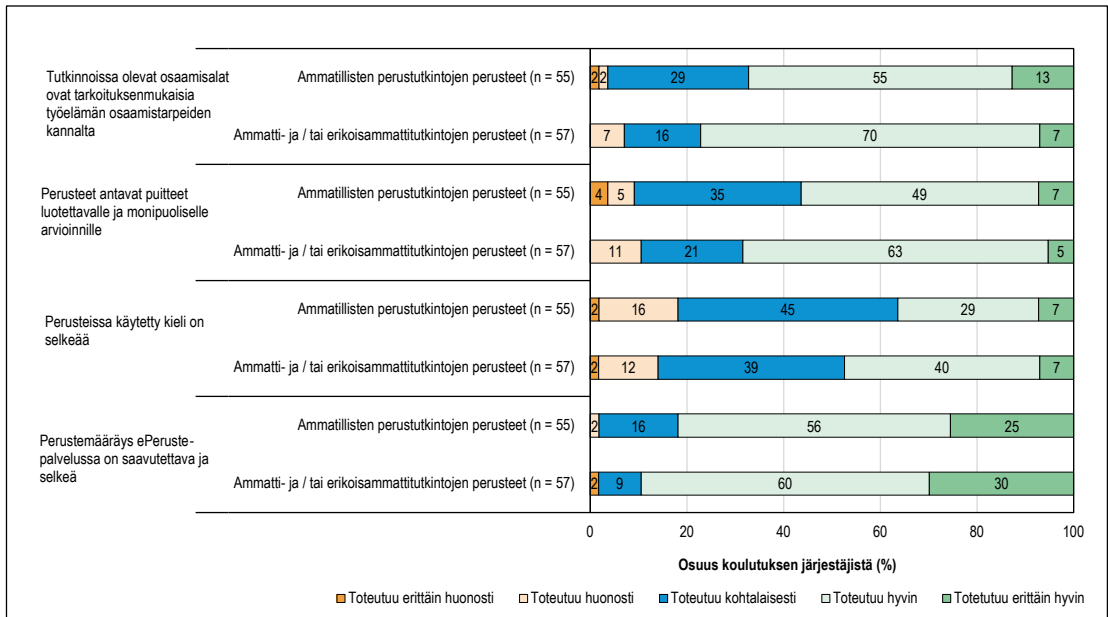
Opetushallitus on määritellyt osana Euroopan komission rahoittamaa EQAVET NRP-projektia (2021–2023) laatuominaisuuksia tutkintojen perusteille (ks. tarkemmin luku 2.5). Koulutuksen järjestäjiä pyydettiin arvioimaan, miten laatuominaisuudet tällä hetkellä toteutuvat heidän järjestämiensä tutkintojen perusteissa.

Koulutuksen järjestäjien mukaan sekä ammatillisten perustutkintojen että ammatti- ja erikoisammattitutkintojen perusteiden vastaavuus työelämän tarpeisiin toteutuu keskimäärin hyvin (kuvio 4). Kohtalaisena vastaavuutta piti perustutkintojen osalta reilu kolmasosa ja ammatti- ja erikoisammattitutkintojen osalta hieman yli neljäsosa. Suurin osa järjestäjistä arvioi, että pakolliset ja valinnaiset tutkinnon osat muodostavat toimivan kokonaisuuden tutkinnon perusteissa. Eri työtehtävissä tarvittavan osaamisen kuvaamisen johdonmukaisuuteen, kuten myös tutkinnon osien laajuuksien tarkoituksenmukaisuuteen suhtauduttiin selvästi kriittisemmin kuin muihin laatuominaisuuksiin. Ammatti- ja erikoisammattitutkinnoissa laatuominaisuuksien arviointiin toteutuvan kokonaisuudessaan paremmin kuin perustutkinnoissa.



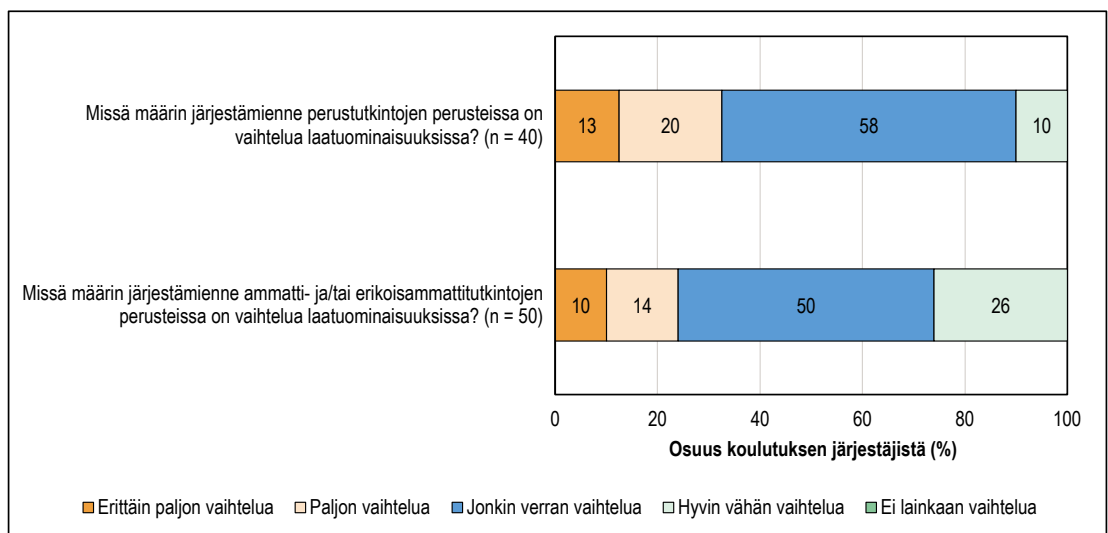
KUVIO 4. Koulutuksen järjestäjien näkemykset tutkintojen perusteiden laatuominaisuuksien toteutumisesta eri tutkintotyypeissä

Koulutuksen järjestäjistä enemmistö piti sekä ammatillisten perustutkintojen että ammatti- ja erikoisammattitutkintojen osaamisaloja tarkoituksenmukaisina työelämän osaamistarpeiden kannalta (kuvio 5). Suurin osa järjestäjistä oli myös sitä mieltä, että perusteet luovat puitteet luotettavalle ja monipuoliselle arvioinnille, joskin näkemyksissä oli myös jonkin verran hajontaa. Perusteissa käytetyn kielen selkeyteen suhtauduttiin kriittisemmin kuin muihin laatuominaisuuksiin. Perustutkintojen osalta reilu kolmasosa järjestäjistä arvioi kielen selkeyden hyväksi tai erittäin hyväksi. Vastaavasti ammatti- ja erikoisammattitutkintojen osalta näin arvioi vajaa puolet järjestäjistä. Perustutkintojen osalta vajaa viidesosa ja ammatti- ja erikoisammattitutkintojen osalta reilu kymmenesosa arvioi selkeyden huonoksi tai erittäin huonoksi. Perustemääräyksen saavutettavuuteen ja selkeyteen ePerusteet-palvelussa oltiin sen sijaan yleisesti ottaen tyytyväisiä.



KUVIO 5. Koulutuksen järjestäjien näkemykset tutkintojen perusteiden laatuominaisuuksien toteutumisesta eri tutkintotyypeissä

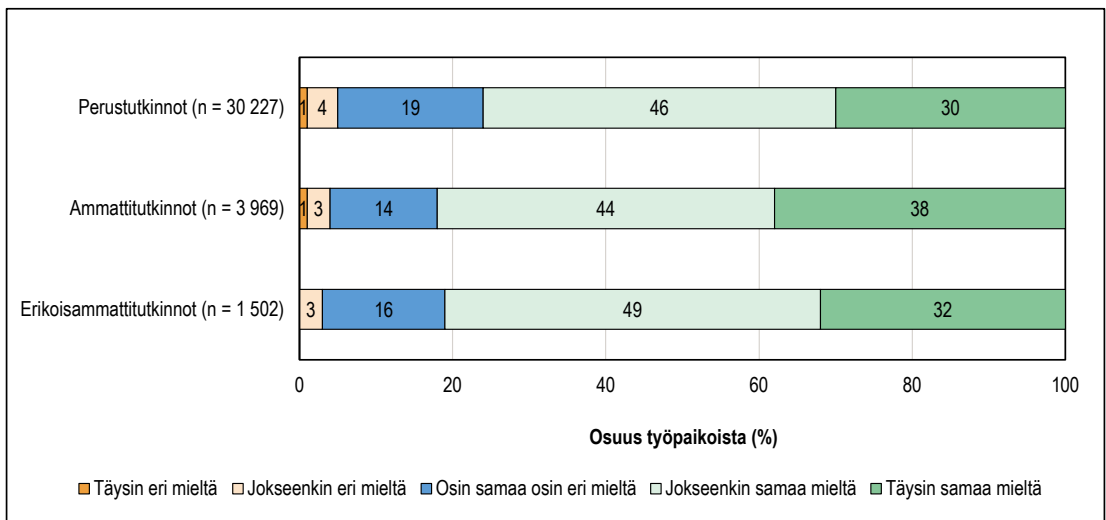
Järjestäjäkyselyssä koulutuksen järjestäjiä pyydettiin arvioimaan myös, missä määrin niiden järjestämässä tutkinnoissa on vaihtelua edellä kuvatuissa laatuominaisuuksissa. Perustutkintojen osalta yli 90 prosenttia ja ammatti- ja erikoisammattitutkintojen osalta yli 70 prosenttia arvioi, että vaihtelua on vähintäänkin jonkin verran (kuviokuva 6). Perustutkintojen osalta kolmannes ja ammatti- ja erikoisammattitutkintojen osalta noin neljäs arvioi vaihtelua olevan paljon tai erittäin paljon.



KUVIO 6. Koulutuksen järjestäjien arvio siitä, missä määrin perustutkintojen sekä ammatti- ja/tai erikoisammattitutkintojen perusteissa on vaihtelua laatuominaisuuksissa

5.3 Työpaikkojen näkemys tutkinnon osien sisällöistä Vipusen tietojen perusteella

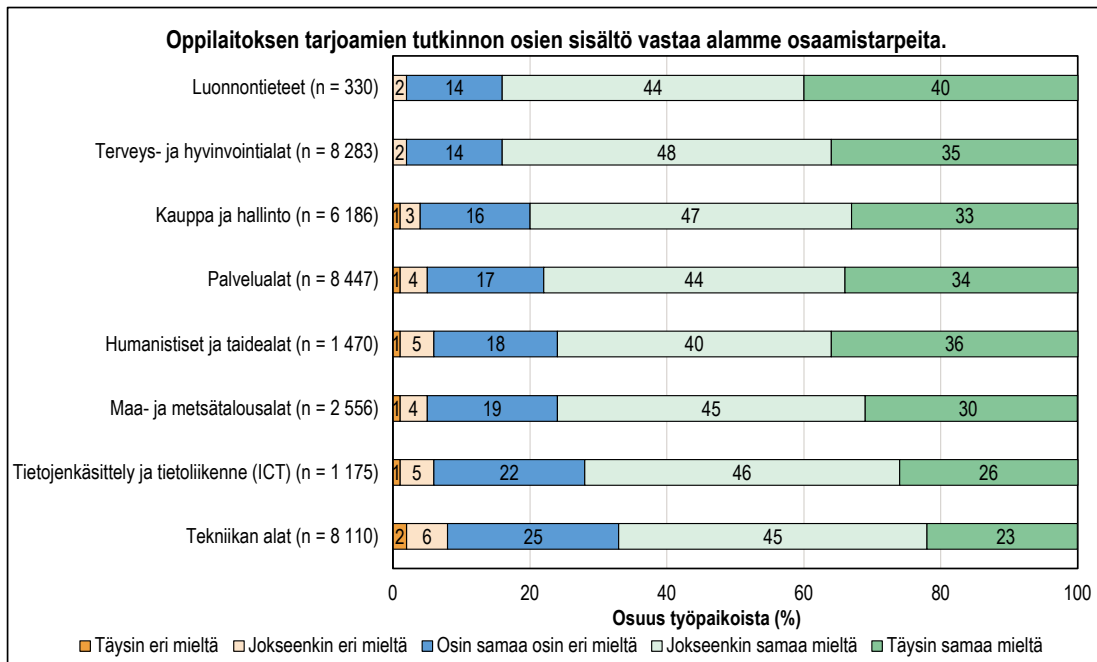
Järjestäjäkyselyn tulosten rinnalla arvioinnissa tarkasteltiin myös opetushallinnon tilastopalvelu Vipusesta saatavia tietoja valtakunnallisesta työpaikkakyselystä. Vastaukset koottiin yhteen vuosilta 2022–2023 ja se kattaa yhteensä 35 698 vastausta. Valtaosa työpaikkakyselyyn vastanneista oli sitä mieltä, että perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintojen tutkinnon osien sisältö vastaa alan osaamistarpeita (kuvio 7). Perustutkintojen osalta noin kolme neljäsosaa ja ammatti- ja erikoisammattitutkintojen osalta noin neljä viidesosaa oli asiasta jokseenkin tai täysin samaa mieltä. Osin samaa ja osin eri mieltä olevien osuus oli perustutkinnoissa 19 prosenttia, ammattitutkinnoissa 14 prosenttia ja erikoisammattitutkinnoissa 16 prosenttia. Eri mieltä olevien osuudet olivat melko pieniä kaikissa tutkintotyypeissä.



KUVIO 7. Työpaikkakyselyn vastausjakaumat väittämään ”Oppilaitoksen tarjoamien tutkinnon osien sisältö vastaa alamme osaamistarpeita” tutkintotyypeittäin vuosilta 2022–2023³. Lähde: Vipunen 2023

Koulutusaloittain tarkasteltuna kaikilla aloilla suurin osa työpaikkakyselyyn vastanneista oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että tutkinnon osat vastaavat alan osaamistarpeita (kuvio 8). Prosentuaalisesti eniten tyytyväisiä vastaajia oli luonnontieteen sekä terveys- ja hyvinvointialojen työpaikoilla. Tyytymättömien osuus oli suurin tekniikan aloilla.

³ Tiedot ajalta 2022–2023 kyselyyn vastanneiden työpaikkojen lukumäärän mukaan

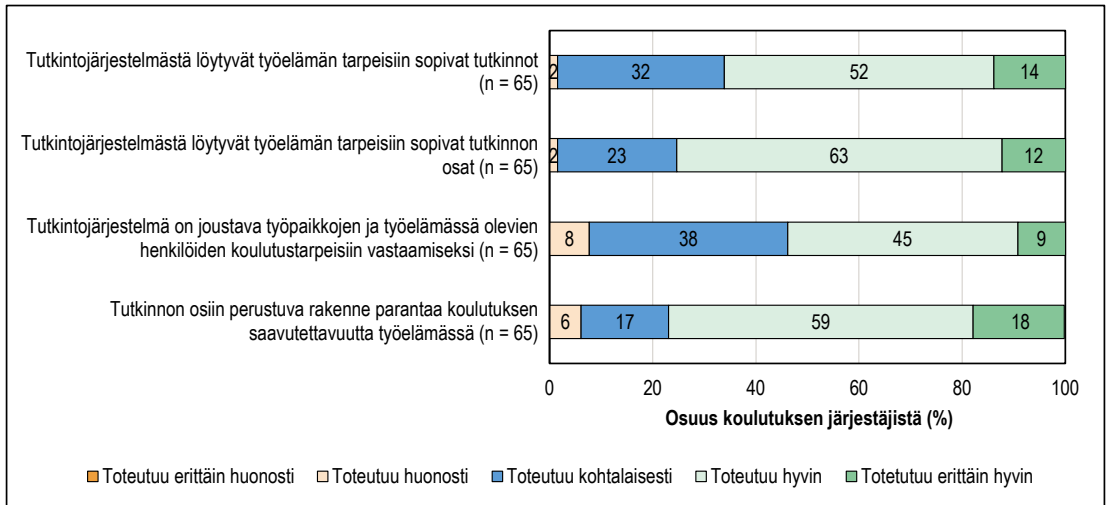


KUVIO 8. Työpaikkakyselyn vastausjakaumat väittämään "Oppilaitoksen tarjoamien tutkinnon osien sisältö vastaa alamme osaamistarpeita" koulutusaloittain vuosilta 2022–2023⁴. Lähde: Vipunen 2023

5.4 Järjestäjien näkemykset tutkintojärjestelmän toimivuudesta työelämässä olevien osaamisen kehittämisessä

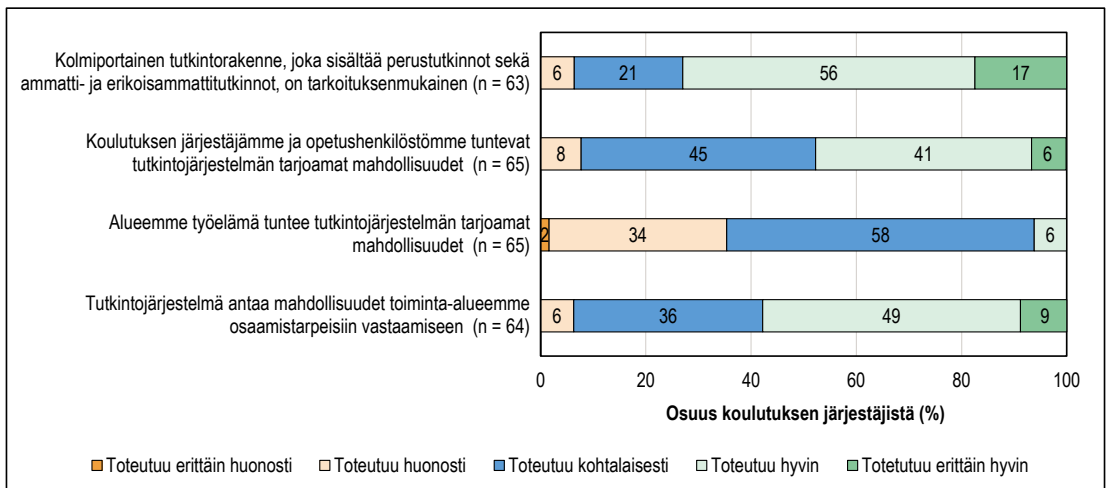
Enemmistö koulutuksen järjestäjistä arvioi, että tutkintojärjestelmästä löytyvät työelämän tarpeisiin sopivat tutkinnot ja tutkinnon osat (kuviot 9). Tutkinnon osien sopivuus arvioitiin hieman paremmaksi kuin tutkintojen. Vähän yli puolet järjestäjistä arvioi tutkintojärjestelmän joustavuuden hyväksi tai erittäin hyväksi työelämän koulutustarpeisiin vastaamiseksi. Kohtalaiseksi joustavuuden arvioi 38 prosenttia ja huonoksi tai erittäin huonoksi 8 prosenttia järjestäjistä. Suurin osa järjestäjistä näki tutkinnon osiin perustuvan rakenteen parantavan koulutuksen saavutettavuutta työelämässä.

⁴ Tiedot ajalta 2022–2023 kyselyyn vastanneiden työpaikkojen lukumäärän mukaan. Humanististen ja taidealojen tuloksiin on yhdistetty yhteiskunnallisten alojen tulokset. Kasvatusalan tulokset on jätetty tarkastelusta pois niiden vähäisen vastausmäärän vuoksi.



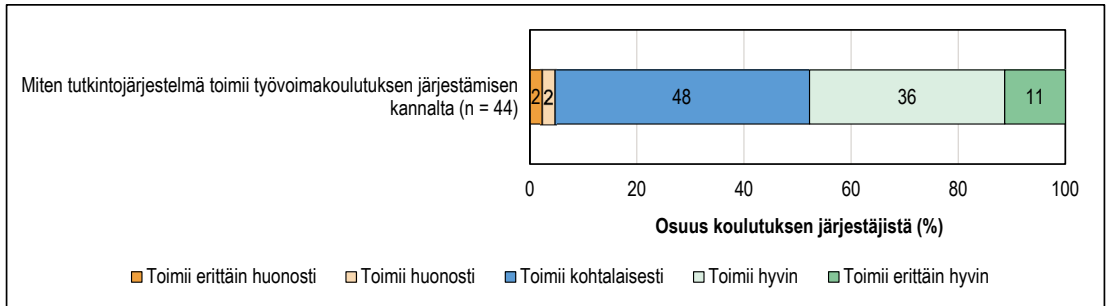
KUVIO 9. Koulutuksen järjestäjien näkemykset tutkintojärjestelmän toimivuudesta työelämässä olevien osaamisen kehittämisessä

Enemmistö (73 %) koulutuksen järjestäjistä piti kolmiportaista tutkintorakennetta tarkoituksenmukaisena (kuvio 10). Vajaa puolet arvioi järjestäjän ja henkilöstönsä tuntevan hyvin tai erittäin hyvin tutkintojärjestelmän tarjoamat mahdollisuudet, mutta yli puolet arvioi tuntemuksen korkeintaan kohtalaiseksi. Vain 6 prosenttia järjestäjistä oli sitä mieltä, että alueen työelämä tuntee hyvin tutkintojärjestelmän tarjoamat mahdollisuudet. Lähes 60 prosenttia järjestäjistä näki, että tutkintojärjestelmä antaa hyvät mahdollisuudet toiminta-alueensa osaamistarpeisiin vastaamiseen. Korkeintaan kohtalaisena näitä mahdollisuuksia piti noin 40 prosenttia järjestäjistä.



KUVIO 10. Koulutuksen järjestäjien näkemykset tutkintojärjestelmän toimivuudesta työelämässä olevien osaamisen kehittämisessä

Koulutuksen järjestäjät saivat arvioida myös, miten tutkintojärjestelmä toimii työvoimakoulutuksen järjestämisen kannalta. Koska kaikki järjestäjät eivät järjestä työvoimakoulutusta, mahdollista oli myös olla ottamatta kantaa asiaan. Järjestäjistä 44 otti kantaa toimivuuteen. Hieman vajaa puolet vastanneista arvioi toimivuuden hyväksi tai erittäin hyväksi (kuvio 11). Suunnilleen saman-
suuruinen osuus arvioi toimivuuden kohtalaiseksi. Vain harvat pitivät toimivuutta huonona.



KUVIO 11. Koulutuksen järjestäjien näkemys tutkintojärjestelmän toimivuudesta työvoimakoulutuksen järjestämisen kannalta

Järjestäjäkyselyssä koulutuksen järjestäjiltä tiedusteltiin avokysymyksellä, mitkä tekijät ammatillisen koulutuksen tutkintojärjestelmässä keskeisesti edistävät sitä, että työpaikat ja työelämässä olevat henkilöt voivat hyödyntää ammatillista koulutusta osaamisen kehittämisessä. Kysymyksen vastasi 54 järjestäjää. Osa mainitsi useampia asioita. Kaikkiaan mainintoja oli 94 ja ne luokiteltiin taulukon 7 mukaisesti.

TAULUKKO 7. Koulutuksen järjestäjien näkemykset tekijöistä, jotka tutkintojärjestelmässä keskeisesti edistävät sitä, että työpaikat ja työelämässä olevat henkilöt voivat hyödyntää ammatillista koulutusta osaamisen kehittämisessä, mainintoja 94

Edistävä tekijä	% maininnoista
Tutkinnon osiin perustuva rakenne	37
Työelämälähtöisyys sekä osaamis- ja näyttöperusteisuus	15
Oppisopimuskoulutus	14
Paikalliset tutkinnon osat	7
Kolmiportainen tutkintorakenne	6
Tutkinnon osaa pienemmät osaamiskokonaisuudet	6
Joustava mahdollisuus yhdistää työssäkäyntiä ja opiskelua	5
Henkilökohtaistaminen ja aiemman osaamisen huomiointi	4
Jatkuva haku	3
Yhteensä	100

Tutkinnon osiin perustuva rakenne mainittiin yleisimmin edistävänä tekijänä. Työelämässä olevat voivat hankkia tutkinnon osilla täsmäosaamista tiettyihin työtehtäviin tai ammattitaitovaatimuksiin. Tutkinnon osia on mahdollisuus suorittaa yksittäisinä tai useammista osista koostuvina kokonaisuuksina.

Mahdollisuus suorittaa omassa työssä tärkeitä yksittäisiä tutkinnon osia.

Työpaikkojen ja työelämässä olevien henkilöiden osaamisen kehittämistä edistävä tutkinnon osittain koostuvat osaamiskokonaisuudet ja niiden joustava käyttö sekä nykyisien tutkintojärjestelmän sisältämä runsas ja monipuolinen valinnaisuus.

Työelämälähtöisyys sekä osaamis- ja näyttöperusteisuus vahvistavat koulutuksen ja työelämän yhteyttä. Tutkintojen ja tutkinnon osien lähtökohtana ovat työelämän työtehtävät ja ammattitaitovaatimukset. Ammattitaito ja osaaminen osoitetaan näytöissä aidoissa työtilanteissa ja työprosesseissa.

Tutkinnot, joissa tutkinnon osat ovat aidosti työelämän prosesseja.

Mahdollisimman konkreettisesti työelämän haasteisiin ja työkokonaisuuksiin vastaava tutkintokoulutus ja tutkinnon perusteet.

Työpaikat ja työelämässä olevat voivat hankkia uutta osaamista joustavasti suorittamalla joko koko tutkintoja tai tutkinnon osia **oppisopimuskoulutuksella**. Mahdollista on myös siirtyä koulutus-sopimuksesta oppisopimukseen.

Yksittäisten tutkinnon osien suorittaminen ja oppisopimuksella opiskelu sekä yrittäjän oppisopimus.

Oppisopimusten joustavuus ja käyttökelpoisuus (mm. lyhyet oppisopimukset).

Mahdollisuus laatia ja toteuttaa järjestäjän omia **paikallisia tutkinnon osia** nähtiin tärkeänä keinona vastata alueellisen työelämän tarpeisiin ja ammattitaitovaatimuksiin. Myös **kolmiportainen tutkintorakenne** mainittiin edistäväksi tekijäksi, koska ne tarjoavat osaamisen kehittämisen vaihtoehtoja erilaisiin osaamistarpeisiin. Perustutkinnoilla vastataan ammatillisen perusosaamisen kehittämiseen ja ammatti- ja erikoisammattitutkinnot palvelevat jatkuvaa oppimista. Osa järjestäjistä toi esille, että joskus tutkinnon osat voivat olla liian laajoja työelämän tarpeisiin, jolloin tarvitaan **tutkinnon osaa pienempiä osaamiskokonaisuuksia**.

Muita järjestäjien mainitsemia työelämässä olevien henkilöiden kouluttautumista edistäviä tekijöitä olivat **joustava mahdollisuus yhdistää työssäkäyntiä ja opiskelua, henkilökohtaistaminen ja aiemman osaamisen huomiointi** sekä **jatkuva haku**. Nämä kaikki tarjoavat joustavuutta koulutukseen hakeutumiseen ja opintojen suorittamiseen sekä mahdollisuuden keskittyä tarvittavan osaamisen hankkimiseen.

Edistävien tekijöiden lisäksi koulutuksen järjestäjiltä kysyttiin avokysymyksellä, millaisia kehittämistarpeita tutkintojärjestelmän rakenteessa ja sisällöissä mahdollisesti on, jotta työpaikat ja työelämässä olevat henkilöt voisivat hyödyntää ammatillista koulutusta entistä paremmin osaamisen kehittämisessä. Järjestäjistä 47 vastasi kysymykseen. Osa mainitsi useampia asioita. Kaikkiaan mainintoja oli 76, ja ne luokiteltiin taulukon 8 mukaisesti.

TAULUKKO 8. Koulutuksen järjestäjien näkemykset tutkintojärjestelmän rakenteeseen ja sisältöön liittyvistä kehittämiskohteista, mainintoja 76

Kehittämiskohde	% maininnoista
Enemmän tutkinnon osien yhdistämistä yli tutkintorajojen sekä uusien tutkintoa lyhyempien koulutuskokonaisuuksien kehittämistä	16
Tutkinnon osien laajuuksien harmonisointi	16
Työelämävastaavuuden kehittäminen	12
Tutkintorakenteen kehittäminen kokonaisuutena sekä yhteisten ja päällekkäisten sisältöjen tunnistaminen	12
Valinnaisuuden lisääminen	11
Tutkintojärjestelmän tunnettuuden lisääminen	9
Yhteisten tutkinnon osien pakollisuuden haasteet	9
Tutkintojen perusteiden kehittäminen ja selkeyttäminen	7
Tutkinnon osaa pienempien osaamiskokonaisuuksien kehittäminen	5
Muut	4
Yhteensä	100

Koulutuksen järjestäjien vastauksissa tuotiin esille, että tutkintojärjestelmään tarvitaan **enemmän tutkinnon osien yhdistämistä yli tutkintorajojen sekä uusien tutkintoa lyhyempien koulutuskokonaisuuksien kehittämistä**. Tutkintojärjestelmässä tulisi olla enemmän joustoa, jotta mahdollisuudet yhdistää tutkinnon osia eri tutkinnoista ja koostaa niistä työelämän tarpeisiin sopivia kokonaisuuksia paransivat.

Vieläkin laajempi mahdollisuus rakentaa erilaisista tutkinnon osista toimivia kokonaisuuksia. Pitäisi pystyä valitsemaan työelämän tarpeisiin mistä tahansa tutkinnosta mitä tahansa tutkinnon osia samaan opiskeluoikeuteen.

Att kunna kombinera examensdelar mellan olika examina på ett mera brett sätt.

Tutkintojärjestelmän tulisi mahdollistaa erilaiset ja eri tutkinnon osista koostuvat osaamisen yhdistelmät, jotka palvelevat nopeammin muuttuvaa työelämää.

Tarvitaan uusia ammattiauvauksia, esimerkiksi kahden tutkinnon osan ammatit (laajennetaan hoiva-avustajakonseptia yli tutkintorajojen).

Järjestäjät korostivat myös **tutkinnon osien laajuuksien harmonisointia**. Työelämässä olevien tarpeet ovat usein spesifejä ja aikaresurssi rajallinen koulutukseen osallistumiseen. Tutkinnon osien laajuudet vaihtelevat ja joissakin tutkinnoissa ne ovat liian laajoja työelämän tarpeisiin nähden. Liiallinen laajuus myös hankaloittaa tutkinnon osien valintaa toisista tutkinnoista.

Työelämän tarpeet yleensä spesifejä, tutkinnon osat ovat usein liian laajoja toteutukseen.

Paikoin tutkinnon osat ovat liian laajoja; pienemmistä osista kootulla kokonaisuudella on helpompi vastata työelämän tarpeisiin.

Tutkinnon osien epätasaiset laajuudet vaikeuttavat tutkinnon osien valintaa tutkintojen välillä

Kehittämistarpeeksi mainittiin myös **työelämävastaavuuden kehittäminen**. Näissä vastauksissa korostettiin sitä, että työelämä muutokset asettavat haasteita tutkintojärjestelmälle. Tutkintojen sisältöjen ajantasaisuus suhteessa työelämän tarpeisiin tulee varmistaa.

Entistä enemmän työelämälähtöisiä kokonaisuuksia.

Työelämä kehittyy nopeammin kuin tutkintojärjestelmän sisältö tai rakenne. Koulutusta ja informaatiota pitäisi saada enemmän ja nopeammin.

Sisältöjen tulee vastata niihin osaamistarpeisiin, joita tulevaisuuden työmarkkinat tarvitsevat ja rakenteiden tukea joustavaa tutkintojen suorittamista.

Osa järjestäjistä korosti **tutkintorakenteen kehittämistä kokonaisuutena sekä yhteisten ja päällekkäisten sisältöjen tunnistamista**. Tarvetta olisi tarkastella entistä enemmän eri tutkinnoissa ja tutkintojen osissa olevaa samaa tai päällekkäistä osaamista. Tärkeää olisi kehittää perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintotasoja kokonaisuutena ja niiden vaatimustasojen ja sisältöjen eroja terävöittäen. Vastauksissa ehdotettiin myös, että esimerkiksi erikoisammattitutkintojen suhdetta ammattikorkeakoulututkintoihin voitaisiin tarkastella tarkemmin.

Läpileikkaavat ammattitaitovaatimukset eri tutkinnoissa / tutkinnon osissa.

Tutkintojärjestelmää tulisi kehittää siten, että koulutusalan tutkintoja tarkasteltaisiin säännönmukaisesti myös kokonaisuutena huomioiden perustutkinto-, ammattitutkinto- ja erikoisammattitutkintotasot niin, ettei tutkintojen, saati koulutusmuotojen kesken synny päällekkäisyyksiä.

Pt/at/eat vaatimusten erot selvemmin toisistaan erottuviksi.

Osa järjestäjistä toi esille, että tarvittaisiin **enemmän valinnaisuutta**. Valintaa hankaloittaviksi tekijöiksi mainittiin muun muassa joissakin tutkinnoissa olevat liian laajat tutkinnon osat. Toisaalta ammatti- ja erikoisammattitutkintojen kohdalla valinnaisuuden määrässä on myös eroja tutkintojen välillä. Myös tutkintojärjestelmän **tunnettuuden lisääminen mainittiin kehittämiskohteeksi**. Tällä viitattiin yleisesti eri tahojen tuntemukseen ja arvostukseen ammatillisesta koulutuksesta. Jotta työelämä tuntisi ammatillisen koulutuksen tutkintojärjestelmää paremmin, tulisi vastausten mukaan esimerkiksi tutkintojen osaamisen kuvauksia kehittää entistä havainnollisemmiksi työelämän näkökulmasta. Myös tutkintojen osat tulisi nimetä mahdollisimman selkeästi, jotta jo otsikko kertoisi keskeisen sisällön.

Muutamat vastaajat nostivat esille **yhteisten tutkinnon osien pakollisuuden haasteet perustutkinnoissa**, joita on kohdattu muun muassa aikuisopiskelijoiden, alanvaihtajien tai maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden kohdalla. Vastauksissa pohdittiin, ovatko yhteiset tutkinnon osat tarkoituksenmukaisia kaikille ja ehdotettiin, että ne voisivat olla valinnaisia opiskelijan urapolusta riippuen. **Tutkintojen perusteiden kehittämiseen ja selkeyttämiseen** liittyvissä vastauksissa nostettiin esille tarve selkeyttää ja konkretisoida tutkintojen perusteiden sisältöjä, ammattitaitovaatimuksia tai arviointikriteerejä. **Tutkinnon osaa pienempien osaamiskokonaisuuksien kehittämistä** korostavissa vastauksissa puolestaan nähtiin, että pienemmillä kokonaisuuksilla on usein helpompi vastata työelämän osaamistarpeisiin kuin kokonaisilla tutkinnon osilla. Osaamista tulisi siis olla mahdollista hankkia entistä enemmän myös pienemmillä kokonaisuuksilla. **Muut** vastaukset liittyivät yleisiin mainintoihin siitä, että esimerkiksi tutkintojen rakenteita tai näyttöjen toteutusta tulisi kehittää.

5.5 Alueellisen ennakointitiedon hyödyntäminen tutkintojärjestelmän kehittämisessä

Koulutuksen järjestäjillä on keskeinen rooli toiminta-alueensa osaamistarpeiden ennakoinnissa. Koulutuksen järjestäjiltä tiedusteltiin, miten ja millaisilla keinoilla järjestäjien keräämää alueellista ennakointitietoa voitaisiin hyödyntää paremmin tutkintojen ja tutkintojärjestelmän kansallisessa kehittämisessä. Yhteensä 41 koulutuksen järjestäjää vastasi kysymykseen. Mainintoja oli kaikkiaan 44 ja ne luokiteltiin taulukon 9 mukaisesti.

TAULUKKO 9. Koulutuksen järjestäjien ehdotuksia siihen, miten alueellista ennakointitietoa voitaisiin paremmin hyödyntää tutkintojen ja tutkintojärjestelmän kansallisessa kehittämisessä, mainintoja 44

Ehdotukset	% maininnoista
Yhteinen alusta eri tahojen tuottamalle ennakointitiedolle	36
Yhteiset foorumit ja tilaisuudet koulutuksen järjestäjien, työelämän ja kansallisen tahon toimijoiden kanssa	27
Yhteiset foorumit ja tilaisuudet alueen työelämän ja koulutuksen järjestäjien sekä muiden tahojen edustajien kanssa	18
Työelämätoimikuntien jalkautuminen oppilaitoksiin	5
Muu	14
Yhteensä	100

Yhteinen alusta eri tahojen tuottamalle ennakointitiedolle mainittiin yleisimpänä keinona kehittää alueellisen ennakointitiedon hyödyntämistä tutkintojärjestelmän ja tutkintojen kehittämisessä. Sekä alueellinen että kansallinen ennakointitieto pitäisi pystyä keräämään yhteiselle kansalliselle alustalle hyödynnettäväksi. Koulutuksen järjestäjien mukaan tarvitaan keinoja ja toimintatapoja, jolla alueelta saatava ennakointitieto siirtyisi suoraan kansalliselle tasolle tutkintojen ja tutkintojärjestelmän kehittämisen tueksi. Ennakointitiedon kokoamisessa ja analysoinnissa voitaisiin tulevaisuudessa hyödyntää tekoälyä.

Toimimme hyvin tiiviissä yhteistyössä alueen työelämän kanssa, ja sieltä tulevat toiveet ja kehittämis ehdotukset on tärkeää saada vietyä eteenpäin ja vastata näihin tarpeisiin. Edellyttää reaaliaikaisen kansallisen tietoaustan, johon tieto syötettäisiin.

Kaikilta tasoilta saatavaa ennakointitietoa pitäisi pystyä keräämään yhteiselle kansalliselle alustalle hyödynnettäväksi (niin kansainvälinen, kansallinen kuin alueellinen ennakointitieto.)

Myös yhteiset foorumit ja tilaisuudet koulutuksen järjestäjien, työelämän sekä kansallisten toimijoiden, kuten Opetushallituksen kanssa nousivat järjestäjien vastauksissa keskeisiksi keinoiksi parantaa alueellisen ennakointitiedon hyödyntämistä tutkintojen kehittämisessä. Järjestäjien mukaan tutkintojen ja tutkintojärjestelmän uudistamistyössä tarvitaan aktiivista vuoropuhelua koulutuksen järjestäjien ja tutkintojärjestelmän kansallisesta kehittämisestä vastaavien tahojen kanssa.

Tarvitaan yhteinen jatkuva keskusteluyhteys / keskustelufoorumi koulutuksen järjestäjien, OPH:n ja työelämän edustajien kanssa. Yhteisen ennakoinnin avulla kehitetään yhdessä tutkintoja vastaamaan työelämän tarpeita.

Pitäisi olla säännöllistä vuoropuhelua koulutuksen järjestäjien ja OKM:n ja OPH:n kanssa, esim. maksuttomia osallistavia tilaisuudet, foorumit (lähi/verkko), vuorovai-
kutteisat alustat.

Lisäksi yhteiset foorumit ja tilaisuudet alueen koulutuksen järjestäjien, työelämän sekä muiden tahojen edustajien kanssa mainittiin melko yleisenä keinona kehittää alueellisen ennakoitiedon hyödyntämistä kansallisessa kehittämisessä. Järjestäjien mukaan alueellista kehittämistä ja yhteistyötä esimerkiksi TE-toimijoiden ja Maakuntaliittojen kanssa tulisi olla enemmän. Muutamissa vastauksissa mainittiin myös työelämätoimikuntien oppilaitosvierailut keinoina parantaa alueellisen ennakoitiedon hyödyntämistä tutkintojen ja tutkintojärjestelmän kehittämisessä.

Työelämäfoorumit, jotka koostuvat alueen yrityselämän edustajista sekä koulutuksen järjestäjän edustajista. Jatkuva vuoropuhelu alueen työelämän kanssa.

Yhteistyö alueellisen TE-toimijan kanssa.

Alueelliset ammattibarometrit; tieto on olemassa, mutta sitä pitää osata/voida hyödyntää paremmin alueellisissa toteutuksissa ja kansallisessa kehittämisessä.

5.6 Paikallisiin ammattitaitovaatimukseen perustuvat tutkinnon osat

Koulutuksen järjestäjä voi laatia paikallisiin ammattitaitovaatimukseen perustuvia tutkinnon osia, joilla vastataan paikallisen työelämän osaamistarpeisiin. Arvioinnissa selvitettiin Koski-tietovarannon tietojen perusteella paikallisten tutkinnon osien suoritusten määriä eri vuosina. Koulutuksen järjestäjien kyselyllä selvitettiin paikallisten tutkinnon osien tämänhetkistä tarjontaa, laajuuksia ja sisältöjä. Samalla kartoitettiin, millaisilla perusteilla järjestäjät laativat paikallisia tutkinnon osia.

Paikallisten tutkinnon osien suoritukset tutkintotyypeittäin ja koulutusaloittain eri vuosina Koski-tietovarannon tietojen mukaan

Koski-tietovarannosta saadun aineiston mukaan paikallisten tutkinnon osien suorituksia oli vuosina 2020–2023 yhteensä 105 078 (taulukko 10). Valtaosa suorituksista oli perustutkinnoissa (94 %), noin viisi prosenttia ammattitutkinnoissa ja noin yksi prosentti erikoisammattitutkinnoissa. Vuonna 2020 suorituksia oli 125 koulutuksen järjestäjältä, vuonna 2021 puolestaan 119 järjestäjältä ja vuotta myöhemmin 112 järjestäjältä. Tilaston perusteella suorituserässä on tapahtunut vuosittain selkeää laskua kaikissa tutkintotyypeissä, erityisesti vuosina 2020–2021.

TAULUKKO 10. Paikallisten tutkinnon osien suoritusten määrä eri vuosina tutkintotyypeittäin.
Lähde: Koski⁵

Vuosi	Perustutkinnot		Ammattitutkinnot		Erikoisammattitutkinnot	
	n	%	n	%	n	%
2020	41 812	43	1 850	36	629	40
2021	24 647	25	1 370	27	362	23
2022	20 307	21	1 282	25	399	25
2023	11 584	12	646	13	190	12
Yhteensä	98 350	100	5 148	100	1 580	100

Koulutusaloittain tarkasteltuna (taulukko 11) perustutkintoihin sisältyviä paikallisia tutkinnon osia suoritettiin eniten tekniikan aloilla (28 %), palvelualoilla (22 %), terveys- ja hyvinvointialoilla (17 %) sekä kaupan ja hallinnon alalla (13 %). Ammattitutkinnoissa paikallisten tutkinnon osien suorituksia oli eniten terveys- ja hyvinvointialoilla (33 %), palvelualoilla (24 %), maa- ja metsätalousaloilla (14 %) sekä kaupan ja hallinnon alalla (12 %). Erikoisammattitutkinnoissa suoritukset painottuivat terveys- ja hyvinvointialoille (33 %), kaupan ja hallinnon alalle (29 %) sekä tekniikan aloille (17 %).

TAULUKKO 11. Paikallisten tutkinnon osien suoritusten määrä perustutkinnoissa sekä ammatti- ja erikoisammattitutkinnoissa koulutusaloittain tarkasteltuna. Lähde: Koski⁶

Koulutusala	Paikallisten tutkinnon osien määrä perustutkinnoissa		Paikallisten tutkinnon osien määrä ammattitutkinnoissa		Paikallisten tutkinnon osien määrä erikoisammattitutkinnoissa	
	n	%	n	%	n	%
Kasvatusalat	0	0	0	0	42	3
Humanistiset ja taidealat	6 612	7	224	4	101	6
Kauppa ja hallinto	13 012	13	633	12	457	29
Luonnontieteet	688	1	102	2	1	0
Tietojenkäsittely ja tietoliikenne (ICT)	6 117	6	2	0	1	0
Tekniikan alat	27 220	28	527	10	273	17
Maa- ja metsätalousalat	6 183	6	719	14	56	4
Terveys- ja hyvinvointialat	17 134	17	1 710	33	519	33
Palvelualat	21 384	22	1 231	24	130	8
Yhteensä	98 350	100	5 148	100	1 580	100

Paikalliset tutkinnon osien tarjonta, laajuudet ja sisällöt järjestäjäkyselyn perusteella

Arvioinnissa toteutetun kyselyn kohdejoukkoon kuuluvista järjestäjistä viisikymmentä tarjosi kyselyn toteutushetkellä paikallisia tutkinnon osia. Näistä yli puolet tarjosi enintään kymmentä tutkinnon osaa (taulukko 12). Tyypillisimmin tarjottavien tutkinnon osien määrä oli kaksi. Viidesosa järjestäjistä tarjosi 10–20 ja reilu neljäsosa yli 20 tutkinnon osaa.

5 Tutkintojen tiedot ajalta 1.1.2020–31.7.2023.

6 Tiedot ajalta 1.1.2020–31.7.2023. Humanististen ja taidealojen tuloksiin on yhdistetty yhteiskunnallisten alojen tulokset.

TAULUKKO 12. Kyselyn toteutushetkellä tarjottavien paikallisten tutkinnon osien määrä koulutuksen järjestäjillä

Paikallisten tutkinnon osien määrä	n	%
Alle 10	27	54
10–20	10	20
yli 20	13	26
Yhteensä	50	100

Koulutuksen järjestäjiltä tiedusteltiin myös, minkä laajuisia niiden tarjoamat paikalliset tutkinnon osat ovat. Ilmoitetut laajuudet vaihtelivat 3–45 osaamispisteen välillä ja olivat keskimäärin 16 osaamispisteen laajuisia.

Koulutuksen järjestäjiä pyydettiin kuvaamaan keskeisiä työelämän osaamistarpeita, joihin ne ovat laatineet paikallisia tutkinnon osia. Yhteensä 47 järjestäjää vastasi kysymykseen ja mainintoja oli kaikkiaan 71. Maininnat luokiteltiin taulukon 13 mukaisesti.

TAULUKKO 13. Keskeisimmät työelämän osaamistarpeet, joihin koulutuksen järjestäjät olivat laatineet paikallisia tutkinnon osia, mainintoja 71

Osaamistarpeet	% maininnoista
Alan erityisosaaminen	68
Digitaalinen osaaminen	13
Kestävä kehitys/kiertotalous	6
Työelämä- ja vuorovaikutustaidot	6
Kansainvälisyysosaaminen	4
Taloudellinen osaaminen	4
Yhteensä	100

Useimmiten koulutuksen järjestäjät ovat laatineet paikallisia tutkinnon osia vastatakseen työelämän tarpeista tulevaan tiettyyn alan erityisosaamiseen (68 %). Alakohtaisina erityisosaamisina mainittiin muun muassa aurinkosähköjärjestelmä, laatoituksen perusteet, kalusteiden ruiskutus, elintarvikkeiden varastointi, dronen käyttö, varhaiskasvatuksen digipedagogiikka, pelituotanto ja urheilijana kehittyminen. Geneeriset osaamistarpeet, joihin paikallisia tutkinnon osia oli laadittu, liittyivät useimmiten digitaaliseen osaamiseen (13 %) ja kestäväan kehitykseen (6 %) sekä työelämä- ja vuorovaikutustaitoihin (6 %). Myös kansainvälisyysosaamiseen ja taloudelliseen osaamiseen (4 %) oli laadittu paikallisia tutkinnon osia.

Paikallisten tutkinnon osien laatimiseen vaikuttaneet tekijät järjestäjäkyselyn mukaan

Koulutuksen järjestäjien kyselyssä selvitettiin myös perusteita paikallisten tutkinnon osien laadinnalle. Järjestäjiltä kysyttiin, missä määrin eri asiat ovat vaikuttaneet siihen, että ne ovat päätyneet järjestämään paikallisia tutkinnon osia. Vastausten mukaan eniten laadintaan oli vaikuttanut se, ettei tutkintorakenteessa olevissa tutkinnon osissa ole sellaisia ammattitaitovaatimuksia, joilla voisi vastata esiin nousseisiin paikallisiin työelämän osaamistarpeisiin (kuvio 12). Järjestäjistä 88 prosenttia mainitsi tämän syyn vaikuttaneen paljon tai erittäin paljon. Toiseksi yleisin syy oli se, että paikalliset tutkinnon osat oli laadittu syventämään tutkintorakenteessa olevien tutkinnon osien tuottamaa osaamista. Järjestäjistä 68 prosentilla tämä oli vaikuttanut paljon tai erittäin paljon. Suurimmalla osalla järjestäjistä vähintään jonkin verran oli vaikuttanut myös se, että tutkintorakenteessa olevat tutkinnon osat ovat liian laajoja osaamispisteiltään.

Noin kolmanneksella järjestäjistä vähintään jonkin verran oli vaikuttanut myös se, että paikallisilla tutkinnon osilla oli haluttu lisätä opiskelijoiden valinnan mahdollisuuksia, jolloin työelämän tarpeet eivät olleet ensisijaisena kriteerinä. Vähiten paikallisten tutkinnon osien järjestämiseen olivat puolestaan vaikuttaneet halu varmistaa opettajien opetusmahdollisuudet ja työtunnit sekä se, ettei järjestäjällä ole järjestämislupaa tutkintorakenteessa oleviin tutkintoihin. Näilläkin oli kuitenkin ollut vaikutusta muutamien järjestäjien kohdalla.



KUVIO 12. Koulutuksen järjestäjien arviot siitä, missä määrin eri tekijät ovat vaikuttaneet siihen, että järjestäjä tarjoaa paikallisia tutkinnon osia

Järjestäjiltä tiedusteltiin myös, onko järjestäjätasolla tehty linjausta tai ohjeita, millaisilla periaatteilla tai kriteereillä paikallisia tutkinnon osia voidaan laatia eri koulutusaloilla ja tutkinnoissa. Niistä viidestäkymmenestä järjestäjästä, jotka tarjosivat paikallisia tutkinnon osia, suurin osa (72 %) ilmoitti tehneensä tällaisen linjauksen tai ohjeen. Reilu neljäsosa (28 %) ei ollut kuitenkaan tehnyt linjauksia tai ohjeita.

Linjauksen tai ohjeet tehneiltä järjestäjiltä tiedusteltiin, millaisia periaatteita tai kriteereitä paikallisten tutkinnon osien laadinnassa sovelletaan. Yhteensä 34 järjestäjää vastasi kysymykseen ja mainintoja oli kaikkiaan 51. Maininnat luokiteltiin taulukon 14 mukaisesti.

TAULUKKO 14. Millaisia periaatteita tai kriteereitä koulutuksen järjestäjät ovat linjanneet paikallisten tutkinnon osien laadinnalle, mainintoja 51

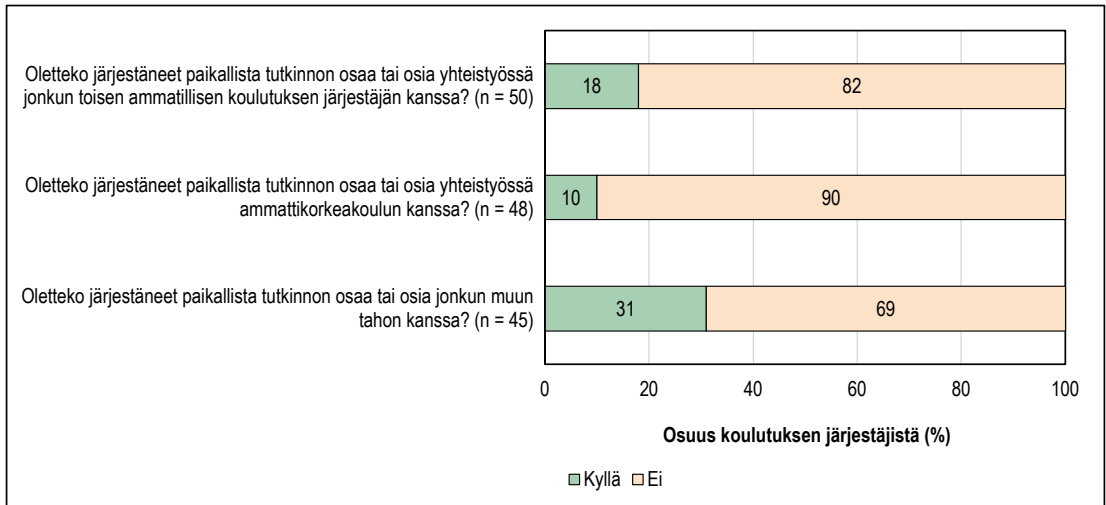
Keskeisimmät kriteerit paikallisten tutkinnon osien laadinnalle	% maininnoista
Vastattava alueen työelämän tarpeisiin	43
Laadinnassa noudatettava OPH:n ohjeita / tutkinnon perusteiden muodostumissääntöjä	18
Tarvittavaa osaamista ei löydy olemassa olevista tutkinnoista	12
Laadittava useamman kuin yhden työpaikan tarpeisiin	10
Hyväksyttävä johtoryhmällä tai muulla vastaavalla toimielimellä / rehtorilla	10
Muu	8
Yhteensä	100

Tärkeimmäksi kriteeriksi nousi se, että paikallisten tutkinnon osien tulee vastata alueen työelämän tarpeisiin. Lisäksi paikallisten tutkinnon osien laadinnassa tulee noudattaa Opetushallituksen ohjeita ja tutkinnon perusteiden muodostumissäännössä olevia periaatteita, kuten ammattitaitovaatimusten ja arviointikriteereiden kuvausta ja ammattitaidon osoittamistapaa. Keskeisenä kriteerinä laadinnalle mainittiin myös se, ettei tarvittavaa osaamista löydy olemassa olevista tutkinnoista. Lisäksi osa koulutuksen järjestäjistä oli linjannut, että paikallinen tutkinnon osa tulee laatia useamman kuin yhden työpaikan tarpeeseen (10 %) ja ne tulee hyväksyttävä johtoryhmällä tai vastaavalla toimielimellä tai rehtorilla (10 %).

Paikallisten tutkinnon osien tulisi olla nimenomaan työelämälähtöisiä eli vastattava aidosti alueen osaamistarpeisiin. Paikallisia tutkinnon osia ei myöskään laadita pelkästään yhden työpaikan tarpeeseen, vaan osaamistarve tulee olla laajemmin tunnistettu.

Sovellamme tutkinnon perusteiden muodostumissäännössä olevia periaatteita. Lähtökohtana on selvittää alueen työelämän tarve ja sieltä nousevat perusteet rekrytoitavan työvoiman osaamiselle. Sen jälkeen verrataan tarvetta tutkintojärjestelmässä olevien perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintojen tutkinnon osien mahdollistamiin vaihtoehtoihin. Mikäli tarpeeseen vastaaminen ei mahdollistu tätä kautta, voidaan lähteä laatimaan paikallista tutkinnon osaa.

Vajaa viidesosa koulutuksen järjestäjistä kertoi järjestäneensä paikallisia tutkinnon osia yhteistyössä toisen ammatillisen koulutuksen järjestäjän kanssa (kuviokuva 13). Kymmenesosa järjestäjistä oli järjestänyt paikallisia tutkinnon osia yhteistyössä ammattikorkeakoulun kanssa. Vajaa kolmasosa järjestäjistä oli järjestänyt paikallisia tutkinnon osia jonkun muun tahon kanssa. Useimmiten tämä taho oli työelämä (69 % maininnoista) ja kahdessa tapauksessa kolmas sektori.



KUVIO 13. Paikallisten tutkinnon osien järjestäminen yhteistyössä jonkun muun tahon kanssa

Järjestäjiltä tiedusteltiin myös paikallisiin tutkinnon osiin liittyvän yhteistyön toteutumista työelämän kanssa. Suurin osa järjestäjistä (62 %) arvioi, että paikallisten tutkinnon osien suunnittelu ja laadinta yhteistyössä työelämän kanssa on toteutunut hyvin, 30 prosenttia kohtalaisesti ja 8 prosenttia huonosti tai erittäin huonosti.

5.7 Tutkintoa lyhyemmät koulutuskokonaisuudet

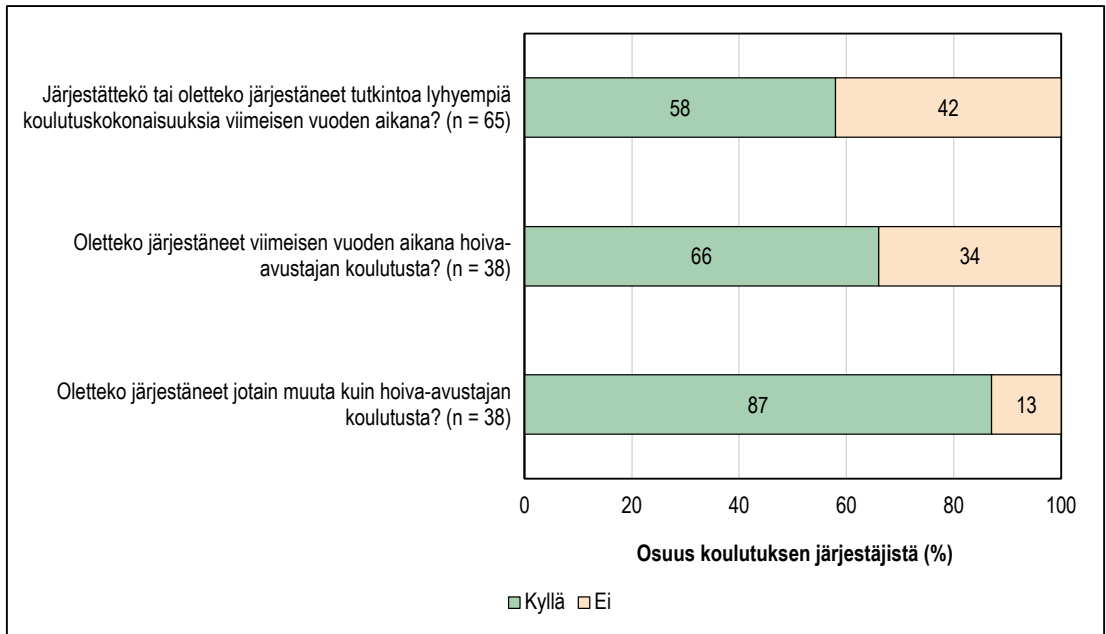
Tutkintoa lyhyemmillä koulutuskokonaisuuksilla arvioinnissa tarkoitettiin tutkinnon osista koostuvia koulutuskokonaisuuksia (esim. hoiva-avustaja-tyyppinen koulutus). Koulutuskokonaisuudet voivat ylittää nykyiset ammatti- ja koulutusalarajat.

Arvioinnissa toteutettuun järjestäjäkyselyyn vastanneista hieman yli puolet arvioi, että kokonaisia tutkintoja lyhyemmille tutkintojen osista koostuville koulutuskokonaisuuksille on paljon tai erittäin paljon tarvetta työ- ja elinkeinoelämässä niiden toiminta-alueella (taulukko 15). Reilu kolmasosa arvioi tarvetta olevan jonkin verran ja reilu kymmenesosa vähän tai ei lainkaan.

TAULUKKO 15. Koulutuksen järjestäjien arvio siitä, minkä verran kokonaisiä tutkintoja lyhyemmille koulutuskokonaisuuksille on tarvetta työ- ja elinkeinoelämässä järjestäjän toiminta-alueella

Asteikko	Koulutuksen järjestäjät	
	n	%
Ei lainkaan tarvetta	2	3
Vähän tarvetta	7	11
Jonkin verran tarvetta	22	35
Paljon tarvetta	24	38
Erittäin paljon tarvetta	8	13
Yhteensä	63	100

Järjestäjäkyselyyn vastanneista 58 prosenttia oli myös järjestänyt tutkintoa lyhyempiä koulutuskokonaisuuksia viimeisen vuoden aikana. Hoiva-avustajan koulutusta oli järjestänyt 66 prosenttia ja jotain muuta koulutusta 87 prosenttia (kuvio 14).



KUVIO 14. Tutkintoa lyhyempien koulutuskokonaisuuksien järjestäminen viimeisen vuoden aikana

Niiltä koulutuksen järjestäjiltä, jotka olivat järjestäneet muitakin kuin hoiva-avustajan koulutuskokonaisuuksia, tiedusteltiin avokysymyksellä, millaisia koulutuskokonaisuuksia ne ovat olleet. Järjestäjien vastaukset luokiteltiin taulukon 16 mukaisesti.

TAULUKKO 16. Koulutuksen järjestäjien tarjoamat tutkintoa lyhyemmät koulutuskokonaisuudet aloittain, poislukien hoiva-avustajan koulutus, mainintoja 69

Tutkintoa lyhyempiä koulutuskokonaisuuksia	% maininnoista, järjestäjät
Matkailu-, ravintola- ja catering ala	26
Puhtaus- ja kiinteistöala	15
Kaupan ja hallinnon ala (taloushallinto, kirjanpito, yrittäjyys)	15
Tekniikan ala	12
Maa- ja metsätalousala	10
Terveys- ja hyvinvointialat	10
Elintarvikeala	4
Kortti-, lupa- ja pätevyyskoulutukset	4
ICT-ala	3
Muu	1
Yhteensä	100

Useimmiten tutkintoa lyhyemmät koulutuskokonaisuudet liittyivät palvelualojen ja siellä erityisesti matkailu-, ravintola- ja cateringalan sekä puhtaus- ja kiinteistöalan sisältöihin. Seuraavaksi yleisimmän koulutuskokonaisuutta oli järjestetty kaupan ja hallinnon alalla ja siellä esimerkiksi taloushallinnon, kirjanpidon ja yrittäjyyden sisältöihin. Reilu kymmenesosa järjestäjien mainitsemista tutkintoa lyhyemmistä koulutuskokonaisuuksista liittyi tekniikan alan, terveys- ja hyvinvointialan sekä maa- ja metsätalousalan sisältöihin. Tekniikan alalta mainittiin esimerkiksi kylmälaiteasennukseen, korjausrakentamiseen tai sähkö- ja hybriditekniikkaan liittyviä sisältöjä. Terveys- ja hyvinvointialalla muutama järjestäjä oli tarjonnut päiväkotiaavustajan tai varhaiskasvatusavustajan koulutuskokonaisuutta. Lisäksi muutama koulutuskokonaisuus liittyi erilaisiin kortti-, lupa- ja pätevyyskoulutuksiin.

Olemme järjestäneet mm. asbesti-, sähköhybridi- ja hirsirakentamisen koulutusta sekä kirjanpitoon, palkanlaskentaan, digitaaliseen markkinointiin, henkilöstöasiantuntija- ja oppilaitossihteerin koulutuksia.

Huoneistosaneeraaja -korjausrakentamisen moniosaaja -koulutuskokonaisuus, jossa tutkinnon osia eri perustutkinnoista.

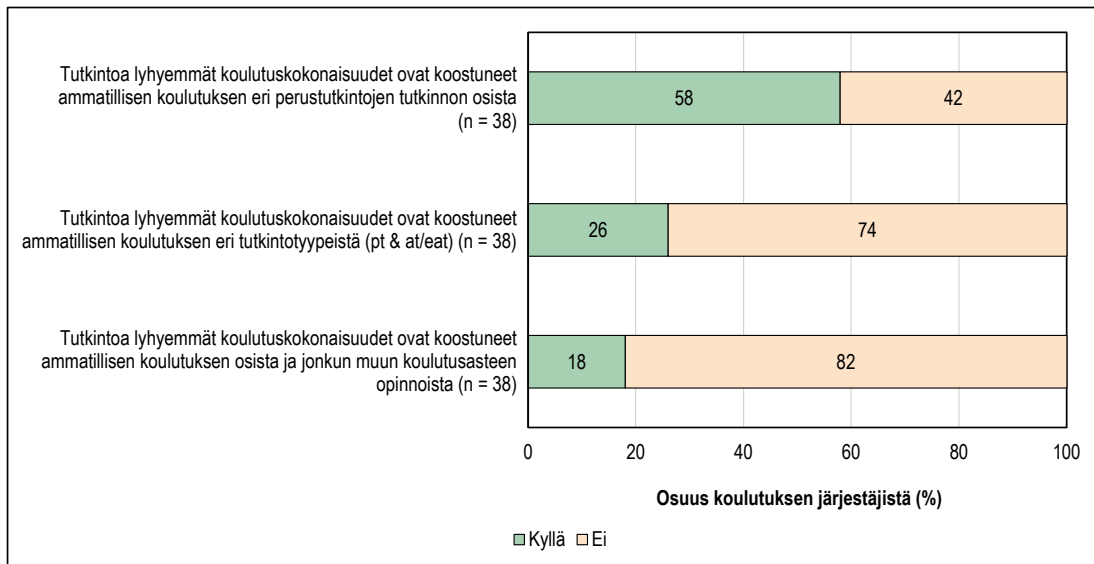
Kylmälaiteasennuspätevyys -koulutus.

Kone- ja tuotantotekniikan perustutkinnon osien sisällöistä räätälöityjä yrityskoulutuksia. Nostin- ja nosturikoulutuksia.

Liiketoiminnan erikoisammattitutkinnosta esim. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Varhaiskasvatuksen avustaja – kaksi tutkinnon osaa kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnosta varhaiskasvatuksen ympäristöön

Koulutuksen järjestäjiltä tiedusteltiin, ovatko ne tarjonneet sellaisia tutkintoa lyhyempiä koulutuskokonaisuuksia, jotka koostuvat eri perustutkintojen, eri tutkintotyyppien tai eri koulutusasteiden opinnoista. Järjestäjistä 58 prosenttia oli järjestänyt eri perustutkintojen tutkinnon osista koostuvia koulutuksia (kuviokuva 15). Reilu neljäsosa oli järjestänyt koulutuksia, jotka koostuivat ammatillisen koulutuksen eri tutkintotyyppien tutkinnon osista. Vajaa viidesosa ilmoitti järjestäneensä ammatillisen koulutuksen tutkinnon osista ja jonkun muun koulutusasteen opinnoista koostuvia koulutuksia.



KUVIO 15. Tutkintoa lyhyempien koulutuskokonaisuuksien koostuminen

Koulutuksen järjestäjiä pyydettiin myös antamaan esimerkkejä eri perustutkintojen tutkinnon osista koostuvista koulutuskokonaisuuksista. Yhteensä 22 koulutuksen järjestäjää vastasi kysymykseen ja mainintoja oli kaikkiaan 23. Järjestäjien mainitsemat koulutuskokonaisuudet on esitetty taulukossa 17.

TAULUKKO 17. Koulutuksen järjestäjien kuvaamia esimerkkejä eri perustutkintojen tutkinnon osista koostuvista koulutuskokonaisuuksista, mainintoja 23

Perustutkinnoista koostuvia koulutuskokonaisuuksia	% maininnoista
Ravintola- ja catering-alan pt & Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan pt (moniosajakoulutus)	22
Liiketoiminnan pt & Ravintola- ja catering-alan pt (kesätarjoilija, kahvilamyymä)	13
Liiketoiminnan pt & Media-alan ja kuvallisen ilmaisen perustutkinto (sosiaalisen median osaaja)	13
Ravintola- ja catering-alan pt & Matkailualan pt (kahvilapalvelut)	9
Sosiaali- ja terveysalan pt & Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan pt (kotiateriapalvelut, hoiva-avustaja)	9
Talotekniikan pt & Logistiikan pt (kodinkonekuljettaja)	4
Elintarvikealan pt & Ravintola- ja catering-alan pt	4
Liiketoiminnan pt & Luonto- ja ympäristöalan pt (ekomyymä)	4
Liiketoiminnan pt & Turvallisuusalan pt (aulapalvelut)	4
Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan pt & Rakennusalan pt	4
Kasvatus- ja ohjausalan pt & Luonto- ja ympäristöalan pt (seikkailukasvatus)	4
Kone- ja tuotantotekniikan pt & prosessiteollisuuden pt	4
Puualan pt & Rakennusalan pt & Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan pt (huoneistosateeraaja)	4
Yhteensä	100

Yleisimmin tutkintoa lyhyempi koulutuskokonaisuus koostui ravintola- ja catering-alan sekä puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan perustutkintojen osista. Koulutuksesta käytettiin esimerkiksi nimitystä *moniosaajakoulutus*. Seuraavaksi yleisimmät koulutuskokonaisuudet koostuivat liiketoiminnan ja ravintola- ja catering-alan perustutkintojen osista sekä liiketoiminnan ja media-alan ja kuvallisen ilmaisun perustutkinnoista. Näistä koulutuskokonaisuuksista käytettiin esimerkiksi nimityksiä *kesätarjoilija*, *kahvilamyjyjä* ja *sosiaalisen median osaaja*.

Koulutuksen järjestäjiltä pyydettiin esimerkkejä myös ammatillisen koulutuksen eri tutkintotyyppien tutkinnon osista koostuvista koulutuskokonaisuuksista. Järjestäjien mainitsemat koulutuskokonaisuudet on esitetty taulukossa 18. Järjestäjien vastauksista ei noussut mitään yleistä eri tutkintotyypeistä koostuvaa koulutuskokonaisuutta, vaan ne vaihtelivat tutkinnoittain ja järjestäjittäin.

TAULUKKO 18. Koulutuksen järjestäjien kuvaamia esimerkkejä ammatillisen koulutuksen eri tutkintotyypeistä koostuvista koulutuskokonaisuuksista, mainintoja 9

Eri tutkintotyypeistä koostuvia koulutuskokonaisuuksia	n
Ravintola- ja catering-alan pt & Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan at; Monipalveluosaja	2
Liikunnanohjauksen pt & Liikunnan ja valmennuksen at	1
Media-alan ja kuvallisen ilmaisun pt & Liiketoiminnan at; Digimarkkinoinnin koulutus	1
Liiketoiminnan pt & Liiketoiminnan at; Kirjanpitäjä ja kirjanpidon ja arvonlisäverotuksen hoitaminen ja tilinpäätös ja verotus sekä palkkahallinnon osaaja	1
Rakennusalan pt & Talonrakennusalan at; Rakennussiivous	1
Liiketoiminnan at & Lähiesimiestyön at; Kasvu myymäläesimieheksi	1
Kone- ja tuotantotekniikan pt & Kone- ja tuotantotekniikan at	1
Prosessiteollisuuden pt & Laboratorio- ja mittausalan at	1
Yhteensä	9

Vastaavasti koulutuksen järjestäjiltä pyydettiin esimerkkejä myös koulutuksista, jotka ovat koostuneet ammatillisen koulutuksen tutkinnon osista ja jonkun muun koulutusasteen opinnoista. Järjestäjien mainitsemat koulutuskokonaisuudet on esitetty taulukossa 19 ja ne liittyivät ammatillisen koulutuksen ja ammattikorkeakoulun opintojen yhdistämiseen. Useimmiten niissä viitattiin väyläopintoihin, joissa ammattikorkeakouluopintoja voi suorittaa osana ammatillista perustutkintoa.

TAULUKKO 19. Koulutuksen järjestäjien tarjoamia koulutuskokonaisuuksia, jotka koostuvat ammatillisen koulutuksen tutkintojen osista ja jonkun muun koulutusasteen opinnoista, mainintoja 8.

Koulutuskokonaisuuksia	n
Liiketoiminnan pt & Tradenomi	2
Ravintola- ja catering alan pt & Restonomi	1
Matkailualan pt & Restonomi	1
Sosiaali- ja terveysalan pt & Sosionomi	1
Kone- ja tuotantotekniikan pt & ammattikorkeakouluopinnot	1
Sosiaali- ja terveysalan pt & ammattikorkeakouluopinnot	1
Tieto- ja viestintättekniikan pt & ammattikorkeakouluopinnot	1
Yhteensä	8

5.8 Tutkinnon osaa pienemmät osaamiskokonaisuudet

Koulutuksen järjestäjä ja opiskelija voivat sopia tutkinnon osaa pienempien kokonaisuuksien, kuten yksittäisten ammattitaitovaatimusten tai osaamistavoitteiden suorittamisesta. Arvioinnissa selvitettiin Koski-tietovarannon kautta tutkinnon osaa pienempien osaamiskokonaisuuksien suoritusmääriä. Järjestäjäkyselyn kautta kartoitettiin puolestaan pienempien kokonaisuuksien tarvetta, sisältöjä ja järjestämiseen liittyvää yhteistyötä.

Tutkinnon osaa pienempien osaamiskokonaisuuksien suoritusmäärät Koski-tietovarannon perusteella

Koski-tietovarannon tietojen mukaan vuosina 2019–2023 tutkinnon osaa pienempiä suorituksia oli yhteensä 21 327, ja niitä oli järjestänyt kaikkiaan 74 koulutuksen järjestäjää. Suurin osa (76 %) tutkinnon osaa pienemmistä osaamiskokonaisuuksista liittyi yhteisiin tutkinnon osiin (taulukko 20): Reilu kolmannes liittyi yhteiskunta- ja työelämäosaamiseen ja kolmannes viestintä- ja vuorovaikutusosaamiseen. Matemaattis-luonnontieteellisen osaamiseen liittyi vajaa kymmenesosa suorituksista. Loput liittyivät ammatillisiin tutkinnon osiin, joista yleisimmät olivat vartijan koulutus, hyvinvoinnin ja toimintakyvyn edistäminen sekä kuorma-autokuljetukset.

TAULUKKO 20. Tutkinnon osaa pienempien osaamiskokonaisuuksien suoritukset tutkinnon osittain. Lähde: Koski⁷

Tutkinnon osa	n	%
Yhteiskunta- ja työelämäosaaminen	6 903	35
Viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen	6 507	33
Matemaattis-luonnontieteellinen osaaminen	1 519	8
Vartijan koulutus	781	4
Hyvinvoinnin ja toimintakyvyn edistäminen	596	3
Kuorma-autokuljetukset	553	3
Asiakaspalvelu ja myynti	430	2
Tieto- ja viestintäteknikan perustehtävät	271	1
Kuljetusalan perustason ammattipätevyys	222	1
Ravitsemispalveluissa toimiminen	186	1
Työyhteisössä toimiminen	172	1
Valmistustyötehtävissä toimiminen	122	1
Ruoanvalmistus eri tuotantomenetelmillä	104	1
Muut	1 532	7
Yhteensä	19 898	100

Tutkinnon osaa pienempien osaamiskokonaisuuksien tarve ja sisällöt sekä järjestämiseen liittyvä yhteistyö järjestäjäkyselyn perusteella

Arvioinnissa toteutetussa järjestäjäkyselyssä tiedusteltiin, minkä verran työ- ja elinkeinoelämässä järjestäjien toiminta-alueella on tarvetta tutkinnon osaa lyhyemmille osaamiskokonaisuuksille. Järjestäjien mukaan tarvetta on keskimäärin jonkin verran (taulukko 21). Reilu kolmasosa arvioi tarvetta olevan paljon tai erittäin paljon ja noin neljäsosa piti tarvetta vähäisenä tai olemattomana.

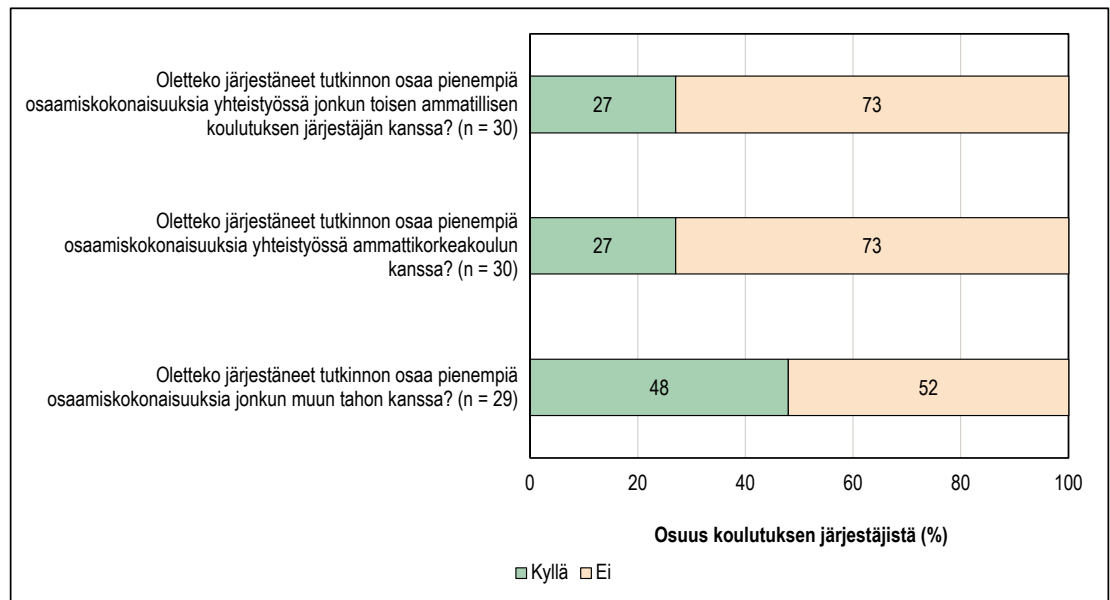
⁷ Tiedot ajalta 1.1.2019–31.7.2023 tutkinnon osaa pienemmistä suorituksista ja siitä, mihin tutkinnon osaan suoritus liittyi. 1 429 suorituksesta puuttui tieto siitä, mihin tutkinnon osaan suoritus liittyi.

TAULUKKO 21. Koulutuksen järjestäjien arvio siitä, minkä verran tutkinnon osaa pienemmillä osaamiskokonaisuuksille on tarvetta työ- ja elinkeinoelämässä järjestäjän toiminta-alueella

Asteikko	Koulutuksen järjestäjät	
	n	%
Ei lainkaan tarvetta	3	5
Vähän tarvetta	12	19
Jonkin verran tarvetta	27	42
Paljon tarvetta	15	23
Erittäin paljon tarvetta	7	11
Yhteensä	64	100

Järjestäjäkyselyyn vastanneista 46 prosenttia oli myös järjestänyt tutkinnon osaa pienempiä osaamiskokonaisuuksia viimeisen vuoden aikana. Koulutuksen järjestäjiä pyydettiin mainitsemaan esimerkkejä näistä kokonaisuuksista. Yhteensä 28 koulutuksen järjestäjää vastasi kysymykseen ja mainintoja oli kaikkiaan 38. Useimmiten tutkinnon osaa pienemmät osaamiskokonaisuudet olivat erilaisia kortti-, lupa- ja ammattipätevyyskoulutuksia, kuten esimerkiksi ensiapu-, hygienia-, anniskelupassi- ja järjestyksenvalvojan koulutuksia (40 % maininnoista). Muutama järjestäjä oli tarjonnut pienempiä osaamiskokonaisuuksia, jotka liittyivät ravintola- ja catering-alaan (13 % maininnoista) sekä puhtaus- ja kiinteistöalaan (11 % maininnoista). Osa järjestäjistä oli tarjonnut pienempiä osaamiskokonaisuuksia myös taloushallinnon, markkinoinnin, esihenkilötyön ja johtamisen sisältöihin (11 % maininnoista) sekä digitaalisen osaamisen sisältöihin (5 % maininnoista).

Reilu neljäsosa koulutuksen järjestäjistä kertoi järjestäneensä tutkinnon osaa pienempiä osaamiskokonaisuuksia yhteistyössä toisen ammatillisen koulutuksen järjestäjän kanssa ja samoin reilu neljäsosa ammattikorkeakoulun kanssa (kuvio 16). Noin puolet järjestäjistä oli järjestänyt tutkinnon osaa pienempiä osaamiskokonaisuuksia jonkun muun tahon kanssa. Useimmiten tämä taho oli avovastausten perusteella työelämä ja muutamassa tapauksessa työvoimahallinto tai ELY-keskus.



KUVIO 16. Tutkinnon osaa pienempien osaamiskokonaisuuksien järjestäminen yhteistyössä muiden tahojen kanssa

5.9 Henkilöstökoulutuksen tarjonta ja suoritukset Koski-tietovarannon tietojen mukaan

Henkilöstökoulutus on myös yksi keino, jolla ammatillinen koulutus voi vastata työelämän osaamistarpeisiin. Henkilöstökoulutus on tietyn työnantajan henkilöstölle järjestettävää koulutusta, joka on osin työnantajan rahoittamaa ja osin opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta annetun lain mukaisesti rahoitettua. Henkilöstökoulutuksena voidaan järjestää tutkintoja ja tutkinnon osia sekä muun ammatillisen koulutuksen osalta ammatilliseen tehtävään valmistavaa koulutusta. Työvoimakoulutuksessa henkilöstökoulutuksena voidaan järjestää myös muuta ammatillista osaamista syventävää tai täydentävää koulutusta. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017.)

Koski-tietovarannosta poimituissa tiedoissa on mukana kaikki ammatillisen koulutuksen järjestäjät. Saadun aineiston mukaan vuosina 2019–2023⁸ henkilöstökoulutuksena tutkintoa tai tutkinnon osia suorittavia opiskelijoita oli kaikkiaan 5 746 ja opiskeluoikeuksia 5 802⁹. Muussa ammatillisessa koulutuksessa opiskelijoita oli kyseisellä ajanjaksolla 29 211 ja opiskeluoikeuksia 166 698. Tutkintoja tai tutkinnon osia järjesti 37 koulutuksen järjestäjää ja muuta ammatillista koulutusta 16 järjestäjää.

Tutkintokoulutukseen liittyvän henkilöstökoulutuksen osalta vajaa 40 prosenttia oli tutkintotavoitteisessa koulutuksessa ja reilu 60 prosenttia suoritti tutkinnon osaa tai osia (taulukko 22). Tutkintotavoitteisessa henkilöstökoulutuksessa opinnot liittyivät useimmin ammattitutkintoihin ja erikoisammattitutkintoihin. Yleisimmin suoritettiin lähiesimiestyön ammattitutkintoa sekä johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkintoa. Tutkinnon osia henkilöstökoulutuksena suorittavien opinnot liittyivät useimmin ammattitutkintoihin. Yleisimmin suoritettiin tutkinnon osia turvallisuusalan ja talonrakennusalan ammattitutkinnoista.

8 Tiedot poimittu ajanjaksolla 1.1.2019–31.7.2023 aktiivisina olleista opiskeluoikeuksista.

9 Sama opiskelija saattoi suorittaa useampaa kuin yhtä opintokokonaisuutta.

TAULUKKO 22. Tutkintoa tai tutkinnon osia henkilöstökoulutuksena 1.1.2019–31.7.2023 suorittaneiden jakautuminen opintojen tavoitteen, tutkintotyyppien ja tutkintojen suhteen, osuudet opiskeluoikeuksista. Lähde: Koski

	n	%
1. Tavoitteena koko tutkinto	2231	38
Jakaumat tutkintotyypeittäin		
perustutkinto	56	3
ammattitutkinto	1196	54
erikoisammattitutkinto	979	44
Yhteensä	2231	100
Jakaumat tutkinnoittain		
Lähiesiämyksen ammattitutkinto	918	41
Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto	521	23
Johtamisen erikoisammattitutkinto	134	6
Tuotekehityksen erikoisammattitutkinto	101	5
Rakennusalan työmaajohdon erikoisammattitutkinto	80	4
Muut (64 tutkintoa)	477	20
Yhteensä	2231	100
	n	%
2. Tavoitteena tutkinnon osaa tai osia	3 571	62
Jakaumat tutkintotyypeittäin		
perustutkinto	112	3
ammattitutkinto	3362	94
erikoisammattitutkinto	97	3
Yhteensä	3 571	100
Jakaumat tutkinnoittain		
Turvallisuusalan ammattitutkinto	1915	54
Talonrakennusalan ammattitutkinto	693	19
Maarakennusalan ammattitutkinto	405	11
Talotekniikan ammattitutkinto	233	7
Liiketoiminnan ammattitutkinto	58	2
Muut (25 tutkintoa)	267	7
Yhteensä	3571	100

Johtopäätökset

6

Arvioinnissa selvitettiin, miten toimivia **tutkintojärjestelmän kehittämisen prosessit** ovat työelämän ja yhteiskunnan ammatillisiin osaamistarpeisiin vastaamiseksi. Lisäksi arvioinnissa tarkasteltiin **tutkintojärjestelmän toimivuutta** työelämässä olevien osaamisen kehittämisen kannalta. Tutkintojärjestelmän kehittämisprosesseja arvioitiin kehittämis- ja muutostarpeiden tunnistamisen, ennakointitiedon hyödyntämisen, sidosryhmien osallistamisen, kehittämiseen liittyvän työn- ja vastuunjaon sekä johtamisen, ja tutkintojen perusteiden kannalta. Tutkintojärjestelmän toimivuuden osalta näkökulmina olivat kolmiportainen tutkintorakenne, tutkinnon osiin perustuva rakenne, tutkintoa lyhyemmät ja tutkinnon osaa pienemmät kokonaisuudet sekä järjestäjien paikalliset tutkinnon osat. Tässä luvussa esitetään arviointiaineistoihin perustuvat johtopäätökset arviointiteemoittain.

6.1 Tutkintojärjestelmän kehittämistarpeiden tunnistaminen

Tutkintojärjestelmän kehittämistarpeiden tunnistamisen toimivuudesta saatiin tietoa pääsääntöisesti arvioinnissa toteutettujen haastattelujen kautta. Kansallisen ja alueellisen ennakointitoiminnan vuorovaikutukseen liittyviä näkemyksiä selviteltiin myös koulutuksen järjestäjiltä.

Vahvuuksia ovat tunnistamiseen luodut rakenteet, aktiiviset yhteistyöverkostot ja kehittyvät tietovarannot

Tutkintojärjestelmän kehittämis- ja muutostarpeiden tunnistamiseen on luotu viime vuosina erilaisia toimintatapoja ja -mekanismeja. Osa näistä on pysyväisluonteisia tai jatkuvia, kuten tutkintojen perusteiden kehittämiseen liittyvät prosessit sekä työelämätoimikuntien ja Osaamisen ennakointifoorumin toiminta. Osa toiminnoista on taas tilapäisiä ja tarvittaessa aktivoitavia, kuten tutkintojen kehittämisen työryhmät (TUTKE). Arviointitulosten perusteella yhteistyöverkostot ovat tärkeässä roolissa kehittämis- ja muutostarpeiden tunnistamisessa. Aktiiviset verkostot tuottavat signaaleja kehittämiseen, minkä vuoksi niitä on tärkeä ylläpitää. Verkostojen kautta voidaan luoda yhteistä tulkintaa ja ymmärrystä yhteiskunnan ja työelämän kehityssuunnista sekä tunnistaa toimialakohtaisia muutostarpeita.

Tutkintojärjestelmän kehittämisessä on tärkeää huomioida työelämän ja yhteiskunnan nykyisiä ja tulevaisuuden osaamistarpeita. Määrällistä ja laadullista ennakointia on kehitetty viime vuosina. Myös tietovarannot ovat kehittyneet, mikä on lisännyt mahdollisuuksia hyödyntää rekisteri-, tilas-to- ja ennakointitietoa tutkintojärjestelmän kehittämisessä.

Tiedon jäsentäminen ja muuntaminen kehittämistiedoksi ei ole kaikilta osin systemaattista ja ennakointitiedon hyödyntämisessä on haasteita

Arvioinnin perusteella prosessit, joilla tietoa muunnetaan tutkintojärjestelmän kehittämis- ja muutostiedoksi eivät ole kaikilta osin systemaattisia. Riskinä on se, että tutkintojärjestelmän kehittäminen on enemmän reaktiivista kuin proaktiivista. Vaikka tietovarannot ovat kehittyneet ja tieto niiden hyödyntämismahdollisuuksista on lisääntynyt, käytännön toimintatavat hyödyntämiseen hakevat vielä muotoaan. Arvioinnin perusteella kehittämistarpeita on sekä tiedon hallintaan ja analysointiin että tiedon käyttöön ja hyödyntämiseen liittyvissä prosesseissa eri toimijatasoilla.

Arvioinnin mukaan tutkintojen ja niiden perusteiden kehittämisessä on haasteita hyödyntää valtakunnallisesti tuotettua ennakointitietoa. Ennakoinnin prosessit ovat melko pitkiä ja tuotettu tieto on geneeristä pitkän aikavälin ennakointitietoa, joten sen hyödynnettävyys tutkintojen kehittämisessä on rajallista. Arvioinnin perusteella haasteena on löytää tasapaino osaamistarpeiden lyhyen- ja pitkäaikavälin ennakoinnin välille. Tutkintojen perusteiden kehittämisessä joillakin koulutusaloilla tehdään myös omia osaamistarveselvityksiä, mutta tässä käytännöt vaihtelevat aloittain. Tärkeää on kehittää ennakointitiedon käytettävyyttä yhteistyössä eri tahojen kesken.

Tutkinnon perusteiden uudistamistyössä kehittämistarpeita liittyy arvioinnin mukaan myös tiedon kokoamisen ja analysoinnin systematisointiin, käyttökelpoisempien tietokäytäntöjen löytämiseen ja tiedon näkyväksi tekemiseen. Arvioinnissa havaittiin, että käytänteissä on jonkin verran eroja koulutusaloittain, tutkinnoittain ja henkilöittäin. Uutena työvälineenä on lähdetty kehittämään tutkintokohtaisia tilannekuvalomakkeita, joiden avulla pyritään parantamaan toimialoilla tapahtuviin muutoksiin ja perusteiden ajantasaisuuden seurantaan liittyvän tiedon koostamista ja näkyväksi tekemistä. Työvälineestä ei ollut haastattelujen toteutushetkellä kuitenkaan vielä paljon kokemuksia, joten on tärkeää, että sen toimivuutta seurataan osana perusteprosessin laadunvarmistusta.

Tutkintojen perustetyössä on keskeistä seurata alan kehitystä ja keskustelua sekä osallistua verkostoihin. Arvioinnin mukaan aikaresurssit ovat kuitenkin usein liian niukkoja, koska alakohtaisilla vastuuhenkilöillä on useita tutkintoja vastattavanaan. Resurssit myös ohjaavat sitä, kuinka monta tutkinnon perusteiden uudistamisprosessia voidaan vuositasolla käynnistää.

Arvioinnin perusteella tiedon välittymistä työpaikoilta ja järjestäjien alueellisesta ennakointitoiminnasta järjestelmätasolle tulisi kehittää. Keinona tähän voisi olla esimerkiksi yhteisen alustan kehittäminen alueelliselle ja valtakunnalliselle ennakointitiedolle sekä tekoälyn hyödyntäminen ennakointitiedon yhteenvedoissa ja analysoinneissa. Myös yhteiset foorumit ja tilaisuudet koulutuksen järjestäjien, työelämän sekä kansallisen kehittämisen vastuutahojen kesken ovat tärkeitä tapoja parantaa alueellisen ennakointitiedon hyödyntämistä tutkintojärjestelmän kehittämisessä. Yhteisen tietoaalustan perustamista ennakointitiedolle sekä tekoälyn hyödyntämistä ennakoinnin tukena on esitetty myös opetus- ja kulttuuriministeriön ja työ- ja elinkeinoministeriön yhteisen ennakoinnin kehittämisryhmän toimesta (Valtioneuvosto 2020b) sekä Karvin arvioinnissa koulutusjärjestelmän kyvystä vastata jatkuvan oppimisen haasteisiin äkillisissä rakennemuutostilanteissa (Frisk ym. 2022).

6.2 Työelämän ja sidosryhmien osallistaminen tutkintojärjestelmän kehittämiseen

Arvioinnissa toteutetuilla haastatteluilla selvitettiin eri toimijoiden osallistamiseen liittyviä vahvuuksia, haasteita ja kehittämistarpeita. Myös koulutuksen järjestäjiltä tiedusteltiin kokemuksia mahdollisuuksista osallistua tutkintojen ja niiden perusteiden kehittämiseen.

Sidosryhmien osallistamisessa on menty avoimempaan ja moniäänisempään suuntaan – haasteena on saada työelämästä erityyppisiä toimijoita mukaan

Arvioinnin perusteella sidosryhmien osallistamisessa tutkintojärjestelmän kehittämiseen on menty viime vuosina avoimempaan ja moniäänisempään suuntaan. Verkossa tai hybriditoteutuksena tapahtuva työskentely mahdollistaa yhä useammille osallistumisen tilaisuuksiin ja keskusteluihin. Myös lausuntokierrosten ja palautteen antamisen mahdollisuudet ovat tärkeitä osallistumisen muotoja.

Arviointitulosten mukaan tutkintojärjestelmän kehittämisen hankkeisiin (TUTKE) osallistuneilla oli positiivisia kokemuksia työskentelystä. Työskentelyn nähtiin olleen avointa ja keskustelevaa, ja osallistujat kokivat tulleeensa kuulluiksi. Arvioinnin mukaan tutkintojen perusteiden kehittämisessä on käytössä monia hyviä sidosryhmien osallistamisen tapoja. Arviointitulosten perusteella enemmistö koulutuksen järjestäjistä oli tyytyväisiä mahdollisuuksiinsa osallistua tutkintojen perusteiden kehittämiseen. Arvioinnin mukaan opiskelijoita ei ole perinteisesti osallistettu tutkintojen perustetyöhön, mutta muutamilla koulutusaloilla on pilotoitu opiskelijapaneeli-mallia, jossa kuullaan opiskelijoiden kokemuksia perusteiden ymmärrettävyydestä ja käytettävyydestä. Tästä oli saatu hyviä kokemuksia. Opiskelijoiden osallistamista on tärkeä laajentaa myös muihin tutkintoihin ja vakiinnuttaa osaksi perusteiden kehittämisen prosesseja.

Arvioinnin perusteella tutkintojärjestelmän kehittämiseen osallistuu kokonaisuudessaan enemmän ja aktiivisemmin koulutuksen järjestäjien ja oppilaitosten edustajia kuin työelämän edustajia. Toimialoitain myös vaihtelee, kuinka paljon työelämää, oppilaitoksia ja opettajia saadaan osallistumaan. Työelämän osallistamisessa haasteena on saada erityyppisiä toimijoita mukaan. Keskusjärjestöt ja ammattiliitot osallistuvat aktiivisesti, mutta esimerkiksi työntekijätahojen tai yrittäjien osallistuminen on haastavampaa. Arvioinnin perusteella osaamistarpeiden välittymisessä työpaikoilta järjestelmätasolle on haasteita ja sitä pitäisi kehittää. Eri toimijoiden osallistumisen mahdollisuuksia ja realiteetteja tulisi tunnistaa paremmin. Osallistumisen paikkoja tulisi tehdä näkyvämmäksi ja osallistumisen tapojen joustavuutta ja saavutettavuutta parantaa.

Tutkintojärjestelmän kehittämishankkeissa (TUTKE) ovat tyypillisesti mukana työelämän, koulutuksen järjestäjien ja opiskelijoiden keskusjärjestöt. Arvioinnin mukaan etuna tässä on se, että eri tahojen näkemyksiä ja tietoa saadaan keskitetysti, mutta haasteena se, että toimialat ovat laajoja eikä voida olla täysin varmoja, saadaanko työelämän eri alojen moninaisuus riittävän kattavasti mukaan kehittämiseen. Toisaalta ministeriön kehittämistoimenpiteiden kohteena ovat järjestelmätason kysymykset ja koulutuspoliittisiin linjauksiin vastaaminen, joten edustuksellinen keskusjärjestötason dialogi on tästä näkökulmasta perusteltua. Arvioinnin perusteella työryhmiin osallistujat ovat melko säännönmukaisesti samoja tahoja ja henkilöitä, mikä toisaalta palvelee työskentelyä – kun toimijat tuntevat toisensa ja hahmottavat kehittämisen taustoja aiemman kokemuksensa pohjalta – mutta herättää samaan aikaan kysymyksen siitä, tuleeko keskusteluun ja kehittämiseen riittävästi mukaan uusia näkökulmia ja ideoita. Monipuolisempaa osallistamista tarvitaan.

Työelämätoimikunnat ovat työ- ja elinkeinoelämän äänitorvi järjestelmätason suuntaan. Arvioinnin mukaan osalla toimikunnista on aktiivista vuoropuhelua työelämän kanssa, mutta osassa tarvittaisiin enemmän vuorovaikutusta työelämän toimijoiden kanssa esimerkiksi arviointivierailujen yhteydessä, tai aiempaa säännöllisempien ajankohtaispäivien tai vastaavien tapahtumien kautta, jotta työelämän viestit tavoittaisivat työelämätoimikunnat paremmin.

Yhteyksiä muihin koulutusasteisiin ja hallinnon aloihin on tarvetta vahvistaa

Sektori- tai segmenttikohtainen kehittäminen on yleistä järjestelmätason kehittämisessä. Osaltaan tämä palvelee toimien kohdentamista ja kehittämishankkeiden käytännön hallintaa, mutta toisaalta voi aiheuttaa siiloutumista ja rajoittaa kehittämisen vaikuttavuutta. Arvioinnin mukaan tutkintojärjestelmän kehittämisessä olisi hyödyllistä huomioida entistä paremmin yhteydet muihin koulutusasteisiin ja hallinnonaloihin. TUTKE-työskentelyssä voitaisiin tehdä tiiviimpää yhteistyötä esimerkiksi ammatillisen koulutuksen ja ammattikorkeakoulusektorin välillä. Työmarkkinat ovat osittain yhteiset ja ammattikorkeakoulut ovat tärkeä jatko-opintomahdollisuus ammatillisen koulutuksen suorittaneille. Koulutustason nosto on keskeinen koulutuspoliittinen tavoite Suomessa, mikä edellyttää sitä, että jatko-opintomahdollisuuksia ammatillisesta koulutuksesta kehitetään (ks. Hakamäki-Stylman ym. 2024). Lisäksi eri hallinnonaloilla on käynnissä erilaisia kehittämishankkeita, joiden sisällöt tai tavoitteet voivat osaltaan liittyä ja heijastua ammatilliseen koulutukseen. Eri hallinnonalojen kehittämistoimien yhteyden vahvistaminen parantaisi kehittämisen kokonaisvaikuttavuutta.

Vastaavasti tutkintojen perusteiden kehittämisessä osaan aloista ja tutkinnoista liittyy erilaisia kansallisia tai kansainvälisiä säädöksiä, joiden kautta muiden hallinnonalojen viranomaiset ja organisaatiot määrittyvät sidosryhmiksi perusteiden kehittämisessä. Arvioinnin mukaan haasteena on kuitenkin se, että muilla hallinnonaloilla ei välttämättä tunneta riittävästi ammatillista koulutusta ja sen tutkintoja, joten eri hallinnonalojen yhteistyön ja tiedotuksen tiivistämistä tarvitaan.

6.3 Tutkintojärjestelmän kehittämisen työn- ja vastuunjakko sekä kehittämisen koordinointi ja johtaminen

Haastatteluissa selvitettiin tutkintojärjestelmän kehittämisen vastuutahojen kokemuksia eri toimijoiden roolien ja tehtävien toimivuudesta ja selkeydestä. Samalla kartoitettiin työn- ja vastuunjaon sekä kehittämistoiminnan johtamisen ja eri toimijoiden yhteistyön vahvuuksia ja kehittämistarpeita.

Tutkintorakenteen ja tutkintojen perusteiden kehittämisen työnjako on selkeä – työelämätoimikuntien rooliin ja tehtäviin tarvitaan kuitenkin lisää selkeyttä

Arvioinnin perusteella tutkintojärjestelmän kehittämisessä opetus- ja kulttuuriministeriön ja Opetushallituksen välinen työnjako on toimijoilleen selkeä. Ministeriö vastaa tutkintorakenteen ja Opetushallitus tutkintojen ja niiden perusteiden kehittämisestä. Työelämätoimikuntien ja Opetushallituksen yhteistyö on käytännön asioissa toimivaa. Arvioinnin perusteella työelämätoimikunnilla on kuitenkin jonkin verran epäselvyyttä siitä, mikä on toimikuntien rooli ja keinot tutkintojärjestelmän kehittämisessä. Toimikunnat toivovat enemmän palautetta Opetushallitukselta ja ministeriöltä toimikuntien tekemistä aloitteista ja raporteista sekä tietoa niiden

vaikutuksista kehittämiseen. Tarvetta olisi myös lisätä työelämätoimikuntien keskinäistä vuorovaikutusta ja toiminnan koordinoitua, jotta siiloutumista voitaisiin vähentää ja toimintatapoja yhtenäistää.

Arvioinnin mukaan työelämätoimikunnat tarvitsisivat enemmän tietoa myös osaamistarpeiden ennakoinnista ja Osaamisen ennakointifoorumin toiminnasta sekä vuorovaikutusta ja tiedonvaihtoa ennakointifoorumin kanssa. Kaiken kaikkiaan toivottiin toimivan mallin tai rakenteen kehittämistä ennakointiin liittyvälle tiedonvaihdolle ja vuorovaikutukselle.

Työelämätoimikuntien vierailukäynnit järjestäjien keskuuteen kohdentuvat nykyisellään näyttöjen toteutuksen ja osaamisen arvioinnin laadun varmistamiseen. Arvioinnin mukaan työelämätoimikuntien vierailukäyntien yhteydessä voitaisiin kartoittaa nykyistä enemmän tutkintojärjestelmän kehittämistarpeita järjestäjien ja työelämän kannalta.

Työelämän ja yhteiskunnan muutosvauhti haastaa tutkintojärjestelmän – kehittämisessä ja sen johtamisessa tasapainoillaan eri vaateiden ristipaineessa

Arviointitulosten perusteella tutkintojärjestelmän kehittämisestä piirtyy kuva erilaisista ristipaineista, joita kehittämisen koordinoinnissa ja johtamisessa kohdataan. Yksi ristipaine on reaktiivisuus suhteessa proaktiivisuuteen: Tutkintojärjestelmän tulee vastata toimintaympäristön nykyisiin ja tuleviin tarpeisiin. Eri toimialoilla muutosvauhti voi olla eritahtista. Lisäksi osaamisen eri tasoihin kohdistuu erilaisia muospaineita. Esimerkiksi erikoistuvaan osaamiseen liittyvät muutostarpeet ovat useimmiten nopeampia ja suurempia kuin ammatillisiin perusvalmiuksiin liittyvät muutostarpeet. Arvioinnin mukaan tutkintojärjestelmän kehittämisessä keskeistä on jatkuvasti pohtia, miten kokonaiskuvan rakentamista voidaan systematisoida ja tulevaisuuteen suuntautumista ohjata riittävän pitkäjänteisesti.

Toinen ristipaine on toimintaympäristön tarpeisiin vastaaminen suhteessa järjestelmän hallittavuuteen: Tutkintojärjestelmän kehittämisessä tulee vallita tasapaino muutosten laajuuden ja nopeuden sekä toimintaympäristön kantokyvyn välillä. Muutosten toimeenpano vaatii aikaa niin koulutuksen järjestäjien ja opetushenkilöstön kuin koulutuksen hallinnonkin tasolla. Käytettävissä olevat resurssit vaikuttavat siihen, millaisia ja millä aikataululla kehittämistoimia tehdään.

Kolmas ristipaine on kokonaisuuden kehittäminen suhteessa osa-alue kerrallaan tapahtuvaan kehittämiseen: Tutkintojärjestelmän kehittämisprosessit aktivoituvat yleensä erilaisten poliittisten sykäysten johdosta tai keskittyvät tiettyihin haasteisiin tai osa-alueisiin. Käytännön syistä kehittäminen tapahtuu yleensä osia kehittämällä. Haasteena on hahmottaa kokonaisuus ja löytää synergiaa erillisistä osista ja välttää siiloutumisen riskit. Tarvitaan myös riittävän yhtenäisiä prosesseja varmistamaan systeemisyyttä eri toimintojen välillä ja toimijoiden vaihtuessa.

Neljäs ristipaine liittyy jatkuvuutta tuottaviin rakenteisiin suhteessa jäykkyyden riskeihin sekä intressiristiriitoihin suhteessa kompromisseihin ja konsensukseen: Tutkintojärjestelmän kehittämisellä on pitkät perinteet ja siihen liittyy totuttuja toimintatapoja. Nämä luovat jatkuvuutta ja ennakoitavuutta. Arvioinnin mukaan riskinä voi olla kuitenkin rakenteiden ja toimintatapojen liiallinen jäykistyminen ja konservatiivisuus. Tutkintojärjestelmän kehittämiseen ja uudistamiseen liittyy usein myös eri tahojen erilaisia intressikysymyksiä. Järjestelmän kehittämisessä on tärkeää tunnistaa niitä ja niihin liittyviä mahdollisia ristiriitoja sekä löytää yhteisen vuoropuhelun kautta perustellut ratkaisut, jotka palvelevat kokonaisuutta.

6.4 Tutkintojen perusteiden kehittämisprosessit

Haastatteluissa selvitettiin eri tahojen näkemyksiä tutkintojen kehittämisestä ja tutkintojen perusteiden toimivuudesta. Koulutuksen järjestäjiltä hankittiin tietoa perusteiden toimivuudesta ja käytettävyydestä eri tutkintotyyppien osalta sekä tutkintojen perusteiden toimeenpanon tuen toimivuudesta.

Tutkintojen ja niiden perusteiden kehittämisessä vahvuutena on perusteprosessin laadunvarmistuksen edistämiseksi tehty työ sekä koulutuksen järjestäjien osallistaminen ja tiedottaminen

Opetushallitus on viimeisten kahden vuoden aikana kehittänyt tutkinnon perusteiden laadunvarmistusta osana EQAVET NRP-projektia. Kehittämishankkeen aikana on muun muassa määritelty tutkinnon perusteiden laatuominaisuuksia ja laadittu prosessikuvaus perusteprosessin eri vaiheille. Arvioinnin mukaan tämä on hyvä edistysaskel perusteprosessin osa-alueiden yhtenäistämiseksi ja näkyväksi tekemiseksi.

Arvioinnin perusteella järjestäjien osallistaminen perusteprosessiin on pääosin toimivaa. Osallistumisen kanavia ovat muun muassa työpajat, kehittämistä varten kootut työryhmät ja lausuntokierrokset. Toimintatapoja kannattaa kuitenkin kehittää edelleen vuoropuhelussa järjestäjien kanssa. Arvioinnin mukaan koulutuksen järjestäjien mahdollisuuksia osallistua myös ruotsiksi tulee kehittää ja perustetyön materiaaleja tulee olla paremmin saatavilla molemmilla kielillä. Arvioinnin mukaan uudistetuista perusteista tiedotetaan hyvin koulutuksen järjestäjiä.

Tutkintojen perusteiden työelämälähtöisyys on vahvaa, osaamisalat tarkoituksenmukaisia ja saavutettavuus ePerusteet-palvelussa hyvä – kehittämistarpeita osaamisen kuvaamisessa, kielen selkeydessä, tutkinnon osien laajuuksissa ja laatuominaisuuksien vaihtelussa tutkinnoittain

Arvioinnissa selvitettiin tutkintojen perusteille asetettujen laatuominaisuuksien toteutumista. Perusteiden työelämälähtöisyys on arvioinnin mukaan vahvaa. Sekä järjestäjät että työpaikat arvioivat tutkinnon osien sisältöjen vastaavan hyvin työelämän tarpeisiin. Myös tutkinnoissa olevat osaamisalat ovat tarkoituksenmukaisia ja pakolliset ja valinnaiset tutkinnon osat muodostavat yleisesti ottaen toimivan kokonaisuuden. Arviointitulosten mukaan vahvuus on myös se, että ePerusteet mahdollistavat tutkintojen perusteiden ajan tasalla pitämisen ja saatavuuden.

Arvioinnin mukaan edellisiä laatuominaisuuksia heikommin tutkintojen perusteissa toteutuvat kuitenkin tutkinnon osien laajuuksien tarkoituksenmukaisuus, eri työtehtävissä tarvittavan osaamisen kuvaaminen sekä käytetyn kielen selkeys. Kehitettävää on kaikissa tutkintotyypeissä, vaikka ammatti- ja erikoisammattitutkintojen osalta nämä toteutuvat hieman paremmin kuin perustutkintojen osalta. Arvioinnin mukaan sekä perustutkinnoissa että ammatti- ja erikoisammattitutkinnoissa on myös vaihtelua laatuominaisuuksien kannalta, joten tähän tulee kiinnittää huomiota tutkintojen perusteita kehitettäessä.

Kehittämistarpeita liittyy eri tutkintotyyppien kehittämiseen kokonaisuutena, eri tutkintojen yhteisen osaamisen tunnistamiseen sekä ketteryden lisäämiseen

Arvioinnin tulosten mukaan perustutkinnot ovat olleet viime vuosina pääasiallisena kehittämisen kohteena, kun taas ammatti- ja erikoisammattitutkintojen kehittäminen ei ole ollut yhtä aktiivista. Rajoittavana tekijänä on ollut muun muassa se, että resurssit ja aika eivät ole riittäneet kaikkien tutkintotyyppien kehittämiseen.

Arvioinnin perusteella ammatti- ja erikoisammattitutkinnoissa haasteena on se, että ne eivät ole rakenteeltaan yhteismitallisia. Joissakin tutkinnoissa pakollisten tutkinnon osien osuus on suuri, jolloin tutkintoihin ei mahdu valinnaisuutta samassa suhteessa kuin toisissa tutkinnoissa. Tähän haasteeseen tutkintojärjestelmän kehittämistyöryhmä (TUTKE 4), kiinnitti huomiota ja antoi toimenpide-ehdotuksia. Arviointitulosten mukaan osa ammatti- ja erikoisammattitutkinnoista on jo niin vanhoja, että ne tulisi uudistaa kokonaisuudessaan. Kaiken kaikkiaan tutkintojärjestelmässä on tällä hetkellä voimassa tutkintojen perusteita, jotka on laadittu aikavälillä 2018–2024. Eri aikoina laadittujen perusteiden osaamiskuvauksissa ja rakenteissa on eroja.

Arvioinnin perusteella tutkintojen sisällöllinen kehittäminen on perinteisesti tapahtunut ja tapahtuu edelleenkin tyypillisesti tutkinnoittain. Haasteena tässä on se, että tutkintoihin on muodostunut jonkin verran sisällöllisiä päällekkäisyyksiä. Arvioinnin mukaan perusteiden kehittämiseen tarvittaisiin enemmän yhteisiä prosesseja, joissa eri alojen ja tutkintojen päällekkäisiä sisältöjä ja yhteistä osaamista kartoitettaisiin ja tunnistettaisiin tarkemmin. Tämä mahdollistaisi myös eri tutkintoja palvelevien tutkinnon osien luomisen.

Arvioinnissa havaittiin, että reformissa ja TUTKE 3-kehittämishankkeessa tavoitteeksi asetettuun tutkinnon osittain tapahtuvaan perusteiden kehittämiseen ei ole täysin päästy, vaan usein uudistetaan koko tutkinto kerrallaan. Arvioinnin mukaan tässä on myös ala- ja tutkintokohtaisia eroja. Yhtenä perusteiden kehittämistä hidastavana tekijänä nousi esille se, että hallinnollinen prosessi on sama, uudistettiinpa sitten koko tutkinto tai tutkinnon osa. Jono päivityksille ja uudistuksille on myös pitkä ja käsittelyajat voivat olla pitkiä. Arvioinnin mukaan pienempiin muutoksiin voisi olla kevyempi hallinnollinen prosessi.

Arvioinnin perusteella Opetushallituksen ulkopuolisille tahoille on näyttäytynyt epäselvänä se, miten tutkintoihin ja niiden perusteisiin annettuja muutosesityksiä tai -ehdotuksia käsitellään, ja miten muutoksia koskevat päätökset tehdään. Arvioinnissa tuli esille, että Opetushallituksen norminannon menettelytapaohjetta on tältä osin hiljattain uudistettu, ja uuden menettelytavan mukaan perusteita koskeva muutos on julkinen päätös. Tämä edistää sitä, että päätökset ovat näkyvämpiä myös organisaation ulkopuolelle.

Perusteiden toimeenpanon tuessa on yhdenmukaistamisen tarvetta – työelämätoimikuntien osallistumisessa perusteprosessiin on alakohontaista vaihtelua

Opetushallituksessa on määritelty tietyt minimikriteerit tutkintojen perusteiden käyttöönoton ja toimeenpanon tukeen, mutta arvioinnissa tuli esille, että toimeenpanon tuessa on ala- ja tutkintokohtaisia eroja esimerkiksi siinä, miten jatkuvaa tuki on ja missä muodossa sitä tarjotaan. Arvioinnin mukaan perustetyön kehittämisessä tarvittaisiin enemmän keskustelua siitä, mitä kaikkea toimeenpanon tukeen liittyy ja tulisi sisältyä. Osassa koulutusaloista ja tutkinnoista toimeenpanon tukeen on kehitetty hyviä käytäntöjä. Näitä voitaisiin jakaa aktiivisemmin alojen ja tutkintojen kesken.

Arvioinnin mukaan toimeenpanon tuessa on selkeästi kehittämistarpeita. Järjestäjät toivoivat enemmän vuorovaikutteisia tilaisuuksia, joissa olisi mahdollista keskustella, kysyä, tulkita yhteisesti epäselviä asioita, vaihtaa kokemuksia ja vertaisoppia. Myös toimeenpanoon liittyvien ohjeiden tarkentamista ja case-esimerkkien antamista epäselvistä asioista toivottiin. Case-esimerkit voitaisiin tallentaa esimerkiksi yhteiseen pankkiin tai vastaavaan valtakunnalliseen tietovarantoon. Järjestäjien taholta korostettiin myös, että perusteiden toimeenpanoon tulee antaa riittävästi aikaa, koska perusteiden muutokset heijastuvat koulutuksen toteutuksen suunnitteluun, arvioinnin toteutussuunnitelmiin, opiskelijahallintojärjestelmiin sekä opetushenkilöstön perehdyttämistarpeisiin. Uudistetut perusteet tulisi julkaista samaan aikaan molemmilla kotimaisilla kielillä. Uudistetuista tutkintojen perusteista tulisi kerätä säännöllisemmin palautetta joko kyselyllä tai yhteisten tilaisuuksien kautta.

Arvioinnin mukaan perusteisiin tehtyjen muutosten ja kehittämistoimenpiteiden sekä toimeenpanon vaikutusten seuranta voitaisiin systematisoida ja yhtenäistää eri aloilla ja tutkinnoissa. Työelämätoimikunnilla voisi myös olla suurempi rooli perusteiden toimeenpanon seurannassa. Käytännössä tämä tapahtuisi esimerkiksi niin, että toimikunta kävisi esimerkiksi vierailukäyntien yhteydessä koulutuksen järjestäjien kanssa keskustelua toimeenpanon toteutumisesta.

Arvioinnin perusteella työelämätoimikuntien osallistumisessa perusteprosessiin on alakohtaista vaihtelua. Osa toimikunnista on ollut mukana perusteprosessissa aktiivisesti jo alusta alkaen, mutta osa vasta lopussa, kun perusteet ovat jo lähes valmiit. Joissakin perusteiden uudistusprosesseissa työelämätoimikunta on toiminut perustetyöryhmänä tai asiantuntijaverkostona, jolloin osallistaminen on ollut kattavaa. Toisinaan taas perustetyöryhmä tai asiantuntijaverkosto on ollut eri kuin työelämätoimikunta, jolloin toimikunnan rooli ja osallistumisen aste on pienempi. Yhtenä syynä työelämätoimikuntien osallistumisen vaihteluun nousi esille se, että työelämätoimikunnissa ei ole välttämättä asiantuntemusta kaikkiin tutkintoihin. Toinen havaittu syy on se, että koska toimikuntien aika on rajallista, kaikkia asioita ei välttämättä haluta viedä toimikuntien käsiteltäväksi.

Palvelujen hankinta koulutuksen järjestäjiltä koetaan tarkoituksenmukaiseksi toimintatavaksi tutkintojen perusteiden kehittämisessä

Enemmistö koulutuksen järjestäjistä oli tyytyväinen toimintatapaan, jossa palveluja hankitaan koulutuksen järjestäjiltä osana tutkintojen perusteiden kehittämistä. Osa näki toimintatavassa kuitenkin myös kehittämistarpeita. Tällöin ehdotettiin esimerkiksi, että mukana olisi useampia järjestäjiä toteuttamassa palvelua. Arvioinnin mukaan joskus riskinä voi olla se, että uudistamistyö jää liiaksi pienen asiantuntijaryhmän näkemysten varaan tai painottuu liikaa sisältöjen ja opetuksen näkökulmaan työelämälähtöisten ammattitaitovaatimusten ja osaamistavoitteiden sijasta. Osa järjestäjistä ehdotti myös, että työelämää ja työelämätoimikuntia osallistettaisiin, ja työelämän tarpeita selvitettäisiin nykyistä vahvemmin osana palvelun toteutusta.

6.5 Tutkintojärjestelmän toimivuus työelämässä olevien osaamisen kehittämisessä

Arvioinnissa selvitettiin tutkintojärjestelmän toimivuutta kolmiportaisen tutkintorakenteen, tutkinnon osiin perustuvan rakenteen, tutkintoa lyhyempien koulutuskokonaisuuksien, tutkinnon osaa pienempien osaamiskokonaisuuksien sekä järjestäjien paikallisten tutkinnon osien kannalta.

Kolmiportainen tutkintorakenne on tarkoituksenmukainen

Arvioinnissa toteutettujen haastattelujen sekä järjestäjäkyselyn perusteella kolmiportainen tutkintorakenne, joka koostuu perustutkinnoista sekä ammatti- ja erikoisammattitutkinnoista, on perusteltu ratkaisuksi. Tutkintorakenne nähtiin haastatteluissa pääosin toimivaksi ja haastatteltavat pitivät yleisesti ottaen tärkeänä, että ammatillisessa koulutuksessa on mahdollisuus syventää osaamista ja erikoistua. Myös enemmistö koulutuksen järjestäjistä piti kolmiportaista tutkintorakennetta tarkoituksenmukaisena. Arviointitulosten mukaan joillakin aloilla eri tutkintotyypit muodostavat selkeän jatkumon, mutta näin ei ole kaikilla aloilla. Toisaalta itseisarvona ei välttämättä tarvitse olla se, että kaikilla aloilla olisi kaikki kolme tutkintotyyppiä, vaan voi olla myös alojen yhteisiä ammatti- ja erikoisammattitutkintoja. Arvioinnin mukaan tutkintojen ja niiden perusteiden kehittämisessä tulee kiinnittää entistä enemmän huomiota eri tutkintotyyppien kehittämiseen kokonaisuutena, eri tutkintotyyppien osaamisvaatimusten erojen näkyväksi tekemiseen sekä eri tutkinnoissa olevan yhteisen tai päällekkäisen osaamisen tunnistamiseen.

Tutkinnon osiin perustuva rakenne edistää koulutuksen saavutettavuutta työelämässä, mutta rahoitusta tulee kehittää, mahdollisuuksia saatava tutummaksi työelämälle ja joustavuutta lisäävä

Tutkintojärjestelmän kehittämisessä on viime vuosina ollut tavoitteena selkeyttää ja vähentää järjestelmän pirstaleisuutta työelämälle ja opiskelijoille. Tutkintojen määrää on vähennetty, tutkintoja laaja-alaisesti, tutkinnon osiin perustuvaa rakennetta on kehitetty ja joustavuutta on pyritty lisäämään. Arviointitulosten perusteella nämä muutokset tutkintojärjestelmään ovat olleet perusteltuja ja oikeansuuntaisia. Tutkinnon osiin perustuva rakenne parantaa mahdollisuuksia vastata työelämän ja työelämässä olevien osaamistarpeisiin. Tulosten perusteella tutkintojärjestelmästä löytyy melko hyvin työelämän tarpeisiin sopivia tutkinnon osia, ja työpaikat ovat tyytyväisiä niiden sisältöihin. Myös paikallisilla tutkinnon osilla voidaan parantaa vastaavuutta alueen työelämän osaamistarpeisiin. Rahoituksen uudistamiseen on kuitenkin painetta: tutkinnon osat ovat mukana rahoitusmallissa, mutta kertoimet painottavat kokonaisia tutkintoja. Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelmassa on asetettu tavoitteeksi uudistaa ammatillisen koulutuksen rahoitusmallia siten, että se loisi kannusteita ohjata opiskelijoita suorittamaan tutkintoja pienempiä kokonaisuuksia.

Arvioinnin mukaan yksi haaste on se, että tutkinnon osia ja tutkintojärjestelmän mahdollisuuksia ei tunneta riittävän hyvin työelämässä. Kehitettävää näyttää olevan myös koulutuksen järjestäjien sekä opetushenkilöstön järjestelmän tuntemuksessa. Myös joustavuuden lisäämistä ja tutkinnon osien laajuuksien harmonisointia tarvitaan. Tutkinnon osien laajuudet vaihtelevat ja joissakin tutkinnoissa ne ovat liian laajoja työelämän tarpeiden ja koulutuksen järjestämisen kannalta. Liiallinen laajuus hankaloittaa myös tutkinnon osien valintaa muista tutkinnoista. Tutkintojärjestelmään tarvittaisiin enemmän yli tutkintojen meneviä valinnanmahdollisuuksia. Arvioinnin mukaan kyse on osaltaan myös henkilökohtaistamisesta ja siitä, miten jatkuvan oppimisen tarpeita tunnistetaan koulutuksen tarjonnassa. Myös aiemman arviointitiedon mukaan henkilökohtaistamisessa, yksilöllisten urasuunnitelmien tukemisessa ja valintojen mahdollistamisessa on kehittämistarpeita (Kiesi ym. 2022).

Henkilöstökoulutus on myös yksi keino, jolla ammatillinen koulutus voi vastata työelämän osaamistarpeisiin. Henkilöstökoulutus on tietyn työnantajan henkilöstölle järjestettävää koulutusta, joka on osin työnantajan rahoittamaa ja osin opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta annetun lain mukaisesti rahoitettua. Arviointitulosten mukaan tutkintokoulutukseen liittyvässä

henkilöstökoulutuksessa suoritetaan yleisemmin tutkinnon osia kuin tutkintoja. Selkeästi enemmän suoritetaan ammattitutkintoihin liittyviä tutkinnon osia perustutkintoihin ja erikoisammattitutkintoihin verrattuna.

Uusia osaamistarpeita syntyy eri alojen ja tutkintojen rajapinnoille – tutkintoa lyhyemmät koulutuskokonaisuudet ovat yksi mahdollisuus vastata näihin tarpeisiin

Arvioinnin mukaan tulevaisuuden osaamistarpeita syntyy entistä enemmän eri alojen ja tutkintojen rajapinnoille. Tästä syystä tarvitaan enemmän tutkinnon osien yhdistämistä yli tutkintorajojen sekä tutkintoa lyhyempien koulutuskokonaisuuksien kehittämistä uusiin osaamistarpeisiin.

Arviointiin osallistuneista ammatillisen koulutuksen järjestäjistä yli puolet arvioi, että tutkintoja lyhyemmille koulutuskokonaisuuksille on paljon tai erittäin paljon tarvetta työ- ja elinkeinoelämässä niiden toiminta-alueella. Hieman yli kolmasosa arvioi tarvetta olevan jonkin verran ja reilu kymmenesosa vähän tai ei lainkaan. Lähes 60 prosenttia järjestäjistä oli myös järjestänyt tutkintoa lyhyempiä koulutuskokonaisuuksia viimeisen vuoden aikana. Monet olivat järjestäneet hoiva-avustajan koulutusta, mutta vielä useammat muita kokonaisuuksia. Nämä liittyivät yleisimmin palvelualojen, kaupan ja hallinnon alan sekä tekniikan alojen sisältöihin.

Osa järjestäjistä oli tarjonnut eri perustutkintojen tutkinnon osista muodostettua koulutuskokonaisuuksia. Osa oli yhdistänyt myös perustutkinnon ja ammattitutkinnon tai kahden eri ammattitutkinnon tutkinnon osia. Muutamat järjestäjät ilmoittivat tarjonneensa ammatillisen koulutuksen ja jonkun muun koulutusasteen opinnoista muodostettuja kokonaisuuksia. Yleisimmin nämä olivat ammatillisen perustutkinnon osista ja ammattikorkeakouluopinnoista koottuja kokonaisuuksia. Tutkintoa lyhyempiä kokonaisuuksia tulisi kuitenkin saada paremmin näkyväksi niin työelämälle, muille koulutuksen järjestäjille kuin tutkintojärjestelmän kehittämisestä vastaaville tahoille.

Tutkinnon osaa pienemmillä osaamiskokonaisuuksilla myös paikkansa, mutta niiden tarve vähäisempää kuin tutkintoa lyhyempien kokonaisuuksien

Koulutuksen järjestäjä ja opiskelija voivat sopia tutkinnon osaa pienempien kokonaisuuksien, kuten yksittäisten ammattitaitovaatimusten tai osaamistavoitteiden suorittamisesta. Koski-tietovarannon tietojen mukaan tutkinnon osaa pienemmät suoritukset ovat viime vuosina liittyneet yleisimmin yhteisiin tutkinnon osiin. Ammatillisiin tutkinnon osiin liittyvät suoritukset ovat kytkeytyneet tyypillisimmin vartijan koulutukseen, hyvinvoinnin ja toimintakyvyn edistämiseen, kuljetusalan koulutuksiin sekä asiakaspalveluun ja myyntiin.

Arviointiin osallistuneista ammatillisen koulutuksen järjestäjistä reilu kolmannes arvioi, että tutkinnon osaa pienemmille osaamiskokonaisuuksille on paljon tai erittäin paljon tarvetta työ- ja elinkeinoelämässä niiden toiminta-alueella. Noin 40 prosenttia arvioi tarvetta olevan jonkin verran ja noin neljäsosa vain vähän tai ei lainkaan. Hieman alle puolet ilmoitti järjestäneensä näitä osaamiskokonaisuuksia viimeisen vuoden aikana. Tyypillisesti ne olivat olleet erilaisia kortti-, lupa- ja ammattipätevyyskoulutuksia, kuten ensiapu-, hygienia-, anniskelupassi- ja järjestyksenvalvojan koulutuksia.

Paikalliset tutkinnon osat ovat tärkeä osa tutkintojärjestelmää – laadinnan periaatteita on kuitenkin tarpeen tarkentaa

Tutkintojärjestelmässä olevien valmiiden tutkinnon osien lisäksi koulutuksen järjestäjät voivat laatia paikallisia tutkinnon osia. Arvioinnin tulosten perusteella paikalliset tutkinnon osat nähdään yleisesti ottaen tärkeäksi joustoelementiksi, joilla koulutuksen järjestäjät voivat vastata alueensa työelämän osaamistarpeisiin.

Tutkintojen perusteissa on määritelty, että ammatillisiin perustutkintoihin voi sisältyä paikallisiin ammattitaitovaatimuksiin sisältyviä tutkinnon osia 5–15 osaamispistettä. Lisäksi perusteissa määritellään, että paikalliset tutkinnon osat sisältävät työelämän paikallisten tarpeiden mukaista osaamista, joka soveltuu useamman kuin yhden työpaikan tarpeisiin. Perusteissa todetaan myös, että koulutuksen järjestäjä nimeää tutkinnon osan työelämän toimintakokonaisuuden pohjalta ja määrittää sille laajuuden osaamispisteinä. Koulutuksen järjestäjä määrittelee ammattitaitovaatimukset ja osaamisen arvioinnin vastaavasti kuin ammatillisissa tutkinnon osissa.

Ammatti- ja erikoisammattitutkintojen osalta paikallisiin ammattitaitovaatimuksiin perustuvia tutkinnon osia ei ollut mahdollista sisällyttää tutkintoihin näyttötutkintojärjestelmän aikana. Nykyisin säädökset eivät enää sääntele tätä, ja paikallisia tutkinnon osia alettu sisällyttää äskettäin päivitettyihin ammatti- ja erikoisammattitutkinnon perusteisiin. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2023a, 30.) Ammatillisten tutkintojen kehittämistä pohtinut työryhmä on ehdottanut, että ammatti- ja erikoisammattitutkintojen joustavuuden lisäämiseksi tutkintojen perusteita uudistettaessa ja laadittaessa on aina arvioitava tarve ja mahdollisuudet lisätä valinnaisuutta. Osana tätä tulee arvioida tarve mahdollistaa paikallisiin ammattitaitovaatimuksiin perustuvat tutkinnon osat. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2023b, 42.)

Arviointitulosten mukaan paikallisia tutkinnon osia järjestetään ja suoritetaan melko paljon erityisesti perustutkinnoissa, joskin suoritusten määrä on rekisteritietojen perusteella laskenut viime vuosien aikana. Arvioinnin mukaan paikallisista tutkinnon osista ja niiden sisällöistä ei ole selkeää kokonaiskuvaa, joten niiden näkyvyyttä tulisi parantaa.

Arviointiin osallistuneista järjestäjistä noin kolme neljäsosaa ilmoitti tarjoavansa paikallisia tutkinnon osia. Arvioinnin mukaan yleisin peruste paikallisten tutkinnon osien laadimiselle oli se, että tutkintorakenteessa olevista tutkinnon osista ei löydy ammattitaitovaatimuksia, joilla voitaisiin vastata esiin nousseisiin paikallisen työelämän osaamistarpeisiin. Toiseksi yleisin peruste oli se, että paikallisilla tutkinnon osilla on haluttu syventää tutkintorakenteessa olevan tutkinnon tai tutkinnon osien tuottamaa osaamista. Jonkin verran järjestäjien päätökseen laatia ja tarjota paikallisia tutkinnon osia oli vaikuttanut myös se, että tutkintorakenteessa olevat tutkinnon osat on koettu liian laajoiksi osaamispisteiltään sekä se, että paikallisilla tutkinnon osilla on haluttu lisätä opiskelijoiden valinnan mahdollisuuksia, jolloin työelämän tarpeet eivät ole olleet ensisijaisena kriteerinä. Vähiten paikallisten tutkinnon osien järjestämiseen olivat puolestaan vaikuttaneet tavoite varmistaa opettajien työtunnit sekä se, ettei järjestäjällä ollut järjestämislupaa johonkin sellaiseen tutkintoon, jonka tutkinnon osille alueella olisi kysyntää. Näilläkin oli kuitenkin ollut vaikutusta muutamien järjestäjien kohdalla.

Kansallisesti paikallisia tutkinnon osia ja niiden laadintaa ei ole kovin tarkasti linjattu tai ohjeistettu. Arvioinnin mukaan enemmistö järjestäjistä oli laatinut järjestäjätasoiset linjaukset tai ohjeet siihen, millaisilla periaatteilla tai kriteereillä paikallisia tutkinnon osia voidaan laatia niiden järjestämällä koulutusaloilla ja tutkinnoissa. Yleisimpinä kriteereinä näissä oli, että tutkinnon osien on vastattava alueen työelämän tarpeisiin, noudatettava tutkintojen perusteiden muodostumissääntöjä, ja ettei vastaavaa osaamista löydy olemassa olevista tutkinnoista. Osalta järjestäjistä linjaukset tai ohjeet kuitenkin puuttuivat.

Kehittämis- suositukset



Tässä luvussa esitellään arviointiryhmän antamat kehittämissuositukset. Suositukset perustuvat raportin luvuissa 4 ja 5 esiteltyihin arviointiaineistoihin sekä niistä tehtyihin johtopäätöksiin, jotka on esitelty luvussa 6.

1. Tutkintojärjestelmän kehittämis- ja muutostarpeiden tunnistamiseen liittyvää tiedon tuottamista ja ennakointitiedon käytettävyyttä tulee kehittää.

Prosesseja, joilla tietoa muunnetaan tutkintojärjestelmän kehittämis- ja muutostiedoksi, tulee kehittää systemaattisemmiksi. Tämä edellyttää datan ja informaation hallintaan, jäsentämiseen ja analysointiin sekä tiedon tulkintaan ja hyödyntämiseen liittyvien prosessien edistämistä eri toimijatasoilla. Tiedon louhinnan kehittäminen ja tekoälyn hyödyntämisen mahdollisuuksien selvittäminen tarjoavat myös osaltaan ratkaisuja tähän.

- Arvioinnin mukaan tutkintojen ja niiden perusteiden kehittämisessä on haastavaa hyödyntää valtakunnallisesti tuotettua ennakointitietoa osaamistarpeista, koska se on geneeristä pitkän aikavälin tietoa. Ennakointitiedon käytettävyyttä ja hyödynnettävyyttä tulee kehittää yhteistyössä opetus- ja kulttuuriministeriön, Opetushallituksen, Osaamisen ennakointifoorumin ja työelämätoimikuntien kesken.
- Opetushallituksessa tutkintojen perusteiden ajantasaisuuden seurannassa ja perustetyössä tiedon kokoamisen ja analysoinnin tapoja tulee systematisoida ja yhdenmukaistaa eri koulutusalojen ja tutkintojen välillä. Työelämän ja toimialan muutosten seurantaan tulee varata riittävästi aikaa.
- Työelämätoimikunnat tarvitsevat enemmän tietoa koulutuksen ja osaamistarpeiden ennakointitoiminnasta. Myös ennakointitiedon välittymistä toimikunnille tulee edistää. Tämä edellyttää soveltuvien vuorovaikutuksen, tiedonjakamisen ja yhteistyön mallien kehittämistä työelämätoimikuntien ja Osaamisen ennakointifoorumin välille. Nykyisellään näissä on vaihtelua työelämätoimikunnittain. Samalla tulee selkeyttää työelämätoimikuntien roolia tutkintojärjestelmän kehittämis- ja muutostarpeiden tunnistamisessa.
- Tutkintojärjestelmän kehittämistä palvelevan tiedon välittymistä tasolta toiselle tulee edistää eri tahojen yhteistyönä. Erityisesti alueellisen ja paikallisen ennakointitiedon muodostumista ja välittymistä järjestelmätasolle on kehitettävä. Mahdollisia keinoja tähän ovat yhteisen tietoaustan perustaminen alueelliselle ja valtakunnalliselle ennakointitiedolle, koulutuksen järjestäjien tukeminen osaamistarpeiden ennakoinnissa sekä siihen liittyvän osaamisen kehittämisessä, alueellisten osaamistarvekarttojen laatiminen järjestäjätasolla sekä työelämätoimikuntien vierailukäyntien kehittäminen tiedon välittämisen näkökulmasta.

2. Tutkintojärjestelmän kehittämisessä on vahvistettava työelämän ja opiskelijoiden osallistamista sekä yhteyksiä muihin koulutusasteisiin ja hallinnon aloihin.

Eri toimijoiden osallistumisen mahdollisuuksia ja osallistumista rajoittavia tekijöitä tulee tunnistaa entistä tarkemmin. Osallistumisen kohdat ja tavat tulee tehdä entistä paremmin näkyviksi ja saavutettaviksi. Joustavia tapoja osallistamiseen tulee kehittää jatkuvasti, jotta eri toimialat ja työelämän erilaiset toimijat saadaan kattavasti mukaan kehittämiseen.

- Opetus- ja kulttuuriministeriön toteuttamissa tutkintojärjestelmän kehittämishankkeissa (TUTKE) sekä Opetushallituksen toteuttamassa tutkintojen perusteiden kehittämisessä on suositeltavaa aktiivisesti kokeilla ja edistää monipuolisia osallistamisen ja yhteiskehittämisen malleja. Tutkintojen perusteiden kehittämisessä tulee jakaa nykyistä enemmän eri alojen ja tutkintojen käytäntöjä ja kokemuksia sidosryhmien osallistamisesta ja etsiä tällä tavoin entistä toimivampia ja yhteismitallisempia osallistamisen tapoja.
 - Tulevalla toimikaudella työelämätoimikuntien kokoonpanossa tulee varmistaa, että eri toimialat ja tutkintojen osaamisalat ovat edustettuina mahdollisimman kattavasti. Tämä edistää toimikuntien mahdollisuuksia osallistua tutkintojärjestelmän kehittämiseen.
 - Sekä tutkintojärjestelmän kehittämishankkeissa (TUTKE) että tutkintojen perusteiden kehittämisessä on tarpeen vahvistaa yhteyksiä muihin koulutusasteisiin ja hallinnon aloihin. TUTKE-työskentelyssä on suositeltavaa tehdä tiiviimpää yhteistyötä ammatillisen koulutuksen ja ammattikorkeakoulusektorin välillä. Tutkintojen perusteiden kehittämisessä on tarpeen lisätä ja kehittää tiedotusta ammatillisista tutkinnoista ja niiden kehittämisprosesseista erityisesti niille hallinnonaloille, joiden säädökset vaikuttavat tutkintoihin. Viestinnän ja yhteistyön toimivuus tulee varmistaa.
 - Osassa tutkinnoista opiskelijat ovat osallistuneet tutkintojen perusteiden kehittämiseen opiskelijapaneeli-mallilla. Opiskelijoiden osallistaminen tulee laajentaa muihinkin tutkintoihin, sillä opiskelijat ovat keskeinen tutkinnon perusteiden käyttäjäryhmä. Tutkinnon jo suorittaneita opiskelijoita on myös suositeltavaa osallistaa kehittämiseen. Paneelimallin lisäksi kannattaa kokeilla ja kehittää myös muita soveltuvia toimintatapoja.
- ## **3. Työelämätoimikuntien tehtävää osallistua ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteen sekä ammatillisten tutkintojen ja niiden perusteiden kehittämiseen tulee selkeyttää ja toimintoja yhtenäistää toimikuntien välillä. Lisäksi toimikunnille tulee antaa palautetta tehtävänsä toteutumisesta ja vaikutuksista.**

Työelämätoimikuntien yhdeksi tehtäväksi on määritelty osallistuminen ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteen sekä ammatillisten tutkintojen ja niiden perusteiden kehittämiseen yhteistyössä opetus- ja kulttuuriministeriön ja Opetushallituksen kanssa.

- Työelämätoimikuntien osallistumisessa tutkintojen perusteiden kehittämiseen on alakoh- taista vaihtelua. Osallistumisen tapoja tulee yhtenäistää ja varmistaa osallistumisen mahdol- lisuus mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Työelämätoimikuntien tulisi katselmoida toimikautensa aikana oman alansa tutkinnot ja niiden vastaavuus työelämän tarpeisiin. Osa toimikunnista näin tekeekin, mutta tämä tulisi laajentaa koskemaan kaikkia toimikuntia.
- Työelämätoimikuntien toiminnan koordinaatiota ja keskinäistä vuorovaikutusta tulee lisätä, jotta saavutetaan riittävän yhtenäiset toimintatavat ja mahdollistetaan hyvien käytäntöjen tehokkaampi jakaminen toimikuntien välillä.
- Opetushallituksen ja Opetus- ja kulttuuriministeriön tulee antaa enemmän palautetta työelä- mätoimikunnille niiden tekemien aloitteiden, ehdotusten ja raporttien merkityksestä ja vaiku- tuksista tutkintorakenteen ja tutkintojen kehittämiseen.

4. Tutkintojärjestelmän kehittämiseksi tulee laatia visio ja strategia tai vastaava pitkän tähtäimen suunnitelma tukemaan kehittämistoimien priorisointia, vaiheistamista ja vaikuttavuutta.

Nämä tulisi laatia opetus- ja kulttuuriministeriön ja Opetushallituksen toimesta yhteistyössä työ- ja elinkeinoelämän, koulutuksen järjestäjien ja muiden keskeisten sidosryhmien kanssa. Suunnitelma tukisi tulevaisuuden tutkintojärjestelmän kokonaiskuvan rakentamista sekä kehittämisen suuntaamista ja ohjaamista entistä systemaattisemmin. Sen avulla kehittämistä voitaisiin priorisoida ja vaiheistaa paremmin ja seurata kehittämisen toimeenpanoa ja vaikutuksia.

Tutkintojärjestelmän kehittämisestä olisi myös hyödyllistä laatia ja julkaista prosessikuvaus tai -kaavio, josta ilmenisi kehittämiseen liittyvät toiminnot ja prosessit kokonaisuutena sekä eri toimijoiden rooli ja sidosryhmien erilaiset mahdollisuudet osallistua kehittämiseen. Näin kokonaisuus hahmottuisi selkeämmin sekä ulkopuolisille että kehittämisen vastuutahoille, esimerkiksi henkilöiden vaihtuessa.

5. Tutkintojen ja niiden perusteiden kehittämisessä eri tutkintotyyppinä on kehitettävä kokonaisuutena, eri tutkintojen yhteistä osaamista tunnistettava paremmin ja tutkinnon osittain tapahtuvaa kehittämistä lisättävä.

Viime vuosina perustutkinnot ovat olleet pääasiallisena kehittämisen kohteena, kun taas ammatti- ja erikoisammattitutkintojen kehittäminen ei ole ollut yhtä aktiivista. Kokonaisuuden kehittämiseksi tulee laatia aikataulukaus ja vaiheistus ja resursointi tulee suunnitella ja varmistaa sen mukaisesti. Pienempiin muutoksiin voisi olla kevyempi hallinnollinen prosessi.

Tutkintojen perusteiden kehittämiseen tarvitaan toimintatapoja, joilla tunnistetaan entistä paremmin eri alojen ja tutkintojen yhteistä osaamista ja mahdollisia päällekkäisyyksiä. Tällä tavoin myös tutkinnon osien laajuuksia saataisiin yhtenäistettyä. ePerusteita tulisi kehittää niin, että ne mahdollistaisivat läpileikkaavan osaamiseen perustuvan tarkastelun ja niistä voitaisiin etsiä tietoa tutkintojen lisäksi osaamisella ja ammattitaitovaatimuksilla.

6. Tutkintojen perusteiden sisällöllisessä kehittämisessä tutkinnon osien laajuuksia tulee yhtenäistää, eri työtehtävissä tarvittavan osaamisen kuvaamista kehittää, perusteissa käytettyä kieltä selkeyttää ja perusteiden laatuominaisuuksien vaihtelua pienentää.

Arviointitulosten mukaan tutkintojen perusteille määritellyistä laatuominaisuuksista parhaiten toteutuvat perusteiden vastaavuus työelämän tarpeisiin, osaamisalojen tarkoituksenmukaisuus, pakollisten ja valinnaisten tutkinnon osien keskinäinen suhde sekä perustemääräyksen saavutettavuus ePerusteet-palvelussa. Kehitettävää on sen sijaan perusteissa käytetyn kielen selkeydessä, tutkinnon osien laajuuksissa sekä eri työtehtävissä tai prosesseissa tarvittavan osaamisen johdonmukaisessa kuvaamisessa. Laatuominaisuuksien vaihtelua tutkintojen välillä tulee vähentää.

7. Tutkinnon perusteiden toimeenpanon tukea ja uudistettujen perusteiden palautekäyttöä tulee kehittää.

Kehittämiskohteet liittyvät toimeenpanon tuen yhtenäistämiseen eri aloilla ja tutkinnoissa, tuen muotoihin sekä toimeenpanon seurantaan ja palautteeseen.

- Opetushallituksessa osana perusteprosessien kehittämistä on tarpeen määrittellä tarkemmin, mitä toimeenpanon tuki sisältää ja miten jatkuvaa tuen tulisi olla, jotta tukea saadaan yhtenäisemmäksi eri alojen ja tutkintojen välillä.

- Järjestäjät tarvitsevat toimeenpanon tueksi riittävästi mahdollisuuksia keskustella, kysyä ja tulkita yhteisesti epäselviä asioita sekä vaihtaa kokemuksia ja vertaisoppia. Uudistetut perusteet tulee julkaista samaan aikaan molemmilla kotimaisilla kielillä.
- Uudistetuista tutkintojen perusteista tulee kerätä säännöllisemmin palautetta. Kun tutkinnon perusteet ovat olleet voimassa tietyn ajan, niistä on tärkeää kerätä palautetta joko kyselyllä tai yhteisten tilaisuuksien kautta.
- Tutkinnon perusteiden kehittämis- ja uudistamistyössä voisi olla käytössä sähköinen aikajana, josta järjestäjät voisivat seurata uudistamistyön etenemistä, ja jossa olisi linkit tapahtumiin ja kehittämisprosessin tuotoksiin. Tämän voisi kehittää osaksi ePerusteiden toimintoja.
- Työelämätoimikuntien roolia perusteiden toimeenpanon seurannassa tulee kehittää, esimerkiksi niin, että toimikunta käy arviointivierailujen aikana koulutuksen järjestäjien kanssa keskustelun toimeenpanon toteutumisesta ja välittää tiedon Opetushallitukselle.

8. Tutkinnon osien ja niistä koostuvien tutkintoa lyhyempien kokonaisuuksien tarjoamista ja suorittamista tulee edistää.

Tämä edellyttää toimia koulutuksen järjestäjiltä, opetus- ja kulttuuriministeriöltä sekä Opetushallitukselta. Tutkintojärjestelmän mahdollisuuksia ja tutkinnon osia tulee saada entistä tunnetumaksi ja helpommin löydettäväksi työelämälle. Koulutuksen järjestäjien taholta tämä edellyttää aktiivisempaa tiedottamista työelämän suuntaan ja tutkinnon osien sekä niistä koostuvien osaamiskokonaisuuksien parempaa näkyväksi tekemistä esimerkiksi Opintopolku- ja ePerusteet-palveluissa. Arviointitulosten mukaan useat koulutuksen järjestäjät ovat kehittäneet tutkintoa lyhyempiä kokonaisuuksia työelämän uusiin osaamistarpeisiin. Tietoa ja kokemuksia näistä tulee jakaa ja välittää myös muille koulutuksen järjestäjille. Tutkinnon osien ja tutkintoa lyhyempien kokonaisuuksien tarjonnan ja suorittamisen lisääminen edellyttää myös rahoituskannustimien kehittämistä, joita hallitusohjelmassa ja tutkintojärjestelmän kehittämistyöryhmän väli- ja loppuraporteissa on ehdotettu.

9. Paikallisten tutkinnon osien näkyvyyttä tulee parantaa ja ohjeita niiden laatimiseen tarkentaa

Paikalliset tutkinnon osat tulee julkaista ePerusteet-palvelussa. Näin niiden sisällöistä hahmottuisi paremmin kokonaiskuva muille koulutuksen järjestäjille sekä tutkintojärjestelmän kansallisesta kehittämisestä vastaaville tahoille. Paikallisten tutkinnon osien laadinnan periaatteita tulee käydä yhteisesti läpi Opetushallituksen ja koulutuksen järjestäjien kesken. Enemmistö koulutuksen järjestäjistä on tehnyt linjaukset tai ohjeet paikallisten tutkinnon osien laatimiseen, mutta osalta linjaukset puuttuvat. Kaikkien järjestäjien tulee laatia linjaukset tai ohjeet paikallisten tutkinnon osien laadintaan. Tämä auttaa varmistamaan, että paikallisten tutkinnon osien laatimisen perusteet ovat yhtenäisiä eri koulutusaloilla ja tutkinnoissa.

Lähteet

Asetus ammatillisesta koulutuksesta 673 / 2017.

Asetus ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteesta 680/2017.

Atjonen, P. 2014. Kehittävän arvioinnin periaatteiden ilmeneminen opetus- ja kasvatusalan arviointiraporteissa vuosina 2005–2012. *Kasvatus* 45 (3), 212–227.

Euroopan unionin neuvosto 2022. Neuvoston suositus eurooppalaisesta lähestymistavasta pieniin osaamiskokonaisuuksiin elinikäisen oppimisen ja työllistyvyyden tukemiseksi. Annettu 16.6.2022. (2022/C 243/02). Osoitteesta: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627\(02\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627(02)&from=EN). (Viitattu 3.11.2022.)

Frisk, T., Isoaho, K., Hietala, R., Kotiranta, L., Hirsjärvi, I., Huttula, T., Kankare, P., Löytänen, O., Myllykangas, P., Mäki, M., Stenbacka, Å. & Suomala, P. 2022. Koulutusjärjestelmän kyky vastata jatkuvan oppimisen haasteisiin äkillisissä rakennemuutostilanteissa. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (Karvi). Julkaisut 8:2022. Osoitteesta: https://karvi.fi/wp-content/uploads/2022/03/KARVI_8_2022.pdf. (Viitattu 13.11.2022.)

Hakamäki-Stylman, V., Hievanen, R., Aaltola, M., Anttila, A-P., Keränen, H., Nurkka, N., Peteri, S., Ranta, K., Riihimäki, S., Stadius, A., Tammilehto, M. & Kaihari, J. Amiksesta ammattikorkeakouluun. Arviointi ammatillisen koulutuksen tuottamista valmiuksista suhteessa ammattikorkeakouluopintojen vaatimuksiin. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (Karvi). Julkaisut 8:2022. Osoitteesta: <https://www.karvi.fi/fi/julkaisut/amiksesta-ammattikorkeakouluun-arviointi-ammattillisen-koulutuksen-tuottamista-valmiuksista-suhteessa-ammattikorkeakouluopintojen-vaatimuksiin>. (Viitattu 31.1.2024.)

HE 12/2014. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi ammatillisesta koulutuksesta annetun lain ja ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetun lain muuttamisesta sekä eräiksi niihin liittyviksi laeiksi. Osoitteesta: <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2014/20140012> (Viitattu 1.11.2022.)

HE 39 / 2017. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ammatillisesta koulutuksesta ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. Osoitteesta: https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/HE_39+2017.pdf. (Viitattu 1.11.2022.)

HE 2022, lausuntoversio 12.5.2022. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi lukiolain, ammatillisesta koulutuksesta annetun lain, oppivelvollisuuslain, valtakunnallisista opinto- ja tutkintorekistereistä annetun lain sekä opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta annetun lain muuttamisesta. Lausuntoversio 12.5.2022. Osoitteesta: https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/dcc3592f-6893-43e1-811e-dfeb4b5f7849/e360f37d-3837-473f-8dac-f035afa4af0a/KIRJE_20220513135151.PDF. (Viitattu 3.11.2022.)

Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus 2022. Mikä on JOTPA? Osoitteesta: <https://jotpa.fi/fi/tietoa-meista/mika-on-jotpa/>. (Viitattu 21.12.2022.)

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

Korpi, A., Hietala, R., Kiesi, J. & Rökköläinen, M. (2017). Ammatillisen koulutuksen osaamisperusteisuus, asiakaslähtöisyys ja toiminnan tehokkuus. Osaamisperusteisuuden tila. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 85/2017. Valtioneuvoston kanslia. Osoitteesta: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160511/85_2017_Osaamisperusteisuuden-tila_KARVI_VNTEAS%203.pdf?sequence=1&isAllowed=y. (Viitattu 14.11.2022.)

Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017.

Moitus, S. & Kamppi, P. Kehittävä arviointi Kansallisessa koulutuksen arviointikeskuksessa. Tiivistelmät 8:2020.

Opetushallitus 2014. Osaamisperusteisuus todeksi – askelmerkkejä koulutuksen järjestäjille. TUTKE 2 –toimeenpanon tukimateriaali. Oppaat ja käsikirjat 2014:8. Osoitteesta: https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/170260_osaamisperusteisuus_todeksi_askelmerkkeja_koulutuksen_jarjestajille_2015.pdf. (Viitattu 2.11.2022.)

Opetushallitus 2015. Arvioinnin opas 2015. Ammatillinen peruskoulutus. Näyttötutkinnot. Oppaat ja käsikirjat 2015:11. Osoitteesta: https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/168848_arvioinnin_opas_2015.pdf. (Viitattu 3.11.2022.)

Opetushallitus 2020. Ammatilliset perustutkinnot uudistuvat vuoteen 2025 mennessä. Uutinen 19.10.2020: Osoitteesta: <https://www.oph.fi/fi/uutiset/2020/amatilliset-perustutkinnot-uudistuvat-vuoteen-2025-menessa> (Viitattu 3.11.2022.)

Opetushallitus 2022a. Ennakointituloksia. Osoitteesta: <https://www.oph.fi/fi/palvelut/tietopalvelut/ennakointi/ennakointituloksia>. (Viitattu 2.11.2022.)

Opetushallitus 2022b. 2022–2025 uudistuvat perustutkinnon perusteet. Osoitteesta: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/2022-2025-uudistuvat-perustutkinnon-perusteet>. (Viitattu 3.11.2022.)

Opetushallitus 2022c. Tutkintojen perusteet. Osoitteesta: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tutkintojen-perusteet>. (Viitattu 3.11.2022.)

Opetushallitus 2022d (luonnos). Tutkinnon perusteiden kehittämisen vaiheet ja laadunvarmistaminen.

Opetushallitus 2022e. Työelämätoimikunnat. Osoitteesta: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tyoelamatoimikuntien-tehtavat-ja-kokoonpano>. (Viitattu 11.11.2022.)

Opetushallitus 2022f. Tutkintorakenne. Osoitteesta: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tutkintorakenne>. (Viitattu 2.12.2022.)

Opetushallitus 2023. Tutkinnon perusteiden laadunvarmistusmalli. Sidosryhmäwebinaari 30.3.2023. Osoitteesta: https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Tutkinnon%20perusteiden%20laadunvarmistaminen%2C%20OPH%2030%2003%202023_0.pdf. (Viitattu 5.10.2023.)

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2010. Ammatillisen tutkintojärjestelmän kehittämishankkeen loppuraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2010:15. Osoitteesta: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75544/okmtr15.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. (Viitattu 11.11.2022.)

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016. Osaamisen ennakointifoorumin käynnistäminen ja ennakointiryhmien nimeäminen sekä niiden toiminnan organisointi. Päätös 30.8.2016.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2022. Ammatillisten tutkintojen kehittämisen työryhmän asettaminen. Asettamispäätös 30.8.2022.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2023a. Ammatillisten tutkintojen kehittäminen. Työryhmän väliraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2023:14.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2023b. Ammatillisten tutkintojen kehittäminen. Työryhmän loppuraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2023:38.

Oppivelvollisuuslaki 1214/2020. Osoitteesta: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2020/20201214>. (Viitattu 2.12.2022.)

Patton, M. Q. 2011. Developmental Evaluation. Applying Complexity Concepts to Enhance Innovation and Use. New York, London: The Guilford Press.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 6. uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.

Valtioneuvosto 2020a. Osaaminen turvaa tulevaisuuden. Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen linjaukset. Valtioneuvoston julkaisuja 2020:38. Osoitteesta: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162614/VN_2020_38.pdf?sequence=4&isAllowed=y. (Viitattu 3.11.2022.)

Valtioneuvosto 2020b. Vaikuttavaan ennakointiin. Valtakunnallisen työvoima-, koulutus- ja osaamistarpeiden ennakointijärjestelmän kehittäminen. Valtioneuvoston julkaisuja 2020:20. Osoitteesta: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162299/OKM_2020_20.pdf?sequence=1&isAllowed=y (Viitattu 15.1.2024.)

Valtioneuvosto 2023. Yhdessä jatkuvaa oppimista uudistamassa. Jatkuvan oppimisen uudistus-hankkeen loppuraportti. Valtioneuvoston julkaisuja 2023:11. Osoitteesta: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164674/VN_2023_11.pdf?sequence=1&isAllowed=y (Viitattu 5.9.2023)

Vipunen 2022. Opiskelijat ja tutkinnot. Osoitteesta: <https://vipunen.fi/fi-fi/ammattillinen/Sivut/Opiskelijat-ja-tutkinnot.aspx>.

Vipunen 2023. Työelämäpalaute. Osoitteesta: Excel Web Access – /fi-fi/Raportit/Ammattillinen koulutus – työelämäpalaute – työpaikkakysely – kysymys.xlsx (vipunen.fi)



Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen (Karvi) vuosina 2022–2023 toteuttamassa arvioinnissa tarkastellaan, miten toimivia tutkintojärjestelmän kehittämisen prosessit ovat työelämän ja yhteiskunnan ammatillisiin osaamistarpeisiin vastaamiseksi. Lisäksi arviointi tuottaa tietoa nykyisen tutkintojärjestelmän toimivuudesta työelämässä olevien osaamisen kehittämisen kannalta. Tutkintojärjestelmän kehittämisprosesseja tarkastellaan muun muassa kehittämis- ja muutostarpeiden tunnistamisen, sidosryhmien osallistamisen ja kehittämiseen liittyvän työn- ja vastuunjaon näkökulmista. Tutkintojärjestelmän toimivuuden osalta selvitettiin, millaiset tekijät edistävät ja toisaalta rajoittavat työelämän mahdollisuuksia hyödyntää tutkintojärjestelmää osaamisen kehittämisessä.

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

ISBN 978-952-206-840-8

ISSN 2342-4184 (verkkojulkaisu)

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus
PL 380 (Hakaniemenranta 6)
00531 HELSINKI

Puhelinvaihte: 029 533 5500

karvi.fi