

Ehdotus koulutussopimuksen käyttöönotosta ammattillisessa koulutuksessa

Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2016:8

Maija Aaltola ja Rauno Vanhanen

Ehdotus koulutussopimuksen käyttöön otosta ammatillisessa koulutuksessa

Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2016:8

Maija Aaltola ja Rauno Vanhanen



Opetus- ja kulttuuriministeriö / Undervisnings- och kulturministeriet
Ammatillisen koulutuksen osasto / Avdelningen för yrkesutbildning
PL / PB 29

00023 Valtioneuvosto / Statsrådet
<http://www.minedu.fi/OPM/julkaisut>

Taitto / Ombrytning: Valtioneuvoston hallintoyksikkö / Statsrådets förvaltningsenhet, Teija Metsänperä

ISBN 978-952-263-393-4 (PDF)
ISSN-L 1799-0343
ISSN 1799-0351 (PDF)

Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja /
Undervisnings- och kulturministeriets publikationer 2016:8

Tiivistelmä

Osana toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformia opetus- ja kulttuuriministeriö asetti selvityshenkilöt valmistelemaan ehdotuksen koulutussopimusmallista ja sen käyttöönotosta ammatillisessa koulutuksessa. Koulutussopimusmallin tavoitteena on edistää työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja tutkinnon suorittamista käytännönläheisesti, mahdollistamalla opiskelijoiden joustavat polut työpaikoilla.

Opiskelija, työpaikka ja koulutuksen järjestäjä ovat työpaikalla järjestettävän koulutuksen osapuolia, joilla kaikilla on omat odotuksensa ja vaatimuksensa onnistuneelle yhteistyölle. Selvityksen kuluessa kerätyt näkemykset vahvistivat sen, että työpaikalla tapahtuvaa oppimista nähdään tarpeelliseksi kehittää, mutta myös sen, että koulutussopimusmallin perustavoitteista ollaan laajasti yhtä mieltä.

Selvityksen perusteella ei ole tarkoituksenmukaista luoda koulutussopimuksesta uutta rinnakkaista työpaikalla tapahtuvan koulutuksen muotoa nykyisten työssäoppimisen ja oppisopimuksen lisäksi. Tällä ehdotuksella kootaan nykyisin käytössä olevia työpaikalla tapahtuvan ja työvaltaisen oppimisen malleja mahdollisimman yhtenäiseksi kokonaisuudeksi sekä esitetään keinoja työpaikoilla kouluttautumisen lisäämiseksi ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen laadun varmistamiseksi.

Selvityksessä ehdotetaan ammatillisessa koulutuksessa otettavaksi käyttöön koulutussopimus, joka soveltuu lähtökohtaisesti kaikille ammatillisen koulutuksen tutkinto ja ei-tutkintotavoitteisille opiskelijoille. Koulutussopimuksella sovittaisiin ei-työsuhteisesta opiskelusta työpaikoilla tai muissa niihin verrattavissa ympäristöissä sen laajuudesta, tavoitteista ja pituudesta riippumatta. Oppisopimuksella sovittaisiin edelleen työsuhteisesta työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta.

Ehdotuksen lähtökohtana on, että työpaikalla tapahtuva oppiminen suunnitellaan ja sovitaan tutkinnon osa kerrallaan. Samalla sovitaan, solmitaanko koulutuksen järjestäjän, työpaikan ja opiskelijan välille koulutussopimus vai oppisopimus. Tutkinnon osittain sovittava työpaikalla tapahtuva oppiminen mahdollistaa opiskelijalle joustavat siirtymät oppilaitoksen ja työpaikkojen sekä koulutussopimuksen ja oppisopimuksen välillä. Mahdollisuus eripituisiin sopimuksiin lisää myös yritysten mahdollisuuksia tarjota oppisopimipaikkoja.

Työpaikoille kohdistuvia hallinnollisia menettelyjä esitetään kevennettäväksi. Koulutuksen järjestäjän tulisi koordinoida työelämäyhteistyötä ja järjestää työpaikkojen tarvitsemat palvelut keskitetysti. Valtakunnallisesti käytössä tulisi olla sähköinen asiointipalvelu ja yhtenäiset sopimus pohjat. Koulutussopimus tulisi tehdä sähköisesti osapuolten kesken, osana opiskelijan henkilökohtaista opiskelusuunnitelmaa ilman, että asiasta laaditaan erillistä sopimusasiakirjaa.

Työpaikalla tapahtuvan oppimisen laadukas toteuttaminen edellyttää työelämälähtöisiä, laaja-alaisia ja helppokäyttöisiä tutkinnon perusteita. Työpaikalla tapahtuvan oppiminen tulisi aina perustua opiskelijan lähtökohtiin ja työpaikan mahdollisuuksiin, tarvittaessa oppimista tulee täydentää muissa ympäristöissä. Koulutuksen järjestäjän tehtävänä olisi varmistaa työpaikalla tapahtuvan oppimisen laatu ja vastata osaamisen arvioinnista sekä tutkintojen myöntämisestä järjestämisluvan mukaisesti.

Työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta koulutussopimuksen puitteissa ei esitetä työpaikalle maksettavaksi koulutuskorvausta. Korvausta voitaisiin kuitenkin maksaa, jos oppimisen ohjauksesta merkittävä osa on sovittu työpaikan edustajalle. Opiskelijoiden hakeutumista työssä oppimiseen tuettaisiin mahdollistamalla se, että koulutussopimuksen aikana työnantaja voisi niin halutessaan suorittaa opiskelijalle korvausta ilman, että heidän välilleen syntyy työsuhde.

Ammatillisen koulutuksen jaottelusta eri koulutusmuotoihin ja tutkinnon suorittamistapoihin esitetään luovuttavaksi. Työpaikalla tapahtuva koulutuksen järjestäminen toteutettaisiin yhden yhtenäisen osaamisperusteisen ja asiakaslähtöisen toiminta- ja rahoitusmallin mukaisesti koskien koko ammatillista koulutusta. Opiskelija säilyisi koko opiskelunsa ajan kirjoilla oppilaitoksessa.

Koulutussopimusmalli ja laajemmin uudenlainen työpaikalla järjestettävän koulutuksen malli ehdotetaan otettavaksi käyttöön 1.1.2018 mennessä osana ammatillisen koulutuksen reformia.

Esipuhe

Opetus- ja kulttuuriministeriö asetti 20.1.2016 allekirjoittaneet selvityshenkilöinä valmistelevaan ehdotuksen koulutussopimusmallin käyttöönotosta ammatillisessa koulutuksessa. Selvitystyön laadintaan annettiin aikaa 28.2.2016 asti. Selvityksen valmistuttua opetus- ja kulttuuriministeriö päätti jatkoselvitystehtävästä, koskien koulutussopimuksen laajempia hyödyntämismahdollisuuksia, laadunvarmistuksen menettelyjä sekä yhteisten tutkinnon osien osaamistavoitteiden saavuttamista 12.4.2016 mennessä.

Selvitystyön tueksi olemme pyytäneet (liite 3 ja liite 4) kirjallisesti ja suullisesti näkemyksiä koulutussopimuksen käyttöönottamisesta ammatillisen koulutuksen reformin seurantaryhmän jäseniltä. Kyseisessä seurantaryhmässä ovat laajasti edustettuina ammatillisen koulutuksen eri tahot (liite 5). Selvitystyön aikana kuulumme myös eräitä muita ammatillisen koulutuksen asiantuntijatahoja, jotka osoittivat kiinnostuksensa aihetta kohtaan. Lisäksi osallistuimme mm. Sakki ry:n järjestämään keskustelutilaisuuteen työelämäyhteistyön kehittämisestä ammatillisessa koulutuksessa.

Ehdotuksemme koulutussopimusmalliksi rakentuu ammatillisen koulutuksen nykyisille periaatteille sekä sille lähtökohdalle, että työllistymisen ja työllistämisen edesauttamiseksi käytännön työssä tapahtuvaa oppimista tulisi sisältyä jokaisen ammatillista osaamista hankkivan opiskelijan opintoihin. Ehdotusta laadittaessa on pidetty silmällä niitä laajempia tavoitteita, joihin ammatillisen koulutuksen käynnissä olevalla uudistamistyöllä pyritään.

Työpaikalla tapahtuva oppiminen on ammatillista koulutusta ja sen uudistamista läpileikkaava teema, jonka myötä selvitystyön rajaus oli haasteellista. Olemme pyrkineet ehdotusta laatiessamme löytämään niitä ensisijaisesti tekijöitä, joilla voidaan lisätä niin opiskelijoiden, työpaikkojen kuin myös koulutuksen järjestäjienkin halukkuutta ja valmiutta nykyistä laajempaan ja laadukkaampaan työpaikoilla tapahtuvaan kouluttautumiseen.

Esitettävät uudistukset ehdotetaan huomioitavaksi ja toteutettavaksi osana toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformia 1.1.2018.

Saatuamme työn valmiiksi luovutamme ehdotuksen koulutussopimusmalliksi kunnioitavasti opetus- ja kulttuuriministeriölle.

Helsingissä 12.4.2016

Maija Aaltola

Rauno Vanhanen

Sisältö

	Tiivistelmä	3
	Esipuhe	5
1	Selvityksen lähtökohdat	8
	1.1 Ammatillisen koulutuksen reformi	8
	1.2 Nuorisotakuun tavoitteisiin vastaaminen	9
	1.3 Maahanmuutosta seuraavat koulutustarpeet	12
	1.4 Koulutuksen osaamisperusteisuuden vahvistaminen	13
	1.5 Asiakaslähtöinen ammatillisen koulutuksen kokonaisuus	15
	1.6 Työpaikoilla tapahtuvan koulutuksen kokonaisuus	20
2	Koulutussopimusmallin tavoitteena on lisätä työpaikalla tapahtuvaa oppimista	25
	2.1 Opiskelijoilla on halukkuutta työpaikalla tapahtuvaan kouluttautumiseen	26
	2.2 Työyhteisöjen valmiutta työpaikoilla kouluttautumiseen lisättävä	28
	2.3 Koulutuksen järjestäjien toimintaan lisää asiakaslähtöisyyttä	32
3	Ehdotus koulutussopimusmalliksi	36
	3.1 Yksi ammatillisen koulutuksen järjestämisuoto	36
	3.2 Työpaikalla järjestettävä koulutus on kokonaisuus	37
	3.3 Koulutussopimus korvaa työssäoppimisen	37
	3.4 Koulutussopimus laaditaan tutkinnon osittain	37
	3.5 Koulutussopimukseen monta väylää	38
	3.6 Koulutussopimuksen osapuolet	38
	3.7 Koulutussopimuksen laadinta ja sisältö	39
	3.8 Oppimisen ohjaaminen työpaikalla	40
	3.9 Koulutuskorvaus työpaikalle	40
	3.10 Osaamisen arviointi työpaikalla	40
	3.11 Opintososiaaliset ja muut etuudet	41
	3.12 Opiskelijalle suoritettava korvaus	41
	3.13 Terveys ja työturvallisuus koulutussopimuksen aikana	41
	3.14 Työpaikalla järjestettävän koulutuksen hallinnointi	42
	3.15 Työpaikalla tapahtuvan oppimisen laadun varmistaminen	42

4	<u>Koulutusopimusmallin toimeenpano osana ammatillisen koulutuksen reformia</u>	44
	4.1 Ehdotuksia säädösmuutoksiksi	45
	4.2 Ehdotuksia rahoitusuudistukseen	53
	4.3 Ehdotuksia tutkintojärjestelmän kehittämiseen	54
	4.4 Ehdotuksia maksettavista korvauksista	58
5	<u>Koulutusopimusmalliin siirtymisen vaikutusten arviointia</u>	61
	5.1 Vaikutukset nykyiseen oppisopimuskoulutukseen ja työssäoppimiseen	61
	5.2 Vaikutukset ammatillisen koulutuksen järjestämiseen	62
	5.3 Vaikutukset työelämään ja käytön laajuuteen	64
	5.4 Onnistunut toimeenpano on kaikkien mahdollisuus	64
	<u>Liitteet</u>	
	Liite 1. Toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformin toimenpiteet	66
	Liite 2. Ammatillisen perustutkinnon ja tutkinnon osien opiskelijat 2010–2014 ikäluokittain, koulutusmuodoittain ja tutkinnon suoritusmuodottain	68
	Liite 3. Selvitystyöhön liittyvä lausuntopyyntö ammatillisen koulutuksen reformin seurantaryhmälle 8.2.2016	70
	Liite 4. Selvitystyöhön liittyvä lausuntopyyntö ammatillisen koulutuksen reformin seurantaryhmälle 19.3.2016	71
	Liite 5. Tahot, joilta selvityksen kuluessa pyydettiin näkemyksiä	72
	Liite 6. Ehdotus ammatillisen perustutkinnon muodostumisperiaatteista	73
	<u>Kuvailulehti</u>	74
	<u>Presentationsblad</u>	75
	<u>Description</u>	76

1 Selvityksen lähtökohdat

Työpaikalla tapahtuva koulutus ja oppiminen ovat keskeinen osa ammatillista koulutusta. Näin ollen työssä oppimisen sääntelyyn tehtävät muutokset vaikuttavat jossain määrin koko ammatillisen koulutuksen järjestelmään ja käytännön toimintamuotoihin. Kaikkia mahdollisia seurannaisvaikutuksia ammatillisen koulutuksen järjestelmään, joita esillä olevan selvitystehtävän johdosta syntyy, emme luultavasti ole osanneet ottaa huomioon. Olemme pyrkineet keskittymään kaikkein tärkeimpiin ratkaistaviin ja esille nouseviin asioihin.

Koulutusopimusmallia koskevan ehdotuksen valmisteluun vaikuttavina tekijöinä on tässä raportin ensimmäisessä jaksossa käyty läpi seuraavia aihealueita:

- Ammatillisen koulutuksen reformi
- Nuorisotakuun tavoitteisiin vastaaminen
- Maahanmuutosta seuraavat koulutustarpeet
- Koulutuksen osaamisperusteisuuden vahvistaminen
- Asiakaslähtöinen ammatillisen koulutuksen kokonaisuus
- Työpaikalla järjestettävän koulutuksen kokonaisuus

1.1 Ammatillisen koulutuksen reformi

Pääministeri Juha Sipilän hallituksen tavoitteena on nostaa Suomen talous kestävän kasvun ja kohenevan työllisyyden uralle sekä turvata julkisten palvelujen ja sosiaaliturvan rahoitus. Hallitus vie tähän tavoitteeseen tähtääviä välttämättömiä uudistuksia eteenpäin strategisessa [hallitusohjelmassa \(29.5.2015\)](#) määritetyillä viidellä painopistealueella, joiden tavoitteet konkretisoituvat 26 eri kärkihankkeessa.

Tämän selvitystyön taustalla on näistä viidestä painopistealueesta osaaminen ja koulutus, jonka keskeisiä kehittämistavoitteita ovat koulutuksen ja työelämän ulkopuolelle jäävien ja koulutuksen keskeyttäneiden määrän väheneminen sekä koulutuksen ja työelämän välisen vuorovaikutuksen lisääntyminen. Osaamisen ja koulutuksen uudistamistyötä vietään eteenpäin kuuden eri kärkihankkeen kautta, joista yksi on toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformi.

Hallitusohjelmassa ammatillisen koulutuksen reformin tavoitteena on vahvistaa ammatillisen koulutuksen yhteiskunnallista merkitystä, uudistaa koulutuksen rahoitusta ja rakenteita jatko-opintokelpoisuus säilyttäen, huolehtia alueellisesti kattavasta koulutuksesta sekä tiivistää koulutuksen ja työelämän välistä vuorovaikutusta.

Ammatillisen koulutuksen reformin täsmennetyt tavoitteet on kirjattu hallitusohjelman tarkentavaan [toimintasuunnitelmaan \(28.9.2015\)](#). Sen mukaan reformin tavoite on uudistaa ammatillinen koulutus osaamisperustaiseksi ja asiakaslähtöiseksi kokonaisuudeksi ja tehostaa sitä. Lisäksi lisätään työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja yksilöllisiä opintopolkuja sekä puretaan sääntelyä ja päällekkäisyyksiä.

Koulutussopimusmallin suunnittelun lähtökohtana ja onnistumisen edellytyksenä on huomioida laajasti reformille asetetut muutkin tavoitteet. Toimintasuunnitelmaan on kirjattu ne kaksitoista osa-alueita, joiden kautta ammatillista koulutusta uudistetaan (liite 1). Koulutussopimusmallin luominen ja käyttöönotto on osa seuraavaa laajempaa tavoitetta:

”Uudistetaan ja digitalisoidaan koulutuksen järjestäjien toimintaprosesseja ja oppimisympäristöjä. Käynnistetään kehittämisohjelma, jonka puitteissa uudistetaan ammatillisen koulutuksen toimintaprosesseja osaamisperusteisiksi ja asiakaslähtöiseksi, tehostetaan ja joustavoitetaan koulutuksen järjestäjien toimintaa ja kevennetään hallintoa, lisätään ja monipuolistetaan työpaikalla tapahtuvaa opiskelua ja erityisesti nuorten oppisopimuskoulutusta, vähennetään työnantajille siitä koituvaa hallinnollista ja taloudellista taakkaa sekä parannetaan työpaikalla tapahtuvan opiskelun laatua. Luodaan ja otetaan käyttöön uusi koulutussopimusmalli, joka mahdollistaa joustavat polut työpaikalla tapahtuvan oppimisen edistämiseen ja tutkinnon suorittamiseen käytännönläheisesti.”

1.2 Nuorisotakuun tavoitteisiin vastaaminen

Nuorten yhteiskuntatakuu -työryhmä asetettiin syksyllä 2011 edistämään nuorten kouluttautumista ja työllistymistä sekä ehkäisemään syrjäytymistä. Hankkeessa valmisteltiin lukuisia erilaisia toimenpiteitä erityisesti nuorten syrjäytymisen ehkäisemiseksi. Ehkä merkittävin toimenpide oli ottaa käyttöön ns. nuorisotakuu, joka tuli voimaan 1.1.2013. Nuorisotakuulla tarkoitetaan sitä, että jokaiselle alle 25-vuotiaalle nuorelle ja alle 30-vuotiaalle vastavalmistuneelle tulee tarjota työ-, työkokeilu- opiskelu-, työpaja- tai kuntoutuspaikkaa viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työttömäksi ilmoittautumisesta. Osana nuorisotakuuta on määritelty koulutustakuu, joka tarkoittaa sitä, että jokaiselle peruskoulunsa päättäneelle taataan koulutuspaikka lukiossa, ammatillisessa oppilaitoksessa, oppisopimuksessa, työpajassa, kuntoutuksessa tai muulla tavoin. (www.nuorisotakuu.fi).

Nuorisotakuun alussa suurimpia huolia olivat heti peruskoulun jälkeen ilman koulutuspaikkaa jäävät nuoret. Peruskoulunsa päättävistä jäi tuolloin noin 60 000 nuoresta noin 4 000–5 000 ilman koulutuspaikkaa. Yhtenä toimenpiteenä yhteishaku uudistettiin ja suunnattiin pääasiassa perusopetuksen päättävillä ja ilman tutkintoa olevilla nuorilla. Vuonna 2015 perusopetuksen päättävistä 96 % tuli valituksi jo yhteishauksen ensimmäisessä vaiheessa kesäkuussa. Sen jälkeen valmistavien ja valmentavien koulutusten haussa hakijain lukumäärä oli 5 900 hakijaa ja heistä 4 022 sai haun päätyttyä paikan. Osa hakuissa ilman opiskelupaikkaa jääneistä ja kokonaan hakematta jättäneistä on hakeutunut opiskelemaan yhteishauksen ulkopuolisiin koulutuksiin, kuten kansanopistojen vapaan sivistystyön linjoille sekä nuorten työpajoille. Lisäksi perustutkintoihin valittiin opiskelijoita lisähauksen kautta vielä syksyllä. Näiden lukujen ja tietojen perusteella voi todeta, että koulutustakuu toteutuu tällä hetkellä hyvin. (www.oph.fi-tiedote 7.8.2015). Nuorisotakuun näkökulmasta keskeiseksi huoleksi nousevatkin tutkintonsa kesken jättäneet ja ne nuoret, jotka eivät työllisty eivätkä sijoitu jatko-opintoihin valmistumisen jälkeen.

Koulutustakuun kautta lähes kaikki saavat opiskelupaikan, mutta tuleeko tutkinto suoritettua loppuun, onkin toinen asia. Ammatillisen koulutuksen läpäisyn tehostaminen

on ollut yksi tärkeä osa nuorisotakuuta. Läpäisyn tehostamisohjelman aikana 2011–2015 on myönnetty rahoitusta 25 hankkeelle, joissa on ollut mukana yhteensä 55 koulutuksen järjestäjää. Hankkeen aikana kehitettiin myös tilastointia ja seurantaa. Läpäisylle asetettua tavoitetta (7 %) ei saavutettu vaan jäätiin 8,5 prosenttiin. Lähtökohtana oli kuitenkin 10 %, eli parempaan suuntaan mentiin. Hyvä on myös muistaa, että samalla aikavälillä muuttui opiskelijavalinnan uudistuksen myötä ammatillisen peruskoulutuksen opiskelijaprofili haastavammaksi. Läpäisyohjelman myötä tutkintojen läpäisyajat kuitenkin lyhenivät ja nopeutuivat. Hankkeen aikana nousi esille, että koulutus- ja tutkintojärjestelmän muutoksilla, rahoitusmallin muutoksella, uusilla yhteistyön ja tehostetun tuen muodoilla on positiivinen yhteys läpäisyn paranemiseen. Tulosten arvioinnissa todettiin, että työelämäyhteistyö olisi voinut olla läpäisynedistämistyössä vahvemmin mukana. ([Ammatillisen koulutuksen läpäisyn tehostamisohjelma -arviointiraportti](#)).

Nuorten työttömyys on jatkuvasti kasvanut tällä vuosikymmenellä, ollen tammikuussa 2016 21,5 %, joka on 1,1 prosenttiyksikköä suurempi kuin vuosi aiemmin. Tammikuussa oli yhteensä 640 000 15–24-vuotiasta nuorta, heistä työllisiä oli 214 000 ja työttömiä 57 000. 15–24-vuotiaiden nuorten työttömien osuus saman ikäisestä väestöstä oli 9,0 prosenttia. ([tilastokeskus/työvoimatutkimus23.2.2016](#)). Vaikka työttömyys on lisääntynyt, niin siitä huolimatta erilaisten työllistämispalveluiden piirissä olevien työttömien määrä on vähentynyt. ([TEMtyöllisyyskatsaus 1/2016](#)).

Vähintään ammatillisen perustutkinnon suorittaneilla on suurempi todennäköisyys työllistyä kuin kokonaan ilman peruskoulutuksen jälkeistä tutkintoa olevilla. Opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnoima Nuorten aikuisten osaamisohjelma NAO käynnistettiin vuonna 2013 osana nuorisotakuuta. Ohjelma on vuosina 2013–2016 toteutettu määräaikainen ohjelma, jonka kohderyhmänä ovat ilman toisen asteen tutkintoa olevat 20–29-vuotiaat nuoret aikuiset. Ohjelman myötä heille tarjotaan mahdollisuutta suorittaa ammatillinen perustutkinto, ammattitutkinto tai ammatillinen erikoistutkinto, tai niiden osia. Alla olevaan taulukkoon on koottu koko ohjelman aikana koulutuksen aloittaneet sekä koko tai osan tutkintoa suorittaneet.

Taulukko 1. Koko NAO-ohjelman aikana oppilaitosmuotoisessa koulutuksessa aloittaneet, suoritettut tutkinnot ja tutkinnon osat yhteensä (tilanne 16.10.2015)

Oppilaitosmuotoinen koulutus 2013–20.9.2015	Ammatillinen perustutkinto	Ammattitutkinto	Erikoisammattitutkinto	Yhteensä
Aloittanut koulutuksen	4 795	4 319	46	9 160
Tutkinto suoritettu	294	765	16	1 075
Tutkinnon osia suoritettu	2 017	2 034	9	3 060

NAO:n tavoitteeksi asetettiin n. 4 000 aloittajaa/vuosi, joista 1 500/vuosi aloittaisi oppisopimusmuotoisessa koulutuksessa. Ohjelmassa oli 20.9.2015 mennessä aloittanut oppilaitosmuotoisessa koulutuksessa taulukon 1 mukaisesti 9 160 opiskelijaa (tilanne 16.10.2015) ja oppisopimusmuotoisessa koulutuksessa 785 opiskelijaa. NAO-koulutus on saavuttanut sille asetetut kokonaistavoitteet hyvin, mutta oppisopimusmuotoinen koulutus on jäänyt selkeästi tavoitteistaan. NAO:n rinnalla on toteutettu myös yli 30-vuotiaille suunnattua “entisten nuorten osaamisohjelmaa” ENOa. Siinä oppisopimuskoulutukselle asetetut tavoitteet ovat toteutuneet hyvin ja onkin arvioitu, että sillä olisi ENO-kohderyhmässä menekkiä myös jatkossa. NAO ja ENO rahoitukset ovat päättymässä 2016, mutta sen yhteydessä kehitettyjä hyviä toimintamalleja mm. opiskelijoiden tuen, osallisuuden ja opintojen henkilökohtaistamisen sekä moniammatillisen yhteistyön ja tiedonkeruun osalta kannattaa jatkossa hyödyntää. (OKM, NAO tuloksia 16.10.2015).

Oppisopimuskoulutusta on nuorisotakuun aikana kehitetty erityisesti nuorille ([OKM hankkokonaisuus](#)). Tästä työstä ei kokonaisopiskelijatilastojen pohjalta näy merkittäviä tuloksia (liite 2.). Erityisesti nuorimmissa ikäluokissa oppisopimuksen hyödyntäminen on jäänyt erityisen vähäiseksi. Oppisopimuskoulutuksen aloittaneita 15–25-vuotiaita oli vuonna 2014 runsas 2 600, eli yhtä ikäluokkaa kohti laskettuna keskimäärin vain 260 nuorta. Tilanetta ei näytä helpottaneen edes se, että nuorten oppisopimukseen työnantaja on voinut viime vuosina hakea taloudellisena tukena korotettua koulutuskorvausta, kun on ollut kyse samana vuonna perusopetuksen päättäneistä nuorista. Korotetun korvauksen määrä on 1. vuonna ollut 800 euroa/kk, 2. vuonna 500 euroa/kk ja 3. vuonna 300 euroa/kk. Syyskuussa 2015 toteutetun seurantakyselyn mukaan siihen mennessä korotettua koulutuskorvausta oli kaikkiaan maksettu 530 oppisopimusopiskelijasta yhteensä 430 työnantajalle.

Nuorten oppisopimuskoulutuksen käyttöä on pyritty lisäämään myös ottamalla käyttöön oppisopimusta edeltävä maksimissaan 6 kuukauden ei-työsuhteinen ennakkojakso. Oppisopimuskoulutuksen ennakkojaksolla on ollut vuosina 2014–2015 toteutetuissa 19 hankkeessa yhteensä 1 249 opiskelijaa. Näistä 163 opiskelijalle on tehty valtionavustuksen käyttöaikana (31.12.2015 mennessä) oppisopimus. Osa ennakkojakson opiskelijoista on edelleen ennakkojaksolla, joten lopullinen hankkeessa oppisopimuskoulutukseen siirtyvien määrä tulee vielä kasvamaan. Ennakkojakson käyttöönotto ei kuitenkaan näytä sekään ratkaisevasti lisänneen nuorilla oppisopimuskoulutuksen aloittamista. Oppisopimuskoulutus on lähivuosien panostuksista huolimatta jäänyt vieraaksi koulutusmuodoksi nuorille ja ohjaajille. Oppisopimusta on esitetty yhtenä ratkaisuna ilman opiskelupaikkaa jäävien ja koulupudokkaiden koulutusmuodoksi. Ennakkojakso on lisätty osaksi valmentavaa koulutusta. Oppisopimus ei kuitenkaan välttämättä ole paras koulutusmuoto tälle kohderyhmälle. Keväällä kaikki 2016 yhteishaussa hakija voi ilmoittaa halukkuutensa oppisopimuskoulutukseen hakeutuessaan ammatilliseen koulutukseen.

Nuorten työpajoja on 270 kunnassa eri puolilla Suomea, vuonna 2015 peitto oli 93 % kunnista. Nuorten työpajat ovat alle 29-vuotiaille, työttömille nuorille tarkoitettuja työharjoittelupaikkoja. Nuorten työpajatoiminta on osa nuorisolaissa (72/2006) säädettyä nuorten sosiaalista vahvistamista ja se toteuttaa osaltaan nuorisotakuuta. Työpajojen kohderyhmänä on työttömiä nuoria ja aikuisia, joilta puuttuu ammatillinen koulutus ja/ tai työkokemus, ammatinvaihtajia, työ- ja toimintakyvyltään heikentyneitä työnhakijoita, päihde- ja mielenterveyskuntoutujia, pitkäaikaistyöttömiä, osatyökykyisiä sekä työmarkkinoille integroitumisessa tukea tarvitsevia maahanmuuttajia. Valmentautajat ovat työpajalla esimerkiksi työkokeilussa, palkkatuetussa työssä, työvoimakoulutuksessa, Kelan kuntoutuksessa, kuntouttavassa työtoiminnassa, oppisopimuskoulutuksessa, ammatillisten oppilaitosten opiskelijoina tai peruskoulujen oppilaina. (www.tpy.fi). Nuorten työpajoilla opitaan tekemällä. Osaamisperusteisen ammatillisen koulutuksen tulisi tunnistaa nuorten työpajat ja muut työvaltaiset oppimisympäristöt ja niissä karttunut osaaminen. Nuorten työpajoilla on oltu aktiivisia kehittämään malleja, joiden avulla voidaan helpommin osoittaa kartutettu osaaminen ammatillisten tutkintojen perusteissa. Tästä työstä käytetään termiä oppinnollistaminen. [Blogikirjoitus](#) aiheesta Nuorisotakuusivustolla.

Hallitusohjelman myötä nuorisotakuuta on lähdetty kehittämään yhteisötakuun suuntaan. Tavoitteena on syventää julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin välistä yhteistyötä nuorten tukemisessa sekä tukea nuorten elämänhallintaa ja työllistämistä vahvistamalla sosiaali- ja terveyspalveluita osana nuorisotakuuta. Tavoitteena on kehittää nuorisotakuusta malli, jossa vastuu tukea tarvitsevasta nuoresta olisi yhdellä taholla. Etsivällä nuorisotyöllä on lakisääteinen rooli nuorten auttamisessa. Uutena toimintamallina on kehittämishankkeiden kautta perustettu monialaisia eri hallinnonalojen palveluja tarjoavia

Ohjaamoita nuorisotakuun edistämiseksi. Ohjaamon yhdeksi tehtäväksi on nimetty kouluttautumiseen ja työllistymiseen liittyvä tuki. Tätä kautta ammatillisella koulutuksella ja työpaikoilla tapahtuvalla oppimisella on Ohjaamojen kanssa monia yhteisiä rajapintoja.

Nuorisotakuun kokonaisuudessa tulee huomioida myös sosiaali- ja terveysministeriön sekä työ- ja elinkeinoministeriön tarjoamat koulutus- ja harjoittelumahdollisuudet opetushallinnon tarjonnan lisäksi. Kaikilla hallinnonaloilla on yhteinen tavoite tukea nuoria mutta myös aikuisia kehittämään osaamistaan ja työllistymään. Kaikkien näiden palveluiden työelämälähtöisyyttä ja mahdollisuuksia järjestää niitä työpaikolla tulee lisätä.

1.3 Maahanmuutosta seuraavat koulutustarpeet

Opetus- ja kulttuuriministeriön toimesta on laadittu selvitys [Maahanmuuttajien koulutuspolut ja integrointi – kipupisteet ja toimenpide-esitykset](#), jossa kuvataan tämän hetkistä maahanmuuttoilannetta ja koulutuksen kehittämistarpeita. Suomeen tuli vuonna 2015 yhteensä 32 400 turvapaikanhakijaa. Heistä alaikäisiä oli 8 500, joista yksin maahan tulleita 2 800. Turvapaikanhakijoista on arvioitu noin 35 % saavan oleskeluluvan ja yksin tulleista lapsista jopa 90 %. Maahanmuuttajien määrän kasvu Suomessa on vaikuttanut välittömästi koulutuksen lisäämistarpeeseen. Ensivaiheessa on kasvanut tarve esi- ja perusopetuksessa sekä varhaiskasvatuksessa, mutta samaan aikaan lisääntyy myös tarve maahanmuuttajien valmistaviin ja valmentaviin koulutuksiin lukioissa, ammatillisessa koulutuksessa ja ammatikorkeakouluissa. Lisäksi on esitetty arvioita, että vuonna 2015 Suomeen saapuneista turvapaikanhakijoista 6 000–7 000 siirtyy TE-toimiston asiakkaiksi. Nuorten koulutustarpeen lisäksi myös suuri osa aikuisista maahanmuuttajista tulee tarvitsemaan ainakin jossain määrin ammatillisen osaamisen kehittämistä sijoittuakseen työmarkkinoille.

Koulutuksen suunnittelun haasteena ovat maahanmuuttajien hyvin erilaiset lähtökohdat kouluttautumiseen ja työllistymiseen. Opetus- ja kulttuuriministeriö on yhteistyössä työ- ja elinkeinoministeriön kanssa kehittänyt aikuisten osaamiskartoituskyselyn, jota pilotoidaan 2016 keväällä. Osaamiskartoituksesta saatujen tietojen pohjalta koulutusten suunnittelu saa varmemman pohjan. Uusia koulutusmalleja haetaan myös, jotta maahanmuuttajien koulutuspoluissa nyt havaittuja aukkoja pystyttäisiin täyttämään.

Maahanmuuttajien koulutuspolut sekä työllistyminen katkeavat usein riittämättömään kielitaitoon. Ammatillisessa peruskoulutuksessa edellytetään [asetuksessa](#) kielitaidolta kuvausasteikon taso B1.1. Tähän liittyen ammatilliseen koulutukseen valmentavassa koulutuksessa tavoitteena on, että opiskelija saavuttaa koulutuksen aikana ammatillisessa peruskoulutuksessa vaadittavan B1-tasoisien kielitaidon. Valman opiskelijavalinnassa varmistetaan, että hakijalla on edellytykset saavuttaa tämä vaatimuksen mukainen taso. Muissa koulutuksissa ei ole kielitaitovaatimuksia, mutta opetuskielen heikko hallinta voi nousta siitä huolimatta esteeksi opinnoissa etenemiselle ja työllistymiselle.

Jotta maahanmuuttajat pääsisivät mahdollisimman nopeasti kartuttamaan muutakin osaamistaan kuin kielitaitoa, ratkaisuksi on ehdotettu koulutuksen erilaisten elementtien vuorottelua, yhdistämistä ja rinnakkain toteuttamista. Lisäksi on ehdotettu yhdeksi oppimisympäristöksi työpaikkoja. Työpaikat nähdään hyviksi paikoiksi kielitaidon harjoitteluun, mutta toisaalta tiedetään, että yrityksillä ja muilla työpaikoilla ei ole mahdollisuutta ottaa opetustehtävää hoitaakseen. Tunnistetaan myös se, että ympäristöstä riippumatta pätevien opettajien tulisi ohjata kielenoppimista.

TE-toimistosta maahanmuuttajat saavat kotoutumista ja työllistymistä tukevia palveluita. Alkuvaiheen kotoutumispalveluja ovat maahanmuuttajan ohjaus ja neuvonta, alkukartoitus, kotoutumissuunnitelma ja kotoutumiskoulutus. Koulutukseen sisältyy

muun muassa kielen oppimista, työ- tai opiskelupaikan hakemista ja kontaktien luomista yhteiskuntaan. Työtön maahanmuuttaja, jolla on kotouttamissuunnitelma voi kotouttamiskoulutuksen aikana saada tarveharkintaista kotoutumistukea ja koulutuksen aikaista ylläpitokorvausta. (TEM www.kotouttaminen.fi)

Kotoutumiskoulutus toteutetaan Opetushallituksen määräysten mukaisesti. Opetushallituksessa on laadittu maahanmuuttajille suunnattujen koulutusten perusteita seuraaviin koulutuksiin: Perusopetukseen valmistava opetus, Lukiokoulutukseen valmistava koulutus, Ammatilliseen peruskoulutukseen valmentavat koulutukset (Valma ja Telma), Aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutus, Aikuisten maahanmuuttajien luku- ja kirjoitustaidon koulutus. Lisäksi opetushallitus on laatinut suosituksen maahanmuuttajien äidinkielen opetuksen perusteiksi. (www.opetushallitus.fi).

Yleisenä näkemyksenä on, että näiden koulutusten yhdistelmät ja niiden osien yhdistelmät voisivat olla paras ratkaisu kouluttautumiseen ja työllistymiseen. Työpaikoilla toteutettavat tutustumiset, harjoittelut ja koulutukset nähdään työllistymisen ja yhteiskuntaan integroitumisen kannalta hyvinä vaihtoehtoina. Toimenpide-ehdotuksena maahanmuuttajien koulutuspolut ja integrointi -selvityksessä esitetään käynnistettäväksi keväällä 2016 työpaikoilla toteutettavia pilottihankkeita, joissa koulutussopimusmallia kehitetään soveltumaan erityisesti maahanmuuttajien tarpeisiin.

1.4 Koulutuksen osaamisperusteisuuden vahvistaminen

Ammatillisen koulutuksen reformin punainen lanka on osaamisperusteisuus ja sen vahvistaminen. Ammatillisen koulutuksen tulee tuottaa työelämälle sellaista osaamista, jota siellä tarvitaan nyt ja tulevaisuudessa sekä mahdollistaa opiskelijoille osaamisen kartuttaminen huomioiden heidän yksilölliset lähtökohtansa ja tavoitteensa.

Kaikki ammatilliset tutkinnot ja valmentavat koulutukset ovat osaamisperusteisia. Ne muodostuvat tutkinnon ja koulutuksen osista ja niille on laadittu perusteet. Ammatillisiin perustutkintoihin ja valmentaviin koulutuksiin on otettu käyttöön osaamispisteet ja niiden käyttöä on tavoitteena laajentaa muuhunkin ammatilliseen koulutukseen. Osaamispisteiden kertyminen perustuu näytöissä tai muulla osaamisen arvioinnin menetelmällä arvioituun osaamiseen, ei opiskelun aikana tehtyihin tehtäviin tai opiskeluun käytettyyn aikaan.

[Osaamisperusteisuus todeksi -oppaassa \(2014/8\)](#) on kattavasti kuvattu osaamisperusteisen koulutuksen tavoitteita, nykytilaa ja kehittämishaasteita. Ammatillisen koulutuksen kehittämisen lähtökohtana ovat työelämälähtöisyys ja työelämän osaamistarpeet. Tämä näkyy ammatillisten tutkintojen perusteissa, joissa oppimäärien ja oppiaineiden tilalle ovat tulleet työelämän toimintakokonaisuuksiin perustuvat ammatilliset tutkinnon osat, ammattitaitovaatimukset ja työelämässä tarvittavat osaamistavoitteet. Samalla on tavoiteltu ”yhteistä kieltä” koulutukselle ja työelämälle. Työpaikoilla toteutettavan kouluttautumisen lisäämisellä halutaan työelämälähtöisyyttä edelleen vahvistaa. Samalla oppilaitoksissa tapahtuvaa oppimista kehitetään myös työelämälähtöisempään suuntaan.

Osaamisperusteisessa koulutuksessa opiskelijoilla tulee olla mahdollisuus opiskella yksilöllisten valintojensa pohjalta, omien tavoitteidensa ja edellytystensä mukaan. Ammatillisten tutkintojen modulaarinen rakenne, tutkinnon osien valinnaisuus sekä erilaiset tutkinnon osien suorittamismahdollisuudet tukevat tutkintoihin sisältyvää joustavuutta. Valinnaisuus edistää koulutuksellista tasa-arvoa, vähentää tarpeetonta moninkertaista koulutusta, mahdollistaa erikoistumista, lyhentää opiskeluaikoja sekä edesauttaa opintojen läpäisyä ja työllistymistä. Monipuolisen tarjonnan lisäksi on myös varmistettava, että opis-

kelija voi aidosti vaikuttaa tarjontaan ja tehdä valintoja. Opiskelijoiden osaamistarpeiden arviointi, yksilöllisen opintopolun suunnitteleminen ja seuraaminen motivoivat opiskelijaa ja kannustavat tavoitteiden saavuttamiseen.

Osaamisperusteisessa koulutuksessa painopiste siirtyy opettajan opettamisesta ja opetus-sisällöistä opiskelijan oppimiseen ja oppimisen tukemiseen. Siirrytään arvioimaan saavutettua osaamista, ilman että siihen vaikuttaa opiskeluun käytetty aika, paikka ja tapa.

Työpaikoilla ja muissa oppimisympäristöissä tapahtuvaa oppimista lisätään ja yhdistetään oppilaitoksessa tapahtuvaan oppimiseen. Opiskelijan aiemmin ja erilaisissa ympäristöissä hankittua osaamista arvostetaan ja sitä hyödynnetään opintojen suunnittelussa.

Ammatillisen koulutuksen lain mukaan opiskelijalla on oikeus saada tutkinnon tai koulutuksen perusteiden ammattitaitovaatimuksia tai osaamistavoitteita vastaava aikaisemmin hankittu osaaminen tunnistetuksi ja tunnustetuksi. Aiempi osaaminen ei tarkoita ennen koulutusta hankittua osaamista, vaan koko opiskeluajan tulee arvioida osaamista suhteessa tavoitteisiin ja suhteuttaa oppimisen sisällöt ja aika puuttuvan osaamisen kartuttamiseksi. Näyttötutkinnot ovat jo lähtökohtaisesti osaamisen hankintatavasta riippumattomia. Valmistavaa koulutusta suunnitellaan sen perusteella, mitä osaamista puuttuu.

Opiskelijan kanssa tulee ammatillisessa peruskoulutuksessa laatia hänen yksilöllisiin tavoitteisiin ja valintoihin perustuva henkilökohtainen opiskelusuunnitelma, jota päivitetään opiskelun aikana. Oppisopimuskoulutuksessa asiakirjasta käytetään käsitettä opiskelijan henkilökohtainen opiskeluohjelma, jonka sisältökohdat on määritelty ammatillisen peruskoulutuksen asetuksessa. Näyttötutkintoon valmistavassa aikuiskoulutuksessa tutkinnon suorittaminen sekä siihen mahdollisesti liittyvä valmistava koulutus laaditaan tutkinnon suorittajittain henkilökohtaistamista koskevaa asiakirjaan, jonka sisältökohdat perustuvat henkilökohtaistamista koskevaan asetukseen.

Osaamisperusteisen koulutuksen toteuttaminen on vaatinut ja tulee edelleen vaatimaan muutoksia kaikilla ammatillisen koulutuksen tahoilla. Toteutettaessa osaamisperusteista ammatillista koulutusta, jokaisen opetuksen järjestämiseen ja toteuttamiseen osallistuvan tulee tuntea tutkinnon tai koulutuksen perusteet ja omata riittävästi työelämäosaamista. Opetuksen suunnittelua eivät voi ohjata opetussisällöt tai opettajien tuntijako, vaan opiskelijoiden valintojen ja tarpeiden pohjalta laaditut suunnitelmat ja työpaikoilla tapahtuvan oppimisen osalta työpaikkojen tarpeet ja mahdollisuudet.

Haasteena on erityisesti nuorten koulutuksessa se, että opetus perustuu pääasiassa ryhmille laadittuihin suunnitelmiin. Näyttötutkintoihin valmistavassa koulutuksessa ja oppisopimuksen teoriajaksoissa on myös vielä osin samoja piirteitä, vaikka näyttötutkinnoissa on vuosien saatossa kehitetty koulutusta ja tutkinnon suorittamista asiakaslähtöisesti. Henkilökohtaistamiseen perustuva koulutus hakeutumisesta tutkinnon suorittamiseen on tuonut aikuiskoulutukseen yksilöllisyyttä, joka näkyy joustavana sisäänottona, monipuolisina osaamisen hankinta- ja tutkinnon suorittamistapoina sekä lyhentyneinä opiskeluaikoina. [Henkilökohtaistamisen ja osaamisen arvioinnin laadun kehittämishankkeessa](#) on tuotettu paljon osaamisperusteista koulutusta tukevaa materiaalia yhteiseen käyttöön.

Osaamisperusteinen koulutus siirtää arvioinnin painopisteen todelliseen työssä vaadittavaan osaamiseen, oppiainekohtaisen ja oppimisprosessin arvioinnin sijasta. Arviointimethodina käytetään näyttöjä (ammattiosaamisen näyttö ja näyttötutkinnot), joissa taitojen ja tietojen arvioinnin lisäksi integroituu myös elinikäisen oppimisen avaintaitojen arviointi. Arvioinnin siirtyminen työpaikoille ja aitoihin työtehtäviin on lisännyt tutkinnon perusteille asetettuja vaatimuksia. Tutkinnon perusteissa arvioinnin kohteet ja arvioinnin tasot on oltava mahdollisimman selkeästi määritelty, jotta niiden tulkinta olisi mahdollisimman yhdenmukaista. Hyväksyttävän suorituksen minimikriteerien määrittämisen tulisi erityisesti

kiinnittää huomiota. Haasteen yhdenvertaiselle arvioinnille tuovat opiskelijoiden erilaiset ja eritasoiset näyttötehtävät ja -ympäristöt, heidän opiskeluaikansa ja kokemuksensa ennen näyttöä sekä arviointiin osallistuvien henkilöiden osaaminen. Osaamisperusteisen ammatillisen koulutuksen oppimisen ja osaamisen arvioinnin kokonaisuudesta ja haasteista lisää Karvin [Oppimisen arvioinnin kontekstit ja käytännöt 3/2013](#) -koulutuksen seurantaraportista ja [Ammatillisten perustutkintojen perusteiden uudistamisprosessin arviointi 1/2016](#) -julkaisusta.

1.5 Asiakaslähtöinen ammatillisen koulutuksen kokonaisuus

Koulutusopimusmallin valmistelun lähtökohtana oli, että se soveltuu kaikille ammatillisen koulutuksen opiskelijoille ikään ja opiskeluvalmiuksiin katsomatta. Koulutusopimuksella tulee voida hankkia ja osoittaa sekä ammatillisten tutkintojen, niiden osien että ei-tutkintotavoitteisen koulutuksen edellyttämä osaaminen sekä palvella monipuolisesti myös maahanmuuttajien koulutusta. Mainittu kohderyhmä on hyvin heterogeeninen joukko opiskelijoita sekä lähtökohdiltaan että tavoitteiltaan. Oikean koulutuspolun löytämiseksi ammatillisen koulutuksen kokonaisuuden tulee olla selkeä ja joustava kaikkien osapuolten näkökulmista.

Ammatillisen koulutuksen reformin tavoitteena on poistaa ammatillisen peruskoulutuksen ja näyttötutkintojen raja-aidat. Suunniteltujen linjausten mukaan kaikki tutkintoon johtavan koulutuksen ja ei-tutkintoon johtavan koulutuksen tarjonta, rahoitus ja ohjaus tullaan kokoamaan yhtenäiseksi kokonaisuudeksi opetus- ja kulttuuriministeriön alle, siirrytään yhteen näyttöperusteiseen ja osaamisen hankkimistavasta riippumattomaan tapaan suorittaa ammatillinen tutkinto sekä otetaan kaikessa ammatillisessa koulutuksessa käyttöön yhtenäinen henkilökohtaistamisprosessi, joka soveltuu kaikille ammatillisen koulutuksen asiakkaille. Tämä reformin myötä muodostuva yhtenäinen ammatillisen koulutuksen kokonaisuus on koulutusopimusmallin suunnittelun keskeinen lähtökohta. Kriittisessä tarkastelussa ovat kaikki nykyiset rinnakkaiset, mutta samaa tavoitetta tavoittelevat prosessit, toimintamallit ja käsitteet.

Ammatillinen perustutkinto

Ammatillinen perustutkinto antaa [lain ammatillisesta peruskoulutuksesta](#) mukaan suorittajalleen laaja-alaiset ammatilliset perusvalmiudet alan eri tehtäviin sekä lisäksi erikoistuneemman osaamisen ja työelämän edellyttämän ammattitaidon vähintään yhdellä osa-alueella. Koulutuksen tulee lisäksi antaa valmiuksia yrittäjyyteen. Ammatillisten perustutkintojen laaja-alaisuus on Suomen koulutusjärjestelmän vahvuus, mutta on myös haaste silloin, jos koko tutkinto tai koulutus halutaan järjestää työpaikalla.

Valtakunnallisessa yhteishaussa ammatilliseen koulutukseen siirtyy noin puolet ikäluokasta. Tämän lisäksi ammatillinen perustutkinto on suurelle joukolle aikuisia mahdollisuus kehittää osaamistaan, kouluttautua uudelleen tai saada nuorena suorittamatta jäänyt tutkinto. [Opetushallinnon tilastopalvelu Vipusen](#) tietojen perusteella ammatillista perustutkintoa suoritti 194 902 opiskelijaa vuonna 2014, heistä oppilaitosmuotoisessa koulutuksessa opiskeli yli 175 000 opiskelijaa ja oppisopimusmuotoisesti runsas 19 000 opiskelijaa. Seuraavassa taulukossa näkyvät tarkemmin ammatillisen perustutkintokoulutuksen opiskelijamäärät sekä niiden muutokset vuosina 2010–2014. Taulukossa ammatillisen peruskoulutuksen opiskelijatiedot on raportoitu 20.9. tilanteen mukaan, näyttötutkintoon valmistavan koulutuksen ja oppisopimuskoulutuksen opiskelijatiedot taas ovat koko

tilastovuoden ajalta. Tilastoon on poimittu vain koko tutkinnon suorittamiseen tähtäävät opiskelijat. Raportin liitteenä (2) on tarkempaa tutustumista varten ikäryhmittäin koottu tilasto, jossa on mukana myös osatutkintotavoitteiset opiskelijat.

Taulukko 2. Ammatillista perustutkintoa suorittavat opiskelijat 2010–2014 koulutusmuodoittain, tutkinnon suorittamistavoittain ja hallinnonaloittain.

Opiskelijat					
Ammatillinen perustutkinto	2010	2011	2012	2013	2014
Oppilaitosmuotoinen koulutus	170 701	172 670	171 838	173 329	175 189
1. Opetussuunnitelmaperusteinen koulutus/tutkinto	133 770	133 794	132 554	131 651	127 833
Opetushallinnon alainen koulutus	131 979	131 901	130 876	130 243	126 877
Muiden hallinnonalojen alainen koulutus	1 791	1 893	1 678	1 408	956
2. Näyttötutkintoon valmistava koulutus/tutkinto	36 931	38 876	39 284	41 678	47 356
Opetushallinnon alainen koulutus	23 379	25 603	27 033	30 057	36 000
Muiden hallinnonalojen alainen koulutus	13 552	13 273	12 251	11 621	11 356
Oppisopimuskoulutus	22 797	22 991	19 206	19 852	19 713
1. Opetussuunnitelmaperusteinen koulutus/tutkinto	393	468	345	428	479
Opetushallinnon alainen koulutus	393	468	345	428	479
2. Näyttötutkintoon valmistava koulutus/tutkinto	22 404	22 523	18 861	19 424	19 234
Opetushallinnon alainen koulutus	22 359	22 487	18 848	19 399	19 209
Muiden hallinnonalojen alainen koulutus	45	36	13	25	25
Opetushallinnon alainen koulutus yhteensä	178 110	180 459	177 102	180 127	182 565
Muiden hallinnonalojen alainen koulutus yhteensä	15 388	15 202	13 942	13 054	12 337
Kaikki yhteensä	193 498	195 661	191 044	193 181	194 902

Ammatillisen perustutkinnon kokonaisopiskelijamäärissä on tapahtunut vuosien aikana vaihtelua, mutta ei suurta muutosta. Aikuiskoulutuksen vahvistuminen ja yhteishaun muutokset näkyvät näyttötutkintoperusteisen koulutuksen lisääntymisenä ja vastaavasti opetussuunnitelmaperusteisen koulutuksen pienenemisenä. Oppisopimuskoulutuksen opiskelijamäärissä ei ole juurikaan muutosta.

Ammatillisen peruskoulutuksen muodostumisesta säädetään [Valtioneuvoston asetuksessa \(801/2014\)](#). Ammatilliseen perustutkintoon (180 osp) kuuluu ammatillisia tutkinnon osia (135 osp), yhteisiä tutkinnon osia (35 osp) ja vapaasti valittavia tutkinnon osia (10 osp). Lisäksi opiskelija voi yksilöllisesti valita tutkintoa yksilöllisesti laajentavia ammatillisia tutkinnon osia (ylittävät 180 osp). Laissa ammatillisesta aikuiskoulutuksesta säädetään, että näyttötutkinnot muodostuvat ammatillisista tutkinnon osista. Yhteisiä tutkinnon osia, vapaasti valittavia tutkinnon osia eikä kaikkia ammatillisia valinnaisia tutkinnon osia näyttötutkintoihin sisälly. Näyttötutkintona suoritettua ammatillista perustutkintoa ei määritellä osaamispisteinä, mutta se tuottaa saman ammatillisen pätevyyden ja jatko-opintokelpoisuuden kuin ammatillisena peruskoulutuksena suoritettu ammatillinen perustutkinto.

Ammatilliset tutkinnon osat on laadittu työelämän toiminta- ja tehtäväkokonaisuuksien pohjalta. Ammatillisista tutkinnon osista yksi tai useampi on kaikille yhteisiä ja loput valinnaisia tutkinnon osia. Ammatillisiin valinnaisiin tutkinnon osiin voi tutkintokohtaisten valinnaisten osien lisäksi sisällyttää kaikille perustutkinnoille suunnattuja valinnaisia tutkinnon osia (esim. yrittäjyyttä tukevat tutkinnon osat), yhteisiä tutkinnon osia sekä vapaasti valittavia tutkinnon osia. Näyttötutkinnoissa perustutkintoon sisältyy vähintään yksi ammatillinen pakollinen tutkinnon osa ja vähintään yksi valinnainen ammatillinen tutkinnon osa, ei muita tutkinnon osia.

Ammatillisena peruskoulutuksena suoritettaviin perustutkintoihin sisältyy neljä yhteisiä tutkinnon osaa. Yhteiset tutkinnon osat on laadittu kaikille perustutkinnoille seuraavasti:

- 1 Viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen (8 pakollista +3 valinnaista osaamispistettä), johon kuuluvat seuraavat osa-alueet: äidinkieli, toinen kotimainen kieli ja vieraat kielet.
- 2 Matemaattis-luonnontieteellisen osaamisen (6+3 osaamispistettä), johon kuuluvat seuraavat osa-alueet: matematiikka, fysiikka ja kemia ja tieto- ja viestintäteknikka sekä sen hyödyntäminen.
- 3 Yhteiskunnassa ja työelämässä tarvittava osaaminen (5+3 osaamispistettä), johon kuuluvat seuraavat osa-alueet: yhteiskuntataidot, työelämätaidot, yrittäjyys ja yritystoiminta sekä työkyvyn ylläpitäminen, liikunta ja terveystieto.
- 4 Sosiaalisen ja kulttuurin osaaminen (0+7 osaamispistettä), johon kuuluvat valinnaisina seuraavat osa-alueet: kulttuurien tuntemus, taide ja kulttuuri, etiikka, psykologia, ympäristöosaaminen ja/tai joku tai jotkut 1.–3. yhteisten tutkinnon osien osa-alueista.

Yhteisten tutkinnon osien osa-alueille on määritelty tutkinnon perusteissa osaamistavoitteet ja arviointikriteerit, joiden pohjalta annetaan arvosanat, jotka viedään opintosuoritusotteelle. Tutkintotodistukseen arvosana annetaan vain neljästä yhteisestä tutkinnon osasta, niihin ei erillisiä osaamistavoitteita ja arviointikriteerejä ole laadittu. Yhteisten tutkinnon osien osa-alueiden arviointia esitetään Opetushallituksen laatimassa [arvioinnin oppaassa 11/2015](#) toteutettavaksi mahdollisimman autenttisissa tilanteissa ja arviointi on myös mahdollista toteuttaa ammattiosaamisen näyttöjen yhteydessä. Näyttötutkintona suoritettaviin perustutkintoihin ei sisälly yhteisiä tutkinnon osia. Ammatillisissa tutkinnon osissa on kuitenkin ammattitaitovaatimuksia, jotka edellyttävät yhteisten tutkinnon osien osa-alueiden mukaista osaamista esim. vieraiden kielten osaaminen ja matemaattinen osaaminen.

Ammatilliseen perustutkintoon sisältyy vapaasti valittavia tutkinnon osia 10 osaamispistettä. Vapaasti valittavat tutkinnon osat voivat olla ammatillisia tutkinnon osia, paikallisiin ammattitaitovaatimuksiin perustuvia tutkinnon osia, yhteisten tutkinnon osien osa-alueita tai lukio-opintoja, opiskelijan jatko-opintovalmiuksia tai ammatillista kehittymistä tukevia opintoja tai työkokemuksen kautta hankittuun osaamiseen perustuvia yksilöllisiä tutkinnon osia. Näyttötutkintona suoritettavaan ammatilliseen perustutkintoon ei sisälly vapaasti valittavia tutkinnon osia.

Elinikäisen oppimisen avaintaidot sisältyvät kaikkiin ammatillisiin perustutkintoihin. Niiden avulla tuetaan opiskelijoita ja tutkinnon suorittajia toimimaan yhteiskunnan ja työelämän muuttuvissa oloissa. Elinikäisen oppimisen avaintaitoja ovat: oppiminen ja ongelmanratkaisu, vuorovaikutus ja yhteistyö, ammattietiikka, terveys, turvallisuus ja toimintakyky, aloitekyky ja yrittäjyys, kestävä kehitys, estetiikka, viestintä ja mediaosaaminen, matematiikka ja luonnontieteet, teknologia ja tietotekniikka sekä aktiivinen kansalaisuus ja eri kulttuurit. Elinikäisen oppimisen avaintaidot sisältyvät ammatillisten tutkinnon osien ammattitaitovaatimuksiin ja yhteisten tutkinnon osien osaamistavoitteisiin sekä niiden arviointikriteereihin. Ammatillisessa peruskoulutuksessa elinikäisen oppimisen avaintaidosta neljä (oppiminen ja ongelmanratkaisu, vuorovaikutus ja yhteistyö, ammattietiikka sekä terveys sekä turvallisuus ja toimintakyky) osoitetaan erikseen ammattiosaamisen näyttöjen yhteydessä. Muut elinikäisen oppimisen avaintaidot on sisällytetty yhteisten tutkinnon osien osa-alueiden osaamistavoitteisiin ja ammatillisten tutkinnon osien ammattitaitovaatimuksiin ja arviointikriteereihin.

Ammatillinen perustutkinto tuottaa yleisen jatko-opintokelpoisuuden ylemmille koulustasteille riippumatta koulutusmuodosta (oppilaitos, oppisopimus), tutkinnon suoritustavasta

(opetussuunnitelma, näyttötutkinto) ja tutkinnon suorittamiseen käytetystä ajasta (vrt. kolmivuotinen tutkinto). Opiskelijalla on mahdollisuus valita painotetusti ammatillisia ja työllistymistä tukevia tutkinnon osia sekä hankkia osaamistaan oppilaitoksen sijasta työpaikoilla oppisopimuksella tai työssäoppimisella ilman ylärajaa. Ammatilliseen peruskoulutukseen kuuluvat yhteiset tutkinnon osat voidaan integroida ammatillisiin tutkinnon osiin ja arvioida ammattiosaamisen näyttöjen yhteydessä. Näistä valinnoista huolimatta ammatillisen perustutkinnon suorittaminen tuottaa opiskelijalle jatko-opintokelpoisuuden. Jatko-opiskeluvaihtoehtojen vahvistamiseksi ammatilliseen perustutkintoon voi opiskelija halutessaan sisällyttää huomattavan määrään lukio-opintoja, yhteisiä tutkinnon osia tai ammattikorkeakouluopintoja. Tätä samaa mahdollisuutta ei ole näyttötutkinnoissa.

Ammatillinen lisäkoulutus

Ammatillisena lisäkoulutuksena voi suorittaa ammatti- ja erikoisammattitutkintoja näyttötutkintoina sekä tutkintoon johtamatonta koulutusta opiskelijan ja työnantajan tarpeiden mukaan. Ei-tutkintoon johtavan ammatillisen lisäkoulutuksen sisällöstä, laajuudesta ja järjestämisestä päättää koulutuksen järjestäjä. Työvoimakoulutuksena toteutetaan lisäksi pääasiassa näyttötutkintoon valmistavaa, mutta myös ei-tutkintoon johtavaa koulutusta työttömille ja työttömyyden uhkaamille 20 vuotta täyttäneille henkilöille. Työhallinnon osallistuessa henkilöstökoulutuksen järjestämiseen on kyseessä työvoimapolitiittinen aikuis-koulutus. Työvoimapolitiittisen koulutuksen tulee täyttää työvoimapolitiittiset perusteet: koulutuksella turvataan työvoiman saatavuutta, edistetään työnantajan toimintaedellytyksiä, pidennetään työuria, säilytetään työpaikkoja ja ennaltaehkäistään työttömyyttä.

Tutkintoon johtavassa ammatillisessa lisäkoulutuksessa oli [opetushallinnon tilastopalvelu Vipusen](#) mukaan vuonna 2014 opiskelijoita runsas 69 000. Opiskelijat jakautuvat lähes puoliksi oppilaitosmuotoiseen ja oppisopimuskoulutukseen, alla olevan taulukon mukaan. Tilastoon on poimittu vain koko tutkinnon suorittamiseen tähtäävät opiskelijat.

Taulukko 3. Ammatti- ja erikoisammattitutkintoa suorittavat opiskelijat 2010–2014 koulutusmuodoittain ja hallinnonaloittain.

Opiskelijat	2010	2011	2012	2013	2014
Ammattitutkinto ja Erikoisammattitutkinto					
1 Opetushallinnon alainen koulutus	65 019	62 637	65 365	60 932	64 142
Oppilaitosmuotoinen koulutus	29 013	29 955	30 393	30 326	35 097
Oppisopimuskoulutus	36 006	32 682	34 972	30 606	29 045
2 Muiden hallinnonalojen alainen koulutus	9 280	7 891	6 711	6 151	5 075
Oppilaitosmuotoinen koulutus	9 192	7 785	6 633	6 076	5 040
Oppisopimuskoulutus	88	106	78	75	35
Yhteensä	74 299	70 528	72 076	67 083	69 217

Ammatillisen lisäkoulutuksen rahoitus on moninainen. Käyttökustannuksiin myönnetään valtionavustusta, mutta henkilöstökoulutuksena järjestettävässä ammatillisessa lisäkoulutuksessa kustannuksista vastaavat pääosin työnantaja ja työntekijä. Työvoimakoulutus rahoitetaan hankintatoimintana, jossa ELY virastot (TE-keskukset) ostavat koulutusta suoraan koulutuksen järjestäjiltä. Muu ammatillisen lisäkoulutuksen rahoitus koostuu kuntien rahoitusosuudesta, ylläpitäjän omasta rahoituksesta sekä opiskelija- ja kurssimaksuista. Järjestöt, koulutusyritykset ja myös ammatillisen koulutuksen järjestäjät järjestävät myös markkinaehtoista koulutusta. (www.minedu.fi).

Työvoimakoulutuksessa oli tammikuun 2016 lopussa 20 900 opiskelijaa, joka on 2 900 vähemmän kuin vuotta aikaisemmin. Kotoutumiskoulutuksessa olevia oli 7 300

henkilöä, joka oli kuitenkin 900 enemmän kuin edellisenä vuonna. Valmennuksissa olevien määrä oli 1 600, joka oli 200 enemmän kuin vuosi sitten. Omaehtoinen opiskelu lisääntyi edellisvuodesta. Työttömyysetuudella opiskeli yhteensä 35 700 henkilöä, mikä on 5 700 enemmän kuin vuosi sitten. ([TEMtyöllisyyskatsaus 1/2016](#)).

Ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetussa laissa säädetään ammatillisen aikuiskoulutuksen yhteydessä toteutettavasta työelämän kehittämis- ja palvelutoiminnasta. Tällä palvelutoiminnalla tarkoitetaan yrityksille ja julkisyhteisöille, erityisesti pienyrityksille, tarjottavia osaamisen kehittämispalveluja.

Osaamisen arviointi

Ammatillisten tutkintojen ammatillisten tutkinnon osien arviointi perustuu näyttöihin. Näyttötutkinnot ovat osaamisen hankitavasta riippumattomia tutkintoja ja ammatillinen peruskoulutus on osaamisperusteista, jolloin osaamisen hankintavalla ei myöskään ole merkitystä osaamisen arvioinnissa ja sitä kautta tutkintotodistuksen arvosanojen määrittelyssä. Näyttöjen perusteella päätetään tutkinnon perusteiden arviointikriteerien pohjalta tutkintotodistuksiin tulevat arvosanat. Toimintamallit ammatillisessa peruskoulutuksen ammattiosaamisen näytöissä ja näyttötutkinnoissa poikkeavat hyvin paljon toisistaan. Oppisopimuskoulutuksen kautta hankittu osaaminen voidaan osoittaa kummallakin tutkinnon suorittamistavalla.

[Lain ammatillisesta aikuiskoulutuksesta](#) mukaan näyttötutkintojen järjestämisestä ja valvonnasta vastaavat opetushallituksen yhteydessä toimivat tutkintotoimikunnat. Tutkintotoimikuntien tehtävänä on sopia näyttötutkintojen järjestämisestä, varmistaa näyttötutkintojen järjestämisen laatua, kehittää näyttötutkintojärjestelmää ja näyttötutkintoja sekä käsitellä tutkinnon suorittajan osaamisen arviointia koskevat oikaisuvaatimukset. Tutkinnon suorittajan osaamisen arvioinnin toteuttavat näyttötutkinnon järjestäjän nimeämät arvioijat, jotka edustavat työnantajia, työntekijöitä ja opetusala ja joilla on riittävä suoritettavaan tutkintoon liittyvä ammattitaito ja riittävä perehtyneisyys arviointiin ja suoritettavan tutkinnon perusteisiin. Vähintään yhden arvioijista tulee olla suorittanut näyttötutkintomestarikoulutuksen. Arvioinnista päättävät edellä mainitut arvioijat yhdessä tutkinnon osittain. Tutkintotoimikunta antaa todistukset suoritetuista näyttötutkinnoista ja tutkinnon osista. Näyttötutkinto on mahdollisuus suorittaa myös ilman siihen valmistavaa koulutusta.

[Laissa ammatillisessa peruskoulutuksesta](#) säädetään, että koulutuksen järjestäjän tulee asettaa ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelusta ja toteuttamisesta vastaava toimielin, jonka tehtävänä on hyväksyä ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisesta ja arvioinnista laaditut suunnitelmat, valvoa näyttötoimintaa, päättää ammattiosaamisen näyttöjen arvioijista ja käsitellä osaamisen arviointia koskevat oikaisuvaatimukset. Ammattiosaamisen näyttöjen arvioinnista päättävät toimielimen määräämät opettajat ja työelämän edustajat yhdessä tai erikseen. Näyttötodistuksen ja todistuksen suoritetuista näytöistä allekirjoittaa asetuksen mukaan ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelusta ja toteuttamisesta vastaavan toimielimen puheenjohtaja. Muiden kuin ammatillisten tutkinnon osien osaamisen arviointimenetelmiä ei ole valtakunnallisella tasolla määritelty, niiden osaamisen arviointi voidaan kuitenkin toteuttaa myös näyttöjen yhteydessä.

Valmentavat opinnot ja koulutukset

Ei-tutkintoon johtavana koulutuksena järjestetään myös ammatilliseen peruskoulutukseen valmentavaa koulutusta (Valma) sekä työhön ja itsenäiseen elämään valmentavaa koulutusta (Telma). Valmentavien koulutusten laajuus on 60 osaamispistettä.

Valma antaa opiskelijalle valmiuksia ammatilliseen peruskoulutukseen hakeutumiseksi sekä vahvistaa edellytyksiä suorittaa ammatillinen perustutkinto. Koulutus on ensisijaisesti tarkoitettu vailla toisen asteen tutkintoa oleville nuorille, mutta opiskelijaksi voidaan valita myös tutkinnon suorittanut ja aikuinen, jos se jatko-opintovalmiuksien hankkimiseksi erityisestä syystä on perusteltua. Koulutuksessa on vain yksi pakollinen opintoihin ja työelämään orientoiva osa, muut osat ovat valinnaisia. Opiskelijalla on valintojensa perusteella mahdollisuus vahvistaa opiskeluvalmiuksia (esim. kielitaito), valmentautua työssäoppimiseen ja oppisopimuskoulutukseen, vahvistaa arjen taitoja ja hyvinvointia sekä valita osia ammatillisista perustutkinnoista. Opiskelijat voivat siirtyä joustavasti suorittamaan ammatillista perustutkintoa jo Valman aikana. Koulutukseen on määritelty kielitaitovaatimus, jotta koulutukselle määritelty maksimi opiskeluaika (1 v) riittäisi siihen, että opiskelija saavuttaisi ammatillisessa perustutkinnossa vaaditun tason. Valmaa järjestetään sekä yleisissä ammatillisissa oppilaitoksissa että erityisoppilaitoksissa erityisopetuksena.

Telma on suunnattu sairauden tai vamman vuoksi erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille. Telman tavoitteena on pääsääntöisesti muu opiskelijan jatkosuunnitelma kuin ammatillisen perustutkinnon suorittaminen. Tavoitteena on, että opiskelija löytää työn ja toimeentulon, asumisen, vapaa-ajan ja kuntoutumisen osalta ratkaisun hyvään ja itsenäiseen elämään. Koulutus toteutetaan aina erityisopetuksena.

Ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetussa laissa on säädetty opiskeluvalmiuksia parantavista opinnoista. Ne eivät ole itsenäinen koulutuskokonaisuus vaan ne suunnitellaan aina osana näyttötutkintoon valmistavaa koulutusta. Opiskeluvalmiuksia parantavissa opinnoissa tavoitteena on kehittää kielellisiä ja muita tarvittavia valmiuksia näyttötutkintoon valmistavasta koulutuksesta suoriutumiseksi. Opiskeluvalmiuksia parantavien opintojen tarve kartoitetaan opiskelijan hakeutumisvaiheen henkilökohtaistamisessa. Opiskeluvalmiuksia parantavia opintoja voidaan suunnitella enintään puoleksi vuodeksi ja koulutuksen järjestäjä päättää niiden järjestämisestä ja sisällöstä.

Hakeutuminen ammatilliseen koulutukseen

Ammatilliseen koulutukseen hakeutuminen oppisopimuskoulutusta ja erillishakuja lukuun ottamatta tapahtuu [Opintopolku.fi](https://www.opintopolku.fi) -palvelun kautta. Palvelujen käyttäjiä ovat koulutukseen hakeutujien lisäksi opiskelijat, oppilaitokset, yritykset sekä julkishallinto. Opintopolku.fi palvelussa yhteishaku, valmentavien ja valmistavien koulutusten haku, erityisoppilaitosten haku ja aikuiskoulutuksen haku ovat kaikki erillisiä hakuja hakijoiden ja koulutuksen järjestäjien kannalta. Opintopolku.fi -sivuston lisäksi työvoimapolitiittiseen koulutukseen voidaan hakeutua [mol.fi](https://www.mol.fi) -sivuston kautta.

1.6 Työpaikoilla tapahtuvan koulutuksen kokonaisuus

Selvitystyön toimeksiannon mukaan koulutussopimuksen ja muiden työpaikalla tapahtuvan opiskelun muotojen tulee muodostaa opiskelijan, työnantajan ja koulutuksen järjestäjän kannalta selkeä ja johdonmukainen kokonaisuus. Jatkoselvitystehtävän kautta selvitettäväksi esitettiin myös rajapintoja muihin työvaltaisiin oppimisympäristöihin oppilaitoksissa, työpajoilla ja muualla.

Nykyinen ammatillisen koulutuksen lainsäädäntö erottelee koulutusmuodot (oppilaitos ja oppisopimus), tutkinnon suorittamistavat (ammatillinen peruskoulutus ja näyttötutkinto) sekä työpaikalla järjestettävän koulutuksen (työssäoppiminen ja oppisopimus). Kaikki nämä jaot tuovat omalta osaltaan kokonaisuuteen rinnakkaisia käsitteitä ja toimin-

tamalleja, jotka näyttävät työelämälle vaikeaselkoisina. Lisäksi nämä kaikki käsitteet voivat toteutua monenlaisina yhdistelminä, esimerkiksi oppisopimusopiskelijan opiskelua työpaikalla kutsutaan työssä oppimiseksi, erikseen kirjoitettuna.

Työpaikalla järjestettävästä koulutuksesta säädetään laissa [ammattillisesta peruskoulutuksesta](#). Samat säädökset koskevat myös näyttötutkintoihin liittyvää valmistavaa koulutusta. Työpaikalla järjestettävä koulutus voidaan nykyisin mukaan toteuttaa työssäoppimisena tai oppisopimuksena seuraavasti:

- 1 Työssäoppiminen on työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä muutoin kuin oppisopimuskoulutuksena toteutettavaa tavoitteellista ja ohjattua koulutusta. Ammatillisena peruskoulutuksena suoritettavan ammatillisen perustutkinnon tulee sisältää osaamisen hankkimista työssäoppimisen kautta. Työssäoppimisen aikana opiskelija ei ole työsopimussuhteessa työnantajaan, elleivät opiskelija ja työnantaja ole erikseen sopineet työsopimuksen tekemisestä.
- 2 Oppisopimuskoulutus on pääosin työpaikalla järjestettävää koulutusta, joka perustuu 15 vuotta täyttäneen opiskelijan ja työnantajan välillä tehtyyn kirjalliseen määräaikaiseen työsopimukseen (oppisopimus). Oppisopimuskoulutuksessa työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettäviä opintoja täydennetään tietopuolisilla opinnoilla.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjällä on kokonaisvastuu koulutuksen järjestämisestä, myös työpaikalla toteutettavasta koulutuksesta. Koulutuksen järjestäjä vastaa myös oppisopimuskoulutuksen johtamisesta ja oppisopimusten valvonnasta. Työpaikalle nimetään työpaikkaohjaaja ja heille tarjotaan tähän tehtävään työpaikkaohjaajan koulutusta. Työnantaja vastaa työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävässä koulutuksessa opiskelijan työturvallisuudesta. Koulutuksen järjestäjän vastuulla on ilmoittaa tästä vastuusta työnantajalle. Työpaikalla järjestettävästä koulutuksesta tulee sopia kirjallisesti koulutuksen järjestäjän ja työnantajan välillä. Asetuksella on säädetty sopimusten tarkemmasta sisällöstä. Työpaikalla järjestettävä koulutus ja oppiminen ovat mahdollista myös yhden henkilön yrityksessä tai opiskelijan omassa yrityksessä ([Osaamisen hankkiminen työpaikalla ammatillisessa koulutuksessa 2015/6](#)).

Koulutuksen järjestäjän tehtäväksi on säädetty laissa ammatillisesta koulutuksesta velvollisuus varmistaa työpaikan soveltuvuus koulutustyöpaikaksi ennen sopimuksen laadintaa. Soveltuvassa työpaikassa tulee olla tutkinnon perusteiden mukaisen koulutuksen ja näyttöjen järjestämisen kannalta riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa, tarpeelliset työvälineet sekä ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevää henkilökuntaa, josta voidaan nimetä opiskelijan vastuullinen työpaikkaohjaaja.

Laajennetun työssäoppimisen kokeiluissa on ollut tavoitteena lisätä työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja kehittää uusia ammatillisen oppimisen malleja. Lisäksi tavoitteena on ollut lisätä yksilöllisiä mahdollisuuksia työelämälähtöiseen ja käytännönläheiseen ammatilliseen opiskeluun sekä tukea työelämään siirtymistä tutkinnon suorittamisen jälkeen. Laajennettua työssäoppimista toteutetaan työssäoppimista koskevien lainsäädännösten puitteissa. Laajennetun työssäoppimisen kokeiluhankkeissa työssäoppimisen laajentamisella tarkoitetaan työssäoppimisen määrän ja ajan laajentamista, ohjauksen ja tuen laajentamista, oppimisympäristöjen laajentamista (mm. verkkoympäristöt) sekä työpaikalla opittavien sisältöjen laajentamista (mm. yhteiset tutkinnon osat) nykykäytännöistä. Kokeiluhankkeissa on noussut esille, että edellä mainitut osa-alueet ovat yhteydessä toisiinsa niin, että jos yhtä aluetta laajennetaan, se aiheuttaa myös muiden osa-alueiden laajentamistarpeen. (www.edu.fi).

Laajennetun työssäoppimisen eduksi on laajennetun työssäoppimisen hankkeiden aikana noussut työelämäorientaation lisääntyminen, erityisosaamisen hankkimisen, ajantasaisen tiedon saamisen, opiskelijan valinnanmahdollisuuksien lisääntyminen, motivaation lisääntyminen ja keskeyttämisten ehkäiseminen. Laajennettu työssäoppiminen mahdollistaa ja aikaistaa opiskelijoiden työllistymistä. Onnistuminen kuitenkin edellyttää opiskelijan aktiivisuutta, omatoimisuutta ja työelämätaitoja, toimivaa yhteistyötä työelämän kanssa sekä opettajien kesken. Haasteina on noussut esille opettajien työn resursointi, pedagogiset haasteet, työpaikkojen mahdollinen kapea-alaisuus, opiskelijan vertaistuen puute, työelämän suhdannevaihtelut sekä työssäoppimisen ohjaus työpaikalla. (toplaaja.purot.net/).

Työpaikalla tapahtuvan oppimisen suunnitteluun vaikuttavat merkittävästi opiskelijan lähtökohdat ja tavoitteet. Nuorisotakuun myötä ammatillisen koulutuksen opiskelijoina on yhä heterogeenisempi joukko. Väilytyömarkkinatoimijoilla on osaamista ja mahdollisuuksia tavoittaa ja ohjata etenkin sitä kohderyhmää, jolle koulutuksen hankkiminen ja opiskelu oppilaitoksessa tai vapailla työmarkkinoilla olisi liian vaikeaa. Nuorten työpajat ovat jo löytäneet paikkansa vaihtoehtoisena oppisopimus- ja työssäoppimispaikkana, mutta niidenkään osalta yhteistyön rakenne ja rahoitusmalli ei ole selvä.

Työpaikalla tapahtuvaan koulutukseen liittyvät korvaukset

Ammatillisesta peruskoulutuksesta annetun [asetuksen](#) mukaan oppisopimuskoulutuksessa työnantajalle maksetaan työpaikalla tapahtuvan koulutuksen järjestämistä varten korvausta sen mukaan mitä koulutuksesta arvioidaan työnantajalle aiheutuvan kustannuksia. Kustannuksia arvioitaessa otetaan huomioon koulutusala, suoritettava tutkinto sekä opiskelijan kokemus ja opintojen vaihe. Koulutuksen järjestäjä ja työnantaja sopivat korvauksesta kunkin oppisopimuksen osalta ennen sopimuksen hyväksymistä. Koulutuskorvauksen maksaa koulutuksen järjestäjä. Nuorten oppisopimukseen on ollut mahdollista maksaa korotettua koulutuskorvausta.

Työssäoppimisen osalta koulutuskorvauksia ei säädöksiin perustuen työnantajille makseta. Sosiaali- ja terveysalalla on kuitenkin valtakunnallisesti muodostunut melko yleinen käytäntö periä ja maksaa koulutuskorvauksia. Päivä- tai viikkohinnan lisäksi usein peritään maksu suojavaatteista sekä mahdollisesti myös kulkukortista ja atk-tunnuksista. Maksettavat koulutuskorvaukset perustuvat paikallisiin ratkaisuihin. Sosiaali- ja terveysalan koulutuskorvauskäytäntöjen muodostumiselle on pitkä historia. Koulutuskorvauksen maksaminen on herättänyt monenlaista kritiikkiä, joista esimerkkeinä alojen eriarvoisuus, kunnan sisällä rahan siirtyminen taskusta taskuun ja koulutuskorvausten laskutuksesta aiheutuva työmäärä. ([Työelämän tulevat osaajat! Kuka maksaa viulut?](#)).

Oppisopimuksen aikana opiskelija saa työehtosopimuksen mukaista palkkaa ja hänen työsuhdettaan koskee muutenkin koko työlainsäädäntö pienin poikkeuksin samoin kuin alan työehtosopimus. Oppisopimuksissa noudatettavat kuukausipalkat ovat työehtosopimusten mukaan tällä hetkellä esim. kaupan alalla 1 415 euroa tai suurempikin riippuen opiskelijan työkokemuksesta, teknologiateollisuudessa 1 385–1 527 euroa ja kiinteistöhuoltoalalla 1 425 euroa. Mikäli työnantaja ei maksa oppilaitoksessa toteutettavan koulutuksen ajalta palkkaa, opiskelija saa opintososiaalisia etuuksia seuraavasti: päiväraha 15 euroa/opetuspäivä, perhevastus 17 euroa/opetuspäivä, matkakorvaus ja majoittumiskorvaus 8 euroa.

Työnantaja voi hakea työvoimahallinnon maksamaa palkkatukea, jos hän solmii oppisopimuksen työttömän työnhakijan kanssa. Palkkatuki on työttömän työnhakijan työllistymisen edistämiseksi tarkoitettu harkinnanvarainen tuki, joka perustuu työttömän työntä-

kijan palvelutarpeisiin. Palkkatukea voidaan myöntää oppisopimukseen koko koulutuksen ajaksi. TE-toimisto voi antaa työnhakijalle Duuni-kortin tai Sanssi-kortin omatoimiseen työnhakuun. (www.te-palvelut.fi)

Ammatillisen peruskoulutuksen opiskelijalla, lukuunottamatta oppisopimusopiskelijaa, on oikeus opintorahaan, asumislisään, opintolainan valtiontakaukseen ja koulumatkatukeen. Opintotuen edellytyksiä ovat päätoiminen opiskelu ja opinnoissa edistyminen sekä taloudellisen tuen tarve. Opintotukea voivat saada myös muiden maiden kansalaiset. Opintorahan määrä toisella asteella on pienempi (250 euroa vs. 338 euroa) ja myöntämishdot tiukemmat kuin korkeakouluopinnoissa (vanhempien tulojen vaikutus), joskin tämän selvityksen kuluessa on esitetty korkeakouluopiskelijoiden etujen laskemista toisen asteen tasolle. Suuri osa ammatillisen perustutkinnon alle 20-vuotiaista ei ole oikeutettuja saamaan opintorahaa johtuen vanhempien tuloista. (www.kela.fi). Jatkoselvitystehtävän aikana hallitus teki linjauksen opintorahan tasa-arvoisesta maksamisesta toisen asteen opiskelijoille siten, että vanhempien tulojen vaikutus opintorahaan 18 vuotta täyttäneillä jäisi pois.

Koulutuksen järjestäjät maksavat opiskelijoille työssäoppimisen aikana ateriakorvausta ja mahdollisia muita korvauksia, jotka kuuluvat maksuttomaan ammatilliseen koulutukseen.

Opiskelijan on mahdollisuus saada aikuiskoulutustukea tietyin ehdoin omaehtoiseen koulutukseen. [Koulutusrahaston](#) mukaan aikuiskoulutustuen etuusehtoihin on mahdollisesti vuonna 2017 tulossa muutoksia. Työvoimakoulutuksen aikana opiskelija saa samaa etuutta kuin työttömänä tai Kelan päätöksen mukaisesti korotettuna. Lisäksi opiskelija voi saada koulutukseen osallistumispäiviltä kulukorvausta työttömyysetuuden maksajalta tai harkinnanvaraisesti TE-toimistolta. (te-palvelut.fi).

Työssäoppiminen on opiskelua ja työssä oppija ei ole työsuhteessa. Työnantajalla ei ole velvoitetta maksaa opiskelijalle palkkaa eikä muita korvauksia eikä työnantaja myöskään voi niitä opiskelijalle maksaa ilman että osapuolten välille syntyy työsuhde. Ruokailun työnantaja voi tarjota ilman veroseuraamuksia osapuolille, mutta tällöinkin saatetaan katsoa, että osapuolten välille on syntynyt työsuhde. Opiskelija ja työnantaja voivat myös erikseen sopia työsuhteesta keskenään.

Tiettävästi missään Euroopan maassa, jossa huomattava osa ammatillisesta koulutautumisesta tapahtuu käytännön työssä, opiskelijat eivät toimi työpaikoilla täysin korvauksetta. Jonkinasteisen korvauksen maksamista opiskelijoille on näissä maissa pidetty kohtuullisena ja asiallisena ja sillä on osaltaan huolehdittu opiskelijoiden toimeentulosta opintojen aikana. Korvaukset on asetettu sellaiselle tasolle, että myös työpaikkoina olevat yritykset ovat kokeneet tason oikeaksi ja ovat olleet valmiit ottamaan nuoria oppimaan. On selvää, että ammattiin opiskelevien halukkuutta kouluttautua työpaikoilla käytännön työssä lisäksi myös Suomessa se, että yrityksen hyväksi toimimisesta olisi mahdollisuus saada taloudellista korvausta.

Ammatillisen koulutuksen työelämälähtöisyys ja työelämävastaavuus

Ammatillisen koulutuksen työelämävastaavuus on tae siitä, että voimme jatkossakin kouluttaa osaavaa ja ammattitaitoista työvoimaa. Tavoitteena on toisaalta varmistaa yksilöille osaamista, jonka myötä hän työllistyy ja toisaalta varmistaa työelämälle sellaista osaamista, jota se nyt ja tulevaisuudessa tarvitsee.

Opetushallituksen julkaisemassa selvityksessä [Mitä tarkoittaa “ammatillisen koulutuksen työelämävastaavuus”? 7/2015](#) on työelämävastaavuutta pohdittu kolmesta näkökulmasta: määrällinen vastaavuus eli mihin työhön koulutetaan ja kuinka paljon (koulutus-

tarjonta), laadullinen vastaavuus eli mitä kyseisen työn osaamista koulutetaan (tutkinnon perusteet) ja menetelmällinen vastaavuus eli miten kyseiseen osaamiseen koulutetaan (pedagogiset ratkaisut). Työpaikoilla tapahtuva oppiminen ja siihen liittyvien pedagogisten ratkaisujen kehittämisenä on tärkeä rooli ammatillisen koulutuksen työelämävastaavuuden lisäämisessä (työelämäpedagogiikka).

Työelämävastaavuutta voidaan koulutuksessa lisätä kehittämällä kokonaisvaltaisemmin sellaisia toiminnallisia opetusmenetelmiä, jotka edistävät opiskelijoiden työelämävalmiuksien oppimista paikasta riippumatta. Oppilaitosten työvaltaisia oppimisympäristöjä ovat eri alojen työsalit, rakennustyömaat, opiskelijaravintolat ja autokorjaamot sekä erilaiset yhteistyöprojektit ja toimeksiannot oppilaitosten ulkopuolella. Oppilaitokset ovat myös luoneet uudenlaisia oppimisympäristöjä oppilaitosten ulkopuolelle ja toisaalta on kehitetty malleja, joissa yritykset on tuotu oppilaitosten sisälle. Kasvavassa määrin kehitetään niitä toimintamalleja, jotka kehittävät opiskelijoiden työelämätaitoja ja elinikäisen oppimisen taitoja laaja-alaisemmin, soveltuviksi kaikille koulutusaloille, esimerkiksi Nuori yrittäjäyys toimintamallit.

Ammatillisen koulutuksen työelämävastaavuutta arvioivassa selvityksessä nousee esille myös se tärkeä seikka, etteivät työpaikat ole automaattisesti työelämävastaavia kuten eivät myöskään oppilaitosten työvaltaiset oppimisympäristöt. Työelämävastaavuutta arvioitaessa tulee pohtia tarkemmin sitä millaisissa oloissa, millaisissa tehtävissä ja miten hyvässä ohjauksessa opiskelijan opiskelu tapahtuu ja mitä hän todella oppii.

[NeMo-tutkimushankeessa \(2014–2017\)](#) tutkitaan oppisopimuskoulutusta työntekijöiden ammatillisen kehittymisen, työpaikkojen tarjoamien oppimisympäristöjen ja kansainvälisen verkostoitumisen näkökulmasta. Tutkimuksessa on kartoitettu niitä tekijöitä, jotka edistävät opiskelijan työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja toisaalta estää sitä. Työpaikat voidaan jakaa oppimista mahdollistaviin ja rajoittaviin. Oppimisen mahdollistaa ensisijassa se, että opiskelijan tavoitteet ja organisaation tarjoamat mahdollisuudet ovat samansuuntaisia. Tärkeää on myös, että opiskelija otetaan osaksi työyhteisöä ja hän pääsee osallistumaan työyhteisön yhteisen tavoitteen mukaiseen toimintaan. Opiskelijan aikaisemman osaamisen huomioiminen, oppimisen aikana annettava palaute ja työtehtäviin liittyvät muutokset ja vastuun lisääminen oppimisen edetessä ovat oppimisen mahdollistavalle työssä oppimiselle tärkeitä tunnuspiirteitä. Ohjaus nousee keskeiseen rooliin opiskelijan oppimiskokemuksen onnistumiselle, mutta myös se, että opiskelijan välityksellä työpaikan käytänteisiin siirtyy uutta tietoa.

Eri oppimisympäristöjen välinen kiinteä yhteys toisiinsa eli konnektiivisuus on nostettu NeMo-hankkeessa esille. Työelämän ja koulutuksen sekä yksilön ja yhteisön vuorovaikutuksella on ensiarvoisen tärkeä merkitys opiskelijan tiedon rakentumisen ja sitä kautta ammatillisen kehittymisen kannalta. Tämä korostaa oppilaitosten ja työpaikkojen välisen yhteistyön tiivistämistarvetta. Ei ole erikseen työpaikkaa ja oppilaitosta tai käytäntöä ja teoriaa, vaan ammatillinen kasvu on jatkuva prosessi, joka kehittyy erityisesti yhteisöjen ja yksilöiden vuorovaikutuksessa.

2 Koulutusopimusmallin tavoitteena on lisätä työpaikalla tapahtuvaa oppimista

Hallitusohjelmassa on nimenomaisesti tavoitteeksi asetettu lisätä työpaikoilla tapahtuvaa oppimista. Koulutusopimusmallin käyttöönoton tavoitteena on juuri tukea tämän tavoitteen saavuttamista.

Yleisesti on arvioitu, että työn kautta kouluttautumisen mahdollisuuksien lisääminen parantaa muun muassa niiden nuorten tilannetta, joilla peruskoulun jälkeiset opinnot ovat jääneet aloittamatta tai keskeytyneet. Toisaalta tiedetään, että ammatilliseen peruskoulutukseen hakeutuvissa olisi huomattava joukko opiskelijoita, jotka voisivat valita pääasiallisesti työpaikalla järjestettävän koulutuksen. Työn kautta kouluttautumisen mahdollisuuksien lisääminen uskotaan palvelevan myös vaikeasti työllistyvien tilannetta samoin kuin useiden maahanmuuttajien kouluttautumismahdollisuuksia. Työpaikalla tapahtuva kouluttautuminen myös madaltaa työntekijöiden kynnystä työllistyä ja työnantajien kynnystä työllistää.

Nykyisessä ammatillisen koulutuksen järjestelmässä on aivan ilmeisiä puutteita, koska käytännön työn kautta ammattiin opiskeleminen on jäänyt opiskelijamäärältään vähäiseksi, vaikka tarvetta ja halukkuutta osapuolilla on. Ammatillisesta peruskoulutuksesta annetun lain mukainen työssäoppiminen on lisännyt työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja laajennetun työssäoppimisen kokeilut on koettu hyväksi. Se ei ole kuitenkaan muodostunut sellaiseksi väyläksi, että sitä hyödyntämällä olisi voinut pääasiallisesti työssä oppien kouluttautua ammattiin, vaikka se säädösten puitteissa olisikin mahdollista. Työpaikalla tapahtuvalle oppimiselle ei ole asetettu ylärajaa, mutta oppisopimuskoulutus on tähän saakka ollut käytännössä lähes ainoa mahdollisuus kouluttautua pääosin työssä, mutta sen käyttö ei ole nuorten koulutuksessa toivotulla tavalla lisääntynyt.

Tämän selvitystyön kuluessa pyrittiin kuulemalla eri osapuolia saamaan selville, millä toimilla voitaisiin poistaa työpaikalla tapahtuvan kouluttamisen esteitä ja toisaalta mitä kannusteita työpaikalla tapahtuvan kouluttamisen lisäämiseksi tulisi kehittää. Jatkoselvitystehtävän myötä pyydettiin vielä näkemyksiä muista mahdollisista työpaikalla tapahtuvan oppimisen ympäristöistä, kuten esimerkiksi työpajat ja oppilaitosten työmaat, työpaikalla tapahtuvan oppimisen laadunvarmistuksen menettelyistä sekä ammatillisten perustutkintojen yhteisten tutkinnon osien osaamistavoitteiden saavuttamisesta ja osoittamisesta, jos opiskelu tapahtuu pääosin työpaikalla tai työvaltaisesti.

Näkemykset vahvistivat oletusta siitä, että työpaikalla tapahtuvan kouluttamisen määrää on mahdollista lisätä ja siihen löytyy myös kaikkien osapuolten suunnalta halukkuutta.

Odotukset koulutussopimukselle ovat myös osapuolten näkemysten perusteella hyvin yhtenevät. Seuraavissa alaluvuissa on koottu eri osapuolten näkemyksiä koulutussopimukseen ja laajemmin työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen liittyen.

2.1 Opiskelijoilla on halukkuutta työpaikalla tapahtuvaan kouluttautumiseen

"Kun koulutussopimus tulee, niin kuka enää haluaa muuta."

Opiskelijoiden piirissä on halukkuutta opintojen suorittamiseen työpaikoilla enemmän kuin mitä käytännössä tapahtuu. Työ- ja elinkeinoministeriössä toiminut Nuorten yhteiskuntatakuun työryhmä toteutti 15–29-vuotiaille nuorille v. 2011 laajan verkkokyselyn, jossa selvitettiin muun ohella sitä, millä tavoin nuoret haluaisivat hankkia tarvitsemansa ammattitaidon. Oppisopimuskoulutus nousi kyselyssä jopa halutuimmaksi tavaksi ammattitaidon hankkimiseen niin työttöminä olevilla kuin muussa elämäntilanteessa olevilla nuorilla. Työssäoppiminen oli työttömien nuorten vastauksissa lähes yhtä suosittu kuin oppisopimus.

Opiskelijoiden kiinnostus työpaikoilla kouluttautumiseen perustuu muun ohella siihen, että se antaa monessa tapauksessa hyvän mahdollisuuden työllistyä. Toisaalta valmentavan koulutuksen yhteydessä toteutetut jaksot mahdollistavat tutustumisen työelämään ja ammatteihin. Yrityksiä pidetään hyvinä oppimisen paikkoina myös sen johdosta, että niissä olevat laitteet ja työympäristöt ovat monesti ajanmukaisempia kuin oppilaitoksissa. Nuorten opiskelijoiden halukkuudesta huolimatta opintojen suorittaminen käytännön työn kautta ei ole suuresti lisääntynyt, koska oppisopimuspaikkoja on vain niukasti tarjolla nuorille. Työpaikoilla järjestettävä ei-työsuhteinen työssäoppiminen ei myöskään ole toistaiseksi kehittynyt riittävästi.

Selvitystyön yhteydessä esitettyjä näkemyksiä:

- Opiskelijat haluavat osaksi työyhteisöä, ei oppilaitosta työpaikalle. Opiskelija haluaa tuntea kuuluvansa työyhteisöön ja olla hyväksyty.
- Työpaikalla toteutettavaan koulutukseen tulisi voida helposti hakeutua, mutta myös vaihtaa pois, koko opintojen läpi niin, ettei siitä koidu haittaa opiskelijalle. Koulutusmuodon vaihdoksen tulee olla joustava. Erityisesti tässä kohdassa oppisopimuskoulutuksen raskas byrokratia nousi esille.
- Nuorten innokkuuteen työpaikalla tapahtuvaa oppimista kohtaan vaikuttaa eniten se, saako hän laadukasta ohjausta ja opetusta työpaikalla.
- Oppiminen työpaikalla pitäisi olla suunnitelmallisempaa ja mieluummin pidemmissä jaksoissa. Opettajalta odotetaan perinteisen opettamisen sijaan innostamista ja kuuntelemista.
- Opettajien työelämäosaamista peräänkuulutetaan. Opettaja on tiellä työpaikalla, jos hänellä ei ole työelämäosaamista.
- Oppilaitosten pitää paremmin tuntea alueen työpaikat.
- Työssäoppimisjaksojen onnistuminen ei saa olla sattumasta kiinni.
- Koulutussopimukselta odotetaan enemmän suunnitelmallisuutta kuin työssäoppimisessa on. Työssäoppimisesta pitää jättää hyvät asiat ja ei ainakaan lisää byrokratiaa.
- "Moni on oppinut 4 viikon top-jakson aikana enemmän kuin 1,5 vuodessa koulussa."

- Opiskelijat voivat viedä uusia ja raikkaita näkökulmia mukanaan työpaikoille.
- Kriittistä on, miten hyvin työnantajat ja yritykset osaavat ottaa opiskelijan vastaan.
- Ammatillinen peruskoulutus on maksuton, mutta oppilaitoksen maksama ateriakorvaus on liian pieni varsinkin jos työmatkoihin liittyvät tai muut lisäkustannukset aiheuttaa huolta. Silloin työpaikalla tapahtuva oppiminen voi jäädä toteutumatta.
- Koulutussopimus nähdään mahdollisuutena päästä työpaikalle näyttämään. Mahdollisesti saatava kesätyö, osa-aikatyö, oppisopimus tai työllistyminen toimivat kannustimena.
- Opintotuki on vaatimaton.
- Yhtälö, jossa täysipäiväisen työssäoppimisen lisäksi opiskelijan pitää käydä vielä iltaisin ja viikonloppuisin töissä toimeentulonsa turvatakseen, ei ole tavoiteltava eikä mahdollinen ainakaan pidempien työssäoppimisjaksojen aikana.
- Työnantajan mahdollisuus maksaa koulutussopimuksessa opiskelijalle jotain korvausta, ilman että on solmittava työsuhde olisi houkutteleva vaihtoehto.
- Koulutussopimus mahdollistaa vaikeasti työllistettäville matalalla kynnyksellä saattaa loppuun keskeneräisiä tutkintoja tai täydentää tutkintonsa EU-direktiivin mukaiseksi.
- Haasteena tällä hetkellä on, että työpaikalla, välityömarkkinoilla tai muualla hankittua osaamista on liian vaikea saada tunnustettua tutkintojen osaamiseksi. Jos tämä helpottuisi, niin halukkuuden työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen uskotaan lisääntyvän.
- Lisäkoulutuksessa olevien aikuisopiskelijoiden osalta nimetään liikaa vastuuhenkilöitä oppisopimukseen. Tästä koituu myös liikaa kokouksia ja allekirjoituksia. Aikuinen voisi itse vastata enemmän oppimisestaan omassa työssään.
- Peruskoulujen opintojen ohjaajia tulee perehdyttää koulutussopimukseen ja oppisopimukseen.
- Työpajat ja oppilaitoksen oppimisympäristöt voivat toimia työpaikalla tapahtuvan oppimisen ympäristöinä siltä osin kuin ne simuloivat työelämää.
- Jos oppilaitosten työpajoissa ja työmailla on mahdollista suorittaa tutkinnon perusteiden mukaisia tehtäviä, silloin ne myös sopivat työpaikalla tapahtuvan oppimisen ympäristöiksi.
- Tulisi varmistaa työpaikan riittävät edellytykset tarjota paikka, jossa opiskelija pääsee harjoittelemaan, voi oppia tutkinnon perusteiden mukaisesti ja osoittaa osaamisensa.
- Laadunvarmistusjärjestelmästä ei saa tehdä liian raskasta ja byrokraattista.
- Opettajia tulee resursoida ja kouluttaa riittävästi, jotta he voivat varmistaa työpaikalla tapahtuvan oppimisen sekä opiskelijan että työnantajan näkökulmista.
- Kaikille osapuolille (työelämä, opettaja, opiskelija) tulisi olla helppo check-list.
- Vaarana on, että näyttötutkintojärjestelmän heikkouksista tulee koko järjestelmän heikkouksia.
- Opettaja on pedagogisella asiantuntijuudella varustettu tuki ja turva nuorelle näytöissä.
- Osaavan ja pätevän opetushenkilöstön tulisi toimia laadunvarmistajana.
- Ammatillisella koulutuksella on myös sivistyksellinen ja kasvatuksellinen tehtävä.
- Yhteisten tutkinnon osien opiskelu kuuluu oppilaitokseen.
- Aikuisille YTO-aineita voidaan hyväksyä aiemmin hankittuun osaamiseen perustuen.
- YTO-aineiden opiskelua ei voi ohittaa tekemällä niistä näyttöjä yksittäisillä työpaikoilla.
- Yhteisten tutkinnon osien merkitys kasvaa elinkeinoelämän rakennemuutoksen myötä.
- Koulutussopimus ei saa muodostaa poikkeusta jatko-opintokelpoisuuteen.

Opiskelijoiden näkökulmasta työpaikalla tapahtuva oppiminen on hyvin houkuttelevaa. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen onnistumisessa tärkeää on toimintamallien selkeys ja yhdenmukaisuus sekä ohjauksen ja tuen riittävyys. Kokemus kuuluu työyhteisöön vaikuttaa merkittävästi työpaikalla tapahtuvan oppimisen houkuttelevuuteen ja onnistumiseen. Opiskelijoilla ei ole kuitenkaan halukkuutta eikä välttämättä mahdollisuksiakaan sitoutua pitkäkestoisesti, esimerkiksi kahdeksi vuodeksi työskentelemään yhdessä tai useammassa yrityksessä kokonaan ilman korvausta. Korvauksettomuutta ei välttämättä koeta ongelmaksi silloin, kun työssäolojaksot ovat lyhyitä ja opinnoista huomattava osa tapahtuu oppilaitoksessa. Mahdollisuudet ja sitä kautta myös halukkuus suorittaa ammatillisia opintoja työpaikalla kytkeytyvätkin vahvasti myös siihen, mikä on opiskelijan taloudellinen asema ammatillisten opintojen kestäessä.

2.2 Työyhteisöjen valmiutta työpaikoilla kouluttautumiseen lisättävä

"Oppilaitosten on muututtava työelämälähtöisiksi, ei työpaikkojen kouluiksi."

Selvitystyön aikana vahvistui näkemys, että opiskelijoille olisi tarjolla enemmän työpaikoja oppimiseen kuin mitä nyt on käytössä. Yritysten kiinnostus työn yhteydessä toteutettavaan koulutukseen perustuu monessa tapauksessa yrityksen omaan rekrytointitarpeeseen, mutta opiskelijat nähdään myös työyhteisöä rikastuttavana ja osaamista kehittävänä asiana. Sen lisäksi monessa yrityksessä koetaan tärkeänä yleisesti huolehtia siitä, että omalle alalle saadaan osaavia tekijöitä. Työpaikoilla toimivat monet yrittäjät ja työntekijät ovat itsekin olleet samassa ammatillisen opiskelijan asemassa ja näkevät siksi asian tärkeyden. Toisaalta on tietenkin selvää, että eri aloilla ja eri puolilla Suomea yritysten mahdollisuudet tarjota näitä oppimisen paikkoja vaihtelevat suurestikin. Rekrytointimahdollisuuksien parantamisen lisäksi työn kautta kouluttautuminen nähdään yrityksissä tärkeäksi keinoksi, jolla voitaisiin helpottaa varsinkin yksinyrittäjien mutta myös muiden pienyritysten mahdollisuuksia toteuttaa omistajanvaihdos yrittäjän ikääntyessä.

Suomen Yrittäjien v. 2013 Innolink Research Oy:llä teettämän kyselyn mukaan 42 prosenttia vastanneista yrityksistä oli valmiita ottamaan nuoren kouluttautumaan yritykseen työn yhteydessä, jos sopimuksen ehdot muuttuisivat yritysten kannalta toimivammiksi. Työnantajien kannusteita vähentää oppisopimuskoulutuksessa se, että järjestelmä koetaan sekä kustannuksiltaan kalliiksi että riskipitoiseksi, kun kyse on määräaikaisesta työ sopimuksesta, jolla sitoudutaan koulutukseen jopa 3 vuodeksi. Oppisopimusopiskelijalle suoritettava kuukausipalkka koetaan myös sangen korkeaksi varsinkin alussa ja tilanteissa, jolloin opiskelija on nuori ja ilman mitään työkokemusta. Palkan lisäksi kustannuksia syntyy luonnollisesti palkan sivukuluista ja muista työnantajavelvoitteista.

Työnantajien ja muiden yritysten kiinnostukseen työpaikalla järjestettävään koulutukseen vaikuttavat luonnollisesti useat muutkin tekijät kuin yrityksille koituvat välittömät kustannukset. Olennainen seikka on se, millaisiksi yritykset kokevat ne hallinnolliset toimet, joita tarvitaan koulutuksen järjestäjän ja mahdollisten muiden viranomaisten ja yrityksen välillä, kun työpaikalla järjestettävää koulutusta lähdetään toteuttamaan. Yritysten näkökulmasta olisi toivottavaa, että hallinnolliset toimet olisivat mahdollisimman selkeät ja yksinkertaiset ja että koulutuksen järjestäjän puolelta olisi vain yksi taho, jonka kanssa yritys asioi. Tärkeä kysymys työpaikoille on myös se, toteutuuko opintojen ohjaaminen työssä oppimisen aikana tarkoituksenmukaisella tavalla. Työelämän edustajat eivät koe tehtäväkseen osata opetussuunnitelmia ja pedagogiikkaa, eikä heillä ole siihen aikaakaan.

Selvitystyön yhteydessä esitettyjä näkemyksiä:

- Työpaikat kaipaavat selkeää yhteistä kieltä ja yhtenäisiä termejä. Osaamisperusteisuus on hyvä asia, mutta työelämässä halutaan puhua työviikoista, työpäivistä ja työtehtävistä. Opettajien tehtävä on muuttaa ne pisteiksi ja oppimistavoitteiksi.
- Työpaikat haluaisivat ottaa oppijoita, mutta pelko vastuista ja hallinnosta ovat suurimpana esteenä. Esitetään myös mallia, jossa koulutukseen haluava ja työpaikka voisivat solmia lyhyen sopimuksen ilman mitään byrokratia.
- Työpaikoilla opiskelijoita halutaan kannustaa oppimiseen.
- Tärkeää on, etteivät opiskelijat korvaa työpaikan henkilöstöä.
- Tärkeää on mahdollistaa työpaikalla oppiminen niissäkin yrityksissä, joissa on osa-aikaisuuksia tai valtakunnallisesti laajan yrityksen toimipiste on lakkautettu.
- Tietopuoliset opinnot tulee olla vasta työpaikalla opitun jälkeen. Se sopii paremmin monelle, joka ei viihdy koulussa.
- Tulee huomioida alakohtaisesti vähimmäisvaatimukset ennen työpaikalla aloittamista, esim. työturvallisuus.
- Osaamisen arviointi on järjestettävä uskottavasti ja sen on oltava oppilaitoksen käsissä.
- Työpaikalla tapahtuvan oppimisen kokonaisuus kootaan tiiviimmäksi kokonaisuudeksi osana koulutuksen järjestäjän toimintaa.
- Oppisopimuksen hyvät työelämäyhteydet ovat tärkeä hyödyntää tässä kokonaisuudessa.
- Koulutussopimuksesta ei saa tulla kilpailevaa koulutusmuotoa, vaan oppisopimuskoulutusta on tarpeen kehittää koulutussopimuksen rinnalla.
- Laaja-alaisen koulutuksen varmistavat useamman työpaikan yhteistyö ja vuorottelu.
- Tarvitaan valmis sopimusmalli valtakunnallisesti, ainoat "paperit": työsopimus ja koulutussuunnitelma.
- Koulutussopimuksen ajatuksena "polku työelämään" ja oppisopimus tulee vasta myöhemmin.
- Työnantaja pystyy hoitamaan laadukkaan ohjauksen, jos byrokratia on hallinnassa.
- Työpaikalla tapahtuvan oppiminen tulee toteuttaa niin, että työnantaja, työntekijä ja opiskelija kokevat sen hyödylliseksi.
- Koulutussopimusjärjestelmän myötä nuorten oppisopimusjärjestelmää ei tarvita.
- Työtehtävien muutos ja työelämän murros edellyttävät nopeaa reagoitua, 3 vuoden ammatillinen koulutus ei siihen vastaa. Aikuiskoulutuksen vahvuudet on säilytettävä.
- Työpaikoilla toimivat, niin yrittäjät kuin työntekijät tarvitsevat ohjausta, tukea ja mahdollisesti koulutustakin työssään, mutta opetusosaaminen kuuluu oppilaitoksille.
- Näyttötutkimestarikoulutuksella ja työpaikkaohjaajan koulutuksella on uudistustarve.
- Koulutuksen järjestäjän maksama koulutuskorvaus ei ole ensisijainen keino madaltaa työnantajien kynnystä ottaa työssäoppijoita. Jos oppimisen ohjauksesta siirtyy merkittävä vastuu (muu kuin työtehtävissä ohjaus), niin koulutuskorvausta tulisi kuitenkin maksaa.
- Koulutussopimus edellyttää uudenlaiseen yhteistyöhön sitoutumista oppilaitosten kanssa.
- Hallintoprosessit pitää saada selkeiksi ja digitaalisiksi.
- Oppisopimuskoulutuksesta tulisi kehittää tasaveroinen vaihtoehto ammattikoulutukselle.
- Jos rahoitus ja tieto tulevat yhden tahon kautta, kynnys ottaa yhteyttä madaltuu.

- Ammatillisen koulutuksen tulisi olla lähempänä työelämän tarpeita. Työelämä muuttuu, digitalisaatio ja työtapojen muutos tulisi olla oppilaitosten agendalla.
- Opetussuunnitelmat pitää saada lähemmäksi työelämän tarpeita.
- Ammatillinen lisäkoulutus ja työvoimakoulutus saavat kehuja joustavuudesta ja koulutuksen räätälöintimahdollisuuksista oppijan ja yrityksen näkökulmasta.
- Koulutussopimus voi selkiyttää työpaikalla tapahtuvaa oppimista, laajennetun työssäoppimisen kokeilut ovat lisänneet villin tilanteen.
- Oppisopimuksen kehittäminen on lisännyt erilaisia termejä kuten 1+2 ja x+y. Periaate niissä on ollut kannatettava, mutta käsitteet ja toimintamallit ovat lisääntyneet entisestään.
- Koulutussopimus tulisi muuttaa oppisopimukseksi silloin, kun tunnuspiirteet täyttyvät.
- Työpaikalla tapahtuvaa oppimista tuleekin suunnitella niin, että oppimista tapahtuu tarvittaessa myös muissa ympäristöissä ja mahdollisesti muilla työpaikoilla.
- Koulutussopimus sopii myös muihin toimintaympäristöihin, joissa tehdään tuotetta tai toteutetaan palvelua (työpajat, kolmas sektori jne.).
- Pääsääntöisesti työssäoppimisen ympäristöt on haettava oppilaitosten ulkopuolelta työelämästä.
- Oppilaitosten työmaat ja työpajat ovat hyviä erityistä ohjausta vaativille opiskelijoille.
- Tapauskohtaisesti pitää arvioida, miten työpaikka soveltuu oppimistavoitteiden saavuttamiseksi.
- Työpaikalla tapahtuvaa oppimista tulisi lisätä, siksi on perusteltua laajentaa näkemystä soveltuvista työssä oppimisen ympäristöistä.,.
- Opiskelijan kannalta tärkeintä on, että hän pääsee tekemään oikeita työtehtäviä ja toimimaan osana työyhteisöä.
- Työpaikkojen lisäksi oppimisympäristöksi pitäisi rinnastaa myös muut työpaikan kaltaiset ympäristöt, kuten vapaaehtoistehtävät.
- Osalle opiskelijoista työpaja voi olla työpaikkaa soveltuvampi oppimisympäristö.
- Näyttöön perustuvassa järjestelmässä osaamisen osoittaminen on osaamisen hankkimistavasta riippumaton ja osaaminen voidaan hankkia eri tavoin.
- Työelämän osallistumisesta osaamisen arviointiin tulee huolehtia.
- Työelämällä ei ole mahdollisuuksia järjestää määrättömästi lisää työssäoppimispaikkoja.
- Työpaikoilla toteutettava työssäoppiminen tulisi olla siinä vaiheessa, kun tutkinnon suorittajalla on jo jonkin verran ammatillisia opintoja suoritettuna.
- Oppilaitosten ympäristöt ovat hyviä opintojen alkuvaiheessa.
- Osaamisen osoittaminen tulisi muissa työpaikalla tapahtuvan oppimisen ympäristöissä tehdä kuten varsinaisilla työpaikoillakin.
- Laatuvarmistaa vastuukouluttaja, hyväksytyt työpaikka, osaamisen arviointi.
- Työelämän osallisuus on tärkeää opiskelijan osaamisen varmistamisessa, koulutuksen järjestäjän toiminnan kehittämisessä ja valtakunnallisesti järjestelmätasolla.
- Tarvitaan palautejärjestelmä, joka tuottaa keskeistä seurantatietoa kaikille tasolle.
- Selkeä oppimissuunnitelma, työtehtävän ja oppimistavoitteen yhteensovittaminen, osapuolten sitoutuminen, riittävä ohjaus sekä koulutuksen järjestäjän tuki ja ohjaus.
- Oppiminen tulee tapahtua ohjatusti ja tutkinnon perusteiden mukaisesti. Tulee määritellä, kuka on vastuussa opiskelijan ohjaamisesta ja tavoitteellisesta työssä oppimisesta.

- Vastuukouluttajan työtä tukemassa voisi olla työpaikkaohjaaja tai -ohjaaja.
- Työssäoppimisen sertifiointin ja parhaiden käytänteiden levittämisen merkitys korostuu.
- Laadunvarmistusta tekevien tahojen osaaminen tulisi koota oppimisympäristöjen soveltuvuutta arvioitaisiin yhdenmukaisesti valtakunnallisesti.
- Osaamisen arviointia olisi tekemässä opettaja, jolla on käsitys tutkinnon perusteissa vaadittavasta osaamisesta sekä arvioinnin tekemisestä sekä työelämän edustaja, jolla on käsitys siitä, vastaako osaaminen työelämässä vaadittavaa ammattitaitoa.
- Koulutuksen järjestäjä vastaa, että työpaikalla tiedetään, mitkä ovat opiskelijan oppimistavoitteet ja mitä työpaikalta edellytetään.
- Koulutuksen järjestäjän tehtävänä on huolehtia, että opiskelijan oppimistavoitteet on suhteutettu työpaikkojen edellytyksiin ja olosuhteisiin, ja niistä on sovittu kirjallisesti.
- Yhdenmukaiset yleisohjeet, joita koulutuksen järjestäjät voivat soveltaa joustavasti alueen ja alan tarpeisiin.
- Yhteiset tutkinnon osat tulisi pääsääntöisesti integroida ammatillisiin osaamistavoitteisiin. Monista oppiaineista on hyviä esimerkkejä.
- Yhteisiä tutkinnon osia ei tulisi opettaa erikseen omilla oppitunneilla, vain jotta varmistetaan opettajan työpaikka. Pitää mennä työsaleihin ja työpaikoille, tehdä yhteistyötä.
- Yhteisten tutkinnon osien osaamistavoitteet sekä osoittaminen/näyttö pitää määritellä työssäoppimisen suunnitelmassa.
- Tarvitaan lisää yleissivistävien aineiden ja ammattiopettajien yhteistyötä ja yhteisten opintokokonaisuuksien suunnittelua ja toteuttamista.
- Ei ole realistista suorittaa koko perustutkintoa työpaikalla, kun on kyse vailla peruskoulun jälkeistä tutkintoa olevista nuorista.
- Laajennetussa työssäoppimisessa puutteet liittyivät yhteisten aineiden opiskelun vähyyteen työpaikalla.
- Työpaikan toimijoiden osaaminen yhteisten opintojen ohjaukseen ja arviointiin on kyseenalainen.
- Yhteisiä opintoja joudutaan ainakin osittain opiskelemaan ja suorittamaan oppilaitosympäristössä.
- Maahanmuuttajien kielikoulutuksen kustannuksia/tehtävää ei voida siirtää työantajien hoidettavaksi.
- Työpaikkojen koulutusvastuuta ei voi merkittävästi lisätä.
- Oppimisessa, ohjaamisessa ja osaamisen tunnistamisessa tulee hyödyntää digitaalisia oppimislustoja.

Työelämän näkemyksissä korostuu tarve tiivistää koulutuksen järjestäjien ja työelämän välistä yhteistyötä. Kauppakamarin osaamisvaliokunnilleen toteuttaman kyselyn (30.10.2015) perusteellakin yritykset kokevat, että on tarvetta laajemmille alueen oppilaitoksia ja yrityksiä kokoaville keskustelufoorumeille, jotka eivät ole alakohtaisia. Nämä olisivat kohtaamispaikkoja, joissa voisi yli organisaatio- ja aluerajojen käsitellä alojen kehittymistä, osaamistarpeita, koulutustarjontaa, työssä oppimisen toteuttamista ja yhteistyötä. Lisäksi yritykset tarvitsevat työpaikkakohtaista yhteydenpitoa ja yhteistyötä oppilaitoksen kanssa. Tärkeäksi koettiin yhteydenpito työpaikkakouluttajien ja oppilaitosten opettajien sekä muiden opetusohjelmista vastaavien henkilöiden välillä sekä opettajien työelämäjak-

sojen lisääminen. Yrityskohtaisessa yhteydenpidossa tulisi hyödyntää digitaalisia mahdollisuuksia. Ennakointikamarissa tehdyissä selvityksissä vuosina 2008–2012 yritykset nimesivät hyödyllisimmiksi yhteistyömuodoiksi erilaiset työssäoppimis- ja kesätyöpaikkojen tarjoamisen, yhteiset projektit, yhteistyön lisääminen opettajien kanssa, oppilaitosluennot sekä oppisopimuskoulutuksen.

Työelämällä on myös valmiutta opiskelijoiden ottamiseen pidempikestoisempaankin työssä oppimiseen, jos tarjonta opiskelijoiden puolelta toivotulla tavalla lisääntyy ja hallinnolliset vastuut kevenevät. Yritysten puolelta ei ole esitetty vaatimuksia, että työpaikalla tapahtuvassa kouluttautumisessa opiskelijoiden tulisi olla kaikissa tapauksissa valmiit siihen, että työssä oppiminen koulutusopimuksella tapahtuu kokonaan korvauksetta.. Valmiutta korvauksen maksamiseen yrityksillä on, kunhan se olisi oikeassa suhteessa yrityksen hyväksi tulleeeseen työsuoritteeseen.

2.3 Koulutuksen järjestäjien toimintaan lisää asiakaslähtöisyyttä

“Nyt pitää luopua vanhasta, vain niin saadaan synnytettyä uutta”.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjille on tiedossa ammatillisen koulutuksen reformin ja rahoituksen vähenemisen kautta suuria muutoksia. Nykyinen lainsäädäntö ja ammatillisen koulutuksen rahoitus ohjaavat toimintaa niin, että koulutuksen järjestäjät toimivat koulutusmuodoittain ja tutkinnon suorittamistavoittain erillisissä siiloissa. Rinnakkainen ja päällekkäinen toiminta vie resursseja ja hankaloittaa alueellisen työelämäyhteistyön kehittämistä kokonaisuutena.

Ammatillisen koulutuksen kokonaisuus järjestetään pääsääntöisesti yhteiskunnan varoin. Koulutuksen järjestäjien toiminta tulisi järjestää niin, että se toteuttaa parhaalla mahdollisella tavalla yhteiskunnan kannalta ammatillisen koulutuksen kehittämistyölle asetettuja strategisia tavoitteita mm. työllisyyden ja yrittäjyyden edistämisestä sekä osaamis- ja koulutustason nostamisesta.

Koulutuksen järjestäjien näkemys käytyjen keskustelujen ja saatujen kirjallisten lausuntojen perusteella on vahvasti se, että muutoksia ammatillisessa koulutuksessa tarvitaan ja niitä ollaan valmiit tekemään. Alla olevissa koulutuksen järjestäjien näkemyksissä on mukana luonnollisesti myös OAJ:n kautta saatuja näkemyksiä opettajien näkökulmasta.

Selvitystyön edetessä esitettyjä näkemyksiä:

- Koulutuksen järjestäjät eivät halua työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen nykyisten ohelle uutta mallia, joka lisäisi jo nyt liian monimutkaista työpaikalla järjestettävän koulutuksen kokonaisuutta.
- Yhtenäinen ammatillinen koulutus ja sen myötä yhteiset työpaikalla tapahtuvan oppimisen mallit, riippumatta opiskelijan iästä tai työmarkkina-asemasta nähdään hyvänä.
- Yrittäjyyden tukeminen lisääntyvän työpaikalla oppimisen kautta on hyvä asia. Myös omassa yrityksessä ja osuuskunnissa tapahtuvaa oppimista pitäisi lisätä.
- Opiskelijoita halutaan ohjata henkilökohtaisesti ja joustavasti. Hallinnolliset raja-aidat hankaloittavat työtä.
- Opiskelijamäärään perustuva rahoitus ei kannusta aiemman osaamisen tunnustamiseen, yksilöllisten työelämälähtöisten polkujen suunnitteluun ja opiskeluajkojen lyhentämiseen.
- Rahoitusjärjestelmältä toivotaan enemmän kannustavuutta osaamisperusteisen ja sitä kautta työelämälähtöisen koulutuksen toteuttamiseen.

- Koulutuksen järjestäjien roolia koulutuksen järjestämisen, opiskelijan oppimisen ja osaamisen arvioinnin asiantuntijana tulisi selkeyttää ja vahvistaa.
- Opiskelijan oppimisen ja osaamisen arvioinnissa koulutuksen järjestäjällä tulee olla pääsääntöisesti vastuu.
- Opiskelijoiden yksilöllinen ohjaus, työelämäyhteistyö ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjaus vaatii uudenlaista opettajien työtapaa ja palkkausjärjestelmää.
- Opettajan ja kouluttajan rooli ja merkitys lisääntyy, kun oppimista siirtyy työpaikoille.
- Opettajan muuttuva työnkuva tarvitsee sitä tukevan palkkausjärjestelmän.
- Opettajien työelämäosaamista pitää vahvistaa ja varmistaa riittävästi aikaa ja mahdollisuuksia yhteistyölle työelämän edustajien kanssa.
- Laajennetun työssäoppimisen kokeilut on nähty hyvinä ja niitä toivotaan hyödynnettävän uuden koulutussopimusmallin kautta.
- Koulutussopimuksen tulee mahdollistaa joustavat siirtymät opiskelussa oppilaitoksen ja työpaikkojen välillä.
- Koulutussopimuksessa työpaikalla tapahtuva oppiminen ei perustuisi työsopimukseen. Työsopimuksen tekemiseen pitää olla kuitenkin mahdollisuus.
- Oppisopimus on tärkeä erityisesti aikuisten osalta. Nuorten opiskelijoiden kannalta koulutussopimus nähdään parempana vaihtoehtona.
- Oppisopimuksen erilaisia malleja tarvitaan.
- Opintojen edetessä siirtymisen koulutussopimuksesta oppisopimukseen ja takaisin tulisi olla tavoiteltavaa ja hallinnollisesti helposti toteutettavaa. Koulutussopimus nähdään uutena oppisopimuksen ennakkopakina.
- Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen mallit eivät toimi kattavasti. Aikuiskoulutuksessa on kuitenkin hyviä toimintamalleja kehitettynä.
- Opiskelijoiden oppimisen ja tutkinnon suorittamisen henkilökohtaistaminen keskiöön.
- Koulutussopimus tulee soveltua joustavaan sisäänottoon ja ympärivuotiseen opiskeluun.
- Kesäajan hyödyntäminen työssä oppien on monilla aloilla edellytys.
- Erilaiset mahdollisuudet maahanmuuttajien uudenlaisiin koulutusvaihtoehtoihin on hyviä, mutta rahoituksesta ollaan huolissaan.
- Ammatillisen koulutuksen hakeutumista tulee yhtenäistää. Oppisopimuskoulutukseen hakeutuminen on ollut täysin irrallaan muusta ammatillisen koulutuksen tarjonnasta.
- Työpaikalla tapahtuvaa koulutusta lisäävät ja laatua parantaisivat valtakunnallisesti yhtenäiset toimintamallit sekä sähköinen asiointi.
- Oppilaitosten yhteydessä toimivat ympäristöt toimivat monilla aloilla samoin periaattein kuin mikä muu yritys.
- Työpajat ovat luontevia työpaikalla tapahtuvan oppimisen ympäristöjä ja tarpeellisia esim. erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille.
- Maan eri osien työpaikkojen ja yritysten tilanteet vaihtelevat, siksi oppilaitosten työmaat, työpajat ym. on käsiteltävä samanveroisina.
- Ohjaustoiminnot ovat vakaammat oppilaitoksissa.
- Oppilaitosten henkilökuntaa jo nykyisinkin koulutetaan työpaikkaohjaajiksi.

- Kaikilla aloilla ei ole mahdollisuuksia järjestää oppilaitoksessa työvaltaisia ympäristöjä.
- Ei tule tehdä eroa sen suhteen kuka omistaa oppimisympäristön, vaan minkälaisia töitä ja työkokonaisuuksia siellä voi oppia ja näyttää.
- Oppimisympäristön valinta on osa henkilökohtaistamista. Mikäli opiskelijan arviointi (näyttö) tapahtuu oppilaitoksen työmaalla, on mukana oltava työelämän edustaja.
- Työpaikkojen edustajien osallistuminen arviointiin on tehtävä mahdollisimman helpoksi.
- Työpaikalla tapahtuva oppimisen ympäristöt voivat tarjota uusimmat työvälineet ja toimintatavat.
- Pienillä työpaikoilla on vaikeaa tarjota oppimisen ympäristöjä, jotka takaavat riittävän laajat mahdollisuudet ammattitaidon hankkimiseen.
- Yhteistyön tiivistäminen ja opettajien työelämäjaksojen tehostaminen on tärkeää.
- Yritykset eivät puhu opetussuunnitelmakieltä, vaan tarvitsevat ohjeita ja opastusta
- Erittäin tärkeää nimetä vastuuhjaaja erikseen jokaiselle opiskelijalle, joka voisi olla perustelluissa tapauksissa myös työpaikan edustaja.
- Edellyttää kiinteää yhteydenpitoa sekä opiskelijan, työpaikan ja oppilaitoksen välillä.
- Vastuuhjaajan tehtävänä olisi puuttua havaitsemiinsa epäkohtiin, jos koulutussopimuksessa sovitut asiat eivät syystä tai toisesta toteudu.
- Vastuukouluttajan apuna opiskelijoiden ohjauksessa voisi toimia työpaikkaohjaajia.
- Koulutuskorvaukset tulee ottaa käyttöön koulutussopimuksessa, jos työpaikan edustaja nimetään vastuukouluttajaksi.
- Koulutuksen järjestäjällä tulee olla vastuu opiskelijavalinnasta, henkilökohtaistamisesta, sopivan osaamisen hankkimistavan valinnasta, opiskelijan ohjauksesta sekä osaamisen tunnistamisesta ja tunnustamisesta.
- Opiskelijoiden tulee olla koulutuksen järjestäjän kirjoilla ja opiskelijahuollon palveluiden piirissä.
- Rahoitusmallin tulee tukea joustavia siirtymiä ja kannustaa opiskelijoiden työllistämiseen.
- Pedagogisen prosessin on oltava kaikille osapuolille selkeä (ohjaus, tuki, arviointi).
- Laadunvarmistus lähtee siitä, että opettajan ja työpaikkojen yhteistyö toimii.
- Opettaja tuntee työpaikkojen soveltuvuuden eri tutkinnon osien tavoitteiden suorittamispaikaksi.
- Säännöllisin väliajoin kaikki kolme osapuolta arvioivat onko osaaminen kehittynyt.
- Opiskelijalla olisi aina oikeus pyytää opettajaa tukemaan oppimista.
- Huolimatta siitä, missä ja miten tutkinto suoritetaan, opettaja on tutkinnon perusteiden asiantuntijana vastuussa opintojen suorittamisesta ja tavoitteiden saavuttamisesta.
- Työpaikkaohjaajan ja opettajan yhteisvastuullinen toiminta on tärkeää. Pedagoginen osaaminen ja vastuu ovat kuitenkin opetushenkilöstöllä.
- Toteutus tulee olla suunniteltua, tavoitteellista ja dokumentoitua.
- Työpaikan sitoutuminen työpaikalla tapahtuvan oppimisen toteuttamiseen on tärkeää.
- Näyttöjen toteutus tulee mahdollistaa myös oppilaitoksen työympäristöissä.
- Yhteisten tutkinnon osien integrointi ammatillisiin tutkinnon osiin on tärkeää.
- Tulee varmentaa ikään katsomatta kaikkien opiskelijoiden osalta riittävä yhteisten tutkinnon osien osaamistavoitteiden osaaminen.

- Ei ole realistista pitää valtakunnallisia tai alueellisia rekistereitä "pätevistä työpaikkaohjaajista tai arvioijista" tai alueellisista sertifiointin toimielimistä.
- Erilliset toimielimet lisäävät byrokratiaa ja kustannuksia.
- Koulutuksen järjestäjän ja työelämän välisen yhteistyön foorumina ovat pääasiassa neuvottelukunnat ja nykyinen kolmikantainen toimielin.
- Hallinnollisia tehtäviä toteuttavasta toimielimestä voidaan luopua, mutta neuvottelukunnat ovat välttämättömiä ja niitä tulee vahvistaa.
- Opiskelijalle tulee mahdollistaa riittävä opetuksen/ohjauksen määrä aina.
- Olennainen osa laadunvarmistusta ovat koulutussopimuksen valtakunnalliset "pelisäännöt", joiden mukaan erilaisissa yhteyksissä toimitaan.
- Tutkintotoimikuntien etu laadun varmistuksessa on riippumattomuus vrt. alueelliset toimikunnat.
- Opettajien oleminen enemmän työpaikoilla varmistaa laatua.
- Yhteisten tutkinnon osien osaamistavoitteiden osalta menetellään vastaavasti kuin muunkin opiskelijan osaamisen osalta: opettaja arvioi aiemmin hankitun osaamisen ja sen jälkeen henkilökohtaistamisen kautta laatii opiskelijalle opintosuunnitelman siitä, miten ja missä hän voi puuttuvan osaamisen hankkia.
- Ytot voidaan yhdistää työpaikalla tapahtuvaan ammattitaidon opiskeluun, hyödynnetään esim. etäohjausta sähköisillä välineillä.
- Yhteiset tutkinnon osat tulee suorittaa pääsääntöisesti oppilaitoksessa.
- Ammatillisen koulutuksen opiskelijoilla on oltava yhdenvertainen oikeus yleissivistykseen ja sitä tukeviin opintoihin jatko-opintokelpoisuuden saavuttamiseksi.
- Kaikkien tutkintojen anto-oikeus tulee olla koulutuksen järjestäjällä.
- Henkilökohtaistamisasetus tulee uudistaa ja yksinkertaistaa.
- Kaikki yhteiset tutkinnon osat ovat opiskeltavissa ja näytettävissä työpaikoilla. Tämä on erityisesti ohjauksellinen asia.
- Ammatillisiin tulisi integroida YTO-opinnot ja toteuttaa opetus tehokkaasti.

Yhtenäistää pitää, mutta liikaa normeja ei pidä kuitenkaan olla, vaan koulutuksen järjestäjät tarvitsevat riittävää vapautta järjestää koulutusta alueellisesti, työelämän ja opiskelijoiden kannalta parhaalla mahdollisella tavalla. Laadunvarmistuksen tulee olla mahdollisimman vähän byrokraattista. Ammatillisen koulutuksen järjestäjiltä tullaan edellyttämään laatu-/toimintajärjestelmää järjestämisluvan edellytyksenä, tämän tulisi sisältää myös työpaikalla tapahtuvan oppimisen laadunvarmistuksen.

3 Ehdotus koulutussopimusmalliksi

Työpaikoilla ja niitä vastaavissa muissa ympäristöissä järjestettävä koulutus esitetään jatkossa toteutettavaksi yhden yhtenäisen osaamisperusteisen ja asiakaslähtöisen toimintamallin mukaisesti. Toimintamalli kokoaa ja yhtenäistää nykyisiä käytäntöjä, huomioiden reformin toimeenpanossa ammatilliselle koulutukselle laaditut linjaukset. Lisäksi se tuo uusia elementtejä, joiden tarkoituksena on lisätä työpaikalla järjestettävän koulutuksen tarjontaa ja sen houkuttelevuutta kaikille osapuolille.

Koulutussopimuksella kouluttautuminen korvaisi nykyisen koulutusjärjestelmän työssäoppimisen, työssäoppimiseen ja oppisopimuskoulutukseen valmentautumisen sekä oppimisen työpaikkaan verrattavissa olevissa työvaltaisissa oppimisympäristöissä. Oppisopimus jäisi koulutussopimuksen rinnalle, mutta sitä yhtenäistettäisiin kaikilta mahdollisilta osin koulutussopimuksen kanssa, jotta saavutetaan kaikkien osapuolten toivomaa selkeyttä ja helposti saavutettavuutta.

Suunnittelussa on haluttu varmistaa, että opiskelijan joustava siirtyminen oppilaitoksen, työpaikan ja muiden oppimisympäristöjen välillä olisi jatkossa mahdollisimman helposti toteutettavissa. Lisäksi on haluttu nostaa koulutusmuodon ja opiskelumenetelmän sijasta keskiöön opiskelijan tarve, johon perustuen lähdetään suunnittelemaan opiskelijalle mahdollisimman soveltuvaa osaamisen hankintatapaa.

Koulutussopimusmalli on laadittu soveltuvaksi kaikille ammatillisen koulutuksen opiskelijoille. Koulutussopimuksella sovittaisiin kaikesta ammatilliseen koulutukseen liittyvästä työpaikoilla ja työpaikan kaltaisissa oppimisympäristöissä tapahtuvasta oppimisesta, jota ei toteuteta oppisopimuksena. Opiskelijan työpaikalla tapahtuvaa oppimista, riippumatta siitä kummalla sopimuksella ja missä ympäristössä se tapahtuu, voitaisiin jatkossa kutsua ilman epäselvyyksiä, työssä oppimiseksi.

3.1 Yksi ammatillisen koulutuksen järjestämismuoto

- Ammatillista koulutus tulisi järjestää hallinnollisesti yhtenä asiakaslähtöisenä ja osaamisperusteisuutta tukevana koulutusmuotona.
- Opiskelija olisi oppilaitoksen kirjoilla samalla opiskelijastatuksella koko opiskelunsa ajan, tapahtuapa oppiminen oppilaitoksessa tai työpaikalla, koulutussopimuksen tai oppisopimuksen puitteissa.
- Koulutuksen järjestämisessä oppimisympäristöt (oppilaitos, työpaikat, verkko ja muut ympäristöt) vaihtuisivat ja toteutuisivat rinnakkain ja peräkkäin sen perusteella, mikä on opiskelijan kannalta milloinkin tarkoituksenmukaisin tapa hankkia osaamista.

3.2 Työpaikalla järjestettävä koulutus on kokonaisuus

- Työpaikoilla järjestettävää koulutusta tulisi säännellä ja sen myötä myös hallinnoida yhtenä kokonaisuutena (käsitteet, sopimukset ja toimintamallit).
- Työpaikalla järjestettävän koulutuksen tapoja olisivat ei-työsuhteessa toteutettava koulutussopimus ja työsuhteessa toteutettava oppisopimus.
- Koulutussopimuksen ja oppisopimuksen osalta säänneltäisiin erikseen vain niitä asioita, jotka ovat kyseisiin sopimuksiin liittyviä erityispiirteitä.
- Työpaikalla järjestettävä koulutus ei olisi muusta koulutuksesta erillistä, vaan se tulisi suunnitella tutkinnon osittain yhteensopivaksi muiden oppimisympäristöjen kanssa.
- Koulutussopimuksen oppimisympäristönä voisi olla yritys tai muu yhteisö tai oppilaitoksen oma ympäristö, jossa olisi käytettävissä oppimisen kannalta riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa, tarpeelliset työvälineet sekä ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevää henkilökuntaa ja josta voitaisiin nimetä opiskelijalle vastuullinen työpaikkaohjaaja.
- Työllistymisen ja työllistämisen edistämisen kannalta tavoiteltavaa kuitenkin on, että oppimista tapahtuisi mahdollisimman paljon työelämässä.

3.3 Koulutussopimus korvaa työssäoppimisen

- Koulutussopimus korvaisi voimassa olevan lain työssäoppimisen käsitteen.
- Koulutussopimuksella opiskeltaessa opiskelijan ja yrityksen tai muun yhteisön välillä ei olisi työsuhdetta, elleivät osapuolet erikseen tee työsopimusta keskenään.
- Osaamisperusteisen ammatillisen koulutuksen säädöksiin ei ole tarkoituksenmukaista asettaa työpaikalla tapahtuvalle oppimiselle, kuten ei millekään muullekaan osaamisen hankintatavalle vähimmäis- tai enimmäismääriä.
- Koulutuksen järjestäjän tulisi kuitenkin aina mahdollistaa opiskelijalle osaamisen hankkiminen työvaltaisesti ja työpaikoilla.
- Opintosuoritusotteessa tulisi näkyä tutkinnon osittain opiskelun kuluessa koulutussopimuksella tai oppisopimuksella toteutunut oppiminen: paikka ja ajallinen kesto.

3.4 Koulutussopimus laaditaan tutkinnon osittain

- Koulutussopimus kuten myös oppisopimus tulisi laatia tutkinnon tai koulutuksen osittain yksi tai useampi tutkinnon osa kerrallaan.
- Tutkinnon osa tulisi suunnitella aina kokonaisuutena, jossa työpaikalla, oppilaitoksessa ja muissa ympäristöissä tapahtuva oppiminen ja ohjaus muodostaisivat opiskelijan oppimistarpeen ja työpaikan mahdollisuuksien näkökulmista kokonaisuuden.
- Tutkinnon osan oppimista ohjaavien opettajien ja ohjaajien tulisi tehdä tiivistä yhteistyötä.
- Ammatillisten perustutkintojen tulisi olla laaja-alaisia ja muodostumissääntöjen joustavia, jotta tutkinnon osista voitaisiin rakentaa opiskelijan lähtökohtien ja tavoitteiden sekä työelämän tarpeiden ja mahdollisuuksien pohjalta ehjä kokonaisuus (ehdotus liite 6.).
- Ammatillisissa perustutkinnoissa tulisi huomioida ammattitaitovaatimukset, yhteisten tutkinnon osien osaamistavoitteet ja elinikäisen oppimisen avaintaidot työelämälähtöisinä laaja-alaisina kokonaisuuksina.

- Ensimmäisen ammatillisen perustutkinnon suorittamisen jälkeen osaamista tulisi täydentää (perustutkintojen osalta) ensisijaisesti koulutussopimuksella tai oppisopimuksella tutkinnon osa kerrallaan.

3.5 Koulutussopimukseen monta väylää

- Koulutustarjonnan ja siihen liittyvän opiskelijaksi ottamisen tulisi olla ympärivuotista ja joustavaa.
- Opetushallinnon ja muiden hallinnonalojen ammatilliset tutkinnot ja koulutukset, mutta erikseen myös niiden osat tulisi tarjota keskitetysti opintopolku.fi –palvelussa.
- Koulutustarjonnassa tulisi näkyä yritykset tai yhteisöt, jotka tarjoavat koulutussopimus- tai oppisopimuspaikkaa.
- Hakijat, joilla ei ole aiempaa ammatillista tutkintoa, tulisi iästä, opiskeluvalmiuksista ja työkokemuksesta riippumatta valita opiskelemaan ammatillista perustutkintoa saman haun kautta. Hakulomakkeessa ja hakeutusvaiheessa selvitettäisiin työpaikalla järjestettävän koulutuksen näkökulmasta:
 - hakijan kiinnostusta opiskella painotetusti työpaikoilla/työvaltaisesti
 - onko hakijalla työpaikka tai tieto mahdollisesta koulutustyöpaikasta
 - tarve opiskeluvalmiuksia parantaviin opintoihin/valmentavaan koulutukseen
 - aiemmin hankittu osaaminen
- Hakijat, joilla on jo suoritettuna ammatillinen perustutkinto, ohjattaisiin ensisijaisesti ammatilliseen lisäkoulutukseen tai ammatillisen perustutkinnon tutkinnon osiin koulutus- tai oppisopimuksella.
- Muita vaihtoehtoja hakeutua opiskelemaan koulutussopimuksella olisi seuraavat:
 - Henkilö löytää yrityksen tai muun yhteisön, joka olisi valmis kouluttamaan häntä, tämän jälkeen työpaikka ja opiskelija ottavat yhteyttä koulutuksen järjestäjään.
 - Yritys tai muu yhteisö (esim. työpaja) löytää koulutettavan, jonka jälkeen he ottavat yhteyttä koulutuksen järjestäjään.
- Koulutuksen järjestäjä vastaisi opiskelijaksi ottamisesta yhdenvertaisin periaattein kaikissa hakuvaihtoehtoissa ennen koulutus- tai oppisopimuksen laadintaa.
- Koulutuksen järjestäjä vastaisi säädösten mukaisen työpaikan soveltuvuuden arvioinnista ennen koulutus- tai oppisopimuksen laadintaa.

3.6 Koulutussopimuksen osapuolet

- Koulutussopimuksen, kuten myös oppisopimuksen osapuolia olisivat opiskelija, työpaikkana toimiva yritys tai muu yhteisö sekä koulutuksen järjestäjä.
- Niissä tilanteissa, joissa koulutussopimus laaditaan toteutettavaksi oppilaitoksen työvaltaisissa ympäristöissä, osapuolia olisi juridisesti vain kaksi, koulutuksen järjestäjä ja opiskelija.
- Käytännössä koulutussopimus laadittaisiin ja toteutettaisiin kolmen osapuolen yhteistyössä, joita ovat vastuullinen opettaja, opiskelija ja yritykseen tai muuhun yhteisöön tai oppilaitoksen ympäristöön nimetty työpaikkaohjaaja.
- Opettajan vastuulla olisi huolehtia siitä, että sopimukset tulevat tehdyiksi ja niitä päivitetään asianmukaisesti osapuolten kesken.

- Erillisten puitesopimusten tekeminen koulutuksen järjestäjän ja yrityksen tai muun yhteisön välillä laajemmasta yhteistyöstä olisi tietenkin edelleen tarvittaessa mahdollista.

3.7 Koulutussopimuksen laadinta ja sisältö

- Koulutussopimus laadittaisiin tutkinnon osittain osana opiskelijan henkilökohtaista opiskelusuunnitelmaa.
- Valtioneuvoston asetuksella säädettäisiin koulutussopimuksen ja oppisopimuksen keskeiset sisältövaatimukset osana henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman sisältövaatimuksia.
- Saman sisältöisinä kaikissa koulutus- ja oppisopimuksissa toistuvat sisältökohdat tulisi määrittellä valtakunnallisesti yhteisiksi sopimusehdoiksi. Tällaisia sopimusehtoja olisivat osapuolten yleiset vastuut ja velvoitteet samoin kuin määräykset sopimuksen keskeyttämisestä.
- Opettajan vastuulla olisi sopimusta laadittaessa käydä läpi nämä sopimusehdot ja varmistaa niihin sitoutumisen.
- Opiskelijakohtaisesti sovitavia sisältökohtia sopimuksessa olisivat:
 - vastuullisen työpaikkaohjaajan ja vastuullisen opettajan nimeäminen
 - oppimiselle asetetut tavoitteet tutkinnon perusteiden mukaisesti
 - työtehtävien laatu, työaika ja sopimuksen kesto sekä muut työpaikan näkökulmasta tarpeelliset asiat
 - toteutuuko oppiminen koulutussopimuksena vai oppisopimuksena.
 - oppisopimuksen osalta työsopimuksen laadinta
 - ohjauksen vastuunjako ja ohjauksessa käytettävät menetelmät.
 - työpaikalle mahdollisesti maksettavat koulutuskorvaukset
 - opiskelijalle mahdollisesti suoritettavat korvaukset
 - sopimuksen laadintapäivä ja päivityspäivät
- Asetuksessa määritellyt sopimuskohdat sisällytettäisiin sähköiseen valtakunnallisesti yhtenevään opiskelijan henkilökohtaisen opiskelun suunnittelupohjaan.
- Koulutuksen järjestäjän nimeämä opettaja vastaisi sopimukseen liittyvien asioiden läpikäymisestä opiskelijan ja työpaikan edustajan kanssa sekä kirjaamisesta osaksi opiskelijan henkilökohtaista opiskelusuunnitelmaa. Hän myös vastaa siitä, että sovitavat seikat perustuvat opiskelijan puuttuvaan osaamiseen ja työpaikan mahdollisuuksiin toimia oppimisympäristönä sekä tutkinnon osan vaatimuksiin.
- Yrityksen tai muun työpaikkaa edustavan tahon samoin kuin opiskelijan tehtävänä on osallistua sopimuksen laadintaan liittyviin tarpeellisiin keskusteluihin ja kartoituksiin sekä hyväksyä laadittu sopimusluonnos.
- Sopimuksen syntyminen ei vaatisi, että asiasta olisi laadittu kaikkien osapuolten allekirjoittama erillinen asiakirja. Sopimus voitaisiin katsoa syntyneen, kun opettaja on kirjannut tiedot kaikista sovitavista seikoista ja varmistanut, että sekä opiskelija että työpaikan edustaja ovat hyväksyneet kirjatut opiskelijakohtaiset seikat sekä yleiset sopimusehdot.
- Sopimusten tulisi olla myös tulostettavissa ja allekirjoitettavissa osapuolten niin halutessa.

3.8 Oppimisen ohjaaminen työpaikalla

- Koulutuksen järjestäjä nimeäisi vastuullisen opettajan, joka vastaisi työpaikalla tapahtuvan oppimisen suunnittelusta, oppimisen etenemisestä tutkinnon perusteiden ja opiskelijan henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman tavoitteiden mukaisesti sekä oppimisen ohjauksesta ja työpaikkaohjaajan tukemisesta sovitusti.
- Koulutuksen järjestäjän nimeämän opettajan vastuulla olisi huomioida työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja muissa ympäristöissä (esim. oppilaitos ja verkko) tapahtuvan oppimisen yhteensovittamisesta tutkinnon osa tasolla sekä vastata osaamisen arvioinnista oikea-aikaisesti niin, että opiskelijalla on tarpeeksi aikaa oppia ja toisaalta niin, ettei opiskeluaikea turhaan pitkity.
- Yritys tai yhteisö tai oppilaitoksen työvaltainen ympäristö nimeäisi työpaikkaohjaajan, joka pystyy ohjaamaan ja tukemaan opiskelijan toimintaa työympäristössä- ja työyhteisössä sekä niissä työtehtävissä, joista on koulutussopimuksella sovittu.
- Yrityksestä tai yhteisöstä voitaisiin lisäksi nimetä erikseen sovittaessa henkilö, joka vastaisi pääosin opiskelijan oppimisen ohjauksesta opettajan sijasta. Henkilöllä tulisi olla tähän tehtävään riittävästi osaamista. Tässäkin tapauksessa vastuullinen opettaja tulisi nimetä koulutuksen järjestäjän toimesta.
- Ohjausvastuun siirtämisestä pääasiassa työpaikalle sovittaisiin yleensä vain oppisopimuksen yhteydessä, mutta se tulisi olla mahdollista myös koulutussopimuksen yhteydessä.

3.9 Koulutuskorvaus työpaikalle

- Koulutussopimuksen mukaisesta työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjauksesta ei lähtökohtaisesti makseta työpaikalle tai muulle yhteisölle koulutuskorvausta.
- Koulutuskorvaus tulisi kuitenkin maksettavaksi tilanteissa (yleensä oppisopimus), joissa tutkinnon osa opiskellaan pääasiassa työpaikalla ja oppimisen ohjausvastuusta on merkittävä osa sovittu siirtyväksi opettajalta koulutustyöpaikan nimeämälle henkilölle.
- Koulutuskorvauksen määrä tulisi olla suhteutettu siirtyneen ohjausvastuun määrään ja opiskelijan tarvitsemaan ohjaukseen ja tukeen.
- Rekrytointikynnyksen madaltamiseksi koulutuskorvauksen mahdollisuuksia tulisi myös arvioida.

3.10 Osaamisen arviointi työpaikalla

- Koulutuksen järjestäjällä tulisi olla kokonaisvastuu tutkintojen ja koulutusten perusteiden mukaisesta osaamisen arvioinnista.
- Ammatillisten tutkinnon osien osaaminen tulisi arvioida ensisijaisesti työpaikoilla, mutta myös muissa koulutustyöpaikoiksi soveltuvaksi katsotuissa ympäristöissä toteutettujen näyttöjen perusteella.
- Yhteisten tutkinnon osien pakolliset osaamistavoitteet ja elinikäisen oppimisen avaintaitojen osaaminen tulisi sisällyttää ja arvioida ammatillisten tutkinnon osien näyttöjen yhteydessä.
- Osaamisperusteisessa koulutuksessa kaikkien tutkinnon osien osaamistavoitteet tulisi suunnitella niin, että niiden osaaminen voidaan arvioida mahdollisimman yhdenveroisesti riippumatta siitä, miten osaaminen on hankittu. Tutkinnon perusteisiin

tulisi määritellä yhteisten tutkinnon osien osaamistavoitteiden osoittamistavat, kuten ammattitaitovaatimusten osoittamistavat.

- Ammatillisen tutkinnon osan arviointiin tulisi aina osallistua vastuullinen opettaja, työelämän edustaja ja opiskelija. Näytön suunnittelussa, seurannassa, dokumentoinnissa sekä arviointikeskustelussa tulisi hyödyntää mahdollisimman paljon digitaalisia mahdollisuuksia, jotta työelämän osallistuminen olisi toteutettavissa mahdollisimman matalalla kynnyksellä.
- Arvosanasta näyttöaineiston ja arviointikeskustelun pohjalta päättäisi nimetty virkavastuulla toimiva opettaja tutkinnon perusteiden mukaan. Myös hänelle (tai oppilaitoksen johdolle) osoitettaisiin ensimmäisen vaiheen arvioinnin oikaisupyynnöt.
- Osaamisen arviointiin perustuvan tiedon dokumentoinnista ja tutkintotodistuksista vastaisi koulutuksen järjestäjä.

3.11 Opintososiaaliset ja muut etuudet

- Koulutussopimuksella opiskeltaessa opiskelu olisi samoin periaattein maksutonta kuin muillakin ammatillisen koulutuksen opiskelijoilla.
- Koulutussopimuksessa sovittujen työpäivien osalta päätoimisella opiskelijalla olisi oikeus koulutuksen järjestäjän toimesta maksuttomaan ateriaan.
- Koulutussopimuksen aikana opiskelijalla olisi oikeus erilaisiin opintososiaalisiin etuuksiin, kuten opintorahaan, asumislisään, koulumatkatukeen ja opintolainan valtiontakaukseen.
- Opiskelijan status ja oikeudet opintososiaalisiin etuuksiin säilyisivät samana riippumatta siitä, opiskeleeko hän oppilaitoksessa, koulutus- tai oppisopimuksella työpaikalla tai muissa ympäristöissä.
- Opintososiaalisten etujen tasoon vaikuttaisivat nykyiseen tapaan opiskelijan opintojen päätoimisuus, opintojen eteneminen, muut opintoihin saatavat tuet sekä opiskelijan saamat tulot tulojen laadusta riippumatta. Myös tulojen veronalaisuus säilyisi ennallaan.

3.12 Opiskelijalle suoritettava korvaus

- Koulutussopimuksella opiskelu tapahtuu lähtökohtaisesti ei-työsuhteessa ja opiskelijalle ei maksettaisi työpaikalla opiskelusta korvausta.
- Työpaikka voisi kuitenkin sopia opiskelijan kanssa siitä, että se maksaisi opiskelijalle koulutussopimuksen aikana taloudellista korvausta opiskelusta työpaikalla.
- Korvauksen suorittaminen olisi osapuolten omassa harkinnassa eikä olisi siis pakollista.
- Korvauksen suorittamisesta huolimatta opiskelijan ja yrityksen tai muun yhteisön välille ei syntyisi työsopimuslain mukaista työsopimussuhdetta eikä sopimukseen sovellettaisi miltään osin työsopimuslakia tai työlainsäädäntöä muutoinkaan.
- Korvauksesta määrättäisiin tarvittaessa tarkemmin valtioneuvoston asetuksella.

3.13 Terveys ja työturvallisuus koulutussopimuksen aikana

- Nykyisen lainsäädännön mukaisesti työnantajan tulisi vastata työturvallisuudesta työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa. Siten mm. perehdyttäminen työympäristöön, työtehtäviin ja tarvittaviin suojavarusteiden käyttöön kuuluvat näihin työpaikalle kuuluviin työturvallisuusvastuisiin.

- Työturvallisuusvastuu olisi kirjattuna kaikille yhteisissä sopimusehdoissa ja työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta vastaavan opettajan tulisi ne käydä läpi sopimusosapuolten kanssa ennen sopimuksen solmimista.
- Opettajan tulee sopimuksen laadinnan yhteydessä lisäksi varmistaa alakohtaisesti eriävät työturvallisuusvaatimukset.
- Alakohtaisia työturvallisuuskortteja ja muita sertifikaatteja tulisi opiskelijan suorittaa pääsääntöisesti ennen työpaikalla tapahtuvan oppimisen aloittamista, jos se nähdään alakohtaisesti tarkoituksenmukaisena. Tapaturmariski koulutussopimuksen aikana on katettu ns. opiskelijatapaturmalain säännöksillä.
- Oppilas- ja opiskelijahuoltolain nojalla opiskelijoille on myös koulutussopimuksen aikana turvattu opiskelijahuolto ja terveydenhuolto.

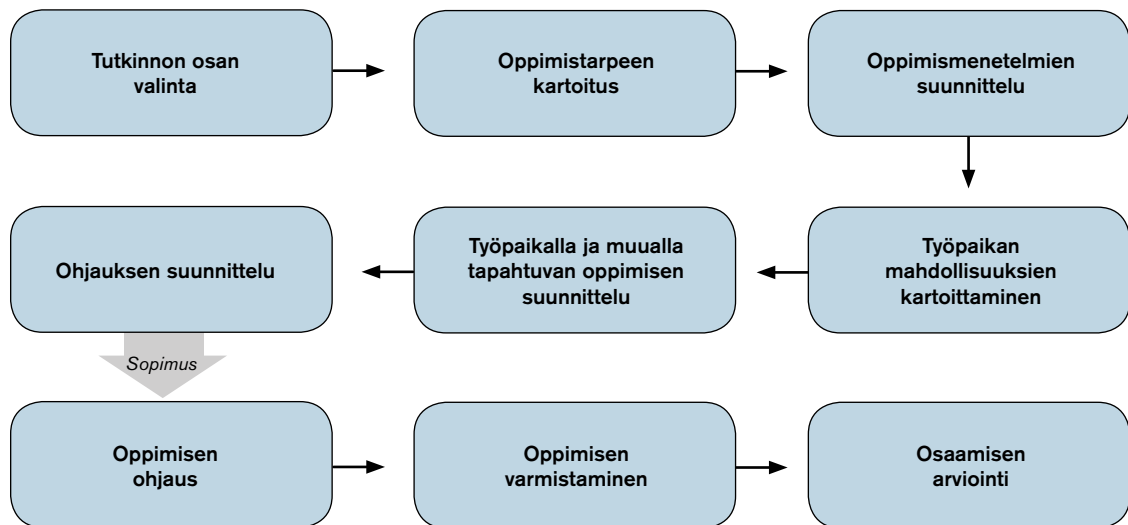
3.14 Työpaikalla järjestettävän koulutuksen hallinnointi

- Työpaikalla järjestettävän koulutuksen ja osaamisen arvioinnin kokonaisuuteen tulisi luoda valtakunnallinen sähköinen asiointiympäristö ja -malli.
- Koulutuksen järjestäjän tehtävänä olisi vastata oman tai laajemman alueen työpaikalla järjestettävän koulutuksen koordinoinnista, hallinnoinnista ja kehittämisestä sekä tarjottavista palvelusta kokonaisuutena - yhden luukun ajattelulla.
- Työpaikalla järjestettävän koulutuksen järjestämiseen liittyvät yllämainitut vastuut tulisi määrittellä osaksi koulutuksen järjestäjän laajempaa työelämän kehittämis- ja palvelutehtävää.

3.15 Työpaikalla tapahtuvan oppimisen laadun varmistaminen

- Valtakunnallisella tasolla tulisi olla toimiva yhteistyömalli opetushallituksen sekä työelämän, koulutuksen järjestäjien ja opiskelijoiden edustajien kesken. Tutkinnon perusteiden työelämälähtöisyys, laaja-alaisuus ja käytettävyys mahdollistavat työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja osaamisen arvioinnin toteutumisen laadukkaasti.
- Valtakunnallisesti tulisi yhtenäistää työpaikalla järjestettävän koulutuksen toimintamalleja. Sopimusten laadinta sähköisesti osana opiskelijan henkilökohtaista opiskelusuunnitelmaa on toteutuessaan laaja laatua parantava kokonaisuus. Tämän lisäksi tärkeää olisi laatia valtakunnalliset toimintamallit mm. opiskelijan aiemman osaamisen kartoittamiseen ja työpaikan soveltuvuuden arviointiin.
- Valtakunnallisesti tulisi koordinoitusti (eri tahot yhdessä) kerätä ja analysoida ajantasaista tietoa työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta, osaamisen arvioinnista sekä opiskelijoiden sijoittumisesta. Tätä tietoa hyödyntämällä toimintaa tulisi kehittää kaikilla tasoilla.
- Työpaikalla tapahtuvan oppimisen laadunvarmistuksen tulisi sisältyä koulutuksen järjestäjän laatujärjestelmään, joka olisi koulutuksen järjestämisluvan edellytyksenä.
- Koulutuksen järjestäjien tulisi vastata työpaikalla järjestettävästä koulutuksesta sekä siihen liittyvistä työelämälle suunnatuista keskitetyistä palveluista.
- Koulutuksen järjestäjän tulisi valvoa ja kehittää työpaikalla tapahtuvan oppimisen laatua yhteistyössä työelämän ja opiskelijoiden kanssa. Erityisesti tulisi varmistaa työpaikalla tapahtuvan oppimisen käytännön osapuolten tiivis yhteistyö, ohjauksen riittävyys sekä opettajien työelämäosaaminen.

- Työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjauksessa ja osaamisen arvioinnissa mukana olevien osapuolten tehtävät ja vastuut tulisi olla tarkasti määriteltynä yleisissä sopimusehdoissa sekä niitä tulisi vielä tarkentaa opiskelijakohtaisesti.
- Työpaikkaohjaajan tulisi vastata työpaikalla tapahtuvan oppimisen toteuttamisesta sopimuksen ja työpaikan ohjeiden mukaisesti.
- Opettajan tulisi vastata opiskelijan puuttuvan osaamisen kartoittamisesta, oppimistavoitteiden asettamisesta sekä osaamisen arvioinnista tutkinnon perusteiden mukaisesti.
- Opettajan tulisi varmistaa työpaikan soveltuvuus oppimisympäristöksi sekä se, että työpaikalla tapahtuva oppiminen, oppimisen ohjaus ja turvallinen työskentely toteutuu laaditun sopimuksen mukaisesti ja oppiminen kytkeytyy osaksi opiskelijan koko tutkinnon osan kokonaisuutta.



Kuva 1. Opiskelijan työpaikalla tapahtuvan oppimisen varmistaminen

4 Koulutusopimusmallin toimeenpano osana ammatillisen koulutuksen reformia

Koulutusopimuksen sisällön suunnittelu perustuu reformin linjaukseen yhtenäisestä ammatillisen koulutuksen kokonaisuudesta. Koulutusopimusmalli ehdotetaan otettavaksi käyttöön 1.1.2018 mennessä osana ammatillisen koulutuksen reformia.

Koulutusopimusmallin käyttöön ottaminen ammatillisessa koulutuksessa edellyttää asiaa koskevien keskeisten lainsäännösten muuttamista. Ehdotus muutettaviksi lainsäädännöksi sisältyy tämän jakson alkuun. Huomioitavaa tietysti on, että luvussa esitetyt nykyiseen lainsäädäntöön tehdyt ehdotukset tulee sovellettuna hyödyntää uuden ammatillisen koulutuksen lainsäädäntötyössä. Koska käsitteet tulevat samalla muuttumaan, emme ole tässä ehdotuksessa keskittyneet pohtimaan mitkä olisivat tulevaisuudessa parhaita mahdollisia käsitteitä, vaan olemme käyttäneet asioita parhaiten kuvaavia sanoja. Esimerkiksi käytämme koulutuksen järjestäjän vastuuhenkilöstä kattavasti käsitettä opettaja, vaikka tiedämme, että aikuiskoulutuksessa yleisesti on käytössä termi kouluttaja. Käytämme myös ehdotuksessamme termiä opiskelijan opiskelusuunnitelma, koskien koko ammatillista koulutusta.

Ammatillisen koulutuksen rahoitusjärjestelmän uudistaminen kokonaisrahoitukseksi on selvityksen edetessä noussut kriittiseksi edellytykseksi työpaikalla tapahtuvan oppimisen lisäämiseksi ja erilaisten tavoitteena olevien joustavien siirtymien mahdollistamiseksi. Työpaikoille ei koulutusopimuksessa esitetä pääsääntöisesti maksettavaksi korvauksia. Selvityksessä kuitenkin nousi esille seikkoja, joiden vuoksi korvauksen maksamisen tulisi tietyissä tilanteissa olla mahdollista. Myös mahdollisuus opiskelijoille maksettavaan korvaukseen on sisällytetty ehdotukseen, jotta voitaisiin lisätä opiskelijoiden mahdollisuuksia opiskella enemmän työpaikoilla.

Selvityksen aikana eri osapuolten näkemyksissä nousi vahvasti esille, että lainsäädännön ja rahoituksen muutokset ovat välttämättömiä, mutta oikea muutos tapahtuu vasta ihmisten välisessä toiminnassa ja vuorovaikutuksessa. Toimeenpanossa tuleekin varmistaa, että myös käytännön toimintamallit yhtenäistetään ja uudistetaan. Tämä edellyttää nykyisten eri koulutusmuotojen edustajien tiivistä arvostavaa yhteistyötä, muutos- ja kehittämishalukkuutta sekä kykyä luopua vanhasta. Nämä tulevat olemaan juuri niitä uudistuksia, jotka tulevat näkyviksi työelämälle ja opiskelijoille.

4.1 Ehdotuksia säädösmuutoksiksi

Yhtenäinen työpaikalla tapahtuvan oppimisen kokonaisuus edellyttää asiakaslähtöistä ammatillisen koulutuksen toimintalakia, jolla säännellään mahdollisimman laajasti ja yhtenevästi kaikkea ammatillista koulutusta.

Hallinnollisesti yksi osaamisperusteinen ammatillisen koulutuksen järjestämismuoto on edellytys opiskelijan joustaviin siirtymiin oppilaitoksen, työpaikan (koulutussopimus tai oppisopimus) ja muiden oppimisympäristöjen välillä. Mahdollisimman selkeä ja yhtenäinen toimintalainsäädäntö mahdollistaa sen, etteivät työpaikalla tapahtuvan oppimisen yhteydessä käytettävät toimintamallit vaihdu suoritettavan koulutuksen, koulutuksen järjestäjän tai opiskelijan iän mukaan. Huomioitavaa on myös se, ettei ikään perustuen voida päätellä suoraan opiskelijan koulutustarvetta, vaan se tulee joka tilanteessa kartoittaa.

Alla olevat luonnokset säädösmuutoksiksi ovat tässä vaiheessa kirjoitettu voimassa olevaan ammatillisesta peruskoulutuksesta annettuun lakiin, jota nykyäänkin sovelletaan työpaikalla tapahtuvan oppimisen osalta myös aikuisten valmistavaan koulutukseen ja oppisopimuskoulutukseen. Kunkin alla muutettavaksi ehdotettavan säännöksen yhteydessä on selostettu syitä muutokselle sekä sen tarkempaa sisältöä. Muutokset nykytilaan on alleviivattu. Tehtyjä ehdotuksia esitämme hyödynnettäväksi, kun laaditaan uutta, koko ammatillista koulutusta koskevaa lakia.

Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta

3§ Ammatillinen peruskoulutus ja valmentava koulutus

Ammatillinen peruskoulutus on 14 §:ssä tarkoitetun koulutuksen järjestäjän opetussuunnitelman mukaan suoritettavaa koulutusta, joka johtaa ammatilliseen perustutkintoon. Ammatillisen perustutkinnon tulee sisältää osaamisen hankkimista työpaikalla työssä oppimalla.

Tutkintoon johtamattomana valmentavana koulutuksena voidaan järjestää ammatilliseen peruskoulutukseen valmentavaa koulutusta sekä työhön ja itsenäiseen elämään valmentavaa koulutusta.

Tässä laissa tarkoitetun koulutuksen yhteydessä opiskelijoille voidaan järjestää opetukseen läheisesti liittyvää muuta toimintaa.

- Ammatillisen perustutkinnon yksi keskeinen lähtökohta on, että osaamista hankitaan käytännön työtehtäviä tehden työpaikalla. Tämä vaatimus on syytä ilmaista jo lain alkusäännöksissä.
- Myöhemmissä säännöksissä määritellään, miten työssä oppiminen voidaan toteuttaa koulutussopimuksen ja oppisopimuksen puitteissa. Vastaava säännös sisältyy voimassa olevan lain 16 a §:n 2 momenttiin.
- Säännöksissä tulisi määritellä, että osaamisen hankkiminen työpaikalla on voinut tapahtua myös koulutuksen ulkopuolella.

6 § Yhteydet työelämään

Ammatillisessa koulutuksessa tulee ottaa erityisesti huomioon työelämän tarpeet. Koulutusta järjestettäessä tulee olla yhteistyössä elinkeino- ja muun työelämän kanssa ja koulutusta on toteutettava oppilaitosten lisäksi työpaikoilla.

- Pykälän mukaan ammatillisessa koulutuksessa tulee ottaa erityisesti huomioon työelämän tarpeet ja koulutusta järjestettäessä tulee olla yhteistyössä elinkeino- ja muun työelämän kanssa.
- Yhteistyön syventämiseksi ja työpaikoilla tapahtuvan koulutuksen lisäämiseksi tässä pykälässä säädettäisiin siitä, että koulutusta on järjestettävä oppilaitosten lisäksi myös työpaikoilla.

8 § Koulutuksen järjestäjät

3 mom: Koulutusta järjestetään ammatillisissa oppilaitoksissa, ammatillisissa erityisoppilaitoksissa ja muissa oppilaitoksissa.

- Säännöksestä ehdotetaan poistettavaksi maininta oppisopimuskoulutuksesta.
- Kun siirrytään yhteen koulutusmuotoon ja yhteen tutkinnon suorittamistapaan sekä halutaan opiskelijoiden joustavia siirtymiä oppimisympäristöjen välillä, niin ei pidä erotella hallinnollisesti opiskelijoita oppilaitoksessa ja työpaikoilla opiskeleviin lainsäädännön tasolla.

(POIS: 8 a § Koulutuksen järjestämismuodot

Koulutusta voidaan järjestää oppilaitosmuotoisena ja oppisopimuskoulutuksena)

- Laissa ei ole tarvetta määritellä erillisiä koulutuksen järjestämismuotoja
- Koulutuksen järjestäjien velvollisuutena on toteuttaa opiskelijalahtoisesti koulutusta oppilaitoksessa, työpaikoilla ja muissa ympäristöissä.
- Ammatillisessa koulutuksessa olisi joka tapauksessa mukana aina sekä oppilaitoksessa että työpaikalla tapahtuvaa oppimista.
- Poistaminen aiheuttaa tarpeen tarkistaa myös muita tämän lain säännöksiä mm. 9§.

16 § Työpaikalla järjestettävä koulutus

Työpaikalla järjestettävä koulutus toteutetaan koulutusopimuksena tai oppisopimuksena käytännön työtehtävien yhteydessä. Koulutuksen tulee olla tavoitteellista ja ohjattua. Työpaikalla järjestettävää koulutusta täydennetään tarvittavilta osin muissa oppimisympäristöissä opiskelijalle laaditun suunnitelman mukaan.

Koulutuksen järjestäjä sopii koulutuksen toteuttamisesta työpaikkaa edustavan yrityksen tai muun yhteisön ja opiskelijan kanssa. Sopimuksen tekemisen edellytyksenä on, että työpaikalla on käytettävissä koulutuksen tavoitteiden tai tutkinnon perusteiden mukaisen koulutuksen ja (pois: ammattiosaamisen) näyttöjen järjestämisen kannalta riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa, tarpeelliset työvälineet sekä ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevä henkilö, joka voidaan nimetä opiskelijan vastuulliseksi työpaikkaohjaajaksi.

Valtioneuvoston asetuksella säädetään tarkemmin sopimuksella sovittavista asioista sekä työpaikkaa edustavalle yritykselle tai muulle yhteisölle maksettavasta koulutuskorvauksesta.

- Tässä pykälässä sekä seuraavissa 16 a sekä 17 §:ssä säädettäisiin siitä, miten 3 §:n 1 momentissa tarkoitettu osaamisen hankkiminen työpaikalla työssä oppimalla voidaan toteuttaa.

- Vahvistetaan sitä lähtökohtaa, että työpaikalla tapahtuvan oppimisen suunnittelu on aina yksilöllistä ja se perustuu työpaikan mahdollisuuksiin ja opiskelijan tavoitteisiin.
- Pykälä koskisi nykyiseen tapaan kaikkea työpaikalla järjestettävää koulutusta, siis sekä oppisopimuksella että nykyisen työssäoppimisen korvaavan koulutussopimuksen puitteissa tapahtuvaa opiskelua.
- Tässä pykälässä säädettävät seikat koskisivat työpaikalla tapahtuvaa oppimista, riippumatta siitä suoritetaanko tutkinto tai sen osa kokonaan tai vain osittain työpaikalla ja tapahtuuko oppiminen työpaikalla opiskelijana tai työntekijänä.
- Pykälän 1 momentissa on myös vaatimus siitä, että työpaikalla järjestettävää koulutusta täydennetään tarvittavilta osin muissa ympäristöissä sen mukaisesti kuin opiskelijan opiskelusuunnitelmassa on määritelty. Ei ole tarkoituksenmukaista käyttää termiä tietopuolinen koulutus, vaan suunnittelun lähtökohtana on tutkinnon tai koulutuksen osa.
- Työpaikalla tapahtuvasta koulutuksesta tulee laatia koulutuksen järjestäjän, työpaikan ja opiskelijan välillä sopimus. Muutoksena nykytilaan on se, että myös opiskelija olisi yksi sopimuksen osapuoli.
- Koulutuksen järjestäjän tehtävänä olisi vastata sopimuksen laatimisesta.
- Tämän sopimuksen rinnalla opiskelijan ja työnantajan välillä voisi olla työsopimus sekä koulutuksen järjestäjän ja työpaikan välillä laajempaa yhteistyötä koskeva puitesopimus.
- Sopimuksen yhtenä osana sovitaan, toteutuuko työpaikalla tapahtuva oppiminen koulutussopimuksella vai oppisopimuksella.
- Sopimuksella sovittaviin asioihin ei tässä pykälässä ehdoteta tehtäväksi asiallisia muutoksia.
- Voimassa olevassa säännöksessä käytetty työnantaja -käsite ehdotetaan korvattavaksi ilmaisulla "yritys tai muu yhteisö".
- Ilmaisui "yritys" kattaa kaikki ne oikeudelliset muodot, joissa yritystoimintaa voidaan harjoittaa, myös esimerkiksi silloin kun kyse on yhden henkilön yrityksestä, jolloin ei ole kysymys työnantajasta (mm. omistajanvaihdoksen yhteydessä tai oppijan omassa yrityksessä).
- Ilmaisui "muu yhteisö" taas pitää sisällään kaikki muut yhteisöt, joita ovat esimerkiksi aatteelliset yhdistykset, valtio, kunnat, kuntayhtymät, seurakunnat ja muut julkisoikeudelliset yhteisöt samoin kuin säätiöt.
- Tämän myötä kolmannen sektorin toimijoiden tai julkisyhteisöjen ylläpitämät erilaiset ympäristöt mm. työpajat olisivat mahdollisia työssä kouluttautumispajakoja, kun ne täyttävät toisessa momentissa määritellyt työpaikan kriteerit. Tällä on erityisesti merkitystä vaikeasti työllistyvien kouluttautumisen kannalta.
- Pykälässä tarkoitetuksi työpaikaksi voitaisiin määritellä myös oppilaitoksen ylläpitämät ja työvaltaiset ympäristöt, jotka täyttävät toisessa momentissa määritellyt työpaikan kriteerit. Tässä tapauksessa koulutussopimuksessa ei olisi kolmantena osapuolena työpaikkaa edustavaa erillistä tahoja juridisesti, mutta käytännössä sopimuksen laadinnassa opettajan ja opiskelijan lisäksi mukana olisi oppimisympäristöstä nimetty vastuullinen työpaikkaohjaaja.
- Asetuksella tarkemmin säädettävät asiat ehdotetaan koottavaksi tämän pykälän 3 momenttiin. Asetuksella ei enää tulisi säätää työssä oppimisen laajuudesta.
- Koulutussopimuksen ja oppisopimuksen keskeiset asiat ja erot kirjattaisiin 16a ja 17 §:ään ja tarkemmat sopimukseen sisältyvät asiat kirjattaisiin asetukseen ammatillisesta koulutuksesta osaksi henkilökohtaisen opiskelusuunnitelma

16 a § Koulutussopimus

Koulutussopimuksella sovitaan työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta.

Koulutussopimuksella sovitaan tutkintoon johtavasta ja tutkintoon johtamattomasta työpaikalla tapahtuvasta ammatillisesta koulutuksesta.

Koulutussopimuksella opiskeleva ei ole työsopimuslaissa (55/2001) tarkoitettussa työsopimussuhteessa työpaikkaa edustavaan yritykseen tai muuhun yhteisöön siinäkään tapauksessa, että yritys tai muu yhteisö suorittaa koulutussopimuksen aikana opiskelijalle korvausta. Valtioneuvoston asetuksella voidaan säätää tarkemmin korvauksesta.

Opiskelija ja työnantaja voivat koulutussopimuksen aikana olla työsopimussuhteessa.

- Koulutussopimuksella sovittavien asioiden sisältö on määritelty pääasiassa edellä olevassa 16 §:ssä. Sopimuksen osapuolia olisivat opiskelija, työpaikkana oleva yritys tai muu yhteisö sekä koulutuksen järjestäjä.
- Työpaikalla järjestettävästä koulutuksesta olisi laadittava tässä tarkoitettu sopimus riippumatta siitä, kuinka suuren osan tutkinnon osasta työpaikalla tapahtuva oppiminen muodostaa ja huolimatta siitä kuinka pitkä työssä oppimisen jakso on.
- Koulutussopimusta sovellettaisiin sekä tutkintoon johtavaan että tutkintoon johtamattomaan ammatilliseen koulutukseen.
- Koulutussopimuksen aikana opiskelija ei ole työsopimussuhteessa työpaikkana toimivaan yritykseen tai muuhun yhteisöön.
- Pykälään ehdotetaan otettavaksi säännös siitä, että työssä oppimispaikkana toimiva yritys tai muu yhteisö voisi suorittaa opiskelijalle taloudellista korvausta koulutussopimuksen aikana. Korvauksen suorittaminen olisi osapuolten omassa harkinnassa.
- Korvausmahdollisuuden myötä opiskelijalle voitaisiin laillisesti antaa esimerkiksi päivittäinen ateria työpaikalla samoin kuin korvata hänen matkakustannuksiaan ja myös hänen opiskelunsa aikana työpaikalle syntyntä hyötyä sekä kannustaa opiskelemaan työpaikassa/alalla.
- Korvauksen suorittamisesta huolimatta opiskelijan ja yrityksen tai muun yhteisön välille ei syntyisi työsopimuslain mukaista työsopimussuhdetta eikä sopimukseen sovellettaisi mitään osin työsopimuslakia tai työlainsäädäntöä muutoinkaan. Työsopimuslain 1 luvun 2 §:n mukaan lakia ei sovelleta sellaiseen työsuoritusta edellyttävään sopimukseen, josta säädetään erikseen lailla.
- Korvauksesta voitaisiin tarvittaessa säätää tarkemmin valtioneuvoston asetuksella.
- Opiskelija voisi nykyiseen tapaan sopia yrityksen tai muun yhteisön kanssa siitä, että työpaikalla tapahtuva oppiminen tapahtuu osa-aikaisesti tai kokonaan työsopimussuhteessa, jolloin myös työlainsäädäntö tulee heidän välillään sovellettavaksi.

17 § Oppisopimus(koulutus)

Työpaikalla tapahtuva oppiminen voi perustua 15 vuotta täyttäneen opiskelijan, yrityksen tai muun yhteisön sekä koulutuksen järjestäjän välillä tehtyyn kirjalliseen määräaikaan työsopimukseen (oppisopimus).

Oppisopimuksella opiskeltaessa opiskelijan ja yrityksen tai muun yhteisön välillä vallitsee määräaikainen työsopimussuhde.

(POIST. Oppisopimus voidaan tehdä, jos työnantaja ja 8 §:ssä tarkoitettu koulutuksen järjestäjä ovat asetuksella tarkemmin säädettävällä tavalla sopineet oppisopimuskoulutuksen järjestämisestä.)

(POIST. Oppisopimuksen sisällöstä ja työnantajalle maksettavasta koulutuskorvauksesta säädetään tarkemmin asetuksella.)

(POIS: Oppisopimuskoulutuksessa työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettäviä opintoja täydennetään tietopuolisilla opinnoilla. (3.10.2014/787))

3–6 mom kuten nykyisin.

- Otsikoksi riittää uuden lainsäädännön myötä pelkkä oppisopimus.
- Oppisopimuksen osapuolia koskeva sääntely pykälän 1 momentissa muuttuisi siten, että myös tässä solmittaisiin yksi sopimus kaikkien kolmen osapuolen kesken.
- Reformin myötä tavoitteena on, ettei olisi enää erillisiä koulutusmuotoja. Oppisopimusopiskelijat tulee näin ollen rinnastaa muihin ammatillisiin opiskelijoihin. Nämä muutokset edesauttavat joustavien siirtymien toteutumista tutkinnon osittain.
- Pykälässä säädettäisiin nimenomaisesti, että kun solmitaan oppisopimus, niin se muodostuu samalla työsopimuslain mukaiseksi määräaikaiseksi työsopimukseksi opiskelijan ja yrityksen tai muun yhteisön välillä.
- Säännös koskisi sekä sitä tilannetta, jossa osapuolten välillä on jo entuudestaan työsuhde että tilannetta, jossa työsuhdetta ei entuudestaan vielä ole. Ensiksi mainittu tilanne on tyypillinen aikuisten jo työssä olevien kohdalla.
- Jatkovalmistelussa tulisi pohtia, onko oppisopimuksen yhteydessä välttämätöntä solmia uusi määräaikainen työsopimus, jos osapuolten välillä on jo työsuhde.
- Pykälän 2 momentissa oleva vaatimus opintojen täydentämisestä tietopuolisilla opinnoilla sisältyy muokattuna 16 §:n 1 momenttiin, koska vaatimus opintojen täydentämisestä koskee samoin periaattein niin koulutussopimuksella kuin oppisopimuksella opiskelua.

24 b § Oppimisen ohjaus

(POIS: Opiskelijan oppimista arvioidaan antamalla opiskelijalle suullista tai kirjallista palautetta.)

Opiskelijan oppimista ohjaa opetuksesta vastaava opettaja tai opettajat yhdessä. Työpaikalla tapahtuvaa opiskelijan oppimista ohjaa myös työnantajan nimeämä henkilö.

(POIS: Oppisopimuskoulutuksessa tietopuolisten opintojen oppimista arvioi opetuksesta vastaava opettaja)

- Oppimisen arviointia kuvaavampi termi olisi oppimisen ohjaus. Oppimisen arviointi luo kuvan kokeista, numeroista ja arvostelusta. Oppimisen ohjaus olisi helpompi käsite käyttäen työelämäyhteistyössä ja opiskelijoiden kanssa.
- Säädöksissä ei ole tarkoituksenmukaista määritellä yksittäisiä ohjausmenetelmiä. Siksi suullista ja kirjallista palautetta ei ole tarkoituksenmukaista kirjata säännöksiin.
- Poistettavaksi ehdotettava kolmas momentti sisältyy toiseen momenttiin.
- Työpaikalla tapahtuvalla oppimisella tarkoitetaan sekä koulutussopimuksen että oppisopimuksen puitteissa tapahtuvaa opiskelua.

- Toiseen momenttiin on hyvä lisätä maininta ohjausta tekevien henkilöiden edellytyksestä tehdä yhteistyötä. Tämä on tärkeää tutkinnon osan kokonaisuuden hallinnan kannalta sekä ammatillisten ja yhteisten tutkinnon osien yhteistyön kannalta.

25 § Opiskelijan osaamisen arviointi

Opiskelijan osaamista arvioidaan vertaamalla sitä monipuolisesti tutkinnon tai koulutuksen perusteissa määrättyyn osaamiseen. Jos tutkinnon tai koulutuksen perusteiden ammatitaitovaatimuksista tai osaamistavoitteista on poikettu 19 a §:ssä tarkoitetun mukauttamisen tai 21 §:ssä tarkoitettujen erityisten opiskelijajärjestelyjen käyttämisen vuoksi, opiskelijan osaamista arvioidaan vertaamalla sitä opiskelijan henkilökohtaisiin tavoitteisiin.

Ammatillisessa koulutuksessa (POIS: johtavassa koulutuksessa) opiskelijan (POIS: ammatillista) osaamista arvioidaan (POIS: ammattiosaamisen) näyttöjen perusteella sekä tarvittaessa muulla tavoin. (POIS: Ammattiosaamisen) Näytöissä opiskelija osoittaa osaamisensa työtilanteissa ja -tehtävissä työpaikalla, oppilaitoksessa tai muussa koulutuksen järjestäjän osoittamassa paikassa.

Osaamisen arvioinnin perusteella annetaan tutkinnon osien, (POIS: ammattiosaamisen näyttöjen), yhteisten tutkinnon osien osa-alueiden ja valmentavan koulutuksen osien arvosanat. Valtioneuvoston asetuksella säädetään osaamisen arviointiasteikosta.

Tutkinnon perusteissa määritellään (POIS: Koulutuksen järjestäjä laatii suunnitelman) osaamisen arvioinnin toteuttamisesta ja osaamisen arviointimenetelmistä.

Arvioinnin toteuttavat koulutuksen järjestäjän nimeämä opettaja sekä työelämän edustaja, jolla on riittävä suoritettavaan tutkintoon liittyvä ammattitaito. Lisäksi arviointiin osallistuu opiskelija. Arvioinnista päättää opettaja tutkinnon osittain.

- Osaamisen arvioinnista tulisi säätää yhteisesti koskemaan koko ammatillista koulutusta, sekä ammatillisia että yhteisiä tutkinnon osia.
- Ammatillisten tutkinnon osien osaamisen arviointi tulisi toteuttaa lähtökohtaisesti työpaikoilla, mutta myös muissa työvaltaisissa ympäristössä. Muiden kuin ammatillisten tutkinnon osien osalta osaamisen näyttäminen voisi tapahtua myös muissa osaamisen näyttämiseen soveltuvissa ympäristöissä.
- Ammatillisten tutkinnon osien ammattitaidon osoittamistavat, mutta myös yhteisten tutkinnon osien osaamisen osoittamistavat tulisi määritellä nykyistä tarkemmin jo tutkinnon perusteisiin yhdenvertaisuuden varmistamiseksi.
- Tutkinnon perusteiden pohjalta osaamisen arvioinnin suunnittelu tulisi suoraan henkilökohtaistaa opiskelijakohtaisesti. Koulutuksen järjestäjän laatimia erillisiä osaamisen arviointisuunnitelmia ei tulisi jatkossa edellyttää.
- Työelämän edustajan tulisi osallistua ammatillisten tutkinnon osien arviointiin, tapahtuupa näyttö työpaikalla tai muussa ympäristössä. Työelämän edustajan osaamisvaatimuksissa tulee painottaa suoritettavaan tutkintoon liittyvää ammattitaitoa sekä riittävää ymmärrystä osaamisen arviointiin liittyvästä kokonaisuudesta.
- Opiskelijan tulisi osallistua osaamisen arviointiin yhtenä osapuolena. Itsearviointitaitojen kehittyminen koulutuksen aikana on tärkeää.
- Opettajan tulisi vastata osaamisen arvioinnin suunnittelusta, toteuttamisesta ja arviointipäätöksestä sekä tiedon dokumentoinnista virkavastuulla.
- Osaamisen arvioinnissa arviointipäätös perustuu tutkinnon perusteissa määriteltyihin

arviointikriteereihin ja -tasoihin. Työelämälähtöisyys varmistetaan ensisijaisesti tutkinnon perusteiden laadinnan yhteydessä.

- Arvioinnin oikaisuvaatimukset osoitetaan ensimmäisessä vaiheessa virkavastuulla toimivalle opettajalle tai oppilaitoksen johdolle. Toisessa vaiheessa vaatimuksen tulisi edetä koulutuksen järjestäjän tai järjestäjien alueelliselle toimielimelle tai valtakunnalliselle toimielimelle. Reformin yhteydessä tulisi yksinkertaistaa oikaisuvaatimuskäytäntöihin liittyvää kokonaisuutta, johon kuuluu nykyään ammattiosaamisen toimikunta, tutkintotoimikunta, oikeusturvatoimikunta, AVI, hallinto-oikeus jne.
- Yhteisten tutkinnon osien osaamistavoitteita tulee kehittää laaja-alaisemmaksi ja osaamisperusteisemmaksi, jotta niiden osaamisen arviointi voisi toteutua luontevammin aidoissa tilanteissa. Tämä edellyttää yhteisten tutkinnon osien osaamistavoitteiden määrittelyä oppiaineita laajemmasta näkökulmasta.
- Osaamisen arvioinnin kokonaisuudessa tulee varmistaa myös menettely opiskelijan aikaisemmin hankitun osaamisen arvioinnista ennen opiskelun suunnittelua. Tähän liittyviä säädöksiä tulee valmistella opiskelijoiden yhdenvertaisuuden toteutumisen sekä opiskeluaikojen lyhentämisen kannalta. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen jaksojen lyheneminen mahdollistaa työssä oppimisaikaa yhä useammalle opiskelijalle.

25 a § Näyttöjen suunnittelusta ja toteuttamisesta vastaava toimielin
(sekä laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta, 7 § Tutkintotoimikunnat)

- Tämä aihe vaatii laajan valmistelun reformiin liittyen. Lähtökohta kuitenkin on, että nykyisiä toimintamalleja tulisi yhtenäistää ja prosesseja keventää. Jokaista säilytettävää ja perustettavaa toimielintä pitäisi tarkasti harkita.
- Koulutuksen järjestäjälle tulisi määrittää vastuu alueellisesta työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja ammatillisen osaamisen arvioinnin kokonaisuuden kehittämisestä, valvonnasta ja koordinoinnista, koskien yhtä tai useampaa koulutuksen järjestäjää. Tuleekin arvioida, miltä osin tällä tasolla voidaan vastata tähän pykälään liittyvistä tehtävistä.
- Valtakunnallisella tasolla tulee opetushallituksen ohjauksessa kehittää tutkinnon perusteita tiiviissä yhteistyössä työelämän, koulutuksen järjestäjän ja opiskelijoiden edustajien kanssa. Erityisesti osaamisen arviointia ohjaavat ammattitaito/osaamisvaatimukset, arviointitaulukko ja ammattitaidon osoittamistavat tulisi valtakunnallisella tasolla täsmentää sille tasolle, että niiden perusteella voidaan suoraan laatia opiskelijakohtaiset suunnitelmat osaamisen arviointiin. Tuleekin arvioida, miltä osin tällä tasolla voidaan vastata tähän pykälään liittyvästä tehtävästä.
- Ammatillisen perustutkinnon tulee olla edelleen maksuton, ja tämän tulee koskea myös tutkinnon suorittamiseen liittyvää osaamisen arviointia.

25 e § Todistukset (Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta
7 a § Todistusten antaminen ja tietojen toimittaminen)

Koulutuksen järjestäjän tulee antaa opiskelijalle tutkintotodistus, kun opiskelija on suorittanut hyväksytysti tutkinnon muodostumiseksi vaadittavat tutkinnon osat.

- Koulutuksen järjestäjän tulisi myöntää tutkintotodistus kaikkien ammatillisten tutkintojen ja koulutusten osalta koulutuksen järjestämisluvan mukaisesti. Tutkintotoimikuntia ei tulisi tässä tehtävässä enää käyttää reformin myötä.

- Tutkintojen tulee muodostua kaikilla opiskelijoilla samalla tavalla ja niistä saatavat tutkintotodistukset tulee olla kaikille perustutkinnon suorittajille samanmuotoisia.
- Valtioneuvoston asetuksella säädetään tarkemmin todistusten sisällöstä ja allekirjoittamisesta sekä todistusten liitteistä.
 - Tutkintotodistus ja todistus suoritetuista opinnoista tulisi muodostua yhdestä osasta, kuten nyt näyttötutkintotodistus.
 - Todistukset tulisi allekirjoittaa koulutuksen järjestäjä.
- Opetushallitus määrää todistuksiin ja niiden liitteisiin merkittävistä tiedoista.
 - Tutkintotodistuksen muodostumisen tulisi noudatella näyttötutkintotodistuksen yksinkertaista mallia.
 - Tutkintotodistuksen liitteenä tulisi olla opintosuoritusote, joka täydentäisi tutkintotodistusta.
 - Opintosuoritusotteeseen tulisi dokumentoida opiskelu koulutusopimuksen ja oppisopimuksen puitteissa tutkinnon osittain (paikka, ajanjakso) sekä osaamisen osoittamisesta keskeiset tiedot (paikka ja keskeiset työtehtävät). Nämä tiedot muodostaisivat osaltaan opinto- ja tutkintosuoritusotteesta opiskelijalle työtodistuksen.
 - Aiempien koulutusten ja työkokemusten (osaaminen joista on dokumentti) perusteella osaamisen tunnustaminen tulisi yksinkertaistaa erityisesti yhteisten tutkinnon osien ja valinnaisten tutkinnon osien osalta. Esim. jos opiskelijalla on aiempi toisen asteen tutkinto, niin tieto tulisi merkitä todistukseen ilman arvosanojen siirtoa ja opiskelijan tutkintotodistukseen tulisi vain suoritettujen tutkinnon osien arvosanat ja suoritukset. Jos opiskelijalla on osaamista pienempinä osina, toimittaisiin samoin kuin yllä, mutta tutkinnon osa tasolla. Viite kertoo työnantajalle ja jatko-opinnoissa mistä osaamisen on tunnustettu ja mistä sen voi varmistaa.

29 a § Opiskelijan henkilökohtainen opiskelusuunnitelma

Koulutuksen järjestäjän tulee laatia yhdessä opiskelijan kanssa opiskelijan yksilöllisiin tavoitteisiin ja valintoihin perustuva henkilökohtainen opiskelusuunnitelma, jota päivitetään opiskelun aikana. Henkilökohtainen opiskelusuunnitelma tulee laatia tutkinnon osittain. Työpaikalla järjestettävän koulutuksen osalta suunnitelman laatimiseen osallistuu myös työpaikkaa edustava yritys tai muut yhteisö.

- Opiskelun alussa laadittava opiskelijan henkilökohtainen opiskelusuunnitelma täydentyy opintojen edistymisen myötä koko ajan. Suunnitelmaa laativat ja päivittävät nimetyt oppimista ohjaava(t) opettaja(t) ja mahdollisesti työpaikkaohjaaja(t) yhdessä opiskelijan kanssa tutkinnon osittain.
- Pykälään ehdotetaan lisättäväksi maininta siitä, että kun suunnitellaan tutkinnon osaan kuuluvaa työpaikalla järjestettävää koulutusta, suunnitelman laadintaan osallistuu silloin myös kyseisen työpaikan edustaja. Tämä on käytännössä välttämätöntä, koska tässä yhteydessä sovitaan mm. siitä, mitä tavoitteita kyseiselle työssä oppimisen jaksolle asetetaan ja mitä tehtäviä opiskelijan on tarkoitus työpaikalla suorittaa.
- Valtioneuvoston asetus ammatilliseen aikuiskoulutukseen liittyvästä henkilökohtaistamisesta sisältää hyvin kattavasti sisältökohtia, joka tulisi huomioida uusissa säännöksissä.
- Henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman sisältökohtien määrittelyn osana tulee huomioida koulutussopimuksen ja oppisopimuksen vaatimat sisältökohdat, jotka on pääsääntöisesti lueteltu koulutussopimukseen liittyvässä ehdotuksessa kohdassa 3.

4.2 Ehdotuksia rahoitusuudistukseen

Ammatillisen koulutuksen rahoituksen tulee kannustaa ja ohjata koulutuksen järjestäjiä laadukkaan ja vaikuttavan työpaikalla tapahtuvan opiskelun järjestämiseen asiakaslähtöisesti (yhteiskunta, työelämä ja opiskelija).

Kokonaisrahoituksessa ei erilaisia koulutusmuotoja, tutkinnon suorittamistapoja ja oppimisympäristöjä tule lähtökohtaisesti erotella ja samassa kokonaisuudessa tulee huomioida myös ei-tutkintoon johtava koulutus. Tärkeää on, että rahoitusmalli tukee tutkinnon ja koulutuksen osien suorittamista joustavasti peräkkäin, rinnakkain tai vuorotellen ilman erillistä hakeutumista ja hallinnollista byrokratiaa.

Rahoitukseen vaikuttavilla porrastustekijöillä voitaisiin osaltaan lisätä työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja sen laatua. Näitä porrastustekijöitä voisivat esimerkiksi olla:

- työpaikalla tapahtuva oppiminen, joka vaatii erityisiä järjestelyjä alan erityispiirteistä johtuen
- työpaikalla tapahtuva oppiminen, joka vaatii erityisiä järjestelyjä opiskelijaan liittyvistä tarpeista johtuen.

Suoriterahoitusta kehittämällä ja sen painoarvoa lisäämällä olisi mahdollisuus vaikuttaa osaamisperusteisemmän koulutuksen järjestämiseen. Yksilön ja työelämän kannalta on tärkeää, ettei rahoituksen suoritelähtöisyys vaikuta koulutuksen laatuun ja sitä kautta osaamisen heikkenemiseen. Nykyinen rahoitusmalli vaikuttaa kuitenkin kaikkien osapuolten näkökulmasta liikaa opiskeluaikojen keinotekoiseen ylläpitämiseen. Nykyinen järjestelmä ei ole kannustanut koulutuksen järjestäjiä opiskelijan puuttuvan osaamisen kartoittamiseen ja työssä oppimisen suunnitteluun sen perusteella.

Suorituksiin perustuvan rahoituksen riittävän painottamisen myötä näemme mahdollisuuden lyhentää opiskeluaikoja ja sitä kautta työelämän kantokyky riittäisi tavoitteeksi asetetulle suuremmalle määrälle työssä oppijoita. Työpaikalla tapahtuvan koulutuksen houkuttelevuutta tulisi varmasti myös lisäämään se tieto, että opintojen ajallisen suorittamisen sijasta keskiöön nousevat työpaikkojen mahdollisuudet ja tarpeet sekä opiskelijoiden lähtökohdat ja tavoitteet.

Suoriterahoituksessa porrastavina tekijöinä voisi huomioida suoritettut tutkinnon osat, joiden oppiminen on tapahtunut ensisijaisesti työpaikalla tai osaamisen osoittaminen on toteutunut työpaikalla. Tämän lisäksi erityisen tärkeää olisi rahoituksen kautta kannustaa koulutuksen järjestäjiä tarjoamaan tutkinnon osia

- alueellisiin työelämän tarpeisiin (paikallisiin ammattitaitovaatimuksiin perustuvat tutkinnon osat) sekä
- opiskelijan ja työnantajien tarpeisiin (työkokemuksen kautta hankittuun osaamiseen perustuvat yksilölliset tutkinnon osat sekä tutkintoa yksilöllisesti laajentavat tutkinnon osat).

Vaikuttavuusrahoituksella tulisi ensisijaisesti kannustaa koulutuksen järjestäjiä lisäämään työpaikalla tapahtuvaa koulutusta ja etsimään työelämän kanssa yhteistyössä keinoja opiskelijoiden työllistymiseksi. Tähän tavoitteeseen kannustaa aiemmin esitetty oppimisympäristöstä riippumaton perusrahoitus sekä työelämälähtöisiä toteutuksia tukevat rahoituksen porrastuskriteerit. Työllistymisen lisäksi ammatillisen koulutuksen jälkeiset jatko-opinnot korkea-asteella tulisi nähdä samantarvoisena vaikuttavuustekijänä kuin työllistyminen ja tämän myötä rakentaa ammatillinen koulutusta tavoiteltavaksi väyläksi ammattikorkeakouluopintoihin ja sieltä työelämään.

Työpaikalla tapahtuvan oppimisen kehittämistyötä valtakunnallisesti ja alueellisesti tulisi rahoittaa strategiarahoituksen kautta, erillisten hanke- ja projektikokonaisuuksien sijasta.

Strategiarahoituksen osana tulisi huomioida mahdollinen koulutuksen järjestäjälle osoitettu työpaikalla tapahtuvan oppimisen alueellinen koordinointi- ja kehittämistehtävä (osana työelämän kehittämis- ja palvelutehtävää).

4.3 Ehdotuksia tutkintojärjestelmän kehittämiseen

Työpaikalla järjestettävän koulutuksen kokonaisuuden uudistamisen perusajatuksena on hyödyntää osaamisperusteisia ammatillisia tutkintoja ja erityisesti niiden työelämälähtöisiä tutkinnon osia aikaisempaa tehokkaammin. Tutkinnon osien valinta ja suorittaminen erilaisina yhdistelminä edellyttää, että ne on suunniteltu mahdollisimman riippumattomiksi toisistaan ja mahdollisimman työelämälähtöisiksi. Yhteisten tutkinnon osien osaamistavoitteet ja elinikäisen oppimisen avaintaidot tulisi arvioida uudelleen, jotta niiden osaamista voisi hankkia ja arvioida luontevammin toiminnallisesti ja työvaltaisissa ympäristöissä.

Laaja-alaiset tutkinnot tulee säilyttää ja edelleen laajentaa

Ammatillisissa perustutkinnoissa tulisi säilyttää niiden laaja-alaisuus. Laaja-alainen koulutus tuottaa osaamista mahdollisimman laajasti eri työpaikoille. Työelämä muuttuu ja monipuolinen koulutus mahdollistaa myös todennäköisemmin siirtymisen uusiin tehtäviin. Osaamisperusteisessa ammatillisessa koulutuksessa tulisi välttää liian yksityiskoh- taista sisältöjen määrittelyä. Tiettyjen menetelmien, laitteiden tai materiaalien sijasta tulee keskittyä nykyistään enemmän työprosessin hallintaan. Ammattitaitovaatimukset tulisi määritellä niin, että osaaminen olisi mahdollista hankkia mahdollisimman erilaisissa työ- paikoissa, jolloin myös osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen helpottuu.

Tutkintojen laaja-alaisuutta tulisi lisätä myös sisällöllisesti. Yleisen työelämäosaamisen, yhteisten tutkinnon osien ja elinikäisen oppimisen avaintaitojen roolia ammattitaitovaati- muksissa ja niiden rinnalla tulisi vahvistaa. Työyhteisöt ovat hyviä oppimisympäristöjä työtehtävien lisäksi myös laajempien työelämässä ja työyhteisössä edellytettävien osaamis- tavoitteiden harjaannuttamiseen.

Nuorilla on usein vaikeuksia valita itselle se oikea ammatillinen tutkinto. Ammatin valintaa helpottaisi, jos tutkinnot olisivat laaja-alaisempia ja mahdollistaisivat laajan valinnaisuuden koulutuksen aikana. Laaja-alaisuus tuo kuitenkin haasteen. Mitä laaja- alaisempi tutkinto on tai mitä erikoisemmat ovat opiskelijan tekemät valinnat, niin sen epätodennäköisempää on, että koko tutkinto voitaisiin opiskella ja osaaminen osoittaa yhdessä työpaikassa.

Toimivin malli laaja-alaisissa tutkinnoissa olisi toteuttaa koulutus tutkinnon osittain useammalla työpaikalla ja täydentää osaamista tarvittaessa myös muissa ympäristöissä, jotta laaja-alainen ammattitaito sekä jatko-opintokelpoisuus voidaan turvata.

Tutkinnon osien merkitystä lisättävä

Koulutusopimusmallilta odotetaan joustavuutta ja näemme tutkinnon ja koulutuksen osien tuovan vaadittavan joustavuuden ilman uusia käsitteitä ja määritelmiä. Tutkinnon osittain laadittavat koulutusopimukset ja oppisopimukset mahdollistavat tutkinnon osien

valintojen päätökset vasta opintojen edetessä opiskelijan intressien tai työelämän tarpeiden pohjalta. Tutkinnon osilla pystytään korvaamaan ennakkojaksot sekä erilaiset x+y ja 1+2 mallit, joissa opiskelija voi joustavasti siirtyä oppilaitoksesta työpaikalle sekä koulutussopimuksesta oppisopimukseen ja päinvastoin.

Tutkinnon osittain suunniteltava ja suoritettava koulutus ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteikö tutkinnon osia voisi suorittaa myös tarkoituksenmukaisesti rinnakkain. Tämä malli mahdollistaa valmentavien koulutuksen osien ja ammatillisen tutkinnon osien suorittamista yhtä aikaa. Työpaikalla tapahtuva oppiminen voidaan suunnitella myös ajallisen jakson kautta. Sovitaan ajaksi puoli vuotta, ja sen jälkeen suunnitellaan tutkinnon osat, joiden osaamista työpaikalla hankitaan.

Opettajan tärkeimmäksi osaamisvaatimukseksi nousisi tutkinnon muodostumisen ja mahdollisuuksien tunteminen sekä tutkinnon osan osaamisvaatimuksien hallinta. Tutkinnon osan suunnittelussa ja toteuttamisessa tulisi kaikkien siihen osallistuvien opettajien ja ohjaajien tehdä yhteistyötä, jotta opiskelijan oppimista pystytään parhaalla mahdollisella tavalla ohjaamaan aina kohti tutkinnon osan näytettä.

Tutkinnon muodostumissääntöjä helpotettava

Ammatillisen perustutkinnon suorittamista tulisi helpottaa muodostumissääntöjä yksinkertaistamalla. Tämä on hyvä tehdä samalla, kun siirrytään yhteen tutkinnon suorittamistapaan. Tavoitteena tulisi olla yksi ammatillinen perustutkinto (pohjaehdotus liitteessä 6.), jonka muodostumis- ja suorittamisäännöt olisivat kaikille samat, riippumatta osaamisen hankintatavasta tai suorittajaan liittyvistä taustatiedoista ja lähtökohdista. Pohjaehdotuksena oleva perustutkinto muodostuisi seuraavista osista:

- Tutkinnonle ja valitulle osaamisalalle pakolliset tutkinnon osat, jotka varmistavat suorittajalle kyseiseen tutkintoon ja valittuun osaamisalaan liittyvän ammattitaidon sekä tutkintojen yhteisen osaamisen ja elinikäisen oppimisen avaintaidot.
- Ammatillista kehittymistä ja työllistymistä tukevat sekä jatko-opiskeluvalmiuksia kehittävät valinnaiset tutkinnon osat, jotka korvaisivat henkilökohtaisten valintojen mukaisesti ammatilliset valinnaiset, yhteisten tutkinnon osien valinnaiset sekä vapaasti valittavat tutkinnon osat.
- Tutkintoa yksilöllisesti laajentavat tutkinnon osat, joita voidaan tarjota tarvittaessa opintojen alussa oppimisvalmiuksia parantavina tutkinnon osina tai valmistumisvaiheessa työllistymisen, yrityksen perustamisen tai jatko-opiskeluun pääsemisen varmistamiseksi. Tällainen tutkinnon osa tulisi ensisijaisesti toteuttaa koulutussopimuksella tai oppisopimuksella työelämässä.

Ammatillisen perustutkinnon uudistuessa tulisi säilyttää sama yksinkertaisuus, kuin nyt on näyttötutkintona suoritettavissa perustutkinnoissa. Samalla tulisi kuitenkin säilyttää mahdollisuus ammatilliseen peruskoulutukseen liittyvään laajaan valinnaisuuteen. Erilaiset työelämän tarpeisiin räätälöidyt tutkinnon osat ja tutkinnon osien yhdistelmät tulisi mahdollistaa kaikille ammatillisen perustutkinnon suorittajille. Lisäksi nämä mahdollisuudet tulee tehdä työelämälle tutuiksi, jotta he voivat tarjota mahdollisuuksia oppimiseen.

Aikaisemmin hankitun osaamisen joustava tunnustaminen osaksi perustutkintoa on erityisen tärkeää aikuisten ja maahanmuuttajien näkökulmasta, mutta samoja periaatteita tulee noudattaa yhdenvertaisesti kaikkiin tutkinnon suorittajiin. Osaamisen tunnustaminen tulee perustua yhdenvertaisiin osaamisen tunnustamisen menetelmiin.

Tutkinnon osien työelämälähtöisyyttä lisittävä

Tutkintoja uudistettaessa yhdessä työelämän kanssa tulee erityisesti varmistaa se, että tutkinnon osat tulisi laadittua työelämän toimintakokonaisuuksittain ja tutkinnon osien ammattitaito- ja osaamisvaatimukset olisivat määriteltynä mahdollisimman laaja-alaisesti tukemaan työprosessin hallintaa. Tutkinnon osan tuottama osaaminen tulisi olla sovellettavissa mahdollisimman monelle työpaikalle ja vastata myös työelämän muuttuviin tarpeisiin. Näitä tarpeita vastaisivat yhteisten tutkinnon osien osaamistavoitteiden ja elinikäisen oppimisen avaintaitojen uudelleen arviointi ja muodostaminen.

Tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimusten ja osaamistavoitteiden tulisi olla mahdollisimman kuvaavia ja ne tulisi ilmaista tutulla työelämän kielellä, mikä helpottaisi opiskelijan puuttuvan osaamisen kartoittamista, työpaikalla tapahtuvan oppimisen suunnittelua sekä työpaikan soveltuvuuden arviointia. Opettajan, opiskelijan ja työpaikkaohjaajan tulisi perusteista tunnistaa ne työtehtävät ja työprosessit, jotka tutkinnon osan aikana tulee oppia ja osaamisen arvioinnissa näyttää. Työelämälähtöisyys varmistetaan työelämän aktiivisella osallistumisella tutkinnon perusteiden laadintaan ja “vaatimalla” tekstit työelämän kielelle.

Osaamispisteet eivät ole työelämälähtöisiä

Työpaikalla tapahtuvan oppimisen määrittely osaamispisteinä on vaikeaa, varsinkin silloin kun opiskelija ei ole koko tutkinnon osaa työpaikalla. Tämä asettaa opiskelijat eriarvoiseen asemaan ja aiheuttaa koulutuksen järjestäjille ja opettajille paljon turhaa hallinnollista työtä. Työelämä ei voi eikä sen kannata osallistua pisteiden määrittelyyn, se kuuluu oppilaitoksen edustajien vastuulle. Tutkintotodistuksessa työkokemuksen määrä ei kerro pisteinä työnantajalle juuri mitään. Työpaikalla tapahtuvaa oppimista ei tulisikaan erikseen pisteyttää. Muutenkaan yhtä oppimistapaa ei ole osaamisperusteisessa koulutuksessa tarkoituksenmukaista mitata pisteinä. Pisteet kertyvät vasta osaamisen arvioinnin myötä. Muutos koskisi lähinnä ammatillista peruskoulutusta, koska näyttötutkintona suorituissa tutkinnoissa ei ole käytetty pisteitä.

Ammatillisen perustutkinnon opintosuoritusotteella tulisi kuitenkin näkyä koulutussopimuksella ja oppisopimuksella suoritettujen opiskelujaksojen kestot, paikat sekä osaamisen arvioinnin osalta työtehtävät, joiden perusteella osaaminen on arvioitu. Näistä tiedoista olisi työnhakutilanteessa pisteitä enemmän lisäarvoa työnantajalle.

Osaamisen arviointi

Uuden toimintalain myötä siirrytään yhteen näyttöperusteiseen tapaan suorittaa tutkinto. Työelämän kannalta jo pelkästään tämä muutos selkeyttää toimintaa, mutta uuden näyttöjärjestelmän suunnittelun lähtökohtana tulisi olla muiden seikkojen lisäksi työelämälle aiheutuvan työmäärän ja vastuun minimoointi. Uutta näyttöjärjestelmää kehitettäessä tulisi huomioida nykyisen näyttötutkinnon ja ammattiosaamisen näyttöjen käytännöistä hyvät puolet.

Ammatillisten tutkintojen osaamisen arviointi tulisi toteuttaa ensisijaisesti työpaikoilla tai mahdollisimman työelämälähtöisissä ympäristöissä. Yhden työelämän edustajan osallistuminen ammatillisen tutkinnon osan osaamisen arviointiin olisi riittävä, mutta se tulisi toteutua kaikissa ympäristöissä. Opiskelijan tulisi olla arvioinnissa mukana yhtenä osapuolena.

Yhteisten tutkinnon osien osaamistavoitteiden osaamisen arviointi työpaikalla on vielä haastavaa. Jotta osaamistavoitteita voisi arvioida käytännön työtehtävien ja toiminnan

yhteydessä, tulisi osaamistavoitteet arvioida uudelleen ja muodostaa niistä laajempia kokonaisuuksia elinikäisen oppimisen avaintaitojen kanssa ja osin ammattitaitovaatimusten kanssa. Muutos tukisi osaamisperusteista koulutusta. Tutkinnon perusteissa tulisi määrittellä yhteisten tutkintojen osaamistavoitteiden osoittamistavat kuten ammattitaidon osoittamistavat.

Vastuu osaamisen arvioinnista, arvioinnin dokumentoinnista ja arvosanasta päättämisestä kriteeriperusteisesti tulisi olla opettajalla. Koulutuksen järjestämisluvan myötä koulutuksen järjestäjä myöntäisi tutkintotodistukset.

Jatko-opiskelukelpoisuuden säilyttäminen tärkeää

Nykyisin kaikilla tavoilla suoritettu ammatillinen perustutkinto, mutta myös ammatti- ja erikoisammattitutkinto tuottavat jatko-opintokelpoisuuden korkeammille kouluasteille.

Ammatillisen tutkinnon suorittaneella tulee jatkossakin säilyä jatko-opiskelukelpoisuus. Jatko-opintoihin siirtyminen tulisi myös nostaa ammatillisen koulutuksen prioriteeteissa työllistymisen kanssa yhtä tärkeäksi tavoitteeksi ammatillisen koulutuksen suorittamisen jälkeen. Tästä syystä jatko-opiskeluvalmiuksia kehittäviä tutkinnon osia tulee olla tarjolla kaikille ammatillisen tutkinnon suorittajille ja tätä väylää tulisi työelämäpainotteisten väylien rinnalla tarjota jo hakeutumisvaiheessa.

Ammatillisen perustutkinnon osalta tulee muistaa, että tähän mennessä puolet sen suorittajista (näyttötutkinto) ei ole opiskellut yhteisiä tutkinnon osia osana tutkintoaan. Näyttötutkinnon suorittaja on voinut olla 19-vuotias, joka on suorittanut ensimmäistä tutkintoaan ja toisaalta yhteiset tutkinnon osat ovat kuuluneet 40-vuotiaan opintoihin ammatillisessa peruskoulutuksessa. Uuden perustutkinnon myötä tulee varmistaa, että kaikki perustutkinnon suorittajat saavat mahdollisuuden oppia perustaidot yhteiskuntaan, ammattiin ja mahdollisiin tuleviin jatko-opintoihin siitä huolimatta, että hän suorittaa tutkinnon työelämäpainotteisesti. Tulee muistaa, että jatko-opiskeluvalmiuksia vahvistaa myös ammatillisten tutkinnon osien opiskelu. Jatko-opiskeluvalmiudet eivät ole ainoastaan yleissivistävien oppiaineiden osaamista.

Vaikka ammatillisen tutkinnon suorittaneella on koulutuksen jälkeen jatko-opiskelukelpoisuus, niin hän ei todennäköisesti pääse jatko-opintoihin ilman erillistä valmistautumista. Valmistautumisen määrään vaikuttavat monet asiat (opinnoista kulunut aika, hakeutumisen kohde, opiskelumenestys, tehdyt valinnat, oppimisvalmiudet, osaamisen kehittyminen työelämässä). Monet jatko-opintoihin hakeutuvat valmistautuvat pääsykokeisiin itsenäisesti. Tämän lisäksi ammatillisen koulutuksen järjestäjät voisivat järjestää yksilöllisesti laajentavia tutkinnon osia myös jo aiemmin valmistuneille, jotka tarvitsevat vahvistusta jatko-opiskeluvalmiuksiinsa.

Päällekkäisen koulutuksen vähentäminen

Työpaikalla tai muuallakaan tapahtuvaa oppimisen suunnittelua ei tulisi voida aloittaa ennen kun opiskelijan osaaminen ja lähtökohdat on kartoitettu. Opiskelun suunnittelu tulee perustua puuttuvaan osaamiseen ja oppimisvalmiuksiin. Opiskeluaika tulee myös suhteuttaa siihen, miten nopeasti opiskelija oppii. Osaamisen tunnustamisen ja opiskeluaikojen henkilökohtaistamisen kautta työpaikalla tapahtuvan oppimisen jaksot tulevat lyhenemään. Tämä mahdollistaa yhä useammalle opiskelijalle mahdollisuuden opiskella työpaikoilla, silloinkin, kun työpaikkoja on rajallisesti. Jaksojen suhteuttaminen tarvittavaan opiskeluaikaan on myös tärkeää siksi, että tutkinnon suorittajan rooli työpaikalla säilyy opiskelijana.

Osaamisen tunnustamiseen liittyvä lakisääteinen vastuu koulutuksen järjestäjälle on hyvä, tämän lisäksi tulee kehittää valtakunnallisia malleja osaamisen kartoittamisen yhdenvertaisuuden lisäämiseksi. Vielä liian monella opiskelijalla opinnot pitkittyvät siitä syystä, että aiempaa osaamista ei ole osattu tai haluttu tunnustaa. Tutkinnon perusteet ovat tärkein väline osaamisen tunnustamiseen. Ammattitaitovaatimusten selkeys mahdollistaa helpommin erilaisissa oppimisympäristöissä tai arkioppimisena kerrytetyn osaamisen tunnustamisen osaksi tutkintoa, erillisiä opinnollistamisen malleja ei tulisi tarvita.

Vaikka tutkintoja laaja-alaisesti ja sisältöjä kehitetään tulevaisuuteen suuntaavammaksi, niin aina tulee tarpeita uudelleen kouluttautua ja kehittää osaamista. Ehdotammekin, että aiemman ammatillisen tutkinnon suorittaneita tulisi ensisijaisesti ohjata hakemaan koulutukseen tutkinnon osittain. Näissä tilanteissa tulisi myös painottaa työelämää tai omaa yritystä ensisijaisena oppimisympäristönä työllistymisen tukemiseksi.

Alueellinen työelämäyhteistyö

Työpaikalla tapahtuvan koulutuksen näkökulmasta, kuten myös laajasti muutenkin ammatillisen koulutuksen kokonaisuudessa, on tarve kehittää sähköisiä asiointipalveluja ja sen myötä ottaa käyttöön sähköiset allekirjoitukset. Koulutuksen järjestäjien roolia ja vastuuta alueellisen työelämäyhteistyön koordinoinnissa tulisi lisätä. Erityisen tärkeänä työelämä näkee palvelujen keskittämisen niin, että apua olisi helppo pyytää. Yksittäinen opettaja on yhteyshenkilönä haavoittuva. Oppisopimustoimijoiden työelämäyhteyksiä ja toimintamalleja tulisi hyödyntää koulutuksen järjestäjien työpaikalla tapahtuvan oppimisen palvelujen kehittämisessä.

Tarkennettujen koulutuksen järjestäjien ja työelämän vastuiden ja roolien myötä tulee arvioida uudelleen työelämän edustajille suunnattuja koulutuksia ja niiden sisältöjä. Muodollisia koulutuksia tärkeämpänä olisi tiivistää koulutuksen järjestäjien ja työelämän edustajien yhteistyötä opiskelijoiden työpaikalla järjestettävän koulutuksen ja osaamisen arvioinnin puitteissa.

4.4 Ehdotuksia maksettavista korvauksista

Mahdollisuus maksaa opiskelijalle korvausta

Lähtökohtana koulutusopimuksessa on, että se ei tapahdu työsuhteessa eikä työpaikana oleva yritys tai muu yhteisö suorita opiskelijalle mitään taloudellista vastiketta työssä oppimisen ajalta. Tulisi kuitenkin avata mahdollisuus siihen, että joissain tilanteissa korvausta voitaisiin maksaa ilman, että opiskelijan ja työpaikan välille kuitenkin syntyy työ-sopimussuhdetta. Tämän tekeminen sallitaksi lakia muuttamalla olisi tarpeen, jotta voitaisiin mahdollistaa ja kannustaa opiskelijoita suorittamaan opinnoista nykyistä suurempi osa työpaikalla oppien.

Korvauksen maksaminen olisi poikkeus työsopimuslain pääsäännöstä, jonka mukaan työsopimuslakia sovelletaan, kun henkilö sitoutuu tekemään työtä toiselle tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Tällä työ-sopimussuhteen syntymistä koskevalla pääsäännöllä halutaan estää se, ettei työtä teetettäisi ilman, että noudatetaan samalla työntekijän suojaksi olevia työlakien säännöksiä ja työehtosopimuksia.

Koulutusopimuksen puitteissa tapahtuvassa työpaikalla oppimisessa olisi kuitenkin kysymys ammattiin opiskelemisesta ja siihen ohjaamisesta. Sopimuksen tarkoituksena ei olisi työsuorituksen hankkiminen opiskelijalta yritykselle tai muulle yhteisölle. Opiskelijan

näkökulmasta sopimuksen tarkoituksena ei myöskään olisi ansioiden hankkiminen työtä tekemällä vaan ammattitaidon oppiminen.

Ehdotettu mahdollisuus korvauksen suorittamiseen rajoittuisi vain tilanteisiin, joissa opiskelija on kirjoilla ammatillisessa oppilaitoksessa, työpaikalla oppiminen tapahtuisi oppilaitoksen edustajan kanssa laaditun suunnitelman pohjalta ja työpaikkana oleva yritys tai muu yhteisö haluaisi käyttää tätä mahdollisuutta. Tässä tarkoitettu korvauksen suorittaminen ilman työsuhteen syntymistä ei siis olisi mahdollista ns. avoimilla työmarkkinoilla.

Koulutussopimuksen puitteissa tapahtuvan korvauksen saattaminen lailliseksi tekisi samalla tarpeettomiksi sellaiset erilaiset käytännöt, joissa työpaikkana oleva taho on esimerkiksi oppilaitoksen kautta lahjoittanut opiskelijalle jaettavaksi stipendin. Tällainen opiskeluun ja alalle työllistymään kannustava toiminta tulisi mahdollistaa toteutettavaksi matalalla byrokratialla.

Myös lounaan tarjoaminen opiskelijalle tai opiskelijan matkakustannusten korvaaminen tulisi uudistuksen myötä mahdolliseksi ilman uhkaa opiskelun muuttumisesta työsuhteiseksi. Jos työpaikka tarjoaa opiskelijalle lounaan, niin sen ei tulisi poistaa koulutuksen järjestäjältä veloitetta maksuttoman koulutuksen järjestämiseen ja sen myötä aterian korvaamiseen. Näin ollen työpaikan opiskelijalle tarjoama lounas koituisi aidosti työpaikalla tapahtuvaa opiskelua kannustavaksi elementiksi.

Koulutuskorvauksesta voitaisiin säätää tarkemmin asetuksella. Tällöin voitaisiin harkita esimerkiksi, onko opiskelijalle suoritettavalle korvaukselle asetettava jokin yläraja tai mahdollinen ajallinen enimmäiskesto. Tavoiteltavaa tulisi olla, että koulutussopimus toimisi ennakkopakona oppisopimukselle, jos oppiminen tapahtuu samassa työpaikassa pidempään.

Osaamisperusteisessa koulutuksessa opintoaikojen tulee perustua oppimiseen tarvittavaan aikaan. Reformin myötä keskeistä on suunnitella koulutus puuttuvan osaamisen pohjalta ja suunnitella osaamisen arviointi heti, kun suunnitellut asiat on opittu. Tämän prosessin myötä korvauksen maksaminen vielä sen jälkeen kun työ hallitaan ammattilaisen tasolla, ei tulisi olla mahdollista.

Maksettava rahallinen korvaus huomioitaisiin opiskelijan normaalina tulona sekä verotuksessa että opintososiaalisissa etuuksissa.

Koulutuskorvaus työpaikalle

Tällä hetkellä työssäoppimisen jaksoilta työpaikoille ei ole voitu maksaa koulutuksesta aiheutuvien kustannusten kattamiseksi koulutuskorvauksia. Käytännön tilanteissa tästä säännöstä on kuitenkin joissakin tapauksissa poikettu ainakin sosiaali- ja terveystieteiden koulutuksissa. Koulutussopimusmallissa olisi tarkoituksenmukaista pitää lähtökohtana edelleen sitä, ettei koulutuskorvauksia makseta minkään alan työpaikoille. Muutoksena kuitenkin esitetään, että koulutuskorvauksen suorittamisen työpaikalle tulisi olla mahdollista tietyin yhdenvertaisin edellytyksin. Koulutuskorvauksesta olisi tarkoitus nykyiseen tapaan säätää tarkemmin asetuksella.

Korvausta pitäisi voida maksaa työpaikalle silloin, jos ammattialan osaavan työpaikkaohjaajan lisäksi sovitaan oppimisen ohjauksen siirtymisestä opettajalta merkittävästi työpaikkana olevan yrityksen tai muun yhteisön nimeämälle henkilölle. Henkilölle, jolle vastuuta oppimisen varmistamisesta siirrettäisiin, tulisi olla riittävä osaaminen sekä tutkinnon perusteisiin että ohjaukseen liittyen. Tällöin oppilaitoksen opettajan vastuu jäisi vähemmälle ja olisi luontevaa kompensoida työpaikalle koituvia kustannuksia koulutuskorvauksella. Oppisopimusten kohdalla päävastuu ohjauksesta on jo käytännössä ollutkin työpaikalla. Sama menettely tulisi sen osalta olla jatkossakin, ja siihen perustuisi maksettava koulutuskorvaus.

Julkisyhteisöjen ja kolmannen sektorin ylläpitämissä työpajoissa on usein pätevää henkilöstöä ohjaamassa toimintaa, joten koulutuskorvauksen suorittaminen voisi tulla kysymykseen myös silloin, kun välityömarkkinoilla toimiva yhteisö toimii koulutussopimuksen perusteella työssä oppimisen paikkana ja oppimisen ohjausvastuuta voidaan siirtää pääosin sinne.

Koulutuskorvauksen määrän tulisi olla suhteutettu opiskelijan tarvitsemaan ohjaukseen ja tukeen sekä työkokemuksen karttumiseen. Koulutuskorvausta kehitettäessä voitaisiin harkita myös, että sen maksamisella kannustettaisiin koulutussopimuksesta oppisopimukseen siirtymiseen esimerkiksi siten, että sitä maksettaisiin kertakorvauksena uuden oppisopimuksen solmimisen yhteydessä. Koulutuskorvausta voitaisiin mahdollisesti käyttää myös työllistämiseen kannustavana tilanteessa, jossa työssä oppimispaikkana oleva yritys palkkaa opiskelijan normaaliin työsuhteeseen koulutus- tai oppisopimuksen jälkeen.

5 Koulutussopimusmalliin siirtymisen vaikutusten arviointia

Koulutussopimuksen ja sen myötä yhtenäisemmän työpaikalla tapahtuvan oppimisen kokonaisuuden onnistumista voidaan arvioida ammatillisen koulutuksen läpäisseiden osuuden kasvuna, nuoriso- ja aikuisikäluokkien osaamistason nousuna sekä ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden työllistymisen paranemisena. Näiden tavoitteiden peilinä tulisi näkyä myös työttömyysasteen laskeminen.

Tässä luvussa esitetyt koulutussopimusmallin vaikutusten arviot esitetään siitä lähtökohdasta, että raportissa ehdotetut toimet työpaikalla järjestettävän koulutuksen olennaiseksi lisäämiseksi toteutetaan. Vaikutuksia on syytä tarkastella pitkällä aikajänteellä, kiinnittämättä huomiota talouden suhdannevaihteluihin, jotka luonnollisesti vaikuttavat yritysten ja muiden työnantajien mahdollisuuksiin tarjota työssä oppimisen paikkoja. Pitkä aikajänne on perusteltu myös siksi, että tavoitellun kaltaisen muutos ei yhteiskunnassa tapahdu kovin nopeasti.

5.1 Vaikutukset nykyiseen oppisopimuskoulutukseen ja työssäoppimiseen

Koulutussopimus korvaa nykyisen työssäoppimisen ja muodostaa suurelta osin yhtenäisen toimintamallin oppisopimuksen kanssa. Työssäoppimisen käsite jää nykymuodossaan pois, mutta sitä voidaan jatkossakin tuttua käsitteenä käyttää työpaikalla tapahtuvan oppimisen synonyyminä erikseen kirjoitettuna eli työssä oppimisena.

Työssäoppimista ei näkemysten perusteella ole kaikin osin pidetty niin suunnitelmallisena ja sovittuna yhteistyömuotona kuin oppisopimus on. Koulutussopimus on sanana ymmärrettävämpi tässä käytössä ja se on helpompi rinnastaa oppisopimukseen ja siihen, että työpaikalla tapahtuva oppiminen on kaikissa muodoissa suunnitelmallista, ohjattua ja kolmen osapuolen välillä sovittua toimintaa.

Ehdotuksen myötä jäävät pois koulutusmuotojen ja tutkinnon suoritusmuotojen erilliset hakeutumis-, suunnittelu- ja sopimusprosessit. Koulutusmuotojen erillistä markkinointiakaan ei enää tarvita, koska koulutuksiin hakeudutaan saman kanavan kautta. Ehdotuksen myötä ei ole enää tarkoituksenmukaista käyttää käsitteitä laajennettu työssäoppiminen, 1+2, x+y ja niin edelleen, mikä selkeyttää tilannetta. Tutkinnon osittain suunniteltava työpaikalla tapahtuva oppiminen mahdollistaa matalan kynnyksen erityisesti nuorille opiskelijoille opiskeluun työvaltaisesti koulutussopimuksella tai siirtyä koulutussopimuksesta oppisopimukseen.

Oppisopimuksen osalta aikuisten oppisopimuskoulutus on ollut toimivaa ja siksi siihen ei erityisesti ole selvityksessä paneuduttu. Tosiasia kuitenkin on, että oppisopimuksen raskas byrokratia on noussut esille selvityksen aikana aikuistenkin kohdalla. Nämä nyt esitettävät muutokset tulisivat näkymään positiivisesti myös tässä kohderyhmässä. Oppisopimuksen käytön hallinnollinen yksinkertaistaminen on omiaan lisäämään sen käyttöä niin nuorten kuin aikuisten kouluttamisessa. Mahdollisuus lyhyisiin oppisopimusjaksoihin voi lisätä nuorten oppisopimuksia, mutta toisaalta voi tapahtua siirtymistä oppisopimuksesta koulutusopimuksen käyttöön sen johdosta, että se on työnantajalle taloudellisesti järkevämpi toimintatapa. Oppisopimuksen käyttö on nuorten kohdalla ollut tähän asti kuitenkin sen verran vähäistä, että tällä muutoksella ei ole suurta merkitystä.

Koulutusopimuksen käyttöalaa tulee lisäämään se, että työssä oppimispaikkoina voisivat jatkossa toimia erilaiset julkisyhteisöjen ja kolmannen sektorin ylläpitämät työpajat. Tällä helpotetaan erityisesti vaikeasti työllistyvien henkilöiden, kuten ammatillista koulutusta vailla olevien nuorten, osatyökykyisten tai maahanmuuttajien mahdollisuuksia koulutuksen hankkimiseen. Koulutusopimuksen käyttäminen työpajojen yhteydessä vaatii luonnollisesti sen, että koulutettava henkilö otetaan oppilaitokseen opiskelijaksi.

Ehdotettujen muutosten seurauksena opiskelijoiden kynnys myös pidempikestoisiin työssä oppimisen jaksoihin koulutusopimuksella madaltuu. Kynnystä madaltavia tekijöitä ovat ainakin tutkinnon suorittamisen muuttuminen entistä joustavammaksi samoin kuin se, että tulee mahdolliseksi suorittaa opiskelijalle korvausta mm. hänen työpaikkaa hyödyttäneestä toiminnastaan koulutusopimuksen puitteissa. Nuorten työpaikalla tapahtuva oppiminen tulee suuntautumaan vastaisuudessa, ainakin opintojen alkuvaiheessa, valtaosin koulutusopimuksella opiskeluun.

Oppisopimusjärjestelmän hallinnollinen yksinkertaistaminen ja siirtymien helpottaminen ovat omiaan lisäämään edellä todetulla tavalla myös oppisopimusten käyttöä nuorilla siinä vaiheessa, kun ollaan opintojen loppupäässä, jolloin myös yritysten alkaa olla mahdollista maksaa opiskelijalle työehtosopimuksen mukaista palkkaa.

5.2 Vaikutukset ammatillisen koulutuksen järjestämiseen

Ammatillisen koulutuksen reformi tulee toteutuessaan uudistamaan ja muuttamaan kaikki ammatillisen koulutuksen totut toimintamallit. Työpaikalla tapahtuva oppiminen läpi leikkaa kattavasti reformin osa-alueet, joten työpaikalla tapahtuva oppiminen tulisi, ilman tätä selvitystä ja koulutusopimustakin, laajasti muuttumaan. Tämän selvityksen ehdotuksia on vaikea irrottaa omaksi osakseen, ilman tausta-ajatusta ammatillisen koulutuksen kokonaisuudistuksesta.

Suurin muutos koulutuksen järjestäjillä tulee olemaan koulutusmuotojen ja tutkinnon suoritusmuotojen yhtenäistyminen. Tähän ollaan valmiita, mutta ollaanko valmiita luopumaan niistä rakenteista, jotka on vuosien saatossa rakennettu nykyisten koulutukseen liittyvien hallinnollisten velvoitteiden hoitamiseksi. Oikea muutos tapahtuu vasta ihmisten toiminnassa ja vuorovaikutuksessa. Tässä asiassa merkittävässä roolissa on muutoksen johtaminen, jonka avulla varmistetaan, ettei säilytetä vanhoja toimintamalleja eikä lähdetä rakentamaan uusia rinnakkaisia toimintamalleja. Tämän muutoksen vaikutukset on tavoitteena näkyä opiskelijalle asti.

Rakenteiden lisäksi nyt on mahdollista yhdenmukaistaa myös toimintaprosesseja. Niiden myötä muutos alkaa vaikuttamaan aidosti toimintaan. Toimintaprosessien ja toimintamallien yhtenäistämiseen tulee vaikuttamaan se, miten kattavasti työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen luodaan valtakunnallisia toimintamalleja. Koulutuksen järjestäjien

vastuulla olevien työssä oppimiseen liittyvien hallinnollisten tehtävien yksinkertaistaminen eri tavoin johtaa parhaimmillaan siihen, että tehtävistä voidaan selviytyä nykyistä laadukkaammin ja selvästi pienemmin kustannuksin. Henkilöstön aikaa voidaan suunnata enemmän opiskelijoille suunnattuun työhön, paperitöiden sijasta.

Oppilaitosten työvaltaisten oppimisympäristöjen huomioiminen työpaikkana, on suuri rakenteellinen muutos, joka mahdollistaa uudenlaisen pedagogisen kehittämisen. Kehittämisen tavoitteeksi tulisi se, että oppilaitoksen työvaltaiset ympäristöt täyttäisivät säädöksissä määritellyt työpaikan kriteerit. Lisäksi uusia työvaltaisia oppimisympäristöjä lähdetäisiin aivan varmasti kehittämään. Muutos tulee lisäämään ammatillisen koulutuksen työvaltaisuutta ja työelämälähtöisyyttä sekä mahdollistaisi parhaimmillaan sen, että opiskelijoille voidaan järjestää täydet työpäivät ja työviikot koko ajan vähenevien lähituntien sijasta. Muutos lisää samalla merkittävästi opiskelijoiden mahdollisuuksia yksilöllisiin polkuihin, joiden toteutuminen varsinkin nuorilla on ollut vielä osin haasteellista.

Laadukas työpaikalla tapahtuvan koulutuksen kokonaisuus vaatii opettajuudelta muutoksia, mutta nämä muutokset eivät vähennä opettajuuden merkitystä vaan päinvastoin. Opettajalla on yhä suurempi vastuu varmistaa työpaikalla tapahtuvan oppimisen toteutuminen suunnitelmallisesti. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen lisääntyessä ja toisaalta sen laatutasoa nostettaessa on varmistettava riittävä, oikea-aikainen ja opiskelijalähtöinen työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjaus. Tähän liittyy laaja kokonaisuus erinäisiä vastuita opiskelijan henkilökohtaisesta suunnittelusta, osaamisen tunnustamisesta, oppimisympäristöjen soveltuvuuden arvioinnista, oppimisympäristöjen tarkoituksenmukaisesta yhdistämisestä, työelämälähtöisten tutkinnon osien suunnittelusta sekä opiskelijan osaamisen arvioinnista jne.

Opettajan työn muutoksessa keskeiseen rooliin nousee tutkinnon ja tutkinnon osan osaaminen. Tutkinnon osien valinta, tutkinnon muodostuminen ja tutkinnon osien osaamisvaatimukset tulevat korostumaan opettajan työssä. Uutta ajattelua tulee vaatimaan, että ammatillisten tutkinnon osien kanssa samaan aikaan suoritetaan yhteisten tutkinnon osien osaamistavoitteita ja valmentavan koulutuksen osia liittyen esim. kielitaitovalmiuksien parantamiseen.

Opettajien välinen yhteistyö tutkinnon osan suunnittelussa, ohjauksessa sekä osaamisen arvioinnissa tulee toiminnan edellytykseksi. Opettajan kanssa tiiviissä yhteistyössä opiskelijaa ohjaa jatkossa myös yhä useampi työpaikkaohjaaja työpaikoilla, mutta myös oppilaitosten työvaltaisissa oppimisympäristöissä.

Työssä oppimisen järjestelyihin ja ohjaukseen on koulutuksen järjestäjien varmistettava riittävästi voimavaroja ja toisaalta osaamista, kun työpaikalla oppiminen lisääntyy ja uudistuu. Työpaikalla tapahtuvaa oppimista tulee suunnitella yhä enemmän työpaikan ja opiskelijan tarpeiden pohjalta. Valmiit ryhmille laaditut opetussuunnitelmat ovat jatkossa turhia. Suunnittelu yksilöille perustuu tutkinnon perusteisiin. Tulee varautua siihen, että enenevässä määrin opettajaa tarvitaan työpaikalla ohjaamassa myös työpaikkaohjaajaa. Koulutuksen järjestäjien on mahdotonta vastata uusiin vaatimuksiin, jos opettajan työaika ei samalla muutu joustavammaksi.

Työssä oppimisen lisääntyminen ja sen myötä oppilaitosten henkilöstön entistä tiiviimmät ja organisoidummat yhteydet koulutustyöpaikkoihin vaikuttavat myönteisesti henkilöstön osaamiseen siten, että heidän tietämyksensä työpaikkojen olosuhteista ja mahdollisuuksista sekä yritysten toimintaperiaatteista paranee. Työpaikalla järjestettävä koulutus ja tiiviimpi yhteistyö luo koulutuksen järjestäjälle mahdollisuuden tarjota niidenkin tutkintojen ja tutkinnon osien tarjontaa, joihin on ollut vain vähän opiskelijoiden taholta kiinnostusta vaikka työelämällä olisi tarvetta.

Koulutuksen järjestäjän laajempi vastuu koordinoida, kehittää ja tarjota työelämälle suunnattuja palveluita vaikuttaa kaikkiin rakenteisiin. Harkittavaksi saattaa tulla uudenlainen työnjako, esimerkkinä suunnataanko osa henkilöstön resursseista osaamisen arviointiin ja toinen osa oppimisen suunnitteluun ja ohjaukseen.

5.3 Vaikutukset työelämään ja käytön laajuuteen

Siirtyminen koulutukseen, jossa yhä suurempi osa opiskelijoista ja huomattavampi osa oppimisesta tapahtuu käytännön työssä, on omiaan parantamaan opintonsa suorittaneiden työllistymistä. Tarkkaa koulutusopimuksella opiskelun määrän kasvua on vaikea tässä vaiheessa arvioida muuten kuin suunnan osalta. Selvää on, että työn kautta ammattiin kouluttautuminen tulee lisääntymään, mutta esitettyjen toimenpiteiden laajemmat vaikutukset nähdään vasta vuosien kuluttua.

Tutkinnon osittain sovittava työpaikalla toteutettava koulutus madaltaa osaltaan yritysten ja yhteisöjen kynnystä ottaa opiskelijoita. Sama asia vaikuttaa positiivisesti opiskelijoiden siirtymiseen työpaikoille. Erityisesti tämä näkyy oppisopimuksessa, kun kolmen vuoden sijasta voi sitoutua vain muutaman viikon tai kuukauden jaksoon kerrallaan. Tutkinnon osakohtaiset sopimukset tekevät työssä oppimispaikkojen tarjoamisen helpommaksi myös pienille yrityksille, joilla toimiala saattaa olla kapeakin, mikä lisää näiden paikkojen määrää niin koulutusopimuksella kuin oppisopimuksella oppimiseen. Työssä oppimispaikkojen määrää yrityksissä on omiaan kasvattamaan myös se, että opiskelijoiden halukkuus työpaikalla oppimiseen lisääntyy.

Koulutuksen järjestäjien mahdollisuudet riittävien koulutuskorvausten maksamiseen työnantajille vaikuttavat myös olennaisesti oppisopimuksen käytön laajuuteen. Tärkeää on myös se, miten onnistutaan rakentamaan työpaikkoja tukevat keskitetyt palvelut ja byrokratiaa purkavat yhtenäiset toimitamallit. Kuten myös se, että tätä kokonaisuutta tukemaan saadaan valtakunnalliset tietojärjestelmät.

Työpaikkojen tarpeisiin suunnitellut paikalliset tai yrityskohtaiset tutkinnon osat ovat potentiaalinen mahdollisuus lisätä työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja yritysten kiinnostusta työpaikalla tapahtuvaa oppimista kohtaan. Koulutusopimus voisi myös palvella hyvin pienten yritysten ja varsinkin yhden henkilön yritysten omistajanvaihdostilanteiden helpottamisessa. Näitä mahdollisuuksia on tärkeää toimeenpanon yhteydessä vahvistaa.

Koulutuksen järjestäjän on laajemmissa suunnitelmissaan nähtävä kokonaisuus ja pohtia kuinka paljon työpaikalla tapahtuvaa oppimista on tarkoituksenmukaista ja mahdollista lisätä eri aloilla ja alueilla sekä kuinka paljon vastaavasti opetusta- ja ohjausta olisi tarkoituksenmukaista järjestää oppilaitosten työvaltaisissa ympäristöissä. Tätä suunnittelutyötä koulutuksen järjestäjien tulee tehdä yhteistyössä työelämän kanssa. Samalla on tärkeää kehittää oppilaitoksen työelämälähtöisiä ja digitaalisia oppimisympäristöjä, joilla varmistetaan opiskelijoiden tutkinnon tavoitteiden saavuttaminen ja sitä kautta laadukas koulutus.

5.4 Onnistunut toimeenpano on kaikkien mahdollisuus

Työt, joissa ei tarvita osaamista tai koulutusta ovat huomattavasti vähentyneet ja se nostaa nuorilla, maahanmuuttajilla, mutta myös aikuisilla kynnystä päästä työelämään. Uuden koulutusopimusmallin myötä toivotaan herätettävän uudelleen henkiin vanhaa oppipoika, kisälli ja mestari –mallia, jossa työpaikan pienetkin avustavat tehtävät nähdään tärkeinä tekevän opiskelijan oppimisen näkökulmasta.

Työpaikalla järjestettävässä koulutuksessa jokainen osapuoli toivoo, että saisi toimia omassa roolissaan. Opiskelijat toivovat, että voivat olla työpaikoilla aidosti oppijoina, opiskellessaan työelämätaitoja hyväksyttynä työyhteisön jäsenenä tehden sovittuja työtehtäviä. Työpaikkojen edustajat näkevät roolinsa ensisijaisesti työelämän asiantuntijoina, ohjaamassa ja tukemassa opiskelijoita sovitussa työtehtävissä ja työyhteisön toimintamalleissa. Opettajat näkevät taas itsensä vahvimmillaan pedagogiikan asiantuntijoina.

Koulutuksen järjestäjällä tulisi olla kokonaisvastuu koulutukseen liittyvästä hallinnoinnista, työpaikan tukemisesta sekä opiskelijan oppimisen varmistamisesta ja osaamisen arvioinnista. Koulutuksen järjestämislupa oikeuttaa ja velvoittaa koulutuksen järjestäjiä ammatillisen koulutuksen järjestämisessä ja laadun jatkuvassa kehittämisessä yhteistyössä asiakkaiden ja sidosryhmien kanssa. Tärkeää onkin aidon työelämäyhteistyön kehittäminen ja tiivistäminen koulutuksen järjestäjien ja työpaikkojen välille, jolloin työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta voidaan rakentaa kaikkia osapuolia mahdollisimman hyvin palveleva ja hyödyttävä kokonaisuus.

Uuden koulutussopimusmallin ja laajemmin uudenlaisen työpaikalla tapahtuvan oppimisen mallin käyttöönotolla ja onnistuneella toteutuksella on mahdollisuus yhtenäistää ja sitä kautta tuoda yhteiskunnallisesti selkeämmin esille ammatillisen koulutuksen merkitys. Lähes 300 000 ammatillisen koulutuksen opiskelijaa oppimassa työpaikoilla opettajineen on valtava joukko, joka vie ammatillista koulutusta tunnetuksi työpaikoille.

“Onnistuneella työpaikalla tapahtuvan koulutuksen uudistamisella meillä on mahdollisuus vaikuttaa koko ammatillisen koulutuksen imagoon.”

Toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformin toimenpiteet

Toimenpide 1. Uudistetaan toisen asteen ammatillista koulutusta vastaamaan tulevaisuuden osaamistarpeita

- Poistetaan koulutuksen päällekkäisyyksiä.
- Poistetaan nuorten ja aikuisten ammatillisen koulutuksen raja-aidat ja kootaan koulutustarjonta, rahoitus ja ohjaus yhtenäiseksi kokonaisuudeksi opetus- ja kulttuuriministeriön alle.
- Uudistetaan ammatillisen koulutuksen järjestäjästruktuureita sekä toimintaprosesseja. Uudistetaan ammatillisen koulutuksen kokonaisuutta koskeva toimintalainsäädäntö yhdistämällä nykyiset lait ammatillisesta peruskoulutuksesta ja ammatillisesta aikuiskoulutuksesta uudeksi laiksi, jossa keskeisenä lähtökohtana on osaamisperusteisuus ja asiakaslähtöisyys. Tehdään ammatillisen koulutuksen tutkintouudistus tutkintoja laaja-alaistamalla ja erillisten tutkintojen määrää vähentämällä sekä keventämällä ja yksinkertaistamalla tutkintojärjestelmään liittyvää sääntelyä ja hallintoa. Lisäksi uudistetaan ammatillisen koulutuksen opiskelijavalintoja ja hakupalveluja.
- Parannetaan työttömien koulutuksen ja omaehtoisen koulutuksen työelämävastaavuutta, yhteistyötä ja synergiaa. Huomioidaan ja varmistetaan elinkeinoelämän nopeista muutostarpeista johtuva koulutustarjonta ja kehittämisspalvelut. Niitä voivat järjestää myös muut kuin nykyiset koulutuksen järjestämisluvan saaneet järjestäjät.
- Käynnistetään koulutuksen järjestäjästruktuurin kehittämissuunnitelma, jolla turvataan koulutuksen järjestäjäverkon palvelukykyä ja koulutuksen alueellista kattavuutta järjestäjästruktuuria uudistamalla. Koulutuksen järjestäjiä kannustetaan vapaaehtoiseen fuusioihin ylläpitäjäneutraaliteetti huomioon ottaen.
- Uudistetaan ja digitalisoidaan koulutuksen järjestäjien toimintaprosesseja ja oppimisympäristöjä. Käynnistetään kehittämissuunnitelma, jonka puitteissa uudistetaan ammatillisen koulutuksen toimintaprosesseja osaamisperusteisiksi ja asiakaslähtöisiksi, tehostetaan ja joustavoitetaan koulutuksen järjestäjien toimintaa ja kevennetään hallintoa, lisätään ja monipuolistetaan työpaikalla tapahtuvaa opiskelua ja erityisesti nuorten oppisopimuskoulutusta, vähennetään työnantajille siitä koituvaa hallinnollista ja taloudellista taakkaa sekä parannetaan työpaikalla tapahtuvan opiskelun laatua. Luodaan ja otetaan käyttöön uusi koulutussopimusmalli, joka mahdollistaa joustavat polut työpaikalla tapahtuvan oppimisen edistämiseen ja tutkinnon suorittamiseen käytännönläheisesti.
- Kehitetään ja otetaan laajasti käyttöön näitä tavoitteita tukevia digitaalisia palveluita ja oppimisympäristöjä sekä vahvistetaan opetushenkilöstön osaamista.

Toimenpide 2. Tehdään ammatillisen koulutuksen rahoitus- ja ohjausjärjestelmästä yhtenäinen kokonaisuus.

- Uudistetaan ammatillisen koulutuksen rahoitusjärjestelmä yhtenäiseksi kokonaisuudeksi yhdistämällä nykyiset ammatillisen peruskoulutuksen, ammatillisen lisäkoulutuksen, oppisopimuskoulutuksen ja työvoimakoulutuksen rahoitusjärjestelmät. Lisätään toiminnan vaikuttavuuden ja tehokkuuden painoarvoa koulutuksen järjestäjien rahoituksessa ja puretaan asiakaslähtöistä, tuloksellista ja tehokasta toimintaa rajoittavaa sääntelyä.
- Uudistetaan ammatillisen koulutuksen sääntely- ja ohjausjärjestelmää siten, että kaikkea ammatillista koulutusta säädellään jatkossa yhdellä järjestämisluvalla. Uudistetaan ohjausjärjestelmää tuloksellisuuteen, laatuun ja vaikuttavuuteen painottuvaksi ja virtaviivaistetaan koulutuksen järjestäjien toiminnan ohjausta.
- Osana ammatillisen koulutuksen sääntely- ja ohjausjärjestelmäuudistusta turvataan ilman toisen asteen tutkintoa olevien aikuisten ammatillisen koulutuksen saatavuus myös erityisissä oppimisympäristöissä, kuten vankilassa. Vankien koulutus on tutkimusten mukaan yksi vaikuttavimmista ja kustannus- hyötysuhteeltaan tehokkaimmista keinoista vähentää uusintarikollisuutta ja sen yhteiskunnalle aiheutuvia kustannuksia.
- Lisätään oppisopimuskoulutuksen ja työpaikoilla tapahtuvan oppimisen houkuttelevuutta työnantajan, koulutuksen järjestäjän ja opiskelijan näkökulmista.

Ammatillisen perustutkinnon ja tutkinnon osien opiskelijat 2010–2014 ikäluokittain, koulutusmuodoittain ja tutkinnon suoritusmuodottain

Opiskelijat Ammatillinen perustutkinto Ammatilliset perustutkinnon osat	2010	2011	2012	2013	2014
15–19-vuotiaat	108 230	106 666	105 001	104 459	101 859
Oppilaitosmuotoinen koulutus	106 542	104 967	103 327	102 633	100 010
opetussuunnitelmaperusteinen koulutus/tutkinto	105 649	104 115	102 359	101 565	98 804
näyttötutkintoon valmistava koulutus/tutkinto	893	852	968	1 068	1 206
Oppisopimuskoulutus	1 688	1 699	1 674	1 826	1 849
opetussuunnitelmaperusteinen koulutus/tutkinto	96	154	182	211	266
näyttötutkintoon valmistava koulutus/tutkinto	1 592	1 545	1 492	1 615	1 583
20–24 vuotiaat	31 662	33 802	34 370	36 549	38 301
Oppilaitosmuotoinen koulutus	27 195	28 913	29 745	31 556	33 127
opetussuunnitelmaperusteinen koulutus/tutkinto	18 994	20 143	20 496	21 379	20 678
näyttötutkintoon valmistava koulutus/tutkinto	8 201	8 770	9 249	10 177	12 449
Oppisopimuskoulutus	4 467	4 889	4 625	4 993	5 174
opetussuunnitelmaperusteinen koulutus/tutkinto	115	141	108	117	123
näyttötutkintoon valmistava koulutus/tutkinto	4 352	4 748	4 517	4 876	5 051
25–29 vuotiaat	16 029	17 509	17 145	17 962	19 338
Oppilaitosmuotoinen koulutus	12 170	13 376	13 605	14 389	15 721
opetussuunnitelmaperusteinen koulutus/tutkinto	4 548	4 886	4 952	5 085	4 905
näyttötutkintoon valmistava koulutus/tutkinto	7 622	8 490	8 653	9 304	10 816
Oppisopimuskoulutus	3 859	4 133	3 540	3 573	3 617
opetussuunnitelmaperusteinen koulutus/tutkinto	76	84	53	40	44
näyttötutkintoon valmistava koulutus/tutkinto	3 783	4 049	3 487	3 533	3 573
30–34-vuotiaat	10 936	11 771	11 525	12 355	13 670
Oppilaitosmuotoinen koulutus	7 779	8 503	8 790	9 594	10 982
opetussuunnitelmaperusteinen koulutus/tutkinto	1 814	1 970	2 070	2 155	2 142
näyttötutkintoon valmistava koulutus/tutkinto	5 965	6 533	6 720	7 439	8 840
Oppisopimuskoulutus	3 157	3 268	2 735	2 761	2 688
opetussuunnitelmaperusteinen koulutus/tutkinto	36	34	19	25	25
näyttötutkintoon valmistava koulutus/tutkinto	3 121	3 234	2 716	2 736	2 663
35–39-vuotiaat	8 764	9 095	8 702	9 091	9 871
Oppilaitosmuotoinen koulutus	6 137	6 445	6 560	6 942	7 763
opetussuunnitelmaperusteinen koulutus/tutkinto	1 043	1 060	1 067	1 096	1 082
näyttötutkintoon valmistava koulutus/tutkinto	5 094	5 385	5 493	5 846	6 681
Oppisopimuskoulutus	2 627	2 650	2 142	2 149	2 108
opetussuunnitelmaperusteinen koulutus/tutkinto	13	10	11	20	13
näyttötutkintoon valmistava koulutus/tutkinto	2 614	2 640	2 131	2 129	2 095

Opiskelijat Ammatillinen perustutkinto Ammatilliset perustutkinnon osat	2010	2011	2012	2013	2014
40–44-vuotiaat	8 691	8 553	7 704	7 597	7 638
Oppilaitosmuotoinen koulutus	5 919	5 978	5 776	5 724	5 841
opetussuunnitelmaperusteinen koulutus/tutkinto	795	786	743	719	650
näyttötutkintoon valmistava koulutus/tutkinto	5 124	5 192	5 033	5 005	5 191
Oppisopimuskoulutus	2 772	2 575	1 928	1 873	1 797
opetussuunnitelmaperusteinen koulutus/tutkinto	19	20	12	8	6
näyttötutkintoon valmistava koulutus/tutkinto	2 753	2 555	1 916	1 865	1 791
45–49-vuotiaat	7 282	7 103	6 506	6 651	6 794
Oppilaitosmuotoinen koulutus	4 935	4 898	4 837	4 983	5 292
opetussuunnitelmaperusteinen koulutus/tutkinto	564	500	510	510	504
näyttötutkintoon valmistava koulutus/tutkinto	4 371	4 398	4 327	4 473	4 788
Oppisopimuskoulutus	2 347	2 205	1 669	1 668	1 502
opetussuunnitelmaperusteinen koulutus/tutkinto	23	18	9	11	4
näyttötutkintoon valmistava koulutus/tutkinto	2 324	2 187	1 660	1 657	1 498
50–54-vuotiaat	4 767	4 598	4 244	4 271	4 588
Oppilaitosmuotoinen koulutus	3 214	3 184	3 170	3 230	3 601
opetussuunnitelmaperusteinen koulutus/tutkinto	248	237	257	245	247
näyttötutkintoon valmistava koulutus/tutkinto	2 966	2 947	2 913	2 985	3 354
Oppisopimuskoulutus	1 553	1 414	1 074	1 041	987
opetussuunnitelmaperusteinen koulutus/tutkinto	18	16	5	3	4
näyttötutkintoon valmistava koulutus/tutkinto	1 535	1 398	1 069	1 038	983
55–59-vuotiaat	1 707	1 686	1 525	1 615	1 698
Oppilaitosmuotoinen koulutus	1 133	1 175	1 148	1 214	1 291
opetussuunnitelmaperusteinen koulutus/tutkinto	83	80	77	76	83
näyttötutkintoon valmistava koulutus/tutkinto	1 050	1 095	1 071	1 138	1 208
Oppisopimuskoulutus	574	511	377	401	407
opetussuunnitelmaperusteinen koulutus/tutkinto	7	2		2	4
näyttötutkintoon valmistava koulutus/tutkinto	567	509	377	399	403
60-vuotiaat ja sitä vanhemmat	248	206	189	187	213
Oppilaitosmuotoinen koulutus	149	140	152	151	181
opetussuunnitelmaperusteinen koulutus/tutkinto	18	16	21	17	21
näyttötutkintoon valmistava koulutus/tutkinto	131	124	131	134	160
Oppisopimuskoulutus	99	66	37	36	32
opetussuunnitelmaperusteinen koulutus/tutkinto		1			
näyttötutkintoon valmistava koulutus/tutkinto	99	65	37	36	32
ei tietoa	17	9	14	5	2
Ammatillinen perustutkinto yht.	193 498	195 661	191 044	193 181	194 902
Ammatillisen perustutkinnon osa yht.	4 835	5 337	5 881	7 561	9 070
Yhteensä	198 333	200 998	196 925	200 742	203 972

Lähde <https://vipunen.fi>

Selvitystyöhön liittyvä lausuntopyyntö ammatillisen koulutuksen reformin seurantaryhmälle 8.2.2016

Hyvä toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformin seurantaryhmän jäsen!

Osana toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformia, opetus- ja kulttuuriministeriö asetti meidät 20.1.2016 valmistelemaan ehdotusta koulutussopimuksen käyttöönotosta ammatillisessa koulutuksessa. Selvitystyöhön on käytettävissä rajallisesti aikaa, ehdotus on oltava valmiina jo 28.2.2016.

Lähtökohtana on, että työpaikalla tapahtuvan opiskelun muotojen tulisi muodostaa opiskelijan, työnantajan ja koulutuksen järjestäjän kannalta selkeä ja johdonmukainen kokonaisuus. Lisäksi koulutussopimusmallin tulisi soveltua kaikille ammatillisen koulutuksen opiskelijoille ja sen tulisi palvella myös maahanmuuttajien koulutusta. Selvitystyön taustalla on hallituksen halu lisätä työpaikoilla tapahtuvaa oppimista.

Olemmekin kiinnostuneita näkemyksistänne seuraavien asioiden osalta:

- 1 Miten uusi koulutussopimus tulisi asemoida suhteessa ammatillisen koulutuksen nykyisiin työpaikalla tapahtuvan oppimisen muotoihin (oppisopimuskoulutus ja työssäoppiminen)?
- 2 Millä tavoin voitaisiin lisätä koulutusta tarvitsevien, työnantajien sekä koulutuksen järjestäjien valmiutta ja halukkuutta hyödyntää nykyistä enemmän työpaikalla tapahtuvan opiskelun muotoja?
- 3 Mitä konkreettisia ratkaisuehdotuksia teillä on uuden koulutusmallin valmisteluun opiskelijan, työnantajan ja koulutuksen järjestäjän näkökulmista. Ehdotuksenne voivat koskea esimerkiksi seuraavia koulutussopimuksen toimeenpanon kannalta keskeisiä asioita:
 - Sopimuksen sisältö
 - Sopijapuolten roolit, tehtävät, vastuut ja työnjako työpaikalla
 - Työpaikalla tapahtuvan opiskelun ohjauksen järjestäminen
 - Koulutussopimusmallin rahoitus
 - Lainsäädäntöön esitettävät muutokset
 - Muut toimeenpanon kannalta merkittävät asiat

Pyytäisimme teiltä taustayhteisöjenne näkemyksiä koulutussopimusmallin valmisteluun ensisijaisesti kirjallisesti 22.2.2016 mennessä suoraan allekirjoittaneiden selvityshenkilöiden sähköposteihin.

Lisäksi järjestämme mahdollisuuden lyhyisiin tapaamisiin 17.–19.2.2016 välisenä aikana. Tapaamisiin voitte varata ajan seuraavan linkin kautta:

<http://doodle.com/poll/eyrnu9xqhzrc6aii>

Tapaamispaikka ilmoitetaan tapaamisajan vahvistuksen yhteydessä erikseen.

Yhteistyöterveisin,

Maija Aaltola, maija.aaltola@omnia.fi ja Rauno Vanhanen, raunovanhanen@gmail.com

Selvitystyöhön liittyvä lausuntopyyntö ammatillisen koulutuksen reformin seurantaryhmälle 19.3.2016

Näkemyspyyntö koulutussopimusta koskevaan jatkoselvitykseen

Ennen koulutussopimusmalliehdotuksen julkaisua opetus- ja kulttuuriministeriön kanssa on sovittu jatkoselvityksen toteuttamisesta koulutussopimuksen käyttöönottoon liittyen 12.4.2016 mennessä.

Tällä kyselyllä keräämme täydentäviä näkemyksiä koskien jatkoselvitystehtävää. Kyselyyn voi vastata useamman kerran ja kyselyn voi myös jakaa. Vastata voi vain osaan kysymyksistä. Pystymme huomioimaan vastaukset, jotka saamme 1.4.2016 mennessä.

Ennen kyselyyn vastaamista voitte tutustua jatkoselvityksen tavoitteisiin OKM:n verkkouutisesta:

<http://www.minedu.fi/OPM/Verkkouutiset/2016/03/Koulutussopimusmalli.html?lang=fi>

Yhteistyöterveisin,

selvityshenkilöt Maija Aaltola ja Rauno Vanhanen

- 1 Vastaaajan nimi ja sähköpostiosoite *
- 2 Vastaaajan edustama taho *
- 3 Näkemyksiä muista työpaikalla tapahtuvan oppimisen ympäristöistä, kuten esimerkiksi työpajat ja oppilaitosten työmaat (mahdollisuudet, yhteistyö, rajapinnat):
- 4 Näkemyksiä työpaikalla tapahtuvan oppimisen laadunvarmistuksen menettelyistä:
- 5 Näkemyksiä ammatillisten perustutkintojen yhteisten tutkinnon osien osaamistavoitteiden saavuttamisesta ja osoittamisesta, jos opiskelu tapahtuu pääosin työpaikalla:
- 6 Muita huomioita:

KIITOS näkemyksistänne!

Tahot, joilta selvityksen kuluessa pyydettiin näkemyksiä

Ensisijaisesti näkemyksiä pyydettiin ammatillisen koulutuksen reformin seurantaryhmän jäseniltä, mutta simme myös näkemyksiä virallisesti tai vapaamuotoisemmin muiltakin tahoilta. Ensimmäiseen pyyntöön saimme 26 taholta kirjallisia näkemyksiä ja tapasimme 20 tahon edustajia. Jatkoselvitykseen liittyvään kyselyyn vastasi 17 tahoa.

Toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformin seurantaryhmä

Työmarkkinaneuvos Teija Felt, työ-ja elinkeinoministeriö
Neuvotteleva virkamies Annika Klimenko, valtionvarainministeriö
Opetusneuvos, yksikön päällikkö Esa Karvinen, Opetushallitus
Koulutuspäällikkö Mikko Koskinen, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
Koulutuspoliittinen asiantuntija Riina Nousiainen, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry
Asiantuntija Ida Mielityinen, Akava ry
Erityisasiantuntija Inkeri Toikka, Opetusalan ammattijärjestö OAJ ry
Asiantuntija Mirja Hannula, Elinkeinoelämän keskusliitto EK
Johtaja Minna-Marika Lindström, Sivistystyönantajat ry
Erityisasiantuntija Maarit Kallio-Savela, Suomen Kuntaliitto
Neuvottelupäällikkö Hannu Freund, Kunnallinen työmarkkinalaitos
Neuvottelupäällikkö Oili Marttila, Kirkon työmarkkinalaitos
Johtaja Veli-Matti Lamppu, Suomen Yrittäjät ry
Koulutusjohtaja Susanna Tauriainen, Maa-ja metsätaloustuottajain Keskusliitto MTK ry
Toimitusjohtaja Petri Lempinen, Ammattiosaamisen kehittämissyhdistys AMKE ry
Oppisopimusjohtaja Tarmo Välikoski, Suomen oppisopimuskoulutuksen järjestäjät ry
Rehtori Juha Ojajärvi, Yksityisten ammatillisten oppilaitosten liitto YAOL ry
Puheenjohtaja Reija Lepola, Suomen Ammattikoulutuksen Johtajat SAJO ry
Rehtori Sirkka Wiman, Ammatillisen aikuiskoulutuksen johtajat ry
Rehtori Helena Ahonen, Suomen Kansanopistoyhdistys ry
Hallituksen jäsen Juha Järvinen, Suomen konservatorioliitto
Rehtori Jukka Leivo, Urheiluopistojen Yhdistys ry
Toiminnanjohtaja Jaana Lehto, Elinkeinoelämän oppilaitokset ELO ry
Koulutuspoliittinen asiantuntija Antti Seitamaa, Suomen Ammattiin Opiskelevien Liitto – SAKKI ry.
pääsihteeri Majju Korhonen, Suomen Opiskelija-Allianssi OSKU ry

Muita tahoja, joilta saimme kirjallisia ja myös suullisia lausuntoja selvitykseen liittyen:

Kaupan liitto
Keskuskaupakamari
Helsingin seudun kaupakamari
Valo-valmennus
Rakennusteollisuus
Uudenmaan liitto

Ehdotus ammatillisen perustutkinnon muodostumisperiaatteista

Ammatillinen perustutkinto 180 osaamispistettä

Ammatillisen pätevyyden tuottavat tutkinnon osat (tutkinnosta riippuen 80–120 osp)

- Tutkinnon pakolliset ammatilliset tutkinnon osat
- Osaamisalan pakolliset tutkinnon osat

Sisältävät yhteisten tutkinnon osien pakolliset osaamistavoitteet ja elinikäisen oppimisen avaintaitojen osaamistavoitteet. Oppiminen tulisi toteuttaa mahdollisimman työelämävaltaisesti ja työpaikoilla. Osaaminen osoitettaisiin näytöllä työelämässä tai työvaltaisissa ympäristöissä.

Ammatillista kehittymistä, työllistymistä tukevat ja jatko-opiskeluvalmiuksia kehittävät tutkinnon osat (tutkinnosta riippuen 60–100 osp)

- Oman tutkinnon ammatilliset tutkinnon osat
- Toisten tutkintojen ammatilliset tutkinnon osat
- Alueen työelämän tarpeisiin perustuvat tutkinnon osat
- Työkokemuksen kautta hankitut yksilölliset tutkinnon osat
- Huippuosaajaksi kehittymistä tukeva tutkinnon osa
- Yrittäjyyttä ja yritystoimintaa kehittävät tutkinnon osat
- Yhteiskunta- ja työelämäosaamista kehittävä tutkinnon osa
- Sosiaalista- ja kulttuurista osaamista kehittävä tutkinnon osa
- Viestintä- ja vuorovaikutusosaamista kehittävä tutkinnon osa
- Matemaattis-luonnontieteellistä osaamista kehittävä tutkinnon osa
- Lukio-opinnot
- Ammattikorkeakouluopinnot

Tutkintoa yksilöllisesti laajentavat tutkinnon osat (0–60 osp)

- Oppimisvalmiuksia kehittävät tutkinnon osat
- Oman tutkinnon ammatillinen tutkinnon osa
- Toisen tutkinnon ammatillinen tutkinnon osa
- Alueen työelämän tarpeisiin perustuva tutkinnon osa
- Työkokemuksen kautta hankittu yksilöllinen tutkinnon osa

Kuvailulehti

Julkaisija Osasto	Opetus- ja kulttuuriministeriö Ammatillisen koulutuksen osasto	Julkaisu-aika 13.4.2016		
Tekijä(t)	Maija Aaltola ja Rauno Vanhanen			
Julkaisun nimi	Ehdotus koulutussopimuksen käyttöönotosta ammatillisessa koulutuksessa			
Julkaisusarjan nimi ja numero	Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2016:8			
Julkaisun teema	koulutus			
Julkaisun osat	raportti ja liitteet			
Tiivistelmä	<p>Osana toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformia opetus- ja kulttuuriministeriö asetti selvityshenkilöt valmistelemaan ehdotuksen koulutussopimusmallista ja sen käyttöönotosta ammatillisessa koulutuksessa. Koulutussopimusmallin tavoitteena on edistää työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja tutkinnon suorittamista käytännönläheisesti mahdollistamalla opiskelijoiden joustavat polut työpaikoilla.</p> <p>Koulutussopimuksesta ei ehdoteta luotavaksi uutta rinnakkaista työpaikalla tapahtuvan koulutuksen muotoa nykyisten työssäoppimisen ja oppisopimuksen lisäksi. Ehdotuksella kootaan nykyisin käytössä olevia työvaltaisen oppimisen malleja mahdollisimman yhtenäiseksi kokonaisuudeksi. Samoin esitetään keinoja työpaikoilla kouluttautumisen lisäämiseksi ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen laadun varmistamiseksi.</p> <p>Ammatillisessa koulutuksessa ehdotetaan otettavaksi käyttöön koulutussopimus, joka soveltuu lähtökohtaisesti kaikille ammatillisen koulutuksen tutkinto ja ei-tutkintotavoitteisille opiskelijoille. Koulutussopimuksella sovitaisiin ei-työsuhteisesta opiskelusta työpaikoilla tai muissa niihin verrattavissa ympäristöissä. Oppisopimuksella sovitaisiin edelleen työsuhteisesta työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta.</p> <p>Ehdotuksen lähtökohtana on, että työpaikalla tapahtuva oppiminen suunnitellaan ja sovitaan tutkinnon osa kerrallaan. Samalla sovitaan, solmitaanko koulutuksen järjestäjän, työpaikan ja opiskelijan välille koulutussopimus vai oppisopimus. Tutkinnon osittain sovittava työpaikalla tapahtuva oppiminen mahdollistaa opiskelijalle joustavat siirtymät oppilaitoksen ja työpaikkojen sekä koulutussopimuksen ja oppisopimuksen välillä. Mahdollisuus eripituisiin sopimuksiin lisää myös yritysten mahdollisuuksia tarjota oppimisaikoja.</p> <p>Työpaikoille kohdistuvia hallinnollisia menettelyjä esitetään kevennettäväksi. Koulutuksen järjestäjän tulisi koordinoita työelämäyhteistyötä ja järjestää työpaikkojen tarvitsemat palvelut keskitetysti. Valtakunnallisesti käytössä tulisi olla sähköinen asiointipalvelu ja yhtenäiset sopimuspohjat. Koulutussopimus tulisi tehdä sähköisesti osapuolten kesken osana opiskelijan henkilökohtaista opiskelusuunnitelmaa ilman, että asiasta laaditaan erillistä sopimusasiakirjaa.</p> <p>Työpaikalla tapahtuvan oppimisen laadukas toteuttaminen edellyttää työelämälähtöisiä, laaja-alaisia ja selkokielellisiä tutkinnon perusteita. Koulutuksen järjestäjän tehtävänä olisi varmistaa työpaikalla tapahtuvan oppimisen laatu ja vastata osaamisen arvioinnista sekä tutkintojen myöntämisestä järjestämisluvan mukaisesti.</p> <p>Koulutussopimuksella opiskeltaessa työpaikalle ei maksettaisi koulutuskorvausta paitsi jos oppimisen ohjauksesta merkittävä osa on sovittu työpaikan edustajan vastuulle. Opiskelijoiden hakeutumista työssä oppimiseen tuettaisiin mahdollistamalla se, että koulutussopimuksen aikana työnantaja voisi suorittaa opiskelijalle korvausta ilman, että heidän välilleen syntyy työsuhde.</p> <p>Ammatillisen koulutuksen jaottelusta eri koulutusmuotoihin ja tutkinnon suorittamistapoihin esitetään luovuttavaksi. Työpaikalla tapahtuva koulutuksen järjestäminen toteutettaisiin yhden yhtenäisen osaamisperusteisen ja asiakaslähtöisen toiminta- ja rahoitusmallin mukaisesti. Opiskelija säilyisi koko opiskelunsa ajan kirjoilla oppilaitoksessa.</p> <p>Koulutussopimusmalli ja laajemmin uudenlainen työpaikalla järjestettävän koulutuksen malli ehdotetaan otettavaksi käyttöön 1.1.2018 mennessä osana ammatillisen koulutuksen reformia.</p>			
Asiasanat	koulutus, ammatillinen koulutus			
URN	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-393-4			
	ISBN (nid.) -	ISSN (painettu) -	ISBN (PDF) 978-952-263-393-4	ISSN (verkkojulkaisu) 1799-0351
	Sivumäärä 76	Kieli suomi	Dnro 4/040/2016	
Julkaisun myynti/jakelu	www.minedu.fi/julkaisut			
Julkaisun kustantaja	Opetus- ja kulttuuriministeriö			

Presentationsblad

Utgivare Avdelningen	Undervisnings- och kulturministeriet Avdelningen för yrkesutbildning			Utgivningsdatum 13.4.2016
Författare	Maija Aaltola och Rauno Vanhanen			
Publikationens namn	Förslag gällande införande av utbildningsavtal i yrkesutbildningen			
Seriens namn och nummer	Undervisnings- och kulturministeriets publikationer 2016:8			
Publikationens tema	utbildning			
Publikationens delar	Rapport och bilagor			
Referat	<p>Som en del av reformen av yrkesutbildningen på andra stadiet tillsatte undervisnings- och kulturministeriet utredare att bereda ett förslag till en utbildningsavtalsmodell och införandet av den i yrkesutbildningen. Målet med modellen för utbildningsavtalet är att främja lärande på arbetsplatsen och avläggandet av examen i praktiska uppgifter genom att möjliggör flexibla vägar till arbetsplatserna för de studerande.</p> <p>Det föreslås inte att utbildningsavtalet görs till en ny parallell form av utbildning som sker på arbetsplatsen vid sidan om inläringen i arbetet och läroavtalet, som redan finns. Förslaget sammanställer de nuvarande modellerna för arbetsinriktat lärande till en helhet som är så enhetlig som möjligt. Därtill föreslås metoder för att öka utbildningen på arbetsplatser och för att säkerställa kvaliteten på lärandet som sker på arbetsplatsen.</p> <p>Enligt förslaget införs i yrkesutbildningen ett utbildningsavtal där premissen är att det lämpar sig för alla examensinriktade och icke-examensinriktade studerande inom yrkesutbildningen. Med utbildningsavtalet avtalas om studier vid en arbetsplats eller motsvarande miljöer där studierna inte utgör ett anställningsförhållande. Med läroavtal avtalas man fortfarande om lärande som sker på arbetsplatsen och utgör ett arbetsförhållande.</p> <p>Utgångspunkten för förslaget är att lärande som sker på en arbetsplats planeras och avtalas om en examensdel i taget. Samtidigt avtalas det om man uppgör ett utbildningsavtal eller läroavtal mellan utbildningsanordnaren, arbetsplatsen och den studerande. Lärande som sker på arbetsplatsen och som man avtalar om separat för varje examensdel ger den studerande möjlighet till flexibla övergångar mellan läroanstalten och arbetsplatserna samt mellan utbildningsavtal och läroavtal. Möjligheten till avtal med olika längd ökar också företagets möjligheter att erbjuda platser.</p> <p>Det föreslås att de administrativa förfarandena för arbetsplatserna förenklas. Enligt förslaget ska utbildningsanordnaren samordna arbetslivssamarbetet och centraliserat ordna de tjänster som arbetsplatserna behöver. Enligt förslaget införs en riksomfattande elektronisk ärendehanteringstjänst och enhetliga avtalsmallar. Utbildningsavtalet uppgörs elektroniskt mellan parterna som en del av den studerandes personliga studieplan utan att någon separat avtalshandling utarbetas om ärendet.</p> <p>För att lärandet som sker på arbetsplatsen ska vara högklassigt krävs det arbetslivsinriktade, breda och tydliga examensgrunder. Utbildningsanordnarens uppgift är att säkerställa kvaliteten på lärandet som sker på arbetsplatsen och att svara för utvärderingen av kompetensen samt för utfärdandet av examina enligt tillståndet att ordna utbildning.</p> <p>Vid studier med ett utbildningsavtal betalas inte utbildningsersättning till arbetsplatsen förutom om man avtalat att en representant för arbetsplatsen ansvarar för en betydande del av handledningen för lärandet. Enligt förslaget stöder man studerandenas sökande till inläring i arbetet genom att göra det möjligt för arbetsgivaren att betala ersättning till den studerande under utbildningsavtalet utan att ett anställningsförhållande uppstår mellan dem.</p> <p>Det föreslås att yrkesutbildningens indelning i olika utbildningsformer och sätt att avlägga examen slopas. Ordandet av utbildning som sker på en arbetsplats genomförs enligt en enhetlig kompetensbaserad och kundinriktad verksamhets- och finansieringsmodell. Den studerande är inskriven vid läroanstalten under hela studietiden.</p> <p>Utbildningsavtalsmodellen och den nya modellen för utbildning som ordnas på arbetsplatsen införs enligt förslaget senast den 1 januari 2018 som en del av reformen av yrkesutbildningen.</p>			
Nyckelord	utbildning, yrkesutbildning			
URN	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-393-4			
	ISBN (tryckt) -	ISSN (tryckt) -	ISBN (PDF) 978-952-263-393-4	ISSN (Online) 1799-0351
	Sidoantal 76	Språk finska	Dnro 4/040/2016	
Beställningar/ distribution	www.minedu.fi/publikationer			
Finansiering/ förläggare	Undervisnings- och kulturministeriet			

Description

Published by Department	Ministry of the Ministry of Education and Culture Department for Vocational Education and Training		Date of publication 13.4.2016	
Authors	Maija Aaltola and Rauno Vanhanen			
Title of publication	Proposal for the introduction of a training agreement in vocational education and training			
Series and publication-number	Publications of the Ministry of Education and Culture, Finland 2016:8			
Theme of publication	Education			
Publication parts/	Report and Appendices			
Abstract	<p>As part of the upper secondary vocational education and training reform, the Ministry of Education and Culture appointed rapporteurs to prepare a proposal for a training agreement model and its introduction in vocational education and training. The objective of the training agreement model is to promote workplace learning and practical ways of completing qualifications by creating flexible paths for the students on workplaces.</p> <p>The rapporteurs do not propose the institution of the training agreement as a new form of training provided on the workplace in addition to the current forms of on-the-job learning and the apprenticeship contract. The proposal aims to shape the models of work-centered learning currently in use into a system that is as uniform as possible. The rapporteurs also propose methods for increasing training provided on the workplace and for controlling the quality of workplace learning.</p> <p>The rapporteurs propose the introduction of a training agreement that is fundamentally suitable for all degree and non-degree students in vocational education and training. The training agreement would cover learning not structured as an employment relationship on workplaces or in other similar environments. An apprenticeship contract would still be concluded for learning that takes place on the workplace in an employment relationship.</p> <p>The basic principle of the proposal is that workplace learning is planned and agreed upon one module at a time. At the same time, a decision would also be made on whether a training agreement or an apprenticeship contract would be concluded between the education provider, the workplace and the student. Workplace learning arranged one module at a time will support the student's flexible transitions between the educational institution and workplaces on one hand, and between a training agreement and an apprenticeship contract on the other. The possibility of concluding contracts of different durations will also make it easier for companies to offer learning placements.</p> <p>The rapporteurs propose that the administrative burden of workplaces be lightened. The education provider should coordinate working life cooperation and organise the services needed by the workplaces in a centralised manner. E-services and uniform contract templates should be provided at the national level. Training agreements should be concluded electronically between the parties as part of the student's individual study plan without the need for a separate contract document.</p> <p>A precondition for ensuring the high quality of workplace learning is extensive, working life driven qualification requirements set out in plain language. The education providers would be tasked to control the quality of workplace learning and to assume responsibility for the assessment of competence and awarding of degrees as stated in their authorisation to provide education.</p> <p>When a student is studying under a training agreement, no training refund would be paid to the workplace, apart from cases where it has been agreed that a workplace representative plays a major role in guiding the learning. Students' interest in on-the-job training would be supported by allowing the employer to pay the student a wage while the training agreement is valid without this being construed as an employment relationship.</p> <p>The rapporteurs propose that the division of education and training into different forms of education and ways of obtaining qualifications be abandoned. Training provided on the workplace would be organised following a single uniform operating and funding model that would be competence-based and customer-oriented. The learner would remain registered as a student with the educational institution throughout his or her studies.</p> <p>The rapporteurs propose that the training agreement model and, in a broader sense, the new model of training provided on the workplace, be introduced by 1 January 2018 as part of the vocational education and training reform.</p>			
Keywords	education, vocational education and training			
URN	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-393-4			
	ISBN (print) -	ISSN (print) -	ISBN (Online) 978-952-263-393-4	ISSN (Online) 1799-0351
	Number of pages 76	Language Finnish	Dnro 4/040/2016	
Distribution	www.minedu.fi/publications			
Funded/ Published by	the Ministry of Education and Culture, Finland			

Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja -sarjassa vuonna 2016 ilmestyneet

- 1 Maahanmuuttajien koulutuspolut ja integrointi –
kipupisteet ja toimenpide-esitykset
- 2 Tutkijanuran tilannekuva. Tutkijanuratyöryhmän
loppuraportti
- 3 Miten tohtorit työllistyvät
- 4 Taidenäyttelyiden järjestämiseen liittyvistä
sopimus- ja korvauskäytännöistä. Työryhmän
loppuraportti
- 7 Opintotuen uudistaminen. Selvitysmiehen
raportti



Opetus- ja kulttuuriministeriö

Undervisnings- och kulturministeriet

Ministry of Education and Culture

Ministère de l'Éducation et de la Culture

ISBN 978-952-263-393-4 (PDF)

ISSN 1799-0351 (PDF)