

Anni Puuppo

**AMMATILLISEN TUTKINTOKOULUTUKSEN
JÄRJESTÄJIEN JA TYÖELÄMÄN VÄLINEN
YHTEISTYÖ KOULUTUSREFORMIN JÄLKEEN**
Kirjallisuuskatsaus

Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta
Kandidaatintutkielma
marraskuu 2023

TIIVISTELMÄ

Anni Puuppo: Ammatillisen tutkintokoulutuksen järjestäjien ja työelämän välinen yhteistyö koulutusreformin jälkeen

Kandidaatintutkielma

Tampereen yliopisto

Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta

marraskuu 2023

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan ammatillisen tutkintokoulutuksen järjestäjien ja työelämän välistä yhteistyötä vuonna 2018 toteutetun ammatillisen koulutuksen reformin jälkeen. Tutkimuksen tarkoituksena on muodostaa kirjallisuuskatsauksen avulla vastaus yhteen tutkimuskysymykseen, jonka avulla selvitetään, minkälaisia kokemuksia ammatillisen tutkintokoulutuksen järjestäjien ja työelämän yhteistyöstä on raportoitu.

Tutkimuskysymykseen vastattiin systemaattisella tiedonhaulla löydettyjen tutkimusartikkelien ja raporttien avulla. Artikkelit ja raportit käsittelivät ammatillista koulutusta, työelämässä tapahtuvaa oppimista ja työpaikoilla suoritettavaa osaamisen osoittamista eli näyttöä. Aineistoa etsittiin useista tietokannoista ja sitä rajattiin ennakkoon annettujen hakukriteerien avulla. Tutkimuksen lopullinen aineisto koostuu yhdestä vertaisarvioidusta artikkelista ja yhdeksästä kansallisella tasolla laaditusta raportista.

Aineistoksi valikoidut artikkelit analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä, jonka avulla muodostettiin neljä pääteemaa. Teemat ovat ajalliset resurssit ja niiden riittävyys, viestinnän ja tiedottamisen riittävyys, koulutuksen järjestäjän antaman tuen riittävyys ja työssäoppimispaikkojen riittävyys. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että jokaista pääteemaa koskevissa kokemuksissa korostui resurssien puute. Tuloksista on nähtävissä, että ammatillisen tutkintokoulutuksen järjestäjien ja työelämän välisessä yhteistyössä on samansuuntaisia kokemuksia koko maan laajuisesti. Tutkimuksen tulosten perusteella voidaan kuitenkin päätellä, että koulutuksen järjestäjillä ja työelämällä on tutkintoalojen erilaisuudesta johtuen aluekohtaisia haasteita toteuttaa toimivaa yhteistyötä.

Avainsanat: ammatillinen tutkintokoulutus, työelämäyhteistyö, työelämässä oppiminen

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin Originality Check -ohjelmalla.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	4
2	TEOREETTINEN VIITEKEHYS	6
2.1	Ammatillinen tutkintokoulutus Suomessa	6
2.2	Ammatillinen toisen asteen tutkintokoulutus	7
2.3	Työpaikoilla tapahtuva osaamisen hankkiminen	8
2.4	Osaamisen osoittaminen aidoissa työtilanteissa, osaamisen arviointi ja arvioijat	10
2.5	Työelämäyhteistyö	11
3	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	13
3.1	Tutkimustehtävä	13
3.2	Kirjallisuuskatsaus	14
3.3	Aineiston hankinta	15
3.4	Aineiston kuvaus	16
4	TULOKSET	18
4.1	Ajalliset resurssit	18
4.2	Viestintä ja tiedottaminen	19
4.3	Koulutuksen järjestäjän antaman tuen riittävyys.....	21
4.4	Työssäoppimispaikkojen riittävyys	22
5	POHDINTA	24
5.1	Tulosten pohdinta	24
5.2	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys sekä jatkotutkimusehdotukset	27
	LÄHTEET	29
	LIITTEET	32
	Taulukko 1. Tietokannat ja hakulausekkeet	32
	Taulukko 2. Tutkimuksen aineiston artikkelit.	33

1 JOHDANTO

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan ammatillista tutkintokoulutusta järjestävien toisen asteen oppilaitosten ja työelämän edustajien välistä yhteistyötä vuonna 2018 tehdyn koulutusreformin jälkeen. Toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformi nimettiin yhdeksi kärkihankkeeksi pääministeri Juha Sipilän Ratkaisujen Suomi-hallitusohjelmassa vuodelta 2015 (Valtioneuvoston kanslia, 2015). Reformi tuli voimaan 1.1.2018 ja sen tavoitteena oli uudistaa ammatillista koulutusta laajasti esimerkiksi rahoitusmuutoksilla ja yhtenäistämällä lainsäädäntöä. Tavoitteisiin kirjattiin myös työpaikoilla tapahtuvan oppimisen lisääminen sekä koulutuksen osaamisperusteisuuden korostaminen. Osaamisperusteisuuden tarkoituksena on tuottaa ammatillista osaamista, joka vastaa työelämässä tarvittavaa osaamista (Karusaari, 2020). Opintopolkujen henkilökohtaistamisella ja osaamisperusteisuutta paremmin huomioimalla haluttiin poistaa opintojen päällekkäisyyttä, jolloin opintoihin käytettävä aika lyhenee ja työelämään siirtyminen nopeutuu työuran alkupäästä.

Tutkimus toteutettiin kirjallisuuskatsauksena. Tavoitteena oli selvittää valmiin aineiston avulla kokonaiskuva ammatillisen tutkintokoulutuksen järjestäjien ja työelämän edustajien välisen yhteistyön kokemuksista. Yhteistyö rajattiin koskemaan työpaikolla tapahtuvaa osaamisen hankkimista eli työharjoittelua ja osaamisen osoittamista eli näyttöä. Työelämäyhteistyö ja työpaikoilla tapahtuva osaamisen hankkiminen eivät ole uusia asioita ammatillisessa tutkintokoulutuksessa, mutta niiden merkitys on kasvanut reformin myötä. Kilpeläinen (2023) toteaa, että koulutuksen uudistuksen haasteina on huomattu osaamisen hankkimiseen soveltuvien työpaikkojen määrä sekä työpaikoilla annettavan ohjauksen riittävyys ja laatu. Keskuskauppakamarin syksyllä 2023 työelämälle järjestämän kyselyn mukaan yksi tärkeimmistä keinoista työvoiman saatavuuden riittämiseksi on työelämän ja oppilaitosten välisen yhteistyön tiivistäminen.

Raudasoja ja Rinne (2018) kokosivat ennen reformin toteutumista yhteen opettajien ajatuksia reformin tuomista muutoksista. Niissä korostui yhteistyön merkitys ja yhteistyön kohteina mainittiin koulutusalojen ja koulutusta järjestävien tahojen tekemä yhteistyö, mutta myös joustava yhteistyö työelämän kanssa. Raudasojan ja Rinteen (2018) raportissa esitettiin myös huolenaiheita tulevasta. Esiintyvänä aiheina olivat muutokset rahoitukseen, jonka arveltiin vähentävän oppilaitoksessa tapahtuvaan opettamiseen ja ohjaukseen käytettäviä resursseja.

Valtiontalouden tarkastusviraston raportin (2021) mukaan laajat ongelmat työelämäyhteistyössä voisivat aiheuttaa kriisin koko ammatillisessa koulutuksessa, sillä työpaikoilla tapahtuva oppiminen on keskeinen osa toimivaa koulutusjärjestelmää. Ammatissa ja työelämässä tarvittavien taitojen muuttuminen haastaa ammatillisten koulutusten sisällön ja toteuttamisen. Työssäoppimisen aikana harjoitellaan käytännön työtehtäviä ympäristöissä, joita oppilaitosten voi olla haastavaa toteuttaa taloudellisesti. Harjoittelu autenttisissa työympäristössä mahdollistaa ammatillisen kasvun lisäksi harjoittelun yhteiskunnassa ja työelämässä toimimisen käytänteisiin ja rutiineihin.

Koulutuksen järjestäjien ja työelämän välinen yhteistyö on lain edellyttämää toimintaa, jonka toteutumisen vastuu on koulutuksen järjestäjällä. Valtiontalouden tarkastusviranomaisen raportissa (2021) mainitaan, että työ- ja elinkeinoelämällä ei ole lainmukaista velvoitetta tarjota työssäoppimispaikkoja, vaan työelämässä tapahtuvan osaamisen hankkimisen mahdollisuudet perustuvat koulutuksen järjestäjien ja työelämän väliseen sopimiseen. Osapuolien kokemukset ja heidän havaitsemansa mahdolliset kehittämisen kohteet ovat tärkeitä tutkimuksen aiheita, niitä hyödyntämällä voidaan mahdollistaa yhteistyön toteutuminen ja luoda molempia osapuolia hyödyntäviä toimintamalleja, joiden avulla voidaan varmistaa ammatillisen tutkintokoulutuksen laadun toteutumista.

2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

2.1 Ammatillinen tutkintokoulutus Suomessa

Ammatillisen koulutuksen reformin yksi keskeisistä tavoitteista on lisätä työpaikoilla tapahtuvaa oppimista (Valtioneuvoston kanslia, 2015). Nykänen ja kollegat (2022) kertovat työpaikoilla tapahtuvan oppimisen olevan kansainvälisesti kasvava trendi Fullerin ja Unwinin (2010) muistuttaessa työpaikkojen ensisijaisen tarkoituksen olevan muualla kuin oppimisen ympäristöinä: niiden tarkoitus on tuottaa palveluita ja tuotteita. Tynjälä (2009) toteaa, että oppilaitoksessa hankitun osaamisen ja työelämässä tarvittavan osaamisen välillä on kuilu: oppilaitosten tarjoama tieto ja taito eivät kohtaa työelämän tarpeitten kanssa.

Hager (2010) esittää samansuuntaisia havaintoja kuin Tynjälä: formaali koulutus ei yksinään riitä tuottamaan tarvittavaa osaamista ammatillisessa koulutuksessa ja tämä huomio on kasvattanut kiinnostusta työpaikoilla tapahtuvaan oppimiseen. Hän esittää myös, että ammatillisessa koulutuksessa on siirrytty takaisin siihen, mistä alun perin on lähdetty: ennen teollistumista ammattiin tarvittava osaaminen hankittiin tekemällä alan töitä. (Hager, 2010.)

Rintalan ja kollegoiden (2015) toteuttaman kirjallisuuskatsauksen mukaan työpaikoilla tapahtuvan osaamisen hankkimisen aikana oppimista tapahtuu ilman ohjausta, mutta pelkällä osallistumisella työyhteisön toimintaan ei mahdollisteta laajaa ammatillista osaamista. Oppimisen edistyminen mahdollistuu silloin, kun työpaikalle nimetyllä ohjaajalla on riittävät pedagogiset taidot ja hän toimii tavoitteellisesti tehtävässään työpaikkaohjaajana (Rintala ym. 2015).

Opiskelijalla on lailla (Laki ammatillisesta koulutuksesta, 11.8.2017/531) säädetty oikeus saada opetusta ja ohjausta siihen soveltuvissa oppimisympäristöissä, joiden kautta ammattitaitovaatimusten mukaista osaamista kasvatetaan. Opiskelijan täytyy myös saada palautetta osaamisensa kehittymisestä, sekä koulutuksen järjestäjiltä että työelämän edustajilta.

Koulutuksen järjestäjien vastuulla on perehdyttää työelämää edustavat arvioijat osaamisen arviointiin. (Laki ammatillisesta koulutuksesta, 11.8.2017/531.)

Opetushallitus (2023 a) on määrittänyt ammatillisen koulutuksen tavoitteiksi opiskelijan ammatillisen osaamisen kasvattamisen, huomioiden samalla työelämän osaamistarpeet ja työelämän kehittämisen. Ammatillisessa koulutuksessa hankittava osaaminen perustuu tutkinnoille asetettuihin ammattitaitovaatimuksiin, joita laadittaessa tulee huomioida työelämässä tarvittavat taidot huomioiden niissä tapahtuvat muutokset ja kehityksen suunta. Laki ammatillisesta koulutuksesta (11.8.2017/531) velvoittaa koulutuksen järjestäjän tekemään yhteistyötä työ- ja elinkeinoelämän kanssa sekä ennakoimaan toiminta-alueensa osaamistarpeita ja työvoiman tarvetta.

Raudasojan (2018) mukaan onnistuneessa yhteistyössä on huomioitava, että koulutuksen järjestäjä vastaa työelämän tarpeisiin elinkeinoelämän kehittymisen ja tarvittavan työvoiman saatavuuden näkökulmista. Rusten ja Hermelin (2017) esittävät, että ammatillisessa koulutuksessa tarvitaan instituutioitten välistä yhteistyötä, jolloin voidaan yhdistää pedagoginen osaaminen ja käytännön työtehtävissä tarvittava ammattitaito.

2.2 Ammatillinen toisen asteen tutkintokoulutus

Ammatillinen toisen asteen tutkintokoulutus on ammatissa toimimiseen tähtäävää koulutusta, jota järjestetään perus- ammatti- ja erikoisammattitutkintoina. Reformin korostama osaamisperusteisuus näkyy ammatillisen koulutuksen käyttämässä käsitteistössä, jossa tutkintojen laajuus ilmaistaan osaamispisteinä ja joissain perustutkinnoissa erikoistutaan tiettyihin osaamisaloihin.

Tutkintojen sisällöt ja laajuudet vaihtelevat, mutta esimerkiksi kaikkien perustutkintojen laajuus on 180 osaamispistettä. Perustutkinto sisältää 145 osaamispistettä ammatillisia tutkinnon osia sekä 35 osaamispistettä yhteisiä tutkinnon osia. Ammatilliset tutkinnon osat valmistavat ammatissa toimimiseen. Yhteiset tutkinnon osat sisältyvät jokaiseen perustutkintoon ja ne ovat työelämään, jatko-opintoihin ja yhteiskunnassa toimimiseen valmentavia opintoja. Ammatti- ja erikoisammattitutkinnoissa opiskellaan vain ammatillisia

opintoja ja niitten avulla tavoitellaan rajatumpaa ja syvällisempää ammattialan osaamisen hallintaa. (Opetushallitus, 2023 e.)

Osaamispisteelle ei reformin alkuvaiheessa määritelty tuntimääräistä vastiketta. Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta (5.10.2017/673) tarkensi osaamispisteen tuntimäärää vuonna 2021, ja opetusta tai ohjausta tulee järjestää vähintään 12 tuntia yhtä osaamispistettä kohden. Asetuksen mukaisesti tuntimäärä voi kuitenkin vaihdella riippuen opiskelijan oppimisvalmiuksista tai tehdyistä opiskeluvalinnoista.

Reformin tavoitteena on opintopolkujen henkilökohtaistaminen, joka ammatillisessa koulutuksessa toteutuu opiskelijan oikeutena suorittaa vain ne opinnot, joita hän tarvitsee saavuttaakseen tutkinnossa tarvittavien ammattitaitovaatimusten mukaisen osaamisen. Aikaisemmin hankitun osaamisen hyödyntäminen osana suoritettavaa tutkintoa toteuttaa reformin mukaista toimintaa, jossa työelämään siirtymistä nopeutetaan ja opintojen päällekkäisyyttä vähennetään (Räisänen & Goman, 2018). Laki ammatillisesta koulutuksesta (11.8.2017/531) edellyttää koulutuksen järjestäjän selvittävän, onko opiskelijalla valmiina osaamista, joka vastaa suoritettavan tutkinnon ammattitaitovaatimuksia.

Opintopolkujen henkilökohtaistamisessa suunnitellaan opiskelijan tarvitseman osaamisen hankkimistavat. Tarvittava osaaminen sekä mahdolliset aikaisemmat opinnot kirjataan henkilökohtaiseen osaamisen kehittämissuunnitelmaan, josta käytetään lyhennettä HOKS. Koulutuksen järjestäjän velvollisuutena on seurata HOKS:in toteutumista ja tarvittaessa päivittää suunnitelmaa yhdessä opiskelijan kanssa. (Opetushallitus, 2023 c.)

2.3 Työpaikoilla tapahtuva osaamisen hankkiminen

Laki ammatillisesta koulutuksesta (11.8.2017/531) määrittää, että osaamisen osoittamisen, eli näytön, tulisi tapahtua aidoissa työtilanteissa työpaikoilla, ellei sitä perustellusta syystä voida tällä tavalla toteuttaa. Koulutuksen järjestäjän on laadittava joko koulutusala- tai tutkintokohtainen Osaamisen arvioinnin toteuttamissuunnitelma, jossa ohjeistetaan minkälaisissa näyttöympäristöissä opiskelija voi osaamistaan osoittaa (Opetushallitus, 2023 d). Osaamisen osoittamiseen voidaan tällä tavoin sisällyttää myös työelämän ulkopuolisia

kohteita esimerkiksi oppilaitoksen omia tiloja, jos tutkintoalan maantieteellinen sijainti tai ammattitaitovaatimukset eivät mahdollista työpaikoilla tapahtuvaa näyttöä. Räisäsen ja Gomanin (2018) mukaan reformissa täytyisi keskittyä siihen, että laadukkaita työssäoppimispaikkoja on riittävästi, jotta lainmukainen toiminta voi toteutua.

Opetus- ja kulttuuriministeriö (2023) tarkentaa internetsivuillaan osaamisen hankkimista ja sen tulee olla tavoitteellista ja ohjattua. Soveltuvan työpaikan on täytettävä tiettyjä vaatimuksia, jotta osaamisen hankkiminen mahdollistuu. Näihin kuuluu osaava ja pätevä henkilökunta, josta voidaan nimetä opiskelijalle vastuullinen työpaikkaohjaaja sekä työn suorittamiseen tarvittava kalusto ja välineet, joilla voidaan suorittaa riittävä määrä soveltuvia työtehtäviä osaamisen hankkimiseksi. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2023.)

Työpaikoilla tapahtuvaa osaamisen hankkimista voidaan järjestää oppisopimuksella tai koulutussopimuksella. Oppisopimuksella opiskelevat hankkivat tarvittavan osaamisen pääasiassa työpaikoilta mutta sitä voidaan täydentää muissa oppimisympäristöissä tapahtuvalla osaamisen hankkimisella. Oppisopimuksen aikana opiskelija on määräaikaissa työsuhteessa ja hänelle maksetaan palkkaa (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2023). Sopijaosapuolina ovat koulutuksen järjestäjä, opiskelija ja työpaikka. Koulutussopimuksella opiskeleva henkilö ei ole työsuhteessa, vaan sopijaosapuolina ovat koulutuksen järjestäjä ja työpaikka. Koulutussopimus voidaan tehdä kokonaisen tutkinnon osan suorittamisesta tai sitä pienemmästä kokonaisuudesta. (Laki ammatillisesta koulutuksesta, 11.8.2017/531.)

Henkilökohtaistamisen toteutumista varmistetaan suunnittelemalla etukäteen työelämän kanssa osaamisen hankkiminen ja siihen soveltuvat työtehtävät. Räisäsen ja Gomanin (2018) mukaan työpaikoilla tapahtuvassa oppimisessa tulee ottaa huomioon riittävän laaja-alainen oppiminen ja monipuoliset työtehtävät, joilla mahdollistetaan opiskelijan paremmat työllistymismahdollisuudet. Työpaikalla tapahtuvasta osaamisen hankkimisesta ja tavoitteista tulee tehdä kirjaukset solmittavaan sopimukseen, oli se sitten oppi- tai koulutussopimus. Sopimukseen kirjataan, minkälaista osaamista opiskelija hankkii, minkälaisissa työtehtävissä osaaminen hankitaan ja mikä on osaamisen hankkimisen alustava aikataulu. Työelämän edustajat ovat esittäneet, että vastuu

osaamisen hankkimisesta ja sen kehittymisen arvioinnista tulisi olla koulutuksen järjestäjällä eikä ainoastaan työpaikalla (Räisänen & Goman, 2018).

2.4 Osaamisen osoittaminen aidoissa työtilanteissa, osaamisen arviointi ja arvioijat

Ammatillisissa tutkinnoissa hankittu osaaminen osoitetaan aidoissa käytännön työtilanteissa, joista käytetään nimeä näyttö. Jokaisessa suoritettavassa tutkinnon osassa on ammattitaitovaatimuksia, joiden mukaisia tehtäviä suoritetaan näytön aikana. Laki ammatillisesta koulutuksesta (11.8.2017/531) velvoittaa koulutuksen järjestäjän vastaamaan näytön toteuttamisesta ja se suoritetaan yleisimmin työpaikalla joko oppisopimuksen tai koulutusopimuksen alaisena. Hakamäki-Stylmanin ja Kilpeläisen (2023) laatiman raportin mukaan eri tutkintoalojen välillä on havaittu vaihtelua näytön järjestämisympäristössä sekä siinä, minkälaisella kokoonpanolla ne suunnitellaan.

Osaamisen hankkimistapaa ei määritellä ja sitä voidaan hankkia monipuolisesti erilaisia oppimisympäristöjä hyödyntäen. Tämä tarkoittaa sitä, että näyttöön tarvittava osaaminen voi olla lähtöisin oppilaitoksen teorianunneilta tai työpaikalta oli kyseessä joko oppi- tai koulutusopimus. Näytön suorittajalla voi olla osaaminen myös valmiiksi hankittuna aikaisempien koulutusten, työn tai harrastuneisuuden perusteella. Oppilaitoksen edustajalla on velvollisuus arvioida opiskelijan osaamisen kehittymistä yhdessä työpaikan edustajan kanssa ennen näyttöä ja näyttö tulee järjestää mahdollisimman pian sen jälkeen, kun opiskelija on saavuttanut siinä vaaditut ammattitaitovaatimukset tai osaamistavoitteet (Laki ammatillisesta koulutuksesta, 11.8.2017/531).

Arvioinnin toteuttaa kaksi koulutuksen järjestäjän nimeävää arvioijaa. Yleensä toinen arvioija on opettaja ja toinen työelämän edustaja, tavallisimmin opiskelijalle nimetty ohjaaja työpaikalta. Hakamäki-Stylmanin ja Kilpeläisen (2023) raportissa todetaan, että arviointia tehdessä yhteistyö ei aina toteudu, ja tämä voi vaikuttaa arvioinnin laatuun. Ottamalla työelämä vahvemmin mukaan osaamisen arviointiin on haluttu lisätä tutkintojen laatua (Tapani ym. 2019) joka ei toteudu halutulla tavalla, jos arviointia toteutetaan oppilaitoslähtöisesti opettajan toimesta ja työelämän osuus jää puuttumaan. Jos taas arviointi toteutuu kokonaan työelämän edustajan toimesta, voivat he kokea koulutuksen

järjestämisen ja osaamisen hankkimisen toteuttamisen siirtyneen kokonaan heidän vastuulleen. Tutkintotodistukseen merkittävä arvosana muodostuu näytön aikana toteutuneesta toiminnasta ja osaamisen esittämisestä. Laki ammatillisesta koulutuksesta (11.8.2017/531) määrittää, että arviointia tekeville henkilöillä täytyy olla riittävä ammattitaito näytössä suoritettavista työtehtävistä, perehtyneisyys arviointiin sekä suoritettavaan tutkintoon. Perehdyttämisen toteutumisesta vastaa koulutuksen järjestäjä. Hakamäki-Stylmanin ja Kilpeläisen (2023) mukaan koulutuksen järjestäjillä on monipuolisia tapoja mahdollistaa työpaikkaohjaajien koulutusta, mutta arviointiosaamisen varmistamisessa ja kehittämisessä on kuitenkin vielä paljon haasteita.

2.5 Työelämäyhteistyö

Työelämäyhteistyö on laaja käsite, josta voidaan käyttää erilaisia määritelmiä. Raudasojan (2018) mukaan työelämäyhteistyön käsitettä on pidetty niin itsestäänselvyytenä, ettei sille ole aina annettu selkeää määritelmää. Työelämäyhteistyön on nähty sisältävän suppeassakin määrittelyssä työssäoppimiseen sekä arviointiin liittyvää yhteistyötä koulutuksen järjestäjän ja työelämän välillä. Käsitteen monimerkityksellisyys on kuitenkin aiheuttanut erilaisia tulkintoja sen sisällöstä koulutuksen järjestäjien keskuudessa. (Raudasoja, 2018.)

Tässä tutkimuksessa työelämäyhteistyö käsitetään koulutuksen järjestäjän ja työelämän välisenä yhteistyönä, jossa koulutuksen järjestäjä monipuolistaa oppimisympäristöjään siirtämällä niitä työelämän tarjoamiin kohteisiin. Yhteistyöksi määritetään tällöin oppi- ja koulutussopimusten alaisuudessa tapahtuva osaamisen hankkiminen ja osaamisen osoittaminen aidoissa työtilanteissa. Yhteistyöhön kuuluu myös koulutuksen järjestäjän työelämälle tarjoama tuki ja perehdyttäminen työelämässä tapahtuvaan osaamisen osoittamiseen ja sen arviointiin. Opetushallituksen (2022) keräämä yhteenveto työelämätoimikunnilta vuosilta 2020–2021 mainitsee useita työelämäyhteistyötä koskevia kehittämisen kohteita, esimerkiksi yhteistyön laajentamisen pieniin ja keskisuuriin yrityksiin, näyttöympäristöjen kehittämisen sekä kattavamman perehdytyksen näyttöjen vastaanottamiseen.

Lehtonen kollegoineen (2018) on tuonut esiin tekemässään tutkimuksessa ammatillisten opettajien kokemuksia työelämäyhteistyöstä ennen ammatillisen koulutuksen reformia. Tuolloin opettajat ovat kokeneet ajallisen resurssipulan rajoittavan sekä koulutuksen järjestäjää että työelämää. Kiinnostus ja halu toteuttaa yhteistyötä eivät riitä, jos opettajilla ei ole työaika sen toteuttamiseen ja työpaikoilla koetaan jo valmiiksi kiirettä. (Lehtonen ym. 2018.) Myös Räisänen ja Goman (2018) kirjoittavat yhteistyön toimivuudesta, ja mainitsevat työelämän tarpeen saada tietoa ja tukea koulutuksessa tapahtuvista muutoksista ja miten ne vaikuttavat työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen.

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimuksessa tarkasteltiin ammatillista koulutusta järjestävien toisen asteen oppilaitosten ja työelämän edustajien välistä yhteistyötä vuonna 2018 tehdyn koulutusreformin jälkeen. Tutkimus toteutettiin kirjallisuuskatsauksena, joten tutkimusaineisto muodostettiin valmiina olevasta aineistosta. Tutkimustapaa voidaan pitää laadullisena. Kiviniemi (2018) määrittää laadullisen tutkimuksen yhdeksi tarkoituksista sen, että tutkittavaa kohdetta pyritään ymmärtämään ja tutkimuksen avulla tutkija kasvattaa tietoisuuttaan tutkittavasta ilmiöstä ja siihen liittyvistä tekijöistä.

Kiviniemen (2018) mukaan tutkijan oma mielenkiinto ja valittu näkökulma vaikuttaa siihen, millaista aineistoa laadullisen tutkimuksen aineistoksi kerätään ja tehty raja- ja määrittäminen valmiiksi sitä, minkälaisia tulkintoja aineistosta voidaan muodostaa. Kirjallisuuskatsauksen aineistoa valittaessa tutkijan täytyy kuitenkin unohtaa omat ennakkokäsityksensä ja toteuttaa haku perusteltua ja toistettavaa menetelmää käyttäen, jossa on tunnistettu aiheen kannalta olennaisia avainsanoja (Vilkkä, 2023).

3.1 Tutkimustehtävä

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää valikoiduista reformin jälkeen tehdyistä arvioinneista ja raporteista, minkälaisena koulutuksen järjestäjän ja työelämän välinen yhteistyö koettiin ja minkälaisia kehityksen kohteita siinä mahdollisesti havaittiin. Yhteistyö rajattiin koskemaan työpaikolla tapahtuvaa osaamisen hankkimista eli työharjoittelua ja osaamisen osoittamista eli näyttöä. Kokemuksia ja kehityksen kohteita havainnoitiin koulutuksen järjestäjiltä sekä työelämäyhteisöiltä ja sen jäseniltä, joilla oli kokemusta työpaikalla toteutettavasta koulutuksesta ja oppilaitosyhteistyöstä.

Tutkimuskysymyksenä on

1. Minkälaisia kokemuksia koulutuksen järjestäjien ja työelämän edustajien välisestä yhteistyöstä on raportoitu ammatillisen koulutuksen reformin jälkeen?

3.2 Kirjallisuuskatsaus

Tutkimusmenetelmäksi valittiin kirjallisuuskatsaus, koska tavoitteena oli selvittää eri toimijoiden raportoimana ammatillisen tutkintokoulutuksen ja työelämäyhteistyön välisiä kokemuksia ja luoda niistä kattavampi kokonaiskuva, jossa huomioidaan molemmat osapuolet. Vilkan (2023) mukaan kirjallisuuskatsauksen avulla tavoitellaan tilannetta, jossa olemassa olevaa tietoa tunnistetaan ja yhdistellään, lopputuloksena uuden tiedon tuottaminen. Hän kertoo myös, että kirjallisuuskatsauksessa käytetään perinteen mukaan vertaisarvioituja tutkimusartikkeleita, mutta aineistoksi käy myös valtion virastojen, kansalaisjärjestöjen ja tieteellisten järjestöjen julkaisut. Kirjallisuuskatsauksessa on ennalta määritelty ja täsmällinen tutkimuskysymys, joka ei muutu katsauksen aikana. (Vilka,2023.)

Tutkimuksen tavoitteena oli kirjallisuuskatsauksen mukaisesti selvittää, mitä asiasta on tutkittu ja onko jokin oleellinen aihe jäänyt tutkimusten ulkopuolelle. Vilka (2023) mainitsee, että riittävän kattava aineisto muodostuu ainoastaan silloin, jos hakuprosessi on toteutettu riittävän suunnitellusti ja tarkasti. Fink (2020) kertoo kirjallisuuskatsauksen tiedonhaun alkavan siitä, että haluttu tieto on etukäteen tunnistettu ja hakusanat määritetty. Haku toteutettiin useampaan eri tietokantaan ja Vilkan (2023) mukaan niitä tulisikin olla vähintään kaksi, jolloin aineistosta saadaan riittävän kattava.

Aineiston laadullisena vähimmäisvaatimuksena voidaan pitää sitä, että sen tulee olla luotettavien tahojen keräämää ja raportoimaa. Tämän lisäksi sekä koulutuksen järjestäjän että työelämänoltava on oltava edustettuna, joko yhdessä tai erikseen. Edustuksella ei tarkoiteta samaa määrää aineistoa molemmista osapuolista. Luotettavan aineiston epätasainen määrä voidaan luokitella osaksi tutkimuksen tuloksia, tällöin toisen osapuolen kokemuksia on tutkittu tai raportoitu toista enemmän.

3.3 Aineiston hankinta

Aineiston hankinta toteutettiin lokakuun 2023 aikana ja se aloitettiin tekemällä alustavia hakuja Google Scholar- tietokannasta. Google Scholarin hakua käytettiin ohjaavana tekijänä soveltuvien tietokantojen kartoittamisessa. Yksi valikoituneista tietokannoista on Journal.fi-alusta, joka julkaisee suomalaisten tiedelehtien artikkeleita verkossa. Tämän lisäksi aineistohaku suoritettiin suomalaisten korkeakoulujen julkaisemiin opinnäytetyö- ja tutkimustietokantoihin. Aineistohaku tehtiin myös Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen eli Karvin tuottamiin raportteihin. Karvi vastaa eri koulutusasteiden ulkoisesta arvioinnista Suomessa (Kansallinen koulutuksen arviointikeskus, 2023), mutta Karvin raportit eivät sisällyneet Google Scholarin hakuun. Tämän vuoksi se lisättiin mukaan aineiston monipuolistamiseksi.

Haun alkuvaiheessa käytettiin seuraavia hakukriteereitä:

- julkaisukieli on suomi
- aineiston on oltava saatavilla maksuttomasti ja ilman rekisteröitymistä
- aineiston on oltava kokonaisuudessaan avoimesti luettavissa
- aineiston julkaisuajankohta on aikaisintaan vuonna 2018, jolloin

ammattillisen koulutuksen reformi on toteutunut

Pelkkä julkaisuajankohta ei sovellu luotettavaksi rajaustekijäksi, vaan artikkeleita varten hankitun aineiston tulee olla reformin toteutumisen jälkeen kerättyä tietoa. Edellä kuvattujen hakukriteerien lisäksi Finkin (2020) mukaan kirjallisuuskatsauksen hakuja tehdessä tarvitaan usein hakusanojen tai termien yhdistämistä. Käytettyjä hakusanoja yhdistettiin lausekkeiksi Boolean logiikalla. Boolean logiikassa hakusanoja voidaan yhdistellä sanoilla AND, OR tai NOT sen mukaan, halutaanko hakutulosta laajentaa tai supistaa. (Fink, 2020.)

Käytetyt tietokannat ja hakulausekkeet esitellään liitteenä olevassa taulukossa 1. Hakukriteerien mukaisia artikkeleita löytyi 186 kappaletta. Osa löydettyistä artikkeleista mainittiin useammassa tietokannassa, joten todellinen määrä oli hieman löydettyä kappalemäärää pienempi.

Artikkeleista luettiin tiivistelmät sekä tarkistettiin niiden julkaisuajankohta ja sisällöstä aineiston keruun ajankohta, jonka tuli olla ammattillisen koulutuksen reformin jälkeinen. Soveltuvien artikkeleiden määrä oli 39. Artikkelit luettiin, ja

niiden sopivuutta aineistoksi arvioitiin edellä esitettyjen kriteerien mukaisesti. Lopulliseksi aineistoksi valittiin 10 artikkelia, joissa toteutui kaikki aineistolle asetetut vaatimukset. Valittu aineisto esitellään liitteenä olevassa taulukossa 2.

3.4 Aineiston kuvaus

Aineisto koostuu yhdestä vertaisarvioidusta tutkimusartikkelista sekä yhdeksästä kansallisesta selvityksestä. Kolme aineiston artikkelia käsittelee tutkimuksen kohdetta, ammatillisen tutkintokoulutuksen ja työelämän välistä yhteistyötä, kokonaisvaltaisemmin, ja muissa artikkeleissa se on yksi tarkasteltava kohde muiden kohteiden joukossa. Ainoastaan yksi aineiston artikkeli keskittyy pelkästään työelämän edustajilta kerättyihin kokemuksiin, muissa kokemuksista on kerätty useammalta osapuolelta. Suurin osa valikoituneista kymmenestä artikkelista on Karvin tuottamia (8 kpl) ja niistä viisi on Ammatillisen koulutuksen oppimistulosarviointeja, joissa käsiteltiin yhdeksää tutkintoa. Vuonna 2023 ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteessa oli yhteensä 160 tutkintoa (Opetushallitus, 2023 f), joten kokonaiskuva ei ole kaikkia koulutusaloja edustava.

Tiedonkeruutapoina aineiston artikkeleissa oli käytetty työelämälle suunnattuja haastatteluja ja kyselyitä, koulutusta järjestävälle taholle suunnattuja itsearviointeja ja kyselyitä sekä työpaikoille ja työpaikkaohjaajille kohdennettua valtakunnallista Ammatillisen koulutuksen työelämäpalautetta. Ammatillisen koulutuksen työelämän palaute on otettu käyttöön vuonna 2021 (Opetushallitus, 2023 b), joten sen avulla kerättyä tietoa oli hyödynnetty vain kahdessa artikkeleissa. Aineiston artikkeleissa oli käytetty sekä kvalitatiivisia että kvantitatiivisia tutkimusmetodeja, osassa vain toista ja osassa molempia.

Tämän tutkimuksen aineisto analysoitiin hyödyntäen aineistolähtöistä sisällön analyysiä. Kirjallisuuskatsauksessa analyysimenetelmää käytetään luokittelun apuvälineenä. Muodostettuja luokkia ei voida pitää analysointina tai tuloksina, vaan niitten tarkoitus on toimia apukeinona silloin, kun suuresta määrästä tietoa halutaan yhdistää pienempiä ja yhtenäisempiä kokonaisuuksia (Tuomi & Sarajarvi, 2018).

Aineistosta löydettiin sisällönlähtöisen analyysin avulla neljä pääteemaa, joiden mukaan mainintoja ja kokemuksia ryhmiteltiin. Pääteemat ovat:

- ajalliset resurssit
- viestintä ja tiedottaminen
- koulutuksen järjestäjän antaman tuen riittävyys
- työssäoppimispaikkojen riittävyys

4 TULOKSET

Tässä luvussa kootaan yhteen ja tiivistetään aineistossa esiintyneitä kokemuksia koulutuksen järjestäjän ja työelämän välisestä yhteistyöstä ammatillisen koulutuksen reformin jälkeen. Aineisto on esitelty liitteenä olevassa taulukossa numero 2 ja siitä löydettyjen neljän pääteeman mukaisia havaintoja esitellään seuraavissa luvuissa. Jokaisesta teemasta nostettiin esiin keskeisiä havaintoja, jotka esiintyvät useissa artikkeleissa tai ne koettiin tutkimuksen kannalta merkitykselliseksi, vaikka mainintoja olisi vain yhdessä artikkelissa. Esitetyissä havainnoissa ei ole erikseen eritelty, ovatko kokemukset koulutuksen järjestäjän vai työelämän tekemiä havaintoja, ellei sitä ole selkeästi tuotu ilmi aineistossa.

4.1 Ajalliset resurssit

Ajallisista resursseista mainittiin yhdeksässä artikkelissa, joiden numerot ovat 1 - 9. Jokaisessa artikkelissa käytettävät ajalliset resurssit koettiin liian vähäisiksi. Molemmat osapuolet havaitsivat ajanpuutetta omista näkökulmistaan, vaikkakin havainnoitava kohde usein sama. Kiirettä tai sen tuntua havainnoitiin erityisesti silloin kun työpaikalla oli liian vähän henkilökuntaa, tuotannossa tai työssä oli ruuhkahuippuja tai työpaikalla oli loma-aika. Aineistosta löydettiin kolme alateemaa, jotka ovat:

- ajallisten resurssien puute opiskelijan ohjaamisessa
- ajallisten resurssien puute työpaikkaohjaajaksi kouluttautumisessa
- ajallisten resurssien puute koulutuksen järjestäjän ja työelämän välisessä yhteistyössä

Ajallisten resurssien puutteen koettiin vaikuttavan negatiivisesti työpaikalla tapahtuvaan opiskelijan ohjaamiseen. Tunteen ajan riittämättömyydestä toivat esiin työelämän edustajat (artikkelit 1, 5 ja 6). Koulutuksen järjestäjät esittivät samansuuntaisia kokemuksia, joiden mukaan kiire työpaikoilla vaikuttaa

kielteisesti opiskelijan saamaan ohjaukseen (artikkeli 6). Työelämän edustajien havaintojen mukaan onnistunut ohjaus työpaikoilla edellyttäisi siihen resursoitua aikaa, jota heillä ei kokemusten mukaan aina ollut riittävästi käytettävissä. Työpaikkaohjaajan ja opiskelijan yhteiseen aikaan vaikuttivat esimerkiksi poissaolot ja vuorotyö, jossa heitä ei välttämättä sijoitettu samaan työvuoroon. (Artikkeli 6.)

Koulutuksen järjestäjät kertoivat kokemuksiaan työpaikoilla tapahtuvan ohjauksen aikaresursseista oman työnsä näkökulmasta. Aika jota ohjaamiseen voitiin käyttää, oli opettajien mielestä vähäistä, tämän lisäksi tuotiin esiin työssäoppimispaikkojen sijainti suhteessa koulutuksen järjestäjään, jolloin matkoihin kului ohjaamistyöhön tarkoitettua aikaa. (Artikkeli 6.) Ohjauksen aika-aasteita koettiin alakohtaisesti artikkelissa numero 3, jossa kuljetusalan liikkuva työnkuva aiheutti koulutuksen järjestäjille haasteita järjestää aikaa opiskelijan ohjaustilanteille.

Ajallisten resurssien puutteen koettiin vaikuttavan siihen, että työntekijöillä ei ollut mahdollisuuksia kouluttautua työpaikkaohjaajiksi. Työpaikkaohjaaja koulutukseen ei ollut aikaa, koska se vähentäisi varsinaiseen työhön käytettäviä resursseja varsinkin työpaikoissa, joissa oli valmiiksi pulaa henkilökunnasta tai henkilöstön määrä oli pieni. Koulutusten ajateltiin olevan aikataulullisesti tai ajankohtaisesti haastavia, ja sen vuoksi ne koettiin vaikeiksi saada sopimaan työpaikan arkeen. (Artikkelit 2, 3, 4 ja 9.) Koulutuksen järjestäjän puolelta opettajat toivoivat lisää työaikaa, jonka avulla voitaisiin mahdollistaa kohdennettua kouluttamista työpaikkaohjaajille (artikkeli 2).

Puutteet ajallisissa resursseissa vaikuttivat siihen, että työpaikoilla ja koulutuksen järjestäjillä ei koettu olevan yhteistä aikaa. Haasteiksi yhteisen ajan löytämiselle koettiin työtehtävistä irtautumisen vaikeus sekä yleisesti yhteisen ajan löytäminen molemmille osapuolille sopivaan ajankohtaan (artikkeli 2).

4.2 Viestintä ja tiedottaminen

Viestinnästä ja tiedottamisesta mainittiin yhdeksässä artikkelissa, joiden numerot ovat 2–10. Artikkeleissa kerrottiin puutteellisesta tai vähäisestä viestinnästä, jonka koettiin aiheuttavan epätietoisuutta ja vaikeuttavan esimerkiksi työssäoppimisen tavoitteiden täyttymistä. Puutteellista viestintää ja tiedottamista

koettiin toimintaa haittaavana tekijänä erityisesti työelämän edustajien vastauksissa.

Toimivan viestinnän ja tiedottamisen koettiin tapahtuvan useammin silloin, kun koulutuksen järjestäjät ja työelämän edustajat olivat tehneet yhteistyötä pitempään ja tunsivat paremmin toisensa. Kokemuksissa huomioitiin myös, että toimiva yhteistyö ei saisi perustua tiettyihin henkilöihin, vaan organisaation välisiin suhteisiin. Tätä perusteltiin ajoittaisilla henkilöstömuutoksilla, jotka toteutuessaan saattaisivat heikentää olemassa olevaa yhteistyötä. (Artikkelit 6 ja 7.)

Aineistosta löydettiin kaksi alateemaa, jotka ovat:

- työssäoppimispaikan tietämättömyys työssäoppimisjakson tavoitteista eli osaamiskohteista tai opiskelijan osaamisen tasosta
- työssäoppimispaikan tietämättömyys siitä, minkälaisia työtehtäviä opiskelijan tulisi tehdä työssäoppimisjakson aikana

Puutteellisen tiedottamisen koettiin vaikuttavan siihen, että työpaikoilla ei aina tiedetty opiskelijan opintojen etenemisen ja oppimisen tavoitteista, koska niistä ei keskusteltu ennen työssäoppimisjakson aloittamista (artikkelit 4, 5, 6 ja 8). Työelämän edustajat kertoivat, että opiskelijoille oli kirjattu tavoitteita, mutta työssäoppimispaikalla niistä ei tiedetty (artikkelit 3 ja 9). Tiedottamisen vähyyden koettiin vaikuttavan koulutuksen laatuun, koska työpaikoilla ei oltu tietoisia tavoitteista tai osaamiskohteista (artikkeli 6). Työpaikoilla olisi haluttu tietää tarkemmin opiskelijan osaamisen taso, tai mitä heille oli koulussa opetettu ennen työssäoppimisjaksoa (artikkelit 2 ja 7).

Liian vähäisen tiedottamisen koettiin vaikuttavan myös siihen, että työpaikoilla ei aina oltu tietoisia siitä, minkälaisia työtehtäviä opiskelijan tulisi tehdä työssäoppimisjakson aikana ja minkälaiset työtehtävät edistäisivät osaamisen hankkimista (artikkelit 2, 3 ja 6). Artikkelissa numero 6 kerrottiin, että joissain työpaikoissa toivottiin opettajan kertovan, minkälaisia työtehtäviä opiskelijan tulisi harjoitella työssäoppimisjakson aikana. Samassa artikkelissa mainittiin, että joillain työpaikoilla oli epäselvyyttä siitä, kehittävätkö työpaikan tarjoamat työtehtävät opiskelijan ammattitaitoa tavoitteiden mukaisesti.

4.3 Koulutuksen järjestäjän antaman tuen riittävyys

Koulutuksen järjestäjän antamasta tuesta mainittiin kaikissa kymmenessä artikkelissa. Tuen riittävydessä koettiin enimmäkseen sen puutetta, vaikkakin kokemuksia myös tuen riittävydestä oli havaittavissa. Tuen puute ilmeni työpaikoilla tilanteina, joissa opettajan läsnäolo tai yhteydenpito koettiin vähäiseksi. Aineistosta löydettiin kolme alateemaa, jotka ovat:

- opettajan läsnäolo tai yhteydenpito työssäoppimispaikkaan koettiin vähäiseksi
- työelämällä ei ole riittävästi tietoa koulutuksessa tapahtuneista muutoksista tai tutkinnon perusteista
- opiskelijan ohjaukseen tai näytön suunnitteluun tarvittava tuki koetaan liian vähäiseksi

Opettajien läsnäoloa työpaikkojen arjessa toivottiin olevan enemmän, varsinkin silloin, kun opiskelija aloittaa työssäoppimisen (artikkelit 1 ja 2). Työpaikalla tapahtuvan oppimisen suunnittelua toivottiin tapahtuvaksi enemmän ennen työssäoppimisjakson aloitusta, opettajan käynnit jakson alussa ja näytön arvioinnissa koettiin positiivisina, mutta läsnäoloa toivottiin silti olevan enemmän (artikkelit 3 ja 9). Työpaikkaohjaajat toivoivat opettajan osallistuvan myös osaamisen kehittymisen arviointiin työssäoppimisjakson aikana, nyt heidän läsnäolonsa koettiin keskittyvän aloitus- ja päätöskeskusteluihin sekä näyttöihin liittyviin asioihin (artikkeli 6).

Tutkinnon perusteiden parempi tunteminen mahdollistaisi jäsentyneemmän ohjauksen ja ohjaisi työpaikkaa valitsemaan opiskelijalle ammattitaitovaatimusten mukaisia työtehtäviä työssäoppimisen aikana (artikkelit 3, 4, 5 ja 6). Työelämän edustajien kokemusten mukaan osalla heistä ei ollut riittävästi tietoa koulutuksessa tapahtuneista muutoksista tai siitä, miten muutokset vaikuttavat työpaikalla tapahtuvaan osaamisen hankkimiseen. Koulutus- ja oppisopimusten hyödyntäminen osaamisen hankkimisessa oli osalle työelämän edustajista vielä epäselvää. (Artikkelit 1, 2 ja 6.) Koulutuksen järjestäjiltä kerättyjen tietojen mukaan reilusti yli puolet kertoi perehdyttävänsä työpaikkaohjaajat aina tutkintojen perusteisiin ja yli kolmannes kertoi tekevänsä perehdytyksen usein (artikkeli 6).

Opiskelijan työpaikalla tapahtuvaan ohjaukseen tarvittava tuki koettiin liian vähäiseksi. Työelämän edustajat kokivat tarvitsevansa koulutuksen järjestäjältä enemmän tukea ohjaustaitojensa kehittämiseen ja ylläpitoon (artikkelit 1, 4, 5 ja 6). Myös arviointiosaaminen ja palautteen antaminen koettiin kohteiksi, joiden kehittämiseen tarvittiin lisää tukea (artikkelit 6 ja 9).

Joissain artikkeleissa esitettiin ristiriitaista tietoa, koska työpaikkaohjaajien antaman palautteen mukaan he olivat erittäin tyytyväisiä yhteistyöhön oppilaitosten kanssa, mutta samassa artikkelissa kerrottiin työpaikkaohjaajien kaipaavan lisää tukea opiskelijoiden ohjaamiseen koulutuksen järjestäjiltä (artikkeli 5). Myös artikkelissa numero 4 esiintyi samansuuntaista havainnointia; valtaosa ohjaajista oli tyytyväisiä saamaansa tukeen mutta tuen lisääminen esitettiin yhteistyötä kehittävänä kohteena. Tiedonkeruutapana näissä kahdessa edellä mainitussa artikkelissa oli käytetty Ammatillisen koulutuksen työelämäpalautetta, jota ei ollut saatavana aikaisemmin julkaistujen artikkeleiden tiedonkeruun aikana.

4.4 Työssäoppimispaikkojen riittävyys

Työssäoppimispaikkojen riittävydestä mainittiin kolmessa artikkelissa, joiden numerot ovat 6, 7 ja 8. Kokemukset työssäoppimispaikkojen riittävydestä vaihtelivat koulutusalan ja kouluttajan maantieteellisen sijainnin mukaisesti. Havainnot olivat pääasiassa yleisiä huomioita, eikä niitä voida ajatella kohdennetuiksi tuloksiksi tietyille tutkintoalalle, koulutuksen järjestäjälle tai paikkakunnalle. Kehityksen kohteena kaikille aloille esitettiin, että koulutuksen järjestäjän on löydettävä uusia keinoja, joiden avulla oppimiseen soveltuvia työpaikkoja voidaan lisätä (artikkeli 6).

Työssäoppimispaikkojen riittävyteen vaikuttavia asioina mainittiin maantieteellinen sijainti, jonka vuoksi alueen työpaikkoja koettiin olevan liian vähän verrattuna siihen, kuinka paljon tiettyjen alojen opiskelijoita olisi työssäoppimispaikan tarpeessa. Alueellisina haasteina koettiin myös työssäoppimiseen soveltuvan yritystoiminnan sijainti, eli sopivia paikkoja ei ollut lähialueella tai jos niitä oli, opiskelija ei pystynyt suorittamaan niissä ammattitaitovaatimusten mukaisia työtehtäviä. Myös työpaikkojen haluttomuus

ottaa työssä oppijoita mainittiin syynä paikkojen riittämättömyydelle. (Artikkelit 6 ja 8).

Esiin tuotiin myös opiskelijoista lähtöisin olevia esteitä työssäoppimispaikkojen riittämättömyydelle. Näissä kokemuksissa opiskelijan puutteellisen suomen kielen taidon tai erityisen tuen tarpeen mainittiin olevan esteenä työssä oppimiselle (artikkeli 8). Artikkelissa numero 7 todettiin työssäoppimispaikkoja olevan tarjolla enemmän kuin niille on kysyntää. Nämä kokemukset koskivat vain yhtä ammattialaa eivätkä sen vuoksi ole yleistettävissä.

5 POHDINTA

5.1 Tulosten pohdinta

Tämän kirjallisuuskatsauksen tavoitteena oli koota yhteen koulutuksen järjestäjien ja työelämän välisiä kokemuksia ammatillisen koulutuksen reformin jälkeen tapahtuneesta yhteistyöstä. Reformin tavoitteena oli lisätä työelämässä tapahtuvaa oppimista (Valtioneuvoston kanslia, 2015), joten toimivaa yhteistyötä ja vuorovaikutusta pidetään keskeisessä asemassa tämän tavoitteen toteutumisessa.

Ennen reformin toteutumista Lehtonen kollegoineen (2018) toi esiin opettajien kokemuksia ajallisesta resurssipulasta, joka rajoitti yhteistyötä koulutuksen järjestäjien ja työelämän välillä. Tutkimuksen tuloksissa useasti mainittu ajallisten resurssien puute koski molempia osapuolia, mutta koulutuksen järjestäjän näkökulmasta ajan puute vaikeutti lain mukaisen veloitteen toteutumista. Tulosten mukaan työpaikoilla kaivattaisiin enemmän opettajien läsnäoloa ja opettajat toivoivat enemmän työaika, joka olisi kohdennettu laadukkaan yhteistyön mahdollistamiseksi, esimerkiksi kohdennettuun työpaikkaohjaaja koulutukseen. Tämän tutkimuksen tuloksista voidaan päätellä, että ajankäytön haasteisiin ei ole löydetty ratkaisua, eivätkä ne ole helpottuneet reformin myötä.

Laki ammatillisesta koulutuksesta (11.8.2017/531) velvoittaa koulutuksen järjestäjää monella tapaa olemaan aktiivinen ja tiedottava osapuoli työelämän edustajia kohtaan. Tutkimuksen tulosten mukaan viestinnässä ja tiedottamisessa koetut haasteet liittyivät suurimmaksi osaksi epätietoisuuteen, jota puutteellinen viestintä aiheutti. Työelämässä epätietoisuutta aiheutti erityisesti se, että opiskelijan osaamistavoitteet eivät olleet selkeitä. Epäselvyys osaamistavoitteissa vaikeutti ammattitaitovaatimusten mukaisten työtehtävien valintaa ja harjoittelua, joka kuitenkin on keskeinen osa työpaikalla tapahtuvaa osaamisen hankkimista. Räisäsen ja Gomanin (2018) ennen reformia tekemän

arvioinnin mukaan mukaan monipuolisten työtehtävien harjoittelu mahdollistaisi laaja-alaisemman osaamisen, ja tämän toteutuminen vaatisi työssäoppimispaikalta tietoa siitä, minkälaisissa työtehtävissä osaaminen voitaisiin hankkia. Ulospäin puutteellinen viestintä saatetaan kokea myös välinpitämättömyytenä, arvostuksen puutteena tai opettamisen vastuun siirtämiseltä vain toiselle osapuolista.

Kilpeläisen (2023) mukaan reformin jälkeisenä haasteena on ollut työpaikoilla tapahtuvan oppimisen laadukas ja riittävä ohjaus, joka näkyy tämän tutkimuksen tuloksissa molempien osapuolien kokemuksissa. Tulosten mukaan työelämä tarvitsee enemmän tukea koulutuksen järjestäjältä, jotta työpaikoilla tapahtuva oppiminen on tehokasta ja toimivaa. Koulutuksen kautta hankitulle osaamiselle on asetettu tavoitteita, joiden täytyminen edellyttää laadukasta ja riittävää ohjausta työpaikoilla. Oppimisympäristönä toimivan työelämän tukeminen tulisi olla koulutuksen järjestäjien prioriteettilistan kärkipäässä, mutta työelämän ollessa koulutuksen järjestäjään nähden kaukana ja ehkä osittain piilossakin, voi sen merkitys osaamisen kasvattajana olla tiedossa mutta helposti ohitettavissa muiden tärkeiden asioiden joukossa.

Työelämää ei voida velvoittaa olemaan osa laadukkaan koulutuksen toteuttamista, ellei se ole tietoinen tutkintojen perusteista, niissä tapahtuvista muutoksista tai yleisistä koulutuksessa tapahtuvista ajankohtaisista asioista. Niin kuin Fuller ja Unwin (2010) esittivät: työpaikkojen ensisijainen tarkoitus on tuottaa palveluita ja tuotteita. Räisäsen ja Gomanin (2018) mukaan toimiva yhteistyö edellyttää, että työelämä on tietoinen koulutuksessa tapahtuvista muutoksista ja muutosten vaikutuksesta työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen. Koulutuksen järjestäjän ollessa koulutuksen käytänteistä ja muutoksista tietoisempi osapuoli, tulisi sen pitää huolta työelämän tarvitsemien tietojen päivittämisestä.

Tässä tutkimuksessa kokemukset tuen riittävydestä olivat osittain ristiriitaisia. Työpaikkaohjaajilta kerätyissä kokemuksissa esitettiin myös tyytyväisyyttä koulutuksen järjestäjän antaman tuen määrästä. Artikkeleissa, joissa kokemuksia esitettiin positiivisina, oli hyödynnetty Ammatillisen koulutuksen työelämäpalautetta, jota on kerätty vasta vuodesta 2021 alkaen. Kattavammalla työelämäpalautteen huomioimisella mahdollistettaisiin tarkempi

kuva siitä, minkälaisia kehityksen kohteita työelämässä tapahtuvassa oppimisessa havaitaan.

Räisänen ja Goman (2018) kertovat, että reformissa tulisi keskittyä siihen, että laadukkaita työssäoppimispaikkoja on riittävästi, jotta lainmukainen toiminta voi toteutua. Tutkimuksen tulosten mukaan työssäoppimispaikkojen riittävyys on osittain alakohtainen ja paikkakuntakohtainen haaste, jonka kehittämiseksi koulutuksen järjestäjältä odotetaan korjaustoimia. Koulutuksen järjestäjän mahdollisuudet siihen, että alueella toimivien yritysten määrä tai tuotantotavat muuttuisivat tarjoamaan tavoitteellista työpaikalla tapahtuvaa oppimista, lienevät olemattomia.

Opetushallituksen (2022) keräämässä raportissa ehdotettiin työelämäyhteistyön laajentamista pieniin ja keskisuuriin yrityksiin. Työelämällä ei ole velvoitetta mahdollistaa työpaikalla tapahtuvaa osaamisen hankkimista, eikä kaikilla työpaikoilla ole tähän mahdollisuutta. Koulutuksen järjestäjä voisi yhteistyötä laajentaakseen markkinoida sitä työpaikkaa hyödyttävänä tekijänä joka tuo uutta osaamista ja lisäarvoa eikä rasitetta velvoitteineen. Opiskelijan riittävän osaamisen tason varmistaminen ennen työssäoppimista, motivaatio työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen sekä riittävät taidot työelämässä toimimiseen saattaisivat myös vakuuttaa työpaikat siitä, että yhteistyö koulutuksen järjestäjän kanssa on kannattavaa.

Tutkimuskysymykseen on löydetty paljon vastauksia ja molempien osapuolien kokemuksia. Osassa aineiston artikkeleista kokemuksen esittäjä on ilmoitettu selkeästi, ja joissain kokemus on esitetty yleisemmin. Tiedonkeruutapoina aineiston artikkeleissa oli käytetty haastatteluja, kyselyjä ja työelämänpalautteita, joissa vastaajaryhmien koko ja käsiteltyjen vastausten määrä vaihteli. Tämä on saattanut vaikuttaa siihen, esiintyykö tutkimuksen tuloksissa tasapuolisesti molempien osapuolien kokemuksia. Huomioitavaa tuloksissa on myös se, että ainoastaan kahdessa artikkelissa tiedonkeruutapana oli käytetty Ammatillisen koulutuksen työelämäpalautetta, jota on kerätty vuodesta 2021. Tämän tutkimuksen lopputulos olisi yleistettävämpi, jos aineistona voitaisiin käyttää kaikista tutkintoaloista kerättyjä, samoilla tiedonkeruutavoilla toteutettuja artikkeleita ja arvioiteja, mutta tällaista tutkimusaineistoa ei tässä vaiheessa pystytä muodostamaan.

Tutkimuksen tuloksissa esiintyi samansuuntaisia huomioita koulutuksen järjestäjän ja työelämän välisestä yhteistyöstä koulutusalaista tai paikkakunnasta riippumatta. Päätelmänä voidaan siis esittää, että ammatillisessa tutkintokoulutuksessa on havaittavissa samanlaisia kohteita, joita kehittämällä varmistetaan työpaikalla tapahtuvan osaamisen hankkimisen laatua ja mahdollistetaan toimiva yhteistyö koulutuksen järjestäjän ja työelämän välillä. Huomioitavaa on, että lähes jokaisessa aineiston artikkelissa oli esitetty yhteistyön toimivuutta kehittäviä toimenpiteitä, joiden avulla tässäkin tutkimuksessa havaittuja haasteita voitaisiin ratkaista.

5.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys sekä jatkotutkimusehdotukset

Tutkimuksen aineistona käytettiin valmiita tutkimuksia ja raportteja, jotka valittiin eettisiä periaatteita noudattaen. Aineisto valittiin ennakkoon asetettujen hakusanojen ja -kriteerien mukaisesti. Hakuehtojen mukaiset ja luotettavuudeltaan soveltuvat aineistot sisällytettiin osaksi tutkittavaa aineistoa. Haku toteutettiin useampaan tietokantaan, joka lisäsi aineiston kattavuutta. On silti huomioitavaa, että aineiston ulkopuolelle on voinut jäädä materiaalia, joka täyttäisi sille asetetut vaatimukset koska tutkimuksen aineistoksi hyväksyttiin artikkelit, jotka olivat saatavissa kokonaisuudessaan ja maksuttomasti.

Työn kaikissa vaiheissa noudatettiin hyvää tieteellistä käytäntöä, jonka periaatteina mainitaan tieteellisen toiminnan luotettavuus, rehellisyys ja arvostus (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2023). Käytettyyn aineistoon ja muiden tekemiin töihin on viitattu kunnioittavasti ja asiaankuuluvasti. Aineiston keruu toteutettiin läpinäkyvästi ja raportoitiin riittävällä tarkkuudella, joka mahdollistaa tutkimuksen toistamisen päätyen samanlaiseen lopputulokseen.

Tässä tutkimuksessa tehtiin havaintoja olemassa olevasta yhteistyöstä. Jos tutkimusta haluttaisiin laajentaa, voitaisiin tarkkailtavaksi kohteeksi valita työelämän edustajia, jotka eivät tee yhteistyötä koulutuksen järjestäjien kanssa. Kokemuksilla siitä, miksi yhteistyötä ei toteuteta, saataisiin mahdollisesti uutta tietoa ja näkökulmia yhteistyön kehittämiseksi. Tieto voisi myös auttaa luomaan suhteita työelämän osiin, jotka tällä hetkellä ovat jääneet yhteistyön ulkopuolelle.

LÄHTEET

- Fink, A. (2020). Conducting research literature reviews from the internet to paper. SAGE Publications.
- Fuller, A. & Unwin, L. (2010). Workplace learning and the Organization. Teoksessa M. Malloch, L. Cairns, K. Evans & B.N. OConnor (toim.), *The SAGE Handbook of Workplace Learning*. SAGE Publications. 46-59.
- Hager, P. (2010). Theories of Workplace Learning. Teoksessa M. Malloch, L. Cairns, K. Evans & B.N. OConnor (toim.), *The SAGE Handbook of Workplace Learning*. SAGE Publications. 17-31.
- Hakamäki-Stylman, V. & Kilpeläinen, P. (2023). Näyttötoiminnan laatu ja näytöissä osoitettu osaaminen. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus.
- Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (2023). Tietoa meistä. <https://www.karvi.fi/fi/tietoa-meista>, haettu 17.11.2023.
- Karusaari, R. (2020). Asiakslähtöisyys osaamisperusteisessa ammatillisessa koulutuksessa. Lapin yliopisto.
- Keskuskauppakamarin Kauppakamarikysely.
[Kauppakamarikysely: 39% yrityksistä tyytymättömiä ammattiin valmistuneiden osaamiseen - Keskuskauppakamari](#)
- Kilpeläinen, P. (2023). Arvioinnilla entistä monipuolisempaa tietoa ammatillisen osaamisen vahvistamiseksi.
<https://www.karvi.fi/fi/ajankohtaista/blogi/arvioinnilla-entista-monipuolisempaa-tietoa-ammattillisen-osaamisen-vahvistamiseksi>
- Kiviniemi, K. (2018). Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa R. Valli (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin* [e-kirja]. PS-Kustannus.
- Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/531. Finlex.
- Lehtonen, E., Rintala, H., Pylväs, L., & Nokelainen, P. (2018). Ammatillisten opettajien näkemyksiä opettajan työssä tarvittavasta kompetenssista ja työelämäyhteistyöstä. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 20(4), 10–26.

- Nykänen, M., Kurki, A-L. & Airila, A. (2022). Promoting Workplace Guidance and Workplace–School Collaboration in Vocational Training: A Mixed-Methods Pilot Study, *Vocations and Learning*, 15, 317–339.
<https://doi.org/10.1007/s12186-022-09289-5>
- Opetushallitus (2022). Yhteenveto työelämätoimikuntien tilannekuvista vuosilta 2020–2021. [ASIAKIRJAPOHJA OPH](#)
- Opetushallitus (2023a). Ammatillinen koulutus.
[Ammatillinen koulutus | Opetushallitus \(oph.fi\)](#), haettu 23.9.2023.
- Opetushallitus (2023b). Ammatillisen koulutuksen työelämäpalaute.
[Ammatillisen koulutuksen työelämäpalaute | Opetushallitus \(oph.fi\)](#), haettu 16.11.2023
- Opetushallitus (2023c). Henkilökohtaistaminen.
[Henkilökohtaistaminen | Opetushallitus \(oph.fi\)](#), haettu 12.11.2023
- Opetushallitus (2023d). Osaamisen arvioinnin toteuttamissuunnitelman tietosisältö.
<https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/osaamisen-arvioinnin-toteuttamissuunnitelman-tietosisalto>, haettu 12.11.2023
- Opetushallitus (2023e). Tutkintojen perusteet.
[Tutkintojen perusteet | Opetushallitus \(oph.fi\)](#), haettu 12.11.2023
- Opetushallitus (2023f). Tutkintorakenne ja tutkinnot.
<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tutkintorakenne-ja-tutkinnot>, haettu 19.11.2023
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2023). Työelämässä oppiminen.
[Työelämässä oppiminen - OKM - Opetus- ja kulttuuriministeriö](#), haettu 12.11.2023
- Raudasoja, A. (2018). Ammatillisen koulutuksen työelämäyhteistyössä tapahtuu. Raportissa H. Kukkonen & A. Raudasoja (toim.), *Osaaminen esiin. Ammatillisen koulutuksen reformi ja osaamisperusteisuus*. TAMK. 64-74.
- Raudasoja, A. & Rinne, S. (2018). Valmistautuminen ammatillisen koulutuksen reformiin. Raportissa H. Kukkonen & A. Raudasoja (toim.), *Osaaminen esiin. Ammatillisen koulutuksen reformi ja osaamisperusteisuus*. TAMK. 16-23.
- Rintala, H., Mikkonen, S., Pylväs, L., Nokelainen, P., & Postareff, L. (2015). Työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja ohjausta edistävät ja estävät tekijät. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 17(4), 9–21.

- Rusten, G. & Hermelin, B. (2017). Cross-sector collaboration in upper secondary school vocational education: experiences from two industrial towns in Sweden and Norway, *Journal of Education and Work*, 30 (8), 813-826. <https://doi.org/10.1080/13639080.2017.1366647>
- Räisänen, A. & Goman, J. (2018). Ammatillisen koulutuksen osaamisperusteisuus, asiakaslähtöisyys ja toiminnan tehokkuus - Poliittikkatoimien vaikutusten arviointi (ex ante). Valtioneuvoston kanslia.
- Tapani, A., Raudasoja, A., & Nokelainen, P. (2019) Ammatillisen koulutuksen uudistus: uhka ja mahdollisuus. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 21(2), 4–8.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Uudistettu laitos. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2023). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf
- Tynjälä, P. (2009). Connectivity and Transformation in Work-Related Learning – Theoretical Foundations. Teoksessa Stenström, M-L., Tynjälä, P. (toim.) *Towards Integration of Work and Learning*. Springer, Dordrecht. 11-37. https://doi-org.libproxy.tuni.fi/10.1007/978-1-4020-8962-6_2
- Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta 5.10.2017/673. Finlex.
- Valtioneuvoston kanslia. (2015). Ratkaisujen Suomi. Pääministeri Juha Sipilän hallituksen strateginen ohjelma 29.5.2015. valtioneuvosto.fi/documents/10184/1427398/Ratkaisujen+Suomi_FI_YHDI%20STETTY_netti.pdf/
- Valtiotalouden tarkastusvirasto. (2021). Tarkastuskertomus: Ammatillisen koulutuksen reformi. <https://www.vtv.fi/app/uploads/2021/03/VTV-Tarkastus-2-2021-Ammatillisen-koulutuksen-reformi.pdf>
- Vilka, H. (2023). Kirjallisuuskatsaus metodina, opinnäytetyön osana ja tekstilajina. Art House Oy.

LIITTEET

Taulukko 1. Tietokannat ja hakulausekkeet.

tietokanta	hakulauseke
Google Scholar	työelämäyhteistyö AND työpaikkaohjaaja AND ammatillinen koulutus AND ammatillisen koulutuksen reformi AND työssäoppiminen AND koulutussopimus AND oppisopimus
Karvi	ammatillinen koulutus + arviointiraportti + teemaraaportti
Journal.fi	ammatillinen koulutus AND työelämäyhteistyö
Aaltodoc	ammatillinen koulutus AND työelämäyhteistyö
DHanken	ammatillinen koulutus AND työelämäyhteistyö
Helda	ammatillinen koulutus AND työelämäyhteistyö
Jultika	ammatillinen koulutus AND työelämäyhteistyö
JYX	ammatillinen koulutus AND työelämäyhteistyö
Lauda	ammatillinen koulutus AND työelämäyhteistyö
LUTPub	ammatillinen koulutus AND työelämäyhteistyö
Maanpuolustuskorkeakoulun julkaisuarkisto	ammatillinen koulutus AND työelämäyhteistyö
Osuva	ammatillinen koulutus AND työelämäyhteistyö
Taideyliopiston julkaisuarkisto	ammatillinen koulutus AND työelämäyhteistyö
Trepo	ammatillinen koulutus AND työelämäyhteistyö
Theseus	ammatillinen koulutus AND työelämäyhteistyö
UEF Electronic Publications	ammatillinen koulutus AND työelämäyhteistyö
UTUPub	ammatillinen koulutus AND työelämäyhteistyö
Åbo Akademin julkaisuarkisto	ammatillinen koulutus AND työelämäyhteistyö

Taulukko 2. Tutkimuksen aineiston artikkelit.

numero	tekijät	artikkelin nimi	julkaisija
1	Airila, A., Mattila-Holappa, P., Kurki, A.-L., & Nykänen, M. (2019).	Työelämässä oppiminen, ohjaus ja oppilaitosyhteistyö työpaikkojen näkökulmasta	Ammattikasvatuksen aikakauskirja
2	Hakamäki-Stylman, V. (2021).	Ammatillinen osaaminen ja pedagoginen toiminta logistiikan perustutkinnossa	Kansallinen koulutuksen arviointikeskus
3	Hakamäki-Stylman, V. & Kilpeläinen, P. (2020).	Ammatillinen osaaminen ja pedagoginen toiminta kuljetusalan ammattitutkinnossa	Kansallinen koulutuksen arviointikeskus
4	Hakamäki-Stylman, V. & Kilpeläinen, P. (2022).	Ammatillinen osaaminen ja pedagoginen toiminta sähkö- ja automaatioalan perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkinnoissa	Kansallinen koulutuksen arviointikeskus
5	Hakamäki-Stylman, V. & Kilpeläinen, P. (2023).	Ammatillinen osaaminen ja pedagoginen toiminta liiketoiminnan perustutkinnossa, lähiesimiestyön ammattitutkinnossa ja johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnossa	Kansallinen koulutuksen arviointikeskus
6	Hievanen, R., Kilpeläinen, P., Huhtanen, M., Tuurnas, A., Loukusa, V., Pylväs, L., Rasinaho, K., Taakala, J., Tujula, M. & Vieltojärvi, M. (2022).	Kumppanina työelämä – Arviointi työelämässä oppimisesta ja työelämäyhteistyöstä ammatillisessa koulutuksessa	Kansallinen koulutuksen arviointikeskus
7	Huhtala, M., Marjakangas, J., (toim.) Mäenpää, K., Sohlberg, J., Ilkka Uronen, I. & Vainio, V. (2021).	Uusi ammatillinen kasvu – positiivinen rakennemuutos, Case autoala	Opetus- ja kulttuuriministeriö
8	Kiesi, J., Goman, J., Huhtanen, M., Helve, H., Laine, A., Piilonen, H., Raudasoja, A., Ståhl, B. & Vartiainen, R. (2022).	Ammatillisilla poluilla. Arviointi yksilöllisistä opintopoluista ammatillisessa koulutuksessa	Kansallinen koulutuksen arviointikeskus
9	Kilpeläinen, P. (2021).	Ammatillinen osaaminen ja pedagoginen toiminta sosiaali- ja terveysalan perustutkinnossa	Kansallinen koulutuksen arviointikeskus
10	Korpi, A., Frisk, T., Hietala, R. & Tuurnas, A. (2022).	Ammatillisen koulutuksen järjestäjien laadunhallinnan tila 2022	Kansallinen koulutuksen arviointikeskus

