



SELVITYS PARASTA OSAAMISTA -VERKOSTOHANKKEESTA

Jukka Vehviläinen / DiaLoog
Marraskuu 2019

SELVITYS PARASTA OSAAMISTA -VERKOSTOHANKKEESTA

Tiivistelmä

Parasta osaamista -verkostohanke oli valtakunnallinen kehittämishanke, jota toteutettiin kolmen vuoden ajan (2017–19). Hankkeen tavoitteena oli tukea opetus- ja ohjaushenkilöstön työ- ja toimintatapojen uudistumista toimintaympäristön ja lainsäädännön muuttuessa. Hankeverkostoon kuului useita ammatillisia oppilaitoksia ja ammatillisia opettajakorkeakouluja. Koordinoijana toimi Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia.

Tämä selvitys käsittelee verkostohankkeen tavoitteiden saavuttamista, hankkeen toimenpiteiden tunnettuutta sekä opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamistarpeita. Selvitys tehtiin loka-marraskuussa 2019. Aineistona on ammatillisten oppilaitosten opetus- ja ohjaushenkilöstölle tehty verkkokysely (N=750). Selvitys tavoittaa vain pienen osan hankkeen toiminnasta. Raporttia ei tule lukea kokonaisvaltaisena arviointina.

Opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamistarpeet koskevat esimerkiksi digi- ja somepedagogiikan hallintaa ja erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden ohjaamista. Erilaisten oppimistapojen ja -ympäristöjen hyödyntämiseen sekä reformituntemukseen (lainsäädäntö, rahoitus) liittyvä osaamistarve on myös melko yleistä.

Määrällisen kyselyn perusteella hankkeen vahvin hyöty on kohdistunut koulutusreformin ydinasioihin. HOKS- ja arviointiosaamisen kehittyminen tukee osaamisperusteisuutta ja henkilökohtaistamista. Hankkeen tuki näkyy myös työpaikkojen toiminnan kehittymisen tavoitteissa (työpaikkaohjaajien kouluttaminen, oppilaitos työpaikan tukena).

Hankearviot ovat myönteisimmät johto- ja päällikköhenkilöstön keskuudessa. Opettajat kokevat hankkeesta saadun tuen hieman heikompana. Opettajien mielipiteissä ja kokemuksissa on kuitenkin runsaasti eroavaisuuksia. Myös koulutuksen järjestäjien välillä on eroja. Hankkeen vaikuttavuuden erot syntyvät toimintaympäristöjen eroista.

Hanketavoitteet ovat toteutuneet materiaalien, koulutusten, yhteisten keskustelujen ja hyvien käytäntöjen kautta. Hanke on toiminut johtamisen tukena ja antanut pysyviä työkaluja arjen tekemiseen.

Erilaiset käytännöt, mallit ja koulutusohjelmat on saatu systemaattiseen ja jäsentyneeseen muotoon. Yhtenäiset materiaalit ja koulutukset toimivat laadunvarmistuksen välineenä. Opetuksen- ja ohjauksen ohjeiden yhdenmukaistaminen ja systematisoiminen tukee uusien säädösten mukaista toimintaa.

Verkostohankkeen tulosten ja tuotosten toivottiin jäävän pysyväan käyttöön. Hyvä pohjamateriaali mahdollistaa myös päivittämisen ja jatkokehittämisen. Kehittämistoiveena on jatkoon ja vakiinnuttamiseen organisointi, jonka tueksi toivottiin aikaa, tulkkeja ja koordinoivia tulosten kokoajia.

Testatut käytännöt voivat turvata ammatillisen koulutuksen valtakunnallisesti yhdenmukaista laatua. Tämän tueksi tarvitaan levitys- ja välityskäytäntöjä sekä paikallisella että valtakunnallisella tasolla.

SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO	4
2. SELVITYKSEN TOTEUTTAMINEN	6
2.1. Tausta	6
2.2. Parasta osaamista -verkostohanke	6
2.3. Selvitysasetus	8
2.4. Käytännön toteuttaminen ja aineisto	9
2.5. Selvityksen rajaukset ja rajoitteet	10
3. KYSELY OPETUS- JA OHJAUSHENKILÖSTÖLLE	11
3.1. Parasta osaamista -verkostohankkeen tuntemus	11
3.2. Kahden vastaajaryhmän taustatiedot	11
4. PARASTA OSAAMISTA -VERKOSTOHANE	14
4.1. Hankkeen toimintaan osallistuminen	14
4.2. Verkostohankkeesta saatu tuki	16
4.2.1. HOKS-osaaminen	16
4.2.2. Työelämäosaaminen	18
4.2.3. Ohjausosaaminen	20
4.2.4. Uudet oppimisen tavat ja mahdollisuudet	22
4.2.5. Oman työn hallinta ja johtaminen	23
4.2.6. Koulutuksen järjestäjien väliset erot	25
5. AVOIMET MIELIPITEET VERKOSTOHANKKEESTA	26
5.1. Parhaat käytännöt ja verkostohankkeesta saatu tuki	26
5.2. Kyselytulosten tulkintaa	28
6. OSAAMISEN JA TYÖN KEHITTÄMISEN TARPEET	31
6.1. HOKS-osaaminen	31
6.2. Työelämäosaaminen	32
6.3. Ohjausosaaminen	32
6.4. Uudet oppimisen tavat ja mahdollisuudet	33
6.5. Oman työn hallinta ja johtaminen	33
6.6. Avoimet mielipiteet	34
7. YHTEENVETO JA LOPPUPÄÄTELMÄT	37
7.1. Verkostohanke selvityksen kohteena	37
7.2. Osaamisen ja työn kehittämisen tarpeet	37
7.3. Verkostohanke oman työn tukijana	38
7.4. Jatkoajatuksia	39
 <i>Lähteet</i>	 41
<i>Liite 1. Kyselyyn osallistuneet koulutuksen järjestäjät</i>	<i>42</i>
<i>Liite 2. Osaamistarpeet eri ammattiryhmien mukaan</i>	<i>43</i>

1. JOHDANTO

Tämä selvitysraportti käsittelee Parasta osaamista -verkostohankkeen tavoitteiden saavuttamista sekä hankkeesta saatuja kokemuksia. Lisäksi selvityksessä tarkastellaan ammatillisten oppilaitosten opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamisen ja työn kehittämisen tarpeita. Selvitys toteutettiin loka-marraskuussa 2019.

Parasta osaamista -verkostohanke oli laaja valtakunnallinen kehittämishanke, jota toteutettiin vuosina 2017–2019. Sen avulla tuettiin opetus- ja ohjaushenkilöstön työ- ja toimintatapojen uudistumista toimintaympäristön ja lainsäädännön muuttuessa. Valtakunnallisena tavoitteena oli myös kehittää ja varmistaa ammatillisen koulutusreformin tavoitteiden mukaista toiminnan laatua sekä luoda yhtenäisiä käytäntöjä.

Reformin tavoitteita mukaillen hanke tuki erilaisten oppimisympäristöjen hyödyntämistä sekä valmensi työpaikkoja toimimaan oppimisympäristöinä. Tavoitteena oli osaamisperusteisen ja asiakaskeskeisen ammatillisen koulutuksen kehittäminen ja toteuttaminen yhdessä työelämän kanssa. Työelämää osallistettiin koulutusreformin suunnitteluun ja toteuttamiseen.

Verkostohanke määritteli keskeiset tavoitteensa seuraavalla tavalla:¹

Parasta osaamista -verkostohankkeen tavoitteet

1. Selvittää keskeiset osaamisvaatimukset ja tarpeet opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamisen kehittämiseksi.
2. Laatia esitys modulaariseksi osaamiskokonaisuudeksi kartoitettujen vaatimusten ja tarpeiden pohjalta.
3. Valmistella ja levittää koulutuksen järjestäjien käyttöön opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamisen kehittämisen toimintamalleja ja materiaaleja sekä koulutusta.
4. Laatia koulutuksen järjestäjien käyttöön työpaikalla järjestettävän koulutuksen toimintamalleja ja materiaaleja.
5. Laatia koulutuksen järjestäjien käyttöön työpaikkaohjaajien perehdyttämisen toimintamalleja ja materiaaleja.

Hankekoordinaattorina toimi Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia. Rahoittajina olivat Opetushallitus sekä opetus- ja kulttuuriministeriö.

Hankeverkostoon kuului useita ammatillisia oppilaitoksia ja ammatillisia opettajakorkeakouluja. Nämä esitellään alla:

PARASTA OSAAMISTA -VERKOSTOHANKKEEN TOTEUTTAJAVERKOSTO

Ammatilliset koulutuksen järjestäjät:

Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia
Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia
Kemi-Tornionlaakson koulutuskuntayhtymä Lappia
Länsirannikon koulutus Oy WinNova
Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä Riveria
Koulutuskeskus Salpaus
Seinäjoen koulutuskuntayhtymä Sedu
Tampereen seudun ammattiopisto Tredu
Ammattiopisto Spesia Oy
Yrkesakademin i Österbotten

Ammatilliset opettajakorkeakoulut:

¹ Hankkeen toimintaa ja tavoitteita on kuvattu kattavalla verkkosivustolla osoitteessa: https://blogit.gradia.fi/parasta_osaamista/

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu
Hämeen ammattikorkeakoulu
Jyväskylän ammattikorkeakoulu
Oulun ammattikorkeakoulu
Tampereen ammattikorkeakoulu

Raportin luvussa 2 kuvataan selvityksen taustaa ja toteuttamista. Luvussa 3 esitellään opetus- ja ohjaushenkilöstölle tehtyä kyselyä. Luvussa 4 kuvataan verkostohankkeesta saatua tukea oman työn kehittäjänä. Luvussa 5 kerrotaan hankekokemuksista laadullisen aineiston avulla. Luvussa 6 käsitellään opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamiseen ja työn kehittämiseen liittyviä tarpeita. Luvussa 7 tehdään yhteenvetoa tuloksista.

2. SELVITYKSEN TOTEUTTAMINEN

2.1. Tausta

Tarjouspyynnön mukaan Parasta osaamista -verkostohanke pyysi selvitystä, jolla selvitetään hankkeen vaikuttavuutta ammatillisen koulutuksen järjestäjien osalta. Tarkoituksena oli selvittää hankkeen tavoitteiden ja tulosten vaikuttavuutta opetus- ja ohjaushenkilöstön keskuudessa. Keskeisiä kysymyksiä olivat:

- hankkeen tunnettuus
- materiaalien, menetelmien ja koulutuskokeilujen tunnettuus
- materiaalien, menetelmien ja koulutuskokeilujen vaikuttavuus
- ammatillisen koulutuksen opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamistarve

Selvitys tuli toteuttaa verkkokyselynä loka-marraskuussa 2019.

Suunnitelmavaiheessa oli kaksi vaihtoehtoa; *hankearvioinnin* tai *tavoitearvioinnin* näkökulma. Jos selvitys tehtäisiin hankearvioinnin asetelmalla, niin päähuomio olisi hankkeen onnistumisesta ja vaikuttavuuden prosessin kuvauksessa. Hankearvioinnin näkökulma olisi perusteltua, jos tuloksia käytettäisiin hankkeen jatkokehittämisessä tai uuden vastaavan hankkeen hyödyksi.

Selvityksessä valittiin kuitenkin tavoitearvioinnin näkökulma ja viitekehys. Tavoitearviointi selvittää, miten hanketavoitteet ovat toteutuneet ja millaisilla käytännöillä tavoitevaikutukset on saatu aikaan. Tavoitearvioinnissa hanke on kuin väline yleishyödyllisten tavoitteiden saavuttamiseksi, ei itseisarvo sinänsä.

Tavoitearvioinnin näkökulma valittiin selvitystulosten hyödynnettävyyden perusteella. Tuloksia oli tarkoitus käyttää ammatillisen koulutuksen kehittämisen tukena (mm. kehittämis- ja strategiarahoituksen ohjaus). Näkökulma laajeni siis hankkeen ulkopuolelle; selvityksen tavoitteet asettuivat yhteismitallisiksi verkosto-hankkeen tavoitteiden kanssa.

Tavoitearvioinnin näkökulma esiteltiin hanketoimijoille ja Opetushallitukselle suunnitelmavaiheessa. Lopullisesti asia päätettiin Opetushallituksessa pidetyn kokouksen jälkeen (7.10.).

2.2. Parasta osaamista -verkostohanke

Parasta osaamista -verkostohanke oli laaja valtakunnallinen hanke, jonka tavoitteet kohdentuivat ammatillisen koulutuksen uudistamisen ydinasioihin. Hankkeen avulla tuettiin opetus- ja ohjaushenkilöstön työ- ja toimintatapojen uudistumista toimintaympäristön ja lainsäädännön muuttuessa.

Verkostohanke teki vuonna 2017 laadulliseen aineistoon perustuvan osaamistarveselvityksen: *Rohkeasti uudistumaan! – Opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamistarpeet*.² Selvitys kartoitti osaamistarpeita ammatillisen koulutuksen reformin viitekehyksessä, tuloksista muotoiltiin kuusi keskeistä opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamistarvekokonaisuutta:

- Henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman (HOKS) ohjaaminen
- Työelämä-, verkosto- ja asiakkuusosaaminen
- Ohjausosaaminen
- Uudenlaiset oppimisen tavat ja mahdollisuudet
- Oman työn johtaminen ja kehittäminen
- Koulutuksen järjestäjän laadunhallinta

² Selvitys on luettavissa ja ladattavissa osoitteessa: https://blogit.gradia.fi/parasta_osaamista/osaamistarveselvitys-raportti/

Selvitystuloksia hyödynnettiin modulaaristen osaamiskokonaisuuksien rakentamisessa. Vuosien 2017–19 aikana hanke toteutti koulutuksia erilaisin toiminnallisin menetelmin ja erilaisissa ympäristöissä.

Avointen koulutusten ja työpajojen lisäksi osaamista kehitettiin esimerkiksi webinaareissa, joihin saattoi osallistua verkkoyhteyden kautta. Koulutukset olivat pilottikoulutuksia, eli niiden toistettavuus ja jatkuvuus oli yksi suunnittelun lähtökohta.

Verkostohankkeen yhtenä keskeisenä tavoitteena oli lisätä työelämän osallistumista ammatillisen koulutuksen suunnitteluun ja toteuttamiseen. Hankkeen aikana työpaikkoja tuettiin ja valmennettiin toimimaan oppimisympäristöinä.

Työelämäyhteistyötä koskevia tavoitteita toteutettiin usealla tavalla. Verkostohanke järjesti alueellisia työelämäfoorumeja, jotka lisäsivät yhteistä näkemystä työpaikalla järjestettävän koulutuksen toimintamalleista. Lisäksi hanke tuotti runsaasti materiaalia sekä koulutuksen järjestäjien että työpaikkojen käyttöön. Esimerkiksi: *Työpaikalla järjestettävän koulutuksen laadun varmistamisen -muistilista* ja *Näin arvioit osaamista – opas opiskelijalle, työpaikkaohjaajalle ja opettajalle*.

Työpaikkojen tukemista ja valmentamista tapahtui myös työpaikkaohjaajien kouluttamisen kautta. Kouluttamisen lisäksi hanke teki materiaaleja, jotka auttavat oppilaitoksia järjestämään omia työpaikkaohjaajien perehdyttämis- ja kouluttamistapahtumia

Selvitysraporttia varten verkostohankkeelta saatiin määrällisiä tietoja. Tiedot eivät ole kattavia, koska hanke oli vielä käynnissä selvitystyön aikana. Tiedoista puuttuu hankkeen viimeinen raportointikausi (vuosi 2019). Kattavat tiedot hankkeen toiminnasta ilmenevät loppuraportista, joka valmistuu vuoden 2020 puolella.

Vuonna 2019 verkostohanke teki paljon ns. osallistavia toimenpiteitä ja levitti hankkeen tuloksia.

Verkostohankkeen ensimmäisenä toimintavuotena 2017 toimenpiteet kohdistuivat esimerkiksi laadullisen osaamistarveselvityksen tekemiseen ja reformin tukimateriaalin tuottamiseen.

Täsmällisin hanketoimintaa kuvaava tieto koskee ajanjaksoa 1.1.2018- 30.6.2019. Nämä tiedot esitetään taulukossa 1.³

³ Kaikista työelämäfoorumeista ei ole osallistujatietoja. Webinaareihin osallistuneiden henkilöiden määrä on viitteellinen, yhden laitteen ja etäyhteyden takana voi olla useita henkilöitä, joista hankkeella ei ollut mahdollisuutta kerätä tietoja.

Taulukko 1. Määrällisiä tietoja hankkeen toiminnasta

Verkostohankkeen määrällisiä tietoja ajalta 1.1.2018 - 30.6.2019	
Koulutuskokeilut lähitoteutukset kpl	64
Osallistujat	1194
Koulutuskokeilut webinaarit kpl	44
Osallistujat	490
Koulutuskokeilut verkkokurssit kpl	13
Osallistujat	173
Työryhmätyöskentelyyn osallistuneet	128
Alueellinen vaikuttavuus / tavoitettuja koulutuksenjärjestäjiä	161
Työelämäfoorumit	25
Osallistujat	750
Työpaikkaohjaajien perehdytyksiä	75
Perehdytettyjä opettajia	2793
Perehdytettyjä työpaikkaohjaajia	977
Perehdytettyjä koulutuksenjärjestäjiä	116

Verkostohankkeella tuettiin ammatillisen koulutuksen valtakunnallista ja yhdenmukaista laatua. Pilottikoulutusten ohella tätä tavoitetta edistävät hankkeen rakentamat yhtenäistävät toimintamallit ja materiaalit. Näiden käytäntöjen ja hankkeen toiminnan koko kirjo on koottu verkkosivustolle. Eräänä koostavana oppaana toimii *Rohkeasti uudistamaan!* -tuotekuvasto, jossa on monipuolinen kattaus opetus- ja ohjaushenkilöstön työtä tukevista malleista.

2.3. Selvitysasetus

Tavoitearviointin viitekehys edellytti verkostohankkeen tavoitteiden teemoittelua, luokittelua ja operationalisointia.

Teemoittelun tulisi kattaa hanketoiminnan koko kirjo. Horisontaalisen kattavuuden lisäksi liikutaan eri hierarkiatasoilla (metatavoitteet, konkreettiset tavoitteet). Tavoitteiden määrittelyn lisäksi tarvitaan toimenpiteiden, menetelmien ja käytäntöjen kuvaamista ("välineet"). Hanke saavuttaa vaikuttavuustavoitteensa näiden välineiden avulla.

Keskeinen vaikuttavuustavoite voidaan päätellä jo hankkeen nimestä; laaja valtakunnallinen verkostohanke on pyrkinyt kehittämään opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamista. Selvityksessä kysytään: onko hanke tukenut osaamisen kehittämistä vuosien 2017–19 aikana?

Osaamisen kehittämisestä saadaan siis tavoite, mutta lisäksi tarvitaan viitekehys tuon osaamisen jäsentämiseksi. Viitekehys saatiin laadullisen osaamistarveselvityksen teemoista (emt.).

Verkostohankkeessa pyrittiin näiden osaamiskokonaisuuksien tukemiseen ja kehittämiseen. Esimerkiksi koulutukset, toimintamallit ja materiaalit jäsenyivät havaitun tarpeen perusteella. Kerätty tieto ohjasi toimintaa, tämä on tietenkin looginen ja perusteltu tapa tehdä hanketta.

Koska keskeisiä osaamistarpeita käytettiin hanketoiminnan suunnittelun ja toteuttamisen jäsentämisessä, niin samaa luokittelua on perusteltua käyttää myös silloin kun arvioidaan hanketavoitteiden saavuttamista. Kyseiset kuusi teemaa ovat ne osaamisen kehittämisen ja tuen ytimet, joihin hanketoiminta on keskittynyt.

Osaamiskokonaisuuksista saatiin yksi keskeinen luokittelu selvityksen tueksi. Kokonaisuuden ”otsikon” alla on tarkempaa kuvausta kyseisen osaamisen sisällöstä. Kuvaukset olivat selvityksen kannalta riittävän konkreettisia ja tarjosivat pohjan kyselyn rakentamiselle.

Tässä selvityksessä osaamistarpeet on luokiteltu hieman eri tavalla kuin hankkeen omassa raportissa. Kyseeseen koottiin yhdenmukaisia ja helposti vastattavia kokonaisuuksia. Kyselyekonomian vuoksi osaamiskokonaisuudet tiivistettiin viiteen teemaan ja niiden sisältöjä järjesteltiin uudella tavalla.⁴

Osaamistarpeet ovat konkreettisia tavoitteita, mutta tavoitteiden luokittelussa haettiin myös metatavoitteita. Verkostohankkeen metatavoitteita ovat esimerkiksi ammatillisen koulutuksen reformin tuki sekä käytäntöjen yhdenmukaisuuden ja laadun lisääminen.

Selvitysasettelmaan saatiin siis *metatavoitteita, konkreettisia tavoitteita ja välineitä*. Viitekehystä on kuvattu alla:

SELVITYKSEN VIITEKEHYS

Tavoitteiden saavuttaminen

- Parasta osaamista -verkostohankkeen metatavoitteet
- Opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamisen ja työn tuki
 - HOKS-osaaminen
 - Työelämäosaaminen
 - Ohjausosaaminen
 - Uudet oppimisen tavat ja mahdollisuudet
 - Oman työn hallinta ja johtaminen

Tavoitteiden saavuttamisen keinot ja välineet

- Parasta osaamista -verkostohanke kokonaisuudessaan
- Hankkeen toimenpiteet
 - koulutukset (esim. foorumit, work shopit, webinaarit, avoimet koulutukset)
 - materiaalit, mallit ja oppaat
 - muu hanketoiminta ja koulutuksen järjestäjien tuki

Tarjouspyynnön perusteella tuli selvittää myös verkostohankkeen ja sen toimenpiteiden (koulutukset, materiaalit) tunnettuutta sekä opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamistarvetta.

2.4. Käytännön toteuttaminen ja aineisto

Selvitystyön kaikki vaiheet – suunnittelusta raportointiin – tehtiin loka-marraskuussa 2019. Aineisto koostuu ammatillisten oppilaitosten opetus- ja ohjaushenkilöstölle tehdystä verkkokyselystä. Kyselyssä on määrällisiä kysymyksiä ja laadullista tietoa tuottavia avokysymyksiä.

Kyselyssä on kaksi erilaista vastaajaryhmää. Kyselyä ei voi tehdä pelkästään hankkeeseen osallistuneille, jos tavoitteena on selvittää hankkeen tunnettuutta. Toisaalta hankkeen vaikuttavuudesta voidaan kysyä vain

⁴ Esimerkiksi verkosto- ja asiakkuusosaamisen sisältöjä sijoiteltiin muiden otsikoiden alle. Koulutuksen järjestäjän laadunhallintaan liittyviä kohtia sijoiteltiin oman työn hallinnan ja johtamisen teeman alle.

hankkeeseen osallistuneilta. Alkukysymyksen ("tunteeko hanketta") jälkeen vastaajat valikoituivat kahteen erilaiseen vastauspolkuun. Hanketta tuntevilta kysyttiin lisäkysymyksiä hankkeesta ja hankkeesta saadusta tuesta. Jos vastaaja ei tuntenut hanketta, kysyttiin osaamistarpeista ja työn kehittämiseen liittyvistä asioista.

Selvityksen toteuttamisen tueksi pidettiin yksi kokous Opetushallituksessa (7.10). Kokoukseen osallistuivat hankkeen projektipäällikkö ja Opetushallituksen edustajia (2 henkilöä). Kyselyn ensimmäinen versio laitettiin kommenttikierrokselle 11.10.

Hanketoimijoiden ja OPH: kommenttien jälkeen kyselyn organisointia (lomakkeen muokkaus, jakelu) viimeisteltiin siten, että kysely käynnistyi lokakuun lopussa. Kysely käännettiin myös ruotsiksi, tämä kieliversio lisättiin kyselyyn 5.11. Vastausaikaa annettiin 18.11. saakka.

Verkkokyselyn saateviestiä ja vastauslinkkiä välitettiin kahden eri kanavan kautta. Viestiä lähetettiin koulutuksen järjestäjien email-osoitteisiin, vastaanottajaa (esim. kirjaamo) pyydettiin välittämään linkkiä eteenpäin oikeille henkilöille. Lisäksi viestiä lähetettiin verkostohankkeen toimijaverkoston oppilaitoksille. Kyselylinkin jakelu tapahtui hankkeen toimesta, saateviestissä oli sekä hankkeen että selvityksen toteuttajan yhteystiedot.

2.5. Selvityksen rajaukset ja rajoitteet

Parasta osaamista -verkostohanke oli laaja valtakunnallinen kehittämishanke, jota toteutettiin kolmen vuoden ajan (2017–19). Hankeverkostoon kuului useita ammatillisia oppilaitoksia ja ammatillisia opettajakorkeakouluja.

Lyhyessä ajassa tehty verkkokyselyyn perustuva arviointi pystyy tavoittamaan vain pienen osan näin laajan hankkeen vaikuttavuudesta. Selvitysaineiston ulkopuolelle jäi paljon hankkeen keskeisiä toimijoita ja kohdehenkilöitä (esim. työpaikkaohjaajat).

Verkostohanke oli siis vielä käynnissä selvitystyön aikana. Selvitys ajoittui valtakunnallisen hankkeen kiireeseen loppuvaiheeseen, jolloin tehtiin vielä levittämistyötä ja valmisteltiin valtakunnallisia loppuseminaareja.

Selvitystyön lyhyen keston, ajoittumisen ja aineiston rajallisuuden takia tätä raporttia ei tule lukea kattavana vaikuttavuusarviointina. Kokonaisvaltainen arviointi edellyttäisi pitkää suunnittelu- ja valmisteluvaihetta, avainhenkilöiden systemaattista kuulemistä sekä monipuolisten aineistojen (esim. haastattelut) käyttämistä.

Toisaalta selvitysraportti ei käsittele pelkästään Parasta osaamista -verkostohankkeen toimintaa. Esimerkiksi osaamistarpeisiin liittyvät kysymysosiot tuottavat yleistä tietoa ammatillisen koulutuksen kehittämisen tueksi.

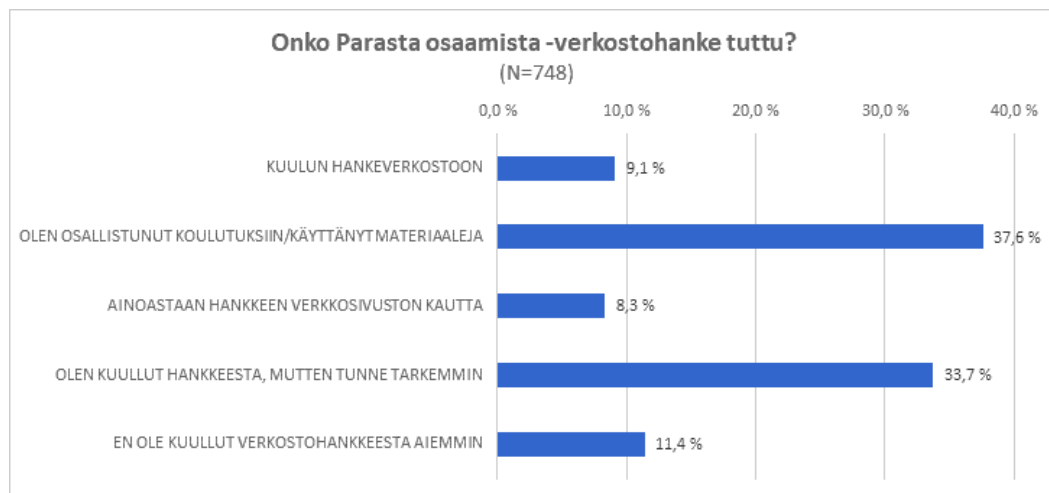
3. KYSELY OPETUS- JA OHJAUSHENKILÖSTÖLLE

3.1. Parasta osaamista -verkostohankkeen tuntemus

Opetus ja ohjaushenkilöstölle suunnattu kysely käynnistyi 30.10. ja vastausaikaa oli 18.11. saakka. Kyselyyn vastanneita oli 750 kpl.

Verkostohankkeeseen osallistuneet ohjautuivat hanketta koskeviin kysymyksiin, muut vastasivat osaamistarpeita koskeviin kysymyksiin. Vastaajien jakauma näkyy kuvassa 1.

Kuva 1. Hanketuntemus



Hankeverkostoon kuuluvat, hankkeen koulutuksiin osallistuneet ja materiaaleja/malleja käyttäneet määriteltiin *hanketta tunteviksi*. Nämä vastaajat (47 %) siirtyivät hankekysymyksiin, joiden tulokset esitetään luvussa 4. Hieman yli puolet vastaajista (53 %) siirtyi osaamistarvetta koskevaan kyselyosioon (luku 6).

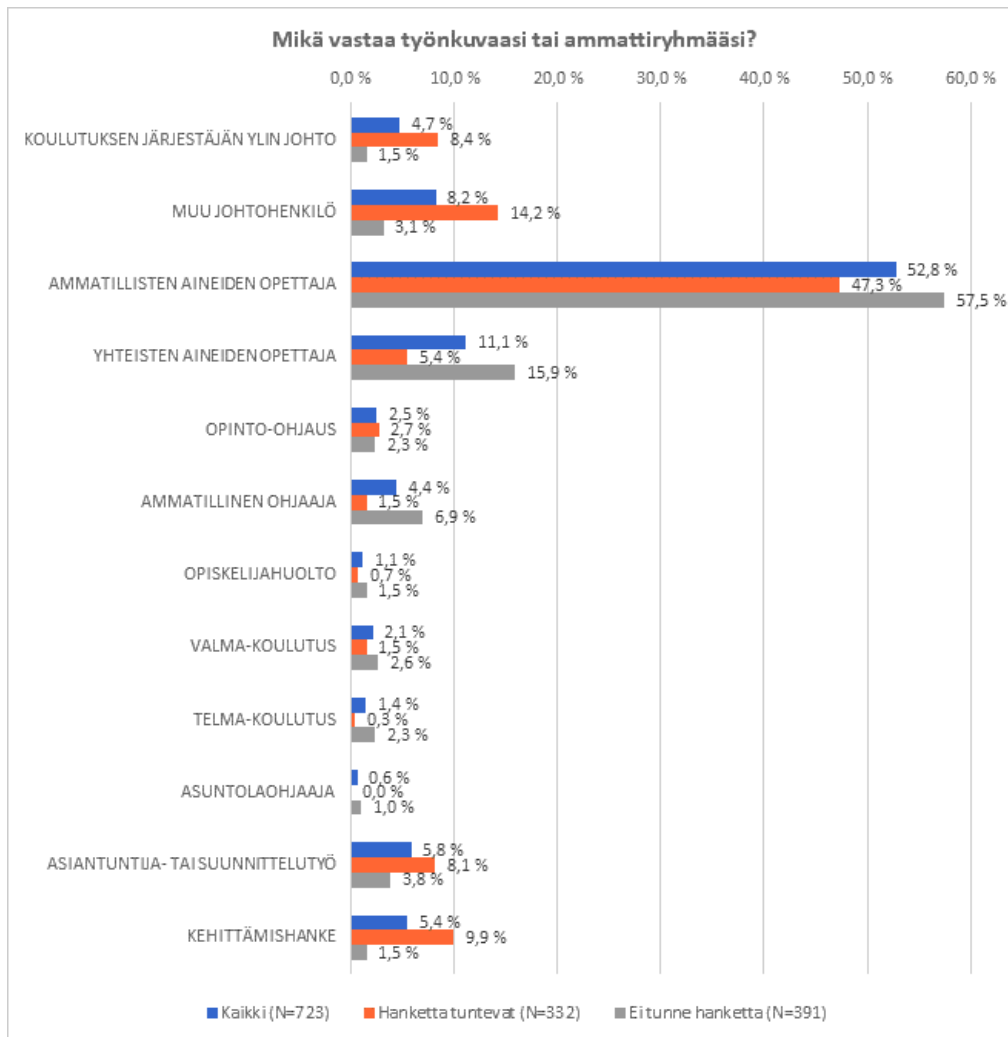
3.2. Kahden vastaajaryhmän taustatiedot

Kyselyssä oli vastaajia kaikkiaan 67 koulutuksen järjestäjän oppilaitoksista. Järjestäjäkohtaiset vastaajamäärät vaihtelevat huomattavan paljon. Kuudelta koulutuksen järjestäjältä oli yli 50 vastaajaa, vastaavasti 51 koulutuksen järjestäjältä oli alle 5 vastaajaa. Hanketta tuntevat edustivat 55 koulutuksen järjestäjää. Kolmelta järjestäjältä oli yli 40 vastaajaa ja alle 5 vastaajan järjestäjiä oli 44 kpl. Osallistuneet koulutuksen järjestäjät esitellään liitteessä 1.

Koska järjestäjäkohtaiset vastaajamäärät vaihtelevat huomattavan paljon, niin tuloksia tarkasteltiin myös järjestäjien mukaan eroteltuna ja vinoutuma huomioiden.

Kuvassa 2 on vastaajien jakauma työnkuvan tai ammattiryhmän mukaan.

Kuva 2. Työnkuva tai ammattiryhmä



Opettajien osuus kyselyyn vastanneista on 64 prosenttia; ammatillisten aineiden opettajat ovat suurin yksittäinen vastaajaryhmä (53 %). Hanketta tuntevien vastaajien joukossa opettajien suhteellinen osuus on hieman alhaisempi kuin muiden vastaajien ryhmässä.

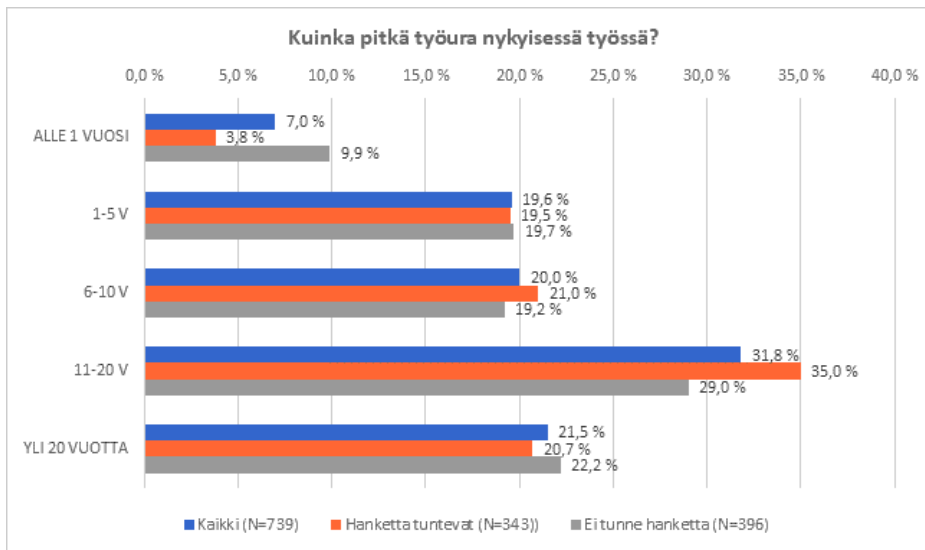
Hanketta tuntevien ryhmässä on puolestaan enemmän johdon edustajia, asiantuntijatyötä tekeviä ja kehittämishankkeen edustajia. Opinto-ohjauksen ja opiskeluhoollon edustajien osuus jää erittäin vähäiseksi molemmissa vastaajaryhmissä.

Avointen vastausten kautta saatiin tarkentavia tietoja ammattiryhmistä. Johtohenkilöstöön kuuluviissa on esimerkiksi tiimivastaavia ja koulutus- tai kehittämispäälliköitä. Lisäksi aineistoon kuuluu muun muassa opetusopimusvastaavia ja koordinaattoreita.

Erityisopettajan koulutuksen saaneita oli 12 prosenttia vastaajista (89 kpl). Hanketta tuntevien joukossa erityisopettajan koulutuksen saaneiden osuus oli selvästi korkeampi (16 %) kuin muiden ryhmässä (9 %).

Kuvassa 3 on vastaajien jakauma työuran pituuden osalta.

Kuva 3. Vastaajien työura



Runsas puolet (53 %) on ollut nykyisessä työssään yli 10 vuotta, noin neljänneksen (27 %) työura on kestänyt 5 vuotta tai vähemmän. Hanketta tuntevien vastaajaryhmää voi luonnehtia hieman kokeneemmaksi.

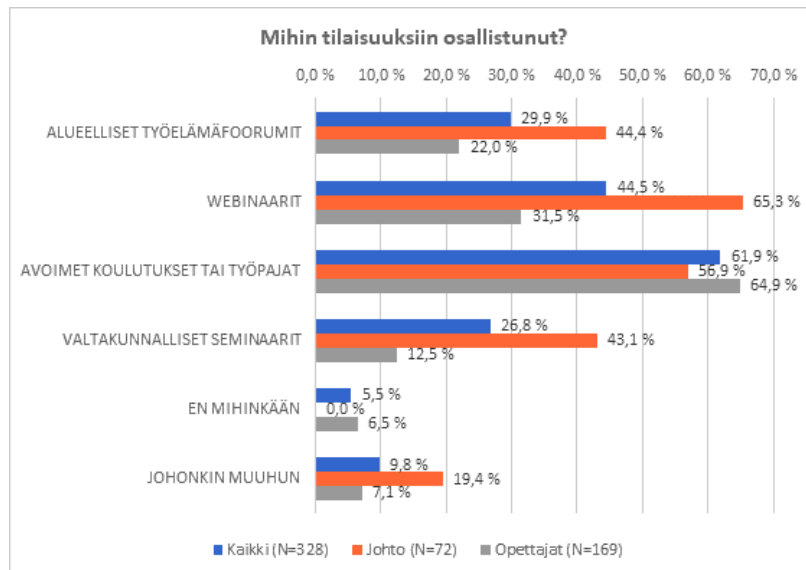
4. PARASTA OSAAMISTA -VERKOSTOHANKE

4.1. Hankkeen toimintaan osallistuminen

Hanketta tunteviksi henkilöiksi määriteltiin siis vajaa puolet vastanneista (N=349), heillä katsottiin olevan riittävästi tietoa hanketoimintaa koskeviin kysymyksiin vastaamiseksi.

Aluksi kysyttiin hankkeen järjestämiin tilaisuuksiin osallistumisesta. Tuloksia verrataan johdon ja opettajien kesken, näitä ryhmiä käytetään myöhemminkin raportissa keskeisinä vertailuryhminä (kuva 4).⁵

Kuva 4. Hankkeen tilaisuuksiin osallistuminen



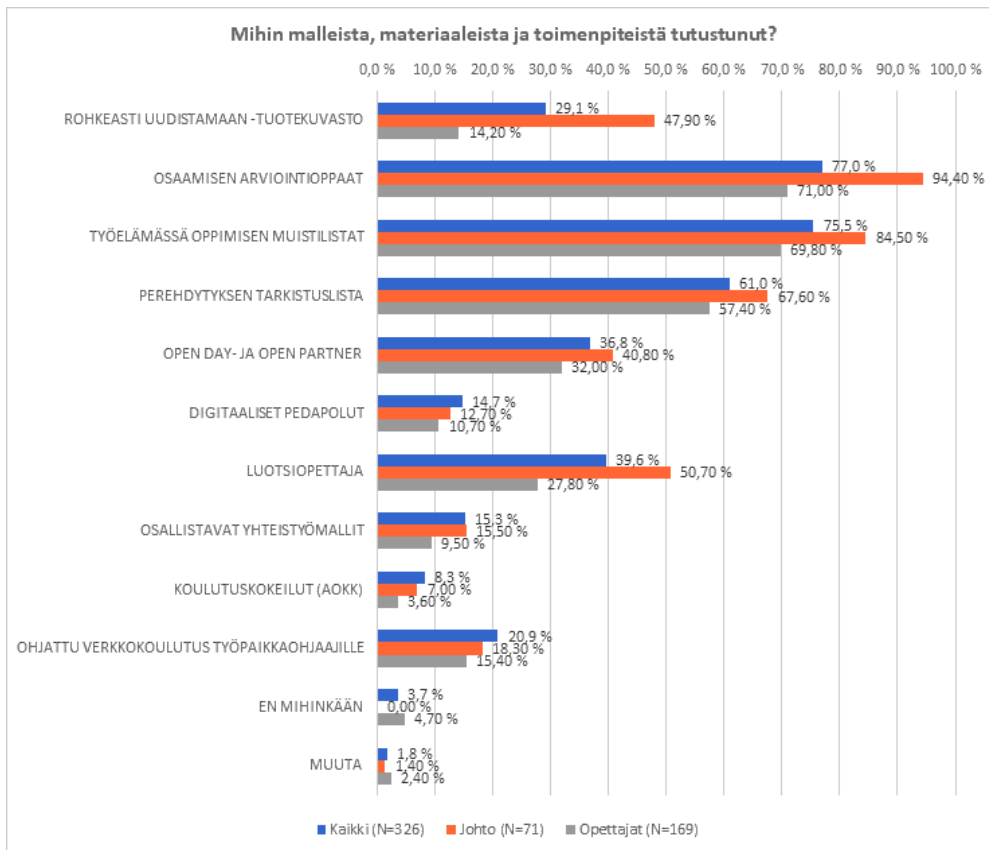
Avoimet koulutukset tai työpajat sekä webinaarit ovat keränneet suurimmat määrät osallistujia. Opettajat ovat osallistuneet koulutuksiin ja työpajoihin yleisimmin kuin johdon edustajat; johto puolestaan valtakunnallisiin seminaareihin, työelämäfoorumeihin ja webinaareihin.

Luokan ”johonkin muuhun” valinneet ovat osallistuneet esimerkiksi infotilaisuuksiin, kokouksiin, oppilaitoksen omiin tilaisuuksiin sekä ohjaus- ja johtoryhmiin. Tämä osallistuminen on yleistä etenkin johdolle.

Seuraavaksi kysyttiin verkostohankkeen tuottamiin malleihin, materiaaleihin tai toimenpiteisiin tutustumisesta (kuva 5).

⁵ Johdon edustajista (N=75) suurin osa on keskijohtoa tai päällikötasoa (63 %). Opettajien ryhmässä (N=175) valtaosa on ammatillisten aineiden opettajia (90 %). N-luku vaihtelee kysymyksittäin, vastaajien lukumäärä on siis hieman erilainen eri kysymyksissä.

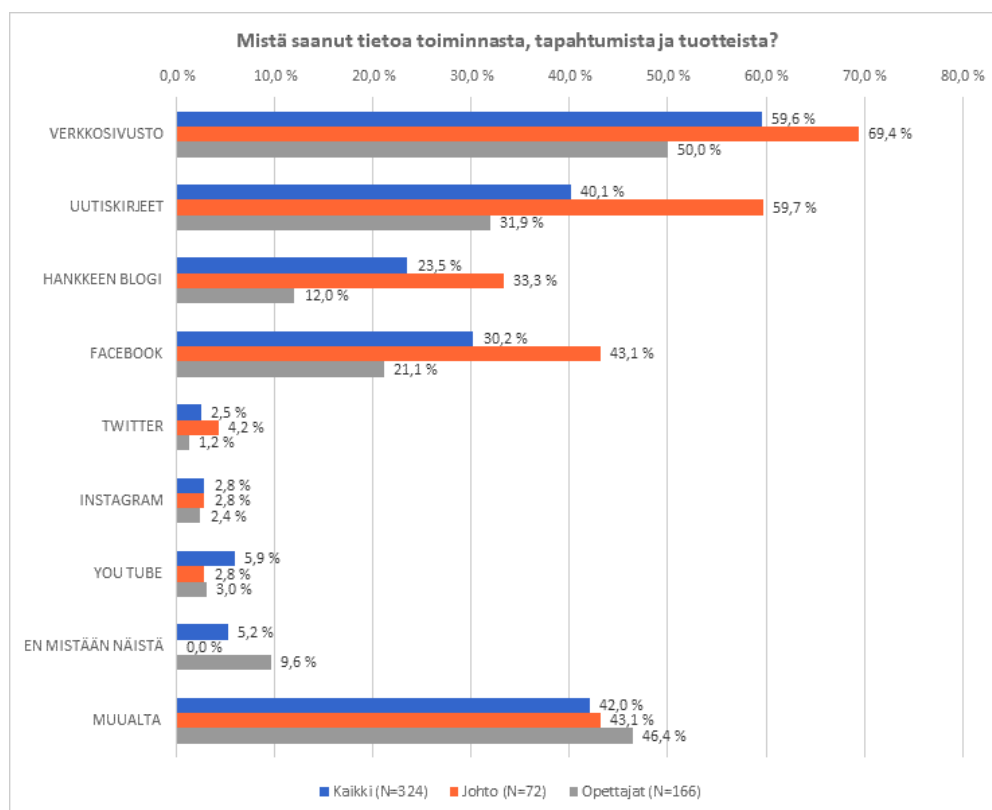
Kuva 5. Hankkeeseen tutustuminen



Osaamisen arviointioppaat (77 %) ja työelämässä oppimisen muistilistat ovat olleet laajasti käytössä (76 %). Myös perehdytyksen tarkistuslista on laajasti tunnettu. Johdon edustajat ovat tutustuneet tuotteisiin yleisemmin ja kattavammin kuin opettajat.

Kuva 6 kertoo siitä, mistä lähteistä vastaajat ovat saaneet tietoa hankkeen toiminnasta.

Kuva 6. Hankkeesta saatu tieto



Verkkosivusto ja uutiskirjeet ovat olleet yleisin tiedonsaantikanava. Johdon edustajat ovat saaneet ja hakee-
neet tietoa kattavammin ja yleisimmin eri lähteistä kuin opettajat.

Huomattavan monet ovat kertoneet myös omin sanoin ("muualta" -luokka). Tietoa on saatu paikallisista ja
valtakunnallisista esittelytilaisuuksista sekä koulutuksista. Oppilaitosten sisäinen informaatio ja työkave-
rit/kollegat mainitaan myös huomattavan usein. Hankeverkoston työntekijöitä mainitaan paikoin nimeltäkin.
Myös Parasta palvelua -verkosto on toiminut tiedon lähteenä.

4.2. Verkstohankkeesta saatu tuki

Kyselyssä selvitettiin, miten Parasta osaamista -verkstohankkeeseen osallistuminen ja hankkeessa tuotetut
materiaalit ovat tukeneet omaa työtä.

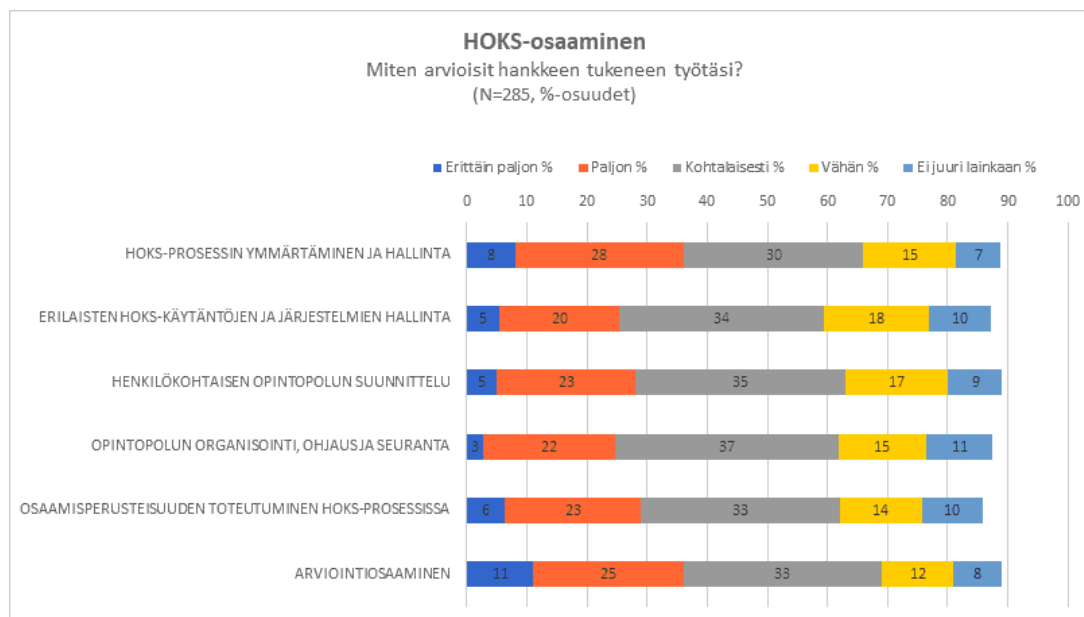
Hankkeesta saatua tukea pyydettiin ajattelemaan kokonaisuutena, johon kuuluu ammattitaidon kehittämi-
nen, uudet käytännöt, voimavarat ja laadukkaan työn edellytykset.

4.2.1. HOKS-osaaminen

Ammatillisen koulutuksen reformin keskeisiin tavoitteisiin kuuluvat opetuksen henkilökohtaistaminen ja
osaamisperusteisuus. Opiskelijan henkilökohtaisessa opintopolussa tunnistetaan/tunnustetaan aiempi osaa-
minen ja täydennetään osaamista sopivilla opetusratkaisulla ja -väylillä. Nämä tavoitteet korostavat henki-
lökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman (HOKS) merkitystä opettajan ja opiskelijan yhteisenä työvä-
lineenä.

Kysymyspatteriin koottiin tiivis kooste keskeisistä HOKS-osaamisen osa-alueista. Kokemukset hankkeen tuesta näkyvät kuvassa 7.⁶

Kuva 7. HOKS-osaamiseen saatu tuki



Suurin tuki on kohdistunut HOKS-prosessin ymmärtämiseen ja hallintaan sekä arviointiosaamiseen. Reilut kolmannes (36 %) kokee hankkeen tukeneen paljon tai erittäin paljon. Noin viidennes kokee saaneensa vain vähän tai ei lainkaan tukea.

Kysymyksestä riippuen noin kolmannes arvioi hankkeesta saadun tuen olleen ”kohtalaista”.

Vertailutieto

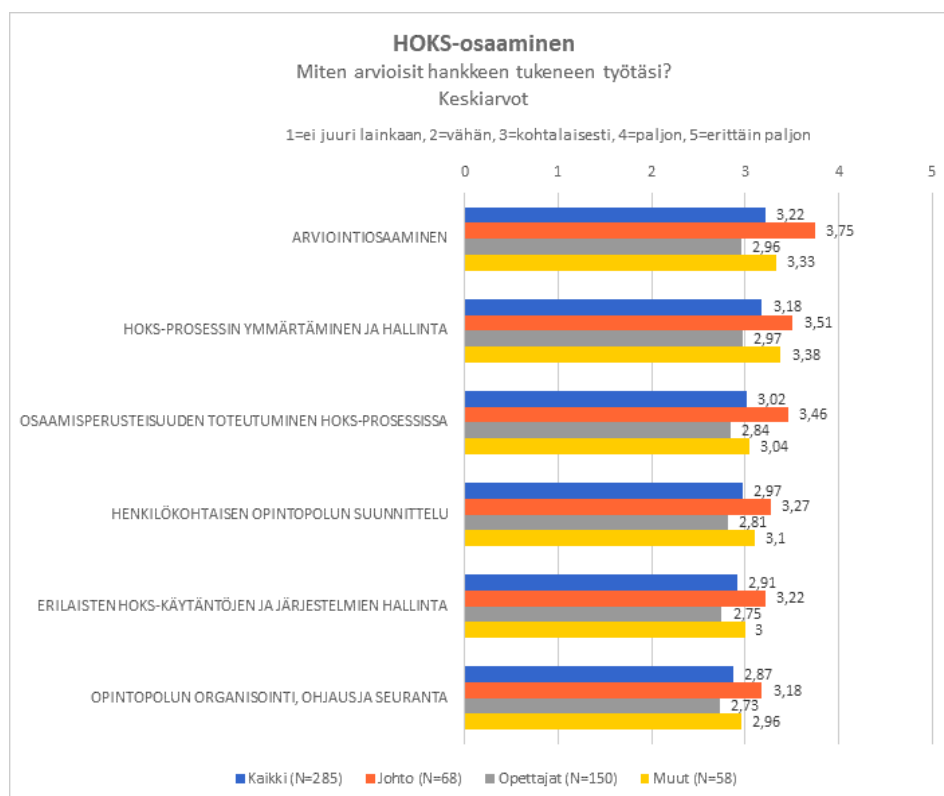
Tuloksia tarkasteltiin eri ammattiryhmien mukaan eroteltuna. Vertailuryhmät tehtiin johdon edustajista ja opettajista. Lisäksi tehtiin kaatoluokka ”muut” muiden ammattiryhmien edustajista.⁷

Vertailutiedot esitetään keskiarvojen perusteella (kuva 8). Suurimmaksi arvioitu tuki on kuvassa ylimmäisenä (kaikkien vastaajien keskiarvo).

⁶ Prosenttijakauma kertoo kysymykseen *vastanneiden* osuudesta (”ei osaa sanoa” – vastaukset mukana). Mitä lyhyempi palkki, sitä suurempi osa ei ole osannut sanoa arvioitaan.

⁷ Kaatoluokkaan päädyttiin, koska yksittäisten ammattiryhmien lukumäärät (kantaa ottaneet) jäivät paikoin pieniksi. Ammattiryhmittäistä tarkastelua tehdään graafien sijaan tekstissä (tarpeen mukaan).

Kuva 8. Hankkeesta saatu tuki eri ammattiryhmittäin



Johto kokee hankkeen tuen selvästi suuremmaksi kuin opettajat. Johdon vastaukset ovat myös yhdenmukaisemmat; eli opettajien näkemykset vaihtelevat enemmän (keskihajonta).⁸

Prosentuaaliset erot näkyvät esimerkiksi arviointiosaamisen kohdalla siten, että puolet johdosta/päälliköistä kokee hankkeen tukeneen osaamista paljon tai erittäin paljon. Opettajien kohdalla näin arvioi vain vajaa kolmannes (31 %). Osaamisperusteisuuden toteutumisen osalta vastaavat luvut ovat: johto 39 % ja opettajat 25 %.

Vastaajaryhmässä ”muut” mielipiteet vaihtelevat ammattiryhmittäin. Hanketyötä tekevät (N=23) antavat koko aineistoon suhteutettuna hyvät arviot hankkeesta saadulle tuelle. Asiantuntija- ja suunnittelutyötä tekevät (N=18) puolestaan selvästi huonommat.

Erityisopettajan koulutuksen saaneiden arviot eivät eroa muista opettajista. Koulutuksen järjestäjien välillä on merkittäviä eroja.

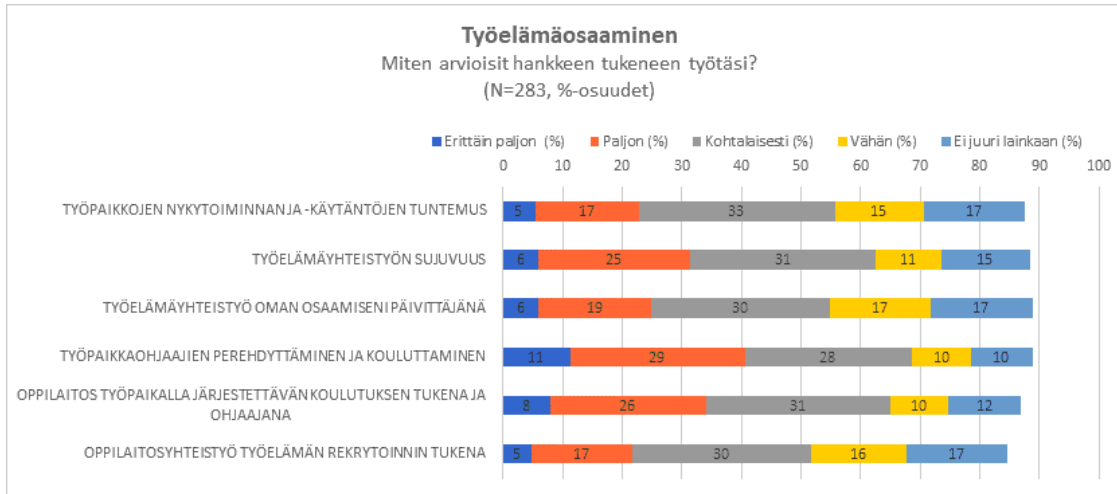
4.2.2. Työelämäosaaminen

Koulutusreformilla pyritään oppilaitosten ja työelämän välisen yhteistyön lisäämiseen. Oppiminen ja osaamisen näyttäminen tapahtuvat aiempaa useammin työpaikoilla. Opettajilta edellytetään ammatillisten osaamisvaatimusten tuntemusta ja yhteistyökykyä työpaikkojen kanssa. Oppilaitokset vastaavat myös työpaikalla tapahtuvan oppimisen varmistamisesta, joko opiskelijan tukena ollen tai hyvän työpaikkaohjaajan ohjaustaitoon luottaen.

⁸ Keskihajontaa tarkasteltiin aineistossa. Tunnuslukuja ei esitellä raportissa.

Työelämäosaamisen kehittäminen oli yksi verkostohankkeen painopisteistä. Arviot omaan työhön saadusta tuesta näkyvät kuvassa 9.

Kuva 9. Työelämäosaamiseen saatu tuki



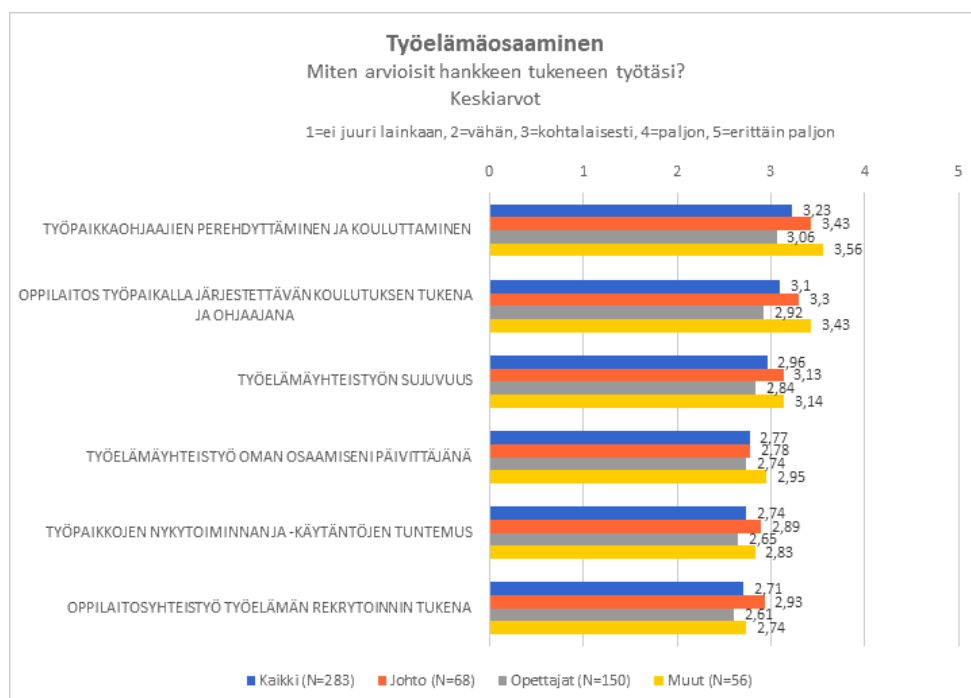
Työpaikkaohjaajien perehdyttäminen ja kouluttaminen nousee tässä vertailuissa esille. Vastaajista 40 prosenttia kokee hankkeen tukeneen tätä asiaa paljon tai erittäin paljon. Kolmannes (34 %) antaa samat arviot siitä, miten oppilaitos toimii työpaikalla järjestettävän koulutuksen tukena ja ohjaajana.

Vähän tai ei lainkaan hyötyä kokeneiden osuudet vaihtelevat kysymyksittäin noin viidenneksen (20 %) ja kolmanneksen (34 %) välillä.

Vertailutieto

Ammattiryhmien väliset vertailutiedot ovat kuvassa 10. Keskiarvon mukaan paras arvio siis ylimmäisenä.

Kuva 10. Työelämäosaamisen saatu tuki ammattiryhmittäin



Johdon edustajien kokema tuki on taas suurempi kuin opettajien, joskaan ei niin selvästi kuin HOKS-osaamisen kohdalla. Opettajien näkemykset vaihtelevat taas johtoa enemmän; kysymyksestä riippuen noin 13–22 prosenttia opettajista kokee, ettei hanke ole tukenut omaa työtä juuri lainkaan.

Vastaajaryhmässä ”muut” hankkeen tuki nähdään myös pääosin suuremmaksi kuin opettajien ryhmässä. Tätä selittää hanketyötä tekevien ja (muutaman) ammatillisten ohjaajan mielipiteet, myös opinto-ohjaajien (N=8) hyvät arviot vaikuttavat kokonaistulokseen.

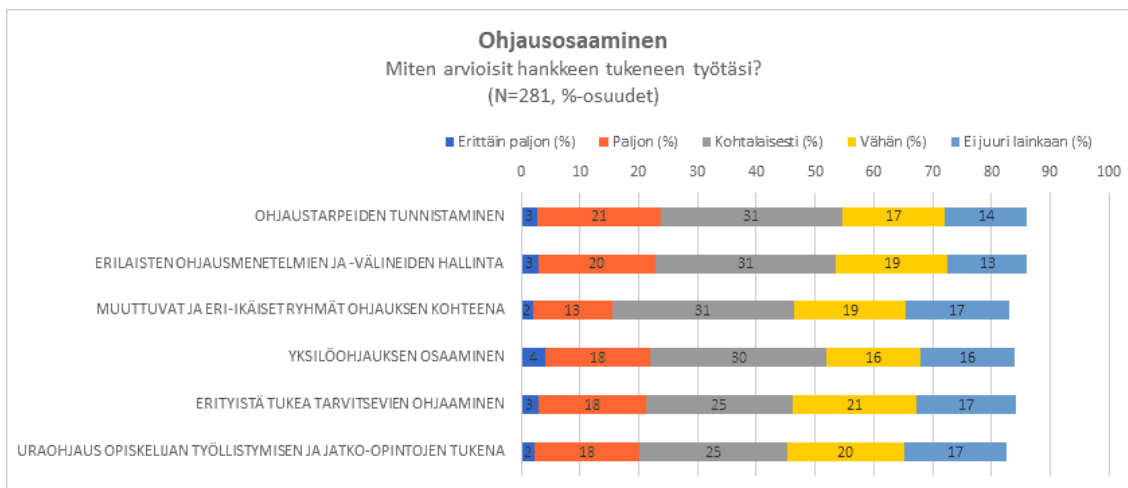
Erityisopettajan koulutuksen saaneet opettajat arvioivat saadun tuen hieman suuremmaksi kuin muut opettajat. Koulutuksen järjestäjien välillä on taas merkittäviä eroja.

4.2.3. Ohjausosaaminen

Uusi ammatillinen koulutus korostaa monenlaisten ohjausmenetelmien hallintaa, erilaisten yksilö- ja ryhmäohjausmuotojen osaamista ja esimerkiksi digi- tai someohjaukseen liittyvien välineiden käyttötaitoa. Jatkuvan haun ja joustavien opintopolkujen johdosta opiskelijaryhmät ovat aiempaa useammin heterogeenisiä ja muuttuvia.

Ohjausosaamiseen saadun tuen arviointi oli ilmeisen vaikeaa monelle vastaajalle. Melko suuri osa ei ole osannut ottaa kantaa (kuva 11).

Kuva 11. Ohjausosaamiseen saatu tuki

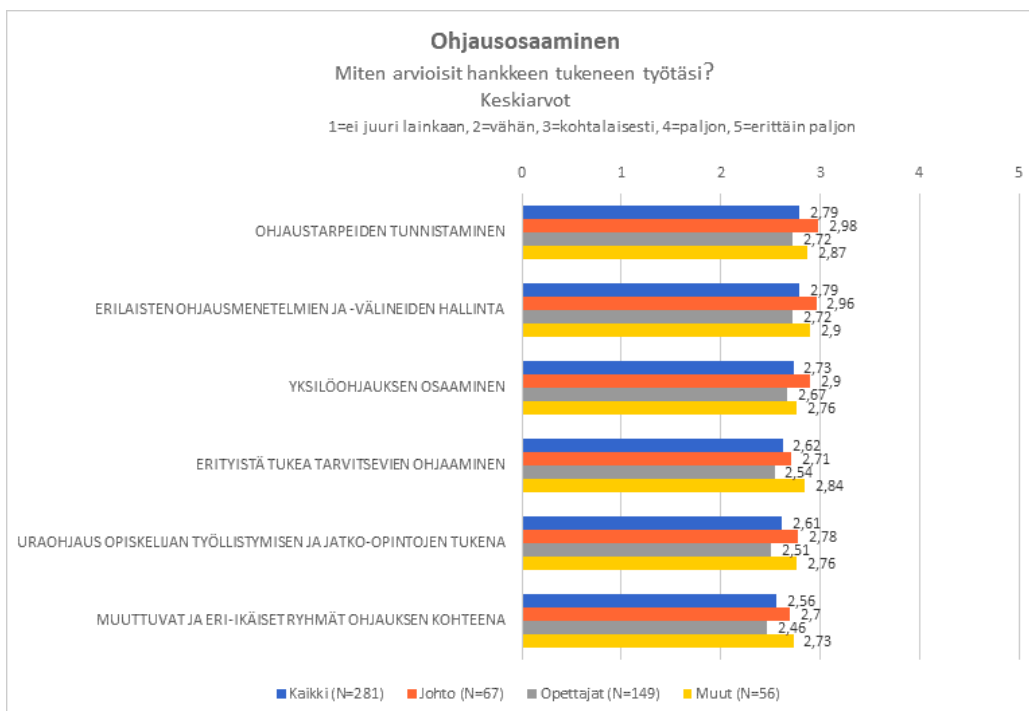


Noin puolet näkee hankkeen tukeneen omaa ohjaustyötä vähintäänkin kohtalaisesti. Noin neljännes (24 %) kokee saaneensa paljon tukea opiskelijoiden ohjaustarpeiden tunnistamiseen. Uraohjaus ja erityistä tukea tarvitsevien ohjaamiseen kohdistuva hyöty jää tässä vertailussa kaikkein pienimmäksi.

Vertailutieto

Ammattiryhmien väliset vertailutiedot ovat kuvassa 12.

Kuva 12. Ohjausosaamiseen saatu tuki ammattiryhmittäin



Johdon edustajat arvioivat hankkeesta saadun tuen hieman suuremmaksi kuin opettajat. Kaikissa ammattiryhmissä hankkeen tuen keskiarvo jää kuitenkin hieman alle ”kohtalaisen”. Näkemyseroja voi luonnehtia myös melko maltillisiksi.

Vastaajaryhmässä ”muut” mielipiteet vaihtelevat siten, että asiantuntija- ja suunnittelutyössä olevat antavat koko aineistoon suhteutettuna huonoimmat arviot. Ohjaus- ja tukityötä työkseen tekevien (opinto-ohjaajat, ammatilliset ohjaajat, opiskeluhuolto) arviot ovat aavistuksen keskimääräistä paremmat.

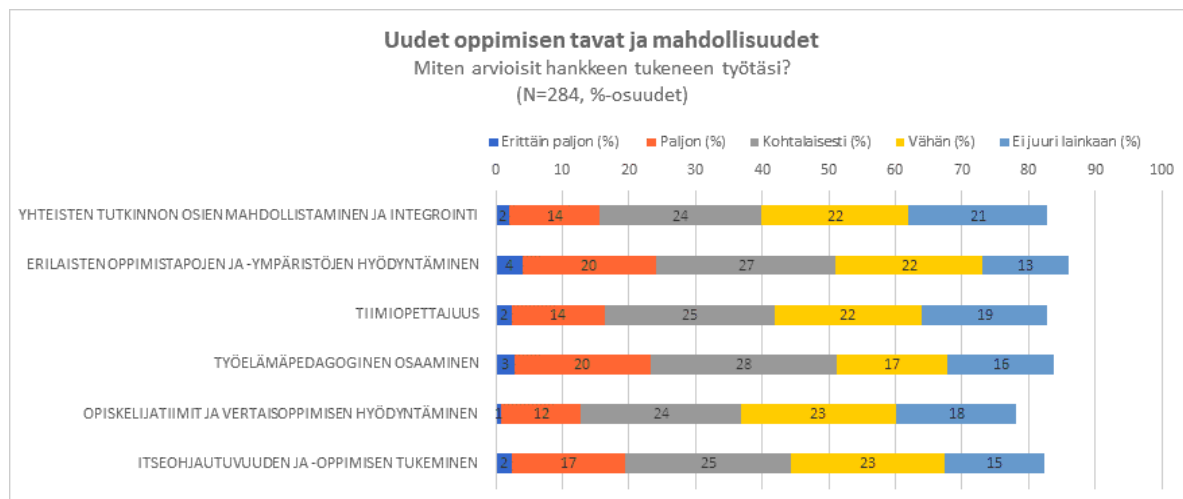
Erityisopettajan koulutuksen saaneiden arviot eivät eroa muiden opettajien arvioista. Koulutuksen järjestäjien väliset erot näkyvät tässäkin.

4.2.4. Uudet oppimisen tavat ja mahdollisuudet

Uusi oppiminen tapahtuu monipuolisissa oppimisympäristöissä, virtuaalisesti verkossa, työpaikoilla ja myös vapaa-ajan oppimisympäristössä. Opiskelijoita tulisi osallistaa itsenäiseen oppimiseen, vertaisoppimiseen ja opiskelijatiimeihin. Työelämä- ja digipedagogiikan osaamisvaatimukset kasvavat, samoin tiimi- ja yhteistyötaitojen tarve.

Tämä osaamiskokonaisuus liittyy selkeästi opettajien työhön. Muiden vastaajien oli ehkä vaikea arvioida hankkeen tukea – kantaa ottamattomien osuus on taas melko suuri (kuva 13).

Kuva 13. Saatu tuki: Uudet oppimisen tavat ja mahdollisuudet



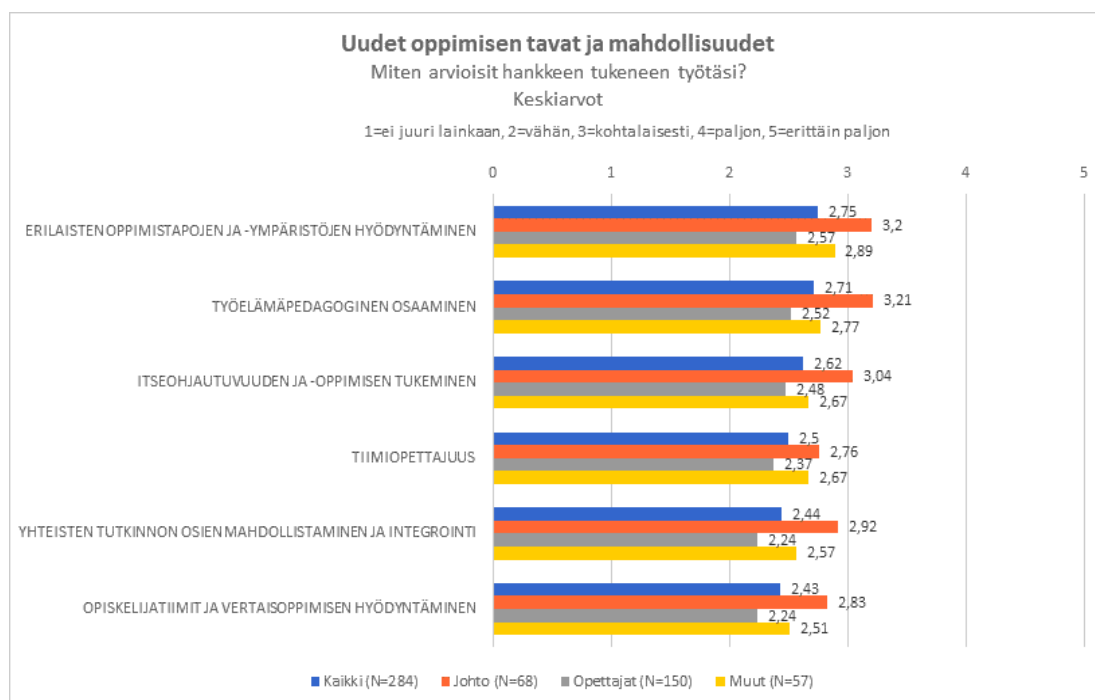
Puolet vastanneista kokee saaneensa ainakin kohtalaisesti tukea erilaisten oppimistapojen ja -ympäristöjen hyödyntämiseen sekä työelämäpedagogiseen osaamiseen. Noin neljännes (24 %) on saanut hyötyä paljon tai erittäin paljon. Opiskelijatiimien ja vertaisoppimisen hyödyntämiseen saatu tuki on tässä vertailussa kaikkein vähäisin.⁹

Vertailutieto

Ammattiryhmien väliset vertailutiedot ovat kuvassa 14.

⁹ Osaamistarve-kyselyosiossa ollut ”digi- ja somepedagogiikka” ei ollut mukana hankkeearvioissa. Kyselyä tiivistettäessä kohta jäi pois, koska teema ei ollut hankkeen painopisteitä.

Kuva 14. Saatu tuki: Uudet oppimisen tavat ja mahdollisuudet (ammattiryhmittäin)



Johdon edustajat arvioivat hankkeen tuen huomattavasti suuremmaksi kuin opettajat. Myös erilaisista ammattiryhmistä kootun luokan ”muut” vastaajat näkevät hankkeen hyödyn suuremmaksi kuin opettajat.

Vastaajaryhmässä ”muut” ammattiryhmien väliset erot näkyvät lähinnä siinä, että asiantuntija- ja suunnittelutyötä tekevät kokevat (taas) hankkeen tuen muita vähäisempänä. Hanketyötä tekevien mielestä tuki on ollut keskimääräistä suurempaa.

Erityisopettajan koulutuksen saaneiden arviot eivät juurikaan eroa muista. Koulutuksen järjestäjien välillä on taas paljon eroja.

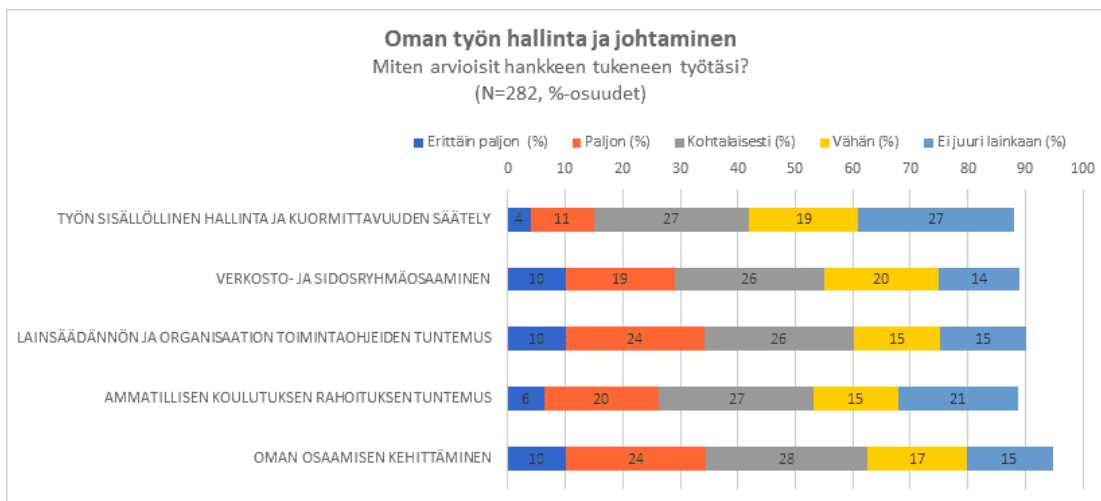
4.2.5. Oman työn hallinta ja johtaminen

Opetus- ja ohjaushenkilöstöltä odotetaan oman työn (itsensä) kehittämistä ja muuttamista. Työn sisällölliseen hallintaan ja kuormittavuuden säätelyyn kohdistuu uusia haasteita. Verkosto- ja sidosryhmäosaamisen merkitys kasvaa.

Koulutuksen järjestäjän kokonaistoiminta tukee opetus- ja ohjaushenkilöstön työtä. Johdolla on oltava riittävä reformituntemus ja valmiudet ohjeistaa henkilöstöä yhteisten tavoitteiden saavuttamiseen.

Reformituntemuksen, verkosto- ja sidosryhmäosaamisen sekä työn sisällöllisen hallinnan lisäksi kysyttiin oman osaamisen kehittämisestä kokonaisuudessaan (kuva 15).

Kuva 15. Saatu tuki: Oman työn hallinta ja johtaminen



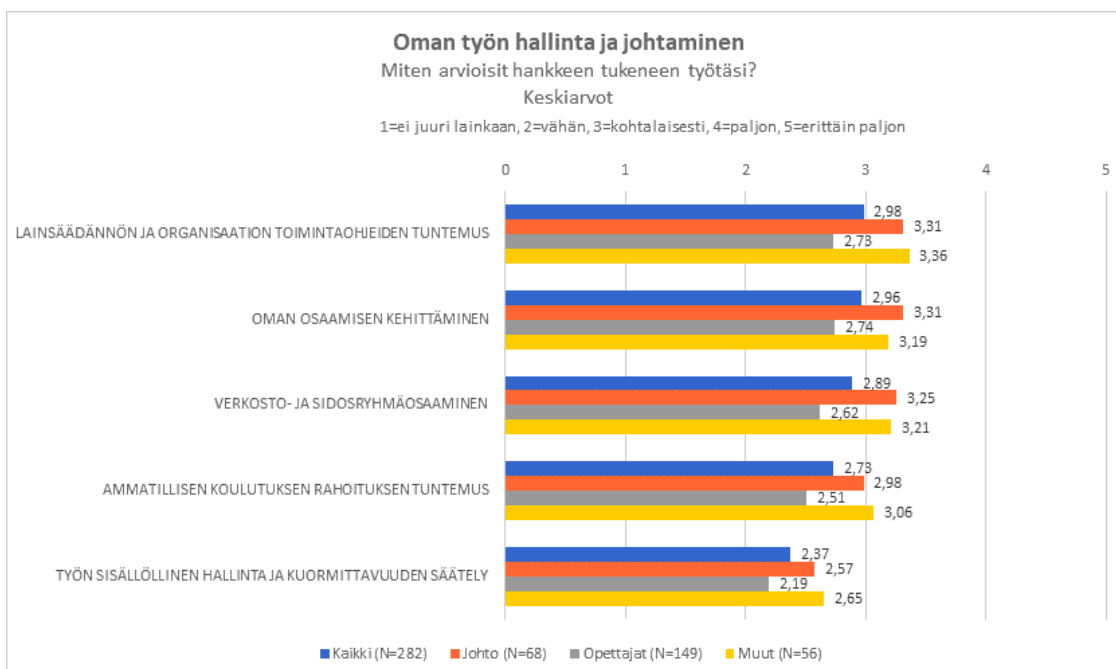
Noin kolmannes (34 %) arvioi hankkeen tukeneen oman osaamisen kehittämistä paljon tai erittäin paljon. Vajaa kolmannes (32 %) arvioi, että hanke on tukenut osaamista vähän tai ei juuri lainkaan.

Lainsäädännön ja omasta organisaatiosta saatujen ohjeiden tuntemukseen on saatu suhteellisen hyvin tukea. Melko moni (29 %) on saanut paljon tukea myös verkosto- ja sidosryhmäosaamiseen.

Vertailutieto

Ammattiryhmien väliset vertailutiedot ovat kuvassa 16.

Kuva 16. Saatu tuki: Oman työn hallinta ja johtaminen (ammattiryhmittäin)



Opettajat erottuvat taas ryhmänä, joka kokee hankkeesta saadun tuen muita vähäisemmäksi. Keskiarvot kätkevät kuitenkin sen, että opettajien näkemyksissä on taas huomattavan paljon hajontaa ja vaihtelua.

Opettajien mielipide-erot näkyvät esimerkiksi *oman osaamisen kehittämisen* kohdalla siten, että paljon tai erittäin paljon tukea saaneiden osuudet ovat opettajien (30 %) ja johdon (34 %) ryhmissä melko yhteneväiset. Keskiarvon eroa selittää se, että vähän tai ei lainkaan tukea saaneita on opettajissa 40 prosenttia, mutta johto- ja päällikköhenkilöstössä vain 13 prosenttia.

Vastaajaryhmässä ”muut” tulkintoja vaikeuttaa taas vastaajien vähäisyys. Opinto-ohjaajien ja ammatillisten ohjaajien keskimääräistä myönteisempi arvio jää epäluotettavaksi havainnoksi. Asiantuntija- ja suunnittelu-työssä arvio on totutusti muita heikempi, kehittämishankkeissa työskentelevien arvio on keskimääräistä parempi.

Erityisopettajan koulutuksen saaneiden opettajien arviot ovat samanlaisia kuin muilla opettajilla. Koulutuksen järjestäjien väliset erot näkyvät taas selvästi.

4.2.6. Koulutuksen järjestäjien väliset erot

Koska järjestäjäkohtaiset vastaajamäärät vaihtelivat huomattavasti, niin tuloksia katsottiin erikseen vastaajamäärältään suurimpien järjestäjien osalta. Viiden suurimman järjestäjän osalta vinoumaa kumoo se, että yksi ”suurista” antaa selvästi keskimääräistä paremmat arviot hankkeesta saadusta tuesta. Yksi ison vastaajamäärän järjestäjästä taas selvästi keskimääräistä huonommat. Muiden kolmen osalta yksi antaa hieman keskimääräistä paremmat arviot ja kahden arvioita voi luonnehtia hieman keskimääräistä heikommiksi (joskin arviot vaihtelevat kysymyksittäin).

Kun tarkastellaan pelkästään opettajia, niin sama linja näkyy myös silloin. Järjestäjäkohtaisten vastaajamäärien jakauma vipuaa hankearvioita aavistuksen kielteisempään suuntaan. Enemmän on kuitenkin syytä pinnottaa järjestäjien eroja ylipäänsä.

5. AVOIMET MIELIPITEET VERKOSTOHANKKEESTA

Parasta osaamista -verkostohankkeeseen tutustuneilta pyydettiin omin sanoin kirjoitettuja mielipiteitä. Heiltä kysyttiin, mitkä hankkeen toimintamallit olivat erityisesti tukeneet omaa osaamista ja työtä. Hankekemuksia ja hankkeen merkitystä oli mahdollista kuvailla myös täysin vapaasti.

Laadullista aineistoa tuli varsin kattavasti. Mielipiteitään kirjoitti 120 henkilöä.

5.1. Parhaat käytännöt ja verkostohankkeesta saatu tuki

Monet vastaajat korostavat hankkeen merkitystä työelämässä oppimisen tukijana. Hankkeen toiminta on ollut hyödyksi työelämäyhteistyön molemmille osapuolille:

Työelämän muistilistat - ovat selkeitä ja helposti työelämän lähestyttävissä

Työelämäyhteistyön materiaalit ovat olleet helposti hyödynnettävissä koulutuksen järjestäjän omaan toimintaan ja niiden avulla on pystytty varmistamaan ja kehittämään työelämäyhteistyön toimivuutta.

Työelämäyhteistyön kokonaisvaltainen kehittäminen, verkostokehittämisen ajattelu johtamisen tukena, työelämän palvelukokonaisuuksien tuottaminen

Vastaukset nostavat kattavasti esiin verkostohankkeen koulutuksia ja materiaaleja. Koulutukseen liittyvissä kommentteissa viitataan myös yhteisen keskustelun merkitykseen:

Hankkeessa aktiivisesti mukana olevien vastuuhenkilöiden saaminen "kouluttajiksi" oman oppilaitoksen opettajien koulutuspäiviin.

Työpaikkaohjaajan koulutuksien toimintamallit ja materiaalit

Työelämäfoorumit ja niissä työpajat/keskustelut. Yhteistä keskustelua ja näkemystä niin työelämän kuin koulutuksenkin kautta.

Materiaaleja ja käytäntöjä listaavassa kirjossa mainitaan usein arviointioppaat ja -ohjeistukset:

Arviointiohjeistukset ja muut selkeät materiaalit, jotka tukevat työtä.

Arviointioppaat eri toimijoille, vastaan myös tutkintokohtaisten arvioinnin toteuttamissuunnitelmien laatimisesta.

Myös ohjaustyön helpottamiseen tarkoitetut materiaalit keräävät paljon mainintoja:

Luotsitoiminta. Luotsiopettajat näkyvät tukihenkilöinä oppilaitoksen arjessa hyvin.

HOKS-prosessi ja oppaat.

Tukea tarvitseva opiskelija -materiaalit

Verkostohankkeesta puhuttiin myös kokonaisuutena. Eräänä hyötynä on ollut käytäntöjen yhtenäistäminen ja yhteisten mallien sekä prosessien kehittäminen. Merkitys näkyy myös johtajuuden kehittämisessä:

Yhtenäinen, harkittu kokonaisuus, joka tukee oppilaitosten työtä.

Kytkeytyminen Parasta johtamista -hankkeeseen ja yhteistyössä työelämän kanssa järjestetyt Kiitoratapäivät uuden toiminta- ja johtamismallin käyttöön ottamisessa sekä työelämäyhteistyön ja prosessien kehittämisessä.

Oman johtajuuden kehittäminen.

Hyviä materiaaleja tuotettu, joita voi hyödyntää osaamisperusteisuuden johtamisessa.

Hyvät käytännöt ja mallit eivät pelkästään riitä. Opetus- ja ohjaushenkilöstön työn kehittämiseksi käytäntöjen tulisi välittyä eteenpäin loppukäyttäjille, osaksi arkea ja työtä:

Tuotekuvasto on laaja, materiaalien haltuunotto vaatii niiden kokeilua ja soveltamista. Hankkeessa painottuvat aineistot, enemmän olisi ehkä kaivattu suoraa tukea ja apua opettajille. Tässä hyvä malli on luotsiopet - malli, joka pyrki suoraan yhteyteen opettajien ja ohjaajien kanssa. Myös osallistavat mallit antavat hyviä vinkkejä toteutukseen.

Työskentelen hallinnossa eikä ole opetusta, joten vaikea sanoa oppaiden vaikuttavuudesta suoraan työhöni. Ainoastaan siinä mielessä, että jaan tietoa ja kannustan opettajia tutustumaan näihin tarkemmin ja yhden hankkeen puitteissa näitä juurrutetaan organisaatioomme.

Kriittiset vastaajat korostavatkin usein hankkeen tuotosten välittymisen ja jalkautumisen puutteita; tulokset eivät näy eivätkä vaikuta arjessa. Kysymys on myös tiedottamisen puutteista:

Avoimista koulutuksista tiedottamisen lisääminen... itse olen sattumalta löytänyt hankkeen koulutuksia, jotka liittyvät erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan tukemiseen ja erityisen tuen lainsäädäntöön.

Valitettavasti hanke ei jälleen näy arjen työssä. Jos kaverini ei olisi ollut hankkeessa, olisin tiennyt siitä paljon vähemmän. Tärkeää asiaa, mutta se pitäisi tuoda voimakkaammin kentälle.

Enemmän esille teidän työtänne meidän ammatillisille opettajille. Koulutusta tarvitaan, mutta ei niin, että annetaan esitteitä ja jätetään opettajat yksin pätkäilemään asioita. Tarvitaan "kädestä pitäen"-koulutusta.

Verkostohanketta kommentoivissa mielipiteissä on erittäin paljon niitä, jotka antavat yksiselitteisiä kiitoksia ja kehuja hankkeelle. Toisinaan hanketoimijoita nimeltä mainiten. Nämä vastaukset muodostivat enemmistön laadullisesta aineistosta. Sitaateissa on esimerkkipoimintoja tyypillisistä kommenteista:

Kiitos! Reformin uudessa tilanteessa hanke on osaltaan vienyt eteenpäin kansallista kehittämistyötä.

Kiitos, ammattitaitoiset kollegiaaliset kouluttajat.

Työskentelymme on ollut saumatonta vaikkakin monivivahteista. Erityiskiitos Pialle jämäkästä otteesta hankkeen koordinoimisessa. Ilman sellaista vahvaa johtajuutta hankkeen tuotokset olisivat voineet olla ihan erilaisia tai jopa jääneet vajaiksi.

Tusen tack till Christel på YA, du är bäst!

Suurkiitos. Olette tehneet erinomaista työtä. Yhteinen on sarka ja tuska sitä kyntäessä, tämä on sitä helpottanut!

Bra jobbat! :)

Paras kokemani hanke - sai oikeasti pysyviä työkaluja arjen tekemiseen!

Kiitos, verkostohankkeen ansiosta koko ammatillinen koulutus on ottanut jättiharppauksen eteenpäin!

Terkkuja! Kiitos teille.

5.2. Kyselytulosten tulkintaa

Määrällisen kyselyn perusteella Parasta osaamista -verkostohankkeen hyödyllisyys nähdään parhaiten oppilaitosten johto- ja päällikköhenkilöstön keskuudessa. Opetusta ja ohjausta käytännön tasolla tekevät työntekijät, lähinnä opettajat, kokevat hankkeesta saadun tuen hieman laimeampana.

Määrälliset tulokset kertovat myös mielipiteiden vaihtelusta, ja sitä kautta erilaisista kokemuksista. Opettajien ammattiryhmän sisäisten erojen lisäksi on huomioitava koulutuksen järjestäjien väliset erot. Koska verkostohankkeen materiaaleja, malleja ja koulutuksia voi luonnehtia yhdenmukaisiksi, niin hankkeen vaikuttavuuden erot syntyvät paljolti oppilaitostasolla.

Näille tulokselle haettiin tulkintoja kyselyn avoimista mielipiteistä.

Ensimmäinen tulkinta on kaikkein spekulatiivisin, siinä hankkeen vaikuttavuutta pohditaan opettajien työn kautta. Kyselyn perusteella noin viidennes opettajista koki, ettei hanke tukenut omaa osaamista juuri lainkaan. Näiden opettajien avoimet vastaukset ilmentävät myös reformikritiikkiä, jota sivutaan myöhemminkin luvussa 6.6.

Verkostohankkeen vaikuttavuutta syvällisemmin pohtivat vastaajat kehystivät mielipiteensä usein koulutusreformilla ja henkilöstön työympäristön muutoksilla. *Kaikkien* hankkeiden merkitys on sidoksissa erilaisiin reunaehtoihin:

Hankkeen työntekijöiden persoonat ja osaaminen ovat olleet erittäin hyvin kohdallaan. Hankkeen ajankohta erilaisten vaativien muutosten keskellä (vuosityöaika, reformi...) on aiheuttanut tympääntyneisyyttä ja turhautuneisuutta. Opettajien toimenkuva on tällä hetkellä epäselvä paitsi opettajille itselleen, niin erityisesti opettajien työn johtajille ja resurssseja suunnitteleville tahoille. Hankkeisiin kuuluvat koulutukset ovat teoriassa hyödyllisiä, mutta käytännössä näyttäytyvät opettajille vaatimuksien lisääntymisenä, ei pedagogisten välineiden tuottajina. Liian monet opettajien työhön kiinteästi kuuluvat prosessit ovat jatkuvasti epäselviä, keskeneräisiä ja lisäksi jatkuvasti muuttuvia. Toivoisin, että työprosessit selkiinnyttäisiin ensin ja sitten vasta jalkautettaisiin.

Osa opettajista painottaa perinteisen (lähi)opetuksen tärkeyttä ja toivoo työrauhaa kiireen ja muutoksen keskellä. Kehittämishankkeet saatetaan kokea häiriötekijäksi, yhdeksi vaatimuskimpuksi muiden joukossa. Reformikritikkojen mielestä hankkeen tavoitteet ovat ehkä jo lähtökohtaisesti vääriä tai hanke kohdistuu puihin eikä metsään. Verkostohankkeen painottama työelämäyhteistyökin koetaan paikoin ristiriitaisena; se koetaan tärkeäksi jo oman ammatillisen osaamisen kehittämisen vuoksi, mutta osa opettajista näkee siinä myös uhkakuvia ja pelkoja.¹⁰

Toinen tulkinta korostaa välitys- ja levityskäytäntöjä sekä henkilöstön osallistamista. Oppilaitostason hankkearviointeja selittää se, kuinka hyvin ja kattavasti hanketyön tuloksia välitetään eteenpäin. Monet vastaajat kertoivat, että tuloksia pitäisi jalkauttaa paremmin ja laajemmin. Oppilaitostason välittäminen kuuluu yleensä johto- ja päällikköhenkilöstölle:

Olen aloittanut toimijana Parasta Johtamista -hankkeessa, jonka resursseilla tämän hankkeen materiaaleja ja toimintatapoja jalkautetaan oppilaitokseemme.

Kattava jalkauttaminen vaatii hyvää henkilöstön kehittämisen organisointia ja johtajuutta koulutuksen järjestäjiltä. Avointen mielipiteiden perusteella oppilaitosten välillä on eroja näiden asioiden suhteen.

¹⁰ Opettajien ajankohtaista sielunmaisemaa on kuvattu esimerkiksi OAJ:n opettajakyselyssä. (<https://www.oaj.fi/ajankohtaista/julkaisut/2019/uudistus-ilman-resurssseja/>). Opettajien reformisuhdetta on käsitelty myös selvityksessä: *Siirtymien vaikutus koulutuspolun eheyteen* (Vehviläinen 2019). Aiheesta on kirjoittanut myös Antti Maunu, esimerkiksi koulutuksen työelämysuhdetta koskevassa artikkelissa (<https://ilmiomedia.fi/artikkelit/>)

Opetuksen ja ohjauksen arkityöhön siirtyvän hyödyn esteenä voi olla se, että hankkeen saavutukset jäävät kuin keskeneräisiksi. Tarvitaan jatkon ja vakiinnuttamisen organisointia, jonka tueksi toivotaan esimerkiksi aikaa, tulkkeja ja koordinoivia tulosten kokoajia:

Kaikki parasta hankkeet ovat hyviä. Niiden yhtäaikaisuus ja materiaalien runsaus on ylitsevuotavaa. Täällä kentällä tarvitsemme aikaa ja tulkkeja avuksemme poimimaan itsellemme parhaat palat.

Hyvä hanke, joka saanut paljon aikaiseksi. En ole ehtinyt perehtyä kaikkeen tai oikeastaan harmittavan vähän. Toivoisin että oppilaitos kokoaisi hankkeen materiaalit, nettilinkit yms. yhteen kansioon. Ehtisikö sitten paremmin tutustua.

Hyvään johtajuuteen kuuluu henkilöstön ja johdon vuorovaikutus sekä yhteinen kehittäminen. Jos tämä ei toimi, niin johto voi kokea hyödylliseksi sen, mitä opettajat pitävät tarpeettomana. Tai: johto ei tue ja organisois sellaista, minkä opettajat kokisivat hyödyllisenä. Yhtenäistävä käsitys tarpeista ja toimenpiteistä on siis hyödyksi.

Levittämisen ja välittämisen osalta on huomattava, että selvitystä kirjoitettaessa (marraskuu 2019) verkostohankkeen tekemä valtakunnallinen levitystyö oli vielä osin kesken; hanketoimijat kiersivät maakunnallisilla kiertueilla. Oppilaitokset voivat olla eri vaiheissa tulosten jalkauttamisessa.

Kolmas tulkinta painottaa aiemman tiedon merkitystä. Kehittämishankkeissa henkilöstön kokemustieto puretaan ja analysoidaan hyvän toimintatavan esimerkiksi. Työntekijöissä on kuitenkin niitä, joille uudet mallit ja materiaalit – ehkä koulutustilaisuuksien sisältökin – on kuin aiemmin tiedetyn toisintamista. Hyöty näkyy oman vanhan tiedon tiivistymisenä, ei niinkään uutena tietona:

Työelämän perehdytyksessä olen hyödyntänyt arviointioppaita ja työelämässä oppimisen muistilistoja. Olen pitkään perehdyttänyt työelämää, ja hankkeen materiaali ei ole uutta asiaa, mutta niihin on koottu hyvin ne ydinasiat, joita olen tuonut perehdytyksissä esille.

Kiitokset hyvistä aineistoista. Kyselyvastaukset osuivat vähän tai kohtalaisesti kohtiin - ei siksi, että aineisto olisi huonoa tai eivät auttaisi, mutta monet käytännöt ovat ehkä olleet meillä ja aineistot ovat toki olleet jäsentämässä, mutta eivät sinänsä välttämättä ole tuoneet uutta.

Tulkinnan testaamiseksi kyselytuloksia katsottiin työkokemuksen mukaan, mutta selvää ja systemaattista yhteyttä ei ole. Toisaalta työuran kesto ei ole ainoa osaamista kartuttava asia, esimerkiksi täydennyskoulutus tai kehittämishankkeissa saatu kokemus jakaa opettajia eri ryhmiin.

Osaaminen, työkokemus ja aiempi tieto vaihtelee työntekijöittäin. Aiemman tiedon merkitys näkyy myös oppilaitostasolla. Osa vastaajista toi esiin, että Parasta osaamista -verkostohanke käynnistyi tilanteessa, jossa oppilaitosten oli jo täytynyt tehdä omia käytäntöjä reformin tarpeisiin. Uudet käytännöt ja materiaalit astuivat siis osin samalle kentälle ”vanhojen” käytäntöjen kanssa:

Olette tehneet paljon työtä tosi nopealla aikataululla. Ette voi mitään sille, että aloititte työnne tosi myöhään lainsäädännön voimaan tulon nähden ja oppilaitokset joutuivat luomaan omia käytänteitään. Niistä on muodostunut onneksi suurelta osin ihan lainmukaisia ja yhteneväisiä Parasta-käytänteiden kanssa

Hankkeen vaikuttavuus on syntynyt materiaalien, koulutusten, yhteisten keskustelujen ja hyvien käytäntöjen kautta. Hanke on toiminut johtamisen tukena ja antanut pysyviä työkaluja arjen tekemiseen.

Erilaiset käytännöt, mallit ja koulutusohjelmat on saatu systemaattiseen ja jäsentyneeseen muotoon. Tämä näkemys ilmenee seuraavassakin sitaatissa:

Ministeriölle sellainen toive, että seuraavassa uudistuksessa olisi hyvä olla samanlaiset hienot graafikon muotoilemat toimintamallit jo lain voimaan astuessa. Näin olisi nopeampaa perehdyttää opetushenkilöstöä ja vastarannan kiisketkin ymmärtäisivät ehkä nopeammin uusien toimintamallien olevan velvoittavia

Yhtenäiset materiaalit tai koulutukset toimivat laadunvarmistuksen välineenä. Opetuksen ja ohjauksen ohjeiden yhdenmukaistaminen tukee uusien säädösten mukaista toimintaa.

Hankemateriaalit tukevat uusien työntekijöiden perehdyttämistä ja antavat konkreettista tukea työhön. Käytännöt mahdollistavat koulutuksen järjestäjien ”sisäisen parastamisen” (bench marking), jossa opetus- ja ohjaushenkilöstön työtä uudistetaan kokemustietoa ja hankemateriaalia yhdistellen.

Testatut käytännöt voivat turvata myös valtakunnallisesti yhdenmukaista laatua. Tässä tavoitteessa tarvitaan levitys- ja välityskäytäntöjä, eli paikallistason jalkauttamisen haasteet toistuvat valtakunnallisella tasolla.

Verkostohankkeen tulosten ja tuotosten toivotaan jäävän pysyvään käyttöön. Myös hyväksi luonnehditun verkkosivuston ja blogin ylläpitämistä toivotaan.

6. OSAAMISEN JA TYÖN KEHITTÄMISEN TARPEET

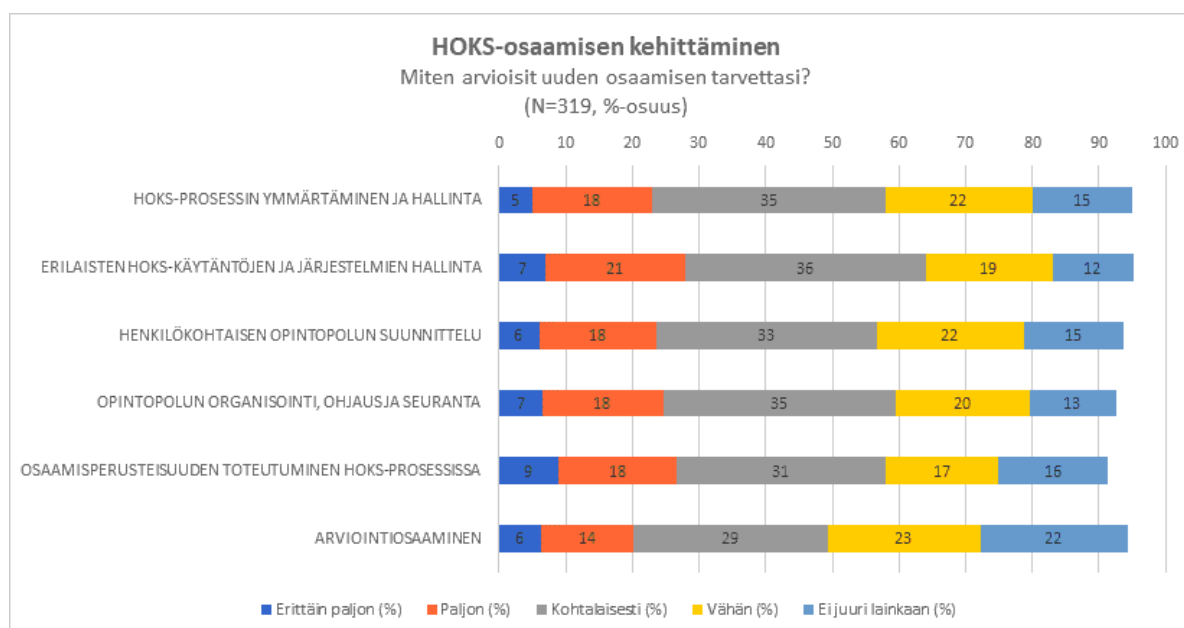
Osaamistarpeita käsittelevä kyselyosio oli suunnattu niille, jotka eivät tunteneet Parasta osaamista -verkostohanketta. Ryhmään kuului 352 vastaajaa, joista valtaosa opettajia (81 %).

Vastanneita ohjeistettiin ajattelemaan osaamistarvetta kokonaisuutena, johon kuuluu ammattitaidon kehittäminen, uudet käytännöt, voimavarat ja laadukkaan työn edellytykset.

6.1. HOKS-osaaminen

Kysymyspatteriin koottiin tiivis kooste keskeisistä HOKS-osaamisen osa-alueista. Osaamistarpeet näkyvät kuvassa 17.

Kuva 17. HOKS-osaamisen kehittäminen



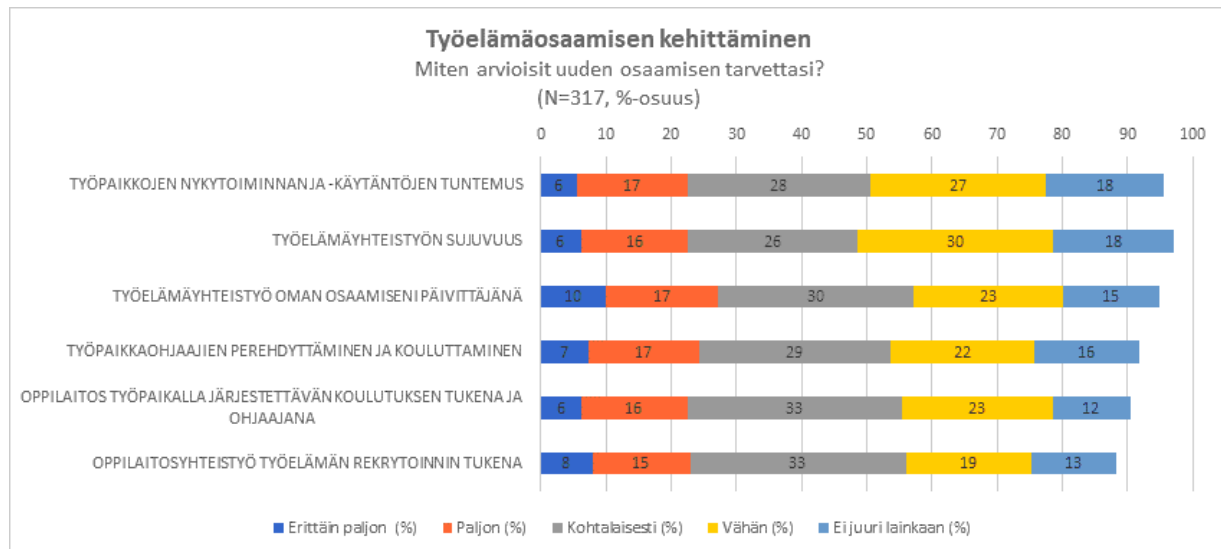
Suurimmat osaamistarpeet liittyvät erilaisten HOKS-käytäntöjen ja järjestelmien hyödyntämiseen. Reilu neljännes arvioi osaamistarvetta olevan paljon tai erittäin paljon. Arviointiosaamisen kehittäminen on tässä vertailuissa vähiten tarpeellinen; yli 40 prosenttia kokee osaamistarpeensa vähäiseksi tai tarvetta ei ole juuri ollenkaan.

Liitteessä 2 osaamistarpeita tarkastellaan eri ammattiryhmien mukaan eroteltuna (keskiarvot). Ammatillisten aineiden opettajat arvioivat osaamistarpeensa hieman muita suuremmiksi (poikkeuksena arviointiosaaminen).

6.2. Työelämäosaaminen

Työelämäosaamista käsittelevään kysymysosioon valittiin teemoja, jotka kuvaavat työelämäyhteistyön hyötyjä sekä oppilaitosten että työpaikkojen näkökulmasta (kuva 18).

Kuva 18. Työelämäosaamisen kehittäminen



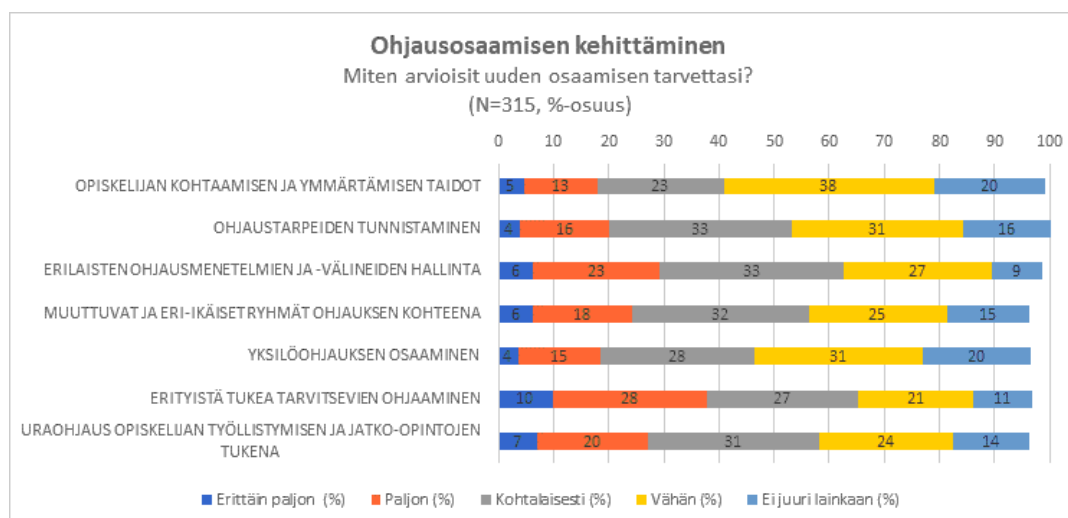
Osaamistarpeet jakaantuvat melko tasaisesti. Työelämäyhteistyö oman osaamisen päivittäjänä erottuu hienoisesti muista; reilu neljännes (27 %) kokee uuden osaamisen tarvetta paljon tai erittäin paljon.

Ohjaushenkilöstön osaamistarpeet ovat hieman muita suuremmat. Ammatillisten opettajien vastaukset eivät juurikaan poikkea koko aineiston tuloksista (liite 2).

6.3. Ohjausosaaminen

Kuvasta 19 nähdään ohjausosaamiseen liittyviä osaamistarpeita.

Kuva 19. Ohjausosaamisen kehittäminen



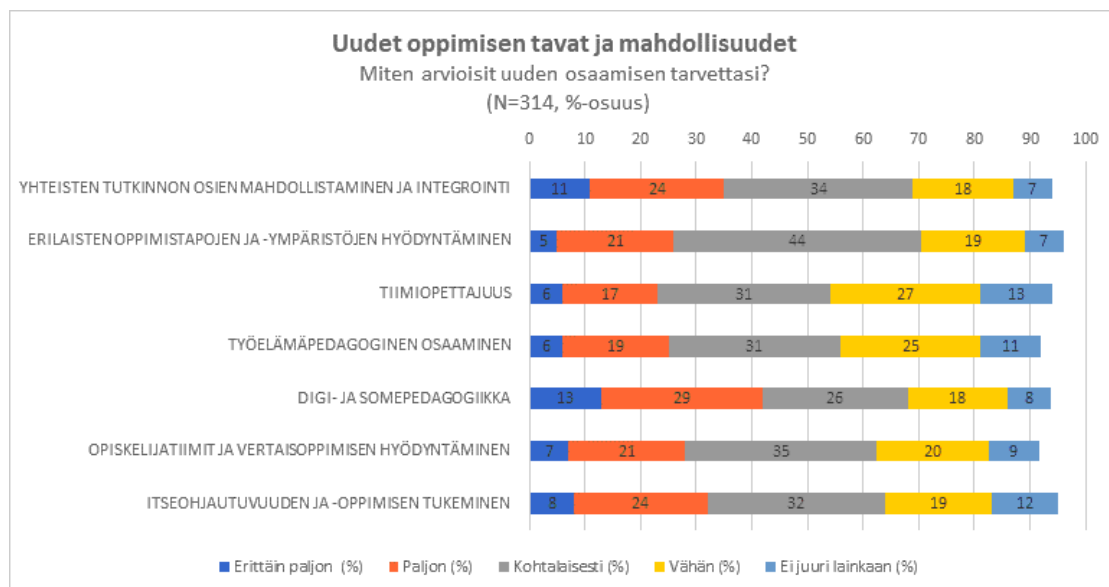
Yli kolmannes (38 %) kokee paljon osaamisen kehittämistarvetta erityistä tukea tarvitsevien ohjaukseen liittyen. Erilaisten ohjausmenetelmien ja -välineiden hallinnassa on myös suhteellisen paljon osaamistarvetta. Opiskelijan kohtaamisen, ymmärtämisen ja ohjaustarpeen tunnistamisen taidot ovat tässä vertailussa suhteellisen hyvällä tolalla.

Opettajien ohjausosaamisen tarve on hieman suurempi kuin ohjaushenkilöstön. Ammatilliset opettajat tarvitsevat Yto-opettajiin verrattuna enemmän lisätietoa ja -taitoa erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden ohjaamiseen. Yto-opettajien muita suurempi osaamistarve koskee opiskelijan kohtaamisen ja ymmärtämisen taitoja (liite 2.).

6.4. Uudet oppimisen tavat ja mahdollisuudet

Uuden opettamisen vaatimuksiin liittyvät osaamistarpeet näkyvät kuvassa 20.

Kuva 20. Uudet oppimisen tavat ja mahdollisuudet



Digi- ja somepedagogiikan osalta yli 40 prosenttia kokee paljon uuden osaamisen tarvetta. Noin kolmannes kokee paljon tarvetta yhteisten tutkinnon osien hyödyntämiseen sekä itseohjautuvuuden tukemiseen. Tiimiopettajuus ja työelämäpedagogiikka on tämän vertailun mukaan suhteellisen hyvin hallussa.

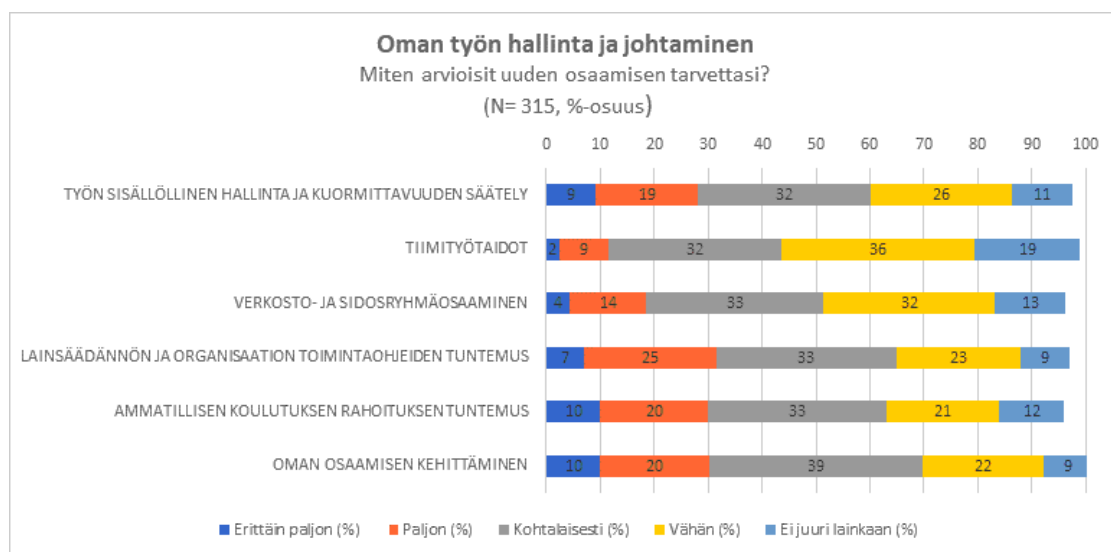
Ammatillisten opettajien osaamistarpeet ovat Yto-opettajia suuremmat etenkin digi- ja somepedagogiikkaan, yhteisiin tutkinnon osiin ja vertaisoppimisen hyödyntämiseen liittyvässä osaamisessa (liite 2).

6.5. Oman työn hallinta ja johtaminen

Reformituntemuksen, verkosto- ja sidosryhmäosaamisen sekä työn sisällöllisen hallinnan ohella kartoitettiin oman osaamisen kehittämistarpeita kokonaisuudessaan.

Osaamistarpeet näkyvät kuvassa 21.

Kuva 21. Oman työn hallinta ja johtaminen



Kysymys oman osaamisen kehittämistarpeista jakaa mielipiteitä; vajaa kolmannes (30 %) kokee paljon tarvetta, reilu kolmannes (39 %) arvioi tarpeensa kohtalaiseksi ja vajaa kolmannes (31 %) näkee tarpeen vähäiseksi.

Reformituntemukseen (lainsäädäntö, rahoitus) liittyvät osaamistarpeet ovat tässä vertailussa suhteellisen yleisiä. Reilu neljännes (28 %) kokee paljon tarvetta työn sisällöllisen hallinnan ja kuormittavuuden säätelyn parantamiseen. Tiimityötaidoissa on puolestaan vähiten kehittämisen tarvetta.

Ammatillisten opettajien ja ohjaushenkilöstön osaamisen kehittämistarve on suunnilleen samalla tasolla, Yto-opettajat arvioivat tarpeen hieman vähäisemmäksi (liite 2).

6.6. Avoimet mielipiteet

Vastaajat kertoivat omin sanoin työhön ja osaamiseen liittyvistä tarpeista. Lisäksi kysyttiin, mitkä asiat tukevat osaamisen kehittämistä ja mistä haluaisi enemmän tukea.

Opetus- ja ohjaushenkilöstön sisäiset mielipide-erot näkyvät siten, että osa tulkitsee nykytilannetta *tuen ja kehittymisen tarpeen* kautta, mutta toisten asenne on *kritiikki tätä suuntausta kohtaan*. Tämä ero näkyy esimerkiksi suhtautumisessa erityistä tukea tarvitseviin opiskelijoihin.

Vastaajat kertovat, että oppilaitoksiin tulee yhä enemmän erityistä tukea tarvitsevia. Toiset näkevät tässä kehittymisen paikan:

Erityisopetuksen metodeja kaipaisin omaan työhönikin, vaikkun erityisope olekaan

Erityisoppilaiden lisääntyminen ryhmissä... miten tukea heitä? Jos 40 aloittaneesta...25 on erityisoppilaita...miten tukea heitä, miten tukea heitä ja heidän motivaatiotaan ja miten huomioida samanaikaisesti hyvin motivoituneet ns. lahjakkaat ja motivoituneet opiskelijat -- ja loput siltä väliltä olevat?

Kriittiset kommentit kehystetään usein opettajien työn ja työelämän vaatimusten ristiriidalla:

Vuosi vuodelta peruskoulunsa päättäneiden opetusryhmissä on erityisen tuen tarve lisääntynyt nopeaa vauhtia ja tulee lisääntymään. Yrityselämä tulostavoitteineen ja erityisopetuksen sekä iän yms. ominaisuuksien tuomat haasteet eivät oikein kohtaa missään kohtaa.

Kriittisyyteen yhdistyy usein kaipaus menneisiin aikoihin. Vanhan ammatillisen koulutuksen puolustus näkyy esimerkiksi perustyötä ja opetusta koskevissa puheenvuoroissa:

Mielestäni toisen asteen ammatillinen koulutus ei tarvitse mitään ihmetemppuja vaan kunnon tilat ja rauhan tehdä perusopetusta, niin kuin monet vuodet saimme tehdä

Perustyön ja -opetuksen puolustamisen ohella monet vastaajat toivovat työrauhaa; oppilaitosten arjen tulkitaan olevan jatkuvaa kiirettä ja muutosta:

Haluaisimme vain rauhaa tehdä omaa työtämme, laajastakaan osaamisesta ei ole hyötyä, jos mihinkään ei ehdi paneutua ja keskittyä.

Suhde erityistä tukea tarvitseviin opiskelijoihin on kuin oire jostain laajemmasta. Osa opettajista kokee, ettei voi tehdä sitä, minkä *itse* kokee opettajan työn tärkeimmäksi sisällöksi. Tästä syystä monet vaatimukset, uudistukset, vaikeat opiskelijat tai kehittämishankkeet saatetaan kokea häiriötekijäksi.

Kriittisiä mielipiteitä ei kannata korostaa liikaa, koska asennekiteytymän yleisyyttä on vaikea arvioida. Nämä näkemykset erottuvat kuitenkin aineistossa, joten teema on syytä nostaa esille.

Vastausten perusteella opettajat tunnistavat omaan ammattiinsa kohdistuvat muutospaineet; pitäisi muuttua moniosaajaksi:

Ammatillinen koulutus tänä päivänä edellyttää opettajalta todella moniosaamista, pelkästään lainsäädännön puolelta. Mukaan lukien rahoituslainsäädäntö.

Enenevässä määrin ammatillinen opettaja tarvitsee erityisopetuksen taitoja. Hyviä kohtaamistaitoja. Alueellisesti (Lappi) kansainvälisyys- ja monikulttuurista osaamista.

Monet haluavat kuitenkin enemmän tukea oman substanssiosaamisen kehittämiseen:

Kaipaamme kovasti substanssiosaamista, sen viemistä syvällisemmälle tasolle. Nyt se jää pedagogisen, hallinnollisen ja yhteistyö-osaamisen kehittämisen jalkoihin.

Omaa työtä koskevat tarpeet

Mielipiteissä esitetään toiveita ja tarpeita oppilaitosten johdon suuntaan. Kannustus ja palaute työstä, koulutusmahdollisuudet, hyvinvoinnista huolehtiminen sekä muut hyvään johtamiseen liitetyt asiat ovat toivelistalla.¹¹

Yleisiä toiveita ovat myös tiedon jakaminen ja ohjeistaminen sekä henkilöstön kuuleminen. Omalta organisaatiolta haluttaisiin lisäksi yleistä tukea muutoksen keskellä:

Organisaation tehtävä on tiedon jakaminen, mutta omille työntekijöille se tuntuu olevan tasolla, että kato sieltä intrasta ja jokaisen tulee ottaa selvää...

Voisimme ylettää vieläkin parempiin tuloksiin, jos meitä ruohonjuuritason opettajia oikeasti kuultaisiin. - Miten voi esimies 2020 -luvulla sanoa, että "Kyllä työnantaja tietää, miten on paras."

Suurin osa vastaajista näkee kuitenkin työyhteisön ja organisaation työnsä tukijana:

¹¹ Hyvää oppilaitosjohtamista on määritelty esimerkiksi raportissa: *Reformi tavoitteista toiminnaksi* (OPH:n toimitusryhmä). Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2018: 14a.

Hyvä työyhteisö ja avoimet viestintäkanavat esimiesten kanssa.

Meillä toimii tiimiopettaminen toimipisteessämme erittäin hyvin ja tuemme toisiamme erittäin paljon. Yhteistyö auttaa erityistä tukea tarvitsevien mukana pysymiseen ja oppimista tukemiseen. Tiimissä mietimme myös paljon opettamiseen liittyviä haasteita ja ratkaisuja niiden selvittämiseen.

Oma aktiivisuus, motivaatio ja omaehtoinen kehittymisen halu saavat myös useita mainintoja:

Oltava aikaa omaehtoiseen koulutukseen. Oltava aikaa omaehtoiseen suunnitteluun.

Oma luovuus ja intohimo työhön säilytettävä -> oltava riittävästi aikaa ideointiin ja asioiden selvittämiseen, suunnitteluun.

Työelämäyhteistyön merkitys korostuu myös. Työelämäntuntemus nähdään substanssiosaamisen ylläpitäjänä:

Tukea antaisivat: Yritysvierailut, vierailuluennot, vierailijat työelämästä, työelämäjaksot.

Opettajien työelämäjaksoja pitäisi olla säännöllisesti, jotta pysyisi mukana oman alan kehityksessä

Koulutus ja yhteinen kehittäminen sekä tukevat osaamista että niitä tarvitaan jatkossakin:

Oman tiimin mahdollisuus kohdata ja kehittää yhdessä, koulutukset

Enemmän tietoa ajankohtaisista ja fiksista koulutuksista.

Haluaisin enemmän kursseja tai työelämäymmärrystä, olen yto-opettaja ja opetan eri aloja. Joskus on vaikea tietää minkälaista tietoa eri alojen opiskelijat tarvitsevat eniten, kun ei itse tunne kaikkia aloja hyvin.

Erilaiset ”työvälineet” (käytännöt, mallit, järjestelmät) mainitaan usein tarvelistalla. Käytäntöjä tulisi kehittää siten, että ne tukisivat omaa työtä, eivätkä kuormittaisi:

Valmiita materiaaleja/tehtäviä, jolloin aikaa jäisi enemmän Wilma-kirjauksille, ryhmänohjaukselle ja opettamisille.

Olisi hienoa, että opettajalla olisi sellaiset päivittäiset työkalut, jotka helpottavat ja tukevat työntekoa.... wilman pitäisi olla... mutta juuri nyt se ei ole sellainen...

Työtä tukevaa materiaalia on paljon saatavilla, mutta haasteena on tiedon pirstaleisuus ja hajanaisuus. Avoinmet, systemaattiset, selkeät ja valtakunnallisetkin materiaalit ovat usein toiveena:

Avoin ja selkeä data, yhteiset materiaalit.

Riksomfattande svenskspråkigt material.

Pitäisi olla valtakunnallista yhteistyötä yhdenmukaisen oppimateriaalin rakentamiseksi. Tähän olisi hyvä saada oma projekti.

Ympäristön nykyaikaistuuessa tarvitaan (pitkänkin) kokemuksen päivittämistä. Avoinmissa mielipiteissä toivotaan tukea esimerkiksi osaamisperusteisuuden toteuttamiseen HOKS-prosessissa sekä ohjausosaamisen kehittämiseen. Digiosaamisen kehittämistarve on yleinen, joskin asia myös jakaa mielipiteitä.

7. YHTEENVETO JA LOPPUPÄÄTELMÄT

7.1. Verkostohanke selvityksen kohteena

Parasta osaamista -verkostohanke oli valtakunnallinen kehittämishanke, jota toteutettiin kolmen vuoden ajan (2017–19). Sen avulla tuettiin opetus- ja ohjaushenkilöstön työ- ja toimintatapojen uudistumista toimintaympäristön ja lainsäädännön muuttuessa.

Hankkeen yhtenä keskeisenä tavoitteena oli lisätä työelämän osallistumista ammatillisen koulutuksen suunnitteluun ja toteuttamiseen. Työpaikkoja tuettiin ja valmennettiin toimimaan oppimisympäristöinä.

Verkostohankkeen yleisenä tavoitteena oli ammatillisen koulutuksen valtakunnallisen ja yhdenmukaisen laadun turvaaminen. Pilottikoulutusten ohella tätä tavoitetta edistävät verkostohankkeen rakentamat yhtenäistävät toimintamallit ja materiaalit

Tässä selvityksessä on tarkasteltu verkostohankkeen tavoitteiden saavuttamista, hankkeen toimenpiteiden tunnettuutta sekä opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamisen ja työn kehittämisen tarpeita.

Selvitystyö tehtiin loka-marraskuussa 2019. Aineistona on ammatillisten oppilaitosten opetus- ja ohjaushenkilöstölle tehty verkkokysely (N=750). Kyselyrunko perustui verkostohankkeessa vuonna 2017 tehdyn laadullisen osaamistarveselvityksen teemoihin.

Selvitys pystyy tavoittamaan vain pienen osan laajan valtakunnallisen hankkeen toiminnasta. Raporttia ei tule lukea kokonaisvaltaisena arviointina.

7.2. Osaamisen ja työn kehittämisen tarpeet

Määrällisten kyselytulosten perusteella opetus- ja ohjaushenkilöstö kokee uuden osaamisen tarvetta digi- ja somepedagogiikan hallinnassa ja erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden ohjaamisessa. Erilaisten oppimistapojen ja -ympäristöjen hyödyntämiseen sekä reformituntemukseen (lainsäädäntö, rahoitus) liittyvät osaamistarpeet ovat myös melko yleisiä. Opiskelijatiimit ja vertaisoppimisen hyödyntäminen sekä opiskelijoiden itseohjautuvuuden tukeminen ovat nekin ”tarverankingissa” verraten korkealla.

Kyselyn avoimet vastaukset kertovat opettajien asenne- ja näkemyseroista. Osa opettajista puolustaa perinteistä ammatillista koulutusta ja lähiopetukseen panostamisen tärkeyttä. Moni korostaa myös substanssi-osaamisen kehittämisen ensisijaisuutta.

Suuri osa opettajista tunnistaa omaan ammattiinsa kohdistuvat muutospaineet, tulisi muuttua moniosajaksi. Koulutusreformi tuo omat haasteensa etenkin esimerkiksi osaamisperusteisuuden sekä työelämäyhteistyön osalta.

Opetus- ja ohjaushenkilöstö esittää toiveita oppilaitosten johdon suuntaan. Hyvä johtajuus ja työntekijöitä tukeva organisaatiokulttuuri ovat tärkeitä voimavaroja etenkin reformin muutosten keskellä.

Oma työyhteisö nähdään usein oman työn tukena. Koulutus, yhteinen kehittäminen ja oma aktiivisuus tukevat osaamista; niitä tarvitaan jatkossakin, eli mahdollisuuksien luominen on toivelistalla.

Työelämäyhteistyön merkitys korostuu. Tämä koetaan tärkeäksi esimerkiksi oman substanssiosaamisen kehittämisen kannalta.

7.3. Verkostohanke oman työn tukijana

Toimintaan osallistuminen ja hankkeen tuntemus

Kyselyyn vastanneista vajaa puolet (47 %) oli osallistunut hankkeen toimintaan tai kuului hankeverkostoon. Hanketta tuntevista yli puolet (53 %) oli opettajia, johto- ja päällikköhenkilöstön osuus oli vajaa neljännes (23 %).

Suuri osa oli osallistunut hankkeen järjestämiin avoimiin koulutuksiin, työpajoihin tai webinaareihin. Etenkin johto oli osallistunut aktiivisesti alueellisiin työelämäfoorumeihin ja valtakunnallisiin seminaareihin.

Materiaaleista etenkin osaamisen arviointioppaat ja työelämässä oppimisen muistilistat ovat olleet laajasti käytössä. Myös perehdytyksen tarkistuslista on laajasti tunnettu. Johdon edustajat ovat tutustuneet tuotteisiin selvästi yleisemmin ja kattavammin kuin opettajat.

Hankkeen toiminnasta on saatu tietoa etenkin verkkosivuston ja uutiskirjeiden kautta. Lisäksi tietoa on saatu esittelytilaisuuksista, koulutuksista, oppilaitosten sisäisen informaation sekä työkavereiden kautta.

Verkostohankkeesta saatu tuki

Kyselyssä selvitettiin, miten verkostohanke on tukenut omaa työtä vuosien 2017-19 aikana. Tukea pyydettiin ajattelemaan kokonaisuutena, johon kuuluu ammattitaidon kehittäminen, uudet käytännöt, voimavarat sekä laadukkaan työn edellytykset.

Määrällisten kysymysten perusteella hankkeen vahvin hyöty on kohdistunut koulutusreformin ydinasioihin. Hanke on tukenut suhteellisen hyvin HOKS- ja arviointiosaamista. Tuki näkyy suhteellisen vahvana myös työpaikkojen toimintaa kehittämissä tavoitteissa (työpaikkaohjaajien kouluttaminen, oppilaitos työpaikan tukena). Ohjausosaamisessa (erityistä tukea tarvitsevien ohjaaminen, itseohjautuvuuden tukeminen, uraohjaus) hankkeen tuki arvioidaan muihin teemoihin verrattuna suhteellisen heikoksi.

Hankkeen hyödyllisyys nähdään parhaiten johto- ja päällikköhenkilöstön keskuudessa. Opettajat kokevat hankkeesta saadun tuen hieman laimeampana. Opettajat eivät ole kuitenkaan yhtenäinen ryhmä, eli mielialat eriytyvät melko paljon.

Koulutuksen järjestäjien välillä on suuria eroja. Yhtenäisiä materiaaleja ja koulutuksia järjestäneen verkostohankkeen vaikuttavuus näyttäisi olevan erilainen eri toimintaympäristöissä.

Avoimet mielipiteet

Vastaajat saivat kertoa omin sanoin, mitkä verkostohankkeen toimintamallit olivat erityisesti tukeneet omaa osaamista ja työtä. Verkostohanketta ja sen merkityksiä oli mahdollista kuvailla myös täysin vapaasti. Mielipiteitään kirjoitti 120 henkilöä.

Monet vastaajat korostavat hankkeen merkitystä työelämässä oppimisen tukijana. Hankkeen toiminta on ollut hyödyksi työelämäyhteistyön molemmille osapuolille.

Vastaukset nostavat kattavasti esiin verkostohankkeen koulutuksia ja materiaaleja. Koulutukseen liittyvissä kommentteissa viitataan myös yhteisen keskustelun merkitykseen.

Materiaaleja ja käytäntöjä listaavasta kirjosta voidaan mainita esimerkiksi työelämässä oppimisen muistilistat ja arviointioppaat. Ohjaustyön helpottamiseksi tehdyt materiaalit keräävät myös paljon mainintoja.

Verkostohankkeesta puhuttiin myös kokonaisuutena. Eräänä hyötynä on ollut käytäntöjen yhtenäistäminen ja yhteisten mallien sekä prosessien kehittäminen. Merkitys näkyy myös johtajuuden kehittämisessä.

Avoimia mielipiteitä käytettiin kyselyn määrällisten tulosten tulkkina; miksi hankekokemukset vaihtelevat oppilaitoksittain ja mikä voisi selittää johdon ja opettajien erilaisia näkemyksiä?

Määrällisiä tuloksia tulkittiin opettajien reformiasenteiden ja työoloja koskevien kehittämistoiveiden eroilla, oppilaitostasolla tapahtuvan levittämisen ja jalkauttamisen eroilla sekä aiemmasta (kokemus) tiedosta syntyvillä eroilla.

Verkostohankkeen vaikuttavuudesta

Verkostohanketta kommentoivien joukossa on huomattavan paljon niitä, jotka antavat vain yksiselitteisiä kiitoksia ja kehuja hankkeelle.

Hanketavoitteiden saavuttaminen on syntynyt materiaalien, koulutusten, yhteisten keskustelujen ja hyvien käytäntöjen kautta. Hanke on toiminut johtamisen tukena ja antanut pysyviä työkaluja arjen tekemiseen. Erilaiset käytännöt, mallit ja koulutusohjelmat on saatu systemaattiseen ja jäsentyneeseen muotoon.

Yhtenäiset materiaalit tai koulutukset toimivat laadunvarmistuksen välineenä. Opetuksen- ja ohjauksen ohjeiden yhdenmukaistaminen tukee uusien säädösten mukaista toimintaa.

Hankemateriaalit tukevat uusien työntekijöiden perehdyttämistä ja antavat konkreettista tukea työhön. Käytännöt mahdollistavat koulutuksen järjestäjien sisäisen kehittämisen, jossa opetus- ja ohjaushenkilöstön työtä kehitetään kokemustietoa ja hankemateriaalia yhdistellen.

Testatut käytännöt voivat turvata ammatillisen koulutuksen valtakunnallisesti yhdenmukaista laatua. Tässä tavoitteessa tarvitaan levitys- ja välityskäytäntöjä, eli paikallistason jalkauttamisen haasteet toistuvat valtakunnallisella tasolla.

Verkostohankkeen tulosten ja tuotosten toivotaan jäävän pysyväan käyttöön. Myös hyväksi luonnehditun verkkosivuston ja blogin ylläpitämistä toivotaan.

7.4. Jatkoajatuksia

Vajaan kahden kuukauden pikaisen tutustumisen ja suppean aineiston perusteella ei ole syytä lähteä mesta-roimaan Parasta osaamista -verkostohankkeen todellisena tuntijana. Jotain huomioita voi silti tehdä.

Verkostohankkeen tavoitteena oli tukea ammatillisen koulutuksen laadun kehittämistä ja varmistamista koulutusreformin tavoitteiden mukaan. Tuli luoda yhtenäisiä käytäntöjä muuttuvan ja uudistuvan toimintaympäristön tarpeisiin.

Selvitysaineiston perusteella hanke toteutti tehtävänsä, ainakin jos ajattelee sitä, ettei juuri kukaan kritisoinut hankkeen tuotosten ja toiminnan sisältöä. Hanketta kehitettiin, materiaaleja kehitettiin, koulutuksia kehitettiin. Osalle vastaajista hankkeen tuotokset olivat jo ennestään tuttuja, tämä laimensi hyödyn arviointia. Hyvää vaikuttavuutta ”syö” kuitenkin uudistuva toimintaympäristö, eli vaikuttavuuden edellytykset ja reunaehdot.

Koulutusreformissa ja hanketavoitteissa puhutaan paljon *yhdenmukaisuuden* luomisesta. Selvitysaineisto kertoo myös erilaisuudesta ja eroista. Hankekokemukset vaihtelevat oppilaitoksittain, johdon ja henkilöstön näkemykset ovat erilaisia ja opettajien ammattiryhmä vaikuttaa sisäisesti epäyhtenäiseltä. Mielipiteet

kertovat myös opiskelijoiden erilaisuudesta, erilaisista valmiuksista vastata opetuksen ja työelämän vaatimuksiin. Työpaikkojen käytännöissä ja siellä saatavan ohjauksen laadussa on perinteisesti ollut paljon vaihtelua.

Selvitysaineiston perusteella tämä erilaisuus heijastuu myös hanketta koskeviin arvioihin. Reformiin kriittisesti suhtautuvat opettajat kertoivat mielipiteitään myös tätä raporttia varten. Aineistoa on siivottu julkaisukelpoiseksi, mutta työympäristönsä tuskastuneet opettajat löytävät julkaisuväylänsä muualtakin. Nyt opettajien kritiikki näkyy esimerkiksi OAJ:n kyselyissä tai purkautuu mediassa kärjistettyinä avautumisina. OAJ:n helmikuussa 2019 tehdyn kyselyn mukaan noin viidennes opettajista suhtautuu reformiin kriittisesti. Sattumaa tai ei, sama määrä opettajista koki, ettei verkostohanke tukenut omaa osaamista juuri lainkaan.

Reformikriittisyys on vahva ja epämääräinen termi, jolla ei kannata syyllistää opettajia eikä myöskään reformia. Asennekiteytymään liittyy omaan työhön ja työympäristöön kohdistuvaa tyytymättömyyttä, kiirettä ja ristiriitaisten vaatimusten aiheuttamaa stressiä. Oppilaitokset ovat eräänlaisen kaksoishaasteen edessä; arjen perustyön laadukas hoitaminen ja tulevaisuutta palveleva kehittäminen tulisi tehdä samaan aikaan. Etenkin opettajat tuntuvat kaipaavan tukea oman työn perusrakenteiden ja arjen turvaamiseen.

Avointen mielipiteiden perusteella vaikuttaa siltä, että osa vastaajista ei arvioinut Parasta osaamista -verkostohanketta sen sisällön ja toiminnan mukaan. Siinä arvioitiin enemmänkin hankkeen tavoitteita ja sitä mitä kehittämishankkeet eivät tavoittele.

Ammatillisen koulutuksen yhdenmukainen laatu vaatii yhtenäisiä säädöksiä, materiaaleja ja käytäntöjä. Se tuntuisi vaativan myös ajatusten ja tavoitteiden yhtenäistämistä. Astetta konkreettisemmin voidaan puhua koulutuksen järjestäjien toiminnan yhdenmukaistamisesta. Selvityksen perusteella oppilaitosten johtamiskäytännöissä, henkilöstön saamassa tuessa ja esimerkiksi kehittämistoiminnan organisoinnissa on laatueroja.

Toisaalta on niin, että parempaan yhdenmukaisuuteen päästään vain erilaisuudet ja erot hyväksymällä. Kehittämishankkeisiin ja -keskusteluihin olisi siis kutsuttava mahdollisimman runsas kattaus erilaisia mielipiteitä.

Laajan kuulemisen ihanne jäi tosin toteutumatta tässäkin raportissa. Määrällisen kyselyn perusteella verkostohankkeen eräs suurimmista hyödyistä kohdistui työpaikkaohjaajien kouluttamisen ja perehdyttämisen kehittämiseen. Osa hankkeen vaikuttavuudesta näkyyneen siis työpaikoilla ja heijastuu siellä saatavaan opetukseen ja ohjaukseen. Työpaikkaohjaajat eivät valitettavasti olleet tämän selvityksen kohderyhmänä, jatkossa olisi mielenkiintoista tietää, kuinka verkostohanke on heidän keskuudessaan koettu.

Parasta osaamista -verkostohankkeen tulosten ja tuotosten toivottiin jäävän pysyvään käyttöön. Hyvä pohjamateriaali mahdollistaa myös päivittämisen ja jatkokehittämisen. Oppilaitostasolla tarvitaan jatkon ja vaikiinnuttamisen organisointia, jonka tueksi toivottiin aikaa, tulkkeja ja koordinoivia tulosten kokoajia. Samat ajatukset voidaan siirtää myös valtakunnalliselle tasolle.

Lähteet

Opettajakysely (2019. Opetusalan Ammattijärjestö OAJ. (<https://www.oaj.fi/ajankohtaista/julkaisut/2019/uudistus-ilman-resursseja/>)

Reformi tavoitteista toiminnaksi – kokemuksia ammatillisen koulutuksen johtamisesta (2018). Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2018:14a.

Rohkeasti uudistumaan! – Opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamistarpeet (2017). Parasta osaamista -verkoston hanke. (https://blogit.gradia.fi/parasta_osaamista/osaamistarveselvitys-raportti/)

Siirtymien vaikutus koulutuspolun eheyteen (2019). Vehviläinen, Jukka. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2019:1.

Työelämä on ammattikoulutuksen ihailun kohde ja vaikea kumppani (2019). Maunu, Antti. (<https://ilmiomedia.fi/artikkelit/>)

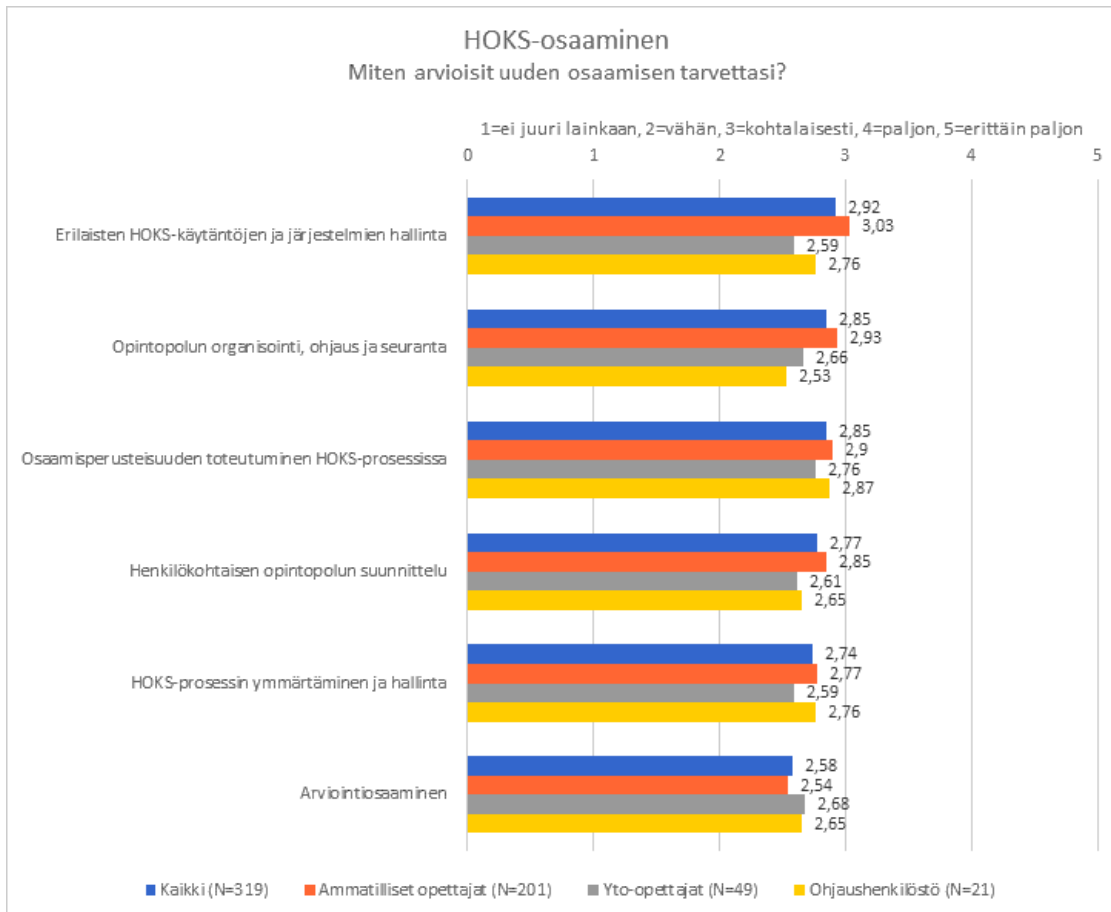
Liite 1. Kyselyyn osallistuneet koulutuksen järjestäjät

KYSELYYN OSALLISTUNEET KOULUTUKSEN JÄRJESTÄJÄT Hanketta tuntevat harmaalla taustalla
Aitoon koulutuskeskus
Ammattienedistämislaitossäätiö AEL
Axxell
Eerikkilän Urheiluopisto
Etelä-Savon ammattiopisto
Eurajoen kristillinen opisto
Folkhälsan Utbildning Ab
Haapaveden Opisto
Hämeen ammatti-instituutti
Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä JEDU
Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia
Jyväskylän kristillinen opisto
Kajaanin kaupunki
Kalajoen Kristillinen Opisto
Kankaanpään opisto
Kanneljärven Opisto
Kemi-Tornionlaakson koulutuskuntayhtymä Lappia
Keski-Pohjanmaan Koulutusyhtymä Kpedu
Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Keuda
Kiljavan opisto
KONE Hissit Oy
Kotkan-Haminan seudun koulutuskuntayhtymä Ekami
Koulutuskeskus Salpaus
Koulutuskuntayhtymä Tavastia
KSAK Oy
Lahden Konservatorio
Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä
Lounais-Suomen koulutuskuntayhtymä Novida
Länsirannikon Koulutus Oy WinNova
Management Institute of Finland MIF Oy
Markkinointi-instituutti
Opintotoiminnan Keskusliitto
Optima samkommun Pohjanmaa
Oulun Palvelualan Opisto
Oulun seudun koulutuskuntayhtymä OSEKK
Paasikivi-Opisto
Peräpohjolan Opisto
Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä Riveria
Pohjois-Savon opisto
Pohjois-Suomen Koulutuskeskussäätiö
Pop & Jazz Konservatorio
Raisio Seudun koulutuskuntayhtymä Raseko
Rakennusteollisuus RT
Rastor Oy
Raudaskylän Kristillinen Opisto
Rovaniemen koulutuskuntayhtymä
Saamelaisalueen koulutuskeskus
Salon seudun koulutuskuntayhtymä
Samkommunen för Yrkesutbildning i Östra Nyland Inveon
Savon koulutuskuntayhtymä
Seinäjoen koulutuskuntayhtymä Sedu
Suomen Diakoniaopisto
Suomen Urheiluopisto
Suomen ympäristöopisto SYKLI
Suupohjan koulutuskuntayhtymä
Svenska Framtidsskolan i Helsingforsregionen Ab
Svenska Österbottens förbund för Utbildning och Kultur
Tampereen Aikuiskoulutuskeskus TAKK
Tampereen kaupunki
Tampereen Konservatorio
Turun aikuiskoulutuskeskus
Turun kaupunki
Työtehoseura ry
Työväen Sivistysliitto TSL ry
Urheiluopisto Kisakeskus
Valkeakosken seudun koulutuskuntayhtymä VAAO
Vantaan kaupunki

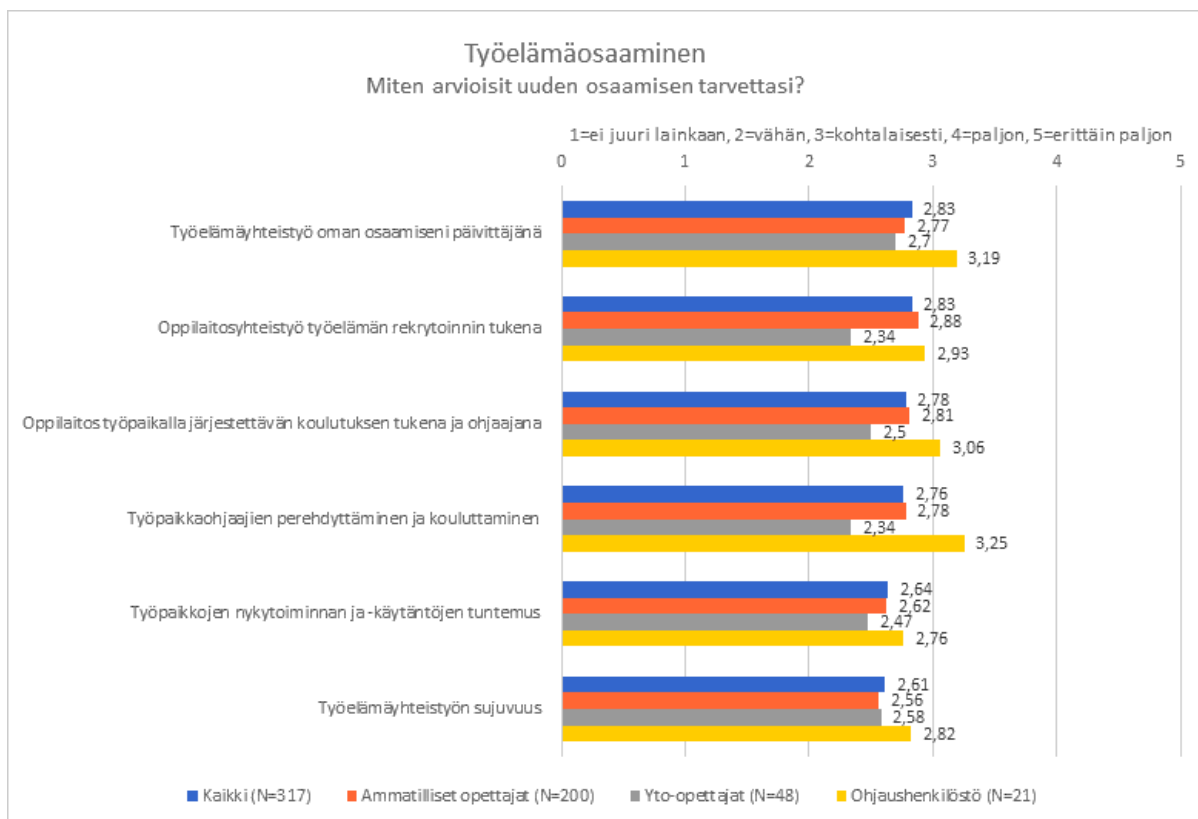
LIITE 2. Osaamistarpeet eri ammattiryhmien mukaan eroteltuna

Suurin osaamistarve on kuvassa ylimmäisenä (kaikkien vastaajien keskiarvo).

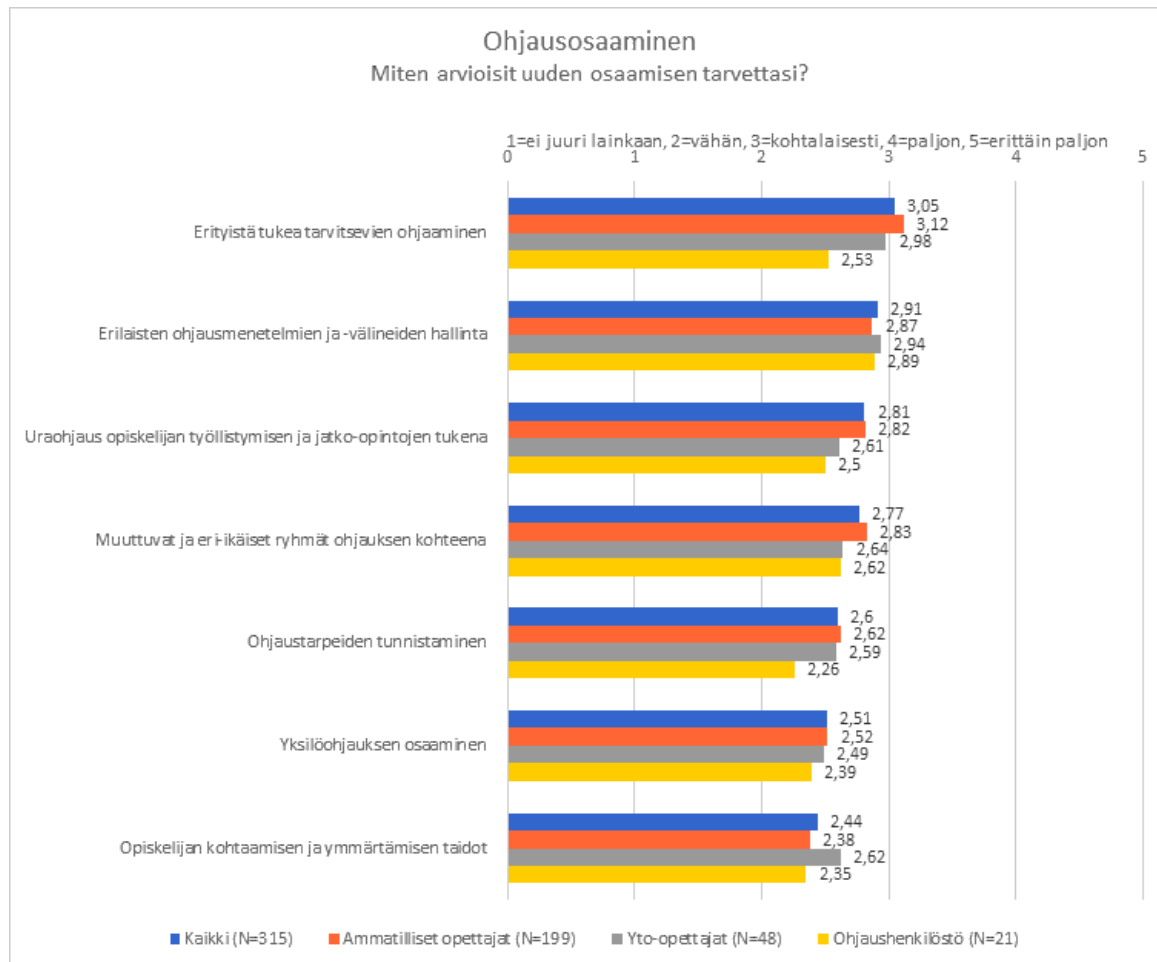
HOKS-osaamisen kehittäminen ja päivittäminen



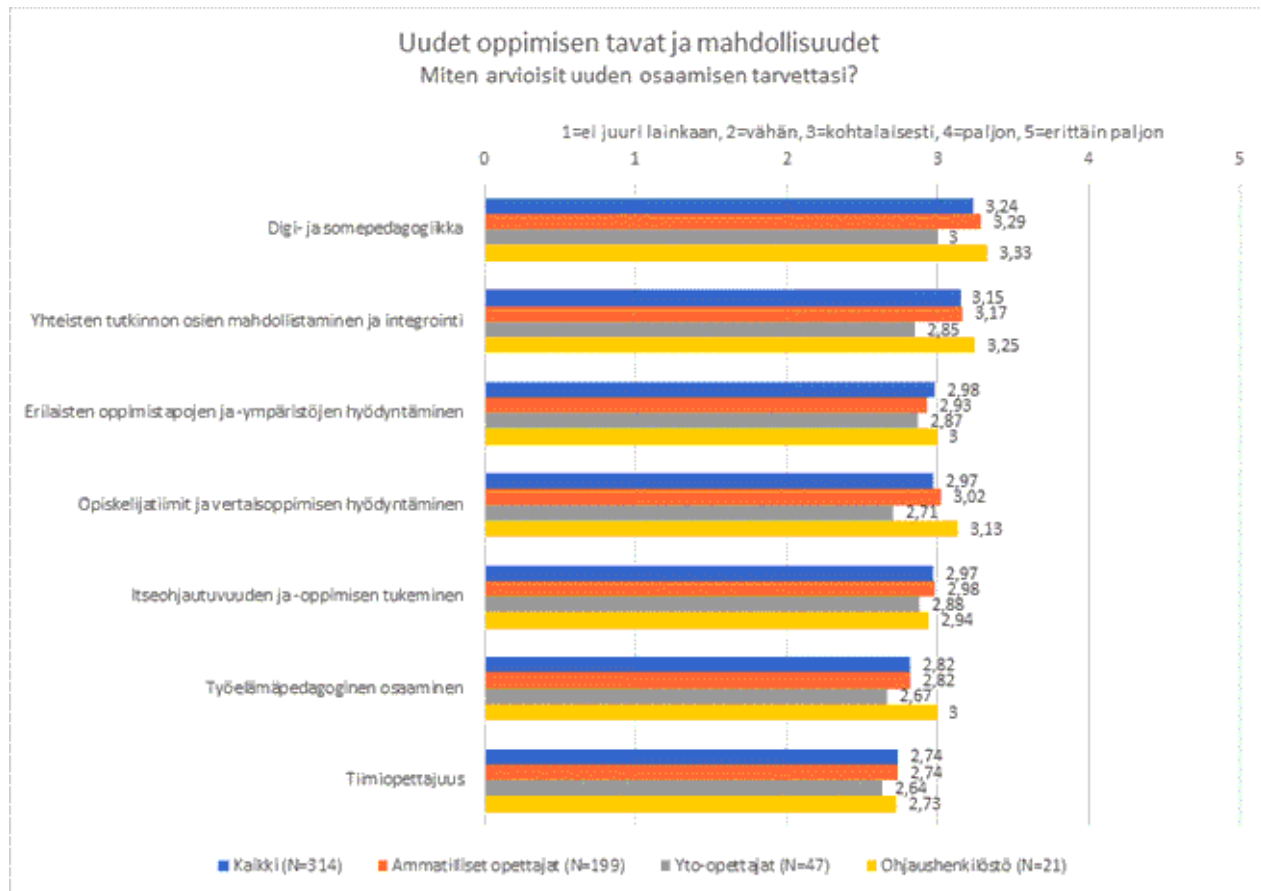
Työelämäosaamisen kehittäminen ja päivittäminen



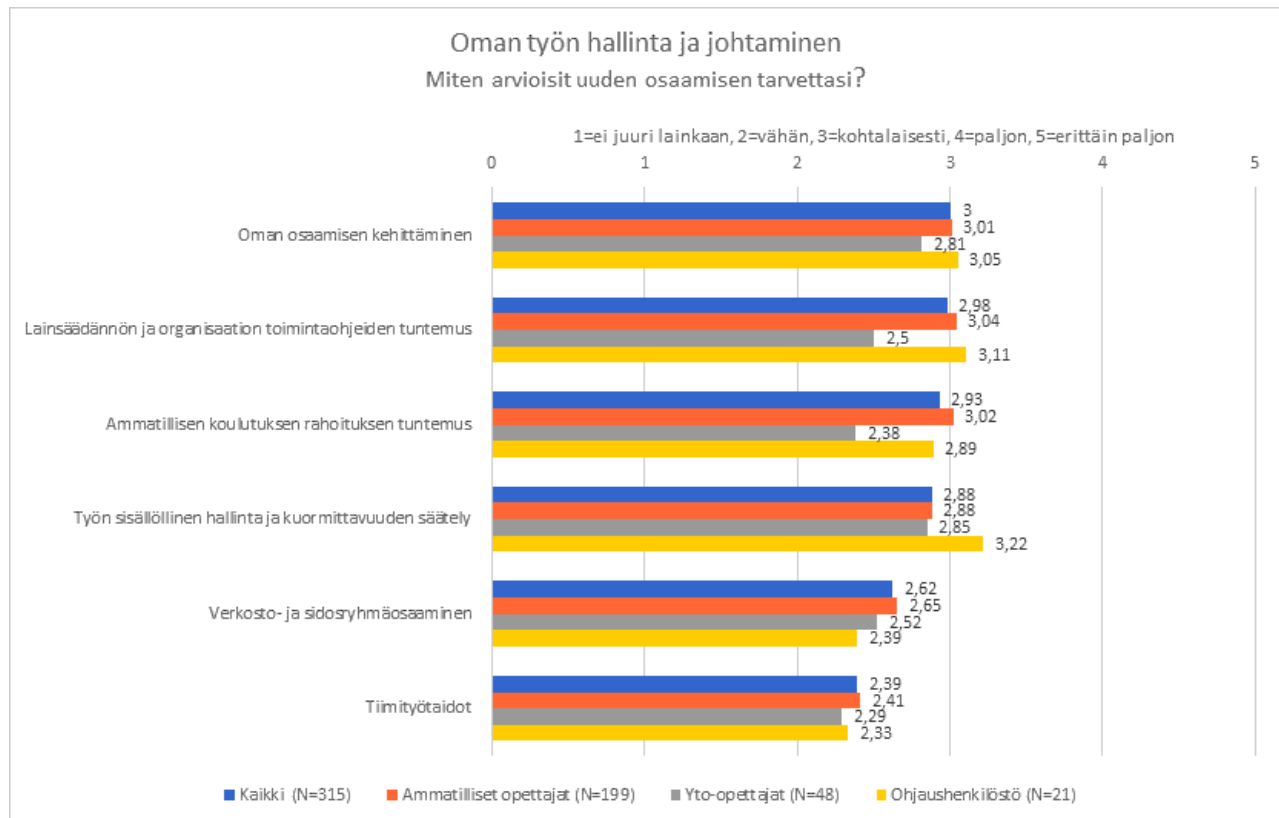
Ohjausosaaminen



Uudet oppimisen tavat ja mahdollisuudet



Oman työn hallinta ja johtaminen





**Parasta
osaamista**



**Bästa
kunnande**



**Opetus- ja
kulttuuri-
ministeriö**