



# Opetus työpaikalla – sisältö, vaatimukset ja vastuut

Opettajalla on keskeinen rooli, kun työpaikalla tapahtuvaa opetusta suunnitellaan, toteutetaan ja arvioidaan.

**T**yöpaikalla tapahtuva opetus toteutetaan koulutus- tai oppisopimuksena. Laadukkaan ja säästöjen mukaisen työpaikkaopetuksen koordinoitiin ja toteutukseen tarvitaan vastuupettaja. Tämä kirjataan opiskelijan henkilökohtaiseen opiskelusuunnitelmaan (HOKS).

Vastuupettaja arvioi, täyttääkö työpaikka alan opetusta koskevat sisällölliset vaatimukset sekä työturvallisuutta koskevat säädökset ja vaatimukset. Opiskelijakohtaisesti hän varmistaa, että työpaikka soveltuu opiskelijan HOKSin mukaiseen opiskeluun ja että opiskelijalla on riittävä osaaminen, kokemus ja sopivuus suoritettaviin työtehtäviin.

Vastuupettaja huolehtii siitä, että opiskelija on tietoinen velvollisuuksistaan noudattaen työturvallisuudesta annettuja säädöksiä, ohjeita ja määräyksiä. Hän antaa tarvittavat tiedot opiskelijan osaamisesta ja valmiuksista työpaikalle sekä varmistaa työpaikkaohjaajan ohjausosa-

misen. Oppisopimuksessa koulutusta pitää olla vähintään 25 tuntia työviikkoa kohden. Koulutuksen järjestäjä linjaa, kuka valmistelee koulutus- tai oppisopimukseen liittyvät asiakirjat, hyväksyy ja allekirjoittaa ne sekä osoittaa tähän tarvittavan työajan.

Opettaja osallistuu suunnitelmien ja hänelle osoitetun työajan puitteissa työpaikalla tapahtuvaan opetukseen ja ohjaukseen. Opettaja ja työpaikkaohjaaja antavat opiskelijalle palautetta osaamisen kehittymisestä suhteessa tavoitteisiin ja opiskelijan valmiudesta näytön suorittamiseen. Vastuupettaja varmistaa, että työpaikalla annetut näytöt toteutetaan koulutuksen järjestäjän arviointitoteutussuunnitelman mukaisesti. Näytöissä opettaja arvioi opiskelijan osaamisen yhdessä työelämän edustaja kanssa. Valtakunnalliset työelämätoimikunnat seuraavat ja varmistavat näyttöjen ja arvioinnin toteutuksen laatua. ●

Lauri Kurvonen

## Muistilistaksi opettajalle koulutus-sopimuksen toteuttamiseen

### Koulutusopimuspaikan hankinta ja valinta

- ▶ Yhteydenpito yrityksiin ja muihin työyhteisöihin
- ▶ Koulutusopimuksen edellytykset, tavoitteet ja velvoitteet
- ▶ Eri toimijoiden tehtävät ja vastuut
- ▶ Vastuutoimijoiden valinta ja nimeäminen
- ▶ Koulutusopimuksen laadinta
- ▶ Opiskelijan HOKSin päivittäminen

### Koulutusopimuksen toteutus

- ▶ Opiskelijan ja työpaikan perehdytys
- ▶ Opiskelijan ohjaus ja tuki
- ▶ Työpaikkaohjaajan tuki
- ▶ Opintosuorituksen arviointi eli näytön toteutus
- ▶ Opiskelijan HOKSin päivittäminen

### Koulutusopimuksen päättäminen

- ▶ Velvoitteiden ja vastuiden purkaminen
- ▶ Palautteen kerääminen opiskelijalta
- ▶ Palautteen kerääminen työpaikalta
- ▶ Palautteen soveltaminen toiminnan kehittämiseen

## OAJ & AMMATILLINEN

### JULKAISIJA

Opetusalan Ammattijärjestö OAJ

### KOONNUT

OAJ:n ammatillinen tiimi

### TAITTO

Sinikka Pakkala

### KANNEN KUVA

Satu Kettunen

### PAINOPIKKA

Forssa Print

## AJANKOHTAISTA AMMATILISESSA

### Euroopan ammattitaitoviikko 5.–9.11.2018

**KAIKKI** ammatillisen koulutuksen toimijat mukaan. Nostetaan yhdessä ammattiosaaminen esiin! Tapahtumia voi järjestää 31.12.2018 asti.

**Ideoita, ohjeita ja tapahtumien rekisteröinti** → [bit.ly/2ahZBXk](http://bit.ly/2ahZBXk)

### Apu on lähellä!

**MUUTOSTEN** keskellä saat tukea ja neuvoja omalta luottamusmieheltä ja työsuojeluvaltuutetulta.

Kysy heiltä, jos työssäsi jokin askarruttaa mieltäsi.

### Tietoa ammatillisesta koulutuksesta

**AMMATILISEN** koulutuksen uutisia ja koulutuksia kannattaa seurata OKM:n ja OPH:n sivuilta.

→ [minedu.fi/](http://minedu.fi/)

**ammattillinenkoulutus**

→ [www.oph.fi/koulutus\\_ja\\_tutkinnot/ammattikoulutus](http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus)





”Ammatillinen koulutus on yhteiskuntamme peruskallio. Se varmistaa osaavan työvoiman saannin yrityksille ja julkisille toimijoille ja sitouttaa näin kunnan nuoret asettumaan kotipaikkakunnalleen.”

## Puheista tekoihin ja rahoitus vastaamaan asetettuja tavoitteita

uhtikuussa 2019 pidettävien eduskuntavaalien jälkeen selviää, mihin tekoihin maamme seuraava hallitus ryhtyy ammatillisen koulutuksen rahoituksen osalta. Nykyinen riittämätön rahoitus aiheuttaa sen, ettei opiskelija saa tarvitsemansa määrää opetusta, ohjausta, erityistä tukea eikä opiskeluhoollon palveluita. Opettajat ovat vaarassa uupua ja hakeutuvat muihin tehtäviin, kun opetustyölle ei jää eikä anneta riittävästi aikaa. Myös ammatillisen koulutuksen esimiehet ovat tiukoilla ja kovassa paineessa vaatimusten ja resurssien niukkuuden välissä.

Ammatillinen koulutus on yhteiskuntamme peruskallio. Se varmistaa osaavan työvoiman saannin yrityksille ja julkisille toimijoille ja sitouttaa näin kunnan nuoret asettumaan kotipaikkakunnalleen.

Se houkuttelee yrityksiä alueelle ja luo uutta yrittäjyyttä, sillä maamme yrittäjistä 60 prosentilla on ammatillinen pohjakoulutus. 93 prosenttia maamme yrityksistä on alle kymmenen henkeä työllistäviä pienyrityksiä. Niiden liikevaihto on lähes viidennes maamme yritysten liikevaihdosta. Yrityksissä työskentelevistä työntekijöistä noin 25–30 prosenttia työskentelee näissä pienyrityksissä.

Työvoimapulaan ja kohtaanto-ongelmaan ammatillinen koulutus ja sen monipuolistaminen on yksi parhaista ratkaisukeinoista. Suomessa on yli 600 000 työkäistä, joiden osaaminen on pelkän peruskoulun varassa. Peruskoulun varassa olevien työllisyysaste on 43 %. Toisen asteen koulutus puolittaa työttömyysriskin. Moni aikuinen tarvitsee tutkinnon lisäksi koulutusta myös perustaitojen, kuten luku- ja kirjoitustaidon sekä digitaalisen ongelmanratkaisutaidon vahvistamiseen.

Kun toimintalainsäädäntö, rahoitus, tutkinnon perusteet ja virka- ja työehtosopimukset uudistuivat, hyvän johtamisen merkitys korostuu. On tärkeää arvioida huolellisesti, mitä uudet säädökset edellyttävät muutettavaksi ja mitä vanhoista toimivista käytännöistä voidaan edelleen säilyttää. Pohdittava on myös, miten ja millä aikataululla muutos tehdään ja kuinka sitä johdetaan.

Onnistuakseen uudistus edellyttää, että henkilöstö otetaan alusta asti mukaan suunnittelemaan, toteuttamaan ja arvioimaan sitä. On myös pidettävä huoli opettajien omasta osaamisesta, työhyvinvoinnista ja jaksamisesta.

Opettajien mielipiteet on otettava huomioon, sillä ammatillisessa koulutuksessa on jo monia vuosia tehty opiskelijalle opintosuunnitelma, tunnistettu ja tunnustettu aiempaa osaamista sekä suoritettu osa opinnoista yrityksissä ja toimittu tiiviissä yhteistyössä työelämän kanssa. Opettajilla, jotka ovat tätä työtä tehneet, on paras näkemys siitä, mikä toimii ja mikä ei.

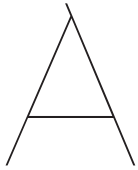
Uudistuksen tavoitteena on yksilöllisten ja joustavien opinpolkujen toteutuminen tiiviissä yhteistyössä työelämän kanssa. Tämä on kannatettavaa ja tuottaa varmasti takaisin siihen kohdennetut resurssit. Ilman todellisia toimintaedellytyksiä tavoitteet eivät toteudu ja kokeilu tulee yhteiskunnalle todella kalliiksi.

Uudistuksen alussa opettajan rooli puuttui lainsäädännöstä ja kelpoisuuksia aiottiin laskea, mutta OAJ:n vahva vaikuttamistyö tuotti tulosta. Opetusministeri ratkaisi tilanteen, ja opettajan keskeiset tehtävät kirjattiin lakiin eikä kelpoisuuksia alennettu. Muutoksia toimeenpantaessa OAJ:n tiukka linja on jatkunut. On marssittu ulos oppilaitoksesta, jossa opettajuutta ei kunnioitettu. Samalla on neuvoteltu vuosityöaika kuntapuolelle, jotta opettaja voi keskittyä siihen, että opiskelija saa tarvitsemansa osaamisen.

OAJ kiittää syyslukukauden 2018 ajan alueilla ja ammatillisissa oppilaitoksissa ja kuulee jäseniään, jotta saamme yhdessä korjattua seuraavaan hallitusohjelmaan ne valuviat, joita uudistukseen vielä jäi. Keskeisimpänä ongelmana on riittävän rahoituksen puute. ●

Olli Luukkainen  
olli.luukkainen@oaj.fi

# Ammatillisen koulutuksen rahoitus uudistui vuoden 2018 alusta



Ammatillisen koulutuksen rahoitus on vähentynyt viidenneksellä viimeisten vuosien aikana. Uudet rahanjaon periaatteet eivät auta paikkaamaan kokonaisrahoituksessa olevaa vajetta.

Uuden rahoitusuudistuksen tavoitteena on kannustaa koulutuksen järjestäjää pitämään entistä paremmin huolta jokaisesta oppijasta, tukea opinnoissa pysymistä ja tehostaa koulutuksen läpäisyä. Opettajien työllä on jatkossa merkittävä vaikutus oppilaitoksen saamaan rahoitukseen, kun suoritteet, tutkinnot ja opiskelijoiden sijoittuminen opintojen jälkeen muodostavat merkittävän osan rahoituksesta.

Ammatillisen koulutuksen rahoituspäätös tehdään vuosittain valtion talousarviossa eikä se ole enää kustannusperusteinen. Yksittäisen koulutuksen järjestäjän rahoitus määräytyy suhteellisenä osuutena kokonaisuudesta erilaisten kertoimien ja painotusten perusteella.

Uudistusta on jo nyt kritisoitu, sillä monimutkainen järjestelmä ei tuonut toivottua vakautta ja ennakoitavuutta koulutuksen järjestämiseen. Silti opetushenkilöstön on jo tässä uuden lain toimeenpanovaiheessa saatava tietoa, mistä oppilaitoksen rahoitus koostuu. Parhaiten tieto siirtyy ja sisäistyy, kun uudistuksesta keskustellaan yhdessä ja mietitään, millaisia muutoksia sillä on toimintaan. Uudistuksen toimeenpanon siirtymäaika on vuoteen 2022.

Siirtymäajan jälkeen oppilaitoksen saama päärahoitus muodostuu kolmesta osasta: perusrahoituksesta 50 %, suoriterahoituksesta 35 % ja vaikuttavuusrahoituksesta 15 %. Näiden osuuksien lisäksi opetusministeriö jakaa strategiarahoitusta erikseen määräytyviin osaamisen kehittämisen alueisiin joko hanke- rahoituksena tai erikseen kohdennettuna.

## Rahoitusosuuksien määräytyminen

**PERUSRAHOITUKSEN** suuruuteen vaikuttaa koulutuksen järjestäjän opiskelijavuosien määrä. Yksi opiskelijavuosi tarkoittaa 365 päivää. Koulutuksen järjestäjä saa laskea kaikkien opiskelijoidensa HOKSin mukaiset opiskelupäivät yhteen ja jakaa summan 365:llä, jolloin saadaan tieto, kuinka monta opiskelijavuotta

koulutuksen järjestäjällä on ollut käytössä.

Opiskelijavuoden laskeminen alkaa, kun opiskelija aloittaa opinnot ja päättyy, kun opinnot ovat loppuneet. Kesäkeskeytyksen ajalta opiskelijavuosiin lasketaan sellaiset päivät, joina opiskelijalla on HOKSin mukaan soveltuvia opintoja. Oppisopimuksena suoritettaville opinnoille on vaatimuksena vähintään 25 tunnin työviikko. Opiskelijoita on mm. näistä syistä yleensä enemmän kuin opiskelijavuosia, koska kaikki eivät välttämättä opiskele viitenä päivänä viikossa, eikä kesäloman ajalle ole tarjolla HOKSin mukaisia opintoja.

Ministeriö käyttää rahoituspäätöslaskennassa kahden edeltävän vuoden toteutuneita opiskelijavuosia, koulutuksenjärjestäjän opiskelijavuosien tavoitetta ja ministeriön myöntämää harkinnanvaraista rahoitusta. Lisäksi otetaan huomioon painotuksia kuten VALMA&TELMA, opiskeluvalmiuksia tukevat opinnot, tutkintotyyppi (pt, at/eat), erityisen tuen järjestäminen, majoituksen järjestäminen, henkilöstökoulutus, työvoimakoulutus ja vankilaopetus.

**Taulukko 1.**  
Perusrahoituksen tulevat muutokset ja suoritteiden määrän vaikutuksen lisääntyminen.

Taulukko 1. Ammatillisen koulutuksen rahoitus 2018–2022							
Rahoitus (varainhoitovuosi)	Perusrahoitus %- osuus	Tiedot v.	Suoritusrahoitus %- osuus	Tiedot v.	Vaikuttavuusrahoitus %-osuus (suluissa työllistymisen ja jatko-opintojen tarkvuodet).	Vaikuttavuusrahoituksen osiot	Huom!
2018	95 %	2016	5 %	2016	0 %		
2019	95 %	2017	5 %	2017	0 %		
2020	70 %	2018	20 %	2018	10 % (2016 tutkinnon suorittaneet/2017 lopun tilanne). Opiskelijapalaute 2018.	7,5 % työtä+ jatko-opisk. 2,5 % opiskelijapalaute	+ Tutkinnon osat suoriterahoituksessa + Erityisen tuen lisä suoriterahoituksessa + Vaikuttavuusrahoitus (+opiskelijapalaute)
2021	60 %	2019	30 %	2019	10 % (2017 tutkinnon suorittaneet/2018 lopun tilanne). Opiskelijapalaute 2019.	7,5 %/ 2,5 %	Perus- ja suoriterahoituksen osuudet muutos 60/%
2022	50 %	2020	35 %	2020	15 % (2018 tutkinnon tai osan suorittaneet/2019 lopun tilanne). Opiskelijapalaute 2020, Työelämäpalaute 2020.	10 %/ 2,5 %/ 2,5 %	– Tutkinnon osia suorittaneiden työllistyminen vaikuttavuusrahoituksessa + Työelämäpalaute vaikuttavuusrahoituksessa

Lähde: OPH 2017 Seppo Hänninen, erityisasiantuntija, Opetushallitus

### Laskentakaavio varainhoitovuoden 2022 perusrahoituksen määräytymisestä

Varainhoitovuoden 2022 järjestäjän perusrahoitus, € = Harkinnanvarainen rahoitus, € + (0,50 x Kokonaisrahoitus, € – Harkinnanvarainen rahoitus, €) x järjestäjän vuoden 2022 tavoitteellinen opiskelijavuosimäärä x (Järjestäjän vuoden 2020 toteutunut painotettu opiskelijavuosimäärä / Järjestäjän vuoden 2020 toteutunut painottamaton opiskelijavuosimäärä) / vuoden 2022 painotettu kokonaisopiskelijavuosimäärä.

### Laskentakaavio varainhoitovuoden 2022 suoritusrahoituksen määräytymisestä

Varainhoitovuonna 2022 järjestäjän suoritusrahoitus, € = Kokonaisrahoitus, € x 0,35 x (järjestäjän vuoden 2020 tutkintojen ja tutkinnon osien painotettu pistemäärä / vuoden 2020 tutkintojen ja tutkinnon osien painotettu kokonaispistemäärä).

**SUORITUSRAHOITUS** lasketaan oppilaitoksessa suoritettujen tutkintojen ja tutkinnon osien painotettujen suorituspisteiden mukaan. Oppilaitoksen saama rahoituksen suuruus määräytyy suhteellisenä osuutena kokonaisuu-desta. Kokonaisuuden suuruus saadaan, kun kaikkien järjestäjien painotetut suorituspisteet on laskettu yhteen. Ennalta on siis mahdoton arvioida, paljonko suoritusrahoitusta saa, koska siihen vaikuttavat kaikkien muidenkin tekemät suoritteet.

**VAIKUTTAVUUSRAHOITUS** määräytyy opiskelijoiden työllistymisen, jatko-opintoihin siirtymisen, opiskelijapalautteen ja työelämäpalautteen perusteella. Vaikuttavuusrahoituksella ja koulu- tuksen laadulla on keskeinen yhteys. Työllisty-

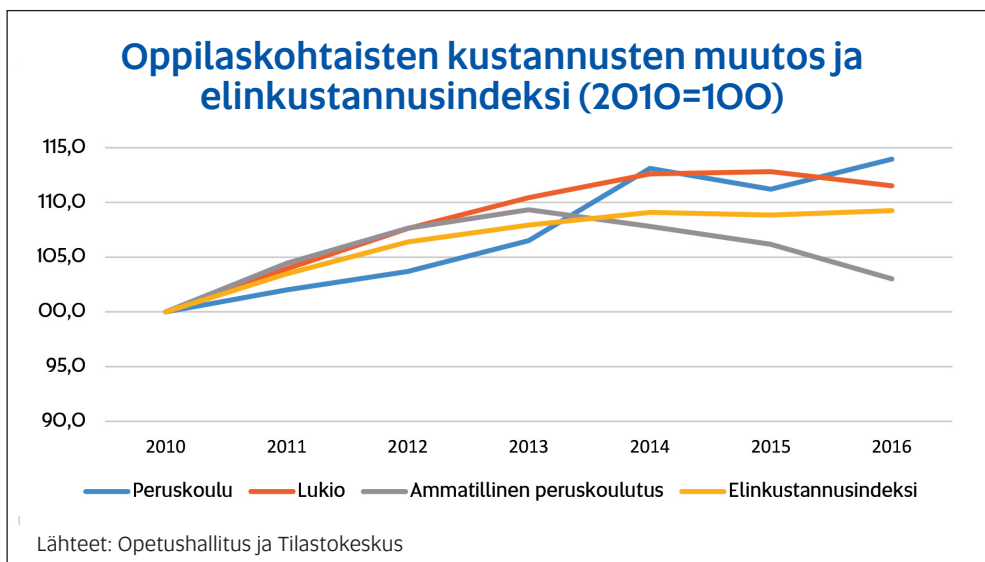
nyt tai jatko-opintoihin siirtynyt opiskelija, joka antaa hyvää palautetta opiskelustaan, on keskeinen tavoite jokaisen opettajan työssä ja siitä on hyvä palkita. Kriteerien pitää olla läpinäkyvät ja alueiden sekä opiskelijoiden erilaisuus on otettava huomioon.

**ERIKSEEN ON VIELÄ STRATEGIARAHOITUS, JOTA EI JAETA KAIKILLE.** Se on ministeriön jakama 3–5 prosentin osuus kokonaisrahoituksesta. Se suunnataan esimerkiksi valtakunnallisiin kokeiluihin, laajoihin kehittämishankkeisiin tai äkillisiin rakennemuutostilanteisiin varautumiseen. Sitä käytetään työelämän ja opetuksen sekä ohjauksen uusien innovaatioiden rahoittamiseen.

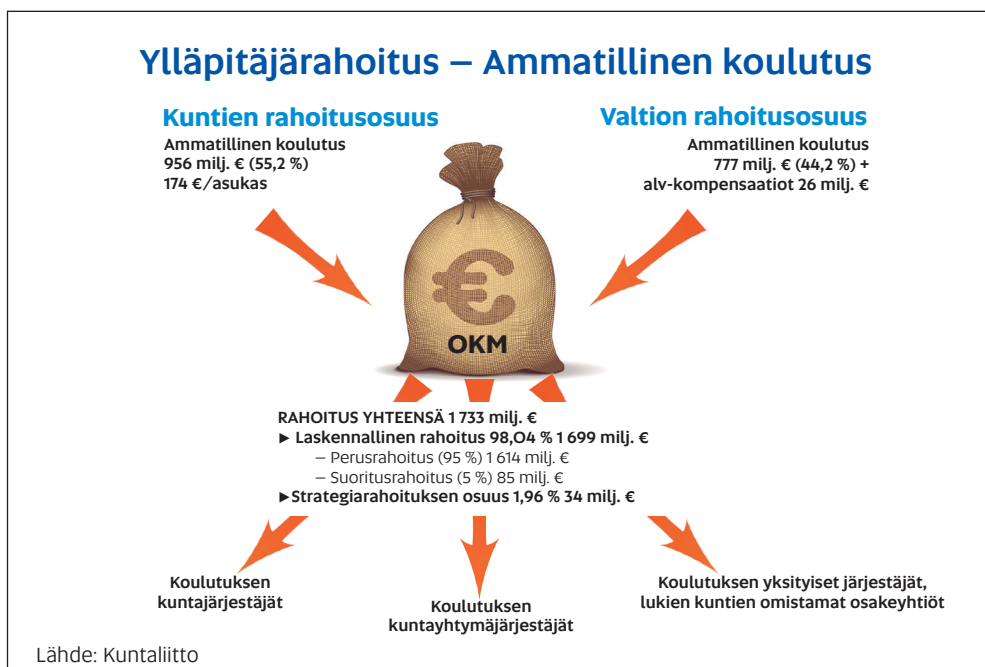
Rahoituksen suurin haaste on sen kokonais-

valtainen suhteellisuus, joka johtaa helposti yllättäviin muutoksiin, jos jollakin alueella suoritteita toteutuu paljon enemmän kuin aiemmin. Jos yhden tutkinnon hinta putoaa liian alhaiseksi, varsinkin teknologia-aloilla, voi koko alan koulutus Suomessa vaarantua.

Epävarmuus on oppilaitoksissa lisääntynyt, ja toiminnan pitkäjänteinen suunnittelu on tullut entistä vaativammaksi. Opettajien työn- kuvat ovat jo nyt muuttuneet, ja varsinainen opetustyö on uhkaavasti vähentynyt. Kehitys on huolestuttava ja sen seurauksiin pitää puuttua välittömästi. Palaute ja järjestelmän arviointi on tehtävä huolellisesti ja valuvia korjattava siirtymäkauden aikana. Rahoituslainsäädäntö ohjaa toimintaa ja määrittää suunnan, mihin ammatillinen koulutus kulkee. ●



◀ Oppilaskohtaiset hinnat oppilaitoksittain vuosina 2010–2016 ja vertailu elinkustannus- indeksiin. Kuva osoittaa, minkä verran ammatil- lisen koulutuksen oppilaskohtaiset hinnat jäävät jälkeen hintatason yleisestä kehityksestä.



◀ Ammatillisen koulutuksen rahoituslähteet ja rahoituksen jakoperusteet vuosina 2018–2019.

# Tästä on opettajan työ tehty

Ammatillisen opettajan päätehtävä on jatkossakin opettaa ja arvioida oppimista ja osaamista. Osaamisen arviointikäytännöt kuitenkin muuttuvat. Uutta on myös se, että jokaiselle opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS).

## HOKSin laadinta ja päivittäminen

Opettajan johdolla opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS). Laadintaan voi osallistua myös muita tahoja. Opintojen edetessä opettaja ja opiskelija täydentävät ja päivittävät HOKSia yhdessä. Paikallisesti on sovitava, paljonko opettajalle osoitetaan työaikaa HOKSin laadintaan. Lakia säädettyä arviointia, että HOKSin laadinta aiheuttaa opettajalle ja opinto-ohjaajalle uutta työtä noin 3,5 työtunnin verran perustutkinto-opiskelijaa kohden. Käänny luottamusmiehen puoleen, jos et tiedä, miten aika riittää HOKSin laadintaan.

## Aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen

Osana HOKSin laadintaa opettaja arvioi yleensä yhdessä työelämän edustajan kanssa, vastaavko opiskelijan aikaisemmin hankkima osaaminen tai aiemmin suoritettut tutkinnot tai niiden osat parhaillaan suoritettavan tutkinnon perusteita.

He arvioivat myös, voidaanko niitä tunnustaa osaksi suoritettavaa tutkintoa.

## Opettajan antama opetus

Opiskelijalla on oikeus saada opettajan antamaa opetusta ja ohjausta eri oppimisympäristöissä, kuten oppilaitoksessa, työpaikalla tai verkossa. Opettajan antaman opetuksen ja ohjauksen määrä vaihtelee opiskelijan mukaan. Sitä on saatava niin paljon, että opiskelijalla on mahdollisuus saavuttaa tutkinnon perusteiden mukaiset ammattitaitovaatimukset ja osaamistavoitteet.

## Työpaikalla tapahtuva opetus

Opiskelijalla on oikeus opettajaan työpaikallakin. HOKSiin merkitään oppi- ja koulutussopimuksessa työpaikkaohjaaja ja lisäksi koulutuksen järjestäjän nimeämä opettaja. Opettaja varmistaa, että työpai-

kalla ja opiskelijalla on yhtenevä käsitys siitä, mitä työpaikalla on tarkoitus oppia ja että se voi tapahtua turvallisesti. Opettaja vastaa siitä, että opiskelijalla on riittävä ammattitaito, kokemus ja sopivuus suoritettavaan työhön.

Opettaja osallistuu sovitusti työpaikalla tapahtuvaan opetukseen ja ohjaukseen. Yleensä opettajat valmistelevat koulutus- ja oppisopimuksiin liittyvät asiakirjat.

**Opiskelijan on saatava opetusta niin paljon, että hän voi saavuttaa tutkinnon tavoitteet.**

## Palautetta oppimisesta ja osaamisen arviointi

Opettaja arvioi opiskelijan osaamisen kehittymistä ja antaa siitä oppimisprosessia tukevaa palautetta. Näytössä opiskelijan osaamisen arvioi opettaja yhdessä työelämän edustaja kanssa. Osaamisen arviointi tulee toteuttaa koulutuksen järjestäjän laatiman arvioinnin toteutussuunnitelman mukaisesti. ●

Lauri Kurvonen

## Seuraa eHOKSin valmistumista!

**OPISKELIJAN** osaamisen kehittämissuunnitelman tekemistä helpottamaan kehitetään eHOKSia. Se valmistuu vuoden 2019 alussa. HOKSin laatijana ja päivittäjänä opiskelijan kanssa toimivat aina opettajat, opinto-ohjaajat ja erityisen tuen opettajat. HOKSiin kirjataan, miten paljon opettajan antamaa opetusta, ohjausta sekä tukea opiskelija tarvitsee eri oppimisympäristöissä saavuttaakseen osaamistavoitteensa ja jatko-opintokelpoisuuden.

Myös AT- ja EAT-opiskelijan osalta on pidettävä huoli, että hänellä on tarvittava osaaminen ns. YTO-aineissa. Koulutus- ja oppisopimuksessa HOKSiin on lisäksi kirjattava opiskelijalle työpaikkaohjaaja ja opettaja. Mikäli jokin asia merkitään opiskelijalle HOKSiin itsenäisesti opiskeltavaksi, on aina ensin arvioitava, että hänellä on siihen edellytykset.

Jos haluat seurata eHOKSin valmistumista, lähetä sähköpostitse osoitteeseen [sympa@postit.opintopolku.fi](mailto:sympa@postit.opintopolku.fi). Kirjoita otsikkokenttään: subscribe eHOKS Etunimesi Sukunimesi. Mitään muuta viestiin ei saa kirjoittaa. ●

Nina Lahtinen

## Mikä ihmeen kasvupalvelu?

**KASVUPALVELU-UUDISTUKSESSA** on suunnitteilla markkinamalli, jossa TE-palvelut ja valtaosa ELY-keskusten tehtävistä siirretään maakunnille. Työllistymistä tukevista palveluista tulee kasvupalveluja ja työvoimakoulutuksesta kasvupalvelukoulutusta.

Maakunnat voivat ostaa kasvupalveluja ainoastaan yhtiömuotoisilta tahoilta. Kyse on noin 300 mil-

joonan euron markkinoista, joista kolmannes on viranomaistyötä ja loput nykyisiä ostopalveluja, kuten koulutusta.

Kuntien oppilaitoksilta näitä kasvupalveluja ei enää vuodesta 2020 alkaen voi hankkia. Niiden on muodostettava yhtiö tai luovut-

ta kasvupalveluiden eli esimerkiksi tutkintoon johtamattoman työvoimakoulutuksen ja kotoutumiskoulutuksen järjestämisestä. Julkinen

toimija voi kuitenkin tuottaa kasvupalveluja ilman yhtiötä, jos markkinoilta ei löydy muita sopivia palveluntuottajia.

Oppilaitoksilla on ollut tähän

saakka keskeinen koulutuksen järjestäjän rooli. Esimerkiksi vuonna 2015

yhteensä 120 oppilaitosta tuotti kursseja ja koulutusta TE-keskuksille ja ELY-keskuksille 160 miljoonalla eurolla.

**Kasvupalvelu- ja kotoutumiskoulutus pitäisi siirtää OKM:ään.**

OAJ:n mielestä kasvupalvelu- ja kotoutumiskoulutus pitäisi siirtää työ- ja elinkeinoministeriön hallinnon alaisuudesta opetus- ja kulttuuriministeriöön. Tämä turvaisi sen, että koulutusta järjestävällä taholla on joustavat monipuoliset koulutusjärjestelyt, kelpoisuusvaatimukset täyttävät opettajat sekä koulutukseen soveltuvat tilat ja laitteet. Koulutuksen järjestäjällä on oltava kyky tuottaa laadukasta ja tarvetta vastaavaa koulutusta. ●

Tuovi Manninen

# Miten amisope jaksaa?

**OPETUSALAN** työolobarometrin tuoreimmat tulokset viime vuodelta kertovat ammatillisten opettajien työssä jaksamisen heikentyneen edelleen. Tämä ei ole ihme organisaatiomuutosten, henkilöstöön kohdistuneiden vähennysten ja työtehtävien muuttumisen vuoksi.

Ammatillisissa oppilaitoksissa harvempi kuin joka neljäs opettaja kokee voitavansa vaikuttaa paljon tai erittäin paljon oman työn kannalta tärkeisiin päätöksiin. Vain yksi opettaja neljästä on sitä mieltä, että työt jakautuvat oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti. Joka toinen opettaja kokee, että töitä on erittäin tai melko usein liikaa. Työstressiä harvoin kokevien määrä on pudonnut 15 prosenttiin, ja 15 prosenttia kokee työn aiheuttamaa stressiä erittäin usein. Tulokset ovat selkeästi huonompia kuin suomalaisessa työelämässä keskimäärin. Tulokset ovat erittäin vakavia opettajien ja alan esimiesten

terveyden näkökulmasta. Joka toinen opettaja kertoi kokeneensa työssään epäasiallista kohtelua tai kiusaamista viimeisen 12 kuukauden aikana. Väkiä valtaa oli kokenut 3 prosenttia. Yhdeksän prosenttia opettajista koki, että työtoverit ovat kiusanneet vakavasti ja toistuvasti. Esimiesten kiusaamaksi koki tulleen samoin 9 prosenttia ja johdon kiusaamaksi 6 prosenttia opettajista.

Hyvällä esimiestyöllä oli merkittävä myönteinen vaikutus. Hyvän esimiehen alaisuudessa työtyytyväisyys on korkeampi ja tunne työn hallinnasta parempi. Työstä myös innostutaan enemmän ja siitä koetaan iloa. Lisäksi alainen kokee, että voi vaikuttaa omaan työhönsä koskeviin tärkeisiin päätöksiin. Erittäin hyväksi koetun esimiehen alaisuudessa tunnettiin selvästi vähemmän työstressiä ja kokemuksia työssä kiusatuksi tulemisesta.

Ammatillisten opettajien työhyvinvointi ei ole parantunut. Työhyvinvoinnin kohenemiseksi tarvitaan isoja korjausliikkeitä. Johtamisen ja työtapojen kehittäminen, henkilöstön parempi kuunteleminen ja huomioonottaminen sekä yhteistoiminnan kehittäminen parantaisivat opettajien hyvinvointia. Esimiestyön resursseja ja esimiesten mahdollisuuksia jakaa työtä tasapuolisesti tulisi lisätä.

Kiusaamisen ja häirinnän vastaista työtä pitäisi tehdä laajamittaisesti. Kunta-alan oppilaitosten kannattaa osallistua KunTeko-ohjelmaan. Jokaisella työnantajalla on velvoite tukea ja kehittää myös opettajien ja esimiesten työkykyä. Sairauslomalta palaavalle työntekijälle pitää järjestää tukea. Työterveysyhteistyössä pitää tukea myös kuntoutukseen hakeutumista. Suurten tekojen lisäksi tarvitaan myös paljon pieniä tekoja.

OAJ tekee jäsenkyselynä toteutettavan opetusalan työolobarometrin ([www.oaj.fi](http://www.oaj.fi)) joka toinen vuosi marraskuussa. ●

**Riina Länsikallio**

## SATUNNAISLUVUT

# 50 %

ammatillisten oppilaitosten opettajista kokee, että töitä on erittäin tai melko usein liikaa

# 25 %

on sitä mieltä, että työt jakautuvat tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti

# 23 %

YAMK-opiskelijoista lähes joka neljännellä on ammatillinen tausta

Vuonna 2017 tehtiin

# 7 700

tutkintoa enemmän kuin vuonna 2013

# 3 x

erityisopiskelijoiden määrä on 3 x suurempi kuin 2000-luvun alussa

## MIKSI KANNATTAA OLLA OAJ:N JÄSEN?

### Edunvalvonta

**OAJ ON AINOA** työmarkkinajärjestö, joka neuvottelee opetusalan virka- ja työehtosopimuksista. Kuulut ehkä ammattialasi liittoon, joka ei välttämättä vastaa edunvalvonnasta.

### Jäsenedut

→ **OAJ:N OMA** luottamusmies on tukenasi ja tuntee paikalliset sopimukset, toimintatavat ja olosuhteet.

→ **APU** palvelussuhdeongelmien ratkaisemiseen sekä turva lomautusten ja työttömyyden varalle

→ **AMMATTIJÄRJESTÖKENTÄN** parhaat vakuutusedut; vakuutus- ja oikeusturvavakuutus, vapaa-ajan matka- ja tapaturmavakuutus.

→ **LOMAVIIKKOJA**, pankkipalveluja, alennuksia lehti-ilauksista, polttoaineesta, silmälasista ja paljon muuta.

### Rinnakkaisjäsenyys

**VOIT KUULUA** sekä OAJ:hin että aiempaa ammatillista taustaasi vastaavaan liittoon. Sopimuksen piiriin kuuluu monia akavalaisia liittoja, kuten mm. Suomen Ekonomit, Insinööriliitto IL ja Tekniikan akateemiset TEK.

### Ota yhteyttä

→ **JÄSENYYTEEN** liittyvät kysymykset p. 0800 418 401  
→ **PALVELUSSUHTEEN** ehdot p. 0800 418 402  
→ **OIKEUSTURVA-ASIAT** p. 0800 418 403  
Tiedot palveluajoista löydät sivuilta [www.oaj.fi](http://www.oaj.fi)



# OAJ:n hallitus-ohjelma-tavoitteet ammatilliseen koulutukseen

→ **Rahoitusta** on lisättävä ja kehitettävä tukemaan laatua.

→ **Oppivelvollisuus** on uudistettava kokonaan ja ulotettava toiselle asteelle.

→ **Opiskelijan** oikeus opettajaan turvataan säätämällä opettajamitoituksesta. Varmistetaan, että opiskelijan oikeus tarvitsemaansa opettajajohtoiseen opetukseen, opinto-ohjaukseen ja tukeen sekä muuhun ohjaukseen oppilaitoksessa, työpaikalla ja muissa opiskeluympäristöissä toteutuu.

→ **Yleissivistävien** opintojen merkitystä on korostettava. Parannetaan opiskelijan mahdollisuuksia suorittaa opintoja muissa toisen asteen oppilaitoksissa sekä korkeakouluopintoja jo toisen asteen opintojen aikana.

→ **Vahvistetaan** ohjaus- ja urapalveluja oppilaitosten tarjoamina. Tehdään tukiohjaus- ja ohjauksesta lakisääteinen toimintamalli.

→ **Kohdistetaan** räätälöityjä matalan kynnyksen koulutuskokonaisuuksia niille aikuisille, joilla on puutteita luku-, numero- tai digitaatioissa. Näitä taitoja vahvistamalla avataan reitti myös tutkintoon johtavaan koulutukseen. Aloitetaan viisivuotinen kokeilu avoimen korkeakoulun kaltaisesta avoimesta ammatillisesta koulutuksesta.

→ **Opettajien** kelpoisuusvaatimukseksi tulee asettaa ylempi ammattikorkeakoulututkinto. Vahvistetaan opettajien ja esimiesten koko uranaikaista osamisen kehittymistä ja työuransa aloittavien opettajien perehdyttämistä ja mentorointia. ●

Tarkemmin tavoitteista  
koulutusratkaisee.fi

## Tätä vuosityöaika tarkoittaa

**KAIKKI AMMATILISEN** koulutuksen oppilaitokset lukuun ottamatta Sivistan ja valtioneuvoston oppilaitoksia siirtyvät asteittain vuosityöaika-järjestelmään. Ensimmäiset oppilaitokset siirtyvät järjestelmään tänä syksynä ja viimeiset tulevat mukaan elokuussa 2020. Valtaosa on siirron jo tehnyt. Noin 11 000 opettajaa on sopimuksen piirissä.

### Mikä on vuosityöaika?

Vuosityöaika perustuu opettajan tekemiin työtunteihin. Kaikki työtehtävät tehdään työajalla. Ammatillisissa oppilaitoksissa perustyöaika on 1 500 tuntia vuodessa. Se jaetaan sidottuun, sitomattomaan ja sellaiseen työaikaan, jossa jakoa ei tehdä.

Vuosityöaikaan lasketaan oppitunnit, niiden esi- ja jälkityöt, kokoukset, palaverit, tapaamiset, koulutautumiset ja kaikki opettajalle määrättävät työtehtävät.

### Mitä on sidottu työaika?

Työn tekemisen aika ja paikka ovat jollain tavalla sidottu. Esimerkiksi palaverit, yhteissuunnittelu, opetus ja ohjaus ovat usein sidottu tiettyyn aikaan työpaikalla.

### Mitä on sitomaton työaika?

Työaika, jonka ajan ja paikan

opettaja päättää itse. Se on enimmäkseen opetuksen ja ohjauksen suunnittelua ja osaamisen arviointia.

### Mitä on sääntelemätön työaika?

Erillistehtäviä, kuten esimiestyöt, hanketyöt, vastuutehtävät, työelämäyhteistyö ja oman osaamisen kehittäminen. Se voi olla sidottua tai sitomatonta työaika.

### Miksi opettajat siirtyvät vuosityöaikaan?

Opettajan työnkuva on muuttunut. Työaikajärjestelmän on vastattava paremmin työn tekemistä ja ammatillista reformia. Myös työn suunnittelua ja seurantaan pitää järkevöittää.

Vuosityöaikasopimus on joustava: se mahdollistaa erilaiset työnkuvat ja tuo kaiken opettajan työn näkyviin ja palkanmaksun perusteeksi.

### Mikä on työaikasunnitelma?

Työaikasunnitelma sisältää kaikki opettajan työtehtävät ja niihin varatun työajan. Työnantaja vahvistaa suunnitelman ennen luku- tai työvuoden alkua. Opettajalla ei ole sellaista työtehtävää, johon työaikasunnitelmassa ei ole varattu aikaa.

### Miten työaikaa seurataan?

Työajan seurannassa käytetään

paikallisesti sovittua mallia. Opettaja seuraa työaikansa toteutumista päivittäin ja esimies tarkistaa työajan toteutumisen esimerkiksi kuukausittain. Tarvittaessa työaika voidaan muuttaa. Työaika ei seurata kellokortilla.

### Voiko vuosityöajan ylittää?

Kyllä voi. Kyseessä on silloin lisätyö. Vuosityöajan ylitys määritellään aina etukäteen työaikasunnitelmassa tai erillisellä lisätyömääräyksellä. Lisätyöstä maksetaan sama korvaus kuin perustyöstäkin.

### Mitä jos sovittu työaika ei riitä?

Työaikasunnitelman ulkopuolella ei ole työtehtäviä. Työnantaja päättää, paljonko työtehtäviin on käytössä aikaa. Opettaja saa käyttää kuhunkin työtehtävään juuri sen ajan, jonka työnantaja on määrännyt.

### Mitä ovat vuosityöajan vapaajaksot?

Ne ovat aikoja, jolloin työnantaja ei voi määrätä työtehtäviä. Vapaajakso voi olla esimerkiksi kesällä kahdeksan ja talvella neljä viikkoa. Kesä-vapaajakson voi pitää korkeintaan kahdessa ja talvivapaan korkeintaan neljässä osassa. ●

### Riitta Korkeakivi

## Laatutyön merkitys korostuu

**UUDISTUNUT** laki ammatillisesta koulutuksesta edellyttää koulutuksen järjestäjiltä toimivaa laadunhallintajärjestelmää kaikilla tasoilla. Laadunhallinnan kehittäminen on myös yksi teema-alueista reformin toimeenpanon tukiohjelmassa. Pohja laadun kehittämiselle on vahva eikä sitä tarvitse aloittaa tyhjältä.

Lainsäädännön uudistus toimittavia muutoksia ammatillisen koulutuksen toimintaan. Oppimisympäristöt ovat moninaistuneet, opettajien työ laajentunut entisestään ja oppilaitosten toimivaltaa on lisätty. Koulutuksen järjestäjien vastuu ja valta koulutustarjonnan suuntaamisessa ja koulutuksen järjestämisessä on

lisääntynyt, ja työpaikalla tapahtuva oppiminen on yleistynyt.

Jatkuva hakeutuminen koulutukseen on nyt hakeutumisen pääväylä. Nämä sekä monet muut uudistuksen myötä tulleet tehtävät korostavat laadunhallinnan, arvioinnin, seurannan ja tiedonkeruun merkitystä.

Opettajien on oltava laadunhallinnan kehittämisessä aktiivisesti mukana ja päästävä vaikuttamaan menetelmien ja mittareiden laadintaan. Koulutuksen laatu tehdään arjessa ja opiskelijoiden kohtaamisessa eri oppimisympäristöissä. Oppilaitoksen laatukäsikirjan ja sen sisältämien toimenpiteiden on oltava kaikille ymmärrettäviä ja yhteisesti sovittujen

pelisääntöjen selkeitä. Työ vaatii aikaa ja yhteisiä keskusteluita, mutta ammatillisen koulutuksen laadusta ei ole varaa tinkiä.

Ministeriö päivittää ammatillisen koulutuksen laatustrategiaa ja tukee näin omalla toiminnallaan koulutuksen järjestäjien kehittämistyötä. Tavoitteena on laatia toimenpide-ehdotukset siten, että eri vaiheissa olevat järjestäjät saavat välineitä oman järjestelmänsä kehittämiseen. Koulutuksen järjestäjillä säilyy kuitenkin edelleen vapaus valita, mitä menetelmiä ne käyttävät oman toimintansa laadunvarmistuksessa. ●

### Inkeri Toikka