

OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN LAADUN KEHITTÄMINEN

Väli­raportti 30.4.2010

OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN LAADUN KEHITTÄMINEN

Sisällysluettelo

1 HANKKEEN TAUSTA, TOIMEKSIANTO JA TOTEUTUS.....	3
2 OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN NYKYTILA	5
2.1 Oppisopimuskoulutuksen volyymit.....	5
2.2 Lainsäädäntö.....	6
2.3 Oppisopimuskoulutuksen rahoitusjärjestelmä.....	8
2.4 Tutkintojärjestelmä.....	9
2.5 Oppisopimuskoulutuksesta tehty selvitystyö	11
3 LAADUN KEHITTÄMISEN YLEISET EDELLYTYKSET	15
3.1 Hallinto ja organisointi.....	15
3.2 Rahoitusjärjestelmä	15
3.3 Tutkintojen ammattitaitovaatimusten saavuttaminen.....	16
3.4 Ammattiopistostrategia	17
3.5 Ennakointi ja työelämän palvelu- ja kehittämistehtävä.....	17
4 LAADUN KEHITTÄMISHAASTEET	19
4.1 Oppisopimuskoulutuksen prosessikuvaus.....	19
4.2 Oppisopimuskoulutuksen kriittiset menestystekijät.....	23
4.3 Riskit ja niiden ilmenemismuodot toiminnallisen prosessin näkökulmasta.....	26
5 HANKKEEN JATKOVALMISTELU	31

1 HANKKEEN TAUSTA, TOIMEKSIANTO JA TOTEUTUS

Tausta

Hanke perustuu aikuiskoulutuksen kokonaisuudistuksen johtoryhmän linjauksiin työpaikalla tapahtuvan opiskelun merkityksen kasvusta osana ammattiin oppimista, ammattitaidon varmistamista ja sen jatkuvaa kehittämistä. Johtoryhmän linjausten mukaisesti samanaikaisesti tulee kehittää koulutuksen järjestämisen kysyntälähtöisyyttä sekä vastata entistä tehokkaammin ja ajantasaisemmin työnantajien ja opiskelijoiden tarpeisiin. Työpaikkojen sijoituessa lisääntyvässä määrin pieniin ja keskisuuriin yrityksiin, työpaikalla tapahtuvan opiskelun järjestämisessä tarvitaan yhä enemmän joustavuutta ja monipuolisuutta. Samalla on kuitenkin varmistettava koulutuksen laadun ja oppimisedellytysten valtakunnallisesta yhdenmukaisuudesta.

Aikuiskoulutuksen kokonaisuudistuksen johtoryhmän linjausten mukaisesti työpaikalla tapahtuvaa oppimista koskevia kehittämishankkeita tulee kohdistaa erityisesti oppisopimuskoulutukseen. Oppisopimuskoulutuksen määrällinen kasvu on tuonut korostetusti esille sen, että koulutuksen järjestäjien piirissä on vaihtelevia käytäntöjä oppisopimuskoulutuksen järjestämiskäytännöissä, erityisesti henkilökohtaistamisessa ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjauksessa. Lisäksi koulutuksen tarjontaa, tietopuolisen koulutuksen hankintaa ja sisältöä koskevilla käytännöillä on eroavaisuuksia.

Koulutuksen laadun kehittäminen on koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelman 2007–2012 yksi painopiste. Kehittämissuunnitelman mukaisesti laaditaan ammatillisen koulutuksen kansallinen laatustrategia, jolla tuetaan koulutuksen järjestäjiä laadun jatkuvassa parantamisessa. Opetusministeriö valmistelee laatustrategian yhdessä keskeisten sidosryhmien kanssa vuoden 2010 aikana. Tämän raportin ehdotukset tukevat laatustrategian valmistelua oppisopimuskoulutuksen erityispiirteiden näkökulmasta.

Toimeksianto

Kehittämishankkeen tehtäväksi annettiin laatia

1. oppisopimuskoulutuksen järjestämistä koskevan viranomaistoiminnan laatukriteerit,
2. oppisopimuskoulutuksen erityispiirteiden pohjalta ehdotukset toimenpiteiksi, joiden perusteella ohjausjärjestelmää kehitetään hallinnollisten käytäntöjen selkeyttämiseksi ja yhdenmukaistamiseksi,
3. työpaikalla tapahtuvan oppimisen vastuut ja velvoitteet koulutuksen järjestäjän, työnantajan ja opiskelijan näkökulmista sekä niiden toteutumisen varmistavat ohjaukselliset kehittämistoimenpiteet
4. esitykset oppisopimuskoulutuksen tarjonnan ja järjestämisen kysyntälähtöisyyden edistämistä koskevista toimenpiteistä sekä
5. edellä mainittujen toimenpiteiden vaikutukset lainsäädäntöön ja muuhun ohjeistukseen.

Hankkeen ohjausryhmän puheenjohtajaksi opetusministeriö nimesi johtaja Marita Savolan opetusministeriöstä ja varapuheenjohtajaksi johtaja Pasi Kankareen Opetushallituksesta. Oh-

jausryhmän jäseniksi nimetään opetusneuvos Sirkka-Liisa Kärki, opetusneuvos Seppo Hyppönen ja opetusneuvos Mari Rökköläinen Opetushallituksesta, opetusneuvos Jukka Lehtinen, opetusneuvos Tarja Riihimäki ja vanhempi hallitussihteeri Merja Leinonen opetusministeriöstä, ylitarkastaja Johanna Laukkanen työ- ja elinkeinoministeriöstä, kehittämispäällikkö Hannele Salminen Suomen Kuntaliitosta, oppisopimusjohtaja Tarmo Välikoski ja koulutusjohtaja Virpi Pikkuaho Oppisopimuskoulutuksen järjestäjät ry:n edustajina, toiminnanjohtaja Johan Hahkala Koulutuksen järjestäjät ry:stä, toiminnanjohtaja Heikki Sederlöf Ammatillisen Aikuiskoulutuksen liitosta sekä työelämän valtakunnallisten järjestöjen edustajina Simo Pöyhönen AKAVA, Petri Lempinen STTK, Saana Siekinen SAK, Heikki Suomalainen EK, Veli-Matti Lamppu Suomen Yrittäjät ja Olli-Pekka Väänänen MTK. Ohjausryhmän sihteerinä toimivat erikoissuunnittelija Pasi Rentola opetusministeriöstä ja opetusneuvos Lea Lakio Opetushallituksesta.

Ohjausryhmässä käsiteltävien asioiden valmistelua varten muodostettiin työjaosto, johon kuuluvat Pasi Kankare (pj.), Pasi Rentola, Tarmo Välikoski, Virpi Pikkuaho, Merja Leinonen, Sirkka-Liisa Kärki, Mari Rökköläinen ja Seppo Hyppönen. Jaoston sihteerinä toimivat Lea Lakio ja Eeva Löfström Opetushallituksesta. Hankkeen valmistelussa veloitettiin tekemään yhteistyötä Oppisopimuskoulutuksen järjestäjät ry:n kanssa.

Hankeryhmän tuli jättää väliraportti opetusministeriölle 30.4.2010 mennessä. Väliraportista järjestetään kuulemistilaisuus Oppisopimuskoulutuksen tietotorilla 5.5.2010. Lisäksi väliraporttia käsitellään Elinikäisen oppimisen neuvostossa. Ryhmän selvitykset ja ehdotukset sisältävä loppuraportti tuli alkuperäisen toimeksiannon mukaisesti jättää opetusministeriölle 31.10.2010 mennessä, mutta ohjausryhmä on päättänyt hakea sille jatkoaikaa vuoden 2010 loppuun. Jatkoajan perusteena on ammatillisen koulutuksen laatustrategian aikataulu, jonka vaikutukset loppuraportin valmistelussa huomioidaan.

Toteutus

Hanke on toteutetaan kahdessa vaiheessa, joista ensimmäisen vaiheen kokonaisuudet on sisällytetty tähän väliraporttiin. Ensimmäisessä vaiheessa on nykytilan ja järjestelmäkuvauksen lisäksi määritelty oppisopimuskoulutuksen ideaalinen prosessi sekä laadun kehittämishaasteet yleisten menestystekijöiden näkökulmasta ja toisaalta laadun riskitekijät koulutuksen järjestäjän toimintaa kuvaavan toteuttamisprosessin näkökulmasta.

Toiseen vaiheeseen ja hankkeen loppuraporttiin sisällytetään laadun kehittämisehdotukset sisältäen yleiset laadukkaan viranomaistoiminnan lähtökohdat ja käsitelmäärittelyn, laadukkaan oppisopimusprosessin toiminnallisen toteutuksen määrittelyn sekä ne ohjauksen uudistamistarpeet, joita laadukkaan prosessin yhdenmukainen toteutuminen edellyttää.

2 OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN NYKYTILA

Oppisopimuskoulutuksena voidaan suorittaa kaikkia toisen asteen ammatillisia tutkintoja. Ammatillisia perustutkintoja voidaan suorittaa sekä ammatillisena peruskoulutuksena että aikuisten näyttötutkintona. Näyttötutkintoina voidaan suorittaa ammattitutkintoja ja erikoisammattitutkintoja. Myös muuta tutkintorakenteen ulkopuolista koulutusta voidaan suorittaa oppisopimuksella. Yrittäjille on voitu järjestää oppisopimuskoulutusta omassa yrityksessään vuodesta 1999 alkaen. Vuoden 2008 alusta myös virkasuhteisten työntekijöiden on ollut mahdollista solmia oppisopimus.

Oppisopimuksella tarkoitetaan pääosin työpaikalla järjestettävää ammatillista koulutusta, joka perustuu 15 vuotta täyttäneen opiskelijan ja työnantajan välillä tehtyyn kirjalliseen määräaikaiseen työsopimukseen (=oppisopimukseen). Työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä tapahtuvaa oppimista täydennetään tietopuolisilla opinnoilla. Myös yrittäjänä toimiva henkilö sekä virkamies tai julkisoikeudellisessa työsuhteessa oleva henkilö voi kouluttautua oppisopimuksella.

2.1 Oppisopimuskoulutuksen volyymit

Oppisopimuskoulutuksen osuus ammatillisen koulutuksen kokonaisuudessa on noin 15 %. Opetusministeriön hallinnonalan puitteissa rahoituksen perusteeksi luettavien oppisopimusten määrä oli vuonna 2009 noin 48 000. Oppisopimuskoulutuksen järjestäjiä on yhteensä 91. Oppisopimuskoulutuksesta 99,5 % on toteutettu näyttötutkintojärjestelmän mukaisesti.

Oppisopimusopiskelijoiden määrä on kehittynyt vuosina 2002–2009 seuraavasti:

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Amm. peruskoulutus	11 514	12 344	12 655	12 572	12 919	15 016	19 733	22 831	18 784
Amm. lisäkoulutus	16 697	18 599	21 267	22 577	22 231	22 122	26 225	28 277	27 210

Oppisopimuskoulutuksena järjestettävän ammatillisen peruskoulutuksen voimakas kasvu vuodesta 2005 on aiheutunut muutaman koulutuksen järjestäjän oppisopimuksista. Kasvusta noin 70 % on kohdentunut viidelle koulutuksen järjestäjälle. Alakohtaisesti oppisopimusten kasvu on aiheutunut logistiikan ja liiketalouden perustutkintoihin valmistavan koulutuksen lisääntymisestä.

Oppisopimuskoulutuksella tutkinnon suorittaneiden osuus on kehittynyt seuraavasti:

	2005	2008	muutos
Amm. perustutkinto	3 190	4 067	877
Ammattitutkinto	3 965	4 893	928
Erikoisammattitutkinto	2 953	3 233	280
Yhteensä	10 108	12 193	2 085

Tutkintomäärät perustuvat koulutuksen järjestäjien Tilastokeskukselle ilmoitettuihin lukuihin. Koulutuksen järjestäjiltä saadun palautteen perusteella oppisopimuksella suoritettujen tutkintomäärien ilmoittamisessa on vaihtelevia käytäntöjä ja on mahdollista, että kaikkia suoritettuja tutkintoja ei ilmoiteta.

2.2 Lainsäädäntö

Oppisopimuskoulutuksesta säädetään ammatillista koulutuksesta ja ammatillista aikuiskoulutuksesta annetuissa laeissa (630/1998 ja 631/1998) sekä ammatillisesta koulutuksesta annetussa asetuksessa (811/1998). Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 17 §:n mukaan oppisopimus on pääosin työpaikalla järjestettävää koulutusta ja perustuu opiskelijan ja työnantajan välillä tehtävään kirjalliseen määräaikaiseen työsopimukseen, joka on oppisopimus. Laki edellyttää lisäksi, että työnantaja ja oppisopimuskoulutukseen lain mukaan oikeutettu koulutuksen järjestäjä ovat tästä asetuksessa säädetyllä tavalla sopineet.

Opetusministeriön asetuksilla säädetään perustutkinnoista sekä näyttötutkintoina suoritettavista ammatti- ja erikoisammattitutkinnoista (opetusministeriön asetus ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetussa laissa tarkoitettusta tutkintorakenteesta 24/2010). Opetushallitus päättää kunkin tutkinnon perusteista (opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet) (L630/1998, 13 § ja L631/1998, 13 §).

Ammatillisesta koulutuksesta annetun asetuksen 6 §:n mukaan oppisopimukseen tulee liittää opiskelijan henkilökohtainen opiskeluohjelma, josta ilmenevät:

- 1) suoritettava tutkinto, opetuksessa noudatettava opetussuunnitelman tai näyttötutkinnon peruste sekä tutkinnon laajuus;
- 2) keskeiset työtehtävät;
- 3) koulutukseen sisältyvä tietopuolinen opetus;
- 4) tietopuolisten opintojen ajoittuminen koulutusajalle;
- 5) vastuulliset kouluttajat; sekä
- 6) muut opintojen järjestämisen kannalta tarpeelliset seikat.

Henkilökohtaisessa opiskeluohjelmassa on otettava huomioon ja luettava hyväksi opiskelijan aikaisempi koulutus ja työkokemus. Opiskeluohjelman laativat yhdessä opiskelija, työnantaja ja koulutuksen järjestäjä siten, että se on liitettävissä oppisopimukseen sopimusta hyväksyttävässä.

Mikäli perustutkinto, ammattitutkinto ja erikoisammattitutkinto toteutetaan näyttötutkintona, tulee noudattaa myös Opetushallituksen antamaa henkilökohtaistamismääräystä (43/011/2006). Ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetun lain 8 §:n mukaan opiskelu tulee henkilökohtaistaa tutkintoon hakeutumisvaiheessa, tutkinnon suorittamisvaiheessa ja tarvittavaa ammattitaitoa hankittaessa. Henkilökohtaistettaessa on opiskelijan aikaisemmin hankkima ja osoittama osaaminen tunnistettava ja esitettävä ao. tutkintotoimikunnalle tunnustettavaksi. Tämän tulee vaikuttaa tietopuolisen koulutuksen määrään ja sisältöön ja työnantajalle maksettavan koulutuskorvauksen määrään. Jos näyttötutkintona suoritettava oppisopimus on astunut voimaan ennen lakiuudistusta 1.1.2006, on aiemmin tullut noudattaa Opetushallituksen määräystä henkilökohtaisten opiskelusuunnitelmien laatimisesta (47/011/2000). Tämän jälkeen koulutuksen järjestäjän oli otettava huomioon lakiuudistuksen vaikutus.

Koulutuskorvausten osalta säädetään ammatillisesta koulutuksesta annetun asetuksen 6 §:n 4 momentissa. Sen 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 ottaen huomioon, mitä asianomainen ministeriö ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 46 §:n nojalla määrää.

Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 7 §:n mukaan koulutuksen järjestäjä vastaa oppisopimuskoulutuksen johdosta ja oppisopimusten valvonnasta. Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 10 § mahdollistaa ostopalvelun koulutusta järjestettäessä, mutta ei anna oikeutta siirtää oppisopimuskoulutuksen järjestäjän omaa viranomaisvastuuta ja viranomaistehtäviä. Oppisopimuskoulutuksen ja oppisopimusten valvonnasta vastaavien koulutuksen järjestäjien järjestämisluvista säädetään ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 8–9 §:ssä ja ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetun lain 4–5 §:ssä, joiden nojalla järjestämislupa voidaan myöntää kunnalle, kuntayhtymälle sekä rekisteröidylle yhteisölle, säätiölle ja valtion liikelaitokselle.

Oppisopimuskoulutuksen rahoitusjärjestelmästä säädetään laissa opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta (1705/2009) sekä opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta annetussa asetuksessa (1766/2009).

Lisäksi oppisopimuskoulutusta koskevaa lainsäädäntöä ja määräyksiä sisältyy seuraaviin säädöksiin ja määräyksiin:

Lainsäädäntö

- hallintolaki (434/2003)
- laki viranomaisen toiminnan julkisuudesta (621/1999)
- asetus viranomaisen toiminnan julkisuudesta ja hyvästä tiedonhallintatavasta (1030/1999)
- opetusministeriön asetukset ammatillisista perustutkinnoista (469/2008 ja 955/2008)
- opetusministeriön asetus ammatillisessa aikuiskoulutuksessa annetussa laissa tarkoitettua tutkintorakenteesta (24/2010)
- asetus opiskelijan arviointiasteikon muutoksista ja siihen liittyvistä siirtymäsäännöksistä (488/2008)
- henkilötietolaki (523/1999)
- laki ammattikorkeakoululain muuttamisesta (L564/2009)
- opetusministeriön asetus eräiden opintojen tuottamasta kelpoisuudesta ammattikorkeakouluopintoihin (355/2003)
- kielilaki (423/2003)
- yliopistolaki (558/2009)
- työsopimuslaki (55/2001)
- opetusministeriön asetus oppisopimuskoulutukseen kuuluvista opintososiaalisista eduksista tietopuolisen koulutuksen aikana (799/2007)

Määräykset

- Opetushallituksen määräykset perustutkintojen perusteista (opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet) näyttötutkinnon perusteet
- Opetushallituksen määräyksen näyttötutkinnon perusteista (ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot)
- todistukset näyttötutkinnoista, näyttötutkintoon valmistavasta koulutuksesta sekä näyttötutkintoon valmistavasta oppisopimuskoulutuksesta (OPH:n määräys 56/011/2009)
- todistusmallit, ammatilliset perustutkinnot ja valmistava koulutus (OPH:n määräys 5/012/2009)
- henkilökohtaistaminen (OPH: n määräys 43/011/2006)
- näyttötutkintomaksujen tilittäminen Opetushallitukselle (OPH:n määräys 1/011/2006)
- pysyvästi säilytettävät kunnalliset opetustoimen asiakirjat (Kansallisarkiston määräys 321/43/2006)

Ohjeet

- Oppisopimuskoulutuksen järjestäminen (OPM:n kirje 4/503/2008)
- Näyttötutkinto-opas (OPH 2007)
- Lisäksi oppisopimuskoulutuksen järjestämiseen ja rahoitusperusteisiin annetaan vuosittain ohjeita mm. Opetushallituksen järjestämissä koulutustilaisuuksissa ja opetusministeriön ammatillista lisäkoulutusta koskevien oppisopimuspaikkojen jakopäätösten yhteydessä.

2.3 Oppisopimuskoulutuksen rahoitusjärjestelmä

Opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta annetun lain (1705/2009) perusteella oppisopimuskoulutuksen rahoitus määräytyy laskennallisesti opiskelijaa kohden määrättyjen yksikköhintojen perusteella. Koulutuksen järjestäjälle myönnetään rahoitusta oppisopimuskoulutuksena järjestettävän ammatillisen perus- ja lisäkoulutuksen käyttökustannuksiin euromäärä, joka saadaan, kun oppisopimusopiskelijoiden määrät kerrotaan erikseen peruskoulutusta ja lisäkoulutusta varten määritetyillä yksikköhinnoilla. Rahoituksen käyttö ei ole sidoksissa rahoituksen myöntämis- ja laskentaperusteisiin.

Oppisopimusmuotoisessa ammatillisessa peruskoulutuksessa kunnilla on lakisääteinen rahoitusvastuu. Ne maksavat asukaskohtaisena rahoitusosuutena 58,11 % koulutuksen kustannuksista. Ammatillinen lisäkoulutus on kokonaan valtion rahoittamaa ilman kuntaosuutta.

Ammatillisiin perustutkintoihin järjestettävän oppisopimuskoulutuksen yksikköhinta perustuu ammatillisen koulutuksen keskimääräiseen yksikköhintaan, josta se on 63,13 %. Ammatillisena lisäkoulutuksena järjestettävän oppisopimuskoulutuksen yksikköhinnoista päätetään vuosittain valtion talousarviossa. Oppisopimuskoulutuksessa yksikköhintoja ei porrasteta alakohteisesti. Ammatillisiin perustutkintoihin järjestettävässä oppisopimuskoulutuksessa oppisopimusten järjestäväkohtaista määrää ei kiintiöidä vaan koulutusta saa järjestää kysynnän mukaisesti. Ammatillisessa lisäkoulutuksessa oppisopimusten enimmäismäärästä on päätetään vuosittain valtion talousarviossa ja erikseen järjestäjäkohtaisella enimmäismääräpäättöksellä.

Ammatillisiin perustutkintoihin järjestettävä oppisopimuskoulutus sisältyy ammatillisen peruskoulutuksen tulosrahoitusjärjestelmään ja lisäkoulutuksena järjestettävä oppisopimuskou-

lutus lisäkoulutuksen tulosrahoitusjärjestelmään. Molemmissa tulosrahoitusjärjestelmissä tuloksellisuuden perusteella määräytyvän rahoituksen osuus on 3 %.

Koulutuksen järjestäjäkohtaisesti oppisopimuskoulutuksen rahoitus perustuu tammikuun 20. ja syyskuun 20. tilastointipäivinä koulutuksen järjestäjän ilmoittamiin opiskelijamäärien keskiarvoon. Tilastointipäivän opiskelijamäärissä voidaan huomioida opiskelijat, joiden oppisopimus on voimassa ja opiskelu on päätoimista.

Oppisopimuskoulutuksen vastuullinen järjestäjä on velvollinen maksamaan saamastaan rahoituksesta koulutuskorvausta työnantajille työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävästä koulutuksesta. Lisäksi, jos opiskelija ei saa tietopuolisen koulutuksen ajalta palkkaa, koulutuksen järjestäjän velvollisuutena on maksaa opintososiaalisia etuuksia, joita ovat päiväraha, matka- ja majoituskorvaus.

2.4 Tutkintojärjestelmä

Oppisopimuskoulutuksena voidaan suorittaa kaikkia toisen asteen ammatillisia tutkintoja tai tutkinnon osia. Oppisopimuskoulutusta on järjestettävä joko ammatillisen peruskoulutuksen tai näyttötutkintojärjestelmän mukaan. Ammatillisena peruskoulutuksena voidaan järjestää vain ammatillisia perustutkintoja. Näyttötutkintoina voidaan järjestää ammatillisia perustutkintoja, ammatti- ja erikoisammattitutkintoja. Lainsäädäntö määrittelee tutkintojen järjestämistavat erilaisiksi, joten oppisopimuskoulutuksen suunnitteluvaiheessa on tehtävä valinta, kumman järjestelmän mukaan toimitaan.

Oppisopimuskoulutuksen määrällinen säätely on erilainen perustutkinnoissa kuin lisäkoulutuksessa (ammatti- ja erikoisammattitutkinnot). Koulutuksen järjestäjä voi järjestää oppisopimuskoulutusta kaikkiin perustutkintoihin ja päättää myös oppisopimusten määrästä. Tietopuolisten opintojen järjestäminen koulutuksen järjestäjän omissa oppilaitoksissa on kuitenkin rajoitettu niihin koulutusaloihin, joilla koulutuksen järjestäjä järjestämisluvan mukaan voi järjestää ammatillista peruskoulutusta. Ammatti- ja erikoisammattitutkintoon valmistavan oppisopimuskoulutuksen sekä muuna lisäkoulutuksena (ei tutkintotavoitteisuutta) järjestettävän oppisopimuskoulutuksen määrät pohjautuvat opetusministeriön myöntämään järjestämislupaan.

a. Ammatillinen perustutkinto

Ammatillisista perustutkinnoista ja niiden koulutusohjelmista (ammattillinen peruskoulutus)/osaamisaloista (näyttötutkinnot) ja tutkintonimikkeistä päätetään opetusministeriön asetuksella. Tutkintonimikkeet ovat suojattuja (L 630/1998, 45 §). Perustutkintojen laajuus on 120 opintoviikkoa.

Perustutkinnot muodostuvat valtioneuvoston päätöksen 213/1999 ja OPM:n tutkintojen kehittämistä koskevien linjausten mukaan pakollisista ja valinnaisista ammatillisista tutkinnon osista (laajuus 90 opintoviikkoa ammatillisessa peruskoulutuksessa, pakollisista ja valinnaisista ammattitaitoa täydentäistä tutkinnon osista (aikaisemmin yhteiset opinnot, vain ammatillisessa peruskoulutuksessa, laajuus 20 opintoviikkoa) sekä vapaasti valittavista tutkinnon osista (vain ammatillisessa peruskoulutuksessa, laajuus 10 opintoviikkoa). Lisäksi tutkintoon voi sisällyttää ammattipätevyyttä yksilöllisesti syventäviä ammatillisia tutkinnon osia (tutkintoa

yksilölliset laajentavat tutkinnon osat). Tutkinnot voidaan suorittaa myös ammattipätevyyttä tuottava tutkinnon osa kerrallaan.

Tutkinnon/koulutusohjelmien (ammattillinen peruskoulutus) tai osaamisalojen (näyttötutkinnot) muodostuminen tutkinnon osista on määritelty tutkinnon perusteissa. Ammatillisena peruskoulutuksena oppisopimuskoulutuksessa suoritetaan kaikki tutkinnon osat, mutta oppisopimuskoulutukseen ei sisälly pakollisia liikunnan, muiden taito- ja taideaineiden eikä terveystiedon opintoja. Näyttötutkintona suoritetaan vain ammatilliset tutkinnon osat.

Ammatillisten perustutkintojen perusteissa ammatillinen osaaminen on määritelty työ- ja toimintakokonaisuuksien hallintana. Tämä edellyttää elinikäisen oppimisen avaintaitojen hallintaa, työn perustana olevan tiedon hallintaa, työmenetelmien, työvälineiden ja -materiaalien hallintaa sekä työprosessien hallintaa. Nämä sisältävät työn tavoitteiden ja merkityksen ymmärtämisen sekä työn eettisen hallinnan. Tutkintojen perusteissa nämä asiat kuvataan tutkinnon ja tutkinnon osien ammattitaitovaatimuksissa tutkinnon suorittajan oppimistuloksina, tietoina, taitoina ja pätevyytenä. Vastaavasti arviointikriteereissä osoitetaan osaamisen tasovaatimukset, jotka on määritelty kolmelle tasolle: tyydyttävä T1, hyvä H2 ja kiitettävä K3.

b. Perustutkinnon toteutus ammatillisena peruskoulutuksena

Lain ammatillisesta koulutuksesta (L 630/1998, 14 §) mukaan koulutuksen järjestäjän tulee hyväksyä koulutusta varten opetussuunnitelma, joka tulee laatia siten kuin perustutkintojen perusteissa säädetään. Sen tulee sisältää toimenpiteet koulutukselle asetettujen tehtävien ja tavoitteiden saavuttamiseksi (L 630/1998, 5 §).

Perustutkintojen perusteissa ohjeistetaan koulutuksen järjestäjää laatimaan opetussuunnitelma niin, että se sisältää kaikkia koulutusaloja ja tutkintoja varten laaditun yhteisen osan ja tutkintokohtaiset osat. Yhteisessä osassa määritellään kaikille perustutkinnoille yhteiset periaatteet ja menettelytavat sekä koulutuksen järjestäjän keskeiset arvot.

Perustutkintojen perusteiden mukaan opetussuunnitelman yhteisen osan tulee sisältää suunnitelma siitä, miten koulutus järjestetään ammatillisena peruskoulutuksena, työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävänä koulutuksena ja oppisopimuskoulutuksena.

Perustutkintojen perusteiden mukaan koulutuksen järjestäjän tulee laatia jokaiselle opiskelijalle opiskelijan yksilöllisten lähtökohtien pohjalta henkilökohtainen opiskelusuunnitelma (HOPS), jota päivitetään koko koulutuksen ajan. Suunnitelmassa määritellään oppimisen tavoitteet, opintojen suorittaminen, suoritustavat ja ajoitus sekä opintojen arviointi. Se sisältää opiskelijan yksilölliset valinnat, opinnoissa etenemisen, opiskelijan osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen. Oppisopimuskoulutuksessa oppisopimukseen tulee liittää opiskelijan henkilökohtainen opiskeluohjelma (A 811/2998, 6 §, kts. kohta 2.2).

c. Perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkinnon toteutus näyttötutkintona

Opetusministeriön asetuksella säädetään tutkinnoista, jotka voidaan suorittaa näyttötutkintoina. Perustutkinnot ovat samat ammatillisena peruskoulutuksena ja näyttötutkintona suoritettaessa. Ammatti- ja erikoisammattitutkinnoista ja niiden nimikkeistä päätetään erikseen opetusministeriön asetuksella. Tutkintonimikkeet ovat suojattuja (L631/1998, 12 §). Opetushalli-

tus päättää tutkinnon perusteista. Ammatti- ja erikoisammattitutkintojen perusteissa määritellään tutkinnossa vaadittava ammattitaito, tutkinnon osat ja mahdollisesti niistä muodostuvat osaamisalat, ammattitaidon osoittamistavat sekä tutkinnon arvioinnin yleiset perusteet. Tutkinnon osat voivat olla pakollisia ja valinnaisia. Koulutuksen järjestäjä päättää näyttötutkintoon valmistavan koulutuksen sisällöstä ja järjestämisestä tutkintojen perusteiden mukaisesti (L 631/1998, 8 §).

Koulutuksen järjestäjä huolehtii näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutumisen, tutkinnon suorittamisen ja tarvittavan ammattitaidon hankkimisen henkilökohtaistamisesta (L 631/1998, 8 § 3 mom). Opetushallitus on lisäksi antanut määräyksen (43/011/2006) henkilökohtaistamisesta, minkä mukaan koulutuksen järjestäjän tulee toimia niin, että näyttötutkintoa suorittamaan hakeutuneet saavat asiakaslähtöisesti suunniteltua ja toteutettua neuvontaa, ohjausta ja muita yhteisesti sovittuja tukimuotoja ja palveluja näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutumisen, tutkinnon suorittamisen ja tarvittavan ammattitaidon henkilökohtaistamisessa. Koulutuksen järjestäjän on tehtävä yhteistyötä näyttötutkinnon järjestäjän, tutkinnon tai koulutuksen hankkijan, työpaikkojen edustajien ja muiden tarvittavien asiantuntijoiden kanssa. Henkilökohtaistamisessa on otettava huomioon myös erilaisesta kulttuuri – ja kielitaustasta tai muusta syystä kuten luki- ja kirjoitushäiriöistä mahdollisesti johtuvat erityistarpeet ja lähtökohdat. Koulutuksen järjestäjä ei voi jättää noudattamatta henkilökohtaistamismääräystä tai poiketa siitä. Oppisopimuskoulutuksessa oppisopimukseen tulee liittää myös opiskelijan henkilökohtainen opiskeluohjelma (A 811/1998, 6 §, kts tarkemmin kohta 2.2).

Muu lisäkoulutus

Muut tutkintorakenteen ulkopuolista koulutusta voidaan järjestää oppisopimuksella. Myös tämä koulutus on työelämän kehittämis- ja palvelutehtävää palveleva koulutusmuoto.

2.5 Oppisopimuskoulutuksesta tehty selvitystyö

Oppisopimuskoulutukseen on viime vuosina kohdistettu lukuisia kehittämistoimenpiteitä ja selvityksiä. Tässä yhteydessä esitetään tiivistetysti keskeisimmät selvitykset sekä niiden johdopäätökset.

Oppisopimuskoulutuksen kehittäminen. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2007:25

Työryhmän tehtävänä oli kehittää virkasuhteisten oppisopimuskoulutukseen osallistumismahdollisuuksia ja opintososiaalisten etujen kehittämistarpeita sekä tehdä ehdotus muista tarvittavista toimenpiteistä oppisopimuskoulutuksen kehittämiseksi. Työryhmä esitti, että luodaan uusi sopimustyyppi virkamiehen oppisopimus. Uudistus toteutettiin vuoden 2008 alusta lukien. Virkamiehen oppisopimuksen taustalla on aina virkasuhde tai muu virkasuhteeseen verrattava julkisoikeudellinen palvelussuhde. Muutoin virkamiehen oppisopimusta koskevat samat vaatimukset kuin määräaikaiseen työsopimukseen perustuvaa oppisopimusta.

Lisäksi työryhmä esitti, opintososiaalista järjestelmää tulee uudistaa siten, että päivärahoihin tehdään maltillinen indeksikorotus sekä täsmennyksiä matka- ja majoituskorvausjärjestelmään

eri koulutuksen järjestäjien käytäntöjen yhtenäistämiseksi. Opintososiaalisten etujen tarkistamisesta annettiin opetusministeriön asetus, joka tuli voimaan 1.8.2007.

Lisäksi työryhmä teki ehdotuksia rekrytointikynnyksen ja oppisopimusopiskelijaksi ottamiskynnyksen madaltamiseksi niin, että työnantajat tarjoaisivat nykyistä enemmän oppisopimuspaikkoja, korkeakoulutettujen täydennyskoulutuksen suorittamiseksi oppisopimuskoulutuksena, vaikeasti työllistettävien henkilöiden oppisopimuskoulutuksen kehittämiseksi, oppisopimuskoulutuksen määrän lisäämiseksi sekä oppisopimuskoulutuksen rahoituksen ohjauksen vahvistamiseksi. Työryhmän esityksistä on osa toteutettu osana aikuiskoulutuksen kokonaisuudistuksen toimeenpanoa mm. korkeakoulutettujen oppisopimustyyppisen koulutuksen käyttöönoton yhteydessä ja tuetun oppisopimuskoulutuksen käynnistämisenä.

Oppisopimuskoulutuksen yleinen tila sekä sen laadun ja vaikuttavuuden kehittäminen. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2009:1

Opetusministeriö osoitti selvitysmiehen tehtäväksi tehdä selvitys oppisopimuskoulutuksen yleisestä tilasta sekä toiminnan laajentamisen seurauksista ja kehittämisen tuloksista sekä näkemykset ja ehdotukset oppisopimuskoulutuksen laadun ja vaikuttavuuden varmistamiseksi ja edelleen parantamiseksi tarvittavista toimenpiteistä.

Selvityksen johtopäätöksinä esitettiin, että oppisopimuskoulutusta tarvitaan enemmän tulevaisuudessa, jonka perusteella oppisopimuskoulutukselle tulisi luoda kokonaisvaltainen kehittämisstrategia, jossa otetaan huomioon sen kasvava tarve, kehittyvän työelämän tukeminen sekä riittävä resursointi.

Samalla ehdotettiin, että opetusministeriö asettaisi pysyvän oppisopimusneuvottelukunnan strategiaa laatimaan, seuraamaan sen toteutusta sekä oppisopimuskoulutuksen kehitystä ja laatua. Oppisopimusneuvottelukunnan tulisi tuoda esille nykyistä selkeämmin myös mahdollisuus suorittaa oppisopimuskoulutuksena tutkinnon osa tai pelkästään täydennyskoulutusta. Lisäksi ehdotettiin, että opetusministeriön tulisi käynnistää tiedotuskampanja kiinteässä yhteistyössä kaikkien työelämän järjestöjen kanssa, jonka tavoitteena tulisi olla oppisopimuskoulutusta koskevan tiedon ja arvostuksen lisääminen sekä sen erityispiirteiden ymmärtäminen.

Selvityksessä ehdotettiin myös, että opetusministeriö kiinnittäisi huomiota työpaikkaohjaajien koulutukseen. Lisäksi tulisi edistää pk-yritysten mahdollisuuksia toimia oppisopimuskoulutuksen toteuttajina. Opetusministeriön tulisi myös kiinnittää huomiota oppisopimuskoulutuksessa tapahtuvaan alihankintaan ja selvittää tietopuolisen koulutuksen ja työpaikalla tapahtuvan koulutuksen yhtenäisyyttä sekä muutenkin yhtenäistää hallinnollista menettelyä eri koulutuksen järjestäjien välillä.

Rahoitusjärjestelmän osalta selvityksessä ehdotettiin, että opetusministeriö selvittäisi laskentapäivämekanismien toimivuutta ja uudistamismahdollisuuksia. Samalla ehdotettiin siirtymistä oppisopimuskoulutuksen omiin todellisiin kustannuksiin perustuvaan valtionosuusjärjestelmään. Lisäksi ehdotettiin, että työnantajille maksettavien koulutuskorvausten vaihtelua tulisi alakohtaisesti selvittää.

Selvitysmies ehdotti myös, että ammatti- ja erikoisammattitutkinnon kiintiöjärjestelmää muutettavaksi siten, että ilman toisen asteen tutkintoa olevat henkilöt voisivat suorittaa oppisopi-

muksena ammattitutkinnon kiintiöistä riippumatta, mikäli muut edellytykset koulutukselle täyttyvät.

Ammatillisesti suuntautuneen aikuiskoulutuksen kokonaisuudistus. Akku –johtoryhmän toimintapöytäkirjat (toinen väliraportti). Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2009:11.

Aikuiskoulutuksen kokonaisuudistuksen toiseen väliraporttiin sisältyi lukuisia oppisopimuskoulutusta koskevia kehittämissuhteita. Rahoitusjärjestelmän osalta esitettiin, että selvitetäisiin yksikköhintojen määräytymisperusteet, kustannuskehityksen eroavaisuuksia selittävät tekijät alakohtaisesti. Samalla ehdotettiin, että tulisi selvittää oppisopimuskoulutuksen omiin todellisiin kustannuksiin perustuvan järjestelmän soveltamismahdollisuuksia. Suoritemäärien laskentaperusteiden osalta väliraportissa ehdotettiin, että suoritteiden laskentatavan kannustavuutta resurssien tehokkaaseen käyttöön tulisi selvittää. Väliraportissa ehdotettiin myös, että ammatillisen lisäkoulutuksen tulosrahoitus järjestelmä otetaan käyttöön vuoden 2010 alusta lukien ja, että tulosrahoituksen osuutena on 3 %.

Oppisopimuskoulutuksen toiminnallisen laajentamisen osalta ehdotettiin korkeakoulutettujen oppisopimustyyppisen täydennyskoulutuksen käynnistämistä sekä aliedustettujen ryhmien osallistumisen lisäämiseksi tuetun oppisopimuskoulutuksen lisäämistä ja sen kokemusten hyödyntämistä maahanmuuttajien koulutustarjonnassa. Lisäksi ehdotettiin työvoimapolitiikkaan koulutukseen oppisopimustyyppistä toimintamallia "TOPPIS", jossa yhdistyvät ammatillinen koulutus ja palkkatuetty työ (lyhytkestoinen, tutkinnon osien suorittaminen).

Oppisopimuskoulutuksen laadun kehittämisen ja hallinnon osalta ehdotettiin työpaikalla tapahtuvan opiskelun ohjauksen ja tukimuotojen sekä osaamisen tunnustamisen ja henkilökohtaistamisen kehittämistä. Tavoitteena olisi saada joustavuutta ja tehokkuutta opiskeluun ja resurssien käyttöön sekä kannustaa eri tavoin hankitun osaamisen tunnustamista. Väliraportissa ehdotettiin valtakunnallisten suositusten laatimista periaatteista ja menettelyistä. Oppisopimuskoulutusta koskevan valtakunnallisen ohjauksen ja hallinnon kehittämisen osalta väliraportissa linjattiin, että Ely-virastojen roolia oppisopimuskoulutuksen tiedottajina lisätään.

Oppisopimuskoulutuksen kehittämiseen liittyvät läheisesti myös väliraportin linjaukset tutkintojärjestelmän kehittämisestä mm. ammatillisten tutkintojen suorittamisen joustavuudesta sekä perus- ja lisäkoulutuksen tutkintojen asemoinnista osaamistarpeiden kannalta johdonmukaiseksi kokonaisuudeksi.

Oppisopimuskoulutus Euroopassa - hyviä käytäntöjä etsimässä. Opetusministeriön julkaisuja 2009:11

Selvitys tehtiin opetusministeriön tukemalla rahoituksella vuosina 2006–2008. Hankkeessa kuvattiin Saksan, Itävallan ja Sveitsin oppisopimuskoulutuksen järjestelmät sekä selvitettiin Ranskassa ja pohjoismaissa (Tanska, Norja ja Ruotsi) sekä Englannissa tapahtunutta oppisopimuskoulutuksen kehitystä.

Raportti toteutettiin haastattelemalla tarkastelun kohteena olevien maiden viranomaisia, kauppakamarien ja muiden etujärjestöjen, oppilaitosten sekä työpaikkojen edustajia. Hankkeen tuloksena todettiin, että Saksassa sosiaalipartnerit (erityisesti työnantajat) ovat varsin

tyytyväisiä oppisopimusjärjestelmään. Etuna pidettiin erityisesti sitä, että koulutuksen kysyntä ja tarjonta ovat välittömässä suhteessa keskenään eikä erityistä suunnitteluprosessia tarvita.

Englannissa on päätetty lisätä oppisopimuskoulutusta nuorten ja aikuisten koulutusmuotona ja samalla vahvistaa sen imagoa ja erillistä hallintoa. Englannissa on panostettu koulutuksen kokonaistaloudellisuuden ja kysyntälähtöisyyden vahvistamiseen ja käytössä oleva osaamisen välittäjien verkosto (Skills Brokerage -järjestelmä) on osoittautunut hyväksi menettelytavaksi.

Ruotsin kohdalla todetaan johtopäätöksinä, että oppisopimuskoulutuksen käyttöönotto on osoittautunut haasteelliseksi, koska yritysmaailmaa on vaikeaa saada sitoutettua oppisopimuskoulutukseen tilanteessa, jossa on totuttu oppilaitosmuotoiseen koulutukseen.

Selvityksen tavoitteena oli löytää erilaisia suomalaisesta näkökulmasta rakentavia hyviä käytäntöjä ottaen huomioon myös erityisryhmät. Selvityksen keskeinen esitys on, että perustettaisiin oppisopimuskoulutuksen asiamiehen virka, jonka tehtävänä olisi seurata oppisopimuskoulutusta Suomessa ja muualla maailmassa sekä tehdä ehdotuksia tämän koulutusmuodon edistämiseksi. Ranskan hyvien kokemusten perusteella esitetään myös korkea-asteen opintojen avaamista kokeiluna oppisopimusteitse.

Johtopäätökset tehdyistä selvityksistä

Edellä todettujen oppisopimuskoulutusta koskevien selvitysten ehdotuksista suurin osa on toteutettu osana aikuiskoulutuksen kokonaisuudistuksen ehdotusten toimeenpanoa. Lisäksi on toteutettu opintososiaalisia etuuksia koskeva uudistus sekä käynnistetty käsillä olevan laatuhanke lisäksi rahoitusjärjestelmää koskeva selvitystyö. Kokonaisuudessaan oppisopimuskoulutuksessa ja ammatillisessa aikuiskoulutuksessa on tehty viime vuosina useita parantavia uudistuksia. Ne ovat heijastuneet oppisopimuskoulutuksen toteuttamiseen tuoden koulutuksen järjestäjätasolle haasteita tarvittavien uusien toimintamallien kehittämisessä ja toteuttamisessa.

3 LAADUN KEHITTÄMISEN YLEISET EDELLYTYKSET

3.1 Hallinto ja organisointi

Koulutuksen järjestäjien järjestämisluvista säädetään ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 8–9 §:ssä ja ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetun lain 4–5 §:ssä. Järjestämislupa voidaan myöntää kunnalle, kuntayhtymälle sekä rekisteröidylle yhteisölle, säätiölle ja valtion liikelaitokselle. Laki ei sisällä määräyksiä koulutuksen järjestäjän organisoitumisesta paikallisella tasolla. Oppisopimuskoulutuksen järjestäjissä on valtion liikelaitoksia lukuun ottamatta kaikkia muita em. tahoja. Oppisopimuskoulutuksesta vastaavat yksiköt voivat toimia joko itsenäisinä tulosalueina tai osana esim. aikuiskoulutuksen tulosaluetta. Oppisopimuskoulutuksen henkilöstön kelpoisuudesta ei ole olemassa erillisiä säädöksiä.

Oppisopimuskoulutuksen hallinnon paikallinen järjestäminen riippuu omistajatahon organisoinnista. Kunta- ja kuntayhtymäpohjaisen järjestäjän hallinto on järjestetty kuntalakiin perustuvien säännösten kautta. Osakeyhtiöissä hallinnon järjestämistä ohjaa osakeyhtiölaki. Erilaisista hallinnon järjestämistavoista huolimatta toiminnalle on yhteistä julkisten varojen käyttö sekä oppisopimuksen säädöspohja.

Opetusministeriö ja Opetushallitus ohjeistavat paikallisia oppisopimuskoulutuksen järjestäjiä suoraan. Ely -keskusten syntyminen avaa uusia mahdollisuuksia kehittää alueellista yhteistyötä myös muiden hallinnonalojen toimijoiden kanssa. Oppisopimuskoulutuksen järjestäjät ovat myös tiivistäneet keskinäistä yhteistyötä mm. Suomen oppisopimuskoulutuksen järjestäjät ry:n kautta.

Organisoitumisessa keskeistä on se, että asiakaspalvelu toimii joustavasti ja tehokkaasti. Oppisopimuskoulutuksen alueellisessa organisoinnissa keskeistä on myös se, miten koulutus kyetään liittämään alueelliseen ennakointiin ja yritysten strategiaan tavoitteisiin henkilöstön kehittämisen näkökulmasta.

3.2 Rahoitusjärjestelmä

Rahoitusjärjestelmän tulee kannustaa laadukkaan ja kustannustehokkaan koulutuksen järjestämiseen siten, että järjestelmä tunnistaisi nykyistä paremmin tutkintojen ja vaikuttavuuden sijaan myös laadukkaaseen valmistavan koulutuksen järjestämisprosessiin liittyviä tekijöitä.

Oppisopimuskoulutus sisältyy sekä ammatillisen perus- ja lisäkoulutuksen osalta ammatillisen koulutuksen tulosrahoitusjärjestelmiin. Lisäkoulutuksen osalta on päätetty käynnistää järjestelmän jatkokehittäminen, jossa rahoituksen perusteeksi sisällytetään tutkintojen lisäksi myös laadullisia kriteereitä.

Oppisopimuskoulutuksessa rahoitusjärjestelmään liittyviä laadun riskitekijöitä ovat oppisopimuskoulutuksen järjestäjien erilaiset käytännöt rahoitusjärjestelmän soveltamisessa. Erilaiset toimintatavat ilmenevät päätettäessä valtionosuusrahoituksen määrään vaikuttavista oppisopimusten pituuksista sekä määriteltäessä koulutukseen sisältöjä tietuopolisen koulutuksen määrien sekä päätettäessä koulutuskorvausten määristä.

Oppisopimuskoulutuksen rahoitusjärjestelmässä korostuu luottamukseen perustuva valtionosuusjärjestelmä, koska koulutusmuodossa koulutuksen järjestäjän harkintavalta on muita koulutusmuotoja merkittävämpi. Oppisopimuskoulutuksessa koulutuksen järjestäjä päättää viranomaisvastuunsa puitteissa opiskelijakohtaisesti saamansa valtionosuusrahoituksen määrästä ja käyttämiensä resurssien määrästä.

3.3 Tutkintojen ammattitaitovaatimusten saavuttaminen

Oppisopimuskoulutuksessa tutkinnot suoritetaan pääosin työpaikoilla työsuhteessa. Työpaikoilla käytännön työtehtävien yhteydessä tapahtuvan opiskelun tulee olla tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua toimintaa, jota täydennetään tietopuolisilla opinnoilla. Työnantaja sitoutuu ohjaamaan tutkinnon suorittajaa oppisopimuksen ajan, mahdollistamaan tietopuolisiin opintoihin osallistumisen sekä tarjoamaan monipuolisia työtehtäviä, joita tehden tutkinnon perusteissa määritelty ammattitaito on mahdollista hankkia.

Vaikka oppisopimuskoulutuksessa pääosa opinnoista tapahtuu työsuhteessa, oppisopimuskoulutuksessa tulee huolehtia siitä, että tutkinnon perusteita noudatetaan ja suoritettavan tutkinnon ja tutkinnon osien ammattitaitovaatimukset saavutetaan työpaikan ja tietopuolisten opintojen tarjoajan yhteistyönä.

Tutkinnon ja tutkinnon osien ammattitaitovaatimusten saavuttamisen turvaamisen kannalta keskeistä on se, että oppisopimuksen solmimisen yhteydessä sovitaan selkeästi tutkinnon tavoitteista, jotka kyseisellä työpaikalla on mahdollista saavuttaa. Lisäksi sovitaan, miten tutkinnon suorittamisen turvaamiseksi tarvittava ohjaus ja osaamisen arviointi työpaikalla toteutetaan sekä miten tietopuolisten opintojen järjestäjän ja työpaikkakouluttajan yhteistyö järjestetään.

Ongelmallista voi olla se, että työpaikkojen tarve ei kohtaa tutkintojen perusteiden vaatimuksia tai tutkintojen perusteiden vaatimukset ovat liian laajoja tai spesifejä verrattuna työpaikoilla toteutuvaan toimintaan. Osaa tutkinnoista voi olla vaikea suorittaa yhdessä työpaikassa ja silloin tarvitaan työpaikkojen verkosto.

Tietopuolisten opintojen osalta tulisi selkiyttää, mitä käsitteellä tietopuoliset opinnot tarkoitetaan. Tutkinnon perusteissa ei ole erotettuna työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettäviä opintoja ja tietopuolisia opintoja, vaan tutkinnon osat on muodostettu työelämän toimintakokonaisuuksista ja ammattitaitovaatimukset on esitetty konkreettisena tekemisenä. Vaikka tietopuolisia opintoja ei ole eritelty erikseen, onnistuneen työsuorituksen perustana on aina tietoa ja kaikki työtoiminta sisältää tietoa. Keskeinen kysymys oppisopimuskoulutuksessa on se, millaisen prosessin tuloksena ja millä perusteilla määritellään ne ”tietopuoliset opinnot”, joita oppisopimuskoulutuksen järjestäjä/oppilaitos tarjoaa oppisopimusopiskelijoille. Oppisopimuskoulutuksen järjestäjän pitää varmistaa, että työn edellyttämä tietopohja on mahdollista oppia joko työn tekemisen yhteydessä tai tietopuolisissa opinnoissa. Tämän varmistaminen pitää näkyä henkilökohtaisessa opiskeluohjelmassa keskeisten työtehtävien ja tietopuolisten opintojen/oppilaitoksessa hankittavan osaamisen määrittelyinä ajoituksineen ja oppimispaikkoineen sekä suhteutettuna opiskelijan aikaisempaan osaamiseen ja opiskeluvalmiuksiin. Henkilökohtainen opiskeluohjelma tulee tehdä ennen oppisopimuksen solmimista yhdessä oppisopimuskoulutuksen järjestäjän, opiskelijan, työnantajan ja tietopuolisten opintojen järjestäjän kesken, jolloin opiskeluohjelmaan voidaan määritellä koko oppimisprosessi

sekä ammattitaidon osoittamistavat/näyttötutkintotilaisuudet. Opiskeluohjelmaa päivitetään tarpeen mukaan oppisopimuskoulutuksen kuluessa.

3.4 Ammattiopistostrategia

Opetusministeriö käynnisti keväällä 2006 hankkeen, jonka tavoitteena on vauhdittaa ammatillisen koulutuksen järjestäjaverkon kokoamista sekä riittävän vahvan rakenteellisen, taloudellisen ja toiminnallisen perustan muodostaminen ammatillisen koulutuksen järjestämiselle alueille ja eri alojen koulutuksessa sekä koulutuksen vaikuttavuuden ja tehokkuuden lisääminen.

Strategian mukaisesti ammatillisen koulutuksen järjestäjaverkon palvelukykyä vahvistetaan muodostamalla koulutuksen järjestäjistä etupäässä alueellisia tai muutoin vahvoja ammattiopistoja. Ammattiopistojen toiminta kattaa koulutuksen järjestäjän kaikki koulutuspalvelut ja opetusyksiköt: muun muassa oppilaitosmuotoisena ja oppisopimuskoulutuksena järjestettävän ammatillisen perus- ja lisäkoulutuksen sekä täydennyskoulutuksen. Tavoitteena on muodostaa monialaisten ammattiopistojen verkosto, joilla on kattava alakohmainen tarjonta ja mahdollisuus koulutustarjonnan joustavaan suuntaamiseen.

Opetusministeriön lähtökohtana ammattiopistostrategian valmistelussa on, että sen tulee koskettaa kaikkia ammatillisen koulutuksen koulutusmuotoja. Oppisopimuskoulutuksen järjestäjiä on yhteensä 91. Ammatillisena lisäkoulutuksena oppisopimuskoulutusta järjestävistä viidesosalla ja ammatillisena peruskoulutuksena järjestävistä neljäsosalla on alle 100 oppisopimuspaikkaa.

Oppisopimuskoulutuksen järjestäjien koulutustarjonnan alueellisessa kohdentumisessa on runsaasti päällekkäisyyksiä, mikä osaltaan saattaa johtaa epätarkoituksenmukaiseen kilpailuun koulutuksen järjestäjien kesken. Ammattiopistostrategian tavoitteiden mukainen järjestäjaverkon kokoamisen tulee toteutua myös oppisopimuskoulutuksen kohdalla siten, että koulutuksen järjestäjien toimintaedellytyksiä vahvistetaan alueellisen vaikuttavuuden ja koulutuksen järjestäjien alueellisten työnjaon näkökulmasta.

Tarkasteltaessa ammattiopistostrategian tavoitteita oppisopimuskoulutuksen toimivuuden näkökulmasta, keskeisenä tavoitteena tulisi olla opiskelijavolyymiltään riittävän suuret ja monialaiset koulutuksen järjestäjät. Koulutuksen järjestäjällä on parhaat taloudelliset edellytykset koulutuksen järjestämiseen silloin, kun opiskelijamäärä on riittävän suuri ja se kattaa alueen elinkeinoelämän kannalta riittävän laajuisen ja tasoisen koulutustarjonnan.

3.5 Ennakointi ja työelämän palvelu- ja kehittämistehtävä

Osaamistarpeiden ennakointi (laadullinen ennakointi) tuottaa tietoa tulevaisuuden osaamistarpeista, osaamisen painopisteiden muutoksista, kokonaan uusista osaamisalueista ja työelämän tarvitsemista uudentyyppisistä osaamiskombinaatioista. Osaamistarpeilla tarkoitetaan yleisesti työelämän edellyttämiä ammattitaitovaatimuksia. Osaamisella tarkoitetaan työn vaatimien tietojen ja taitojen hallintaa ja niiden soveltamista käytännön työtehtäviin.

Oppisopimuskoulutuksen koulutustarjonnan lähtökohtana tulee olla työelämän ja yksilöiden tarpeet ja osaamis pohja, joiden tunnistaminen ja niihin vastaaminen edellyttävät tiivistä yh-

teistyötä koulutus- ja kehittämispalveluita tuottavilta koulutuksen järjestäjiltä, työelämältä, opiskelijoilta ja työ- ja opetushallinnolta.

Osaamis- ja työvoimatarpeiden kokonaisuuden hahmottamiseksi oppisopimuskoulutuksen ennakoinnissa ja suunnittelussa tarvitaan toimijoiden välistä kumppanuutta, kykyä tarkastella osaamis- ja työvoimatarpeita eri ennusteajakänteillä eikä vain lyhyen aikavälin tarpeita mukailleen. Koulutuksen suuntaamiseksi työelämäntarpeiden näkökulmasta on ennakoinnissa kyettävä ottamaan huomioon sekä pitkän aikavälin koulutustarpeet, äkillistä rakenne- ja suhdannemuutoksista johtuvat koulutustarpeet että näiden kahden välimaastoon jäävät koulutustarpeet. Oppisopimuskoulutus antaa hyvät mahdollisuudet reagoida nopeasti ennakoituun lyhyen tähtäimen osaamistarpeeseen niin opiskelijan kuin työnantajan näkökulmasta, mutta oppisopimuskoulutuksen suunnittelussa ja kehittämisessä tarkastelua on tehtävä monia eri ennakoinnin tietolähteitä hyödyntäen. Koulutuksen sisältöjen kehittämiseen liittyy aina osaamisen ennakointiin liittyvää pitemmän tähtäimen suunnittelua ja elinkeinoelämän suhdanne muutoksiin varautumista.

Ammatillinen lisäkoulutus on luonteensa mukaisesti suunnattu työssä olevalle aikuisväestölle. Ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetun lain tarkoituksena on ylläpitää ja kohottaa aikuisväestön ammatillista osaamista, antaa opiskelijoille valmiuksia itsenäisen ammatin harjoittamiseen, kehittää työelämää ja edistää työllisyyttä sekä tukea elinikäistä oppimista. Koulutuksessa ja tutkinnoissa tulee ottaa erityisesti huomioon työelämän tarpeet.

Ammatilliseen lisäkoulutukseen liittyy monipuolinen työelämän kehittämis- ja palvelutoiminta. Koulutusta toteutetaan työelämälähtöisesti ja usein myös työpaikoilla. Koulutuksen rinnalla ammatillisen lisäkoulutuksen järjestäjät hoitavat entistä useammin erilaisia työelämän kehittämis- ja palvelutehtäviä niin, että koulutus sekä työn ja työyhteisöjen kehittäminen limityvät toisiinsa. Samalla huomion kohteeksi on noussut yksilöiden osaamisen kehittämisen ohella koko yrityksen ja työyhteisön kehittäminen.

Ammatillisen lisäkoulutuksen järjestäjällä on vuoden 2006 alusta lukien ollut mahdollisuus toteuttaa ammatillisen aikuiskoulutuksen yhteydessä työelämän kehittämis- ja palvelutehtävää. Työelämän kehittämis- ja palvelutehtävällä tarkoitetaan yrityksille ja julkisyhteisöille, erityisesti pienyrityksille, tarjottavia osaamisen kehittämispalveluja. Työelämän kehittämis- ja palvelutehtävä suuntautuu erityisesti pienyrityksille, joissa on yleensä vähemmän henkilöstön kehittämisen ammattitaitoa ja joiden työntekijät osallistuvat koulutukseen keskimääräistä vähemmän. Työelämän kehittämis- ja palvelutehtävä voi tapahtua osana alueellisia, monialaisia koulutuksen, tutkimuksen ja työelämän yhteistyöverkostoja. Oppisopimuskoulutus on yksi ammatillisen lisäkoulutuksen järjestäjän käytössä oleva väline työelämän kehittämis- ja palvelutehtävän hoitamisessa.

Ammatillisen lisäkoulutuksen järjestäjälle voidaan myöntää hanke- ja kehittämisavustusta työelämän kehittämis- ja palvelutehtävän hoitamiseen. Työelämän kehittämis- ja palvelutehtävään myönnettyillä valtionavustuksilla on haluttu vahvistaa ammatillisen aikuiskoulutuksen kysyntälähtöisyyttä, työelämäyhteistyötä ja valtakunnallista osaamisen kehittämistä ja verkostoitumista. Tavoitteena on ollut luoda uusia yhteistyömalleja ja kehittämiskumppanuuksia koulutuksen järjestäjien ja työelämän välille. Lisäksi on haluttu tukea koulutuksen järjestäjien asiakaslähtöistä työelämäosaamisen kehittämistä.

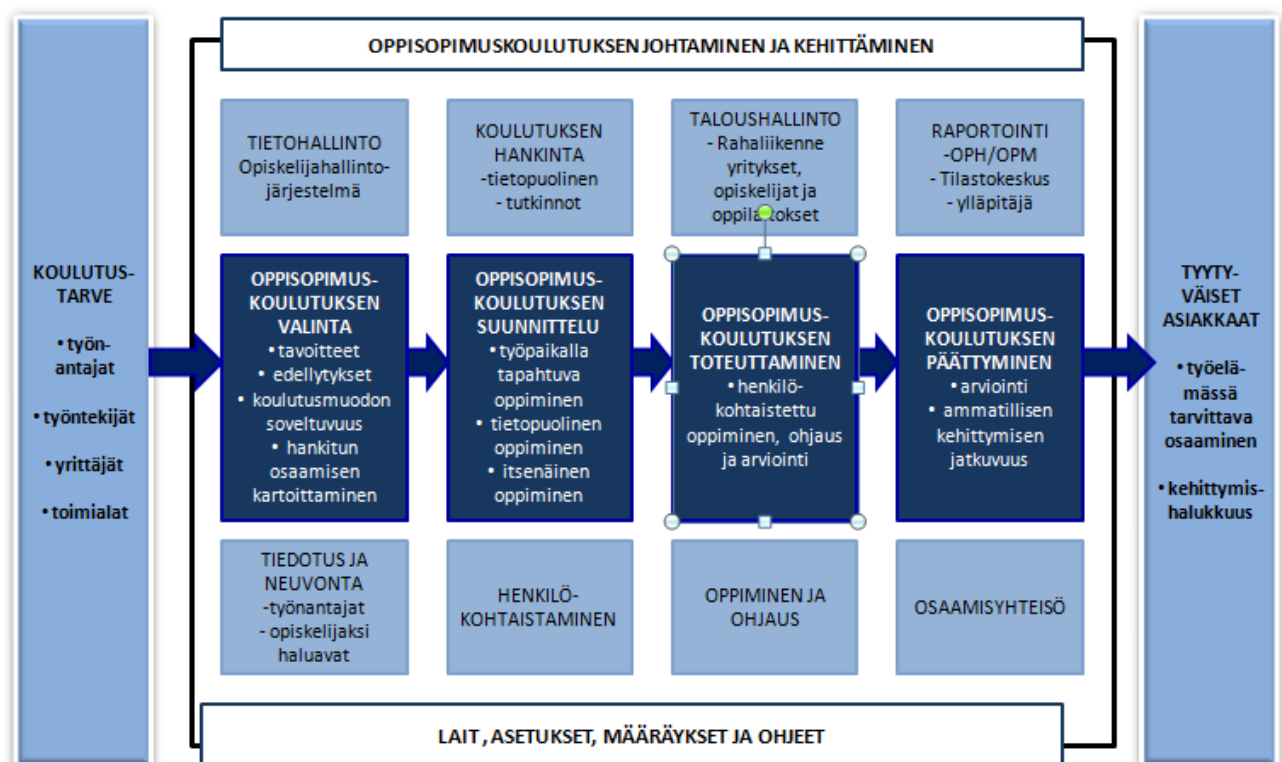
Työelämän kehittämis- ja palvelutehtävän myöntää hakemuksesta opetusministeriö. Tehtävän hoitamiseen myönnettävät valtionavustukset käsitellään vuoden 2010 alusta lukien ELY-keskuksissa.

4 LAADUN KEHITTÄMISHAASTEET

4.1 Oppisopimuskoulutuksen prosessikuvaus

Laadukkaan oppisopimuskoulutusprosessin lähtökohtana ovat työnantajyritysten osaamistarpeet ja strategiset kehittymistavoitteet. Koulutusprosessin tavoitteena on vastata asiakkaiden koulutustarpeisiin ja tuottaa työelämässä tarvittavaa osaamista. Oppisopimuskoulutus vahvistaa työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjaamisen käytäntöjä ja kehittää työpaikkoja oppimisympäristöinä sekä kannustaa työnantajia ja opiskelijoita jatkuvaan kehittymiseen. Oppisopimuskoulutus on luonteeltaan työelämän kehittämis- ja palvelutehtävän mukaista toimintaa ja työelämässä tapahtuvat muutokset vaikuttavat ajantasaisesti oppisopimuskoulutuksen järjestämiseen.

OPPISOPIMUSTOIMINTA



Oppisopimuskoulutuksen prosessi kuvataan ideaalimallina neljän osaprosessin avulla. Ne ovat 1) oppisopimuskoulutuksen valinta, 2) oppisopimuskoulutuksen suunnittelu, 3) oppisopimuskoulutuksen toteuttaminen ja 4) oppisopimuskoulutuksen päättäminen. Osaprosesseihin

sisältyy keskeisenä toimintana koulutuksen järjestäjän viranomaistehtävien hoitaminen ja työpaikalla järjestettävien sekä tietopuolisten opintojen ohjaustoiminta.

1. Oppisopimuskoulutuksen valinta

Oppisopimuskoulutuksen valinta mahdolliseksi koulutusmuodoksi alkaa siitä, että työnantajalla ja opiskelijalla on osaamis- ja koulutustarve, jonka tyydyttämiseksi ryhdytään selvittämään oppisopimuskoulutuksen soveltamiskelpoisuutta. Oppisopimuskoulutuksessa työnantaja- ja opiskelijälähtöiseen ohjausprosessiin vaikuttavat sekä yritys- että opiskelijakohtaiset tekijät, joiden vaatimuksia ja edellytyksiä toteutua oppisopimusprosessissa on arvioitava samanaikaisesti.

Valintavaiheessa korostuu neuvonta sekä oppisopimuskoulutuksen ja näyttötutkintojärjestelmän mahdollisuuksista tiedottaminen. Yhteistyössä sopimusosapuolten (työnantajan ja työn tekijän/oppisopimusopiskelijan) kanssa haetaan parhaiten soveltuvaa oppisopimuskoulutusratkaisua. Opiskelijoita ohjeistetaan tarvittaessa oppisopimustyöpaikan etsimisessä ja huolehditaan myös muiden yhteistyötahojen (mm. työvoimaviranomainen) mahdollisesta mukaantulosta.

Oppisopimusvaihtoehdon soveltuvuutta selvitetessä arvioidaan perusteellisesti myös työpaikan työtehtäviä suhteessa tutkinnon ja sen osien osaamisvaatimuksiin sekä mahdollisuuksia järjestää työpaikalla tapahtuvaa koulutusta. Perusteluja koulutukselle haetaan yrityksen strategisten tavoitteiden kautta ja koulutusmuodon soveltuvuutta arvioidaan suhteessa työtehtävien osaamisvaatimuksiin hyödyntäen näyttötutkintojärjestelmän mahdollisuuksia. Mikäli koulutuksen järjestäjä katsoo oppisopimuksen soveltamisedellytykset täytyneeksi kaikkien osapuolten näkökulmasta, oppisopimusta ryhdytään valmistelemaan. Koulutuksen järjestäjä sitouttaa työnantajan, yrityksen ja opiskelijan koulutukseen liittyviin vastuisiin ja velvoitteisiin. Samalla sovitaan työpaikkakouluttajasta ja hänen tehtävästään.

Henkilökohtaisen opiskeluohjelman laatiminen käynnistetään. Valintavaiheessa opiskelijan koulutustaustan, aikaisemman työkokemuksen ja muun hankitun osaamisen perusteella karotetaan opiskelijan koulutustarpeita, -sisältöä ja -laajuutta. Oppisopimuskoulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että opiskelijan aikaisemmin hankittu osaaminen heijastuu opiskeluajan keston, koulutusohjelman sisältöön ja laajuuteen. Oppisopimuskoulutuksen järjestäjä vahvistaa oppisopimuksen syntymisen. Sopimuksen laadintatilanteessa sovitaan sopimuksen ehdoista, sopimusosapuolten vastuista, velvoitteista ja oikeuksista. Oppisopimus liittyy määräaikaiseen työsopimukseen ja siihen kuuluviin ehtoihin (mm. työlainsäädännön ja työehtosopimuksen määräykset). Oppisopimukseen liitetään (811/1998, 6§) henkilökohtainen opiskeluohjelma, jossa on määritelty suoritettava tutkinto, keskeiset työtehtävät, tietopuolinen opetus sekä niiden ajoittuminen ja vastuulliset kouluttajat.

Tietopuolisen opetuksen ja näyttötutkinnon suorittamisen hankintaprosessi käynnistetään. Oppisopimuskoulutuksen soveltuvuutta arvioitaessa viranomaistehtävien laadukas hoitaminen (sopimusasiakirjat, henkilökohtainen opiskeluohjelma, hankintaprosessin hoito) edellyttää toimivaa opiskelijahallintajärjestelmää.

Jos katsotaan, että oppisopimus koulutusmuotona ei ole mahdollinen, tulee asiakkaat ohjata arvioimaan muiden koulutusmuotojen soveltuvuutta.

2. Oppisopimuskoulutuksen suunnittelu

Oppisopimuskoulutuksen suunnitteluvaihe ajoittuu pääsääntöisesti ajankohtaan, jossa oppisopimuskoulutuksen alkaminen on vahvistettu. Vaiheessa täsmennetään oppisopimukseen liitettyä henkilökohtaista opiskeluohjelmaa. Lisäksi on huomioitava, että näyttötutkintomuotoisesti toteutettavassa oppisopimuskoulutuksessa on laadittava ammattitaidon hankkimisen henkilökohtaistettu suunnitelma ja ammatillisena peruskoulutuksena toteutettavassa oppisopimuskoulutuksessa henkilökohtainen opiskelusuunnitelma.

Työnantajayrityksen ja opiskelijan koulutusedellytyksistä riippuen henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman tulee sopimusosapuolten ja heidän sitoutumisensa näkökulmasta olla tavoitteellisessa lopullisessa muodossaan viimeistään 4 kuukauden kuluttua sopimuksen alkamisesta. On huomioitava mainittu ajanjakso vastaa määräaikaisen työsopimuksen koeajan pituutta.

Suunnitteluvaiheessa sovitaan koulutuksen toteuttamistavoista ja menetelmistä. (L A 811/1998, 5 §). Suunnittelu liittyy työpaikalla järjestettäviin opintoihin, tietopuolisiin opintoihin ja opiskelijan itsenäiseen opiskeluun. Työpaikalla järjestettävien opintojen suunnitelma huomioi työpaikan ja opiskelijan koulutustarpeet. Työpaikalla järjestettävät opinnot, tietopuoliset opinnot ja tutkinnon suorittaminen linkittyvät toisiinsa. Tutkintotavoitteisessa koulutuksessa kartoitetaan työpaikan soveltuvuus näyttöympäristöksi. Oppisopimusopiskelija ohjataan tutkintotilaisuuksiin tai ammattiosaamisen näyttöihin siinä vaiheessa, kun hänen arvioidaan saavuttaneen tutkinnon perusteissa määritelty osaaminen.

Työnantaja, opiskelija, koulutuksen järjestäjä ja tietopuolisen opetuksen toteuttaja tekevät yhteistyötä opiskelijan henkilökohtaisen opiskeluohjelman laatimisessa. Työnantajaa edustaa yleensä työpaikkakouluttaja. Kaikissa henkilökohtaistamisen vaiheissa huomioidaan yrityksen strategiset tavoitteet ja osaamisen kehittämisen merkitys suhteessa yrityksen liiketoimintaan. Työpaikkakouluttaja, opiskelija, koulutuksen järjestäjä ja tietopuolisen opetuksen toteuttaja sopivat työnjaosta ammatillisen kehittymisen arvioinnin osalta. Yhteistyön sujuvuus edellyttää sujuvaa tiedonkulkua. Koulutuksen järjestäjä huolehtii sopimusosapuolten riittävästä ohjauksesta.

Oppisopimuskoulutuksen järjestäjä huolehtii yhteistyön toimivuudesta ja vastaa siitä, että henkilökohtaistaminen toteutetaan hakeutumisvaiheen, ammattitaidon hankkimisen ja tutkinnon suorittamisen vaiheissa. Koulutuksen järjestäjä huolehtii erityisesti työpaikalla tapahtuvan opiskelun henkilökohtaistamisesta, jolla on vaikutusta myös tietopuolisen koulutuksen sisältöihin. Koulutuksen järjestäjä kiinnittää erityisesti huomiota työpaikalla tapahtuvan oppimisen laatuun ja huolehtii, että sovittu työnjako toteutuu. Yhteistyöverkostossa on sovittu työnjaosta.

Oppisopimuskoulutuksen järjestäjä toteuttaa tarvittavat tietopuolisen opetuksen ja tutkinnon suorittamisen hankintamenettelyt ja -sopimukset.

Suunnitteluvaiheen päättyessä oppisopimusopiskelijan henkilökohtainen opiskeluohjelma on valmis. Laadukkaan koulutusprosessin toteutuminen edellyttää, että koulutuksen järjestäjä laatii koulutuksesta opiskelijan ohjaussuunnitelman. Sen yhteydessä on sovittu työnjaosta ja eri osapuolia koskevien veloitteiden toteuttamisesta oppisopimusprosessin myöhemmissä vaiheissa.

3. Oppisopimuskoulutuksen toteuttaminen

Oppisopimuksen toteuttamisvaihe käynnistyy, kun oppisopimus on solmittu, tietopuolisen opetuksen ja tutkinnon suorittamisen hankintamenettelyt toteutettu ja opiskelijan henkilökohtainen opiskeluohjelma on valmis.

Prosessin toteuttamisvaiheessa toteutuu opiskelijan henkilökohtaistettu oppiminen. Opiskelija oppii ja saa ohjausta ja arviointia kaikissa oppimisympäristöissään. Prosessissa toteutuu tutkinnon suorittamisen ja ammattitaidon hankkimisen vaiheet.

Opiskelija, työpaikkakouluttaja osana omaa työyhteisöään, koulutuksen järjestäjä ja tietopuolisen opetuksen toteuttaja toimivat yhteistyössä opiskelijan henkilökohtaisen opiskeluohjelman toteuttamisessa. Tietopuolisessa opetuksessa huomioidaan työpaikalla tapahtuvan oppimisen mahdollisuudet ja tietopuolisella koulutuksella täydennetään työpaikalla tapahtuvaa oppimista. Työnantaja sitoutuu luomaan edellytykset työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen ja järjestää sitä koskevaa ohjausta. Tietopuolisesta opetuksesta vastaava vastaa omalta osaltaan opiskelijan opinto-ohjauksesta. Opiskelijan aikaisempi osaaminen sekä työsuhteen pysyvyys vaikuttavat ohjaustarpeeseen. Elämäntilanteen muutokset voivat myös heijastua opiskelijan ohjaustarpeeseen oppisopimuskoulutuksen aikana. Opiskelijan oppimista edistää se, että työpaikan työtehtävät ja tietopuolisen opetuksen sisältö tukevat toisiaan eivätkä näyntyä erillisinä.

Työpaikkakouluttaja ohjaa opiskelijaa ja hän arvioi yhdessä opiskelijan kanssa työpaikalla tapahtuvan oppimisen edistymistä yhteisesti sovitulla tavalla. Työpaikkakouluttajalla on mahdollisuus osallistua työpaikkakouluttajakoulutukseen. Kouluttajan ohjaustaitojen riittävyys varmistetaan. Koulutuksen järjestäjä huolehtii, että sopimusosapuolet eli työnantaja ja opiskelija saavat riittävästi ohjausta.

Koulutuksen järjestäjä huolehtii siitä, että tietopuolinen opetus, työpaikalla tapahtuva oppiminen ja tutkinnon suorittaminen integroituvat toisiinsa.

Tutkinnon suorittamisen aika on sitten, kun työpaikkakouluttaja ja tietopuolisen opetuksen järjestäjä toteavat ammattitaitovaatimusten saavuttamisen tason sellaiseksi, että oppisopimusopiskelijalla on mahdollisuus menestyä tutkintotilaisuudessa.

Koulutuksen järjestäjällä on velvollisuus seurata ja valvoa koulutuksen järjestämistehtävän velvoitteiden mukaisesti oppisopimuskoulutuksen kulkua. Huomiota kiinnitetään lainsäädännön toteutumiseen ja sovittujen toimintojen toteutumiseen huomioiden työsopimussuhteen ehdot. Oppisopimuskoulutuksen toteutumista valvotaan ohjaussuunnitelmassa sovitulla tavalla (esim. arviointikäytännöt) työpaikkojen, tietopuolisesta opetuksesta vastaavien ja opiskelijan kanssa. Koulutuksen järjestäjä kiinnittää erityisesti huomiota työpaikalla tapahtuvan oppimisen laatuun ja huolehtii, että yhteistyö toimii sovitulla työnjaolla.

Opiskelija ja työnantaja ilmoittavat oppisopimuskoulutuksen järjestäjälle kaikista oppisopimukseen tulevista muutostarpeista. Koulutuksen järjestäjä vastaa tiedonkulkujärjestelmien toimivuudesta osapuolten välillä. Koulutuksen järjestäjä selvittää oppisopimuksen muutostilanteen perustelut tai syyt työnantajan ja opiskelijan kanssa sekä antaa toimintaohjeita sopimusosapuolille. Koulutuksen järjestäjä vastaa oppisopimuskoulutuksen rahoittamisesta.

Oppisopimuskoulutuksen toteuttamisvaiheen aikana arvioidaan asetettujen oppimistavoitteiden saavuttamista, tutkintotavoitteisessa koulutuksessa hyödynnetään tutkinnon osittain määriteltyjä toimintakokonaisuuksia ja rytmitystä. Opiskelija on opiskellut henkilökohtaisen opiskeluohjelmansa mukaisesti. Kun hän on saavuttanut asetetut oppimistavoitteet, hänet ohjataan tutkinnon osittain järjestettäviin näyttötutkintotilaisuuksiin tai ammattiosaamisen näyttöihin.

4. Oppisopimuskoulutuksen päättäminen

Oppisopimuskoulutuksen päättämisvaihe alkaa siitä, kun oppisopimuskoulutus on päättymässä ja oppimistavoitteet on saavutettu. Opiskelijaa arvioidaan ammatillisen osaamisen edistymisestä työpaikalla että tietopuolisessa opetuksessa. Opiskelijalle annetaan oppisopimuskoulutuksen osallistumistodistus. Tutkintotilaisuuksiin osallistunut ja ne hyväksytysti suorittanut opiskelija saa tutkintotodistuksen. Oppimistavoitteiden saavuttaminen kannustaa opiskelijaa itsensä kehittämiseen. Opiskelija tietää, mitä jatko-opintoihin vaaditaan ja on tietoinen jatko-opiskelumahdollisuuksista. Koko yhteistyöverkosto huolehtii oman osuutensa niin, että arviointi- ja todistuskäytännöt toimivat.

Vaikutukset koulutuksen järjestäjätasolla oppisopimuskoulutuksen laadun kehittämiseen

Parhaimmillaan oppisopimuskoulutus lisää työnantajayrityksessä ammattitaitoa, vaikuttaa myönteisesti liiketoimintaan ja näin lisää oppisopimuskoulutuksen vaikuttavuutta. Opiskelija saa tutkinnon suorittamisen kautta todistuksen ammattitaidostaan. Työpaikan edustajat, tietopuolisen opetuksen järjestäjät ja koulutuksen järjestäjä muodostavat osaamisyhteisön, joka jatkaa koulutusyhteistyötä myös tulevaisuudessa.

Koulutuksen järjestäjä raportoi tuloksista eri tahoille (OPH/OPM, Tilastokeskus, ylläpitäjä). Koulutuksen järjestäjä huolehtii arvioinnin ja todistuskäytännön toimivuudesta OPH:n määräysten antamien ohjeiden mukaisesti. Koulutuksen järjestäjä vastaa arkistoinnista.

Koulutuksen järjestäjä määrittelee laadukkaan prosessin toteuttamiseen tarvittavat resurssit (henkilöt, tilat ja laitteet) ja muut toiminnalliset puitteet. Palautetta käytetään mahdollisuutena edistää oppisopimuskoulutuksen osaamisyhteisön muodostumista ja asiakassuhteiden jatkumista. Oppisopimuskoulutuksesta vastaava koulutuksen järjestäjä kehittää prosessia myös erilaisten mittaritulosten (esim. AIPAL –palaute) sekä toiminta- ja taloussuunnitelman mitta-reiden tulosten pohjalta. Oppisopimustoiminnan kehittäminen ja ennakointi perustuu yhteistyöhön työelämän ja yritysten sekä työelämän sidosryhmien (mm. yrittäjäjärjestöt, kauppakamari) sekä muiden toimijoiden (ely, te -toimistot, muut alueelliset vaikuttajat) kanssa.

4.2 Oppisopimuskoulutuksen kriittiset menestystekijät

Tässä yhteydessä käsitellään oppisopimuskoulutuksen kriittisiä menestystekijöitä kuudesta näkökulmasta, jotka heijastuvat oppisopimuskoulutuksen kulkuun koko prosessissa. Tarkastelu on tehty erityisesti koulutuksen järjestäjän näkökulmasta.

- 1. kysyntälähtöisen oppisopimuspalvelun tuottaminen**
- 2. työsopimussidonnaisuuden huomioiminen**

3. **työpaikalla tapahtuvan oppimisen ensisijaisuus**
4. **verkostomainen toimintamalli ja tiedonkulku**
5. **eri toimijoiden vastuut, sitoutuminen ja resurssit**
6. **koulutuksen järjestäjän viranomaistehtävien hoitaminen**

Menestystekijät voivat esiintyä edellisessä luvussa esitetyissä oppisopimuskoulutuksen osaprosesseissa ja niiden vaiheissa. Erityisesti oppisopimuskoulutuksen valinta- ja suunnitteluvaiheiden kriittiset menestystekijät heijastuvat prosessiin myös toteutus- ja päättämisvaiheissa.

1. Kysyntälähtöisen oppisopimuspalvelun tuottaminen

Kysyntälähtöisyys tarkoittaa työnantajien ja työntekijöiden koulutustarpeiden ensisijaisuutta koulutusprosessin lähtökohtana. Työpaikkojen koko, toimiala ja kokemus oppisopimuskoulutuksesta vaikuttavat kysyntälähtöisyyden toteuttamiseen. Opiskelijan opiskeluvalmiudet, aikaisempi ammattitaito ja työsuhteen pysyvyys heijastuvat koulutuksen sisältöön. Oppisopimuskoulutuksen valinta- ja suunnitteluvaiheessa työpaikan osaamisvaatimukset ja koulutustarpeet, odotukset ja mahdollisuudet toimia koulutustyöpaikkana otetaan huomioon. Jos todetaan, että oppisopimusratkaisu ei ole soveltuva, ohjataan työnantaja ja opiskelija muiden aikuiskoulutusmahdollisuuksien piiriin.

Kysyntälähtöisyyden toteuttamisen riskinä voi olla se, että koulutuksen järjestäjä toteuttaa tilaaja –tuottaja –mallia vain oman koulutusorganisaationsa sisällä. Tietopuolisen opetuksen valinta tulisi voida tehdä asiakasnäkökulmasta, eikä hallinnollisin perustein rajautuen koulutuksen järjestäjän omaan palveluvalikoimaan.

Koulutuksen aikana ja sen päättyessä kerätään asiakaspalautteita, joiden perusteella voidaan arvioida yritysten tulevia osaamistarpeita ja edistetään oppisopimuskoulutuksen osaamis yhteisön muodostumista ja asiakassuhteiden jatkumista. Oppisopimuskoulutuksen kehittäminen ja ennakointi paikallis- ja aluetasolla perustuu yhteistyöhön opetushallinnon, työelämän, työelämän sidosryhmien (mm. yrittäjäjärjestöt, kauppakamari) ja muiden toimijoiden (ely, te – toimisto, alueelliset toimijat) kanssa.

2. Työsopimussidonnaisuuden huomioiminen

Oppisopimuskoulutuksen toteutuksessa noudatetaan sekä ammatillisen koulutuksen, ammatillisen aikuiskoulutuksen että työlainsäädännön säädöksiä.

Oppisopimuskoulutus on uusien taitojen ja työkokonaisuuksien oppimista ja työtehtävissä harjaantumista pääasiassa työpaikalla käytännön työtehtäviä tehden. Tutkintotavoitteinen oppisopimuskoulutus sisältää työpaikalla tapahtuvan opiskelun lisäksi sitä tukevaa tietopuolista opetusta ja itsenäistä opiskelua. Työnantaja vastaa opiskelijan osallistumisesta tietopuoliseen opetukseen. Oppisopimuskoulutuksen laadukas toteutus edellyttää eri oppimisympäristöjen yhteensovittamista niin, että ammattitaidon laajeneminen uusiin tehtäviin on mahdollinen. Tietopuolinen opetus tulee sisällöllisesti ja ajallisesti sovittaa työpaikan tavoitteiden ja työsuhteen ehtojen mukaan.

Oppisopimuskoulutus soveltuu hyvin työelämän muuttuviin vaatimuksiin ja tilanteisiin. Lähtökohdana on työnantajan/yrittäjän halukkuus kouluttaa työsuhteessa olevaa henkilöstöä, rekrytoida uutta henkilöstöä tai kouluttautua itse. Opiskelijan edellytykset koulutukseen varmistetaan oppisopimuskoulutuksen alkaessa, mutta työnantajalla on työsuhteen perusteella oikeus esittää haluamiaan vaatimuksia koulutuksen ja koulutukseen osallistuvien suhteen.

Työsopimussuhde heijastuu kaikkiin oppisopimuskoulutuksen vaiheisiin. Hyvien oppimistulosten saavuttamiseksi tulee eri oppimisympäristöissä tapahtuva opiskelu olla opiskelijalle selkeää. Epäselvyys oppimisympäristöjen välillä on omiaan heikentämään ammattitaidon saavuttamista.

3. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen ensisijaisuus

Pääosa opinnoista toteutetaan työpaikalla. Opiskelun sujuvuutta edistää se, että koulutuksen toteuttamisen työnjaosta työpaikan ja tietopuolisen opetuksen järjestäjän välillä on sovittu selkeästi. Koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että työpaikan koulutustoiheet huomioidaan tietopuolisessa opetuksessa. Koulutuksen työpaikkakohtaistamisen käsitettä ei ole määritelty eikä täsmennetty.

Oppisopimuskoulutuksen aikana voidaan joutua haasteellisiin ohjaustilanteisiin. Erityisesti pienissä yrityksissä toivotaan ohjeita menettelytavoista koulutuksen ja työlaainsäädännön tulokinnassa. Mikro- ja kasvuyrityksissä on myös muita koulutukseen liittyviä laajempiakin palvelutarpeita kuin pelkästään oppisopimuskoulutusta koskevia.

Työpaikan ensisijaisuus oppimisympäristönä tulee huomioida kaikissa prosessin vaiheissa.

4. Verkostomainen toiminta ja tiedonkulku

Eri toimijat (sopijaosapuolet ja koulutuksen yhteistyöverkosto sekä mahdolliset ulkopuoliset rahoittajatahot) toimivat oppisopimuskoulutusprosessissa keskinäisessä vuorovaikutuksessa ja verkostossa. Verkostomainen toiminta edellyttää kaikilta toimijoilta yhteistyötaitoja, jatkuvaa yhteistyöverkoston ylläpitämistä ja keskinäistä tiedottamista. Koulutuksen järjestäjän tulee arvioida, millaisen ohjauksen tarve sopimusosapuolilla on, laatia ohjaussuunnitelma ja toteuttaa ohjausta sen perusteella. Jos opiskelijalle ei järjestetä riittävästi ohjausta suoraan tai työpaikan ohjauksen tai tietopuolisen opetuksen opinto-ohjauksen kautta (suunnitelmallisuus, ajoittaminen, yksilöllisyys, riittävyys, riittävät ohjauksen resurssit), vastuu opintojen etenemisestä jää liaksi opiskelijalle.

5. Eri toimijoiden vastuut, sitoutuminen ja resurssit

Oppisopimuskoulutuksessa on monta vastuullista toimijaa. Koulutuksen järjestäjän tehtävänä on koulutusviranomaisena toimia koulutusverkoston ohjaajana varmistaen, että eri toimijatahot huolehtivat omista vastuistaan koulutusprosessin aikana. Koulutuksen järjestäjä vastaa koulutuksen resursoinnista siten, että suunnitelman mukainen oppisopimusprosessin toteutus on mahdollista.

Verkostossa toimijoiden sitoutuminen voi olla vajavaista, jos eri osapuolten vastuita ei ole käsitelty riittävästi eikä työnjaosta ole sovittu selkeästi oppisopimuksen suunnitteluvaiheessa.

6. Koulutuksen järjestäjän viranomaistehtävien hoitaminen

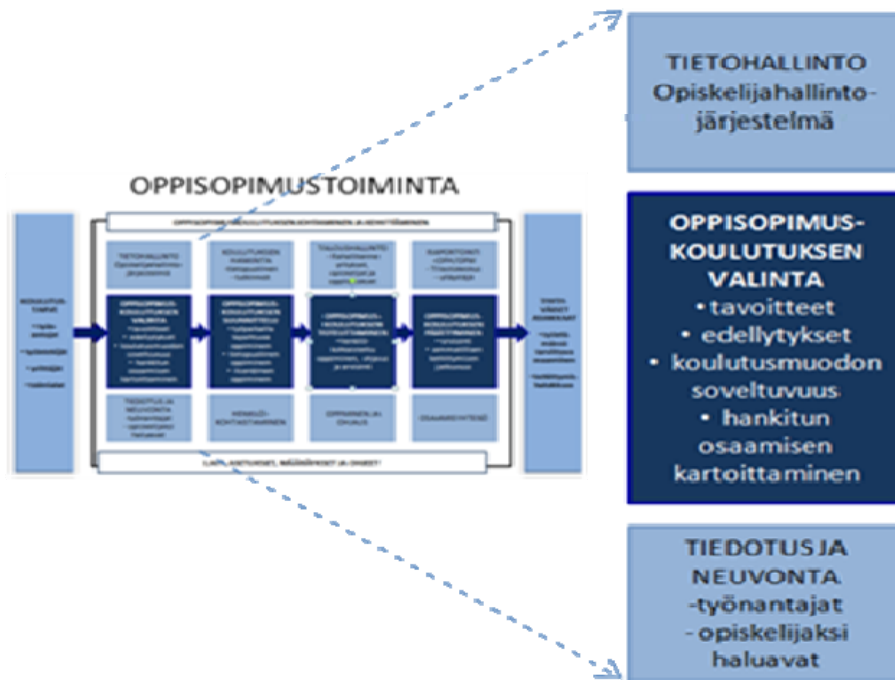
Koulutuksen järjestäjän viranomaistehtäviin liittyy haasteita kaikissa oppisopimuksen prosessin vaiheissa. Viranomainen hyväksyy oppisopimuksen syntymisen, ohjaa koulutusprosessin etenemistä koulutusmuodon edellyttämällä tavalla ja vastaa rahoituksen käytöstä. Koulutuksen järjestäjä tarvitsee vastuullisilta toimijoilta tietoja koulutuksen etenemisestä koko prosessin ajan. Tietojen keräämien monilta tahoilta on haastavaa (arviointitiedot, todistukset/tutkintosuoritukset). Toimiva tietohallinnon järjestäminen edesauttaa tiedon keruun sujuvuutta. Oppisopimuskoulutukselle ei ole asetettu omia koulutusmuotoon liittyviä valtakunnallisia laadun kriteereitä ja mittareita, joten erityispiirteiden mukaisen toteutuksen seuranta ja valvonta jää paikallishallintoviranomaisen vastuulle.

Lainsäädännössä ja ohjeistuksessa tapahtuvat muutokset tuovat haasteita viranomaistehtävien hoitoon (mm. henkilökohtaistaminen). Muutokset vaativat paikallistasolla toimintaohjeiden laatimista. Sen perusteella muutosten vaikutuksia tulisi aina arvioida myös oppisopimuskoulutuksen erityispiirteet huomioiden.

4.3 Riskit ja niiden ilmenemismuodot toiminnallisen prosessin näkökulmasta

Oppisopimuskoulutuksen toteuttamiseen liittyvät riskikohdat on kuvattu oppisopimuskoulutuksen prosessin vaiheisiin sidottuina. Seuraavassa esitettävät riskit ovat yksityiskohtaisempia, kuin edellä esitetyt kriittiset menestystekijät ja kuvaavat kunkin prosessin vaiheen erityisiä laadun ongelmakohtia. Riskitekijät voivat esiintyä saman luonteisina eri prosessin vaiheissa ja niillä on vaikutusyhteyksiä myöhempään vaiheisiin. Erityisesti oppisopimuskoulutuksen valmistelu- ja suunnitteluvaiheisiin liittyvät riskitekijät ja niiden ilmenemismuodot heijastuvat myöhempään prosessin toteutukseen ja lopputulokseen.

A. Oppisopimuskoulutuksen valinta



Opiskelijan ja työpaikan koulutustarpeiden ja koulutusedellytysten kartoittaminen työnantajayrityksen strategisiin tavoitteisiin liittyen

Riskin ilmeneminen:

- Työpaikan osaamisvaatimuksia ja mahdollisuuksia järjestää työpaikalla tapahtuvaa oppimista ei kartoiteta riittävästi. Opiskelijan työtehtävän, koulutustaustan, aikaisemman työkokemuksen ja muun hankitun osaamisen perusteella ei kartoiteta hänen koulutustarpeitaan.
- Perusteluja koulutukselle ei haeta yrityksen strategisten tavoitteiden kautta.
- Ei sovita työpaikkakouluttajasta ja hänen tehtävästään.
- Työnantajaa/yritystä ja opiskelijaa ei ohjata riittävästi soveltamaan oppisopimuskoulutuksen mahdollisuuksia, jotta sitoutuminen tapahtuu.

Työnantajan ja opiskelijan ohjaaminen selvittämään muita koulutusvaihtoehtoja, jos oppisopimuskoulutus ei ole toteutuskelpoinen

Riskin ilmentyminen:

- Työnantajaa ja opiskelijaa ei ohjata eteenpäin muiden aikuiskoulutusmahdollisuuksien piiriin, jos oppisopimuskoulutus ei ole soveltuva vaihtoehto.

Opiskelijan hankitun osaamisen kartoittaminen

Riskin ilmentyminen:

- Opiskelijan aikaisempaa osaamista ei kartoiteta ennen koulutuksen alkamista eikä sitä huomioida sopimuksen keston, koulutusohjelman sisältöön ja laajuuteen. Henkilökohtaistaminen tapahtuu puutteellisesti.

B. Oppisopimuskoulutuksen suunnittelu



Työpaikalla tapahtuvan oppimisen suunnitelman liittyminen työnantajayrityksen strategiaan tavoitteisiin

Riskin ilmentyminen:

- Työpaikalla tapahtuvan oppimisen suunnitelma ei huomioi työpaikan ja/tai opiskelijan koulutustarpeita.
- Työpaikan erityisiä osaamistarpeita ei viedä tietopuolisen opetuksen toteuttajan tietoon (tietopuolisen opetuksen ja tutkinnon suorittamisen henkilökohtaistamista varten).
- Tutkintotavoitteisessa koulutuksessa ei kartoiteta työpaikan soveltuvuutta näyttöympäristöksi.

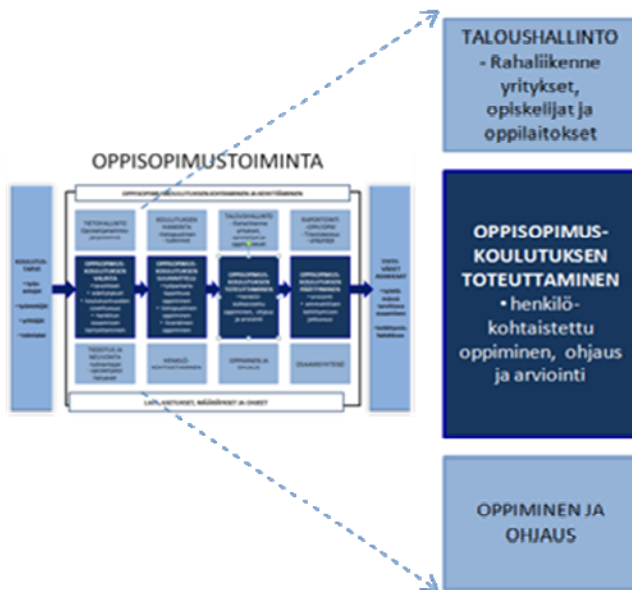
Opetus, ohjaus- ja arviointijärjestelyiden suunnittelu tavoiteltavan tutkinnon, työpaikalla tapahtuvan oppimisen mahdollisuuksien sekä yritysten strategisten tavoitteiden näkökulmasta

Riskin ilmentyminen:

- Opiskelija, työpaikkakouluttaja, koulutuksen järjestäjä ja tietopuolisen opetuksen toteuttaja eivät toimi yhteistyössä opiskelijan henkilökohtaisen opiskeluohjelman laatimisessa. Ei sovita yhdessä, kuinka työpaikalla tapahtuva oppiminen, ohjaus ja arviointi toteutetaan. Toteutusmallista ei tiedoteta kaikille verkostotoimijoille.

- Työpaikalla tapahtuva oppiminen, tietopuolinen opetus ja tutkinnon suorittaminen eivät linkity toisiinsa.
- Tutkintotavoitteisessa koulutuksessa työpaikalla tapahtuvan oppimisen arvioinnin ja tutkintotilaisuuksien arvioinnin väliset yhteydet/erot jäävät epäselviksi.

C. Oppisopimuskoulutuksen toteuttaminen



Opetus-, ohjaus- ja arviointijärjestelyiden toteuttaminen työpaikalla tapahtuvan oppimisen mahdollisuudet huomioiden ja liittyen työnantajayrityksen strategisiin tavoitteisiin

Riskin ilmeneminen:

- Henkilökohtaistettuja opetus-, ohjaus- ja arviointijärjestelyt työpaikalla -toteutusmallia ei toteuteta.
- Sopimusosapuolilla ei ole tarvittaessa mahdollisuutta saada lisäohjausta.
- Työpaikan työtehtävät ja tietopuolinen opetus näyttäytyvät erillisinä.
- Tietopuolinen opetus ja työpaikalla tapahtuva oppiminen ja tutkinnon suorittaminen eivät integroidu toisiinsa, koska työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja ohjauksen, tietopuolisen opetuksen ja tutkinnon suorittamisen välinen työnjako on epäselvä eikä tavoitteita tai sisältöjä tunneta.

Oppisopimuskoulutuksen toteutumisen seuranta ja valvonta

Riskin ilmentyminen:

- Koulutuksen järjestäjä ei seuraa ja valvo koulutuksen järjestämistehtävän velvoitteiden mukaisesti oppisopimuskoulutuksen kulkua.
- Koulutuksen järjestäjä ei ohjaa sopimusosapuolia tai tietopuolisen opetuksen toteutusta koulutusmuodon edellyttämällä tavalla.

- Huomiota ei kiinnitetä lainsäädännön toteutumiseen ja sovittujen toimintojen toteutumiseen työsopimussuhteen näkökulmasta.

Työpaikkakouluttajille tarjottava työn ja työprosessien ohjaamiseen opastava koulutus

Riskin ilmentyminen:

- Työpaikkakouluttajalla ei ole mahdollisuutta osallistua työn ohjaamiskoulutukseen
- Työpaikkakouluttajan riittäviä ohjaustaitoja ei varmisteta.

D. Oppisopimuskoulutuksen päättäminen



Oppisopimuskoulutuksen jatkuva suunnittelu ja kehittäminen

Riskin ilmentyminen:

- Asiakaspalautteita ei kerätä oppisopimuskoulutuksen laadun kehittämistä varten.
- Palautetta ei käytetä mahdollisuutena edistää oppisopimuskoulutuksen osaamisyhteisön muodostumista ja asiakassuhteiden jatkumista.
- Koulutuksen järjestäjä ei määrittele riittäviä resursseja laadukkaan toiminnan toteuttamiseen. Oppisopimusjohto ei kehitä toteutusprosessia saadun palautteen ja erilaisten mittaritulosten pohjalta.
- Koulutuksen järjestäjä ei tee paikallis- ja aluetasolla yhteistyötä opetushallinnon, työelämän (työpaikat ja toimialat), työelämän sidosryhmien (mm. yrittäjäjärjestöt, kauppakamari) ja muiden toimijoiden (ely, te –toimisto, muut alueelliset oppisopimustoimijat) kanssa.
- Koulutuksen järjestäjä ei hyödynnä saatavilla olevaa ennakointitietoa.

5 HANKKEEN JATKOVALMISTELU

Väliraportista järjestetään kuulemistilaisuus Opetushallituksen järjestämällä oppisopimuskoulutuksen tietotorilla 5.5.2010. Väliraporttia käsitellään myös elinikäisen oppimisen neuvoston kokouksessa 21.5.2010. Lisäksi väliraportista on mahdollisuus esittää kirjallinen lausunto toukokuun aikana. Väliraportti on saatavilla opetusministeriön verkkosivulla (www.minedu.fi).

Saadun palautteen perusteella valmistellaan loppuraportti, johon sisällytetään ehdotukset oppisopimuskoulutuksen laadun kehittämiskohteista ja -toimenpiteistä. Ne jäsennetään oppisopimusprosessista käsin sekä väliraportin lukuihin 3 ja 4 sisältyviä kehittämishaasteita ja kriittisiä menestystekijöitä koskevia määrittelyjä hyödyntäen.

Loppuraportin valmistelussa huomioidaan toimeksiannon mukaisesti ammatillisen koulutuksen laatustrategian valmistelun vaikutukset. Sitä koskevan aikataulun mahdollistamiseksi oppisopimuskoulutuksen laatuhankeelle tullaan esittämään määräajan pidentämistä vuoden 2010 loppuun.