FAKTAA.

1A/2018

Tietoa ja tilastoja



Laatua ja kilpailukykyä

Ammatillisessa koulutuksessa työskentelevien kansainvälinen toiminta ja sen vaikutukset oppilaitoksessa

Kolme näkökulmaa kansainvälisyyteen:

Mitä tilastot kertovat ammatillisessa koulutuksessa työskentelevien kansainvälisestä toiminnasta 2017?

Mitä Erasmus+ -ohjelmaan osallistuneiden raportit kertovat ammatillisen koulutuksen liikkuvuuden hyödyistä?

Mitä henkilöstön haastattelut paljastavat kansainvälistymisen vaikutuksista ammatillisessa koulutuksessa?

OPETUSHALLITUS
UTBILDNINGSSTYRELSEN







SIRU KORKALA:

Laatua ja kilpailukykyä.
Ammatillisessa koulutuksessa työskentelevien kansainvälinen toiminta ja sen vaikutukset oppilaitoksessa.

4

Mitä tilastot kertovat ammatillisessa koulutuksessa työskentelevien kansainvälisestä toiminnasta 2017?

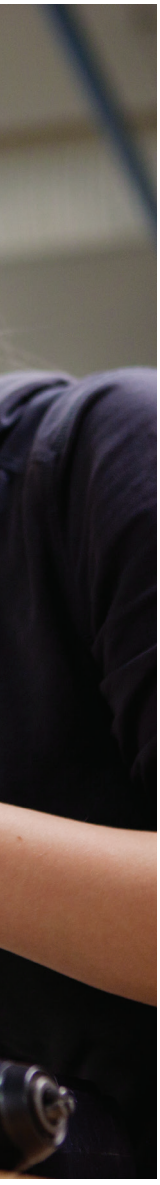
8

Mitä Erasmus+ -ohjelmaan osallistuneiden raportit kertovat ammatillisen koulutuksen henkilöstön liikkuvuuden hyödyistä?

12

Mitä henkilöstön haastattelut paljastavat kansainvälistymisen vaikutuksista ammatillisessa koulutuksessa?





TAUSTAA

Ammatillisessa koulutuksessa työskentelevien kansainvälinen toiminta ja ulkomaanjaksot luovat oppilaitoksille tärkeitä verkostoja ja kehittävät henkilöstön omaa osaamista. Henkilöstön kansainvälisen toiminnan tärkeyttä koulutusasteen kehittymisen kannalta korostettiin jo koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmissa vuosina 2011–2016.

Ammatillisen koulutuksen reformi on tuonut mukanaan uusia vaatimuksia henkilöstön osaamiselle esimerkiksi työpaikalla tapahtuvan oppimisen yleistyessä. Henkilöstön kansainvälisyys edistää myös opiskelijoiden kansainvälistä liikkuvuutta, kun kansainvälisesti aktiiviset opettajat kannustavat opiskelijoita suorittamaan työelämäjaksonsa ulkomailla. Lisäksi kansainvälinen toiminta kehittää parhaimmillaan oppilaitosta organisaationa tuoden mukanaan uusia vaikutteita ja toimintatapoja.

Kolme näkökulmaa kansainvälisyyteen: liikkuvuustilastot, osallistujaraportit ja henkilökunnan haastattelut.

Tässä Faktaa-julkaisussa henkilöstön kansainvälisyyttä tarkastellaan kolmesta näkökulmasta. Aluksi katsotaan, millaiselta toiminta näyttää Opetushallituksen keräämien liikkuvuustilastojen valossa: miten paljon ulkomaanjaksoja tehdään, miten liikkuvuus on kehittynyt ja miten se jakaantuu alueittain. Tilastot ovat vuodelta 2017.

Opetushallitus on mukana kansainvälisessä selvityshankkeessa, jossa kartoitetaan Euroopan unionin Erasmus+ -ohjelman (2014–2020) liikkuvuushankkeisiin osallistumisen vaikutuksia. Tietoja kerätään kyselyllä, jonka ulkomaanjaksolla olleet täyttävät. Tässä julkaisussa käydään lyhyesti läpi suomalaista kyselyaineistoa eli rakennetaan kuvaa mm. siitä, miten osallistuminen on vaikuttanut ammatillisen koulutuksen opettajien ja muun henkilöstön ammatilliseen kehitykseen.

Kolmas näkökulma kansainvälisyyteen avautuu ammatillisten oppilaitosten henkilökunnalle tehtyjen haastattelujen kautta. Haastateltavilta kysyttiin mm. sitä, miten kansainvälinen toiminta nykyisin näyttäytyy oppilaitosten arjessa ja miten oppilaitosten henkilökunta siihen asennoituu. Lisäksi he saivat pohtia kansainvälisen toiminnan konkreettisia vaikutuksia esimerkiksi opiskelijoihin, opetukseen ja oppilaitosten työelämäyhteistyöhön. Haastatteluihin osallistui 10 oppilaitosta, jotka ovat aktiivisia kansainvälisessä toiminnassaan. Kyseessä oli kvalitatiivinen haastattelututkimus, jonka tulokset kuvaavat tilannetta haastateltujen näkökulmasta eikä niitä siis voi yleistää koskemaan koko ammatillisen koulutuksen kenttää. Selvityksen tavoitteena olikin kuvata sitä, mitä aktiivinen kansainvälinen toiminta parhaimmillaan saa aikaan organisaatioissa; miten se innostaa uudella tavalla sekä henkilöstöä että opiskelijoita.

Mitä tilastot kertovat

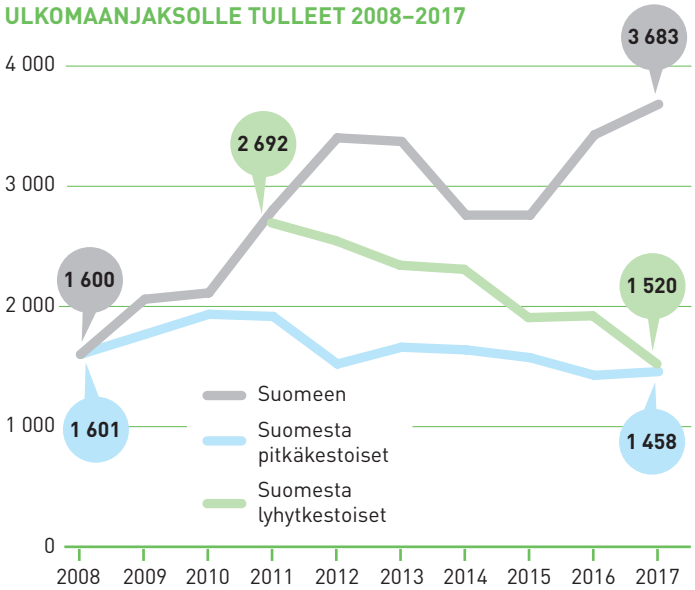
ammatillisessa koulutuksessa työskentelevien kansainvälisestä toiminnasta 2017

Opetushallitus kerää ja julkaisee vuosittain tilastot kansainvälisestä liikkuvuudesta ammatillisessa koulutuksessa. Tilastointia on tehty vuodesta 2008 lähtien.

Ulkomaanjaksot – opettajavaihdot ja muut työelämäjaksot sekä yhteistyöprojekteihin ja kehittämishankkeisiin tai niiden valmisteluun liittyvät matkat – ovat keskeinen osa ammatillisessa koulutuksessa työskentelevien kansainvälistä toimintaa.

Tilastoinnissa Suomesta ulkomaille lähtevien ulkomaanjaksot jaetaan pitkäkestoisiin eli yli 5 vuorokautta kestäviin ja lyhytkestoisiin, jotka ovat tätä lyhyempiä. Suomeen tulevien kohdalla jakson pituutta ei ole määritelty. Suomalaisten pitkistä ulkomaanjaksoista kerätään tarkemmat henkilöpohjaiset tiedot, kun taas lyhytkestoiset jaksot ja kaikki Suomeen tulevien jaksot raportoidaan ainoastaan maittain summatietoina. Näitä viimeksi mainittuja tilastoja käsitellään tässä julkaisussa vain ulkomaanjaksojen määrän kehitystä sekä alueellista, maakohtaista ja oppilaitostyyppiä koskevassa tarkastelussa.

KUVA 1. AMMATILLISEN KOULUTUKSEN HENKILÖSTÖN PITKÄ- JA LYHYTKESTOISET ULKOMAANJAKSOT SEKÄ SUOMEEN ULKOMAANJAKSOLLE TULLEET 2008–2017



Suomeen tulijoiden määrä jatkaa kasvuaan

Ammatillisen koulutuksen henkilöstön pitkien ulkomaanjaksojen määrä on pysynyt pitkään tasaisena eli suuria nousuja tai laskuja ei ole näkynyt. Vuonna 2017 pitkälle ulkomaanjaksolle lähti vajaat 1 500 opettajaa ja muun henkilöstön edustajaa, mikä on reilut 2 % enemmän kuin vuotta aikaisemmin.

Suomeen tulleiden ulkomaalaisten opettaja- ja asiantuntijavieraiden määrä on sen sijaan ollut kasvamaan päin: se on noussut vuodesta 2015 yli kolmanneksella. Vuonna 2017 tulijoita oli miltei 3 700, mikä on noin 7,5 % enemmän kuin edellisenä vuonna. Suomi kuuluukin ammatillisessa koulutuksessa työskentelevien kohdemaana maan koko huomioiden eurooppalaiseen kärkeen esimerkiksi Erasmus+ -ohjelman liikkuvuudessa.



Pitkäkestoiselle ulkomaanjaksolle lähtevien suomalaisten määrä on pysynyt tasaisena, mutta lyhyitä jaksoja tehdään yhä vähemmän.

Tilastoja ammatillisen koulutuksen henkilöstön lyhyistä ulkomaanjaksoista on kerätty vuodesta 2011. Lyhyiden ulkomaanjaksojen määrä on laskenut siitä lähtien kun tietoja on kerätty. Niitä tehdään pääasiassa oppilaitosten omalla rahoituksella, jonka määrä vaihtelee vuosittain. Vuonna 2017 lähtijöitä oli reilut 1 500, mikä on yli 20 % vähemmän kuin vuotta aikaisemmin. Ammatilliseen koulutukseen kohdistuneet säästöt näyttäisivät heijastuvan erityisesti henkilöstön lyhytkestoiseen liikkuvuuteen.

Tyypillinen ulkomaanjaksolle lähtijä on hankkeiden parissa työskentelevä nainen

Ammatillisen koulutuksen opettajien ja muun henkilöstön liikkuvuus on hyvin naisvaltaista: 62 % lähtijöistä on naisia. Vaikka muun muassa Erasmus+ -ohjelmassa tavoitteena on ollut, että ulkomaanjaksot olisivat ennen kaikkea työelämäjaksoja ja opettajavaihtoja, reilut 60 % niistä oli vuonna 2017 edelleen muita matkoja, jotka liittyvät esimerkiksi kehittämisprojekteihin tai opiskelijaliikkuvuuden tukemiseen.

Valtaosa eli 90 % ulkomaanjaksolle lähtijöistä työskentelee ammatillisessa oppilaitoksessa. Erikois- ja erityisoppilaitosten sekä oppisopimustoimistojen henkilökunnan liikkuvuus on suhteellisen pientä. Lähes 70 % lähtijöistä toimii ammatillisena peruskoulutuksena suoritettavien perustutkintojen parissa. Reilu viidesosa lähtijöistä kuuluu hallintohenkilöstöön tai työpaikkaohjaajiin.

Absoluuttisten lukujen perusteella henkilöstön liikkuvuus jakaantuu hyvin tasaisesti eri koulutusaloille. Määrällisesti eniten ulkomaanjaksoja tehdään kuitenkin varsinaisten koulutusalojen ulkopuolella, sillä kolmasosa kaikista jaksoista kirjattiin luokkaan "muu koulutus". Tähän lähtijöiden ryhmään kuuluvat kieltenopettajat, hallintohenkilöstö, työpaikkaohjaajat sekä erityis- ja erikoisammattitutkintojen parissa työskentelevät opettajat ja muu henkilöstö.

Yli puolet eli 56 % ammatillisessa koulutuksessa työskentelevien ulkomaanjaksoista tehtiin Erasmus+ -ohjelman rahoituksella. Ohjelman osuus on kasvanut 14,5 % edelliseen vuoteen verrattuna. Oppilaitosten oman rahoituksen osuus on hieman laskenut, mikä näkyy erityisesti lyhytkestoisessa liikkuvuudessa.

TAULUKKO 1. AMMATILLISEN KOULUTUKSEN HENKILÖSTÖN PITKIEN ULKOMAANJAKSOJEN RAHOITUS 2017

Liikkuvuusohjelma	Opettajat ja muu henkilöstö	%	Muutos %
Erasmus+ ammatilliselle koulutukselle 2014–2020	815	55,9	14,5
Erasmus+ yleissivistävälle tai aikuiskoulutukselle 2014–2020	62	4,3	–8,8
Nordplus	17	1,2	–60,5
Opetushallituksen rahoittama	159	10,9	–7,0
Oppilaitoksen itse rahoittama	257	17,9	–14,3
Muu rahoitus	148	10,2	11,3
YHTEENSÄ	**1 458**	**100**	

TAULUKKO 2. AMMATILLISEN KOULUTUKSEN HENKILÖSTÖN LIIKKUVUUDEN KOKONAISMÄÄRÄT JA MUUTOS MAAKUNNITTAIN VUOSIEN 2017 JA 2016 VÄLILLÄ

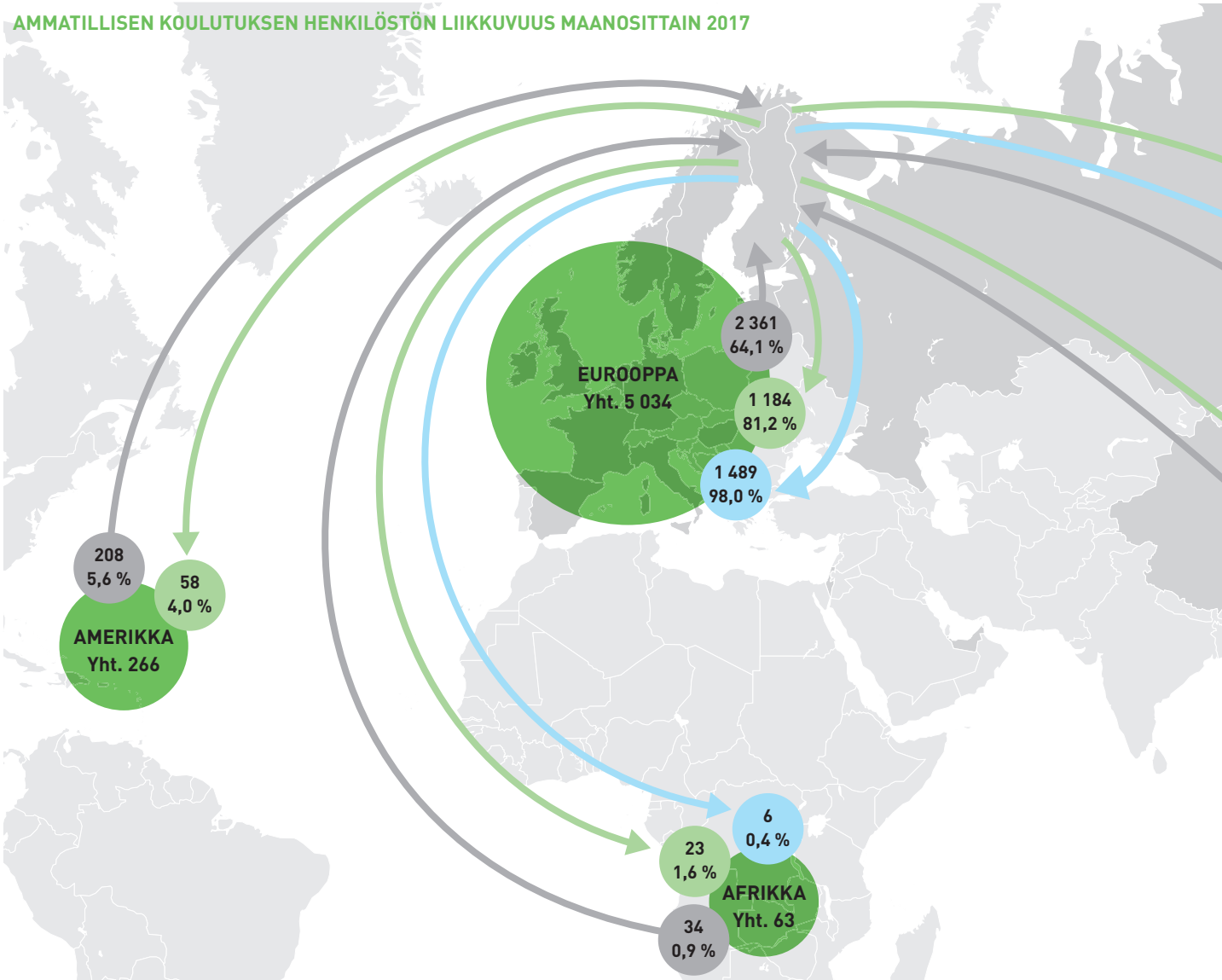
Maakunta	Suomesta opettajat ja muu henkilöstö (>5 vrk) 2017	%	Muutos %	Suomesta opettajat ja muu henkilöstö (<5 vrk) 2017	%	Muutos %	Opettajia ja muuta henkilöstöä Suomeen 2017	%	Muutos %
Etelä-Karjala	13	0,9	62,5	12	0,8	–66,7	33	0,9	–13,2
Etelä-Pohjanmaa	58	4,0	5,5	26	1,7	–38,1	92	2,5	–64,2
Etelä-Savo	23	1,6	–51,1	70	4,6	40,0	37	1,0	–68,1
Kainuu	24	1,6	–27,3	15	1,0	–37,5	32	0,9	–3,0
Kanta-Häme	54	3,7	86,2	87	5,7	–20,9	133	3,6	137,5
Keski-Pohjanmaa	26	1,8	–39,5	53	3,5	47,2	21	0,6	–64,4
Keski-Suomi	134	9,2	14,5	77	5,1	–45,8	104	2,8	–24,6
Kymenlaakso	54	3,7	8,0	73	4,8	–18,9	79	2,1	–16,8
Lappi	24	1,6	–44,2	54	3,6	–8,5	145	3,9	253,7
Pirkanmaa	148	10,2	35,8	130	8,6	13,0	714	19,4	38,4
Pohjanmaa	67	4,6	6,3	126	8,3	16,7	142	3,9	79,7
Pohjois-Karjala	37	2,5	–21,3	27	1,8	–50,9	141	3,8	74,1
Pohjois-Pohjanmaa	142	9,7	–16,5	72	4,7	–31,4	284	7,7	–17,2
Pohjois-Savo	61	4,2	190,5	30	2,0	–53,8	62	1,7	40,9
Päijät-Häme	33	2,3	13,8	39	2,6	2,6	104	2,8	19,5
Satakunta	64	4,4	18,5	59	3,9	7,3	103	2,8	45,1
Uusimaa	385	26,4	–11,1	453	29,8	–37,7	1 351	36,7	4,1
Varsinais-Suomi	111	7,6	46,1	117	7,7	85,7	106	2,9	39,5
YHTEENSÄ	**1 458**	**100**	**2,2**	**1 520**	**100**	**–20,8**	**3 683**	**100**	**7,4**

EU:n Erasmus+ -ohjelman rooli henkilöstön ulkomaanjaksojen rahoittajana on vahvistunut. Miltei 60 % jaksoista tehdään sen tuella.

Maakunnissa lähtijöiden ja tulijoiden määrät vaihtelevat eri vuosina

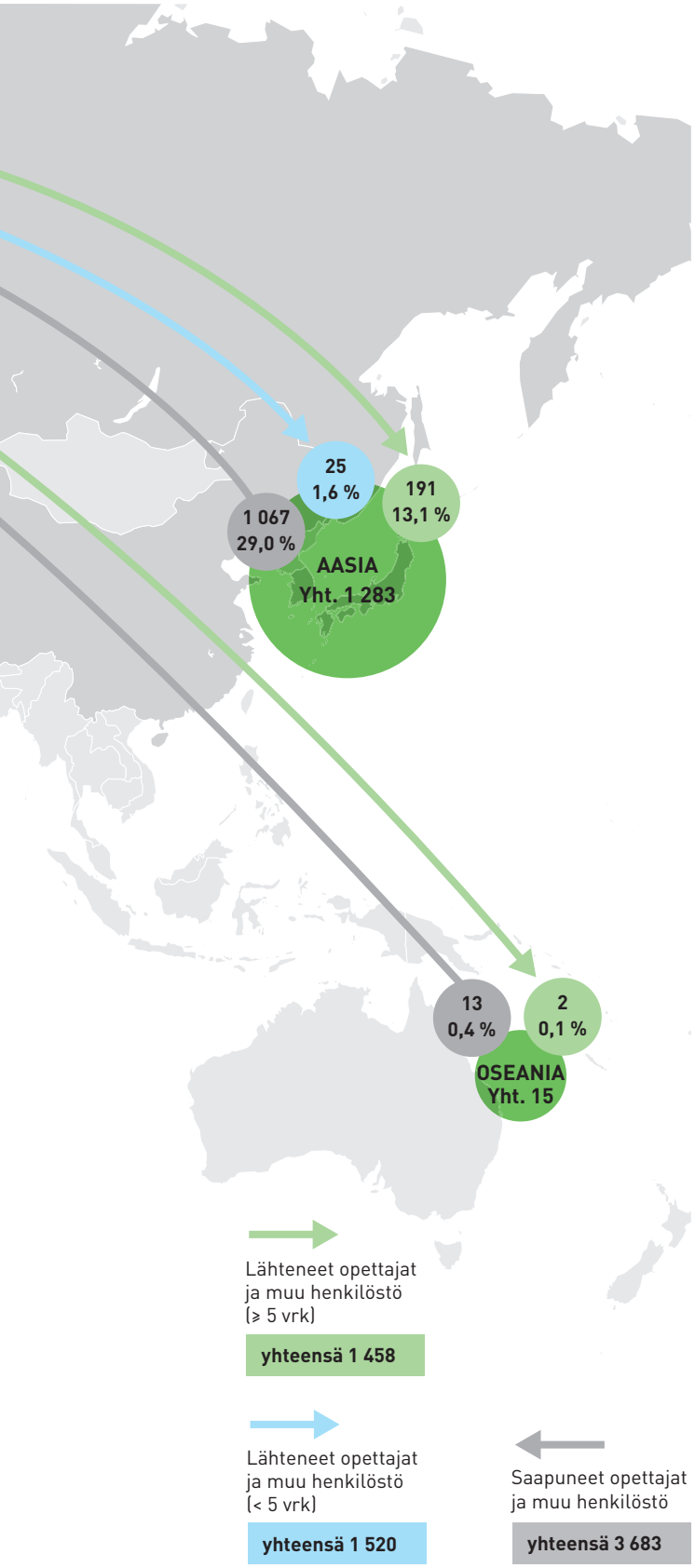
Määrällisesti eniten henkilöstöä lähtee ja myös tulee Uudenmaan maakuntaan, sillä alueella on paljon ja myös suuria oppilaitoksia. Vuonna 2017 maakunnasta lähteneiden osuus oli reilu neljäsosa kaikista pitkäkestoiselle jaksolle lähteneistä ja miltei kolmannes lyhyelle jaksolle lähteneistä. Lähtijöitä oli maakunnassa kuitenkin vähemmän kuin vuotta aikaisemmin. Uudellemaalle tulleiden osuus oli lähes 40 % kaikista tulijoista.

AMMATILLISEN KOULUTUKSEN HENKILÖSTÖN LIIKKUVUUS MAANOSITTAIN 2017



TAULUKKO 4. AMMATILLISEN KOULUTUKSEN HENKILÖSTÖN 10 YLEISINTÄ KOHDE- JA LÄHTÖMAATA

Kohdemaa	Lähteneet (≥ 5 vrk)	Kohdemaa	Lähteneet (< 5 vrk)	Lähtömaa	Saapuneet
Espanja	152	Ruotsi	264	Kiina	348
Britannia	144	Viro	237	Espanja	323
Saksa	121	Saksa	149	Saksa	303
Alankomaat	78	Venäjä	142	Alankomaat	249
Ranska	71	Alankomaat	109	Korean tasavalta	182
Italia	68	Britannia	83	Japani	176
Kiina	63	Espanja	71	Ranska	151
Unkari	48	Tanska	68	Venäjä	128
Arabiemiirikunnat	43	Latvia	62	Viro	113
Irlanti	43	Norja	41	Israel	112



Jo kolmannes Suomeen tulevista on Aasian maista. Eniten tulijoita on Kiinasta.

Pirkanmaalta lähti ja sinne myös tuli runsaasti henkilöstöä: maakunnan osuus pitkälle ulkomaanjaksolle lähtijöistä on noin 10 %, lyhyelle hieman vähemmän. Suomeen tulleista Pirkanmaalle suuntaa noin viidennes. Luvuissa on reilua kasvua edelliseen vuoteen verrattuna. Myös Varsinais-Suomessa ja Satakunnassa henkilöstön liikkuvuusluvut ovat kasvaneet, kun taas Etelä-Savon luvut ovat menneet alaspäin. Lapissa laskua on tapahtunut lähtijöiden kohdalla, mutta tulijoita on ollut selvästi enemmän kuin edellisvuonna. Henkilöstön liikkuvuusluvuissa on vuosittain suuria maakunnallisia vaihteluita.

Henkilöstön liikkuvuus on Eurooppa-keskeistä, mutta Suomeen tullaan yhä enemmän myös Aasiasta

Ammatillisessa koulutuksessa työskentelevien suomalaisten liikkuvuus on hyvin Eurooppa-keskeistä: pitkälle ulkomaanjaksolle lähtijöistä yli 80 % ja lyhyellä jaksolle lähtijöistä miltei kaikki suuntaavat muihin Euroopan maihin. Suomeen ulkomaanjaksolle tulevista sen sijaan yhä suurempi on Aasiasta. Vuonna 2017 tulijoista aasialaisia oli kolmannes, kun heidän osuutensa vuotta aiemmin oli 15 %. Oppilaitokset tekevätkin yhä enemmän verkostoyhteistyötä Aasian maiden oppilaitosten kanssa. Kärkisijaa Suomeen tulevan ulkomaisen henkilöstön lähtömaana pitää Kiina ja viidentenä on Korean tasavalta.

Mitä Erasmus+ -ohjelmaan osallistuneiden raportit kertovat

ammatillisen koulutuksen henkilöstön liikkuvuuden hyödyistä

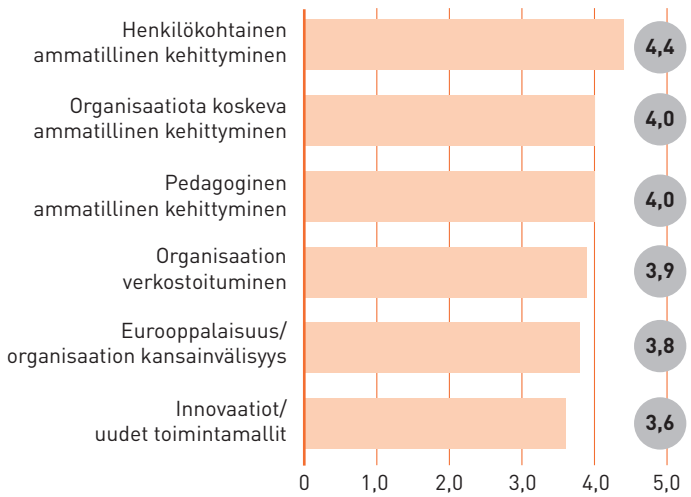
Opetushallitus osallistuu yhdessä 8 muun Erasmus+ -ohjelman kansallisen toimiston kanssa selvityshankkeeseen, jossa tarkastellaan ammatillisen koulutuksen henkilöstön kokemuksia ulkomaanjakson vaikutuksista. Kokemukset kerätään kyselyllä, johon jokainen ohjelman rahoittamalla ulkomaanjaksolla ollut vastaa.

Selvityshankkeen tavoitteena on kehittää Eramus+ -ohjelmalle malli, jolla saadaan kuvattua ohjelman vaikuttavuutta opiskelijoille ja opettajille. Hankkeen ensimmäisessä vaiheessa on keskitytty ammatillisen koulutuksen liikkuvuushankkeisiin, mutta jatkossa on tarkoitus ottaa mukaan myös muita koulutussektoreita. Hanketta koordinoi Itävallan kansallinen Erasmus+ -toimisto.

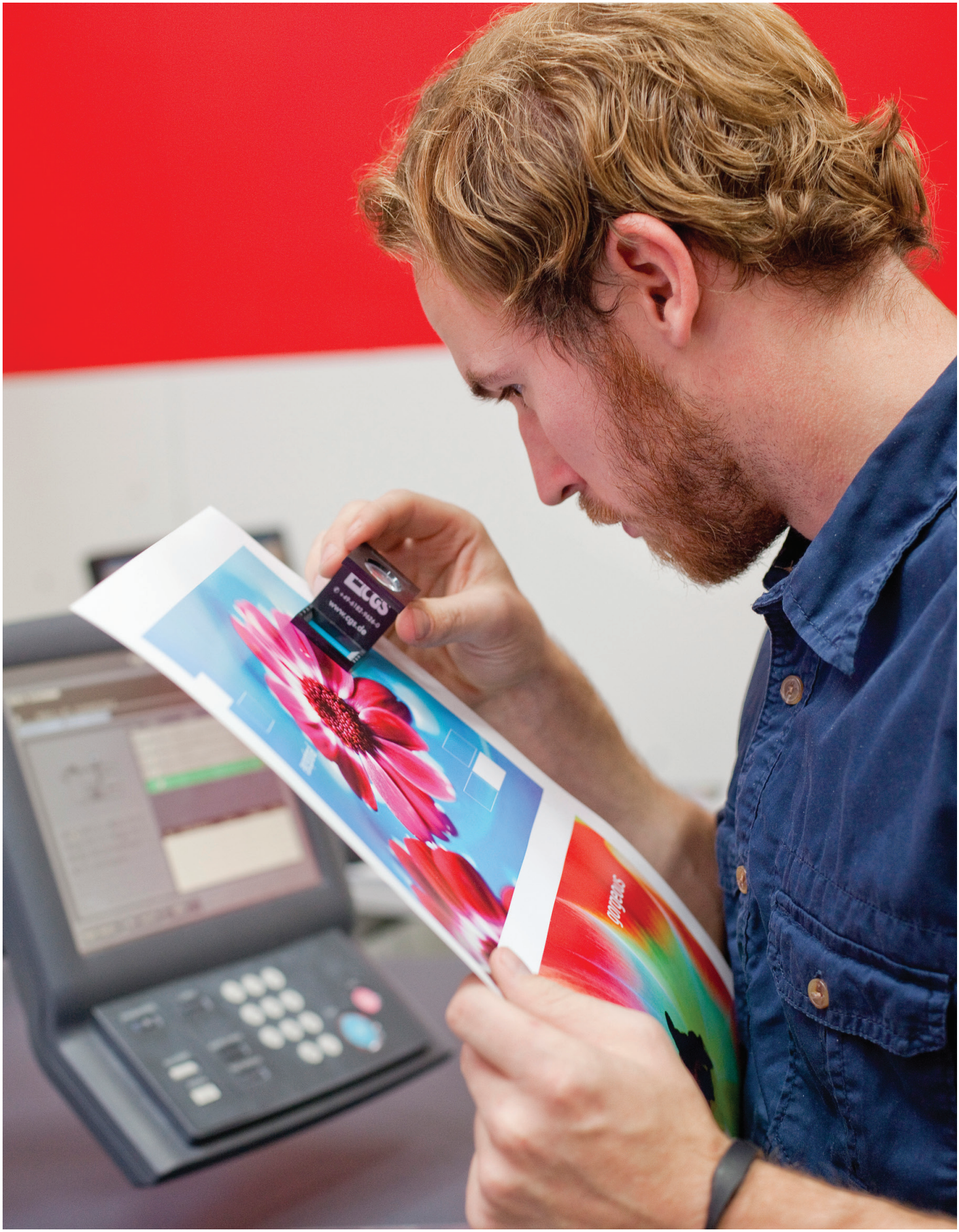
Seuraavaksi käydään lyhyesti läpi suomalaisten ammatillisessa koulutuksessa työskentelevien osallistujien vastaukset hankkeessa kehitellyn MIA-Q-mallin avulla. Kyselylomakkeessa on väittämiä, joita vastaaja arvioi asteikolla 1–5 (1: täysin eri mieltä, 5: täysin samaa mieltä). Mitä korkeamman arvon väittämä saa, sitä paremmin se vastaa vastaajan käsityksiä.

Kuvioon 3 on koottu keskiarvot suomalaisten vastauksista eri väittämäryhmiin. Niiden perusteella näyttää siltä, että suomalaisten osallistujien mielestä ulkomaanjaksot vaikuttavat eniten henkilökohtaiseen ammatilliseen kehittymiseen. Ammatillinen kehitys nousee korkealle myös muiden selvityshankemaiden osallistujien arvioinneissa. Kaikki osallistujat pitävät tärkeänä myös taustaorganisaationsa verkostoitumista.

KUVA 3. SUOMALAISTEN VASTAAJIEN KOKEMUKSET ERASMUS+ -OHJELMAN ULKOMAANJAKSOJEN VAIKUTTAVUUTTA MITANNEESSA KYSELYSSÄ (ka. 1 täysin eri mieltä – 5 täysin samaa mieltä)



Henkilökohtainen ammatillinen kehitys koetaan ulkomaanjaksojen keskeisimmäksi anniksi.





Miten MIA-Q lasketaan?

MIA-Q-mallissa osallistujaraportin kyselyn väittämät on luokiteltu faktorianalyysin avulla neljään luokkaan, jotka ovat innovaatiot ja uudet toimintamallit, eurooppalaisuus ja organisaation kansainvälisyys, ammatillinen kehittyminen sekä organisaation verkostoituminen. Väittämät voivat saada arvoja välillä 1–5 (1: täysin eri mieltä ja 5: täysin samaa mieltä).

Jokaisen malliin valitun väittämän kohdalla lasketaan aritmeettinen keskiarvo. Tämän jälkeen edellä kuvattujen luokkien väittämien keskiarvot lasketaan yhteen ja jaetaan luokan sisällä olevien väittämien määrällä. Eli luokan Organisaatiota koskeva ammatillinen kehittyminen arvo saadaan seuraavasti: 3,78 + 3,71 + 3,92 + 4,52 = 15,93 / 4 = 4,0

INNOVAATIOITA JA UUSIA TOIMINTAMALLEJA MITTAAVAT VÄITTÄMÄT

Osallistumisellani Erasmus+ -ohjelmaan oli seuraavia vaikutuksia taustaorganisaatiooni:	keskiarvo
Osallistumiseni on johtanut uusien opetussisältöjen käyttöön ottoon	3,87
Osallistumiseni tulee johtamaan uusien opetusmenetelmien käyttöön lähettävässä organisaatiossani	3,85
Osallistumiseni on johtanut uusien opetusmenetelmien käyttöön lähettävässä organisaatiossani	3,51
Osallistumiseni tulee johtamaan uusien opetussisältöjen käyttöönottoon	3,16

ORGANISAATION KANSAINVÄLISYYTTÄ MITTAAVAT VÄITTÄMÄT

Osallistumisellani Erasmus+ -ohjelmaan oli seuraavia vaikutuksia lähettävään organisaatiooni:	
Osallistumiseni on johtanut lähettävän organisaationi kansainvälistymiseen	3,81

ORGANISAATION VERKOSTOITUMISTA MITTAAVAT VÄITTÄMÄT

Osallistumisellani Erasmus+ -ohjelmaan oli seuraavia vaikutuksia lähettävään organisaatiooni:	
Se on vahvistanut yhteistyötä kumppaniorganisaatioiden kanssa	4,40
On johtanut lisääntyneeseen yhteistyöhön muiden organisaatioiden kanssa	3,82
Olen luonut yhteistyösuhteita työelämän edustajien kanssa	3,51

Ammatillinen kehittyminen on jaettu kolmeen osaan eli henkilökohtaiseen, pedagogiseen ja organisaatiota koskevaan kehittymiseen

HENKILÖKOHTAISTA AMMATILLISTA KEHITTYMISTÄ MITTAAVAT VÄITTÄMÄT

Osallistumisellani Erasmus+ -toimintaan olen kehittynyt seuraavissa taidoissa:	
Kulttuurinen tietoisuus ja ilmaiseminen	4,51
Persoonallisuuden kehittyminen ja sosiaaliset taidot	4,41
Sosiaaliset, kielelliset ja kulttuuriset taidot	4,40
Tunnetaidot (itseluottamuksen lisääntyminen)	4,08

PEDAGOGISTA AMMATILLISTA KEHITTYMISTÄ MITTAAVAT VÄITTÄMÄT

Osallistumisellani Erasmus+ -toimintaan olen kehittynyt seuraavissa taidoissa:	
Analyyttiset taidot	4,15
Olen saanut käytännön taitoja, jotka liittyvät nykyiseen työhöni ja ammatilliseen kehittymiseeni	3,98
Tietoni omasta ammattialastani on lisääntynyt	3,91
Kykyni käyttää IT-työkaluja on parantunut	3,88

ORGANISAATIOTA KOSKEVAA AMMATILLISTA KEHITTYMISTÄ MITTAAVAT VÄITTÄMÄT

Osallistumisellani Erasmus+ -toimintaan olen kehittynyt seuraavissa taidoissa:	
Ammatillinen verkostoni on laajentunut ja olen saanut uusia kontakteja	4,52
Käytännön taidot (esim. suunnittelu ja johtaminen, projektin hallinta)	3,92
Aloitteellisuus ja yrittäjyys	3,78
Organisointi ja johtamistaitoni ovat parantuneet	3,71

Mitä henkilöstön haastattelut paljastavat

kansainvälistymisen vaikutuksista ammatillisessa koulutuksessa?

AKTIIVISISSA OPPILAITOKSISSA KANSAINVÄLISYYS ON ARKIPÄIVÄISTYNYT

Opetushallituksen case-tutkimuksen tavoitteena oli täydentää liikkuvuustilastojen ja Erasmus+ -ohjelman osallistujaraporttien kaltaisten indikaattorien antamaa kuvaa kansainvälisyyden nykytilasta ammatillisessa koulutuksessa.

Seuraavissa luvuissa käydään läpi sitä, miten oppilaitokset ovat haastateltavien käsitysten mukaan muuttuneet kansainvälisen toiminnan myötä. Yleiskuvaksi piirtyy se, että ainakin näiden oppilaitosten kautta ammatillinen koulutus profiloituu entistä selkeämmin kansainvälisesti toimivaksi koulutusasteeksi.

”Kiinnostuksen kasvu näkyy siinä, että niin monet opettajat ja opiskelijat ovat mukana erilaisissa hankkeissa. Käytännössä meillä ei juurikaan erotella sitä, onko kyse kansainvälisestä vai kotimaisesta hankkeesta.”

Yhä useampi osallistuu kansainväliseen toimintaan

Haastateltavien näkemysten mukaan kansainväliseen toimintaan osallistuvien opettajien määrä on heidän oppilaitoksissaan noussut edellisiin vuosiin verrattuna. Vaikka liikkuvuustilastoissa kasvua ei juurikaan näy, muunlainen osallistuminen on lisääntynyt. Oppilaitosten kansainvälisistä hankkeista ja niiden tuloksista ollaan kiinnostuneempia kuin ennen. Yhä useampi haastatelluista opettajista oli itse valmis opettamaan vieraalla kielellä, mihin myös kannustetaan järjestämällä esimerkiksi henkilöstön kielikoulutusta.

Koulutuksen järjestäjät ovat sisäistäneet, miten tärkeää oppilaitosten on osallistua kansainvälisiin hankkeisiin ja sitä kautta pysyä ajan tasalla opetuksen uusista trendeistä. Kansainvälinen toiminta on myös entistä näkyvämpää – kaikissa haastatteluissa mukana olleissa oppilaitoksissa puhuttiin kansainvälisyydestä osana arjen toimintaa.

Suomalaiset oppilaitokset kiinnostavat myös ulkomaisia toimijoita, minkä seurauksena syntyy tärkeitä kansainvälisiä yhteistyöverkostoja.

Liikkuvuudesta on tullut tavoitteellista

Haastateltavat kokivat, että heidän oppilaitoksissaan henkilöstön ja myös opiskelijoiden kansainvälisestä liikkuvuudesta on tullut tavoitteellista: sillä pyritään systemaattisesti kehittämään oppilaitosta ja avaamaan opis-



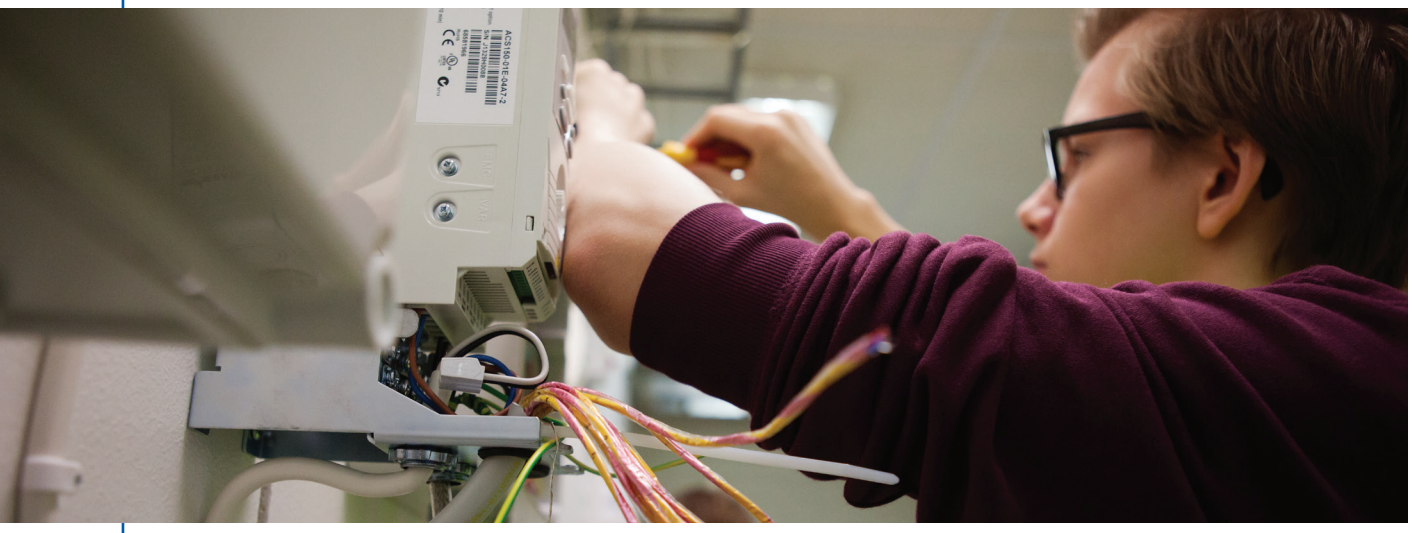
Mitä ja miten tutkittiin?

Selvitykseen valittiin kansainvälisesti aktiivisia ammattioppilaitoksia, joissa henkilöstön ja opiskelijoiden liikkuvuusluvut ovat pysyneet hyvällä tasolla. Oppilaitokset olivat kooltaan erilaisia: suurimmissa aloittaa vuosittain yli 2 000 opiskelijaa, pienimmissä alle 100. Mukana oli oppilaitoksia Uudeltamaalta, Pohjanmaalta, Pohjois-Pohjanmaalta, Varsinais-Suomesta, Satakunnasta, Kymenlaaksosta ja Keski-Suomesta. Oppilaitoksista kaksi oli ammatillisia erityisoppilaitoksia ja yksi oli ruotsinkielinen.

Haastateltavana olivat oppilaitosten johto, kansainvälisyyskoordinaattorit, kansainväliseen toimintaan osallistuvat opettajat sekä oppilaitoksen muu henkilöstö. Yhteensä haastatteluihin osallistui 44 henkilöä: 10 rehtoria, 1 kehittämisjohtaja, 5 kansainvälisyysvastaavaa, 5 kansainvälisyyspäällikköä, 17 opettajaa, 4 koulutuspäällikköä ja 1 hallinnon työntekijä. Haastatteluista 3 oli ryhmä- tai parihaastatteluja ja loput yksilöhaastatteluja.

Haastatteluissa haettiin vastauksia seuraaviin pääkysymyksiin:

- Miten kansainvälisyys näkyy oppilaitosten arjessa?
- Miten oppilaitosten strategioissa on nykyään huomioitu kansainvälinen toiminta?
- Onko kansainvälisen toiminnan myötä syntynyt uusia ideoita esim. opetuksen kehittämiseen?
- Onko oppilaitos muuttunut kansainvälisen toiminnan myötä?
- Millaisia vaikutuksia uusilla ideoilla on ollut opiskelijoihin, henkilöstöön tai yhteistyökumppaneihin?
- Mitkä ovat kansainvälisestä toiminnasta kertyneet suorat tuotokset/hyödyt oppilaitoksille?





kelijoille uusia mahdollisuuksia rikastuttaa tutkintonsa sisältöä. Myös ne opettajat, jotka eivät itse käy ulkomaanjaksoilla, kannustavat opiskelijoitaan suorittamaan työssäoppimisjaksonsa ulkomailla. Henkilöstön liikkuvuus on keskeinen osa oppilaitosten kansainvälistä profiilia. Yhä useammin myös muut kuin kielten opettajat ja kansainvälisyyskoordinaattorit lähtevät ulkomaanjaksoille. Muutamassa haastatteluihin osallistuneessa oppilaitoksessa hallintohenkilöstöäkin on kannustettu liikkuvuuteen. Tästä saadut kokemukset osoittavat, että kun hallintohenkilöstö lähtee ulkomaille, kansainvälistä toimintaa koskevat ennakkoluulot muun henkilöstön kohdalla vähenevät ja yleinen kiinnostus kansainvälisyyttä kohtaan kasvaa.

Kaikkia kannustetaan kansainvälisyyteen

Haastateltujen mukaan vieraisiin kulttuureihin tutustuminen ja niistä oppiminen on keskeinen osa ammattitaitoa. Mikään haastatelluista henkilöstöryhmistä ei pitänyt kansainvälistä toimintaa glamourina tai etuoikeutena, vaan kovana työnä, joka vaatii panostusta myös virallisen työajan ulkopuolella. Johdon asennoitumista pidettiin keskeisenä: se, että johdon edustajia on mukana kansainvälisessä toiminnassa, tekee siitä suunnitelmallisempaa. Kaikkien haastatteluihin osallistuneiden oppilaitosten johto piti kansainvälisen toiminnan suunnittelua samanarvoisena muun toiminnan suunnittelun kanssa.

Mukana olleissa oppilaitoksissa periaatteena on, että kaikilla on mahdollisuus lähteä ulkomaanjaksolle ja johtoryhmä on vahvasti sitoutunut tukemaan koko henkilöstön liikkuvuutta. Oppilaitosten johdossa ymmärretään, että verkostoituminen on aina arvokasta ja kansainvälisesti aktiivinen henkilöstö toimii esimerkkinä ja

”Kansainvälisyystiimissä on eri alojen ja hankkeiden edustajat, mutta myös muuta henkilöstöä kannustetaan osallistumaan esimerkiksi vierailujen järjestelyihin. Se on jokaisen ammatillisen oppilaitoksen opettajan työelämätaitoja ja osa perustehtävää.”



WinNovan laaja kansainvälisyystiimi tekee kansainvälistä toimintaa näkyvämmäksi

Länsirannikon koulutus Oy WinNova järjestää monialaista ammatillista koulutusta Satakunnan ja Vakka-Suomen alueilla. Opiskelijoita on noin 6000; heistä 2/3 opiskelee ammatilliseen perustutkintoon johtavassa koulutuksessa ja loput aikuiskoulutuksessa.

WinNova on syntynyt neljän oppilaitoksen fuusiosta ja alkuun kansainvälinen toiminta oli keskitetty muutamalle henkilölle. Toiminnan näkyvyyttä, vaikuttavuutta ja myös tasalaatuisuutta oli kuitenkin tarve parantaa, mihin päätettiin pyrkiä laajentamalla kansainvälisyystiimin kokoonpanoa. Nyt tiimiin kuulu kansainvälisyysasioita päätyökseen tekevien henkilöiden lisäksi kansainvälisten hankkeiden, opiskelijapalveluiden ja johdon edustajat sekä kymmenkunta opettajaa, jotka toimivat alakohtaisina yhteyshenkilöinä kansainvälisyysasioissa. Lisäksi talousraportoinnin ja tilastoinnin kaltaisia käytännön asioita hoitaa kehityspalvelusihteeri.

Tiimin laajentamisen katsottiin palvelevan myös sitä, että eri alojen opiskelijoilla ja opettajilla olisi tasavertaiset mahdollisuudet osallistua kansainväliseen toimintaan. Tämä on toteutunut mm. parantuneen tiedonkulun myötä. Kansainvälisen toiminnan laatu on muutenkin kohentunut selvästi. Laaja tiimi mahdollistaa yhteisen kehittämistyön. Prosessit ovat selkiytyneet ja yhtenäisiä käytäntöjä on luotu.

kannustajana muille. Eräässä oppilaitoksessa on käytössä toiminnanohjausjärjestelmä, jossa johtoryhmä toimii eri yksiköiden johtotiimien sparraajana kansainvälisessä toiminnassa. Kiinnostuneisuus kansainväliseen toimintaan käsitellään myös kehityskeskusteluissa. Opiskelijaliikkuvuuden ylläpitäminen edellyttää, että myös henkilöstö liikkuu. Näin kehitetään kansainvälisen toiminnan laatua.

Haastatteluista saa hyvin positiivisen kuvan henkilöstön osallistumisesta ja osallistamisesta kansainväliseen toimintaan. On kuitenkin syytä muistaa, että ammatillinen koulutus on ollut myllerryksessä viime aikoina ja lukuisissa oppilaitoksissa on käyty läpi yt-prosesseja, jotka ovat saattaneet vielä henkilöstön voimavaroja pois kansainvälisestä toiminnasta. Eri aloilla saattaa myös olla erilaisia käytäntöjä, minkä erityisesti haastatellut johdon edustajat myönsivät. Moni heistä painotti kuitenkin, että oppilaitoksissa on alettu ymmärtää, ettei kansainvälinen toiminta uhkaa muun toiminnan rahoitusta, vaan on tärkeä osa oppilaitoksen kehittymistä.

Kansainvälinen toiminta on hyvin organisoitua

Haastatteluihin osallistuneissa oppilaitoksissa on panostettu kansainvälisen toiminnan organisointiin. Kaikilla on täyttä työaikaa tekevä kansainvälisyyskoordinaattori, mikä ei ollut itsestään selvää vielä muutama vuosi sitten. Erään rehtorin mukaan kansainvälisyysasioita hoitavat tiimit ja liikkuvuuksien organisointi sekä verkostohankkeet ovat yhtä tärkeä osa perustoimintaa kuin varsinainen opetuskin. Kansainvälisyystiimit voivat myös olla hyvin laajoja – jäseninä voi olla edustajia eri aloilta tai jopa eri koulutusasteilta, kuten perus- tai aikuiskoulutuksesta.

Kotikansainvälisyyden rooli on entistä näkyvämpi

Yhä yleisempää on myös se, että kotikansainvälisyys näkyy oppilaitoksessa. Oppilaitosten oma monikulttuurinen opiskelijajoukko kasvattaa paitsi henkilöstön myös kantaväestöön kuuluvien opiskelijoiden tietämystä muista kulttuureista. Haastateltavat kuitenkin myöntävät, ettei tätä arvokasta resurssia aina muisteta huomioida.

Ulkomailta työelämäjaksoille tulevat opiskelijat voivat jo olla luonteva osa oppilaitoksen arkea ja osallistua viikon ajan normaaliin opetukseen ennen kuin aloittavat työpaikoilla.

Eräässä haastatteluun osallistuneesta oppilaitoksessa on pilotoitu toimintamalleja, joissa ulkomaalaisia opiskelijoita on integroitu osaksi tutkinto-opetusta. Näin heidän läsnäolostaan koituvat hyödyt eivät jää pelkästään työpaikalle, vaan he aktiivisesti oppitunneille osallistumalla myös rikastuttavat opetusta.

HANKKEET OVAT NYKYÄÄN STRATEGISTA TOIMINTAA

Haastatteluihin osallistuneiden oppilaitosten johto ja kansainvälisessä toiminnassa mukana olleet opettajat pitivät kansainvälisyyttä osana oppilaitoksensa arkea, mutta puhuvat myös kansainvälisyydestä osana oppilaitoksensa hanketoimintaa. Hankkeisiin osallistuminen näyttääkin olevan yleisin tapa kansainvälistyä ainakin tähän selvitykseen osallistuneissa oppilaitoksissa.

Erilaisille verkosto- ja kehittämishankkeille on tarjolla rahoitusta muun muassa Erasmus+ -ohjelmassa ja sitä haastatteluissa mukana olleet oppilaitokset ovatkin hyödyntäneet runsaasti.

Lisäksi oppilaitoksista seitsemän on akkreditoitu eli hyväksytty Erasmus+ -ohjelmaan siten, että ne ovat saaneet pysyvän rahoituksen opiskelija- ja opettajaliikkuvuutensa kehittämiseksi. Haastatellut kokivat, että kansainvälisyys tulee lähelle kaikkia henkilöstöryhmiä juuri hankkeiden kautta, vaikka kaikki eivät suoranaiseen liikkuvuuteen osallistuisikaan. Esimerkiksi



Omnian opiskelijoiden kulttuurinen moninaisuus näkyy opetuksessa

Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnian ammatillisessa koulutuksessa opiskelee reilut 10 000 opiskelijaa. Tästä joukosta noin puolet suorittaa ammatillista perustutkintoa.

Maahanmuuttajataustaisia opiskelijoita on paljon. Perustutkintokoulutuksessa opiskelevista yli neljännes puhuu äidinkielenään jotakin muuta kuin suomea tai ruotsia ja miltei kuudesosalla on muu kuin Suomen kansallisuus. Opiskelijajoukossa on kaikkiaan 75 eri äidinkielen puhujia ja 84 eri kansallisuuden edustajia.

Opiskelijajoukon kulttuurista moninaisuutta on hyödynnetty opetuksessa monellakin tavalla. Varsin luontevaa on tuoda sitä esimerkiksi Kulttuurien tuntemus -kurssin tapaisiin kokonaisuuksiin, joissa päästään vertailemaan eri maiden käytäntöjä ja tapoja sekä keskustelemaan esimerkiksi naisten asemasta. Kulttuurinen moninaisuus on näkynyt myös ammattialojen opetuksessa: esimerkiksi kauneudenhoitoalalla on perehdytty erilaisiin tekniikoihin ja kokkikoulutuksessa eri maiden ruokakulttuuriin. Ruokakulttuurien kirjo on maistunut myös oppilaitoksen henkilöstöravintolassa, joka toimii opetuskeittiönä ja jossa opiskelijat ovat päässeet mm. suunnittelemaan ruokalistoja ja toteuttamaan kansainvälisiä teemaviikkoja.

yhdessä oppilaitoksessa on huolehdittu siitä, että jokainen pedagogisen ryhmän jäsen on joillain tavoin yhteydessä kansainvälisiin hankkeisiin.

Oppilaitoksissa tiedotetaan hankkeista aktiivisesti ja niihin pyritään saamaan mukaan mahdollisimman paljon henkilöstöä. Hankkeisiin osallistuminen on oppilaitosten strategista toimintaa. Tavoitteena on, ettei osallistujina ole aina sama aktiivisten opettajien joukko, vaan kansainvälinen toiminta koskettaa koko henkilöstöä ja jokaista koulutusalaa.

Hanketoiminnan lisäksi kansainvälisyys konkretisoituu opetussuunnitelmatyössä. Yksi haastatelluista opettajista piti tärkeänä, että jokainen opettaja osaisi tehdä ulkomaanjaksojen koulutussopimuksia ammatillisen koulutuksen eurooppalaisen siirtojärjestelmän ECVETin toimeenpanoperiaatteita soveltaen.

Erillisiä kansainvälistymisstrategioita ei välttämättä enää tarvita

Tässä selvityshankkeessa ei käyty läpi oppilaitosten strategia-asiakirjoja, mutta haastateltavilta kysyttiin, miten kansainvälisyys oppilaitosten strategioissa näkyy. Kaikilla haastatteluihin osallistuneilla oppilaitoksilla ei ole erillistä kansainvälisyysstrategiaa eikä tätä myöskään koettu tarpeelliseksi. Oppilaitoksen strategia voi jäädä hyvinkin yleiselle tasolle, mutta se ei toisaalta rajaa mitään poiskaan. Strategiset painopisteet on määritelty ja kansainvälinen toiminta tukee näitä painopisteitä.

Erityisesti oppilaitosten johto oli sitä mieltä, että kansainvälisyys on yhä useammin osa normaalia strategista toimintaa ja mukana sen kaikissa elementeissä, kuten esimerkiksi taloussuunnittelussa tai joustavissa henkilökohtaisissa opintopoluissa. Kansainvälisyys oli usean haastateltavan mukaan kirjoitettu hyvinkin yksityiskohtaisesti oppilaitoksen yleiseen strategiaan.

”Kun eri henkilöstöryhmien edustajia – opettaja, opinto-ohjaaja, sihteeri, joku projektissa työskentelevä – lähtee samalle matkalle, saadaan erilaisia näkökulmia siihen, miten asioita voisi meillä hyödyntää. Jokainen vie omassa viiteryhmässään eteenpäin matkalta saatua tietoa.”





Ammatillisen koulutuksen kansainvälistymisen tilannetta on selvitetty ennenkin

Opetushallitus (vuoteen 2016 CIMO) on selvittänyt ammatillisen koulutuksen kansainvälistymisen tilannetta aikaisemminkin.

Selvityksessä ammatillisen koulutuksen verkostoista vuodelta 2010 selvisi, että lähes puolet oppilaitoksista edistää kansainvälistymistään verkostoitumalla ja että verkostoitumisella on suuri merkitys kansainväliselle toiminnalle. Verkostomainen työtapa koettiin toimivaksi ja omiin verkostoihin luotettiin. Erityisesti pienet oppilaitokset kokivat verkostoitumisen myös kustannustehokkaaksi toimintatavaksi.

Maakuntien kansainvälistä toimintaa ja niiden kansainvälistymisstrategioita tarkastelevassa selvityksessä vuodelta 2012 kävi ilmi, että kansainvälisyys oli jo tuolloin kiinteä osa koulutusta, mutta hyvin riippuvaista yksittäisten opettajien tai kokonaisten oppilaitosten aktiivisuudesta. Kansainvälistyminen nähtiin kuitenkin maakuntien elinehdoksi.

Vuonna 2016 toteutettu kartoitus ammatillisen koulutuksen kansainvälisyyden tilanteesta puolestaan osoitti, että kansainvälisyydestä oli tullut entistä tärkeämpi osa oppilaitosten toimintaa ja se näkyi strategiatyön vahvistumisena. Keskeisiin tuloksiin kuului myös se, että oppilaitosten kansainvälisyysstrategiat kannatti laatia kuunnellen työ- ja elinkeinoelämän tarpeita. Myös kansainvälisyyden huomioiminen paikalisessa opetussuunnitelmatyössä nähtiin tärkeäksi.

LISÄTIETOJA

FAKTAA 1/2010: Verkostot ammatillisen koulutuksen kansainvälistäjänä. Selvityksen keskeiset tulokset

FAKTAA 2/2012: Hyväkin strategia tarvitsee toteuttajansa! Selvitys maakuntien kansainvälisestä toiminnasta

FAKTAA 1A/2016: Kansainvälisyys strategiassa ja oppilaitoksen arjessa. Selvitys ammatillisen koulutuksen tilanteesta







Monet kansainvälisyyskoordinaattorit totesivat, että kansainvälisyys on sisäänrakennettu nykyisiin strategioihin siten, että sitä ei siellä erikseen mainita. Esimerkiksi kun puhutaan henkilökohtaisista opintopoluista, on nykyään jo itsestään selvää, että ulkomailla tapahtuva opiskelu kuuluu niihin. Kansainvälisyys on mukana uusissa tutkintojen perusteissa ja tutkintojen osissa. Myös koulutusvienti kuuluu tiiviisti nykyiseen strategiseen keskusteluun.

”Kansainvälisyys näkyy yleisstrategian pedagogisessa osassa ja se otetaan huomioon kaikessa toiminnassa.”

OPETTAJAN OMAT KOKEMUKSET ROHKAISIVAT OPISKELIJOITAKIN KANSAINVÄLISTYMÄÄN

Miten henkilöstön kansainvälinen toiminta vaikuttaa opiskelijoihin? Kaikki haastatellut henkilöstöryhmät olivat sitä mieltä, että kun opettajat ovat kansainvälisesti aktiivisia, koko oppilaitos on kansainvälinen. Kansainvälisyys leviää tehokkaasti eri aloille ja opetukseen opettajien verkostojen ja kokemusten kautta. Kansainvälisesti aktiiviset ja liikkuvat opettajat pystyvät paremmin ohjaamaan opiskelijoita ulkomailla tapahtuvaan työssäoppimiseen liittyvissä asioissa: parhaimmillaan he ovat itse vierailleet opiskelijoiden työssäoppimispaikoilla. Opiskelijoiden kansainvälisten työelämäjaksojen laadun on nähty kehittyvän, kun yhteistyöverkostojen kautta on pystytty varmistamaan, että jakson aikana opitaan tarvittavat taidot.

Erityisen tärkeää opiskelijoiden kannalta on ammattiaineiden opettajien eikä vain kieltenopettajien tai kansainvälisyyskoordinaattoreiden kannustus – kun ammattiaineen opettajalla on omia positiivisia kansainvälisiä kokemuksia, opiskelijatkin uskaltavat paremmin osallistua. Opettajan kokemukset voivat innostaa opiskelijoita ja kansainvälistymis-

mahdollisuudet ovat kaikkien tiedossa, kun ne otetaan esiin muutenkin kuin esimerkiksi kielten opetuksessa. Monet haastatelluista pitivät nimenomaan ammattiaineiden opettajien liikkuvuuden lisääntymistä tervetulleena. Tilastojen mukaan henkilöstön työelämäjaksot ja opettajavaihdot kattavat noin reilun kolmasosan henkilöstön kokonaisliikkuvuudesta. Vaikka osuus kasvaa joka vuosi, on siinä kuitenkin vielä parannettavaa.

Sekä oppilaitosten henkilöstö että opiskelijat ymmärtävät arvokkaaksi sen, että osaamista hankitaan ulkomaisella työpaikalla. Kansainvälisten kokemusten on nähty mm. lisäävän opiskelumotivaatiota. Haastatellut opettajat ovat havainneet, että kansainväliseen toimintaan osallistuvat opiskelijat valmistuvat nopeammin ja työllistyvät paremmin kuin ne opiskelijat, jotka eivät ole kiinnostuneita kansainvälistymään. Toisaalta ulkomaille hakeutuvat opiskelijat ovat usein muutenkin motivoituneita opinnoissaan. Lähteneissä on myös niitä, joille ulkomaanjaksolta saatu uusi motivaatio ja itseluottamus on merkinnyt käännekohtaa takkuillen edenneissä opinnoissa. Erityisesti erityisoppilaitoksessa työskentelevät haastateltavat korostivat ulkomaan kokemusten voimaannuttavaa merkitystä opiskelijoille.

”Kyllä ne, joilla on kansainvälistä kokemusta, lähtevät isommilla eväillä varustettuina maailmalle sen tutkintotodistuksensa kanssa.”



Gradiassa tarjotaan kansainvälistymismahdollisuuksia koko henkilöstölle

Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradiassa opiskelee noin 25 000 opiskelijaa. Ammatillisessa koulutuksessa on noin 15 000 opiskelijaa, joista 11 000 suorittaa ammatillista perustutkintoa.

Kansainvälisyys on kirjattu painopisteenä koulutuskuntayhtymän strategiaan ja kansainvälistä toimintaa on kehitetty systemaattisesti ja tavoitteellisesti jo vuosien ajan. Myös laadukkaalla opiskelija- ja henkilöstöliikkuvuudella on pitkät perinteet, sillä Gradia on ollut akkreditoitu oppilaitos jo EU:n Erasmus+ -ohjelman edeltäjän Leonardo da Vincin aikana. Akkreditointi on omalta osaltaan virtaviivaistanut kansainvälisen toiminnan suunnittelua ja seurantaa sekä sen laadun jatkuvaa kehittämistä.

Gradiasta lähtee ulkomaanjaksolle noin 200 ammatillisessa koulutuksessa työskentelevää vuosittain. Liikkuvuuden tavoitteeksi on asetettu se, että jaksot – täydennyskoulutus, opettajavaihto, laadunvarmistuskäynti kumppanioppilaitoksessa – tukevat lähtijän ammatillista kehittymistä sekä koulutuksen päivittämistä ja kansainvälistämistä. Vuosien mittaan ulkomaanjaksoille lähtevien määrä on hieman kasvanut, mutta merkittävämpää on se, että lähtijäjoukon profiili on laajentunut: aiemmin jaksot keskittyivät pienelle joukolle, nyt lähtijöinä on kaikkien henkilöstöryhmien ja koulutusalojen edustajia.

Muutokseen on päästy tarjoamalla kansainvälisen toiminnan mahdollisuuksia mahdollisimman laajasti, tasa-arvoisesti ja läpinäkyvästi koko henkilöstölle. Esimiesten ohjaava rooli on merkittävä. Kansainvälistymiselle laaditaan yksiköittäin toimintasuunnitelma ja määritellään tavoitteet. Kansainvälisyyttä käsitellään myös kehityskeskusteluissa. Tavoitteena on, että vuosittaisista ulkomaanjaksolle lähtijöistä neljännes on liikkeellä ensimmäistä kertaa.

Pyrkimyksenä on, että oppilaitosten sisällä kansainvälistä toimintaa tehdään monialaisessa ja monitasoisessa yhteistyössä. Nykyään siihen osallistuvatkin myös opinto-ohjaajat ja opintosihteerit. Erään opettajan mukaan käy niin, että kun opinto-ohjaajat käyvät ulkomaanjaksoilla, he osaavat paremmin ohjata opiskelijoitaankin lähtemään. Opinto-ohjaukseen osallistuu opinto-ohjaajien kanssa eri toimijoita, kuten kansainvälisyyskoordinaattoreita ja opettajia. Haastateltu opettaja totesikin, että lähtökohtana on kohdata opiskelija asiakkaana.

Eräässä haastatteluihin osallistuneen oppilaitoksen hankkeessa kansainväliset kumppanioppilaitoksen opinto-ohjaajat perehdyttivät suomalaisia opinto-ohjaajia pedagogiseen malliin, jota käytetään tukena työskenneltäessä toisesta kulttuurista tulevien nuorten ja heidän perheidensä kanssa. Suomalaiset opinto-ohjaajat olivat itse käyneet kyseisessä maassa tutustumassa paikalliseen opinto-ohjaukseen ja tästä syntyi idea suunnitella kyseinen koulutus yhdessä kansainvälisten kumppaneiden kanssa.

”Opiskelijan äiti sanoi olevansa onnellinen siitä, että opiskelija oli takkuillen edenneistä opinnoista huolimatta päässyt ulkomaille, saanut tällaisia kokemuksia ja siinä samalla kasvanut ihmisenä.”



Luovissa on havaittu, että kaikki henkilöstön ulkomaanjaksot hyödyttävät opiskelijoita

Ammattiopisto Luovi on valtakunnallisesti toimiva ja samalla maan suurin ammatillinen erityisoppilaitos, joka tarjoaa valmentavaa koulutusta ja ammatillista tutkintokoulutusta 22 eri paikkakunnalla. Opiskelijoita on noin 1700.

Luovissa työskentelee noin 700 henkilöä. Oppilaitoksen strategian mukaisesti henkilöstöä kannustetaan kehittämään osaamistaan ulkomaanjaksoilla, joille osallistuu 60–70 henkeä vuosittain.

Kyse on asiantuntijavaihdoista, työelämäjaksoista, hanketoimintaan liittyvästä kehittämisestä sekä konferenssiseista, seminaareista tai messuista. Erityisesti opetus- ja ohjaushenkilökuntaa on tukihenkilöinä mukana myös opiskelijoiden ulkomaanjaksoilla.

Luovissa on huomattu, että kaikki henkilöstön ulkomaanjaksot hyödyttävät opiskelijaa, joko välillisesti tai suoraan, riippuen siitä, millaisissa tehtävissä henkilö toimii. Asiantuntijavaihdoissa ja työelämäjaksoilla perehdytään usein kumppaniorganisaation toimintaan, opitaan hyvistä käytännöistä ja menetelmistä, valmistellaan opiskelijoiden ulkomaanjaksoja tai luodaan kokonaan uusia kumppanuuksia. Kun ulkomaisen organisaation tarjoamat tehtävät, talon tavat ja siellä työskentelevät ihmiset ovat tuttuja, on erityistä tukeakin tarvitsevien opiskelijoiden innostaminen, valinta ja valmentaminen ulkomaanjaksoille helpompaa.

Tukihenkilöiden kokemukset ovat olleet arvokkaita myös silloin, kun opiskelijaliikkuvuuden käytäntöjä on kehitetty. Opetus- ja ohjaushenkilöstön omilta ulkomaanjaksoiltaan saamat taidot, menetelmät ja materiaalit näkyvät oman oppilaitoksen arjessa ja hyödyttävät myös niitä opiskelijoita, jotka eivät ulkomaille lähde.



Ammatillisen koulutuksen reformi vahvistaa opiskelijoiden ohjauksen merkitystä

Suomalaiseen ammatilliseen koulutukseen on kuulunut kiinteästi työpaikoilla tapahtuva oppiminen. Ammatillisen koulutuksen reformi vahvistaa työpaikoilla tapahtuvan oppimisen roolia entisestään. Haastattelut tehtiin vaiheessa, jossa oppilaitokset olivat valmistautumassa reformiin. Kaikki haastateltavat uskoivat, että reformi vaikuttaa myönteisesti oppilaitosten kansainvälistymiseen eikä uhkaa mitenkään henkilöstön ulkomaanjaksoja. He olivat vakuuttuneita siitä, että henkilöstön kansainvälisen osaamisen kasvattaminen olisi tärkeää reformin yhteydessä.

Haastateltavien näkemys oli, että ulkomaanjaksoista tulee entistä luontevampi ja varteenotettavampi osa opintoja, kun työpaikoilla oppiminen, henkilökohtaiset opintopolut ja osaamisperusteisuus reformissa korostuvat. Reformin perusajatuksena on, että työpaikoilla tapahtuva koulutus ja henkilökohtaiset opintopolut nopeuttavat valmistumista, koska opiskelija opiskelee vain sitä, mitä ei vielä osaa. Aiemmin hankittu osaaminen tunnistetaan ja myös tunnustetaan. Opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelmaan kirjataan ne tavat, joilla puuttuva osaaminen hänen kohdallaan hankitaan.

Oppilaitoksissa ajatellaan, että kansainvälisen osaamisen hankkiminen ja osoittaminen käyvät jatkossa joustavammin. Henkilökohtaiset kehittämissuunnitelmat tekevät näkyväksi myös ulkomailla oppimisen mahdollisuuksia ja sieltä hankittua osaamista. Samalla kun työpaikoilla oppimisen osuus voi kasvaa, voivat ulkomaanjaksotkin pidentyä, koska tietoja ja taitoja halutaan kerryttää juuri ulkomailla. Ulkomaanjaksojen pidentäminen on ammatillisen koulutuksen kehittämisessä myös EU-tasoinen tavoite.

Todennäköisenä pidetään sitäkin, että ulkomaanjaksoihin tullaan oppilaitoksissa resursoimaan enemmän ja yhteistyö työelämän kanssa vahvistuu entisestään. Tätä tukee kansainvälistymiseen tarjolla olevan EU-rahoituksen kasvaminen. Taustalla vaikuttavat luonnollisesti globalisaatiokehitys ja sen myötä muuttuvan työelämän tarpeet. Ulkomailta voi hankkia osaamista, jota Suomesta ei saa ja joka hyödyttää suomalaisia työmarkkinoita. Ulkomaanjaksot myös tuovat lisää vaihtoehtoja työpaikoilla tapahtuvaan oppimiseen.

Haastatellut olivat huolissaan siitä, miten lähiopetuksen karsiminen vaikuttaa opiskelijoiden valmiuksiin: ulkomaanjaksoon pitäisi valmistautua esimerkiksi hankkimalla riittävä kielitaito. Tämä on kuitenkin otettu huomioon siten, että työelämässä tarvittavia perustaitoja vahvistavat yhteiset tutkinnon osat kuuluvat kaikkiin perustutkintoihin ja tarvittaessa myös ammatti- ja erikoistutkintoa suorittavien opintoihin.



KANSAINVÄLISYYDELLÄ LAATUA JA KILPAILUKYKYÄ

Mitä konkreettista hyötyä kansainvälisestä toiminnasta on ollut? Mitä vaikutuksia kansainvälisellä toiminnalla on ollut selvitykseen osallistuneiden oppilaitosten opetukseen?

Kansainvälisen toiminnan ja kansainvälistymisen tärkein vaikutus on haastateltavien mielestä oppilaitoksen profiilin nosto – eli oppilaitokset markkinoivat itseään kansainvälisenä ja ajan hermolla olevana toimijana. Kansainvälisyys nähdään kilpailutekijänä opiskelijarekrytoinnissa, sillä opiskelijoiden ulkomaanjaksot vahvistavat työelämätaitoja ja ovat myös väylä työllistyä ulkomaille. Oppilaitoksen on helpompi houkutella uusia opiskelijoita, sillä kaikki kehittämishankkeet, niin kansalliset kuin kansainvälisetkin, uudistavat oppilaitosta. Haastateltavat näkevät oppilaitoksensa ikään kuin edelläkävijöinä, joilla on enemmän kokonaisnäkemystä. Lisäksi esimerkiksi tulevaisuuden osaamistarpeiden kartoittaminen vaatii kansainvälisiä yhteyksiä.

Uusia toimintamalleja opetuksen kehittämiseksi

Kansainvälisesti aktiiviset opettajat tuovat oppilaitokseen uusia toimintatapoja ja -malleja. Heidän kauttaan saadaan tietoa siitä, miten ammatillinen koulutus toteu-

”Koulutusvienti pakotti miettimään asioita vähän eri tavalla. Sen toteutus toi mukanaan verkkopedagogiikkaan liittyviä oivalluksia ja hyviä käytänteitä, joita on otettu käyttöön myös lähiopetuksessa.”

tetaan muualla. Muutamissa haastatteluihin osallistuneissa oppilaitoksissa on esimerkiksi otettu käyttöön ulkomaisen kumppanin kehittämiä tiimiopetusmalleja, joissa vaikkapa ammatti- ja kieltenopettaja tekevät tiivistä yhteistyötä ja pitävät yhteisiä oppitunteja. Näin on saatu uusia toimintatapoja opetukseen.

Eri alojen paikallisia opetussuunnitelmia ja -sisältöjä on muokattu kansainvälisessä yhteistyössä. Esimerkiksi englanninkieliset opintojaksot ovat jääneet hanketoiminnan myöstä pysyväksi osaksi oppilaitosten toimintaa. Eräs oppilaitos oli tuonut mukanaan kestävän kehityksen opetussuunnitelman. Kansainvälinen toiminta on haastateltujen mukaan tuottanut myös uusia ideoita omaan strategiatyöhön. Muutamat oppilaitokset olivat esimerkiksi mallintaneet kansainvälistymisstrategiansa laadintatavan ulkomailta. Kansainvälinen ja kansallinen kehittäminen ovat siten yhtä aikaa käytössä, täydentäen toinen toistaan.

Kansainvälisiä vaikutteita ei omaksuta pelkästään hanketoiminnan kautta. Yhdessä selvitykseen osallistuneessa oppilaitoksessa on tehty pedagogisia uudistuksia koulutusviennin myötä. Oppilaitos on muun muassa kehittänyt verkko-opetusta ja digioppimisen mahdollisuuksia ulkomailta saadun uuden tieto- ja viestintätekniikan osaamisen myötä. Mobiililaitteet ovat tulleet kiinteämmin mukaan opetukseen.

Yhdessä oppilaitoksista on alettu pitää interaktiivisia oppitunteja ja ryhmäytystehtäviä. Toinen oppilaitos on tuonut ulkomailta monikulttuurisuuteen liittyviä opetusmateriaaleja ja uusia ideoita yrittäjyyden opettamiseen. Myös nonformaalin oppimisen merkitystä on alettu paremmin ymmärtää ulkomailta saatujen vaikutteiden avulla. Maahanmuuttajaopiskelijoiden osaamistestit ovat niin ikään esimerkkejä kansainvälisestä yhteistyöstä seuranneista käytänteistä.



Sataedussa tehdään lähtövalmennusta Tiimiakatemia-menetelmällä

Satakunnan koulutuskuntayhtymä Sataedu järjestää ammatillista perustutkinto-, lisä- ja täydennyskoulutusta. Oppilaitoksen 9 toimipisteessä opiskelee yhteensä noin 3000 opiskelijaa.

Sataedussa ulkomaanjaksolle lähtevät opiskelijat osallistuvat valmennusleirille, jonka teoreettisena viitekehyksenä toimii Tiimiakatemia-menetelmä. Leirin tavoitteena on tutustuttaa eri alojen opiskelijoita toisiinsa ja ryhmäyttää samaan kohdemaahan lähtijät jo etukäteen.

Leirin aikana opiskelijat ovat tutustuneet kohdemaansa kulttuurin ja valmistaneet siitä tiimityönä englanninkielisen esityksen muille lähtijöille. Lisäksi tiimeissä on laadittu englanninkieliset ansioluettelot, käyty läpi vaihtoon tarvittavia asiakirjoja ja perehdytty turvallisuuskäytäntöihin. Ryhmäytymistä edistetään myös leirin vapaa-ajan toiminnassa, kuten yhteisen iltapalan laittamisella ja saunan lämmittämisellä. Leireillä on ollut mukana myös aiemmin ulkomaanjaksoilla olleita opiskelijoita kertomassa omista kokemuksistaan.



Lean-ajattelu tuliaisena Alankomaista

Lean-ajattelu on johtamisfilosofia, joka keskittyy tuottamattomien toimintojen poistamiseen. Sen avulla pyritään parantamaan asiakastyytyväisyyttä ja laatua sekä pienentämään toiminnan kustannuksia ja lyhentämään tuotannon läpimenoaikoja. Lean-ajattelussa palveluita tuotetaan nopeasti ja joustavasti, kerralla oikein ja joka kerta oikein, oikeaan aikaan, oikeassa paikassa ja asiakkaan tarpeiden mukaisesti.

Käytännössä siis tunnistetaan tuottamattomat ja esimerkiksi opiskelijan valmistumista hidastavat toiminnot.

Vaasan ammattiopisto Vamia sai idean Lean-ajatteluun alankomaalaiselta yhteistyökumppaniltaan. Nyt Vamia on mukana ESR-rahoitteisessa hankkeessa, johon osallistuvat myös hankkeen koordinaattorina toimiva Vaasan aikuiskoulutuskeskus ja Yrkesakademin i Österbotten. Hankkeella parannetaan koulutuksen osuvuutta ja laatua sekä tehostetaan toimintamalleja LEAN-osaamisen ja -menetelmien avulla. Hankkeen aikana kehitetään ja testataan mm. projektityökaluja matkailu- ja ravitsemis- sekä media-, metalli- ja rakennusalojen opetukseen eri alojen yhteistyönä.

Lean-menetelmä sopii hyvin oppilaitosmaailmaan. Opiskelija saa juuri sen tiedon, minkä tarvitsee, ja valmistuu nopeasti. Ajattelumalli sopii hyvin myös ammatillisen koulutuksen reformin henkeen.

Uutta sisältöä ja motivaatiota omaan työhön

Erityisesti opettajat kuvasivat kansainvälistä toimintaa haastavaksi ja aikaa vieväksi, mutta toisaalta motivoivaksi ja omaa vastuualuetta rikastavaksi tekijäksi. Moni opetustyötä jo kauan tehnyt onkin saanut uutta virtaa ja motivaatiota ryhtyessään kansainväliseen toimintaan. Omaan työnkuvaan on tullut uutta perspektiiviä ja monipuolisuutta, mikä lisää työssäjaksamista.

Kansainvälisestä toiminnasta saa myös itseluottamusta ja se motivoi osallistumaan kieliopintoihin. Tämä taas edesauttaa sitä, että oppilaitos voi tarjota vieraskielisiä opintokokonaisuuksia. Lisäksi eräs opettaja koki saavansa turvallisuuden tunnetta omaan opetukseen huomatessaan, että opiskelijat ovat samanlaisia kaikkialla maasta riippumatta.

Ulkomaille ei mennä vain omaksumaan uutta, vaan kansainvälisen toiminnan myötä ylpeys omista kehittyneistä opetusmenetelmistä kasvaa – huomataan, että Suomessa ammatillisen koulutuksen taso on korkeaa. Myös opiskelijoille suunnattu tuki on Suomessa laadukasta: esimerkiksi koulupudokkaista huolehditaan meillä paremmin kuin monessa muussa maassa. Keski-Euroopassa, jossa järjestelmä on pitkälti oppisopimuspohjainen, opiskelijat jäävät usein tyhjän päälle, mikäli yritys yllättäen irtisanoutuu oppisopimuksesta.



TYÖELÄMÄYHTEISTYÖTÄ JA VERKOSTOJA

Miten oppilaitosten kansainvälinen toiminta on näkynyt niiden toiminta-alueella ja sidosryhmätyöskentelyssä? Erityisesti oppilaitosten johto nosti esille yhteistyön oman alueen työelämän kanssa, kun haastatteluissa kysyttiin kansainvälistymisen vaikutuksista. Oppilaitoksissa koetaan, että niiden profiili on noussut alueen työnantajien silmissä, koska esimerkiksi pk-yritysten kansainvälistymistarpeet on huomioitu koulutuksen sisällöissä entistä peremmin. Viennin parissa toimivat yritykset tarvitsevat henkilökuntaa, joka on kielitaitoista ja jolla on kansainvälistä kokemusta. Opiskelijoiden ulkomaanjaksot kehittävät näitä taitoja.

Työelämäyhteistyötä vahvistaa myös koulutusvienti, joka on joissain oppilaitoksissa jo pitkällä. Paikalliset yritykset on otettu mukaan koulutusvientiin ja suomalaista mallia tiiviistä oppilaitosten ja yritysten välisestä yhteistyöstä on levitetty ulkomaille. Yritysten osallistuminen kansainvälisiin hankkeisiin ja liikkuvuuteen on tiivistänyt työelämäyhteistyötä. Kansainvälinen toiminta parantaa työelämäyhteyksiä myös kansallisella tasolla – alueen yritykset ovat auttaneet siinä, että opiskelijoille on löytynyt työssäoppimispaikka ulkomailta.

Miten sitten ulkomailta tulevat harjoittelijat työllistyvät alueiden yrityksiin? Haastattelujen perusteella hyvin, sillä kansainvälistä osaamista arvostetaan. Tietyillä aloilla, kuten liiketaloudessa ja hallinnossa, työssäoppimispaikan löytäminen ulkomaisille opiskelijoille voi olla hankalaa, mutta muuten se on ollut suhteellisen helppoa. Joillain alueilla on ollut vaikeampaa löytää







työssäoppimispaikkoja maahanmuuttaja-taustaisille opiskelijoille kuin ulkomaalaisille työssäoppijoille.

Yhteistyöverkostoja myös oppilaitosten välille

Haastattelujen perusteella näyttää siltä, että kansainvälinen toiminta ei tiivistä ainoastaan oppilaitosten ja yritysten väistä yhteistyötä, vaan luo arvokkaita yhteistyöverkostoja myös koulutuksen järjestäjien välille.

”On aloja, joilla kansainvälisen yhteistyön käynnistäminen ei ole helppoa. Olen pystynyt omien verkostojeni avulla auttamaan niitä yhteistyösuhteiden alkuun. Verkostoni ovat toimineet tien tasoittajana muille.”

Yhteistyöhankkeiden myötä voi esimerkiksi syntyä erilaisia pilotointeja yhdessä kansainvälisten tai kansallisten kumppanioppilaitosten kanssa. Avoimuus toimintatavoissa on lisääntynyt, uutta tietoa ei pidetä pelkästään itsellä. Oppilaitosten yhteistyö edistää pedagogista kehittymistä ja kehittämistä sekä poistaa oppilaitosten välistä kilpailua. Monet opettajat kertoivat, että heidän omat ammatilliset verkostonsa ovat edesauttaneet sitä, että koulutusala on ryhtynyt kansainväliseen yhteistyöhön. Erään oppilaitoksen rehtori kuvasi omien kansainvälisten verkostojen saaneen hänet suhtautumaan myötämielisesti henkilöstön kansainvälisille matkoille – kansainvälisten kokemusten merkitys tulee konkreettisemmaksi.

Haastatellut pitivät arvokkaana sitä, että kaikkea ei tarvitse kokea itse, vaan hyödyllinen tieto leviää verkostojen kautta. Oppilaitosyhteistyön vahvistuessa omia ulkomaalaisia opiskelijoita voi lähettää kumppanioppilaitoksiin tai vapaista työssäoppimispaikoista saa vinkkejä muilta oppilaitoksilta. Kansainvälisten verkostojen avulla lisääntyy eri maiden ja kulttuurien tuntemus, mikä helpottaa omien opiskelijoiden lähettämistä näihin maihin.

Kansainväliset ja kansalliset verkostot kasvattavat myös oppilaitoksen toiminnan laatua ja oppilaitos profiloituu hyvänä yhteistyökumppanina. Yksittäisten oppilaitosten kansainvälinen toiminta nostaa koko ammatillisen koulutuksen profiilia. Erityisesti haastateltujen rehtoreiden mukaan kansainvälinen toiminta tekee oppilaitoksista luotettavia ja arvostettuja maakunnallisia toimijoita. Hankkeissa on usein oppilaitosten lisäksi mukana myös kolmannen sektorin toimijoita. Lisäksi yhteistyöverkostojen avulla on esimerkiksi saatu pieniä kuntia mukaan hanketoimintaan.

Opetushallituksen keräämien tilastojen valossa kansainväliselle toiminnalle tyypillistä on ollut se, että samat oppilaitokset ovat vuodesta toiseen aktiivisia. Kansainvälinen toiminta vaatiikin aikaa ja resursseja, joita kaikilla oppilaitoksilla ei ole yhtä paljon käytettävissä. Verkostoitumalla keskenään oppilaitokset voivat jakaa kokemuksiaan siten, että kansainvälistymisen hyödyt leviävät laajasti koulutussektorille. Vaikka enemmistö hankkeista toteutetaankin eurooppalaisten kumppaneiden kanssa, laajenee ammatillisten oppilaitosten verkostoituminen yhä enemmän myös Euroopan ulkopuolelle. Tämä näkyy myös kansainvälistä liikkuvuutta koskevissa tilastoissa.



Kouvolan seudun ammattiopisto tukee oman alueensa yritysten kansainvälistymistä

Kouvolan seudun ammattiopisto (KSAO) on monialainen oppilaitos, jonka viidessä toimipisteessä työskentelee noin 200 työntekijää ja opiskelee runsaat 3000 opiskelijaa.

KSAO on saanut kansainvälisen yhteistyön myötä kumppanioppilaitoksista osaamisalakohtaisia yhteistyöverkostoja, joiden puitteissa kehitetään yhteisiä osaamiskokonaisuuksia ja suunnitellaan uusia yhteisiä oppimisympäristöjä. Verkostot ovat tehostaneet opiskelijoiden ulkomaanjaksojen järjestämistä ja parantaneet niiden laatua. Verkostoon kuuluvilla oppilaitoksilla on yhteinen ymmärrys ulkomaanjakson aikana hankittavasta osaamisesta ja sen tasosta, joten jaksojen tavoitteet on voitu määritellä tarkemmin.

KSAOn kansainvälinen toiminta on vaikuttanut yhteistyöhön oman toiminta-alueen sidosryhmien kanssa. Oppilaitos on esimerkiksi järjestänyt paikallisille työelämäkumppaneilleen tutustumismatkoja ulkomaisiin kumppanioppilaitoksiin ja yrityksiin, jotka tarjoavat työssäoppimispaikkoja suomalaisille opiskelijoille. Ulkomaisten yritysten edustajat ovat tehneet suomalaisyrityksiin vastavierailuja, jolloin yrityksille on syntynyt oma yhteistyöverkostonsa. Näin KSAO on edesauttanut alueen yritysten kansainvälistymistä.

Ammatillisessa koulutuksessa työskentelevien kansainvälisen toiminnan tiedetään hyödyttävän oppilaitoksia monella tavalla: niistä syntyy esimerkiksi verkostoja ja osaamista, niiden myötä saadaan uusia vaikutteita ja toimintatapoja. Kansainvälisyys myös lisää kansainvälisyyttä, sillä opettajien kokemukset innostavat opiskelijoitakin kokeilemaan siipiään ulkomailla.

Tässä Faktaa-julkaisussa tarkastellaan henkilöstön kansainvälisyyttä kolmesta ajankohtaisesta näkökulmasta. Aluksi katsotaan tilastoja: miten paljon ammatillisessa koulutuksessa työskentelevät tekevät ulkomaanjaksoja, miten liikkuvuus on viime vuosina kehittynyt ja miten se jakaantuu alueittain. Sen jälkeen käydään suomalaisen kyselyaineiston pohjalta läpi sitä, mitä henkilöstön Erasmus+ -ulkomaanjaksot osallistujille antavat. Kolmas näkökulma kansainvälisyyteen avautuu haastatteluista, joissa ammatillisissa oppilaitoksissa työskenteleviltä kysyttiin mm. kansainvälisen toiminnan konkreettisia vaikutuksia opiskelijoihin, opetukseen ja oppilaitosten työelämäyhteistyöhön.

Faktaa – Tietoa ja tilastoja on julkaisusarja, jossa esitellään Opetushallituksen tuottamien tutkimusten, selvitysten ja tilastointien tuloksia tiivistetyssä muodossa. Julkaisut ilmestyvät sekä painettuna että pdf-muodossa.

Taitto ja infografiikat: Liisa Valtonen
Valokuvat: Antero Aaltonen, Satu Haavisto, Olli Häkämies, Hannu Ylilehto / Opetushallitus

ISSN: 1798-3649 (painettu) • 1798-3657 (pdf)
ISBN: 978-952-13-6527-0 (painettu) • 978-952-13-6528-7 (pdf)

OPETUSHALLITUS
UTBILDNINGSSTYRELSEN

Erasmus+

oph.fi