

Susanna Backman

TYÖPAIKALLA OPPIMINEN AMMATILLISEN  
PERUSKOULUTUKSEN MENESTYSTEKIJÄNÄ

Liiketalouden koulutusohjelma  
2019

# TYÖPAIKALLA OPPIMINEN AMMATILLISEN PERUSKOULUTUKSEN MENESTYSTEKIJÄNÄ

Backman, Susanna  
Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Elokuu 2019  
Sivumäärä: 47

Asiasanat: työpaikalla kouluttautuminen, työssäoppiminen, ammatillinen koulutus

---

Opinnäytetyössä selvitettiin työpaikalla oppimista ammatillisen peruskoulutuksen menestystekijänä. Tavoitteena oli tuoda esille työpaikalla oppimisen rooli osana ammatillisen perustutkinnon suorittamisesta ja ne menestystekijät, joiden avulla ammatillinen koulutus pystyy säilyttämään elinvoimaisuutensa ja kilpailukykyänsä sekä vastaamaan suomalaisten työmarkkinoiden työvoimatarpeisiin entistä tehokkaammin.

Työn tilaajana oli Tampereen seudun ammattiopiston (Tredun) liiketalouden yksikkö. Tarkoituksena oli tuottaa hyödyllistä tietoa työpaikalla oppimisen merkityksestä ja yhteiskunnallisesta vaikuttavuudesta yksikön opettajille, muulle henkilöstölle ja sidosryhmille.

Tutkimusote oli kvalitatiivinen. Tutkimusmenetelmänä käytettiin pääosin havainnointia. Havainnoiteihin saatiin syvyyttä hyödyntämällä kirjoittajan omaa, pitkäaikaista työkokemusta työpaikalla oppimisen ohjauksesta. Havainnointien tukena käytettiin aiheeseen liittyviä verkkojulkaisuja, kirjallisia lähteitä ja asiantuntijahaastatteluja.

Työn tuloksista käy ilmi, että työpaikalla oppimisen rooli ammatillisen perustutkinnon suorittamisessa on jatkuvasti kasvanut. Käytännön taitojen oppimisella on vahva perinne suomalaisessa ammattikouluhistoriassa. Nykypäivän ammatillinen koulutus yhdistää menestyksekkäästi perinteet uuden ajan oppimiskäsityksiin- ja menetelmiin. Ammatillisen koulutuksen reformi mahdollistaa sekä yksilöllisten opintopolkujen toteuttamisen että työpaikalla oppimisen ja lähiopintojen joustavan yhdistämisen. Uudistuksen avulla ammatillinen koulutus voi lisätä yhteiskunnallista vaikuttavuuttaan vastaamalla entistä tehokkaammin työmarkkinoiden tarpeisiin.

# WORK-BASED LEARNING AS A SUCCESS FACTOR IN VOCATIONAL EDUCATION

Backman, Susanna

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Business

August 2019

Number of pages: 47

Keywords: learning at work, on-the-job learning, vocational education

---

The purpose of this thesis was to examine work-based learning as a key success factor in the vocational education. The aim was to introduce work-based learning as a part of the vocational qualification and the critical success factors which enable the vocational education to thrive further and increase its competitiveness in order to meet the expectations and needs of the Finnish labour market.

This thesis was commissioned by Tampere Vocational College Tredu. The aim was to provide useful information about the significance and impact of the work-based learning to teachers, personnel and important interest groups.

This study was carried out as a qualitative study. The approach was mainly observational. The basis for the observations was the writer's long-term employment in the vocational education as a teacher and on-the-job instructor. Legislation, relevant articles, literature and expert interviews were used to substantiate the conclusions of the observations.

The results of this study show that the significance of the work-based learning has grown. Learning by doing is a traditional method used by the Finnish vocational education. Current success is based on successfully combining traditions to the new age conception and methods of learning. Reform of vocational upper secondary education (2018) enables an increasingly designed plan for each student to reach a qualification. Combining the theory- and the work-based learning has become more flexible. The vocational education has a chance to increase its social impact by responding more efficiently to the needs of the labour market.

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	TUTKIMUSONGELMAT JA MENETELMÄT .....	6
3	AMMATILLISEN KOULUTUKSEN PERUSTEET.....	8
3.1	Ammatillisen koulutuksen historia .....	8
3.2	Ammatillisen koulutuksen lainsäädäntö .....	11
3.3	Ammatillisen koulutuksen tutkinnot.....	12
3.4	Ammatilliseen koulutukseen hakeutuminen .....	13
3.5	Ammatillisen koulutuksen järjestäminen.....	14
4	TYÖPAIKALLA JÄRJESTETTÄVÄ KOULUTUS .....	15
4.1	Työpaikalla järjestettävä koulutus osana tutkinnon suorittamista .....	15
4.2	Työpaikalla järjestettävän koulutuksen sopimukset .....	16
4.3	Työpaikalla järjestettävän koulutuksen ohjaus .....	18
4.4	Työpaikalla hankitun osaamisen arviointi .....	19
5	AMMATILLISEN KOULUTUKSEN REFORMI.....	20
6	ASiantuntijahaastattelut .....	26
6.1	Koulutuksen järjestäjän näkökulma työpaikalla oppimiseen.....	26
6.2	Työelämän edustajan näkökulma työpaikalla oppimiseen .....	30
7	NÄKÖKULMIA AMMATILLISEN KOULUTUKSEN JA TYÖPAIKALLA OPPIMISEN MENESTYSTEKIJÖIHIN.....	34
8	YHTEENVETO .....	42
	LÄHTEET.....	44

# 1 JOHDANTO

Ammatillisesta koulutuksesta valmistuu ammattiosaajia monenlaisiin tarpeisiin. Käytännön osaamistaitojen opetuksen juuret ovat syvällä suomalaisessa yhteiskuntakehityksessä. Ammattikoulut aloittivat toimintansa jo 1800-luvun lopussa. Vuosisatojen saatossa ammatillinen koulutus on kehittynyt merkittäväksi käytännön työelämätaiden opetusta tarjoavaksi toimijaksi.

Vuonna 2018 voimaan tullut ammatillisen koulutuksen reformi on merkittävin viime vuosikymmenten aikana toteutetuista ammatillisen koulutuksen uudistuksista. Keskeisiä tavoitteita uudistuksessa ovat koulutuksen osaamisperusteisuuden ja asiakaslähtöisyyden parantaminen. Työpaikalla oppimista ja yksilöllisten opintopolkujen toteuttamista halutaan voimakkaasti edistää.

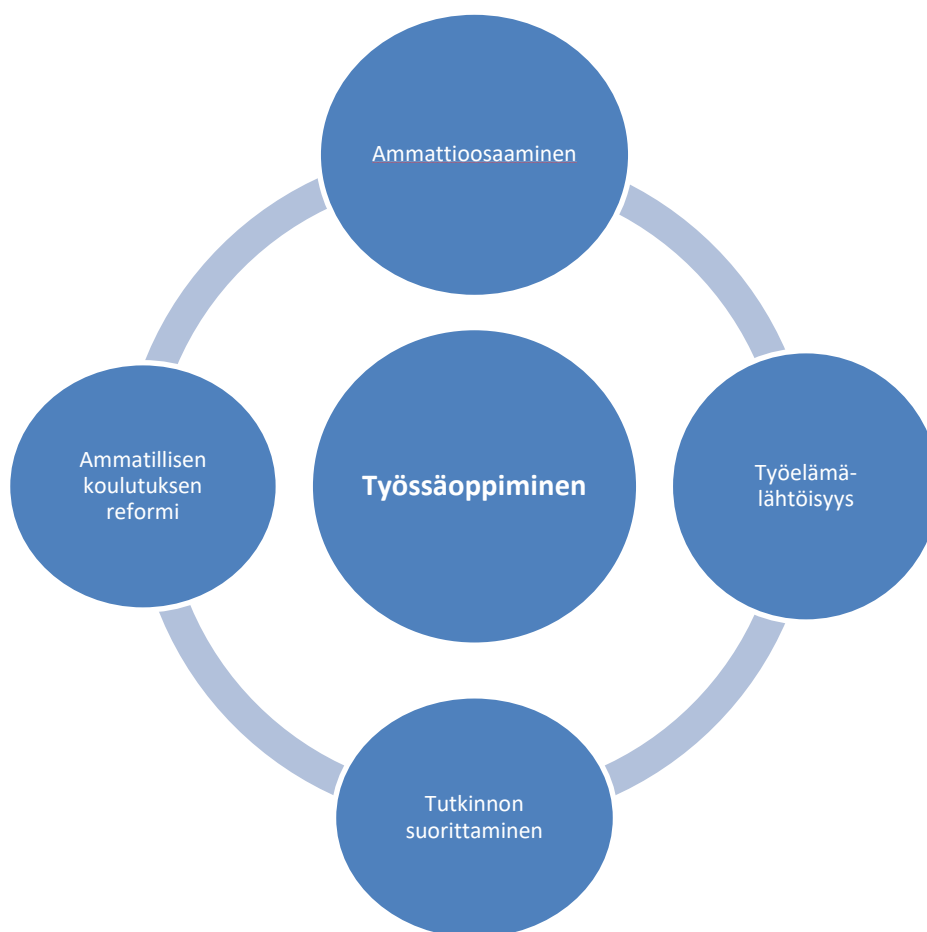
Alueelliset ja alakohtaiset työelämätarpeet ovat tärkeä pohja koulutuksen järjestämiselle. Oppilaitosten pitää olla herkkiä ymmärtämään ja kuulemaan työelämän tarpeet. Yhteistyöhalua- ja kykyä odotetaan myös työnantajilta. Yhteistyön tärkeänä tavoitteena on varmistaa riittävä ammattiosaaminen täyttämään eri alojen työvoimatarve kulloinkin taloudessa ja yhteiskunnassa vallitsevien trendien mukaisesti.

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan ammatillisen perustutkinnon suorittamiseen kuuluvaa työpaikalla oppimista koulutuksenjärjestäjän, työelämän ja yhteiskunnan näkökulmasta. Tavoitteena on tunnistaa työpaikalla oppimisen kriittiset menestystekijät nyt ja tulevaisuudessa. Työn teoriaosassa käsitellään ammatillisen peruskoulutuksen historiaa, lainsäädäntöä, tutkintoja ja tutkinnon rakennetta, koulutuksen järjestämistä ja rahoitusta. Empiriaosuudessa aiheeseen tuodaan syvyyttä asiantuntijahaastatteluilla ja opinnäytetyön tekijän omilla havainnoinneilla ja kokemuksilla.

## 2 TUTKIMUSONGELMAT JA MENETELMÄT

Opinnäytetyö toteutettiin itsenäisenä työnä Tredun (Tampereen seudun ammattiopiston) liiketalouden yksikön toimeksiantona. Tredu on Suomen toiseksi suurin ammatillisen koulutuksen järjestäjä. Tredu tarjoaa koulutusta kahdeksan kunnan alueella: Tampereella, Ylöjärvellä, Nokialla, Kangasalla, Lempäälässä, Orivedellä, Virroilla ja Pirkkalassa. Vuosittain Tredussa opiskelee noin 17 000 nuorta ja aikuista opiskelijaa. (Tredun www-sivut 2019)

Tutkittava ilmiö on ammatillisen peruskoulutuksen työpaikalla oppiminen. Ilmiön tutkimisen ympärille rakentuva teoreettinen viitekehys muodostuu ammattiosaamisen, työelämälähtöisyyden, tutkinnon suorittamisen ja ammatillisen koulutuksen reformin käsitteistä (Kuvio 1).



Kuvio 1. Työssäoppiminen (Opetus- ja kulttuuriministeriön www-sivut 2018)

Tutkimus on empiirinen ja tutkimusmenetelmänä on havainnointi. Aihetta käsitellään kvalitatiivisella (=laadullisella) tutkimusotteella. Laadulliselle tutkimukselle on tyypillistä kerätä aineistoa, joka tekee mahdollisimman monenlaiset tarkastelut mahdolliseksi. Ilmiötä voidaan katsella monelta kantilta ja haastaa itsestään selviä näkökulmia. Kvalitatiivisen tutkimuksen perinteissä tunnetaan hyvin sekä ulkokohtaisen että osallistuvan havainnoinnin menetelmät. Osallistuvassa havainnoinnissa tutkija osallistuu tutkittavan yhteisön toimintaan ja esimerkiksi haastattelee ihmisiä. (Alasuutari 2011.)

Opinnäytetyössä etsitään vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Mikä rooli työpaikalla oppimisella on ammatillisen perustutkinnon suorittamisessa?
2. Miten ammatillisen koulutuksen reformi (2018) vaikuttaa työpaikalla oppimiseen?
3. Mitkä ovat ammatillisen koulutuksen ja työpaikalla oppimisen menestystekijöitä nyt ja tulevaisuudessa?

Opinnäytetyön aiheen valinta perustuu tekijän omaan, monivuotiseen työkokemukseen toisen asteen ammatillisen peruskoulutuksen opettajana ja työpaikalla oppimisen ohjaajana. Kirjoittajan omia kokemuksia ja havaintoja tuetaan aihetta käsittelevällä kirjallisuudella, lainsäädännön käsittelyllä, artikkeleilla, tutkimuksilla sekä asiantuntijahaastatteluilta. Haastattelujen tavoitteena on tukea ilmiön ymmärtämistä haastateltavien asiantuntijoiden tietojen, näkemysten ja kokemusten kautta. Haastatteluilla tutkimukseen tuodaan kokemusperäistä syvyyttä.

### 3 AMMATILLISEN KOULUTUKSEN PERUSTEET

#### 3.1 Ammatillisen koulutuksen historia

Suomalaiset opistoasteen ammatillisen oppilaitokset syntyivät pääosin jo 1800-1900-lukujen taitteessa. 1800-luvun lopussa Suomessa perustettiin käsityöläiskouluja ja vuonna 1899 Helsingin ammattikoulu. Ammattikoulun malli kehittyi omanlaisekseen sekä ulkomaalaisten että kotimaisten vaikutusten kautta. Ennen ensimmäistä maailmansotaa ammattikoulujen kehittäjät hakivat vaikutteita esimerkiksi Saksasta. Vuonna 1919 Suomen itsenäistymisen jälkeen voimaan tulleessa uudessa perustuslaissa säädettiin yleisestä oppivelvollisuudesta ja maksuttomasta perusopetuksesta. Julkisen vallan tehtäväksi tuli ylläpitää yleissivistävää, ammatillista sekä korkea-asteen koulusta. Helsinki ja Tampere olivat ammatillisen koulutuksen tiennäyttäjiä. Ammattikouluja perustettiin erityisesti nuoria, kansakoulun päättäneitä alemman yhteiskuntaluokan eli työväenluokan poikia varten. He eivät ikänsä puolesta vielä päässeet palkkatyöhön, joten oltiin huolissaan heidän sivistyksellisestä tilastaan. Työväenluokan pojille tarjottiin mahdollisuus käytännölliseen koulutukseen, joka antaisi valmiudet käsityöammattissa toimimiseen. Vuonna 1958 annettiin ammattioppilaitoslaki, jonka myötä ammattikouluverkoston pohjaksi tulivat kansakoulupohjaiset yleiset ammattikoulut. (Laukia 2013, 7,11,59, 294-295; Opetushallituksen www-sivut 2019; Tilastokeskuksen www-sivut 2019.)

Suomalaisella ammattikoulutuksella on vahvat juuret Suomen historiassa yli sadan vuoden ajalta. Kehitys on ollut nopeaa ja vahvaa erityisesti väestönkasvun, kaupungistumisen, talouselämän vapautumisen ja teknologian kehityksen myötä. Toisen maailmansodan jälkeen 1940-1950-luvulla tapahtui ammattikoulutuksen läpimurto. Yleissivistyksen ja ammattisivistyksen ideologiat lähentyivät ja ammattikoulun katsottiin olevan hyvä koulu kenelle tahansa käytännön osaamista tarvitsevalle nuorelle. Vuonna 1958 säädettiin laki, jonka mukaan kaikkiin yli 20 000 asukkaan taajamiin tuli perustaa ammattikoulu. Tavoitteena oli, että peruskoulutuksesta valmistuva ikäluokka suorittaisi toisen asteen koulutuksen sekä jonkin työllistymiseen johtavan ns. ammatillisesti eriytyneen koulutuksen. (Laukia 2013, 223,228, 295; Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014, 8,22; Tilastokeskuksen www-sivut 2019.)



Nykyinen ammattikoulutus pohjaa vahvasti 1960-luvulle, jolloin ammattikouluverkosto perustettiin. Vuoden 1970 jälkeisenä aikana suomalaisen talouden ja työelämän rakenteet muuttuivat merkittävästi. Tämä vaikutti koko työikäisen väestön koulutus- rakenteeseen. Vuonna 1970 vain 15% työikäisestä väestöstä oli suorittanut perusasteen jälkeisen keskiasteen tutkinnon. 1980-luvun peruskoulu-uudistuksessa ammattikoulutuksen viralliseksi rooliksi tulikin peruskoulun jälkeisen jatkokoulutuksen järjestäminen. Vuoteen 2012 tultaessa perusasteen jälkeisen keskiasteen tutkinnon suorittaneita oli jo 44%. (Laukia 2013, 223,228, 295; Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014, 8,22; Tilastokeskuksen www-sivut 2019.)

2000-luvulla ammatillinen koulutus on jatkuvasti laajentunut, kehittynyt ja muuntunut tarkoituksenaan taata työvoimalta tarvittavien ammattiosaamisen taitojen opettaminen. Yli vuosisata sitten alkaneesta vaatimattomasta, työväenluokan nuorille suunnatusta koulutusmuodosta on kasvanut lukiokoulutuksen rinnalle vaikuttava ja arvostettu käytännönläheinen koulutusväylä. Nykypäivänä ja erityisesti tulevaisuuden näkymiä ennustettaessa erityisenä haasteena nähdään koulutustason nousun hidastuminen nuoremmissa ikäryhmissä. Samanaikaisesti työikäisestä väestöstä poistuvan ikäluokan koulutustaso on noussut. Tuloksena on koko koulutustason nousun hidastuminen, koska työmarkkinoille tulevat ikäluokat ovat poistuvia pienempiä ja nuoremmissa ikäluokissa koulutustaso ei nouse. (Laukia 2013, 223,228, 295; Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014, 8,22; Tilastokeskuksen www-sivut 2019.)

Suomen työikäisen väestön koulutustasolla- ja rakenteella on suuri vaikutus työmarkkinoiden toimintaan. Työikäisen väestön koulutusrakenne on viime vuosikymmenten aikana merkittävästi muuttunut. Osaamiselle on kysyntää ja työvoiman koulutustaso paranee koko ajan. Työelämässä on koettu merkittäviä rakenteellisia muutoksia: aiempi teollistumisen edellyttämä työprosessien tehokas ja osaava toistaminen tuotteiden luomisessa on muuttunut tietoyhteiskunnan myötä asiakkuuksien luomiseen. Tietotyössä arvostetaan keskinäistä vuorovaikutusta ja luovaa yhdessä oppimista. Teknologinen kehitys ja digitaaliset innovaatiot ovat luoneet pohjan uudelle työlle. Työpaikkaa ei enää vain haeta, vaan sen voi myös luoda. (Opintopolku.fi www-sivut 2019; Sitran www-sivut 2019.)

Ammatillinen koulutus tarjoaa vuosittain kymmenille tuhansille opiskelijoille mahdollisuuden saavuttaa ammatissa toimimisen pätevyys. Ammatillisessa peruskoulutuksessa opiskelijalle laaditaan hänen tarpeitaan vastaava opinto- ja tutkintopolku. Opiskelijan jo hankittu osaaminen ja työelämän vaatimat osaamistarpeet toimivat pohjana yksilöllisten ja joustavien opintopolkujen toteuttamiselle. Jos opiskelijalla on aiempaa alan osaamista, se tunnustetaan ja tunnustetaan osaksi tutkinnon suorittamista. Myös opintojen aikana hankittu alan työkokemus voidaan tunnustaa osaksi suoritusta. Opiskeluympäristöt vaihtelevat. Opiskelija opiskelee työpaikoilla, oppilaitoksessa ja virtuaalisissa ympäristöissä. Opiskelija oppii ammatin työpaikoilla koulutussopimuksen tai oppisopimuksen avulla tai yhdistelemällä näitä joustavasti. Tutkinto suoritetaan näyttöillä, jossa opiskelija osoittaa ammattiosaamisensa käytännön työtehtävissä pääosin työpaikoilla. (Opintopolku.fi www-sivut 2019; Sitran www-sivut 2019.)

Aiemmin ajateltiin, että opiskelu suoritetaan ennen kuin siirrytään työelämään. Nykypäivänä opiskelu ja työnteko eivät ole toisiaan poissulkevia, vaan toisiaan täydentäviä osaamisen hankkimisen muotoja. Työpaikalla oppiminen on myös kansainvälisesti jatkuvasti vahvistuva oppimisen muoto. 2000-vuosituhannele siirtymisen myötä yritykset ja myös korkeakoulut ympäri maailmaa ovat enenevässä määrin alkaneet ymmärtämään työpaikalla oppimisen merkityksen. Myös poliittinen kenttä ja työmarkkinajärjestöt tekevät jatkuvasti työtä elinkeinoelämän ja koulutuskentän yhteistyön vahvistamiseksi. Yritysten tulevaisuus on väistämättä sidoksissa ammatillisen koulutuksen järjestäjiin osaavan työvoiman saamiseksi. Vastavuoroisesti koulutuksen järjestäjät tarvitsevat työelämältä vahvaa yhteistyötä ja ajantasaisia signaaleja eri alojen osaamistarpeista. Tärkeintä ei ole se, mitä työntekijä tietää tai ymmärtää, vaan se, mitä hän osaa tehdä. (Boud & Garrick 1999, 1-2,5.)

Mielikuva ammatillisesta koulutuksesta on tuoreimman mielikuvatutkimuksen mukaan pääasiassa positiivinen. Opetus- ja kulttuuriministeriö on vuodesta 2007 lähtien tilannut IROResearch Oy:ltä kolmen vuoden välein tutkimuksen, jonka tavoitteena on ollut selvittää ammatillisen koulutuksen eri kohderyhmien käsityksiä, mielipiteitä ja kokemuksia ammatillisesta koulutuksesta. Tuoreimman, loka-joulukuussa 2018 toteutetun tutkimuksen tulokset osoittavat, että sekä opiskelijat että työnantajat arvostavat ammatillista koulutusta. Se nähdään käytännönläheisenä, hyödyllisenä, monipuolisena ja joustavana koulutusmuotona. Koulutuksen katsotaan soveltuvan erityisesti niille,

jotka kokevat konkreettista ”käsillä tekemistä” sisältävän opiskelun itselleen sopivimmaksi tavaksi oppia. Paljon työpaikalla oppimista sisältävän opiskelun katsotaan valmistavan hyvin ammattiin. Käytännön töiden osaajia tarvitaan aina, koska ”Suomi ei pyöri pelkillä maistereilla”. Ammatillisen koulutuksen menestyminen edellyttää kuitenkin koulutusresurssien keskittämistä siihen, mikä on tärkeintä opiskelijoiden ja työelämän tarpeiden kannalta (Ammatillisen koulutuksen mielikuvatutkimus 2018, 2,3,6.)

### 3.2 Ammatillisen koulutuksen lainsäädäntö

Uusi laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017) tuli voimaan 11.8.2017. Aiemmat lait eli laki ammatillisesta peruskoulutuksesta (630/1998) ja ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (631/1998) kumottiin. Uudistuneen lain myötä ammatillisessa koulutuksessa ei enää ole lainsäädännöllistä eroa nuorten koulutuksen ja aikuisten koulutuksen välillä. Ammatilliseen koulutukseen lainsäädännön tasolla vaikuttavat myös Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta (VNA 673/2017) ja laki (93/2017) ja asetus (120/2017) tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksestä. (Opetushallituksen www-sivut 2019.)

Laissa ammatillisesta koulutuksesta säädetään ammatillisten tutkintojen ja ammatillisen koulutuksen tarkoituksesta. Laissa tarkoitettujen tutkintojen ja koulutuksen tarkoituksena on kohottaa ja ylläpitää väestön ammatillista osaamista, antaa mahdollisuus ammattitaidon osoittamiseen sen hankkimistavasta riippumatta, kehittää työ- ja elinkeinoelämää ja vastata sen osaamistarpeisiin, edistää työllisyyttä, antaa valmiuksia yrittäjyyteen ja työ- ja toimintakyvyn jatkuvaan ylläpitoon sekä tukea elinikäistä oppimista ja ammatillista kasvua. Tutkinnoissa, koulutuksessa ja niiden järjestämisessä tulee ottaa huomioon työ- ja elinkeinoelämän tarpeet. Tutkintoja ja koulutusta suunniteltaessa, järjestettäessä, arvioitaessa ja kehitettäessä sekä osaamistarpeita ennakoitaessa tulee tehdä yhteistyötä työ- ja elinkeinoelämän kanssa. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, 2§, 4§.)

### 3.3 Ammatillisen koulutuksen tutkinnot

Suomessa Opetushallitus päättää ammatillisten tutkintojen perusteista. Perusteissa määrätään tutkintonimikkeet, tutkinnon osaamisalat, tutkinnon muodostuminen, tutkinnon osat ja niiden ammattitaito- ja osaamistavoitteet sekä osaamisen arviointi. Säädosmuutosten johdosta uudistetut ammatillisten tutkintojen perusteet tulivat voimaan 1.8.2018. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, 15 §; Opetushallituksen www-sivut 2019.)

Ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteesta ja tutkintonimikkeistä säädetään Opetus- ja kulttuuriministeriön asetuksessa ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteesta. Asetus määrää, mitä ammatillisia perustutkintoja, ammattitutkintoja ja erikoisammattitutkintoja Suomessa voi suorittaa. Opiskelija voi suorittaa koko tutkinnon tai tutkinnon osia omien tarpeidensa mukaan. Asetuksessa on listattu lain mukaiset tutkintonimikkeet. Ammatillisen koulutuksen uudistuksen myötä 1.1.2019 alkaen tarjolla olleista 360 tutkinnosta on jäljellä enää alle puolet. Perustutkintojen määrä on vähentynyt jonkin verran, ammattitutkintojen ja erikoisammattitutkintojen määrä reilusti. Peruste tutkintojen määrän voimakkaalle vähenemiselle on aiempien, työelämäosaamisen osalta kapea-alaisten tutkintojen poistuminen ja samalla mahdollisimman laaja-alaisten työelämän tarpeisiin sekä opiskelijan yksilöllisiin tarpeisiin paremmin vastaavien tutkintojen tarjoaminen. (Opetushallitus 2018, 4; Opetushallituksen www-sivut 2019; Opetus -ja kulttuuriministeriön asetus ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteesta 680/2017.)

Suomen koulutusjärjestelmän mukaisen ammatillisen perustutkinnon suorittamisen tarkoituksena on saavuttaa valitun alan perusammattitaito eli pätevyys työskennellä alan tehtävissä. Lisäksi voi saada valmiuksia esimerkiksi yrittäjyyteen. Perustutkinnon laajuus on 180 osaamispistettä ja opiskeluaika pääsääntöisesti kolme vuotta. Tutkinnon suorittamiseen tarvittava aika riippuu opiskelijan aiemmasta osaamisesta. Työelämässä jo hankittu osaaminen voidaan tunnistaa ja tunnustaa osaksi suorittamista, jolloin tutkintoon valmistuminen voi merkittävästi nopeutua. (Opetus- ja kulttuuriministeriön www-sivut 2019; Opintopolku.fi www-sivut 2019.)

Ammatti- ja erikoisammattitutkinnot kuuluvat ammatilliseen lisäkoulutukseen. Ammattitutkinnoissa osoitetaan perustutkintoa syvempää, tarkasti kohdennettua ammattitaitoa. Tutkinto on laajuudeltaan 120 tai 150 osaamispistettä. Erikoisammattitutkinto on laajuudeltaan 180 osaamispistettä ja siinä osoitetaan ammattitutkintoa syvempää ammatin hallintaa. Ammatti- ja erikoisammattitutkintoihin järjestetään valmistavaa koulutusta ja ne voidaan suorittaa näyttötutkintoina. Näyttötutkinto on erityisesti aikuisille suunnattu tutkinnon suorittamistapa. Se voidaan suorittaa esimerkiksi opiskelijan omalla työpaikalla osana hänen jokapäiväistä työtään. Opiskelijalla on näin ollen mahdollisuus saada virallinen todistus hänen ammatitaidostaan ilman koulutusta. (Opintopolku.fi www-sivut 2019; Opetus- ja kulttuuriministeriön www-sivut 2019.)

### 3.4 Ammatilliseen koulutukseen hakeutuminen

Ammatilliseen peruskoulutukseen voi hakeutua joko yhteishaun tai jatkuvan haun kautta. Ammatti- ja erikoisammattitutkintoihin voi hakeutua myös jatkuvan hakun kautta joustavasti ympäri vuoden. Jokainen koulutuksen järjestäjä päättää itse, mitä ammatillisia koulutuksia on tarjolla jatkuvan haun kautta ja milloin haku tapahtuu. Jotta mahdollisimman monella hakijalla olisi mahdollisuus päästä opiskelemaan ammatilliseen koulutukseen, jatkuvan haun väylää on jatkuvasti tehostettu. Opiskelemaan voi myös päästä Työ- ja elinkeinopalvelujen (TE-palvelut) käyttämän harkinnan perusteella työttömille tai työttömyysuhan alaisille aikuisille järjestetyn ammatillisen työvoimakoulutuksen kautta. Osa työvoimakoulutuksista on etukäteen suunniteltu rajatulle kohderyhmälle, esimerkiksi pitkään työttömänä olleille tai maahanmuuttajille. Työvoimakoulutukseen osallistuva opiskelija on oikeutettu saamaan samaa työttömyysetuutta kuin työttömänä ollessaan. (Opintopolku.fi www-sivut 2019; Te-palvelujen www-sivut 2019; Valtiovarainministeriön www-sivut 2019.)

Ammatilliseen peruskoulutukseen valmentava koulutus VALMA tarjoaa ammatilliseen perustutkintoon tähtääville nuorille valmiuksia ja vahvistusta ennen varsinaiseen opiskeluun hakeutumista. HOKS:n (henkilökohtainen osaamisen kehittämisen suunnitelma) avulla nuori saa räätälöityä ohjausta ja neuvontaa opiskelupaikan hakemiseen

sekä valmiuksia opiskeluun. VALMA tarjoaa mahdollisuuden esimerkiksi maahanmuuttajataustaisille nuorille suomen kielen kehittämiseen ammatillisen peruskoulutuksen opiskelupaikan varmistamiseksi. (Opintopolku.fi www-sivut 2019.)

### 3.5 Ammatillisen koulutuksen järjestäminen

Ammatillisen koulutuksen ja tutkintojen järjestäminen edellyttää opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämää tutkintojen ja koulutuksen järjestämislupaa. Järjestämisluvan saaneita ammatillisten tutkintojen ja koulutuksen järjestäjiä on Suomessa noin 150 (1.1.2019). Järjestämisluvassa määritellään mm. tutkinnot, jotka koulutuksen järjestäjällä on oikeus myöntää ja joihin se voi järjestää koulutusta, opetus- ja tutkintokieli, toiminta-alue ja opiskelijavuosien vähimmäismäärä. Lupien myöntämisessä otetaan huomioon erityisesti eri tavoin profiloituneiden ammatillisen koulutuksen järjestäjien palvelukyky sekä alueellisesti että valtakunnallisesti. Käytännössä tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että vältetään tarjonnan päällekkäisyyttä ja vahvistetaan järjestäjien yhteistyötä alueen työelämatarpeet huomioiden. Koulutustarjontaa voidaan tietyllä alueella joutua nopeasti uudelleensuuntamaan. Koulutuksen järjestäjiltä edellytetäänkin erityistä proaktiivisuutta alueellisten ja alakohtaisten työelämän osaamistarpeiden ennakoinnissa. (eperusteet.opintopolku.fi www-sivut 2019; Opetus- ja kulttuuriministeriön www-sivut 2019; tampere.cloudnc.fi www-sivut 2019.)

Opetustoimen rahoitukseen osallistuvat kunta ja valtio yhdessä. Järjestämisluvan myötä ammatillisen koulutuksen järjestäjällä on oikeus saada valtion opetus- ja kulttuuritoimen myöntämää rahoitusta. Rahoitusjärjestelmä toimii osana laskennallista kuntien valtionosuusjärjestelmää. Ammatillisen koulutuksen rahoituksen määräytyminen muuttui vuoden 2018 alusta lukien. Uudistuksen myötä kunnan omarahoitusosuus ammatillisesta koulutuksesta eriytettiin lukiokoulutuksen rahoituksesta. Kunnan rahoitusosuus lasketaan valtion talousarvion pohjalta ammatilliseen koulutukseen tarkoitetun määrärahan, maan asukasmäärän sekä kunnan asukasmäärän perusteella. Valtion kunnille myöntämä ammatillisen koulutuksen rahoitus muodostuu perusrahoituksesta (tavoitteelliset opiskelijavuodet), suoritusrahoituksesta (suoritettujen tutkintojen

määrä), vaikuttavuusrahoituksesta (mm. työllistyminen ja jatko-opinnot) ja strategia-rahoituksesta (mm. kehittämishankkeet). (minedu.fi www-sivut 2019; Opetushallitus, Oppaat ja käsikirjat 2018:6.)

## 4 TYÖPAIKALLA JÄRJESTETTÄVÄ KOULUTUS

### 4.1 Työpaikalla järjestettävä koulutus osana tutkinnon suorittamista

Ammatillisten perustutkintojen laajuus lasketaan osaamispisteissä. Osaaminen osoitetaan pääasiallisesti aidoissa työelämän tehtävissä. Perustutkintojen laajuus on 180 osaamispistettä (osp). Tämä muodostuu ammatillisista tutkinnon osista (145 osp) ja yhteisistä tutkinnon osista (35 osp), joita ovat viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen, matemaattis- luonnontieteellinen osaaminen ja yhteiskunta- ja työelämäosaaminen. Ammatilliset tutkinnon osat suoritetaan pääasiallisesti osoittamalla käytännön ammatitaitoa työtehtävissä työpaikoilla. Uudistuneiden tutkinnon perusteiden myötä esimerkiksi merkonomien tutkintonimikkeeseen tähtäävässä liiketoiminnan perustutkinnossa ammatillisten tutkinnon osien valinnaisuus on merkittävästi lisääntynyt. Tutkinto sisältää kolme pakollista tutkinnon osaa: asiakaspalvelu, tuloksellinen toiminta ja työyhteisössä toimiminen (yhteensä 55 osp). Näiden jatkoksi opiskelijan opinnot voivat painottua hänen omien valintojensa perusteella esimerkiksi asiakaspalvelu- ja myyntiosaamiseen, taloushallinto-osaamiseen tai kirjastopalvelujen osaamiseen. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, 13 §; minedu.fi www-sivut 2019; Opetushallituksen www-sivut 2019; Opintopolku.fi www-sivut 2019.)

Oppiminen työpaikalla perustuu oppilaitoksen ja työpaikan yhteisesti suunniteltuun ja ohjattuun koulutukseen ja toimintaan. Työpaikalla oppiminen on opiskelijan kannalta erityisen motivoiva tapa hankkia vaadittava ammattiosaaminen käytännönläheisesti aidoissa työtilanteissa toimimalla. Ammatin harjoittamiseen vaaditut teoriatiedot yhdistetään käytännön taitoihin tarkoituksen mukaisesti. Opiskelijan aiemmat tiedot, taidot ja kokemukset vaikuttavat oppimiseen. Opettajan tehtävänä on oppimisen tukeminen ohjaamalla, arvioimalla ja refleктоimaan kannustamalla. Opiskelijalle tarjotaan joustavia ja yksilöllisiä valintoja tutkintoon valmistumiseen. Opiskelija, joka tulee suoraan

peruskoulusta ilman aiempaa työkokemusta, suorittaa ammatillisen perustutkinnon pääsääntöisesti lähi- ja työpaikalla oppimisena opetussuunnitelman mukaisesti. Jos opiskelijalla on ennen opiskelun alkamista hankittua kyseisen tutkinnon suorittamisperusteisiin liittyvää ammatillista osaamista, se voidaan tunnistaa ja tunnustaa osaksi hänen tutkintoaan. Muutakin opiskelujen aikana hankittua ammattiosaamista ja esimerkiksi nuorten opiskelijoiden kesätöistä hankkimaa kokemusta voidaan opintojen aikana hyväksyä osaksi tutkinnon suorittamista. Oppimisympäristö voi siis ammatillisten tutkinnon osien osalta olla oppilaitoksessa tapahtuvan opetuksen sijaan työpaikka ja virtuaalinen oppiminen. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että opiskelija voi tehdä työtä aidossa työelämässä koko tutkinnon suorittamisen ajan ja suorittaa ammatillisten tutkintojen lisänä muut pakolliset tutkintoon kuuluvat opinnot (esimerkiksi matematiikka ja kielten opinnot) verkossa oppilaitoksen tarjoamina verkkokursseina. Opintoaika voi tässä tapauksessa merkittävästi lyhentyä. (Opetus- ja kulttuuriministeriön www-sivut 209; Opintopolku.fi www-sivut 2019.)

Koulutusmuodot monipuolistuvat jatkuvasti. Aikuisille opiskelijoille voidaan nykyään tarjota merkonomiopintojen suorittamista työssäoppimispainotteisessa koulutuksessa. Tampereen Seudun Ammattiopisto Tredun tarjoaa syyskuussa 2019 alkavaa koulutusta, jossa perinteisen kolme vuotta kestävä koulutuksen sijaan merkonomitutkinnon suoritus-aika on 1-2 vuotta. Tällaisessa koulutusmuodossa pääosa oppimisesta tapahtuu alan työ- tai työssäoppimispaikassa. Opintoihin kuuluu myös lähiopetusta sekä verkko-opintoja Työpaikalla tapahtuva oppiminen kestää koko opintojen ajan. Opiskelija itse hankkii työssäoppimispaikan viimeistään opintojen alkuvaiheessa. Työpaikalla oppiminen suoritetaan joko oppisopimuksena (työsuhteessa) tai koulutussopimuksena (ei työsuhdetta). Tällainen koulutusmuoto tarjoaa aikuiselle, jo työelämässä toimineelle tai toimivalle opiskelijalle joustavan mahdollisuuden suorittaa ammatillinen perustutkinto työnteon ohessa. (Tredun www-sivut 2019.)

#### 4.2 Työpaikalla järjestettävän koulutuksen sopimukset

Työpaikalla järjestettävä koulutus voidaan toteuttaa joko koulutussopimuksena tai oppisopimuksena. Koulutussopimukseen perustuvassa koulutuksessa opiskelija hankkii



osaamista työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä. Koulutussopimus on kirjallinen, määräaikainen sopimus, joka solmitaan koulutuksen järjestäjän ja koulutussopimustyöpaikan välillä. Koulutussopimuksessa sovitaan opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen kehittämisen suunnitelman (HOKS) mukaisesti tutkinnon osan, tutkinnon osaa pienemmän kokonaisuuden tai useamman tutkinnon osan suorittamisesta käytännön työtehtävillä. Koulutussopimukseen perustuvassa koulutuksessa opiskelija ei ole työsuhteessa. Oppisopimuskoulutuksessa opiskelija puolestaan on työ- tai virkasuhteessa. Oppisopimuskoulutus on pääosin työpaikalla järjestettävää koulutusta, jota täydennetään tarvittaessa muissa oppimisympäristöissä (esim. verkko-opinnot) tapahtuvalla osaamisen hankkimisella. Oppisopimuskoulutuksessa olevan opiskelijan tulee olla 15 vuotta täyttänyt ja viikoittaisen työajan tulee olla keskimäärin vähintään 25 tuntia. Koulutuksenjärjestäjän ja työnantajan tulee kirjallisesti sopia oppisopimuskoulutuksen järjestämisestä. Koulutukseen osallistuu neljä osapuolta: työnantaja ja opiskelija, oppilaitos ja oppisopimustoimija. Oppisopimusajalla työnantaja maksaa opiskelijalle työehtosopimuksen mukaisen palkan sekä siihen liittyvät sivukulut ja vakuutukset. Oppisopimukseen sovelletaan mm. työaikalainsäädäntöä, vuosilomalakeja ja työturvallisuuslakia. Opiskelijan kouluttamisesta oppisopimuksella työnantaja saa koulutuskorvausta, jolla tuetaan työpaikalla tapahtuvaa ohjausta ja koulutusta. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531, 2017, 70 §, 71 §; minedu.fi www-sivut 2019; ohjaan.fi www-sivut 2019; oppisopimus.fi www-sivut 2019.)

Ammatillisen koulutuksen uudistuksen eli reformin (2018) myötä osaamista voidaan hankkia myös yhdistämällä koulutus- ja oppisopimusta. Koulutussopimuksessa ei aiempaan työssäoppimissopimukseen verrattuna tarvitse määritellä vähimmäis- tai enimmäismäärää osaamispisteinä tai aikana. Oppisopimuksessa ei myöskään tarvitse määritellä minimikestoa, kunhan työaika on keskimäärin 25 tuntia viikossa. Sekä koulutus- että oppisopimusmalli antaa mahdollisuuden suorittaa koko tutkinnon osan sijaan myös yksittäisiä tutkinnon osia eli pienempiä osaamisen osoittamisen osa-alueita. Oppisopimuksessa opiskelijalle maksetaan työehtosopimuksen (TES) mukaista palkkaan ja työnantajalle voidaan maksaa erikseen sovittavaa koulutuskorvausta. (ohjaan.fi www-sivut 2019.)

Henkilökohtaistaminen on tärkeä osa opintojen ja näyttöjen suunnittelua ja toteuttamista. Koulutuksen järjestäjä eli käytännössä ohjaava opettaja laatii henkilökohtaisen

osaamisen kehittämissuunnitelman (HOKS) yhteistyössä opiskelijan kanssa. Työnantaja tai muu työpaikan edustaja osallistuu HOKS:n laadintaan aina, kun koulutus järjestetään koulutus- tai oppisopimukseen perustuvana koulutuksena tai osaaminen osoitetaan työpaikalla. Koulutuksen järjestäjä vastaa näytön suunnittelusta tutkinnon perusteissa edellytetyn ammattitaiton tai osaamisen osoittamiseksi, opiskelijan yksilölliset tarpeet huomioiden. Henkilökohtaiseen osaamisen kehittämissuunnitelmaan (HOKS) kirjataan tiedot näyttöjen osalta tutkinnon osittain. Tarkoituksena on määrittää, minkä tutkinnon osan ja millaista osaamista kyseisessä näytössä osoitetaan ja minälaisilla käytännön työtehtävillä tai työprosesseilla tämä osaaminen osoitetaan. (perusteet.opintopolku.fi www-sivut 2019; Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, 45 §.)

### 4.3 Työpaikalla järjestettävän koulutuksen ohjaus

Työpaikalla oppimisen mahdollistamiseksi ja onnistumiseksi tarvitaan kaikkien prosessiin osallistuvien tahojen tiivistä yhteistyötä. Osapuolten tehtävät on kokonaisuudessaan esitetty kuviossa 2.

TYÖELÄMÄSSÄ OPPIMINEN	OSAPUOLTEN TEHTÄVÄT		
	OPISKELIJA	TYÖPAIKKA/ TYÖPAIKKAOHJAAJA	OPETTAJA
<b>TARPEET</b> Kuuntelu	Hakee aktiivisesti osaamistavoitteisiinsa sopivaa koulutus tai oppisopimustyöpaikkaa.	Osaavan työvoiman tarve >> Tarjoaa opiskelijoille opiskelu/työmahdollisuuksia.	Ohjaa opiskelijaa sopivan työpaikan löytämiseksi. Pyrkii löytämään työpaikan tarvetta vastaavan opiskelijan / työntekijän
<b>TAVOITTEET</b> Suunnittelu ja valmistelu Koulutussopimus tai oppisopimus Aloituskustelu	Tarkentaa oppimisjakson tavoitteet yhteistyössä ohjaavan opettajan ja työpaikkaohjaajan kanssa aloituskustelussa.	Tutustuu opiskelijan henkilökohtaisessa suunnitelmassa määriteltyihin tavoitteisiin ja työtehtäviin. Osallistuu aloituskusteluun. Tiedottaa työyhteisöä opiskelijan tavoitteista ja työtehtävistä.	Ohjaa opiskelijaa sopivan työpaikan löytämiseksi ja varmistaa työpaikan soveltuvuuden oppimistavoitteisiin. Valmistele tarvittavat sopimukset ja sopii aloituskustelun. Avaa opiskelijalle oppimispäiväkirjan Wilmaan.
<b>OHJAUS &amp; SEURANTA</b> Oppiminen työpaikalla	Perehdyttyä työyhteisön toimintatapoihin ja työtehtäviin työpaikkaohjaajan ohjauksessa. Opiskelee tavoitteidensa mukaisia asioita työtehtäviä tehden ja dokumentoi oppimistaan Wilman oppimispäiväkirjaan.	Perehdyttää opiskelijan työpaikan työtehtäviin, tiloihin ja työyhteisöön. Ohjaa opiskelijaa työtehtävissä ja antaa palautetta osaamisen kehittymisestä. Tekee yhteistyötä ohjaavan opettajan kanssa opiskelijan ohjaamisessa.	Ohjaa opiskelijaa ja tukee työpaikkaohjaajan ohjausta oppimisjakson aikana. Seuraa oppimisen etenemistä.
<b>NÄYTÖ &amp; ARVIOINTI</b> Osaamisen näyttäminen Arviointikustelu Palautte	Valmistautuu osoittamaan osaamisensa näytössä ja arvioi myös itse osaamistaan. Antaa palautteen oppimisjakson toteutumisesta.	Osallistuu opiskelijan näyttöön arvioijana (osaamisen arviointi) Antaa palautteen oppimisjakson toteutumisesta.	Vastaa näytön arvioinnista ja sen dokumentoinnista (osaamisen arviointi) Huolehtii, että työpaikkaohjaaja ja opiskelija antavat jaksosta palautteen.

1

Kuvio 2. Työelämässä oppiminen, osapuolten tehtävät (Tredun www-sivut 2019)

Opiskeltavan alan työtehtävien opiskeluun sopivan työpaikan haussa opiskelijan oma aktiivisuus on lähtökohtana. Opettaja ohjaa opiskelijaa oppimistavoitteiden kannalta sopivan työpaikan löytämisessä. Lain mukaan koulutuksenjärjestäjä eli käytännössä työpaikalla oppimista ohjaava opettaja vastaa siitä, että oppisopimukseen tai koulutus-sopimukseen perustuvassa työpaikalla oppimisessa käytännön työtehtävät ovat sellaisia, että osaamistavoitteet voidaan niitä tekemällä saavuttaa. Sopivan työpaikan löydyttyä varmistetaan työpaikalla oppimisen tavoitteet ja niiden suunnitelmallinen eteneminen. Opiskelijan tulee ymmärtää oppimisjakson tavoitteet, jotta hän osaa työtä tehdessään hankkia tavoitteiden mukaista osaamista. Työpaikkaohjaaja perehdyttää opiskelijan työpaikan työtehtäviin ja työyhteisöön. Hän ohjaa opiskelijaa ja antaa palautetta osaamisen kehittymisestä. Työpaikkaohjaajalla tulee olla selkeä käsitys opiskelijan osaamisen kehittämisen tavoitteista ja työtehtävistä, joita tekemällä vaadittu osaaminen voidaan saavuttaa. Tämä helpottaa työpaikkaohjaajan tehtävää opiskelijan ohjauksessa oppimisjakson aikana. Ohjaava opettaja tukee sekä opiskelijan että työpaikkaohjaajan toimintaa työpaikalla oppimisen jakson aikana. Hänen tehtävänään alkuvaiheessa on valmistella tarvittavat sopimukset ja sopia aloituskeskustelu. Aloituskeskustelu tarkoittaa ensimmäistä opettajan käyntiä työpaikalla oppimisjakson alkuvaiheessa. Osaamistavoitteiden läpikäyminen arviointikohteineen on keskiössä. Tapaamisen tarkoituksena on varmistaa, että sekä opiskelijalla että työpaikkaohjaajalla on selkeä käsitys siitä, mitä osaamista opiskelija haluaa hankkia ja miten ja millä aikataululla se voidaan saavuttaa. Ammatillisen koulutuksen laki 531/2017, 7§; Tredun www-sivut 2019.)

#### 4.4 Työpaikalla hankitun osaamisen arviointi

Näytöt ovat olennainen osa ammatillisen perustutkinnon suorittamista. Näytössä opiskelija osoittaa alan osaamista käytännön työtehtäviä tekemällä tutkinnon perusteissa määritellyn keskeisen ammattitaidon tai osaamisen saavuttamiseksi. Näytön suunnittelua ja toteutusta ohjaavat ammatillisen koulutuksen säädökset ja tutkinnon perusteet. Koulutuksen järjestäjän edustaja eli käytännössä useimmiten ohjaava opettaja vastaa opiskelijan yksilöllisen tilanteen mukaisesta näytön suunnittelussa yhteistyössä työpaikan kanssa. Koulutuksen järjestäjänvastuulla on myös perehdyttää työelämän edus-

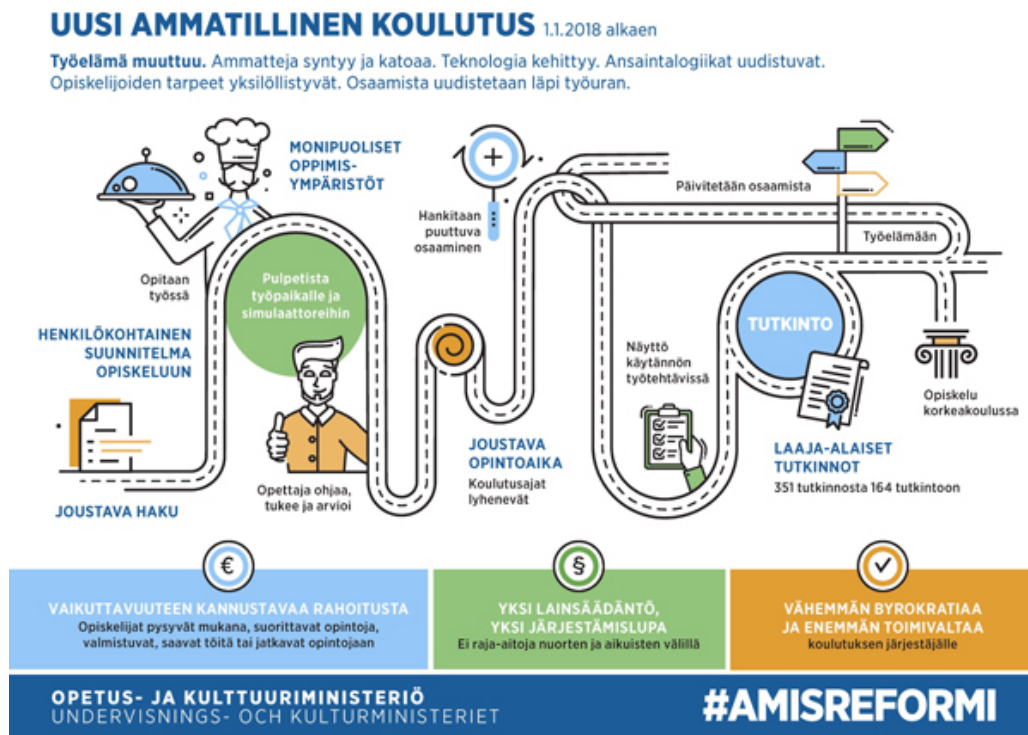
tajat ja muut yhteistyötahot näyttöjen suunnitteluun ja toteutukseen. Näytöt suunnitellaan tutkinnon osittain. Suunnittelussa on aina noudatettava tutkinnon perusteissa määritellyjä ammattitaitovaatimuksia, osaamistavoitteita ja ammattitaidon osoittamistapoja. (eperusteet.opintopolku.fi www-sivut 2019; Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, 52 §; Opetushallitus 2018, 1.)

Näyttöä suunniteltaessa on otettava huomioon mahdollinen näytön yksilöllisen täydentämisen tarve. Mikäli näyttöä suunniteltaessa huomataan, että kaikkia osaamistavoitteita ei voida esimerkiksi työpaikan turvallisuussyistä (potilas- tai liikenneturvallisuus) johtuen näyttää käytännön työtehtäviä tekemällä, voidaan käyttää toisenlaista osaamisen osoittamisen tapaa. Ennen ammatillisen koulutuksen uudistusta 2018 voitiin osaamista osoittaa myös ns. oppilaitosnäytöissä. Oppilaitosnäytöt ovat nykyään reformin linjausten vastaisia koskien osaamisaloja, joilla osaamisen näyttäminen muussa kuin työympäristössä ei ole perusteltua. Perustellusta syystä näyttöympäristö voi nykyäänkin olla muu kuin varsinainen työpaikka. Osaamista voidaan osoittaa esimerkiksi toimimalla virtuaalisessa ympäristössä tai simulaattorissa. Osaamista voidaan täydentää myös suullisella haastattelulla tai kirjallisilla tehtävillä. Näyttöä suunniteltaessa on tärkeää, että näytön yksilölliseen täydentämiseen työpaikalla määritellyt tehtävät (muut kuin työpaikan yleisesti tarjoamat tehtävät) suunnitellaan opettajan ja työpaikkaohjaajan välisenä yhteistyönä heti työpaikalla oppimisen jakson alkuvaiheessa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019, 2.)

## 5 AMMATILLISEN KOULUTUKSEN REFORMI

Ammatillinen koulutus on historiansa aikana läpikäynyt useita merkittäviä uudistuksia. Merkittävin viime vuosikymmenien aikana toteutetuista uudistuksista on vuonna 2018 voimaan tullut ammatillisen koulutuksen reformi. Reformin myötä ammatillista koulusta on uudistettu osaamisperusteisemmäksi ja asiakaslähtöisemmäksi. Noin 40 valtakunnallista työelämän edustajista koostuvaa työelämätoimikuntaa on osallistunut tutkintojen laadun ja työelämälähtöisyyden varmistamiseen yhteistyössä hallituksen kanssa. Ammatillisen koulutuksen koulutus uudistus eli reformi tuli voimaan 1.1.2018.

Uudistusta on kuvattu suurimmaksi ammatillisen koulutuksen uudistukseksi pariin kymmeneen vuoteen. Koulutuksen keskeiset muutokset on esitelty kuviossa 3. (Opetus- ja kulttuuriministeriön www-sivut 2019.)



Kuvio 3. Uusi ammatillinen koulutus (Opetus- ja kulttuuriministeriön www-sivut 2019)

Reformi oli yksi Sipilän hallituksen (2015-2019) kärkihankkeista. Tavoitteena oli merkittävästi tehostaa ammatillista koulutusta muuttamalla sitä osaamisperustaisemmaksi ja asiakaslähtöisemmäksi kokonaisuudeksi. Koulutuksen haluttiin vastaavan paremmin työelämän tarpeisiin. Reformin myötä tehtiin uudistuksia tutkintorakenteisiin, koulutuksen toteuttamismuotoihin, ohjaukseen ja rahoitukseen. Tuloksena olisi opiskelijan entistä kohdennetumpi osaaminen tietyllä työelämän osaamisalueella. Käytännössä tavoitteen saavuttamiseksi oli pystyttävä painottamaan huomattavasti aiempaa yksilöllisempiä oppimispolkuja, joustavoittamaan työnteon ja opiskelun yhteensovittamista ja monipuolistamaan oppimista erilaisia oppimisympäristöjä hyödyntämällä. Tarvittiin siis käytänteiden uudistamista tutkinnon perusteiden tasolle asti. Uudet tutkintojen perusteet suunniteltiin yhteistyössä työelämäedustajien kanssa. Työelämäasiantuntijuutta suunnitteluun saatiin erityisesti työmarkkinoiden keskusjärjestöjen tarjoamista näkemyksistä. Palkansaaja- ja työnantajajärjestöistä SAK, STTK, EK ja KiT

osallistuivat uudistuksen suunnitteluun toimimalla opetus- ja kulttuuriministeriön asettamassa ammatillisen koulutuksen reformin seurantaryhmässä. Nämä järjestöt julkaisivat maaliskuussa 2016 yhteisen tiedotteen, jossa otettiin kantaa reformiin, oppisopimuskoulutukseen ja koulutusopimukseen. Järjestöjen yhteisenä tavoitteena oli työpaikalla tapahtuvan oppimisen edistäminen, koska työelämällä on tärkeä rooli työmahdollisuuksien tarjoamisessa. Reformin myötä työssäoppimista on voimakkaasti lisätty, jolloin myös tarve työpaikalla oppimista tarjoaviin työpaikkoihin kasvaa. Reformin myötä työpaikalla oppimisen määrän on arvioitu lisääntyvän yli 50 %:lla vuoden 2015 tilanteeseen verrattuna. Jotta opiskelijoille voidaan taata riittävä määrä työpaikalla oppimista tarjoavia työpaikkoja, on koulutuksen järjestäjien laajennettava yhteistyö koskemaan koko yrittäjäkenttää aiempien jo yhteistyötä tehneiden yritysten lisäksi. Yhteistyön työ- ja elinkeinoelämän kanssa on oltava huomattavasti nykyistä tiiviimpää ja molempien osapuolten on tärkeä ymmärtää toistensa tarpeet. (Helminen, Harmaala 2017; Honka 2019; SAK:n www-sivut 2019; Sanoma Pro:n www-sivut 2019; Opetushallitus 2018, 3; Tredun www-sivut 2019; Valtioneuvoston www-sivut 2019.)

Ennen reformia pääsääntöisesti kaikki opiskelijat opiskelivat samaa tahtia ja etenivät kolmessa vuodessa tutkinnon saavuttamiseen. Reformin myötä osaaminen ratkaisee eli opiskeluun käytetyllä ajalla ei ole merkitystä. Jokainen opiskelija etenee opinnoissaan joustavasti oman yksilöllisen opintopolkunsa mukaisesti. Opiskelua voidaan koulutuksen järjestäjän suunnittelemana toteuttaa joustavasti oppilaitoksessa, työpaikalla ja muissa oppimisympäristöissä, esimerkiksi verkko-opintoina. Tavoitteena on osoittaa ammattitaito aina pääasiallisesti työpaikalla käytännön työtehtäviä tekemällä. Räättälöityjen opintopolkujen suunnittelussa HOKS:lla eli henkilökohtaisella osaamisen kehittämissuunnitelmalla on avainasema. HOKS nähdään opiskelijan ja sitä kautta myös opettajan tärkeimpänä uutena työvälineenä opintojen ja osaamisen hankkimisen suunnittelussa, ohjauksessa ja seurannassa. Oikealla tavalla toteutettuna HOKS:n uskotaan varmistavan osaamisperusteisuuden, asiakaslähtöisyyden ja yksilöllisen oppimisen painotusten toteutumisen. (Minedu.fi www-sivut 2019; Opettaja.fi www-sivut 2019.)

Reformityö on vasta alussa. Todellisia vaikutuksia ja yhteiskunnallista vaikuttavuutta pystytään analysoimaan vasta useiden vuosien kuluttua. Opetushallituksen ammatillisen koulutuksen johtajan Anni Mieltusen mukaan reformi saa täyden muotonsa vasta

vuonna 2022, jolloin viimeiset reformin mukaiset suoritus- ja vaikuttavuusperusteet ja laadunhallinnan mekanismit tulevat voimaan. (OAJ:n www-sivut 2019; Manner, M. 2018.)

Reformin mukanaan tuomien muutosten vaikutuksia kartoitetaan jatkuvasti. Vaikutuksia selvitettiin esimerkiksi OAJ:n, Työväen sivistysliitto TSL:n, opiskelijajärjestö Sakkin, Kilpulan ammattiopiston ja Opetushallituksen toteuttamalla kyselyllä. Kysely lähetettiin helmikuussa 2019 4000:lle satunnaisesti valitulle OAJ:n jäsenenä olevalle ammatilliselle toisen asteen opettajalle. Vastauksia saatiin 1432 opettajalta. OAJ:n 29.3.2019 julkaiseman tutkimustiedotteen mukaan reformin tavoitteet eivät vielä toteudu oppilaitosten arjessa. Vaihtelut koulutuksen tilasta ovat merkittäviä eri alueiden ja oppilaitosten toimintakulttuurien välillä. 60 prosenttia vastaajista kertoo, että opiskelijan henkilökohtainen ohjaaminen on reformin myötä lisääntynyt. Samanaikaisesti lähiopetus eli opettajan ohjaamana saatava päivittäinen opetus on vähentynyt. Tämä kehitys nähdään huolestuttavana. Opiskelijalla jo olemassa oleva osaaminen esimerkiksi aiemman työkokemuksen osalta voidaan oppilaitoksen puolesta tunnistaa ja tunnustaa osaksi tutkinnon suorittamista. Tämä tekee opiskelusta opiskelijan kannalta erityisen joustavaa silloin, kun opiskelijalla on jo koulutukseen tullessaan työkokemusta, jota hän voi hyödyntää tutkinnon osaamispisteiden kerryttämiseen. Opiskelija, jolla ei ole mitään aiempaa osaamispisteitä kerryttävää alan kokemusta, tarvitsee täysipainoista opetusta ja ohjausta ammattiin oppimiseen. (OAJ:n www-sivut 2019; Manner, M. 2019, 12-15.)

Osaamispisteet kuvaavat opintoihin sisältyvän osaamisen kattavuutta, vaikeusastetta ja merkittävyyttä. Uudistuksen myötä osaamispisteiden laajuutta ei enää määritellä ammatillisessa koulutuksessa eli osaamispisteitä kerryttää osaaminen, joka ei ole aikaan sidottua. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että saman asian oppimiseen käytettävä aika voi vaihdella puolesta tunnista vaikkapa 24 tuntiin koulutuksen järjestäjän oman harkinnan mukaan. OAJ:n koulutusasiainpäällikkö Nina Lahtisen mukaan on tärkeää, että mahdollisimman nopeasti saavutetaan koko ammatillisessa koulutusketjän jakama yhteinen käsitys siitä, paljonko opetusta ja opiskelua yhden osaamispisteen saavuttaminen edellyttää. Silloin kun aiempaa osaamista ei ole, osaamispisteen saamiseen vaadittavalle tiedolle ja taidolle tulee määritellä tavoiteaika, joka hankkimiseen

keskimäärin kuluu. Kyselytutkimuksen mukaan haasteita on myös esimerkiksi opiskelijoiden ryhmäytymisessä ja yhteisöllisyydessä. Opiskelujen voimakkaampi henkilökohtaistaminen ja sitä kautta yksilölliset opintopolut ja erityisesti työpaikalla oppimisen lisääntyminen vaikuttavat heikentäneen opiskelijoiden välistä yhteistyötä ja ryhmässä toimimista. Myös oppilaitoksen ja työpaikan yhteistyössä nähdään haasteita. Reformin perusideana on, että opiskelijat oppivat yhä enemmän työpaikoilla oppilaitoksen sijaan. Kyselyyn vastanneista opettajista 60% kertoi, etteivät he pysty käymään työpaikoilla riittävän usein ohjaamassa opiskelijaa. Vastaaajista 67% oli sitä mieltä, että ettei työpaikalta löydy riittäviä resursseja opiskelijan ohjaamiseen ja arviointiin. Kyselyssä kartoitettiin myös ammatillisen koulutuksen reformin mukanaan tuomaa työpaikoilla oppimisen lisäystä. Vain 28% opettajista vastasi, että reformin myötä on saatu aikaan työelämäyhteistyön lisääntymistä. 60% opettajista kertoi, että heille työpaikalla oppimisen ohjaukseen resursoitu työaika ei riitä käymään työpaikoilla riittävän usein. (OAJ:n www-sivut 2019; Manner, M. 2019, 12-15.)

Samankaltaisia näkemyksiä on työelämän edustajilla. Työterveyslaitoksen yhteistyössä Työväen sivistysliiton ja ELY-keskuksen kanssa syksyllä 2018 toteuttamassa Ammattitaitoa-yhdessä kyselyssä selvitettiin, mitä työpaikoilla ajatellaan ammatillisen koulutuksen opiskelijoista ja oppimisen sujuvuudesta työpaikalla. Työelämää edustavista vastaajista vain vajaan viidenneksen mielestä ammatillinen opettaja on riittävästi läsnä työpaikoilla työssäoppimisjakson aikana. Tarvitaan tiiviimpää ohjausta eli enemmän aika- ja henkilöresursseja sekä konkreettisempaa suunnitelmaa työpaikalla tapahtuvan oppimisen tavoitteista. Reformin myötä työpaikalla oppiminen entisestään lisääntyy, joten myös työpaikkojen vastuu opiskelijoiden ohjaamisessa lisääntyy. Kasvavasta vastuusta huolimatta työnantajat näkevät työpaikoilla oppimisen olevan ratkaisu työmarkkinoiden osaajapulaan. Oppilaitosten ja työpaikkojen yhteistyötä on monin eri tavoin pyrittävä tehostamaan, jotta sekä koulutuksen järjestäjien että työelämän vaatimukset ja tarpeet voivat paremmin kohdata. (Työterveyslaitos 2019.)

Teknologiategollisuus ry ja Teknologiategollisuuden 100-vuotissäätiö tilasivat vuonna 2018 koulutusinnovaatioyrittäjä HundEDiltä selvityksen reformiin liittyvistä ammatillisen koulutuksen muutoksista ja niiden heijastumisesta suomalaisen koulutusjärjestelmään. Selvityksen tulokset osoittavat, että ammatillisen koulutuksen suurimmat



haasteet ovat työelämätarpeiden huomioiminen opetuksessa sekä ammatillisen koulutuksen houkuttelevuuden lisääminen. Selvityksessä käytetyt kansainväliset tutkimukset osoittavat, että reformin suunta on oikea. Tärkeää on, että hallitus lisää rahoitusta reformin mukanaan tuomien uudistusten tehokkaaseen toimeenpanoon. Reformin myötä työpaikalla oppimisen määrä on kasvanut merkittävästi. Selvitys koskee pääasiassa tekniikan alaa, jossa tarvitaan yli 53 000 uutta osaajaa vuoteen 2021 mennessä. Tällä alalla tarvittavista uusista osaajista noin 40% tarvitaan ammatillisesta koulutuksesta. Ammattiosaajista on jo nyt pulaa, ja tulevaisuuden osaajatarpeen tyydyttäminen on haasteellista. Ongelmana nähdään ammatillisen koulutuksen kykenemättömyys vastata nopeaan teknologiseen kehitykseen ja työelämän muutoksiin. Perustaitojen ja ammattialakohtaisten erityisosaamistaitojen välinen suhde on avainasemassa. Tekniikan nopea kehittyminen on pystyttävä huomioimaan opetussuunnitelmissa. Koulutusmuodon houkuttelevuuden parantaminen nähdään myös tärkeänä tekijänä ongelman ratkaisemisessa: ammatillisesta koulutuksesta täytyy saada houkuttelevampi jatko-opintojen vaihtoehto peruskoulunsa päättävälle nuorille. (Teknologiateollisuuden www-sivut 2019.)

Opiskelijoiden kokemuksia ammatillisesta koulutuksesta reformin jälkeen on mitannut mm. Suomen Opiskelija-allianssi OSKU ry. OSKU:n vuonna 2018 teettämän Amis 2018- kyselytutkimuksen mukaan ammattiin opiskelevien opiskelijoiden tyytyväisyys on laskenut. Kyselyyn vastanneista yli 4500 opiskelijasta lähes joka neljäs oli tyytymätön saamaansa opetukseen. Tyytymättömyyttä aiheutti esimerkiksi lähiopetuksen vähäisyys. Lähes puolet vastaajista toivoi, että opettajilla olisi enemmän aikaa henkilökohtaiseen ohjaukseen. Opiskelijoiden motivaatio oli kuitenkin korkea: 84% vastaajista kertoi olevansa motivoitunut nykyisissä ammattiopinnoissaan. Valtaosa vastaajista koki olevansa ylpeä opiskelemastaan alasta ja siitä, että opiskelee ammatillisessa oppilaitoksessa. (Hallamaa, T. 2019.)

Mielikuva ammatillisesta koulutuksesta on tuoreimman mielikuvatutkimuksen mukaan pääasiassa positiivinen. Opetus- ja kulttuuriministeriö on vuodesta 2007 lähtien tilannut IROresearch Oy:ltä kolmen vuoden välein tutkimuksen, jonka tavoitteena on ollut selvittää ammatillisen koulutuksen eri kohderyhmien käsityksiä, mielipiteitä ja kokemuksia ammatillisesta koulutuksesta. Tuoreimman, loka-joulukuussa 2018 toteutetun tutkimuksen tulokset osoittavat, että sekä opiskelijat että työnantajat arvostavat

ammattillista koulutusta. Se nähdään käytännönläheisenä, hyödyllisenä, monipuolisena ja joustavana koulutusmuotona. Koulutuksen katsotaan soveltuvan erityisesti niille, jotka kokevat konkreettista ”käsillä tekemistä” sisältävän opiskelun itselleen sopivimmaksi tavaksi oppia. Paljon työpaikalla oppimista sisältävän opiskelun katsotaan valmistavan hyvin ammattiin. Käytännön töiden osaajia tarvitaan aina, koska ”Suomi ei pyöri pelkillä maistereilla”. Ammatillisen koulutuksen menestyminen edellyttää kuitenkin koulutusresurssien keskittämistä siihen, mikä on tärkeintä opiskelijoiden ja työelämän tarpeiden kannalta (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018, 2,3,6.)

## 6 ASIANTUNTIJAHAASTATTELUT

### 6.1 Koulutuksen järjestäjän näkökulma työpaikalla oppimiseen

Haastateltavana oli Seppo Pylvänäinen, joka toimii Tampereen Seudun Ammattiopistossa (Tredussa) liiketalouden opettajana, liiketoiminnan opetussuunnitelmakoordinaattorina, Luotsi-opettajana ja työelämäpedagogiikan mentorina (TEP-mentori). Pylvänäinen on opettajan työssään ohjannut opiskelijoiden työpaikalla oppimista jo kahdeksan vuoden ajan. Syksystä 2017 lähtien hän on toiminut TEP-mentorina tehtäväänään esimerkiksi helpottaa ja joustavoittaa yhteistyötä oppilaitoksen (TREDU Sammonkatu) ja työelämäkumppaneiden välillä ammatillisen koulutuksen reformin mukanaan tuomien uudistusten täytäntöönpanossa ja käytännön toteutuksessa. Pylvänäinen toimii työssään myös Luotsi-opettajana avustaen uusia opettajia käytännön työhön liittyvissä kysymyksissä ja haasteissa. (Pylvänäinen henkilökohtainen tiedonanto 28.5.2019.)

Aloittaessaan TEP-mentorin tehtävässä vuonna 2017 Pylvänäisellä ei vielä ollut selkeää käsitystä reformin mukanaan tuomista uudistuksista. Reformin astuessa voimaan 1.1.2018 ensimmäinen prioriteetti oli konsultoiva työ, jotta uudistusten mukanaan tuomat käytännön työn muutokset esimerkiksi työpaikalla oppimisen osalta saataisiin osaksi opettajien jokapäiväistä työtä. Samanaikaisesti tarkoituksena oli toimia konsulttoivassa roolissa työelämäkumppaneihin päin työpaikalla oppimisen prosessin suju-

vuoden varmistamiseksi. Reformin myötä työpaikalla oppimiseen liittyvät koulutuksen järjestäjän ja työpaikan välillä solmittavat sopimukset muuttuivat, joten oli tärkeää informoida työnantajia näistä muutoksista. Tärkeintä oli pystyä säilyttämään vuosien myötä aikaan saatu toimiva työpaikalla oppimisen yhteistyö. Työnantajilla on harvoin aikaa perehtyä esimerkiksi vain sopimusnimikkeiden- tai muotojen muutoksiin. Heille merkityksellistä on sujuvan ja joustavan käytännön yhteistyön jatkuminen sellaisenaan ja sen parantaminen. Pylvänäisellä on TEP-mentorin työssä ollut joitakin pitkäaikaisia työpaikalla oppimisen yritys-elämäkumppaneita, joiden kanssa hän on pystynyt reformin voimaan tultua ”sparraamaan” muutosten vaikutuksia ja niiden toimeenpanoa. (Pylvänäinen henkilökohtainen tiedonanto 28.5.2019.)

Pylvänäisen mukaan Tredussa lähdettiin vahvasti edistämään opiskelijan osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen liittyviä toimintamalleja jo vuonna 2015. Osaamisen tunnistamisella tarkoitetaan sitä, että opiskelija tuo esiin aiempaa, tutkinnon osaamisvaatimukseen liittyvää osaamista. Tunnustaminen tarkoittaa tämän esiin tuodun ammattiosaamisen hyväksymistä osaksi tutkinnon suorittamista. Yksilöllisten opintopolkujen suunnittelu ja toteutus räätälöidysti kunkin opiskelijan osaamisprofiilin mukaan ovat keskiössä. Vuonna 2018 voimaan tullut reformi mahdollistaa uuden lainsäädännän ja uudistuneen tutkintorakenteen myötä nopeamman tutkintoon valmistumisen. Pylvänäinen kertoo, että hänen ohjaamastaan vuonna 2017 aloittaneesta ryhmästä useita opiskelijoita valmistuu ammatilliseen perustutkintoon toukokuussa 2019. Opiskelu-aika on siis perinteisesti ajatellun kolmen vuoden sijaan vain kaksi vuotta. Tämä mahdollistuu erityisesti kartoittamalla opiskelijan lähtötilanne entistä tarkemmin opintojen alkaessa. (Pylvänäinen henkilökohtainen tiedonanto 28.5.2019.)

Jokaiselle opiskelijalle luodaan HOKS eli henkilökohtainen osaamisen kehittämisen suunnitelma, jossa kartoitetaan opiskelijan aiemmin hankittu osaaminen, tarvittava osaaminen ja tavat, miten puuttuva osaaminen hankintaan. Suunnitelmaa päivitetään opettajan ja opiskelijan toimesta koko opintojen ajan. Tarkoituksena on, että opiskelija opiskelee vain sitä, mistä hänellä ole aiempaa osaamista. Ammatillisen perustutkinnon tutkinnon osa voidaan siis kirjata suoritetuksi perustuen opettajan tekemään kartoitukseen opiskelijan aiemmin hankitusta opiskeltavan alan osaamisesta, opiskelijan toimitamiin asiakirjoihin (esimerkiksi opinto- tai työtodistuksiin) ja muihin tarvittaviin selvityksiin (esimerkiksi opiskelijan haastatteluun). Pylvänäisen mukaan reformin myötä

on merkittävästi tehostettu opiskelijan aiemman osaamisen tunnistamista ja tunnustamista. Tavoitteena on löytää kullekin opiskelijalle parhaiten soveltuva opintopolku ja mahdollisesti sitä kautta saavuttaa nopeampi läpimeno eli tutkintoon valmistuminen. (Pylvänäinen henkilökohtainen tiedonanto 28.5.2019; ohjaan.fi www-sivut 2019.)

Aiempaa tarkemman lähtötilannekartoituksen ohella opintojen yksilöllisempi ja joustavampi suorittaminen mahdollistuu työpaikalla oppimisen ja lähiopintojen (perinteisen luokkaopetuksen) uudenaikaisella toteutuksella. Pylvänäinen kertoo, että opiskelija voi jatkossa suorittaa ainakin osan pakollisista yto-opinnoista (yhteisten tutkinnon osien opinnot) koulutuksen järjestäjän tarjoamina verkkokursseina esimerkiksi Moodlen oppimisalustalla. Yto-opintoja ovat esimerkiksi kieli- ja matematiikkaopinnot. Yto-opintojen katsotaan olevan ammattitaidon saavuttamiseksi tarpeellisia yleisivistäviä opintoja, jotka mahdollistavat yleisen jatko-opintokelpoisuuden ja ovat luonteeltaan kaikille aloille yhteisiä, yleisiä ja kaikkiin ammattialoihin soveltuvia. Pylvänäinen korostaa, että tämä opiskelumenetelmä sopii kuitenkin vain niille opiskelijoille, joilla on valmiudet ja motivaatio suorittaa opintoja itsenäisesti verkossa ilman opettajan välitöntä tukea ja läsnäoloa. (Pylvänäinen henkilökohtainen tiedonanto 28.5.2019; Tredun www-sivut 2019.)

Millä tavalla koulutuksen järjestäjä eli työpaikalla oppimista, lähiopetusta ja verkko-opetusta ohjaava opettaja pystyy hallitsemaan useita erilaisia ohjausmalleja ja jokaiselle opiskelijalle räätälöidyn yksilöllisen opintopolun toteutusta samanaikaisesti? Pylvänäisen mukaan suurin osa peruskoulusta ammatilliseen peruskoulutukseen tulevia nuoria on ilman aiempaa työkokemusta, joten osaamista jo hankkineiden nuorten osuus opiskelun alussa on pieni. Opettajalta ei siis välttämättä heti vaadita aiempaa suurempaa resurssia opiskelijan ohjaamiseen. Tarve yksilöllisempien opintopolkujen luomiseen kuitenkin kasvaa opintojen edetessä esimerkiksi opiskelijoiden hankkiman kesätyöosaamisen tai opintojen ohella suoritettujen työnsä kautta. Osa opiskelijoista voi myös olla työelämässä heti opintojen alkaessa tai hankkii työpaikan opintojen aikana. Koulutuksen järjestäjän on tärkeää tukea työelämästä jalansijan saaneita opiskelijoita mahdollistamalla tutkinnon suorittaminen pääosin työpaikalla työskentelyllä. Muiden opiskelijoiden osalta tärkeää jatkuvasti seurata ja päivittää opintojen tilannetta yhteistyössä opiskelijan kanssa. (Pylvänäinen henkilökohtainen tiedonanto 28.5.2019.)

Työpaikalla oppiminen on tärkeä väylä työnantajille rekrytoida halutut työntekijät työsuhteeseen. Pylvänäisen kokemuksen mukaan Tampereella on useita työnantajia, jotka rekrytoivat lähes kaiken tarvittavan työvoiman työpaikalla oppimisen kautta eli palkkaavat tutkintoa suorittavan opiskelijan työntekijäkseen työpaikalla oppimisen jaksoilla osoitetun aktiivisuuden ja potentiaalin perusteella. Reformin myötä opiskelijan ammattiosaamisen hankkiminen aiempaa laajemmin käytännön työssä toimimalla mahdollistuu. (Pylvänäinen henkilökohtainen tiedonanto 28.5.2019.)

Mitä haasteita ammatillisen koulutuksen reformi on tuonut työpaikalla oppimisen toimintamalliin? Pylvänäisen henkilökohtainen näkemys on, että aiemmin käytössä ollut palkallinen työssäoppimisen sopimusmalli olisi ollut järkevä säilyttää. Nykymallin mukaan koulutusopimuksella työpaikalla oppimista suorittava opiskelija ei ole työsuhteessa eikä saa palkkaa tai muutakaan vastinetta. Mikäli opiskelijalla on mahdollisuus saada työpaikalla oppimisesta palkkaa, ainoana vaihtoehtona reformin voimaantultua on oppisopimuksen käyttäminen. Oppisopimus perustuu opiskelijan ja työnantajan välillä sovittuun työsuhteeseen, josta opiskelija saa palkkaa. Oppisopimuksen opinnoista noin 80% suoritetaan työpaikalla. Oppisopimuksen solmimisen edellytyksenä on, että työaika on keskimäärin 25h viikossa, opiskelija on vähintään 15-vuotias ja pääosa ammattiosaamisesta hankitaan työpaikalla käytännön työtehtävissä. Työn tulee olla päätoimista. Pylvänäisen mukaan erityisesti kaupan alan työtehtävissä on haasteena saavuttaa 25 viikkotyötuntia, koska nuorten työntekijöiden kanssa solmittavat työsopimukset ovat useimmiten ns. nollatuntisopimuksia tai esimerkiksi noin kymmenen tuntia viikossa kattavia sopimuksia. Oppisopimusmallin käyttö on Pylvänäisen mukaan yleistynyt reformin voimaan tulon myötä. Nykyään oppisopimuksia voidaan onneksi sopia aiempaa joustavammin lyhyeksikin aikaa, esimerkiksi vain kuukaudeksi. Tredussa näitä lyhytaikaisia oppisopimuksia eli ns. väli-opsoja voidaan solmia vain oppilaitoksen vastuuhenkilöiden hyväksynnällä. Pylvänäinen kokee oppisopimuksella ohjaamisen toteutuksen edelleen monelta osin haasteelliseksi. (Pylvänäinen henkilökohtainen tiedonanto 28.5.2019.)

Ammatillisen koulutuksen tulevaisuuden menestykseen vaikuttaa positiivisesti uusi yhteistyömalli ammattikorkeakoulun kanssa. Pylvänäinen kertoo, että jatkossa ammatillista perustutkintoa suorittaville opiskelijoille tarjotaan opintojen aikana mahdolli-

suutta suorittaa valikoituja ammattikorkeakouluopintoja, joista kertyneitä opintopisteitä hyväksi luetaan amk-opintojen haussa. Tämä toimintamalli tarjoaa uuden ajan yhteistyöväylän ammatillisen peruskoulutuksen ja ammattikorkeakoulutuksen välillä. (Pylvänäinen henkilökohtainen tiedonanto 28.5.2019.)

Pylvänäisen mukaan työpaikalla oppimisen kehittämisessä on tärkeää pystyä vahvistamaan yhteistyötä työnantajien kanssa. Uutena työpaikalla oppimisen käytänteenä Pylvänäinen esittelee esimerkiksi Tredun kokeellisesti toteuttaman Open partner-mallin, jonka tavoitteena on vahvistaa koulutuksen järjestäjän ja työelämätoimijoiden välistä yhteistyötä. Työpaikalla oppimisen jakson aikana opiskelija kutsuu työpaikkaohjaajan vierailulle oppilaitokseen seuramaan esimerkiksi luokkahuoneessa tapahtuvaa kaupan alan aiheiden opetusta. Työpaikkaohjaaja havainnoi tilannetta ja antaa palautetta opetettavan aiheen ajankohtaisuudesta eli siitä, tehdäänkö hänen mielestään oikeita asioita työelämänäkökulmasta tarkasteltuna. (Pylvänäinen henkilökohtainen tiedonanto 28.5.2019.)

Työpaikalla oppimisen menestyksekkääseen toteutukseen vaikuttaa Pylvänäisen mukaan myös ohjaavan opettajan mahdollisuus toteuttaa ohjausta oman työaikaresurssinsa puitteissa. Ihanteellinen tilanne on silloin, kun opettajan ohjatessa työpaikalla oppimista hänen lukujärjestystään ei ole liiaksi kuormitettu samanaikaisella lähi- eli oppilaitosopetuksella. Avaintekijänä on opiskelijoiden lukujärjestyksen ja opettajan työjärjestyksen järkevä ja tehokas suunnittelu oppilaitoksen puolesta. (Pylvänäinen henkilökohtainen tiedonanto 28.5.2019.)

## 6.2 Työelämän edustajan näkökulma työpaikalla oppimiseen

Haastateltavana oli Ville Wigelius, XXL-ketjun Tampereen Kalevassa sijaitsevan myymälän tavaratalopäällikkö. XXL on pohjoismaiden johtava urheilu- ja vapaa-ajan merkkituotteita tarjoava ketju. Wigelius on ennen tavaratalopäällikön tehtävää toiminut samassa yksikössä noin viiden vuoden ajan osastopäällikkönä. Vähittäiskaupan alalla työskentelystä hänellä on yli 20 vuoden kokemus. Työuransa aikana hän on jatkuvasti ollut tekemisissä työharjoittelijoiden ja työpaikalla oppijoiden kanssa. XXL:n

uran aikana Wigelius on ollut vahva Tredun Sammonkadun liiketalouden yksikön yhteistyökumppani työssäoppijoiden ohjaajana. Wigelius on itse nuoruudessaan suorittanut ammatillisen perustutkinnon Tampereen kauppaoppilaitoksessa (nyk. Tredun), joten hänellä on vahva näkemys työpaikalla oppimisen kehityksen kaaresta pitkältä aikaväliltä. (Wigelius henkilökohtainen tiedonanto 18.6.2019.)

Kalevan XXL:n tavaratalosta on vuosien mittaan muodostunut tärkeä yhteistyökumppani Tredun liiketalouden opetukselle. Yhteistyötä on tehty joustavasti ja käytännönläheisesti jo useiden vuosien ajan. Wigeliuksen mukaan työpaikalla oppimisen yhteistyötä tehdään myös muiden koulutuksen järjestäjien kanssa. Kuitenkin esimerkiksi aikuiskoulutuksen osalta käytännöt sopimusten ja ns. byrokratian osalta tuntuvat ajoittain olevan työpaikkaohjauksen osalta haasteellisia verrattuna nuorten opiskelijoiden perustutkintoon. (Wigelius henkilökohtainen tiedonanto 18.6.2019.)

Wigeliuksen näkemys on, että nuorten ammatillisen peruskoulutuksen osalta on tärkeä toteuttaa oikean työelämän periaatteita. Hänen mielestään on hyvä asia, että opiskelija itse hakee työssäoppimispaikkaa ottamalla yhteyttä mahdolliseen työnantajaan ja tulella henkilökohtaisesti esittäytymään. Koska XXL on toiminut jo vuosia työpaikalla oppimista tarjoavana työelämätoimijana, sopimusten solmiminenkaan ei aiheuta suuria haasteita. Työpaikalla oppiminen saadaan hyvin alkuun. Tärkeää olisi kuitenkin aina varmistaa osaamisen ”etapit” alusta lähtien. Wigeliuksen mukaan on hyvä, että opiskelijalle itselleen annetaan mahdollisimman paljon vastuuta työpaikalla oppimisen aloittamisesta ja tavoitteiden saavuttamisesta. Kuitenkin olisi hyvä, että etenkin pidemmällä työpaikalla oppimisen jaksoilla ohjaava opettaja seuraisi nykyistä tiiviimmin oppimisjaksolla tapahtuvaa kehitystä ja tunnistaisi mahdollisia puuttuvia osaamisen kehittämisen osa-alueita suhteessa asetettuihin tavoitteisiin. (Wigelius henkilökohtainen tiedonanto 18.6.2019.)

Tutkinnon perusteisiin pohjautuvista tutkinnon osien arvioinnin kohteista- ja kriteereistä Wigelius toteaa, että huolimatta ajoittain haasteellisista termeistä hänellä ei ole ollut vaikeuksia virallisten näytön arviointikriteerien tulkinnassa työelämän näkökulmasta. Opiskelijalla puolestaan voi olla haasteita tulkita kriteerejä tai ymmärtää niiden yhteys käytännön työtehtäviin. Wigeliuksen mukaan yhteisymmärrystä voisi helpottaa

työpaikalla oppimisen jakson tavoitteiden mahdollisimman käytännön läheinen läpikäynti opiskelijan, opettajan ja työpaikkaohjaajan välisessä aloituskeskustelussa Pidempää työpaikalla oppimisen jaksoja koskien olisi hyödyllistä, että osaamisen ”välietapit” varmistettaisiin ohjaavan opettajan riittävällä säännöllisillä ohjauskäynneillä. Näin voitaisiin entistä paremmin varmistaa tavoitellun osaamisen kehittämisen eteneminen. (Wigelius henkilökohtainen tiedonanto 18.6.2019.)

Eri mittaiset työpaikalla oppimisen jaksot tukevat asteittaista ammatillista kehitystä. Wigeliuksen mukaan on johdonmukaista aloittaa perusasioista ja vähitellen kasvattaa jaksojen pituutta ja vaativuutta. Ammatillisessa perustutkinnossa työpaikalla oppimisen jaksojen pituus vaihtelee viidestä viikosta useisiin kuukausiin. Wigelius kertoo, että opintojen alussa toteutuvat lyhyemmät työpaikalla oppimisen jaksot antavat opiskelijalle mahdollisuuden perehtyä työelämän perustietoihin- ja taitoihin ja tutustua alan töihin yleisellä tasolla. Jaksojen pidetessä ammattitaito kasvaa, tehtävät monipuolistuvat ja vaihteittain opiskelija saavuttaa jatkuvasti syvemmän osaamisen tason. (Wigelius henkilökohtainen tiedonanto 18.6.2019.)

Ammatillisen koulutuksen reformi mahdollistaa entistä yksilöllisempien opintopolkujen toteutuksen. XXL:ssä on kokemusta esimerkiksi opiskelujen loppuvaiheeseen liittyvästä yli puolen vuoden mittaisesta koulutusopimuksella toteutetusta työpaikalla oppimisesta, jonka jälkeen opiskelija on palkattu varsinaiseksi yrityksen työntekijäksi. Wigelius kokee yksilölliset opintopolut ja yleensäkin ammatillisen koulutuksen uudistuksen myönteisenä, mutta perään kuuluttaa ohjaavan opettajan vastuuta opintojen alkuvaiheeseen liittyvässä räätälöidyn opintopolun rakentamisessa. Wigelius pitää tärkeänä, että työpaikalla oppimisen lisäksi myös muut tutkinnon suorittamiseen vaadittavat pakolliset teoriaopinnot tulevat suoritetuksi. Opiskelijalta itseltään vaaditaan vastuuta opintojen kokonaisvaltaisesta suorittamisesta. (Wigelius henkilökohtainen tiedonanto 18.6.2019.)

Työpaikalla oppimisen kautta XXL:n myymälöihin työllistyy vuosittain kymmeniä nuoria. Urheilutermin ”hiljainen try out” kuvaa Wigeliuksen mielestä hyvin työpaikalla oppimisen jaksoja. Työpaikalla oppiminen tarjoaa työnantajalle mahdollisuuden asteittain arvioida opiskelijan työelämävalmiuksia ja muodostaa käsityksen hänen potentiaalistaan toimia XXL:n työntekijänä. Työntekijöiden haku perinteisiä ulkoisia



työnhakukanavia hyödyntämällä vaatii työnantajalta mittavia resursseja. Yhteen yksittäisen tehtävän työpaikkailmoitukseen vastauksia tulee useita satoja. Rekrytointiprosessin läpi vieminen sisältää useita työläitä ja kalliita työvaiheita. XXL työllistää työpaikalla oppimisen kautta merkittävän osan työvoimatarpeestaan. Halukkaita on paljon ja vain pieni osa opintonsa päättävistä opiskelijoista voidaan palkata. Tästä johtuen eri osastot pitävät myös pienimuotoista rekisteriä työpaikalla oppijoista ja ottavat heihin yhteyttä heti työvoimatarpeen ilmaannuttua. Tällainen rekisteri mahdollistaa myös lyhytaikaisen työvoimatarpeen täyttämisen nopeasti esimerkiksi vakituisen työntekijän pidemmän sairausloman paikkaamisessa tai sesongin myötä kasvavan lyhytaikaisen lisätyövoimatarpeen täyttämässä. (Wigelius henkilökohtainen tiedonanto 18.6.2019.)

XXL-urheiluketju on Tampereella ja valtakunnallisesti arvostettu työpaikalla oppimisen paikka. Oppilaitoksen ja työpaikan yhteistyö on jatkuvasti kehittynyt ja yhteiset tavoitteet vahvistuneet. Mistä johtuu XXL:n houkuttelevuus työpaikalla oppimisen paikkana? Wigeliuksen mukaan XXL kokee työpaikalla oppijat aitona voimavarana, jonka ohjaukseen ja kouluttamiseen yritys on valmis panostamaan. Työpaikalla oppimisen jaksot suunnitellaan niin, että opiskelija saa tehdä mahdollisimman monipuolisesti erilaisia tehtäviä. Kaupan alalla perustehtävät, kuten esimerkiksi tavaroiden hyllytys, kuuluvat useimpien työntekijöiden päivittäisiin tehtäviin. Wigelius kuitenkin korostaa, että yhtäkään työpaikalla oppijaa ei hyödynnetä viikkokaupalla hyllytykseen tai esimerkiksi tekstiilien henkarointiin, vaan tarjotaan aina mahdollisuus tutustua ja perehtyä useisiin eri tehtäväalueisiin opiskelijan työpaikalla oppimisen jakson tavoitteet huomioiden. Jokaiselta osastolta löytyy kokeneita työpaikkaohjaajia, jotka huolehtivat omalla osastollaan työskentelevien opiskelijoiden ohjauksesta ja osaamisen kehittymisen etenemisestä. Wigelius toteaa, että ”metsä vastaa niin kuin sinne huudetaan”, eli paras potentiaali nuorista työpaikalla oppijoista saadaan irti huolehtimalla asianmukaisesta nuoren opiskelijan ohjauksesta ja motivoinnista. Työpaikalla oppimisen jaksojen onnistuminen on tärkeää tulevaisuuden työvoimatarpeiden täyttämässä. Mikäli työpaikka ei sitoudu ohjaukseen, nuoren motivaatio katoaa eikä ole mahdollista tunnistaa hänen potentiaaliaan mahdollisena yrityksen työntekijänä. Myös yrityksen imagomarkkinoinnin kannalta Wigelius näkee tärkeänä, että nuoret työpaikalla oppijat

jakavat positiivisia kokemuksia ja tarinoita XXL:stä laadukkaana työpaikalla oppimisen paikkana ja hyvänä työnantajana. (Wigelius henkilökohtainen tiedonanto 18.6.2019.)

Työpaikalla oppimisen yhteistyön kehittämisen työpaikan ja oppilaitoksen välillä Wigelius kokee tärkeänä. On kuitenkin tärkeää huomioida, että jokaisella XXL:n osastolla ja työntekijällä on tarkat tehokkuustavoitteet eli esimerkiksi työaikana koulutuksen järjestäjän tarjoamiin yhteistyötilaisuuksiin on rajatusti aikaa. Paras tapa on, että asiat tuodaan oppilaitoksen puolesta suoraan työpaikalle tehokkaiden, säännöllisten tapaamisten ja seurantakäyntien puitteissa. Kaiken kaikkiaan Wigelius näkee seurantakäynnit ohjaavan opettajan taholta yhtenä avaintekijänä työpaikalla oppimisen menestyksekkäässä toteutuksessa. Työnantajana hän ymmärtää, ettei opettajalla välttämättä ole resursseja nykyistä useampiin ohjauskäynteihin, mutta näkee käynnit erittäin hyödyllisinä. (Wigelius henkilökohtainen tiedonanto 18.6.2019.)

## 7 NÄKÖKULMIA AMMATILLISEN KOULUTUKSEN JA TYÖPAIKALLA OPPIMISEN MENESTYSTEKIJÖIHIN

Suomen työikäisen väestön koulutustasolla- ja rakenteella on suuri vaikutus työmarkkinoiden toimintaan. Työikäisen väestön koulutus rakenne on viime vuosikymmenten aikana merkittävästi muuttunut. Osaamiselle on kysyntää ja työikäisen työvoiman koulutustaso paranee koko ajan. Jatkuvasti parantunut koulutustaso on vaikuttanut positiivisesti työn tuottavuuden kasvuun ja sitä kautta yhteiskunnan kehitykseen. (Tilastokeskuksen www-sivut 2019.)

Työelämässä on tapahtunut merkittäviä rakenteellisia muutoksia. Aiempi teollistumisen edellyttämä työprosessien tehokas ja osaava toistaminen tuotteiden luomisessa on muuttunut tietoyhteiskunnan myötä asiakkuuksien luomiseen. Tietotyössä arvostetaan keskinäistä vuorovaikutusta ja luovaa yhdessä oppimista. Tulevaisuuden työ onkin jatkuvaa oppimista. Teknologinen kehitys ja digitaaliset innovaatiot luovat suuren haasteen koko työelämälle. Tiedetään, että tulevaisuudessa robotit korvaavat ihmistyötä

monilla aloilla. Tutkimusten mukaan lähes puolet kaikista työpaikoista ja yli 70% alhaisempaa koulutusta vaativista työpaikoista ovat herkkiä digitalisaation vaikutuksille seuraavan kahdenkymmenen vuoden aikana. Automaatio, robotiikka, keinoäly ja erilaiset digitaaliset alustat tulevat muokkaamaan kaikkia aloja. Digitalisaatio ei kuitenkaan tarkoita ihmisen panoksen korvaamista automaatiolla, vaan enemmänkin ihmisen kykyä valjastaa digitaaliset työvälineet käytännön työn tehostamiseen. (Opetushallitus 2017, 7, 13, 20; Sitra 2016, 34-37; Sitran www-sivut 2019; Valtioneuvosto 2019, 8.)

Teknologian huima kehitys ei kuitenkaan vähennä ammatillisen koulutuksen tarvetta, koska käytännön työn osaajia tarvitaan aina. Esimerkiksi hoito- ja hoivatyössä suurin huoli ei ole työn väheneminen vaan työvoiman tarpeen riittävyys. Pitää muistaa, että loppu viimeksi ihminen on aina ohjaksissa eli ihminen määrittää sen, millainen työ tai suoritus on tarvittavaa, kuka sen suorittaa ja miten se suoritetaan. Digitalisuuden toteutuminen ammatillisessa opetuksessa vaatii koulutuksen järjestäjiltä toiminnan ja oppimisympäristöjen digitalisoimista. Tieto- ja viestintäteknologia on otettava mukaan kaikkeen oppimiseen ja opetukseen. Opettajakoulutuksen on perehdytettävä opettajaopiskelijat hyödyntämään erilaisia teknologioita opetustyössä. Jo työssä olevien opettajien digiosaamista tulee jatkuvasti parantaa. Käytännön opetuksen näkökulmasta haasteeksi muodostuu usein riittämättömät laiteresurssit. Yhdessä ammatillisessa oppilaitoksessa voi olla tuhansia opiskelijoita. Työpaikalla oppimisen lisäämisestä huolimatta suuri osa opetuksesta tapahtuu yhä oppilaitoksen luokkahuoneissa tai muissa oppilaitoksen tiloissa. Tarvitaan riittävästi työasemia, kannettavia tietokoneita tai tabletteja opiskelijoiden käyttöön oppitunneilla. (Opetushallitus 2017, 7, 13, 20; Sitra 2016, 34-37; Sitran www-sivut 2019; Valtioneuvosto 2019, 8.)

Oma näkemykseni on, että oppimisen ei kuitenkaan tule olla liian teknistä eikä laitekeskeistä. Esimerkiksi liiketoiminnan perustutkinnon opiskelussa opiskelijoita valmennetaan toimimaan suorassa asiakaskontaktissa kaupan alan työtehtävissä. Käytännön asiakaspalvelutaitojen ja työelämätaitojen oppiminen on keskiössä. Paras oppi saadaan tekemällä töitä työelämässä työpaikalla oppimisen jaksoilla. Myös oppilaitoksessa tapahtuvassa opetuksessa on ammatillisten tutkinnon osien osalta pystyttävä käyttämään runsaasti käytännön esimerkkejä ja käytännössä toteutettavia harjoituksia.

Suomen valtio on asettanut ammatilliselle koulutukselle useita yhteiskunnallisesti merkittäviä tavoitteita. Ammatillisen koulutuksen tulee olla tehokasta ja toimia asiakaslähtöisesti. Laissa ammatillisesta koulutuksesta säädetään yhteistyöstä työ- ja elinkeinoelämän kanssa. Tutkinnoissa, koulutuksessa ja niiden järjestämisessä tulee ottaa huomioon työ- ja elinkeinoelämän tarpeet. Ammatillisen koulutuksen tulee pystyä tuottamaan työmarkkinoille osaavaa työvoimaa, edistää työ- ja elinkeinoelämän uudistumista ja luoda mahdollisuuksia yrittäjyydelle. Koulutuksen järjestäjien täytyy vastata osuvasti, oikea-aikaisesti ja laadukkaasti työelämän ja yksilöiden osaamistarpeisiin. Työpaikkojen roolia keskeisenä oppimisympäristönä halutaan entisestään vahvistaa. Opiskelijalle on tärkeää, että hänelle tarjotaan mahdollisuus suorittaa opinnot yksilöllisesti. Ammatillisessa peruskoulutuksessa opiskelijalla on mahdollisuus suunnitella ja toteuttaa opintoja yksilöllisten valintojen pohjalta. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, 4; Opetushallituksen www-sivut 2019; Valtiovarainministeriön www-sivut 2019.)

Koulutusta on toteutettava osaamisperustaisesti. Opiskelijan hankkima alan osaaminen tai opiskelujen aikana kertynyt alan osaaminen on opettajan tai muun vastaavan ohjaajan toimesta osattava tunnustaa ja tunnistaa osaksi opiskelijan opintosuoritusta. Opiskelija ei tarvitse opiskella enää sitä, mitä hän jo osaa. Opettajalla tai muulla ohjaajalla tulee olla riittävät taidot osaamisen tunnistamiseen. Avaintekijä on henkilökohtainen osaamisen kehittämisen suunnitelma eli HOKS. Reformin myötä HOKS:n rooli on merkittävästi kasvanut. Lain mukaan HOKS:in laadintaan opiskelun alussa ja päivittämiseen opiskelun aikana osallistuu koulutuksen järjestäjän nimeämä opettaja, opinto-ohjaaja tai tarvittaessa muu koulutuksen järjestäjän nimeämä edustaja. Opiskelijan tullessa ammatilliseen peruskoulutukseen HOKS on laadittava mahdollisimman nopeasti yksilöllisen opintopolun suunnittelemiseksi. (Opetushallituksen www-sivut 2019; Sanoma Pro:n www-sivut 2019.)

Useita vuosia ammatillisessa peruskoulutuksessa toimineena opettajana koen, että HOKS:lla on erittäin suuri merkitys opiskelijan lähtötilanteeseen perehtymisessä, osaamisen tunnistamisessa ja yleensäkin opintojen kokonaisvaltaisessa suunnittelussa ja seurannassa. HOKS:ia käytetään nykyään monipuolisena opintojen suunnittelun ja seurannan työkaluna. Resurssien riittävyys on usein haasteena. Jos opettaja vastaa esimerkiksi 25 opiskelijan ryhmän HOKS:ien laatimisesta ja aikaa yhden opiskelijan

haastatteluun HOKS:n laatimiseksi tarvitaan keskimäärin 30 minuuttia, aikaa koko ryhmän HOKS:ien tekemiseen tarvitaan lähes 13 tuntia. Opettaja, joka haastattelee opiskelijaa HOKS:n laatimiseksi, ei samanaikaisesti voi toteuttaa opetusta muille ohjaamansa ryhmän opiskelijoille. HOKS:ien tekemiseen tulisi mielestäni korvamerkitä tarvittava resurssi kullekin opettajalle ryhmän lähtötilanne ja koko huomioiden. Häätäisesti laaditusta HOKS:sta ei ole hyötyä eikä se palvele ketään. Aidosti yksilöllisten opintopolkujen toteuttamiseen tarvitaan lisää rahallista resurssia ja opettajien ajankäytön järkevää ja tehokasta suunnittelua. (Opetushallituksen www-sivut 2019; Sanoma Pro:n www-sivut 2019.)

Koulutuksen työelämävastaavuus tarkoittaa ammatillisen koulutuksen järjestäjien kykyä tarjota työmarkkinoille osaavaa työvoimaa työ- ja talouselämästä saatavien signaalien mukaisesti. Kun työelämä ja sen osaamistarpeet muuttuvat, tulee myös koulutuksen sisällön muuttua näitä tarpeita vastaavaksi. Koulutus ja työelämä vaikuttavat erittäin aktiivisesti toistensa kehittymiseen. Ammatillisen koulutuksen on pystyttävä vastamaan entistä tarkemmin ja nopeammin työelämän tarpeisiin ja yhteiskunnan muutoksiin. Tarvitaan kaikki rajat ylittävää yhteistyötä kaikkien toimijoiden välillä. Yrityselämän tulee tarjota kaikki mahdolliset resurssit työpaikalla oppimispaikkojen riittävän saatavuuden varmistamiseksi. Valtiovallan, elinkeinoelämän, työmarkkinaedustajien sekä koulutuksen järjestäjien ja työpaikkojen välistä yhteistyötä tulee entisestään tiivistää. Ammatillisen koulutuksen järjestäjät tarvitsevat tukea päättäjiltä ja kaikilta sidosryhmiltä kyetäkseen suunnittelemaan ja toteuttamaan koulutusta työelämän todellisten tarpeiden mukaan. Koulutuksen järjestäjien tulee vastavuoroisesti osallistua aktiivisesti yhteiskunnalliseen keskusteluun, seurata herkillä korvalla työmarkkinoiden kehitystä ja olla valmiita reagoimaan nopeasti työelämässä ja yhteiskunnassa tapahtuviin muutoksiin. (Opetushallitus 2015, 8,10, Sitran www-sivut 2019.)

Ammatillisen koulutuksen arvostusta, houkuttelevuutta ja yhteiskunnallista vaikuttavuutta täytyy lisätä. ”Amis”-koulutus on nykyään haluttu opiskelupaikka erityisesti käytännön työtaitojen oppimista arvostavien nuorten keskuudessa. Silti, peruskoulun jälkeisen yleissivistävän lukiokoulutuksen arvostus on merkittävästi korkeampi kuin ammatillisen koulutuksen. Korkeaa koulutusta pidetään edelleen elintason, arvostuksen ja hyvän yhteiskunnallisen aseman perustana. Mielikuvatutkimuksen (2018) mu-

kaan peruskoulun 9.-luokkalaisista 44% pitää lukiota ja vain 7% ammatillista koulutusta erittäin arvostettuna vaihtoehtona. Molempia tarvitaan. Kaksoistutkintomalli on jo vuosia ollut toimiva esimerkki toisen asteen koulutuksen järjestäjien välisestä yhteistyöstä. Kaksoistutkinnossa opiskelija saavuttaa ammatillisen perustutkinnon lisäksi myös ylioppilastutkinnon. Käytännössä opiskelu tapahtuu usein yhdessä oppilaitoksessa, jossa opiskelijalle tarjotaan sekä ammatillisten että lukio-opintojen opetusta. Lukio-opinnot limitetään ammatillisiin opintoihin. Kaksoistutkinnon opiskelu kestää pääsääntöisesti vähintään kolme vuotta. (minedu.fi www-sivut 2019; opintopolku.fi www-sivut 2019.)

Ammatillisen koulutuksen houkuttelevuuteen vaikuttaa vahvasti myös jatko-opintokelpoisuus. Ammatillinen perustutkinto tuottaa yleisen jatko-opintokelpoisuuden korkeakouluopintoihin. Ammatillisesta peruskoulutuksesta valmistuvan opiskelijan mahdollisuuksia jatko-opintoihin korkeakoulussa on pyritty helpottamaan esimerkiksi ensikertalaiskiintiön kautta. Ensikertalaiskiintiön mukaan osa yhteishaun opiskelupaikoista varataan ensimmäistä korkeakoulupaikkaa hakeville. Muitakin uudenlaisia yhteistyömalleja on jo olemassa. Osassa ammatillisia oppilaitoksia opiskelijat voivat esimerkiksi opintojensa loppuvaiheessa suorittaa valikoituja ammattikorkeakoulun tarjoamia opintojaksoja, joista saadut opintopisteet otetaan huomioon korkeakoulutuksen pääsykokeissa. Eri koulutusasteiden yhteistyö lisääntyy jatkuvasti. Tampereella yliopisto ja ammattikorkeakoulu yhdistyivät hiljattain uudeksi korkeakoulu-yhteisöksi. Korkeakoulutuksella ja ammatillisella koulutuksella on suomalaisessa yhteiskunnassa omat tehtävänsä. Eri koulutusasteiden joustavalla yhteistyöllä voidaan saavuttaa hyviä tuloksia osaamisen kehittämisessä yhteistyössä yrityselämän kanssa, yli koulutusasteiden ja oppilaitosrajojen. (Minedu.fi www-sivut 2019; Opintopolku.fi www-sivut 2019; Valtioneuvosto 2019, 167.)

Rinteen (2019-) hallitusohjelma panostaa erityisen voimakkaasti koulutukseen esimerkiksi opettajien määrää lisäämällä. Yksilöllisten opintopolkujen toteutumista ja työpaikalla tapahtuvaa oppimista halutaan jatkuvasti lisätä. Koulutuksenjärjestäjiltä vaaditaan innovatiivista ja ennakkoluulotonta yhteistyötä työ- ja elinkeinoelämän kanssa. On kehitettävä uusia oppimisympäristöjä- ja ratkaisuja, uusia toimintamalleja ja hyödynnettävä yksilöllisiä opintopolkuja. On pystyttävä kohottamaan väestön ammatil-

lista osaamista sekä vastattava muuttuviin osaamistarpeisiin. Ammatillisen koulutuksen osalta lupauksena on lisätä valtion rahoitusta koulutuksen laadun turvaamiseksi. (Eduskunta.fi www-sivut 2019.)

Ammatillisen koulutuksen pitää jatkuvasti parantaa yhteiskunnallista vaikuttavuuttaan. Koulutuksen tulee pystyä täyttämään sille asetetut yhteiskunnalliset tavoitteet. Vuodesta 2020 eteenpäin ammatillisen koulutuksen vaikuttavuusrahoitukseen vaikuttaa merkittävästi myös opiskelijapalautte. Opiskelijat ovat ammatillisen koulutuksen asiakkaita, ja heidän näkemyksellään koulutuksen laadusta on tärkeä merkitys koulutuksen kehittämisessä. Opetus- ja kulttuuriministeriön, Opetushallituksen ja koulutuksen järjestäjien yhteistyössä suunnitteleman palautekyselyn toteutus alkoi vuonna 2018. Vaikuttavuusrahoituksesta jaetaan kerättyjen palautteiden perusteella ensimmäisen kerran vuonna 2020 noin 2,5% ammatillisen koulutuksen laskennallisesta rahoituksesta. Tämä osuus on kaikille ammatillisen koulutuksen järjestäjille merkittävä rahoituksen lähde. Ammatillisen opettajan tehtäviin kuuluu nykyäänä erityisesti opiskelijapalautteesta huolehtiminen. Jokaisen opiskelijan tulee vastata valtakunnalliseen Amispalautte-kyselyyn opintojen alku- ja päättövaiheessa. Palautetta hyödynnetään sekä kansalliseen että koulutuksen järjestäjien sisäiseen koulutuksen laadun seurantaan ja kehittämiseen. (minedu.fi www-sivut 2019; Opetushallituksen www-sivut 2019; wiki.eduuni.fi www-sivut 2019.)

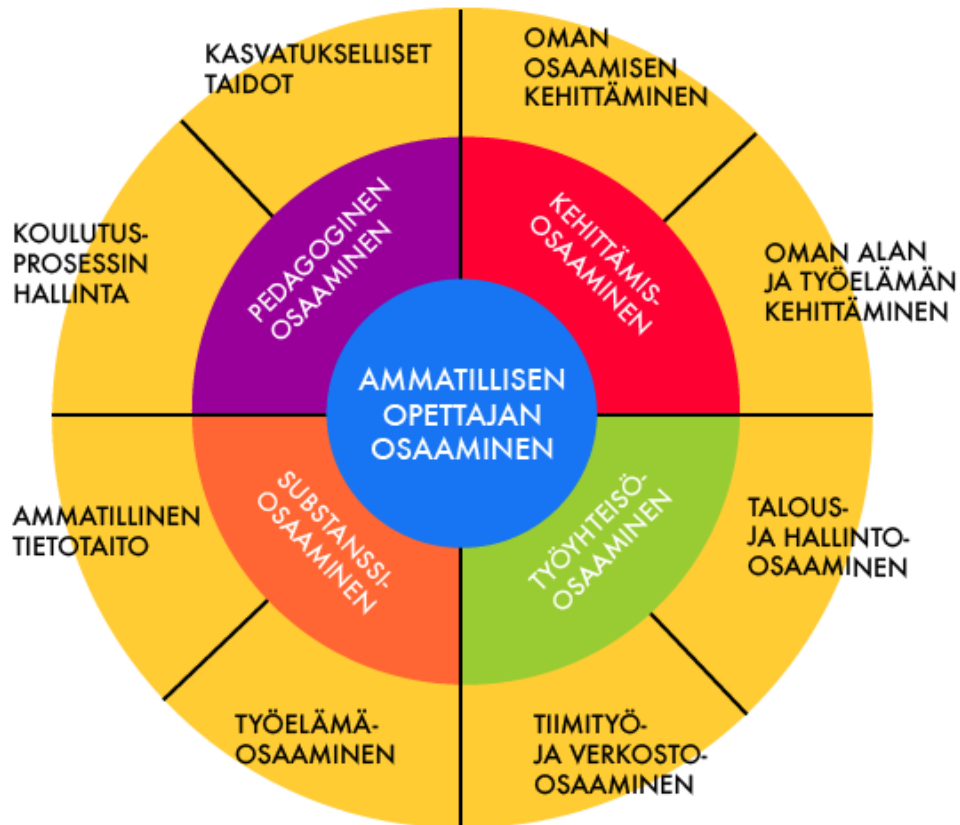
Yksilöllisten opintopolkujen toteuttaminen on eräs suurimmista reformin mukanaan tuomista uudistuksista. Vuosikymmeniä on toteutettu opetusta, jossa kaikki samaan opiskelijaryhmään kuuluvat opiskelijat opiskelevat yhdessä heille määritellyn lukujärjestyksen mukaan sekä lähi- että työpaikalla oppimista. Nykyään on pystyttävä huomioimaan heti opintojen alussa kunkin opiskelijan yksilöllinen lähtötilanne, mahdollinen jo hankittu alan osaaminen ja mahdolliset ohjaukseen liittyvät erityistarpeet. Täysin yksilöllisesti jokaiselle opiskelijalle suunniteltu oma opintopolku on vielä ideaali. Oma näkemykseni on, että ammatilliseen koulutukseen tarvitaan kiireesti lisää opetushenkilökunnan perehdyttämistä ja kouluttamista osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen kokonaisvaltaiseen toteuttamiseen. Räätelöidyn opintopolun suunnittelu vaatii opettajalta erityistä osaamista. Ammatillisen koulutuksen reformi on suurin ammatillisen koulutuksen uudistus vuosikymmeniin. On luonnollista, että muutosten jalkauttaminen opettajan jokapäiväiseen työhön vie aikaa. Oppilaitosten johdolta vaaditaan

paljon. Esimiestyö korostuu opettajien taitojen ja tietojen ajan tasalle saattamisessa. Aidosti yksilöllisten opintopolkujen toteuttaminen on vasta alkuvaiheessa. Oppilaitosten johdon ja koko henkilöstön on tehtävä saumatonta yhteistyötä uudella, innovatiivisella asenteella yksilöllisten opintopolkujen mahdollistamiseksi ja hyvien käytäntöjen luomiseksi. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen www-sivut 2019.)

Työpaikalla oppimisen lisääminen on ammatillisen koulutuksen menestymisen edellytys nyt ja tulevaisuudessa. Sekä valtiovallan, koulutuksenjärjestäjien että työelämäkumppaneiden yhteinen tahtotila on opiskelijan ammatillisia tutkinnon osia koskevan osaamisen hankkiminen työpaikoilla käytännön työtehtäviä tehden. Tämä toimintamalli edellyttää kaikilta toimijoilta nykyistä parempaa osaamista erityisesti työvaltaisen opintojen toteutuksen ja yksilöllisten opintopolkujen suunnittelun osalta. Jokainen opiskelija on yksilö. Oppimistavat- ja tyylit ovat erilaisia. Tämä näkyy sekä luokkaopetuksessa että työssäoppimisessa. Ne opiskelijat, jotka tarvitsevat enemmän yksilöohjausta, tarvitsevat sitä sekä koulussa että työssäoppimispaikalla. Yksilöllisten tarpeiden huomioonottaminen on erityisen tärkeää. Kaikilla työnantajilla ei esimerkiksi ole riittäviä resursseja erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan ohjaamiseen. Yksilöllistä ohjausta ja apua tarvitaan, ja siihen pitää varata resursseja. Työssäoppimisessa, kuten muussakin opiskelussa, opiskelijat tarvitsevat ohjauksesta vastaavan opettajan apua ja tukea opintojen alusta loppuun asti. (Opetushallituksen www-sivut 2019.)

Käytännön opetusta tarkasteltaessa huomataan, että opettajalähtöinen ajattelu väistyy osaamisperusteisuuden ja opiskelijälähtöisyyden merkityksen kasvaessa. Ammatillisen koulutuksen opettajalta odotetaan aiempaa monipuolisempaa osaamista. Tarvitaan pedagogista eli lähinnä kasvatuksellista ja koulutusprosessien hallintaa koskevaa osaamista, oman osaamisen ja opetusalan osaamisen kehittämishalua, työyhteisöosaamista esimerkiksi tiimityön ja verkostoitumisen osalta ja substanssiosaamista eli ammatillista tietotaitoa ja työelämäosaamista. Ammatillisen opettajan osaamisalueet on määritelty kuviossa 4.





Kuvio 4. Ammatillisen opettajan osaaminen (www10.edu.fi www-sivut)

Oma näkemykseni on, että ammatillisen koulutuksen menestykseen vaikuttaa merkittävästi ammatillisia tutkinnon osia ohjaavien opettajien työelämäosaamisen taso. Opetettavalta ammattialalta käytännön työssä hankittu työelämäosaaminen on keskiössä. Opiskelijoille on pystyttävä teoretiedon sijaan tarjoamaan erityisesti käytännön esimerkkejä ammatissa ja työelämässä toimisesta. Tavoitteena, on että suurin osa oppimisesta tapahtuu työpaikoilla aidoissa työelämän tehtävissä. Silti, suurin osa opiskelijoista tulee ammatilliseen peruskoulutukseen suoraan peruskoulusta ilman mitään alan työkokemusta. Nämä opiskelijat tarvitsevat paljon perustietojen- ja taitojen opetusta ennen työpaikalla oppimisen jaksolle siirtymistä. Esimerkiksi liiketoiminnan perustutkinnon ammatillisia tutkinnon osia ohjaavilla opettajilla tulisi mielestäni olla vahva työelämätausta opettajan muodollisen pätevyyden lisäksi. Myös ammattikorkeakoulujen opettajilta vaaditaan opetettavan alan vahvaa osaamista, joka osoitetaan työkokemuksella. (oaj.fi www-sivut 2019; www10.edu.fi www-sivut 2019.)

## 8 YHTEENVETO

Ammatillinen koulutus on keskellä historiallisesti merkittävää murrosta vuosina 2017-2018 toteutetun lainsäädännön muutoksen sekä koulutusrakenteen ja tutkinnon perusteiden uudistamisen myötä. Koulutuksen järjestäjiltä vaaditaan nopeaa sopeutumista uusiin säädöksiin ja koulutukselle asetettuihin tavoitteisiin. Uusien toimintamallien jalkauttaminen jokapäiväiseen opettajan työhön vaatii sekä oppilaitosten johdolta että opettajilta uudenlaista asennetta ja muutoshalukkuutta. Opiskelijoiden perehdyttäminen muutokseen vaatii resursseja. Esimiesten, opettajien ja muun ohjausta toteuttavan henkilöstön sekä sidosryhmien on pystyttävä hyväksymään jatkuvien muutosten mukanaan tuomat haasteet. Kaikkien koulutusalan toimijoiden olisi suunnattava katse tulevaisuuteen ja toimittava innovatiivisesti, ennakkoluulottomasti ja sinnikkäästi toimintansa kehittämiseksi.

Työnteon maailma muuttuu voimakkaasti. Perinteinen työnteon malli on enää harvoin taloudellisesti kannattava. Työ on pilkotumpaa, pirstaleisempaa, joustavaa, monimuotoista ja nopeasti muuntuvaa. Yhtä nopeasti muuttuvat myös osaamistarpeet. Teknologian nopean kehityksen myötä yhä suurempi osa ihmisen tekemästä työstä koneellistetaan ja palvelut digitalisoidaan. Toisaalta, työpaikkojen kadotessa tietyiltä aloilta voi uusia työpaikkoja syntyä toisilla aloilla. Käytännön työtä tekeviä ihmisiä tarvitaan aina, koska kaikkea työtä ei voida koneellistaa. Työntekijältä odotetaan nykypäivänä ammatillisen pätevyyden lisäksi monien erilaisten työelämätaitojen hallintaa, erityisesti joustavuutta, kykyä sopeutua muutokseen, kykyä luoda uutta ja halua oppia jatkuvasti lisää.

Vuoden 2018 reformin myötä ammatillinen koulutus pystyy aiempaa paremmin vastaamaan työelämän tarpeisiin, erityisesti työpaikalla oppimista joustavoittamalla. Yksilöllisten opintopolkujen kautta opiskelijalle tarjotaan mahdollisuus lähi- ja työpaikalla oppimisen joustavaan yhdistämiseen. Perinteinen luokkaopetus on vähenemässä työpaikkaoppimisen painotuksen vahvistuessa. Silti on muistettava huolehtia opiskelijan tarpeesta henkilökohtaiseen ohjaukseen, ryhmän tukeen ja yhteisöllisyyden kokemiseen. Opiskelija ei ole itseohjautuva ja erot yksilöiden välillä ovat suuria. Erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita ei saa unohtaa uudistuksen keskellä.

Koulutuksen tarve ei vähene. Ammatillisella koulutuksella ja työpaikalla oppimisella on vuosisatoja vanhat juuret Suomen historiassa. Suurimpana haasteena on pitkän kokemuksen ja vahvojen, perinteisten käytänteiden hyödyntäminen ja muokkaaminen nykypäivän ja tulevaisuuden työelämätarpeita vastaaviksi. Avaintekijöitä ammatillisen koulutuksen menestymisessä ovat esimerkiksi tarjottavan koulutuksen houkuttelevuus, laatu, imago ja yhteiskunnallinen vaikuttavuus. Valtiovallan tehtävänä on tukea hallitusohjelman kautta riittävillä määrärahoilla ja erilaisilla tukitoimenpiteillä ammatillisen koulutuksen menestymistä työelämälähtöisen koulutusmuodon tarjoajana. Koulutuksen järjestäjien tehtävänä on tarjota ajanmukaista osaamisen koulutusta, kuunneltava työelämän signaaleja ja seurattava tarkasti talouselämän ja yhteiskunnan kehitystä. Ammatillisten tutkinnon osien osalta on pystyttävä rekrytoimaan parhaat työelämäosaajat opiskelijoita opettamaan. On myös pystyttävä luomaan kestävä ja kehitystä edistävä yhteistyömalli työelämän kanssa työpaikalla oppimisen laadun varmistamiseksi.

## LÄHTEET

- Aarnio, L. & Pulkkinen, S. 2015. Mitä tarkoittaa ”ammattillisen koulutuksen työelämävastaavuus”? Opetushallituksen raportit ja selvitykset 7/2015. [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/173071\\_mita\\_tarκοittaa\\_ammattillisen\\_koulutuksen\\_työelämävastaavuus.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/173071_mita_tarκοittaa_ammattillisen_koulutuksen_työelämävastaavuus.pdf)
- Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino. Viitattu 17.8.2019. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789517685030>
- Ammattillisen koulutuksen digitalisaatio ja työelämäyhteistyö: ”Opeilta ja ohjaajilta löytyy intoa uusille poluille”. Opetushallituksen raportit ja selvitykset 18/2017. [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/ammattillisen\\_koulutuksen\\_digitalisaatio\\_ja\\_työelämäyhteistyö.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/ammattillisen_koulutuksen_digitalisaatio_ja_työelämäyhteistyö.pdf)
- Ammattillisen koulutuksen mielikuvatutkimus 2018. Keskeiset tulokset. Opetus- ja kulttuuriministeriö ja Skills Finland ry. 2018. Viitattu 15.6.2019. <https://minedu.fi/documents/1410845/12025613/Mielikuvatutkimuksen+2018+keskeiset+tulokset.pdf/ff4d619a-a905-c8cc-5724-2a76a0164491>
- Ammattillisen koulutuksen reformi-Tietopaketti ohjaajille. 2018. Helsinki: Opetushallitus. Viitattu 05.2019. [https://www.oph.fi/download/189707\\_infopaketti\\_reformista\\_ohjaajille.pdf](https://www.oph.fi/download/189707_infopaketti_reformista_ohjaajille.pdf)
- Boud, D. & Garrick, J. 1999. Understanding learning at work. Taylor & Francis e-Library 2001. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/samk/reader.action?docID=165416>
- Eduskunta.fi www-sivut 2019. Viitattu 9.8.2019. <https://www.eduskunta.fi/fi/Sivut/default.aspx>
- Eperusteet.opintopolku.fi www-sivut. Viitattu 15.6.2019. <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi>
- Hallamaa, T. 2019. Kysely: ammattiin opiskelevien tyytyväisyys opetukseen laskussa- joka viides harkitsee opintojen lopettamista. <https://yle.fi/uutiset/3-10426280>
- Helminen, A., Harmaala, M. 2017. Oppiminen työpaikoilla kasvamassa puolella, mistä työpaikat? Keski-suomalainen- verkkolehti. Viitattu 26.6.2019. <https://www.ksml.fi/kotimaa/Oppiminen-ty%C3%B6paikoilla-kasvamassa-puolella-mist%C3%A4-ty%C3%B6ss%C3%A4oppimispaikat/1030317>
- Honka, N. 2018. Näin ammatillinen koulutus muuttui- pelkoa ohjauksen riittävydestä: ”Yksilöllinen opetus vaatii työtä”. Viitattu 31.7.2019. <https://yle.fi/>
- Hyvinvointia työstä. Ammattitaitoa yhdessä- kysely, keskeiset tulokset. Työterveyslaitos 14.3.2019. <https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2019/03/Ammattitaitoa-yhdessä%C3%A4-kyselyn-tulokset.pdf>
- Laki ammatillisesta koulutuksesta. 2017. L 11.8.2017/531 muutoksineen.

Laukia, J. 2013. Tavoitteena sivistynyt kansalainen ja työntekijä. Ammattikoulu Suomessa 1899-1987. Helsingin yliopisto. Viitattu 15.6.2019. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/41667/tavoitte.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Liiketoiminnan perustutkinnon tutkinnon perusteet. Viitattu 18.7.2019. <https://eperusteet.opintopolku.fi/eperusteet-service/api/dokumentit/4589023>

Manner, M. 2019. Askel eteen, toinen taakse. Opettaja 7, 12-15.

Manner, M. 2018. Kohtaamisia: ammatillisen reformin ytimessä. Viitattu 18.6.2019. <https://www.opettaja.fi/ajassa/kohtaamisia-ammattillisen-reformin-ytimessa/>

Näytöt ja osaamisen arviointi Opetushallitus pdf 28.3.2018. Viitattu 25.7.2019. <https://eperusteet.opintopolku.fi/eperusteet-service/api/dokumentit/4614532>

OAJ:n www-sivut 2019. Viitattu 7.7.2019. <https://www.oaj.fi/>

Ohjaan.fi www-sivut 2019. Viitattu 25.7.2019. [https://ohjaan.fi/wp-content/uploads/2018/07/tyopaikalla\\_jarjestettava\\_koulutus.pdf](https://ohjaan.fi/wp-content/uploads/2018/07/tyopaikalla_jarjestettava_koulutus.pdf)

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2019. Ammatillisen koulutuksen osasto. Asiantuntijalausunto 16.1.2019. Viitattu 17.6.2019. <https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/EDK-2019-AK-238424.pdf>

Opetus- ja kulttuuriministeriön asetus ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteesta. 2017. A2.10.2017/680.

Opetus- ja kulttuuriministeriön www-sivut 2019. Viitattu 7.2.2019. <https://minedu.fi/koulutusjarjestelma>

Opetus- ja kulttuuritoimen rahoitus ja yksikköhintojen ja rahoituksen määräytyminen. Opetushallituksen oppaat ja käsikirjat 2018:6. Viitattu 9.6.2019. [https://www.oph.fi/download/192800\\_opetus\\_ja\\_kulttuuritoimen\\_rahoytus\\_2018.pdf](https://www.oph.fi/download/192800_opetus_ja_kulttuuritoimen_rahoytus_2018.pdf)

Opetushallituksen www-sivut 2019. Viitattu 17.4.2019. <https://www.oph.fi>

Opetushallituksen www-sivut 2019. Viitattu 17.4.2019. [https://www.oph.fi/download/190457\\_Liiketoiminnan\\_pt\\_17.4.2018\\_webinaari.pdf](https://www.oph.fi/download/190457_Liiketoiminnan_pt_17.4.2018_webinaari.pdf)

Opettaja.fi www-sivut 2019. <https://www.opettaja.fi>

Opintopolku.fi www-sivut 2019. Viitattu 7.2.2019. <https://opintopolku.fi/>

Oppisopimus.fi www-sivut 2019. Viitattu 2.8.2019. <https://www.oppisopimus.fi/tyonantajalle/oppisopimuskoulutus/>

Osallistava ja osaava Suomi. 2019. Pääministeri Antti Rinteen hallituksen ohjelma 6.6.2019. Valtioneuvoston julkaisuja 23/2019. [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161662/Osallistava\\_ja\\_osaava\\_Suomi\\_2019\\_WEB.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161662/Osallistava_ja_osaava_Suomi_2019_WEB.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pylvänäinen, S. Opettaja, Tampereen Seudun ammattiopisto. Tampere. Haastattelu 28.5.2019. Haastattelijana Susanna Backman. Muistiinpanot ja nauhoite haastattelijan hallussa.

SAK:n www-sivut 2019. Viitattu 22.7.2019. <https://www.sak.fi/>

Sanoma Pro:n www-sivut 2019. Viitattu 18.6.2019. <https://www.sanomapro.fi>

Sitran www-sivut 2019. Viitattu 1.8.2019.

Sitra. Artikkelit. Kilpi, E. 2016. Tietoyhteiskunta haastaa teollisen työn ajatusmallit. <https://www.sitra.fi/artikkelit/tietoyhteiskunta-haastaa-teollisen-tyon-ajatusmallit/>

Sitra 2016. Perspectives on new work. Exploring emerging conceptualizations. Sitra Studies 114. <https://media.sitra.fi/2017/02/28142631/Selvityksia114.pdf>

Suomalaisen koulutusrakenteen kehitys 1970- 2030. 2014. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 1/2014. Viitattu 31.7.2019. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75236/okm01.pdf>

Tampere.cloudnc.fi www-sivut 2019. Viitattu 18.7.2019. <http://tampere.cloudnc.fi/fi-FI>

Teknoliateollisuuden www-sivut 2019. Viitattu 7.7.2019. <https://teknoliateollisuus.fi/fi/ajankohtaista/uutiset/selvitys-suomen-ammattillisen-koulutuksen-reformi-vie-oikeaan-suuntaan>

Te-palvelujen www-sivut 2019. Viitattu 6.7.2019. <https://www.te-palvelut.fi/te/fi/>

Terveysten- ja hyvinvoinnin laitoksen www-sivut 2019. Viitattu 7.8.2019. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/hankkeet-ja-hanketuki/arviointi/hyvät-kaytannot>

Tilastokeskuksen www-sivut 2019. Viitattu 14.6.2019. <https://www.stat.fi/>

Tredun www-sivut 2019. Viitattu 6.7.2019. <https://www.tredu.fi/>

Työelämä 2020. WorkUp-tulevaisuuden työ. TEM oppaat ja muut julkaisut 3/2019. [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161299/TEM\\_oppaat\\_3\\_2018\\_WorkUp\\_Tulevaisuuden\\_työ\\_22012019\\_Web.pdf](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161299/TEM_oppaat_3_2018_WorkUp_Tulevaisuuden_työ_22012019_Web.pdf)

Työpaikalla järjestettävä koulutus. Koulutus ja oppisopimus-molempi parempi!.2018. Opetus- ja kulttuuriministeriön tukeman ohjaan.fi-hankkeen www-sivut 2019. Viitattu 31.7.2019. [https://ohjaan.fi/wp-content/uploads/2018/07/tyopaikalla\\_jarjestettava\\_koulutus.pdf](https://ohjaan.fi/wp-content/uploads/2018/07/tyopaikalla_jarjestettava_koulutus.pdf)

Valtioneuvoston www-sivut 2019. Viitattu 22.7.2019. <https://valtioneuvosto.fi/etusivu>

Valtiovarainministeriön www-sivut 2019. Viitattu 7.2.2019. <https://vm.fi/etusivu>

Wigelius, V. 2019. Tavaratalopäällikkö, XXL Kaleva, Tampere. Haastattelu 18.6.2019. Haastattelijana Susanna Backman. Muistiinpanot ja nauhoite haastattelijan hallussa.

www10.edu.fi www-sivut 2019. Viitattu 10.8.2019. <http://www10.edu.fi/ammattipeda/?sivu=tyoelamayhteisty>

Yle.fi www-sivut 2019. <https://yle.fi/>