

Mikä on muuttunut?

Työelämässä oppimisen

uudet mahdollisuudet

**Koulutuksen järjestäjän
ydinprosessit ja yhteinen
osaaminen**

Oppilaitoshenkilöstön opas

**Uudistutaan
yhdessä!**

Sisällys

| | |
|---|----|
| Kenelle tämä opas on tarkoitettu? | 3 |
| Työelämässä oppiminen koulutuksen järjestäjän ydinprosessina | 4 |
| Yhteinen ja yhdenmukainen osaaminen työelämässä oppimisen perustana | 5 |
| Työelämässä oppimisen uudet mahdollisuudet | 6 |
| Työelämäyhteistyöstä vastavuoroiseen kumppanuuteen | 7 |
| Vastavuoroinen kumppanuus | 8 |
| 1. Henkilökohtaistaminen työelämässä oppimisessa | 9 |
| 2. Yksilölliset opintopolut ja oppimisen ympäristöt | 10 |
| 3. Tiedotus ja neuvonta asiakassuhteiden hoitamisena | 12 |
| 4. Yhteissuunnittelu: työelämä- ja opiskelija-asiakkaiden tarpeet | 13 |
| 5. Koulutus- vai oppisopimus: sopimuksellisuus ja joustavuus | 15 |
| 6. Arjen ohjausyhteistyö | 17 |
| 7. Osaamisen osoittaminen ja näyttöjen toteuttaminen | 18 |
| Yhteinen osaaminen rakentuu yhdessä | 19 |
| Oppaan käyttö ja hyödyntäminen henkilöstön kesken | 20 |
| Loppusanat | 21 |

Parasta Palvelua -kehittämisohjelma
on saanut avustusta opetus- ja
kulttuuriministeriöltä.

Opetus- ja kulttuuriministeriö

Kenelle tämä opas on tarkoitettu?

Tämä materiaali on tarkoitettu oppilaitoshenkilöstön yhteisen osaamisen kehittämiseen. Oppaassa avataan työelämässä oppimisen uutta käytännön osaamista, jota kaikki työelämän kanssa yhteyksissä toimivat sekä työelämässä oppimista koordinoiva henkilöstö tarvitsevat. Opas tukee työelämässä oppimisen prosessin yhdenmukaisuutta ja sen laadukasta toteuttamista voimassa olevan lainsäädännön mukaisesti ja sen mahdollisuuksia hyödyntäen.

Uuden ammatillisen koulutuksen taustalla on hyvä ja ajantasainen lainsäädäntö. Sen mahdollisuuksien hyödyntämisessä ollaan vasta alussa. Laissa moni hyvä asia on säilynyt, mutta yllättävän moni asia on myös muuttunut.

Oppaan avulla voi käynnistää ja rakentaa oppilaitoksen työelämässä oppimisen prosessia ja varmistaa henkilöstön koulutus- ja oppisopimukseen liittyvää osaamista. Oppaan avulla voi käynnistää keskusteluja ja rakentaa yhdenmukaisia periaatteita koulutus- ja oppisopimustoimintaan.

Opasta voi hyödyntää myös henkilöstön perehdyttämisessä, muussa henkilöstökoulutuksessa ja kehityskeskustelujen tukena. Opas toimii hyvin työelämäyhteistyöhön liittyvien ajatusten ja keskustelujen herättämisessä työyhteisössä.

Oppaan sisältö on koottu Parasta Palvelua -kehittämishjelmassa (2017-19) tehdyn valtakunnallisen työn tuloksista.

Sisältö koostuu työelämässä oppimiseen liittyvistä osaamistasoista. Osaamistasot 1-3 ovat muodostuneet kartoittamalla oppilaitoshenkilöstön tarvitsemaa työelämässä oppimisen osaamista. Tämä opas käsittelee osaamista tasolla 1, joka on koko opetus- ja ohjaushenkilöstön yhteistä perusosaamista, jota kaikki työpaikalla järjestettävän koulutuksen parissa työskentelevät tarvitsevat.

Mikä on muuttunut? Työelämässä oppimisen uudet mahdollisuudet -opas täydentää Hyvän palvelun oppaan sarjaa.

Hyvän palvelun oppaan sarja:

1. Kumppanuutta kehittämässä
2. Kahdeksan starttia parantaa palvelua
3. Arjen hyvät ratkaisut
4. Työkirja: Suunnittele, toteuta ja kehitä
5. **Mikä on muuttunut?**
— Työelämässä oppimisen uudet mahdollisuudet

Työelämässä oppiminen koulutuksen järjestäjän ydinprosessina

Ammatillisen koulutuksen arki on ainutlaatuista suomalaisessa koulutusjärjestelmässä. Toiminta kytkeytyy eri ammattialojen toimintaympäristöihin, työpaikkoihin sekä yhteiskunnan tilaan ja siinä tapahtuviin muutoksiin. Tämä on asia, josta voi olla aidosti ylpeä.

Yhteistyötä tehdään opiskelijoiden ja työpaikkojen kanssa hakeutumisvaiheessa, työpaikoilla oppimisessa, uraohjauksessa ja työllistymisessä. Jokainen oppilaitoshenkilöstöstä on kytketty työelämän kanssa tehtävään yhteistyöhön. Ammatillisen koulutuksen elinvoimaisuuden edellytyksenä on herkkyys havaita työelämän muutoksia, organisaatioiden osaamistarpeita sekä toimintaympäristön muutoksia.

Työelämässä oppimisen prosessi on osa koulutuksen järjestäjän ydinprosesseja. Työelämässä oppimisen jaksot, osana osaamisen kehittämissuunnitelmaa, tukevat opiskelijan kiinnittymistä työelämään ja yhteiskuntaan. Ne yhdistävät opiskelijan oppiman käytännön ja teorian osaamiseksi tulevaisuutta varten.

Työelämässä oppiminen (koulutus- ja oppisopimusyhteistyö) tarjoaa työelämälle monia mahdollisuuksia. Työpaikat voivat varmistaa ajantasaisen osaamisen, osaavan henkilöstön saatavuuden sekä vastata nopeisiin osaamisen kehittämistarpeisiin.

Tavoitteelliset työelämässä oppimisen jaksot ovat jokaiselle nuorelle / aikuiselle ainutkertaisia. Samalla luodaan polkua työelämään ja vahvistetaan omaa osaamista työelämässä. Työpaikan edustajat ovat mukana suunnittelussa, ohjaamisessa ja palautteen annossa. Opiskelijan henkilökohtaiset kokemukset työelämässä oppimisesta vaikuttavat hänen mielikuviinsa työelämästä, työstä ja yhteistyöstä. Myös opettajan antama esimerkki jää mieleen.

Työelämässä oppimisessa lunastetaan uudistuvan ammatillisen koulutuksen keskeiset periaatteet. Niitä ovat osaamisperusteisuus, henkilökohtaisuus ja työelämälähtöisyys. Yhdessä ne muodostavat kokonaisuuden ja tukevat toisiaan. Mutta miten ymmärrämme nämä termit?

- *Mitä työelämässä oppiminen uuden lain mukaisten toiminta- ja palveluprosessien myötä on?*
- *Mitä se tarkoittaa minulle, sinulle, meille ja koko organisaatiolle?*
- *Jaammeko yhteisen käsityksen oppilaitoksemme sisällä ja koulutuksen järjestäjien kesken?*

Yhteinen ja yhdenmukainen osaaminen työelämässä oppimisen perustana

Ammatillisen koulutuksen uudistuksen toimeenpanoa on tehty ja tehdään yhdessä asiakkaiden kanssa palvelumuotoilun ja yhteiskehittämisen menetelmin. Asiakkaiden toiveet ovat eri selvityksistä riippumatta kohdistuneet koulutuksen järjestäjien yhdenmukaisiin käytäntöihin. Tässä yhdenmukaisella osaamisella on iso merkitys.

Kehittämisohjelmat ovat tuottaneet uudistuneen ammatillisen koulutuksen toimeenpanoon runsaasti välineitä ja toimintamalleja kaikkien koulutuksen järjestäjien käyttöön. Koulutusorganisaation uusi osaaminen ja toimintamallit rakennetaan kuitenkin aina oppilaitoksen sisällä yhteistyössä henkilöstön kanssa.

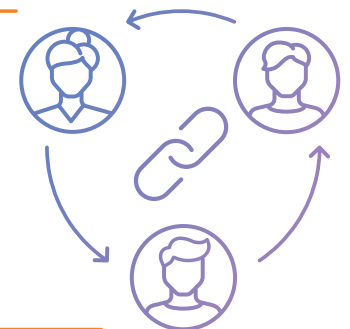
Koulutuksen järjestäjien organisaatioissa on paljon hyvää ja erikoistunutta osaamista työelämässä oppimiseen ja työelämän palveluosaamiseen liittyen. Työelämän kanssa tehtävän yhteistyön ja osaamisen jäsentämistä tai tunnistamista ei ole

laajemmin tehty. Liian harvoin oppilaitostoimijat jäsentävät ja kehittävät omaa työtään osaamisen näkökulmasta.

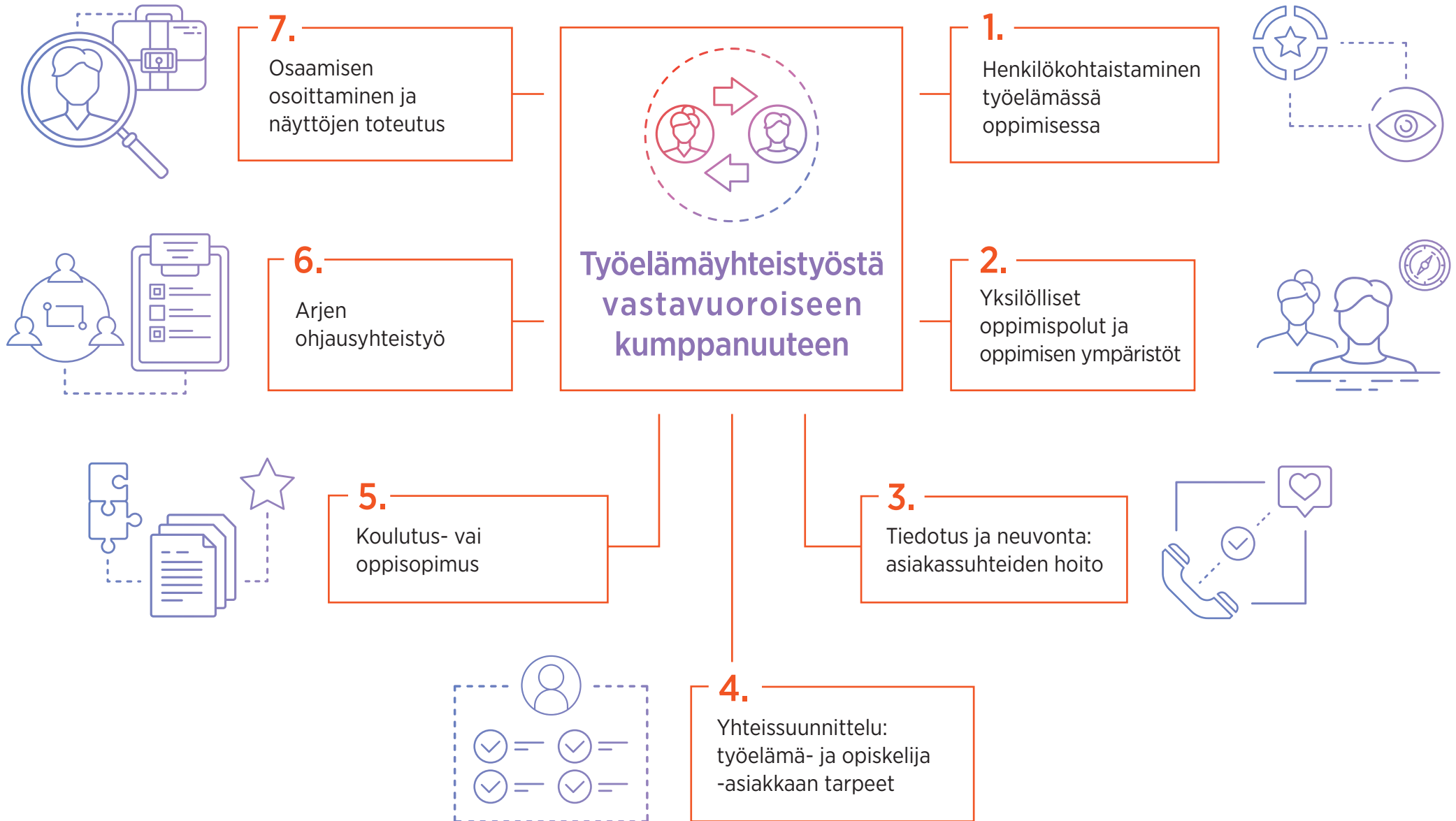
Jotta ammatillinen koulutus pysyy sekä työelämän että toimintaympäristöjen kehittymisen tahdissa, edellyttää se ammatillisen koulutuksen henkilöstöltä halua kehittyä ja oppia muutoksen mukana. Uusi osaaminen ei ole pelkästään uuden lain edellyttämää osaamista, vaan myös yleisen yhteiskunnallisen ja toimintaympäristöjen muovaamaa uutta osaamista. Maailma, toimintaympäristö ja työelämä muuttuvat. Kehitystä ei voi, eikä ole tarpeen pysäyttää.

Uusi osaaminen liittyy mm. seuraaviin keskeisiin koulutuksen järjestäjän prosesseihin:

- *Henkilökohtaiset osaamisen kehittämisen suunnitelmat ja HOKS-prosessin hallinta*
- *Työelämässä oppiminen, koulutus- ja oppisopimusprosessien asiakaslähtöinen toteuttaminen*
- *Laajemman työelämäyhteistyön ja työelämän palveluprosessin rakentuminen*



Työelämässä oppimisen uudet mahdollisuudet



Työelämäyhteistyöstä vastavuoroiseen kumppanuuteen

Työelämäyhteistyöllä on ammatillisessa koulutuksessa pitkät perinteet ja useita toimivia käytäntöjä. Viime vuosien aikana moni asia on muuttunut. Laki ammatillisesta koulutuksesta ohjaa koulutuksen järjestäjiä entistä tiiviimpään yhteistyöhön työelämän kanssa. Tavoittelemme vastavuoroista kumppanuutta.

Työelämäyhteistyön syventäminen vastavuoroiseen kumppanuuteen laajentaa opetus- ja ohjaushenkilöstön rooleja työelämäyhteistyön toteutuksessa. Koulutus- ja oppisopimus tarjoavat paljon uusia mahdollisuuksia yhteistyöhön.

Ammatillisen koulutuksen perustehtävät ovat yksilöiden osaamisen kehittäminen ja työelämän palveleminen. Koulutussopimus- ja oppisopimustoiminnassa rakennetaan työelämän kanssa arjen yhteistyötä, joka varmistaa osaltaan sen, että osaaminen ja osaamistarpeet vastaavat toisiaan.

Uudenlaisessa kumppanuusajattelussa ajatellaan, että jokainen oppilaitoshenkilöstön edustaja rakentaa omalta osaltaan kumppanuutta. Voimme ajatella toimintaamme sen valossa, millaisia kumppanuuksia itse kukin rakennamme; oppilaitoksen sisällä, opiskelijoiden ja työelämäasiakkaiden kanssa. Vastavuoroisella kumppanuudella voidaan varmistaa kestävä ja kehittyvä yhteistyö.

Muutos 1.

- Työelämä on asiakas ja kumppani.
- Uutta ammatillista koulutusta suunnitellaan, toteutetaan ja kehitetään yhä enemmän asiakkaiden kanssa sekä erilaisissa verkostoissa.
- Siinä huomioidaan ja sovitetaan yhteen opiskelijan ja työelämän tarpeet sekä tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimukset.
- Yhteistyö työnantajien/työpaikan kanssa tiivistyy:
 - koulutusmuotojen valinnassa
 - henkilökohtaistamisessa
 - ja koulutuksen toteuttamisessa.

Perustelut:

Valtioneuvoston laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017
Luku 1 Yleiset säädökset:
Ammatillisten tutkintojen ja ammatillisen koulutuksen tarkoitus (2 §).
Yhteistyö työ- ja elinkeinoelämän kanssa (4 §).



Vastavuoroinen kumppanuus



Vastavuoroinen kumppanuus on matka kohti yhteistä tavoitetta, jossa oppilaitos, opiskelija ja työelämä ovat tasavertaisia. Kumppanuus on säännöllistä, tavoitteellista ja tasavertaista yhteistyötä sekä joustavuutta osapuolten välillä. Yhteisenä tavoitteena on kaikkien osapuolten osaamisen lisääminen.

Mihin kumppanuutta tarvitaan?

Opiskelijan tarve:

- vahvistaa työelämävalmiuksiaan
- tutustua työnantajiin
- kehittää ammatillista osaamistaan
- saada polku työllistymiseen
- vaihtaa alaa tai työtehtäviä
- päivittää osaamistaan

Työpaikan tarve:

- uudistaa osaamistaan
- varmistaa työvoimaa pitkällä aikavälillä
- akuutti rekryointitarve
- kouluttaa yrityksen tarpeisiin
- pitää yllä jatkuvaa oppimista työpaikalla
- tutustua opiskelijoihin

Opettajan tarve:

- rakentaa omia työelämäverkostojaan
- varmistaa opiskelijan polku työelämään
- hyödyntää oppimisympäristöjä osaamisperusteisesti
- kehittyä yhteissuunnittelussa asiakkaiden kanssa
- kerätä arjen asiakasymmärrystä ja -palautetta
- varmistaa oma työelämäosaamisensa

Koulutuksen järjestäjän tarve:

- organisoida, kehittää ja johtaa työelämäverkostoja
- toimia asiakasymmärryksestä ja -palautteesta käsin
- varmistaa kyky reagoida työelämän tarpeisiin
- toteuttaa laadunhallintaa asiakkaiden ja verkostojen kanssa
- ennakoida tulevaisuutta yhdessä työelämän kanssa
- varmistaa vaikuttavuusrahoitus

1. Henkilökohtaistaminen työelämässä oppimisessa

Aikaisemmin opiskelijoille laadittiin henkilökohtainen suunnitelma, jonka sisällöt olivat hieman erilaiset ammatillisessa peruskoulutuksessa kuin näyttötutkintojärjestelmässä. Kun sisällölliset valinnat oli tehty, niiden vaikutukset esim. opiskeluaikoihin olivat vähäisiä ja opiskelijoiden työssäoppimisjaksojen ajoittuminen perustui jaksojärjestelmään tai muuhun kiinteään järjestelmään.

Työelämässä oppiminen toteutui aikaisemmin työssäoppimisena. Työssäoppimiselle oli määrälliset tavoitteet. Näyttötutkintojärjestelmässä henkilökohtaistaminen ohjasi opintojen suunnittelua. Se vaikutti myös jonkin verran opiskeluaikoihin.

Työelämälähtöisyys tarkoittaa yhteistä sopimista koulutus- ja oppisopimuksen toteuttamisesta, työnjaosta, keskeisistä työtehtävistä, aikatauluista sekä ohjaukseen ja tukeen liittyvistä asioista. Se on parhaimmillaan eri osapuolien osaamisen kunnioittamista, sitoutumista yhteiseen tavoitteeseen, vastuiden ymmärtämistä sekä yhteydenpitoa.

Muutos 2.

Henkilökohtaistaminen määrittää jokaisen opiskelijan tutkinnon suorittamisen ja työelämässä oppimisen sisältöä ja kesto. Työelämässä oppimisen kesto määräytyy kunkin opiskelijan tarpeen ja tavoitteiden mukaan.

Muutos 3.

Osaamisperusteisuuden merkitys korostuu entisestään. Aiemmin opittu tunnustetaan ja/tai tunnustetaan. Se huomioidaan myös työelämässä oppimisen tavoitteellisessa suunnittelussa.



Henkilökohtaistamisen ansioista monista asioista sovitaan opiskelija- sekä työpaikkakohtaisesti sekä koulutus- että oppisopimuksessa.

Muutos 4.

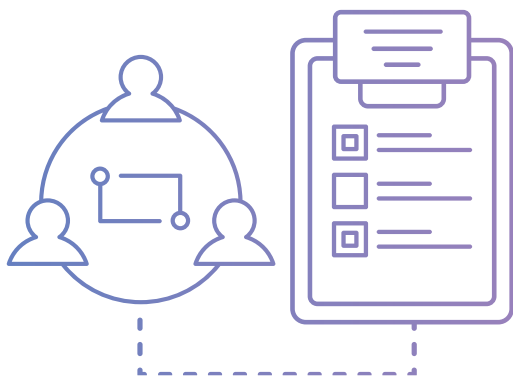
Osaamisen kehittymistä suunnitellaan ja henkilökohtaisen kehittämissuunnitelman toteutumista seurataan aktiivisesti hakeutumisesta valmistumiseen. Suunnitelmaa seurataan ja päivitetään. Uraohjaus sitoo työelämässä oppimisen opiskelijan uratavoitteisiin.

2. Yksilölliset opintopolut ja oppimisen ympäristöt

Työelämässä oppimisella on suuri merkitys yksilöllisten ja joustavien opintopolkujen rakentamisessa ja osaamisen hankkimisessa.

Sopivien työelämässä oppimisen paikkojen etsiminen ja löytäminen on opiskelijan urasuunnitelmien kannalta tärkeää ja koulutuksen järjestäjälle keskeinen toiminta ja palvelu. Opiskelijan työelämävalmiuksien arviointi ja uraohjaus jatkuu koko opintojen ajan.

Mm. tutkinnon osan tai osien koulutukset, työelämälähtöiset ja työelämän kanssa yhteisesti rakennettavat koulutukset sekä usean työnantajan toteutukset ovat mahdollisia sekä koulutus- että oppisopimuksessa. Niiden avulla voidaan joustavasti ja nopeasti vastata opiskelijoiden ja työelämän osaamistarpeisiin.



Yksilöllisten polkujen myötä ohjauksen ja seurannan merkitys kasvaa. Mitä opitaan työelämässä, mitä muissa koulutuksen järjestäjän oppimisympäristöissä? Miten opintopolkua suunnitellaan, että siitä muodostuu joustava, järkevä ja toimiva kokonaisuus opiskelijalle ja työelämälle? Henkilökohtaisen kehittämissuunnitelman toteutumisen seuraamisella ja päivittämisellä on tärkeä rooli.

Muutos 5.

Oppimisympäristöt laajenevat. Osaamista voi hankkia työelämässä oppien tai koulutuksen järjestäjän muissa oppimisympäristöissä. Työnjaon näiden välillä pitää olla selkeä ja toisiaan täydentävä, ja kirjattuna HOKS:iin.

Muutos 6.

Tutkinnon osina suoritettava koulutus ja lisäkoulutus lisääntyvät. Tutkinnon osien valitseminen toisista tutkinnoista lisääntyy henkilökohtaisten osaamisen kehittämistarpeiden mukaisesti.

2. Yksilölliset opintopolut ja oppimisen ympäristöt

Yhteishaun lisäksi jatkuva haku ja erilaiset rekrytointipolut osaamisen hankkimisen vaihtoehtoiksi lisääntyvät ja monipuolistuvat. Laki antaa paljon uusia mahdollisuuksia, joita voidaan hyödyntää työelämässä oppimisessa ja työelämäyhteistyössä. Millä tavoin näitä mahdollisuuksia voitaisiin hyödyntää parhaiten?

Muutos 7.

Jatkuva haku. Laki mahdollistaa monipuolisen, aikaan sitomattoman koulutustarjonnan toteuttamisen. Osaamisen hankkimisen mahdollisuuksia tulee olla jatkuvasti tarjolla, jotta joustavat opintopolut ja jatkuvan haun periaate mahdollistuvat. Ne vaikuttavat myös koulutuksen järjestäjän rahoitukseen.

Muutos 8.

Osaamisen hankkiminen ja osoittaminen (näyttö) ilman koulutus- tai oppisopimusta on mahdollista esim. omassa työssä. Näytöistä ei voi periä maksuja.

Muutos 9.

Työelämässä oppimisen vaikutus oppilaitoksen rahoitukseen on merkittävä. Kesäajan hyödyntäminen osaamisen hankkimisessa hyödyttää kaikkia osapuolia.



3. Tiedotus ja neuvonta asiakassuhteiden hoitamisena

Opettajat, oppisopimusasiantuntijat, opinto-ohjaajat sekä muut oppilaitoksen työntekijät kohtaavat paljon opiskelijoita, työelämän edustajia sekä sidos- ja verkostoryhmiin kuuluvia käydessään työpaikoilla sekä muuhun työelämäyhteistyöhön liittyvissä tapaamisissa. Kohtaamisia tapahtuu myös puhelimesta, sähköpostissa tai vaikkapa chatissa.

Näillä arjen kohtaamisilla on merkitystä siinä, kuinka helpoksi yhteistyö koulutuksen järjestäjien edustajien kanssa koetaan ja millainen mielikuva oppilaitoksen koulutuksen ja palveluiden laadusta asiakkaille syntyy. Arjen kumppanuuksien ja asiakassuhteiden kautta työelämäyhteistyössä on mukana koko oppilaitoshenkilöstö - organisaation kaikilta tasoilta - omasta työstään käsin.

Perustelut:

Valtioneuvoston laki 531/2017:

- Tutkinnon suorittamismahdollisuuksista ja koulutuksesta tiedottaminen (123 §).
- Koulutuksen järjestäjien yhteistyövelvoite (124 §).

Hallintolaki 434/2003:

- Palveluperiaate ja palvelun asianmukaisuus (7-9 §).



Työelämässä oppimisen ohjeet ja materiaalit ovat myös asiakassuhteiden hoitamista. Millä tavoin työelämässä oppiminen näkyy viestinnässänne (esitteet, www-sivut, some jne.)? Entä mitä eroa on oppilaitoksen sisäisessä viestinnässä ja asiakasviestinnässä? Puhummeko samaa kieltä?

Jotta voimme puhua samaa kieltä tarvitsemme yhteisesti sovitut termit. Puhumme asiakkaille ”työelämässä oppimisesta”, joka korvaa aiemmin käytetyn ”työssäoppimisen”. Termistä on sovitettu yhdessä työelämän edustajien, koulutuksen järjestäjien sekä opetus- ja kulttuuriministeriön kanssa. Uusi termi viestii uudistuneesta ammatillisesta koulutuksesta. Mutkikkaat lakitermit eivät avaudu asiakkaalle ja lainsäädäntö edellyttää ymmärrettävyyttä.

Muutos 10.

Yhteiset, ymmärrettävät termit. ”Työelämässä oppiminen” -termiä käytetään, kun viestitään asiakkaille. Näin yhdenmukaistamme viestintäämme. Virallisissa asiakirjoissa käytetään edelleen termiä ”työpaikalla järjestettävä koulutus”.

Muutos 11.

Oppi- ja koulutussopimuksen sekä niiden uusien mahdollisuuksien tuntemus ja niistä viestiminen yhdenmukaisesti on tärkeä osa arjen asiakaspalvelua.

4. Yhteissuunnittelu: työelämä- ja opiskelija-asiakkaiden tarpeet

Työelämässä oppiminen on tavoitteellista ja suunniteltua oppimista. Jokaiselle opiskelijalle tulee laatia koulutusopimus tai oppisopimus ja sitä koskeva henkilökohtaisen osaamisen kehittämisen suunnitelma työelämässä oppimisen ajaksi ennen jakson alkua.

Työpaikoilla on aiempina vuosina ollut paljonkin opiskelijoita, joiden työssä oppiminen on perustunut puitesopimuksiin tai vastaaviin. Työnantaja on saanut määrittää opiskelijoiden tekemisen itsenäisesti ja ammattiosaamisen näyttöjen yhteydessä on katsottu, mitä opiskelija osaamisestaan näyttää.

Muutos 12.

Koulutus- tai oppisopimus ja henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma muodostavat kokonaisuuden, joka suunnitellaan opiskelijan ja työelämän kanssa yhdessä.

Miten työnantajaa tiedotetaan tai otetaan puheeksi, että tarvitaan yhteistä suunnittelua ja tavoitteiden asettamista tai että jokaiselle opiskelijalle pitää laatia yksilöllinen suunnitelma? Muita yhdessä sovittavia asioita ovat eri osapuolien rooleista, keskeisistä työtehtävistä ja aikatauluista sopiminen, työpaikkaohjaajan osaamisen varmistaminen ja yhteydenpidosta sopiminen.

Yhteisellä suunnittelulla rakennetaan laatua, kun työpaikkaohjaajat perehtyvät ja sitoutuvat yhdessä sovittuihin asioihin sekä saavat käsityksen työelämässä oppimisen tavoitteista. Samalla rakennetaan luottamus kaikkien osapuolien kesken sekä tuetaan opiskelijan ja työpaikkaohjaajan yhteistyön käynnistymistä. Yhteissuunnittelua voidaan tehdä etäyhteydellä tai vaikka kaiutinpuhelimella. Neuvottelussa myös sovitaan, miten asiakirjat toimitetaan allekirjoitettavaksi. Työpaikkaohjaajan näkökulmasta on tärkeää, että yhteistyö oppilaitoksen edustajan kanssa sujuu hyvin.

Yhteissuunnittelu luo edellytyksiä vaikuttavuudelle: se tehostaa työelämässä oppimisen prosesseja. Se säästää henkilöstön resursseja myöhemmässä vaiheessa sekä työpaikkaohjaajan ja opiskelijan aikaa, kun alusta asti on selkeää, mihin ryhdytään. Kaikkein eniten yhteisestä suunnittelusta hyötyy opiskelija.

Perustelut:

Valtioneuvoston laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017
Luku 5 Henkilökohtaistaminen 45 §:
Henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman laadinta ja hyväksyminen.



4. Yhteissuunnittelu: työelämä- ja opiskelija-asiakkaiden tarpeet

TYÖELÄMÄSSÄ OPPIMINEN

Asiakkaan, opiskelijan ja työnantajan tarpeet lähtökohtana.

Varmistetaan työpaikan soveltuvuus (72 §)

- Soveltuvat työtehtävät
- Riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa
- Tarpeelliset työvälineet ja osaava ohjaus

HOKS

- Opettaja, opiskelija ja työnantaja laativat yhdessä suunnitelman.
- HOKS:iin kirjataan keskeiset työtehtävät ja osaamisen hankkimisen ajoittuminen eri oppimisympäristöissä.

Maksetaanko palkkaa?

| Kyllä | Ei |
|--|--|
| Opiskelija työntekijäksi OPPISOPIMUS | Pysyy opiskelijana KOULUTUSSOPIMUS |

5. Koulutus- vai oppisopimus: sopimuksellisuus ja joustavuus

Koulutus- ja oppisopimus ovat tasavertaisia vaihtoehtoja työelämässä oppimiseen. Koulutus- ja oppisopimusta voidaan yhdistellä tarpeiden mukaan joustavasti ja yksilöllisesti laajemman osaamisen hankkimiseksi.

Molemmat vaihtoehdot perustuvat sopimukseen työpaikan kanssa. Molemmissa malleissa myös varmistetaan, että työpaikalta löytyy opiskelua vastaavia työtehtäviä, riittävän paljon toimintaa, työn ja opintojen kannalta tarpeelliset tuotantovälineet sekä osaavaa henkilöstöä ohjauksen toteuttamiseen.

Muutos 13.

Sekä koulutus- että oppisopimus perustuvat molemmat sopimukseen työpaikan kanssa. Oppisopimus perustuu lisäksi työsuhteeseen. Suunnittelua ohjaavat sekä opiskelijan että työpaikan tarpeet. Koulutus- ja oppisopimus voidaan aloittaa ja aikatauluttaa opiskelijan ja työelämän tarpeiden mukaan.

Muutos 14.

Työelämässä oppimisen muodot ovat tasavertaisia. Koulutus- ja oppisopimusta voidaan yhdistellä tarpeiden mukaan joustavasti ja yksilöllisesti laajemman osaamisen hankkimiseksi.

Muutos 15.

Oppisopimuksen käyttömahdollisuudet ovat laajentuneet, mm. tutkinnon suorittaminen tutkinnon osittain (esim. yksi kerrallaan), usean työnantajan mahdollisuuden hyödyntäminen osaamisen hankkimisessa ja oppisopimusjaksot toisen tutkinnon sisällä. Oppisopimuksen valmistelussa otetaan kantaa myös työsopimuslakiin ja työehtosopimukseen, oppisopimuksen purkuperusteisiin sekä valmistellaan erillinen päätös opintososiaalisista etuuksista sekä sovitaan koulutuskorvauksista.

Koulutuksen järjestäjän toimintaa ohjaa organisaatiokohtainen johto-/hallintosääntö, joka määrittelee mm. kenellä on toimivalta koulutus- ja oppisopimuksien tekemiseen. Jos toimivaltaa on laajennettu, on olennaista, että organisaatiossa on yhdenmukaiset oppisopimus- ja koulutusoppimuskäytänteet sekä osaaminen, ja niihin liittyvistä johto/valvontatehtävistä on sovittu.

Perustelut:

Valtioneuvoston laki 531/2017:

- Oppisopimuskoulutus (70 §).
- Koulutusoppimuksen perustuva koulutus (71 §).
- Oppi- ja koulutusoppimuksen edellytykset (72 §).
- Koulutuksen johto ja sopimusten valvonta (79§).
- Työsuhdelainsäädännön soveltaminen (77 §).



5. Koulutus- vai oppisopimus: sopimuksellisuus ja joustavuus

| | KOULUTUSSOPIMUS | OPPISOPIMUS |
|------------------------------------|---|--|
| Milloin | Osaamista hankitaan ja vahvistetaan (entinen työssäoppiminen). | Osaamista hankitaan ja vahvistetaan työpaikalla, sopii myös rekrytoitavalle tai jo työsuhteessa olevalle henkilölle. |
| Työsuhde | Opiskelija ei ole työsuhteessa. Voi ajoittua 1 - 5 päivälle viikossa, tuntimäärä sovitaan yksilöllisesti. | Opiskelija on työsuhteessa ja hänestä tulee työntekijä. Minimityöaika on 25 tuntia viikossa. |
| HOKS | Kirjataan tavoitteet, kesto ja tuntimäärä työelämässä oppimisen ajaksi. | |
| Ohjaus | Ohjaan.fi sekä Työpaikkaohjaajan perehdytyksen tarkistuslista (minimi). | |
| Sopimus | Solmitaan tutkinnon osa/osat tai pienempi kokonaisuus kerrallaan. | Solmitaan koko tutkintoon, tutkinnon osan ajaksi tai sitä pienempi kokonaisuus kerrallaan. |
| Vakuutukset | Oppilaitoksen vakuutus. | Työnantaja vastaa vakuutuksista. |
| Sopimuksen allekirjoittajat | Työnantaja ja koulutuksen järjestäjä. | Työnantaja, opiskelija ja koulutuksen järjestäjä. |
| Palkkaus | Ei palkkaa eikä korvauksia. Opintotuki ja muut opintososiaaliset etuudet. | TES:in mukainen palkka, mahdollisuudet opintososiaaliisiin etuuksiin. |



6. Arjen ohjausyhteistyö

Toimiva arjen ohjausyhteistyö työelämässä oppimisen aikana on uudistuneen ammatillisen koulutuksen kulmakiviä. Tämä on parhaimmillaan konkreettista asiakkuuksien hoitoa, josta hyötyvät työpaikkaohjaajan, työnantajan ja opiskelijan lisäksi kaikki yhteistyössä mukana olevat.

Ohjausyhteistyössä on yhteinen tavoite: opiskelijan osaamistavoitteisiin pääseminen. Samalla luodaan arjen kumppanuutta työelämän edustajien kanssa sekä voidaan toteuttaa arjen asiakaskuuntelua.

Parhaimmillaan ohjausyhteistyössä hyödynnetään kaikkien vahvuuksia. Työpaikkaohjaaja ohjaa opiskelijan oppimista työpaikan toimintoihin ja ammatin hallintaan. Opettajien pedagogista osaamista tarvitaan opiskelijan ja työpaikkaohjaajan tukemiseen ja yhteiseen suunnitteluun esim. erilaisten oppimisympäristöjen osalta. Kaikkien osapuolten toimintaa tarvitaan.

Perustelut:

Valtioneuvoston laki 531/2017:

- Palaute osaamisen kehittymisestä (51 §).
- Oikeus saada opetusta ja ohjausta (61 §)
- Osaamistavoitteiden saavuttamisen edellytyksistä huolehtiminen (74 §).



Muutos 16.

Työpaikkaohjaajien yhdenmukaisesta perehdytyksestä hyötyvät eniten opiskelijat. Lisäksi voidaan tarjota tarpeenmukaista, räätälöityä koulutusta sekä tukea työpaikoille. Työpaikkaohjauksen palvelut ovat samalla asiakassuhteen ja kumppanuuden hoitoa ja ammatillisen koulutuksen laadunvarmistamista.



Muutos 17.

Työelämän edustajat osallistuvat henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman suunnitteluun. Samalla sovitaan palautteen antamisesta, arvioinnin toteuttamisesta ja yhteydenpidon tavoista.

Muutos 18.

Yhteydenpidon tavoista ja työpaikkaohjaajan perehdyttämisestä sovitut asiat kirjataan ylös koulutus- tai oppisopimukseen.

7. Osaamisen osoittaminen ja näyttöjen toteuttaminen

Osaamisen osoittaminen ja siihen liittyvä arviointi ovat kaikille osapuolille näytön paikka. Opiskelijalle osaamisen osoittaminen on hyvin henkilökohtainen ja monesti jännittävä tapahtuma, johon palataan arviointiin liittyvässä keskustelussa.

Opettajalle näyttö on paitsi opiskelijan osaamisen arviointia, myös tilaisuus pohtia, miten työelämässä oppimisen prosessi on onnistunut. Osaamisen arviointitapahtumilla ja niiden laadulla on vaikutusta koko ammatillisen koulutuksen arvostukseen ja luotettavuuteen.

Opiskelija osoittaa osaamisensa näytössä käytännön työtehtävissä työpaikalla. Työelämäarvioija kantaa suuren vastuun osaamisen arvioinnista, sillä usein hän on ainoa, joka seuraa opiskelijan osaamisen osoittamista työpaikalla, oikeissa työtehtävissä. Työelämäarvioijan perehdyttäminen sekä opiskelijan näyttösuunnitelman ohjaaminen ovat laadukkaan näytön kulmakiviä. Onhan kaikilla osapuolilla yhteinen tavoite ja ymmärrys näytön toteuttamisesta, rooleista ja tehtävistä?

Perustelut:

Valtioneuvoston laki 531/2017 - 49 §:
• Osaamisen osoittamisen suunnittelu

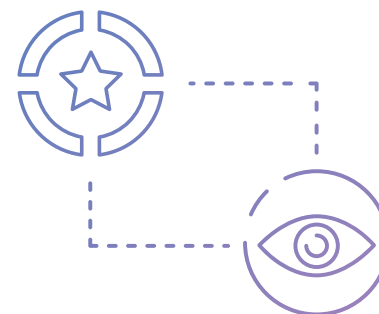


Muutos 19.

Osaamisen osoittamiseen on yksi yhtenäinen tapa: näytöt. Ne suoritetaan ensisijaisesti työpaikoilla. Näytöt suunnitellaan yhdessä työelämän edustajan sekä opiskelijan kanssa. Niistä ei voi periä maksuja.

Muutos 20.

Aiemmin hankitulla osaamisella on osaamisperusteisessa ammatillisessa koulutuksessa iso merkitys. Koulutuksen järjestäjä selvittää aiemmin hankitun osaamisen ja tunnustaa sen. Osaaminen voidaan osoittaa myös ilman näyttöä.



Muutos 21.

Ammattitaidon tai osaamisen osoittaminen suunnitellaan yksilöllisesti tutkinnon tai koulutuksen osittain. Erityisen tuen tarve huomioidaan näytön toteuttamisessa.

Yhteinen osaaminen rakentuu yhdessä

Monen ammatillisen koulutuksen järjestäjän organisaatiossa rakennetaan nyt, erilaisten toimintakulttuurien kohtaamisissa, yhteistä käsitystä työelämässä oppimisesta ja sen merkityksestä. Se rakentuu vuorovaikutuksessa ja yhdessä tekemällä.

Oppilaitoshenkilöstön osaamisen kehittämisen tueksi tarvitaan henkilöstön sisäistä koulutusta ja ohjeiden päivittämistä, mutta myös ennen kaikkea osallistavia yhteistyömalleja. Muutosten ja uudistusten keskellä on tärkeää, että kaikilla on mahdollisuus osallistua keskusteluihin.

Uudistaminen tarvitsee paljon tukea erityisesti oppilaitoksen johdolta, mielekkäitä oppimisen mahdollisuuksia, vertaistukea, yhteisöllistä oppimista, mutta myös uudistumisen mahdollistavia yhteistyö- ja koulutusrakenteita ja ajallisia resursseja uuden oppimiseen.



Yhteistyömalleja

- voidaan käyttää tiimien toiminnassa, kehittämistyössä sekä oppilaitoksen sisällä että työelämän edustajien kanssa, kuten:
 - Pedakahvilat, aamukahvit ja vertaiskeskustelut verkossa
 - Tempaa muut mukaan -työpaja
 - Yhteisissä tilaisuuksissa voidaan tukea esim. Parasta-kehittämiskokonaisuuden materiaalien käyttöönottoa
 - Työpaikkaohjaajakoulutuksen kiinnittäminen osaksi henkilökunnan perehdytysohjelmaa
 - Työparityöskentely (esim. job shadow, luotsiopettajat).

Kumppanuuden rakentamiseen tarvitaan

- monenlaisia toimintamalleja ja foorumeita, joissa työelämän edustajat osallistetaan mukaan kehittämistyöhön, kuten:
 - Asiakaskuuntelut
 - Kehitä kumppanuutta -työpaja
 - Johdon työelämäsparraus
 - Open Day ja Open Partner -toimintamallit
 - Yhteiskehittämisen menetelmät ja palvelumuotoilu.

Oppaan käyttö ja hyödyntäminen henkilöstön kesken

Tämän oppaan tarkoituksena on avata ja tehdä näkyväksi oppilaitosten asiantuntijoiden (opetus- ja ohjaushenkilöstö) käytännön perusosaamista työelämässä oppimisessa.

Perusosaamisella tarkoitetaan tässä sellaista osaamista, joka ymmärretään koko opetus-, ohjaus- ja tukihenkilöstöä koskeväksi minimiosaamiseksi, jolla lain mukainen toiminta ja palvelu toteutuu.

Oppaan sisältö perustuu opetus- ja ohjaushenkilöstön työelämäyhteistyöhön ja työelämässä oppimiseen (koulutus- ja oppisopimus) liittyviin osaamistasoihin. Osaamistasot 1 - 3 ovat muodostuneet Parasta Palvelua -kehittämishjelman kartoituksessa, jonka avulla henkilöstön tarvittua työelämässä oppimisen osaamista selvitettiin. Kartoituksen perusteella osaaminen voidaan jakaa kolmeen tasoon.

1. TASO: Kaikille yhteinen perusosaaminen

Kuvaa osaamista, jota kaikki työpaikalla järjestettävän koulutuksen parissa työskentelevät tarvitsevat työssään. (lainmukainen, asiakaslähtöinen minimivaatimus)

2. TASO: Joustavien siirtymien toteuttaminen

Kuvaa osaamista, jota tarvitaan kun oppilaitoksessa olevat opiskelijat siirtyvät koulutussopimuksesta oppisopimukseen tai päinvastoin.

3. TASO: Laajennettu oppisopimusosaaminen ja/tai laaja-alainen asiakkuus- ja verkosto-osaaminen

Kuvaa osaamista, jota tarvitaan laaja-alaiseen asiakkuuksien hoitamiseen, verkostotyöhön, rekrytointiprosessien hoitamiseen tai koko tutkinnon / laajennetun oppisopimuksen hoitamiseen.

Jokainen koulutuksen järjestäjä määrittelee työnjaon ja osaamistarve muotoutuu sen mukaan. Myös tavoitetaso osaamiselle voi olla erilainen riippuen mm. oppilaitosorganisaation koosta.

Henkilöstön osaamisen tulee aina perustua kuitenkin lainmukaiseen sekä asiakaslähtöiseen toimintaan.

Jako kolmeen tasoon tekee näkyväksi monialaista osaamista, jota työelämän kanssa tehtävällä yhteistyöllä tarkoitetaan osaamisena.

Loppusanat

Meille ammatillisen koulutuksen toimijoille on annettu voimassa olevan lain myötä työkalupakki, josta eivät mahdollisuudet lopu. Entistä tiiviimpään työelämäyhteistyöhön ja yksilöllisiin polkuihin kannustava lainsäädäntö ohjaa löytämään uusia, erilaisia mahdollisuuksia ja samalla uudistamaan koko ammatillista koulutusta.

Työelämässä oppimisen laadukkaaseen hoitamiseen ja siihen liittyviin prosesseihin investoiminen tuottaa pitkällä aikavälillä takaisin. Ammatillinen koulutus pysyy houkuttelevana ja arvostettavana. Arjen työelämäyhteistyön kiinnittäminen osaksi asiakkuuksien hoito- ja viestintäsuunnitelmia sekä niiden toteutusta varmistaa jatkuvan haun opiskelijoiden hakeutumisen. Ja loppujen lopuksi osaamisen kehittyessä jokaisen työelämäyhteistyön tekijän ja sen tukijan työpanos ja asenne näkyy.

Yksittäisen opiskelijan koulutuksen suunnittelu perustuu henkilökohtaistamiseen, mutta miten onnistumme yhdistämään opiskelijoiden yksilölliset polut organisaation toimintaan prosessiksi, jossa työelämässä oppiminen on jouhevasti sisällä? Siihen tarvitaan kaikkia ja saumatonta, rajat ylittävää yhdessä kehittämistä ja yhteistyötä. Siinä myös osaaminen kehittyy.

Onnea yhteisen osaamisen rakentamiseen!

Opas sopii erityisen hyvin, kun henkilöstö

- yhdessä oman tiimin, koulutusalan, yksikön, jonkun muun moniammatillisen työryhmän tai koko organisaation kesken
 - haluaa ottaa haltuun, suunnitella ja rakentaa yhdenmukaisia käytäntöjä koulutus- ja oppisopimustoimintaan
 - tavoittelee yhteistä käsitystä asiakasyhteistyön toteuttamisesta, työelämän asiakkuuksien merkityksistä ja työelämässä oppimisen palvelusta
 - suunnittelee ja rakentaa asiakaslähtöistä toimintaa
 - tarvitsee hankkia uutta osaamista työelämässä oppimisen prosessin hoitamiseen sekä näkökulmia toiminnan kehittämiseen
 - haluaa tarkastella, pohtia ja arvioida tapahtuneita muutoksia.

Uudistutaan yhdessä!



Yhteystiedot:

Hyvän palvelun oppaan on tuottanut Parasta Palvelua -kehittämisohjelma.

Anna palautetta oppaasta:

<http://bit.ly/2kHvvnD>

Hyvän palvelun oppaan löydät täältä:

