

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU  
Sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtaminen  
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Tiina Venäläinen

LÄPÄISYN EDISTÄMINEN OPISKELUKYKYÄ TUKEMALLA  
Yhteisöllisen opiskeluhuollon ja valmentavan johtamisen mahdollisuudet  
ammattiopistoissa

Opinnäytetyö  
Elokuu 2016



## OPINNÄYTETYÖ

Elokuu 2016

Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma

Tikkarinne 9  
80220 JOENSUU  
050 405 4816

Tekijä  
Tiina Venäläinen

### Nimeke

Läpäisyn edistäminen opiskelukykyä tukemalla. Yhteisöllisen opiskeluhoillon ja valmentavan johtamisen mahdollisuudet ammattiopistoissa.

### Toimeksiantaja

Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä

### Tiivistelmä

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli osaltaan kehittää Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän ammattiopistojen läpäisyä. Läpäisyllä tarkoitetaan opintojen suorittamista ohjeajassa, ja se on merkityksellistä syrjäytymisen ehkäisyn, koulutuksenjärjestäjän tuloksellisuuden ja opiskelijan elämänsä kannalta. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa siitä, mitkä asiat oppilaitoksen toiminnassa estävät ja edistävät opintoihin kiinnittymistä sekä miten läpäisyä voidaan edistää yhteisöllisen opiskeluhoillon ja valmentavan johtamisen avulla. Tavoitteena oli laatia ammattiopistojen käyttöön läpäisyn edistämisen suunnitelma.

Tämä opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisenä kehittämistoimintana. Osallistavan tutkimuksellisen kehittämistoiminnan prosessi rakentui kehittämissuunnan asiantuntijuudelle ja olennainen kehittämisen ja tiedon tuotannon työkalu olivat oppilaitoksissa toteutetut läpäisyfoorumit. Läpäisyfoorumien kehittämiseksi yhteisökeskusteluksi nimetty ryhmähaastattelumenetelmä antoi johdolle tietoa oppilaitoksen toiminnasta, tilanteesta ja kehittämistarpeista jo prosessin aikana.

Opinnäytetyön tulosten mukaan ammattiopistoissa voidaan vahvistaa opiskelukykyä tukemalla opiskelijan voimavaroja, vahvistamalla opiskelutaitoja, luomalla hyvä opiskelu ympäristö sekä laadukkaana pedagogisen toiminnan avulla. Yhteisöllisen opiskeluhoillon ja valmentavan johtamisen avulla voidaan rakentaa oppilaitokseen yhteisöllistä ja osallistavaa toimintakulttuuria, joka tukee opiskelijoiden hyvinvointia ja opiskelukykyä ja parantaa läpäisyä. Opinnäytetyön kehittämissuunnan tuotoksena syntyi suunnitelma, jonka nimi on ”Läpäisyn edistäminen opintojen arjessa: kuinka tukea opintoihin kiinnittymistä”. Pedagoginen johtoryhmä vastaa jatkossa suunnitelman edelleen kehittämisestä ja käytäntöön viemisestä; läpäisyn edistämiseksi tehtävä työ jatkuu oppilaitoksissa. Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää ammatillisen koulutuksen läpäisyn edistämistyössä myös muissa organisaatioissa. Jatkokehittämistarpeita nousi esiin muun muassa henkilöstön osaamiseen ja yhteisöllisen opiskeluhoillon kehittämiseen liittyen. Prosessin aikana kerättiin laaja ryhmähaastatteluaineisto, jota voisi hyödyntää jatkossa erilaisissa tutkimuksissa.

Kieli  
suomi

Sivuja 90  
Liitteet 4  
Liitesivumäärä 19

### Asiasanat

läpäisy, ammatillinen peruskoulutus, opintoihin kiinnittyminen, opiskelukyky, yhteisöllinen opiskeluhoolto, valmentava johtaminen



**THESIS**  
**August 2016**  
**Degree Programme in Development and**  
**Management of Social Services and Health**  
**Care (Master's degree)**

Tikkarinne 9  
80220 JOENSUU  
FINLAND  
+358 50 405 4816

Author  
Tiina Venäläinen

Title  
Enhancing the Completion of Education by Supporting the Ability to Study. Possibilities of Communal Student Welfare and Leadership Coaching at Vocational Colleges.

Commissioned by  
North Karelia Municipal Education and Training Consortium

Abstract  
The purpose of this thesis was to participate in the development of completion of vocational upper secondary education and training at North Karelia Municipal Education and Training Consortium. The aim was to study which elements enhance and prevent student engagement and also to study how the completion of studies can be enhanced by communal student welfare and leadership coaching. The aim was to create a completion improvement program for vocational colleges.

This thesis applied the method of research-based development. The research-oriented development process was built on the expertise of the development group. Completion forums were a research and development method, which provided information and ideas along the process. The method was named as a developmental collaborative discussion.

It was discovered that at vocational colleges, the ability to study can be enhanced by supporting students' resources and study skills and by providing a good study environment and high-class pedagogy. Well-being among students, their engagement and ability to study can also be improved with communal student welfare and leadership coaching. Collaborative and participatory organisational culture enhances the completion of the education.

As a result of this thesis, a completion improvement program was created. It describes means to improve the completion of education at vocational colleges. The implementation of the program will be carried out by the personnel of the commissioning organisation. Further development is needed regarding personnel competences and communal student welfare. In the future, these results can be used in other organisations providing education.

Language  
Finnish

Pages 90  
Appendices 4  
Pages of Appendices 19

Keywords  
Completion, Vocational upper secondary education and training, Student engagement, Ability to study, Communal student welfare, Leadership coaching.

## Sisältö

1	Johdanto.....	5
2	Läpäisyn edistäminen ja opiskelukyvyn tukeminen.....	6
2.1	Läpäisyn edistäminen ammatillisessa peruskoulutuksessa.....	6
2.2	Yhteisöllinen opiskeluhoito läpäisyn edistäjänä.....	11
2.3	Opiskelukyvyn merkitys läpäisyn edistämässä.....	14
2.4	Opintoihin kiinnittymisen ja opintojen sujumisen tukeminen.....	15
3	Läpäisyn edistäminen valmentavan johtamisen avulla.....	19
3.1	Läpäisyn edistäminen PKKY:ssä.....	19
3.2	Valmentava johtaminen.....	21
4	Opinnäytetyön tarkoitus ja tehtävä.....	24
5	Kehittämistyön prosessi ja menetelmät.....	25
5.1	Tutkimuksellinen kehittämistoiminta opinnäytetyöprosessissa.....	25
5.2	Suunnitteluvaihe.....	28
5.3	Toteutusvaihe.....	29
5.3.1	Monitoimijainen kehittämissuunnitelma prosessin ohjaajana.....	30
5.3.2	Läpäisyfoorumien toteutus osana opinnäytetyöprosessia.....	33
5.3.3	Läpäisyforumit kehittävästä yhteisökeskusteluna.....	34
5.3.4	Läpäisyfoorumien tuottaman aineiston keruu ja analysointi.....	38
5.3.5	Läpäisyn edistämisen suunnitelman laatiminen.....	43
5.4	Arviointivaihe.....	44
6	Opinnäytetyön tulokset ja tuotokset.....	47
6.1	Opintoihin kiinnittymistä edistävät ja estävät tekijät.....	47
6.2	Oppilaitoksen toiminnan merkitys läpäisyn edistämässä.....	50
6.3	Läpäisyn edistäminen yhteisöllisen opiskeluhoito- ja valmentavan johtamisen keinoin.....	59
6.4	Läpäisyn edistämisen suunnitelma.....	64
7	Pohdinta.....	66
7.1	Opinnäytetyön kehittämissuunnitelman pohdinta.....	66
7.2	Tulosten ja tuotoksen pohdinta.....	70
7.2.1	Opiskelukyvyn tukeminen yhteisöllisen opiskeluhoito- ja valmentavan johtamisen avulla.....	71
7.2.2	Läpäisyn edistämisen suunnitelma PKKY:lle.....	79
7.3	Eettisyys ja luotettavuus tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa.....	80
7.4	Jatkokehittämissuunnitelmat.....	83
	Lähteet.....	85

## Liitteet

Liite 1	Läpäisyä edistävien ideoiden työstämismenetelmä
Liite 2	Läpäisyn edistämissuunnitelma
Liite 3	Läpäisyseminaarin kutsu
Liite 4	Läpäisyfoorumien runko

## 1 Johdanto

Läpäisyn edistäminen liittyy vahvasti huoleen nuorten syrjäytymisestä, josta (ammatillisen) koulutuksen keskeyttämisen katsotaan olevan yksi indikaattori. Jo vuosikymmenten ajan on käyty keskustelua syrjäytymisen ehkäisemisestä, ja edelleenkin nuorisotyöttömyys on yhteinen huoli koko Euroopassa. Nuorena koulutuksen ja työn ulkopuolella oleminen ennustaa suurempaa todennäköisyyttä työttömyyteen, köyhyyteen, sosiaaliseen syrjäytymiseen ja terveysongelmiin myöhemmin elämänkulussa. (EACEA 2014, 19.)

Tilastojen valossa heikko koulutustaso tarkoittaa suurempaa todennäköisyyttä työttömyydelle, heikompaa työllistymistodennäköisyyttä ja heikompaa tulotasoa kuin korkeammin koulutetuilla (Myrskylä 2016). On kuitenkin syytä huomata, ettei kaikille nuorille koulutuksen keskeyttäminen tarkoita pysyvää koulutuksen ja työelämän ulkopuolelle jäämistä, vaan se on osa uravalinnan prosessia (Komonen 1997, 99–100). Pitkittyneet valmistumisajat voidaan myös nähdä osana laajempaa yhteiskunnallista murrosta, jossa muotoutuvaa aikuisuutta elävät nuoret etsivät omaa suuntaansa. Opintojen viivästyttämisessä ei siis välttämättä ole kyse laiskuudesta, kiinnittymisen ongelmista tai syrjäytymisvaarasta. (Martela & Järvilehto 2012, 20–21.)

Pääministeri Sipilän hallitusohjelmassa linjataan yhdeksi tavoitteeksi koulutuksen keskeyttämisen vähentäminen (Valtioneuvosto 2015, 17). Tällä tavoin lisätään ammatillisen koulutuksen vastuuta syrjäytymisen ehkäisystä. Samanaikaisesti ammatillinen koulutus on murroksessa (esim. AMKE 2015). Haasteita tuovat rahoitukseen, rakenteisiin ja osaamiseen liittyvät muutostarpeet. Ikäluokkien pienentyminen, aloituspaikkojen määrän vähentyminen ja rahoitusmallin muutos niukentavat resursseja entisestään. Jatkossa onkin aiempaa tärkeämpää niin yksilön, koulutuksen järjestäjän kuin yhteiskunnankin näkökulmasta huolehtia siitä, että opiskelijat kiinnittyvät opintoihin ja valmistuvat.

Tässä opinnäytetyössä kehitettiin osaltaan opintojen läpäisyä Pohjois-Karjalan koulutus-kuntayhtymän ammattiopistoissa. Opinnäytetyönä toteutettiin tutkimuksellinen kehittämisprosessi, jonka tarkoituksena oli löytää keinoja opiskelukyvyyn tukemiseen yhteisöllisen opiskeluhuollon ja valmentavan johtamisen keinoin. Opinnäytetyön

kehittämiprosessi toteutettiin Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymässä (jatkossa PKKY), joka on maakunnallinen toisen asteen ammatillisen koulutuksen järjestäjä. PKKY toimii koko maakunnan alueella ja oppilaitoksia on kuudella paikkakunnalla. Vuoden 2015 lopussa opiskelijoita oli 6648 ja henkilökuntaa 921 henkilöä (PKKY 2016, 20, 28.) Aihe opinnäytetyölle valikoitui oman ammatillisen kiinnostukseni perusteella. Olen aiemmissa työtehtävissäni uraohjaajana ja kuraattorina toimiessani päässyt kuulemaan useita tarinoita ammatillisen koulutuksen sujumisesta ja varsinkin sujumattomuudesta. Nämä tarjoavat yhdenlaisen näkökulman läpäisyyn ilmiönä. Opintojeni myötä kiinnostuin myös siitä, kuinka oppilaitoksen johtamisella voidaan vaikuttaa siihen, että opinnot sujuvat hyvin ja opiskelijat kiinnittyvät opintoihin sekä oppilaitoksen että opiskelijan näkökulmasta.

Läpäisyyn vaikuttavista asioista, erityisesti keskeyttäneiden kokemuksista, on olemassa paljon tutkimuksellista tietoa. Kehittämistoimia on tehty niin valtakunnallisesti (ks. Vehviläinen & Koramo 2013; Vehviläinen 2015) kuin paikallisestikin. Tämän opinnäytetyön uutena näkökulmana ja tavoitteena oli tuoda opiskelijoiden ja henkilökunnan yhteiseen keskusteluun opintoihin kiinnittymisen tukemisen mahdollisuuksia ja suunnitella läpäisyä edistäviä toimenpiteitä yhdessä oppilaitosten kanssa. Erityisen ajankohtaista oli peilata opiskelijoiden näkemyksiä organisaation toimintakulttuuria muokkaavaan ajatukseen valmentavasta työotteesta ja konkretisoida sitä kautta valmentavan työotteen vaikutuksia opintojen etenemiseen. Myös opiskeluhuollon painopisteen muutos kohti yhteisöllistä opiskeluhuoltoa teki läpäisyyn organisaatio- ja yhteisötason tarkastelusta ajankohtaista.

## **2 Läpäisyyn edistäminen ja opiskelukyvyyn tukeminen**

### **2.1 Läpäisyyn edistäminen ammatillisessa peruskoulutuksessa**

Läpäisyllä tarkoitetaan yleisesti opintojen suorittamista tutkintokohtaisessa tavoiteajassa. Toisen asteen ammatillisissa opetussuunnitelmaperustaisissa perustutkinnoissa tämä on yleensä kolme vuotta. Läpäisyyn liittyvää seurantaan tehdään kuitenkin hieman eri tavoin.

Ammatillisen koulutuksen tulosrahoituksen mittarina käytetään opiskelijan sijoittumistilannetta opintojen aloittamisajankohdasta lukien noin kolmen vuoden kuluttua (Opetushallitus 2016a). Muissa yhteyksissä läpäisyastetta tarkastellaan usein erikseen kolmen ja viiden vuoden tarkastelujaksolla opintojen aloittamisajankohdasta lukien (Opetushallitus 2016b).

Opintojen läpäisy on se tulos, joka syntyy, kun opiskelija ”tekee kuten pitääkin” eli suoriutuu opinnoistaan. Ilmiönä läpäisyä voidaan kuitenkin tarkastella laajemmin opintojen sujumisena, niihin kiinnittymisenä ja keskeyttämisen ehkäisemisenä. Toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa läpäisy on viime vuosina ollut vahvasti esillä valtakunnallisen, Opetushallituksen rahoittaman läpäisyn tehostamisohjelman ansiosta. Ohjelma toimi vuosina 2011–2015 ja siitä rahoitettiin erilaisia läpäisyn edistämishankkeita, myös Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymässä. (Ahola, Saikkonen & Valkoja-Lähteenmäki 2015, 4.)

Läpäisy on käsitteenä laaja ja monet asiat vaikuttavat siihen. Sitä voidaan lähestyä esimerkiksi yksilön, ryhmän, oppilaitoksen ja koulutuksen järjestäjän näkökulmasta tai yhteiskuntapoliittisesta näkökulmasta. Kuten Smyth ja Hattam (2004, 17–18) toteavat, on eri asia tarkastella keskeyttämistä päättäjän, opettajan, rehtorin, opiskelijan tai vanhemman näkökulmasta. Koska tässä opinnäytetyössä tavoitteena oli kehittää läpäisyä, näkökulmaksi valittiin organisaation toiminta. On tärkeää saada tietoa siitä, mitkä esimerkiksi opiskelijan henkilökohtaiseen elämään vaikuttavat asiat voivat estää tai edistää opiskeluihin kiinnittymistä, samoin kuin mitkä yhteiskunnalliset ilmiöt ja poliittiset toimet vaikuttavat läpäisyyn. Kuitenkin oppilaitoksen toimintaan liittyvät asiat ovat sellaisia, joihin oppilaitosten sisäisellä kehittämistyöllä voidaan vaikuttaa. Ammatillisissa opinnoissa läpäisyn edistäminen on opintoihin kiinnittymisen tukemista, keskeyttämisen ehkäisemistä ja opintojen sujumisen mahdollistamista. Opiskelija on pääasiallisesti itse vastuussa opintoihinsa sitoutumisesta ja niiden sujumisesta, mutta oppilaitoksissa voidaan tukea vastuunottoa ja mahdollistaa opiskelijoiden etenemistä opinnoissaan monin eri tavoin.

Oppilaitoksessa läpäisyn edistämisen toimenpiteitä voidaan tarkastella organisaation, opiskeluyhteisön ja yksilön tasoilla (kuvio 1). Organisaatiotasolla läpäisyn edistäminen

on johtamis- ja organisointikysymys: kuinka esimerkiksi oppilaitoksen rakenteelliset ratkaisut, säännöt ja toimintaohjeet tukevat opiskelijan opintojen sujumista, kuinka läpäisyä seurataan ja millaiset mahdollisuudet henkilökunnalle annetaan sen edistämiseen. Opiskeluyhteisön tasolla läpäisyä voidaan edistää vaikuttamalla ilmapiiriin ja toimintakulttuuriin sekä tukemalla yhteisön jäsenten vuorovaikutusta ja osallisuutta. Yksilötasolla läpäisyä voidaan edistää tukemalla opiskelijan opiskelukykyä ja opintojen sujumista kokonaisvaltaisesti. (Raudasoja 2013, 154–159.)



Kuvio 1. Läpäisyn tarkastelutasot oppilaitoksen arjen toiminnassa.

Useiden vuosien ajan ammatillisen koulutuksen läpäisyä tarkastellut Jukka Vehviläinen (2015) on esittänyt taulukkoon 1 kootut kymmenen havaintoa läpäisystä. Kuten koonnista voidaan huomata, läpäisyyn vaikuttavat todella monet ja monitahoiset asiat. Näkökulmasta riippuen näistä voidaan myös olla hyvinkin eri mieltä. Usein kyse on kuitenkin

arjen hyvästä sujumisesta, ja tällöin olisikin keskeistä löytää niitä tekijöitä, jotka mahdollistavat sen.

Taulukko 1. Kymmenen havaintoa läpäisystä Jukka Vehviläisen (2015, 24) mukaan.

<b>Havainto</b>	<b>Kuinka huomioida oppilaitoksen arjessa</b>
Yksilöä tuetaan yhteisöä kehittämällä	Työ- ja opiskeluyhteisön ilmapiirin kehittäminen: oppiminen ja viihtyminen tukevat toisiaan. Kaikkien hyvinvointi.
Pimeässä kaikki kissat ovat harmaita	Motivaatio tai sen puute ei ole pysyvää: parhaitenkin motivoituneilla on joskus eroamisen ajatuksia, samoin huonosti motivoitunutkin innostuu joskus.
”Missä me ollaan ja oonko mäkin siellä?”	Opiskelijoilla haasteita hahmottaa opintojen kokonaisuuksia ja etenemistä. Organisointi, seuranta, suunnittelu ja tiedottaminen lisäävät opintojen hallintaa.
Ainokaisten vaikeudet	Vähemmistösukupuolen edustajat läpäisevät heikommin: syy voi olla eriarvoisessa kohtelussa ja syrjinnän kokemuksissa.
Hyvä opettaja ja paha opettaja?	Läpäisy paranee, kun opettaja koetaan kannustavaksi ja myönteiseksi. Kuitenkin: missä määrin opettajalla on mahdollisuuksia ja voimavaroja olla hyvä opettaja?
Digitaalinen opettajuus	Oppimisympäristöt laajenevat; opettajien työaikaa vapautuu.
Työntäyteiset koulupäivät	Tekemisen puute ja luppoaika turhauttaa. Opintojen haasteellisuus ja työntäyteisyys sekä opiskelijoiden itseohjautuvuuden lisääminen.
Omissa ja oikeissa opinnoissa	Mielekkäät opetusmenetelmät, hyvinvoiva oppimisympäristö, osallisuus ja itsetuntemus kehittävät opiskelijan itseohjautuvuutta.
Jäljet johtavat peruskouluun	Väärät alavalinnat usein keskeyttämisen takana. Peruskouluihin paitsi alojen esittelyä, myös ohjausta ammatillisissa opinnoissa opiskelusta.
”Kohtele oppilaitoksen ihmisiä ikään kuin he olisivat inhimillisiä olentoja”	Henkilökunnan ja opiskelijoiden keskinäinen kunnioitus, suvaitsevaisuus ja yhteistyö ovat tärkeitä.

Läpäisyn edistämistä voidaan tarkastella keskeyttämisen ehkäisyn näkökulmasta. Esimerkiksi Ilpo Kuronen on tutkinut ammatillisessa koulutuksessa keskeyttäneiden nuorten kokemuksia. Kurosen (2011) mukaan opintojen keskeyttäminen voidaan nähdä prosessina, jossa kasaantuvat ongelmat ja toisiaan seuraavat epäonnistumiset muuttavat opiskelun epämieluisaksi ja heikentävät opintoihin kiinnittymistä. Myös Kuronen toteaa, että keskeyttäminen on monitahoinen ilmiö. Hän löysikin tutkimuksessaan erilaisia keskeyttäjäjoukkoja: keskeyttämiskiarteeseen ajautuneet, masennuksen vuoksi keskeyttäneet, tutkintoon tehokeinoin sinnitelleet, oppilaitoksen aloitteesta keskeyttäneet ja väärän alavalinnan vuoksi keskeyttäneet. Hänen mukaansa keskeyttäneiden nuorten kokemuk-

sisä korostuivat yksilölliset ohjaustarpeet, palveluihin ohjaaminen, poissaoloihin ja niiden syihin puuttumisen merkitys sekä ammatinvalinnan ohjauksen tärkeys ennen ammatilliseen koulutukseen hakeutumista. Kurosen mukaan tapa, jolla henkilökunta kohtaa opiskelijat ja kuinka oppilaitos joustaa yksilöllisten tarpeiden edessä, on ratkaisevaa keskeyttämisen ehkäisemisen kannalta. (Kuronen 2011, 7–8, 82–84.) Stenström ja Nokelainen (2012, 5) puolestaan nimeävät yhdeksi keskeiseksi keskeyttämisingelman taustalla vaikuttavaksi tekijäksi toisen asteen opiskeluhoillon, erityisesti opiskelijoiden hyvinvointia edistävän ennaltaehkäisevän työn puutteet.

Läpäisyn edistämistä on viime vuosina tarkasteltu jonkin verran esimerkiksi erityiskasvatuksen tutkimuksissa. Jaana Törnqvist (2015) on tarkastellut pro gradu -tutkielmassaan ammatillisen koulutuksen Nuorten aikuisten osaamisohjelman opiskelijoiden kokemuksia koulutukseen kiinnittymisestä ja pedagogisen hyvinvoinnin merkitystä niissä. Hänen tutkimuksensa tulosten mukaan läpäisyä heikentäviä tekijöitä ovat olleet esimerkiksi oppimisen tai keskittymisen vaikeudet, teorian yllättävän suuri osuus opinnoissa, työssäkäynti, väärä alavalinta, huonot suhteet opettajiin, opinto-ohjauksen puute, huonot opetusmenetelmät, terveydentila, toimimattomat kaverisuhteet, heikko luottamus itsen, elämäntilanteen muutokset sekä vapaus ja vastuu. Tuulikki Löppönen (2015) on myöskin pro gradu -työssään tarkastellut erityisopiskelijoiden kiinnittymistä ammatillisiin opintoihin. Hänen mukaansa koulutukseen kiinnittäviä ulottuvuuksia ovat toiveet tulevaisuudesta, soveltuvaksi koettu tapa opiskella, opiskeluympäristön sosiaaliset suhteet, huoltajien tuki sekä kulttuurinen normi opiskelusta osana nuoren elämää.

Jatta Herranen (2014, 7–16) on tarkastellut opiskelijapalautteita analysoimalla sitä, mikä ammatillisessa koulutuksessa saa opinnot sujumaan. Hänen mukaansa oppimista ja opiskelua ammatillisessa koulutuksessa edistävät erityisesti työssä- ja tekemällä oppiminen, yksilöiden huomioiminen, työrauha, opintojen haasteellisuus, toimivat vertaissuhteet ja hyvä ilmapiiri sekä se, miten opettajat kohtavat opiskelijat ja ovat läsnä opiskelijoille. Herrasen mukaan tutkimuksen osallistuneiden nuorten mielestä oppimista edistää parhaiten kahdensuuntaiselle vuorovaikutukselle ja opiskelijoita osallistaville työskentelymenetelmille rakentuva opetus.

## 2.2 Yhteisöllinen opiskeluhoolto läpäisyn edistäjänä

Opiskelijoiden hyvinvointia, opintojen sujumista ja opinnoissa viihtymistä pyritään varmistamaan yhteisöllisen opiskeluhoollon avulla. Ammatillisessa peruskoulutuksessa toteutettava opiskeluhoolto on lakisääteisesti koulutuksen järjestäjän ja oppilaitoksen sijaintikunnan järjestämisvastuulla. Opiskeluhoollon kokonaisuuteen sisältyvät opiskeluhoollon palvelut eli kuraattori-, psykologi- ja opiskeluterveydenhuollon palvelut sekä koulutuksen järjestäjän hyväksymän opetussuunnitelman mukainen opiskeluhoolto. (Oppilas- ja opiskeluhooltolaki 1287/2013, 9 §; laki ammatillisesta peruskoulutuksesta 628/1998, 37a§; terveydenhuoltolaki 1326/2010, 17§.) Opiskeluhoollon tavoitteena on edistää opiskelijan hyvää oppimista, fyysistä ja psyykkistä terveyttä, sosiaalista hyvinvointia ja osallisuutta sekä ennaltaehkäistä ongelmia. Pitkällä aikavälillä tavoitteena on, että panostaminen yhteisölliseen opiskeluhooltoon vähentäisi yksilökohtaisen työn tarvetta vähitellen. (Perälä, Hietanen-Peltola, Halme, Kanste, Pelkonen, Peltonen, Huurre, Pihkala & Heiliö 2015, 24; 78.) Oppilas- ja opiskelijahuoltolain (1287/2013, 3 §) mukaan opiskeluhoollon toteuttamisessa ensisijaista on ennaltaehkäisevä, koko oppilaitosyhteisöä tukeva yhteisöllinen opiskeluhoolto.

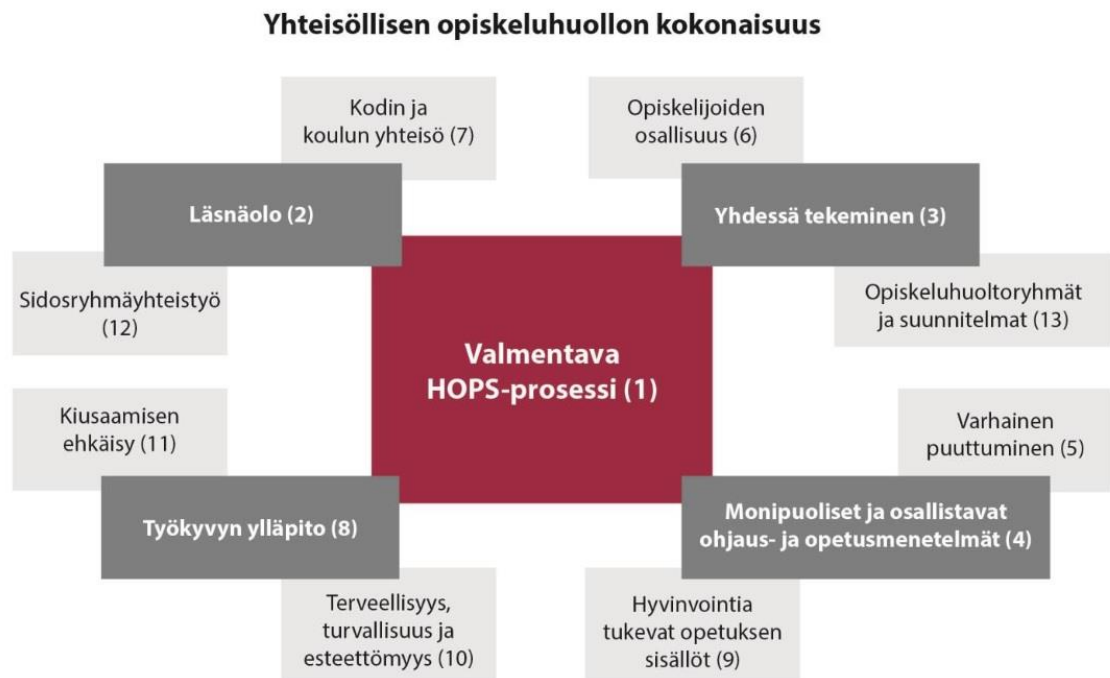
Yhteisöllisellä opiskeluhoollolla tarkoitetaan Perälän ym. (2015, 78) mukaan ”toimintakulttuuria ja toimia, joilla edistetään opiskelijoiden oppimista, terveyttä ja hyvinvointia sekä sosiaalista vastuullisuutta, vuorovaikutusta ja osallisuutta”. Heidän mukaansa opiskeluhoollon resursseja tulisi suunnata entistä enemmän hyvinvoivan oppilaitosyhteisön edellytysten parantamiseen. He listaavat yhteisöllisen opiskeluhoollon työn sisällöiksi muun muassa

- mielenterveyden sekä tunne- ja vuorovaikutustaitojen edistämisen
- kiusaamisen ehkäisemisen
- poissaolojen ehkäisemisen
- opintojen ja työskentelyn järjestämisen hyvinvointia tukevalla tavalla
- opiskelijoiden osallisuuden edistämisen ja
- huoltajien osallisuuden edistämisen.

Opetushallituksen määräys (10/11/2014) määrittelee opiskelijan ja opiskeluyhteisön terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin seuraamiseen ja edistämiseen tähtääviksi yhteisöllisen opiskeluhuollon palveluiksi oppilaitoksissa muun muassa opiskelijoiden ja huoltajien osallisuuden edistämisen, moniammatillisen yhteistyön, oppilaitoskohtaisen opiskeluhuoltoryhmän toiminnan, yhteistyön tavat opetuksessa, poissaolojen ja keskeyttämisen ehkäisemisen sekä kriisisuunnitelman. Se, miten oppilaitoksessa järjestetään nämä ja muut määräyksessä mainitut yhteisöllisen opiskeluhuollon palvelut, tulee määrittellä oppilaitoskohtaisessa opiskeluhuoltosuunnitelmassa. Oppilas- ja opiskelijahuoltolain (1287/2013, 13§) ja Opetushallituksen määräyksen (10/11/2014) mukaan koulutuksen järjestäjä on vastuussa opiskeluhuoltosuunnitelman toteutumisesta sekä omavalvonnasta. Tämän lisäksi terveydenhuoltolaki (1326/2010, 17§) velvoittaa kuntia oppilaitosten opiskeluympäristön terveellisyden ja turvallisuuden sekä opiskeluyhteisön hyvinvoinnin edistämiseen ja seurantaan. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen mukaan tätä velvoitetta voidaan täyttää toteuttamalla ympäristön ja yhteisön monialaisia tarkastuksia, joihin osallistuu laajasti eri tahoja aina kiinteistön kunnossapidosta vastaavista tahoista kunnan työsuojeluun, pelastustoimeen, työsuojeluun ja työterveyshuoltoon sekä oppilaitoksen johtoon, opetus- ja opiskeluhuoltohenkilöstöön, huoltajiin ja opiskelijoihin (Pelkonen & Pekkola 2015, 7–10). Näiden tarkastuksen sisältöalueita ovat yhteisön hyvinvointi, terveellisyys ja turvallisuus kiinteistössä, turvallisuuden edistäminen ja opiskeluhuolto ympäristön terveellisyden ja turvallisuuden sekä yhteisön hyvinvoinnin tukena. Yhteisön hyvinvointi pitää sisällään psykososiaalisen hyvinvoinnin, opiskelun järjestämisen hyvinvointia tukevasti, ehkäisevän päihdetyön, liikunnallisuuden ja ergonomian edistämisen sekä terveellisten ruokailutottumusten edistämisen. (Hietanen-Peltola & Korpilahti 2015, 31.)

Opintoihin kiinnittymisessä opiskelijan kokonaisvaltaisella hyvinvoinnilla on suuri merkitys. Yhteisöllisen opiskeluhuollon ja opiskeluympäristön ja -yhteisön monialaisen tarkastelun avulla voidaankin nähdä, että opiskelijoiden hyvinvointiin ja sitä kautta opintoihin kiinnittymiseen voidaan vaikuttaa hyvin monipuolisin keinoin. Tässä opinnäytetyössä tarkastelunäkökulmaksi on valittu opiskelijan opiskelukyvyn ja opiskeluyhteisön hyvinvoinnin edistäminen oppilaitoksen päivittäisessä arkityössä.

Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän malli yhteisöllisen opiskeluhoollon toteuttamiseksi on kuvattu Pedagogisen strategian (PKKY 2015a) liitteessä Opiskeluhoollon kokonaisuus (PKKY 2015b, 9–13). Kokonaisuus rakentuu valmentavan työtteen ja opiskelukyvyyn mallien pohjalle (kuvio 2.).



Kuvio 2. Yhteisöllisen opiskeluhoollon kokonaisuus (PKKY 2015b, 9).

Yhteisöllinen opiskeluhoolto on uuden opiskeluhooltolain (1287/2013) mukaan ensisijaista, mikä on tuorehko muutos opiskeluhoollollisen työn painottumisessa. Yhteisöllinen opiskeluhoolto kohdistuu opiskelijaan (oppimisen, terveyden, hyvinvoinnin, sosiaalisen vastuullisuuden, vuorovaikutuksen ja osallisuuden edistäminen), oppilaitosympäristöön (terveellisyys, turvallisuus ja esteettömyys) sekä toimintakulttuuriin yksilön, ryhmän ja yhteisön tasoilla. Keskeistä yhteisöllisessä opiskeluhoollossa on ennaltaehkäisy ja varhainen puuttuminen. PKKY:ssä opiskeluhoolltoa ohjaavat yhteinen opiskeluhooltosuunnitelma (Opiskelijan hyvinvointisuunnitelma) sekä oppilaitoskohtaiset opiskeluhooltosuunnitelmat, joissa määritellään opiskeluhoollon toteuttajat, toteuttamistavat ja kehittämiskohteet vuosittain (PKKY 2015b, 5–6).

### 2.3 Opiskelukyvyn merkitys läpäisyn edistämässä

Opiskelijan opiskelukyky vaikuttaa opintojen sujumiseen ja sitä kautta läpäisyyn. Kuntun (2011, 34–35) mukaan opiskelukyky on opiskelijan työkykyä ja vaikuttaa opiskelijan hyvinvointiin ja oppimistuloksiin. Opiskelukyky koostuu neljästä osa-alueesta: omat voimavarat, opiskelutaidot, opetustoiminta sekä opiskeluympäristö. Työkykymalliin verrattavissa olevassa opiskelukykymallissa korostuu laaja-alaisuus, kokonaisvaltaisuus ja erityisesti eri osa-alueiden vaikutus toisiinsa. Mikäli yhdessä osa-alueessa on puutteita, opiskelukyvyn tasapainon voi palauttaa toisen osa-alueen toimivuus. Kunttu (2011, 35) käyttää esimerkkinä tilannetta, jossa tukea antava opiskeluyhteisö ja hyvä opetus voivat auttaa, jos opiskelijan omassa elämässä on vaikeuksia tai motivaatio muuten kadoksissa. Opiskelukyvyn mallin pohjalta PKKY:n pedagogisessa strategiassa (2015a, 10) esitetty opiskelijan työkyvyn malli (kuvio 3) kokoaa opiskeluihin vaikuttavia tekijöitä:



Kuvio 3. Opiskelukyvyn osa-alueet Kunttua (2011, 34–35) mukailten (PKKY 2015a, 10).

Kuntun (2011, 34–35) opiskelukyvyn mallissa opiskelijan omat voimavarat rakentuvat fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta kokonaisuudesta ja hyvinvoinnista. Siihen liittyy

läheisesti myös opiskelijan persoonallisuus sekä käsitys itsestä opiskelijana. Opiskelijoiden elämäntilanteet ja niissä tapahtuvat mahdolliset muutokset ovat myös tärkeä osa omia voimavaroja. Oppilaitoksessa opiskelijoiden voimavaroja voidaan tukea erityisesti antamalla tukea koettuihin haasteisiin, ohjaamalla oppilaitoksen ulkopuolisten palveluiden piiriin sekä ennaltaehkäisemällä esimerkiksi jaksamisen tai terveydellisten ongelmien syntymistä panostamalla yhteisölliseen opiskeluhuoltoon. Opiskelutaitoihin liittyvät opiskeluorientaatio, opiskelutekniikka, oppimistyyli- ja -tavat, ongelmanratkaisutaidot, sosiaaliset taidot sekä ajankäytön suunnittelu. Oppilaitoksessa voidaan auttaa opiskelijaa tunnistamaan omia tapojaan ja vahvuuksiaan, asettamaan tavoitteita ja hallitsemaan opintojen kokonaisuutta. Olennaisena työkaluna tässä toimii henkilökohtaisten opetussuunnitelmien tekeminen. Keskeistä on auttaa opiskelijaa ottamaan vastuuta omasta opiskelusta ja työskentelystään.

Opiskeluympäristö tarkoittaa fyysistä ympäristöä, psyykkisiä tekijöitä sekä sosiaalisia suhteita opiskeluyhteisössä (Sulander & Romppanen 2007, 28.) Opiskeluyhteisö sisältää sekä muut opiskelijat että henkilökunnan. Opiskeluympäristöön kuuluu lisäksi myös opiskelijoiden vapaa-aikaan sijoittuvaa toimintaa. Pedagoginen toiminta on opetukseen, ohjaamiseen ja valmentamiseen liittyvää tekemistä ja osaamista. Pedagoginen toiminta pitää sisällään myös opiskelijoiden vertaisoppimisen, tutoroinnin ja mentoroinnin. (Kunttu 2011, 34–35.) Samoin kuin opiskelukyvyn malli, myös oppilas- ja opiskelijahuoltolaki (1287/2013, 4§) korostaa kaikkien opiskelijan kanssa toimivien tahojen vastuuta ja mahdollisuuksia edistää opiskelijan hyvinvointia ja opintojen edistymistä.

## **2.4 Opintoihin kiinnittymisen ja opintojen sujumisen tukeminen**

Opintoihin kiinnittyminen on tärkeää läpäisyn kannalta. Opintoihin kiinnittymistä ei Suomessa ole kovinkaan paljon tutkittu (Korhonen 2014, 41), opintojen keskeyttämistä puolestaan verrattain paljon (Souto 2014, 20). Opintoihin kiinnittymiselle (*engagement*) läheisiä käsitteitä opiskelijatutkimuksessa ovat myös opintoihin sitoutuminen (*commitment*) ja opintojen jatkaminen (*retention*) sekä opintoihin integroituminen. Vastakohtana edellisille on opintojen keskeyttäminen (*drop out, student departure* tai *non-completion students*). Käsitteiden käyttöön vaikuttaa se, tarkastellaanko keskeyttämistä

opiskelijan vai oppilaitoksen ongelmana. Myös opintojen viivästyminen eli hidaskäynnin eteneminen liittyy opintoihin kiinnittymiseen ja niiden sujumiseen. Opintojen viivästyminen voi johtua monenlaisista tekijöistä niin opiskelijan omassa elämässä kuin oppilaitoksessakin, mutta se voi ennakoita suurempaa riskiä keskeyttämiselle. (Rautopuro & Korhonen 2011, 39, 44–46, 52.)

Opiskelijan opintoihin kiinnittymisellä voidaan tarkoitaa yhtäältä läsnäoloa ja osallistumista tekojen ja käyttäytymisen tasolla (behavioraalinen), toisaalta tavoitteita ja odotuksia, joita opinnoille asetetaan (kognitiivinen) ja kolmanneksi tunteita ja suhtautumista opiskelua, opettajia ja muita opiskelijoita kohtaan (emotionaalinen) (Fredricks 2011, 328). Usein oppilaitoksissa huomiota kiinnitetään näistä selvimmin havaittavissa olevan behavioraalisen tason kiinnittymisen ongelmiin, kuten poissaoloihin ja rästisuorituksiin. Keskeyttämisen ehkäisemiseksi olisi myös hyvä kiinnittää huomiota opiskelijoihin, joiden panostus opiskeluun on vähäistä, tavoitteita ei löydy ja suhteet opiskeluyhteisön muihin jäseniin tuntuvat hankalilta. Erityisesti huomiota tulisi kuitenkin kiinnittää siihen, kuinka opiskelu voitaisiin järjestää niin, että opiskelijat kiinnittyisivät kaikilla edellä mainituilla tavoilla. Yhden mahdollisen ratkaisun tähän voisi tuoda Decin ja Ryanin (1985) itsemääräämisteoriat, jonka mukaan opiskelijan hyvinvoinnin ja hyvän oppimisen edellytyksenä oppimisympäristöissä on se, että ympäristö mahdollistaa kokemuksen 1) autonomiasta ja valintojen tekemisestä, 2) pätevyydestä ja vaikuttamisesta sekä 3) läheisyydestä ja yhteenkuuluvuudesta toisten kanssa (Nurmi 2013, 549–550). Kun opiskelijalla on tunne siitä, että hän on itse valinnut opiskeltavan alan sekä opiskelun tavat ja hän pystyy itse vaikuttamaan opintojen suorittamiseen ja etenemiseen, itsemääräämisen tunne toteutuu ja opintoihin kiinnittyminen vahvistuu.

Opintoihin kiinnittymistä voidaan tarkastella myös prosesseina. Korhosen (2014, 48–49) mukaan opintoihin kiinnittymisen edellytyksenä on opiskelussa ja oppimisessa toteutuvat kaksi toisiinsa kietoutuvaa prosessia: yksilöllinen prosessi sekä yhteisöllinen prosessi. Yksilöllinen prosessi tarkoittaa opiskelijan omaehtoista, aktiivista toimijuutta; yhteisöllinen prosessi puolestaan yhteisöihin osallistumisen prosessia. Näiden pohjalle rakentuvat kiinnittävän oppimisen peruselementit, kuulumisen tunne (osallisuus opiskeluyhteisössä) ja vahvistuva identiteetti (käsitys itsestä opiskelijana). Mäkinen ja Annala (2011, 73–75) puolestaan näkevät opintoihin kiinnittymisen edellytyksenä olevan tulevaisuuteen

suuntaamisen, joka taas riippuu siitä, kuinka osallisuus ja vastavuoroisuus opiskeluissa toteutuvat. He korostavat arvostavan ja vuorovaikutteisen ilmapiirin merkitystä.

Sen lisäksi, että tarkastellaan sitä, miten, miksi ja millä tavoin opintoihin kiinnittyminen tapahtuu, on aiheellista kysyä myös kuka voi kiinnittyä. Souto (2014) on osana laajempaa ammatilliseen koulutukseen liittyvää tutkimustaan haastatellut ammatillisessa koulutuksessa keskeyttäneitä nuoria heidän kokemuksistaan koulutukseen kiinnittymisestä. Nuorten kokemuksissa toistuvat ulkopuolelle jäämisen ja kiusatuksi tulemisen kokemukset. Souto jäsentää nuorten kokemukset ammatilliseen koulutukseen kiinnittymisen ehdoiksi, joita ovat hänen mukaansa oma-aloitteisuus, itseohjautuvuus, vahvuus, tunnollisuus, täsmällisyys, hyvinvointi sekä ammatinvalintaan ja ammattialakohtaisiin opiskelijuuden kriteereihin liittyvien sukupuolinormien täyttäminen. Nämä ehdot tulevat näkyviksi ammatillisen koulutuksen virallisessa ja epävirallisessa vuorovaikutuksessa. Ne myös kertovat niistä ominaisuuksista, joita ammatillisessa koulutuksessa arvostetaan ja edellytetään, mutta joiden saavuttaminen voi olla osalle nuorista vaikeaa tai epämieluisaa. Soudon haastatteleminen nuorten kokemukset kertovat siitä, että etenkin aroille tai kiusatuksi tulleille nuorille ammatillinen koulutus näyttäytyy sosiaalisesti vaativana.

Opintoihin kiinnittymiseen ja niiden sujumiseen liittyy olennaisesti opiskelumotivaatio. Motivaatiolla tarkoitetaan yleisesti ihmisen kiinnostusta, mielihaluja, intohimoja ja toiveita. Modernin motivaatiopsykologian avulla pyritään selittämään syitä sille, minkä takia ihminen ajattelee tai toimii tietyllä tavalla, eikä esimerkiksi jollain vaihtoehtoisella tavalla. Siinä keskeistä on kiinnittää huomiota ihmisen toimintaa ohjaaviin ulkoisiin seikkoihin, kuten perheeseen, koulutukseen ja työhön liittyviin tavoitteisiin, motivaation kehittymiseen ihmisen elämänsä aikana sekä eroihin sisäisessä ja ulkoisessa motivaatiossa. (Salmela-Aro & Nurmi 2002, 6–10, 213–214.) Opiskelu ympäristöllä on todettu olevan merkitystä opiskelijan sisäisen motivaation syntymisessä ja ylläpidossa. Nuoren kehityksellisiä tavoitteita tukeva ja yhteenkuuluvuuden, vapaaehtoisuuden ja kyvykkyyden tunteita luova opiskelu ympäristö toimii keskeisenä opiskelijaa motivoivana tekijänä. (Vasalampi & Salmela-Aro 2014, 18–19.)

Furrer, Skinner ja Pitzer (2016) esittävät motivationaalisen kehittymisen<sup>1</sup> käsitteen ja mallin, jossa keskeisenä tekijänä on motivationaalinen resilienssi<sup>2</sup>, tarkoittaen opintoihin kiinnittymistä ja niissä pärjäämistä. Malli sisältää alun perin Decin ja Ryanin (1985) kehittämään itsemääräämisteoriaan pohjautuvan ajatuksen siitä, että ihmisen motivaatio tarvitsee syntyäkseen kolmen psykologisen perustarpeen täyttymisen. Näitä ovat tarpeet kokea yhteenkuuluvuutta, pätevyyttä sekä autonomiaa. Furrer ym. (2016) tarkastelevat näiden tarpeiden täyttymistä opiskelijan vuorovaikutuksena opettajan ja vertaisopiskelijoiden kanssa. Heidän mukaansa toimivissa vuorovaikutussuhteissa opiskelija kokee yhteenkuuluvuutta, jos opettajan tai opiskelijoiden suhtautuminen on lämmintä; mikäli tämä suhde puolestaan on hylkäävä, jää yhteenkuuluvuuden tarve täyttymättä. Jos vuorovaikutussuhteet ovat rakentavia, tämä täyttää opiskelijan pätevyyden tunnetta; kaaosmaisen enustamattomat vuorovaikutussuhteet puolestaan heikentävät sitä. Autonomian tarpeen täyttymistä edistää, mikäli vuorovaikutussuhteet ovat sitä tukevia ja pakkokeinot puolestaan heikentävät sitä. Jos vuorovaikutussuhteet opiskeluryhmässä ovat yhteenkuuluvuuden, pätevyyden ja autonomian tarpeita edistäviä, se parantaa opiskelijan motivationaalista resilienssiä eli opintoihin kiinnittymistä ja niissä pärjäämistä myös hankalissa tilanteissa. Tämä puolestaan auttaa opiskelijaa saavuttamaan oppimistavoitteitaan. Mikäli tarpeet jäävät täyttymättä, on opiskelijalla suurempi todennäköisyys luovuttaa kohdattessaan vaikeuksia, sillä hänellä ei välttämättä ole resursseja, jotka auttaisivat häntä selviämään hankaluuksista.

Läpäisyn edistämässä on siis kysymys hyvin kokonaisvaltaisesta ja monitahoisesta asiasta. Opiskelijat ovat moninainen joukko niin opiskelukykyyn, motivaatioon, tietoihin ja taitoihin sekä taustalla vaikuttaviin voimavaroihin ja haasteisiin liittyen. Kun opiskelujen arki saadaan sujumaan, opinnot myös etenevät. Tässä merkitystä on sillä, millaista opetusta, ohjausta ja tukea oppilaitoksesta saa. Kuten Raudasoja (2013, 158–159) toteaa, syrjäytymisen ehkäisyyn liittyvässä tarkastelussa on aiemmin kiinnitetty paljon huomiota opiskelijaan ja tämän toimintaan ja tukemiseen. Kuitenkin oppilaitoksilla on paljon mah-

---

<sup>1</sup> Käsite on suomennettu Furrerin (2016) ym. käyttämästä englanninkielisestä käsitteestä *motivational resilience*.

<sup>2</sup> Psykologiassa resilienssillä tarkoitetaan selviytymiskykyisyyttä eli kykyä kohdata vaikeuksia ja selvitä niistä, sekä henkistä vahvuutta ja joustamiskykyä vastoinkäymisissä (Lääperi 2016).

dollisuuksia edistää läpäisyä kehittämällä omaa toimintaansa. Hänen mukaansa siinä merkityksellistä on se, miten oppilaitosten henkilökuntaa johdetaan. Jos opettajille annetaan enemmän vaikutusmahdollisuuksia, se vahvistaa organisaation osaamista ja vapauttaa kehityspotentiaalia.

### **3 Lämpäisyn edistäminen valmentavan johtamisen avulla**

#### **3.1 Lämpäisyn edistäminen PKKY:ssä**

Suomessa on vuodesta 1998 lähtien toteutettu ammatillisen koulutuksen keskeyttämistä ehkäiseviä projekteja Euroopan Sosiaalirahaston tuella (Pirttiniemi 2005). Keskeyttämisen ehkäisyä ja läpäisyä on myös Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymässä kehitetty hanketoiminnalla muun kehittämistyön ohella<sup>3</sup>. Hankkeet ovat osaltaan tukeneet PKKY:n pedagogista kehittämistyötä kohti valmentavaa työtettä. Lämpäisyn edistäminen jatkuu oppilaitoksissa ja koko PKKY:ssä myös tulevaisuudessa, joko hankkeistettuina kehittämistoimina tai oppilaitosten normaalin rahoituksen puitteissa toteutettuna työnä. Tämän opinnäytetyön kehittämisprosessi paikantuu täten osaksi jatkuvaa läpäisyn kehittämistyötä, jota PKKY:ssä tehdään.

Lämpäisy vaikuttaa koulutuksen järjestäjien saamaan tulosrahoitukseen (Opetushallitus 2016a), ja se on myös yksi PKKY:n tuloskortiston mittareista. Toinen läpäisyn kannalta keskeinen tulostittari on keskeyttämisaste. Näitä seurataan johtamisen välineinä niin koko koulutuksen järjestäjän tasolla kuin oppilaitos- ja yksikkötasollakin. Positiivinen

---

<sup>3</sup> Valtakunnalliseen opetus- ja kulttuuriministeriön, Opetushallituksen ja koulutuksen järjestäjien yhteiseen ammatillisen koulutuksen läpäisyn tehostamisohjelmaan (ks. esim. Vehviläinen 2015) liittyen on toteutettu Opetushallituksen osarahoittamia hankkeita (esimerkiksi Joustavuutta oppimiseen, Jousto, Joustokaksi, Joustokolme). Näiden hankkeiden tavoitteita ovat olleet muun muassa työvaltaisuuden lisääminen opetuksessa, opettajien yksilö- ja ryhmänohjaustaitojen vahvistaminen, opiskelijahallintajärjestelmien kehittäminen, opiskelijoiden motivaation parantaminen ja syrjäytymisen ehkäisy. Lämpäisyn edistämiseen liittyviä tavoitteita on ollut ja on edelleenkin useissa kehittämishankkeissa, niin olennaisesta ja laajasta asiasta läpäisyssä on kyse. Tällä hetkellä läpäisyn edistämistyössä tärkeä hanke on Siirtymät sujuviksi -hanke, jossa pyritään vähentämään keskeyttämistä mahdollistamalla opiskelijoiden sujuvampi siirtyminen muiden alojen opiskelijoiksi.

tulos vaikuttaa myös henkilöstön tulospalkkaukseen. Vuonna 2015 PKKY:n opintojen läpäisyaste oli 68,9 (PKKY 2016, 15–16), mikä tarkoittaa, että vajaa kolmannes opiskelijoista ei valmistunut tutkintoon. Pelkkä tulosten seuraaminen ei kuitenkaan riitä, varsinkin kun mitattava tulos on mittaamishetkellä jo vuosien takaisten toimenpiteiden seurausta. Tarvitaan siis ajantasaisempaa tietoa, mutta myös laadullista ja sisällöllistä tietoa siitä, mitä läpäisy- ja keskeyttämisasteiden numeroiden takana on. PKKY:ssä ei ole aiemmin avattu sitä, mitä käytännön toimia opintojen arjessa tulisi tehdä, jotta läpäisy paranisi. Tähän tarpeeseen tämä opinnäytetyö osaltaan vastaa.

Läpäisyn edistäminen on PKKY:ssä strateginen tavoite, ja strategian valmisteluprosessiin liittyen henkilöstöltä kysyttiin, mitä läpäisyn edistämiseksi voitaisiin tehdä. Vastauksista huomaa selvästi, kuinka eri linjoilla henkilöstössä ollaan asiassa. Osa peräänkuuluttaa lisää resursseja ohjaukseen, ryhmyttämiseen ja erityisopetukseen, osa monipuolisempia opetusmenetelmiä ja -tiloja, osa vähentäisi teoriaa ja lisäisi ammatillisia aineita ja osa taas valikoisi opiskelijat tarkemmin niin, etteivät heikommilla opiskelutaidoilla tai -motiivilla varustetut tulisikaan ammatillisiin opintoihin. Suhtautuminen opiskelijoiden vaihtuviin ja monimuotoisiin elämäntilanteisiin vaihtelee myös vastaajien kesken. Osa on sitä mieltä, etteivät ne opiskelijat kuulu ammatillisiin oppilaitoksiin, joiden elämäntilanteissa on haasteita, toiset taas kaipaavat enemmän tukimahdollisuuksia ja panostusta opiskeluhuoltoon, jotta kaikkien opiskelu mahdollistuisi. (PKKY 2015c.)

Tätä kirjoittaessa PKKY:ssä on käsillä systemaattinen toimintakulttuurin muuttaminen, jossa yhtenä taustalla vallitsevana oletuksena on, että panostamalla opiskelijoiden hyvinvointiin ja valmentavaan työotteeseen myös opintojen läpäisyaste paranee. Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän pedagoginen strategia (2015b) liitteineen ohjaa henkilökuntaa kouluttamaan opiskelijoita valmentavan työotteen mukaisesti ja edistämään opiskelijoiden työkykyä kokonaisvaltaisesti. Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki (1287/2013, 4§) velvoittaa koko oppilaitoksen henkilökuntaa huolehtimaan oppilaitosyhteisön hyvinvoinnista. Johtamisella pyritään siis siihen, että koko henkilöstö kantaisi vastuuta opiskelijoiden oppimisen edellytysten mahdollistamisesta. Valmentavalla työotteella tarkoitetaan yhdessä tekemistä, monipuolisia ja osallistavia opetus- ja ohjausmenetelmiä, vastuullisten valintojen tukemista sekä läsnäoloa. Opiskelijoiden työkyvyn edistäminen kuuluu myös olennaisesti valmentavaan työotteeseen. (PKKY 2015a.)

### 3.2 Valmentava johtaminen

Valmentava työote tarkoittaa PKKY:ssä opiskelijoiden valmentamisen lisäksi myös johtamista valmentavalla otteella. Siinä missä pedagogisessa strategiassa (PKKY 2015a, 7–10) määritellään valmentava työote yhdessä tekemiseksi, monipuolisiksi menetelmiksi, vastuullisten valintojen tukemiseksi ja läsnäoloksi, on sama sovellettavissa myös johtamiseen ja esimiestyöhön. Ristikangas ja Ristikangas (2010, 43) määrittelevät valmentavan johtamisen seuraavalla tavalla:

Valmentava johtajuus on kokonaisvaltainen tapa olla, vaikuttaa toisiin ja tulla vaikutetuksi. Se on arvostavaa, osallistavaa ja tavoitteellista yhteistoimintaa, jossa yksilöiden potentiaali vapautuu ryhmän ja organisaation käyttöön. Ryhmän potentiaali tukee vastavuoroisesti yksilöiden voimaantumista. Valmentava johtajuus perustuu luottamukseen ja se kuuluu kaikille.

Valmentavasta johtamisesta on puhuttu viime vuosina verrattain paljon, ja se onkin yksi mahdollisuus kuvata sitä, millainen murros johtamisessa on tapahtunut. Johtajan ei enää nähdä olevan käskyttävä komentaja, vaan ryhmässään tilanteen mukaan erilaisia lähestymistapoja käyttävä aktiivinen vaikuttaja. (Aaltonen, Pajunen & Tuominen 2011, 301–302.) Valmentavan johtamisen kulmakivenä voidaan pitää esimiehen aidosti arvostavaa asennetta johdettaviaan kohtaan. Toisen hyväksyminen, kiinnostus ja kunnioitus auttavat esimiestä ensin näkemään ja sitten mahdollistamaan työntekijän potentiaalin. (Ristikangas ym. 2010. 85, 89, 97, 101–103.) Ristikangas ja Grünbaum (2014, 13) näkevät oikeanlaisen asennoitumisen, toista arvostavan suhtautumisen sekä tekemisen tavoitteellisuuden ja osallistavuuden keskeisiksi tekijöiksi valmentavassa otteessa. Heidän mukaansa valmentavassa otteessa korostuvat ihmisten johtaminen, ryhmän keskinäisen luottamuksen kehittäminen, oma ja muiden oppiminen, tasavertaisuus ja yhdessä tekeminen. Keskeistä valmentavan esimiehen työtä on auttaa alaistaan suoriutumaan työssään parhaalla mahdollisella tavalla. (Emt. 13, 17–20.)

Ristikankaan ja Ristikankaan (2010, 12–13) mukaan valmentavan johtajuuden ajatusta voi soveltaa kaikkialla, missä ihmiset ovat koolla. Valmentava johtajuus nähdäänkin ennen kaikkea työotteena ihmisten johtamiseen ja vuorovaikutukseen. Valmentava vuoro-

vaikutus on tasa-arvoista, kiinnostunutta, kunnioittavaa, arvostavaa, innostavaa, kannustavaa ja osallistavaa sekä ratkaisukeskeistä (emt. 2010, 85–92; Ristikangas & Grünbaum 2014, 41–43, 63; Kurttila & Aalto 2015, 19, 27–28; Kurttila, Laane, Saukkola & Tranberg 2010, 50). Valmentavassa johtamisessa vuorovaikutus on kuitenkin tavoitteellista, sillä vuorovaikutuksen avulla pyritään johonkin. Tämän vuoksi vuorovaikutuksen valtasuhteet ovat lähtökohtaisesti ainakin osin epätasapainossa, kun pyritään vaikuttamaan toiseen tai tämän tekemisiin jollakin tavoin. Valmentavassa otteessa voidaan nähdä valmentaja, valmennettava(t) sekä valmennuksen päämäärä. Näiltä osin käsite voitaneen rinnastaa kasvatukselliseen vuorovaikutukseen (Ristikangas ym. 2010, 23). Aidosti valmentavalla otteella työskenneltäessä nämä vaikuttamisen (valmentamisen) mekanismit ja päämäärät ovat yhteisesti jaettuina ja hyväksytyinä.

Ristikangas ja Grünbaum (2014, 30–31, 69) nimeävät valmentavan esimiehen ydinrooleiksi yksilön potentiaalin hyödyntäjän sekä tiimin potentiaalin valjastajan. Valmentava ote esimiestyössä on siis sekä yksilöiden että ryhmien valmentamista. Yksilön valmentamisen ydintaidoiksi he nimeävät kiinnostumisen, innostamisen, haastamisen, kuuntelemisen, kysymisen sekä potentiaalin vaalimisen. Tiimin valmentamiseen he puolestaan näkevät tarvittavan ennen kaikkea halua oppia ja kehittyä tiimin valmentajana. Aaltonen ym. (2011, 315) katsovat yhteistyön ja yhteishengen johtamisen kuuluvan aina valmentavan johtajuuden kokonaisuuteen itsensä johtamisen ja yksilön johtamisen lisäksi. Heidän mukaansa on valmentavan johtajan tehtävä mahdollistaa ryhmän jäsenten ryhmäytyminen niin, että he toimivat toistensa tukena. Valmentavalle johtajalle ryhmädynamiikan tuntemus ja ryhmän ohjaamiseen ja johtamiseen liittyvät taidot ovat siis hyvin keskeistä osaamisaluetta. Keskeiseen rooliin nousevat myös vuorovaikutus- ja tunnetaidot. Ristikangas ja Ristikangas (2010, 26) näkevät valmentavan johtajan tehtäviksi perustan luomisen ja kohtaamisen, vuorovaikutuksen sekä yhdessä kehittymisen mahdollistamisen. Näiden osa-alueiden mukaisia ydinosaisuuksia ovat heidän mukaansa välittömyys ja nöyryys, kyky asettua toisen asemaan, toisten kunnioittaminen, odotusten asettaminen, kuuntelutaito, kysymysten tekemisen taito, kyky ottaa vastaan ja antaa palautetta, havainnointi- ja analyysitaito, kyky aktivoida ja saada muut mukaan eli osallistaa sekä linjakkuus ja jämäkkyys.

Valmentavan johtamisen juuret ovat yhtäältä coachingissa<sup>4</sup>, toisaalta jo jonkin aikaa jatkuneessa yhteisöllisyyttä, osaamisen johtamista ja tiimityötä korostavassa johtamispuheessa (Ristikangas & Ristikangas 2010, 18–21). Valmentavan johtamisen voitaneekin katsoa liittyvän osaksi ihmissuhdekoulukunnan johtamisparadigmaa (ks. Seeck 2008). Osansa valmentavaan johtamisfilosofiaan ovat tarjonneet myös urheiluvalmennus (Ristikangas ym. 2010, 21), modernit motivaatioteoriat (Aaltonen ym. 2011, 41–42) sekä positiivinen psykologia (Kurttila ym. 2015, 29–31) samoin kuin sosiaalipsykologia (Pohjanheimo 2012, 289–305). Whitmoren (2009, 2–3) mukaan coachingin juuret ovat vahvasti psykologiassa, ja ilman tämän ymmärtämistä se pelkistyy nopeiksi tempuiksi, joiden avulla ei päästä haluttuun lopputulokseen, koska koko idea on ymmärretty väärin. Erityisesti hän korostaa emotionaalisen älykkyyden ja hengellisen älykkyyden merkitystä hyvän valmentajan ominaisuuksina. Hänen mukaansa valmentavassa johtamisessa on vahvasti kyse vuorovaikutuksesta, jossa kysymällä ja kuuntelemalla johtaja tietää mitä tapahtuu ja työntekijä päättää ottaa itse vastuuta siitä, mitä tekee ja mitä tapahtuu (emt. 23–24).

Positiivisen pääoman käsite on Fred Luthansin kehittämä vastaus organisaatioiden kehittämistarpeisiin. Se on mitattavissa (ja kehitettävissä ja johdettavissa) olevaa organisaation pääomaa, jossa tarkastellaan ihmisten luottamusta tehtävissään selviämiseen, optimistisuutta, tulevaisuususkoa sekä sinnikkyuden säilymistä myös organisaation kohdatessa haasteita. Positiivinen pääoma on syntynyt organisaatiokäyttämisen tutkimuksen myötä positiivisen psykologian ja johtamisen yhdistelmänä. Rauhala ym. (2013) määrittelevät psykologisen pääoman yksilön ja yhteisön asenteeksi, jossa näkyy oma-aloitteisuuden, yritteliäisyyden sekä toimeliaisuuden lisäksi vastuunottaminen. He erittelevät psykologisen pääoman ulottuvuuksiksi toivon, optimismin, sinnikkyuden ja itseluottamuksen. Heidän mukaansa näitä tunne- ja mielentiloja on mahdollista kehittää johtamisen keinoin. (Rauhala, Leppänen & Heikkilä 2013, 26–51.) Valmentavan johtamisen ihmislähtöinen työote toimineekin hyvin organisaation psykologisen pääoman kehittämiseen.

---

<sup>4</sup> Coaching on ammattimaista valmennusta ja sparrausta, jossa organisaation ulkopuolinen toimija tukee coachattavaa saavuttamaan itse asettamiaan realistisia tavoitteita. Kyse on kahden henkilön välisestä tiiviistä vuorovaikutussuhteesta ja oppimisprosessista, jonka tavoitteena on vapauttaa yksilön ammatillinen potentiaali ja maksimoida suoritus. (Ristikangas & Ristikangas 2010, 22; Määttänen 2015, 29)

Koulutusorganisaatioon valmentavan johtamisen ja työotteen filosofia istuu hyvin. Valmentavassa johtamisessa olennaista on tulevaisuuteen suuntaaminen ja ihmisten oman kasvun mahdollistaminen. Edellä mainittu tukee elinikäisen oppimisen tavoitteita, mikä on myös ammatillisen koulutuksen tarkoitus (Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta 630/1998, § 2). Kuten mainittua, pedagoginen strategia (2015a) sisältää velvoitteen toimia valmentavan työotteen mukaisesti. PKKY:n strategia vuosille 2016-2019 (PKKY 2015d, 5) puolestaan velvoittaa koko henkilökuntaa kehittämään valmentavan työotteen osaamistaan. Henkilöstölle tämä tarkoittaa osaamisen kehittämistä valmentavaan työotteeseen liittyvissä taidoissa. Kun koko organisaatio toimii valmentavalla otteella, siitä hyötyvät sekä henkilöstö että opiskelijat. Oletus on, että näillä toimilla parantunut tuloksellisuus tarkoittaa myös parantunutta läpäisyastetta.

#### **4 Opinnäytetyön tarkoitus ja tehtävä**

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää osaltaan Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän ammattiopistojen toimintaa opiskelijan opiskelukykyä edistävämpään suuntaan ja siten parantaa tutkintojen läpäisyä. Opinnäytetyössä tuotettiin tietoa siitä, miten oppilaitoksessa tuetaan opiskelijoiden opiskelukykyä ja kehitettiin opintoihin kiinnittäviä tuen tapoja yhdessä opiskelijoiden ja henkilökunnan kanssa. Opinnäytetyön tuotoksena laadittiin suunnitelma siitä, kuinka läpäisyä voidaan edistää PKKY:n ammattiopistoissa.

Tarkennetut kehittämistehtävät olivat

- tuottaa tietoa siitä, millaiset asiat oppilaitoksen toiminnassa edistävät tai estävät opintoihin kiinnittymistä opiskelijoiden ja henkilökunnan mielestä
- tuottaa tietoa siitä, miten läpäisyä voidaan edistää yhteisöllisen opiskeluhuollon ja valmentavan johtamisen keinoin
- laatia läpäisyn edistämisen suunnitelma ammattiopistojen käyttöön.

## 5 Kehittämistyön prosessi ja menetelmät

### 5.1 Tutkimuksellinen kehittämistoiminta opinnäytetyöprosessissa

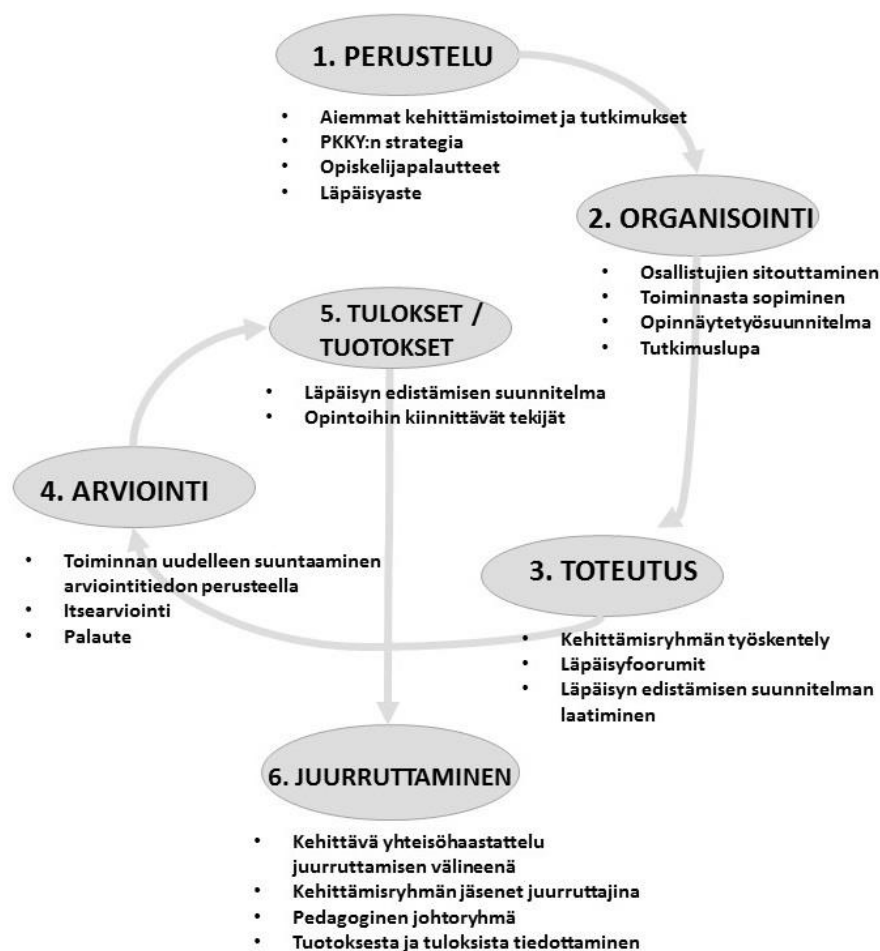
Tämä opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisena kehittämistoimintana (ks. Rantanen & Toikko 2009), jossa tavoitteena on tutkimuksellisin menetelmin kehittää jotakin käytännöstä kumpuavaa asiaa. Heikkilä, Jokinen ja Nurmela (2008, 19–25) tekevät jaon perustutkimukseen, soveltavaan tutkimukseen ja tutkivaan kehittämiseen. Heidän mukaansa tutkivassa kehittämisessä sana tutkimus voi viitata varsinaisen tutkimuksen tekemisen lisäksi työotteeseen tai asenteeseen. Kehittäminen puolestaan viittaa jonkin asian muuttamiseen parempaan suuntaan. Tällöin tutkimuksen ja kehittämisen vuoropuhelussa syntyy tieteen ja käytännön keinoja yhdistäen jotain sellaista, mihin ei yksin tutkimuksen eikä kehittämistyön keinoin päästä.

Toikko ja Rantanen (2009, 22–23) puhuvat *uudesta tiedonmuodostuksen tavasta*, mikä on jotain enemmän kuin tutkimuksen keinoin saadun tiedon soveltamista kehittämistyön välineenä. Pikemminkin kyse on kehittämistyötä avustavan, perustellun tiedon tuottamisesta samanaikaisesti konkreettisten kehittämistoimenpiteiden kanssa ja näin saadun uuden tiedon välittämisestä laajempaan keskusteluun. Myös Salonen (2013, 9) erottaa akateemisen tutkimuksen kehittämistoiminnasta juuri tutkimuksen funktion kautta: kehittämistoiminta voi sisältää tutkimuksellisia elementtejä, kun taas tieteellistä tutkimusta koskevat tieteen tekemisen säännöt. Tutkimuksellisen kehittämistoiminnan Salonen (2013, 12) erottaa projektityöstä erityisesti tietoperustan avulla. Tutkimukselliselle kehittämistoiminnalle olennaista on kehittämishankkeen aihepiirin, menetelmien ja tulosten sitominen teoriaan kirjallisuuden avulla.

Tässä opinnäytetyössä tutkimuksellinen kehittämistoiminta tarkoitti käytännössä sitä, että prosessi sisälsi sekä tutkimuksellisia että kehittämistoiminnallisia elementtejä, jotka tukivat, ruokkivat ja suuntasivat toisiaan. Päämääränä oli sekä tuottaa tietoa että kehittää toimintaa. Prosessin aikana tiedon tuottamisen tapoja ja fokuksia jäsennettiin uudelleen kehittämistoimien mukaan. Uutta tietoa hyödynnettiin kehittämiskohteiden suuntaamisessa. Kehittämistyön menetelminä käytettiin pienryhmäkeskusteluja ja yhteistoiminnallisia

menetelmiä. Myös tiedonhankinnan menetelmänä toimineet läpäisyfoorumit suunniteltiin ja toteutettiin niin, että ryhmähaastattelut toimivat kehittämisen välineinä.

Tämä opinnäytetyöprosessi noudatti Arolan ja Suhosen (2014) esittelemän tutkimuksellisen kehittämistoiminnan prosessimallia. Toikon ja Rantasen (2009, 56–63) mukaan kehittämisprosessi rakentuu erilaisista tehtäväkokonaisuuksista, joita ovat perustelu, organisointi, toteutus, levittäminen ja arviointi. Nämä vaiheet eivät välttämättä ole toisiaan ajallisesti seuraavia, lineaarisesti eteneviä vaiheita. Arola ja Suhonen (2014) tarkastelevat osallistavaa tutkimuksellista kehittämistoimintaa erottaen edellä mainituista tuotokset ja tulokset erilliseksi vaiheeksi. Kuviossa 4 on havainnollistettu tämän opinnäytetyöprosessin vaiheita osallistavan tutkimuksellisen kehittämistoiminnan prosessimallin mukaisesti.



Kuvio 4. Opinnäytetyön prosessi osallistavana tutkimuksellisena kehittämistoimintana (soveltaen Arola ja Suhonen 2014).

Arolan ja Suhosen (2014) mukaan kehittämistoiminnan prosessimallien tehtävänä on kuvata ja jäsentää kehittämistoiminnan eri vaiheiden etenemistä. Mallit ovat kuitenkin pelkistyksiä, mikä voi yksinkertaistaa toimintaa liikaa. Tällöin mallit eivät kuvaakaan elävässä elämässä tapahtuvaa kehittämistoimintaa, jonka prosessit ovat usein epäloogisia ja päällekkäin tapahtuvia (Toikko & Rantanen 2009, 69–70). Tutkimuksellisen kehittämistoiminnan prosessissa tutkimuksellinen ja kehittämisen näkökulma ja toiminnot kulkevat rinnakkain ja spiraalimaisesti edeten. Jokainen kehittämissuorituksen vaihe pitää sisällään erillisiä tutkimuksellisia ja kehittämistoiminnallisia tehtäviä. (Arola & Suhonen 2014.) Taulukossa 2 on kuvattu tämän opinnäytetyöprosessin tehtävät kehittämissuorituksen, tiedontuotannon ja toimijoiden osallisuuden näkökulmista.

Taulukko 2. Opinnäytetyön kehittämistehtävät prosessin vaiheiden mukaisesti jäsenettynä (soveltaen Arola ja Suhonen 2014; Toikko & Rantanen 2009, 9–10, 56–33).

Vaihe	Kehittämissuoritus	Tiedontuotanto	Toimijoiden osallisuus
<b>Perustelu</b>	Aiemmat kehittämissuoritus-hankkeet PKKY:n strategia	Aiemmat keskeyttämissuoritus-tutkimukset Opiskelijapalautteet ja läpäisyaste	Yhteinen näkemys eri toimijatasoilla
<b>Organisointi</b>	Osallistujien sitouttaminen, toiminnasta sopiminen	Opinnäytetyösuunnitelma Tutkimuslupa	Kehittämissuoritusryhmä
<b>Toteutus</b>	Uusien toimintamallien ideointi	Kokemustiedon kerääminen	Kehittämissuoritusryhmä Läpäisyfoorumit
<b>Arviointi</b>	Toiminnan uudelleen suuntaaminen	Arviointitiedon tuottaminen	Itsearviointi, Palaute
<b>Tulokset / Tuotokset</b>	Läpäisyn edistämisen suunnitelma	Opintoihin kiinnostavat tekijät	Lisääntynyt ymmärrys eri osallistujajoukoilla
<b>Juurruttaminen</b>	Tuotoksen käyttökelpoisuus	Tulosten siirrettävyys	Kehittämissuoritusryhmän jäsenet juurruttajina

Rantasen ja Toikon (2009, 9–10) mukaan tutkimuksellista kehittämistoimintaa voidaan jäsentää kolmesta suunnasta: tiedontuotannon, toimijoiden osallistumisen ja kehittämissuunnitelman näkökulmista. Tässä opinnäytetyössä keskeisin uuden tiedon tuottamisen menetelmä olivat *läpäisyfoorumit*, joissa opinnäytetyön aiheen kannalta keskeiset toimijat pääsivät jakamaan kokemuksiaan, tuottamaan tietoa ja uusia ideoita sekä arvioimaan oppilaitoksen toimintaa. Toimijoiden osallistuminen varmistettiin osallistavien menetelmien käytöllä sekä ratkaisukeskeisellä ja aidosti yhteistoiminnallisella kehittämisotteella. Toimijoiden osallistuminen toteutui myös kehittämissuunnitelman toiminnan kautta.

Ojasalo, Moilanen ja Ritalahti (2014, 22–23) jäsentävät tutkimuksellisen kehittämistyön prosessin vaiheiksi suunnittelun, toteutuksen ja arvioinnin. Heidän mukaansa edellä mainitut muutostyön prosessin vaiheet voidaan erottaa kaikenlaisessa kehittämistyössä. He nimeävät suunnitelmavaiheen tehtäviksi kehittämishaasteiden selvittämisen, tavoitteiden asettamisen ja suunnitelman laatimisen tavoitteisiin pääsemiseksi. Toteutusvaihe tarkoittaa suunnitelman toteuttamista ja arviointivaihe muutostyössä onnistumisen arviointia prosessin loppuvaiheessa. Kuten Arola ja Suhonen (2014) toteavat, kehittämistoiminta nykyisessä työelämässä kuitenkin harvoin etenee mutkattomasti suunnittelusta toteutuksen kautta arviointiin. Seuraavassa esitellään opinnäytetyön kehittämisprosessi jaoteltuna suunnittelu-, toteutus- ja arviointivaiheisiin, joissa eri tehtäväkokonaisuuksia toteutettiin. Vaiheet eivät ole ajallinen jatkumo niin, että voitaisiin selkeästi erottaa yhden vaiheen päättymisen ja seuraavan alkamisen, vaan ne niveltävät osaksi toisiaan kehittämisprosessin kokonaisuudessa. Opinnäytetyön kehittämisprosessi alkoi keväällä 2015 ja päättyi keväällä 2016. Työskentelyvaihe kesti lukuvuoden 2015–2016 ja jatkossa oppilaitoksissa toteutetaan opinnäytetyöprosessin aikana suunniteltuja toimenpiteitä. Arviointia toteutettiin kehittämisprosessin kuluessa ja arviointi jatkuu vielä tulosten tarkastelulla tulevina vuosina.

## 5.2 Suunnitteluvaihe

Opinnäytetyön kehittämisprosessi alkoi keväällä 2015. Tuolloin yhdessä kehitysjohdajan ja opiskeluhuollon koordinaattorin kanssa totesimme omien kiinnostuksen kohteit-

teni liittyvän Joustokolme-kehittämishankkeen<sup>5</sup> ja pedagogisen kehittämistyön tavoitteisiin. Nopeasti keskusteluihin tulikin mukaan kyseisen hankkeen projektipäällikkö ja aloimme yhdessä työstää opinnäytetyöhöni liittyvää kehittämisprosessia. Keväällä aloimme jo käydä neuvotteluja oppilaitosten kanssa ja sopia aikatauluja. Ryhdyin myös perehtymään läpäisyn teemaan monipuolisemmin ja hahmottamaan sitä kokonaisuutta, joka läpäisyn edistämiseen ja kehittämiseen PKKY:ssä liittyy. Kesällä 2015 laadin opinnäytesuunnitelman, joka hyväksyttiin elokuussa.

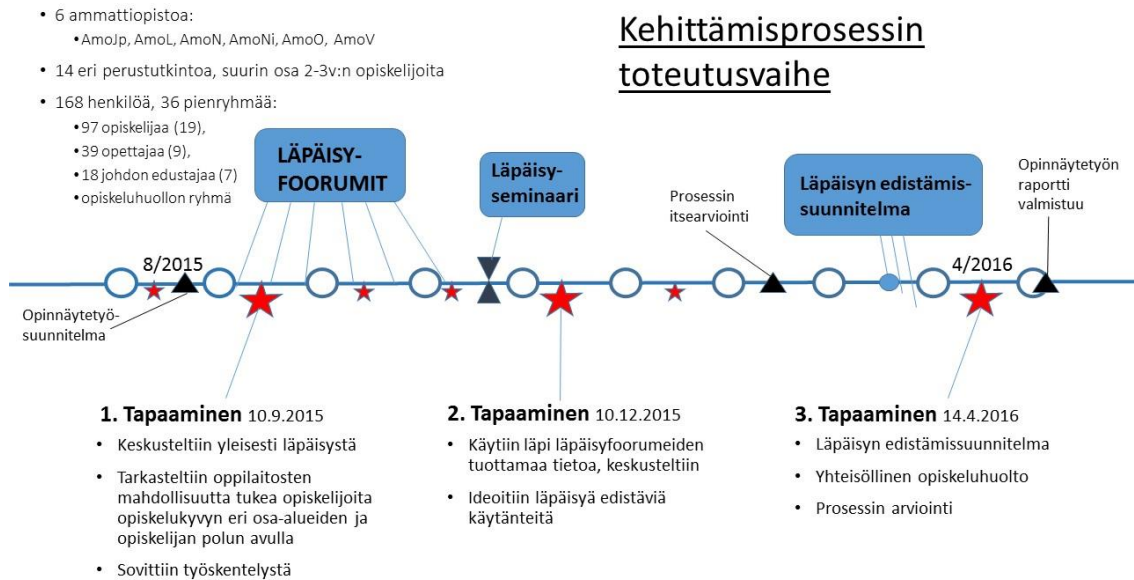
Tarve kehittämistyölle pohjautuu ammatillisen koulutuksen kentällä jaettuun huoleen opiskelijoiden opintojen läpäisystä, viivästyisestä ja keskeyttämisestä. Kehittämistyötä läpäisyn edistämiseksi oli tehty niin valtakunnallisesti kuin paikallisestikin, samoin tutkimuksia erityisesti koulutuksen keskeyttämisestä. Läpäisyn edistäminen oli myös PKKY:n strateginen tavoite (PKKY 2011). Tähän kehittämishaasteeseen vastattiin suunnittelemalla kehittämisprosessi, jonka haluttiin tuottavan tietoa opintoihin kiinnittymiseen liittyvistä tekijöistä opiskelijoiden ja henkilökunnan näkökulmista sekä edistävän näiden ryhmien välistä vuoropuhelua aiheesta.

### **5.3 Toteutusvaihe**

Opinnäytetyöprosessin toteutusvaihe kesti elokuusta 2015 kevääseen 2016. Toteutus- ja arviointivaihe tapahtuivat osin päällekkäin, kevättalven 2016 ollessa jalkauttamisen suunnittelun eli kehittämisprosessin tuotoksena syntyneen läpäisyn edistämisen suunnitelman työstämisen aikaa. Prosessin toteutus on koottu kuvioon 5.

---

<sup>5</sup> Joustokolme-hanke oli Opetushallituksen Ammatillisen koulutuksen läpäisyn tehostamisohjelman rahoittama hanke, jossa Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä oli osatoteuttajana. Hankkeen toimintoja olivat: pedagogisen toimintakulttuurin muutos, henkilöstön ohjausosaamisen kehittäminen, läpäisyfoorumien organisoiminen, vertaismentoroinnin vakiinnuttaminen sekä integroitujen erityisopiskelijoiden opintojen läpäisyn edistäminen. Hanke toimi vuoden 2015 ajan. (PKKY 2014)



Kuvio 5. Kehittämisen prosessin toteutusvaihe.

Kuviossa on merkitty kehittämissuunnitelman tapaamisten ajankohdat punaisilla tähdillä. Isommat tähdet kuvaavat koko kehittämissuunnitelman tapaamisia, pienemmät tähdet yksittäisten tapaamisten. Opinnäytetyöprosessiin kuuluvat opinnäytetyösuunnitelman hyväksyminen, läpäisyfoorumeiden toteutus, läpäisyseminaari, prosessin itsearviointi, läpäisyn edistämisen suunnitelman valmistuminen sekä opinnäytetyön raportin valmistuminen on merkitty kuvioon. Kuviossa löytyy myös tiivis kuvaus läpäisyfoorumeiden osallistujista.

### 5.3.1 Monitoimijainen kehittämissuunnitelma prosessin ohjaajana

Opinnäytetyön kehittämissuunnitelman runkona toimi kehittämissuunnitelma. Ryhmään kutsuttiin monipuolisesti edustajia niistä joukoista, joiden uskottiin hyötyvän kehittämistyön tuloksista. Kehittämissuunnitelman työskentely alkoi jo suunnitteluvaiheessa keuhällä 2015 jolloin mukana olivat PKKY:n kehitysjohtaja, opiskeluhoollon koordinaattori sekä Joustokolme-hankkeen projektipäällikkö. Varsinaisen työskentelyvaiheen alkaessa ryhmää laajennettiin kutsumalla siihen mukaan edustajia opiskelijoista (kuusi henkilöä), opettajista (kolme

henkilöä), opiskeluhuoltohenkilöstöstä (yksi henkilö), opiskelijakuntatoiminnan koordinaattori sekä projektipäälliköt kahdesta muusta hankkeesta<sup>6</sup>, joissa yhtenä tavoitteena oli läpäisyn edistäminen.

Kehittämisyhmän tehtävänä oli tukea ja ohjata kehittämissprosessin etenemistä jäsenten asiantuntijuuden avulla, nivoa yhteen organisaatiossa meneillään olevia prosesseja sekä käsitellä, arvioida ja jatkojalostaa prosessin aikana tuotettua tietoa sekä ideoida konkreettisia läpäisyä edistäviä toimenpiteitä. Tavoitteena oli osallistaa keskeisiä toimijoita kehittämistyöhön ja siten varmistaa prosessin eteneminen oikeaan suuntaan sekä johdon ja työntekijöiden sitoutuminen kehittämiseen ja tulosten jalkauttamiseen. Kehittämisyhmän tavoitteena oli myös luoda uudenlainen, oppilaitosrajoja rikkova keskustelu- ja kehittämiskofoorumi, jossa opiskelijat nähtiin tasaveroisina osallistujina.

Kehittämisyhmä kokoontui ryhmätyöskentelyyn kolme kertaa prosessin aikana, lisäksi yhteyttä pidettiin näiden tapaamisten välillä sähköpostitse. Kuviossa 5 näkyy tapaamisten aiheet. Ensimmäisellä tapaamiskerralla orientoiduttiin aiheeseen ja sovittiin työskentelytavoista. Läpäisyn edistämiseen virittäydettiin tutustumalla opiskelukyvyn malliin ja Sisu-hankkeessa laadittuun opiskelijan polku -malliin. Yhdessä keskusteltiin siitä, millaisia tuen tarpeita opiskelukyvyn näkökulmasta voi tulla eteen eri vaiheissa opiskelupolkua ja kuinka oppilaitoksessa voitaisiin näissä toimia. Jokaisessa pienryhmässä oli vähintään yksi opiskelija, kehittämishenkilöstöä sekä opettajia tai opiskeluhuoltoa. Näin pyrittiin saamaan keskusteluista moniäänisiä. Keskustelujen keskeiset asiat kirjattiin ylös ja toimitettiin osallistujille sähköpostitse. Keskustelujen antia hyödynnettiin läpäisykofoorumeiden suunnittelussa ja kysymysten muotoilussa. Tapaamisen lopuksi esiteltiin idea lisätä yksi tai kaksi läpäisyn edistämiseen liittyvää kysymystä opiskelijapalautekyselyihin, ja näitä kysymyksiä kommentoitiin ja muotoiltiin yhdessä opiskelijoiden kanssa<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> Kyseiset kehittämishankkeet olivat Siirtymät Sujuviksi (sisu) ja Ohjaamo 2.0-hankkeet. Molemmat hankkeet olivat PPKY:n hallinnoimia ESR-rahoitteisia kehittämishankkeita.

<sup>7</sup> Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymässä opiskelija vastaa sähköiseen palautekyselyyn kolme kertaa opintojensa aikana: tulokyselyyn opintojen ensimmäisen vuoden syksyllä, olokyselyyn opintojen keskivaiheilla sekä päättökyselyyn opintojen päätösvaiheessa. Lukuvuonna 2015–2016 kyselyihin lisättiin läpäisyyn liittyvät lisäkysymykset: ”Millaisia esteitä näet opiskelun sujumiselle ja opintojen etenemiselle?” sekä ”Miten mielestäsi oppimista ja opinnoista suoriutumista voisi parantaa?”.

Toisella tapaamiskerralla käytiin läpi läpäisyfoorumeiden alustavia tuloksia ja laadittiin yhteistoiminnallisesti konkreettisia kehittämissuunnitelmia läpäisyn edistämiseksi arjessa. Tapaamisessa sovellettiin liikennevalot-menetelmää (Summa & Tuominen 2009, 30), jonka kuvaus on liitteenä (liite 1). Tapaamisen aikana syntyneet konkreettiset kehittämissuunnitelmat koottiin tämän opinnäytetyöprosessin tuotoksena syntyneeseen läpäisyn edistämissuunnitelmaan (liite 2).

Kolmannen tapaamiskerran teemana oli yhteisöllinen opiskeluhoito, johon opiskeluhoito-koordinaattori alusti ja johdatti yhteistä keskustelua. Lisäksi käsiteltiin läpäisyn edistämissuunnitelmaa ja kerättiin palautetta kehittämisprosessista suullisesti ja kirjallisesti. Kolmannella tapaamiskerralla ei käytetty mitään erityistä yhteistoiminnallista menetelmää, vaan edettiin vapaasti keskustellen. Kuitenkin tämän tapaamiskerran palautteena erityisesti opiskelijat kertoivat kaivanneensa yhdessä tekemistä. Tapaamisessa kehittämissuunnitelman jäsenet pääsivät arvioimaan tulossa olevaa opiskelujärjestelmän muutosta, joka tähtää opiskelijan mahdollisten haasteiden nopeampaan havaitsemiseen ja niihin puuttumiseen. Lisäksi ideoitettiin käytäntöjä opiskelijoiden vertaistoiminnan lisäämiseksi, ryhmähengen ja ilmapiirin parantamiseksi sekä opiskeluhoitohenkilöstön tekemiseksi helpommin lähestyttäväksi. Keskustelut ja ideat kirjattiin ylös, koottiin ja toimitettiin osallistujille sähköpostitse.

Jokaisen tapaamiskerran alussa käytiin läpi opinnäytetyöprosessin tarkoitus, toiminta ja aikataulut sekä käytiin esittäytymiskierros. Kehittämissuunnitelman suuren kokoonpanon vuoksi kaikki osallistujat eivät tunteneet toisiaan etukäteen. Tapaamisiin myös osallistui joka kerta hieman eri henkilöt. Ilmapiiri pyrittiin pitämään rentona ja kehittämismyönteisenä, tarjolla oli pientä purtavaa, ja vaikka tapaamiset järjestettiin oppilaitoksen tiloissa, valittiin kokoontumispaikoiksi mahdollisimman epäviralliset tilat. Tapaamisten kulusta ja käydyistä keskusteluista tehtiin koannit, jotka toimitettiin sähköpostitse osallistujille ja poissaolijoille.

Kehittämissuunnitelman ydintoimijoiden (kehitysjohtaja, opiskeluhoito-koordinaattori, Joustokolme-hankkeen projektipäällikkö) kanssa kokoonnuttin säännöllisemmin. Lisäksi opiskelijoiden kanssa järjestettiin yksi erillinen tapaaminen, jonka teemana oli opiskeli-

joiden osallisuus. Tapaamiseen osallistuneet opiskelijat olivat opiskelijakunnan hallituksen jäseniä, ja tapaamisen keskustelut keskittyivät paljolti opiskelijakunnan toimintaan ja opiskelijoiden osallisuuden vahvistamiseen oppilaitosten arjen toiminnassa. Kehittämissryhmän koko oli suuri, mutta kaikkia ei saatu kertaakaan yhtä aikaa samaan tilaan aika-  
taulullisista haasteista johtuen. Tärkeäksi koettiin kuitenkin, että koko ryhmä oli jollakin tavoin mukana yhteisessä kehittämistyössä, ja varsinaisiin tapaamisiin osallistuivat aina he, jotka pääsivät. Kaikki kehittämissryhmän työskentelyssä syntyneet materiaalit koottiin Joustokolme-hankkeen sivuille, missä ne ovat avoimesti koko henkilöstön saatavilla.

### **5.3.2 Lämpäisyfoorumien toteutus osana opinnäytetyöprosessia**

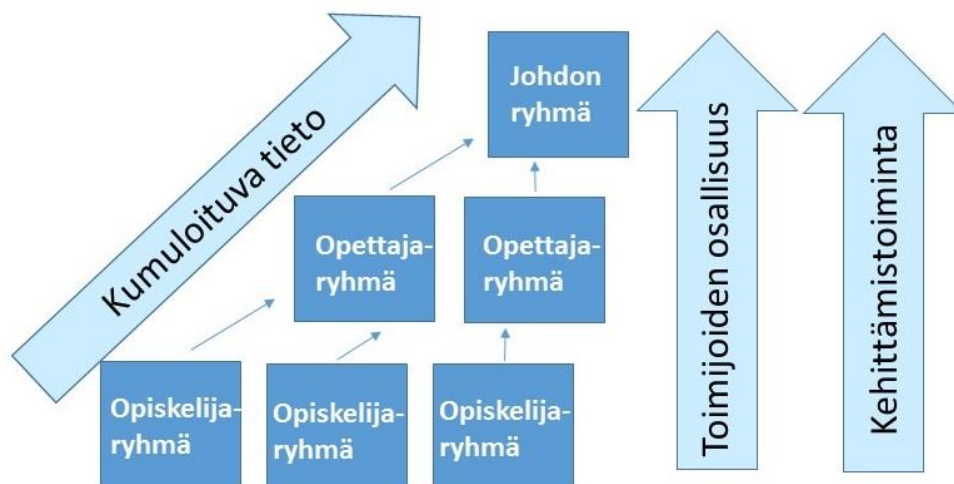
Lämpäisyfoorumit olivat opinnäytetyöprosessiin liittyvän Joustokolme-hankkeen toimenpiteitä läpäisyn edistämiseksi. (PKKY 2014, 1-2.) Lämpäisyfoorumien idea oli tullut toisesta oppilaitoksesta, jossa forumit oli toteutettu osallistavina, toiminnallisina työpajoina, tavoitteena synnyttää keskustelua läpäisyn edistämisestä oppilaitoksen eri tasoilla. PKKY:ssä tähän rinnalle tuotiin tutkimuksellinen näkökulma.

Lämpäisyfoorumit toteutettiin kuudessa Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän ammattiopistossa syys-marraskuussa 2015. Pienryhmähaastatteluja järjestettiin yhteensä 36, joista opiskelijoille 19, opettajille yhdeksän, opiskeluhuollolle yksi ja johdolle seitsemän. Lämpäisyfoorumeihin osallistui yhteensä 168 henkilöä: 97 eri vuosikurssin opiskelijaa neljästätoista eri perustutkinnosta sekä 71 henkilöstön edustajaa (opettajia, koulutuspäälliköitä, opiskeluhuollon edustajia, koulutusjohtajia ja rehtoreita). Haastatteluiden tekemiseen osallistuivat myös Joustokolme-hankkeen projektipäällikkö ja opiskeluhuollon koordinaattori. Opinnäytetyöprosessia suunnitellessa ei odotettu niin laajaa kiinnostusta ammattiopistoissa lähteä mukaan lämpäisyfoorumeihin kuin mikä lopputulos oli. Osallistumismahdollisuus tarjottiin kaikkiin kahdeksaan PKKY:n ammattiopistoon, joista kuusi tarttui tarjoukseen. Oppilaitoksissa keskusteltiin rehtoreiden ja koulutusjohtajien kanssa siitä, millä tavoin osallistujajoukot pienryhmähaastatteluihin valittaisiin. Oppilaitokset valitsivat kuitenkin itse haastatteluihin osallistuneet alat, opiskelijaryhmät ja henkilöt.

Läpäisyfoorumeiden pienryhmähaastattelut toteutettiin oppilaitosten tiloissa yhdessä rehtoreiden tai koulutusjohtajien kanssa sovittuina aikoina. Haastattelijoina toimivat opinäytetyön tekijä, Joustokolme-hankkeen projektipäällikkö ja opiskeluhuollon koordinaattori. Läpäisyfoorumeissa syntynyttä tietoa esiteltiin 19.11.2015 henkilöstölle suunnatussa läpäisyseminaarissa, jonka kutsu on liitteenä (liite 3). Alustuksen lisäksi seminaarissa pidettiin läpäisyn edistämisen konkreettisiin käytäntöihin liittyvä työpaja, jossa osallistavana yhteistoiminnallisena menetelmänä käytettiin sovellettua liikennevalot-menetelmää (liite 1). Lisäksi tulosten yhteenvetoa on pyynnöstä esitelty yhden oppilaitoksen henkilöstökokouksessa ja toimitettu sähköisesti useille henkilöstön edustajille. Yhteenveto on myös henkilöstön vapaasti saatavilla PKKY:n sähköisessä työtilassa.

### 5.3.3 Läpäisyfoorumit kehittävänä yhteisökeskusteluna

Läpäisyfoorumit toteutettiin vaiheittain etenevänä ryhmähaastatteluprosessina, joka nimettiin *kehittäväksi yhteisökeskusteluksi* (kuvio 6). Kehittävässä yhteisökeskustelussa on elementtejä BIKVA-arviointimallista (Toikko & Rantanen 2009, 68–69), fokusryhmäkeskustelusta (Hirsjärvi ym, 2009, 62; Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 111–112; Valtonen 2011, 88–90) sekä eläytymismenetelmästä (Eskola 1997, 30–31). Haastattelu-runko on liitteenä (liite 4).



Kuvio 6. Kehittävän yhteisökeskustelun prosessi läpäisyfoorumeissa.

Läpäisyfooromit toteutettiin oppilaitoksittain niin, että ensin pidettiin ryhmäkeskustelut opiskelijoille, tämän jälkeen opettajille ja viimeiseksi oppilaitoksen johdolle. Ryhmäkeskustelut olivat osallistavia pienryhmäkeskusteluja (4-8hlö / ryhmä), joiden tavoitteena oli selvittää, mitkä asiat saavat opiskelun sujumaan hyvin ja mitkä asiat voivat sitä puolestaan estää. Opettajat saivat kuulla haastattelun aikana koontia omien opiskelijoidensa mielipiteistä ja johto vastaavasti opiskelijoiden ja opettajien käsityksistä. Tavoitteena oli saada osallistujat pohtimaan, mitkä asiat vaikuttavat opiskelijoiden opintoihin kiinnittymiseen ja sitoutumiseen. Mitkä esimerkiksi henkilökohtaiseen elämään, vertaissuhteisiin, opetusjärjestelyihin ja oppilaitoksen toimintaan liittyvät asiat koettiin läpäisyä estäviksi ja toisaalta edistäviksi? Tarkoituksena oli löytää sekä ongelmakohtia että toimivia käytänteitä ja myöskin synnyttää uusia yhteisiä ideoita. Tavoitteena oli käynnistää uudella tavalla asian pohtimista oppilaitoksissa ja sopia mahdollisesta jatkotyöskentelystä.

Keskusteluun virittäytymisessä sovellettiin eläytymismenetelmää, joka Eskolan (1997, 30–31) mukaan toimii hyvin ilmiöiden kartoittamisessa ja käytännöllisten ongelmien ratkaisemiseen tähtäävänä aineistonhankintamenetelmänä. Eläytymismenetelmällä tarkoitetaan aineiston keräämistä niin, että osallistujat kirjoittavat lyhyehköjä tarinoita tutkijan ohjeiden mukaan. Eläytymismenetelmässä olennaista on kehyskertomusten käyttö ja niiden variointi. Vastaaajalle annetaan mielikuvia herättävä orientoiva kertomus, jota vastajaan tulee jatkaa pohtimalla esimerkiksi mitkä asiat ovat johtaneet kyseiseen tilanteeseen tai vaihtoehtoisesti, kuinka tilanne voisi jatkua. Tyypillistä on, että vastaajat tuottavat vastaustarinat vähintään kahteen eri kehyskertomukseen. Eri vastauskerroilla tarinassa on muutettu eli varioitu jotakin asiaa. Eläytymismenetelmän käytössä voidaan myös erottaa ns. aktiivinen (osallistujat esittävät tilanteen roolileikin avulla) ja passiivinen (osallistujat eläytyvät kirjoittamalla) vaihtoehto. (Eskola 1998, 10–11.) Tässä opinnäytetyössä käytettiin passiivista vaihtoehtoa.

Eläytymismenetelmän ryhmähaastattelukontekstiin soveltamisen vahvuus on siinä, että se tarjoaa osallistujille tilaisuuden etäännyttää itseään käsiteltävästä aiheesta eläytymisen kautta. Osallistujan ei tarvitse kertoa omista kokemuksistaan, ellei halua. Lisäksi kehyskertomusten väljyys antaa tilaa osallistujalähtöiselle tiedon tuottamiselle ja ideoinnille.

Kuten Eskola (1998, 12) toteaa: ”vastaajat voivat vapaasti tuottaa käsityksensä tutkittavasta asiasta”. Sovellettaessa eläytymismenetelmää kehittävän yhteisökeskustelun osaksi tässä opinnäytetyössä olennaista oli laatia kehystarinat, jotka toisaalta etäännyttävät osallistujaa hiukan niin, että hän uskaltaa tuoda esiin erilaisia ajatuksia, mutta kuitenkin sitoa tarina tarpeeksi lähelle vastaajaa, jotta hän vastaisi kehitettävänä olevan asian mukaisesti. Tämän vuoksi vastaajaa pyydettiin kuvittelemaan nimenomaan oman alan opiskelija tiettyihin tilanteisiin. Kehyskertomuksissa varioitu asia liittyi opinnäytetyöprosessin tiedon tuottamisen intressiin: ensimmäinen tarina liittyi eroamiseen, toinen opintojen viivästy-miseen ja kolmas opintojen läpäisemiseen. Näin pyrittiin tuottamaan tietoa siitä, mitkä asiat osallistujien mielestä estävät ja edistävät opintojen sujumista omalla alalla ja oppi-laitoksessa.

Tiedonhankintamenetelmäksi valittiin ryhmähaastattelu, koska sen avulla saatiin tehokkaasti kartoitettua useamman ihmisen näkemyksiä, kuin mihin olisi pystytty yksilöhaastatteluiden avulla. Ryhmähaastatteluiden koettiin myös tukevan kehittämistehtävää, sillä ryhmässä voi syntyä sellaisiakin ideoita, joita ryhmäläiset yksilöinä eivät keksisi. Ryhmähaastattelulla tarkoitetaan tavallisesti pienehkössä ryhmässä verrattain vapaamuotoisesti käytyä keskustelua. Etuina ryhmähaastattelulle voidaan pitää ainakin sen nopeutta ja tehokkuutta, sillä sen avulla voidaan saada mielipiteitä usealta henkilöltä samaan aikaan. Ryhmädynamiikka vaikuttaa sekä positiivisesti että negatiivisesti: toisaalta ryhmän tuella aremmatkin voivat uskaltautua esittämään mielipiteitään, toisaalta taas vahvat persoonat voivat dominoida keskustelua eikä muille osallistujille jää tilaa osallistua. Tällöin haastattelijan rooli keskustelun johtajana korostuu, ja olisi hyvä erikseen pyytää hiljaisimpiakin kertomaan mielipiteensä. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 61, 63.)

Valtonen (2011, 89) erottaa ryhmäkeskustelun (focus group) ryhmähaastattelusta vuoro-vaikutuksen rakentumisen tavoilla. Hänen mukaansa haastattelussa vuorovaikutussuhteet rakentuvat haastattelijan suhteina kuhunkin osallistujaan, kun taas ryhmäkeskustelussa tavoitteena on nimenomaan saada aikaan keskustelua osallistujien kesken. Tällä tavoin toimimalla tavoitellaan esimerkiksi syvällisempää ymmärrystä tutkittavista ilmiöistä ja niiden kulttuurisista jäsentymisistä, samoin kuin uusien huomioiden ja ideoiden yhteisöllistä synnyttämistä (emt, 98).

Tässä opinnäytetyössä käytetyssä ryhmäkeskustelussa voidaan katsoa olleen fokusryhmähaastattelun piirteitä mm. ryhmän koon, sen muodostamisen ja tavoitteellisuuden vuoksi (ks. Hirsjärvi ym, 2009, 62; Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 111–112). Fokusryhmähaastattelussa tyypillistä on, että ryhmä on kohtalaisen kokoinen, noin kuudesta kahdeksaan henkilöä. Fokusryhmähaastattelussa ryhmän jäsenet ovat tarkkaan harkittuja ja kutsuttuja, joskin tässä opinnäytetyöprosessissa läpäisyfoorumeiden pienryhmähaastatteluihin osallistuneet henkilöt valittiin vaihtelevin tavoin. Yhteistä kaikkien ryhmien kokoamisessa kuitenkin oli se, että niihin haluttiin nimenomaan opiskelijoita, henkilökuntaa ja johtoa. Ryhmien kokoonpanot harkittiin siis yleisellä tasolla. Lisäksi osallistujien haluttiin olevan pääasiassa toisen tai kolmannen vuoden opiskelijoita ja henkilökunnan samoilta aloilta opiskelijoiden kanssa.

Läpäisyfoorumeissa tavoite, eli opintoihin kiinnittymisen ja läpäisyn kehittäminen, oli jo ennalta sovittu ja se tuotiin myös osallistujille selkeästi esille. Tällä pyrittiin kannustamaan kehittämis ehdotusten esiin tuomiseen. Ojasalon, Moilasan ja Ritalahden (2014, 112–113) mukaan sellaista fokusryhmämenetelmän sovellusta, jossa osallistujat työskentelevät sekä yksilöinä että ryhmänä, voidaan kutsua nominaaliryhmämenetelmäksi. Läpäisyfoorumeissa eläytymismenetelmällisiin tarinakysymyksiin osallistujat vastasivat ensin yksilöinä, minkä jälkeen aiheesta keskusteltiin ryhmänä. Tällaisen nominaaliryhmämenetelmän sovelluksen vahvuutena on se, että kaikki voivat osallistua aiheen käsittelyyn, vaikkeivat yhteiseen keskusteluun syystä tai toisesta osallistuisikaan. Lisäksi menetelmä mahdollistaa arkojen aiheiden käsittelyn, jos yksilöinä tehdyt vastaukset käsitellään anonyymisti. (Emt. 112–113.)

Läpäisyfoorumeiden ryhmähaastatteluissa tuotettu tieto oli seuraavan tason osallistujajoukon haastatteluissa käytössä, ja näin kumuloituva tieto synnytti uutta tietoa, uusia ideoita ja toimintamalleja. Läpäisyfoorumeiden kehittävän yhteisökeskustelun malli oli eräänlainen muunnos tai yksinkertaistus BIKVA-arviointimallista, jossa palveluiden arviointia suoritetaan neljällä tasolla niin, että aiemmalta tasolta saatu palaute on aina seuraavan tason työskentelyssä mukana (Toikko & Rantanen 2009, 68–69). Tarkoituksena ei niinkään ollut tuottaa yleistettävää tietoa aiheesta, vaan pikemminkin kannustaa osallistujia pohtimaan oman oppilaitoksen toimintaa ja sen kehittämistä. On toivottavaa, että

läpäisyfoorumit ovat käynnistäneet keskustelua ja yhteistä työskentelyä läpäisyn edistämiseksi opiskelijoiden ja henkilökunnan keskuudessa kunkin oppilaitoksen sisällä. Tämä näkökulma huomioiden oli tärkeää, että opiskelijoiden ääni pääsi riittävästi esiin, mutta ryhmäkeskustelujen määrää ei ollut olennaista esim. suhteuttaa opiskelijamäärään. Ei siis ollut tarpeen saada ”riittävän suurta otantaa”, vaan herättää ajatuksia ja keskustelua, jotta läpäisyn edistämisen kehittämistyö saataisiin alulle oppilaitoksissa.

Kehittävä yhteisökeskustelu toimii hyvin osallistavan tutkimuksellisen kehittämistoiminnan menetelmänä, sillä se mahdollistaa hyvin eri osallistujajoukkojen näkemysten kuulemisen ja osallistamisen kehittämistoimintaan. Tämä tuki myös opinnäytetyöprosessin kehittämistehtävinä olleita yhteisöllistä opiskeluhuoltoa ja valmentavaa johtamista, sillä yhteisöllisenä menetelmänä se lisäsi yhteisön jäsenten vuorovaikutusta ja eri tahojen vaikutusmahdollisuuksia.

#### **5.3.4 Läpäisyfoorumien tuottaman aineiston keruu ja analysointi**

Läpäisyfoorumissa käydyt keskustelut äänitettiin ja ryhmähaastatteluaineistoa kertyi yhteensä hieman yli 40 tuntia. Kaikkea kerättyä aineistoa ei hyödynnetty tämän opinnäytetyön kehittämistehtävässä, vaan aineistosta poimittiin kehittämistehtävän kannalta olennaisimmat osat, muussa tapauksessa aineiston käsittely olisi muodostunut liian raskaaksi. Toikon ja Rantasen (2009, 119) mukaan kehittämistoiminnassa tiedontuotantoa voidaan joutua perustellusti rajaamaan. Heidän mukaansa kehittämistoiminnalle on tyypillistä laajojen aineistojen tuottaminen, joita ei kuitenkaan voida kehittämistoiminnassa systemaattisesti analysoida. Yksi ratkaisu tähän on valita yksi pääaineisto, jota muut aineistot täydentävät. Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2009, 224) mukaan aineiston analyysitavat voidaan jäsentää sen mukaan, mihin niillä pyritään: joko selittämään, jolloin kyseeseen voivat tulla esimerkiksi tilastollinen analyysi tai päätelmien teko; tai ymmärtämään, jolloin voidaan käyttää esimerkiksi laadullista analyysia ja päätelmien tekoa.

Tässä opinnäytetyössä aineistoa on analysoitu kahdella eri tavalla. Koko läpäisyfoorumien tuottamaa haastatteluaineistoa on analysoitu määrällisesti ja selittävästi, kun taas yhden oppilaitoksen läpäisyfoorumiaineistoa on analysoitu laadullisesti ja ymmärtämään

pyrkien. Aineistoa oli todella paljon, eikä tämän opinnäytetyöprosessin aikana ollut mahdollista hyödyntää kaikkea aineistoa, eikä toisaalta myöskään käyttää teemoittelua perusteellisempia analyysimenetelmiä. Tehtyjä valintoja puoltaa se, että näin toimimalla on saatu nostettua aineistosta esiin kaikkein olennaisimmat asiat. Kuten Toikko ja Rantanen (2009, 140–141) toteavat, kehittämistoiminnassa aineistoa tarkastellaan kehittämistoiminnan kysymysten kautta. Heidän mukaansa aineiston luokittelu ja karkea tulkinta voi olla kehittämistoiminnan näkökulmasta aivan riittävä käsittelytapa, vaikka jääkin analyysimenetelmänä pinnalliseksi. Kattavuudessaan aineisto tarjoaa monenlaisia mahdollisuuksia myös muihin analyysiratkaisuihin, ja se jääkin PKKY:n haltuun mahdollista jatkokäyttöä varten.

Ruusuvuori, Nikander ja Hyvärinen (2010, 19) nimeävät analyysivaiheen tehtäväksi ”saada aineistosta systemaattisesti läpikäyden irti jotain, joka suorissa lainauksissa ei sellaisenaan ole läsnä”. Alasuutarin (1999, 38–45) mukaan laadullinen analyysi koostuu kahdesta vaiheesta. Ensimmäinen vaihe on havaintojen pelkistäminen ja toinen arvoituksen ratkaiseminen eli tulkinta. Hänen mukaansa analyysi aloitetaan tarkastelemalla aineistoa jostain tietystä näkökulmasta, jolloin erotellaan se, mikä aineistossa on olennaista. Tämän jälkeen erillisiä havaintoja yhdistetään, jotta löydetään usein toistuvia tai korostuvia aiheita. Tästä päästään arvoituksen ratkaisemiseen eli pelkistettyjen havaintojen tulkintaan, siis merkitysten löytämiseen. Tutkivassa kehittämistoiminnassa on lisäksi olennaista miettiä näin rakennettujen merkityksellisten tulkintojen hyödynnettävyyttä kehittämistoiminnan kannalta. (Toikko & Rantanen 2009, 121–122)

Aineiston analysointi tarkoitti tässä opinnäytetyöprosessissa

- 1) kaikkien läpäisyfoorumeiden aineistojen pohjalta tehtyjä koonteja
- 2) yhden oppilaitoksen läpäisyfoorumeiden tarkempaa tarkastelua.

Kehittämisprosessin kannalta oli olennaista saada jo varhaisessa vaiheessa kattavasti koottua läpäisyfoorumeiden tuottama tieto. Käytännössä tiedon eli alustavien tulosten koaminen tarkoitti sitä, että koko aineisto käytiin läpi kuuntelemalla, samalla kirjaten ylös havaintoja ja litteroiden valikoivasti osuvia lainauksia. Havainnot kirjattiin ylös oppilaitos- tai alakohtaisiin taulukoihin, joissa sarakkeissa olivat kehittämistehtävän kannalta

olennaiset kysymykset ja riveissä eri haastatteluryhmät. Tällä tavoin pystyttiin ryhmittelemään esiin nousseita havaintoja ja karkeasti vertailemaan haastatteluryhmiä keskenään. Aineistoa käytiin läpi ja keskeisiä esiin nousseita asioita koottiin yhteen sitä mukaa kun haastatteluja toteutettiin. Näin oli mahdollista tuoda edellisen osallistujatason kokemuksia seuraavan tason haastatteluihin mukaan.

Lisäksi koko aineistoa käsiteltiin määrällisen analysoinnin, aineiston kvantifioinnin (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006) avulla. Eskolan ja Suorannan (1998, 131) mukaan määrällistä analysointia voidaan käyttää eläytymismenetelmäaineistoon esimerkiksi taulukoimalla aineistosta löytyviä mainintoja. Tässä opinnäytetyössä määrällinen analysointi koski eläytymismenetelmällisiin tarinakysymyksiin saatuja vastauksia, ja se toteutettiin kirjaamalla vastaukset taulukkolaskentaohjelmaan. Taulukkoon kirjattiin haastatteluryhmät sarakkeisiin ja vastaukset riveille. Tällä tavoin aineistosta tarkasteltiin sitä, millaisia vastauksia opiskelijoiden ja henkilökunnan haastatteluryhmässä annettiin kysymyksiin opintojen keskeyttämisen ja viivästymisen syistä sekä valmistumista edistäneistä tekijöistä. Vastauksia jouduttiin jonkin verran yhdistelemään ja yleistämään tulosten selkiyttämiseksi. Esimerkiksi maininnat päihdeongelmista tai peliriippuvuuksista yhdistettiin taulukoinnissa muotoon ”elämänhallinnan ongelmat”.

Yhden oppilaitoksen haastatteluaineisto litteroitettiin ulkopuolisella toimijalla, ja sitä aineistoa analysoitiin hiukan tarkemmalla tasolla. Valitun oppilaitoksen haastattelut olivat edustavia koko aineistoon nähden, niissä siis tuli ilmi lähes kaikki muissakin oppilaitoksissa esiin tulleet asiat. Litteroitu aineisto sisältää neljä opiskelijaryhmähaastattelua (yhden opiskelijaryhmän aineisto jouduttiin jättämään pois äänitteen huonon laadun vuoksi), kaksi opettajaryhmähaastattelua sekä yhden johdon ryhmähaastattelun. Analysointimenetelmänä käytettiin teemoittelua.

Ryhmäkeskustelun analysoinnissa voidaan käyttää useita erilaisia menetelmiä, kuten esimerkiksi keskusteluanalyysiä, diskurssianalyysiä, metafora-analyysiä, narratiivista analyysiä, teema-analyysiä (Valtonen 2011, 97) tai sisällönanalyysiä (Pötsönen & Pennanen 1998, 11). Toikon ja Rantasen (2009, 121) mukaan tutkimuksellisen kehittämistoiminnan analysointiin vaikuttaa kehittämisprosessin asettamat reunaehdot. Usein kehittämistöi-

minnassa voidaan saada laajojakin aineistoja, joiden syvällinen hyödyntäminen ei kuitenkaan välttämättä ole resurssien puitteissa mahdollista tai kehittämistehtävän kannalta relevanttia. Heidän mukaansa tuleekin valita analyysitapa, joka tukee kehittämistehtävää.

Tuomen ja Sarajärven (2013, 93) mukaan teemoittelu on yksikertaisuudessaan laadullisen aineiston pilkkomista ja ryhmittelyä eri aiheiden mukaisesti. Näin syntyvien teemojen esiintymistä aineistossa voidaan tarkastella ja vertailla. Heidän mukaansa aineistoa voi jäsentää teemahaastattelussa käytettyjen teemojen avulla. Myös Hirsjärvi ja Hurme (2001, 173) esittävät, että syntyvät teemat voivat pohjautua teemahaastattelun teemoihin, mutta heidän mukaansa usein tulee kuitenkin esiin uusia, lähtöteemoja mielenkiintoisempia teemoja. Saaranen-Kauppisen ja Puusniekan (2006) mukaan yleisempää on muodostaa teemat aineistolähtöisesti, eli etsimällä aineistosta yhdistäviä tai erottavia tekijöitä, mutta mahdollista kuitenkin on teemoitella aineistoa myös jonkin valmiin viitekehyksen tai teorian mukaan. Tässä opinnäytetyössä litteroitua aineistoa teemoiteltiin sekä aineistolta teorialähtöisesti. Pötsösen ja Pennasen (1998, 13) mukaan ryhmähaastatteluaineistoa analysoidessa on muistettava sen erityspiirteet: olennaista on erottaa yksittäisten osallistujien omat mielipiteet ryhmän yleisistä mielipiteistä. Tässä opinnäytetyössä on jätetty yksittäiset, ryhmän yleisestä mielipiteestä poikkeavat näkemykset analyysin ulkopuolelle, vaikkakin niistä olisi voinut nousta kiinnostavia teemoja.

Litteroitu aineisto analysoitiin kahdessa osassa: ensin pyrittiin löytämään vastauksia kysymykseen: *mitkä asiat oppilaitoksen toiminnassa edistävät tai estävät opintoihin kiinnittymistä opiskelijoiden ja henkilökunnan mielestä*, toiseksi siihen, *miten läpäisyä voidaan edistää yhteisöllisen opiskeluhuollon ja valmentavan johtamisen keinoin*.

Ensimmäisessä vaiheessa aineisto eroteltiin erilliseen tiedostoon neljään luokkaan: opiskelijoiden mielestä kiinnittymistä estävät tekijät, opiskelijoiden mielestä kiinnittymistä edistävät tekijät, henkilökunnan mielestä kiinnittymistä estävät tekijät ja henkilökunnan mielestä kiinnittymistä edistävät tekijät. Henkilökunnan aineistosta erotettiin johdon aineistolainaukset eri värillä, jotta myöhemmin voitaisiin nähdä, onko henkilökunnan näkemyksistä nousevissa teemoissa merkitystä sillä, ovatko vastaajina olleet johtoon vai opettajistoon kuuluvat henkilöt. Tämän jälkeen aineistoa ryhmiteltiin konkreettisesti siir-

tämällä toisiinsa liittyviä aineistolainauksia ryhmiksi. Näistä ryhmistä syntyivät kiinnittymistä estävien ja edistävien tekijöiden alateemat. Niistä aiheista, jotka toistuivat kaikissa ryhmissä ja alateemoissa, rakennettiin kiinnittymisen kannalta merkitykselliset teemat. Taulukossa 3 esimerkki ensimmäisen osan teemojen rakentumisesta.

Taulukko 3. Esimerkki opintoihin kiinnittymistä edistävien ja estävien tekijöiden analyysipolusta. Katso että sivut asettuu järkevästi

Aineistolainaus	Alateema	Teema
<p><b>OPISKELIJAT / ESTÄÄ</b></p> <p>Mul tuli mieleen myös että jos on tosi lan- tai siis huono ryhmähenki niin sit siinä ei silläkään tavalla kiinnosta opiskella tai niinku jos ei pysty keskittyy välttämättä siinä ryhmässä samal tavalla</p>	<p><b>Kiinnittymistä estävä tekijä</b></p> <p>Ryhmässä toimimisen tai ryhmään kuulumisen vaikeudet</p>	<p><b>Kiinnittymisessä merkityksellistä</b></p>
<p><b>HENKILÖKUNTA / ESTÄÄ</b></p> <p>ne luokat missä oli paljon ongelmia, kun siellä rupes selvittelemään, niitä ei ollu ryhmäytetty, ei millään tavalla</p>		
<p><b>OPISKELIJAT / EDISTÄÄ</b></p> <p>Nii ja sitten, kyl mä uskon et kaveritki vaikuttaa siihen todella paljon että öö, niinku jos on, tai et niin, no ylipäätään kaverit, et on ne sit koulukaverit tai sit vapaa-ajalla kaverit mut se, että jos sä yksin joudut koko opiskeluajan niinku olla ni ei se varmasti oo sit tavallaan..</p>	<p><b>Kiinnittymistä edistävä tekijä</b></p> <p>Ryhmään kiinnittymisen, oppilaitoksessa kaveriteita</p>	<p>Ryhmä-kokemukset</p>
<p><b>HENKILÖKUNTA / EDISTÄÄ</b></p> <p>Sit varmaan se että on, et miten niinku on tavallaan viihtyny koulussa, eli kyllähän se hirveen tärkeä se sosiaalinen, niinkun sosiaalinen ympäristö ja ryhmä missä ollaan ja missä, jos aatellaan minkä takia kouluun tullaan niin enimmäkseenhän se on niitten kavereitten takia kuitenkin ikään, et jos koulussa on kivvaa ja sinne on kiva mennä ja on kiva ryhmä ja tälleen, niin silloin ne opinnotkin etenee ja sujuu</p>		

Analysointivaiheen toisessa osassa etsittiin yhteisöllisen opiskeluhoillon ja valmentavan johtamisen läpäisyä edistäviä keinoja. Analyysi aloitettiin samoin kuin edellisessä osassa

ryhmittelemällä aineistoa, mutta tällä kertaa valmiisiin ryhmiin: aineistosta etsittiin lainauksia, jotka kertovat ensinnäkin yhteisöllisestä opiskeluhuollosta ja toiseksi valmentavasta johtamisesta. Toisin kuin opintoihin kiinnittymiseen liittyvässä analyysissä, yhteisölliseen opiskeluhuoltoon ja valmentavaan johtamiseen liittyvät teemat muodostettiin aiemman kirjallisuuskatsauksen perusteella, siis teorialähtöisesti. Litteroidut aineistot käytiin läpi ja siirrettiin aiheeseen liittyvät aineistolainaukset teemaotsikoiden alle. Opiskelijoiden, opettajien ja johdon lainaukset erotettiin toisistaan väreillä. Valmiita teemoja käyttämällä oli mahdollista tehdä aiempaan tietoon nojautuvia johtopäätöksiä samanaikaisesti analysoinnin kanssa.

### **5.3.5 Lämpäisyn edistämisen suunnitelman laatiminen**

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli alun perin laatia PKKY:n ammattiopistoihin oppilaitoskohtaiset konkreettiset suunnitelmat siitä, millaisia toimenpiteitä kyseisessä oppilaitoksessa tulisi tehdä lämpäisyn edistämiseksi. Kehittämisprosessin edetessä tämä tavoite osoittautui haastavaksi toteuttaa opinnäytetyöprosessin puitteissa, sillä mukaan lähteneitä oppilaitoksia oli suunniteltua enemmän. Kehittämisen ydinryhmässä arvioitiin vaihtoehtoja ja päädyttiin siihen, että koulutuskuntayhtymän tasolla vaikuttavampaa on saada useita oppilaitoksia mukaan kehittämistyöhön, joten oppilaitoskohtaisten kehittämissuunnitelmien laatimisesta luovuttiin. Opinnäytetyöprosessin tuotoksena syntyi lämpäisyn edistämisen suunnitelma koko Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymään (liite 3).

Lämpäisyn edistämissuunnitelma laadittiin lämpäisyfoorumien tuottaman tiedon ja kehittämisryhmän asiantuntijuuden pohjalta. Lämpäisyfoorumien tieto koottiin yhteenvedoksi, joka esiteltiin kehittämisryhmälle. Kehittämisryhmässä osallistujat arvioivat tuotettua tietoa ja kehittivät sen ja oman tietotaitonsa pohjalta uusia ehdotuksia lämpäisyä edistäviksi toimenpiteiksi kehittämisryhmän tapaamisissa. Lämpäisyn edistämisen suunnitelma koostuu siis lämpäisyfoorumien tuloksista ja kehittämisryhmän työskentelyn tuotoksista. Opinnäytetyön tekijä toimi lämpäisyn edistämissuunnitelman kokoajana. Lämpäisyn edistämisen suunnitelma ”Lämpäisyn edistäminen opintojen arjessa: kuinka tukea opintoihin kiinnittymistä” (liite 3) käsiteltiin pedagogisessa johtoryhmässä huhtikuussa 2015.

Kokouksessa käydyssä keskustelussa sovittiin, että suunnitelmasta laaditaan myös lyhyt ja havainnollistava tiivistys valmentavan työotteen näkökulmasta oppilaitosten käyttöön.

#### 5.4 Arviointivaihe

Vilka (2015, 188–189) esittää, että työelämässä tapahtuvia tutkimuksellisia hankkeita arvioivat useat tahot, kuten muut tutkijat, lukijat, työelämän ja tiedeyhteisön edustajat sekä tilaajat ja rahoittajat. Hänen mukaansa arvioinnin kohteena voi olla esimerkiksi tutkimuksesta saatu uusi tieto, laatu, tieteellisyys, vaikuttavuus tai ammatillinen hyödynnettävyys. Tutkimuksellista kehittämistoimintaa ei kuitenkaan voi arvioida samoin kuin tieteellistä tutkimusta. Toikon ja Rantasen (2009, 61) mukaan kehittämistoiminnan arviointia tehdään, jotta kehittämistoiminnan prosessia voitaisiin suunnata tarkoituksenmukaisesti. Yksinkertaisemmillaan se voi heidän mukaansa tarkoittaa sitä, että tuotetaan tietoa siitä, onko kehittämistoiminta onnistunut vai ei: onko saavutettu hankesuunnitelmassa määritellyt tavoitteet.

Kehittämistoiminnassa tavoitteet voivat kuitenkin muuttua, ja tällöin prosessiarviointi voi olla hyvä tapa nostaa esiin erilaisia prosessin aikana syntyneitä näkökulmia ja oppimiskokemuksia. Riitta Seppänen-Järvelän (1999, 91–93; 104) mukaan kehittämistyö etenee yleensä prosessimaisesti, ja tällöin prosessievaluatio onkin kehittämistyössä hyvä keino tuoda esiin muutosprosessien keskeisimmät piirteet ja prosessin luonne. Olennaista on tarkastella prosessin vaikutusten lisäksi mitä, miten ja miksi kehittämistyötä on tehty. Prosessiarviointi on väline toimintaa ohjaavaan itse- ja palautearviointiin. Vatajan ja Seppänen-Järvelän (2009, 218, 229) mukaan prosessiarviointi on kiinteä osa kehittämisprosesseissa tapahtuvaa kehittämistä ja mahdollisuus lujittaa kehittämisprosessin toteuttamista. Olennaista onkin selvittää, onko kehittämisinterventioilla edetty kehittämistavoitteiden kannalta oikeaan suuntaan. Tässä opinnäytetyöprosessissa kehittämisen kohteena olevan asian, läpäisyn, vaikutukset ovat nähtävissä vasta paljon myöhemmin, sillä kehittämisinterventioiden tuloksia mitataan vasta usean vuoden kuluttua. Koska prosessi nivoutui osaksi muita organisaatioissa meneillään olevia kehittämistoimenpiteitä, olisi myös mahdotonta todentaa tulosten olevan juuri tämän prosessin vaikutusta. Näin ollen prosessiarviointi sopi tähän prosessiin vaikuttavuusarviointia paremmin.

Kehittämistoiminnan arviointi kohdistuu perustelujen, organisoinnin ja toteutuksen kriittiseen tarkasteluun (Toikko & Rantanen 2009, 82). Tämän opinnäytetyön aikana toteutettiin itsearviointi, jossa tarkasteltiin toteutuksen siihenastista onnistumista ja interventioiden mielekkyyttä suhteessa asetettuihin tavoitteisiin. Seppänen-Järvelän (2004, 24) mukaan kehittämistyössä itsearviointia voidaan tehdä eri tasoilla: yksilön, tiimin, työyhteisön, asiakasryhmän tai projektin tasoilla. Itsearviointi toteutettiin arvioimalla tavoitteiden saavuttamista ja interventioita kehittämistyön, tiedontuotannon ja toimijoiden osallisuuden näkökulmista käyttämällä ITE-itsearviointimenetelmästä lainattua mittaristoa (Holma 2009, 25). Itsearvioinnin tulos ja mittaristo ovat koottuna taulukkoon 4.

Taulukko 4. Opinnäytetyöprosessin itsearviointi

	Kehittämistehtävä	Tiedontuotanto	Toimijoiden osallisuus
<b>Tavoite</b>	1. Ammattiopistojen toiminnan kehittäminen opiskelukykyä edistävään suuntaan 2. Läpäisyn parantaminen	1. Mikä edistää / estää opintoihin kiinnittymistä 2. Miten läpäisyä edistetään yhteisöllisen opiskeluhuollon ja valmentavan johtamisen keinoin	Kaikkien relevanttien ryhmien kuuleminen ja kehittämistoimintaan sitouttaminen
Arvio	2	3	3
<b>Interventio</b>	1. Läpäisyfoorumit kehittämismenetelmänä 2. Kehittämisryhmän toiminta 3. Läpäisyn edistämissuunnitelmat	Läpäisyfoorumit tiedon tuottajana	Läpäisyfoorumit Kehittämisryhmän tapaamiset
Arvio	1: 4 2: 3 3: 2	3	3
<b>Toiminnan suuntaaminen</b>	Läpäisyn edistämissuunnitelma ammattiopistoille yhteiseksi, ei ammattiopistokohtaisia suunnitelmia	Osan aineistosta syvällisempi tarkastelu: litteroittaminen ja analysointi	Kehittämisryhmän arvioivan roolin vahvistaminen Tiedonvälitys eri kehittämistoimista
<b>Mittari</b>	Ei ole toteutunut lainkaan, asia ei ole ollut esillä. 0 1 Asia on ollut esillä ja pohdittavana 2 Paraikaa kehitteillä, kokeiluja menossa, toteutuu satunnaisesti 3 Käytössä, mutta toteutuu vain osittain 4 Käytössä, toteutuu kaikilla arviointikohteen osa-alueilla Eos En osaa arvioida		

Tavoitteiden toteutumisen ja interventioiden toimivuuden arvioinnin pohjalta päädyttiin suuntaamaan toimintaa uudelleen. Toimintaa uudelleen suuntaavaa itsearviointia tehtiin myös jatkuvana osana kehittämisen ydinryhmän kesken vapaamuotoisemmin ja välittömämmin. Itsearvioinnin perusteella päätettiin luopua suunnitelmasta laatia kaikkiin mukana oleviin oppilaitoksiin omat läpäisyn kehittämissuunnitelmat. Sen sijaan laadittiin kaikille ammattiopistoille yhteinen suunnitelma. Lisäksi päädyttiin valikoimaan eräässä

ammattiopistossa toteutettujen läpäisyfoorumeiden tuottama aineisto syvällisempään tarkasteluun. Kyseinen aineisto päätettiin litteroittaa. Arvioinnin avulla huomattiin myös, että kehittämisryhmän sisällä kaivattiin parempaa tiedottamista erilaisista meneillään olevista kehittämistoimista. Lisäksi päädyttiin vahvistamaan kehittämisryhmän arvioivaa roolia. Käytännössä tämä tarkoitti sitä, että läpäisyn edistämissuunnitelma tuotiin myös kehittämisryhmän arvioitavaksi ja kommentoitavaksi.

Itsearvioinnin lisäksi opinnäytetyöprosessin päätteeksi kerättiin kehittämisryhmään osallistuneilta henkilöiltä palautetta. Palautekysely toteutettiin viimeisen tapaamiskerran päätteeksi pyytämällä osallistujia vastaamaan paperiseen palautelomakkeeseen. Poissa olleille kysymykset lähetettiin sähköisesti. Kirjallista palautetta antoi yhteensä seitsemän henkilöä. Palautekyselyssä vastaajia pyydettiin vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

- Mikä on onnistunut, miksi?
- Mitä olisi voinut tehdä toisin, miten?
- Mitä on saatu aikaan?
- Kuinka tästä tulisi jatkaa?
- Muita kommentteja tai palautetta?

Vastausten perusteella onnistumisiksi mainittiin kehittämisryhmän kattava ja edustava kokoonpano ja erityisesti opiskelijoiden osallistuminen, läpäisyn edistämisen seminaarin anti, läpäisyfoorumeiden toteutus ja niistä saatu laaja aineisto, kehittämisryhmän tapaamisten kutsut ja tilat, kehittämisen prosessimaisuus ja ylipäättään kiinnostava ja tärkeä aihevalinta. Kehittämiskohteina vastaajat kaipasivat enemmän pienryhmäkeskusteluja, parempaa tiedottamista prosessin etenemisestä sekä kehittämisryhmän tiiviimpiä tapaamisia. Aikaansaannoksina vastaajat olivat tyytyväisiä läpäisyn edistämisen suunnitelmaan, käytyihin keskusteluihin ja kehitettyihin ideoihin, opiskelijahuollon kehittymiseen, johdon, opettajien ja opiskelijoiden välisen vuoropuhelun lisääntymiseen sekä opiskelijoiden osallisuuden lisääntymiseen. Vastaajien mielestä jatkossa prosessin tuloksia ja tuotoksia voisi esitellä laajemmin opettajille ja opiskeluhuoltohenkilöstölle, sitouttaa johtoryhmä tulosten jalkauttamiseen ja toimeenpanna laaditut kehitysideat.

## 6 Opinnäytetyön tulokset ja tuotokset

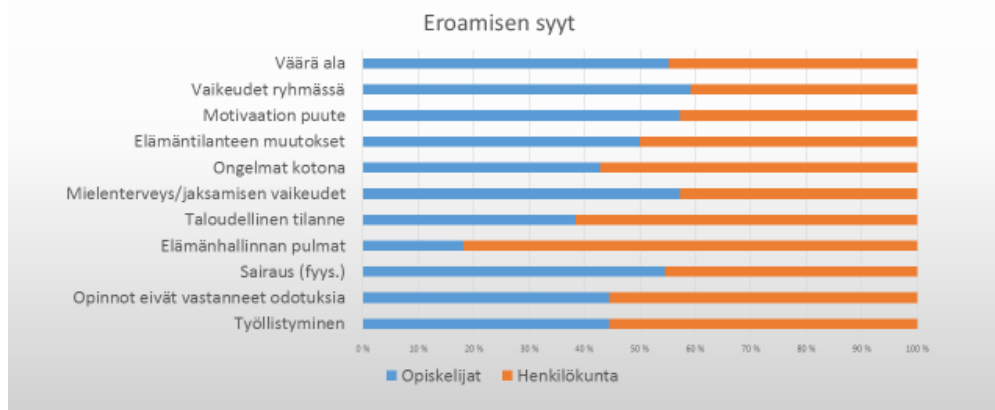
### 6.1 Opintoihin kiinnittymistä edistävät ja estävät tekijät

Tässä opinnäytetyössä tavoitteena oli tuottaa tietoa siitä, mitkä asiat oppilaitoksen toiminnassa edistävät tai estävät opintoihin kiinnittymistä opiskelijoiden ja henkilökunnan mielestä. Läpäisyfoorumien tuottamaa ryhmähaastatteluaineistoa on käsitelty kahdella eri tavalla: kevyemmin koko aineiston tasolla ja syvällisemmin yhtä oppilaitosta koskevan aineiston tasolla. Koko aineistosta etsittiin selityksiä sille, miksi opiskelijat eroavat, miksi opinnot viivästyvät ja mikä puolestaan saa opinnot sujumaan ja opiskelijan valmistumaan ammattiin. Seuraavissa kuvioissa (kuviot 7, 8 ja 9) on esitetty opiskelijoiden ja henkilökunnan mielipiteet taulukkomuodossa. Läpäisyfoorumissa haastattelurunkoa jäsensivät eläytymismenetelmälliset, tarinamuotoiset kysymykset, joihin jokainen osallistuja vastasi yksilöllisesti. Seuraavien taulukoiden tieto on peräisin näistä vastauksista ja niiden määrällisestä analysoinnista, ei ryhmämuotoisista keskusteluista. Seuraavissa taulukoissa esitetäänkin aiheiden ryhmäkohtaisten mainintojen määrä, ei yksilöiden vastausten määrää.

Ensimmäisenä haastattelua jäsentävänä ja aiheeseen johdattavana kysymyksenä oli pyyntö pohtia oman alan opiskelijan mahdollisista opinnoista eroamisen syistä. Kuvioon 7 on koottu syyt suosituimmuusjärjestyksessä, siis ylimpänä eniten mainintoja saanut vaihtoehto. Taulukossa on esitetty opiskelijoiden ja henkilökunnan näkemykset toisiinsa suhteutettuna Näin nähdään, että esimerkiksi elämänhallinnan pulmat, taloudellinen tilanne sekä ongelmat yksityiselämässä ovat saaneet henkilökunnalta enemmän mainintoja kuin opiskelijoilta. Opiskelijoiden mielestä puolestaan ryhmässä koetut vaikeudet, motivaation puute sekä mielenterveyden ja jaksamisen vaikeudet saavat suhteellisesti enemmän mainintoja. Määrällisesti eniten mainintoja saivat väärä alavalinta, ryhmässä koetut vaikeudet ja motivaation puute.

### Erotarina:

*Kuvittele, että oman alasi opiskelija on keskustelemassa opinto-ohjaajan kanssa halustaan erota opinnoista. Mieti, millaisia syitä hänellä voisi olla päätökselleen*

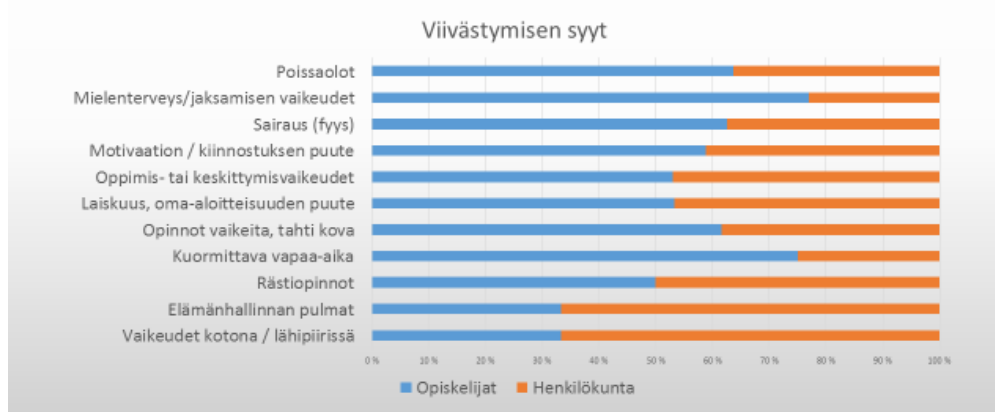


Kuvio 7. Opiskelijoiden ja henkilökunnan näkemykset eroamissyistä.

Toisessa eläytymistarinassa pyydettiin osallistujia pohtimaan mahdollisia syitä opintojen viivästymiselle eli sille, etteivät opinnot ole edenneet haluttua tahtia (kuvio 8). Henkilökunnan vastauksissa korostuvat elämänhallinnan sekä kotiolojen pulmat opiskelijoiden vastauksiin verrattuna. Opiskelijat puolestaan mainitsivat henkilökuntaa useammin viivästymisen syiksi mielenterveyden ja jaksamisen vaikeudet, kuormittavan vapaa-ajan, fyysiset sairaudet sekä opintojen vaikeuden tai liian kovan tahdin. Poissaolot saivat sekä opiskelijoilta että henkilökunnalta määrällisesti eniten mainintoja.

### Viivästymistarina:

*Kuvittele oman alasi opiskelija tilanteeseen, jossa hän huomaa ettei ole saanut kursseja suoritettua samaa tahtia luokkakavereidensa kanssa. Mistä viivästyminen voisi johtua?*



Kuvio 8. Opiskelijoiden ja henkilökunnan näkemykset viivästymissyistä.

Kolmas ja viimeinen tarina käsitteli valmistumista. Osallistujia pyydettiin pohtimaan valmistumista edistäneitä asioita. Kuvioon 9 on koottu opiskelijoiden ja henkilökunnan maininnat suosituimmuusjärjestyksessä. Osallistujien mielestä kiinnostus alaa kohtaan on selkeästi eniten valmistumista edistävä tekijä. Seuraavaksi eniten mainintoja sai hyvä ryhmähenki tai että koulussa muuten on kavereita. Myös opetukseen, opintojen mielekkyyteen, henkilökunnan kannustavaan ja tukevaan toimintaan sekä hyvään opiskelumotivaatioon liittyvät tekijät ovat vastaajien mielestä tärkeitä. Vastaajat pitivät myös tärkeänä sitä, että opiskelija yksinkertaisesti tekee sen mitä pitää, jotta opinnot etenisivät.

### Valmistumistarina:

*Kuvittele oman alasi opiskelija valmistumisjuhlaansa. Istuessaan juhlasalissa luokkakavereiden, opettajien ja vanhempien ympäröimänä, hän miettii taaksepäin opiskeluaikaansa. Millaisten asioiden uskot vaikuttaneen siihen, että opinnot sujuivat hyvin ja hän valmistui ajallaan?*



Kuvio 9. Opiskelijoiden näkemykset valmistumissyistä.

Kuten Eskola (1998, 10) toteaa, eläytymismenetelmän tuottaman aineiston analysoinnissa olennaista on eri tarinaversioiden tuottamien vastausten vertailu. Niinpä kiinnostavaa onkin huomata, että toisin kuin erotarinassa ja valmistumistarina, viivästymistarinan vastaukset ovat lähes yksinomaan opiskelijan henkilökohtaisiin haasteisiin tai vaikeuksiin liittyviä. Eroamisen syiksi nähtiin kuitenkin jonkin verran myös positiivisia seikkoja (esim. työllistyminen), mutta vaikuttaisi siltä, että opintojen viivästyminen nähdään negatiivisena ja pääosin opiskelijasta itsestään johtavana asiana. Valmistumistarinan vastauksista puolestaan löytyy useita oppilaitokseen liittyviä seikkoja: hyvä opetus ja opettajat, henkilökunnalta saatu tuki, hyvä ilmapiiri ja opiskeluympäristö. Opiskelijan

valmistumisen katsotaan siis olevan osittain myös oppilaitoksen ansiota. Opiskelumotiivaatioon ja alan kiinnostavuuteen liittyvät seikat toistuvat kaikkien tarinoiden vastauksissa.

## 6.2 Oppilaitoksen toiminnan merkitys läpäisyn edistämisessä

Yhden oppilaitoksen aineistosta (neljä opiskelijoiden, kaksi opettajien ja yksi johdon ryhmä, yhteensä 36 henkilöä) tarkasteltiin tarkemmin sitä, millaisia oppilaitoksen toimintaan liittyviä asioita yhtäältä opiskelijat ja toisaalta henkilökunta pitävät tärkeinä opintoihin kiinnittymisessä. Läpäisyn edistämisen kannalta merkityksellisimmiksi asioiksi oppilaitoksen toiminnassa nousivat

- henkilökunnalta saatu ymmärrys ja tuki
- ryhmäkokemukset
- opetus ja opettajat
- tavoitteellisuus opinnoissa
- opiskelijan vastuunottokyvyn tukeminen
- työelämäorientaatio
- opintojen organisointitavat
- opiskeluympäristö ja -ilmapiiri
- opiskelijoiden osallisuus ja
- ulkomaalaistaustaisten opiskelijoiden opintojen tuki.

**Henkilökunnalta saatu ymmärrys ja tuki** ovat erityisesti opiskelijoiden mielestä todella keskeisiä opinnoissa etenemisen kannalta. Heidän mielestään tuen on tärkeää olla sekä niin sanotusti henkistä eli ymmärtämistä, kannustamista ja opiskelijoiden henkilökohtaisten elämäntilanteiden huomioimista että konkreettista joustoa opinnoissa tarvittaessa:

*Ja semmosta joustoo on saanut aika paljon, et jos on innostunut siihen opiskeluun mut on niitä omia ongelmia tai haasteita siinä omassa arjessa, niin sit niihin annetaan ymmärrystä ja mukkauttetaan niitä asioita et ne onnistuu silti niistä, et ei tartte just keskeyttää tai pistää jäihin. (Opiskelija)*

*Aina on joku kompromissi. Ite käypi töissä ja on muksu ja minnekä välliin ne työt tulee ja minnekkä koulu ja mitenkä tämä tehtävä ja, mut on saatu sumplittua kyllä. (Opiskelija)*

Opettajilta ja muulta henkilökunnalta saadun tuen koettiin vaikuttavan suoraan siihen, kuinka hyvin opinnoissa jaksetaan. Opiskelijat myös pohtivat kiinnostavasti, kuinka henkilökunnalta saatu tuki voi auttaa, jos esimerkiksi edellisistä opinnoista on pitkä aika tai muutoin opiskelijalla on vaikeuksia koulumaisessa ympäristössä ja sen säännöillä toimimisessa:

*Tai siihen ite kouluun sopeutuminen just on hankalaa niin sen, sitä kautta opet auttaa. (...) Niinku se siihen muottiin, koulumuottiin sujahtaminen. (Opiskelija)*

Opettajat puolestaan kokivat haastavana tilanteen, jossa opiskelijalla on vaikeuksia opinnoissa, mutta hän ei halua keskustella takana olevista syistä. Opettajat kokivat, että näissä tilanteissa nopea puuttuminen ja palveluihin ohjaaminen voisi tuoda ratkaisun, mikäli opiskelija itse olisi siihen valmis:

*Meidän pitäis olla vaan hyvin tarkkaan jo heti alusta sitten, jos siinä nyt on vähänkään mitäkin, niin ohjata sitten sinne tänne tuonne, että se niinkun tavallaan purkautus jo siinä. Että sit jos sitä vaan seurataan ja siinä ei tapahu mittään asialle tavallaan eikä siihen puututa, niin se vaan kasvaa vaan se möykky siitä sitten eteenpäin (Opettaja)*

Keskusteluissa korostui myös opiskelijoista huolehtimisen, välittämisen ja kannustamisen merkitys. Johdon mukaan näitä asioita ja niiden merkitystä myös tuodaan aktiivisesti henkilökunnalle esiin. Opettajien mielestä on tärkeää ainakin yrittää ymmärtää opiskelijoiden maailmaa ja koittaa luoda heihin toimivat suhteet. Opiskelijat kokivat positiivisena sen, että henkilökunta välittää ja on kiinnostunut heistä:

*Et mun mielestä on ainaki tosi niinku kiva että opettajatki kyselee kuulumisia, et tavallaan pitää huolta, vaikka tietenkii ollaan ammattikoulussa. (Opiskelija)*

**Ryhmäkokemukset** näkyivät todella vahvasti sekä opiskelijoiden että opettajien ja johdon keskusteluissa. Erityisesti opiskelijoiden mielestä ryhmähenki vaikuttaa siihen, kuinka hyvin opinnoissa viihdytään ja jaksetaan. Henkilökunta puhui opiskelijoita enemmän ryhmän sisäisistä ristiriidoista ja kiusaamisesta mahdollisina syinä siihen, miksi

opintoihin ei kiinnitytä. Opiskelijat puolestaan puhuivat siitä, kuinka ujon ja hiljaisemman, syrjään vetäytyvän voisi olla vaikeaa toimia ryhmässä:

- Haastattelija: *Minkälaiset ryhmät teillä on, että minkälainen tyyppi sinne ei sitten sopis joukkoon? Minkälaisen ihmisen ois vaikeee tulla teidän ryhmään?*
- Opiskelija 3: *No meillä ainaki semmonen tosi hiljanen ja semmonen*
- Opiskelija 2: *Ei sopis meidän luokkaan semmonen joka yksin vaan istuu*
- Opiskelija 3: *Ei ei, eikä semmonen epäsosiaalinen joka tykkäis vaan istuu yksinään*
- Opiskelija 2: *Joo ei sovi meidän luokkaan*
- Opiskelija 3: *Ei sopis kyllä*
- Opiskelija 4: *Joo, ei meillemkään. Tai sitten ei semmonenkaan joka koko ajan on siinä tehtävässä kiinni ja kahtoo pahasti sitä jos siellä tosiaan on sitä naureskelluu siellä luokassa.*

Kaikissa ryhmissä keskusteltiin ryhmäytämisen merkityksestä. Johdon näkemys oli, että jos ryhmää ei ryhmäytetä, siinä todennäköisemmin esiintyy ristiriitoja tai muita ongelmia. Opiskelijat olivat tyytyväisiä opintojen alkuvaiheen ryhmäytystapahtumiin, mutta kaipaivat myös opintojen myöhemmässä vaiheessa ryhmäytämistä, ainakin silloin kun ryhmän kokoonpanossa tapahtuu muutoksia:

*Sillä [ryhmäytämällä] oli kyllä iso vaikutus oikeesti sitten siihen koska heti tunsin sitten toisen, siis oppi tuntemmaan niin nopeesti, tiesi kaikkia asioita toisesta ja siinä lähennyttiin niin, kai se sitten teki siitä sen että luokassa oli niin mukava. (Opiskelija)*

*Nyt ku tää viimeinen vuosi alko, et niinku minulla ei ollu kettään meidän edelliseltä luokalta viimesenä vuotena siinä (...) niin siinä ois kyllä ite toivonut jottain ryhmäytymistä. (Opiskelija)*

Sekä opiskelijat että henkilökunta näkivät hyvänä sen, että muihin opiskelijoihin (myös oman ryhmän ulkopuolelta) tutustutaan tekemisen ohella esimerkiksi erilaisten työelämä- lähtöisten projektien kautta. Kaikki tuntuivat myös olevan sitä mieltä, että koska kyseinen ammattiopisto on pienehkö oppilaitos, se edesauttaa muihin tutustumista ja heidän kanssaan toimimista:

*Ja sitte mitä isommat ryhmät, ni sitä enemmän siel on sitte taas niit ku.. niin ku sitä erilaisuutta, että siellä tosissaan saattaa tulla näitä syrjäytymisjuttuja ja*

*näitä tämmösiä, kun on niin isot ne ryhmät. Et ethän sä niinku kerkee tosissaan, niinku lähemmäs kolkytä oppilasta niin ni, ethän sä mitenkään välttämättä voi tulla kaikkien kanssa toimeen. (Opiskelija)*

**Opetukseen ja opettajiin** liittyvät asiat korostuivat erityisesti opiskelijoilla ja myös johdolla. Opettajat itse eivät puolestaan nähneet omaa rooliaan yhtä vahvasti. Opiskelijoiden mielestä opettajassa kaikkein tärkeintä on se, miten hän opiskelijoihin suhtautuu ja kuinka hän ymmärtää ja kohtelee opiskelijoita. Ristiriidat opettajien kanssa ovat opiskelijan kannalta haasteellisia ja usein näiden tilanteiden ratkaisuna opiskelija jää pois tunneilta tai jättää opinnot kesken. Yksittäisenkin opettajan merkitys voi muodostua todella suureksi:

*Tuli ristiriitoja opettajan kanssa ne ei yhtään tykänny, siis eivät tulleet toimeen sen opettajan kanssa, niil oli ihan jatkuvaa tappelluu tunneilla ja semmosta. Niin sitten kun oli hänen kursseja niin sitten ne jäi tekemättä ihan vaan siks kun ne ei tullu toimeen niin sitten ne ei halunnu suorittaa sitä kurssia loppuun ja ne on taitaa vieläkin monella kesken. (Opiskelija)*

*Sillon just ykkösvuonna oli hyvin lähellä, olin niitten eropapereitten kanssa jo tuossa ulko-ovella, van en minä sitte (...) Juu sen perhanan opettajan takkii. Ei ku ei kiinnostanu yhtään mennä sen tunneille tai tehä mittään. (Opiskelija)*

Myös opettajilta saatu innostus ja kannustus koettiin todella merkityksellisinä motivaation ja jaksamisen kannalta. Opiskelijoiden puheissa opettajan ammattitaito tuntuikin liittyvän vahvasti hänen vuorovaikutustaitoihinsa ja kykyyn innostaa ja motivoida opiskelijoita opiskeluun. Johdon keskustelussa pohdittiinkin sitä, millaisia pedagogisia välineitä ammatillisen opettajan koulutus tarjoaa:

*Toki on opettajan koulutuksessa kaikilla ollut, mut se on loppujen lopuks aika lyhyt ammatillisen opettajan se koulutus, se ei anna ihan valmiuksia tietysti siihen pedagogiseen puoleen. (Johto)*

**Tavoitteellisuus opinnoissa** on tärkeää opintojen mielekkyyden ja motivaation ylläpitämisen kannalta. Opiskelijat ja henkilökunta katsoivat, että jos opiskelijalla on jokin ajatus siitä, mihin hän koulutuksen jälkeen suuntaa ja millaista hyötyä tutkinnosta mahdollisesti saa, se kannustaa jatkamaan opinnoissa eteenpäin silloinkin, kun eteen tulee vaikeuksia:

*Ehkä jokkaisen pitäs ite mieltii se että minne sillä koulutuksella ees tähtää. Että onko tiiossa että mitä halluu tehdä sitten sen jälkeen ja varmaan siitä sais sitä motivaatiota et jos tietää että halluu jonnekin, sairaanhoitajaks tai terkkariks tai*

*ensihoitajon tai tuonne, niin kyllä sen koulun kyllä käy sitten mieluummin, niiku mielekkäämmin jos on se tavote asetettu. Mut jos on vaan siellä silleesti että mie nyt käyn tän ja mie voin tehdä jotakin, niin eihän siinä oikeen oo semmosta päämäärää ees. (Opiskelija)*

Tavoitteiden asettamiseen opiskelijat kaipaavat henkilökunnalta, erityisesti ryhmänohjaajilta tukea. Tulevaisuuden tavoitteiden asettamisen lisäksi on tärkeää, että opiskelija tuntee opiskeltaviin asioihin liittyvät oppimistavoitteet ja osaa myös asettaa itselleen omia henkilökohtaisia tavoitteita. Tärkeää olisi myös keskustella ryhmässä siitä, että opiskelijoiden tavoitteet voivat olla keskenään erilaisia, sillä erilaiset tavoitteet vaikuttavat opintojen suorittamisen tapoihin. Mikäli tätä ei keskustella opiskelijoiden kanssa auki, se voi aiheuttaa opiskelijoissa hämmennystä ja kokemuksia eriarvoisesta kohtelusta.

**Opiskelijan vastuunottokyvyn tukeminen** on yksi keskeisistä läpäisyä edistävästä tekijöistä. Erityisesti henkilökunnan puheissa toistuu se, kuinka nuoria ja keskenkasvuaisia opiskelijat ovat tullessaan suoraan peruskoulusta. Opiskelijat itse myös kertoivat alun hämmennyksestä, kun vastuu sekä oppimisesta että aikatauluissa pysymisestä olikin yllättäen opiskelijalla itsellään:

*Yläasteella kun se oli helppoo istuu vaan tunnilla ja opettaja höpötti siellä ja tehtiin tehtävät ja lähettiin kottiin, niin nykysin sitten tai tänne kun tultiin niin eipä oo ennää opettajat siellä luokan eessä. Alkuun se oli hirvee shokki että miten helppoo se oli istuu vaan siellä tunnilla ja kuunnella ku opettaja piti siellä niitä, näytti tietokonneelta jottain power point –esityksiä sun muita, miten se oli tavallaan helppo ja saatto olla että ei oppinukkaan paljoo, tai siis että meni jo osa suoraan ohi korvien. Mutta tässä on saanu kyllä tosi paljo nähä ite vaivaa, että pittää kyllä panostaa aina täysillä nuihin tehtäviin ja sitten se, että ei opettaja kerro niitä vastauksia suoraan. (Opiskelija)*

*Nii se on yläasteella meininki erilainen, et siellä niinku opettajat ehkä pittää enemmän huolen et sie teet oikeesti, mut täällä pittää oikeesti ite pittää huoli, et ei niitä kukkaan vahtaa et ootsie nyt tehny, teet sie nyt niitä varmasti, ainakaan samalla tavalla. (Opiskelija)*

Vastuunottokykyä voi opettajien mielestä tukea antamalla opiskelijoille itselleen vastuuta ja valtaa opiskelusta, esimerkiksi ottamalla opiskelijat mukaan opintojen suunnitteluun ja antamalla vapaat kädet toteuttaa työelämäprojekteja. Toisinaan on kuitenkin niin, että

vastuun ottamiseen opitaan vasta kantapään kautta ja opettajan patistamana. Myös opiskelijoiden mielestä osoitettu luottamus lisää vastuullisuutta:

*Mehän tietään että meihin luotetaan, et just siitä et ku meihin luotetaan niin me sit myös tehhään. (Opiskelija)*

**Työelämäorientaatio** ammatillisissa opinnoissa tarkoittaa sekä opintojen järjestämistä tekemisen kautta ja työelämäyhteistyössä (esim. erilaiset projektit ja työssäoppimiset) että opinnoissa läsnäolevaa työelämäsuuntaa, tietynlaista ammatillisuuteen kasvattamista. Opiskelijat näkevät työelämän läheisyyden opintojen mielekkyyttä vahvasti lisäävänä asiana. Työelämä siintää myös opiskelijoilla valmistumisen jälkeisenä tavoitteena, joten se voi motivoida opiskelijoita yksilötasolla:

*Siinä loppuvaihees tietysti, tai pitäs olla oikeestaan koko ajan että on usko siihen että tältä alalta työllistyy ja pääsee sitten töihin, että se on kuitenkin ammattikoulun tarkotus niinkun työllistää, tai kouluttaa niitä sinne työelämään niitä kavereita, niin että niil ois usko siihen että ne pääsee töihin. (Opettaja)*

Työelämäorientaatio on myös työelämässä tarvittavien tietojen ja taitojen opettamista. Opiskelijat kokivat hyvänä sen, että valmistumisen jälkeiseen työelämään siirtymiseen aletaan valmistautua jo opintojen aikana:

*Mutta kyllä se musta on pohjustusta siihen työelämäänkin, että eihän sielläkään vaan olla ja joku tekkee niinku puolesta, et se ei ehkä tuu niin iso pudotus sit sieltä koulumaailmasta ku ossaa jo toimii itsenäisesti. Ja meijänki pittää olla yhteyksissä yrityksiin, joka mullekin ihan vieras maailma joku vanhusten.. liittyvä kaikki, niin sitten semmonen et sinne pitäs vaan yhtäkkiä koulun jälkeen mennä, työntekijänä, niin kyllä tää aika paljon niinku kasvattaa siihen. (Opiskelija)*

**Opintojen organisointitavat** ovat usein organisaatiolähtöisiä, eikä yksittäinen opiskelija pysty niihin kovinkaan paljon vaikuttamaan. Tämä voi asettaa haasteita opintojen etenemiselle ja niihin kiinnittymiselle silloin, kun esimerkiksi opintojen rytmi ei ole opiskelijan kannalta hyvä. Tällainen tilanne voi olla yksittäisellä opiskelijalla esimerkiksi henkilökohtaiseen elämään liittyvien asioiden vuoksi. Opiskelijat myös kertoivat yhtäältä liian pitkistä ja kiireisistä, toisaalta turhan lyhyistä ja lepsuista opiskelupäivistä. Tällaiset tilanteet voivat turhauttaa ja kuormittaa:

*Meillä oli viime vuonna vähän liian lepsuui ku aina yheksältä mentiin kouluun ja ruokailun jälkeen lähettiin poikkeen. Niinku se joka päivä. Kaikki lähti niinku poikkeen ruokkailun jälkeen. (Opiskelija)*

*Kaheksasta neljään meillähän on päivät, ne on liian pitkät nuorille opiskelijoille. (Opettaja)*

Opintojen organisointitapoihin liittyy myös se, pystyvätkö opiskelijat itse seuraamaan ja suunnittelemaan opintojensa etenemistä. Jos opinnot on rakennettu isoiksi kokonaisuuksiksi, se vähentää opiskelijoiden mahdollisuuksia ottaa vastuuta omien opintojen suunnittelusta ja edistämisestä.

*Ongelma on nyt, että he ei pysty seuraamaan [opintojen edistymistä], koska meillä ei näy Wilmassa mitään osaamispisteitä, ei ollenkaan näy, koska meillähän tulee vasta osa-alue, tutkinnon osista ne osaamispisteet. (Johto)*

*Minun mielestä se on näillä nuorilla opiskelijoilla että nää on niin isoja kokonaisuuksia ja niin isoja paketteja että ne ei kyllä ossaa yksin niinku aikatauluttaa sitä opiskelluu mitä tahtia me mennään. (Opettaja)*

Organisointitapoihin liittyy myös se, että opettajia voi kuormittaa muut kuin opetukseen liittyvät tehtävät:

*Kyllähän tosi asia on toisaalta se että meille on annettu niin paljon ihan joutavanpäiväisiä tehtäviä, tämmösiä hallinnoitavia, että opettajat tekkee hallintohommia niin paljon että ei oo itseasiassa aikaa. (Johto)*

**Opiskeluympäristö ja -ilmapiiri** ovat erityisen tärkeitä opiskeluissa viihtymiselle ja jaksamiselle. Ne liittyvät opiskelijoiden mielestä vuorovaikutussuhteisiin niin opiskelijoiden kesken kuin myös henkilökunnankin kanssa. Ammattiopistossa, josta aineisto on kerätty, tuntui vallitsevan erityisen hyvä ilmapiiri. Tämä tuli esiin myös keskusteluissa:

*Että jaksaa käydä koulussa niin auttaa, tämä koulu itessään on. Itellä (...) kaheksakymmentä kilometriä on suuntaansa, ni jos täällä ei ois mukava käyä ni en kyllä, varmaan jättäsin koulun kesken. Että jotenki ntämä koulu on semmonen että tänne vaan on aina yhtä mukava tulla. Viihtyy. (Opiskelija)*

*Ympäristö täällä on hyvää ja että on viihtyisää, että täällä haluaa olla ja jaksaa olla ja viihtyy tietenkin. (Opiskelija)*

*Kouluun tulo ei oo hankallaa, kaikki tämmöset. Kaikki on niinku kaveria keskenään, että sieltä se vaikuttaa. (Opiskelija)*

*Minäkin kun tulin uutena tänne niin minä ajattelin että voi vitsi mikä paikka, miten tää on tämmönen, siis tää on jotenkin (...) on ihan erilainen ilmapiiri kun missään. (Opettaja)*

Hyvän ilmapiirin luomisessa keskeistä on toisia kunnioittava ja arvostava asenne ja yhdessä asioista sopiminen. Yhteisten pelisääntöjen luominen niin opiskelijoiden kuin henkilökunnankin kesken on tärkeää ja auttaa ottamaan puheeksi mahdollisia erimielisyyksiä. Myös tasa-arvoisuus on tärkeää:

*Kyllä meillä siihen niinku panostettu et myö ollaan yks yhteisö missä ei oo toinen toistensa yläpuolella olevia ihmisiä, joillakin on vain eri tehtävät mitä täällä tehään. (Johto)*

*Pystyttään niinku avoimeen keskusteluun sekä opettajat että oppillaat. Ei oo semmosta niinku kynnystä siinä. (Opiskelija)*

**Opiskelijoiden osallisuus** mahdollistuu, kun opiskelijat voivat vaikuttaa omiin opintoihinsa ja oppilaitosta koskeviin asioihin. Tämä lisää opinnoissa viihtymistä ja jaksamista. Opintoihin kiinnittymisen ja sitoutumisen tukemiseksi on myös hyvä innostaa ja kannustaa opiskelijoita osallistumaan erilaisiin oppilaitoksen mahdollistamiin tapahtumiin ja projekteihin.

*Täällähän esim tää ihan älyttömän hyvä opintoympäristö on jossa otetaan huomioon opiskelijoiden toiveet esim jos niitä on, pyrolla [opiskelijakunta] tai ilman, jaa opettajat on sillain niinku tukevia yrittää innostaa koko ajan oppilaita että, hei lähe vaikka mukaan tähän ja tähän asiaan. (Opiskelija)*

Osallisuus omien opintojen suunnittelusta ja toteutuksesta lisää motivaatiota ja opintojen mielekkyyttä:

*Sitähän me tehään paljon et me lähetään yhdessä suunnittelemaan niitten kanssa sitä, et miten tää toteutetaan ja sitten niillä on älyttömän hyviä ideoita, tosi hyviä, kun vaan sitten opettajana ne hyväksyy, siis et joo kokkeillaanpas tätä. (Opettaja)*

*Tehään yhdessä niinkun ihan alusta lähtien, sieltä suunnittelusta lähtien, et se ei oo se opettaja joka sanelee että miten tää mennee ja miten tässä ja mitä teijän*

*pittää oppii, vaan että ne saa opiskelijat itekin mieltii sitä et mitäs meidän pitää tässä oppii ja miten, mitä meidän pitäis osata. (Opettaja)*

**Ulkomaalaistaustaisten opiskelijoiden opintojen tuki** tarkoittaa tapoja, joilla muualta tulevien opiskelijoiden opintojen etenemistä tuetaan. Ammattiopistossa, jonka haastatteluaineistoa on tarkasteltu syvällisemmin, oli verrattain suuri osuus maahanmuuttaja- ja ulkomaalaistaustaisia opiskelijoita. Näiden opiskelijoiden opinnoissa etenemisen vaikeudet sekä suurempi keskeyttämisprosentti puhututtivat läpäisyfoorumeissa. Suurimmaksi osaksi heidän opinnoissa suoriutumisessa ja yhteisöön kiinnittymisessä kokemiensa vaikeuksien syiksi nähtiin kielivaikeudet ja kulttuurierot:

*Ku on näitä maahanmuuttajia erilaisiakin, siis eri.. ainaki huomattiin sit semmonen kielimuuriki siinä että ei soppeutunu ensinnäkään porukkaan, tai että ei niinku päässy silleen mukkaan, ku ei ihan täysin ymmärtäny mitä myö muut puhutaan, ja sitte on vaikeita asioita niinku jo vaikka ihan ite ihan suomeksikin niin saatikka sitten jos ei suomee ymmärrä. (Opiskelija)*

*Mut jos kielitaito on heikko, niin vielä lisäksi tämä, niin siinä on semmosta kulttuuri, kulttuuriin jotain liittyvää sitten mitä on pitänyt sitten käydä läpi opiskelijan kanssa. Et se on vähän, tuo kurssi et ei saa suoritettuu samaan tahtiin, niin jonkun verran voi vaikuttaa sitten myöskin. (Johto)*

Hankaluudet voivat kuitenkin johtua muustakin. Opettajien kertoman mukaan maahanmuuttajataustaisille opiskelijoille voi olla vaikeampaa löytää työssäoppimispaikkoja:

*Tietysti jos kaveri osais suomee täydellisesti niin helpottas varmasti, mutta voi siinä olla ihan ihovärikin, että ei välttämättä sitten jokin työnantaja, työnantaja tietysti perustelee se jollain muulla ku ihovärillä, mutta mikä se sitten oikeesti on se syy niin ei me sitä, ei me sitä täällä tiedetä. (Opettaja)*

Opiskelijoiden huomioiden mukaan vaikeudet opinnoissa etenemisessä voivat johtua myös siitä, ettei heillä ole kotona tarvittavia välineitä tehtävien tekemiseen. Maahanmuuttajaopiskelijoiden opinnoissa etenemisen ja pysymisen tukemiseksi keskusteluissa nähtiin muiden opiskelijoiden tarjoaman vertaistuen sekä kieliopintoihin ja sanastoihin panostamisen.

### 6.3 Lämpäisyn edistäminen yhteisöllisen opiskeluhuollon ja valmentavan johtamisen keinoin

Lämpäisyn edistämisen keinoja yhteisöllisen opiskeluhuollon ja valmentavan johtamisen avulla etsittiin aineistosta kirjallisuuskatsaukseen perustuvien valmiiden teemojen alle. Näitä teemoja olivat yhteisölliseen opiskeluhuoltoon liittyvät

- mielenterveyden sekä tunne- ja vuorovaikutustaitojen edistäminen,
- kiusaamisen ehkäiseminen,
- poissaolojen ehkäiseminen,
- opintojen ja työskentelyn järjestäminen hyvinvointia tukevalla tavalla,
- opiskelijoiden osallisuuden edistäminen ja
- huoltajien osallisuuden edistäminen

sekä valmentavaan johtamiseen liittyvät arvostus, luottamus, innostaminen ja kannustaminen sekä osallisuus oman työn kehittämiseen. Seuraavassa esitellään yhden ammatitopiston lämpäisyfoorumeiden kehittämissä ryhmäkeskusteluissa esiin tulleita asioita edellä mainittujen teemojen mukaan.

**Mielenterveyden sekä tunne- ja vuorovaikutustaitojen edistäminen** nähtiin lämpäisyfoorumeissa lähinnä oppilaitoksen yhteisöllisen ilmapiirin ja yleisen viihtyvyyden kautta. Jos ilmapiiri on sellainen, missä uskalletaan olla oma itsensä ja muiden opiskelijoiden ja opettajien kanssa viihtyy, se tukee opiskelijan jaksamista. Opiskelijat näkivät yhteisöllisyyden luomisen sekä opiskelijoiden itsensä että henkilökunnan tehtävänä:

*Pitäät olla niin sanotut ensinnäkkii johtajat mitkä pystyy keskustelemaan kaikkien kanssa. Olla toista kohtaan olla myös positiivinen jos toinenkin on positiivinen ja näin ikkään. Tai vaikka toinen ei oiskaan positiivinen ni tottakai keskustelluu toisen kanssa vaikka toinen oishii hiljanen, niin kyllä sen kanssa voipi keskustella. Kyllä se jossain vaiheessa sanoo vaikka että terve. (Opiskelija)*

*Kyllä minusta niinku jollakin tavalla vielä, vaikka täällä ollaan nyt, ammatillisessa koulussa, niin kun tänne tullaan peruskoulusta suoraan niin siitä huolimatta pitäis jollain tavalla sitä kasvatustakin saaha elämää varten. (Opiskelija)*

Eri alojen ja vuosikurssien yhteistyössä toteutettujen opintojen ja projektien nähtiin lisäävän opiskelijoiden vuorovaikutustaitoja, sillä niissä opiskelijat suunnittelevat ja toteuttavat tehtäviä ”oikean työelämän” kaltaisesti. Nuorten opiskelijoiden kasvun tukeminen nähtiin myös itsetunnon vahvistamiseen liittyvänä tehtävänä, joka kuuluu henkilökunnalle:

*Tuohon vielä sekin, lisään sen että jopa opett- varmaan kaks tai kolme kertaa oon sanonut tämän esimerkin, että kehuu vaikka että onpas sulla hieno auto tai onpas sulla nätit farkut, mistä ostit. Elikkä myös näitä niinkun ihan sitä itsetunnon pönkittämissen liittyviä asioita. Että näitä mie olen, muistaakseni olen henkilökunnan kokouksissa näitä tuonut esille. (Johto)*

**Kiusaamisen ehkäiseminen** on tärkeää, koska kuten todettua, opiskeluryhmässä viihtymisen merkitys koettiin opintojen edistymisen kannalta suureksi. Opiskelijat kokivat, että on kaikkien ryhmäläisten vastuulla koettaa saada kaikki osallistumaan ryhmän toimintaan:

*Kettää ei oo kiusattukkaa ja.. jos joku on yrittäny kiusata ni vastaan on laitettu. Vähän on sitä, vaikka meillä on niin sanotusti on näitä maahanmuuttajia täällä koulussa kansa. Kaikki on, kyllä samassa pöyvässä istutaan tuolla ja näin ikkään ja että ei siellä niinku silleen oo semmosta mittään niinkun... rasismän suuntasta että pitäs jonkun sen takkii erota tai muuta että. Ihan pitäs olla kaikki ookoo tiällä. (Opiskelija)*

*Ja jos ei saa muuten minkäänkokoista kontaktia niin siihen ujompaan niin vois ainaki aamuisin niinku tyyliin moikata, tai niinku tälleen, että, ettei se tuntis itteesä ihan ulkopuoliseksi kuitenkaan Niin no rohkasee muita jos sattuu että, tai no jos ne on ehkä vähän semmosia että, vähä jännittyneempiä. (Opiskelija)*

**Poissaolojen ehkäiseminen** on tärkeää, sillä poissaolot johtavat usein opintojen viivästyymiseen ja voivat ennakoida keskeyttämistä. Opiskelijoiden mielestä poissaoloja ehkäistään luomalla oppilaitokseen ja opetustilanteisiin tasa-arvoinen, rento ja positiivinen ilmapiiri:

*Kouluun tulo ei oo hankallaa, kaikki tämmöset. Kaikki on niinku kaveria keskenään, että sieltä se vaikuttaa. (Opiskelija)*

Myös opettajat näkivät poissaolojen ehkäisemisen tärkeänä:

*Sit opettajallakin on varmaan rooli, niin kannustetaan ja opintojen seurannassa, et seurataan opintojen kulkuu koko ajan että ei jätetä pelkästään opiskelijan nojalle näitä, ja sit tietysti on hyvä porukattiimihenki varmaan vaikuttaa kansa, silleen. (Opettaja)*

*Ja kyllähän sillä on merkitystä myöskin sitten niinku meillä, mejän toiminnalla ja miten myö niinkun suhtaudutaan opiskelijoihin ja mikä se on se ilmapiiri. (Opettaja)*

Johdon keskusteluissa puhuttiin siitä, kuinka tärkeää on että opiskelijoiden poissaoloja seurataan ja niihin puututaan tarvittaessa nopeasti. Kuitenkin opiskelijasta välittämisen nähtiin ehkäisevän poissaoloja ja olevan poissaolojen seuranta ja kirjaamista tärkeämpää:

*Tähän, opettajista puhuttiin tässä niin sitä huolehtimisesta, välittämisestä, kiittämisestä, kannustamisesta ja näistä asioista, niin kyllähän tosi asia on toisaalta se, että meille on annettu niin paljon ihan joutavanpäiväisiä tehtäviä, tällöisiä hallinnoitavia, että opettajat tekkee hallintohommia niin paljon että ei oo itseasiassa aikaa... (Johto)*

*Se vie sitä aikaa ryhmänohjaajilta tai opettajilta tai muilta henkilöiltä niin opiskelijoill- siihen tärkeeseen, tärkeistä asioista ja se sitten voi jonkun verran heijastua toki myös opiskelijoihin. (Johto)*

**Opintojen ja työskentelyn järjestäminen hyvinvointia tukevalla tavalla** voi tarkoittaa kaiken toiminnan järjestämistä niin, että siinä on huomioitu opiskelijoiden hyvinvointi tai yksittäisen opiskelijan tarpeista tehtyjä ratkaisuja. Oppilaitoksen tarpeista tehdyt ratkaisut tai liian kiireinen etenemistahti voivat vaikeuttaa opiskelijan arkea tahattomastikin:

*Meillä vaihtu luokanohjaaja kolme kertaa viime vuoden aikana ja jotkut otti sen tosi raskaasti. (Opiskelija)*

*Viime vuonna muistan että tuntu et on monta uutta juttuu päällekkäin, monta tehtävää ja, viime vuonna jossain välissä tuntu että on vähän liikaa. (Opiskelija)*

Opiskelijoiden henkilökohtaisiin tilanteisiin tarjottu tuki ja joustot vaikuttavat myös hyvinvointiin:

*Jos on liian pitkään poissa tai sairastunut tai tälleensä, että sitten ku se tulloo takaisin arkkeen tai tänne töihin tai kouluun opiskelemaan, niin se on vähän niinku rytmi on mennyt sekaisin. Että se niinku minulla ainakin se sekkaantuu pikkasen että miten se tämä meni nyten, että se vaan unohtuu, koska sitten kun sitä joutuu ajattelemaan ommaa mitä on tehnyt sillä vappaa-ajalla tai sitten vaan sairastumisen aikana, niin ei sitä silloin ajatellakoulluu, vaan ai-noostaan parantumista. (Opiskelija)*

**Opiskelijoiden osallisuuden edistäminen** on parhaimmillaan paitsi vuorovaikutuksessa toteutuvaa huomioimista ja mukaan ottamista, myös rakenteellista ja systemaattista toimintaa organisaatiossa. Usein oppilaitoksissa toimii opiskelijakunta, joka osaltaan edistää opiskelijoiden osallisuutta oppilaitoksen asioihin. Ammattiopistossa, josta aineisto on kerätty, oli käytössä myös opiskelijoiden kuulemisjärjestelmä, jossa luokan keskuudestaan valitsemat esimiehet kokoontuivat säännöllisen tiiviisti keskustelemaan oppilaitoksen rehtorin kanssa opintoihin ja oppilaitokseen liittyvistä asioista. Opiskelijat ja henkilökunta vaikuttivat hyvin tyytyväisiltä tähän järjestelmään:

*Meillä on niinku luokan esimiehet kokkoontuu tuolla palaverissa (...) Selevitel-lään jos jottain on no, niinku luokan kesken tai koulun kesken jottain, niin reh-torin kanssa sitten keskustellaan siellä (...) siinä sanottaanko käyvvään kaikki läpitte ku on jottain näitä tapahtummii ja näitä ja esität sit näille että haluvaatko johonni tapahtummaan tai tämmösseen ja kaikkii näitä (...) Että vähän niinku silleen viestin viejä ja näin ikkään. Että jos on jottain ollu jollaki ni sannoo [esi-miehelle] ni sitte ilimotetaan tuolla. Jos ei henkilö itse ilmoita, esimies ilmottaa sitten. (Opiskelija)*

*Mie lähetän viestin ensiks kaikille opiskelijoille, että mulla on luokkien esimies-ten palaveri silloin ja silloin, niin antakkaa luokan esimiehelle palautetta (...) Niin sieltä tulee hyviä aloitteita, tulee voitasko, sitten tätä, oikeestaan älyttö-män keskusteleva oli nyten tämä ykkösjakso, niin myö älytön keskustelu käytiin, pitkään kaikkia, et se kun lähti virtaamaan se keskustelu, niin mulla on tossa paperille kirjoitettu sitten, niitä käydään läpi sitten ens maanantaina johtotiimin kokkoksessa. (Johto)*

*Tällä mie pystyn hirmu selekeesti saamaan kaikilta luokilta [palautetta] sitten. Ja näistä minä aina sitten muutamia kertoja olen joutunut kuttummaan opetta-jan, että hei haloo, et sie oo ryhmäyttänyt ja miten on ryhmäyttäminen tehty et jos ei oo. Ja joskus on tullut semmonen että opiskelija ei oo ymmärtänyt sitä että tätä on ollut, toki, mutta sitten on ollut ihan selekeitä laiminlyöntiä. (Johto)*

**Huoltajien osallisuuden edistämistä** kaivattiin läpäisyfoorumeissa. Kodeilta toivotaan kasvatustavasta kantamista ja jakamista sekä kiinnostusta opiskelijoiden opintojen etenemiseen:

*Sitten myös kotipuolella, että, niinku, mukavaa että perhe kyselee että mitäkäs tänään teit tai sitten haluaa tietää ite sitä mitenkä myö tehään täällä ja että kiinnostaa heitä ja sitten ihan muutenkin vaan että tukkevat sitten opiskelussa. Että jos koulussa mennee vähän huonommin että sitten kotipuolellakin saapi sitten tukea että jaksaa olla koulussa. Ja sitten se myös, niinku kaks pilarii tulloo sinuun nähhen et sie niinku pystyt kannattelemaan ihteos niitten välillä. (Opiskelija)*

*Myöskin se kodin kannustus ja mikä varmasti tuota vaikuttaa kokonaisuudessaan hyvin paljon, että sitä pitäis myö kotien kanssa tehdä sitä. Tai pitäis olla aikaa tehdä sitä yhteistyötä, et kyllä sieltäkin kuitenkin kyllä ne ketkä on ihan oikeesti on kiinnostunu niistä omista nuorista niin kyllä sinnepäinkin sitä yhteistyötä pitäis enempi. Ja tietysti toivosinkin että ne vanhemmatkin ois aktiivisempia vähän tänne oppilaitokseen päin. (Opettaja)*

**Valmentava johtaminen** on ihmisten johtamista tavalla, jossa korostuvat arvostus, luottamus, innostaminen ja kannustaminen sekä työntekijöiden osallisuus oman työn kehittämiseen. **Arvostus** näkyy esimerkiksi siinä, kuinka oppilaitosyhteisön jäsenet kertovat oppilaitoksen toiminnasta ja yhteisön muista jäsenistä. Erityisesti se näkyy johdon puheissa:

*Niin mie sanon että meillä on tällä hetkellä Pohjois- Karjalan paras sähköala. (...) Ei voi olla kuin ylpee. (Johto)*

*Kyllä meillä siihen niinku panostettu et myö ollaan yks yhteisö missä ei oo toinen toistensa yläpuolella olevia ihmisiä, joillakin on vain eri tehtävät mitä täällä tehään. (Johto)*

Luottamus ja sen merkitys tekemiseen tuli esiin niin opiskelijoiden kuin henkilökunnan keskusteluissa:

*Mehän tietään että meihin luotetaan, et just siitä et ku meihin luotetaan niin me sit myö tehään. (Opiskelija)*

*Opettaja 1: Johto luottaa meihin ja myö luotetaan toisiimme ja opisk...*

*Opettaja 2: Myö luotetaan johtoon*

*Opettaja 1: Myö luotetaan johtoon ja myö luotetaan opiskelijoihin*

*Kyllä se minusta on se luottamus se mikä itseasiassa kantaa ihan hirveen pitkälle, vaikka ne ei aina ihan joka hetki oo sen luottamuksen arvoisi- siis siis- ovat arvoisia, mutta eivät siis ihan tee aina kuitenkaan niin kun on sovittu ja näin, mutta että sekkin on, elämässä käy niinkii, ja se ei tarkota sitä että, että no ei siusta nyt ollutkaan tähän, vaan että eikun jatketaan tästä. (Opettaja)*

**Innostaminen ja kannustaminen** tulivat esiin paitsi opiskelijoiden kertomuksissa siitä, kuinka opettajat heitä kannustavat, mutta myös opettajien kuvauksissa johdon merkityksestä ilmapiirin rakentamisessa:

*Uskomaton kannustus löytyy ainakin näiltä meidän opettajilta. Ainaan tulee niin ihanaa sitä pallautetta, että se on kyllä se kanssa semmonen kannatteleva voima että jaksaa opiskella että. On ihana tehdä tehtäviä ja jottain, mitä kaikkee onkaan hommia kun sitten saapi sitä pallautetta opettajilta. (Opiskelija)*

*Kyllähän sen opiskelijatkin huomaa sen jos [rehtori] täällä takki suorana kulkee tota ja johtaa täällä, niin tottakai se tuo opiskeiljoihinkin intoa lisää. (Opettaja)*

Opettajat olivat keskusteluissa hyvin tyytyväisiä siihen tapaan, jolla oppilaitoksen johto mahdollistaa heidän **osallisuutensa oman työnsä kehittämiseen**:

*Opettaja 5: On se paljon talon johdostakin kiinni*

*Opettaja 4: On, siis ihan asenteesta (...)*

*Täällä saa kumminkin niinku ite sitä ommaa työtänsä kehittää ihan miten haluaa*

*Opettaja 5: Joo, aivan*

*Opettaja 4: Niinkun silleen ja sellanen vapaus ja se luottamus*

*Toisaalta sitten myöskin [rehtorin] tapa antaa aika paljonkin niitä vapauksia sillä tavalla mieltä ne asiat ja järjestellä niin se antaa myös sitten, ei oo hyvin tiukkaan pistetty kaikki että miten pitäis hoitaa ja tehdä, niin se tavallaan niin antaa myös niitä vapauksia myös sitten. (Opettaja)*

## 6.4 Lämpäisyn edistämisen suunnitelma

Opinnäytetyön kehittämistehtävänä oli laatia lämpäisyn edistämisen suunnitelma mukana olleiden ammattiopistojen käyttöön. Suunnitelman laatimista edelsi tiedon hankkimisen

vaihe, eli läpäisyfoorumeiden kehittävän yhteisökeskustelun haastattelut. Läpäisyn edistämisen suunnitelma rakentuu edellisissä luvuissa esitetyille läpäisyfoorumeiden tuloksille ja opiskelukyvyn mallille. Suunnitelma laadittiin yhteistyössä Joustokolme-hankkeen kanssa, ja kehittämisryhmä on tuottanut siihen sisältöä ja osallistunut sen viimeistelyyn kommentoimalla tuotosta. Suunnitelma on käsitelty pedagogisessa johtoryhmässä keväällä 2016. Johtoryhmän palaute oli positiivista, ja suunnitelman jalkauttaminen jääkin pedagogisen johtoryhmän vastuulle. Suunnitelma on liitteenä (liite 2).

Suunnitelma on nimeltään ”Läpäisyn edistäminen opintojen arjessa: kuinka tukea opintoihin kiinnittymistä”. Asiakirja on toimitettu kaikille läpäisyfoorumeissa ja tämän opinnäytetyön kehittämisprosessissa mukana olleille henkilöille. Suunnitelma löytyy myös PKKY:n sähköisestä työtilasta, ja on kaikkien henkilöstöön kuuluvien vapaasti hyödynnettävissä. Se on toimitettu myös opiskelijakunta PYRO:n hallituksen jäsenille.

Suunnitelmassa kerrotaan aluksi sen taustoista, seuraavaksi esitellään ja konkretisoidaan läpäisyfoorumeissa esiin tulleita läpäisyyn vaikuttavia asioita opiskelukyvyn malliin peilaten. Tällaisia asioita ovat opiskelijan voimavarojen tukeminen, opiskelutaitojen vahvistaminen, opiskeluympäristön huomioiminen ja laadukas pedagogiikka. Suunnitelmassa esitellään myös läpäisyfoorumikeskustelujen perusteella koottuja tekijöitä, jotka huomioiden oppilaitoksen arjen toiminnassa voidaan edistää opintojen sujumista, opintoihin kiinnittymistä ja läpäisyä. Viimeiseksi suunnitelmaan on koottu tämän opinnäytetyöprosessin kehittämisryhmän laatimia konkreettisia toimenpide-ehdotuksia läpäisyn parantamiseksi.

Suunnitelma on laadittu PKKY:n kaikkien ammattiopistojen käyttöön. Koska oppilaitoskohtaiset vaihtelut läpäisyyn liittyvissä haasteissa ja vahvuuksissa ovat suuria, ei tässä suunnitelmassa ole voitu käsitellä yksittäisten ammattiopistojen toimintaa yksityiskohtaisesti. Sen vuoksi suunnitelma on laadittu melko yleisellä tasolla, kuitenkin on pyritty antamaan konkreettisia vinkkejä läpäisyn edistämiseksi. Suunnitelman ehdotukset ovat yhdistelmä läpäisyfoorumeiden ja kehittämisryhmän tapaamisten keskusteluiden antia sekä aiempien tutkimusten ja selvitysten tuottamaa tietoa.

## 7 Pohdinta

### 7.1 Opinnäytetyön kehittämisprosessin pohdinta

Tämän opinnäytetyön kehittämisprosessi toteutui vahvasti yhteistoiminnassa eri toimijoiden kanssa. Kuten Toikko ja Rantanen (2009, 89) toteavat: ”kehittämistoiminta on ennen kaikkea sosiaalinen prosessi”. Tässä opinnäytetyöprosessissa pyrittiin varmistamaan, että kehittämistyön henki oli aidosti osallisuutta edistävää, yhteistoiminnallista kehittämistä. Tämä toteutettiin osallistamalla eri ryhmät mukaan kehittämistyöhön. Prosessin aikana kuultiin opiskelijoiden ja henkilökunnan näkemyksiä sekä rakennettiin vuoropuhelua kehittävän yhteisökeskustelun menetelmän ja kehittämisryhmän toiminnan avulla. Se tekee tästä prosessista erityisen verrattuna aiempiin kehittämisprosesseihin.

Opinnäytetyön aihetta ja prosessia suunnitellessa lähdettiin siitä, että prosessin tavoitteena oli tiedon tuottamisen lisäksi toiminnan kehittäminen niin, että kehittäjinä olivat sekä opiskelijat että henkilökunta. Tavoitteena oli motivoida osallistujia tarkastelemaan vallitsevia käytäntöjä, löytämään niistä kehittämisen kohteita mutta myös asioita, jotka jo toimivat. Tavoitteena oli yhteistoiminnallinen kehittäminen, ei ulkopuolisen kehittäjän toteuttama arjesta irrallinen prosessi. Toikko ja Rantanen (2009, 96–98) puhuvat käyttäjä- ja toimijälähtöisestä kehittämisestä ja jäsentävät sen neljäksi tarkastelukulmaksi: empaattiseksi kehittämiseksi, käyttäjien ja toimijoiden kehittämistoimintaan osallistumiseksi, kehittäjien ja toimijoiden tasavertaisuudeksi sekä käyttäjien ja toimijoiden näkemiseksi kehittämistoiminnan päämiehinä. Näistä kolmantena mainittu tasavertainen kehittäminen vaikuttaisi olevan omiaan kuvaamaan myös tämän opinnäytetyöprosessin kehittämistoimintaa. Siinä olennaista on käyttäjien ja toimijoiden osallistumisen näkeminen koko kehittämistoiminnan pääprosessina, ei vain kehittämisen tavoitteita tukevana apuprosessina. Kuten tämän opinnäytetyön kehittämisprosessissa, tasavertaisessa kehittämisessä tavoitteena on nostaa esiin erilaisia intressejä ja luoda yhteisiä näkemyksiä kehitettävästä asiasta. (Emt, 97.)

Opinnäytetyöprosessin eri vaiheissa käytettiin erilaisia osallistavia menetelmiä. Läpäisyfoorumeissa osallistettiin opiskelijoita, opettajia, opiskeluhuoltohenkilöstöä sekä koulu-

tuspäälliköitä, -johtajia ja rehtoreita tuottamaan tietoa ja arvioimaan opiskelun sujumiseen liittyviä käytäntöjä. Foorumeiden tuloksia esiteltiin henkilökunnalle eri tavoin, esimerkiksi läpäisyedistämisen seminaarissa, jossa tulosten yhteenvedon esittelyn lisäksi pidettiin tulosten pohjalta osallistava ideointityöpaja. Pajassa, samoin kuin kehittämissyhmässä, osallistujat ideoivat ja suunnittelivat konkreettisia toimenpiteitä omiin oppilaitoksiinsa. Jälkikäteen arvioiden vanhempien ja huoltajien osallistaminen kehittämissprosessiin olisi varmasti monipuolistanut saavutettuja tuloksia ja tuotoksia.

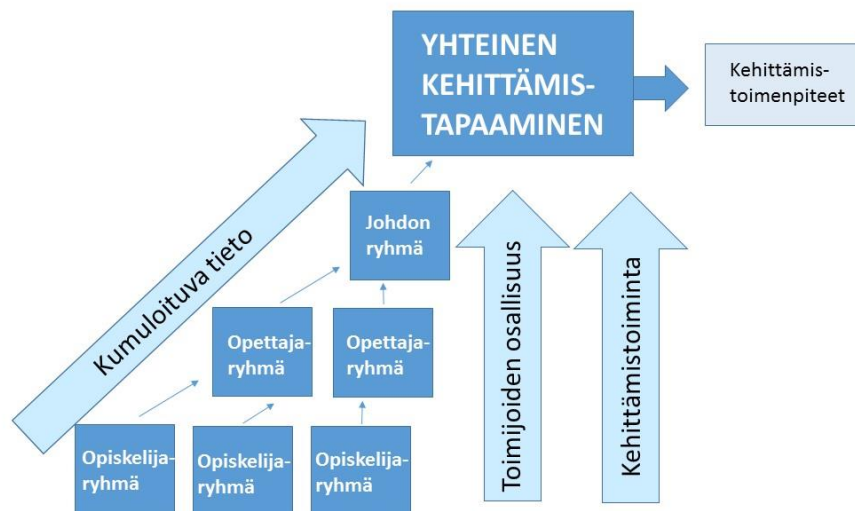
Paitsi että osallistavia menetelmiä käytettiin läpäisyfoorumeiden ja kehittämissyhmätyökentelyn ohjauksessa, koko ajan pyrittiin siihen, että ne tahot, joihin kehittämistyöllä pyritään vaikuttamaan, olivat aidosti työn keskiössä. Tämän vuoksi olisi ollut tärkeää varmistaa esimerkiksi se, että oppilaitosten edustajien osallistuminen läpäisyfoorumeihin oli vapaaehtoista, ei ylhäältä päin saneltua. Käytännössä tähän pystyttiin vaikuttamaan vain rajallisesti. Organisaatiohierarkian mukaisesti toimittaessa oppilaitosten mukaan lähtemisestä sovittiin johdon kanssa. He määrittivät, kuinka oppilaitoksissa pienryhmäkeskusteluihin osallistujien rekrytointi hoidettiin. Suurimmaksi osaksi keskusteluihin osallistuneet opettajat ja opiskelijat olivatkin johdon paikalle osoittamia, eivätkä tilaisuuteen tullessaan edes välttämättä tienneet mistä oli kyse. Keskustelujen alussa osallistujille kerrottiin tapaamisen ohjelmasta, prosessista johon se liittyy sekä keskustelujen tallentamisesta ja käyttämisestä tutkimus- ja kehittämistarkoituksiin. Vielä siinä vaiheessa painotettiin, että jos joku ei tahtonut osallistua, poistuminen oli aivan sallittua.

Opinnäytetyöprosessiin liittyneen kehittämissyhmän kokoaminen oli puolestaan täysin opinnäytetyön tekijän vastuulla. Siihen kutsuttiin osallistujat suoraan tai pyydettiin ryhmää nimeämään edustajat keskuudestaan, ei siis toimittu esimiesten välityksellä. Osallistumisen vapaaehtoisuutta painotettiin, koska sen uskottiin vaikuttavan työskentelymotivaatioon ja -aktiivisuuteen. Kehittämissyhmän toiminta toteutui hyvin. Prosessin päätteeksi osallistujilta kerättiin palautetta, ja sen mukaan osallistujat olivat tyytyväisiä erityisesti osallistujajoukon moninaisuuteen ja tapaamisten aikana syntyneisiin keskusteluihin. Opiskelijoiden osallistamista kehittämistyöhön kiiteltiin, samoin opiskelijoiden äänen nostamista esiin läpäisyfoorumeiden kautta. Kehittämissyhmän tiedonkulussa ja tapaamistiheydessä nähtiin kehittämisen varaa.

Kehittämisyhmässä ei ollut mukana rehtoreita tai koulutusjohtajia. Tämä oli tietoinen valinta, sillä kehittämisyhmän kokoonpanoa suunniteltaessa siihen haluttiin mukaan kehittämistyötä suunnittelevia ja toimeenpanevia ihmisiä sekä opiskelijoita, opettajia ja opiskeluhuoltoa tuomaan omia näkemyksiään oppilaitoksen arjesta. Kehitysjohtajan osallistumisen katsottiin riittävän turvaamaan johdon sitoutumisen prosessiin. Rehtoreiden ja koulutusjohtajien kanssa käytiin keskusteluja läpäisyfoorumeissa, lisäksi osa tulosten esittelyä läpäisyn edistämisseminaarissa. Kehittämisprosessin tuotoksena syntynyt läpäisyn edistämissuunnitelma on esitelty rehtoreille pedagogisessa johtoryhmässä.

Opinnäytetyöprosessin aikana luotiin tutkimuksellisen kehittämistoiminnan menetelmä, joka nimettiin kehittäväksi yhteisökeskusteluksi. Menetelmässä yhdistyvät toimijoiden osallisuus, tutkimuksellisen tiedon hankkiminen ja kehittämistoiminta. Kehittävän yhteisökeskustelun avulla saatiin mukaan kaikki olennaiset ryhmät (tämän opinnäytetyön tapauksessa ammattiopiston opiskelijat, opettajat ja johto) kertomaan omia näkemyksiään, keskustelemaan ja arvioimaan toimintaa sekä ideoimaan kehittämiskohteita yhdessä. Kerätty tieto kumuloitui tasolta toiselle siirryttäessä. Opiskelijaryhmien mielipiteet tuotiin opettajien tietoon ja vastaavasti opiskelijoiden ja opettajien näkemykset johdon tietoon ryhmäkeskustelun aikana. Tämä auttoi osallistujia laajentamaan omia näkemyksiään ja muodostamaan uusia mielipiteitä. Keskustelujen orientaatio oli koko ajan kehittämiseen suuntautunut: keskustelua pyrittiin tietoisesti ohjaamaan ratkaisuehdotusten ja uusien ideoiden synnyttämiseen. Menetelmässä toteutuivat myös valmentavan johtamisen periaatteet ja se toimikin samalla myös valmentavan johtamisen jalkauttamisen välineenä organisaatiossa.

Jälkikäteen arvioiden kehittävän yhteisökeskustelun menetelmään tulisi lisätä vielä viimeinen vaihe: organisaation yhteinen keskustelu, jossa osallistujille esiteltäisiin kaikkien aiempien vaiheiden tuottaman tiedon ja ideoiden yhteenveto (kuviot 10). Tältä pohjalta voitaisiin työstää uusia ratkaisuja ja toimintamalleja yhteistoiminnallisesti niin, että osallistujat jaettaisiin pienryhmiin, joissa kussakin olisi mukana kaikkien tasojen edustajia. Näin varmistettaisiin kehittämistoiminnan soveltuminen juuri siihen yhteisöön, jossa sitä toteutetaan. Tällaisen yhteisen päätöskeskustelun avulla voitaisiin tuoda kaikkien näkemykset neutraalisti ja anonymisti yhteiseen tarkasteluun ja lähteä sen tiedon avulla kehittämään osallistujien tärkeiksi kokemia, yhteisiä teemoja.



Kuvio 10. Kehittävän yhteisökeskustelun paranneltu malli.

Kehittämisen kannalta voisi olla tarkoituksenmukaista lisätä menetelmään myös erilaisia toimijaryhmiä. Ammatillisen koulutuksen kehittämisessä voisi hyvin ottaa opiskelijoiden, henkilöstön ja johdon lisäksi tarkasteltavaksi esimerkiksi huoltajien näkemykset. Koulutuksen painopisteen siirtyessä yhä enemmän kohti työelämää, voisi yksi toimijaryhmä olla myös työelämän edustajat.

Opinnäytetyöprosessin aikana syntyneestä osallistavan tutkimuksellisen kehittämistoiminnan menetelmästä oli hyötyä organisaatiolle sen sisällöllisen annin eli tulosten myötä. Oli myös hyvä, että menetelmä mahdollisti aiempaa monipuolisemman keskustelun läpäisyyn liittyvistä asioista sen sijaan, että tarkasteltaisiin vain läpäisyyn liittyviä tuloksellisuuslukuja. Organisaation käyttöön jää myös tässä opinnäytetyössä testattu kehittämistyön malli, jonka avulla voidaan osallistaa relevantit toimijat mukaan kehittämistyöhön aiheesta riippumatta.

## 7.2 Tulosten ja tuotoksen pohdinta

Kuten todettua, läpäisyyn liittyvä tutkimuksellinen tarkastelu on pitkälti keskittynyt keskeyttämiseen ja siihen liittyviin syihin. Paikallisesti tällaisia tarkasteluja on tehty aiemmin mm. haastattelemalla Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän ammattiopistoissa opiskelevia ja niistä eronneita nuoria. PKKY:n oppilaitoksissa kerätään opiskelijajapilautetta monin tavoin, systemaattisin niistä on koulutuksen järjestäjän toteuttamat opiskelijakyselyt opintojen aloitus-, keski- ja päättövaiheissa. Näissä kyselyissä tarkastellaan osaltaan opintojen sujumista opiskelijan näkökulmasta. Oppilaitosten sisällä on erilaisia kuulemiskäytänteitä, jotka vaihtelevat oppilaitoksittain ja joiden tuottama tieto on arjen toiminnan sujumiseen tähtäävää. Henkilökunnalle kertyy työn lomassa kokemuksellista tietoa siitä, kuinka opiskelijoiden opinnot on mahdollista saada sujumaan. Tämän opin- näytetyöprosessin aikana toteutetut läpäisyfoorumit toivat opiskelijoiden ja henkilökun- nan kokemukset uudella tavalla tarkasteluun.

Läpäisy on se positiivinen tulos, joka syntyy, kun opiskelija suorittaa opintonsa ja val- mistuu ohjeajassa. Jos läpäisyaste on heikko, voidaan taustalta erottaa kaksi erilaista, jos- kin toisiinsa liittyvää ongelmaa: opintojen keskeyttäminen ja viivästyminen. Tässä opin- näytetyössä kiinnostus kohdistui siihen, kuinka oppilaitoksessa tulisi toimia, jotta opinnot sujuisivat eli keskeyttämistä ja viivästymistä ei tapahtuisi. Aihetta olisi voitu tarkastella myös keskeyttäneiden opiskelijoiden kertomusten perusteella. Tällaisia tarkasteluja on kuitenkin jo tehty. Lisäksi on hyvä huomata, ettei opintojen sujuminen ole vain ongelmien poissaoloa. Aihetta haluttiinkin lähestyä ongelmakeskeisyyden sijaan siitä näkökulmasta, kuinka opiskelijoiden opiskelukykyä, opintoihin kiinnittymistä ja opinnoissa edistymistä voidaan oppilaitosten arjessa tukea. Kehittämisprosessi rakentui vahvasti tutkimukselli- sen toiminnan ympärille. Läpäisyfoorumit (ks. luku 5.3) olivat kehittäviä yhteisökeskus- teluja, joissa kerättiin osallistujien näkemyksiä opintojen läpäisyyn ja siihen vaikuttaviin tekijöihin liittyen, sekä peilattiin niitä muiden osallistujien (henkilökunta opiskelijoiden) näkemyksiin aiheesta. Kerätty haastatteluaineisto on laaja ja tarjoaa monenlaisia lähesty- mistapoja ja näkökulmia aiheeseen. Tämä opinnäytetyö on sosiaali- ja terveysalan kehit- tämisen ja johtamisen koulutusohjelman opinnäyte, jolloin luonteviksi lähestymistavoiksi valikoituivat ajankohtaiset yhteisöllinen opiskeluhuolto sekä valmentava johtaminen. Pe- dagogiikkaa sivutaan, mutta siinäkin korostuvat opiskeluhuollolliset näkökulmat.

Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa voidaan tuottaa tietoa kehittämistyön tueksi samanaikaisesti kehittämistoimenpiteiden kanssa, ja välittää saatua uutta tietoa laajempaan keskusteluun. Kyseessä voidaan siis katsoa olevan omanlaisensa tiedonmuodostuksen tapa. (Toikko & Rantanen, 2009, 22–23.) Vaikka tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa ei olekaan tarkoituksena tuottaa tieteellistä tietoa, on kuitenkin tärkeää sitoa kehittämistoiminta teoriaan (Salonen 2013, 12). Tässä opinnäytetyössä toteutuu edellä kuvattu tiedon ja kehittämisen vuoropuhelu: läpäisyfoorumeissa ei vain kerätty, vaan myös tuotettiin tietoa ja uusia ideoita. Läpäisyfoorumeista saatua ja aiemmista tutkimuksista hyödynnettyä tietoa jäsenettiin kehittämissryhmän työskentelyssä yhteistoiminnallisesti ja jalostettiin edelleen konkreettiseksi kehittämistoimenpiteiksi läpäisyn edistämissuunnitelmaan (liite 2). Seuraavissa luvuissa pohditaan opinnäytetyön kehittämistehtävän toteutusta.

### **7.2.1 Opiskelukyvyn tukeminen yhteisöllisen opiskeluhoollon ja valmentavan johtamisen avulla**

Tämän opinnäytetyön tulosten perusteella ammattiopistojen arjen työssä on paljon keinoja tukea opiskelijoiden opiskelukykyä ja opiskeluyhteisön hyvinvointia. Yhteisöllisen opiskeluhoollon ja valmentavan johtamisen avulla voidaan rakentaa oppilaitokseen yhteisöllistä ja osallistavaa toimintakulttuuria, mikä tukee opiskelijoiden hyvinvointia ja opiskelukykyä ja parantaa läpäisyä. Kun oppilaitoksen toimintaa tarkastellaan opiskelukyvyn mallin kautta, saadaan neljä opiskelukykyä, hyvinvointia ja läpäisyä edistävää toiminnallista osa-aluetta: opiskelijan voimavarojen tukeminen, opiskelutaitojen vahvistaminen, hyvän opiskelu ympäristön mahdollistaminen ja laadukas pedagoginen toiminta.

#### **Opiskelijan voimavarojen tukeminen**

Läpäisyfoorumeissa suurimmaksi keskeyttämistä aiheuttavaksi tekijäksi sekä opiskelijat että henkilökunta näkivät henkilökohtaiseen elämään liittyvien ongelmatilanteiden aiheuttamat poissaolot ja pulmat opinnoissa. Tällaisia asioita voivat olla esimerkiksi elämäntilanteissa tapahtuvat muutokset, ongelmat yksityiselämässä (esimerkiksi perhesuhteissa), mielenterveyden ja jaksamisen vaikeudet, elämäntilanteiden ongelmat (liiallinen

pelaaminen, päihteiden ongelmakäyttö jne.) sekä fyysiset sairaudet. Se, miten ammattiopistoissa voidaan tukea opiskelijoiden omia voimavaroja, jakaa sekä opiskelijoiden että erityisesti henkilökunnan mielipiteitä. Osan mielestä tähän osioon kuuluvat asiat ovat opiskelijoiden yksityiselämään kuuluvia ja siten yksityisasiota, joihin ei opettajien tai muiden henkilökunnan edustajien kuulu puuttua.

Edellä mainitun kannan jakaa esimerkiksi Huhtanen (2012, 43), jonka näkemyksen mukaan opiskelukyvyn osa-alueista nimenomaan opiskelijan omiin voimavaroihin ei voida vaikuttaa. Tämän opinnäytetyön tulokset kuitenkin haastavat osin tätä näkemystä. Suurin osa läpäisyfoorumien keskusteluihin osallistuneista opiskelijoista kokee, että koska elämäntilanteen muutosten vaikutus opintojen sujumiseen on niin suuri, voisi koululta saatavalla ymmärryksellä ja tuella olla merkitystä. Erityisesti opiskelijat näkevät henkilökunnan roolin muun ammatillisen avun piiriin saattavana: opiskelija voidaan ohjata oppilaitoksen sisällä opiskeluhuollon palveluihin tai muihin palveluihin oppilaitoksen ulkopuolelle. Opiskelijat kaipasivat myös konkreettista apua elämäntilanteista johtuvissa haasteissa. Oppilaitoksen toiminnassa se tarkoittaa sitä, että opettajilla riittää ymmärrystä erilaisiin tilanteisiin, ja että opintojen suorittamistapoihin ja -aikatauluihin löytyy jouston mahdollisuuksia. Siihen, millä tavoin opettajat ymmärtävät, kohtaavat ja kohtelevat opiskelijoita vaikuttaa osaltaan opettajan henkilökohtainen arvomaailma, koulutus ja osaaminen mutta myös tärkeänä osana annetut ohjeistukset sekä oppilaitoksen ja alan ilmapiiri. Jos johto näkee opiskelijoiden kohtaamisen ja heistä välittämisen merkityksellisenä asiana, tämä näkyy tavassa, joita opiskelijoita arjessa kohdellaan. Tämä on tärkeä huomio sekä yhteisöllisen opiskeluhuollon että valmentavan johtamisen näkökulmasta: läpäisyfoorumien tulosten mukaan näihin asioihin panostaminen edistää läpäisyä.

Läpäisyfoorumeissa sekä opiskelijoiden että opettajien kokemusten mukaan väärä alavalinta voi johtaa eroamiseen. Sama on todettu jo aiemmin: mikäli opiskeltava ala on jotain muuta, kuin mihin opiskelija on ensisijaisesti hakenut, on keskeyttämisen todennäköisyys suurempi (Karppinen 2007, 129–130). Toisaalta syksyllä 2015 toteutettu keskeyttämiskysely PKKY:n ammattiopistoista eronneille (Herranen 2015) tuotti toisenlaisen näkökulman, sillä kyselyyn vastanneista sadasta entisestä opiskelijasta vain yksi ei ollut päätenyt ensisijaiseen hakutoiveeseensa. Tulee siis muistaa, että keskeyttämisen taakse

kätkeytyy monenlaisia asioita. Väärän alavalinnan tai työssäkäynnin ilmoittaminen eroamisen syyksi voi usein olla hyväksytty ja ”kasvot säilyttävä” selitys, vaikka todellisuudessa taustalla olisi esimerkiksi mielenterveysongelmia tai elämänhallintaan liittyviä pulmia.

### **Opiskelutaitojen vahvistaminen**

Sekä henkilökunnan että opiskelijoiden mielestä asenteella on merkitystä opintojen sujumiseen, samoin kuin kyvyllä ottaa ja kantaa vastuuta omien opintojensa edistämisestä. Opiskelijat kuvaavat tätä erityisesti erona peruskoulussa tapahtuvaan opiskeluun: ammatitopistossa opiskelussa on yllättänyt erityisesti se, että omien opintojen edistäminen ja seuranta ovat niin suurelta osin opiskelijan itsensä vastuulla. Vastuunottokyky, samoin kuin oikeanlainen asenne, nähdään usein pysyvänä opiskelijan ominaisuutena, joka hänellä joko on tai ei ole. Tämä ei kuitenkaan ole koko totuus, sillä niitä voidaan oppilaitoksen arjessa tukea eri tavoin: antamalla vastuuta, mutta katsomalla kuitenkin perään ja herättelemällä opiskelijaa siihen, mitä vastuun kantamattomuudesta seuraa. Lämpäisyfoorumissa toistuivat opiskelijoiden kuvaukset siitä, kuinka vastuunottoon oli jossain vaiheessa opintoja havahduttu kantapään kautta ja yleensä opettajan havahduttamana. Valmentavan johtamisen avulla oppilaitoksessa voidaan lisätä sekä opettajien että opiskelijoiden vastuuta omasta tekemisestään.

Myös asennetta, jolla useimmiten tarkoitettiin nimenomaan vastuun kantamiseen valmista, opiskelulle ja työn tekemiselle myönteistä asennetta, voidaan opiskelijoiden mielestä kuitenkin opintojen myötä kasvattaa ryhmän tuella. Opiskelijoiden mielestä tietynlainen ”tekemisen meininki” opiskeluryhmässä ruokkii omaakin tekemistä ja kannustaa eteenpäin. Voisiko asenteen ja vastuunoton ajatellakin siis olevan jotain jaettavaa, jota ryhmä voi keskuudessaan tuottaa ja tukea? Tällöin opiskelijoiden ryhmäytymisen ja vuorovaikutuksen tukemisen merkitys korostuu, ja niihin liittyvien taitojen opettaminen ja opiskelu voisi olla osa ammatillisen kasvun prosessia, työelämätaitoihin liittyviä työyhteisötaitoja ja siten toteuttaa oppilaitoksen yhteisöllistä opiskeluhuoltoa. Ryhmän tuki voi olla erityisen merkittävä niille opiskelijoille, jotka opintoja aloittaessaan ovat vielä epävarmoja alavalinnastaan tai ovat päätyneet opiskelemaan muuhun kuin ensisijaiseen hakutoiveeseensa. Yksilöllisten opintopolkujen yleistyessä on hyvä muistaa nuorten tarve

kiinnittyä vertaisryhmiin ja järjestää opintojen arki niin, että ryhmän tuki mahdollistuu myös silloin, kun opinnoissa ei edetä koko ryhmä samaa tahtia.

Vastuunottokykyyn liittyy myös sekä opiskelijoiden että henkilökunnan esille tuoma opintojen edistymisen seuraamisen vaikeus. Opiskelijoiden voi olla vaikeaa hahmottaa opintojen kokonaisuutta sekä sitä, mihin jokin yksittäinen opintojakso liittyy. Jos opiskelija kokee jonkin opintojakson jostain syystä epämieluisana, hänen olisi hyvä saada ymmärrys siitä, mihin suurempaan kokonaisuuteen kyseinen osio liittyy ja kuinka suuri osa koko tutkinnon rakennetta se todellisuudessa on. Tässä hahmottamisessa apua voisi tuoda keskustelu henkilökunnan kanssa. Tästä näkökulmasta voisi kuitenkin olla hyvä avata mahdollisimman selkeästi opintojen rakentumista jo ennen kuin mahdollisia ongelmia etenemisessä ilmaantuu. Kokonaisuuksien hahmottamisessa auttaa myös opintoihin liittyvien tavoitteiden selkeys ja pilkkominen riittävän pieniin osiin. Kun opiskelija saa tarpeeksi tietoa ja tunteen siitä, että opinnot ovat hallinnassa ja hallittavissa oleva kokonaisuus, vastuunottokyky vahvistuu. Läpäisyfoorumeiden tulokset antavat aiheetta kysyä, kuinka hyvin opiskelutaitoja opetetaan osana opintoja? Ajankäytön hallinta, ryhmätö- taidot, itseohjautuvuus ja kokonaisuuksien hallinta ovat ammatillisissa opinnoissa opiskelun kannalta olennaisia taitoja, joiden opetus tulisi kytkeä tiiviisti osaksi tutkintoja.

### **Hyvän opiskelu ympäristön mahdollistaminen**

Opiskelu ympäristöllä voidaan tarkoittaa fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista ympäristöä (Sulander & Romppanen 2007, 28). Näistä ensin mainittuun fyysiseen opiskelu ympäristöön oltiin läpäisyfoorumeissa melko tyytyväisiä. Opiskelijoiden mielestä esimerkiksi tiiloilla ja kalustuksella on merkitystä opintojen sujumisen kannalta. Paljon tärkeämmäksi he kuitenkin kokivat oppilaitoksen ilmapiirin, siis sen, millainen ”henki” siellä vallitsee opiskelijoiden ja henkilökunnan keskuudessa ja miten toimivaa vuorovaikutus on. Rainan (2012, 159) mukaan yleensä ilmapiiristä puhuttaessa tarkoitetaan sitä tunneilmastoa, joka yhteisön jäsenten keskinäisissä vuorovaikutussuhteissa vallitsee. Oppilaitoksen ilmapiiri saa aikaan sen, että oppilaitoksessa ja sen yhteisöissä viihdytään, ja sen luomisessa vuorovaikutuksen tavoilla on erittäin suuri merkitys. Opiskelu ympäristöstä huolehtiminen on osa yhteisöllistä opiskeluhoitoa.

Psyykkisen opiskeluympäristön merkitys tuli ilmi myös tunteiden kautta: opiskelu sujuu paremmin silloin, kun opiskelijat kokevat, että opettajat ja muu henkilökunta luottaa heihin; opettajien mielestä puolestaan ilmapiiri on hyvä silloin kun johto luottaa heihin. Tämä on erittäin tärkeä huomio myös yhteisöllisen opiskeluhuollon ja valmentavan johtamisen näkökulmasta. Opiskelijoiden mielestä on tärkeää voida olla oma itsensä, uskaltaa ottaa asioita puheeksi opettajien kanssa ja luottaa siihen, etteivät muut opiskelijat tai opettajat kiusaa tai kohtele epätasa-arvoisesti. Turvallisuuden, luottamuksen ja hyväksytyksi tulemisen tunteiden kokemus siis edistää opiskelua. Hyvän psyykkisen opiskelu- tai työympäristön luo myös kokemus siitä, että yksilöä arvostetaan. Myös valmentavan johtamisen kulmakivenä toimiva arvostus on Furmanin ja Aholan (2002, 28) mukaan oleellinen osa ihmisten henkistä hyvinvointia edistävää vuorovaikutusta. Arvostuksen merkitys tuli läpäisyfoorumeissa esiin niin opiskelijoiden kuin henkilökunnankin keskusteluissa.

Ryhmään kuulumisen mahdollistaminen on tärkeä osa sosiaalisen opiskeluympäristön rakentamista. Läpäisyfoorumeissa opiskelijat kokivat ryhmään liittyvät asiat todella merkityksellisinä opintojen sujumiselle. Opiskelijoiden vahva viesti oli se, että mikäli opiskeluryhmässä tai -yhteisössä on hankaluuksia, eivät opinnotkaan suju. Kiusaamisesta ja yhteenotoista puhuttiin ääritapauksina, mutta kuitenkin sellaisina, joihin opettajat eivät välttämättä olleet joko puuttuneet ollenkaan tai kyenneet niitä ratkaisemaan. Myös yksinäisyyden kokemuksista opiskelijat kertoivat sellaisina, joita henkilökunnan ei nähty huomioivan tarpeeksi.

Mielenkiintoista on myös, että kun opiskelijoilta kysyttiin millaisen opiskelijan olisi vaikea sopeutua heidän omaan ryhmäänsä, vastaus oli johdonmukaisesti: *”ujon, hiljaisen tai epäsosiaalisen”*. Tämä herättää kysymyksen, onko ammatillisessa koulutuksessa ja sen yhdessä tekemisen sosiaalisessa arjessa tilaa olla ujo, hiljainen tai epäsosiaalinen? (Ks. myös Souto 2014.) Usein perustelut sille, miksi tällaisen opiskelijan olisi vaikea sopia ryhmään, tulivat oman alan ammatillisuuden vaatimuksista – alasta riippumatta. Oppilaitoksen arjessa olisikin siis hyvä kiinnittää huomiota erityisesti ryhmätöissä yksin jääviin, tauoilla itsekseen puhelinta räpläileviin tai opiskelijaravintolassa yksin istuviin (tai ei ollenkaan syömässä käyviin) opiskelijoihin ja heidän ryhmäyttämiseensä osaksi opiskeluryhmää. Yhteisöllisen opiskeluhuollon näkökulmasta tulisi myös löytää keinoja, joilla

myös vähemmän sosiaalisiksi itsensä tuntevat opiskelijat voisivat kokea kuuluvansa osaksi opiskeluyhteisöä.

Kokemukset ryhmähengestä vaihtelivat opiskelijoiden kertomuksissa melkoisesti, ja vaikuttaisikin olevan niin, että mitä paremmin opiskelijoiden mielestä heitä on ryhmäytetty, sitä parempi on yhteishenki ryhmässä. Opiskelijoiden mielestä ryhmäytystapahtumat ovat hyviä silloin, kun ne on suunniteltu hyvin ja opettajat ovat niissä mukana. Ryhmäytyspäivien nähtiin helpottavan tutustumista muihin ja sitä kautta auttavan ryhmähengen muodostumista, mutta tärkeämmäksi nähtiin tekemisen kautta ryhmäytyminen. Opetuksessa ryhmäytymisen tuki voidaan huomioida esimerkiksi niin, että opettajat muodostavat ryhmät toisilleen vieraammista opiskelijoista. Myös kesken tulleiden opiskelijoiden ryhmäytymisen tukeminen olisi tärkeää: siis kuinka huomioidaan muita myöhemmin aloittaneet, pitkään poissaolleet, toisesta ryhmästä siirtyvät, määräaikaikaisella keskeytyksellä tai erotamisella olleet opiskelijat, tai uudelleen ryhmäyttämisen esimerkiksi osaamisalavalintojen jälkeen? Tärkeäksi kysymykseksi nousee myös, miten ryhmäytyminen ja ryhmädynamiikka huomioidaan opetuksessa. Opiskelijoiden mielestä on hyvä, jos yhteiset pelisäännöt on sovittu, ja nimenomaan niin, että ne eivät tule vain oppilaitoksen puolesta valmiiksi annettuina, vaan että opiskelijat itse saavat ne luoda. Tämä auttaa ryhmän toimintaa ja muotoutumista.

Opiskelun siirtyessä entistä enemmän työelämään olisi hyvä pohtia myös sitä, millaisia opiskeluympäristöjä ne ovat niin fyysisesti, psyykkisesti kuin sosiaalisestikin. Vaikka oppilaitoksilla ei välttämättä olekaan suuria mahdollisuuksia vaikuttaa työpaikkojen fyysisiin puitteisiin, voidaanko esimerkiksi työssäoppimisen ohjaajien koulutuksissa vahvemmin huomioida sosiaalinen ja psyykinen ulottuvuus tai käsitellä asiaa opiskelijoiden kanssa ennen top-jaksoja? Työssäoppimisen merkitys nousi vahvasti esiin läpäisyfoorumeissa, ja työssäoppimisessa pärjäämisen haasteet ovat kasvava ilmiö opiskeluhuolto-työssä. Mielenkiintoista on, ettei läpäisyfoorumeiden aineistosta löydy lainkaan työssäoppimisen tai opintojen sisään rakennettujen työelämäkytkösten kritiikkiä. Saman on todennut Herranen (2014, 10, 15) tarkastelussaan ammattiin opiskelevien kokemuksia opiskelijapalautteiden perusteella.

Työelämälähtöisyyden ja työelämäkyvykkyyden vaatimuksen kritiikkiä on puolestaan esittänyt Souto (2014, 28–29) ammatillisesta koulutuksesta eronneiden opiskelijoiden haastatteluiden perusteella. Yksi selitys tälle eroavaisuudelle voi löytyä Herrasen (2014) tulkinnasta, että ammatillisen koulutuksen sisällä ei ole sopivaa puhua pahaa ”amiksens jutusta” eli tekemällä oppimisesta ja työelämään suuntaamisesta. Toisaalta voiko työelämälähtöisyys olla niin vahvasti ”amiksens juttu”, että työssäoppimisessa pärjäämättömyys tai sinne uskaltamattomuus ennakoi vahvasti opintojen keskeyttämistä? Siinä missä yliopistoon kiinnittymisen teoreettisissa malleissa korostetaan akateemisten opiskelutaitojen osuutta (Mäkinen & Annala 2011, 62; Korhonen 2014, 42), näyttäisi ammatillisessa koulutuksessa vastaavasti korostuvan työelämätaitojen merkitys. Tärkeää olisi huomata ammatillisen koulutuksen sisällä opiskelijoiden opiskelukyvyn ja työelämätaitojen osaamisen erilaiset tasot: tällöin kyse on taidoista, joita koulutuksessa voidaan auttaa opiskelijoita oppimaan, ei opiskelijan persoonaan liittyvistä muuttumattomista ominaisuuksista. Myös työssä jaksaminen nousisi täten opiskeluhyvinvoinnin kannalta merkittäväksi osa-alueeksi, johon yhteisöllisen opiskeluhuollon toimenpiteillä voitaisiin vaikuttaa.

### **Laadukas pedagoginen toiminta**

Läpäisyfoorumien opiskelijahaastatteluissa tuli selvästi ilmi opettajien ja opetustapojen merkitys opintojen mielekkyydelle opiskelijan näkökulmasta, samoin kuin opintojen sujumiselle. Hyvän opettajan ajateltiin olevan ymmärtäväinen, oman ammattialansa osaaja, tasapuolinen ja jämäkkä järjestyksen ja työrauhan ylläpitäjä sekä ammattilainen myös opetuksessa ja ohjauksessa. Palautteen merkitys toistui opiskelijoiden haastatteluissa, arvioinnin lisäksi opiskelijat kaipasivat sanallista palautetta siitä, missä oli onnistuttu mutta myös siitä, missä tulisi vielä kehittyä. Palaute kuvattiin myös kannustamisena, jolla on todella suuri merkitys siinä, millaisissa rajoissa opiskelija uskaltaa kehittyvää ammatillisuuttaan kokeilla. Opiskelijoiden mielestä hyvä opettaja on myös positiivisia tunteita avoimesti ilmaiseva. Sillä nähtiin olevan merkitystä myös siihen, kuinka opiskelijat käyttäytyvät ja kuinka he opiskelutehtäviinsä suhtautuvat. Iloisuus tarttuu ja henkilökunnan positiivinen asennoituminen leviää myös opiskelijoihin – mutta toisaalta myös negatiivinen asennoituminen tarttuu ja leviää. Meriläisen, Lappalaisen ja Kuittisen (2008, 9) mukaan sellainen pedagogiikka, jossa luodaan positiivisia tunnekokemuksia, tuetaan oppimisen prosesseja ja edistetään yksilön kokonaisvaltaista kehitystä, luo pedagogista

hyvinvointia. Valmentavan johtamisen avulla voidaan mahdollistaa opettajan kehittymisen työssään ja luoda edellytykset hyvälle ilmapiirille ja positiiviselle vuorovaikutukselle yhteisössä.

Opiskelijat kaipaavat tekemistä ja toimintaa, mutta liiallinen kiire kuormittaa. Syksyllä 2015 aloittaneiden opiskelijoiden tulokyselyyn lisättiin ensimmäistä kertaa avoimia kysymyksiä opintojen sujumiseen vaikuttavista tekijöistä. Kuten läpäisyfoorumeissa, myös näissä vastauksissa näkyy hyvin opiskelijoiden eritahtisuus: saman opiskeluryhmän sisällä osa vastaajista kokee opintojen etenemisvauhdin liian hitaana ja siten turhauttavana, osa puolestaan on sitä mieltä että opetus etenee liian nopealla vauhdilla, eikä siinä tahdo pysyä mukana. Liiallisen kiireen kokeminen voi pitkittyessään lisätä opintojen kuormitavuutta ja stressiä, ja sitä kautta heikentää opiskelijoiden hyvinvointia.

Tasa-arvoisuuden ja tasapuolisen kohtelun toive toistui läpäisyfoorumeissa keskustelusta toiseen. Opettajan tulee opiskelijoiden mielestä tarjota apuja ja neuvoja kaikille opiskelijoille samalla tavalla, ”suosikki- tai inhokkiopiskelijoita” ei saisi olla. Opiskelijoiden puheissa hyvä opetus on myös tasavertaista tekemistä opettajien ja opiskelijoiden kesken. Valmentavan johtamisen avulla voidaan luoda tietoisesti tasa-arvoista opiskeluyhteisöä. Läpäisyfoorumeissa tuli selvästi esiin myös monensuuntaisen luottamuksen merkitys, joka sekin on valmentavan johtamisen kulmakiviä (Ristikangas & Ristikangas 2010, 43). Opiskelijat tekevät tehtävänsä kun opettajat luottavat heihin, ja johto puolestaan opettajiin.

Niissä keskusteluissa, joihin osallistuneilla opiskelijoilla oli kokemuksia valmentavalla otteella toteutetusta opetuksesta (esimerkiksi tiimioppiminen), opiskelijat toivat vahvasti esiin opiskelutavan mielekkyyden. Heidän mukaansa se oli lisännyt opiskelijoiden omaa vastuunottoa oppimisesta ja opintojen etenemisestä sekä viihtyvyyttä ja sitä kautta hyvinvointia. Salosen (2016, 264–265) mukaan valmentamisella onkin paljon annettavaa oppilaitoksille: hänen mukaansa sen avulla voidaan lisätä opiskelijoiden motivaatiota ja itseohjautuvuutta ja se soveltuu hyvin myös rehtorin johtamisvälineeksi. Läpäisyfoorumeiden tulokset tukevat tätä näkemystä.

## 7.2.2 Lämpäisyn edistämisen suunnitelma PKKY:lle

Tämän opinnäytetyön kehittämistehtävänä oli laatia lämpäisyn edistämisen suunnitelma PKKY:n ammattiopistojen käyttöön. Opinnäytetyöprosessia suunnitellessa ajateltiin, että mukaan lähteneisiin ammattiopistoihin laadittaisiin oppilaitoskohtaiset lämpäisyn edistämisen suunnitelmat. Ajatuksena oli, että tällä tavoin prosessin tuotoksena syntyisi hyvin käytännönläheisiä ja konkreettisia suunnitelmia, jotka toimisivat työvälineinä oppilaitoksen omassa kehittämistyössä. Lämpäisyfoorumeiden konsepti kiinnosti kuitenkin ammattiopistoja yllättävänkin paljon. Mukaan prosessiin lähti paljon enemmän oppilaitoksia kuin alun perin oli ajatus. Koska mukana oli lopulta kuusi eri oppilaitosta, olisi oppilaitoskohtaisten suunnitelmien tekeminen ollut liian työlästä opinnäytetyöprosessin ja käytettävissä olleiden resurssien kannalta. Niinpä lämpäisyfoorumeiden tulokset päädyttiin koamaan yleisellä tasolla ja lisäksi valittiin yhden ”edustavan” oppilaitoksen aineisto, johon syvennyttiin tarkemmin. Näistä syntynyt tieto koottiin yhteiseksi, koko koulutuskuntayhtymää koskevaksi lämpäisyn edistämisen suunnitelmaksi yhdessä opinnäytetyöprosessin kehittämisryhmän ideoiden kanssa.

Lämpäisyn edistämisen suunnitelma pitää sisällään ne periaatteet, joilla PKKY:ssä lämpäisyn edistämistä tehdään. Se on myös organisaation toimintakulttuurin muutosta tukeva asiakirja. Suunnitelman jalkauttaminen ja käytäntöön vieminen on pedagogisen johtoryhmän eli kehitysjohtajan ja ammattiopistojen rehtoreiden vastuulla. Tämän lisäksi olisi hyvä esitellä tuloksia ja tuotoksia laajalti opiskelu- ja opetushenkilöstölle, jotka puolestaan voisivat lähteä kehittämään oppilaitosten toimintaa hyvin käytännönläheisesti. Seuraavassa vaiheessa ammattiopistoissa voitaisiinkin laatia sellaiset lämpäisyn edistämisen suunnitelmat, jotka olivat tämän opinnäytetyöprosessin alkuperäisenä tavoitteena. Parhaimmillaan voitaisiin laatia yksikkö- tai jopa alakohtaiset lämpäisyn edistämisen suunnitelmat, joissa määriteltäisiin hyvin konkreettiset tavoitteet, toimenpiteet, toteuttajat ja seuranta. Nämä suunnitelmat voitaisiin laatia tämän opinnäytetyöprosessin tulosten ja tuotosten pohjalta, ja laatimisessa olisi hyvä olla mukana henkilöstön lisäksi myös opiskelijoita. Näin vastuuta oppilaitoksen toiminnan kehittämisestä voitaisiin jakaa yhä enemmän myös opiskelijoille itselleen.

### 7.3 Eettisyys ja luotettavuus tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa

Tieteellisen tutkimuksen yleisinä sääntöinä voidaan Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2009, 21) mukaan pitää niin sanottuja Mertonin imperatiiveja, joita ovat universaalisuus, yhteisöllisyys, puolueettomuus ja järjestelmällisen epäilyn periaate. Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa näitä periaatteita lienee hyvä soveltaa väljästi. Toikon ja Rantasen (2009, 121–122) mukaan kehittämistoiminnassa tiedon luotettavuus tarkoittaa ennen kaikkea tiedon käyttökelpoisuutta ja hyödyllisyyttä.

Tutkimuksellisen kehittämistoiminnan luotettavuutta ja eettisyyttä on hyvä tarkastella samoin periaattein kuin tieteellisen tutkimuksen ollessa kyseessä. Kuitenkin luotettavuuden tarkastelua tehdään eri tavoin kvalitatiivisessa ja kvantitatiivisessa tutkimuksessa (Soininen ym. 2009, 167). Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden tarkastelun periaatteet sopivat myös tutkimuksellisen kehittämistoiminnan tarkasteluun, ovathan menetelmävalinnat ainakin osin samankaltaisia tieteellisen tutkimuksen kanssa. Tutkimuksen luotettavuuden tarkastelun perusta on metodologisessa pohdinnassa, eli tutkijan omien lähtökohtien, ratkaisujen, valintojen, menetelmien ja rationaalisuuden tarkastelussa (Varto 2011, 19). Tutkimuksen luotettavuutta tarkastellessa avataan miten, mistä lähtökohdista, millä aikataululla, minkä vuoksi ja millä intresseillä tutkimus on toteutettu (Tuomi & Sarajärvi 2009, 140–141).

Tässä opinnäytetyössä toteutettuihin ratkaisuihin ovat vaikuttaneet opinnäytetyön tekijän omien intressien lisäksi tilaajaorganisaation sekä sen edustajien intressit. Opinnäytetyön tekijän intressejä ovat olleet nuorten kokemusten vahvempi esiin tuominen sekä oppilaitoskulttuurin kehittäminen erilaisuutta paremmin hyväksyväksi ja opiskelijoiden hyvinvointia tukevaksi. Intresseihin ovat vaikuttaneet tekijän aiempi työkokemus ja niissä tehtävissä kuullut nuorten tarinat ammatillisessa koulutuksessa pärjäämisestä. Koulutuksen järjestäjän intresseissä voidaan ajatella olleen esimerkiksi tulorahoituksen parantaminen läpäisyä tehostamalla, opiskelijoiden hyvinvoinnin lisääminen, henkilökunnan työssä jaksamisen parantaminen tai osaamisen kehittämisen tarpeiden esiin nostaminen. Virallinen instituutioon oppilaitos toteuttaa myös esimerkiksi valtiovallan intressejä syrjäytymisen ehkäisystä ja nuorten koulutuspolkujen lyhentämisestä. Perustellusti voidaan kuitenkin kysyä, ovatko nämä intressit ristiriidassa yksilöiden omien intressien kanssa.

Kehittämisprosessissa kantavana tavoitteena oli opiskelijoiden osallistaminen kehittämistyöhön sekä heidän äänensä esiin tuominen opiskelun sujumiseen liittyvissä asioissa. Ovathan oppilaitoksessa läsnä olevat tahot parhaita kertomaan opintojen etenemiseen liittyvistä asioista omista näkökulmistaan. Tämän vuoksi ryhmähaastattelut olivat luonteva valinta kokemusten ja tarinoiden esiintuomiselle. Eläytymismenetelmän soveltaminen otettiin mukaan haastatteluihin, jotta ryhmähaastatteluihin osallistujat voisivat halutesaan etäännyttää itseään käsiteltävästä aiheesta: ryhmässä ei siis tarvinnut suoraan kertoa omista kokemuksistaan, ja siten välttää mahdollinen kiusaantuminen muiden läsnäolijoiden vuoksi. Läpäisyfoorumien eteneminen eri tasolta toiselle valittiin menetelmään siksi, että sen kautta ajateltiin henkilökunnan haastatteluissa jo syntyvän uusia oivalluksia ja ideoita opintojen sujumisen edistämiseksi. Se, että opettajat ja johto kuulivat jo kesken omien haastatteluidensa opiskelijoiden näkemyksiä, vaikutti varmasti siihen, kuinka he tilanteessa asiasta ajattelivat ja puhuivat. Tämän voi ajatella heikentävän tiedon totuusarvoa, mutta palvelevan kehittämistehtävää.

Moilasen (1995, 9) mukaan ryhmähaastattelu soveltuu hyvin organisaatioiden kehittämiseen. Läpäisyfoorumeiden kehittävässä ryhmäkeskusteluissa oli vahvasti läsnä ajatus siitä, että keskustelun avulla pyritään oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen ja että oman oppilaitoksen sisällä haastattelujen tuottamaa tietoa jaetaan muissa haastattelutilanteissa. Näin ollen opiskelijat olivat hyvin tietoisia siitä, että heidän näkemyksensä tulisivat myöhemmin opettajien ja johdon kuultavaksi. Tällä tavoin myös opettajat ja johto olivat ikään kuin ”läsnä” haastattelutilanteissa. Vahvemmin sama ilmiö oli nähtävissä henkilökunnan ryhmäkeskusteluissa, sillä he kuuluivat keskustelun aikana kootusti omien opiskelijoidensa sekä muiden oppilaitosten opiskelijoiden mielipiteitä. Tämän vuoksi on syytä tarkastella kriittisesti aineiston hankintatavan luotettavuutta. Kun otetaan huomioon kehittämisprosessin luonne ja tavoitteet, on mahdollista, etteivät osallistujat kokeneet olevansa vapaita ilmaisemaan mielipiteitään avoimesti. Pohdinnan arvoista on myös kysymys osallistujien tunnistettavuudesta, sillä syvällisemmin analysoitu aineisto on peräisin pienestä oppilaitoksesta, jossa ”kaikki” tietävät, ketkä keskusteluihin ovat osallistuneet. Tämän vuoksi opinnäytetyöraportin aineistolainauksissa ei pääsääntöisesti ole erotettu vastaajia erityisin tunnistein, on vain kerrottu, minkä osallistujaryhmän (opiskelijat, opettajat, johdon edustajat) lainauksesta on kyse.

Ryhmähaastatteluiden vetäjän roolin voidaan ajatella vaikuttavan luotettavuuteen ja eettisyyteen. Hirsjärvi ja Hurme (2001, 68) toteavat, että ”haastattelijaksi ei synnytä, haastattelijaksi opitaan”. Oma työ- ja koulutustaustani ovat vaikuttaneet siihen, millainen haastattelija olen. Koska olen aiemmin tehnyt paljon vuorovaikutukseen perustuvaa työtä niin yksilöiden kuin ryhmienkin kanssa, ei minulle haastattelijan rooliin siirtyminen tuntunut kovin vieraalta. Kuitenkin aiemmat kokemukset varmasti vaikuttivat siihen, millaisiksi haastattelutilanteet muotoutuivat, ja toisaalta myös kehityin haastattelijana prosessin edetessä. Omien haastatteluaineistojen kuunteleminen auttoi tarkastelemaan omia tapoja esittää kysymyksiä, huomioimaan kaikkia ryhmän jäseniä tasapuolisesti sekä kehittämään kykyä esittää tarkentavia kysymyksiä välillä haastattelurungosta poiketen.

Läpäisyfoorumeissa kehittämistavoite nousi tieteellisen tiedon tuottamisen tavoitetta suurempaan rooliin. Vaikka voidaankin epäillä ryhmähaastatteluasetelman voineen vaikuttaa aineiston luotettavuuteen, asetelman ehdottomana vahvuutena kehittämistavoitteen kannalta oli sen vuorovaikutteisuus eri ryhmien kesken. Tässä asetelmassa erilaisten näkemysten esiintuominen, uusien ideoiden synnyttäminen ja toisilta oppiminen olivat perinteistä haastatteluasetelmaa paremmin mahdollisia.

Tutkimuksellisen toiminnan eettisyyttä tarkastellessa on hyvä huomioida se, että suhtautuminen tutkimuksen etiikkaan vaihtelee eri tutkimuserinteissä. Kärjistäen ääripäinä voidaan erottaa teknisluontoinen normisuhtautuminen, eli millaisia keinoja tutkija saa käyttää, ja metodologinen suhtautuminen, eli valintojen moraalisuuden korostaminen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 128.) Itse kallistun enemmän jälkimmäiselle kannalle, mielestäni on tärkeää pohtia eettisyyttä tutkimuksessa kokonaisvaltaisesti. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2015) ohjeet hyvästä tieteellisestä käytännöstä ja ihmistieteellisen tutkimuksen eettisistä periaatteista ovat mielestäni hyvin sovellettavissa myös tutkimuksellisen kehittämistoiminnan käyttöön, mahdollisesti hieman menetelmällisten valintojen tieteellisyysvaatimuksista tinkien.

Rantasen ja Toikon (2009, 4) mukaan kehittämistoiminta on tavoitelähtöistä. Mikäli toiminnalla on tavoite, se ohjaa vahvasti myös menetelmävalintoja, mikä puolestaan vaikut-

taa eettisyyteen ja luotettavuuteen. Tässä tulee hyvin esiin se, kuinka käytäntöpainotteinen kehittämistyö hyötyy analyttisemmasta tieteellisestä tutkimuksesta, sillä kehittäjänkin on toisinaan hyvä ottaa etäisyyttä toimintansa kohteeseen tutkijan tavoin ja tarkastella toimintaa erilaisista näkökulmista.

#### **7.4 Jatkokehittämisehdotukset**

Kuten jo todettua, tämän opinnäytetyön tulosten ja tuotoksen jalkauttamisessa ja kehittämistoimenpiteiden juurruttamisessa osaksi ammattiopistojen toimintaa olisi tilausta jatkokehittämistyölle PKKY:ssä. Sen lisäksi prosessin aikana on tullut esiin henkilöstön osaamisen kehittämiseen liittyviä tarpeita: esimerkiksi valmentavaan johtamiseen ja työotteeseen liittyvää osaamisen lisäämistä tulisi tehdä, ja tämä työ onkin organisaatiossa jo hyvässä vauhdissa. Sen lisäksi olisi tarpeen lisätä henkilöstön tietotaitoa opiskelukyvyn edistämiseen ja opintoihin kiinnittymiseen liittyvistä tekijöistä. Osa kehittämishaasteista olisi varmasti ratkaistavissa täydennyskoulutuksella. Erityisesti opintoihin kiinnittymisen eri tasoihin ja siihen liittyvien ongelmien tunnistamiseen ja puuttumiseen liittyviä asioita voisi kehittää jatkossa. Osaamisen kehittämiseen liittyen voisi olla hedelmällistä myös järjestää vertaisoppimistilaisuuksia, joissa eri ammattiopistojen hyviä käytäntöjä jaettaisiin ja kehitettäisiin edelleen.

Kehittämisprosessin aikana syntyneitä tutkimuksellisen kehittämistoiminnan menetelmiä, kehittävää yhteisöhaastattelua, voidaan soveltaa erilaisten organisaatioiden, erityisesti koulutusorganisaatioiden, kehittämistyössä. Samoin tuloksia voidaan hyödyntää muissakin ammattiopistoissa ja niiden läpäisyn kehittämistyössä. Kehittävän yhteisöhaastattelun menetelmää voidaan jatkossa käyttää PKKY:ssä osallistavan kehittämisen mallina eri aihealueisiin liittyen. Tämän kehittämisprosessin aikana kävi hyvin ilmi kuinka hedelmällistä on verrata eri joukkojen näkemyksiä toisiinsa. Kehittämistä onkin syytä tehdä yhä enemmän niin, että ääneen pääsevät he, joita kehittäminen koskee.

Opiskelijoihin ja opintoihin liittyen jatkossa voisi kehittää erityisesti ulkomaalaistaustaisten opiskelijoiden kiinnittymistä opintoihin. Teema nousi esiin tämän opinnäytetyöprosessin aikana, mutta vaatisi lisää selvitys- ja kehittämistyötä. Toinen esiin noussut tärkeä

teema on huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö, joka vaatisi myös erillistä ja parempaa perehtymistä. Tärkeänä jatkokehittämistarpeena esiin nousi myös yhteisöllisen opiskelu-  
huollon kehittämistarpeet oppilaitoksissa. Opiskeluhoito nähdään edelleen pitkälti ”erityspalveluna” silloin, kun opinnot eivät syystä tai toisesta suju niin kuin pitäisi. Yhteisöllisen opiskeluhoollon avulla ennalta ehkäisevää työtä voitaisiin tehdä nykyistä enemmän osana oppilaitosten arkityötä niin opintojen sisällöissä ja toteutustavoissa kuin opiskelijoiden vapaa-ajallakin.

Opinnäytetyön kehittämisprosessin aikana kerättiin ikään kuin sivutuotteena laaja ryhmähaastatteluaineisto, jota PKKY:ssä voitaisiin hyödyntää erilaisin tavoin. Esimerkiksi Valtonen (2011, 89–90) mukaan ryhmäkeskustelu menetelmänä tuottaa aineistoa, jossa vuorovaikutus on osa tutkittavaa ilmiötä. Tästä näkökulmasta läpäisyfoorumien aineistoa voisi hyvin käyttää sen tarkasteluun, millaisista asioista ammattiopistoissa on lupa puhua opintojen sujumiseen liittyen, ja millaisista asioista puolestaan vaietaan. Äänitetyt ryhmäkeskustelut voisi peilata eläytymistarinoiden kirjallisiin vastauksiin: kerrottiinko jälkimmäisissä jotain mitä ei ääneen keskusteltu? Aineistosta olisi mahdollista tarkastella myös opetukseen, erityisesti valmentavaan pedagogiikkaan liittyviä kysymyksiä. Samoin eri osallistujajoukkojen vastauksia voisi verrata toisiinsa systemaattisemmin, kuin mitä tässä opinnäytetyössä on tehty, ja tarkastella sitä, mistä asioista opiskelijat, opettajat ja johto ovat samaa, ja mistä eri mieltä. Kiinnostavaa olisi myös tutkia psykologisen sopimuksen ja opiskelijan ja opettajan vuorovaikutuksen merkitystä opintojen läpäisyyn ammatillisen koulutuksen kontekstissa.

## Lähteet

- Aaltonen, T., Pajunen, H. & Tuominen, K. 2011. Syty ja sytytä. Valmentavan johtamisen filosofia. Helsinki: Talentum.
- Ahola, S., Saikkonen, L. & Valkoja-Lähteenmäki, L. 2015. Ammatillisen koulutuksen läpäisyn tehostamisohjelma. Arviointiraportti. Opetushallitus.
- Alasuutari, P. 1999. Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.
- Ammattiosaamisen kehittämisyhdistys AMKE ry 2015. Budjettiesitys linjaa ammatillisen koulutuksen kehittämisen suunnasta. <http://www.amke.fi/ajankohtaista/uutiset/uutinen/budjettiesitys-linjaa-ammattillisen-koulutuksen-kehittamisen-suunnasta.html>. 15.8.2015.
- Arola, M. & Suhonen, L. 2014. Osallistava tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Teoksessa Tiainen, A. (toim). YAMK työelämää kehittämässä. Sosiaali- ja terveysalan näkökulmia työhyvinvointiin. Joensuu: Karelia-ammattikorkeakoulu, 14–22.
- EACEA 2014. Tackling Early Leaving from Education and Training in Europe: Strategies, Policies and Measures. Eurydice and Cedefop Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union
- Eskola, J. 1997. Eläytymismenettelmäopas. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Eskola, J. 1998. Eläytymismenettelmä sosiaalitutkimuksen tiedonhankintamenettelmänä. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Tarinoita ja taulukoita tarinoista. Esimerkki eläytymismenettelmäaineiston analysoinnista. Teoksessa Eskola, J. Eläytymismenettelmä sosiaalitutkimuksen tiedonhankintamenettelmänä. Tampere: Tampereen yliopisto, 127–145.
- Fredricks, J. 2011. Engagement in School and Out-of-School Contexts: A Multidimensional view of Engagement. *Theory Into Practice* 50 (4), 327–335.
- Furman, B. & Ahola, T. 2002. Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Furrer, C., Skinner, E. & Pitzer, J. 2016. The Influence on Teacher and Peer Relationships on Students' Classroom engagement and Everyday Motivational Resilience. *National Society for the Study of Education*. Vol. 113, Issue 1, 101-123. <http://www.pdx.edu/psy/sites/www.pdx.edu/psy/files/2014-Furrer.Skinner.Pitzer%20%281%29.pdf>. 28.3.2016.
- Heikkilä, A., Jokinen, P. & Nurmela T. 2008. Tutkiva kehittäminen. Avaimia tutkimus- ja kehittämishankkeisiin terveysalalla. Helsinki: WSOY.
- Herranen, J. 2014. ”Kaikki on iha jeees” Ammatillinen koulutus nuorten silmin. *Nuorisotutkimus* 4/2014. Nuorisotutkimusseura. 3-18.
- Herranen, J. 2015. 646 – Tutkittua tietoa meiltä keskeyttäneistä. Luentomateriaali 19.11.2015. Menestys alkaa sanasta me – kuinka yhdessä edistämme läpäisyä? -seminaari. [https://stp.pkky.fi/yhteiset\\_toiminnot/hankkeet/joustokolme-hanke/Tyotilatiedostot/L%20C3%A4p%C3%A4isyn%20edist%C3%A4misen%20seminaari%2019.11.2015/646%20-%20Tutkittua%20tietoa%20meilt%C3%A4%20keskeytt%C3%A4neist%C3%A4.pdf](https://stp.pkky.fi/yhteiset_toiminnot/hankkeet/joustokolme-hanke/Tyotilatiedostot/L%20C3%A4p%C3%A4isyn%20edist%C3%A4misen%20seminaari%2019.11.2015/646%20-%20Tutkittua%20tietoa%20meilt%C3%A4%20keskeytt%C3%A4neist%C3%A4.pdf). 10.6.2016. Vaatii kirjautumisen.

- Hietanen-Peltola, M. & Korpilahti, U. 2015. Terveellinen, turvallinen ja hyvinvoiva oppilaitos. Opas ympäristön ja yhteisön monialaiseen tarkastamiseen. Tampere: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. [http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/126936/URN\\_ISBN\\_978-952-302-505-9.pdf?sequence=1](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/126936/URN_ISBN_978-952-302-505-9.pdf?sequence=1). 5.3.2016.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Helsinki University Press.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Holma, T. 2009. ITE-Itsearviointimenetelmä työyhteisön kehittämisen ja uudistumisen tukena. Esitys 15.10.2009. [http://www.sosiaalikallega.fi/hankkeet/kaste/lappi/perusterveydenhuollon\\_kehittaminen/tyonjakohanke/tyonjakohankkeen-loppuseminaarimateriaalit/ITE%20itesarviointimenetelma%20-%20Holma.pdf](http://www.sosiaalikallega.fi/hankkeet/kaste/lappi/perusterveydenhuollon_kehittaminen/tyonjakohanke/tyonjakohankkeen-loppuseminaarimateriaalit/ITE%20itesarviointimenetelma%20-%20Holma.pdf). 17.5.2016.
- Huhtanen, K. 2012. Pedagoginen johtaminen opintojen läpäisyn tehostamisessa. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 2/2012. Ammattikasvatuksen tutkimusseura OTTU ry, 40–51.
- Karppinen, K. 2007. Nuorten ongelmat koulutusvalinnoissa ja toiselle asteelle siirryttäessä. Teoksessa Alatupa, S. (toim.) Koulu, syrjäytyminen ja sosiaalinen pääoma – Löytyykö huono-osaisuuden syy koulusta vai oppilaasta? Sitran raportteja 75. Helsinki: Sitra, 122–139.
- Komonen, K. 1997. Erilaiset opintiet. Tutkimus ammattikouluopintojen keskeyttämisestä osana nuoren koulutusuraa. Teoksessa Ruoho, K. & Ihatsu, M. Kasvatuksellisia ja kuntoutuksellisia katsauksia nuorten syrjäytymiseen. Nuori-soasiain neuvottelukunta. Helsinki: Mannerheimin lastensuojeluliitto, 91–102.
- Koramo, M. & Vehviläinen, J. 2015. Ammatillisen koulutuksen läpäisyn tehostamisohjelma. Laadullinen ja määrällinen seuranta vuonna 2014. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2015:3. [http://www.oph.fi/download/166808\\_ammattillisen\\_koulutuksen\\_lapaisyn\\_tehostamisohjelma.pdf](http://www.oph.fi/download/166808_ammattillisen_koulutuksen_lapaisyn_tehostamisohjelma.pdf). 28.4.2015.
- Korhonen, V. 2014. Korkeakouluopintoihin kiinnittyminen yksilöllisen ja yhteisöllisen prosessin yhteisvaikutuksena. Teoksessa Pihlajaniemi, S., Villa, T., Lavikainen, E. & Valkeasuo L. (toim.) Oppia ikä kaikki. Kouluttautumisen edellytykset eri elämänvaiheissa. Opiskelijatutkimuksen vuosikirja. Kerava: Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö Otus, 40–55.
- Kunttu, K. 2011. Opiskelukyky. Teoksessa Kunttu, K., Komulainen, A., Makkonen K. & Pynnönen, P. (toim.) Opiskeluterveys. Porvoo: Duodecim. 34–35.
- Kuronen, I. 2011. ”Mun kompassin neula vaan pyörii”. Keskeyttämiskokemuksia ammatillisesta koulutuksesta. Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimuselosteita 41. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Kurttila, M & Aalto, P. 2015. Pomon parhaat ratkaisut. Valmentava käsikirja tiukkoihin tilanteisiin. Viro: Kauppakamari.
- Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta 630/1998. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980630#L5P37a>. 5.3.2016.
- Lääperi, P. 2016. Resilienssi auttaa vastoinkäymisissä. Mielenterveyden keskusliitto. <http://mtkl.fi/resilienssi-auttaa-vastoinkaymisissa/>. 12.4.2016.
- Löppönen, T. 2015. Ammattiin opiskelevan erityisopiskelijan kouluun kiinnittyminen. Jyväskylän yliopisto, kasvatustieteiden laitos. Pro gradu -tutkielma.

- Martela, F. & Järvillehto, L. 2012. Ammattiosaajan hyvä elämä. Ajatuksia ja työkaluja ammattiin opiskelevien elämänlaadun edistämiseksi. Pori: Ehkäisevä päihdetyö EHYT ry.
- Meriläinen, M., Lappalainen, K. & Kuittinen, M. Pedagogiikan ja hyvinvoinnin suhde. Teoksessa Lappalainen, K., Kuittinen, M. & Meriläinen, M. (toim.) Pedagoginen hyvinvointi. Turku: Suomen kasvatustieteellinen seura. 7–11.
- Moilanen, L. 1995. Ryhmähaastattelu työyhteisössä – tiedonkeruun ja vaikuttamisen väline. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Myrskylä, P. 2016. Nuorten tukeminen kannattaa aina – tilastoista arkikokemuksiin. Luentomateriaali 16.3.2016. Ohjaamo-päivät. <http://www.peda.net/veraja/keskisuomenely/ohjaamot/materiaaleja>. 10.4.2016.
- Mäkinen, M. & Annala, J. 2011. Opintoihin kiinnittyminen yliopistossa. Teoksessa Mäkinen, M.; Korhonen, V.; Annala, J.; Kalli, P.; Svärd, P & Värri, V. Korkeajännityksiä. Kohti osallisuutta luovaa korkeakoulutusta. Tampere: Tampereen Yliopisto. 59–80.
- Määttänen, E. 2015. Coachaava kulttuuri – käsikirja valmentavaan kulttuuriin. Helsinki: BoD – Books On Demand.
- Nurmi, J. 2013. Motivaation merkitys oppimisessa. Kasvatus 44 (5), s.548–554
- Ojasalo, K; Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Opetushallitus 2016a. Ammatillisen peruskoulutuksen tulosrahoitus. Tulostietokanta vuodelle 2016. [http://www02.oph.fi/asiakkaat/rahoitus/tulosr16/Ammatillisen\\_peruskoulutuksen\\_tulosrahoituksen\\_mittariseloste\\_2016.pdf](http://www02.oph.fi/asiakkaat/rahoitus/tulosr16/Ammatillisen_peruskoulutuksen_tulosrahoituksen_mittariseloste_2016.pdf). 25.3.2016.
- Opetushallitus 2016b. Kuukauden tilasto: läpäisyaste korkea Suomen kouluissa ja oppilaitoksissa. [http://www.oph.fi/ajankohtaista/verkkouutiset/101/0/kuukauden\\_tilasto\\_lapaisyste\\_korkea\\_suomen\\_kouluissa\\_ja\\_oppilaitoksissa](http://www.oph.fi/ajankohtaista/verkkouutiset/101/0/kuukauden_tilasto_lapaisyste_korkea_suomen_kouluissa_ja_oppilaitoksissa). 25.3.2016.
- Opetushallituksen määräys 10/11/2014. Ammatillisten perustutkintojen perusteet. Opiskeluhoito. [http://www.oph.fi/download/156190\\_Opiskeluhoito\\_AMPE\\_2014.pdf](http://www.oph.fi/download/156190_Opiskeluhoito_AMPE_2014.pdf). 5.3.2016.
- Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki 1287/2013. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2013/20131287#Pidm2622400>. 5.3.2016.
- Pirttiniemi, J. 2005. ESR-projektien kokemukset – ”rahalla vai rakkaudella?”. Esipuhe teoksessa Launonen, A. Ammatillisen koulutuksen keskeyttämisen ehkäisy ja ammatilliseen koulutukseen aktivointi – rahalla vai rakkaudella? Päättyneiden tavoite 3 -ohjelman ESR-projektien 2000–2003 loppuraporttien ja laadullisten raporttien analysointi ja projektien vaikuttavuuden selvittäminen. Opetushallitus, moniste 18/2005. Helsinki: Edita.
- Pelkonen, M. & Pekkola, V. 2015. Oppaan tausta ja tarkoitus. Teoksessa Hietanen-Peltola, M. & Korpilahti, U. 2015. Terveellinen, turvallinen ja hyvinvoiva oppilaitos. Opas ympäristön ja yhteisön monialaiseen tarkastamiseen. Tampere: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 7-11. [http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/126936/URN\\_ISBN\\_978-952-302-505-9.pdf?sequence=1](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/126936/URN_ISBN_978-952-302-505-9.pdf?sequence=1). 5.3.2016.
- Perälä, M., Hietanen-Peltola, M; Halme, N; Kanste, O; Pelkonen, M; Peltonen, H; Huurre, T; Pihkala, J. & Heiliö, P. 2015. Monialainen opiskeluhoito ja sen johtaminen. Tampere: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Opas 36.
- Pohjanheimo, E. 2012. Johda ihmistä. Sosiaalipsykologiaa johtajille. Helsinki: Talentum.

- PKKY 2011. Kehittämissasiakirja 2012–2015. <http://www.pkky.fi/pkky/saannot-ja-ohjeet/Documents/Kehittamisasiakirja.pdf>. Luettu 11.4.2015
- PKKY 2014. OPH:n läpäisyn kehittämissohjelman 2015 tavoitteet. Hankesuunnitelma. Julkaisematon.
- PKKY 2015a. Pedagoginen strategia, yhteinen osa. <https://stp.pkky.fi/materiaalipankki/Documents/Kehitt%C3%A4minen/Opetussuunnitelmaty%C3%B6/Tutkinnon%20perusteet/Pedagoginen%20strategia%20liiteineen/Pedagoginen%20strategia.pdf>. 19.7.2015. Vaatii kirjautumisen.
- PKKY 2015b. Opiskeluhuollon kokonaisuus. <https://stp.pkky.fi/materiaalipankki/Documents/Kehitt%C3%A4minen/Opetussuunnitelmaty%C3%B6/Tutkinnon%20perusteet/Pedagoginen%20strategia%20liiteineen/Opiskeluhuollon%20kokonaisuus%20OHS%20liite%201.pdf>. 5.3.2016. Vaatii kirjautumisen.
- PKKY 2015c. Strategiaraaportti. Koonti kyselyn vastauksista. Julkaisematon.
- PKKY 2015d. Strategia 2016–2019. [http://pkky.fi/pkky/saannot-ja-ohjeet/Documents/Strategia\\_2016-2019.pdf](http://pkky.fi/pkky/saannot-ja-ohjeet/Documents/Strategia_2016-2019.pdf). 21.2.2016.
- PKKY 2016. Tilinpäätös 2015. <http://www.pkky.fi/pkky/saannot-ja-ohjeet/Documents/Tilinp%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s-2015-pienempi.pdf>. 20.8.2016.
- Pötsönen, R. & Pennanen, P. 1998. Ryhmähaastattelu ja sen käyttömahdollisuudet terveystutkimuksessa. Teoksessa Pötsönen, R. & Välimaa, R. (toim). Ryhmähaastattelu laadullisen terveystutkimuksen menetelmänä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 1-18.
- Raina, L. 2012. Uusi yhteisöllisyys. Kasvatusyhteisön rakentamisen ammattitaito. Tampere: Arator Oy.
- Rantanen, T. & Toikko, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. KeVer-verkko-lehti 8 (2). <http://www.uasjournal.fi/index.php/kever/article/viewFile/1088/919>. 6.8.2015.
- Raudasoja, A. 2013. Ammattiopistojen pedagogisen toiminnan johtamisen käytänteet ja toimintamallit syrjäytymisen ehkäisyssä. Teoksessa Mahlamäki-Kultanen, S., Hämäläinen, T., Pohjonen, P. & Nyyssölä, K. (toim.) Maailman osaavin kansa 2020 – Koulutuspolitiikan keinot, mahdollisuudet ja päämäärät. Koulutustutkimusfoorumien julkaisu. Tampere: Opetushallitus, 146–161.
- Rauhala, I., Leppänen M. & Heikkilä A. 2013. Pääasia. Organisaation psykologinen pääoma. Helsinki: Talentum.
- Rautopuro, J. & Korhonen, V. 2011 Yliopisto-opintojen keskeyttämisriski ja opintoihin kiinnittymisen ongelmat. Teoksessa Mäkinen, M., Korhonen, V., Annala, J., Kalli, P., Svärd, P. & Värri, V. Korkeajännityksiä. Kohti osallisuutta luovaa korkeakoulutusta. Tampere: Tampereen Yliopisto, 36–58.
- Ristikangas, M. & Grünbaum L. 2014. Valmentava esimies. Onnistumista palvelevat positiot. Helsinki: Talentum.
- Ristikangas, M. & Ristikangas, V. 2010. Valmentava johtajuus. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. 2010. Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa Ruusuvuori, J.; Nikander, P. & Hyvärinen, M. (toim.). Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino. s. 9-36.
- Saaranen-Kauppinen A. & Puusniekka A. 2006. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. [http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7\\_3\\_3.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_3.html). 27.5.2016.

- Salmela-Aro, K & Nurmi, J. 2002. Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Keuruu: PS-kustannus.
- Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille, ja TKI-henkilöstölle. Turun ammattikorkeakoulu. <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf>. 13.3.2015.
- Salonen, M. 2016. Valmentamisen menetelmän monipuolinen käyttö koulussa. Teoksessa Ahtola, A. (toim.) Psykkinen hyvinvointi ja oppiminen. Juva: PS-kustannus. 264–286.
- Seeck, H. 2008. Johtamisopit Suomessa. Taylorismista innovaatioteorioihin. Helsinki: Gaudeamus.
- Seppänen-Järvelä, R. 1999. Kehittämistyö ja arviointi. Teoksessa Eräsaari, R., Lindqvist, T., Mäntysaari, M. & Rajavaara, M. (toim.) Arviointi ja asiantuntijuus. Tampere: Gaudeamus, 90–105.
- Seppänen-Järvelä, R. 2004. Prosessi-arviointi kehittämissuorituksissa. Opas käytäntöihin. FinSoc arviointiraportteja 4/2004. Helsinki: Stakes.
- Smyth, J. & Hattam, R. 2004. 'Dropping out', Drifting off, Being Excluded. Becoming Somebody Without School. New York: Peter Lang.
- Soininen, M. & Merisuo-Storm, T. 2009. Kasvatustieteellisen tutkimuksen perusteet. Turku: Turun yliopisto. Rauman opettajankoulutuslaitos.
- Souto, A. 2014. "Kukaan ei kysy, mitä mulle kuuluu" Koulutuksen keskeyttäjät ja ammatilliseen koulutukseen kuulumisen ehdot. Nuorisotutkimus 4/2014. Nuorisotutkimusseura. 19–35.
- Stenström, M. & Nokelainen, P. 2012. Kohti vuotta 2020: Opintojen läpäisyn edistäminen, keskeyttäminen ja syrjäytymisen ehkäiseminen. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 2/2012. Ammattikasvatuksen tutkimusseura OTTU ry, 4–11.
- Sulander, J. & Romppanen, V. 2007. Hyvinvointi koulutyössä ja opiskelussa. Opiskelijoiden hyvinvointia kartoittavan työkalun kehittäminen. Työympäristötutkimuksen raporttisarja 26. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Summa, T. & Tuominen, K. 2009. Fasilitaattorin työkirja. Menetelmiä sujuvaan ryhmätyöskentelyyn. Kehitysyhteistyön palvelukeskus Kepa ry. [http://www.glo-baalikasvatus.fi/tiedostot/Fasilitaattorin\\_tyokirja.pdf](http://www.glo-baalikasvatus.fi/tiedostot/Fasilitaattorin_tyokirja.pdf). 3.2.2016.
- Terveydenhuoltolaki 1326/2010. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326#L2P17>. 5.3.2016.
- Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämissuorituksiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere: Tampereen yliopistopaino.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi
- Törnqvist, J. 2015. Pedagogisen hyvinvoinnin merkitykset koulutuksen läpäisyydessä. Nuorten kokemuksia matkastaan peruskoulusta Nuorten aikuisten osaamisohjelmaan. Turun Yliopisto, kasvatustieteiden laitos. Pro gradu –tutkielma.
- Valtioneuvosto 2015. Ratkaisujen Suomi. Pääministeri Juha Sipilän hallituksen strateginen ohjelma 29.5.2015. Hallituksen julkaisusarja 10/2015. [http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/1427398/Ratkaisujen+Suomi\\_FI\\_YHDISTETTY\\_netti.pdf/801f523e-5dfb-45a4-8b4b-5b5491d6cc82](http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/1427398/Ratkaisujen+Suomi_FI_YHDISTETTY_netti.pdf/801f523e-5dfb-45a4-8b4b-5b5491d6cc82). 16.8.2015.
- Valtonen, A. 2011. Ryhmäkeskustelut laadullisena tutkimusmetodinä. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.). Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Vantaa: Johtamistaidon opisto, 88–101.

- Varto, J. 2011. Miksi miettiä metodologioita? Teoksessa Holma, K. & Mälkki, K. (toim.). Tutkimusmatkalla. Metodologia, teoria ja filosofia kasvatustutkimuksessa. Helsinki: Gaudeamus, 13–24.
- Vasalampi, K. & Salmela-Aro, K. 2014. Sisäinen motivaatio ja kouluinnokkuus edistävät nuorten opintopolkua. Teoksessa Pihlajaniemi, S., Villa, T., Lavikainen, E. & Valkeasuo L. (toim.) Oppia ikä kaikki. Kouluttautumisen edellytykset eri elämänvaiheissa. Opiskelijatutkimuksen vuosikirja. Kerava: Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö Otus, 12–23.
- Vataja, K. & Seppänen-Järvelä, R. 2009. Prosesiarviointi – mahdollisuus lujittaa kehittämissprosessia. Teoksessa Seppänen-Järvelä, R. & Karjalainen, V. (toim.) Kehittämistyön risteyskysymyksiä. Jyväskylä: Stakes. s. 217–232.
- Vehviläinen, J. & Koramo, M. 2013. Ammatillisen koulutuksen läpäisyn tehostamisohjelma 2011–2012. Seurantatutkimuksen raportti. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2013:5.
- Vehviläinen, J. 2015. Läpäisyn tehostamisohjelman historiikki – muistikuvia ja hyviä käytäntöjä. [http://www.lapaisy.fi/wp-content/uploads/2015/02/lapaisyhist\\_nettiin.pdf](http://www.lapaisy.fi/wp-content/uploads/2015/02/lapaisyhist_nettiin.pdf). 25.3.2016.
- Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. Juva: PS-kustannus.
- Whitmore, J. 2009. Coaching for performance. QROWing human potential and purpose. The principles and practice of coaching and leadership. London: Nicholas Brealey Publishing.

## Läpäisyä edistävien ideoiden työstämismenetelmä

### Johdatus aiheeseen ja työskentelyyn – noin 15 min.

- Seinillä läpäisyfoorumien haastatteluista nousseita ideoita ja lainauksia
  - myös kaksi tyhjää paperia, joihin voi kirjoittaa omia ideoita
- Osallistujat kiertelevät tutkimassa ideoita omaan tahtiin ja merkitsevät oman mielipiteensä ideasta värillisillä liimalapuilla:
  - Vihreä = samaa mieltä / vaikuttaa järkevältä
  - Vaaleanpunainen = eri mieltä / ei vaikuta järkevältä
  - Keltainen = Asialla ei ole merkitystä
  - Oranssi = Asia on epäselvä / Haluan tarkennusta
- Käydään paperit yhdessä läpi, katsotaan millaisia mielipiteitä ideasta esitetty ja keskustellaan yhdessä. Mahdollisuus kysyä ja kommentoida.
- Osallistujat valitsevat idean, jota henkilökohtaisesti haluavat itse lähteä edistämään – tämän perusteella muodostuvat ryhmät, joissa seuraavassa vaiheessa työskennellään.

### Työskentely – noin 45 min.

- Aluksi pienissä ryhmissä keskustelua siitä, miksi juuri se aihe kiinnostaa
- Konkreettisten kehittämisideoiden työstäminen, pienryhmät kirjaavat ylös paperille ideaan liittyvät:
  - Nykytilan kuvaus
  - Mistä tilanne johtuu
  - Ratkaisuehdotus (ohjeistetaan panostamaan tähän eniten)
- Ryhmät esittelevät tuotoksensa muille, keskustellaan

**Läpäisyn edistämissuunnitelma**

pkky.fi

Pohjois-Karjalan  
koulutuskuntayhtymä

## Läpäisyn edistämissuunnitelma

2

### Taustalla läpäisyfoorumit

Tämä läpäisyn edistämisen suunnitelma on laadittu osana Joustokolme-hankkeen toimintoja. Syksyllä 2015 toteutettiin kuudessa Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän ammattiopistossa läpäisyfoorumit, joiden tuloksiin toimenpideohjelma pohjautuu. Läpäisyfoorumeihin osallistui yhteensä 168 henkilöä: 97 eri vuosikurssin opiskelijaa neljästätoista eri perustutkinnosta sekä 71 henkilöstön edustajaa (opettajia, koulutuspäälliköitä, opiskeluhuollon edustajia, koulutusjohtajia ja rehtoreita). Läpäisyfoorumit toteutettiin oppilaitoksittain niin, että ensin pidettiin ryhmähaastattelut opiskelijoille, tämän jälkeen opettajille ja viimeiseksi oppilaitoksen johdolle. Ryhmähaastatteluiden tavoitteena oli selvittää, mitkä asiat saavat opiskelut sujumaan hyvin ja mitkä asiat voivat sitä puolestaan estää. Opettajat saivat kuulla haastattelun aikana kootia omien opiskelijoidensa mielipiteistä ja johto vastaavasti opiskelijoiden ja opettajien käsityksistä.

### Läpäisyn edistäminen on opintojen sujumisen tukemista

Ammatillisissa opinnoissa läpäisyn edistäminen on opintoihin kiinnittymisen tukemista, keskeyttämisen ehkäisemistä ja opintojen sujumisen mahdollistamista. Läpäisyä voidaan edistää tukemalla opiskelijan opiskelukykyä ja opintojen sujumista kokonaisvaltaisesti. Opiskelija on pääasiallisesti itse vastuussa opintoihinsa sitoutumisesta ja niiden sujumisesta. Kuitenkin oppilaitoksissa voidaan tukea opiskelijan omaa vastuunottoa ja mahdollistaa opiskelijoiden etenemistä opinnoissaan monin eri tavoin.

Oppilaitoksessa läpäisyn edistämisen toimenpiteitä voidaan tarkastella organisaation, opiskeluyhteisön ja yksilön tasoilla. Organisaatiotasolla läpäisyn edistäminen on johtamis- ja organisointikysymys: kuinka esimerkiksi oppilaitoksen rakenteelliset ratkaisut, säännöt ja toimintaohjeet tukevat opiskelijan opintojen sujumista, kuinka läpäisyä seurataan ja millaiset mahdollisuudet henkilökunnalle annetaan sen edistämiseen. Opiskeluyhteisön tasolla läpäisyä voidaan edistää vaikuttamalla ilmapiiriin ja toimintakulttuuriin sekä tukemalla yhteisön jäsenten vuorovaikutusta ja osallisuutta. Yksilötasolla läpäisyä voidaan edistää tukemalla opiskelijan opiskelukykyä ja opintojen sujumista kokonaisvaltaisesti.

## Läpäisyn edistämissuunnitelma

3

Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän [pedagoginen strategia](#) liitteinen ohjaa henkilökuntaa kouluttamaan opiskelijoita valmentavan työtteen mukaisesti ja edistämään opiskelijoiden työkykyä kokonaisvaltaisesti. Seuraavassa kuvassa Kuntun (2011) opiskelukyvyyn mallin pohjalta pedagogisessa strategiassa esitetty opiskelijan työkyvyyn malli kokoaa opiskeluihin vaikuttavia tekijöitä:



Kuva 1. Opiskelijan työkyvyyn osa-alueet. (Kunttua 2011 mukaillen PKKY 2015.)

Kuntun (2011, 34–35) mukaan opiskelukyky on opiskelijan työkykyä, ja vaikuttaa paitsi opiskelijan hyvinvointiin, myös oppimistuloksiin ja opintojen sujumiseen. Opiskelukyky koostuu neljästä osa-alueesta: omat voimavarat, opiskelutaidot, opetustoiminta sekä opiskeluympäristö. Työkykymalliin verrattavissa olevassa opiskelukykykymallissa korostuu laaja-alaisuus, kokonaisvaltaisuus ja erityisesti eri osa-alueiden vaikutus toisiinsa. Mikäli yhdessä osa-alueessa on puutteita, opiskelukyvyyn tasapainon voi palauttaa toisen osa-alueen toimivuus. Kunttu (2011, 35) käyttää esimerkkinä tilannetta, jossa tukea antava opiskeluyhteisö ja hyvä opetus voivat auttaa jos opiskelijan omassa elämässä on vaikeuksia tai motivaatio muuten hukassa. Saman viestin antoivat myös läpäisyfoorumeissa haastellut opiskelijat:

*”että jaksaa käydä koulussa niin auttaa, tämä koulu itessään on itellä ainaki se että (...) jos täällä ei ois mukava käyä ni en kyllä, varmaan jättäisin koulun kesken. Että jotenkin tämä koulu on semmonen että tänne vaan on aina yhtä mukava tulla.”*

## Läpäisyn edistämissuunnitelma

4

Samoin kuin opiskeluhuoltolaki (1287/2013), myös opiskelukyvyn kokonaisvaltainen malli korostaa kaikkien opiskelijan kanssa toimivien tahojen vastuuta ja mahdollisuuksia edistää opiskelijan hyvinvointia ja sitä kautta opintojen edistymistä. Laki ammatillisesta koulutuksesta (630/1998, §5) nimittää ammatillisen koulutuksen tavoitteeksi opiskelijoiden tukemisen kohti tasapainoista ja yhteiskunnasta osallista elämää. Tämän tavoitteen toteuttamiseen opiskelukyvyn malli antaa hyviä eväitä.

### Opiskelijan voimavarojen tukeminen

Läpäisyfoorumeissa suurimmaksi keskeyttämistä aiheuttavaksi tekijäksi sekä opiskelijat että henkilökunta näkivät henkilökohtaiseen elämään liittyvien ongelmatilanteiden aiheuttamat poissaolot ja pulmat opinnoissa. Tällaisia asioita voivat olla esimerkiksi elämäntilanteissa tapahtuvat muutokset, ongelmat yksityiselämässä (esimerkiksi perhesuhteissa), mielenterveyden ja jaksamisen vaikeudet, elämänhallinnan ongelmat (pelaaminen, päihteet jne.) sekä fyysiset sairaudet.

Se, miten ammattiopistoissa voidaan tukea opiskelijoiden omia voimavaroja, jakaa sekä opiskelijoiden että erityisesti henkilökunnan mielipiteitä. Osan mielestä tähän osioon kuuluvat asiat ovat opiskelijoiden yksityiselämään kuuluvia ja siten yksityisasiota, joihin ei opettajien tai muiden henkilökunnan edustajien kuulu puuttua. Suurin osa opiskelijoista näkee kuitenkin, että koska vaikutus opintojen sujumiseen on niin suuri, voisi koululta saatavalla ymmärryksellä ja tuella olla merkitystä. Erityisesti opiskelijat näkevät henkilökunnan roolin muun ammatillisen avun piiriin saattavana. Kuten opiskelijat toteavat haastatteluissa:

*"Kyllä se musta opettajienkin tehtävä on ainakin yrittää ymmärtää. Vaikkei nyt ehkä itse ossais auttaa, niin löytää sit niinku se kuka vois."*

*"Jos opettajien kanssa ei kohtaa se näkemys siitä ongelman ytimestä, niin eihän sitä sitten oikein voi lähteä niinku setvimään."*

Konkreettinen apu elämäntilanteista johtuvissa haasteissa on opiskelijoiden mielestä jouston mahdollisuudet opinnoissa ja opettajien antama ymmärrys asiassa:

*"Ja semmosta joustoo on saanut aika paljon, et jos on innostunut siihen opiskeluun mut on niitä omia ongelmia tai haasteita siinä omassa arjessa, niin sit niihin annetaan ymmärrystä ja mukauttetaan niitä asioita et ne onnistuu silti niistä, et ei tartte just keskeyttää tai pistää jäihin tai tehä mittään, et jos on muitakin haasteita niistä niin niitä niinkun saa, niihin saa aika paljon ymmärrystä"*

## Läpäisyn edistämissuunnitelma

5

Siihen, millä tavoin opettajat ymmärtävät, kohtaavat ja kohtelevat opiskelijoita vaikuttaa osaltaan opettajan henkilökohtainen arvomaailma, koulutus ja osaaminen mutta myös tärkeänä osana annetut ohjeistukset sekä oppilaitoksen ja alan ilmapiiri. Jos johto näkee opiskelijoiden kohtaamisen ja heistä välittämisen merkityksellisenä asiana, tämä näkyy tavassa, joita opiskelijoita arjessa kohdellaan:

*”Ja sit jos mennään vielä syvemmälle (...) on se tippuminen, elikkä tiputtaan kelkasta ja yhtenä syynä tietysti se on että, on ruennu jäämään rästejä ja kaikki on niinku jumissa. Mutta siihen taas vaikuttaa monesti se, että tuota niin, se opettajankin toiminta, se välittäminen, huolehtiminen, tukeminen.”*

*”Ja aika monta kertaa ollaan henkilöstö.. opettajan kokouks- ja henkilöstökokouksessa näistä välittämistä, tukemisesta, kannustamisesta, kiittämisestä, on vaadittu että sitä pitää tapahtuu kaikilla”*

### Opiskelutaitojen vahvistaminen

Sekä henkilökunnan että opiskelijoiden mielestä *asenteella* on merkitystä opintojen sujumiselle, samoin kuin kyvyllä ottaa ja kantaa vastuuta omien opintojensa edistämisestä. Opiskelijat kuvaavat tätä erityisesti erona peruskoulussa tapahtuvaan opiskeluun:

*”Nii se on yläasteella meininki erilainen, et siellä niinku opettajat ehkä pittää enemmän huolen et sie teet oikeesti, mut täällä pittää oikeesti ite pittää huoli, et ei niitä kukkaan vahtaa et ootsie nyt tehny, teet sie nyt niitä varmasti, ainakaan samalla tavalla”*

Vastuunottokyky voidaan, samoin kuin oikeanlainen asenne, nähdä pysyvänä opiskelijan ominaisuutena, joka hänellä joko on, tai ei ole. Kuitenkin niitä voidaan oppilaitoksen arjessa tukea eri tavoin: antamalla vastuuta, mutta katsomalla kuitenkin perään ja herättelemällä opiskelijaa siihen, mitä vastuun kantamattomuudesta seuraa. Läpäisyfoorumeissa toistuivat opiskelijoiden kuvaukset siitä, kuinka vastuunottoon oli jossain vaiheessa opintoja havahduttu kantapään kautta ja yleensä opettajan havahduttamana. Myös asennetta, jolla useimmiten tarkoitettiin nimenomaan vastuun kantamiseen valmista, opiskelulle ja työn tekemiselle myönteistä asennetta, voidaan opiskelijoiden mielestä kuitenkin opintojen myötä kasvattaa ryhmän tuella:

## Läpäisyn edistämissuunnitelma

6

*”Kyllä, asenne. No asennetta tulee sitä mukaa mitä parempi henki on tietysti, jos luokalla on tosi hyvä henki ni asennettaki helposti tulee.”*

Voisiko asenteen ja vastuunoton ajattelakin siis olevan jotain jaettua, jota ryhmä voi keskuudessaan tuottaa ja tukea? Tällöin opiskelijoiden ryhmäytymisen ja vuorovaikutuksen tukemisen merkitys korostuu, ja niihin liittyvien taitojen opettaminen ja opiskelu voisi olla osa ammatillisen kasvun prosessia, työelämätaitoihin liittyviä työyhteisötaitoja. Ryhmän tuki voi olla erityisen olennainen niille opiskelijoille, jotka opintoja aloittaessaan ovat vielä epävarmoja alavalinnastaan tai ovat päätyneet opiskelemaan muuhun, kuin ensisijaiseen hakutoiveeseensa. Yksilöllisten opintopolkujen yleistyessä on hyvä muistaa nuorten tarve kiinnittyä vertaisryhmiin, ja järjestää opintojen arki niin, että ryhmän tuki mahdollistuu myös silloin, kun opinnoissa ei edetä koko ryhmä samaa tahtia.

Vastuunottokykyyn liittyy myös sekä opiskelijoiden että henkilökunnan esille tuoma opintojen edistymisen seuraamisen vaikeus. Opiskelijoiden voi olla vaikeaa hahmottaa opintojen kokonaisuutta sekä sitä, mihin jokin yksittäinen opintojakso liittyy. Eli jos opiskelija kokee jonkin opintojakson jostain syystä epämieluisana, hänen olisi hyvä saada ymmärrys siitä, mihin suurempaan kokonaisuuteen se osio liittyy, ja kuinka suuri osa koko tutkinnon rakennetta kyseinen jakso todellisuudessa on. Tässä hahmottamisessa apua voisi tuoda keskustelu henkilökunnan kanssa. Tästä näkökulmasta voisi kuitenkin olla hyvä avata mahdollisimman selkeästi opintojen rakentumista jo ennen kuin mahdollisia ongelmia etenemisessä ilmaantuu. Myös opintoihin liittyvien tavoitteiden selkeys ja pilkkominen riittävän pieniin osiin auttaa kokonaisuuksien hahmottamisessa. Kun opiskelija saa tarpeeksi tietoa ja tunteen siitä, että opinnot ovat hallinnassa ja hallittavissa oleva kokonaisuus, vastuunottokyky vahvistuu.

### Opiskeluympäristö opintojen sujumisen mahdollistajana

Opiskeluympäristöllä voidaan tarkoittaa fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista ympäristöä. Näistä ensin mainittuun fyysiseen opiskeluympäristöön oltiin läpäisyfoorumeissa melko tyytyväisiä. Opiskelijoiden mielestä esimerkiksi tiloilla ja kalustuksella on merkitystä opintojen sujumisen kannalta, mutta paljon tärkeämmäksi he kokivat oppilaitoksen ilmapiirin, siis sen, millainen ”henki” siellä vallitsee opiskelijoiden ja henkilökunnan keskuudessa ja miten toimivaa vuorovaikutus on. Oppilaitoksen ilmapiiri saa aikaan sen, että oppilaitoksessa ja sen yhteisöissä viihdytään:

## Läpäisyn edistämissuunnitelma

7

*"Kouluun tulo ei oo hankallaa, kaikki tämmöset. Kaikki on niinku kaveria keskenään, että sieltä se vaikuttaa."*

Sosiaalisen opiskeluympäristön merkitys nousi siis kaikkein merkityksellisimmäksi ympäristöksi. Psykkisen opiskeluympäristön merkitys tuli ilmi lähinnä tunteiden kautta: opiskelu sujuu paremmin silloin, kun opiskelijat kokevat että opettajat ja muu henkilökunta luottaa heihin; opettajien mielestä puolestaan ilmapiiri on hyvä silloin kun johto luottaa heihin. Opiskelijoiden mielestä on tärkeää voida olla oma itsensä, uskaltaa ottaa asioita puheeksi opettajien kanssa ja luottaa siihen, etteivät muut opiskelijat tai opettajat kiusaa tai kohtele epätasa-arvoisesti. Turvallisuuden, luottamuksen ja hyväksytyksi tuleminen tunteiden kokemus siis edistää opiskelua. Opiskelun siirtyessä entistä enemmän työelämään, olisi hyvä pohtia myös sitä, millaisia opiskeluympäristöjä ne ovat niin fyysisesti, psyykkisesti kuin sosiaalisestikin. Jos oppilaitoksilla ei välttämättä olekaan suuria mahdollisuuksia vaikuttaa työpaikkojen fyysisiin puitteisiin, voidaanko esimerkiksi työssäoppimisen ohjaajien koulutuksissa vahvemmin huomioida sosiaalinen ja psyykinen ulottuvuus, tai käsitellä asiaa opiskelijoiden kanssa ennen top-jaksoja?

Opiskelijat kokivat ryhmään liittyvät asiat todella merkityksellisinä opintojen sujumiselle. Opiskelijoiden vahva viesti oli se, että mikäli opiskeluryhmässä tai -yhteisössä on hankaluksia, eivät opinnotkaan suju. Kiusaamisesta ja yhteenotoista puhuttiin ääritapauksina, mutta kuitenkin sellaisina, joihin eivät opettajat välttämättä olleet joko puuttuneet ollenkaan tai kysyneet niitä ratkaisemaan. Myös yksinäisyyden kokemuksista opiskelijat kertoivat sellaisina, joita henkilökunnan ei nähty huomioivan tarpeeksi.

Mielenkiintoista on myös, että kun opiskelijoilta kysyttiin millaisen opiskelijan olisi vaikea sopeutua heidän omaan ryhmäänsä, vastaus oli johdonmukaisesti:

*"ujon tai hiljaisen"*

*"eikä semmonen epäsosiaalinen joka tykkäis vaan istuu yksinään"*

Tämä herättää kysymyksen, onko ammatillisessa koulutuksessa ja sen yhdessä tekemisen sosiaalisessa arjessa tilaa olla ujo, hiljainen tai epäsosiaalinen? Usein perustelut sille, miksi tällaisen opiskelijan olisi vaikea sopia ryhmään, tulivat oman alan ammatillisuuden vaatimuksista – alasta riippumatta. Oppilaitoksen arjessa olisikin siis hyvä kiinnittää huomiota erityisesti ryhmätöissä yksin jääviin, tauoilla itsekseen puhelinta räpläileviin tai opiskelijaravintolassa yksin istuviin (tai ei ollenkaan syömässä käyviin) opiskelijoihin ja heidän ryhmäyttämiseensä osaksi opiskelijayhteisöä.

## Läpäisyn edistämissuunnitelma

8

Kokemukset ryhmähengestä vaihtelivat opiskelijoiden kertomuksissa melkoisesti, ja vaikuttaisikin olevan niin, että mitä paremmin opiskelijoiden mielestä heitä on ryhmytetty, sitä parempi on yhteishenki ryhmässä. Opiskelijoiden mielestä ryhmytystapahtumat ovat hyviä silloin, kun ne on suunniteltu hyvin ja opettajat ovat niissä mukana. Ryhmyttämispäivien nähtiin helpottavan tutustumista muihin ja sitä kautta auttavan ryhmähengen muodostumista, mutta tärkeämmäksi nähtiin tekemisen kautta ryhmytymisen, siis sen, että esimerkiksi ryhmätöissä opettajat ovat niitä, jotka muodostavat ryhmät toisilleen vieraammista opiskelijoista. Myös ”kesken” tulleiden opiskelijoiden ryhmytymisen tukeminen olisi tärkeää: siis kuinka huomioidaan muita myöhemmin aloittaneet, pitkään poissaolleet, toisesta ryhmästä siirtyvät, määräaikaisella keskeytyksellä tai erottamisella olleet opiskelijat, tai uudelleen ryhmyttäminen esimerkiksi osaamisalavalintojen jälkeen?

*”Mä alotin, niinku tosissaan ku tulin täyteoppilaaks sitten niinku jälkikäteen ku oli jo alkanu, näillähän oli ollu jo kaikki ryhmytymiset ja tällee, et, niin ni, se oli periaatteessa niinku enimmäkseen minä ite joka sitte joutu sit tietysti vähän enemmän tekemään töitä sen eteen”*

Tärkeäksi kysymykseksi nousee myös, miten ryhmytyminen ja ryhmädynamiikka huomioidaan opetuksessa. Opiskelijoiden mielestä on hyvä, jos yhteiset pelisäännöt on sovittu, ja nimenomaan niin, että ne eivät tule vain oppilaitoksen puolesta valmiiksi annettuina, vaan että opiskelijat itse saavat ne luoda. Tämä auttaa ryhmän toimintaa:

*”No sitten mekin ainakin tehtiin niitä sääntöjä, niinku luokalle ja sille mejän tiimille ja niinku että sovittiin yhdessä sen tiimin kanssa että mitä halutaan ja mitä.. niinku et ei jääny semmoseks kyrräilyks että mietittiin että no nyt tuo ei tee ja voiko sille sanoo tuosta. Vaan sovittiin että puhutaan avoimesti ja että kuunnellaan kaikkia ja ei lytätä. Että semmoset pelisääntöjen sopimiset, vaikka ne tuntu kans tosi semmoselta tyhmältä eka että no eikö nää nyt oo ihan itsestäänselviä asioita, mut sitte ku ne kirjattiin siihen niin sitte tavallaan tiettiin et jokkainen on niitten takana ja kunnioitetaan niitä toisiakin siinä... Se oli kans ihan niinku iso juttu kuitenkin tehä ne säännöt. Eikä oo niin hankala sitten puhuu avoimesti just tai sanoo niistä hankalistakin asioista ku tietää että se ei nyt siitä loukkaannu että minä sanon. Siis ei nyt joka asiasta tartte sanoo mutta tietysti että toinen ei vaikka tee tai on loukannu, niin siitä voi sanoo. Kyllä se luo sen ilmapöirin minusta ainakin silleen.”*

## Läpäisyn edistämissuunnitelma

9

### Laadukas pedagogiikka sitouttaa opiskeluun

Läpäisyfoorumien opiskelijahaastatteluisa tuli selvästi ilmi opettajien ja opetustapojen merkitys opintojen mielekkyydelle opiskelijan näkökulmasta, samoin kuin opintojen sujumiselle. Hyvän opettajan ajateltiin olevan ymmärtäväinen, oman ammattialansa osaaaja, tasapuolinen ja jämäkkä järjestyksen ja työrauhan ylläpitäjä sekä ammattilainen myös opetuksessa ja ohjauksessa. Palautteen merkitys toistui opiskelijoiden haastatteluisa, arvioinnin lisäksi opiskelijat kaipaivat sanallista palautetta siitä, missä oli onnistuttu mutta myös siitä, missä tulisi vielä kehittyä. Palaute kuvattiin myös kannustamisena, jolla on todella suuri merkitys siinä, millaisissa rajoissa opiskelija uskaltaa kehittyvää ammatillisuuttaan kokeilla:

*"Ja sitten hyvä opettaja niin se on se että se pallau- että uskomaton kannustus löytyy ainakin näiltä mejän opettajilta. Ainaan tulee niin ihanaa sitä pallautetta, että se on kyllä se kanssa semmonen kannatteleva voima että jaksaa opiskella, että. On ihana tehdä tehtäviä ja jottain, mitä kaikkee onkaan hommia kun sitten saapi sitä pallautetta opettajilta ja sitten ne kannustaa just taitaja -kisoihin vaikka ite et ikinä näkis että lähtisi minnekkään taitaja -kisoihin, ja sitten ne sanoo että myö valittiin simut sinne että eiku tervemennoo sinne."*

Opiskelijoiden mielestä hyvä opettaja on myös positiivisia tunteita avoimesti ilmaiseva. Sillä nähtiin olevan merkitystä myös siihen, kuinka opiskelijat käyttäytyvät ja kuinka he opiskelutehtäviinsä tarttuvat. Iloisuus tarttuu ja henkilökunnan positiivinen asennoituminen leviää myös opiskelijoihin:

*"Olipahan minkälainen pitkä työpäivä takana ni jotenkin ne aamusta asti täällä niin ihanan ilosena on heti vastassa ku tuloo kouluun. Se tavallaan heijastuu sitte heille peilikuvana takasi millä tavalla ne on meille"*

Toisaalta myös negatiivinen asennoituminen tarttuu:

*"Jos pelkästään on se opettaja siinä, että se ei, niinku että sitä ei kiinnosta ollenkaan ne ryhmäläisetkään, et se vaan opettaa, se on vaan opettamassa, ni ei se mun mielestä oo sillä tavalla ees.. öö.. niin mukava opettaja(...) Että sitten ei samalla tavalla ois ees (itse) niin motivoitunu niille tunneille."*

## Läpäisyn edistämissuunnitelma

10

Opiskelijat kaipaavat tekemistä ja toimintaa, mutta liiallinen kiire kuormittaa. Syksyllä 2015 aloittaneiden opiskelijoiden tulokyselyyn lisättiin ensimmäistä kertaa avoimia kysymyksiä opintojen sujumiseen vaikuttavista tekijöistä. Näissä vastauksissa näkyy hyvin opiskelijoiden eritahtisuus: saman opiskeluryhmän sisällä osa vastaajista kokee opintojen etenemisvauhdin liian hitaana ja siten turhauttavana, osa puolestaan on sitä mieltä että opetus etenee liian nopealla vauhdilla, eikä siinä tahdo pysyä mukana. Myös läpäisyfoorumeissa tekemisen sopiva määrä puhututti:

*”Ei, et siinä oli kyllä oikeestaan, varmaan se on suurin syy, koska menttiin semmonsella kiireellä eteenpäin, et jos oli yksikin jolla oli muita ongelmia vaikka henkilö- siis omassa elämässä tai jottain että ei muutenkaan koulussa jaksanu olla, niin sitten oikeesti tippu kyllä kärryiltä”*

*”Meillä oli viime vuonna vähän liian lepsuui ku aina yheksältä menttiin kouluun ja rukailun jälkeen lähettiin poikkeen. Niinku se joka päivä. Kaikki lähti niinku poikkeen ruokkailun jälkeen.”*

Jonkin verran sekä opiskelijat että henkilökunta näkivät oppimis- ja keskittymisvaikeudet mahdollisina syinä opintojen sujumattomuudelle. Tukitoimia opiskelijoilla oli hyvin tiedossa, suurinta kriittikki kohdistettiin muiden kuin erityisopettajien opetusmenetelmiä ja ymmärtämättömyyttä kohtaan:

*”Jos mä kysyn apua, että hei nyt en ymmärrä mitä puhut, ja se open vastauskin on vaan puhetta, eikä se ymmärrä etten mä ymmärrä mitä se puhuu.”*

Tasa-arvoisuuden ja tasapuolisen kohtelun toive toistui haastattelusta toiseen. Opettajan tulee opiskelijoiden mielestä tarjota apuja ja neuvoja kaikille opiskelijoille samalla tavalla, ”suosikki- tai inhokkiopiskelijoita” ei saisi olla. Opiskelijoiden puheissa hyvä opetus on myös tasavertaista tekemistä opettajien ja opiskelijoiden kesken:

*Aika tasavertasestihan siinä niinku ollaan että.. Ei niinku, opettajat ei oo ihan silleen niin korkeella ku vaikka peruskoulussa*

## Läpäisyn edistämissuunnitelma

11

### Opintoihin kiinnittymisen tukeminen oppilaitoksen arjessa

Läpäisyfoorumeissa keskusteltiin paljon siitä, mikä oppilaitoksen toiminnassa auttaa opiskelijoita kiinnittymään opintoihinsa. Opiskelijoiden ja henkilökunnan mielestä merkityksellisimpiä asioita opintojen sujumisen kannalta ovat:

- Henkilökunnalta saatu ymmärrys ja tuki
- Ryhmäkokemukset
- Opetus ja opettajat
- Tavoitteellisuus opinnoissa
- Opiskelijan vastuunottokyvyn tukeminen
- Työelämäorientaatio
- Opintojen organisointitavat
- Opiskeluympäristö ja -ilmapiiri
- Opiskelijoiden osallisuus
- Ulkomaalaistaustaisten opiskelijoiden opintojen tuki

Läpäisyfoorumeiden keskusteluissa korostuivat vuorovaikutukseen liittyvät asiat. Henkilökunnan ymmärtäväisyys, opettajien kohtaamisen ja opetuksen tavat, samoin kuin ilmapiiri ja osallisuus kuvattiin usein opiskelijoiden ja henkilökunnan keskinäisten vuorovaikutussuhteiden laadun kautta. Jos opiskelija kokee, että häntä kuunnellaan, ymmärretään ja hänellä on mahdollisuus vaikuttaa omiin opintoihinsa sekä oppilaitoksen asioihin, se tukee opintojen sujumista vahvasti. Jos opiskelijan kykyihin ottaa vastuuta omista opinnoistaan luotetaan ja niiden kehittymistä tuetaan, vastuunottokyky myös vahvistuu. Henkilökunnan keskinäinen vuorovaikutus on myös avainasemassa erityisesti ilmapiirin luomisessa. Erityisen tärkeään asemaan opiskelijoiden opiskelukokemuksissa nousevat vertaissuhteet eli opiskelijoiden keskinäinen vuorovaikutus.

Opintojen sujumiseen ja mielekkyyteen vaikuttaa paljon se, mihin niiden avulla tähdätään, ja tässä opiskelijat korostivat vahvasti työelämään siirtymistä. On tärkeää, että opiskelija on asettanut opiskelulle tavoitteita niin yksittäisten opintojaksoiden kuin laajempien tutkinnon osienkin suhteen. Myös opiskelujen jälkeinen päämäärä auttaa opiskelumotivaation ylläpidossa ja lisäämisessä. Tärkeää olisikin tuoda opintojen sisälle paitsi työvaltaista tekemistä, myös aitoja työelämäkokemuksia ja -kontakteja. Tärkeää on tukea opiskelijoita omien henkilökohtaisten tavoitteiden asettamisessa, mutta myös kannustaa opiskeluryhmää sen keskinäisessä työelämään liittyvässä keskustelussa ja

## Läpäisyn edistämissuunnitelma

12

kokemusten jakamisessa ja auttaa opiskelijaa sitä kautta löytämään ammatillisia päämääriä. Myös työssäoppimiskokemukset ovat merkittäviä niin hyvässä (alavalinnan vahvistuminen, onnistumisen kokemukset, itselle paremmin sopiva opiskelutyö) kuin pahassakin (ikävät epäonnistumisen kokemukset, puutteellinen ohjaus työpaikalla, jännittäminen ja vaikeudet sosiaalisissa tilanteissa). Osa opiskelijoista varmasti hyötyisi vahvemmassa ohjauksesta ja työvalmennuksesta työssäoppimiseen liittyen.

Ulkomaalaistaustaisten opiskelijoiden tuki tuli läpäisyfoorumeissa esiin, yksittäisissä oppilaitoksissa vahvemmin. Opiskelijoilla oli kokemuksia kielitaitoon liittyvistä hankaluuksista, henkilökunta tunnisti myös kulttuurillisia yhteensovittamisen haasteita opintojen ja opiskelijan muun elämän yhteensovittamisessa. Ulkomaalais- tai maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden suurempi todennäköisyys keskeyttää opintonsa on aiemminkin tiedostettu asia (ks. esim. Vehviläinen 2014, 61) ja lisääntyvän maahanmuuton tilanteessa tämä olisi jatkokehittämistä vaativa kysymys myös PKKY:ssä.

Opintojen organisointitavat vaikuttavat opintojen sujumiseen ja niihin kiinnittymiseen eri tavoin. Jos opintojen järjestämisessä tapahtuu paljon muutoksia, voi opiskelijoiden olla vaikea hahmottaa mitä tulisi tehdä, ja epätietoisuus puolestaan turhauttaa ja laskee opiskelumotivaatiota. Opiskelijat toivat opintojen kuormittavuutta esiin kahdesta näkökulmasta. Yhtäältä liian lyhyet ja kevyet päivät aiheuttavat turhautumista; toisaalta liian pitkät ja kiireiset päivät uuvuttavat. Kokemukset ovat hyvin yksilöllisiä ja voivat vaihdella näiden ääripäiden välillä opiskeluryhmienkin sisällä. Tässä opiskelijoilla olisi hyvä olla mahdollisuus antaa palautetta ja vaikuttaa siihen, millaisella rytmillä opintoja tehdään.

Opintoihin kiinnittyminen on tärkeää läpäisyn kannalta. Opintoihin kiinnittymisellä voidaan tarkoittaa yhtäältä läsnäoloa ja osallistumista tekojen ja käyttäytymisen tasolla (behavioraalinen), toisaalta tavoitteita, panostuksia ja odotuksia, joita opinnoille asetetaan (kognitiivinen) ja kolmanneksi tunteita ja suhtautumista opiskelua, opettajia ja muita opiskelijoita kohtaan (emotionaalinen) (Fredricks 2011, 328). Usein oppilaitoksissa huomiota kiinnitetään näistä selvimmän havaittavissa olevan behavioraalisen tason kiinnittymisen ongelmiin, kuten poissaoloihin ja rästisuorituksiin. Keskeyttämisen ehkäisemiseksi olisi myös hyvä kiinnittää huomiota opiskelijoihin, joiden panostus opiskeluun on vähäistä, tavoitteita ei löydy, tehtävien palautukset roikkuvat, opinnot viivästyvät tai suhteet opiskeluyhteisön muihin jäseniin tuntuvat hankalilta. Erityisesti huomiota tulisi kuitenkin kiinnittää siihen, kuinka opiskelijoiden kiinnittymistä voitaisiin tukea kaikilla edellä mainituilla tasoilla ja siten edistää opiskelijan opiskelukykyisyyttä, opintojen sujumista ja läpäisyä.

## Läpäisyn edistämissuunnitelma

13

### LÄHTEET:

Fredricks, J. 2011. Engagement in School and Out-of-School Contexts: A Multidimensional view of Engagement. *Theory Into Practice* 50 (4), s.327–335.

Kunttu, K. (2011). Opiskelukyky. Teoksessa Kunttu, Komulainen, Makkonen & Pynnönen (toim.) *Opiskeluterveys*. Helsinki: Duodecim.

Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980630>  
Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki 1287/2013. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2013/20131287>.  
5.1.2016.

Vehviläinen, J. 2014. Ammatillisen koulutuksen läpäisyn tehostamisohjelma. Seurantatutkimuksen raportti 2013. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2014:7. [http://www.oph.fi/download/156225\\_ammattillisen\\_koulutuksen\\_lapaisyn\\_tehostamisohjelma.pdf](http://www.oph.fi/download/156225_ammattillisen_koulutuksen_lapaisyn_tehostamisohjelma.pdf).

LIITE: Läpäisyn kehittämissuunnitelmassa työstettyjä kehittämisen kohteita



## Läpäisyn edistämissuunnitelma

14

### Opintojen aloitusvaihe

- Ryhmytyminen riippuvainen ryhmänohjaajan taidoista, asenteesta, miten hän näkee ryhmyttämisen merkityksen  
→ Ratkaisu: Yhdenmukaiset käytännöt (to do -lista RO:lle?)
- HOPS-keskusteluja pidetään, osa perusteellisesti ja opiskelijälähtöisesti; osa pintapuolisesti  
→ Ratkaisu: Varattava aikaa RO:lle käydä keskustelut, parempi lomakepohja tms. Wilmaan  
→ 1. vuoden RO:lle ylipäättänsä tarpeeksi aikaa aloitusvaiheeseen (esim. jatkavat aloittaisivat koulun syksyllä myöhemmin -> mahdollisuus keskittyä yksösten aloitukseen  
→ Opiskelijaan tutustuminen, kiinnostus!
- Niveltiedot hajanaisia  
→ Ratkaisu: Niveltietojen ohjauksen / tiedonsiirron kehittäminen
- Opintojen etenemisen (opsit/totsut) esittelemine opiskelijoille pintapuolisesti  
→ Ratkaisu: "ops/totsu for dummies" – esittely, totsun avaaminen ymmärrettävästi ja opiskelijälähtöisesti

### Mielikuva opinnoista / markkinointi epärealistista

- Opiskelijoilla ja muilla ihmisillä epäselvä kuva ammatillisesta koulutuksesta ja työnteosta
  - SYYT:
    - Ammatillinen koulutus poikkeaa peruskoulusta enemmän kuin lukio
    - Nettisivut ja materiaalit hieman sotkuisia
    - Ei mahdollisuuksia kommunikoida eri alojen opiskelijoiden kanssa
  - RATKAISUT
    - Opiskelijoita esittelemässä aloja yläkouluihin (kaksoistutkintolaiset? Parhaita vertaamaan eri jatkokoulutusvaihtoehtoja, esim. lukio vs. amis)
    - Jokin verkkopalvelu, jonka kautta voi puhua opiskelijan kanssa
    - Aikaisemmat tutustumisetamiksi heille, jotka tietävät menevänsä sinne, esim. jo 7. luokalla

### Opiskelijan tavoitteiden kirkastaminen

- Opiskelijoilla on oma kuva tulevaisuudesta, mutta ehkei tietoa mitä tavoitteita sille täytyy asettaa.
- Perusopetuksessa annetaan tavoitteita, mutta opiskelijat ovat niistä erimielisiä, koska ne tuntuvat pakotetuilta.  
→ Ratkaisu: Voidaan konkreettisesti tuoda esiin, kuinka asetetut tavoitteet ovat tulevaisuuden kannalta hyödyksi. Tuetaan oppilaan henkilökohtaisia tavoitteita. Oppii omaa kykyä.

## Läpäisyn edistämissuunnitelma

15

### Omien opintojen seurannan mahdollistaminen

- Opiskelijan oma vastuu: pitää tietää ja opettajien kertoa, kuinka seuraaminen on mahdollista
- Pitäisi saada syntymään oivallus siitä, että opiskelu on itseä varten
- Ryhmänohjaajalla todella suuri merkitys, henkilökohtainen ohjaus tärkeää

### Valmentava työote

- Nyt olemassa hyviä alkuja, kuitenkin hyvien käytänteiden ristipölytyks puuttuu
- Ratkaisuna:
  - Peda-tv
  - Erilaiset valmennukset (prosessi)
  - Valmentava työote työyhteisössä
    - Potentialin näkeminen
    - Työyhteisön voimaantuminen
    - Omat hlökoht. "kehittämissuunnitelmat"
  - Opettamisesta kohti valmentajuutta ja tiimivalmentajuutta
  - Tiimioppimisen malli käyttöön 😊

### Opettajien työkalut käsitellä opiskelijoiden vaikeita asioita / Kohtaaminen, kuuntelu, ymmärtäminen

- Nykyisellään kollegiaalinen yhtenäisyys puuttuu
- Suurin osa (opettajista) ei tiedä miten toimia
- Ymmärrystä on ja ei
- Ratkaisuna:
  - Vaikeiden tilanteiden kohtaamisen koulutusta (tiimeittäin)
  - Myötätunnon kehittäminen
  - Nuorten kulttuuriin perehdyttäminen
  - ASENNE ILMASTONMUUTOS

## Läpäisyseminaarin kutsu

Kuinka edistämme läpäisyä -seminaari 19.11.2015

21.10.2015 13:00

Tulosta

### Menestys alkaa sanasta me – kuinka yhdessä edistämme läpäisyä?

Millaisin toimin sitoutamme opiskelijoita opiskeluun? Kuinka valmennamme opiskelijoita ammatillisiksi osaajiksi? Läpäisyn edistäminen on opintoihin kiinnittymisen ja opintojen sujumisen tukemista. Se on meidän kaikkien tekoja, sanoja ja asenteita. Tule kuulemaan, kokemaan ja jakamaan erilaisia kokemuksia ja käytänteitä meiltä ja muualta.

Seminaari järjestetään torstaina 19.11.2015 klo 8.30–15.30, Otsola-salissa, Tulliportinkatu 3, I-talo.

Ilmoittautumiset keskiviikkoon 11.11. mennessä osoitteessa: <http://pkky.fi/pkky/ajankohtaisia/Lists/Seminaarilmoittautuminen/NewForm.aspx>

### Ohjelma:

8.30	Kahvitarjoilu & hedelmät
9.00	Seminaarin avaus (skype) <i>Ilkka Pirskanen ja opiskelija</i>
9.30	646 - Tutkittua tietoa meiltä keskeyttäneistä (skype) <i>Jatta Herranen</i>
10.30	Tauko
10.45	Työpaja I (valitse yksi seuraavalla sivulla olevista vaihtoehdoista)
11.30	Lounas (omakustanteinen)
12.30	Läpäisyn tarkastelua eri näkökulmista: opiskelijoiden, opettajien ja johdon näkemykset ristivalotuksessa (skype), <i>Tiina Venäläinen ja kommenttipuheenvuorot</i>
13.15	Työpaja II (valitse yksi seuraavalla sivulla olevista vaihtoehdoista)
14.00	Kahvi
14.15	Työpaja III
15.00	Päivän yhteenveto (skype) <i>opetusneuvos Elise Virnes</i>
16.00	Päivän päätös

### Pajatyöskentely:

#### Työpaja 1 klo 10.45–11.30

- 1) Pilvet palvelemaan pedagogiikkaa, onnistu oppimisen ohjauksessa (Anssi Gröhn, Samiedu)
- 2) NY-yrittäjyys läpäisyn edistäjänä (Merja Rui, Salpaus)
- 3) Työkaluja ryhmäohjaukseen (Leena Parkkinen, Sakky)
- 4) Tavoitteen asettamisen menetelmänä Goaling – kohti vastuullisia valintoja (Päivi Pekkala-Saarelainen)
- 5) Jännittäminen opinnoissa edistymisen esteenä (Teresa Ikonen, Arja Aalto, Tero Vornanen)
- 6) Läsnäolo, luottamus, ammatillisuus – aktiivinen kohtaaminen nuoren kanssa: (Hanna Nuutinen, Riikka Kaljunen, Anne Tolvanen)
- 7) Yksilölliset polut ja erilaiset oppimisympäristöt (Jaana Homanen, Elina Hokkanen)
- 8) Monipuoliset opetusmenetelmät – tiimioppiminen (Kaisa Sissonen, Heli Petsalo-Tirkkonen)

#### Työpaja 2 klo 13.15–14

- 1) Pilvet palvelemaan pedagogiikkaa, onnistu oppimisen ohjauksessa (Anssi Gröhn, Samiedu)
- 2) NY-yrittäjyys läpäisyn edistäjänä (Merja Rui, Salpaus)
- 3) Työkaluja ryhmäohjaukseen (Leena Parkkinen, Sakky)
- 4) Tavoitteen asettamisen menetelmänä Goaling – kohti vastuullisia valintoja (Päivi Pekkala-Saarelainen)
- 5) Jännittäminen opinnoissa edistämisen esteenä (Teresa Ikonen)
- 6) Läsnäolo, luottamus, ammatillisuus – aktiivinen kohtaaminen nuoren kanssa: (Hanna Nuutinen, Riikka Kaljunen, Anne Tolvanen)
- 7) Kuinka otetaan seuraava askel läpäisyn edistämiseksi (Tiina Venäläinen)
- 8) Yksilölliset polut ja erilaiset oppimisympäristöt (Jaana Homanen, Elina Hokkanen)

#### Työpaja 3 klo 14.15–15

- 1) Pilvet palvelemaan pedagogiikkaa, onnistu oppimisen ohjauksessa (Anssi Gröhn, Samiedu)
- 2) NY-yrittäjyys läpäisyn edistäjänä (Merja Rui, Salpaus)
- 3) Työkaluja ryhmäohjaukseen (Leena Parkkinen, Sakky)
- 4) Opiskeluhuollon ajankohtaisia kuulumisia (Elise Virnes, Opetushallitus)



## Läpäisyfoorumeiden runko

### 1. Aloitus

- Mitä kuuluu?
- Aiheena läpäisyn edistäminen eli valmistuminen ”normiajassa”
- Liittyy Tiinan opinnäytetyöhön: tarkoituksena kehittää oppilaitosten toimintaa niin, että tukee opintoihin kiinnittymistä paremmin
- anonyymi käsittely: opettajat tai muu henkilökunta eivät voi tunnistaa vastaajien mielipiteitä – opiskelijoiden mielipiteet esiin ryhmänä

### 2. Keskeyttämistarina

*Kuvittele, että oman alasi opiskelija on keskustelemassa opinto-ohjaajan kanssa halustaan erota opinnoista. Mieti, millaisia syitä hänellä voisi olla päätökselleen. Kirjoita ajatuksiasi paperille.*

Luetaan vastaukset ääneen (jos haluavat), keskustellaan

VERRATAAN yleisimpiin keskeyttämisen syihin:

- Oppilaitos katsoi eronneeksi
- väärä alavalinta
- henkilökohtaiset syyt
- muu syy

→ mitä näiden takana oikeasti on?

### 3. Opintojen viivästymistarina

*Kuvittele oman alasi opiskelija tilanteeseen, jossa hän huomaa ettei ole saanut kursseja suoritettua samaa tahtia luokkakavereidensa kanssa. Mistä viivästyminen voisi johtua? Kirjoita ajatuksiasi paperille.*

Luetaan ääneen (jos haluavat), keskustellaan

Mitkä edellä esiin tulleista asioista olivat sellaisia, jossa oppilaitoksessa voitaisiin toimia jotenkin järkevämmän, miten?

### 4. Valmistumistarina

## **Läpäisyfoorumeiden runko**

*Kuvittele oman alasi opiskelija valmistumisjuhlaansa. Istuessaan juhlasalissa luokkakavereiden, opettajien ja vanhempien ympäröimänä, hän miettii taaksepäin opiskeluaikaansa. Millaisten asioiden uskot vaikuttaneen siihen, että opinnot sujuivat hyvin ja hän valmistui ajallaan?*

Luetaan ääneen (jos haluavat), keskustellaan

### **5. Oppilaitoksen toiminnan pohdinta**

Keitä ihmisiä kiinnostaa se, kuinka opinnot sujuvat?

Kuka kysyy miten menee, mitä kuuluu?

Keneltä voi pyytää apua?

Mitkä asiat sujuvat hyvin, mitkä eivät? (esim. opetus, tilat, ryhmänohjaus, ohjeet ja opasteet..)

Milloin on tullut tunne, että ”ei tule mitään, tämä ei onnistu”

Kuka voi vaikuttaa ja miten?

Millainen ilmapiiri omalla alalla on? – vaikuttaako se opintojen sujumiseen? – miten näkyy?

Millaista opiskelijaa täällä arvostetaan, millainen tulisi olla?

Voiko täällä olla oma itsensä?

Miettikää omaa ryhmää, millaisen opiskelijan olisi vaikea päästä mukaan?

JOS AIKAA JÄÄ: KONKREETTISET PARANNUSEHDOTUKSET? – LISTA

\*\*\*\*\*

### **6. Opettajat ja oppilaitosjohto**

Edellisten foorumeiden tuotosten esittely: mitä ajatuksia herättää?