OTTU ry

LAUSUNTO

Ammatillisen koulutuksen tutkimusseura
Puheenjohtaja Mari Räkköläinen **29.5.2017**

Viite:
Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan lausuntopyyntö 12.5.2017

AMMATILLISEN KOULUTUKSEN REFORMIA KOSKEVA LAUSUNTO

Ammatillisen koulutuksen tutkimusseura OTTU kiittää Eduskunnan Työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaa saamastaan lausuntopyynnöstä. Pidämme sitä arvostuksen osoituksena seurallemme sekä ammatillista koulutusta koskevalle tutkimukselle.

Tutkimusseuran tavoitteena on edistää vuoropuhelua ammatillisen koulutuksen tutkijoiden, kehittäjien, elinkeinoelämän ja päätöksentekijöiden välillä. Lisäksi tehtävänä on vahvistaa tutkimustiedon ja tulosten hyödyntämistä ja nostaa esiin ajankohtaisia tutkimustarpeita.

Korostamme erityisesti, että ammatillisen koulutuksen reformiin tulisi liittää alusta lähtien tutkimusta, arviointia ja kehittämishankkeita tukemaan toimeenpanoa ja tuottamaan tietoa tavoitteiden toteutumisesta.

Tuomme lausunnossamme esille seuravia näkökulmia, kehittämiskohteita sekä teemme joitakin toimenpide-ehdotuksia. Lausuntomme pohjautuu ajankohtaiseen tutkimus- ja arviointitietoon sekä seuran jäsenten kokemuksiin omissa työ- ja kehittämistehtävissään. Lisäksi seuramme järjesti vuosiseminaarin aiheesta ”Muuttuva ammatillinen koulutus ja opettajuus” ja sen anti on myös hyödynnetty lausunnossa. Seminaariin osallistui yli sata osallistujaa.

Koulutusreformin lähtökohdat ja toteutus

Toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformi on vaikutuksiltaan erittäin merkittävä uudistus. Se koskee noin 256 000 opiskelijaa (Vipunen 2014, OKM:n reformia koskevat internet-sivut 9.1.2017). Tästä määrästä noin puolet on opetussuunnitelmapohjaisessa perusopetuksessa, toinen puoli on aikuiskoulutuksessa. Reformi vaikuttaa merkittävästi sekä perusopetuksen päättäneiden että aikuisopiskelijoiden tulevaisuuteen ja sivistyksellisiin perusoikeuksiin.

Kannamme erityisesti huolta ammatillisen koulutuksen rahoituksen riittävyydestä toimintalainsäädännössä määrättyjen tehtävien hoitamiseen siten, että ammatillisen koulutuksen vaativa tavoite toteutuu hallituksen esityksen 2 § 2 mom. mukaisesti.

Olemme huolestuneita myös ammatillisen lisäkoulutuksen jatkuvuudesta. Säädösesityksessä eikä taustateksteissä tätä OKM:n tilastojen mukaan noin 135 00 aikuisopiskelijan ryhmää ole huomioitu. Ikäneutraliteettiin perustuva ajattelu

ei huomioi aikuisten erilaista elämäntilannetta. Tällöin saattaa olla vaarana, että aikuisten omaehtoisuuteen perustuva toiminta jää sivuun, mikäli koulutuksen järjestäjät kiinnittävät pääasiallisen huomion peruskoulutusta toiselle asteelle siirtyviin opiskelijaryhmiin. Tämä on merkittävä asia nuorten ja aikuisten tasavertaisten koulutusmahdollisuuksien säilyttämiseksi.

Hallituksen esityksessä on kuvattu koulutuksen järjestäjille rahoitusmallista tehdyn kyselytutkimuksen tuloksia. Todennäköisimpänä negatiivisena ohjausvaikutuksena kyselyyn vastanneet pitivät valikointivaikutusta. 82 prosenttia vastaajista katsoi, että rahoitus ei kannusta riittävästi ottamaan koulutukseen haastavampia opiskelijoita. Seura pitää tärkeänä, että rahoitusmallin toimivuutta ja rahoituksen riittävyydestä tehdään seurantatutkimusta. Samoin tulee selvittää, mitä vaikutuksia rahoituksen radikaali uudistaminen tuottaa koulutuksen tasa-arvoiseen toteutumiseen.

Tutkimusten ja kansallisten arviointien perusteella on oletettavaa, että työpaikkojen mahdollisuudessa ohjata ja arvioida opiskelijoita on suuria ala- ja tutkintokohtaisia eroja. Epäilemme sitä, ovatko työpaikat valmiita ottamaan vastuuta ammatillisesta koulutuksesta reformin tavoitteissa esitetyssä laajuudessa. Emme ole löytäneet esityksestä elementtejä, jotka kannustaisivat työpaikkoja ottamaan lisää työssäoppijoita tai ottamaan lisää vastauuta ammatillisen koulutuksen toteutumisesta. Työpaikalla tapahtuvan koulutuksen toimivuutta sekä tuloksellisuutta tulee mielestämme seurata tarkkaan sekä käynnistää välittömästi tutkimuksia. Niiden perusteella voidaan tarvittaessa tehdä korjaustoimia.

Opetus- ja kulttuuriministeriö on arvioinut, että osaamisen tunnustaminen ja siirtyminen tutkintotavoitteisesta koulutuksesta tutkinnon osien suorittamiseen vähentää julkisen talouden menoja 116 miljoonalla eurolla. Seuramme luonnollisesti toivoo, ettei tämä ei tapahdu opetuksen laadun tai saatavuuden kustannuksella.

Ammatillisen koulutuksen vetovoimaisuuden lisäämiseksi on tehty Suomessa pitkäjänteistä työtä sekä opetushallinnossa että oppilaitoksissa. On erityisesti seurattava sitä, ettei reformi heikennä ammatillisen koulutuksen houkuttavuutta tasavertaisena, laadukkaana ja siten varteenotettavana koulutusväylänä ja elinikäisen oppimisen mahdollistajana.

Opettajien ja työelämän arvioijien rooli keskeinen

Opettajat ovat ydinryhmä reformin käytännön toteutuksessa. Opettajan työ on jo muuttunut ja muuttuu edelleen, kun se painottuu jatkossa henkilökohtaistamiseen sekä jokaisen opiskelijan henkilökohtaiseen etenemiseen sekä sen ohjaukseen. Opettajilla on sekä uuteen osaamiseen että motivoitumiseen liittyviä haasteita, mutta on varottava yleistämästä opettajien muutoksen vastustajiksi. Tutkimukset ovat osoittaneet, että keskeistä muutokseen sitoutumisessa on, että opettajilla on mahdollisuus vaikuttaa reformin toimenpanossa sekä valtakunnallisesti että paikallisesti. Tämän vuoksi opettajien täydennyskoulutukseen ja alkuvaiheen ohjaukseen tulee panostaa. Ensiarvoisen tärkeää, että opettajille

ja koko muulle henkilöstölle järjestetään mahdollisuuksia osallistua reformin tavoitteiden mukaisiin täydennyskoulutuksiin sekä kehittämishankkeisiin. Samalla on kehitettävä uudenalisia täydennyskoulutuksen malleja, jotka painottavat omaan työhön vaikuttamista ja omassa työssä oppimista ja sen kehittämistä. Lisäksi koulutuksen rinnalla tulee liittää tutkimusta, jonka tarkoituksena on käytänteiden kehittäminen ja hyvien käytäntöjen levittäminen. Täydennyskoulutuksen toteuttajina voivat olla ammatilliset opettajankoulutuslaitokset sekä reformin eri osa-alueiden asiantuntijatahot ja oppilaitosyhteisöt itse.

Uusi osaamisperusteinen tapa suorittaa tutkinto joustavasti ja tutkinnon osa kerrallaan edellyttää opettajilta, työpaikkaohjaajilta ja arvioijilta paljon osaamista. Heidän on tunnettava tutkintojen muodostuminen, tutkintojen perusteet ja heillä on oltava tapoja arvioida aiempaa osaamista ja tunnistaa ja tunnustaa osaaminen. Osaaminen arvioidaan uudenkin lainsäädännön mukaan näytöillä. Tutkintojen suorittaminen yhdellä yhdenmukaisella tavalla aiheuttaa erityistä näyttöjen suunnittelun, toteutuksen ja arviointikäytäntöjen yhdenmukaistamisen tarvetta. Arvioijien pätevyyden ja osaamisen varmistaminen on erityisen tärkeää uudessa systeemissä. Lainsäädännössä tulee tämän vuoksi olla selkeästi määritetty arvioijien pätevyys ja vastuut oikeudenmukaisen arvioinnin toteuttamiseksi.

Henkilökohtaistamisen keskeinen merkitys

Seuramme pitää esitettyä opiskelijakohtaista henkilökohtaistamista erittäin tärkeänä. Sen onnistumisesta riippuu pitkälti myös koko reformin tuloksellisuus etenkin ammatillisessa perusopetuksessa. Hyvä suunnitelma, jossa on huomioitu myös työpaikan edellytykset, antaa hyvän lähtökohdan työpaikalla oppimiseen.

Henkilökohtaistamisessa nähdään, että opiskelija on vastuussa omasta oppimisestaan. Siten opiskelijan aloitteellisuus ja itsesäätelytaidot ovat merkityksellisiä ammatillisen osaamisen kehittymiselle ja esimerkiksi ohjauksen saamiseksi. Uusissa säädösehdotuksessa ei kuitenkaan tuoda esiin opiskelijan itsearvioinnin merkitystä.

Henkilökohtaistaminen vaikuttaa myös näyttöjen suunnitteluun ja toteuttamiseen, jolloin henkilökohtainen osaamisen kehittämisen suunnitelma (HOS) ja koulutuksen järjestäjien suunnitelma näyttöjen toteuttamiseksi ovat keskeisiä näyttöjen tasavertaiselle toteuttamiselle. Tämän vuoksi lakiesityksessä tulisi kiinnittää erityistä huomioita siihen, että näitä suunnitelmia koskevat säädökset ovat selkeät ja johtavat siihen, että koulutuksen järjestäjät laativat ne riittävän yhdenmukaisella tavalla kansallisesti. Suunnitelmien yhdenmukaisuuteen voi vaikuttaa tarkentamalla niitä erillisellä asetuksella.

Työssäoppimisen toimivuus

Seuramme katsoo, että yhteistyön ja työelämälähtöisyyden lisääminen ammatillisessa koulutuksessa on erittäin kannatettavaa.

Säädösten mukaan työelämällä on keskeinen rooli niin henkilökohtaistamisessa, osaamisen tunnustamisessa sekä näyttöjen toteutuksessa ja arvioinnissa. Opetus- ja kulttuuriministeriö on arvioinut, että työpaikalla tapahtuvan koulutuksen lisääntyminen vähentää kustannuksia lähes 100 miljoonalla eurolla.

Seuramme kehottaa kiinnittämään erityistä huomiota siihen, millaiset ovat koulutuksen järjestäjien tosiasialliset mahdollisuudet saada työpaikkoja sekä henkilöstöä osallistumaan ammatillisen koulutuksen käytännön työhön (kuten työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjaukseen, osaamisen arviointiin sekä näihin liittyviin koulutuksiin) siinä määrin kuin säädösluonnos velvoittaa. Koulutuksen toteutukseen osallistuminen on työelämän edustajille vapaaehtoista.

Työssä oppijan tai opiskelijan ottaminen osaksi työyhteisöä ja opiskelijan siirtyminen vähitellen haastavampiin ja monipuolisiin tehtäviin edistävät ammatillisen osaamisen kehittymistä. Näin ollen opiskelijalle tulisi antaa mahdollisuus itsenäisiin ja vastuullisiin tehtäviin, mutta samalla vaaditaan laadukasta ohjausta ja tukea. Usein kuitenkin vaatimukset työn tuottavuudesta, kiire ja liian vähäiset resurssit ohjaukselle voivat johtaa siihen, että opiskelija asetetaan asemaan, jossa hän ei vaaranna tuottavuutta tai turvallisuutta.

Vuorovaikutussuhde ohjaajan kanssa pitää toimia. Informaali tai formaali ohjaussuhde on merkityksellinen oppimiselle ja työpaikkaohjaajan pedagoginen osaaminen ja monipuolisten ohjausmenetelmien käyttö edistävät oppimista. (Rintala, Mikkonen, Pylväs, Nokelainen, & Postareff, 2015; Mikkonen, Pylväs, Rintala, Nokelainen & Postareff, 2017.)

Ammatillisen koulutuksen työssäoppimisessa onkin havaittu suuria alakohtaisia eroja siinä, kuinka työpaikoilla saavutetaan osaamistavoitteet ja kuinka monipuolisia oppimis- ja ohjausmahdollisuuksia opiskelijoille tarjotaan (Virtanen, 2013, 2014). Sosiaali- ja terveysala on esimerkiksi näyttäytynyt koulutusmyönteisenä, kun taas toisessa ääripäässä tekniikan ja liikenteen ala on heijastellut hyötyajattelua (Virtanen, 2014). Oppisopimuskoulutuksen kontekstissa sosiaali- ja terveysalalla sekä tekniikan alalla opiskelijat kokivat saaneensa tarpeeksi ohjausta työpaikoilla, vaikka heidät nähtiin työyhteisössä työntekijöinä (Pylväs, Rintala & Nokelainen, in press). Samalla kuitenkin korostui myös ajan ja resurssien puute ohjaukselle, minkä lisäksi työpaikalla järjestettävä koulutus on näyttäytynyt toisinaan heikosti suunnittelulta osaamistavoitteiden osalta ja esimerkiksi kaikki osapuolet eivät ole olleet tietoisia roolistaan ja velvollisuuksistaan (Pylväs, Rintala & Nokelainen, in press).

Työssäoppimisen merkitys suomalaisen ammatillisen koulutuksen vetovoimaisuudelle on tullut esille erityisesti vertailtaessa suomalaista koulumuotoista ammatillista koulutusta Ruotsin malliin pohjoismaisessa Nord-VET projektissa (Virolainen & Persson Thunqvist 2017). Toisaalta pohjoismainen 1800-luvulle ulottuva ammatillisen koulutuksen mallien vertailu on tuonut esille myös oppisopimuspohjaisen tanskalaisen ammatillisen koulutuksen mallin ja Norjan 2+1 –mallin ongelmat (Helms Jorgensen 2017; Olsen, Høst, & Hagen Tønder,2014). Tanskassa ja Norjassa oppisopimuspaikkojen löytyminen tuo erityisesti lama-aikana pulmia nuorten siirtymiin koulutuksesta työelämään. Norjassa yleissivistävä peruskoulun jälkeinen koulutus yhdistettynä korkea-asteen opintoihin näyttäytyy houkuttavampana väylänä parempiin työmarkkina-

asemiin, erityisesti sosiaali- ja terveysalalla (Olsen, Høst, & Hagen Tønder,2014). Pohjoismainen vertailu on tuonut myös esille, että koulutusjärjestelmän osia ei voi kopioida ja siirtää maasta toiseen, mutta toisten maiden mallien haasteista ja vahvuuksista sekä koulutusjärjestelmän eri väylien suhteista muuhun koulutusjärjestelmään voi ottaa opikseen.

Oppisopimuksen ja työssäoppimisen erottuminen on tarpeellista

Suomessa oppisopimuskoulutuksella on ollut oma selkeä roolinsa aikuisten kouluttamiseksi työtehtäviin alueilla ja aloilla, joissa työvoimaa ei ole ollut saatavilla (Virolainen & Stenström 2014 a; 2014b; Haapakorpi & Virtanen 2015; Kivinen & Peltomäki 1999). Ruotsin nuorten yhtenäinen koulutus ja siihen sidoksissa oleva ammatillisen koulutuksen malli on osoitus siitä, että oppisopimuskoulutusjärjestelmän uudelleen luominen on erittäin haastavaa ja vaativaa, kun aiempaa traditiota ja jatkumoa ei ole (Virolainen & Persson Thunqvist 2017, Persson Thunqvist 2015). Ruotsin kokemukset olisikin syytä huomioida Suomessa, ettei olemassa oleva, kehityskelpoinen järjestelmä murene. Koulutussopimuksen (entinen työssäoppiminen) ja oppisopimuksen tulisi olla profiililtaan selkeästi erottuvia ja aloittelevan työntekijän (oppisopimusopiskelijan) ja nuoren opiskelijan roolien ero, palkkaus ja suhde työnantajaan selkeästi määriteltyjä (ks. Michelsen, Olsen, Høst 2014; Person Thunqvist 2015).

Työpaikalla oppimiseen vaikuttavat opiskelijan yksilöllisten ominaisuuksien lisäksi työpaikan sosiaaliset ja rakenteelliset tekijät ja koulutuksen käytännön järjestelyt (Virtanen & Tynjälä 2008; Virtanen Tynjälä & Eteläpelto 2014). Koulutusalojen traditiot työssäoppimisen järjestämiseksi poikkeavat toisistaan, mikä näkyy käytännössä siinä, kuinka työssäopittua reflektoidaan ja työssä hankittua osaamista pyritään laajentamaan tiedon avulla muiden opintojen aikana. Opiskelijan mahdollisuudet osaamisen laajentamiseen työssäoppimisjakson aikana riippuvat myös tehtävien vaihtelevuudesta ja mahdollisuudesta vaikuttaa työpaikalla annettuihin tehtäviin. Tutkimustulosten mukaan koulun ja opettajien rooli nuorten työssäoppimiselle onkin keskeinen (Virtanen & Tynjälä 2008; Virtanen Tynjälä & Eteläpelto 2014).

Arvioinnin tasa-arvoisuus edellyttää kansallisen tason laadunvarmennusta

Työssäoppimisen vahvistamiseen osana suomalaista ammatillista koulutusta liittyi 2000-luvulla myös uudenlaisen arviointijärjestelmän luominen eli Suomessa kehitettiin suomalaiseen kontekstiin soveltuvat ammattiosaamisen näytöt, jotka toteutetaan ja arvioidaan aidoissa työelämän tilanteissa (Räkköläinen 2011). Tutkimus osoitti, osaamisen arviointi aidoissa työelämän tilanteissa edistää oppimista ja motivoi kaikkia osapuolia. Arviointia näytöissä pidetään osuvana, mutta sen vertailukelpoisuutta epäillään. Arvioinnin oikeudenmukaisuus ja luottamuksen säilyttäminen arvioinnin tuloksiin edellyttää opettajan ja työpaikkaohjaajan yhteisarvioinnin lisäksi arviointikriteerien selkiyttämistä ja arviointiprosessin laadun varmistamista. Laatuvaatimusten asettaminen arvioinnille lisää selvästi osapuolten luottamusta arviointiin.

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (Karvi) on arvioinut ammatillisen koulutuksen oppimistuloksia ammattiosaamisen näyttöjen perusteella vuodesta

2007. Karvi on laatinut arvioinneista synteesianalyysin (Karvi 2017). Arvioinnin tulokset osoittavat edelleen suuria puutteita opiskelijan arvioinnin käytänteissä ja opiskelijoiden saamien arvosanojen luotettavuudessa. Opiskelijoiden arvosanat vaihtelevat sen mukaan, kuka tai ketkä heidän osaamistaan arvioi. Arvosanat ja todistukset eivät siis ole vertailukelpoisia. Synteesianalyysi on tuonut esiin myös ala- ja tutkintokohtaiset erot työpaikalla tapahtuvien näyttöjen ja koulutettujen työpaikkaohjaajien määrässä.

Rahoituslainsäädäntöön on tulossa myös muutoksia, jotka siirtävät rahoitusta yhä enemmän tuloksiin perustuvaksi. Tulosrahoitus määräytyy sen mukaan, kuinka paljon näytöistä tulee hyväksyttyjä arviointeja. Opettaja joutuu hankalaan asemaan, jos hänen mielestään näytöstä tulisi antaa hylättyä arvosana. Näin päättäessään hän vaikuttaa samalla työnantajansa tuloihin ja saattaa vaikuttaa omaan asemaansa työnantajan silmissä pätevän henkilökohtaistamisen ja ohjauksen toteuttajana.

Keskenään rinnastettava sekä oikeudenmukainen arviointi on kuitenkin osa opiskelijan oikeusturvaa. Esitämme että lainsäädännössä annetaan Kansalliselle koulutuksen arviointikeskukselle (Karvi) tehtäväksi muodostaa toiminta, jolla turvataan kaikille näyttöjä suorittaville opiskelijoille ainoastaan tutkintojen perusteissa tarkoitettuun ammattitaitoon perustuva arviointi. Toiminnan suunnittelussa on käytettävissä nykyisistä ammattiosaamisen näytöistä sekä näyttötutkinnoista saatuja kokemuksia, osaamista sekä työskentelymalleja.

Säädösesityksessä laadunvarmistus annetaan perustettavien työelämätoimikuntien tehtäväksi, mutta käytännön työvälineitä sille ei kuitenkaan ole näkyvissä. Ehdottamamme laadunvarmistus on siten keskeisin apu arvioijien lisäksi työelämätoimikunnille. Suurimman hyödyn saa näytön suorittaja, jonka saaman arvioinnin tasa-arvoisuutta vahvistetaan kansallisella tasolla.

Arviointiin tarvitaan koulutusta

Edellisestä Karvin toimintaan liittyvästä ehdotuksesta huolimatta arvioijat tarvitsevat koulutusta tärkeän tehtävänsä asiallisen hoitamiseen. Säädösluonnoksen mukaan osaamisen arvioinnin tekevät pääsääntöisesti opettaja sekä työelämän edustaja yhdessä. Tarkoituksena on em. kahden osapuolen tasavertaisen näkemyksen löytyminen. Arviointi tehdään näytöissä tutkinnon osa kerrallaan ja sen tulee perustua Opetushallituksen vahvistamiin tutkintojen perusteisiin.

Tutkintojen perusteissa kuvatun osaamisen sekä työpaikan moninaisten käytännön töiden rinnastaminen toisiinsa vaadittavan ammattitaidon näkökulmasta on haastavaa kokeneellekin opettajalle. Ilman koulutusta sekä edellä mainittua Karvin tukea, rinnastukset ovat aina henkilökohtaisia tulkintoja. Arvioijien tulisi pystyä antamaan keskenään mahdollisimman rinnastettavat sekä tutkintojen perusteiden mukaiset arvosanat koko maassa sekä hyvin erilaisilla työpaikoilla ja työtehtävien suorituksista. Tilanne on siten vaikeampi kuin peruskoulussa, jossa sielläkin on tuoreiden Helsingin yliopiston tutkimusten mukaan suuria eroja arvioinnin ammattilaisten eli opettajien tekemissä arvioinneissa.

Sekä työssäoppimisen että näyttöjen kehittämiseen on aiemmin liittynyt olennaisesti työpaikkaohjaajien koulutus ammatillisen koulutuksen tarjoajien

toimesta (Eskola-Kronqvist & Mahlamäki-Kultanen 2009). Aikuisten näyttötutkintojen vastaanottamiseen on koulutettu erikseen näyttötutkintomestareita. On varmistettava, että arvioijien koulutusta jatketaan edelleen ja siihen kehitetään uusia toteuttamistapoja, joihin opettajat ja työpaikkaohjaajat voivat osallistua myös yhdessä. Arviointien kansalliseen rinnastettavuuteen liittyvien osuuksien seuranta sekä ohjaus voidaan liittää osaksi Karville edellä esittämäämme laadunvarmistustoimintaa.

Opettajien mielestä työpaikoilla ei ole joko motivaatiota tai riittävää osaamista syvällisen arvioinnin tekemiseen. Lisäksi osaamisen kriteerit koetaan myös monitulikinnallisiksi, jolloin niiden ymmärrettävyys ja konkretisointi hankaloituvat (Heinilä & Uronen & Potinkara 2017). Esittämämme tukitoimet helpottavat työpaikka-arvioijien rekrytointia ja edistänevät myös työpaikkojen kiinnostusta työssäoppijoiden ottamiseen.

Tutkimuksen suuri merkitys ammatilliselle koulutukselle ja työelämälle

Ammatillisen koulutuksen tutkimusseura OTTU pitää tärkeänä, että tulevaisuuden koulutusta koskevissa ratkaisuissa käytetään hyväksi suomalaisen ja kansainvälisen tutkimuksen antamia tuloksia. Tämä edellyttää myös riittäviä tieteellisen koulutuksen mahdollisuuksia ammatillisen koulutuksen parissa työskenteleville opettajille sekä muille asiantuntijoille. Nykyisille tutkijoille on tärkeää, että valtiovalta rahoittaa riittävästi ammatillisen koulutuksen tuloksia sekä toimivuutta koskevaa tutkimusta. Tutkimustulokset auttavat seuraavien uudistusten valmistelussa sekä päätöksenteossa. Näin tutkimukset auttavat hyvien eri alojen ammattilaisten kouluttamisessa työ- ja elinkeinoelämän tarpeisiin. Kansantaloutemme tarvitsee heitä yhä tiukemmaksi muodostuvassa kansainvälisessä kilpailussa.

Nyt käsillä olevan reformin vaikutuksista olisi tärkeää saada tutkimustietoa tulevaisuudessa erityisesti nuorten yksilöllisten opintopolkujen muodostumisesta, siirtymistä peruskoulun jälkeen ja jatko-opintoihin. Tärkeitä tutkimusaiheita ovat edelleen henkilökohtaistamisen, työpaikkaohjauksen ja työssäoppimisen toimivuus, rahoituksen tasapuolisuus ja arviointien pätevyys. Tutkimuksissa on tärkeää huomioida kaikkien osapuolten eli opiskelijoiden, opettajien sekä työelämän näkökulmat.

Kansallisesti ja kansainvälisesti arvostettu ja vireä tutkimustoiminta edellyttää, että ammatillisella koulutuksen tutkimuksella on oma professuuri yliopistossa.

Lisätietoja

Puheenjohtaja Mari Räkköläinen
puhelin 0295335527, mari.rakkolainen@karvi.fi

Sihteeri Veikko Ollila
puhelin 045 6491 505, veikko.p.ollila@gmail.com

Lähteitä

Ahola, S. 2010. Ylioppilassuman mysteeri. Tiedepolitiikka 35 (2010): 47-51.
Baldi, G., Brüggemann-Borck, I., & Schlaak, T. (2014). The effect of the business cycle on apprenticeship training: Evidence from Germany. *Journal of Labor Research, 35*(4), 412-422.

Eskola-Kronqvist, A. & Mahlamäki-Kultanen, S. 2009. Työpaikkaohjaaja-kouluttajienkoulutusmalli–yhteiset käytänteet työpaikkaohjaajien kouluttamiseen oppilaitoksessa. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 11 (2), 20–27.

European Commission. (2013). *Apprenticeship and traineeship schemes in EU27: Key success factors. A guidebook for policy planners and practitioners*. Haettu osoitteesta http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11348&langId=en.

European Commission. (2015). *High-performance apprenticeships & work-based learning: 20 guiding principles*. Haettu osoitteesta http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14881

Haapakorpi, A. & Virtanen, P. 2015. Oppisopimusjärjestelmän toimivuus ja vaikuttavuus. Helsinki: Helsingin yliopiston koulutus- ja kehittämispalvelut.

Hämäläinen, U., & Tuomala, J. (2013). Faktaa nuorisotyöttömyydestä. VATT Policy Brief 2/2013. Haettu osoitteesta http://vatt.fi/documents/2956369/3012265/vatt_policybrief_22013.pdf/ddb0b981-6dff-4c64-bfd1-8d709817a433.

Helms Jørgensen, C. 2017. From apprenticeship to higher vocational education in Denmark-building bridges while the gap is widening. Journal of Vocational Education and Training 69(1), 64-80.

Heinilä H & Uronen I & Potinkara H. Osaamisperusteisuuden moninaiset todellisuudet, ammatillisen koulutuksen muutoksen vaikutukset opettajan työhön. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2017; 59.

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus 2017. Synteesianalyysi ammattiosaamisen näyttöihin perustuvista arvioinneista 2007 – 2016. Synteesianalyysi on osa reformiin liittyvää meta-arviointia (lisätietoja arviointineuvos Mari Räkköläinen, Karvi).

Kivinen, O., & Peltomäki, M. (1999). On the job or in the classroom? The apprenticeship in Finland from the 17th century to the 1990s. Journal of Education and Work, 12(1), 75-93.

Michelsen, S., Olsen, O. J. & Høst, H. 2014. Origins and development of VET 1850-2008 – an investigation into the Norwegian case. Roskilde University, Nordforsk: Research report published 2014 by Nord-VET – The future of Vocational Education in the Nordic countries. http://nord-vet.dk/indhold/uploads/report1a_no.pdf

Mikkonen, S., Pylväs, L., Rintala, H., Nokelainen, P., & Postareff, L. (2017). Guiding workplace learning in vocational education and training: A literature review. *Empirical Research in Vocational Education and Training, 9*(9).
Niemeyer, B. (2007). Between school and work – Dilemmas in European comparative transition research. *European Journal of Vocational Training, 41*(2), 116-136.

Nokelainen, P. 2010. Mistä on ammatilliset huippuosaajat tehty? Ammattikasvatuksen aikakauskirja 12 (2), 4-12.

Nokelainen, P., Nevalainen, T., & Niemi, K. (in press). Mind or Machine? Opportunities and limits of automation. To appear in C. Harteis (Ed.), The impact of digitization in the workplace - An educational view. Dortrecht: Springer.
Nord-VET.2017. http://nord-vet.dk/country-reports/

Olsen, O. J., Høst, H. & Hagen Tønder, A. 2014. Key challenges for Norwegian VET: the state of play. Research report published 2014 by Nord-VET – The future of Vocational Education in the Nordic countries. http://nord-vet.dk/indhold/uploads/report1b_no.pdf.

Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen. (2017). https://vipunen.fi/fi-fi/ammatillinen-koulutus

Persson Thunqvist, D. 2015. Bridging the gaps: Recent reforms and innovations in Swedish VET to handle the current challenge. Roskilde University, Nordforsk: Research report published 2015 by Nord-VET – The future of Vocational Education in the Nordic countries. http://nord-vet.dk/indhold/uploads/report1c_se.pdf

Pylväs, L., Rintala, H., & Nokelainen P. (in press). Integration for holistic development of apprentices' competences in Finland. To appear in S. Choy, G. Warvik, V. Lindberg, & I. Berglund (Eds), Integration of vocational education and training experiences: Purposes, practices and principles. Springer: Singapore.

Pylväs, L., Rintala, H., & Nokelainen, P. (in press). Apprenticeship training stakeholders' perceptions of vocational expertise and experiences of workplace learning and guidance. To appear in Vocations & Learning.

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.

Rintala, H., Nokelainen, P., & Pylväs, L. (2017). Katsaus oppisopimuskoulutuksen instituutiona Saksassa, Englannissa ja Suomessa. *Kasvatus, 48*(2), 128-140.

Räkköläinen, M. (2011). Mitä näytöt näyttävät? Luotettavuus ja luottamus ammatillisten perustutkintojen näyttöperusteisessa arviointiprosessissa [What do skills demonstrations show? Reliability and trust in the assessment based on skills demonstrations]. (Acta Universitatis Tamperensis No. 1636). Tampere, Finland: University of Tampere.

Stenström, M.-L., & Virolainen, M. (2014a). The Current State and Challenges of Vocational Education and Training in Finland. The Finnish Country report 1B. Nord-VET - The future of Vocational Education in the Nordic countries. Country reports. Roskilde University, Nordforsk: Retrieved from http://nord-vet.dk/indhold/uploads/report1b_fi.pdf

Stenström, M.-L., & Virolainen, M. (2014b). The History of Finnish Vocational Education and Training. Nord-VET - The future of Vocational Education in the Nordic countries. Roskilde University, Nordforsk: Retrieved from http://nord-vet.dk/indhold/uploads/report1a_fi.pdf

Stenström, M.-L., & Virolainen, M. 2016. Towards the Enhancement of School-Based VET in Finland. In E. Berner, & P. Gonon (Toim.), History of Vocational Education and Training in Europe: Cases, Concepts and Challenges, 327–348. Studies in vocational and continuing education, 14. Bern: Peter Lang.

Tilastokeskus. 1994. Education in Finland. Helsinki: Tilastokeskus

Tilastokeskus. 2014. Liitetaulukko 1. Peruskoulun 9. luokan päättäneiden välitön sijoittuminen jatko-opintoihin 2005 - 2014. Helsinki: Tilastokeskus. http://www.tilastokeskus.fi/til/khak/2014/khak_2014_2016-03-22_tau_001_fi.html Viitattu: 18.5.2017

Tynjälä, P. (2008). Perspectives into learning at the workplace. *Educational Research Review, 3*(2), 130-154.

Virolainen, M. & Persson Thunqvist, D. 2017. Varieties of universalism: post-1990s developments in the initial school-based model of VET in Finland and Sweden and implications for transitions to the world of work and higher education. Journal of Vocational Education and Training 69(1), 47-63.

Virolainen, M. 2015. IVET for practical nurses in Finland. Internal report for the project Nord-VET (Funded by Nordforsk). Unpublished. University of Jyväskylä, Institute for Educational Research.

Virolainen, M., & Stenström, M.-L. (2014). Finnish vocational education and training in comparison: Strengths and weaknesses. International Journal for Research in Vocational Education and Training, 1 (2), 81–106.

Virolainen, M., & Stenström, M.-L. (2014). Finnish vocational education and training in comparison: Strengths and weaknesses. International Journal for Research in Vocational Education and Training, 1 (2), 81–106.doi:10.13152/IJRVET.1.2.1 Retrieved from: http://www.ijrvet.net/index.php/IJRVET/article/view/32/15

Virtanen, A. (2013). Opiskelijoiden oppiminen ammatillisen peruskoulutuksen työssäoppimisen järjestelmässä. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 473.

Virtanen, A. (2014). Koulutusalat työssäoppimisen erilaisina oppimisympäristöinä. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja, 16*(1), 10-27.

Virtanen, A. ,Tynjälä, P & Eteläpelto, A. (2014). Factors promoting vocational students' learning at work: study on student experiences, Journal of Education and Work, 27:1, 43-70,

Virtanen, A. 2013. Students' workplace learning in Finnish Vocational Education and Training Jyväskylä: University of Jyväskylä, Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 473.

Virtanen, A., & Tynjälä, P. 2008. Students' experiences of workplace learning in Finnish VET. European Journal of Vocational Training, 44, 199–213.