

Kunta-alan työn murroksen kuvaus 10: Uudistuva ammatillinen koulutus

Päivitetty 13.5.2021

Kunta-alan työn murroksen seuranta – mistä on kysymys?

Millä tavoin työt ja toimintatavat ovat muuttuneet? Mikä saa aikaan muutosta ja miten työyhteisöt eri aloilla ovat selviytyneet korona-ajasta? Kahden vuoden välein toteutettavan työn murroksen seurannan tarkoitus on tehdä nykyaikainen kuntatyö näkyväksi. Eri toimintojen ja aiheiden kuvaukset perustuvat asiantuntijakeskusteluihin, laajaan seurantakyselyyn, sekä työpaikkaesimerkkien ja selvitysten hyödyntämiseen.

Seuranta tuottaa ajankohtaista tietoa kuntatyön kehityksestä ja tilanteesta työpaikoille itselleen, poliittisille päättäjille ja kuntalaisille. Tavoitteena on rakentaa yhteistä kuvaa muutoksesta hyödynnettäväksi kunta-alan työmarkkina- ja kehittämistoiminnassa.

Työn murroksen seurannasta vastaavat KT Kuntatyöntajat ja kunta-alan pääsopijajärjestöt. Seuranta on osa Kuntatyö2030-kokonaisuutta.

1. Yli 70 000 tutkintoa vuodessa

Iisalmi 2017: Ammattiosaamisen kehittämissyhdystys AMKE myönsi valtakunnallisen maahanmuuttajastipendin Ylä-Savon ammattiopistosta sähköalalta valmistuneelle Marzia Ahmadille. Valmistuttuaan hän pääsi töihin oman alan työtehtäviin iisalmelaiseen sähkönjakokeskuksia valmistavaan E Avenue Oy:hyn.

- Marzia on rohkea, eteenpäin pyrkivä nuori, joka on rakentanut ja ylittänyt monta siltaa maahanmuuttajana Suomessa ja naisena miesvaltaisella alalla. Hänellä on monia työnantajan arvostamia ominaisuuksia kuten täsmällisyys, tavoitteellisuus ja halu kehittyä, kuvailee henkilöstöpäällikkö Tanja Kojola.

Vuosittain yli 70 000 henkilöä suorittaa ammatillisen koulutuksen tutkinnon. Marzia oli tuona vuonna yksi heistä.

Tiivistä yhteistyötä alan yritysten ja organisaatioiden kanssa

Ylä-Savon ammattiopisto vuokrasi sähkö- ja automaatiotekniikan opiskelijoita varten E Avenuelta luokkatilat, joiden vieressä opetuslinjastolla harjoiteltiin sähkökeskusten kokoamista. Kolmannes sähköalan koulutuksesta tapahtui alan yrityksissä. Ennen ensimmäistä pidempää harjoittelujaksoa pyritään varmistamaan se, että opiskelijoilla on sitä varten riittävät käytännön taidot. Hyvin toimivasta yhteistyöstä opettajien ja yritysten välillä ovat hyötyneet niin alan työnantajat, opetus kuin opiskelijat.

- Erityisopettajana näen, että tämä palvelee erilaisia oppijoita erinomaisesti, koska oppilaille voidaan tarjota eritasoisia tehtäviä ja antaa henkilökohtaista vastuuta. Näin he kehittyvät yksilöllisesti ja ammatillisesti parhaiten. On hienoa, kun opiskelu on nuorista mukavaa, kuvailee Ylä-Savon ammattiopilaitoksen lehtori Tuomo Lahtinen Savon Sanomissa.

Vuonna 2020 Ylä-Savon ammattiopistossa jäätin koronan vuoksi jonkin verran edellisen vuoden opiskelijavuosimäärästä, mutta opintonsa keskeyttäneiden määrä laski. Opistossa suoritettiin vuoden aikana muun muassa nämä tutkinnot: Autoalan perustutkinto, elintarvikealan perustutkinto, kasvatusta- ja ohjausalan ammattitutkinto, tieto- ja tietoliikennetekniikan perustutkinto, yhdistelmäajoneuvonkuljettajan logistiikan perustutkinto, sosiaali- ja terveysalan perustutkinto lähihoitajaksi, ravintola- ja cateringalan perustutkinto, isännöinnin ammattitutkinto, hevostalouden perustutkinto ja ammattitutkinto muun muassa kengittäjäksi ja valjassepäksi, hius- ja kauneudenhoitoalan perustutkinto, kone- ja tuotantotekniikan perustutkinto, liiketalouden perustutkinto, lähiesimiestyön ammattitutkinto, maatalousalan perustutkinto, mielenterveys- ja päihdetyön ammattitutkinto, rakennusalan perustutkinto, sähkö- ja automaatioalan perustutkinto, talotekniikan perustutkinto, vanhustyön erikoisammattitutkinto, yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto.

Työn murros on täällä jo vahvasti

Ammatillisen koulutuksen reformi on tuonut työn murroksen näkyvästi ammatilliseen koulutukseen. Kun ennen tehtävänä oli kouluttaa tietty määrä levyseppähitsaajia, nykyisin ammatillista koulutusta räätälöidään opiskelijoille, työelämässä oppimista on lisätty ja hitsaustyö itse muuttuu ja kehittyy. Oppimisympäristö muuttuu ja luokkaopetuksesta on pyritty lähemmäksi työelämää ja alan työpaikkoja. Korona-aika on lisännyt huomattavasti etäopetusta ja -opiskelua. Se kaikki muuttaa myös opettajan, opiskelijan ja työpaikkaohjaajan rooleja.

Ammatillinen koulutus on yksi jatkuvalle oppimiselle kaavailluista tukijaloista jo työssä olevien täydennyskoulutuksen, tutkintojen ja tutkinnon osien tarjoajana. Nykyisin monissa oppilaitoksissa yli puolet opiskelijoista on aikuisia.

Ammatillisen tutkinnon suorittaminen on reitti työelämään

Ammatillisen tutkinnon suorittaminen on monelle peruskoulunsa päättäneelle nopea reitti työelämään. Tilastokeskuksen mukaan vuosi tutkinnon suorittamisen jälkeen 58 % valmistuneista oli päätoimisessa työssä ja lisäksi opiskelujen ohella työskenteli 14 % valmistuneista. Ammatillinen perustutkinto tuottaa myös yleisen jatko-opintokelpoisuuden muun muassa taideaineissa.

2. Tilastotietoja ammatillisesta koulutuksesta

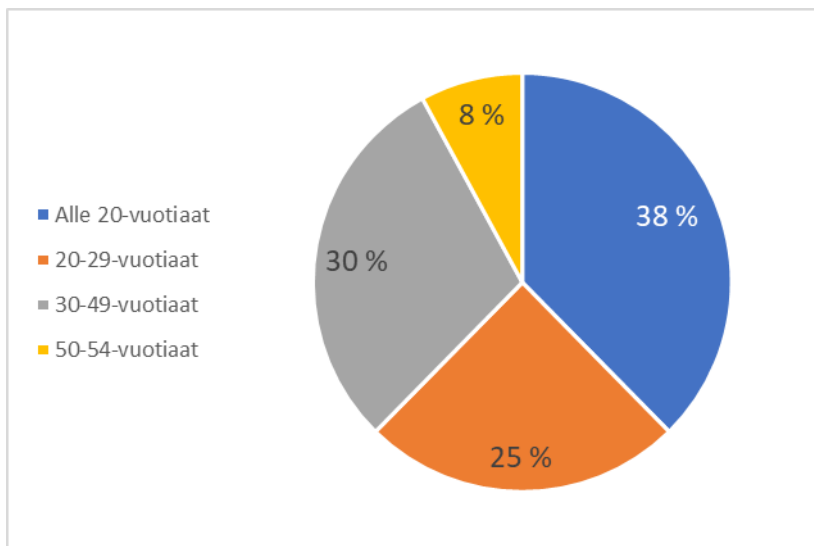
Suomessa ammatillisesta koulutuksesta vastaavat suurimmalta osalta kunnat, kuntayhtymät ja niiden omistamat organisaatiot. Tutkintojen ja koulutuksen järjestämisluvan myöntää opetus- ja kulttuuriministeriö.

Tutkintoon johtavassa ammatillisessa koulutuksessa opiskelijoita kalenterivuoden 2019 aikana oli yhteensä 320 100, heistä uusia opiskelijoita 124 600. Ammatillisen koulutuksen tutkinnon suoritti Tilastokeskuksen mukaan lähes 71 600 henkilöä (kuva 1).

	Ilman koulutus- ja oppisopimusjaksoja	Sisältää oppisopimusjaksoja	Sisältää koulutussopimusjaksoja	Sekä koulutus- että oppisopimusjaksoja	Yhteensä
Ammatilliset perustutkinnot	36 709	5 820	4 640	608	47 777
Ammattitutkinnot	7 334	6 536	2 074	177	16 121
Erikoisammattitutkinnot	2 517	5 042	112	10	7 681

Kuva 1. Ammatillisen koulutuksen tutkinnon suorittaneet vuonna 2019. Ammatillisen perustutkinnon suorittajista suuri osa on nuoria, vaikka mukana on myös aikuisia alan vaihtajia. Ammattitutkintojen ja erikoisammattitutkinnon suorittajista pääosa on aikuisia.

Ammatillisen koulutuksen lukuja voi verrata lukion vastaaviin. Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2019 tutkintoa tavoittelevassa lukiokoulutuksessa oli yhteensä 105 200 opiskelijaa ja ylioppilastutkintoja suoritettiin 29 100. Ammatillisen koulutuksen huomattavasti suurempi opiskelijamäärä lukioon verrattuna selittyy sillä, että vasta peruskoulunsa päättäneiden lisäksi opiskelijoita on runsaasti jo työelämässä olevia aikuisia. Nykyisin 18-vuotta täyttäneiden osuus opiskelijoista on noin 70 prosenttia.



Kuva 2. Ammatillisen koulutuksen opiskelijat ikäryhmittäin vuonna 2018.

Edellä mainitun lisäksi ammattioppilaitoksissa voi suorittaa yritysten ja organisaatioiden tarpeisiin räätälöityä koulutusta, jonka tavoitteena ei ole tutkinnon tai sen osan suorittaminen, sekä osallistua erilaisiin valmentaviin koulutuksiin. Monilla ammatillisilla oppilaitoksilla on tehtävänä myös työvoimakoulutuksen järjestäminen.

3. Korona-ajan kokemuksia

Henkilöstön kokemuksia

- Koronapandemian seurauksena lähes koko ammatillinen koulutus määrättiin etäopetukseen hyvin lyhyellä varotusajalla, joten mitään merkittäviä etukäteisvalmisteluja ei oppilaitoksissa voitu asian eteen tehdä. Perustan ja mahdollisuuden tälle antoi yhteiskuntamme laajalle edennyt digitalisoituminen.
- Koronapandemian alkaessa etätöihin ja etäopetukseen siirtyminen onnistuivat hyvin.
- Yksin tekeminen väsyttää. Opiskelijoiden ongelmat kertautuvat niillä, joilla on aiemminkin ollut haasteita elämänhallinnassa ja opinnoissa. Työajasta kiinni pitäminen on hankalampaa, kun työskennellään paljon kotoa käsin.
- Työ siirtyi voimakkaasti verkkoon ja olen työskennellyt paljon myös etänä. Tämä työn malli sopii minulle ja olen tyytyväinen. Kaikki isot kokoukset ja koulutukset ovat verkossa. Mielestäni tämä on kestävä kehityksen ja ajan käytön näkökulmasta hyvä asia. Ihmisten on ollut viimeistään nyt pakko ottaa teknologiaa haltuun, joka on mielestäni hyvä asia.
- On tunne siitä, että ei ole hallussa kuka oikeasti osaa ja oppii, kun ei näe opiskelijoita liveinä. Olen oppinut käyttämään Classroomia oppimisympäristönä ja koko ajan sekä ope että opiskelijat tulevat paremmiksi laitteiden ja tekniikan hallinnassa.
- Julkisen alan työhyvinvointitutkimuksessa 2020 koko sivistysalan henkilöstöstä 81 prosentin mielestä oma työyhteisö oli selviytynyt hyvin koronakriisissä. Henkisen työkykynsä kehnoiksi kokevien osuus kasvoi kolmella prosenttiyksiköllä yhteensä kymmeneen prosenttiin.
- Etäkurssilla ei ole varmuutta siitä, tekevätkö kaverit tehtävät jonkun puolesta. Silloin ei ainakaan oppiminen etenisi.

- Perustyö ei ole juurikaan muuttunut, mutta liikkuvuusrajoitukset ovat poistaneet monia tärkeitä mahdollisuuksia verkostoitumiseen.
- Kaipaam pedagogista keskustelua siitä, kuinka etäopetuksessa osallistetaan opiskelijoita yhä paremmin.
- Vähän samanlainen fiilis kuin silloin kun kuntiin tuli internet ja tietokoneet. Silloin olin kirjastoalalla ja sinne sellainen vain tuli mitään kyselemättä ja piti alkaa muitakin opettamaan. Se oli uutta ja mielenkiintoista. Nykyinen digiloikka on väsyttävämpi ja värittömpi.
- Epäonnistuminen on onnistuminen – opetetaan koulutuksessa, jota henkilökuntamme paraikaa käy. Eli ei ole opettajan vastuulla, jos opiskelijatiimi ei ole hoitanut hommaansa, he oppivat siitä itse.
- Emme ole tavanneet kasvotusten pian vuoteen, vaan ainoastaan Teams-kokouksissa. Etäopetus ja muu etätyöskentely lisääntyivät merkittävästi. Teknologiaa on pitänyt oppia hyödyntämään uudella tavalla. Verkkopedagogiikka on päässyt miettimään ja toteuttamaan.

Opiskelijat

- Osa opiskelee työpaikoilta, osa kotoa, osa ei halua näyttyä tai arastelee, osa yrittää opiskella kännykällä. Opinto-ohjauksen ja tukipalvelujen puolella edellytetään aina kasvoilla mukaan tuloa.
- Harmittaa, kun julkisuudessa puhutaan pelkistä etäopetuksen huonoista puolista. Siellä on myös loistavia onnistumisia, sillä esimerkiksi ne opiskelijat, jotka eivät luokkatilanteissa pääse esille voivat onnistua etänä. Myös koulumatkoihin käytettävän ajan jotkut opiskelijat ovat pystyneet hyödyntämään nukkumiseen ja tämä näkyy virkeämpänä osallistumisena opetukseen.
- Saimme opiskelijakyselyyn korona-ajasta 1 200 vastausta. Eniten kaivattiin lähiopetusta ja työpaikalla tapahtuvaa oppimista. 80 % oli saanut riittävästi opetusta ja ohjausta ja sanoi, ettei valmistuminen myöhästy. 64 % kertoi voineensa hyvin korona-aikana, 11 % heikosti ja 21 % erinomaisesti.
- Osa on ottanut uudet välineet hyvin käyttöön, mutta osalla vaarassa kelkasta putoaminen ja heidän tavoittamisensa on vaikeaa. Meillä on tarjolla tukea näihin tilanteisiin, mutta tulevatko tukea tarvitsevat hyödyntämään palvelua?
- Aikuisopiskelijoiden kehittämisehdotuksia etäkursseille:
 - Materiaali etukäteen. Pystyn silloin tutustumaan materiaaleihin omassa tahdissa ja itse kurssilla on helppo seurata tilanteita ja opetusta.
 - Sovitaan kurssietiketti, puheenvuorojen jako ja tapa kurssin alussa.
 - Verkostoitumisen tueksi aikaa myös pulinalle ja vapaalle keskustelulle. Ryhmätöitä. Iltazoomit: Vapaaehtoinen kanava verkostoitumisen tueksi.

Opetuksen ja oppimisen näkökulmasta

- Vuorovaikutustilanteiden harjoittelu on sosiaali- ja terveysalan koulutuksessa tärkeää ja siksi mielestäni ensimmäisen vuoden opiskelijat tarvitsevat lähiopetusta jatkossakin. Toisen ja kolmannen vuoden opiskelijoilla osa teoriaopinnoista voi jatkossakin olla etänä. Työelämässä (työpaikalla tapahtuva) oppiminen ja sinne kohdennetut pohdintaa ja tiedon soveltamista vaativat tehtävät opettajan ohjauksessa ovat hyvä tapa oppia sen jälkeen, kun perustiedot ja -taidot on hankittu.
- Etäopetus ei mielestäni ole tarkoituksenmukainen ja toimiva ratkaisu opetukseen, kun opiskelijat ovat hyvin nuoria tai kun opetellaan esim. kädentaitoja, fyysisiä suoritteita tai sosiaalisia taitoja.
- Sosiaali- ja terveysalan koulutuksessa työelämässä oppimisen osuus kasvoi, kun työnantajilla oli pulaa työntekijöistä ja toisen ja kolmannen vuoden opiskelijoita tarvittiin töihin. Teoriaopetus tapahtui suurimmalta osin etänä. Oppisopimuksia solmittiin paljon. Kun työelämässä oppiminen lisääntyi, oli mahdollisuus tukea yksittäisiä opiskelijoita, joilla oli suorittamattomia teoriaopintoja.

- Osa maahanmuuttajataustaisista opiskelee lähihoitajiksi suomen kielen alkeilla. Pääsevät eteenpäin, kun opettaja tai ohjaaja istuu vieressä ja sanoo mitä pitää tehdä, mutta tapahtuuko siinä oppimista? Entä korona-aikana?
- Koronakriisin erilaiset vaikutukset eri toimialoihin näkyivät myös ammatillisessa koulutuksessa. Joillakin aloilla työssäoppimisjaksoja ei voitu toteuttaa lomautusten vuoksi. Esimerkiksi ravintola- ja cateringalan opiskelijat eivät päässeet työssäoppimisjaksolle vaan heille piti keksiä lennosta muuta tekemistä. Joillakin aloilla taas korona aiheutti työvoimapulaa.
- Näyttöjen suhteen tehtiin nopeasti hallinnollisia väliaikaisratkaisuja: näyttöjä voitiin suorittaa tilanteen vaatiessa myös muulla kuin työpaikoilla.
- Emme pidä enää paperikokeita, vaan voi ottaa vaikka valokuvan tai tehdä itsearviointin, miten menee, mitä on omasta mielestään oppinut ja mitä aikoo tehdä sen eteen, että oppisi.
- Moni asia kuitenkin onnistui yllättävän hyvin.

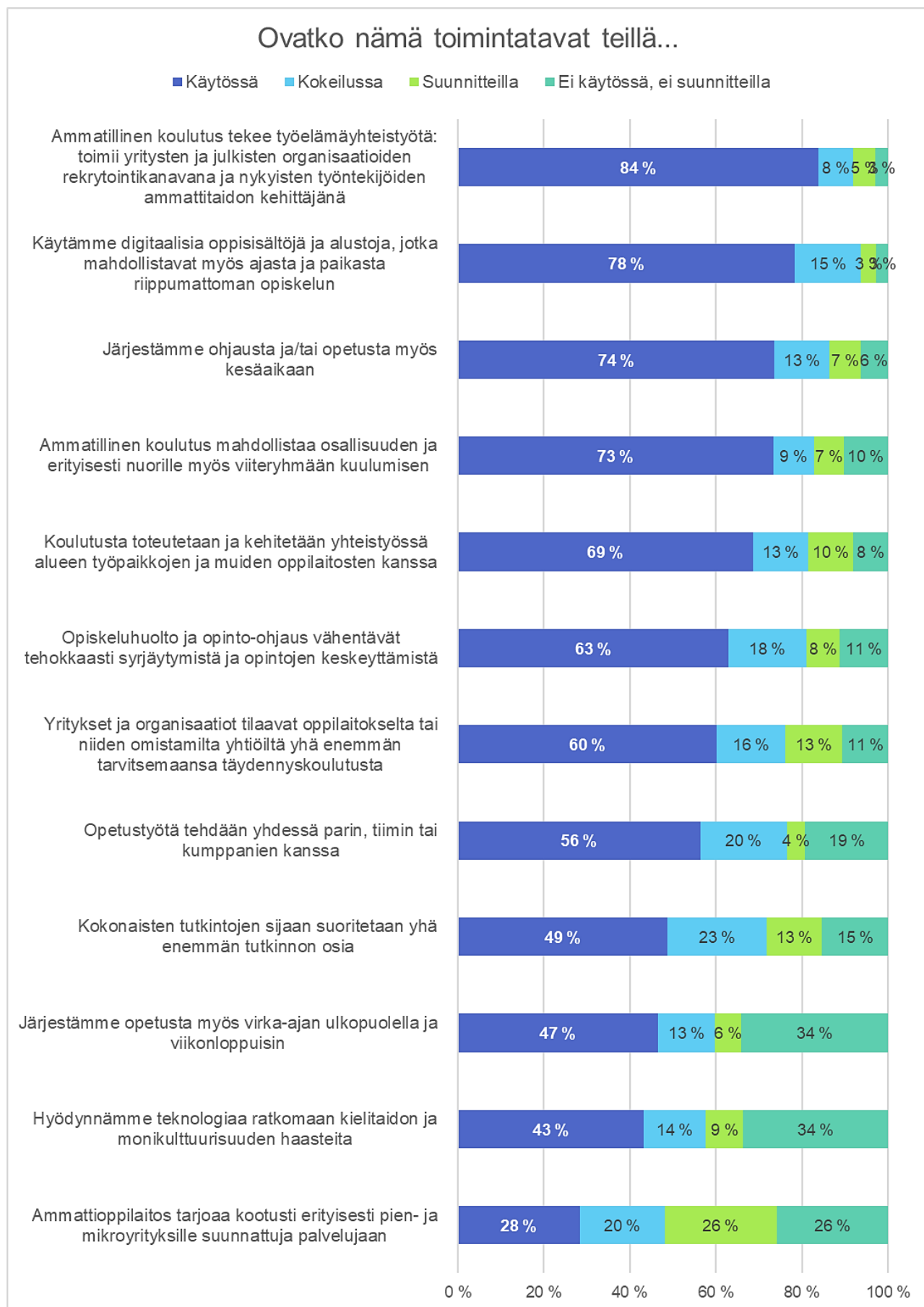
4. Mikä saa aikaan muutosta ammatillisessa koulutuksessa?

- Monimuotoinen opiskelijajoukko, jatko-opintokelpoisuus korkea-asteelle, arvostettu opettajakunta ja tiivis yhteistyö työelämän kanssa.
- Amis 2018 -tutkimuksessa 91 % opiskelijoista oli ylpeitä siitä, että he opiskelevat ammatillisessa koulutuksessa.
- Vuonna 2018 voimaan tulleen ammatillisen koulutuksen reformi on muuttanut ammatillista koulutusta ja yhtenäistänyt opettamiseen ja opiskeluun liittyviä käytäntöjä. Jatkuva haku opintoihin mahdollistaa opintojen aloittamisen aiempaa joustavammin. Uudistus on myös lisännyt yksilöllisiä oppimispolkua, tiimityötä opetuksessa ja siirtänyt oppimista enemmän alan työpaikoilla tapahtuvaksi. Työpaikkojen ja oppilaitosten välisen yhteistyön merkitys on kasvanut.
- Koulutuksen muuttuminen vielä aiempaa selvemmin osaamisperusteiseksi: Selvitetään ja tunnustetaan aiemmin hankittu osaaminen ja hankitaan vielä puuttuva. Tutkinon suorittaminen on riippumaton osaamisen hankintatavasta.
- Samalla kun yhteistyö työelämän kanssa on muutenkin lisääntynyt, työn murros kasvattaa tarpeita osaamisen päivittämiseen ja kehittämiseen myös työelämässä jo olevilla. Ammattitutkinnot, erikoisammattitutkinnot, tutkinnon osat ja räätälöity lisä- ja täydennyskoulutus voivat nousta yhä tärkeämmäksi osaksi jatkuvaa oppimista, mikäli ne vastaavat työnantajien ja työntekijöiden tarpeita.
- Rahoituksen määrä ja suuntaaminen ohjaavat: Ennen sai paljon rahoitusta, jos oppilaita oli paljon lukukauden ensimmäisenä päivänä, mutta valmistumisesta tai nopeasta valmistumisesta ei palkittu. Nykyisin rahoitukseen vaikuttavat myös tutkintojen ja niiden osien suorittaminen, sekä opiskelijoiden työllistyminen ja jatko-opinnot.
- Kilpailuttaminen ohjaa esimerkiksi työvoimapolitiittista ja muuta tilauskoulutusta.
- Digitaalisten oppisisältöjen ja alustojen hyödyntäminen on lisääntynyt. Ne mahdollistavat opiskelun myös työn ohessa ilman paikka- ja aikasidonnaisuutta ja niiden käytöstä kertyi runsaasti kokemuksia korona-ajan etäopetuksessa.
- Muutokset työajassa ja työaikajärjestelyissä: Esimerkiksi työelämän ja opiskelijoiden tarpeiden mukaan iltaisin, viikonloppuisin tai kesällä järjestetyt kurssit, vuosityöaika.
- Kestävän kehityksen edistäminen opetuksessa.
- Oppivelvollisuus Suomessa pitenee, kun uusi oppivelvollisuuslaki tulee voimaan 1.8.2021. Jatkossa oppivelvollisuus päättyy vasta, kun nuori täyttää 18 vuotta tai kun hän tätä ennen suorittaa ylioppilastutkinnon tai ammatillisen tutkinnon. Aikaisemmin noin joka seitsemäs nuori on jäänyt vaille toisen asteen tutkintoa.

Muiden oppilaitosten kiinnostavat ratkaisut, kuten:

- [Careerian maahanmuuttajaäidit mukana -hanke](#)
- [Yhteinen pöytä osaamisen jakamiseen Keudassa](#)
- [Länsirannikon Koulutus Oy WinNovan Pop Up -rekry palvelut ja kumppanuuspalvelut](#)
- [Duuniin WinNovasta -palvelu](#)
- Omnian koordinoima [Vertaansa vailla -hankkeessa muutosjohtamisen tuki sekä pedagogisen johtamisen ja palvelujen johtamisen kehittäminen](#)
- [Muutos-Mahdollisuus -polut eri-ikäisten työkyvyn tukena](#) Rovaniemen koulutuskuntayhtymässä
- Tredun tiimikokeilu: [henkilöstölähtöinen tuloksellisuuden kehittäminen](#)
- [Turun ammatti-instituutin työelämäkumppanuuksien kehittäminen](#)
- [Opintojen keskeyttämisen vähentäminen Vantaan ammattiopisto Variassa](#)
- [Varsinais-Suomen ennakointiakatemia](#)

5. Esimerkkejä ja arvioita uudenaikaisista toimintatavoista



Kuva 3. Ovatko nämä toimintatavat teillä käytössä, kokeiltavana tai suunnitteilla? Kolmen kärki on työelämäyhteistyö, digitaaliset opiskelualustat ja opetuksen tarjoaminen myös kesällä.

Top 6 -kyselyvastaukset: Mitä nostaisit merkittävimäksi uudeksi asiaksi ammatillisessa koulutuksessa?

- Käytämme digitaalisia oppisisältöjä ja alustoja, jotka mahdollistavat myös ajasta ja paikasta riippumattoman oppimisen.
- Koulutusta toteutetaan ja kehitetään yhteistyössä alueen yritysten ja organisaatioiden kanssa.
- Opiskeluhuolto ja opinto-ohjaus vähentävät syrjäytymistä ja opintojen keskeyttämistä.
- Pari- tai tiimiopettajuus
- Opiskelu kesällä
- Kokonaisten tutkintojen sijaan suoritetaan yhä enemmän tutkinnon osia.

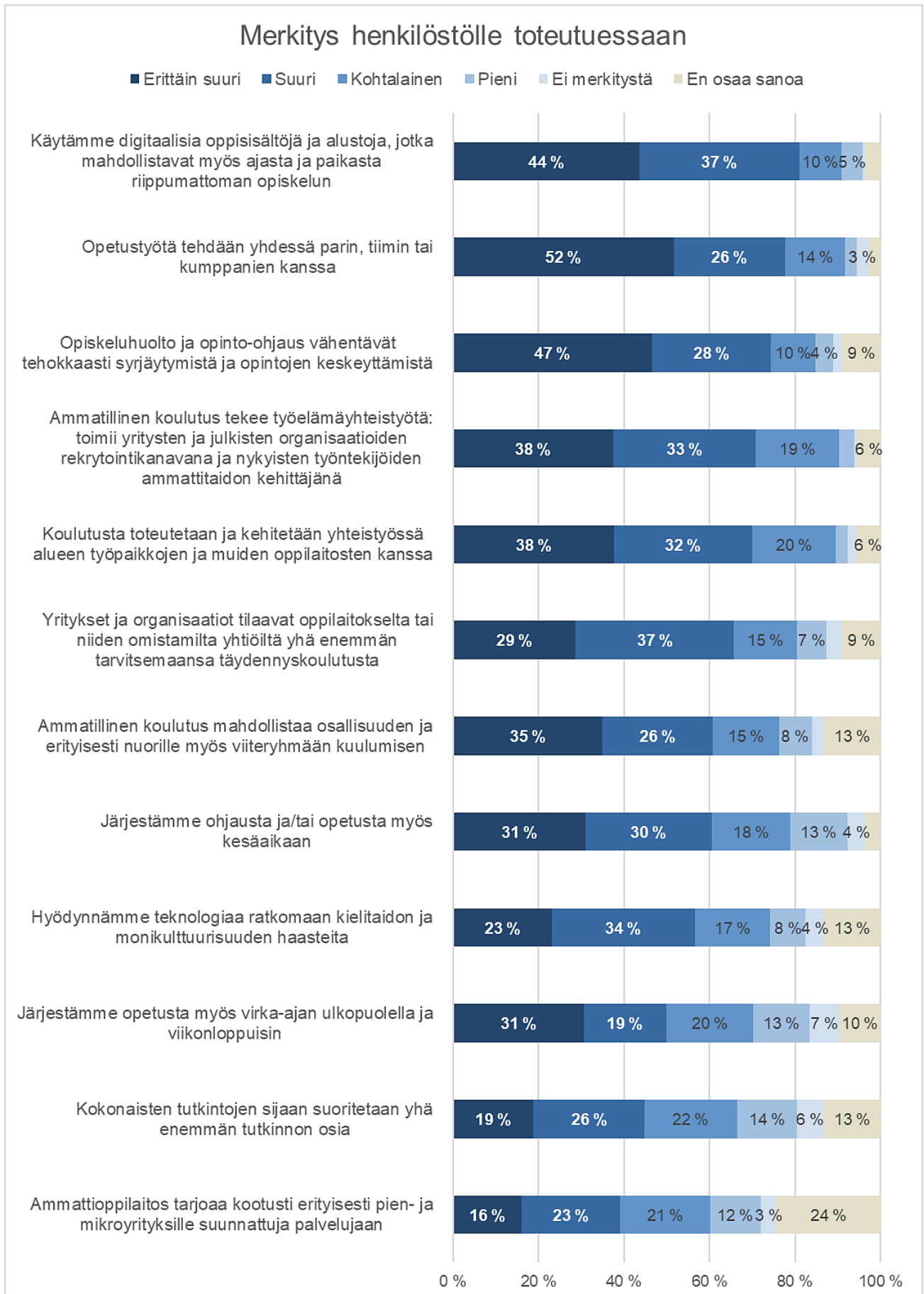
Mainintoja saivat myös maahanmuuttotaustaisten opetus, sekä yritysten ja organisaatioiden tilaama täydennyskoulutus.

Merkitys asiakkaalle ja kuntalaiselle toteutuessaan

■ Erittäin suuri ■ Suuri ■ Kohtalainen ■ Pieni ■ Ei merkitystä ■ En osaa sanoa



Kuva 4. Asiantuntija-arvioiden mukaan uudenlaisilla toimintatavoilla on toteutuessaan suuri merkitys kansalaisille.



Kuva 5. Uudenlaisten toimintatapojen merkitys henkilöstölle on tyypillisesti erittäin suuri tai suuri.

6. Nousevia ammatteja ja osaamistarpeita

- Amatillisen opettajan roolina on yhä enemmän toimia yhteistyössä työpaikkojen kanssa ja ohjata myös työelämässä oppimista.
- Maahanmuuttajien ja paluumuuttajien opetus
- Työpaikoilla tarvitaan opiskelijoiden perehdyttämiseen liittyvää osaamista
- Millaiselle osaamiselle työelämässä on nykyisin tarvetta?
 - Erialaisten ammattien yhdistelmille, esimerkiksi kone- ja tuotantotekniikka – sähkö- ja automaatio, aamupalatarjoilu-huonesiivous, kiinteistönhoitaja-puutarhuri, vartija-myyjä, kokki-matkailupalvelujen tuottaja
 - Hoiva-avustajat muu avustava henkilöstö
 - Koodareita, hoiva-alan työntekijöitä, siistijöitä
 - Kokonaiskatsaus aiheeseen esim. Opetushallituksen [Koulutus ja työvoiman kysyntä 2035 -julkaisu](#)

7. Miten uudistuvaa ammatillista koulutusta kannattaa seurata?

- Käydään keskustelua työn muuttumisesta jo olemassa olevissa rehtorien ja opettajien verkostoissa ja ryhmissä.
- Seurataan ammatilliseen koulutukseen liittyviä tilastoja, tutkimus- ja kehityshankkeita.
- Tehdään oppilaitosten kiinnostavat ratkaisut ja kehittämisteot näkyviksi esimerkiksi Tekojen torilla ja Pedanetissä.
- Seurataan Osaamisen ennakointifoorumin työn tuloksia.

8. Mitä on tarpeen tehdä, jotta kunta-ala onnistuu työn murroksessa?

Hyvä johtaminen ja yhteistoiminta

- Lisätään kunta-alan työpaikkojen vetovoimaa. Hyvä johtaminen ja tarvittavan osaamisen järjestelmällinen ennakointi ja kehittäminen ovat hyviä keinoja siihen.
- Kunnallinen organisaatio voi haastaa minkä tahansa yrityksen tehokkuudessa ja ketteryudessa, kun sitä johdetaan oikein ja omistajaohjauksella annetaan tilaa operatiivisille toiminnalle.
- Meillä johtamista ja yhteistoimintaa on viime vuosina määrätietoisesti kehitetty yhteisöllisemmäksi ja osallistavammaksi. Pääosin on onnistuttu, ongelmat korostuvat siellä missä ei ole onnistuttu.
- Vahvistetaan luottamusta johdon ja työntekijöiden välillä. Meillä johtaja alkoi pitää vuosi sitten henkilöstöinfoja Teamsin kautta, mikä on ollut todella hyvä juttu. Hän on tiedottanut koronatilanteesta sekä johtoryhmässä sovituista asioista.

Uudistusten sulattelu

- Amatilliseen koulutukseen on tehty viime vuosina isoja toimintaa ohjaavia ja muuttavia uudistuksia (amatillinen reformi, rahoituksen uudistus, tutkintojen perusteiden uudistukset, oppivelvollisuuden laajennus, jne.). Edellä mainittujen uudistusten ja ulkoisten muutostekijöiden (digitalisaatio, väestörakenne, maahanmuutto) takia koulutuksen järjestäjille ja henkilöstölle olisi nyt syytä antaa useamman vuoden työrauha sekä keskittyä jo tehtyjen uudistusten toimeenpanoon.
- Tarvitaan maltillista tapaa kuulostella muutoksia ja ottaa niitä soveltaen käyttöön.
- Ei laiteta uusia lakeja täytäntöön ilman resursseja.
- Kokeillaan uusia malleja ja etsitään hyviä ratkaisuja kokeilujen kautta. Vaikka se olisi kuormittavaa, säilyy koko ajan tunne eteenpäin menosta.
- Kaipaamme sitä, että opettajalle annetaan mahdollisuus tehdä pedagoginen työ hyvin, ja kehittyä siinä.

Kuunnellaan nuoria

- Nostetaan lapsen etu rahan edelle.
- Nuorille lisää mielenterveyspalveluja. Ei jonoja, kun nuori tarvitsee apua.
- Pitääkö hyväksyä se, että osa opiskelijoista ei saavuta tutkintovaatimuksia edes tasolla 1? Nämä opiskelijat vievät suhteessa eniten aikaa ja voimavaroja kaikilta työntekijöiltä. Pitäisikö heille olla omia opintopolkuja, joissa keräillään mielenkiinnon kohteena olevia tutkinnon osia.
- Luotetaan enemmän siihen, että opiskelija itse opiskelee tarvitsemansa asiat. Aikaisemmin opettaja oli keskiössä ja läsnäoloa vaadittiin, nyt opettajan läsnäolo ei ole olennaista, vaan oppimista voi tapahtua ja tapahtuu ilman opettajaa.
- Kuunnellaan oikeasti nuoria opiskelijoita päätösten teossa. Heillä on sellaisia visioita, joita meille vanhoille ei tule mieleenkään. Miksi he eivät saisi osallistua enemmän oman tulevaisuutensa rakentamiseen?
- Panostetaan sellaiseen, joka auttaa maahanmuuttajia kotoutumaan ja pääsemään ensimmäiseen työpaikkaan. Esimerkiksi meillä on koulutuksessa maahanmuuttajia, jotka eivät kotimaassaan ole koskaan käyneet koulua. He tarvitsisivat jo alkuvaiheessa pienryhmäopetusta, jossa saisivat enemmän apua ja tukea.
- Yrityksiltä ja organisaatioilta toivoisin, että he antaisivat mahdollisuuden vieraskieliselle työnhakijalle ja myös aikaa oppimiseen. Aluksi voi olla vaikeaa, mutta motivoitunut henkilö oppii ja kehittyy työtä tehdessään. Myös kielitaito kehittyy silloin parhaiten.

Digitaaliset oppisisällöt ja alustat

- Pelillistetään digitaalisia oppisisältöjä siten, että oppilas saa välittömän palautteen tekemästään. Tekoäly voi myös kerätä tietoa opiskelun etenemisestä ja hälyttää vaikeaksi koetuista asioista.
- Pelkkä digiin ja robotteihin panostaminen ei kuitenkaan riitä. Panostetaan myös ihmisiin.
- Hyödynnetään etäkokouksia, -työtä ja opetusta myös jatkossa, silloin kun se on tarkoituksenmukaista.

9. Mitä tai miten tekemällä epäonnistumisen riski kasvaa?

Jatkamalla vanhaan malliin.

- Ei reagoida työelämän muuttuviin tarpeisiin.
- Ei arvosteta opiskelijoita, alueen yrittäjiä ja osaavia opettajia.
- Muutokset määrätään ylhäältä käsin. Ei kuunnella opiskelijoita ja henkilöstöä.
- Ei oteta opiskelijoiden tarpeita ja tilanteita huomioon. 16-vuotias ei pääsääntöisesti ole vielä itseohjautuva vaan hänet pitää pikkuhiljaa opettaa siihen. Kaikkien kohdalla se ei tunnu onnistuvan.
- Työnantajat alkavat perustaa omia oppilaitoksiaan, kun ammattioppilaitokset eivät kykene vastaamaan tarpeisiin.
- Ammatillinen typeryys = opetuslallani olisi mahdollista integroida yhteisiä tutkinnonosia ja ammatillisia sisältöjä mutta kivikautinen näkemys työntekijöiden ammattitaidosta estää sen. Esimerkiksi terveydenhuollon maisteri ei meillä voi arvioida työelämätaitoja, koska hänellä on vain terveydenhuollon koulutus.
- Suurin riski taitaa kuitenkin olla vääränlainen ohjaus ministeriön, hallinnon tai johdon taholta.
- Näen paljon hyviä pyrkimyksiä ja kehityssuuntia, joilla on mahdollista parantaa merkittävästi opetusalan toimivuutta. Vaarannetaan rahoitusleikkauksilla ne kaikki.

Työelämässä oppiminen

- Kunnan tietohallinnosta sanotaan, ettei järjestelmiin enää tehdä opiskelijoille tunnuksia. Työharjoittelu siirtyi muihin organisaatioihin.
- Muutamien häiriikkökäyttäytyjien vuoksi yritykset eivät halua enää ottaa opiskelijoita työharjoitteluun.

Työajan hallinta

- Ei olla kiinnostuneita siitä, mihin työaika kuluu. ”Kun opetustyöhön on tullut yksilölliset opintopolut ja kaikilla opiskelijoilla on omat toiveensa ja tarpeensa, todella paljon on erilaisia palavereita, huoliprosesseja, seurantaa, kirjauksia, kyselyjä ja opiskelijaohjausta. Opetustunnit itsessään vievät vähemmän aikaa kuin tämä muu työ.”
- Annetaan kalenterin täyttyä aivan mahdottomaksi etäkokouksista ilman taukoja. Annetaan eri viestintäkanavien tulvia viestejä ja pitkiä ohjeita, joihin perehtyminen vie huomattavasti työaikaa. Esimerkiksi meillä tehtiin 2,5 tunnin opetusvideo yhden ohjelmiston yhdestä toiminnosta. Videon lienee organisaatiossamme katsonut 500-600 henkeä.

10. Anna palautetta tästä kuvauksesta ja kerro, miten saisimme siitä paremman

Anna palautetta kuvauksesta ja kerro, miten saisimme siitä paremman. Me kunta-alan työmarkkinaosapuolet arvostamme saamaamme palautetta ja otamme sen huomioon, kun kuvausta seuraavan kerran päivitetään. Palautetta ja parannusehdotuksia voi antaa [tämän linkin kautta](#) ja valitsemalla aiheeksi Uudistuva ammatillinen koulutus. Palautelinkki löytyy myös KT:n työn murros -sivustolta, johon kuvaukset eri aiheista on koottu.

11. Kaaviokuvien taulukot

Taulukko 1. Toimintatapojen arviointi.

Ovatko toimintatavat teillä...	Käytössä	Kokeilussa	Suunnitteilla	Ei käytössä, ei suunnitteilla
Ammatillinen koulutus tekee työelämäyhteistyötä: toimii yritysten ja julkisten organisaatioiden rekrytointikanavana ja nykyisten työntekijöiden ammattitaidon kehittäjänä	84 %	8 %	5 %	3 %
Käytämme digitaalisia oppisisältöjä ja alustoja, jotka mahdollistavat myös ajasta ja paikasta riippumattoman opiskelun	78 %	15 %	3 %	3 %
Järjestämme ohjausta ja/tai opetusta myös kesäaikaan	74 %	13 %	7 %	6 %
Ammatillinen koulutus mahdollistaa osallisuuden ja erityisesti nuorille myös viiteryhmään kuulumisen	73 %	9 %	7 %	10 %
Koulutusta toteutetaan ja kehitetään yhteistyössä alueen työpaikkojen ja muiden oppilaitosten kanssa	69 %	13 %	10 %	8 %
Opiskeluhoito ja opinto-ohjaus vähentävät tehokkaasti syrjäytymistä ja opintojen keskeyttämistä	63 %	18 %	8 %	11 %
Yritykset ja organisaatiot tilaavat oppilaitokselta tai niiden omistamilta yhtiöiltä yhä enemmän tarvitsemaansa täydennyskoulutusta	60 %	16 %	13 %	11 %
Opetustyötä tehdään yhdessä parin, tiimin tai kumppanien kanssa	56 %	20 %	4 %	19 %
Kokonaisten tutkintojen sijaan suoritetaan yhä enemmän tutkinnon osia	49 %	23 %	13 %	15 %
Järjestämme opetusta myös virkaajan ulkopuolella ja viikonloppuisin	47 %	13 %	6 %	34 %
Hyödynnämme teknologiaa ratkomaan kielitaidon ja monikulttuurisuuden haasteita	43 %	14 %	9 %	34 %
Ammattioppilaitos tarjoaa kootusti erityisesti pien- ja mikroyrityksille suunnattuja palvelujaan	28 %	20 %	26 %	26 %

Taulukko 2. Merkitys asiakkaalle ja kuntalaiselle toteutuessaan.

	Erittäin suuri	Suuri	Kohtalainen	Pieni	Ei merkitystä	En osaa sanoa
Käytämme digitaalisia oppisisältöjä ja alustoja, jotka mahdollistavat myös ajasta ja paikasta riippumattoman opiskelun	42 %	34 %	14 %	4 %	2 %	4 %

Opiskeluhoito ja opinto-ohjaus vähentävät tehokkaasti syrjäytymistä ja opintojen keskeyttämistä	49 %	21 %	15 %	2 %	3 %	10 %
Koulutusta toteutetaan ja kehitetään yhteistyössä alueen työpaikkojen ja muiden oppilaitosten kanssa	32 %	38 %	12 %	6 %	2 %	10 %
Ammatillinen koulutus tekee työelämäyhteistyötä: toimii yritysten ja julkisten organisaatioiden rekrytointikanavana ja nykyisten työntekijöiden ammattitaidon kehittäjänä	31 %	38 %	21 %	4 %	1 %	4 %
Ammatillinen koulutus mahdollistaa osallisuuden ja erityisesti nuorille myös viiteryhmään kuulumisen	39 %	29 %	15 %	4 %	3 %	10 %
Opetustyötä tehdään yhdessä parin, tiimin tai kumppanien kanssa	30 %	27 %	21 %	13 %	4 %	4 %
Järjestämme ohjausta ja/tai opetusta myös kesäaikaan	15 %	34 %	27 %	15 %	3 %	6 %
Yritykset ja organisaatiot tilaavat oppilaitokselta tai niiden omistamilta yhtiöiltä yhä enemmän tarvitsemaansa täydennyskoulutusta	15 %	32 %	23 %	12 %	5 %	13 %
Kokonaisten tutkintojen sijaan suoritetaan yhä enemmän tutkinnon osia	14 %	29 %	24 %	18 %	4 %	11 %
Hyödynnämme teknologiaa ratkomaan kielitaidon ja monikulttuurisuuden haasteita	15 %	21 %	24 %	10 %	7 %	23 %
Ammattioppilaitos tarjoaa kootusti erityisesti pien- ja mikroyrityksille suunnattuja palvelujaan	10 %	23 %	22 %	16 %	4 %	26 %
Järjestämme opetusta myös virka-ajan ulkopuolella ja viikonloppuisin	12 %	20 %	20 %	24 %	11 %	13 %

Taulukko 3. Merkitys henkilöstölle toteutuessaan.

	Erittäin suuri	Suuri	Kohtalainen	Pieni	Ei merkitystä	En osaa sanoa
Käytämme digitaalisia oppisisältöjä ja alustoja, jotka mahdollistavat myös ajasta ja paikasta riippumattoman opiskelun	44 %	37 %	10 %	5 %	1 %	4 %
Opetustyötä tehdään yhdessä parin, tiimin tai kumppanien kanssa	52 %	26 %	14 %	3 %	3 %	3 %

Opiskeluhoito ja opinto-ohjaus vähentävät tehokkaasti syrjäytymistä ja opintojen keskeyttämistä	47 %	28 %	10 %	4 %	2 %	9 %
Ammatillinen koulutus tekee työelämäyhteistyötä: toimii yritysten ja julkisten organisaatioiden rekrytointikanavana ja nykyisten työntekijöiden ammattitaidon kehittäjänä	38 %	33 %	19 %	3 %	1 %	6 %
Koulutusta toteutetaan ja kehitetään yhteistyössä alueen työpaikkojen ja muiden oppilaitosten kanssa	38 %	32 %	20 %	3 %	2 %	6 %
Yritykset ja organisaatiot tilaavat oppilaitokselta tai niiden omistamilta yhtiöiltä yhä enemmän tarvitsemaansa täydennyskoulutusta	29 %	37 %	15 %	7 %	3 %	9 %
Ammatillinen koulutus mahdollistaa osallisuuden ja erityisesti nuorille myös viiteryhmään kuulumisen	35 %	26 %	15 %	8 %	3 %	13 %
Järjestämme ohjausta ja/tai opetusta myös kesäaikaan	31 %	30 %	18 %	13 %	4 %	4 %
Hyödynnämme teknologiaa ratkomaan kielitaidon ja monikulttuurisuuden haasteita	23 %	34 %	17 %	8 %	4 %	13 %
Järjestämme opetusta myös virka-ajan ulkopuolella ja viikonloppuisin	31 %	19 %	20 %	13 %	7 %	10 %
Kokonaisten tutkintojen sijaan suoritetaan yhä enemmän tutkinnon osia	19 %	26 %	22 %	14 %	6 %	13 %
Ammattioppilaitos tarjoaa kootusti erityisesti pien- ja mikroyrityksille suunnattuja palvelujaan	16 %	23 %	21 %	12 %	3 %	24 %