

Kiinni ammattiin – Ote opintoihin

Keskeyttämisen vähentäminen ammatillisessa peruskoulutuksessa

Opetusministeriön julkaisuja 2007:27

Aini-Kristiina Jäppinen



Kiinni ammattiin – Ote opintoihin

Keskeyttämisen vähentäminen ammatillisessa peruskoulutuksessa

Opetusministeriön julkaisuja 2007:27

Aini-Kristiina Jäppinen
Koulutuksen tutkimuslaitos
Jyväskylän yliopisto



OPETUSMINISTERIÖ

Undervisningsministeriet

MINISTRY OF EDUCATION

Ministère de l'Éducation

Opetusministeriö / Undervisningsministeriet

Koulutus ja tiedepoliittinen osasto / Utbildnings- och forskningspolitiska avdelningen

PL / PB 29, 00023 Valtioneuvosto / Statsrådet

<http://www.minedu.fi>

<http://www.minedu.fi/julkaisut>

Kansikuva / Omslagbild: Martti Minkkinen, Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto

Kannen alkuperäinen kuva / Originalbild på omslaget: WorldSkills 2005

Taitto / Ombrytning: Kaija Mannström, Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto

Yliopistopaino / Universitetstryckeriet 2007

ISBN 978-952-485-417-7 (nid.)

ISBN 978-952-485-418-4 (PDF)

ISSN 1458-8110

Opetusministeriön julkaisuja / Undervisningsministeriets publikationer 2007:27

Esipuhe

Työ tarvitsee tekijöitä, mutta ennustettavissa on, että ammattitaitoisesta työvoimasta on tulevaisuudessa tietyillä aloilla kova pula. Olisi siis sekä yhteiskunnalle että nuorelle itselleen tärkeää, että kohtuujassa löytyisi sopiva ala, ammatti ja työtehtävät. Koulutuksen turha keskeyttäminen on mitä epätoivottavin ilmiö.

Raportti Kiinni ammattiin – Ote opintoihin kuvailee ammatillisen peruskoulutuksen keskeyttämisen vähentämiseen liittyneitä pitemmän aikavälin hyviksi osoittautuneita todellisia ja konkreettisia käytänteitä ja toimenpiteitä, ei siis vain yleisiä mielipiteitä tai esimerkiksi yksittäisten kokeilujen tai projektien tuloksia. Tavoitteena on, että hyvien käytänteiden ja toimintamallien esittelemisen avulla myös muut ammatillisen peruskoulutuksen järjestäjät ja niiden oppilaitoksien johto ja henkilöstö voisivat hyötyä toisten myönteisistä tuloksista sitouttaakseen omia opiskelijoitaan entistä kiinteämmin opintoihinsa.

Tässä raportissa esiteltävät käytänteet ja toimenpiteet osoittautuivat tyypillisimmiksi sellaisissa ammatillisissa oppilaitoksissa, joiden keskeyttämisprosentti oli selvästi keski-vertoa matalampi. Koska selvitykseen mukaan otettujen koulutuksen järjestäjien kirjo oli laaja, oli löydettävä mahdollisimman tasapuolinen ja yhdenvertainen tarkastelutapa. Hyviä käytänteitä ja onnistuneita toimenpiteitä kartoitettiin siltä pohjalta, miten oppilaitoksen tai laitoksen koko henkilöstö otti vastuuta ja sitoutui työhönsä sekä jakoi asiantuntijuutta monilla eri alueilla yhdessä oppien ja toimien. Tällaista näkökulmaa kutsutaan raportissa pedagogiseksi jaetuksi johtajuudeksi ja se on oppimisen ja työelämän nykytutkimuksen mukaan yksi hedelmällisen oppimisympäristön perustuntemerkeistä.

Raportin alussa luvuissa 1–5 kuvataan selvityksen puitteita ja kohteita, aineistoa sekä tulosten tarkastelutapaa. Luvuissa 7–10 käydään läpi tutkittujen koulutuksen järjestäjien yhteisiä vahvuuksia konkreettisine käytännön esimerkkeineen. Luvussa 11 tuodaan esille eräitä huomionarvoisia yksittäisten koulutuksen järjestäjien hyviä käytänteitä ja toiminta-

tapoja. Tuloksia analysoidaan lisää luvussa 12 ryhmittelemällä koulutuksen järjestäjiä tiettyjen ominaisuuksien perusteella, jotta raporttia lukevan tahon identifioituminen toisiin koulutuksen järjestäjiin helpottuisi. Lopuksi luvussa 13 tuodaan esille muutamia muita tekijöitä ennen luvun 14 yhteenvetoa.

Vaikka tarpeetonta opintojen keskeyttämistä ei koskaan saatane kokonaan eliminoidua, voidaan sen vähentämiseksi tehdä paljonkin. Raportin tulosten perusteella se on todella mahdollista ja kaikkien ammatillisen peruskoulutuksen järjestäjien ulottuvilla.

**On vain kaksi kestäväää perintöä,
jotka kannattaa antaa nuorille: juuret ja siivet.**

Jyväskylässä elokuussa 2007

Aini-Kristiina Jäppinen
Erikoistutkija, dosentti
Koulutuksen tutkimuslaitos
Jyväskylän yliopisto

Förord

Arbete behöver någon som gör det, men prognoser visar att det i framtiden kommer att råda stor brist på yrkeskompetent arbetskraft inom vissa branscher. Således är det viktigt såväl för samhället som för den unga själv att inom rimlig tid hitta en lämplig bransch, ett yrke och ett arbete. Onödigt avbrytande av utbildningen är en av de mest oönskade företeelserna.

Rapporten Satsa på ett yrke – Greppa studierna beskriver verkliga och konkreta åtgärder samt praxis som på lång sikt har visat sig bra när det gäller att minska avbrytande av yrkesinriktad grundutbildning. Det handlar således inte bara om allmänna åsikter eller till exempel resultat av enstaka försök eller projekt. Målet är att även andra anordnare av yrkesinriktad grundutbildning och ledningen och personalen vid dessa läroinrättningar genom att de får ta del av god praxis och bra arbetsmetoder ska kunna nyttiggöra andras positiva resultat och engagera sina egna studeranden ännu mer i studierna.

Den praxis och de åtgärder som presenteras i denna rapport har visat sig vara mest typiska i sådana yrkesläroanstalter där procenten för avbrytande var klart lägre än genomsnittet. Eftersom mångfalden av utbildningsanordnare som togs med i utredningen var stor behövdes ett granskningssätt som var så rättvist och jämlikt som möjligt. God praxis och lyckade åtgärder kartlades enligt hur läroanstaltens eller anstalternas hela personal tog ansvar och engagerade sig i sitt arbete samt delade expertis på flera olika områden och lärde och arbetade tillsammans. Denna synvinkel kallas i rapporten pedagogiskt fördelat ledarskap och är enligt dagens forskning inom lärande och arbetsliv ett av de grundläggande kännetecknen för en fruktbar utbildningsmiljö.

I kapitlen 1–5 i rapportens början beskrivs ramarna och föremålen för utredningen, materialet samt sättet att granska resultaten. Kapitlen 7–10 behandlar de undersökta utbildningsanordnarnas gemensamma starka sidor inklusive konkreta praktiska exempel. I

kapitel 11 presenteras några beaktansvärda exempel på god praxis och bra åtgärder hos enskilda utbildningsanordnare. Resultaten analyseras ytterligare i kapitel 12 genom att utbildningsanordnarna grupperas efter vissa egenskaper så att andra läsare av rapporten lättare kan identifiera sig med dem. Slutligen presenteras i kapitel 13 några andra faktorer före sammandraget i kapitel 14.

Även om onödigt avbrytande av studierna aldrig kommer att kunna elimineras helt går det att göra mycket för att minska det. Utifrån resultaten i rapporten är detta faktiskt möjligt och inom räckhåll för alla anordnare av yrkesinriktad grundutbildning.

Rötter och vingar är det enda hållbara arv
vi kan lämna till våra unga.

Jyväskylä augusti 2007

Aini-Kristiina Jäppinen

Specialforskare, docent

Pedagogiska forskningsinstitutet

Jyväskylä universitet

Sisältö

1 Kiinni ammattiin – Ote opintoihin	10
2 Kohteena hyvät käytänteet ja toiminnot	12
3 Selvityksen rakenne ja sisältö	14
Johtaminen ja organisaatorakenne	16
Opetussuunnitelmatyö	16
Kehittämistyö ja toimintastrategiat	17
Koulutuksen rakenne ja järjestäminen	17
Ohjaustoiminta	18
4 Hyvien käytänteiden ja toimintojen tarkastelutapa	20
5 Aineiston kokoaminen	24
6 Tulosten esittäminen	26
7 Taustalla neljä erityispiirrettä	28
Systemaattisuus ja sitkeys	28
Kriittinen oman toiminnan tarkastelu	29
Keskittyminen tiettyihin asioihin kerrallaan	29
Hyvästä ilmapiiristä huolehtiminen	30
8 Yhteiset vahvat osa-alueet	32
Johtamisen tukiryhmät ja vastualueet sekä ryhmiin osallistujat	34
Opetussuunnitelmatyön yleinen toimivuus	37
Toimintastrategioiden ja kehittämistyön yleiset käytänteet	41
Työssäoppiminen sekä koulutuksen järjestämisen muita muotoja ja rakenteita	48
Ohjauksen saatavuus ja tarjonta sekä ohjaustoiminnan organisoiminen	54

9 Yhteiset vahvat yksittäiset sisällöt	62
Opintopolun nivelvaihtely perusopetuksesta ammatilliseen peruskoulutukseen	63
Opetussuunnitelmatyöhön liittyvät kaikkia opiskelijoita koskevat tukitoimet	68
Henkilöstön kehittämisen suunnitelmallisuus sekä henkilöstön sitoutuneisuus, pysyvyys ja pätevyys	71
Henkilöstön täydennyskoulutus	74
Keskeyttämisen vähentämiseen ja opintoihin sitouttamiseen liittyvät erillishankkeet ja projektit	77
Koulutuksesta informointi ja sen markkinointi	80
10 Huomioita keskiarvon 3,1 saaneista yhteisistä sisällöistä	84
Ohjaustoiminnasta	85
Opetussuunnitelmatyöstä	87
Arviointi- ja laatutyöstä	89
Yhteistyöstä ja verkostoitumisesta	90
11 Yksittäisten koulutuksen järjestäjien vahvuuksia	92
Harrastus-, vapaa-ajan ja opiskelijatoiminta	92
Opetussuunnitelma ja tietotekniikka	93
HOPS – henkilökohtainen opetussuunnitelma	93
HOJKS – henkilökohtaista opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma	94
Yrittäjyys ja opintojen muu käytännönläheisyys ja konkreettisuus	94
Opiskelijoiden alkuarviointia seuraavat tukitoimenpiteet	95
Opetuksen arviointi	95
Pedagogiset keskustelut ja tiimit	96
Opettajien työelämäjaksot	96
Työnohjaus	97
Kodin ja koulun välinen yhteistyö	97
Poikkihallinnollinen yhteistyö	97
Kasvun ja kehittymisen tukeminen	97
Ura- ja elämänsuunnittelu	97
Ensimmäisen vuoden opiskelijoiden ohjaus	98
Erytisopetuksen järjestäminen ja kehittäminen	98
Ohjauksellinen laatutyö	99
Jälkiohjaus	99

12 Oppilaitosten ryhmittelyä	100
Työelämäpainotteiset	101
Verkostoituneet ja Tiimiytyneet	102
Kodikkaat ja Perinteiset	104
Opiskelijälähtöiset ja Ohjaukselliset	105
Kokeilevat ja Organisoivat	106
13 Muita huomionarvoisia tekijöitä	108
Erityisrahoitus	108
Ryhmäkoot	108
Koulutusalojen kannattavuus ja imago	109
Opiskelijoiden heterogeenisuus	110
Opinto-ohjaajat, koulukuraattorit ja koulupsykologit	111
Valintasija ja keskeyttäminen	111
Kirjallinen dokumentointi	111
14 Lopuksi	114
Liitteet	116

1 Kiinni ammattiin – Ote opintoihin

Elinkeinoelämämme tarvitsee jatkuvasti lisää koulutettua, pätevää ja ammattitaitoista työvoimaa. Hyvistä ammattiosajista alkaa joillakin aloilla olla jo kova pula. Yhteiskunnallamme ei ole varaa menettää ainoakaan jäsenensä panosta. Muttei opiskelijoidenkaan pidä hukata aikaansa ja voimiaan sellaisten opintojen parissa, jotka eivät sovi heidän tavoitteisiinsa, toiveisiinsa tai kykyihinsä. Joskus pieni mietintähetki voi olla aivan paikallaan, mutta usein keskeyttämistilanne vain turhauttaa ja uuvuttaa ja pahimmassa tapauksessa johtaa syrjäytymiseen.

Keskeyttämistä voi tapahtua monista eri syistä: väärän koulutuslavalinnan, heikon opintomenestyksen, oppimisvaikeuksien, motivaatio-ongelmien, psyykkisten ja mielenterveydellisten syiden, henkilökohtaista elämää kohdanneen muutoksen tai kriisin tai liian aikaisen työelämään, toiseen oppilaitokseen tai toiselle koulutuslavalle siirtymisen takia. Osa keskeyttäjästä vaihtaa paremmin itselleen ja tavoitteisiinsa sopivan opinto-ohjelman ja osa taas palaa aikanaan takaisin keskeytyneiden opintojen pariin, mutta osa ei koskaan.

Selvitys Kiinni ammattiin – Ote opintoihin kohdistuu sellaiseen keskeyttämiseen, jonka ei oleteta olevan keskeyttäjälle itselleen tai yhteiskunnalle eduksi tai parhaaksi. Oletuksena on, että keskeyttämisvaarassa olevan, keskeyttämistä harkitsevan tai keskeyttämiss päätöksen tehneen opiskelijan kohdalla opintojen

jatkaminen ja niihin sitoutuminen olisi hänen kohdallaan paras vaihtoehto.

Huolimatta ammatillisen peruskoulutuksen keskeyttämisen vähentämiseen pyrkivistä toimenpiteistä, kuten työelämälähtöisyyden lisäämisestä ja ohjaukseen panostamisesta, tarpeettoman keskeyttämisen ehkäisy ja opintoihin sitouttaminen ovat edelleen suuri haaste kaikille ammatillisen koulutuksen järjestäjille ja koko koulutuspolitiikalle. Vaikka negatiivista keskeyttämistä ei varmasti koskaan saada kokonaan eliminoitua, on sen vähentämiseksi mahdollista tehdä paljonkin.

Keskeyttämisen ehkäisemiseen ja vähentämiseen liittyvät saumattomasti opiskeluihin sitouttaminen ja ammatilliseen kasvuun kiinnittyminen. Tämä koskee kaikkia opiskelijoita, ei vain keskeyttämistä harkitsevia tai sen jo toteuttaneita. Periaatteessa kuka tahansa voi nimittäin epäsuotuisissa olosuhteissa joutua tilanteeseen, jossa keskeyttäminen näyttää olevan ainoa varteenotettava vaihtoehto. Tästä syystä ketä tahansa opiskelijaa voidaanakin hyvällä syyllä pitää erityisenä oppijana.

2 Kohteena hyvät käytänteet ja toiminnot

”Kiinni ammattiin – Ote opintoihin” ei analysoi keskeyttämisen syitä eikä piirrä keskeyttäjän muotokuvaa vaan huomioi jokaisen ammatillisen peruskoulutuksen piirissä olevan opiskelijan erityisenä oppijana, joka saattaisi tietyissä olosuhteissa ja vaihtelevista syistä keskeyttää opintonsa ja mahdollisesti aiheuttaa näin sekä itselleen että yhteiskunnalle negatiivisia seurauksia.

Opetusministeriön toimeksiannosta alulle pantu selvitys lähestyy aihetta toisesta kuin keskeyttäjän näkökulmasta. Se pyrkii valottamaan niitä *hyviä toimintamalleja ja konkreettisia käytänteitä, joita on toteutettu pienen keskeyttämisprosentin omaavilla, opetusministeriön esimerkeiksi valitsemilla 14 koulutuksen järjestäjällä*. Näiden toimenpiteiden oletetaan olevan onnistuneen keskeyttämisen ehkäisyn taustalla. Oletuksena on, että kyseisten toimintojen esille tuominen hyödyttää koko ammatillista peruskoulutusta eikä vain tutkittavia koulutuksen järjestäjiä itseään, koska selvityksen Kiinni ammattiin – Ote opintoihin avulla hyväksi todettuja käytänteitä voidaan jakaa muiden käyttöön ja mahdollistaa myös uusien toimintamallien syntyminen.

Selvityksen ohjauksesta on vastannut Opetushallitus ja sen asettama ohjausryhmä (liite 1). Selvitystä koordinoi Jyväskylän koulutuskuntayhtymä ja se toteutettiin Jyväskylän yliopiston Koulutuksen tutkimuslaitoksessa. Selvitys aloitettiin syyskuussa 2006 ja se jatkui elokuun 2007 loppuun asti.

Selvitykseen mukaan otetut koulutuksen järjestäjät kuuluivat kolmeen ryhmään: (1) suuriin ja monialaisiin koulutuskuntayhtymiin, joita oli kuusi, (2) keskisuuriin ja pieniin koulutuksen järjestäjiin, joita oli neljä sekä (3) yksialaisiin koulutuksen järjestäjiin, joita oli mukana niin ikään neljä. Opetusministeriön valitsemat, pienen keskeyttämisprosentin omaavat ja selvitykseen mukaan otetut 14 koulutuksen järjestäjää edustivat monia koulutusaloja ja sijaittivat maantieteellisesti laajalla ja elinkeinollisesti monimuotoisella alueella. Mukana olleiden koulutuksen järjestäjien luettelo on liitteessä 2.

3 Selvityksen rakenne ja sisältö

Opiskelijoiden sitouttamiseksi opintoihinsa ja ammatillisen identiteetin muodostamiseksi tarvitaan useita tekijöitä ja hyvin monenlaista tietotaitoa. Siksi tutkitavat selvityksen käytänteet ja toimintamallit jaettiin viiteen pääalueeseen. Kukin pääalue jaettiin puolestaan kolmeen osa-alueeseen tarkempine sisältöineen. Alueet ja sisällöt muodostettiin ammatillista ja sitä läheisesti sivuavaa koulutusta sekä johtamista, ohjausta ja koulutuksen yleistä kehittämistä koskevien tutkimusten, selvitysten ja raporttien perusteella (liite 3). Taulukkoon 1 on kokonaisuuden hahmottamiseksi eritelty ja koottu kaikki ne keskeyttämisen vähentämiseen liittyvät tekijät, joita selvitys koski.

Tässä tehty jako ei ole mitenkään ”virallinen”. Se palvelee vain tutkimuksellisia tarpeita ja on tietyssä mielessä keinotekoinen, koska pää- ja osa-alueet joko sivuavat todellisessa elämässä toisiaan tai ovat monessa suhteessa päällekkäisiä ja ristikkäisiä. Luokittelu oli tutkimuksellisista syistä kuitenkin tarpeen ilmiön laajuuden ja monimutkaisuuden hallitsemiseksi.

Taulukko 1. Selivityksen pää- ja osa-alueet sisältöineen

JOHTAMINEN JA ORGANISAATIO-RAKENNE	OPETUSSUUNNITELMATYÖ	TOIMINTASTRATEGIAT JA KEHITTÄMISTYÖ	KOULUTUKSEN RAKENNE JA JÄRJESTÄMINEN	OHJAUSTOIMINTA
<p>1 Johtamisen tukiryhmät ja vastualueet</p>	<p>4 Yleinen toimivuus</p> <ul style="list-style-type: none"> -koko henkilöstön vastuunotto ja sitoutuminen OPS-työhön -OPS:sta ilmenevät työelämäyhteydet -OPS:sta ilmenevä ohjaustoiminta -OPS avoimena oppimisympäristönä 	<p>7 Yleisiä tekijöitä</p> <ul style="list-style-type: none"> -toiminnan ja kehittämisen painopisteet; vastuunotto -suunnitelmien ja strategioiden toimivuus -poissaolojen seuranta -ryhmäohjaus -perehdyttämiskäytännöt -yhtenäiset pedagogiset käytänteet 	<p>10 Muotoja</p> <ul style="list-style-type: none"> -keskeyttämisen vähentämisen ja opiskeluihin sitouttamisen kannalta myönteisiksi koetut rakenteet ja opetusjärjestelyt -ryhmäkoot -työssäoppiminen 	<p>13 Saatavuus, tarjonta ja organisaatio</p> <ul style="list-style-type: none"> -yhteydet perusopetukseen -opinto-ohjaajat, kuraattorit ja koulupsykologit -moniammatillisuuden ilmeneminen -aineenopettajien osuus -ohjauksen alueellisuus
<p>2 Johdon tukiryhmiin osallistujat</p>	<p>5 Rakenteellisia tekijöitä</p> <ul style="list-style-type: none"> - keskeyttämisen vähentämisen ja opiskeluihin sitouttamisen kannalta myönteiset opetusmenetelmät ja muut vastaavat toiminnot -ammatti- ja yhteisten opintojen järjestäminen ja valinnaiset opinnot -OPS:sta ilmenevä tietotekniikan hyväksi käyttäminen 	<p>8 Arviointi- ja laaturyö</p> <ul style="list-style-type: none"> -opiskelijoiden alkuarviointi -alkuarviointeja seuraavat tukitoimenpiteet -opiskelijan tekemä itse- ja vertaisarviointi -opetuksen arviointi -laatuksiteerit 	<p>11 Sisältöjä</p> <ul style="list-style-type: none"> -hankkeet ja projektit -kodin ja koulun välinen yhteistyö -oppilaitostason yhteistyö -alueellinen yhteistyö -poikkeallinnollinen yhteistyö -moniammatillinen yhteistyö 	<p>14 Rooli ja sisältöjä</p> <ul style="list-style-type: none"> -palautteen antaminen -ohjauksen integroiminen muuhun toimintaan -opintojen ohjaus -kasvun ja kehittymisen ohjaus -uraohjaus -ensimmäisen vuoden opiskelijoiden ohjaus -tieto- ja viestintätieteen käyttö
<p>3 Tilat ja oheistoiminnat</p> <ul style="list-style-type: none"> -opetus-, asuntola- ja vapaa-ajanviettolat -harrastus- ja vapaa-ajan toiminnot -opiskelijatoiminta 	<p>6 Sisällöllisiä tekijöitä</p> <ul style="list-style-type: none"> -HOPS -opintojen seuranta -opintopolun nivelvaihe -perusopetuksesta ammatilliseen peruskoulutukseen -HOJKS -edellisiä seuraavat tukitoimet -yrittäisyys -opintojen muu käytännönläheisyys 	<p>9 Henkilöstön kehittäminen</p> <ul style="list-style-type: none"> - suunnitelmallisuus; pysyvyys ja pätevyys -täydennyskoulutus -pedagoginen yhteistyö -vierailut oppilaitoksiin -opettajien työelämäjakso -opettajamentorointi -uusien opettajien perehdytys -työnohjaus -opettajien HOPS 	<p>12 Yhteiskunnallisia ja opiskelijatekijöitä</p> <ul style="list-style-type: none"> -koulutuksesta informointi ja sen markkinointi -koulutusalojen kannattavuus ja imago -työelämän osaamistarpeiden vaikutus keskeyttämiseen -opiskelijoiden heterogeenisuus 	<p>15 Kehittäminen ja arviointi</p> <ul style="list-style-type: none"> -ohjauksen suunnitelmallisuus -erityisopetuksen järjestäminen ja kehittäminen -ohjauksen laaturyö -ohjausmenetelmät -työnjako ja vastuunotto -ohjauksen painopisteet ja resurssit -jälkihojaus

Johtaminen ja organisaatorakenne

Ammatillisen peruskoulutuksen johtaminen ja organisaatorakenne muodostavat ne laajemmat puitteet, joissa keskeyttämisen vähentämistä ja opiskeluun sitouttamista tarkastellaan. Vaikka tämä pääalue ei suoranaisesti liity selvityksen teemaan eli hyvien käytänteiden paikallistamiseen ja analysoimiseen, on se silti olennainen ja välillisesti erittäin merkittävä tekijä. Ensimmäinen pääalue muodostaa rungon, jonka varassa ja sisällä kaikkia koulutukseen liittyviä toimintoja hoidetaan ja kehitetään.

Organisaation menestys perustuu mitä suurimmassa määrin tulevaisuuteen suuntautuvalla orientaatiolla eikä niinkään nykyhetkelle. Tällaisen tulevaisuuteen suuntautuvan johtamisen yksi ilmentymä ovat johdon työtä tukevat ryhmät ja tiimit, näiden toimenkuva, vastuualueiden jakautuminen ja ryhmiin osallistuminen. Johto antaa organisaatiolle myös merkityksen ja suunnan sekä mahdollistaa jäsenten vuorovaikutusprosessin. Toimiva johtaminen on yksi keskeinen tekijä hyvien käytänteiden synnyttämisessä ja kehittämisessä ammatillisen opetuksen ja työelämän yhteistyöverkostoissa.

Ensimmäinen osa-alue *johtamisen tukiryhmät ja vastuualueet* käsitti kaikki kyseisen koulutuksen järjestäjän muodostamat organisatoriset ja pedagogiset työryhmät ja tiimit, niiden toiminta-ajan ja tarkemmat sisällölliset vastuualueet.

Toinen osa-alue *johdon tukiryhmiin osallistujat* sisälsi osallistujien virka-aseman tai työtehtävät, ryhmiin valikoitumisen tai valinnan kriteerit sekä osallistujien vaihtuvuuteen, ryhmän toimintaan sitoutumisen ja muut vastaavat perustekijät.

Vaikka *tilat ja oheistoiminnat* eivät suoranaisesti liity johtamiseen ja organisaatorakenteeseen, oli ne luontevinta käsitellä tässä yhteydessä opiskelua kokonaisvaltaisesti raamittavina ja opintoihin sitouttamiseen liittyvinä tärkeinä tekijöinä. Näitä olivat asuntolatoiminta, kirjastopalvelut, ATK-tilat, oppimateriaalipankki, harrastus- ja vapaa-ajan toiminta ja tilat sekä opiskelijatoiminta, kuten opiskelijakunnat. Tiloja ja oheistoimintoja tarkasteltiin lähinnä viihtyvyyden, ryhmäytymisen ja toisiin opiskelijoihin tutustumisen perspektiiveistä.

Opetussuunnitelmatyö

Pikku hiljaa ollaan koulutuksen koko kentässä ymmärtämässä opetussuunnitelmatyön ratkaiseva merkitys. Joko on jo saavutettu tai lähestytään kovaa vauhtia ajattelu- ja asennoitumistapaa, että opetussuunnitelma on kaikkea koulutuksellista toimintaa koskeva, kehitetty ja kehitettävä työväline, ei pakollinen kirjallinen dokumentti esimerkiksi hyllyllä pölyä keräämässä. Opetussuunnitelmatyö luo sen käytännön pohjan, jolla keskeyttämistä ehkäisevät ja opiskeluun sitouttavat hyvät käytänteet syntyvät ja kasvavat.

Keskeyttämisen vähentämistä ja opiskeluun sitouttamista havainnoitiin aluksi opetussuunnitelmatyön *yleisen toimivuuden kannalta*. Tämä osa-alue koski ensiksi sitä, ketkä organisaatiossa vastasivat pääsääntöisesti opetussuunnitelmatyöstä, miten opetussuunnitelmatyö oli jalkautettu ja levitetty ja miten sitoutunutta koko henkilöstö oli opetussuunnitelmatyöhön. Toiseksi aihetta tarkasteltiin erityisesti työelämän ja ohjauksen kannalta ja kolmanneksi laajemmasta avointen oppimisympäristöjen näkökulmasta.

Toisen osa-alueen muodostivat tietyt, lähinnä opetussuunnitelmatyön *rakenteisiin liittyvät tekijät*. Aihetta lähestyttiin koulutuksen järjestäjien ja heidän edustamiensa oppilaitosten työntekijöiden taholta keskeyttämisen vähentämiseksi myönteisiksi arvioitujen opetusmenetelmien ja muiden vastaavien opetussuunnitelmallisten toimintojen kannalta, kuten ammatin- ja yhteisten opintojen järjestämisen, valinnaisten opintojen ja tietotekniikan hyväksikäytön.

Kolmantena osa-alueena oli opetussuunnitelmatyön *sisältöihin liittyviä tekijöitä*. Erityistä huomiota kiinnitetään HOPS:iin ja HOJKS:iin määriteltyihin henkilökohtaisiin opinpolkuihin ja opintojen edistymisen seurantaan sekä HOPS:n ja HOJKS:n perusteella toteutettaviin tukitoimiin. Lisäksi tarkasteltiin opetussuunnitelmasta ilmenevää yrittäjyysteemaa sekä muuta opintojen käytännönläheisyyttä ja konkreettisuutta.

Kehittämistyö ja toimintastrategiat

Monentyyppinen kehittämistyö ja siihen nivoutuvat toimintastrategiat ovat olennainen osa nyky-yhteiskunnan koulutusorganisaatioita. Yhteiskunnallinen murros vaatii koulutukselta yhä suurempaa panostusta muutokseen sopeutumiseen ja joustavuuteen ja toisaalta myös muutoksen aktiiviseen tuottamiseen. Ilman selkeää kehittämistyötä – arvoja, visiota ja strategioita – koulutus ajautuu väistämättä joko sivuraiteelle tai juna pysähtyy kokonaan jo suljetuille asemille.

Kolmannen pääalueen ensimmäisen osan muodostivat toimintastrategioiden ja kehittämistyön *yleiset tekijät ja käytänteet*. Tämä tarkoitti toiminnan ja kehittämisen painopistealueita, koko henkilökunnan kasvatustyöstä vastuunottamista, suunnitelmien ja strategioiden käytännön toimivuutta, poissaolojen seurantakäytänteitä, suurten ja monialaisten koulutuksen järjestäjien eri oppilaitosten yhtenäisiä pedagogisia käytänteitä, ryhmäohjausta ja uusien opiskelijoiden perehdyttämiskäytäntöjä. (Koska pedagogiset yhteiset käytänteet koskivat monia asioita, asetettiin ne tulosten esittelyn yhteydessä aina sopivimpaan yhteyteen.)

Toinen osa-alue oli *arviointi- ja laatutyö*. Siinä havainnoitiin opiskelijoihin kohdistuneita alkuarviointikäytänteitä ja arvioinnin seurauksena tapahtuneita tukitoimenpiteitä. Lisäksi selvitettiin opiskelijan suorittamaa itse- ja vertaisarviointia, opetukseen kohdistuvaa arviointia sekä koulutukselle asetettuja laatuksenteoreettia ja yhteisiä pelisääntöjä.

Kolmannen osa-alueen muodosti *henkilöstön kehittäminen*. Ilman pätevää, osaavaa, sitoutunutta, innostunutta ja jaksavaa henkilöstöä eivät opiskelijatkaan hevin sitoudu opiskeluunsa. Henkilöstön kehittämisen avainalueita olivat kehittämistyön suunnitelmallisuus, sitoutumisen ja pysyvyyden tukeminen, pätevyyskysymykset, täydennyskoulutus, pedagogiset keskustelut ja tiimit, koulutukselliset vierailut muihin oppilaitoksiin, opettajien työelämäjaksot, opettajamentorointitoiminta, uusien opettajien perehdyttäminen, työnohjaus sekä opettajien HOPS.

Koulutuksen rakenne ja järjestäminen

Ammatillisen peruskoulutuksen rakenne ja järjestäminen on tietenkin mitä suurimmassa määrin sidoksissa koulutuksen järjestäjästä riippumattomiin esimerkiksi maantieteellisiin ja alueellisiin reunaehtoihin. Myös koulutuksen järjestäjän koko, koulutusalojen määrä, opiskelijat ja niin edelleen raamittavat rakennetta ja koulutusjärjestelyjä. Huolimatta näistä sidoksista voi yksittäinen oppilaitos tai koulutuskuntayhtymä vaikuttaa paljonkin koulutuksen rakenteeseen ja järjestämiseen vahvuuksia hyväksi käyttäen ja haasteellisiin tekijöihin luovasti vastaten.

Ensimmäinen osa-alue käsitteli koulutuksen rakenteen ja järjestämisen lähinnä *muotoihin liittyneitä tekijöitä*. Tämä alue sisälsi ensinnäkin oppilaitoksen tai koulutuskuntayhtymän edustajien myönteisiksi kokemien rakenteiden ja opetusjärjestelyjen lyhyen yleiskatsauksen. Näitä olivat esimerkiksi lähi-, etä-, monimuoto-, verkko- tai projektiopetus, itsenäinen opiskelu, yhteistoiminnallinen ja työssäoppiminen, opintojen ohjaus, opintososiaaliset, palvelut, kurssi- muotoisuus ja luokattomuus. Toiseksi tämä osa-alue koski ryhmäkokoja ja niiden mahdollisia joustoja keskeyttämisen vähentämisen perspektiivistä tarkasteltuna. Kolmas oli työssäoppiminen. Siinä tarkasteltiin erityisesti työssäoppimisen kautta saatavaa kuvaa siitä työstä, johon annettava koulutus tähtäsi ja johon liit- tyvään ammattiin oltiin valmistumassa.

Toisessa osa-alueessa selvitettiin koulutuksen rakenteita ja järjestämistä enemmänkin *sisältöihin liittyvien tekijöiden kautta*. Näitä olivat muun muassa keskeyttämisen vähentämisen ja opiskeluun sitouttamisen kannalta hyödyllisiksi ja tehokkaiksi osoittautuneet projektit ja hankkeet, kodin ja koulun välinen yhteistyö sekä oppilaitostason, alueellinen, poikkialueellinen ja moniammatillinen yhteistyö.

Kolmanneksi käsiteltiin koulutuksen rakennetta ja järjestämistä erityisesti *yhteiskunnan ja opiskelijan kannalta*: koulutuksesta informoimista ja sen markkinointia, koulutusalan kannattavuutta ja imagoa, työelämän osaamistarpeiden heijastumista keskeyttämiseen ja opiskelijoiden heterogeenisuutta.

Ohjaustoiminta

Viimeinen muttei vähäisin pääalue on ohjaustoiminta. Ohjauksen vaikutuksen keskeyttämisen vähenemiseen oletetaan olevan erittäin suuri. Tästä syystä ohjaustoiminta katsottiin tarpeelliseksi käsitellä aivan omana kokonaisuutenaan, vaikkakin se liittyy kiinteästi ja olennaisena osana kaikkiin muihin jo käsiteltyihin pääalueisiin.

Ensimmäinen osa-alue oli ohjauksen *saatavuus, tarjonta ja organisoiminen*. Eräs opiskeluun sitouttamisen keskeisistä tekijöistä on kiinteän ohjausyhteyden luominen perusopetukseen. Selvityksessä paneuduttiin tämän nivelvaiheen ohjauksellisen yhteistyön organisointiin ja luonteeseen. Lisäksi kerättiin tietoa siitä, miten paljon ja missä muodossa oli tarjolla opinto-ohjaajien, erityisopettajien, koulukuraattorien ja koulupsykologien palveluita ja miten opiskelijahuoltotyöryhmien työ oli moniammatillisesti organisoitu. Vielä tarkasteltiin aineen- ja ammattiopettajien osuutta ohjauksessa sekä alueellista ohjaustyötä.

Toinen osa-alue käsitteli ohjauksen *roolia ja sisältöjä*. Keskeisimpiä aiheita olivat ohjauksessa annettava palaute ja palautejärjestelmät, ohjauksen integroiminen koulun muuhun toimintaan, opintojen, kasvun ja kehittymisen ja uraohjaus, erityisesti ensimmäisen vuoden opiskelijoiden ohjaus sekä tieto- ja viestintätekniikan hyväksi käyttö (s-posti, kännykät, mesenger, www-sivut).

Viimeinen ohjauksen tarkastelualue oli ohjaustoiminnan *kehittäminen ja arviointi*. Siinä havainnoitiin ohjauksen suunnitelmallisuutta ja arviointimenetelmiä, erityisopetuksen järjestämistä ja kehittämistä, ohjaustoiminnan laatutyötä, ohjauksen työnjakoa ja vastuualueita, ohjauksen painopistealueita ja resursointia sekä jälkiohjausta.

4 Hyvien käytänteiden ja toimintojen tarkastelutapa

Jotta ammatillista peruskoulutusta järjestävät tahot ja tämän raportin lukijat saisivat suurimman mahdollisen hyödyn itselleen, olisi hyvä, että kaikkia tutkittuja koulutuksen järjestäjiä kuvattaisiin samasta näkökulmasta, yhtä aikaa ja tasavertaisesti. Mutta koska tutkitut oppilaitokset tai koulutuskuntayhtymät sijaitsivat erityyppisillä alueilla ja olivat kooltaan erisuuruisia, painotuksiltaan omanlaisiaan ja koska myös niiden opiskelijat olivat hyvin erilaisia, ei yhteinen tarkasteleminen ollut aivan yksinkertaista.

Monet työ- ja oppimisympäristöjä koskevat tutkimukset painottavat yhä enemmän pedagogisen jaetun johtajuuden ja koko oppilaitoksen kollektiivisen oppimisprosessin merkitystä (liite 3). Tällainen arvotus ja sen mukainen asennoituminen kaikkeen opetukselliseen ja kasvatukselliseen toimintaan on yksi hedelmällisen oppimisympäristön perustuntomerkeistä. Tämän takia tutkittua ammatillista peruskoulutusta kuvataankin *pedagogisen jaetun johtajuuden ja koko henkilöstön kollektiivisen oppimisprosessin* avulla, ei koulutuksen järjestäjiä vertailemalla.

Pedagogiseen jaettuun johtamiseen ja kollektiiviseen oppimisprosessiin kuuluu yhteisön kaikkien jäsenten kyky hedelmälliseen vuorovaikutukseen. Näin yhdistyvät yhteisöllisyys ja asiantuntijuus. Tämä yhdistyminen näkyy, ei vain johtamisessa ja käytännön opetustyössä, vaan myös opetussuunnitelman ja koulutusohjelmien käytännön toteutuksissa.

Ihminen, joka ei tee virheitä, ei yleensä tee mitään muutakaan.

Jaettu johtajuus on moniäänisyyttä, vuorovaikutusta, joustavuutta ja sitoutumista. Siihen sisältyy neuvotte-
lua, tilaa yhdessä tekemiselle, kuuntelevaa visiointia, luottamukseen perustuvaa kontrollia, itsensä likoon laittamista ja vallan ja vastuun jakamista. Pedagoginen jaettu johtajuus on sekä kykyä pedagogisen eikä vain organisatorisen johtamisjärjestelmän luomiseen ja kehittämiseen että esimerkiksi esimiehen kykyä puuttua tai olla tarvittaessa puuttumatta opettajan työn yksityiskohtiin. Keskeistä on saada opetus- ja koko henkilöstö sekä opiskelijat tekemään yhdessä ja erikseen oikeita asioita oikeaan aikaan eikä vain niitä asioita, joita ehkä haluttaisiin tehdä.

Kollektiivinen oppimisprosessi perustuu ennen kaikkea toimijoiden – sekä opettajien että muun henkilökunnan – kyvyille yhteistyöhön toistensa kanssa. Kollektiiviseen oppimisprosessiin kuuluvat valmius sitoutua työhönsä ja halu vastata omasta ja olemassa olevien mahdollisuuksien puitteissa koko kouluyhteisön oppimisprosessista. Kollektiivinen oppimisprosessi sisältää vuorovaikutus- ja ryhmäytymistaitojen kehittämistä ja valmiuden arvioida ja kehittää omaa työskentelyään.

Pedagoginen jaettu johtajuus ja siihen läheisesti kytkeytyvä kollektiivinen oppimisprosessi tarkoittavat laajasti ymmärrettynä asiantuntijuuden johtamista ja välittämistä toiselta toiselle. Parhaimmillaan pedagoginen jaettu johtajuus ja kollektiivinen oppimisprosessi asiantuntijuuden jakamisena näyttäytyvät luovien ratkaisujen tuottamisena ja uusien hyvien toimintatapojen sitoutuneena käyttöönottona.

Pedagoginen jaettu johtajuus ja kollektiivinen oppimisprosessi ovat todennettavissa ja tunnistettavissa. Lainatakseni erään haastatellun osuvaa ja selkokielistä yhteenvedoa kyseisestä ilmiöstä näyttäisi oppilaitoksen henkilöstön 'suuri sydän' olevan olennainen tekijä opiskelijoiden onnistuneessa opintoihin sitouttamisessa ja sitä kautta keskeyttämisen vähentämisessä. Tällainen suuri sydän mahdollisimman monella johdon, opettaja- ja koko henkilökunnan jäsenellä on suoraan yhteydessä pedagogiseen jaettuun johtajuuteen. Se ikään kuin konkretisoi kyseisen arvon.

Edellisen perusteella opetusministeriön valitsemaa ammatillista peruskoulutusta tarkasteltaessa kiinnitettiin huomiota siihen

- 1 kuinka innovatiivisia, luovia, hedelmällisiä ja herkkiä koulutuksen ja opintojen rakenteet, muodot ja sisällöt olivat,
- 2 kuinka pedagogisen ja organisatorisen johtajuuden rooli kehittyi ja kuinka sitä kehitettiin sekä missä määrin vastuullisuuden ja vastuun ottaminen oli levinnyt ja jakautunut,
- 3 kuinka tarkoituksenmukaisia, monipuolisia ja luovia pedagogiset ja organisatoriset käytänteet ja työskentelytavat olivat,
- 4 kuinka yhtenäisiä, kehittyneitä ja organisoituneita pedagogiset ja organisatoriset käytänteet ja työskentelytavat olivat ja
- 5 missä määrin koko henkilöstön työskentelykulttuurista näkyi sitoutuneisuus, vuorovaikutuksellisuus ja verkostoitumisen aste.

Edellä lueteltujen viiden tarkastelunäkökulman avulla muodostettiin neljä laatutasoa. Osa-alueet sisältöineen asetettiin jollekin näistä neljästä laatutasosta. (Muutamat sisällöistä olivat kuitenkin luonteeltaan sellaisia, ettei niille voitu määrittää omaa laatutasoa, esimerkiksi ryhmäkoko, erityisrahoitus tai opiskelijoiden heterogeenisuus.)

On kuitenkin tärkeää huomata, että puhe on koko ajan hyväksi oletetuista käytänneistä, joita vain arvioitiin pedagogisen jaetun johtajuuden ja kollektiivisen oppimisprosessin perspektiivistä. Taso 1 ei siis tarkoita sitä, että käytänne olisi huono tai että koulutuksen järjestäjä tai (opetus)henkilöstö olisivat kyseisessä asiassa jollakin tavalla epäonnistuneet. Kyse on vain siitä, miten pedagoginen jaettu johtajuus ja kollektiivinen oppimisprosessi mainitun käytänneen, toiminnon tai asian kohdalla juuri tutkimushetkellä oli todentunut. Määritelty taso saattaisi samojen henkilöiden toimesta mutta toisena ajankohtana tai prosessin eri vaiheessa olla aivan toinen.

Tasot ja niiden kriteerit olivat seuraavat:

4-taso

- hyväksi koettu toiminta tai käytänne oli monipuolista, innovatiivista, luovaa, rikasta, säännöllistä, kestäväää ja erittäin hyvin organisoitua

- (lähes) koko henkilökunta oli vahvasti sitoutunut kyseiseen toimintaan ja osallistui erittäin aktiivisesti kaikkeen kehittämiseen
- oppilaitoksen/laitosten sisäinen ja ulkoinen verkostoituminen oli erittäin toimivaa ja sisälsi monentasoista ja -muotoista yhteistyötä
- vuorovaikutus tiettyä toimintaa tai käytännettä koskien ja kaikkien asianosaisten kesken oli erittäin hedelmällistä ja monimuotoista
- sisäisessä verkostoitumisessa ja yhteistyön muodoissa/sisällöissä oli puutteita eikä yhteistyö toiminut (vielä) riittävän laajasti
- vuorovaikutus oli (vielä) melko heikkoa ja riittämätöntä

3-taso

- hyväksi koettu toiminta tai käytänne oli monipuolista, säännöllistä, melko kestäväää, rikastuvaa ja hyvin organisoitua
- henkilökunta oli pääsääntöisesti sitoutunut kyseiseen toimintaan ja suuri osa osallistui jatkuvaan kehittämistyöhön
- oppilaitos/laitokset oli/olivat sisäisesti hyvin verkostoitunut/verkostoituneita ja yhteistyö oli sujuvaa
- vuorovaikutus oli hyvää, toimivaa, monipuolista ja melko riittävää

2-taso

- hyväksi koettu/oletettu toiminta tai käytänne oli säännöllistymässä, mutta oli silti vielä uudehkoa, kokeilevaa ja vasta kohtalaisesti organisoitua; tai toiminta tai käytänne oli toteutettu ilman syvällisempää analysointia
- henkilökunta oli joko osittain tai löyhästi sitoutunutta kyseiseen toimintaan tai käytänteeseen ja vain osa henkilökunnasta osallistui säännöllisesti kehittämistyöhön
- sisäinen verkostoituminen ja yhteistyö olivat melko hyviä ja sujuvia, mutta eivät kattaneet riittävästi ja/tai kaikkia henkilökunnan jäseniä
- vuorovaikutus oli kohtalaisen hyvää ja toimivaa, mutta joiltakin osin kuitenkin riittämätöntä

1-taso

- hyväksi oletettu toiminta tai käytänne oli satunnaista, uutta tai lyhytkestoista ja (vielä) heikosti organisoitua; tai toiminta tai käytänne oli toteutettu ilman syvällisempää analysointia
- henkilökunta oli (vielä) heikosti sitoutunutta kyseiseen toimintaan ja vain pieni osa heistä osallistui säännölliseen kehittämistyöhön

5 Aineiston kokoaminen

Yhteisten ja vahvempaa pedagogista jaettua johtajuutta ja syvempää kollektiivista oppimisprosessia ilmentävien käytänteiden ja toimintojen löytämiseksi mukaan valittujen koulutuksen järjestäjien edustajat täyttivät ensin kyselylomakkeen ja sitten heidät haastateltiin. Kyselylomakkeessa ja haastatteluissa käsiteltiin tutkitavat osa-alueet sisältöineen (taulukko 1). Edellisten lisäksi kaikilta koulutuksen järjestäjiltä kerättiin pää- ja osa-alueisiin liittyviä dokumentteja. Kerätyt tiedot – kyselylomake, haastattelu ja dokumentit – analysoitiin ja vedettiin yhteen taulukon 1 mukaisesti.

Haastateltavat olivat henkilöitä, joilla oli laaja näkemys koko oppilaitoksen tai koulutuskuntayhtymän toiminnoista ja rakenteista. Useimmiten he olivat oppilaitosten rehtoreita, johtajia, koulutuspäälliköitä, laatupäälliköitä, opinto-ohjaajia, kuraattoreita tai muita ohjauksesta vastaavia. Suuri osa haastatelluista toimi myös opetustehtävissä vastuualueensa ohella.

Jotta voitiin olettaa löydettyjen yhteisten vahvuuksien olevan keskeyttämisen vähenemisen ja opiskeluihin sitoutumisen taustalla ja niitä edesauttamassa, sidottiin haastattelut ja käsitellyt aiheet teemaan niin, että kaikkia osa-alueita ja sisältöjä pyrittiin tarkastelemaan nimenomaan keskeyttämisen vähentämisen ja opiskeluihin sitouttamisen kannalta, vaikkakin monissa kohdin myös yleisemmän tason tarkastelu osoittautui teeman lisäksi tärkeäksi.

Jotta saatiin muodostettua mahdollisimman kattava kuva tutkituista toiminnoista ja käytänteistä, haasteltiin tulosten valmistumisen jälkeen vielä kolmen hengen toisen opiskeluvuotensa lopussa oleva opiskelijaryhmä. Yksi oli 17-vuotias miesopiskelija (opiskelija numero 1) ja kaksi muuta 17- ja 18-vuotiaat naisopiskelijat (opiskelijat numerot 2 ja 3). Vaikka he edustivat vain yhtä oppilaitosta ja koulutusala, heidän näkemyksensä heijastelevat todennäköisesti kuitenkin laajempaa ryhmää, koska kaksi heistä toimi opiskelijajyhdistyksessä. Jotta saatiin lisää tarkasteluperspektiiviä, pyydettiin ryhmää kertomaan omien kokemustensa ohella myös muiden tuntemiensa ammatillisessa peruskoulutuksessa opiskelevien nuorten kokemuksista.

Opiskelijoiden kanssa keskusteltiin niistä osa-alueista ja sisällöistä, jotka olivat nousseet tulosten analysoinnissa keskeisiksi ja yhteisiksi vahvemman pedagogisen jaetun johtajuuden ja syvemmän kollektiivisen oppimisprosessin toteutuksiksi käyttämättä kuitenkaan heidän kanssaan kyseistä termiä. Keskusteluissa ei myöskään käsitelty teoreettisia tai tutkimuksellisia asioita, jotta haastattelu tai pikemminkin keskustelu koskisi mahdollisimman puhtaasti heidän jokapäiväistä opiskeluaan ja elämäänsä.

On mielenkiintoista huomata, että yksittäisen opiskelijan henkilökohtaiset kokemukset saattavat poiketa suurestikin selvityksen tulosten päälinjauista. Näin haastatteluosuudet vain vahvistavat, miten tärkeää ongelmatilanteissa on ottaa yksilölliset tekijät huomioon onnistuneeseen lopputulokseen pääsemiseksi. Haastattelukysymykset ja keskusteluaiheet näkyvät liitteestä 4. Tulosten analysoinnin yhteydessä opiskelijoiden osuus ilmenee heidän haastattelustaan poimittuina ja kyseistä asiaa koskevinä kommentteina ja mielipiteinä.

6 Tulosten esittäminen

Hyvät käytänteet ja toiminnot kuvataan jäljempänä *profileina*. Jokaiselle koulutuksen järjestäjälle muodostettiin ensiksi kaikista osa-alueista koottu yksi pääprofiili ja toiseksi kunkin osa-alueen sisällöistä 13 erillistä alaprofilia taulukon 1 mukaisesti. Vaikka osa-alueita oli 15, ei kahdesta ensimmäisestä ollut mielekästä tehdä erillistä alaprofilia, koska niissä oli kummassakin vain yksi sisältöalue. Oppilaitostason profiilien tasot ilmaistiin 0,5 tarkkuudella. Nämä profiilit annettiin koulutuksen järjestäjien omaan käyttöön; niitä ei julkaista eikä ole liitetty tähän raporttiin.

Menestys on matka, ei määränpää.

Selvityksessä Kiinni ammattiin – Ote opintoihin ollaan kiinnostuneita vain *korkeimmista laatutasoista 3 ja 4, jotka ilmentävät vahvempaa pedagogista jaettua johtajuutta ja syvempää kollektiivista oppimisprosessia*. Jotta saatiin kuva siitä, mitkä alueet ja sisällöt olivat yleisesti näillä korkeimmilla tasoilla, ja missä kohdin eri koulutuksen järjestäjien välillä oli yhdenmukaisuutta, yhdistettiin kaikki edellä mainitut pääprofiilit ensin yhdeksi pääprofiiliksi. Sitten yhdistettiin kaikki 13 erillistä alaprofilia 13 yhteiseksi alaprofiiliksi. Yhteiset profiilit saatiin laskemalla kullekin osa-alueelle ja sisällölle laatutasojen keskiarvo. Nämä profiilit liitettiin tähän raporttiin. Yhteisten profiilien laatutasojen keskiarvot on ilmaistu 0,1 tarkkuudella.

- 1 Tässä raportissa tarkasteltavat, yhteisestä pääprofiilista omaksi ryhmäkseen erottautuneet vahvemman pedagogisen jaetun johtajuuden ja syvemmän kollektiivisen oppimisprosessin osa-alueiden keskiarvot vaihtelivat 3,3 ja 3,5 välillä (kuvio 1). Nämä osa-alueet analysoitiin ensin sisältöineen.
- 2 Tämän jälkeen yhteisistä alaprofiileista analysoitiin tarkemmin ne yksittäiset sisällöt, joiden keskiarvo oli 3,2 tai suurempi. Niistä sisällöistä, joiden keskiarvo oli 3,1 liitettiin mukaan vain joitakin mainintoja.
- 3 Lisäksi osoittautui tarkoituksenmukaiseksi analysoida myös joitakin yksittäisten koulutuksen järjestäjien osa-alueiden sisältöjä, jotka sijoittuvat tasolle 4 ja jotka olivat ainoita lajissaan tai muuten huomionarvoisia, mutta eivät olleet kaikille yhteisiä.

Selvityksessä kuvataan siis muodostettujen profiilien avulla tutkittujen koulutuksen järjestäjien yhteisiä pedagogisen jaetun johtajuuden ja kollektiivisen oppimisprosessin vahvuusalueita. Jotta profiilit ja selvityksen tulokset olisivat koko ammatillisen peruskoulutuskentän hyödynnettävissä, on ne lisäksi purettu käytännön konkreettisiksi esimerkeiksi ja sovelluksiksi.

On kuitenkin erittäin tärkeää ymmärtää, että tarpeettoman keskeyttämisen vähentäminen ja opintoihin sitouttaminen koostuvat monista tekijöistä. Ei voida sanoa, että yhtä pää- tai osa-alueita tai jonkin osa-alueen erityisisältöjä kehittämällä tai painottamalla päästäisiin suoraan tietä toivottuihin tuloksiin. Opintoihin ja tulevaan ammattiin onnistuneesti sitouttava koulutus näyttäytyykin ikään kuin palapelinä. Mitä enemmän palapelin paloja on koossa ja oikeilla paikoilla toisiinsa nähden, sitä paremmin pystytään varmistamaan, että opiskelija motivoituu ja sitoutuu opintoihinsa. Monien toimintojen ja tekijöiden kautta voidaan paremmin huolehtia siitä, että opiskelija suorittaa hänelle soveltuvan ammatillisen perustutkinnon ja siirtyy aikanaan työelämän palvelukseen sopivalle paikalle saamansa koulutuksen sisällön ja luonteen perusteella.

Monet ammatillisen ja muunkinlaiset koulutuksen toteuttamista ja kehittämistä koskevat selvitykset ja tutkimukset ovat nostaneet esille samoja tärkeitä teemoja kuin tässä raportissa esiteltävät. Siinä mielessä tulokset eivät ole niinkään yllättäviä. Se, mikä eniten eroaa aiemmista vastaavista tutkimuksista, on pitem-

piakainen tutkittujen asioiden positiivinen ja konkreettinen todentuminen.

On tärkeää pitää mielessä, että tulokset eli yhteisten vahvuuksien kuvaukset pohjautuvat ainoastaan todellisiin ja toteutuneisiin hyviin käytänteisiin ja toimintoihin sellaisissa oppilaitoksissa, jotka ovat onnistuneet keskiarvoa paremmin keskeyttämisen vähentämisessä ja opiskeluihin sitouttamisessa pitemmällä aikavälillä ja monilla koulutuksen eri alueilla (johtaminen, opetussuunnitelmatyö, kehittämistyö, koulutuksen rakenteet ja opetusjärjestelyt sekä ohjaustoiminta). Ne eivät ole siis pelkästään yleisesti hyväksytyjä mielipiteitä ja käsityksiä hyvistä keskeyttämistä vähentävistä käytän-teistä, määräaikaisten kokeilujen tai yksittäisten projektien tuotoksia tai joitakin abstrakteja tavoitteita ja toiveita. Tässä mielessä selvitys eroaa olennaisesti monista muista samaa teemaa käsittelevistä ja samanlaisia toimintoja painottavista tutkimuksista.

Todellisuus ja konkreettisuus ilmenevät parhaiten haastatteluista poimituista lainauksista, joita on juuri tästä syystä otettu mukaan hyvin runsaasti. Lainauksista ilmenee ehkä selvimmin se, mitä tulosten esittelyllä viime kädessä halutaan kertoa. Jotta haastateltujen henkilöllisyys ei paljastuisi, on lainauksien perään merkitty vain se kokoluokka, johon koulutuksen järjestäjä kuului ja haastateltavan toimenkuva mahdollisimman yleisellä tasolla: johdon edustaja, opiskelijahuollon edustaja tai kehittämis- ja laatutyön edustaja. Johdon edustaja tarkoittaa johtajia, rehtoreita, apulaisrehtoreita ja -johtajia. Tuloksia tarkasteltaessa on syytä pitää mielessä, että monissa oppilaitoksissa myös he opettivat. Opiskelijahuollon edustaja tarkoittaa opinto-ohjaajia, kuraattoreita ja muita opettajia, joilla oli ohjauksellista erityisvastuuta tai tehtäviä. Kehittämis- ja laatutyön edustaja tarkoittaa kehittämis- ja laatu-päälliköitä tai opettajia, joilla oli erityisiä kehittämiseen tai laatuun liittyviä vastuuta tai tehtäviä. Anonymiteetin edelleen säilyttämiseksi on oppilaitosten tai henkilöiden nimet korvattu kirjaimilla X tai Y.

7 Taustalla neljä erityispiirrettä

Ennen profiilien tarkempaa esittelyä on syytä tuoda esille kaikkia tutkittuja koulutuksen järjestäjiä luonnehtivat neljä erityispiirrettä, jotka nousivat sekä haastatteluissa että kyselylomakkeissa ja kirjallisissa dokumenteissa selvästi esiin. Nämä piirteet antavat syvemmän tarkastelunäkökulman myöhemmin esiteltäville tuloksille. Erityispiirteiden lyhyen katsauksen ja luonnehdinnan jälkeen niihin palataan profiilien esittelyjen ja tulkintojen yhteydessä tarkasteltaessa yhteisiä vahvemman pedagogisen jaetun johtajuuden ja syvemmän kollektiivisen oppimisprosessin ilmene-mismuotoja.

Neljä erityispiirrettä olivat:

- systemaattisuus ja sitkeys
- kriittinen oman toiminnan tarkastelu
- keskittyminen tiettyihin asioihin kerrallaan
- hyvästä ilmapiiristä huolehtiminen

Systemaattisuus ja sitkeys

Mitkään hyvät käytänteet eivät kehity yhtäkkiä ja itsestään. Niillä on aina historiansa. Tarvitaan riittävästi aikaa, pitkäjänteisyyttä ja uskoa omaan toimintaan, ennen kuin tuloksia alkaa näkyä.

Ajatukset eivät säily. Niistä pitää tehdä jotakin.

Tutkitut oppilaitokset ja koulutuskuntayhtymät olivat tehneet systemaattista ja sitkeää työtä jo pitemmän aikaa, yleensä monia vuosia, ennen kuin keskeyttämisen vähentyminen ja lisääntynyt opiskeluihin sitoutuminen alkoivat näkyä ja todentua konkreettisina tapahtumina tai tuloslukuina.

"On selkeesti liikuttu koko aika eteenpäin ja se kehittäminen on alkanut sanotaan jossain siellä seitsemän vuotta pikku hiljaa." (suuret ja monialaiset, opiskelijahuollon edustaja)

"Meillä on paljon sellaisia kirjoittamattomia lakeja, joitten mukaan meillä nämä järjestelmät toimii. Ne on hioutunut vuosien mittaan sellaiseksi." (keskisuuret ja pienet, johdon edustaja)

(Kuvaus keskeyttämispäätöksen tehneen opiskelijan ja rehtorin tapaamisesta) "Yksi poika hermostui siihen, kun häntä kierrätettiin kuraattorille ja opinto-ohjaajalle. Sitten hän tuli viimeksi mun tyköni lappunsa kanssa, että hänen pitäisi vielä saada rehtorin kuittaus. Minä kysyin häneltä syitä, miksi hän tekee näin. Poika totesi, että hän on paljon helpommin tänne kouluun päässyt kuin hän pääsee täältä pois. Mun mielestä se kuvasi tätä meidän järjestelmää hyvin. Hän vaan hermostu ihan viime metreillä." (suuret ja monialaiset, johdon edustaja)

Kriittinen oman toiminnan tarkastelu

Kriittinen ja jatkuva oman toiminnan rehellinen tarkastelu ja arviointi näkyivät hedelmällisiksi osoittautuneiden käytänteiden ja toimintojen havaitsemisena ja edelleen kehittämisenä sekä vähemmän toivottujen ilmentymien muuttamisena tai hylkäämisena. Pyrittiin todella ymmärtämään, mikä oli hyvää, mitä oli syytä kehittää ja mihin suuntaan, mitä muuttaa ja mistä oli syytä kokonaan luopua. Toimintojen ei koettu olleen koskaan lopullisesti valmiita. Aina oli varaa parantaa ja mennä eteenpäin.

(Ohjaustoiminnan laadun arvioinnista ja mittaamisesta) "Kyllä se siinä tulee mitattua, mikä toimii ja mikä ei, mitä täytyy tehdä, että asia alkaa toimia. Sitten todetaan, että se on joutavanpäiväinen juttu." (suuret ja monialaiset, opiskelijahuollon edustaja)

"Kyllä täällä opettajakunta on aina ollut intohimoisesti mukana opetussuunnitelmatyössä. Se voi tuntua hassulta monessa oppilaitoksessa, jossa otetaan opetussuunnitelma ikään kuin annettuna jostain. Tämä koko koulutus lähti siitä, että ei ollut mitään alan koulutusta ja opettajien oli se luotava. Se perinne on jatkunut. Eli keskustelua on käyty iän kaiket siitä, että miten tätä voitaisi parantaa ja pitäisi olla." (yksialaiset, johdon edustaja)

(Arvioinnista) "Itse asiassa nämä arviointikäytännöt meillä on aika kirjavat. Siinä olisi varmaan kehitettävää kyllä. Opiskelijat, että miten he kokee." (yksialaiset, johdon edustaja)

Keskittyminen tiettyihin asioihin kerrallaan

Keskittyminen tiettyihin asioihin tai teemoihin kerrallaan on suorassa yhteydessä kahteen edelliseen ominaisuuteen. Vaikka lähes kaikkea arvioitiin, tarkkailtiin ja kehitettiin jossain määrin, kaikkea ei kuitenkaan pyritty muuttamaan yhtä voimallisesti tai yhdellä kertaa. Tutkitut oppilaitokset tai koulutuskuntayhtymät pyrkivät paneutumaan tiettyjen asioiden kehittämiseen. Jotkut kehittämiskohteet priorisoitiin, toiset hoidettiin pienemmällä panostuksella tai ne päätettiin jättää myöhempään tulevaisuuteen.

"Näitten erilaisten projektien kautta on saatu mahdollisuus paneutua johonkin osa-alueeseen. Sieltä on noussut erva-systeemit ja tämän tyyppiset. Ohjauksen ja tuen osiossa selkeesti on tähdätty johonkin ja tähdätään ja mennään sinne päin." (suuret ja monialaiset, opiskelijahuollon edustaja)

"OPS-työt on yksi meidän pääpainopistealueista oppilaitoksen kehittämistyössä tällä hetkellä." (suuret ja monialaiset, johdon edustaja)

"Sen jälkeen meillä on kaikissa oppilaitoksissa nämä itsearviointit toimintakuvausta vasten. Sitten

arvioidaan sekä tuloksia että toimintatapaa. Sen jälkeen oppilaitoskohtaisesti arviointien pohjalta ne priorisoi kehittämiskohteensa. Sitten meillä on toukokuussa kuntayhtymätason yhteenvetopäivät, josta kaikista oppilaitoksista tulee omien vahvuuksien ja kehittämiskohteiden kanssa sinne. Siellä me pannaan kaikki yhteen ja erilaisilla menetelmillä tuotetaan kuntayhtymätason kehittämisen painopisteet, jotka ohjaa vuotta 2008, ja sen lisäksi meillä on johdon katselmukset.” (suuret ja monialaiset, kehittämis- ja laatutyön edustaja)

Hyvästä ilmapiiristä huolehtiminen

Tutkittujen oppilaitosten tai koulutuskuntayhtymien ilmapiirissä oli aistittavissa se selittämätön ”jokin”. Toiminta ei ollut tietenkään kaikissa kohteissa täysin samanlaista, koska se oli yhteydessä kunkin ominaisuuteen. Sitä ”jotain” voitaisiin kutsua yhteisellä nimellä vaikkapa suureksi sydämeksi, välittämiseksi, jaksamiseksi, vastuunotoksi, peräänantamattomuudeksi, innostuneisuudeksi sekä vaikeuksien ja haasteiden kääntämiseksi omiksi vahvuuksiksi ja voitoksi.

Hyvän ilmapiiriin yksi ilmenemismuoto oli entistä suurempi panostus ja huomio opiskelijoiden yksilölliseen huomioimiseen ja pyrkimys henkilökohtaisesti räätälöityjen ratkaisujen tekemiseen erityisesti ongelmatapauksissa. Toiminnasta ja käytännteistä välittyi ajatus, että ”ketään ei jätetä”. Tämä asenne ei ollut koulutuksen järjestäjän koosta tai resursseista kiinni. Kaikki tehtiin, mitä voitiin; helpolla ei haluttukaan päästä.

Vielä voitaisiin lisätä, että se ”jokin” näkyi usein myös rehellisenä haluna olla oman alueensa tai alansa paras ammatillista peruskoulutusta tarjoava taho, ei pelkästään hyvä tai tehtävästään jotenkuten selviytyvä.

”Kyllähän me ollaan oppilaitos, jos sitä halutaan kuvata sillä tavalla, että on poimittu se viimeinenkin maasta. Me ollaan mukana hankkeessa, jossa on tavoitteena koulutustakuu. Silloin me avataan niitä ovia kaikille, joka tarkoittaa sitä, että monennäköistä tukea tarvitaan, että selviytyy.” (suuret ja monialaiset, johdon edustaja)

”Minä uskon siihen ajatukseen, että jos me pidetään opiskelijoista huolta, henkilöstöstä huolta,

kehitystoiminnasta huolta, ja tietysti taloudesta, niin silloin palikat on kasassa.” (suuret ja monialaiset, johdon edustaja)

”Minä uskon paljon siihen, että saisi sitä nuorta tuettua siinä. Nuorilla on äärettömän suuria vaikeuksia ja koulu on pieni murhe monta kertaa. Se voi olla jollekin nuorelle ainoa paikka, missä se aikuinen on, se opettaja tai se kouluyhteisö. Pystyttäisiin täyttämään sen nuoren elämässä se paikka. Tavallaan joskus sellaisellakin mentaliteetilla, että kunhan sinä tulet tänne ja minä tiedän missä sinä olet. Tämä on sulle hyvä paikka. Se on ihan sama mitä sinä täällä teet. Minä tiedän, että sinä et ole missään heitteillä. Se tavoite on se, että hän on täällä ja on meidän kirjoilla.” (keskisuuret ja pienet, johdon edustaja)

”Tämä on myös yhteisöllinen kysymys ja kysymys oppilaitoksen ilmapiiristä, että mitä se on, kun puhutaan avoimesta oppimisympäristöstä. Se tavallaan viittaa tähän henkiseen yhteisölliseen puoleen, joka me koetaan erittäin tärkeeksi. Miten se avoimuus toteutuu, se on myös henkilöasia, yhteisöllinen asia.” (yksialaiset, johdon edustaja)

”Halu olla ammatillisen koulun mestareita, se liittyy siihen, että miksi me ollaan täällä sijoitettu.” (suuret ja monialaiset, kehittämis- ja laatutyön edustaja)

”Jos jostain me voidaan olla ylpeitä, niin me voidaan olla ylpeitä nimenomaan näistä meidän valinnaisista aineista.” (suuret ja monialaiset, johdon edustaja)

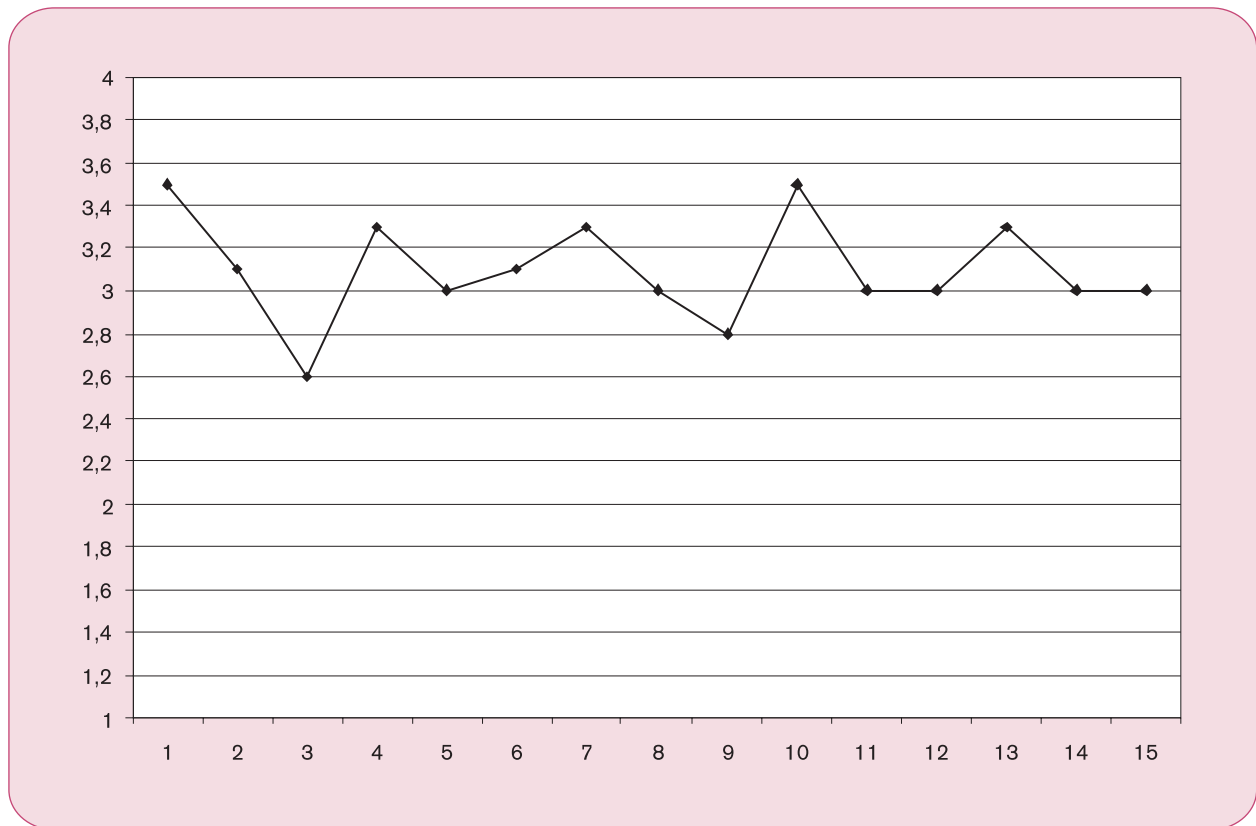
Tämän jälkeen lähdetään tarkastelemaan vahvempaa pedagogista jaettava johtajuutta ja syvempää kollektiivista oppimisprosessia näiden neljän erityispiirteen valossa kolmena eri ryhmänä. Ensimmäinen ryhmä koostuu viidestä vahvasta yhteisestä osa-alueesta ja niiden sisällöistä (luku 8), toinen erillisistä vahvoista muiden osa-alueiden yhteisistä sisällöistä (luvut 9 ja 10) ja kolmas eräistä yksittäisten koulutuksen järjestäjien vahvoista sisällöistä (luku 11).

8 Yhteiset vahvat osa-alueet

Kuten kuviosta 1 nähdään, erottuu pääprofiilista viisi yhteistä vahvemman pedagogisen jaetun johtajuuden ja syvemmän kollektiivisen oppimisprosessin osa-alueita (vertaa taulukko 1). Nämä muodostavat ne tukipilarit, joiden varaan onnistunutta keskeyttämistä vähentävää ja opiskeluihin sitouttavaa ammatillista peruskoulutusta kannattaa tämän selvityksen perusteella lähteä rakentamaan.

Viisi vahvaa osa-alueita keskiarvoineen olivat:

- 1 Johtamisen tukiryhmät ja vastualueet (3,5)
- 4 Opetussuunnitelmatyön yleinen toimivuus (3,3)
- 7 Toimintastrategioihin ja kehittämistyöhön liittyviä yleisiä käytänteitä (3,3)
- 10 Työssäoppiminen sekä koulutuksen järjestämisen muita muotoja ja rakenteita (3,5)
- 13 Ohjaustoiminnan saatavuus, tarjonta ja organisaatio (3,3)



Kuvio 1. Pääprofiili

Pääprofiilin muiden osa-alueiden keskiarvot olivat:

- 3 Tilat ja oheistoiminnot (2,6)
- 2 Johdantukiryhmiin osallistujat (3,1)
- 5 Opetussuunnitelmatyön rakenteellisia tekijöitä (3,0)
- 6 Opetussuunnitelmatyön sisällöllisiä tekijöitä (3,1)
- 8 Arviointi- ja laatutyö (3,0)
- 9 Henkilöstön kehittäminen (2,8)
- 11 Koulutuksen rakenteen ja järjestämisen sisältöjä (3,0)
- 12 Koulutuksen rakenteen ja järjestämisen yhteiskuntaan ja opiskelijoihin liittyviä tekijöitä (3,0)
- 14 Ohjaustoiminnan rooli ja sisältöjä (3,0)
- 15 Ohjaustoiminnan kehittäminen ja arviointi (3,0)

Johtamiseen ja organisaatorakenteeseen liittyvän osa-alueen 2 eli johdon tukiryhmiin osallistujien keskiarvo oli myös melko korkea, 3,1 (kuvio 1). Kuten raportin alussa jo todettiin, jouduttiin osa-alueet tutkimuksellisista syistä erottamaan toisistaan, vaikka osa-alue

2 liittyy kiinteästi johtamisen tukiryhmiin ja niiden vastuualueisiin. Tämän takia osa-alueen 2 sisältöjä käsitellään soveltuvin osin osa-alueen 1 yhteydessä.

Osa-alueen 10 eli koulutuksen rakenteen ja järjestämisen muotojen vahvempi pedagoginen jaettu johtajuus ja syvempi kollektiivinen oppimisprosessi rakentuivat työssäoppimisen varaan, vaikkakin keskeyttämisen vähentämisen kannalta myönteisiksi koettujen muiden rakenteiden ja opetusjärjestelyjen keskiarvo 3,1 oli myös melko korkea (taulukko 5). Tämän takia työssäoppiminen on nostettu taulukosta 1 poiketen otsikkoon mukaan painottaen näin työssäoppimisen tärkeyttä ja erottaen se muista opetusjärjestelyistä.

On kuitenkin tärkeää ymmärtää, *etteivät tässä raportissa vähemmälle analysoinnille jäävät osa-alueet ole mitenkään yhdentekeviä*. Ne ovat olennainen osa kunkin koulutuksen järjestäjän toimivaa palapeliä. Ilman muita osa-alueita ja niiden tukevaa vaikutusta ei kokonaisuus olisi sitä, mitä se nyt on. Tärkeystään huolimatta vähemmälle analysoinnille jäävät osa-alueet eivät kuitenkaan ole eniten eri koulutuksen järjestäjiä

toisiinsa yhdistäviä tekijöitä. Ne eivät ole todennäköisesti myöskään niitä ensisijaisia ja keskeisiä alueita, joiden varaan onnistunutta keskeyttämistä vähentävää ja opiskeluihin sitouttavaa toimintaa kannattanee ensi alkuun rakentaa, mikäli tilanne on esimerkiksi raporttia lukevan tahon ammatillisessa peruskoulutuksessa huolestuttava. *Panostamalla ensin joihinkin alla kuvattuihin viiteen osa-alueeseen ja kehittämällä sen jälkeen omaan tilanteeseen sopivia muita sisältöjä päästäneen hyvään alkuun sillä tiellä, joka auttaa opiskelijaa tiiviimpään ammattiin kiinnittymiseen ja opiskeluun sitoutumiseen.*

Seuraavaksi esitellään ensin kunkin viiden osa-alueen oma laatuprofiili sisältöineen. Kuten aiemmin on jo mainittu, ei ensimmäisessä osa-alueessa ole omaa profilia, koska siihen kuului vain yksi sisältöalue. Sen laatusojen keskiarvo olisi sama kuin koko osa-alueen keskiarvo. Tämän jälkeen kuvaillaan haastatteluista poimittuina lainauksina vahvempaa pedagogista jaettua johtamista ja syvempää kollektiivista oppimisprosessia aiemmin mainittujen neljän erityispiirteen näkökulmasta. Niiden jälkeen tullaan käytännön esimerkkeihin. Konkreettisisissa esimerkeissä on joissakin kohdin määritelty toiminnan oppilaitostason yleisyys tai yksittäisyys, vaikka pedagogisen jaetun johtajuuden ja kollektiivisen oppimisprosessin näkökulmasta ei ole olennaista se, toimivatko kaikki oppilaitokset samoissa kohdin samalla tavoin. Mikä merkitsee, on se, sopivatko toiminnat kunkin oppilaitoksen tai laitoksien ominaispiirteisiin ja olosuhteisiin keskeyttämistä vähentävästi ja opiskeluihin sitouttaen. Konkreettiset esimerkit saattavat siis koskea joko kaikkia tai osaa oppilaitoksista tai vain yhtä ainoaa. Lukijan kannalta voi silti olla mielenkiintoista tietää myös tästä puolesta ja siksi se on mahdollisuuksien mukaan otettu mukaan tulosten esittelyyn.

Vahvat osa-alueet esitellään siinä järjestyksessä kuin ne ovat pääprofilissa. Niitä ei ole asetettu mihinkään tärkeysjärjestykseen tai ranking-listalle. On myös olennaista ymmärtää, että seuraavaksi esiteltävät vahvemman pedagogisen jaetun johtajuuden ja syvemmän kollektiivisen oppimisprosessin käytänteet ja toiminnat eivät ole sidotut koulutuksen järjestäjän tai oppilaitoksen kokoon. Minkä kokoinen oppilaitos tai oppilaitosyhteisö tahansa pystyy soveltamaan esitelty-

jä malleja omaan toimintaansa, omien resurssiensa ja tarpeidensa puitteissa.

Johtamisen tukiryhmät ja vastuualueet sekä ryhmiin osallistujat

Ennakko-oletus, että *verkostoitunut, tiimiytynyt ja organisaation kaikkiin osiin jalkautunut johtaminen luo vahvat puitteet hedelmälliselle toiminnalle*, osoittautui paikkansa pitäväksi. Osa-alue 1 eli johdon tukena olevien ryhmien ja tiimien vastuualueiden kattavuus ja vastuun järkevä jakautuminen osoittautuivat yhdeksi tärkeimmistä pedagogisen jaetun johtajuuden ja kollektiivisen oppimisprosessin yhteisistä vahvuusalueista. Tämän osa-alueen keskiarvo 3,5 oli hyvin korkea (kuvio 1). Kuten aiemmin jo mainittiin, on seuraavaksi esiteltäviin tuloksiin otettu mukaan myös osa-alueetta 2 eli osallistujia koskevia tekijöitä silloin, kun näiden kahden osa-alueen erottaminen toisistaan ei olisi järkevää tai se olisi jopa mahdotonta.

Koulutuksen järjestäjän koolla tai alueellisella sijainnilla ei näyttänyt olevan johtamisen ja organisaatorakenteen vahvuuden kannalta merkitystä. Tutkitut koulutuksen järjestäjät saivat tällä osa-alueella joko laatutason 3 tai 4 niin, että kolmessa eri kokoryhmässä (liite 2) oli tasaisesti molempia arvoja. Laatusoja 3 ja 4 oli yhteensä yhtä monta kappaletta eli seitsemän kumpaakin.

Systemaattisuus ja sitkeys näkyivät johtamis- ja organisaatorakenteena, joka levittäytyi johtotasolta kaikkiin oppilaitoksen tai laitoksien osiin toimivina ja laajasti verkostoituneina ryhminä ja tiimeinä. Ryhmillä ja tiimeillä oli selkeä tarkoitus ja pitkäjänteisesti määritellyt vastuualueet koskien sekä ryhmiä kokonaisuudessaan että niiden yksittäisiä jäseniä.

Tutkituista koulutuksen järjestäjistä noin kolmannes oli joko juuri saanut päätökseen tai oli keskellä suurta organisaatiouudistusta ja fuusioitumista. Tämä prosessi ei voinut olla vaikuttamatta ja näkymättä. Kuitenkin haastateltujen kriittisistäkin kommentaista kuului läpi positiivinen viire. Vaikka tiettyjä organisatorisia ongelmia parhaillaan ilmenikin, uskottiin niistä

selviydyttävän hyvän henkilöstön, yhteisöllisyyden ja aiemman kokemuksen avulla.

"Johtoryhmä on pysyvä, siellä on rehtorit ja johtavat viranhaltijat. Nämä muut tiimit on periaatteessa opistojen rajojen yli meneviä kehittämistiimejä. Niissä on suhteellisen vakiintunut porukka, yksi tai kaksi opettajajäsentä saattaa vaihtua vuosittain. Siellä rehtorit tai aikuiskoulutusjohtajat tai hankepäälliköt on tehtävänsä mukaisesti. Sitten opettajat on sen mukaan, että mitä eriytyskiinnostusalueita heillä on." (suuret ja monialaiset, kehittämis- ja laatutyön edustaja)

"Johtoryhmän minä olen kokenut hyvin tärkeäksi. Siinä on meillä yksikön johtaja ja rehtori ja talouspäällikkö. Se on keskeinen tällainen yhteistyöelin meillä. Vie sitten näitä kehittämisasioita eteenpäin ja toimii linkkinä näiden opetusyksiköiden ja keskushallinnon välillä. Laaturyhmä on, minä vedän sitä laaturyhmää. Meillä on siellä edustajat nuorisokoulutus- ja aikuiskoulutusyksiköstä ja yhteisistä palveluista. Se on tällainen toisaalta työrukanen, koska johtoryhmä kanssa tarkistelee sitä laatua välillä. On ihan hyvä työväline. Siellä on henkilöt, jotka on pitkän aikaa olleet siinä mukana, vievät sitten syvällisesti sitä asiaa. Meillä on näitä työryhmiä ja muitakin ryhmiä mitä tässä on sanottu. Se on alkujansa lähtenyt oikeastaan opettajien tai työntekijöitten omista intresseistä. Miten he ovat lähteneet juuri tähän kehittämiseen mukaan." (yksialaiset, johdon edustaja)

"Se on tietysti jalkauttaminen aikamoinen haaste. Näitä yhteisiä keskustelujahan, keskustelufoorumeita on nämä meidän henkilökunnan tällaiset kehittämisspäivät. Sitten meidän henkilöstö kuuluu jatkuvasti meidän laatumittariston tuloksia. Aina kun me saadaan, meillähän on tällainen mittarihierarkia, niin me viedään niitä eteenpäin. Ehkä paras linkki on kuitenkin se, että tämä meidän pedagoginen työryhmä on rakennettu sillä tavalla, että siinä on henkilöiden kautta yhteys ikään kuin joka taholle. Siellä on yhtäläillä johtoryhmän edustajia tai sitten perusopettajien edustajia. Sitä kautta se valuu luontevalla tavalla. Siinä on hyvä verkosto." (yksialaiset, johdon edustaja)

Kriittinen oman toiminnan tarkastelu koskien johtamista ja organisaatorakennetta tuli haastatteluissa monin paikoin ilmi. Haluttiin olla läpinäkyviä, todenmukaisia ja rehellisiä sekä välttää asioiden ja tilanteiden tarpeetonta kaunistelua.

(Tiimien ja ryhmien jäsenten vaihtuvuudesta)
"Työssäoppimisen tiimi on mennyt aika tavalla uusiksi. Siinä on vaihtuvuutta ollut. Oppilashuoltoryhmä on pysynyt ennallaan ja opistonjohtajissa on pikkuisen vaihtuvuutta... Siinä on sekä hyvää että huonoa. Siinä mielessä siinä on ollut ihan hyvääkin, että oikeastaan aika merkittävä syy, miksi sitä vaihtuvuutta on ollut, on se, että jos joku on itse ilmaissut, että häntä ei tämä kiinnosta ja yhteisen sopimuksen kautta vaihdettu. Pääasiassa silloin mennään parempaan suuntaan. Me ollaan ihan vaan puhuttu, että kenellä tämä sopisi ja kuka tulisi. Tätä kautta valittu." (keskisuuret ja pienet, johdon edustaja)

(Henkilöstön sitoutumisesta)
"Se on tällaista vähän niin kuin polarisoitunutta kuitenkin. Siellä on ne, jotka on ylipäättänsä hurjan innostuneita aina melkein kaikesta ja hyvinkin sitoutuneita kaikkiin. Kyllä minun mielestä on se toinen pääkin, että en voi sanoa, että kaikki olisi sata prosenttia. Mutta kyllä positiiviselle puolelle mennään ilman muuta. Ollaan myötämielisiä. Ne, jotka on tässä pedagogisessa ryhmässä mukana, niin heillähän on aineryhmän edustajana tietenkin sitten se vastuu. He myös siinä sitten organisoivat sitä omaa porukkaansa mukaan ja motivoivat. Pääsääntöisesti voidaan sanoa, että sitä toista ääripäätä löytyy, mutta ei mitenkään näkyvästi. Kyllä meillä hyvin yhteistyö toimii. On saatu aikaan paljon asioita, ja tehdään aika nopeesti. Meillä on tavallaan nämä kehitysprosessit aika sellaisia intensiivisiä ja nopeita. Me ei kauheesti vaahdotakaan sitten sellaisen suuren demokratian nimen mukaan. Joukko ottaa sitten sen mitä hyväksi nähdään." (yksialaiset, kehittämis- ja laatutyön edustaja)

Keskittyminen tiettyihin asioihin näkyi johtoa tukevien ryhmien ja tiimien kykyä käsitellä käytännön tasolla niin kaikkia opiskelijoita ja koko henkilöstöä kuin vain osaa koskettavia asioita. Keskityttiin olennaiseen, kuitenkin kokonaisuutta unohtamatta.

(Johtoryhmän työnkuvasta)
"Meillä on periaatteessa johtoryhmä juridisesti epävirallinen elin sinänsä. Se on sellainen työnjakokokous lähinnä... Pidetään toki muistiota ja muita. Ei ole sellainen muodollinen, mitä pitää noudattaa, vaan puhutaan asioista. (Muista ryhmistä ja tiimeistä)
"Erlaisia työryhmäkokouksia on viikoittain. Ne on tiimityyppisesti. Silloin kokoonnutaan yhteen keskustelemaan niistä asioista mitkä on teeman ympärillä." (yksialaiset, johdon edustaja)

(Johtoryhmän ja johtotiimin toimenkuvista) "Voi sanoa, että johtotiimi on enempi valmisteleva elin ja kokoontuu huomattavasti säännöllisemmin. Ja johtoryhmä kokoontuu harvemmin. Johtotiimi on se käytännön toimija siellä. Se kokoontuu säännöllisesti. Tämä johtoryhmä, se kokoontuu vain muutaman kerran vuodessa." (suuret ja monialaiset, johdon edustaja)

Hyvä ilmapiiri todentui erityisesti siinä, että johtamis- ja organisaatorakenteet todella toimivat ja ryhmät ja tiimit veivät asioita aidosti eteenpäin. Oli niin sanotusti ”tekemisen meininkiä”.

"Jos katson omasta vinkkelistä, niin ihan rehellisesti mulla on sellainen kuva, että ne (kehittämissryhmät ja tiimit) toimii. Koska tässä kuitenkin vuosien mittaan on aina vähemmän ja vähemmän halukas tekeen sellaisia papereita, jotka ei toimi. Kun meillä tämä suunnittelu menee niin päin, lukuvuosittain. Opintoalat, tiimit tekee tällaiset omat tulostavoitteet. Sitten ne itse vastaa niistä. Se on mun mielestä se, joka on saanut nämä toimiviksi." (keskisuuret ja pienet, johdon edustaja)

"Suurin osa henkilökunnasta on mukana kasvatusyössä, nimenomaan sellaiset ryhmät, mitkä aikaisemmin eivät olleet mukana näissä. Niitten kanssa ollaan päästy oikein loistaviin tuloksiin. Puhutaan henkilökunnasta, ei opettajista. Me ollaan sillä tavalla kaikki yhdessä. Me olemme esimerkkejä, esikuvia. Sen ei ole väliä, että kenen kanssa me juodaan kahvia." (keskisuuret ja pienet, johdon edustaja)

KÄYTÄNNÖN ESIMERKKEJÄ

Verkostot

- Oli luotu koko oppilaitoksen tai kaikki oppilaitokset kattava toimiva ja todellinen verkosto.
- Verkosto oli niin laajasti moniammatillinen kuin mahdollista ja sisälsi (useita) sitoutuneita ryhmiä tai tiimejä.
- Kuuluttiin usein myös muihin kyseisen koulutusalan tai alojen verkostoihin esimerkiksi toimijoina tai asiantuntijoina.

Ryhmät ja tiimit

- Johtoa tukevat ryhmät ja tiimit oli pyritty luomaan melko pitkäkestoisiksi, mikäli jostain syystä (esimerkiksi suurempi fuusio) ei ilmennyt organisaation uudistamistarvetta.

- Ryhmien ja tiimien vastuualueet kattoivat koko organisaation, esimerkiksi kaikki osastot tai yksiköt.
- Opettajat olivat hyvin usein olleet vaikuttamassa ainakin jollakin tasolla ryhmien ja tiimien syntyyn.
- Ryhmät ja tiimit jalkautuivat opettajatasolle asti.
- Henkilöstö toimi omassa tehtävässään yhdessä sovittujen arvojen ja periaatteiden mukaisesti.
- Riittävä tieto kulki tiimien ja ryhmien kautta eteenpäin kaikille tasoille. Vastuun tiedonkulusta nähtiin olevan yhtä lailla lähettäjällä kuin tiedon vastaanottajalla.
- Samassa organisaatiossa oli usein kahdenlaisia johtamisen ryhmiä ja tiimejä: niitä, jotka olivat enemmänkin päättäviä elimiä, ja niitä, jotka olivat selkeästi käytännön ”työrukkasia”.
- Ryhmät ja tiimit olivat sekä systemaattisia että joustavia. Säännöllisten tapaamisaikojen lisäksi kokoonnuttiin tarvittaessa nopeasti ja hyvinkin pienellä varoitussajalla yhteen.
- Varsinkin suuremmilla koulutuksen järjestäjillä olivat muutamien edeltävien vuosien aikana toimineet ja toimivat edelleen erilliset laatutyöhön ja kehittämiseen liittyvät ryhmät tai tiimit.
- Ryhmät ja tiimit kattoivat muun muassa tukitoimet – esimerkiksi opiskelijahuollon, erityisopetuksen ja asuntolatoiminnan.

Vastuunotto ja asenne

- Johtaminen oli monimuotoista, myös arvioivaa ja osallistuvaa.
- Johdolla oli kehittävä ote toimintaan.
- Johtamisessa korostui erityisesti johdon ja henkilöstön välinen yhteistoiminta toimivana vuorovaikutuksena.
- Johtotaso toimi tarvittaessa todellisena linkkinä opetusyksiköiden ja keskushallinnon välillä.

OPISKELIJAN KOKEMAA

(Tilanteista, joissa opiskelija joutuu johdon kanssa tekemisiin)

"Mä voisin sanoa, että mä ite nään aika paljon sitä johtoo. Mä mejän oppilaskunnassa kuitenkin toimin puheenjohtajana ja sitä kautta oon johdonkin kans tekemisissä, mutta en usko, että se tulee mitenkään näkyviin sitten ihan riviopiskelijoille... Ensimmäisenä mulla tulis mieleen ainakin joku kurinpitotoimi... Varmaan, jos jotain on järjestämässä, niin semmosia

vinkkejä tai kysyä lupaa johonkin rehtorilta...Joulujuhlat, kevätjuhlat, siellä oon, mutta ei muuten oikeestaan. No, ite asiassa täytyy sanoa, että aika moni ei tiedä rehtorin nimeekään ees meillä.” (1)

”Mä en oo kertaakaan nähny sen (rehtorin) puhuvan sellasissa tilaisuuksissa, missä mä oon ollu mukana... Että jos poikkeee vähänkin siitä normaalista niin sit on ehkä enemmän tekemisissä.” (3)

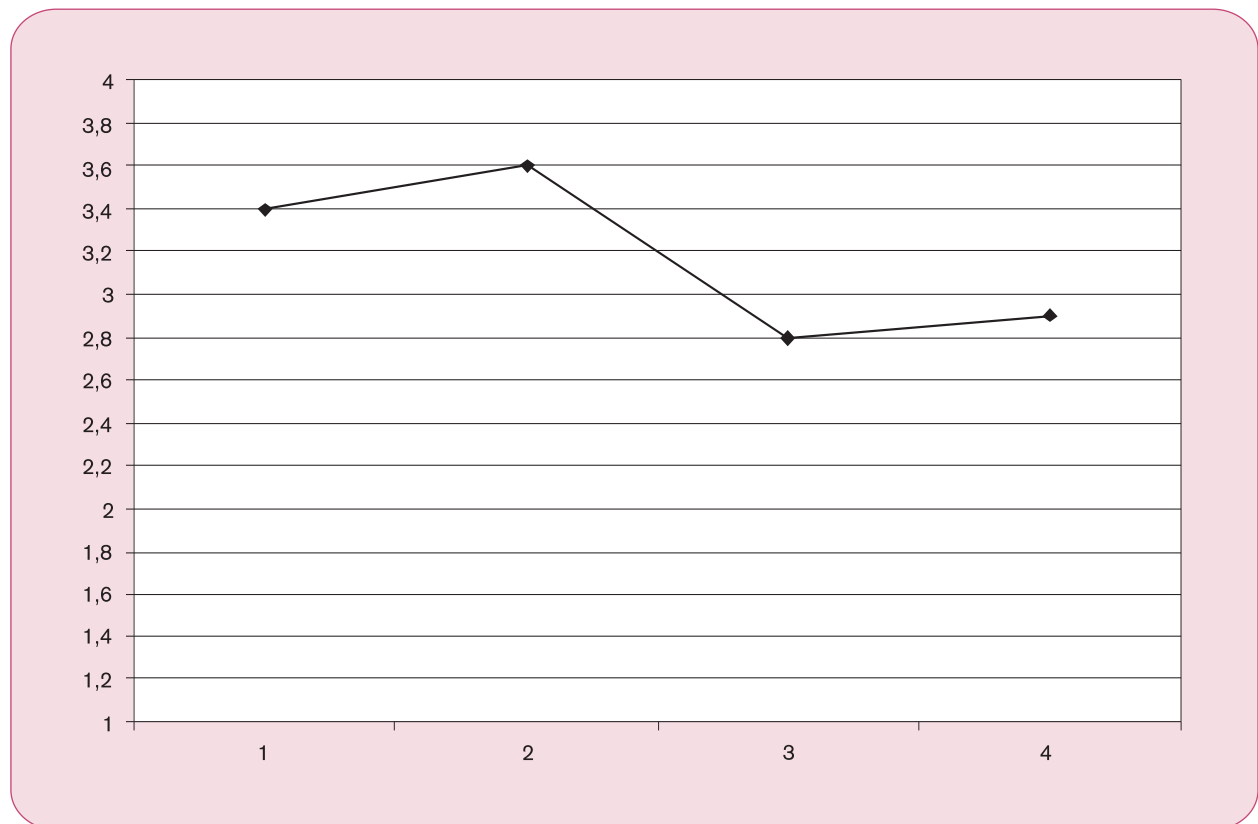
Opetussuunnitelmatyön yleinen toimivuus

Opetussuunnitelmatyöhön liittyvät yleiset käytänteet osoittautuivat tärkeiksi vahvempaa pedagogista jaettua johtajuutta ja syvempää kollektiivista oppimisprosessia ilmentäviksi tekijöiksi. Opetussuunnitelmatyön yleinen sujuvuus sai keskiarvon 3,3 (kuvio 1).

On erittäin valitettavaa ja joskus jopa omalle oppilaitokselle tai laitoksille ja tätä kautta opiskelijoille vahingollista, että vieläkin ilmenee aika ajoin ope-

tussuunnitelmatyötä väheksyvää ja sitä ylimääräisenä rasitteena tai jopa turhana toimintana pitävää asennetta. Kuitenkin selvityksen Kiinni ammattiin – Ote opintoihin tulosten perusteella *hyvin hoidettu, vastuutettu, jaettu ja jalkautettu opetussuunnitelmatyö on keskeyttämisen vähentämisen ja opiskeluihin sitouttamisen yksi kulmakivistä*. Onneksi opettajuuden ja yhteiskunnallisen muutoksen myötä asenne jatkuvaa opetussuunnitelmatyötä kohtaan on joko muuttunut tai muuttumassa sitä oikein arvostavaksi.

Tämänkään osa-alueen kohdalla ei koulutuksen järjestäjän koolla tai esimerkiksi oppilaitoksen tai laitoksien sijainnilla ollut merkitystä. Laatutason 4 sai kaksi koulutuksen järjestäjää, tason 3,5 kuusi, tason 3 viisi ja tason 2,5 yksi koulutuksen järjestäjä. Kuviosta 2 näkyvät opetussuunnitelman yleiseen toimivuuteen liittyvien sisältöjen vahvemman pedagogisen jaetun johtajuuden ja syvemmän kollektiivisen oppimisprosessin keskiarvot.



Kuvio 2. Osa-alue 4: Opetussuunnitelmatyön yleinen toimivuus

Sisällöt ja keskiarvot olivat:

- 1 Vastuunotto ja sitoutuminen opetussuunnitelmatyöhön (3,4)
- 2 Opetussuunnitelmaan liittyvä työelämän osuus (3,6)
- 3 Opetussuunnitelmaan liittyvä ohjauksen osuus (2,8)
- 4 Avointen oppimisympäristöjen todentuminen erityisesti opetussuunnitelmatyön näkökulmasta (2,9)

Vahvempaa pedagogista jaettua johtajuutta ilmeni erityisesti vastuunotossa opetussuunnitelmatyön tekemisestä ja toiminnan sujuvuudessa, työhön sitoutumisessa sekä työssäoppimisen opetussuunnitelmallisessa toteuttamisessa ja kehittämisessä. Ohjauksen osuus opetussuunnitelmatyössä tuntui olevan tulossa ja nousussa. Avoimet oppimisympäristöt todentuivat jo monissa oppilaitoksissa muun muassa yksilöllisten opetusjärjestelyjen ja ratkaisujen sekä verkko-opetuksen kautta, vaikka avoimet oppimisympäristöt näyttivät olevan vielä useille uusilla ja enemmänkin tulevaisuudessa kehitettäviä asioita. Avointen oppimisympäristöjen luomiseen ja tärkeyteen kiinnitettiin kuitenkin lisääntyvästi huomiota.

Samoin kuin johtamiseen myös opetussuunnitelmatyöhön vaikutti mahdollinen organisaatiouudistus opetussuunnitelmien kehittämistyötä ja toimeenpanoa monimutkaistaen. Silti haastateltavat kokivat, että tilanne oli väliaikainen, eivätkä mahdolliset ongelmat johtuneet niinkään opetushenkilöstön yleisestä haluttomuudesta tai kyvyttömyydestä vaan esimerkiksi fuusioitumiseen väistämättä liittyneistä vaikeuksista.

Systemaattisuus ja sitkeys näkyivät selvimminkin opetushenkilöstön vastuunottona ja sitoutumisena opetussuunnitelmatyöhön. Opetussuunnitelma koettiin yleisesti ottaen opetushenkilöstön todelliseksi työkaluksi ja kaikkea toimintaa ohjaavaksi välineeksi. Opetussuunnitelman merkitys olikin löydetty aivan uudella tavalla entisiin toimintatapoihin verrattuna.

"Tämä varmaan sitouttaa jo, että me edellytetään yhtenäisyyttä sitten kun siellä oppilaitoksessa opetussuunnitelmaa tehdään. Kun tutkintoja on 24, niin mehän tehdään 24 tutkintovaltaista

opetussuunnitelmaa. Kyllä sielläkin pitää olla tämä yhtenäisyys mennä eteenpäin. Ja jos jokaista opetussuunnitelmaa on esimerkiksi tekemässä joku kolme neljä ihmistä, niin kuin meillä nyt varmasti on olemassa. Tämähän tarkoittaa sitä, että toista sataa ihmistä on tekemässä meidän opetussuunnitelmaa." (suuret ja monialaiset, johdon edustaja)

"Opetussuunnitelman yhteinen osa, siellä on toimintalinjaus. Se on sellainen asiakirja, jossa on yhtenäistetty kaikkien tulosyksiköiden toimintamalleja. Sieltä nimenomaan tulee sitten tämä opiskelijan kohtaaminen ja käsittely ja nämä asiakokonaisuudet, jotka OPS:n yhteisessä valtakunnallisessa on. Ne on avattu sitten tälle meidän toiminnan tasolle. Sitten taas tietysti tämä siitä alaspäin, kun puhutaan koulutusalaakohtaisista opetussuunnitelmista. Sitten samat koulutuspäälliköt vastaa siitä työstä siellä omassa tulosyksikössä opettajien kanssa yhdessä." (suuret ja monialaiset, johdon edustaja)

"Se on meillä ihan yksi hyvin vahva kehittämisteema. Meillä on tuo oppilaatutiimi. Sillä on sellainen pitkän aikavälin suunnitelma, opetussuunnitelmatyön kehittäminen. Me pidetään opetussuunnitelmaa yhtenä ihan keskeisenä laatukäsikirjana ja toiminnan ohjaajana. Aikaisemmin periaate on ollut se, että opetussuunnitelma on ollut hukassa. Sitä ei ole kukaan koskaan nähnytäkään. Sitä suhdetta siihen opetussuunnitelmaan pyritään muuttamaan. Kyllä se tuntuu muuttuvan." (suuret ja monialaiset, kehittämis- ja laatutyön edustaja)

Kriittinen oman toiminnan tarkastelu ilmeni opetussuunnitelmatyöstä suurimmassa vastuussa olleiden rehellisinä arvioineina siitä, miten prosessi oli edennyt ja miten työ oli koettu ja otettu henkilöstön taholta vastaan myös vaikeina hetkinä.

"Aina silloin kun tulee uudistus, niin sanotaan että 'voi ei taas'. Sitten kun he alkaa tekemään, niin sitten he siihen sitoutuu, kun he saa sen 'voi ei' -vaiheen ohi." (yksialaiset, johdon edustaja)

(Fuusioitumiseen liittyvistä ongelmista) "Se OPS:n käytännön työn tekeminen on delegoitu sinne alalle. Siinä on myös tällainen niin sanottu ei välttämättä hyvä puoli. Huono puolihan on siinä, että tehdään sellaisia OPS:eja, jotka eivät taas palvele sitä kasvatus- ja koulutuskokonaisuutta. Sehän meillä on perinteisesti delegoitu sinne alalle. Se ala on tehnyt sen. Se

riippuu sen alan sisällä tietenkin, että siellä se vastuu jakautuu. Nyt on tehty ohjaussuunnitelma, joka pyörii niin sanotusti. Se on opojen tekemä. Sehän on loistava paperi. Onko sitä ja OPS:a yhdistetty näissä. Sitä minun mielestäni ei ole tehty." (suuret ja monialaiset, johdon edustaja)

"Kyllä se varmaan, jos me otetaan rehellinen linja koko ajalta. Me voidaan sanoa, että ihan pieni osa jopa vähättelee opetussuunnitelmatyötä ja opetussuunnitelmien merkitystä sillä tavalla." (suuret ja monialaiset, johdon edustaja)

"Käytännössä meillä kaikki opettajat osallistuu tähän (opetussuunnitelmatyöhön). Se on iso työ. Minä koen, että siihen on sitoutumista. Tällä hetkellä, kun organisaatiomuutokset ja muutkin, on aika paljon ilmapiiirissä sitä, että 'ei tämä varmaan mua paljoa kosketa, se varmaan sanellaan jostain'. OPS-työhän on sellaista, että sitähan olisi aina ja kuinka paljon vaan. En osaa sitä suhteuttaa sillain, että onko sitä riittävästi. Siihen on irrotettava resurssi ja aika ja halu. Kyllä se on revittävä jostakin. Nytkin esimerkiksi meillä on yksi osasto tehnyt ihan hirveesti tänä syksynä OPS-työtä. Kyllä siihen on tällä hetkellä panostettu. En minä sanoisi, että konsernijuttu on vaikuttanut meidän OPS-työskentelyyn. Jollakin osastolla vahvuus ja jollakin ei." (keskisuuret ja pienet, johdon edustaja)

"Ensinnäkin on hyödynnetty niitä arviointeja, mitä on tehty opetussuunnitelmasta. Me on käyty ne arvioinnit läpi ja katsottu meidän OPS:ia ja mitä meidän OPS:ssa on suhteessa niihin arviointeihin. Mitä sieltä on puuttunut ja yritetty tehdä niistä sitten näitä kehittämisasioista." (yksialaiset, johdon edustaja)

Keskittyminen tiettyihin asioihin todentui opetussuunnitelmatyössä muun muassa siten, että jokaisen yhteisön jäsenen edellytettiin tietävän oman paikkansa, vastuunsa ja erityisen tehtävänsä.

"Tietysti rehtorin tehtävänä on käynnistää ja vastata siitä, että se työ on tehty kunnolla. Tehdä ne tarkistukset läpi ja hyväksyttää ne sitten koulutuksen järjestäjällä. Sitten käytännön työ elikkä se varsinainen opetussuunnitelman rakentamistyö, se on kyllä tuolla opetusyksiköissä ihan lähellä niitä tekijöitä. Meillä on siitä sitten vastuutettu nuo yksikön johtajat. Ne on heidän vastuullaan. Sinne perustetaan tällainen vastuuryhmä ja meillä on tiimirakenne, että mitä siellä hyödynnetään niin, että siellä sitten jokaisesta tiimistä mahdollisimman laajasti osallistutaan

opetussuunnitelman valmisteluun." (yksialaiset, johdon edustaja)

"Tämä aktiivisuus on nyt viimeisen vuoden tai kahden aikana lisääntynyt aivan huomasti, koska meillä on ammattiosaamisen näyttö. Meillä on ollut sellainen kokonaisvaltainen opetussuunnitelmauudistus. Me ollaan tehty yhteinen osa uusiksi ja tutkintokohtaiset osat on tehty kaikkiin meidän perustutkintoihin. Sillä tavalla periaatteessa pitäisi olla tiedossa, mutta on varmaan opistokohtaisia eroja. Tietääkö X:n yksikössä jokainen, että kuka tekee ja milloin tekee ja millä resursseilla tekee. Me ollaan otettu eka kertaa sellainen linja, että nyt tehdään samalla rakenteella kaikki perustutkinto-OPS:t. Ja kaikkia ohjaa tämä yhteinen osa. Tähän on tullut aika voimakkaita kommentteja vielä vuosi sen julkaisun jälkeen. Ilmeisesti sitä on luettu." (suuret ja monialaiset, kehittämis- ja laatu-työn edustaja)

Hyvässä ilmapiiirissä työskenneltäessä opetussuunnitelmatyö haluttiin nähdä toimintaa ja käytänteitä selkeyttävänä, eheyttävänä ja yhdistävänä tekijänä.

"Jos kommentoisin tätä hiukan pitkällä juoksulla. Nyt itse olen seurannut omalta paikaltani 16 vuotta tätä tilannetta. On sattunut muutamia opetussuunnitelmauudistuksia. Niin talossa on mun mielestäni selvästi menty siihen suuntaan, että opintoalojen henkilöstö ja opettajat sitoutuu tosi hyvin tähän tekemiseen. Tämä me-henki täällä talossa mun mielestä tulee tässä OPS-työssä." (keskisuuret ja pienet, johdon edustaja) (edelliseen jatkokommentti) "Sen on varmaan jokainen tuolla huomannut, että jos ei ole ollut mukana siinä OPS-työssä, niin on hirveän vaikea tulla siihen opetustyöhön. Tavallaan minä sanoisin niin, että meillä menee se opetustyö jo jollakin lailla edellä. Sitten tulee se kirjoittaminen. Tärkeämmäksi me nähdään, että me jokainen tiedetään, että missä mitäkin opetetaan ja milläkin lailla. Totta kai se on jatkuvaa se päivittäminen." (keskisuuret ja pienet, opiskelijahuollon edustaja)

KÄYTÄNNÖN ESIMERKKEJÄ

Vastuunotto ja sitoutuminen opetussuunnitelmatyöhön

- Opetussuunnitelmatyö oli yksi oppilaitoksen tai laitoksen toiminnan tärkeimmistä painopistealueista. Tutkimushetkellä oli monella työn alla erityisesti tutkintokohtaisten OPS:ien yhtenäistäminen ja niiden nivouttaminen OPS:n yhteiseen osaan.

- OPS oli nimenomaan pedagogisen johtamisen väline.
- Niin johtotaso kuin opettajakuntakin olivat pääsääntöisesti hyvin sitoutuneita opetussuunnitelmatyöhön.
- Vastuu opetussuunnitelmatyöstä jakautui laajalle joukolle ja oppilaitoksen tai laitoksien kaikille tasoille ja kaikkiin sen osiin. Silti oli tärkeää, että jollakin oli päävastuu, esimerkiksi rehtorilla.
- Sitoutuminen ja vastuunotto olivat selvästi lisääntyneet viime vuosina ja lisääntyivät edelleen.
- Opetussuunnitelmatyö miellettiin yhä enemmän jatkuvana prosessina eikä enää kertaluonteisena rupeamana.
- Opetussuunnitelmatyöstä ja OPS:sta oli tullut tai oli tulossa välttämätön oman työn toteuttamisen väline sekä opetusta yhtenäistävä ja asiat tiiviisti kokoava työkalu.
- Opetussuunnitelmatyössä korostuivat yhteisöllisyys ja yhteinen tekeminen.
- OPS oli kaikkien helposti saatavilla ja käytössä. Joissakin oppilaitoksissa se jopa jaettiin opiskelijoiden käyttöön.
- Myös opiskelijoiden ja heidän mielipiteidensä mukaan ottaminen opetussuunnitelmatyöhön toteutui monissa oppilaitoksissa.

Opetussuunnitelmatyö ja työelämä

- Opetussuunnitelman sisällöt määriteltiin niin työelämälähtöisesti ja sen tarpeista käsin kuin mahdollista.
- Haluttiin ennakoida työelämän muutoksia ja reagoida nopeasti sen tarpeisiin.
- Työelämä ja sen edustajat olivat monin tavoin mukana opetussuunnitelmatyössä, joko suoraan sitä tekemässä tai esimerkiksi johdon ja opettajien työelämäyhteyksien ja verkostojen kautta.
- Opetussuunnitelman hyväksymiseen edellytettiin hyvin usein työelämän edustajien lausuntoa.
- Verkostot työelämän kanssa olivat erittäin laajoja ja monipuolisia ja yhteisprojektit ja yritysyhteistyö hyvin tavallista ja toimivaa.
- Työelämän osuus opinnoista oli keskimääräistä suurempaa, erityisesti erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden kohdalla.
- Työelämäyhteydet turvasivat uudella tavalla ammatillista kasvua.

- Työelämälähtöisyys oli opintoihin vahvasti sitouttava tekijä.

Opetussuunnitelmatyö ja ohjaus

- Ohjaukseen liittyvien asioiden kehittäminen oli selvästi lisääntymässä opetussuunnitelmatyössä.
- Ohjaukseen liittyvä opetussuunnitelmatyö kytkeytyi yhä useammin ohjaussuunnitelman laatimiseen tai muokkaamiseen. Pidemmällä olevat liittivät myös laatutyön ohjauksen opetussuunnitelmatyöhön.
- Ohjaus toteutui opetussuunnitelmatasolla monipuolisesti, esimerkiksi ammatillisiin opintoihin liittyvinä ohjauksellisinä opintojaksoina ja muuna opintoihin liittyvänä ohjauksellisenä painotuksena, kuten työssäoppimiseen liittyvänä erityisenä ohjauksena.
- Ohjaus ymmärrettiin yhä enemmän laajana kokonaisuutena ja vahvasti yhteisökasvatukseen liittyvänä.

Kohti avoimia oppimisympäristöjä

- Avoin oppimisympäristö tarkoitti monia eri asioita. Siihen kuuluivat esimerkiksi laajemmat uudet tietotekniset ratkaisut, kuten verkko-opetus, ympärillä olevat kaikki koulu- ja oppimisverkostot, yksilölliset ja monipuoliset opiskeluvalinnat, elämäntaidot sekä erilaisten oppijoiden oppimistapojen ja -tyylien huomioiminen.
- Avoin oppimisympäristö näkyi käytännössä hyvin usein joustavina, laaja-alaisina ja yksilöllisiin tarpeisiin räätälöityinä opetusjärjestelyinä tai koulutuksellisina rakenteina.
- Monesti avoin oppimisympäristö toteutui työelämän tai muiden sidosryhmien kautta.
- Avoin oppimisympäristö ilmeni myös oppilaitoksen tai laitoksien opiskelijoita tukevana ja hyväksyvänä ilmapiirinä, henkisenä yhteisöllisyytenä.

OPISKELIJAN KOKEMAA

(Opetussuunnitelmasta)

"Olemassaolo on tuttu, mutta ei opiskelija varmaan ei missään ikinä näe eikä kuulekaan." (1)

"Ei oo nähty, ainut on ne aineet, mitkä tietää, mitä on kolmessa vuodessa." (2)

(Tiedon saamisesta omasta opiskelusta)

"Ja kyllä siellä opinto-oppaassakin aika pitkälti on

ne tavoitteet siellä...No, kurssin alussa yleensä tulee selville se vasta sitten. Aina se on myöhässä kumminkin, että kurssin alussa yleensä kerrotaan sitten se.” (2)

Toimintastrategioiden ja kehittämistyön yleiset käytänteet

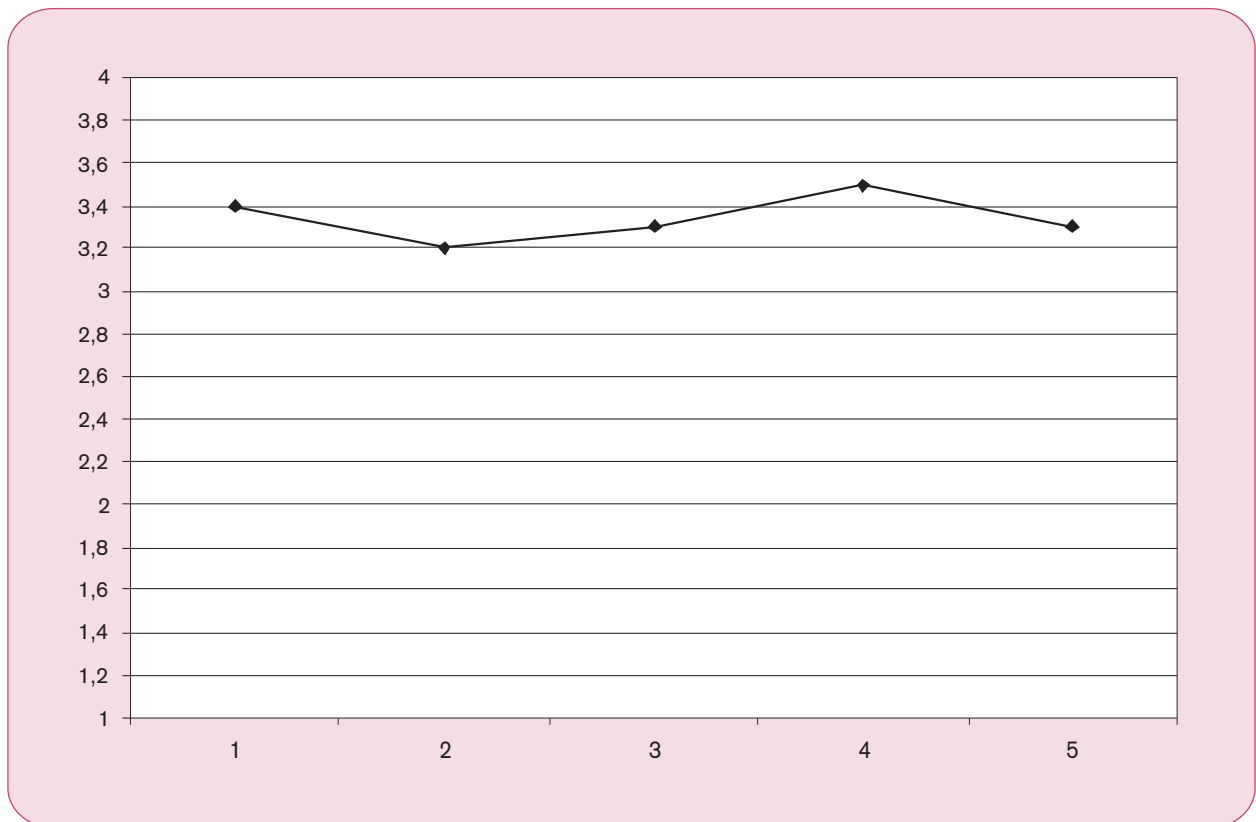
Toimintastrategioiden ja kehittämistyön yleiset käytänteet saivat keskiarvon 3,3 (kuvio 1). On siis todellista merkitystä sillä, millä periaatteilla toimintaa ammatillisessa peruskoulutuksessa rakennetaan ja kehitetään ja miten tehtyjä päätöksiä tuodaan käytännön tasolle keskeyttämisen vähentämiseksi ja opiskeluihin sitouttamiseksi koskien erityisesti poissaoloihin suhtautumista ja niiden seuranta, ryhmäohjausta ja uusien opiskelijoiden perehdyttämistä ammatilliseen peruskoulutukseen.

Ei pidä heti hermostua, jos nuori ei toimi. Voi olla, että hänessä toimii. Se vaatii ympäristöltä vain kärsivällisyyttä.

Laatutasolla 4 oli yksi, tasolla 3,5 kuusi ja tasolla 3 seitsemän koulutuksen järjestäjää. Taaskaan koulutuksen järjestäjän koolla tai sijainnilla ei näyttänyt olevan merkitystä vahvemman pedagogisen jaetun johtajuuden ja syvemmän kollektiivisen oppimisprosessin toteutumisessa. Kuviosta 3 ilmenevät toimintastrategioiden ja kehittämistyön yleisten käytäntöjen sisältöjen keskiarvot.

Sisällöt ja niiden keskiarvot olivat:

- 1 Toimintastrategioiden ja kehittämistyön painopistealueet ja vastuun ottaminen toiminnasta ja kehittämisestä (3,4)
- 2 Suunnitelmien ja strategioiden toimivuus käytännössä (3,2)



Kuvio 3. Osa-alue 7: Toimintastrategioiden ja kehittämistyön yleiset käytänteet

- 3 Poissalojen seuranta (3,3)
- 4 Ryhmäohjaus (3,5)
- 5 Uusien opiskelijoiden perehdyttämiskäytännöt (3,3)

Kaikkien osa-alueen 7 sisältöjen keskiarvot olivat korkeita ja tukivat toinen toisiaan, mutta erityisesti kaksi sisältöä erottautui vielä muista. Ensimmäinen niistä koski toimintastrategioiden ja kehittämisen painopistealueita ja vastuunottoa. Tämän sisällön keskiarvo oli 3,4. Toiminnan ja kehittämisen arvot ja painopistealueet oli määritelty selkeästi ja ne vastasivat hyvin toteutuneita ja toteutettavia käytänteitä ja toimintoja. Samaten lähes koko henkilöstö otti pääsääntöisesti hyvin vastuuta toiminnoista ja kehittämistyöstä. Toinen vielä korkeampi keskiarvo 3,5 oli ryhmäohjauksessa ja sen toteuttamisessa (kuviot 3).

Systemaattisuus ja sitkeys todentuivat selkeästi ilmaistuina arvoina, joihin puututtiin myös käytännön tasolla, koulutukselle asetettuina juuri kyseiselle oppilaitokselle tai laitoksille soveltuvina päätavoitteina, (lähes) koko henkilöstön vastuunottona toiminnan sujuvuudesta ja suunnitelmien ja strategioiden käytännön toimivuutena.

"Kehittämistyö lähti suunnitelmasta. Sitä suunnitelmaa on sitten purettu ja sitä on tehty ensin. On menty siitä teoriasta ihan tänne käytäntöön päin. Tietysti siellä on tullut joitakin sellaisia, että siinä on tullut innovaatioita, jotka on otettu mukaan matkan varrella." (yksialaiset, johdon edustaja)

"Tämä muutaman vuoden strategia-, laatu- ja kehittämistyö. Kyllä se pikku hiljaa etenee joka paikkaan. Niitä vaan toistetaan eri tahoilla ja eri tavoin. Dokumentit paranee, tietoverkko paranee, ihmiset paranee." (suuret ja monialaiset, kehittämis- ja laatutyön edustaja)

"Kun olen tuon henkilöstön kanssa taas keskustellut. Kyllä ne kokee nuo arvot ihan oikeiksi ja tärkeiksi edelleen. Ne ei ole sellaisia, mitä joka päivä on jossain ja katsotaan vaan. Ne vaikuttaa siihen, että miten niitä opetusjärjestelyitä kehitetään ja miten sitä koko ajattelua mietitään. Miten opetus on järjestetty ylipäättänsä. Kyllä ne musta vaikuttaa aika paljon siihen. Meillä on laadittu toiminta-ajatukset ja visiot, joita sitten aika ajoin mietitään." (yksialaiset, johdon edustaja)

Kriittinen oman toiminnan tarkastelu tarkoitti rehellisyyttä; tuotiin esille sekä hyviä että heikommaksi koettuja toimintastrategioita ja kehittämistä.

"Asiat ei ilman muuta toimi kuin vettä vaan. Aina on muutamat, jotka rupee tekee ja ottaa sen tosissaan. Sitten niitä, jotka ei ota tosissaan. Kyllä sen eteen töitä täytyy tehdä, että ne saadaan toimimaan, mitä sitten oikein meinataan. Kyllä me muutoksia saadaan aikaiseksi ja ne huomaa sen, kun menee vähän aikaa." (keskisuuret ja pienet, johdon edustaja)

"Jos puhutaan ongelmista, mitä ammatillisessa koulutuksessa opiskelijalle tulee, se on nämä poissaolot ja suorittamattomat opinnot. Se poissaolo on yksi oleellinen asia, jota pitää reaaliaikaisesti seurata. Meillä on joillakin koulutuslalla sähköinen seurantajärjestelmä. Periaate on tehty nyt, että se ajetaan koko talolle. Siellä tosiaan koulutusjohtajan taulussa on virta, että se näkee välittömästi jollakin värillä, että nyt tuo "Mikko" on ollut poissa... Erilaiset jaksojärjestelmät, että opiskelijat siirtyy jaksoilta toiselle ja puhun yhteisten aineitten jaksoista. Se voi olla yhteisten aineiden jaksolla vaikka kahdeksan viikkoa. Vaikka se ei kävisi koko jaksolla yhtään tuntia, välttämättä kukaan ei tee mitään. Jos yhteisten aineiden opettajat vain on tyytyväisiä siihen, että se opiskelija ei tule häiritsemään." (suuret ja monialaiset, johdon edustaja)

"Kyllä meillä paljon on sellaisia tosi vastuullisia opettajia. Ei ole kaikki. Se opettajuus on muutoksessa. Niin, se on ymmärretty, että jokainen opettaja sen on varmaan tajunnut. Ei näin hommat toimi. Meillä on erilaisen opiskelijan kohtaaminen koulussa henkilöstökoulutuksen teemana tämä opiskelijahuolto. Kyllä me hirveesti siihen panostetaan. Otetaan vakavasti ja kyllä me nähdään. Meillä on nämä mittarit, arvioinnit ja opiskelijan palautejärjestelmä. Se pitää sen asian yllä. Ihan pakotetaan, että miten minä yksittäisenä opettajana voin vaikuttaa keskeyttämiseen tai läpäisyyn tai valmistumiseen." (suuret ja monialaiset, laatu- ja kehittämistyön edustaja)

"Kehitetään reaaliaikaista näkyvässä olevaa HOPS: a, jota todella seurataan ja jota seuraa sitten ne henkilöt, joiden pitää seurata. Sehän on nostettu yhdeksi tällaiseksi tärkeimmäksi mittariksi, jota pitäisi tulosyksikön johtajan ja koulutusjohtajan jollakin järjestelmällä tai tavalla seurata. Niin jos tapahtuu, niin kuin meidän talossa on käynyt, että on löydetty sellaisia opiskelijoita, jotka on ollut talossa vaikka puoli vuotta

tai koko vuoden. Kurssia ei ole suoritettu ja kurssia ei löydy kuin yksi, kaksi, kolme ja neljä.” (suuret ja monialaiset, johdon edustaja)

Keskityttiin tiettyihin asioihin kerrallaan ja käytettiin voimavaroja sen mukaan, mikä kulloinkin tuntui kehittämistyössä olennaiselta, tarpeelliselta ja mahdolliselta.

(Liittyy vuoden verran toimineeseen uuteen kehittämisohjelmaan) ”Se on tämä ohjelma. Osittain sitten ehkä tämä asuntolatoiminta. Alaikäisten touhuihin siellä on useamman vuoden ajan kiinnitetty huomiota. Nyt sitten minä olen saanut tukea X:ltä. Hän on talon turvallisuuspäällikkö, niin sitä kautta se niveltyy. Jos tätä oltaisi kysytty vuosi sitten, minä olisin sanonut, että kukaan ei ota vastuuta. Nyt ollaan menossa paljon parempaan suuntaan.” (yksialaiset, johdon edustaja)

(Vastaus kysymykseen, joka koski kehittämistyön ja toimintastrategioiden toimivuutta käytännön tasolla) ”Kyllä koen. Ne on rakennettu niin, että ne on kaikki sovellettavissa arkeen, että ei jää vaan puhetasolle.” (yksialaiset, johdon edustaja)

”Aina, kun me ollaan lähdetty johonkin kehittämishankkeeseen tai kehittämistyöhön, niin kyllä siinä on ollut se käytännön tarve myös. Joka ainut kehittäminen ja kehittämishanke menee tästä lähtien myös näitten kehittämissyöryhmien kautta. Sille tulee se koti sitä kautta ja sitten se leviää sitä kautta.” (suuret ja monialaiset, johdon edustaja)

”Nämä kaksi oppilaitosta, jotka saa tiedonkulusta, vuorovaikutuksesta ja esimiestyöstä myös parhaimmat tulokset. Siellä keskustellaan asioista ja niille asioille on ruvennut tulemaan merkitys. Siellä hyvin päämäärätietoisesti ja tavoitteellisesti kehitetään tiettyjä asioita, esimerkiksi työelämäyhteyksiä ja henkilökohtaistamista, joka on suoraan siitä meidän kehittämissasiakirjan linjauksesta.” (suuret ja monialaiset, kehittämis- ja laatutyön edustaja)

Hyvästä ilmapiiristä huolehtiminen kattoi monenlaisia toimintoja ja kehittämiskohteita. Se ilmeni sekä koko henkilökunnan kasvatusvastuuna että suunnitelmien ja strategioiden toimivuutena käytännön tasolla ja opiskelijoista huolehtimisena.

”Minä koen, että koko henkilökunta ottaa kasvatusvastuuta. Se on taas yhteisöllisyyskysymys. Opettajat tietysti itse asiassa ottaa mun mielestäni tosi hyvin. Täällä on myös muuta henkilökuntaa. Kyllä minä olen sitä mieltä, että täällä on hirveän hyvä ilmapiiri tutkimustenkin mukaan. Tässä kun minä käyn kehityskeskusteluja, niin minä juttelin meidän siistijän kanssa. Kyllä hänkin ottaa vastuuta.” (yksialaiset, johdon edustaja)

”Tavallaan huolehditaan siitä, että on imua tänne, arkista imua tänne joka päivä eli syitä tulla. Ja meidän tehdään muutaman kuukauden opiskelun jälkeen ensimmäisen vuosikurssin opiskelijoille tällainen, mitä me sanotaan happotestiksi, jossa me pikaisesti otetaan selville, että missä menee hyvin ja missä mättää. Jokainen opiskelija vastaa tuolla tietokoneluokassa nimettömänä. Ja kun ne siihen avokenttään sitten vastaa, että mihin olet erityisen tyytyväinen. Kyllä siellä ainakin joka toisessa vastauksessa on hyvä ilmapiiri. Eli se ilmapiiri on sellainen vetovoima. Kyllähän ne vastaisi, että hyvä ruoka ja hyviä maikkoja ja mukavia. Se on varmaan tuo välittäminen, että ollaan kiinnostuneita. Paitsi että todella välitetään ja huolehditaan opiskelijoista, niin meillä on paljon myös yhteisiä tapahtumia. Se on minusta erittäin tärkeää.” (yksialaiset, kehittämis- ja laatutyön edustaja)

”Meillä on tietty tapa, millä me aloitetaan. Sitten kun huomataan, että se ei toimi, sitten me liu'utaan koko ajan toiseen suuntaan. Minun mielestä ei ole tarkoituksenmukaista, että koko oppilaitos muuttaa linjaansa näin. Kyllä meillä on tiettyjä tapoja, millä toimitaan, hyväksi katsottuja historiasta, hyvinkin toimivia. Sitten, että niitä pystytään myös muokkaamaan opiskelijan tarpeen mukaan ja myös tämän opiskelijan kasvun perusteella opiskelija muuttuu.” (keskisuuret ja pienet, johdon edustaja)

”Tämän mallin ideana on tavallaan se yhteisöllinen ongelmien ennaltaehkäisy sen yhteisyyden kautta. Sitten valmistumisen seuranta ja OPS:n kehittäminen on nivottu tavallaan systeemiin. Kehittämistarpeet tulevat sieltä ilman erillistä OPS-palaverointia niin hirveesti. Tässä systeemissä pyritään tavallaan järkevästi silleen, että kaikilla on mahdollisuus vaikuttaa siihen, myös opiskelijoilla.” (yksialaiset, johdon edustaja)

”Mitä me voidaan konkreettisesti tehdä, kun me ollaan keskeyttämistä ihan tietoisilla toimilla vähennetty ja opiskelijoiden sitoutumista saatu lisättyä ja

opettajienkin itse asiassa. Tämä laatuajattelu ei ole mitään sellaista, joka tulee konsulttien kautta, vaan se on sellaista, että tehdään arkityö mahdollisimman hyvin. Musta me ollaan ja opettajat on tehnyt sitä. Nyt vaan tehdään sille raamitusta. Mun kollegat joskus kysyy multa, että miten sinä olet saanut porukat noin hyvin mukaan. Miten teillä on pystytty, vaikka on luovuttu jostain sellaisesta kiveen hakatuista järjestelmistä, mitkä sata vuotta sitten on rakennettu oppilaitoksiin. Minä sanon aina sen saman ratkaisun, että oikeastaan se johtuu siitä, että opettajat on meillä tehnyt itse ne muutokset ja suunnitellut itse. Minä en ole määrännyt jotain tapahtuvaksi, vaan opettajat on itse ottaneet aktiivisesti vastuuta. Minun ansio on ehkä se, että minä en ole estellyt heitä hirveesti.” (yksialaiset, johdon edustaja)

KÄYTÄNNÖN ESIMERKKEJÄ

Suunnitelmien ja strategioiden toimivuus käytännössä ja vastuunotto toiminnoista

- Koko henkilökunta otti yleensä hyvin kasvatusvastuuta, vaikka todettiin, että tietyt jäsenet tai tietty osa ei ollut vielä riittävän sitoutunutta. Kehitystä parempaan suuntaan oli kuitenkin selvästi havaittavissa. Koettiin, että kyse oli opettajuuden muutoksesta.
- Vastuunotto tai sen puute nähtiin työhön liittyvänä haasteena ja persoonallisuuskysymyksenä.
- Vastuunottoa ja sitoutumista auttoivat selkeästi jaetut ja ilmaistut vastualueet.
- Erityisesti korostettiin yhteisöllisyyttä ja yhteistoiminnallisuutta suunnitelmien, strategioiden ja toimintojen levittämisessä ja niihin sitoutumisessa.
- Suunnitelmat ja strategiat oli liitetty kiinteästi pedagogiseen kehittämiseen.
- Suunnitelmat ja strategiat toimivat, kun opettajakunnalle ja muulle henkilöstölle oli annettu todellinen mahdollisuus vaikuttaa niihin. Useimmat olivatkin käyttäneet vaikuttamismahdollisuuttaan. Suunnitelmat ja strategiat olivat myös sovellettavissa arkeen.
- Jotkin teemat tai painopistealueet nostettiin tiettyinä aikoina erityisesti esille sen hetkisten kehittämistarpeiden mukaan.
- Erilaisten johdon työtä tukevien tiimien ja ryhmien osuus kehittämistyössä oli merkittävä, esimerkiksi pedagogisten kehittämissuunnitelmien. Myös kehittämissuunnitelmilla oli tärkeä rooli.
- Oppilaitos tai laitokset tukeutuivat toisaalta tiettyihin pysyviin arjen arvoihin, sääntöihin ja käytänteisiin, mutta toisaalta toimintaa oltiin valmiita muotoilemaan ja muuttamaan hyvinkin joustavasti ja dynaamisesti opiskelijoiden tarpeiden mukaan.
- Yhdessä asetetut arvot ja painopistealueet näkyivät konkreettisesti esimerkiksi opetusjärjestelyissä; ne eivät jääneet vain puheen tasolle.
- Joskus työ oli lähtenyt liikkeelle olemassa olevasta toiminnasta, jota ruvettiin kehittämään edelleen. Joskus se oli taas lähtenyt tavoitteesta ja teoreettisesta suunnitelmasta, joka eteni kohti käytänteitä. Suunta riippui tarpeesta.
- Osa strategioista ja suunnitelmista oli dokumentoitu ja kirjattu virallisesti ylös. Osa ei oltu, mutta ne toimivat silti erinomaisesti käytännössä.
- Kehittämistyöstä, muun muassa projekteista, oli jäänyt pysyviä ja hyviä käytänteitä.
- Suuremmissa organisaatioissa hyviksi osoittautuneita käytänteitä oli jopa pystytty jakamaan eri yksiköiden ja koulutusalojen kesken.
- Opiskelijabarometrit ja -kyselyt olivat monilla yleistymässä yhdeksi kehittämisen välineeksi.
- Tuloksellisuusmittareita käytettiin useasti hyödyllisinä ja aitoina kehittämisen työvälineinä. Niiden avulla saatiin selville todellisia muutoksia ja muutoksen suuntaa.
- Parhaimmillaan kehittämistyö ja siihen liittyvät asiakirjat ohjasivat sekä opetussuunnitelmatyötä että muutakin toimintaa.

Poissaolojen seuranta

- Poissaolojen seuranta oli yleensä jämäkkää ja laaditun systeemin koettiin purevan ja toimivan.
- Pyrittiin niin reaaliaikaiseen seurantaan kuin mahdollista ja nopeaan puuttumiseen.
- Suuremmissa oppilaitoksissa pyrittiin usein niin yhtenäisiin käytänteisiin kuin mahdollista.
- Opiskelijat oli yleensä etukäteen hyvin informoitu poissaolokäytänteistä ja luvattomien ja selvittämättömien poissaolojen seuraamuksista.
- Poissaoloja seurattiin tai pyrittiin seuraamaan jatkuvasti ja ne merkittiin ylös (esimerkiksi tietokantaan) useimmiten jakson, kurssin tai vastaavan kokonaisuuden lopussa, mutta joissakin oppilaitoksissa myös puolivälissä.
- Kaikki epämääräiset poissaolot pyrittiin selvittämään.

- Oli määritelty tarkemmin, kenellä oli päävastuu poissaolojen seurannasta ja mahdollisen huolestuttavan tiedon viemisestä eteenpäin opiskelijahuoltoon. Useimmiten päävastuu oli ryhmäohjaajalla. Silti jokaisella opettajalla oli vastuu oman opetuksensa poissaolojen seurannasta.
- Vakavammissa tapauksissa asia siirtyi esimerkiksi kuraattorille, opiskelijahuollon jollekin muulle jäsenelle tai rehtorille.
- Yleensä jo muutaman päivän tai tunnin selittämättömästä tai luvattomasta poissaolosta otettiin yhteyttä opiskelijaan ja alaikäisen ollessa kyseessä myös huoltajiin. Tapa koettiin hyödyllisenä ja tuloksellisenä. Joissakin oppilaitoksissa yhteydenotto tapahtui jo samana päivänä.
- Joissakin oppilaitoksissa kaikille alaikäisten huoltajille tiedotettiin jokaisen jakson tai vastaavan jälkeen poissaoloista, oli niitä sitten kertynyt tai ei.
- Luvattomasta poissaolosta seurasi ensin keskustelua ja tarvittaessa sen jälkeen kirjallisia varoituksia tai muita sopimuksia, esimerkiksi opiskelija sitoutui tiettyihin toimenpiteisiin ja koulunkäyntiin.
- Kirjalliseen huomautukseen tai varoitukseen otettiin alaikäisen huoltajilta allekirjoitus.
- Usein alaikäisen huoltajille annetun kirjallisen huomautuksen tai varoituksen lisäksi tai sen jälkeen kutsuttiin huoltaja/t yhdessä opiskelijan kanssa henkilökohtaiseen keskusteluun.
- Monissa oppilaitoksissa oli siirrytty pois tietyn määrän, esimerkiksi 10 % luvallisista poissaoloista niin sanottuun nollatoleranssiin, ettei prosenttisääntöä käytettäisi väärin hyväksi. Kukin tapaus käsiteltiin kuitenkin erikseen henkilökohtaiset ja yksilölliset tekijät huomioiden.
- Selvitetty poissaolo voitiin korvata mahdollisesti itsenäisellä työllä tai vastaavalla, jos se oli opintojen sujumisen kannalta tarkoituksenmukaista. Aiemmin hankitun osaamisen tunnustamisen ja siitä johtuvan luvallisen poissaolon ongelmaan yritettiin hakea sopivaa ratkaisua. Pyrittiin rehellisesti arvioimaan ja ratkaisemaan läsnäolon ja osaamisen välistä suhdetta.
- Joissakin oppilaitoksissa työssäoppimisen poissaoloja valvottiin erityisen tarkasti ja usein näitä poissaolokäytäntöjä oli kiristetty.
- Joissakin oppilaitoksissa opiskelijahuollon edustaja tai esimerkiksi "poluttaja" haki opiskelijoita kotoa. Yksin tai poissa kotoa asuvat olivat erityisen huolenpidon kohteena.

- Oppilaitoksissa, joissa oli asuntola, koettiin aamumyöhästymiset ongelmana verrattuna kotoa tuleviin opiskelijoihin. Tällaisista myöhästymisistä ja poissaoloista oli esimerkiksi alettu ilmoittaa välittömästi opiskelijoiden muualla oleviin koteihin.

OPISKELIJAN KOKEMAA

"Meillä ainakin seurataan mun mielestä poissaoloja ihan liian vähän. Se tuntuu, että ei sillä oo mitään väliä, että ootko sää siellä vai et... Opettajakohtasta on aika pitkälle ja yleinen linjakin tuntuu olevan aika sallivaa. Sitten jotkut opettajat on sellasia, että ne on ite päättäny, että minähän en salli yhtään poissaoloa täällä ja sillä siisti...Niin ja sit tuntuu tosiaan, et jos se ois noin hirveen tiukkaa sit se lisäis sitä keskeyttämisriskiä taas ihan hirveesti, että jos se antaa tollasia paineita, että sä et nyt saa sieltä yhtään olla poissa...Pitäis olla tietty linja siihenkin, sellanen, mitä sitten kaikki noudattais. Mutta mun mielestä se on hirveen omituista, että tosiaan joillakin opettajilla saattaa olla ihan omia käsityksiä joistain tietyistä asioista. Se hirveesti lisää sitä eriarvoisuutta siellä oppilaitoksessa, kun toinen toimiikin tällä lailla." (1)

"Just se kultainen keskitie siinä, että mitenkä niitä seurataan niin se ois kyllä hyvä homma." (2)

Ryhmäohjaus: yhteisiä toteutuksia

- Ryhmäohjauksesta kantoi päävastuun yksi henkilö, useimmiten ryhmäohjaaja tai luokanvalvoja.
- Asioihin pystyttiin vaikuttamaan sekä suurilla että pienilläkin pedagogisilla ja ohjauksellisilla ratkaisuilla.
- Ryhmäohjauksen käytänteet vaihtelivat melko paljon. Jotkut käytännöt olivat kaikille yhteisiä, jotkut olivat hyvinkin yksilöllisiä.
- Panostettiin erityisesti ensimmäisen opiskeluvuoden syksyyn, sen ensimmäisiin päiviin ja viikkoihin.
- Alun nopea ryhmäytyminen koettiin tärkeäksi.
- Ryhmäohjaukseen kuuluivat yleensä kaikkien opiskelijoiden alkuhaastattelut.
- Ryhmäohjaajat käyttivät henkilökohtaista keskustelua yhtenä tärkeimpänä ohjauksellisen palautteenantotapana.
- Ryhmäohjaajilla oli päävastuu opintojen seurannasta ja seurannan pitämisestä ajan tasalla, poissaolojen seurannasta sekä tarvittaessa yhteydenpidosta koteihin tai huoltajiin.

- Ryhmäohjaajalla oli pääsääntöisesti runsaasti tai riittävästi opetusta kyseiselle ryhmälle.
- Ryhmäohjauksen yksi tärkeimmistä tavoitteista oli hyvä opiskelijatuntemus.
- Ryhmäohjaaja huolehti erilaisista vapaamuotoisista ryhmäytymistavoista ja ryhmähengen luomisesta.
- Ryhmäohjaaja osallistui HOPS:n tekemiseen ja usein myös HOJKS:n.

Ryhmäohjaus: yksilöllisiä toteutuksia

- Oli resurssoitu erikseen erillinen ryhmäohjaustunti, esimerkiksi 1h tai 1½h/viikko, tai resurssi otettiin kokonaistyöajasta.
- Ryhmäohjaaja hoiti tehtävänsä muiden toimiansa ja opetuksensa ohella ilman erityistä resurssia.
- Ryhmäohjaaja sai erillisen korvauksen työstään.
- Ryhmäohjauksen käytännöt oli yhtenäistetty. Ryhmäohjaajille oli tehty erillinen kansio, käsikirja, muistilista, kattava starttipaketti tai muu kirjallinen ohjeistus.
- Ryhmäohjaajalla oli suuri toiminnallinen ja yksilöllinen vapaus.
- Jokaisen työvuoden alussa ryhmäohjaajan tehtävät käytiin suullisesti läpi esimerkiksi opettajakokouksessa tai ryhmäohjaajille pidettiin erillinen info-iltapäivä.
- Ryhmäohjaajien tehtävät päivitettiin kerran vuodessa, käytännössä kesällä ennen uuden lukuvuoden alkua.
- Jotkut ryhmäohjaajat haastattelivat opiskelijoita tai pitivät säännöllisiä henkilökohtaisia keskustelutukioita useammin kuin kerran vuodessa.
- Ryhmäohjaajat koulutettiin talon sisällä, tai ulkopuolinen kouluttaja tuli taloon.
- Ryhmäohjaajat valittiin sopivuuden ja pätevyyden perusteella.
- Koulutetut opiskelijatutorit osallistuivat ryhmäohjaukseen.
- Opiskelijahuoltoryhmällä ja ryhmäohjaajilla oli (säännöllisiä) tapaamisia.
- Ryhmäohjaaja saattoi vaihtua opiskelujen aikana, jos opettajalla ei ollut enää opetusta kyseiselle ryhmälle.
- Joidenkin koulutusalojen luonteesta johtuen ryhmäohjaajia tai opettajatutoreita oli kullakin opiskelijalla kaksi. Tällöin he saattoivat sopia

keskenään, että opiskelija saisi kahdelta suunnalta samantyyppistä informaatiota. Tämä vahvisti sanoman perillemeno.

- Uusille opiskelijoille tai joskus kaikille järjestettiin erityistä ohjelmaa tai tapahtumia (katso tarkemmin perehdyttämiskäytännöt).
- Panostettiin uusien opettajien perehdyttämiseen ryhmäohjaukskäytänteisiin.
- Ammatilliset erityisopettajat saattoivat toimia ryhmäohjaajina.

OPISKELIJAN KOKEMAA

"Kyllä meillä ainakin luokanvalvoja käy aina, jos joku asia tulee, niin kertomassa vaikka jonkun muun tunnin alussa siitä. Jos luokanvalvoja pitää ihan oppiainetuntia niin siinä alussa kertoo sitten jotakin tai tällasta." (1)

(Ryhmäohjaustuntien lisäämisestä)

"Kyllä mun mielestä niitä vähän enemmän pitäis olla. Enemmänkin se meidän luokanvalvoja kertoi niihin tunteihin liittyviä asioita kuin että se ois kertonu niitä meidän luokan omia asioita." (3)

Perehdyttämiskäytännöt: yhteisiä toteutuksia

- Perehdytyksessä oli tärkeää sekä ryhmäytyminen että toisiin opiskelijoihin ja opiskelupaikkaan ja -ympäristöön tutustuminen.
- Panostettiin ryhmä-, opiskelija- ja ammatillisen identiteetin muodostumiseen.
- Vakituisen ryhmäohjaajan tai luokanvalvojan tapaamiset autoivat perehdyttämisessä.
- Uudet opiskelijat kävivät jossakin vaiheessa ennen opintojen alkua tutustumassa oppilaitokseen.
- Opiskelijat kiersivät talossa ja mahdollisesti muissa yksiköissä.

Perehdyttämiskäytännöt: yksilöllisiä toteutuksia

- Tutustuttiin opiskeluympäristöön ennen kuin muiden vuosikurssien opiskelijat aloittivat opintonsa. Opiskelu alkoi päivää tai kahta aiemmin.
- Uudet opiskelijat tulivat tutustumaan oppilaitokseen kesäkuussa huoltajiensa kanssa.

- Opiskelun alussa oli pehmeä lasku ammatilliseen koulutukseen, jolloin tutustuttiin ensin omaan luokkaan, sitten omaan osastoon, omaan alaan ja lopulta laajemmin koko taloon.
- Opiskelun alussa oli erityisiä orientoivia opintoja.
- Uusille opiskelijoille pidettiin opintojen alussa yhteinen informaatiotilaisuus opintosihteerin toiminnasta, asuntolasta ja tietyistä kasvatuksellisista asioista.
- Mikäli kaikkien uusien opiskelijoiden saaminen myöhemmin yhteen oli hankalaa, pidettiin heti opintojen alussa 1½ tunnin "tiukka" info-tilaisuus kaikesta mahdollisesta opiskeluun liittyvästä. Tapahtumassa oli mukana useita opettajia, rehtori ja muuta henkilökuntaa.
- Orientointipäivät tai -tapahtumat olivat hyvin monimuotoisia. Lähdettiin kalastamaan tai paistamaan rannalle makkaraa, pidettiin yhteinen liikunta(ilta)päivä, kierrettiin ryhmäohjaajien kanssa kilpailurata, pidettiin sähköturnaus tai tanssiaiset (vrt. vanhojen tanssit) tai valmistettiin talvirevy tai konsertti.
- Viestinnän opettajat osallistuivat perehdyttämistapahtumien suunnitteluun.
- Opiskelijaopas tai starttipaketti antoi kokoavasti tietoa opinnoista ja opiskeluympäristöstä.
- Uusille opiskelijoille oli suunnattu erillinen Opi oppimaan -kurssi.
- Ryhmäkohtaista perehdyttämistä pitivät ryhmäohjaajan lisäksi opinto-ohjaajat, opiskelijaterveydenhuollon edustajat, rehtori, yksikön johtaja tai tutor-opiskelijat.
- Erillisiä ryhmäytämisharjoituksia toteutettiin esimerkiksi oppilaitoksen ulkopuolella olevassa leirikeskuksessa. Mukana saattoivat olla ryhmäohjaajien lisäksi ulkopuolinen ryhmäkouluttaja ja esimerkiksi opiskelijapastori. Joissakin oppilaitoksissa tällaisten tapahtumien järjestämisestä vastasivat toisen vuoden opiskelijat.
- Pitkin vuotta pidettiin opiskelijoiden ja opettajien yhteisiä tapaamisia, esimerkiksi illanviettoja.
- Käytettiin vertais- ja opiskelijatutorointia, erityisesti kakkosvuoden opiskelijoita.
- Tutor-opiskelijat olivat erikseen koulutettuja.
- Verkkosivut palvelivat uusien opiskelijoiden perehdyttämisessä.
- Pidettiin leirikouluja.
- Valittiin luokan vanhimmat tai muut vastuuhenkilöt uusien opiskelijoiden joukosta. He auttoivat muita perehdyttämisessä.

- Opinto-ohjauksen edustajat osallistuivat perehdyttämiseen.

OPISKELIJAN KOKEMAA

"Että silleen vähän vahdittais sitä. Silleen tarkistettais, että esimerkiksi vaikka yhen jakson ajan...Että silleen enemmän ottaa huomioon, että ne on niitä alottavia... Kyllähän siinä opintojen alussa heti olis parempi, että opiskelijat pääsis helpommin tai paremmin siihen opiskeluun kiinni, että kun vähän enemmän ehkä perehdyttäis sitten." (2)

"Ja mun mielestä ois tärkeitä, et siinä alussa varsinkin keksittäis jotakin kiinnostavaa...Jos se on sellasta, että se ei kiinnosta alkuun, niin siinä voi sit helposti tulla sellanen, että se ei kiinnosta sitten jatkossakaan." (1)
"No oishan se ihan mielenkiintosta kuulla, että mitä ne kolmoset ja kakkoset sillon ykkösellä. Kuulee mikä niitten mielipiteet koulusta ja minkälaista niillä on sitten." (2)

"Just vaikka jos antais konkreettia esimerkkiä siinä esimerkiks, että mihkä on ihmiset valmistunut, kun siellä hirveesti sitten alkaa kuulumaan sitä, että Siwan kassa, Siwan kassa...ihan konkreettisesti kerrottais, näytettäis joku...Ja sit tulee mieleen, miten sen toteuttais, et se ei ois mitään luokkaoppimista, että istutaan selkä suorassa pulpetissa ja tuijotetaan sitä piirtoheitinkalvoo siinä. Vaan ois vaikka jotain, koittais saaha keskustelua aikaseks, mikä nyt tietenkin on vähän hankalaa aina ihan outojen ihmisten kanssa, mutta jotain tällästä." (1)

(Muistoja ja kokemuksia ensimmäisistä opiskelupäivistä)

"No, oikeestaan ensimmäisenä tulee mieleen, kun meillä piti olla tämmönen jalkapalloturnaus näille uusille luokille, joka nyt sitten peruuntu, niin mun mielestä se oli ihan mukavaa, että se peruuntu. En mä ois todellakaan halunnu lähtee pelaamaan ihan vieraitten ihmisten kanssa jotain jalkapalloo." (1)

"Kyllä siinä se suur pelko oli, että kun ei tuntenu ketään. Ja muut, jotka tuli samasta koulusta, oli muutama tullu sinne, mutta ei niittenkään kanssa. Niin mulla oli se ainakin aika pitkälti, että entäs jos mä en ystävystykään kenenkään kanssa, vaikka oon suhtkoht sosiaalinen ihminen ja muuta. Siinä se pieni pelko on kumminkin." (3)

"No, mä ainakin tykkäsin, että meillä oli semmoset päivät, pari päivää, millonka ei ollu muut opiskelijat paitsi kuin vaan ne alottavat. Et se oli ihan mukavaa, et meitä vaan perehdytettiin siihen vähän, miten siellä hommat toimii." (2)

"Ihan tosiaan ne oli sellaset kolme päivää, et oli pelkästään ne alottavat, niin se on kyllä ihan varmasti hyvä idea sellanen. Tuodaan ja perehdytetään niitä." (1) Kyllä se ois ihan hyvä, nimittäin siinä tulee se tunne, että oppii tuntemaan sen kolmen päivän aikana sen talon ja suhtkoht hyvin ne tavat ja tälle. Sitten kun muut oppilaat tulee sinne, niin onkin jo päässy sisään siihen kouluun." (2)

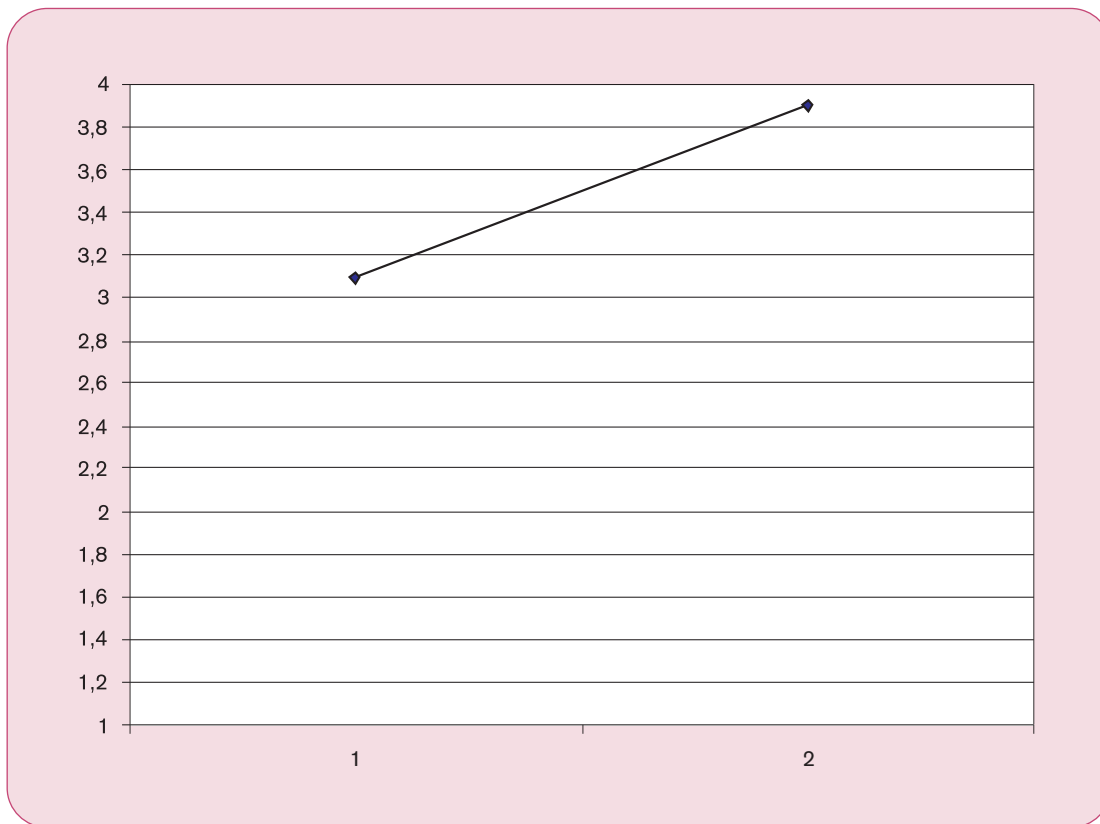
Työssäoppiminen sekä koulutuksen järjestämisen muita muotoja ja rakenteita

Koulutuksen rakenteen ja järjestämisen muotoihin liittyviä käytänteitä tarkasteltiin tiettyjen (opetus)järjestelyjen, ryhmäkokojen sekä erityisesti työssäoppimisen kautta. Tämän osa-alueen keskiarvo 3,5 (kuvio 1) oli hyvin korkea eli sama kuin ensimmäisen johtamista ja organisaatorakennetta koskeneen. Laatutason 4 sai kolme, tason 3,5 kahdeksan

ja tason 3 kolme koulutuksen järjestäjää. Tälläkään osa-alueella ei ollut nähtävissä kokoon tai alueeseen liittyviä eroja.

Kuten jo aiemmin todettiin, rakentui osa-alueen 10 vahvuus pitkälti työssäoppimisen varaan (kuvio 4). Kuitenkin muunlaistenkin koulutuksen rakenteisiin ja järjestämiseen liittyvien tekijöiden osuus oli tärkeä. Näytöt kuuluisivat periaatteessa tähän osa-alueeseen, mutta niiden toteuttamista ei analysoitu erikseen, koska kyseinen toiminta oli monella koulutuksen järjestäjällä aivan alussa eikä ollut sen takia oletettavasti vielä suuremmin vaikuttanut keskeyttämisen vähenemiseen, pilotteja lukuun ottamatta. Kuitenkin jotkut haastateltavat viittasivat työssäoppimisen yhteydessä näyttöihin, mikä näkyy lainauksissa ja kommentteissa.

Elämänohjeita nuorille: Mieti, mitä haluaisit elämässäsi todella tehdä, hanki siihen tutkinto ja etsi sitten joku, joka maksaa sinulle sen tekemisestä.



Kuvio 4. Osa-alue 10: Koulutuksen järjestämisen muotoja

Ryhmäkokoja, joita myös selvitettiin, ei voitu asettaa laatutasoille, koska ne määräytyvät muiden tekijöiden kuin pedagogisen jaetun johtajuuden ja kollektiivisen oppimisprosessin perusteella. Ryhmäkokoja käsitellään siksi raportin loppupuolella muiden vastaavien sisältöjen kanssa.

Osa-alueen 10 sisällöt ja keskiarvot olivat:

- 1 Keskeyttämisen vähentämisen ja opiskeluihin sitouttamisen kannalta myönteisiksi koetut rakenteet ja opetusjärjestelyt (3,1)
- 2 Työssäoppiminen (3,9)

Työssäoppiminen osoittautui siis kaikkein eniten erikoulutuksen järjestäjiä yhdistäväksi ja vahvinta pedagogista jaettua johtajuutta ja syvintä kollektiivista oppimisprosessia ilmentäväksi tekijäksi. Sen keskiarvo oli huippukorkea 3,9 (kuvio 4). Jos tähän tulokseen yhdistetään osa-alueen 4 työelämään liittyvä opetussuunnitelmalinen osuus keskiarvolla 3,6 (kuvio 2), voidaan todeta, että panostamalla erityisesti työelämäyhteyksiin ja työssäoppimiseen päästään paremmin kiinni keskeyttämisen vähentämiseen ja onnistuneeseen opiskeluihin sitouttamiseen.

Systemaattisuuden ja sitkeyden ja pitemmän aikavälin projektien avulla oli luotu monia uusia ja innovatiivisia käytänteitä työssäoppimiseen ja kaikkeen työelämäälähtöisyyteen.

"Meillä on hyvin pyritty sitomaan ne teoreettiset sisällöt siihen työelämäälähtöiseen osaamiseen. Nyt sitä viimeisessä opetussuunnitelmatyössä on erityisesti korostettu. Ne työn sisällöt olisivat sellaisia, että niitä voidaan sitten opiskella sekä täällä oppilaitosympäristössä että sitten siellä työelämässä. Tässä mun mielestä ollaan menty aika iso askel eteenpäin näyttötoiminnan myötä. Se työelämä ja ne työssäoppimisen jaksot, ne on opiskelijoille just se luu, mikä tässä ammatissa on. Sieltä se oikein tulee, kun he kokee, että se on sitä oikeata työtä." (yksiläiset, johdon edustaja)

"Aina se opetussuunnitelmassa määritelty aika ei riitäkään tälle opiskelijalle. Sitten hän saa ikään kuin sen työelämäjakson takaisin. Sitten arvioidaan, että hän tarvitsee vielä lisää aikaa. Sitten hän käy vielä kaksi, kolme viikkoa tai koko jakson uudelleen. Sitten pääsee petraamaan näitä asioita." (yksiläiset, johdon edustaja)

"Työssäoppiminen on hyvin tärkeää tulevaisuudessa, koska se voi olla jopa 20 % kouluajasta. Annettiin tosi paljon resursseja opettajille hoitaa tämä työssäoppiminen hyvin." (keskisuuret ja pienet, johdon edustaja)

Kriittinen oman toiminnan tarkastelu ei jäänyt pelkästään työssäoppimisen konkreettisen toteuttamisen tasolle, vaan se liitettiin kiinteästi kaikenlaisiin toimintastrategioihin sekä opetussuunnitelma- ja yleiseen kehittämistyöhön.

"Minä näkisin, että meillä on aika toimiva systeemi. Meillä todella siinä opetussuunnitelman kehittämistyössä on mukana hyvin vankasti työelämä. Sitä työelämäälähtöisyyttä pitää viedä joka tasolle, josta se poikii opetussuunnitelmatasolle. Meidän opettajat on työelämässä eli on näitä opettajien työelämäjaksoja, jolloin tulee vuoropuhelua kaiken aikaa, myöskin siitä OPS:sta ja sen kehittämisestä." (suuret ja monialaiset, johdon edustaja)

"Joskus on pohdittu, että joku tällainen projekti tai käytäntö olisi kauhean tärkeä, ainakin erityistä tukea tarvitseville nuorille. Ne voisi käydä kokeilemassa jotain alaa jo peruskoulun aikana. Ne näkisi, mitä se konkretia on, koska se on varsin kaukana. Kun sinä kierrät jollakin osastolla, sähköosastolla soi kauhea rokki ja on paljon kaikkia laitteita. Ei se todellisuus ole sitä, eikä se työelämä ole sitä." (suuret ja monialaiset, opiskelijahuollon edustaja)

"Tätä orientoitumisjaksoa on laajennettu sillä tavalla, että ammatinopettajat ensimmäisenä syksynä vie yrityksiin. Enempi tekee heti yrityskäyntejä. Mutta me tiedetään myös sekin, että jos vie tällaisen 16 opiskelijaa tässä elämäntilanteessa, tässä ikävaiheessa johonkin kierrokselle, kyllä me tiedetään itsestämmekin se, että rupee jalkaa siirtää jossain yritysvierailulla, jos se ei just se motivaatio iske. Eihän siitä saa, ei pysty ottaa sitä vastaan, mitä olisi annettavaa ja tietoa siitä ammatista. Se, että jotkut ammattioppilaitokset yrittää muodostaa sitä ammatin kuvaa nopeammin yritysvierailulla, se on vähän kyseenalaista, että onko kuitenkaan se nuori vielä vastaanottavainen tiedolle." (keskisuuret ja pienet, opiskelijahuollon edustaja)

Keskittyminen tiettyihin asioihin näkyi esimerkiksi työssäoppimisen projektien kohdistamisessa tiettyihin opiskelijaryhmiin, kuten erityistä tukea tarvitseviin. Se näkyi myös opetussuunnitelma- ja kehittämistyössä,

opetuksen henkilökohtaistamisessa, työpaikkaohjaajien kouluttamisessa tai yritysyhteistyön kehittämises-

"Tämä työpainotteinen malli, työelämää on lisätty huomattavasti enemmän tällaista erityistä tukea tarvitsevien nuorten kohdalla. Se, että nuori ei ole pystynyt olemaan jostain syystä mielenterveysongelmien tai jonkun muun takia, mutta sopiva rauhallinen pieni työyhteisö on taannu sen. Sittenhän näitä on ollut varsin paljon tällaisia työelämän ja oppilaitosten välisiä projekteja, erilaisia missä kehitetään näitä käytänteitä. Niitä on ollut oikeastaan hirveän pitkään. Sellainen opiskelija, joka saattaa kouluopiskelussa olla heikompi ja pääsee näyttämään käytännön työssä ja saa sieltä hyvää palautetta. Se on sellainen positiivinen asia, joka saattaa jopa vaikuttaa tähän. On se motivaatio opiskella ja jatkaa opintoja." (suuret ja monialaiset, opiskelijahuollon edustaja)

"Mulla tuli mieleen nämä meidän pitkäaikaiset suhteet noitten yritysten kanssa ja ne ammatilliset neuvottelukunnat, jotka on paljon opetussuunnitelmatyössä mukana. Niillä on mun mielestä valtavan suuri merkitys. Muun muassa se työpaikkaohjaajien rooli. Me on pystytty meidän aikuiskoulutusosaston kautta kouluttamaan näitä työpaikkaohjaajia. Joissain tulee sellainen hyvin oikeanlainen pehmoinen vastaanotto, koska se on mun mielestä yksi kynnyks. Kun se on nuoren ensimmäisiä kosketuksia työelämän kautta, että miten hän kokee kun mennään sinne yritykseen. Tämä on meidän yksi vahvuus, tämä 300 yrityksen yhteistyö. Se pelaa meillä tosi hyvin." (keskisuuret ja pienet, johdon edustaja)

"Opetussuunnitelmat kehitetään ja toteutetaan ja myöskin arviointia tehdään yhdessä työelämän kanssa. Ihan mennään se koko ketju alusta loppuun saakka. Tämä on korostunut sen jälkeen kun me lähdettiin käynnistämään tätä X-pilottia. Se intensiteetti on ollut ihan toista. Ei me oikeastaan tehdä mitään enää ottamatta työelämää mukaan." (jatkoa edelliseen)
"Sitten minä korostaisin, että nythän tässä on aika moinen kasvava muuttuja just nämä työpaikkaohjaajat, koska työpaikalla oppiminen on yhä tärkeämpi osa sitä koulutuspalvelun laatua. Me ollaan yritetty luoda sellaisia yksinkertaisia hyviä työkaluja, jotka säästää työpaikalla ohjaajien aikaa ja vaivaa ja ohjaa heitä oikeaan suuntaan." (yksialaiset, kehittämis- ja laatu työn sekä johdon edustajat)

"Tällainen termi, että työpainotteiset oppimispolut tarkoittaa sitä, että räätälöidään opiskelijoille hyvin yksilölliset työpainotteiset oppimispolut, jotka voi tapahtua vaikka sen oppilaitoksen ulkopuolella niin kuin jossakin yrityksessä. Sitten ne teoriaopinnot ja tällaiset sovitellaan siihen väliin." (suuret ja monialaiset, johdon edustaja)

"On niitä, joilla on joku pulpettikammo tai perheitilanteen johdosta tällainen kontaktiopetus ja tällainen ei ole hyvä ratkaisu. Joskus on sillä tavalla, että se opiskelija suorittaa työssäoppimista mahdollisimman paljon ja sitten itsenäisesti. Siitä on hyviä kokemuksia ja jotkut tekee sen aivan loistavasti. On myöskin niitä, jotka tekee sitä työssäoppimista, mutta ei niitä itsenäisiä tehtäviä." (keskisuuret ja pienet, johdon edustaja)

Hyvästä ilmapiiristä huolehtiminen koski paljolti opiskelumotivaatiota ja opiskelijoiden mielipiteiden monenlaista huomioimista.

"Meillä on periaatteena myöskin se, että yhtään opetussuunnitelmaa rehtori ei voi hyväksyä käyttöön, ennen kuin siihen on pyydetty työelämäältä lausunnot. Minä olen sitä mieltä vakaasti, että mitä enempi meillä on työssäoppimista ja mitä paremmin se on organisoitu, mitä paremmin ohjattu, sitä iloisemmin ja sitä innostuneemmin opiskelijat on siinä mukana." (suuret ja monialaiset, johdon edustaja)

"Kyllä työelämä on aivan keskeinen. Ja opiskelijat arvioinnissa aina nostaa ne työelämäjaksot niin kuin ykkösasiaksi, mistä ne arvioinnit on aivan kiitettäviä. Ja tästä syystä se on sitten sellainen keskeinen asia, jonka pohjalta sitä OPS:a rakennetaan. (yksialaiset, johdon edustaja)

"Työssäoppiminen on kyllä hyvin tärkeä näille opiskelijoille, että se onnistuu. Opettajat käyvät tervehtimässä tätä opiskelijaa ja soittavat, että miltä tuntuu ja meneekö kaikki hyvin. Myös toisinpäin, että puhuvat työnantajan kanssa, miten tämä opiskelija onnistuu." (keskisuuret ja pienet, johdon edustaja)

"Joku on tuolla työelämässä joskus sanonut, että tehkää te ensin ihmisiä, niin me tehdään ammatti-ihmisiä." (keskisuuret ja pienet, johdon edustaja)

"Minä haluan mainita sen, että meillä osa osastoista käyttää työssäoppimisen valvonnassa työssäoppimisen

päiväkirjan laadinnassa tätä Pedanettiä. Eli opettaja pitää tiiviisti yhteyttä netin kautta opiskelijoihin. Sitten siellä on myös opiskelijoille sellainen palsta, missä he voivat vaihtaa kuulumisia keskenänsä. Siinä on tällainen yhteydenpitokanava. Ja sellainen tietynlainen yhteisöllisyys, että pidetään kiinni säännöllisesti, muuten kuin sillä virallisella työssäoppimisen valvontakäynnillä.” (keskisuuret ja pienet, johdon edustaja)

KÄYTÄNNÖN ESIMERKKEJÄ

Keskeyttämisen vähentämisen ja opiskeluihin sitouttamisen kannalta myönteisiksi koetut rakenteet ja opetusjärjestelyt

- Kyselylomakkeessa koulutuksen järjestäjille annettiin valmis lista, josta he valitsivat keskeyttämisen vähentämisen ja opiskeluun sitouttamisen kannalta
- Myönteisiksi koetut rakenteet ja järjestelyt olivat hyvin vaihtelevia. Ne riippuivat täysin koulutusalaista, oppilaitoksen koosta, erityispainotuksista, teemoista, opiskelijoista ja niin edelleen. Muutamat korostivatkin sitä, että kaikki rakenteet ja opetusjärjestelyt voivat olla joko myönteisiä tai kielteisiä, täysin opiskelijasta riippuen. Siksi oli hyvä omata laaja kirjo vaihtoehtoja, joista valita.
- Joissakin oppilaitoksissa käytettiin apuna opiskelijapalautteita mietittäessä ja valittaessa esimerkiksi opetusjärjestelyjä.
- Asian havainnollistamiseksi on alle taulukon muotoon koottu kaikki ne tekijät, joita pidettiin myönteisinä keskeyttämisen vähentämisen kannalta ja lisäksi mainintojen määrä ja joitakin valaisevia kommentteja.

TEKIJÄ	MAININTOJEN MÄÄRÄ	LISÄKOMMENTTEJA
opintojen ohjaus	12	-Mahdollisti monenlaiset tukitoimenpiteet, jos paljon erityisen tuen tarpeessa tai syrjäytymisvaarassa olevia opiskelijoita -Jotkut haastateltavat korostivat opintojen ohjauksen reaaliaikaisuutta ja riittävyttä
lähiopetus	12	-Voi olla myös kielteinen tekijä, jos vain edellytettiin, että kaikki ovat paikalla, eikä yksittäisellä opiskelijalla ollut mahdollisuutta näyttää osaamistaan -Positiivista lähiopetuksessa olivat vuorovaikutus ja osaamisen jakaminen
opintososiaaliset palvelut	11	
työssäoppiminen	9	-Nähtiin erityisen sopivana, jos opiskelijalla oli ”pulpettikammo”
luokattomuus, jakso-opetus, kurssimuotoisuus	9	-Luokattomuus koettiin myönteiseksi tekijäksi jaksojärjestelmän suomena joustona, esimerkiksi monessa tutkinnossa voi olla rinnakkaisryhmiä -Jakso-opetus saattoi olla myös kielteinen tekijä, jos oli esimerkiksi liikaa yleis- ja teoriapainotteisia opintoja heti opintojen alussa -Kurssimuotoisuus voi olla kielteinenkin asia, koska silloin oli pakko seurata kursseja
etäopetus	4	-Erityisesti silloin etäopetus koettiin myönteisenä, jos opiskelija asui kovin kaukana ja pääsi käymään vain harvoin opiskelupaikkakunnalla
itsenäinen opiskelu	4	-Jos kontaktiopetus ei jonkun opiskelijan kohdalla toiminut, voitiin antaa suoritettavaksi itsenäisiä tehtäviä -Voi olla myös negatiivinen tekijä, jos oli ollut jo aiemmin ongelmia ja kaivattiin opettajan tiivistä mukanaoloa

TEKIJÄ	MAININTOJEN MÄÄRÄ	LISÄKOMMENTTEJA
verkko-opetus	4	
monimuoto-opetus	4	
oppisopimuskoulutus	3	
näytöt	3	
yhteistoiminnallinen oppiminen	3	
joustavat yksilölliset opetussuunnitelmat	2	-Antoivat mahdollisuuden rakentaa pala palalta urapolkua
projektiopetus	2	-Viikossa saattoi olla vain yhden aineen opetuskokonaisuus, joka muodosti yhden opetusjakson, ja jonka puitteissa tehtiin kaikki projektiluontoisesti
luokallinen koulu	2	-Luokallisuus koettiin turvallisuutta lisäävänä ja sitouttavana tekijänä; tässä asiassa oli kuunneltu opiskelijoiden toiveita
nimikko- tai kotiluokat	1	
yhteistyö yritysten kanssa	1	
joustavat rakenteet	1	

OPISKELIJAN KOKEMAA

"No, tuntuis et sillon se luokkatyöskentely vois olla sellasta, mikä pitäis kiinni siinä." (1)

"Ja sehän on aika paljon yksilöstä justiinsa, että jos on sitoutunut siihen opiskeluun ja vaikka tehdään etänä niin nehän vois tehdä, mutta jos on vähänkin semmonen opiskelija, joka ei ehkä niin hirveesti tee sen koulutuksen etteen niin sehän jättää sen tekemättä." (3)

Työssäoppiminen: yhteisiä toteutuksia

- Työelämäjaksot oli toteutettu suunnitelmallisesti.
- Työssäoppimista oli usein huomattavasti enemmän kuin lakisääteiset 20 opintoviikkoa, useimmiten lähemmäs 30 opintoviikkoa, mutta joissakin oppilaitoksissa ja joidenkin opiskelijoiden kohdalla jopa 40 tai 60 opintoviikkoa.
- Yhteistyö oppilaitoksen tai laitoksien ja työelämän välillä oli tiivistä. Ympäröivän elinkeinoelämän kanssa oli verkostoitu niin laajasti kuin se oli mahdollista. Alueen yritysten kanssa oli tehty runsaasti puitesopimuksia.
- Työelämän edustajat osallistuivat hyvin usein koulutuksen suunnitteluun ja arviointiin. Heiltä saatiin jatkuvaa palautetietoa siitä, missä oltiin menossa.
- Työssäoppimisessa otettiin aivan erityisellä tavalla huomioon tietyn koulutusalan ja alueelliset tarpeet.
- Koulun ja työpaikan välisen siirtymä- eli nivelvaiheen raja oli hyvin liukuva.
- Työelämässä toimiminen oli tärkeä osa opiskelijan omaa oppimisaikaa.
- Jokaiselle opiskelijalle laadittiin työssäoppimisen suunnitelma.
- Työssäoppimisen arviointi oli hoidettu pääsääntöisesti hyvin.
- Työssäoppimisen kokemuksia käytettiin myös muun opetuksen kehittämiseen.
- Hyvin usein jokin erillisprojekti oli liittynyt tai liittyi parhaillaan työssäoppimisen kehittämiseen. Projektista oli yleensä jäänyt tai oli jäämässä pysyviä hyviä käytänteitä.
- Työssäoppimisessa oli enenevästi ohjauksellinen painotus.
- Työssäoppimisen käytännöt mahdollistivat yksilölliset ja henkilökohtaisesti räätälöidyt opetussuunnitelmat.

- Työssäoppiminen oli yksi opiskelijan tärkeimmistä motivointikeinoista.
- Työssäoppiminen oli useasti ikään kuin sisään rakennettu muihin opintoihin tai johonkin koulutusalaan.
- Panostettiin entistä työelämälähtöisempiin työtapoihin.
- Pyrittiin antamaan opiskelijoille mahdollisimman konkreettinen ja todellinen kuva työelämästä ja niistä työtehtävistä, mihin ammattiin oltiin kouluttautumassa.
- Työpaikkaohjaajien koulutus oli pääsääntöisesti hoidettu hyvin.
- Opettajat olivat hyvin aktiivisia työelämään päin. He myös pyrkivät sovittamaan oikeanlaiset opiskelijat oikeanlaisiin työssäoppimispaikkoihin.
- Opettajat pitivät kiinteästi yhteyttä opiskelijaan työssäoppimisen aikana esimerkiksi henkilökohtaisin käynnein, puhelinsoitoin tai sähköpostilla ja osoittivat näin erityistä välittämistä.
- Työnjako oli selkeä: mikä asia kuuluu opiskelijalle, mikä opettajalle ja mikä työpaikkaohjaajalle.
- Erityisen tuen tarpeessa olevan opiskelijan ollessa kyseessä valmisteltiin normaalia enemmän sekä opiskelijaa että työpaikkaa ja työpaikkaohjaajaa.

Työssäoppiminen: yksilöllisiä toteutuksia

- Työelämäjaksot olivat alussa muutaman viikon ja opiskelun loppupuolella jopa 9–10 viikon pituisia.
- Koulutusalan luonteesta johtuen työssäoppiminen toteutettiin kolmessa jaksossa: ensimmäisen opiskeluvuoden syksyllä 2–3 ja keväällä 8–10 viikkoa sekä toisen vuoden keväällä 8 viikkoa.
- Jollakin koulutuslallalla opiskelu rakentui pääosin työssäoppimisen ympärille lähes läpäisyperiaatteella tai työssäoppimisjaksot lomittuivat kaikkeen opiskeluun niin, ettei käytännössä voinut erottaa erillisiä työssäoppimisjaksoja.
- Lähiopiskelu ja työssäoppiminen vuorottelivat.
- Työssäoppiminen painottui kahteen viimeiseen opiskeluvuoteen.
- Työssäoppimista oli kaikkina kolmena opiskeluvuotena.
- Työssäoppimisessa saatiin kokemusta vähintään neljästä alan työpaikasta.
- Työssäoppimisjakson saattoi tehdä aivan muulla kuin omalla koulutuslallalla, jos opiskelija mietti koulutuslallavaltansa mielekkyyttä.
- Työssäoppiminen toteutettiin omalla kotipaikkakunnalla tai räätälöitynä oman perheen tai suvun yritykseen. Näin taattiin kyseisen yrityksen tulevaisuus tai sukupolvenvaihdos.
- Opettajat kävivät hyvin usein tapaamassa opiskelijaa kaukanakin sijaitsevilla työssäoppimispaikoissa.
- Työpaikkaohjaajat koulutettiin oppilaitoksessa.
- Työpaikkaohjaajat koulutettiin työpaikoilla.
- Kolmannen vuoden opiskelijat perustivat oppilaitokseen oikean yrityksen. Näin ensimmäisen ja toisen vuoden opiskelijat näkivät, miten yritystä käytännössä hoidettiin.
- Työssäoppimista kehitettiin yhdessä alueen muiden oppilaitosten kanssa.
- Tehtiin ympäröivän alueen yrityksille toimeksiantoja opiskelijoiden avustuksella.
- Oppilaitokseen oli perustettu erillinen työssäoppimisen tiimi.
- Tietty henkilö toimi työssäoppimisen koordinaattorina. Hän saattoi samalla myös kehittää työssäoppimista. Toimintaa varten oli erotettu erillinen resurssi, tai hänet oli palkattu esimerkiksi projektirahoituksella.
- Oli kehitetty työpainotteisia koulutusmalleja.
- Työssäoppimiseen oli liitetty laatuprojekti, jossa kehitettiin arviointia ja arviointilomakkeistoa.
- Verkkoon oli rakennettu opiskelijan ylläpitämä reaaliaikainen oppimispäiväkirja työelämäjaksos kokemuksista. Opettaja antoi vaikkapa samana päivänä palautetta opiskelijan tekstistä. Käytäntö kehitti muun muassa opiskelijan itsearviointitaitoja ja monipuolisti muutenkin työssäoppimisen arviointia laajeten työntekijöihin ja koko yritykseen.
- Oli toteutettu sähköinen työssäoppimisen verkkopalvelu, jossa oli kaikki yritysten kanssa tehdyt sopimukset, työpaikkaohjaajien tiedot ja kaikkien opiskelijoiden työssäoppimisen suunnitelmat.
- Erityisiä tapauksia varten oli tehty työssäoppimisen ohjeistus kaikkien opettajien käyttöön.
- Opiskelija voitiin nopeastikin ottaa pois sellaisesta työpaikasta, johon hän ei sopeutunut tai joka osoittautui vääranlaiseksi, mikäli oli syntynyt ongelmia.
- Käytettiin tuettua työssäoppimisen mallia oman talon sisälle rakennettuna toimintana, jolloin esimerkiksi arat ja epävarmat tai erityisen tuen tarpeessa olevat opiskelijat pystyivät turvallisesti suorittamaan työssäoppimisjaksonsa vaikkapa keittiössä,

siivouksessa tai kansliassa. Tällöin työssäoppimisessa käytettiin apuna oman talon henkilöstöä.

- Erityisen tuen tarpeessa olevien opiskelijoiden työssäoppimiseen oli resursoitu ylimääräistä, esimerkiksi lisätunteja tai erityisopetusta. Opettaja saattoi olla opiskelijan mukana osan aikaa työpaikalla tai erva-opettaja (tietyn koulutusalan erityisopetuksesta vastaava) koko ajan.
- Erityisen tuen tarpeessa oleville opiskelijoille oli kehitetty oma työssäoppimispaikkojen verkosto tai työssäoppimisen tuettu malli, jossa annettiin esimerkiksi työssäoppimisen lisäohjausta.
- Erityistä tukea tarvitsevat opiskelijat pyrittiin sijoittamaan työpaikkoihin, jotka voisivat tarjota heille työtä myös valmistumisen jälkeen.
- Käytettiin vertaistyötä, eli osaava kolmannen vuoden opiskelija oli erityisen tuen tarpeessa olevan opiskelijan mukana työpaikalla.
- Erityisen tuen tarpeessa olevalle opiskelijalle annettiin lisäaikaa työssäoppimiseen esimerkiksi 1–3 viikkoa tai mahdollisuus suorittaa koko jakso uudelleen.
- Vanhempi maahanmuuttajaopiskelija auttoi nuoremman maahanmuuttajan työssäoppimisen ohjauksessa.
- Erityistä tukea tarvitsevan työssäoppiminen oli kytketty opiskelijajyhdistyksen toimintaan.
- Pyrittiin ulottamaan erityisen tuen tarpeessa oleville opiskelijoille tietyn ammatin työssäoppimiskokeiluja myös peruskoulun puolelle tet-jaksojen lisäksi.

OPISKELIJAN KOKEMAA

(Työssäoppimisen vaikutuksista omaan opiskeluun ja oppimiseen)

"No, siis ensinnäkin siinä näkee, että onko tää mua varten tehty. Onks tää koulutus mua varten. Et näkee silleen realistisen kuvan, minkälaista se työ vois olla sitten koulun jälkeen... Se tuo vähän monipuolisemmaks sitä oppimista sitten." (2)

"Sitten kun oli työssäoppimisessa, niin tässä jaksossa on kokenut sen, et palkanlaskussa, että sitä rupeekin sitä taloushallinnon asiaa päässä pyörittämään. Et niin, että 'mites tää tehtäis ja miten se siellä yrityksessä tehtiin, missä mää olin'." (3)

"Niin ja ennen työssäoppimista just ajattelin pelkkänä teoriana sitä, että nyt tehään vain näin. Mutta nyt sitä on just ruvennu miettämään, että mitenkäs tää nyt käytännössä menis ihan oikeesti yrityksessä... Sen näkee käytännössä sen työn tosiaan, et mitä se on." (2)

"Joo tosiaan, tuo on ihan totta, mitä X sano tuossa. Että itekin oon, Y:ssä olin työssäoppimassa, niin nyt kun meillä on tässä jaksossa ollu myyntityöstä niin kyllä hirveesti on kattonu, että aha, no näinhän mun oiskin pitäny tässä toimia ja tään asian oon näin huomannu." (1)

"Mä olin tuolla palkanlaskennan puolella työssäoppimisessa. Niin kyllä siellä just näitä työehtosopimuksia ja tälläsiä tehään ja meillä oli puhuttu siitä sitten, niin kyllä mä aina pystyin käyttämään sitten siellä palkanlaskussa." (3)

(Työssäoppimisen kehittämisestä)

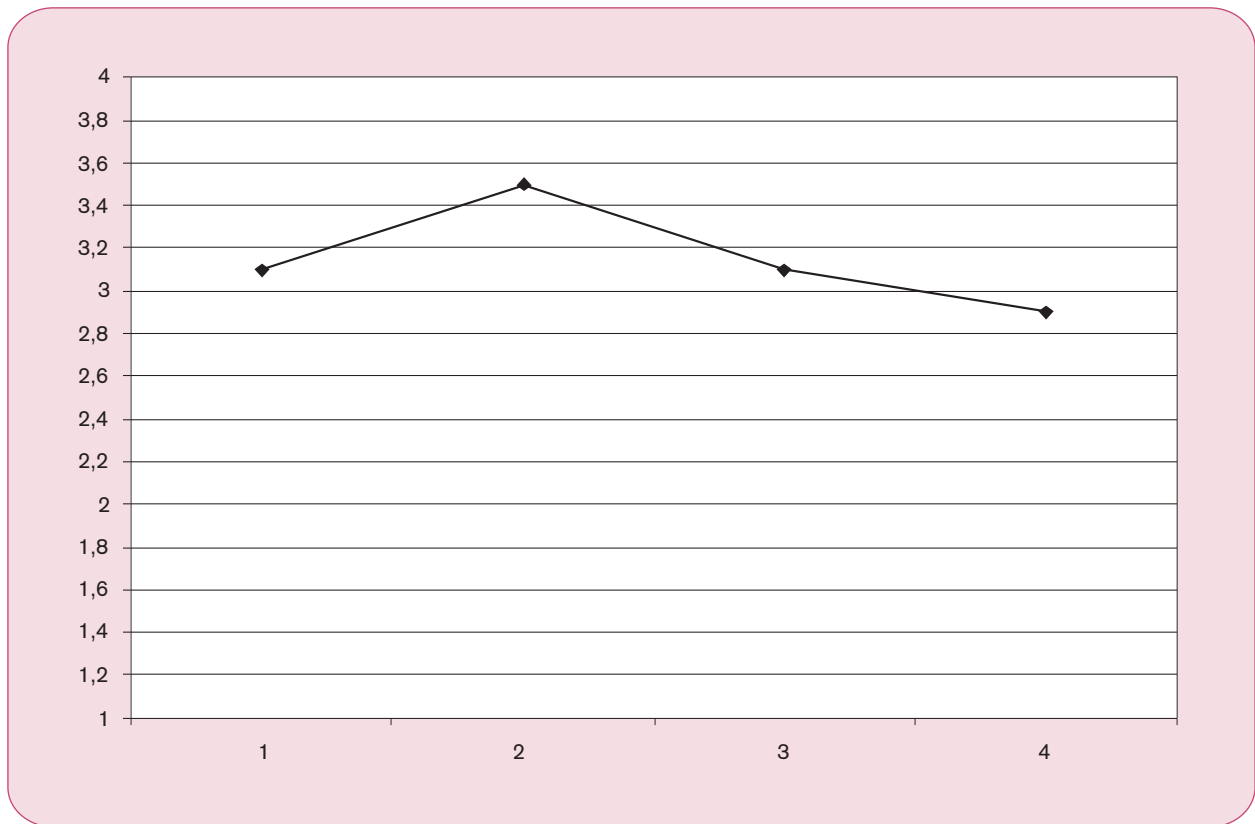
"Siellä ei välttämättä koulun puolelta oo hirveesti käyty tälläsiä työelämän vaikka sääntöjä lävitse. Että on vähän vierasta esimerkiksi, että miten kuuluu toimia, kun on vaikka tämmönen kuormakirja. Että voiko sen heittää ihan pois vaan vai mitä. Että sitä pitäis saaha jotenkin sinne. Ihan tuntuis tärkeelle, että olis ihan kurssi, missä käytäs vaikka työelämän sääntöjä lävite ja tälläset työehtosopimukset." (1)

"Just sellanen, niin kun X sano, että kurssin tapanen, missä käytäis yleisesti työelämän asiat läpi, niin ne auttais myös sit opiskelijaa myöhemmin." (3)

Ohjauksen saatavuus ja tarjonta sekä ohjaustoiminnan organisoiminen

Ohjauksen saatavuus ja tarjonta sekä ohjaustoiminnan organisoiminen osoittautuivat odotusten mukaisesti tärkeäksi tekijäksi, jos halutaan vähentää keskeyttämistä ja sitouttaa opiskelijoita paremmin opintoihinsa. Tämä osa-alue sai keskiarvon 3,3 (kuvio 1). Yksi koulutuksen järjestäjä oli laatutasolla 4, yhdeksän tasolla 3,5, kaksi tasolla 3,0, yksi tasolla 2,5 ja yksi tasolla 2. Tämä oli niitä harvoja osa-alueita, joissa koulutuksen järjestäjän koolla tai sijainnilla oli merkitystä. Asiaan palataan hieman tuonnempana.

Osa-aluetta tutkittiin viiden sisällön kautta. Neljä niistä voitiin asettaa laatutasoille (kuvio 5). Viides sisältö koski opinto-ohjaajien, koulukuraattorien ja koulupsykologien saatavuutta ja määriä suhteessa opiskelijoiden määriin, eikä tätä sisältöä voitu luonnollisesti tarkastella pedagogisen jaetun johtajuuden ja kollektiivisen oppimisprosessin kautta. Viides sisältö käsitellään siksi myöhemmin muiden vastaavien sisältöjen yhteydessä.



Kuvio 5. Osa-alue 13: Ohjauksen saatavuus ja tarjonta sekä ohjaustoiminnan organisoiminen

Laatutasoille asetetut neljä sisältöä ja niiden keskiarvot olivat:

- 1 Ohjausyhteydet perusopetukseen (3,1)
- 2 Ohjauksen moniammatillisuus (3,5)
- 3 Aineen- ja ammattiopettajien ohjauksellinen panos (3,1)
- 4 Alueellinen ohjaustoiminta (2,9)

Ohjauksen moniammatillisuus sai hyvin korkean keskiarvon 3,5 (kuvio 5). *Useiden eri toimenkuvilla varustettujen ohjauksen ammattilaisten toimiva yhteistyö ja verkostoituminen osoittautuivat ohjauksen saatavuuden, tarjonnan ja organisoimisen keskeisimmäksi tekijäksi.*

Muut ohjauksen saatavuuteen ja tarjontaan sekä ohjaustoiminnan organisointiin liittyvät sisällöt tukivat omalta osaltaan ohjaustoimintaa. Esimerkiksi varsinaiset ohjauksen ammattilaiset eivät ole vielä koko käytettävissä oleva resurssi. Jotta ohjaus olisi riittävää ja oikein kohdennettua, tarvitaan kaikkien panosta. Aineen- ja ammattiopettajien ohjaukselliseen vastuu-

seen ja heidän tärkeään osuuteensa kiinnitettiin monessa oppilaitoksessa lisääntyvästi huomiota.

Tällä osa-alueella koulutuksen järjestäjän sijainnilla ja koolla oli merkitystä. Ensimmäisen sisältöalueen eli perusopetuksen ja ammatillisen peruskoulutuksen kiinteiden ohjausyhteyksien keskiarvo 3,1 (kuvio 5) on hieman harhaanjohtava. Se olisi voinut olla toisissa olosuhteissa paljon korkeampi. Mukana oli nimittäin muutamia koulutuksen järjestäjiä, jotka ottivat opiskelijansa hyvin laajalta, lähes valtakunnalliselta alueelta. Yhdestä peruskoulusta tuli silloin yleensä vain 1–2 opiskelijaa, ja opiskelijoiden entisiä peruskouluja saattoi olla useita kymmeniä. Oli siis käytännössä täysin mahdotonta solmia henkilökohtaisia ja kiinteitä ohjausyhteyksiä näin monen oppilaitoksen kanssa vilpittömästi halusta huolimatta. Tällöin laatutasoksi tuli pakosta 1 tai 2.

Nivelvaiheen yhteistyöongelma oli ratkaistu ilman perusopetuksen tukea seulomalla omien alkuarviointien ja muiden toimenpiteiden avulla niitä opiskeli-

joita, joilla voisi olla ohjauksellisia erityistarpeita. Ohjausyhteyksien luomiseen perusopetukseen sekä sen ja ammatillisen peruskoulutuksen nivelvaihtelyöhön palataan myöhemmin yksittäisten yhteisten vahvojen sisältöjen yhteydessä.

Sama tilanne päti osittain myös alueelliseen ohjaukseen. Alueelliset reunaehdot olivat nimittäin suuria. Ei ollut aina oppilaitoksen tai laitoksen omasta tahdosta ja tavoitteista kiinni, miten toimivia ja kiinteitä ohjauksen alueelliset verkostot olivat ja miten ohjauksellisia yhteyksiä pystyttiin luomaan. Jotkut oppilaitokset olivat kompensoineet asian solmimalla ohjausyhteyksiä kauempana sijaitsevien esimerkiksi saman koulutusalun oppilaitosten kanssa.

Erikseen voidaan vielä mainita, että useimmat haastateltavat kokivat joko suoranaisiksi ongelmaksi tai ainakin suureksi haasteeksi, ettei perusopetuksessa saatu riittävästi tietoa ammatillisesta koulutuksesta. Peruskouluissa ei koettu olevan tarpeeksi tai sopivia henkilöitä, joilla oli jakaa ajantasaista tietämystä ammatillisesta peruskoulutuksesta.

Systemaattisuus ja sitkeys koskivat ohjauksen pitkän aikavälin organisointia ja pienemmilläänkin resursseilla aikaan saatua laatua.

"Opiskelijahuolto on moniammatillista yhteistyötä, jossa kaikilla opiskelijan kanssa oppilaitosyhteisössä työskentelevillä on vastuu opiskelijahuollosta ja sen onnistumisesta. Keskeyttämisen vähentämisen kannalta miellä on iso asia opiskeluhuoltosuunnitelma. Se sitouttaa, ohjaa. Puhutaan meidän oppilaitoksia tekemään asioita riippumatta siitä, että opiskeleeko opiskelija X:ssä tai Y:ssä. Sillä on ne samat palvelut koko ajan. Sillä on samat oikeudet. Se saa sitä opinto-ohjausta ja työssäoppimiso-hjausta, normaalia opetusta ja tukea siihen. Niitä rakenteita me on pystytty tässä muutaman vuoden aikana muuttamaan aikalailla." (suuret ja monialaiset, opiskelijahuollon edustaja)

"Meillä on opiskeluhuoltoryhmä, joka on se normaali. Sitten on tämä ydinryhmä ja sellainen käytännön työrukkanen, joka reagoi koko ajan. Sitten meillä on se opiskelijahuollon tukiverkosto, joka kokoontuu ehkä kerran pari vuodessa, mutta ne on olemassa nämä ihmiset." (keskisuuret ja pienet, johdon edustaja)

"Jos joku jollain tavalla häviää, että ei tule kouluun pitkään aikaan, sitten kissojen ja koirien kanssa yritetään tavoittaa. Me käytetään postia ja puhelinta. Jos kännykkään soittaa niin yleensä vastaavat, kun ne ei näe kuka soittaa. Silloin ne vastaavat." (keskisuuret ja pienet, johdon edustaja)

"Meiltä ei pääse lopettamaan silleen, että tullaan sanoo, että minä eroon tänään ja sitten häipyä, vaan joutuu kuuntelemaan mun saarnan ja nalkutuksen. Jossain vaiheessa on helpompi jatkaa koulua kuin kuunnella minua. Sekin toimii." (yksialaiset, opiskelijahuollon edustaja)

(Ohjausresurssien riittävydestä ja ohjauksen organisoinnista) "Sitä riittää sillä tavalla, että kun sitä ohjausvastuuta on laajennettu, se on opettajilla yksi osa sitä työtä. Se ei ole vaan opinto-ohjauksen tehtävä. Tähän on mennyt aika pitkä aika, että me ollaan tämä saatu sisäistettyä. Se on sellainen systemaattinen kehittämistyö, jossa laajasti sitä henkilöstöä sitoutetaan siihen työhön ja nähdään sen ohjauksen merkitys. Se ei ole vaan opinto-ohjaajien tai kuraattorin rooli. Opettajat eivät myöskään ole niitä, jotka rupee hoitamaan näitä ongelmia. Opettajan tehtävä on ohjata ja puuttua oppimisen asioihin. Hoitamisen tehtävät sitten annetaan ammattilaiselle. Tätä meillä on pitänyt kirjata matkan varrella." (yksialaiset, johdon edustaja)

Kriittinen oman toiminnan tarkastelu oli ohjauskäytäntöjen onnistumisten ja haasteiden jatkuva arviointia.

"Niin me tehtiin opiskelijahuoltosuunnitelma. Tammikuussa tehtiin sellainen arviointi oppilaitosten osalta. Tällaisia tekijöitä, että ovatko ne toimineet sen mukaisesti. Siinä me ollaan arvioitu heidän lähettämien dokumenttien pohjalta, että miten ne on onnistunut. Pyydettiin jokainen oppilaitos kertomaan hyviä käytänteitä. Siellä on listauksia. Tällä tavalla tämä meidän prosessin kehittäminen ja yhteisen näkemyksen kehittäminen ja parhaat käytännöt." (suuret ja monialaiset, kehittämis- ja laatutyön edustaja)

"Meillä oli tällaiset opetuksen ohjausryhmät nimetyt. Ne ei tällä hetkellä toimi niin kuin välttämättä ryhmän, niin kuin aluksi tehtiin. Se oli vähän liian raskas rakenne. Nyt tutor-opettajan vetämänä ja tietty joukko opettajia tavallaan on siinä piirissä... Se ero meidän työskentelytavassa tällaisessa ohjausryhmässä niin se on jatkuva itsekritiikki. Miten me voitais tehdä tämä paremmin." (yksialaiset, opiskelijahuollon edustaja)

Keskittyminen tiettyihin asioihin kerrallaan näkyi muun muassa henkilökohtaisina ja juuri tietyille opiskelijoille räätälöityinä ohjauksellisina tai ohjauksesta vastaavien työnjaollisina ratkaisuin.

"Hyvin tieto kulkee opiskelijahuoltoryhmän kesken. Ja yritetään tällä hetkellä kerran kuussa pitää. Varataan kahden tunnin aika. Käydään ne suurimmat huolenaiheet läpi sillä tavalla, että monesti niitä asioita on joku hoitanut. Tavallaan sitten me kaikki tiedetään ja kerätään siinä näkemyksiä. Sitten jos on vaikeempia ratkaisuja, päätetään sitten yhdessä tässä se asia, että mitä tälle tehdään. Vastuutetaan hoitoa sitten eteenpäin, että ota sinä tämä ja vie tätä eteenpäin." (keskisuuret ja pienet, opiskelijahuollon edustaja)

"Siellä on vakavia ongelmia, jonka takia ne ei tule sinne ensimmäiselle, toiselle, kolmannelle eikä neljännelle palaverille. Eli sanoisin pitkäjänteinen ja sellainen puuttuva ote. Sitten kun se nuori saadaan kiinni, niin lähdetään räätälöimään hänen tarpeitaan vastaan." (suuret ja monialaiset, opiskelijahuollon edustaja)

"Mun mielestä enempi painopiste on varhaisessa puuttumisessa. Tänä syksynä on paljon aktiivisemmin puututtu siihen, että yhteisvalintalistasta katsottiin valmiiksi, että tuolta löytyy mukautettuja arvosanoja. Sitä polkua on madallettu, eli mukautettuja arviointimahdollisuuksia. Eli se on sitä ennalta ehkäisevää, ettei ne pääsiskään kasautuu ja pääsis tule sellainen olo, että minä en pärjää ja minä en halua tehdä tätä. Suunta ja keinot ja tavat – ehkä nyt rupee oleen sellaisia mahdollisuuksia, että pystyttäis myös ennaltaehkäisemään. Tähän mennessä se on ollut sieltä kantapään kautta." (keskisuuret ja pienet, opiskelijahuollon edustaja)

"Lähinnä me ollaan niistä alaikäisistä huolissaan. Me on kuraattorin kanssa tehty töitä. Meidän merkityksessä tämä varhainen puuttuminen, ennen kaikkea seurataan näitä alaikäisiä hyvinkin tarkasti." (yksialaiset, johdon edustaja)

"Opiskelijahuoltoryhmä kokoontuu joka viikko. Siellä päätetään siitä, että mitä tehdään tälle opiskelijalle ja kuka ottaa tämän vastattavakseen. Eli tarkistetaan viikoittain, että onko tehty. Tätä mentaliteettia on ajettu läpi. Se on yksilöllistä. Se on yksilöllistä opiskelijäkäsittelyä sitten siltä kasvamisenkin puolelta, mutta sitten myös sieltä ammatilliselta puolelta. Pannaan eri pienryhmään. Se voi olla viestintää, vaikka se opettaja ei pidä sitä viestintää, se on mukautettu

arviointien mukaan. Koetetaan kuljettaa läpi näin." (suuret ja monialaiset, johdon edustaja)

Ei ole konstikaan olla rohkea, jos ei pelota.

Hyvästä ilmapiiristä huolehtiminen oli erityisen näkyvää juuri ohjauksen alueella.

"Se on tavoite, että ketään ei päästettäisi täältä ilman ohjausta pois. Taitaa olla siellä meidän tämän vuoden tavoitteisiinkin kirjoitettu, että sujuva arki. Opiskelijan näkökulmasta koulussa olisi sujuva arki. Se apu tulee siihen ja heti. Se opiskelijahan ei odota huomiseen." (suuret ja monialaiset, johdon edustaja)

"Meillä on opettajia jotka ohjaa. Ei tarvitse opiskelijahuollon oikeastaan puuttua. Heillä on suuri sydän ja he ottaa sen opiskelijan kokonaisuena. Ne ei ota, jos on isommassa 20 opiskelijan luokassa ja kalvo, kalvo. Et sinä näe sitä nuorta, et sinä kohtaa sitä. Jos olet opettaja, jolla on sydän, niin sinä keskustele sen nuoren kanssa, että mitä kuuluu. Silloin löytyy niitä vaikeita kohtia. Minä uskon näihin pieniin puroihin, että jos yksi opettaja muuttuu ja toimi niin kuin suurella sydämellä ja tekee toisin, siitä voi syntyä toinen puro. Minäkin voin tehdä noin, kun toikin tekee. Mun on hyvin vaikea ymmärtää sitä, että ammatillisessa oppilaitoksessa joku opettaja voi olla vain ammatinopettaja. Se ei mene mun kaaliin ollenkaan. Voiko tehdä sitä työtä olematta samalla ohjaaja, edes jotenkin siinä ohjaajan roolissa. Kun siihen ohjaukseen kuuluu monta eri asiaa. Kyllä minä näkisin, että sitä sellaista ammatillisen profession ohjausta pitäisi olla kyllä joka opettajalla." (suuret ja monialaiset, opiskelijahuollon edustaja)

"Se on se opiskelijahuollon tavoite, että me saataisiin se tukiverkosto aina toimimaan. Ei kukaan jäisi yksin. Aina välillä yhdessä seurattaisi. Kaikille asioille ei voi mitään, vaikka miten yrittää. Kyllä me yritetään." (yksialaiset, opiskelijahuollon edustaja)

KÄYTÄNNÖN ESIMERKKEJÄ

Ohjausyhteydet perusopetukseen: yhteisiä toteutuksia

- Perusopetuksen ja ammatillisen peruskoulutuksen välillä oli yleensä kiinteä ohjausyhteistyö (katso edeltä tietyt poikkeukset).

- Kiinteän ohjausyhteistyön taustalla olivat tavallisesti henkilökohtaiset suhteet. Yhteydenoton kynnys oli tämän johdosta madaltunut.
- Kiinteä ohjausyhteistyö tarkoitti muun muassa runsaita henkilökohtaisia tapaamisia, puhelinsoittoja ja sähköpostiyhteydenottoja.
- Kiinteään ohjausyhteistyöhön kuuluivat usein myös yhteisissä koulutustilaisuuksissa tapahtuvat kontaktit ja epäviralliset keskustelut sekä ennakoon sovitut nivelpalaverit.
- Tarvittavat opiskelijoita koskevat ohjaukselliset tiedot siirtyivät joustavasti perusopetuksesta ammatilliselle puolelle.
- Ohjauksesta vastaavat ammatillisen puolen edustajat kävivät tiedottamassa yläkouluissa ammatillisen oppilaitoksen tai laitoksen koulutusmahdollisuuksista. Jalkauduttiin muutenkin yhä enemmän peruskouluihin.
- Tiedotettiin mahdollisimman aktiivisesti eri kanavien kautta ammatillisesta peruskoulutuksesta.
- Panostettiin tiedon vastaanottamiseen peruskoulun ohjauksen puolella, mikä asia koettiin usein ongelmalliseksi.
- Opinto-ohjaajien välinen erityinen yhteistyö koettiin yhdeksi opiskelijoiden turvaverkoksi ja oppilaitoksen tai laitoksen erityiseksi vahvuudeksi.

Ohjausyhteydet perusopetukseen: yksilöllisiä toteutuksia

- Perusopetuksen ja ammatillisen peruskoulutuksen opinto-ohjaajat tapasivat ensin maaliskuussa ja sitten uudelleen kesäkuussa, jolloin käytiin läpi opiskelijoiden valinnat ja sellaiset opiskelijat, joilla mahdollisesti oli ongelmia. Heitä tarkkailtiin erityisen huolellisesti alkusyksystä, miten opinnot lähtivät sujumaan.
- Perusopetuksen opinto-ohjaajat kävivät oppilasryhmiensä kanssa vierailuilla ammatillisissa oppilaitoksissa.
- Perusopetuksen opettajat kävivät ryhmien kanssa vierailuilla ammatillisissa oppilaitoksissa.
- Ammatillisen puolen opinto-ohjaajat kävivät peruskoulun vanhempainilloissa tai luokissa informoimassa ammatillisesta peruskoulutuksesta.
- Tutor-opiskelijat kävivät peruskouluissa esittelemässä ammatillista koulutusta.
- Jos jollakin peruskoululaisella todettiin olevan jatkoipaikka epäselvä, ammatillisen oppilaitoksen puolelta joku ohjauksesta vastaava henkilö meni

henkilökohtaisesti häntä tapaamaan ja mahdollisesti myös perhettä. Peruskoululainen tuli tutustumaan oppilaitokseen: hänelle esiteltiin taloa, tutustutettiin ihmisiin ja käytiin katsomassa kiinnostavia aloja.

- Jatkoipaikkaansa miettivä peruskoululainen pääsi yhdeksännän luokan aikana ammatilliselle puolelle koulukokeiluun joko tet-jaksolla tai muutoinkin.
- Sponsoroiitiin ammatillisen puolen omista resursseista alueen peruskoulujen erityisopettajille ja kuraattoreille suunnattua toimintaa. Heille järjestettiin esimerkiksi kaksi kertaa vuodessa isompi yhteinen tapahtuma.
- Pidettiin peruskoulujen opinto-ohjaajille suunnattuja erityisiä päiviä.
- Ammatillinen puoli järjesti peruskoululle ammatillisia VESO-päiviä.
- Alueen perusopetuksen opinto-ohjaajat kutsuttiin kaksi kertaa vuodessa ammatilliseen oppilaitokseen. Tämä oli muuttanut maakunnan ja ammatillisen puolen opinto-ohjaajien välejä luontevimmiksi ja lisännyt henkilökohtaisia kontakteja.
- Perusopetuksen opinto-ohjaajille ja työvoimatoimiston neuvonnasta vastaaville lähetettiin kuukausittain info-kirjeitä siitä, mitä ammatillisessa peruskoulutuksessa tapahtui. (Tämä liittyy läheisesti myös osa-alueen 12 yhteen sisältöön koskien koulutuksesta informointia ja sen markkinointia.)
- Oli luotu alueellisten palveluiden ja poikkihallinnollisen yhteistyön avulla jatkumo varhaiskasvatuksesta ammatillisen perusopetuksen loppuun. Tähän jatkumoon sulautuivat kaikki kasvatuksen ja koulutuksen nivelvaiheet muodostaen yhden saumattoman kokonaisuuden.

OPISKELIJAN KOKEMAA

"Mulla on ainakin yläasteelta se, että mä muistan mejän yläasteella mejän opo painotti tosi paljon lukioon menemistä. Et joo tietenkin se menee koulukohtaisesti, mutta mejän opo oli sillai...Kyllä tuntu, että opinto-ohjaajan mielestä amis on vähän semmonen...Oli hyvin kyllä siinä mielessä, että jos halus käyvä jossain niin oli mahollisuus päästä myös käymään siellä tutustumassa." (2)

"No, musta tuntuu, et se on tää mejän yhteiskunta, mikä on niin hirveen lukiopainotteinen. No, kun vieläkin tuntuu sille, että nyt valmistutaan ylioppilaaks, nyt on suuri tämmönen juhla, mutta kun valmistutaan ammattiin niin se on vähän sellanen." (1)

Ohjauksen moniammatillisuus: yhteisiä toteutuksia

- Ohjauksen moniammatillisuuden perustana oli toimiva, verkostoitunut ja kattava opiskelijahuoltoryhmä, tai suuremmilla koulutuksen järjestäjillä useita ryhmiä.
- Opiskelijahuoltoryhmän kokoonpano vaihteli jonkin verran oppilaitoksen koon, resurssien ja erityisominaisuuksien perusteella.
- Tavallisimmin opiskelijahuoltoryhmään kuuluivat ydinjoukkona rehtori tai apulaisrehtori, opinto-ohjaaja, terveydenhoitaja, kuraattori ja erityisopettaja.
- Edellisten lisäksi opiskelijahuoltoryhmään saattoi kuulua erityisopetusvastaava eli erva-opettaja, koulupsykologi, asuntolanhoitaja tai -valvoja, koulutuspäälliköitä ja -johtajia, linjanjohtajia, yksiköiden johtajia, vahtimestari, aineenopettajia, opiskelijakoordin aattori, opiskelijapastori, nuoriso-ohjaaja, kerho-ohjaaja tai opintotoimiston toimistosihiteerejä.
- Monet puhuivat hajautetusta mallista, jossa kaikki tekivät tavoitteellista ohjaustyötä.
- Moniammatillisten ryhmien jäsenet ottivat ohjausvastuuta oman asiantuntijuutensa puitteissa, eli edellytettiin kaikkien osallistujien henkilökohtaista panosta. Tämä takasi sen, että resurssit riittivät, vaikkei omassa talossa olisikaan ollut esimerkiksi kuraattoreita tai koulupsykologeja.
- Vaativissa tapauksissa yksi henkilö päävastuutettiin tietyn opiskelijan asioista, vaikka kaikki antoivatkin oman panoksensa.
- Moniammatillisuus tuki opetuksen ja ohjauksen henkilökohtaistamista.
- Moniammatillisuus ilmeni käytännössä monin tavoin, esimerkiksi HOJKS:ien laadinnassa tai tukitoimissa.
- Painotettiin sitä, että palvelujen viisas järjestäminen oli monesti tärkeämpää kuin niiden määrä.
- Tarvittava tieto kulki hyvin henkilöltä, ryhmästä ja yksiköstä toiseen.
- Ohjausprosessi oli hoidettu hyvin. Se oli yleensä joko kirjallisesti selkeästi kuvattu tai suullisesti täsmällisesti sovittu.
- Ohjauksen moniammatillisuudesta välittyi vahva yhteisöllisyyden henki.
- Moniammatillisuuden tavoitteina olivat ongelmien ennaltaehkäiseminen, henkilökunnan ja opiskelijoiden tukena toimiminen sekä vaikeisiin ongelmiin puuttuminen ja näiden tapausten ratkaiseminen.
- Moniammatillisuus oli monen rehtorin kannalta tärkeää. Rehtori tutustui opiskelijahuoltoryhmän kautta opiskelijoiden asioihin ja sai todellista tietoa siitä, missä milloinkin menttiin.
- Moniammatillisuus ulottui usein oppilaitoksen tai laitosten ulkopuolelle yhteistyöverkostoina.

Ohjauksen moniammatillisuus: yksilöllisiä toteutuksia

- Opiskelijahuoltoryhmien kokoontumiset olivat säännöllisiä ja ennalta sovittuja.
- Opiskelijahuoltoryhmän kokoontumiset sovittiin tarpeen mukaan.
- Opiskelijahuollon moniammatillinen rakenne saattoi olla moniosainen: Kolmiosaiseen rakenteeseen kuuluivat esimerkiksi 1. varsinainen ja laajempi opiskelijahuoltoryhmä, 2. pienempi viikoittain kokoontuva ydinryhmä käytännön työrukkasena ja 3. opiskelijahuollon laajempi tukiverkosto, joka kokoontui 1-2 kertaa vuodessa.
- Yhteisen opiskelijahuoltoryhmän tai tiimin lisäksi joissakin oppilaitoksissa toimivat talokohtaiset ohjausryhmät, jotka jalkauttivat ohjauskäytänteitä.
- Ohjauksen moniammatillinen rakenne käsitti varsinaisen opiskelijahuoltoryhmän rinnalla toimivia opintotiimejä tai opintojen tukiryhmiä, joissa oli mukana opinto-ohjaajien lisäksi opintotoimisto ja yksiköiden johtajat. Ne keskittyivät lähinnä opintojen tukemiseen.
- Moniammatillisuus tarkoitti myös erilaisia kokoonpanoja akuutteja tarpeita, lyhyemmän aikavälin kehittämisasioita, pitkän linjan kehittämistä ja konkreettista puuttumista kaipaavia ohjausasioita varten.
- Moniammatillisuus näkyi esimerkiksi opiskelijahuolto toiminnan jakautumisena erityisopetukseen, opinto-ohjaukseen, kuraattori- ja asuntolatoimintaan sekä terveydenhuoltoon.
- Opinto-ohjaaja löytyi jokaisesta toimipisteestä.
- Opiskelijahuoltoryhmä oli tiiviissä yhteistyössä työelämän kanssa.
- Moniammatillisuuden ja yhteisen vastuunoton toteutumista seurattiin tuloskyselyllä.
- Jotkut suuremmat koulutuskuntayhtymät pyrkivät yhtenäistämään eri oppilaitosten opiskelijahuoltoryhmien kokoonpanoa ja toimenkuvaa.

- Asuntolahoitajat oltiin omasta pyynnöstään ottamassa mukaan opiskelijahuoltoryhmien kehittämiskoulutukseen.
- Pienemmät koulutuksen järjestäjät tekivät jonkun muun tai joidenkin muiden oppilaitosten kanssa moniammatillista ohjausyhteistyötä, esimerkiksi yhteisen opinto-ohjaajan, kuraattorin tai koulupsykologin muodossa.

Aineen- ja ammattiopettajien ohjauksellinen panos

- Kaikissa oppilaitoksissa aineen- ja ammattiopettajien ohjauksellinen vastuu ja panos olivat tulleet entistä tärkeämmiksi. Korostettiin vuorovaikutuksellisuutta ja välittämistä. Ohjaus oli lisääntyvästi kollektiivinen prosessi.
- Aineen- ja ammattiopettajien ohjaus oli yksi tärkeä osa moniammatillista ohjausta.
- Erityisesti pienemmissä oppilaitoksissa aineen- ja ammattiopettajien ohjauksellinen panos oli aivan välttämätön riittämättömien resurssien vuoksi.
- Opettajien tehtävä oli lähinnä puuttua oppimiseen liittyviin asioihin. Hoitamisen tehtävä jätettiin yleensä ammattilaisille, mutta joissakin tapauksissa aineen- ja ammattiopettajat kartoittivat opiskeluun ohjaamisen rinnalla laajemminkin opiskelijan elämäntilannetta, hakivat toimivia ratkaisuja tai keskustelivat opiskelijoiden kanssa oppilaitoksen arvoista ja pelisäännöistä.
- Aineen- ja ammattiopettajien ohjauksessa oli opintojen ohjaamisen lisäksi myös enenevästi kasvatuksellinen ote.
- Ammatilliseen ohjaukseen kuului kiinteästi uraohjausta.
- Pyrittiin siihen, että aineen- ja ammattiopettajat voisivat hoitaa pienempiä ongelmia ja ennaltaehkäistä näin kasautuvien ongelmanvyyhtien syntymistä.
- Aineen- ja ammattiopettajat osasivat useimmiten ohjata opiskelijan eteenpäin, jos he kokivat, että tämä tarvitsi muuta ohjausta kuin sitä, jota he pystyivät antamaan.
- Ohjausmenetelmistä tärkein oli henkilökohtainen keskustelu, mutta esimerkiksi kokeiden palautus tai tukiopetus toimi myös hyvänä ohjaustilanteena. Erityisesti yleisaineiden opettajilta toivottiin riittävästi kärsivällisyyttä ohjata heikkoja opiskelijoita.
- Aineen- ja ammattiopettajien ohjaus oli tärkeää muun muassa työssäoppimisen paikkaa valittaessa.
- Aineen- tai ammattiopettaja saattoi koota eri luokilta tai koulutusaloilta opiskelijaryhmän, joka sai lisäohjausta jossakin vaativaksi tai vaikeaksi osoittautuneessa asiassa joko pidemmän tai lyhyemmän aikaa erillään muista opiskelijoista.
- Joskus aineen- tai ammattiopettajat käyttivät samanaikaisopetusta ohjauksellisesti niin, että luokassa tai ryhmässä oli samaan aikaan kaksi opettajaa.
- Joissakin oppilaitoksissa oli tutor-opettaja -systeemi, jolloin osa aineen- tai ammattiopettajista toimi opiskelijoiden tutor-opettajina.
- Jotkut aineen- ja ammattiopettajat olivat saaneet opinto-ohjaajan koulutuksen ja osa heistä oli suorittanut viiden opintoviikon verran erityispedagogiikan opintoja. Tämä koettiin tärkeäksi resurssiksi.
- Aineen- ja ammattiopettajien antama ohjaus nähtiin myös ikä-, sukupuoli-, koulutus- tai persoonallisuusky symyksenä.
- Toisten opettajien ohjauksellisen panostuksen lisääntyminen oli vaikuttanut positiivisesti muihin opettajiin.
- Joissakin oppilaitoksissa aineen- ja ammattiopettajat saivat ohjaukseen liittyvää koulutusta esimerkiksi oppilaitoksen oman opiskelijahuoltotyöryhmän tai jonkun sen edustajan toimesta.
- Joissakin oppilaitoksissa oli kehitteillä tai oli joko osittain tai kokonaan käytössä sähköinen opintojen ja poissaolojen seurantasysteemi, joka lisäsi ja paransi aineen- ja ammattiopettajien ohjauksellista panosta. Tällainen systeemi oli liitetty tai sitä oltiin liittämässä koko oppilaitoksen kehittämis- ja laatutyöhön yhtenä tärkeänä mittarina.
- Osassa oppilaitoksia oli aloitettu jokin muu systemaattinen kehittämistyö, jossa aineen- ja ammattiopettajia sekä koko henkilöstöä sitoutettiin laajasti ohjaustyöhön.
- Haluttiin lisätä aineen- ja ammattiopettajien tietämystä opiskelijoiden ammatillisen profession ohjauksesta. Näin oppilaitoskulttuurin koettiin muuttuvan ohjauksellisemmaksi ja yhteisöllisemmäksi.

OPISKELIJAN KOKEMAA

(Vastauksia kysymykseen, voiko aineenopettaja ohjata ja jos voi, niin miten)

"Kyllä ilman muuta voi. Ihan siis palautteella, että tää nyt näyttäisi, että on sun ala tai tää ei ollu sun alan

juttu. Ihan tällasella palautteella varmaan.” (1)

”Niin just toi, että kun opettajat sanoo, että sä oot hyvä tässä ja vähän heikko, sulla on vähän heikommalla toi, että kannattais ehkä miettiä, että olisko tää nyt sun linjas sitten.” (3)

”Mut tosiaan jotkut aineet on sellasia, että jos tänne tulee opettaja sanomaan, että nyt se menee hyvin ja nyt sä osaat niin sitä tuntuu, että no niin, täähän ei ookaan niin hirveetä, mille tää tuntu alussa.” (1)

”Ja just se, että kun tekee jotain hyvin ja osaa sen asian niin opettaja sanoo myöskin sitten, että sää teit ton hyvin.” (3)

Alueellinen ohjaus

- Mahdollisuudet osallistua alueelliseen ohjausyhteistyöhön vaihtelivat melko paljon. Se ei ollut läheskään aina kiinni ammatillisen peruskoulutuksen omista pyrkimyksistä, tarpeista ja toiveista.
- Joillakin alueilla oli muodostunut erittäin kiinteä ohjausverkosto ja yhteistyö, toisilla ei.
- Jollain suuremmalla koulutuskuntayhtymällä oli monitasoinen alueellinen ohjausyhteistyö: omien oppilaitosten opinto-ohjaajista muodostuva kehittämissyhmä ja laajempi alueen opinto-ohjaajien verkosto omine ryhmineen.
- Joillakin oppilaitoksilla oli mahdollisuus olla yhteydessä muiden alueen ohjauksen toimijoiden kanssa alueellisen yhdyshenkilön kautta.
- Joskus alueellinen ohjausyhteistyö oli oppilaitoksessa vain yhden henkilön varassa.
- Joissakin oppilaitoksissa rehtori tai koulutusjohtaja oli alueellisen ohjausyhteistyön keskeinen toimija.
- Kuraattoreilla saattoi olla oma sosiaalipuolen järjestämä yhteysverkostonsa.
- Joillakin alueilla oli perusopetuksen, ammatillisen peruskoulutuksen ja lukioiden yhteisiä säännöllisiä opinto-ohjaajien tilaisuuksia.
- Yhteistyöllä oli monia muotoja: yhteisiä kokouksia tai esimerkiksi toisiin oppilaitoksiin tutustumista.
- Jotkut oppilaitokset verkostoituivat alueellisen erityisopetussyhteistyön kautta.
- Alueellisen yhteistyön pohjana saattoi olla jokin hanke, esimerkiksi yhteisten nettisivujen tai alueellisen ohjaussuunnitelman tekeminen.
- Vain harvoilla oli alueellinen ohjaussuunnitelma tai siitä ei ainakaan tiedetty mitään.
- Joissakin oppilaitoksissa alueelliseen ohjausyhteistyöhön liittyi myös paikallinen yliopisto tai työelämä esimerkiksi maakunnallisten työssäoppimisen yhtenäisten ohjauskäytäntöjen kautta.
- Joillekin oppilaitoksille poikkihallinnollinen yhteistyö esimerkiksi työvoima- tai nuorisotoimiston kanssa tarjosi korvaavan alueellisen ohjausverkoston.
- Poikkihallinnollinen alueen ohjausyhteistyö saattoi kohdistua vaikkapa erityistä tukea tarvitsevien nuorten opetuksen ja heidän psykososiaalisten palvelujensa järjestämiseen. Oltiin esimerkiksi muodostamassa erityisopetuksen alueellista klinikkatyypistä resurssikeskusta.
- Jotkut oppilaitokset olivat verkostoituneet aikuislukion tai jonkin muun aikuiskoulutuksen ohjaustahon kanssa.
- Muutama oppilaitos verkostoitui läänihallituksen kautta tulevilla ohjauskontakteilla esimerkiksi koulutuspäivillä.
- Alueellinen ohjausyhteistyö saattoi liittyä koko kaupungin opiskelijahuoltosysteemin kehittämiseen.
- Fuusiot ja uudet koulutuskonsernit näyttivät usein edesauttaneen alueellista ohjausyhteistyötä ja verkostoitumista, vaikkakin fuusiot koettiin monessa muussa suhteessa vaativina ja raskaina prosesseina.
- Jotkut oppilaitokset totesivat kuitenkin, että huolimatta kiinteän alueellisen ohjausverkoston puutteesta he tiesivät, mistä tarvittaessa hakea apua ja konkreettisia neuvoja. Yhteistyötaho saattoi tällöin olla muukin kuin suoraan ohjaukseen liittyvä.

9 Yhteiset vahvat yksittäiset sisällöt

Edellisissä kappaleissa käytiin läpi yhteiset vahvat viisi osa-aluetta sisältöineen. Tämän jälkeen tarkastellaan niitä muiden osa-alueiden erillisiä sisältöjä, jotka osoittautuivat tutkittujen koulutuksen järjestäjien pedagogisen jaetun johtajuuden ja kollektiivisen oppimisprosessin yhteisiksi vahvuuksiksi. Yhteisten sisältöjen tulosten esittely tapahtuu samalla tavalla kuin yhteisten vahvojen osa-alueidenkin. Tämän lisäksi kunkin yhteisen vahvan sisällön kohdalle on kokonaiskäsityksen saamiseksi liitetty koko osa-alueen profiili, vaikka muita osa-alueen sisältöjä ei tässä yhteydessä sen laajemmin analysoitaisikaan.

Erilliset vahvat yhteiset kuusi sisältöä ja niiden keskiarvot olivat:

- Opintopolun nivelvaihtely perusopetuksesta ammatilliseen peruskoulutukseen (3,6)
- Opetussuunnitelmatyöhön liittyvät kaikkia opiskelijoita koskevat tukitoimet (3,3)
- Henkilöstön kehittämisen suunnitelmallisuus sekä henkilöstön sitoutuneisuus, pysyvyys ja pätevyys (3,3)
- Henkilöstön täydennyskoulutus (3,4)
- Keskeyttämisen vähentämiseen ja opintoihin sitouttamiseen liittyvät erillishankkeet ja projektit (3,4)
- Koulutuksesta informointi ja sen markkinointi (3,6)

Kaksi ensimmäistä yksittäistä sisältöä koskivat opetussuunnitelmatyötä, kaksi seuraavaa henkilöstön kehittämistä ja kaksi viimeistä koulutuksen rakenteita ja järjestämistä. Seuraavaksi käydään läpi kaikki yksittäiset vahvat sisällöt edellisessä järjestyksessä, joka seuraillee taulukkoa 1, ei siis tärkeysjärjestyksessä.

Opintopolun nivelvaihtely perusopetuksesta ammatilliseen peruskoulutukseen

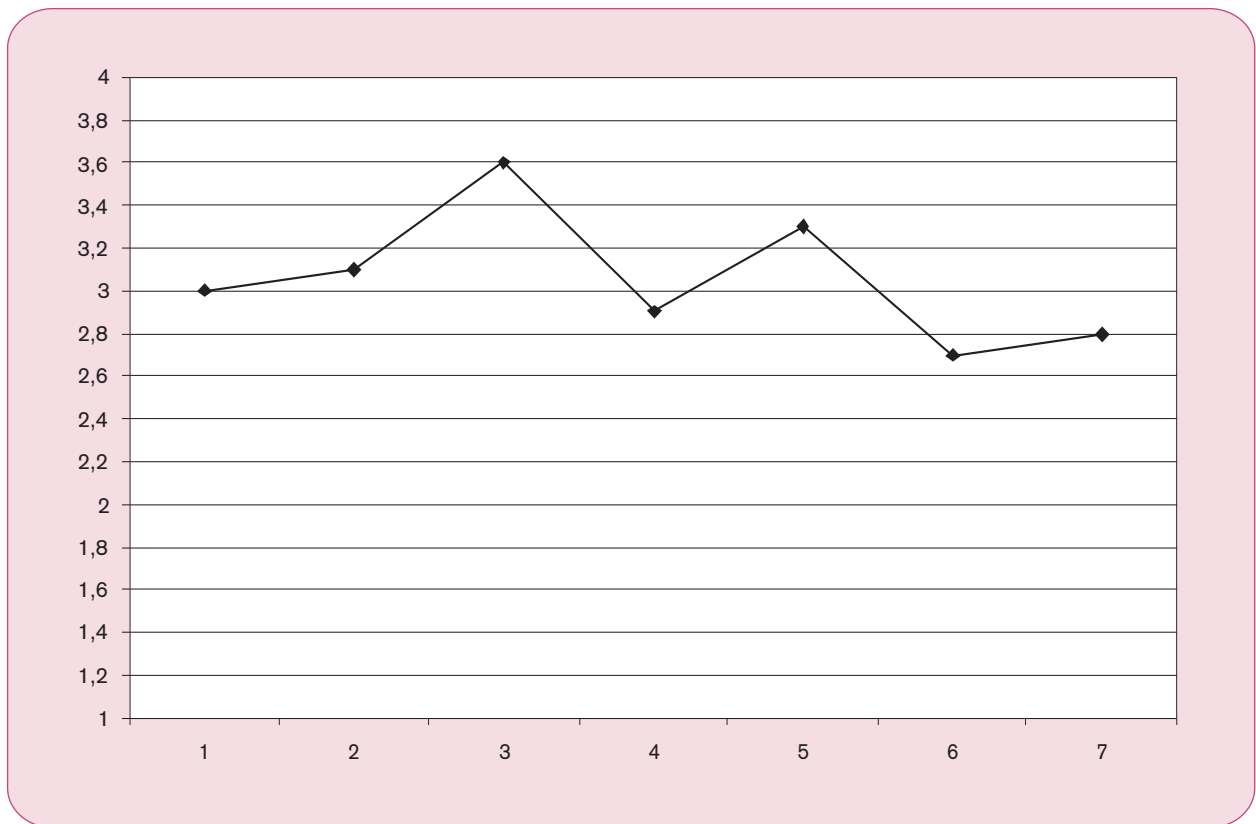
Perusopetuksen ja ammatillisen peruskoulutuksen nivelvaihtelyöhön liittyvät käytänteet ja toiminnot osoittautuivat yhdeksi ratkaisevaksi vahvemman pedagogisen jaetun johtamisen ja syvemmän kollektiivisen oppimisprosessin ilmentymäksi. Tämän sisällön keskiarvo 3,6 oli analyysin toiseksi korkein muutaman muun sisällön ohella. Opintopolun nivelvaihtely pe-

rusopetuksesta ammatilliseen peruskoulutukseen näkyy koko osa-aluetta 6 eli opetussuunnitelmatyön sisältöisiä tekijöitä esittävästä kuviosta 6 kohdasta 3.

Kymmenen koulutuksen järjestäjää sai laatu-tason 4, kolme tason 3 ja yksi oli tasolla 2. Koulutuksen järjestäjän koolla ja sijainnilla oli merkitystä aivan samoin kuin ohjauksen perusopetusyhteyksien kohdalla. Eräät lähinnä yksialaiset koulutuksen järjestäjät eivät olleet pystyneet aiemmin mainittujen rajoitusten takia hoitamaan nivelvaihtelyä samalla tavoin kuin muut. Heidän saamaansa laatu-tasoa nosti kuitenkin aiemmin puheena ollut kompensoiva toiminta.

Kuviosta 6 ilmenevät kaikkien osa-alueen 6 sisältöjen keskiarvot. Ne olivat:

- 1 HOPS (3,0)
- 2 opintojen seuranta (3,1)
- 3 opintopolun nivelvaihtely perusopetuksesta ammatilliseen peruskoulutukseen (3,6)
- 4 HOJKS (2,9)



Kuvio 6. Osa-alue 6: Opetussuunnitelmatyön sisältöisiä tekijöitä

- 5 opetussuunnitelmatyöhön liittyvät kaikkia opiskelijoita koskevat tukitoimet (3,3) (näistä puhutaan enemmän seuraavassa kappaleessa)
- 6 yrittäjyys (2,7)
- 7 opintojen muu käytännönläheisyys ja konkreettisuus (2,8)

Muista osa-alueen 6 sisällöistä voidaan tehdä joitakin havaintoja. Henkilökohtainen opetussuunnitelma eli HOPS tehtiin useimmiten kaikille opiskelijoille; tämä työ oli tasaisen varmaa ja laadukasta. HOPS-työhön ja siihen liittyvään opintojen seurantaan palataan luvuissa 10 ja 11.

Vaikka HOJKS-työ oli yleisesti ottaen suunnitelmallisesti ja tarkoituksenmukaisesti toteutettua, se ei ollut kaikissa tutkituissa oppilaitoksissa keskeisellä sijalla siitä yksinkertaisesta syystä, että joukossa oli muutamia oppilaitoksia, joissa oli keskimääräistä vähemmän erityisopetusta tarvitsevia opiskelijoita. Tällöin HOJKS:ejä koskevan sisällön laatuosaksi määrittyi pakostakin enemmän ykkösiä tai kakkosia. Tämä vaikutti kyseisen sisällön keskiarvoa madaltavasti. Toisaalta eräissä koulutuskuntayhtymissä tai oppilaitoksissa erityisen tuen tarpeessa olevia opiskelijoita oli huomattavasti keskivertoa suurempia määriä. Mutta vaikka erityisen tuen tarpeessa olevia opiskelijoiden määrä vaihtelikin, ei sen koettu poistavan keskeyttämisen vaaraa ja mahdollisuutta. Keskeyttämiseen voi tapahtua niin kovin monista syistä, kuten raportin alussa jo todettiin. Myöskään erityisen tuen tarpeessa olevat opiskelijat eivät ole välttämättä potentiaalisia keskeyttäjiä. Aiheeseen palataan luvussa 11, kun esitellään eräs laatutason 4 käytännön esimerkki ja myöhemmin käsiteltäessä opiskelijoiden heterogeenisuutta.

Yrittäjyyden osuus – kuten erityisten yrittäjyysopintojen, -kasvatuksen tai muun työssäoppimisen ulkopuolisen yrittäjyyteen liittyvän aineksen – ei todentunut kaikissa oppilaitoksissa samalla tavoin. Tämä sisältöalue oli vahvasti kytköksissä koulutusalaan tai -linjaan. Jos koulutusala tai -linja (esimerkiksi kaupanala tai veneenrakennus-, parturi-kampaamo- tai kosmetologilinja) tuki yrittäjyyden erityistä painottamista, sen laatutaso oli yleensä korkea.

Opintojen muulla käytännönläheisyydellä ja konkreettisuudella haluttiin kartoittaa kaikkia ammatin ja

tulevan työn todellisuuteen liittyviä käytänteitä, jotka eivät suoranaisesti kuuluneet muihin opetussuunnitelmatyötä käsitteleviin sisältöihin tai työssäoppimiseen. Tähänkin aiheeseen palataan luvuissa 11 ja 12.

Perusopetuksen ja ammatillisen peruskoulutuksen sekä yleistä että ohjauksellista nivelvaihtelyä (osa-alueet 6 ja 13) koskevien sisältöjen keskiarvot 3,1 (kuvio 6) ja 3,6 (kuvio 5) vahvistavat käsitystä siitä, miten ensiarvoisen tärkeää perusopetuksen ja ammatillisen peruskoulutuksen nivelvaihtely on keskeyttämisen vähentämisessä ja onnistuneessa opintoihin sitouttamisessa.

Osa-alueen 13 yhteydessä käsiteltiin jo perusopetuksen ja ammatillisen peruskoulutuksen nivelvaiheen ohjauksellisen yhteyden kiinteyttä lähinnä henkilökohtaisten kontaktien, verkostoitumisen ja organisaattorien tekijöiden näkökulmista. Tässä sisällössä kyseistä nivelvaihetta käsitellään paljon laajemmin, ei vain ohjauksen tai erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden näkökulmasta, vaan yleisinä ja kaikkia uusia opiskelijoita koskevana tiedonsiirtokäytänteinä ja muina siirtymiseen liittyvinä prosesseina.

Systemaattisuus ja sitkeys perusopetuksen ja ammatillisen peruskoulutuksen nivelvaihtelyssä:

"Saattaenvaihtopalaveri suoritetaan alueella ja niiden kautta saadaan tietoa. Sitten on nämä siirto-HOJKS:t ja sitten tiedonsiirtokaavakkeet. Me on tehty tätä 10 vuotta ja laajennettu. Nyt me käydään 15 peruskoulun oppilashuoltoryhmää ja saatetaan koko koulutusyhtymän kaikkiin oppilaitoksiin. Minä kierrän, kun olen yhteinen. Sitten saattaa olla, että on konsultoiva erityisopettaja, joka kiertää amiksen osuutta tai sitten kiertää eri kuraattoreita eri pisteistä. Ja terveydenhoitajat käyttää omaa työaikaansa siihen. Me kierretään vaihtelevasti, eri kokoonpano eri paikoissa." (suuret ja monialaiset, opiskelijahuollon edustaja)

"Tällä alueella on nivelvaiheet tehty kauan, tosi kauan. Se tehdään jo ihan tuolta päiväkodista perusopetukseen. Varmaan viimeisenä tultukin siihen toisena asteena mukaan. Tämä on ihan päiväkodista saakka, vaihdetaan perusopetuksesta ala-asteelta ja yläasteelta ja sitten meille. Aivan varmasti se kasaantuu tänne sitten ne hyvät vaikutukset. Sitten sitä on laajennettu oikeastaan tänä vuonna. No viime vuonna

jo ensimmäistä kertaa aloituksessa oli se, että muut kunnat mukana, joista meille opiskelijoita tulee. Niistä myös sen tiedonsiirtolomakkeen kautta." (keskisuuret ja pienet, opiskelijahuollon edustaja)

"Kyllä meillä on iso alue. Meillä on 11 yläastetta peruskoulun puolelta kenen kanssa on jo useamman vuoden tällainen nivelvaiheen tiedonsiirtoyhteistyö. Se tapahtuu sieltä peruskoulun oppilaanohjaushenkilöstön ja sitten täällä meillä vastaavan opiskelijahuoltohenkilöstön välisenä ihan konkreettisena tapaamisena. Me ollaan kehitetty siihen sen lisäksi tällainen nivelvaiheen tiedonsiirtolomake, jossa on tietyt perusasiat. Ei me haluta mennä kauas historiaan, vaan sen, mikä vaikuttaa niihin oletettuihin probleemiin, mitä voi sitten tulla tässä seuraavalla tasolla. Me konkreettisesti tavataan ja puhumalla vielä vahvistetaan, siirretään se tieto. Sitten kesän aikana kuraattorin hommiin ja palveluohjaajan hommiin on kuulunut tehdä siitä koonti, joka on opiskelijahuoltotyöntekijöitten henkilöstön käyttöön. Eli sitä ei sellaisena jaeta eteenpäin. Sitten kun syksyllä just ennen koulun alkua, niin nähdään ketkä on tulossa. Sitten opiskelijahuoltohenkilöstö on sinne osastolle yhteydessä ja kerrotaan, että tällaiset asiat esimerkiksi, että tulee opiskelija, jolla on vaikea lukihäiriö. Tämän tason asiat siirretään. Sen tyyppiset ja mennään vaikka muihin taustatietoihin, niin niitä ei siellä vielä käydä läpi. Ne on ikään kuin siellä pakissa, katsotaan sitten jos tulee probleemaa. Sitä on tehty jo niin monta vuotta, että tietynlaiset asiat on muuttunut niin rutiiniluontoiseksi, että niitä ei tarvii enää miettiä. On päästy siihen hiomiseen. Menee joka vuosi vähän paremmin." (suuret ja monialaiset, opiskelijahuollon edustaja)

Kriittinen oman toiminnan tarkastelu perusopetuksen ja ammatillisen peruskoulutuksen nivelvaihteydessä:

"Ei tuo ole saumatonta. Siis tarvittaisi enemmän sitä yhteistyötä. Tarvittaisi sieltä tietoa, koska yhteisvalinnan kautta tänne pääsee meidän mielestä todella erityisopetusta tarvitsevia opiskelijoita. He täyttävät vaan sen yhteisvalintalomakkeen, ja siihen laitetaan keskiarvot. He ovat voineet saada mukautettuja arvosanoja siellä peruskoulussa... Mukautettu vitonen nostaa sen keskiarvon ja pääsee tänne ihan suoraan. Sitten kun se opiskelija tulee tänne, me tajutaan vasta tämän kyselyn kautta, jos sittenkään, testien kautta: herranen aika, tällä on näin paljon ongelmia. Ne tulee tällä tavalla, että siellä mukautettu seiska on ihan eri seiska kuin oikee seiska. Ensinnäkin ihan yhteisvalinnan käytännöissä on vikaa. Se olisi hyvä,

että se tulisi sinne vastaanottavaan kouluun se tieto." (yksialaiset, johdon edustaja)

"Tällä alueella on erittäin vilkas opo-yhdistys per ohjausväki ja meidänkin porukka on mukana siellä. Tieto siirtyy puhelimitse sekä näiden palaverien. Minut esimerkiksi kutsuttiin nyt syksyllä tonne yläasteelle, jossa sitten on se tiedonsiirtolappunen. Käytiin vielä, että se ei ollut pelkästään, että sain se lappusen. Me käytiin ihan opiskelijat läpi, minkälainen tyyppi mahdollisesti on. Mikä hauskinta tässä on, niin yleensä niin, että peruskoulussa tuntuu että tarvii apua kovasti. Sitten kun ne tulee meille, niin ne ei hirveesti tartte. Se muuttuu ja sitten tulee niitä ylläreitä. Mitkä on peruskoulussa sanottu, että joo tämä on todella hyvä ja kiltti ja kaikkea. Enää ei olla kilttejä ja kaikkea, kun tullaan tänne. Kyllä sellaisia merkkejä olen havainnut, että se kaksi puoli kuukautta kesällä se on todella pitkä aika. Samoin se on meillä siinä ensimmäisen ja toisen vuoden välissä se ensimmäinen kesäloma. Se on kanssa hirvittävän pitkä aika näille opiskelijoille. Koska ne toista vuotta tulee kouluun tänne, niin ne on jo vuoden opiskellut tätä alaa. Nyt alan kohta olla ammattilainen. Sitä kasvamista tapahtuu molempiin suuntiin. En sano, että se huonoa olisi se tiedonvaihtohomma. Siinä tulee just tällaiset häiriöt ja nämä tulee sitä kautta ilmi." (keskisuuret ja pienet, opiskelijahuollon edustaja)

Keskittyminen tiettyihin asioihin kerrallaan perusopetuksen ja ammatillisen peruskoulutuksen nivelvaihteydessä:

"No ensin voin sanoa, että meillä on hyvä yhteistyö meidän alueen peruskouluihin. Siitä tulee aika paljon informaatiota. Sitten he heti alussa meidän erityisopettaja kiertää kaikki ekaluokat siellä. Tämä ihminen nyt minä olen, ja että ne tietää kuka on erityisopettaja. Sitten ne täyttää tämän lomakkeen. Itsearviointilomake. Yritetään niin nopeasti kuin on mahdollista saada ne oppilaat löydettyä, jotka tarvitsee jotain erikoista. Vuosi vuodelta ne tulee yhä enemmän itsestään ja sanovat heti ensimmäisenä ja toisena päivänä, että mulla on tällainen dokumentti. Minut on testattu peruskoulussa. Muutama vuosi taaksepäin, niin ei ollut sellaista. Sanoisin, että nyt meidän alueella on seitsemän yläastetta. Meillä on oma kuraattori ja meillä on tosi hyvää yhteistyötä kaikille peruskouluille ja yläasteille. Meillä on jo ennen kuin ekaluokkalaiset ovat jo täällä, meillä on tosi hyvä info jokaisesta, jolla on jonkinlaisia ongelmia." (keskisuuret ja pienet, opiskelijahuollon edustaja)

"Kyllä sen (nivelevaihteyden) kautta löytyy tosi paljon. Se on ennen ollut meillä tällaista paperivaihtoa, eliikkä näitten tietojen vaihtoa paperilla. Nyt tämä on toinen syksy, kun me on lähdetty tähän, että me kokoonnutaan. Aiotaan jatkaa sitä." (suuret ja monialaiset koulutuksen järjestäjät, johdon edustaja)

"Niin me ollaan kehitelty sitten sellainen tiedonsiirtolomake, joka lähetetään meiltä tammi-helmikuussa jokaikiseen X:n yläkouluun. Se täytetään siellä peruskoulussa jokaikisestä ysiluokkalaisesta. Kun äsken oli puhetta pikkasen rajatapauksesta, jotka voisi olla erityisopiskelijoita tai ei, mutta tarvii tukea paljon. Sitten me saadaan silloin, kun opiskelijat tulee syksyllä tänne, niin sen kesän aikana ennen kuin opiskelija aloittaa opintonsa... Meillä on kaikista opiskelijoista se lomake, missä peruskoulu on täyttänyt yhdessä sen oppilaan kanssa tietoja. Sitten se on käynyt kotona, eliikkä huoltajat ovat saaneet laittaa omat kommenttinsa sinne. Sieltä tullut huoltajilta todella hyviä kommentteja. Sitten se palautuu meille, ja me ohjataan se oikeeseen oppilaitokseen sitten kun tiedetään, missä se on. Meidän opiskelijahuoltohenkilöstö loppujen lopuksi on todennut, että he saavat erittäin hyvää tietoa tästä lomakkeesta... Meillä on tällainen maakunnallinen opinto-ohjaus- ja yhteistyöverkosto ja erityisopetuksen yhteistyöverkosto. Sitten meillä on vielä perustettu tällainen erityiskasvatuksen ja erityisopetuksen yhteistyöryhmä. Me kutsutaan peruskoulun ja lukion opinto-ohjaajia ja erityisopettajia yhdessä meidän erityisopettajien ja opinto-ohjaajan kanssa samoihin koulutuksiin, työelämään tutustumisiin ja kaikkiin tällaisiin. Yritetään tällaisia kumppanuuksia rakentaa, että ne tukisi sitten näitä nivelevaihteita." (suuret ja monialaiset, kehittämistyöstä vastaava ja opiskelijahuollon edustaja)

Hyvästä ilmapiiristä huolehtiminen perusopetuksen ja ammatillisen peruskoulutuksen nivelevaihteydessä:

"Meillä on paikkakunnalla muutenkin kauhean vahva tämä nivelevaihteyden. Siinä ihan konkretiana on se, että ammattioppilaitoksessa on koulutuskokeilu, ammatilliseen koulutukseen ohjaava ja valmistava koulutus. Se on uusi asia. Sitten meillä on samoissa tiloissa toiminut perusopetuksen kymppiluokka kolme vuotta. Kyllä se antaa sellaista kuvaa opiskelijoille kaiken kaikkiaan siitä välittämisestä ja siitä yhteisöllisyydestä. Katsotaan, että perusopetuksesta vähän saattaen vaihdetaan eteenpäin tämä talon kautta tai läpi." (keskisuuret ja pienet, opiskelijahuollon edustaja)

Seuraavaan on koottu lähinnä sellaisia käytännön esimerkkejä, joita ei aiemmin käsitelty perusopetuksen ohjausyhteyksien kohdalla. Osa alla olevista toiminnoista oli tyypillisiä monille koulutuksen järjestäjille, osa muutamalle ja osa ehkä vain yhdelle. Toiminnan yleisyyttä ei ole aina erikseen mainittu. Se ei nimittäin ole useinkaan olennainen tieto, mikäli raporttia lukevat ja toimintansa kehittämiseen pyrkivät tahot harkitsevat itselleen sopivia käytänteitä. Vain sovellettavuus oman oppilaitoksen tai laitoksen luonteeseen ratkaisee lopulta olennaisuuden, kuten jo on aiemminkin todettu.

KÄYTÄNNÖN ESIMERKKEJÄ

- Tehty siirtymävaihesuunnitelma toimi yleensä hyvin konkreettisella tasolla.
- Opintopolkujen seuranta oli useasti toteutettu päiväkotitasolta toisen asteen loppuun asti. Joissakin oppilaitoksissa järjestelmä oli laajentunut koskemaan oman kunnan lisäksi myös ympäristökuntia.
- Nivelevaihteyden pohjana olivat yleensä ennalta sovitut ja säännölliset nivelevaihepalaverit, joihin osallistuttiin moniammatillisesti. Niitä oli tavallisimmin 1-2 kertaa vuodessa.
- Nivelevaihteydön liittyivät kiinteästi molemminpuoliset sekä opiskelija- että opettaja- ja ohjaushenkilöstöviereiset ilut tai esimerkiksi avoimien ovien päivät.
- Joskus ammatillisen puolen edustajat kiersivät perusopetuksen puolella kaikissa alueen tai kunnan yläkouluissa vaihtelevassa moniammatillisessa kokoonpanossa: esimerkiksi opinto-ohjaaja, erityisopettaja, kuraattori ja/tai terveydenhoitaja.
- Siirrettävä tieto oli relevanttia ja sitä oli yleensä runsaasti.
- Eryteisesti tiedonsiirtolomakkeita oli kehitetty. Ne olivat monipuolisia ja ajantasaisia.
- Tarvittava tieto pyrittiin keräämään kaikista opiskelijoista eikä vain erityisoppilaitoksesta, koska haluttiin tietoa myös niin sanotuista rajatapauksista.
- Tiedonsiirtolomake saatettiin käyttää opiskelijan kotona tai huoltajilla. Näin koettiin saadun erittäin tärkeää ja hyödyllistä tietoa.
- Opiskelijoiden peruskoulutodistukset käytiin huolellisesti läpi.

- Monissa oppilaitoksissa käytiin "saattaen vaihtaan" -palaverissa kaikki perusopetuksesta tulevat uudet opiskelijat läpi. Jos kyseessä oli suuri koulutuskuntayhtymä, tämä tehtiin esimerkiksi tulosityksiköittäin.
- Kerätty ja saatu tieto auttoi muun muassa toimivien luokkalistojen tekemisessä tai opiskelijan ohjaamisessa oikeaan oppilaitokseen tai koulutuslalle/linjalle.
- Kaikkea kerättyä tietoa ei annettu aina välittömästi eteenpäin. Tiedotettiin esimerkiksi vain opiskelijoista, joilla oli luki-häiriö. Muuta tietoa välitettiin vasta sitten, jos ilmeni ongelmia.
- Nivelvaiheeseen liittyivät melkein aina kaikille opiskelijoille tehdyt HOPS:t.
- Nivelvaihtoyön perusteella löydettiin myös hyvin erityisen tuen tarpeessa olevat opiskelijat. Joskus eteen tuli yllätyksiä huolettavasta nivelvaihtoyöstä huolimatta.
- Ammatillisen puolen edustaja saattoi tehdä kartoitettavaa työtä edellisen kesän aikana. Tämän seurauksena heti lukuvuoden alussa tiedettiin, mihin piti tarttua. Ajoissa saatu tieto edesauttoi myös tukitoimien suunnittelua.
- Joskus kunnan tai alueen peruskouluille lähetettiin kartoitusten jälkeen vielä lista opiskelijoista, jotka olivat tulossa ammatilliseen koulutukseen, ja ensimmäisen tarkistuksen jälkeen vielä toinen lista. Näin varmistettiin, että tiedettiin, missä kukin opiskelija syksyllä oli.
- Joskus syksyllä oli järjestetty vielä "saattaen vaihto" -tori, jossa alueen opinto-ohjaajille sekä kymppiluokkien ja lukiodien edustajille esiteltiin vapaana olevia ammatillisen koulutuksen paikkoja.
- Uusille opiskelijoille pyrittiin antamaan mahdollisimman totuudellinen kuva eri ammateista ja opiskelusta ammatillisessa oppilaitoksessa.
- Yhteisvalinnan rinnalla käytettiin joustavaa opiskelijavalintaa. Tehtiin myös joustavia siirtymiä erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille.
- Monissa oppilaitoksissa oli parhaillaan menossa ammatilliseen koulutukseen ohjaava ja valmistava koulutus (OHVA). Se koettiin erittäin hyödylliseksi ja tärkeäksi.
- Erään oppilaitoksen tiloissa toimi perusopetuksen kymppiluokka. Tämä koettiin heille sopivaksi ja toimivaksi järjestelyksi lisäten välittämisen tunnetta ja yhteisöllisyyttä.
- Nivelvaihtoyöhön liittyi runsaasti henkilökohtaisia kontakteja ja vuorovaikutusta.
- Onnistuneimmillaan nivelvaihtoyön yhteydenotot tulivat tasapuolisesti myös perusopetuksen puolelta.
- Nivelvaihtoyötä kehitettiin koko ajan edelleen.
- Kehittämistyöhön saattoi liittyä esimerkiksi opinto-ohjaajien tai muun henkilöstön koulutusta.
- Parhaimmillaan nivelvaihtoyö oli muuttunut jo niin hyväksi "rutiiniksi", että kehittäminen oli toiminnan hiomista, ei uusien asioiden läpiajamista.
- Jos käytännön syistä (kuten alueen peruskoulujen runsaus tai pitkät välimatkat) oli mahdotonta solmia henkilökohtaisia suhteita perusopetuksen puolelle, täyttivät uudet opiskelijat esimerkiksi ammatillisen oppilaitoksen oman luottamuksellisen opiskelijatietolomakkeen tai tarvittavia tietoja kysyttiin huoltajilta. Opiskelijoille saatettiin teettää myös soveltuvuuskokeet tai psykologiset testit, joilla selvitettiin oppimisvalmiuksia ja -edellytyksiä.
- Joskus ammatilliselta puolelta pyrittiin ottamaan jälkikäteen yhteyttä siihen peruskouluun, josta oli tullut tukea tarvitseva opiskelija.
- Nivelvaihtoyön kautta koettiin saatavan tukitarpeiden lisäksi tietoa myös opiskelijoiden vahvuuksista.
- Yhteisvalinnan koettiin olevan välillä ongelmallinen, koska siinä eivät näkyneet mukautetut arvosanat.
- Ensimmäisen ja toisen opiskeluvuoden välinen kesäloma saattoi osoittautua myös merkitykselliseksi nivelvaiheeksi.

OPISKELIJAN KOKEMAA

(Vastauksia kysymykseen, mikä voisi aiheuttaa keskeyttämistä)

"Kun sinne haetaan sitten ihan pakolla ne opiskelijat. Ihan ne määrätään, että on pakko hakea peruskoulustakin, jos sanotaan näin." (1)

"Ja just se, että silloin kun pääsee peruskoulusta pois, niin itekin vois vähän katsoa sitä, että mihin esimerkiksi lukioon lähtee, että missä nyt ei niin paljoo vaadita. Katsoo sen oman tason, että ei valitse oman tason yläpuolisista." (2)

"Niin, se voisi olla tosiaan ihan suurin syy tuommonen, kun ajatellaan, se motivaation puute, että jos sitä nyt pakotetaan menemään jonnekin, mikä ei oikeesti kiinnosta." (1)

Opetussuunnitelmatyöhön liittyvät kaikkia opiskelijoita koskevat tukitoimet

Opetussuunnitelmatyöhön liittyvät, kaikkia opiskelijoita koskevat tukitoimet ovat suoraa jatkoa ja yhteydessä perusopetuksen ja ammatillisen peruskoulutuksen nivelvaihteyöhön. Mitä paremmin nivelvaihteyö toimii, sitä tarkemmin ja tehokkaammin voidaan suunnitella ja toteuttaa tukitoimia, jotka sopivat kaikkien, pienempää tai suurempaa tukea tarvitsevien opiskelijoiden tarpeisiin.

Tämän vahvan yhteisen sisällön keskiarvo 3,3 näkyy kuviosta 6 kohdasta 5. Koulutuksen järjestäjän koolla tai oppilaitosten sijainnilla ei näyttänyt olevan merkitystä. Laatutasolla 4 oli kuusi, tasolla 3 samoin kuusi ja tasolla 2 kaksi koulutuksen järjestäjää.

Tässä yhteydessä on syytä vielä mainita, että tutkitut koulutuksen järjestäjät käyttivät melko tiukoja kriteereitä, ennen kuin opiskelija määriteltiin HOJKS-opiskelijaksi. Tämän takia oppilaitoksista löytyi lukuisa joukko opiskelijoita, joita ei otettu virallisesti erityisopetuksen piiriin, mutta jotka kuitenkin tarvitsivat hyvin monenlaista ja joskus runsastakin tukea ja lisäapua. Tukitoimia koskeva sisältöalue onkin hyvin laaja. Se käsittää ne opiskelijat, joilla ilmeni vähäisempiä tai satunnaisempia tukitarpeita, ja ne sekä ilman henkilökohtaista opetuksen järjestämissuunnitelmaa olevat että varsinaiset HOJKS-opiskelijat, joiden tukitarpeet olivat laajempia ja pitkäkestoisempia.

Systemaattisuus ja sitkeys opetussuunnitelmatyöhön liittyvissä kaikkia opiskelijoita koskevissa tukitoimissa:

"Silloin jo voidaan toimia, että mitä tehdään. Eli ottaa yhteyttä huoltajin ja tietysti keskustellaan ensiksi opiskelijan kanssa. Sitten ollaan huoltajaan yhteydessä. Tällainen tiivistetty yhteydenpito siinä on lähinnä. Jos ei sillä lähdetä liikkeelle, sitten laitetaan sellaisia tarkastelujaksoja, tehdään ensin suullisia sopimuksia ja sitten ruvetaan tekee kirjallisia sopimuksia... Saadaan siihen struktuuria. Se on nyt, itse asiassa me ollaan sitä nyt voimistettu, sellaisten tietynlaisten sopimuksen tekemistä, että nyt katsotaan tohon ja sellaista puuttumista ja struktuuria. Ei vaan seurata ja taas sovita uutta. Tehdään vähän siihen sellaisia

rajapyykkeitä." (keskisuuret ja pienet, opiskelijahuollon edustaja)

"On yksilöllisiä polkuja, eli opettaja saa lisäopetusresursseja. Eli hän ohjaa tätä opiskelijaa enemmän. On apuopettajia, jotka on ammattimiehiä, jotka metallipuolella työsalissa auttavan näitä nuoria. Sitten on kauppaopistossa tällainen tukihenkilö, joka ottaa näitä opiskelijoita ja katsoo, että onko niillä nollia, poissaoloja. Antaa rästikursseja, jos jotakin uupuu. On yksilöllisiä polkuja, näitä laajennettuja työssäoppimispolkuja. On materiaalipaketteja, ja se kirjo on aika runsas. Minä luulen, että sillä päästään niihin tuloksiin, että voidaan yksilöllisesti jokaisen kohdalla. Meillä on muutama pienryhmäpainotteinen ryhmä, eli siinä ei olla isossa ryhmässä ja ei ole teoriaa välttämättä. Me on kokeiltu 10 vuoden aikana erilaisia tällaisia." (suuret ja monialaiset, opiskelijahuollon edustaja)

"Esimerkiksi meidän tulosityksikössä puhutaan tällaisesta teho-opetuksesta. Jos nyt nähdään, että lääkelaskut ei nyt suju, niin sitten välittömästi siihen kohtaan se matematiikan opettaja voi antaa henkilökohtaista teho-opetusta tai lisätehtäviä tai kirjanpidon opettaja voi antaa siinä tukea, että selviäisi siitä kurssista. Tietysti me pyrimme koko ajan enemmän siirtymään tällaiseen ennaltaehkäisevään. Eli ei vasta sitten kun on nolla ruveta tekemään jotain. Vaan me pystyttäisi siihen, että jos opettaja huomaa siinä opintojen vaiheessa, että tämä ei suju, niin siihen jotain." (suuret ja monialaiset, johdon edustaja)

Kriittinen oman toiminnan tarkastelu opetussuunnitelmatyöhön liittyvissä kaikkia opiskelijoita koskevissa tukitoimissa:

"Tämähan on oppilaitos, jossa opiskelu vaatii oikeastaan ja alalla toimiminen vaatii opiskelijalta jo itsejohtamista, itsekuria aika paljon tai riittävästi sanotaan. Sen takia se opiskelun alkuvaihe on meillä hirveän tärkeää. Eli tavallaan tuossa asiassa, mikä se tarve olisi, jos ja kun tulee sellaista, että tämän opiskelijan opiskelussa voi olla edessä ongelmia. Ne on usein sellaisia ongelmia, että ne ei oikeastaan ole tällaisia lukihäiriöitä tai sairauksia tai vastaavia, jotka pystytään niin kuin oikeastaan helpommin käsittelemään, kun niihin on valmiit mallit, vaan ne saattaa olla tällaisia sosiaalisiin taitoihin tai sitoutumisen asteisiin tai muuhun." (yksialaiset, johdon edustaja)

(Joustavista järjestelyistä ja tukitoimista) ”Se joustavuus on tosi hyvä, mutta kyllä on käynyt nyt, kun on keskusteltu. Esimerkiksi metallialalla, ehkä tulevaisuudessa on pakko järjestää esimerkiksi joku pienryhmä. Katsotaan mikä on sitten se tilanne.” (keskisuuret ja pienet, johdon edustaja)

Keskittyminen tiettyihin asioihin kerrallaan opetus-suunnitelmatyöhön liittyvissä kaikkia opiskelijoita koskevilla tukitoimissa:

”Nythän juuri siinä tehdään sillä tavalla, että kerätään sellaisia erilaisia ryhmiä. Voidaan kerätä jopa koulutusalan sisällä, eri ammattialoilta. Todella matematiikan opetusta pistetään raakasti vaan kolmeen eri tasoon. Se on yksi oleellinen asia. Sitten tietysti nuo tukitoimet. Se voi tarkoittaa myöskin tällaisia keskustelutilaisuuksia. Otan tässä esimerkin näin, että meillä toimii jokaisella koulutusosalalla, yksikössä, toimipaikassa niin opiskelijahuoltoryhmä, ...joka on yksi meidän tällainen kivijalka. Ja opiskelijahuoltoryhmähän on sellainen, että siellä käsitellään opiskelijoiden ongelmia. Yleensä se tahtoo olla ongelmia. Siitä, onko ne erityisopiskelijoita tai ei, päätetään sitten, että mitä tehdään, mitä seuraavaksi tehdään. Kerätäänkö joku ryhmä ja pidetäänkö perhepalaveri.”(suuret ja monialaiset, johdon edustaja)

”Meillä on toukokuussa jakso siellä lopussa. Sitten on normaali tällainen suoritusviikko. Meillä on tällaiset suoritusviikot, niin kuin lukiossakin on tenttiviikot. Sitten vielä on sellainen ylimääräinen viikko, jos siellä on ykkösluokkalaisilla nollia ja huomataan, että niitä on paljonkin. Tällaisia tukitoimia hänen kanssaan. Opettajat voi antaa jotain tällaisia lisätehtäviä tai kuraattori, pienryhmän vetäjä sitten käy heidän kanssaan läpi. Pyritään siihen, että seuraavalle luokkasteelle siirryttäessä olisi mahdollisimman paljon näitä nollia saatu pois. Sama on sitten kakkosluokkalaisilla silloin keväällä. Silloin oltaisi siinä ideaalitulanteessa, että kolmannella luokalla on kaveri, jolla ei niitä nollia ole... Me ollaan näitä tehostamistoimia tässä viime aikoina, viime keväänä, että kyllä se on selvästi vaikuttanut. Sitten lisäksi meillä on opettajat tehneet joka opettaja omasta aineestaan niin sanotun T1-tasoisien paketin. Koska arviontikriteerit ovat T1:stä K5:een, silloin me ollaan tulkittu, että T1 on se tyydyttävä se minimi, alin mahdollinen tietomäärä, millä voi päästä läpi. Opettajat tietää, että mitkä on kurssin tavoitteet siihen, että saa T1, jolloinka ne on tehneet sellaisia T1-paketteja omista oppiaineestaan. Ja silloin tarvittaessa

voidaan näitä sitten käyttää.” (yksialaiset, johdon edustaja ja kehittämis- ja laatutyön edustaja)

”Sitten on ihan näihin ammatillisiin aineisiin. Siellä on myös mahdollisuus antaa sitten tukiopetusta. Pieni ryhmä tulee ja...opettaja kerää sen pienen ryhmän ja sitten he tekee yksilöllistä harjoittelua sen pienen ryhmän kanssa. Sitä voidaan tehdä myös, paitsi täällä oppilaitoksella, tietysti myös tuolla työssäoppimisen paikassa. Ei aina nämä tukitoimet tartte olla sitä, että ne tehdään koululla. Se voi olla sitten myös tuolla työssäoppimisessa.” (yksialaiset, johdon edustaja)

Hyvästä ilmapiiristä huolehtiminen opetus-suunnitelmatyöhön liittyvissä kaikkia opiskelijoita koskevilla tukitoimissa:

”Meidän tavoite on se, että opiskelijan ei tarvitsisi juosta päin seinää toista kertaa. Minä sanon, että hän ei enenkään välttämättä joutunut tekee sitä, mutta jotkut ovat. Ei ole taas se pettymys, että minä en pärjää, ja minä en pysty siihen samaan kuin muut. Saisi heti sitä tukea, että minkälaista pitäisi saada.” (keskisuuret ja pienet, johdon edustaja)

”Siis kyllä meillä tuetaan ohi vaikka ei ole HOJKS:ssa. Paljon tuetaan.” (keskisuuret ja pienet, opiskelijahuollon edustaja)

”Kyllä minä näen, että vaikka erva-systeemi rakentuu sille korvamerkityille rahalle erityisopetukseen. Se, että kun käytetään vaikka kaksiopettaja-järjestelmää. Ryhmässä voi olla tietyllä tunnilla kaksi opettajaa. Se lasketaan se resurssi sen mukaan, että heillä on HOJKS-opiskelijoita ja käytännössä se hyödyttää kaikkia. Voidaan sitä huomiota jakaa enemmän.” (suuret ja monialaiset, opiskelijahuollon edustaja)

KÄYTÄNNÖN ESIMERKKEJÄ

- Tukitoimia suunnittelemissa ja toteuttamassa oli tarvittaessa ja mahdollisuuksien mukaan yleensä useita henkilöitä.
- Opiskelijahuoltoryhmä oli tiiviisti mukana tukitoiminnan suunnittelussa, toteutuksessa ja kehittämisessä.
- Tukitoimet olivat henkilökohtaisia ja kunkin opiskelijan omiin tarpeisiin räätälöityjä.
- Tukitoimien valinta ja käyttö riippuivat sekä resursseista että opiskelijoiden tarpeista.

- Tukitoimet olivat sekä ammatillisia että kasvatuksellisia ja liittyivät opintoihin, elämänhallintaan ja terveydenhuoltoon.
- Painotettiin strukturoitua ja systemaattista asioihin puuttumista sekä ennaltaehkäisevää otetta.
- Pyrittiin havaitsemaan mahdolliset tukitarpeet niin nopeasti kuin mahdollista esimerkiksi opiskelijoiden huolellisella havainnoinnilla. Poissaolojen seuranta oli tiiviisti kytköksissä tähän havainnointiin.
- Tukitoimet seurasivat tarvittaessa nopeastikin ongelman paikallistamista, joskus jopa jo saman päivän aikana.
- Tukitoimet pohjautuivat yleensä HOPS:iin tai HOJKS:iin.
- Opintoihin kohdistuvilla tukitoimilla tähdättiin muun muassa siihen, ettei seuraavana opiskeluvuotena olisi suorittamattomia tai hylättyjä opintoja.
- Tukitoimiin laskettiin mukaan myös mukautetut opinnot. Erityistä tukea tarvitseville tehtiin yksilöllisesti rakennettuja ja joustavia opintopolkuja sekä laajennettuja työssäoppimispolkuja.
- Tukitoimet olivat vaihtelevia: tuki- tai lisäopetusta, henkilökohtaista teho-opetusta, kertausta, pienryhmäohjausta, lisä- ja tukimateriaalipaketteja, rästäpajoja, klinikkaopetusta, tukipajoja, samanaikaisopetusta, oppimisstudioita ja -areenoita, rästitenttejä ja -kokeita sekä puuttuvien kurssien ylimääräisiä suoritusviikkoja.
- Yksilölliset toteutukset olivat myös vaihtelevia: esimerkiksi yhdellä alalla oli tukitoimena neljää päivää työssäoppimista ja yksi päivä koulussa; jokaiselle tietyn ryhmän opiskelijalle oli saatettu hankkia oma tietokone; opettaja kulki aktiivisesti ryhmänsä jäsenten mukana työpaikalle; annettiin kilpailuvalmennusta, jossa oli normaalia enemmän työssäoppimista; opetusta menttiin antamaan vankilassa oleva opiskelijalle; pajatoimintaa toteutettiin työvaltaisen opetusmenetelmin; erityisopettaja otti tukea tarvitsevan opiskelijan muiden kirjallisen kokeen aikana suulliseen kokeeseen.
- Eräässä oppilaitoksessa kaikki opettajat olivat tehneet omasta aineestaan niin sanotun T1-paketin eli 'tydyttävä minimin', joka olin alin mahdollinen tietomäärä, jolla pääsi läpi. Sitä käytettiin "häätäpauksissa" tai joskus HOJKS-opiskelijoiden kanssa.
- Tukitoimiksi saattoivat riittää myös keskustelut tai opiskelijan kanssa tehdyt suulliset tai kirjalliset sopimukset.
- Joskus opiskelija siirrettiin tukitoimena talon sisällä toiselle, hänelle paremmin sopivalle koulutusosalalle.
- Poikettiin myös perinteisistä malleista ja rakenteista: esimerkiksi kuraattori saattoi toimia pienryhmän vetäjänä; tuen antamiseen pienryhmässä oli palkattu erillinen opettaja; joku opettaja antoi oman työnsä ohella säännöllisesti tukea muutamana tuntina työpäivänsä aikana; opettajan apuna suuremmissa opiskelijaryhmässä toimi apuopettaja, ammattimiehiä tai muita tukihenkilöitä, jotka ottivat erikseen niitä opiskelijoita, joilla oli paljon poissaoloja tai rästikursseja.
- Usein eri luokilta, koulutusalan sisältä tai joskus jopa eri koulutusaloilta kerättiin yhteen erilliseen opetukseen opiskelijaryhmä, jonka jäsenillä oli sama tarve tai ongelma.
- Jos luokalla oli poikkeuksellisen paljon suorittamattomia tai hylättyjä opintoja, saatettiin poiketa perinteisistä rakenteista ja jakaa kyseinen luokka pienryhmiin. Tällöin hankittiin apuopettajaresursseja muodostettujen pienryhmien vetämiseen.
- Eräässä oppilaitoksessa opetettiin yhtä oppiainetta aina yhden viikon ajan projektioppimisena, jolloin opettaja pystyi käymään esimerkiksi matematiikassa tai englannissa yhden opiskelijan kanssa ongelmallisia kohtia erikseen läpi toisten tehdessä projektiin kuuluvia muita tehtäviä.
- Eräs tukitoimi oli opiskelijoiden ryhmäoppiminen, jolloin opiskelijat kokoontuivat omatoimisesti ja omalla ajalla yhteen opiskelemaan esimerkiksi asuntolatoiminnan yhteydessä.
- Joskus opetusta annettiin kolmellakin tasolla, esimerkiksi matematiikassa (ei sama asia kuin tasokurssit, kyse tukityyppisestä opetuksesta).
- Joissakin oppilaitoksissa tukitoimet hoidettiin erityisopetuksen kautta.
- Erva- eli erityisopetuksesta vastaavan opettajan systeemi koettiin erittäin hyödylliseksi ja toimivaksi. Tällöin suurissakin oppilaitosyhtymissä löytyi riittävästi apua opiskelijoiden henkilökohtaisiin tukitarpeisiin, kun kaikissa oppilaitoksissa oli oma erva-opettaja.
- Eräässä oppilaitoksessa opettajille oli jaettu erillistä tuki-informaatiota. Toisessa suunniteltiin tukitoimien hyvien käytänteiden siirtämistä verkkoon kaikkien saataville.
- Opiskelijan perhe tai huoltajat otettiin tarvittaessa mukaan tukitoimien suunnitteluun.

- Tukitoimien kehittämiseen pyrittiin saamaan lisääntyvästi mukaan koteja ja ulkopuolisia asiantuntijoita.

OPISKELIJAN KOKEMAA

"Kyllähän sitä saa apua, jos menee pyytämään. No, kyllä varmaan aineopettajalta menis heti ekana kysymään, että hei, että mitenkäs, et jos haluis erityisohjausta." (3)

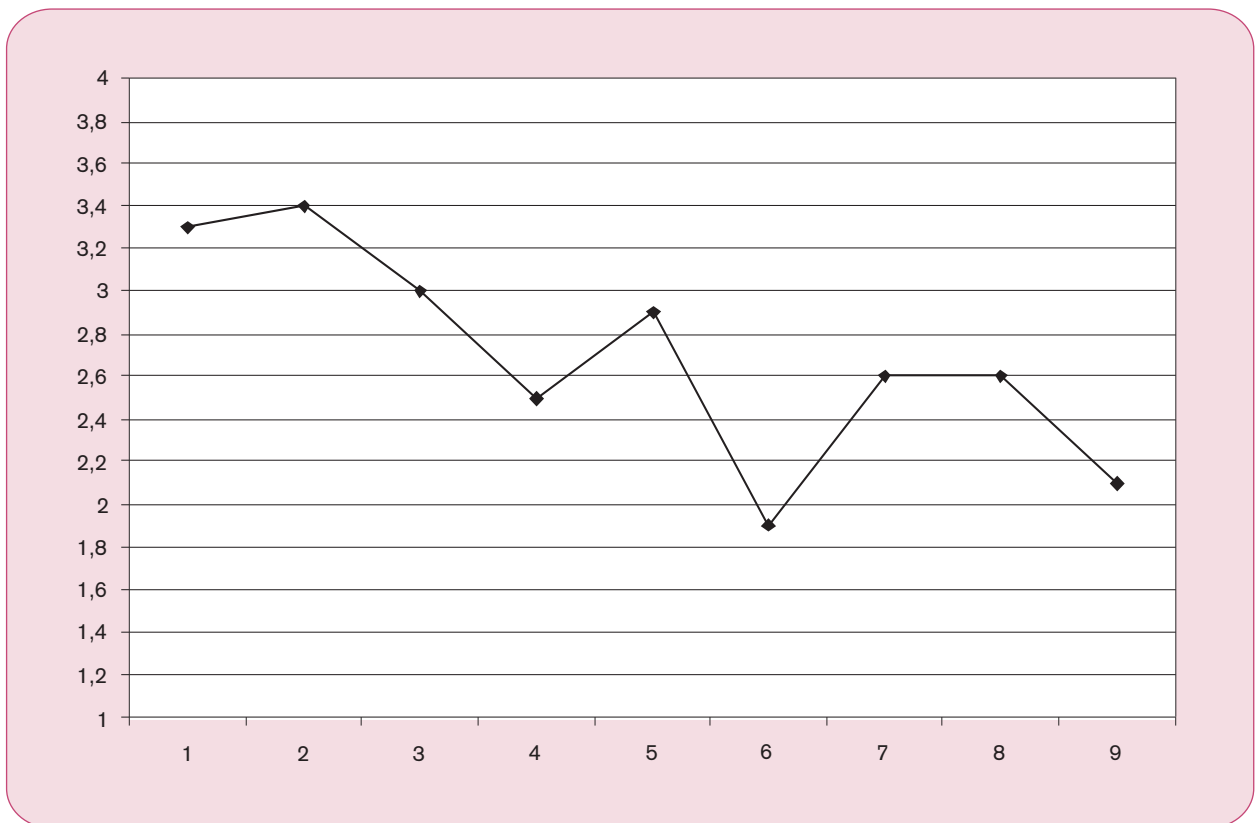
"Mutta kyllä ihan opettajat on laitellu sähköpostia, että pidetään kertaustunti vaikka ens viikolla. Joku on pyytäny, niin tervetuloa mukaan kertaamaan, jos nää asiat ei oo selviä ja tällai."

(Vastaus kysymykseen, tietääkö opiskelija kenen luo mennä apua hakemaan) "Joo kyllä, kyllä mä uskoisin, että tietää, mutta sitten, että viittiikö sitä mennä ja kehtaako sitä mennä. No, ehkä se viittiminen lähinnä, että no, rupeenko mä nyt tulemaan tänne kahta tuntia jotain ruotsia värkkäämään sitten koulun jälkeen, niin voi se jollekin olla semmonen kynnyks, että jaksaa." (1)

(Vastaus kysymykseen, kuka puuttuu asiaan) "Se on enemmänkin sitten se varmaan se luokanvalvoja. Mutta ei nekään nyt mitenkään sen ihmeemmin, että se on sitten vähän oppilaan oma ratkasu, miten se päättää...Jos huonosti kurssit menee niin kyllä sitä aina opiskelijatovereilta saa semmosta tietynlaista tukea, et 'kyl sää voit mennä sen uusimaan, et kyl sä onnistut, että vähän tenttailet ittees siinä niin sitten se'." (2)

Henkilöstön kehittämisen suunnitelmallisuus sekä henkilöstön sitoutuneisuus, pysyvyys ja pätevyys

Keskeyttämisen vähentämiseen ja opiskeluihin sitoutumiseen vaikuttavat tämän selvityksen tulosten perusteella myös henkilöstön kehittämisen suunnitelmallisuus sekä se, miten sitoutunutta, pysyvää ja pätevää henkilöstö on. Kyseinen sisältö sai keskiarvon 3,3. Sen profiili näkyy kuviosta 7 kohdasta 1.



Kuvio 7. Osa-alue 9: Henkilöstön kehittäminen

Laatutason 4 sai neljä ja tason 3 kymmenen koulutuksen järjestäjää. Tämä sisältö oli hyvin tasainen molempien tasojen jakautuessa melko tasaisesti kaikkien kolmen koulutuksen järjestäjän kokoluokan kesken.

Kuviosta 7 ilmenevät henkilöstön kehittämistä koskevan osa-alueen 9 kaikkien sisältöjen keskiarvot olivat:

- 1 Kehittämisen suunnitelmallisuus sekä henkilöstön sitoutuneisuus, pysyvyys ja pätevyys (3,3)
- 2 Täydennyskoulutus (3,4)
- 3 Pedagogiset keskustelut ja tiimit (3,0)
- 4 Koulutukselliset vierailut muissa oppilaitoksissa (2,5)
- 5 Opettajien työelämäjaksot (2,9)
- 6 Opettajamentorointi (1,9)
- 7 Uusien opettajien perehdyttäminen (2,6)
- 8 Työnohjaus (2,6)
- 9 Opettajien HOPS (2,1)

Muiden kuin henkilöstön kehittämisen suunnitelmallisuutta ja pätevyys- ja sitoutuneisuustekijöitä tai täydennyskoulutusta, jota käsitellään seuraavassa kappaleessa, koskeneiden sisältöjen keskiarvot eivät olleet erityisen korkeita. Muista sisällöistä erottuivat kuitenkin jossain määrin pedagogiset keskustelut ja tiimit, joita oltiin erityisesti kehittämässä ja joihin tuntui olevan lisääntyvästi tarvetta (kuvio 7 kohta 3).

Esimerkiksi opettajien henkilökohtainen kehittämissuunnitelma (opettajien HOPS), opettajien työnohjaus tai opettajamentorointi eivät olleet ainakaan vielä kovin vakiintuneita tai koko oppilaitokseen tai laitoksiin levinneitä käytäntöjä. Opettajien HOPS todentui yleensä vain kehityskeskusteluissa, mutta esimerkiksi urasuunnitelmat tai työnkuvan systemaattisempi kehittäminen olivat hyvin harvinaisia. Uusien opettajien perehdyttäminen oli myös melko satunnaista ja osittain selkiintymätöntä.

Systemaattisuus ja sitkeys henkilöstön kehittämisen suunnitelmallisuudessa sekä henkilöstön sitoutuneisuudessa, pysyvyydessä ja pätevyyydessä:

"Meillä on täällä ihan lyhyesti kirjoitettu henkilöstön ammattitaidon kehittämissuunnitelmaa. Meillä ei ole sellaista dokumentoitua kirjaa, vaan se koostuu monista palasista. Tätähän on justiin itse asiassa lääninhallitus kysynyt. Tavallaan osa siitä löytyy

tästä ja osa löytyy meidän strategiasta. Osa siitä tulee taas sitten hyvin vahvasti sieltä, kun jokainen tulosyksikön vastuhenkilö käy kehityskeskustelut. Sieltä nousevat, ja he taas tuo ne tarpeet, jolloin me osa siitä henkilöstön kehittämissuunnitelmasta tehdään kuntayhtymätasoisena. Sellainen henkilöstöstrategia kuntayhtymätasoisena on olemassa. Sehän ei taas ulotu suoraan sinne jokaiselle tasolle." (suuret ja monialaiset, johdon edustaja)

"Tässä on vaan meillä on tämä osaluettelo, työnantajien järjestämä palkallinen (koulutus). Työnantajan tarjoama ilmeisen hyödyllinen, mikä voi olla palkallista tai opettajan harrastusta, ulkopuolelta tarjoamaa tai sitten henkilöstön perehdyttämistä. Sitten vilautan vielä, tämä on henkilöstön koulutussuunnitelma, silloin hyväksytyt, tämä on se vuosittainen. Tämä on viime vuonna. Sitten meillä on täällä yleistä, että mitä on. Sitten on atk-koulutusta, mitä siellä kaikkea on. Sitten meillä X-jutussa ollaan mukana. Sitten opetustoimen työnohjaus on siellä." (yksialaiset, johdon edustaja)

"Me olemme olleet ainoana oppilaitoksena tällaisessa Suomeen lanseeratussa henkilöstön kehittämisen projektissa X mukana. Se oli 2002 – 2003 ja siinä yhteydessä teimme hyvin tällaista peruspohjatyötä tässä henkilöstön kehittämisen saralla. Siinä luotiin se malli, että miten oppilaitoksen visiosta ja strategiasta löydetään ne henkilöstön kehittämisen alueet. Sitten lähdettiin tällä mallilla tekemään sitä kehittämistyötä. Eli mitä tulevaisuuden osaamista pitää olla ja mitä meillä nyt on ja mitkä on ne tarpeet. Sitten me tehtiin se malli, millä henkilöstön osaamista kartoitetaan. Ja sen jälkeen on tietysti dokumentoitu sitten näitä hankkeita. Se oli minusta ratkaiseva tekijä, että siinä lähdettiin pois sellaisesta yksi päivä sinne ja toinen päivä tänne, vaan sellaiseen kehittämiseen, joka sitoutti sitä henkilöstöä siihen organisaation tulevaisuuden kehittämiseen. Tällä linjalla me ollaan jatkettu." (yksialaiset, johdon edustaja)

Kriittinen oman toiminnan tarkastelu henkilöstön kehittämisen suunnitelmallisuudessa sekä henkilöstön sitoutuneisuudessa, pysyvyydessä ja pätevyyydessä:

"Tämä ei ole vielä systematisoitu ja tehty niin kuin se pitäisi. Tämä on kyllä kesken. Ideat on ja tavoite on, mutta en voi sanoa tässä vaiheessa, että meillä olisi (henkilöstön kehittämisen suunnitelmaa). Tuntuu vaan siltä, että pitää panostaa tähän." (keskisuuret ja pienet, johdon edustaja)

"Se (henkilöstön kehittämisen suunnitelma) on yleisellä tasolla opetussuunnitelman yhteisessä osassa. Elikkä se toimintatapa, millä laaditaan näitä. Periaatteena on se, kun meillä on näitä tiimejä. Kukin tiimi vastaa sen oman osa-alueensa osalta. Eli työssäoppimisen tiimi on järjestänyt siihen liittyvää, ja opiskelijahuollon tiimi on järjestänyt opiskelijahuoltoon liittyvää opettajien täydennyskoulutusta tai henkilöstön täydennyskoulutusta. Ihan sellaista yhteistä henkilöstön kehittämissuunnitelmaa ei vielä ole. Se on työn alla. Opetushenkilöstön ja opetuksen osalta on täällä. Sitten me kootaan henkilöstöraportti vuosittain. Siinä sitten kerrotaan, että mitä on tapahtunut." (suuret ja monialaiset, kehittämis- ja laatutyön edustaja)

"Ovat (henkilöstö) erittäin sitoutuneita. Pätevyysvaatimukset on erittäin hyvin, mutta tulevaisuus tietysti pelottaa." (suuret ja monialaiset, johdon edustaja)

"Aika lailla sitoutunutta opettajat on, minusta erityisen, pysyvyys on hyvä. Pätevyyskin on erittäin hyvä." (yksialaiset, johdon edustaja)

Keskittyminen tiettyihin asioihin kerrallaan henkilöstön kehittämisen suunnitelmallisuudessa sekä henkilöstön sitoutuneisuudessa, pysyvyydessä ja pätevyyydessä:

"Henkilökohtaiset kehittämiskeskustelut meillä käydään sellaisella hr-ohjelmaan rakennetun osaamispuun kautta. Eli sinne työntekijä itse arvioi omat taitonsa. Ne on yhdessä määritelty, että mitkä ne alueet on. Sieltä tulee osaamisprofiili, josta sitten selkeästi näkee." (suuret ja monialaiset, johdon edustaja)

"On siellä henkilöstön koulutussuunnitelma, sitten siellä on päähenkilöstöpoliittinen ohjelma. En muista milloin ne on viimeksi päivitetty. Meillä tuo henkilöstökoulutus menee nykyään aika paljon sen kyselyn mukaan, kun nämä tiimit tekee tulostavoitteet käytännössä. He esittää sinne aina, mihinkä kohdennetaan minäkin vuonna koulutus. Siitä on tehty aika käytännönläheinen malli. Ihan muutamalla rivillä esitetään vuosittain se ja sitten vastataan, kuinka se toteutuu. Paremminkin sellainen raami, mikä tuolla varsinaisessa suunnitelmassa." (keskisuuret ja pienet, johdon edustaja)

Hyvästä ilmapiiristä huolehtiminen henkilöstön kehittämisen suunnitelmallisuudessa sekä henkilöstön sitoutuneisuudessa, pysyvyydessä ja pätevyyydessä:

"Kyllähän se sitoutuminen on tietysti tämä, että me on pyritty me-henkeä rakentaa tänne. Koska meillä on tällainen oma toiminta-alue täällä. Tämä on ehkä yksi meidän aika mielenkiintoinen asia, ihan valtakunnallisesti. Kun tämä meidän koulutuskuntayhtymä on syntynyt reuna-alueelle silloin aikanaan tarjoamaan täällä rajoilla oleville kunnille tätä koulutusta. Turvaamaan resursseja ja... paikallista koulutuksen saatavuutta... työvoimaa kotipaikkaa lähellä, opiskelijoille koulutusta ja sitten tietysti tänne alueelle yrittäjiä. Tämä mun mielestä on sellainen jännä, että meidän henkilöstö, sellaisena ne ainakin kokee tämän omana juttuna. Ja kun tämä yritysyritys on hyvä, niin se motivoi tekemään tätä työtä... Me on suunnattu näihin resursseja. Aikaisemminhan meillä ei ollut oikeastaan kovin paljon ollenkaan näitä rahallisia resursseja. Nyt sitten jos lähdetään tekemään jotain, niin tavallaan tämä meidän toimintamalli on niin muuttunut sillä lailla, että osa opettaa ja osalle sitten varataan aikaa ja resursseja siihen, että tekee jotain suunnitelmaa. Yksi, mikä täytyy vielä sanoa. Tämä meidän henkilöstö on aivan äärettömän innostunut kouluttaa itseensä, pätevyyskoulutukset ja kaikki nämä muut." (keskisuuret ja pienet, johdon edustaja)

"Ei meillä vielä koskaan ole sanottu, että jos oikeesti on joku lähdössä koulutukseen, että et saa lähteä. Se ei ole ollut esteenä... Kun minä tein yhteiskuntatieteiden maisterin tutkinnon, meitä oli kuusi meidän henkilökuntaa siinä jengissä. Siihen aikaan tuotettiin ne professorit tänne. Ja työnantaja maksoi suurimman osan siitä." (keskisuuret ja pienet, johdon edustaja)

KÄYTÄNNÖN ESIMERKKEJÄ

- Monissa oppilaitoksissa oli tehty henkilöstön kehittämisen suunnitelma tai sitten noudatettiin kuntayhtymätason henkilöstöpoliittista ohjelmaa tai henkilöstöstrategiaa. Jälkimmäiset eivät kuitenkaan ulottuneet välttämättä suoraan organisaation joka osaan ja tasolle.
- Usein henkilöstön kehittämissuunnitelma oli sisällytetty opetussuunnitelman yleiseen tai yhteiseen osaan.
- Joskus henkilöstön kehittäminen koettiin hyvinkin suunnitelmallisena, vaikka varsinaista suunnitelmaa ei ollut kirjoitettukaan auki.

- Jos henkilöstön kehittämissuunnitelmaa ei ollut, sen tarve kuitenkin tiedostettiin.
- Eräissä oppilaitoksissa henkilöstön kehittämissuunnitelman lisäksi tai tilalla oli opettajan opas.
- Henkilöstö oli hyvin sitoutunutta työhönsä.
- Opettajien pätevyys oli yleisesti ottaen hyvä.
- Korostettiin me-henkeä ja yhteisiin tavoitteisiin sitoutumista.
- Muuhunkin henkilöstöön kuin opettajakuntaan kohdistuva kehittämissuunnitelma oli yhä tärkeämpää.
- Henkilöstön kehittäminen ja kasvatustuon jakaminen kuuluivat yleensä yhteen.
- Nähtiin selvä yhteys henkilöstön hyvinvoinnin, työmotivaation ylläpitämisen ja osaamisen sekä opiskelijoiden motivoitumisen ja viihtymisen välillä. Tämän taas uskottiin vaikuttaneen opiskelijoiden keskeyttämisen vähentymiseen ja opiskeluihin sitoutumiseen.
- Henkilöstökoulutus kohdistui usein johonkin vaihtuvaan teemaan, kuten opiskelijahuoltoon tai erilaisen opiskelijan kohtaamiseen.
- Kartoitettiin eri keinoin, mitä ja millaista osaamista tarvittiin.
- Henkilöstökoulutusta koskevat päätökset pohjautuivat esimerkiksi tiimien työskentelyyn, kehityskeskusteluihin, tulosyksiköiden vastuuhenkilöiden kanssa käytyihin keskusteluihin ja/tai henkilöstölle ja opiskelijoille suunnattuihin kyselyihin, kuten henkilöstö- tai opiskelijabarometreihin tai henkilöstöraportteihin.
- Monesti painotettiin henkilöstön omaa vastuuta osallistua omaa toimintaansa koskevien tavoitteiden asettamiseen, oman toimintansa arviointiin sekä parannustoimenpiteiden suunnitteluun ja toteuttamiseen.
- Pisimmälle vietyä henkilöstön kehittämissuunnitelma joko pohjautui oppilaitoksen visioihin ja strategiaihin, joista löydettiin kulloisetkin kehittämisen kohteet eli mitä parhailaan oli ja mitä tultiin tarvitsemaan, tai se oli yksi laatuarvioinnin kohteista. Tällä tavalla kehittämissuunnitelma sitoutti henkilöstön koulutusorganisaation tulevaisuuden kehittämiseen.
- Pyrittiin aktiivisesti tiedottamaan henkilöstöasioista. Kuitenkin korostettiin tiedon vastaanottajan omaa vastuuta.
- Suuremmissa koulutuskuntayhtymissä oli yleensä riittävästi pätevää opiskelijahuoltohenkilöstöä, kuten opinto-ohjaajia, erityisopettajia, kuraattoreita ja opintosuhteereitä.
- Pienemmissä oppilaitoksissa puuttuvat pätevät opiskelijahuoltohenkilöstön jäsenet oli korvattu muilla järjestelyillä. Esimerkiksi ammatillisella oppilaitoksella saattoi olla yhteinen kuraattori lukion tai jonkun muun oppilaitoksen kanssa, tai joku opettajista tai vaikkapa apulaisrehtori oli nimitetty tai määrätty ohjauksesta vastaavaksi.
- Henkilöstön kehittäminen oli usein kytköksissä työelämään, kuten yritys yhteistyöhön ja työelämän tarpeisiin.
- Oppilaitoksissa oli paljon pätevöitymiskoulutusta tai -kouluttamista: hankittiin lisä- ja ammattitutkintoja (erityisopettaja, opinto-ohjaaja, maisteri, lisensiaatti, tohtori) tai suoritettiin tiettyjen opintoviikkojen verran esimerkiksi erityispedagogiikan opintoja.
- Joissakin oppilaitoksissa kiinnitettiin huomiota henkilöstölle delegoituihin erityistehtäviin, henkilöstön toimimiseen toistensa tai muiden kouluttajina ja asiantuntijoina sekä työnkiertoon.

Henkilöstön täydennyskoulutus

Selvityksen Kiinni ammattiin – Ote opintoihin tulosten perusteella kannattaa panostaa muun muassa henkilöstön täydennyskoulutukseen, jos halutaan pitkän tähtäimen muutoksia keskeyttämisen vähentämiseksi ja opiskeluihin sitouttamiseksi. Henkilöstön täydennyskoulutuksen keskiarvo 3,4 näkyy kuviosta 7 kohdasta 2. Laatu tasolla 4 oli seitsemän koulutuksen järjestäjää, tasolla 3 kuusi ja tasolla 2 oli yksi koulutuksen järjestäjä. Koulutuksen järjestäjän koolla tai oppilaitosten alueellisella sijainnilla ei ollut merkitystä.

Systemaattisuus ja sitkeys henkilöstön täydennyskoulutuksessa:

"No opinto-ohjaajilla on sitä (täydennyskoulutusta) jatkuvasti, erityisopettajilla on sitä jatkuvasti... Koska me on nyt satsattu kaksi vuotta niihin tosi paljon. Sitten luokanvalvojat näkyy siellä. Sitten me on maakunnallisesti hoidettu viime vuosina tätä

tukipalveluhenkilöstön koulutusta, asuntolaohjaajat, kuraattorit.” (suuret ja monialaiset, johdon edustaja)

”Meillä on lähes rajattomat mahdollisuudet. On resurssoitua ja satsattu siihen. Jos haluaa, niin voi kouluttautua. Meillä on ihan näitä opettajan työelämäoppimista. Sitten meillä on koko oppilaitoksen kehittämistä aika paljon, tällaisia koko henkilökunnan yhteisiä kehittämis- ja koulutuspäiviä. Sitten meidän opettajat, kun ne on niin mahdollisimman innokkaita käymään kaikilla kursseilla. Mun piti tässä tällä viikolla sanoa, että jos laskettaisi tammikuun koulutuspäivät, että niitä on niin hirveesti.” (yksialaiset, johdon edustaja)

”On pyritty tällaisiin pitkiin kehittämissuunnitelmiin. Sellaisiin, että siellä olisi aina tiimi tai ryhmä. Mielellään iso ryhmä, koska silloin saadaan paljon enemmän sitä tulosta. Siihen voidaan sitouttaa näitä oppilaitoksen erilaisia muita kehittämissuunnitelmia. Sitten on ollut myös yksilöllisiä ohjelmia, joissa niihinkin laitetaan aina joku kehittämissuunnitelma vireille. Mielellään niin, että ei ihan yksittäisiä päiviä. Nämä on räätälöity tietyille ryhmille. Sitten kyllä meillä jonkun verran on tällaista kaikille tarkoitettua. Olemme tukeneet opinto-ohjaajien kouluttautumista ja heidän kouluttautumiseen sidottiin sitten muun muassa juuri tämä opinto-ohjauksen kehittämissuunnitelman tekeminen ja meni sitten käytäntöön. Samoin erityisopetuksen suunnitelma, se on ollut myös tällainen, jossa on sitten opettaja koulutettu samalla ja sitä on tehty. Niihin on aina liitetty tällainen kehittämissuunnitelma.” (yksialaiset, johdon edustaja)

Kriittinen oman toiminnan tarkastelu henkilöstön täydennyskoulutuksessa:

”Kyllä ohjataan (koulutukseen). Tämä on just niin kuin sanoin, että tässä on yksi tällainen kehityskeskustelun oleellinen asia. Se, että tapahtuu sitä käytännössä, niin voin sanoa suoraan, että en ole oikein vakuuttunut. Sanotaan näin, että toisilla tapahtuu ja toisilla ei.” (suuret ja monialaiset, johdon edustaja)

Keskittyminen tiettyihin asioihin kerrallaan henkilöstön täydennyskoulutuksessa:

”Se liittyy myöskin, että on erilaisia teemoja. Eli tällaisia koko kuntayhtymääkin koskevia luentotilaisuuksia, päiviä, jotka on jonkun teeman puitteissa. Tulee tällaisen kehityskeskustelun suosituksista. Siellä on sitten ollut just tällaiseen jaksamiseen, hyvinvointiin liittyviä myöskin henkilöstölle.

Sitten on tietenkin jonkun teeman puitteissa. Esimerkiksi nyt, kun meillä on aika paljon tapahtunut näitä muutoksia ja tapahtuu edelleen, niin kuin tähän muutosjohtamiseen ja muutoksen läpiviemiseen, on eri henkilöstöryhmille järjestetty myöskin tällaisia vähän pidempikestoisia koulutuksia, joilla on tuettu sekä sitä johtajuutta että sitä vastuuhenkilöyttä siinä muutoksessa.” (suuret ja monialaiset, johdon edustaja)

”Ulkopuolista (koulutusta) on mahdollista saada ja sitten ihan sisäisestä koulutuksesta sanoisin liittyen tähän ohjaukseen. Meidän opiskelijahuoltoryhmä piti opettajille yhden iltapäiväkoulutuksen, jossa kerroimme näistä HOJKS-tapauksista, lukitapauksista. Kerroimme kuinka suhtautua heihin ja kuraattori on pitänyt luentoja juuri niistä tunneistaan ja muuta. Tällaista sisäistä koulutusta koko ajan opettajakunnalle on pidetty. Sitten tämä opettajien työelämä.” (yksialaiset, kehittämis- ja laatutyön edustaja)

”Ensi viikolla mennään X:ään pitämään koulutusta sillein, että nyt otetaan aitoja heidän oikeita opiskelijoita. Ruvetaan miettiä aidosti, oikeesti, että mitä se mukauttaminen on. Mitä minä teen tämän opiskelijan kanssa. Me jaetaan se koko opettajakunta sellaiseen neljään ryhmään omiin aloihinsa. Siellä käydään oikeita opiskelijoiden asioita konkreettisesti läpi. Silloin opettajat saa sen tiedon heti. Näin voi toimia, hyviä vinkkejä. Minä olen siinä velvoittanut jokaisen tiimin jäsenet, siinä on joka oppilaitoksesta edustus. Nyt sovitte omassa oppilaitoksessa, keskustele rehtorin ja eri alojen ja opiskelijahuoltoryhmän kanssa, mitä koulutusta teidän oppilaitos tarvitsee ja me tuodaan se sinne. Se lähtee se tarve sieltä.” (suuret ja monialaiset, kehittämis- ja laatutyön edustaja)

Hyvästä ilmapiiristä huolehtiminen henkilöstön täydennyskoulutuksessa:

”Jos minä ajattelen sitä, että me on sitten toteutettu ja tuotettu yhteisesti erityisopettajakoulutusta ja sitten se ryhmä ryhmäytyy jo silloin. Silloin se kaikki toimii ikään kuin meidän oppilaitosten hyväksi, vaikka se on eri tulosyksiköistä ja näin. Ja innostuneet ja motivoivat opettajat, työssä motivoituneet opettajat tukevat sitä opiskelijan oppimista.” (suuret ja monialaiset, johdon edustaja)

”Sitten meillä on sillain, että meillä on paljon koulutuksia jatkuvasti pyörii ja nyt on alkamassa taas uusia. Me viedään tonne suoraan oppilaitoksiin meidän

koulutuksia. Ei me kutsuta tänne isoja, me viedään se oppilaitokseen. Siellä on koko opettajakunta paikalla. He kaikki saavat sen tiedon. Käydään se ensin, riippuu minkä pituinen se koulutus on. Saattaa olla päivän tai muutaman päivän. Se tapahtuu siellä, heidän omassa ympäristössään ja heidän tarpeistaan. Ihan hyvä esimerkki on tämä mukauttaminen ammatillisessa koulutuksessa. Se toteutettiin nyt kevään ja syksyn aikana oppilaitoksissa. Siinä on tämä mukauttaminen, että vietiin jokaisen oppilaitokseen koulutus. Nyt siihen tulee jatkoa. Ensi viikolla alkaa rumpu uusiksi... Oppilaitos koki sen niin hyvänä.” (suuret ja monialaiset, kehittämis- ja laatutyön edustaja)

Jotkut seuraavaksi esiteltävät konkreettiset täydennyskoulutusesimerkit ovat osittain päällekkäisiä edellisen luvun henkilöstökoulutuksen suunnitelmallisuuteen liittyvien tekijöiden kanssa. Ne on kuitenkin otettu tässä yhteydessä uudestaan esiin, koska joko tarkasteluperspektiivi tai sisältö on hieman erilainen.

KÄYTÄNNÖN ESIMERKKEJÄ

- Useimmiten koulutus oli seurausta joko jonkun henkilön tai henkilöstöryhmän toiveesta tai tarpeesta. Harvemmin koulutukseen määrättiin ilman omaa aloitetta joitakin poikkeuksia lukuun ottamatta, kuten näyttökoulutus.
- Erityisesti suuremmissa oppilaitoksissa tai koulutuskuntayhtymissä tietty tiimi teki kunkin vuoden koulutustavoitteet henkilöstön toiveiden ja tarpeiden perusteella. Pohjana toimivat kehityskeskustelut, yksittäiset aloitteet ja/tai kaikille suunnatut kyselyt.
- Koulutustavoitteen vaihtelu toimenkuvan ja henkilöiden oman motivaation mukaan.
- Yleensä henkilöstö oli innostunut pääsemään koulutukseen.
- Tavallisesti koulutukseen pääsi, jos halusi ja oli selkeä tarve ja perustelut. Usein kriteerinä oli se, että koulutus oli linjassa oppilaitoksen tai laitoksen painopistealueiden kanssa.
- Monet olivat resursoineet henkilöstön täydennyskoulutukseen ylimääräistä rahaa.
- Koulutusta annettiin sekä talon sisäisesti oman väen toimesta esimerkiksi koulun aloitukseen liittyen että ulkopuolisesti esimerkiksi asiantuntijan pitämänä luentona joko fyysisesti oman oppilaitoksen tiloissa tai jossain koulutusinstituutiossa.
- Ulkopuoliseen koulutukseen kuuluivat tutkimushetkellä suurimpana ryhmänä ammattiosaamisen näytöt. Muista voitaisiin mainita esimerkkinä ryhmädynaamisten prosessien hallinta.
- Monissa oppilaitoksissa tai oppilaitosyhtymissä oli myös opettajaryhmien omia koulutuspäiviä.
- Koulutus oli sekä lyhytkestoista, esimerkiksi jaksaminen ja hyvinvointi, että pitkäkestoista, esimerkiksi muutosjohtaminen tai erilaisen oppijan kohtaaminen. Joissakin oppilaitoksissa oli lähdetty enemmän pitkäkestoisen ja henkilökohtaisen koulutuksen suuntaan ja laajempiin kehittämisohjelmiin. Toisissa painopiste oli lyhytkestoisessa koulutuksessa.
- Koulutustautuminen koski yhtä hyvin yksittäistä opettajaa tai pienempää ryhmää kuin koko henkilökuntaa riippuen tarpeesta ja tilanteesta. Esimerkiksi kaikkia koskeva tieto annettiin usein yhden iltapäivän tai 1-2 päivän koulutuksena, esimerkiksi mielenterveys- ja päihdekoulutus tai ensiapukurssi.
- Yhdelle opettajalle tarkoitettu koulutus oli yleensä räätälöity tämän omiin ammatillisiin tarpeisiin.
- Parhaimmillaan täydennyskoulutus liittyi kiinteästi oppilaitoksen tai laitoksen visioon ja kehittämistyöhön: yhteisiin toimintastrategioihin ja tulevaisuuden kehittä mistavoitteisiin.
- Eräissä oppilaitoksissa oli tavoitteena saada ammatillisen neuvottelukunnan jäseniä työssäoppimi skoulutukseen. Toisessa oppilaitoksessa useammalle maisterikoulutuksessa olleelle opettajalle tuotettiin tarvittavat luennoitsijat paikan päälle oppilaitokseen ja työnantaja maksoi suurimman osan kuluista.
- Pyrittiin yhä enemmän siihen, että koulutuksessa saatu tietotaito palvelisi suoraan oppilaitoksen tai laitoksen omaa toimintaa. Esimerkiksi ryhmäohjaajille tarkoitettun ohjaustaitojen parantamiseen tähtäävän koulutuksen seurauksena oli kehitetty ryhmäohjaajan kansiota, ohjaavien opettajien koulutuksen seurauksena pidettiin teemaseminaari tai erityisopetta jakoulutuksen seurauksena laadittiin erityisopetuksen suunnitelma.
- Yksi täydennyskoulutuksen painopiste oli monesti joko ollut tai oli parhaillaan opinto-ohjaaja- ja erityisopettajakoulutuksessa. Sitä toteutettiin sekä alueellisesti että valtakunnallisesti.
- Täydennyskoulutuksen eräs oheistehtävä tarvittavan uuden tietotaidon hankkimisen lisäksi oli henkilöstön ryhmäytymisen edistäminen ja eri koulutusalojen

linkittäminen niin, että päästiin keskustelemaan ja tekemään yhdessä.

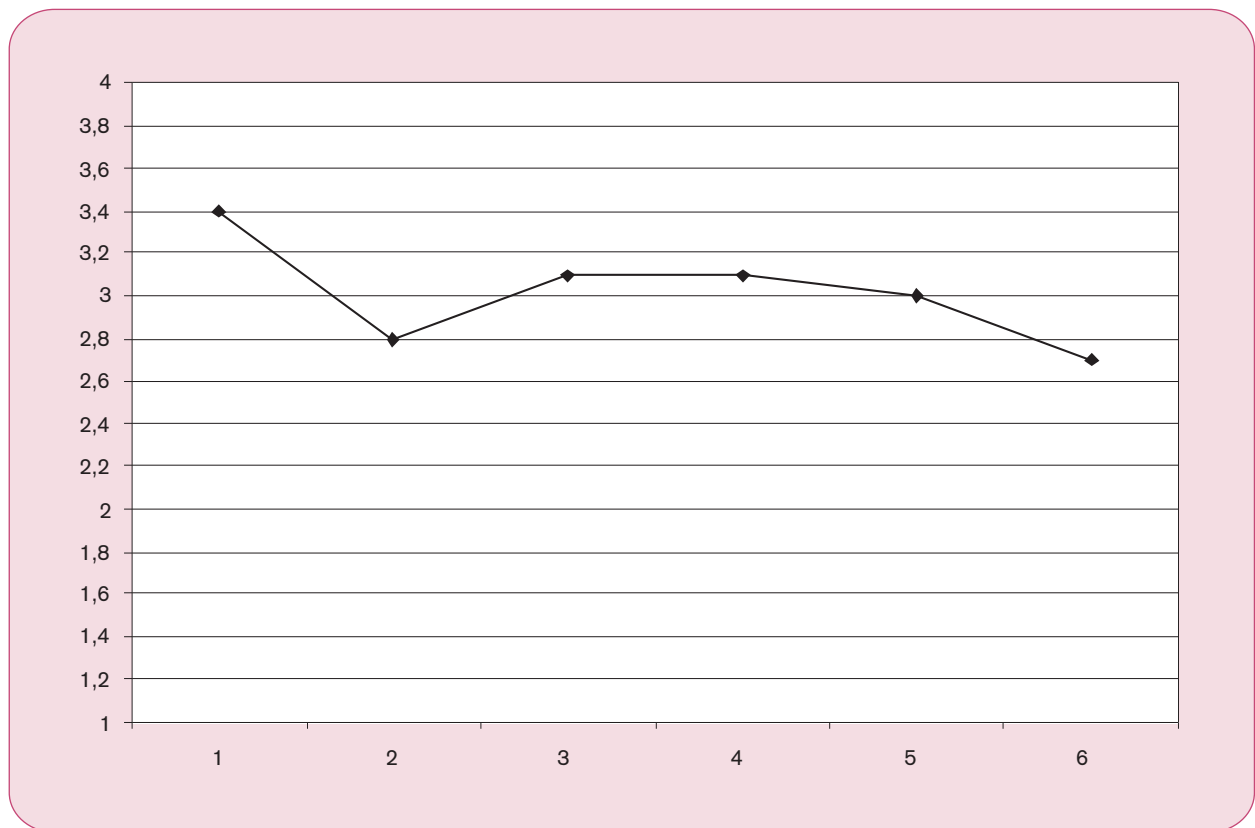
- Hyvien käytänteiden levittäminen oman organisaation tai oppilaitoksen sisällä koettiin uudeksi haasteeksi. Käytänteiden jakamiseksi oltiin enenevästi kehittämässä ja rakentamassa erilaisia levityskanavia.
- Eräässä oppilaitosyhtymässä mukauttamista koskeva koulutus koettiin niin hyväksi, että sille suunniteltiin jatko, jolloin opettajat jaettiin koulutuslaryhmiin, joissa opiskelijoiden asioita ja käytännön auttamistapoja alettiin käydä konkreettisesti läpi. Tämä oli yksi hyvien käytänteiden levitystapa ja kanava.
- Joskus osa henkilöstöstä opetti ja osalle oli varattu aikaa ja suunnattu resursseja koulutussuunnitelmien tekemiseen.
- Eräänä ongelmana koettiin koulutuksessa olevien opettajien työn hoitaminen koulutusaikana. Ongelmaan oli haettu ratkaisua esimerkiksi toisten osastojen opettajien avusta.

- Monet tutkituista oppilaitoksista osallistuivat aktiivisesti myös toisten oppilaitosten opettajien kouluttamiseen.

Keskeyttämisen vähentämiseen ja opintoihin sitouttamiseen liittyvät erillishankkeet ja projektit

Erityisesti keskeyttämisen vähentämiseen ja opiskeluihin sitouttamiseen tähänneet erillishankkeet ja projektit osoittautuivat yhdeksi vahvemman pedagogisen jaetun johtajuuden ja syvemmän kollektiivisen oppimisprosessin ilmentymäksi. Tämän sisällön keskiarvo 3,4 oli selvityksen kolmanneksi korkein, (kuvio 8 kohta 1). Laatutasolla 4 oli kuusi ja tasolla 3 seitsemän koulutuksen järjestäjää. Yksi sai tason 2. Tästäkään sisällössä ei koko tai alueellinen sijainti ollut merkitsevä.

Kuviosta 8 näkyvät osa-alueen 11 sisällöt keskiarvoineen:



Kuvio 8. Osa-alue 11: Koulutuksen rakenteeseen ja järjestämiseen liittyviä sisältöjä

- 1 Hankkeet ja projektit (3,4)
- 2 Kodin ja koulun välinen yhteistyö (2,8)
- 3 Oppilaitostason yhteistyö (3,1)
- 4 Alueellinen yhteistyö (3,1)
- 5 Poikkihallinnollinen yhteistyö (3,0)
- 6 Moniammatillinen yhteistyö (2,7)

Ei siis ole lainkaan yhdentekevää, miten koulutuksen järjestäjä on valmis panostamaan ja menemään mukaan erilaisiin keskeyttämisen vähentämiseen tähtääviin hankkeisiin ja projekteihin. Kaikkien, eikä vain selvityksen Kiinni ammattiin – Ote opiskeluihin teemaan liittyvien niin toteutuneiden kuin käynnissä olleiden hankkeiden ja projektien suuri kokonaismäärä heijasti omalta osaltaan koulutuksen järjestäjien aktiivisuutta, kehittämistä ja päämäärätietoisuutta.

Jos harkitsee seuraavaa askelta kovin kauan, elämä kuluu yhdellä jalalla seisten.

Jos tarkastellaan muita osa-alueen 11 sisältöjä, voidaan todeta, että kodin ja koulun välinen yhteistyö oli melko perinteisesti toteutettua: vanhempainilta/iltoja ja/ tai avoimien ovien päivät useimmiten kerran vuodessa, poissaoloihin liittyvät yhteydenotot ja perinteiset juhlat. Uusia ja innovatiivisia yhteistyömuotoja oli kehitetty yleensä vain silloin, kun niihin ilmeni erityistä tai pakottavaa tarvetta.

Moniammatillisen yhteistyön alhainen keskiarvo johtuu osittain siitä, että ohjaukseen liittyvä yhteistyö käsiteltiin osa-alueessa 13 ja tässä pureuduttiin vain varsinaisen ohjauksen ulkopuolelle jääneeseen moniammatilliseen yhteistyöhön, jota ei ollut kovin paljon. Muihin yhteistyöhön liittyviin sisältöihin palataan myöhemmin uudestaan.

Seuraavissa lainauksissa joitakin hankkeiden tai projektien nimiä on poistettu tai korvattu kirjaimella tai toisella sanalla, etteivät ne paljastaisi haastateltavan henkilöllisyyttä.

Systemaattisuus ja sitkeys erillishankkeissa ja projekteissa:

"Meillä on tässä se hanke, mikä jakautuu viiteen alaprojektiin. Niin se oli tämä oporengaskuvio, joka toimii tällä alueella. Suoraan sanottuna minä olen ollut yhden kerran tuuraamassa X:ää siinä. Kyseessä

on just tämä nivelvaiheen koulutuksen tiedonvaihto. Sitten tähän koko alueen koulutukseen ja opintojen ohjaukseen. Niillä on hirveesti tällaista opinto-ohjaajien koulutusta, mitä ne järjestää täällä näin. Niitä on ammattiopistolla ja siellä on huolen puheeksi ottamiset ja tällaiset. Meillä on se X ollut. Sitten just näihin koulutuksiin meiltä voi mennä kuka henkilökunnasta tahansa." keskisuuret ja pienet, johdon edustaja)

"Esimerkiksi se Innopaja oli jo silloin 90-luvulla. Sieltä esimerkiksi on peräisin meillä HOJKS-lomakkeistot ja HOPS-lomakkeistot. Ja tämä käytäntö kokonaisuudessaan, että se on levitetty kaikkiin oppilaitoksiin. Sieltä on käytäntönä tämä opintojen seuranta järjestelmä, tämä jaksottainen seuranta järjestelmä. Sieltä on syntynyt meidän opiskelijoitten vapaa-ajan toiminnot... Minä luulen, että nämähän on niitä hankkeita jotka tänne on kirjannut, jotka on erityisesti tälle alueelle, syrjäntymisen ehkäisyyn ja keskeyttämiseen. Näistä on varmasti meille kaikista jäänyt jotakin hyvää." (suuret ja monialaiset, johdon edustaja)

Kriittinen oman toiminnan tarkastelu erillishankkeissa ja projekteissa:

"Tuo X-projekti on hyvä, koska se palvelee tätä nivelvaihetta ja tänne hakeutumista ja koulussa pysymistä. Se on ihan tehty näissä asioissa. Se on vielä syntynyt meidän kokemusten perusteella, mitä meillä on tapahtunut. Niin kuin Y aikaisemmin sanoi, että monesti tehdään ne jutut sen mukaan. Me saatiin opetushallituksen rahoitus siihen ja ollaan ihan innossaan siitä." (keskisuuret ja pienet, johdon edustaja ja opiskelijahuollon edustaja)

"Se on siinäkin mielessä onnistunut hanke. Siinä on tämä, että jopa koulutusjohtaja tietää kellä toimii nyt nämä polut. Ovat sitä mieltä, että tämä on pakko saada pysyvään käytäntöön." (suuret ja monialaiset, kehittämis- ja laatutyön edustaja)

Keskittyminen tiettyihin asioihin kerrallaan erillishankkeissa ja projekteissa:

"Tämä ohjaava ja valmistava koulutus on se, mikä tuli uutena koulutusmuotona. Niin tämä on tällainen opetushallituksen kokeiluohjelma kolmelle vuodelle ja tänä syksynä käynnisty. Me aloitettiin se ja sitä nyt kehitellään. Se ei ole suoranaisesti mikään erityisopetuksen väylä, vaan se on nimenomaan

näille syrjäytymisuhan alla oleville, jotka hakee omaa alaansa. Eli painottuu hyvin paljon sinne työelämään ja tutustumiseen. Mahdollistaa myöskin sen yhteistyön perusopetuksen kanssa. Jos sulla on jotain, että haluat korottaa tai on suorittamattomia, mahdollisuus sitä kautta sitten tehdä. Sitten myöskin tutustuminen ihan ammatillisiin perustutkintoihin. Eli sen oman urapolun rakentaminen siinä on idea, joka kestää sitten puoli vuotta tai vuoden. Sitä kautta on merkitystä myöskin keskeyttämistä ajatellen. Tekee sitä esityötä, että löytyisi se justiin se oikea, jolloin ei tulisi niitä keskeyttämiä sitä varten, että on väärä. Kyllä nämä kaikki vaikuttaa. Tai jos on meillä hakeutunut väärälle, niin meillä on väylä, että minne me ohjataan, ettei hän tipu sitten taas tyhjän päälle. Hän menee sinne miettimään. Tekee siellä vuoden sellaisia opintoja, jotka voi sitten ehkä hyväksi lukea." (keskisuuret ja pienet, opiskelijahuollon edustaja)

"Kyllä minä ainakin näen puhtaasti sen, että nämä kolme missä ollaan oltu mukana, ne on jo lähtökohtaisesti kirjoitettu siitä tilanteesta, että me tarvitaan tähän jotakin. Siitähän se lähtee etenemään ja vastaa niihin tarpeisiin. On mahdollisuutta, että ne jää elämään. Kun ne ei ole mistään tuolta repäisty." (suuret ja monialaiset, opiskelijahuollon edustaja)

Hyvästä ilmapiiristä huolehtiminen erillishankkeissa ja projekteissa:

"Tähän teemaan liittyen nimenomaan se, että mitä tämän projektin aikana on kehitetty siihen meillä sisällä olevan opiskelijan tukemiseen, ne on sitä tärkeintä tekemistä henkilökohtaisen ohjauksen lisäksi. Silloin, kun mennään tämän tyyppiin asioihin, mistä tässäkin on monta kertaa puhuttu, se edellyttää sen, että on ohjaushenkilöstöä, jolla on aikaa paneutua sen yksittäisen nuoren asiaan. Silloin ei pysty enään vetämään sillä valtavirralla, että annetaan nämä ohjeet ja nämä opastukset. Te toimitte niin kuin me ohjeistetaan. Se edellyttää sen henkilökohtaisen ohjauksen ja vielä sen tyyppisenä, että se jatkuu. Sinä palaat siihen uudestaan ja varmistelet niitä asioita. Se on varmaan ollut sitä, että ne on aikaisemmin ollut entistä enemmän sellaisia, että ne ei ole liittynyt siihen koulun normaaliin toimintaa. Silloin ne on mielletty, että ne on ihan eri asioita." (suuret ja monialaiset, opiskelijahuollon edustaja)

(Vastaus kysymykseen, onko keskusteltavalla projektilla ollut kytköstä keskeyttämiseen) "Kyllä, tai putoamiseen. Ja siinä koulutuksen tavoitteena

on nimenomaan myös vahvistaa niitä perustaitoja ammatillisesta koulutuksesta selviämiseen. Eli näiden opiskelijoiden kohdalla, jotka varmaan ne perustason on aika heikot ja opiskelutaidot, ehkä elämänhallintataidot, niin tämän koulutuksen aikana vahvistetaan niitä, niin että he selviävät siinä ammatillisessa koulutuksessa." (suuret ja monialaiset, johdon edustaja)

"Keskeyttämisen kannalta tämä koulutus on ollut aivan avainasemassa, koska se on tällainen toiminnallinen tapa suorittaa tutkinto. On näin ollen just niille opiskelijoille, jotka ei ole kauheesti tällaisia teoriaorientoituneita...Minä koen, että sieltä on sellainen tietty porukka, jotka olisi olleet liipasimella, löytäneet tätä kautta sen ratkaisun...Tuohon luokalle aika paljon hakeutuu juuri näitä opiskelijoita, joilla on kenties HOJKS tehty ja on ehkä enemmän ongelmia. He koulutyöskentelyssä ovat aivan loistavia ja siellä työelämässä." (yksialaiset, opiskelijahuollon edustaja ja johdon edustaja)

KÄYTÄNNÖN ESIMERKKEJÄ

- Tutkitut koulutuksen järjestäjät nimesivät sekä kyselylomakkeessa että haastattelussa kaikkia niitä projekteja ja hankkeita, joissa olivat viimeisten vuosien aikana olleet tai olivat parhaillaan mukana.
- Osa nimetyistä projekteista tai hankkeista koettiin keskeyttämisen vähentämisen ja opiskeluihin sitouttamisen kannalta erityisen merkityksellisiksi.
- Tällaisilla projekteilla ja hankkeilla oli tiettyjä yhteisiä ominaisuuksia: niiden tavoitteet liittyivät joko suoraan tai välillisesti keskeyttämisen vähentämiseen, ne tukivat aivan erityisellä tavalla opiskelijaa ja hänen opinpolkuaan ja ne lisäsivät henkilökohtaisen ohjauksen määrää.
- Monet tällaiset projektit ja hankkeet edellyttivätkin sekä riittävää ohjaushenkilöstöä, jolla oli aikaa paneutua nuoren asiaan, että jatkotoiminnan varmistamista.
- Jos projektit ja hankkeet vastasivat olemassa olevaan tarpeeseen, oli niillä mahdollisuus jäädä elämään.
- Keskeyttämisen vähentämisen kannalta tuloksellisiksi koetut projektit ja hankkeet kohdistuivat monenlaisiin kehittämiskohteisiin.
- Useat niistä kytkeytyivät joko työssäoppimiseen, kuten työpaikkaohjaajien kouluttamiseen, tai jollain muulla tavalla työelämään, kuten työllistymiseen tai opettajien työelämäjaksoihin.

- Monet tehokkaimmiksi havaitut projektit tai hankkeet liittyivät valmistavaan koulutukseen, jolla tuettiin niitä opiskelijoita, jotka eivät vielä olleet löytäneet opiskelupaikkaansa ja omaa alaansa. Ne antoivat tuettua ja turvallista mietintäaikaa. Erityisesti ohjaava ja valmistava projekti (OHVA) koettiin merkitykselliseksi.
- Muutamat tärkeimmiksi koetuista projekteista tai hankkeista koskivat nivelvaihtotyötä.
- Eräs projekti oli kohdistettu oppimisvaikeuksista kärsiviin ja toinen kouluväsymyksen ehkäisemiseen tarjoamalla paikan, jossa olla 3-4 viikkoa yli vaikeimman ajan.
- Jotkut projektit tai hankkeet olivat auttaneet vakiinnuttamaan oppilaitoksen sisäistä yhteistyötä tai niiden avulla oli kehitetty vapaa-aikatoimintaa.
- Eräät projekteista tai hankkeista liittyivät verkkoympäristöön, kuten virtuaaliopetuksen kehittämiseen tai opiskelijaportaalien luomiseen.
- Muutamassa projektissa tai hankkeessa opiskelijat selvittivät omia oppimistyylejään ja -strategioitaan tai saivat tietoa oppimaan oppimisesta.
- Eräissä projektissa kehitettiin HOPS-prosesseja, HOPS- ja HOJKS-lomakkeistoja tai opintojen seurantajärjestelmää.
- Yksi projekti liittyi opettajien omaan osaamiseen.
- Useimmista projekteista tai hankkeista oli jäänyt pysyviä ja parhaimmillaan myös levinneitä hyviä käytänteitä.
- Projektien ja hankkeiden kautta oli saatu ohjaukseen lisää henkilöstöä, kuten erva-opettajia tai kiertävä ja konsultoiva erityisopettaja.
- Vain joissakin projekteissa tai hankkeissa olivat opiskelijat mukana kehittämistyössä.
- Niistä projekteista ja hankkeista, jotka haastateltavat kokivat joko suoraan tai välillisesti merkitykselliseksi keskeyttämisen vähentämisessä ja opiskeluihin sitouttamisessa, on tähän koottu aakkosellinen luettelo:

Blanco 1-2-3, Edumotiva, Hippu, Innopaja, Jalo, Kaupan Osaaja 2015, Katiska, Kokeva, Kompassi, jokin Leonardo-projekti/hanke, Lyhty, Muuntaja, Nollat esiin ja pois, Noste, Nuori yrittäjyys, Nuori Yrittäjä, Nuva, OHVA, Onnitiimi-2, Opemon, Opintakaus, Opintolakeus, Optimera, Paja 66, Polku työmarkkinoille, Reimari, Retail, Rysä, Suluva, Tartu työhön, Tola, Topsote-Pirkanmaa, Totonet,

Tukea, Turvatiimi, Tutor ja Mercuria, Työvalta, Urapolku työelämään, Varikko, Vaskooli, Vatupassi, Yksi-kaksi

Koulutuksesta informointi ja sen markkinointi

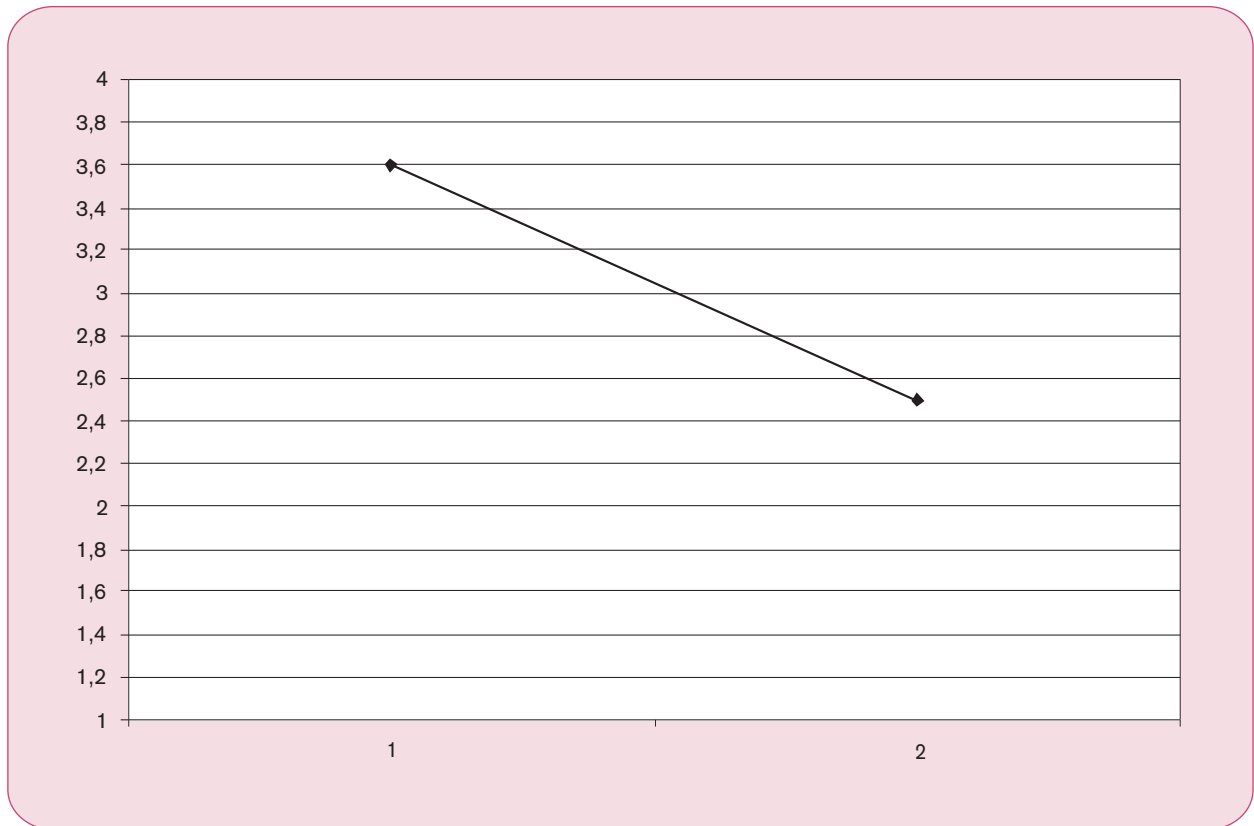
Osa-alue 12 käsitteli yhteiskunnan ja opiskelijoiden näkökulmasta ammatillisen peruskoulutuksen järjestämistä. Koulutuksesta informoimista ja koulutuksen markkinointia koskeva sisältöalue sai selvityksen Kiinni ammattiin – Ote opintoihin toiseksi korkeimman keskiarvon 3,6 (kuvio 9 kohta 1). Laatutasolle 4 määriteltiin yhdeksän, tasolle 3 neljä ja tasolle 2 yksi koulutuksen järjestäjä.

Kuviosta 9 näkyvät molempien profiiliin mukaan otettujen osa-alueen 12 sisältöjen keskiarvot:

- 1 koulutuksesta informoiminen ja sen markkinointi (3,6)
- 2 työelämän osaamistarpeiden vaikutus opintojen keskeyttämiseen (2,5)

Ammatillisen peruskoulutuksen markkinointi ja siitä informoiminen mahdollisimman monipuolisoin keinoin ja mahdollisimman laajalle kohdejoukolle osoitautui siis yhdeksi tutkittujen koulutuksen järjestäjien yhteiseksi vahvuudeksi ja erittäin merkittäväksi tekijäksi. Oikein kohdistetulla ja ajoitetulla sekä laajalla ja monipuolisella markkinoinnilla ja informoinnilla näyttää olevan merkitystä keskeyttämisen vähentämisessä ja opiskeluihin sitouttamisessa. Tulos on sitäkin tärkeämpi, kun otetaan huomioon monien haastateltujen antama kritiikki perusopetuksen puolelta tulevasta puutteellisesta tai liian vähäisestä ammatillisen koulutuksen informoinnista ja tuntemuksesta.

Koulutuksesta informointi ja sen markkinointi oli niitä harvoja sisältöjä, joissa koulutuksen järjestäjän koko näytti merkitsevän. Yksialaiset koulutuksen järjestäjät eivät olleet panostaneet informointiin ja markkinointiin lainkaan samassa määrin kuin suuret ja monialaiset tai keskisuuret ja pienet koulutuksen järjestäjät. Asiassa ei kuitenkaan ole mitään outoa. Kyseiset yksialaiset koulutuksen järjestäjät edustivat joko sellaisia koulutusaloja, joihin hakeutuvat opiskelijat tunsivat alaa ja koulutusta jo ennestään melko



Kuvio 9. Osa-alue 12: Koulutuksen rakennetta ja järjestämistä koskevia yhteiskunnallisia ja opiskelijoihin liittyviä tekijöitä

paljon esimerkiksi aiempien opintojensa tai harrastustensa takia (liikunta ja musiikki) ja/tai koulutukseen hakeuduttiin koko valtakunnan alueelta, jolloin markkinointi keskittyi esimerkiksi valtamedioihin, tai oppilaitos oli omalla alueellaan ennestään hyvin tunnettu pitkän perinteensä tai traditioidensa takia.

Työelämän osaamistarpeet tarkoittivat tilanteita, joissa opiskelija työllistyy liian aikaisin ilman tutkintotodistusta joko palkan tai työelämän kyseisiä ammattiosaajia koskevan erityistarpeen takia. Tämä sisältö ei ainakaan vielä ollut noussut kovin merkittäväksi tekijäksi, vaikka olettaa saattaa, että tulevaisuudessa liian aikainen työllistyminen ja sen takia opintojen jääminen kesken saattavat muodostua suuremmaksi ongelmaksi, kuin miltä nyt näyttää.

Muita tämän osa-alueen sisältöjä, joita ei niiden luonteen vuoksi voitu asettaa laatutasoille, käsitellään raportin loppupuolella. Näitä olivat koulutusalojen kannattavuus ja imago sekä opiskelijoiden heterogeenisuus.

Systemaattisuus ja sitkeys koulutuksesta informoisessa ja sen markkinoinnissa:

(Vastaus kysymykseen, onko tiedotussuunnitelmaa)
 "On, kun meillä on tämä viestintä- ja markkinointiryhmä. Taas noissa kehittämissä, niin ne tekee vuosittain aina, että mitä on sellaisia yhteisiä. Missä messuilla ollaan ja missä tiedotetaan ja milloin bussi kulkee." (www-sivusta) "Me uudistamme niitä justinsa, www-sivujen uudistamisen vaihe menossa. Tietysti se on tosiasia, että peruskoulusta tulleet viestit ovat se, että www-sivuilta he lukee ne tiedot. Nyt meillä on ensimmäistä kertaa toteutettu myös tällainen. Tämä on ihan uusi ja tuore. Se on myös sen projektin yksi tuotos, jota sitten myöskin pyritään tavallaan vähän vielä konkretisoimaan. Tämähän ei ole niinkään peruskoululaisille, vaan niille opinto-ohjaajille ja muille, joiden pitää selata ja löytää ja hakea." (suuret ja monialaiset, johdon edustaja)

(Vastaus kysymykseen keihin informointi ja markkinointi kohdistuvat) "Se on tietysti peruskoululaisille, peruskoulunsa päättävälle ja ylipäänsä kaikille

halukkaille, nämä on avoimia tilaisuuksia.” (arvio www-sivuista) ”En tiedä saako hyvän kuvan, mutta kyllä se aika sellaisen tiivistetyn paketin varmasti saa.” (markkinoinnista) ”Sitten on tosiaan markkinointi sellainen opinto-opas, jota ne opot pyörittää. On tehty sellainen markkinointivideo ja sitten on lisäksi esite.” (yksialaiset, johdon edustaja)

Kriittinen oman toiminnan tarkastelu koulutuksesta informoimisessa ja sen markkinoinnissa:

”Mun mielestä tuo on merkittävä, mitä minä kolme vuotta sitten epäilin, kun tänne tulin, että opiskelijat hoitaa sen peruskoulun esittelyn. Silloin oli jopa niin, että oli ihan yksinään, eikä ollut. Minä siihen sitten toivoin sellaisen muutoksen, että opettaja ja opinto-ohjaaja ja joku muu aina mukana. Niistä tulee yllättävän hyvää palautetta. Se on aika merkityksellinen juttu. Mulle oli yllätys, että se toimi noin hyvin. (suuret ja monialaiset, johdon edustaja)

Keskittyminen tiettyihin asioihin kerrallaan koulutuksesta informoimisessa ja sen markkinoinnissa:

”Meillä on niissä valintakokeissa aina työelämän edustaja mukana. Siellä on, jotka pitää ensimmäisenä sen puheen, että mihin te olette nyt tulossa. Ja mihin te olette nyt hakeutumassa.” (keskisuuret ja pienet, johdon edustaja)

(Vastaus kysymykseen työelämän edustajien panoksesta) ”Kun on avoimien ovien päivä, niin meillä on niin paljon muuta ohjelmaa. Kun on vanhempainillat ja siihen, kun järjestetään tilaisuuksia, hyvin usein yrittäjät ovat mukana siinä.” (keskisuuret ja pienet, johdon edustaja)

Hyvästä ilmapiiristä huolehtiminen koulutuksesta informoimisessa ja sen markkinoinnissa:

(Liittyy erääseen projektiin) ”Koulutustakuun kautta tulee se, että me käydään yhteishakutiedoista ensiksi läpi ne, jotka on jäänyt vaille koulutuspaikkaa. Lähetetään koulusta kirje, että meillä on tällaisia vapaita paikkoja ja sitten X on ottanut puhelimitse yhteyden ja kysyy näiltä. Sitten, kun koulu on alkanut, niin sitten tsekataan ne, jotka ei ole. Kesän aikana ne tulee näkyviin, jotka ei ota paikkaa vastaan. Sitten taas syksyllä tulee näkyviin ne, jotka ei tule paikalle. Heitä sitten yritetään. Sitten vielä tarkistetaan niiltä lähettäviltä opoilta, että mihin ne on löytänyt jonkun

työpaikan. Me käydään nyt, on parina syksynä varsin tiuhallakin kammalla käyty.” (suuret ja monialaiset, opiskelijahuollon edustaja)

KÄYTÄNNÖN ESIMERKKEJÄ

- Monet koulutuksen järjestäjät olivat tehneet ainakin jollakin tasolla oman tiedotussuunnitelmansa.
- Eräillä oli oma markkinointiryhmä.
- Informoinnin ja markkinoinnin piiriin kuuluivat yleensä perusopetuksen 8-9 luokan oppilaiden, heidän opettajiensa, perusopetuksen ohjaushenkilöstön sekä oppilaiden vanhempien ja huoltajien monentasoiset ja monenlaiset vierailut ammatillisessa oppilaitoksessa tai laitoksissa.
- Vierailut ajoittuivat pidemmälle aikavälille eli viimeisille perusopetuksen kouluvuosille, vaikka painopiste olikin 9-luokan kevätlukukaudessa.
- Ammatillisen peruskoulutuksen puolelta vierailtiin ahkerasti myös peruskouluissa. Tietoa ammatillisen koulutuksen mahdollisuuksista jakoivat tällöin ammatillisen koulutuksen opettajat, ohjaushenkilöstö ja/tai ammatillisen puolen opiskelijat.
- Ammatillisesta koulutuksesta pyrittiin informoimaan sekä perusopetuksen että ammatillisen oppilaitoksen tai laitoksen vanhempainilloissa.
- Perusopetuksen tet-jaksoja hyödynnettiin normaalia laajemmin ja monipuolisemmin. Monet ammatilliset oppilaitokset tarjosivat tätä mahdollisuutta jo peruskoulun 8-luokkalaisille, ja tet-jakso saattoi kestää parin päivän sijasta normaalia paljon kauemmin, joskus jopa parikin viikkoa.
- Monesti entiset ja jo työelämään siirtyneet opiskelijat kävivät informoimassa uusia ammatillisia opiskelijoita useimmiten ensimmäisen opiskeluvuoden alussa.
- Tärkeitä informointi- ja markkinointikanavia olivat lehti-ilmoitukset, esitteet, info-paketit ja oppaat, joiden ulkoasuun ja kiinnostavuuteen oli yhä useammin todella panostettu.
- Myös toimintakertomusta saatettiin käyttää markkinoinnin apuna.
- Monet järjestivät peruskoululaisille niin sanotun koehaun.
- Oli kehitetty uusia ja luovia informointi- ja markkinointitapoja, kuten messuesittelyt, Taitajakisojen yhteydessä toteutetut tietoisut, oma lehti, markkinointibussit, ammatinvalinnan ohjauspäivät, erityiset markkinointikampanjat, videot ja

koululaiskonsertit tai muut vastaavat koulutusaloihin liittyvät kulttuuritapahtumat.

- Yhä tärkeämmäksi koettiin www-sivut, joiden ajantasaisuus ja ulkoasu olivat yleisesti ottaen jo melko hyvät.
- Pyrittiin niin totuudelliseen informointiin tulevasta työstä kuin mahdollista.
- Työelämän edustajia hyödynnettiin hyvin kattavasti. He kävivät kertomassa tulevista ammateista sekä ammatillisissa oppilaitoksissa esimerkiksi tunneilla että muissa tapahtumissa, kuten avointen ovien päivillä ja messuilla. Työelämän edustajia saattoi olla mukana myös valintakokeissa antamassa informaatiota oppilaitokseen pyrkiville opiskelijoille.
- Ammatilliset neuvottelukunnat tai ammattijärjestöjen edustajat saattoivat osallistua koulutuksen markkinointiin.
- Vierailtiin yrityksissä.
- Joskus informointia ja markkinointia oli liitetty yrittäjyyskasvatukseen ja siihen liittyviin kursseihin.

OPISKELIJAN KOKEMAA

(Vastauksia kysymykseen, miten oma ala löytyi)

No, mulla on se, että mejän isä on käyny kauppiksen. Ja sekin on myös taloushallinnon linjalta valmistunu, että mulla meni aika pitkälti sen, että iskä kerto, mitä se on. Ja mä olin lukenu jotain siitä ja hei, mennäänpäs tonne.” (3)

”No, varmaan ite jonkun verran perehdyin. Netistä kattelin ja sit ihan lähin sinne, mikä tuntuis, et kiinnostais. Kun pelkkä lukio nyt tuntu, että en, en lähe sinne niitä tiettyjä aineita nyt lukemaan sitä kolmee vuotta. Ja sitten kun mietin muita aloja, ammatillisiakin, niin ei nyt välttämättä niihin kiinnostusta mihinkään niinkään ollu.” (1)

”Mä ainakin koin, että meillä oli yläasteella valinnaiset. Niissä oli vähän nää alat. Et sit siellä oli justiinsa noi kaupalliset valinnaisena. Et siin sitten ’että täähän on ihan kiinnostavaa, että jos tämmöstä siellä opiskellaan myös siellä ammattikoulussa niin voisin ihan mennä sinne’.” (2)

10 Huomioita keskiarvon 3,1 saaneista yhteisistä sisällöistä

Edellä esitellyt kokonaiset osa-alueet tai osa-alueiden yksittäiset sisällöt osoittautuivat siis keskeisimmiksi ja vahvinta pedagogista jaettava johtajuutta ja syvintä kollektiivista oppimisprosessia ilmentäviksi tutkittuja koulutuksen järjestäjiä yhdistäviksi tekijöiksi.

Seuraavaksi käsitellään lyhyesti niitä yhteisiä yksittäisiä sisältöjä, jotka vielä saivat yli 3 keskiarvon eli 3,1. Oletuksena on, että myös näillä sisällöillä on ollut positiivista vaikutusta keskeyttämisen vähenemiseen ja opiskeluihin sitoutumiseen. Vaikka kaikki seuraavaksi esiteltävät yhteiset 12 sisältöä antoivat lisätukea ammattiin kiinnittymiseen ja opiskeluihin sitoutumiseen, on vielä kerran syytä todeta erä seikka. Jokainen muukin jonkin yksittäisen koulutuksen järjestäjän laatusojen 3 tai 4 ei-yhteinen sisältö tuki opiskelijoita ja edesauttoi omalta osaltaan keskeyttämisen vähentämistä. Ne eivät vain todentuneet yleisellä tasolla ja suurella osalla koulutuksen järjestäjiä.

Neljä 3,1 keskiarvon saaneista yhteisistä sisällöistä kuului ohjaukseen. Kolme sisällöistä kuului opetus-suunnitelmatyöhön ja kolme arviointi- ja laatutyöhön. Kaksi sisältöä kuului yhteistyöhön eli verkostoitumiseen. Näitäkään sisältöjä ei esitellä tärkeysjärjestyksessä, vaan osa-alueittain sen mukaan, kuinka monta

kyseisen osa-alueen yksittäistä sisältöä sai keskiarvon 3,1.

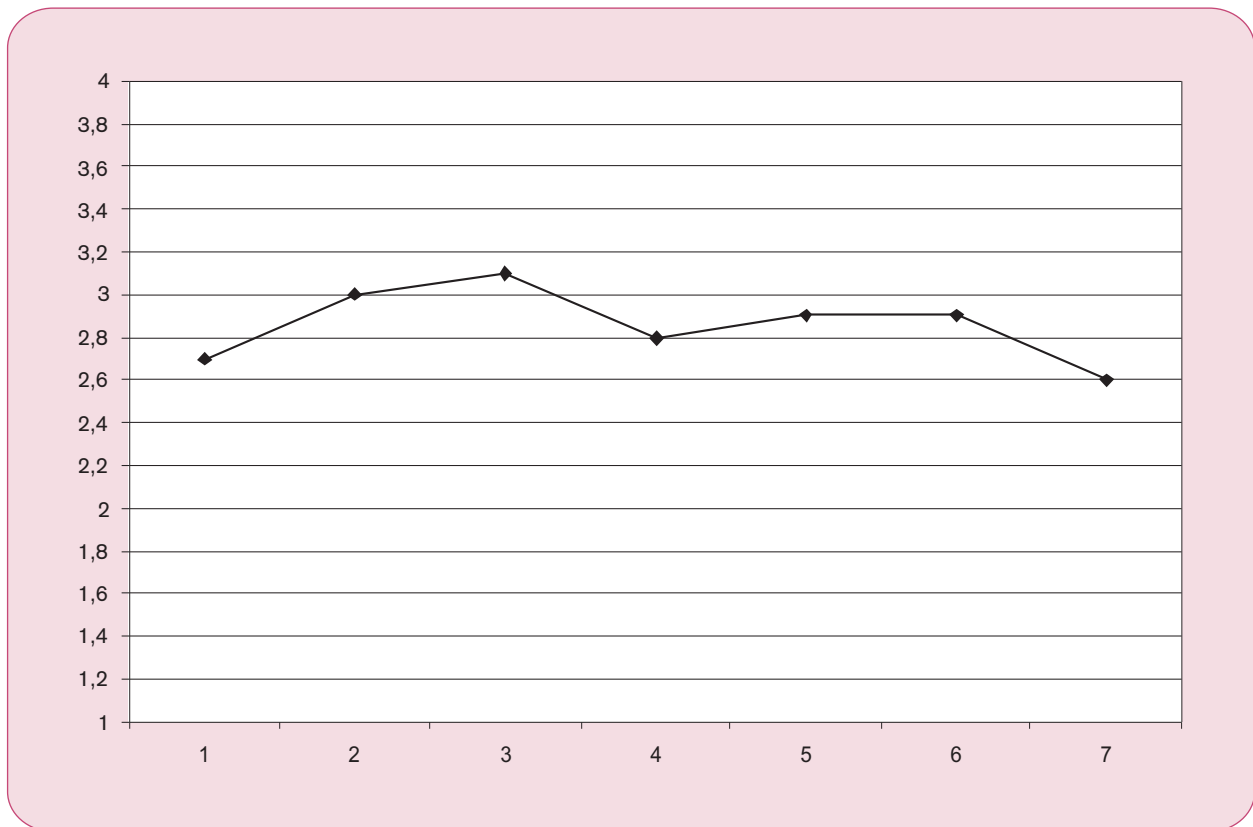
Keskiarvon 3,1 saaneet yhteiset vahvemman pedagogisen jaetun johtajuuden ja syvemmän kollektiivisen oppimisprosessin sisältöalueet olivat:

- Opintojen ohjaus (osa-alue 14, ohjaustoiminnan rooli ja sisältöjä)
 - Ohjauksen suunnitelmallisuus (osa-alue 15, ohjaustoiminnan kehittäminen ja arviointi)
 - Ohjauksellinen työnjako ja vastuualueet (osa-alue 15)
 - Ohjauksen painopisteet ja resurssit (osa-alue 15)
-
- Keskeyttämisen vähentämisen kannalta myönteisiksi koetut opetusmenetelmät ja muut vastaavat toiminnot (osa-alue 5, opetussuunnitelmatyön rakenteellisia tekijöitä)
 - Ammatti- ja yhteisten opintojen järjestäminen ja valinnaiset opinnot (osa-alue 5)
 - Opintojen seuranta (osa-alue 6, opetussuunnitelmatyön sisällöllisiä tekijöitä)

- Opiskelijoiden alkuarviointi (osa-alue 8, arviointi- ja laatutyö)
 - Opiskelijan tekemä arviointi (osa-alue 8)
 - Laatukriteerit (osa-alue 8)
-
- Oppilaitostason yhteistyö (osa-alue 11, koulutuksen rakenteeseen ja järjestämiseen liittyviä sisällöllisiä tekijöitä)
 - Alueellinen yhteistyö (osa-alue 11)

Ohjaustoiminnasta

Ohjaustoiminnalla oli ennakko-odotusten mukaisesti suuri merkitys keskeyttämisen vähenemiseen ja opiskeluihin sitoutumiseen, mikä tuli esille jo yhteisissä vahvoissa osa-alueissa tarkasteltaessa ohjauksen tarjontaa ja saatavuutta sekä sen organisointia (kuvio 5). Ohjauksen roolista ja sen tietyistä sisällöistä erottui opintojen ohjaus jonkin verran muista (kuvio 10 kohta 3). Ohjauksen kolmesta roolista – kasvu ja



Kuvio 10. Osa-alue 14: Ohjauksen roolista ja sisällöistä

kehitys, opinnot sekä ura – opintojen ohjaus oli hoidettu kaikkein eniten vahvemman pedagogisen jaetun johtajuuden ja syvemmän kollektiivisen oppimisprosessin pohjalta.

Kuviosta 10 ilmenevät osa-alueen 14 eli ohjauksen roolin ja sisällön kaikki keskiarvot:

- 1 Ohjauksellisen palautteen antaminen (2,7)
- 2 Ohjauksen integroiminen oppilaitoksen tai laitoksien muuhun toimintaan (3,0)
- 3 Opintojen ohjaus (3,1)
- 4 Kasvun ja kehittymisen tukeminen (2,8)
- 5 Uraohjaus (2,9)
- 6 Ensimmäisen vuoden opiskelijoiden ohjaus (2,9)
- 7 Tieto- ja viestintäteknikan ohjauksellinen käyttö (2,6)

Muista ohjauksen rooliin ja sisältöön liittyvistä teki- jöistä voidaan tehdä eräitä huomioita. Ohjauksellinen palaute hoidettiin kyllä asianmukaisesti kaikissa tutki- tuissa oppilaitoksissa, mutta sen tavat olivat hyvin to- tunnaisia, lähinnä keskusteluja tai kokeiden palautus- käytänteitä eikä niihin kohdistunut kovinkaan usein systemaattista kehittämistä. Ohjaus oli yleensä melko hyvin integroitu oppilaitoksen muuhun toimintaan. Tässä sisällössä käsiteltiin lähinnä sellaisia koko op- pilaitosta tai kaikkia oppilaitoksia koskevia yhteisiä käytänteitä, jotka eivät kuuluneet ryhmäohjaukseen. Kasvun ja kehittymisen ja uraohjauksen toteutuminen oli melko vaihtelevaa. Toteutus riippui pitkälti opiske- lijoiden tarpeista, erityistä tukea tarvitsevien opiskeli- joiden määrästä ja osin myös koulutusala-

Ensimmäisen vuoden opiskelijoiden ohjauksen kohdalla käsiteltiin niitä ohjaustoimintoja, joita ei aiemmin vielä ollut mainittu esimerkiksi ryhmäoh- jauksen tai alkuarviointien yhteydessä. Näitä löytyi yllättävän paljon; monet oppilaitokset todella panos- tivat ensimmäisen vuoden opiskelijoihin ja erityisesti ensimmäisiin opiskeluvuikkoihin. Tähän sisältöön pa- lataan myöhemmin uudelleen.

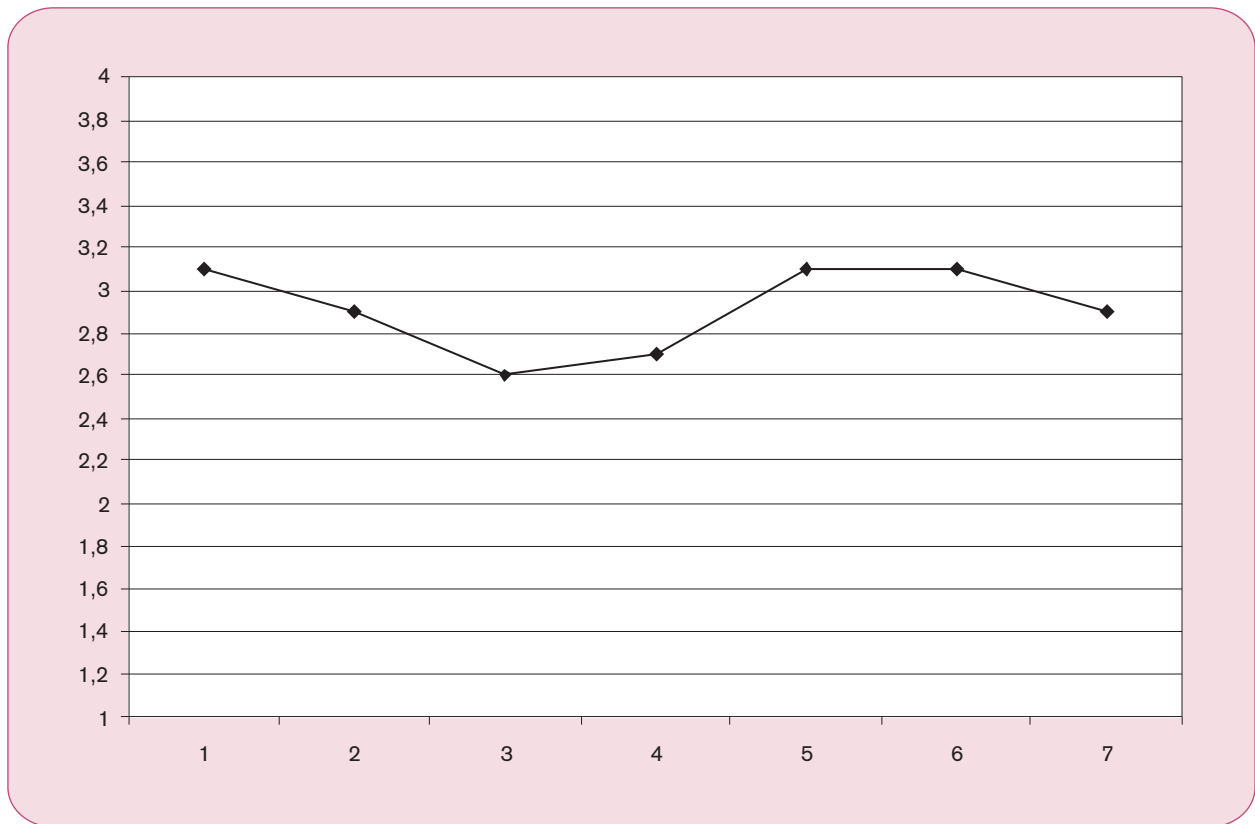
Tieto- ja viestintäteknikan ohjauksellinen käyttö vaihteli melko paljon oppilaitoksittain. Ohjaus liittyi lähinnä sähköpostiin, kännykkäpuheluihin ja teksti- viesteihin, mutta osin myös www-sivuihin ja joskus myös messenger-tyyppisiin yhteyksiin tai erityisiin por- taaleihin.

Merkillepantavaa on edelleen se, että ohjauksen ke- hittämisellä ja arvioinnilla oli Kiinni ammattiin – Ote opintoihin teeman kannalta selvästi merkitystä. Peräti kolme tämän osa-alueen sisällöistä sai yli 3 keskiarvon. Tätä osoittavat kuvion 11 sisällöt 1, 5 ja 6 eli ohja- uksen suunnitelmallisuus, ohjauksellinen työnjako ja vastuualueet sekä ohjauksen painopisteet ja resurssit. Ohjaussuunnitelmaa ei silti ollut vielä aivan kaikissa tutkituissa oppilaitoksissa. Jos kirjoitettu suunnitelma puuttui, oli ohjaus kuitenkin useimmiten suunnitel- tua ja toimivaa ja sitä kehitettiin koko ajan eteenpäin. Ohjauksen työnjako ja vastuualueet olivat selkeät, toi- mivat ja laajalle jalkautetut. Ohjauksen painopisteet olivat hyvin kytköksissä ohjauksen resursseihin.

Kuviosta 11 ilmenevät osa-alueen 15 ohjaustoimin- nan kehittämisen ja arvioinnin sisältöjen keskiarvot:

- 1 Ohjauksen suunnitelmallisuus (3,1)
- 2 Erityisopetuksen järjestäminen ja kehittäminen (2,9)
- 3 Ohjauksellinen laatutyö (2,6)
- 4 Ohjausmenetelmät (2,7)
- 5 Ohjauksellinen työnjako ja vastuualueet (3,1)
- 6 Ohjauksen painopisteet ja resurssit (3,1)
- 7 Jälkiohjaus (2,9)

Ohjaustoiminnan kehittämisen ja arvioinnin osa-alu- een muista sisällöistä voitaisiin mainita, että erityisope- tuksen järjestäminen liittyi kiinteästi sen tarpeeseen. Mikäli suurempaa tarvetta ilmeni, oli erityisopetus to- teutettu yleensä vahvemman pedagogisen jaetun joh- tajuuden ja syvemmän kollektiivisen oppimisprosessin pohjalta ja sitä kehitettiin systemaattisesti ja luovasti. Kyseisen sisällön keskiarvoa laski se, että mukana oli oppilaitoksia, joissa oli vähemmän erityisen tuen tar- peessa olevia tai erityisopiskelijoita, tai että resurssien puutteen ja/tai oppilaitoksen pienuuden vuoksi eri- tyisopetus oli järjestetty jollakin korvaavalla tavalla. Systemaattisempi ohjauksellinen laatutyö oli vasta tu- lossa kuvaan mukaan, ja ohjausmenetelmiin kohdistu- va arviointi ei ollut vielä kovin yleistä. Jälkiohjauksen hoitamisessa oli myös melkoista varioivuutta, vaikka siihen tunnuttiin kyllä kiinnitettävän lisääntyvästi huomiota.



Kuvio 11. Osa-alue 15: Ohjaustoiminnan kehittäminen ja arviointi

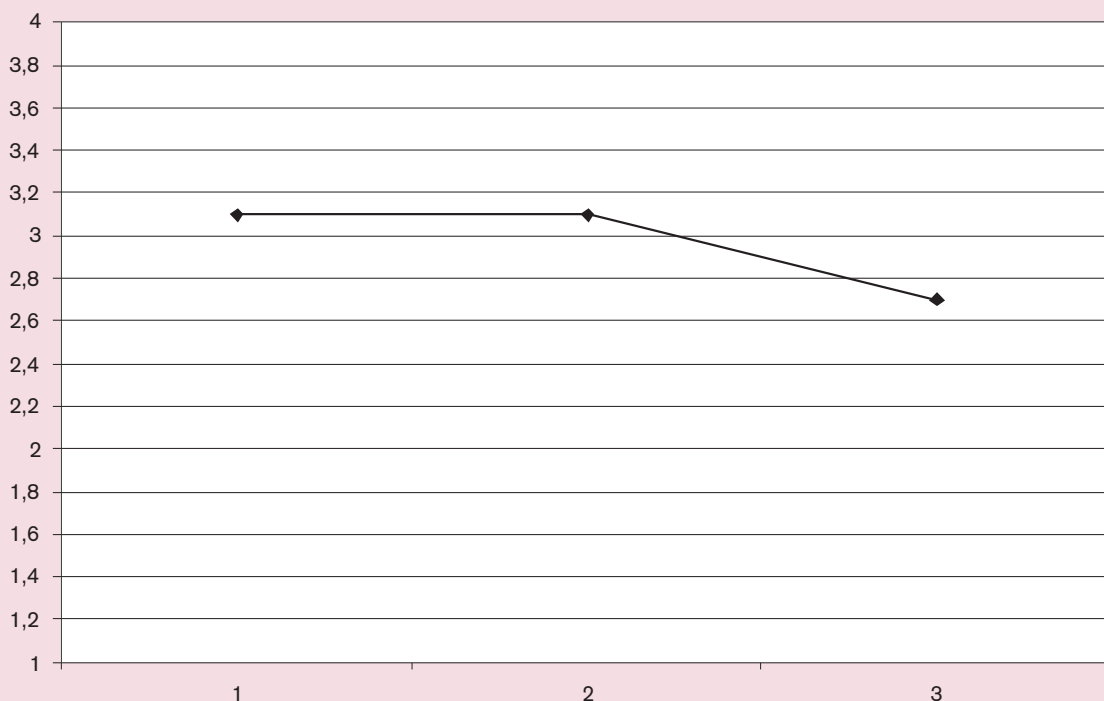
Opetussuunnitelmatyöstä

Opetussuunnitelmatyöhön panostamisella ja sen hyvällä hoitamisella näyttää olevan todellista vaikutusta keskeyttämisen vähenemiseen ja opiskeluihin sitoutumiseen. Tämä näkyi selvityksessä monista kohdista. Osa-alue 4 eli opetussuunnitelmatyön yleinen toimivuus (kuvio 2) oli ensinnäkin yksi yhteisistä vahvoista osa-alueista. Toiseksi opintopolun nivelvaihtyö perusopetuksesta ammatilliseen peruskoulutukseen sekä opetussuunnitelmatyöhön liittyvät kaikkia opiskelijoita koskevat tukitoimet olivat yksittäisiä yhteisiä vahvimpia sisältöjä (kuvio 6). Kolmen muun opetussuunnitelmatyöhön liittyvän erillisen sisällön keskiarvo 3,1 vahvistaa päätelmää. Näitä sisältöjä olivat opintojen seuranta (kuvio 6 kohta 2), opetusmenetelmät ja vastaavat toiminnot (kuvio 12 kohta 1) sekä ammatti- ja yhteisten opintojen järjestäminen ja valinnaiset opinnot (kuvio 12 kohta 2).

Kuviosta 12 ilmenevät osa-alueen 5 eli opetussuunnitelmatyön rakenteellisiin tekijöihin liittyvien sisältöjen keskiarvot:

- 1 Keskeyttämisen vähentämisen kannalta myönteisiksi koetut opetusmenetelmät ja muut vastaavat toiminnot (3,1)
- 2 Ammatti- ja yhteisten opintojen järjestäminen ja valinnaiset opinnot (3,1)
- 3 Opetussuunnitelmasta ilmenevä tietotekniikan soveltaminen ja hyväksi käyttäminen (2,7)

Opintojen seuranta oli monissa oppilaitoksissa vahvan kehittämistyön alla. Sitä oltiin yhä enemmän yhdistämässä poissaolojen seurantasysteemeihin esimerkiksi reaaliaikaisella sähköisellä järjestelmällä. Opetusmenetelmälliset tekijät olivat myös lisääntyvän kiinnostuksen kohteena. Ammatti- ja aineopintoja oli puolestaan joko integroitu erityisesti sisältöjen kautta tai niitä järjesteltiin muulla tavoin toisiinsa sopiviksi oppilai-



Kuvio 12. Osa-alue 5: Opetussuunnitelmatyön rakenteellisia tekijöitä

toksen ja opiskelijoiden tarpeiden mukaan. Järjestelyt olivat hyvin vaihtelevia ja koskivat sekä jaksoja että luku-järjestystä. Myös valinnaisuus tuki osaltaan keskeyttämisen vähentämistä ja opiskeluihin sitouttamista.

Vielä voidaan mainita, että tietotekniikka ja sen käyttö eivät vielä näkyneet kovinkaan vahvasti opetus-suunnitelmatyössä. Voidaan kuitenkin hyvällä syyllä olettaa, että tietotekniikan merkitys ja osuus tulevat tulevaisuudessa kasvamaan. Yksi esimerkki kehityksestä esitellään luvussa 11.

OPISKELIJAN KOKEMAA

(Ammatti-, aine- ja valinnaisista opinnoista)

"No, näähän nyt tulee ihan, perusopinnot tulee aina sellasena, mitä ne on. Ja sit siihen saa ne valinnaiset valita ite päälle ja kyllä ne pystyy ite sitten lähtee open kans neuvottelemaan. Niin pystytään jakamaan neljälle vuodellekin, vaikka sitten sitä kautta muokkaamaan ne mieleisiksi." (1)

"Kyllä mä ainakin ite toivoisin, että meillä tulis ens vuonna enemmän taloushallintoa ja ehkä sitten markkinointia. Toivoo, että niille tulis enemmän sitten tähän asiakaspalveluun." (2)

"Sisältö mun mielestä pitäis saada jotenkin vastaamaan sitä koulutusta, että mun mielestä se tuntuu ihan älyttömältä, että opetellaan, sanotaan nyt vaikka levyseppähitsaaja opettelee samat asiat kuin ravintolakokki ja merkonomi. Niin eihän siinä sinänsä oo järkee." (1)

(Toiveiden kuuntelemisesta) "No, kyllä mä uskon, että sitä kuunnellaan, mutta meneekö se sitten viesti ihan loppuun asti perille aina, niin se on vähän." (1)

(Opetusmenetelmistä ja hyvien käytänteiden levittämisestä)

"Tuntuu jotenkin, että sieltä puuttuu sellanen yhtenäinen linja niitten opettajienkin välillä aina tällasista joistakin asioista, että mitenkä millonkin toimitaan." (1)

"Eiköhän se oo silleen, että mihin opettaja on ite tykästyny ja tottunu niin se tekee sillai." (2)

(Opintojen seurannasta)

"Kyllä meillä ainakin luokanvalvoja, sanotaan nyt vaikka viikottain, niin aina muistuttelee niitä (suorittamattomista opinnoista) kellä on, että menkää tekemään. Mutta sit sekin tuntuu jäävän siihen vaan, että menkää tekemään. Ei tästä – viime viikolla se taisi siellä pitää taas hirveen saarnan, kun ei oo kukaan tehny yhtään mitään. Se jäi siihen ja sitten se sen saarnansa piti ja sano, että nyt meette tekeen...No, kyllä sitä on huomannu, että sinne saattaa joku jäähä joku opiskelija puhumaan jostakin asiasta, mutta tuleeko se sitten luokanvalvojan vai tuleeks se opiskelijan ittensä taholta sit se halu, että nytten jään ja koitan miettii ratkasua...Jos nyt niin pahasti on niitä siellä rästissä, niin kyllä sillon varmaan puututaan enemmänkin." (1)

"Ja mulla on ainakin semmonen tunne, että se enemmänkin, että jos on kurseja rästissä niin se tulee enemmänkin opiskelijasta itestä täytyy lähtee se, että miks mä suoritan ne loppuun." (3)

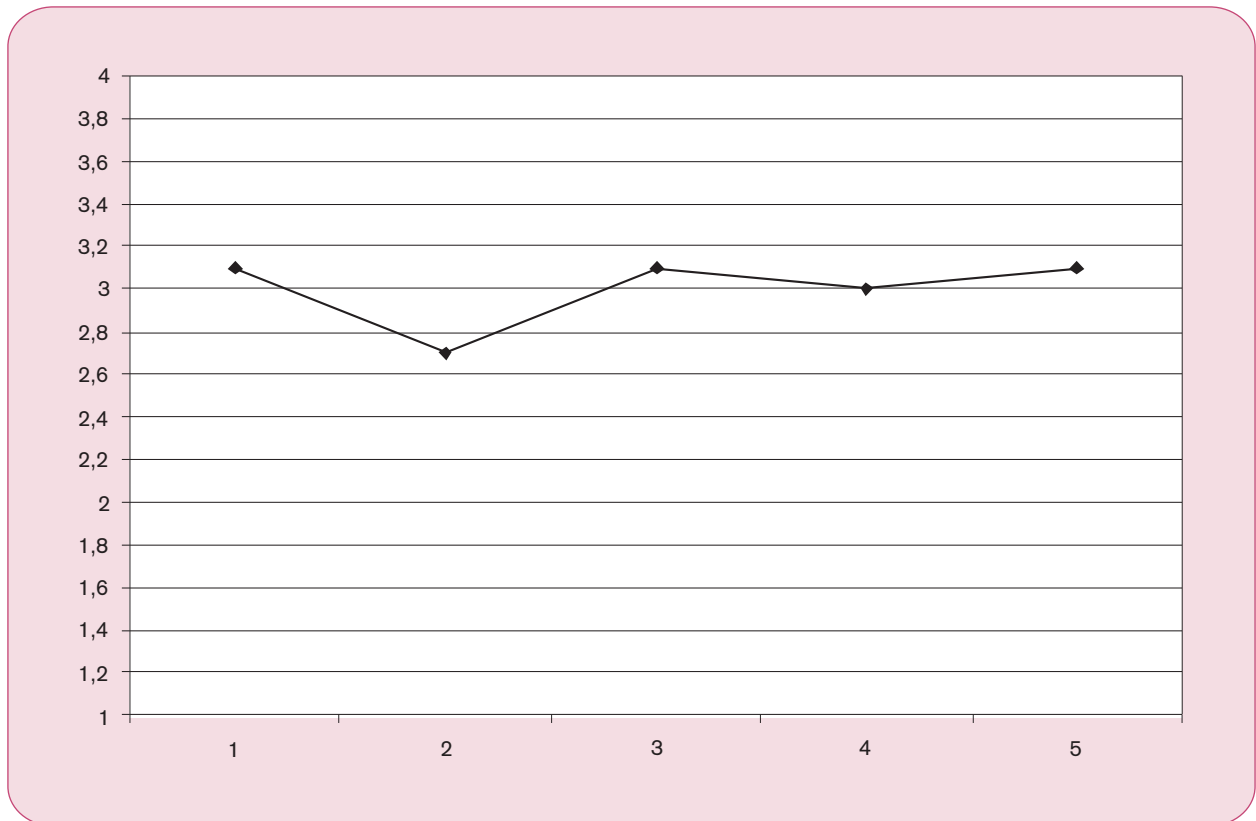
Arviointi- ja laatutyöstä

On oltava joko ensimmäinen, paras tai sitten erilainen.

Arviointi- ja laatutyössä näkyi tasaisesti pedagoginen jaettu johtajuus ja kollektiivinen oppimisprosessi (kuvio 13). Kuitenkin kaikista tämän osa-alueen sisällöistä erottautuivat jonkin verran opiskelijoiden alkuarviointi (kohta 1), opiskelijan itseensä ja omaan oppimiseensa kohdistama arviointi (kohta 3) sekä arvioinnin laatukriteerit (kohta 5).

Kuviosta 13 ilmenevät osa-alueen 8 eli arviointi- ja laatutyöhön liittyvien sisältöjen keskiarvot:

- 1 Opiskelijoiden alkuarviointi (3,1)
- 2 Arviointia seuraavat tukitoimenpiteet (2,7)
- 3 Opiskelijan tekemä arviointi (3,1)
- 4 Opetuksen arviointi (3,0)
- 5 Laatukriteerit (3,1)



Kuvio 13. Osa-alue 8: Arviointi- ja laatutyö

Opiskelijoiden alkuarviointi oli yleensä suoritettu riittävän kattavasti ja tarkoituksenmukaisesti. Alkuarviointi sisälsi useimmiten lukiseulan ja englannin, matematiikan ja/tai ruotsin alkutason arvioinnin. Joskus alkuarviointiin kuului soveltuvuus- tai muita psykologisia testejä. Hyvin usein myös kaikki uudet opiskelijat haastateltiin. Opiskelijat arvioivat melko monipuolisesti omaa oppimistaan ja usein se tehtiin suhteessa asetettuihin tavoitteisiin. Jotkut oppilaitokset käyttivät vertaisarviointia. Laatuksiteerit olivat myös melko toimivia ja lähtivät monesti oppilaitoksen omista arvoista ja painopistealueista. Usein käytössä oli EFQM-malli. Myös tuloksellisuusmittarin osia ja erilaisia sekä henkilöstölle että opiskelijoille suunnattuja barometreja ja kyselyitä käytettiin laadun arvioinnissa.

Opiskelijoita koskevia alkuarviointeja seuraavien tukitoimien muita sisältöjä alhaisempi keskiarvo 2,7 (kuvio 13 kohta 2) selittyy osittain sillä, että tässä sisällössä käsiteltiin kaikkia opiskelijoita koskevia, opiskelijoiden alkuarviointia seuraavia tukitoimia. Kun tukitoimia käsiteltiin paljon laajemmin koko opiskeluajan osalta eikä vain alkuarvioinnin seurauksena, keskiarvo oli paljon korkeampi 3,3, mikä ilmeni jo aiemmin kuviosta 6 ja kappaleesta Opetussuunnitelmatyöhön liittyvät kaikkia opiskelijoita koskevat tukitoimet.

Yhteistyöstä ja verkostoitumisesta

Monentasoinen ja monenlainen yhteistyö ja verkostoituminen osoittautuivat yhdeksi vahvempaa pedagogista jaettava johtajuutta ja syvempää kollektiivista oppimisprosessia tukevaksi lisätekijäksi, mikä näkyy osa-alueella 11 käsittelevästä kuviosta 8. Sekä oppilaitostason että alueellinen yhteistyö saivat keskiarvon 3,1 (kohdat 3 ja 4).

Moniammatillinen yhteistyö oli todellisuudessa paljon vahvempaa kuin sen keskiarvosta 2,7 (kuvio 8 kohta 6) voisi päätellä. Tässä nimittäin tarkasteltiin moniammatillisuutta hyvin yleisellä tasolla. Kun tarkasteluperspektiivi siirrettiin ohjaukseen, keskiarvo oli hyvin korkea eli 3,5 (kuvio 5 kohta 2).

11 Yksittäisten koulutuksen järjestäjien vahvuuksia

Vielä on syytä tarkastella kolmatta vahvemman pedagogisen jaetun johtajuuden ja syvemmän kollektiivisen oppimisprosessin ryhmää. Tämä ryhmä sisältää niitä joidenkin yksittäisten koulutuksen järjestäjien erityisiä vahvuuksia, jotka eivät kuuluneet edellisiin käytänteisiin ja esimerkkeihin, mutta jotka on syytä vielä tuoda esille ja jakaa muiden käyttöön tärkeinä yksittäisinä hedelmällisinä toimintoina. Näissä sisällöissä kyseinen koulutuksen järjestäjä sai laatutason 4, kun muut sijoittuivat pääsääntöisesti alemmille tasoille. Erisnimet on korvattu kirjaimilla eikä koulutuksen järjestäjän tai paikkakunnan nimeä mainita anonymiteetin säilyttämiseksi.

Harrastus-, vapaa-ajan ja opiskelijatoiminta

KÄYTÄNNÖN ESIMERKKI 1

- Oppilaitosyhtymässä toimi asuntola. Opiskelijoiden käytössä oli kirjasto, erillisiä ATK-tiloja, harrastus- ja vapaa-ajanvietto-tiloja ja oppimateriaalipankki.
- Toiminnassa oli useita kerhoja sekä oppilaitosten että asuntolan yhteydessä, esimerkiksi sulkapallo-, sähkö- ja elektroniikkakerhot.
- Muutkin kuin asuntolassa asuvat voivat osallistua kerhotoimintaan.

- Asuntolassa asuville oli järjestetty myös aivan omaa toimintaa: asuntola-asumisen kurssi, vierailuja paikallisissa kohteissa, ruokakurssi ja vapaan ilmaisen ja draaman kurssi.
- Oppilaitosyhtymässä toimi eri oppilaitoksissa erityyppisiä ja hyvin aktiivisia opiskelijakuntia.
- Oltiin perustamassa koulutuskuntayhtymän yhteistä opiskelijakuntaa. Tämä oli kirjattu organisaation kehittämissuunnitelmaan.
- Yhteistä opiskelijakuntaa varten koulutettiin parhaillaan aktiiveja.
- Tavoitteena oli yhteisöllisyyden ja opiskelijoiden vaikutusmahdollisuuksien lisääminen.
- Muun muassa johtokunnassa ja näyttöjen toimielimissä oli opiskelijaedustus.
- Tutor-toiminta oli vilkasta ja hyvin organisoitua.

KÄYTÄNNÖN ESIMERKKI 2

- Oppilaitosyhtymässä toimi asuntola. Opiskelijoiden käytössä oli kirjasto, erillisiä ATK-tiloja, harrastus- ja vapaa-ajanviettotiloja ja oppimateriaalipankki.
- Asuntolatoimintaa oli kehitetty 1,5 vuotta. Toiminta vaihteli jonkun verran eri oppilaitosten välillä. Yhteistä oli esimerkiksi yhteispartiointi ja kunnan nuorisotyöntekijöiden osallistuminen asuntolatoimintaan ja sen kehittämiseen.
- Maakunnallisessa opiskelijakunnan hallituksessa oli edustaja jokaisesta oppilaitoksesta. Se kokoontui vähintään kerran kuussa. Tämä elin nimitti opiskelijajäsenen organisaation ohjausryhmään.
- Kaikissa oppilaitoksissa olivat toimivat vaikkakaan ei viralliset opiskelijakunnat.
- Opiskelijakuntien aloitteesta rakennettiin parhaillaan isoja opiskelijaportaaleja.
- Opiskelijakunta organisoivat yhteisiä tapahtumia, muun muassa ison musiikkitapahtuman, jossa oli ollut 2500 osallistujaa.
- Opiskelijatoimintaa varten oli aluksi saatu kehittämisrahoja. Nyt oli seuraavalle vuodelle budjetoitu oma menoerä koulutuksen järjestäjän taholta.
- Koulutuksen järjestäjä oli palkannut puolipäiväisen opiskelijakuntien ”sparraajan”.

- Tutor-toimintaa oltiin yhdistämässä opiskelijatoimintaan. Tutorit tulisivat jatkossa osittain vastaamaan ryhmäytymisprosesseista.
- Toimintoja haluttiin kiinteittää rakenteiden kautta. Opiskelijatoiminta koettiin tärkeänä keinona viedä asioita eteenpäin.

Opetussuunnitelma ja tietotekniikka

KÄYTÄNNÖN ESIMERKKI

- Koulutusalan luonteen vuoksi tietotekniikasta olit tullut alalla aivan keskeinen tekijä.
- Oppilaitoksessa oli huippuhieno tietotekninen laitteisto, joka oli täysin ilmaiseksi jokaisen opiskelijan käytettävissä. Vastaavia mahdollisuuksia ei ollut yleensä muualla.
- Laitteiston ilmainen käyttö sai opiskelijat tekemään kaikkensa, että pysyisivät oppilaitoksessa ja voisivat käyttää kyseisiä tiloja.
- Tietotekniikka oli näin yksi opiskeluihin vahvasti sitouttava tekijä.

HOPS – henkilökohtainen opetussuunnitelma

KÄYTÄNNÖN ESIMERKKI

- Jokaiselle opiskelijalle tehtiin henkilökohtainen opetussuunnitelma.
- HOPS:n tekivät ryhmäohjaaja tai opinnoista vastaava opettaja ja opiskelija.
- HOPS sisälsi opintojen jaksottamisen, opinto-ohjelman, opiskelumuodot ja valinnaiset opinnot.
- HOPS:a päivitettiin tarvittaessa.
- HOPS:n avulla selkeytyivät opiskelun lähtökohdat ja päämäärät.
- HOPS:n avulla hahmotettiin myös koulutukseen käytettävää aikaa.
- Aivan opintojen alussa edettiin ensin kyseisen vuosikurssin opetussuunnitelman mukaan, joka sisälsi tietyt pakolliset kokonaisuudet.
- Sisältövalinnat ja valinnaisuus alkoivat toteutua melko nopeasti opintojen päästyä käyntiin.

- Valinnaisuus, vastuu ja vapaus lisääntyivät opiskelun edetessä.
- HOPS:n avulla rakennettiin opiskelureitti valmiiksi.
- Valinnaisten ja pakollisten opintojen ajankohdat säätö oppilaitos päällekkäisyyden välttämiseksi. Valinnaiset opinnot olivat yleensä aamun ensimmäisinä tunteina, jotta kaikki tulisivat ajoissa paikalle.
- Pakolliset opinnot käytiin läpi kahden ensimmäisen vuoden aikana, jotta opiskelija voisi tarvittaessa joko valmistua nopeammin tai sitten jäädä oppilaitokseen syventämään opintojaan tai suuntautumaan pidemmäksi aikaa.

HOJKS – henkilökohtaista opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma

Ei ole kahta samanlaista ihmistä, ja molemmat ovat siitä iloisia.

KÄYTÄNNÖN ESIMERKKI

- Ennen HOJKS:n laadintaa keskusteltiin opiskelijan ja ala-ikäisen ollessa kyseessä myös vanhempien/ huoltajien kanssa.
- HOJKS:n laativat yhteistyössä ryhmäohjaaja, opinto-ohjaaja ja erva-opettaja.
- Kun HOJKS:n pohja oli tehty, täydensivät aineenopettajat suunnitelmaa yhdessä laatijaryhmän kanssa.
- Opintomenestystä ja oppimisedellytyksiä seurattiin tarkasti opiskelun kuluessa.
- HOJKS-opiskelijan työllistymistä pidettiin tärkeänä ja sitä painotettiin erikseen. Hyödynnettiin muun muassa työvoimatoimiston voimavaroja.
- HOJKS-lomakkeistot olivat erittäin monipuoliset ja kattavat. Kirjallinen suunnitelma sisälsi perustietojen lisäksi tietoja aiemmista opinnoista (yksilölliset oppimäärät, erityislahjakkuudet), lähtötason arvioinnin (lukiseula, matematiikka, englanti, ruotsi, opiskelijan voimavarat ja vahvuudet), opetus-, opiskelijahuolto- ja muut henkilökohtaiset palvelut ja tukitoimet tavoitteineen (arjenhallinta ja arjentoiminnot, pitkän aikavälin tavoitteet), kaikkien jaksojen tavoitteet, tukitoimet ja niiden arvioinnin (suunnitellut ja toteutuneet tukitoimet), muut tukitoimet ja niiden

arvioinnin (kuraattori, terveydenhoitaja, opinto-ohjaaja, erva-opettaja) sekä mahdolliset liitteet.

Yrittäjyys ja opintojen muu käytännönläheisyys ja konkreettisuus

KÄYTÄNNÖN ESIMERKKI 1 (YRITTÄJYYS)

- Yrittäjyys näkyi kaikkialla koulutusalan luonteesta johtuen.
- Jokainen opiskelija sai yrittäjävalmiudet. Kaikki opiskelijat tekivät yksinkertaisen liiketoimintasuunnitelman ja perustivat pienen yrityksen.
- Yrittäjyys näkyi ammattiosaamisen näytöissä ollen yksi suuremman kokonaisuuden näytösoasa.
- Yrittäjyys näkyi oppilaitoksen sisäisessä arvomaailmassa, kun tuloksellisessa oppimisessa ja ammatillisessa kasvussa korostettiin yrittäjyyttä yhtenä uravaihtoehtona.
- Kyseisen alan yrittäjyyden malli haettiin työelämästä.
- Oppilaitos oli mukana verkostossa, joka kehitti yrittäjyysopintojen tarjontaa verkko-opetuksena.

KÄYTÄNNÖN ESIMERKKI 2 (OPINTOJEN MUU KÄYTÄNNÖNLÄHEISYYS)

- Opiskelijoita kierrätettiin talon sisällä oikeilla työvastuualueilla, kuten pesulassa, kanttiinissa tai opetuskodissa.
- Opiskelut tehtiin linkitetysti niin, että osa oli työelämässä ja osa taas koululla töissä.
- Tällainen pyörivä systeemi auttoi sijoittamaan opiskelijat niin sanottuihin hyviin työssäoppimispaikkoihin, joita näin riitti kaikille.
- Tehtiin runsaasti asiakastöitä erityisesti auto-, metalli- ja rakennusalalla. Yksi esimerkki oli tilaustalon rakentaminen kaikkine vaiheineen alusta loppuun.

KÄYTÄNNÖN ESIMERKKI 3 (OPINTOJEN MUU KÄYTÄNNÖNLÄHEISYYS)

- Oppilaitoksessa oli vahva perinne, että oppiminen syntyy tekemisen kautta.

- Konkreettisuus näkyi lukuisten koulutusalaan liittyvien tapahtumien järjestämisenä, ohjaamisharjoituksina, esiintymisinä ja ruumiillisena työnä.
- Lähiympäristö tilasi usein oppilaitokselta erilaisia tilaustöitä, kuten peruskoululaisten virkistysiltapäivän, Lionsien lastentapahtuman tai matkan järjestämisen.
- Paikkakunnan nuorisotoiminnan kanssa oli järjestetty esimerkiksi disko valinnaiskurssin muodossa.

Opiskelijoiden alkuarviointia seuraavat tukitoimenpiteet

KÄYTÄNNÖN ESIMERKKI 1

- Joka syksy tehtiin oppilaitos- ja osastokohtainen tukitoimisuunnitelma.
- Tuki- ja lisäopetuksen rinnalla käytettiin runsaasti pienryhmäohjausta.
- Opiskelijoille muodostettiin yksilölliset opinpolut, jotka sisälsivät tarvittavaa lisäohjausta.
- Yksilöllinen opinpolku saattoi olla hyvin työpainotteinen.
- Tuen antajina toimivat aineen- ja ammattiopettajien lisäksi opinto-ohjaaja, erityisopettaja tai erityinen apuopettaja.
- Tukitoimia suunniteltaessa käytiin läpi opiskelijan koko opintohistoria. Pohjana toimivat "saattaen vaihto" -palaverissa ilmitulleet asiat, mahdollinen siirto-HOJKS, joustavat valinnat, alkuhaastattelut – jotka oli tehty kaikille – ja lukitesti.

KÄYTÄNNÖN ESIMERKKI 2

- Tuen tarpeen ilmaantuessa opiskelija ohjattiin aluksi keskusteluun opinto-ohjaajan kanssa. Siinä kartoitettiin avun ja tuen tarve. Tässäkin oppilaitoksessa kaikille uusille opiskelijoille tehtiin alkuhaastattelut.
- Tarvittaessa opiskelija ohjattiin eteenpäin muihin palveluihin, esimerkiksi terveydenhoitoon.
- Yleisaineissa annettiin tukiovetusta erityisissä tukiryhmissä, joita oli matematiikassa, vieraissa kielissä ja äidinkielessä.
- Joskus tällaisessa tukiryhmässä voi suorittaa koko kurssinkin, jos se oli tarpeellista.

- Ammatillisissa aineissa opettaja keräsi esimerkiksi pienryhmän yksilöllistä harjoittelua varten.
- Tuen antaminen voi tapahtua yhtä hyvin oppilaitoksessa kuin työssäoppimispaikassa.

Opetuksen arviointi

KÄYTÄNNÖN ESIMERKKI 1

- Opiskelijat täyttivät palautekyselyt oppikursseista ja työssäoppimisesta.
- Oppikursseja koskevista kyselyistä tuli opiskelijoilta suoraa ja rehellistä palautetta.
- Muun muassa tämän palautteen pohjalta tehtiin säännöllisesti laatuarviot kaikista kuntayhtymän oppilaitoksista.
- Isossa koulutuskuntayhtymässä oli oppilaitoksittain jossain määrin eroja opetuksen henkilökohtaistamisessa ja yksilölähtöisyydessä.
- Jos jossain oppilaitoksessa oli saatu opetuksen suhteen positiivista muutosta aikaan, sama näkyi positiivisena palautteena yleensä myös tiedonkulusta, vuorovaikutuksesta ja esimiestyöstä.
- Tällaisissa oppilaitoksissa keskusteltiin asioista, ja ne kehittivät hyvin päämäärätietoisesti ja tavoitteellisesti valitsemiaan asioita.
- Läänin alueella tehtiin myös yhteinen laajempi päättökysely. Tämän kyselyn avulla voitiin vertailla oppilaitoksittain eri tiimien tuloksia läänin muihin saman alan tiimeihin ja niiden tuloksiin.

KÄYTÄNNÖN ESIMERKKI 2

- Opiskelijat täyttivät palautekyselyn suorittamistaan oppikursseista.
- Opiskelijat antoivat tutkintotodistusten hakemisen yhteydessä ja päättäessään opintonsa arvosanan myös oppilaitokselle. Samassa yhteydessä opiskelijoilta kysyttiin, suosittelevatko he oppilaitosta parhaalle ystävälleen. Tämä tieto liitettiin oppilaitoksen sisäiseen isompaan laatuarviointiin.
- Työssäoppimisen arvioinnissa olivat käytössä erityiset passit, jotka sisälsivät muun muassa opiskelijoille suunnatun palautekyselyn työssäoppimisesta.
- Passissa arviointiin sekä omaa osuutta itsearviointina että työssäoppimisen ympäristöä.

Tätä kautta oppilaitos sai tietoa laadukkaista työssäoppimispaikoista.

- Myös työssäoppimispaikka täytti palautekyselyn.
- Kaikki edelliset palautekyselyt olivat saatavina web-pohjaisina.

Pedagogiset keskustelut ja tiimit

KÄYTÄNNÖN ESIMERKKI 1

- Peruseriaatteena henkilöstön kehittämisessä oli muun muassa henkilöstön kuuleminen.
- Oppilaitoksessa toimi vastuullinen pedagoginen kehittämistiimi.
- Oppilaitoksessa käytettiin hyvin monipuolisesti erilaisia kuulemistapoja.
- Niistä tärkein henkilöstön kehittämisen väline olivat kehityskeskustelut.
- Muita säännöllisesti käytettyjä tapoja olivat koko oppilaitosta koskevat yleiset kehittämissesustelut, erilliset pedagogiset kehittämispäivät ja pienempien opettajaryhmien pedagogiset keskustelut.
- Eri koulutusalojen välillä oli säännöllistä yhteistyötä.
- Parityöskentely oli myös tavallinen toimintamuoto. Se edisti pedagogista kehittämistyötä.

KÄYTÄNNÖN ESIMERKKI 2

- Henkilöstön kehittämisessä pedagoginen keskustelu eri muodoissaan oli runsasta.
- Henkilökohtaisten kehityskeskustelujen lisäksi käytettiin runsaasti tiimityötä ja parityöskentelyä.
- Aineryhmien ja koulutusalojen välinen yhteistyö oli säännöllistä, toimivaa ja luonnollista. Myös säännöllinen viikoittainen opettajankokous tarjosi mahdollisuuksia pedagogiseen keskusteluun.
- Koulutusaloilla oli yhteiset suunnittelu- ja koulutuspäivät.
- Oppilaitoksessa oli omat kehittämispäivät.
- Myös opetussuunnitelmatyö oli yhteistä.

Opettajien työelämäjaksot

KÄYTÄNNÖN ESIMERKKI 1

- Opettajien työelämäjaksot koettiin erittäin tärkeinä. Niiden avulla oltiin todella selvillä siitä, mitä työelämässä tapahtui. Jaksot lisäsivät myös vuoropuhelua koulutuksen ja työelämän välillä.
- Opettajien työelämäjaksot oli liitetty osaksi opetussuunnitelmatyötä.
- Kuntayhtymällä oli kehittämisrahakori, josta voi hakea esimerkiksi puolen vuoden työelämäjaksoa.
- ESR-hankkeen avulla opettajat olivat päässeet tutustumaan työelämään kolmeksi kuukaudeksi.
- Opettajien työelämäjaksot olivat erittäin haluttu ja käytetty kouluttautumistapa. Kaikki halukkaat olivat päässeet melko hyvin mukaan.
- Tavoitteena oli, että jokainen opettaja kävisi viiden vuoden välein päivittämässä työelämä tietonsa.

KÄYTÄNNÖN ESIMERKKI 2

- Opettajien työelämäjaksot olivat tärkeä osa koulutuskuntayhtymän henkilöstön kehittämistä.
- Kaikki opettajat kävivät läpi kahden vuoden periodilla työelämäjakson.
- Opettajien työelämäjakso sisälsi etukäteissuunnitelman, jakson toteutusvaiheen, raportoinnin ja sen ohjaamisen sekä raportin arvioinnin.
- Raportissa kiinnitettiin huomiota siihen, miten työelämäjakso oli vaikuttanut omaan työhön ja miten opettaja uudistaisi sen perusteella omaa ja tiiminsä työtä.
- Työelämäjaksosta ja sen raportoinnista seurasi esimiehen kanssa käytävä kehityskeskustelu ja palautekeskustelu tiimissä.

KÄYTÄNNÖN ESIMERKKI 3

- Koulutuskuntayhtymän henkilöstön kehittämissuunnitelmasta näkyi työelämäpainotteisuus ja muun maussa opettajien työelämäjaksot.
- Suuri määrä opettajia työskenteli yrityksissä.
- Iso osa opettajista oli ollut työelämäjaksolla. Opettajien työelämäjaksot olivat pitkiä; 60 % opettajista oli ollut vähintään kaksi kuukautta.

Työnohjaus

KÄYTÄNNÖN ESIMERKKI

- Koulutuskuntayhtymän oppilaitoksissa oli mahdollista saada sekä henkilökohtaista työnohjausta että ryhmätyönohjausta.
- Kuntayhtymä oli lisäksi järjestänyt kehon ja mielen hyvinvointiviikkoja.
- Henkilöstöllä oli mahdollisuus päästä kuntoremonttiviikolle.
- Myös koulutuskeskuksen, tulosyksiköiden ja yksittäisten opetuspisteiden tasolla oli järjestetty työhyvinvointia tukevaa toimintaa.

Kodin ja koulun välinen yhteistyö

KÄYTÄNNÖN ESIMERKKI

- Koulutuskuntayhtymä oli erittäin aktiivinen vanhempiin/huoltajiin päin.
- Yhteishaun jälkeen ennen opintojen alkua kierrätettiin kaikkien kotien kautta tiedonsiirtolomake, jolla saatiin paljon erittäin tärkeää ja muulla tavoin saavuttamatonta tietoa. Vastausprosentti oli näissä lähes sata.
- Järjestettiin normaalit vanhempainillat, mutta niiden lisäksi kerran lukuvuodessa lähti kaikkiin koteihin henkilökohtainen kirje opintojen edistymisestä ja muistakin asioista.
- Jos opiskelijalla ilmeni vakavampia henkilökohtaisia ongelmia, annettiin hänelle mahdollisuus ottaa itse ensin yhteyttä kotiin. Hänen tuli pyytää huoltajaansa soittamaan esimerkiksi asuntolan hoitajalle. Näin opiskelijan oli otettava itse vastuuta tekemisistään ja kerrottava ja selitettävä tapahtunut ikävä asia.

Poikkihallinnollinen yhteistyö

KÄYTÄNNÖN ESIMERKKI

- Seudulle, jossa koulutuskuntayhtymän oppilaitokset sijaitsivat, oli tyypillistä, että poikkihallinnollinen yhteistyö oli hyvin konkreettista. Tälle viranomaisyhteistyölle oli olemassa pitkät perinteet.

- Konkreettinen yhteistyö tarkoitti todellisia, pitkäjänteisiä ja toimivia käytänteitä, ei pelkkiä satunnaisia tapaamisia tai kokouksia.
- Yhteistyö koski etupäässä työvoimatoimistoa, mielenterveyspuolta, nuorisotoimintaa, poliisia ja seurakuntaa.
- Erityisesti ohjauksen alueella yhteistyö oli henkilökohtaista ja tiivistä jo vuosien takaa.
- Esimerkiksi moniin vuosiin ei ollut enää keskustelua siitä, saiko kuka kertoa ja mitä; tiedonsiirto toimi erittäin hyvin keskinäisen luottamuksen pohjalta eikä ollut pelkoa tiedon väärin käyttämisestä.

Kasvun ja kehittymisen tukeminen

KÄYTÄNNÖN ESIMERKKI

- Oppilaitoksessa painotettiin erityisesti henkisen kehitysprosessin tukemista.
- Oli tärkeää, että opittiin tuntemaan opiskelijat niin, että tiedettiin, mikä kullekin oli sopivinta.
- Puolin ja toisin pyrittiin hyvin tietoisesti avoimiin ja luottamuksellisiin väleihin.
- Puututtiin asioihin, yritettiin ymmärtää, haettiin apua ja ohjattiin eteenpäin.
- Oppilaitokseen oli muodostettu erityisiä "kasvun paikkoja".
- Näistä yhtenä esimerkkinä oli talouskoulu ja sen hoitopainotteisuus. Ajatuksena oli, että kun hoivasi muita, se auttoi myös omassa kasvussa.
- Erääksi "kasvun paikaksi" oli parhaillaan kehitteillä starttipaja, jossa annettiin yleisteknistä koulutusta.
- Kasvun ja kehittymisen tukemiseen liittyi vahvasti oppilaitoksessa toiminut OHVA-koulutus.

Ura- ja elämänsuunnittelu

KÄYTÄNNÖN ESIMERKKI 1

- Urasuunnittelu liittyi parhaillaan meneillä olevaan erillisprojektiin.
- Sen puitteissa oli perustettu "urasoppi", jota pidettiin auki tiettyinä ennalta ilmoitettuina aikoina eri yksiköissä.

- Siellä päivysti erityinen uraohjaaja. Hän antoi tietoa työnhausta ja työpaikoista, jakoi hakuoppaita ja niin edelleen.
- Uraohjaaja informoi suoraan opiskelijoita "urasopen" palveluista.
- "Urasopeista" ei tiedotettu vain opiskelijoille, vaan myös opettajille.

KÄYTÄNNÖN ESIMERKKI 2

- Oli tehty erityinen yhteistyösopimus työvoimatoimiston työnhakupalveluiden kanssa liittyen opiskelijoiden urasuunnitteluun.
- Ryhmänohjaajien koulutuksesta osa koski nimenomaan opiskelijoiden urasuunnittelun tukemista.
- Painotettiin myös valmistumisvaihetta yhtenä mahdollisena keskeyttämisen paikkana. Urasuunnittelun hyvä hoitaminen koettiin tässä tärkeäksi.

Ensimmäisen vuoden opiskelijoiden ohjaus

KÄYTÄNNÖN ESIMERKKI 1

- Niissä kyseisen koulutuskuntayhtymän oppilaitoksissa, joissa oli panostettu erittäin paljon 2-3 ensimmäiseen opiskeluvuokseen, ei ollut ennen kyseisen lukuvuoden laskentapäivää yhtään keskeyttänyttä.
- Heti opiskelujen alettua ruvettiin uusien opiskelijoiden kanssa käymään arvokeskusteluja, jotka liittyivät omaan alaan, ammatti-identiteettiin, opiskeluihin kiinnittymiseen ja työssäoppimiseen. Tämä oli osa koulutuskuntayhtymän henkilökohtaista toimintamallia.
- Kehitettiin erityisiä välineitä, jotka tukivat opiskelun alkuvaiheessa opiskelijan tarpeiden, odotusten ja lähtötilanteen tunnistamista ja huomioimista opetuksessa ja oppimisessa.
- Ensimmäisen opiskeluvuokan aikana oli esimerkiksi paljon iltatoimintaa.
- Asuntolapaikat oli pääsääntöisesti suunnattu ensimmäisen vuoden opiskelijoille.
- Heille annettiin muun muassa iltatukiopetusta, joka sekä auttoi opiskeluissa että oli tärkeä turvallisuustekijä.

KÄYTÄNNÖN ESIMERKKI 2

- Oppilaitoksessa painotettiin erityisesti koulun aloitusta ja ensimmäistä vuotta kasvun paikkana. Kun alku saatiin sujumaan, ammatillinen kasvu ja oppiminen sujuivat hyvinkin nopeasti.
- Oppilaitos nähtiin paikkana, joka saattoi jollekin opiskelijalle olla se ainoa, jossa oli välittäviä aikuisia.
- Asuntolaan asumaan tuleville oli tarjolla asuntolaelämän vapaavalintainen kurssi. Se sisälsi elämänhallinnan ja omien siipien kestämisen opettelua.
- Asuntolassa asuville oli harrastuspohjaisia kursseja. Ne olivat ensimmäisen vuoden opiskelijoille tärkeitä sekä ohjauksellisesti että keskeyttämisen ehkäisemisen kannalta.
- Kurseilla oli aina mukana vanhempia henkilöitä niitä vetämässä.

Erytisopetuksen järjestäminen ja kehittäminen

KÄYTÄNNÖN ESIMERKKI 1

- Oppilaitoksessa oli tehty systemaattinen erityisopetuksen järjestämis- ja kehittämissuunnitelma.
- Erytisopetuksen hyviä käytänteitä sekä vaihtoehtoisia tapoja ja opetusmenetelmiä oli siirretty koko oppilaitoksen käyttöön.
- Oppilaitokseen oli saatu palkattua yksi ammatillinen erityisopettaja erään projektin kautta.
- Esimerkiksi yhteisvalinnassa oli huomattu, että opiskelijoita oli tullut erityisen paljon pienryhmistä ja mukautetuilla arvosanoilla. Tämän takia palkattiin yksi opettaja lisää puoliksi kahdelle osastolle. Hän hoiti opiskelijaryhmää samanaikaisopetuksella yhdessä ammattiopettajan kanssa.

KÄYTÄNNÖN ESIMERKKI 2

- Koulutuskuntayhtymässä oli laaja ja tarkka erityisopetuksen järjestämis- ja kehittämissuunnitelma. Se sisälsi erityistuen yleiset tavoitteet, tuen kohteet, toteuttamisen runkokaavion, erityisopetuksen käytännön järjestämisen, yksittäisen tuen tarpeen kartoituksen, HOJKS-prosessin vaiheet, tukitoimet ja tukipalvelut.

- Koulutuskuntayhtymän erityisopetuksesta vastasivat erityisopettajat ja osastokohtaiset erva-opettajat yhdessä.
- Yhden erityisopettajan päätehtävä oli erva-toiminnan koordinointi.
- Osastokohtainen erva-opettaja järjesti ja organisoivat tukitoimia.
- Toteutettiin monia konkreettisia toimenpiteitä, muun muassa kaksiohjaaja-järjestelmän ja henkilökohtaisen ohjauksen avulla.

KÄYTÄNNÖN ESIMERKKI 3

- Koulutuskuntayhtymässä oli yksityiskohtainen ja laaja erityisopetuksen järjestämis- ja kehittämissuunnitelma.
- Se sisälsi yksilöllisen tuen kartoituksen, jonka osia olivat tietojen etukäteishankinta perusopetuksen puolelta, opiskelijatietolomake, tulohaastattelu, lähtötason kartoitus ja havainnot opiskelijasta eri toimintatilanteissa.
- Edellisistä seurasivat esitykset yksilöllistä tukea tarvitsevista opiskelijoista, HOJKS:ien tekeminen, tukitoimien toteutus ja lopuksi toimien arviointi.
- Erityisopetuksesta vastasi erityisopetuksen tiimi, johon kuuluivat oppilaitoksen vastaava erityisopettaja, ammatillinen erityisopettaja, evrat eli jokaisen koulutusalan erityisopetuksesta vastaavat opettajat sekä tarvittaessa ryhmäohjaajat ja muu ohjauksellinen tukihenkilöstö.
- Erityisopetuksen tiimin jäsenten toimenkuvat ja vastualueet oli tarkasti määritelty ja kuvattu.
- Tiimi kokoontui kuukausittain, mutta myös tarvittaessa.

Ohjauksellinen laatutyö

KÄYTÄNNÖN ESIMERKKI

- Koulutuskuntayhtymässä ohjausta sekä seurattiin että arvioitiin vuosittain selvittämällä ohjauksen laatua ja sen toteutumista.
- Mittareina käytettiin kerran vuodessa tehtävää opiskelijakyselyä, opiskelijaksi pyrkivien määrää, valmistuvien määrää, keskeyttäneiden määrää ja keskeyttämisen sekä positiivisia että negatiivisia syitä, valmistuneiden sijoittumista työelämään sekä valmistuneiden hakeutumista jatkokoulutukseen.

- Ohjaussuunnitelman tarkistivat vuosittain opinto-ohjaajien ryhmä ja opiskelijapalveluista vastaava rehtori.
- Ohjaussuunnitelmaa päivitettiin tarpeen mukaan. (Parhaillaan oli menossa suunnitelman päivitys.)

Jälkiohjaus

KÄYTÄNNÖN ESIMERKKI 1

- Jälkiohjauksen suhteen toimittiin yksilöllisen tilanteen mukaan.
- Otettiin tarkoin selville, miksi opiskelija aikoi keskeyttää, mitä apua hänelle voitaisiin tarjota, mikä häntä kiinnosti ja niin edelleen.
- Erilaiset työelämän- ja koulukokeilut otettiin usein avuksi.
- Vaikeimmissa tapauksissa otettiin yhteyttä sosiaalitoimeen.
- Erityisesti huomioitiin kotitilanne.
- Joskus jopa kuraattori, terveydenhoitaja tai palveluohjaaja kävi soittamassa opiskelijan ovikelloa, jos tämä asui ykin. Tällainen toive oli yleensä tullut vanhemmilta tai huoltajilta.
- Koulutuskuntayhtymässä koettiin, että järjestelmä toimi hyvin ja tuki nuorta.

KÄYTÄNNÖN ESIMERKKI 2

- Keskeyttäjää ei jätetty yksin.
- Oppilaitoksessa oli toiminnassa projekti, joka auttoi jälkiohjauksessa. Se keskittyi muun muassa erityistä tukea tarvitsevien ja pitkittyneitä opintoja omaavien opiskelijoiden uraohjaukseen ja työelämäyhteyksiin.
- Oppilaitoksessa varmistettiin aina seuraava kiinnittymispaikka, esimerkiksi toinen oppilaitos.
- Ohjauksen puolella opinto-ohjaaja saattoi viedä henkilökohtaisesti opiskelijan työvoimatoimistoon ja antaa siellä hänelle tukeaan.

12 Oppilaitosten ryhmittelyä

Miten sitten lähteä liikkeelle, jos on tehty päätös panostaa erityisesti sellaisiin toimintoihin ja käytänteisiin, jotka vähentäisivät keskeyttämistä ja sitouttaisivat opiskelijoita entistä enemmän opintoihinsa? Raportin alussa jo todettiin, että alussa kannattanee keskittyä yhteisiin vahvoihin osa-alueisiin ja sisältöihin, koska ne ovat oletettavasti ensisijaisimpia ja vaikuttavimpia kehittämiskohteita.

Keskeisiä yhteisiä vahvoja osa-alueita löytyi viisi, joihin kuului yhteensä 17 sisältöä, ja niiden lisäksi kuusi erillistä yhteistä sisältöä. Kaiken kaikkiaan yhteisiä vahvoja sisältöjä oli siis 23. Näiden ohella löytyi vielä joukko muita yksittäisiä sisältöjä, joilla oletettiin olleen tiettyä lisämerkitystä. Jotta liikkeellelähtö ja alkuvalinta useampien osa-alueiden ja sisältöjen välillä olisi helpompaa, voisi fokuksintia edelleen auttaa identifioituminen johonkin tutkimuksen kohteena olleista oppilaitoksista tai oppilaitosryhmistä. Seuraavaksi pohjustetaan tällaista identifioitumista ja oman erityispainotuksen löytämistä.

Vaikka tutkitut oppilaitokset ja koulutuskuntayhtymät osoittautuivat yksilöllisiksi ja omanlaisikseen, pyrittiin niitä tulosten avulla ryhmittelemään ja kuvailemaan tiettyjen yhteisten ominaisuuksien mukaan. Tarkoitus on, että tällaisen *tyypityksen avulla jokin toinen oppilaitos tai oppilaitosyhtymä pystyisi alkuun kohdistamaan kehittämistyötään muutamaaan vahvaan osa-alueeseen tai sisältöön ja löytämään helpommin nii-*

tä ensisijaisimpia käytänteitä ja toimintamalleja, jotka sopisivat parhaiten juuri heidän tarpeisiinsa, olosuhteisiinsa ja tarkoituksiinsa.

Kunakin painotuksen yhteydessä on nostettu esille piirteitä, jotka olivat tyypillisiä juuri tälle ryhmälle. Ne olivat osa-alueita tai sisältöjä, joihin vahvuus muista poikkeavalla tavalla kohdistui. Esiin nostetuilla osa-alueilla tai sisällöissä ryhmän keskiarvo oli vähintään 0,4 suurempi kuin muilla koulutuksen järjestäjillä. Tällaisen eron oletettiin johtuvan todennäköisemmin muista kuin satunnaisista tekijöistä. Oletamus piti sen suhteen paikkansa, että keskiarvoja laskettaessa esiin nousi juuri sellaisia sisältöjä, jotka sopivat luontevasti kyseisen ryhmän nimiotsikon alle.

Vaikka seuraavaksi esiteltävät tulokset eivät aina sisällä raportissa aiemmin mainittuja yhteisiä vahvoja osa-alueita ja sisältöjä, ei se tarkoita, etteivät ne olisi olleet myös kaikkien ryhmien vahvuuksia. Aiemmin mainitut yhteiset vahvuusalueet pitävät edelleenkin paikkansa. Nyt nostetaan esille vain niitä tekijöitä, joilla oli kyseisessä ryhmässä poikkeuksellista merkitystä, olivat ne sitten jo aiemmin mainittuja yhteisiä tai muita osa-alue- tai sisältövahvuuksia.

Tyypitys ei pyri missään tapauksessa olemaan kaiken kattava. Muutamat tutkituista koulutuksen järjestäjistä sijoittuivat nimittäin vain yhteen ja toiseen useampaan ryhmään. Joku taas ei ollut sijoitettavissa selvästi mihinkään alla mainituista painotuksista, vaan siitä löytyi tasaisesti lähes kaikkia piirteitä. Tyypityksen avulla halutaankin pelkästään antaa ideoita ja ajatuksia tulevaa kehittämistyötä varten.

Tulosten analysoinnin yhteydessä muodostui hiljalleen kuva viidestä ryhmästä, jotka olivat *Työelämäpainotteiset, Verkostoituneet ja Tiimiytyneet, Kodikkaat ja Perinteiset, Ohjaukselliset ja Opiskelijälähtöiset sekä Kokeilevat ja Organisoivat*. Kun näiden ryhmien sisältöjen laatutasojen keskiarvoja verrattiin muiden koulutuksen järjestäjien yhteisiin keskiarvoihin, erottuivat joukosta tietyt painotukset juuri kyseiselle ryhmälle ominaisina.

Työelämäpainotteiset

Kuten aiemmin on jo muutamaan otteeseen todettu, oli työelämäpainotteisuus yksi tutkittujen koulutuk-

sen järjestäjien vahvemman pedagogisen jaetun johtajuuden ja syvemmän kollektiivisen oppimisprosessin yhteisistä tekijöistä. Tästä huolimatta jotkut selvityksessä mukana olleista oppilaitoksista olivat panostaneet työelämäyhteyksiin ja työssäoppimiseen vieläkin enemmän, monipuolisemmin tai hyvin eri tavoin kuin muut. Näitä löytyi viisi ja ne edustivat kaikkia kokoluokkia.

Painottaminen johtui siitä, että kyseiset oppilaitokset olivat havainneet ja kokeneet työelämään keskittymisen olevan juuri heille sopivin tapa muun muassa vähentää keskeyttämistä ja sitouttaa opiskelijoita opintoihinsa. Syynä työelämän painottamiseen saattoi olla alueen elinkeinorakenteen omaleimaisuus, tietyt elinkeinoelämän odotukset tai (määrällisesti) opiskelijoiden henkilökohtaisemman ja työpainotteisemman opetuksen tarpeet.

Kuten taulukosta 2 näkyy, olivat Työelämäpainotteiset erittäin vahvoja opetus suunnitelmätöön ja työelämän yhdistämisessä sekä työssäoppimisessa. Molempien laatutasojen keskiarvo oli Työelämäpainotteisilla tasan 4. Ero muihin oli opetus suunnitelmien ja työelämän kohdalla 0,8 ja työssäoppimisessa 0,2. (Jälkimmäinen tulos otettiin poikkeuksellisesti mukaan ryhmän työpainotteisuuden osoittamiseksi, vaikka ero muihin ei ollutkaan 0,4 tai suurempi.) Nämä molemmat sisällöt muodostivat vankan pohjan kaikelle työelämään ja muuhunkin liittyvälle toiminnalle.

Eräs tämän ryhmän erityisistä vahvuuksista olivat työpainotteiset opetusmenetelmälliset ratkaisut, mikä näkyi tutkimusaineistosta myönteisiksi koettujen opetusmenetelmien kartoittamisen yhteydessä. Työelämäpainotteisten tämän sisällön keskiarvo 3,6 oli 0,7 muiden keskiarvoa korkeampi. Vielä suurempi ero 1,3 oli opintojen konkreettisuuden ja käytännönläheisyyden lisäämisessä samaten keskiarvolla 3,6. Vielä kannattaa mainita opettajien työelämäjaksojen järjestäminen, jonka keskiarvo oli 0,5 muita korkeampi. Tuloksia edelleen tarkasteltaessa tuntuu hyvin loogiselta, että työelämäpainotteisuus edellyttää hyviä yhteistyöverkostoja ja -kumppaneita sekä oppilaitostasolla että alueellisesti. Työelämäpainotteisten molemmat keskiarvot 3,8 ja 3,6 olivatkin 1,0 ja 0,8 korkeammat kuin muilla koulutuksen järjestäjillä.

Edellisten lisäksi Työelämäpainotteiset olivat keskimääräistä vahvempia yleensäkin opetus suunnitel-

Taulukko 2. Työelämäpainotteisten erityisvahvuudet

SISÄLTÖ (OSA-ALUE)	Työelämäpainotteisten keskiarvo	Muiden keskiarvo	Keskiarvojen erotus
Johtamisen ryhmät ja vastuut (1)	3,8	3,3	0,5
Vastuunotto ja sitoutuminen OPS-työhön (4)	3,8	3,1	0,7
OPS ja työelämä (4)	4,0	3,2	0,8
Myönteisiksi koetut opetusmenetelmät (5)	3,6	2,9	0,7
Opintojen konkreettisuus ja käytännönläheisyys (6)	3,6	2,3	1,3
Kehittämistyön painopisteet ja vastuunotto (7)	3,8	3,1	0,7
Opettajien työelämäjaksot (9)	3,2	2,7	0,5
Työssäoppiminen (10)	4,0	3,8	0,2
Oppilaitostason yhteistyö (11)	3,8	2,8	1,0
Alueellinen yhteistyö (11)	3,6	2,8	0,8
Ensimmäisen vuoden opiskelijat (14)	3,6	2,4	1,2

matyöhön sitoutumisessa ja siitä vastuun ottamisessa. Kuten taulukosta 2 käy ilmi, oli kyseisen sisällön keskiarvo 0,7 muita korkeampi. Vastuuta otettiin myös toimintastrategioiden ja kehittämistyön yleisistä käytännöistä, minkä sisällön keskiarvo oli niin ikään 0,7 muita koulutuksen järjestäjiä korkeampi. Kannattaa panna merkille myös ensimmäisen vuoden opiskelijoiden vahva ohjaus. Tämän sisällön keskiarvojen ero oli todella suuri eli 1,2. Mielenkiintoista oli myös se, että Työelämäpainotteiset ilmensivät vielä keskimääräistäkin vahvempaa tiimien tai ryhmien kautta ilmenevää jaettava johtajuutta ja yleistä vastuunottoa. Työelämän onnistunut kytkeminen luonnolliseksi ja toimivaksi osaksi sitouttavia opintoja näyttää siis olevan selkeästi yhteydessä jaettuun ja vastuutettuun johtajuuteen, sitoutuneeseen opetussuunnitelmatyöhön sekä kehittämistyön vastuun jalkauttamiseen mahdollisimman laajalle ja monelle taholle.

Jos siis työelämäkytkökset tuntuvat raporttia lukevasta tahosta omimmalta kehittämisalueelta, kannattaa tämän selvityksen tulosten perusteella panostaa ennen kaikkea opetussuunnitelmallisten työelämäyhteyksien ja työelämään liittyvien sisältöjen lisäksi työssäoppimisen kehittämiseen, työpainotteisiin opetusmenetelmiin, opintojen kaikenlaiseen konkretisoimiseen ja käytännönläheisyyteen, ensimmäisen vuoden opis-

kelijoiden ohjaukseen, opettajien työelämäjaksoihin sekä kaikkea kehittämistyötä tukevaan yhteistyöhön ja verkostoitumiseen niin oppilaitostasolla kuin alueellisestikin.

Verkostoituneet ja Tiimiytyneet

Vaikka kaikki tutkitut koulutuksen järjestäjät olivat monin tavoin verkostoituneita ja olivat hyödyntäneet sekä organisatorisia että pedagogisia ryhmiä ja tiimejä, oli tämä ominaisuus joidenkin kohdalla silmiinpistävä. Verkostoituminen ja tiimiytyminen ilmenivät sekä ylemmän tason ja laajemmissa että ”ruohonjuuritason” ja muissa yhteyksissä. Verkostoituneiksi ja Tiimiytyneiksi luokiteltiin viisi koulutuksen järjestäjää, jotka kuuluivat joko suuriin ja monialaisiin tai yksialaisiin.

Laajemmalla tasolla vahva verkostoituminen ja tiimiytyminen näkyivät johtamisen järjestämisenä pääsääntöisesti tiimien kautta ja niiden varaan sekä muissa yhteyksissä monentasoisten, lähinnä pedagogisten ja vähemmän virallisten (pien)ryhmien erittäin aktiivisena vuorovaikutuksellisenä toimintana. Verkostoituneiden ja Tiimiytyneiden oppilaitosten yksi tyypillinen piirre oli edellisten ohella myös kahden tai

vain muutaman opettajan välisen yhteistyön runsas hyväksi käyttäminen.

Verkostoituneiden ja Tiimiytyneiden oppilaitosten toiminnan pohjana olivat johtamisen tukiryhmät ja niiden vastualueet. Tällä osa-alueella kaikki Verkostoituneet ja Tiimiytyneet saivat korkeimman laatutason 4 keskiarvojen erotuksen ollessa 0,8 (taulukko 3). Verkostoitunutta ja tiimiytettyä johtajuutta tuki vahva arviointi- ja laatutyön kriteeristö, joka pohjasi toimiin verkostoihin ja niiden avulla kerättyyn tietoon. Laatutyön kriteerit saivat huippukorkean keskiarvon 3,8, joka oli peräti 1,0 suurempi kuin muilla koulutuksen järjestäjillä.

Opetussuunnitelmaan liittyvä tietotekniikan soveltaminen on eräs tapa luoda verkostoja ja ulottua moniin asioihin. On siis hyvin johdonmukaista, että kyseinen sisältö osoittautui yhdeksi tämän ryhmän vahvemmaksi pedagogisen jaetun johtajuuden ja kollektiivisen oppimisprosessin ilmentymäksi 0,8 korkeammalla keskiarvolla.

Henkilöstön kehittäminen näytti olevan yksi Verkostoituneiden ja Tiimiytyneiden vahvuuksista. Kolme kyseisen osa-alueen sisältöä sai muita koulutuksen järjestäjiä selvästi korkeammat keskiarvot: henkilöstön kehittämisen suunnitelmallisuus ja henkilöstön sitoutuneisuus, pysyvyys ja pätevyys, pedagogiset keskustelut ja tiimit sekä työnohjaus. Kuten taulukosta 3

näkyi, erosivat näiden sisältöjen laatutasojen keskiarvot 0,5 – 0,9 muiden koulutuksen järjestäjien keskiarvoista.

Vaikka taulukkoon ei ole otettu mukaan muita kahdenvälisiä henkilöstön kehittämisen muotoja, olivat nämä sisällöt myös hyvin hoidettuja. Ruohonjuuritasolla tällainen verkostoituminen saattoi todentua kahden opettajan toimimisena samaan aikaan samassa luokassa tai saman ryhmän kanssa. Ominaisuus ilmeni myös kauemmin oppilaitoksessa olleen opettajan toimiessa apuna ja tukena vastikään taloon tulleen opettajan perehdyttämisessä. Piirre näkyi edelleen kollegiaalisena apuna jossain erityisosaamista vaativassa asiassa, kuten tietoteknisten sovellusten käyttöönottamisessa.

Vielä voidaan nostaa esille kaksi vahvaa sisältöä. Ensimmäinen oli oppilaitostason yhteistyö, joka on yksi kaikkien koulutusorganisaatioiden verkostoitumisen kulmakivistä. Toinen sisältö oli ohjauksen työnjako ja vastualueet, joka ilmentää omalta osaltaan ohjauksen alueen toimivaa sisäistä verkostoitumista. Molempien sisältöjen keskiarvojen erotus oli 0,7.

Mikäli ollaan kehittämässä toimintaa erilaisten ryhmien tai tiimien kautta tai koetaan verkostojen ja henkilöstön (ryhmytymisen) kehittäminen tärkeäksi keskeyttämisen ehkäisemisessä ja opiskeluihin sitouttamisessa, kannattaa näiden tulosten perusteella pa-

Taulukko 3. Verkostoituneiden ja Tiimiytyneiden erityisvahvuudet

SISÄLTÖ (OSA-ALUE)	Verkostoituneiden ja Tiimiytyneiden keskiarvo	Muiden keskiarvo	Keskiarvojen erotus
Johtamisen tukiryhmät ja vastualueet (1)	4,0	3,2	0,8
OPS ja tietotekniikka (5)	3,2	2,4	0,8
Arviointi- ja laatutyön kriteerit (8)	3,8	2,8	1,0
Henkilöstön kehittämisen suunnitelmallisuus; henkilöstön sitoutuneisuus, pysyvyys ja pätevyys (9)	3,6	3,1	0,5
Pedagogiset keskustelut ja tiimit (9)	3,4	2,8	0,6
Työnohjaus (9)	3,2	2,3	0,9
Oppilaitostason yhteistyö (11)	3,6	2,9	0,7
Ohjauksen työnjako ja vastualueet (15)	3,6	2,9	0,7

nostaa johtamista tukevien ryhmien ja tiimien muodostamiseen ja niiden sitouttamiseen kaikkeen kehittämistyöhön. Tätä kautta koko organisaation sitoutumisaste nousee. Samaan aikaan on tärkeää kehittää ja hoitaa myös oppilaitoksen ulkopuolista yhteistyötä, ettei verkottuminen jää vain oman oppilaitoksen tai laitoksien sisäiseksi asiaksi. Henkilöstön kehittämistä-poihin ja jaksamiseen sekä opettajien ja henkilöstön keskinäiseen sekä opetukselliseen että muuhun toimintaan on myös syytä kiinnittää erityistä huomiota. Myös tietotekniikan käyttö ja sovellukset toimivat verkostoitumisen ja tiimitymisen apuna.

Kodikkaat ja Perinteiset

Seuraavaa ryhmää luonnehtivat parhaiten sanat kodikkuus ja perinteet. Perinteisyys ei tässä yhteydessä tarkoita suinkaan paikalleen pysähtymistä ja vanhoihin käytänteisiin jämähtämistä, vaan tietynlaista jatkumoa, jossa vanhat perinteet, tavat, käytänteet ja kokemukset olivat hyvin arvostettuja ja joiden varassa uutta rakennettiin ja toimintaa kehitettiin. Traditoiden näkyminen ja arvostaminen ilmenivät Kodikkaissa ja Perinteisissä muun muassa poikkeuksellisen ilmapiirin lämpimyytenä. Kaikki neljä tähän ryhmään sijoittunutta koulutuksen järjestäjää kuuluivat joko keskisuuriin ja pieniin tai yksialaisiin.

Kodikkaiden ja Perinteisten erityisistä vahvuuksista kannattaa nostaa ensimmäisenä esille harrastus- ja vapaa-ajantoimintojen kehittäminen sekä ammatti- ja

yhteisten opintojen järjestäminen ja valinnaisten opintojen tarjonta. Taulukosta 4 nähdään, että molempien sisältöjen tämän ryhmän laatutasojen keskiarvot olivat 1,0 muiden koulutuksen järjestäjien keskiarvoja korkeammat. Harrastus- ja vapaa-ajan toimintojen vahvuus ilmeni erityisesti asuntolatoiminnassa. Ammatti- ja yhteisten aineiden järjestämisessä ja valinnaisten opintojen tarjonnassa oli poikkeuksellisen paljon omaperäisiä ja luovia oppilaitoksien omiin tarpeisiin ja resursseihin liittyneitä ratkaisuja.

Kodikkaiden ja Perinteisten muita keskeisiä vahvoja sisältöjä olivat toimintastrategioiden ja kehittämistyön yleisiin käytänteisiin kuuluva painopistealueiden onnistunut asettaminen ja yhteinen ja jaettu vastuunotto kehittämistyöstä ja toimintastrategioista. Vaikka sekä kyseinen osa-alue kokonaisuudessaan että myös tämä sisältö olivat yksi kaikkien koulutuksen järjestäjien yhteisistä vahvuuksista, oli Kodikkaiden ja Perinteisten laatutasojen korkea keskiarvo 3,8 vielä 0,5 muiden keskiarvoa korkeampi (taulukko 4). Moniammatillinen yhteistyö ja opintojen käytännönläheisyyteen ja konkreettisuuteen panostaminen edesauttoivat omalta osaltaan vahvempaa pedagogista jaettua johtajuutta ja syvempää kollektiivista oppimisprosessia. Näiden sisältöjen keskiarvot olivat 0,4 ja 0,7 muita korkeampia.

Kodikkaat ja Perinteiset siis kehittivät toimintaansa traditioita kunnioittaen. Jos Kodikkaiden ja Perinteisten ryhmä tuntuu omimmalta, kannattaa panostaa ensiksikin siihen, että oppilaitoksen tai laitoksien koko henkilökunta on yhteisten arvojen ja strategioiden takana ja ottaa moniammatillisesti ja tasapuolisesti

Taulukko 4. Kodikkaiden ja Perinteisten erityisvahvuudet

SISÄLTÖ (OSA-ALUE)	Kodikkaiden ja Perinteisten keskiarvo	Muiden keskiarvo	Keskiarvojen erotus
Harrastus- ja vapaa-ajantoiminnot (3)	3,5	2,5	1,0
Ammatti- ja yhteisten opintojen järjestäminen ja valinnaiset opinnot (5)	3,8	2,8	1,0
Opintojen konkreettisuus ja käytännönläheisyys (6)	3,3	2,6	0,7
Kehittämistyön painopisteet ja vastuunotto (7)	3,8	3,3	0,5
Moniammatillinen yhteistyö (11)	3,0	2,6	0,4

vastuuta toiminnoista ja niiden kehittamisestä yhdessä asetettujen painopisteiden suuntaan. Toiseksi voimavaroja kannattaa laittaa opintojen mielekkääseen järjestämiseen ja niiden konkretisoimiseen sekä harrastus- ja vapaa-ajan toimintojen tarjoamiseen sekä kaikille opiskelijoille että erityisesti asuntolassa asuville.

Opiskelijälähtöiset ja Ohjaukselliset

Seuraavaa ryhmää voidaan nimittää Opiskelijälähtöiseksi tai Ohjaukselliseksi. Tämän ryhmän oppilaitoksissa toimintaa tarkasteltiin voittopuolisesti opiskelijoiden ja heidän tarpeidensa sekä ohjauksen näkökulmista. Ryhmän yhteydessä voitaisiin puhua nykyisin niin muodikkaasta asiakaslähtöisyydestä. Opiskelijälähtöisiin ja Ohjauksellisiin kuului kuusi koulutuksen järjestäjää, joista viisi oli suurta ja monialaista ja yksi yksialainen.

Taaskaan ei ole tarkoitus osoittaa, etteivätkö kaikki tutkitut koulutuksen järjestäjät olisi välittäneet opiskelijoiden tarpeista ja ohjauksesta, päinvastoin. Opiskelijälähtöisille ja Ohjauksellisille oli kuitenkin tyypillistä se, että tarkastelun lähtökohta oli yleensä opiskelijan tilanteessa. Toiminnan suunta opiskelijasta ja ohjauksesta kohti muita tekijöitä oli ratkaisevaa.

Kaikki koulutuksen järjestäjien yhteiset vahvat osa-alueet ja sisällöt toteutuivat myös Opiskelijälähtöisillä ja Ohjauksellisilla. Kuitenkin erikseen voidaan nostaa esiin ensinnäkin ohjauksen perusopetusyhteydet. Taulukosta 5 ilmenee ohjauksellisen perusopetusyhteyden erittäin korkea keskiarvo 3,7. Se oli tässä ryhmässä peräti 1,1 muiden keskiarvoa suurempi. Koulutustasolta toiselle siirtymisen hyvä hoitaminen näkyy myös perusopetuksen ja ammatillisen koulutuksen nivelvaihe-työssä, minkä johdosta kyseinen sisältö otettiin poikkeuksellisesti mukaan, vaikka keskiarvojen erotus ei ollutkaan vähintään 0,4 vaan hieman matalampi 0,3.

Toiseksi laadukas ohjaus näytti rakentuvan suunnitelmallisuuden, laatutyön sekä moniammatillisen yhteistyön ja vastuun jakamisen varaan. Kaikki Opiskelijälähtöiset ja Ohjaukselliset saivat moniammatillisuutta koskevassa sisällössä laatutason 4 ryhmän keskiarvon ollessa 0,9 muiden koulutuksen järjestäjien keskiarvoa korkeampi. Ohjauksen suunnitteluun oli todella panostettu. Tästä kertoo 1,1 muita korkeampi keskiarvo 3,7. Suunnitelmallisuus näkyi edelleen sekä ohjauksen laatutyönä että käytännön toteutuksissa ohjausmenetelmien monipuolisuutena ja tarkoituksenmukaisuutena. Edellisten keskiarvot olivat tässä ryhmässä 0,9 ja 0,5 muita korkeammat.

Vielä voidaan kiinnittää huomiota yksittäisiä opiskelijoita koskeviin tukitoimiin ja erityistä tukea tarvitsi opiskelijoihin. Nivelvaihteyden hyvään huolehti-

Taulukko 5. Opiskelijälähtöisten ja Ohjauksellisten erityisvahvuudet

SISÄLTÖ (OSA-ALUE)	Opiskelijälähtöisten ja Ohjauksellisten keskiarvo	Muiden keskiarvo	Keskiarvojen erotus
Perusopetuksen ja ammatillisen koulutuksen nivelvaihe (6)	3,8	3,5	0,3
HOJKS (6)	3,3	2,6	0,7
Alkuarviointia seuraavat tukitoimet (8)	3,0	2,4	0,6
Ohjausyhteydet perusopetukseen (13)	3,7	2,6	1,1
Ohjauksen moniammatillisuus (13)	4,0	3,1	0,9
Ohjauksen suunnitelmallisuus (15)	3,7	2,6	1,1
Ohjauksen laatutyö (15)	3,0	2,1	0,9
Ohjausmenetelmät (15)	3,0	2,5	0,5

miseen liittyivät alkuarviointeja seuraavat tukitoimet, jotka saivat 0,6 korkeamman keskiarvon kuin muilla koulutuksen järjestäjillä. Tähän huolehtimiseen kuului myös erityistä tukea tarvitsevien HOJKS-opiskelijoiden tuen tarpeen ja muotojen toteaminen, määrittäminen ja hoitaminen muita koulutuksen järjestäjiä 0,7 korkeammalla keskiarvolla.

Opiskelijalähtöisten ja Ohjauksellisten vahvuus rakentui siis hyvälle ohjausyhteyksille perusopetuksen puolelle ja ohjauksen suunnitelmallisuudelle ja laadulle. Jos opiskelijoiden erityinen tukeminen tuntuu tärkeältä kehittämiskohteelta, on syytä panostaa ensi alkuun ennen kaikkea nivelvaihteyöhön ja ohjaukseen. Opiskelijoita tuetaan silloin moniammatillisesti ja suunnitelmallisesti monipuolisin ja tarkoituksenmukaisin ohjausmenetelmin ja huolehditaan sopivien tukitoimien toteuttamisesta koskien sekä kaikkia että erityisesti HOJKS-opiskelijoita.

Kokeilevat ja Organisoivat

Vaikka kaikki koulutuksen järjestäjät suunnittelivat ja organisoivat toimintaansa, kuten yhteisten pedagogisen jaetun johtajuuden ja kollektiivisen oppimisprosessin vahvuusalueiden kohdalla jo todettiin, oli joillekin oppilaitoksille tämä alueen painottaminen leimaa antavaa. Osa tutkituista oppilaitoksista oli nimittäin poikkeuksellisen innostunutta kokeilemaan ja toteuttamaan uusia toimintamalleja ja käytänteitä. Tietyntyylinen innovatiivisuuden painotus oli tässä ryhmässä selvästi havaittavissa. Kokeilevia ja Organisoivia oli yhteensä viisi koulutuksen järjestäjää kaikista koryhmissä.

Erilaiset kokeilut, joista useimmista oli jäänyt pysyviä hyviä käytänteitä, ja niiden organisoiminen ilmenivät useammalla osa-alueella ja useammassa sisällöissä kuin muissa ryhmissä (taulukko 6). Jos kokeiltiin ja

Taulukko 6. Kokeilevien ja Organisoivien erityisvahvuudet

SISÄLTÖ (OSA-ALUE)	Kokeilevien ja Organisoivien keskiarvo	Muiden keskiarvo	Keskiarvojen erotus
Johtamisen tukiryhmät ja vastualueet (1)	3,8	3,3	0,5
OPS ja avoin oppimisympäristö (4)	3,4	2,7	0,7
OPS ja tietotekniikka (5)	3,4	2,3	1,1
Opintojen konkreettisuus ja käytännönläheisyys (6)	3,2	2,6	0,6
Kehittämistyön painopisteet ja vastuunotto (7)	3,8	3,2	0,6
Suunnitelmien ja strategioiden toimivuus (7)	3,4	3,0	0,4
Laatukriteerit (8)	3,4	3,0	0,4
Henkilöstön kehittämisen suunnitelmallisuus; henkilöstön sitoutuneisuus, pysyvyys ja pätevyys (9)	3,6	3,1	0,5
Täydennyskoulutus (9)	3,8	3,2	0,6
Opettajien työelämäjaksot (9)	3,2	2,7	0,5
Työnohjaus (9)	3,0	2,4	0,6
Oppilaitostason yhteistyö (11)	3,4	3,0	0,4
Alueellinen yhteistyö (11)	3,6	2,8	0,8
Palautteen antaminen (14)	3,0	2,6	0,4
Ensimmäisen vuoden opiskelijat (14)	3,6	2,4	1,2
Ohjauksen suunnitelmallisuus (15)	3,6	2,9	0,5

organisointiin jollakin alueella, niin näin tehtiin todennäköisemmin myös toisella. Vaikka tekijöitä oli paljon, on ne kaikki silti syytä tuoda esille kokeilujen ja niiden organisoinnin moninaisuuden ymmärtämiseksi.

Kokeilevien ja Organisoivien johtajuus oli hajautettu ja vastuutettu monelle taholle. Kyseisen ryhmän osa-alueen 1 erittäin korkea keskiarvo 3,8 oli 0,5 muiden koulutuksen järjestäjien keskiarvoa suurempi. Toimintaa siis kehitettiin kokeillen ja organisoiden vahvan jaetun johtajuuden pohjalta. Kuten taulukosta 6 edelleen näkyy, oli kokeilujen ja niiden organisoinnin taustalla nimenomaan suunnitelmallisuus erityisen vahvaa, mikä ilmeni selvimmin kolmessa sisällössä. Suunnitelmat ja strategiat myös toimivat käytännössä, mitä osoitti 0,4 muita korkeampi keskiarvo.

Yksi suunnitelmallisuutta koskeva sisältö oli toimintastrategioiden yleisten käytänteiden kehittäminen ja niiden toimivuus. Suunnitelmallisuus ja organisointi näkyivät painopisteiden viisaana asettamisena ja yleisenä vastuunottona kehittämistyöstä. Kyseisen sisällön keskiarvo 3,8 oli 0,6 muiden koulutuksen järjestäjien keskiarvoa korkeampi. Toinen vahva alue oli henkilöstön kehittämisen suunnitelmallisuus sisältäen pysyvyys-, sitoutuneisuus- ja pätevyystekijät. Tässä sisällössä keskiarvot olivat samat kuin edellisessä. Lisäksi voidaan todeta, että henkilöstön kehittämisen muita vahvuuksia olivat täydennyskoulutus, opettajien työelämäjaksojen toteuttaminen ja työnohjaus, jotka kaikki saivat 0,5 – 0,6 muita korkeamman keskiarvon. Kolmas vahva suunnitelmallisuuden alue koski ohjausta, mikä näkyi parhaiten ohjaussuunnitelmien laadinnassa ja niiden toteutumisessa 0,5 muita koulutuksen järjestäjiä korkeammalla keskiarvolla.

Selvimmin kokeilujen ja niiden organisoinnin pysyvämpi ja myönteinen vaikutus oppilaitosten toimintaan näkyi tietotekniikan muita monipuolisemmassa käytössä ja opetussuunnitelmallisessa kehittämisessä sekä ensimmäisen vuoden opiskelijoiden vahvassa ohjauksessa. Näiden sisältöjen keskiarvojen erotukset olivat poikkeuksellisen suuret eli 1,2 ja 1,1. Tyypillistä Kokeileville ja Organisoiville oli myös avoimen oppimisympäristön mieltäminen hyvin monimuotoiseksi tilaksi, opintojen muuttaminen entistä käytännönläheisimmiksi ja konkreettisemmiksi, laatukriteerien innovatiivinen asettaminen, oppilaitostason- ja

alueellinen yhteistyö sekä monenlaiset ohjaukselliset palautteenantotavat. Näiden sisältöjen keskiarvojen erotukset vaihtelivat 0,4 – 0,8.

Mikäli kokeilut, joista toivotaan pysyviä hyviä käytänteitä, ja kokeilujen suunnitelmallinen organisointi tuntuvat hyvältä kehittämislähtökohdalta, kannattaa tämän selvityksen tulosten pohjalta panostaa jaetun johtajuuden pohjalta yleisiin toimintastrategioihin, henkilöstön kehittämiseen sekä ohjauksen suunnitelmalliseen organisointiin. Tämän lisäksi huomiota kannattaa kiinnittää huomiota myös opintojen käytännönläheisyyden ja konkreettisuuden lisäämiseen, opiskelijoille annettavan palautteen muotojen kehittämiseen, ensimmäisen vuoden opiskelijoihin sekä toimivaan yhteistyöhön oppilaitoksen tai laitoksien ulkopuolella. Oman positiivisen panoksensa voi antaa myös tietoteknisten sovellusten käyttö ja kehittäminen.

13 Muita huomionarvoisia tekijöitä

Seuraavaan on koottu lyhyesti niitä taulukon 1 tekijöitä, joita ei pystytty asettamaan laatutasoille, mutta joiden voidaan olettaa vaikuttaneen tuloksiin tai siten ei. Nämä tekijät olivat *erityisrahoitus, ryhmäkoko, koulutuksen kannattavuus ja imago, opiskelijoiden heterogeenisuus sekä opinto-ohjaajien, koulukuraattorien ja koulupsykologien määrät*. Näiden lisäksi on otettu mukaan vielä joitakin huomioita *valintasijan* ja keskeyttämisen välisestä mahdollisesta yhteydestä ja koulutuksen järjestäjien *kirjallisista dokumenteista*.

Erityisrahoitus

Koulutuksen järjestäjät eivät olleet yleensä saaneet tai käyttäneet opetussuunnitelmatyöhön ylimääräistä rahoitusta. Työ oli resursoitu omasta budjetista. Hankkeisiin ja projekteihin oli sitä vastoin anottu ja saatu ulkopuolista rahoitusta esimerkiksi Euroopan sosiaalirahastolta (ESR), Opetushallitukselta tai opetusministeriöltä, mikä on aivan normaali käytäntö.

Ryhmäkoot

Ryhmäkoot olivat samansuuruisia kuin ammatillisessa peruskoulutuksessa yleensäkin. Normaalisti yhden ryhmän opiskelijamäärä vaihteli 15 ja 20 välillä. Joil-

lakin koulutusaloilla tai opintokokonaisuuksissa oli väliaikaisesti hyvinkin suuria opetusryhmiä, reilusti yli 20 opiskelijaa tai jopa 30 tai enemmän. Näihin suuryhmiin olivat syynä esimerkiksi virkatilanne tai opintojen luonne, kuten jotkut yhteiset aineet tai valinnaiset opinnot. Toisaalta jokin ryhmä saattoi poikkeustapauksessa olla hyvin pienikin, esimerkiksi laitteiden määrän tai muiden fyysisten tekijöiden takia. Monissa oppilaitoksissa ryhmiä eroteltiin ja yhdisteltiin myös tilapäisesti toimivien kokonaisuuksien aikaan saamiseksi.

Jotkut haastateltavat painottivat sitä, että tärkeämpää kuin ryhmäkoko oli ryhmälle annetun tuen laatu ja sopivuus. Mainittiin myös, että ryhmät eivät saisi olla liian suuria, mutteivät liian pieniäkään. Ryhmi- en koolla oletettiin olevan joko jotain vaikkakaan ei kovin suurta vaikutusta keskeyttämisen vähenemiseen ja opiskeluihin sitouttamiseen tai sitten ryhmäkoolla ei koettu olleen tai oletettu olevan mitään vaikutusta selvityksen teemaan.

Koulutusalojen kannattavuus ja imago

Koulutuksen järjestäjät arvioivat itse koulutusalojensa kannattavuutta elinkeinona ja niiden yleistä imagoa skaalalla erittäin hyvä – hyvä – melko hyvä – kohtalai-

nen – heikko. Alla on taulukossa 7 esitetty kannattavuutta ja imagoa koskevat arviot kolmen koulutuksen järjestäjän kokoluokan mukaan.

Kannattavuutta koskevat arviot ovat tietenkin yleistyksiä, koska monet koulutuksen järjestäjät tarjosivat useamman koulutusalan opetusta. Kysymyksellä ei haluttukaan arvioida koulutuksen absoluuttista kannattavuutta, vaan vain koulutuksen järjestäjien omia käsityksiä. Eniten mainintoja tuli vaihtoehtoilta hyvä ja melko hyvä. Koulutuksen järjestäjillä tuntui olevan siis melko positiivinen käsitys siitä, että opiskelijat tulisivat saamaan itselleen ainakin melko hyvin kannattavan ammatin. Tämä tieto on siinä mielessä tärkeä, että se heijastanee sitä kuvaa, mikä annetaan edelleen opiskelijoille ja yhteistyökumppaneille joko suoraan tai välillisesti.

Imago-arviot vaihtelivat vähemmän. Voidaankin todeta, että järjestäjät itse näkivät tarjoamansa koulutuksen hyvin myönteisessä valossa. Antamansa ammatillisen peruskoulutuksen imagoa piti erittäin hyvänä tai hyvänä peräti 13 koulutuksen järjestäjää ja vain yksi katsoi imagon olevan kohtalainen. Tulos sopii hyvin selvityksen aikana syntyneeseen käsitykseen, että haastateltavat pitivät tärkeänä omaa työtään, halusivat kehittää opetustaan ja oppimista ja arvostivat opiskelijoita ja heidän tarpeitaan. Tämä sama positiivinen asenne näkyi myös imago-oletuksissa.

Taulukko 7. Koulutuksen järjestäjien käsitys tarjoamansa koulutuksen kannattavuudesta ja imagosta

	Erittäin hyvä	Hyvä	Melko hyvä	Kohtalainen	Heikko
KANNATTAVUUS					
Suuret ja monialaiset	2	3	1	0	0
Keskisuuret ja pienet	0	3	0	1	0
Yksialaiset	0	1	2	1	0
Yhteensä	2	7	3	2	0
IMAGO					
Suuret ja monialaiset	2	4	0	0	0
Keskisuuret ja pienet	3	1	0	0	0
Yksialaiset	2	1	0	1	0
Yhteensä	7	6	0	1	0

Opiskelijoiden heterogeenisuus

Opiskelijoiden heterogeenisuutta kartoitettiin tiettyjen erityisryhmien kautta. Taulukkoon 8 on koottu koulutuksen järjestäjien antamat maininnat maahanmuuttajien, lukiosta tulleiden, erityisen tuen tarpeessa ja syrjäytymisvaarassa olevien opiskelijoiden määristä skaalalla paljon – kohtalaisesti – vähän. Tarkoituksena oli saada yleiskuva siitä, missä määrin nykyisin enenevästi huomiota saanut opiskelijoiden heterogeenisuus ilmeni selvityksessä mukana olevien koulutuksen järjestäjien oppilaitoksissa.

Maahanmuuttajien määrää ei arvioitu kovin suureksi. Tämä tekijä on hyvin vahvasti alueeseen sidottu. Jos paikkakunnalla on paljon maahanmuuttajia, heitä on väistämättä enemmän myös ammatillisessa peruskoulutuksessa. Vaikka oppilaitokset sijaitsivatkin laajalla alueella eri puolilla Suomea, ei paikkakuntien

joukossa ollut kovin montaa, joihin olisi sijoittunut poikkeuksellisen paljon maahanmuuttajia.

Lukiosta tulleiden joukossa oli sekä niitä, jotka olivat suorittaneet lukion, että niitä, jotka olivat keskeyttäneet lukio-opintonsa. Kuten taulukosta 8 voi todeta, lukiosta tulleita oli yleensä kohtalaisesti tai vähän. Heitä oli enemmänkin vain parissa yksialaisessa oppilaitoksessa.

Erytyisen tuen tarpeen ryhmään oli arvioitu eniten sellaisia opiskelijoita, joilla oli kohtalaisesti tai paljon tuen tarvetta. Tilanne oli tällainen peräti 12 koulutuksen järjestäjän oppilaitoksissa. Haastattelussa ja keskusteluissa erityisesti ohjauksen edustajien puolelta nousi selkeästi esille huoli kyseisen ryhmän nopeasta kasvamisesta. Yleinen toteamus oli, että nimenomaan vaikeat tapaukset olivat lisääntymässä. Muun muassa monisyiset mielenterveydelliset ongelmat ja niiden lisääntyminen koettiin kovana haasteena lähes kaikissa oppilaitoksissa.

Taulukko 8. Maahanmuuttajat, lukiosta tulleet, syrjäytymisvaarassa olevat ja erityisen tuen tarpeessa olevat

	Paljon	Kohtalaisesti	Vähän
MAAHANMUUTTUJAT			
Suuret ja monialaiset	0	0	6
Keskisuuret ja pienet	0	0	4
Yksialaiset	0	0	4
Yhteensä	0	0	14
LUKIOSTA TULLEET			
Suuret ja monialaiset	0	5	1
Keskisuuret ja pienet	0	1	3
Yksialaiset	2	1	1
Yhteensä	2	7	5
ERITYISEN TUEN TARVE			
Suuret ja monialaiset	2	4	0
Keskisuuret ja pienet	1	3	0
Yksialaiset	0	2	2
Yhteensä	3	9	2
SYRJÄYTYMISVAARA			
Suuret ja monialaiset	1	4	1
Keskisuuret ja pienet	1	1	2
Yksialaiset	0	2	2
Yhteensä	2	7	5

Syrjäytymisvaarassa olevia arvioitiin olevan yleensä kohtalaisesti tai vähän. Tämä on positiivinen tulos, kun kyseisen ryhmän arvioituja määriä verrataan erityisen tuen tarpeessa olevien määriin. Tästä voitaisiin vetää johtopäätös, että vaikka tukea tarvittiinkin runsaasti, selvityksessä mukana olleet kokivat, että jotain voitiin tehdä ja oli todella tehty syrjäytymisen välttämiseksi.

Opinto-ohjaajat, koulukuraattorit ja koulupsykologit

Kyselylomakkeessa kartoitettiin opinto-ohjaajien, koulukuraattorien ja koulupsykologien määriä suhteessa opiskelijamääriin sekä näiden ammattilaisten saatavuutta. Tulokset näkyvät taulukosta 9. Niiden perusteella voidaan todeta, ettei tutkituilla koulutuksen järjestäjillä ollut lisäohjausresursseja käytössään. Erityisesti suurten ja monialaisten koulutuksen järjestäjien oppilaitoksissa ohjaushenkilöstön määrä yhtä opiskelijaa kohti oli melko pieni. Muissa kokoryhmissä ohjaushenkilöstöä oli usein käytössä hieman enemmän, mutta toisaalta osassa näitä oppilaitoksia ohjaukseen liittyviä virkoja ei ollut lainkaan. Ohjauksen tarjonta olikin toteutettu monin poikkeusjärjestelyin: jonkun muun tai joidenkin muiden opettajien tai johdon hoitaessa työtä oman toimensa ohella, ostopalveluina tai poikkehallinnollisena yhteistyönä.

Valintasija ja keskeyttäminen

Kiinnostavaa olisi tieto, onko valintasijalla, jolta opiskelija on päässyt koulutukseen, ja keskeyttämisellä yhteyttä toisiinsa. Tätä tietoa ei kuitenkaan pystytty tutkituilta koulutuksen järjestäjiltä keräämään yhtenäisten tilastojen ja dokumenttien puuttuessa.

Haastateltavilta kysyttiin kuitenkin heidän omaa käsitystään valintasijan merkityksestä. Jotkut oletivat sillä olevan yhteyttä keskeyttämiseen. Heidän mielipiteensä oli silloin yleensä se, että kolmannelta tai neljänneltä valintasijalta valituksi tullut saattoi keskeyttää opintonsa ylemmiltä valintasijoilta tulleita helpommin. Toisten mielestä taas valintasijalla ei ollut yhteyttä keskeyttämiseen. Asian tekee mielenkiintoiseksi se, että esimerkiksi Etelä-Suomen lääninhallituksen teettämässä raportissa

Miksi nuoren opinnot keskeytyvät? (2000) saatiin melko yllättäviä tuloksia. Kyseisessä selvityksessä todettiin, että keskeytynyt opintoala oli ollut ensisijaisena haku-toiveena yli puolella opintonsa keskeyttäneistä.

Viranomaisten olisikin jatkossa syytä selvittää yhtenäisten tilastojen pohjalta valintasijan ja keskeyttämisen välistä yhteyttä, jotta tästä tärkeästä tekijästä saataisiin luotettavaa tietoa keskeyttämisen ehkäisemisen ja opintoihin sitouttamisen pohjaksi.

Kirjallinen dokumentointi

Jotkut oppilaitokset olivat kirjanneet ylös hyvinkin paljon toimintojaan ja suunnitelmiaan, toiset taas vähemmän. Kirjallisen dokumentoinnin määrällä ei näyttänyt olevan suoraa yhteyttä vahvaan pedagogiseen jaettuun johtajuuteen ja kollektiiviseen oppimisprosessiin. Jos dokumentointia oli yli laissa edellytettävä määrä, tuki kirjallinen osuus toimintaa. Jos dokumentointi rajoittui lain edellyttämiin, sujuivat toiminnot ja kehittäminen kuitenkin suullisten sopimusten ja yhteisen sitoutumisen kautta.

Dokumenttien määrä ei ollut myöskään suoraan sidottu koulutuksen järjestäjän kokoon. Vaikka suuret ja monialaiset koulutuksen järjestäjät olivat tietyllä tavalla ”pakotettuja” runsaampaan dokumentointiin tiedon perille saamiseksi monelle taholle, saattoi jollakin pienemmällä tai yksialaisella koulutuksen järjestäjällä olla hyvinkin paljon kirjallista aineistoa.

Mielenkiintoista oli, että dokumentoinnin määrä oli tietyllä tavalla yhteydessä vain persoonallisuusryhmiin. Selvästi vähemmän dokumentointia oli Kodikkailla ja Perinteisillä, eniten taas Kokeilevilla ja Organisoivilla. Työelämäpainotteiset, Verkostoituneet ja Tiimiytyneet sekä Opiskelijalähtöiset ja Ohjaukselliset sijoittuivat keskivälille.

”Meillä on niin päin ennemminkin, että tietyllä tavalla monet asiat toimii, mutta ei niitä ole kirjattu. Ne kirjalliset on huonommat kuin toiminta.” (keskisuuret ja pienet, johdon edustaja)

”Nyt se ei ole ajan tasalla se ohjaussuunnitelma. Ohjaus on ehkä enemmän kuin suunnitelma. Silloin oli hyvä suunnitelma, kun ohjaus oli lapsenkengissä.” (yksialaiset, johdon edustaja)

Taulukko 9. Opinto-ohjaajien, koulukuraattorien ja koulupsykologien saatavuus

HENKILÖSTÖ JÄRJESTÄJÄ	Opinto- ohjaajien määrä	Opiskelijoita opinto- ohjaajaa kohti	Kouluku- raattorien määrä	Opiskelijoita kuraattoria kohti	Koulupsykologien määrä/saatavuus
Suuret ja monialaiset					
1.	13 (lisäksi 2 OHVA-opettajaa)	300-400	5	800	Kunnan opiskelija-terveydenhuollon kautta
2.	8 (muutettu kokoaikaisiksi)	300	1 (+1 jolla samanlaisia tehtäviä)	-	Kunnallisen terveydenhuollon kautta
3.	11 (joukossa osa-aikaisia)	900	3 (1 keskus-toimistossa)	900-950	Ostopalvelu
4.	11	500	7	600	Ostopalvelu
5.	3,5	425	1	1490	Poikkihallinnollisesti
6.	9	220	3	650	Poikkihallinnollisesti
Keskisuuret ja pienet					
1.	5	236	2,5	472	Ostopalvelu
2.	1	300	1 (yhteinen lukion kanssa)	550	1 (yhteinen lukion kanssa)
3.	1	320	Ostopalvelu	-	Kunnan opiskelija-terveydenhuollon tai perhekeskuksen kautta
4.	0 (1 opettaja osaksi opiskelijakoordinaattori)	-	Kunnan kautta	-	Kunnan kautta
Yksialaiset					
1.	4	200	Ostopalvelu	-	Kunnan terveydenhuollon kautta
2.	2	200	Ostopalvelu	-	Kunnan terveydenhuollon kautta
3.	0 (apulaisrehtori hoitaa oman työnsä ohella)	-	1 (puolipäiväinen, kahden oppilaitoksen yhteinen)	300	Kuraattori hoitaa eteenpäin oikeaan paikkaan
4.	0 (itse koulutettu 7 tutor-opettajaa)	20	Terveydenhoitajan kautta	-	Kunnan terveydenhuollon kautta

14 Lopuksi

On vain kaksi kestäväää perintöä, jotka kannattaa antaa nuorille: juuret ja siivet.

Millainen on siis ammatillista peruskoulutusta antava oppilaitos, joka sitouttaa opiskelijat opintoihinsa ja ehkäisee turhaa tai jopa vahingollista keskeyttämistä? Selvityksen Kiinni ammattiin – Ote opintoihin tulokset voidaan tiivistää seuraavasti: Opiskelijansa opintoihin sitouttava oppilaitos toimii systemaattisesti ja sitkeästi vaikeistakin asioista oppien ja haasteisiin vastaten. Se tarkastelee toimintaansa kriittisesti ja muuttaa sitä, mikäli tarvetta ilmenee. Se keskittyy tiettyjen asioihin kerrallaan. Se luo turvallisen ja välittävän oppimisympäristön, jossa vallitsevat tietyt vankat perusperiaatteet, mutta on tarvittaessa hyvinkin joustava ja yksilölliset tekijät huomioiva. Tällainen oppilaitos ei ole suinkaan kaikilta osin täydellinen, mutta sillä on vakaa pyrkimys kehittyä koko ajan eteenpäin.

Opiskelijat opintoihinsa sitouttavat ja näin tarpeetonta keskeyttämistä ehkäisevät oppilaitokset näyttävät lisäksi sisältävän tiettyjä yhteisiä menestyksellisen toiminnan peruspiirteitä ja hyviä käytänteitä. Voimme kutsua niitä vahvemman pedagogisen jaetun johtajuuden ja syvemmän koko henkilöstöä koskevan kollektiivisen oppimisprosessin ilmentymiksi. Ne muodostavat ikään kuin palapelin, jossa lisää sopivia paloja asetellaan jatkuvasti oikeisiin koloihin toiminnan kehittämiseksi ja hyvien käytänteiden vakiinnuttamiseksi.

Tällaista oppilaitosta *johdetaan ensinnäkin vastuullisten ja organisaation eri osiin ja tasoille ulottuvien tukiryhmien avulla*. Ryhmien ja/tai tiimien jäsenet joko

edustavat kaikkia henkilöstöryhmiä tai niillä on tiiviit ja toimivat yhteydet kaikkialle. Johto eli rehtorit ja johtajat eivät siis joudu toimimaan yksin, vaan heillä on apunaan oppilaitoksen kokoon suhteutettu verkosto, jonka kautta asiat hoituvat.

Toiseksi opiskelijat opintoihinsa sitouttava oppilaitos käyttää *opetussuunnitelmaa toimintansa kehittämisen välineenä*. Opetussuunnitelmatyöhön on sitouduttu ja siitä otetaan vastuuta. Opetussuunnitelma on muuttunut tai muuttumassa todelliseksi työkaluksi, jonka avulla muun muassa työelämäyhteydet ja ohjaus kehittyvät ja jonka kautta avarretaan oppimisympäristöä.

Kolmanneksi opiskelijat opintoihinsa sitouttava oppilaitos *panostaa toimintastrategioihinsa ja kehittämistyöhönsä*. Sillä on selkeä näkemys siitä, mihin ollaan menossa. Se on asettanut arvoja ja painopistealueita, jotka todentuvat käytännössä ja joiden eteen ollaan valmiita tekemään työtä. Kehittämistyöstä ja toiminnasta otetaan yhä enemmän kollektiivista vastuuta. Näin suunnitelmat ja strategiat saadaan toimimaan käytännössä. Poissaoloja seurataan entistä tarkemmin ja systemaattisemmin ja niihin puututaan reaaliaikaisesti. Ryhmäohjaukseen ja uusien opiskelijoiden perehdyttämiskäytäntöihin panostetaan.

Neljänneksi tällainen oppilaitos *kiinnittää huomiota koulutuksen rakenteisiin ja järjestämiseen erityisesti työssäoppimisesta kehittämällä*. Työssäoppimisessa huolehditaan muun muassa työpaikkaohjaajien kouluttamisesta ja työpaikan informoimisesta, työssäoppimispaikkojen verkoston luomisesta, työssäoppimisen sisällöistä, laadusta ja arvioinnista sekä erityisen tuen tarpeessa olevien opiskelijoiden työssäoppimisesta.

Viidenneksi opiskelijansa opintoihin sitouttava oppilaitos *panostaa ohjauksen saatavuuteen ja organisoituihin*. Se huolehtii kaikin käytettävissä olevin keinoin toimivien ohjausyhteyksien luomisesta perusopetukseen. Tällainen oppilaitos käyttää ohjausressussinsa tarkoin hyväksi ja niiden puuttuessa luo kompensoivia ohjauskäytänteitä. Sen ohjaus on moniammatillista niin, että myös aineen- ja ammattiopettajat ottavat omalta osaltaan ohjausvastuuta ohjauksen varsinaisten ammattilaisten rinnalla. Mikäli mahdollista, se luo ohjausyhteyksiä myös oppilaitoksen ulkopuolelle.

Vielä tällaiset oppilaitokset pitävät yhteisesti tärkeinä muun muassa nivelvaihteyttä perusopetuksen

ja ammatillisen koulutuksen välillä. Ne huolehtivat kaikkiin opiskelijoihin kohdistuvista riittävästä tuki-toimista ja kehittävät suunnitelmallisesti henkilöstään muun muassa täydennyskoulutuksen avulla. Ne panostavat henkilöstön sitoutuneisuuteen, pysyvyyteen ja pätevyYTEEN, osallistuvat erityisesti keskeyttämisen ehkäisemiseen tähtääviin projekteihin ja hankkeisiin sekä informoivat ja markkinoivat koulutustaan laajalle ja monin keinoin.

Edellisten lisäksi opiskelijat opintoihinsa sitouttavat ja keskeyttämistä ehkäisevät oppilaitokset panostavat moniin muihin toimintoihin, jotka ovat juuri heille tärkeitä, mutta eivät kaikille yhteisiä. Näitä voivat olla harrastus- ja vapaa-ajan toiminnot, tietotekniset sovellukset, erilaiset arviointikäytänteet, HOPS-, HOJKS- ja laatutyö, ohjauksen kaikenlainen kehittäminen, opintojen lisääntyvä käytännönläheisyys, yrittäjäyys, monentasoinen verkostoituminen ja niin edelleen.

Nyky-yhteiskunta muuttuu koko ajan kompleksisemmaksi ja ennustamattommaksi ja tämän kehityksen myötä opettaminen ja oppiminen yhä vaativammiksi prosesseiksi. Onko tämän johdosta sitten vaikeaa tai jopa mahdotonta tulla kuvatunlaiseksi oppilaitokseksi, ja onko raporttia lukevan tahon syytä nostaa kädet ylös antautumisen merkiksi tai heittää kehittämisajatukset kokonaan pois mielestään?

Mitään pysyvää hyvää ei koskaan saavuteta pika-konstein ja nopeutetulla aikataululla, ja on itsestään selvää, että opiskeluihin sitouttaminen ja keskeyttämisen ehkäiseminen vaativat runsaasti aikaa, panostusta ja työtä. Mutta se on mahdollista – pienin askelin, sitkeästi ja suunnitelmallisesti, kriittisesti tiettyihin asioihin kerrallaan keskittyen ja henkilöstön jokaisen jäsenen tuella ja suurella sydämellä.

OPISKELIJAN KOKEMAA

(Vastauksia kysymykseen, minkä opiskelijat itse kokevat olevan tärkeintä keskeyttämisen vähentämisessä)
"Varmaan halu päästä sitten myöhemmin elämässä eteenpäin, että kun sitten saa työtä." (3)
"Joo, tavallaan kunnianhimo, tai siis se halu näyttää, että mä pääsin sen koulun läpi kunnialla." (2)
"Niin, kyllä ne varmaan näe ihan samat asiat." (1)
"No, sitten pitemmällä tähtäimellä, kun oli sitä koulua käyny, niin kyllä mulla oli positiivisena yllätyksenä se, että tuntu, että jess, mä olin omalla alalla. Kyllä tuntu, että kyllä tää on ihan oma ala." (3)

Ohjausryhmä

Tulosaluejohtaja **Saara Kotamäki** (pj.)
Jyväskylän koulutuskuntayhtymä,
Jyväskylän ammattiopisto

Opetusneuvos **Elise Virnes**
Opetusministeriö
Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto
Ammatillisen koulutuksen yksikkö

Opetusneuvos **Juhani Pirttiniemi**
Opetushallitus

Professori **Päivi Tynjälä**
Koulutuksen tutkimuslaitos,
Jyväskylän yliopisto

Rehtori **Jouni Leinonen**
Kainuun ammattiopisto

Johtaja **Rabbe Ede**
Optima Samkommun

Rehtori **Sinikka Sartonen**
Mercuria – Kauppiaitten Kauppaoppilaitos

Opettajaedustaja:
Lehtori **Hanna Koskinen**
Jyväskylän ammattiopisto, Palvelualojen oppilaitos

Opiskelijaedustaja:
Rene Hassinen
Jyväskylän ammattiopisto, Kauppaoppilaitos

Koulutuspäällikkö **Jukka Lerkkanen** (asiantuntija)
Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Ammatillinen
opettajakorkeakoulu

Erikoistutkija, dosentti, KT **Aini-Kristiina
Jäppinen**
Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto

Selvityksen kohteena olleet koulutuksen järjestäjät

Suuret ja monialaiset

Jyväskylän koulutuskuntayhtymä
Kainuun maakunta-koulutuskuntayhtymä
Keski-Pohjanmaan koulutuskuntayhtymä
Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä
Salonseudun koulutuskuntayhtymä
Seinäjoen koulutuskuntayhtymä

Keskisuuret ja pienet

Optima samkommun
Pirkanmaan ammattiopisto/Nokian toimipiste
Suomen nuoriso-opiston kannatusyhdistys
Suomenselän koulutuskuntayhtymä

Yksialaiset

Kauppiaitten kauppappilaitos
Kisakalliosäätiö
Pop & Jazz konservatorion säätiö
MLL:n Tampereen sosiaali- ja terveysalan opiston
säätiö

Kirjallisuutta

- Aaltonen, M. & Wilenius, M. 2002. Osaamisen ennakointi – Pidemmälle tulevaisuuteen, syvemmälle osaamiseen. Kauppakamarisarja. Johtamistaito. Edita
- Azizi, N. & Lasonen, J. 2006. Education, training and the economy. Preparing young people for a changing labour market. Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylän yliopisto
- Haapakorpi, A. 2007. Yhteistyöllä tukevat urapalvelut! Opetushallitus
- Hirvonen, M. 2006. Ammattikouluista avoimiin oppimisympäristöihin. Ammatillisen erityisopettajan työ muutoksessa. Jyväskylän ammattikorkeakoulu (väitöskirja)
- Kallio, E.-L., Lehtoranta, P., Valkonen, J. & Väisänen, R. 2000. Opiskellen ammattiin. Prevent-projektin kokemukset ammatillisen opiskelun tukemisesta. Kuntoutussäätiö
- Karjalainen, M. & Kasurinen, H. (toim.) 2006. Ohjauksen toimintakulttuurin muutos alueellisessa yhteistyössä. Oppilaan- ja opinto-ohjauksen kehittämishankkeen raportti. Tutkimuslauseita 31. Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylän yliopisto
- Kasurinen, H. (toim.) 2004. Ohjausta opintoihin ja elämään – opintojen ohjaus oppilaitoksessa. Opetushallitus
- Kivekäs, M. & Suopajarvi, K. 2001. Syrjäänpudotettu vai oman polkunsu kulkija. Nuori ammatillisen koulutuksen keskeyttäjänä. Lapin yliopisto ja Kotkan kaupungin sivistystoimi
- Komonen, K. 2001. Ammatillisen koulutuksen keskeyttäminen osana yksilön elämäntulkua. Nuorisotutkimus 3/2001
- Koskinen, T. 2007. Toisen asteen yhteys. Opeko
- Kotila H. (toim.) 2003. Ammattikorkeakoulupedagogiikka. Ajankohtaisia puheenvuoroja. Edita
- Kotila, H. & Mutanen, A. (toim.) 2004. Tutkiva ja kehittävä ammattikorkeakoulu. Edita.
- Kuronen, I. 2005. Sain uuden alun, vai sainko? (pro gradu). Jyväskylän yliopisto
- Lappalainen, K. 2001. Yläasteelta eteenpäin – oppilaiden erityisen tuen tarve peruskoulun päättövaiheessa ja toisen asteen koulutuksessa. Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja no 71 (väitöskirja)
- Lehtoranta, P. 2005. Joint-Nivel -projekti ammattiopintojen käynnistymisen tukena. Toiminnan arviointia ja tuloksia. Kuntoutussäätiö
- Mehtäläinen, J. 2001. Joustavat koulutusväylät ja uranvalinta. Osaraportti I: Koulutusalan valinta ja ensimmäinen lukuvuosi toisella asteella. Julkaisu A12:2001. Opetusvirasto: Helsingin kaupunki
- Mehtäläinen, J. 2003. Joustavat koulutusväylät ja uranvalinta: loppuraportti. Opetusvirasto: Helsingin kaupunki
- Numminen, U., Jankko, T., Lyra-Krantz, A., Nyholm, N., Siniharju, M. & Svedlin, R. 2002. Opinto-ohjauksen tila 2002. Opinto-ohjauksen arviointi perusopetuksessa, lukiossa ja ammatillisessa koulutuksessa sekä koulutuksen siirtymävaiheissa. Arviointi 8/2002. Opetushallitus

- Nykänen, S., Karjalainen, M., Vuorinen, R. & Pöyliö, L. 2007. Ohjauksen alueellisen verkoston kehittäminen – poikkihallinnollinen ja moniammatillinen yhteistyö voimavarana. Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylän yliopisto
- Career Guidance. A handbook for policy makers. 2004. OECD
- Opetusjärjestelyjen monipuolistuminen ammatillisessa koulutuksessa. 2002. Opetusministeriön työryhmien muistioita 11:2000. Opetusministeriö
- Opintojen keskeyttämisen vähentämisen toimenpideohjelma. Keskustelumuistio 8.2.2007. Opetusministeriön monisteita 2007:2. Opetusministeriö
- Oppilaan hyvinvointi ja oppilashuolto. 2002. Opetusministeriön työryhmien muistioita 2000:13. Opetusministeriö
- Rantanen, E. & Vehviläinen, J. 2007. Kannattavaa opiskelua? – Opintojen keskeyttäminen ammatillisissa oppilaitoksissa. Opetushallitus
- Stenström, M.-L. & Laine, K. (toim.) 2006. Towards good practices for practice-oriented assessment in European vocational education. Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylän yliopisto
- Tuohi, R., Saikkonen, A. & Pöyriä, A. 2000. Miksi nuoren opinnot keskeytyvät? Etelä-Suomen lääninhallituksen julkaisu
- Tynjälä, P., Virtanen, A. & Valkonen, S. 2005a. Työssäoppiminen Keski-Suomessa. Taitava Keski-Suomi –tutkimus. Osa I. Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylän yliopisto
- Tynjälä, P., Nikkanen, P., Volanen, M. V. & Valkonen, S. 2005b. Työelämäyhteistyö ammatillisessa koulutuksessa ja työyhteisöjen oppiminen. Taitava Keski-Suomi –tutkimus. Osa II. Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylän yliopisto
- Vehviläinen, J. 2006. Nuorten osallisuushankkeen hyvät käytännöt. Opetushallitus
- Väyrynen, P. (toim.) 2005. Opemoneen. Hyviä käytäntöjä ja malleja Opetusjärjestelyjen ja -menetelmien kehittämishankkeesta ammatillisessa perusopetuksessa. Opetushallitus
- Pedagogisen jaetun johtajuuden ja kollektiivisen oppimisprosessin kirjallisuutta**
- Bereiter, C. 2002. Education and mind in the knowledge age
- Brown, J. S. & Duguid, P. 2002. The social life of information
- Engeström, Y. 2004. Ekspansiivinen oppiminen ja yhteiskehittely työssä
- Koppinen, M.-L. & Pollari, J. 2000. Yhteistoiminnallinen oppiminen
- Møller, J. & Eggen, A. B. 2005. Team leadership in upper secondary education. School Leadership and Management, vol. 25, no. 4, 331–247
- Ropo, A., Eriksson, M., Sauer, E., Lehtimäki, H., Keso, H., Pietiläinen, T. & Koivunen, N. 2005. Jaetun johtajuuden särämät
- Senge, P., Cambron-McCabe, N., Lucas, T., Smith, B., Dutton, J. & Kleiner, A. 2000. Schools that learn. A fifth discipline fieldbook for educators, parents, and everyone who cares about education
- Slotte, V. & Tynjälä, P. 2005. Communication and collaborative learning at work: views expressed on a cross-cultural e-learning course, International Journal on E-learning, vol. 4, no. 2, 191–207
- Spillane, J. P. 2006. Distributed leadership
- Spillane, J. P., Halverson, R. & Diamond, J. B. 2001. Investigating school leadership in practice: a distributed perspective. Educational Researcher, vol. 30, no. 3, 23–28
- Taipale, A., Salonen, M. & Karvonen, K. (toim.) 2006. Kuorma kasvaa – voiko johtajuutta jakaa? Kokemuksia oppilaitosjohtamisen hyvistä käytännöistä. Opetushallitus
- Tynjälä, P. 2004. Asiantuntijuus ja työkuulttuurit opettajan ammatissa
- Tynjälä, P. 2006. Perspectives into learning at the workplace. (Keynote address, Antwerpen/Belgia). P. Mahieu (toim.) Educational innovation and cooperation (ilmestyy hollanniksi)
- Wenger, E. 1998. Communities of practice. Learning, meaning, and identity

Opiskelijoiden haastattelu

(JOHTAMINEN JA ORGANISAATORAKENNE)

Näettekö jollakin tavoin sen, miten oppilaitostanne johdetaan? Jos näette, niin miten?

Millaisissa tilanteissa opiskelija on tavallisimmin tekemisissä oppilaitoksen johdon kanssa?

Mitä positiivisia tai negatiivisia kokemuksia teillä on näistä tapaamisista tai yhteydenotoista?

(OPETUSSUUNNITELMA)

Oletteko nähneet tai lukeneet oman koulutusohjelmanne opetussuunnitelmaa?

Tiedättekö, millaisia oppimistavoitteita teille on kursseilla tai työssäoppimisessa asetettu?

Kuinka avoimeksi tai vapaaksi koette oman opiskeluympäristönne?

Millaisia rajoituksia tai erityisiä mahdollisuuksia opiskelussanne on/on ollut?

Millaiset opetusmenetelmät ovat teistä kaikkein parhaimpia?

Pitäisikö yhteisten ja ammattiopintojen olla kytköksissä toisiinsa vai olisiko parempi, että ne opetetaan täysin erikseen? Jos niiden pitäisi olla kytköksissä toisiinsa, niin miten?

Mitä muistoja teille on jäänyt ensimmäisistä päivästä siirtymässänne peruskoulusta ammatilliselle puolelle?

Onko teillä ollut jossain vaiheessa oppimisongelmia tai -vaikeuksia?

Jos on ollut, niin mitä ja millaista tukea saitte ja keneltä?

(TOIMINTASTRATEGIAT JA KEHITTÄMISTYÖ)

Miten poissaoloja teidän mielestänne tulisi valvoa, jotta opiskelu edistyisi?

Miten suhtaudutte siihen, jos joku vapautetaan läsnäolosta, jos hän voi osoittaa osaamisensa kyseisessä asiassa?

Millaisia kokemuksia teillä on ryhmäohjauksesta?

Miten uudet opiskelijat tulisi mielestänne perehdyttää ammatilliseen koulutukseen?

(TYÖSSÄOPPIMINEN)

Miten työssäoppiminen on vaikuttanut opiskeluunne ja oppimiseenne?

Miten paljon ja missä opiskelun vaiheessa työssäoppiminen olisi kaikkein tehokkainta?

Miten teidän mielestänne työssäoppimista tulisi kehittää edelleen?

Oletteko kokeneet, että työssäoppiminen ja teoriaopinnot kytkettiin toisiinsa?

(OHJAUSTOIMINTA)

Mitä kokemuksia teillä on peruskoulussa tapahtuneesta jatko-opintoihin ohjaamisesta?

Millaista ammatillisen koulutuksen ohjausta ja kielletä/keitä olette saaneet, kun se on ollut parhaimmillaan?

Pitäisikö aineenopettajien myös ohjata? Jos pitäisi, niin miten se tapahtuu parhaiten?

Mikä teidän mielestänne on tärkeää keskeyttämisen vähentämisessä?



OPETUSMINISTERIÖ

Undervisningsministeriet

MINISTRY OF EDUCATION

Ministère de l'Éducation

Julkaisumyynti / Bokförsäljning

Yliopistopaino / Universitetstryckeriet
PL 4 / PB 4 (Vuorikatu 3 / Berggatan 3)
00014 Helsingin Yliopisto / Helsingfors Universitet
puhelin / telefon (09) 7010 2363
faksi / fax (09) 7010 2374
books@yopaino.helsinki.fi
www.yliopistopaino.helsinki.fi
ISBN 978-952-485-417-7 (nid.)
ISBN 978-952-485-418-4 (PDF)
ISSN 1458-8110

Helsinki 2007