

VALTIONEUVOSTON  
SELVITYS- JA TUTKIMUSTOIMINTA

Aila Korpi, Risto Hietala, Johanna Kiesi ja Mari Rökköläinen

# Ammatillisen koulutuksen osaamisperusteisuus, asiakaslähtöisyys ja toiminnan tehokkuus

## Osaamisperusteisuuden tila

Tammikuu 2018

Valtioneuvoston selvitys-  
ja tutkimustoiminnan  
julkaisusarja 85/2017

# KUVAILULEHTI

<b>Julkaisija ja julkaisuaika</b>	Valtioneuvoston kanslia, 23.1.2018		
<b>Tekijät</b>	Aila Korpi, Risto Hietala, Johanna Kiesi, Mari Rökköläinen		
<b>Julkaisun nimi</b>	Ammatillisen koulutuksen osaamisperusteisuus, asiakaslähtöisyys ja toiminnan tehokkuus – Osaamisperusteisuuden tila		
<b>Julkaisusarjan nimi ja numero</b>	Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 85/2017		
<b>Asiasanat</b>	ammatillinen koulutus, osaamisperusteisuus, asiakaslähtöisyys, tehokkuus, ammatillisen koulutuksen reformi		
<b>Julkaisun osat / muut tuotetut versiot</b>	3/2017; Väliraportti. Ammatillisen koulutuksen osaamisperusteisuus, asiakaslähtöisyys ja toiminnan tehokkuus – Osaamisperusteisuuden tila 3/2017; Väliraportti. Ammatillisen koulutuksen osaamisperusteisuus, asiakaslähtöisyys ja toiminnan tehokkuus – Poliittikkatoimien vaikutusten arviointi (ex ante) 1/2018; Policy brief: Osaamisperusteisuus vie ammatillista koulutusta oikeaan suuntaan 1/2018; Loppuraportti. Ammatillisen koulutuksen osaamisperusteisuus, asiakaslähtöisyys ja toiminnan tehokkuus – Poliittikkatoimien vaikutusten arviointi (ex ante)		
<b>Julkaisuaika</b>	Tammikuu, 2018	<b>Sivuja</b> 133	<b>Kieli</b> Suomi

## Tiivistelmä

Arvioinnin painopisteinä olivat ammatillisen koulutuksen osaamisperusteisuus, asiakaslähtöisyys ja toiminnan tehokkuus, joiden toteutumista tarkasteltiin koulutuksen järjestäjien johdon, opettajien, opiskelijoiden ja työelämän edustajien näkökulmasta. Arviointi kohdistui tutkintotavoitteiseen ammatilliseen koulutukseen (perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkinnot) ja sen tavoitteena oli varmistaa osaltaan ammatillisen koulutuksen reformin painopisteitä koskevien valintojen osuvuus.

Osaamisperusteisuus ja työelämälähtöisyys ovat olleet ammatillisen koulutuksen lähtökohtina jo noin kahdenkymmenen vuoden ajan. Ammatillisen peruskoulutuksen viimeisimmässä tutkinnon uudistuksessa (voimaan 1.8.2015) osaamisperusteisuus nostettiin koko tutkintouudistuksessa keskeiseksi asiaksi.

**Liite 1** Kuulemistilaisuuksiin, alueellisiin työpajoihin ja haastatteluihin osallistuneet

**Liite 2** Hyvien käytäntöjen arviointikriteerit

**Liite 3** Yhteystiedot, osaamisperusteisuuden hyvät käytännöt

Tämä julkaisu on toteutettu osana valtioneuvoston vuoden 2016 selvitys- ja tutkimussuunnitelman toimeenpanoa (tietokayttoon.fi).

Julkaisun sisällöstä vastaavat tiedon tuottajat, eikä tekstisisältö välttämättä edusta valtioneuvoston näkemystä.

# PRESENTATIONSBLAD

<b>Utgivare &amp; utgivningsdatum</b>	Statsrådets kansli, 23.1.2018		
<b>Författare</b>	Aila Korpi, Risto Hietala, Johanna Kiesi, Mari Räikköläinen		
<b>Publikationens namn</b>	Kompetensbaserad, kundorienterad och effektiv yrkesutbildning – Läget i fråga om den kompetensbaserade utbildningen		
<b>Publikationsseriens namn och nummer</b>	Publikationsserie för statsrådets utrednings- och forskningsverksamhet 85/2017		
<b>Nyckelord</b>	yrkesutbildningen, kompetensbaserad utbildning, kundorientering, effektivitet, reformen av yrkesutbildningen		
<b>Publikationens delar /andra producerade versioner</b>	3/2017; Mellanrapport. Kompetensbaserad, kundorienterad och effektiv yrkesutbildning – Läget i fråga om den kompetensbaserade utbildningen 3/2017; Mellanrapport. Kompetensbaserad, kundorienterad och effektiv yrkesutbildning – Utvärdering av politiska åtgärders konsekvenser (ex ante) 1/2018; Policy brief 1/2018; Slutrapport. Kompetensbaserad, kundorienterad och effektiv yrkesutbildning – Utvärdering av politiska åtgärders konsekvenser (ex ante)		
<b>Utgivningsdatum</b>	Januari, 2018	<b>Sidantal</b> 133	<b>Språk</b> Finska

## Sammandrag

Utvärderingen fokuserade på den kompetensbaserade yrkesutbildningen samt på kundorienteringen och verksamhetens effektivitet inom yrkesutbildningen. Hur dessa förverkligats undersöktes ur följande aktörers synvinkel: utbildningsanordnarens ledning, lärarna, de studerande och företrädarna för arbetslivet. Utvärderingen gällde examensinriktad yrkesutbildning (grund-, yrkes- och specialyrkesexamina), och syftet med den var att för sin del säkerställa att de rätta valen gjorts i fråga om tyngdpunkterna i reformen av yrkesutbildningen.

Den kompetensbaserade utbildningen och arbetslivsorienteringen har redan i ungefär tjugo års tid varit utgångspunkter för yrkesutbildningen. I den senaste examensreformen inom den grundläggande yrkesutbildningen (som trädde i kraft 1.8.2015) lyftes inriktningen på kompetens upp som en central fråga i hela reformen.

**Bilaga 1** Deltagarna i frågestunder, regionala workshoppar och intervjuer

**Bilaga 2** Bedömningskriterier för goda förfaranden

**Bilaga 3** Kontaktuppgifter, goda förfaranden i fråga om inriktningen på kompetens

Den här publikation är en del i genomförandet av statsrådets utrednings- och forskningsplan för 2016 (tietokayttoon.fi).

De som producerar informationen ansvarar för innehållet i publikationen. Textinnehållet återspeglar inte nödvändigtvis statsrådets ståndpunkt

## DESCRIPTION

<b>Publisher and release date</b>	Prime Minister's Office, 23.1.2018		
<b>Authors</b>	Aila Korpi, Risto Hietala, Johanna Kiesi, Mari Rökköläinen		
<b>Title of publication</b>	Competence-based, customer-oriented and efficient vocational education and training – state of competence-based approach		
<b>Name of series and number of publication</b>	Publications of the Government's analysis, assessment and research activities 85/2017		
<b>Keywords</b>	vocational education and training, competence-based approach, customer-oriented approach, efficiency, reform of vocational upper secondary education		
<b>Other parts of publication/ other produced versions</b>	3/2017; Interim report. Competence-based, customer-oriented and efficient vocational education and training – state of competence-based approach  3/2017; Interim report. Competence-based, customer-oriented and efficient vocational education and training – evaluating the impacts of policy measures (ex ante)  1/2018; Policy brief  1/2018; Final report. Competence-based, customer-oriented and efficient vocational education and training – evaluating the impacts of policy measures (ex ante)		
<b>Release date</b>	January, 2018	<b>Pages</b> 133	<b>Language</b> Finnish

### Abstract

The focus in the evaluation was on the competence-based and customer-oriented approach and operational efficiency of vocational education and training, which were examined from the perspective of the management of the education providers, teachers, students and representatives of working life. The evaluation covered vocational education and training leading to qualifications (vocational upper secondary qualifications, further vocational qualifications, and specialist vocational qualifications). Its aim was to ensure the relevance of the priorities set out in the vocational education and training reform.

For about twenty years, vocational education and training has been competence-based and working-life-oriented. Competence-based approach is at the core of the latest vocational upper secondary education and training qualifications reform (which entered into force on 1 August 2015).

**Appendix 1** Participants in consultations, regional workshops and interviews

**Appendix 2** Evaluation criteria for best practices

**Appendix 3** Contact information, best practices for competence-based vocational education and training

This publication is part of the implementation of the Government Plan for Analysis, Assessment and Research for 2016 (tietokayttoon.fi).

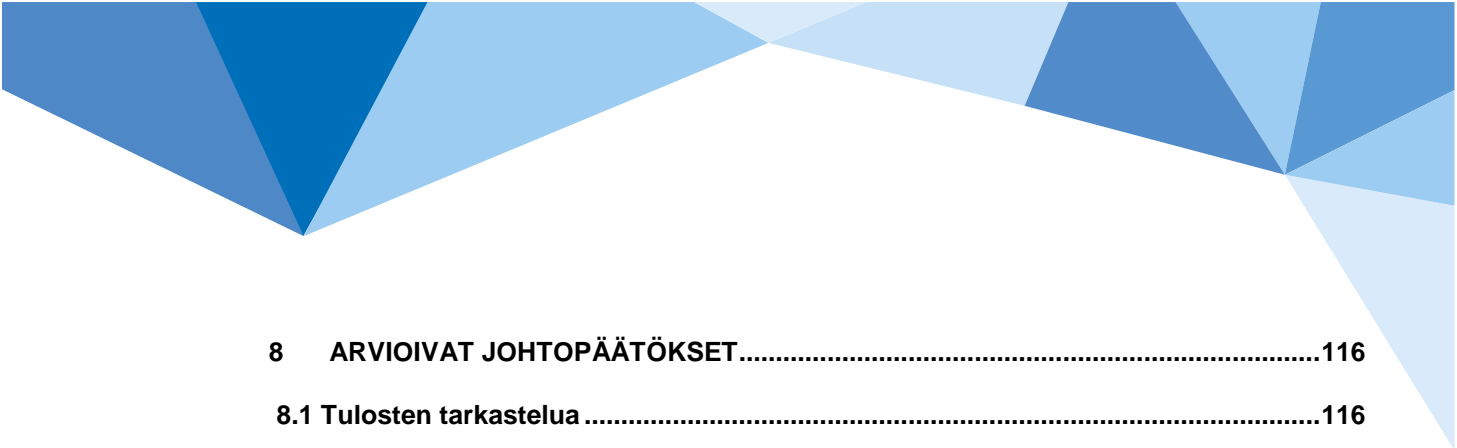
The content is the responsibility of the producers of the information and does not necessarily represent the view of the Government.



# SISÄLLYS

<b>1. JOHDANTO</b> .....	<b>8</b>
<b>2. ARVIOINNIN LÄHTÖKOHDAT</b> .....	<b>9</b>
<b>2.1 Arvioinnin tehtävä ja tavoitteet</b> .....	<b>9</b>
<b>2.2 Arvioinnin viitekehys</b> .....	<b>9</b>
<b>2.3 Arvioinnin kohteet ja kriteerit</b> .....	<b>10</b>
<b>2.4 Arviointiasetelma, -menetelmä ja prosessi</b> .....	<b>13</b>
2.4.1 Arviointiasetelma ja -kysymykset.....	13
2.4.2 Arvioinnin organisointi ja vastuut .....	14
2.4.3 Arviointimenetelmät .....	15
2.4.4 Arviointiprosessi.....	16
<b>2.5 Tiedonkeruu, tulosten analyysi ja raportointi</b> .....	<b>17</b>
2.5.1 Arviointiaineisto.....	17
2.5.2 Tiedonkeruun menetelmät.....	18
2.5.2 Tulosten analysointi .....	19
2.5.3 Raportointi.....	20
<b>3. OSAAMISPERUSTEISUUDEN TILA</b> .....	<b>22</b>
<b>3.1 Taustatietoa</b> .....	<b>22</b>
<b>3.2 Osaamisperusteisuuden tila kokonaisuutena</b> .....	<b>25</b>
<b>3.3 Osaamisperusteisuuden tila taustamuuttujittain</b> .....	<b>28</b>
3.3.1 Tutkintotavoitteinen ammatillinen koulutus eri muodoissaan .....	28
3.3.2 Pelkkä aikuiskoulutus .....	38
<b>3.4 Osaamisperusteisuuden tila arviointialueittain</b> .....	<b>42</b>
3.4.1 Tutkintotavoitteinen ammatillinen koulutus eri muodoissaan .....	42
3.4.1.1 Osaamisperusteisuuden johtaminen.....	42
3.4.1.2 Koulutustarjonta sekä koulutuksen saatavuus ja saavutettavuus .....	45
3.4.1.3 Osaamisperusteisuuden voimavarat.....	49
3.4.1.4 Toimintatavat ja rakenteet.....	54
3.4.1.5 Seuranta ja arviointi .....	63

3.4.1.6	Osaamisperusteisuuden toimeenpano kokonaisuutena .....	67
3.4.1.7	Osaamisperusteisuuden toimeenpanoa edistäneet ja estäneet asiat .....	68
3.4.1.8	Osaamisperusteisuuden toimeenpano tulevaisuudessa .....	70
3.4.2	Pelkkä aikuiskoulutus .....	71
3.4.2.1	Osaamisperusteisuuden johtaminen.....	71
3.4.2.2	Koulutustarjonta sekä koulutuksen saatavuus ja saavutettavuus .....	72
3.4.2.3	Osaamisperusteisuuden voimavarat.....	73
3.4.2.4	Toimintatavat ja rakenteet.....	75
3.4.2.5	Seuranta, arviointi ja tulokset.....	77
3.4.2.6	Osaamisperusteisuuden toimeenpanoa edistävät ja estävät tekijät.....	79
3.4.2.7	Osaamisperusteisuuden toimeenpanon parantaminen tulevaisuudessa .....	80
3.4.3	Järjestäjärühmien välinen vertailu .....	81
3.4.3.1	Osaamisperusteisuuden johtaminen.....	82
3.4.3.2	Koulutustarjonta sekä koulutuksen saatavuus ja saavutettavuus .....	83
3.4.3.3	Osaamisperusteisuuden voimavarat.....	84
3.4.3.4	Toimintatavat ja rakenteet.....	85
3.4.3.5	Seuranta, arviointi ja tulokset.....	86
3.4.4	Työvoimakoulutuksen järjestäjät .....	87
3.4.4.1	Osaamisperusteisuuden johtaminen.....	87
3.4.4.2	Koulutustarjonta sekä koulutuksen saatavuus ja saavutettavuus .....	88
3.4.4.3	Osaamisperusteisuuden voimavarat.....	89
3.4.4.4	Toimintatavat ja rakenteet.....	90
3.4.4.5	Seuranta, arviointi ja tulokset.....	91
<b>3.5</b>	<b>Osaamisperusteisuuden tila alueellisen yhteistyön näkökulmasta .....</b>	<b>92</b>
3.5.1	Alueellisen yhteistyön nykytila .....	92
3.5.2	Alueellinen yhteistyö osaamisperusteisuuden näkökulmasta .....	94
3.5.3	Tulevaisuuden mahdollisuudet .....	97
<b>4</b>	<b>OSAAMISPERUSTEISUUDEN HYVÄT KÄYTÄNNÖT .....</b>	<b>98</b>
<b>5</b>	<b>AMMATILLISEN OPETTAJANKOULUTUKSEN JÄRJESTÄJIEN NÄKEMYKSET OSAAMISPERUSTEISUUDESTA .....</b>	<b>103</b>
5.1	Osaamisperusteisuuden tila ammatillisessa koulutuksessa .....	103
5.2	Osaamisperusteisuuden tila ammatillisessa opettajankoulutuksessa.....	105
<b>6</b>	<b>ASIAKASLÄHTÖISYYS JA TOIMINNAN TEHOKKUUS .....</b>	<b>111</b>
<b>7</b>	<b>ARVIOINNIN LUOTETTAVUUS .....</b>	<b>113</b>



<b>8</b>	<b>ARVIOIVAT JOHTOPÄÄTÖKSET</b> .....	<b>116</b>
8.1	Tulosten tarkastelua .....	116
8.2	Johtopäätökset .....	120
8.3	Lopuksi .....	124
<b>9</b>	<b>KEHITTÄMISSUOSITUKSET</b> .....	<b>125</b>
9.1	Kansallinen taso .....	125
9.2.	Paikallinen taso .....	126
	<b>LÄHTEET JA TAUSTA-AINEISTOT</b> .....	<b>127</b>
	<b>LIITTEET</b> .....	<b>129</b>
	Liite 1. Kuulemistilaisuuksiin, alueellisiin työpajoihin ja haastatteluihin osallistuneet tahot .....	129
	Liite 2. Hyvien käytäntöjen arviointikriteerit .....	132
	Liite 3. Yhteystiedot, osaamisperusteisuuden hyvät käytännöt .....	133

# 1. JOHDANTO

Ammatillisen koulutuksen osaamisperusteisuus, asiakaslähtöisyys ja toiminnan tehokkuus -arviointi perustuu valtioneuvoston kanslian toimeksiantoon. Arviointi liittyy valtioneuvoston päätöksentekoa tukevaan tutkimus- ja selvitystoimintaan ja strategisen hallitusohjelman<sup>1</sup> Osaaminen ja koulutus -kärkihankkeeseen<sup>2</sup>, jonka tavoitteena on uudistaa toisen asteen ammatillinen koulutus ja sen rahoitus sekä rakenteet jatko-opintokelpoisuuden säilyttävällä tavalla. Hallitusohjelmassa on lisäksi asetettu tavoitteeksi huolehtia alueellisesti kattavasta koulutuksesta sekä tiivistää koulutuksen ja työelämän välistä vuorovaikutusta. Näihin tavoitteisiin pääsyä edistetään muun muassa

- poistamalla koulutuksen päällekkäisyyttä ja madaltamalla nuorten ja aikuisten ammatillisen koulutuksen raja-aitoja,
- kokoamalla ammatillisen koulutuksen tarjonta-, rahoitus- ja ohjausjärjestelmä yhteiseksi kokonaisuudeksi opetus- ja kulttuuriministeriön alle,
- kannustamalla koulutuksen järjestäjiä toiminnan tehostamiseen ja
- lisäämällä työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja uudistamalla oppisopimuskoulutus työnantajille aiheutuvaa hallinnollista ja taloudellista taakkaa keventämällä.

Meneillään olevan ammatillisen koulutuksen reformin taustalla ovat toimintaympäristöjen nopea ja laaja-alainen sekä teknologiaa että toimialoja ja tehtävärakenteita koskeva muutos sekä niihin liittyvät osaamistarpeiden muutokset ja osaamisvaatimusten kasvu. Asetettuihin tavoitteisiin pääsyä edistetään muun muassa käynnistämällä koulutuksen järjestäjien palvelukyvyyn ja koulutuksen alueellisen kattavuuden turvaava järjestäjäjärakenteen kehittämisohjelma ja kehittämällä koulutuksen tuottamaan osaamiseen ja sen edistämiseen liittyviä ajattelu- ja toimintatapoja. Muuttuviin tulevaisuuden osaamisvaatimuksiin vastaaminen ja toiminnan tehostaminen merkitsevät muun muassa

- ammatillisen peruskoulutuksen ja ammatillisen aikuiskoulutuksen toimintalainsäädäntöjen yhdistämistä uudeksi laiksi pitäen lähtökohtana osaamisperusteisuutta ja asiakaslähtöisyyttä sekä ammatillisen koulutuksen järjestäjäjärakenteiden ja toimintaprosessien uudistamista,
- tutkintojen laaja-alaistamista ja niiden määrän vähentämistä sekä tutkintojärjestelmään liittyvän sääntelyn ja hallinnon keventämistä ja yksinkertaistamista ja
- ammatillisen koulutuksen opiskelijavalintojen ja hakupalveluiden uudistamista.

<sup>1</sup> Valtioneuvoston kanslia (2015a). Ratkaisujen Suomi. Pääministeri Juha Sipilän hallituksen strateginen ohjelma 29.5.2015.

<sup>2</sup> Valtioneuvoston kanslia (2015b). Toimintasuunnitelma strategisen hallitusohjelman kärkihankkeiden ja reformien toimeenpanemiseksi.



## 2. ARVIOINNIN LÄHTÖKOHDAT

### 2.1 Arvioinnin tehtävä ja tavoitteet

Osaamisperusteisuus ja työelämälähtöisyys ovat olleet ammatillisen koulutuksen lähtökohtina jo noin kahdenkymmenen vuoden ajan. Ammatillisen peruskoulutuksen viimeisimmässä tutkinnon uudistuksessa (voimaan 1.8.2015) osaamisperusteisuus nostettiin koko tutkintouudistuksessa keskeiseksi asiaksi.

Tämän arvioinnin tehtävänä on tuottaa monipuoliseen tietoon ja monitahoiseen tulkintaan perustuvaa tietoa ammatillisen koulutuksen osaamisperusteisuuden toteutumisesta sekä sitä edistävästä ja estävästä tekijöistä tulevaisuutta ennakoiden. Arvioinnin tavoitteena on osaltaan varmistaa ammatillisen koulutuksen reformin painopisteitä koskevien valintojen osuvuus ja taroituksenmukaisuus ammatillisen koulutuksen ja sen järjestelmän toimivuuden ja kehittymisen sekä koulutuksen vetovoimaisuuden ja arvostuksen kannalta.

Arvioinnin tehtävänä on tuottaa kehittävällä arvioinnilla tuotettua näkemystä siitä, miten ammatillisen koulutuksen toimijat, kuten koulutuksen järjestäjät, rehtorit, opettajat, opiskelijat, työnantajat ja työntekijät näkevät osaamisperusteisuuden ja asiakaslähtöisyyden. Tietoa kootaan myös opetushallinnon edustajilta ja muista lähteistä.

### 2.2 Arvioinnin viitekehys

Osaamisperusteisuuden tilaa koskeva arviointi perustuu koulutuksen järjestäjien ja muiden toimijoiden (opettajat, opiskelijat, työelämän edustajat) itsearvioinnissa käyttämään kriteeristöön, jonka laadinnassa korostettiin seuraavia osaamisperusteisuudelle, asiakas- ja prosessilähtöisyydelle ja toiminnan tehokkuudelle asetettuja tavoitteita:

#### **Osaamisperusteisuus**

- Osaamisperusteisuus kuvaa perustutkinnon suorittajan osaamista riippumatta koulutuksen järjestämismuodosta tai osaamisen hankkimistavoista ja edistää osaltaan oppilaitosmuotoisen, oppisopimuskoulutuksen tai näyttötutkintojen joustavaa yhdistämistä.
- Perustutkinto on osaamiskokonaisuus, joka muodostuu tietyn osaamisen kattavista tutkinnon osista.
- Osaamisen laajuutta kuvaavat osaamispisteet.
- Tutkinnon osien osaamispisteet määräytyvät sen mukaan, mikä on niihin sisältyvän osaamisen kattavuus, vaikeusaste ja merkittävyys suhteessa koko tutkinnon ammattitaitovaatimukseen ja osaamistavoitteisiin.
- Opiskelu on osaamisen hankkimista ja työssäoppiminen osaamisen hankkimista työpaikoilla.
- Osaamisen arvioinnilla varmistetaan osaamisen laatu.
- Osaamisperusteisuuden myötä opiskelijan osaamisen hankkimiseen käyttämä aika vaihtelee opiskelijan yksilöllisten valintojen, osaamisen hankkimistapojen, aiempien opintojen, työkokemuksen ja muun aiemmin hankitun osaamisen mukaan.

- Osaamisperusteisuuden myötä opiskelijan osaamisen arvioinnissa siirrytään yksittäisten opintosuoritusten arvioinnista työelämän työ- ja toimintaprosesseja vastaavien laajojen osaamiskokonaisuuksien arviointiin, ja yksilöllisen osaamisen osoittaminen mahdollistetaan yksilöllisillä ammattiosaamisen näytöillä.

### **Asiakas- ja prosessilähtöisyys**

Asiakaslähtöisyyteen kuuluu, että palvelun tuottaja (tässä koulutuksen järjestäjä) on selvillä asiakkaidensa (opiskelijat ja työelämä) odotuksista ja tarpeista ja että nämä tarpeet ohjaavat (koulutus)palvelujen suunnittelua ja toteutusta. Keskeistä on myös se, että asiakas voi vaikuttaa (koulutus)palvelujen suunnitteluun ja kehittämiseen sekä siihen, miten ne hänelle toimitetaan. Asiakkaan tulee lisäksi voida arvioida, miten hyvin tai huonosti palvelun tuottaja (koulutuksen järjestäjä) on tässä tehtävässä onnistunut.

Prosessilähtöisyyteen liittyy se, että toimintaa tarkastellaan organisaatorajat ylittävänä toiminta- ja palveluketjuina (esim. opiskelijan polku), joiden avulla asiakkaan tarvitsemat palvelut tuotetaan (esim. ammattitaidon saavuttaminen).

### **Toiminnan tehokkuus**

Toiminnan tehokkuuteen liittyy muun muassa sen, miten koulutuksen järjestäjän tarjoamat koulutus- ja muut palvelut vastaavat työelämän ja opiskelijoiden tarpeita, miten asiakkaiden ja toimintaympäristön muutoksia ennakoidaan ja miten nopeasti ja joustavasti näihin muutoksiin reagoidaan. Pedagogisen toiminnan tehokkuus voi sisältää esimerkiksi yksilöllisten opintopolkujen ja valinnaisuuden toteutumisen, opiskelijan tarpeista lähtevän oikea-aikaisen ja -laatuisen opinto-ohjauksen, opetuksen tukena käytettävien tietoverkkojen, kirjastojen ja tukipalvelujen toimivuuden ja saatavuuden tai opetuksen järjestämiseen liittyvän työelämä- ja kumppanuusyhteistyön onnistuneisuuden. Toiminnan tehokkuus liittyy keskeisesti myös opiskelijan osaamisen hankkimiseen käyttämään aikaan ja keskeyttämissiin. Resurssien näkökulmasta tehokkuutta kuvaavat esimerkiksi opetushenkilöstön ammatillinen ja muodollinen pätevyys sekä opettajien jatko- ja täydennyskoulutus, työelämäyhteistyö ja kansainväliseen yhteistyöhön osallistuminen. Tilojen ja laitteiden tehokkuutta kuvaavat esimerkiksi tilojen yhteiskäyttö ja laitteiden käyttöaste. Johtamisjärjestelmän toimivuus (rakenne, vastuut, tehtäväkuvat), koulutuksen järjestäjän asema alueella, työelämysuhteet ja erilaisten arviointien tulosten käyttö toiminnan kehittämisessä ovat esimerkkejä johtamiskulttuurin tehokkuuteen liittyvistä asioista.

## **2.3 Arvioinnin kohteet ja kriteerit**

Arviointikohteet ja alakohdat (taulukko 1) määriteltiin koulutuksen ja tutkinnon järjestäjien ydintoiminnan ja siihen läheisesti liittyvien asiakasprosessien (esim. opiskelijan polku, työelämä/työssäoppimisyhteistyö), niiden vaiheiden ja prosesseja tukevien voimavarojen pohjalta. Arviointikohteiden ja alakohtien sisällöllistä määrittelyä ohjasivat kohdassa 2.2 kuvatut tavoitteet. Arviointikohteiden tarkemmat sisällöt löytyvät arviointilomakkeista hankkeen verkkosivuilta ([osaamisperusteisuus.karvi.fi](http://osaamisperusteisuus.karvi.fi)).

Koulutuksen järjestäjät, jotka järjestivät **tutkintotavoitteista<sup>3</sup> ammatillista koulutusta eri muodoissaan<sup>4</sup>, tekivät itsearviointin eri ryhmissä (johto, opettajat, opiskelijat ja työelämän edustajat)**, joissa oli edustajat eri koulutusmuodoista. Ne koulutuksen järjestäjät, jotka järjestivät **tutkintotavoitteista ammatillista koulutusta pelkkänä aikuiskoulutuksena<sup>5</sup>**, tekivät itsearviointin puolestaan **yhteisessä ryhmässä**, johon koottiin edustajat johdon, opettajien, opiskelijoiden ja työelämän edustajista.

Arvioinnissa käytettiin 5-portaista asteikkoa, jonka avulla selvitettiin, miten hyvin kuhunkin arviointialueeseen ja -kohtaan liittyvät osaamisperusteisuuden tavoitteet oli saavutettu. Asteikko oli: 1 = toteutuu erittäin huonosti, 2 = toteutuu huonosti, 3 = toteutuu kohtalaisesti, 4 = toteutuu hyvin, 5 = toteutuu erittäin hyvin.

---

<sup>3</sup> Ammatillinen perustutkinto, ammattitutkinto, erikoisammattitutkinto

<sup>4</sup> Oppilaitosmuotoinen ammatillinen peruskoulutus, näyttötutkinnot ja niihin valmistava koulutus, oppisopimuskoulutus

<sup>5</sup> Näyttötutkinnot ja niihin valmistava koulutus, oppisopimuskoulutus

**Taulukko 1. Arvioinnin kohteet ryhmittäin**

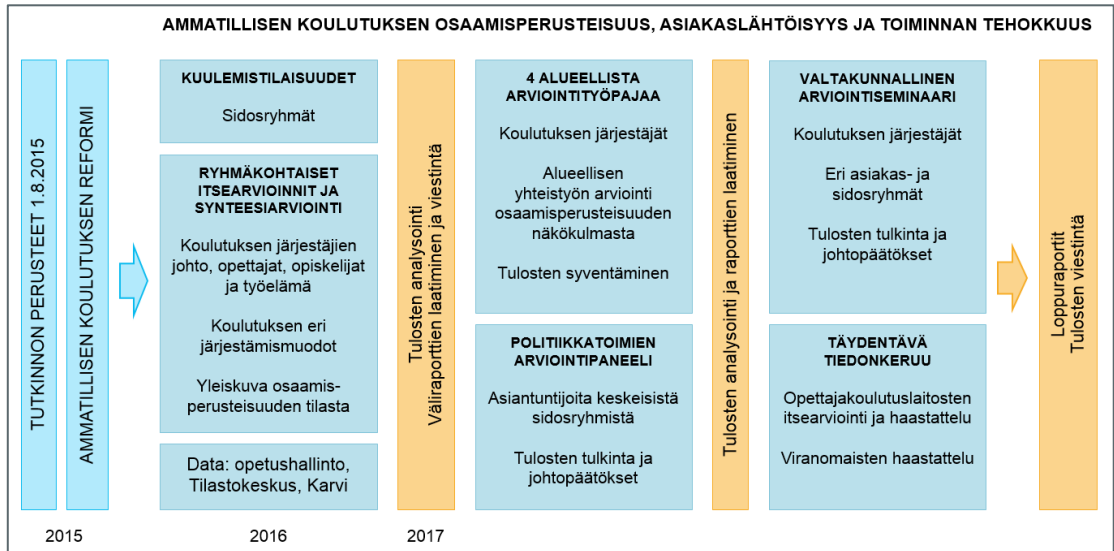
Arviointialue ja -kohta	Tutkintotavoitteinen koulutus eri muodoissaan				Pelkkä aikuis-koulutus
	Johto	Opettajat	Opiskelijat	Työelämä	
<b>Osaamisperusteisuuden johtaminen</b>					
Osaamisperusteisuuden johtaminen	x	x	x	x	x
<b>Koulutustarjonta sekä koulutuksen saatavuus ja saavutettavuus</b>					
Työelämä- ja opiskelijälähtöinen koulutustarjonta ja sen kehittäminen	x	x	x	x	x
Tiedonsaanti koulutustarjonnasta ja -palveluista ja koulutuksen piiriin hakeutuminen	x	x	x	x	x
Opiskelijoiden / tutkinnon suorittajien mahdollisuus henkilökohtaisiin valintoihin opinnoissaan	x	x	x		x
Yhteistyö muiden tahojen kanssa koulutuksen suunnittelussa, opiskelijavalinnassa ja rahoittamisessa				x	
<b>Osaamisperusteisuuden voimavarat</b>					
Taloudelliset voimavarat	x	x			x
Kustannukset <sup>6</sup>	x				x
Henkilöstön rakenne ja tehtävät	x	x			x
Henkilöstön ajankäyttö		x			
Henkilöstön osaaminen	x	x			x
Työpaikkaohjaajien/-kouluttajien osaaminen	x	x		x	x
Työssäoppimispaikkojen saatavuus				x	
Työpaikkaohjaajien/-kouluttajien riittävyys ja koulutus				x	
<b>Toimintatavat ja rakenteet</b>					
Henkilökohtaistaminen ja opetuksen yksilöllistäminen	x	x	x		x
Opetusvälineet ja oppimisympäristöt	x	x	x	x	x
Opetus / valmistava koulutus ja ohjaus	x	x	x		x
Työssäoppiminen / työssä oppiminen	x	x		x	x
Opiskelijan arviointi	x	x	x	x	x
Toimintatapojen yhtenäisyys	x	x	x		x
Työelämäyhteistyö	x	x			x
<b>Seuranta, arviointi ja tulokset</b>					
Seuranta ja arviointi	x	x			x
Tulokset	x	x	x	x	x
<b>Yleisarviointi</b>					
Osaamisperusteisuuden toteutuminen kokonaisuutena	x	x	x		x
<b>Politiikkatoimet<sup>6</sup></b>					
Kansalliset politiikkatoimet ja ohjaus	x				x
Tutkintorakenne	x				x
Koulutuksen prosessit	x				x
Ohjausjärjestelmä	x				x
Rahoitus	x				x
<b>Synteesi<sup>6</sup></b>	Tutkintotavoitteinen koulutus eri muodoissaan				Pelkkä aikuis-koulutus
	Johto, opettajat, opiskelijat, työelämä				
Osaamisperusteisuuteen liittyvät vahvuudet, kehittämiskohteet, mahdollisuudet ja uhat (SWOT)					
Keskeiset teemat <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alueellinen yhteistyö koulutustarjonnan suunnittelussa ja kehittämisessä</li> <li>• Työelämäyhteistyö</li> <li>• Opetusjärjestelyt</li> <li>• Oppimisympäristöjen kehittäminen ja käyttö</li> <li>• Eri koulutusmuotojen raja-aitojen madaltaminen ja yhteistyö</li> <li>• Voimavarat</li> <li>• Opiskelijoiden näkökulma</li> <li>• Politiikkatoimet ja reformi</li> </ul>					
<b>Hyvät käytännöt</b>					

<sup>6</sup> Raportoidaan Politiikkatoimien vaikutusten arviointi (ex ante) -raportissa

## 2.4 Arviointiasetelma, -menetelmä ja prosessi

### 2.4.1 Arviointiasetelma ja -kysymykset

Ammatillisen koulutuksen osaamisperusteisuus, asiakaslähtöisyys ja toiminnan tehokkuus -arviointi perustuu kuviossa 1 esitettyyn arviointiasetelmaan.



Kuvio 1. Arviointiasetelma

Toimeksiannon mukaisesti arvioinnilla haettiin vastausta siihen, **miten ammatillisen koulutuksen osaamisperusteisuutta ja asiakaslähtöisyyttä vahvistetaan ja toiminnan tehokkuutta lisätään**. Tietoa tarvittiin muun muassa seuraavista asioista.

- Miten reformi palvelee asiakasryhmiä?
- Onko koulutuksen läpäisy parantunut, tutkintojen suoritus aika lyhentynyt?
- Ovatko joustavat opintopolut toteutuneet?
- Millainen on koulutustarjonnan nykytila?
- Onko koulutuksen laatu/osuvuus työelämän näkökulmasta parantunut?
- Onko ammatillisen koulutuksen järjestäjä pystynyt vastaamaan muutokseen?

**Arvioinnin keskeisiksi kysymyksiksi** nostettiin edellisen pohjalta seuraavaa.

Osaamisperusteisuuden tila

- Miten koulutuksen ja tutkinnon järjestäjät ovat varmistaneet osaamisperusteisuuden toteutumisen ja sen edellytykset toiminnassaan ja yhteistyössä muiden alueella toimivien koulutuksen ja tutkinnon järjestäjien ja työelämän kanssa?
- Miten osaamisperusteisuus on muuttanut opetus- ja ohjaushenkilöstön työtä, ammattikuvaa ja henkilöstörakennetta ja mihin toimenpiteisiin on ryhdytty opiskelijoiden tarvitseman ohjauksen, opetuksen ja muun tuen turvaamiseksi ja opettajuuden kehittämiseksi?

- Miten osaamisperusteisuus on muuttanut opiskelijan oppimisprosessia ja siinä tarvittavan opetuksen, ohjauksen ja muun tuen sekä opiskelija-arvioinnin käytäntöjä ja tuloksia?
- Miten koulutuksen eri järjestämismuotojen sekä eri osaamisalojen ja tutkintojen ydinprosessit ovat yhdensuuntaistuneet reformin seurauksena?
- Miten osaamisperusteisuus on muuttanut työelämäyhteistyötä ja miten työelämälähtöisyys ja työelämäläheisyys ovat kehittyneet opiskelijoiden opiskelun ja pedagogisten käytänteiden kannalta?

#### Osaamisperusteisuuden kustannukset

- Mitkä ovat keskeiset osaamisperusteisuuteen liittyvät kustannustekijät ja miten kustannukset ovat kehittyneet osaamisperusteisuuteen siirtymisen myötä?

#### Politiikkatoimet

- Miten osuvia ja tarkoituksenmukaisia tehtyjä ja ennakoitua politiikkatoimia ja niihin liittyvää hallinnollista ohjausta ovat olleet ammatillisen koulutuksen laadun, vaikuttavuuden, tehokkuuden ja taloudellisuuden parantamisessa?

### 2.4.2 Arvioinnin organisointi ja vastuut

Ammatillisen koulutuksen osaamisperusteisuus, asiakaslähtöisyys ja toiminnan tehokkuus -arvioinnin vastuut jakaantuivat seuraavasti.

#### Ohjaus- ja projektiryhmät

Valtioneuvoston kanslia nimitti hankkeelle **ohjausryhmän**, johon kuuluivat seuraavat henkilöt:

puheenjohtaja, opetusneuvos Tarja Riihimäki, opetus- ja kulttuuriministeriö, 31.5.2017 saakka  
 puheenjohtaja, ylijohdaja Mika Tammilehto, opetus- ja kulttuuriministeriö, 1.6.2017 lähtien  
 työmarkkinaneuvos Teija Felt, työ- ja elinkeinoministeriö  
 budjettineuvos Annika Klimentko, valtiovarainministeriö  
 neuvotteleva virkamies Markku Virtanen, työ- ja elinkeinoministeriö  
 arviointineuvos Aila Korpi, Karvi  
 yksikön päällikkö Anu Räisänen, Karvi

Hankkeen **projektiryhmään** kuuluivat seuraavat Karvin työntekijät:

projektin johtaja, yksikön päällikkö Anu Räisänen  
 projektipäällikkö, arviointineuvos Aila Korpi  
 arviointineuvos Jani Goman  
 erikoisasiantuntija Risto Hietala  
 arviointisuunnittelija Johanna Kiesi  
 arviointineuvos Mari Rökköläinen

Arviointisuunnittelija Raisa Hievanen osallistui vuonna 2016 projektin suunnitteluun.

Projektiryhmän työssä olivat **asiantuntijoina** mukana talousjohtaja Pia Hiltunen Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymästä (taloudelliset voimavarat), erikoistutkija Kirsi Hyytinen VTT:ltä (tulevaisuuden tutkimus) ja tiedeasiantuntija Laura Kitti Suomen Akatemiasta (arviointipaneeli). Osaamisperusteisuuteen liittyvien hyvien käytäntöjen arvioijina toimivat laatu- ja kehityspäällikkö Jonna Kokkonen Itä-Savon koulutuskuntayhtymästä ja lehtori, projektikoordinaattori Päivi Kukkonen Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä JEDU:sta.

Arviointi koostuu kolmesta toisistaan poikkeavasta osateemasta, jotka olivat:

1. Osaamisperusteisuuden tila
2. Osaamisperusteisuuden kustannukset
3. Poliittikatoimien vaikutusten arviointi.

### **Kuulemistilaisuudet**

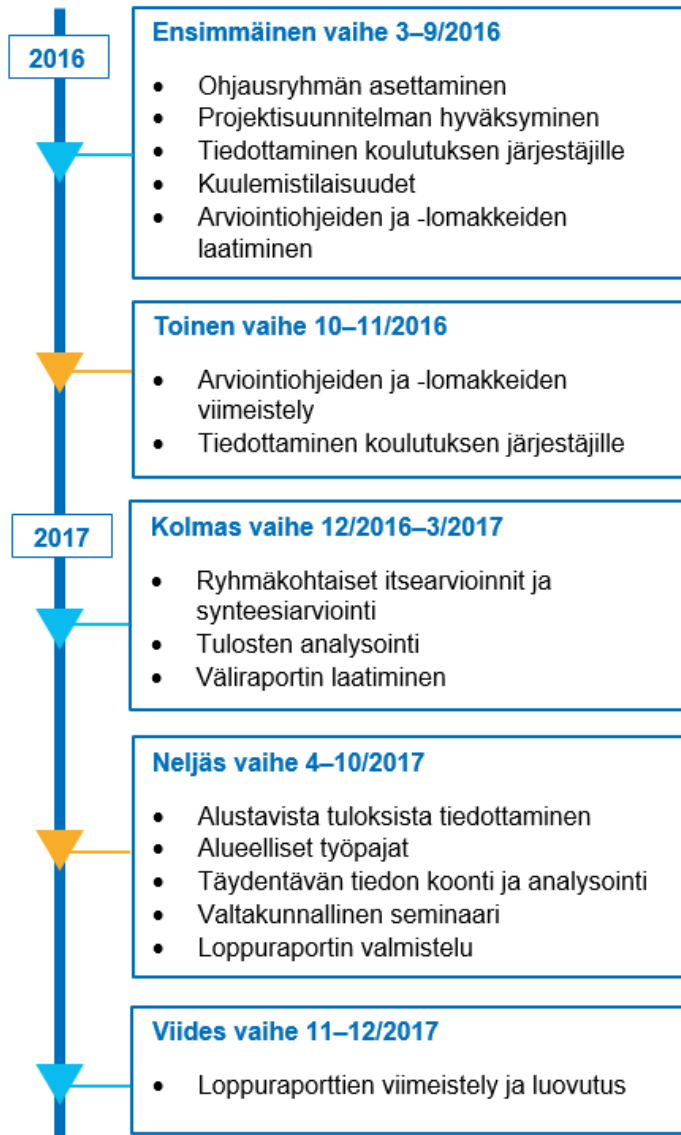
Projektiryhmä kuuli ennen arviointia ja sen aikana laajasti koulutuksen järjestäjiä, heidän asiakkaitaan, sidosryhmiä ja viranomaistahojen edustajia. Kuulemistilaisuuksiin osallistuneet tahot on kuvattu raportin liitteessä 1.

### **2.4.3 Arviointimenetelmät**

**Kehittävän arvioinnin** periaatteiden mukaisesti arvioinnissa korostettiin ammatillisen koulutuksen eri osapuolten, erityisesti asiakkaiden, aktiivista osallistumista arviointitiedon tuottamiseen ja tulosten tulkintaan. Opiskelijoiden, työelämän tahojen ja sidosryhmien näkemyksillä ja palautteilla on ollut keskeinen merkitys arvioinnissa. Arviointimenetelmien valinnassa otettiin lisäksi huomioon valtioneuvoston kanslian arviointihankkeelle nimittämältä ohjausryhmältä, sidosryhmiltä sekä koulutuksen ja tutkinnon järjestäjiltä suunnitteluvaiheessa saatu palaute. Keskeisiksi arviointimenetelmiksi valittiin siten itsearviointit, työpajat, arviointipaneeli, seminaarit ja haastattelut.

## 2.4.4 Arviointiprosessi

Arviointi toteutettiin kuviossa 2 esitetyn prosessin ja jäljempänä esitettyjen vaiheiden mukaisesti.



Kuvio 2. Arvioinnin vaiheet

**Ensimmäisessä vaiheessa** (maaliskuu–syyskuu 2016) opetus- ja kulttuuriministeriö nimitti hankkeelle ohjausryhmän, joka käsitteli ja hyväksyi projektiryhmän laatiman tarkennetun projektisuunnitelman. Samalla tehtiin tarvittavat tarkennukset ja linjaukset, sovittiin ohjausryhmän ja projektiryhmän kokousaikataulut ja raportointikäytännöt, täydennettiin projektiryhmän kokoonpanoa tarvittavilla asiantuntijoilla sekä tiedotettiin koulutuksen järjestäjille hankkeen käynnistymisestä.

Tässä vaiheessa projektiryhmä perehtyi myös arvioitavaa kohdetta koskeviin teorioihin, julkaisuihin ja muuhun aineistoon, osallistui reformia käsitteleviin seminaareihin ja järjesti kehittävän arvioinnin periaatteiden mukaisesti arvioinnin teemoihin liittyviä kuulemistilaisuuksia eri asia-



kas- ja sidosryhmille. Saatua tietoa hyödynnettiin arviointiin liittyvien osateemojen<sup>7</sup> mallinnuksessa ja itsearviointimallin ja -lomakkeiden kehittämisessä. Tässä vaiheessa laadittiin myös arviointiohjeet, täsmennettiin hankkeen viestintäsuunnitelmaa sekä suunniteltiin hankkeen verkkosivut<sup>8</sup>.

**Toisessa vaiheessa** (loka–marraskuu 2016) projektiryhmä viimeisteli arviointitiedon kokoamisessa tarvittavat lomakkeet ja ohjeet, minkä jälkeen koulutuksen järjestäjille tiedotettiin itsearviointin aloittamisesta.

**Kolmannessa vaiheessa** (joulukuu 2016 – maaliskuu 2017) koulutuksen järjestäjien johto, opettajat, opiskelijat ja työelämän edustajat sekä aikuiskoulutuksen järjestäjien edustajista koottu ryhmä tekivät itsearviointin annettujen ohjeiden mukaisesti. Tämän jälkeen projektiryhmä teki aineistoon pohjautuvat analyysit ja laati väliraportin, joka toimitettiin ohjausryhmälle. Itsearviointien alustavat tulokset julkaistiin myös hankkeen verkkosivuilla.

**Neljännessä vaiheessa** (huhtikuu–marraskuu 2017) projektiryhmä toimitti kaikille koulutuksen järjestäjille itsearviointin tuloksiin perustuvat palauteraportit, jotka sisälsivät alustavat tulokset osaamisperusteisuuden tilasta.

Ohjausryhmän linjausten mukaisesti järjestettiin myös neljä alueellista työpajaa eri puolilla Suomea, joissa koulutuksen järjestäjät arvioivat alueellisen yhteistyön nykytilaa osaamisperusteisuuden näkökulmasta.

Lisäksi aloitettiin loppuraporttien valmistelu ja toteutettiin täydentävän tiedon koonti haastatteleamalla ammatillisten opettajankoulutuslaitosten henkilöstöä ja viranomaistahoja sekä järjestämällä politiikkatoimien vaikutusten arviointiin liittyvä paneeli keskeisille sidosryhmille ja kaikille avoin valtakunnallinen seminaari, jossa arvioinnin tuloksia analysoitiin yhdessä ammatillisen koulutuksen eri toimijoiden kanssa.

**Viidennessä vaiheessa** (marras–joulukuu 2017) projektiryhmä viimeisteli loppuraportin edellisessä vaiheessa saamansa täydentävän tiedon pohjalta ja toimitti sen tilaajalle.

## 2.5 Tiedonkeruu, tulosten analyysi ja raportointi

### 2.5.1 Arviointiaineisto

Arvioinnin pohjana oleva aineisto koostui koulutuksen järjestäjien johdon, opettajien, opiskelijoiden ja työelämän edustajien tekemistä itsearviointeista ja synteesiarviointeista, ammatillisten opettajankoulutuslaitosten itsearviointeista ja haastattelusta, opetushallinnon ja työhallinnon edustajille ja sidosryhmille tehdyistä haastatteluista sekä alueellisissa työpajoissa ja valtakunnallisessa seminaarissa kootusta tiedosta. Hyviä käytäntöjä koskeva aineisto perustui koulutuksen järjestäjien lähettämiin kuvauksiin.

<sup>7</sup> Osaamisperusteisuuden tila, kustannukset, politiikkatoimet

<sup>8</sup> osaamisperusteisuus.karvi.fi

## 2.5.2 Tiedonkeruun menetelmät

### Itsearviointi

Itsearvioinnin tarkoituksena oli **selvittää** ammatillisen koulutuksen **eri toimijoiden näkemyksiä osaamisperusteisuuden tilasta** ja sen toteutumisen esteistä. Itsearviointi perustui eri ryhmille laadittuihin itsearviointilomakkeisiin, jotka sisälsivät koulutuksen järjestäjän ydinprosessin eri vaiheisiin liittyviä väittämiä ja, joiden pohjalta ryhmät (johto, opettajat / kouluttajat, opiskelijat / opiskelijakunta ja työelämän edustajat / työnantajat ja työpaikkaohjaajat) arvioivat osaamisperusteisuuden tilaa 5-portaisella asteikolla. Ryhmillä oli lisäksi mahdollisuus esittää näkemyksiään arviointikohteen tilasta. Arvioinnin apuna käytettiin Digium-järjestelmää, jonka avulla arvioinnin tulokset tallennettiin ja toimitettiin Karviin.

Osaamisperusteisuuden tilaa koskeva tieto koottiin seuraavasti:

1. Koulutuksen järjestäjät, jotka järjestivät tutkintotavoitteista<sup>9</sup> ammatillista koulutusta eri muodoissaan<sup>10</sup>, tekivät ensin itsearvioinnin eri ryhmissä (johto, opettajat, opiskelijat ja työelämän edustajat). Ryhmissä oli edustajat eri koulutusmuodoista, mutta ellei tämä ollut mahdollista, aikuiskoulutus voitiin arvioida oman ryhmän toimesta. Itsearvioinnin jälkeen johdon, opettajien, opiskelijoiden ja työelämän edustajista koottu ryhmä teki yhteisen synteesianarvioinnin, jossa arvioitiin osaamisperusteisuuden vahvuudet, kehittämiskohteet koulutuksen järjestäjän toiminnassa, osaamisperusteisuuteen yleisesti liittyvät uhat ja mahdollisuudet sekä alueellisen yhteistyön onnistumista (vrt. taulukko 1).
2. Koulutuksen järjestäjät, jotka järjestivät vain tutkintotavoitteista ammatillista aikuiskoulutusta<sup>11</sup>, tekivät itsearvioinnin ryhmässä, johon oli koottu edustajat johdon, opettajien, opiskelijoiden ja työelämän edustajista. Sama ryhmä teki myös synteesianarvioinnin.

### Alueelliset työpajat

Alueellisten työpajojen tarkoituksena oli **selvittää osaamisperusteisuuden tila koulutuksen järjestäjien alueellisen yhteistyön näkökulmasta**. Työpajat järjestettiin ohjausryhmän linjausten mukaisesti eri puolilla Suomea (Keski-Uusimaa, Keski-Pohjanmaa, Kymenlaakso ja Lappi) ja niihin kutsuttiin alueilla toimivia koulutuksen ja tutkinnon järjestäjiä. Työpajoihin osallistuneet on kuvattu liitteessä 1.

Työpajoissa järjestäjät arvioivat yhdessä onnistumistaan alueellisessa koulutustarjonnassa, työelämäyhteistyössä, opetusjärjestelyissä, yhteisten oppimisympäristöjen kehittämisessä ja käytössä, opiskelijalähtöisyyden edistämässä, eri koulutusmuotojen raja-aitojen madaltamisessa ja voimavaroissa. Alueiden valinnassa varmistettiin ruotsinkielisten koulutuksen ja tutkintojen järjestäjien edustus. Työpajojen tarkoituksena oli syventää itsearvioinnin avulla saatua kuvaa osaamisperusteisuuden tilasta. Työpajoissa hyödynnettiin itsearvioinnin avulla saatua tietoa, jota tarkasteltiin kyseisen alueen näkökulmasta.

<sup>9</sup> Ammatillinen perustutkinto, ammattitutkinto, erikoisammattitutkinto

<sup>10</sup> Oppilaitosmuotoinen ammatillinen peruskoulutus, näyttötutkinnot ja niihin valmistava koulutus, oppisopimuskoulutus

<sup>11</sup> Näyttötutkinnot ja niihin valmistava koulutus, oppisopimuskoulutus

## Täydentävän tiedon koonti

Täydentävän tiedon koonnin tarkoituksena oli **syventää aiemmin saatua kuvaa osaamisperusteisuuden tilasta** ja hyödyntää näin saatua tietoa loppuraportin viimeistelyssä. Tiedonkeruu kohdistui ammatillisen opettajankoulutuksen järjestäjiin sekä opetushallinnon ja työhallinnon edustajiin, minkä ohella järjestettiin politiikkatoimien vaikutusten arviointiin liittyvä paneeli.

Ammatillisen opettajankoulutuksen järjestäjille kohdistettu tiedonkeruu sisälsi itsearvioinnin ja haastattelun. Itsearvioinnissa opettajankoulutuksen järjestäjät arvioivat osaamisperusteisuuden tilaa ammatillisessa koulutuksessa ja omassa toiminnassaan Karvin laatimien itsearviointilomakkeiden pohjalta. Tämän jälkeen opettajankoulutuksen järjestäjien edustajat kutsuttiin ryhmähaastatteluun, jossa syvennettiin itsearvioinnin avulla saatua tietoa. Arvioinnissa ei ollut mukana yliopistojen toteuttamaa terveydenhuollon opettajankoulutusta.

Opetushallinnon ja työhallinnon edustajien haastattelu toteutettiin strukturoidun haastattelulomakkeen pohjalta. Haastatteluteemat ja arviointiin liittyvä materiaali toimitettiin osallistujille etukäteen.

Opettajankoulutuksen järjestäjien itsearviointilomake sekä opetushallinnon ja työhallinnon edustajien haastattelulomake löytyvät hankkeen verkkosivuilta ([osaamisperusteisuus.karvi.fi](https://osaamisperusteisuus.karvi.fi)).

Politiikkatoimien arviointiin liittyvään paneeliin<sup>12</sup> kutsuttiin eri asiantuntijoita. Paneeli perustui osallistujille ennalta toimitettuun aineistoon ja sen pohjalta käytyyn keskusteluun.

Arvioinnin päätteeksi järjestettiin kaikille avoin valtakunnallinen seminaari, jossa kaikki ammatillisen koulutuksen keskeiset toimijat ja sidosryhmät saivat esittää näkemyksiään osaamisperusteisuuden tilasta arvioinnissa tuotettuun aineistoon perustuen.

## 2.5.2 Tulosten analysointi

Osaamisperusteisuuden tilaa koskevien itsearviointien tulokset analysoitiin seuraavasti.

Aluksi selvitettiin osaamisperusteisuudelle asetettujen tavoitteiden saavuttaminen eri ryhmien (johdon, opettajien, opiskelijoiden ja työelämän edustajien) näkökulmasta. Tämä tarkastelu perustui ryhmien tekemään itsearviointiin ja tehtiin niiden koulutuksen järjestäjien osalta, jotka järjestävät tutkintotavoitteista ammatillista koulutusta eri muodoissaan.

Seuraavaksi tarkasteltiin niiden ryhmien tuloksia, jotka tekivät itsearvioinnin eri toimijoiden edustajista kootussa yhteisessä ryhmässä. Tämä tarkastelu tehtiin niiden koulutuksen järjestäjien osalta, jotka järjestävät tutkintotavoitteista ammatillista koulutusta pelkkänä aikuiskoulutuksena.

Tämän jälkeen edellä mainittuja järjestäjäryhmiä vertailtiin keskenään niiden arviointialueiden ja kohtien osalta, jotka olivat molemmissa ryhmissä samoja. Tätä tarkastelua varten eri vastaajaryhmien (johto, opettajat, opiskelijat ja työelämä) arvioinnit yhdistettiin järjestäjittäin tutkintotavoitteista ammatillista koulutusta eri muodoissaan järjestävien ryhmissä. Seuraavaksi laskettiin osaamisperusteisuuden eri arviointialueita kuvaavat tunnusluvut (sisältäen keskiarvot ja

<sup>12</sup> Ks. Poliittikkatoimien vaikutusten arviointi (ex ante) -raportti

variaatiokertoimen), joita verrattiin pelkkää aikuiskoulutusta järjestävien koulutuksen järjestäjien vastaaviin.

Seuraavaksi tarkasteltiin ja vertailtiin niiden koulutuksen järjestäjien tuloksia, jotka järjestävät tutkintotavoitteista ammatillista koulutusta työvoimakoulutuksena yhtenä koulutuksen järjestämismuotona.

Avovastausten tarkastelu tehtiin sisällön analyysin keinoin. Analyysissä nostettiin esille arvioitavan asian kannalta oleelliset sisällöt. Laadullisen analyysin tuloksia raportoitaessa esitetään kysymykseen vastanneiden ryhmien määrä sekä ryhmien mainitsemien asioiden määrä (f), johon tulosten prosenttiosuudet perustuvat. Tuloksista esitetään vain keskeisimmät havainnot.

Täydentävän tiedon koonnissa (työpajat, haastattelut) sovellettiin samoja menetelmiä kuin edellä määrällisessä ja laadullisessa analyysissä on kuvattu.

Tulosten tulkinnassa hyödynnettiin eri puolilla Suomea järjestettyjä alueellisia työpajoja ja valtakunnallista seminaaria, jossa koulutuksen järjestäjät, asiakkaat ja muut sidosryhmät analysoivat arvioinnin tuloksia. Näin saatu laadullinen tieto analysoitiin sisällön analyysin keinoin.

Koulutuksen järjestäjien lähettämien hyvien käytäntöjen arviointi perustui ennalta laadittuun kriteeristöön (liite 2), jonka pohjalta kaksi projektiryhmän ulkopuolista asiantuntijaa arvioi käytännöt osaamisperusteisuuden näkökulmasta.

### 2.5.3 Raportointi

Projektisuunnitelman mukaisesti arvioinnista laadittiin väliraportit ja loppuraportit. Osaamisperusteisuuden tilaa ja kustannuksia sekä politiikkatoimien arviointia koskevat väliraportit toimitettiin hankkeen ohjausryhmälle maaliskuussa ja loppuraportit joulukuussa 2017.

#### Väliraportit

##### [Ammatillisen koulutuksen osaamisperusteisuus, asiakaslähtöisyys ja toiminnan tehokkuus – Osaamisperusteisuuden tila](#)

Väliraportissa kuvattiin osaamisperusteisuuden tila koulutuksen järjestäjien johdon, opettajien, opiskelijoiden ja työelämän sekä aikuiskoulutuksen järjestäjien edustajien tekemiin itsearviointeihin ja niistä tuotettuun määrälliseen aineistoon perustuen. Itsearviointiin liittyvän laadullisen aineiston osalta raportissa kuvattiin osaamisperusteisuuteen liittyvät vahvuudet ja kehittämiskohteet koulutuksen järjestäjän toiminnassa. Edellisen lisäksi raportti sisälsi osaamisperusteisuuden kustannuksia koskevan osion, joka perustui koulutuksen järjestäjien tekemään itsearviointiin.

##### [Ammatillisen koulutuksen osaamisperusteisuus, asiakaslähtöisyys ja toiminnan tehokkuus – Poliittikkatoimien vaikutusten arviointi \(ex ante\)](#)

Väliraportti sisälsi koulutuksen järjestäjiltä kerättyyn tietoon pohjautuvat arviointitulokset. Koulutuksen järjestäjät arvioivat osaamisperusteisen järjestelmän kehittämiseksi jo toteutettuja uudistuksia ja politiikkatoimia sekä ammatillisen koulutuksen reformissa tavoitteeksi asetettuja

tulevia uudistamistavoitteita. Arvioinnissa selvitettiin, miten tarkoituksenmukaisiksi koulutuksen järjestäjät kokevat tehdyt ja erityisesti ennakoitua uudistamistoimet, millaisia vahvuuksia, riskejä ja ei-toivottuja vaikutuksia niihin liittyy sekä millaisia uusia tai vaihtoehtoisia toimenpiteitä tarvittaisiin koulutuksen kehittämiseksi.

## **Loppuraportit**

### [Ammatillisen koulutuksen osaamisperusteisuus, asiakaslähtöisyys ja toiminnan tehokkuus – Osaamisperusteisuuden tila](#)

Loppuraportti sisältää väliraportissa kuvatun aineiston ohella itsearviointeihin perustuvan laadullisen aineiston sekä alueellisten työpajojen, sidosryhmä- ja viranomaishaastattelujen ja valtakunnallisen seminaarin avulla hankitun täydentävän tiedon sekä hyvät käytännöt. Raportissa kuvataan myös se, miten asiakaslähtöisyys ja toiminnan tehokkuus toteutuvat koulutuksen järjestäjän toiminnassa.

### [Ammatillisen koulutuksen osaamisperusteisuus, asiakaslähtöisyys ja toiminnan tehokkuus – Poliittikkatoimien vaikutusten arviointi \(ex ante\)](#)

Loppuraportti sisältää monitahoiseen tietoon perustuvat arviointitulokset osaamisperusteisuuden, asiakaslähtöisyyden ja toiminnan tehokkuuden kehittämiseen liittyvien poliittikkatoimien osuvuudesta, vaikutuksista, riskeistä ja muutostarpeista. Yhtäältä arvioinnin kohteena oli jo toteutettu tutkinnonuudistus, mutta arvioinnin painopisteenä olivat ammatillisen koulutuksen reformin tavoitteet sekä uudistusten ennakoitua vaikutukset osaamisperusteisuuden, asiakaslähtöisyyden ja toiminnan tehokkuuden kannalta. Samalla tuotettiin tietoa uudistusten kriittisistä menestystekijöistä sekä indikaattoreista, joita tulevaisuudessa voidaan hyödyntää osaamisperusteisuuden, asiakaslähtöisyyden ja toiminnan tehokkuuden seurannassa ja arvioinnissa. Loppuraportissa kuvataan myös koulutuksen järjestäjien näkemykset siitä, miten kustannukset ovat osaamisperusteisuuteen siirtymisen myötä kehittyneet, ja miten niiden ennakoitua tulevaisuudessa kehittyvän.

## 3. OSAAMISPERUSTEISUUDEN TILA

Tässä luvussa tarkastellaan osaamisperusteisuuden tilaa koskevia tuloksia. Aluksi tarkastellaan sitä, miten koulutuksen järjestäjät ovat onnistuneet osaamisperusteisuuden toimeenpanossa kokonaisuutena. Sen jälkeen tuloksia tarkastellaan taustamuuttujittain ja arviointialueittain. Lopuksi tarkastellaan sitä, mitkä asiat edistävät ja estävät osaamisperusteisuuden toteutumista ja sitä, miten koulutuksen järjestäjät aikovat parantaa osaamisperusteisuuden toimeenpanoa tulevaisuudessa.

Tuloksia tarkasteltaessa on huomattava, että eri arviointialueiden sisältö vaihtelee jossain määrin vastaajaryhmittäin, sillä jokaisella ryhmällä on oma liittymänsä (prosessi, asiakassuhde) koulutuksen järjestäjän toimintaan. Lisäksi aikuiskoulutuksen osalta sisällöt ovat hieman erilaiset.

### 3.1 Taustatietoa

Arviointiin osallistui yhteensä 145 ammatillisen koulutuksen järjestäjää, mikä vastaa noin 90 prosenttia kaikista järjestäjistä. Osallistuneista koulutuksen järjestäjistä osa järjestää tutkintotavoitteista ammatillista koulutusta eri muodoissaan ja osa pelkkänä aikuiskoulutuksena. Lisäksi osa järjestää työvoimakoulutusta. Arviointiin osallistuneiden järjestäjien määrät olivat:

1. Koulutuksen järjestäjät, jotka järjestävät **tutkintotavoitteista<sup>13</sup> ammatillista koulutusta eri muodoissaan<sup>14</sup>** (n = 106); arviointiin osallistui eri ryhmiä seuraavasti: johdon ryhmät n = 102, opettajien ryhmät n = 102, opiskelijoiden ryhmät n = 105 ja työelämän edustajien ryhmät n = 99.
2. Koulutuksen järjestäjät, jotka järjestävät **tutkintotavoitteista ammatillista koulutusta vain aikuiskoulutuksena<sup>15</sup>**, n = 39.
3. Koulutuksen järjestäjät, jotka järjestävät tutkintotavoitteista ammatillista koulutusta **työvoimakoulutuksena**; tutkintotavoitteista ammatillista koulutusta eri muodoissaan järjestävistä koulutuksen järjestäjistä (n = 106) työvoimakoulutusta järjesti 43 (41 %), ja tutkintotavoitteista koulutusta aikuiskoulutuksena järjestävistä (n = 39) työvoimakoulutusta järjesti 7 (18 %). Työvoimakoulutuksen järjestäminen perustuu vuoden 2014 tietoihin.

Taulukoissa 2 ja 3 on kuvattu arviointiin osallistuneiden koulutuksen järjestäjien taustatiedot.

<sup>13</sup> Ammatillinen perustutkinto, ammattitutkinto, erikoisammattitutkinto

<sup>14</sup> Oppilaitosmuotoinen ammatillinen peruskoulutus, näyttötutkinnot ja niihin valmistava koulutus, oppisopimuskoulutus

<sup>15</sup> Näyttötutkinnot ja niihin valmistava koulutus, oppisopimuskoulutus

**Taulukko 2. Tutkintotavoitteista ammatillista koulutusta eri muodoissaan järjestävien koulutuksen järjestäjien taustatiedot**

Taustamuuttuja	Luokat	N	%
Vastaaajaryhmät / järjestäjä	Kaikki ryhmät	93	87,7
	Johto, opettajat, opiskelijat	5	4,7
	Opettajat, opiskelijat, työelämä	3	2,8
	Johto, opiskelijat, työelämä	2	1,9
	Johto, opettajat, työelämä	1	0,9
	Johto, opiskelijat	1	0,9
	Opiskelijat	1	0,9
Omistajatyyppi	Yksityinen	63	59,4
	Kuntayhtymä	33	31,1
	Kunta	9	8,5
	Valtio	1	0,9
Perustehtävä	Oppilaitosmuotoinen ammatillinen peruskoulutus	11	10,4
	Oppilaitosmuotoinen ammatillinen peruskoulutus sekä näyttötutkinnot ja niihin valmistava koulutus	38	35,8
	Oppilaitosmuotoinen ammatillinen peruskoulutus ja oppisopimuskoulutus	2	1,9
	Kaikki koulutusmuodot	55	51,9
Koulutusalojen määrä	Monialainen	64	60,4
	Yksialainen	42	39,6
Opiskelijamäärä	Alle 500 opiskelijaa	54	50,9
	Yli 500 opiskelijaa	52	49,1
Opetuskieli	Suomi	101	95,3
	Ruotsi	5	4,7
Osaamisperusteisyyden valmistautuminen aloitettu	Ennen vuotta 2013	17	16,0
	Vuodesta 2013 lähtien	18	17,0
	Vuodesta 2014 lähtien	58	54,7
	Ei tietoa	13	12,3
Aluehallintoviraston toiminta-alue (AVI-alue)	Etelä-Suomi	43	40,6
	Lounais-Suomi	12	11,3
	Itä-Suomi	14	13,2
	Länsi- ja Sisä-Suomi	22	20,8
	Pohjois-Suomi	10	9,4
	Lappi	5	4,7
Työvoimakoulutuksen järjestäminen	Ei työvoimakoulutusta	62	58,5
	On työvoimakoulutusta	43	40,6
	Ei tietoa	1	0,9
<b>Yhteensä</b>		<b>106</b>	<b>100</b>

**Taulukko 3. Tutkintotavoitteista ammatillista koulutusta pelkkänä aikuiskoulutuksena järjestävien koulutuksen järjestäjien taustatiedot**

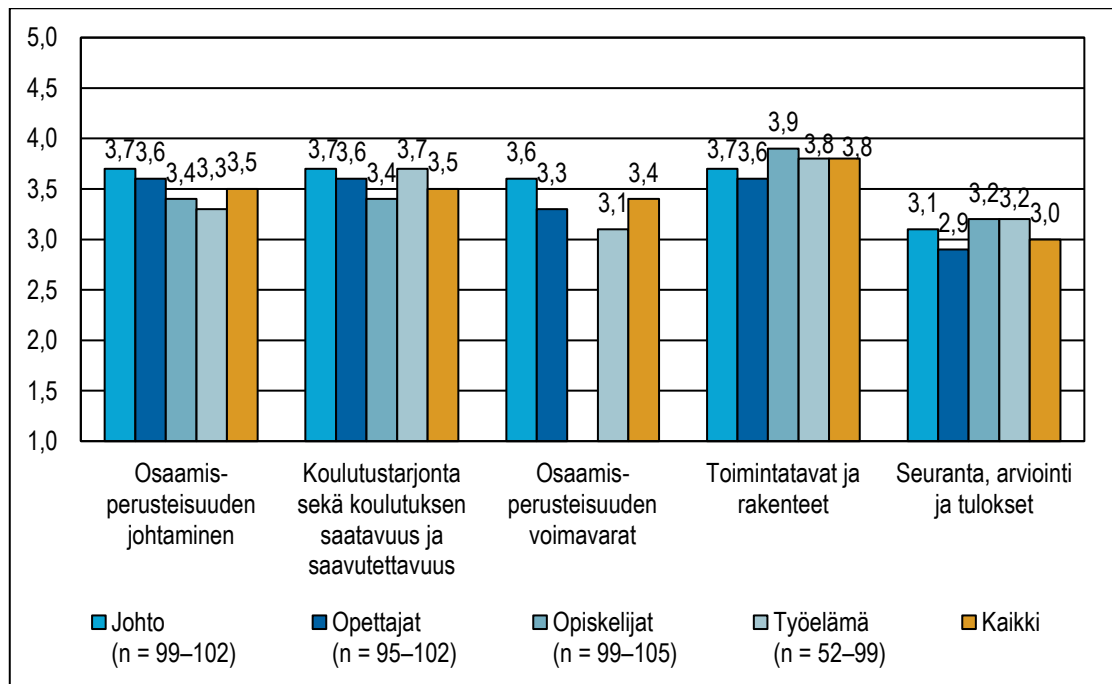
Taustamuuttuja	Luokat	N	%
<b>Vastaajaryhmät</b>	Koulutuksen järjestäjien johdon, opettajien, opiskelijoiden ja työelämän edustajat	39	100,0
<b>Omistajatyyppi</b>	Yksityinen	39	100,0
<b>Perustehtävä</b>	Näyttötutkinnot ja niihin valmistava koulutus	16	41,0
	Näyttötutkinnot ja niihin valmistava koulutus, oppisopimuskoulutus ja muu	14	35,9
	Näyttötutkinnot ja niihin valmistava koulutus ja oppisopimuskoulutus	7	17,9
	Näyttötutkinnot ja niihin valmistava koulutus ja muu	2	5,1
<b>Koulutusalojen määrä</b>	Monialainen	25	64,1
	Yksialainen	14	35,9
<b>Opetuskieli</b>	Suomi	39	100,0
<b>Osaamisperusteisuuden kansalliset tavoitteet tunnettiin uudistuksen alkaessa</b>	Huonosti	16	41,0
	Hyvin	19	48,7
	Tieto puuttuu	4	10,3
<b>Aluehallintoviraston toiminta-alue (AVI-alue)</b>	Etelä-Suomi	22	56,4
	Lounais-Suomi	3	7,7
	Itä-Suomi	2	5,1
	Länsi- ja Sisä-Suomi	7	17,9
	Pohjois-Suomi	5	12,8
	Lappi	0	0,0
<b>Työvoimakoulutuksen järjestäminen</b>	Ei työvoimakoulutusta	32	82,1
	On työvoimakoulutusta	7	17,9
<b>Yhteensä</b>		<b>39</b>	<b>100</b>



## 3.2 Osaamisperusteisuuden tila kokonaisuutena

### Tutkintotavoitteinen koulutus eri muodoissaan

Osaamisperusteisuuden tila on kokonaisuutena kohtalainen keskiarvon ollessa 3,4 asteikolla 1–5 (kuvio 3). Parhain osa-alue on toimintatavat ja rakenteet ja heikoin seuranta, arviointi ja tulokset.



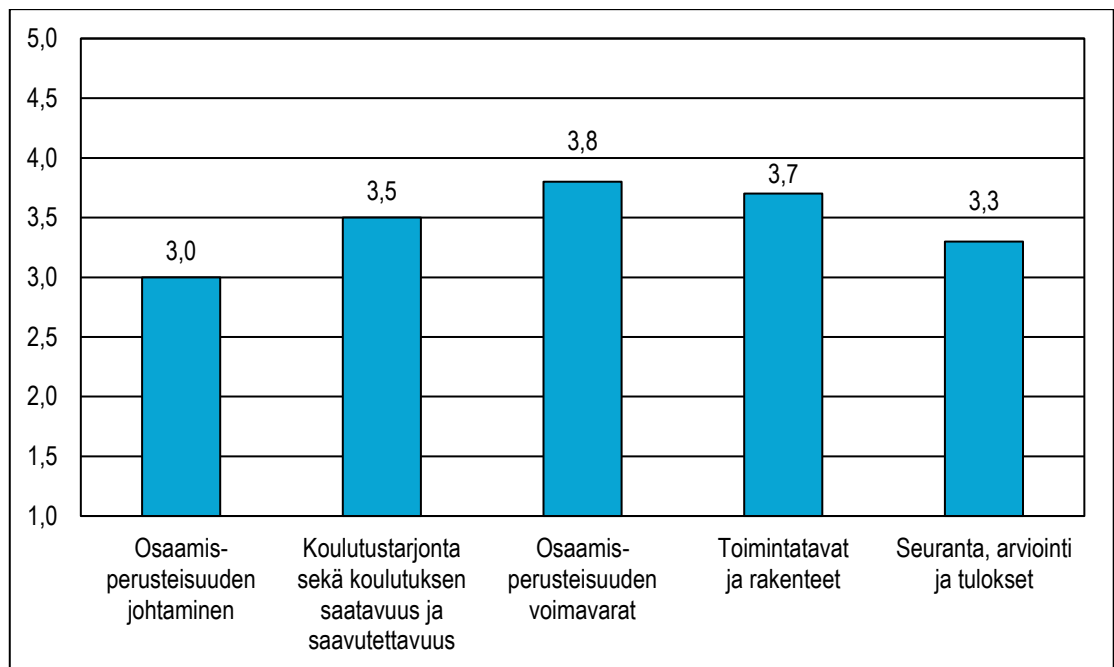
**Kuvio 3. Osaamisperusteisuuden tila arviointialueittain tutkintotavoitteista koulutusta eri muodoissaan järjestävien arvioimana**

(arviointiasteikko: 1 = toteutuu erittäin huonosti, 2 = toteutuu huonosti, 3 = toteutuu kohtalaisesti, 4 = toteutuu hyvin, 5 = toteutuu erittäin hyvin)

## Pelkkä aikuiskoulutus

Myös pelkkää aikuiskoulutusta järjestävien osaamisperusteisuuden tila on kokonaisuutena kohtalainen keskiarvon ollessa 3,5 asteikolla 1–5 (kuvio 4). Parhain osa-alue on osaamisperusteisuuden voimavarat ja heikoin osaamisperusteisuuden johtaminen.

Pelkkää aikuiskoulutusta järjestävillä osaamisperusteisuuden tila on johtamista lukuun ottamatta samalla tasolla tai parempi kuin niillä, jotka järjestävät tutkintotavoitteista koulutusta eri muodoissaan.



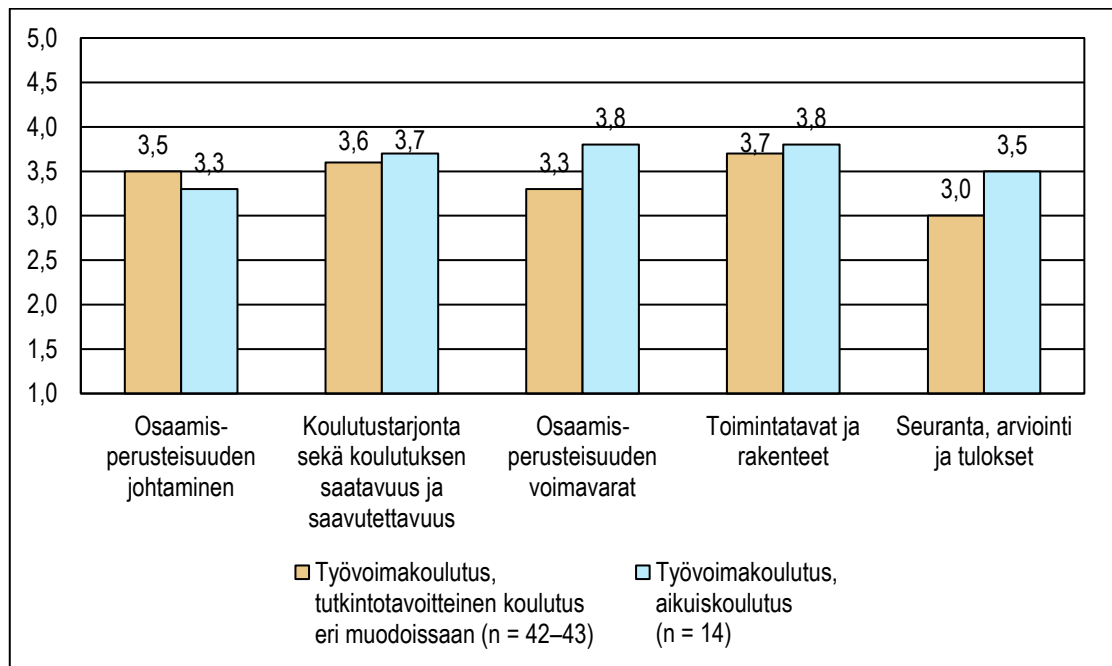
**Kuvio 4. Osaamisperusteisuuden tila arviointialueittain pelkkää aikuiskoulutusta järjestävien arvioimana, n = 35–39**

(arviointiasteikko: 1 = toteutuu erittäin huonosti, 2 = toteutuu huonosti, 3 = toteutuu kohtalaisesti, 4 = toteutuu hyvin, 5 = toteutuu erittäin hyvin)

## Työvoimakoulutus

Myös työvoimakoulutusta järjestävillä koulutuksen järjestäjillä osaamisperusteisuuden tila on kokonaisuutena kohtalainen keskiarvon ollessa 3,4–3,6 asteikolla 1–5. Parhaimmat osa-alueet ovat osaamisperusteisuuden voimavarat sekä toimintatavat ja rakenteet aikuiskoulutuksessa ja heikoin seuranta, arviointi ja tulokset tutkintotavoitteista koulutusta eri muodoissaan järjestävillä (kuvio 5).

Osaamisperusteisuuden tila on johtamista lukuun ottamatta parempi pelkkää aikuiskoulutusta järjestävillä kuin tutkintotavoitteista koulutusta eri muodoissaan järjestävillä.



**Kuvio 5. Osaamisperusteisuuden tila arviointialueittain työvoimakoulutusta järjestävien arvioimana (arviointiasteikko: 1 = toteutuu erittäin huonosti, 2 = toteutuu huonosti, 3 = toteutuu kohtalaisesti, 4 = toteutuu hyvin, 5 = toteutuu erittäin hyvin)**

### **3.3 Osaamisperusteisuuden tila taustamuuttujittain**

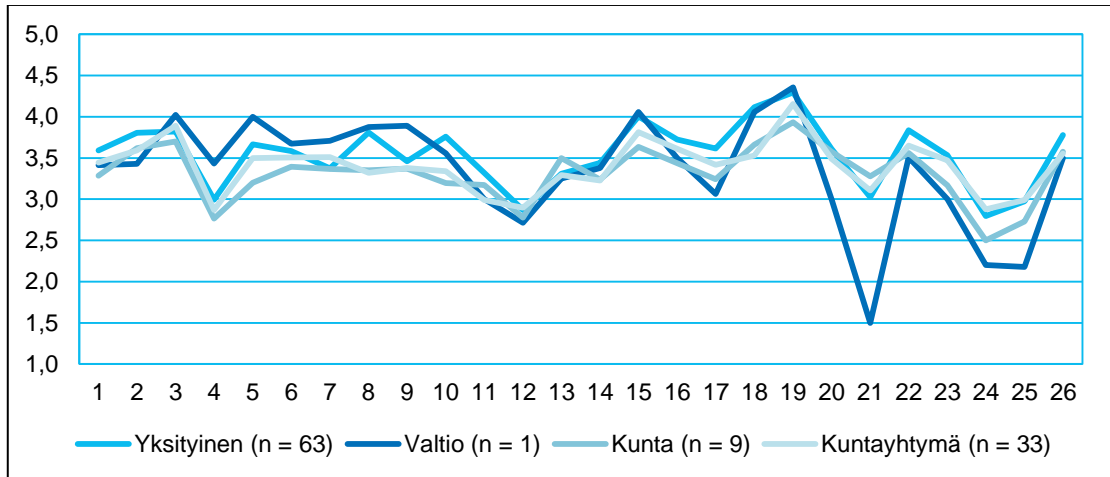
Tässä luvussa tarkastellaan ammatillisen koulutuksen järjestäjien osaamisperusteisuuden tilaa taustamuuttujittain. Tulokset esitetään ensin tutkintotavoitteista ammatillista koulutusta eri muodoissaan järjestävien koulutuksen järjestäjien osalta ja sen jälkeen niiden osalta, jotka järjestävät koulutusta pelkkänä aikuiskoulutuksena.

#### **3.3.1 Tutkintotavoitteinen ammatillinen koulutus eri muodoissaan**

##### **Omistajatyypit**

Parhaimmat osa-alueet ovat opiskelijan arviointi, henkilökohtaistaminen ja opetuksen yksilöllistäminen sekä tiedonsaanti koulutustarjonnasta ja -palveluista ja koulutukseen hakeutuminen valtion omistamassa oppilaitoksessa. Heikoimmat osa-alueet ovat työelämäyhteistyössä, seurannassa ja arvioinnissa sekä osaamisperusteisuuden tuloksissa samassa järjestäjryhmässä (kuviokuva 6).

Merkittävimmät järjestäjryhmien väliset erot ovat työelämäyhteistyössä sekä siinä, miten työelämä tekee yhteistyötä muiden tahojen kuin koulutuksen järjestäjien kanssa koulutuksen suunnitteluun, opiskelijavalintaan ja rahoittamiseen liittyvissä asioissa. Myös osaamisperusteisuuden tuloksissa on merkittäviä eroja järjestäjryhmien välillä.



**Kuvio 6. Osaamisperusteisuuden tila omistajatyypin mukaan tarkasteltuna<sup>16</sup>**

<sup>16</sup>

**1. Osaamisperusteisuuden johtaminen**

2. Työelämä- ja opiskelijalähtöinen koulustarjonta ja sen kehittäminen
3. Tiedonsaanti koulustarjonnasta ja -palveluista ja koulutuksen piiriin hakeutuminen
4. Opiskelijoiden mahdollisuus henkilökohtaisiin valintoihin opinnoissaan
5. Yhteistyö muiden tahojen kanssa koulutuksen suunnittelussa, opiskelijavalinnassa ja rahoittamisessa

**6. Koulustarjonta sekä koulutuksen saatavuus ja saavutettavuus, kokonaisuus kohdista 2–5**

7. Taloudelliset voimavarat
8. Henkilöstön rakenne ja tehtävät
9. Henkilöstön ajankäyttö (tässä arvioitiin muista osa-alueista poiketen, miten henkilöstön ajankäyttö on muuttunut osaamisperusteisuuden myötä, asteikko 1 = vähentynyt merkittävästi, 2 = vähentynyt hieman, 3 = pysynyt ennallaan, 4 = lisääntynyt hieman, 5 = lisääntynyt merkittävästi)
10. Henkilöstön osaaminen

11. Työpaikkaohjaajien/-kouluttajien osaaminen

12. Työssäoppimispaikkojen saatavuus
13. Työpaikkaohjaajien/-kouluttajien riittävyys ja koulutus

**14. Osaamisperusteisuuden voimavarat, kokonaisuus kohdista 7–13**

15. Henkilökohtaistaminen ja opetuksen yksilöllistäminen
16. Opetusvälineet ja oppimisympäristöt
17. Opetus ja ohjaus
18. Työssäoppiminen
19. Opiskelijan arviointi

20. Toimintatapojen yhtenäisyys

21. Työelämäyhteistyö (tässä arvioitiin muista osa-alueista poiketen sitä, miten osaamisperusteisuus on muuttanut koulutuksen järjestäjän työelämäyhteistyötä, asteikko 0 = ei lainkaan, 1 = erittäin vähän, 2 = vähän, 3 = jossain määrin, 4 = paljon, 5 = erittäin paljon)

**22. Toimintatavat ja rakenteet, kokonaisuus kohdista 15–21**

23. Seuranta ja arviointi
24. Tulokset

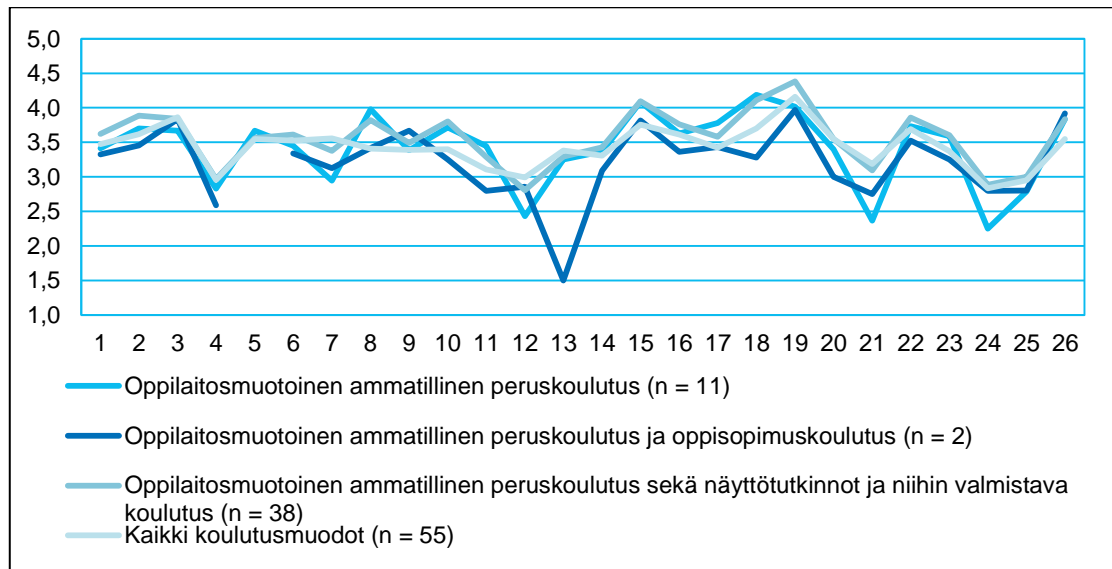
**25. Seuranta, arviointi ja tulokset, kokonaisuus kohdista 23–24**

26. Osaamisperusteisuuden toteutuminen kokonaisuutena

## Perustehtävä

Parhaimmat osa-alueet ovat opiskelijan arviointi sekä henkilökohtaistaminen ja opetuksen yksilöllistäminen oppilaitosmuotoista ammatillista peruskoulutusta sekä näyttötutkintoja ja niihin valmistavaa koulutusta järjestävillä koulutuksen järjestäjillä ja heikoin osa-alue työpaikkaohjaajien riittävyys ja koulutus oppilaitosmuotoista ammatillista peruskoulutusta ja oppisopimuskoulutusta järjestävillä (kuvio 7).

Osaamisperusteisuuden keskimääräisessä tasossa on eroja koulutuksen järjestäjän perustehtävän mukaan tarkasteltuna. Merkittävimmät erot ovat työpaikkaohjaajien/-kouluttajien riittävydessä ja koulutuksessa, työssäoppimisessa ja työelämäyhteistyössä.



**Kuvio 7. Osaamisperusteisuuden tila perustehtävän mukaan tarkasteltuna<sup>17</sup>**

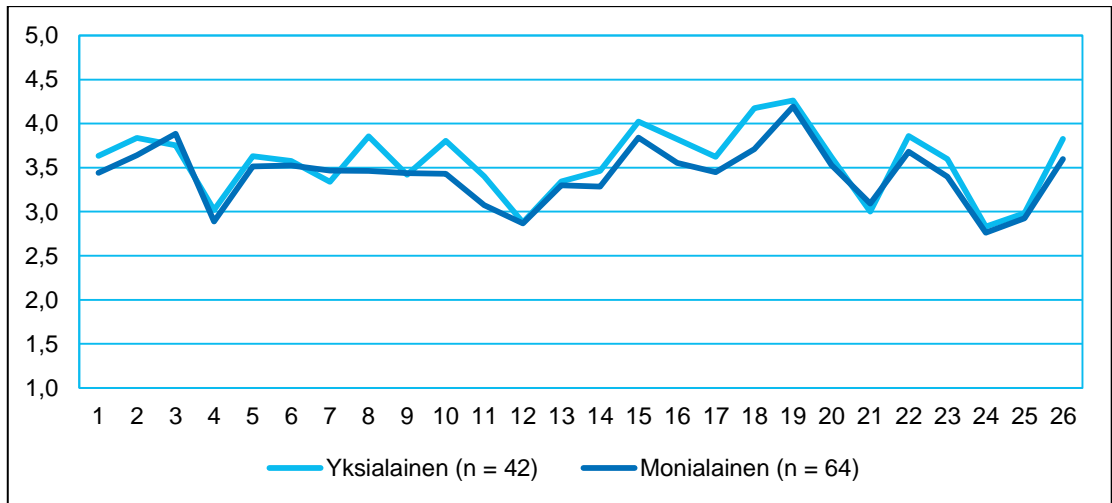
17

- Osaamisperusteisuuden johtaminen**
- Työelämä- ja opiskelijalähtöinen koulustarjonta ja sen kehittäminen
- Tiedonsaanti koulustarjonnasta ja -palveluista ja koulutuksen piiriin hakeutuminen
- Opiskelijoiden mahdollisuus henkilökohtaisiin valintoihin opinnoissaan
- Yhteistyö muiden tahojen kanssa koulutuksen suunnittelussa, opiskelijavalinnassa ja rahoittamisessa
- Koulustarjonta sekä koulutuksen saatavuus ja saavutettavuus, kokonaisuus kohdista 2–5**
- Taloudelliset voimavarat
- Henkilöstön rakenne ja tehtävät
- Henkilöstön ajankäyttö (tässä arvioitiin muista osa-alueista poiketen, miten henkilöstön ajankäyttö on muuttanut osaamisperusteisuuden myötä, asteikko 1 = vähentynyt merkittävästi, 2 = vähentynyt hieman, 3 = pysynyt ennallaan, 4 = lisääntynyt hieman, 5 = lisääntynyt merkittävästi)
- Henkilöstön osaaminen
- Työpaikkaohjaajien/-kouluttajien osaaminen
- Työssäoppimispaikkojen saatavuus
- Työpaikkaohjaajien/-kouluttajien riittävyys ja koulutus
- Osaamisperusteisuuden voimavarat, kokonaisuus kohdista 7–13**
- Henkilökohtaistaminen ja opetuksen yksilöllistäminen
- Opetusvälineet ja oppimisympäristöt
- Opetus ja ohjaus
- Työssäoppiminen
- Opiskelijan arviointi
- Toimintatapojen yhtenäisyys
- Työelämäyhteistyö (tässä arvioitiin muista osa-alueista poiketen sitä, miten osaamisperusteisuus on muuttanut koulutuksen järjestäjän työelämäyhteistyötä, asteikko 0 = ei lainkaan, 1 = erittäin vähän, 2 = vähän, 3 = jossain määrin, 4 = paljon, 5 = erittäin paljon)
- Toimintatavat ja rakenteet, kokonaisuus kohdista 15–21**
- Seuranta ja arviointi
- Tulokset
- Seuranta, arviointi ja tulokset, kokonaisuus kohdista 23–24**
- Osaamisperusteisuuden toteutuminen kokonaisuutena

## Koulutusalojen määrä

Parhaimmat osa-alueet ovat opiskelijan arviointi sekä henkilökohtaistaminen ja opetuksen yksilöllistäminen yksialaisilla koulutuksen järjestäjillä ja heikoimmat osa-alueet osaamisperusteisuuden tulokset, opiskelijoiden mahdollisuus henkilökohtaisiin valintoihin opinnoissaan ja työssäoppimispaikkojen saatavuus monialaisilla järjestäjillä (kuvio 8).

Yksialaisten ja monialaisten koulutuksen järjestäjien välillä ei ole merkittäviä eroja osaamisperusteisuuden keskimääräisessä tasossa muutoin kuin työssäoppimisessa, jossa yksialaisten koulutuksen järjestäjien taso on monialaisia parempi.



**Kuvio 8. Osaamisperusteisuuden tila koulutusalojen määrän mukaan tarkasteltuna<sup>18</sup>**

<sup>18</sup>

### 1. Osaamisperusteisuuden johtaminen

2. Työelämä- ja opiskelijalähtöinen koulustarjonta ja sen kehittäminen
3. Tiedonsaanti koulustarjonnasta ja -palveluista ja koulutuksen piiriin hakeutuminen
4. Opiskelijoiden mahdollisuus henkilökohtaisiin valintoihin opinnoissaan
5. Yhteistyö muiden tahojen kanssa koulutuksen suunnittelussa, opiskelijavalinnassa ja rahoittamisessa

### 6. Koulustarjonta sekä koulutuksen saatavuus ja saavutettavuus, kokonaisuus kohdista 2–5

7. Taloudelliset voimavarat
8. Henkilöstön rakenne ja tehtävät
9. Henkilöstön ajankäyttö (tässä arvioitiin muista osa-alueista poiketen, miten henkilöstön ajankäyttö on muuttunut osaamisperusteisuuden myötä, asteikko 1 = vähentynyt merkittävästi, 2 = vähentynyt hieman, 3 = pysynyt ennallaan, 4 = lisääntynyt hieman, 5 = lisääntynyt merkittävästi)

### 10. Henkilöstön osaaminen

11. Työpaikkaohjaajien/-kouluttajien osaaminen
12. Työssäoppimispaikkojen saatavuus
13. Työpaikkaohjaajien/-kouluttajien riittävyys ja koulutus

### 14. Osaamisperusteisuuden voimavarat, kokonaisuus kohdista 7–13

15. Henkilökohtaistaminen ja opetuksen yksilöllistäminen
16. Opetusvälineet ja oppimisympäristöt
17. Opetus ja ohjaus
18. Työssäoppiminen
19. Opiskelijan arviointi
20. Toimintatapojen yhtenäisyys
21. Työelämäyhteistyö (tässä arvioitiin muista osa-alueista poiketen sitä, miten osaamisperusteisuus on muuttanut koulutuksen järjestäjän työelämäyhteistyötä, asteikko 0 = ei lainkaan, 1 = erittäin vähän, 2 = vähän, 3 = jossain määrin, 4 = paljon, 5 = erittäin paljon)

### 22. Toimintatavat ja rakenteet, kokonaisuus kohdista 15–21

23. Seuranta ja arviointi
24. Tulokset

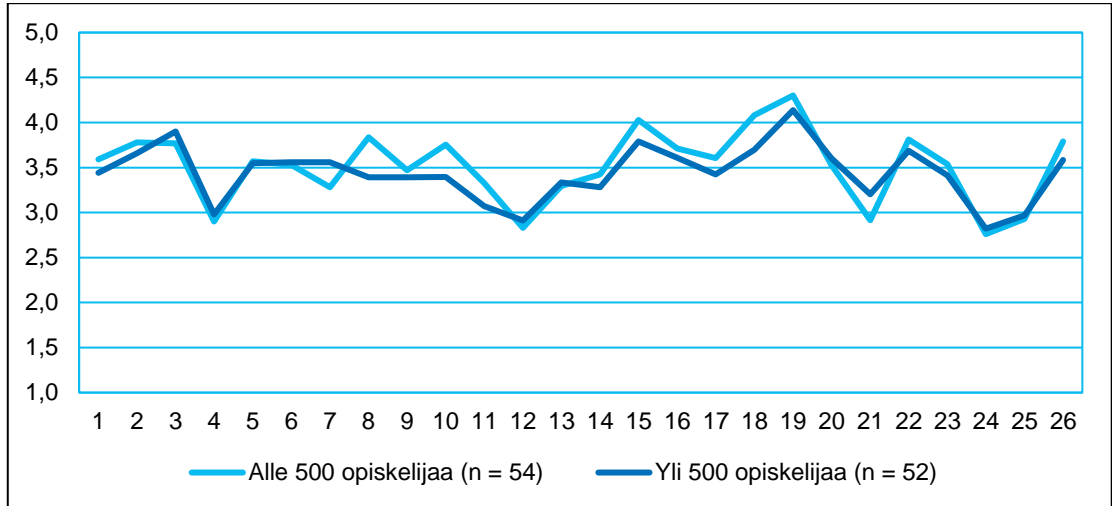
### 25. Seuranta, arviointi ja tulokset, kokonaisuus kohdista 23–24

26. Osaamisperusteisuuden toteutuminen kokonaisuutena

## Opiskelijamäärä

Parhaimmat osa-alueet ovat opiskelijan arviointi sekä henkilökohtaistaminen ja opetuksen yksilöllistäminen pienillä (alle 500 opiskelijaa) järjestäjillä ja heikoimmat osa-alueet osaamisperusteisuuden tulokset ja työssäoppimispaikkojen saatavuus samassa ryhmässä (kuvio 9).

Osaamisperusteisuuden keskimääräisessä tasossa ei ole merkittäviä eroja pienten ja suurten koulutuksen järjestäjien välillä.



Kuvio 9. Osaamisperusteisuuden tila opiskelijamäärän mukaan tarkasteltuna<sup>19</sup>

19

### 1. Osaamisperusteisuuden johtaminen

2. Työelämä- ja opiskelijalähtöinen koulutustarjonta ja sen kehittäminen
3. Tiedonsaanti koulutustarjonnasta ja -palveluista ja koulutuksen piiriin hakeutuminen
4. Opiskelijoiden mahdollisuus henkilökohtaisiin valintoihin opinnoissaan
5. Yhteistyö muiden tahojen kanssa koulutuksen suunnittelussa, opiskelijavalinnassa ja rahoittamisessa

### 6. Koulutustarjonta sekä koulutuksen saatavuus ja saavutettavuus, kokonaisuus kohdista 2–5

7. Taloudelliset voimavarat
8. Henkilöstön rakenne ja tehtävät
9. Henkilöstön ajankäyttö (tässä arvioitiin muista osa-alueista poiketen, miten henkilöstön ajankäyttö on muuttunut osaamisperusteisuuden myötä, asteikko 1 = vähentynyt merkittävästi, 2 = vähentynyt hieman, 3 = pysynyt ennallaan, 4 = lisääntynyt hieman, 5 = lisääntynyt merkittävästi)

### 10. Henkilöstön osaaminen

11. Työpaikkaohjaajien/-kouluttajien osaaminen
12. Työssäoppimispaikkojen saatavuus
13. Työpaikkaohjaajien/-kouluttajien riittävyys ja koulutus

### 14. Osaamisperusteisuuden voimavarat, kokonaisuus kohdista 7–13

15. Henkilökohtaistaminen ja opetuksen yksilöllistäminen
16. Opetusvälineet ja oppimisympäristöt
17. Opetus ja ohjaus
18. Työssäoppiminen
19. Opiskelijan arviointi

### 20. Toimintatapojen yhtenäisyys

21. Työelämäyhteistyö (tässä arvioitiin muista osa-alueista poiketen sitä, miten osaamisperusteisuus on muuttanut koulutuksen järjestäjän työelämäyhteistyötä, asteikko 0 = ei lainkaan, 1 = erittäin vähän, 2 = vähän, 3 = jossain määrin, 4 = paljon, 5 = erittäin paljon)

### 22. Toimintatavat ja rakenteet, kokonaisuus kohdista 15–21

23. Seuranta ja arviointi
24. Tulokset

### 25. Seuranta, arviointi ja tulokset, kokonaisuus kohdista 23–24

26. Osaamisperusteisuuden toteutuminen kokonaisuutena

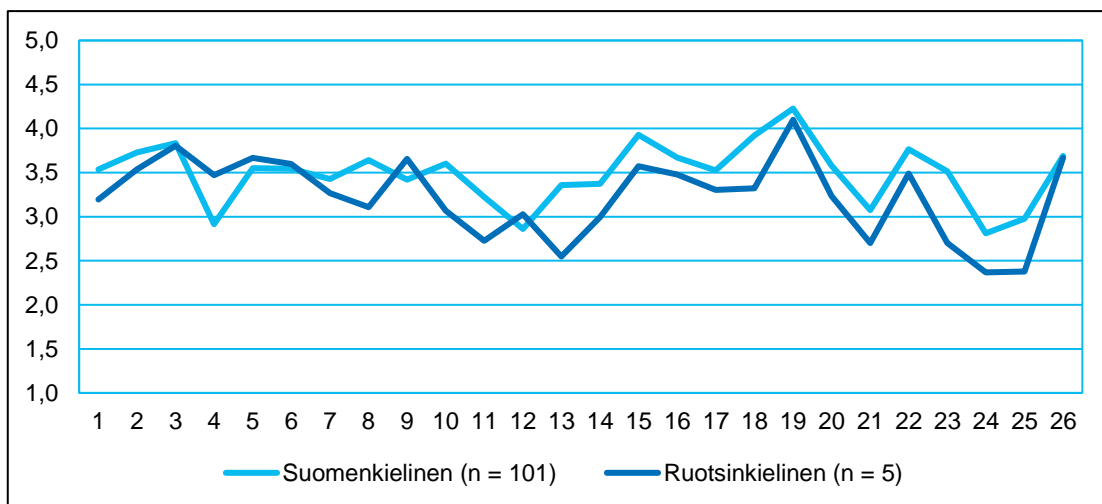


## Opetuskieli

Parhaimmat osa-alueet ovat opiskelijan arviointi sekä henkilökohtaistaminen ja opetuksen yksilöllistäminen suomenkielisillä koulutuksen järjestäjillä ja heikoimmat osa-alueet osaamisperusteisuuden seuranta, arviointi ja tulokset ruotsinkielisillä järjestäjillä (kuvio 10).

Suomenkielisten koulutuksen järjestäjien osaamisperusteisuuden keskimääräinen taso on monilla osa-alueilla parempi kuin ruotsinkielisten.

Merkittävimmät järjestäjryhmien väliset erot ovat työpaikkaohjaajien/-kouluttajien riittävydessä ja koulutuksessa, osaamisperusteisuuden seurannassa ja arvioinnissa, opiskelijoiden mahdollisuudessa henkilökohtaisiin valintoihin opinnoissaan, henkilöstön rakenteissa ja tehtävissä, henkilöstön ja työpaikkaohjaajien osaamisessa sekä työssäoppimisessa.



Kuvio 10. Osaamisperusteisuuden tila opetuskielen mukaan tarkasteltuna<sup>20</sup>

### <sup>20</sup> 1. Osaamisperusteisuuden johtaminen

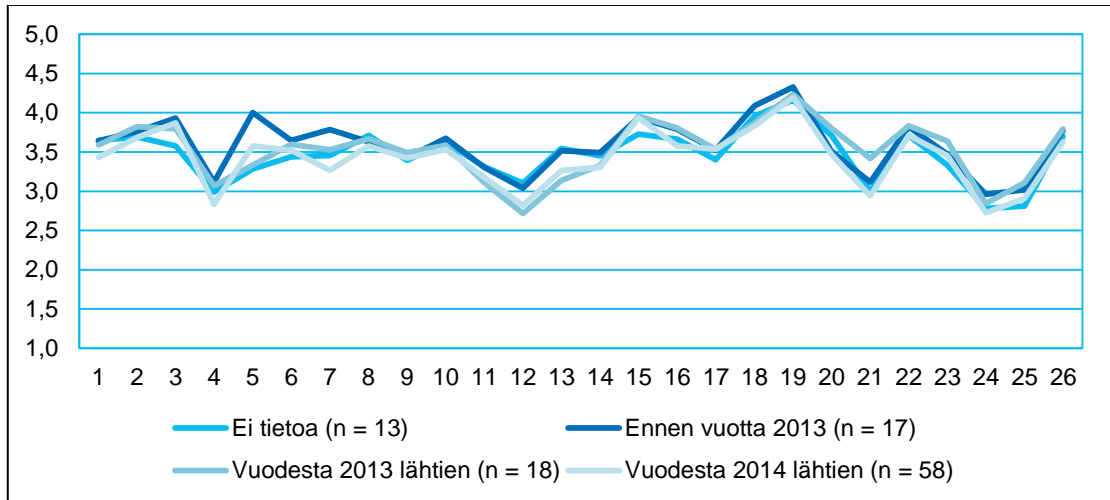
2. Työelämä- ja opiskelijälähtöinen koulutustarjonta ja sen kehittäminen
3. Tiedonsaanti koulutustarjonnasta ja -palveluista ja koulutuksen piiriin hakeutuminen
4. Opiskelijoiden mahdollisuus henkilökohtaisiin valintoihin opinnoissaan
5. Yhteistyö muiden tahojen kanssa koulutuksen suunnittelussa, opiskelijavalinnassa ja rahoittamisessa
6. **Koulutustarjonta sekä koulutuksen saatavuus ja saavutettavuus, kokonaisuus kohdista 2–5**
7. Taloudelliset voimavarat
8. Henkilöstön rakenne ja tehtävät
9. Henkilöstön ajankäyttö (tässä arvioitiin muista osa-alueista poiketen, miten henkilöstön ajankäyttö on muuttunut osaamisperusteisuuden myötä, asteikko 1 = vähentynyt merkittävästi, 2 = vähentynyt hieman, 3 = pysynyt ennallaan, 4 = lisääntynyt hieman, 5 = lisääntynyt merkittävästi)
10. Henkilöstön osaaminen
11. Työpaikkaohjaajien/-kouluttajien osaaminen
12. Työssäoppimispaikkojen saatavuus
13. Työpaikkaohjaajien/-kouluttajien riittävyys ja koulutus
14. **Osaamisperusteisuuden voimavarat, kokonaisuus kohdista 7–13**
15. Henkilökohtaistaminen ja opetuksen yksilöllistäminen
16. Opetusvälineet ja oppimisympäristöt
17. Opetus ja ohjaus
18. Työssäoppiminen
19. Opiskelijan arviointi
20. Toimintatapojen yhtenäisyys
21. Työelämäyhteistyö (tässä arvioitiin muista osa-alueista poiketen sitä, miten osaamisperusteisuus on muuttanut koulutuksen järjestäjän työelämäyhteistyötä, asteikko 0 = ei lainkaan, 1 = erittäin vähän, 2 = vähän, 3 = jossain määrin, 4 = paljon, 5 = erittäin paljon)
22. **Toimintatavat ja rakenteet, kokonaisuus kohdista 15–21**
23. Seuranta ja arviointi
24. Tulokset
25. **Seuranta, arviointi ja tulokset, kokonaisuus kohdista 23–24**
26. Osaamisperusteisuuden toteutuminen kokonaisuutena

## **Osaamisperusteisuuden kehittämisen kesto**

Parhaimmat osa-alueet ovat opiskelijan arviointi sekä se, miten työelämä tekee yhteistyötä muiden tahojen kuin koulutuksen järjestäjän kanssa koulutuksen suunnittelussa, opiskelijavalinnassa ja rahoittamisessa, niiden järjestäjien ryhmässä, jotka ovat aloittaneet osaamisperusteisuuden toimeenpanon ennen vuotta 2013. Heikoimmat osa-alueet ovat työssäoppimispaikkojen saatavuus ja osaamisperusteisuuden tulokset niiden järjestäjien ryhmässä, jotka ovat aloittaneet toimeenpanon vuosista 2013 ja 2014 lähtien (kuvio 11).

Osaamisperusteisuuden keskimääräisessä tasossa on eroja siinä, miten pitkään koulutuksen järjestäjät ovat kehittäneet osaamisperusteisuutta. Osaamisperusteisuuden taso on muita parempi niiden koulutuksen järjestäjien ryhmissä, jotka ovat aloittaneet osaamisperusteisuuden toimeenpanon ennen vuotta 2013 tai vuodesta 2013 lähtien.

Merkittävimmät järjestäjäryhmien väliset erot ovat siinä, miten työelämä tekee yhteistyötä muiden tahojen kuin koulutuksen järjestäjien kanssa koulutuksen suunnittelussa, opiskelijavalinnassa ja rahoittamisessa sekä taloudellisissa voimavaroissa ja työelämäyhteistyössä.



**Kuvio 11. Osaamisperusteisuuden tila osaamisperusteisuuden kehittämisen keston mukaan tarkasteltuna <sup>21</sup>**

<sup>21</sup>

**1. Osaamisperusteisuuden johtaminen**

2. Työelämä- ja opiskelijalähtöinen koulutustarjonta ja sen kehittäminen
3. Tiedonsaanti koulutustarjonnasta ja -palveluista ja koulutuksen piiriin hakeutuminen
4. Opiskelijoiden mahdollisuus henkilökohtaisiin valintoihin opinnoissaan
5. Yhteistyö muiden tahojen kanssa koulutuksen suunnittelussa, opiskelijavalinnassa ja rahoittamisessa

**6. Koulutustarjonta sekä koulutuksen saatavuus ja saavutettavuus, kokonaisuus kohdista 2–5**

7. Taloudelliset voimavarat
8. Henkilöstön rakenne ja tehtävät
9. Henkilöstön ajankäyttö (tässä arvioitiin muista osa-alueista poiketen, miten henkilöstön ajankäyttö on muuttunut osaamisperusteisuuden myötä, asteikko 1 = vähentynyt merkittävästi, 2 = vähentynyt hieman, 3 = pysynyt ennallaan, 4 = lisääntynyt hieman, 5 = lisääntynyt merkittävästi)
10. Henkilöstön osaaminen

11. Työpaikkaohjaajien/-kouluttajien osaaminen

12. Työssäoppimispaikkojen saatavuus
13. Työpaikkaohjaajien/-kouluttajien riittävyys ja koulutus

**14. Osaamisperusteisuuden voimavarat, kokonaisuus kohdista 7–13**

15. Henkilökohtaistaminen ja opetuksen yksilöllistäminen
16. Opetusvälineet ja oppimisympäristöt
17. Opetus ja ohjaus
18. Työssäoppiminen
19. Opiskelijan arviointi
20. Toimintatapojen yhtenäisyys

21. Työelämäyhteistyö (tässä arvioitiin muista osa-alueista poiketen sitä, miten osaamisperusteisuus on muuttanut koulutuksen järjestäjän työelämäyhteistyötä, asteikko 0 = ei lainkaan, 1 = erittäin vähän, 2 = vähän, 3 = jossain määrin, 4 = paljon, 5 = erittäin paljon)

**22. Toimintatavat ja rakenteet, kokonaisuus kohdista 15–21**

23. Seuranta ja arviointi
24. Tulokset

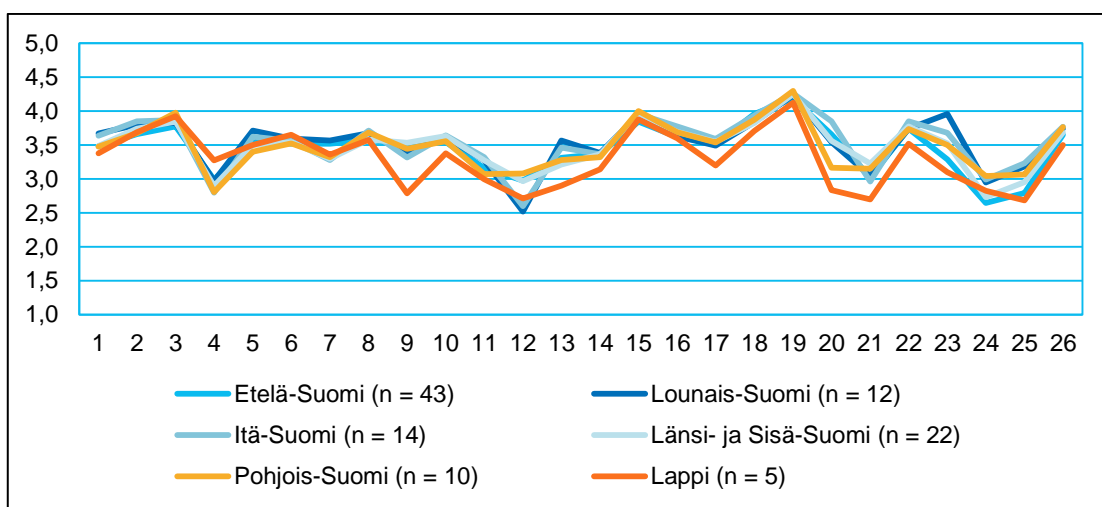
**25. Seuranta, arviointi ja tulokset, kokonaisuus kohdista 23–24**

26. Osaamisperusteisuuden toteutuminen kokonaisuutena

## AVI-alue

Parhaimmat osa-alueet ovat opiskelijan arviointi sekä henkilökohtaistaminen ja opetuksen yksilöllistäminen Pohjois-Suomen AVI-alueen järjestäjillä sekä heikoimmat osa-alueet työssäoppimispaikkojen saatavuus Lounais-Suomen ja Itä-Suomen alueiden järjestäjillä ja osaamisperusteisuuden tulokset Etelä-Suomen ja Länsi- ja Sisä-Suomen alueiden järjestäjillä (kuvio 12).

Osaamisperusteisuuden keskimääräisessä tasossa on eroja eri AVI-alueilla toimivien järjestäjien välillä. Erityisesti Lapin alueen järjestäjien osaamisperusteisuuden taso on monilla osa-alueilla alhaisempi kuin muiden. Merkittävimmät järjestäjiryhmien väliset erot ovat toimintatapojen yhtenäisyydessä, työpaikkaohjaajien/-kouluttajien riittävydessä ja koulutuksessa, työelämäyhteistyössä, henkilöstön ajankäytössä, osaamisperusteisuuden seurannassa ja arvioinnissa sekä opiskelijan mahdollisuuksissa henkilökohtaisiin valintoihin.



Kuvio 12. Osaamisperusteisuuden tila AVI-alueittain tarkasteltuna<sup>22</sup>

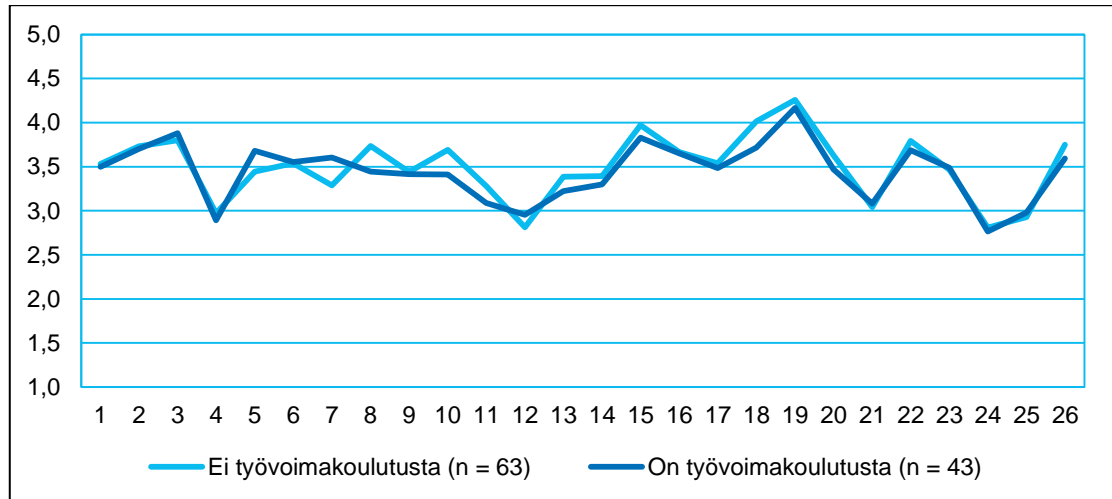
### <sup>22</sup> 1. Osaamisperusteisuuden johtaminen

2. Työelämä- ja opiskelijalähtöinen koulutustarjonta ja sen kehittäminen
3. Tiedonsaanti koulutustarjonnasta ja -palveluista ja koulutuksen piiriin hakeutuminen
4. Opiskelijoiden mahdollisuus henkilökohtaisiin valintoihin opinnoissaan
5. Yhteistyö muiden tahojen kanssa koulutuksen suunnittelussa, opiskelijavalinnassa ja rahoittamisessa
6. **Koulutustarjonta sekä koulutuksen saatavuus ja saavutettavuus, kokonaisuus kohdista 2–5**
7. Taloudelliset voimavarat
8. Henkilöstön rakenne ja tehtävät
9. Henkilöstön ajankäyttö (tässä arvioitiin muista osa-alueista poiketen, miten henkilöstön ajankäyttö on muuttunut osaamisperusteisuuden myötä, asteikko 1 = vähentynyt merkittävästi, 2 = vähentynyt hieman, 3 = pysynyt ennallaan, 4 = lisääntynyt hieman, 5 = lisääntynyt merkittävästi)
10. Henkilöstön osaaminen
11. Työpaikkaohjaajien/-kouluttajien osaaminen
12. Työssäoppimispaikkojen saatavuus
13. Työpaikkaohjaajien/-kouluttajien riittävyys ja koulutus
14. **Osaamisperusteisuuden voimavarat, kokonaisuus kohdista 7–13**
15. Henkilökohtaistaminen ja opetuksen yksilöllistäminen
16. Opetusvälineet ja oppimisympäristöt
17. Opetus ja ohjaus
18. Työssäoppiminen
19. Opiskelijan arviointi
20. Toimintatapojen yhtenäisyys
21. Työelämäyhteistyö (tässä arvioitiin muista osa-alueista poiketen sitä, miten osaamisperusteisuus on muuttanut koulutuksen järjestäjän työelämäyhteistyötä, asteikko 0 = ei lainkaan, 1 = erittäin vähän, 2 = vähän, 3 = jossain määrin, 4 = paljon, 5 = erittäin paljon)
22. **Toimintatavat ja rakenteet, kokonaisuus kohdista 15–21**
23. Seuranta ja arviointi
24. Tulokset
25. **Seuranta, arviointi ja tulokset, kokonaisuus kohdista 23–24**
26. Osaamisperusteisuuden toteutuminen kokonaisuutena

## Työvoimakoulutuksen järjestäjät

Parhaimmat osa-alueet ovat opiskelijan arviointi sekä henkilökohtaistaminen ja opetuksen yksilöllistäminen niillä järjestäjillä, jotka eivät järjestä työvoimakoulutusta, ja heikoin osa-alue osaamisperusteisuuden tulokset työvoimakoulutusta järjestävillä (kuvio 13).

Osaamisperusteisuuden keskimääräisessä tasossa ei ole merkittäviä eroja sen suhteen, järjestääkö koulutuksen järjestäjä työvoimakoulutusta vai ei.



**Kuvio 13. Osaamisperusteisuuden tila työvoimakoulutuksen mukaan tarkasteltuna<sup>23</sup>**

23

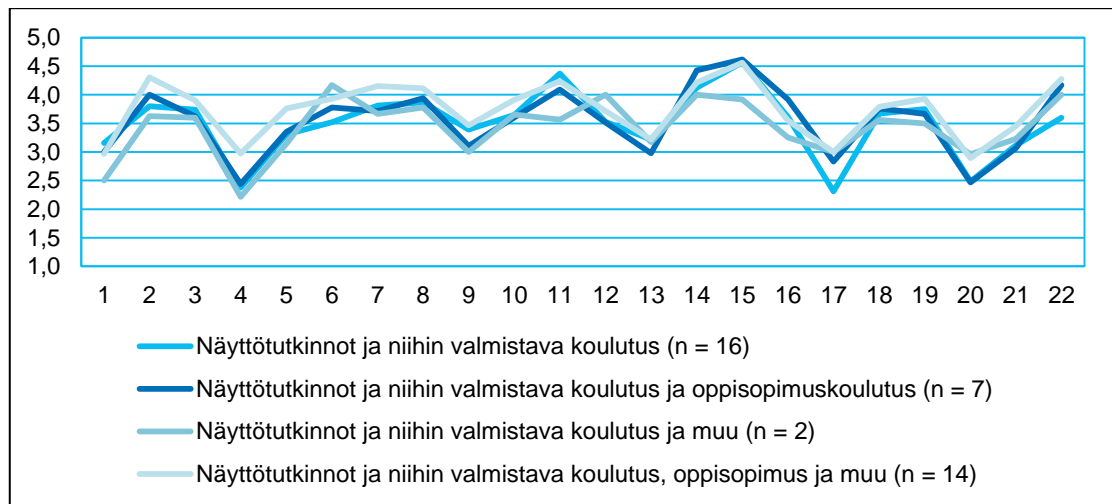
- Osaamisperusteisuuden johtaminen**
- Työelämä- ja opiskelijalähtöinen koulustarjonta ja sen kehittäminen
- Tiedonsaanti koulustarjonnasta ja -palveluista ja koulutuksen piiriin hakeutuminen
- Opiskelijoiden mahdollisuus henkilökohtaisiin valintoihin opinnoissaan
- Yhteistyö muiden tahojen kanssa koulutuksen suunnittelussa, opiskelijavalinnassa ja rahoittamisessa
- Koulustarjonta sekä koulutuksen saatavuus ja saavutettavuus, kokonaisuus kohdista 2–5**
- Taloudelliset voimavarat
- Henkilöstön rakenne ja tehtävät
- Henkilöstön ajankäyttö (tässä arvioitiin muista osa-alueista poiketen, miten henkilöstön ajankäyttö on muuttunut osaamisperusteisuuden myötä, asteikko 1 = vähentynyt merkittävästi, 2 = vähentynyt hieman, 3 = pysynyt ennallaan, 4 = lisääntynyt hieman, 5 = lisääntynyt merkittävästi)
- Henkilöstön osaaminen
- Työpaikkaohjaajien/-kouluttajien osaaminen
- Työssäoppimispaikkojen saatavuus
- Työpaikkaohjaajien/-kouluttajien riittävyys ja koulutus
- Osaamisperusteisuuden voimavarat, kokonaisuus kohdista 7–13**
- Henkilökohtaistaminen ja opetuksen yksilöllistäminen
- Opetusvälineet ja oppimisympäristöt
- Opetus ja ohjaus
- Työssäoppiminen
- Opiskelijan arviointi
- Toimintatapojen yhtenäisyys
- Työelämäyhteistyö (tässä arvioitiin muista osa-alueista poiketen sitä, miten osaamisperusteisuus on muuttanut koulutuksen järjestäjän työelämäyhteistyötä, asteikko 0 = ei lainkaan, 1 = erittäin vähän, 2 = vähän, 3 = jossain määrin, 4 = paljon, 5 = erittäin paljon)
- Toimintatavat ja rakenteet, kokonaisuus kohdista 15–21**
- Seuranta ja arviointi
- Tulokset
- Seuranta, arviointi ja tulokset, kokonaisuus kohdista 23–24**
- Osaamisperusteisuuden toteutuminen kokonaisuutena

### 3.3.2 Pelkkä aikuiskoulutus

#### Perustehtävä

Parhaimmat osa-alueet ovat opiskelijan arviointi ja työssä oppiminen näyttötutkintoja ja niihin valmistavaa koulutusta sekä oppisopimuskoulutusta järjestävillä ja heikoin osa-alue työelämäyhteistyö näyttötutkintoja ja niihin valmistavaa koulutusta järjestävillä (kuvio 14).

Merkittävimmät järjestäjien väliset erot ovat tutkinnon suorittajien mahdollisuudessa henkilökohtaisiin valintoihin opinnoissaan ja henkilökohtaistamisessa.



**Kuvio 14. Osaamisperusteisuuden tila aikuiskoulutuksessa perustehtävän mukaan tarkasteltuna<sup>24</sup>**

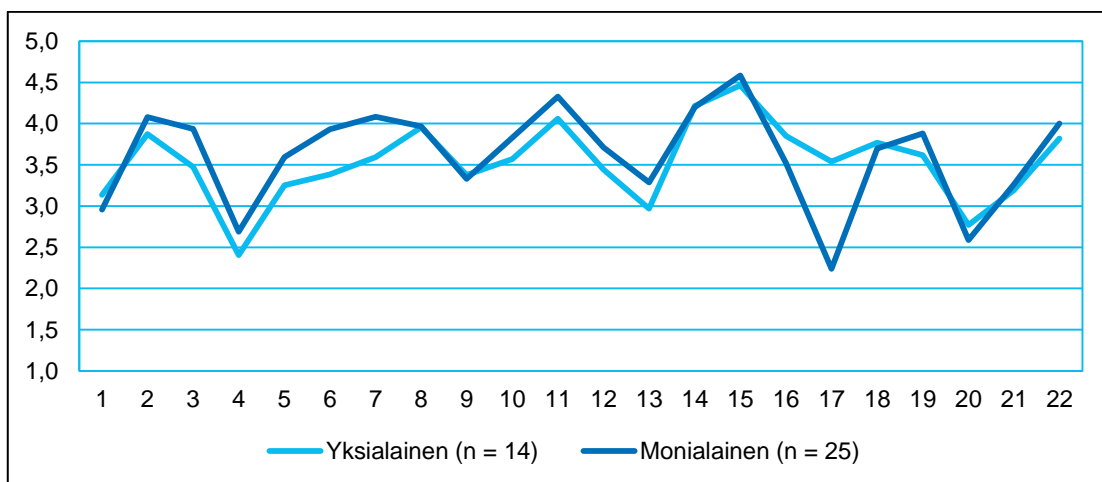
<sup>24</sup>

- Osaamisperusteisuuden johtaminen**
- Asiakaslähtöinen koulutustarjonta ja sen kehittäminen
- Tiedonsaanti koulutustarjonnasta ja -palveluista ja koulutuspalvelujen saatavuus
- Tutkinnon suorittajien mahdollisuus henkilökohtaisiin valintoihin opinnoissaan
- Koulutustarjonta sekä koulutuksen saatavuus ja saavutettavuus, kokonaisuus kohdista 2–4**
- Taloudelliset voimavarat
- Henkilöstön rakenne ja tehtävät
- Henkilöstön osaaminen
- Työpaikkaohjaajien/-kouluttajien osaaminen
- Osaamisperusteisuuden voimavarat, kokonaisuus kohdista 6–9**
- Henkilökohtaistaminen
- Opetusvälineet ja oppimisympäristöt
- Valmistava koulutus ja ohjaus
- Työssä oppiminen
- Opiskelijan arviointi
- Toimintatapojen yhtenäisyys
- Työelämäyhteistyö (tässä arvioitiin muista osa-alueista poiketen sitä, miten osaamisperusteisuus on muuttanut koulutuksen järjestäjän työelämäyhteistyötä, asteikko 0 = ei lainkaan, 1 = erittäin vähän, 2 = vähän, 3 = jossain määrin, 4 = paljon, 5 = erittäin paljon)
- Toimintatavat ja rakenteet, kokonaisuus kohdista 11–17**
- Seuranta ja arviointi
- Tulokset
- Seuranta, arviointi ja tulokset, kokonaisuus kohdista 19–20**
- Osaamisperusteisuuden toteutuminen kokonaisuutena

## Koulutusalojen määrä

Parhaimmat osa-alueet ovat opiskelijan arviointi ja henkilökohtaistaminen monialaisten koulutuksen järjestäjien ryhmässä ja heikoin osa-alue työelämäyhteistyö samassa ryhmässä (kuvio 15).

Osaamisperusteisuuden tasossa on merkittäviä eroja monialaisten ja yksialaisten koulutuksen järjestäjien välillä työelämäyhteistyössä, jossa monialaisten järjestäjien taso on heikompia kuin yksialaisten, sekä taloudellisissa voimavaroissa ja henkilöstön rakenteessa ja tehtävissä, joissa yksialaisten järjestäjien taso on heikompia kuin monialaisten.



**Kuvio 15. Osaamisperusteisuuden tila aikuiskoulutuksessa koulutusalojen määrän mukaan tarkasteltuna<sup>25</sup>**

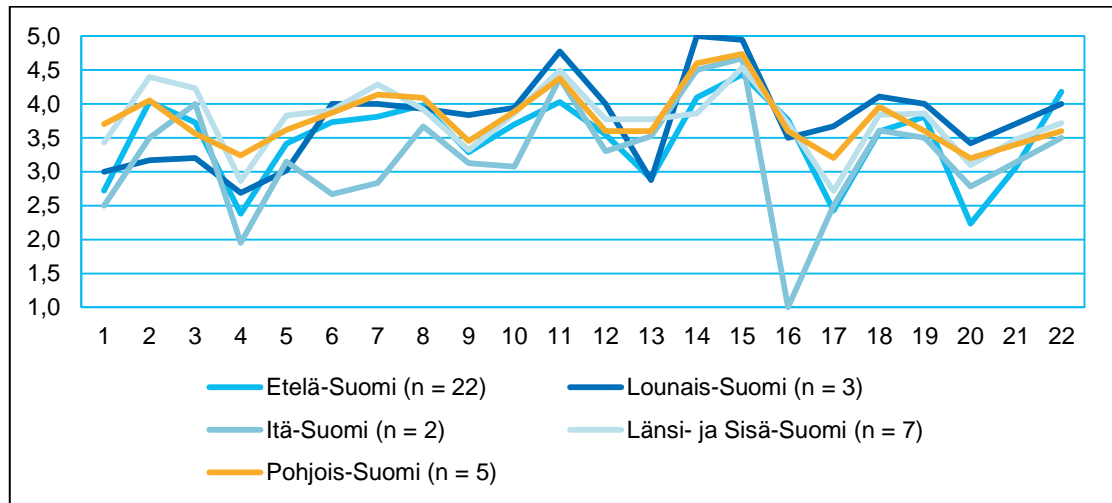
<sup>25</sup>

- Osaamisperusteisuuden johtaminen**
- Asiakaslähtöinen koulutustarjonta ja sen kehittäminen
- Tiedonsaanti koulutustarjonnasta ja -palveluista ja koulutuspalvelujen saatavuus
- Tutkinnon suorittajien mahdollisuus henkilökohtaisiin valintoihin opinnoissaan
- Koulutustarjonta sekä koulutuksen saatavuus ja saavutettavuus, kokonaisuus kohdista 2–4**
- Taloudelliset voimavarat
- Henkilöstön rakenne ja tehtävät
- Henkilöstön osaaminen
- Työpaikkaohjaajien/-kouluttajien osaaminen
- Osaamisperusteisuuden voimavarat, kokonaisuus kohdista 6–9**
- Henkilökohtaistaminen
- Opetusvälineet ja oppimisympäristöt
- Valmistava koulutus ja ohjaus
- Työssä oppiminen
- Opiskelijan arviointi
- Toimintatapojen yhtenäisyys
- Työelämäyhteistyö (tässä arvioitiin muista osa-alueista poiketen sitä, miten osaamisperusteisuus on muuttanut koulutuksen järjestäjän työelämäyhteistyötä, asteikko 0 = ei lainkaan, 1 = erittäin vähän, 2 = vähän, 3 = jossain määrin, 4 = paljon, 5 = erittäin paljon)
- Toimintatavat ja rakenteet, kokonaisuus kohdista 11–17**
- Seuranta ja arviointi
- Tulokset
- Seuranta, arviointi ja tulokset, kokonaisuus kohdista 19–20**
- Osaamisperusteisuuden toteutuminen kokonaisuutena

## AVI-alue

Parhaimmat osa-alueet ovat työssä oppiminen ja opiskelijan arviointi Lounais-Suomen AVI-alueen järjestäjien ryhmässä ja heikoin osa-alue toimintatapojen yhtenäisyys Itä-Suomen järjestäjien ryhmässä (kuvio 16).

Osaamisperusteisuuden tasossa on merkittäviä eroja eri AVI-alueilla toimivien koulutuksen järjestäjien välillä. Merkittävimmät järjestäjärhmien väliset erot ovat toimintatapojen yhtenäisyydessä, jossa Itä-Suomen alueen järjestäjien taso on heikoin ja Etelä-Suomen paras. Myös henkilöstön rakenteessa ja tehtävissä tasoerot ovat suuret. Tällä osa-alueella taso on paras Länsi- ja Sisä-Suomen alueen järjestäjillä ja heikoin Itä-Suomen alueen järjestäjillä.



**Kuvio 16. Osaamisperusteisuuden tila aikuiskoulutuksessa AVI-alueittain tarkasteltuna<sup>26</sup>**

<sup>26</sup>

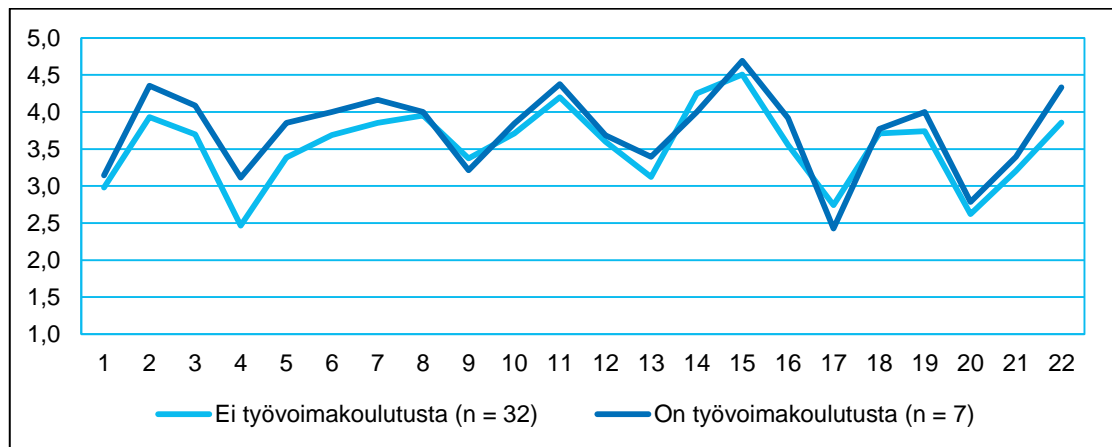
- Osaamisperusteisuuden johtaminen**
- Asiakaslähtöinen koulutustarjonta ja sen kehittäminen
- Tiedonsaanti koulutustarjonnasta ja -palveluista ja koulutuspalvelujen saatavuus
- Tutkinnon suorittajien mahdollisuus henkilökohtaisiin valintoihin opinnoissaan
- Koulutustarjonta sekä koulutuksen saatavuus ja saavutettavuus, kokonaisuus kohdista 2–4**
- Taloudelliset voimavarat
- Henkilöstön rakenne ja tehtävät
- Henkilöstön osaaminen
- Työpaikkaohjaajien/-kouluttajien osaaminen
- Osaamisperusteisuuden voimavarat, kokonaisuus kohdista 6–9**
- Henkilökohtaistaminen
- Opetusvälineet ja oppimisympäristöt
- Valmistava koulutus ja ohjaus
- Työssä oppiminen
- Opiskelijan arviointi
- Toimintatapojen yhtenäisyys
- Työelämäyhteistyö (tässä arvioitiin muista osa-alueista poiketen sitä, miten osaamisperusteisuus on muuttanut koulutuksen järjestäjän työelämäyhteistyötä, asteikko 0 = ei lainkaan, 1 = erittäin vähän, 2 = vähän, 3 = jossain määrin, 4 = paljon, 5 = erittäin paljon)
- Toimintatavat ja rakenteet, kokonaisuus kohdista 11–17**
- Seuranta ja arviointi
- Tulokset
- Seuranta, arviointi ja tulokset, kokonaisuus kohdista 19–20**
- Osaamisperusteisuuden toteutuminen kokonaisuutena



## Työvoimakoulutuksen järjestäjät

Parhaimmat osa-alueet ovat opiskelijan arviointi, henkilökohtaistaminen sekä asiakaslähtöinen koulutustarjonta ja sen kehittäminen työvoimakoulutusta järjestävien ryhmässä ja heikoin osa-alue työelämäyhteistyö samassa ryhmässä (kuvio 17).

Työvoimakoulutusta järjestävien koulutuksen järjestäjien osaamisperusteisuuden taso on lähes kaikilla osa-alueilla parempi kuin niiden, jotka eivät tätä koulutusta järjestä. Merkittävimmät erot järjestäjärühmien välillä ovat tutkinnon suorittajien mahdollisuudessa henkilökohtaisiin valintoihin opinnoissaan, missä työvoimakoulutusta järjestävien taso on parempi kuin niiden, jotka eivät tätä koulutusta järjestä.



**Kuvio 17. Osaamisperusteisuuden tila aikuiskoulutuksessa työvoimakoulutuksen mukaan tarkasteltuna<sup>27</sup>**

<sup>27</sup>

- Osaamisperusteisuuden johtaminen**
- Asiakaslähtöinen koulutustarjonta ja sen kehittäminen
- Tiedonsaanti koulutustarjonnasta ja -palveluista ja koulutuspalvelujen saatavuus
- Tutkinnon suorittajien mahdollisuus henkilökohtaisiin valintoihin opinnoissaan
- Koulutustarjonta sekä koulutuksen saatavuus ja saavutettavuus, kokonaisuus kohdista 2–4**
- Taloudelliset voimavarat
- Henkilöstön rakenne ja tehtävät
- Henkilöstön osaaminen
- Työpaikkaohjaajien/-kouluttajien osaaminen
- Osaamisperusteisuuden voimavarat, kokonaisuus kohdista 6–9**
- Henkilökohtaistaminen
- Opetusvälineet ja oppimisympäristöt
- Valmistava koulutus ja ohjaus
- Työssä oppiminen
- Opiskelijan arviointi
- Toimintatapojen yhtenäisyys
- Työelämäyhteistyö (tässä arvioitiin muista osa-alueista poiketen sitä, miten osaamisperusteisuus on muuttanut koulutuksen järjestäjän työelämäyhteistyötä, asteikko 0 = ei lainkaan, 1 = erittäin vähän, 2 = vähän, 3 = jossain määrin, 4 = paljon, 5 = erittäin paljon)
- Toimintatavat ja rakenteet, kokonaisuus kohdista 11–17**
- Seuranta ja arviointi
- Tulokset
- Seuranta, arviointi ja tulokset, kokonaisuus kohdista 19–20**
- Osaamisperusteisuuden toteutuminen kokonaisuutena

## 3.4 Osaamisperusteisuuden tila arviointialueittain

Tässä luvussa tarkastellaan ammatillisen koulutuksen järjestäjien osaamisperusteisuuden tilaa arviointialueittain määrälliseen ja laadulliseen aineistoon pohjautuen. Tulokset esitetään ensin tutkintotavoitteista ammatillista koulutusta eri muodoissaan järjestävien koulutuksen järjestäjien osalta ja sen jälkeen niiden osalta, jotka järjestävät tätä koulutusta pelkkänä aikuiskoulutuksena.

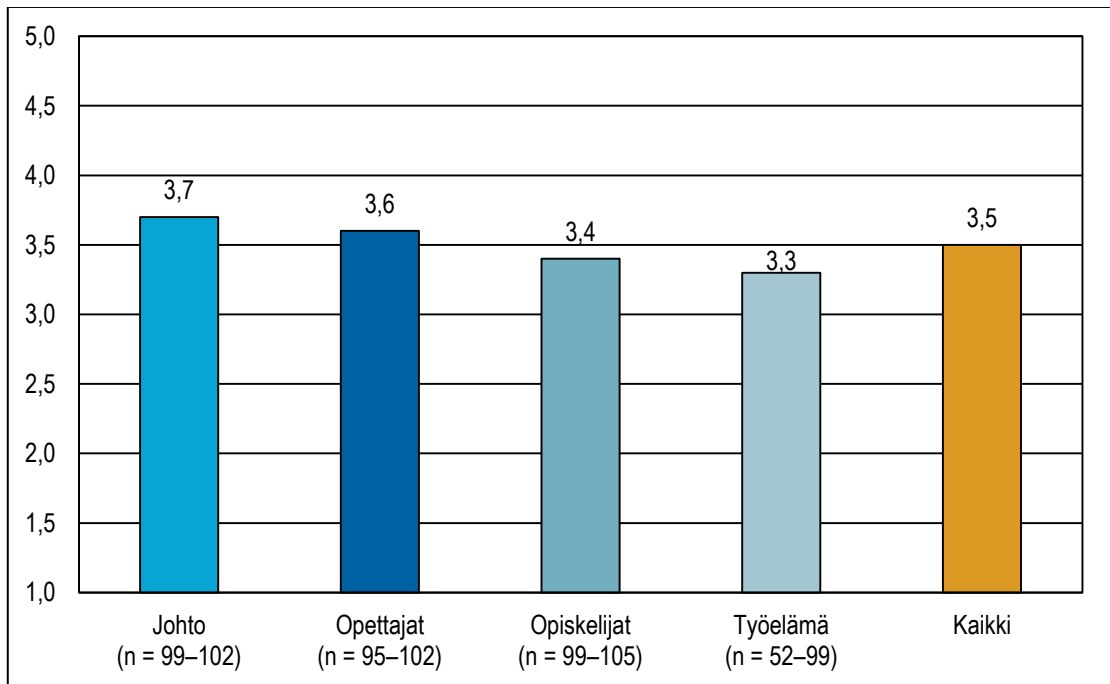
### 3.4.1 Tutkintotavoitteinen ammatillinen koulutus eri muodoissaan

Tässä luvussa kuvataan niiden koulutuksen järjestäjien tulokset, jotka järjestävät **tutkintotavoitteista ammatillista koulutusta eri muodoissaan** (n = 106). Itsearviointi tehtiin erillisissä ryhmissä (koulutuksen järjestäjän johto, opettajat, opiskelijat ja työelämän edustajat).

#### 3.4.1.1 Osaamisperusteisuuden johtaminen

Tällä arviointialueella tarkastellaan sitä, miten tavoitteellisesti koulutuksen järjestäjä on johtanut osaamisperusteisuuden toimeenpanoa, miten asiasta on tiedotettu sekä miten eri toimijoita on perehdytetty osaamisperusteisuuteen sekä siihen, mitä se tarkoittaa heidän toiminnassaan. Edellisen lisäksi arvioidaan sitä, miten eri toimijat ovat voineet vaikuttaa osaamisperusteisuuden kehittämiseen ja miten heiltä on koottu palautetta osaamisperusteisuuden toteutumisesta.

Koulutuksen järjestäjien johto ja opettajat pitivät osaamisperusteisuuden johtamista parempana kuin opiskelijat ja työelämän edustajat (kuvio 18).



**Kuvio 18. Osaamisperusteisuuden johtaminen eri ryhmien arvioimana (arviointiasteikko: 1 = toteutuu erittäin huonosti, 2 = toteutuu huonosti, 3 = toteutuu kohtalaisesti, 4 = toteutuu hyvin, 5 = toteutuu erittäin hyvin)**

#### Täydentävät näkökohdat liittyen osaamisperusteisuuden johtamiseen

Koulutuksen järjestäjien johdon ryhmistä 60 (f<sup>28</sup> = 102), opettajien ryhmistä 74 (f = 102), opiskelijoiden ryhmistä 54 (f = 97) ja työelämän edustajien ryhmistä 67 (f = 95) esitti täydentäviä näkökohtia liittyen osaamisperusteisuuden johtamiseen.

#### Koulutuksen järjestäjien johto

Koulutuksen järjestäjien johto otti eniten kantaa osaamisperusteisuuden toimeenpanon keinoihin, joita olivat **perehdyttäminen, koulutus ja osallistaminen** (23 %<sup>29</sup>), **opetussuunnitelmatyö** (15 %) ja **rakenteiden hyödyntäminen** (14 %). Yksityiskohdissa järjestäjät korostivat muun muassa seuraavia asioita:

- Opiskelijoita on kuultu opetussuunnitelmatyössä.
- Opiskelijoille on luotu mahdollisuuksia osallistua osaamisperusteisuuden toimeenpanoa tukeviin yhteisiin tilaisuuksiin, joskaan tämä ei ole ollut riittävää.
- Sidosryhmien ja tukipalveluhenkilökunnan osallistuminen osaamisperusteisuuden toimeenpanoon on ollut riittämätöntä.
- Ammatilliset neuvottelukunnat ja erilaiset foorumit tukevat toimeenpanoa.
- Vastuiden määrittely, kuten opetussuunnitelma- ja henkilökohtaistamisvastaavat, tukevat toimeenpanoa.

<sup>28</sup> F-luku merkitsee ryhmien mainitsemien asioiden määrää.

<sup>29</sup> Prosenttiosuus on osuus asioista (f)

## Opettajat

Opettajat korostivat osaamisperusteisuuden toimeenpanoon liittyviä asioita. Opettajat olivat pääosin **tyytyväisiä osaamisperusteisuuden toimeenpanoon** (60 %), joskin **tyytymättömiäkin** oli melko paljon (40 %). Yksityiskohdissa opettajat korostivat muun muassa seuraavia asioita:

- Opettajilla on ollut mahdollisuuksia osallistua ja vaikuttaa osaamisperusteisuuden toimeenpanoon.
- Osaamisperusteisuuden toimeenpanossa on edetty johdonmukaisesti sen alusta lähtien ja toimeenpanon tueksi on järjestetty koulutusta henkilöstölle.
- Osaamisperusteisuuden toimeenpano on puutteellista tai vaihtelevaa.
- Toimeenpanon tueksi olisi tarvittu perehdytystä, koulutusta ja malleja.
- Toimeenpanon painotukset, käsittely ja osallistuminen vaihtelevat koulutusaloittain ja -muodoittain.
- Tutkintouudistukseen liittyvää materiaalia on saatu valtakunnalliselta tasolta liian myöhään.
- Muutosprosessia ei johdettu selkeästi koulutuksen järjestäjän toimesta.

## Opiskelijat

Opiskelijoiden esille tuomat asiat liittyivät **palautejärjestelmään** (35 %), **tiedottamiseen** (31 %) sekä **opiskelijoiden osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksiin** (18 %). Yksityiskohdissa esitettiin muun muassa seuraavia asioita:

- Palautetta kerätään melko usein, mutta kaikilla opiskelijoilla ei ole tietoa sen hyödyntämisestä.
- On hyvä, että opiskelijat voivat osallistua toiminnan kehittämiseen ja heitä kuullaan.
- Opiskelijoiden mahdollisuudet osallistua opetussuunnitelmatyöhön ja osaamisperusteisuuden toimeenpanoon vaihtelevat.
- Osaamisperusteisuudesta tulee tiedottaa johdonmukaisesti eikä satunnaisesti tai yksittäisille opiskelijaryhmille.
- Osaamisperusteisuutta koskevaa tiedonsaantia tulee parantaa, esim. osaamisperusteisuus käsitteenä ja osaamispisteet.

## Työelämän edustajat

Työelämän edustajat toivat esille uudistuksesta **tiedottamisen** (36 %), **koulutuksen järjestäjän palautekäytännöt** (35 %) ja **työelämän kanssa tehtävän yhteistyön** (16 %). Yksityiskohdissa korostettiin muun muassa seuraavia asioita:

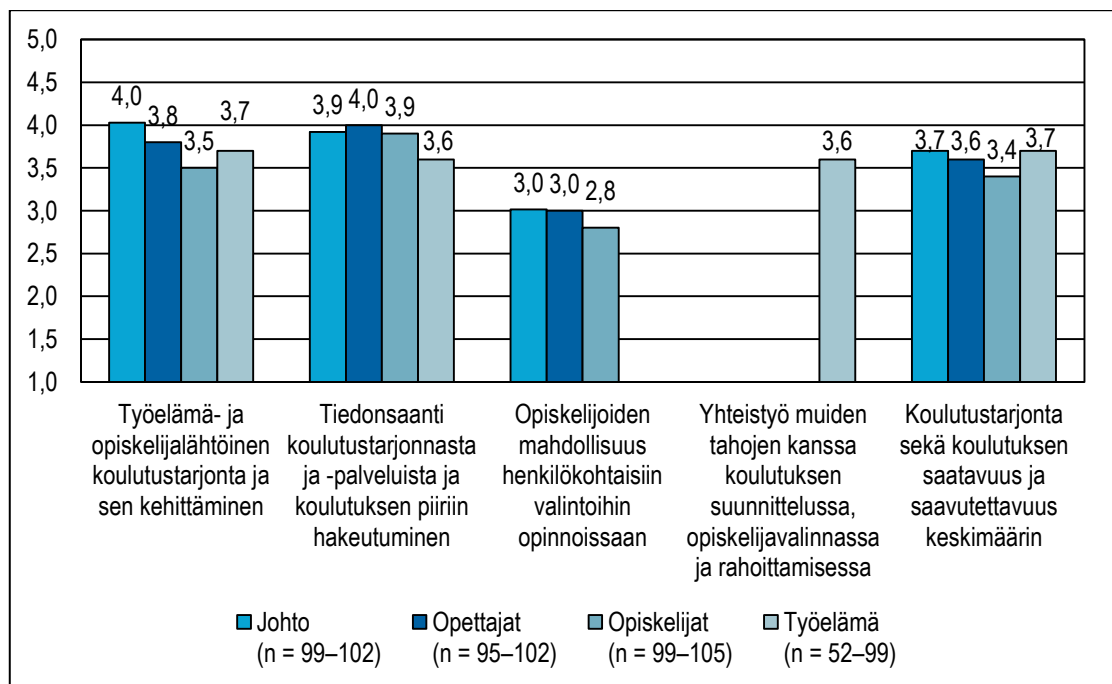
- Uudistukseen liittyvien asioiden käsittely neuvottelukunnissa, ammattiosaamisen näyttöjen toimielimissä ja työelämäfoorumeilla sekä työssäoppimisjaksojen ja näyttöjen yhteydessä on ollut hyödyllistä.
- Osaamisperusteisuuteen liittyvä tiedon saanti on ollut huonoa tai vaihtelevaa ja osa tarvitsee asiasta enemmän tietoa.
- Tietoa tulee saada myös kirjallisesti, henkilökohtaisesti ja oppilaitoksen verkkosivujen kautta.
- Tietoa tulee välittää myös työnantajan edustajille ja esimiehille, ei vain työpaikkaohjaajille.
- Viestinnässä käytetyn kielen tulisi olla konkreettisempaa.
- Palautetta kootaan ja sitä hyödynnetään toiminnan kehittämisessä.

- Palautetta ei koota lainkaan tai palautteen koonti ei ole systemaattista.
- Palautteen sisältöä on kehitettävä esimerkiksi osaamisperusteisuuden näkökulmasta.
- Työelämä toivoo saavansa vastapalautetta.
- Työelämän kanssa tehtävä yhteistyö on pääosin toimivaa ja tärkeää, ja erilaiset foorumit hyviä kanavia vaikuttamiseen.
- Työelämäyhteistyötä tulee johtaa selkeämmin, ja eri alojen käytäntöjä tulee yhtenäistää.

### 3.4.1.2 Koulutustarjonta sekä koulutuksen saatavuus ja saavutettavuus

Tällä arviointialueella tarkastellaan sitä, miten hyvin koulutustarjonta ja -palvelut perustuvat työelämän ja opiskelijoiden nykyisiin ja tuleviin tarpeisiin ja miten niitä kehitetään osaamisperusteisuuden näkökulmasta yhdessä asiakkaiden kumppaneiden ja sidosryhmien kanssa. Lisäksi arvioitiin sitä, miten helposti koulutuspalvelut ovat saatavilla ja miten helppo niiden piiriin on hakeutua.

Johto, opettajat ja työelämän edustajat pitävät koulutustarjontaa sekä koulutuksen saatavuutta ja saavutettavuutta parempana kuin opiskelijat (kuvio 19).



**Kuvio 19. Koulutustarjonta sekä koulutuksen saatavuus ja saavutettavuus eri ryhmien arvioimana (arviointiasteikko: 1 = toteutuu erittäin huonosti, 2 = toteutuu huonosti, 3 = toteutuu kohtalaisesti, 4 = toteutuu hyvin, 5 = toteutuu erittäin hyvin)**

Johto, opettajat ja opiskelijat pitävät tiedonsaantia koulutustarjonnasta ja -palveluista sekä koulutuksen piiriin hakeutumista parempana kuin työelämän edustajat, ja johto, opettajat ja työelämän edustajat työelämä- ja opiskelijalähtöistä koulutustarjontaa parempana kuin opiskelijat. Johdon, opettajien ja opiskelijoiden mukaan heikoin osa-alue on opiskelijoiden mahdollisuus henkilökohtaisiin valintoihin opinnoissaan.

Työelämän edustajia pyydettiin arvioimaan myös yhteistyön toimivuutta muiden tahojen kuin koulutuksen järjestäjän kanssa (esim. työhallinto) koulutuksen suunnittelussa, opiskelijavalinnassa ja rahoittamisessa. Tulosten mukaan työelämän yhteistyö muiden tahojen kanssa on melko hyvällä tasolla.

### **Työelämälähtöisyyden lisääminen koulutustarjonnassa ja -palveluissa ja niistä tiedottamisessa**

Työelämän edustajien ryhmistä 84 (f = 119) esitti käsityksensä siitä, miten työelämälähtöisyyttä voisi lisätä koulutustarjonnassa ja -palveluissa sekä niistä tiedottamisessa. Työelämän edustajien mielestä keskeisimpiä työelämälähtöisyyttä lisääviä asioita ovat **tiedottamisen, markkinoinnin ja yhteydenpidon kehittäminen** (29 %), **koulutuksen järjestäjän toiminnan kehittäminen** (25 %) sekä **työelämän kanssa tehtävän yhteistyön kehittäminen** (20 %). Yksityiskohdissa korostuivat muun muassa seuraavat asiat:

- Tiedotuksen ja markkinoinnin tulisi olla systemaattisempaa ja kohdentuneempaa.
- Sähköisiä kanavia tulisi hyödyntää aiempaa paremmin tiedon välittämisessä työelämälle.
- Erilaisia tilaisuuksia, kohtaamisia ja vuoropuhelua tulisi lisätä työelämän kanssa.
- Koulutuksen järjestäjän edustajien tulisi jalkautua yrityksiin.
- Koulutustarjontaa tulisi kehittää ja laajentaa työelämän lähtökohdista.

### **Työelämän ja muiden tahojen välinen yhteistyö**

Työelämän edustajien ryhmistä 44 (f = 47) esitti käsityksensä siitä, miten he kehittäisivät yhteistyötä muiden kuin koulutuksen järjestäjien (esimerkiksi työhallinto) kanssa. Työelämän edustajat ottivat kantaa **työhallinnon kanssa tehtävän yhteistyön kehittämiseen** (40 %), **muiden koulutuksen järjestäjien ja tahojen kanssa tehtävän yhteistyön kehittämiseen** (32 %) ja **yhteistyön yleiseen kehittämiseen** (21 %).

Työhallintoon liittyen yksityiskohdissa korostettiin muun muassa seuraavia asioita:

- Työhallinnon haasteina on erityisesti aikataulujen joustamattomuus, prosessien tehokkuuden parantaminen ja hallintoon liittyvät asiat kuten se, että päätökset vaihtelevat ja dokumentteja joudutaan toimittamaan moneen kertaan.
- Rahoituksen tulee tukea myös paremmin koulutusyhteistyötä.
- Oppisopimuskoulutusta tulisi kehittää yhteistyössä työhallinnon kanssa.
- Osan vastaajista mukaan yhteistyö on kuitenkin toimivaa ja on hyvä, että työelämä voi osallistua opiskelijavalintaan.

Muiden tahojen kanssa tehtävään yhteistyöhön liittyen korostettiin muun muassa seuraavia asioita:

- Ammattikorkeakoulu-yhteistyön kehittäminen
- Koulutuksen järjestäjien keskinäistä yhteistyötä on tarpeen tiivistää esimerkiksi järjestämällä tapahtumia ja koulutusta yhdessä.

Yleistä kehittämistä yhteistyössä vaativat seuraavat asiat:

- Yhteistyön yleinen lisääminen, tiivistäminen ja systematisoiminen eri tahojen kanssa

- Yhteistyön jatkuvuuden lisääminen
- Yhteisen suunnittelun ja kehittämisen lisääminen.

### **Yksilöllisten opintopolkujen suunnittelu**

Opettajien ryhmistä 97 (f = 193) esitti käsityksensä siitä, mikä on **edistänyt** yksilöllisten opintopolkujen suunnittelua. Opettajien mukaan kolme keskeisintä opintopolkujen suunnittelua edistävää tekijää ovat **henkilökohtaistaminen** (27 %), **työelämälähtöiset oppimisympäristöt ja joustavat opetusjärjestelyt** (16 %) sekä **toimiva yhteistyö työelämän kanssa** (11 %). Edellisiin liittyvissä yksityiskohdissa korostettiin muun muassa seuraavia asioita.

- HOPS:ien laatimiseen, osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen ja yksilöllisten opintopolkujen rakentamiseen on panostettu.
- Työssäoppimista on lisätty ja laajennettu.
- On siirrytty työelämälähtöisiin toimintakokonaisuuksiin ja hyödynnetty aiempaa enemmän työelämälähtöisiä oppimisympäristöjä.

Opettajien ryhmistä 94 (f = 170) esitti käsityksensä siitä, mikä on **haitannut** yksilöllisten opintopolkujen suunnittelua. Yksilöllisten opintopolkujen suunnittelua haittaaviksi keskeisiksi tekijöiksi opettajat nostivat **resurssien puutteen** (24 %), **rakenteet** (15 %) sekä **opetushenkilöstön osaamisen ja keskinäisen yhteistyön puutteet sekä asenteet** (14 %). Yksityiskohdissa korostettiin muun muassa seuraavaa.

- Aikapula sekä taloudellisten ja ohjausresurssien puute
- Jaksojärjestelmän ja lukujärjestysten jäykkyys sekä vuosisuunnittelu
- Rohkeuden puute osaamisen tunnustamisessa.

### **Täydentävät näkökohdat liittyen koulutustarjontaan sekä koulutuksen saatavuuteen ja saavutettavuuteen**

Koulutuksen järjestäjien johdon ryhmistä 70 (f = 108), opettajien ryhmistä 58 (f = 89), opiskelijaryhmistä 56 (f = 95) ja työelämän edustajien ryhmistä 37 (f = 42) esitti täydentäviä näkökohtia liittyen koulutustarjontaan ja koulutuksen saatavuuteen ja saavutettavuuteen.

#### **Koulutuksen järjestäjien johto**

Koulutuksen järjestäjien johto nosti esille **toimivan koulutustarjonnan suunnittelun** (19 %), **opintojen yksilöllistämisen** (16 %) ja **rahoitukseen, järjestämislupiin jne. liittyvät ongelmat** (16 %). Yksityiskohdissa korostettiin edistävänä ja estävänä tekijöinä seuraavaa (taulukko 4).

#### Taulukko 4. Koulutustarjontaan sekä koulutuksen saatavuuteen ja saavutettavuuteen liittyvät edistävät ja estävät tekijät koulutuksen järjestäjien johdon mukaan

Edistävät tekijät	Estävät tekijät
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koulutustarpeiden ennakointiin ja suunnitteluun liittyvä hyvä yhteistyö muiden koulutuksen järjestäjien ja työelämän kanssa</li> <li>• Koulutuksen järjestäjän monialaisuudesta johtuva laaja ja monipuolinen koulutustarjonta</li> <li>• Lisääntynyt osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen sekä joustava haku edistävät osaamisperusteisuuden toteutumista.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rahoitukseen liittyvät ongelmat järjestäjien välillä</li> <li>• Järjestämislupaan liittyvät rajoitukset</li> <li>• Suppea koulutustarjonta</li> <li>• Pienet opiskelijamäärät</li> <li>• Pitkät välimatkat oppilaitosten tai toimipisteiden välillä</li> <li>• Henkilöstön asenteet ja osaaminen sekä erot koulutusalojen ja tutkintojen välillä.</li> </ul>

#### Opettajat

Opettajat painottivat **opintojen yksilöllistämistä ja valinnaisuutta** (30 %), **opiskelijoiden ja työelämän osallistumismahdollisuuksia** (17 %) ja **koulutustarpeiden ennakointia ja kartoittamista** (12 %). Yksityiskohdissa opettajat korostivat muun muassa seuraavaa:

- Yksilöllistämässä ja valinnaisuudessa on paljon vaihtelua.
- Osalla koulutuksen järjestäjiä joustava haku ja opintopolut toimivat hyvin ja valinnaisuus on mahdollista muiden alojen, koulutusmuotojen ja koulutuksen järjestäjien välillä, osalla ei.
- Työelämän ja opiskelijoiden osallistuminen koulutustarjonnan suunnitteluun ja kehittämiseen, kuten opetussuunnitelmatyöhön, ei ole riittävää.
- Koulutustarpeiden ennakointiin liittyvä tiedon keruu ja hyödyntäminen eivät ole systemaattisia, ja tiedon keruussa on alakohtaista vaihtelua.
- Aikuiskoulutuksessa ja oppisopimuskoulutuksessa koulutustarpeiden ennakoinnin ja kartoituksen koetaan toimivan hyvin.

#### Opiskelijat

Opiskelijat ottivat eniten kantaa **koulutukseen hakeutumiseen liittyvään tiedonsaantiin ja mahdollisuuteen tutustua koulutukseen ennen sinne hakeutumista** (52 %) sekä **koulutustarjontaan ja sen kehittämiseen** (18 %). Yksityiskohdissa opiskelijat korostivat muun muassa seuraavaa.

- Kaikista koulutuksista ei ole saatavilla riittävästi, selkeästi ja konkreettisesti tietoa.
- Peruskouluissa saatu informaatio sekä opinto-ohjaajan tietämys ja aktiivisuus vaihtelevat.
- Tiedonsaanti ja koulutukseen tutustuminen onnistuu, jos verkkosivuilta ja muista sähköisistä kanavista löytyy tarpeeksi tietoa, hakuoppaat ovat kattavia ja oppilaitos järjestää säännöllisesti tutustumispäiviä.
- Koulutustarjonnassa on rajoituksia paikkakunnasta tai koulutusaloista tai -muodosta riippuen.



- Opiskelijat ovat osallistuneet koulutustarjonnan kehittämiseen esimerkiksi palautteen kautta, opiskelijafoorumeilla tai koulutuksen käytännön toteutuksen yhteydessä.
- Kaikilla opiskelijoilla ei ole mahdollisuutta osallistua koulutustarjonnan kehittämiseen, he eivät ole tietoisia mahdollisuuksista tai osallistuminen on ollut vähäistä.

### Työelämän edustajat

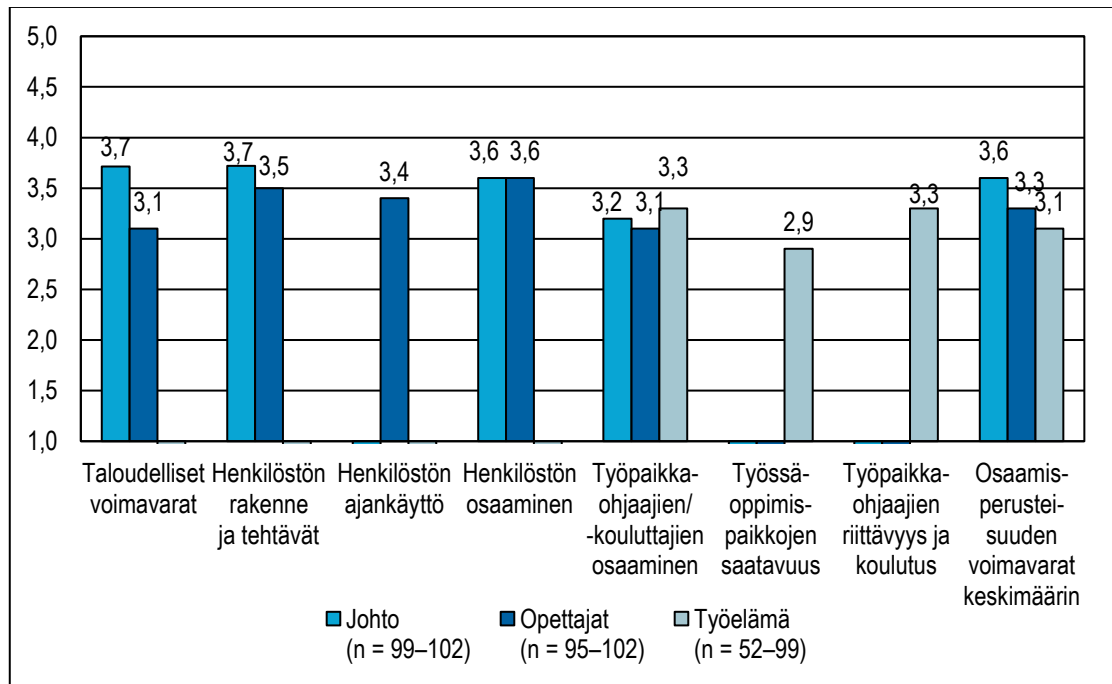
Työelämä otti eniten kantaa **koulutustarjonnan kehittämiseen** (33 %), **koulutustarjonnan suunnitteluun** (21 %) ja **koulutustarjonnan markkinointiin ja tiedotukseen** (17 %). Yksityiskohdissa korostettiin toisaalta vahvuuksia ja toisaalta kehittämistarpeita.

- Koulutustarjontaan liittyvä markkinointi ja tiedotus toimivat hyvin, ja koulutustarjonta ja -palvelut vastaavat työelämän tarpeita.
- Työelämä on voinut vaikuttaa koulutustarjonnan suunnitteluun, ja palveluja on räätälöity työelämän tarpeiden pohjalta.
- Ammatillisten neuvottelukuntien kokoukset ovat hyviä vaikuttamiskanavia.
- Koulutustarjonnan näkyvyyttä ja tiedotusta tulisi lisätä ja luoda suorat kanavat yhteydenpitoon työelämän kanssa.
- Koulutuksen järjestäjien tulisi olla aktiivisempia työelämän suuntaan.

#### 3.4.1.3 Osaamisperusteisuuden voimavarat

Tällä arviointialueella tarkastellaan sitä, miten koulutuksen järjestäjän voimavarat tukevat ja luovat edellytyksiä osaamisperusteisuuden toteutumiselle.

Koulutuksen järjestäjien johto ja opettajat pitävät osaamisperusteisuuden voimavaroja parempina kuin työelämän edustajat (kuviot 20). Johto pitää taloudellisia voimavaroja ja henkilöstön rakennetta ja tehtäviä parempina kuin opettajat, ja työelämän edustajat työpaikkaohjaajien/-kouluttajien osaamista parempina kuin johto ja opettajat. Työelämän edustajien mielestä heikoin osa-alue on työssäoppimispaikkojen saatavuus ja opettajien mielestä taloudelliset voimavarat ja työpaikkaohjaajien ja -kouluttajien osaaminen.



**Kuvio 20. Osaamisperusteisuuden voimavarat eri ryhmien arvioimana<sup>30</sup>**  
 (arviointiasteikko: 1 = toteutuu erittäin huonosti, 2 = toteutuu huonosti, 3 = toteutuu kohtalaisesti, 4 = toteutuu hyvin, 5 = toteutuu erittäin hyvin)

### Työssäoppimapaikkojen saatavuus

Työelämän edustajien ryhmistä 82 (f = 130) esitti käsityksensä siitä, millä aloilla on haasteita työssäoppimapaikkojen saatavuudesta ja mistä haasteet johtuvat. Työelämän edustajat ottivat eniten kantaa **työssäoppimapaikkojen riittävyyteen** (53 %) ja **alakohtaisiin erityispiirteisiin** (17 %). Yksityiskohdissa tuotiin esille muun muassa seuraavia haasteita.

- Yrityksen pieni koko ja toiminnan luonne (esim. yksityisyrittäjä, julkishallinto, seurakunta)
- Työssäoppijoita on samaan aikaan liian paljon
- Korkeakouluopiskelijat ovat etusijalla
- Opiskelijan valinnat vaikuttavat työpaikan sopivuuteen
- Yrityksen kovat tulostavoitteet, kiire, aikapula, urakkapalkkaus ja asiakkaiden vähentyminen
- Alan erityispiirteet kuten, ikävaatimukset (esimerkiksi 18 vuoden ikä), luvanvaraisuus ja alaan liittyvät turvallisuusnäkökohdat, kuten rahan tai henkilötietojen käsittely.

### Henkilöstörakenteen ja henkilöstön välisen työnjaon muuttuminen

Koulutuksen järjestäjien johdon ryhmistä 91 (f = 94) ja opettajien ryhmistä 88 (f = 118) otti kantaa siihen, minkälaisia muutoksia he ovat tehneet henkilöstörakenteeseen ja henkilöstön väliseen työnjakoon osaamisperusteisuuden myötä (taulukko 5).

<sup>30</sup>Henkilöstön ajankäyttöön liittyvällä osa-alueella arvioitiin muista poiketen sitä, miten ajankäyttö on muuttunut osaamisperusteisuuden myötä, asteikko 1 = vähentynyt merkittävästi, 2 = vähentynyt hieman, 3 = pysynyt ennallaan, 4 = lisääntynyt hieman, 5 = lisääntynyt merkittävästi

**Taulukko 5. Henkilöstörakenteen ja henkilöstön välisen työnjaon muuttuminen osaamisperusteisuuden myötä koulutuksen järjestäjien johdon ja opettajien mukaan**

Koulutuksen järjestäjien johto	Opettajat
<ul style="list-style-type: none"> <li>Osaamisperusteisuutta tukevien tiimien perustaminen ja kehittäminen sekä vastuiden määrittely, kuten tiimivastaavat, tutkintokohtaiset tiimit, tiimiparit (43 %)</li> <li>Nuorten ja aikuisten koulutuksen ja yhteisten ja ammatillisten tutkinnon osien integrointi (28 %)</li> <li>Organisaatiomuutokset (20 %)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Työnkuvien, vastuiden ja työnjaon muuttaminen, henkilökunnan lisääminen, kuten ammatilliset ohjaajat, erikoisammattihenkilöt tai työelämävalmentajat sekä henkilöstön vaki-naistaminen (45 %)</li> <li>Tiimityön lisääminen tai tiimien käyttöön otto (11 %)</li> <li>Resurssien lisääminen opiskelijan ohjaukseen (11 %)</li> </ul>

**Opetushenkilöstön keskinäisen yhteistyön muuttuminen**

Koulutuksen järjestäjien johdon ryhmistä 93 (f = 115) ja opettajien ryhmistä 94 (f = 122) esitti käsityksensä siitä, miten opetushenkilöstön keskinäinen yhteistyö on muuttunut osaamisperusteisuuden myötä (taulukko 6).

**Taulukko 6. Opetushenkilöstön keskinäisen yhteistyön muuttuminen osaamisperusteisuuden myötä koulutuksen järjestäjien johdon ja opettajien mukaan**

Koulutuksen järjestäjän johto	Opettajat
<ul style="list-style-type: none"> <li>Opetushenkilöstön keskinäisen yhteistyön yleinen lisääntyminen (26 %)</li> <li>Tiimityön lisääntyminen (24 %)</li> <li>Eri koulutusmuotojen, -alojen ja tutkintojen välisen yhteissuunnittelun ja opettajuuden, yhteisten ja ammatillisten tutkinnon osien integroinnin ja yhteisarvioinnin tiivistyminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Opetushenkilöstön keskinäisen yhteistyön yleinen lisääntyminen ja tiivistyminen (57 %)</li> <li>Tiimityön lisääntyminen (13 %)</li> <li>Eri toimipisteiden, alojen ja koulutusmuotojen välisen yhteistyön lisääntyminen (11 %)</li> </ul>

**Erot opetushenkilöstön keskinäisessä yhteistyössä eri tutkintojen ja koulutusmuotojen välillä**

Opettajien ryhmistä 73 (f = 75) esitti käsityksensä siitä, minkälaisia eroja opetushenkilöstön yhteistyössä on eri tutkintojen ja koulutusmuotojen välillä. Opettajat ottivat eniten kantaa siihen, että opetushenkilöstön keskinäinen **yhteistyö toimii hyvin joillakin koulutusaloilla, tutkinnoissa tai koulutusmuodoissa** (48 %), **yhteistyössä ei ole merkittäviä eroja eri tutkintojen tai koulutusmuotojen välillä** (24 %) ja että **oppilaitoksessa on vain yksi tutkinto** (7 %).

Koulutusaloja ja -muotoja, joissa yhteistyön mainittiin toimivan hyvin, olivat esimerkiksi seuraavat.

- Sosiaali- ja terveysala, liiketalousala, matkailu-, ravitsemus- ja talousala sekä hotelli-, ravintola- ja cateringala
- Näyttötutkinnot ja niihin valmistava koulutus ja oppisopimuskoulutus.

### **Opetushenkilöstön, ammatillisten ohjaajien ja työpaikkaohjaajien osaamisvaatimusten ja työn muuttuminen**

Koulutuksen järjestäjien johdon ryhmistä 95 (f = 153) ja opettajien ryhmistä 97 (f = 172) esitti käsityksensä siitä, miten opetushenkilöstön, ammatillisten ohjaajien ja työpaikkaohjaajien osaamisvaatimukset ja työ ovat muuttuneet (taulukko 7).

### **Taulukko 7. Opetushenkilöstön, ammatillisten ohjaajien ja työpaikkaohjaajien osaamisvaatimusten ja työn muuttuminen osaamisperusteisuuden myötä koulutuksen järjestäjien johdon ja opettajien mukaan**

Koulutuksen järjestäjän johto	Opettajat
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ohjausosaaminen korostuu (31 %)</li><li>• Arviointiosaaminen korostuu (18 %)</li><li>• Henkilökohtaistamisosaaminen korostuu (16 %)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ohjausosaaminen korostuu (21 %)</li><li>• Henkilökohtaistamisosaaminen korostuu (15 %)</li><li>• Työpaikkaohjaajien perehdyttäminen ja kouluttaminen korostuu (11 %)</li></ul>

### **Opetushenkilöstön, ammatillisten ohjaajien ja työpaikkaohjaajien ja -kouluttajien keskeiset osaamisen kehittämistarpeet**

Koulutuksen järjestäjien johdon ryhmistä 93 (f = 169) esitti käsityksensä siitä, mitkä ovat suurimmat kehittämiskohteet opetushenkilöstön, ammatillisten ohjaajien ja työpaikkaohjaajien ja -kouluttajien osaamisessa. Koulutuksen järjestäjän johdon mukaan keskeiset osaamisen kehittämisen painopistealueet liittyvät **henkilökohtaistamisosaamisen** (20 %), **arviointiosaamisen** (18 %), **tutkintojen sisältöjen ja eri koulutusmuotojen tuntemuksen** (17 %) ja **ohjausosaamisen** (14 %) lisäämiseen.

### **Opetushenkilöstön tarvitsema tuki osaamisen kehittämiseen**

Opettajien ryhmistä 90 (f = 160) esitti käsityksensä siitä, missä osaamisperusteisuuteen liittyvässä osaamisessa opetushenkilöstö tarvitsisi vielä tukea. Opettajien mukaan eniten tukea tarvitaan **henkilökohtaistamisosaamisen** (23 %) ja **arviointiosaamisen** (14 %) **kehittämiseen**, mutta myös **opettajien keskinäisen yhteistyön lisäämiseen, verkostoyhteistyön kehittämiseen** sekä **kokonaisuuksien hallintaan ja organisointiin** liittyvän osaamisen kehittämiseen (12 %).

## Työpaikkaohjaajakoulutuksen kehittäminen

Työelämän edustajien ryhmistä 80 (f = 126) otti kantaa siihen, miten he kehittäisivät työpaikkaohjaajakoulutuksen sisältöjä ja järjestämistä. Työelämän edustajat toivoivat **työpaikkaohjaajakoulutuksen työelämälähtöisyyden ja joustavuuden lisäämistä** (28 %) ja sitä, että **koulutuksen sisällöt vastaisivat paremmin työpaikkojen tarpeita** (21 %). Myös työpaikkaohjaajakoulutuksen **tiedotusta ja markkinointia toivotaan tehostettavan** (11 %).

Yksityiskohdissa tuotiin esille seuraavia toiveita.

- Työpaikkaohjaajakoulutuksen toteuttaminen työpaikoilla
- Non-stop-tyyppinen toteutus ja koulutuksen järjestäminen työajan ulkopuolella
- Verkon ja Skypen hyödyntäminen koulutuksessa
- Koulutuksen järjestäminen ennen opiskelijoiden työssäoppimisjaksoja, jolloin siitä saatava hyöty olisi suurempi
- Opiskelijoiden ohjaukseen ja arviointiin sekä tutkintojen sisältöihin liittyvien asioiden painottaminen sisällöissä
- Osaamisperusteisuuden ja reformiin, erityisopiskelijoiden kohtaamiseen ja alan erityispiirteisiin liittyvien asioiden käsittely osana koulutusta.

## Täydentävät näkökohdat liittyen osaamisperusteisuuden voimavaroihin

Koulutuksen järjestäjien johdon ryhmistä 36 (f = 39), opettajien ryhmistä 42 (f = 56) ja työelämän edustajien ryhmistä 40 (f = 50) esitti täydentäviä näkökohtia liittyen osaamisperusteisuuden voimavaroihin.

### Koulutuksen järjestäjien johto

Koulutuksen järjestäjien johto korosti osaamisperusteisuuden voimavaroihin liittyviä haasteita, kuten **opetushenkilöstön osaamisen kehittämistä** (44 %), **koulutuspoliittisen päätöksen hitautta, pedagogista johtamista ja henkilöstön sitoutumista** (15 %) ja **taloudellisia resursseja** (13 %). Toisaalta johto toi esille myös sen, ettei osaamisperusteisuuden voimavaroissa ole tapahtunut muutoksia tai että asiaa on vaikea arvioida (15 %).

### Opettajat

Opetushenkilöstön mukaan osaamisperusteisuuden voimavarojen suurimmat haasteet liittyvät **osaamisperusteisuuden johtamiseen**, kuten tavoitteiden puuttumiseen, kokonaisuuden hallintaan ja organisointiin sekä alakohtaiseen vaihteluun (36 %) sekä **työpaikkaohjaajien** (21 %) ja **opetushenkilöstön osaamiseen** (13 %) sekä osaamisperusteisuuden toimeenpanoa tukevien **resurssien varmistamiseen** (13 %). Osaamisperusteisuuden johtamiseen liittyvinä vahvuuksina opettajat toivat toisaalta esille hankkeet, opetussuunnitelmatyön ja aikuiskoulutuksen verkostoyhteistyön sekä toiminnan asiakaslähtöisyyden, jotka ovat tukeneet hyvin osaamisperusteisuuden toimeenpanoa.

### Työelämän edustajat

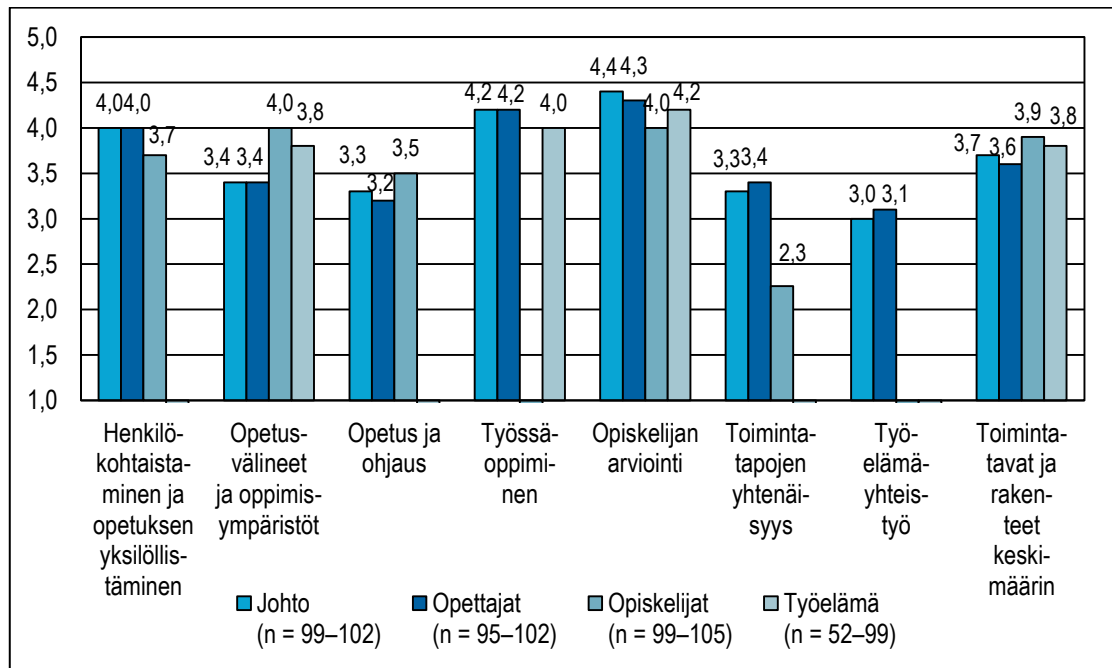
Työelämän edustajat toivat esille, että **osaamisperusteisuuden toimeenpanossa on tärkeä korostaa koulutuksen järjestäjän pedagogista vastuuta** (24 %), kuten sitä, että perusosaaminen tulee hankkia oppilaitoksessa, jossa on myös pedagogista osaamista, ja että opettajan rooli arvioinnin osaajana ja oppimisen tukijana on merkittävä. Muita työelämän tässä kohdassa

esille nostamia asioita olivat **vaikeudet irrottaa työntekijöitä työpaikkaohjaajakoulutukseen, ajan riittävyys ohjaamiseen ja työpaikkojen riittävyys (22 %) sekä työpaikkaohjaus ja erityisesti työpaikkaohjaajien osaamisessa olevat puutteet (20 %).**

### 3.4.1.4 Toimintatavat ja rakenteet

Tällä arviointialueella tarkastellaan sitä, miten koulutuksen järjestäjän ydintoiminta tukee osaamisperusteisuuden toteutumista.

Opiskelijat ja työelämän edustajat pitävät toimintatapoja ja rakenteita parempana kuin johto ja opettajat (kuvio 21). Parhain osa-alue on opiskelijan arviointi, jossa kaikkien ryhmien näkemykset ovat samansuuntaisia. Johdon, opettajien ja työelämän edustajien mielestä myös työssäoppiminen on hyvällä tasolla. Heikoin osa-alue on toimintatapojen yhtenäisyys opiskelijoiden mielestä.



**Kuvio 21. Toimintatavat ja rakenteet eri ryhmien arvioimana<sup>31</sup>**  
(arviointiasteikko: 1 = toteutuu erittäin huonosti, 2 = toteutuu huonosti, 3 = toteutuu kohtalaisesti, 4 = toteutuu hyvin, 5 = toteutuu erittäin hyvin)

#### Työssäoppimiseen liittyvä yhteistyö työelämän ja koulutuksen järjestäjän välillä

Työelämän edustajien ryhmistä 72 (f = 89) esitti käsityksensä siitä, miten työssäoppimisen ohjausta ja yhteistyötä koulutuksen järjestäjän kanssa tulisi kehittää, jotta toimintatavat tukisivat paremmin osaamisperusteisuuden toteutumista.

Työelämän edustajat korostivat **yhteistyön lisäämistä (40 %)** ja **työssäoppimisen suunnitteluun ja kehittämiseen liittyviä asioita (25 %)**. Työelämän mukaan opettajien työpaikka- ja

<sup>31</sup> Työelämäyhteistyötä koskevalla osa-alueella arvioitiin muista poiketen sitä, miten osaamisperusteisuus on muuttanut koulutuksen järjestäjän työelämäyhteistyötä, asteikko 0 = ei lainkaan, 1 = erittäin vähän, 2 = vähän, 3 = jossain määrin, 4 = paljon, 5 = erittäin paljon

ohjauskäyntejä sekä yhteistä suunnittelua ja keskustelua eri osapuolten (työpaikkaohjaaja, opiskelija, opettaja) kesken on tarpeen lisätä, samoin opettajien työelämäjaksoja.

Työssäoppimisen tavoitteiden määrittely, tietopuolisen koulutuksen ja työssäoppimisen yhteensovittaminen, palautteen kerääminen työssäoppimisjakson jälkeen ja työelämälle toimitettava vastapalaute ovat myös asioita, joihin työelämä odottaa koulutuksen järjestäjän panostavan.

## Tutkinto- ja koulutusmuotokohtaiset erot henkilökohtaistamisessa

### Opettajat

Opettajien ryhmistä 83 (f = 97) esitti käsityksensä siitä, millaisia eroja henkilökohtaistamisessa on eri tutkintojen ja koulutusmuotojen välillä. Opettajien mukaan **henkilökohtaistaminen toimii hyvin näyttötutkinnoissa ja niihin valmistavassa koulutuksessa sekä oppisopimuskoulutuksessa (39 %), eri tutkintojen ja koulutusmuotojen välillä ei ole eroja** henkilökohtaistamisessa (27 %) ja että **henkilökohtaistaminen ei toteudu** tavoitteen mukaisesti (19 %). Pääasiallisena syynä edelliseen liittyen ovat alakohdaiset erot (19 %).

### Opiskelijat

Opiskelijoiden ryhmistä 60 (f = 62) esitti käsityksensä siitä, missä **tutkinnoissa** opetuksen henkilökohtaistaminen toteutuu erityisen hyvin ja missä huonommin. Tutkintoja, joissa henkilökohtaistamisen mainittiin useimmin **toimivan hyvin**, olivat muun muassa **hotelli-, ravintola- ja cateringalan perustutkinto sekä tekniikan ja liikenteen ja kulttuurialan eri tutkinnot. Heikoiten** toimivaksi mainittiin vastaavasti useimmin **sosiaali- ja terveysalan ja liikunta-alan tutkinnot**.

Opiskelijoiden ryhmistä 20 (f = 29) esitti käsityksensä siitä, missä **koulutusmuodoissa** opetuksen henkilökohtaistaminen toteutuu erityisen hyvin ja missä huonommin. Opiskelijoiden mukaan **näyttötutkinnot ja niihin valmistava koulutus (38 %) sekä oppisopimuskoulutus (34 %)** ovat koulutusmuotoja, joissa henkilökohtaistaminen **toteutuu hyvin**, ja **oppilaitosmuotoinen ammatillinen peruskoulutus**, jossa se toteutuu **heikoiten (21 %)**.

## Täydentävät näkökohdat liittyen opintojen suunnitteluun

Opiskelijoiden ryhmistä 50 (f = 71) esitti täydentäviä näkökohtia liittyen opintojen suunnitteluun. Opiskelijat korostivat **tiedonsaantia, ohjausta ja tukea (44 %)** sekä **henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman laatimista ja päivittämistä (38 %)**. Yksityiskohdissa tuotiin esiin seuraavaa.

- Tietoa ja tukea on ollut osalle opiskelijoista riittävästi saatavilla, ja ohjausta on saanut tarvittaessa.
- Tiedon tai ohjauksen saaminen riippuu joskus opiskelijan omasta aktiivisuudesta ja vaatii oma-aloitteisuutta.
- Tiedon jakamista tulisi selkeyttää ja yhdenmukaistaa ja yksilöllistä ohjausta lisätä.
- Jatko-opintoihin sekä valintojen vaikutuksiin uralla suuntautumiseen liittyen tarvitaan lisää tietoa.

- Kaikille opiskelijoille ei ole annettu mahdollisuutta huolella laadittuun HOPS:iin.
- Haasteena on etenkin henkilökohtaisen suunnitelman päivittäminen, jota ei tehdä aina riittävän usein, tai siinä on opettaja- ja opiskelijakohtaista vaihtelua.
- Aiempaa osaamista tai koulutusta ei oteta aina huomioon.
- Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen voi vaihdella, eikä opiskelijoilla ole välttämättä riittävästi tietoa menettelytavoista.

### Täydentävät näkökohdat liittyen osaamisen hankkimiseen

Opiskelijoiden ryhmistä 38 (f = 56) esitti täydentäviä näkökohtia liittyen osaamisen hankkimiseen. Opiskelijat painottivat **opetuksen yksilöllistämistä** (45 %) sekä **opetusta ja ohjausta** (36 %). Yksityiskohdissa korostettiin mm. seuraavaa.

- Yksilöllisiä suunnitelmia ja henkilökohtaistamista tehdään ja opiskelijoiden vaihtelevat tilanteet otetaan opinnoissa huomioon.
- Opetuksen yksilöllistämisessä on kehitettävää, sillä opintoja ei ole aina mahdollista valita muista tutkinnoista tai oppilaitoksista, yksilöllistämisessä on ala- tai koulutusmuotokohtaisia eroja ja tiedottamisessa on haasteita.
- Opiskelijat saavat tukea ja suorittavat opintoja erilaisten opiskelijoiden kanssa yhteisesti, minkä lisäksi opetus on käytännönläheistä ja laadukasta.
- Opetuksen toteuttamisessa sekä yhteisten tutkinnon osien integroimisessa on haasteita.
- Opiskelijoista osa koki saaneensa riittämätöntä palautetta opettajalta tai työpaikkaohjaajalta, minkä lisäksi palautteen saamisessa on ala-, työpaikka- ja opiskelijakohtaisia eroja.

### Tutkinto- ja koulutusmuotokohtaiset erot integroinnissa

Opettajien ryhmistä 85 (f = 64) esitti käsityksensä siitä, missä tutkinnoissa ammatillisten ja yhteisten tutkinnon osien integrointi toimii hyvin ja missä huonosti. Opettajien mukaan **ammatillisten ja yhteisten tutkinnon osien integrointi toimii osittain** (53 %) esimerkiksi tietyillä opintoaloilla tai tietyissä yhteisissä tutkinnon osissa. **Kaikissa tutkinnoissa** integroinnin ilmoitti toimivan **hyvin hieman yli viidennes** vastaajista (22 %). Aloja, joilla integroinnin mainittiin useimmin toimivan, olivat muun muassa sosiaali- ja terveysala ja liiketalousala, ja yhteisistä tutkinnon osista matematiikka, vieraat kielet, äidinkieli ja tieto- ja viestintäteknikka.

### Pedagogisten käytäntöjen uudistaminen

Opettajien ryhmistä 89 (f = 144) otti kantaa siihen, minkälaisia pedagogisiin käytänteisiin liittyviä muutoksia he ovat tehneet osaamisperusteisuuteen siirtymisen myötä. Opettajien mukaan keskeisimmät pedagogisiin käytänteisiin tehdyt, osaamisperusteisuutta tukevat muutokset liittyvät **työelämälähtöisyyden lisäämiseen** (19 %) ja **pedagogiikan kehittämiseen** (18 %). Yksityiskohdissa tuotiin esille seuraavia asioita.

- Työelämälähtöisyyttä on lisätty siirtämällä opetusta käytäntöön tai työpajoihin.
- Tutkinnon osia on suunniteltu työelämälähtöisimmiksi.
- Työssäoppimista on lisätty ja laajennettu.
- Opetuksessa on siirrytty aiempaa enemmän tiimi-, ilmiö- ja projektioppimiseen ja suurempiin osaamiskokonaisuuksiin.



## Työssäoppimisen laadun varmistaminen

Koulutuksen järjestäjien johdon ryhmistä 97 (f = 215) ja opettajien ryhmistä 96 (f = 239) otti kantaa siihen, millä menetelmillä he varmistavat työssäoppimisen laatua (taulukko 8).

**Taulukko 8. Työssäoppimisen laadun varmistamisen menetelmät koulutuksen järjestäjien johdon ja opettajien mukaan**

Koulutuksen järjestäjän johto	Opettajat
<ul style="list-style-type: none"><li>• Seuranta ja arviointi, kuten palautteen kerääminen, ammattiosaamisen näytöt ja tutkintotilaisuudet, oppimistulokset ja mittarit (27 %)</li><li>• Työpaikkakäynnit, tapaamiset ja työssäoppimisen ohjaus (26 %)</li><li>• Perehdytys ja koulutus (14 %)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Työssäoppimispaikkojen valinta, suunnittelu, tavoiteasetanta, sopimukset, ohjeet (18 %)</li><li>• Palautekyselyt (17 %)</li><li>• Työpaikkakäynnit, työssäoppimisen ohjaus (16 %)</li></ul>

## Opiskelijan arviointi

Koulutuksen järjestäjien johdon ryhmistä 87 (f = 120) ja opettajien ryhmistä 97 (f = 184) esitti käsityksensä siitä, miten osaamisperusteisuus on muuttanut opiskelija-arvioinnin käytäntöjä (taulukko 9).

## Koulutuksen järjestäjien johto ja opettajat

**Taulukko 9. Osaamisperusteisuuden vaikutus opiskelijan arvioinnin käytäntöihin koulutuksen järjestäjien johdon ja opettajien mukaan**

Koulutuksen järjestäjän johto	Opettajat
<ul style="list-style-type: none"><li>• Oppimisen ja osaamisen arviointia tarkastellaan erikseen (28 %); osaaminen laajoina työelämän kokonaisuuksina, osaamisen arviointi suhteessa ammattitaitovaatimukseen</li><li>• Osaamisen osoittaminen laajoina kokonaisuuksina työelämässä (18 %)</li><li>• Yksilöllisyyden lisääntyminen (16 %); yksilöllinen osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen, opinnoissa eteneminen, osaamisen osoittaminen, tutkintoon valmistuminen</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Osaamisen arvioinnin laatu parantunut (20 %); arviointimenetelmät monipuolisempia, arviointi jatkuvaa, ei niin kertaluonteista, osuvampaa, kohdistuu selkeämmin ammattitaitovaatimukseen, arviointikeskustelut opiskelijalähtöisempiä, oppimisen ja osaamisen arviointi erotetaan selkeämmin toisistaan</li><li>• Henkilökohtaistaminen ja yksilöllisyys toteutuu arvioinnissa enemmän (17 %); aikasidonnainen arviointi on vähentynyt, opiskelijan yksilölliset tavoitteet huomioidaan, osaamisen osoittamisen tavat yksilöllistyneet, osaamisen tunnistamista ja tunnustamista enemmän, valmistuminen yksilöllisen aikataulun mukaisesti</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laadullinen arviointi ja suullinen palaute painottuvat (13 %); numeerinen arviointi vähentynyt, teoriakokeilla arvioinnista on luovuttu, tenttejä harvemmin, arvosanoja annetaan entistä vähemmän</li> </ul>
--	---

## Työelämän edustajat

Työelämän edustajien ryhmistä 74 (f = 128) esitti käsityksensä siitä, miten osaamisen arviointi on muuttunut osaamisperusteisuuteen siirtymisen myötä. Työelämän edustajien mukaan keskeiset osaamisen arviointia koskevat muutokset liittyvät **arvioinnin laadun parantumiseen** (17 %), **arvioinnin kohteen laajentumiseen** (15 %) ja **työelämälähtöisyyden vahvistumiseen** (15 %). Yksityiskohdissa tuotiin esille seuraavia asioita.

- Arviointi oli osuvampaa ja perustellumpaa muun muassa kriteeriperusteisuuden sekä oppimisen ja osaamisen arvioinnin erottamisen vuoksi.
- Arviointi oli jatkuvampaa, koko opintojen ajan kestävä ja motivoivampaa.
- Arviointi kohdistuu laajempiin kokonaisuuksiin eikä yksittäisiin tehtäviin, suorituksiin tai erillisiin näyttöpäiviin.
- Työelämän edustajien vastuun ja merkityksen lisääntyminen on olennaista arvioinnissa.
- Vuorovaikutus opettajien ja työelämän edustajien välillä on lisääntynyt.

Työelämän edustajien ryhmistä 68 (f = 121) esitti käsityksensä siitä, miten osaamisen arviointia pitäisi kehittää, jotta se olisi työelämälähtöisempää ja edistäisi osaamisperusteisuutta. Työelämän edustajat nostivat esiin **tarpeen kehittää arviointitapoja, -menetelmiä ja -kriteerejä** (26 %), **opiskelijan arvioinnin ja näyttöjen toteuttamisen työelämälähtöisyyttä** (17 %) sekä **arvioinnin resursointia** (12 %), mikä liittyi erityisesti yhteistyön varmistamiseen työpaikojen ja oppilaitosten välillä. Yksityiskohdissa tuotiin esille seuraavia asioita.

- Arviointimenetelmiä tulisi kehittää monipuolisemmiksi ja erilaisia vaihtoehtoja sisältäviksi.
- Työelämän tulisi osallistua osaamisen kriteereiden määrittelyyn, jolloin kriteerit vastaisivat paremmin työelämän muuttuviin tarpeisiin.
- Arviointikriteereitä tulisi tarkistaa ja konkretisoida yhteistyössä työelämän kanssa.
- Arviointiasteikko tulisi muuttaa kolmiportaisesta viisiportaiseksi, jolloin se tukisi sekä työelämän arvioijia että osaamisperusteisuutta.
- Osaamista tulisi arvioida laajempina kokonaisuuksina ja opiskelijoita tulisi arvioida todellisissa työelämän tilanteissa aiempaa useammin.
- Arviointi tulisi toteuttaa tiiviissä yhteistyössä työelämän kanssa ja opettajien tulisi osallistua arviointiin työpaikoilla.
- Näytöt tulisi toteuttaa ensisijaisesti työpaikoilla, joskaan yhden työpaikan työtehtävien suorittaminen ei aina riitä kokonaisuuden edellyttämän osaamisen osoittamiseen.
- Opettajien panos on merkittävä näytöissä.
- Koulutettujen työpaikkaohjaajien riittävyys tulee varmistaa.

## Täydentävät näkökohdat liittyen opiskelijan arviointiin

Opiskelijoiden ryhmistä 38 (f = 64) ja työelämän edustajien ryhmistä 34 (f = 56) esittivät täydentäviä näkökohtia liittyen osaamisen arviointiin.

### Opiskelijat

Opiskelijat toivat esille erityisesti sen, **etteivät arviointikäytännöt ole aina yhdenmukaisia** (20 %) ja että eri koulutusmuotojen (oppilaitosmuotoinen ammatillinen peruskoulutus, näyttötutkinnot ja niihin valmistava koulutus, oppisopimus) ja tutkintojen välillä on eroja, kuten oppilaitoksen sisäisissä toimintatavoissa. Myös **arvioinnin laadussa** (14 %), kuten jatkuvan arvioinnin toteutumisessa ja palautteen antamisessa koettiin olevan kehitettävää. Toisaalta **arviointiin oltiin myös tyytyväisiä** (13 %), jolloin opiskelijat olivat saaneet riittävästi palautetta, arviointi oli motivoinut, se oli tehty perustellusti ja arvosanat oli annettu ajallaan.

### Työelämän edustajat

Työelämän edustajat ottivat kantaa **opiskelijan osaamisen arvioinnin laatuun ja yhdenmukaisuuteen** (29 %). Työelämän edustajien mukaan arvioinnin tulisi olla perustellumpaa (kriteeriperusteista) ja arviointikäytäntöjen yhdenmukaisempia. Opiskelijan osaamista tulisi myös seurata ja antaa palautetta opiskelijalle. Ongelmaksi koettiin myös kolmiportaisen arviointiasenteikon toimimattomuus ja sen tasapäästävä vaikutus.

Työelämän edustajat ottivat kantaa myös **näyttöpaikan osuvuuteen ja valintaan ja näyttötehtävien toimivuuteen** (25 %) sekä **vastuunjakoon ja eri rooleihin opiskelijan arvioinnissa** (20 %). Työelämän mukaan on tärkeää valita oikea näyttöpaikka opiskelijan mukaan, joskaan kaikkia näyttöjä tai tutkintotilaisuuksia ei voi toteuttaa tai niitä ei tulisi lainkaan tuoda työpaikoille. Ehdotuksena esitettiin, että osan näytöistä voisi jakaa sekä työpaikan että oppilaitoksen välille. Näyttöjen toteuttamisessa työelämässä nähtiin olevan tutkintokohtaisia eroja, kuten siinä, miten paljon näyttöjä toteutetaan työpaikoilla eri tutkinnoissa ja aloilla. Opettajien rooli nähtiin merkittäväksi erityisesti yhdenmukaisten käytäntöjen varmistamisessa ja dokumentoinnissa. Opettaja nähtiin arvioinnin ammattilaisena, ja opettajalla on edelleen tärkeä rooli opiskelijan ohjauksessa ja arvioinnissa. Työelämän edustajat kokevat tarvitsevansa tukea arvioijan tehtävässään. Osa kokee myös, että työelämän arvioijalle tulisi antaa enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa arvosanaan.

### Osaamisperusteisuutta tukevat toimintatavat eri tutkinnoissa

Koulutuksen järjestäjien johdon ryhmistä 84 (f = 96) ja opettajien ryhmistä 74 (f = 55) esittivät käsityksensä siitä, missä tutkinnoissa toimintatavat tukevat osaamisperusteisuuden toteutumista hyvin ja missä huonosti (taulukko 10).

**Taulukko 10. Osaamisperusteisuutta tukevat toimintatavat eri tutkinnoissa koulutuksen järjestäjien johdon ja opettajien mukaan**

Koulutuksen järjestäjän johto	Opettajat
<ul style="list-style-type: none"> <li>Toimintatavoissa ei eroja tutkintojen välillä (29 %)</li> <li>Toimintatavoissa on eroja tutkintojen välillä (35 %)</li> <li>Aloja, joilla toimintatapojen mainittiin useimmin tukevan osaamisperusteisuuden toteutumista olivat sosiaali- ja terveysala, musiikkiala, matkailu-, ravitsemis- ja talousala, liiketalousala sekä koulutusmuodoista näyttötutkinnot ja niihin valmistava koulutus. Edelliseen ryhmään kuuluvat myös valmentava koulutus ja erityisopetus.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Toimintatavat tukevat osaamisperusteisuuden toteutumista kaikissa tutkinnoissa (47 %)</li> <li>Toimintatavat tukevat osaamisperusteisuuden toteutumista vain joissakin tutkinnoissa (43 %)</li> <li>Aloja, joilla toimintatapojen mainittiin useimmin tukevan osaamisperusteisuuden toteutumista olivat sosiaali- ja terveysala ja liiketalousala sekä koulutusmuodoista näyttötutkinnot ja niihin valmistava koulutus ja oppisopimuskoulutus</li> </ul>

**Osaamisperusteisuutta tukevat toimintatavat eri koulutusmuodoissa**

Koulutuksen järjestäjien johdon ryhmistä 71 (f = 82) ja opettajien ryhmistä 61 (f = 61) esittivät käsityksensä siitä, missä koulutusmuodossa toimintatavat tukevat osaamisperusteisuuden toteutumista hyvin ja missä huonosti (taulukko 11).

**Taulukko 11. Osaamisperusteisuutta tukevat toimintatavat eri koulutusmuodoissa koulutuksen järjestäjien johdon ja opettajien mukaan**

Koulutuksen järjestäjän johto	Opettajat
Toimintatavat tukevat hyvin	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Näyttötutkinnot ja niihin valmistava koulutus sekä oppisopimuskoulutus (59 %)</li> <li>Kaikki koulutusmuodot (18 %)</li> <li>Oppilaitosmuotoinen ammatillinen peruskoulutus (11 %)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Näyttötutkinnot ja niihin valmistava koulutus sekä oppisopimuskoulutus (43 %)</li> <li>Kaikissa koulutusmuodoissa (30 %) sis. yksiläiset koulutuksen järjestäjät</li> </ul>
Toimintatavat tukevat huonosti	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Oppilaitosmuotoinen ammatillinen peruskoulutus (82 %)</li> <li>Eri koulutusmuodot (9 %)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Toimintatapojen kehittäminen on kesken tai toimintavoissa on eroja (18 %)</li> </ul>

## Työelämäyhteistyön muuttuminen osaamisperusteisuuden myötä

Koulutuksen järjestäjien johdon ryhmistä 93 (f = 109) ja opettajien ryhmistä 89 (f = 110) esitti käsityksensä siitä, miten osaamisperusteisuus on muuttanut työelämäyhteistyötä (taulukko 12).

### Taulukko 12. Työelämäyhteistyön muuttuminen osaamisperusteisuuden myötä koulutuksen järjestäjien johdon ja opettajien mukaan

Koulutuksen järjestäjän johto	Opettajat
<ul style="list-style-type: none"><li>• Työelämäyhteistyö on tiivistynyt (48 %)</li><li>• Työssäoppimis- ja arviointiyhteistyö on tiivistynyt (28 %)</li><li>• Ei muutoksia yhteistyöhön (12 %)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Työelämäyhteistyö on lisääntynyt tai tiivistynyt esimerkiksi käynnit, tiedottaminen, uudet kumppanuudet (25 %)</li><li>• Työssäoppiminen on lisääntynyt tai työssäoppimisen kesto on pidentynyt (17 %)</li><li>• Yhteistyö toimii jo nykyisellään hyvin (15 %)</li></ul>

## Keskeiset toimintatapoihin tehdyt muutokset

Koulutuksen järjestäjien johdon ryhmistä 92 (f = 181) ja opettajien ryhmistä 92 (f = 158) otti kantaa siihen, missä toimintavoissa he ovat tehneet eniten muutoksia (taulukko 13).

### Taulukko 13. Keskeiset toimintatapoihin osaamisperusteisuuden myötä tehdyt muutokset koulutuksen järjestäjien johdon ja opettajien mukaan

Koulutuksen järjestäjän johto	Opettajat
<ul style="list-style-type: none"><li>• Henkilökohtaistamisen kehittämisessä (20 %)</li><li>• Arvioinnissa (15 %)</li><li>• Työelämäyhteistyön lisäämisessä ja kehittämisessä (12 %)</li><li>• Opetuksen ja ohjauksen kehittämisessä (12 %).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Henkilökohtaistamisessa (20 %)</li><li>• Arvioinnissa (17 %)</li><li>• Opetuksen ja ohjauksen kehittämisessä (15 %)</li><li>• Oppimisympäristöjen, -välineiden ja -menetelmien kehittämisessä (13 %), joka liittyy erityisesti verkko-opetuksen ja projektioppimisen lisäämiseen</li></ul>

## Toimintatapojen ja rakenteiden kehittäminen osaamisperusteisuutta tukeviksi

Koulutuksen järjestäjien johdon ryhmistä 86 (f = 135) ja opettajien ryhmistä 87 (f = 124) esittivät käsityksensä siitä, miten toimintatapoja ja rakenteita tulisi kehittää, jotta ne tukisivat paremmin osaamisperusteisuuden toteutumista (taulukko 14).

### Taulukko 14. Miten toimintatapoja ja rakenteita tulisi kehittää osaamisperusteisuuden toteutumista tukeviksi koulutuksen järjestäjän johdon ja opettajien mukaan

Koulutuksen järjestäjän johto	Opettajat
<ul style="list-style-type: none"><li>• Työelämäyhteistyön ja työssäoppimisen kehittäminen (20 %), joka sisältää muun muassa verkostojen sekä työpaikkaohjauksen ja arvioinnin kehittämisen ja työelämän osallistumisen lisäämisen oppimisympäristöjen kehittämiseen</li><li>• Opettajuuden kehittäminen (19 %) sisältäen yhteisopettajuuden lisäämisen, osaamisen kehittämisen yleisesti sekä opettajien työehtosopimuksiin liittyvät asiat</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Resurssien ja rakenteiden kehittäminen (27 %)</li><li>• Opettajuuden ja opettajien osaamisen kehittäminen (12 %) sisältäen opettajien työelämäjaksot ja yhteis- ja tiimiopettajuuden</li><li>• Opettajien virka- ja työehtosopimukset, työelämäyhteistyö ja oppimisympäristöjen kehittäminen (9 %)</li></ul>

## Täydentävät näkökohdat liittyen toimintatapoihin ja rakenteisiin

Koulutuksen järjestäjien johdon ryhmistä 18 (f = 19), opettajien ryhmistä 20 (f = 30) ja työelämän edustajista 42 (f = 49) esittivät täydentäviä näkökohtia liittyen toimintatapoihin ja rakenteisiin.

### Koulutuksen järjestäjien johto

Johto otti eniten kantaa **osaamisperusteisuuden myönteisiin vaikutuksiin** (53 %) ja **kehittämistä vaativiin asioihin** (26 %). Myönteisissä vastauksissa johto toi esille muun muassa sen, että osaamisperusteisuus antaa todellisen mahdollisuuden yhdenmukaistaa koulutuksen järjestäjän rakenteita ja johtamisjärjestelmää sekä kehittää henkilöstön toimenkuvia kokonaisvaltaisesti. Toimiva työelämäyhteistyö, työelämälähtöiset oppimisympäristöt sekä yksilölliset näytöt nähtiin myös osaamisperusteisuutta edistävinä asioina.

Kehittämistä vaativina asioina johto toi esille muutosprosessin keskeneräisyyden kuten sen, että jaksojärjestelmä ei vielä tue osaamisperusteisuuden toteutumista, uusia pedagogisia menetelmiä ja digitaalisuuden mahdollisuuksia tulisi hyödyntää enemmän, oppimisympäristöjä tulisi kehittää sekä sen, että integrointia ja työelämän osallistumista arviointiin ja kehittämiseen tulisi lisätä.

## Opettajat

Opettajat ottivat eniten kantaa **henkilökohtaistamiseen** (17 %), **ammattillisiin ohjaajiin** (13 %) **ja toiminnan tasalaatuisuuteen** (13 %). Opettajien mukaan HOPS-käytäntöjä on arvioitu ja kehitetty ja HOPS:eja päivitetään, joskin henkilökohtaisia keskusteluja voitaisiin käydä enemmän. Huolen aiheina nousivat esille ammatillisten ohjaajien puute yleisesti sekä se, ettei ammatillisia ohjaajia ole kaikilla aloilla tai kaikissa koulutusmuodoissa. Toiminnan tasalaatuisuudessa ja toimipisteiden välisessä yhteistyössä on myös kehitettävää.

## Työelämän edustajat

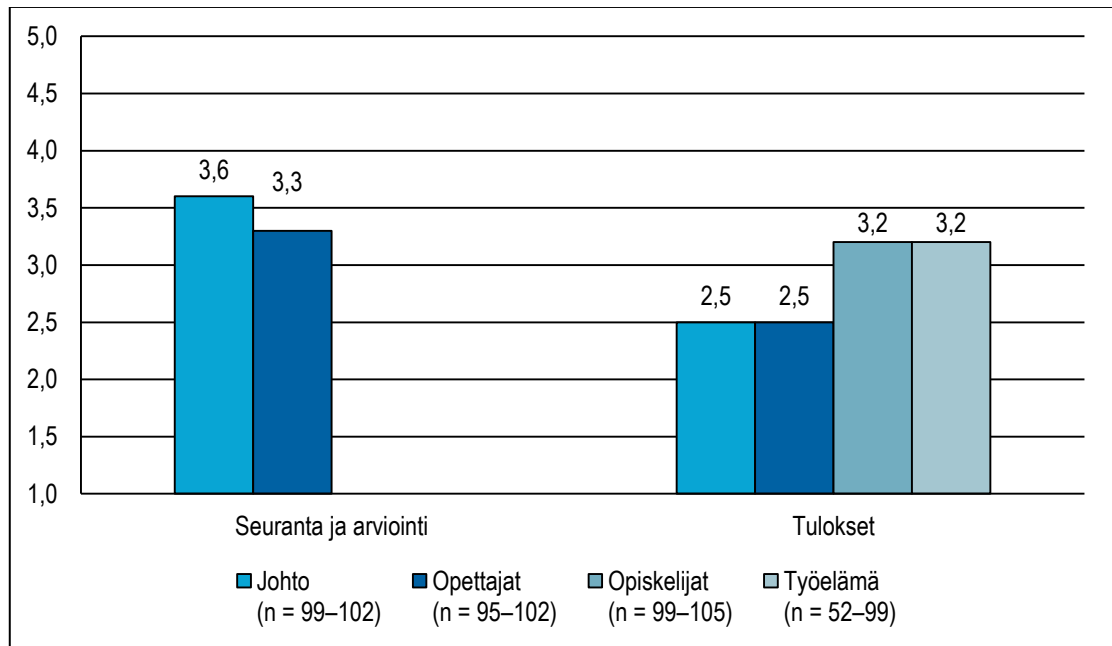
Työelämän edustajat ottivat eniten kantaa **koulutuksen järjestäjän** (27 %) ja **opettajien toimintaan** (20 %) sekä **resursseihin** (18 %). Työelämän edustajat toivat esille alakohtaiset erot työssäoppimisen käytännöissä ja sen, että tietopuolisen koulutuksen ja työssäoppimisen tulisi olla tasapainossa toisiinsa nähden. Työelämä korosti myös sitä, että opiskelijan tulisi saada teoreettiset valmiudet ennen työssäoppimisjaksoa.

Opettajien työpaikkakäyntejä ja työelämäjaksoja koettiin myös olevan liian vähän. Yleisenä toiveena oli, että opettajat ottaisivat aktiivisemmin yhteyttä työelämän suuntaan ja osallistuisivat opiskelijoiden ohjaamiseen työpaikoilla. Työelämän edustajien mukaan työpaikoilla ei ole riittävästi aikaa eikä resursseja opiskelijoiden ohjaamiseen. Yhteisten tutkinnon osien opetus koettiin myös haasteelliseksi ja hankalaksi työpaikoilla, joskin osa koki sen myös järkeväksi.

### 3.4.1.5 Seuranta ja arviointi

Tällä arviointialueella tarkastellaan sitä, miten koulutuksen järjestäjät seuraa ja arvioi osaamisperusteisuuden toteutumista ja sen vaikutuksia.

Koulutuksen järjestäjien johto pitää osaamisperusteisuuden seuranta ja arviointi parempana kuin opettajat ja työelämä ja opiskelijat osaamisperusteisuuden tuloksia parempina kuin johto ja opettajat (kuvio 22).



**Kuvio 22. Seuranta, arviointi ja tulokset eri ryhmien arvioimana** (arviointiasteikko: 1 = toteutuu erittäin huonosti, 2 = toteutuu huonosti, 3 = toteutuu kohtalaisesti, 4 = toteutuu hyvin, 5 = toteutuu erittäin hyvin)

#### Osaamisperusteisuuden seurannassa käytetyt menetelmät ja mittarit

Koulutuksen järjestäjien johdon ryhmistä 96 (f = 165) otti kantaa siihen, mitkä ovat keskeiset indikaattorit ja palautemenettelyt, joilla osaamisperusteisuuden toteutumista seurataan ja varmistetaan. Johdon mukaan keskeiset osaamisperusteisuuden seurannassa käytetyt menetelmät ovat **palautte** (48 %), **mittarit** (21 %), **itsearviointi**, **sisäinen auditointi** ja **johdon katselmus** (9 %) sekä **henkilökohtaistamisen seuranta ja ohjauskeskustelut** (9 %).

#### Tutkinto- ja koulutusmuotokohtaiset erot tuloksissa

Koulutuksen järjestäjien johdon ryhmistä 64 (f = 50), opettajien ryhmistä 59 (f = 64) esittivät käsityksensä siitä, millaisia eroja osaamisperusteisuuden tuloksissa on eri tutkintojen tai koulutusmuotojen välillä (taulukko 15).

**Taulukko 15. Tutkinto- ja koulutusmuotokohtaiset erot osaamisperusteisuuden tuloksissa koulutuksen järjestäjän johdon ja opettajien mukaan**

Koulutuksen järjestäjän johto	Opettajat
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tulokset ovat yleisesti parantuneet (20 %)</li> <li>Tuloksissa ei ole muutoksia eikä eroja tutkintojen tai koulutusmuotojen välillä (22 %)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tulokset ovat hyviä tai ne ovat parantuneet (22 %)</li> <li>Tuloksissa ei ole muutoksia eikä eroja tutkintojen tai koulutusmuotojen välillä (21 %)</li> <li>Tuloksissa on eroja eri tutkintojen ja koulutusmuotojen välillä (10 %)</li> </ul>



## Täydentävät näkökohdat liittyen seurantaan, arviointiin ja tuloksiin

Koulutuksen järjestäjien johdon ryhmistä 41 (f = 46), opettajien ryhmistä 50 (f = 52), opiskelija-ryhmistä 53 (f = 46) ja työelämän edustajien ryhmistä 45 (f = 53) esitti täydentäviä näkökohtia liittyen seurantaan, arviointiin ja tuloksiin.

### Koulutuksen järjestäjien johto

Johto otti eniten kantaa **tulosten myönteiseen kehitykseen tai onnistumisiin** (26 %) ja toisaalta siihen, että **tuloksissa on edelleen kehitettävää** (35 %). Johto toi esille muun muassa sen, että osaamisperusteisuuden myötä tavoitteet on määritelty selkeämmin, ja että seurannan tukena käytetään esimerkiksi tuloskorttia. Lisäksi järjestäjät ovat panostaneet henkilökohtais-  
tamiseen, henkilöstön perehdyttämiseen ja yksilöllisiin näyttöihin. Tulosten kehittämistä koskevana huolena tuotiin esille ammatillisen koulutuksen vetovoiman parantamisen. Melko suuri osa järjestäjistä (37 %) koki myös, ettei tuloksiin voi vielä ottaa kantaa tai että osaamisperusteisuuden vaikutuksia oli liian aikaista arvioida.

### Opettajat

Opettajat toivat myönteisenä asiana esille sen, että **osaamisperusteisuuden toteutumista seurataan** esimerkiksi tulossopimuksen avulla (27 %). Vain **pieni osuus** vastaajista ilmoitti, että **tulokset olivat parantuneet** (8 %). Myönteisinä tuloksina opettajat mainitsivat muun muassa tutkinnon osien suorittamisen ilman lähiopetusta, suoritettujen tutkinnon osien määrän lisääntymisen sekä läpäisyn, työllistymisen ja opiskelijatytytyväisyyden parantumisen. Myös opettajista melko suuri osuus ei osannut sanoa ovatko tulokset parantuneet osaamisperusteisuuden myötä (33 %).

### Opiskelijat

Opiskelijat toivat esille osaamisperusteisuuden myönteisinä vaikutuksina muun muassa **innostavat opinnot, yksilöllisyyden toteutumisen ja työllistymisen** (20 %). **Osaamisperusteisuuden vaikutuksia on kuitenkin vaikea arvioida** (57 %), sillä muutoksesta on vasta vähän aikaa, eikä opiskelijoilla ole vertailukohtaa tulosten tarkastelemiseen. Toisaalta opiskelijat näkivät, ettei tilanteessa **ole tapahtunut muutosta** (17 %) ja että tulokset ovat olleet hyviä jo ennen osaamisperusteisuuteen siirtymistä. Opiskelijat mainitsivat vain vähän **kielteisiä vaikutuksia** ja ne liittyivät pääosin liialliseen opiskelijan vastuun lisääntymiseen ja resurssien vähentämiseen.

### Työelämän edustajat

Työelämän edustajat ottivat eniten kantaa **osaamisperusteisuutta** (19 %), **osaamisperusteisuuden tuloksia** (15 %) ja **arviointia** (13 %) koskeviin asioihin. Työelämän mukaan osaamisperusteisuuteen siirtyminen on koettu hyväksi, sillä se on uusi tulokulma opetukseen ja ohjaukseen, mahdollistaa nopean etenemisen ja on lähempänä ammattiosaamisen ydintä. Puutteeksi nähdään se, ettei työelämä ole saanut riittävästi tietoa osaamisperusteisuudesta ja se, että koulutusalojen ja koulutusmuotojen käytännöissä on eroja.

Osaamisperusteisuuden tulosten osalta työelämä toi esille muun muassa alakohtaiset erot ja työllistymisen haasteellisuuden mutta myös sen, että koulutus on laadukkaampaa kuin ennen. Arviointiin liittyen pidettiin hyvänä sitä, että osaaminen osoitetaan työelämän toimintakokonaisuuksina, joskaan kaikkia näyttöjä ei voida järjestää työpaikoilla esimerkiksi turvallisuusriskeistä johtuen.

## Työelämän edustajien näkemykset osaamisperusteisuuden vaikutuksista

### Myönteiset vaikutukset

Työelämän edustajien ryhmistä 57 (f = 78) esitti käsityksensä siitä, mitä muita myönteisiä vaikutuksia osaamisperusteisuuteen siirtymisellä on ollut. Työelämän edustajien mukaan osaamisperusteisuuden myönteiset vaikutukset liittyvät keskeisesti **opiskelijalähtöisyyden** (24 %), **työelämlähtöisyyden** (17 %) ja **joustavuuden lisääntymiseen** (15 %).

Myönteiset vaikutukset näkyvät muun muassa opiskelijan motivaation ja työkokemuksen parantumisena sekä siinä, että koulutuksen sisällöt vastaavat paremmin työelämän ja yritysten tarpeita, työpaikkoja hyödynnetään enemmän oppimisympäristöinä ja työelämä saa hyviä työntekijöitä. Myös yksilölliset opintopolut mainittiin yhdeksi keskeisimmistä myönteisistä vaikutuksista.

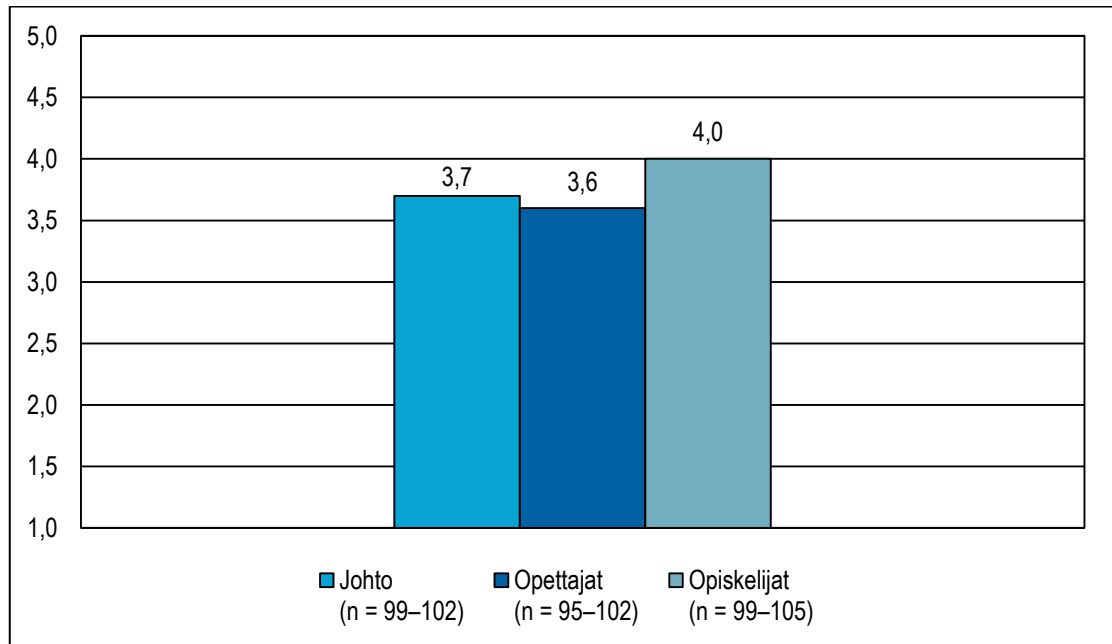
### Kielteiset vaikutukset

Työelämän edustajien ryhmistä 47 (f = 55) esitti käsityksensä siitä, mitä kielteisiä vaikutuksia osaamisperusteisuuteen siirtymisellä on ollut. Työelämän esille nostamat kielteiset vaikutukset liittyvät **työelämän vastuun kasvamiseen** (29 %) ja **opiskelijoista johtuviin syihin** (24 %).

Työelämän mukaan ongelmana on erityisesti resurssien puute koskien opiskelijoiden ohjausta ja arviointia, mutta myös työssäoppimispaikkojen puute sekä työntekijöiden asenteet ja pelko siitä, vievätkö opiskelijat heidän työnsä. Työelämän kuormittuminen mainittiin myös kielteisenä vaikutuksena. Opiskelijoihin liittyvinä asioina työelämän edustajat nostivat esille puutteet opiskelijan vastuun ottamisessa ja itsenäisyydessä sekä epärealistisuuden omasta osaamisesta. Haasteena on myös puute perustaidoista, jotka opiskelijoilla tulisi olla jo ennen työssäoppimiskaksia.

### 3.4.1.6 Osaamisperusteisuuden toimeenpano kokonaisuutena

Itsearvioinnin päätteeksi koulutuksen järjestäjien johdon, opettajien ja opiskelijoiden ryhmiä pyydettiin arvioimaan sitä, miten osaamisperusteisuus on heidän mielestään toteutunut kokonaisuutena koulutuksen järjestäjän toiminnassa. Parhaimmaksi osaamisperusteisuuden toteutumisen arvioivat opiskelijat ja heikoimmaksi opettajat (kuvio 23).



**Kuvio 23. Osaamisperusteisuuden toteutuminen kokonaisuutena koulutuksen järjestäjän toiminnassa eri ryhmien arvioimana**  
(arviointiasteikko: 1 = toteutuu erittäin huonosti, 2 = toteutuu huonosti, 3 = toteutuu kohtalaisesti, 4 = toteutuu hyvin, 5 = toteutuu erittäin hyvin)

### 3.4.1.7 Osaamisperusteisuuden toimeenpanoa edistäneet ja estäneet asiat

#### Edistäneet asiat

Koulutuksen järjestäjien johdon ryhmistä 101 (f = 203), opettajien ryhmistä 95 (f = 173), opiskelijaryhmistä 79 (f = 133) ja työelämän edustajien ryhmistä 84 (f = 133) esittivät käsityksensä siitä, mitkä asiat ovat eniten edistäneet osaamisperusteisuudelle asetettujen tavoitteiden toteutumista (taulukko 16).

**Taulukko 16. Osaamisperusteisuuden toimeenpanoa edistäneet asiat koulutuksen järjestäjien johdon, opettajien, opiskelijoiden ja työelämän edustajien mukaan**

	Edistäneet tekijät
Koulutuksen järjestäjän johto	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rakenteelliset muutokset sekä resursseihin ja toimintakulttuuriin liittyvät asiat (19 %), kuten vastuiden uudelleen määrittely, ammatillisten ohjaajien käyttö, toimintakulttuurin kehittäminen ja hanketoiminta</li><li>• Työelämäyhteistyön ja -lähtöisyyden lisääntyminen (14 %)</li></ul>
Opettajat	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hyvä suunnittelu, valmistelu ja edellytysten luominen, kuten resurssien ja verkostojen varmistaminen (15 %)</li><li>• Työelämäyhteistyö ja työelämlähtöisyys (12 %)</li><li>• Johdon ja henkilöstön sitoutuminen, osallistuminen ja yhteinen keskustelu (12 %)</li></ul>
Opiskelijat	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ammattitaitoinen henkilöstö, ohjaus ja tiedonsaanti (35 %)</li><li>• Osaamisen hankkimisen paikat ja tavat (21 %), kuten työelämlähtöisyys, oppiminen aidoissa työtehtävissä, hyvät oppimisympäristöt, osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen</li><li>• Yksilöllisyys ja joustavuus opinnoissa (17 %)</li><li>• Opiskelijoiden osallisuus ja oma toiminta (17 %), kuten opiskelijoiden ottaminen mukaan kehittämiseen ja opiskelijoiden oma aktiivisuus ja motivaatio</li><li>• Yhteisöllisyys ja ilmapiiri (10 %)</li></ul>
Työelämän edustajat	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hyvä yhteistyö koulutuksen järjestäjän kanssa (30 %)</li><li>• Työelämlähtöisyyden lisääntyminen (20 %), joka sisältää toimivan tiedon kulun ja tiedotuksen työelämän ja koulutuksen järjestäjän välillä esimerkiksi muutostilanteissa, työelämän odotusten ja tarpeiden kuulemisen sekä edelliseen pohjautuvan koulutustarjonnan</li></ul>

## Estäneet asiat

Koulutuksen järjestäjien johdon ryhmistä 93 (f = 154), opettajien ryhmistä 89 (f = 130), opiskelijaryhmistä 73 (f = 101) ja työelämän edustajien ryhmistä 77 (f = 108) esittivät käsityksensä siitä, mitkä asiat ovat eniten estäneet osaamisperusteisuudelle asetettujen tavoitteiden toteutumista (taulukko 17).

**Taulukko 17. Osaamisperusteisuuden toimeenpanoa estäneet asiat koulutuksen järjestäjien johdon, opettajien, opiskelijoiden ja työelämän edustajien mukaan**

	Estäneet tekijät
Koulutuksen järjestäjän johto	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rakenteet ja resurssit (35 %), kuten ammatillisen koulutuksen rahoitusleikkaukset ja tähän liittyvät henkilöstövähennykset sekä tiukka aikataulu</li><li>• Ammatillisen koulutuksen reformi ja tutkintouudistus (18 %), johon liittyy epävarmuus tulevaisuudesta, päätösten ja muutosta koskevan materiaalin viivästyminen, sääntelyn monimutkaisuus, tiukka aikataulu ja tiedon saamisen ongelmallisuus.</li></ul>
Opettajat	<ul style="list-style-type: none"><li>• Resurssipula (40 %), kuten ajan ja henkilöstön puute</li><li>• Osaamisperusteisuuden johtaminen (12 %) ja siihen liittyvän muutosprosessin aikataulun tiukkuus</li></ul>
Opiskelijat	<ul style="list-style-type: none"><li>• Riittämätön tiedonsaanti ja epäselvyydet (25 %)</li><li>• Yksilöllisyys ja joustavuus opinnoissa eivät toteudu (21 %), esim. haasteita yksilöllisessä ja joustavassa opintojen toteuttamisessa, ohjauksen riittävydessä, valinnaisuudessa sekä opintojen aloittamisessa ja valmistumisessa</li><li>• Resurssit (18 %), näkyy esim. henkilöstön ajanpuutteena, opetuksen vähentymisenä ja ohjauksen riittämättömyytenä</li><li>• Osaamisen hankkimisen tavat (16 %), esim. lähiopetuksen vähäinen määrä, opetuksen taso, lukujärjestysten väljyys sekä työssäoppimispaikkojen laatu ja määrä</li></ul>
Työelämän edustajat	<ul style="list-style-type: none"><li>• Resurssit (42 %), kuten taloudelliset voimavarat, tiukat tulostavoitteet, kiire ja työssäoppimispaikkojen saatavuus, huoli opettajaresurssien vähenemisestä ja ammatillisen koulutuksen säästöt</li><li>• Koulutuksen järjestäjään liittyvät asiat (25 %), kuten se, ettei muutosprosessia koskevaa tietoa saatu riittävästi, toiminta on kankeaa ja toimintatavoissa on vaihtelua sekä se, että asenteissa ja ajattelutavoissa on kehitettävää</li></ul>

### 3.4.1.8 Osaamisperusteisuuden toimeenpano tulevaisuudessa

Koulutuksen järjestäjien johdon ryhmistä 94 (f = 191) ja opettajien ryhmistä 85 (f = 152) otti kantaa siihen, millä toimenpiteillä he aikovat parantaa osaamisperusteisuuden toimeenpanoa tulevaisuudessa (taulukko 18).

**Taulukko 18. Toimenpiteet osaamisperusteisuuden toimeenpanon parantamiseksi tulevaisuudessa koulutuksen järjestäjien johdon ja opettajien mukaan**

Koulutuksen järjestäjän johto	Opettajat
<ul style="list-style-type: none"><li>• Opettajien ja työpaikkaohjaajien osaamisen kehittäminen (28 %)</li><li>• Toiminnan kehittäminen ja yhtenäistäminen (19 %)</li><li>• Työelämäyhteistyön lisääminen ja kehittäminen (12 %)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Osaamisen ja opettajien keskinäisen yhteistyön kehittäminen (20 %)</li><li>• Toiminnan kehittäminen (18 %)</li><li>• Työelämäyhteistyön kehittäminen (10 %)</li></ul>

### 3.4.2 Pelkkä aikuiskoulutus

Tässä luvussa kuvataan niiden koulutuksen järjestäjien tulokset, jotka järjestävät **tutkintotavoitteista ammatillista koulutusta pelkkänä aikuiskoulutuksena** (n = 39). Nämä järjestäjät tekivät itsearvioinnin yhteisessä ryhmässä, johon oli koottu edustajat johdon, opettajien ja työelämän edustajista.

#### 3.4.2.1 Osaamisperusteisuuden johtaminen

Tällä arviointialueella arvioitiin sitä, miten hyvin ammatillisen peruskoulutuksen tutkinnon uudistukselle (1.8.2015 voimaan) ja osaamisperusteisuuden toimeenpanolle asetetut kansalliset tavoitteet tunnettiin organisaatiossa uudistuksen alkaessa ja miten nämä uudistukset ovat vaikuttaneet aikuiskoulutuksen järjestäjän toimintaan.

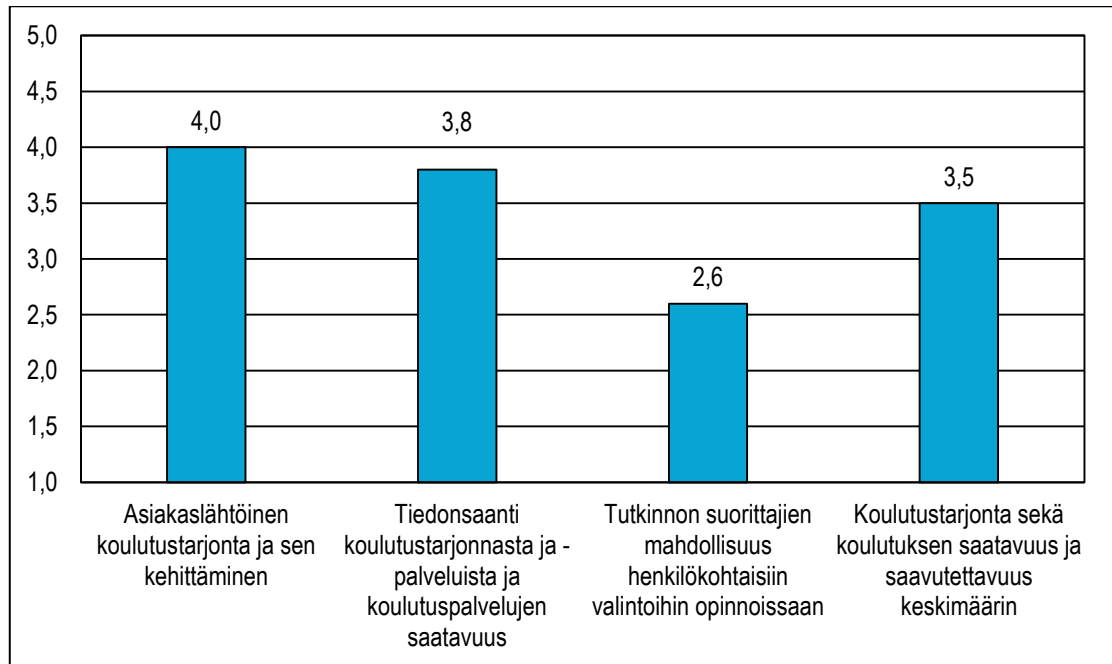
Osaamisperusteisuuden johtamista pidettiin kokonaisuutena kohtalaisena (ka 3,0).

#### **Täydentävät näkökohdat liittyen osaamisperusteisuuden johtamiseen**

Aikuiskoulutuksen järjestäjien edustajien ryhmistä 20 (f = 20) esitti täydentäviä näkökohtia liittyen osaamisperusteisuuden johtamiseen. Aikuiskoulutuksen järjestäjät olivat yksimielisiä siitä, että **osaamisperusteisuus on vakiintunut osaksi toimintaa** ja ammatillisen peruskoulutuksen **tutkintouudistuksella ei ole ollut merkittäviä vaikutuksia** koulutuksen järjestäjän toimintaan (80 %). Lisäksi tuotiin esille, että **henkilöstön osaamista on päivitetty** (10 %), ja **opintojen yhdisteleminen** eri tutkinnoista on mahdollista (5 %).

### 3.4.2.2 Koulutustarjonta sekä koulutuksen saatavuus ja saavutettavuus

Tällä arviointialueella arvioitiin muun muassa sitä, perustuvatko koulutuksen järjestäjän koulutustarjonta ja -palvelut asiakkaiden tarpeisiin, kehitetäänkö niitä yhdessä ja onko koulutuspalveluiden piiriin helppo hakeutua. Parhaimpana osa-alueena pidettiin asiakaslähtöistä koulutustarjontaa ja sen kehittämistä ja heikoimpana tutkinnon suorittajien mahdollisuutta henkilökohtaisiin valintoihin opinnoissaan (kuvio 24).



**Kuvio 24. Koulutustarjonta sekä koulutuksen saatavuus ja saavutettavuus aikuiskoulutuksessa, n = 35–39 (arviointiasteikko: 1 = toteutuu erittäin huonosti, 2 = toteutuu huonosti, 3 = toteutuu kohtalaisesti, 4 = toteutuu hyvin, 5 = toteutuu erittäin hyvin)**

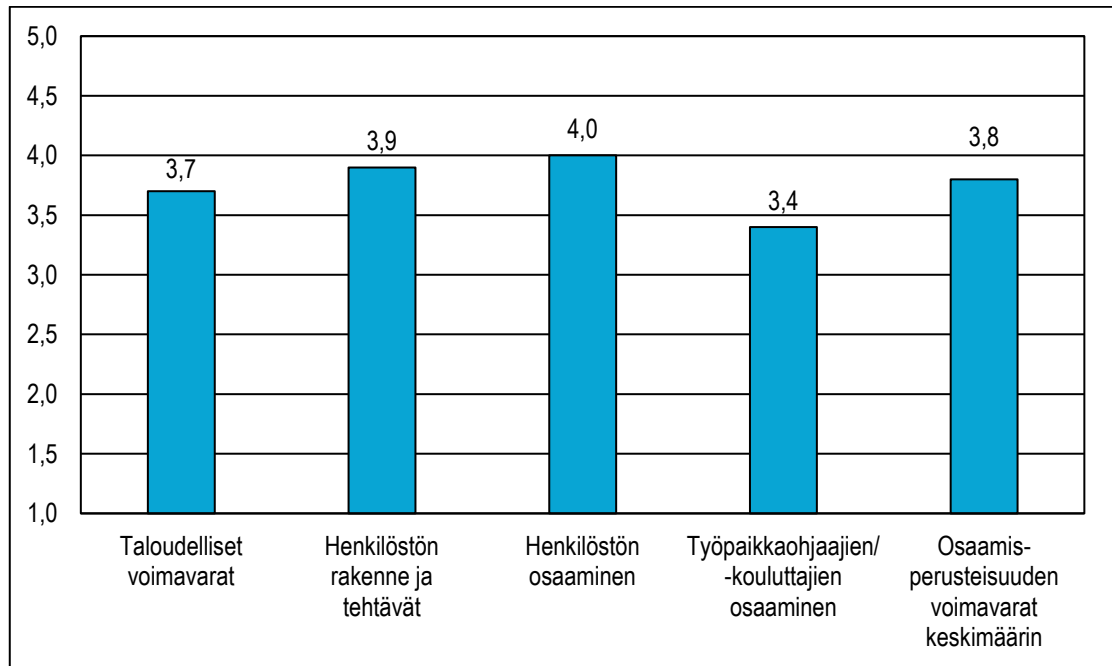
#### Täydentävät näkökohdat liittyen koulutustarjontaan sekä koulutuksen saatavuuteen ja saavutettavuuteen

Aikuiskoulutuksen järjestäjien edustajien ryhmistä 20 (f = 45) esitti täydentäviä näkökohtia liittyen koulutustarjontaan sekä koulutuksen saatavuuteen ja saavutettavuuteen. Koulutuksen järjestäjien ryhmät toivat esille, että **opiskelija voi liittää osaksi tutkintoaan opintoja muiden koulutuksen järjestäjien tarjonnasta ja muista koulutuspalveluista (27 %), henkilökohtaistaminen toimii (20 %) ja toiminta on joustavaa (18 %).**



### 3.4.2.3 Osaamisperusteisuuden voimavarat

Tällä arviointialueella arvioitiin sitä, tukevatko koulutuksen järjestäjän voimavarat osaamisperusteisuuden toteutumista. Parhaimpana osa-alueena pidettiin henkilöstön osaamista ja heikoina työpaikkaohjaajien ja -kouluttajien osaamista (kuvio 25).



**Kuvio 25. Osaamisperusteisuuden voimavarat aikuiskoulutuksessa, n = 35–39 (arviointiasteikko: 1 = toteutuu erittäin huonosti, 2 = toteutuu huonosti, 3 = toteutuu kohtalaisesti, 4 = toteutuu hyvin, 5 = toteutuu erittäin hyvin)**

#### Muutokset henkilöstörakenteeseen

Aikuiskoulutuksen järjestäjien edustajien ryhmistä 32 (f = 40) otti kantaa siihen, millaisia muutoksia he ovat tehneet osaamisperusteisuuden myötä henkilöstörakenteeseen. Koulutuksen järjestäjien edustajien mukaan **osaamisperusteisuuteen siirtymisellä ei ole ollut vaikutuksia toimintaan** (40 %). Yli viidesosa oli kuitenkin sitä mieltä (23 %), että **henkilöstön osaamisen kehittämiseen on panostettu** (esim. pedagoginen osaaminen, ohjaus- ja henkilökohtais-tamisosaaaminen, näyttötutkintomestarikoulutus) ja **osaamista hyödynnetään laajemmin**. Lähes vastaava osuus (18 %) ilmoitti tehneensä **toiminnan uudelleen organisoinnin tai painopisteen muutoksen** (esim. hallinnosta ohjaukseen ja koulutukseen).

#### Muutokset opetus- ja muun henkilöstön työnjakoon ja tehtäviin

Aikuiskoulutuksen järjestäjien edustajien ryhmistä 30 (f = 34) otti kantaa siihen, millaisia muutoksia he ovat tehneet osaamisperusteisuuden myötä opetus- ja muun henkilöstön työnjakoon

ja tehtäviin. Keskeisiä muutoksia olivat koulutuksen järjestäjien mukaan **tehtäväkuvien laajentaminen ja muuttaminen** (26 %) ja **opiskelija- ja työelämälähtöisyyden lisääminen** (12 %).

### **Opetushenkilöstön keskinäisen yhteistyön muuttuminen**

Aikuiskoulutuksen järjestäjien edustajien ryhmistä 26 (f = 29) esitti käsityksensä siitä, miten opetushenkilöstön keskinäinen yhteistyö on muuttunut osaamisperusteisuuden myötä. Keskeisimmät opetushenkilöstön keskinäiseen yhteistyöhön liittyvät muutokset koskivat **yhteistyön yleistä lisääntymistä ja laajentumista** (41 %) ja **osaamisen ja hyvien käytäntöjen jakamista** (14 %). Yhteistyöhön liittyvinä asioina tuotiin esille muun muassa uusien koulutustuotteiden kehittäminen yhdistelemällä eri toimialojen tutkinnon osia osaamiskokonaisuuksiksi sekä työtehtävien jakaminen useammalle henkilölle.

### **Osaamisvaatimusten ja työn muuttuminen**

Aikuiskoulutuksen järjestäjien edustajien ryhmistä 30 (f = 39) esitti käsityksensä siitä, miten opetushenkilöstön, ammatillisten ohjaajien ja työpaikkaohjaajien ja -kouluttajien osaamisvaatimukset ja työ ovat muuttuneet osaamisperusteisuuden myötä. Keskeiset osaamisvaatimuksia ja työtä koskevat muutokset liittyvät koulutuksen järjestäjien mukaan **ohjausosaamisen** (31 %) ja **henkilökohtaistamisosaamisen korostumiseen** (26 %).

### **Keskeiset osaamisen kehittämiskohteet**

Aikuiskoulutuksen järjestäjien edustajien ryhmistä 33 (f = 56) esitti käsityksensä siitä, missä ovat suurimmat opetushenkilöstön, ammatillisten ohjaajien ja työpaikkaohjaajien ja -kouluttajien osaamisen kehittämiskohteet. Suurimpia osaamisen kehittämiskohteina ovat koulutuksen järjestäjien mukaan **ohjaus- ja arviointiosaamisen kehittäminen** (29 %), **henkilökohtaistamisosaamisen kehittäminen** (13 %) sekä **digiosaamisen ja uuden tekniikan hyödyntämisen opetuksessa** (13 %). Yksityiskohdissa korostettiin erityisesti maahanmuuttajataustaisten ja erityisopiskelijoiden opintojen suunnitteluun, ohjaukseen ja arviointiin liittyviä haasteita sekä työpaikkaohjaajien osaamisen kehittämistä.

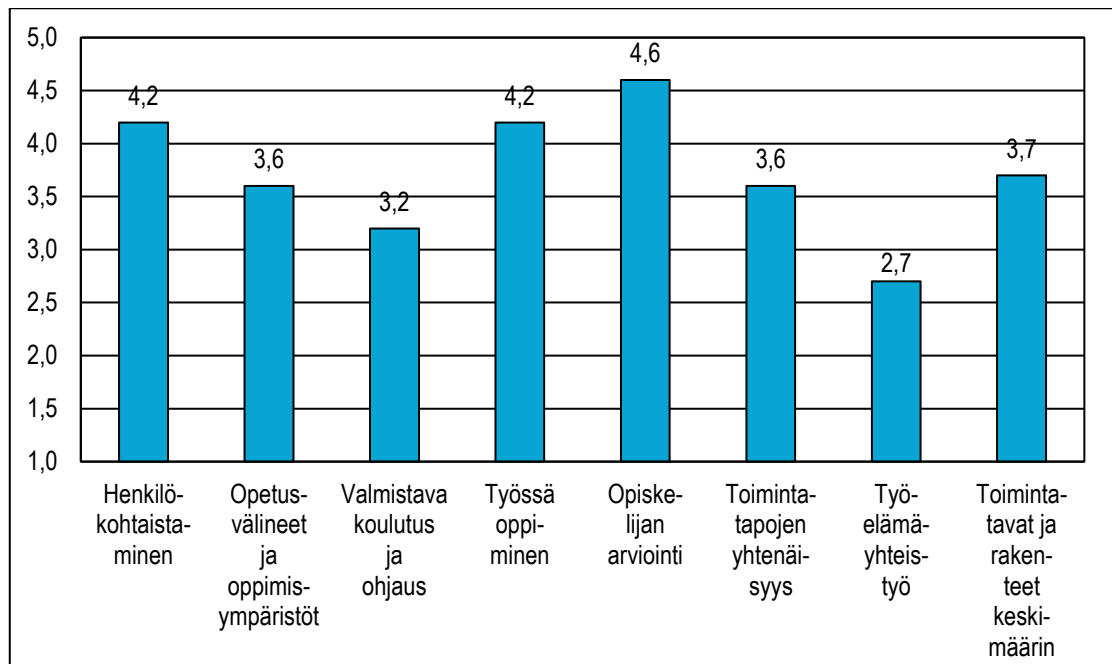
### **Täydentävät näkökohdat liittyen osaamisperusteisuuden voimavaroihin**

Aikuiskoulutuksen järjestäjien edustajien ryhmistä 15 (f = 17) esitti täydentäviä näkökohtia liittyen osaamisperusteisuuden voimavaroihin. Koulutuksen järjestäjät ottivat valtaosaltaan kantaa **henkilöstön ja työpaikkaohjaajien ja -kouluttajien osaamisen kehittämiseen** (53 %). Yksityiskohdissa ryhmät esittivät erilaisia keinoja, joilla varmistetaan työpaikkaohjaajien ja kouluttajien riittävä osaaminen, kuten työpaikkaohjaajakoulutus, opetushenkilöstön näyttötutkintomestarikoulutus, pedagoginen koulutus ja se, että kouluttajina toimivat henkilöt ovat oman alansa asiantuntijoita. Työpaikkaohjaajien osaamisessa nähtiin olevan haasteita erityisesti ohjaukseen ja arviointiin liittyen.

### 3.4.2.4 Toimintatavat ja rakenteet

Tällä arviointialueella arvioitiin sitä, täyttävätkö toimintatavat osaamisperusteisuuden vaatimukset ja mahdollistavat osaamisperusteisuuden toteutumisen käytännössä, ja onko koulutuksen järjestäjä varmistanut, että osaamisperusteisuus toteutuu samalla tavalla eri aloilla ja tutkinnoissa.

Parhaimpana osa-alueena pidettiin opiskelijan arviointia ja heikoimpana työelämäyhteistyötä (kuvio 26).



**Kuvio 26. Toimintatavat ja rakenteet aikuiskoulutuksessa, n = 35–39<sup>32</sup>**  
(arviointiasteikko: 1 = toteutuu erittäin huonosti, 2 = toteutuu huonosti, 3 = toteutuu kohtalaisesti, 4 = toteutuu hyvin, 5 = toteutuu erittäin hyvin)

#### Työssä oppimisen laadun varmistaminen

Aikuiskoulutuksen järjestäjien edustajien ryhmistä 34 (f = 91) otti kantaa siihen, millä menetelmillä he varmistavat työssä oppimisen / työpaikoilla tapahtuvan koulutuksen laatua. Järjestäjien mukaan keskeisimmät työssä oppimisen laadun varmistuksessa käytetyt menetelmät olivat **ohjaus, työpaikkakäynnit ja keskustelut** (26 %), **palautteen kerääminen** (15 %), **suunnittelu, tavoitteiden asettaminen, sopimukset, seuranta ja arviointi** (15 %). Yksityiskohdissa korostettiin erityisesti työpaikkojen ja työpaikkaohjaajien osaamisen kehittämistä sekä kouluttajien substanssiosaamisen varmistamista.

<sup>32</sup> Työelämäyhteistyötä koskevalla osa-alueella arvioitiin muista poiketen sitä, miten osaamisperusteisuus on muuttanut koulutuksen järjestäjän työelämäyhteistyötä, asteikko 0 = ei lainkaan, 1 = erittäin vähän, 2 = vähän, 3 = jossain määrin, 4 = paljon, 5 = erittäin paljon

## Opiskelijan arviointi

Aikuiskoulutuksen järjestäjien edustajien ryhmistä 29 (f = 44) esitti käsityksensä siitä, miten osaamisperusteisuus on muuttanut opiskelija-arvioinnin käytäntöjä ja mihin opiskelija-arvioinnin käytäntöihin osaamisperusteisuus on vaikuttanut erityisesti aikuiskoulutuksessa.

Järjestäjien mukaan keskeiset opiskelijan arvioinnissa tapahtuneet muutokset koskevat **arviointikäytäntöjen muuttumista** (30 %), kuten sitä, että arviointi on entistä laadullisempaa, numeerista arviointia on vähemmän ja sanallista enemmän. Palaute on myös jatkuvampaa ja itsearviointi korostuu aiempaa enemmän. Edellisen lisäksi tuotiin esille, että **yksilöllisyys ja henkilökohtaistaminen ja joustavuus ovat nyt olennaisia piirteitä arvioinnissa** (30 %), jolloin painotetaan hyväksi lukemista ja yksilöllistä palautetta. **Arvioinnin kohteen nähtiin myös muuttuneen** (14 %). Arviointi kohdistuu entistä laajempiin kokonaisuuksiin ja yksittäisten tehtävien ja työsuoritusten arviointia on aiempaa vähemmän. Oppimisen ja osaamisen arviointi erotetaan toisistaan.

Esille tuotiin myös, **ettei osaamisperusteisuus ole juurikaan muuttanut** opiskelijan arviointia aikuiskoulutuksessa (27 %), sillä näyttötutkinnot (ammatti- ja erikoisammattitutkinnot) ovat aina olleet osaamisperusteisia ja niissä on ollut muun muassa henkilökohtaistamista ja osaamisen tunnustamista jo aiemminkin.

## Osaamisperusteisuutta tukevat toimintatavat eri aloilla ja tutkinnoissa

Aikuiskoulutuksen järjestäjien edustajien ryhmistä 29 (f = 24) esitti käsityksensä siitä, millä **aloilla** toimintatavat tukevat osaamisperusteisuuden toteutumista hyvin ja millä huonosti, ja missä toimintatavoissa erot näkyvät ja mistä ne johtuvat. Aikuiskoulutuksen järjestäjien mukaan **alojen välillä ei yleensä ole nähtävissä eroja** (50 %). Esille kuitenkin tuotiin eroja, jotka liittyvät **alojen toimintaa ohjaaviin normeihin ja ohjeisiin** (25 %) sekä **alojen toimintakulttuureihin ja erityispiirteisiin** (25 %).

Aikuiskoulutuksen järjestäjien edustajien ryhmistä 22 (f = 19) esitti käsityksensä siitä, missä **tutkinnoissa** toimintatavat tukevat osaamisperusteisuuden toteutumista hyvin ja missä huonosti. Vastaajien mukaan **tutkintojen välillä on eroja** (58 %), jotka ilmenevät muun muassa osaamisen hankkimiseen liittyvässä yksilöllisessä etenemisessä ja työpaikkojen arviointiosaamisessa. Toisaalta esille tuotiin myös, ettei **tutkintojen välillä ole eroja** (42 %) osaamisperusteisuuden toteutumisessa.

## Osaamisperusteisuuden vaikutus työelämäyhteistyöhön

Aikuiskoulutuksen järjestäjien edustajien ryhmistä 32 (f = 42) esitti käsityksensä siitä, miten osaamisperusteisuus on muuttanut työelämäyhteistyötä. Järjestäjien edustajien mukaan toiminta on perustunut osaamisperusteisuuteen ja työelämäyhteistyöhön jo pitkään, **eikä viimeisin tutkinnonuudistus ole tuonut yhteistyöhön merkittäviä muutoksia** (33 %). Osan järjestäjistä mukaan **tutkintouudistus on kuitenkin tiivistänyt ja lisännyt yhteistyötä työelämän kanssa** (17 %). Myös **työpaikalla tapahtuva oppiminen ja arviointi ovat muuttuneet** (19 %) niin, että oppimista on siirretty työpaikoille, työpaikkaohjaajien koulutukseen on panostettu ja työelämän edustajien rooli oppimisen ohjaajina ja osaamisen arvioijina on vahvistunut.

### **Keskeiset toimintatapoihin tehdyt muutokset**

Aikuiskoulutuksen järjestäjien edustajien ryhmistä 32 (f = 55) otti kantaa siihen, missä toimintavoissa he ovat tehneet eniten muutoksia osaamisperusteisuuden myötä. Järjestäjät ovat tehneet eniten muutoksia opintojen **henkilökohtaistamiseen** (22 %). Järjestäjät ovat panostaneet mm. osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen, tutkinnon suorittajien ohjaamiseen suoraan tutkintotilaisuuksiin ilman valmistavaa koulutusta sekä eri tutkintojen ja tutkinnon osien yhdistämiseen asiakkaalle toimivaksi kokonaisuudeksi.

Myös **oppimisympäristöihin ja opetukseen** (20 %) on tehty muutoksia. Erityisesti digitaalisia oppimisympäristöjä, sähköisiä välineitä ja verkko-oppimista on otettu käyttöön. Lisäksi järjestäjät ovat panostaneet **opiskelijoiden ohjaukseen** (16 %), minkä ohella on tehty muutoksia **opiskelijan arviointiin** (13 %). Kuudennes järjestäjistä toi esille, **ettei toimintatapoihin ole tehty muutoksia** (15 %).

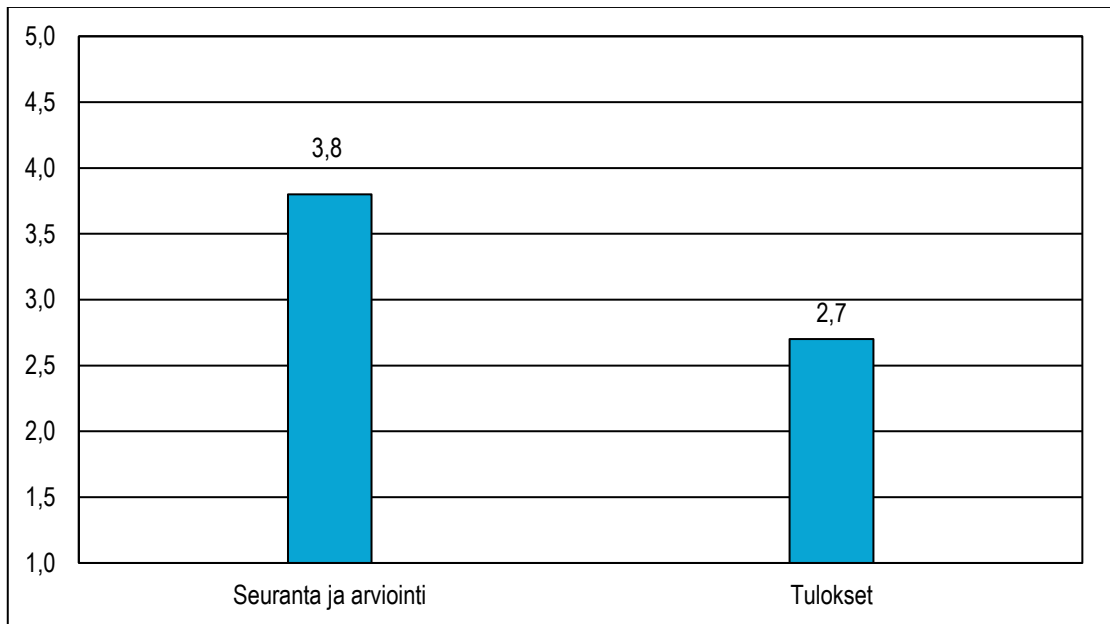
### **Täydentävät näkökohdat liittyen toimintatapoihin ja rakenteisiin**

Aikuiskoulutuksen järjestäjien edustajien ryhmistä 12 (f = 12) esitti täydentäviä näkökohtia liittyen toimintatapoihin ja rakenteisiin. Vastausten vähäisen määrän vuoksi tätä ei raportoida.

#### **3.4.2.5 Seuranta, arviointi ja tulokset**

Tällä arviointialueella arvioitiin sitä, arvioidaanko osaamisperusteisuuden toteutumista ja tuloksia säännöllisesti ja kehitetäänkö osaamisperusteisuuden toteutumista saatuun tietoon perustuen. Lisäksi arvioitiin, ovatko asiakastyytyväisyys, toiminnan tehokkuus ja vaikuttavuus parantuneet osaamisperusteisuuden myötä.

Seuranta ja arviointia pidettiin parempana kuin osaamisperusteisuuden tuloksia (kuvio 27).



**Kuvio 28. Seuranta, arviointi ja tulokset aikuiskoulutuksessa, n = 35–39**  
 (arviointiasteikko: 1 = toteutuu erittäin huonosti, 2 = toteutuu huonosti, 3 = toteutuu kohtalaisesti, 4 = toteutuu hyvin, 5 = toteutuu erittäin hyvin)

#### Seurannassa käytetyt indikaattorit ja palautemenettelyt

Aikuiskoulutuksen järjestäjien edustajien ryhmistä 36 (f = 62) otti kantaa siihen, mitkä ovat keskeiset indikaattorit ja palautemenettelyt, joiden avulla he seuraavat ja varmistavat osaamisperusteisuuden toteutumista ja kehittymistä.

Keskeisin osaamisperusteisuuden seurannassa käytetty menetelmä on **palaute** (47 %). Palautetta kerätään opiskelijoilta, työelämän edustajilta sekä henkilöstöltä sekä järjestäjien omilla lomakkeilla että valtakunnallisilla AIPAL-kyselyillä. Muita seurannassa käytettyjä menetelmiä ovat **keskustelut, kehittämishankkeet, foorumit, vierailut työpaikoille, tiimeissä arviointi, laadunhallinta** (ISO-standardi), **itsearviointit sekä ohjausryhmätyöskentely** (32 %).

Keskeisimmät seurannan kohteet (indikaattorit) liittyvät seuraaviin asioihin:

- tutkintojen ja keskeyttämisten määrä
- tutkinnon suorittajien valmistumisprosentti
- opintopolkujen kesto
- työelämän tehtävissä vrt. valmistavassa koulutuksessa suoritettut tutkinnon osat
- osaamisen tunnustaminen
- suoraan tutkintoon ohjattavien määrä
- lähiopetuksen toteutuminen
- näyttöjen arviointit ja osaamisarviointikriteerien saavuttaminen
- työllistyminen valmistuessa
- ulkoisten auditointien tulokset
- opiskelijoiden ja työelämän tyytyväisyys sekä
- koulutuksen laatu.

## Osaamisperusteisuuden myötä saavutetut tulokset eri aloilla ja eri tutkinnoissa

Aikuiskoulutuksen järjestäjien edustajien ryhmistä 21 (f = 20) esitti käsityksensä siitä, millaisia eroja osaamisperusteisuuden myötä saavutetuissa tuloksissa on eri alojen ja tutkintojen välillä.

Aikuiskoulutuksen järjestäjien mukaan **eri alojen ja tutkintojen välillä on jonkin verran eroa** (35 %) osaamisperusteisuuden myötä saavutetuissa tuloksissa. Hyviä tulosten saavuttamista edesauttavat muun muassa selkeät tutkinnon perusteet, mahdollisuus yksittäisten tutkinnon osien suorittamiseen (esim. liiketalous, autoala) sekä kouluttajien vahva työelämäosaaminen ja -verkostot (esim. autoala, isännöinti, sosiaali- ja terveysala).

Osaamisperusteisuuden toteutumista ovat puolestaan haastaneet viranomais määräykset ja sertifikaatit (esim. sähköala, turva-ala, sosiaali- ja terveysala), työssäoppimispaikkojen huono saatavuus (esim. kulttuuriala, luonnonvara- ja ympäristöala) ja heikot mahdollisuudet järjestää tutkintotilaisuuksia työpaikoilla (esim. talotekniikka). Usean järjestäjän mukaan **eroja ei kuitenkaan ole havaittavissa** (30 %). Kolmanneksen mukaan eroja ei voi arvioida, koska järjestäjällä on vain yksi ala tai tutkinto (35 %).

## Täydentävät näkökohdat liittyen seurantaan, arviointiin ja tuloksiin

Aikuiskoulutuksen järjestäjien edustajien ryhmistä 23 (f = 19) esitti täydentäviä näkökohtia liittyen seurantaan, arviointiin ja tuloksiin. Järjestäjien mukaan **ammattillisen peruskoulutuksen tutkintouudistus ja osaamisperusteisuus eivät ole juuri tuoneet muutoksia** heidän toimintaansa (89 %). Osaamisperusteisuus ja työelämälähtöisyys ovat olleet kiinteä osa järjestäjän toimintaa jo ennen uudistusta, sillä ne ovat olleet aikuiskoulutuksen ja näyttötutkintojärjestelmän lähtökohtia sen alusta lähtien. Järjestäjien mukaan esimerkiksi henkilökohtaistamisen toimintatavat ovat vakiintuneet pysyviksi käytännöiksi ja tutkintotilaisuudet on pyritty alusta asti tekemään yksilöllisiksi. Ammattitutkinnoissa yksilölliset mahdollisuudet ovat olleet lähtökohtaisesti suuret.

### 3.4.2.6 Osaamisperusteisuuden toimeenpanoa edistävät ja estävät tekijät

#### Edistäneet tekijät

Aikuiskoulutuksen järjestäjien edustajien ryhmistä 33 (f = 64) esitti käsityksensä siitä, mitkä tekijät ovat edistäneet osaamisperusteisuuteen liittyvien tavoitteiden toteutumista. Keskeisin osaamisperusteisuuden tavoitteiden toteutumista edistänyt tekijä on aikuiskoulutuksen järjestäjien mukaan **työelämälähtöisyys ja työelämäyhteistyö** (31 %). Järjestäjät korostavat hyvien työelämäsuhteiden ja tiiviin yhteistyön merkitystä ja joustavaa vastaamista työelämän tarpeisiin.

Tavoitteita ovat tukeneet myös osaamisperusteisuutta tukevat **toimintatavat ja niiden kehittäminen sekä resursointi** (20 %), jonka avulla voimavaroja kohdennetaan tarpeen mukaan esimerkiksi henkilökohtaistamiseen ja ohjaukseen. Toiminnan **asiakaslähtöisyys ja pitkä kokemus osaamisperusteisuudesta** (16 %) ovat myös tekijöitä, jotka ovat edistäneet osaamisperusteisuuden toimeenpanoa.

## Estäneet tekijät

Aikuiskoulutuksen järjestäjien edustajien ryhmistä 30 (f = 40) esitti käsityksensä siitä, mitkä tekijät ovat estäneet osaamisperusteisuuden liittyvien tavoitteiden toteutumista. Osaamisperusteisuuden toteutumista ovat aikuiskoulutuksen järjestäjien mukaan estäneet eniten **resurssit ja rahoitus** (38 %), kuten henkilöresurssien puute, valtakunnalliset ja alueelliset säästötoimet sekä tämänhetkinen rahoitusmalli. Myös **rakenteet** (20 %) aiheuttavat esteitä esimerkiksi liiallisen säätelyn, tutkintotoimikuntien erilaisten käytäntöjen ja työvoimakoulutuksen reunaehtojen muodossa.

**Ammatillisen koulutuksen reformi** (13 %) aiheuttaa myös järjestäjille epäselvyyttä ja epävarmuutta, ja osaamisperusteisuuden toimeenpanoa ovat hidastaneet vähäinen tiedonsaanti, lainsäädännön vaikea ennakoitavuus sekä asioiden keskeneräisyys. Lisäksi tuotiin esiin **työelämään liittyviä tekijöitä** (10 %), kuten työelämän osaaminen, vastaanottokyky ja kiinnostus sekä toisaalta työelämän riittämätön kuuleminen uudistuksissa.

### 3.4.2.7 Osaamisperusteisuuden toimeenpanon parantaminen tulevaisuudessa

Aikuiskoulutuksen järjestäjien edustajien ryhmistä 26 (f = 46) otti kantaa siihen, miten he aikovat parantaa osaamisperusteisuuden toimeenpanoa tulevaisuudessa. Aikuiskoulutuksen järjestäjät aikovat tulevaisuudessa parantaa osaamisperusteisuuden toimeenpanoa etenkin **prosessejaan ja käytäntöjään kehittämällä** (30 %). Järjestäjät pyrkivät yhtenäistämään prosesseja, kehittämään toimintaansa laatujärjestelmän mukaisesti, pysymään ajan tasalla ammatillisen koulutuksen muutoksissa ja tiedottamaan niistä organisaatiossaan.

Tärkeiksi tavoitteiksi nimettiin myös **yhteistyön lisääminen** (22 %) muiden koulutuksen järjestäjien, työelämän, TE-toimistojen ja muiden toimijoiden kanssa sekä **osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen sekä henkilökohtaistamisen lisääminen** (22 %). Järjestäjät aikovat **kehittää henkilöstön ja työpaikkaohjaajien osaamista** (15 %) koulutusten avulla. Lisäksi osaamisperusteisuuden toimeenpanoa pyritään kehittämään **lisäämällä ja parantamalla opiskelijoiden ohjausta** (11 %).

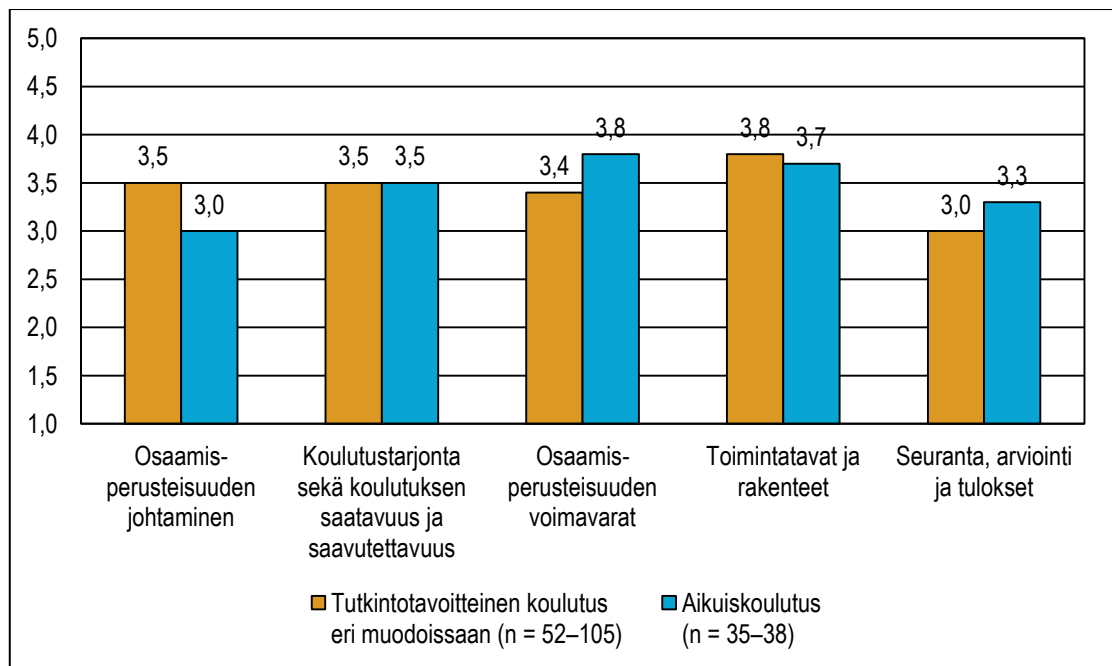


### 3.4.3 Järjestäjryhmien välinen vertailu

Tässä luvussa vertaillaan toisiinsa tutkintotavoitteista ammatillista koulutusta eri muodoissaan<sup>33</sup> järjestävien ja tätä koulusta pelkkänä aikuiskoulutuksena<sup>34</sup> järjestävien koulutuksen järjestäjien (kohdat 3.4.1 ja 3.4.2) osaamisperusteisuuden tilaa keskenään keskiarvioihin perustuen. Vertailuun ei sisälly laadullista aineistoa.

Pelkkää aikuiskoulutusta järjestävien paras osa-alue on voimavarat ja tutkintotavoitteista koulutusta eri muodoissaan järjestävien toimintatavat ja rakenteet. Osaamisperusteisuuden johtaminen on pelkkää aikuiskoulutusta järjestävillä heikoin osa-alue ja seuranta- ja arviointi koulutusta eri muodoissaan järjestävillä.

Pelkkää aikuiskoulutusta järjestävien koulutuksen järjestäjien osaamisperusteisuuden taso on osaamisperusteisuuden johtamista ja toimintatapoja ja rakenteita lukuun ottamatta samalla tasolla tai hieman parempi kuin niillä järjestäjillä, jotka järjestävät tutkintotavoitteista koulutusta eri muodoissaan (kuvio 29).



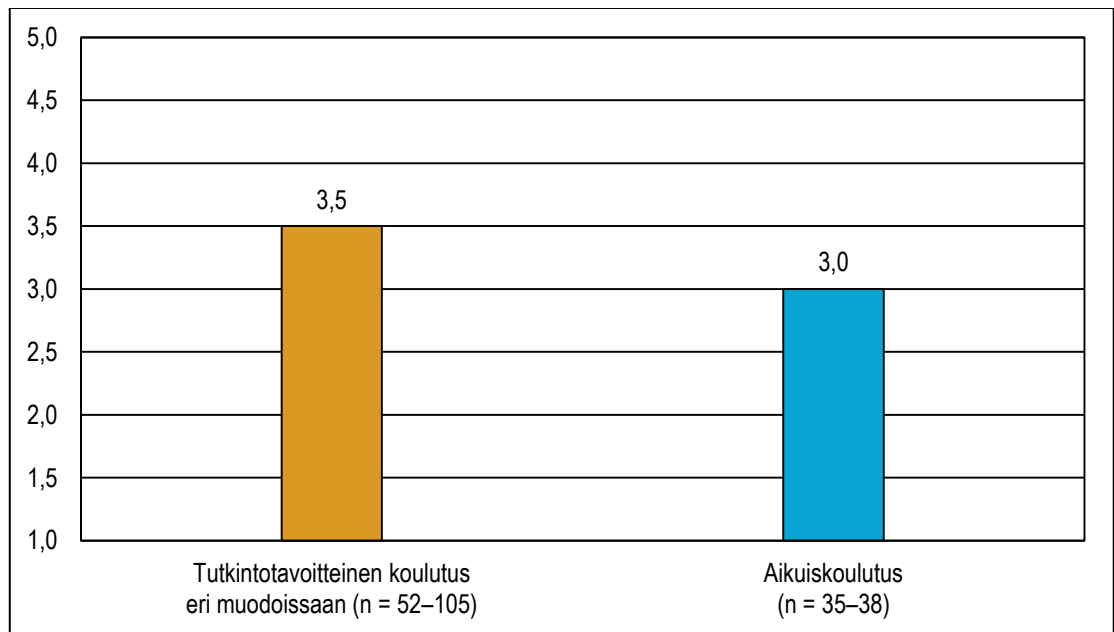
**Kuvio 29. Osaamisperusteisuuden tila eri arviointialueilla järjestäjryhmittäin (arviointiasteikko: 1 = toteutuu erittäin huonosti, 2 = toteutuu huonosti, 3 = toteutuu kohtalaisesti, 4 = toteutuu hyvin, 5 = toteutuu erittäin hyvin)**

<sup>33</sup> Oppilaitosmuotoinen ammatillinen peruskoulutus, näyttötutkinnot ja niihin valmistava koulutus, oppisopimuskoulutus

<sup>34</sup> Näyttötutkinnot ja niihin valmistava koulutus, oppisopimuskoulutus

### 3.4.3.1 Osaamisperusteisuuden johtaminen

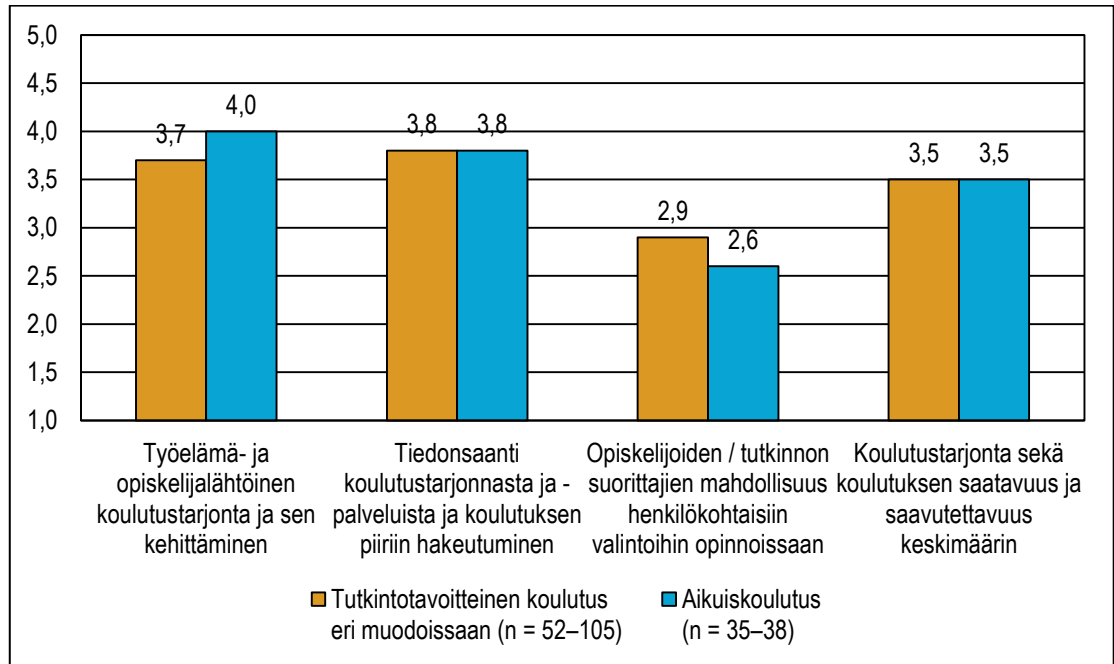
Osaamisperusteisuuden johtaminen on parempi tutkintotavoitteista koulutusta eri muodoissaan järjestävillä kuin pelkkää aikuiskoulutusta järjestäjillä (kuvio 30).



**Kuvio 30. Osaamisperusteisuuden johtaminen järjestäjryhmittäin**  
(arviointiasteikko: 1 = toteutuu erittäin huonosti, 2 = toteutuu huonosti, 3 = toteutuu kohtalaisesti, 4 = toteutuu hyvin, 5 = toteutuu erittäin hyvin)

### 3.4.3.2 Koulutustarjonta sekä koulutuksen saatavuus ja saavutettavuus

Koulutustarjonta sekä koulutuksen saatavuus ja saavutettavuus on samalla tasolla molemmissa järjestäjärhmissä (kuvio 31). Paras osa-alue on asiakaslähtöinen koulutustarjonta ja sen kehittäminen pelkkää aikuiskoulutusta järjestävillä ja heikoin opiskelijoiden / tutkinnon suorittajien mahdollisuus henkilökohtaisiin valintoihin opinnoissaan samassa ryhmässä.

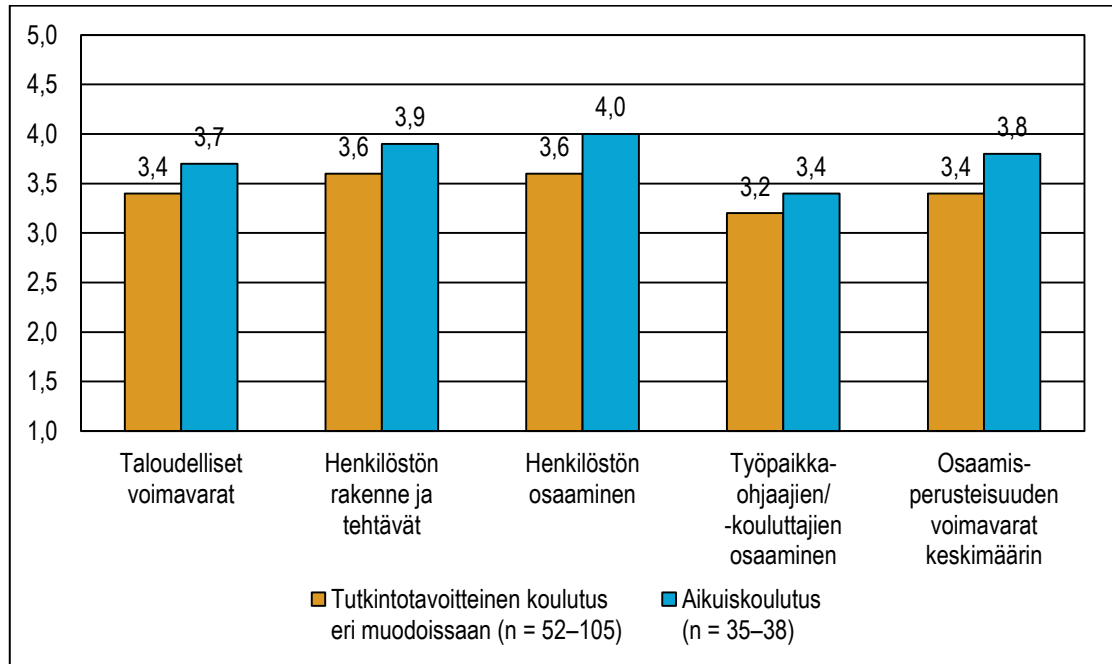


**Kuvio 31. Koulutustarjonta sekä koulutuksen saatavuus ja saavutettavuus järjestäjärhmittäin**

(arviointiasteikko: 1 = toteutuu erittäin huonosti, 2 = toteutuu huonosti, 3 = toteutuu kohtalaisesti, 4 = toteutuu hyvin, 5 = toteutuu erittäin hyvin)

### 3.4.3.3 Osaamisperusteisuuden voimavarat

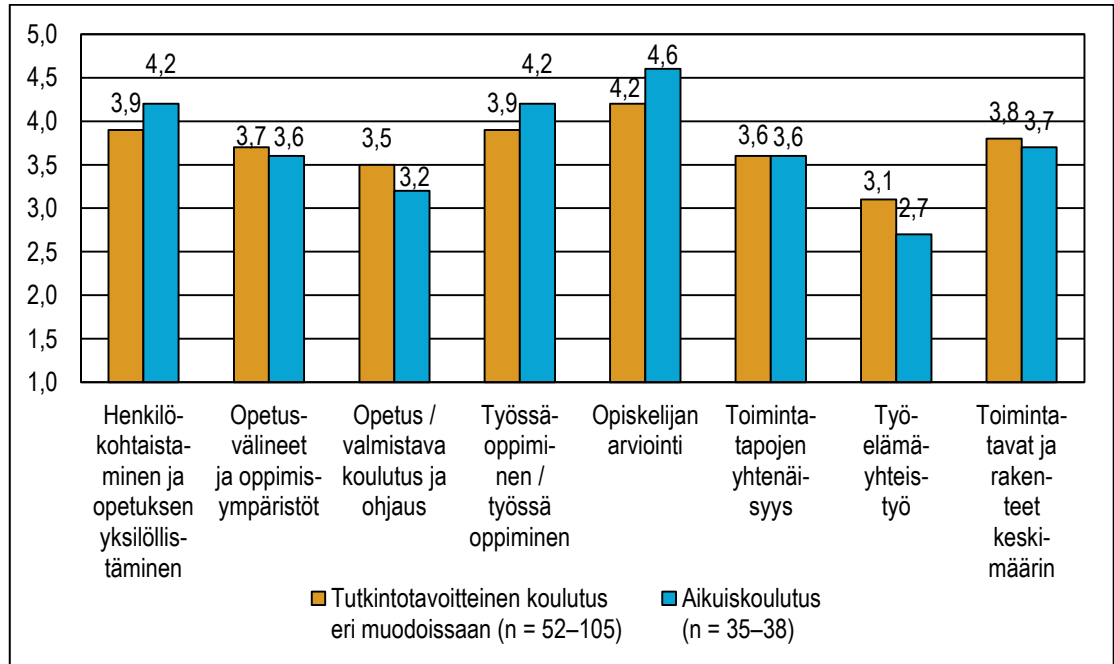
Osaamisperusteisuuden voimavarat ovat kaikilla arviointialueilla paremmat pelkkää aikuiskoulutusta järjestävillä kuin koulutusta eri muodoissaan järjestävillä (kuvio 32). Paras osa-alue on henkilöstön osaaminen pelkkää aikuiskoulutusta järjestävillä ja heikoin työpaikkaohjaajien/-kouluttajien osaaminen koulutusta eri muodoissaan järjestävillä.



**Kuvio 32. Osaamisperusteisuuden voimavarat järjestäjryhmittäin**  
(arviointiasteikko: 1 = toteutuu erittäin huonosti, 2 = toteutuu huonosti, 3 = toteutuu kohtalaisesti, 4 = toteutuu hyvin, 5 = toteutuu erittäin hyvin)

### 3.4.3.4 Toimintatavat ja rakenteet

Toimintatavat ja rakenteet ovat molemmissa järjestäjryhmissä samalla tasolla (kuvio 33). Paras osa-alue on opiskelijan arviointi ja heikoin työelämäyhteistyö pelkkää aikuiskoulutusta järjestävien ryhmässä.



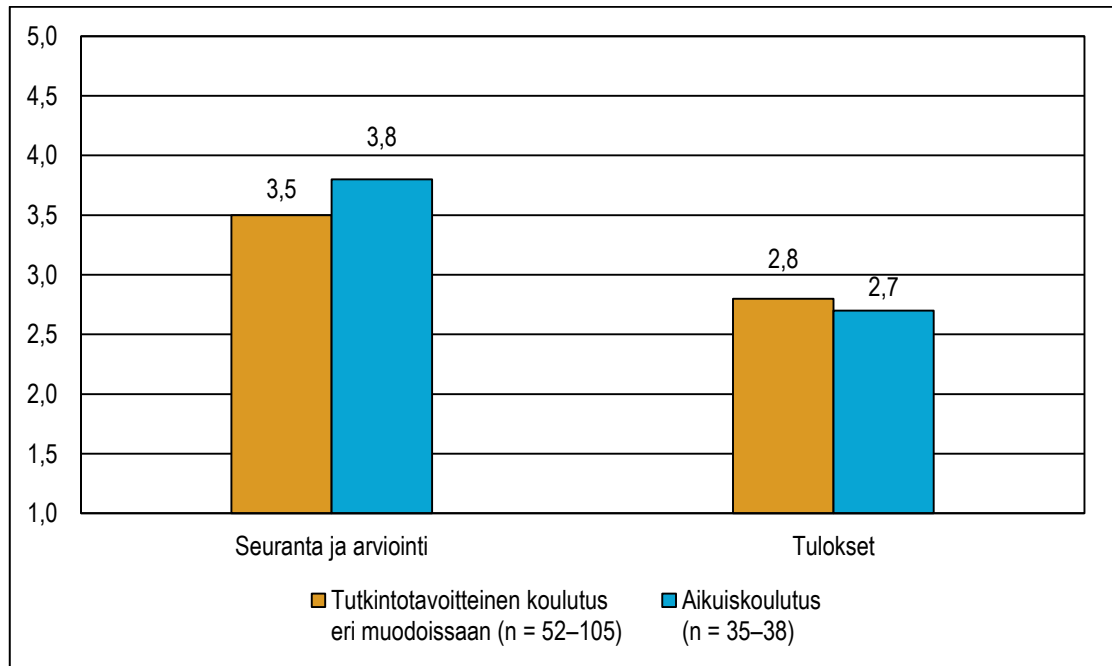
**Kuvio 33. Toimintatavat ja rakenteet järjestäjryhmittäin<sup>35</sup>**

(arviointiasteikko: 1 = toteutuu erittäin huonosti, 2 = toteutuu huonosti, 3 = toteutuu kohtalaisesti, 4 = toteutuu hyvin, 5 = toteutuu erittäin hyvin)

<sup>35</sup> Työelämäyhteistyötä koskevalla osa-alueella arvioitiin muista poiketen sitä, miten osaamisperusteisuus on muuttanut koulutuksen järjestäjän työelämäyhteistyötä, asteikko 0 = ei lainkaan, 1 = erittäin vähän, 2 = vähän, 3 = jossain määrin, 4 = paljon, 5 = erittäin paljon

### 3.4.3.5 Seuranta, arviointi ja tulokset

Seuranta ja arviointi ovat paremmat pelkkää aikuiskoulutusta järjestävillä kuin koulutusta eri muodoissaan järjestävillä (kuvio 34). Osaamisperusteisuuden tulokset ovat samalla tasolla molemmissa järjestäjäryhmissä.



**Kuvio 34. Seuranta, arviointi ja tulokset järjestäjäryhmittäin**

(arviointiasteikko: 1 = toteutuu erittäin huonosti, 2 = toteutuu huonosti, 3 = toteutuu kohtalaisesti, 4 = toteutuu hyvin, 5 = toteutuu erittäin hyvin)

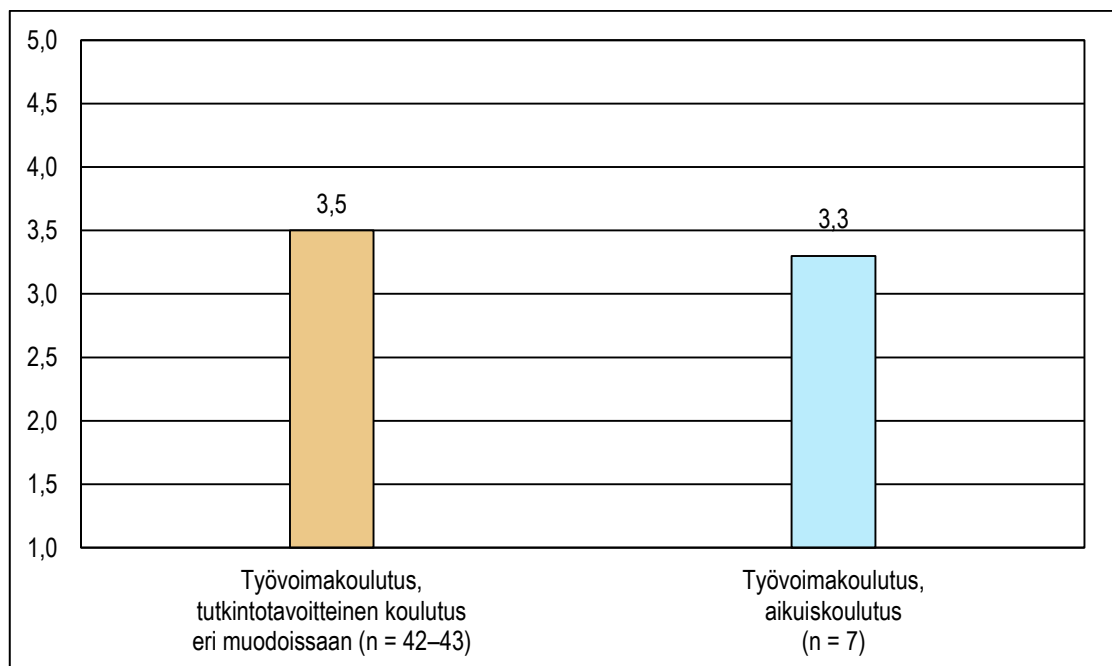
### 3.4.4 Työvoimakoulutuksen järjestäjät

Tässä luvussa vertaillaan niiden koulutuksen järjestäjien osaamisperusteisuuden tilaa, jotka järjestävät tutkintotavoitteista ammatillista koulutusta työvoimakoulutuksena yhtenä koulutuksen järjestämismuotona. Tarkastelu perustuu kohdissa 3.4.1 ja 3.4.2 esitettyyn aineistoon, josta on poimittu erikseen työvoimakoulutusta järjestävät koulutuksen järjestäjät.

Tulokset kuvataan rinnakkain niiden koulutuksen järjestäjien osalta, jotka järjestävät tätä koulutusta eri muodoissaan, ja niiden osalta, jotka järjestävät mainittua koulutusta pelkkänä aikuis-koulutuksena. Tulokset esitetään molempien ryhmien osalta keskiarvoina, jotta tuloksia voidaan vertailla keskenään. Vertailuun ei sisälly laadullista aineistoa.

#### 3.4.4.1 Osaamisperusteisuuden johtaminen

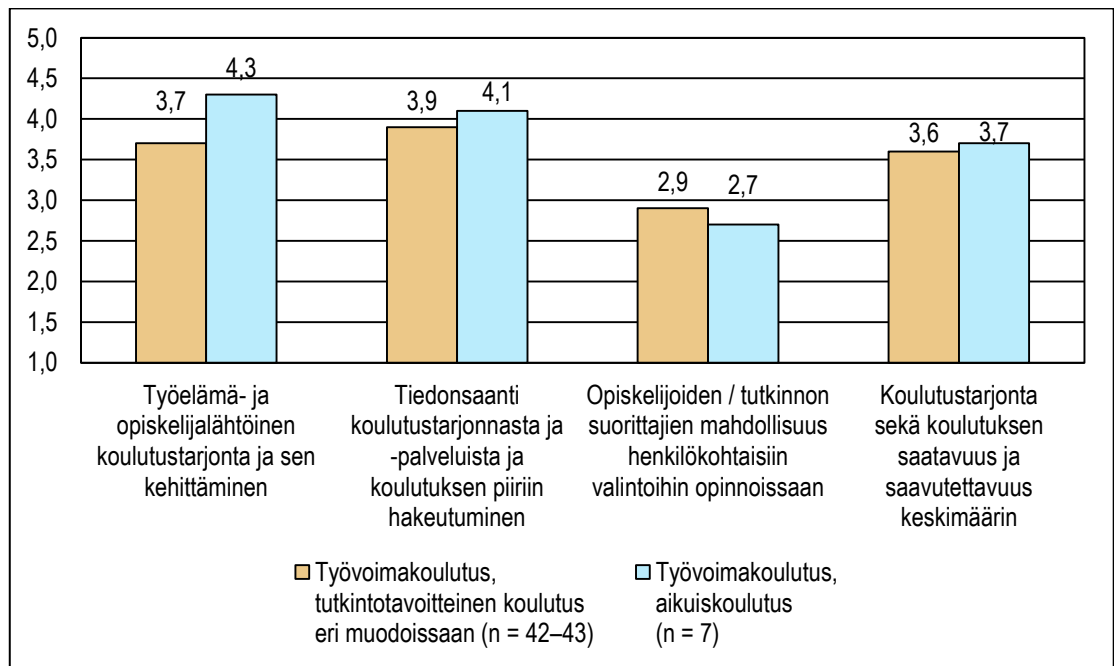
Osaamisperusteisuuden johtaminen on hieman parempi tutkintotavoitteista ammatillista koulutusta eri muodoissaan järjestävillä kuin pelkkää aikuiskoulutuksena järjestävillä (kuvio 35).



**Kuvio 35. Osaamisperusteisuuden johtaminen järjestäjäryhmittäin työvoimakoulutusta järjestävien arvioimana**  
(arviointiasteikko: 1 = toteutuu erittäin huonosti, 2 = toteutuu huonosti, 3 = toteutuu kohtalaisesti, 4 = toteutuu hyvin, 5 = toteutuu erittäin hyvin)

### 3.4.4.2 Koulutustarjonta sekä koulutuksen saatavuus ja saavutettavuus

Koulutustarjonta sekä koulutuksen saatavuus ja saavutettavuus ovat pääosin paremmat tutkintotavoitteista koulutusta aikuiskoulutuksena järjestävillä kuin mainittua koulutusta eri muodoissaan järjestävillä (kuvio 36). Paras osa-alue on työelämä- ja opiskelijalähtöinen koulutustarjonta ja sen kehittäminen pelkkää aikuiskoulutusta järjestävillä ja heikoin opiskelijoiden / tutkinnon suorittajien mahdollisuus henkilökohtaisiin valintoihin opinnoissaan samassa ryhmässä.

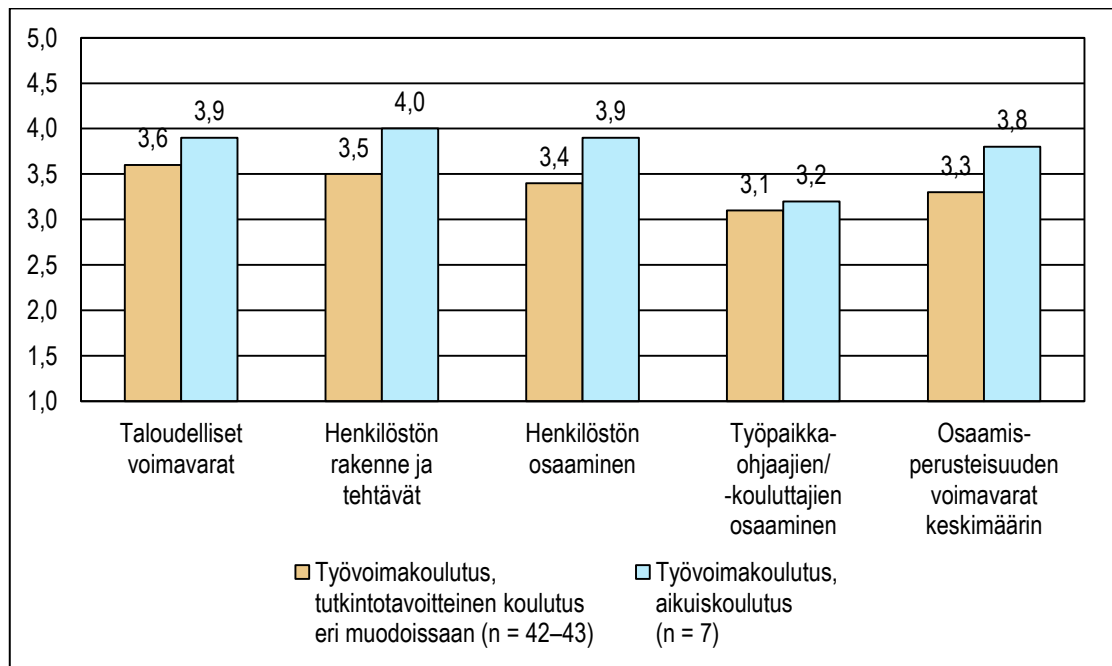


**Kuvio 36. Koulutustarjonta sekä koulutuksen saatavuus ja järjestäjärhmittäin työvoimakoulutusta järjestävien arvioimana (arviointiasteikko: 1 = toteutuu erittäin huonosti, 2 = toteutuu huonosti, 3 = toteutuu kohtalaisesti, 4 = toteutuu hyvin, 5 = toteutuu erittäin hyvin)**



### 3.4.4.3 Osaamisperusteisuuden voimavarat

Osaamisperusteisuuden voimavarat ovat paremmat pelkkää aikuiskoulutusta järjestävillä kuin koulutusta eri muodoissaan järjestävillä (kuvio 37). Parhaat osa-alueet ovat henkilöstön rakenne ja tehtävät, henkilöstön osaaminen sekä taloudelliset voimavarat pelkkää aikuiskoulutusta järjestävillä, ja heikoin osa-alue työpaikkaohjaajien ja -kouluttajien osaaminen koulutusta eri muodoissaan järjestävillä.

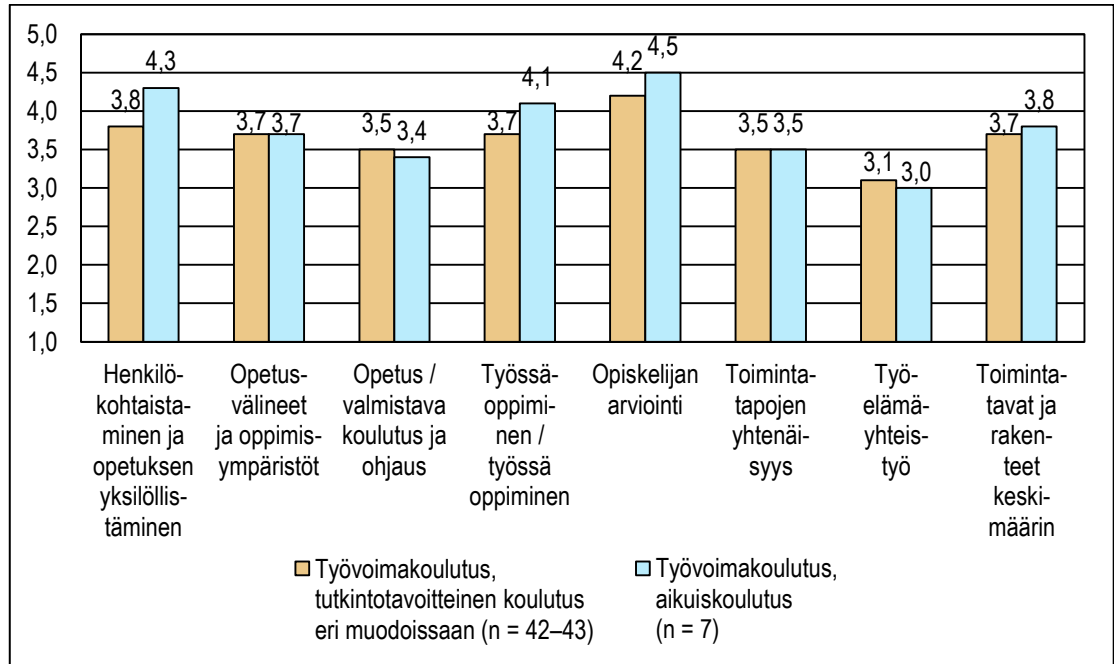


**Kuvio 37. Osaamisperusteisuuden voimavarat järjestäjryhmittäin työvoimakoulutusta järjestävien arvioimana**

(arviointiasteikko: 1 = toteutuu erittäin huonosti, 2 = toteutuu huonosti, 3 = toteutuu kohtalaisesti, 4 = toteutuu hyvin, 5 = toteutuu erittäin hyvin)

### 3.4.4.4 Toimintatavat ja rakenteet

Toimintatavat ja rakenteet ovat molemmissa järjestäjryhmissä keskimäärin samalla tasolla (kuvio 38). Paras osa-alue on opiskelijan arviointi ja heikoin työelämäyhteistyö pelkkää aikuis-koulutusta järjestävillä.



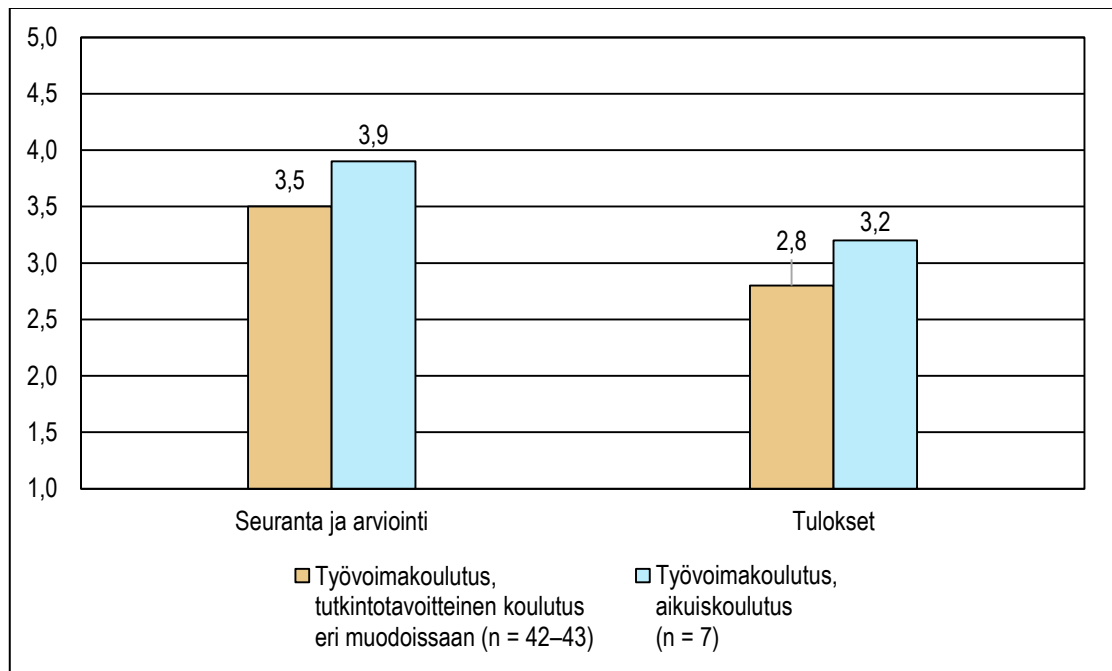
**Kuvio 38. Osaamisperusteisuuden toimintatavat ja rakenteet järjestäjryhmittäin työvoimakoulutusta järjestävien arvioimana<sup>36</sup>**

(arviointiasteikko: 1 = toteutuu erittäin huonosti, 2 = toteutuu huonosti, 3 = toteutuu kohtalaisesti, 4 = toteutuu hyvin, 5 = toteutuu erittäin hyvin)

<sup>36</sup> Työelämäyhteistyötä koskevalla osa-alueella arvioitiin muista poiketen sitä, miten osaamisperusteisuus on muuttanut koulutuksen järjestäjän työelämäyhteistyötä, asteikko 0 = ei lainkaan, 1 = erittäin vähän, 2 = vähän, 3 = jossain määrin, 4 = paljon, 5 = erittäin paljon

### 3.4.4.5 Seuranta, arviointi ja tulokset

Seuranta, arviointi ja tulokset ovat paremmat pelkkää aikuiskoulutusta järjestävillä kuin koulutusta eri muodoissaan järjestävillä (kuvio 39).



**Kuvio 39. Osaamisperusteisuuden seuranta, arviointi ja tulokset työvoimakoulutusta järjestävien arvioimana**

(arviointiasteikko: 1 = toteutuu erittäin huonosti, 2 = toteutuu huonosti, 3 = toteutuu kohtalaisesti, 4 = toteutuu hyvin, 5 = toteutuu erittäin hyvin)

### 3.5 Osaamisperusteisuuden tila alueellisen yhteistyön näkökulmasta

Tässä luvussa tarkastellaan osaamisperusteisuuden tilaa koulutuksen järjestäjien alueellisen yhteistyön näkökulmasta työpajoissa koottuun aineistoon perustuen. Osaamisperusteisuuden tila esitetään ensin yleisellä tasolla ja tämän jälkeen teemoittain<sup>37</sup>. Teemakohtaisessa tarkastelussa kuvataan alueellisen yhteistyön nykytila, esteet ja mahdollisuudet sekä lainsäädännön vaikutukset yhteistyöhön.

#### 3.5.1 Alueellisen yhteistyön nykytila

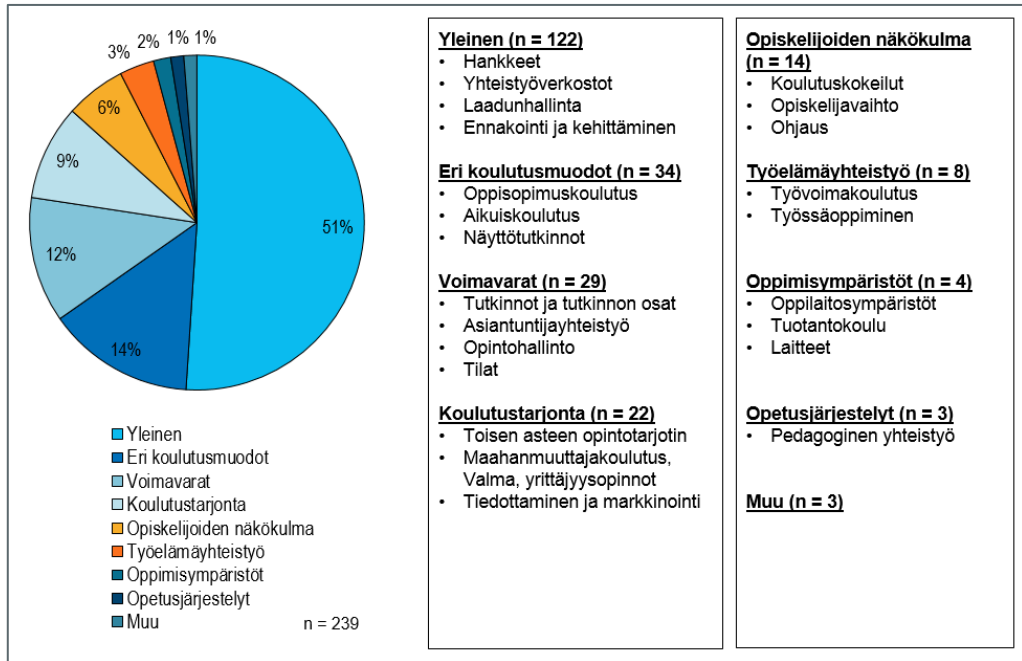
Keväällä 2017 järjestettyihin alueellisiin työpajoihin osallistui yhteensä 22 ammatillisen koulutuksen järjestäjää taulukon 19 mukaisesti.

#### Taulukko 19. Työpajoihin osallistuneiden koulutuksen järjestäjien määrä alueittain

Alue	Järjestäjien lkm	Osallistujien lkm
Keski-Uusimaa (Kerava)	7	12
Keski-Pohjanmaa (Kokkola)	5	9
Kymenlaakso (Kouvola)	5	8
Lappi (Rovaniemi)	5	11
<b>Yhteensä</b>	<b>22</b>	<b>40</b>

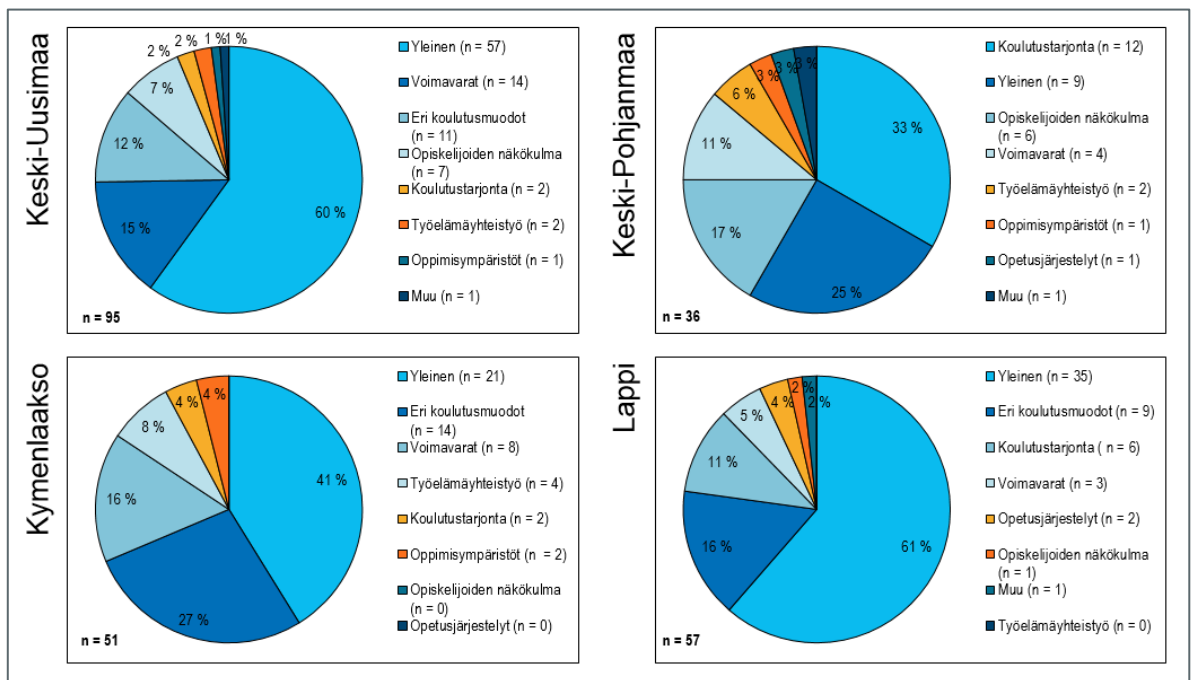
Työpajojen perusteella koulutuksen järjestäjien alueellinen yhteistyö painottuu tällä hetkellä pääosin **toiminnan suunnitteluun ja kehittämiseen, koulutuksen järjestämiseen ja edellytysten luomiseen** (kuvio 40). Alueiden välillä on kuitenkin eroja yhteistyön painotuksissa.

<sup>37</sup> Koulutustarjonta, työelämäyhteistyö, opetusjärjestelyt, oppimisympäristöt, joustavat opintopolut, eri koulutusmuotojen raja-aitojen madaltaminen, voimavarat, tulevaisuuden mahdollisuudet



**Kuvio 40. Alueellisen yhteistyön tila osaamisperusteisuuden näkökulmasta kokonaisuutena koulutuksen järjestäjien arvioimana (n = 22)**

Toiminnan yleiseen kehittämiseen liittyvä alueellinen yhteistyö on yleisintä Keski-Uudenmaan ja Lapin alueella ja vähäisintä Keski-Pohjanmaan alueella. Sen sijaan Keski-Pohjanmaalla on muita enemmän koulutustarjonnan suunnitteluun ja kehittämiseen liittyvää yhteistyötä ja Kymenlaaksossa koulutuksen järjestämiseen, opiskelijavaihtoon ja ohjaukseen liittyvää yhteistyötä (kuvio 41).



**Kuvio 41. Alueellisen yhteistyön tila osaamisperusteisuuden näkökulmasta eri alueilla koulutuksen järjestäjien arvioimana (n = 22)**

### 3.5.2 Alueellinen yhteistyö osaamisperusteisuuden näkökulmasta

#### Koulutustarjonta

Koulutustarjonnan osalta järjestäjät tekevät **eniten yhteistyötä suunnittelussa ja ennakkoinnissa sekä koulutuksen järjestämisessä**. Edelliseen liittyen on muun muassa luotu toisen asteen ammatillisen koulutuksen yhteistyöstrategia ja tarkasteltu asiakkaiden koulutustarpeita yhdessä.

Suurimmaksi yhteistyön esteeksi järjestäjät mainitsivat tällä osa-alueella rahoituksen ja resurssit. Lapin alueen järjestäjillä arvioitiin olevan muita enemmän haasteita koulutustarjontaan liittyvässä yhteistyössä ja muita enemmän mahdollisuuksia koulutuksen järjestämisessä. Uhkaksi järjestäjät arvioivat ammatillisen koulutuksen lainsäädäntöuudistuksen, joka saattaa lisätä kilpailua järjestäjien välillä ja vaikeuttaa yhteistyötä.

#### Työelämäyhteistyö

Koulutuksen järjestäjien välinen **alueellinen yhteistyö työelämän suuntaan** on arvioinnin mukaan vielä **varsin vähäistä**. Koulutuksen järjestäjien yleisimmin mainitsemia yhteistyön muotoja olivat alueelliset rekrytointimessut, yhteiset koulutukset ja ryhmät sekä hyvien työssäoppimiskäytäntöjen jakaminen järjestäjien välillä.

Suurimmiksi esteiksi alueelliselle yhteistyölle järjestäjät mainitsivat koordinaation ja rakenteiden puutteen sekä totutut toimintatavat. Mahdollisuuksina järjestäjät näkivät työelämää palvelevien yhtenäisten toimintatapojen kehittämisen ja koulutuksen järjestämisen, työelämäyhteistyön keskitetyn suunnittelun ja koordinoinnin, ja tutkinnon osien kehittämisen yhdessä.

Lainsäädäntöuudistuksen näkökulmasta haasteeksi koettiin työpaikkojen ja työpaikkaohjaajien riittävyyden ja sopimusbyrokratian (koulutussopimus oppisopimuksen rinnalle).

#### Opetusjärjestelyt

Opetusjärjestelyihin liittyen koulutuksen järjestäjät tekevät **eniten yhteistyötä koulutuksen järjestämisessä ja tilojen ja opettajaresurssien käytössä**. Koulutuksen järjestämiseen liittyvä yhteistyö sisältää pääosin valmentavaan koulutukseen, verkko-opintoihin, näyttöihin ja työssäoppimisen järjestämiseen liittyvää yhteistyötä. Edelliseen liittyvä yhteistyö on yleistä erityisesti Keski-Pohjanmaan alueella ja resursseihin liittyvä Lapin alueella.

Yhteistyön esteiksi nähtiin muun muassa pitkä välimatkat järjestäjien välillä, erilaiset tavat järjestää koulutusta, opetuskielen, resurssit, tiedon puutteen muiden koulutuksen järjestäjien tarjonnasta ja asenteet. Eniten esteitä nähtiin Keski-Pohjanmaan alueella.

Yhteistyön mahdollisuuksia järjestäjät näkivät etenkin verkko-opintojen ja yhteisten tutkinnon osien järjestämisessä, tilojen käytössä sekä hanketoiminnan toteuttamisessa. Eniten mahdollisuuksia nähtiin Keski-Pohjanmaan alueella.

Lainsäädäntöuudistuksen arvioitiin vaikuttavan erityisesti resursseihin ja rahoitukseen, mikä nosti esiin huolen kilpailun lisääntymisestä ja ohjausresurssien riittävyydestä, joskin tämä nähtiin myös mahdollisuutena. Uudistuksella arvioitiin olevan vaikutusta myös tutkinnon suorittamiseen (esim. kaksoistutkinnot) sekä nuorten ja aikuisten koulutuksen integrointiin toisiinsa. Näkemyksissä ei ollut juurikaan eroja alueiden välillä.

### **Oppimisympäristöt**

Oppimisympäristöihin liittyvää alueellista yhteistyötä tehdään **eniten digitaalisiin oppimisympäristöihin, simulaattoreihin ja tilojen käyttöön liittyen**. Edellinen on sisältänyt muun muassa yhteisiä digihankkeita, muiden järjestäjien simulaatioihin tutustumista sekä tilojen yhteiskäyttöä. Oppimisympäristöihin liittyvää yhteistyötä tehdään eniten Keski-Pohjanmaan, Kymenlaakson ja Lapin alueilla. Simulaatioihin ja digitaalisiin oppimisympäristöihin liittyvä yhteistyö on aktiivista erityisesti Kymenlaakson alueella.

Yhteistyön suurimmiksi esteiksi järjestäjät mainitsivat rakenteet ja rahoituksen, digitaalisten järjestelmien erilaisuuden ja erilaiset toimintatavat. Muita hieman enemmän yhteistyön esteitä nähtiin Lapin alueella. Digitaalisten oppimisympäristöjen kehittäminen ja käyttö ja osaamisen kehittäminen yhdessä nähtiin toisaalta myös mahdollisuutena kuten tilojen ja kustannusten jakaminen esimerkiksi tekemällä kalliimpia hankintoja yhdessä. Muita hieman enemmän yhteistyön mahdollisuuksia nähtiin olevan Keski-Uudenmaan ja Keski-Pohjanmaan alueilla.

Lainsäädäntöuudistuksella arvioitiin olevan vaikutuksia järjestäjien välisen yhteistyön tiivistymiseen oppimisympäristöjen sekä virtuaali- ja etäopiskelumahdollisuuksien hyödyntämisessä.

### **Opiskelijoiden näkökulma**

Opiskelijan näkökulmasta alueellisella yhteistyöllä on ollut **myönteinen vaikutus joustavien opintopolkujen rakentumiseen ja tutkinnon suorittamiseen**. Yhteistyön myötä opiskelijat ovat voineet liittää opintoihinsa tutkinnon osia muiden koulutuksen järjestäjien tarjonnasta, minkä ohella on toteutettu koulutuskokeiluja. Opiskelijoita myös ohjataan yhteistyössä (esimerkiksi Ohjaamo-toiminta, nivelvaiheet). Eniten onnistumisia tällä alueella mainittiin olevan Keski-Uudenmaan ja Keski-Pohjanmaan alueilla.

Suurimmaksi esteeksi joustavien opintopolkujen rakentumiselle koulutuksen järjestäjät mainitsivat opiskelijoiden asenteet, tiedon puutteen opiskelumahdollisuuksista ja rakenteet. Rakenteiden osalta haasteena koettiin opetuksen päällekkäisyys muiden koulutuksen järjestäjien kanssa sekä se, että toisten järjestäjien opintotarjontaa ei tunneta riittävästi tai hallinto tai rahoitus aiheuttavat rajoitteita. Myös etäisyyksien nähtiin estävän yhteistyön toteutumista. Eniten yhteistyön esteitä nähtiin Keski-Pohjanmaan alueella.

Yhteistyön mahdollisuuksia järjestäjät arvioivat olevan erityisesti koulutustarjonnan kehittämisessä, jolloin voitaisiin hyödyntää enemmän järjestäjien erityisosaamista, tutustua muiden koulutuksen järjestäjien koulutustarjontaan, markkinoida koulutuksia yhdessä sekä suunnitella alueellista kattavuutta ja erikoistumista yhdessä. Yhteistyöllä voitaisiin myös tukea yksilöllisiä polkuja ja osaamista paremmin sekä edistää yleisesti asiakaslähtöisyyttä. Mahdollisuuksia nähtiin olevan kaikilla alueilla, mutta erityisesti Kymenlaakson alueella.

Lainsäädäntöuudistuksen arvioitiin vaikuttavan erityisesti rahoitukseen kuten siihen, miten muiden koulutuksen järjestäjien tarjontaan kuuluvat tutkinnon osat rahoitetaan.

### **Eri koulutusmuotojen raja-aitojen madaltaminen**

**Hanketoiminta ja verkostoyhteistyö** ovat **keskeiset muodot**, joiden avulla koulutuksen järjestäjät tekevät yhteistyötä eri koulutusmuotojen välillä. Edelliseen liittyen järjestäjät ovat luoneet muun muassa työssäoppimisen ja opinto-ohjauksen verkostoja, toteuttaneet yhteisiä koulutuksia ja laatineet koulutusmateriaalia työpaikkaohjaajien tarpeisiin. Yhteistyö on ollut aktiivista erityisesti Lapin, Keski-Uudenmaan ja Keski-Pohjanmaan alueilla.

Yhteistyön keskeisimmiksi esteiksi koulutuksen järjestäjät arvioivat rakenteet ja toimintakulttuurin. Hieman muita enemmän esteitä nähtiin olevan Keski-Pohjanmaan alueella.

Mahdollisuuksia alueelliselle yhteistyölle järjestäjät näkivät erityisesti koulutustarjontaan ja koulutuksen järjestämiseen liittyvissä asioissa kuten yhteisen koulutustarjottimen kehittämisessä, koulutuksen järjestämisessä suomeksi ja ruotsiksi, erityisopetuksen järjestämisessä sekä profiloitumisessa. Mahdollisuutena nähtiin myös yhteistyöverkostot ja -projektit sekä osaamisen ja henkilöstöressurssin jakaminen järjestäjien kesken. Yhteistyömahdollisuuksia nähtiin erityisesti Keski-Uudenmaan, Keski-Pohjanmaan ja Kymenlaakson alueilla.

Lainsäädäntöuudistuksen arvioitiin vaikuttavan erityisesti rahoitukseen ja järjestäjien väliseen kilpailuun.

### **Voimavarat**

Arvioinnin mukaan järjestäjät **tekevät eniten** voimavaroihin liittyvää **yhteistyötä koulutuksen järjestämiseen, opiskelijoiden ohjaukseen ja toiminnan kehittämiseen kuten laadunhallintaa liittyen**. Myös tilojen osalta tehdään yhteistyötä. Eniten yhteistyötä tehdään Keski-Pohjanmaalla ja Keski-Uudellamaalla.

Yhteistyön suurimpana esteenä järjestäjät näkivät rakenteet ja toimintakulttuurin. Yhteistyölle ei ole strategisia linjauksia, resurssien siirtäminen on hankalaa ja säästöt haittaavat kykyä nähdä yhteistyömahdollisuuksia. Myös resurssien rajallisuuden nähtiin aiheuttavan haasteita. Järjestäjät eri alueilla olivat varsin yksimielisiä yhteistyön suurimmista esteistä.

Yhteistyön mahdollisuudet liittyvät muun muassa henkilöstön osaamisen kehittämiseen, tiedon ja osaamisen jakamiseen, koulutuksen järjestämiseen sekä tilojen ja laitteiden yhteiskäyttöön. Eniten mahdollisuuksia nähtiin Keski-Uudenmaan alueella.

Lainsäädäntöuudistuksen arvioitiin vaikuttavan erityisesti rahoitukseen, rakenteisiin ja laatuun. Huolen aiheena tuotiin esille muun muassa se, miten koulutuksen laatu aiotaan varmistaa jatkossa ja miten esimerkiksi henkilökohtaisten opiskelusuunnitelmien resursointi järjestyy.



### 3.5.3 Tulevaisuuden mahdollisuudet

Koulutuksen järjestäjät arvioivat alueellisessa yhteistyössä oleva **eniten mahdollisuuksia tulevaisuudessa henkilöstöön ja voimavaroihin, koulutustarjontaan ja asiakkaisiin liittyvissä asioissa.**

Henkilöstöön ja voimavaroihin liittyvinä asioina järjestäjät toivat esiin opetushenkilöstön palkkauksessa, työajassa ja asenteissa tapahtuvat muutokset, toisilta oppimisen ja osaamisen jakamisen, tilojen yhteiskäytön sekä yhtenäisten käytäntöjen luomisen. Koulutustarjontaan ja asiakkaisiin liittyvinä asioina tuotiin esille mahdollisuus koulutustarjonnan kehittämiseen yhdessä (esimerkiksi yhteiset alueelliset koulutustarjottimet ja uudet koulutustuotteet) ja työpaikkojen lähestyminen yhden luukun periaatteella. Yhteistyön mahdollisuuksia nähtiin kaikilla alueilla tasaisesti.

## 4 OSAAMISPERUSTEISUUDEN HYVÄT KÄYTÄNNÖT

Koulutuksen järjestäjiltä pyydettiin osana arviointia ehdotuksia osaamisperusteisuuden hyväksi käytännöiksi. Koulutuksen järjestäjät lähettivät Kansalliseen koulutuksen arviointikeskukseen yhteensä 33 ehdotusta, jotka arvioitiin ulkopuolisten asiantuntijoiden toimesta liitteessä 2 olevien kriteerien pohjalta.

Asiantuntijoiden ehdotusten pohjalta seuraavat viisi hyvää käytäntöä valittiin julkaistavaksi. Käytäntöjen laajemmat kuvaukset ovat arviointihankkeen verkkosivuilla osoitteessa [osaamisperusteisuus.karvi.fi](http://osaamisperusteisuus.karvi.fi).

### 4.1 PopUpCollege

*Helsinki Business College Oy, Suomen Liikemiesten Kauppaopisto*

PopUpCollege on innovatiivinen ja työelämälähtöinen ammatillisen koulutuksen oppimisympäristö, joka toimii ennalta sovitun mittaisissa jaksoissa oppilaitosten ulkopuolella liike-elämän keskeltä hankituissa tiloissa.

Ammatillisen koulutuksen reformin tavoitteiden mukaisesti oppimisympäristössä törmäytetään eri osaamisaloilta tulevat opiskelijat, niin nuoret kuin aikuisetkin, verkostoitumaan ja tekemään itse hankkimiaan projekteja ympäröivän elinkeinoelämän tarpeisiin. Oppiminen tapahtuu projekteja tekemällä, ja oppimista ohjataan tiimioppimisen pedagogisia menetelmiä soveltaen. Opiskelijatiimejä ohjaavat eri oppilaitoksista tulevat opettajat, jotka toimivat valmentajina ja osallistuvat itsekin samanaikaisesti oman osaamisensa kehittämisfoorumeihin.

Oppimisympäristöön hakeutuu ja valitaan opiskelijoita eri tutkinnoista. Jokainen opiskelija tekee itselleen henkilökohtaisen oppimissuunnitelman. Opiskelijat hankkivat ja toteuttavat käytännön projekteja, joissa työskentely tekee mahdolliseksi yksilöllisten oppimistavoitteiden saavuttamisen joustavasti. Opiskelijoille kertyy osaamista ja ammatillisten tutkinnon osien suorituksia. Innostavan oppimisympäristön ja toimintamallin tavoitteena on, että jokainen oppii ottamaan vastuuta omasta tekemisestään ja pääsee aidosti kokemaan oppimisprosessinsa omistajuutta ja oppimisen iloa yhdessä työskentelemällä.

PopUpCollege perustetaan kauppakeskukseen tai muuhun paikkaan, jonka välittömässä läheisyydessä on riittävästi yrityksiä ja potentiaalisia asiakkaita. PopUpCollege toteutetaan yhteistyössä eri toimijoiden ja sidosryhmien kanssa.

Mallin pilotointiin osallistuivat Suomen Liikemiesten Kauppaopisto, Stadin ammattiopisto ja Tiimiakatemia Global sekä eri alojen opettajia ja opiskelijoita. Pilotointivaihe oli kahden kuukauden mittainen.

#### Arvioijien perustelut

PopUpCollege on uusi idea viedä ammatillista koulutusta oppilaitosten ulkopuolelle. Malli sopii opiskelijoille, joiden opinnot eivät ole edenneet suunniteltuun tahtiin, sekä niille, jotka haluavat edetä opinnoissaan yksilöllisten ja nopeutettujen polkujen mukaan.

Toimintamallin myötä osaamispisteitä kertyy tehokkaasti, keskeneräiset tutkinnon osat valmistuvat ja kesken jääneet tutkinnot saadaan valmiiksi. PopUpCollege-toimintamalli edistää innovatiivisella tavalla opiskelijoiden työllistymistä sekä yrittäjyyttä sekä vahvistaa opiskelijan työelämätaitoja. Eri-ikäiset opiskelijat oppivat verkostoitumaan ja tekemään itse hankkimiaan projekteja ympäröivän elinkeinoelämän tarpeisiin. Erityisesti elinikäisen oppimisen avaintaidot opitaan mallilla. Oppimisympäristö on muu kuin normaali "luokkahuone".

Malli tukee myös uutta opettajuutta sekä opiskelijoiden vastuunottoa omasta oppimisesta.

## 4.2 PomoPRO®- ja BisnesPRO -valmennusohjelmat

### *Hyria koulutus Oy*

POMOPRO®-valmennusohjelma koostuu noin 30 valinnaisesta ½–1 päivän koulutusmoduulista, joista koostetaan valmennusohjelma tarpeiden mukaisesti. Valmennuksen toteutus vaihtelee yksittäisistä koulutuspäivistä kokonaisten johtamisen tutkintojen suorittamiseen. POMOPRO®-valmennusohjelman voi suorittaa tutkintotavoitteisena koulutuksena, jolloin tietopuoliseen koulutukseen sisältyy 10–13 lähipäivää noin 1,5 vuoden aikana.

POMOPRO®-kartoituksen ja henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman perusteella valitaan soveltuva tutkinto:

- Johtamisen erikoisammattitutkinto
- Yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto
- Tekniikan erikoisammattitutkinto
- Kaupan esimiehen erikoisammattitutkinto
- Lähiesimiestyön ammattitutkinto
- Tuotekehitystyön erikoisammattitutkinto.

Koulutuksen teemat ja lähiopetuksen sisällöt ja toteutuksen ajoitus tarkentuvat opiskelijan ja tilaajan tarpeiden mukaisesti. Osallistujien taustaorganisaatiot vaihtelevat julkisen ja kolmannen sektorin organisaatioista yhdistyksiin ja yrityksiin. Toteutuksessa voidaan hyödyntää POMOPRO-valmennusohjelman kaikkia moduulivaihtoehtoja sellaisenaan tai ryhmäkohtaisesti suunniteltuna.

Valmennusohjelman moduulit toteutetaan Hyriassa non-stop-periaatteella lukukausittain (noin 2 krt / vuosi) ja opiskelijat voivat aloittaa opiskelun joustavasti henkilökohtaisen tarpeen ja mahdollisuuksien mukaisesti.

Opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen suunnitelma tietopuolisen koulutuksen sisällöstä, aikataulusta, suoritustavoista ja järjestyksestä.

BISNESPRO-valmennusohjelma koostuu kymmenistä yhden päivän koulutusmoduuleista, joista koostetaan valmennusohjelma tarpeiden mukaisesti. Valmennuksen toteutus vaihtelee yksittäisistä koulutuspäivistä liiketalouden sekä tieto- ja viestintätekniikan tutkintojen suorittamiseen.

BISNESPRO-valmennusohjelman voi suorittaa tutkintotavoitteisena koulutuksena, jolloin tietopuoliseen koulutukseen sisältyy ammattitutkinnoissa pääsääntöisesti 10–15 lähipäivää noin

1,5 vuoden aikana. Perustutkinnoissa lähipäiviä on 20–30. Lisäksi opiskelussa hyödynnetään verkko-oppimista.

Lähtötasokartoituksen ja henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman perusteella valitaan soveltuva tutkinto.

Koulutuksen teemat ja lähiopetuksen sisällöt ja toteutuksen ajoitus tarkentuvat opiskelijan ja tilaajan tarpeiden mukaisesti. Toteutuksessa voidaan hyödyntää BISNESPRO-valmennusohjelman kaikkia moduulivaihtoehtoja sellaisenaan tai ryhmäkohtaisesti suunniteltuna.

### **Arvioijien perustelut**

Hyrian PomoPRO®- ja BisnesPRO-valmennusohjelmat ovat uusi innovatiivinen tapa organisoida ja tarjota johtamisen ja liiketalouden opintoja. Valmennusohjelmat tukevat opiskelija- ja työelämälähtöisyyttä, yksilöllisten tarpeiden huomioon ottamista ja mahdollistavat joustavan hakeutumisen opintoihin. Opiskelijat ovat antaneet hyvää palautetta mallin joustavuudesta sekä hyvästä ohjausosaamisesta.

## **4.3 Logistiikan perustutkinnon toteuttaminen työelämän oppimisympäristöissä**

*Hengitysliitto ry, Ammattiopisto Luovi*

Logistiikan perustutkintokoulutus, varastonhoitajan osaamisala, on alkanut uutena koulutuksena Ammattiopisto Luovin Tampereen yksikössä elokuussa 2016. Lähtökohtana koulutuksen aloittamiselle on ollut sen toteuttaminen strategian mukaisesti vahvassa työelämäyhteistyössä. Aidon työelämälähtöisen koulutuksen toteuttamiseksi innovoitiin koulutuksen toteuttaminen kokonaan yritys yhteistyössä aidoissa työtehtävissä työpaikoilla. Oppilaitokseen ei ole luotu lainkaan oppimisympäristöjä koulutusta varten. Uudella toteutustavalla haettiin täysin uudenlaisia työelämäyhteistyön muotoja, jotka hyödyttävät kaikkia osapuolia ja tukevat osaamisperusteisen koulutuksen toteuttamista, lisäävät opiskelijan ammattitaidon työelämävastaavuutta ja työllistymistä.

Yhteistyökumppaneiksi valikoituivat ISS, SPR:n logistiikka-keskus ja Prisma Koivistonkylä, joiden kanssa on laadittu yhteistyösopimukset koulutuksen toteuttamisesta heidän oppimisympäristöissään. Lisäksi Silta-valmennusyhdistys ry:n kanssa on tehty sopimus yhteistyöstä. Sopimuksissa on määritelty yhteistyön tavat ja periaatteet sekä käytännön toteutus. Useamman yhteistyökumppanin avulla varmistetaan, että koko tutkinnon ammattitaitovaatimusten mukainen osaamisen hankkiminen ja kehittäminen on mahdollista toteuttaa näissä toimintaympäristöissä.

Opiskelijat hankkivat tutkinnossa tarvittavan osaamisen tehden aitoja työtehtäviä yrityksissä työpaikan välineillä, laitteilla ja ohjelmistoilla. Opiskelijat työskentelevät työelämän oppimisympäristöissä pääsääntöisesti Ammattiopisto Luovin opettajan ja ohjaajan ohjauksessa henkilökohtaisen suunnitelmansa mukaan.

Yhteisten tutkinnon osien (yto) opintojen osaamistavoitteiden saavuttamiseksi jokaisella opiskelijalla on myös henkilökohtainen suunnitelma. Osa yto-osaamisesta hankitaan työtehtävien yhteydessä työpaikoilla, ja osin opetusta järjestetään myös oppilaitoksessa.

Ensimmäisen lukukauden jälkeen toteuttamismallia on arvioitu tapaamisissa työelämäkumppaneiden kanssa sekä tehty suunnitelmia yhteistyömallien edelleen kehittämiseksi. Palaute mallin toteutumista on ollut hyvää sekä opiskelijoilta että työelämäkumppaneilta. Opiskelijat ovat kokeneet aidot työpaikat ja siellä tehtävät työtehtävät motivoiviksi, ja oppimista edistää se, että työympäristöt ja työtehtävät vaihtelevat. Kun opitaan työskentelemällä oikeissa työpaikoissa, karttavat myös työelämätaidot luontevasti heti opintojen alusta lähtien. Työelämäkumppanit ovat kokeneet, että yhteistyö on sujunut hyvin ja opiskelijoiden tekemät työtehtävät ovat tuottaneet organisaatioille selkeästi lisäarvoa. Erityisopiskelijoiden läsnäolo työyhteisöissä on myös koettu toimintaa rikastuttavana asiana.

### **Arvioijien perustelut**

Käytäntö edistää osaamisperusteisuutta, sillä oppiminen tapahtuu asiakaslähtöisesti tehdyn suunnitelman mukaisesti aidoissa työelämän työtilanteissa. Oppimista ohjaavat työpaikalla opettaja ja työpaikkaohjaajat. Toteutustavalla on haettu uudenlaisia työelämäyhteistyön muotoja, jotka hyödyttävät kaikkia osapuolia, tukevat osaamisperusteisen koulutuksen toteuttamista, lisäävät opiskelijan ammattitaidon työelämävastaavuutta ja työllistymistä ja uutta opettajuutta.

## **4.4 Luotain – verkkopedagogiikan ja tvt-osaamisen vertaistukijärjestelmä**

### *Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Keuda*

Luotain on koulutuksen järjestäjän osaamisen kehittämisjärjestelmä, jota hyödyntäen opetushenkilöstön tietoyhteiskuntaosaamisen perustaso varmistetaan osaamiskartoituksen ja itseopiskelupakettien avulla. Osaamisen kehittämiseen kannustetaan osaamismerkkein. Koulutuksen järjestäjän digiasiantuntijat tunnistetaan.

Luotain-lähtökiverkoston tehtävä on verkkopedagogiikan ja tieto- ja viestintäteknologian opetuskäytön edistäminen. Luotain-verkosto toimii verkkopedagogiikan asiantuntijan johdolla ja se kattaa koulutuksen järjestäjän kaikki koulutusalat. Opetuksen esimies ja luotainlainen tekevät verkkopedagogiikan asiantuntijan ohjauksessa oman alansa Luotain-toimintasuunnitelman lukuvuodeksi. Luotainlainen vastaa toimintasuunnitelman toimeenpanosta. Verkkopedagogiikan asiantuntija seuraa, ohjaa ja tukee toimintasuunnitelmien toteuttamista ja tietoyhteiskuntaosaamisen kehittymistä kuntayhtymän verkkopedagogiikan ohjausryhmän laatimien linjausten mukaisesti. Osaamiskartoituksen, itseopiskelupakettien, osaamismerkkien ja digiasiantuntijoiden hyödyntämistä voidaan kehittää ja tehostaa jatkossa Luotain-toiminnan kautta.

### **Arvioijien perustelut**

Käytäntö vahvistaa ja tuo näkyväksi opettajien verkkopedagogiikan osaamistason ja luo toimintasuunnitelman myötä selkeät kehittämistavoitteet ja painopisteet, joilla kehitystä voidaan saada aikaan. Mallilla edistetään opettajien osaamisen kehittymistä. Mallin avulla opetushenkilöstön tietoyhteiskuntaosaamista ja tieto- ja viestintäteknologian opetuskäyttöä voidaan jatkossa kehittää tehokkaasti.

## 4.5 Oma Onni

### *Seinäjoen koulutuskuntayhtymä Sedu*

”Oma Onni – Talenttia talouteesi” on ohjelma, joka lisää nuorten oman talouden hallintaa sekä kaivattua yhteistoimintaa perusasteen, toisen asteen sekä työelämän välillä. Ohjelmassa yrittäjyys ja yrittäjämäinen työskentelytapa on keskeinen voimavara. Ideana on, että nuoret opettavat toisille nuorille oman talouden hallintaa nuorten yhteisellä kielellä ja samassa ajatusmaailmassa.

Oma Onni -ohjelmassa Koulutuskeskus Sedun kolmannen vuoden datanomi- ja merkonomiopiskelijat tuottavat ja ylläpitävät sisältöä verkko-oppimisympäristöön, jonka he käyvät esittelemässä yläkoulujen yhdeksäsluokkalaisille. Opetusmateriaaliin kuuluu tekstejä, oppimisvideoita ja opettavia pelejä oman talouden hallinnasta.

Heikosta nuorten oman talouden hallinnasta kertovat esimerkiksi uutiset maksuhäiriöiden lisääntymisestä ja talousasioiden kiinnostamattomuus.

Oma Onni -ohjelman tavoitteena on parantaa aikuistuvien nuorten oman talouden hallintaa. Oma Onni -ohjelma on 9. luokkalaisille suunnattu oman talouden verkko-oppimisympäristö, joka on toteutettu yhteistyössä Oma Säästöpankin omistavien Säästöpankkisäätiöiden ja Koulutuskeskus Sedun kanssa.

Koulutuskeskus Sedun datanomi- ja merkonomiopiskelijoiden kehittämässä ja ylläpitämässä verkko-oppimisympäristössä perehdytään opettavien tietokonepelien ja muun opetusmateriaalin avulla työelämään, päivittäisiin raha-asioihin ja verkkokauppaan, säästämiseen ja sijoittamiseen, lainaamiseen, vakuuttamiseen ja yrittämiseen. Oma Onni -ohjelman oppisisältö perustuu yläkoulujen yhteiskuntaopin opetussuunnitelmaan. Tammikuussa 2018 julkaistaan uusi aihealue, nuorten verotus.

Koulutuskeskus Sedun ja yhteistyössä mukana olevien koulutuksen järjestäjien opiskelijat käyvät esittelemässä Oma Onni -oppimisympäristön yhdeksäsluokkalaisille omilla alueillaan. Esittelyn jälkeen oppilaat saavat tunnukset, joilla he voivat opiskella oman talouden asioita verkossa. Lisäksi yläkoulujen yhteiskuntaopin opettajat voivat hyödyntää aineistoa oppitunneillaan.

Oma Onni -ohjelman vaikuttavuutta ja oppimistuloksia selvitetään vertailemalla syksyllä pidettävän alkutestin ja keväällä pidettävän lopputestin tuloksia. Parhaiten menestyneet koulut, luokat ja oppilaat palkitaan.

### **Arvioijien perustelut**

Toimintamalli tukee yrittäjämäistä toimintatapaa, projektioppimista sekä opiskelijoiden ammatillisen ja elinikäisen oppimisen taitojen kehittymistä. Opiskelijat ottavat itse vastuuta omasta oppimisestaan. Malli lisää yhteistoimintaa eri koulutusasteiden välillä sekä muiden toimijoiden välillä ja se on otettu laajasti käyttöön. Käyttöönotto myös laajenee koko ajan. Oma Onni -ohjelman vaikuttavuutta ja oppimistuloksia selvitetään vertailemalla syksyllä pidettävän alkutestin ja keväällä pidettävän lopputestin tuloksia. Parhaiten menestyneet koulut, luokat ja oppilaat palkitaan.

## 5 AMMATILLISEN OPETTAJANKOULUTUKSEN JÄRJESTÄJIEN NÄKEMYKSET OSAAMISPERUSTEISUUDESTA

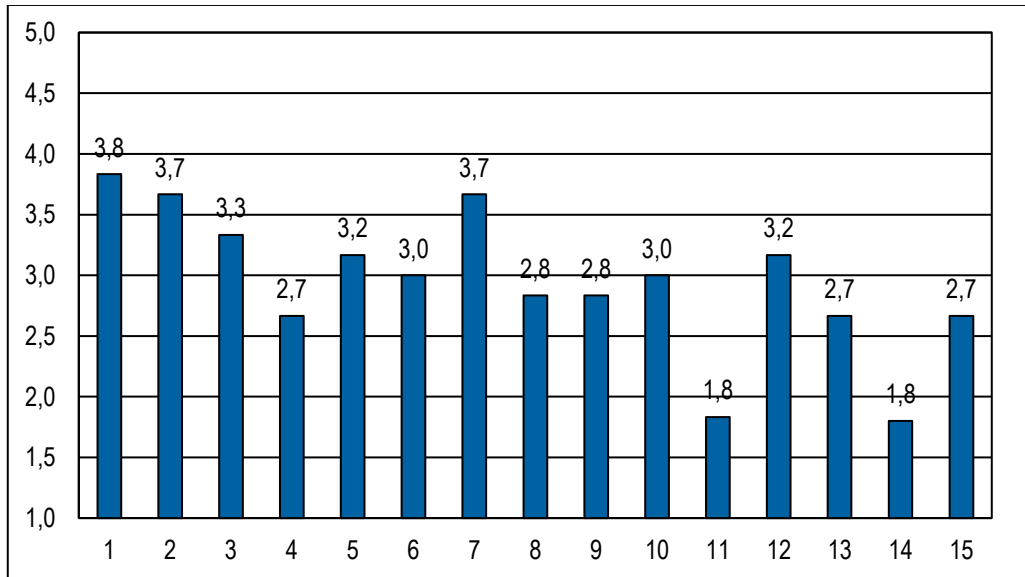
Tässä luvussa tarkastellaan ammatillisen koulutuksen osaamisperusteisuuden tilaa ammatillisen opettajankoulutuksen järjestäjien arvioimana.

Aluksi tarkastellaan ammatillisen opettajankoulutuksen järjestäjien käsityksiä siitä, miten ammatillisen koulutuksen järjestäjät ovat onnistuneet osaamisperusteisuuden toimeenpanossa. Sen jälkeen tarkastellaan, miten osaamisperusteisuus on vaikuttanut opettajankoulutuksen järjestäjien toimintaan ja miten ne ovat onnistuneet osaamisperusteisuuden toimeenpanossa. Lopuksi tarkastellaan opettajankoulutuksen järjestäjien näkemyksiä osaamisperusteisuuden toimeenpanoa edistävästä ja estävästä tekijöistä sekä sitä, mihin toimiin ne aikovat ryhtyä tulevaisuudessa. Arviointiin osallistuivat kaikki ammatillisen opettajankoulutuksen järjestäjät ( $n = 6$ ), jotka kaikki vastasivat itsearviointiin määrällisiin ja laadullisiin kysymyksiin sekä osallistuivat haastatteluun. Arvioinnissa ei ollut mukana yliopistojen toteuttamaa terveydenhuollon opettajankoulutusta.

### 5.1 Osaamisperusteisuuden tila ammatillisessa koulutuksessa

Ammatillisen opettajankoulutuksen järjestäjät arvioivat **ammatillisen koulutuksen järjestäjien osaamisperusteisuuden tilan kohtalaiseksi**. Yleiskuva osaamisperusteisuuden tilasta (ka 3,2) oli hieman parempi kuin eri arviointikohteiden antama keskimääräinen kuva (ka 2,9).

Parhaimmaksi osa-alueeksi arvioitiin ammatillisen koulutuksen järjestäjien tietämys ammatillisen peruskoulutuksen tutkinnon uudistuksesta ja osaamisperusteisuudelle asetetuista tavoitteista ja heikoimmaksi työpaikkojen ja työpaikkaohjaajien osaaminen suhteessa osaamisperusteisuuden vaatimuksiin (kuvio 42).



**Kuvio 42. Osaamisperusteisuuden keskeisten piirteiden toteutuminen ammatillisen koulutuksen järjestäjien toiminnassa ammatillisen opettajankoulutuksen järjestäjien arvioimana<sup>38</sup>, n = 6 (arviointiasteikko: 1 = erittäin huonosti, 2 = huonosti, 3 = kohtalaisesti, 4 = hyvin, 5 = erittäin hyvin)**

<sup>38</sup>

- 1 Koulutuksen järjestäjät ovat selvillä ammatillisen peruskoulutuksen tutkintouudistuksesta (1.8.2015 voimaan) ja osaamisperusteisuuden toimeenpanolle asetetuista kansallisista tavoitteista
- 2 Järjestäjien koulutustarjonta ja -palvelut perustuvat työelämän ja opiskelijoiden nykyisiin ja tuleviin tarpeisiin
- 3 Opintoja henkilökohtaistetaan
- 4 Yksilölliset koulutuspolut toteutuvat
- 5 Opetusta on siirretty työpaikoille ja työssä oppimista on lisätty
- 6 Opiskelijoiden osaamista arvioidaan aidoissa työelämän toimintaympäristöissä ja tilanteissa
- 7 Järjestäjät toteuttavat osaamisperusteisuuteen liittyviä kehittämishankkeita
- 8 Järjestäjät ovat suunnanneet voimavaroja opetushenkilöstön osaamisen kehittämiseen
- 9 Opetushenkilöstön osaaminen vastaa osaamisperusteisuuden edellyttämiä vaatimuksia
- 10 Muun henkilöstön osaaminen vastaa osaamisperusteisuuden edellyttämiä vaatimuksia
- 11 Työpaikkojen ja työpaikkaohjaajien osaaminen vastaa osaamisperusteisuuden toimeenpanon edellyttämiä vaatimuksia
- 12 Osaamisperusteisuuden tavoitteiden saavuttamiseksi tehdään yhteistyötä koulutuksen järjestäjien sisällä
- 13 Osaamisperusteisuuden tavoitteiden saavuttamiseksi tehdään alueellista yhteistyötä koulutuksen järjestäjien välillä
- 14 Koulutuksen järjestäjät käyttävät yhteisiä oppimisympäristöjä
- 15 Koulutuksen järjestäjät seuraavat ja arvioivat säännöllisesti osaamisperusteisuuden toteutumista



Opettajankoulutuksen järjestäjät esittivät näkemyksensä ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja niiden opetushenkilöstön keskeisistä kehittämiskohteista ja niihin liittyvistä haasteista osaamisperusteisuuden näkökulmasta. Keskeisimmiksi asioiksi nousivat opetushenkilöstön osaamisen ja osaamisperusteisuutta tukevien rakenteiden ja järjestelmien kehittäminen (taulukko 20).

**Taulukko 20. Ammatillisten oppilaitosten ja niiden opetushenkilöstön keskeiset kehittämiskohteet ja haasteet osaamisperusteisuuden näkökulmasta opettajankoulutuksen järjestäjien arvioimana**

Kehittämiskohde	Haaste
Ammatillisen koulutuksen opetushenkilöstön keskeiset osaamisvaatimukset osaamisperusteisuuden näkökulmasta (f <sup>39</sup> = 21)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Henkilökohtaistamiseen ja opintojen yksilöllistämiseen liittyvä osaaminen (24 %<sup>40</sup>)</li> <li>Ohjausosaaminen (24 %)</li> <li>Arviointiosaaminen (14 %)</li> </ul>
Opetushenkilöstön valmiudet vastata osaamisperusteisuuden haasteisiin (f = 19)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Opetushenkilöstö tarvitsee lisää osaamista (32 %)</li> <li>Opetushenkilöstön valmiuksissa on eroja vastata osaamisperusteisuuden haasteisiin (26 %)</li> <li>Aiempi kokemus eri koulutusmuodoista vaikuttaa valmiuksiin ja osaamistarpeisiin (11 %)</li> </ul>
Ammatillisen koulutuksen järjestäjien keskeiset kehittämistarpeet osaamisperusteisuuden, asiakaslähtöisyyden ja toiminnan tehokkuuden näkökulmasta (f = 24)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Osaamisperusteisuutta tukevien rakenteiden ja järjestelmien kehittäminen sekä käytännön työn suunnittelu (29 %)</li> <li>Työelämän kanssa tehtävän yhteistyön ja vuorovaikutuksen kehittäminen (21 %)</li> <li>Osaamisperusteisuutta tukevan osaamisen kehittäminen (21 %).</li> </ul>

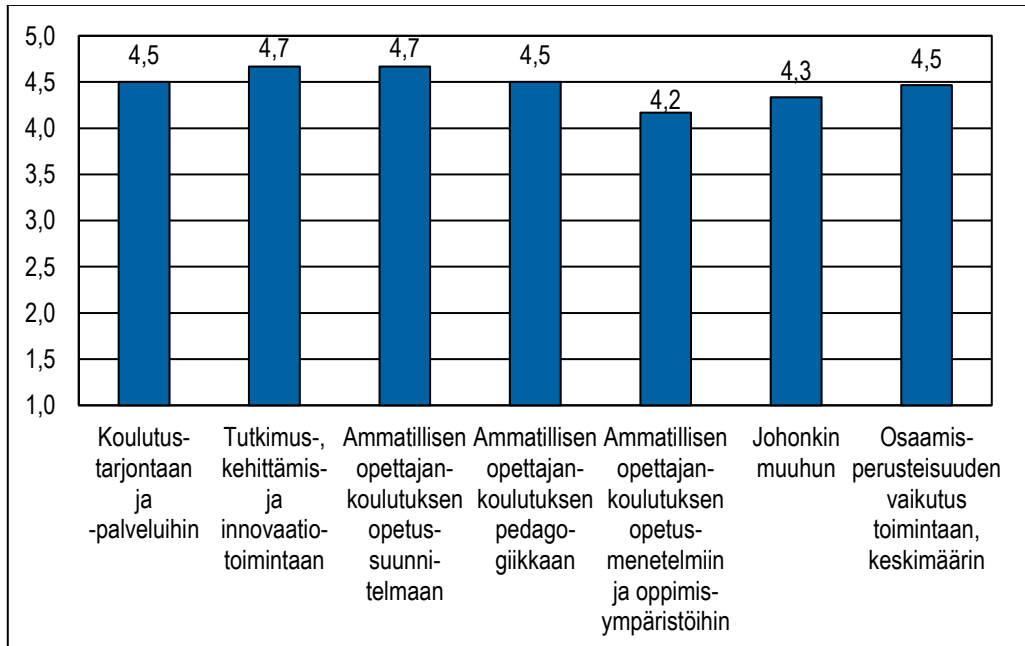
## 5.2 Osaamisperusteisuuden tila ammatillisessa opettajankoulutuksessa

Arvioinnin mukaan osaamisperusteisuus on **vaikuttanut opettajankoulutuksen järjestäjien toimintaan paljon** (ka 4,5) ja järjestäjien **valmiudet vastata osaamisperusteisuuden haasteisiin ovat kokonaisuutena hyvät**. Osaamisperusteisuus on keskeinen painopistealue opettajankoulutuksen järjestäjien strategiassa ja sen kehittämiseen on suunnattu melko hyvin voimavaroja. Opetushenkilöstö on myös hyvin selvillä tutkinnon uudistukseen ja osaamisperusteisuuteen liittyvistä tavoitteista ja henkilöstön osaamista kehitetään aktiivisesti edellisiin pohjautuen.

Opettajankoulutuksen järjestäjien toiminnassa osaamisperusteisuus on vaikuttanut eniten tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaan ja opettajankoulutuksen opetussuunnitelmaan ja vähiten opetusmenetelmiin ja oppimisympäristöihin, joskin osaamisperusteisuuden tila on kokonaisuutena hyvällä tasolla (kuvio 43).

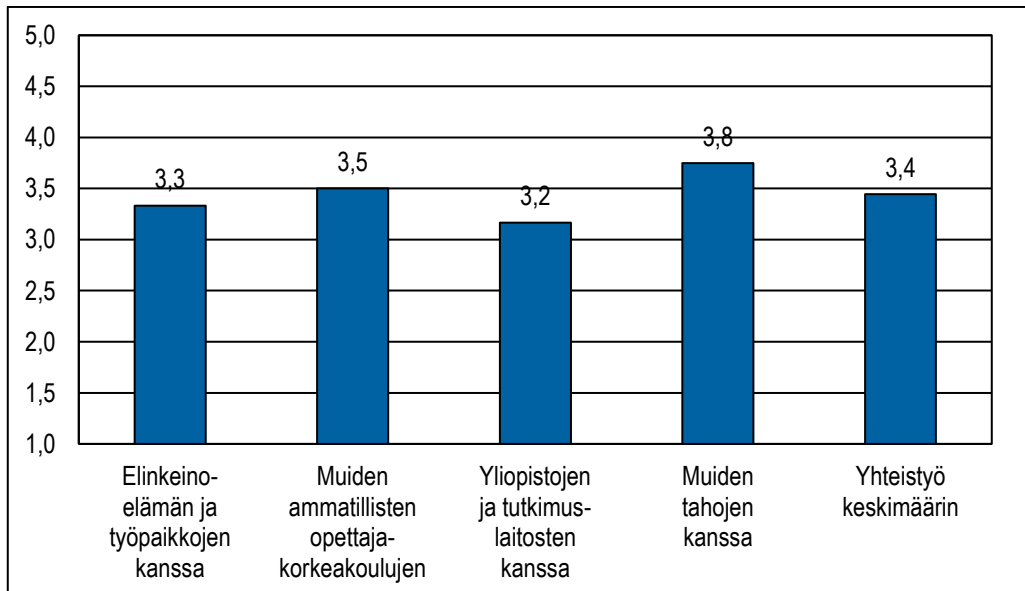
<sup>39</sup> F-luku merkitsee mainittujen asioiden määrää

<sup>40</sup> Prosenttiosuus on osuus asioista (f)



**Kuvio 43. Osaamisperusteisuuden vaikutukset opettajankoulutuksen toimintaan opettajankoulutuksen järjestäjien arvioimana, n = 6 (arviointiasteikko: 1 = erittäin vähän, 2 = vähän, 3 = jossain määrin, 4 = paljon, 5 = erittäin paljon)**

Osaamisperusteisuuden toimeenpanossa opettajankoulutuksen järjestäjät tekevät eniten yhteistyötä muiden tahojen kanssa (kansainväliset yhteistyökumppanit sekä koulutuksen järjestäjät kotimaassa ja ulkomailla) ja vähiten yliopistojen ja tutkimuslaitosten kanssa (kuvio 44).



**Kuvio 44. Eri tahojen kanssa tehtävä yhteistyö opettajankoulutuksen järjestäjien arvioimana, n = 6 (arviointiasteikko: 1 = erittäin vähän, 2 = vähän, 3 = jossain määrin, 4 = paljon, 5 = erittäin paljon)**

Opettajankoulutuksen järjestäjien keskeiset osaamisperusteisuuden myötä tekemät toimenpiteet liittyvät ammatilliseen opettajankoulutukseen ja täydennyskoulutukseen, erilaisten kehittämishankkeiden toteuttamiseen ja tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaan (taulukko 21).

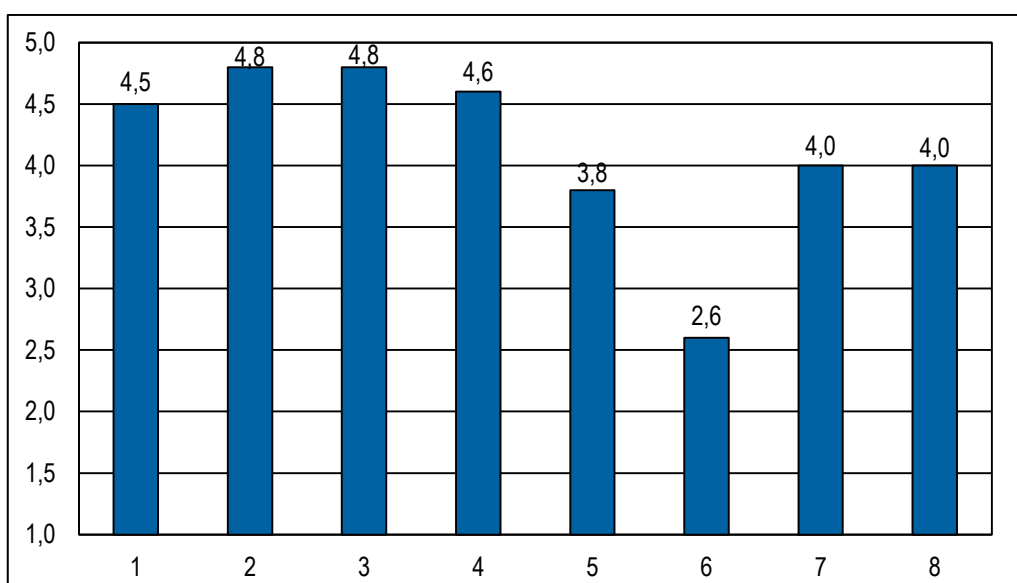
### **Taulukko 21. Keskeiset toimenpiteet osaamisperusteisuuden edistämiseksi ammatillisissa opettajakorkeakouluissa**

Ammatillinen opettajankoulutus (f = 19)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opettajankoulutuksen toteuttamistapojen, pedagogiikan ja arvioinnin kehittäminen (47 %)</li> <li>• Osaamisperustainen opettajankoulutus (26 %)</li> <li>• Opintojen henkilökohtaistamisen kehittäminen (21 %)</li> </ul>
Täydennyskoulutus (f = 25)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kehittämishankkeet (valtakunnalliset ja yhteiset koulutuksen järjestäjien kanssa) (56 %)</li> <li>• Opetushenkilöstön täydennyskoulutukset osaamisperusteisuuteen (16 %)</li> <li>• Organisaatioiden tilauskoulutukset (12 %)</li> </ul>
Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminta (f = 11)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tutkimustoiminta ja tutkimusyksiköt (45 %)</li> <li>• Kehittämishankkeet (36 %)</li> <li>• Osaamisperustaisten opettajankoulutusohjelmien kehittämissankkeet ja kehittämistyö (18 %)</li> </ul>
Muu toiminta (f = 8)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oman henkilöstön tukeminen ja osaamisen kehittäminen (38 %)</li> <li>• Julkaisutoiminta, videomateriaalit (25 %)</li> <li>• Verkostot (25 %).</li> </ul>

## Onnistuminen osaamisperusteisuuden toimeenpanossa

Osaamisperusteisuuden toteutumista opettajankoulutuksen järjestäjät seuraavat toiminnassaan muun muassa opiskelija- ja asiakaspalautteiden ja haastattelujen sekä mittareiden avulla (esimerkiksi valmistuneiden määrä, koulutuksen kesto ja julkaisujen määrät). Edellisen lisäksi seurataan toiminnan vaikuttavuutta, tehdään itsearviointia ja varmistetaan toiminnan laatua.

Opettajankoulutuksen järjestäjien arvion mukaan he ovat **onnistuneet osaamisperusteisuuden toimeenpanossa kokonaisuutena hyvin** (ka 4,1). Parhaiten järjestäjät arvioivat onnistuneensa opinto-ohjaajakoulutuksen ja erityisopettajakoulutuksen kehittämisessä ja heikoiten työpaikkojen ja työpaikkaohjaajien tukemisessa sekä koulutuksen järjestäjien johdon tukemisessä (kuvio 45).



**Kuvio 45. Onnistuminen osaamisperusteisuuden toimeenpanossa ammatillisen opettajankoulutuksen järjestäjien arvioimana<sup>41</sup>, n = 6 (arviointiasteikko: 1 = erittäin huonosti, 2 = huonosti, 3 = kohtalaisesti, 4 = hyvin, 5 = erittäin hyvin)**

<sup>41</sup>

- 1 Ammatillinen opettajankoulutus
- 2 Ammatillinen erityisopettajakoulutus
- 3 Ammatillinen opinto-ohjaajakoulutus
- 4 Opetushenkilöstön ja muun henkilöstön täydennyskoulutus
- 5 Ammatillisen koulutuksen järjestäjien (oppilaitosten) johdon tuki
- 6 Työpaikkojen ja työpaikkaohjaajien osaamisen kehittäminen
- 7 Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminta
- 8 Muu

## Osaamisperusteisuutta edistäneet ja estäneet asiat

Opettajankoulutuksen järjestäjät esittivät käsityksensä tekijöistä, jotka ovat edistäneet ja estäneet osaamisperusteisuuden toteutumista sekä niistä toimista joihin he aikovat ryhtyä toimeenpanon parantamiseksi.

Keskeisimpänä osaamisperusteisuutta **edistävänä** tekijänä järjestäjät pitävät **oman organisaation ja pedagogiikan kehittämistä** ja **estävinä** tekijöinä **aiempiin toimintamalleihin ja toimintakulttuuriin sekä taloudellisiin** seikkoihin liittyviä asioita. Tulevaisuuden toimenpiteet ovat pitkälti samoja kuin ammatillisen koulutuksen järjestäjillä kuten toimintatapojen kehittäminen ja osaamisperusteisuuden toteutumisen seuranta ja arviointi (taulukko 22).

## Taulukko 22. Osaamisperusteisuuden toimeenpanoa edistäneet ja estäneet tekijät sekä tulevaisuuden toimenpiteet opettajankoulutuksen järjestäjien arvioimana

Edistäneet tekijät (f = 23)	Estäneet tekijät (f = 12)	Toimenpiteet jatkossa (f = 15)
<ul style="list-style-type: none"><li>Oman organisaation kehittäminen kuten pedagogiikan ja henkilöstön kehittäminen (43 %)</li><li>Osaamisperusteinen opettajankoulutus ja täydennyskoulutus (17 %)</li><li>Pitkä historia ja aiempi kokemus osaamisperusteisesta toiminnasta (13 %)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Aiemmat toimintamallit ja rakenteet ja totutut tavat ja asenteet (50 %)</li><li>Taloudelliset seikat, riippuvuus hankerahoituksesta (17 %)</li><li>Erilaiset näkemykset pedagogisen kehittämisen suunnasta (17 %)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Oman organisaation ja toimintatapojen kehittäminen (47 %)</li><li>Opetussuunnitelmien kehittäminen (20 %)</li><li>Seuranta ja siihen liittyvän tiedon tuottaminen (20 %).</li></ul>

## Kehittämisehdotukset osaamisperusteisuuden toimeenpanon edistämiseksi

Ammatillisten opettajankoulutuksen järjestäjät näkevät yhteistyön vahvistamisen ammatillisen opettajankoulutuksen järjestäjien, ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja työpaikkojen välillä tärkeimpänä ammatillisen opettajankoulutuksen vaikuttamisen keinona.

Järjestäjien mukaan osaamisperusteisuuden toimeenpanossa tulisi jatkossa panostaa erityisesti opetushenkilöstön tukemiseen ja heidän osaamisensa kehittämiseen. Ammatillisten opettajien kouluttamiseen tulisi luoda autenttinen malli osaamisperusteisuuden näkökulmasta. Tämän ohella opettajankoulutuksessa tarvittaisiin enemmän yhtenäisiä käytäntöjä ja yhteisiä osaamisen arvioinnin kohteita ja kriteereitä koulutuksen tasalaatuisuuden varmistamiseksi.

Opettajankoulutuksen sisällöllinen kehittäminen, pedagogiikan uudistaminen ja osaamisperusteiseen opettajankoulutukseen siirtyminen nähdään myös tärkeäksi. Järjestäjien mukaan reformin tavoitteiden tukemiseen sekä tutkimus- ja kehittämistyöhön tarvittaisiin enemmän valtakunnallisia resursseja. Opettajan koulutuksen järjestäjät ehdottavat myös, että heidän rooliaan vahvistettaisiin reformin ja osaamisperusteisuuden toimeenpanossa ja heille annettaisiin uusia

tehtäviä kuten työelämän ja työpaikkaohjaajien osaamisen kehittäminen. Osaamisperusteisuuden tulisi ammatillisen opettajankoulutuksen järjestäjien mukaan myös suunnitella pitkäjänteinen vakiintunut toimintamalli tai koulutusohjelma. Suunnittelussa voi hyödyntää näyttötutkintomestarikoulutuksen kokemukset ottaen kuitenkin huomioon osaamisperusteisuuden ja reformin muutokset.

### Yhteenveto ammatillisen opettajankoulutuksen järjestäjien näkemyksistä

Ammatilliset opettajankoulutuksen järjestäjät tuntevat hyvin alueensa koulutuksen järjestäjien tilanteen osaamisperusteisuuden toimeenpanossa. Ammatillisen opettajankoulutuksen järjestäjät ovat aktiivisesti omassa toiminnassaan valmistautuneet osaamisperusteisuuden toimeenpanoon, suunnanneet siihen voimavaroja ja muuttaneet koulutustarjontansa edistääkseen osaamisperusteisuuden toimeenpanoa ammatillisessa koulutuksessa.

Kehittämistoiminta perustuu pääsääntöisesti hankkeille. Etenkin valtakunnalliset yhteishankkeet ovat edistäneet hyvin tulosten saavuttamista. Hankkeet ovat kuitenkin taloudellisesti riippuvaisia hankerahoituksesta. Uusia osaamisperusteisuutta edistäviä omia palveluita on kehitetty vielä vähän.

Ammatillisen opettajankoulutuksen järjestäjien toiminnassa on edelleen kehitettävää, jotta ne voivat tukea ammatillisen koulutuksen järjestäjiä ennen kaikkea työpaikkojen ja työpaikkaohjaajien osaamisen kehittämisessä, koulutuksen järjestäjien alueellisessa yhteistyössä sekä osaamisen johtamisessa ja johdon tukemisessa muutoksessa.

Ammatilliset opettajankoulutuksen järjestäjät eivät toimi yhdenmukaisella tavalla, vaan kullakin on omat painopisteensä ja käytänteet osaamisperusteisuuden kehittämiseksi. Ammatillisen opettajankoulutuksen toteuttamistavat ja pedagogiset lähtökohdat vaihtelevat osaamisperusteisuudessa.

## 6 ASIAKASLÄHTÖISYYS JA TOIMINNAN TEHO- KUUS

Arvioinnin yhtenä tehtävänä oli saada vastaus siihen, miten asiakas- ja työelämälähtöisyys ja toiminnan tehokkuus ovat kehittyneet osaamisperusteisuuden ja reformin myötä.

Tässä kappaleessa esitetty analyysi perustuu arvioinnin määrällisiin ja laadullisiin tuloksiin, joista on valittu tarkasteluun ne erityisesti kohdat, jotka ilmentävät asiakaslähtöisyyttä tai toiminnan tehokkuutta. Asiakaslähtöisyyden ja toiminnan tehokkuuden määritelmät on kuvattu luvussa 2.2.

Arvioinnin mukaan opiskelijat ja työelämä kokevat, että **tiedon saanti osaamisperusteisuudesta ja reformista on ollut riittämätöntä ja vaihtelevaa, ja että tietoa tarvitaan edelleen**. Esimerkiksi osaamisperusteisuus käsitteenä on vielä suurelle osalle asiakkaita vieras, ja tietoa kaivataan myös kirjallisessa muodossa.

Koulutuksen järjestäjät ovat luoneet opiskelijoilla ja työelämälle mahdollisuuksia osallistua osaamisperusteisuuden toimeenpanoa koskevien asioiden käsittelyyn yhteisten tilaisuuksien, neuvottelukuntatyön ja työssäoppimisjaksojen ja näyttöjen yhteydessä, mitä pidetään yleisesti hyvänä. **Tilaisuudet eivät kuitenkaan ole tavoittaneet kaikkia keskeisiä asiakas- ja sidosryhmiä** tai niihin osallistuminen on ollut vaihtelevaa.

Asiakkaiden osallistuminen koulutuksen järjestäjän opetussuunnitelmatyöhön on myös vaihtelevaa. Opiskelijoiden ja työelämän mahdollisuudet vaikuttaa opetussuunnitelmien kehittämiseen painottuvat pääosin kuulemisiin ja palautteen keräämiseen. Palautteen koonti ja hyödyntäminen eivät ole kuitenkaan systemaattisia, eivätkä asiakkaat saa juurikaan vastapalautetta. Aito osallistuminen opetussuunnitelmien kehittämiseen on vielä vähäistä.

Asiakkaat ovat arvioinnin mukaan melko tyytyväisiä koulutuksen järjestäjän koulutustarjontaan, sitä koskevan tiedon saantiin ja palvelujen piiriin hakeutumiseen. Työelämälähtöisyyden lisäämiseksi on kuitenkin tarpeen **kehittää tiedotusta ja markkinointia ja ottaa käyttöön uusia sähköisiä kanavia tiedon välittämiseen**. Työelämän edustajat odottavat myös, että **koulutustarjontaa kehitetään aiempaa enemmän työelämän lähtökohdista**, koulutuksen järjestäjien ja työelämän välistä vuoropuhelua lisätään esimerkiksi säännöllisesti järjestettävien yhteisten **tilaisuuksien** avulla, ja että koulutuksen järjestäjän edustajat jalkautuvat yrityksiin. Myös **suoria yhteydenpidon kanavia** työelämän suuntaan tarvitaan.

Opiskelijat kaipaavat enemmän tietoa ammatillisesta koulutuksesta ja koulutustarjonnasta. Eri-tyisesti **peruskouluissa saatava tieto on riittämätöntä**. Opiskelijat odottavat työelämän tapaan, että koulutustarjontaa koskevaa **tietoa on paremmin saatavilla sähköisessä muodossa**.

Koulutuksen järjestäjät ovat panostaneet opiskelijoiden yksilöllisten tarpeiden huomioon ottamiseen mahdollistamalla muun muassa joustavan haun, osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen, valinnaisuuden ja yksilölliset opintopolut, jotka tukevat opiskelijälähtöisyyden toteutumista. Työ on kuitenkin vielä kesken: opiskelijälähtöisyyden toteutumista haittaavat erityisesti ammatillisen peruskoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen säästöistä johtuva **resurssipula, rakenteelliset tekijät** (mm. jaksojärjestelmä), **erot toimintatavoissa** (esimerkiksi koulutusalojen ja tutkintojen välillä) sekä ongelmat järjestäjien välisessä **rahoituksessa**. Tulosten mukaan

erityisesti opiskelijoiden mahdollisuudessa henkilökohtaisiin valintoihin opinnoissaan on vielä kehitettävää.

Tulosten mukaan suurimpia esteitä opiskelijälähtöisyyden toteutumiseksi voimavarojen näkökulmasta ovat työssäoppimispaikkojen saatavuus sekä opettajien ja työpaikkaohjaajien osaaminen sekä koulutuksen järjestäjän taloudellisten **voimavarojen puute**. Erityisesti opiskelijan **ohjaukseen kaivataan lisää resursseja**. Osaamisen kehittämisen haasteet liittyvät **henkilökohtaistamis-, arviointi- ja ohjausosaamisen** kehittämiseen ja **tutkintojen sisältöjen tuntemukseen sekä työelämälähtöisten ja joustavien koulutusmallien kehittämiseen** työpaikkaohjaajien tarpeisiin.

Suurimmat opiskelijälähtöisyyteen liittyvät haasteet liittyvät opetukseen, ohjaukseen ja toimintatapojen yhtenäisyyteen. Opiskelijoiden mahdollisuudet saada aiemmin hankkimansa osaaminen tunnustettua ja tunnustettua, tehdä valintoja muista tutkinnoista tai oppilaitoksista sekä saada henkilökohtainen opiskelusuunnitelma ja ohjausta, vaihtelevat. **Eroja on niin koulutusalojen kuin koulutusmuotojen välillä**. Toimintatavat tukevat osaamisperusteisuuden toteutumista jossain määrin paremmin näyttötutkinnoissa ja niihin valmistavassa koulutuksessa ja oppisopimuskoulutuksessa. Edellä mainituissa koulutusmuodoissa valinnaisuus ja henkilökohtaistaminen toimii arvioinnin mukaan ammatillista peruskoulutusta useammin.

Työelämän näkökulmasta **työelämäyhteistyön kehittäminen** on keskeinen haaste työelämälähtöisyyden lisäämiseksi. Arvioinnin mukaan osaamisperusteisuus on tiivistänyt työelämä- ja työssäoppimisyhteistyötä, mikä ilmenee työpaikkaohjaajien osaamisen ja työelämälähtöisten oppimisympäristöjen kehittämisessä. Työelämän näkökulmasta haasteena pidetään kuitenkin **opettajien työelämäjaksojen ja työssäoppimiskäytien lisäämistä**, mikä liittyy opettajien työelämäntuntemuksen lisäämiseen ja työelämän tarvitsemaan tukeen osaamisperusteisuuden toimeenpanossa.

Arviointitulosten mukaan opiskelijat ja työelämä näkevät osaamisperusteisuuden keskeisenä **myönteisenä vaikutuksena yksilöllisyyden lisääntymisen**. Työelämä piti hyvänä myös **aiempaa työelämälähtöisempää lähestymistapaa ammatillisen osaamisen hankkimiseen**.

Toiminnan tehokkuuden näkökulmasta osaamisperusteisuus on vaikuttanut myönteisesti tutkinnon osien suorittamiseen ilman lähiopetusta, suoritettujen tutkinnon osien lisääntymiseen sekä läpäisyn, työllistymisen ja opiskelijatytyväisyyden lisääntymiseen. Myönteiset vaikutukset ovat kuitenkin vielä varsin vähäisiä tai niitä on vaikea arvioida, sillä uudistuksesta on kulunut erityisesti ammatillisen peruskoulutuksen puolella vasta vähän aikaa. Toiminnan tehokkuuden arviointia haittaa osaltaan myös se, että koulutuksen järjestäjien käytännöissä on eri tutkintojen, alojen ja koulutusmuotojen välistä vaihtelua, mikä vaatii yhtenäistämistä. Osaamisperusteisuuden seuranta järjestäjätasolla perustuu nyky muodossaan pitkälti opiskelijoille ja työelämälle tehtäviin palautekyselyihin, minkä ohella käytössä on mittareita ja laadunhallintajärjestelmään perustuvaa seurantaa. Osaamisperusteisuuden tuloksista ei kuitenkaan ole vielä juurikaan konkreettista näyttöä. Pelkkää aikuiskoulutusta järjestävien ryhmässä palautekyselyjen sisällöt ja mittarit mittaavat kuitenkin varsin hyvin osaamisperusteisuudelle asetettujen tavoitteiden saavuttamista.

Yleisenä havaintona on, että asiakaslähtöisyys ja toiminnan tehokkuus liittyvät läheisesti toisiinsa. Mitä joustavammaksi ja yhtenäisemmäksi toiminta tulee asiakkaan näkökulmasta, sitä tehokkaampaa se on.



## 7 ARVIOINNIN LUOTETTAVUUS

Arvioinnin luotettavuutta edistettiin monin eri tavoilla.

- Lähtökohtana oli, että kaikki ammatillisen koulutuksen järjestäjät ja muut toimijat osallistuvat arviointiin, ja että arviointi kattaa kaikki ammatillisen koulutuksen järjestämis muodot. Arviointiin osallistui yhteensä 145 (noin 90 %) ammatillisen koulutuksen järjestäjää, mikä edustaa erittäin hyvin perusjoukkoa.
- Arvioinnin luotettavuutta paransi se, että osaamisperusteisuus oli käsitteenä suurelle osalle koulutuksen järjestäjiä entuudestaan tuttu ja viimeisimmän tutkintouudistuksen myötä myös ajankohtainen, mikä lisäsi koulutuksen järjestäjien ja muiden toimijoiden kiinnostusta asiaan.
- Arvioinnin suunnitteluvaiheessa koulutuksen järjestäjille ja muille ammatillisen koulutuksen toimijoille järjestettiin kuulemistilaisuuksia kolmella paikkakunnalla, minkä ohella kuultiin sidosryhmiä sekä opetushallinnon ja työhallinnon edustajia. Näin saatua tietoa hyödynnettiin arvioinnin suunnittelussa ja itsearviointikriteeristön laadinnassa.
- Luotettavuuden kannalta oli keskeistä arviointikriteeristön sisällöllinen kattavuus ja toisaalta sen kyky mitata arvioitavan kohdetta – tässä osaamisperusteisuuden tilaa. Itsearviointikriteeristön sisältö perustui koulutuksen järjestäjän ydin-/asiakasprosesseihin ja niiden eri vaiheisiin. Tällä varmistettiin, että osaamisperusteisuuden keskeiset tavoitteet tulivat huomioon otetuiksi koulutuksen järjestäjän, opiskelijoiden, työelämän ja muiden tahojen näkökulmasta. Asiakas- ja prosessilähtöinen tarkastelu tuki osaltaan myös koulutuksen järjestäjien laadunhallintaa ja prosessien kehittämistä ja yhteisen käsityksen muodostamista osaamisperusteisuuteen liittyvistä asioista.
- Itsearviointikriteeristön toimivuutta testattiin ennen sen lähettämistä koulutuksen järjestäjille kolmella koulutuksen järjestäjällä, jotka edustivat eri järjestäjärhymiä (tutkintotavoitteinen ammatillinen koulutus eri muodoissaan ja pelkkä aikuiskoulutus).
- Koulutuksen järjestäjille laadittiin itsearviointia varten seikkaperäiset ohjeet, ja heillä oli mahdollisuus olla arvioinnin kuluessa yhteydessä Karviin mahdollisissa kysymyksissään. Arviointiohjeet ja -lomakkeet sekä järjestäjiltä saadut kysymykset vastauksineen tallennettiin hankkeen verkkosivuille (osaamisperusteisuus.karvi.fi).
- Koulutuksen järjestäjät organisoivat itsearvioinnin sopivaksi katsomallaan tavalla Karvin laatimien ohjeiden pohjalta kuitenkin niin, että järjestäjät saivat valita vapaasti arviointiryhmien edustajat (johto, opettajat, opiskelijat, työelämän edustajat). Tästä johtuen ryhmiin saattoi valikoitua muita enemmän henkilöitä, joilla on pitkäaikaista kokemusta osaamisperusteisuuden toimeenpanosta tai muita myönteisempi näkemys osaamisperusteisuuden tilasta, mikä on saattanut vaikuttaa myös ryhmien yhteisen näkemyksen muodostumiseen.
- Varsinainen itsearviointi toteutettiin ajalla marraskuu 2016 – tammikuu 2017. Ne koulutuksen järjestäjät, jotka järjestivät ammatillista koulutusta eri muodoissaan, tekivät itsearvioinnin kahdessa vaiheessa. Aluksi koulutuksen järjestäjien johto, opettajat, opiskelijat ja työelämän edustajat tekivät itsearvioinnin omissa ryhmissään, minkä jälkeen

ryhmien edustajista koottu järjestäjätasoinen ryhmä muodosti yhteisen näkemyksen osaamisperusteisuuden tilasta. Tällä järjestelyllä lisättiin arvioinnin monitahoisuutta ja luotettavuutta.

- Itsearviointin alustavien tulosten pohjalta järjestettiin keväällä 2017 eri puolilla Suomea neljä alueellista tilaisuutta, joissa alueella toimivat koulutuksen järjestäjät arvioivat onnistumistaan keskinäisessä yhteistyössä osaamisperusteisuuden näkökulmasta. Näin saatua tietoa hyödynnettiin arviointitulosten analysoinnissa. Kaikille itsearviointiin osallistuneille koulutuksen järjestäjille tuotettiin myös alustavien tulosten pohjalta järjestäjäkohtainen palaute, jossa osaamisperusteisuuden tilaa verrattiin kansalliseen keskiarvoon.
- Täydentävän tiedon koonti kohdistui ammatillisen opettajankoulutuksen järjestäjiin ja viranomaistahoihin. Ammatillisen opettajankoulutuksen järjestäjät tekivät aluksi itsearviointin, jossa he esittivät näkemyksensä osaamisperusteisuuden tilasta niin ammatillisen koulutuksen järjestäjien kuin oman toimintansa osalta. Itsearviointin avulla saatua tietoa täydennettiin opettajankoulutuksen järjestäjien edustajien haastattelulla. Opetushallinnon ja työhallinnon edustajille toteutettiin haastattelu ennakkoon toimitettujen kysymysten pohjalta. Täydentävän tiedon koontiin sisältyi myös politiikkatoimien vaikutusten arviointiin liittyvä paneeli. Näin saatu tieto vahvisti aiemmin saatua käsitystä osaamisperusteisuuden tilasta.
- Arvioinnin päätteeksi arviointiryhmä järjesti kaikille ammatillisen koulutuksen tahoille tarkoitetun valtakunnallisen seminaarin, jossa tulkittiin arvioinnin tuloksia yhdessä. Seminaarissa saatua tietoa hyödynnettiin arvioinnin viimeistelyssä.
- Kehittävän arvioinnin periaatteiden mukaisesti arviointiprosessi on ollut reflektiivinen ja keskusteleva. Itsearviointi sekä useat arvioinnin aikana järjestetyt tilaisuudet ovat tukenet toimijoiden osallisuutta.
- Valtioneuvoston kanslian hankkeelle asettama ohjausryhmä on seurannut ja ohjannut arvioinnin toteuttamista koko sen keston ajan.

### **Muut arvioinnin luotettavuuteen vaikuttaneet seikat**

- Ammatillisessa koulutuksessa osaamisperusteisuus ja työelämälähtöisyys ovat olleet lähtökotina jo noin kahdenkymmenen vuoden ajan. Vuosina 1993–1994 oppimäärien, opintojaksojen ja oppiaineiden tilalle tulivat työelämän toimintakokonaisuuksiin perustuvat ammatilliset opintokokonaisuudet ja osaamisena määritellyt tavoitteet ja arviointikriteerit. Tämän jälkeen voimaan tulleiden opetussuunnitelman ja näyttötutkintojen perusteiden uudistamisessa asiaa on pyritty viemään pidemmälle. Ammatillisen koulutuksen reformissa ja ammatillisen peruskoulutuksen vuoden 2015 tutkintouudistuksessa (TUTKE2) osaamisperusteisuuden edistäminen nostettiin entistä vahvemmin uudistusten yhdeksi keskeiseksi tavoitteeksi.
- Koulutuksen järjestäjillä on ollut mahdollisuus saada tukea osaamisperusteisuuden kehittämiseen. Tätä työtä on tuettu viime vuosien aikana kohdentamalla määrärahoja koulutuksen järjestäjien välisiin verkostomaisiin ja hyvistä käytänteistä oppimista tukeviin kehittämishankkeisiin. Edellisen lisäksi osaamisperusteisuuden toimeenpanoa on tuettu myös erilaisilla järjestäjien itsensä toteuttamilla kehittämishankkeilla.

- Valtakunnallisella tasolla laadittu materiaali kuten erilaiset oppaat ja julkaisut ovat tuke-  
neet koulutuksen järjestäjiä niiden kehittäessä toimintaansa osaamisperusteisuuden  
näkökulmasta.

## 8 ARVIOIVAT JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän arvioinnin tehtävänä oli tuottaa tietoa ammatillisen koulutuksen osaamisperusteisuuden toteutumisesta sekä sitä edistävästä ja estävästä tekijöistä tulevaisuutta ennakoiden. Arvioinnin tavoitteena oli osaltaan varmistaa ammatillisen koulutuksen reformin painopisteitä koskevien valintojen osuvuus ja tarkoituksenmukaisuus ammatillisen koulutuksen ja sen järjestelmän toimivuuden ja kehittymisen sekä koulutuksen vetovoimaisuuden ja arvostuksen kannalta.

### 8.1 Tulosten tarkastelua

Koulutuksen järjestäjien ja eri toimijoiden tekemien itsearviointien tulokset osoittavat, että **osaamisperusteisuuden tila on kohtalainen**. Osaamisperusteisuuden toimeenpanossa on edetty tavoitteen suuntaisesti, mutta kehitettävää on edelleen.

Osaamisperusteisuuden tila on paras toimintatapojen ja rakenteiden alueella ja heikoin seurannan, arvioinnin ja tulosten alueella tutkintotavoitteista ammatillista koulutusta eri muodoissaan järjestävillä. Pelkkää aikuiskoulutusta järjestävillä paras osa-alue on puolestaan osaamisperusteisuuden voimavarat ja heikoin osaamisperusteisuuden johtaminen. Mainittujen järjestäjryhmien väliset erot osaamisperusteisuuden tilassa ovat kuitenkin kokonaisuutena melko pienet, vaikka osaamisperusteisuuden toimeenpanossa on edetty eri tahtiin. Osaamisperusteisuuden seuranta, arviointi ja tulokset on osa-alue, jossa molemmilla järjestäjryhmillä on parannettavaa.

Työvoimakoulutusta pelkkänä aikuiskoulutuksena järjestävien tila on osaamisperusteisuuden johtamista lukuun ottamatta parempi kuin koulutusta eri muodoissaan järjestävillä.

#### Osaamisperusteisuuden tilassa on eroja

Arviointi toi esille, että **tutkintotavoitteista ammatillista koulutusta eri muodoissaan** järjestävien koulutuksen järjestäjien osaamisperusteisuuden tila on jossain määrin parempi niiden osalta, jotka ovat aloittaneet osaamisperusteisuuden toimeenpanon ennen vuotta 2013 tai vuodesta 2013 lähtien. On huomattava, että näiden järjestäjien joukossa on myös niitä, jotka järjestävät näyttötutkintoja ja niihin valmistavaa koulutusta yhtenä koulutuksen järjestämismuotona. Opetuskielen mukaan tarkasteltuna suomenkielisten koulutuksen järjestäjien osaamisperusteisuuden taso on lähes kaikilla alueilla parempi kuin ruotsinkielisten. Lisäksi Lapin AVI-alueiden koulutuksen järjestäjien osaamisperusteisuuden taso on muita alhaisempi useilla osa-alueilla.

Koulutuksen järjestäjien välillä on useimmin eroja etenkin työelämäyhteistyössä ja työpaikkojen saatavuuteen liittyvissä asioissa.

Myös **pelkkää aikuiskoulutusta** järjestävien koulutuksen järjestäjien välillä on eroja osaamisperusteisuuden tilassa. Perustehtävän mukaan tarkasteltuna osaamisperusteisuuden tila on parempi niillä koulutuksen järjestäjillä, jotka järjestävät näyttötutkintoja ja niihin valmistavaa koulutusta sekä oppisopimuskoulutusta. AVI-alueittainen tarkastelu toi esille, että osaamisperusteisuuden tila on Itä-Suomen järjestäjillä muita heikompi.

### Osaamisperusteisuus on vakiintunut osa aikuiskoulutusta

Osaamisperusteisuus on vakiintunut osa toimintaa ammatillista koulutusta pelkkänä aikuiskoulutuksena järjestävien ryhmässä. Se ilmenee työelämä- ja opiskelijalähtöisessä koulutustarjonnassa, koulutuspalvelujen saatavuudessa, asiakkaiden yksilöllisten tarpeiden huomioon ottamisessa, toiminnan joustavuudessa ja tiiviissä työelämäyhteistyössä. Kouluttajien ajantasainen sisällönosaaminen on myös aikuiskoulutuksen järjestäjien vahvuus osaamisperusteisuuden näkökulmasta.

Arvioinnin mukaan osaamisperusteisuuden voimavarat ovat paremmat pelkkää aikuiskoulutusta järjestävien ryhmässä kuin tutkintotavoitteista koulutusta eri muodoissaan järjestävillä. Voimavarat ovat paremmat erityisesti henkilöstön osaamisen, rakenteen ja tehtävien sekä taloudellisten resurssien osalta.

Osaamisperusteisuuden myötä aikuiskoulutuksen järjestäjät pitävät tärkeänä opetushenkilöstönsä osaamisen vahvistamista, minkä ohella he ovat tehneet muutoksia henkilöstön tehtäväkuviin ja työnjakoon sekä lisänneet opetushenkilöstön keskinäistä yhteistyötä yli toimialarajojen. Osaamisen kehittämisessä on painotettu erityisesti pedagogisen osaamisen, ohjaus- ja henkilökohtaistamisoaamisen ja näyttötutkintomestarikoulutuksen hankkimista. Edellisen lisäksi on koettu tarpeelliseksi arviointiosaamisen ja työpaikkaohjaajien osaamisen kehittämisen.

Järjestäjät ovat panostaneet myös opintojen henkilökohtaistamiseen, ohjaukseen sekä oppimisympäristöjen ja opetuksen kehittämiseen, joskin toimintatavoissa on vielä vaihtelua esimerkiksi koulutusalojen ja tutkintojen välillä. Sekä opiskelijat että opettajat ovat varsin yksimielisiä siitä, että henkilökohtaistaminen toteutuu parhaiten näyttötutkinnoissa ja niihin valmistavassa koulutuksessa ja oppisopimuskoulutuksessa.

Työssäoppimisen laadun varmistamisessa ja osaamisperusteisuuden seurannassa käytetyt menetelmät ovat lähes samoja kuin tutkintotavoitteista koulutusta eri muodoissaan järjestävillä koulutuksen järjestäjillä.

Aikuiskoulutuksen järjestäjien keskeiset kehittämistarpeet liittyvät osaamisperusteisuuden näkökulmasta tutkinnon suorittajien mahdollisuuksiin tehdä valintoja opinnoissaan, työelämäyhteistyön lisäämiseen ja osaamisperusteisuuden toimeenpanoa koskevan tulostiedon tuottamiseen. Kehittämistarpeet ovat pitkälti samoja kuin koulutusta eri muodoissaan järjestävillä.

## Työvoimakoulutuksessa yhteistyön haasteita

Työelämän edustajien ja työhallinnon välinen yhteistyö on arvioinnin mukaan hyvää ja toimivaa, ja työelämän edustajat kokevat hyvänä sen, että he voivat osallistua ja vaikuttaa opiskelijavalintaan. Kehittämistarpeet liittyvät yhteisten prosessien parantamiseen, kuten aikataulujen joustavuuteen ja hallinnollisen päätöksentekoprosessin sujuvoittamiseen. Rahoituksen tulisi myös tukea paremmin koulutusyhteistyötä, ja oppisopimuskoulutusta tulisi kehittää yhteistyössä työelämän ja työhallinnon kanssa.

Työelämä ja koulutuksen järjestäjät kokevat tarpeelliseksi yhteistyön lisäämisen, tiivistämisen ja systematisoimisen sekä yhteistyön jatkuvuuden parantamisen työhallinnon kanssa. Myös yhteistä suunnittelua kaivataan enemmän. Osaamisperusteisuuden näkökulmasta keskeiset haasteet liittyvät muun muassa opiskelijan aiemman osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen ja opintojen henkilökohtaistamiseen.

## Osaamisperusteisuuden liittyvässä alueellisessa yhteistyössä kehitettävää

Eripuolilla Suomea järjestettyjen neljän työpajan tulokset osoittivat, että koulutuksen järjestäjien alueellinen yhteistyö painottuu tällä hetkellä pääosin toiminnan suunnitteluun ja kehittämiseen kuten koulutustarjonnan ennakointiin ja kehittämiseen, verkosto- ja hankeyhteistyöhön ja laadunhallinnan kehittämiseen. Alueiden välillä on kuitenkin eroja painotuksissa.

Osaamisperusteisuuden näkökulmasta alueellisella yhteistyöllä on ollut myönteinen vaikutus joustavien opintopolkujen rakentumiseen ja se on mahdollistanut jossain määrin yksittäisten tutkinnon osien suorittamisen muiden koulutuksen järjestäjien tarjonnasta. Työ on kuitenkin vielä kesken. Myös opiskelijoiden ohjaukseen liittyvää yhteistyötä tehdään järjestäjien välillä. Työelämäyhteistyön näkökulmasta järjestäjien välinen yhteistyö on kuitenkin vielä vähäistä.

Yhteistyön suurimmat esteet liittyvät rahoitukseen ja resursseihin, koulutuksen järjestäjien erilaisiin toimintatapoihin, rakenteisiin ja yhteistyön koordinoimisen puutteeseen. Myös pitkät välimatkat järjestäjien välillä haittaavat. Alueellisen yhteistyön lisäämisessä nähdään kuitenkin runsaasti mahdollisuuksia muun muassa koulutustarjonnan kehittämisen, yhteisten koulutusten ja oppimisympäristöjen, yhtenäisten toimintatapojen ja koordinoimisen sekä voimavarojen jakamisen näkökulmasta, mikä palvelee jatkossa aiempaa paremmin myös työelämää kuin opiskelijoita.

## Ammatillisen opettajankoulutuksen järjestäjät ovat kehittäneet toimintaansa osaamisperusteisuutta tukevaksi

Opettajankoulutuksen järjestäjien näkemykset osaamisperusteisuuden tilasta ammatillisessa koulutuksessa ovat jossain määrin kriittisempiä kuin ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja muiden toimijoiden. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien keskeiset vahvuudet liittyvät opettajankoulutuksen järjestäjien mukaan ammatillisen koulutuksen tutkinnon uudistuksen ja osaamisperusteisuuden tavoitteiden tuntemiseen ja heikkoudet siihen, miten työpaikkojen ja työpaikkaohjaajien osaaminen vastaa osaamisperusteisuuden vaatimuksia.

Pitkäkestoinen pedagogiikan ja toiminnan kehittäminen sekä kokemus osaamisperusteisen opettajankoulutuksen järjestämisestä ovat antaneet opettajankoulutuksen järjestäjille hyvät

valmiudet vastata osaamisperusteisuuden haasteisiin. Myös hanketoiminta ja etenkin valtakunnalliset yhteishankkeet sekä TKI-toiminta ovat edistäneet tavoitteiden saavuttamista. Opettajankoulutuksen järjestäjillä on kuitenkin vielä kehitettävää ammatillisen koulutuksen järjestäjien johdon sekä työpaikkojen ja työpaikkaohjaajien tukemisessa, mikä voi edellyttää uusien tehtävien antamista opettajankoulutuksen järjestäjille. Osaamisperusteisuuden tutkimukseen tulisi kohdentaa myös resursseja ja tiivistää tutkimusyhteistyötä yliopistojen ja tutkimuslaitosten kanssa.

Osaamisperusteisuuden näkökulmasta opettajankoulutuksen järjestäjien on tarpeen vahvistaa myös yhteistyötä ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja työelämän kanssa sekä yhtenäistää käytäntöjä ja pedagogisia lähtökohtia opettajankoulutuksen järjestäjien välillä opettajankoulutuksen tasalaatuisuuden turvaamiseksi.

### Osaamisperusteisuuden toimeenpanoa edistäneet ja estäneet tekijät

Tutkintotavoitteista ammatillista koulutusta eri muodoissaan järjestävät pitävät keskeisinä osaamisperusteisuuden toimeenpanoa edistävinä tekijöinä hyvää yhteistyötä työelämän ja koulutuksen järjestäjien välillä sekä toiminnan työelämälähtöisyyttä. Toimeenpanoa estävinä järjestäjät näkevät resurssien puutteen, kuten ammatillisen koulutuksen säästöt ja niihin liittyvät opetushenkilöstön vähennykset, ajanpuutteen, opetuksen ja ohjauksen riittämättömyyden ja työssäoppimispaikkojen saatavuuden. Opetushenkilöstön ja työpaikkaohjaajien osaamisen kehittäminen, toiminnan kehittäminen ja yhtenäistäminen sekä työelämäyhteistyön lisääminen ja kehittäminen ovat asioita, joiden avulla järjestäjien on tarkoitus parantaa osaamisperusteisuuden toimeenpanoa tulevaisuudessa.

Myös aikuiskoulutuksen järjestäjät näkevät opiskelija- ja työelämälähtöisyyden ja hyvän työelämäyhteistyön keskeisiksi osaamisperusteisuutta edistäviksi tekijöiksi. Edellisen lisäksi toimeenpanoa edistäviksi tekijöiksi mainittiin yhtenäiset toimintatavat ja resurssien kohdentaminen tavoitteiden saavuttamisen kannalta oleellisiin asioihin.

Toimeenpanoa estävinä tekijöinä aikuiskoulutuksen järjestäjät mainitsevat niin ikään resurssit ja sen lisäksi rakenteet. Erityisesti ammatillisen koulutuksen reformiin liittyvät asiat koetaan haasteiksi aikuiskoulutuksen järjestäjien piirissä. Prosessien ja käytäntöjen kehittäminen, yhteistyön lisääminen työelämän ja muiden sidosryhmien välillä sekä henkilökohtaistaminen ovat asioita, joihin koulutuksen järjestäjät tulevat panostamaan jatkossa.

## 8.2 Johtopäätökset

Seuraavassa arvioinnin tuloksia tarkastellaan keskeisten arviointikysymysten<sup>42</sup> pohjalta.

### Osaamisperusteisuuden toteutumisen varmistaminen järjestäjätasolla

Koulutuksen järjestäjät ovat onnistuneet osaamisperusteisuuden toimeenpanoon liittyvän muutosprosessin johtamisessa kohtalaisesti. Järjestäjät ovat tukeneet henkilöstöä ja muita toimijoita osaamisperusteisuuden toimeenpanossa muun muassa koulutuksella ja yhteisillä tilaisuuksilla. Tämä ei ole kuitenkaan ollut riittävää, sillä kaikki toimijat eivät ole vielä selvillä uudistuksen keskeisistä tavoitteista. Hieman alle puolet opiskelijoista ja työelämän edustajista kokee osaamisperusteisuutta koskevan tiedonsaannin ja perehdyttämisen olleen riittämätöntä ja tarvitsevana tietoa osaamisperusteisuudesta edelleen. Myös opetushenkilöstöstä melko suuri osuus kokee tiedon saannin ja perehdyttämisen olleen vaihtelevaa tai puutteellista. Toimeenpanoa ovat toisaalta haitanneet myös uudistusta koskevien päätösten ja materiaalin viivästyminen valtakunnallisella tasolla, tiukka aikataulu ja samanaikaisesti toteutetut ammatillisen koulutuksen säästöt.

Koulutuksen järjestäjien välisessä yhteistyössä on osaamisperusteisuuden näkökulmasta vielä paljon käyttämättömiä mahdollisuuksia. Aineellisia ja aineettomia voimavaroja jakamalla ja toimintaa yhdessä suunnittelemalla ja toteuttamalla (esimerkiksi työssäoppimisyhteistyö) voidaan tehostaa toimintaa, saavuttaa säästöjä sekä parantaa toiminnan asiakaslähtöisyyttä ja laatua. Myös eri koulutusmuotojen välistä yhteistyötä tiivistämällä ja aiemmin kehitettyjä hyviä käytäntöjä ja kokemuksia jakamalla voidaan tehostaa osaamisperusteisuuden toimeenpanoa.

Osaamisperusteisuuden myötä koulutuksen järjestäjille on avautunut mahdollisuus uudistaa johtamisjärjestelmää, minkä myötä prosessien, toimintatapojen ja rakenteiden yhdensuuntaistaminen on saatu käyntiin. Opetuksen suunnitteluun ja toteuttamiseen liittyvä keskustelu ja yhteistyö eri alojen, koulutusmuotojen, henkilöstöryhmien ja työelämän välillä on myös lisääntynyt. Työ on kuitenkin kesken ja kehitettävää on muun muassa rakenteissa, pedagogiikassa, opetusmenetelmissä, oppimisympäristöissä ja digitaalisten menetelmien hyödyntämisessä.

Koulutuksen järjestäjän laaja ja monipuolinen koulutustarjonta ja tähän liittyvä yhteistyö muiden koulutuksen järjestäjien ja työelämän kanssa ovat edistäneet osaamisperusteisuuden toteutumista. Opiskelijat ja työelämä ovat pääosin tyytyväisiä koulutuksen järjestäjän koulutustarjontaan, koulutuksen saatavuuteen ja mahdollisuuksiinsa hakeutua niiden piiriin. Työelämän ja opiskelijoiden näkökulmasta kehitettävää on kuitenkin koulutustarjontaa koskevassa tiedonsaannissa ja markkinoinnissa, jossa koulutuksen järjestäjien toivotaan hyödyntävän aiempaa enemmän sähköisiä kanavia. Tarpeen on myös lisätä peruskouluissa annettavaa tietoa ammatillisesta koulutuksesta vetovoiman parantamiseksi.

---

<sup>42</sup> Raportti s. 14–15



## Koulutuksen järjestäjän ja työelämän välisen yhteistyön kehittyminen

Osaamisperusteisuuden myötä koulutuksen järjestäjien ja työelämän välinen yhteistyö on lisääntynyt ja tiivistynyt. Työssäoppiminen lisääntyminen on tuonut koulutuksen järjestäjälle kuitenkin uusia haasteita siinä, miten työssäoppimisen laatu varmistetaan. Kriittiseksi on muodostunut myös se, miten riittävä työssäoppimispaikkojen ja työpaikkaohjaajien saatavuus varmistetaan ja miten työelämää tuetaan lisääntyvässä koulutustehtävässään. Arvioinnin mukaan valtaosa työelämän edustajista on huolissaan työpaikkojen ja työpaikkaohjaajien riittävydestä, työpaikkaohjaajien osaamisesta ja työelämän valmiuksista vastata yleisesti ammatillisen koulutuksen reformin ja osaamisperusteisuuden haasteisiin. Työssäoppimispaikkojen riittävyteen tuovat haasteensa myös yrityksen toiminnan luonne, kovat tulostavoitteet ja alakohtaiset erityispiirteet kuten ikään liittyvät vaatimukset, turvallisuusnäkökohdat ja niin edelleen.

Toimiva työelämäyhteistyö on keskeinen tekijä osaamisperusteisuuden toimeenpanon onnistumiselle. Tämä edellyttää, että koulutuksen järjestäjät johtavat työelämäyhteistyötä nykyistä selkeämmin, luovat suoria yhteydenpidon kanavia työelämän suuntaan ja tarjoavat työpaikoille ja työpaikkaohjaajille enemmän tukea työssäoppimisen toteuttamiseen. Työssäoppimista tulisi myös suunnitella ja arvioida enemmän työpaikkaohjaajien ja opettajien yhteistyönä ja varmistaa, että työssäoppiminen ja tietopuolinen koulutus integroidaan paremmin toisiinsa. Koulutuksen järjestäjien ja opettajien odotetaan myös jalkautuvan enemmän työpaikoille. Työelämän mukaan pedagogisen vastuun tulee säilyä jatkossakin koulutuksen järjestäjällä ja opiskelijan vastuunottamiseen opinnoistaan ja perusosaamiseen varmistamiseen ennen työssäoppimiskaksolle saapumista tulee kiinnittää enemmän huomiota.

## Opetus- ja ohjaushenkilöstön työn, ammattikuvan ja henkilöstörakenteen muutos

Osaamisperusteisuus on vaikuttanut merkittävästi opetushenkilöstön työhön ja osaamisvaatimuksiin. Osaamisperusteisuuden myötä opetushenkilöstön työnkuvia ja vastuuta on uudistettu ja suuri osa järjestäjistä on ottanut käyttöön tai lisännyt tiimitoimintaa. Myös avustavaa henkilöstöä on palkattu. Opetushenkilöstön keskinäinen yhteistyö on lisääntynyt ja tiivistynyt opetuksen suunnittelussa ja toteuttamisessa, samoin eri koulutusalojen ja koulutusmuotojen välinen yhteistyö, joskin yhteistyössä on edelleen alakohtaista vaihtelua.

Osaamisperusteisuus on tuonut uusia haasteita opettajien ja työpaikkaohjaajien osaamisen kehittämiseksi ja opettajuuden uudistamiselle. Opettajilta ja työpaikkaohjaajilta odotetaan tulevaisuudessa aiempaa enemmän henkilökohtaistamis-, ohjaus- ja arviointiosaamista, tutkintojen sisältöjen ja eri koulutusmuotojen tuntemusta sekä osaamisperusteisuuteen liittyvää osaamista yleisesti. Opettajat tarvitsevat myös johdon tukea keskinäisen yhteistyön lisäämiseen, verkostoyhteistyön kehittämiseen ja kokonaisuuksien hallintaan. Tarpeen on myös lisätä opettajien työelämäjaksoja ja opetuksen suunnitteluun liittyvää yhteistyötä työelämän kanssa. Työpaikkaohjaajakoulutuksen sisällöt ja toteutustapa tulisi myös uudistaa työelämälähtöisemmiksi.

## Osaamisperusteisuuden vaikutukset opiskelijan oppimisprosessiin ja opiskelijan tarvitsemaan ohjaukseen, opetukseen ja muuhun tukeen

Osaamisperusteisuus on muuttanut opiskelijoiden oppimisprosessin aiempaa joustavammaksi ja yksilöllisemmäksi. Opiskelijoilla on mahdollisuus joustavaan opintoihin hakeutumiseen, osaamisensa tunnistamiseen ja tunnustamiseen sekä yksilöllisiin valintoihin, opintopolkuihin, osaamisensa osoittamiseen ja ammattiin valmistumiseen. Opintojen yksilöllistämistä ovat edistäneet erityisesti henkilökohtaistaminen, työelämälähtöiset oppimisympäristöt ja toimiva työelämäyhteistyö.

Opintojen yksilöllistämisen kannalta ongelmana on kuitenkin se, ettei kaikilla opiskelijoilla ole mahdollisuuksia valintoihin esimerkiksi muista tutkinnoista tai oppilaitoksista ja henkilökohtaistamisessa on eroja eri opiskelijaryhmien välillä. Parhaiten henkilökohtaistaminen toteutuu näyttötutkinnoissa ja niihin valmistavassa koulutuksessa ja oppisopimuskoulutuksessa, jossa henkilökohtaistamisella on pitkät perinteet ja heikoiten oppilaitosmuotoisessa ammatillisessa koulutuksessa, joskin alakohtaisia eroja on olemassa.

Opintojen yksilöllistymisen myötä myös opiskelijoiden tarpeet saada aiempaa enemmän tukea ja ohjausta opinnoissaan ovat lisääntyneet. Resurssipulasta ja opetushenkilöstön osaamisen puutteista johtuen tämä ei kuitenkaan ole aina mahdollista. Yksilöllistämistä haittaavat myös koulutuksen järjestäjien jäykät rakenteet kuten jaksojärjestelmä ja lukujärjestykset.

## Osaamisperusteisuuden vaikutukset opiskelija-arvioinnin käytäntöihin ja tuloksiin

Koulutuksen järjestäjät, opiskelijat ja työelämän edustajat pitävät opiskelijan arviointia koulutuksen järjestäjän selkeänä vahvuutena. Osaamisperusteisuus on lisännyt opiskelijan arvioinnin työelämälähtöisyyttä ja yksilöllisyyttä, monipuolistanut arviointia ja kehittänyt arviointikäytäntöjä. Arviointi on enemmän laadullista ja jatkuvaa ja kohdistuu aiempaa laajempiin toimintakokonaisuuksiin. Arvioinnin myötä yhteistyö työelämän ja opettajien välillä on myös lisääntynyt.

Arvioinnin kannalta on kriittistä se, miten arvioinnin laatu ja yhdenmukaisuus varmistetaan, sillä arviointikäytännöissä on vaihtelua eri tutkintojen ja koulutusmuotojen välillä, mikä näkyy erityisesti jatkuvassa arvioinnissa, palautteen antamisessa ja siinä, missä määrin näyttöjä toteutetaan työelämässä. Työpaikkojen valintaan on myös jatkossa tarpeen kiinnittää enemmän huomiota, sillä kaikkea tutkinnon perusteissa vaadittavaa osaamista ei ole aina mahdollista hankkia ja osoittaa samassa työpaikassa. Arviointimenetelmien ja -kriteerien tulisi myös olla aiempaa työelämälähtöisempiä ja työelämä tulisi ottaa mukaan niiden kehittämiseen. Viisiportainen arviointiasteikko palvelisi paremmin arvioijia ja osaamisperusteisuutta. Arvioinnin laadun kannalta on tärkeää varmistaa myös riittävä koulutettujen työpaikkaohjaajien saatavuus sekä se, että arviointiin liittyvä yhteistyö opettajien ja työpaikkaohjaajien välillä toimii.

Osaamisperusteisuuden seuranta, arviointi ja tulokset oli heikoimmin toteutunut arviointialue. Järjestäjät kokoavat seuranta- ja arviointitietoa pääosin palautteiden ja mittareiden avulla, minkä ohella osalla järjestäjistä on käytössään tulokortti ja tulossopimukset. Lisäksi työssäoppimisen laatua seurataan eri menetelmin. Seuranta ja arviointia haittaa osaltaan se, ettei osaamisperusteisuuden toimeenpanolle ole asetettu selkeitä tavoitteita ja mittareita järjestäjätasolla, johon perustuen seurantaan tehtäisiin systemaattisesti. Seuranta-, arviointi- ja tulostiedon hyödyntämisessä toiminnan ja osaamisperusteisuuden parantamisessa on myös paljon kehitettävää.

Vaikka osaamisperusteisuuden toteutumista seurataan palautteilla ja mittareilla, ei osaamisperusteisuuden vaikutuksista ole vielä konkreettista näyttöä. Vain noin viidesosa koulutuksen järjestäjistä ilmoitti tulosten parantuneen osaamisperusteisuuden myötä (tutkinnon osien suorittaminen ilman lähiopetusta, suoritettujen tutkinnon osien määrä, läpäisy, työllistyminen tai opiskelijatytyväisyys).

Osaamisperusteisuuden toimeenpanon onnistumisen kannalta on oleellista, että koulutuksen järjestäjien seuranta- ja arviointijärjestelmät ovat kunnossa ja osaamisperusteisuuden toimeenpanoa koskevaa tietoa kootaan myös valtakunnallisella tasolla.

### Toimintaprosessien yhdensuuntaistuminen

Koulutuksen järjestäjien toimintatavoissa on arvioinnin mukaan suurta vaihtelua niin järjestäjien sisällä kuin järjestäjien välillä. Erot toimintatavoissa näkyvät erityisesti eri koulutusmuotojen ja tutkintojen välillä muun muassa opintojen henkilökohtaistamisessa (osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen, valinnaisuus, henkilökohtainen opiskelusuunnitelma), työelämäyhteistyössä ja opiskelijan arvioinnissa sekä opiskelija- ja työelämäpalautteen keräämisessä ja sen hyödyntämisessä. Vaihtelua on myös siinä miten koulutustarpeita koskevaa tietoa kootaan työelämältä.

Toimintatapojen epäyhtenäisyys asettaa asiakkaat eriarvoiseen asemaan ja aiheuttaa tyytymättömyyttä heidän keskuudessaan. Toimintatapojen yhdensuuntaistamiseksi toimintaprosesseja tulisi tarkastella yli toimintayksikkö-, ala- ja tutkintorajojen ja ottaa käyttöön menettelyt, joilla koulutuspalvelujen tasalaatuisuus eri asiakasryhmien näkökulmasta voidaan taata. Tarpeen on myös tarkastella koulutuksen järjestäjien välisiä prosesseja opintopolkujen sujuvoittamiseksi ja työelämäyhteistyökäytäntöjen yhtenäistämiseksi, etenkin kun osaamista hankitaan samoilla työpaikoilla.

### Pedagogisten käytänteiden kehittyminen työelämälähtöisyyden ja työelämälaheisuuden myötä

Koulutuksen järjestäjät ovat kehittäneet pedagogisten käytänteitään pääosin lisäämällä työelämälähtöisyyttä opetuksen suunnittelussa ja toteuttamisessa. Opetuksessa on siirrytty enemmän tiimi-, ilmiö- ja projektioppimiseen ja suurempiin osaamiskokonaisuuksiin, minkä ohella työssäoppimista on lisätty ja laajennettu ja oppimisympäristöjä ja välineitä on kehitetty aiempaa työelämälähtöisemmiksi. Toimintatapoja on myös kehitetty osaamisperusteisuutta tukeviksi erityisesti henkilökohtaistamisessa, arvioinnissa, opetuksessa ja ohjauksessa sekä työelämäyhteistyössä.

Ammatillisten ja yhteisten tutkinnon osien integrointi on vielä vähäistä. Yleisintä integrointi on yhteisissä tutkinnon osissa kuten matematiikassa, vieraissa kielissä, äidinkiessä ja tieto- ja viestintätekniikassa.

Myönteistä on se, että osaamisperusteisuus on tuonut aiempaa työelämälähtöisemmän lähestymistavan ammatillisen osaamisen hankkimiseen ja lisännyt ja tiivistänyt yhteistyötä työelämän ja koulutuksen järjestäjien välillä.

### 8.3 Lopuksi

Koulutuksen järjestäjät, opiskelijat ja työelämä suhtautuvat pääosin myönteisesti ammatillisen koulutuksen reformiin ja osaamisperusteisuuden mukanaan tuomiin mahdollisuuksiin. Uudistus tuo ammatillisen koulutusta lähemmäs työelämää, tiivistää työelämän ja koulutuksen järjestäjien välistä yhteistyötä ja lisää opiskelijoiden mahdollisuuksia aiempaa yksilöllisempiin opintoihin. Samalla se luo paineita työelämälle ja koulutuksen järjestäjille tarjota aiempaa enemmän työssäoppimispaikkoja, joustavoittaa toimintaa sekä uudistaa opetushenkilöstön työtä ja osaamista. Osaamisperusteisuuden toimeenpanoa ovat haitanneet samanaikaisesti toteutetut ammatillisen koulutuksen säästöt ja se, ettei tieto uudistuksen tavoitteista ole saavuttanut kaikkia ammatillisen koulutuksen keskeisiä toimijoita kuten työelämää ja opiskelijoita. Toimeenpanon kannalta erityisesti työssäoppimispaikkojen saatavuus sekä työpaikkojen ja työpaikkaohjaajien saama tuki ja ohjaus koulutustehtävässään tulevat olemaan keskeisiä haasteita uudistuksen onnistumiselle.

Toimintatapojen suuri vaihtelu niin koulutuksen järjestäjien sisällä kuin koulutuksen järjestäjien välillä ja työelämän suuntaan luo eriarvoisuutta opiskelijoiden välille ja kuormittaa työelämää. Ammatillisen peruskoulutuksen tutkinnon uudistuksen myötä toimintatapojen yhtenäistäminen on saatu järjestäjätasolla käyntiin, mutta muiden koulutuksen järjestäjien ja aikuiskoulutuksen hyvistä käytännöistä oppiminen ja niiden jakaminen on vielä vähäistä. Koulutuksen järjestäjien välisessä yhteistyössä on myös paljon käyttämättömiä mahdollisuuksia. Yhteistyötä tiivistämällä, koulutustarjontaa ja toimintatapoja yhtenäistämällä (esim. opintopolut, työelämä- ja työssäoppimisyhteistyö) sekä voimavaroja yhdistämällä ja jakamalla (esim. henkilöstö, tilat) on mahdollista lisätä asiakaslähtöisyyttä ja tehostaa toimintaa. Kokonaisuutena asiakaslähtöisyyden edistäminen edellyttää koulutuksen järjestäjiltä yhteistä tahtotilaa ja uudenlaista johtajuutta, joka vaatii osaamisen kehittämistä.

Osaamisperusteisuuden myötä laadunhallinnan ja -varmistuksen rooli tulee jatkossa korostumaan. Tarvitaan yhtenäisiä laadunvarmistuksen mekanismeja muun muassa sille, miten työssäoppimispaikkojen laatu, työssäoppimisen ohjaus sekä opiskelijan osaaminen ja sen arvioinnin laatu varmistetaan.

Arvioinnin tulokset osoittavat, että osaamisperusteisuuden tila on heikko seurannan, arvioinnin ja tulosten alueella. Tulos on samansuuntainen vuonna 2015 toteutetun Ammatillisen koulutuksen järjestäjien laadunhallintajärjestelmien arvioinnin tulosten kanssa. Osaamisperusteisuuden toimeenpanon ja laadunvarmistuksen kannalta on tärkeää, että seuranta ja arviointi ovat kunnossa ja tuloksia hyödynnetään toiminnan parantamisessa. Järjestäjätason arvioinnin lisäksi tarvitaan myös toiminnan ja laadunhallinnan ulkoista arviointia, jolla tuetaan järjestäjiä ja muita toimijoita osaamisperusteisuuden kehittämisessä.

Ammatillisen koulutuksen säästöt ja negatiivinen julkisuus ovat heikentäneet viime vuosina ammatillisen koulutuksen vetovoimaa. Vetovoiman parantamiseksi koulutuksen järjestäjien ja työelämän tulisi yhdistää voimavaransa ja lisätä ammatillisen koulutuksen markkinointia erityisesti peruskoulujen suuntaan.

## 9 KEHITTÄMISSUOSITUKSET

### 9.1 Kansallinen taso

#### Opetushallinto luo edellytyksiä osaamisperusteisuuden toimeenpanolle

- varmistamalla, että koulutuksen järjestäjillä on riittävät voimavarat ja tuki osaamisperusteisuuden toimeenpanolle
- varmistamalla, että työelämä ja opiskelijat saavat riittävästi tietoa osaamisperusteudesta sekä siitä, mitä se tarkoittaa ja edellyttää heiltä
- uudistamalla työpaikkaohjaajakoulutuksen sisällöt ja toteutustavan aiempaa työelämälähtoisemmiksi, luomalla tähän valtakunnallinen mallin ja kartoittamalla työpaikkojen ja työpaikkaohjaajien koulutustarpeet ja odotukset suunnittelun pohjaksi
- kartoittamalla opetus- ja muun henkilöstön osaamistarpeet ja suuntaamalla täydennyskoulutuksen painopisteet tämän pohjalta
- suuntaamalla kehittämishankkeita myös ammatillisen opettajankoulutuksen kehittämiseen ja opettajankoulutuksen henkilöstön täydennyskoulutukseen
- selkiyttämällä työelämätoimikuntien roolia osaamisen laadun varmistuksessa
- hyödyntämällä tämän arvioinnin tulokset tehdessään linjauksia ja päättäessään reformiin liittyvistä valinnoista
- seuraamalla osaamisperusteisuuden tilaa, reformin vaikutuksia ja valtakunnallisten kehittämishankkeiden vaikuttavuutta ulkoisella arvioinnilla säännöllisin väliajoin.

## 9.2. Paikallinen taso

### Koulutuksen järjestäjät edistävät osaamisperusteisuuden toteutumista

- yhtenäistämällä toimintatapojaan ja hyödyntämällä hyviä käytäntöjä niin omassa toiminnassaan kuin yhteistyössä muiden koulutuksen järjestäjien kanssa opiskelija- ja työelämälähtöisyyden parantamiseksi
- tiivistämällä yhteistyötä muiden koulutuksen järjestäjien kanssa resurssien käytön tehostamiseksi ja asiakaslähtöisyyden parantamiseksi (esim. yksilölliset opintopolut ja työelämäyhteistyön keskitetty koordinointi)
- tiivistämällä työelämäyhteistyötä ja johtamalla sitä tavoitteellisesti
- ottamalla käyttöön yhtenäisiä laadunhallinnan-, varmistuksen menetelmiä ja malleja työssäoppimisen laadun varmistamiseksi
- varmistamalla, että opetushenkilöstön ja työpaikkaohjaajien osaaminen vastaa osaamisperusteisuuden edellyttämiä vaatimuksia
- varmistamalla, että työpaikat ja työpaikkaohjaajat saavat riittävästi tukea koulutustehävissään ja opiskelijat yksilöllisissä opinnoissaan
- johtamalla osaamisperusteisuuden toimeenpanoa tavoitteellisesti, seuraamalla ja arvioimalla sen toteutumista osana laadunhallintajärjestelmää ja hyödyntämällä saamaansa tietoa osaamisperusteisuuden toimeenpanon parantamisessa
- yhdistämällä voimavarat työelämän kanssa ja markkinoimalla ja tiedottamalla ammatillisen koulutuksen mahdollisuuksia vetovoiman parantamiseksi.

### Ammatillisen opettajankoulutuksen järjestäjät edistävät osaamisperusteisuuden toteutumista

- suunnittelemalla pitkäjänteisen koulutusohjelman työpaikkaohjaajien osaamisen kehittämiseksi ja hyödyntämällä näyttötutkintomestarikoulutuksesta saadut hyvät käytännöt tässä työssä
- varmistamalla, että opettajiksi valmistuvat täyttävät osaamisperusteisuuteen liittyvät keskeiset osaamisvaatimukset ja heillä on valmiudet toimia myös työpaikkojen ja työpaikkaohjaajien kouluttajina
- tukemalla koulutuksen järjestäjien johtoa ja työpaikkaohjaajia osaamisperusteisuuden toimeenpanossa heidän osaamistaan kehittämällä
- seuraamalla päätyneiden kehittämishankkeiden vaikuttavuutta ja varmistamalla, että kehittämishankkeiden tulokset vakiintuvat osaksi koulutuksen järjestäjien toimintaa.

# LÄHTEET JA TAUSTA-AINEISTOT

Aaltola, M & Vanhanen, R (2016). Ehdotus koulutussopimuksen käyttöönotosta ammatillisessa koulutuksessa. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2016:8.

Asetus ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (6.11.1998/812).

Asetus ammatillisesta koulutuksesta (6.11.1998/811).

Kotimäki, E (2016). Osaamisperusteisuus ammatillisessa peruskoulutuksessa, Erja Kotimäki 8.3.2016, Oulun ammatillinen opettajakorkeakoulu, diaesitys.

Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (21.8.1998/631).

Laki ammatillisesta koulutuksesta (21.8.21998/630).

Opetushallitus (2012). Ammatillisten perustutkintojen perusteiden toimeenpano ammatillisessa koulutuksessa. Oppaat ja käsikirjat 2012:10.

Opetushallitus (2014). Hyvän ohjauksen kriteerit. Hyvän ohjauksen kriteerit perusopetukseen, lukiokoulutukseen ja ammatilliseen koulutukseen. Informaatioaineistot 2014:5.

Opetushallitus (2015a). Ammatillisten perustutkintojen perusteiden toimeenpano ammatillisessa koulutuksessa. Oppaat ja käsikirjat 2015:10.

Opetushallitus (2015b). Arvioinnin opas 2015. Ammatillinen koulutus. Näyttötutkinnot. Oppaat ja käsikirjat 2015:11.

Opetushallitus (2015c). Näyttötutkintojärjestelmä 20 vuotta. Historia ja vaikuttavuus. Raportit ja selvitykset 2015:2.

Opetushallitus (2015d). Näyttötutkinto-opas 2015. Näyttötutkinnon järjestäjien ja tutkintotoimikuntien käyttöön. Oppaat ja käsikirjat 2015:7.

Opetushallitus (2015e). Osaamisen hankkiminen työpaikalla ammatillisessa peruskoulutuksessa. Oppaat ja käsikirjat 2015:6.

Opetushallitus (2015f). Osaamisperusteisuus todeksi. Askelmerkkejä koulutuksen järjestäjille. Tutke 2-toimeenpanon tukimateriaali. Oppaat ja käsikirjat 2015:9.

Opetushallitus (2016a). Arvioinnin opas muutosliite 7 2016.

Opetushallitus (2016b). Näyttötutkinto-opas 2016. Näyttötutkinnon järjestäjien ja tutkintotoimikuntien käyttöön. Oppaat ja käsikirjat 2016:3.

Räisänen, A, Frisk, T, Hietala, R, Huttunen, M, Korpi, A & Koski, L (2015). Ammatillisen koulutuksen järjestäjien laadunhallintajärjestelmien tila. Julkaisut 20:2015. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus.

Teknologiaeollisuus ry (2014). Yritysten ja oppilaitosten koulutusyhteistyö. Hyviä käytänteitä oppimisympäristöistä, työssäoppimisesta ja ammattiosaamisen näytöistä.

Valtioneuvoston kanslia (2015a). Ratkaisujen Suomi. Pääministeri Juha Sipilän hallituksen strateginen ohjelma 29.5.2015. Hallituksen julkaisusarja 10/2015.

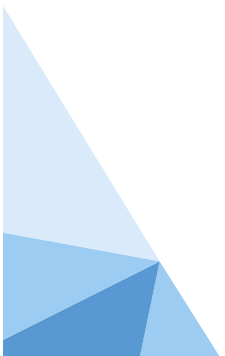
Valtioneuvoston kanslia (2015b). Toimintasuunnitelma strategisen hallitusohjelman kärkihankkeiden ja reformien toimeenpanemiseksi. Hallituksen julkaisusarja 13/2015.

## Muut lähteet

Ammatillisen koulutuksen reformiin liittyvät työpajat ja tilaisuudet.

Ammatillisen koulutuksen reformin seurantaryhmän muistiot.

Opetushallituksen verkkosivut. [www.oph.fi/saadokset ja ohjeet](http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet)





# LIITTEET

## Liite 1. Kuulemistilaisuuksiin, alueellisiin työpajoihin ja haastatteluihin osallistuneet tahot

### Ammatillisen koulutuksen järjestäjät, opettajat, opiskelijat ja työelämän edustajat

#### Kuulemistilaisuudet

##### Seinäjoki 23.5.2016

- Lasse Anttila, toimitilin / työelämä
- Pasi Artikainen, Seinäjoen koulutuskuntayhtymä
- Minna Haasio, Opintakeus-verkosto
- Eelis Haukkala, Seinäjoen koulutuskuntayhtymä, opiskelija
- Anu Hietarinta, Seinäjoen koulutuskuntayhtymä
- Jarmo Huttunen, Seinäjoen koulutuskuntayhtymä
- Joonas Kalliovaara, Seinäjoen koulutuskuntayhtymä, opiskelija
- Terttu Karhumaa, toimitilin / työelämä
- Jouko Kuismin, Järvisseudun koulutuskuntayhtymä
- Marja-Terttu Kurunsaari, Seinäjoen koulutuskuntayhtymä
- Jarmo Lamminmäki, Seinäjoen koulutuskuntayhtymä
- Hellevi Lassila, Seinäjoen koulutuskuntayhtymä
- Ari Loppi, Suupohjan koulutuskuntayhtymä
- Antti Mantere, toimitilin / työelämä
- Tuija Mattila, Seinäjoen koulutuskuntayhtymä
- Virpi Norja, Seinäjoen koulutuskuntayhtymä
- Kyösti Nyyssölä, Korpisaaren säätiö
- Suvi Rantamäki, Seinäjoen koulutuskuntayhtymä, opiskelija
- Marita Syrjälä, Seinäjoen koulutuskuntayhtymä
- Jorma Tukeva, Seinäjoen koulutuskuntayhtymä
- Esa-Pekka Tuppi, Seinäjoen koulutuskuntayhtymä, opiskelija

##### Helsinki 31.5.2016

- Hillevi Kivelä, Vaasan kaupunki
- Kristiina Kumpulainen, Savon koulutuskuntayhtymä
- Soile Lehto, Turun kaupunki
- Marjo Oksanen, Turun kaupunki
- Merja Puolakka, Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia
- Ritva Ylittervo, Savon koulutuskuntayhtymä

## **Jyväskylä 9.6.2016**

- Timo Hirvinen, Pohjois-Satakunnan kansanopiston kannatusyhdistys ry
- Seija Kivelä, Jyväskylän koulutuskuntayhtymä
- Ulla Mäntykangas, Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä
- Hanna Rajala, Jyväskylän koulutuskuntayhtymä
- Taina Saarikko, Jyväskylän koulutuskuntayhtymä
- Arja Siika, Jyväskylän koulutuskuntayhtymä
- Eila Tamminen, Jyväskylän koulutuskuntayhtymä
- Jaana Virtanen, Jyväskylän koulutuskuntayhtymä

## **Alueelliset työpajat**

### **Kerava 22.3.2017**

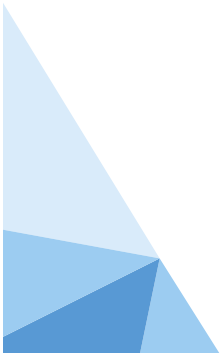
- Laila Bröcker, Vantaan kaupunki
- Tiina Halmevuori, Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä
- Eeva Hellstén, Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia
- Juulia Juslin, Hyria koulutus
- Päivi Laalo-Hokkanen, Invalidiliitto ry
- Soili Lehtiniemi, Kirkkopalvelut ry
- Simo Liikanen, Invalidiliitto ry
- Jouko Lindholm, Luksia, Länsi-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä
- Markku Loiskekoski, Luksia, Länsi-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä
- Jaana Myllylä, Kirkkopalvelut ry
- Veli Perkkiö, Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä
- Mirja Pitkänen, Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä
- Elina Oinaanoja, Hyria koulutus

### **Kokkola 25.4.2017**

- Anu Haapasalo, Keski-Pohjanmaan koulutuskuntayhtymä
- Lasse Hannula, Hengitysliitto ry, Ammattiopisto Luovi
- Tuula Junttila, Keski-Pohjanmaan koulutuskuntayhtymä
- Teresa Myllykangas, Keski-Pohjanmaan konservatorion kannatusyhdistys ry
- Rune Nyman, Optima samkommun
- Jonna Ollikainen, Kaustisen Evankelisen Opiston kannatusyhdistys ry
- Niina Patrikainen, Keski-Pohjanmaan koulutuskuntayhtymä
- Pasi Porvari, Keski-Pohjanmaan konservatorion kannatusyhdistys ry
- Pirjo Ruha, Hengitysliitto ry, Ammattiopisto Luovi

### **Kouvola 27.4.2017**

- Tuija Arola, Kouvolan Ammatillinen Aikuiskoulutussäätiö
- Laura Auvinen, Kouvolan seudun ammattiopisto
- Mirja Hosionaho, Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymä
- Annu Jokela-Ylipiha, Kotkan-Haminan seudun koulutuskuntayhtymä
- Piia Kohonen, Valkealan kristillisen kansanopiston kannatusyhdistys ry
- Markku Maunula, Kouvolan seudun ammattiopisto



- Tommi Neuvonen, Kouvolan seudun ammattiopisto
- Suvi Putkinen, Valkealan kristillisen kansanopiston kannatusyhdistys ry
- Päivi Toivari, Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymä

#### **Rovaniemi 4.5.2017**

- Pertti Heikkilä, Rovaniemen koulutuskuntayhtymä
- Katja Jaako-Körkkö, Kemi-Tornionlaakson koulutuskuntayhtymä Lappia
- Erkki Jääskö, Rovaniemen koulutuskuntayhtymä
- Riitta Karusaari, Rovaniemen koulutuskuntayhtymä
- Leena Kiviniemi, Saamelaisalueen koulutuskeskus
- Tarja Konola-Jokinen, Rovalan Settlementti ry
- Sari Laatikainen, Rovalan Settlementti ry
- Veli-Pekka Laukkanen, Rovaniemen koulutuskuntayhtymä
- Heli Lukkariniemi, Peräpohjolan Kansanopiston Kannatusyhdistys ry
- Ari Muotka, Peräpohjolan Kansanopiston Kannatusyhdistys ry
- Tea Niemelä, Saamelaisalueen koulutuskeskus

#### **Sidosryhmät**

##### **Kuulemistilaisuus, Helsinki 30.8.2016**

- Jasmina Khabbal, Suomen Ammattiin Opiskelevien Liitto - Sakki ry
- Mikko Koskinen, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
- Markku Lahtinen, Helsingin seudun kauppakamari
- Hellevi Lassila, Suomen Ammattikoulutuksen Johtajat SAJO ry
- Riina Nousiainen, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry
- Eeva Salo-Kopperi, Kirkon työmarkkinalaitos / Kirkkohallitus
- Antti Seitamaa, Suomen Ammattiin Opiskelevien Liitto - Sakki ry
- Susanna Tauriainen, Maa- ja metsätaloustuottajain Keskusliitto MTK ry

#### **Ammatillisen opettajankoulutuksen järjestäjät**

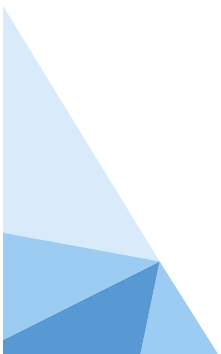
##### **Haastattelu, Helsinki 19.10.2017**

- Esa Inget, Hämeen ammattikorkeakoulu
- Erja Kotimäki, Oulun ammattikorkeakoulu
- Petja Sairanen, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu
- Hannele Torvinen, Jyväskylän ammattikorkeakoulu
- Jiri Vilppola, Tampereen ammattikorkeakoulu
- Esa Virkkula, Oulun ammattikorkeakoulu

#### **Viranomaiset**

##### **Haastattelu, Helsinki 13.11.2017**

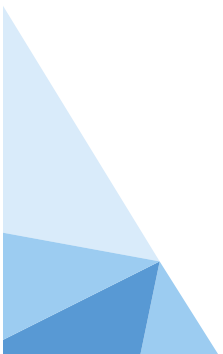
- Kati Lounema, opetushallitus
- Seija Rasku, opetus- ja kulttuuriministeriö
- Markku Virtanen, työ- ja elinkeinoministeriö



## Liite 2. Hyvien käytäntöjen arviointikriteerit

Hyvä käytäntö on osaamisperusteista ammatillista koulutusta edistävä toimintatapa, joka on testattu ja käytännössä hyväksi havaittu. Se voi olla uusi tai vanha käytäntö, joka on siirrettävissä muille järjestäjille. Tässä arvioinnissa hyvä käytäntö on määritelty seuraavasti:

- Tarve hyvälle käytännölle on olemassa, muutkin voivat siihen sitoutua ja ottaa sen käyttöön.
- Hyvä käytäntö voidaan käsitteellistää ja havainnollistaa ja siten mallintaa. Hyvän käytännön prosessin tulee olla läpinäkyvä.
- Hyvä käytäntö toteutuu aidosti myös käytännössä. Pelkkä projektissa kehitetty käytäntö ilman sen pitkäaikaista käytännön testaamista ei riitä hyväksi käytännöksi. Tarvitaan näyttöä.
- Hyvä käytäntö voi olla hyvin kontekstisidonnainen, jolloin se on hyvä vain tietyssä kontekstissa. Hyvä käytäntö on kuitenkin siirrettävissä samanlaisiin toimintaympäristöihin ja siten sitä voidaan soveltaa myös muunlaisissa konteksteissa.
- Hyvän käytännön tulee olla arvioitavissa. Käytäntö on hyvä vasta sen jälkeen, kun siitä vallitsee riittävän laajasti muodostettu konsensus.
- Hyvään käytäntöön liittyy selkeitä näyttöjä yhteisön ja yksilöiden oppimisesta, toiminnan tehostumisesta, tulosten laadusta ja niiden laadun jatkuvasta parantamisesta.
- Hyvä käytäntö on dynaaminen ja siten jatkuvasti kehittyvä.



## Liite 3. Yhteystiedot, osaamisperusteisuuden hyvät käytännöt

### PopUpCollege-oppimisympäristö

- Helsinki Business College Oy, [paula.hyytiäinen@businesscollege.fi](mailto:paula.hyytiäinen@businesscollege.fi)

### PomoPRO ja BisnesPRO -valmennusohjelmat

- Hyria koulutus Oy, PomoPro: [sini.lehikoinen@hyria.fi](mailto:sini.lehikoinen@hyria.fi),  
BisnesPro: [mari.hamalainen@hyria.fi](mailto:mari.hamalainen@hyria.fi)

### Logistiikan perustutkinnon toteuttaminen työelämän oppimisympäristöissä

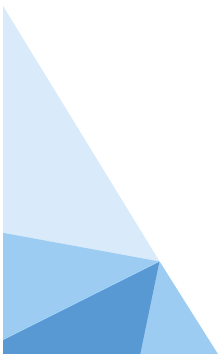
- Hengitysliitto ry, [eveliina.kononen@luovi.fi](mailto:eveliina.kononen@luovi.fi)

### Luotain – verkkopedagogiikan ja tvt-osaamisen vertaistukijärjestelmä

- Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Keuda, [kari.honkonen@keuda.fi](mailto:kari.honkonen@keuda.fi)

### Oma Onni -ohjelma

- Seinäjoen koulutuskuntayhtymä Sedu, [ari.autio@sedu.fi](mailto:ari.autio@sedu.fi); [maria.hautala@sedu.fi](mailto:maria.hautala@sedu.fi)





KANSALLINEN KOULUTUKSEN  
ARVIOINTIKESKUS  
NATIONELLA CENTRET FÖR  
UTBILDNINGSAUTVÄRDERING

VALTIONEUVOSTON  
SELVITYS- JA TUTKIMUSTOIMINTA

[tietokayttoon.fi](http://tietokayttoon.fi)

ISSN 2342-6799 (pdf)  
ISBN 978-952-287-495-5 (pdf)

