

OSAAMISEN KEHITTÄMINEN TYÖPAIKALLA



Osaamisen kehittämisen käsikirja kokoaa tiiviiseen pakettiin keskeiset tiedot aikuisten koulutusmahdollisuuksista ja osaamisen kehittämisestä työpaikoilla. Käsikirja pyrkii myös murtamaan myyttejä, joita koulutukseen edelleen liitetään. Aikuiskoulutus on nykyisin yhä enemmän yksilö- ja työelämälähtöistä eikä perustu luennoilla istumiselle. Koulun penkillä istumisen sijaan opimme myös työssä ja työn ääressä. Unohda siis ennakkoluulosi ja anna itsellesi mahdollisuus!

Vipuvoimaa
EU:lta
2007–2013



Euroopan unioni
Euroopan aluekehitysrahasto
Euroopan sosiaalirahasto



TSL
Työväen Sivistysliitto

SAK



OSAAMISEN KEHITTÄMINEN TYÖPAIKALLA

KÄSIKIRJOITUS:

Mikko Heinikoski, JHL

Mikko Koskinen, SAK

Mervi Ylitalo, TSL

TOIMITUS:

Tuula Laine, TSL

TAITTO:

Sakari Sarho, TSL

PAINOTYÖT:

Tammerprint Oy, 2014

ISBN 978-951-701-544-8

Sisältö

1. Osaamisen kehittäminen työpaikalla	6
Lyhyesti	7
Yhteistoimintalaki sekä henkilöstö- ja koulutussuunnitelma	7
Työyhteisön koulutustarpeiden selvittäminen	12
Kehityskeskustelut	13
Henkilöstökoulutus	13
Lisä- ja täydennyskoulutus	13
2. Näyttötutkinnot	14
Lyhyesti	15
Ammattitaidon osoittaminen tutkintotilaisuuksissa	16
Henkilökohtaistaminen ja valmistava koulutus	17
Oppisopimus	18
Työpaikkaohjaaja	19
3. Työelämän muutokset työyhteisössä	20
Lyhyesti	21
Yhteishankintakoulutus	21
Muutosturva	22
Yhteistoiminta muutostilanteissa	23
Ammatillinen työvoimakoulutus	23
Omaehtoinen opiskelu työttömyysetuudella tuettuna	24
Ammattiosaston tai työhuonekunnan rooli kriisissä	24

4. Osaamisen kehittäminen edunvalvontatehtävänä	26
Lyhyesti	27
Osaamisen kehittäminen luottamushenkilöiden tehtävänä	28
Työelämän koulutusneuvojat	28
Oppimisvaikeudet	29
Nuoret oppijat työpaikalla	31
5. Omaehtoinen opiskelu	34
Lyhyesti	35
Opintovapaa	36
Aikuiskoulutustuki	37
Kelan opintososiaaliset etuudet aikuisopiskelijalle	38
Omaehtoinen opiskelu työttömyysetuudella	38
Ammattitutkintostipendi	38
6. Jatko-opinnot korkeakouluissa	39
Ammatillisesta koulutuksesta ammattikorkeakouluihin	40
Avoin korkeakouluopetus	41
Aiemmin hankitun osaamisen tunnustaminen	41
Linkkejä	42
Lisää tietoa koulutuksesta	42
Sanasto	46

Johdanto

Kun harkitsemme eri koulutusvaihtoehtoja, moni meistä tunnistaa pulman: Miten lähteä liikkeelle? Tarve hankkia uutta osaamista osuu jokaisen kohdalle jossain vaiheessa elämää. Työn muodot ja työtehtävät muuttuvat, uusien välineiden hallinta vaatii opettelua. Jollekin uuden oppiminen voi tarkoittaa alan vaihtoa, toiselle taas uuden tutkinnon suorittamista tai osaamisen päivittämistä alan vaativampiin tehtäviin.

Suuret muutoksen virrat syntyvät pienten tekojen puroista. Jokainen työpaikka on erilainen, eikä jokaisella työpaikalla ole mahdollista osallistua pitkäkestoisiin koulutuksiin. Kuitenkin kaikilla työpaikoilla on mahdollista kehittää työtä ja työn tekemistä. Työpaikalla oppiminen voi olla arjen innovointia siitä, miten työt voidaan tehdä paremmin.

Tämän käsikirjan 1. luku kuvaa sitä, miten henkilöstön osaamista kehitetään yhteistoiminnassa.

Käsikirjan 2. luvussa kerrotaan näyttötutkintojärjestelmästä: työelämälähtöisestä tavasta suorittaa tutkinto.

Koulutusmahdollisuuksia tarkastellaan 3. luvussa. Koulutus voi olla vaihtoehto silloin, kun työpaikka on muutoksen kourissa.

Käsikirjan 4. luvussa käydään läpi osaamisen kehittämistä ammattiyhdistysliikkeen edunvalvontatehtävänä. Kaikilla työpaikoilla yhteistyö työnantajan ja työntekijöiden välillä ei aina ole hedelmällistä. Työntantaja voi katsoa, etteivät kaikki työntekijät tarvitse osaamisen kehittämistä. Tässä luvussa käsitellään myös erilaisen oppijan mahdollisuuksia oppia työssä.

Käsikirjan 5. luvussa käsitellään opintovapaata ja aikuiskoulutustukea; miten opintovapaalain nojalla voi opiskella työsuhdetta menettämättä, ja miten aikuiskoulutustuki turvaa toimeentulon opintojen ajal-

ta. Omaehtoinen opiskelu on Suomessa mahdollista ja yhteiskunnan tukemaa. Osaamisen kehittäminen on Suomessa kansalaisoikeus.

Käsikirjan 6. luvussa käsitellään jatko-opintoja erityisesti korkeakouluissa. Elinikäinen oppiminen tarkoittaa paitsi läpi elämän jatkuvaa oppimista, myös sitä, että jokaisen yksilön opintopolut ovat omanlaisiaan.

Käsikirjan lopusta löytyy aikuiskoulutuksen ja osaamisen kehittämisen sanastoa sekä linkkejä erilaisiin hyödyllisiin sivustoihin.

Tämä käsikirja siis kokoaa tiiviiseen pakettiin keskeiset tiedot aikuisten koulutusmahdollisuuksista ja osaamisen kehittämisestä työpaikoilla. Käsikirja pyrkii myös murtamaan myyttejä, joita koulutukseen edelleen liitetään. Aikuiskoulutus on nykyisin yhä enemmän yksilö- ja työelämälähtöistä eikä perustu luennoilla istumiselle. Koulun penkillä istumisen sijaan opimme yhä enemmän myös työssä ja työn ääressä. Unohda siis ennakkoluulosi ja anna itsellesi mahdollisuus!

Käsikirja julkaistaan osana Työelämän koulutusneuvojat – hanketta (ESR), jonka TSL yhdessä SAK:n ja sen jäsenliittojen kanssa käynnistivät vuonna 2010.

LUKU 1.

OSAAMISEN KEHITTÄMINEN TYÖPAIKALLA

aikuiskoulutus

työelämäosaaminen

työelämäkoulutus

tutkintotodistus

pätevyys

ammattitaito

ammattitaiton

arvio

työkalu



Lyhyesti

- Yhteistoimintalaissa edellytetään, että työpaikalla laaditaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Siinä linjataan, miten työntekijöiden ammatillista osaamista ylläpidetään ja kehitetään.
- Kehityskeskustelut ovat luonteva tapa työntekijöiden osaamistarpeiden selvittämiseen, mutta myös henkilöstön edustaja voi olla oma-aloitteinen henkilöstön osaamistarpeiden kartoittamisessa.
- Suurin osa työelämässä tapahtuvasta koulutuksesta on henkilöstökoulutusta. Henkilöstökoulutuksella tarkoitetaan työnantajan järjestämää ja joko kokonaan tai osittain kustantamaa koulutusta henkilöstölleen.

Suomalainen yhteiskunta nojaa työntekijöiden vahvaan osaamiseen ja osaamisen jatkuvaan kehittämiseen. Työnantajan näkökulmasta tuottavuuden ja tehokkuuden paraneminen ovat menestyksellisen toiminnan perusta. Työntekijän näkökulmasta osaamisen kehittäminen tarjoaa turvaa työelämän muutoksiin. Hyvä ammatinhallinta ja uuden oppiminen parantavat myös hyvinvointia työssä ja työyhteisössä.

Lainsäädännössä ja työehtosopimuksissa on annettu työkaluja työntekijöiden osaamisen kehittämiseen. Henkilöstön edustajat ovat kuitenkin avainasemassa työpaikoilla sen suhteen, käytetäänkö mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen täysimääräisesti myös käytännössä.

Yhteistoimintalaki sekä henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Työnantajien ja työntekijöiden yhteistoiminta sekä työntekijöiden keskinäinen vuorovaikutus on saanut uusia merkityksiä ja tavoitteita työelämän kehittymisen myötä. Organisaatioiden madaltuminen ja tuotantovastuun siirtyminen yhä enemmän tiimimäisesti työskenteleville ryhmille on tuonut ammattitaidolle lisävaatimuksen. Työntekijältä vaaditaan yhteistyötaitoa, joka pitää sisällään itseohjautuvuuden, eri-

laisten työskentelymuotojen yhteensovittamisen, yhteisvastuun, kannustavan vuorovaikutuksen ja toisten tukemisen.

Osaamisen kehittämisessä ja työyhteisön menestymisessä on kyse myös tasa-arvosta ja oikeudenmukaisuudesta työelämässä. Palkansaajat ja työnantaja voivat rakentaa menestystä yhdessä. Luottamusmiehellä on asemansa puolesta oikeus neuvotella henkilöstön osaamiseen liittyvistä asioista. Henkilöstön osaamisen jatkuva kehittäminen on työpaikan normaalitila.

Osaamisen kehittäminen edistää työntekijän työhyvinvointia ja työssäviihtymistä. Tärkeää on myös työturvallisuuden kehittäminen. Työntekijät ovat avainasemassa arvioitaessa, miten työn tekemistä voitaisiin tehdä turvallisemmaksi ja vähentää työn fyysistä ja henkistä kuluttavuutta.

Yhteistoimintalaki säätelee henkilöstön ja työnantajan välistä yhteistyötä ja velvoittaa työnantajaa neuvottelemaan ja tiedottamaan lain piiriin kuuluvista asioista. Yhteistoimintalain piiriin kuuluvat mm. henkilöstön asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä ja töiden järjestelyissä. Näihin muutoksiin voi liittyä uusiin työtehtäviin perehdyttävää koulutusta. Myös olennaiset kone- ja laitehankinnat kuuluvat lain mukaisen yt-menettelyn piiriin. Laitehankinnoista seuraa usein koulutustarvetta.

Tärkeä vaikuttamisen paikka on **vuosittain laadittava henkilöstö- ja koulutussuunnitelma**. Siinä linjataan, miten työntekijöiden ammatillista osaamista ylläpidetään ja kehitetään. Suunnitelmasta tulee käydä ilmi sellaiset seikat, joilla on vaikutusta henkilöstön rakenteeseen, määrään tai ammatilliseen osaamiseen.

Yhteistoimintalain (334/2007) mukaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi yrityksen koko huomioon ottaen ainakin seuraavat seikat:

1. yrityksen henkilöstön rakenne ja määrä mukaan lukien toteutuneiden määräaikaisten työsopimusten määrä sekä arvio näiden kehittämisestä
2. periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä
3. yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta
4. arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista
5. tehtyjen suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt.

Yt-lain mukaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa tehtäessä tulee kiinnittää erityistä huomiota ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeisiin, keinoihin tasapainottaa työtä ja perhe-elämää, osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin sekä joustaviin työaikajärjestelyihin. Työnantajan on myös pyydyttävä selvittämään, miten on tarkoitus ylläpitää pidempään osaamisen kehittämisestä vaille jääneiden työntekijöiden ammatillista osaamista. Kuntia sekä valtion virastoja ja laitoksia koskevissa yhteistoimintalaeissa on samansisältöiset säännökset henkilöstö- ja koulutussuunnitelmien sisällöstä. (Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta 449/2007; Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa 651/1998).

Osaamisen kehittämisen toimintamalli on ollut voimassa vuodesta 2014 alkaen. Siinä työnantajia kannustetaan kehittämään kaikkien työntekijöiden ammatillista osaamista koulutuspäivien palkkakuluista tehtävällä verovähennyksellä. Verovähennyksen, tai julkisella sektorilla koulutuskorvauksen, saadakseen työnantajan tulee laatia koulutussuunnitelma ja pidetyn koulutuksen tulee olla työntekijän ammatillista osaamista ylläpitävää tai sitä kehittävää. Lisätietoja verovähennyksestä löytyy osoitteesta www.vero.fi.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma antaa paljon mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen työpaikoilla. Viime kädessä sen toteuttamista työpaikoilla valvovat henkilöstön edustajat. Kannattaa siis vuosittain laatia suunnitelma huolellisesti ja käyttää lain suomat mahdollisuudet hyväksi. Parhaimmassa tapauksessa yhteistyö työnantajapuolen kanssa on sujuvaa, mutta huonommassakin tilanteessa suunnitelman teko velvoittaa työnantajan ja koko työyhteisön pohtimaan, miten osaamista täytyisi työpaikalla kehittää.

Yhteistoiminta-asiamies valvoo yhteistoimintaa ja muiden henkilöstön osallistumisjärjestelmiä koskevien lakien noudattamista. Lisäksi hän valvoo henkilöstö- ja koulutussuunnitelmien laatimiseen liittyviä asioita. Asiamies toimii itsenäisesti työ- ja elinkeinoministeriön yhteydessä. Asiamieheen voivat ottaa yhteyttä työntekijät ja henkilöstöryhmän edustajat, esimerkiksi luottamusmiehet, luottamusvaltuutetut tai yhteistoimintaedustajat. Yhteydenotot ovat vapaamuotoisia. Lisätietoja osoitteessa www.tem.fi (hakusanalla yhteistoiminta-asiamies).

Yhteistoimintalait eivät kosketa alle 20 työntekijän työpaikkoja. Kuitenkin myös pienet yritykset tai muut alle 20 työntekijän työyhteisöt voivat saada lisävähennyksen verotuksessa, mikäli ne laativat koulutussuunnitelman.

Vaikka yhteistoimintalakien soveltamisalan ulkopuolelle jäävä työnantaja ei olisi laatinut koulutussuunnitelmaa, on työnantajalla kuitenkin velvollisuus keskustella työntekijän ammatillisen osaamisen kehittämisestä, jos työntekijä pyytää tällaista keskustelua. Työntekijä voi ottaa keskusteluun mukaan luottamushenkilön tai muun työntekijöiden edustajan.

MIKÄ KOULUTUSSUUNNITELMA?

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa varten työnantaja on velvollinen tekemään arvion koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista.

Koulutussuunnitelma koostuu kahdesta osasta: osaamistarpeiden arviosta ja arvioon perustuvasta suunnitelmasta ammatillisen osaamisen kehittämiseksi. Koulutussuunnitelma voidaan laatia muusta henkilöstösuunnitelmasta erilliseksi asiakirjaksi tai se voi sisältyä samaan asiakirjaan.

Koulutussuunnitelman lähtökohtana on

- työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminnan tarpeet ja työntekijöiden pitkän aikavälin työllistymismahdollisuudet työnantajan palveluksessa
- arvio ammatillisesta osaamisesta ja sen tarpeista tapahtuvista muutoksista ja niiden syistä, esim. uusien työmenetelmien, ohjelmistojen tai koneiden ja laitteiden käyttöönotto taikka tuotannon, palveluvalikoiman tai liiketoimintakonseptin muuttuminen
- henkilöstön osaamisen nykytila, jota verrataan odotettavissa oleviin muutoksiin.

Yhteistoimintaneuvotteluissa sekä työnantaja- että työntekijäpuoli voivat tuoda esille näkemyksiään koulutukseen liittyvistä tarpeista.

Koulutussuunnitelma tehdään koko henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämiseksi vuoden mittaiseksi ajanjaksoksi. Suunnitelman laatimista varten henkilöstö jaetaan henkilöstöryhmittäin tai muutoin yrityksen tarpeita vastaavalla tavalla, esimerkiksi ammattiryhmittäin tai koulutustason mukaan. Koulutussuunnitelmassa ei käsitellä yksittäisten työntekijöiden osaamisen kehittämistarpeita.

Koulutussuunnitelmaan on hyvä kirjata mm.

- mihin aiheeseen liittyvää koulutustoimintaa kullekin työntekijäryhmälle on suunnitteilla järjestää
- mitä tavoitteita henkilöstökoulutuksella on
- mitä koulutusvaihtoehtoja on tarjolla.

Valinta eri vaihtoehtojen välillä voi jäädä työnantajan ja yksittäisen työntekijän kesken päätettäväksi. Suunnitelmassa ei sitä vastoin tarvitse nimetä yksittäisiä koulutustapahtumia, kuten erilaisia kurseja, koulutuspäiviä tai konferensseja.

Suunnitelma ei velvoita työnantajaa kouluttamaan henkilöstöä. Jos yrityksessä kuitenkin on osaamisen kehittämisestä muutaman vuoden vaille jääneitä työntekijöitä, työnantajan on henkilöstö- ja koulutussuunnitelman käsittelyn yhteydessä pyynnöstä selvitettävä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää näiden työntekijöiden ammatillista osaamista.

Suunnitelmien toteuttamisen seuranta

Seuranta tarkoittaa, että verrataan toteutunutta asiointilaa tehtyihin suunnitelmiin. Tämä tapahtuu luontevimmin seuraavan vuoden suunnitelman käsittelyn yhteydessä. Seuranta voidaan tehdä myös ennen suunnitelman vuosittaista käsittelyä, esimerkiksi yrityksen yhteistoimintaneuvottelukunnassa tai vapaamuotoisin keskusteluihin työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken. Seuranta voi tarkoittaa myös sitä, että suunnitelmien toteuttaminen mahdollisuuksien mukaan aikataulutetaan.

Työnantajaa koskeva neuvotteluelvoite pitää sisällään myös velvollisuuden perustella päätökset siltä osin kuin neuvottelussa käsiteltyjä järjestelyjä ei toteutettaisi.

MIKÄ OSAAMISEN KEHITTÄMISEN LAINSÄÄDÄNTÖ?

On kulkenut julkisessa keskustelussa aiemmin kolmen päivän koulutusoiden nimellä. Kyseessä on kokonaisuus, jossa uudet lait (laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä; laki koulutuksen korvaamisesta) ja lainmuutokset (verolait; yhteistoimintalait) tarjoavat entistä paremmat mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen työpaikoilla.

Yhteistoimintalakiin tuli tarkennuksia henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tekemisestä sekä vaatimus suunnitelman toteutumisen seurannasta. Työnantajan on pyydyttävä selvitettävä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää pidempään osaamisen kehittämisestä vaille jääneiden työntekijöiden ammatillista osaamista. Yhteistoiminta-asiamies valvoo yhteistoimintalain noudattamista.

Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä.

Työnantajalla on mahdollista saada työntekijöiden kouluttamisesta verovähennys tai sitä vastaava taloudellinen kannuste. Ammatillisen osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan tässä laissa työntekijöille tarjottavaa suunnitelmallista koulutusta, joka on tarpeen työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi. Se ei voi olla kuitenkaan perehdytystä tai työhön opastusta. Saadakseen verovähennyksen tai sitä vastaavan kannusteen työnantajan on laadittava työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämiseksi koulutussuunnitelma.

Työnantajan verovähennys koulutusajan palkkakustannuksista. Työnantaja saa vähentää 50% koulutuspäivien keskimääräisestä palkkakustannuksesta. Vähentää voi maksimissaan kolme koulutuspäivää per työntekijä vuodessa. Yhden koulutuspäivän laskennallinen mitta on 6 tuntia, koulutusta voidaan jakaa lyhyempiinkin jaksoihin, mutta ei yhtä tuntia lyhyempiin kokonaisuuksiin. Työnantajan on maksettava koulutuksen ajalta palkkaa. Työnantaja saa edelleen vähentää muita koulutuksen kuluja verotuksessa. Ei-verovelvolliset työnantajat (kunnat, valtio ja yhdistykset) saavat verovähennystä vastaavan suuruisen koulutuskorvauksen toteutuneilta koulutuspäiviltä.

Laki ammatillisen osaamisen kehittämisestä, laki elinkeinotoiminnan verotuksesta, lait yhteistoiminnasta työpaikoilla

Lainmuutokset astuivat voimaan vuoden 2014 alusta.

Työyhteisön koulutustarpeiden selvittäminen

Suunnitelmallinen henkilöstön osaamisen kehittäminen aloitetaan siten, että selvitetään työpaikan koulutustarpeet eli tehdään henkilöstön osaamiskartoitus. Henkilöstön osaamisen ja koulutustarpeiden kartoittaminen palvelee koko työyhteisöä ja työpaikan mahdollisuuksia menestyä. Osaamistarpeita voidaan kartoittaa esimerkiksi henkilöstökyselyllä.

Henkilöstön edustajan on luontevaa keskustella koulutusmahdollisuuksista työtovereiden kanssa ja samalla selvittää heidän kiinnostustaan koulutukseen. Henkilökohtaisessa keskustelussa saa parhaan kuvan työntekijän suhtautumisesta koulutukseen sekä käsityksen oman ammattitaidon kehittymiseen liittyvistä toivomuksista.

Henkilöstön edustajien on hyvä hyödyntää osaamisen kehittämisen asiantuntemusta, jota työpaikoilla on. Työssäoppimisen lisääntyessä työpaikoilla on entistä useammin oppimisen ohjaamiseen koulutettuja työpaikkaohjaajia. Työpaikalla saattaa olla työelämän koulutusneuvojia, jotka ovat aikuiskoulutuksen mahdollisuuksien asiantuntijoita (työelämän koulutusneuvojista tarkemmin luvussa 5). Hakevan toiminnan asiantuntijoita työpaikoilla ovat myös NOSTE-ohjelmassa valmenneet pätevyysluotsit.

Työpaikan osaamis- ja koulutustarpeita voi olla perusteltua käydä läpi jonkun ulkopuolisen tahon kanssa. Esimerkiksi oppilaitoksen asiantuntija voidaan kutsua keskustelemaan eri koulutusvaihtoehdoista työpaikan tarpeisiin. Oppilaitokset kehittävät palvelujaan joustamaan myös pienen työpaikan tarpeisiin.

Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelu on esimiehen ja työntekijän välinen, työntekijän työtä, työtilannetta, osaamista ja näiden kehittämistä koskeva säännöllisin välein käytävä keskustelu. Tyypillisesti kehityskeskustelut käydään keran vuodessa, mutta muutkin aikavälit ovat mahdollisia keskustelulle.

Kehityskeskustelu eroaa päivittäisistä keskusteluista siten, että kehityskeskustelujen päätökset kirjataan ja niitä seurataan. Näin sopiminen ei jää vain keskustelun tasolle. Osaamisen kehittäminen ja ammattitaidon ylläpitäminen ovat keskeisiä kehityskeskustelun asioita.

Kehityskeskusteluissa esiin nousevat osaamis- ja koulutustarpeet sekä työpaikan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma kannattaa kytkeä yhteen siten, että työntekijöiden henkilökohtaiset koulutustarpeet huomioidaan suunnitelman teossa.

Henkilöstökoulutus

Ylivoimaisesti suurin osa työelämässä tapahtuvasta koulutuksesta on henkilöstökoulutusta. Henkilöstökoulutuksella tarkoitetaan työnantajan järjestämää, joko kokonaan tai osittain kustantamaa koulutusta henkilöstölleen. Henkilöstökoulutukseen kuuluu yleensä mahdollisuus opiskella palkallisella työajalla.

Usein henkilöstökoulutus on lyhytkestoista, muutamasta tunnista työpäivän mittaiseen koulutukseen ja monesti koulutus tapahtuu työpaikalla. Yritysten järjestämä henkilöstökoulutus perustuu pääsääntöisesti työtehtävien vaatimuksille. Työnantaja voi tilata koulutuksen joko alan oppilaitoksista, konsultilta tai käyttää omia kouluttajia. Henkilöstökoulutuksessa työnantaja voi ostaa koulutuksen järjestäjiltä myös tutkintoihin tai niiden osiin valmistavaa koulutusta.

Lisä- ja täydennyskoulutus

Lisäkoulutuksella tai täydennyskoulutuksella tarkoitetaan sellaista koulutusta, jossa opiskelija syventää ja laajentaa osaamistaan. Suomessa täydennyskoulutusta tarjotaan toisen asteen oppilaitoksissa sekä korkeakouluissa. Iltalukiot, aikuiskoulutuskeskukset ja avoin yliopisto ovat esimerkkejä täydennyskoulutusta tarjoavista oppilaitoksista. Täydennyskoulutusta ovat myös ammattitaitoa kehittävät intensiiviset koulutukset. Tällaisia koulutuksia ovat esimerkiksi järjestyksenvalvojakortin, hygieniapassin tai ensiapukurssin suorittaminen. Lisä- ja täydennyskoulutus voi olla omaehtoista tai työnantajan kustantamaa koulutusta.

LUKU 2.

NÄYTTÖTUTKINNOT

aikuiskoulutus

työelämäosaaminen

työelämäkoulutus

tutkintotodistus

pätevyys

ammattitaito



Lyhyesti

- Näyttötutkinto on aikuiselle hyvä tapa ammattitaidon kehittämiseen.
- Näyttötutkinnot ovat työelämälähtöisiä. Valmistava koulutus ja tutkinnon suorittaminen ovat mahdollisia työnteon yhteydessä.
- Jokaiselle näyttötutkintoon valmistautuvalle tehdään henkilökohtainen oppimissuunnitelma HOPS, jossa arvioidaan koulutustarpeet tutkintoa varten.
- Jokaiselle näyttötutkinnon suorittajalle tehdään henkilökohtaistaminen, jossa tarvittavan ammattitaidon hankkiminen dokumentoidaan henkilökohtaistamista koskevaan asiakirjaan.

Näyttötutkinto on joustava, aikuisille suunniteltu tapa suorittaa ammatillinen tutkinto. Näyttötutkinnoissa aikuinen osoittaa ammattitaitonsa käytännön tehtävissä tutkintotilaisuuksissa, mahdollisuuksien mukaan aidossa työympäristössä. Näyttötutkinto on jaettu osiin. Näyttötutkinto suoritetaan tutkinnon osa kerrallaan.

Työelämälähtöisyys näyttötutkinnoissa tarkoittaa osaamisen hankkimisen ja osoittamisen lisäksi sitä, että tutkintojen sisällöt ja osaamisen kriteerit liittyvät oleellisesti kyseisen alan ja ammatin työtehtäviin. Tutkinnon suorittaja voi hyödyntää mahdollisimman paljon arjen työtilanteissa oppimaansa. Näyttötutkinnot myös kannustavat päivittämään osaamista työelämän vaatimustason noustessa.

Näyttötutkintotodistus on yleispätevä todistus ammattitaidosta koko alalla. Uutta työpaikkaa etsittäessä tutkintotodistus saattaa olla ratkaiseva lisätodiste osaamisesta työkokemuksen lisäksi. Ammattitutkinnon suorittamisella on usein myös positiivisia palkkavaikutuksia.

Näyttötutkinnot jaetaan kolmeen eri tasoon: ammatillisiin perustutkintoihin, ammattitutkintoihin ja erikoisammattitutkintoihin.

Ammatilliset perustutkinnot vastaavat nuorten oppilaitoksissa suorittamia ammatillisia perustutkintoja sisällöltään ja kriteereiltään.

Ainoastaan tutkinnon suorittamisen tapa poikkeaa nuorten perustutkinnosta.

Ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot suoritetaan työelämässä näyttötutkintoina. Ammattitutkinnoissa osoitetaan alan ammattityöntekijältä vaadittu ammattitaito ja alan tuntemus. Erikoisammattitutkinnoissa puolestaan osoitetaan alan vaativimpien työtehtävien hallinta sekä asiantuntijuutta suunnittelu- ja kehittämistyössä. Oletuksena on, että ennen ammatti- tai erikoisammattitutkinnon suorittamista henkilöllä olisi jo muutaman vuoden työkokemus alalta.

Näyttötutkintojärjestelmä on rakentunut työelämän alakohtaisista tarpeista lähtien. Tämän vuoksi tutkintorakenteet poikkeavat toisistaan. Osalla aloista ei ole ollenkaan perustutkintoa, osalla taas ei ole erikoisammattitutkintoa. Kaikille ammatillisille näyttötutkinnoille on kuitenkin yhteistä suoritus tapa sekä aiemmin hankitun osaamisen tunnustaminen osaksi tutkintoa.

Valmistavassa koulutuksessa näyttötutkintoon valmistautuva hankkii tutkintoon tarvittavaa osaamista ja ammattitaitoa. Valmistavan koulutuksen henkilökohtaisessa oppimissuunnitelmassa huomioidaan aiempi osaaminen. Tutkinnon suorittajan ei tarvitse opiskella jo osaa-miaan asioita, vaan hän voi näyttää eli osoittaa osaamisensa tutkintotilaisuuksissa. Näyttötutkinto voi olla nopea tapa suorittaa tutkinto. Näyttötutkinnon suorittaminen onkin yhdistelmä uuden oppimista ja jo olemassa olevan osaamisen tunnustamista.

Ammattitaidon osoittaminen tutkintotilaisuuksissa

Näyttötutkinto suunnitellaan ja toteutetaan henkilökohtaisten tarpeiden mukaisesti. Aikaisemmin hankittu osaaminen tunnustetaan ta-pauskohtaisesti.

Tutkintotilaisuus toteutetaan aidoissa työelämän tuotanto- ja palvelutilanteissa. Tutkintotilaisuudessa osaamista ovat arvioimassa työn-antajan edustaja, työntekijän edustaja ja oppilaitoksen edustaja. Näin näytön arvioinnissa otetaan huomioon laajalti eri osapuolten arvio työstä suoriutumuksesta. Myös näytön antajalla itsellään on mahdollisuus vaikuttaa arvioinnin lopputulokseen perustelemalla tekemänsä valinnat tutkintotilaisuudessa.

Tutkintotilaisuuteen osallistumista helpottaa, jos sitä ei ajattele perinteisenä kokeena. On tavallista, että tilaisuutta jännitetään, mutta hyvä valmistautuminen työpaikkaohjaajan tai ohjaavan opettajan kanssa tekee siitä turvallisen ja ennakoitavan. Jos suoritusta ei ensin-

mäisellä kerralla hyväksytty kokonaisuudessaan, voi sen uusia täydennettäviltä osin. Ei siis kannata heittää kirvestä kaivoon, vaikka kaikki ei ensimmäisellä kerralla heti onnistukaan.

Lisätietoa näyttötutkinnoista, tutkintojen perusteista ja näyttötutkintoja järjestävistä oppilaitoksista löytyy Opetushallituksen sivuilta www.oph.fi/nayttotutkinnot

Henkilökohtaistaminen ja valmistava koulutus

Henkilökohtaistaminen tarkoittaa näyttötutkinnon suorittajan ja näyttötutkintoon valmistavassa koulutuksessa olevan opiskelijan ohjaus-, neuvonta- ja tukitoimien tarvelähtöistä suunnittelua ja toteutusta. Henkilökohtaistaminen on jaettu kolmeen vaiheeseen: 1) näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutuminen, 2) tutkinnon suorittaminen ja 3) tarvittavan ammattitaidon hankkiminen.

Henkilökohtaistaminen on dokumentoitava. Siitä vastaa valmistavan koulutuksen järjestäjä ja näyttötutkinnon järjestäjä. Valmistavan koulutuksen järjestäjän tulee tehdä yhteistyötä näyttötutkinnon järjestäjän, koulutuksen tai tutkinnon hankkijan, työelämän edustajien ja muiden asiantuntijoiden kanssa. Henkilökohtaistamisessa on aina noudatettava tutkintojen perusteita.

Valmistavaksi koulutukseksi kutsutaan koulutusta, jota tutkinnon suorittaja tarvitsee ennen kuin hän on valmis osallistumaan tutkintotilaisuuteen. Valmistavassa koulutuksessa on tarkoitus tunnistaa aiemmin hankittu osaaminen. Näin ei enää tarvitse opiskella niitä aihealueita, jotka ovat jo hallussa. Henkilökohtaistamisessa huomioidaan myös tutkinnon suorittajan elämäntilanne eli rakennetaan valmistavan koulutuksen ja näyttötutkintojen jaksottelu siten, ettei se kuormita liiaksi työ- ja perhe-elämää.

Tutkintoon valmistavassa koulutuksessa koulutuksen järjestäjä huolehtii siitä, että jokaisella opiskelijalla on kirjallinen henkilökohtainen oppimissuunnitelma (HOPS). Oppilaitosten tehtävä on ensimmäiseksi selvittää oppijan osaamis- ja oppimistarpeet, joiden perusteella oppijan henkilökohtainen oppimissuunnitelma luodaan. Lähtötason kartoituksessa opiskelijan ammattitaito todetaan opiskelijan toimittamista asiakirjoista ja koulutuksen järjestäjän toimeenpanemasta lähtötason arvioinnista.

Henkilökohtaiseen oppimissuunnitelmaan kirjataan, mihin tutkinnon tai tutkinnon osien mukaiseen ammattitaitoon opiskelija pyrkii ja miten hän aikoo hankkia puuttuvan osaamisen. Oppimissuunnitel-

massa on määriteltävä opiskelijan oppimisen tavoitteet. Koulutuksen järjestäjän eli oppilaitoksen velvollisuus on myös seurata opiskelusuunnitelman toteutumista ja tarvittaessa tarkentaa sitä.

Näyttötutkinto on mahdollista suorittaa myös ilman valmistavaa koulutusta, jos riittävä osaaminen on jo olemassa. Tutkinnon järjestäjän velvollisuus on aina selvittää tutkinnon suorittajan aikaisemmin hankittu osaaminen ja muut lähtökohdat, soveltuva tutkinto sekä mahdollinen ohjauksen ja tukitoimien tarve. Osaamisen tunnistamisen perusteella arvioidaan, miltä osin tutkinnon suorittajan esittämien asiakirjojen perusteella osaaminen voidaan hyväksilukea ja tunnustaa, voidaanko hänen jo saavuttamansa osaamisen perusteella ohjata suoraan tutkinnon tai sen osien suorittamiseen vai ohjataanko henkilö hankkimaan tarvittavaa ammattitaitoa.

Jokaisen tutkinnon suorittajan tutkintotilaisuus suunnitellaan henkilökohtaistamisen periaatteella, eli suunnitelmassa kuvataan, mitä, miten, missä ja milloin tutkinnon suorittaja osoittaa osaamisensa. Henkilökohtainen ohjaus ja tuki kuuluu opiskelijan oikeuksiin koko tutkinnon suorittamisen ajan.

MIKÄ NUORTEN AIKUISTEN OSAAMISOHJELMA?

Nuorten Aikuisten Osaamisohjelma (NAO) on osana nuorisotakuuta toteutettava ohjelma, joka tarjoaa pelkän peruskoulun varassa oleville 20–29-vuotiaille lisämahdollisuuden hakeutua tutkintoon johtavaan ammatilliseen koulutukseen.

Mahdollisuus suorittaa ammatti- tai erikoisammattitutkinto tai ammatillinen perustutkinto.

Näyttötutkintoihin valmistavaa koulutusta järjestetään oppilaitoksissa ja oppisopimuskoulutuksena.

Ohjelmassa lisätään myös nuorten aikuisten opintoihin hakeutumista ja opintojen suorittamista edesauttavaa neuvontaa ja ohjausta.

Yhteensä ohjelmalla tavoitellaan 36 000 aloittajaa vuosina 2013-2016.

Lisätietoja www.nuorisotakuu.fi

Oppisopimus

Oppisopimuksella voi suorittaa ammatillisen perustutkinnon, ammattitutkinnon tai erikoisammattitutkinnon. Oppisopimus on varteenotettava koulutusvaihtoehto työssäkäyvälle tutkinnon suorittajalle. Oppisopimuskoulutuksessa oppiminen tapahtuu pääasiassa omalla työpaikalla tutkinnon edellyttämässä työtehtävissä. Tietopuolisen opetuksen järjestää alan oppilaitos. Oppisopimus tehdään työnantajan,

työntekijän eli opiskelijan ja koulutuksen järjestäjän kesken. Oppisopimus on määräaikainen sopimus, joka sitoo kaikkia osapuolia.

Oppisopimussuhde voidaan solmia myös uuden työntekijän kanssa esimerkiksi jos työntekijä haluaa vaihtaa alaa ja opiskella itselleen uuden ammatin. Oppisopimus voidaan tehdä myös vakinaisessa työsuhteessa olevan kokeneen työntekijän kanssa. Työntekijälle oppisopimus on hyvä vaihtoehto, sillä työnopetuksen ajalta maksetaan palkkaa. Työnantajalle maksetaan koulutuskorvausta oppisopimusopiskelijan kouluttamisesta työpaikalla. Koulutuskorvauksen suuruus vaihtelee tyypillisesti muutamasta kymmistä 350 euroon aikuisten oppisopimus-koulutuksessa.

Oppisopimuksen tekeminen edellyttää aina työsuhdetta. Oppisopimuksella kouluttautuminen on vaihtoehto myös työttömälle uuden ammatin opiskeluun ja työelämään pääsyyn. Jos työnantaja ottaa oppisopimukseen työttömän, voi hän saada palkkatukea koko oppisopimuskoulutuksen ajan.

Työpaikkaohjaaja

Työpaikkaohjaaja on henkilö, jonka työnantaja on nimennyt vastuulliseksi työssäoppimisen ohjaajaksi. Työpaikkaohjaajan tehtävänä on perehdyttää työssäoppija työpaikan käytäntöihin sekä ohjata työssäoppijan kehittymistä hänen ammatillisella polullaan. Kaikkien työssäoppijoiden on saatava perustiedot työpaikalla noudatettavista työehdoista ja keskeisimmistä työelämän pelisäännöistä.

Työpaikkaohjaajien on suositeltavaa käydä työpaikkaohjaajakoulutus, joka ohjaustaitojen lisäksi valmentaa arvioimaan tutkintotilaisuuksissa osoitettavaa osaamista. Työpaikkaohjaajien koulutuksen avulla pyritään myös parantamaan työpaikoilla järjestettävän työssäoppimisen laatua. Ammatilliset oppilaitokset tarjoavat yleensä työpaikkaohjaajakoulutusta maksuttomasti.

LUKU 3.

TYÖELÄMÄN MUUTOKSET TYÖYHTEISÖSSÄ

aikuiskoulutus

työelämäosaaminen

työelämäkoulutus

tutkintotodistus

pätevyys

ammattitaito

ammattitaito

osaaminen



Lyhyesti

- Työ- ja elinkeinohallinto tarjoaa erityyppisiä ja eripituisia koulutuksia työelämän muutostilanteissa yhteistyössä työntekijöiden ja työnantajien kanssa.
- Työvoimakoulutus on maksutonta koulutusta, joka on suunnattu ensi sijassa työttömille ja työttömyyden uhkaamille henkilöille. Opiskelu on mahdollista myös työttömyysetuudella tietyin ehdoin.
- Luottamusmiehen ja ammattiosaston rooli korostuvat muutostilanteissa. Erityisesti muutoksista tiedottaminen, osaamiskartoitusten tekeminen ja työntekijöiden ohjaaminen koulutuksiin vaativat erityistä osaamista.

Kaikkiin työelämän muutoksiin on mahdotonta varautua, vaikka työyhteisön osaamista olisi kehitetty ja yrityksen toimintaedellytykset olisivat kunnossa. Globaalin talouden myllerrykset näkyvät Suomessa ja monet työpaikat vähentävät työntekijöitään. Viime vuosina erityisesti teollisuuden työpaikkoja on siirtynyt halvemman tuotannon maihin. Yksityisen ja julkisen sektorin palvelujen tuotannossa on tapahtunut suuria muutoksia. Epävarmuus työmarkkinoilla varjostaa monen työikäisen elämää. Uusia ammatteja syntyy ja vanhoja katoaa.

Tällaisissa äkillisissä ja syvällisissä muutostilanteissa on tärkeää, että kaikki muutosturvaan liittyvät mahdollisuudet osataan hyödyntää. Työttömyys- tai lomautusuhan alla työskenteleville on tarjolla koulutusvaihtoehtoja, jotka parhaimmillaan avaavat uuden suunnan työuralla.

Yhteishankintakoulutus

Yritys tai muu työnantaja voi kouluttaa nykyisiä tai uusia työntekijöitään yhteistyössä työ- ja elinkeinohallinnon kanssa. Koulutus järjestetään työnantajan ja työ- ja elinkeinohallinnon yhdessä suunnittelemana, hankkimana ja rahoittamana.

Yhteishankintakoulutus jakautuu kolmeen toisiaan täydentävään kokonaisuuteen:

RekryKoulutus on käytettävissä silloin, kun yrityksen tarpeisiin ei löydy ammattitaitoisia työntekijöitä, eikä lähiaikoina valmistu tarvittavia osaajia muusta koulutuksesta.

TäsmäKoulutus on yrityksen ja sen henkilöstön tarpeisiin räätälöity ammatillinen perus- tai lisäkoulutus. Se soveltuu myös määräaikaisiin lomautustilanteisiin.

MuutosKoulutuksen kautta työnantaja voi auttaa taloudellisesta tai tuotannollisesta syystä irtisanottuja työntekijöitään löytämään uuden ammatin tai työpaikan tai tukea toistaiseksi lomautettuja työntekijöitään.

Koulutuksia voidaan yhdistää. Esimerkiksi vaihtovalmennus on koulutusmalli, jossa työpaikalta jatko- tai täydennyskoulutukseen lähtevän tai lähtevien työntekijöiden tilalle koulutetaan työtön työnhakija joko samoihin tai eri työtehtäviin.

Koulutukseen osallistujat saavat koulutusajalta joko palkkaa tai tietyn edellytyksin työttömyysetuutta ja kulukorvausta.

[Katso tarkemmin koulutusten rahoitusosuuksista sekä koulutuksen saamisen kriteereistä osoitteesta <http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle>](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle)

Muutosturva

Muutosturva tarkoittaa sitä, että irtisanottu on oikeutettu palkalliseen vapaaseen, kun hän hakee töitä, osallistuu työllistymissuunnitelman tekoon tai siinä sovittuihin toimenpiteisiin. Vapaan pituus, 5–20 päivää, määräytyy työsuhteen keston mukaan. Se ei saa aiheuttaa merkittävää haittaa yritykselle. Vapaasta on ilmoitettava välittömästi työnantajalle. Irtisanottu on oikeutettu henkilökohtaiseen työllistymissuunnitelmaan, jonka hän tekee yhdessä TE-toimiston kanssa.

- Muutosturvan piiriin kuuluvat työntekijät, joilla on kolmen vuoden työhistoria ja irtisanominen tapahtuu tuotannollisen tai taloudellisen syyn perusteella. Muutosturvan piirissä ovat myös määräaikaisessa työsuhteessa olleet, jos
- työsuhde samaan työnantajaan on jatkunut keskeytyksettä 3 vuotta
- tai yhteensä vähintään 36 kuukautta viimeksi kuluneen 42 kuukauden aikana

- tai jos henkilön työsuhde on päättynyt määräaikaisuuden vuoksi ja hänelle on kertynyt työhistoriaa saman tai eri työnantajien työssä yhteensä vähintään viisi vuotta työsuhteen päättymistä edeltäneiden seitsemän vuoden aikana.

Myös lomautetuilla työntekijöillä on mahdollisuus tietyin edellytyksin päästä muutosturvan piiriin.

Työnantajalla on velvollisuus ilmoittaa työ- ja elinkeinotoimistoon, että irtisanottujen työsuhteet ovat päättyneet, tiedottaa työntekijöille heidän oikeudestaan työllistymisohjelmaan. Kun irtisanottuja on alle kymmenen, työnantaja kertoo, miten irtisanomisajan tukipalvelut toimivat.

Lisätietoja osoitteesta http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakilalle/jos_jaat_tyottomaksi/muutosturva/index.html

Yhteistoiminta muutostilanteissa

Luottamusmiesten ja muiden työntekijöiden edustajien rooli korostuu muutostilanteissa. Vaikka muutokset tulevat usein yllättäen, niiden varalle voidaan tehdä suunnitelmia etukäteen. Ajan tasalla olevat työntekijöiden osaamiskartoitukset auttavat suuntaamaan koulutusta oikeaan suuntaan tehokkaasti. Yhteydenpito oppilaitoksiin ja tukipalveluita tarjoaviin viranomaisiin pitää käynnistää välittömästi, kun muutos on ajankohtainen. Kuten edeltä käy ilmi, koulutuksen pituus voi vaihdella osaamisen päivittämisestä aina uuteen tutkintoon. Henkilökohtaistaminen on erittäin tärkeää, jotta koulutuksia voidaan hyödyntää tehokkaasti ja työntekijät ovat vaikeasta tilanteesta huolimatta motivoituneita kouluttautumaan. Kuten kaikissa muutoksissa, tiedottamiseen pitää panostaa.

Työntekijän kannattaa huolellisesti harkita, onko koulutukseen osallistuminen työuran jatkuvuuden kannalta parempi vaihtoehto kuin vaikkapa taloudellisen korvauksen vastaanottaminen.

Työelämän verkko-opistosta löytyy itseopiskeluaineisto, joka on tarkoitettu avuksi kriisin keskelle joutuvia luottamushenkilöitä löytämään parhaat mahdolliset selviytymiskeinot kriisissä olevalla työpaikalla. Löydät aineiston osoitteesta www.tyopaikankriisi.fi

Ammatillinen työvoimakoulutus

Työvoimakoulutus on työ- ja elinkeinohallinnon rahoittamaa koulutusta, joka on opiskelijoille maksutonta. Työvoimakoulutus on suunniteltu ensi sijassa työttömille työnhakijoille ja työttömyysuhan alaisille aikuisille, jotka ovat suorittaneet oppivelvollisuutensa. Tietyin edellytyksin

myös muut henkilöt, kuten työssä olevat ja työvoiman ulkopuolella olevat voivat osallistua koulutukseen.

Ammatillisen työvoimakoulutuksen tavoitteena on usein suorittaa ammatillinen perus-, ammatti- tai erikoisammattitutkinto tai tutkinnon osa. Monilla eri ammattialoilla järjestetään lisäksi jatko- tai täydennyskoulutusta. Maksutonta ammatillista työvoimakoulutusta järjestetään ammatillisissa aikuiskoulutuskeskuksissa, korkeakouluissa ja yksityisissä oppilaitoksissa.

Omaehtoinen opiskelu työttömyysetuudella tuettuna

Työttömyysetuutta voi opiskelun ajalta saada työnhakija, jolla työnhaku on voimassa. Opiskelijan on oltava vähintään 25-vuotias. Ehtona on myös se, että TE-toimisto on todennut koulutustarpeen ja arvioinut opiskelun parantavan opiskelijan ammattitaitoa ja mahdollisuuksia työmarkkinoilla.

Opintojen tulee johtaa ammatilliseen perustutkintoon, ammattitutkintoon, erikoisammattitutkintoon, yliopistossa tai korkeakoulussa suoritettavaan alempaan tai ylempään korkeakoulututkintoon tai määritettyjen tutkintojen osien suorittamiseen.

Työttömyysetuudella tuetaan vain päätoimista opiskelua. Niitä ovat opinnot, joiden laajuus on keskimäärin vähintään viisi opintopistettä tai kolme opintoviikkoa opiskelukuukautta kohden tai 25 tuntia viikossa. Myös nuorille suunnatut lukio-opinnot katsotaan päätoimiseksi opiskeluksi.

Opinnot voivat olla myös ammatillisesta koulutuksesta tai ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetun lain mukaista lisä- ja täydennyskoulutusta tai avointa yliopisto- tai ammattikorkeakouluopetusta.

Opiskelun kestolle ei ole asetettu vaatimuksia, mutta työttömyysetuutta opiskelun tukemiseen voi saada enintään 24 kuukautta opintokokonaisuutta kohden. Työttömyysturvan ansio- ja peruspäivärahan enimmäisaika kuluu myös opiskelun aikana.

Jos opintoja ei voida tukea työttömyysetuudella, voi silti olla mahdollisuus opiskella työttömyysetuutta menettämättä sivutoimisesti.

Lue lisää osoitteesta http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/ammatinvalinta_koulutus/omaehtoinen_opiskelu

Ammattiosaston tai työhuonekunnan rooli kriisissä

Ammattiosastot, ammattiyhdistykset tai työhuonekunnat kannattaa ottaa mukaan muutoksista johtuvan koulutuksen suunnitteluun, tie-

dottamiseen ja toteuttamiseen. Ammattiosastolla on usein paras tietämys jäsentensä osaamistasosta, varsinkin jos työnantaja on laiminlyönyt osaamiskartoitusten tekemisen. Saman ammattiosaston sisällä työskentelee usein eri alojen ammattilaisia, jolloin myös olemassa oleva osaaminen poikkeaa. Ammattiosastolla pitää olla vahva rooli osaamiskartoitusten tekemisessä sekä normaalissa työpaikkojen arjessa että suurissa muutostilanteissa. Ammattiosasto koordinoi ammattiliittojen tarjoamaa koulutusta, jota voi hyödyntää myös muutostilanteissa.

LUKU 4.

OSAAMISEN KEHITTÄMINEN EDUNVALVONTATEHTÄVÄNÄ

aikuiskoulutus

työelämäosaaminen

työelämäkoulutus

tutkintotodistus

pätevyys

ammattitaito

ammattillinen

oppilaitos

ammattitutkinto



Lyhyesti

- Osaamisen kehittäminen, työpaikalla tapahtuva oppiminen tai ammattitaidon ylläpitäminen ovat entistä tärkeämpiä edunvalvontakysymyksiä ammattiyhdistysliikkeelle.
- Koulutusneuvot toimivat vertaisneuvoina omassa työyhteisössään tai järjestössään, antavat tietoa ja kannustavat koulutukseen.
- Huonojen koulukokemusten taustalla voi olla oppimisvaikeuksia, jota ei kouluaikana ole tunnustettu. 20 – 25 prosentilla väestöstä eli miljoonalla suomalaisella on jonkinlaisia oppimisvaikeuksia.
- Nuorten työelämään tutustumista eri tutkinnoissa on lisätty. Enää ei ole tavatonta, että samalla työpaikalla on useita nuoria erilaisilla oppimisjaksoilla samanaikaisesti

Edunvalvonnan tehtävä on turvata palkansaajan oikeuksien toteutuminen. Osaamisen kehittäminen, työpaikalla tapahtuva oppiminen tai ammattitaidon ylläpitäminen ovat entistä tärkeämpiä edunvalvontakysymyksiä ammattiyhdistysliikkeelle. Työelämän kiihtyvä muutostahdi on kova haaste työntekijälle. Koulutus on yksi keino pysyä mukana muutoksissa.

Eräiden tutkimusten mukaan näyttötutkinnon suorittaneiden työntekijöiden palkkakehitys ja työn tuottavuus ovat parempia kuin niillä työntekijöillä, jotka eivät ole tutkintoa suorittaneet. Lisäksi tutkinnon suorittaneet työntekijät saavat tutkinnosta muutosturvaa, joka vähentää työttömyysriskiä. Työttömyyden kohdatessa tutkinnon suorittaneet työntekijät työllistyvät nopeammin kuin kokonaan ilman ammatillista tutkintoa olevat.

Ammattiyhdistysliike tekee työtä muun muassa lainsäädäntöä ja koulutusjärjestelmää kehittämällä sen eteen, että työntekijän oikeus osaamisensa kehittämiseen paranee. Viime kädessä ratkaisevaa on kuitenkin työntekijän oma asenne sekä työpaikan tuki osaamisen kehittämiseen. SAK:n näkökulmasta oikeus koulutukseen jakautuu kovin epätasaisesti suomalaisilla työpaikoilla. Monesti SAK:laisten liittojen jä-

senet eivät pääse kehittämään osaamistaan yhtä usein kuin vaikkapa toimihenkilöt.

Ammattitaidon ylläpitäminen on tärkeää paitsi työhyvinvoinnin kannalta, myös vaikkapa työttömyyden uhatessa. Siksi on tärkeää, että luottamusmiehet, työsuojeluvaltuutetut ja muut henkilöstön edustajat ottavat osaamisen kehittämisen tehtäväkentän omakseen. Henkilöstön edustajat ovat avainasemassa siinä, millaisiksi yksittäisen työntekijän mahdollisuudet ammattitaidon kehittämiseen muodostuvat.

Työtovereitaan koulutukseen kannustavan henkilöstön edustajan on hyvä huomioida työtoverin mahdolliset oppimisvaikeudet. Oppimisvaikeudet voivat olla pahimmillaan syy siihen, että työtoverilla on koulutuskielteisyyttä, koska oppimiseen liittyy negatiivisia tuntemuksia. Siksi on tärkeää painottaa, että aikuiskoulutuksessa huomioidaan erilaiset oppimisvaikeudet ja opintojen suorittaminen räätälöidään yksilöllisesti. Oppimisvaikeuksiin on saatavissa tukea ja oppimista tukevia välineitä. Nykyisin luki- ja kirjoitushäiriöt sekä muut oppimisvaikeudet osataan seuloa jo peruskoulussa tehokkaasti ja erilaisia oppijoita tuetaan.

Työpaikka on entistä useammin myös oppimispaikka, jossa eri opilaitoksissa opiskelevat nuoret suorittavat harjoittelu- ja työssäoppimisjaksojaan. Työpaikalla tapahtuva oppiminen asettaa monenlaisia haasteita työyhteisölle.

Osaamisen kehittäminen luottamushenkilöiden tehtävänä

Vihjeitä yrityksen tilanteesta on löydettävissä talouden tunnusluvuita. Työnantajan käyttämien tuottavuuden tunnuslukujen seuraaminen sekä muun taloudellisen kehityksen arviointi vaatii luottamushenkilöltä omaa aktiivisuutta tietojen hankinnassa ja niiden pyytämisessä.

Työntekijöiden edustaja voi olla aloitteellinen systemaattisessa työssä, joka tähtää työntekijöiden osaamisen paranemiseen. Hyvää ennakointia ja kriisien torjuntaa on koko henkilöstöä koskevien osaamiskartoitusten tekeminen sekä niihin pohjautuvan henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laadinta. Osaamiskartoitusta sekä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmien laadintaa on käsitelty tarkemmin tämän käsikirjan 2. luvussa Osaamisen kehittäminen työpaikalla.

Työelämän koulutusneuvojat

Vuoden 2014 alusta voimaan astuneet muutokset yhteistoimintalaisa kannustavat työnantajia kehittämään työntekijöidensä osaamista

suunnitelmallisesti ja työpaikan tarpeiden mukaisesti. Työnantaja voi hakea verovähennyksen koulutukseen osallistuvien työntekijöiden palkkakuluista silloin, kun koulutussuunnitelma on tehty lain edellyttämällä tavalla.

Suomalainen koulutusjärjestelmä on kuitenkin varsin monimutkainen, eikä työpaikoilla osata aina hyödyntää erilaisia koulutusmahdollisuuksia. Tämän vuoksi käynnistettiin hanke nimeltä Työelämän koulutusneuvot. Hankkeessa koulutettiin koulutusneuvoja ja rakennettiin valtakunnallista verkostoa koulutusneuvojista työpaikoille. Koulutusneuvot perehtyvät koulutuksessaan myös oppimisvaikeuksiin.

Koulutusneuvot ovat joko itse luottamusmiehiä tai toimivat heidän tukena. Käytännössä koulutusneuvoja on työkaverin tukena koulutukseen liittyvissä pohdintoissa ja apuna rakennettaessa onnistunutta opinpolkua ammatillisiin koulutuksiin ja näyttötutkintoihin.

Työelämän koulutusneuvot ovat vertaisneuvoja, innostajia ja tukijoita työ- ja yhdistyskavereilleen koulutusasioissa. He ovat tukihenkilöitä, jotka rohkaisevat työkavereitaan näyttötutkintoihin, lisäkoulutukseen tai kokonaan uusiin ammattipintoihin.

Koulutusneuvot toimivat omassa työyhteisössään tai järjestönsään vertaisneujana aikuiskoulutuksen asioissa ohjaten työtovereitaan aikuiskoulutuksen pariin.

Koulutusneujatoiminta on muodostumassa osaksi ay-liikkeen pysyvää toimintaa. Uusia koulutusneuvoja koulutetaan ja koulutusneuvojen verkostoa pyritään vahvistamaan ja laajentamaan valtakunnallisesti. Koulutusneuvot ovat hyödyllinen tuki työpaikoilla koulutusasioita suunniteltaessa. Voit tiedustella koulutettuja koulutusneuvoja omasta liitostasi tai SAK:sta.

Oppimisvaikeudet

Jokainen ihminen on oppijana ainutlaatuinen ja erilainen. Hyvät oppimiskokemukset vahvistavat minäkäsitystämme oppijana, huonot heikentävät sitä. Huonot koulukokemukset, epäonnistumiset kokeissa tai vaikeus seurata opetusta voivat olla esteenä opiskelun aloittamiselle aikuisena.

Harkitessaan opiskelun aloittamista aikuisen mieleen palautuvat aiemmat oppimiskokemukset. Esimerkiksi mielikuva siitä, että opiskelu on vaivalloista, aikaa vievää pakon edessä puurtamista, jossa joku käskee mutta kukaan ei kannusta, estää opiskeluinnostuksen syntymistä. Arkipäivän paineet, kiireet työssä sekä perheen ja vapaa-ajan

yhteensovittaminen voivat joskus lannistaa hyvinkin motivoituneen aikuisopiskelijan.

Huonojen koulukokemusten taustalla voi olla oppimisvaikeuksia, joita ei kouluaikana ole tunnistettu. 20 – 25 prosentilla väestöstä eli miljoonalla suomalaisella on jonkinlaisia oppimisvaikeuksia. Ne voivat näkyä lukemisessa, kirjoittamisessa, luetun ymmärtämisessä ja muistamisessa: henkilö saattaa lukea teknisesti nopeasti, mutta ”mitään ei jää päähän”, matematiikassa, vieraisissa kielissä, avaruudellisessa hahmottamisessa, suuntien hahmottamisessa (oikea-vasen, itä-länsi), ajan hahmottamisessa, motoriikassa, keskittymisessä ja tarkkaavaisuudessa. Usein samalla ihmisellä on pulmia monella alueella.

Oppimisen pulmat synnyttävät helposti minäkuvan tyhmästä ja laiskasta oppijasta. Erilainen oppija on usein lapsuudessaan ja nuoruudessaan kokenut epäonnistuneensa yrittäessään osallistua opetukseen, ja siksi hän on aikuisena alkanut vältellä näitä tilanteita. Nuoruusiässä epäonnistumisten välttäminen on voinut näkyä poissaoloina, keskittymisvaikeuksina, vetäytymisenä sekä motivaatio-ongelmina. Opiskelu on voinut olla äärimmäisen väsyttävää, jos on jatkuvasti joutunut toimimaan oman jaksamisen äärirajoilla.

Elämäkokemus ja oman oppimistyylin löytäminen auttavat aikuis-ta huomaamaan, että oppiminen on mahdollista, mukavaa ja palkitsevaa. Tieto erilaisista oppimisvaikeuksista ja muista tuen tarpeista on lisääntynyt. Tieto siitä, että joka neljännellä suomalaisista on jonkinasteinen oppimisvaikeus, tekee asiasta myös helpommin lähestyttävää. Oppimisvaikeuksien kanssa kamppaileva oppija ei ole yksin. Vaikeuksien tunnistamisen myötä on oppilaitoksissa opittu entistä paremmin ohjaamaan ja tukemaan yksilöllistä oppimista.

Mitä opinnoista selviytyminen edellyttää? – Paljon työtä, sisukkuutta, lannistumattomuutta, jatkuvaa joskus äärirajoilla ponnistelua, läheisten tukea ja ymmärtämystä, tilanteen hyväksymistä, huumorintajua ja itseironiaa.

Mikä auttaa? Kuulluksi tuleminen, tuki, ohjaus ja kannustus, konkreettiset neuvot ja ohjeet, oman oppimistyylin etsiminen ja tunnistaminen, omien vahvuuksien löytäminen, onnistumisen kokemukset ja vertaistuki.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjillä on oltava toimivat mallit ja riittävät resurssit oppimisvaikeuksien tunnistamiseen sekä opiskelijoiden tukemiseen ja ohjaukseen.

Erilaisten oppijoiden liitto (www.erilaistenoppijoidenliitto.fi) ja sen monet alajärjestöt ympäri Suomea jakavat tietoa, ohjaavat ja auttavat oppimisvaikeuksien tunnistamisessa mm. pikalukitestin avulla. Oman oppimisvaikeuden tunnistaminen on tärkeää, jotta voi löytää itselle soveltuvia tapoja oppia.

Nuoret oppijat työpaikalla

Työn ja opiskelun yhteyttä on pyritty viime vuosina tiivistämään kaikessa opiskelussa. Aikuisopiskelun puolella opiskelun työelämälähtöisyydestä on tullut itsestäänselvyys, ja nuorten työelämään tutustumista eri tutkinnoissa on lisätty. Enää ei ole tavatonta, että samalla työpaikalla on useita nuoria erilaisilla oppimisjaksoilla samanaikaisesti. Oppimisyksiköiden sisällöt, tavoitteet ja ohjaus poikkeavat suuresti toisistaan. Työelämään tutustumisen TET-jaksolla oleva nuori tutustuu työelämään, kun taas nuori oppisopimusopiskelija voi suorittaa useampivuotisen tutkinnon työpaikalla.

On suositeltavaa, että työnantaja pitää henkilöstön edustajat tietoisina siitä, millaisilla oppimisyksiköillä nuoria on työpaikalla.

Peruskoululaisten ja lukiolaisten työelämään tutustuminen eli TET. TET-jakso on oppilaan tutustumista työelämään. Oppilas ei kuitenkaan ole työsuhteessa TET-jakson aikana. TET-jakson pituus vaihtelee parista päivästä kahteen viikkoon. Yleisin tapa toteuttaa TET-jakso on järjestää se viikon mittaisena jaksone peruskoulun yhdeksännellä luokalla.

Tutustu työelämään ja tienaa –kesäharjoitteluohjelma on suunnattu peruskoulun yläluokkalaisille sekä lukiolaisille. Harjoittelu on kahden viikon mittainen ja siitä maksetaan kertakorvaus, mikä pitää sisällään myös lomakorvauksen. Nuoren päivittäinen työskentelyaika on 6 tuntia. Harjoitteluohjelmalla ei ole tarkoitus korvata normaalia kesätyötä. Lisätietoja Tutustu työelämään ja tienaa –ohjelmaan osoitteessa www.kunkoululoppuu.fi ja omasta ammattiliitosta. Tietoa löytyy myös SAK:n sivuilta www.sak.fi.

Nuorten ammatillinen koulutus. Nuorten koulutuksessa ammatilliseen perustutkintoon sisältyy vähintään 35 osaamispistettä eli noin puoli vuotta työssäoppimista. Työssäoppiminen on yleisesti ammatillisen koulutuksen pakollinen osa. Työssäoppiminen on tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua työpaikalla. Se tuottaa opiskelijalle kokemuksia alan työtehtävistä, parantaa ammattiosaamista ja antaa perusvalmiudet työllistyä. Oppilaitos ja työnantaja tekevät työssäoppimisen kirjallisen sopimuksen. Lisäksi opiskelija osallistuu työssäoppimisen

henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman laatimiseen. Työssäoppimista säätelee laki ja asetus ammatillisesta koulutuksesta. Työssäoppiminen toteutuu tutkinnon perusteiden mukaisesti. Työnantajan tärkeimpiä tehtäviä on nimetä henkilökunnastaan yksi tai useampi ohjaaja, joka ohjaa ja arvioi opiskelijan etenemistä suunnitelmallisesti ja toimii yhteyshenkilönä oppilaitokseen. On suositeltavaa, että ohjaaja on saanut työpaikkaohjaajan koulutuksen.

Laajennetusta työssäoppimisesta puhutaan silloin kun ammatillisesta perustutkinnosta suoritetaan selvästi 20 opintoviikkoa (30 osaa-mispistettä) laajempi osa työssäoppien. Laajennetun työssäoppimisen työpaikoilla tulisi olla koulutettu työpaikkaohjaaja. Henkilöstön edustajien tulisi myös osaltaan huolehtia laajennetun työssäoppimisen laadusta sekä siitä, että työnteko edistää aidosti tutkinnon suorittamista.

Nuorten oppisopimuskoulutus perustuu oppisopimukseen, jossa on kolme osapuolta: työnantaja, opiskelija ja oppisopimuskoulutuksen järjestäjä. Oppisopimus on määräaikainen ja sen aikana työnantajan ja opiskelijan välillä tulee olla myös työsopimus. Työnantajalla on mahdollisuus saada peruskoulun päättävän nuoren oppisopimuskoulutukseen korotettua koulutuskorvausta, joka on 800 €/kk ensimmäisenä vuonna, 500 €/kk toisena vuonna ja 300 €/kk kolmantena vuonna. Lisäksi työnantajan on mahdollista saada nuorten oppisopimuskoulutukseen palkkatukea. Lisäksi oppilaitos antaa nuorelle tehostettua tukea oppisopimuksen toteuttamiseen.

Ennakkojakso. Nuoren oppisopimuskoulutusta voi edeltää ennakkojakso, jonka aikana nuori arvioi kiinnostustaan työpaikkaan ja työnantaja arvioi nuoren soveltuvuutta oppisopimuskoulutukseen työpaikalla. Ennakkojakso voidaan toteuttaa monin tavoin osana ammatillisen perustutkinnon suorittamista tai osana valmistavaa koulutusta.

Työkokeilu työpaikalla. Työkokeilussa henkilö tutustuu ammatteihin ja työympäristöön käytännössä. Työkokeiluun voi osallistua esimerkiksi nuori ammatinvalintaansa pohtiva tai työmarkkinoille palaava henkilö. Työkokeilu ei ole työsuhde, sen ajalta ei makseta palkkaa, eikä se kerrytä vuosilomapäiviä tai eläkettä. Työkokeiluun osallistuva saa useimmiten työttömyysetuutta ja kulukorvausta.

Korkeakouluharjoittelijat. Kaikkiin ammattikorkeakoulututkintoihin kuuluu pakollisena työharjoittelujaksoja, joiden määrä ja pituus vaihtelevat eri aloilla. Harjoittelujakson voi tehdä myös työsuhteessa. Käytännöt vaihtelevat eri aloilla. Myös joihinkin yliopistotutkintoihin

kuuluu pakollinen harjoittelu. Lisäksi lähes kaikkiin yliopistotutkintoihin voi liittää vapaaehtoisen työharjoittelun. Kuten muillakin koulutusasteilla, korkeakouluopiskelijoiden harjoittelun pitää olla ohjattua ja tavoitteellista.

LUKU 5.

OMAEHTOINEN OPISKELU

aikuiskoulutus

työelämäosaaminen

työelämäkoulutus

tutkintotodistus

pätevyys

ammattitaito

matillinen

muutos



Lyhyesti

- Opintovapaa tarjoaa opiskelumahdollisuuden työssä käyville. Työsuhde jatkuu opintovapaan aikana, mutta työntekijälle ei makseta palkkaa ilman erillistä sopimusta.
- Aikuiskoulutustukea maksetaan yhteensä enintään 19 kuukauden ajan ja tuen määrä vastaa ansiosidonnaisen työttömyyspäivärahan määrää ilman korotusosia.
- Koulutusrahasto myöntää näyttötutkinnon suorittaneelle ammattitutkintostipendin, jonka määrä on 390 euroa.

Työelämän jatkuvassa muutoksessa työpaikan tai jopa ammatin vaihto on arkipäivää lähes jokaiselle työntekijälle jossain vaiheessa työuraa. Joskus alan vaihto tulee eteen pakosta, joskus muutos lähtee halusta tehdä uudenlaisia asioita työelämässä. Työnantaja saattaa olla haluton tukemaan työntekijän omasta halusta lähtevää ammatinvaihtoa. Siksi on tärkeää havaita, että omaehtoinen opiskelu on mahdollista ja monin tavoin yhteiskunnan tukemaa.

Omaehtoinen oppiminen tarkoittaa sitä, että aikuinen opiskelee vapaa-ajallaan – iltaisin, viikonloppuisin, opintovapaalla tai työttömyysetuudella. Työnantaja ei tue omaehtoista opiskelua. Työntekijä voi hakea omaehtoiseen opiskeluunsa opintovapaata ja saada aikuiskoulutustukea opintoihinsa. Kun aikuinen osallistuu tutkintoon valmistavaan koulutukseen vapaa-ajallaan, on se omaehtoista ammatillista lisäkoulutusta. Aikuisten yleissivistävät opinnot ovat omaehtoista opiskelua.

Suomessa, kuten muissakin Pohjoismaissa, kansansivistys on ollut hyvinvointiyhteiskunnan kivijalka. Kansansivistystyö oli 1800-luvun lopulla teollisen Suomen kasvaessa ja ammattiyhdistysliikkeen vahvistuessa merkittävä kansalaisyhteiskunnan rakentaja. Sivistysliikkeen tehtävä jo tuolloin oli sivistää työläisiä ja vahvistaa heidän kykyjään osallistua, vaikuttaa ja parantaa omia työolojaan.

Tänä päivänä yleissivistävä koulutus voi olla esim. aikuislukion opintoja. Yleissivistäviä opintoja tarjoavat myös vapaan sivistystyön oppilaitokset: opintokeskukset, kansanopistot, kansalaisopistot, työväenopistot. Vapaan sivistystyön oppilaitokset järjestävät muun muassa työelämäosaamista ja tietoyhteiskuntaosaamista kehittävää koulutusta, josta osa voi olla myös ammatillista lisäkoulutusta.

Työtön työnhakija voi saada työttömyysetuutta omaehtoisen opiskelunsa tueksi, kun se on perusteltua hänen ammatillisen osaamisensa kehittämiseksi ja työllistymiseksi. Lisätietoa omaehtoisen opiskelun työttömyysetuudesta löytyy luvusta 3.

Oppiminen on jatkuvaa, elinikäistä. Elinikäisellä oppimisella tarkoitetaan sitä, että ihminen oppii monenlaisissa erilaisissa ympäristöissä. Oppimista tapahtuu kaikissa elämän tilanteissa, niin arjessa, työssä kuin koulussa.

Opintovapaa

Opintovapaata voi saada julkisen valvonnan alaiseen koulutukseen (myös ulkomailla), mikä käytännössä tarkoittaa kaikkea tutkintoon johtavaa koulutusta sekä vapaan sivistystyön opintoja. Vapaa voidaan tietyn edellytyksin myöntää myös ammattiyhdistyskoulutukseen.

Opintovapaa tarjoaa opiskelumahdollisuuden työssä käyville. Työsuhte jatkuu opintovapaan aikana, mutta työntekijälle ei makseta palkkaa ilman erillistä sopimusta. Työ- ja virkasuhteessa olevalla työntekijällä, jonka päätoiminen palvelusuhte samaan työnantajaan on kestänyt vuoden, on oikeus opintovapaaseen. Opintovapaa perustuu aina työntekijän hakemukseen.

Opintovapaan voi käyttää yhdessä tai useammassa jaksossa. Vapaa on mahdollista saada enintään kahden vuoden ajaksi viiden vuoden aikana saman työnantajan palveluksessa. Jos työsuhte on kestänyt alle vuoden mutta vähintään kolme kuukautta, opintovapaan pituus on enintään viisi päivää

Jos opintovapaan myöntäminen hakemuksessa tarkoitettuna aikana tuottaisi tuntuvaa haittaa työnantajan harjoittamalle toiminnalle, on työnantajalla oikeus siirtää opintovapaan alkamisajankohtaa enintään kuudella kuukaudella tai kunnes vastaava koulutus järjestetään seuraavan kerran.

Työntekijällä on oikeus keskeyttää opintovapaa ja palata työhön, mikäli opintovapaa on myönnetty pitemmäksi kuin 50 työpäivän ajaksi. Jos työntekijä keskeyttää opintovapaansa ja haluaa palata töihin, täs-

tä on ilmoitettava työnantajalle vähintään neljä viikkoa ennen työhön paluuta.

Opintovapaa on palkatonta, ellei siitä ole erikseen työnantajan kanssa toisin sovittu. Työntekijälle kertyy vuosilomaa myös opintovapaan ajalta, kuitenkin enintään 30 opintovapaapäivältä lomanmääräytymisvuoden aikana. Opintovapaalla voi saada aikuiskoulutustukea Koulutusrahastosta tai Kelan myöntämänä opintotukena opintorahaa ja asumislisää sekä opintolainan valtiontakauksen.

[Katso tarkemmin opintovapaalaista osoitteesta finlex.fi](https://www.finlex.fi) (hakusalla opintovapaalaki).

Aikuiskoulutustuki

Koulutusrahaston myöntämää aikuiskoulutustukea voi saada omaehtoiseen ammatilliseen koulutukseen osallistuva aikuisopiskelija, joka on työ- tai virkasuhteessa. Tuen saamisen ehtona on, että henkilö

- on ollut työelämässä yhteensä vähintään kahdeksan vuotta
- on ollut nykyisen työnantajan palveluksessa vähintään vuoden ennen tuettavan opiskelun alkua
- jää palkattomalle opintovapaalle yhdenjaksoisesti vähintään kahdeksi kuukaudeksi tai opiskelee lyhyemmillä opintojaksoilla yhteensä vähintään 43 päivän ajan
- ei saa opiskeluun muuta tukea

Kaikkien edellä lueteltujen ehtojen tulee täytyä, jotta tukea voidaan maksaa. Aikuiskoulutustukea maksetaan yhteensä enintään 19 kuukauden ajan ja tuen määrä vastaa ansiosidonnaisen työttömyyspäivärahan määrää ilman korotusosia. Tukea myönnetään tutkintoon johtavaan opiskeluun sekä ammatilliseen lisä- ja täydennyskoulutukseen julkisen viranomaisen alaisessa, kotimaisessa oppilaitoksessa. Opintojen tulee opintovapaa-aikana olla päätoimisia.

Kokopäiväisesti opiskeleva aikuiskoulutustukeen oikeutettu voi saada myös opintolainan valtiontakauksen, jonka myöntää Kela. Määräaikaisessa työssä oleva voi saada aikuiskoulutustukea sille ajalle, jonka hän on määräaikaisesta työstään opintovapaalla. Edellytyksenä on, että määräaikainen työ ei ole päättynyt ennen koulutuksen aloittamista. Työntekijä ei menetä oikeutta jo myönnettyyn aikuiskoulutustukeen, jos hänen työsuhteensa irtisanotaan tukikauden alkamisen jälkeen hänestä itsestään riippumattomasta syystä, esimerkiksi tuotannon- tai taloudellisilla syillä.

Lisätietoa aikuiskoulutustuen myöntämisehdoista löydät osoitteesta www.koulutusrahasto.fi. Sivuilla on laskuri, josta näet tulojesi mukaan määräytyvän aikuiskoulutustuen suuruuden.

Kelan opintososiaaliset etuudet aikuisopiskelijalle

Aikuinen opiskelija voi saada Kelasta erilaisia tukia peruskoulun jälkeisiin opintoihin. Opintotukea myönnetään päätoimisiin opintoihin lukiossa, ammatillisessa oppilaitoksessa tai korkeakoulussa. Opintotuen määrä vaihtelee oppilaitoksen, iän ja asumismuodon mukaan. Huom. aikuiskoulutustuki on yksi opintotuen muoto, jota myönnetään silloin, kun aikuisopiskelija ei saa opiskeluunsa muuta tukea.

Opintotukeen kuuluu opintoraha, asumislisä ja opintolainan valtiontakaus. Opintotuen yhteydessä voi saada koulumatkatukea, jos opiskelun koskee perusopintoja lukiossa tai ammatillisessa peruskoulutuksessa. Koulumatkatuki korvaa päivittäisten koulumatkojen kustannuksia. Voit saada koulumatkatukea, kun koulumatkan pituus on vähintään 10 kilometriä ja kustannukset ylittävät 54 euroa kuukaudessa. Korkeakouluopiskelija voi saada ateriatukea.

Lisätietoa: www.kela.fi/opiskelijat

Omaehtoinen opiskelu työttömyysetuudella

Työttömyysetuutta opiskelun ajalta voi saada TE-toimistossa oleva työnhakija, jonka työnhaku on voimassa. Katso lisää käsikirjan luvusta 4. Omaehtoinen opiskelu työttömyysetuudella.

Ammattitutkintostipendi

Koulutusrahasto myöntää näyttötutkinnon suorittaneelle ammattitutkintostipendin, jonka määrä on 390 euroa. Edellytyksenä stipendin saamiselle on, että tutkinnon suorittanut ei ole täyttänyt 64 vuotta ja että hän on ollut työsuhteessa suomalaisen työnantajaan yhteensä viisi vuotta ennen tutkinnon suorittamista. Jos näyttötutkinto on henkilön ensimmäinen perusasteen (peruskoulun, keskikoulun tai kansakoulun) jälkeinen tutkinto, stipendin suuruus on 450 euroa. Perusasteen jälkeisenä tutkintona pidetään myös lukion oppimäärän suorittamista (lukion päättötodistus) ja ylioppilastutkintoa. Ulkomailla suoritetuista tutkintoista ei katsota perusasteen jälkeisiksi tutkinnoiksi. Ammattitutkintostipendiä pitää hakea viimeistään vuoden kuluessa tutkinnon suorittamisesta. Ammattitutkintostipendi on veroton.

Tutustu tarkemmin ammattitutkintostipendiin osoitteessa www.koulutusrahasto.fi

LUKU 6.

JATKO-OPINNOT KORKEAKOULUISSA

aikuiskoulutus

työelämäosaaminen

työelämäkoulutus

tutkintotodistus

pätevyys

ammattitaito

ammattillinen

osaaminen

muutos- ja muutokset



Suomalainen koulutusjärjestelmä mahdollistaa alan vaihtamisen, jos työntekijä sen haluaa tai joutuu tekemään. Aikaisempi työkokemus ja sen tuottama osaaminen tai muulla tavoin hankittu osaaminen luetaan henkilökohtaistamisen yhteydessä hyväksi, mutta tämä periaate ei valitettavasti aina toteudu. Koulutusjärjestelmässä on kuitenkin aina mahdollisuus valita uudestaan, jos huomaa ettei viihdy tai sovellu tiettyihin tehtäviin.

Koulutuksessakin voi tehdä virhevalintoja, mutta siitä koituu erittäin harvoin mitään sanktioita tai muuta vahinkoa. Aikaisemmin turhalta tuntunut osaaminen saattaa osoittautua erittäin tarpeelliseksi jossakin kohtaa työuraa. Erityisesti eri ammattialojen rajapinnoilla erilaisten osaamisten kohtaaminen luo uusia mahdollisuuksia työllistyä ja kehittää työelämää. Uudet ammatit syntyvät usein tätä kautta.

Suomalainen koulutusjärjestelmä on perinteisesti lähtenyt ajatuksesta, että tietyn tasoisen tutkinnon suorittamisen jälkeen osaamista kehitetään siirtymällä ylemmälle tasolle. Esimerkiksi ammatillisen tutkinnon jälkeen suoritetaan ammattikorkeakoulututkinto ja sen jälkeen yliopistotutkinto.

Käytännössä jo kuitenkin pitkään työntekijät ovat siirtyneet koulutusjärjestelmässä myös ns. alemmalle tasolle tai sivusuuntaan. Työntekijät tarvitsevat välillä osaamiseen syvyyttä ja välillä leveyttä. Tämä kehitys tulee vahvistumaan entistä enemmän. Ammatillinen koulutus pystyy tarjoamaan sellaista osaamista, mitä ei löydy mistään korkeakoulusta. Esimerkiksi erikoisammattitutkinnon suorittajista puolella on korkeakoulututkinto. Koulutuspolut monipuolistuvat koko ajan ja läheskään aina ei ole tarkoituksenmukaista suorittaa kokonaista tutkintoa olemassa olevan tutkinnon päälle.

Olemassaoleva järjestelmä ei pysty vielä täysin vastaamaan työntekijöiden tarpeisiin. Yksilölliset opintopolut yleistyvät ja koulutuksen ja sen tukimuotojen pitää palvella oppijaa. Tällä hetkellä esimerkiksi rahoitusmallit eivät tue joustavaa siirtymistä. Lisäksi osa opinnoista on päällekkäisiä, joka syö turhaan sekä työntekijän että koulutuksen järjestäjän resursseja.

Ammatillisesta koulutuksesta ammattikorkeakouluihin

Ammatillinen perustutkinto, ammattitutkinto ja erikoisammattitutkinto antavat kelpoisuuden korkeakoulujen tutkintoon johtavaan koulu-

tukseen. Ammatilliselta puolelta ammattikorkeakouluopintoihin siirtyvien määrä on tasaisesti kasvanut, mutta on kuitenkin vielä suhteellisen pieni. Uusista opiskelijoista noin viidennes on suorittanut ammatillisen tutkinnon. Ammattikorkeakoulut tarjoavat aikuisopiskelijoille joustavia tapoja suorittaa tutkintoja esimerkiksi ilta- ja viikonloppuopintoina.

Avoin korkeakouluopetus

Ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa voi opiskella myös muuten kuin tutkintoon johtavassa koulutuksessa. Avoin ammattikorkeakoulu toimii samalla tavalla kuin avoin yliopisto. Opintoihin voi hakeutua kuka vaan ja opinnot ovat edullisia opiskelijalle. Korkeakoulut järjestävät myös aikuiskoulutusta suoraan työyhteisöille.

Aiemmin hankitun osaamisen tunnustaminen

Aikuisen aiemmat opinnot, työelämässä hankittu osaaminen, harrastuksissa opitut tiedot ja taidot voidaan tunnustaa virallisesti osaksi ammatillista osaamista. Ammattikorkeakouluopinnoissa aiemmin suoritettut opinnot voidaan tunnustaa (aiemmin hankitun osaamisen tunnustaminen AHOT), jolloin samaa opintokokonaisuutta ei tarvitse käydä toistamiseen. Ammatilliseen tutkintoon valmistavassa koulutuksessa HOPS-keskustelussa selvitetään, mitä osaamista opiskelija on hankkinut esim. työelämässä, harrastuksissa tai aikaisemmassa koulutuksessa, ja osaaminen voidaan hyväksilukea eli tunnustaa. Näyttötutkintoa varten tehtävässä henkilökohtaistamisessa puolestaan selvitetään, mitä osaamista voidaan tunnustaa ja tunnustaa. Tämä otetaan huomioon näytönantajan eduksi.

Oman osaamisen tunnustaminen ei ole helppoa yksin. Sen vuoksi on arvokasta keskustella työtovereiden, esimiehen, perheenjäsenten ja muiden läheltä seuranneiden kanssa, millaisia taitoja me hyödynnämme mahdollisesti päivittäin. Kun osaamme kertoa niistä ja näyttää ne, voimme saada niistä myös tunnustuksen.

Linkkejä

Lisää tietoa koulutuksesta

Oppilaitokset

Olipa sitten kyseessä työntekijän näyttötutkinnon suorittaminen, nuoren työhön tutustumisjakso tai useampia työntekijöitä kosettava täydennyskoulutus, yhteistyön koulutuksen järjestävän oppilaitoksen kanssa olisi sujuttava mutkattomasti. Erilaisia oppilaitoksia ja koulutuksen järjestäjiä on satoja ympäri Suomen. Virallisen tutkintojärjestelmän mukaisia tutkintoja saavat myöntää sellaiset oppilaitokset, joilla on tutkinnonjärjestämislupa. Järjestämislupia myöntää opetus- ja kulttuuriministeriö. Opetushallitus valvoo, että koulutuksen järjestäjä kykenee tarjoamaan laadukasta opetusta ja ohjausta tutkinnon suorittamiseen.

Vaikka oppiminen harjoittelujaksolla tai oppisopimuksessa tapahtuisi pääsääntöisesti työpaikalla, on koulutuksen järjestävällä oppilaitoksella viime kädessä vastuu tutkinnon laadukkaasta toteutuksesta. Siksi on tärkeää, että yhteistyö työpaikan ja oppilaitoksen välillä toimii ja eri osapuolten välinen työnjako on kunnossa.

Työpaikan koulutustarpeita suunnitellaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa vähintään vuodeksi eteenpäin, ja erityisesti tutkintoon johtavan koulutuksen järjestämisen mahdollisuudet on selvitettävä etukäteen, jotta yllätyksiltä vältyttäisiin. Työpaikan kannattaa tehdä jatkuvaa yhteistyötä oppilaitoksen tai oppilaitosten kanssa. Harvinaisempien tutkintojen valmistavaa koulutusta ei kannata järjestää, ellei tutkinnon suorittajia ole riittävästi. Tämän vuoksi tieto yrityksen koulutustarpeista tulevana vuosina on tärkeää oppilaitoksille, kun ne suunnittelevat omaa toimintaansa.

Ammatillisen tutkinnon suorittaminen edellyttää oppilaitoksen, työntekijän ja työnantajan välistä yhteistyötä. Oppilaitos vastaa siitä, että oppimissuunnitelma vastaa tutkinnon perusteiden vaatimuksia ja että oppimistehtävät työssä tukevat oppimista-

voitteita. Työnantaja puolestaan huolehtii siitä, että oppija saa työpaikalla työpaikkaohjausta oppimistavoitteiden mukaisesti. Oppijalla itsellään on vastuu oppimisestaan ja tavoitteiden saavuttamisesta; hän huolehtii suunnitelmansa etenemisestä. On tärkeää ottaa esille myös asiat, jotka voivat hidastaa tai vaikeuttaa oppimista. Yhteistyö sitouttaa kaikki osapuolet toimimaan suunnitelman mukaan.

Tutustu rohkeasti oman asuinpaikkakuntasi koulutustarjontaan oppilaitosten nettisivuilla.

Opintoluotsi kokoaa kaiken verkosta löytyvän koulutustiedon yhteen osoitteeseen www.opintoluotsi.fi

Opintopolku tulee muodostamaan kattavan koulutusportaalin www.opintopolku.fi

Opetushallitus

Opetushallitus on opetuksen kehittämisvirasto. Se vastaa esi- ja perusopetuksen, aamu- ja iltapäivätoiminnan, lukiokoulutuksen, ammatillisen peruskoulutuksen, aikuiskoulutuksen, vapaan sivistystyön (mm. kansanopistot, opintokeskukset, kesäyliopistot) sekä taiteen perusopetuksen kehittämisestä.

www.oph.fi

http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus

www.oph.fi/nayttotutkinnot

Opetusministeriön sivulta www.miniedu.fi löytyy Suomen koulutusjärjestelmäkaavio

Tutkintotoimikunnat

Tutkintotoimikunnat ovat lakisääteisiä luottamushenkilölimiä, jotka Opetushallitus asettaa enintään kolmeksi vuodeksi kerrallaan hoitamaan näyttötutkintoja koskevaa julkista tehtävää. Tutkintotoimikuntien tehtävänä on kolmikantaisesti (työntekijät, työnantajat, opetushenkilöstö):

1. vastata näyttötutkintojen järjestämisestä ja valvonnasta sekä tutkintotoiminnan johtamisesta ja ohjaamisesta,
2. sopia näyttötutkintojen järjestämisestä ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetun lain mukaisen luvan saaneiden koulutuksen järjestäjien kanssa, ja tarvittaessa muiden riit-

- tävän asiantuntemuksen omaavien yhteisöjen ja säätiöiden kanssa,
3. vahvistaa tutkintosuoritusten arvioinnit ja antaa tutkintotoimikunnat,
 4. päättää tutkintosuoritusten arvioinnin oikaisemisesta,
 5. toimia aloitteellisesti näyttötutkintojärjestelmän kehittämissä.

www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/tutkintotoimikunnat

Aikuiskoulutustuki, ammattitutkintostipendi

www.koulutusrahasto.fi

Ajantasainen lainsäädäntö

www.finlex.fi

Kaikki tässä käsikirjassa käsitellyt lait (lait yhteistoiminnasta, opintovapaalaki jne.) löytyvät finlexistä.

Ammatinvalinta ja koulutus:

www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/ammatinvalinta_koulutus/index.html

Erilaiset oppijat

www.erilaistenoppijoidenliitto.fi

Kelan etuudet

www.kela.fi/opiskelijat

Muutokoulutus

http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/henkiloston_kehittaminen/muutokoulutus/index.html

Muutosturva

http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/jos_jaat_tyottomaksi/muutosturva/index.html

Nuorisotakuu ja nuorten aikuisten osaamisohjelma

www.nuorisotakuu.fi

Omaehtoinen opiskelu työttömyysetuudella

http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/ammatinvalinta_koulutus/omaehtoinen_opiskelu/index.html

Opiskelun tuki

Aikuiskoulutustuki, ammattitutkintostipendi

www.koulutusrahasto.fi

Oppisopimustoimistojen oppisopimusopas

www.oppisopimus.net

Suomen koulutusjärjestelmäkaavio

<http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutusjaerjestelmae/?lang=fi>

Työelämän koulutusneuvojat

www.opinverkko.fi

Työelämän verkko-opisto

www.tyoelamanverkko-opisto.fi

Työpaikalla tapahtuva oppiminen

Oppisopimuskoulutus, nuoret erilaisilla työssäoppimisjaksoilla, TET-harjoittelu

www.tyossaoppimaan.fi

Tutustu työelämään ja tienaa –kesäharjoitteluohjelma

www.kunkoululoppuu.fi

Työvoimahallinnon palvelut

Sanasto

Ammatillinen koulutus

Voi olla ammatillista perus- tai lisäkoulutusta.

Ammatillinen lisäkoulutus

Ammatillista täydennys- tai jatkokoulutusta, joka auttaa ylläpitämään tai kehittämään ammattitaitoa. Koulutus tähtää yleensä ammatti- tai erikoisammattitutkintoon.

Ammattiopisto

Ammatillinen oppilaitos järjestää ammatillista peruskoulutusta sekä lisäkoulutusta.

Ammatillinen perustutkinto

Ammatillinen perustutkinto on kolmivuotinen (120 opintoviikkoa) sisältäen työssä oppimista vähintään 20 opintoviikkoa. Antaa yleisen jatko-opintokelpoisuuden korkeakouluihin. Aikuisilla koulutuksen pituus vaihtelee riippuen aikaisemmasta koulutuksesta ja työkokemuksesta.

Ammatillinen tutkinto

Ammatillisia tutkintoja ovat ammatilliset perustutkinnot (entiset kouluasteen tutkinnot) sekä ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot.

Ammattikorkeakoulu

Ammattikorkeakoulu on yliopistoihin rinnastettava korkeakoulutusta antava oppilaitos. Ammattikorkeakouluissa suoritetaan ammatillisiin asiantuntijatehtäviin ja niiden kehittämiseen valmentava ammattikorkeakoulututkinto. Opintojen tavoitteissa korostuvat työ- ja elinkeinoelämän vaatimukset.

Ammattiosaamisen osoittaminen tutkintotilaisuudessa

Ammattiosaamisen osoittaminen tutkintotilaisuudessa on työelämälähtöinen ammattitaidon arviointitapa. Opiskelija osoittaa osaamisensa työpaikalla aidossa työympäristössä.

Ammattitutkinto

Tutkinto, jonka suorittaminen edellyttää ammatillista perustutkintoa syvällisempää ammatinhallintaa. Tutkinnossa vaadittava ammattitaito kattaa jonkin laajahkon ammatin erikoisalueen. Tutkinnon perusteita vastaava osaaminen osoitetaan tutkintotilaisuudessa.

Erikoisammattitutkinto

Tutkinto, jonka suorittaminen vaatii vielä ammattitutkintoakin syvempää erikoisosaamista jollakin ammatin erikoisalueella. Tutkinnon perusteita vastaava osaaminen osoitetaan tutkintotilaisuudessa.

Erikoistumisopinnot

Ammattikorkeakouluissa järjestettäviä ammatillisia erikoistumisopintoja, jotka on tarkoitettu lähinnä opistotutkinnon, ammatillisen korkea-asteen tutkinnon tai ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneille. Erikoistumisopinnot ovat ammatillista täydennyskoulutusta.

Korkea-asteen koulutus

Toisen asteen jälkeistä joko toisen asteen ammatilliseen perustutkintoon tai lukion oppimäärään perustuvaa ammattikorkeatai yliopistokoulutusta.

Koulutusaste

Karkea koulutuksen tasoa ilmaiseva luokitus. Luokitukseen kuuluu esiaste, perusaste, toinen aste ja korkea-aste. Toisen asteen koulutukseen kuuluvat lukiokoulutus ja ammatillinen peruskoulutus. Ammatillinen koulutus jaetaan nykyisin toisen asteen ja korkea-asteen koulutukseen. Korkea-asteen koulutus sisältää ammattikorkeakoulun ja tiede- ja taidekorkeakoulut. Tarkemmin koulutusasteista löytyy tietoa Suomen koulutusjärjestelmäkaaviosta.

Tutkintotilaisuus

Todellisen ammattitaidon osoittamistapa. Aikuiskoulutuksessa tutkintotilaisuus on ammattipätevyyden osa, joka voidaan erottaa luonnollisesta työprosessista itsenäiseksi ja arvioitavaksi kokonaisuudeksi. Tutkintotilaisuudet järjestetään ja suoritetaan joustavasti tutkinnon osa kerrallaan. Aikuiset, joilla on riittävä

ammattitaito, voivat osallistua tutkintotilaisuuteen myös ilman edeltävää kouluopetusta. Nuorten koulutuksessa tutkintotilaisuus on työelämän kanssa yhteistyössä suunniteltu ja mahdollisuuksien mukaan myös yhdessä järjestetty tilanne, jossa opiskelija osoittaa, miten hyvin hän on saavuttanut ammatillisten opintojen tavoitteet ja työelämän edellyttämän ammattitaidon.

Näyttötutkinto

Yleiskäsite aikuisten ammatillisesta tutkinnosta. Näyttötutkinnot (=aikuistutkinto, työelämän tutkinto) ovat ammattitaidon hankkimistavasta ja aikaisemmasta koulutuksesta riippumattomia, näyttötutkintoina suoritettavia ammatillisia perustutkintoja, ammattitutkintoja ja erikoisammattitutkintoja.

Tutkintotilaisuuksissa osoitettavan osaamisen arvioijakoulutus

Arvioijakoulutuksen tavoitteena on kouluttaa työelämän edustajia tutkintotilaisuuksissa osoitettavan osaamisen arvioijiksi ja antaa valmiuksia työssäoppimisen ohjaukseen sekä pätevyiden ammattitaidon arviointiin.

Näyttötutkintomestari

Näyttötutkintomestari on näyttötutkintojärjestelmän ja oman alansa tutkintotoiminnan asiantuntija. Näyttötutkintojen järjestämissopimuksen mukaan vähintään yhdellä ammattitaidon arvioijista tulee olla näyttötutkintomestarin koulutus.

Opettajien työelämäjakso

Työelämäjaksolle osallistuva opettaja lisää työelämäosaamistaan ja tutustuu työelämän ajankohtaisiin osaamistarpeisiin. Jakson kesto on yleissivistävässä koulutuksessa yleensä 1-5 päivää. Ammatillisella puolella se voi kestää yhdestä kolmeen kukausta

Oppilaitosmuotoinen ammatillinen peruskoulutus

Ammatilliseen perustutkintoon johtavaa koulutusta, joka antaa laaja-alaisia ammatillisia perusvalmiuksia ja kestää noin 3 vuotta. Antaa yleisen jatko-opintokelpoisuuden korkeakouluihin.

Oppisopimuskoulutus

Työvaltainen opiskelumuoto, jossa suurin osa ammattitaidosta hankitaan työpaikalla. Koulutusta täydennetään tietopuolisilla opinnoilla yleensä jossakin oppilaitoksessa. Oppisopimuskoulu-

tus johtaa samoihin ammatillisiin tutkintoihin kuin oppilaitoksissa järjestettävä koulutus.

Oppisopimustoimisto

Oppisopimustoimisto auttaa työnantajaa ja opiskelijaa opiskeluohjelman laadinnassa siten, että se vastaa molempien tarpeita. Toimisto myös hankkii tarpeellisen teoriakoulutuksen alan oppilaitoksesta.

Tietopuolinen opetus oppisopimuskoulutuksessa

Oppisopimuskoulutukseen kuuluu työpaikalla oppimisen lisäksi teoriaopintoja alan oppilaitoksessa. Oppisopimustoimija vastaa siitä, että oppisopimusopiskelija saa tarpeelliset tiedot alan oppilaitoksessa.

Toisen asteen koulutus

Toisen asteen koulutus sisältää lukiokoulutuksen ja ammatilliset perustutkinnot. Lukiokoulutus on yleissivistävää ja valmistaa ylioppilastutkintoon. Ammatillisten perustutkintojen päätavoitteena on ammatillinen osaaminen.

Työpaikkaohjaajakoulutus

Koulutus on tarkoitettu kaikille niille työpaikkojen työntekijöille, toimihenkilöille ja tutkintotilaisuuksissa osoitettavan osaamisen arvioijille, jotka osallistuvat työpaikoillaan opiskelijoiden ohjaukseen työssäoppimisjakson aikana. Työpaikkaohjaajakoulutuksen tavoitteena on edistää työssäoppimista ja ammattitaidon arviointia sekä parantaa työpaikoilla järjestettävän työssäoppimisen laatua.

Työvoimakoulutus

Työ- ja elinkeinotoimiston rahoittamaa koulutusta, jota järjestetään työttömille tai työttömyysuhan alaisille henkilöille. Opiskelijat työvoimakoulutukseen haetaan työ- ja elinkeinotoimistojen kautta. Opiskelijan toimeentulo koulutuksen aikana määräytyy työttömyysturvan mukaisesti.

Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Tutkinto on työelämälähtöinen. Tarkoitettu henkilöille, jotka ovat suorittaneet ammattikorkeakoulu- tai muun soveltuvan korkeakoulututkinnon ja joilla on vähintään kolmen vuoden työkokemus alalta tutkinnon suorittamisen jälkeen. Ylempien

ammattikorkeakoulututkintojen laajuus on 60 – 90 opintopistettä ja kokopäiväisesti opiskellen opinnot kestävät noin 1½ vuotta.

Yliopisto

On korkea-asteen koulutusta antava tiede- tai taidekorkeakoulu, joka järjestää alempiin ja ylempiin korkeakoulututkintoihin johtavaa koulutusta sekä tieteellistä jatkokoulutusta. Opintojen tavoitteissa painottuu tieteellisen ajattelun kehittäminen, valmius tiedon arviointiin ja uuden tiedon tuottaminen.

Ylioppilastutkinto

Valtakunnallinen tutkinto, jonka suorittaminen antaa yleisen jatko-opintokelpoisuuden korkeakouluihin. Ylioppilastutkintotodistus annetaan tutkinnon pakolliset kokeet suorittaneelle ja lukion päästötodistuksen saaneelle. Myös vastaavan ammatillisen tutkinnon tai yhdistelmäopinnot suorittanut kokelas voi saada ylioppilastutkintotodistuksen suoritettuaan pakolliset kokeet.

Lähde: <http://www02.oph.fi/koulutusoppaat/Staattiset/sanasto.html>

