



Undervisnings- och kulturministeriet

Mod att förnya!

Rapport om undervisnings- och handledningspersonalens kompetensbehov



Heinilä Henna
Holmlund-Norrén Christel
Kilja Päivi
Niskanen Annu
Raudasoja Anu
Tapani Annukka
Turunen Katriina

Rapporten Rohkeasti uudistumaan! har översatts till svenska vid Yrkesakademin i Österbotten/
Östergård Annika

Nätverksprojektet
Bästa kunnande
3/2018

Innehåll

Sammanfattning	2
1 Inledning.....	3
2 Yrkesutbildningsreformen	3
3 Utredningens mål och nätverk	4
4 Genomförande av utredningen	4
4.1 Det regionala nätverket för Tavastland och västkusten	6
4.2 Det regionala nätverket för Mellersta och Östra Finland.....	7
4.3 Det regionala nätverket för Lappland samt Södra och Norra Österbotten	8
4.4 Det regionala nätverket för Birkaland och den svenskspråkiga västkusten	9
4.5 Yrkesakademien i Österbotten.....	9
4.6 Det regionala nätverket i Nyland	10
5 Centrala resultat i kompetensbehovsutredningarna	11
5.1 Innehållet i kompetensbehovshelheterna.....	12
5.1.1.Handledning i personlig utvecklingsplan för kunnandet (PUK)	12
5.1.2 Arbetslivs-, nätverks- och kundkompetens.....	13
5.1.3 Handledningskompetens.....	14
5.1.4 Nya sätt och möjligheter att lära.....	15
5.1.5 Självledarskap och utveckling av det egna arbetet.....	15
5.1.6 Utbildningsanordnarens kvalitetsledningssystem	16
5.2 Utvärdering av resultaten i förhållande till reformens mål.....	16
5.2.1 Examina motsvarar arbetslivet	17
5.2.2 Endast kunnande som saknas ska förvärfvas genom individuella och flexibla studievägar	17
5.2.3 Nya slags lärmiljöer - som ännu inte finns.....	19
5.2.4 Utbildningen är tydlig och effektiv.....	20
6 Slutsatser	21
Bilaga 2: Utbildningsanordnare som man har varit i kontakt med.....	27

Sammanfattning

Rapporten beskriver utredningen av kompetenskraven och kompetensbehoven hos undervisnings- och handledningspersonalen inom yrkesutbildningen, samt lyfter fram de centrala resultaten. Utredningen har gjorts inom nätverksprojektet Bästa kunnande och har genomförts i samarbete mellan utbildningsanordnarna och yrkeslärarhögskolorna. Syftet med utredningen är att ta fram bred information till stöd för genomförandet av reformen.

I utredningen användes olika kvalitativa metoder för materialinsamlingen, som involverade sammanlagt 1 476 personer inom området för undervisning och handledning. Utredningens referensram utgjordes av tyngdpunktsområdena för yrkesutbildningen i reformen: personlig tillämpning, hur väl examina motsvarar arbetslivets behov, nya sätt och möjligheter att lära, samt utbildningssystemets tydlighet och effektivitet. (Figur 1).

Arbetsgruppen, som bestod av aktörer i projektet, bearbetade och analyserade materialet kring utredningarna av kompetensbehoven för den undervisande och handledande personalen. Analysen resulterade i sex centrala kompetensbehov:

- 1.Handledning i personlig utvecklingsplan för kunnandet (PUK)
2. Arbetslivs-, nätverks- och kundkompetens
- 3.Handledningskompetens
4. Nya sätt och möjligheter att lära
5. Självledarskap och utveckling av det egna arbetet
6. Utbildningsanordnarens kvalitetsledningssystem

Förutom de viktigaste kompetensbehoven belyser rapporten tre aspekter och utmaningar som är väsentliga för att reformen ska få ett positivt utfall: lärararbetet blir bredare, läraridentiteten omformas med stöd av att en personlig utvecklingsplan för kunnandet (PUK för lärare) tas i bruk, samt nödvändigheten av en positiv syn på de möjligheter reformen ger.

1 Inledning

Den här rapporten beskriver det utredningsarbete som gjorts om kompetenskraven och kompetensbehoven hos den handledande och undervisande personalen i andra stadiets yrkesläroanstalter. Utredningen har gjorts inom nätverksprojektet Bästa kunnande, som finansieras av Utbildningsstyrelsen. Syftet med rapporten är att beskriva skeden och åtgärder i utredningsarbetet samt som ett resultat belysa de viktigaste kompetensbehoven som uppstår när lärarrollen och handledningen förändras.

2 Yrkesutbildningsreformen

Utgångspunkterna för yrkesutbildningsreformen är att verksamhetsmiljön förändras och verksamheten effektiviseras. Även kompetensbehoven måste granskas kritiskt för att man ska kunna svara mot de nya och föränderliga kompetenskraven i framtiden. I reformen har verksamhetslagstiftningen förnyats och referensramen har varit kompetensbaserad och kundorienterad, samt utvärdering av anordnarstrukturen och verksamhetsprocesserna. Till yrkesutbildningens uppgifter hör att producera kunnande och erbjuda utbildning som motsvarar arbetslivets och individernas behov. (www.minedu.fi/amisreformi)

Undervisnings- och kulturministeriet stöder genomförandet av yrkesutbildningsreformen genom ett omfattande stödprogram. Som en del av detta stödprogram inleddes i början av 2017 nätverksprojektet Bästa kunnande, som stöder kompetensutvecklingen hos den handledande och undervisande personalen och arbetsplatshandledarna. I nätverksprojektet Bästa kunnande stöder man den handledande och undervisande personalens arbetssätt och rutiner när verksamhetsmiljön och lagstiftningen förändras. Med hjälp av projektet säkerställer man kvalitet i enlighet med målen för reformen samt skapar nationellt enhetliga rutiner. Dessutom stöder projektet användningen av olika lärmiljöer när man utvecklar och förverkligar en kompetensbaserad och kundorienterad yrkesutbildning tillsammans med arbetslivet. Projektet stöder och

förbereder arbetsplatserna så att de kan verka som lärmiljöer i den förnyade yrkesutbildningen. Genom projektet säkerställer man att arbetslivet deltar i planeringen och genomförandet av yrkesutbildningsreformen.

3 Utredningens mål och nätverk

Ett av målen för nätverksprojektet Bästa kunnande är att utreda de centrala kompetenskraven och kompetensbehoven hos den undervisande och handledande personalen. Utifrån dessa kan man planera och lägga fram förslag till modulära kompetenshelheter som svarar mot undervisnings- och handledningspersonalens kompetensbehov. Yrkesutbildningsanordnarna och yrkeslärrarhögskolorna har samarbetat aktivt i planeringen, genomförandet och analysen av utredningsarbetet i de egna regionala nätverken.

Tabell 1. De regionala nätverken i projektet Bästa kunnande samt yrkeslärrarhögskolorna och utbildningsanordnarna i nätverken.

Regionalt nätverk	Organisationer
Regionalt nätverk för Tavastland och västkusten	HAMK, Ammatillinen opettajakorkeakoulu Winnova Salpaus
Regionalt nätverk för Mellersta och Östra Finland	JAMK, Ammatillinen opettajakorkeakoulu Gradia Riveria
Regionalt nätverk för Lappland samt Södra och Norra Österbotten	OAMK, Ammatillinen opettajakorkeakoulu Sedu Lappia
Regionalt nätverk för Birkaland och den svenskspråkiga västkusten	TAMK, Ammatillinen opettajakorkeakoulu Tredu Yrkesakademien i Österbotten
Regionalt nätverk i Nyland	Haaga-Helia AMK, Ammatillinen opettajakorkeakoulu Omnia Spesia

4 Genomförande av utredningen

Referensramen för utredningen utgjordes av tyngdpunktsområdena i yrkesutbildningsreformen: examina som motsvarar arbetslivets behov, personlig tillämpning, nya sätt

och möjligheter att lära samt tydlighet och effektivitet i yrkesutbildningen. Viktiga utgångspunkter utöver dessa är att yrkesutbildningen är kompetensbaserad samt utgår från kundernas och arbetslivets behov.



Figur 1. Reformen inom yrkesutbildningen (enligt UKM 2017).

Utredningarna om kompetensbehoven genomfördes i två skeden. I det första skedet våren 2017 utarbetade varje regionalt nätverk en egen arbetsplan för kompetensbehovsutredningarna och genomförde de planerade utredningarna enligt vald metod. De regionala nätverken använde olika metoder i kompetensbehovsutredningarna, bland annat skuggning, temaintervju, sakkunnigpanel genom eDelphi och läroanstaltsforum, så att man skulle få så omfattande och mångsidig information om kompetensbehoven som möjligt. Materialet från våren sammanställdes till ett gemensamt riksomfattande mellansammandrag vid arbetsgruppsmötet i juni 2017.

I det andra skedet hösten 2017 utvidgades utredningsarbetet nationellt till andra utbildningsanordnare. Detta gjordes för att man i målgrupperna skulle kunna beakta utbildningsanordnare med flera branscher, små utbildningsanordnare, svenskspråkiga utbildningsanordnare, specialläroanstalter och representanter för arbetslivet och studerande. De regionala nätverken analyserade sitt eget material och därefter sammanställdes de nationella resultaten i workshops som ordnades som nätverks-möte. Den slutliga sammanfattningen gjordes av en arbetsgrupp som bestod av representanter för yrkeslärarhögskolorna och utbildningsanordnarna.

Utredningen gjordes nationellt under våren och hösten 2017. Utredningsmaterialet producerades av nätverkets aktörer och andra utbildningsanordnare i regionerna som hade bjudits in att delta i utredningsarbetet. Nedan beskrivs sätten och metoderna för datainsamlingen separat för varje region.

4.1 Det regionala nätverket för Tavastland och västkusten

Hämeen ammattikorkeakoulu, Winnova och Salpaus gjorde kompetensbehovsutredningarna i form av semistrukturerade temaintervjuer. Intervjuerna genomfördes vid två läroanstalter under våren 2017. Man intervjuade läroanstaltens undervisande och handledande personal, bland andra yrkeslärare, lärare i gemensamma examensdelar, studiehandledare, speciallärare och administrativ personal. Temaintervjuerna fortsatte hösten 2017 i samband med besök vid läroanstalter och vid läroanstaltsforum som samlade utbildningsanordnarna vid tio andra läroinrättningar som inte är aktörer inom projektet. På hösten gjorde man besök och intervjuer hos de läroanstalter som inte var aktörer i projektet. I temaintervjuerna deltog sammanlagt 127 personer inom undervisning och handledning.

Den andra datainsamlingsmetoden var forum vid läroanstalter och nätverksmöten där man diskuterade lärarnas behov av kompetensutveckling i anslutning till reformen. Huvudpunkterna i diskussionernas antecknades för den fortsatta behandlingen.

Informationen som de två metoderna gav bearbetades med kvalitativa analysmetoder så att man kunde sammanfatta huvudpunkterna i lärarnas kompetensbehov.

4.2 Det regionala nätverket för Mellersta och Östra Finland

Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Gradia och Riveria genomförde utredningarna av den undervisande och handledande personalens kompetensbehov i form av semistrukturerade temaintervjuer. I det första skedet våren 2017 gjordes totalt 17 kompetensbehovsutredningar som involverade 170 personer. De som deltog i temaintervjuerna hörde till den undervisande och handledande personalen, bland andra lärare i gemensamma examensdelar, yrkeslärare, studiehandledare, speciallärare, utbildningsinspektörer inom läroavtalsutbildning och utbildningschefer. I en temaintervju deltog förutom dessa även arbetslivsrepresentanter så som personalpsykolog, vice chefredaktör, personalchef och företagare.

I analysarbetet delades resultaten in i delområden. Dessa delområden var personlig tillämpning, arbetslivs- och nätverkskompetens, utbildningsanordnarens processer, kvalitetsledning och lagkännedom, självledarskap och utveckling, handledning av grupper och individer, förvärvande av kompetens som saknas samt digitalisering. I det andra skedet hösten 2017 genomfördes kompetensbehovsutredningarna med utbildningsanordnare som inte ingick i nätverksprojektet. Intervjuerna gjordes som temaintervjuer utifrån vårens teman. Syftet var att ge rum för fler åsikter och tankar genom att ta med olika utbildningsanordnare i intervjuerna.

Hösten 2017 gjordes sammanlagt 12 kompetensbehovsutredningar där 107 personer deltog. Deltagarna var, liksom på våren, personal inom undervisning och handledning, men nu deltog även yrkesvägledare, biträdande rektor och rektor. Som koordinator av nätverksprojektet gjorde Gradia också tre kompetensbehovsutredningar utanför den regionala arbetsgruppen. Då utreddes kompetensbehoven hos små utbildningsanordnare och utbildningsanordnare med endast en bransch.

I samarbete med Sakki ry genomfördes även en temadiskussion med 30 aktiva i studerandekåren. Resultaten togs inte med i kompetensbehovsutredningarnas resultat, men de jämfördes med motsvarande resultat hos den undervisande och handledande personalen.

Materialet från temaintervjuerna analyserades med kvalitativa metoder. Utifrån klassificeringarna gjordes ett sammandrag av kompetensbehoven hos den undervisande och handledande personalen. I höstens temaintervjuer framkom nya betoningar och många perspektiv breddades jämfört med vårens intervjuer.

4.3 Det regionala nätverket för Lapland samt Södra och Norra Österbotten

Oulun ammattikorkeakoulu, Lappia och Sedu genomförde kompetensbehovsutredningen i två olika skeden. Våren 2017 gjordes en sakkunnigpanel med eDelphi-programmet tillsammans med Metodis Oy. Enkäten riktades till två utbildningsanordnarens undervisnings- och handledningspersonal, representanter för ledningen, studerande och arbetslivsrepresentanter, samt lärare vid yrkesläroanstalten. I de anonyma diskussionerna deltog sammanlagt 62 personer. Resultatet blev en mångsidig helhetsrapport, där den undervisande och handledande personalens kompetensbehov beskrevs utifrån reformens krav och den kompetens som behövs år 2022. Hösten 2017 gjordes sammanlagt 11 semistrukturerade temaintervjuer hos olika utbildningsanordnare. I temaintervjuerna deltog 114 personer från den undervisande och handledande personalen. Utöver dessa ordnades "reformfikastunder" vid två yrkesläroanstalter, där den undervisande och handledande personalen kunde diskutera aktuella saker kring reformen. Strävan var att diskussionstillfällena skulle vara så öppna som möjligt. Alla skulle ges möjlighet att ställa frågor och ventilera tankar kring reformen vid kaffebordsdiskussionerna, samt även dryfta behovet av stöd. I diskussionstillfällena deltog 379 personer.

Temaintervjuerna och diskussionerna filmades eller antecknades och efteråt delades materialet in enligt reformscirkelns teman. Allt insamlat material analyserades och

därefter gjordes en sammanfattning som beskrev den undervisande och handledande personalens kompetensbehov.

4.4 Det regionala nätverket för Birkaland och den svenskspråkiga västkusten

Det regionala nätverket för Birkaland och den svenskspråkiga västkusten ordnade fyra morgonkaffestunder med olika teman. I dessa deltog sammanlagt 100 personer. Teman för kaffestunderna var reformens inverkan på lärarens arbete, personlig tillämpning, arbetslivs- och nätverkskompetens samt processerna för lärandet på arbetsplatserna. I träffarna deltog undervisnings- och handledningspersonal, läroanstaltens ledning, studerande och arbetsplatsrepresentanter. Även sex utbildningsanordnare utanför projektet deltog i träffarna.

Träffarna inleddes med ett anförande som speglade dagens tema mot lagen. Därefter fördes gruppdiskussioner om kunnandet och behoven av kompetensutveckling. Inledningarna hölls av representanter för utbildningsanordnarna och TAMK:s sakkunniga. Ett tillfälle inleddes med en paneldiskussion om arbetslivs- och nätverkskompetens. Diskussionerna dokumenterades och materialet ligger till grund för utarbetandet av modulära kompetenshelheter. Eftersom tillfället var endast 1,5 timme långt ville man vid sidan av datainsamlingen testa ett snabbt och smidigt informationspaket om hur utbildningen ska ordnas. Försöket visade sig mycket lyckat eftersom personalen önskade att informationspaketen ska fortsätta.

4.5 Yrkesakademin i Österbotten

YA inledde utredningen av kompetensbehoven hos undervisnings- och handledningspersonalen genom att tillsätta en arbetsgrupp där sakkunniga från Åbo Akademi ingick. Arbetsgruppen planerade genomförandet av kompetensutredningen vid YA. Omkring 170 personer av personalen tog i fokusgruppsdiskussioner ställning till flertalet frågor under en personalfortbildningsdag där också representanter från TAMK föreläste om aktuella teman i reformen. Frågorna som personalen svarade på var följande: 1) Vad är jag bra på idag? 2) Vad betyder reformen för mig i mitt dagliga arbete? 3) Vad krävs i den nya lärarrollen och hur jobbar vi kompetensinriktat? 4) Vilka hjälpmedel behöver

vi och vad behöver vi för fortbildning? Svaren analyserades och dokumenterades i förhållande till ministeriets reformcirkel.

Hösten 2017 utfördes kompetensutredningar genom semistrukturerade intervjuer hos sex andra finlandssvenska utbildningsanordnare; Axxell, Inveon, Ålands yrkesgymnasium, Folkhälsan utbildning Ab, Prakticum och Optima. I höstens utredningar deltog totalt 164 personer. Deltagarna bestod av undervisnings- och handledningspersonal samt personal med teamuppgifter eller andra ledarskapsuppgifter. Kompetensutredningarna sammanställdes i ett gemensamt dokument "Kompetensutredningar i Svenskfinland 2017", som har delats till de deltagande parterna. Resultaten ingår i denna nationella nätverksrapport.

4.6 Det regionala nätverket i Nyland

Det regionala nätverket i Nyland genomförde kompetensbehovsutredningarna i två etapper. I det första skedet gjordes jobbskuggningar vid två läroanstalter. Man följde med lärarna under en dag och fotograferade deras arbete. Det blev sammanlagt nio jobbskuggningsdagar och under dessa togs det togs flera hundra foton.

Bildmaterialet bearbetades till en presentation och sedan ordnades ett cirka tre timmar långt diskussionstillfälle där bilderna analyserades. Till detta tillfälle kallades förutom lärarna även deras förmän och aktörerna i projektet Bästa kunnande. Syftet med diskussionstillfället var att tillsammans se på fotografierna från arbetsdagarna och höra vilka tankar de väckte hos lärarna. De lärare som blev skuggade redogjorde också tillsammans för hurdant lärarjobbet är idag och vilka utmaningarna är med tanke på framtiden. Därefter diskuterade man gemensamt och gjorde en sammanfattning av de nuvarande och framtida kompetensbehoven i lärarbetet. Resultaten från analystillfället skrevs ner och delades ut till deltagarna.

Utifrån dessa resultat började den regionala arbetsgruppen planera följande etapp i kompetensbehovsutredningen, där man skulle involvera även utbildningsanordnare utanför projektet. Det andra skedet genomfördes som temaintervjuer. Målet var att

fördjupa den information man fått om kompetensbehoven och samtidigt diskutera rutinerna och vardagen vid läroanstalterna. Av denna orsak ville man att skolledningen, studiehandledningen, lärarna, speciallärarna, studerandena och samarbetspartner från arbetslivet skulle vara representerade i temaintervjun. I temaintervjun deltog representanter för fyra utbildningsanordnare.

Informationen från kompetensbehovsutredningarna klassificerades och blev material för planeringen av modulära kompetenshelheter.

5 Centrala resultat i kompetensbehovsutredningarna

Som ett resultat av kompetensbehovsutredningarna växte sex centrala kompetensbehov hos den undervisande och handledande personalen fram: 1) handledning i personlig utvecklingsplan för kunnandet (PUK), 2) arbetslivs-, nätverks- och kundkompetens, 3) handledningskompetens, 4) nya sätt och möjligheter att lära, 5) självledarskap och utveckling av det egna arbetet, samt 6) utbildningsanordnarens kvalitetsledningssystem.



Figur 2. De centrala kompetensbehoven hos undervisnings- och handledningspersonalen

5.1 Innehållet i kompetensbehovshelheterna

Nedan öppnas de centrala kompetensbehoven upp närmare, så att modulära kompetenshelheter kan utarbetas utgående från innehållet i dem.

5.1.1.Handledning i personlig utvecklingsplan för kunnandet (PUK)

Den personliga utvecklingsplanen för kunnandet innefattar planering av studerandens individuella studieväg samt uppföljning av hur planeringen organiseras och hur handledningen och planen förverkligas. Alla val och lösningar ska vara pedagogiskt motiverade och stöda utvecklingen av den studerandes kunnande samt karriärutvecklingen. För att kunna ansvara för denna process måste läraren känna till rutinerna och systemen för handledningen i PUK. När det gäller handledningen i PUK måste läraren ha kunskap, mod och vilja att identifiera och erkänna den studerandes befintliga kunnande samt hitta det kunnande som fortfarande saknas.

För att handledningen i PUK ska vara av hög kvalitet måste läraren ha god kännedom om examensgrunderna inom branschen samt om bestämmelserna och normerna för yrkesutbildningen. Principen om kundorientering och flexibilitet i yrkesutbildningen kräver i sin tur att läraren har tillräcklig kännedom även om andra examensgrunder, så att läraren kan handleda studeranden att bygga upp en examen som stöder studerandens kompetens, mål, förutsättningar och sysselsättningsmöjligheter.

PUK-processen innefattar mycket samarbete, eftersom handledningen och stödåtgärderna för studerandena realiserar i multiprofessionella nätverk. Läraren måste känna till dessa nätverk för att vid behov kunna hänvisa en studerande till stöd eller eventuellt själv söka stöd för sitt eget handledningsarbete. I PUK-processen kan man även dra nytta av många olika intressentgrupper, till exempel organisationer där studerande kan förvärva kunnande. Oavsett olika slags samarbete är det alltid läraren som svarar för helheten i den studerandes PUK-process och för att säkerställa den studerandes kunnande på ett etiskt hållbart sätt.

5.1.2 Arbetslivs-, nätverks- och kundkompetens

Samarbetet mellan skolan och arbetslivet sker inte av sig självt och upprätthålls inte heller utan aktiva åtgärder. Läraren ska följa med och förutse arbetslivet samt stärka samarbete genom sin egen aktivitet. Det är bra att samarbetet upprätthålls på många olika sätt, till exempel genom att läraren besöker arbetsplatser tillsammans med sina studerande, genom arbetslivsperioder för lärare, bisysslor och genom genomförande av olika arbetslivsorienterade projekt. Dessa saker bidrar också till att läraren upprätthåller kunnandet inom det egna yrkesområdet.

Samarbetet ska alltid gynna alla parter. De senaste gemensamma utvecklingsprojekten kring kunnande tillsammans med arbetslivet, skolan och andra aktörer är goda exempel på att nyttan kan bli konkret för såväl företaget, den studerande som utbildningsanordnaren. I utvecklingsprojekten kan man i bästa fall också utveckla hela branschen, vilket är betydelsefullt ur ett samhällsligt perspektiv.

En arbetsplats är ofta den bästa miljön för lärandet och lärandet ska i allt större utsträckning ske just på arbetsplatserna. Det är också där kunnandet ska visas. För att utbildnings- och läroavtal framöver ska kunna ingås för alla som behöver det, måste lärarna kunna marknadsföra detta till arbetsplatserna och utbildningsanordnarna måste planera och organisera aktuell och intressant pedagogisk utbildning för arbetsplatshandledarna. Alla parter gynnas av att det pedagogiska kunnandet ökar på arbetsplatserna. Det vore förnuftigt att även tänka på hur karriärvägledningen under studietiden kunde fungera som ett stöd för rekrytering av medarbetare till företag. Läraren måste känna till sysselsättningstjänsterna och bygga upp ett aktivt samarbete även gentemot dessa.

Det sägs i allmänhet att samarbetet realiseras genom personliga relationer. Varje lärare är alltså en nätverkare som genom sin insats producerar "nätverkskapital" till sin organisation. Hela organisationen måste kunna fungera så att nätverkskapitalet och kundrelationerna vårdas, upprätthålls och tillgodogörs på ett välbetänkt sätt.

Med tanke på företagsamheten kan lärarna ansvarsfullt vägleda och sporra studerandena till företagande, ifall de själva har tillräcklig kunskap, förståelse och uppdaterad information om företagande och företagsstrukturen i regionen samt om den ekonomiska situationen.

5.1.3 Handledningskompetens

I arbetsuppgifterna för alla lärare och handledare inom yrkesutbildningen ingår att handleda studerande i olika åldrar. Handledningen kan förverkligas på många olika sätt. Beroende på situationen kan det handla om att handleda individuellt, i smågrupper, i stora grupper eller via nätet. Det är viktigt att behärska alla handledningsmetoder och handledningsverktyg både för individuell handledning och för handledning i grupp så att informationen, rådgivningen och handledningen kan ges i rätt tid.

En utmaning för lärarna och handledarna när det gäller handledning i grupp är att grupperna ständigt förändras. En del studerande i gruppen går vidare på sina egna studievägar och nya studerande kommer till via den kontinuerliga ansökan, vilket gör att gruppen ofta omformas. Studerandegruppens stöd i förvärvandet av kunnande är viktigt och genom att stärka kamratlärandet kan man främja motivationen hos de studerande. Grupperna består inte längre av studerande i samma ålder, vilket i sin tur för med sig nya kompetensbehov när det gäller handledningskompetensen hos undervisnings- och handledningspersonalen. En del av lärarna och handledarna har erfarenhet endast av unga studerande, medan andra endast av vuxenstuderande.

Vid individuell handledning ligger tyngdpunkten på studerandens personliga utvecklingsplan för kunnandet och den individuella studievägen. Vid individuell handledning understryks också karriärvägledningen, som syftar till att hjälpa den studerande att göra val och placera sig i arbetslivet eller i fortsatta studier. Den studerande handleds till att reflektera, identifiera sitt kunnande som en del av självvärderingen och synliggöra kunnandet. Karriärvägledningen stöder utvecklingen av den studerandes yrkes- och kompetensidentitet.

Till karriärvägledningen hör också att möta studerande med behov av särskilt stöd och handleda dem ur ett helhetsperspektiv. I handledningen ska man identifiera studerandenas styrkor och utvecklingsområden samt bedöma behovet av individuell handledning med beaktande av varje studerandes livssituation.

5.1.4 Nya sätt och möjligheter att lära

I och med reformen blir det allt viktigare att förstå och utveckla nya sätt och möjligheter att lära. Lärarna ska fungera som lärare, vägledare och handledare i hybrida lärmiljöer som består av läroinrättningens fysiska och virtuella lärmiljöer, arbetsplatserna samt lärmiljöerna under den studerandes fritid.

Lärarna ska planera kompetenshelheter som baserar sig på omfattande examensdelar och genomförs såväl i läroinrättningen som på arbetsplatser i form av utbildnings- eller läroavtal. Lärarnas samarbete med arbetslivet och pedagogiken i arbetslivet får allt större betydelse i och med reformen, när studerandena förvärvar allt mer kunnande i arbetslivet. Dessutom ska lärarna planera individuella studiestigar i olika lärmiljöer med beaktande av studerandenas olika behov.

Det nya sättet att genomföra kompetensbaserad undervisning som utgår från arbetslivets behov utmanar lärarna till förnyelse och utveckling. Man måste uppdatera och omdefiniera sin lärarroll i förhållande till kompetensbaseringen, som utgår från kundens och arbetslivets behov. I lärararbetet betonas allt starkare samarbetet med andra lärare när det gäller planering, genomförande och utvärdering av undervisningen. Läraren måste också ha en stark digital kompetens för att kunna planera och förverkliga undervisningen samt även handleda via nätet.

5.1.5 Självledarskap och utveckling av det egna arbetet

I och med reformen förändras yrkeslärarnas arbetsbild på många kompetensområden. Lärandet på arbetsplatsen, en starkare personlig tillämpning och förändringarna i samhället blir en utmaning för lärarens kompetensidentitet. Framöver är självledarskap och utveckling av det egna arbetet centrala kompetenser för yrkeslärarna. En

av lärarnas uppgifter är att leda lärandeprocesserna för studerande med många olika lärstilar. samt att sparra och motivera studerandena i olika lärmiljöer. Dessutom ska lärarna ha en aktiv roll i ett multiprofessionellt nätverkssamarbete. Den förändrade arbetsbilden kräver att yrkeslärarna kritiskt kan granska det egna kunnandet i förhållande till arbetets innehåll och också är beredda att lära sig nya rutiner.

5.1.6 Utbildningsanordnarens kvalitetsledningssystem

Utbildningsanordnarens kvalitetsledningssystem, verksamhetsstyrningssystem och informationsledning stöder undervisnings- och handledningspersonalens arbete och reformens framgång. Reformen kräver att lärarna har administrativt kunnande samt känner till och förstår beslutsprocessen för kvalitets- och responssystem, finansiering och fördelning av resurser. Ett led i kvalitetssäkringen är att säkerställa lärarnas kompetens med betoning på kundkompetens, förmåga att se samarbetsmöjligheter såväl inom läroinrättningen som med arbetslivet, kundorienterad produktifiering och kostnadsmedvetenhet.

Hela den undervisande och handledande personalen måste ha en tillräcklig kännedom om reformen och om lagstiftningen för yrkesutbildningen för att processerna ska kunna genomföras och ledas på ett kund- och arbetslivsorienterat sätt. I och med reformen ökar försökskulturen i lärarnas arbete och viktiga element blir samarbets- och interaktionsförmåga, färdigheter att arbeta i team samt kvalitetskompetens.

5.2 Utvärdering av resultaten i förhållande till reformens mål

Den undervisande och handledande personalens kompetensbehov har granskats i förhållande till reformcirkeln (FIGUR 1). I detta avsnitt redogörs för både det som lyftes fram och det som inte lyftes fram i materialet i förhållande till målen i reformcirkeln.

5.2.1 Examina motsvarar arbetslivet

I diskussionerna lyfte man inte särskilt fram att examina blir bredare och färre till antalet och inte heller att de individuella valmöjligheterna ökar inom en examen. Den undervisande och handledande personalen var medveten om att examenssystemet förnyas, men eftersom beredningsarbetet fortfarande pågick saknades en helhetsbild. Det finns fortfarande många oklarheter i synnerhet kring de gemensamma examensdelarna. Det fanns en oro kring exempelvis frågorna om hur man går till väga med de gemensamma examensdelarna i grundexamen för vuxna och hur yrkesprov i de gemensamma examensdelarna kan ordnas på arbetsplatser.

Innehållet i revideringen av examensgrunderna var måttligt bekant. Undervisnings- och handledningspersonalen ansåg emellertid att det i fortsättningen är viktigt att känna till examina i den egna branschen. Dessutom framgick det i diskussionerna att det blir viktigare att känna till också andra examina än den egna examen till följd av den personliga tillämpningen och den ökade flexibiliteten. Som en ny arbetsform nämnde man ett nytt slags samarbete med andra utbildningsanordnare, för att man ska kunna erbjuda de studerande breda och mångsidiga valmöjligheter.

Examensreformen innebär nya arbetssätt för den undervisande och handledande personalen. Man ska identifiera kärnkompetensen i examensgrunderna så att arbetsplatshandledarna, bedömarna, studerandena och lärarna kan bilda sig en gemensam uppfattning om kraven på yrkesskicklighet. När de nya examensgrunderna är i kraft måste man instruera studerandena i dem och klargöra rollerna hos olika aktörer. Man måste behärska terminologin, examinas uppbyggnad och principerna för hur examen avläggs.

5.2.2 Endast kunnande som saknas ska förvärfvas genom individuella och flexibla studievägar

Den undervisande och handledande personalen kände till att personlig tillämpning innebär att planera individuella och flexibla studie- och examensvägar. De har en stor roll när man ska planera individuella vägar, presentera olika alternativ, lyfta fram möj

ligheter samt planera handledning och stöd för detta ur ett karriärvägledningsperspektiv. Lärarna och handledarna har ett kunnande som förvärvats genom arbetserfarenhet. Detta kunnande är en resurs när man ska genomföra den personliga tillämpningen i praktiken.

Hela den undervisande och handledande personalen ska känna till målen och principerna för personlig tillämpning, så att de kan genomföra den personliga tillämpningen i enlighet med målen. En del studerande avlägger hela examen, medan andra avlägger enskilda examensdelar. Detta innebär att gruppen studerande är mera heterogen. Kunnandet hos undervisnings- och handledningspersonalen varierar något beroende på om man har jobbat med grundläggande yrkesutbildning eller fristående examina. De lärare som hade jobbat med yrkesinriktad vuxenutbildning trodde fortfarande att innehållet i den personliga tillämpningen är det samma som i fristående examina.

Enligt den undervisande och handledande personalen behöver studerandena få information om examensgrunderna. De funderar också över hur studerandens röst blir hörd i den personliga tillämpningen. Studeranden har inte nödvändigtvis intresse av att få kunnande erkänt enligt lagens anda och det blir därför en utmaning att handleda studerandena i dessa situationer.

Den undervisande och handledande personalen var medveten om yrkesutbildningens betydelse för de studerandes, i synnerhet ungdomarnas, tillväxt. Vid den personliga tillämpningen ska man säkerställa varje studerandes basfärdigheter och identifiera utgångsläget, så att man kan stöda deras utveckling på bästa möjliga sätt. Dessutom ska man säkerställa färdigheterna för fortsatta studier samt utvecklingen av kunskaper och färdigheter som är nödvändiga för personlighetsutvecklingen. Den undervisande och handledande personalen måste ha god social kompetens och kunna möta människor och även kunna handleda studerande i livshantering. Man anser att det krävs specialkunnande för att handleda specialstuderande och studerande som har rätt till krävande särskilt stöd.

5.2.3 Nya slags lärmiljöer - som ännu inte finns

Undervisnings- och handledningspersonalen känner väl till de befintliga lärmiljöerna samt styrkorna och utvecklingshindren i dem, till exempel läroinrättningens traditionella struktur och verksamhetssätt. Det finns fortfarande oklarheter kring de praktiska arrangemangen, det vill säga hur man ska genomföra och ordna undervisningen, studiehandledningen och andra stödåtgärder individuellt och flexibelt i olika lärmiljöer. Lärarna och handledarna har en klar uppfattning om att nätverks- och teamarbetet kommer att öka. Man ansåg att detta, liksom främjandet av delningskulturen, är en positiv utveckling.

Förhållningen till att utveckla mångsidiga lärmiljöer blev mera positiv mellan det första och det andra skedet i utredningen. Lärarna och handledarna förhöll sig öppet till att utveckla nya metoder och utrymmen för lärandet. Även om det fortfarande finns skillnader mellan attityderna i olika regioner och läroinrättningar, ökar generellt diskussionen om nya potentiella lärmiljöer. I utvecklingsarbetet strävar man efter att utgå från studerandena, främja studier på nätet och studier i företagande, samt gynna den internationella dimensionen.

Digitala lärmiljöer och andra nya lärmiljöer förutsätter förnyelse och utveckling hos den undervisande och handledande personalen. Även ibruktagandet av digitala koncept i anslutning till handledning och personlig tillämpning innebär att lärarnas och handledarnas arbetsbild breddas. I denna förändring kan lärarna uppleva att den egna kompetensidentiteten sätts på prov då de traditionella undervisningsarrangemangen och pedagogiska verksamhetsmodellerna inte längre gäller.

Man vet inte ännu vad det innebär att ordna lärandet på arbetsplatser och skillnaden mellan läroavtal och utbildningsavtal är fortfarande inte helt klar för alla. Lärandet på arbetsplatserna förutsätter att lärarna utvecklar ett nytt slags samarbete med arbetsplatserna. Man vill också understryka studerandeperspektivet och skapa utrymme för en värdediskussion.

Då utbildningen som ordnas på arbetsplatser ökar och yrkesproven i första hand avläggs i arbetslivet leder detta enligt undervisnings- och handledningspersonalen till att samarbetet med arbets- och näringslivet ökar. Även handledningen av studerande och introduktionen av arbetsplatshandledare medför nytt innehåll i lärarnas och handledarnas arbete. Man är speciellt oroad för hur lärandet på arbetsplatserna ska arrangeras för studerande som behöver särskilt stöd och studerande med invandrarbakgrund och huruvida det finns tilläggsresurser för dessa målgrupper eller inte.

Bedömningen av kunnandet lyftes inte fram som ett separat tema i diskussionerna. Undervisnings- och handledningspersonalen är medveten om att bestämmelserna kring bedömningen preciseras genom förordning. Detta kan också vara en förklaring till att man inte ännu hade kunskap om identifieringen och erkännandet av kunnandet och därför inte diskuterade dessa. Det fanns både positiva och negativa förväntningarna på att ta in bedömningsrutiner i den digitala miljön.

5.2.4 Utbildningen är tydlig och effektiv

Reformen av yrkesutbildningens regler- och styrsystem väckte minst diskussion bland den undervisande och handledande personalen. Man känner till en del faktorer när det gäller anordnartillstånd, finansiering och effektivitet, men de anses inte föranleda särskilda kompetenskrav. Det finns stora skillnader mellan lärarna när det gäller hur de ser på sitt ansvar att påverka resultaten och effektiviteten. Man kan svara mot undervisnings- och handledningspersonalens kompetensbehov först när det klarnar vad som ändrar. Man önskar skapa klarhet i helheten kring hur utbildningen ska ordnas.

Utbildningsanordnarens möjligheter att mera fritt besluta om utbildningsutbudet samt ordnandet av utbildning och yrkesprov i olika lärmiljöer, till exempel på arbetsplatser, upplevs som något positivt. Detta förutsätter en ny kundkompetens hos den undervisande och handledande personalen och beredskap att delta i utvecklandet av utbildningsanordnarens verksamhetssystem och kvalitetsledning. Det finns även positiva förväntningar när det gäller försökskulturen.

Man känner väl till principerna för ansökan till utbildning, kontinuerlig ansökan och gemensam ansökan. Det är fortfarande oklart vilken inverkan den kontinuerliga ansökan har på undervisnings- och handledningspersonalens arbete. Detta upplevs vara en utmaning, till och med ett problem, för små utbildningsanordnare.

6 Slutsatser

För att genomföra kompetensbehovsutredningar kontaktades totalt 92 utbildningsanordnare (bilaga1). I bedömningen av kompetensbehoven deltog 1476 personer. Deltagarna representerade undervisning- och handledningspersonal, bland andra yrkeslärare, lärare för gemensamma examensdelar, speciallärare, studiehandledare, läroavtalsinspektörer, skolledare och representanter för arbetsplatser.

Kompetensutredningens centrala budskap bekräftar det som redan är känt; lärarrollen har förändrats och förändras. Inför de nya arbetssätten behöver lärarna nu fråga sig följande; hurdan lärare är jag och vilken är min roll och uppgift i den nya verksamheten? Läraren ska vara både handledare, lärare, lyssnare, fostrare, rådgivare och nätverkare. Det egna arbetet gestaltas för närvarande för snävt – i och med reformen behöver man både tänka och agera mera vittgående. Förutom pedagogiska färdigheter behövs handledningskompetens, självledarskap, inre företagsamhet, förståelse för läroanstaltens verksamhetsprinciper och administrativa rutiner samt förmåga att se möjligheter och greppa dem. Det behövs kunnande om gruppdynamik och utvecklingspsykologi när man ska handleda studerande i olika åldrar och med olika bakgrund. Ordet "lärare" är inte längre tillräckligt för att beskriva innehållet i arbetet som i allt högre grad kräver ett handledande arbetssätt.

För att lärarna ska nå nya nivåer i sitt arbete och i verksamheten behöver de modigt pröva nya saker och utveckla pedagogiken. En hörnsten är att verkligen förstå vad kompetensinriktning innebär. Läraren måste behärska examensgrunderna och förstå deras arbetslivsmotsvarighet för att kunna handleda studerande till lärandets möjligheter både lokalt och globalt.

I en global verksamhet sätts lärarens språkkunskaper i centrum. Språkkunskaperna har betydelse vid handledning av studerande som skaffar kunnande internationellt och vid främjande av utbildningsexport, men språkkunskaperna öppnar också nya möjligheter att skaffa kunnande via internationella källor. Att lära sig språk kan också ingå som ett element i karriärvägledningen. Den språkkunniga och språkmedvetna läraren värdesätter internationella möjligheter och genom lärarens internationella intresse förstår också de studerande hur viktigt detta är. Stärkandet av lärarnas språkkunskaper borde vara en central fråga på nationell nivå.

Den undervisande och handledande personalen behöver mod och stark gemenskap för att se yrkesutbildningen med nya ögon. Att se reformen som en möjlighet och att tala om yrkesutbildningen på ett nytt sätt är i fokus. Med den nya lagstiftningen för verksamheten och nya examensgrunder förändras många saker som ger möjligheter att skapa en ny verksamhetskultur, förutsatt att förändringen ses som en möjlighet. Man bör beakta att läroinrättningarnas utgångsläge och resurser för förändring är olika. En del av läroinrättningarna är små läroanstalter som omfattar en bransch och där den undervisande och handledande personalens arbetsbilder är mycket breda utan möjlighet till specialisering inom ett eget specialområde. De stora utbildningsanordnarna har å andra sidan mycket specialiserade uppgiftsbeskrivningar där personalen kan specialisera sig på till exempel planering, utveckling eller projektarbete. Dessa skillnader inverkar på de krav som ställs på lärarnas administrativa kunnande. Alla kan emellertid utveckla verksamheten utgående från sina möjligheter, vilket är en klar styrka i den finländska utbildningen.

De ekonomiska nedskärningar som har gjorts samtidigt som reformen har orsakat spänningar mellan den undervisande och handledande personalen när lärarnas antal har minskat och handledarna ökat på grund av kostnadstrycket. Den undervisande och handledande personalen behöver lära sig att tänka på ett nytt sätt i den nya situationen, modigt stiga ur boxen och se på saker med nya, till och med andra eller tredje parts ögon. På det sättet hittas nya möjligheter och kreativa lösningar för att utveckla undervisningen och handledningen samt läroanstaltens invanda verksamhetsmodeller.

Man behöver speciellt uppmärksamma att det centrala målet i förändringen är en välmående läroinrättning. Det allt bredare lärararbetet medför oro för hur lärarens arbetstid ska räcka till och hur läraren ska orka i arbetet. Färdigheter i självledarskap och även mod att leda sig själv är viktiga inslag i den nya lärarrollen. Lärarnas gemensamma arbete och läroanstaltens verksamhetskultur kommer att vara centrala. Är det bra att vara anträffbar 24/7 eller är det tillåtet och tillika värdefullt att vara anträffbar endast under arbetstid? Att säkerställa gemenskapens och den enskilda lärarens välmående är en del av en högklassig läroanstalts ledningssystem och verksamhetskultur.

Den undervisande och handledande personalen behöver stöd för att skapa en ny form av kompetensidentitet. Som stöd i den förändrade lärarrollen och det breddade lärararbetet föreslår vi som ny modell för kompetensledning att en utvecklingsplan för lärare, lärar-PUK tas i bruk. Lärarens PUK görs huvudsakligen utgående från lärarens intressen och läraren kan skaffa det kunnande som saknas på många olika sätt, till exempel genom att utveckla det egna arbetet, i olika nätverk, genom fortbildning eller på sin fritid. På det här sättet individualiseras hur kunnande förnyas och skaffas, vilket befrämjar lärarens engagemang och målmedvetenhet. Det är viktigt att förmanen stöder och uppmuntrar läraren att komplettera det kunnande som saknas.

Klara och enhetliga nationella ramar som examensgrunder och olika stödmaterial främjar lärarrollen och dess utveckling. De svenskspråkiga utbildningsanordnarna har hela tiden hamnat i skymundan när det gäller tillgången till stödmaterial kring reformen. Det är väsentligt att material finns tillgängligt på båda officiella språken, när reformen genomförs samtidigt i all yrkesutbildning. På det sättet har alla möjlighet att sätta igång och modigt förnya!

Bilaga 1: Förteckning över de centrala kompetensbehoven

1Handledning i personlig utvecklingsplan för kunnandet (PUK)

- Förståelse av processen för personlig utvecklingsplan för kunnandet
- Planering, organisering, handledning och uppföljning av de studerandes personliga studievägar
- Kännedom om examensgrunder inom den egna branschen och andra examensgrunder
- Förståelse av yrkesutbildning
- Identifiering och erkännande av kunnande och att få fram det kunnande som saknas
- Säkerställande av studerandes kunnande på ett mångprofessionellt och etiskt hållbart sätt
- Bedömningskompetens
- Att påvisa och bedöma kunnandet i en digital miljö
- Individuella studievägar och bedömning
- Identifiering av den studerandes behov av handledning på ett mångprofessionellt sätt och jämlikhet vid uppgörandet av individuella studievägar
- Handledning i smidiga övergångar
- Kunnande om karriärvägledning
- Att stödja sysselsättning

2 Arbetslivs-, nätverks- och kundkompetens

- Kännedom om sysselsättningsläget och prognostisering
- Kännedom om arbetsplatsernas och företagens verksamhet
- Arbetslivssamarbete
- Att behärska arbetsuppgifterna inom den egna branschen
- Att dra nytta av arbetslivsperioder, bisysslor och arbetslivsbaserade projekt i kompetensutvecklingen
- Utveckling av den senaste spetskompetensen i branschen tillsammans med arbetslivet och andra aktörer
- Mångprofessionellt nätverkskunnande och tillgodogörande av organisationens interna kunder
- Kunnande om företagande
- Kunnande om samarbete med intressentgrupper och multiprofessionella nätverk kring stöd och handledning
- Nätverkssamarbete med sysselsättningstjänster
- Kunnande om utbildnings- och läroavtal
- Karriärvägledning som stöd i rekrytering till arbetsplatser
- Stöd och handledning till arbetsplatserna kring utbildning som ordnas på en arbetsplats
- Användning av verksamhetsmodeller och verktyg för introduktion av arbetsplatshandledare
- Att föra ut pedagogiskt kunnande till arbetsplatserna

3 Handledningskompetens

- Identifiering av studerandes styrkor och utvecklingsbehov samt bedömning av handledningsbehov
- Emotionell kompetens, situations- och människoförståelse
- Färdigheter i bemötande och beaktande av studerandes olikheter samt beaktande av individen i handledningen
- Vägledningskompetens
- Att stödja utvecklingen av studerandes yrkesidentitet
- Handledningsfärdigheter för specialgrupper och de som behöver särskilt stöd
- Förståelse för studerandes livssituation och livshantering
- Metodkompetens för handledning i olika miljöer: individuellt, i smågrupper, i stora grupper samt på nätet
- Kunnande om handledningsdiskussion
- Kunnande om gruppdynamik och kamratlärande i grupper som förändras
- Användning av digitala verktyg i handledningen
- Delning av handledningskompetens i arbetsgemenskapen, handledning i gemenskapen
- Dokumentering och uppföljning av handledning
- Handleda i utveckling av studerandes självvärderingsfärdigheter
- Handleda studerande i att identifiera, synliggöra och marknadsföra sitt kunnande
- Kunnande i karriärvägledning

4 Nya sätt och möjligheter att lära

- Planering av olika sätt och möjligheter att lära
- Studerandes delaktighet i kamrathandledning och i studerandeteam
- Att dra nytta av uppdrag från arbetsplatser i förvärvandet av kunnandet
- Från planering av undervisning till handledning av lärprocesser, från att hålla enskilda lektioner till att ordna omfattande kompetenshelheter i olika lärmiljöer
- Att leda lärprocessen utgående från respons
- Omdefiniering av den egna lärarrollen
- Teamlärarskap
- Att handleda och motivera studerande till självständigt lärande och självledarskap med beaktande av studerande som behöver särskilt stöd
- Initiera, handleda och stöda utvecklingen av studerandes yrkesidentitet
- Att stödja utvecklingen av studerandes självvärderingsfärdighet
- Digital kompetens
- Kunnande i arbetslivspedagogik
- Samarbete med arbetsplatserna
- Handledning och organisering av utbildning som ordnas på en arbetsplats för studerande med särskilda behov
- Möjligheter att integrera gemensamma examensdelar på arbetsplatserna och vid läroanstalterna
- Flexibel kombination av utbildnings- och läroavtal i den personliga utvecklingsplanen för kunnandet

5 Ledning och utveckling av det egna arbetet

- Utveckling av färdigheter som gäller tidshantering och att leda sig själv
- Livshantering och reglering av arbetsbelastning
- Samarbete i mångprofessionella nätverk
- Kunnande i att leda läroprocesser
- Hantering av lärarens förändrade arbetsbild
- Förnyelse av yrkesidentiteten
- Teamkompetens
- Utveckling av det egna kunnandet och att förvärva kunskap - > Lärarens PUK
- Förändringskompetens
- Utvärdering och utveckling av de egna handledningsfärdigheterna

6 Utbildningsanordnarens kvalitetshantering

- Samarbete mellan branscher i den egna organisationen
- Förståelse av processen för anordnande av utbildning
- Arbetslivssamarbete
- Att involvera stöd- och handledningspersonalen i arbetslivet
- Kunnande om produktifiering, inklusive att skraddarsy ett kundinriktat utbildningsutbud
- Marknadsföringskompetens
- Att vårda kundrelationer
- Kunnande om kvalitet
- Kunnande om försökskultur
- Kännedom om lagstiftningen om yrkesutbildning
- Kännedom om finansiering och bedömning av lönsamheten i det egna arbetet
- Kännedom om sambandet mellan lagstiftning och organisationens anvisningar för verksamheten
- Helhetsförståelse av yrkesutbildningen

Bilaga 2: Utbildningsanordnare som man har varit i kontakt med

Utbildningsanordnare som man varit i kontakt med under våren 2017 – vintern 2018	
* i tabellen har utbildningsanordnarnas läroanstalter beaktats	
1	AMMATTIENEDISTÄMISLAITOSSÄÄTIÖ AEL SR
2	Ahlman ammatti- ja aikuisopisto
3	Aitoon koulutuskeskus
4	Amiedu
5	Ammattiopisto Luovi, Oulu
6	Axxell
7	Bovallius Jyväskylä och Pieksämäki
8	Edupoli (även Amisto)
9	Kotkan - Haminan seudun koulutuskuntayhtymä, EKAMI
10	Etelä-Savon ammattiopisto (Esedu)
11	Etelä-Pohjanmaan opisto
12	Eurajoen kristillinen opisto
13	Folkhälsan Utbildning Ab, Solvalla
14	Haapaveden opisto
15	Harjun oppimiskeskus
16	Helsingin Pop&Jazz konservatorio
17	HEO (Helsingin evankelinen opisto)
18	Hyria
19	Hämeen ammatti-instituutti
20	IngmanEdu
21	Inveon
22	Itä-Suomen liikuntaopisto (ISLO)
23	Jokilaakson koulutuskuntayhtymä (JEDU)
24	Jyväskylän koulutuskuntayhtymä, Jyväskylän aikuisopisto
	Jyväskylän koulutuskuntayhtymä, Jyväskylän ammattiopisto
	Jyväskylän koulutuskuntayhtymä, Jämsän ammattiopisto
	Jyväskylän koulutuskuntayhtymä, oppisopimustoimisto
	Jyväskylän koulutuskuntayhtymän neuvottelukunta
25	Jyväskylän Kristillinen opisto
26	Jyväskylän palvelualan opisto
27	Kainuun ammattiopisto
28	Kankaanpään opisto
29	Kanneljärven kansanopisto
30	Kemi-Tornionlaakson koulutuskuntayhtymä Lappia
31	Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä
32	Keskuspuiston ammattiopisto
33	Keuda
34	Kiipulan ammattiopisto
35	Koulutus Nord, Övertorneå
36	Kouvolan seudun ammattiopisto

37	Lahden kansanopisto
38	Lapin koulutuskeskus Redu
39	Lounais-Suomen koulutuskuntayhtymä, Novida
40	Luksia
41	Luovi
42	Mercuria
43	Mikkelin nuorisopisto Paukkula
44	Omnia
45	Optima
46	Otavan opisto
47	Oulun seudun koulutuskuntayhtymä, OSAO
48	Paasikiviopisto
49	Pajulahti
50	Perho liiketalousopisto
51	Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä, Joensuu
52	Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä, Lieksa
53	Pohjoisen Keski- Suomen oppimiskeskus
54	Practicum
55	Päivölän kansanopisto
56	Raahen koulutuskuntayhtymä, Brahe
57	Raision koulutuskuntayhtymä, Raseko
58	Saamelaisalueen koulutuskeskus
59	Salon ammattiopisto
60	Salon seudun koulutuskuntayhtymä
61	Samiedu
62	Saimaan ammattiopisto Sampo
63	Sasky
64	Satakunnan koulutuskuntayhtymä, Sataedu
65	Savon ammattiopisto
66	Seinäjoen koulutuskuntayhtymä Sedu
67	Seurakuntaopisto Pieksämäki/Ruokolahti
68	SLK
69	Stadin ammattiopisto
70	Suomen Diakoniaopisto, Ylitornio
71	Suomen yrittäjäopisto
72	Suupohjan koulutuskuntayhtymä
73	TAKK
74	Tampereen perusopetus
75	Tanhuvaaran Urheiluopisto
76	Ammattiopisto Tavastia
77	Tredu
78	Turun aikuiskoulutuskeskus
79	Turun ammatti-instituutti
80	Turun konservatorio
81	Turun Kristillinen opisto



82	VAAO
83	Validia ammattiopisto
84	Valkealan kristillinen opisto
85	Vamia
86	Varalan Urheiluopisto
87	Varia
88	Voionmaan kansanopisto
89	Vuokatin Urheiluopisto
90	Ylä-Savon ammattiopisto (YSAO)
91	Yrkesakademin i Österbotten
92	Ålands yrkesgymnasium