

AMMATILLINEN KOULUTUS

Työelämän näkökulma 03/2018

OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ
UNDERSVINGS- OCH KULTURMINISTERIET

**HALLITUKSEN
KÄRKIHANKE**

AMMATILLINEN KOULUTUS UUDISTUU



A woman with dark hair, wearing an orange high-visibility work jacket with reflective stripes, is operating a forklift. She is looking out of the forklift's window. The forklift is dark-colored with a yellow warning sign on the side. The background is a bright blue wall.

TARVE- LÄHTÖISTÄ KOULUTUSTA JOUSTAVASTI

OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ
UNDERSVINGS- OCH KULTURMINISTERIET

#AMISREFORMI

Vastaus työelämän ja opiskelijoiden tarpeisiin

- Ammatillinen koulutus tarjoaa osaamista, jota tarvitaan tulevaisuuden työelämässä.
- Koulutuspalvelut rakennetaan eri asiakasryhmien tarpeiden mukaan: työpaikat ovat opiskelijoiden rinnalla ammatillisen koulutuksen tärkeä asiakas, mutta myös yhteistyökumppani.
- Ammatillinen koulutus on yhä enemmän yritysten kasvua ja uudistumista tukeva palvelu.
- Ammatillinen koulutus tukee työ- ja elinkeinoelämän kehitystä.

Osaamista monenlaisiin tarpeisiin

- Ammatillisen koulutuksen asiakkaita ovat
 - perusasteen päättävät nuoret
 - vailla toisen asteen tutkintoa olevat
 - uutta osaamista nykyisessä työssään tarvitsevat
 - ammatinvaihtajat
 - työttömät työnhakijat
 - yrittäjät
 - yritykset ja muut työpaikat.

Työelämä saa osaavaa työvoimaa

- Tukea henkilöstön osaamisen päivittämiseen
- Tukea uusien työntekijöiden rekrytointiin
- Osaamista yrittäjälle itselleen
- Myös henkilöstökoulutuksella uutta osaamista henkilökunnalle
- Työttömästä voi kouluttaa osaajan työvoimakoulutuksella
- Opiskelu suunnitellaan yrityksen ja työntekijän tarpeiden mukaisesti
- Työ- ja elinkeinoelämä on varmistamassa koulutuksen laatua ja työelämälähtöisyyttä, hallinnollisen työn hoitaa koulutuksen järjestäjä.

Yksilöllinen opintopolku kaikille

- Koulutukseen pääsee silloin, kun on tarve.
- Opiskelijoille rakennetaan yksilöllisiä opintopolkuja, joihin sisältyy tarvittava ohjaus ja tuki.
- Opiskelija hankkii sellaista osaamista, jota hänellä ei vielä ole.
- Osaaminen ratkaisee – opiskeluun käytetyllä ajalla ei ole merkitystä.
- Opiskella voi yhä enemmän myös työn ohessa.
- Opiskelijat saavat osaamista, jonka avulla voivat työllistyä ja kehittyä muuttuvassa työelämässä.

HOKS viitoittaa opintopolun

- Tavoitteet osaamisen kehittämiseksi kirjataan henkilökohtaiseen osaamisen kehittämissuunnitelmaan (= HOKS).
- Opettaja tai opinto-ohjaaja laatii suunnitelman yhdessä opiskelijan kanssa.
- HOKSin laadintaan osallistuvat tarpeen mukaan myös esim. työnantaja tai muu työpaikan edustaja.
- Työpaikalla järjestettävä koulutus suunnitellaan osana HOKSia.

Osaamista voi vahvistaa

1. ammatillisilla tutkinnoilla, joita ovat ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot, erikoisammattitutkinnot

- noin 160 laaja-alaista työ- ja elinkeinoelämän osaamistarpeisiin vastaavaa ammatillista tutkintoa
- runsaasti valinnan mahdollisuuksia tutkinnon sisällä ja tutkintojen välillä

2. ammatillisten tutkintojen osilla

- mahdollisuus yhdistellä osaamista joustavasti myös eri tutkinnoista

3. ammatilliseen koulutukseen valmentavalla koulutuksella

4. työhön ja itsenäiseen elämään valmentavalla koulutuksella

5. valmentavien koulutusten osilla

6. muulla tutkintoon johtamattomalla ammatillisella koulutuksella



KOULUTUSTA TYÖELÄMÄSSÄ

OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ
UNDERSVINGS- OCH KULTURMINISTERIET

#AMISREFORMI

Uusia keinoja tukea työvoiman saatavuutta

Oppisopimus

- Opiskelija on työsuhteessa.
- Voidaan sopia koko tutkintoon tähtääväksi tai pienemmäksi osaksi.
- Kaksi sopimusta: 1) koulutuksen järjestäjän ja työnantajan välinen sopimus oppisopimuskoulutuksen järjestämisestä sekä 2) opiskelijan ja työnantajan välinen sopimus
- Opiskelijalle maksetaan palkkaa.
- Koulutuksen järjestäjä maksaa työnantajalle koulutuskorvausta, jos koulutuksen järjestäjä ja työnantaja arvioivat, että koulutuksesta aiheutuu kustannuksia työnantajalle.

Koulutusopimus

- Opiskelija ei ole työsuhteessa.
- Sovitaan tutkinnon osa/osat tai näitä pienempi kokonaisuus kerrallaan
- Sopimus tehdään koulutuksen järjestäjän ja työpaikan välille.
- Opiskelijalle ei makseta palkkaa eikä muuta korvausta.
- Työpaikalle ei makseta koulutuskorvausta.

Joustavaa, suunniteltua ja ohjattua opiskelua työpaikalla

- Opiskelijan tarpeen ja työpaikan mahdollisuuksien pohjalta sovitaan, onko käytössä koulutussopimus vai oppisopimus.
- Oppisopimusta ja koulutussopimusta voi yhdistellä joustavasti.
- Työpaikalla järjestettävän koulutuksen käytännön toteuttamisesta sovitaan HOKSissa.
- Työpaikalla järjestettävä koulutus suunnitellaan yhteistyössä eri osapuolten kesken.
- HOKSin yhteydessä voidaan sopia myös omassa työssä oppimisesta kuten nykyisinkin (ei edellytä erillistä sopimusta).

OPPISOPIMUKSEN TOIMINTAMALLI



KOULUTUSSOPIMUKSEN TOIMINTAMALLI

HENKILÖKOHTAINEN OSAAMISEN KEHITTÄMISSUUNNITELMA

Osaamisen hankkiminen

- Keskeiset työtehtävät
- Ajoittuminen

Osaamisen osoittaminen

- Näyttöjen ajankohdat ja sisällöt
- Kirjattava vastuullinen työpaikkaohjaaja ja opettaja tai koulutuksen järjestäjän edustaja



LÄHTÖKOHTANA OSAAMISTARVE

Tavoite eli suoritettava tutkinto tai koulutus tai tutkinnon osat + noudatettavat perusteet

TYÖPAIKAN TAVOITTEET JA EDELLYTYKSET

Koulutussopimus →

Työpaikalla

- riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa
- tarpeelliset välineet
- ammattitaidoltaan, koulutukseltaan tai työkokemukseltaan pätevä vastuullinen työpaikkaohjaaja

KOULUTUSSOPIMUS = KIRJALLINEN MÄÄRÄAIKAINEN SOPIMUS OSAAMISEN HANKKIMISESTA TYÖPAIKALLA KÄYTÄNNÖN TYÖTEHTÄVIEN YHTEYDESSÄ

- Osapuolten tehtävät
- Aloitus- ja päättymispäivä
- Muut asiat, kuten koulutuksen järjestäjän ohjaus ja tuki työpaikalle
- Ei makseta korvausta koulutussopimustyöpaikan tarjoajalle
- Opiskelija ei ole työsuhteessa eikä saa palkkaa tai muuta vastiketta
- Voidaan sopia tutkinnon osittain, useasta tutkinnon osasta tai pienemmistä kokonaisuuksista kerrallaan
- Koulutussopimustyöpaikan tarjoaja seuraa ja raportoi koulutuksen järjestäjälle



Tiedoksi



Opiskelija

Koulutuksen järjestäjä

Työnantaja

Koulutus-sopimustyöpaikan edustaja

Selkeä työnjako ja roolit: koulutuksen järjestäjä

- laatii sopimukset ja HOKSin
- tukee työpaikkaa oppi- ja koulutussopimuksen toteuttamisessa ja opiskelijoiden ohjaamisessa
- valvoo, että koulutusta järjestetään lakien, asetusten ja tutkinnon perusteiden mukaisesti
- vastaa koulutuskorvauksen maksamisesta oppisopimuskoulutuksessa

Selkeä työnjako ja roolit: oppi- ja koulutussopimuksen vastuuhenkilö

- varmistaa työpaikan soveltuvuuden työpaikalla oppimiseen ja näyttöihin
- valmentaa opiskelijan työpaikkaa varten
- antaa tiedot opiskelijan lähtötilanteesta
- varmistaa työpaikkaohjaajan ohjausosaamisen
- perehdyttää työpaikan edustajat tutkinnon perusteisiin
- antaa palautetta opiskelijan osaamisen kehittymisestä
- perehdyttää työpaikan edustajat osaamisen arviointiin, jos työpaikalla järjestettävän koulutuksen aikana järjestetään näyttöjä
- **Koulutuksen järjestäjä nimeää vastuuhenkilön, joka on opettaja tai perustellusta syystä muu koulutuksen järjestäjä edustaja.**

Selkeä työnjako ja roolit: työnantaja

- mahdollistaa osaamisen hankkimisen HOKSin mukaan
- suunnittelee ohjauksen järjestämisen ja nimeää vastuullisen työpaikkaohjaajan
- vastaa opiskelijan työturvallisuudesta
- nimeää yhdessä koulutuksen järjestäjän kanssa työpaikalta opiskelijan osaamisen arviointiin osallistuvan työelämän edustajan, jos näyttöjä järjestetään koulutustyöpaikalla.
- Koulutussopimuksessa lisäksi
 - seuraa opiskelijan osaamisen kehittymistä, raportoi koulutuksen järjestäjälle etenemisestä
 - ryhtyy toimenpiteisiin, jos HOKSin tavoitteita ei pystytä saavuttamaan
- Oppisopimuskoulutuksessa vastaa lisäksi työ- tai virkasuhteeseen liittyvistä velvoitteista.

Selkeä työnjako ja roolit: vastuullinen työpaikkaohjaaja

- huolehtii opiskelijan perehdytyksestä
- osallistuu oppi- ja koulutussopimuksen suunnitteluun, toteutukseen, seurantaan ja arviointiin
- ohjaa opiskelijaa työpaikalla HOKSissa sovittujen tavoitteiden mukaisesti (yhteistyössä koulutuksen järjestäjän, opettajan ja muiden työntekijöiden kanssa)
- antaa palautetta opiskelijan osaamisen kehittämisestä
- osallistuu tarvittaessa erikseen nimettynä opiskelijan osaamisen arviointiin yhdessä opettajan kanssa, jos näyttöjä järjestetään koulutustyöpaikalla.



TYÖELÄMÄ LAADUN VARMISTAJANA

OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ
UNDERSVINGS- OCH KULTURMINISTERIET

#AMISREFORMI

Työelämä arvioimassa ammattillista osaamista

- Ammattitaito osoitetaan näyttämällä käytännön työtilanteissa (= **näyttö**).
- Näytöt järjestetään ensisijaisesti työpaikoilla aidoissa työelämän tilanteissa.
- Perustellusta syystä osaaminen voidaan näyttää myös esim. oppilaitoksessa tai oppilaitoksen työmaalla.
- Oppilaitos vastaa näytön suunnittelusta yhteistyössä opiskelijan ja näyttötyöpaikan edustajan kanssa.
- Ammatillista osaamista arvioivat koulutuksen järjestäjä ja työelämän edustaja (työnantaja, työntekijä tai yrittäjä) yhdessä. Koulutuksen järjestäjä nimeää arvioijat.
- Työelämän edustajat perehdytetään arviointiin.
- Oppilaitos on vastuussa arvioinnista ja arvioijien perehdyttämisestä.

Työelämä varmistamassa tutkintojen laatua

- Työelämätoimikunnat varmistavat tutkintojen laatua (näyttöjen toteutus ja osaamisen arviointi) ja koulutuksen työelämälähtöisyyttä valtakunnallisesti.
- Työelämätoimikuntia on kaudella 2028–2020 yhteensä 39, ja niissä on noin 330 jäsentä.
- Työelämätoimikuntien työtä tukee erillinen sihteeristö Opetushallituksen yhteydessä.
- Tutkinnot myöntää ja todistukset antaa koulutuksen järjestäjä.

Työvoimakoulutus osaksi uutta ammatillista koulutusta

- Tutkintotavoitteinen ja osa tutkintoon johtamattomasta työvoimakoulutuksesta on nykyisin osa ammatillista koulutusta.
- Opiskelijaksi ottamisessa käytetään työ- ja elinkeinoviranomaisen tekemää työvoimapoliittista harkintaa.
- Työvoimakoulutusta suunnatessa koulutuksen järjestäjä tekee yhteistyötä työ- ja elinkeinohallinnon sekä alueiden kanssa.
- Koulutusta järjestettäessä järjestäjä kuulee työ- ja elinkeinohallintoa.
- Opetushallinto vastaa työvoimakoulutuksen laadusta, ohjauksesta ja rahoituksesta.

AMMATILLISEN KOULUTUKSEN RAHOITUSJÄRJESTELMÄ

STRATEGIARAHOITUS

(enintään 4 %
kokonaisrahoituksesta)

LASKENNALLINEN- RAHOITUS

(vähintään 96 %
kokonaisrahoituksesta)

50 %

PERUSRAHOITUS

- opiskelijavuodet

Luo

- edellytykset sille, että koulutusta on saatavissa kaikilla aloilla ja kaikille opiskelijoille
- ennakoitavan perustan tutkintojen ja koulutuksen järjestämiselle

35 %

SUORITUSRAHOITUS

- tutkinnot ja niiden osat

Ohjaa ja kannustaa

- suuntaamaan koulutusta ja tutkintoja osaamistarpeiden mukaisesti
- tehostamaan opintoprosesseja
- suorittamaan tutkintoja ja niiden osia asetettujen tavoitteiden mukaisesti

15 %

VAIKUTTAVUUSRAHOITUS

- työllistyminen, jatko-opinnot, palaute

Kannustaa

- kohdentamaan koulutusta aloille, joilla on työvoimatarvetta
- huolehtimaan koulutuksen työelämävastaavuudesta ja laadusta
- tarjoamaan edellytyksiä jatko-opintoihin

Tulokset ja vaikuttavuus rahoituksen perusteena

- Rahoituksessa on neljä elementtiä: perusrahoitus, suoritusrahoitus ja vaikuttavuusrahoitus sekä strategiarahoitus.
- Rahoitusjärjestelmä kannustaa tehostamaan oppimista, vähentämään keskeyttämistä, lyhentämään koulutusaikoja ja edistämään opiskelijoiden työllistymistä tai jatko-opintoihin sijoittumista.
- Rahoituksen kriteereinä ovat mm. tutkinnot, tutkinnon osat, työllistyminen, jatko-opintoihin sijoittuminen sekä opiskelijoiden ja työelämän palaute.
- Perusrahoitus (50 %) luo edellytykset sille, että ammatillista koulutusta on jatkossakin tarjolla kaikilla aloilla ja kaikille opiskelijoille.
- Opiskelijoiden ja työelämän tarpeet ohjaavat vahvasti koulutuksen järjestäjän ratkaisuja, kun koulutuksessa on yhdenmukaiset suoritteet (esim. opiskelijavuodet, tutkinnot ja niiden osat) ja rahoitusperusteet.
- Rahoitus myönnetään ja maksetaan koulutuksen järjestäjälle.

Yhdessä tekemisestä hyötyvät kaikki

- Yritysten ja ammatillisen koulutuksen tiivis yhteistyö ja kumppanuudet auttavat oppilaitoksia suuntaamaan koulutusta alueen ja alan yritysten tarpeiden mukaisesti.
- Työpaikat saavat oppilaitoksesta tukea ja asiantuntemusta yrityksen toiminnan kehittämiseen (esim. uusien teknologioiden käyttöönottoon ja uusien toimintatapojen käyttöönottoon).
- Yhteistyön kautta yritys voi vaikuttaa työnantajakuvaansa ja myös koko alan vetovoimaisuuteen työmarkkinoille tulevien silmissä.

Yhdessä tekeminen on yhteinen etu

- Työpaikkojen kannattaa olla mukana ammatillisen koulutuksen arjessa tarjoamalla oppisopimus- ja koulutussopimuspaikkoja sekä osallistumalla näyttöjen arviointiin, sillä
 - ne tarjoavat mahdollisuuksia nähdä, mitä opiskelijat oikeasti osaavat
 - ne ovat mahdollisuus suunnata opiskelijoiden osaamista yrityksen tarpeiden kannalta osuvaan suuntaan
 - oppisopimus ja koulutussopimus tarjoavat oivan tavan uusien työntekijöiden rekrytointiin ja työpaikan henkilöstön osaamisen kehittämiseen
 - parhaassa tapauksessa yritys saa opiskelijasta valmistumisen jälkeen osaavan, yrityksen toimintatavat jo tuntevan työntekijän motivoituneen työntekijän - kenties jopa yritystoiminnan jatkajan - ja opiskelija puolestaan osaamistaan vastaavan työpaikan tai haastavampia työtehtäviä.



Katso lisätietoa verkkosivuiltamme:

<https://minedu.fi/amisreformi>