

# Uudistus ilman resursseja

## Selvitys opettajien kokemuksista ammattillisen reformin jälkeen

Opetusalan Ammattijärjestö OAJ  
13.9.2019

13.9.2019

**Sisällys**

<b>UUDISTUS ILMAN RESURSSEJA .....</b>	<b>3</b>
<b>KYSELYN ANALYSOINTI.....</b>	<b>3</b>
<b>JOHDANTO .....</b>	<b>4</b>
<b>1.1 Antti Rinteen hallitusohjelma.....</b>	<b>5</b>
1.2 Taustatiedot kyselystä ja kyselyyn vastanneista opettajista .....	6
<b>KYSELYN ANALYSOINTI.....</b>	<b>7</b>
<b>2 JATKUVA HAKU.....</b>	<b>7</b>
2.1 Opintoja ei voi aina aloittaa heti .....	7
2.2 Jatkuva haku vaatii toimiakseen suunnitellun opintojen aloittamisen.....	7
2.3 Opetus ja opiskelijoiden ryhmäytyminen ovat vaikeutuneet .....	9
2.4 Opettajien työmäärä on lisääntynyt .....	10
<b>3 HENKILÖKOHTAINEN OSAAMISEN KEHITTÄMISSUUNNITELMA ELI HOKS .....</b>	<b>11</b>
3.1 Ryhmäkoot kasvavat, mikä vaikeuttaa yksilöllisten opintopolkujen toteuttamista .....	11
3.2 HOKSin laadinnasta vastaa yleensä opettaja .....	12
3.3 HOKSin laatiminen ja päivittäminen vaatii enemmän aikaa.....	13
3.4 HOKSin laadinnassa tärkeintä on osaamisen ja tuen tarpeen tunnistaminen ja tunnustaminen sekä opintojen valinta .....	16
3.5 HOKS-lomake ei vielä toimi, opettajat toivovat valtakunnallista mallilomaketta .....	17
3.6 HOKSni käytöstä erityisen tuen opiskelijoilla ristiriitaisia kokemuksia.....	18
<b>4 ERITYINEN TUKI .....</b>	<b>19</b>
4.1 Erityisen tuen resurssit ovat oppilaitoksissa puutteelliset .....	19
4.2 Tuen tarve on lisääntynyt .....	21
4.3 Maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden tueksi ei ole riittävästi resursseja .....	23
<b>5 YHTEISTYÖ TYÖELÄMÄN KANSSA .....</b>	<b>23</b>
5.1 Opettajilla ristiriitaisia näkemyksiä reformin vaikutuksesta oppilaitoksen ja työpaikan yhteistyöhön .....	24
5.2 Yhteistyöhön on luotu hyviä käytänteitä, mutta resursseja puuttuu .....	25
5.3 Opiskelijat tarvitsevat lisää työelämä tietoisuutta ja ammattiosaamista .....	26

13.9.2019

<b>6</b>	<b>KOULUTUS- J A OPPISOPIMUS</b> .....	<b>27</b>
6.1	Sopimusten laadinta vaatii ohjeet.....	27
6.2	Työnantajat eivät vielä tunne riittävästi koulutus- ja oppisopimusta.....	29
6.3	Kaikilla opiskelijoilla ei ole työpaikkaohjaajaa .....	29
6.4	Opettaja tarvitsee enemmän aikaa opiskelijan ohjaamiseen työpaikalla.....	32
6.5	Koulutus- ja oppisopimuspaikkoja ei ole riittävästi .....	34
6.6	SAK:n kyselyn mukaan työssäoppijoita on ainoastaan 40 %:ssa työpaikoista. ....	34
<b>7</b>	<b>NÄYTÖT</b> .....	<b>36</b>
7.1	Kaikkia näyttöjä ei voida järjestää työpaikalla .....	36
7.2	Työelämän edustajaa ei aina saada mukaan arvioimaan.....	38
7.3	Reformi on lisännyt opiskelija-arviointia .....	39
<b>8</b>	<b>OPINTO-OHJAUS</b> .....	<b>40</b>
8.1	Opinto-ohjausta tarvitaan nopeasti lisää .....	40
<b>9</b>	<b>REFORMIN VAIKUTUS OPETUKSEEN JA OPETTAJAN TYÖHÖN</b> .....	<b>41</b>
9.1	Opetuksen määrässä osaamispistettä kohden suurta vaihtelua.....	41
9.2	Opettajan työnkuvat eriytyvät ja osalla työhön kuuluu aiempaa vähemmän opetusta .....	44
9.3	Opettajien työnkuvassa ei työelämäyhteistyön osalta ole tapahtunut vielä suurta muutosta.....	45
9.4	Opettajat tekevät aiempaa enemmän opiskelijan henkilökohtaista ohjaamista.....	46
9.5	Opettajien ja muun henkilöstön työnkuvia ei pidä sekoittaa .....	48
<b>10</b>	<b>OPETTAJAN OMA OSAAMINEN</b> .....	<b>49</b>
10.1	Reformista on saatu vaihtelevasti koulutusta .....	49
10.2	Opettaminen, ohjaus ja näytön arviointi osataan .....	50
10.3	Työelämän kanssa tehtävä yhteistyö osataan pääasiassa hyvin.....	51
10.4	Tutkinnon perusteet tunnetaan reformin tavoitteita paremmin.....	51
10.5	Opettajilla on puutteita osaamisessa maahanmuuttajataustaisten sekä erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden opetuksessa ja ohjauksessa .....	52
<b>11</b>	<b>OPETTAJIEN MUUT HUOMIOT AMMATILLISESTA KOULUTUKSESTA</b> .....	<b>53</b>
<b>12</b>	<b>JOHTOPÄÄTÖKSET</b> .....	<b>54</b>
	Mihin toimiin kyselyn perusteella pitäisi ryhtyä? .....	54
	<b>LÄHTEET</b> .....	<b>59</b>
	<b>LIITTEET</b> .....	<b>60</b>

13.9.2019

## UUDISTUS ILMAN RESURSSEJA

- Selvitys opettajien kokemuksista ammatillisen reformin jälkeen

### KYSELYN ANALYSOINTI

#### 1. Jatkuva haku

- Opintoja ei voi aina aloittaa heti
- Jatkuva haku vaatii toimiakseen suunnitellun opintojen aloittamisen
- Opetus ja opiskelijoiden ryhmäytyminen ovat vaikeutuneet
- Opettajien työn määrä on lisääntynyt

#### 2. Henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma eli HOKS

- Ryhmäkoot kasvavat, mikä vaikeuttaa yksilöllisten opintopolkujen toteuttamista
- HOKSin laadinnasta vastaa yleensä opettaja
- HOKSin laatiminen ja päivittäminen vaatii enemmän aikaa
- Osaamisen ja tuen tarpeen tunnistaminen sekä opintojen valinta tärkeää
- HOKS-lomake ei vielä toimi, opettajat toivovat valtakunnallista mallilomaketta
- HOKSin käytöstä erityisen tuen opiskelijoilla ristiriitaisia kokemuksia

#### 3. Erityinen tuki

- Erityisen tuen resurssit ovat oppilaitoksissa puutteelliset
- Tuen tarve on lisääntynyt
- Maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden tueksi ei ole riittävästi resursseja

#### 4. Yhteistyö työelämän kanssa

- Opettajilla ristiriitaisia näkemyksiä reformin vaikutuksesta oppilaitoksen ja työpaikan yhteistyöhön
- Yhteistyöhön on luotu hyviä käytänteitä, mutta resursseja puuttuu
- Opiskelijat tarvitsevat lisää työelämä tietoisuutta ja ammattiosaamista

#### 5. Koulutus- ja oppisopimus

- Sopimusten laadinta vaatii selkeät ohjeet
- Työnantajat eivät vielä tunne riittävästi koulutus- ja oppisopimusta
- Kaikilla opiskelijoilla ei ole työpaikkaohjaajaa
- Opettaja tarvitsee enemmän aikaa opiskelijan ohjaamiseen työpaikalla
- Koulutus- ja oppisopimuspaikkoja ei ole riittävästi

#### 6. Näytöt

- Kaikkia näyttöjä ei voida järjestää työpaikalla
- Työelämän edustajaa ei aina saada mukaan arvioimaan

13.9.2019

## 7. Opinto-ohjaus

- Opinto-ohjausta tarvitaan nopeasti lisää

## 8. Reformin vaikutus opetukseen ja opettajan työhön

- Opetuksen määrässä osaamispuutteita kohden suurta vaihtelua
- Opettajan työnkuvat eriytyvät ja osalla työhön kuuluu aiempaa vähemmän opetusta
- Opettajien työnkuvassa ei ole tapahtunut vielä suurta muutosta työelämäyhteistyön suhteen
- Opettajilla aiempaa enemmän opiskelijan henkilökohtaista ohjaamista
- Opettajan ja muun henkilöstön työnkuvia ei pidä sekoittaa

## 9. Opettajan oma osaaminen

- Reformista on saatu vaihtelevasti koulutusta
- Opettaminen, ohjaus sekä näytön arviointi osataan
- Työelämän kanssa tehtävä yhteistyö osataan pääasiassa hyvin
- Tutkinnon perusteet tunnetaan reformin tavoitteita paremmin
- Opettajilla on osaamispuutteita maahanmuuttajataustaisten sekä erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden opetuksessa ja ohjauksessa

## 10. Opettajien muut huomiot ammatillisesta koulutuksesta

## 11. Johtopäätökset

Mihin toimiin kyselyn perusteella pitäisi ryhtyä?

## JOHDANTO

Ammatillisen koulutuksen reformi tuli voimaan 1.1.2018. Reformi oli yksi Juha Sipilän hallituksen kärkihankkeista, ja sen tavoitteena oli ammatillisen toisen asteen koulutuksen kokonaisvaltainen uudistus. Reformissa pyrittiin uudistamaan ammatillisen koulutuksen rahoitusta, ohjausta, toimintaprosesseja, tutkintojärjestelmää ja järjestäjästruktuureita. Uudistusta pidettiin välttämättömänä, paitsi työelämän muuttuvien tarpeiden, myös ammatillisen koulutuksen rahoitukseen kohdistuneiden leikkausten vuoksi.

Reformissa ammatillista peruskoulutusta ja ammatillista aikuiskoulutusta koskevat lait yhdistettiin yhdeksi lainsäädännöksi. Lähtökohtana oli lisätä ammatillisen koulutuksen osaamisperusteisuutta ja asiakaslähtöisyyttä. Lisäksi pyrittiin lisäämään työpaikoilla tapahtuvaa oppimista ja yksilöllisiä opintopolkuja sekä purkamaan sääntelyä. Opettajien toivottiin olevan aiempaa enemmän läsnä työpaikoilla, ja opettamisen lisäksi opettajan työn pääpainon pitäisi olla opiskelijan ohjauksessa.<sup>1</sup> Reformin toimeenpanoa ovat vaikeuttaneet mittavat useita vuosia kestäneet rahoitusleikkaukset, jotka kohdistuivat kaikkiin koulutuksen järjestäjiin. Juha Sipilän hallitus päätti vielä 190 miljoonan euron leikkauksista juuri ennen reformin toimeenpanoa, eikä se myöntänyt lainkaan rahoitusta

<sup>1</sup> OKM: <https://minedu.fi/amisreformi>

13.9.2019

reformin tuomiin uusiin velvoitteisiin, joita koulutuksen järjestäjille säädettiin noin 80 miljoonan euron arvosta. Reformin toimeenpanon tueksi käynnistettiin ohjelma, jolla tuettiin koulutuksen järjestäjiä toiminnan uudistamisessa. Siihen kohdennettiin noin 60 miljoonaa euroa vuosille 2017–2020.

Tammikuun 2018 jälkeen on tehty useita selvityksiä, joissa on kysytty eri ammatillisen koulutuksen tahojen näkemyksiä reformista. Opettajien näkemykset ovat kuitenkin laajalti puuttuneet näistä selvityksistä. Tästä syystä OAJ toteutti yhdessä Suomen Ammattiin Opiskelevien Liitto Sakki ry:n, Työväen Sivistysliitto TSL:n, ZOOMI – sujuvien siirtymien kansallinen koordinointi -hankkeen sekä ammatillista erityisopetusta tarjoavan Kiiipulan ammattiopiston kanssa kyselyn, jolla kartoitettiin opettajien näkemyksiä ammatillisen koulutuksen reformin jälkeisestä tilasta.

Kyselyn aihealueet jaettiin reformin tuomien muutosten mukaan. Opettajien näkemyksiä kysyttiin jatkuvasta hausta, HOKS-prosessista ja reformin vaikutuksesta opetukseen, opinto-ohjaukseen ja yleisesti opettajan työhön. Opettajia pyydettiin arvioimaan myös uudistettua työssäoppimista sekä oppilaitoksen ja työpaikan välistä yhteistyötä. Lisäksi kartoitettiin muun muassa reformin vaikutusta erityisopetukseen ja näyttöjen toteuttamiseen.

Tähän raporttiin on koottu keskeisiä tuloksia myös muista selvityksistä ja kyselyistä siltä osin, kun niissä on käsitelty samoja aihealueita.<sup>2</sup>

### 1.1 Antti Rinteen hallitusohjelma

Antti Rinteen hallitusohjelmassa *Osallistava ja osaava Suomi* on ammatillisen toisen asteen koulutuksen kannalta myönteisiä linjauksia:<sup>3</sup>

- ”Säädetään sitovista mitoituksista toisen asteen opiskeluhuollon palveluihin.”
- ”Selvitetään sitovat mitoitukset opinto-ohjaajien määrästä toisen asteen koulutuksessa ja jälkiohjausveloitteen ulottamisesta ammatilliseen koulutukseen sekä tukiohjaus peruskoulusta toiselle asteelle osana oppivelvollisuusiän korotuksen ja maksuttoman toisen asteen koulutuksen valmistelua.”
- ”Vahvistetaan ammatillisen koulutuksen reformin toimeenpanoa erityisesti kokonaisten opiskelupäivien ja -viikkojen toteutumista sekä työpaikoilla tapahtuvaa oppimista ja oppisopimuskoulutuksen kehittämistä tukien.”
- ”Ministeriön on laadittava yhdessä koulutuksen järjestäjien kanssa malli kokonaisten koulupäivien toteuttamisesta. Tätä voidaan tehdä myös työpaikoilla tapahtuvaa oppimista hyödyntäen ja paikallisia innovaatioita suosien.”
- ”Lisätään opettajien määriä.”
- ”Kasvatetaan ammatillisen koulutuksen rahoitustasoa turvaamaan koulutuksen laatu.”
- ”Vahvistetaan ammatillisen koulutuksen sivistyksellisiä opintoja (perustaitoja, kriittistä ajattelukykyä ja oppimaan oppimista). Erityisesti vahvistetaan ammatillisen tutkinnon

---

<sup>2</sup> Ks. Liitteet

<sup>3</sup> Valtioneuvosto: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161662>

13.9.2019

suorittaneiden mahdollisuuksia hakeutua ja opiskella menestyksekkäästi korkeakouluissa.”

Tämän selvityksen lopussa OAJ esittää konkreettisia esityksiä toimista, jotka kyselyn tulosten perusteella pitäisi toteuttaa. Esityksissä on otettu huomioon hallitusohjelmassa olevat linjaukset ammatillisesta koulutuksesta.

## 1.2 Taustatiedot kyselystä ja kyselyyn vastanneista opettajista

Kyselyn kohderyhmänä oli 4 000 satunnaisesti valittua OAJ:n ammatillisen 2. asteen opettajaa. Vastauksia saatiin yhteensä 1 446, joista 820 tuli otoksen kohderyhmästä. Loput 626 vastausta saatiin avoimen linkin kautta. Ryhmät eivät taustakysymysten perusteella eronneet toisistaan. Suurin osa vastaajista oli kuntatyönantajan palveluksessa (48 % kuntayhtymissä, 32 % kunnissa). Vastaajista joka viides oli yksityisten tahojen palveluksessa ja prosentti valtion oppilaitoksissa. Vastauksia saatiin ammatillisten oppilaitosten (89 %) lisäksi myös ammatillisista erityisoppilaitoksista (6 %) ja ammatillisista aikuisoppilaitoksista (4 %). Myöhemmin raportissa ammatillisista erityisoppilaitoksista käytetään termiä erityisoppilaitokset. Kyselyn tuloksia vertailtiin näiden alaryhmien kesken. Lisäksi saatiin 13 vastausta vapaan sivistystyön parissa työskenteleviltä ja kaksi vastausta ammatillisista erikoisoppilaitoksista. Näitä alaryhmiä ei vähäisten vastausmäärien vuoksi tarkasteltu erikseen.

Suurimmat vastaajaryhmät saatiin 1 000–4 999 oppilaan oppilaitoksista (42 %) ja yli 5 000 oppilaan oppilaitoksista (34 %). Vastauksista 13 % oli 500–999 oppilaan oppilaitoksista ja noin kymmenesosa (11 %) alle 500 oppilaan oppilaitoksista.

Kyselyyn vastanneiden opettajien keski-ikä oli 52,6 vuotta. Yleisimmin (48 %) vastaajat olivat 51–60-vuotiaita. Tämä vastaa ammatillisten opettajien keski-ikää. Yli 50-vuotiaiden osuus kaikista opettajista on ammatillisessa koulutuksessa 56 %.<sup>4</sup> Enemmistö (66 %) vastaajista oli naisia.

Suurimmalla osalla vastaajista oli työkokemusta 11–20 vuotta (37 %) tai alle 10 vuotta (32 %). Noin neljänneksellä (23 %) oli työkokemusta 21–30 vuotta ja 7 %:lla 31–50 vuotta.

Toistaiseksi voimassa oleva (vakinainen) työsuhde oli noin yhdeksällä (92 %) vastaajalla kymmenestä. Enemmistö (65 %) vastaajista oli vuosityöajassa.

Suurin osa (80 %) vastaajista opetti ammatillisia tutkinnon osia. Yhteisiä tutkinnon osia opetti 29 % vastaajista. Vastanneista opettajista 17 % antoi erityisopetusta ja vajaa kymmenesosa (8 %) toimi opinto-ohjaajina. VALMA-opetusta antoi 6 % vastaajista.

Opettajien kelpoisuudet eivät kaikilta osin vastanneet heidän opettamiaan aineita. Noin kolme neljäsosaa (76 %) ilmoitti olevansa kelpoisia opettamaan ammatillisia tutkinnon osia ja 34 % yhteisiä tutkinnon osia. Vastaajista noin joka viides (18 %) ilmoitti olevansa kelpoinen antamaan erityisopetusta. Joka kymmenes ilmoitti olevansa kelpoinen opinto-ohjaaja ja 6 % vastaajista kertoi olevansa kelpoinen VALMA-opetukseen.

<sup>4</sup> Opettajat ja rehtorit Suomessa 2016 OPH [https://www.oph.fi/download/185376\\_opettajat\\_ja\\_rehtorit\\_Suomessa\\_2016.pdf](https://www.oph.fi/download/185376_opettajat_ja_rehtorit_Suomessa_2016.pdf)

13.9.2019

## KYSELYN ANALYSOINTI

### 2 JATKUVA HAKU

#### 2.1 Opintoja ei voi aina aloittaa heti

Ammatilliseen koulutukseen voi hakeutua jokakeväisen yhteishaun lisäksi jatkuvan haun kautta joustavasti ympäri vuoden. Koulutuksen järjestäjä päättää, milloin sillä on vuoden aikana hakuaikoja ja mikä tällöin on hakumenettely (Lak 37 § 2 mom.). Myös koulutuksen järjestäjän ilmoittamien hakuajankohtien ulkopuolellakin voi hakea opiskelemaan. Tämä tapahtuu ottamalla suoraan yhteyttä koulutuksen järjestäjään ja kysymällä vapaita opiskelupaikkoja.

Opettajilta kysyttiin, miten usein opiskelijan on mahdollista aloittaa opinnot. Kyselyyn vastanneet opettajat korostivat, että vaikka haku on jatkuvaa, voidaan opiskelijoita ottaa vain, jos vapaita paikkoja on tarjolla. Opettajat totesivat, että jatkuva mahdollisuus hakeutua koulutukseen ei tarkoita sitä, että opinnot voisi aloittaa heti. Vastaajista vain 41 % ilmoitti, että opiskelijoiden on ollut mahdollista aloittaa opinnot saman tien. Vertailtaessa ammatillista oppilaitosta, aikuisoppilaitosta ja erityisoppilaitosta kävi ilmi, että erityisoppilaitoksissa opintojen välitön aloittaminen oli kaikista yleisintä. Erityisoppilaitoksissa työskentelevistä vastaajista 68 % ilmoitti, että opiskelijat voivat aloittaa opintoja koko ajan.

Puolet kaikista vastanneista opettajista totesi, että jatkuvan haun kautta tulleet opiskelijat aloittivat opinnot uuden jakson alkaessa tai esimerkiksi neljästä kuuteen kertaa vuodessa. Yleensä opiskelija voi siis aloittaa opinnot jakson vaihtuessa tai muutoin määriteltynä ajankohtana. Opettajat pitivät tätä käytäntöä hyvänä ja kannattivat selkeitä suunniteltuja aloitusajankohtia.

*”Tällä hetkellä opettajaresurssit eivät riitä niin usein tapahtuvaan opiskelijaottoon. Voisi riittää kaksi kertaa vuodessa.”*

*”Opiskelijoiden opastaminen alkuun moneen kertaan vuodessa vaatii paljon resursseja, jotka ovat useimmiten aiemmin aloittaneilta pois.”*

*”Olen työskennellyt aikuiskoulutuksessa ennen organisaatiouudistusta. Tuolloin jatkuva haku oli yksi mahdollisuus hakeutua ammatillisiin opintoihin. Nykyisessä organisaatiossa jatkuva haku on käytössä koko ajan kaikilla hakijoilla.”*

*”Joka päivä voi aloittaa. Liikkuvaan junaan voi hypätä milloin vain. Ja opettaja joustaa ja venyy.”*

*”Vaihtelee aloittain, joillakin aloilla on jatkuva haku ja toisilla aloitukset 2–4 kertaa lukuvuodessa.”*

*”4 kertaa vuodessa” – ”4–6 kertaa vuodessa” – ”Jaksoittain eli 5 kertaa lukuvuoden aikana.” – ”Kerran kuukaudessa” – ”Koska vaan” – ”Joka päivä”*

#### 2.2 Jatkuva haku vaatii toimiakseen suunnitellun opintojen aloittamisen

Jatkuvalla haulla haluttiin helpottaa muun muassa työelämästä tai työttömyysjaksolta tulevien ja esimerkiksi kotona lapsiaan hoitavien naisten opintojen aloittamista. Tavoitteena oli myös ehkäistä opiskelijoiden keskeytyksiä tilanteissa, joissa he haluaisivat vaihtaa koulutusta. (HE 39/2017)



13.9.2019

Toistaiseksi on mahdotonta arvioida, onko jatkuvan haun tavoitteita saavutettu. Opettajien vastausten perusteella vaikuttaisi siltä, että sen toteuttamisessa on vielä paljon kehitettävää. Kaikista kyselyyn vastanneista opettajista 59 % totesi, että jatkuva haku ei ole vielä toimiva. Kun vastauksia tarkastellaan oppilaitosmuodoittain, käy ilmi, että aikuisoppilaitoksissa työskentelevistä opettajista selkeä enemmistö, 67 %, piti jatkuvaa hakua toimivana. Jatkuvan haun kaltainen opiskelun aloittaminen on ollut arkea aikuisoppilaitoksissa jo ennen reformia, minkä takia niissä oletettavasti ollaan pidemmällä toimivien käytäntöjen kehittämisessä. Toimivina käytäntöinä tuotiin esille muun muassa selkeä ja määritelty aloitusajankohta, riittävä ohjaus, oppisopimus sekä opintojen aloittaminen digitaalisessa oppimisympäristössä.

Niistä opettajista, jotka pitävät jatkuvaa hakua toimimattomana puolet muuttaisi jatkuvaa hakua niin, että he ottaisivat käyttöön selkeät ja määritetyt aloitusajankohdat. Useampi kuin joka viides opettaja haluaisi antaa aloitusmahdollisuuden vain yhdestä neljään kertaa vuodessa. Samansuuntaisia näkemyksiä nousee esiin myös OPH:n *Siirtymien vaikutus koulutuspolun eheyteen* -raportissa<sup>5</sup>, jossa huomioidaan, että opiskelijoiden sisääntulon porrastamista on esitetty tapana kehittää opintoihin hakeutumista.

Niistä opettajista, jotka pitävät jatkuvaa hakua toimivana menettelynä, noin joka viides piti sujuvaa, nopeaa tai joustavaa aloitusta hyvänä käytäntönä. Silti myös jatkuvaan hakuun tyytyväisistä opettajista 15 % korosti vastauksissaan, että sen toimivuuden edellytyksenä ovat nimenomaan tiettyihin ajankohtiin keskitetyt aloitukset ja opiskelijan ohjauksen toimivuus.

Toisaalta sillä, voiko opiskelija aloittaa opinnot heti vai vasta jakson vaihtuessa, ei ole vastausten perusteella merkittävää vaikutusta opettajien näkemyksiin jatkuvan haun toimivuudesta. Riippumatta siitä, milloin opiskelijat aloittivat opintonsa, noin 60 % vastaajista ei pitänyt jatkuvaa hakua toimivana.

Opettajien vastauksista käy ilmi, että jatkuvaa hakua toteutetaan monin eri tavoin riippuen koulutuksen järjestäjästä. Se, että 59 %:n mielestä haku ei vielä toimi ja 41 %:n mielestä se jo toimii, kertoo että reformin toimeenpanon ja hyvien käytäntöjen löytyminen on hyvin eri vaiheissa eri oppilaitoksissa.

Myös koulutuksen järjestäjät ovat omassa kyselyssään tuoneet esille jatkuvaa hakua koskevat huolensa. Omassa kyselyssään marraskuussa 2018 koulutuksen järjestäjät toivat esille, että hakeutumista ja erityisesti jatkuvaa hakua varten voisi olla kansallinen malli sen sijaan, että nyt kaikki kehittävät omia mallejaan.<sup>6</sup> Koulutuksen järjestäjät pitivät myös haasteena sitä, että jatkuva haku on käynnissä koko ajan. Heistäkään opiskelijoiden valinta ja opiskelijan opintopolun löytäminen olemassa olevasta tarjonnasta ei vielä sujunut ongelmitta. Koulutuksen järjestäjien mukaan sekä jatkuva haku että HOKSin laadintaprosessi vaatisivat yksinkertaistamista.

---

<sup>5</sup> Opetushallitus: *Siirtymien vaikutus koulutuspolun eheyteen* (2019). [https://www.oph.fi/download/195835\\_siirtymien\\_vaikutus\\_koulutuspolun\\_eheyteen.pdf](https://www.oph.fi/download/195835_siirtymien_vaikutus_koulutuspolun_eheyteen.pdf)

<sup>6</sup> Ammattiosaamisen kehittämisyhdistys AMKE ry; Opetus- ja kulttuuriministeriö; Riveria. AMKE:n jäsenille tehty kysely: *Ammatillisen koulutuksen reformin toimeenpano ja byrokratia* (marraskuu 2018). Tulokset julkaistu vain reformin seurantarayhmälle.

13.9.2019

*"Haku voi olla jatkuvaa, mutta aloitukset pitää jaksottaa."*

*"Kukaan ei ole ratkaissut sitä, miten jatkuvan haun kautta tullut opiskelija saa muut kiinni opinnoissa. Nyt opiskelijoita vaan ilmaantuu paikalle ja opettaja yrittää epätoivoisesti keksiä jotain keinoa, jolla saada tulija messiin. Ensin toimiva rakenne ja sitten jatkuva haku."*

*"Opiskelijoille tarjotaan joustavia mahdollisuuksia heidän elämäntilanteeseensa."*

*"Nopeasti mukaan tutkinnon suorittamiseen"*

*"Kukaan ei vaikuta ajatelleen sitä, miten kesken lukuvuotta opintoihin saapuvat opiskelijat käytännön tasolla opintonsa suorittaa. Kun opiskelija ilmaantuu opiskelemaan keskellä kurssia, häneltä jää alkuosa kurssista suorittamatta. Lukujärjestykseen sopii harvoin se, että opiskelija tekisi nämä suorittamatta jääneet opinnot seuraavan vuosikurssin mukana. Käytännössä opiskelijan on siis paikattava tekemättömät työt teoria-aineissa itsensä tehtävin, mikä on etenkin erityisen tuen tarvisijoille hyvin vaikeaa. [...]"*

*"Aloitukset mietittävä järkeviin kohtiin. Aloittaa ei voi joka päivä."*

*"Esim. jaksojen vaihtuessa, ei koko ajan voi opiskelijoita tulla ja mennä. Tämä on haastavaa niin opettajan, työelämän kuin opiskelijoidenkin kannalta. Työpaikoille lähetetään opiskelijoita täysin olemattomilla taidoilla. Työelämä ihmettelee, että eikö teillä siellä koulussa opeteta mitään."*

### 2.3 Opetus ja opiskelijoiden ryhmäytyminen ovat vaikeutuneet

Reformi on opettajien mukaan heikentänyt opiskelijaryhmien ryhmäytymistä ja yhteisöllisyyttä. Vastanneista opettajista 68 % oli tästä täysin tai jokseenkin samaa mieltä. Kun opettajilta kysyttiin erikseen, miten jatkuva haku oli vaikuttanut opiskelijoiden ryhmäytymiseen, noin puolet totesi avovastauksissa ryhmäytymisen heikentyneen jatkuvan haun myötä. Monilla opettajilla oli henkilökohtainen kokemus siitä, miten ryhmään kesken tullutta opiskelijaa ei ollut otettu mukaan osaksi ryhmää. Vastauksissa korostui myös se, että opiskelijan oma persoonallisuus ja sosiaaliset taidot vaikuttavat ryhmäytymiseen. Suurin huoli opettajilla oli erityistä tukea tarvitsevien ja eri kieli- ja kulttuuri-taustaisten opiskelijoiden ryhmäytymisen onnistumisesta.

Ryhmäytymistä on käsitelty myös Opetushallituksen tutkimuksissa. Vuoden 2018 *Osallisena opinnoissa* -raportin<sup>7</sup> mukaan 65 % opiskelijoista tunsu selkeästi kuuluvansa opiskelijayhteisöön. Raportin mukaan yhtä suuri osuus myös arvioi kuuluvansa työyhteisöön työssäoppimispaikalla. Lisäksi selvityksessä todettiin, että opiskelijat tavallisesti haluavat kiinnittyä ryhmään, eivätkä välttämättä edes osallistu eriytettyihin opintoihin. Raportin mukaan noin joka kymmenes opiskelija ei tuntenut kuuluvansa opiskelijayhteisöön.

OSKUn vuoden 2018 *AMIS*-kyselyn<sup>8</sup> vastauksista käy ilmi, että opiskelijat kokivat aiempaa harvemmin, että opiskeluryhmien ilmapiiri on auttanut heidän oppimistaan. Opiskelijoiden kokemukset oppituntien ilmapiiristä muuttuivat positiivisempaan suuntaan jokaisella tutkimuskerralla vuodesta 2011 vuoteen 2016, jolloin 82 % vastaajista kertoi luokan ilmapiirin edesauttavan oppimista. Vuonna 2018 enää 72 % oli tätä mieltä. Opettajien avovastaukset viittaavat samansuuntaiseen

<sup>7</sup> Opetushallitus: *Osallisena opinnoissa - Tutkimus oppijoiden osallisuuden vahvistamisesta ammatillisessa koulutuksessa* (2018). [https://www.oph.fi/download/190557\\_osallisena\\_opinnoissa.pdf](https://www.oph.fi/download/190557_osallisena_opinnoissa.pdf)

<sup>8</sup> Suomen opiskelija-allianssi OSKU ry: *Amis 2018-tutkimus* (2018). [https://www.amitutkimus.fi/wp-content/uploads/amis-2018-sisasisivut-aukeamittain-painoon\\_korjattu.pdf](https://www.amitutkimus.fi/wp-content/uploads/amis-2018-sisasisivut-aukeamittain-painoon_korjattu.pdf)

13.9.2019

muutokseen ja huoleen tällaisesta muutoksesta. Lisäksi vastanneista opettajista 55 % oli täysin tai jokseenkin eri mieltä väitteestä "Reformi on lisännyt opiskelijoiden osallisuutta koulutuksen kehittämisenä." Opettajien vastausten perusteella näyttää siltä, että opiskelijoiden on helpompi osallistua koulutuksen kehittämiseen, jos he kokevat kuuluvansa ryhmään. Ryhmytymisen heikentyminen vaikuttaa kielteisesti myös opiskelijoiden kykyyn ja motivaatioon vaikuttaa ammatilliseen koulutukseen.

## 2.4 Opettajien työmäärä on lisääntynyt

Kun selvityksessä kysyttiin, millaisia vaikutuksia jatkuvalla haulla on ollut opettajan työhön, vastauksissa korostuivat opetuksen antamisen sekä ryhmytymisen haasteet. Nämä vaativat opettajalta aiempaa enemmän työpanosta. Hieman alle viidesosa (16 %) opettajista totesi, että opiskelijat tarvitsevat enemmän opettajan ohjausta ja perehdyttämistä opintoihin. Opettajat kertoivat vastauksissaan, että opettajan on nykyisin kuitenkin aiempaa vaikeampaa seurata yksittäisen opiskelijan opintoja ja sitä, missä vaiheessa opiskelija on opinnoissaan.

Joka viides kyselyyn vastannut opettaja korosti myös sitä, että jatkuva haku on vaikuttanut hänen työhönsä siten, että opiskelijan opintojen yksilöllistäminen ja opintojen suunnittelu sekä osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen on lisääntynyt. Lähes joka viides opettaja toi esille myös lisääntyneen stressin ja kiireen. Opettajilla ei ole riittävästi aikaa tehdä tärkeänä pitämäänsä työtä, eivätkä he siksi tunne tehneensä sitä niin hyvin kuin haluaisivat.

Opettajien vastauksissa tuli esille myös sama muutos, minkä koulutuksen järjestäjät omissa vastauksissaan marraskuussa 2018 olivat opettajan työssä havainneet<sup>9</sup>. Koulutuksen järjestäjät pitivät byrokratiaa opettajan työssä haastavana, koska opettajien vastuulle on reformin myötä tullut paljon eri järjestelmiin tehtävää kirjaamista. He myös katsoivat, että opettajat joutuvat tekemään liikaa hallinnollisia töitä ja paperitöitä opetuksen ja ohjauksen sijaan tai niiden rinnalla. E erityisen raskaana ja työläänä koulutuksen järjestäjät pitivät HOKS-prosessia, joka on osin monimutkainen ja paperimakuinen. HOKSin laadinta, päivittäminen, seuranta ja hyväksyminen aiheuttaa haastavaksi koetua paperityötä ja byrokratiaa. Tähän vaikuttaa osaltaan myös osaamisen tunnistamisen monimutkaisuus. Lisäksi koulutuksen järjestäjät toivat kyselyssä esille, että yksilöllisten opintopolkujen myötä on yhä enemmän tarvetta koulutuksen toteutuksen suunnittelulle. Tämä on itsessään hyvä asia, mutta tuo mukanaan opettajien työsuunnitelmien jatkuvan päivittämistarpeen ja neuvottelun resurssien uudelleen suuntaamisesta.

OPH:n *Siirtymien vaikutus koulutuspolun eheyteen* -raportissa<sup>10</sup> esitetään myönteisempiä odotuksia jatkuvan haun vaikutuksesta työhön. Kuvaavana esimerkkinä raporttiin on nostettu kommentti: "Hallinnollisen työn keventymistä odotetaan kovasti ja viitteitäkin siihen suuntaan on saatu." Tällaisia viitteitä ei kuitenkaan saatu opettajien avovastauksissa, joissa hallinnollisen työn ei mainittu

<sup>9</sup> Ammattiosaamisen kehittämissyhdystys AMKE ry; Opetus- ja kulttuuriministeriö; Riveria. AMKEN jäsenille tehty kysely: *Ammatillisen koulutuksen reformin toimeenpano ja byrokratia* (marraskuu 2018). Tulokset julkaistu vain reformin seurantar ryhmälle.

<sup>10</sup> Opetushallitus: *Siirtymien vaikutus koulutuspolun eheyteen* (2019). [https://www.oph.fi/download/195835\\_siirtymien\\_vaikutus\\_koulutuspolun\\_eheyteen.pdf](https://www.oph.fi/download/195835_siirtymien_vaikutus_koulutuspolun_eheyteen.pdf)

13.9.2019

keventyneen. Lähes joka kymmenes opettaja sen sijaan totesi yleisen työmäärän kasvaneen jatkuvan haun seurauksena. Kaikista vastaajista 7 % ja opinto-ohjaajan töitä tekevistä peräti 26 % mainitsi haastattelujen ja hakemusten käsittelyn lisääntyneen.

### 3 HENKILÖKOHTAINEN OSAAMISEN KEHITTÄMISSUUNNITELMA ELI HOKS

#### 3.1 Ryhmäkoot kasvavat, mikä vaikeuttaa yksilöllisten opintopolkujen toteuttamista

Kyselyssä kysyttiin opettajilta myös sitä, minkäkokoinen oli suurin ja pienin ryhmä, jota he opettivat lukuvuonna 2017–2018.

Vastauksista kävi ilmi, että opettajien pienimmän ryhmän keskikoko oli noin 11 opiskelijaa. Osalla opettajista pienimmät ryhmät olivat kuitenkin selvästi suurempia. Yli sata vastaajaa (8 %) ilmoitti pienimmän opettamansa ryhmän kooksa 20 opiskelijaa tai enemmän.

Suurimman ryhmän keskikoko oli yli 26 opiskelijaa. Vastanneista opettajista peräti 76 % ilmoitti, että heidän suurimmissa ryhmissään oli 20 opiskelijaa tai enemmän. Muutamassa tapauksessa ryhmissä oli ollut jopa useampi sata opiskelijaa. Kaiken kaikkiaan opetusryhmien keskimääräinen koko vaihteli 10–27 opiskelijan välillä.

Avovastauksista kävi ilmi, että ryhmäkoot ovat kasvaneet. Yli 20 opiskelijan ryhmät ovat erittäin haastavia ja mahdollisesti työturvallisuuden näkökulmasta turvallisuusriski, jos opetus tapahtuu työsalissa, jossa työskentelypaikkoja on vain osalle opiskelijoista. Osa opettajista toi esille myös huolen siitä, kuinka vaatimuksiin yksilöllisistä opintopoluista pystytään vastaamaan, kun opettajan vastuulla olevien opiskelijoiden määrä kasvaa.

Suurta huolta kannettiin opettajien vastauksissa myös siitä, kuinka peruskoulussa pienryhmissä opiskelleet erityisen tuen oppilaat pärjäävät, kun opetusta ei anneta enää pienryhmässä eikä pääsääntöisesti erityisopettajan johdolla. Muutos on suuri yläkoulun jälkeen kaikille muillekin oppilaille silloin, kun ryhmät ovat liki 30 opiskelijan ryhmiä, sillä 7.–9. luokilla vuonna 2016 keskimääräinen ryhmäkoko oli 15,9. Suurimmat opetusryhmät 7.–9. luokilla olivat reaaliaineissa, historian (18,8), terveystiedon (18,7), maantiedon (18,5) ja yhteiskuntaopin (18,4) oppiaineissa.<sup>11</sup>

Opettajien vastauksista kävi myös ilmi, että koulutuksen järjestämisessä on suuria eroja sen suhteen, käytetäänkö ylipäättään ryhmiä vai ei. Noin joka kymmenes opettaja kertoi, ettei heillä ole ryhmiä enää ollenkaan. Toisaalta 16 % totesi, että opiskelijoiden ryhmäytyminen toimii ja ryhmät muodostetaan kuten ennenkin. Niillä opettajilla, jotka eivät enää voineet käyttää ryhmiä, oli joka neljännellä stressi ja kiire lisääntynyt ja joka viidennen mielestä opetuksen antaminen oli vaikeutunut. Jos ryhmiä edelleen käytettiin, vain 11 %:lla opettajista stressi ja kiire oli lisääntynyt ja vain 14 %:n mukaan opettaminen on aiempaa vaikeampaa.

<sup>11</sup> Opetushallitus: *Opettajat ja rehtorit Suomessa 2016* (2017). [https://www.oph.fi/download/185376\\_opettajat\\_ja\\_rehtorit\\_Suomessa\\_2016.pdf](https://www.oph.fi/download/185376_opettajat_ja_rehtorit_Suomessa_2016.pdf)

13.9.2019

*"Meillä on päädytty aloittamaan koko ryhmiä, koska on saatu huonoja kokemuksia jatkuvasti sisään tulevista opiskelijoista, he eivät sitoudu opintoihin / ryhmään..."*

*"Ammatillisen puolen opiskelijoista moni on ollut pienryhmässä (peruskoulussa), jossa on saanut yksilöllistä kohtaamista ja opetusta. Amiksessa ryhmät isoja, levottomia ja vellovia... Koska läsnäoloja ei voida olettaa, opiskelijat tippuvat ryhmistä, ja heitä on tosi vaikea saada opiskelemaan, kun opiskelukaverit etenevät opinnoissa ja itse on tippunut. Opiskelijoiden oppimisen valmiudet kohtuullisen vaatimattomat, vieraskielisillä aikuisilla suuria haasteita, kun kirjoittamisen taidot heikot, myös yto-aineiden suorittaminen on haasteellista, kun peruskoulun tason tiedot ja taidot puuttuvat. Ryhmytyminen tukee opiskelua ja ammatillisen identiteetin muodostumista. Ryhmytymistä ei oikein saa enää olla, kun kaiken pitäisi olla yksilöllistä, Oppilaitoksesta poistuivat ryhmätunnukset ja tämä on aiheuttanut paljon vaikeuksia lukkareiden tulkitsemisen kanssa."*

*"Sekoittaa 'pakan' aina kun tulee uusi opiskelija. HOKS kaikille, mistä otetaan aika uusien tekemiseen? Stressi: Lähiopetustunnit vähenee koko ajan, miten oppivat? Opiskelijaryhmiä yhdistetään ammatillisissa, jokainen suorittaa omaan tahtiin – sekavaa. Toimii kun on pienet ryhmät, mutta talous ei välttämättä kestä."*

*"Yksittäisille opiskelijoille, jotka tulevat kesken kurssin mukaan, on kaikki aloitettava aina alusta. Kurssin pitäminen kärsii joko koko ryhmän osalta tai sitten yksittäisen opiskelijan osalta. Ei seurata enää selkeää kaavaa opinnoissa."*

*"Ei opi tuntemaan opiskelijoita, ryhmytyminen kärsii. Vastuuopettajana jatkuva epätietoisuus, miten "kaitsen" opiskelijoita, teenkö Hoksien oikein, mikä on minun rooli, mikä opojen."*

*"Jos ryhmään tulee kesken kaiken uusi opiskelija, ei ole aikaa yksilölliseen ohjaukseen. Ja mitä hyötyä on laittaa opettajan resurssia myöskään kohtuuttomasti yhden opiskelijan ohjaamiseen? Käytänteet puuttuvat. Myös opiskelun laatu heikkenee, kun etenemisestä tulee rikkonaista, eikä ole opiskelijajayhteisön tukea."*

*"Uraohjaus, opinto-ohjaus ja henkilökohtaistaminen nykyään suurin osa työnkuvaa ammattiin opettamisen sijaan."*

*"Pitää haastatella ja pisteyttää hakija sekä valinta. Jos valitaan, niin taas aloittaa kaikki alusta perehdytyksellä ja kartoituksella, että mitä osaa."*

### 3.2 HOKSin laadinnasta vastaa yleensä opettaja

Koulutuksen aloittavalle opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma eli HOKS, johon kirjataan yksilölliset osaamisen tunnistamista, tunnustamista, hankkimista, kehittämistä ja osoittamista sekä ohjaus- ja tukitoimia koskevat tiedot (Lak 44 § 1 mom.) Koulutuksen järjestäjä laatii ja päivittää henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman yhdessä opiskelijan kanssa. Suunnitelman laadintaan ja päivittämiseen osallistuu koulutuksen järjestäjän nimeämä opettaja, opinto-ohjaaja tai tarvittaessa muu koulutuksen järjestäjän edustaja. Työpaikan edustaja osallistuu HOKSin laadintaan ja päivittämiseen, jos koulutus järjestetään oppisopimuskoulutuksena tai koulutusopimukseen perustuvana koulutuksena taikka osaaminen osoitetaan työpaikalla. Myös alaikäisen opiskelijan huoltajalla tulee olla mahdollisuus osallistua opiskelijan HOKSin laadintaan ja päivittämiseen. (Lak 45 §)

Opetus- ja kulttuuriministeriö ohjeistaa, että opiskelijan tarvitsema erityinen tuki suunnitellaan HOKSissa ja tällöin on tarkoituksenmukaista, että erityisen tuen opettaja osallistuu aina tukitoimien suunnitteluun.<sup>12</sup>

<sup>12</sup><https://minedu.fi/documents/1410845/6769425/Erityinen+tuki+ja+vaativa+erityinen+tuki+-+opettajien+kelpoisuusvaatimukset+13-02-2018/a62a766d-c347-458e-8775-4306c01363d4/Erityinen+tuki+ja+vaativa+erityinen+tuki+-+opettajien+kelpoisuusvaatimukset+13-02-2018.pdf>

13.9.2019

Kyselyyn vastanneista opettajista HOKSien laatimiseen osallistui 77 %. Lähes neljännes kyselyyn vastanneista opettajista ei siis osallistunut HOKSien laadintaan.

Enemmistö (52 %) vastanneista opettajista oli yksin vastuussa opiskelijan HOKSien teosta. 14 %:n mukaan tästä olivat vastuussa opettaja ja opinto-ohjaaja yhteistyössä. Yleisimmin HOKSien laadinnasta olivat yksin vastuussa VALMA-opettajat (61 %) ja ammatillisia tutkinnon osia opettavat opettajat (57 %). Vain 14 %:ssa tapauksia vastuussa olivat opettaja, opinto-ohjaaja ja erityisopettaja yhdessä.

HOKS oli laadittu OSKUn opiskelijakyselyn<sup>13</sup> vastausten perusteella vain 75 %:lle opiskelijoista, mutta tilanne on tästä oletettavasti parantunut reformin toimeenpanon edetessä.

*"HOKSien laatiminen etenee mielestäni prosessina eli sitä mukaa kuin opiskelijankin hahmotuskyky tutkinnon mahdollisuuksista ja vaihtoehtoista selkiytyy. Pitäisi antaa aikaa asioiden kypsyemiselle. Nyt edellytetään, että ihan alussa jo kaikki pitäisi sopia, jopa näyttöjen aikataulu ja arvioijat!"*

*"Vaatii liikaa klikkailuja, tehdään etusivua, suunnitelmaa, toimenpiteitä, erityisen tuen päätöstä, suunnitelmaa, toteutusta ja arviointia... yksinkertaisempi toteutustapa tarpeen."*

*"[...] HOKS-keskustelut tekevät nykyään oma-opettajat, joissa jokainen opettaja katsoo tunnustamiset ja opintojen etenemisen, sekä valinnat. Tämä on erittäin hankalaa, koska aikaisemmin tämä työ on kuulunut Opolle, jolla on ollut hyvä käsitys opintojen kokonaisuudesta ja tunnustamisten perusteista. Nyt esim. osaamisala opettajan tulee tietää perusopinnoista ja yhteisistä opinnoista käytännössä ihan kaikki. Oma-opettaja on siis käytännössä kouluttamaton opo. Tämä ei ole opiskelijan oikeusturvan näkökulmasta hyvä asia, koska kaikilla on vähän eri käytänteet ja ajatukset esim. mitä opintoja voidaan tunnustaa suhteessa tutkinnon kriteereihin."*

*"Käytännön työkaluja (lomakkeita, taulukoita ym.) täytyy tehdä, että kokonaisuus pysyy hallinnassa. Varsinainen HOKS lomake 'puhtaaksikirjoitusta'."*

### 3.3 HOKSien laatiminen ja päivittäminen vaatii enemmän aikaa

Tarkkaa ajankohtaa HOKSien laatimiselle ei ole säädetty, mutta oppisopimuskoulutuksen osalta suunnitelma on laadittava monin osin jo ennen koulutuksen alkua, koska suunnitelma pitää olla liitettävissä oppisopimukseen sopimusta hyväksyttäessä. Opetus- ja kulttuuriministeriö toteaa omassa ohjeistuksessaan tarkoituksen olevan se, että HOKS laadittaisiin mahdollisimman aikaisessa vaiheessa tutkinnon suorittamisen tai koulutuksen alkaessa.<sup>14</sup>

HOKSien allekirjoittamisesta tai siitä, onko se sähköinen vai paperilla, ei säädetä laissa. HOKSien hyväksyminen on kuitenkin voitava todentaa. Opetus- ja kulttuuriministeriö suosittaa siksi allekirjoitusta tai vahvaa tunnistautumista HOKSasia ensi kertaa hyväksyttäessä. Päivitykset voidaan suosituksen mukaan hyväksyä sähköisissä järjestelmissä käyttäjätunnuksen avulla tai muutoin allekirjoitusta tai vahvaa tunnistautumista kevyemmällä menettelyllä.<sup>15</sup>

<sup>13</sup>Suomen opiskelija-allianssi OSKU ry: *Amis 2018-tutkimus* (2018). [https://www.amistutkimus.fi/wp-content/uploads/amis-2018-sisasisivut-aukeamittain-painoon\\_korjattu.pdf](https://www.amistutkimus.fi/wp-content/uploads/amis-2018-sisasisivut-aukeamittain-painoon_korjattu.pdf)

<sup>14</sup> <https://minedu.fi/usein-kysyttya-amisreformi>

<sup>15</sup> <https://minedu.fi/usein-kysyttya-amisreformi>



13.9.2019

HOKS-prosessin osalta jo lakia säädettäessä arvioitiin, että ”henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman laatiminen voi aiheuttaa nykyisiin menettelyihin verrattuna kunkin ammatillista perustutkintoa suorittavan osalta opettajan lisätyötä 3,5 työtunnin verran ja opinto-ohjaajan lisätyötä 3,5 lisätunnin verran eli yhteensä noin yhden henkilötyöpäivän verran, henkilökohtaistamismenetelyiden laajentumisesta aiheutuva kustannuslisäys ammatillisen peruskoulutuksen järjestäjille olisi noin 10,7 miljoonaa euroa. Laskelmassa on käytetty kuntatalouden vaikutusarviointien laskentakehikon mukaisia palkkoja sivukuluineen (ammattikoulun lehtorin palkka 61 080 euroa ja opinto-ohjaajan palkka 60 424 euroa) sekä vuosittaista työtuntimäärää (1 595 työtuntia). Ammatillisen perustutkinnon opiskelijamääränä on käytetty vuoden 2017 talousarvion arviota, jonka mukaan aloittavia opiskelijoita olisi 40 000. ” (HE 39/2017)

Tätä 10,7 miljoonaa ei kuitenkaan koskaan kohdennettu koulutuksen järjestäjille, kuten ei rahoi-  
tusta muihinkaan uusiin velvoitteisiin. Kuntaliiton arvion mukaan uusia velvoitteita säädettiin koulu-  
tuksen järjestäjälle reformin yhteydessä yhteensä 80 miljoonan euron verran.

Kun opettajia pyydettiin arvioimaan, kuinka paljon aikaa opiskelijan ensimmäisen HOKSin laadin-  
taan heillä keskimäärin kului, 55 % arvioi, että HOKSin laatimiseen yhdelle opiskelijalle kuluu kes-  
kimäärin 30–60 minuuttia. Aikuisoppilaitoksissa ja erityisoppilaitoksissa 30–60 minuuttia ei usein  
riittänyt, vaan ensimmäisen HOKSin laadintaan kului 60–90 minuuttia tai jopa kauemmin. Pidem-  
pään keston vaikuttaa esimerkiksi aikuisopiskelijoiden aiempien opintojen ja työkokemuksen  
myötä hankittu osaaminen, minkä vuoksi opettajalla on heidän kohdallaan enemmän tunnistetta-  
vaa ja tunnustettavaa. Myös eri kieli- ja kulttuuritaustaisten opiskelijoiden sekä erityistä tukea tarvit-  
sevien opiskelijoiden HOKSien laadinta vie keskimääräistä enemmän aikaa.

Valtaosa opettajista (54 %) totesi päivittävänsä HOKSia keskimäärin 30–60 minuuttia, mikä vastaa  
myös ensimmäisen HOKSin laatimiseen tyypillisesti käytettyä aikaa. 40 % vastanneista opettajista  
kuitenkin käytti päivittämiseen enintään 30 minuuttia.

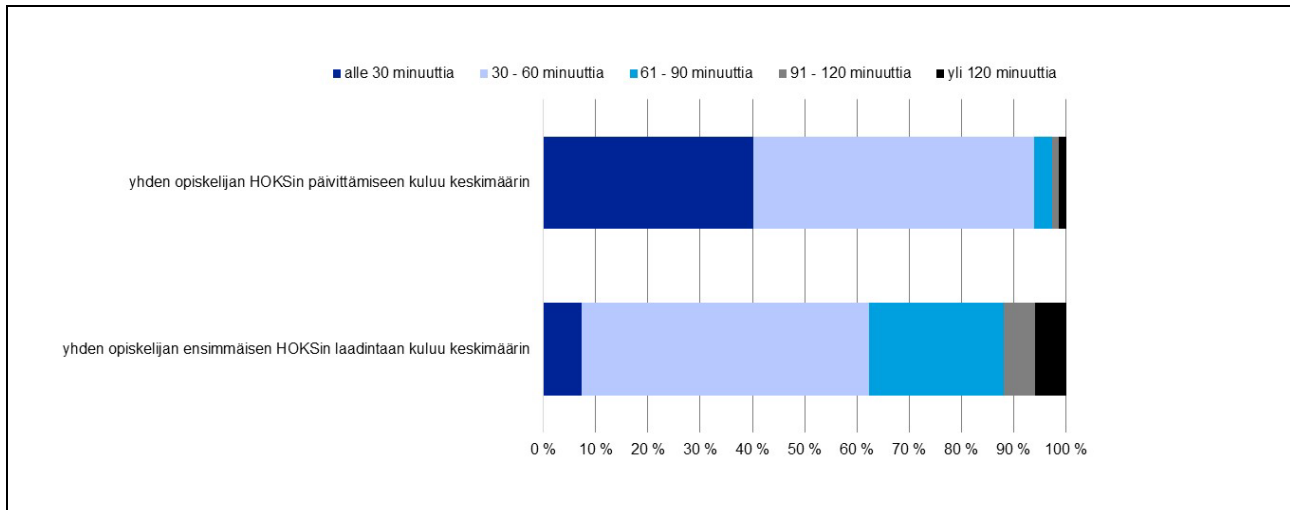
Opettajien vastaukset poikkeavat merkittävästi AMKEN koulutuksen järjestäjille tekemän kyselyn  
vastauksista. AMKEN kyselyn mukaan opiskelunsa aloittavalle opiskelijalle on varattu aikaa opetta-  
jan kanssa HOKSin laadintaa varten keskimäärin 2,5 tuntia ja myöhemmin sen päivittämiseen yksi-  
öllisen tarpeen mukaan.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Ammattiosaamisen kehittämissyhdistys AMKE ry: <https://www.amke.fi/ajankohtaista/uutiset/uutinen/opetuksesta-huolehdittu-myos-vaikeina-aikoina-vahemmalla-ei-voi-saada-enemman.html>

13.9.2019

## HOKSin tekeminen



→ **Opettajat arvioivat kuinka paljon keskimäärin yhden opiskelijan ensimmäisen HOKSin laatimiseen sekä sen päivittämiseen kuluu aikaa.**

Lähes 90 % niistä opettajista, jotka käyttivät ensimmäisen HOKSin laadintaan enintään 30 minuuttia, käyttivät myös sen päivittämiseen enintään 30 minuuttia. Ensimmäisen HOKSin laatimisessa ja sen päivittämisessä onkin merkittävää se, paljonko työaika opettajalle tätä tehtävää varten osoitetaan.

Opetushallituksen vuoden 2019 raportissa<sup>17</sup> tuodaan esiin opettajien ja opiskelijoiden välisten HOKS-keskustelujen myönteisenä puolena se, että opiskelija pääsee itse kertomaan mitä ja miten haluaisi opiskella. Toisaalta ei kuitenkaan ole osoitettavissa, että HOKSin laadintaan varattu aika olisi riittävä, tai että se perustuisi opiskelijan tarpeisiin sen sijaan, että riippuisi opettajalle annettusta aikaresurssista. OSKUn kyselyyn<sup>18</sup> vastanneista opiskelijoista vajaa kolmannes (31 %) ei vielä mielestään saanut riittävästi vaikuttaa HOKSin laadintaan. Opettajien tärkeänä pitämä tuen tarpeen selvitys ei myöskään monen opiskelijan mielestä ollut riittävä. OSKUn kyselytuloksista käy ilmi, että 34 % opiskelijoista ei vielä pitänyt tarvitsemansa tuen ja ohjauksen selvitystä riittävänä.

Vastaavan suuntainen viesti välittyi reformin myötä kerätystä opiskelijapalautteesta.<sup>19</sup> Sen mukaan opiskelijat olivat keskimääräistä vähemmän tyytyväisiä mahdollisuuksiinsa vaikuttaa tutkinnon osien valintaan. Opiskelijat olivat verrattain tyytymättömiä myös tuen tarpeensa selvitykseen ja opintojen suunnittelua varten tarjottuun ohjaukseen. Lisäksi OSKUn kyselyyn<sup>20</sup> vastanneista opiskelijoista vain puolet (48 %) vastasi tietävänsä, miten ja milloin HOKSia päivitetään.

<sup>17</sup> Opetushallitus: *Siirtymien vaikutus koulutuspolun eheyteen* (2019). [https://www.oph.fi/download/195835\\_siirtymien\\_vaikutus\\_koulutuspolun\\_eheyteen.pdf](https://www.oph.fi/download/195835_siirtymien_vaikutus_koulutuspolun_eheyteen.pdf)

<sup>18</sup> Suomen opiskelija-allianssi OSKU ry: *Amis 2018-tutkimus* (2018). [https://www.amistutkimus.fi/wp-content/uploads/amis-2018-sisasivut-aukeamittain-painoon\\_korjattu.pdf](https://www.amistutkimus.fi/wp-content/uploads/amis-2018-sisasivut-aukeamittain-painoon_korjattu.pdf)

<sup>19</sup> Opetus- ja kulttuuriministeriö; Opetushallitus: *Ammatillisen koulutuksen opiskelijapalaute* (alkaen 1. heinäkuuta 2018). Tilastopalvelu Vipunen: <https://vipunen.fi/fi-fi/ammattillinen/Sivut/Opiskelijapalaute.aspx>

<sup>20</sup> Suomen opiskelija-allianssi OSKU ry: *Amis 2018-tutkimus* (2018). [https://www.amistutkimus.fi/wp-content/uploads/amis-2018-sisasivut-aukeamittain-painoon\\_korjattu.pdf](https://www.amistutkimus.fi/wp-content/uploads/amis-2018-sisasivut-aukeamittain-painoon_korjattu.pdf)



13.9.2019

HOKSia päivitetään opettajien vastausten perusteella opiskelijan opintojen edetessä ja opiskelusuunnitelmien muuttuessa. Joka kolmas päivitti HOKSia säännöllisesti, jatkuvasti tai opintojen normaaliin kulkuun liittyen. HOKSia saatetaan päivittää esimerkiksi lukukauden tai opintojakson alussa. Eniten (37 %) opettajat kuitenkin tekivät päivityksiä erilaisten opintoihin liittyvien muutosten vuoksi, esimerkiksi opiskelijan valitessa tai vaihtaessa tutkinnon osia. Lisäksi päivittämisen syynä oli usein jokin opintoihin vaikuttava elämäntilanteen muutos tai muutos opintojen aikataulussa (27 %). Opiskelijalla saattaa olla paljon poissaoloja tai opinnot voivat viivästyä jostain muusta syystä. Joka neljännen vastanneen opettajan mukaan HOKSia päivitettiin työssäoppimiseen liittyen, esimerkiksi työssäoppimispaikan sopimisen tai vaihtamisen yhteydessä. Sen sijaan osaamisen tunnustamisen ja tunnustamisen mainitsi päivittämissyyksi vain noin joka kymmenes opettaja.

*"Kun opiskelija on halunnut vaihtaa valitsemansa valinnaisen tutkinnon osan toiseen."*

*"Ei ole saavutettu sovittuja tavoitteita tai opiskelijan elämäntilanne on muuttunut."*

*"Opintojen alussa, tutkinnon osan vaihtuessa, koulutus sopimusta laadittaessa, alaikäisen huoltajan hyväksyntää kysyttäessä, opintosuunnitelmien muuttuessa, opintojen keskeytyessä..."*

### 3.4 HOKSin laadinnassa tärkeintä on osaamisen ja tuen tarpeen tunnistaminen ja tunnustaminen sekä opintojen valinta

Opettajia pyydettiin annettujen vaihtoehtojen perusteella arvioimaan, mikä HOKSin laadinnassa on tärkeintä. Kaikki vastaajat arvioivat, mitä vaihtoehtoa he pitävät tärkeimpänä sekä toiseksi, kolmanneksi ja neljänneksi tärkeimpänä.

#### HOKSin laadinnassa tärkeintä käyttää aikaa

	Tärkein	Toiseksi	Kolmanneksi	Neljänneksi
Aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen	34	31	20	14
Tutkinnon osien valinta	33	20	25	22
Tuen tarpeen selvitys	30	33	24	14
Opintojen suoritustapa	16	26	31	27
Uraohjaus	12	15	26	48
Koulutus- ja oppisopimuspaikkojen nimeäminen	5	12	27	56

Tärkeimpänä HOKSin laadinnassa opettajat pitivät osaamisen tunnistamista ja tunnustamista (34 %). Tarkasteltaessa opettajaryhmiä erikseen, ammatillisten erityisoppilaitosten opettajista kuitenkin 75 % piti tärkeimpänä tuen tarpeen selvitystä. Kaikkien opettajien vastauksissa erityisen tärkeinä pidettiin myös tutkinnon osien valintaa ja tuen tarpeen selvitystä: edellistä piti tärkeimpänä noin kolmannes ja toiseksi tärkeimpänä joka viides, jälkimmäistä piti tärkeimpänä 30 % ja toiseksi tärkeimpänä noin joka kolmas.

13.9.2019

Laissa on säädetty, että koulutuksen järjestäjän tulee tunnustaa opiskelijan sellainen aiemmin hankkima osaaminen, joka vastaa tutkinnon tai koulutuksen perusteiden ammattitaitovaatimuksia tai osaamistavoitteita. (Lak 47 § 2 mom.) Tähän liittyy useiden selvitysten mukaan kuitenkin vielä paljon haasteita. AMKEN kyselyyn vastanneet koulutuksen järjestäjät kokivat osaamisen tunnustamisen monimutkaiseksi.<sup>21</sup> Myös Opetushallituksen *Siirtymien vaikutus koulutuspolun eheyteen* -selvityksessä<sup>22</sup> osaamisen tunnistamista ja tunnustamista korostetaan kehittämisen kohteena ja sitä pidetään toistaiseksi HOKS-prosessin kannalta haastavana. Tunnistamiseen ja tunnustamiseen kuuluu nykytilanteessa paljon aikaa, eivätkä opettajat ole vielä saaneet siihen riittävästi asianmukaista ohjausta.

Opiskelijoiden itsensä mukaan aiemmin hankittua osaamista ei aina huomioitu riittävästi HOKSia laadittaessa. Vaikka OSKUn kyselyyn<sup>23</sup> vastanneista opiskelijoista 68 % katsoi tunnustamisen ja tunnustamisen toteutuneen riittävällä tavalla, silti joka kolmas (32 %) opiskeli jotain sellaista, josta tällä jo oli osaamista. Tällöin opiskelijan osaamista ei ollut tunnustettu.

### 3.5 HOKS-lomake ei vielä toimi, opettajat toivovat valtakunnallista mallilomaketta

Opiskelijan henkilökohtaiseen osaamisen kehittämissuunnitelmaan eli HOKSiin ei ole vielä olemassa yhtä mallia, jota kaikki käyttäisivät. Ministeriön asettama eHOKS-hankeryhmä on laatinut henkilökohtaistamisen prosessikuvauksen ja toimintamallin kuvauksen sekä HOKSin tietosisällön ja käsitteistön. Ne löytyvät OKM:n verkkosivuilta.<sup>24</sup>

Koulutuksen järjestäjille tehdyssä kyselyssä<sup>25</sup> vastaajat korostivat, että HOKS on liian monimutkainen ja yksityiskohtainen mukaan lukien siihen sisältyvät laatimis-, hyväksymis- ja tarkistusprosessit. Valtaosa (59 %) vastanneista opettajista ei myöskään pitänyt käyttämänsä HOKS-lomaketta toimivana. Erityisesti sillä, kuinka kauan HOKSin laatiminen yhtä opiskelijaa kohti kestää, on vaikutusta siihen, kuinka toimivana HOKS-lomaketta pidetään. Mitä vähemmän aikaa HOKSin laatimiseen kuuluu, sitä toimivampana lomaketta yleensä pidetään. HOKSin tekoon alle 30 minuuttia kuluttaneista enemmistö (58 %) piti käyttämänsä lomaketta toimivana. Kun laadintaan kului 30–60 minuuttia enää alle puolet (44 %) piti lomakettaan toimivana. Jos HOKSin laatimiseen kului 60–90 minuuttia, vain 37 % piti lomaketta toimivana.

Avovastauksista kävi ilmi, että usein sähköinen alusta, jolle HOKS opiskelijan kanssa kirjattiin, ei kaikilta osin vastannut opettajien toiveita ja sisälsi monia työtä hidastavia ja hankaloittavia tekijöitä. Sillä, oliko opettaja mielestään saanut riittävästi koulutusta ammatillisen koulutuksen reformista, ei vastausten perusteella ollut suurta vaikutusta siihen, pitikö opettaja HOKS-lomaketta toimivana.

<sup>21</sup> Ammattiosaamisen kehittämissuunnitelma AMKE ry; Opetus- ja kulttuuriministeriö; Riveria. AMKEN jäsenille tehty kysely: *Ammatillisen koulutuksen reformin toimeenpano ja byrokratia* (marraskuu 2018). Tulokset julkaistu vain reformin seurantar ryhmälle.

<sup>22</sup> Opetushallitus: *Siirtymien vaikutus koulutuspolun eheyteen* (2019). [https://www.oph.fi/download/195835\\_siirtymien\\_vaikutus\\_koulutuspolun\\_eheyteen.pdf](https://www.oph.fi/download/195835_siirtymien_vaikutus_koulutuspolun_eheyteen.pdf)

<sup>23</sup> Opetushallitus: *Osallisena opinnoissa - Tutkimus oppijoiden osallisuuden vahvistamisesta ammatillisessa koulutuksessa* (2018). [https://www.oph.fi/download/190557\\_osallisena\\_opinnoissa.pdf](https://www.oph.fi/download/190557_osallisena_opinnoissa.pdf)

<sup>24</sup> Opetus- ja kulttuuriministeriö: <https://minedu.fi/henkilokohtaistaminen>

<sup>25</sup> Ammattiosaamisen kehittämissuunnitelma AMKE ry; Opetus- ja kulttuuriministeriö; Riveria. AMKEN jäsenille tehty kysely: *Ammatillisen koulutuksen reformin toimeenpano ja byrokratia* (marraskuu 2018). Tulokset julkaistu vain reformin seurantar ryhmälle.

13.9.2019

Opettajien mukaan tarvitaan valtakunnallinen HOKS-lomake. Vastaaajista 70 % piti tällaista tarpeellisenä, kun taas vain 30 % totesi, ettei tarvitse valtakunnallista mallilomaketta. Myös 64 % niistä opettajista, jotka olivat mielestään saaneet reformista riittävästi koulutusta, halusi käyttöön mallilomakkeen.

*"Sekava, koostuu monesta lomakkeesta ja täytettävästä kohdasta ja paljon turhaa klikuttelua. Miksei voisi olla peruspohja, jota sitten ainoastaan tarvittaessa muutettaisiin. Nyt meillä halutaan tehdä kaikki tyhjälle pohjalle."*

*"Itse keskustelun sisällön kirjaaminen on hankalaa. Jos on tarvetta käydä katsomassa mitä on edellisen kerran kirjannut, tulee lomake ottaa tulostettavaan muotoon, jotta koko tekstin näkee. Keskustelun aikana, tulee hyppiä Wilmassa kolmessa eri paikkaa, jotta saa kaiken tehtyä niin kuin pitää. Kirjaaminen vie aikaa ja se on työssä lisääntynyt jo muutenkin."*

*"Lomakkeet uudistettiin ja suurin osa HOKS ajasta kuluu lomakkeiden täyttämiseen ja kirjaamiseen. Yhtenäiset lomakkeet, joita tässäkin kyselyssä mainittiin olisi loistava asia, koska nyt eri ammattialoilla on eri käytänteet ja ne lomakkeet takaisivat sen, että kirjataan ne asiat, joita todellisuudessa pitää kirjata, eikä kaikkea maan ja taivaan väliltä (siltä varalta, että joku tarkastaa lomakkeet) – kirjaamisessakin pitäisi olla opiskelija ja hänen asiansa keskipisteessä eikä lomakkeet (mahdollista tarkastusta varten). Vaikeaselkoinen kirjaus aiheuttaa myös sen, että lomakkeelle / järjestelmään on pakko kirjata, vaikka kukaan ei niitä lue, koska asian etsimiseen menee tuhattomasti aikaa. Toivon todellakin, että tämän tulee yhtenäiset käytänteet ja kaikkia velvoittavat lomakkeet."*

*"Kohtia paljon, menee sekaisin mihin ja mitä pitäisi täydentää."*

*"Sekava, tulostuva versio on huonosti luettava ja ymmärrettävä."*

*"Liikaa byrokratiaa, liikaa turhia sekavia kenttiä, asioita joutuu kirjaamaan useaan kertaan eri paikkoihin. Missä viipyy asiallinen koko Suomen kattava työkalu, joka olisi oikeasti tarkoitettu ammatilliseen koulutukseen. Liikaa nippelitietoa nykyisellään halutaan kirjattavan."*

### 3.6 HOKSin käytöstä erityisen tuen opiskelijoilla ristiriitaisia kokemuksia

Opettajilla oli avovastauksissa hyvin vaihtelevia näkemyksiä HOKSin käytön vaikutuksesta erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden ohjaukseen ja tukeen oppilaitoksissa. Vastanneista opettajista noin joka kolmas totesi, ettei HOKSin käyttö ollut tässä asiassa vaikuttanut mitenkään. Toisaalta noin joka kolmannen mukaan HOKSin käyttö oli parantanut tai sujuvoittanut erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden ohjausta ja tukemista. Osassa vastauksia HOKSin käytön vaikutusta taas pidettiin suoranaisesti kielteisenä. Vastaaajista 15 % toi esiin resurssien sekä ajan puutteen ohjauksessa ja tukemisessa. Noin joka kymmenes opettaja totesi, että ohjaus ja tuki oli huonontunut tai vähentynyt.

*"Melko vähän näkyvää muutosta entiseen tapaan verrattuna. Pitkälti resursointikysymys - mihin on mahdollisuuksia / varaa..."*

*"Yhteistyö erityisopettajan, opettajan ja opinto-ohjaajan kanssa selkiytynyt."*

*"Tuo paremmin opiskelijan vahvuudet esille ja voidaan ottaa huomioon tehtäviä suunniteltaessa."*

*"En näe sillä olevan merkittävää vaikutusta aiempaan käytäntöön verrattuna. Näin saatiin taas lisää työtä tietokoneen ääressä ja se on pois lähiopetuksesta, jota on aivan liian vähän."*

13.9.2019

Erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden ohjaukseen ja tukemiseen työpaikoilla ei HOKSilla yleisesti katsottu olleen vaikutusta. Noin joka viides opettaja (19 %) kuitenkin totesi, että ohjaus ja tuki oli parantunut tai lisääntynyt työpaikalla, tai että opiskelijoiden tarpeet huomioitiin paremmin HOKSin käytön seurauksena.

*”Ei oikeastaan. Lähinnä opettaja käyttää ja täyttää.”*

*”Tukea tarvitseville löytyy tarvittaessa sopiva työssäoppimispaikka.”*

*”Jo aiemmin on selvitetty HOKSin sisältämät tiedot. Ei muutosta.”*

#### **4 ERITYINEN TUKEA**

Opiskelijalla on oikeus erityiseen tukeen, jos hän oppimisvaikeuksien, vamman, sairauden tai muun syyn vuoksi tarvitsee pitkäaikaista tai säännöllistä erityistä oppimisen ja opiskelun tukea tutkinnon tai koulutuksen perusteiden mukaisten ammattitaitovaatimusten tai osaamistavoitteiden saavuttamiseksi. Erityisellä tuella tarkoitetaan opiskelijan tavoitteisiin ja valmiuksiin perustuvaa suunnitelmallista pedagogista tukea sekä erityisiä opetus- ja opiskelujärjestelyitä. Erityisen tuen antamisen tavoitteena on, että opiskelija saavuttaa tutkinnon tai koulutuksen perusteiden mukaisen ammattitaidon ja osaamisen. (Lak 64 § 1–2 mom.)

Vaativan erityisen tuen tehtävän saaneen koulutuksen järjestäjän tehtävänä on järjestää koulutusta opiskelijoille, joilla on vaikeita oppimisvaikeuksia taikka vaikea vamma tai sairaus, joiden vuoksi opiskelija tarvitsee yksilöllistä, laaja-alaista ja monipuolista erityistä tukea. (Lak 65 §)

##### **4.1 Erityisen tuen resurssit ovat oppilaitoksissa puutteelliset**

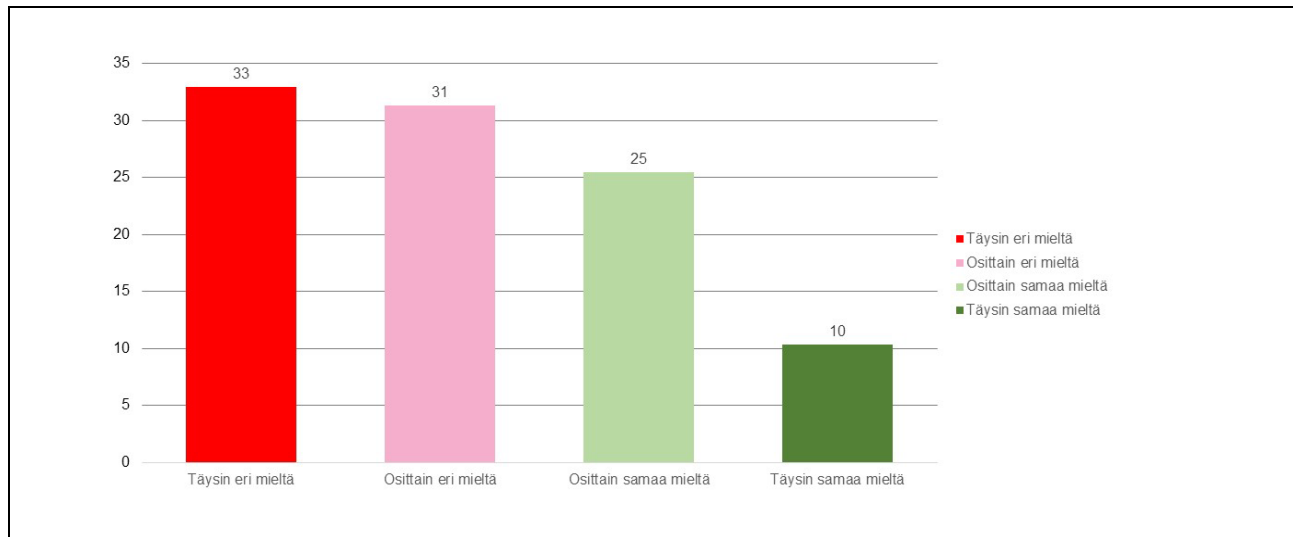
Opettajien vastauksista kävi toistuvasti ilmi huoli resurssien riittävydestä erityisopetuksen (erityisen tuen) osalta. Kun opettajia pyydettiin antamaan yleisiä huomioita erityisopetukseen liittyen, vastanneista opettajista noin puolet toi esiin erityisopetukseen varattujen resurssien niukkuuden. Lisäksi kun opettajilta kysyttiin, minkälaista tukea he saavat erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden opetukseen, noin neljännes vastasi, ettei saa minkäänlaista tukea tai että resursseja tukeen ei ole riittävästi. Opettajien mukaan ongelmia on myös siinä, miten tieto erityistä tukea tarvitsevista opiskelijoista välittyy opettajille. Vastanneista opettajista useampi kuin joka kolmas (35 %) oli sitä mieltä, ettei saa riittävästi tietoa ryhmissään opiskelevista erityistä tukea tarvitsevista opiskelijoista.

Ammatillisissa oppilaitoksissa erityistä tukea tarvitsevien opetukseen ja ohjaukseen saadaan tukea opettajien mukaan yleensä erityisopettajalta tai vastaavalta, erityisoppilaitoksissa taas kollegoilta. Lisäksi erityisoppilaitoksissa tukea antavat joidenkin vastaajien mukaan myös ryhmänohjaajat ja esimies. Aina erityisoppilaitoksissakaan ei kuitenkaan ole tarjolla tukea vaativaa erityistä tukea tarvitsevien ohjaukseen. Erityisoppilaitoksissa työskentelevistä vastaajista 19 % katsoi, ettei saa opetukseen ja ohjaukseen tukea tai resursseja tukeen ei riitä.

Erityisopettajista on yleisesti pulaa oppilaitoksissa. Tämä kävi ilmi kyselyssä, kun opettajia pyydettiin arvioimaan väittämää ”Erityisopettajaresurssit ovat oppilaitoksessani riittävät.” Vastaajista lähes kaksi kolmesta (64 %) oli väittämän kanssa eri mieltä. Erityisoppilaitoksissa kelpoisia erityisopettajia oli vastaajista vain 70 %. eli lähes joka kolmas oli vailla kelpoisuutta.

13.9.2019

### Erityisopettajaresurssit ovat oppilaitoksessani riittävät



→ Vain 35 % vastanneista opettajista oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että heidän oppilaitoksessaan on riittävät erityisopettajaresurssit.

*”Erityisopiskelijoille on erittäin haastavaa löytää paikka työelämäjaksolle. Erityisopetukseen varattu resurssi on liian pieni.”*

*”Erityisopetus liian vähäistä. En saa riittävästi tukea.”*

*”Oppilaitoksemme resurssit riittämättömät. Emme voi tarjota sellaista tukea mitä opiskelijat tarvitsevat. Hälyttävä tilanne.”*

*”Varsinkin erityistä tukea tarvitsevat opiskelijat kärsivät tästä kiireen kulttuurista, jossa lähiopetusta on rajusti vähennetty, ja kurssit ovat tuntimäärältään suppeat, vaikka opetussuunnitelman sisällöt ja oppimistavoitteet ovat laajat.”*

*”Erityisopetus voisi olla perinteisempää pienryhmäerityisopetusta. Nyt erityisopettajat ovat vaan jonkinlaisia palvelveeraavia konsultteja. Ammatillisen erityisopettajan koulutus poikkeaa hyvin paljon yliopistotasoisesta.”*

Valtaosa (73 %) vastanneista opettajista ei katsonut työelämän suhtautumisen erityistä tukea tarvitseviin opiskelijoihin muuttuneen reformin myötä. Niistä 27 %:sta, joiden mukaan työelämän suhtautuminen erityistä tukea tarvitseviin oli reformin seurauksena muuttunut, puolet piti muutosta kielteisenä. Opiskelijoita ei opettajien mukaan enää haluttu ottaa työpaikoille. Muutosta oli tapahtunut parempaan suuntaan vain 7 %:n mielestä niistä, joiden mukaan muutosta oli tapahtunut.

*”Ennakkoluuloilla valtaa ja pelätään enemmän ja enemmän opiskelijoiden olevan raakileita, kun työelämässä oppimisen jakso alkaa.”*

*”Suhtautuvat nuivasti. Eivätkä halua opettajaa norkoilemaan koko ajan työpaikalle.”*

*”Vaikea saada koulutussopimusta.”*

13.9.2019

Opettajien vastausten perusteella työpaikoilla on yleensä puutteita erityistä tukea tarvitsevien ohjauksessa. Kyselyssä noin kaksi kolmesta (65 %) opettajasta oli eri mieltä väitteestä ”Työpaikalla osataan ohjata ja tukea erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita.” Opettajien näkemys asiasta saa tukea Työterveyslaitoksen *Ammattitaitoa yhdessä* -selvityksestä<sup>26</sup>. Sen mukaan monella työpaikalla erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden ohjaus koetaan haastavaksi. Työterveyslaitoksen kyselyyn vastanneista luottamusmiehistä, työsuojeluvaltuutetuista ja esimiehistä alle kolmannes oli täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä väitteestä ”työpaikalla on osaamista erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden ohjaukseen” (11 % ja 18,5 %). Väitteestä oli täysin eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä yli 40 % vastaajista (24,1 % ja 18,7 %). Myöskään erityistä tukea tarvitsevien tarpeita ei selvityksen mukaan ollut huomioitu työssä opastamisessa ja ohjauksessa. Lähes puolet vastanneista oli eri mieltä väitteestä ”erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden tarpeet on huomioitu työssä opastamisessa ja ohjauksessa.”

## 4.2 Tuen tarve on lisääntynyt

Erytisopetusta saaneiden opiskelijoiden määrä on kasvanut 2000-luvulta lähtien. Tilastokeskus toteaa, että ”tutkintoon johtavan ammatillisen koulutuksen opiskelijoista erityisopetusta saaneiden määrä on kasvanut ainakin vuodesta 2004 lähtien, jolloin tilastointi aloitettiin. Vuonna 2004 erityisopetusta sai yhteensä 12 500, vuonna 2011 yhteensä 20 100 ja vuonna 2017 yhteensä 25 600 opiskelijaa. Erytisopetusta saaneiden osuus kaikista tutkintoon johtavan ammatillisen koulutuksen opiskelijoista oli samoina vuosina 5, 7 ja 9 %.

Vuonna 2017 nuorille suunnatun ammatillisen koulutuksen (oppilaitosmuotoisen opetussuunnitelmaperusteisen ammatillisen peruskoulutuksen) opiskelijoita oli 116 166, joista 20 % oli erityisopiskelijoita. Miesopiskelijoista 20 % ja naisopiskelijoista 19 % oli erityisopiskelijoita. Kaiken kaikkiaan erityisopiskelijoista 55 % oli miehiä.

Nuorille suunnatun ammatillisen koulutuksen erityisopiskelijoista suurin osa (86 %) opiskeli ammatillisissa oppilaitoksissa. Ammatillisissa erityisoppilaitoksissa opiskeli 13 % ja muissa ammatillista koulutusta antavissa oppilaitoksissa noin prosentti erityisopiskelijoista.

Nuorille suunnatun ammatillisen koulutuksen erityisopiskelijoista 84 % opiskeli samassa ryhmässä (integroituina) muiden opiskelijoiden kanssa.”<sup>27</sup>

Opettajat ovat lähes yksimielisiä siitä, että tuen tarpeet ovat viimeisen vuoden aikana lisääntyneet. Vastanneista 84 % on täysin tai jokseenkin samaa mieltä väitteestä, että tuen tarpeet ovat tänä aikana lisääntyneet. Vain 6 % vastaajista on täysin tai jokseenkin eri mieltä.

Kun opettaja pyydettiin antamaan yleisiä huomioita erityisopetukseen liittyen, joka viides vastanneista totesi, että tukea tarvitsevien määrä kasvaa jatkuvasti, tai että tuen tarpeen syyt ovat voimistuneet. Avovastauksissa noin joka kymmenes opettaja piti erityisopetuksen tilaa suorastaan hälyttävänä. Tuen tarpeen kasvuun ei vastausten perusteella olla onnistuttu vastaamaan.

<sup>26</sup> Työterveyslaitos: *Ammattitaitoa yhdessä -kyselyn keskeiset tulokset* (2019). Tehty Työväen sivistysliitto TSL:lle. <http://tiedotteet.tsl.fi/go/887615-310644-71393224>

<sup>27</sup> [http://tilastokeskus.fi/til/erop/2018/erop\\_2018\\_2019-06-19\\_tie\\_001\\_fi.html](http://tilastokeskus.fi/til/erop/2018/erop_2018_2019-06-19_tie_001_fi.html)

Suomen virallinen tilasto (SVT): Erytisopetus [verkkajulkaisu].

ISSN=1799-1595. 2018. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 30.6.2019].

Saantitapa: [http://www.stat.fi/til/erop/2018/erop\\_2018\\_2019-06-19\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/erop/2018/erop_2018_2019-06-19_tie_001_fi.html)

13.9.2019

Myös muiden kuin erityisellä tuella opiskelevien opiskelijoiden tuen riittävydessä oli suuria eroja. Vastanneista opettajista puolet totesi, etteivät muut kuin erityisellä tuella opiskelevat opiskelijat saaneet riittävästi tukea opinnoissa pärjäämiseen, kun taas 43 %:n mukaan he saivat tai saivat sitä perustellusta syystä riittävästi. Lisäksi jatkuvan haun toimivuudella oli vastausten perusteella vaikutusta siihen, miten opettajat kokivat opiskelijoiden tuen tarpeiden täyttyneen. Niistä opettajista, jotka eivät pitäneet jatkuvaa hakua toimivana, vain kolmannes (35 %) oli sitä mieltä, että myös muut kuin erityisellä tuella opiskelevat opiskelijat saivat opintojensa ohella riittävästi tukea. Tukea ei ollut riittävästi tarjolla varsinkaan isoimmissa, yli 5 000 oppilaan oppilaitoksissa, joissa 58 % vastaajista ei katsonut opiskelijoiden saaneen riittävästi tukea opinnoissa pärjäämiseen.

Tuen tarpeen lisääntymisestä kertoo myös se, että opiskelijahuoltotyö oli lisääntynyt opettajista 41 %:n ja vähentynyt vain 8 %:n mukaan. Erityisopetuksessa toimivista opettajista jopa 53 % oli sitä mieltä, että opiskelijahuoltotyö oli lisääntynyt. Vastanneista opettajista 45 % on täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että opiskelijat saavat riittävästi tukea ja ohjausta terveyteen liittyvistä asioista terveydenhuollon psykososiaalisista palveluista, kun taas 31 % on tästä jokseenkin tai täysin eri mieltä.

OSKUn Amis-tutkimuksen<sup>28</sup> mukaan 49 % opiskelijoista vastasi, että on saanut tarvittaessa apua ongelmiinsa opiskeluhuollosta.

KARVIN raportin<sup>29</sup> mukaan opiskeluhuollon palveluita on kohdennettu entistä enemmän yksilökohtaiseen opiskeluhuoltoon, mikä syö resursseja.

Muissakin tutkimuksissa on huomioitu opiskelijoiden kasvanut tuen tarve. Opetushallituksen *Siirtymien vaikutus koulutuspolun eheyteen -raportissa*<sup>30</sup> "yleisen opiskelijakuntoisuuden" lasku tuodaan esiin syynä sille, että ammatillisesta koulutuksesta erotaan. Erään haastatellun mukaan monien opiskelijoiden pari ensimmäistä vuotta ja osalla koko opiskeluaika ammatillisessa koulutuksessa kuluu syrjäytymisen ehkäisyyn ja kasvatukseen.

Opettajat pitävät myös opiskelijoiden toimintakykyä opiskella ja toimia ammatissa huolestuttavan alhaisena. Kun opettajia pyydettiin arvioimaan väittämää "Opiskelijoilla on riittävä toimintakyky opiskella ja toimia ammatissa", vain 2 % vastaajista oli väittämästä täysin samaa mieltä. Sen sijaan jokseenkin eri mieltä katsoi olevansa peräti 41 % vastanneista opettajista. Tulos on huolestuttava, kun otetaan huomioon, että OSKUn AMIS-kyselyn vastausten perusteella opintojensa lopettamista harkitsevien opiskelijoiden osuus on noussut. Kun vuonna 2016 noin joka kymmenes opiskelija (11 %) harkitsi silloisten opintojensa lopettamista, vuoden 2018 kyselyn vastaajista lopettamista harkitsi lähes joka viides (19 %). Lisäksi OSKUn vuoden 2018 AMIS-tutkimuksen<sup>31</sup> mukaan joka kolmas (32 %) opiskelija tunsu olonsa usein masentuneeksi tai ahdistuneeksi. Vielä vuonna 2016 näiden opiskelijoiden osuus oli ollut vain 22 %.

*"Tarve on kasvanut valtavasti – aika, tietoisuus ja keinot eivät ajan tasalla."*

*"Tukea tarvitsevia on todella paljon ja harvalla on valmiuksia itsenäiseen opiskeluun."*

<sup>28</sup> Suomen opiskelija-allianssi OSKU ry: *Amis 2018-tutkimus* (2018). [https://www.amistutkimus.fi/wp-content/uploads/amis-2018-sisasisivut-aukeamittain-painoon\\_korjattu.pdf](https://www.amistutkimus.fi/wp-content/uploads/amis-2018-sisasisivut-aukeamittain-painoon_korjattu.pdf)

<sup>29</sup> Kansallinen koulutuksen arviointikeskus KARVI: *Kannatteleeko koulutus? Yhteenveto kansallisen koulutuksen arviointitoiminnan tuloksista* (2019). [https://karvi.fi/app/uploads/2019/04/KARVI\\_T0519.pdf](https://karvi.fi/app/uploads/2019/04/KARVI_T0519.pdf)

<sup>30</sup> Opetushallitus: *Siirtymien vaikutus koulutuspolun eheyteen* (2019). [https://www.oph.fi/download/195835\\_siirtymien\\_vaikutus\\_koulutuspolun\\_eheyteen.pdf](https://www.oph.fi/download/195835_siirtymien_vaikutus_koulutuspolun_eheyteen.pdf)

<sup>31</sup> Suomen opiskelija-allianssi OSKU ry: *Amis 2018-tutkimus* (2018). [https://www.amistutkimus.fi/wp-content/uploads/amis-2018-sisasisivut-aukeamittain-painoon\\_korjattu.pdf](https://www.amistutkimus.fi/wp-content/uploads/amis-2018-sisasisivut-aukeamittain-painoon_korjattu.pdf)



13.9.2019

*“Resurssia tarvitaan ehdottomasti lisää. Vuosi vuodelta tulee taloon opiskelijoita, joilla on entistä heikommat oppimistaidot ja -valmiudet. Kaikissa vaatimuksissa pitää tinkiä, jotta saa opiskelijoille suorituksen.”*

### 4.3 Maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden tueksi ei ole riittävästi resursseja

Opettajien mukaan maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden määrä on selvästi lisääntynyt viimeisen viiden vuoden aikana. Vastaajista 70 % oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että maahanmuuttajataustaisia opiskelijoita oli tällä aikavälillä tullut oppilaitokseen enemmän. Vain noin kymmenes (11 %) vastaajista oli tästä täysin tai jokseenkin eri mieltä. Erityisesti maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden määrän todetaan lisääntyneen yli 5 000 opiskelijan oppilaitoksissa. Tyypillisesti nämä oppilaitokset ovat kuntien ylläpitämiä.

Kyselyssä kävi ilmi, että enemmistö opettajista on sitä mieltä, ettei maahanmuuttajataustaisille opiskelijoille tarjottu resurssi, kuten opetus, opinto-ohjaus ja tuki ole-riittävä suhteessa opiskelijamäärään. Työterveyslaitoksen selvityksen<sup>32</sup> mukaan myös työpaikoilla tarvittaisiin enemmän tukea eri kieli- ja kulttuuritaustaisten opiskelijoiden ohjaamisessa. TTL:n kyselyyn vastanneista luottamusmiehistä, esimiehistä ja työsuojeluvaltuutetuista 28 % koki tarvitsevansa melko paljon tukea eri kieli- ja kulttuuritaustaisten ohjaukseen, ja toiset 28% koki tarvitsevansa tähän tukea erittäin paljon.

## 5 YHTEISTYÖ TYÖELÄMÄN KANSSA

Perinteisesti ammatillisen koulutuksen järjestäjillä on ollut ja on vahvat kytkökset työelämän toimijoihin ja toimintakulttuureihin. Reformin yhtenä keskeisenä tavoitteena oli lisätä työpaikoilla tapahtuvaa oppimista. Aiemmin säädettiin, että kolmivuotisissa ammatillisissa perusopinnoissa opiskeluun kuului vähintään 20 opintoviikkoa työpaikoilla. Enimmäismäärästä ei ollut säädetty. Reformissa poistettiin 20 opintoviikon minimimäärä ja tilalle tuli yksilöllinen opintopolku sekä koulutussovimusta ja oppisopimusta koskevia säädöksiä täsmennettiin.

Lisäksi reformissa säädettiin, että opiskelijalle tulee nimetä HOKSiin koulutus- ja oppisopimukseen työpaikkaohjaaja ja opettaja, kaikkien näyttöjen pitäisi tapahtua työpaikoilla ja toisen näytön arvioijista pitäisi olla työelämän edustaja. Opiskelijalla on aiemminkin ollut työpaikkaohjaaja ja opettaja työssäoppimisjaksoilla, ja mahdollisuuksien mukaan näyttöjä on järjestetty työpaikoilla myös ennen reformia ja työelämän edustaja on ollut mukana arvioijana. Vastausten perusteella vaikuttaa kuitenkin siltä, että työelämäyhteistyön kehittäminen on vasta alussa ja hyvin eri vaiheissa.

Opettajilta kysyttiin, millaista työelämäyhteistyötä heidän työtehtäviinsä kuuluu. Valtaosa (85 %) totesi ohjaavansa opiskelijaa työpaikalla. Työpaikkaohjaajia puolestaan koulutti alle puolet (43 %) vastaajista. Yli puolet (58 %) vastanneista opettajista totesi sopivansa opiskelijoiden oppisopimus- ja koulutussovimuspaikoista. Lähes sama osuus (57 %) teki yritysyhteistyötä. Hieman alle neljännes (23 %) vastaajista antoi työvoimakoulutusta ja 17 % henkilöstökoulutusta.

<sup>32</sup> Työterveyslaitos: *Ammattitaitoa yhdessä -kyselyn keskeiset tulokset* (2019). Tehty Työväen sivistysliitto TSL:lle. <http://tiedotteet.tsl.fi/go/887615-310644-71393224>



13.9.2019

## 5.1 Opettajilla ristiriitaisia näkemyksiä reformin vaikutuksesta oppilaitoksen ja työpaikan yhteistyöhön

Opettajia pyydettiin arvioimaan, millä tavoin reformi on heidän mielestään vaikuttanut oppilaitoksen ja työpaikan väliseen yhteistyöhön. Avovastausten perusteella voidaan sanoa, että reformin vaikutus yhteistyöhön on ollut hyvin vaihtelevaa. Vain vajaa viidesosa opettajista on sitä mieltä, että työelämäyhteistyö on reformin vaikutuksesta parantunut tai jopa lisääntynyt. Noin joka kolmas opettaja koki, että yhteistyössä ei ole tapahtunut muutosta. Toisaalta lähes yhtä monen vastaajan mukaan työpaikat ovat vähentyneet tai yhteistyö heikentynyt. Samalla lähes joka viides vastanneista opettajista korosti, että työpaikkojen resurssit oppilaitoksen kanssa tehtävään työelämäyhteistyöhön ovat supistuneet aiempaan verrattuna.

*"Valitettavasti en näe tässä mitään muutosta mihinkään suuntaan. Resursseja ei ole riittävästi. Puuttuu opettajia."*

*"Huonoon suuntaan."*

*"Pyrittä lisäämään. Toimivuutta ja vaikuttavuutta liian varhaista arvioida, voisi kai sanoa, ettei olla vielä asettussa tavoitteessa."*

*"Opiskelijat ovat entistä enemmän työpaikoilla."*

*"Tällä hetkellä aikaa on liian vähän yhteistyöhön niin työpaikoilla kuin opettajilla."*

*"Ei mitenkään. Tehtiin paljon yhteistyötä jo ennen reformia."*

*"Huonontanut, koska työpaikat eivät halua ottaa vastuuta arvioinnista ja nyt työpaikat ovat ihan kyllästyneitä jatkuvaan opiskelijavirtaan."*

*"Hankaloittanut. Opiskelijat menevät omia polkujaan ja on vaikea reagoida nopeasti muuttuviin tilanteisiin."*

*"Opettajalta vähennettiin resurssia ja enemmän pitäisi tehdä työssäoppimista."*

*"Ei muutosta aiempaan."*

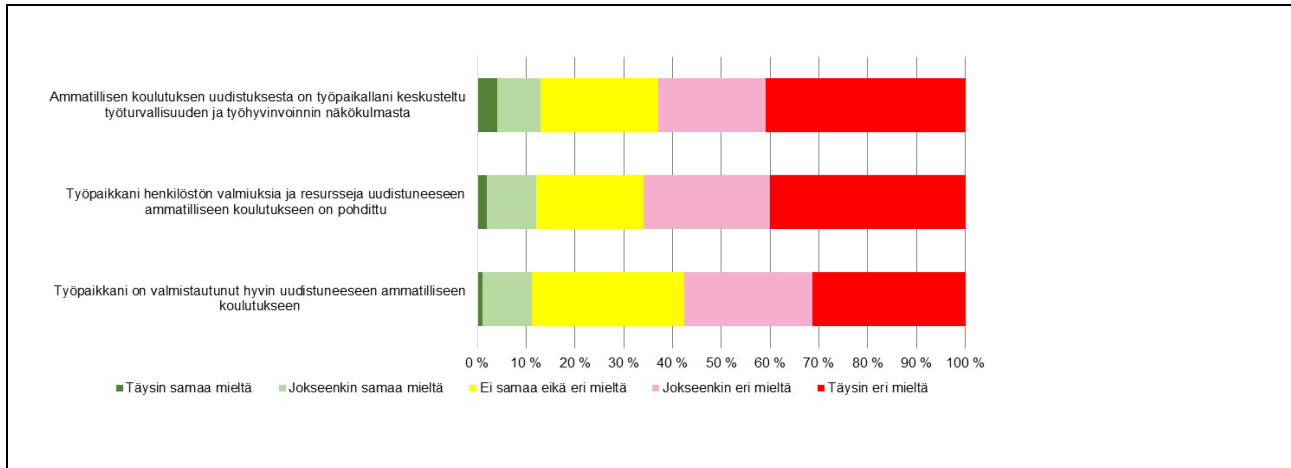
*"Se on tiivistynyt, ja helpommin otetaan yhteyttä työpaikalta. Kynnys on madaltunut."*

Työterveyslaitoksen selvitykseen<sup>33</sup> vastanneista luottamusmiehistä, esimiehistä ja työsuojeluvalltuutetuista yli 66 % koki, että uudistunut ammatillinen koulutus on lisännyt yhteistyön tarvetta työpaikan ja oppilaitoksen välillä. Myös työelämän edustajat/työnantajat pitivät kuitenkin resurssien riittävyttä työelämäyhteistyön haasteena. Toivottu yhteistyön tiivistyminen työpaikkojen ja oppilaitosten välillä edellyttää, että resursseja on tarpeeksi. Resursseja tarvittaisi 40 %:n mukaan työpaikalle enemmän muun muassa opiskelijan ohjaukseen ja arviointiin. Työterveyslaitoksen selvityksen mukaan joka neljäs oli myös sitä mieltä, että työpaikkaohjaajan, opiskelijan ja vastuupettajan väliset toimivat viestintävälineet puuttuvat. Työpaikoilla ei myöskään ollut valmistauduttu reformiin, vaikka se oli ollut jo vuoden voimassa.

<sup>33</sup> Työterveyslaitos: *Ammattitaitoa yhdessä -kyselyn keskeiset tulokset* (2019). Tehty Työväen sivistysliitto TSL:lle. <http://tiedotteet.tsl.fi/go/887615-310644-71393224>

13.9.2019

### TTL:n toteuttama Ammattitaito yhdessä -kyselyn tuloksia: Työpaikan valmistautuminen ammatillisen koulutuksen uudistukseen (%)



→ TTL:n kyselyn mukaan työpaikat eivät olleet valmistautuneet reformiin vielä vuosi voimaantulon jälkeenkään.

## 5.2 Yhteistyöhön on luotu hyviä käytänteitä, mutta resursseja puuttuu

*"Hyvät välit on luotu pitkällä aikavälillä. Yhteistyö perustuu luottamukseen, selkeisiin tavoitteisiin."*

*"Säännölliset ja keskitetyt työpaikkaohjaajakoulutukset."*

*"Työpaikkaohjaajakoulutus"*

*"Me tunnetaan alan yritykset ja alan yritykset tuntevat meidät. Yhteistyö on pitkäaikaista ja yhteydenotto puolin ja toisin helppoa."*

*"Perinteiset toimintatavat. Käynnit opiskelijoiden työpaikoilla."*

*"Työpaikka, johon usein lähettää opiskelijan työssäoppimaan tulee tutuksi ja yhteistyö ohjaajien kanssa sujuu mutkattomasti, opiskelijaa tukien. Eli pitkäjänteinen yhteistyö tuottaa hyviä tuloksia."*

*"Tiivis yhteydenpito."*

*"Opettaja käy oikeasti työpaikalla muutamaan kertaan jakson aikana ja tapaa opiskelijan ja työpaikkaohjaajan. Yhdessä keskustellaan avoimesti."*

*"Jalkautuvat opettajat, jotka tulevat työpaikalle neuvomaan opiskelijoita."*

Kun kysytään hyviä toimintatapoja oppilaitoksen ja työpaikan väliseen yhteistyöhön, opettajien vastauksista kävi ilmi, että tärkeimpänä pidetään tavanomaista työelämäyhteistyötä, johon kuuluvat esimerkiksi opettajien käynnit työpaikoilla ja työpaikkaohjaajien kouluttaminen. Tämäntapaisia hyviä käytäntöjä toi esiin 40 % vastaajista. Opettajien läsnäolo työpaikoilla korostui myös Työterveyslaitoksen selvityksessä<sup>34</sup> työelämän näkökulmasta hyvänä käytäntönä. Siihen sisältyi opiskelijoiden

<sup>34</sup> Työterveyslaitos: *Ammattitaitoa yhdessä -kyselyn keskeiset tulokset* (2019). Tehty Työväen sivistysliitto TSL:lle. <http://tiedotteet.tsl.fi/go/887615-310644-71393224>

13.9.2019

opettamisen ja ohjaamisen lisäksi myös opettajan tutustuminen työpaikan arkeen sekä keskustelu laajasti työpaikan henkilöiden kanssa, ei vain opiskelijoiden kanssa.

Lähes joka kolmas opettaja nosti hyvänä käytäntönä esiin pitkäaikaisen yhteistyön työpaikan kanssa tai työpaikan tuttuuden. Myös Työterveyslaitoksen selvityksessä aktiivinen yhteydenpito ja tuttuus mainittiin hyvinä käytäntöinä, samoin kuin selkeä vastuunjako oppilaitoksen ja työpaikan välillä. Nämä mainittiin myös opettajien vastauksissa.

Lisäksi opettajilta kysyttiin, millä tavalla heidän mielestään oppilaitoksen ja työpaikkojen välistä yhteistyötä pitäisi kehittää. Vastausten perusteella opettajat toivovat eniten olemassa olevien työelämäyhteistyön käytäntöjen lisäämistä (27 %), kuten enemmän yhteisiä tilaisuuksia työelämän edustajien kanssa ja lisää koulutusta työpaikkaohjaajille. Monet opettajista eivät avovastauksissa kuitenkaan maininneet mitään tiettyä kehittämiskohdetta, vaan yksinkertaisesti totesivat, että työelämäyhteistyöhön tarvittaisiin heidän mielestään lisää resursseja (24 %). Tätä samaa esittivät myös TTL:n kyselyn vastaajat. TTL:n kyselyssä todettiin myös tarve vahvistaa työpaikkojen ja oppilaitosten yhteistyötä, mikä korostuu etenkin niissä tilanteissa, joissa opiskelija tarvitsee huomattavasti tukea työpaikalla tapahtuvan oppimisen tavoitteiden saavuttamiseksi.

*"Lisää resursseja työpaikoilla käyntheihin ja työnantajien tapaamisiin."*

*"Työpaikkojen kanssa olisi käytävä vielä paremmin arviointikriteereitä läpi."*

*"Enemmän vaan yhteistyötä."*

*"Koululle tarpeeksi mahdollisuuksia opettaa perusasiat kunnolla, valmentaa opiskelija työelämään."*

*"Työpaikkojen tulisi nimetä oma ohjaaja siten, että tämä henkilö on tietoinen ja resursoitu ohjaamaan tutkinnon perusteissa vaadittuja asioita. Liian usein opiskelija jätetään oman onnensa ja koulutuksen järjestäjän varaan, vaikka sopimuksessa on sovittu ja he ovat sitoutuneet ohjaamaan opiskelijaa."*

*"Työpaikalla ei aikaa kouluttaa, lisää oppilaitoksen resurssia valmentaa ennen työssäoppimisjaksoa."*

*"Lisää vielä verkostoitumista ja yhteisiä projekteja. Yhteyksiä ei ehdi luoda riittävästi opetustyön ohella."*

*"Koulutusta työpaikkaohjaajille."*

### **5.3 Opiskelijat tarvitsevat lisää työelämätietoisuutta ja ammattiosaamista**

Opettajien tiivis yhteistyö työelämän ja erityisesti oman alansa yritysten kanssa vaikuttaa vastausten perusteella erittäin tarpeelliselta.

Opettajien vastausten mukaan opiskelijoiden työelämätietoisuudessa on kehitettävää. Vastanneista opettajista lähes puolet (47 %) oli kyselyssä täysin tai jokseenkin eri mieltä väitteestä "Opiskelijoilla on riittävät tiedot työelämästä". Se, että työelämäosaamisessa lähiopetusta annettiin vähiten, keskimäärin 13 tuntia osaamispistettä kohden, vaatisi näiden tulosten mukaan muutosta.

13.9.2019

Työelämäselvityksistä saadut tulokset viestivät, että opetukseen kohdistetut leikkaukset näkyvät jo käytännön arjessa. Taloustutkimuksen EK:lle tekemän selvityksen<sup>35</sup> mukaan Pk-yrityksissä ollaan sitä mieltä, että ammattiin valmistuneiden opiskelijoiden osaaminen vastaa yritysten vaatimia osamistarpeita hyvin vaihtelevasti. Taloustutkimuksen kyselyyn vastanneista Pk-yrityksistä vain noin joka viides (22 %) katsoi, että valmistuneet opiskelijat tuntevat yritysten tarpeet hyvin tai erittäin hyvin ja 29 %:n mukaan opiskelijat tuntevat yritysten tarpeet huonosti tai erittäin huonosti.

HundrEDin Teknologiateollisuudelle toteuttaman tutkimuksen<sup>36</sup> mukaan noin 40 % työnantajista on sitä mieltä, että ammatilliset oppilaitokset eivät valmenna opiskelijoitaan vastaamaan työelämän vaatimuksiin. Jopa 80 % oli havainnut, että opiskelijoiden taidot ovat puutteellisia.

## 6 KOULUTUS- JA OPPISOPIMUS

### 6.1 Sopimusten laadinta vaatii ohjeet

Reformin tavoitteena on työpaikalla tapahtuvan opiskelun lisääminen. Osana tätä tavoitetta on ollut pyrkimys vähentää koulutuksen järjestäjän tiloihin, välineisiin, laitteisiin ja tarvikkeisiin kohdistuvia kustannuksia.

Opettajien vastausten perusteella haasteita näiden tavoitteiden toteutumiselle aiheuttaa se, että työpaikat eivät aina sovellu opiskelijalle tai esimerkiksi näyttöjen tekemiseen. Lisäksi yleinen työllisyys- ja taloustilanne vaikuttaa yritysten mahdollisuuksiin tarjota työpaikalla järjestettävään koulutukseen soveltuvia tehtäviä. Vuonna 2018 ammatillisessa koulutuksessa oli yhteensä noin 330 000 opiskelijaa, joten työpaikalla järjestettävän koulutuksen potentiaalinen opiskelijamäärä on varsin suuri.

Koulutusopimuksessa opiskelija hankkii osaamista työpaikalla ilman työsuhdetta. Koulutuksen järjestäjä sopii koulutusopimuksella kirjallisesti työpaikan edustajan kanssa opiskelijan osaamisen hankkimisesta. Sopimus voidaan solmia tutkinnon osasta, tutkinnon osaa pienemmistä kokonaisuuksista tai useammasta tutkinnon osasta. Koulutusopimukseen liitetään opiskelijan HOKS siltä osin kuin se koskee koulutusopimusta. Siihen kirjataan muun muassa ne käytännön työtehtävät, joita tekemällä opiskelija voi saavuttaa tavoitteeksi asetetun osaamisen. (Lak 71 § 2 mom.)

Oppisopimuskoulutus on keskimäärin vähintään 25 tuntia viikossa työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävää koulutusta, jota täydennetään tarvittaessa muissa oppimisympäristöissä tapahtuvalla osaamisen hankkimisella. Se perustuu 15 vuotta täyttäneen opiskelijan ja työnantajan väliseen kirjalliseen määräaikaiseen työsopimukseen (*oppisopimus*). Siihen liitetään opiskelijan HOKS siltä osin kuin se koskee oppisopimuskoulutusta. Siitä tulee ilmetä ne käytännön työtehtävät, joita tekemällä opiskelija voi saavuttaa tavoitteeksi asetetun osaamisen. Oppisopimuksen

<sup>35</sup> Taloustutkimus: *Pk-yritysten kokemukset yhteistyöstä ammatillisten oppilaitosten kanssa* (2019). Tehty Elinkeinoelämän keskusliitto EK:lle. [https://ek.fi/wp-content/uploads/Taloustutkimus\\_Ammatillinen\\_koulutus\\_Infoografiikka.pdf](https://ek.fi/wp-content/uploads/Taloustutkimus_Ammatillinen_koulutus_Infoografiikka.pdf)

<sup>36</sup> HundrED: *Spotlight: Tekniikan alojen ammatillinen koulutus* (maaliskuu 2019). Tehty Teknologiateollisuus ry:lle. [https://teknologiateollisuus.fi/sites/default/files/file\\_attachments/hundred\\_selvitys\\_spotlight\\_tekniikan\\_alan\\_ammattillinen\\_koulutus\\_032019.pdf](https://teknologiateollisuus.fi/sites/default/files/file_attachments/hundred_selvitys_spotlight_tekniikan_alan_ammattillinen_koulutus_032019.pdf)

13.9.2019

tekemisen edellytyksenä on lisäksi, että koulutuksen järjestäjä ja työnantaja sopivat kirjallisesti oppisopimuskoulutuksen järjestämisestä. Oppisopimuskoulutuksena ei voida järjestää valmentavaa koulutusta eikä työvoimakoulutusta. (Lak 70 §)

Koulutus- ja oppisopimukset ovat koulutuksen järjestäjän ja koulutusta tarjoavan työpaikan välisiä sopimuksia. Opettajalla ei ole koulutuksen järjestäjän puolesta nimenkirjoitusoikeutta tai toimivaltaa solmia sopimuksia ilman erillistä nimenomaista päätöstä. Kyselyyn vastanneista opettajista 69 % kertoi allekirjoittavansa koulutus- tai oppisopimuksia. Erityisoppilaitoksissa ja aikuisoppilaitoksissa työskentelevistä opettajista runsaat 50 % opettajista allekirjoittaa sopimukset.

Sen, joka allekirjoittaa sopimukset, on varmistettava ennakkoon, että työpaikka soveltuu työssäoppimispaikaksi ja sopimuksesta käy ilmi kaikki tarpeellinen. Siksi sopimuksen tekemiseen olisi hyvä olla kirjalliset ohjeet. Ennakkoon on varmistettava muun muassa, että koulutustyöpaikalla on tutkinon perusteiden mukaisen koulutuksen tai henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman ja näyttöjen järjestämisen kannalta riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa, tarpeelliset työvälineet sekä ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevä henkilöstö. Lisäksi työpaikan on nimettävä opiskelijalle ammattitaidoltaan, koulutukseltaan tai työkokemukseltaan pätevä vastuullinen työpaikkaohjaaja, joka on koulutettu ja perehdytetty tehtävään. Myös koulutuksen järjestäjän on nimettävä opettaja tai perustellusta syystä muu koulutuksen järjestäjän edustaja opiskelijan työpaikalle. Heidät merkitään opiskelijan HOKSiin. (Lak 72 § ja Aak 9 § 3 mom. 1 kohta)

Koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että oppisopimuksen ja koulutussopimuksen käytännön työtehtävät ovat sellaisia, että opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman mukaiset osaamistavoitteet voidaan niitä tekemällä saavuttaa. (Lak 74 § 1 mom.)

Koulutussopimuksessa työpaikan tarjoajalla on velvollisuus seurata opiskelijan osaamisen kehittymistä, velvollisuus ryhtyä toimenpiteisiin silloin, kun opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman mukaista osaamista ei pystytä saavuttamaan sekä velvollisuus raportoida koulutuksen järjestäjälle opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman toteutumisesta. (Lak 74 § 2 mom.)

Työpaikan tarjoaja vastaa käytännön työtehtävien yhteydessä työpaikalla järjestettävässä koulutuksessa opiskelijan työturvallisuudesta siten kuin siitä työturvallisuuslaissa (738/2002) säädetään. Koulutuksen järjestäjän tulee ilmoittaa työpaikan tarjoajalle tästä työturvallisuusvastuusta. (Lak 78 §)

Koulutuksen järjestäjä vastaa oppisopimuskoulutuksen ja koulutussopimukseen perustuvan koulutuksen johtamisesta ja sopimusten valvonnasta. (Lak 79 §)

Seuraavista koulutus- ja oppisopimuksia koskevista opettajien näkemyksistä voidaan yleisesti mainita, että HOKSeja tekevät opettajat ovat selvästi yleisemmin samaa mieltä väittämien kanssa kuin ne, jotka eivät tee HOKSeja. Arviot väittämistä olivat positiivisempia, jos vastaaja ei katsonut työelämän suhtautumisen erityistä tukea tarvitseviin opiskelijoihin muuttuneen, piti jatkuvaa hakua toimivana tai oli saanut reformista riittävästi koulutusta. Niiden opettajien vastauksissa ei ollut eroa,

13.9.2019

jotka totesivat työelämäyhteistyön lisääntyneen tai pysyneen muuttumattomana. Vain työelämäyhteistyön vähentyessä vastaukset ovat selvästi kielteisemmät.

## 6.2 Työnantajat eivät vielä tunne riittävästi koulutus- ja oppisopimusta

Koulutus- ja oppisopimukseen liittyvien asioiden ja vastuiden huolellinen varmistaminen vaikuttaa opettajien vastausten perusteella erittäin tärkeältä, koska opettajista täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä väittämästä "Työnantajat tuntevat oppisopimuksen" oli vain 42 %. Enemmistö (59 %) opettajista oli väittämästä täysin tai osittain eri mieltä, eli heidän mukaansa työnantajat eivät tunne oppisopimusta. Koulutusoppimuksen työnantajat tuntevat opettajien mielestä hieman paremmin. Väittämästä "Työnantajat tuntevat koulutusoppimuksen" oli täysin tai osittain samaa mieltä 55 % opettajista ja 46 % oli täysin tai osittain eri mieltä. Kaiken kaikkiaan nämä näkemykset kuitenkin puhuvat sen puolesta, että työnantajat eivät vielä tiedä koulutus- ja oppisopimuksista tarpeeksi. Koulutusoppimus tunnetaan parhaiten kuntayhtymissä ja heikoimmin yksityisissä oppilaitoksissa.

Opettajien näkemyksen kanssa samansuuntainen on Taloustutkimuksen EK:lle tekemän selvityksen<sup>37</sup> tulos, jonka mukaan pk-yritykset näyttävät tuntevan yhteistyömahdollisuudet oppilaitosten kanssa heikosti. Vain viidennes vastanneista työelämän edustajista oli sitä mieltä, että tuntee yhteistyömahdollisuudet hyvin. Toisaalta on syytä todeta, että Taloustutkimuksen selvityksestä kävi ilmi, että pk-yritykset ovat pääosin tyytyväisiä yhteistyöhön oppilaitosten kanssa. Myös Työterveyslaitoksen kyselyssä<sup>38</sup> kävi ilmi, että työpaikat tarvitsevat lisätietoa muun muassa oppisopimuksesta ja siitä miten uudistus vaikuttaa työpaikkaohjaajan rooliin ja tehtäviin.

## 6.3 Kaikilla opiskelijoilla ei ole työpaikkaohjaajaa

Kyselyyn vastanneista opettajista 85 % oli täysin samaa mieltä siitä, että kun koulutus- tai oppisopimusta toteutetaan, opiskelijoille on nimetty vastuupettaja työpaikalla järjestettävän koulutuksen ajaksi. Osittain samaa mieltä oli 11 % vastaajista. Tilanne vaikuttaa tältä osin hyvältä. Vastuupettajalla on kuitenkin erittäin paljon työsarkaa, koska täysin tai osittain samaa mieltä väittämästä "Työpaikalla osataan ohjata ja tukea erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita" oli vain 35 % vastaajista. 65 % oli täysin tai osittain eri mieltä väittämän kanssa. Työpaikalla osataan ohjata ja tukea erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita opettajien mukaan harvemmin, jos työelämän suhtautuminen heihin on muuttunut.

Työterveyslaitoksen kyselyn<sup>39</sup> mukaan työelämän toimijoista 30 % oli sitä mieltä, että työpaikalla ei ole osaamista erityisen tuen opiskelijoiden ohjaukseen. 48 %:n mukaan erityisen tuen opiskelijoiden tarpeita ei ole otettu huomioon työssä opastamisessa ja ohjauksessa.

<sup>37</sup> Taloustutkimus: *Pk-yritysten kokemukset yhteistyöstä ammatillisten oppilaitosten kanssa* (2019). Tehty Elinkeinoelämän keskusliitto EK:lle. [https://ek.fi/wp-content/uploads/Taloustutkimus\\_Ammatillinen\\_koulutus\\_Infografiikka.pdf](https://ek.fi/wp-content/uploads/Taloustutkimus_Ammatillinen_koulutus_Infografiikka.pdf)

<sup>38</sup> Työterveyslaitos: *Ammattitaitoa yhdessä -kyselyn keskeiset tulokset* (2019). Tehty Työväen sivistysliitto TSL:lle. <http://tiedotteet.tsl.fi/go/887615-310644-71393224>

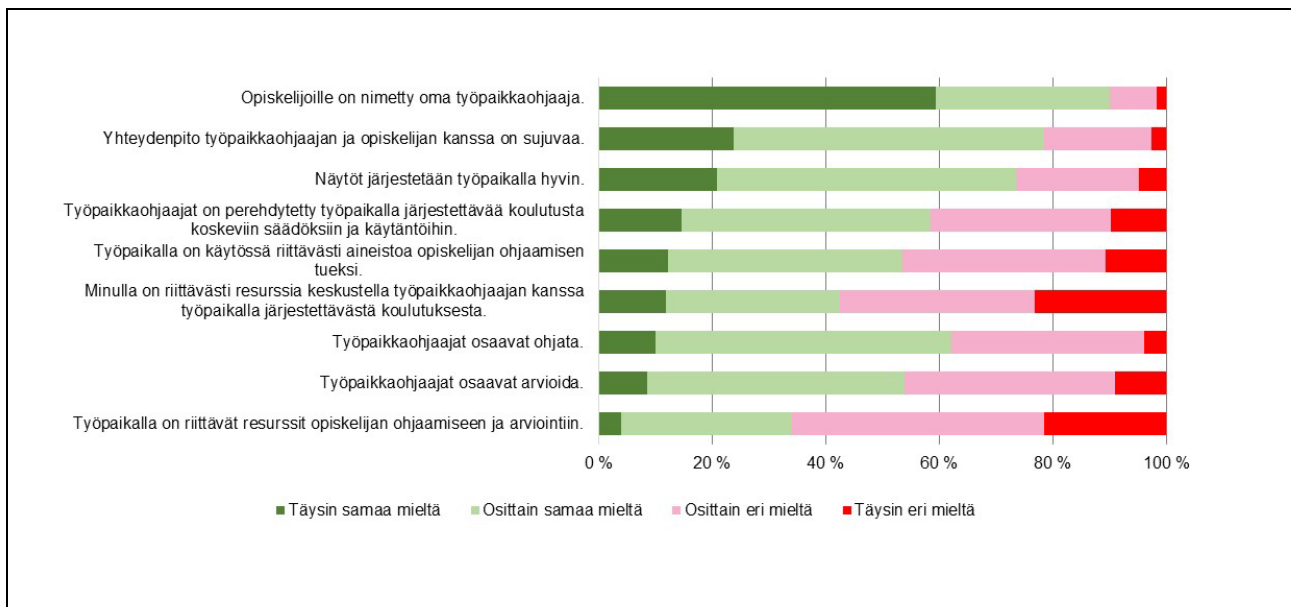
<sup>39</sup> Työterveyslaitos: *Ammattitaitoa yhdessä -kyselyn keskeiset tulokset* (2019). Tehty Työväen sivistysliitto TSL:lle. <http://tiedotteet.tsl.fi/go/887615-310644-71393224>

13.9.2019

On lisäksi huolestuttavaa, että 57 % opettajista oli täysin tai osittain eri mieltä siitä, että heillä on riittävästi resursseja keskustella työpaikkaohjaajien kanssa työpaikalla järjestettävästä koulutuksesta. Vain 43 % oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että heillä on riittävästi resursseja keskustella työpaikkaohjaajien kanssa työpaikalla järjestettävästä koulutuksesta.

Työpaikalla on oltava ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevä henkilöstö, josta voidaan nimetä opiskelijan vastuullinen työpaikkaohjaaja. Silti joka kymmenes vastanneista opettajista oli eri mieltä väitteestä ”opiskelijalle on nimetty oma työpaikkaohjaaja.” Täysin samaa mieltä väitteestä oli vain 60 %. Opettajien vastausten perusteella työpaikoilla ei siis aina toimita sen vaatimuksen mukaan, että opiskelijalle on nimettävä työpaikkaohjaaja. Opettajien käsitystä tukee SAK:n kyselyn<sup>40</sup> tulos. SAK:laisilla työpaikoilla olevista luottamushenkilöistä 42 % on sitä mieltä, että työpaikalla ei ole nimetty työpaikkaohjaajaa tai työpaikkaohjaajaa.

### Työpaikalla tapahtuva oppiminen



*”Mikäli ei ole työpaikkaohjaajaa, niin sitten opiskelijan ohjaaja [otetaan] koululta.”*

*”Työpaikoille pitäisi saada nimetyt työpaikkaohjaajat, joiden kautta harjoittelijat ja oppisopimusopiskelijat kulkevat. Näin saataisiin perehdytys paremmaksi.”*

*”Kukapas siellä työpaikalla ohjaa oman työskentelyn ohessa erityistä tukea tarvitsevaa nuorta, vaikka tukitoimet kuinka kirjaisi HOKSiin. Töissä pienillä käsityöaloilla ohjaajan pitää tehdä tulosta, ei hän ehdi paneutua erityiseen ohjaamiseen.”*

*”[...] työpaikat suhtautuvat kriittisemmin opiskelijoiden ohjaamiseen.”*

<sup>40</sup> Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK: Työssäoppiminen SAK:laisilla työpaikoilla (joulukuu 2018). <https://www.sak.fi/aineistot/tutkimukset/tyossaoppiminen-saklailaisilla-tyopaikoilla>

13.9.2019

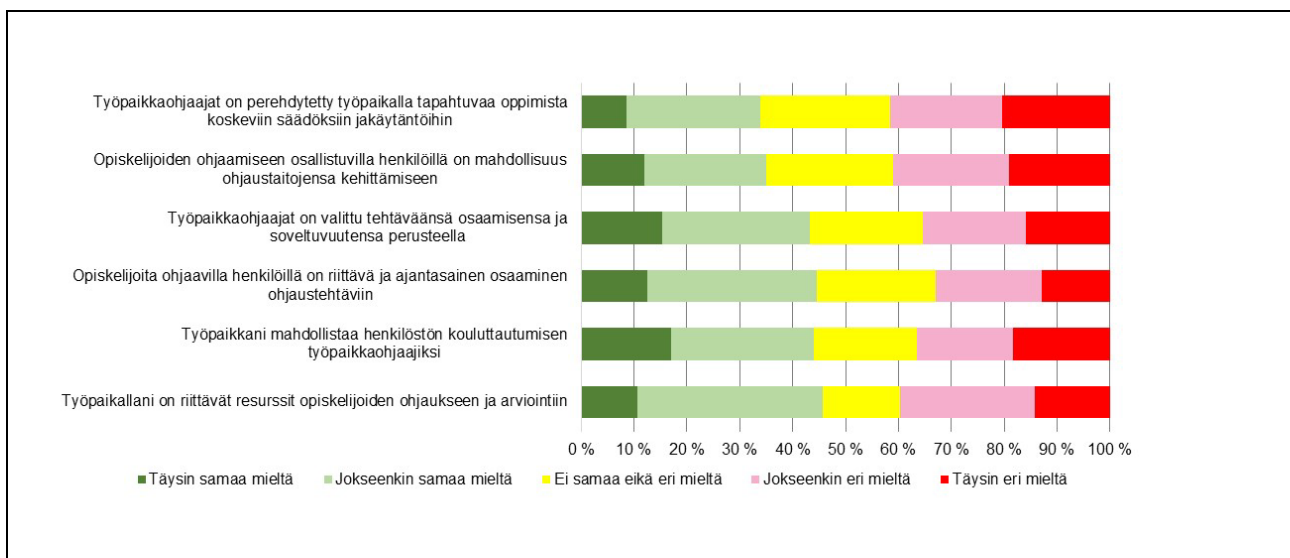
*"Alallamme työpaikkojen työtehtävät tehdään kiireellä ja usein myös laadusta tinkimällä, jolloin työn oppiminen tulisi tapahtua ensin koululla rauhassa ja tämän jälkeen vasta työpaikoilla. Työpaikkaohjaajilla ei myöskään ole ollut riittävästi aikaa opiskelijoiden ohjaamiseen."*

*"Ei löydy sopivia paikkoja ja ei haluta sotkea tuotantoa opiskelijan näytön takia. Yrityksissä ei ole aikaa opiskelijoiden laadukkaaseen ohjaamiseen ja kouluttamiseen. Koululla tehdään valtaosa näytöistä."*

Valtaosan opettajista mukaan työpaikoilla ei ole riittävästi resursseja opiskelijan ohjaamiseen ja arviointiin. Lähes 70 % vastaajista oli eri mieltä väittämästä "Työpaikalla on riittävästi resursseja opiskelijan ohjaamiseen ja arviointiin." Lisäksi vain noin puolet arvioi olevansa samaa mieltä väittämästä "Työpaikalla on käytössä riittävästi aineistoa opiskelijan ohjaamisen tueksi."

Samansuuntaisia tuloksia saatiin myös Työterveyslaitoksen kyselyssä<sup>41</sup>, jonka tuloksista käy selvästi ilmi, että työpaikoilla tarvitaan lisää aika- ja henkilöresursseja opiskelijoiden ohjaamiseen. TTL:n selvityksen mukaan ohjaamista tukevasta materiaalista on puutetta varsinkin erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden ohjaamisessa.

### TTL:n toteuttama Ammattitaitoa yhdessä -kyselyn tuloksia



→ TTL:n toteuttamasta Ammattitaitoa yhdessä-kyselystä käy ilmi, että työpaikkaohjaajien osaamisessa ja resursseissa on isoja eroja.<sup>42</sup>

<sup>41</sup> Työterveyslaitos: *Ammattitaitoa yhdessä -kyselyn keskeiset tulokset* (2019). Tehty Työväen sivistysliitto TSL:lle. <http://tiedotteet.tsl.fi/go/887615-310644-71393224>

<sup>42</sup> Työterveyslaitos: *Ammattitaitoa yhdessä -kyselyn keskeiset tulokset* (2019). Tehty Työväen sivistysliitto TSL:lle. <http://tiedotteet.tsl.fi/go/887615-310644-71393224>



13.9.2019

Useampi kuin joka kolmas opettaja näki puutteita työpaikkaohjaajien ohjausosaamisessa. Heistä 38 % oli eri mieltä väittämästä "Työpaikkaohjaajat osaavat ohjata." Muista selvityksistä käy ilmi, että työpaikkaohjaajat eivät aina saa ohjaustyöhön riittävästi resursseja tai koulutusta. Työterveyslaitoksen selvityksen<sup>43</sup> mukaan ohjausresurssien ja osaamisen riittävyys vaihtelevat. SAK:n kyselyssä<sup>44</sup> vain joka kymmenes vastanneista luottamushenkilöistä koki, että ohjaajat saavat riittävästi koulutusta.

*"Työpaikoilla pitäisi olla selkeästi enemmän aikaa opetustyölle; nyt opettajan käynnit mielletään usein pakkopul-lana. Työpaikkojen pitäisi ohjata ja arvioida opiskelijoita enemmän kriteeripohjaisesti (hoiva-avustaja ei ole yhtä kuin lähihoitaja). Oppilaitoksen pitäisi voida vaikuttaa siihen, kuka toimii työpaikkaohjaajana; kaikilla ei ole taitoa ohjata ja arvioida."*

*"Työpaikkaohjaajien perehdytykseen pitäisi olla enemmän aikaa käytettävissä."*

Työpaikkaohjaajat on perehdytetty työpaikalla järjestettävää koulutusta koskeviin säädöksiin ja käytäntöihin vaihtelevasti. Noin 60 % opettajista oli samaa mieltä väittämästä "Työpaikkaohjaajat on perehdytetty työpaikalla järjestettävää koulutusta koskeviin säädöksiin ja käytäntöihin." Työterveyslaitoksen kyselyssä<sup>45</sup> tuodaan työelämän näkökulmasta esiin, että ohjaajat tarvitsevat enemmän koulutusta.

Opettajat pitivät yhteydenpitoa työpaikkaohjaajan ja opiskelijan välillä pääsääntöisesti sujuvana. Viidennes vastaajista oli kuitenkin eri mieltä väittämästä "Yhteydenpito työpaikkaohjaajan ja opiskelijan kanssa on sujuvaa."

#### 6.4 Opettaja tarvitsee enemmän aikaa opiskelijan ohjaamiseen työpaikalla

Tämän kyselyn tulosten mukaan opettajat eivät pysty käymään riittävästi työpaikalla ohjaamassa opiskelijaa. Jopa 60 % vastaajista oli eri mieltä väittämästä "Pystyn käymään työpaikalla riittävän usein ohjaamassa opiskelijaa." Työterveyslaitoksen kyselyn<sup>46</sup> tulos on samansuuntainen: vastaajat kokivat erityisesti, että opiskelijaa ohjaava ammatillinen opettaja ei ole riittävästi läsnä työpaikalla. Samoin SAK:n kyselyn<sup>47</sup> tulos tukee opettajien näkemyksiä: luottamushenkilöiden mukaan työpaikalla ei ole ollut työelämäjaksolla opettajia 63 %:ssa tapauksista. Samaan aikaan OPH:n vuoden 2019 raporttiin<sup>48</sup> on kirjattu odotus, että opettajia saadaan enemmän työelämään ohjaamaan ja varmistamaan osaamista, mutta tämä odotus ei tämän kyselyn tulosten perusteella ole ainakaan vielä toteutunut.

<sup>43</sup> Työterveyslaitos: *Ammattitaitoa yhdessä -kyselyn keskeiset tulokset* (2019). Tehty Työväen sivistysliitto TSL:lle. <http://tiedotteet.tsl.fi/go/887615-310644-71393224>

<sup>44</sup> Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK: *Työssäoppiminen SAK:laisilla työpaikoilla* (joulukuu 2018). <https://www.sak.fi/aineistot/tutkimukset/tyossaoppiminen-saklasisilla-tyopaikoilla>

<sup>45</sup> Työterveyslaitos: *Ammattitaitoa yhdessä -kyselyn keskeiset tulokset* (2019). Tehty Työväen sivistysliitto TSL:lle. <http://tiedotteet.tsl.fi/go/887615-310644-71393224>

<sup>46</sup> Työterveyslaitos: *Ammattitaitoa yhdessä -kyselyn keskeiset tulokset* (2019). Tehty Työväen sivistysliitto TSL:lle. <http://tiedotteet.tsl.fi/go/887615-310644-71393224>

<sup>47</sup> Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK: *Työssäoppiminen SAK:laisilla työpaikoilla* (joulukuu 2018). <https://www.sak.fi/aineistot/tutkimukset/tyossaoppiminen-saklasisilla-tyopaikoilla>

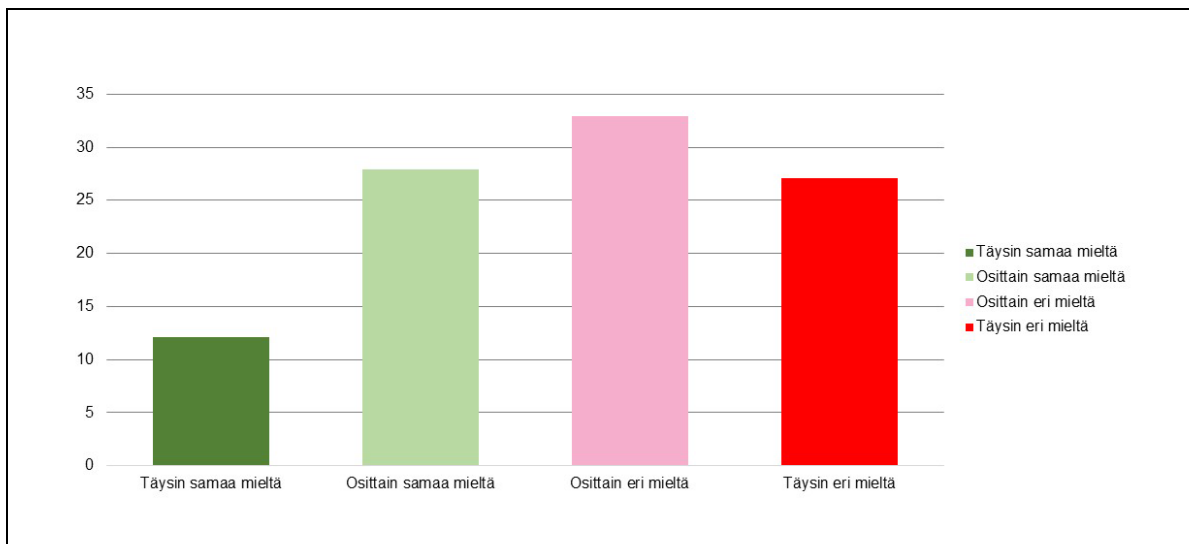
<sup>48</sup> Opetushallitus: *Siirtymien vaikutus koulutuspolun eheyteen* (2019). [https://www.oph.fi/download/195835\\_siirtymien\\_vaikutus\\_koulutuspolun\\_eheyteen.pdf](https://www.oph.fi/download/195835_siirtymien_vaikutus_koulutuspolun_eheyteen.pdf)

13.9.2019

Kun kysyttiin, kuinka paljon opettajilla oli aikaa opiskelijoiden ohjaamisessa työpaikoilla, keskimääräiseksi ajaksi tuli 40 minuuttia viikossa opiskelijaa kohti (N= 317). Vastauksista ilmeni, ettei ohjaamiseen ole varattu aikaa. ”Parhaimmillaan” tarpeen mukaan, mutta enemmän korostui liian vähän, en tiedä tai ei ole määriteltä.

Ennen reformia ja rahoitusleikkauksia opettaja käytti tyypillisesti yhden tunnin työaikaa työssäoppimisen ohjaamiseen opiskelijaa ja osaamispistettä kohden.<sup>49</sup> Samalla kun työaikaresursointi on laskenut rajusti, vaatimukset ja odotukset työssäoppimisen suhteen ovat kasvaneet.

### Pystyn käymään työpaikalla riittävän usein ohjaamassa opiskelijaa.



→ Opettajista 60 % toteaa, ettei pysty käymään työpaikalla riittävän usein ohjaamassa opiskelijaa.

Opettajien vastausten kanssa samansuuntaisia tuloksia saatiin SuPer ry:n *Lähihoitajaopiskelijat työpaikalla 2018* -kyselyssä<sup>50</sup>, jossa selvitettiin ensi vaiheen kokemuksia ammatillisen koulutuksen reformista työpaikkaohjaajilta, työnantajilta ja opettajilta.

SuPerin kyselyyn vastanneista opettajista kolmasosa oli mielestään voinut käydä työpaikalla opiskelijan tarpeiden mukaan. Kyselyyn tosin vastasi yhteensä vain 15 opettajaa, mikä rajoittaa tuloksen yleistettävyyttä merkittävästi. Mutta koska väitettä ”pystyn käymään riittävän usein työpaikalla ohjaamassa opiskelijaa” arvioi tässä OAJ:n teettämässä opettajakyselyssä 1 230 opettajaa ja heistä 40 % oli väitteestä ainakin jossain määrin samaa mieltä, tukisi vastaus SuPerin kyselyn

<sup>49</sup> Työssäoppimisen kustannukset sekä oppisopimuskoulutuksen korvaukset ja tuet – seuranta- ja otantatutkimus 2008 -2009, loppuraportti, Seppo Laurila ja Jorma Kuisma, Tampereen ammattiotisto, 2010. Huom. luvut on muutettu vastaamaan osaamispisteitä.

<sup>50</sup> Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry: *Lähihoitajaopiskelijat työpaikalla 2018 - ensi vaiheen kokemuksia ammatillisen koulutuksen reformista* (2019). Helsinki.

13.9.2019

viideltätoista opettajalta saatua tulosta. Toisaalta vain noin joka kymmenes (12 %) opettajista oli väitteestä täysin samaa mieltä, mikä taas vastaa läheisesti SuPerin kyselyyn vastanneiden työpaikkaohjaajien näkemyksiä. Heistä 14 %:n mukaan opettaja oli käynyt työpaikalla opiskelijan tarpeiden mukaan. Heistä 49 % kertoi, että opettaja oli käynyt vain kerran työpaikalla tapaamassa koulutussopimuksella opiskelevia opiskelijoita, ja 11 % ilmoitti, että opettaja ei ollut käynyt kertaaakaan työpaikalla tapaamassa opiskelijaa.

*”Opettajilla täytyisi olla enemmän aikaa työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjaamiseen ja työpaikkaohjaajan kouluttamiseen ja perehdyttämiseen. Nyt opettaja kamppailee vähäisten resurssien kanssa ja tekee kos-ohjausta 2 päivää viikossa ja opettaa muutoin.”*

*”Tavoitteena on ollut opetuksen siirtäminen työpaikoille. Ei ole mietitty kuka työpaikalla opettaa.”*

*”Opettajalla pitäisi olla resurssia viettää pitempiä aikoja työpaikalla, jossa hänen ohjaamaansa opiskelija on.”*

## 6.5 Koulutus- ja oppisopimuspaikkoja ei ole riittävästi

KARVIN raportin mukaan reformin “riskinä” on työpaikkojen heikentynyt saatavuus.<sup>51</sup> Kyselyssä kävi ilmi, että suurin osa opettajista on sitä mieltä, että opiskelijoille ei ole tarjolla riittävästi työpaikkoja. Kun opettajia pyydettiin arvioimaan väittämää “Työpaikkoja on riittävästi”, 62 % vastaajista oli väittämästä eri mieltä. Vastausten perusteella ei näyttänyt siltä, että kunnan koolla olisi yleensä vaikutusta siihen, onko työpaikkoja riittävästi. Alle 10 000 asukkaan kunnissa työskentelevät opettajat katsoivat työpaikkojen riittävän opiskelijoille paremmin kuin isommissa kunnissa, mutta heistäkin 43 % oli väittämän kanssa eri mieltä.

Työpaikkojen puute korostui hieman erityisopetusta antavien opettajien vastauksissa. Heistä 66 % oli väittämän “Työpaikkoja on riittävästi” kanssa eri mieltä.

## 6.6 SAK:n kyselyn mukaan työssäoppijoita on ainoastaan 40 %:ssa työpaikoista.<sup>52</sup>

OPH:n *Siirtymien vaikutus koulutuspolun eheyteen* -raportissa mainitaan pääkaupunkiseudun ajoittaiseksi ongelmaksi ”työtilaisuuksien liiallinenkin tarjonta.” Sen sijaan tämän opettajille tekemämme kyselyn mukaan työpaikkoja on riittävästi useammin muualla kuin pääkaupunkiseudulla: pääkaupunkiseudulla työskentelevistä 72 %:n mukaan työpaikkoja ei ole riittävästi. Muualla taas luku oli 60 %.<sup>53</sup>

*”Työpaikoilla suhtaudutaan varauksellisemmin kuin ennen. Opiskelijalla ei ole heidän mielestään riittäviä taitoja mennä työpaikoille oppimaan. [...]”*

*”Koska top-jaksot ovat lisääntyneet, niin top-paikkoja on vaikeampi löytää. Työpaikat eivät ole lisänneet top-paikkojen määriä vaikka tarve olisi suuri.”*

<sup>51</sup> Kansallinen koulutuksen arviointikeskus KARVI: *Kannatteleeko koulutus? Yhteenveto kansallisen koulutuksen arviointitoiminnan tuloksista* (2019). [https://karvi.fi/app/uploads/2019/04/KARVI\\_T0519.pdf](https://karvi.fi/app/uploads/2019/04/KARVI_T0519.pdf)

<sup>52</sup> Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK: *Työssäoppiminen SAK:laisilla työpaikoilla* (joulukuu 2018). <https://www.sak.fi/aineistot/tutkimukset/tyossaoppiminen-saklasisilla-tyopaikoilla>

<sup>53</sup> Opetushallitus: *Siirtymien vaikutus koulutuspolun eheyteen* (2019). [https://www.oph.fi/download/195835\\_siirtymien\\_vaikutus\\_koulutuspolun\\_eheyteen.pdf](https://www.oph.fi/download/195835_siirtymien_vaikutus_koulutuspolun_eheyteen.pdf)

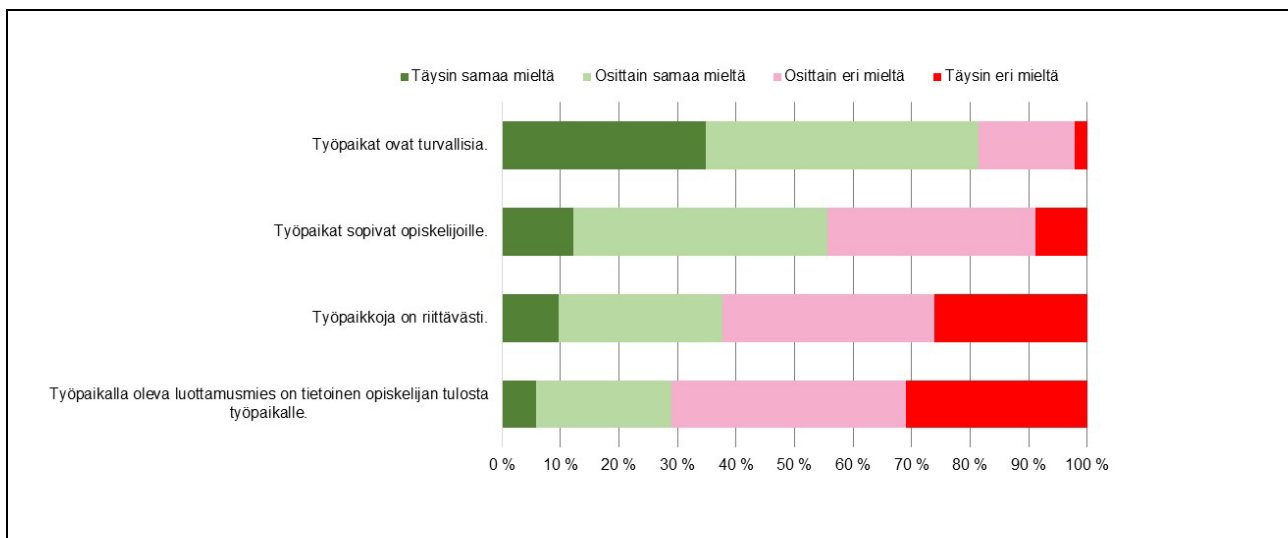
13.9.2019

*”Mistä löytyisi riittävästi työpaikkoja, jotka ottaisivat erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita?”*

*”Työpaikkoja on nyt kovin vaikea löytää. Opiskelijat lähetetään työpaikoille melkein heti opintojen alussa eli opetus tapahtuu työpaikalla. Työnantajat eivät voi eivätkä halua olla vastuussa perusasioiden opetuksesta. Heille tämä on usein taloudellisesti mahdotonta.”*

Työpaikalla pitää olla käytettävissä HOKSissa tavoitteeksi asetetun osaamisen saavuttamisen ja näyttöjen järjestämisen edellyttämää tuotanto- ja palvelutoimintaa ja tarpeelliset työvälineet. Työpaikan tulee olla sellainen, että opiskelija pystyy hankkimaan suunniteltua osaamista aidoissa työelämän tilanteissa ja työympäristöissä. Työpaikalla tehdään sellaisia työtehtäviä, joita tekemällä voidaan saavuttaa suunniteltu osaamistavoite (HE 39/2017).

## Työpaikat



→ **Opettajien näkemysten mukaan työssäoppimispaikkojen riittävydessä, turvallisuudessa ja sopivuudessa opiskelijoille on vielä parantamisen varaa, eikä luottamusmiehelläkään ole tietoa opiskelijan tulosta työpaikalle.**

Vastanneista opettajista lähes puolet (45 %) oli eri mieltä väittämästä ”Työpaikat sopivat opiskelijoille.” Opettajien huoli siitä, sopivatko työpaikat opiskelijoille, korostui erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden kohdalla. Jos opettajat katsoivat työelämän suhtautumisen erityistä tukea tarvitseviin muuttuneen kielteisemmäksi, työpaikkojen myös katsottiin sopivan opiskelijoille selvästi tavallista huonommin. Lisäksi vastauksista kävi ilmi, että mikäli opettajien mielestä työpaikkoja ei ole riittävästi, ne myös sopivat heidän mukaansa opiskelijoille selvästi huonommin kuin silloin, kun työpaikkoja on riittävästi. Jos työpaikkojen tarjonta on vähäistä, joudutaan ajoittain tyytymään työpaikkaan, joka ei täysin sovi opiskelijalle.

Lain mukaan opiskelijalla on oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen työympäristönä on työpaikka. Silti vain 35 % vastaajista arvioi olevansa täysin samaa mieltä väittämästä ”Työpaikat ovat turvallisia.” Jopa lähes viidennes vastaajista totesi olevansa väittämän kanssa eri mieltä. Vastausten perusteella eniten puutteita työpaikkojen turvallisuudessa näkivät VALMAa opettavat.

13.9.2019

Opettajien mukaan työpaikalla oleva luottamusmies ei yleensä tiedä, milloin opiskelija tulee työpaikalle. Vastanneista opettajista vain vajaa kolmannes oli samaa mieltä väitteestä "Työpaikalla oleva luottamusmies on tietoinen opiskelijan tulosta työpaikalle." Samansuuntainen huolenaihe nousee esiin SAK:n kyselytuloksesta,<sup>54</sup> jonka mukaan noin neljännes luottamushenkilöistä katsoo, että työpaikalla ei tiedoteta työssäoppijoiden saapumisesta.

*"Luullaan että työpaikalla asentajatasen työpaikkaohjaaja kykenee toimimaan opettajana. Voihan hän osata näyttää juuri sen työtehtävän, mutta kun työn tekemiseen liittyy paljon muutakin tietoa. Oppilaitoksessa voimme kaikessa rauhassa ja turvallisesti opettaa työtehtäviä."*

*"Työpaikoilla ei ole vaadittavia välineitä, koneita tai työtehtävät eivät sovellu tehtäväksi työpaikalla, vaarana työturvallisuus tai tuotteen tavarantoimituksen epäonnistuminen ja siten turmiollinen yritykselle. [...]"*

*"[...] Yrityksissä ei aina toimita tavoilla, joita haluaisimme opiskelijoille opettaa esimerkiksi turvallisuuden ja siisteyden suhteen."*

## 7 NÄYTÖT

### 7.1 Kaikkia näyttöjä ei voida järjestää työpaikalla

Näytöt on järjestettävä ensisijaisesti yrityksissä ja julkishallinnon työpaikoilla, mutta ne voidaan perustellusta syystä järjestää myös muualla. Oleellista on, että näyttöympäristö mahdollistaa tutkinnon perusteissa määrätyn osaamisen osoittamisen. Tämän etuna on, että se tuo riittävästi joustoa näyttöjen toteuttamiseen, mutta toisaalta selkeästi kannustaa järjestämään näytöt työpaikoilla, jotta opiskelijat saavat kokemusta työelämästä ja suoran kontaktin työelämään. (HE 39/2017)

Vain vajaa puolet kyselyyn vastanneista opettajista toteaa, että kaikki tai lähes kaikki näytöt tehtiin työpaikalla. Siihen, että näyttöä ei tehty työpaikalla, oli vastaajien mukaan yleisimmin syynä se, ettei työpaikka täysin soveltunut näytön tekemiseen tai se, ettei opiskelijalle yksinkertaisesti löytynyt työpaikkaa.

Toivottu muutos, että kaikki näytöt voitaisiin järjestää työpaikoilla, on suuri haaste, mikä tulee ilmi KARVIN tutkintokohtaisista arvioinneista. Esimerkiksi talotekniikan perustutkinnon näytöistä järjestettiin KARVIN mukaan työpaikoilla vuodesta 2014 vuoden 2017 loppuun saakka vain joka neljäs (25 %).<sup>55</sup> Puutarhatalouden perustutkinnossa näyttöjä suoritettiin työpaikoilla tai työpaikan ja oppilaitoksen yhteisnäyttöinä noin puolet (49 %).<sup>56</sup> Toisaalta esimerkiksi matkailualan näytöistä jo 76 % suoritettiin työpaikoilla.<sup>57</sup> Osalla aloista muutos onkin huomattavasti luontevampi kuin muilla aloilla.

<sup>54</sup> Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK: *Työssäoppiminen SAK:laisilla työpaikoilla* (joulukuu 2018). <https://www.sak.fi/aineistot/tutkimukset/tyossaoppiminen-saklasisilla-tyopaikoilla>

<sup>55</sup> Kansallinen koulutuksen arviointikeskus KARVI: *Ammatillinen osaaminen talotekniikan perustutkinnossa* (2018). [https://karvi.fi/app/uploads/2018/09/Karvi\\_2018.pdf](https://karvi.fi/app/uploads/2018/09/Karvi_2018.pdf)

<sup>56</sup> Kansallinen koulutuksen arviointikeskus KARVI: *Ammatillinen osaaminen puutarhatalouden perustutkinnossa* (2018). [https://karvi.fi/app/uploads/2018/11/KARVI\\_2618.pdf](https://karvi.fi/app/uploads/2018/11/KARVI_2618.pdf)

<sup>57</sup> Kansallinen koulutuksen arviointikeskus KARVI: *Ammatillinen osaaminen matkailualan perustutkinnossa* (2018). [https://karvi.fi/app/uploads/2018/11/KARVI\\_2118.pdf](https://karvi.fi/app/uploads/2018/11/KARVI_2118.pdf)

13.9.2019

Silloin kun näyttö järjestetään työpaikalla, kyselyyn vastanneiden opettajien näkemysten mukaan näytöt järjestetään työpaikalla hyvin 21 %:n mielestä ja lisäksi väitteen kanssa osittain samaa mieltä oli 53 %. Osittain tai täysin eri mieltä asiasta oli 27 % vastaajista. HOKSeja tekevien opettajien mukaan näytöt järjestetään työpaikalla paljon yleisemmin kuin niiden opettajien mukaan, jotka eivät tee HOKSeja.

*”Näyttöjä ei voida tehdä työpaikoilla aina, etenkin erityisen tuen tarvitsijat, koska niihin ei voida työpaikoilla antaa riittävästi aikaa. Alallamme työpaikkojen työtehtävät tehdään kiireellä ja usein myös laadusta tinkimällä, jolloin työn oppiminen tulisi tapahtua ensin koululla rauhassa ja tämän jälkeen vasta työpaikoilla. Työpaikkaohjaajilla ei myöskään ole ollut riittävästi aikaa opiskelijoiden ohjaamiseen. Näyttöjä tehdään usein tästä syystä koulun asiakastyökohteissa.”*

*”Opiskelijoita on paljon mutta sellaisia työpaikkoja, joissa pystytään/halutaan tehdä näyttöjä laadukkaasti, on vähän.”*

*”Omalla alalla lähes kaikki näytöt tehdään työpaikoilla. Varmasti on aloja, joilla ei.”*

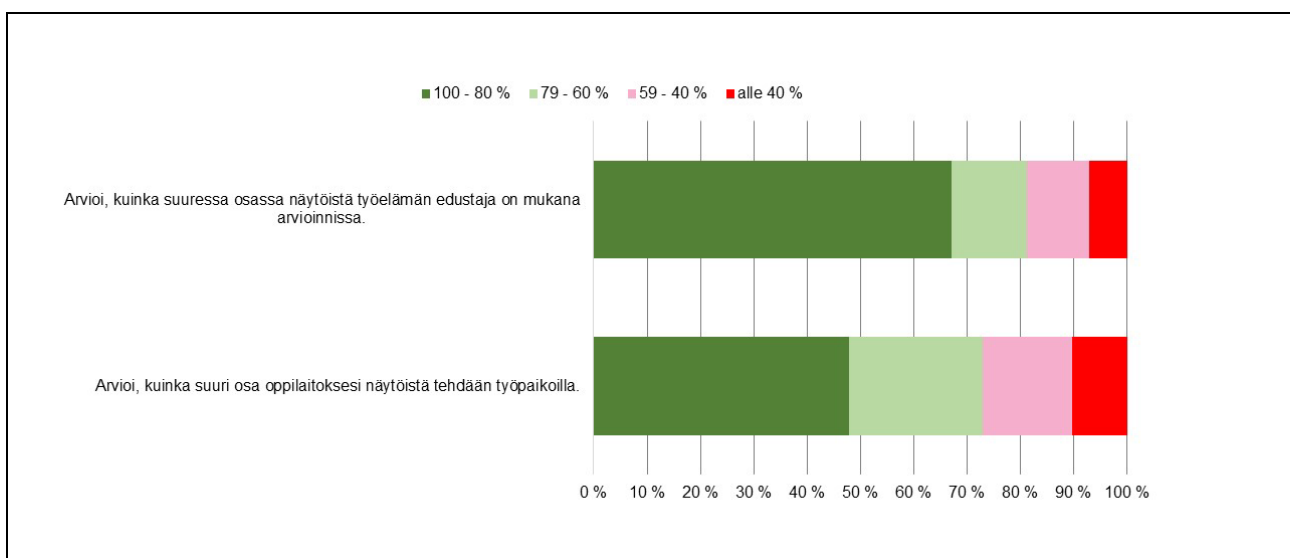
*”Oman tutkintoni osalta kaikki näytöt tehdään työpaikoilla (ravintola ja catering). Tietojeni mukaan näin ei ole kaikissa muissa tutkinnoissa.”*

*”Ei riittäviä laitteita/osaamista työpaikalla, tehdään koulun tiloissa.”*

*”Enemmän opetusta esim. työpaikkaohjaajille arviointeihin ja näyttöjen vastaanottamiseen.”*

*”Työpaikoilla ei ole mitenkään mahdollista ottaa kaikkia näyttöjä suurilta ryhmillä.”*

## Näytöt



→ Opettajien vastausten mukaan pääosa näytöistä suoritetaan työpaikoilla ja työelämän edustaja on mukana arvioinnissa.

13.9.2019

## 7.2 Työelämän edustajaa ei aina saada mukaan arvioimaan

Ammatillisten tutkinnon osien osaamisen arvioinnin toteuttavat ja arvioinnista päättävä yhdessä ja tutkinnon osa kerrallaan koulutuksen järjestäjän nimeämät kaksi arvioijaa. Toinen arvioijista on opettaja tai erityisestä syystä muu koulutuksen järjestäjän edustaja ja toinen työelämän edustaja. Erityisestä syystä arvioinnin voi toteuttaa ja arvioinnista päättää myös kaksi opettajaa tai muuta koulutuksen järjestäjän edustajaa. Valmentavan koulutuksen osien sekä yhteisten tutkinnon osien ja niiden osa-alueiden osaamisen arvioinnin toteuttaa ja arvioinnista päättää opettaja tai erityisestä syystä muu koulutuksen järjestäjän edustaja. Silloin kun yhteinen tutkinnon osa tai sen osa-alue toteutetaan ja arvioidaan ammatillisen tutkinnon osan yhteydessä, osaamisen arvioinnissa voidaan kuulla työelämän edustajaa. (Lak 54 § 1–2 mom.)

Arvioijilla tulee olla riittävä suoritettavaan tutkintoon ja erityisesti arvioitavaan tutkinnon osaan, yhteisen tutkinnon osan osa-alueeseen tai valmentavaan koulutukseen liittyvä ammattitaito ja osaaminen sekä riittävä perehtyneisyys arviointiin ja suoritettavan tutkinnon tai valmentavan koulutuksen perusteisiin. Koulutuksen järjestäjän tehtävänä on perehdyttää työelämää edustavat arvioijat osaamisen arviointiin. (Lak 54 § 3 mom.)

Opettajia pyydettiin arvioimaan, kuinka usein työelämän edustaja oli mukana näyttöjen arvioinnissa. Vastauksista kävi ilmi, että enemmistö opettajista (67 %) katsoo työelämän edustajan olevan mukana arvioimassa kaikissa tai lähes kaikissa näytöissä. Aina työelämän edustajan mukanaolo ei kuitenkaan toteutunut. On säädetty, että erityisestä syystä arvioinnin voi toteuttaa ja arvioinnista päättää myös kaksi opettajaa tai muuta koulutuksen järjestäjän edustajaa. Joka kolmas opettaja totesi, että syynä työelämän edustajan poissaoloon oli kuitenkin resurssien puute. Avovastauksista kävi ilmi, että työelämän edustajilla ei monessa tapauksessa myöskään ole ollut aikaa tai jaksamista arvioida opiskelijoiden näyttöjä.

Lähes puolet opettajista arvioi, että myös työpaikkaohjaajien arviointiosaamisessa on puutteita. Vastaaajista 46 % oli eri mieltä väittämästä ”Työpaikkaohjaajat osaavat arvioida.” Lisäksi KARVIN raportista<sup>58</sup> käy ilmi, että näytöt tai arvioinnit eivät usein ole yhteismitallisia. Raportissa todetaan, että työelämän edustajien arvioinneissa näytetään saavan parempia arvosanoja kuin opettajien arvioinneissa. Arviointien yhteismitallisuutta pidetään selkeästi kehittämisen kohteena.

Opettajien vastauksista puolestaan käy ilmi, että opettajat pitävät omaa osaamistaan opiskelija-arvioinnista selvästi parempana kuin työpaikkaohjaajien arviointiosaamista. Vain 8 % vastanneista opettajista on täysin samaa mieltä väitteestä ”työpaikkaohjaajat osaavat arvioida”, kun taas enemmistö (77 %) pitää omaa osaamistaan näytön arvioinnista riittävänä tai lähes riittävänä. Työpaikka-arvioinnin taso näyttääkin riippuvan siitä, kuinka paljon siihen on annettu resursseja. Niistä opettajista, joiden mukaan työpaikalla oli yleisesti ottaen tarpeeksi resursseja opiskelijan ohjaamiseen ja arviointiin, jopa 67 % oli täysin samaa mieltä sen kanssa, että työpaikkaohjaajat osaavat arvioida.

*”Jos näyttö tehdään oppilaitoksessa, näyttöä arvioi usein kaksi opettajaa. Työelämän edustajilla on harvemmin varaa lähteä työpaikaltaan ilman palkkaa arvioimaan oppilaitoksiin.”*

<sup>58</sup> Kansallinen koulutuksen arviointikeskus KARVI: *Kannatteleeko koulutus? Yhteenveto kansallisen koulutuksen arviointitoiminnan tuloksista* (2019). [https://karvi.fi/app/uploads/2019/04/KARVI\\_T0519.pdf](https://karvi.fi/app/uploads/2019/04/KARVI_T0519.pdf)



13.9.2019

*”Eivät ehdi kiireidensä takia. Varsinkaan koululle heitä ei tahdo saada. Kaksi opettajaa arvioi.”*

*”Työpaikkanäytöissä on työelämän edustaja mukana, mutta koulunäytöissä kaksi opettajaa.”*

*”Näyttöjä tehdään oppilaitoksessa. Työpaikoilla ei ole osaamista tehdä kaikkia näyttöjä. Jotkut työpaikat ovat liian yksipuolisia ja työpaikalla harjoittelu ei onnistu. Kaikki työpaikat eivät myöskään ole sitoutuneita oppilaiden arviointiin.”*

*”Mielestäni työelämän edustaja on aina mukana.”*

*”Arvioijia on aina ollut kaksi. Jos koululla, niin kaksi opettajaa. Näyttö on ollut koululla, jos se ei ole mahdollista työelämässä. Koulun ei saa työelämäarvioijaa koska siitä ei makseta.”*

*”Työelämän arvioijia on aina mukana arvioinnissa. Hänen näkemyksensä ovat keskeisimmät ja tärkeimmät koko arvioinnin kannalta.”*

### 7.3 Reformi on lisännyt opiskelija-arviointia

Opiskelijoilla on usein työelämässä tai muutoin hankittua osaamista, jonka turvin heidän on mahdollista suorittaa tutkinnon osa tai osia. Koulutuksen järjestäjän tehtävänä on tunnustaa opiskelijan aiemmin hankkima osaaminen, joka vastaa tutkinnon tai koulutuksen perusteiden ammattitaitovaatimuksia tai osaamistavoitteita. Tällöin pidetään tärkeänä, että koulutuksen järjestäjä antaa opiskelijalle mahdollisuuden osoittaa osaamisensa mahdollisimman pian sen jälkeen, kun tämän katsotaan saavuttaneen tutkinnon tai koulutuksen perusteiden mukaiset ammattitaitovaatimukset tai osaamistavoitteet. (Lak 47 §, 52 §)

Reformin myötä opiskelija-arvioinnin on odotettu lisääntyvän opettajan työssä, kun muualla kuin oppilaitoksessa hankittua osaamista pyritään tunnistamaan ja tunnustamaan aiempaa enemmän.<sup>59</sup> Kun opettajilta kysyttiin, oliko opiskelija-arvioinnin määrä muuttunut, saatiin vaihtelevia vastauksia. Vastanneista opettajista lähes puolet (44 %) totesi arvioinnin työssään lisääntyneen. Toisaalta yli kolmannes vastaajista katsoi, että opiskelija-arvioinnin määrä ei vielä ole muuttunut, ja 15 prosenttia totesi arvioinnin jopa vähentyneen.

AMKE:n kyselystä<sup>60</sup> käy ilmi, että koulutuksen järjestäjät kokevat vielä osaamisen arvioinnin ja arviointipäätöksen tekemisen allekirjoituksineen paikoin haasteelliseksi. Haastavana koulutuksen järjestäjät pitävät myös osaamisen arvioinnin tutkintokohtaisten suunnitelmien laatimista. Opiskelija-arviointiin ja uusien käytäntöjen omaksumiseen on annettava riittävästi aikaa. Opettajien vastausten perusteella opiskelija-arviointi on monessa oppilaitoksessa lisääntynyt, vaikka opetusresurssit olisivat vähentyneet. Myös niistä opettajista, joiden mukaan opetus on vähentynyt, 42 % katsoi arvioinnin lisääntyneen työssään.

<sup>59</sup> Opetushallitus: *Siirtymien vaikutus koulutuspolun eheyteen* (2019). [https://www.oph.fi/download/195835\\_siirtymien\\_vaikutus\\_koulutuspolun\\_eheyteen.pdf](https://www.oph.fi/download/195835_siirtymien_vaikutus_koulutuspolun_eheyteen.pdf)

<sup>60</sup> Ammattiosaamisen kehittämissyhdystys AMKE ry; Opetus- ja kulttuuriministeriö; Riveria. AMKE:n jäsenille tehty kysely: *Ammatillisen koulutuksen reformin toimeenpano ja byrokratia* (marraskuu 2018). Tulokset julkaistu vain reformin seurantarayhmälle.



13.9.2019

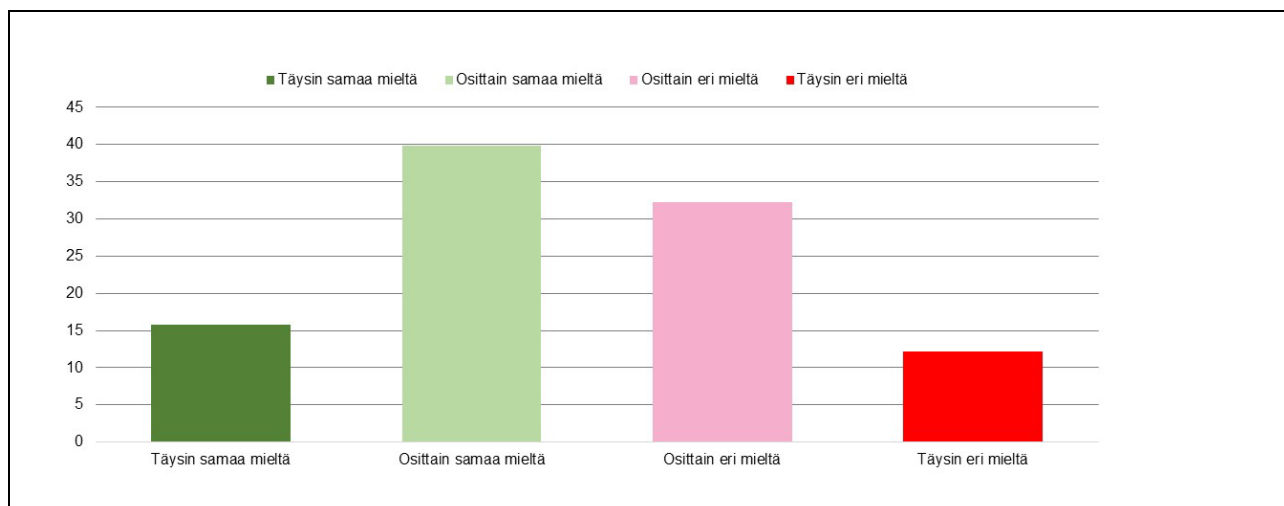
## 8 OPINTO-OHJAUS

### 8.1 Opinto-ohjausta tarvitaan nopeasti lisää

Ammatillista koulutusta koskevan lain mukaan (61 §) opiskelijalla on oikeus saada eri oppimisympäristöissä sellaista opetusta ja ohjausta, joka mahdollistaa tutkinnon tai koulutuksen perusteiden mukaisten ammattitaitovaatimusten ja osaamistavoitteiden saavuttamisen sekä tukee opiskelijoiden kehitystä hyväksi, tasapainoisiksi ja sivistyneiksi ihmisiksi ja yhteiskunnan jäseniksi. Lisäksi opiskelijalla on oikeus saada henkilökohtaista ja muuta tarpeellista opinto-ohjausta. Silti opiskelijoiden saaman opinto-ohjauksen määrä vaihtelee paljon.

Lähes puolet vastanneista opettajista koki, että opiskelijat saavat liian vähän opinto-ohjausta. Tulos on yhtenevä opiskelijoiden vastausten kanssa, mikä käy ilmi useista selvityksistä. SAKKI ry:n vuoden 2017 *Amisbarometrin*<sup>61</sup> mukaan alle puolet (46 %) opiskelijoista koki saaneensa riittävästi tukea opinto-ohjaajalta silloisissa opinnoissaan, ja vain 37 % koki saaneensa opinto-ohjaajalta riittävästi tietoa ja ohjausta jatko-opintoihin. Lisäksi 43 % opiskelijoista oli sitä mieltä, että opinto-ohjaajalla oli ylipäänsä ollut riittävästi aikaa keskustella heidän kanssaan. Tuoreempienkaan tutkimusten mukaan opiskelijat eivät ole saaneet riittävästi opinto-ohjausta.<sup>62</sup> CEDEFOPin vuoden 2018 selvityksessä 63 % vastaajista katsoi, että opiskelijat tarvitsevat enemmän ohjausta ja neuvontaa. Samana vuonna julkaistun TAT:n selvityksen mukaan vain joka kolmas (33 %) opiskelijoista koki saaneensa riittävästi ohjausta uravalintoihin. Samansuuntainen tulos saatiin HundrEDin vuoden 2019 opiskelijatutkimuksessa, jonka mukaan opiskelijat näyttävät pitävän ohjausta riittämättömänä.

#### Opiskelijat saavat oppilaitoksessani tarvittavan määrän opinto-ohjausta.



→ Lähes puolet opettajista kokee, etteivät opiskelijat saa riittävästi opinto-ohjausta oppilaitoksessa.

<sup>61</sup> Suomen ammattiin opiskelevien liitto SAKKI ry: *Amisbarometri* (2017). <http://www.amisbarometri.fi/aineisto/>

<sup>62</sup> HundrED: *Spotlight: Tekniikan alojen ammatillinen koulutus* (maaliskuu 2019). Tehty Teknologiateollisuus ry:lle. [https://teknologiateollisuus.fi/sites/default/files/file\\_attachments/hundred\\_selvitys\\_spotlight\\_tekniikan\\_alan\\_ammattillinen\\_koulutus\\_032019.pdf](https://teknologiateollisuus.fi/sites/default/files/file_attachments/hundred_selvitys_spotlight_tekniikan_alan_ammattillinen_koulutus_032019.pdf)

13.9.2019

Kysymys riittävän tuen ja ohjauksen määrästä erotti isojen, yli 5 000 opiskelijan, oppilaitosten ja alle 500 oppilaitoksen vastaajat. Isoissa oppilaitoksissa vain alle puolet (40 %) piti ohjauksen määrää jokseenkin riittävänä, kun taas pienemmissä ohjauksen määrää piti riittävänä 63 %. Kyselyssä kävi myös ilmi, että ammattiaineiden opettajat pitivät harvoin osaamistaan uraohjauksesta riittävänä. Vain 19 % piti osaamistaan täysin riittävänä ja lähes joka kymmenes (8 %) arvioi tämän puutteelliseksi.

## **9 REFORMIN VAIKUTUS OPETUKSEEN JA OPETTAJAN TYÖHÖN**

Kyselyssä pyrittiin selvittämään myös sitä, miten ammatillisen koulutuksen reformi on vaikuttanut opettajien työn eri osa-alueisiin. Opettajia pyydettiin arvioimaan, mitkä heidän työtehtävistään olivat reformin myötä lisääntyneet ja mitkä vähentyneet. Arviointi tapahtui siten, että opettajat valitsivat ennalta valikoiduista työtehtävistä jokaisen kohdalla, oliko työ lisääntynyt, vähentynyt vaiko pysynyt määrältään samana. Vaihtoehdoissa otettiin huomioon myös se, ettei tehtävä välttämättä kuulunut vastaajan työhön.

Lisäksi opettajia pyydettiin kertomaan lähiopetuksen määrä niissä tutkinnon osissa, joita hän opetti lukuvuonna 2018–2019. Lähiopetuksen määrä pyydettiin ilmoittamaan ensimmäisen jakson osalta siten, että opettaja kertoo käytettävissään olevan tuntimäärän/osaamispiste.

### **9.1 Opetuksen määrässä osaamispistettä kohden suurta vaihtelua**

Ammatillisten perustutkintojen, ammattitutkintojen ja erikoisammattitutkintojen sekä tutkintojen osien mitoituksen peruste on osaamispiste. (Lak 10 § 1 mom.) Osaamispisteet määräytyvät sen mukaan, mikä on niihin sisältyvän osaamisen kattavuus, vaikeusaste ja merkittävyys suhteessa koko tutkinnon tai valmentavan koulutuksen ammattitaitovaatimukseen ja osaamistavoitteisiin. (Lak 12 §)

Opiskelijalla on oikeus saada eri oppimisympäristöissä sellaista opetusta ja ohjausta, joka mahdollistaa tutkinnon tai koulutuksen perusteiden mukaisten ammattitaitovaatimusten ja osaamistavoitteiden saavuttamisen sekä tukee opiskelijoiden kehitystä hyviksi, tasapainoisiksi ja sivistyneiksi ihmisiksi ja yhteiskunnan jäseniksi. Opiskelijalla on oikeus saada henkilökohtaista ja muuta tarpeellista opinto-ohjausta. (Lak 61 §)

Vastausten mukaan peruskoulusta tulleet opiskelijat saivat keskimäärin 15 tuntia opetusta osaamispistettä kohden. Tarjotun lähiopetuksen määrässä ei ollut havaittavissa merkittävää eroa eri tutkinnon osien (amatilliset tutkinnon osat, eri yhteiset tutkinnon osat) välillä. Samoin keskihajonta oli sama, 4 tuntia yhden numeron tarkkuudella, eri tutkinnon osissa. Myöskään oppilaitoksen koolla ei ollut merkittävää vaikutusta annetun lähiopetuksen keskiarvoon.

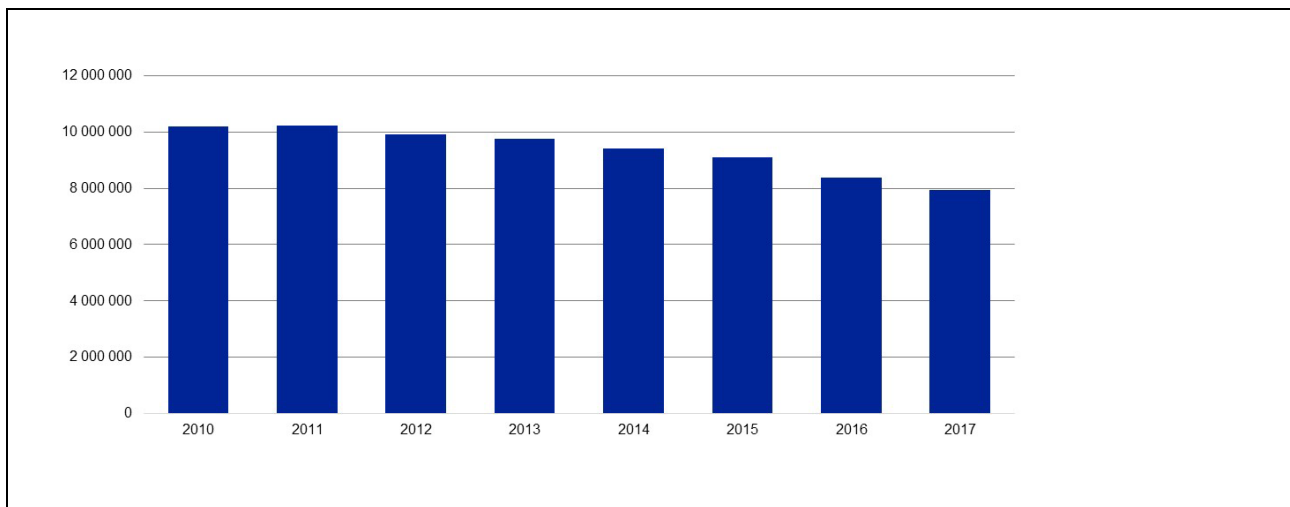
Muille kuin peruskoulusta suoraan tulleille (aikuisopiskelijat) tarjotun lähiopetuksen määrä oli 13–14 tuntia osaamispistettä kohden. Ammatillisissa tutkinnon osissa ja viestintä- ja vuorovaikutusosaamisessa lähiopetuksen määrä oli 14 tuntia osaamispistettä kohden, kun taas matemaattisluonnontieteellisessä sekä yhteiskunta- ja työelämäosaamisessa lähiopetusta annettiin keskimäärin 13 tuntia osaamispistettä kohden. Keskihajonta eri tutkinnon osissa vaihteli välillä 4,8– 5,5 tuntia.

13.9.2019

Opetuksen määrän keskiarvoissa osaamispistettä kohden ei ole merkittäviä eroja eri tutkinnon osien tai opiskelijaryhmien välillä. Hajonta on kuitenkin suurta kaikissa tutkituissa ryhmissä. Tämä tarkoittaa, että osaamispistekohtainen opetuksen määrä vaihtelee paljon eri koulutuksen järjestäjien välillä ja tapauskohtaisesti. Esimerkiksi jos opetusta sai keskimäärin 14 tuntia/osaamispiste ja keskihajonta oli 5 tuntia, niin käytännössä osa sai opetusta 9 tuntia ja osa 19 tuntia riippuen siitä, missä oppilaitoksessa sattui opiskelemaan.

On todennäköistä, että vaihtelu opetuksen määrässä johtuu paljolti taloudellisilla syillä perustelluista valinnoista. Kahden edellisen hallituskauden leikkausten seurauksena opetuksen määrä on ammatillisessa koulutuksessa vähentynyt rajusti. Vuonna 2010 peruskoulusta tullut ammatillinen opiskelija sai tyypillisesti 18,5 tuntia opetusta osaamispistettä kohden, kun muunnetaan silloinen opintoviikkomäärä osaamispisteiksi. Opetuksen raju leikkaus on näyttäytynyt opiskelijalle mm. lyhyinä työviikkoina, jolloin omaehtoista opiskelua on ollut useana arkipäivänä viikossa. Opetustuntien vähentyessä opiskelijamäärä on kasvanut, mikä on myös osaltaan vaikuttanut siihen, että opetusta on annettu esimerkiksi suuremmissa ryhmissä.

### Lähiopetustunnit



→ OPH:n tilastotietojen mukaan lähiopetus on vähentynyt noin 20 % vuodesta 2011. Lähde: OPH

Talous ja nuoret TAT:n vuoden 2019 selvityksessä todetaan, että kun ammattiin opiskelevilta nuorilta kysyttiin, mitä he erityisesti toivoisivat opintoihinsa, he vastasivat: lisää tunteja ja opetusta.<sup>63</sup>

OSKUn AMIS 2018 -tutkimuksen tuloksista käy ilmi, että 22 % ammattiin opiskelevista on sitä mieltä, että opintoihin sisältyy liian vähän opettajan antamaa opetusta.<sup>64</sup>

<sup>63</sup> Talous ja nuoret TAT: *Kun koulu loppuu - Nuorten tulevaisuusraportti 2019* (2019). <https://www.tat.fi/wp-content/uploads/2019/05/Nuorten-tulevaisuusraportti-2019-tiivistelm%C3%A4.pdf>

<sup>64</sup> Suomen opiskelija-allianssi OSKU ry: *Amis 2018-tutkimus* (2018). [https://www.amistutkimus.fi/wp-content/uploads/amis-2018-sisasisivut-aukeamittain-painoon\\_korjattu.pdf](https://www.amistutkimus.fi/wp-content/uploads/amis-2018-sisasisivut-aukeamittain-painoon_korjattu.pdf)

13.9.2019

AMKEN kyselyn mukaan joka viides koulutuksen järjestäjä on sitä mieltä, että lähiopetusta on liian vähän.<sup>65</sup>

SAKKI ry:n *Amisbarometri* (2017): Kun opiskelijoilta kysyttiin, mitä asioita he toivoisivat enemmän ammatillisiin opintoihinsa, 34 % vastasi toivovansa enemmän omaan opiskelualaan liittyvää opettajan pitämää opetusta.<sup>66</sup>

Opetushallituksen *Siirtymien vaikutus koulutuspolun eheyteen* -raporttiin<sup>67</sup> on kirjattu reformiin liittyvänä huolenaiheena se, miten vähentyneet resurssit uhkaavat kaventaa valmistuvien osaamista. Opettajien vastaukset vahvistavat tämän huolenaiheen samoin kuin HundrEDin Teknologiateollisuudelle toteuttama tutkimus.<sup>68</sup> Sen mukaan *“yli 80 prosenttia työnantajista on huomannut opiskelijoiden taidoissa puutteita. Noin 40 prosenttia työnantajista oli huolestuneita siitä, että vastaako ammatillinen koulutus työelämän taitovaatimuksia. Lisäksi työnantajat kokivat suuria eroja opiskelijoiden motivaation, sosiaalisten taitojen ja ammatillisten taitojen välillä.”*

Lisäksi opetuksen väheneminen vaikuttaa opiskelijoiden motivaatioon. OPH:n *Osallisena opinnoissa* -raportissa<sup>69</sup> annetaan tästä esimerkkinä se, että pitkä koulumatka tuntuu opiskelijasta entistä haastavammalta, kun lähiopetusta ei ole koululla enää yhtä paljon tarjolla.

*“Lähiopetustunteja pitää olla enemmän. Hallinnollisia töitä pitää tehdä niiden, jotka osaavat sen parhaiten ja ammattiopettaja voi opettaa ammattia. Työn kuormittavuus on lisääntynyt. Uudet nimet asioille hämmentävät kaikkia esim. ryhmänohjaaja onkin omaopettaja, luokka tai ryhmätunnusta ei saisi olla. Ristiriita koulutuksen muutostavoitteiden ja käytännön toteutusmahdollisuuden välillä on suuri. Aiheuttaa voimattomuutta ja tunteen etten voi vaikuttaa työhöni enkä tehdä siinä parannuksia tai kehittää sitä.”*

*“Lisää lähiopetusta. Ei ammattia opi ilman harjoittelua.”*

*“Opettajat haluaisivat opettaa paljon enemmän, mutta resurssien puutteessa opettaja joutuu päivittäin pohtimaan mitä jättää pois. Verratessani vuonna 2013 valmistunutta ja nyt valmistunutta opiskelijaa on heidän ammatilliset taidot eri kategorioissa. Nyt opiskelija ehtii opiskella juuri ja juuri perusteet alalle.”*

*“Milloin saadaan vähennettyjä opetustunteja takaisin? – Jatko-opintokelpoisuus sivistävässä aineissa heikkenee.”*

*“Mielestäni oppilaitoksissa tulisi olla riittävästi lähiopetusta, että pystyttäisiin opettamaan perusteet. Osa työssä-oppimispaikoista kehittää osaamista hyvin suppealta alueelta. Opiskelijat eivät ole tasavertaisessa asemassa, koska on niin erilaisia työssäoppimispaikkoja.”*

---

<sup>65</sup> Ammattiosaamisen kehittämissyhdystys AMKE ry: <https://www.amke.fi/ajankohtaista/uutiset/uutinen/opetuksesta-huolehdittu-myos-vaikeina-aikoina-vahemmalla-ei-voi-saada-enemman.html> | <https://www.amke.fi/ajankohtaista/uutiset/uutinen/opetuksesta-huolehdittu-myos-vaikeina-aikoina-vahemmalla-ei-voi-saada-enemman.html>

<sup>66</sup> Suomen ammattiin opiskelevien liitto SAKKI ry: *Amisbarometri* (2017). <http://www.amisbarometri.fi/aineisto/>

<sup>67</sup> Opetushallitus: *Siirtymien vaikutus koulutuspolun eheyteen* (2019). [https://www.oph.fi/download/195835\\_siirtymien\\_vaikutus\\_koulutuspolun\\_eheyteen.pdf](https://www.oph.fi/download/195835_siirtymien_vaikutus_koulutuspolun_eheyteen.pdf)

<sup>68</sup> HundrED: *Spotlight: Tekniikan alojen ammatillinen koulutus* (maaliskuu 2019). Tehty Teknologiateollisuus ry:lle. [https://teknologiateollisuus.fi/sites/default/files/file\\_attachments/hundred\\_selvitys\\_spotlight\\_tekniikan\\_alan\\_ammattillinen\\_koulutus\\_032019.pdf](https://teknologiateollisuus.fi/sites/default/files/file_attachments/hundred_selvitys_spotlight_tekniikan_alan_ammattillinen_koulutus_032019.pdf)

<sup>69</sup> Opetushallitus: *Osallisena opinnoissa - Tutkimus oppijoiden osallisuuden vahvistamisesta ammatillisessa koulutuksessa* (2018). [https://www.oph.fi/download/190557\\_osallisena\\_opinnoissa.pdf](https://www.oph.fi/download/190557_osallisena_opinnoissa.pdf)

13.9.2019

*"Reformi ja samalla opetustuntien väheneminen on yhtälö, jota ei tulla ratkaisemaan. Vain lisäämällä lähiope-  
tusta reformista saadaan kelpo työkalu opetukseen."*

*"Opiskelijoiden lähtötaso ei vastaa sitä, että he olisivat valmiita työpaikoille. Opiskelijoille pitäisi saada enemmän  
opetusta, jotta he voisivat saavuttaa tutkinnon perusteiden määrittelemän kiitettävän arvosanan. Työpaikoilla  
teoriataustan opiskelu ei onnistu yhtä vahvasti kuin koululla."*

*"Lähiopetusresurssit kohdilleen, pois turhasta verkko-opetuksen ihannoinnista. Jokaiselle opiskelijalle oma koti-  
ryhmä, selkeä lukujärjestys ja tarpeeksi pitkät päivät täynnä tekemistä."*

*"Huonompaan suuntaan mennään! Pitäisi olla enemmän perinteistä koulussa toteutettavaa opetusta - työpai-  
koilla oppiminen on melko suppeaa."*

*"Reformin myötä on tullut joitakin parannuksia, mutta enemmän asiat menneet huonoon suuntaan. Lähiopetusta  
on leikattu todella paljon ja palaute opiskelijoilta ja työelämästä on sen mukaista. Isolla osalla opiskelijoista ei  
ole valmiuksia ottaa suurinta osaa asioista itsenäisesti haltuun ja on aivan turista kiinni, mitä työpaikalla voi  
oppia (riippuu ohjaajasta ja hänen ammattitaidostaan + halusta ohjata, sekä työpaikasta). Valmistuvan opiskeli-  
jan ammattitaito on täysin riippuvainen siitä, minkälaiset harjoittelupaikat hänellä on ollut. Aiemmin opiskelijoijoi-  
den osaamisen taso oli tasalaatuisempaa, koska lähiopetusta oli enemmän ja osaamisesta varmistettiin enem-  
män mm. kokeilla."*

## **9.2 Opettajan työnkuvat eriytyvät ja osalla työhön kuuluu aiempaa vähemmän opetusta**

Enemmistö (54 %) vastanneista opettajista totesi, että reformin vaikutuksena heidän työhönsä kuu-  
luu vähemmän opetusta. Tulos on erityisen huomionarvoinen, sillä vastaajat olivat yksimielisempiä  
opetuksen vähenemisestä kuin minkään muun opettajan työn osa-alueen vähenemisestä. Opetta-  
jien työnkuvat saattavat olla myös yhä useammin ja monilla eri tavoilla eriytyvässä, koska toisaalta  
17 % eli lähes joka viides opettaja koki, että heidän työnkuvassaan opetus oli lisääntynyt.

Oppilaitosten välillä oli vain vähän eroja siinä, katsoivatko opettajat opetuksen vähentyneen. Toi-  
saalta oppilaitosten kokoja vertailtaessa kävi ilmi, että 500–999 hengen oppilaitoksissa opettajista  
yli 60 % oli sitä mieltä, että opetus oli vähentynyt. Kun vertailtiin ammatillista oppilaitosta, erityisop-  
pilaitosta ja aikuisoppilaitosta, opetus oli yleisimmin, 61 %:n mukaan, vähentynyt erityisoppilaitos-  
ten opettajien työnkuvassa. Vertailujen tulokset tukevat toisiaan, sillä 500–999 hengen oppilaitok-  
sista muita kokoluokkia suurempi osuus on juuri erityisoppilaitoksia.

Aikuisoppilaitoksissa opettajista vain 49 % totesi, että opetus oli vähentynyt. Työvoimakoulutusta  
antaneista opettajista 47 % koki opetuksen vähentyneen, kun taas 55 % niistä opettajista, jotka oh-  
jaavat opiskelijaa työpaikalla, vastasi opetuksen vähentyneen.

Siinä missä opetus oli enemmistön opettajista mukaan vähentynyt, opetuksen suunnittelu oli ylei-  
simmin lisääntynyt. Opetuksen suunnittelu oli vastaajista 40 %:n mielestä lisääntynyt reformin vai-  
kutuksesta. Toisaalta kaikista vastanneista opettajista noin kolmanneksen (32 %) mukaan myös  
opetuksen suunnittelu oli vähentynyt. Tuloksista kävi kuitenkin ilmi, ettei opetustyön vähenemisellä  
ollut suurta vaikutusta muutokseen opetuksen suunnittelussa, sillä suunnittelun katsoi lisääntyneen  
35 % myös niistä vastaajista, joiden mukaan opetus oli vähentynyt.

13.9.2019

Kun opettajilta kysyttiin, miten jatkuva haku on muuttanut heidän työtään. Tästä esitettiin avovastauksissa paljon erilaisia näkemyksiä, mutta noin joka viides vastaaja korosti opetuksen ja opiskelijoiden ryhmäyttämisen vaikeutuneen, mikä muuttaa heidän työtään. Syynä tähän on muun muassa se, että jatkuvasti saapuvat uudet opiskelijat ovat opinnoissaan eri vaiheissa. Tämä lisäsi opettajille suunnittelutyötä. Opettajat olivat vastauksissaan huolissaan erityisesti siitä, että kaikki eivät saa samaa ja yhtä laadukasta opetusta, koska opiskelijat tulevat ryhmään eri aikoina.

### 9.3 Opettajien työnkuvassa ei työelämäyhteistyön osalta ole tapahtunut vielä suurta muutosta

*"Meillä se on ollut aina tiivistä. Enemmän pitäisi keritä puhumaan uudistuksen tuomista muutoksista ja koulutuksesta ylipäättäen."*

*"Yhteistyö hakee vielä muotoaan. Yritykset eivät ole sisäistäneet reformia ja sen vaikutuksia yhteistyöhön."*

*"Jaksot ovat yksilöllisellä aikataululla ja eri pituisia ja työelämässä tämä on aiheuttanut sekaannusta."*

*"Minä ja työyhteisöni olemme vuosikaudet kehittäneet opetusta ja kaikkea siihen liittyvää. Kun reformi tuli, olemme jatkaneet samalla tavalla, koska se on ollut toimintatapamme niin kauan, kun jaksan muistaa. Meillä on hyvät suhteet työpaikoille ja sama pätee edelleen."*

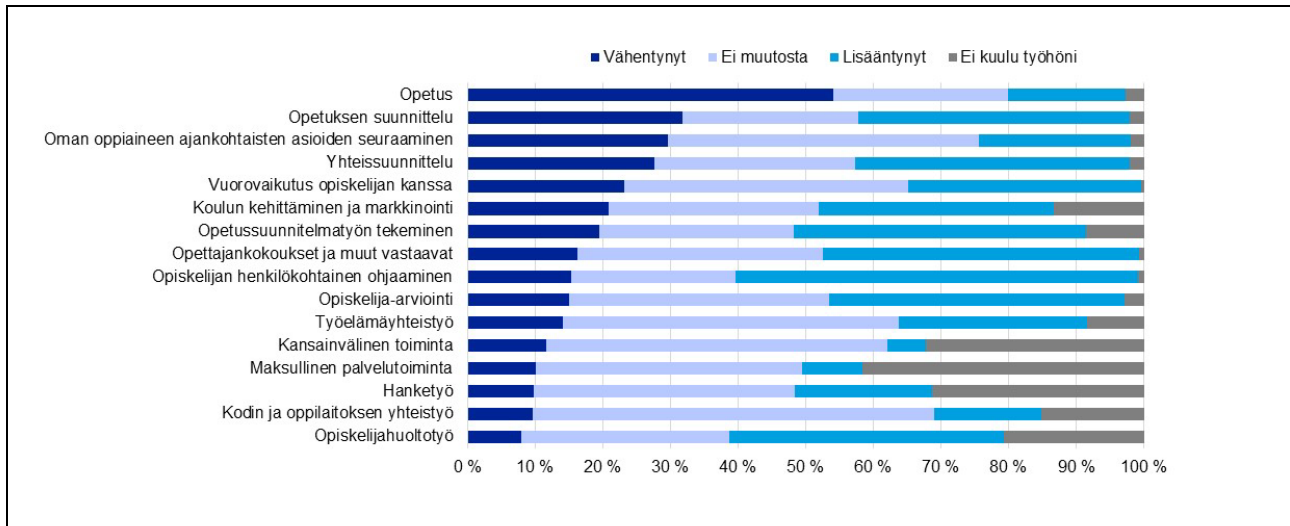
*"Tämä on lisääntynyt ja parantunut, mutta resursseja pitäisi olla enemmän."*

*"Ei mitenkään. Työssäoppimispaikkoja ei tahdo löytyä riittävästi lisääntyneeseen työssäoppimiseen, mutta eihän se ole yhteistyöhön vaikuttanut."*

Kyselyn tuloksista kävi ilmi, että puolet opettajista ei vielä katsonut työelämäyhteistyön lisääntyneen eikä vähentyneen omassa työssään reformin seurauksena. Toinen puoli opettajista eli muutosta havainneet opettajat jakautuivat mielipiteissään, mutta yhteistyö oli vastaajista yleisemmin lisääntynyt kuin vähentynyt (28 % ja 14 %). Poikkeuksen muodostivat yksityisten koulutuksenjärjestäjien palveluksessa olevat opettajat. Heistä peräti 40 % totesi, että työelämäyhteistyö oli reformin vaikutuksesta lisääntynyt. Kunnissa ja kuntayhtymissä opettajien näkemykset eivät merkittävästi eronneet.

13.9.2019

## Reformin vaikutus



→ **Opettajan työtehtävät pysyivät reformin jälkeen pääosin samoina. Työtehtävät painottuvat kuitenkin monilla opettajilla eri tavoin kuin ennen. Opiskelijan henkilökohtainen ohjaaminen ja arviointi ovat selvästi lisääntyneet, kun taas opetus sekä sen suunnittelu ovat vähentyneet.**

SAK:n Työssäoppiminen SAK:laisilla työpaikoilla -kyselyn<sup>70</sup> tulokset tukevat opettajien vastauksia. SAK:n kyselyyn vastanneista luottamushenkilöistä valtaosan (64 %) mukaan reformi ei ollut vaikuttanut työssäoppijoiden määrään työpaikoilla. Toisaalta SAK:n kyselyn tuloksista kävi ilmi, että monessa tapauksessa työssäoppijoita voitaisiin ottaa työpaikalle enemmänkin. Lähes joka kolmas (32 %) koki, että opiskelijoita voitaisiin ottaa työpaikoille jonkin verran enemmän ja noin joka kymmenes (9 %) oli sitä mieltä, että heitä voitaisiin ottaa selvästi enemmän.

KARVIN Kannatteleeko koulutus -raportista<sup>71</sup> käy ilmi, että ammatillisessa koulutuksessa tehtiin jo ennen reformia aiempaa enemmän yhteistyötä työelämän kanssa. Työpaikalla järjestettävän koulutuksen todetaan lisääntyneen, ja oppimisympäristöjä pidetään aiempaa työelämälähtöisempinä. Yhteistyön työelämän kanssa toivotaan tiivistyvän entisestään. Muun muassa Opetushallituksen Siirtymien vaikutus koulutuspolun eheyteen -raporttiin<sup>72</sup> on kirjattu odotus siitä, että yhteistyö tulee reformin myötä lisääntymään.

### 9.4 Opettajat tekevät aiempaa enemmän opiskelijan henkilökohtaista ohjaamista

Opettajien vastausten perusteella opiskelijan henkilökohtainen ohjaaminen on lisääntynyt reformin vaikutuksesta. Valtaosa (60 %) opettajista totesi, että henkilökohtaista ohjaamista kuului työhön aiempaa enemmän. Myös 57 % niistä opettajista, jotka vastasivat opetuksen vähentyneen, koki opiskelijan henkilökohtaisen ohjaamisen lisääntyneen. Opetushallituksen Siirtymien vaikutus

<sup>70</sup> Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK: Työssäoppiminen SAK:laisilla työpaikoilla (joulukuu 2018). <https://www.sak.fi/aineistot/tutkimukset/tyossaoppiminen-saklasisilla-tyopaikoilla>

<sup>71</sup> Kansallinen koulutuksen arviointikeskus KARVI: Kannatteleeko koulutus? Yhteenveto kansallisen koulutuksen arviointitoiminnan tuloksista (2019). [https://karvi.fi/app/uploads/2019/04/KARVI\\_T0519.pdf](https://karvi.fi/app/uploads/2019/04/KARVI_T0519.pdf)

<sup>72</sup> Opetushallitus: Siirtymien vaikutus koulutuspolun eheyteen (2019). [https://www.oph.fi/download/195835\\_siirtymien\\_vaikutus\\_koulutuspolun\\_eheyteen.pdf](https://www.oph.fi/download/195835_siirtymien_vaikutus_koulutuspolun_eheyteen.pdf)

13.9.2019

*koulutuspolun eheyteen* -raporttiin<sup>73</sup> onkin kirjattu yhdeksi reformin tavoitteista opettajan toimenkuvan muuttaminen ”ohjaavan opettajuuden” suuntaan. Opettajien vastausten perusteella muutosta tähän suuntaan on selkeästi tapahtunut.

Tärkeässä roolissa opintojen henkilökohtaistamisessa on opiskelijalle laadittu HOKS. Niiden tekemisellä ei vastausten perusteella kuitenkaan ollut suurta vaikutusta opettajien näkemyksiin siitä, oliko henkilökohtainen ohjaaminen lisääntynyt. Myös niistä opettajista, jotka eivät tehneet HOK-Seja, 54 % totesi henkilökohtaisen ohjaamisen lisääntyneen. Silläkään, miten opiskelijat aloittivat opinnot jatkuvan haun puitteissa, ei vastausten perusteella ollut merkittävää vaikutusta siihen, miten opettajat kokivat työnsä muuttuneen henkilökohtaisen ohjaamisen osalta. Jakson vaihtuessa aloittavia opiskelijoita ohjanneet opettajat jopa katsoivat henkilökohtaisen ohjaamisen lisääntyneen hieman yleisemmin (62 %) kuin ne, jotka ohjasivat koko ajan aloittavia opiskelijoita (59 %).

Osaltaan opiskelijan henkilökohtaisen ohjaamisen lisääntymiseen on vaikuttanut digitalisaatio. OPH:n *Digitalisaatio ammatillisessa koulutuksessa* -raportin<sup>74</sup> mukaan ohjauksen määrä on digitalisaation myötä lisääntynyt. Opiskelijat myös hakeutuvat aiempaa herkemmin ohjaukseen, kun siihen on mahdollisuus verkossa. Opettajilta emme tässä kyselyssä kysyneet, kuinka suuri osa lisääntyneestä ohjauksesta tapahtui juuri digitaalisessa muodossa.

Opettajilta kysyttiin kuitenkin sitä, kuinka hyvin he kokevat hallitsevansa tieto- ja viestintätekniiikan. Pääasiassa opettajat hallitsevat tieto- ja viestintätekniiikan hyvin. Kyselystä selvisi, että suurin osa (69 %) vastaajista pitää osaamistaan tieto- ja viestintätekniiikan hallinnasta riittävänä tai lähes riittävänä. Joka viides ei pidä osaamistaan riittävänä eikä puutteellisena, ja joka kymmenes (11 %) arvioi osaamisensa puutteelliseksi tai hieman puutteelliseksi. On kuitenkin tärkeää varmistaa, että opettajat saavat riittävästi tukea tieto- ja viestintätekniiikan pedagogiseen käyttöön. Vuonna 2016 puolessa ammatillisista oppilaitoksista opettajat eivät saaneet tähän lainkaan tukea.<sup>75</sup>

Vaikka suurin osa opettajista on sitä mieltä, että opiskelijan henkilökohtainen ohjaaminen oli lisääntynyt, vain 34 % vastaajista katsoi vuorovaikutuksen opiskelijan kanssa lisääntyneen. 42 % vastanneista opettajista ei ollut havainnut muutosta vuorovaikutuksessa. Lähes joka neljännestä (23 %) mukaan sitä oli aiempaa vähemmän. Henkilökohtaisessa vuorovaikutuksessa onkin monesti kysymys opiskelijan tukemisesta ja keskusteluista vapaamuotoisemmin eri yhteyksissä. Tällaista vuorovaikutusta ei opiskelijan kannalta usein ollut riittävästi. OSKUn selvityksestä<sup>76</sup> käy ilmi, että lähes puolet (48 %) opiskelijoista toivoi, että opettajalla olisi enemmän aikaa jutella asioista.

Toisaalta opettajien vastausten perusteella opiskelijan henkilökohtainen ohjaaminen liittyi selvästi opettajien kokemukseen vuorovaikutuksesta opiskelijan kanssa. Jos henkilökohtainen ohjaaminen oli vastanneiden mielestä vähentynyt, myös vuorovaikutus oli vähentynyt selkeän enemmistön

<sup>73</sup> Opetushallitus: *Siirtymien vaikutus koulutuspolun eheyteen* (2019). [https://www.oph.fi/download/195835\\_siirtymien\\_vaikutus\\_koulutuspolun\\_eheyteen.pdf](https://www.oph.fi/download/195835_siirtymien_vaikutus_koulutuspolun_eheyteen.pdf)

<sup>74</sup> Opetushallitus: *Digitalisaatio ammatillisessa koulutuksessa* (2018). [https://www.oph.fi/download/191033\\_Digitalisaatio\\_ammattillisessa\\_koulutuksessa.pdf](https://www.oph.fi/download/191033_Digitalisaatio_ammattillisessa_koulutuksessa.pdf)

<sup>75</sup> Opetushallitus: *Digitalisaatio ammatillisessa koulutuksessa* (2018). [https://www.oph.fi/download/191033\\_Digitalisaatio\\_ammattillisessa\\_koulutuksessa.pdf](https://www.oph.fi/download/191033_Digitalisaatio_ammattillisessa_koulutuksessa.pdf)

<sup>76</sup> Suomen opiskelija-allianssi OSKU ry: *Amis 2018-tutkimus* (2018). [https://www.amistutkimus.fi/wp-content/uploads/amis-2018-sisasisivut-aukeamittain-painoon\\_korjattu.pdf](https://www.amistutkimus.fi/wp-content/uploads/amis-2018-sisasisivut-aukeamittain-painoon_korjattu.pdf)



13.9.2019

(79 %) mukaan. Henkilökohtaisen ohjaamisen lisääntymisellä ei kuitenkaan nähty olevan yhtä selkeää vaikutusta vuorovaikutuksen lisääntymiseen. Niistä, joiden mukaan opiskelijan henkilökohtainen ohjaaminen oli lisääntynyt, vuorovaikutus opettajan ja opiskelijan välillä oli lisääntynyt noin joka toisen (56 %) mielestä.

*"Opiskelijoiden eriaikainen eteneminen lisää huomattavasti seurantaa ja ohjausta, koska opiskelijat itse eivät näytä pystyvän seuraamaan omien opintojensa etenemistä. Hirveää säätämistä ja paljon erilaisia asiapapereita, että pysytään selvillä missä kukin menee ja mitä opintoja vielä puuttuu. Opiskelijoilta puuttuu kotiryhmän/oman luokan tuki. tämäkin lisää henkilökohtaisen tuen määrää. Opetuksesta tulee sirpaleista ja opintojen eteneminen ei ole loogista, pohjatiedot puuttuvat, kun tutkinnon osia suoritetaan missä järjestyksessä tahansa. Ennen ammatillisia opintoja ei välttämättä ole suoritettu kaikille pakollisia opintoja. Kuitenkin tutkinnonosat on rakennettu niin, että ne tukevat toisiaan ja asian ymmärrystä. Luultavasti sitoutuminen opiskelijoihin vähenee, opettajana heidän oman keikkani sen suuremmin miettimättä mihin opiskelija sitten menee."*

*"Hektisyys on lisääntynyt, opiskelijoita tulee yksitellen kesken vuotta. Vaatii opettajalta aiempaa enemmän suunnitelmällisyyttä, järjestelmällisyyttä, ja erityisesti yksittäisen opiskelijan henkilökohtaistamista."*

*"Lennosta kurssille tulevien ohjaaminen työllistää opintojakson opettajaa."*

## 9.5 Opettajien ja muun henkilöstön työnkuvia ei pidä sekoittaa

Koulutuksen järjestäjällä tulee olla koulutuksen järjestämistapa huomioon ottaen riittävä määrä opettajan virkoja tai työsopimussuhteisia opettajia. Opettajien kelpoisuusvaatimuksista säädetään valtioneuvoston asetuksella. (Lak 118 § 2-3 mom.) Opettajan tehtäviksi on säädetty mm. HOKS-laadintaan osallistuminen (Lak 45 § 1 mom.), aiemmin hankitun osaamisen arviointi (47 §), palautteen antaminen osaamisen kehittymisestä (Lak 51 §), opetus (Lak 61 §), nimetyksi tuleminen opiskelijan HOKS:iin, kun tämä on koulutus- ja oppisopimuskoulutuksessa ja siten niihin osallistuminen työpaikalla (Aak 9 § 3 mom. 1 kohta), osaamisen arviointi (Lak 54 §), järjestyksenpito (Lak mm. 87–93 §) ja opiskelijan työturvallisuudesta huolehtiminen opetuksensa yhteydessä (Lak 80 §).

Osalla koulutuksen järjestäjiä on opettajien lisäksi ns. ohjaajia tai muilla eri nimikkeillä palkattuja henkilöitä, jotka työskentelevät opettajien kanssa. Lainsäädäntö ei tunne ohjaajaa, eikä heille on säädetty kelpoisuusvaatimuksia. Tässä ohjaajalla ei siis tarkoiteta opinto-ohjaajaa. Kyselyssä haettiin selvittää, onko heitä ja mikä heidän työnkuvansa opettajien näkemyksen mukaan on.

Erityisoppilaitoksissa työskentelevistä opettajista 85 % kertoo, että heillä on ohjaajia tai vastaavia eri nimikkeellä olevia henkilöitä. Ammatillisissa oppilaitoksissa työskentelevistä opettajista alle puolet ja aikuisoppilaitoksissa työskentelevistä opettajista kolmannes kertoo, että heillä on ohjaajia tai vastaavia henkilöitä eri nimikkeillä.

Vastaajista valtaosan (56 %) mukaan ohjaaja tai muulla vastaavalla nimikkeellä toimiva henkilö toimii opettajan apuna ammatillisena ohjaajana. Joka 15:n vastajaan mukaan ohjaaja kuitenkin tekee opettajan työtä. Avovastauksissa tuodaan esille, että työnkuvana voi olla esimerkiksi valmennus taitajakisoihin, työvalmennus ja uraohjaus.

13.9.2019

*“Ohjaa ja tukee opiskelijoita kaikessa opiskeluun liittyvässä. Antaa yksilölle tukea, järjestää rästien tekemahdollisuuksia, käy työpaikoilla myös tarvittaessa ohjaamassa opiskelijaa tehtävissä.”*

*“Ohjaaja auttaa opiskelijaa tehtävien tekemisessä, tietotekniikan käytössä ja käy tukea tarvitsevien opiskelijoiden työpaikoilla.”*

*“Olla opettajan apuna oppitunneilla. Valitettavasti ohjaajille on annettu välillä koko ryhmän opetus ja ohjaus. Ohjaajilla ei kuitenkaan pedagogista koulutusta/kokemusta!”*

*“Valmentaa opiskelijaa Taitaja- kisoihin.”*

Vastauksissa nousi esille myös se, että opettajien alan työkokemus usein unohdetaan. Ohjaajien palkkaamista perusteltiin heidän osaamisellaan alan työtehtävistä, jolloin ei muistettu sitä, että myös opettajalla on vankka tausta oman alansa työtehtävistä. Opettajien kelpoisuusehdoissa edellytetään soveltuvan korkeakoulututkinnon lisäksi vähintään kolmen vuoden kokemusta alan työelämässä.

## **10 OPETTAJAN OMA OSAAMINEN**

### **10.1 Reformista on saatu vaihtelevasti koulutusta**

Kaikkiaan noin puolet (51 %) kyselyyn vastanneista opettajista oli mielestään saanut riittävästi reformia koskevaa koulutusta, kun taas noin kolmannes (31 %) katsoi saaneensa koulutusta liian vähän.

Opettajien vastauksia ristiintaulukoimalla syntyy vaikutelma siitä, että resursseja koulutuksen järjestämiseen on kaiken kaikkiaan ollut enemmän siellä, missä opettajille on annettu riittävästi reformia koskevaa koulutusta. Monet työn osa-alueet, kuten opetus, työelämäyhteistyö ja opiskelijan henkilökohtainen ohjaaminen, olivat vähentyneet harvemmin niiden opettajien mukaan, jotka katsoivat saaneensa riittävästi reformia koskevaa koulutusta.

Niistä opettajista, jotka olivat täysin samaa mieltä siitä, että opiskelijat saivat oppilaitoksessa tarvittavan määrän opinto-ohjausta, jopa 74 % oli mielestään saanut riittävästi koulutusta reformista. Samoin selkeä enemmistö (66 %) opettajista, jotka olivat täysin samaa mieltä siitä, että pystyivät käymään työpaikalla ohjaamassa opiskelijaa, vastasivat saaneensa reformikoulutusta riittävästi. Jos opettajat olivat saaneet riittävästi koulutusta reformista, vain 49 % katsoi opetuksen vähentyneen, kun taas opetus oli vähentynyt 60 %:n mukaan niistä, joille ei ollut tarjottu riittävästi koulutusta reformista.

Toisaalta vastausten perusteella näyttää, että joidenkin opettajien oli vaikea arvioida, kuinka paljon reformia koskevaa koulutusta he olivat kyselyyn vastatessaan saaneet. Jopa 18 % vastasi, ettei tiennyt, oliko saanut koulutusta riittävästi vai liian vähän. Opettajien kykyyn arvioida, olivatko he saaneet reformista riittävästi koulutusta, vaikutti vastausten perusteella se, kuinka perillä he olivat reformin tavoitteista. Reformin tavoitteet riittävästi tuntevista opettajista vain 7 % vastasi, ettei osannut arvioida, oliko saanut riittävästi koulutusta reformista.

13.9.2019

Opettajien reformin tuntemusta voidaan parantaa oppilaitoksen ulkopuolella järjestettävän täydennyskoulutuksen avulla. Tämä kävi ilmi kyselyn tuloksista, sillä niiden opettajien mielestä, jotka olivat saaneet viidestä kuuteen päivää täydennyskoulutusta oppilaitoksen ulkopuolella, 71 % piti koulutustaan reformista riittävänä. Kolmesta neljään päivää oppilaitoksen ulkopuolella täydennyskoulutusta saaneista enää 57 % piti koulutustaan riittävänä. Niistä, jotka eivät olleet lainkaan osallistuneet tällaiseen täydennyskoulutukseen, piti reformikoulutustaan riittävänä vain alle puolet.

Vastanneista opettajista 40 % kuitenkin totesi, ettei ollut osallistunut oppilaitoksen ulkopuolella järjestettävään täydennyskoulutukseen. Jos opettajat olivat osallistuneet täydennyskoulutukseen, he olivat yleensä osallistuneet sellaiseen yhden tai kahden päivän ajan (31 %). Vain vajaa kolmannes (29 %) vastaajista oli osallistunut täydennyskoulutukseen kolmen tai yli kolmen päivän ajan.

## 10.2 Opettaminen, ohjaus ja näytön arviointi osataan

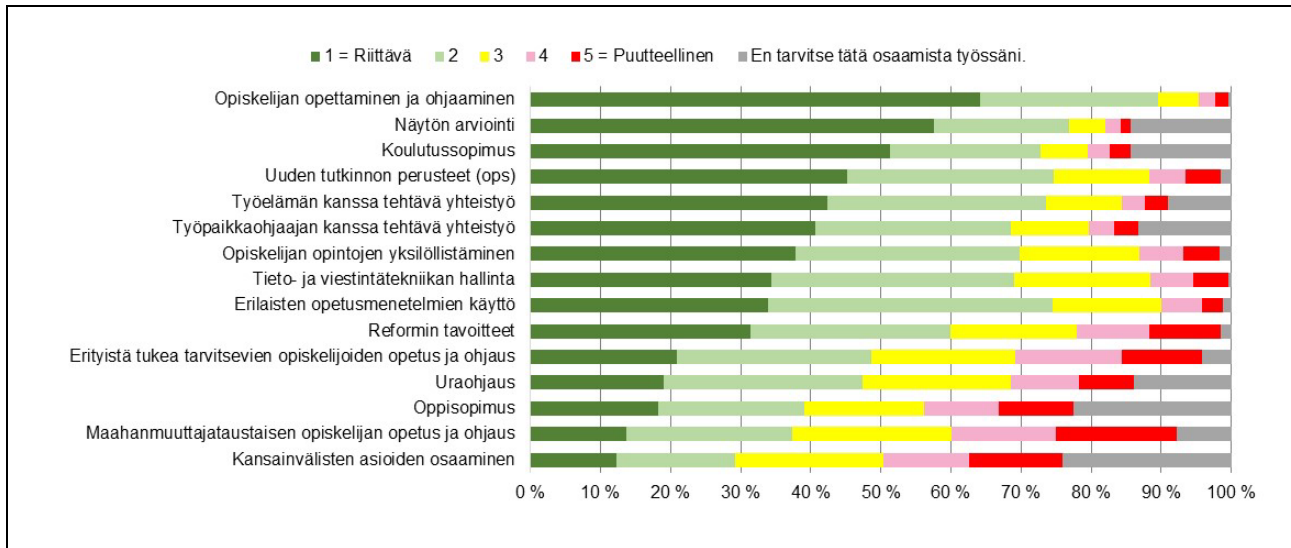
Opettajat eivät ole huolissaan omasta osaamisestaan opiskelijan varsinaisen opettamisen ja ohjaamisen osalta. Vastaajista 89 % arvioi osaamisensa opettamisesta ja ohjaamisesta riittäväksi tai lähes riittäväksi. Vain 4 % opettajista arvioi osaamisensa puutteelliseksi tai hieman puutteelliseksi. Lisäksi vastauksissa korostui, että riittävä koulutus reformista on vahvistanut myös opettajan omaa näkemystä opetus- ja ohjaustyön osaamisen kannalta. Reformista riittävästi koulutusta saaneista opettajista 93 % totesi myös osaamisensa opiskelijan opettamisen ja ohjaamisen osalta olevan riittävää tai lähes riittävää. Sen sijaan 84 % niistä, jotka eivät mielestään olleet saaneet riittävästi koulutusta reformista, pitivät osaamistaan opettamisesta ja ohjaamisesta riittävänä tai lähes riittävänä.

Opettajilla ei vastausten perusteella myöskään ole ongelmia erilaisten opetusmenetelmien käytössä. Vastaajista 74 % totesi osaamisensa tässä riittäväksi tai lähes riittäväksi. Osaamisensa opiskelijan opintojen yksilöllistämistä opettajat kokevat myös vahvaksi, sillä 70 % arvioi osaamisensa yksilöllistämistä riittäväksi tai lähes riittäväksi. On kuitenkin syytä todeta, että noin joka kymmenes (11 %) totesi osaamisessaan olevan selviä puutteita tai hieman puutteita. Vertailtaessa vastaajia opetettävien aineiden mukaan, selvästi vahvimpana osaamistaan opiskelijan opintojen yksilöllistämisessä pitivät erityisopetusta antavat ja opinto-ohjaajan töitä tekevät opettajat (81 % ja 80 % pitivät osaamistaan riittävänä tai lähes riittävänä).

Valtaosa (77 %) vastanneista opettajista katsoi osaamisensa näyttöjen arvioinnista olevan riittävää ja tai lähes riittävää. Opettajien osaamista näyttöjen arvioinnin osalta ei voi tuloksen perusteella myöskään pitää heidän opettamiseen ja ohjaamiseen liittyvää osaamistaan heikompana, sillä jopa 14 % totesi, ettei tarvitse tätä työssään. Lisäksi opetettavia aineita vertailtaessa kävi ilmi, että ammatillisia tutkinnon osia opettavista jopa yhdeksän kymmenestä piti osaamistaan näyttöjen arvioinnista riittävänä tai lähes riittävänä. Keskimääräistä selvästi parempaa osaamista on kyselyn tulosten perusteella myös työpaikkaohjaajia kouluttavilla opettajilla, joista 92 % totesi osaamisensa näytön arvioinnista riittäväksi tai lähes riittäväksi.

13.9.2019

## Oma osaaminen



→ Opettajia pyydettiin arvioimaan omaa eri työtehtävien osaamistaan asteikolla 1 (riittävä) – 5 (puutteellinen). Opettajien oli myös mahdollista todeta, etteivät tarvitse jotain osaamista työssään.

### 10.3 Työelämän kanssa tehtävä yhteistyö osataan pääasiassa hyvin

Vastausten perusteella opettajat tuntevat koulutussopimuksen hyvin. Kyselyssä valtaosa (73 %) arvioi osaamisensa liittyen koulutussopimukseen riittäväksi tai lähes riittäväksi. Suuri osa (14 %) jäljelle jäävistä vastaajista ei myöskään tarvitse tätä työssään. Sen sijaan oppisopimuksen osalta opettajat arvioivat osaamisensa hyvin vaihtelevasti. Vain 39 % piti kyselyssä osaamistaan oppisopimuksesta riittävänä tai lähes riittävänä, kun taas peräti 22 % piti tätä puutteellisena tai hieman puutteellisena. Poikkeuksena ovat henkilöstökoulutusta antavat opettajat, joista 64 % katsoi, että tuntee riittävän hyvin oppisopimuksen.

Kun opettajia pyydettiin arvioimaan yleisesti osaamistaan työelämän kanssa tehtävästä yhteistyöstä, 73 % oli sitä mieltä, että oma osaaminen on riittävää tai lähes riittävää.

Työpaikkaohjaajan kanssa tehtävään yhteistyöhön liittyvää osaamistaan opettajat pitivät lähes yhtä hyvänä kuin yleistä osaamistaan työelämän kanssa tehtävästä yhteistyöstä. Tässä 69 % arvioi osaamisensa olevan riittävää tai lähes riittävää.

### 10.4 Tutkinnon perusteet tunnetaan reformin tavoitteita paremmin

Valtaosa opettajista katsoi tuntevansa uuden tutkinnon perusteet hyvin. Vastaajista 75 % totesi osaamisensa uuden tutkinnon perusteista olevan riittävää tai lähes riittävää. Sillä, olivatko opettajat saaneet oppilaitoksen ulkopuolista täydennyskoulutusta, oli merkitystä sen suhteen, miten opettajat arvioivat omaa osaamistaan tutkinnon perusteista. Yli 80 % viisi tai yli viisi päivää tällaiseen täydennyskoulutukseen osallistuneista piti osaamistaan riittävänä tai lähes riittävänä.

13.9.2019

Toisaalta opettajilla oleva osaaminen ei OSKUn palautteen<sup>77</sup> mukaan ole välittynyt opiskelijoille asti. Tämä voi johtua koulutuksenjärjestäjän linjauksista tai monista muista syistä. Amis 2018 -tutkimuksesta käy ilmi, että opiskelijoiden tiedoissa siitä, millä tutkinnon perusteilla he opintonsa käytännössä suorittavat, näyttää olevan selviä puutteita. Opiskelijapalautteen perusteella yli neljännes opiskelijoista ei kysyttäessä ollut varmoja, mihin asti tutkinnon voi suorittaa vanhojen perusteiden mukaan. Lisäksi peräti 59 % vastanneista opiskelijoista oli sitä mieltä, että oppilaitos ei ollut tiedotanut mahdollisuudesta siirtyä suorittamaan tutkintoa uusien perusteiden mukaan.

Opettajat tuntevat reformin tavoitteet selvästi uuden tutkinnon perusteita heikommin. 59 % opettajista piti reformin tavoitteisiin liittyvää osaamistaan riittävänä tai lähes riittävänä, kun taas joka viides (20 %) totesi osaamisensa reformin tavoitteista puutteelliseksi tai hieman puutteelliseksi. Osallistuminen oppilaitoksen ulkopuolella järjestettävään täydennyskoulutukseen vaikutti jälleen opettajien vastauksiin. Viisi-kuusi päivää täydennyskoulutukseen osallistuneista 72 % katsoi osaamisensa reformin tavoitteista riittäväksi tai lähes riittäväksi. Lisäksi vastauksista kävi ilmi, että henkilöstökoulutusta antavat opettajat ovat muita tavallisemmin (68 %) sitä mieltä, että heidän osaamisensa reformin tavoitteista on riittävää tai lähes riittävää.

Työelämässä reformin tuntemus on selvästi opettajia heikommalla tasolla. Tämä käy ilmi Työterveyslaitoksen toteuttamasta selvityksestä<sup>78</sup>, jonka tulosten perusteella yli puolet luottamusmiehistä, esimiesasemassa olevista ja työsuojeluvaltuutetuista tuntee ammatillisen koulutuksen uudistuksen heikosti. Tieto reformista on välittynyt työpaikoille kaiken kaikkiaan huonosti. Tämä korostuu siinä, että Työterveyslaitoksen kyselyn perusteella luottamusmiehet, esimiehet ja työsuojeluvaltuutetut saivat tavallisesti tietonsa uudistuksesta median välityksellä.

### **10.5 Opettajilla on puutteita osaamisessa maahanmuuttajataustaisten sekä erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden opetuksessa ja ohjauksessa**

Vastauksista kävi ilmi, että opettajien osaamisessa on eniten puutteita maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden opetukseen ja ohjaukseen liittyen. Peräti joka kolmas (32 %) totesi osaamisensa tässä puutteelliseksi tai hieman puutteelliseksi. Riittävänä tai lähes riittävänä taas piti osaamistaan maahanmuuttajataustaisten opetuksesta ja ohjauksesta vain vähän suurempi osuus (38 %) vastaajista. Muista vastaajista poiketen VALMA-opettajista yli puolet (56 %) katsoi osaamisensa olevan riittävää tai lähes riittävää.

Myös erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden opetuksessa ja ohjaamisessa oli paljon puutteita. Vaikka noin puolet vastanneista opettajista (49 %) piti osaamistaan erityistä tukea tarvitsevien opetuksesta ja ohjaamisesta riittävänä tai lähes riittävänä, joka neljäs (26 %) arvioi osaamisensa puutteelliseksi tai hieman puutteelliseksi. Vaikka erityisopetusta antavilla opettajilla osaamistaan riittävänä tai lähes riittävänä pitävien osuus oli huomattavasti suurempi (81 %), heistäkin 9 % totesi osaamisensa olevan puutteellista tai hieman puutteellista.

<sup>77</sup> Suomen opiskelija-allianssi OSKU ry: *Amis 2018-tutkimus* (2018). [https://www.amistutkimus.fi/wp-content/uploads/amis-2018-sisasivut-aukeamittain-painoon\\_korjattu.pdf](https://www.amistutkimus.fi/wp-content/uploads/amis-2018-sisasivut-aukeamittain-painoon_korjattu.pdf)

<sup>78</sup> Työterveyslaitos: *Ammattitaitoa yhdessä -kyselyn keskeiset tulokset* (2019). Tehty Työväen sivistysliitto TSL:lle. <http://tiedotteet.tsl.fi/go/887615-310644-71393224>

13.9.2019

## 11 OPETTAJIEN MUUT HUOMIOT AMMATILISESTA KOULUTUKSESTA

Kyselyn päätteeksi opettajia pyydettiin kertomaan, mitä he vielä haluaisivat sanoa ammatillisesta koulutuksesta. Opettajilla oli mahdollisuus avovastauksen muodossa korostaa sellaisia asioita, joita kyselyssä ei heidän mielestään muuten ollut tarpeeksi huomioitu. Tällä tavalla saatiin yhteensä 775 vastausta.

Opettajien vastauksissa korostui ylivoimaisesti eniten huoli ammatillisen koulutuksen resursoinnista. Tämä kävi ilmi siitä, että lähes 40 % vastauksia todettiin, että resursseja on annettu ammatillista koulutusta varten liian vähän, että ne ovat vähentyneet tai että niitä tarvittaisiin lisää. Tämä oli oletettavaa, koska itse kyselyssä ei käsitelty resurssileikkauksia.

Myös uuden rahoitusjärjestelmään toimivuudesta esitettiin epäilyjä. Opettajat olivat huolissaan siitä, että perustutkintojen järjestäminen olisi taloudellisesti kannattavampaa koulutuksen järjestäjälle kuin ammatti- ja erikoisammattitutkintojen järjestäminen. Osa opettajista kertoi myös, että heidän oppilaitoksessaan on suunnitelmissa lakkauttaa sellaiset tutkinnot, joiden rahoitus ei mahdollista tarvittavia kalliita laiteinvestointeja. Myös tutkinnon osien järjestämisen kannattavuutta epäiltiin, koska niistä ei saada kaikkia rahoitusjärjestelmän osia. Niiden järjestämistä pidettiin erittäin tärkeänä erityisesti aikuisille ja maahanmuuttajille.

Hieman yli viidesosa vastaajista piti ammatillisen koulutuksen uudistusta huonosti valmisteltuna tai liian nopeasti toteutettuna. Moni opettaja koki, että tilanne oppilaitoksessa on sekava tai omaksuttavaa on liaksi kerralla. Useasta vastauksesta kävi ilmi myös se, että uudistusten ja leikkausten yhtäaikainen toimeenpano on entisestään vaikeuttanut tilannetta.

Opettajien työhyvinvointi on vastausten perusteella heikentynyt. 15 % vastaajista totesi oppilaitoksen henkilökunnan ja opettajien olevan kuormittuneita, stressaantuneita tai kohtuuttoman kiireisiä. Lisäksi monessa vastauksessa todettiin suoraan, että opettaja harkitsee alan vaihtoa tai odottaa eläköitymistä, koska työstä on tullut liian kuormittavaa. Näistä asioista ei kyselyssä kysytty sen vuoksi, että OAJ teettää säännöllisesti joka toinen vuosi työolobarometrin. Se on keskittynyt opettajien työhyvinvointiin. Kysely toteutetaan seuraavan kerran syksyllä 2019.

Erityisesti opettajat olivat huolissaan lähiopetuksen määrästä. Monissa vastauksissa korostuivat samantapaiset haasteet ja kehittämistarpeet eri näkökulmista. Noin 15 % vastaajista nosti esiin huolen reformin negatiivisesta vaikutuksesta opiskelijoihin ja heidän ammattiosaamiseensa. Vastaava osuus (15 %) taas korosti sitä, kuinka reformi uhkaa heikentää opetuksen laatua ammatillisissa oppilaitoksissa. Joka kymmenennestä vastauksesta kävi ilmi, että ammatillisen koulutuksen haasteita lisää osaltaan opiskelijoiden heikentynyt kyky pärjätä opinnoissa ja työelämässä sekä aiempaa alhaisempi opiskelumotivaatio. Huolta opiskelijoiden kyvystä opiskella lisää se, että työelämäyhteistyötä toivotaan reformin myötä lisää, vaikka monilta opiskelijoilta ei työelämässä oppiminen onnistu. Lähes 10 % vastanneista opettajista koki, että työelämäyhteistyötä pitäisi selvästi kehittää tai suunnitella järkevämmiin.

13.9.2019

Koska näitä asioita kysyttiin myös kyselyssä, prosenttiosuudet eivät sinällään kerro sitä, kuinka moni oli näistä huolissaan. Tässä osiossa piti tuoda esille vain asioita, joita ei ollut kysytty, mutta joita halutaan vielä nostaa esille. Lähinnä näistä asioista vielä kyselyn lopussakin kertominen kuvaa sitä, että huoli on erittäin suuri.

Lisäksi vajaa 10 % opettajista totesi pitävänsä vuosityöaikaan huonona. Vastausten mukaan vuosityöaikaan siirtyminen on vähentänyt lähiopetusta ja lisännyt byrokratiaa ja kirjaamista. Osa vastaajista on sitä mieltä, että vuosityöaika ei toimi käytännössä, koska töitä on tehty yhtä paljon kuin aiemmin tai jopa selvästi enemmän, vaikka palkkaa on saatu vähemmän.

## 12 JOHTOPÄÄTÖKSET

### Mihin toimiin kyselyn perusteella pitäisi ryhtyä?

Opetusalan Ammattijärjestö OAJ esittää kyselyn perusteella seuraavia toimenpiteitä.

#### **1. Opettajien määrää ammatillisessa toisen asteen koulutuksessa on lisättävä välittömästi. Opetus- ja kulttuuriministeriön pitäisi selvittää, mitä laissa säädetty riittävä määrä opettajia tarkoittaa.**

Hallitusohjelman mukaan opettajien määrää lisätään. Tähän on vuosille 2020–23 varattu 235 miljoonaa euroa. Opettajamäärän lisäys on erittäin tärkeä saada aikaan välittömästi. Opiskelijoiden määrä ja heidän tarvitsemansa opetuksen, ohjauksen ja tuen määrä kasvaa, mutta opettajien määrä on vähentynyt yli 1 600:lla viime vuosien aikana. Syynä ovat mittavat rahoitusleikkaukset. OAJ:n tekemän selvityksen mukaan opiskelijoiden oikeus opettajaan, opettajan antamaan opetukseen, ohjaukseen, opinto-ohjaukseen ja tukeen ei toteudu kaikkialla eikä yksilöllisiä opintopolkuja voida järjestää.

Esimerkiksi hallitusohjelmakirjausta, jonka mukaan laaditaan malli kokonaisten opiskelupäivien ja viikkojen toteutumisesta, ei ole mahdollista toteuttaa laadukkaasti, ennen kuin opettajien määrää on lisätty.

Ammatillisen koulutuksen lainsäädäntö edellyttää, että koulutuksen järjestäjällä on riittävä määrä opettajia. Opetus- ja kulttuuriministeriön on perustettava työryhmä selvittämään, mitä laissa säädetty riittävä määrä opettajia tarkoittaa. Tässä yhteydessä työryhmän on arvioitava myös tarvetta säätää opettaja-, opinto-ohjaaja- ja erityisen tuen opettajamitoituksesta.

#### **2. Ammatillisen koulutuksen rahoitustasoa on kasvatettava, jotta sille asetetut tavoitteet voivat toteutua. Rahoituksen on oltava paremmin ennakoitavaa ja kaikkien tutkintojen järjestämisen koulutuksen järjestäjälle taloudellisesti yhtä kannattavaa.**

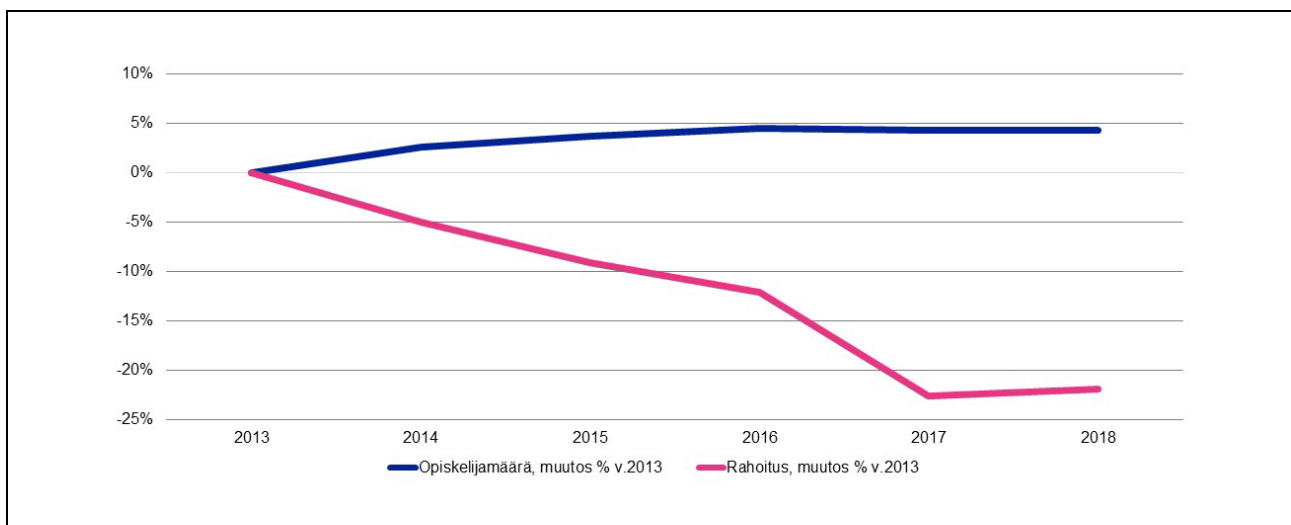
On välttämätöntä, että hallitusohjelman kirjaus ”Kasvatetaan ammatillisen koulutuksen rahoitustasoa turvaamaan koulutuksen laatu” toteutetaan mahdollisimman pian. Kyselyn mukaan ryhmäkoot ovat kasvaneet, erityisen tuen resurssit ovat puutteelliset eikä opettajan antamaa opetusta ja ohjausta ole riittävästi oppilaitoksissa ja koulutus- tai oppisopimustyöpaikoilla. Opettajien osaamisen ajantasaisuudesta ei myöskään ole pidetty huolta työn muuttuessa.

Opettajien vastausten mukaan uudistunut rahoitusjärjestelmä näyttäisi tekevän perustutkintojen järjestämisen koulutuksen järjestäjälle ammatti- ja erikoisammattitutkintojen järjestämistä

13.9.2019

houkuttelevammaksi. Osa kalliista tutkinnoista lakkautetaan, koska ne eivät saa riittävää rahoitusta, jotta tarvittavia laiteinvestointeja voitaisiin tehdä. Myös tutkinnon osien järjestämisen on oltava kannattavaa. Niitä pitää osaajapulan lievittämiseksi järjestää erityisesti aikuisille ja maahanmuuttajille.

### **Ammatillisen koulutuksen opiskelijamäärä on kasvanut ja rahoitus on pienentynyt**



→ **Ammatillisen oppilaitosmuotoisen koulutuksen ja lisäkoulutuksen rahoituksen muutos suhteutettuna opiskelijamäärään sekä opiskelijamäärän muutos vuosina 2013–2017.** Lähde: Valtion budjetti ja tilastokeskus

### **3. Osaamispisteelle on määriteltävä valtakunnallinen opetustuntimäärä.**

Osaamispisteelle on säädettävä opetustuntimäärä, joka kuluu yhtä osaamispistettä vastaavien tietojen ja taitojen hankkimiseen silloin, kun opiskelijalla ei ole aikaisempaa osaamista asiasta. Vuonna 2010 ammatillinen opiskelija sai tyypillisesti 18,5 tuntia opetusta osaamispistettä kohden. Kyselyn mukaan opiskelijat saivat nyt keskimäärin 13–15 tuntia opetusta osaamispistettä kohden. Keskihajonta oli suuri, yli neljä tuntia. Opiskelijoiden yhdenvertaisuus ei toteudu.

### **4. Opinto-ohjaajien määrä vaatii säädöksiä**

Kyselyn mukaan lähes puolet vastanneista opettajista koki, että opiskelijat eivät saa riittävästi opinto-ohjausta. Vastaavia tai vielä heikompia tuloksia on saatu lukuisista muista kyselyistä. Opiskelijan oikeus monipuolisempaan ja yksilöllisempään opinto-ohjaukseen ja jälkiohjaukseen toteutuu, kun opinto-ohjaajien lukumäärästä on säädökset, jotka takaavat riittävän opinto-ohjaajamäärän opiskelijoiden lukumäärään verrattuna. Lisäksi on säädettävä jälkiohjausveloitteesta.

Hallitusohjelman mukaan on tarkoitus selvittää osana oppivelvollisuuden pidentämistä sitovat mitoitukset opinto-ohjaajien määrästä toisen asteen koulutuksessa. Lisäksi selvitettäväksi tulee, miten jälkiohjausveloite ulotetaan ammatilliseen koulutukseen ja tukiohjaus peruskoulusta toiselle asteelle.



13.9.2019

OAJ:n mielestä opetus- ja kulttuuriministeriön on käynnistettävä tämä selvitystyö mahdollisimman nopeasti. Ammatillisen koulutuksen opiskelijalla on oltava yhdenvertainen oikeus jälkiohjaukseen lukiokoulutuksen opiskelijoiden kanssa.

## **5. Opettajalle on resursoitava riittävästi työaika työelämän kanssa tehtävään yhteistyöhön**

Opettajat tarvitsevat riittävästi työaika työelämän kanssa tehtävään yhteistyöhön, työpaikkaohjaajan kouluttamiseen, opiskelijan ohjaamiseen työpaikoilla ja näyttöihin. Näytöt toteutetaan työpaikoilla ja oppilaitoksissa siten, että arviointikriteereiden edellytykset täyttyvät.

Työpaikkaohjaajat tarvitsevat koulutusta, jolle on laadittava valtakunnalliset kriteerit. Niistä pitää käydä ilmi, millaista opetusta työpaikkaohjaajina toimivien pitää saada sekä se, minkälaista osaa mistä heiltä edellytetään. Opetus- ja kulttuuriministeriön pitää arvioida, voisiko työelämätoimikunta auditoida työpaikkojen soveltuvuutta koulutuspaikoiksi.

Vain noin puolet kyselyyn vastanneista opettajista on sitä mieltä, että työnantajat tuntevat koulutus- sopimuksen ja oppisopimuksen. 62 % sanoi, ettei opiskelijoille ole tarjolla riittävästi työpaikkoja. 45 % opettajista oli eri mieltä väitteestä ”työpaikat sopivat opiskelijoille”. Lähes joka viides oli eri mieltä väitteestä ”työpaikat ovat turvallisia”.

Vastanneista opettajista 40 % ei ole täysin samaa mieltä siitä, että opiskelijalle olisi nimetty omaa työpaikkaohjaajaa. Yli kolmasosa oli sitä mieltä, että työpaikkaohjaajat eivät osaa ohjata ja lähes 70 % oli sitä mieltä, että työpaikalla ei ole riittäviä resursseja opiskelijan ohjaamiseen ja arviointiin. Opettajista 42 % oli eri mieltä siitä, että työpaikkaohjaajat olisi perehdytetty työpaikalla järjestettävää koulutusta koskeviin säädöksiin ja käytäntöihin.

Selvitykseen vastanneista opettajista 57 % katsoo, ettei heillä ole riittäviä resursseja keskustella työpaikkaohjaajien kanssa työpaikalla järjestettävästä koulutuksesta, ja 60 % opettajista ei pysty käymään työpaikalla riittävän usein ohjaamassa opiskelijaa. Kun aiemmin opettaja käytti tyypillisesti yhden tunnin työaika työssäoppimisen ohjaamiseen opiskelijaa ja osaamispistettä kohden, nyt vastanneiden opettajien mukaan heillä on keskimäärin 40 minuuttia aikaa yhden opiskelijan ohjaamiseen työpaikalla.

Sekä opettajat, opiskelijat että työelämän edustajat pitävät hyvänä käytäntönä sitä, että jo tutuksi tullut opettaja käy ohjaamassa opiskelijaa säännöllisesti koulutus- ja oppisopimuksen aikana. Kun opiskelija on koulutus- tai oppisopimuksessa, hänen HOKSiinsa nimetään opettaja sekä tieto siitä, kuinka monta tuntia opettaja opettaa, ohjaa ja tukee opiskelijaa työpaikalla koulutus- ja oppisopimuksen aikana.

Vain vajaa puolet opettajista toteaa, että kaikki tai lähes kaikki näytöt tehdään työpaikoilla. Kolmannes opettajista katsoo, että työpaikat soveltuvat vain osin näyttöihin tai näyttöjä varten ei löydy työpaikkoja.

13.9.2019

**6. HOKS vaatii täsmentämistä, enemmän yhteistä laadinta-aikaa opettajalle ja opiskelijalle sekä valtakunnallisen mallipohjan. Lisäksi tarvitaan aiemman osaamisen kansalliset tunnistamisen ja tunnustamisen periaatteet.**

Vastanneista opettajista 59 % ei pitänyt käyttämänsä HOKS-lomaketta toimivana, ja 70 % oli sitä mieltä, että maahan tarvitaan valtakunnallinen HOKS-lomake. Ensimmäisen HOKSin laadintaan käytetään yleisimmin 30–60 minuuttia ja saman verran kuluu aikaa sen päivittämiseen. Tämä ei riitä. Opettajat pitivät HOKSin tärkeimpänä asiana osaamisen tunnistamista ja tunnustamista. Tä-  
hän tarvitaan aiemman osaamisen kansalliset tunnistamisen ja tunnustamisen periaatteet, kuten hallitusohjelmassakin todetaan.

**7. Erityisen tuen ja maahanmuuttajien opetukseen on lisättävä resursseja. Opettajalla on oltava oikeus saada tieto opettamansa opiskelijan tarvitsemasta tuesta.**

Opettajista 84 % toteaa, että tuen tarpeet ovat lisääntyneet viimeisen vuoden aikana. Eri mieltä väitteestä ”opiskelijoilla on riittävä toimintakyky opiskeluun” oli 48 % opettajista.

Kaksi kolmesta opettajasta on sitä mieltä, että oman oppilaitoksen erityisopettajaresurssit eivät ole riittävät. Vastanneista opettajista useampi kuin joka kolmas (35 %) oli sitä mieltä, ettei hän saa riittävästi tietoa ryhmissään opiskelevista erityistä tukea tarvitsevista opiskelijoista. Laki ei anna opettajalle oikeutta saada opetuksen järjestämisen kannalta välttämättömiä salassa pidettäviä tietoja ilman opiskelijan suostumusta.

**8. Jatkuva haku vaatii toimiakseen suunnitellun opintojen aloittamisen ja riittävän resurssin opettajalle**

Kyselyn tulosten mukaan 59 % opettajista ei pidä jatkuvaa hakua toimivana. Tilanne voisi muuttua, jos koulutuksen järjestäjät toteuttaisivat hallitusohjelman kirjauksen, jonka mukaan hyvät käytännöt mahdollistavat joustavan ja onnistuneen opintojen aloituksen sekä ryhmäytymisen. Koulutuksen järjestäjän on tärkeää resursoida opettajille riittävästi aikaa uusien opiskelijoiden opintojen aloittamiseen liittyviin toimiin kuten opintojen yksilöllistämiseen, suunnitteluun, aiemmin hankitun osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen, opiskelijan ohjaamiseen ja opintoihin perehdyttämiseen sekä ryhmäyttämiseen. Kyselyn mukaan opettajat pitivät hyvinä käytäntöinä muun muassa selkeitä aloitusajankohtia, riittävää ohjausta ja opintojen aloittamista digitalisessa oppimisympäristössä. Jatkuva haku sopii hyvin myös oppisopimukseen.

Opiskelijaksi hakeville on tärkeää kertoa, ettei jatkuva haku välttämättä tarkoita välitöntä opintojen aloittamista esimerkiksi silloin, kun ei ole vapaita opiskelijapaikkoja.

**9. Koulutus- ja oppisopimuksen solmimiseen on oltava toimintaohjeet sekä selkeät sopimusohjat.**

Kyselyn mukaan 69 % opettajista allekirjoittaa koulutuksen järjestäjän puolesta ja nimissä koulutus- ja oppisopimuksia työpaikan kanssa. Koulutus- ja oppisopimuksia varten tarvitaan selkeät sopimusohjat ja ohjeet muun muassa siitä, miten sopimukset solmitaan ja miten eri henkilöiden tehtävät ja vastuut jakautuvat.

13.9.2019

Opettajalle on kohdennettava riittävä työaika sopimuksen valmistelu- ja laadintatyöhön ja muun muassa työssäoppimispaikan työturvallisuuden ja soveltuvuuden varmistamiseen.

**10. Opettajille on järjestettävä lisää täydennyskoulutusta ja käynnistettävä kansallinen ammatillisen toisen asteen opettajien työhyvinvointiohjelma.**

Vain puolet kyselyyn vastanneista opettajista kokee saaneensa riittävästi koulutusta reformista, ja vajaa kolmasosa opettajista kokee tuntevansa reformin tavoitteet riittävästi. Opettajista 40 % toteaa, ettei ole osallistunut oppilaitoksen ulkopuolella järjestettävään täydennyskoulutukseen.

Opettajilla on vastausten perusteella eniten puutteita maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden opetuksessa ja ohjauksessa. Joka kolmas totesi osaamisensa puutteelliseksi tai hieman puutteelliseksi. Erityisen tuen opiskelijoiden opetuksessa ja ohjauksessa joka neljäs opettaja piti osaamisensa puutteellisenä tai hieman puutteellisenä.

Jatkuvan haun yhteydessä lähes joka viides opettaja nosti esiin lisääntyneen stressin ja kiireen. Kun kysyttiin yleisiä kommentteja ammatillisesta koulutuksesta, noin 15 % vastaajista sanoi opettajien olevan stressaantuneita, kuormittuneita tai kohtuuttoman kiireisiä. Opettajien työhyvinvointia koskevissa kyselyissä on saatu vielä paljon huolestuttavampiakin lukuja.

13.9.2019

## LÄHTEET

Ammattiosaamisen kehittämissyhdystys AMKE ry; Opetus- ja kulttuuriministeriö; Riveria. AMKE:n jäsenille tehty kysely: *Ammatillisen koulutuksen reformin toimeenpano ja byrokratia* (marraskuu 2018). Tulokset julkaistu vain reformin seurantarayhmälle.

Ammattiosaamisen kehittämissyhdystys AMKE ry: <https://www.amke.fi/ajankohtaista/uutiset/uutinen/opetuksesta-huolehdittu-myos-vaikeina-aikoina-vahemmalla-ei-voi-saada-enemman.html> (marraskuu 2018)

HundrED: *Spotlight: Tekniikan alojen ammatillinen koulutus* (maaliskuu 2019). Tehty Teknologiateollisuus ry:lle.

[https://teknologiateollisuus.fi/sites/default/files/file\\_attachments/hundred\\_selvitys\\_spotlight\\_tekniikan\\_alan\\_ammattillinen\\_koulutus\\_032019.pdf](https://teknologiateollisuus.fi/sites/default/files/file_attachments/hundred_selvitys_spotlight_tekniikan_alan_ammattillinen_koulutus_032019.pdf) [Tarkistettu 12.6.2019]

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus KARVI: *Kannatteleeko koulutus? Yhteenveto kansallisen koulutuksen arviointitoiminnan tuloksista* (2019). [https://karvi.fi/app/uploads/2019/04/KARVI\\_T0519.pdf](https://karvi.fi/app/uploads/2019/04/KARVI_T0519.pdf) [Tarkistettu 12.6.2019]

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus KARVI: *Yrittämään oppii yrittämällä - Yrittäjyys ammatillisessa koulutuksessa ja korkeakouluissa -arviointi* (2018). [https://karvi.fi/app/uploads/2018/11/KARVI\\_2518.pdf](https://karvi.fi/app/uploads/2018/11/KARVI_2518.pdf) [Tarkistettu 12.6.2019]

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus KARVI: *Ammatillisen koulutuksen osaamisperusteisuus, asiakaslähtöisyys ja toiminnan tehokkuus – Osaamisperusteisuuden tila* (2018). [https://karvi.fi/app/uploads/2018/01/Osaamisperusteisuuden-tila\\_KARVI\\_VNTEAS.pdf](https://karvi.fi/app/uploads/2018/01/Osaamisperusteisuuden-tila_KARVI_VNTEAS.pdf) [Tarkistettu: 17.6.2019]

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus KARVI: *Ammatillinen osaaminen talotekniikan perustutkinnossa* (2018). [https://karvi.fi/app/uploads/2018/09/Karvi\\_2018.pdf](https://karvi.fi/app/uploads/2018/09/Karvi_2018.pdf) [Tarkistettu 12.6.2019]

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus KARVI: *Ammatillinen osaaminen puutarhatalouden perustutkinnossa* (2018). [https://karvi.fi/app/uploads/2018/11/KARVI\\_2618.pdf](https://karvi.fi/app/uploads/2018/11/KARVI_2618.pdf) [Tarkistettu 12.6.2019]

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus KARVI: *Ammatillinen osaaminen matkailualan perustutkinnossa* (2018). [https://karvi.fi/app/uploads/2018/11/KARVI\\_2118.pdf](https://karvi.fi/app/uploads/2018/11/KARVI_2118.pdf) [Tarkistettu 12.6.2019]

Opetushallitus: *Siirtymien vaikutus koulutuspolun eheyteen* (2019). [https://www.oph.fi/download/195835\\_siirtymien\\_vai-utus\\_koulutuspolun\\_eheyteen.pdf](https://www.oph.fi/download/195835_siirtymien_vai-utus_koulutuspolun_eheyteen.pdf) [Tarkistettu: 12.6.2019]

Opetushallitus: *Osallisena opinnoissa - Tutkimus oppijoiden osallisuuden vahvistamisesta ammatillisessa koulutuksessa* (2018). [https://www.oph.fi/download/190557\\_osallisena\\_opinnoissa.pdf](https://www.oph.fi/download/190557_osallisena_opinnoissa.pdf) [Tarkistettu: 12.6.2019]

Opetushallitus: *Digitalisaatio ammatillisessa koulutuksessa* (2018). [https://www.oph.fi/download/191033\\_Digitalisaa-tio\\_ammattillisessa\\_koulutuksessa.pdf](https://www.oph.fi/download/191033_Digitalisaa-tio_ammattillisessa_koulutuksessa.pdf) [Tarkistettu: 12.6.2019]

Opetushallitus: *Opettajat ja rehtorit Suomessa 2016* (2017). [https://www.oph.fi/download/185376\\_opettajat\\_ja\\_rehto-rit\\_Suomessa\\_2016.pdf](https://www.oph.fi/download/185376_opettajat_ja_rehto-rit_Suomessa_2016.pdf) [Tarkistettu: 26.6.2019]

Opetus- ja kulttuuriministeriö; Opetushallitus: *Ammatillisen koulutuksen opiskelijapalaute* (alkaen 1. heinäkuuta 2018).

Tilastopalvelu Vipunen: <https://vipunen.fi/fi-fi/ammattillinen/Sivut/Opiskelijapalaute.aspx> [Tarkistettu 12.6.2019]

Opetus- ja kulttuuriministeriö: *Ammatillisen koulutuksen reformi*. <https://minedu.fi/amisreformi> [Tarkistettu 14.6.2019]

Suomen opiskelija-allianssi OSKU ry: *Amis 2018-tutkimus* (2018). [https://www.amistutkimus.fi/wp-content/uploads/amis-2018-sisasivut-aukeamittain-painoon\\_korjattu.pdf](https://www.amistutkimus.fi/wp-content/uploads/amis-2018-sisasivut-aukeamittain-painoon_korjattu.pdf) [Tarkistettu 12.6.2019]

Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK: *Työssäoppiminen SAK:laisilla työpaikoilla* (joulukuu 2018).

<https://www.sak.fi/aineistot/tutkimukset/tyossaoppiminen-saklasisilla-tyopaikoilla> [Tarkistettu 12.6.2019]

Suomen ammattiin opiskelevien liitto SAKKI ry: *Amisbarometri* (2017). <http://www.amisbarometri.fi/aineisto/> [Tarkistettu 12.6.2019]

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry: *Lähihoitajaopiskelijat työpaikalla 2018 - ensi vaiheen kokemuksia ammatillisen koulutuksen reformista* (2019). Helsinki.

Talous ja nuoret TAT: *Kun koulu loppuu - Nuorten tulevaisuusraportti 2019* (2019). <https://www.tat.fi/wp-content/uploads/2019/05/Nuorten-tulevaisuusraportti-2019-tiivistelm%C3%A4.pdf> [Tarkistettu 12.6.2019]

13.9.2019

Taloustutkimus: *Pk-yritysten kokemukset yhteistyöstä ammatillisten oppilaitosten kanssa* (2019). Tehty Elinkeinoelämän keskusliitto EK:lle. [https://ek.fi/wp-content/uploads/Taloustutkimus\\_Ammatillinen\\_koulutus\\_Infografiikka.pdf](https://ek.fi/wp-content/uploads/Taloustutkimus_Ammatillinen_koulutus_Infografiikka.pdf) [Tarkistettu 12.6.2019]

Työterveyslaitos: *Ammattitaitoa yhdessä -kyselyn keskeiset tulokset* (2019). Tehty Työväen sivistysliitto TSL:lle. <http://tiedotteet.tsl.fi/go/887615-310644-71393224> [Tarkistettu 12.6.2019]

*Laki ammatillisesta koulutuksesta* (531/2017). <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170531>

*Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ammatillisesta koulutuksesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi* (HE39/2017 vp). <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2017/20170039>

Opetus- ja kulttuuriministeriön sivut: <https://www.minedu.fi>

Työssäoppimisen kustannukset sekä oppisopimuskoulutuksen korvaukset ja tuet – seuranta- ja otantatutkimus 2008 - 2009, loppuraportti, Seppo Laurila ja Jorma Kuisma, Tampereen ammattiopisto, 2010.

## LIITTEET

Muita selvityksiä ja kyselyitä

Selvitystä laadittaessa hyödynnettiin myös aiempien selvitysten ja kyselyiden tuloksia. Alla on esitelty lyhyesti ne selvitykset ja kyselyt, joiden tuloksia koottiin tähän selvitykseen.

Opetushallituksen *Siirtymien vaikutus koulutuspolun eheyteen* on vuonna 2019 julkaistu laadullinen selvitys, jossa tarkastellaan ammatillisen koulutuksen tilaa ja kehittämistarpeita. Selvitystä tehdessä vierailtiin 36 koulutuksen järjestäjän luona ja kuultiin yli 300:aa paikallista ammatillisen koulutuksen asiantuntijaa, joihin lukeutui muun muassa ylintä johtoa, keskijohtoa ja opetus- ja ohjaushenkilöstöä. Lisäksi jälkikäteen toteutettiin täydentävä kysely, jolla oli sama kohderyhmä. Selvitys toteutettiin osana ESR-rahoitteista *Zoomi – sujuvien siirtymien kansallinen koordinointi* -hanketta.

Vuoden 2018 *Osallisena opinnoissa* -raportti toteutettiin myös osana *Zoomi*-hanketta. Raportissa tarkasteltiin opiskelijoiden mahdollisuuksia vaikuttaa opintoihinsa ja tehdä opintojaan koskevia valintoja sekä opiskelijoiden kokemusta omasta osallisuudestaan ja vaikutusmahdollisuuksistaan oppilaitoksessa. Selvityksen pääasiallisena aineistona oli opiskelijakysely, johon tuli 1 749 vastausta. Lisäksi aineistona käytettiin koulutuksen järjestäjien haastatteluja.

Opetushallitus on erikseen selvittänyt digitalisaation vaikutusta oppimiseen ja osaamiseen vuoden 2018 *Digitalisaatio ammatillisessa koulutuksessa* -tutkimuksessa.

OPH ja opetus- ja kulttuuriministeriö ovat selvittäneet laajemmin opiskelijoiden näkemyksiä ammatillisen koulutuksen tilasta. Tilastopalvelu Vipusessa olevaan opiskelijapalautteeseen on kerätty vastauksia heinäkuusta 2018 alkaen. Lisäksi Suomen opiskelija-allianssi OSKU ry toteutti vuonna 2018 OKM:n rahoittaman *AMIS*-tutkimuksen, jolla kartoitettiin opiskelijoiden mielipiteitä ammatillisesta koulutuksesta.

Tuoreimpana aineistona on TAT:n helmi–maaliskuun 2019 *Kun koulu loppuu* -tutkimus, johon saatiin 4 129 ammatillisen opiskelijan vastaukset. Paikoin on hyödynnetty myös SAKKI ry:n vuoden 2017 *Amisbarometriä*, jonka tulokset tarjoavat vertailukohdan uudemmille opiskelijapalautteille.

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (KARVI) julkaisi vuonna 2019 yhteenvedon viime vuosien tutkimustuloksistaan. *Kannatteleeko koulutus?* -raportin ammatillista koulutusta käsittelevään lukuun koottiin vuosina 2016–2019 hankittua

13.9.2019

tietoa koulutuksen järjestäjiltä, opettajilta, opiskelijoilta ja työelämän edustajilta. Lisäksi KARVI on julkaissut lukuisia alakohtaisia raportteja, joista osaa on hyödynnetty myös tässä selvityksessä.

Työterveyslaitos toteutti työpaikoilla tapahtuvaa oppimista koskevan *Ammattitaitoa yhdessä* -selvityksen osana Työväen sivistysliitto TSL:n hallinnoimaa hanketta. Työterveyslaitoksen kyselyyn saatiin 501 vastausta työpaikoilta. Vastaaajina oli luottamusmiehiä, työsuojeluvaltuutettuja ja esimiehiä.

SAK:n joulukuussa 2018 julkaistusta selvityksestä *Työssäoppiminen SAK:laisilla työpaikoilla* kävi ilmi, että työssäoppiminen ei ollut lisääntynyt työpaikoilla ammatillisen koulutuksen uudistuksen jälkeen. Kyselyyn vastasi lähes 900 luottamus henkilöä.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjille tehtiin ammatillisen koulutuksen reformia ja byrokratian tilaa koskeva kysely opetus- ja kulttuuriministeriön, Ammattiosaamisen kehittämisyhdistys AMKE ry:n ja Riverian toimesta marraskuussa 2018. Kysely lähetettiin AMKE ry:n jäsenille ja siihen vastasi määräaikaan mennessä yhteensä 61 koulutuksen järjestäjää.

Alakohtaista kuvaa reformista tarjoaa lähihoitajien ammattiliitto SuPerin selvitys *Ensi vaiheen kokemuksia ammatillisen koulutuksen reformista*. Vaikka SuPerin kyselyyn saatiin 279 vastaajan näkemyksiä, vain 15 vastaajista oli opettajia. Heidän näkemyksensä vastasivat kuitenkin kohtuullisen hyvin tähän kyselyyn vastanneiden opettajien näkemyksiä. Taloustutkimuksen EK:lle tammi-helmikuussa 2019 tekemällä tutkimuksella pyrittiin selvittämään, miten pk-yritykset kokevat yhteistyön ammatillisten oppilaitosten kanssa reformin jälkeen. Tutkimuksessa haastateltiin 501 pk-yritystä. Teknologiateollisuuden HundraEDilta tilaaman selvityksen tarkoituksena oli kartoittaa ammatillisen koulutuksen kansainvälisiä muutospaineita ja sitä, miten ne heijastuvat suomalaiseen koulutukseen.