

Sivistysvaliokunnan kuuleminen oppisopimuskoulutuksen nykytila ja tulevaisuus, käytännön haasteet ja mahdollisuudet

Työssä oppimiseen Suomen malli suomalaiselle työmarkkinalle

Oppisopimus on tärkeä osa suomalaista ammatillista koulutusta. Se on kustannustehokas, työllistävä ja opiskelijaa motivoiva koulutusmuoto, joka ei vaadi investointeja erillisiin oppimisympäristöihin. Opiskelija on opintojensa aikana työsuhteessa ja veronmaksaja.

Viidesosa kaikista ammatillisista tutkinnoista suoritetaan oppisopimuksella. Oppisopimusopiskelijoiden osuus kaikista ammattiin opiskelevista vaihtelee maakunnittain. Vuonna 2012 Uudellamaalla 32 % kaikista ammatillisen koulutuksen opiskelijoista oli oppisopimuksessa, kun Kainuussa heitä oli vain 13 %. Koko maan keskiarvo on 22 %.

Historiallisen kehityksen tuloksena oppisopimus on Suomessa ensisijaisesti aikuiskoulutusta tukien henkilöstön osaamisen kehittämistä ja elinikäistä oppimista. Työpaikoilla oppisopimuskoulutus nähdään hyvänä tapana hankkia syvällisempää tai monipuolisempaa ammattitaitoa. Oppisopimuksella on tuettu työyhteisöjä työn ja menetelmien muutostilanteissa. Oppisopimusta hyödynnetään myös henkilöstön rekrytoinnissa. Se sopii myös rekrytointeihin, joihin yhden ammatillisen perustutkinnon osaaminen ei tuo riittävää pohjaa.

Perustutkinnon suorittaminen oppisopimuksella sopii ammatinvaihtajille, mutta nuorten ammatillisessa peruskoulutuksessa oppisopimuksen käyttö on ollut vähäistä. Koulutuksen järjestäjien mukaan oppisopimuspaikkoja on ollut vaikea saada nuorille. Alaikäisten työskentelyyn liittyvät rajoitukset (esimerkiksi yötyö, ajokortin tarve, vaarallinen työ, alkoholijuomien ja tupakan käsittely) vaikuttavat myös koulutussopimukseen. Myös palkkaus voi vähentää työnantajan kiinnostusta nuoren oppisopimuskoulutukseen.

Kevään 2016 yhteishaussa hakija saattoi ensimmäisen kerran ilmaista kiinnostuksensa oppisopimukseen. Ammatillinen koulutus ensisijaisesti hakeneista kiinnostuksensa oppisopimukseen ilmaisi 36,7 %. Tämä osoittaa, että työvaltaiselle koulutukselle on toteutunutta suurempaa kysyntää.

Työpaikalla tapahtuva opetus muodostaa kokonaisuuden, jonka muodostavat oppisopimuskoulutus ja muu työssä oppiminen. Ammatillisen koulutuksen reformin valmistelussa ei ole syvällisesti käsitelty oppisopimuksen ja selvitysmiesten ehdottaman koulutussopimuksen rajapintaa. Oppisopimuksen ja koulutussopimuksen keskeinen ero on, että oppisopimus työllistää opiskelijan.

Ammattiosaamisen kehittämissyhdistys AMKE ry

Oppisopimus riippuu työmarkkinoista. Koulutus perustuu työsopimukseen ja paikkojen saatavuus riippuu työmarkkinoiden kysynnästä. Työpaikan on tarjottava työtehtäviä ja oppimisympäristöt, joissa tutkinnon suorittaminen on mahdollista. Yrityksillä on oltava tarvetta työvoimalle ja valmiudet ottaa vastuuta koulutuksesta. Lakien, asetusten ja Opetushallituksen ohjeistusten lisäksi oppisopimuskoulutusta ohjaavat ammatillisten tutkintojen perusteet.

Oppisopimuksen koettu byrokraattisuus johtuu oppisopimuksen edellyttämän henkilökohtaisen opiskeluohjelman, työssäoppimisen suunnittelun ja arvioinnin, näyttötutkinnon suorittamisen arvioinnin sekä oppisopimukseen usein liittyvän palkkatuen yhdistelmästä. Hallinnollista taakkaa keventäisi toimenpiteiden ja niiden suunnittelun vähentäminen tai yhdistäminen. Oppisopimuskoulutuksen terminologia ”viranomaistehtävineen” on lähtökohtaisesti valitettavan byrokraattista.

Henkilökohtaisen opiskeluohjelman ja henkilökohtaistamisen laatimisen osalta viime vuosina tehty kehittämistyö on antanut oppisopimuskoulutuksen järjestäjille paremmat eväät hoitaa koulutusmuodon viranomaistehtävää. Se on myös parantanut koulutusmuodon tasalaatuisuutta ja parantanut näin kokonaislaatua.

Kehittämistarpeita:

Asiakaslähtöisyyden lisääminen ammatillisen koulutuksen reformissa edellyttää joustavuutta koulutuksen järjestämisessä ja reagointikykyä asiakkaiden ja työelämän muuttuviin tarpeisiin. Tämä toteutuu parhaiten lisäämällä koulutuksen järjestäjän päätöksentekoa valtion ohjauksen sijaan. Joustavuus käytännön toiminnassa edellyttää koulutuksen järjestämistä koskevien normien purkamista ja keventämistä.

Nuorten oppisopimuskoulutuksen lisääminen edellyttää parempia mahdollisuuksia yhdistää oppilaitoksessa ja työpaikalla oppimista (2+1 tai x+y –mallit). Koulutuksen rahoitusjärjestelmän uudistaminen on avain asemassa, koska se nykyisin ehkäisee siirtymiä. Koulutussopimusta voidaan kehittää nuoren opiskelijan poluksi oppisopimukseen ja työlliseksi työntekijäksi.

Koulustarjonnan digitalisaatio edistää työssäoppimisen ja tietopuolisen opiskelun yhdistämistä ja kehittämistä. Samat digitaaliset ratkaisut tukevat myös koulutussopimuksen käyttöönottoa.

Ammatillinen koulutus tarvitsee yksinkertaisemman ja yhtenäisemmän terminologian, joka on nykyistä lähempänä työelämän kieltä. Tutkinnon suorittamiseen liittyvän byrokratian karsiminen toivottavasti etenee ammatillisen koulutuksen reformin myötä.

Aikuisväestön osalta oppisopimus toimii hyvin. Oppisopimusta on tarvittaessa voitava käyttää myös tutkintoon johtamattomassa koulutuksessa, kun se on työyhteisön kehittämisen kannalta välttämätöntä.

Edellä mainittuja asioita edelleen kehittämällä voidaan oppisopimuskoulutuksesta saada nykyistä kiinnostavampi koulutusmuoto ensimmäistä tutkintoa suorittaville, ammattitaitoaan kehittämään pyrkiville työelämässä jo oleville sekä työnantajille uuden työvoiman rekrytointiin.

Reformin päämäärät asiakaslähtöisyys ja osaamisperusteisuus tukevat oppisopimuksen järjestämisessä luotujen osaamisten, toimintamallien ja työkalujen valtavirtaistamista koko ammatilliseen koulutukseen. Tästä eräänä osoituksena on useiden koulutuksen järjestäjien aloite ”työelämäpalvelut” -yksikön perustamisesta oppisopimustoimiston ympärille.

Asiakkaan etu on, että oppisopimuskoulutuksen parhaat käytännöt leviävät koko ammatillisen koulutuksen kokonaisuuden uudeksi toimintamalliksi, eivät ainoastaan oppisopimusopiskelijoiden hyödyksi.

Työvaltaisten menetelmien on luotava arvoa yksittäisten opiskelijan oppimistavoitteiden saavuttamiselle. AMKE uskoo, että jatkossa lähes kaikilla opiskelijoilla oppisopimus on tavalla tai toisella osa henkilökohtaista polkua kohti työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Sen sijaan niiden osuus, jotka kulkevat koko polun alusta loppuun oppisopimusmuotoisesti, saattaa jopa laskea.

Petri Lempinen

Toimitusjohtaja

AMKE ry