

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Teknologiaosaamisen johtamisen koulutusohjelma
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Heimo Heininen

AMMATILLISEN KOULUTUKSEN REFORMIN TOTEUTTAMINEN
RAKENNUSALAN AMMATILISESSA KOULUTUKSESSA
ASIAKKUUKSIEN NÄKÖKULMASTA

Opinnäytetyö
Maaliskuu 2017

Opinnäytetyöstä on sen julkaisemisen jälkeen laadittu Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeistuksen mukainen esiselvitys, jossa opinnäytetyön todettiin loukkaavan hyvää tieteellistä käytäntöä. Opinnäytetyössä on todettu laajamittaista plagiointia.



Karelia
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ
Maaliskuu 2017
Teknologiaosaamisen johtamisen
koulutusohjelma, YAMK
Karjalankatu 2
80220 JOENSUU
p. (013) 260 600

Tekijä(t)
Heimo Heininen

Nimeke
Ammatillisen koulutuksen reformin toteutuminen rakennusalan ammatillisessa koulutuksessa asiakkuuksien näkökulmasta

Toimeksiantaja
Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä, Pohjois-Karjalan Ammattiopisto Joensuu Tekniikka ja Kulttuuri

Tiivistelmä

Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia ammatillisen koulutuksen muutosta uudistuksesta, jotka kohdistuvat koulutuksen rakenteisiin. Uudistuksessa yhdistetään nuorten ja aikuisten ammatilliset koulutukset. Muutoksen taustalla on yhteiskunnan taloudelliset koulutus- ja työvoimapolitiittiset uudistukset sekä uudistuva työelämä. Muutokseen on valmistauduttava uudistamalla koulutusta.

Tämä opinnäytetyö toteutettiin toimintatutkimuksellisenä kehittämistyönä. Kehittämistyön haasteita lähestyttiin aluksi toimintatutkimuksella, jossa tutkittiin tämän hetken tilannetta pohjautuen työelämän ja koulutusjärjestelmän haasteisiin. Ammatillisen koulutuksen uudistumisen tutkimuksen menetelminä käytettiin kvantitatiivista kyselytutkimusta sekä kvalitatiivisista menetelmistä havainnointia sekä Opetushallituksen avointa keskustelua koulutuksen toimijoiden kanssa, jossa haetaan tuloksia reformin suuntaviivoiksi.

Ammatillinen koulutus on uudistumassa yksilöllisempään työelämä- ja opiskelijälähtöisempään suuntaan. Uudistamisella tavoitellaan parempaa työllisyyttä ja ammatillisen koulutuksen vaikuttavuuden lisääntymistä. Koulutusta järjestetään työelämän lähtökohdista, jossa kannustetaan opiskelijaa aktivoitumaan sisäisen motivaation avulla. Opiskelu on aina henkilökohtainen prosessi, jossa opitaan oppimiseen, itseohjautuvuuteen, vuorovaikutukseen ja yhteistoiminnallisuuteen yhteiskunnassa.

Opinnäytetyössä haettiin ratkaisuja oppijan henkilökohtaisiin työelämälähtöisiin opintopolkuihin nuorten ja aikuisten koulutuksessa, jossa on tasa-arvoinen koulutus lähtökohtana. Tuloksena saavutettiin osaamisperusteiset ja työelämälähtöiset opintopolut sekä toteutussuunnitelma rakennusalan tutkinnon toteuttamiseksi. Työelämälähtöisen koulutuksen toivotaan lisäävän koulutuksen läpäisyastetta.

Kieli

suomi


Sivuja 83

Liitteet 1

Liitesivumäärä 3

Asiasanat

työelämälähtöisyys, osaamisperusteisuus, reformi, vuorovaikutus, asiakaslähtöisyys

 Karelia UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES	THESIS March 2017 Master's Degree in Technology Competence Management Karjalankatu 2 80220 JOENSUU FINLAND Tel. +358 13 260 600
Author (s) Heimo Heininen	
Title Vocational education and training reform, the realization of the construction in vocational education from the perspective of customer relationship North Karelia municipal education and training consortium, North Karelia College Joensuu, Technology and Culture	
<p>The aim of this thesis is to study the changes in the reform of vocational education and training, towards the structures of education. The reform is combining the youth and adult vocational education and training. The background of the change is society's economic education, training and labour market policy reforms, as well as renewing work. The change must be prepared by reforming education.</p> <p>This study was conducted as action research development work. Development challenges were approached initially by operational research, which examined the current situation, based on the challenges of working life and the education system. The methods of vocational education renewal in the study was a quantitative survey and qualitative methods of observation of the Board of Education open discussion with the operators in the education, which is applied for the results of guidelines for reform.</p> <p>Vocational training has been redeveloped towards individualized work and student-direction. The reform aims at better jobs, and increases the effectiveness of vocational education and training. The training of the work perspective encourages students to become active by means of internal motivation. Studying is always a personal process in which students learn to learn, manage themselves, interact and collaborate in society.</p> <p>The thesis sought solutions to the learner's personal work-oriented study paths of young people and adult education, which is an equal starting point for training. The result was achieved competence-based and work life related study paths and an implementation plan for the implementation of a construction degree. Working life-based education is hoped to increase the permeability of education degrees.</p>	
Language Finnish	Pages 83 Appendices 1 Pages of appendices 3
Keywords work-oriented, reform, interaction, customer orientation	

Sisältö

Tiivistelmä

Abstract

1 Johdanto.....	7
1.1 Lähtökohta opinnäytetyölle	8
1.2 Yhteiskunnan näkökulma ammatillisen koulutuksen uudistamiselle	8
1.3 Koulutuksen hallinto ja päätöksenteko.....	10
1.4 Ammatillinen koulutus Suomessa	12
1.5 Työn tavoite ja taustat.....	13
1.6 Menetelmät.....	14
1.7 Opinnäytetyön toimintatutkimuksen vaiheet	15
1.8 Kohderyhmä	17
2. Osaamisperusteisuus, työelämälähtöisyys ja asiakaslähtöisyys	18
2.1 Osaamisperusteisuus	18
2.2 Osaamisperusteisuus ammatillisen koulutuksen tutkinnon perusteissa.....	20
2.3 Työelämälähtöisyys ammatillisessa koulutuksessa	24
2.4 Asiakaslähtöisyys ammatillisessa koulutuksessa	25
3. Toisen asteen koulutuksen reformin vaikutus PKKY:n toiminnan kehittämiseen...	26
3.1 Organisaation uudistamiseen vaikuttavat tekijät makrotasolla.....	28
3.2 Päätökset mikrotasolla.....	29
3.3 Tki-toiminnan uudistaminen PKKY:ssä.....	33
3.4 Johtaminen	34
3.5 Asiakkuudet ja sidosryhmäyhteistyö kehitystyössä.....	35
3.6 Kehittämisen arviointi ja toiminnan parantaminen	36
3.7 Strategian uudistamisen tavoitteet strategisessa linjauksessa	37
3.8 Prosessit, tuotteet ja palvelut.....	42
4 Määrällisen aineiston tutkimus	44
4.1 Ammatillisen koulutuksen aineiston analysointi	45
4.2 Määrällisen tutkimustulosten aineiston käsittely	48
5 Tulokset.....	49
5.1 Määrällisen tutkimuksen tulokset.....	52
5.1.1 Työelämäyhteydet	52
5.1.2 Laadunvarmistus	54
5.1.3 Koulutuksen kehittäminen.....	55
5.1.4 Osaamisperusteisuuden ja asiakaslähtöisyyden kehittäminen	56

5.1.5 Koulutuksen ja työ- ja elinkeinoelämän yhteistyön kehittäminen	58
5.1.6 Työelämän osallistumisen varmistaminen ammatillisen koulutuksen kehittämisessä	59
5.1.7 Koulutuksen laadun varmistaminen muutosprosessissa	60
5.1.8 Johtopäätökset	62
5.2 Tulosten yhteenveto	62
5.2.1 Yhteenveto ammatillisen koulutuksen kehittämisestä	63
5.2.2 Yhteenveto toimenpiteistä	63
6 Ammatillisen koulutuksen uudet suuntaviivat	65
6.1 Osaamisperusteinen ja asiakaslähtöinen koulutus	66
6.2 Osaamisperusteiset ja asiakaslähtöiset koulutuspolut, - tutkinnot ja muut osaamiskokonaisuudet	67
6.3 Yksilölliset opintopolut	69
6.3.1 Oppisopimuskoulutus	69
6.3.2 Rekrytointikoulutus	70
6.3.3 Kahden tutkinnon ja jatko-opintopolku	70
6.3.4 Laajennetun työssäoppimisen kiihdytyskaista	71
6.3.5 Yrittäjyys, - taitaja, - jatko-opinto ja kansainvälisyyspolku.....	71
6.3.6 Tuettu polku	72
6.4 Työelämälähtöiset koulutussopimukset	74
6.5 Tutkintojen ja koulutuksen järjestäminen	75
7 Ammatillisen koulutuksen tutkimuksen uudistamisen yhteenveto ja pohdinta	76
Lähteet	81

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake ammatillisen koulutuksen kehittämisestä

1 Johdanto

Suomalaisessa yhteiskunta- ja koulutusrakenteessa on meneillään suuria taloudellisia koulutuspoliittisia sekä työvoimapolitiittisia uudistuksia ja muutoksia. Muutoksiin vaikuttavat uudistuva työelämä, jossa osaaminen korostuu, uudenlainen tietotekniikka muovaa työtehtäviä, työvoima ikääntyy, lyhytaikaiset työsuhteet ja ammatinvaihdot yleistyvät. Samaan aikaan työelämän muuttuminen aiheuttaa koulutusjärjestelmälle uusia haasteita. Työelämän osaamisvaatimukset kasvavat ja muuttuvat entistä nopeammin. Myös työelämä ja koulutus kohtaavat toisensa nykyistä enemmän globalisaation muuttavissa olosuhteissa. Koulutuksen ja työelämän uusi toimintaympäristö ja niiden keskinäisten suhteiden muuttuminen tuovat merkittäviä haasteita yrityksille ja tuotannollisille organisaatioille sekä koulutusjärjestelmälle. Koulutuksen ja oppimisen integroiminen tuotannollisten organisaatioiden tehtäviin merkittäväksi menestystekijäksi on työelämän suuri haaste. Koulutusjärjestelmän tulisi puolestaan kehittyä entistä enemmän osallisuusjärjestelmäksi, joka tukee kansalaisyhteiskunnan vahvistumista ja antaa ihmisille eväitä työelämään ja elämänhallintaan. Olisi hyödyllistä miettiä, miten näihin haasteisiin voidaan vastata ja kuinka elinikäinen oppiminen toteutetaan käytännössä. (Lehikoinen, Saarniaho & Suikkanen 2002, 8–10.)

Koulutusjärjestelmässä toisen asteen koulutus on perinteisesti toiminut kulttuurin ja yhteiskunnallisten yhteyksien uudistajana sekä tuottanut monipuolista työvoimaa työelämään. Nykyisessä yhteiskunnan muutoksessa korostuu sellaisen osaavan työvoiman tarve, johon koulutusjärjestelmä yksin ei kykene vastaamaan. Tämän ongelman ratkaisu edellyttää koulutuksen painopisteen suuntaamista enemmän työelämälähtöisyyteen. Sen lisäksi tarvitaan uudenlaisia sopimuksia, toimivaa työnjakoa ja luottamuksellisia suhteita yritysten sekä koulutuspalveluita suunnittelevien ja tuottavien organisaatioiden välillä. Perinteinen ja laaja-alainen koulutus luo yhteiskunnallista tasa-arvoa ja yhtenäisyyttä työelämään. (Sitra 2002.)

1.1 Lähtökohta opinnäytetyölle

Ammatillisen koulutuksen muutokset tulevina vuosina Suomessa ovat suurimpia vuosikausiin. Koulutuksen rakenteiden uudistaminen on aloitettu jo aiemmin tutkinnon perusteiden sisältöjen kehittämällä ja resursoimalla opetusta. Jatkossa toisen asteen järjestäjäverkkoa ja tutkintojärjestelmää korjataan vastaamalla ennakoitujen tulevaisuuden opetus- ja osaamistarpeita. Lähtökohtana koulutuksen uudistumiselle ovat tuloksellisuus, työelämälähtöisyys, oppimistulokset, osaamisperusteisuuden ja asiakaslähtöisyyden parantaminen. Ammatillisen koulutuksen rahoitusjärjestelmää korjataan vastaamaan opetuksen tuloksellisuutta, vaikuttavuutta ja laatua. Ammatillisen perus- ja lisäkoulutuksen sekä oppisopimuskoulutuksen erilliset rahoitusjärjestelmät uudistetaan yhtenäiseksi kokonaisuudeksi. Ammatillisen koulutuksen rahoitus myönnetään jatkossa suoraan koulutuksen järjestäjälle. Tavoitteena on tehostaa koulutuksen työelämävastaavuutta ja osaamisperusteisuutta, turvata koko ikäluokan kouluttaminen ja työelämän tarpeisiin vastaava aikuiskoulutus sekä lisätä toiminnan joustavuutta mahdollistamalla erilaisia opintopolkuja. Uudistuksessa lisätään työpaikoilla tapahtuvaa oppimista ja koulutuksen joustavuutta kehittämällä rahoitusta siten, että se mahdollistaa koulutuksen eri muotojen joustavan yhdistelyn työelämän ja yksilöiden tarpeiden mukaisesti. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016a.)

Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän strategiassa ammatillisen koulutuksen ”reformi” nähdään toimintaympäristön muutoksena, koska koulutuksen rahoitusta supistetaan huomattavasti strategiakauden aikana. Muutokset vaikuttavat annettavan koulutuksen resursseihin tuntuvasti. Samanaikaisesti hallitusohjelma asettaa ammatilliselle koulutukselle suuria toiminnallisia tavoitteita.

1.2 Yhteiskunnan näkökulma ammatillisen koulutuksen uudistamiselle

Ammatillisen koulutuksen reformi on yksi 2015 aloittaneen hallituksen kärkihankkeista. Siinä uudistetaan ammatillisen koulutuksen rahoitusta, ohjausta, toimintaprosesseja, tutkintojärjestelmää ja järjestäjärakenteita. Reformin taustalla ovat maailman talouden ja euroalueen yleiset ongelmat ja maahanmuuton li-

sääntyminen, Suomen talouden rakennemuutos sekä viennin heikko kilpailukyky. Heikko kilpailukyky on aiheuttanut työttömyyttä sekä valtion ja kuntien alijäämää pitkään jatkuneesta kasvuvajeesta. Teknologian muutokset ja kustannustaso aiheuttavat muutosta rakenteiden uudistamiseen, johon myös koulutus kuuluu. Ammatillisen koulutuksen uudistamisella pyritään edistämään työurien pidentämistä, parantamaan koulutuksellista tasa-arvoa, ehkäistä syrjäytymistä ja vaikuttaa työn tarjontaan, joka parantaa työllisyyttä. (Hallitusohjelma 2015.)

Hallitusohjelman linjauksia ohjaa Valtion talouden tutkimuskeskuksen; Työvoiman tarve Suomen taloudessa vuosina 2015–2030 tehty ennakoiva tutkimus. Se on Suomen valtion hallinnon neljän ministeriön (TEM, OKM, VM, STM) talouden rakenteiden, työvoiman ja koulutuksen ennakoinnista vastaava yhteisliittymän (ENKO2030) yhteinen tulevaisuuden näkymistä tehty selvitys. Tutkimuksessa pohditaan työvoiman tarpeen kehitystä Suomen taloudessa vuosien 2015 ja 2030 välisenä aikana. Tutkimuksessa laaditaan Suomen taloudesta tulevaisuusskenaarioita, joiden perusteella luodaan vaihtoehtoisia kehitysursia talouden eri muuttujista Valtion taloudellisen tutkimuskeskuksen laskennallisilla yleisen tasapainon malleilla. Tulevaisuus selvityksessä tulevaisuuden huomiotavat kohteet ovat väestörakenteen muutos ja työväestön väheneminen, ympäristö- ja energiapolitiikka sekä julkisen hallinnon kestävyysvajeen tasapainotus. (Hohkatukia, Ahokas & Simola 2014, 11–16.)

Hohkatukian, Ahokkaan ja Simolan tutkimuksen tarkoituksena on edistää työvoiman kysynnän sekä koulutustarpeen ennakointia, jota kansallisessa ennakointiverkostossa toteuttaa Opetushallitus (Työvoiman tarve Suomen taloudessa vuosina 2015–2030). Opetushallitus ennakoi valtakunnallista pitkän aikavälin työvoima- ja koulutustarpeiden määrällistä ennakointia sekä kehittää osaamistarpeiden laadullista ennakointia.

Opetus- ja kulttuuriministeriön koulutustarpeiden ennakoinnissa korostetaan koulutustason nostamista, koska tällä hetkellä jokaisesta ikäluokasta jää vaille toisen asteen tutkintoa noin 15 prosenttia. Tästä on seurannut, että 20–29-vuotiaista nuorista aikuisista noin 110 000 on ilman toisen asteen tutkintoa, heistä noin 70 000 on miehiä. Työmarkkinoilla on edelleen huomattava määrä

henkilöitä, joiden edellytykset vastata työelämän tarpeisiin eivät ole riittävän hyviä. (Valtioneuvosto 2012.)

1.3 Koulutuksen hallinto ja päätöksenteko

Suomen koulutusjärjestelmä rakentuu eri koulutusasteista. Koulutusten tavoitteet määritellään koulutusalojen lainsäädännössä. Toisen asteen ammatillinen koulutus kuuluu peruskoulun jälkeiseen koulutusalaan. Lainsäädännön ohella laadunvarmistukseen kuuluvat tutkintojen perusteet, koulutuksen järjestämis- ja toimiluvat sekä ulkoinen arviointi. Tärkeä osa laadunvarmistusta ovat opettajien kelpoisuutta koskevat säädökset. Aikuiskoulutusta tarjotaan kaikilla koulutusasteilla. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016b.)

Koulutusjärjestelmässä ammatillista koulutusta toteutetaan tällä hetkellä nuorisokoulutuksen tutkintoperusteisena ja aikuisten näyttöperusteisena tutkintokoulutuksena. Ammatillinen koulutus on tarkoitettu työelämään siirtyville nuorille ja työelämässä oleville aikuisille. Aikuiset voivat opiskella samoihin ammatillisiin perustutkintoihin kuin nuoret. Heille tarjotaan mahdollisuus osallistua ammatilliseen lisä- ja täydennyskoulutukseen, joka on ammatillisen peruskoulutuksen jälkeistä jatko- ja täydennyskoulutusta. Oppisopimuskoulutuksella voi myös opiskella lähes kaikkiin ammatillisiin tutkintoihin. Oppisopimus perustuu työnantajan ja vähintään 15-vuotiaan opiskelijan väliseen määräaikaiseen työsopimukseen, johon kuuluu ammattiin kouluttaminen työpaikalla. Oppisopimukseen liitetään henkilökohtainen opiskeluohjelma, joka laaditaan Opetushallituksen vahvistamien tutkinnon perusteiden pohjalta. Se soveltuu sekä nuorille että aikuisille. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016b.)

Opetus- ja kulttuuriministeriö valmistelee ammatilliseen koulutukseen liittyvän lainsäädännön ja valtioneuvoston päätökset sekä ohjaa ja valvoo ammatillisen koulutuksen toimialaa hallitusohjelman ja hallituksen koulutusstrategia-asiakirjan sekä koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelman linjausten perusteella. Koulutuksen järjestämiseen tarvitaan järjestämislupa ja siihen sisältyvä koulutustehtävä. Järjestämisluvut koulutuksen järjestäjille myönnetään

Opetus- ja kulttuuriministeriöstä. Koulutuksen järjestämisluvassa määritellään minkälaista koulutusta ja missä laajuudessa koulutusta voidaan järjestää opetus- ja kulttuuritoimen rahoitusjärjestelmän puitteissa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016c.)

Kuntien ja kuntayhtymien järjestämän koulutuksen hallintoon sovelletaan kuntalakea. Hallinnosta vastaavien viranhaltijoiden määrästä, lautakuntien ja johtokuntien asettamisesta ja niiden tehtävistä päätetään koulutuksen järjestäjän hyväksymässä johtosäännössä (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016c).

Opetushallitus on ammatillisen koulutuksen osalta tärkeä tekijä. Kehittämishankkeiden kautta Opetushallitus tarkkailee ja tukee koulutuksen järjestäjien sekä oppilaitosverkoston sopeutumista suomalaisen yhteiskunnan muutoksiin. Opetushallituksen tavoitteena on määrittää osaamisen vahvistumisen ja oppimiskulttuurin uudistumisen, koulutuksen johtamisen vahvistamisen, palveluiden ja kehittämishankkeiden vaikuttavuuden, tietoperustaisuuden, sähköisten toimintamallien hyödyntämisen, työhyvinvoinnin, tuloksellisen johtamisen ja talouden tasapainon. (Opetushallitus 2015a.)

Opetushallitus määrittelee opintojen tavoitteet ja keskeiset sisällöt ammatillisen koulutuksen opetussuunnitelmien ja tutkintojen valtakunnallisissa perusteissa. Koulutuksen järjestäjien on huolehdittava, että toteuttamansa opetussuunnitelmien sisältö vastaa Opetushallituksen määrittelemiä tutkinnon perusteita. Koulutuksen järjestäjät vastaavat järjestämislupansa kehyksissä ammatillisen koulutuksen järjestämisestä alueellaan sekä koulutuksen kohdentamisesta oman toiminta-alueensa elinkeinon ja työelämän tarpeiden mukaisesti. Koulutuksen järjestäjät päättävät itsenäisesti siitä, millaisia oppilaitoksia tai toimipisteitä ne ylläpitävät alueellaan. Koulutuksen järjestäjien toimintaa ohjataan järjestämislupien ohella mm. lainsäädännössä ja tutkintojen perusteissa asetettujen tavoitteiden mukaisesti. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016c).

Koulutuksen järjestäjänä Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän (myöhemmin PKKY) tehtävä määritellään kuntayhtymän 13 omistajakunnan kesken solmitun

perussopimuksen perusteella. Koulutuksen järjestämistä ohjaavat perustuslaki, ammatillista koulutusta ohjaavat lait ja asetukset, koulutuksen järjestämislupa, Opetusministeriön ja Opetushallituksen määräykset ja ohjeet erityisesti tutkinto-kohtaisista tutkinnon perusteista. Perussopimus määrittelee tehtäväksi järjestää jäsenkuntien puolesta ammatillisesta koulutuksesta annetussa lainsäädännössä säädettyä opetusta ja muuta toimintaa, ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetussa lainsäädännössä säädettyä opetusta ja muuta toimintaa, vapaasta sivistystyöstä annetussa lainsäädännössä säädettyä opetusta ja muuta toimintaa sekä muussa lainsäädännössä tarkoitettua opetusta ja koulutustoimintaa ja niihin liittyvää muuta toimintaa. Kuntayhtymä voi hoitaa myös elinkeinopolitiikkaan ja aluekehitykseen kuuluvia tehtäviä kuntayhtymän ja toimintaan osallistuvien jäsenkuntien välisellä sopimuksella, jolloin toiminnan rahoituksesta vastaavat toimintaan osallistuvat kunnat. (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2015a.)

1.4 Ammatillinen koulutus Suomessa

Koulutusjärjestelmässä ammatilliseen koulutukseen kuuluvat ammatillinen peruskoulutus sekä ammatillinen lisä- ja täydennyskoulutus. Ammatillisen koulutuksen yleisenä tavoitteena on kohottaa ammatillista osaamista, kehittää työelämää ja vastata sen osaamistarpeista, edistää työllisyyttä sekä tukea elinikäistä oppimista. Ammatillisen koulutuksen tehtävää ja tavoitteita säädellään Suomessa lainsäädännöllä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015.)

Ammatillista koulutusta säätelevät yhdeksän keskeistä säädöstä ja määräystä (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015).

1. Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta (787/2014) voimaan 1.8.2015
2. Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (956/2015)
3. Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta (801/2014)
4. Valtioneuvoston asetus ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (812/1998)
5. Valtioneuvoston asetus ammatillisen koulutuksen, lukiokoulutuksen ja perusopetuksen jälkeisen
6. valmistavan koulutuksen yhteisistä hakumenettelyistä (294/2014)

7. Valtioneuvoston päätös tutkintojen rakenteesta ja yhteisistä opinnoista ammatillisessa peruskoulutuksessa (213/1999)
8. Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (986/1998)
9. Valtioneuvoston asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun asetuksen muuttamisesta (1168/2010)

(Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015.)

1.5 Työn tavoite ja taustat

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää PKKY:n Pohjois-Karjalan ammattiopisto Joensuu Tekniikan ja kulttuurin ammatillisen koulutuksen ”reformin” toteutumista rakennusalan asiakkuuksien näkökulmasta ja työelämälähtöisyyttä toimijoiden näkökulmasta, joihin koulutuksen laatu ja koulutuksen osaamisperusteisuus kuuluvat. Opinnäytetyössä pyritään korostamaan joustavia, opiskelijoiden henkilökohtaisia joustavia opintopolkuja ja mahdollisuuksia hankkia ammatillista osaamista työelämää varten. Uudistumisen tavoitteena on ennakoida organisaation muutosta, jossa nuorten ja aikuisten koulutus sekä oppisopimuskoulutus yhdistyvät.

Tavoitteet liittyvät oppimisympäristöjen modernisointiin, digitalisaation ja uuden pedagogiikan mahdollisuuksien hyödyntämiseen, koulutuksen ja työelämän ulkopuolelle jäävien nuorten sekä koulutuksen keskeyttäneiden määrän vähentymiseen sekä koulutuksen ja työelämän välisen vuorovaikutuksen lisääntymiseen. Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän strategian päivitys tapahtuu hallitusohjelman ja sen koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelman yhteydessä. (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2015a.)

Uudistumisessa edellytetään uudenlaista ajattelua opetussuunnitelmatyössä, toteutussuunnitelmissa, pedagogisissa ratkaisuissa sekä oppimisen ja osaamisen arvioinnissa. Ammatillisen koulutuksen tutkintojärjestelmä uudistuksessa uudistuvat koulutuksen rakenteet ja niiden toteuttamistavat. Uudelleen määritellyiksi tulevat opettajan työ ja oppilaitoksen johtamiskäytännöt.

Yhtenä uudenlaisen koulutuksen kehittämisen kohteena on työelämälähtöisyys ja osaamisperusteisuus. Osaamisperusteisuudella pyritään työelämän pohjalta tapahtuvaan ammatillisen opiskelun jäsentämiseen eli huomioimaan työelämän tarpeet entistä paremmin. Ammatillisissa koulutuksen näyttötukinnoissa työelämälähtöisyys ja osaamisperusteisuus ovat olleet koulutuksen lähtökohtana jo parin vuosikymmenen ajan. Opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteiden uudistamisessa on asiaa pyritty viemään pidemmälle. (Opetushallitus 2016a).

Muutokset ovat kansallisella tasolla sekä koulutuksen järjestäjien, oppilaitosten ja opettajien toiminnassa vieneet kauan, koska on pitänyt muuttaa pohdiskelua tiede- ja oppiainekeskeisestä, joka on kaikilla hyvin syvällä olevasta tavasta luokitella elinikäistä oppimista, työelämän toiminnan pohjalta tapahtuvaan ammatillisen opiskelun jäsentämiseen. Tarve koulutuksen työelämälähtöisyyden ja osaamisperusteisuuden kehittämisestä on tullut työelämän ja koulutuksen yhteisistä näkemyksistä. (Opetushallitus 2016a.)

Muutoksessa opintopolkujen ja aiemman osaamisen tunnustaminen korostuvat. Työelämäyhteyttä tuetaan parhaiten opettajien ja yritysten säännöllisellä käytännön yhteistyöllä. Työelämäläheisyyttä kehitetään parhaiten oppilaitosten ja opettajien tietoja, taitoja, suhteita, verkostoja ja asenteita muuttamalla.

1.6 Menetelmät

Tässä kehittämisprosessissa pyrin käyttämään toimintatutkimuksellista menetelmää, jossa samanaikaisesti toteutetaan sekä tutkimus että käytännön tilanteen ja tutkittavan ilmiön tavoitteena oleva muutos. Tutkimuskysymykset ovat tapa tutkia jotakin käsitystä käytännössä, tarkoituksella muuttaa tai kehittää jotakin ja saada tilanteessa aikaan todellista muutosta. (Kemmis & McTaggart 1988, 5.)

Tutkimuksella pyritään muuttamaan ammatillisen koulutuksen toimintatapoja ottamalla huomioon työelämän tarpeet muuttuvassa yhteiskunnassa. Ammatillista koulutusta muutetaan työelämälähtöiseksi lisäämällä työpaikalla tapahtuvaa

oppimista sekä toteuttaa uusia osaamisen hankkimisen menetelmiä erilaisista lähtökohdista tuleville opiskelijoille.

Opinnäytetyön tarkoituksena on pyrkiä mahdollisimman reaaliaikaisesti tarkastelemaan tutkittavaa asiaa edistämällä muutokseen ryhtymistä ja parantamaan käytäntöjä (Kuula 1999, 11). Opinnäytetyössä tavoitellaan toiminnan ja tutkimuksen samanaikaisuutta, jonka tavoitteena on saada käytännöllistä hyötyä tutkimuksesta ja kehittää ihmisten sosiaalista yhteistoimintaa (Heikkinen, 2001, 170). Kehittämisprosessissa hyödynnetään erilaisia kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimuksen menetelmiä ottamalla huomioon Opetushallituksen avoin keskustelu toisen asteen ammatillisen koulutuksen kehittämisestä sekä määrällisen aineiston tutkimustuloksen arvioinnilla.

Toimintatutkimuksen ajatuksena tässä opinnäytetyössä on hankkia uutta tietoa, jolla ohjataan vanhaa käytäntöä muuntelemalla toisen asteen ammattikoulutus ja aikuiskoulutus yhdeksi tutkinnoksi erilaisia opintopolkuja ja koulutuksia käyttäen. Toimintatutkimuksen tarkoituksena on organisaation toiminnan kehittäminen.

1.7 Opinnäytetyön toimintatutkimuksen vaiheet

Tutkimukseni tavoitteena on pyrkiä kehittämään työelämän pohjalta osaamisperusteisuudella tapahtuvaa ammatillisen koulutuksen opiskelua, jossa huomioidaan työelämän vaatimuksia entistä paremmin erilaisia opintopolkuja käyttäen. Koulutusorganisaatiossa uudistaminen vaatii toiminnan kehittämistä, koska opiskelu muuttuu työelämälähtöisempään suuntaan. Uudistuksessa muuttuvat organisaation johtaminen, opettajuus sekä työelämäyhteistyö. Tutkimuksessa otetaan huomioon eri asiakkuudet eli opiskelijat, työelämä ja opettajat. Toiminnan kehittämiseksi tehtiin *survey* -tyyppinen kyselytutkimus, jolla haettiin vastauksia organisaation toiminnan kehittämiseen ja uudistuksen toimenpiteisiin. Kyselytutkimuksella arvioidaan reformin toimenpiteitä, miten niitä toteutetaan ammatillista koulutusta kehittämällä.

Opinnäytetyöstä on sen julkaisemisen jälkeen laadittu Tutkimuseettisen neuvottelukunnan

ohjeistuksen

mukainen esiselvitys, jossa opinnäytetyön todettiin loukkaavan hyvää tieteellistä käytäntöä. Opinnäytetyössä on todettu laajamittaista plagiointia.

Opetus- ja kulttuuriministeriö ja Opetushallitus ovat järjestäneet reformiin liittyviä aivoriihityöpajoja koulutuksen kentän ja sidosryhmien kanssa, joissa haetaan tuloksia reformin suuntaviivoiksi. Tuloksia käytetään hyväksi opinnäytetyön valmistelussa.

Ammatillisen koulutuksen uudistamisessa korostuvat osaamisperusteisuus, työelämä- ja asiakaslähtöisyys. Tutkimuksessa tehdään katsaus kirjallisuuteen ja lähdemateriaaliin, miten osaamisperusteisuus on kehittynyt historian ja eri oppimisenäkemyksien muuttuessa. Työelämälähtöisyyttä tässä tutkimuksessa lähestytään työelämässä tarvittavan osaamisen lähtökohdista, koska ammatillisen koulutuksen tavoite on vastata työelämän ja opiskelijoiden osaamistarpeisiin. Asiakaslähtöisyyden huomioiminen on yksi tämän tutkimuksen päätavoitteista, koska uudistuminen vaatii asiakkuuksilta erilaisia toimintatapoja, jotta ammatillinen koulutus saavuttaisi sille asetetut tavoitteet. Tutkimuksen ja arvioitujen tulosten pohjalta tehdään asiakkuuksia huomioimalla yksilölliset opintopolut, joissa otetaan huomioon osaamisperusteisuus, työelämälähtöisyys ja asiakaslähtöisyys.

Tutkimuksen vaiheet:

- pyritään kehittämään työelämän pohjalta osaamisperusteisuu-
della tapahtuvaa ammatillisen koulutuksen opiskelua ja huomi-
oimaan työelämän vaatimuksia entistä paremmin erilaisia opin-
topolkuja käyttäen.
- kyselytutkimuksella haetaan keinoja PKKY:n tekniikan ja kulttuu-
rin ammatillisen koulutuksen kehittämiseen ja reformin toimenpi-
teisiin.
- kyselytutkimuksella arvioidaan reformin toimenpiteitä, miten niitä
toteutetaan ammatillista koulutusta kehittämällä.
- tutkitaan organisaation uudistamisen vaikutusta toiminnan kehit-
tämiseen.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö ja Opetushallitus ovat järjestäneet
reformiin liittyviä työpajoja koulutuksen kentän ja sidosryhmien
kanssa, joissa haetaan tuloksia reformin suuntaviivoiksi. Tulok-
sia käytetään hyväksi opinnäytetyön valmistelussa.

- tehdään katsaus kirjallisuuteen ja muuhun lähdemateriaaliin, jotta voidaan todeta, onko aiemmin kohdattu samantyyppisiä ongelmia tai saavutettu kuvatun kaltaisia tavoitteita.
- suunnitellaan toimintatutkimuksen asetelma ja määritellään tarvittavat prosessit ja tilanne. Tutkimuksessa pyritään toteuttamaan opintopolut erilaisten oppijoiden vahvuuksia hyödyntämällä.
- analysoidaan koottu tietoaines ja arvioidaan tulokset. Toimintatutkimuksessa pyritään reflektiiviseen toimintatapaan, jossa pyritään uudenlaisen toiminnan ymmärtämiseen ja kehittämään toimintaa niin, että se on jatkuva prosessi (Heikkinen 1999, 18).
- toimintatutkimusta voidaan pitää myös teknologiana tai eettis-moraalisena lähestymistapana. Sille ei ole olemassa yksiselitteistä ja kaikkien hyväksymää määritelmää eikä sitä voi erottaa siinä käytettyjen tutkimustekniikojen perusteella, koska ne vaihtelevat. (Kuula 1999, 218).

1.8 Kohderyhmä

Tutkimuksessa ovat kohderyhmänä ammatilliseen koulutukseen tulevat opiskelijat, opetushenkilöstö sekä työelämän edustajat. Kohderyhmään kuuluu opiskelijoita, joilla on aiempaa osaamista työelämästä ja peruskoulusta tulevat opiskelijat. Testiryhmään kuuluu myös maahanmuuttajia, joilla ei ole aiempaa koulutusta. Opinnäytetyöprosessissa on tarkoitus käyttää testiopiskelijaryhmää, jotka aloittavat rakennusalan opiskelun syksyllä 2016. Kohderyhmän opiskelijoille on tarkoitus soveltaa erilaisia opintopolkuja, joissa opetussuunnitelman ammattitaitovaatimukset ja arviointi otetaan huomioon. Koulutuksessa huomioidaan opin-toja eri koulutusaloilta, joilla pyritään räätälöimään koulutusta työelämän tarpeisiin.

2. Osaamisperusteisuus, työelämälähtöisyys ja asiakaslähtöisyys

2.1 Osaamisperusteisuus

Osaamisperusteisuutta on ollut olemassa koko maailmanhistorian ajan, jolloin eri kansat ovat kilvoitelleet osaamisesta eri osa-alueilla ja tehneet arviointia omasta osaamisestaan. Koulutukseen sisältyvät osaamisperusteisuuden historialliset juuret sijoittuvat 1950-luvun lopun Yhdysvaltoihin. Osaamisperusteisuuden käyttöönoton tarpeellisuutta perusteltiin kansallisen koulutustason huonolla tasolla sekä toisaalta Neuvostoliiton onnistumisena avaruusteknologiassa. Osoituksena Neuvostoliiton teknologian ylivoimaista oli ensimmäisen keinotekoisien satelliittien, Sputnikin lähettäminen avaruuteen. Tämä sai aikaan Yhdysvalloissa eräänlaisen moraalisen paniikin, jonka seurauksena valtion kouluja piti ohjata osaamisperusteisempaan suuntaan. Osaamisperusteisuus huomattiin ratkaisuna kansakunnan osaamistason kehittämiseksi. (Hodge 2007, 188–190.)

Suomen ammatillista koulutusta voisi lähestyä historiallisen näkökulman kautta, koska tämä koulutuksen reformi ei ole ainoa muutos, joka on koskettanut ammatillista koulutusta, vaan ammatillisen koulutuksen historia on täynnä muutoksia. Yksi merkittävimmistä uudistuksista tapahtui 1939, kun kunnat velvoitettiin perustamaan ja ylläpitämään ammattikouluja. Ei siis ole ihme, että myös ammatillisen koulutuksen hallintoa, resursseja ja johtamisfilosofiaa on pitänyt tarkastella useaan otteeseen. (Lintunen 2000, 217.)

Osaamisperusteisuuden kehittyminen on seurannut vallitsevia oppimiskäsityksiä, joihin toteutettava opetus on pohjautunut. Vallalla olevaan oppimiskäsitykseen vaikuttavat yhteiskunnalliset arvot ja odotukset koulutukselle sekä tutkimuksen kautta saatu tieto oppimisesta ja tutkimustiedon tulkinta. Tutkimustiedon lisääntymisen myötä oppimiskäsitysten tulkinta on kehittynyt huomioimaan ulkoisten oppimisprosessien lisäksi myös sisäistä säätelyä. (Rauste-von Wright ym. 2003, 138 – 141.)

Behaviorismissa lähtökohtana on luonnontieteellisen käyttäytymisen tutkiminen (Kauppila 2007, 17–18). Behaviorismisessa oppimisprosessi voidaan nähdä olevan tiedon siirtoa, jossa oikeista vastauksista saadaan välitön positiivinen palaute. Behaviorismi perustuu ajatukselle, että kaikki tieto voidaan opettaa, kun löydetään soveltuvat opetusmenetelmät (Rauste-von Wright ym. 2003, 148 – 149). Behavioristiseen oppimiskäsitykseen liittyy usein arkikokemukseen perustuva ajatus opetuksesta ja oppimisesta tiedon siirtämisenä. Tiedon ajatellaan olevan jotain valmista, jonka opettaja siirtää sellaisenaan opiskelijoiden päähän. (Patrikainen 1997, 43.)

Konstruktivistinen oppimiskäsityksen kognitiivinen suuntaus levisi koulutukseen 1950-luvulla. Siinä korostettiin yksilön ongelmanratkaisua, muistia ja kieltä, valikoivaa tarkkaavaisuutta ja toiminnan rakennetta. Kognitiivisen suuntauksen haastajana voidaan pitää sosiokulttuurista kehityssuuntaa. Sosiokulttuurisessa suuntauksessa korostetaan, että tieto on hajautettu yksilöiden ja heidän käyttämiensä työkalujen sekä toimijoiden yhteisön kesken. Molemmille suuntauksille yhtäläistä ovat toiminnan tehtävän korostaminen oppimistapahtumassa sekä konstruktivistinen oppimiskäsitys. Konstruktivistisessa oppimisessä korostuvat oppijan oppimisstrategiat, joissa hän jäsentää oman roolinsa oppimisprosessissa ja tapansa jäsentää asioita. Oppimistilanteen tavoitteen saavuttamiseen liittyy myös, miten oppija hahmottaa oman roolinsa tilanteessa. Oppijan pyrkimystä säätelee tavoite ja oppimista säätelee oppijan kognitiivinen toiminta. (Rauste-von Wright ym. 2003, 160–165.)

Konstruktivistisessa ajattelussa painotetaan oppijan kannustamista oppimaan oppimiseen, itseohjautuvuuteen, vuorovaikutukseen ja yhteistoiminnallisuuteen. Arviointi ei ole tällöin vain opettajan asia, vaan opiskelija itse arvioi omaa oppimistaan. Reflektiivinen oppija käsittelee kriittisesti omaa oppimistaan ja sen tuloksia. Hän kehittää metakognitiivisia taitojaan eli tietojaan omasta oppimisesta ja opiskelustrategioista, jolloin hän oppii oppimaan. (Patrikainen 1997, 64.)

Uusimpia oppimisen lähestymistapoja on tutkiva oppiminen, joka korostaa oppilähtöisyyttä. Kehityssuunnan taustalla on konstruktivistinen oppimiskäsitys.

Sen pyrkimyksenä on pyrkiä ymmärtämään ja selittämään tutkimuksen kohteena olevia ilmiöitä muodostamalla ongelmia ja kysymyksiä, laatimalla hypoteeseja, teorioita ja tulkintoja sekä tekemällä empiirisiä havaintoja. Ongelmalähtöisen oppimisen lähtökohtana on jokin todellinen ongelma ja opetus rakennetaan ongelmien tai esimerkkitapausten ympärille. Konstruktivismiin mukaan tosiasiat opitaan parhaiten silloin, kun ne kytetään oppilaiden aiempaan tietoon, laajempiin ymmärrettäviin kokonaisuuksiin ja aitoihin todellisen elämän tilanteisiin ja ongelmiin. (Tynjälä 1999, 22.)

Tiedon määrän lisääntyessä ja sen saatavuuden helpottuessa (mukaan lukien tietoverkot) faktatiedon opetteluun merkitys vähenee ja tärkeämmäksi tulevat tiedon valikoinnin, jäsentämisen, analysoimisen, kriittisen arvioinnin taidot. Työelämän vaatimukset vaativat aiempaa enemmän monipuolisia tiedonkäsittelytaitoja ja niitä olisi tärkeä opetella pienestä pitäen. Tällä hetkellä puhutaan paljon elinikäisestä oppimisesta, koska kehitystä ja muutosta tapahtuu läpi elämän, eikä ihminen ei ole koskaan "valmis". Elinikäistä oppimista voidaan pitää keinona selviytyä muuttuvassa yhteiskunnassa. (Tynjälä 1999, 37–38.)

2.2 Osaamisperusteisuus ammatillisen koulutuksen tutkinnon perusteissa

Osaamisperusteisuus ja osaamisperustaisuus ovat moniselitteisiä käsitteitä, joiden käyttö ei ole vakiintunut. Osaamisperusteisuus -termiä käsitellään lähinnä suomalaisen ammatillisen perus- ja aikuiskoulutuksen yhteydessä ja osaamisperustaisuus -termiä ammattikorkeakouludiskurssissa. (Laajala 2015, 53.)

Ammatillisessa perus- ja aikuiskoulutuksessa käytetään osaamisperusteisuus-käsitettä. Aarnion ja Pulkkisen (2015, 64) näkemyksen mukaan osaamisperusteisuus tarkoittaa ammatillisten tutkintojen näkemistä osaamiskokonaisuuksina, joiden osaaminen voidaan tunnistaa näytöin.

Osaamisen hankkiminen on ajasta ja paikasta riippumatonta ja oppimiskeskeisyys on kaiken perusta, ei opetuskeskeisyys.

Osaamisperustaisuus tarkoittaa sitä, että oppimisen perustana toimivan opetus-suunnitelman osaamistavoitteet on määritelty työelämän lähtökohdista. Osaamisperustaisuus perustuu työelämän ammattitaitovaatimuksiin ja työprosesseihin ja se antaa mahdollisuuden yksilölliseen osaamisen hankkimiseen ja osoittamiseen (Kangastie & Mastosaari 2016, 13).

Osaaminen kuvataan viitekehyksissä niin sanotun KSC (*knowledge, skills, competences*) -mallin kautta, jossa osaaminen on määritelty tietämisenä, taitamisena ja työelämätaitoina eli kompetensseina (Arene 2007, 50; Opetus- ja kulttuuriministeriö 2005, 28–29). Kompetenssi, joka on suomennettu pätevyudeksi, määrittellään tietojen, taitojen ja asenteiden muodostamaksi laajojen osaamiskokonaisuuksien yhdistelmäksi, joka kuvaa henkilön pätevyyttä, suoriutuspotentiaalia ja kykyä suoriutua ammattiin kuuluvista työtehtävistä (Arene 2007, 51) sekä toisaalla todistettuna kykynä käyttää tietoja, taitoja sekä henkilökohtaisia, sosiaalisia ja menetelmällisiä valmiuksia työ- tai opintotilanteissa sekä ammatilliseen ja henkilökohtaiseen kehitykseen (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2009, 17). Viitekehysten osaamisen kuvauksilla pyritään parantamaan ja lisäämään niin opiskelijan, työntekijän, työnantajan kuin kouluttajienkin yhteistä ymmärrystä eri koulutusasteiden ja tutkintojen tuottamasta osaamisesta. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2005, 9–10).

Osaamisperusteista ammatillista koulutusta toteutettaessa, opettajien ja tukipalveluiden sekä johdon, pitää tuntea tutkinnon perusteet ja organisoida opetus siten, että asetetut ammatilliset osaamistavoitteet voidaan saavuttaa opiskelijan kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla. Koulutuksen järjestäjäkohtaista opetussuunnitelman laadintaa ei saa tällöin ohjata se, millaisia opintojen sisällöt ovat aiemmin olleet tai opettajien tuntijako. Opintojen henkilökohtaistaminen ei toteudu tarkoituksenmukaisella tavalla, jos kaikkien opettajien resurssit on sidottu ryhmäpohjaisen luokkaopetuksen järjestämiseen lähes koko tutkinnon ajaksi (pois lukien työpaikalla tapahtuva oppiminen). Tutkinnon perusteet ottavat huomioon kuitenkin paljon enemmän joustavuutta ja koulutuksen järjestäjän opetussuunnitelmasta riippuu paljon se, millä tavalla ja missä määrin yksilöllisten opintopolkujen toteuttaminen mahdollistetaan. (Opetushallitus 2013.)

Opetussuunnitelman suunnittelussa olisi myös mielekästä, jos työelämän edustajien, opettajien ja opiskelijaryhmän kesken voitaisiin tehdä vuositasolla tietynlaisista karkeaa kehystä siitä, mitkä ovat opiskelijaryhmälle yhteisiä sisältöjä ja miten niiden opetus- ja ohjaus järjestetään mielekkäinä kokonaisuuksina ja sen pohjalta suunnitella, miten yksilölliset opintopolut toteutetaan.

Koulutuksen järjestäjän yhteistä opetussuunnitelmaa tarkastellessa on hyvä varmistaa sen työelämälähtöisyys. Tarkistustyössä kiinnitetään erityistä huomiota myös sen osaamisperusteisiin tutkinnon osan ja osan osien toteuttamiskuvauksiin. Osaamisperusteita huomioitaessa koulutuksen järjestäjän tulisi tarkastella opetussuunnitelman yhteisessä osassa opiskelijalähtöistä toimintatapaa ajatellen työelämälähtöisen toteutussuunnitelman muodostuminen. (Opetushallitus 2013.)

Opetusryhmän toteutussuunnitelman muodostuminen:

- kuvataan henkilökohtaisen opintopolun mahdollistuminen
- henkilökohtaisen opetussuunnitelman tavoitteet
- opiskelijalähtöinen lähestymistapa opetusmenetelmiin ja opetusjärjestelyihin
- oppimiskäsityksen näkyminen opetussuunnitelmassa
- pedagogisen oppimiskäsityksen syventäminen ohjauksessa
- työelämälähtöinen lähestymistapa

Kaikille aloille yhteisen opetussuunnitelman toteuttamisessa huomioitavaa mm.:

- lukuvuoden työsuunnitelmien laatiminen opiskelijoille ja opettajille
- lähtökohtana työelämälähtöiset kokonaisuudet
- yksilöllisten polkujen toteutumismahdollisuus
- miten suunnitellaan ja miten toteutetaan
- työelämäyhteistyön tavoitteet
- sovitut ja sovittavat yhteistyöt työelämän kanssa opiskelijoiden osaamisen hankinnassa, oppimisessa ja osaamisen arvioinnissa
- erilaiset oppimisympäristöt

- yhteistyö kansallisen ja kansainvälisen verkoston kanssa
- oman organisaation ja yhteistyökumppaneiden kanssa tehtävä yhteistyö

(Opetushallitus, 2013.)

Tutkintokohtainen toteutussuunnitelma on tutkintokohtaisen tiimin tai opettajan laatima opintojakson toteuttamista ohjaava suunnitelma. Toteutussuunnitelma perustuu opetussuunnitelmassa vahvistettuun opetusjaksokohtaiseen tavoitekuvaukseen. Suunnitelman laatii tutkintokohtaisen opintojakson vastuupettaja ja se käydään läpi opiskelijoiden kanssa ennen opintojakson aloittamista. Opiskelijat voivat ilmaista suunnitelmaan muutoksia ja sitä on mahdollisuus muokata myös koulutuksen edetessä. (Hämeen ammattikorkeakoulu 2012.)

Opettaja pyrkii laatimaan toteutussuunnitelman siten, että siinä huomioidaan opiskelija vahvuudet mahdollisimman monipuolisesti ja, että se on mukautuva eritasoisten opiskelijoiden suhteen. Toteutussuunnitelma tehdään opiskelijaa varten. Hän saa siitä tarvittavan tiedon opintojakson suorittamista varten. Toteutussuunnitelma voidaan laatia ensin karkealla tasolla, oleelliset käsiteltävät asiat sisältäväksi rungoksi, joka työstetään opettajan, tutkintokohtaisen tiimin ja opiskelijoiden yhteistyönä valmiiksi toteutussuunnitelmaksi. Tarkoituksen mukainen toteutussuunnitelma on realistinen ja käytännön läheinen. Se kuvailee opintojakson tavoitteet, ammattitaitovaatimukset ja arviointikriteerit selkeästi sekä ottaa opetus- ja oppimisjärjestelyissä huomioon opintojaksolle osallistuvan opiskelijan opintopolun. Perustutkinnon tutkinnon osien oppilaitoskohtaiset toteutussuunnitelmat sisältävät tutkinnon osakohtaiset opetuksen ja ohjauksen järjestelyt ja sisällöt, jotka oppilaitoksen rehtori hyväksyy. (Hämeen ammattikorkeakoulu 2012.)

Toteutussuunnitelman perusteella jokaiselle opiskelijalle laaditaan opiskelijan yksilöllisten lähtökohtien pohjalta henkilökohtainen opiskelusuunnitelma (HOPS), jota päivitetään koko koulutuksen ajan. Henkilökohtainen opiskelusuunnitelma sisältää opiskelijan yksilölliset valinnat (ml. vapaasti valittavat opinnot), opinnoissa etenemisen, oppimisen arvioinnin, opiskelijan osaamisen tun-

nistamisen ja tunnustamisen, työssäoppimisen paikat ja ajat sekä ammatti-osaamisen näytöt. Henkilökohtainen opiskelusuunnitelma tukee opiskelijan urasuunnittelua ja kehittää hänen valmiuksiaan itsearvioinnissa. Sen tarkoituksena on ohjata opiskelijaa oman opiskelun suunnitteluun, yksilöllisiin tarpeisiin ja valintoihin, opinnoissa etenemiseen ja oppimisen arviointiin. (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2015a.)

2.3 Työelämälähtöisyys ammatillisessa koulutuksessa

Työelämän ja koulutuksen kasvavat vaatimukset osaamiselle asettavat myös koulutuksen järjestäjille vaatimuksia työelämälähtöisempään koulutukseen, kehittämiseen ja toteutukseen. Työelämälähtöisessä koulutuksessa opiskelija, opilaitos ja työelämä ovat yhteistyön osapuolia. Tämän yhteistyön ensisijaisen toimijan tulisi olla opiskelija, jonka hyväksi koulutuksen työelämälähtöisyyttä toteutetaan ja kehitetään. Ammatillisen koulutuksen päätavoitteena on vastata työelämän ja yksilöiden muuttuviin osaamistarpeisiin elinikäisen oppimisen periaatteen mukaisesti. Tulevaisuudessa ammattitaitoisten työntekijöiden tarve työelämässä kasvaa ja samaan aikaan on huolehdittava jo työelämässä olevien osaamisen kehittymisestä ja uusiutumisesta. (Helakorpi 2010, 13.)

Osaamiseen yhdistyy erilaisia käsitteitä ja määritelmiä riippuen määrittelijän näkökulmasta ja asian yhteydestä. Koulutuksen näkökulmasta osaaminen on opittuja tietoja, taitoja ja pätevyyttä (Opetushallitus 2014). Helakorpi (2010) näkee osaamisen ihmisen toimimiseen liittyvinä kykyinä, valmiuksina ja niiden soveltamisena sosiaalisessa kontekstissa hiljaista tietoa hyödyntäen (Helakorpi 2010, 15–16).

Työelämän ja ammatin harjoittamisen näkökulmasta osaamiseen liitetään usein käsitteet ammatillinen osaaminen ja työelämäosaaminen. Työelämäosaamista käytetään työelämäyhteistyön ja työssä tarvittavan osaamisen yhteydessä. Työelämäosaaminen perustuu työelämän laadun määrytyksestä, työntekijän pätevyydestä ja ammattitaidosta sekä ammatillista kasvua tukevasta ympäristöstä.

Osaamisen voidaan jakaa muuhunkin kuin työhön liittyvään osaamiseen ja työelämäosaamiseen. (Hanhinen 2010, 40–43.) Hanhisen näkemyksen mukaan muuhun kuin työelämään liittyvä osaaminen näkyy työntekijän elämänhallintaan liittyvänä elinikäisten avaintaitojen käyttämisenä ja elinikäisenä oppimisprosesina. Työelämäosaamisen taustalla on organisaation menestyminen ja siihen vastaaminen osaamisella. Suuntaamalla työelämän muuttuvat vaatimukset työntekijän osaamisvaatimuksiksi, työntekijä vastaa niihin käyttäen ja soveltaen kykyjään. Tämä näkyy työntekijän ammattitaitona ja organisaation kehittymisenä. (Hanhinen 2010, 143.)

Ammatillisen opettajan yksi tärkeimmistä tehtävistä on kouluttaa ja valmentaa opiskelijoita työelämään. Opettajan työtä ohjaa voimakkaasti osaamisperusteinen opetussuunnitelma, jonka yksi tärkeimmistä painopistealueista on työelämälähtöisyys. Ammattiosaamisen lisäksi opettajalla tulee olla itsellään riittävä työelämäosaaminen, jotta hän voi ymmärtää ja suunnitella, mitä kussakin työpaikassa voidaan oppia. Ammatillisessa koulutuksessa opiskelijalla on oikeus yksilöllisiin opintopolkuihin, eikä työssäoppimisen maksimimäärää ole määritellyt. Näin ollen opiskelija voi opiskella työelämässä hyvinkin laajasti. Tämä edellyttää joustavien toimintatapojen luomista rakenteisiin, ohjaukseen, oppimisen dokumentointiin ja yhteistyön kehittämiseen työelämän kanssa. Joustavia opintopolkua kehitetään siten, että opiskelija voi vuorotella työn ja koulutuksen välillä sujuvasti sekä suorittaa joustavasti oppilaitosmuotoista ammatillista koulutusta tai oppisopimuskoulutusta. (Pursiainen 2016.)

2. 4 Asiakaslähtöisyys ammatillisessa koulutuksessa

Ammatillisen koulutuksen asiakkaita ovat opiskelijoiden lisäksi työelämälähtöisyyden korostuessa myös yritykset sekä yhteiskunta. Yritysten muuttuvat tarpeet tarjoavat työpaikalla tapahtuvan oppimisen muodossa oppimismahdollisuuksia opiskelijoille. Nämä tarpeet haastavat koulutuksen järjestäjän uudistamaan toimintakulttuuria ja koulutusprosesseja vastaamaan työelämän tarpeita.

Ammatillisen koulutuksen uudistumisessa elinkeinoelämä on aiempaa kiinnostuneempi ammatillisen koulutuksen kehittämisestä, koska oppiminen työpaikoilla on lisääntynyt ja ammattitaitoisista työntekijöistä alkaa olla joillakin aloilla puuhaa. Lisääntynyt yhteistyö eri asiakkuuksien kanssa parantaa työllisyyttä ja lisää kilpailukykyä.

Koulutusprosesseissa koulutusta järjestetään valtakunnallisesti tutkinnon perusteiden mukaan. Työelämän muuttuessa ketterämmäksi, myös rekrytointiyrietykset järjestävät täsmäkoulutuksia yritysten lähtökohdista. Ammatillinen koulutus onkin uudistumassa työelämälähtöisyyden lisääntymisen vuoksi.

Pkky:n strategiassa asiakaslähtöisyys näkyy uudistamalla ammatillisen osaamisen pedagogiikan oppimista hyödyntämällä valmentavaa työtettä sekä luomalla uudenlaisia opiskelija- ja työelämälähtöisiä oppimispolkuja mielekkäissä oppimisympäristöissä ja digitaalisen teknologian käyttötapoja. Koulutuksen järjestäjälle työelämä on tärkeä asiakaskumppani, koska työpaikalla opetusta järjestetään aina asiakkaiden näkökulmasta. Opiskelija on tuleva työntekijä yritykselle (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2015a.)

3. Toisen asteen koulutuksen reformin vaikutus PKKY:n toiminnan kehittämiseen

Miksi ammatillisen koulutuksen reformi tarvitaan organisaation kehittämiseen? Kehittämiseen vaikuttavat osaamistarpeiden muuttuminen ja kasvaminen, dynamiikan lisääntyminen, osaaminen vanhenee nopeammin monissa tehtävissä ja tarve jatkuvalla osaamisen uudistamiselle ja kehittämiselle kasvaa.

Toimintaympäristön nopea ja laajamittainen muutos teknologinen kehitys, joita ovat: digitalisaatio, robotisaatio, massadata, keinoäly ym. toimiala- ja tehtävärakenteiden muutokset. Samalla koulutuksen asiakaskunnan tarpeet yksilöllistyvät ja erikoistuvat. Tulevaisuutta tarkastellen, massakoulutuksen aika on ohi. Koulutukseen käytettävissä olevat resurssit pienenevät pysyväisluonteisesti. Työelämän ja yksilöiden tarpeisiin paremmin ja ketterämmin vastaavaa koulutusta on

tarjottava vähemmillä resursseilla. Vaikuttavuus- ja tehokkuusloikkaan tarvitaan uudet ajattelu- ja toimintamallit. Nykyisillä rakenteilla ja toimintatavoilla säästötaavoitteen saavuttaminen merkitsee koulutuksen tarjonnan ja laadun merkittävästi heikentymistä.

Ammatillisen koulutuksen reformissa on tavoitteena uudistaa koko ammatillinen koulutus. Seuraavan kolmen vuoden aikana uudistetaan:

- lainsäädäntö
- rahoitus
- järjestäjäverkko
- tutkintojen perusteet
- tutkinto- ja koulutustoimikunnat

Ammatillisen koulutuksen reformissa on kyse toisen asteen ammatillisen koulutuksen, järjestäjäverkon, tutkintojen perusteiden, osaamisen osoittamisen sekä rahoitus- ja ohjausjärjestelmän uudistamisesta. Reformin täytäntöönpano alkaa vuonna 2017 tapahtuvalla 190 miljoonan leikkauksella. Säästö on suunniteltu toteutettavaksi siten, että se kohdistuu ammatillisen peruskoulutuksen kuntarahoitusosuuteen. Koulutuksen järjestäjälle maksetaan rahoitusta enintään noin 90 prosenttia sen järjestämisluvan ammatillisen peruskoulutuksen enimmäisopiskelijamäärän mukaisesta rahoituksesta. Koulutuksen järjestäjät voivat päättää, toteuttavatko ne säästön vähentämällä opiskelijamäärää, pedagogisilla ratkaisulla, henkilöstöratkaisulla tehostamalla toimintaansa näiden yhdistelmänä tai muilla ratkaisulla. (Opetusalan ammattijärjestö 2016.)

Reformissa on tarkoitus säätää ammatillisesta koulutuksesta yhdellä lailla ja yhdellä järjestämisluvalla. Nuorten ja aikuisten ammatillisen koulutuksen rajaidat poistetaan ja kootaan koulutustarjonta, rahoitus ja ohjaus yhtenäiseksi kokonaisuudeksi opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalalle. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016.)

Ammatillinen koulutus muuttuu osaamisperustaiseksi ja työelämä- ja asiakaslähtöiseksi kokonaisuudeksi, jossa lisätään työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja yksilöllisiä opintopolkuja sekä puretaan sääntelyä ja päällekkäisyyksiä. Uusi ammatillisen koulutuksen toimintalainsäädäntö sekä uutta rahoitusjärjestelmää koskevat säädökset on tarkoitus antaa hallituksen esitysmuodossa eduskunnalle tammikuussa 2017. Ne tulisivat voimaan 1.1.2018. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016.)

Opetus- ja kulttuuriministeriö on asettanut seuranta- ja projektiryhmän ammatillisen koulutuksen reformin toteuttamista varten. Seurantaryhmä koostuu koulutuksen järjestäjistä ja muista ammatillisen koulutuksen toimijoista. Sen tehtävänä on seurata ja tukea reformin toimeenpanoa sekä arvioida reformissa tehtävien toimenpiteiden kokonaisvaikutuksia. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016.)

3.1 Organisaation uudistamiseen vaikuttavat tekijät makrotasolla

Kaiken muutoksen takana ovat yhteiskuntaan kohdistuvat päätökset, joita ovat tehneet maan hallitus, Opetus- ja kulttuuriministeriö ja Opetushallitus. Opetussuunnitelman uudistukset, joissa hallitus antoi perustutkintoa koskevat määräykset tutkinnon perusteista ja muina määräyksinä. Opetushallituksen määräykset tulivat voimaan 1.8.2015. (Opetushallitus 2016.)

Opetushallituksen tavoitteena toisen asteen ammatillisen koulutuksen kehittämisestä on työelämälähtöisyyden korostaminen kaikkien toimijoiden näkökulmista. Tärkeimmiksi aiheiksi nousevat osaamisperusteisuuden toteuttaminen ja koulutuksen laatu. (Opetushallitus 2016).

Erittäin huolestuneita ollaan kokonaisopetusresurssin riittävydestä. Onko mahdollista ottaa resursseja pois muusta toiminnasta ja kohdentaa niitä uudistuneiden vaatimusten ja verkostoyhteistyön toteutukseen? Erityisesti koulutuksen järjestäjien johto on ko. asiasta huolestunut. Entä kuinka rahoitus varmistetaan? Rahoitusjärjestelmän muutos onkin aiheuttanut eniten yhteiskunnallista keskustelua ja ristiriitoja.

3.2 Päätökset mikrotasolla

Koulutuksen määrällinen ennakointi ja suunnittelu ovat PKKY:n ydinprosesseja. Määrällinen ennakointi koskee erityisesti ammatillisen peruskoulutuksen vuotuisten aloituspaikkojen määrittämistä. Sen tavoitteena on varmistaa, miten pystytään ennakoivasti tarjoamaan maakunnan työ- ja elinkeinoelämälle sekä määrällisesti että laadullisesti riittävästi alojen osaajia. Määrällisen ennakkoinnin prosessissa keskeisiä toimijoita ovat koulutus- ja opintoalatiimit sekä maakunnalliset ammatillisen koulutuksen ohjausryhmät. (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2016a.)

PKKY on kolmentoista Pohjois-Karjalan kunnan omistama koulutuskuntayhtymä. Kuntayhtymän toiminnan perusteet määritellään omistajakuntien välisessä perussopimuksessa. PKKY:n tehtävänä on järjestää ammatillisesta koulutuksesta annetussa lainsäädännössä säädettyä opetusta ja muuta toimintaa, ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetussa lainsäädännössä säädettyä opetusta ja muuta toimintaa sekä vapaasta sivistystyöstä annetussa lainsäädännössä säädettyä opetusta ja muuta toimintaa jäsenkuntien puolesta. (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2016a.)

PKKY:n ammatti- ja aikuisopistossa Tutkimus- kehitys- ja innovaatiotoiminta (myöhemmin TKI -toiminta) perustuu omistajakuntien väliseen perussopimukseen. Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän toiminta ohjaavat mm. lainsäädäntö (laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta, hallintolaki, kuntalaki), perussopimus, koulutuksen järjestämislupa ja hallintosääntö. (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2016a.)

Peruskoulun päättävien ikäluokkien pieneneminen asettaa mm. tekniikan alan koulutuksen haasteelliseen tilanteeseen varsinkin, jos alan vetovoima ei pysy vähintään nykyisellä tasolla. Alojen kausiluontoisuus, imago ja yleinen talouden kehittyminen voivat vaikuttaa nopeasti myös rakennusalan työvoiman tarpeisiin ja sitä kautta opiskelijamääriin. Uudisrakentamisen koulutuksen korvaaminen peruskorjauksen, korjaamisen ja ylläpidon opiskelutaloudella mahdollistaa vas-

taamisen alan työvoimatarpeisiin. Kiinteistöjen ylläpito ja korjaaminen eivät ole samalla tavalla riippuvaisia kausiluonteisuudesta ja uusien rakennushankkeiden määrästä.

PKKY:ssä toimii 5 koulutusala- ja 7 opintoalatiimiä. Lisäksi on säännöllisesti koontuvia maakunnallisia tiimejä pedagogisessa johtamisessa ja kehittämisessä, laatutyössä sekä opiskeluhuollossa. (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2016a.)

Koulutus- ja opintoalatiimien tehtävänä on:

1. osallistua koulutuksen määrällisen ja laadullisen suunnittelun ja kehittämisen prosesseihin,
2. tukea ja koordinoita opetushenkilöstön osaamisen kehittymistä, projekti-toimintaa ja opetusyksiköiden välistä yhteistyötä sekä tukea alan työ-elämäyhteyksien kehittämistä. (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2016a.)

PKKY:ssä koulutusala-kohtaisten ohjaus- ja suunnittelujärjestelmä muodostuu maakunnallisten eri oppilaitosten edustajista koostuvien koulutus- ja opintoala-kohtaiset tiimien ohella 7 maakunnallisesta ammatillisen koulutuksen ohjausryhmästä. (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2016a.)

Maakunnallisten ammatillisen koulutuksen ohjausryhmien tehtävät:

1. toimivat PKKY:ssä ammatillisesta koulutuksesta säädetyn lain (630/1998) edellyttäminä ammattiosaamisen näyttöjen toimitelimenä
2. teollisuusalojen ammattiosaamisen näyttöjen toimitelimenä (ohjausryhmä) toimii PKKY:ssä opiskelijan arviointia koskevia oikaisuvaatimuksia käsittelevänä toimitelimenä
3. koulutuksen määrällisten tarpeiden ennakointi osallistamalla alan koulutuksen määrälliseen mitoittamiseen koulutuksen laadun ennakointi osallistamalla osaamistarpeiden määrittelyyn vertaamalla ja arvioimalla opetuksen tuottamaa osaamista ja alan tehtävissä vaadittavia osaamistarpeita toisiinsa sekä vaikuttamalla opetuksen suunnitteluun ja toteutukseen

seen, ml. ammattiosaamisen näytöt ja paikallisesti tarjottavat tutkinnot.

(Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2016a.)

Niiden tehtävänä on osallistua koulutustarjonnan valmisteluprosessiin (määrälliseen ennakkointiin) vuosittain sekä monipuolisesti myös ammatillisen koulutuksen laadulliseen kehittämiseen, kuten alalla vaadittavan osaamisen näkyväksi tekemiseen ja ennakkointiin, opetuksen suunnittelun ja työvaltaisen toteutuksen ideointiin sekä oppimisympäristöjen ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen kehittämiseen. Lisäksi ohjausryhmät toimivat ammattiosaamisen näyttöjen toimieliminä. (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2016b.)

Maakunnallisen ohjausryhmätoiminnan ohella koko organisaatio tekee opetusta palvelevaa ja sitä kehittävää työelämäyhteistyötä eri tavoilla, kuten solmimalla kumppanuussopimuksia, kouluttamalla työpaikkaohjaajia, työstämällä yhteistyössä oppimateriaaleja verkkoon, osallistumalla projekti- ja hanketoimintaan sekä luomalla uusia työvaltaisia opiskelumenetelmiä yhteistyössä työelämän toimijoiden kanssa. Yhteistyön toimivuutta arvioidaan vuosittain muun muassa opetushenkilöstön keräämän työelämäpalautteen avulla. (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2016b.)

Sidosryhmien kanssa tehtävällä yhteistyöllä tavoitteena on osapuolten prosessien yhdistäminen, päällekkäisyyksien poistaminen sekä toimintakulttuurien yhdistäminen. Avainkumppanuudessa tietopääoma on toimintaprosessien sekä toimintakulttuurien muodossa. Tavoitteena on myös oppiminen, ei pelkkä taloudellinen hyöty. Kumppanuuksissa opitaan paljon ja tätä oppimisen tulosta siirretään koko organisaation hyödyksi. (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä. 2016b.)

Avainasiakkuudet	asiakkuuksien tarpeet ja odotukset pkky:ltä
Erikseen sovitut yritykset ja julkishallinnon työyhteisöt	osaamisen edistäjä, innovaattori, työvoiman tuottaja ja kehittäjä
Opiskelijoiden vanhemmat(nuorten koulutus)	nuoren työllistyminen, hyväksi ihmiseksi kasvaminen, turvallinen kasvuympäristö
P-K ammattikorkeakoulu	yhteistyökumppani, opiskelijoiden tuoja, resurssien tuoja
P-K peruskoulut	jatkuvuus kasvatustoiminnassa, nivelvaiheyhteistyössä onnistuminen, työelämän asiantuntijuutta, tietoa koulutuksesta, opiskelija rekrytoinnissa
P-K lukiot	osaamisen tunnustaminen, yhteistyön rakentaminen valinnaisiin opintoihin

Kuvio 1. PKKY:n asiakkuuksien yhteistyö (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2015).

Opettajat korostavat selvästi muita ryhmiä enemmän henkilökohtaisen tason verkottumisen ja jatkuvan työelämäyhteyden kehittämisen riittävää resursointia ja tasapainoa osana opetustyötä. Vuosityöaikaan siirtyminen ja opetustyön toimenkuvan muuttuminen aiheuttavat eniten ristiriitoja.

Työelämän edustajat pitävät muita ryhmiä tärkeämpänä konkreettista hyötyä työpaikoilla tapahtuvasta oppimisesta myös työpaikoille. Tämä varmistetaan hyvällä yhteisellä suunnittelulla ja keskustelulla. Eniten yrityksissä keskustelua herättää, mistä käytännön järjestelyiden suunnitteluun otetaan aika ja millaisiin yhteistyömuotoihin oppilaitosten kanssa on jatkossa mahdollisuuksia.

Opiskelijat korostavat eniten joustavia, henkilökohtaisia opintopolkuja ja opiskelumahdollisuuksia. Koulutuksen järjestäjien organisaatioon liittyvät asiat ovat opiskelijoille keskimäärin muita etäisempiä ja vähemmän tärkeitä. Nuorten ja aikuisten koulutuksen yhdistäminen herättää eniten ristiriitaisia tunteita.

3.3 Tki-toiminnan uudistaminen PKKY:ssä

PKKY:n toimintaympäristö muuttuu oleellisesti seuraavan neljän vuoden aikana. Työmarkkinoiden ja työelämän rakenteelliset muutokset, kuten suurten ikäluokkien eläköityminen ja työelämään tulossa olevien määrän pienentyminen, vaikeuttaa osaavan työvoiman saatavuutta. Samaan aikaan työelämän asettamat osaamisvaatimukset monitaitoisuudesta ja erityisosaamisesta heijastuvat koulutus- ja kehittämispalveluiden kysyntään ja laatuun.

Työelämä on myös vahvasti kansainvälistymässä, joten globalisoituminen muokkaa ammatillisen koulutuksen arkea ja toimintatapoja myös Pohjois-Karjalassa.

Julkisen talouden säästötoimet kohdistuvat merkittäväällä tavalla ammatilliseen koulutukseen. Vaatimukset koulutuksen tehokkuudesta ja vaikuttavuudesta kasvavat ja ohjaavat entistä enemmän PKKY:n toimintaa. Myös kuntarakenteen muutokset tulevat muokkaamaan toiminnan rakenteita.

Kuluttajakansalaisina niin tulevat, kun nykyisetkin opiskelijat hakevat osaamisperustaista ja asiakaslähtöistä koulutusta ja haastavat perinteisinä pidetyt op-

pimisen ja opiskelun muodot. Tämä antaa mahdollisuuden ja samalla myös pakottaa kehittämään päämäärätietoisesti uusia ja joustavia oppimisen mahdollistavia toimintatapoja ja -kulttuuria sekä koulutustuotteita yhteistyössä mm. työelämän kanssa. Henkilöstön eläköitymisen vuoksi uuden ja osaavan henkilöstön rekrytointi koulutuksen asiantuntijatehtäviin on iso haaste lähivuosina.

3.4 Johtaminen

Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän kehittämisen tavoitteet ja linjaukset ovat määritelty kuntayhtymän valtuuston hyväksymässä kehittämissasiakirjassa. Johtamisen, esimiestyön ja organisaatiokulttuurin kehittämisen tavoitteita ja linjauksia on tarkennettu henkilöstöstrategiassa. Tavoitteena on osaava, innostava ja kannustava johtaminen ja esimiestyö. Strategiakauden painopisteitä ovat dialogisen johtamiskäytänteiden kehittäminen, työyhteisön muutosten hallittu johtaminen, osaamisen johtamisen kokonaismallin luominen ja käytänteiden virtaviivaistaminen. Käytännössä panostetaan henkilöstöjohtamiseen ja sen vaikuttavuuteen sekä henkilöstön osaamisen kehittämisen johtamiseen. (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2015a.)

PKKY:ssä strategian laadinta on yhteisöllinen ja osallistava prosessi: Neljän vuoden välein uudistetaan kehittämissasiakirjan, jonka valmisteluun osallistuvat kuntayhtymän valtuusto, hallitus, johtoryhmä, johtokunnat ja koulutusaloitekohtaisien tiimien vetäjät eri seminaarien yhteydessä. Lisäksi jokaisella kuntayhtymän työntekijällä on mahdollisuus osallistua valmisteluprosessiin sen eri vaiheissa, kuten myös omistajakunnilla. Yhteisöllisen työn tuloksena muodostuvan kehittämissasiakirjan avulla ohjataan toimintaa tehtävien mukaiseen vision saavuttamiseen määrittelemällä keskeiset toimenpiteet, strategiset linjaukset. Kuntayhtymän johtajan, suunnittelujohtajan, kehitysjohtajan, talousjohtajan ja rehtoreiden tehtävänä on varmistaa, että toimintastrategia on toimintaa ohjaava periaate, joka näkyy mm. toiminta- ja taloussuunnitelmissa ja tiimien työssä. (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2015a.)

Konkreettisia tavoitteita ja tehtäviä selkiytetään valtakunnalliseen ammatillisen koulutuksen tulosrahoitusmalliin pohjautuvan tuloksellisuusmittariston avulla ja yhtenäistetään toimintatapoja yhteisten pedagogisten ja hallinnollisten strategioiden, ohjeiden ja suunnitelmien avulla. Lisäksi selkiytetään opetussuunnitelman yhteisessä osassa opetussuunnitelman, pedagogisen toiminnan, kehittämissasiakirjan linjausten, tuloksellisuuden mittaamisen sekä organisaation jatkuvan arvioinnin välisiä yhteyksiä pedagogisen suuntauksen periaatteen mukaisesti. (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä Strategia 2016–2019.)

Oppilaitokset vastaavat toiminnallisen ja taloudellisen tuloksen tekemisestä. Jokaisella oppilaitoksella on oma johtokunta, joka toimii linkkinä paikalliseen toimintaympäristöön ja vastaa kuntayhtymän strategian käytännön soveltamisesta paikkakunnalla.

Myös kuntayhtymän johtoryhmässä valmistellaan koulutuskuntayhtymän strategisia päätöksiä. Koko kuntayhtymää koskevia pedagogisia linjauksia valmistellaan pedagogisen johtamisen ja kehittämisen tapahtumapaikalla. Eri toimielimien ja viranhaltijoiden tehtävät ja vastuualueet on määritelty hallintosäännössä. Tämä koskee sekä kuntayhtymän yhteisiä palveluja, että oppilaitoksia. (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2015b.)

3.5 Asiakkuudet ja sidosryhmäyhteistyö kehitystyössä

Työelämälähtöisyyden vahvistamiseksi ja yhteisen kehittämisen ja innovoinnin tukemiseksi PKKY:ssä toimii 7 maakunnallista ammatillisen koulutuksen ohjausryhmää, jotka varmistavat työelämän tarpeiden ja näkemysten jalkautumisen koulutuksen arkeen. Maakunnallisten ohjausryhmien jäseniksi kutsutaan merkittävien pohjoiskarjalaisten työnantajien johdon ja henkilöstön edustajia. Koulutusalaakohtaiset maakunnalliset koulutuksen ohjausryhmät osallistuvat aktiivisesti koulutuksen määrälliseen ja laadulliseen ennakointiin. Kyseisten ohjausryhmien tehtäviin kuuluu myös ammattiosaamisen näyttöjen toimielimenä toimiminen. (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2015b.)

Osallistavan ja yhteisöllisen toimintakulttuurin syntyminen mahdollistetaan siten, että niin strategisen suunnittelun kuin määrällisen ja laadullisen ennakkoinninkin prosesseissa ovat mukana maakunnalliset tiimit, opiskelijat ja työelämä, oppilaitokset, henkilöstön edustajat, johtokunnat ja hallitus. Laaja-alainen mahdollisuus osallistua päätöksenteon valmisteluun lisää sekä yksilöiden että yhteisöjen tietoa, ymmärrystä ja sitoutumista PKKY:n toimintaan. Keväällä 2014 opetussuunnitelman laatimisen prosessiin osallistuvat kaikki maakunnalliset tiimit, oppilaitokset ja koko opetushenkilöstö. Prosessissa tarkastellaan yleisiä ja kaikille yhteisiä ammatillista koulutusta ohjaavia pedagogisia linjauksia, koulutusalojen työelämän kokonaisuutta, toimintaympäristön muutoksia ja niiden vaikutuksia osaamisvaatimuksiin. Kyseinen prosessi toimii pohjana sekä pedagogiikan että toimintamme suunnittelun ja organisoitumisen kehittämisessä. (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2015b.)

3.6 Kehittämisen arviointi ja toiminnan parantaminen

Koulutuksen järjestäjän aseman ja vastuiden vahvistuminen, PKKY:n maakunnallinen tehtävä sekä organisaation tahto ja halu työelämä- ja yksilölähtöiseen toimintaan ohjaavat sekä organisaatorakenteen että johtamisjärjestelmän kehittämistä. Strategian toteutumisen, johtamisen ja esimiestyön arviointi on olennainen osa tuloksellisuus- ja itsearviointivitekehäksen mukaista toimintamallia. Kehittämissasiakirjan sisäistämistä ja organisaatorakenteen toimivuutta selvittää vuosittain työolobarometriin sisältyvien kysymysten ja mittareiden avulla sekä sisäisellä asiakastytyväisyyskyselyllä. Vuosittaisen itsearviointiprosessin avulla varmistetaan, että organisaatiossa arvioidaan ja pohditaan toiminnan ja tuloksellisuuden välistä suhdetta. Osaamisen johtamisessa, erityisesti kehitys- ja muutostilanteissa ja osaamisen päivittämisessä käytetään systemaattisesti henkilöstökoulutusta ja muita osaamisen kehittämisen muotoja. (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2015b.)

Yhteenveto toiminnan tavoitteista:

- maakunnallista tehtävän toteuttamista ja toiminnan kehittämistä palveleva asiakaslähtöinen missio ja visio, johtamisjärjestelmä, organisaatorakenne sekä kumppaneiden ja sidosryhmien sitoutumista tukevat osallistavat prosessit
- toimivat sisäiset ja ulkoiset kumppanuudet, erityisesti pitkäaikainen ja laaja-alainen yhteistyö työ- ja elinkeinoelämän sekä sidosryhmien kanssa
- esimiesten osaamiseen ja henkilöstöjohtamiseen panostaminen
- organisaation toiminnan päämäärätietoinen ja osallistava kehittäminen
- innovatiivisuuden tukeminen ja laadukkaaseen toimintaan kannustaminen

(Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2015b.)

3.7 Strategian uudistamisen tavoitteet strategisessa linjauksessa

Pkky:n strategiassa määritellään mission, vision ja arvojen lisäksi keskeiset menestystekijät ja strategiset linjaukset, jotka mahdollistavat perustehtävän toteutumista. Tehtävämme on valmentaa opiskelijoista vastuullisia osaajia ja kehittää työelämää edistääksemme alueen hyvinvointia ja menestystä. Tulevaisuudessa koemme olevamme erinomaisista oppimistuloksista ja osaamisesta tunnettu kansallinen ja kansainvälinen menestyjä (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2015a.)

Olennaista PKKY:ssä on lähivuosina panostaa asiakaslähtöiseen toimintaan, toimivaan työelämäyhteistyöhön ja osallistaviin kumppanuuksiin, osaavaan ja hyvinvoivan henkilöstöön, hyvinvoiviin ja motivoituneisiin opiskelijoihin sekä uutta luovaan pedagogiikkaan ja pedagogiseen osaamiseen kehittämiseen. Menestymisen edellytyksenä ovat myös muutosrohkeus ja talouden hallinta.

Strategiassa ja sitä täydentävissä toimintasuunnitelmissa (kuten henkilöstö-, kumppanuus-, viestintä-, tietohallinto- sekä tieto- ja viestintätekniiikan käytön strategia) huomioidaan aina koulutuksen järjestäjän koulutuskokonaisuus ja sen maakunnallinen tehtävä. Kuntayhtymässä noudatettavien toimintaperiaatteiden, strategioiden ja prosessien suunnittelun tavoitteena on lisäarvon tuottaminen

kumppaneille sekä ulkoisille että sisäisille asiakkaille ja sidosryhmille, laajan organisaation synergiaetujen maksimointi, toimintatapojen yhtenäistäminen ja linjakkuus sekä koulutuspalveluiden tuloksellisuuden parantaminen. Olennaista on, että kumppanit ja sidosryhmät ovat mukana toiminnan suunnittelussa, kehittämisessä ja arvioinnissa. Toimintaperiaatteiden ja strategioiden valmisteluprosesseihin sisältyy sekä sisäisiä että ulkoisia maakunnallisia ja oppilaitoskohtaisia rakenteita ja toimintatapoja, palautekyselyitä ja yhteistoiminnallisia prosesseja, joilla varmistetaan sidosryhmien tarpeiden ja odotusten huomioimisen toiminnan suunnittelussa, valmistelussa ja päätöksenteossa. Asiakkaiden tarpeita, odotuksia kartoitamme ennakointityöllä (ml. yhteiset ennakointiprosessit) ja asiakaspalautekyselyillä. (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2015b.)

Työ- ja elinkeinoelämän määrällisiä ja laadullisia tarpeita ja odotuksia selvitetään osallistumalla aktiivisesti hallituskausittaisiin koulutustarve -hankkeisiin ja maakunnallisten elinkeinoklustereiden toimintaan sekä toteuttamalla omassa organisaatiossamme koulutustarpeiden ennakointiprosessin, nk. aloituspaikkaprosessin. Vuosittain toteutuvassa yhteisöllisessä aloituspaikkaprosessissa määritellään ja päätetään ammatillisen koulutuksen aloituspaikat eri oppilaitoksiin ja koulutusaloille. Vuodesta 2002 alkaen prosessiin ovat osallistuneet maakunnallisten koulutus- ja opintoalatiimien ja oppilaitosten lisäksi maakunnalliset koulutuksen ohjausryhmät. (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2015b.)

Maakunnallisissa ammatillisen koulutuksen ohjausryhmissä (15 kpl) ovat edustettuina kyseisen alan työelämän edustajat, alan opiskelijat ja henkilöstön edustajat. Ohjausryhmien tehtävänä on kertoa työelämän tarpeista sekä osallistua koulutusaloittaiseen ennakointiin ja toimintojen suunnitteluun. (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2015b.)

PKKY:n opetussuunnitelman koulutusaloittaisissa osissa on tarkasteltu koulutus- ja opintoalatiimitasolla alan työelämää, sen nykyisiä ja tulevia muutossuuntia ja analysoitu niiden vaikutusta omaan toimintaan, kuten opetussuunnitelmiin, työelämäyhteyksiin, opetusmenetelmiin ja oppimisympäristöihin. (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2015b.)

Työnantajapalautekysely tehdään vuosittain työssäoppimista toteuttaville yrityksille. Kyselyn tuloksia käsitellään oppilaitoksissa, PKKY:n johtoryhmässä ja hallituksessa. Palaute antaa oikeansuuntaista palautetta yritysten tarpeista kuntayhtymälle ja oppilaitoksille. (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2015b.)

Opiskelijoiden tarpeiden ja odotusten kuulemisen varmistamiseksi kuntayhtymään on perustettu maakunnallinen opiskelijakunta (PYRO) oppilaitoskohtaisten opiskelijakuntien lisäksi. Opiskelijakunnan hallitus antaa lausuntoja mm. opetussuunnitelmista ja esittää emt. koulutuksen ohjausryhmiin opiskelijaedustajat. (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2015b.)

Opiskelijakuntatoimintaa kehittävät kuntayhtymän yhteinen ohjaaja ja oppilaitoskohtaiset tutoropettajat. Lisäksi meillä on käytössä kattavia pedagogisten prosessien kehittämistä tukevia opiskelijapalautekyselyjä sekä oppilaitoskohtaisia kuulemistilaisuuksia. Yhteistyötä varmistamaan muun koulutusjärjestelmän kanssa (peruskoulut ja lukiot), on perustettu mm. maakunnan perus- ja toisen asteen opinto-ohjaajille ja erityisopettajille (yhdessä Ammattiopisto Luovin kanssa) maakunnalliset yhteistyötapahtumapaikat, joissa käsitellään ja kehitetään yhteistyöprosesseja, tutustutaan ammatilliseen koulutukseen ja työelämään ja järjestetään yhteistä henkilöstökoulutusta. (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2015b.)

Henkilöstön tarpeita ja odotuksia kartoitetaan mm. maakunnallisen eri oppilaitosten ja työntekijäryhmien edustajista koostuvan yhteistyö- ja työsuojelutoimikuntatyöskentelyn avulla ja vuosittaisen työolobarometrin tulosten perusteella. Työolobarometrissa kysytään henkilöstön näkemyksiä johtamisesta, tiedonkulusta ja vuorovaikutuksesta, työn kehittävydestä, työhyvinvoinnista sekä organisaation arvojen ja strategian toteutumisesta.

Yhteisten palvelujen ja oppilaitosten rajapinnan ja yhteistyöprosessien toimivuutta selvitetään sisäisellä asiakastytyväisyyskyselyllä. Sisäisen asiakastytyväisyyskyselyn vuosittaisiin tuloksiin pohjautuen kehitämme yhteisten palvelujen ja oppilaitosten välisiä yhteistyöprosesseja kiinnittämällä huomiota mm. prosessien työnjakoon, toimintatapoihin ja tehokkuuteen.

Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän laaja-alaisen asiakaspalautejärjestelmän avulla saadaan palautetietoa sekä opiskelijoilta ja työ- ja elinkeinoelämän että henkilöstön edustajilta. Opiskelijapalautetta kerätään ammatillisten perustutkintojen osalta vuosittain tulo-, olo- ja päättökyselyissä. Vuosien varrella uudistetaan ja päivitetään kyselyjen sisältöjä yhteistyössä itä- ja pohjoissuomalaisen koulutuksen järjestäjien kanssa. Lisäksi oppilaitoksissa toteutetaan jakso-, kurssi- ja opettajakyselyjä em. palautekyselyjen ohella. Aikuiskoulutuksessa on käytössä oma palautekyselyjärjestelmä, jota hyödynnetään kaikissa koulutusmuodoissa. Lisäksi työvoimakoulutuksen osalta seurataan valtakunnalliseen opiskelijapalautejärjestelmän palautteita kurssikohtaisesti ja myös yhdessä rahoittajan kanssa. Asiakaspalautekyselyjen tulokset käsitellään hallituksessa, johtoryhmässä, koulutus-/opintoaloilla, oppilaitoksittain johtotiimeissä, tiimeissä sekä ryhmänohjaajien ja opiskelijoiden yhteisissä istunnoissa. Tulosten pohjalta käynnistetään erityisesti oppilaitoskohtaisia kehittämishankkeita. Asiakaskyselyillä saadaan käyttöön kuntayhtymän sisäistä sekä koulutuksen järjestäjien välistä vertailutietoa kehittämiskohteista. (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2015b.)

Henkilöstöstrategian ja tasa-arvosuunnitelman avulla mahdollistetaan osallistavan, avoimen, yhteisöllisen ja tasa-arvoisen organisaatiokulttuurin kehitys jolla parannetaan henkilöstön mahdollisuuksia tuottaa lisäarvoa asiakkaille. Samalla vahvistamme henkilöstön palvelussuhteiden jatkuvuutta ja turvataan heidän mahdollisuutensa vaikuttaa työolosuhteisiin sekä huolehtia osaamisensa systemaattisesta kehittämisestä ja työhyvinvoinnista (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2015a).

PKKY:ssä projektit muodostavat yhden tavan toteuttaa työkiertoa. Mahdollisissa henkilöstövähennystilanteissa selvitämme henkilöstön mahdollisuudet sijoittua uusiin tehtäviin kuntayhtymän sisällä. Siirtyville henkilöille järjestämme tarvittaessa uusien tehtävien hallintaan liittyvää koulutusta. Strategiasta ohjautuvan ja siihen takaisin vaikuttavan henkilöstövoimavarajohtamisen työkaluna käytetään henkilöstöohjausohjelmaa, jonka avulla henkilöstön osaamista, pätevyksiä ja

muita voimavaroja voidaan suunnitella, kehittää ja ohjata järjestelmällisesti. (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2015b.)

Eri yksiköiden edustajista on muodostettu erilaisia lakisääteisiä ja muita kaikille yhteisiä henkilöstöasioiden kehittämistä ohjaavia tiimejä, kuten yhteistyötoimikunta ja työsuojelutoiminta. Hallintosäännöllä viranhaltioille annettua ratkaisuvalltaa on siirretty delegointipäätöksillä alaspäin organisaatioissa. Eri yksiköiden välistä ja samalla koulutus- ja opintoalojen sisäistä vuoropuhelua käydään koulutus- ja opintoalatiimeissä. Kyseiset tiimit ovat uutta luovia ja tukevat vuorovaikutusta koulutuskuntayhtymän sisällä. Kehityskeskustelut oman lähiesimiehen kanssa ovat vähintään kerran vuodessa toteutuva tärkeä vuorovaikutustilanne, jossa työnantajan edustajana lähiesimies voi kuvata niitä tärkeitä tavoitteita, joita työntekijältä odotetaan ja työntekijä voi kertoa omista kehittämistarpeistaan sekä henkilökohtaisella että organisaatiotasolla. (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2015b.)

Tavoitteet kumppanuussuhteiden kehittämisessä perustuvat koulutuskuntayhtymän kehittämisasiakirjassa esitettyyn perustehtävään, linjauksiin, arvoihin ja perussopimukseen. Kumppanuussuhteiden hallinta koskee opiskelijoita, työ- ja elinkeinoelämää, omistajia, rahoittaja- ja viranomaistahoja ja muita sidosryhmiä ja koulutuksen järjestäjiä. Monipuolisista ja toimivista kumppanuussuhteista huolimatta Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymässä on olennaista kehittää kumppanuuksien strategista ja suunnitelmallista hyödyntämistä toiminnan kehittämisessä. (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2016.)

Työ- ja elinkeinoelämäkumppanuuksien hallinnan ja kehittämisen muotoja ovat mm. maakunnalliset koulutuksen ohjausryhmät, syvällisemmät monipuolisen yhteistyön kumppanuudet (perustuvat kumppanuussopimukseen) ja yhteiset kehittämishankkeet. (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2016.)

Ohjausryhmätöiminnan tavoitteet liittyvät työ- ja elinkeinoelämän tarpeiden ja odotusten huomioimiseen koulutustarpeiden määrällisessä ja laadullisessa suunnittelussa ja ennakoinnissa. Käytännön toimenpiteinä se tarkoittaa eri alojen tarpeiden ja odotusten kuulemistä ja huomioimista aloituspaikkojen suun-

taamisessa, opetussuunnitelmien sisällöissä, opettajien työelämäjaksojen toteuttamisessa, työssäoppimisen järjestelyjen suunnittelussa ja kehittämisessä ja yhteistyömuotojen kehittämisessä näyttöperusteisessa arvioinnissa. Lisäksi on solmittu alueen yritysten kanssa kummiyritys- ja kumppanuussopimuksia. (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2016.)

Koulutuskuntayhtymän opiskelijahuoltotiimi ylläpitää peruskoulun ja lukioiden opinto-ohjaajien kanssa maakunnallista opinto-ohjaajien tiimiä. Toiminnan tavoitteena on tukea eri kouluasteiden välistä yhteistyötä, jolla vaikutetaan oikean tiedon välittymiseen ammatillisesta koulutuksesta ammatinvalintatilanteessa. Yhteistoiminta käsittää mm. yhteistä kouluttautumista ja vierailuja sekä asiantuntijaluentoja. Seutukunnallisesti järjestämme myös nivelvaiheen palavereja, joiden tarkoituksena on vaihtaa tietoa koulutasolta toiselle siirtävistä opiskelijoista ja heidän tarpeistaan. Vastaavanlainen yhteistyöelin on Ammattiopisto Luovin kanssa koordinoitava erityisopettajien yhteistyöryhmä, jonka toimintaan osallistuvat perus- ja toisen asteen erityisopettajat. (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2015.)

3.8 Prosessit, tuotteet ja palvelut

Prosessiajattelun tavoitteena on tukea maakunnallista organisaatiotamme perustehtävän tuloksellisessa ja laadukkaasta toteuttamisesta työelämä- ja yksilöllähtöisesti. Prosessien tavoitteet ja toimintapa on määritelty kehittämisasiakirjassa, hallintosäännössä ja opetussuunnitelmassa.

Keskeisimmät tavoitteet prosessiajattelulle ovat kuntayhtymäkokonaisuuden hyödyntäminen toiminnassa, toimintatapojen linjakuus ja yhtenäistäminen sekä toiminnan laatu ja tehokkuus. Lisäksi prosessiajatteluun sisältyy koulutus- ja opintoalatiimien vahva rooli erityisesti pedagogisissa kysymyksissä ja se, että sisäiset ja ulkoiset kumppanit ja henkilöstö voivat osallistua itseään koskevien päätösten valmisteluun. Prosessien ja maakunnallisen koulutusalaakohtaisen toiminnan avulla kehitetään yhteisöllistä ja avointa toimintakulttuuria. (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2015b.)

Prosessien kehittäminen perustuu:

- toiminnan tuloksellisuuden seurantaan tuloksellisuusmittaristolla,
- eri asiakaspalautekyselyjen tuloksiin,
- kuntayhtymä-, oppilaitos-, yksikkö- tai tiimitason itsearviointien ja auditointien tuloksiin ja näiden tulostietojen analysointiin eri organisaatioilla
- asiakkailta, sidosryhmiltä, henkilöstöltä ja omistajilta yhteistyöprosesseissa saatuun palautetietoon

(Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2015b).

Tiimit osallistuvat tiimin vetäjän johdolla kuntayhtymätason yhteiseen kehitysprosessiin, jonka tuotoksena syntyy aiemmin mainittuja strategioita, suunnitelmia tai toimintatapakuvauksia. Kehitystoimenpiteet pohjautuvat toiminnasta ja oppilaitoksista saatuun palautetietoon. Lisäksi koulutus- ja opintoalatiimien työparina toimivat 15 maakunnallista ammatillisen koulutuksen ohjausryhmää. (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2016.)

Toiminnan tuloksiin pohjautuvan arvioinnin perusteella keskitytään työelämä- ja opiskelijälähtöisen toiminnan kehittämiseen sekä henkilöstön osaamisesta ja hyvinvoinnista huolehtimiseen, jolla vahvistetaan hyvinvoivaa oppimis- ja toimintaympäristöä. Yhtenä keskeisenä kehittämiskohteena on ollut työ- ja yritysälämän kumppanuuksien kehittäminen (esim. työpaikkaohjaajakoulutus, opettajien työelämäjaksot, työssäoppimisen käytänteet sekä kumppanuus- ja kummiyrittäjäsovitukset). Pedagogisessa kehittämisessä painopistealueena on ollut sekä yksilö- että ryhmäohjauskäytänteiden laadukkuuden varmistaminen, opiskelija-huollon toimintakäytänteiden kehittäminen opiskelijoiden hyvinvoinnin edistämiseksi (esim. e-hops, e-hojks, vertaissovittelu, varhaisen puuttumisen toimintamalli ja moniammatillinen yhteistyö). (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä. 2016.)

4 Määrällisen aineiston tutkimus

Ammatillisen koulutuksen kehittämistä tutkittiin paikallisesti kyselylomakkeella (Liite 1) tekniikan alan opiskelijoilta sekä opettajilta. Kyselyyn osallistui myös työelämän edustajia rakennusliikkeistä. Tutkimukseen osallistui 46 henkilöä. Kysely suoritettiin määrällisellä tutkimuksella, jota verrattiin ammatillisen koulutuksen reformin suuntaviivoja käsittelevien työpajojen saatuihin tuloksiin. Määrällinen tutkimus suoritettiin syksyllä 2016. Ammatillisen koulutuksen reformin suuntaviivoja on haettu Opetushallituksen toimesta eri työpajoissa keväällä 2016. Opinnäytetyössä tutkimuksen reliabiliteettia on tutkimusmenetelmän näkökulmasta haettu vertaamalla tulosten yhdenmukaisuutta samoilla indikaattoreilla.

Määrällisen aineiston tutkimussuunnitelma on osa opinnäytetyöhön liittyvää tutkimusta, jonka tarkoituksena on kartoittaa ammatillisen koulutuksen reformin vaikutusta asiakkaiden ja toimijoiden näkökulmasta. Tutkimuksen tuloksia verrataan Opetushallituksen reformin työpajoissa saatuihin tuloksiin. Tavoitteena on saada rakennusalan opiskelijoille yksilölliset ja työelämälähtöiset opintopolut tutkinnon suorittamiseen. Ammatillisen koulutuksen reformi on yksi tämän hallituksen kärkihankkeista. Siinä uudistetaan ammatillisen koulutuksen rahoitusta, ohjausta, toimintaprosesseja, tutkintojärjestelmää ja järjestäjä rakenteita. Lait ammatillisesta peruskoulutuksesta ja ammatillisesta aikuiskoulutuksesta yhdistetään uudeksi laiksi, jossa keskeisenä lähtökohtana on osaamisperusteisuus ja asiakaslähtöisyys.

Määrällisen tutkimuksen tarkoituksena on käsitellä ”reformin” toteutumista asiakkaan näkökulmasta ja työelämälähtöisyyttä toimijoiden näkökulmasta, joihin kuuluu koulutuksen laatu ja osaamisperusteisuuteen liittyviä asioita. Tutkimuksessa pyritään korostamaan joustavia, opiskelijoiden henkilökohtaisia opintopolkuja ja mahdollisuuksia hankkia ammatillista osaamista työelämää varten.

Tutkimustulos tukee ammatillisen koulutuksen ja työelämän kehittämistä sekä lisää koulutuksen laatua parantamalla opetuksen toteutusta. Tutkimuksen tarkoituksena on työllisyyden parantaminen ja erilaisten opintopolkujen hyödyntäminen nuorten ja aikuisten koulutuksessa.

Uudessa ammatillisen koulutuksen koulutusjärjestelmässä ammatillisen koulutuksen strategisena tavoitteena on työelämän näkökulmasta vastata työ- ja elinkeinoelämän osaamistarpeisiin ja turvata osaavan työvoiman saatavuus oikea-aikaisesti ja joustavasti. Tarkoituksena ylläpitää ja vahvistaa yritysten kilpailukykyä ylläpitää ja vahvistaa julkisen sektorin palvelukykyä ja toiminnan kehittämistä. (Opetushallitus 2015).

Opiskelijan näkökulmasta uudistamisella tavoitellaan muodostaa vankka osaamisperusta, jolla voidaan siirtyä nopeasti ja sujuvasti työelämään ja joka mahdollistaa osaamisen kehittämisen läpi työuran. Yhteiskunnan näkökulmasta edistää työllisyyttä ja yrittäjyyttä, nostaa työllisyysastetta ja huolehtia työttömien tai työttömyysuhan alaisten osaamisen kehittämisestä. (Opetushallitus 2015).

4.1 Ammatillisen koulutuksen aineiston analysointi

Määrällisen aineiston tutkimusmenetelmässä olen käyttänyt perinteistä survey-tutkimusta. Survey-tutkimuksessa kerätään tietoa käyttäen strukturoitua kyselylomaketta tai haastattelua. Aineisto kerätään standardoidussa muodossa eli täsmälleen samalla tavalla jokaiselta vastaajalta. Vastaajat muodostavat otoksen opiskelijoiden, ammatillisten opettajien, erityisopettajien, esimiesten ja työelämän edustajien joukosta. Vastaajien määrä on noin 50 -100 henkilöä. (Hirsjärvi ym. 2005.)

Tutkimuksen hypoteesi on selvittää, että tuottaako ammatillisen koulutuksen reformi asiakkaille lisäarvoa lisäämällä työelämän yhteistyötä osallistumalla enemmän opetuksen järjestämiseen ja ohjaukseen työpaikalla sekä edistääkö se ammatilliselle koulutukselle asetettuja strategisia tavoitteita edistää työllisyyttä ja yrittäjyyttä.

Tutkimussuunnitelmassa tutkittavat asiat on pyritty yhtenäistämään kyselylomakkeeseen (Liite 1) kysymyksiksi ja vaihtoehtoiksi siten, että kaikki ymmärtävät kysymyksen samalla tavalla ja kysymykset voidaan kysyä kaikilta vastaajilta samalla tavalla. Jokaiselle tutkittavalle asialle eli muuttujalle on annettu arvo. Kysymysten vastausvaihtoehdot ovat toisensa poissulkevia. Kysymysten analysoinnin kannalta kysymykset ovat strukturoitu niin, että vastaajaa vastaa vain yhteen kohtaan. Arvo ilmaistaan yleensä numeroina, mutta tässä kyselyssä numerointi on näkymätön 1 – 5, jotka ovat kirjoitusjärjestyksessä ylhäältä alaspäin. Kyselylomake (Liite 1) on jaettu kahteen osaan, jossa mitattavaa asiaa tarkastellaan lähes samalla tavalla.

Tässä määrällisessä tutkimuksessa lomakkeella kerättävä aineisto on kysytty monivalintakysymyksillä. Monivalintakysymyksissä vaihtoehdot on asetettu valmiiksi. Yhdenmukaistetut kysymykset ovat olleet kompromissi mittauksen tarkkuuden, järjestelmällisyysvaatimusten ja arkikielen monimerkityksellisyyden välillä. Määrällisessä tutkimuksessa niillä tavoitellaan kysymysten ja vastausten vertailukelpoisuutta (Heikkilä 2004).

Kyselylomakkeella haettiin tietoa PKKY:n ammattiopiston ja aikuisopiston rakennusalan ja maanrakennusalan opiskelijoilta, opetushenkilöstöltä ja työelämän edustajilta, miten ammatillista koulutusta uudistumisessa kehitetään ja miten uudistumisen toimenpiteet toteutetaan käytännössä. Tärkeimmät kehittämissen kohteet ovat olleet osaamisperusteisuus, työelämä- ja asiakaslähtöisyys ja koulutuksen laatu.

Määrällisen tutkimuksen analysointi aloitetaan, kun määräaika vastaamiseen on päättynyt. Palauttamisen jälkeen tarkistetaan lomakkeiden tiedot ja arvioidaan vastausten laatu sekä poistetaan asiattomasti täytetyt lomakkeet. Puutteellisesti täytetyt lomakkeet poistetaan. Aineiston tarkistuksen tärkeimpiä asioita on arvioida tutkimuksen puuttuvien tietojen määrä kyselyssä. Katoryhmittely edellyttää, että lomakkeet ja vastauskuoret on merkitty järjestelmällisesti joko numero- tai kirjainkoodilla. Koodien avulla voidaan tietää, ketkä ovat jättäneet vastaamatta.

Koodauksesta on apua myös uusintakyselyiden lähettämisessä. Kuorien ja vastauslomakkeiden tehdään luottamuksellisesti. (Heikkilä 2004.)

Puuttuvalla havainnolla tarkoitetaan havaintojen arvoja, joista ei ole tietoa. Jostakin syystä vastaajat ovat jättäneet vastaamatta kysymykseen tai he ovat vastanneet epäselvästi. Puuttuvia havaintoja käsitellä niin, että havainnot voi ottaa mukaan analyysiin ja käsitellä ne omana luokkanaan tai jättää puuttuvat havainnot kokonaan pois analyysistä. (Heikkilä 2004.)

Aineiston käsittely alkaa siten, että vastauslomakkeet numeroidaan juoksevilla numerolla, joilla tieto on kerätty. Lomakkeiden numeroinnista päättäminen on tärkeää, koska muuten ei voi tarkistaa yksittäisestä vastaajasta tallentamia tietoja. Tämän jälkeen jokaisen vastaajan kaikki tiedot kirjataan ja tallennetaan taulukkoon. Tietojen tallentamiseen on useita ohjelmia ja tallennustapa riippuu siitä, mitä ohjelmaa käyttää. (Heikkilä 2004.)

Kyselyaineiston analysoinnissa olen käyttänyt tilasto-ohjelmaa, jolla voidaan analysoida myös Excel-muotoon tallennettuja aineistoja. Excelillä lasketaan yhteenvetotaulukot ja tunnusluvut. Lasketuista taulukoista saadaan havainnollistavia graafisia esityksiä. Excelissä on mahdollisuudet erilaisten tulostaulukoiden ja graafisten esitysten muotoiluun.

Tässä opinnäytetyössä on tavoitteena analysoida kahden muuttujan välistä riippuvuutta, koulutuksen laadun ja koulutuksen kehittämisen välistä riippuvuutta. Yksittäisestä muuttujasta kannattaa selvittää aina useampia muuttujia kuvaavia tunnuslukuja. Yhdellä tunnusluvulla saadaan harvoin tarkinta tietoa aineistosta. Kun selvitetään muuttujan keskilukua, kannattaa laskea muuttujasta sekä mediaani että keskiarvo. Myös muuttujan havaintojen painottuminen ja muuttujan havaintojen sijoittuminen suhteessa keskilukuun on tärkeää (Heikkilä, 2004).

4.2 Määrällisen tutkimustulosten aineiston käsittely

Reliabiliteettia on tässä tutkimuksessa tarkistettu usein toistuvien asioiden osalta niin, että tutkimusilmiötä pyritään havainnoimaan mahdollisimman moneen kertaan ja saatuja tuloksia verrataan keskenään. Haastattelututkimuksissa samaa asiaa kysytään eri muodoissa samassa kyselytutkimuksessa. Reliabiliteetilla varmistetaan, että saadut tulokset eivät johdu sattumasta. Metsämuurosen (2005, 67) mukaan mittauksen voidaan sanoa olevan reliabeeli, mikäli samat henkilöt saavat samalla mittarilla samanlaisia tuloksia.

Tutkimustuloksia verrataan muihin saatuihin mahdollisesti vastaaviin tuloksiin ja tarkastellaan niiden samankaltaisuuksia ja eroavuuksia ja pyritään etsimään selityksiä aineiston valossa. Tässä tutkimuksessa vertaan tutkimustuloksia ammatillisen koulutuksen strategisiin tavoitteisiin uudessa ammatillisen koulutuksen järjestelmässä.

Tutkimuksessa analysoidaan, miten ammatillisella koulutuksella vastataan työ- ja elinkeinoelämän osaamistarpeisiin ja turvataan osaavan työvoiman saataavuus oikea-aikaisesti ja joustavasti. Ylläpitää ja vahvistaa yritysten kilpailukykyä sekä vahvistaa julkisen sektorin palvelukykyä ja toiminnan kehittämistä. Toisena tavoitteena on myötävaikuttaa yrityksiä ja julkista sektoria muutostilanteisiin sopeutumisessa ja luoda edellytyksiä uuden yritystoiminnan syntymiselle ja innovaatiotoiminnalle (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016).

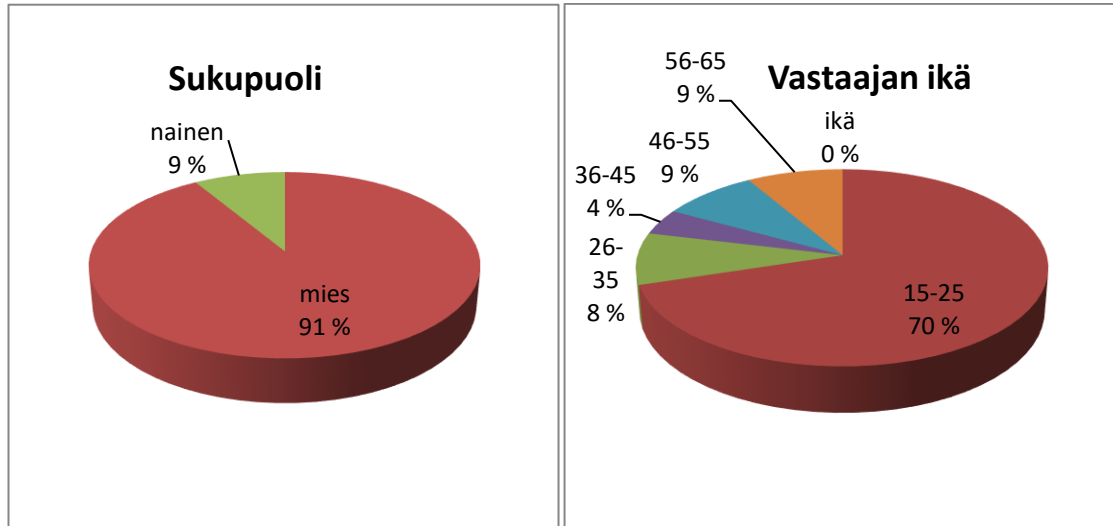
Opiskelijan näkökulmasta tutkimuksessa tavoitteena on rakentaa vankka osaamisperusta, jolla voidaan siirtyä nopeasti ja sujuvasti työelämään ja joka mahdollistaa osaamisen kehittämisen läpi työuran (elinikäisen oppimisen taidot, jatko-opintokelpoisuus ja jatko-opintovalmiudet). Edistää opiskelijan osaamisen kehittämistä ja uudistamista työuran eri vaiheissa työelämässä tapahtuvien muutoksien mukaisesti. Mahdollistaa ja tukea aiemmin hankitun osaamisen tunnistamista ja tunnustamista (ml. työssä, harrastuksissa tai muussa toiminnassa hankittu osaaminen) ja sen todentamista osana tutkintojärjestelmää ja siten lyhentää koulutuspolkuja (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016).

Aikuiskoulutuksessa tavoitteena on auttaa työttömiä tai työttömyysuhan alla olevia työmarkkinoille palaamista ja siellä pysymistä tarjoamalla mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen ja uudistamiseen työelämän muutosten ja yksilöllisen tarpeiden mukaisesti työuran eri vaiheissa. Antaa opiskelijoille heidän tarpeitaan ja edellytyksiään vastaavia joustavia mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen ja osoittamiseen (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016a).

Yhteiskunnan näkökulmasta katsottuna edistää työllisyyttä ja yrittäjyyttä, nostaa työllisyysastetta ja huolehtia työttömien tai työttömyys-uhan alaisten osaamisen kehittämisestä. Nostaa osaamis- ja koulutustasoa sekä edistää Suomen kilpailukykyä ja tukea talouden uudistumista ja vahvistaa yhteiskunnan eheyttä ja kansalaisten osallisuutta. Tukea vahvan taloudellisen perustan rakentamista hyvinvointiyhteiskunnan ydintoimintojen ylläpitämiseksi ja julkisten palveluiden rahoittamiseksi sekä ylläpitää ja turvata yksilöiden ja alueiden yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016a).

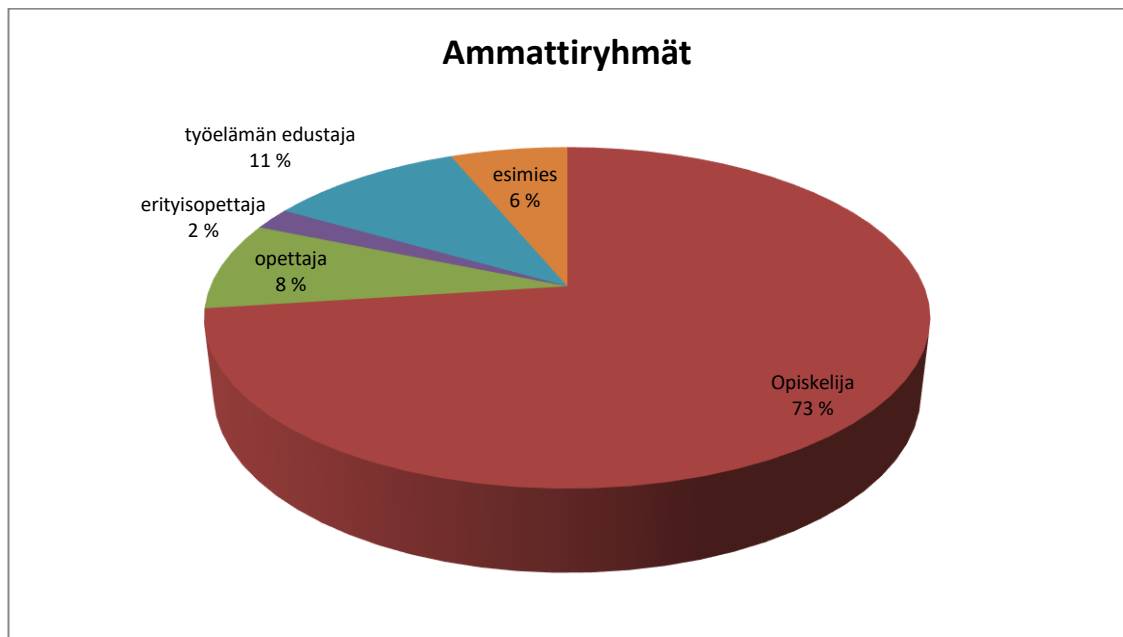
5 Tulokset

Määrällinen tutkimus toteutettiin syksyllä 2016 aloittaneille rakennus- ja maarakennusalan ammatillisen perustutkintokoulutuksen aloittaneille nuorille ja aikuisille opiskelijoille. Tutkimukseen osallistui myös opettajia ja työelämänedustajia. Kyselytutkimus tehtiin oppitunneilla rakennusalan opiskelijoille ja työpaikalla tapahtuvan ohjauksen yhteydessä työelämänedustajille. Osallistuneiden ikähaarukka vaihteli 15 – 65 vuoden välillä. Tutkimukseen osallistui 46 henkilöä. Vastausprosentti kyselytutkimuksessa oli 100 %. Sukupuolijakauma kyselyssä oli 91 % miehiä ja 9 % naisia.



Kuvio 2. Kyselytutkimukseen osallistuneiden sukupuoli ja ikä.

Ammattiryhmittäin jakauma oli 73 % opiskelijoita, 17 % työelämäedustajia ja esimiehiä sekä 10 % opettajia.



Kuvio 3. Kyselytutkimuksen jakauma ikäryhmittäin.

Suurin osa kyselyyn vastanneista oli nuoria aikuisia 15- 25 ikävuoden väliltä. Tutkimuksen tarkoituksena oli hakea työkaluja työllisyyden parantamiseen ja erilaisten opintopolkujen hyödyntämiseen nuorten ja aikuisten koulutuksessa.

Elämäkulun kannalta Dunderfelt on jakanut ihmisen kehityksen neljään päävaiheeseen, joista kaksi ensimmäistä läpikäydään alle 40-vuotiaina.

Nuorimmat aikuiset kuuluvat luokituksen mukaan ihmisen kehityksen ensimmäiseen vaiheeseen eli perusvaiheeseen ja tarkemmin määriteltynä nuoruusiän keski- (16–19-vuotiaat) ja loppuvaiheeseen (19–25). Nuoruudessa opitaan elämään oman yksilöllisyyden kautta suhteessa muihin ihmisiin. Vaikka älyllisesti ja fyysisesti nuori olisikin valmis maailmaan ja yhteiskunnalliseen toimintaan, elää hän silti oman itsensä ja oman yhteiskunnallisen paikkansa etsinnän vaihetta. Työelämän kannalta tähän liittyy erilaisten työ- ja opiskelupaikkojen kokeileminen. (Dunderfelt 1997, 93–99.) Tähän kauteen liittyy myös yksilön ulkoisia tekijöitä, jotka määräävät ihmisten elämäntietynä aikakautena. Niitä toimintamahdollisuuksia, jotka määräytyvät henkilön iän mukaan tietyssä sosiaalisessa ympäristössä, kuvataan termillä institutionaalinen ura tai siirtymä. Tällaisia ovat esimerkiksi peruskoulusta ammatilliseen koulutukseen tai lukioon siirtyminen.

Ikäsidonnainen ympäristö vaihtelee kuitenkin varsin paljon kulttuurista ja yhteiskunnasta toiseen. (Nurmi 2003, 259, 261). On myös huomattava, että nuoruus on historiallisesti varsin nuori elämänvaihe. Tällä aikakaudella koulutusvaiheen pidentyminen jopa kahteen vuosikymmeneen on muokannut nykyistä nuoruusvaihetta. (Nurmi 2003, 261.)

Dunderfeltin jaottelun mukainen kehityksen toinen päävaihe, jäsentymisen vaihe on 20–40-vuotiailla, jolloin kohdataan ja juurrutaan omaan sisäisyyteen ja yhteiskuntaan. Tässä aikuisuuden alkutaipaleen vaiheessa etsitään sitä paikkaa maailmassa, joka sopii parhaiten omiin kykyihin ja taipumuksiin. Ulkoisesti tämän kehitysvaiheen selvimpiä tunnusmerkkejä ovat mm. opiskelu, työ sekä perheen perustaminen. (Dunderfelt 1992, 92–95.)

5.1 Määrällisen tutkimuksen tulokset

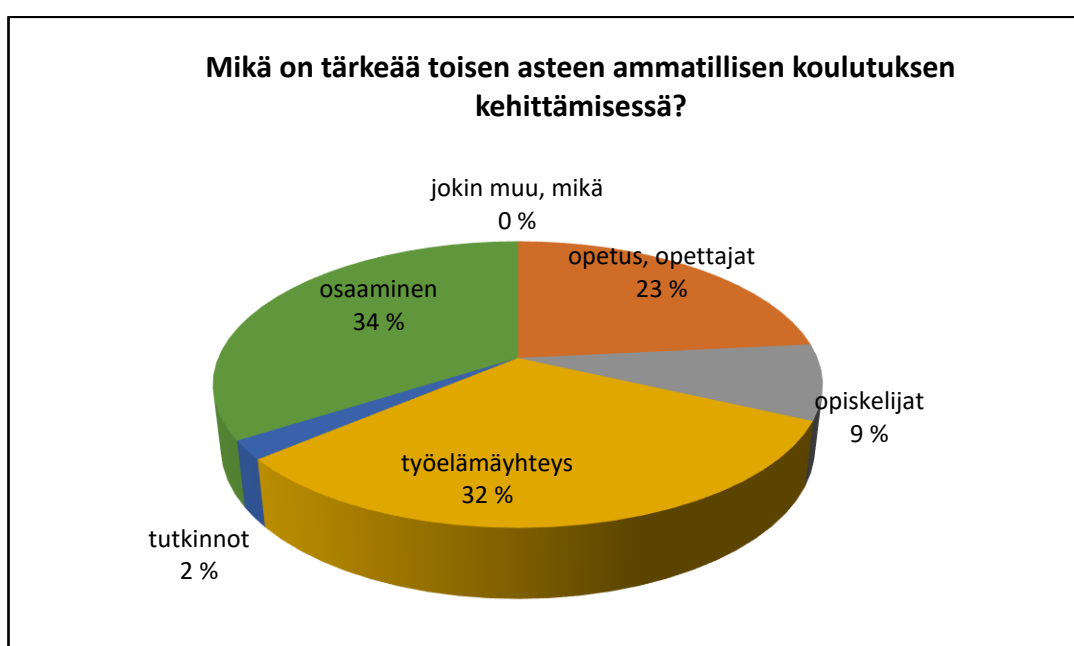
Kyselytutkimus on jaettu kahteen osaan, jossa haetaan vastauksia koulutuksen ja työelämäyhteyksien kehittämiseen.

1. Miten ammatillista koulutusta kehitetään opiskelijoiden, opetushenkilöstön ja työelämän edustajien näkökulmasta.
2. Miten arvoit reformin toimenpiteitä, miten ne toteutetaan käytännössä?

Kyselylomakkeen tutkimuksessa pyrittiin vastaamaan, mikä on tärkeää toisen asteen ammatillisen koulutuksen kehittämisessä?

5.1.1 Työelämäyhteydet

Määrällisessä tutkimuksessa kaikkien toimijoiden vastauksissa 34 % piti tärkeimpänä asiana osaamisen vahvistamista sekä 32 % työelämäyhteyksien vahvistamista. Opetuksen ja opettajien 23 % sekä opiskelijoiden 9 % huomioiminen koulutuksen kehittämisessä ovat asioita, jolla koulutuksen laatua voi parantaa.

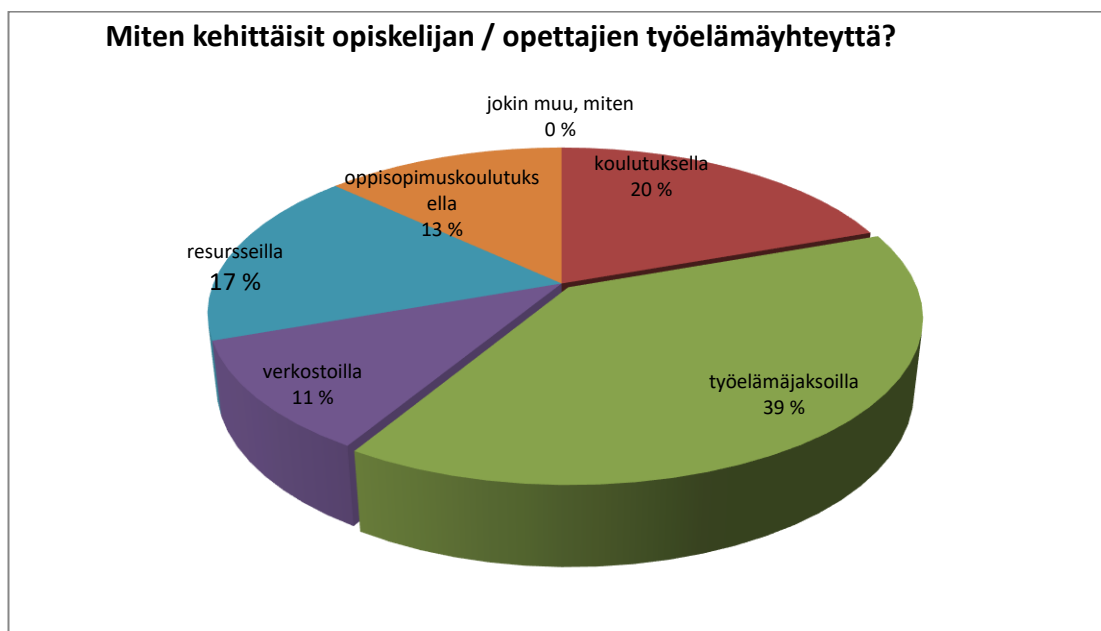


Kuvio 4. Tärkeimmät ammatillisen koulutuksen kehittämisen kohteet.

Ammatillinen koulutus perustuu vahvasti työelämän ammatilliseen yhteyteen työllistymisen ja jatko-opiskelun takia. Koulutusta pitäisikin suunnata siten, että se kehittää opiskelijan ja opettajien työelämäyhteyttä jo opiskelun aikana.

Kyselyssä piti 39 % tärkeimpänä kehittämisen asiana työelämäjaksojen lisäämistä opiskelijoille ja opettajille. Tällä hetkellä opiskelija suorittavat suurimman osan opiskelusta työpaikalla tapahtuvana opiskeluna, jota opettajat ohjaavat työpaikoilla.

Kyselylomakkeen tutkimuksessa tuli esille myös koulutuksen merkitys 20 %, jolla tarkoitetaan teoriaopintoja luokka - tai verkko-opetuksena. Aikuisopiskelijat ja työelämän edustajat pitivät oppisopimuskoulutusta tärkeänä kehittämisen kohteena ammatillisen koulutuksen uudistamisessa. Resurssien riittävydellä 17 % ja verkostoilla 11 % on suuri merkitys kokonaisvaltaisen koulutuksen järjestämisessä.



Kuvio 5. Opiskelijoiden ja opettajien työelämäyhteyksien parantaminen.

Ammatillisen koulutuksen avoimen keskustelun toisen asteen ammatillisen koulutuksen kehittämisessä korostuu työelämälähtöisyys kaikkien toimijoiden näkö-

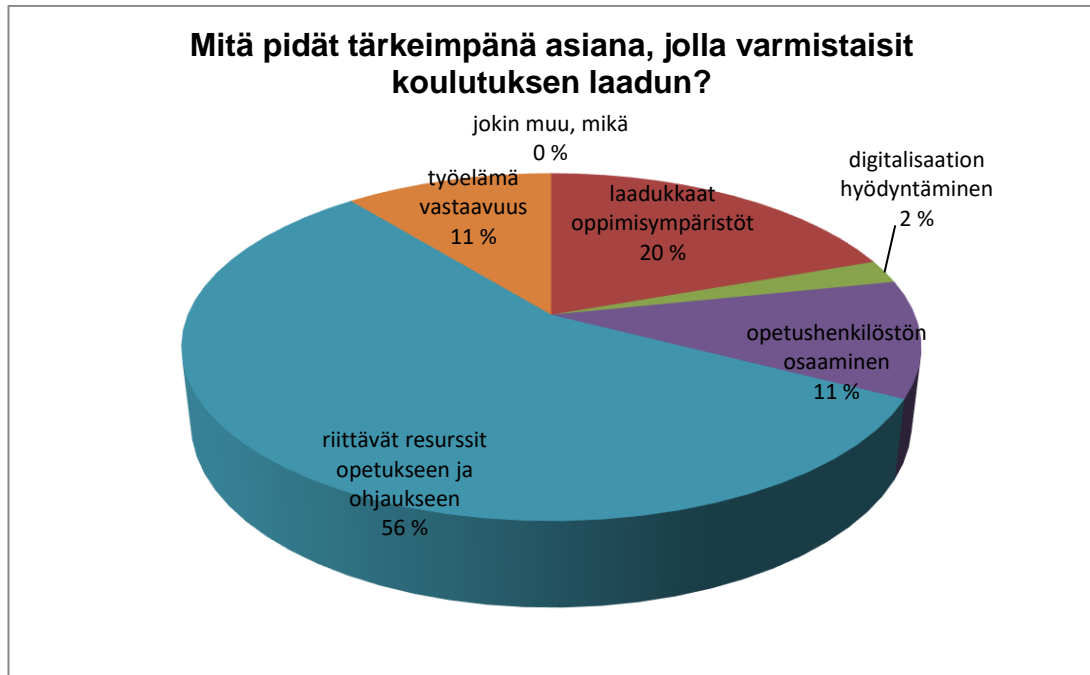
kulmista. Tärkeiden aiheitten kärkeen nousevat osaamisperusteisuuden toteuttaminen ja koulutuksen laatu. Reformin toimenpiteiden arvioinnissa keskeisintä on sujuvan työelämäyhteyden ja osaamisperusteisuuden toteuttaminen käytännössä. Ammatillisen koulutuksen arviointia tulevaisuudesta on varovaisen positiivista, mutta on havaittavissa epävarmuutta. Osa osallistujista näkee reformissa paljon mahdollisuuksia. Huolenaiheina korostuvat resurssien riittävyys, lähiopetuksen tulevaisuus ja esimerkiksi pienten koulutuksen järjestäjien toimintaedellytykset. (Opetushallitus 2016. Aivoriihen keskeiset tulokset.)

Käytännön esityksen esimerkki työelämäyhteyden kehittämiseen ammatillisessa koulutuksessa. Työpaikalla tapahtuva oppiminen aloitettaisiin ensin rakennus-alalla siten, että opettaja olisi mukana osittain työpaikalla, eli lisäkouluttamassa itseään siten, että pystyy vastaamaan opetuksesta. Näin hahmottuisi, mitä tarvitaan ammatillisten aineiden opettamiseen ja sen mukaan lähdettäisiin suunnittelemaan alan opetusta. Kumppanuusohjelmien toteuttaminen vaatii yhteistyötä työelämän kanssa sekä koulutuksen verkottumisen luontevasti elinkeinoelämän toimintamalleihin. Opettajille tulisi mahdollistaa osana työtä työpaikalla tapahtuva ohjaaminen, joka rinnastetaan opetustyöhön.

5.1.2 Laadunvarmistus

Ammatillisen koulutuksen laadun varmistaminen on yksi tärkeimpiä tekijöitä uudistumisen toteutumisessa. Kyselytutkimuksessa kysyttiin: Mitä pidät tärkeimpänä asiana, jolla varmistaisit koulutuksen laadun?

56 % vastanneista pitivät tärkeimpänä asiana riittävät resurssit opetukseen ja ohjaukseen. Seuraavaksi tärkeimpänä pidettiin laadukkaita oppimisympäristöjä 20 % ja opetushenkilöstön osaamisen ja työelämävastaavuuden lisäämistä 11 %. Digitalisaation hyödyntämistä laadun varmistamisessa piti tärkeimpänä 2 % vastaajista.



Kuvio 6. Ammatillisen koulutuksen laadun varmistaminen.

5.1.3 Koulutuksen kehittäminen

PKKY toimii 6 eri paikkakunnalla ja sillä on 13 omistajakuntaa. Kyselyssä tutkittiin: Miten kehittäisit ammatillisen koulutuksen saavutettavuutta?

Suurin osa vastanneista, 56 % kehittäisi koulutusta siten, että järjestäisi aikuisille ja työttömille koulutusta, johon on työpaikkoja kotipaikkakunnalla. 22 % näki tärkeäksi yhteisinvestoinnit ja tilat työelämän kanssa. Henkilöstön kehittäminen ja henkilöstön yhteiskäyttö asiantuntijatehtävissä 15 % nousi esille koulutuksen saavutettavuuden parantamisessa PKKY:n toimialueella. Kiinteistöjen vähentämällä PKKY:n toimialueella, mutta samaan aikaan varmistetaan koulutus haja-asutusalueille on tärkeää 11 % vastaajan mielestä. Digitaalisten mahdollisuuksien hyödyntäminen opetuksessa piti 6 % merkityksellisenä koulutuksen saavutettavuuden kehittämisessä.



Kuvio 7. Koulutuksen saavutettavuuden kehittäminen.

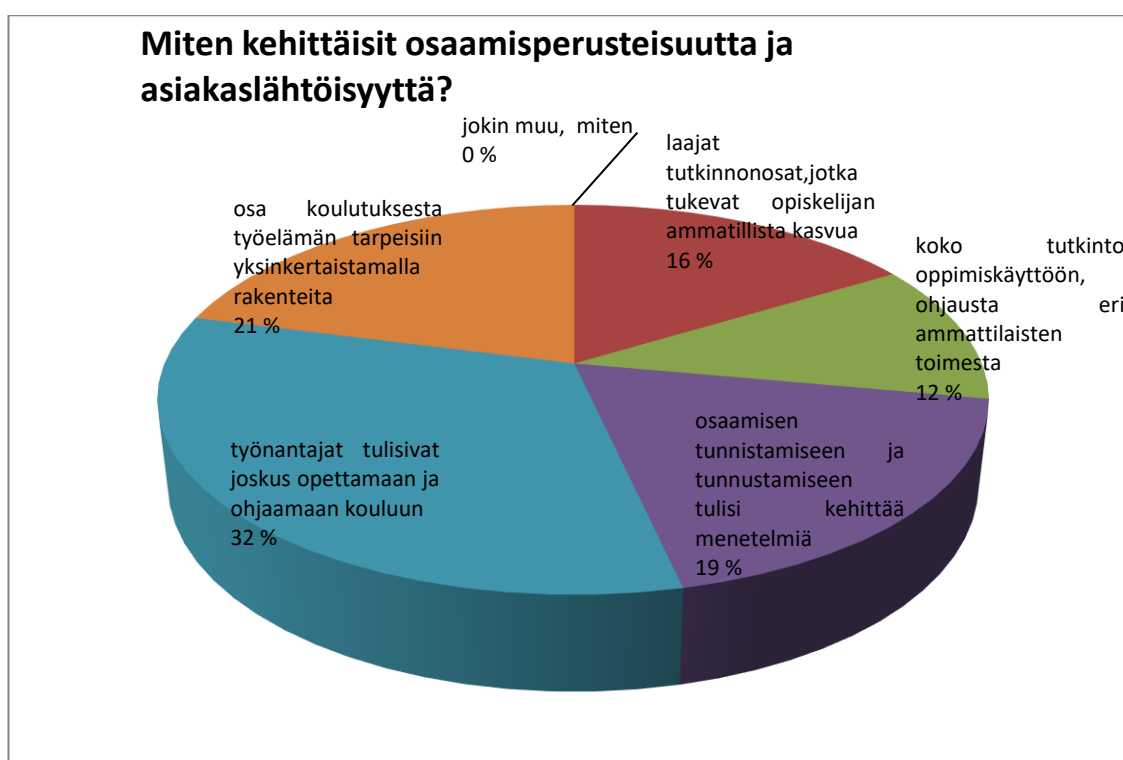
Saavutettavuuden näkökohdasta selvästi aktiivisinta on yleisen tason keskustelu yhteiskuntavastuun merkitys koulutuksen alueellisesta saavutettavuudesta, joka varmistaa koulutuksen ja myös työvoiman alueellisen saatavuuden. Digitaalisuuden mahdollisuudet ovat huomattavat saavutettavuuden parantamisessa, mutta lähiopetus ja – ohjaus vaativat joka tapauksessa riittävän hajautetun mallin toteutuakseen ammatillisessa koulutuksessa. (Opetushallitus 2016. Aivo-riihen keskeiset tulokset.)

Kyselytutkimuksessa arvioitiin reformin toimenpiteitä ja miten ne toteutetaan käytännössä?

5.1.4 Osaamisperusteisuuden ja asiakaslähtöisyyden kehittäminen

Vastauksissa arvioitiin, miten kehittäisit osaamisperusteisuutta ja asiakaslähtöisyyttä?

Vastaajista 32 % piti parhaana käytännön toteuttamisen välineenä sitä, että työnantajat tulisivat joskus opettamaan ja ohjaamaan kouluun. 21 % vastaajasta koki, että osa koulutuksesta, joka vastaa työelämän tarpeisiin, voitaisiin saavuttaa yksinkertaistamalla koulutuksen rakenteita. Osaamisperusteisuutta ja asiakaslähtöisyyttä kehitetään 19 % vastaajan mielestä siten, että osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen uusia ja parempia menetelmiä. 16 % koki tärkeänä laajoja tutkinnonosia, jotka tukevat opiskelijan ammatillista kasvua. Koko tutkinto oppimiskäyttöön, jossa on ohjausta eri ammattilaisten toimesta, oli huomattavaa 12 % vastaajan mielestä, jolla osaamisperusteisuutta ja asiakaslähtöisyyttä parannetaan.



Kuvio 8. Osaamisperusteisuuden ja asiakaslähtöisyyden kehittäminen.

Opetushenkilöstön mielestä koulutusta voisi yksinkertaistaa siten, että laaja-alaiset perustutkinnot varmistavat osaamisperusteisen osaamisen oppimisen. Opiskelijan valitsemien tutkinnon osien pitäisi tukea opiskelijan ammatillista kasvua erilaisia opintopolkuja seuraamalla.

Työelämän edustajat pitävät tärkeänä koko vuoden oppimiskäyttöä, jossa on ohjausta eri ammattilaisten toimesta, polku koulutuksesta työelämään kuljetta-

vaksi kahteen suuntaan myös henkilöstön osalta. (Opetushallitus 2016. Aivoriihen keskeiset tulokset.).

Osaamisperusteisuuden ja asiakaslähtöisyyden parantaminen edellyttää opiskelijoiden omien joustavien opintopolkujen kehittämistä. Kehittäminen vaatii koulutuksenjärjestäjiltä myös uutta opettajuutta, jossa opettajan rooli muuttuu tiedonjakajasta valmentajaksi, ohjaajaksi ja oppimis- ja osaamisprosessin tukijaksi. (Opetushallitus 2016. Aivoriihen keskeiset tulokset.)

5.1.5 Koulutuksen ja työ- ja elinkeinoelämän yhteistyön kehittäminen

Työpaikalla tapahtuvan oppimisen myötä ammatillisen koulutuksen yhteistyö lisääntyy työelämässä. Yhteistyötä tehdään jo nyt opiskelija-arvioinneissa ja tutkintojen ja tutkinnonosien suorittamisessa työpaikoilla. Samalla kerätään työelämäpalautetta työpaikoilta, mutta konkreettista kehittämistä ei juuri tapahdu.

Koulutuksen ja työ- ja elinkeinoelämän yhteistyötä kehitetään parhaiten kehittämällä alakohtaiset kumppanuusverkostot paikallisesti sekä huomioimalla työelämäyhteydet ja toimintatavat osaksi tulosrahoitusta. Kyselytutkimuksessa 26 % vastaajista kannatti näitä aihealueita. Näiden lisäksi 22 % vastaajista halusi, että opettajille mahdollistetaan osana työtä työpaikoilla tapahtuva ohjaaminen. Yrityskäyntien lisäämistä tulostavoitteeksi yhteistyön kehittämiseksi piti 15 % vastaajista tärkeänä. Työpaikkakummien ja kummityöpaikkojen perustamista katsoi 11 % tarpeelliseksi.

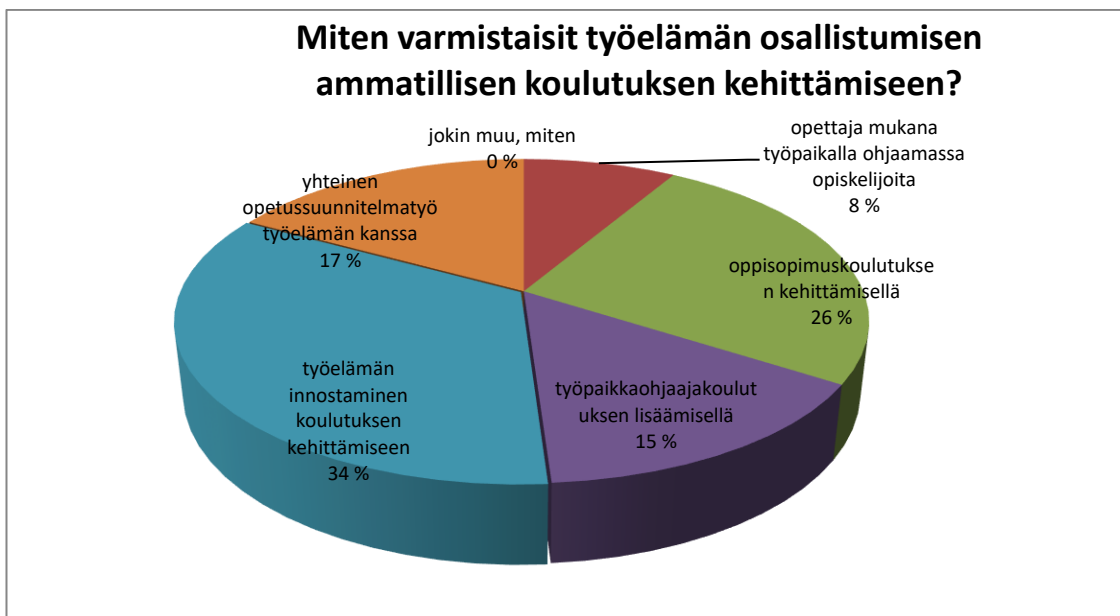


Kuvio 9. Koulutuksen ja työ- ja elinkeinoelämän yhteistyön kehittäminen.

Työelämän edustajat kehittäisivät työelämän yhteistyötä siten, että opettajat tulisivat työpaikoille ohjaamaan, joka lisää koulutuksen ja työelämän yhteistyötä. Opettajien ohjauksen käynnit koetaan työssäoppimisjakson aikana tärkeiksi. Työelämä haluaisi määrittää tarvittavan osaamisen. Työelämälähtöisyyttä kannustetaan myös niin päin, että työelämän asiantuntijat voivat toimia kouluttajina etenkin ammatillisessa lisäkoulutuksessa. (Opetushallitus 2016. Aivoriihen keskeiset tulokset.)

5.1.6 Työelämän osallistumisen varmistaminen ammatillisen koulutuksen kehittämisessä

Työelämän innostamista koulutuksen kehittämiseen piti 34 % vastaajista työelämän osallistumisen kehittämisen keinona. 26 % vastaajista haluaisi oppisopimuskoulutuksen kehittämistä työelämän osallistumisessa tärkeänä. Yhteinen opetussuunnitelmatyö työelämän kanssa on merkittävää 17 % vastaajien mielestä. Työpaikkaohjaajakoulutuksen lisäämistä työpaikoille kannattaa 15 % vastaajista. Opettaja tulisi mukaan työpaikalle ohjaamaan opiskelijoita, on tärkeää 8 % kyselyyn vastaajien mielestä.



Kuvio 10. Työelämän osallistuminen ammatillisen koulutuksen kehittämisessä.

Ammatillisen koulutuksen verkkoavoriihen mielestä koulutuksen ja työelämän kulkeminen käsi kädessä takaa nopeat reagointimahdollisuudet. Opettajien työelämäjaksojen tukeminen on oltava osa koulutusjärjestelmää koska, työn osaamisvaatimusten nopeat ja suuretkin ammattitaitovaatimusten muutokset ovat tavallisia. Näihin vaatimuksiin tulisi koulutuksen järjestäjien reagoida nopeasti järjestämällä ammatillista koulutusta paikallisesti työelämän vaatimuksiin reagoimalla. (Opetushallitus 2016. Aivoriihen keskeiset tulokset.)

5.1.7 Koulutuksen laadun varmistaminen muutosprosessissa

Tärkeimpänä laadunvarmistuskeinona olivat 37 % mielestä yhdessä työelämän kanssa tehdyt tutkinnon perusteet. Vastaajien mielestä 28 % koulutuksen laatua parannetaan sopivilla laatu järjestelmillä ja riittävillä resursseilla opetukseen. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen arviointiin panostamiseen pitivät huomattavana 18 % vastanneista. Määrittämällä koulutuksen laatu, onko työllistyminen ainoa mittari opiskelijalle, jolla koulutuksen laatua tarkkaillaan. 15 % vastaajista koki työllistymisen mittarin ensisijaiseksi. Vain 2 % katsoi koulutuksen laadun varmistamisen seuranta järjestelmän ja kyselyjen avulla tärkeäksi.



Kuvio 11. Koulutuksen laadun varmistaminen muutosprosessissa.

Koulutuksen laatua, vaikuttavuutta ja tuloksellisuutta parannettaisiin verkkoaiivoriin mielestä työpaikalla tapahtuvan oppimisen lisääntyessä kasvattamalla opettajaresurssia ohjaukseen sekä työssäoppimispaikalla tapahtuvaan ohjaukseen. Ammatillinen koulutus kehittyy ketterämmäksi, työelämälähtöisemmäksi, tuloksellisemmaksi, jos opettajuus muuttuu ammattiosaamisen kehittämisen tueksi työpaikoilla, erilaisuus ja pienuus koulutuksen järjestämisessä sallitaan, taloudelliset edellytykset ratkaisevat koulutuksen järjestämisen.

Jos vielä ammatillisen koulutuksen rahoitus painottuu jatkossa tutkintojen suorittamiseen eikä valmistavaan koulutukseen, jolla tarkoitetaan uuden oppimista, niin silloin fokus on hukassa. Ammatillisten tutkintojen suorittamisen siirto kokonaan työpaikoille ja yleensä tapa, kuinka näyttötutkintoja toteutetaan, on niin kallis, että siitä pitäisi luopua. Opetusta ollaan viemässä liikaa työpaikoille. Nuorilla ei ole vielä valmiuksia siirtyä suoraan työelämään. He tarvitsevat koulun tuen ja harjoittelua sekä opiskelua ensin koulussa. Liikaa oppisisältöjä kaadetaan opetettavaksi työelämässä. Olisi hyödyllistä pohtia, ovatko yritykset halukkaita ottamaan tämän kaiken vastuun. (Opetushallitus 2016. Aivoriin keskeiset tulokset.)

5.1.8 Johtopäätökset

Kyselyn tuloksesta voi todeta, että PKKY: n ja Opetus- ja kulttuuriministeriön valitsema strategia ei ole yhteensopiva kyselytutkimukseen vastanneiden ja Opetushallituksen aivoriihen tulosten kanssa. Opetuksen resursseja on vähennetty suunnitelmallisesti viimeisen 10 vuoden ajan. Laadun heikkeneminen on näkynyt siten, että työllistyminen ammattiin on heikkenemään päin, vaikka työpaikat ovat olleet lisääntymään päin. Ammattitaitoista työvoimaa on tullut tekemään työtä Suomeen mm. Virosta.

5.2 Tulosten yhteenveto

Määrällisen tutkimuksen tavoitteena oli hakea kyselytutkimuksella paikallisesti opiskelijoilta, opetushenkilöstöltä ja työelämän edustajilta vastauksia ammatillisen koulutuksen kehittämiseen ja reformin toimenpiteisiin, miten ne toteutettaisiin käytännössä. Tutkimuksessa kehitettäviä kohteita ovat työelämäyhteyksien parantaminen, osaamisperusteisuus, asiakaslähtöisyys ja koulutuksen laatu.

Tämän määrällisen tutkimuksen tehtävän aikana huomasin kyselylomakkeen kysymysten ja niiden asettelun merkityksen tutkimuksen lopputulokseen. Kysymysten valintaa helpotti se, että tutkimuksen aihe on jo ennalta tiedossa ja taustatietoa ammatillisen koulutuksen kehittämisestä ja reformin alustavista toimenpiteistä tiedossa.

Tutkimuksen analysoinnissa haetaan tuloksia ammatillisen koulutuksen kehittämiseen ja reformin toimenpiteisiin, joista tulkitaan tuloksia ja tehdään johtopäätöksiä. Tulokset esitetään kaavioina ja prosenttiosuuksina kyselytutkimuksen vastausten perusteella. Tässä tutkimuksessa vertaan saatuja tuloksia uusiin ammatillisen koulutuksen järjestäjän strategisiin tavoitteisiin, miten niitä toteutetaan käytännössä.

5.2.1 Yhteenveto ammatillisen koulutuksen kehittämisestä

Toisen asteen ammatillisen koulutuksen kehittämisessä on tärkeää opiskelijoiden osaamisen ja työelämäyhteyksien vahvistaminen. Työelämäyhteyksiä parannetaan lisäämällä opetuksen ja opettajien työelämäroolia sekä ottamalla paremmin huomioon opiskelijan omia vahvuuksia. Vahvuuksia hyödyntämällä vahvistetaan opiskelijan työelämässä tarvittavaa osaamista.

Opiskelijoiden ja opettajien työelämäyhteyttä parannetaan työelämäjaksojen koulutuksella opiskelijan valitsemaan ammattiin. Riittävät resurssit vahvistavat työelämäyhteyksien parantumista myös työelämän näkökulmasta. Oppisopimuskoulutus lisää aikuisopiskelijoiden osaamista ja työllistymistä työelämään. Koulutuksen laatua varmistetaan parhaiten varmistamalla riittävät resurssit opetukseen ja ohjaukseen laadukkaissa oppimisympäristöissä. Ammatillisen koulutuksen saavutettavuutta parannetaan järjestämällä aikuisille ja työttömille koulutusta, johon on työpaikkoja kotipaikkakunnalla. Rekrytointi -koulutusten lisääminen koulutuksen järjestäjän toimialueella takaa ammattitaitoisen työvoiman myös syrjäseudulla. Digitaalisten mahdollisuuksien hyväksi käyttäminen on vielä alkuvaiheessa, koska ammattia on vaikea oppia verkko-opiskelulla. Opiskelijoilla ei ole vielä riittäviä valmiuksia digitalisaation hyödyntämiseen.

5.2.2 Yhteenveto toimenpiteistä

Osaamisperusteita ja asiakaslähtöisyyttä voisi kehittää parhaiten siten, että työnantajat tulisivat opettamaan ja ohjaamaan oppilaitoksen oppimisympäristöön. Oppisopimuskoulutuksen lisääminen kasvattaa työnantajien mahdollisuutta osallistua osaamisperusteisuuden kehittämiseen.

Työnantajien toiminnan lisääminen ammatillisessa koulutuksessa parantaa työllistymistä ja lisää koulutuksen vaikuttavuutta. Yritysten ja työelämän osallistuminen koulutuksen järjestämiseen yksinkertaistaa rakenteita, mutta ei takaa opiskelijoiden jatko-opiskelukelpoisuutta. Siksi vain osa koulutuksesta olisi mahdollista järjestää yritysten toimesta. Laajat tutkinnon osat tukevat opiskelijan

ammattillista kasvua, jolloin koko tutkinto on oppimiskäytössä eri ammattilaisten toimesta.

Työ- ja elinkeinoelämän yhteistyötä lisätään parhaiten siten, että opettajille mahdollistetaan osana työtä työpaikalla tapahtuva oppimisen ohjaaminen. Suurella osalla ammatillisia opettajia on pitkä kokemus työelämästä, opettajan työn lisäksi. Yhteistyötä kehitetään lisäämällä alakohtaiset kumppanuusverkostot paikallisesti yritysten lähtökohdista kummityöpaikkoja hankkimalla. Työelämäyhteydet ja –toimintatavat voisivat olla osana tulosrahoitusta.

Työelämän osallistuminen ammatilliseen koulutukseen varmistetaan parhaiten kannustamalla työelämä koulutuksen kehittämiseen oppisopimuskoulutusta lisäämällä ja tekemällä yhteistä opetussuunnitelmatyötä yritysten kanssa. Yhteistyötä lisätään työpaikkakoulutuksen lisäämisellä samalla, kun opettaja on mukana ohjaamassa opiskelijoita työpaikalla.

Koulutuksen laatua varmistetaan muutosprosessin aikana ja sen jälkeen parhaiten tekemällä työelämän kanssa yhteiset tutkinnon perusteet, jossa määritellään tutkintojen ammattitaitovaatimukset ja niiden arviointi. Laatujärjestelmillä ja riittävillä resursseilla varmistetaan laadulliset toimenpiteet, jolla parannetaan työllistymistä ja jatko-opiskelukelpoisuutta. Työllistyminen ei olisi ainoa vaikuttavuuden mittaustapa, vaan tarvittavan osaamisen hankkiminen työelämää ja jatko-opiskelua varten.

Määrällisen tutkimuksen tuloksia verrattiin verkkoavoriihen ”Mikä on tärkeää ammatillisen koulutuksen kehittämisessä” tuloksiin, jota on käytetty hyväksi reformin valmistelussa. Verkkoavoriihen työpajoja on kokoontunut eri paikkakunnilla Suomessa, joissa on käsitelty hallituksen ammatillisen koulutuksen uudistamisen esityksiä. Opetus- ja kulttuuriministeriö ja Opetushallitus ovat käsitelleet saatuja tuloksia toteutettaessa suuntaviivoja uudistamisen tavoitteista.

6 Ammatillisen koulutuksen uudet suuntaviivat

Hallituksen yhdeksi painopistealueeksi on otettu työelämän ja koulutuksen uudistaminen. Työelämän osaamisvaatimukset kasvavat samaan aikaan kun nykyinen työvoima ikääntyy ja uudenlainen tekniikka muuttaa työelämää ja koulutusta. Työelämää uudistetaan siksi, että halutaan parantaa työllisyyttä, joka parantaa ihmisten hyvinvointia ja vähentää työttömyydestä johtuvaa kasvuvajetta. Koulutukseen kohdistuvat leikkaukset ovat hallituksen arvovalinta, joka on seurausta valtion ja kuntien huonosta taloustilanteesta. Ammatillisen koulutuksen uudistamisella ehkäistään syrjäytymistä yhteiskunnasta, edistetään työllisyyttä sekä pidennetään työuria. Uudistamisella haetaan tapaa tehdä vähemmällä enemmän.

Toisen asteen koulutuksen rahoitusjärjestelmän ja rakenteen uudistamisen sekä rahoitusleikkauksien taustalla ovat maan hallituksen rakennepoliittinen ohjelma sekä kehyspäättös vuosiksi 2015–2018. Tulossa oleva ammatillisen koulutuksen reformi muuttaa rahoituksen perusteita. Aikaan rajoitetun rahoitusmallin osuus vähenee. Uusi rahoitusmalli ohjaa keskittämään perustutkintokoulutusta lyhemmäksi, koska rahoituksen mahdollistama käytettävissä oleva ohjausaika työelämän työaikoja noudattaen on mahdollista suorittaa kahdessa vuodessa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016a.)

Opetus- ja kulttuuriministeriö määrittelee ammatillisen koulutuksen suuntaviivat maan hallituksen hallitusohjelman pohjalta. Ammatillisen koulutuksen päätavoitteena on vahvistaa työ- ja elinkeinoelämän kilpailukykyä ja kansalaisten hyvinvointia sekä tukea osallisuutta ja torjua syrjäytymistä kansainvälistyvässä ja nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä. Työelämän osaamistarpeisiin vastaamalla parannetaan väestön ammatillista osaamista sekä edistetään elinikäistä oppimista ja työllistymistä työelämään. Työelämä- ja asiakaslähtöisyys sekä toiminnan joustavuus ja ketteruus ovat tärkeitä tekijöitä, joilla vahvistetaan am-

matillisen koulutuksen vaikuttavuutta, laatua ja kohdattavuutta. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016a.)

Opetus- ja kulttuuriministeriön luonnoksessa ammatillisia tutkintoja olisivat nykytilaa vastaavasti ammatillinen perustutkinto, ammattitutkinto ja erikoisammattitutkinto. Kaikki ammatilliset tutkinnot olisivat osaamisperusteisia, ja tutkintotyyppien määritelmät säilyisivät osaamistavoitteiltaan nykyisenlaisina. Perusasteen päättäneille ensisijainen ammatillinen tutkinto olisi jatkossakin ammatillinen perustutkinto. Ammatti- ja erikoisammattitutkinnot puolestaan profiloituisivat ammattitaitovaatimuksiltaan sellaiselle tasolle, jossa niiden suorittaminen ilman valmistavaa koulutusta edellyttäisi työelämässä tai muualla hankittua osaamista. Tätä peruslinjaa tuettaisiin hakuväylillä (mm. yhteishaku ja jatkuva haku), ohjauksen keinoilla ja tutkintojen ja koulutuksen järjestäjän toteuttamalla henkilökohtaistamisella. Myös jatkossa kaikilla ammatillisilla tutkinnoilla olisi yleinen jatko-opintokelpoisuus korkeakouluihin. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016a.)

6.1 Osaamisperusteinen ja asiakaslähtöinen koulutus

Ammatillisen koulutuksen uudistumisessa osaamisperusteisuus saavutetaan siirtymällä yhteen näyttöperusteiseen ja osaamisen hankkimistavasta riippumattomaan tapaan suorittaa ammatillinen tutkinto. Ammatilliseen peruskoulutukseen perustuvasta ammatillisen perustutkinnon suorittamistavasta luovuttaisiin. Osaamisperusteisuus varmistettaisiin henkilökohtaistamisen avulla siten, että kaikki ammatillista tutkintoa suorittavat saavat tarvitsemansa opetuksen ja ohjauksen tavoitteena olevaan tutkintoon, tutkinnon osaan tai muun osaamiskokonaisuuden suorittamiseen. Ammatillinen osaaminen osoitettaisiin pääsääntöisesti työpaikoilla aidoissa työelämän tilanteissa. Muut oppimisympäristöt olisivat mahdollisia erityisin perustein erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille. (Rasku 2015.)

- osaaminen arvioitaisiin tutkinnon osittain.
- osaamisen arvioinnista vastaisivat koulutuksen järjestäjän nimeämät arvioijat, joita on kaksi ja joista toinen edustaa koulutuksen järjestäjää ja toinen työelämää.

- osaamisperusteisen ajattelun ohella opiskelijan osaamisen arvioinnissa on tavoitteena siirtyä yksittäisten opintosuoritusten arvioinnista työelämän työ- ja toimintaprosesseja vastaavien laajojen osaamiskokonaisuuksien arviointiin.
- koulutuksen järjestäjä antaisi ja allekirjoittaisi tutkintotodistuksen ja todistukset suoritetuista tutkinnon osista
- ammatillisen osaamisen ja ammatillisten tutkintojen laadun varmistamiseen osallistuisivat valtakunnalliset toimielimet (työelämätoimikunnat)

Raskun näkemyksen mukaan tutkinnon ja tutkinnon osien osaamispisteet määrittellään osaamisperusteisesti sen mukaan, mikä on tutkinnonosiin sisältyvän osaamisen kattavuus, vaikeusaste ja merkittävyys suhteessa koko tutkinnon ammattitaitovaatimukseen ja osaamistavoitteisiin. Ammatillisena peruskoulutuksena suoritettavan ammatillisen perustutkinnon laajuus on 180 osaamispistettä (Rasku 2015.)

6.2 Osaamisperusteiset ja asiakaslähtöiset koulutuspolut, -tutkinnot ja muut osaamiskokonaisuudet

Ammatillisen koulutuksen reformin punainen lanka on osaamisperusteisuus ja sen tehostaminen. Ammatillisen koulutuksen tavoitteena tuottaa työelämälle sellaista osaamista, jota siellä tarvitaan nyt ja tulevaisuudessa sekä mahdollistaa opiskelijoille osaamisen kartuttaminen huomioiden heidän omat yksilölliset lähtökohtansa ja tavoitteensa (Aaltola & Vanhanen 2016).

Lain mukaan ammatillisen peruskoulutuksen tavoitteena on antaa opiskelijoille ammatillisen perustutkinnon edellyttämä osaaminen ja ammattitaito sekä valmiuksia yrittäjyyteen. Koulutuksen tavoitteena on lisäksi tukea opiskelijoiden kehitystä hyviksi ja tasapainoisiksi ihmisiksi ja yhteiskunnan jäseniksi sekä antaa opiskelijoille jatko-opintovalmiuksien, ammatillisen kehittymisen, harrastus-

ten sekä persoonallisuuden monipuolisen kehittämisen kannalta tarpeellisia tietoja ja taitoja.

Ammatillinen koulutus on siirtymässä osaamisperusteisuuteen, mikä tarkoittaa opiskelijan mukautuvia ja henkilökohtaisia opintopolkuja. Uusissa ammatillisten tutkintojen perusteissa korostetaan osaamista ja työelämäläheisyyttä sekä opiskelijoiden yksilöllisiä ja joustavia opintopolkuja. Tutkinnon laajuutta ei enää määritellä opintoviikoilla vaan osaamispisteillä. Ajan mittaamisen sijasta mitataan opiskelijan osaamista. Ammatillisessa koulutuksessa mitataan jatkossa yhä enemmän opiskelijan osaamista opiskeluajan mittaamisen sijasta. Henkilökohtaistamisessa opintojen alussa opiskelijalle perustetaan oppimissuunnitelma, jossa sovitaan ammattitaidon hankkimiseen ja näyttämiseen tarvittavat tavat. Ne voivat vaihdella tutkinnon osittain riippuen opiskelijan aiemmasta osaamisesta. Suunnitelmaa täydennetään tarpeen mukaan. Henkilökohtaistamisessa otetaan huomioon aiemmin opitut tiedot ja taidot. Keskeistä on arvioida, mitä opiskelijan on opittava, jotta hän täyttää tutkinnon perusteisiin kirjatut osaamisvaatimukset. Samalla huomioidaan opiskelijan tarvitsema opetus, ohjaus ja oppimisympäristö. Tutkintokeskeisyydestä siirrytään aikaisempaa enemmän osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen, koska vain osaamisella on merkitystä työelämässä. Osaamisperusteisuuden saavuttamiseksi siirrytään tavoite- ja oppiainekeisistä opetussuunnitelman perusteista tutkinnon perusteisiin, tavoitteiden määrittelystä ammattitaitovaatimusten määrittelyyn.

Tutkinnon perusteissa koko tutkinnon ammattitaitovaatimukset ilmaistu ammattitaitona ja osaamisena, jota työelämässä tarvitaan. Määrällisen tutkimuksen tulosten perusteella luotiin opiskelijoiden lähtökohdista paikalliset osaamisperusteiset opintopolut, joissa on otettu huomioon tutkinnonperusteet ja ammattitaitovaatimukset. Opintopolut ovat jaoteltu nuorten ja aikuiskoulutuksessa kuuteen oppimispolkuun, jotka tähtäävät tutkinnon suorittamiseen, työelämään tai jatko-opiskeluun. Opintopolut ovat kuvattu kuviossa 11.

6.3 Yksilölliset opintopolut

6.3.1 Oppisopimuskoulutus

Oppisopimuskoulutus on pääosin työpaikalla tapahtuvaa ammatillista koulutusta, joka perustuu määräaikaan työ- tai virkasuhteeseen. Oppisopimuskoulutus perustuu työnantajan ja vähintään 15-vuotiaan opiskelijan välillä tehtyyn määräaikaan työsopimukseen. Oppisopimuksen tekeminen edellytyksenä on, että koulutuksen järjestäjä ja työnantaja sopivat kirjallisesti oppisopimuskoulutuksen järjestämisestä (Elinkeinoelämän keskusliitto 2016).

Työelämän muutostarpeet ja osaamisvaatimukset edellyttävät koulutuksen järjestäjien ja työelämän tiivistä yhteistyötä. Osaamisperusteisessa koulutuksessa lähtökohtana on osaamisen hankkiminen ja osaamisen osoittaminen tutkinnon perusteiden mukaisesti. On tärkeää, että opiskelijat saavat työpaikoilla riittävästi tukea ja ohjausta oppimisen aikana ja ammattitaidon laatu varmistetaan osaamisen arvioinnilla. (Opetushallitus 2015b.)

Oppisopimukseen yhdistetään henkilökohtainen opiskeluohjelma. Oppisopimuskoulutuksen keston vaikuttaa oppisopimusopiskelijan aiempi koulutus, osaaminen ja työkokemus. Oppisopimuskoulutus tapahtuu pääasiallisesti työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä. Työpaikalla oppimista ohjaa ja valvoo työnantajan valitsema työpaikkaohjaaja. Työssäoppimista syvennetään tietopuolisilla opinnoilla oppilaitoksessa. Tietopuolisen koulutuksen osuus vaihtelee koulutusaloittain, keskimäärin sen osuus on noin 20 % Oppisopimuskoulutuksessa voi suorittaa ammatillisen perustutkinnon, ammattitutkinnon ja erikoisammattitutkinnon. Oppisopimuskoulutusta voi olla myös ammatillisena lisäkoulutuksena, joka ei johda tutkintoon. Jos työnantajalle arvioidaan aiheutuvan kustannuksia oppisopimuskoulutuksesta, koulutuksen järjestäjä maksaa työnantajalle koulutuskorvausta tehdyn sopimuksen mukaan. (Opetushallitus 2015b.)

Oppisopimuskoulutuksena ei voida järjestää valmentavaa koulutusta tai työvoimakoulutusta. Koulutuksen järjestäjä vastaa oppisopimuskoulutuksen johdosta ja sopimusten valvonnasta. (Opetushallitus 2015b.)

6.3.2 Rekrytointikoulutus

Rekrytointikoulutus on koulutuksenjärjestäjän, yrityksen ja työ- ja elinkeinohallinnon yhteistyössä järjestämää ammatillista koulutusta, jonka tavoitteena on kouluttaa osaavaa työvoimaa kustannustehokkaasti, jos osaavaa alan työvoimaa ei löydy työmarkkinoilta. Koulutus räätälöidään yrityksen tarpeisiin ja osallistujat saavat pätevyyden tiettyyn ammattiin tai työtehtävään. Rekrytointikoulutus sopii laajasti useille aloille eikä yrityksen koko ei ole ratkaiseva. Rekrytointikoulutus on työelämälähtöistä koulutusta, jonka päämääränä voi olla perus-, lisä-, täydennys- tai ammatinvaihtoon tähtäävä koulutus. Siihen sisältyy tietopuolista opetusta ja ohjattua työssäoppimista ja työharjoittelua. Rekrytointikoulutuksessa työnantaja ja työ- ja elinkeinohallinto vastaavat koulutusjärjestäjän tarjouksen ja hankintasopimuksen mukaisista kustannuksista.

Koulutuksella tähdätään työntekijän ammattitaidon kehittymiseen ja uusien vaativampien tehtävien oppimiseen. Tavoitteena voi olla myös tutkintojen ja/tai osatutkintojen suorittaminen. Rekrytointikoulutusta järjestetään lyhytkoulutuksena, jossa tunnustetaan opiskelijan aikaisempaa osaamista (Työ- ja elinkeinoministeriö. 2013).

6.3.3 Kahden tutkinnon ja jatko-opintopolku

Kahden tutkinnon polulla suoritetaan ammatillisen perustutkinnon lisäksi samanaikaisesti ylioppilastutkinto. Ammatillinen perustutkinto ja ylioppilastutkinto on mahdollista suorittaa yhtä aikaa siten, että tutkinnon suorittaja opiskelee ammatillisessa peruskoulutuksessa ja voi osallistua ylioppilastutkintoon. Lukiossa suoritettavia kursseja hyväksi luetaan ammatillisissa opinnoissa ja tutkinnon suorittamisessa ja ylioppilaskirjoitukset hyväksytysti suoritettuaan tutkinnon suorittaja saa myös ylioppilastutkintotodistuksen.

Jatko-opintopolulla opiskelijan tavoitteet ovat jatkaa opintoja ammattikorkeakoulussa tai yliopistossa. Ammatillisia jatko-opintoja voit kehittää työelämässä ol-

lessa suorittamalla ammattitutkinnon ja sen jälkeen erikoisammattitutkinnon. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016c.)

6.3.4 Laajennetun työssäoppimisen kiihdytyskaista

Kiihdytyskaistalle tuleville opiskelijoilla on aiempi suoritettu tutkinto takana. Opiskelijoiden aiempaa osaamista tunnustetaan ja hyväksi luetaan yhteisiä aiheita ja/tai jonkin tutkinnon osan tai osia aikaisemmista opinnoistaan. Laajennettu työssäoppimisen kiihdytyskaista lisää työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja lyhentää aiemman hankitun osaamisen vuoksi opiskelijan opiskeluaikaa 1-2 vuoteen.

6.3.5 Yrittäjyys-, taitaja-, jatko-opinto- ja kansainvälisyyspolku

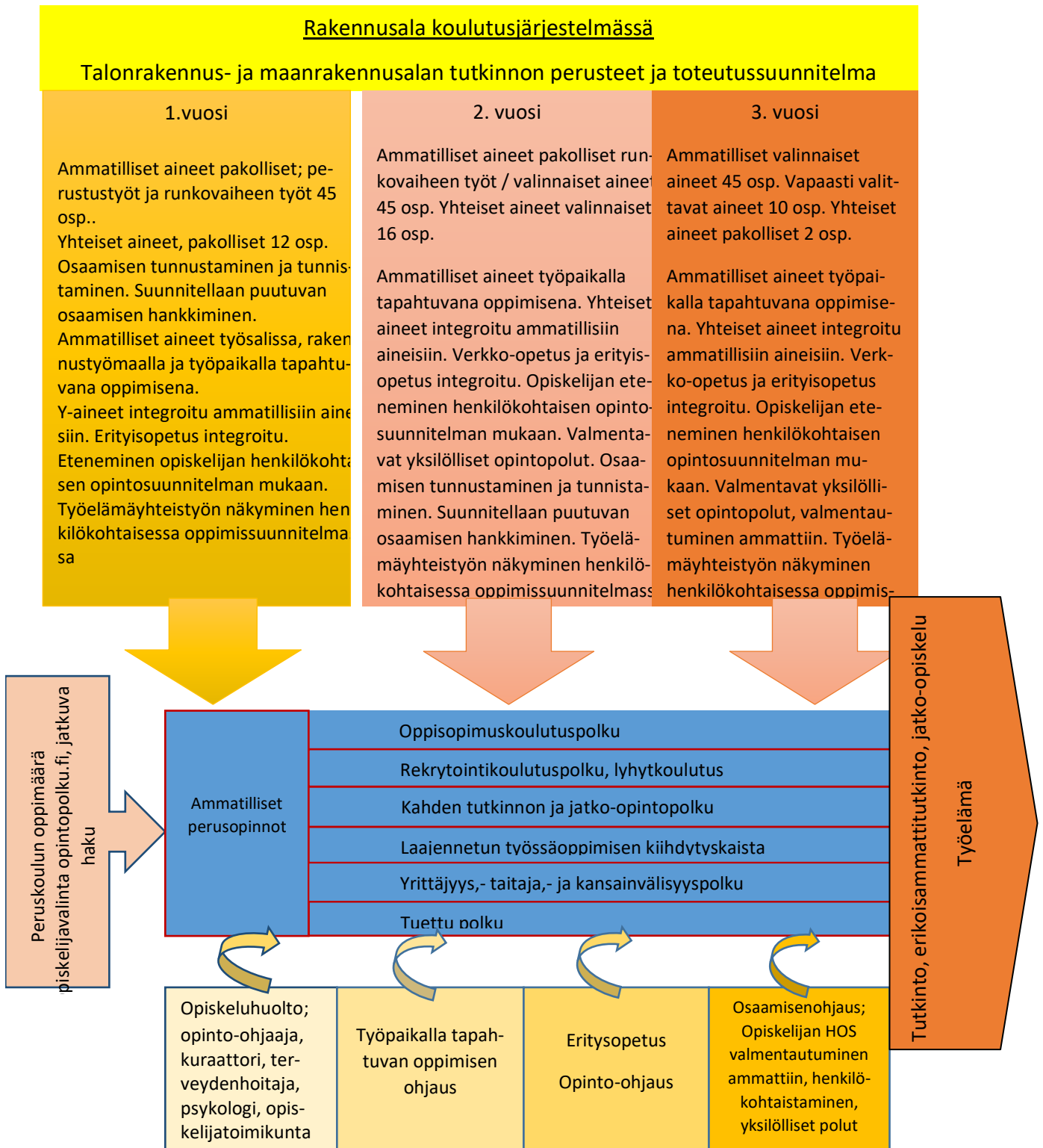
Yrittäjyyspolun kautta opiskelija suorittaa ammatillisia opintoja yrittäjämäisesti osallistumalla työelämän projekteihin, perustamalla yksin tai yhdessä muiden kanssa Nuori Yrittäjä-yrityksen, jonka kautta voi suorittaa tutkinnon osia ja työssäoppimista yritystoiminnan laajuudesta riippuen. Opiskelijoille tarjotaan mahdollisuus suorittaa tutkinnon osia myös yrittäjän ammattitutkinnosta. Yrittäjyyspolulla opiskelija toimii yritteliäästi, ja osoittaa luovuutta, kunnianhimoa, vastuunoton halua omasta toiminnastaan.

Taitajapolun opiskelijalla on korkeat ammatilliset tavoitteet kehittyä työelämän taitajana ja opiskelijana. Se näkyy ammattimaisena suhtautumisena työpaikalla ja koulussa. Opiskelijalla on mahdollisuus valita opintoihin Huippuosajana toimiminen ja ammattitaitoa syventävän ja laajentavan ammatillisen tutkinnon osan. Opiskelijalla on mahdollisuus osallistua taitajakisoihin.

Kansainvälisyyspolulla korostetaan kansainvälistä osaamista tai erikoistutaan kansainvälisyyteen. Työpaikalla tapahtuvaa oppimista voi suorittaa kansainvälisessä työympäristössä joko kotimaassa tai ulkomailla.

6.3.6 Tuettu polku

Tuetulla polulla mahdollistetaan opiskelijan tavoitteita henkilökohtaisia vahvuuksia hyödyntämällä. Tuetun polun tarve herää, kun opiskelija itse ehdottaa tai opettaja huomaa tarvittavan tuen tarpeen ja tarjoaa tuettua yksilöllistä polkua. Tuettu polku suunnitellaan opiskelijan lähtökohdista oppilaitoksen tukipalveluiden, työelämän ja tarvittaessa huoltajien kanssa. Tuettu polku lisää opiskelijan motivaatiota ja mahdollistaa joustavien valintojen tekemistä. Pedagogiset valinnat varmistavat opiskelijan valmistumista ja työllistymistä ammattiin.



Kuvio 11. Osaamisperusteiset koulutuspolut ja toteutussuunnitelma

6.4 Työelämälähtöiset koulutussopimukset

Osana hallitusohjelmaan sisältyvää ammatillisen koulutuksen uudistusta koulutusta halutaan siirtää nykyistä enemmän työpaikoille. Menetelmäksi on opetus- ja kulttuuriministeriössä valmisteltu koulutussopimusta, joka tulisi oppisopimus- koulutuksen rinnalle palkattomana vaihtoehtona. Työpaikalla järjestettävän koulutuksen tapoja olisivat jatkossa oppisopimus ja koulutussopimus. Koulutussopimus korvaisi nykyisen työssäoppimisen ja muodostaisi osaltaan yhtenäisen toimintamallin oppisopimuksen kanssa. Koulutussopimus ei perustu työsuhteeseen, kun taas oppisopimuksella sovittaisiin jatkossakin työsuhteisesta työssä oppimisesta. Ammatillisen koulutuksen vahvuus on tiiviissä työelämäyhteistyössä. Työelämälähtöisyys on sisällytetty ammatilliseen koulutukseen, osaamisisältöjen tutkinnon perusteisiin sekä oikeissa työympäristöissä tapahtuvaan oppimiseen ja osaamisen osoittamiseen. Reformin myötä ammatillinen koulutus on saanut uuden tavoitteen lisätä työpaikalla tapahtuvaa oppimista.

Ammatillisen koulutuksen lakiin on kirjattu opiskelijan joustavan opintopolun ja yksilöllisen opiskelusuunnitelman osalta siten, että opiskelijalla on oikeus saada ammattitaitovaatimusten ja osaamistavoitteiden saavuttamisen mahdollistavaa opetusta ja ohjausta, sekä henkilökohtaista opinto-ohjausta. Opiskelijalle tulee muodostaa yksilöllisiin tavoitteisiin ja valintoihin perustuva henkilökohtainen opetussuunnitelma, jota päivitetään opiskelun eri vaiheissa. Opiskelijalla on myös oikeus saada tutkinnon osia kokonaan tai osittain aikaisemmin hankitulla osaamisella tunnistetuksi ja tunnustetuksi. Tavoitteena on opiskelijan saaman opetuksen ja ohjauksen määrän perustuvan osaamiseen ja sen saavuttamiseen. Lisäksi yksilöllisten opintopolkujen mahdollistamisella huomioidaan opiskelijan aikaisemmin hankittu osaaminen ja opiskelijan yksilöllinen oppimistahti. (Laki ammatillisesta koulutuksesta annetun lain muuttamisesta 787/2014.)

Uudessa koulutussopimusmallissa työpaikalla tapahtuvaa oppimista edistetään muun muassa luomalla uusi koulutussopimusmalli ja vähentämällä oppisopimuksesta työnantajille aiheutuvaa taloudellista ja hallinnollista taakkaa.

Opetus- ja kulttuuriministerin mielestä työpaikalla tapahtuva koulutus ja oppiminen ovat jo nyt keskeinen osa ammatillista koulutusta. Jatkossa työelämällä tulee olemaan entistäkin suurempi rooli, kun uusi koulutussopimus otetaan käyttöön. Koulutussopimuksessa yritys, koulutuksen järjestäjä ja opiskelija solmivat koulutussopimuksen. Opiskelija ei ole työsuhhteessa, vaan saa opintotukea. Kokonaisvastuu on koulutuksen järjestäjällä. Uudessa koulutusympäristössä opettajien rooli ei vähene, vaan korostuu. Uuden koulutussopimusmallin tavoitteena on edistää työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja tutkinnon suorittamista käytännönläheisesti, mahdollistamalla opiskelijoiden joustavat polut työpaikoilla. (Grahn-Laasonen 2016.)

6.5 Tutkintojen ja koulutuksen järjestäminen

Ammatillinen perustutkinto antaa lain ammatillisesta peruskoulutuksesta mukaan suorittajalleen laaja-alaiset ammatilliset perusvalmiudet alan eri tehtäviin sekä lisäksi erikoistuneemman osaamisen ja työelämän edellyttämän ammattitaidon vähintään yhdellä osa-alueella. Koulutuksen antaa lisäksi valmiuksia yrittäjyyteen (Opetushallitus 2016).

Opetushallinnon ammatillisen perustutkinnon perusteissa (määräys 32/011/2009) todetaan, että opiskelijalle tulee antaa riittävät tiedot tutkinnon osista, opinnoista, arvioinnista ja opintojen suorittamisjärjestyksestä. Tämä määräys jää kuitenkin usein kuolleeksi kirjaimeksi, ja asia hoidetaan esittelemällä vaihtelevalla laajuudella oppilaitoksen lukusuunnitelma opintojen alkuvaiheessa. Samoin opetusviranomaisten määräys sanoo, että opetussuunnitelma on tehtävä siten, että se mahdollistaa opiskelijoiden yksilölliset ammatillisten opintojen valinnat sekä lukio-opintojen ja ylioppilastutkinnon suorittamisen (Opetushallituksen määräys 32/011/2009.)

Ammatillisen peruskoulutuksen muodostumisesta säädetään Valtioneuvoston asetuksessa (801/2014). Ammatilliseen perustutkintoon (180 osaamispistettä) kuuluu ammatillisia tutkinnon osia (135 osaamispistettä), yhteisiä tutkinnon osia (35 osaamispistettä) ja vapaasti valittavia tutkinnon osia (10 osaamispistettä).

Lisäksi opiskelija voi yksilöllisesti valita tutkintoa yksilöllisesti laajentavia ammatillisia tutkinnon osia (ylittävät 180 osaamispistettä). (Valtioneuvoston asetus (801/2014.)

Laissa ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (631/1998) säädetään, että näyttötutkinnot muodostuvat ammatillisista tutkinnon osista. Yhteisiä tutkinnon osia, vapaasti valittavia tutkinnon osia eikä kaikkia ammatillisia valinnaisia tutkinnon osia näyttötutkintoihin sisälly. Näyttötutkintona suoritettua ammatillista perustutkintoa ei määritellä osaamispisteinä, mutta se tuottaa saman ammatillisen pätevyyden ja jatko-opintokelpoisuuden kuin ammatillisena peruskoulutuksena suoritettu ammatillinen perustutkinto. Ammatilliset tutkinnon osat on laadittu työelämän toiminta- ja tehtäväkokonaisuuksien pohjalta. Ammatillisista tutkinnon osista yksi tai useampi on kaikille yhteisiä ja loput valinnaisia tutkinnon osia. Ammatillisiin valinnaisiin tutkinnon osiin voi tutkintokohtaisten valinnaisten osien lisäksi sisällyttää kaikille perustutkinnoille suunnattuja valinnaisia tutkinnon osia (esim. yrittäjyyttä tukevat tutkinnon osat), yhteisiä tutkinnon osia sekä vapaasti valittavia tutkinnon osia. Näyttötutkinnoissa perustutkintoon sisältyy vähintään yksi ammatillinen pakollinen tutkinnon osa ja vähintään yksi valinnainen ammatillinen tutkinnon osa, ei muita tutkinnon osia. (Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 631/1998.)

7 Ammatillisen koulutuksen tutkimuksen uudistamisen yhteenveto ja pohdinta

Opinnäytetyöni tavoitteena on ammatillisen koulutuksen uudistuksen vaikutuksen huomioiminen PKKY:n tekniikan ja kulttuurin, rakennusalan ammatillisessa koulutuksessa. Uudistuksessa yhdistyvät nuorten ammatillinen peruskoulutus ja aikuiskoulutus. Koulutusta uudistetaan työelämälähtöiseksi huomioimalla osaamisperusteisuus ja ammatillisen koulutuksen asiakkaat. Elinkeinoelämä ja yrittäjät ovat olleet aiempaa kiinnostuneimpia ammatillisesta koulutuksesta, siksi heidät nähdään ammatillisen koulutuksen asiakkaina opiskelijoiden kanssa.

Mielestäni koulutuksen järjestäjän tulisikin lisätä vuorovaikutteista yhteistyötä työelämän kanssa, koska sen toimintaympäristö on muuttumassa yhteiskunnan mukana. Työpaikalla tapahtuvaa oppimista on viimeisten vuosien aikana lisätty, jossa opettajat ovat olleet tärkeässä asemassa vuorovaikutteisuuden lisäämisessä. Vuorovaikutteisuus työelämän kanssa lisää koulutuksen vaikuttavuutta opiskelijoiden työllistymisessä.

Opinnäytetyössä tuli esille, että toisen asteen ammatillisen koulutuksen toimintatapoja pitää muuttaa. Muutokseen vaikuttavat hallituksen päätökset, opetusresurssien vähentyminen koulutusleikkausten vuoksi, oppimisympäristöjen muuttuminen työelämäpainotteiseksi sekä oppimisenäkemyksen muuttuminen siten, että oppija itse hakee tarvittavaa tietoa ja taitoa saavuttaakseen tavoitteen sa opiskelua ja työelämää varten. Muutokseen varaudutaan tässä opinnäytetyössä koulutuspolkuja uudistamalla nuorten ja aikuisten ammatillisessa koulutuksessa ja toteuttamalla koulutusta uudella tavalla.

Kehitystyössä tutkin ammatillisen koulutuksen ja työelämän yhteistyön kehittämistä, jossa huomioitiin molempien osapuolten tavoitteet. Tutkin opinnäytetyön määrällisessä tutkimuksessa ammatillisen koulutuksen kehittämistä ja uudistamisen toimenpiteitä, miten ne toteutetaan käytännössä. Nuorten ja aikuisten koulutuksen opiskelijoille, opettajille ja työelämän edustajille suunnatulla kyselylomakkeella saatiin tulokset, joiden perusteella saatiin suunnitelma työelämälähtöisistä opintopoluista ja toteutussuunnitelma koulutuksen toteuttamiseksi.

Tutkimuksessa kaikkien toimijoiden tärkeimpänä kehittämisen kohteena nousi esille osaaminen. Opiskelijoille osaamisen hankkiminen työelämää tai jatko-opintoja varten koulutuksella on sen tärkein tehtävä. Opiskelun tavoite on tarvittavan osaamisen hankkiminen. Osaaminen työelämässä on työllistymisen tärkein peruste. Kyselytutkimuksen ja palautteeni mukaan työelämä haluaisi olla enemmän osallisena osaamisen laadun kehittämisessä parantamalla työelämäyhteyttä opiskelijoiden ja opettajien välillä. Työelämän edustajien mielestä yhteistyötä parannetaan työelämäjaksoilla ja yhteisillä tutkinnon perusteilla, joilla osaamista arvioidaan. Opettajat ovat tärkeässä asemassa työelämän osaamisen ja koulutuksen kehittämisessä. Opettajat toteuttavat osaamisen hankki-

mista opiskelijoiden lähtökohdista yhdessä työelämän kanssa. Saadussa tutkimustuloksessa painotetaan suurimpana koulutuksen laadun varmistajana riittäviä resursseja ja laadukkaita oppimisympäristöjä. Nykyisin lähiopetusta on jouduttu vähentämään jyrkästi. Koska opiskelijoista suurin osa tulee suoraan peruskoulusta, heillä ei ole riittäviä taitoja itsenäisesti opiskella ammattia. Opettajan antamaa opetusta ja ohjausta tarvitaan, jotta opiskelijan taidot kehittyvät ja niitä voi turvallisesti harjoitella.

Ammatillisen koulutuksen saavutettavuus on tärkeää koko Pohjois-Karjalan kehittämisen kannalta. Saavutettavuudella taataan aikuisille ja työttömille koulutusta, johon on työpaikkoja omalla paikkakunnalla. Haja-asutusalueella on työttömiä työnhakijoita ja yrityksiä, jotka eivät tällä hetkellä kohtaa. Paikallisesti tarjottavat rekrytointikoulutukset olisivat mahdollisuus työelämälle hankkia tarvittavaa työvoimaa yrityksiin ja koulutusta tarvitsevalle mahdollisuus työllistyä. Uudistamisella haetaan säästöjä kiinteistöjä vähentämällä ja keskittämällä opetusta suurempiin yksiköihin. Aikuisopiskelijalle oppimisympäristön kiinteistöllä ei ole merkitystä, vaan miten opiskelijan oppimispolku ja ohjaus toteutetaan. Uudistuksessa työpaikalla järjestettävä koulutus muuttuisi järjestettäväksi koulutusso-
pimuksella ja oppisopimuksella järjestettäväksi. Koulutusso-
pimus kompensoisi nykyisen työssäoppimisen ja muodostaisi osaltaan yhtenäisen toimintamallin oppisopimuksen kanssa. Jatkossa yrityksellä olisi mahdollisuus päättää, kenen kanssa se solmii työsopimukseen perustuvan oppisopimuksen ja milloin taas käytössä on koulutusso-
pimus tarvittavan koulutuksen järjestämiseksi. Oppisopimuksen ja koulutusso-
pimuksella järjestettävän koulutuksen etuja olisivat työpaikan henkilöstön ja opetushenkilöstön yhteiskäyttö opetuksessa, jota kysely-
tutkimuksella tarkasteltiin.

Kehitystehtävällä arvioitiin uudistamisen toimenpiteitä, miten ne toteutetaan työelämälähtöisessä nuorten ja aikuisten ammatillisen koulutuksen yhdistymisessä. Koulutuksessa tärkeimpiä kehittämisen kohteita ovat osaamisperusteisuus ja asiakaslähtöisyys. Osaamisperusteisuus opiskelijan kohdalla tarkoittaisi, että osaamista voi hankkia monin eri tavoin ja hyödyntää oppimisen rajattomat mahdollisuudet ajasta ja paikasta riippumatta. Osaamisperusteisuus työelämä-
lähtöisessä opetuksessa tuo esiin niitä tarpeita, mitä työelämä odottaa työhön

tulevan opiskelijan osaavan. Työelämälähtöisellä opetuksella saavutetaan työelämässä riittävät tarvittavat tiedot ja taidot. Näinpä opetettavista ammatillisista aineista on helpompi valikoida pois asioita, joita työelämässä ei tarvita. Kyselyn perusteella tuli esille, että osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen tulee kehittää menetelmiä, jotka vähentävät opintojen päällekkäisyyttä. Kyselyn perusteella asiakaslähtöisyyttä lisätään opiskelijoiden mielestä siten, että työelämän edustajat tulisivat kouluun ohjaamaan ja opettamaan. Vuorovaikutteisuus työelämän kanssa lisääntyisi, siksi työelämänkin tulisi taipua yhteistyöhön koulutuksenjärjestäjän kanssa. Toisaalta kyselyn mukaan työelämä ja opettajat näkisivät parhaimpana kehittää ammatillisen koulutuksen ja työ- ja elinkeinoelämän yhteistyötä, mikä mahdollistaa osana työtä työpaikalla tapahtuvaa ohjaamista.

Työ- ja elinkeinoelämä sekä yrittäjät ovat aiempaa kiinnostuneempia ammatillisesta koulutuksesta (Elinkeinoelämän keskusliitto / ammatillinen koulutus 2016) ja sen kehittämisestä. Tähän on syynä opetuksen siirtyminen enemmän työelämään. Tutkimukseni perusteella työelämän osallistuminen ammatillisen koulutuksen uudistamiseen varmistetaan innostamalla työelämä mukaan oppisopimuskoulutusta kehittämällä ja yhteisellä opetussuunnitelmatyöllä työelämän kanssa. Työpaikkaohjaajakoulutusta onkin viimeisten vuosien aikana lisätty, mutta ohjaajan aika työpaikalla ei aina riitä opiskelijan ohjaamiseen ja arviointiin.

Uudistamisen muutosprosessissa koulutuksen laadun varmistaminen on tärkeä asia työelämälähtöisyyden lisääntymisen johdosta. Tutkintoja tehdään enemmän työelämässä yritysten lähtökohdista. Opiskelijat ovat tiedostaneet ammatillisen koulutuksen merkityksen työelämään siirtymisessä, jossa haetaan omaa paikkaa yhteiskunnassa. Osaamisperusteisuuden perusajatus lähtee siitä, että tarvittava osaaminen omalle alalle voidaan hankkia monella eri tavalla. Tutkinnon perusteet tuleekin tehdä yhdessä työelämän kanssa, jolloin ammattitaitovaatimukset ja arviointi toteutuvat parhaalla mahdollisella tavalla. Koulutuksen laatua mitataan monilla eri tavoilla. Uudistamisessa huomioidaan työllistymistä ja jatko-opiskelua yhtenä mittarina, koska koulutuksesta ja tutkinnonosista suuri osa tehdään tulevaisuudessa työpaikoilla. Tutkimuksessa kaikkien vastauksissa

tuli esille koulutuksen laadunvarmistamisessa juuri työssäoppimisen arviointiin panostaminen ja työllistyminen yrityksiin. Arviointia pitääkin kehittää työllistymisen näkökulmasta. Reformin periaate on koulutuksen ja työelämän uudistaminen, jolloin yhteiskunnan ja elinkeinoelämän pitääkin ottaa enemmän vastuuta työllistymisestä koulutuksen jälkeen.

Opinnäytetyön kehitystyön toimintatutkimuksen ja määrällisen tutkimuksen tuloksena saavutettiin talonrakennus- ja maanrakennusalan nuorten ja aikuiskoulutukseen työelämälähtöiset koulutuspolut ja toteutussuunnitelma opiskelua varten. Rakennusalan perustutkintoon tulevat opiskelijat tulevat hyvin erilaisista lähtökohdista ja erilaisilla tavoitteilla, johon koulutuksen järjestäjän on erilaisin toiminnoin suhtauduttava. Tulevaisuudessa suurin osa koulutuksen järjestäjälle tulevasta rahoituksesta tulee opiskelijoiden tekemistä tutkinnonosien suoritteista sekä vaikuttavuudesta työllistymisessä ja jatko-opiskeluun pääsemisestä. Siksi opiskelijoille tarvitaan monipuoliset opintopolut, jossa otetaan huomioon aiempi osaaminen, tavoitteet ja riittävä tuen tarve opiskelua varten.

Onnistuessaan koulutusjärjestelmän uudistaminen tuo varmasti lisäarvoa yhteistyökumppaneille uusien ammattitaitoisten työntekijöiden muodossa. Asiakkaille opinnot nopeutuisivat ja työelämässä tapahtuva oppiminen auttaisi työllistymistä. Nuorten ja aikuisten opiskelijoiden toimiminen yhdessä tasapainottaa ryhmiä ja mahdollistaa paremmin yhteisöllisen oppimisen.

Kehittyminen ei ole koskaan pahasta, kunhan uudistuksia läpi vietäessä huomioidaan kaikki osapuolet. Työelämä, opettajat ja opiskelijat tietävät, miten koulutusta tulisi uudistaa työelämälähtöiseen suuntaan. Pohdittavaa riittää, onnistuvatko koulutuksen järjestäjät vastaamaan tähän haasteeseen. Toivottavasti Suomi on vuonna 2025 koulutuksen, osaamisen ja modernin oppimisen kärki-maa.

Lähteet

- Aaltola, M. & Vanhanen, R. 2016. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2016. Ehdotus koulutussopimuksen käyttöönotosta ammatillisessa koulutuksessa.<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2016/liitteet/okm8.pdf?lang=fi>. 22.12.2016.
- Aarnio, L. & Pulkkinen, S. 2015. Mitä tarkoittaa ”Ammatillisen koulutuksen työ elämävastaavuus”? tilannekatsaus marraskuu 2015. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2015:7.
- Ahokas, J., Honkatukia, Juha., Lehmus, M., Niemi, J., Simola, A., Tamminen, S. 2015. Työvoiman tarve Suomen taloudessa vuosina 2015–2030. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus VATT Institute for Economic Research Helsinki 2015.
- Hallitusohjelma, 2016. Ammattipeda, opetussuunnitelmatyö.<http://valtioneuvosto.fi/hallitusohjelmantoteutus/osaaminen/karkihanke2#toimenpide1>. 26.12.2016.
- Grahn-Laasonen, S. 2016. Koulutussopimus lisää oppimista työpaikoilla. <http://www.ess.fi/Mielipide/blogit/art2286429>. 26.8.2016.
- Dunderfeldt, T. 1997. Elämänkaaripsykologia. Porvoo: WSOY.
- Elinkeinoelämän keskusliitto 2016. Oppisopimuskoulutus. <https://ek.fi/mita-temme/innovaatiot-ja-osaaminen/osaaminen-ja-koulutuspolitiikka/oppisopimuskoulutus/>. 6.1.2017.
- Hämeenlinnan ammattikorkeakoulu. 2012. Opintojakson suunnittelu, toteutus ja arviointi.
- Hanhinen, T. 2010. Työelämäosaaminen. Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän konstruktointi. Tampereen yliopisto, kasvatustieteen tiedekunta. Akateeminen väitöskirja.
- Heikkilä, T. 2004. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.
- Helakorpi, S. (toim.) 2010. Ammattipedagogiikkaa uuteen oppimiskulttuuriin. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu, Ammatillinen opettajakorkeakoulu.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2005. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi
- Hodge, S. 2007. The origins of competence-based training. Australian journal of Adult learning. 2/2007, 179–209.
- Hohkatukia, J., Ahokas, J. & Simola, A. 2014. Kriisien jälkeen Suomen talouden kehitys vuosina 2013–2013. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus VATT Tutkimukset 176.
- Kangastie, H, Mastosaari, P. 2016. Osaamis- ja ongelma- perustainen oppiminen Lapin ammattikorkeakoulussa. Lapin amk: n julkaisuja Sarja C. Oppimateriaalit 3/2016.
- Kauppila, Reijo A. 2007. Ihmisen tapa oppia. Johdatus sosiokonstruktiviseen oppimiskäsitykseen. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Kemmis, S. & McTaggart, R. 1988. The Action Research Planner. Deakin: University Press.
- Laajala, T. 2015. Diskurssianalyttinen tutkimus ammattikorkeakoulun opetus suunnitelman kehittämisprosessista. Akateeminen väitöskirja. Lapin yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta. Rovaniemi: Acta Electronica Universitatis Lapponiensis 177.

- Lehikoinen, A, Saarniaho, R, Suikkanen A. 2002. Oppimisella osallisuutta– vastauksia työn murrokseen. Edita Prima Oy. Helsinki.
- Lintunen, A. 2000. Ammatillisen koulutuksen hallinto. Teoksessa Raitaniemi, V., Rajaniemi, A., Ruohotie, P & Harra, K. (toim.) 2000. Suomalaisen ammattikasvatuksen historia. Tampere: OKKAsäätio.
- Metsämuuronen, J. 2005. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Nurmi J-E. 1995. Nuoruusiän kehitys: etsintää, valintoja ja noidankehiä. Teoksessa: Lyytinen P, Korkiakangas M & Lyytinen H (toim.) Näkökulmia kehityspsykologiaan. Porvoo. WSOY.
- Opetusalan ammattijärjestö. 2016. Ammatillisen koulutuksen reformille seuran taryhmä. <https://www.oaj.fi/cs/oaj/Reformin%20tavoitteet>. 25.12.2016.
- Opetushallitus. 2015a. Sivistys ja osaaminen 2025. Opetushallituksen strategia.
- Opetushallitus. 2015b. Osaamisen hankkiminen työpaikalla ammatillisessa peruskoulutuksessa
- Opetushallitus 2014. Osaamisperusteisuus todeksi– askelmerkkejä koulutuksen järjestäjille tutke 2 –toimeenpanon tukimateriaali. <http://www10.edu.fi/ammattipeda/index.php?siivu=opetussuunnitelmatyo>. 16.12.2016.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2016a. Ammatillisen koulutuksen reformi lausuntokierrokselle. http://www.miniedu.fi/OPM/Tiedotteet/2016/11/Amisreformi_lausunnotte.html. 6.12.2016.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2016b. Ammatillinen koulutus ja sen kehittäminen <http://www.miniedu.fi/OPM/Koulutus/koulutusjaerjestelmae/?lang=fi>. 10.12.2016.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2016c. Ammatillisen koulutuksen hallinto, ohjaus ja rahoitus. http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/ammattillinen_koulutus/hallinto_ohjaus_ja_rahoytus/?lang=fi. 6.12.2016.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2016d. Ammatillisen koulutuksen toimeenpanon suuntaviivat. http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Tapahumakalenteri/2016/03/amis/Ammatillisen_koulutuksen_reformin_suuntaviivatx_luonnos_9.2.2016x_tyxpajat.pdf. 7.12.2016.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2016e. Lehikoinen A. Lukiokoulutuksen ja toisen asteen ammatillisen perus- ja lisäkoulutuksen sekä vapaan sivistystyön rakenne ja rahoitus uudistuvat.
- Patrikainen, R. 1997. Ihmiskäsitys, tiedonkäsitys ja oppimiskäsitys luokanopettajan pedagogisessa ajattelussa. Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja n: o 36.
- Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä. 2015a. Strategia 2016–2019.
- Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä. 2015b. Opetussuunnitelma 2015. Kaikille aloille yhteinen osa.
- Pursiainen, S. 2016. Uudistuva opettajuus ja yksilölliset opintopolut ammatillisessa koulutuksessa.
- Rasku, S. 2015. Ammatillisen koulutuksen tutkintojärjestelmä muutosten edessä. Erikoisnumero 2015. OKKO sätiö. http://www.okkasaatio.com/ai-kakauskirja/pdf/erikoisnumero_2015_Rasku.pdf. 1.1.2017.
- Rauste-von Wright, Maijaliisa, von Wright, Johan & Soini, Tiina. 2003. Oppiminen ja koulutus. Helsinki: WSOY.

- Tiedetuubi. 2016. Sputnikin salaiset sisuskalut. [http://www.tiedetuubi.fi/avaruus/sputnikin -salaiset- sisuskalut](http://www.tiedetuubi.fi/avaruus/sputnikin-salaiset-sisuskalut). 26.12.2016.
- Tynjälä, P. (1999). Oppiminen tiedon rakentamisena. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen perusteita. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Työ-ja elinkeinoministeriö. 2016. Rekrykoulutus yritysten rekrytointitarpeisiin. http://tepalvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/etsi_tyontekijaa/rekrykoulutus/index.html. 22.12.2016.

Liite 1.

Hyvä ammatillisen koulutuksen kehittäjä!

Tämä tutkimus tehdään yhteistyössä Pohjois-Karjalan ammattiopiston ja aikuisopiston kanssa. Tutkimustulos tukee ammatillisen koulutuksen ja työelämän kehittämistä sekä lisää koulutuksen laatua. Tutkimuksen tarkoituksena on työllisyyden parantaminen ja erilaisten opintopolkujen hyödyntäminen nuorten ja aikuisten koulutuksessa.

Kyselylomake on kaksisivuinen. Kyselyyn osallistutaan nimettömänä ja kysely on luottamuksellinen. Kysymykset 1 – 4 liittyvät ammatillisen koulutuksen kehittämiseen. Kysymykset 5 – 8 on arvioida ammatillisen koulutuksen reformin toimenpiteitä. Vastaa kysymykseen laittamalla rasti valitsemaasi vaihtoehtoon. Jokainen vastaaja on tärkeä tutkimuksen onnistumiselle ja tutkimustulosten hyödyntämiselle. Kiitos etukäteen kaikille vastaajille!

1. Sukupuoleni on

- Nainen
- Mies

2. Ikäni on

- 15–25
- 26–35
- 36–45
- 46–55
- 56–65

3. Ammattiryhmäni on

- Opiskelija
- Opettaja
- Erityisopettaja
- Työelämän edustaja
- Esimies

KYSELYLOMAKE AMMATILLISEN KOULUTUKSEN KEHITTÄMISESTÄ

Laita rasti (x) tärkeimpänä pitämäsi vaihtoehtoon

1. Mikä on tärkeää toisen asteen ammatillisen koulutuksen kehittämisessä?

- Opetus, opettajat
- Opiskelijat
- Työelämäyhteys
- Tutkinnot
- Osaaminen
- Jokin muu, mikä? _____

2. Miten kehittäisit opiskelijan/opettajien työelämäyhteyttä?

- Koulutuksella
- Työelämäjaksoilla
- Verkostoilla
- Resursseilla
- Oppisopimuskoulutuksella
- Jokin muu, miten? _____

3. Mitä pidät tärkeimpänä asiana, jolla varmistaisit koulutuksen laadun

- Laadukkaat oppimisympäristöt
- Digitalisaation hyödyntäminen
- Opetushenkilöstön osaaminen
- Riittävät resurssit opetukseen ja ohjaukseen
- Työelämä vastaavuus
- Jokin muu, mikä? _____

4. Miten kehittäisit ammatillisen koulutuksen saavutettavuutta?

- Kiinteistöjä vähentämällä, mutta taataan koulutus haja-asutusalueille
- Yhteisinvestoinnit ja tilat työelämän kanssa
- Digitaalisten mahdollisuuksien hyödyntäminen
- Aikuisille ja työttömille koulutusta, johon on työpaikkoja kotipaikkakunnalla
- Henkilöstön kehittäminen ja henkilöstön yhteiskäyttö asiantuntijatehtävissä
- Jokin muu, miten? _____

MITEN ARVIOIT REFORMIN TOIMENPITEITÄ. MITEN NE TOTEUTETAAN KÄYTÄNNÖSSÄ? Laita rasti (x) tärkeimpänä pitämäsi vaihtoehtoon

5. Miten kehittäisit osaamisperusteisuutta ja asiakaslähtöisyyttä?

- Laajat tutkinnonosat, jotka tukevat opiskelijan ammatillista kasvua
- Koko tutkinto oppimiskäyttöön, ohjausta eri ammattilaisten toimesta
- Osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen tulisi kehittää menetelmiä
- Työnantajat tulisivat joskus opettamaan ja ohjaamaan kouluun
- Osa koulutuksesta työelämän tarpeisiin yksinkertaistamalla rakenteita
- Jokin muu, miten? _____

6. Miten kehittäisit ammatillisen koulutuksen ja työ- ja elinkeinoelämän yhteistyötä

- Työpaikkakummit / kummityöpaikat
- Työelämäyhteydet ja toimintatavat osaksi tulosrahoitusta
- Opettajille mahdollistetaan osana työtä työpaikalla tapahtuva ohjaaminen
- Yrityskäynnit lisätään tulostavoitteeksi
- Kehittämällä alakohdaiset kumppanuusverkostot paikallisesti
- Jokin muu, miten? _____

7. Miten varmistaisit työelämän osallistumisen ammatillisen koulutuksen kehittämiseen?

- Opettaja on mukana työpaikalla ohjaamassa opiskelijoita
- Oppisopimuskoulutuksen kehittämisellä
- Työpaikkaohjaajakoulutuksen lisäämisellä
- Työelämän innostaminen koulutuksen kehittämiseen
- Yhteinen opetussuunnitelmatyö työelämän kanssa
- Jokin muu, miten? _____

8. Miten varmistaisit koulutuksen laadun muutosprosessin aikana ja sen jälkeen?

- Työssäoppimisen arviointiin panostaminen
- Yhdessä työelämän kanssa tehdyt tutkinnon perusteet
- Määrittämällä koulutuksen laatu; onko työllistyminen opiskelijalle ainoa mittari
- Koulutuksen laadun varmistaminen seurantajärjestelmän ja kyselyjen avulla
- Laaturajajärjestelmät sekä riittävät resurssit
- Jokin muu, miten? _____