

Jatkuva oppiminen ja osaamisen kehittäminen on turvattava.

Tämän päivän työyhteisöjen suurin ongelma on, että henkilöstö ei pääse tarvitsemiinsa koulutuksiin, jolloin jatkuva oppiminen ja työssä kehittyminen jää vähäiseksi. Työnantajan tehtävänä on vastata työntekijän osaamisen kehittämisestä. Jotta päästäisiin hyvään tulokseen, tarvitaan sitoutuvaa johtoa, joka haluaa panostaa henkilöstön kehittämiseen kouluttamalla heitä. Eri koulutusmuotojen ja -asteiden yhteistyötä on parannettava ja esteitä purettava työikäisen väestön koulutuksen kehittämiseksi. Vapaan sivistystyön, ammatillisen toisen asteen, ammattikorkeakoulun ja yliopiston yhteistyötä tulee rakentaa asiakkaita hyödyttäväksi.

Koulutustarjonta, jota voidaan hankkia osaamisen kehittämiseksi, tulee olla laatujärjestelmän läpäissyttä (akkreditoitu). OKM ja EK puhuu vapaan kilpailutuksen puolesta, kun taas meidän näkökantamme on laadun ja asiantuntijuuden säilyttäminen. Koulutukset tulisi säilyttää oppilaitoksissa, joissa on jo olemassa tilat ja asiantuntijuus. Avoimet markkinat polkevat opettajien arvostusta ja palkkoja.

Reformin myötä kovan rahan koulutukset ovat vähentyneet huomattavasti. Henkilöstökoulutus ja työelämän kehittämistehtävä tulisi nähdä alueella elinvoimaisuutta lisäävänä tekijänä. Nyt jos koskaan tähän kannattaisi panostaa. Nämä koulutukset tukevat hyvin koulutuksen järjestäjän taloutta osana perinteisempää koulutusta. Näin myös tätä kautta saamme opettajille lisää töitä.

Rahoitusmalliin tulee vaikuttaa siten, että ammatti- ja erikoisammattitutkinnot (at ja eat) olisivat yhtä houkuttelevia järjestää kuin perustutkinnot. Myös tutkinnonosien ja sitä pienempien osien rahoitusta tulee tarkastella ja mahdollistaa työelämän vaatimusten ja tarpeiden mukaisesti. Rahoitusmalli ja jatkuva oppiminen eivät tällä hetkellä kohtaa.

Kiitos OAJ:n, moni näistä asioista on jo edennyt, mutta tarvitsemme myös alueellista ja paikallista vaikuttamista. Olkaamme siis yhdessä viemässä jatkuvan oppimisen asiaa eteenpäin.