



KANSALLINEN
KOULUTUKSEN
ARVIOINTIKESKUS

KOULUTUSJÄRJESTELMÄN KYKY VASTATA JATKUVAN OPPIMISEN HAASTEISIIN ÄKILLISISSÄ RAKENNUMUUTOSTILANTEISSA

Hankesuunnitelma 1.12.2020
Verkkoversio

Tarja Frisk | Risto Hietala | Kati Isoaho |
Laura Kotiranta |

Sisällys

1 Johdanto	3
2 Arvioinnin tausta.....	6
2.1. Politiikkatoimet arvioinnin taustalla	6
2.2. Lainsäädännöllinen viitekehys	11
2.3. Keskeiset jo tiedossa olevat asiat arvioinnin teemasta	25
3 Arvioinnin tehtävä ja tavoitteet	35
4 Arviointikohteet – ja kysymykset	36
5 Arviointiaineisto, sen hankinta ja analysointi	39
6 Arviointihankkeen organisointi ja aikataulu	41
7 Viestintä ja tiedottaminen arviointihankkeen eri vaiheissa	42
8 Arviointihankkeen riskienhallinta ja laadunvarmistus	43
9 Henkilötietojen käsittely arviointihankkeessa	44
Lähteet	45

1 Johdanto

Koulutusjärjestelmän kyky vastata jatkuvan oppimisen haasteisiin äkillisissä rakennemuutostilanteissa – arviointi on osa Koulutuksen arviointisuunnitelmaa vuosille 2020–2023. Arviointi kohdistuu korkeakoulutukseen ja ammatilliseen koulutukseen¹.

Arvioinnin tavoitteet on määritelty Koulutuksen arviointisuunnitelmassa seuraavasti:

- Arviointi tuottaa tietoa koulutusjärjestelmän kyvystä vastata jatkuvan oppimisen haasteisiin äkillisissä rakennemuutostilanteissa.
- Arvioinnissa tarkastellaan erityisesti erillisrahoituksella toteutettavia muuntokoulutuksia eri koulutusasteilla² sekä aikuisille suunnattua ammatillista koulutusta uudelleen kouluttautumisväylänä.
- Tietoa tuotetaan myös koulutusjärjestelmän kyvystä ennakoita koulutustarpeita niin, että rakennemuutostilanteissa ei pääsisi syntymään kohtaanto-ongelmia.

Arviointi tuottaa tietoa koulutuksen arviointisuunnitelman strategiseen painopistealueeseen koulutusjärjestelmän kehittäminen.

OECD:n Education at a Glance julkaisussa vuodelta 2020 todetaan, että jatkuvasta oppimisesta on tullut koulutuksen uusi visio (OECD 2020b). Jatkuvalla oppimisella tarkoitetaan yleisesti, samoin kuin elinikäisen oppimisen käsitteellä, ihmisen koko elämänkaaren aikaiseen, monelle elämänalueelle ulottuvaa oppimista. Tässä arvioinnissa tarkastelun kohteena on työikäisten aikuisten osaamisen kehittäminen äkillisissä rakennemuutostilanteissa. Se käsittää koulutusjärjestelmässä tapahtuvan tutkintokoulutuksen ja muun oppimisen, myös laajemmin työelämässä tapahtuvan osaamisen kehittämisen. Jatkuvan oppimisen järjestelmän ja koko koulutusjärjestelmän tulisi mukautua nopeasti muuttuviin työmarkkinoihin. Koska työelämän muutokset kohdistuvat tämänhetkiseen työvoimaan, tulisi aikuisille luoda paremmat mahdollisuudet kehittää ja päivittää osaamistaan. Valtioneuvoston tasolla jatkuvan oppimisen ohjaamisvastuuta on jaettu opetus- ja kulttuuriministeriölle (OKM) ja työ- ja elinkeinoministeriölle (TEM). Myös muilla ministeriöillä on osavastuita.

Työikäisten kouluttautuminen koskettaa nykyisellään Suomessa laajaa joukkoa ihmisiä. Sitran selvityksen (Aho & Ranki 2018) mukaan työikäiset kouluttautujat ovat pääasiassa 25–64-vuotiaita aikuisia. Työvoimasta (yht. 2,5 miljoonaa) vajaa puolet, 48 prosenttia eli 1,2 miljoonaa henkeä, ilmoitti Tilastokeskuksen aikuiskoulutustutkimuksen tiedonkeruussa osallistuneensa työhön tai ammattiin liittyvään aikuiskoulutukseen. Palkansaajista (yht. 2,1 miljoonaa) reilu puolet, 53 prosenttia eli

¹ Vapaan sivistystyön oppilaitokset kuuluvat arvioinnin piiriin siltä osin, kuin niissä järjestetään ammatillista koulutusta.

² Arvioinnin hankesuunnitelman laadintavaiheessa tuli esille, että arvioinnissa ei ole tarvetta rajata tarkastelua erityisesti eri koulutusasteiden muuntokoulutukseen. Muuntokoulutuksesta on jo olemassa vastikään tuotettua arviointitietoa, jota voidaan hyödyntää tässä arvioinnissa.

miljoona henkeä, on osallistunut henkilöstökoulutukseen. Työttömistä 19 prosenttia eli noin 44 000 oli vuonna 2017 opiskellut työhön liittyen.

Jatkuvan oppimisen järjestelmätason kehittämisessä on Suomessa hyödynnetty erityisesti OECD:n vuonna 2019 laatimaa raporttia jatkuvan oppimisen tilasta Suomessa (OECD 2020a). OECD:n tekemän arvioinnin keskeisimpänä tavoitteena oli arvioida Suomen nykyistä jatkuvan oppimisen järjestelmää aikuisopiskelijoiden kannalta sekä nostaa esiin merkittävimmät haasteet ja tarjota suosituksia niiden ratkaisuun. OECD:n raportissa jatkuvan oppimisen järjestelmän tarkastelu keskittyy erityisesti kahteen näkökulmaan. Ensimmäinen näkökulma keskittyy aikuiskoulutuksen ja jatkuvan oppimisen järjestelmän rakenteeseen sekä aikuisopiskelijoiden oppimismahdollisuuksien kokonaisuuden sisältöön ja niiden sovittamiseen työmarkkinoiden tarpeisiin, kun taas toinen näkökulma painottuu jatkuvan oppimisen järjestelmän kattavuuden tarkasteluun matalan osaamistason aikuisten kannalta.

OECD:n suositukset voidaan tiivistää seuraavasti:

- Aikuiskoulutuksen ja jatkuvan oppimisen järjestelmän rakenteen sekä aikuisopiskelijoiden oppimismahdollisuuksien kokonaisuuden sisällön näkökulmasta keskeistä on kehittää jatkuvan oppimisen järjestelmälle koko järjestelmän kattava visio.
- Koulutustarjonnan monipuolisuuteen tulisi kiinnittää huomiota. Epävirallisen/non-formaalin koulutuksen tarjontaa tulisi parantaa, korkeamman ammatillisen osaamisen kehittämismahdollisuudet tulisi ottaa uudelleen käyttöön ja lyhyiden, alimman korkea-asteen koulutusten käyttöönottoa tulisi harkita.
- Koulutustarjonnan työelämärelevanssin parantaminen esimerkiksi osaamisen ennakoitintiedon systemaattisemmalla hyödyntämisellä strategisessa suunnittelussa sekä työnantajien kapasiteetin valjastamisella koulutusohjelmien kehittämiseen.
- Koulutuksen järjestäjille tulisi asettaa kannustimia tarjota koulutusta, joka on linjassa työmarkkinoiden osaamisen kysynnän kanssa.
- Yksilöitä tulisi kannustaa osallistumaan heidän tarpeitaan vastaavaan koulutukseen, mitä tulisi edistää tarjoamalla paremmin tietoa koulutusten työmarkkinarelevanssista sekä tarkistamalla ja arvioimalla yksilöiden taloudellisia kannustimia.

Kun tarkastellaan järjestelmän kattavuutta matalan osaamistason aikuisten kannalta, OECD:n raportissa korostetaan tarvetta tarjota tietoa ja ohjauspalveluita entistä kokonaisvaltaisemmin. OECD:n mukaan ns. yhden luukun periaatetta tulisi kehittää pidemmälle ja TE-toimistojen kapasiteettia tulisi vahvistaa ohjauksen ja neuvonnan tarjonnan laajentamiseksi. Lisäksi matalan osaamistason aikuisille tulisi kehittää räätälöityjä koulutusohjelmia. Olennaista olisi kehittää lyhytkurssien ohjelma, jonka tarkoituksena on lisätä oppimismotivaatiota. Oppiminen tulisi myös liittää kontekstiin sopivaksi esimerkiksi niin, että oppiminen sijoittuu työpaikoille tai yhteisöön. Viimeisenä huomiona OECD:n raportissa esitetään, että aikuisille, joilla on matalat perustaidot ja perusosaaminen, tulisi tarjota tukea koulutukseen osallistumiseen. Keinoina tähän voitaisiin hyödyntää koulutukseen osallistumiseen kannustamista ja tietoisuuden lisäämistä koulutustarjonnasta. Jatkuvan oppimisen järjestelmän kehittämisessä kattamaan paremmin matalan osaamistason aikuisten tarpeet tulisi myös

lisätä ymmärrystä kohderyhmästä keräämällä ja analysoimalla tietoa matalan osaamistason aikuisten oppimistarpeista.

Jatkuvan oppimisen rinnalla toinen arvioinnin perusilmiöistä on äkillinen rakennemuutos. Rakennemuutoksella tarkoitetaan tilanteita, joissa alueiden elinkeinorakenne muuttuu joko äkillisesti tai pidemmän ajan kuluessa esimerkiksi globalisaation ja tuotantorakenteiden muutoksen seurauksena. Pidemmän ajan kuluessa tapahtuva rakennemuutos on osa normaalia aluetalouden kehitystä ja liiketoiminnan uudistumista. Rakennemuutoksen yhteydessä puhutaan nykyisin äkillisestä rakennemuutoksesta (ÄRM), ennakoidusta rakennemuutoksesta (ERM) ja viime vuosina enenevästi myös positiivisesta rakennemuutoksesta. Tässä arvioinnissa keskitytään äkillisten rakennemuutosten koulutusjärjestelmälle tuottamien haasteiden tarkasteluun. Äkilliset rakennemuutokset voivat olla joko positiivisia (työvoiman tarve kasvaa äkillisesti jollakin toimialalla tai alueella) tai negatiivisia (työvoiman tarve vähenee äkillisesti jollakin toimialalla tai alueella). Ammatillisen koulutuksen järjestäjät ja korkeakoulut ovat yksi niistä toimijoista, joiden on kyettävä alueellisesti ja valtakunnallisesti vastaamaan yhä tehokkaammin äkillisten rakennemuutoksiin aiheuttamiin koulutus- ja ohjaustarpeisiin.

Valtioneuvosto voi nimetä alueen tai toimialan äkillisen rakennemuutoksen alueeksi tai toimialaksi. Alueelle tai toimialalle valmistellaan alueen kuntien, elinkeinoelämän, ELY-keskuksen ja maakunnan liiton yhteistyönä äkillisen rakennemuutoksen hoitamiseen tähtäävä kasvusuunnitelma. Suunnitelmaan kirjataan keskeisimmät toimenpide-ehdotukset uusien työpaikkojen luomiseksi ja vanhojen uudistamiseksi sekä muut tilannetta korjaavat toimet eri hallinnonaloilla. Koulutuksen järjestäjät ja korkeakoulut voivat toimia kumppaneina alueellisissa äkillisen rakennemuutoksen hoitamiseen tähtäävissä toimenpiteissä.

Rakennemuutos on ilmiönä valtionhallinnossa ensisijaisesti TEM:n vastuulla, mutta koskettaa keskeisesti myös muita hallinnonaloja, kuten koulutusta, sosiaali- ja terveyssektoria sekä liikenteen ja viestinnän toimintoja kansallisesti ja alueellisesti. Koulutuksen osalta keskeisiä näkökulmia ovat koulutusjärjestelmä alueellinen ja paikallinen kyky vastata erilaisten rakennemuutosten tuomiin haasteisiin sekä rakennemuutoksiin liittyvän koulutuksen ja ohjauksen asema laajemmassa jatkuvan oppimisen palvelukokonaisuudessa.

Arvioinnissa yhdistyvät meneillään oleva jatkuvan oppimisen reformi ja viimeisten kymmenen vuoden aikana yhä merkityksellisemmäksi nousseet alueelliset ja toimialakohtaiset äkilliset rakennemuutokset Suomessa ja globaalisti. Arviointi tuottaa OKM:lle ja TEM:lle arviointitietoa, jota ministeriöt voivat hyödyntää jatkuvan oppimisen palvelujärjestelmän kehittämisessä. Lisäksi arviointi tuottaa koulutuksen järjestäjille ja korkeakouluille tietoa jatkuvan oppimisen ja työikäisen väestön osaamisen kehittämistarpeista hyödynnettäväksi koulutusorganisaatioiden toiminnan suunnittelussa, toteuttamisessa, arvioinnissa ja kehittämisessä. Muita tuotettavan tiedon mahdollisia hyödyntäjiä ovat maakuntien liitot, kunnat, etujärjestöt sekä yksittäiset ammatillisten oppilaitosten ja korkeakoulujen yksiköt ja opettajat.

2 Arvioinnin tausta

Tässä luvussa on kuvattu arvioinnin taustana olevat politiikkatoimet, säädökset ja muu normiohjaus sekä keskeiset arvioinnin kohteesta jo tiedetyt asiat.

2.1. Politiikkatoimet arvioinnin taustalla

Jatkuvan oppimisen parlamentaarinen uudistus

Jatkuvan oppimisen parlamentaarinen uudistus on pääministeri Sanna Marinin hallituksen yksi keskeisimmistä uudistuksista. Uudistuksessa työikäisten osaamista, koulutustarjontaa, toimeentuloa ja työelämän tarpeita tarkastellaan kokonaisuutena. Jatkuvalla oppimisella on tarkoitus vastata tarpeeseen kehittää ja uudistaa osaamista elämän ja työuran eri vaiheissa. Uudistuksen toteutus jatkuu yli hallituskauden. Kokonaistarkastelussa otetaan huomion koko koulutuspolun koulutuksen tarjonnan ja rahoituksen, sosiaaliturvan, muutosturvan, työttömyysturvan, omaehtoisen ja työvoimapolitiittisen koulutuksen sekä osaamisen tunnistamisen niveltäminen uuteen järjestelmään. Uudistus toteutetaan kolmikantaisena yhteistyönä yhteistyössä koulutuksen järjestäjien kanssa.

Uudistuksen tavoitteet voidaan tiivistää seuraavasti:

- eri koulutusasteiden toimintaa, ohjausta ja rahoitusta kehitetään siten, että syntyy työelämälähtöisiä, monimuotoisia koulutuskokonaisuuksia
- osaamisen tunnistamista ja tunnustamista kehitetään
- luodaan kattavat elinikäisen ohjaukset palvelut ja tuetaan aliedustettujen ryhmien osallistumista aikuiskoulutukseen
- lisätään työelämässä muunto-, täydennys- ja erikoistumiskoulutuksia
- oppisopimuskoulutusta kehitetään uudelleenopetus- ja aikuiskoulutusväylänä
- korkeakouluja kannustetaan avaamaan koulutustarjontaansa ja kehitetään korkeakoulujärjestelmää jatkuva oppimisen alustana
- parannetaan muutosturvalla työntekijöiden osaamista ja työllistymistä
- työttömien mahdollisuuksia opiskella sivutoimisesti työnhaun ohessa parannetaan
- opintovapaata ja aikuiskoulutustukea kehitetään
- selvitetään mahdollisuudet laajentaa työllisyysrahaston tehtäviä
- kehitetään rakennemuutosten ennakointia

Opetus- ja kulttuuriministeriö asetti jatkuvaa oppimista koskevan työryhmän ja ohjausryhmän 5.2.2019. Työryhmän tehtävänä oli laatia kuvaus jatkuvan oppimisen toimintamallista ja periaatteista sekä tehdä ehdotukset, joilla a) vahvistetaan kannusteita työuran aikaiseen opiskeluun b) lisätään osaamisen kehittämisen suunnitelmallisuutta c) parannetaan työn ja opiskelun yhteensovittamista ja d) kohdennetaan koulutusta digitalisaation ja työn murroksen aloille. Lisäksi tehtävänä on luoda ennakoiva toimintamalli akuutteihin uudelleenopetustarpeisiin. Työryhmän toimikausi päättyi 31.12.2019.

Työryhmä ehdotti, että toteutetaan kansallinen jatkuvan oppimisen uudistus (OKM 2019). Uudistuksen toteuttamiseksi ja toimenpiteiden täsmentämiseksi ehdotettiin laadittavaksi vuoteen 2030 ulottuva kansallinen jatkuvan oppimisen strategia. Strategian tuli kattaa ainakin seuraavat toimenpiteet:

1. Selvitetään kattavien työikäisten osaamiskartoitusten käyttöönottoa
2. Modernisoidaan ja kootaan ohjausta ml. digitaaliset palvelut ja henkilökohtainen opinto- ja uraohjaus
3. Työelämässä ja muutoin hankittua osaamista tehdään näkyväksi
4. Luodaan ennakoivan rakennemuutoksen malli
5. Jatkuvan oppimisen hyödyt ja mahdollisuudet tehdään näkyväksi kaikille. Opiskelumahdollisuuksia konseptoidaan eri kohderyhmille.

Työryhmä korosti, että esitetyt toimenpiteet muodostavat kokonaisuuden, ja tämän vuoksi yksittäisten ehdotusten toteuttaminen ei ratkaise jatkuvaan oppimiseen liittyviä haasteita ja kehittämistarpeita. Työryhmä katsoi, että sen ehdottamien viiden toimenpiteen lisäksi jatkuvan oppimisen rahoitusta on uudistettava. Työryhmä ei kuitenkaan tehnyt ehdotusta käyttöönotettavasta rahoitusmallista tai malleista. Väli raportissa tarkasteltiin eräitä rahoituksen kehittämisen lähestymistapoja, niihin liittyviä näkökohtia ja keskinäisiä riippuvuuksia sekä mahdollisia vaikutuksia.

OKM asetti Jatkuvan oppimisen uudistus -hankkeen syksyllä 2019. Hanketta ohjaa parlamentaarinen jatkuvan oppimisen uudistusryhmä. Työtä tukemaan asetettiin laaja-alainen seurantaryhmä. Uudistusryhmän ja seurantaryhmän toimikausi on 1.9.2019–31.12.2020.

Esitys jatkuvan oppimisen palveluorganisaatiosta

Osana parlamentaarisen uudistusryhmän toimintaa OKM julkaisi 23.6.2020 selvityksen jatkuvan oppimisen palveluorganisaation perustamisesta (OKM 2020). Selvityksessä esitetään, että vuodesta 2021 voimaan tulevana rakenteellisena uudistuksena Opetushallituksen yhteyteen perustetaan Osaamisen ja työllisyyden palvelukeskus, joka järjestetään hallinnollisesti erillisyyksiköksi. Erillisyyksikön ohjauksesta vastaisivat OKM ja TEM. Jatkuvan oppimisen palveluorganisaation tehtävistä ja toiminnasta säädettäisiin sitä koskevassa erillislainsäädännössä ja se hoitaisi tehtävänsä itsenäisenä viranomaisena. Opetushallitusta koskevaan lakiin (564/2016) lisättäisiin erillisyyksikköä koskeva säännös.

Palveluyksikön tehtäviksi esitetään seuraavia tehtäviä:

1. Työvoima- ja osaamistarpeiden ennakointi
2. Asiakas- ja yritysohjaus (yhden luukun malli)
3. Kysynnän ja tarjonnan analyysi ja koordinointi
4. Osaamispalveluiden hankinta

Palveluyksikön keskeinen tehtävä olisi arvioida työikäisen väestön osaamistarpeiden kehittymistä eri aikajäniteillä sekä alueellisesti että kansallisesti. Analyysin keskiössä olisi työn muutos ja sen aiheuttamat osaamistarpeet aikuisväestöllä. Palvelukeskuksen tehtävänä olisi koota relevantti työikäisen väestön osaamisen kehittämistä ja työnantajien tarvetta koskeva ennakoititieto ja käyttää tietoa muiden tehtäviensä toteuttamisen tukena. Yksikkö toimisi kiinteässä yhteistyössä Opetushallituksen ennakoititoiminnon kanssa ja osallistuisi ennakoinnin kehittämiseen ja raportointipalvelun suunnitteluun. Yksikkö tekisi kiinteää yhteistyötä myös TE-hallinnon ennakoititoimijoiden, kuten KEHA-keskuksen, ELY-keskusten ja TE-toimistojen kanssa.

Palveluyksikölle esitetyllä tehtävillä olisi merkittäviä vaikutuksia koulutusorganisaatioiden toimintaan jatkuvan oppimisen koulutustarjonnan suunnittelussa ja toteuttamisessa. Uudistus vaikuttaisi myös aikuiskoulutuksen rahoituksen allokointimekanismeihin kansallisesti. Keskitetyllä osaamispalveluiden hankinnalla palveluyksikön on tarkoitus vastata osaajapulaan ja edesauttaa sellaisen osaamisen syntymistä, jotka ovat valtakunnallisen ja alueellisen tarpeen kannalta keskeisiä. Näin hankinnoilla voitaisiin vastata myös äkillisten rakennemuutosten aiheuttamiin tilanteisiin. Hankinnalla on tarkoitus täydentää muun koulutusjärjestelmän tuottamia palveluita ja kohdentaa koulutusta tarpeen mukaan. Hankinnoilla voitaisiin kohdentaa osaamispalveluita alueellisesti, alakohtaisesti ja/tai kohderyhmän perusteella. Hankinnoilla voitaisiin tuottaa myös sellaisia toteutuksia, joita ei muussa koulutustuotannossa saatavilla. Hankittavat sisällöt muotoiltaisii aina suhteessa laajasti analysoituun tarpeeseen, joilla on korkeat vaikuttavuustavoitteet. Kokonaisuudet olisivat valtaosin räätälöityjä, eivätkä välttämättä sijoitu perinteisille koulutusala- tai asterakenteille.

Hankintojen on tarkoitus kohdistua suurelta osin verrattain lyhytkestoiseen, tutkintoon johtamattomaan koulutukseen, joskin myös tutkinnon osia voidaan hankkia. Niissä tapauksissa, joissa tutkinnon puute on työllistymisen este tai heikentää työmarkkinoilla menestymistä, voitaisiin hankkia myös kokonaisia tutkintoja. Palveluhankintaa esitetään kohdistuvaksi kaikkiin relevantteihin palvelutuottajiin riippumatta niiden oikeudellisesta asemasta tai suhteesta julkiseen sääntelyyn.

Ennakoinnin kehittämiseksi tehdyt toimenpide-ehdotukset

Työvoiman ja koulutuksen tarpeen ennakointi on kansallisena toimintona tällä hetkellä OKM:n ja TEM:n vastuulla. OKM vastaa pitkän aikavälin ennakoinnista, TEM lyhyen aikavälin ennakoinnista. OKM ja TEM asettivat 2019 työ-, koulutus- ja elinkeinoneuvoston aloitteesta ennakoinnin kehittämistyöryhmän kehittämään ennakoitijärjestelmää vastaamaan nykyistä paremmin työmarkkinoiden ja yhteiskunnan muutokseen. Ennakoitijärjestelmän kehittämisen yhtenä keskeisenä tavoitteena oli tuottaa relevanttia tietoa osaavan työvoiman tarpeesta työllisyysasteen nostamiseksi ja työmarkkinoiden dynamiikan edistämiseksi. Kokonaisuudessaan ennakoitijärjestelmän kehittämisen tavoitteena oli ennakoititiedon käytettävyyden ja vaikuttavuuden parantaminen. Kehittämisen taustalla vaikuttivat tarve vastata uudistuvien työmarkkinoiden tarpeisiin, tukea osaamispalveluiden tarjonnan ja kysynnän kohtaantoa sekä parantaa keskipitkän aikavälin ennakointia.

Ennakoinnin kehittämistyöryhmä esitti keväällä 2020 toimenpide-ehdotuksia niin ennakoitijärjestelmän yleiseen kehittämiseen kuin tietyn aikavälin ennakoinnin kehittämiseen (VN 2020). Työryhmä katsoi, että yleisesti ottaen ennakoitijärjestelmää tulisi kehittää tunnistamaan nopeita muutostilanteita ja vastaamaan niihin aiempaa paremmin. Ennakoinnilla tulisi varmistaa osaavan työvoiman saatavuus eri alueilla ja toimialoilla tarpeen mukaan. Työvoiman saatavuuden edistäminen nostaisi työllisyysastetta ja parantaisi kansallista kilpailukykyä sekä yritysten ja alueiden elinvoimaisuutta. Lisäksi ennakoititiedon tuottamisessa tulisi lisätä valtakunnallisten ja alueellisten toimijoiden yhteistyötä. Ennakoitijärjestelmän tulisi myös tukea paremmin kansainvälistä liikkuvuutta ja maahanmuuttajien työllistymistä väestörakenteen kehityksestä seuranneen osaajapulan ratkaisemiseksi niin valtakunnan tasolla kuin alueellisesti.

Työryhmän mukaan ennakoinnin kehittämisen tulisi perustua hallituskaudet ylittävään kokonaisnäkemykseen, joka auttaisi yhtenäistämään ennakoitimenetelmiä, työnjakoa ja resursseja. Lisäksi työmarkkinoiden ja yhteiskunnan muutoksen myötä ennakoitijärjestelmän perusrakenteita tulisi päivittää ja uudistaa niin, että ne korostavat yhä enemmän poikkihallinnollista yhteistyötä ja mahdollistavat eri toimi- ja ammattialojen yhteisten osaamisten rajapintojen toimivamman tunnistamisen. Ennakoititiedon vaikuttavuuden säännöllinen ja systemaattinen arviointi on myös keskeistä. Eri aikavälien ennakoitintarkastelussa erityisesti keskipitkän aikavälin (n. 5–8 vuotta) ennakoinnin kehittäminen on ennakoinnin kehittämistyöryhmän mukaan tärkeää, sillä tällä hetkellä ei ole olemassa valtakunnallisella tasolla tuotettua keskipitkän aikavälin ennakoitintietoa työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaannon kehittymisestä. Näin ollen tulisi luoda lyhyen ja pitkän aikavälin tietoja hyödyntämällä keskipitkän aikavälin ennakoitintietoa työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaanto-ongelmien tunnistamiseksi ja niihin reagoimiseksi.

Työryhmän mukaan lyhyen aikavälin (0–3 vuotta) ennakoinnin kehittämisessä keskeistä on alueellinen toiminta, erityisesti alueellisten kohtaanto-ongelmien kehityksen seuranta ja työnantajien työvoimatarpeiden tunnistaminen. Alueellisten ennakoitiverkostojen yhteistyötä ja niiden yhteyttä valtakunnalliseen ennakointiin tulisi tiivistää esimerkiksi tiedonvaihdon myötä. Lisäksi valtakunnallista ja alueellista ennakoitintietoa tulisi koota yhteen ja ennakoinnin tietopohjassa tulisi hyödyntää myös tekoälyä ja muiden kuin viranomaisten tuottamaa tietoa. Lyhyen aikavälin ennakoinnin kehittämisen tulisi kohdistua myös nykyisten ennakoitimenetelmien kehittämiseen sekä osaamisperusteiseen ennakointiin ammatti- ja toimialakohtaisen ennakoinnin rinnalla.

Työryhmän mukaan pitkän aikavälin (yli 10 vuotta) ennakointi on ennakoitijärjestelmän toimivin osuus tällä hetkellä. Pitkän aikavälin ennakoinnin kehittämistarpeet keskittyvät toimivampien menetelmien ja mallien kehittämisen tarpeeseen. Pitkän aikavälin ennakoinnissa tulisi pyrkiä kasvattamaan taloustieteellistä malliosaamista, mikä edellyttää ennakoitintyön riittävää ja pysyvää resurssointia. Myös laadullisten näkökulmien sekä laajempien yhteiskunnallisten ja globaalien kysymysten huomioiminen on tärkeää. Onnistunut pitkän aikavälin ennakointi edellyttää myös kiinteää yhteistyötä ja vuorovaikutusta eri sidosryhmien, erityisesti työelämän, välillä.

Toimenpiteet positiivisen rakennemuutoksen tarpeisiin vastaamiseksi

Jo edellisellä hallituskaudella tehtiin toimenpiteitä positiivisten äkillisten rakennemuutosten osalta. Erityisesti Lounais-Suomen alueen elinkeinorakenteen kehittämiseksi on tehty selvitys- ja kehittämistyötä, jossa myös OKM on ollut mukana. TEM:n asettama selvitysmies Esko Aho jätti 2017 raporttinsa positiivisen rakennemuutoksen mahdollisuuksista Lounais-Suomessa (Aho 2017). Lähtökohtana oli havainto siitä, että Suomeen oli syntymässä uudenlaisia rakenteellisia ongelmia, kun jonkin alueen elinkeinoelämän kasvu ja työllisyysnäkyvät olivat poikkeuksellisen hyvät. Lounais-Suomen tilanne oli tuolloin ajankohtainen esimerkki em. tilanteesta. Selvitysmiesraportissa katsottiin, että uudenlaiset valtion erityistoimet olivat tarpeen, jotta kasvupotentiaali voitaisiin täysimääräisesti hyödyntää. Selvityksen mukaan äkillisen rakennemuutoksen hoitamiseen kehitetyt toimenpiteet ja rahoitusinstrumentit eivät vastanneet positiivisen rakennemuutoksen tarpeisiin, vaan niiden hoitamiseksi ehdotettiin mm. uudenlaisia yhteistyömalleja ja julkisen tuen rahoitusmuotoja.

Samanaikaisesti TEM:n Lounais-Suomea koskevan selvitystyön kanssa OKM asetti selvitysmies Jari Jokisen selvittämään positiivisen rakennemuutoksen osaamistarpeita Lounais-Suomessa tekniikan alan koulutuksen näkökulmasta (Jokinen 2017). Raportissa ehdotettiin seuraavia toimenpiteitä positiivisen rakennemuutoksen edistämiseksi, painottuen tekniikan alan kehittämistöimiin ammatillisessa koulutuksessa ja korkeakoulutuksessa:

- Ammatillisen koulutuksen reformin kasvupilottien toteuttaminen Varsinais-Suomessa ja Satakunnassa
- Muuntokoulutuksen jatkaminen, laajentaminen ja joustavoittaminen korkeakoulutuksessa
- Ammattikorkeakoulutuksen vahvistaminen positiivisen rakennemuutoksen alueilla
- Tekniikan korkeakoulutuksen yhteisen alustan perustaminen Turkuun
- Teknillisen yhteistyöyliopiston perustaminen
- Vastavalmistuneiden tekniikan korkeakoulutettujen liikkuvuuden lisääminen
- Ei-suomalaisten vastavalmistuneiden tekniikan korkeakoulutettujen rekrytointi
- Ohjelmisto-osaajien tarpeen selvittäminen (työryhmä)
- Kasvuhaluisten pk-yritysten liiketoimintaosaaminen ja tutkimuksen hyödyntäminen
- Parannetaan yksilöiden mahdollisuuksia kehittää osaamistaan työttömänä (opiskelu työttömyysaikana joustavammaksi).

Valtionavustuksilla tuettu jatkuvan oppimisen ja rakennemuutosten haasteisiin vastaaminen

Jatkuvan oppimisen kehittämistä ja äkillisiin rakennemuutoksiin vastaamista koulutusorganisaatioissa on tuettu viime vuosina laajalti valtionavustuksilla. OKM ja TEM rahoittivat vuonna 2018 korkeakoulutuksen muuntokoulutushankkeita, joilla pyrittiin vastaamaan äkillisen rakennemuutoksen tuomaan osaajapulaan. OKM myönsi vuonna 2018 rahoitusta yhteensä 40:lle ammatillisen

koulutuksen järjestäjälle, jotta ne voivat vastata nopeasti rekrytointitarpeisiin ja helpottaa osaavan työvoiman saatavuusongelmia sekä kehittää ammatillista koulutusta tukemaan alanvaihtotilanteita. Rahoituksella toteutettuja koulutuksia kutsuttiin ammatillisen osaamisen piloteiksi, ja ne toteutettiin pääosin vuonna 2019. Koulutuksia oli määrä suunnitella yhteistyössä työnantajien kanssa. Edellä mainituista hankkeista on tehty vaikuttavuusarvioinnit, joita voidaan hyödyntää tämän arvioinnin suunnittelussa ja toteuttamisessa.

OKM myönsi 2020 valtionavustuksia jatkuvan oppimisen hankkeisiin, joilla vastataan nopeasti työelämän osaajapulaan sekä tuetaan työllisyyden kuntakokeilun tavoitteita ja alueellisten toimintamallien kehittämistä. Avustuksiin oli haettavissa yhteensä 23 miljoonaa euroa. Ammatillisessa koulutuksessa opetus- ja kulttuuriministeriön erityisavustukset suunnattiin koulutuksen järjestäjien toteuttamaan työvoimakoulutukseen. Avustusta sai hakea muun muassa osaamistarpeiden tunnistamiseen sekä yksilölliseen ohjaukseen ja tukeen. Korkeakouluissa avustuksia voi käyttää esimerkiksi lyhytkestoisiin koulutuksiin kuten tutkinnon osista muodostuviin kokonaisuuksiin, pätevyyden tuotaviin koulutuksiin ja maahanmuuttajien kielikoulutuksiin. Avustusten suuntaamisesta erityyppisiin koulutus-, ohjaus- ja tukihankkeisiin päätettiin OKM:n ja TEM:n yhteisen valmistelun pohjalta.

Yhteenveto politiikkatoimista ja niiden vaikutuksista arvioinnin toteuttamiseen

Arviointi tehdään vaiheessa, jossa jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen keskeiset opetushallinnon ohjausrakenteita ja ennakkointia koskevat toimenpide-ehdotukset on annettu. Jatkuvan oppimisen ohjausjärjestelmätason kysymyksistä on jo olemassa runsaasti selvitys- ja arviointitietoa, jota on OKM, TEM ja sidosryhmät ovat tuottaneet parlamentaarisen uudistuksen taustaksi. Kun rakenteelliset ja ohjausjärjestelmätason uudistamisen kysymykset on ratkaistu, on seuraavaksi vuorossa uudistusten jalkauttaminen koulutusorganisaatioiden, ohjaustoimijoiden ja työantajien parissa. Poliitiikkatoimien näkökulmasta uuden tiedon tarve kohdistuu juuri tähän vaiheeseen. Uudistuksia on jo pohjustettu varsin mittavilla hankerahoitteisilla kehittämistoimilla ammatillisissa oppilaitoksissa ja korkeakouluissa. Jalkauttamisen tueksi tarvitaan tietoa siitä, millaisia kehittämistarpeita koulutusorganisaatioiden toiminnassa on äkillisiin rakennemuutoksiin vastaamisen näkökulmasta ja millaisia ovat profiililtaan toimivat koulutukset äkillisissä rakennemuutostilanteissa. Nämä seikat on huomioitava arvioinnin toteuttamisessa.

2.2. Lainsäädännöllinen viitekehys

Yleistä

Ammatillista koulutusta ja korkeakoulutusta koskevista asioista säädetään useissa eri säädöksissä. Säädökset on kuvattu jäljempänä yksityiskohtaisesti siltä osin, kuin se on arvioinnin teeman kannalta perusteltua. Säädöksissä säädetään muun muassa koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen asemasta, rahoituksesta, tarjottavasta koulutuksesta sekä opiskelijavalmiinnasta.

Ammatillisen koulutuksen säätely on korkeakoulutuksen säätelyä yksityiskohtaisempaa, erityisesti koulutuksen sisältöjen säätelyn osalta. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien järjestämisluissa on säädetty suhteellisen yksityiskohtaisesti monista koulutuksen järjestämiseen liittyvistä asioista. Lisäksi koulutuksen sisältöjä ohjataan Opetushallituksen antamalla tutkintojen perusteilla, joita kaikki koulutuksen järjestäjät noudattavat.

Ammattikorkeakouluilla on toimiluvat, joissa on määritelty niiden koulutusvastuut. Toimiluvat ovat järjestämisluhia yleistasoisempia sisällöltään. Yliopistoista on säädetty laissa, ja niiden koulutusvastuista on säädetty asetuksella. Koulutuksen sisällöistä päätetään ensisijaisesti korkeakouluissa. Jatkuvan oppimisen sisällöstä ei ole säädetty yksityiskohtaisesti. Sekä ammatillisen koulutuksen järjestäjillä että korkeakouluilla on säädösten perusteella yleisluontoinen velvoite tarjota mahdollisuuksia jatkuvaan oppimiseen. Fokusryhmähaastattelussa tuli esille, että jatkuvaan oppimiseen kuuluvien koulutusten ja muiden toimintojen (esim. ohjauspalvelut) määrittely vaihtelee tällä hetkellä toimijoittain. Myös kirjallinen tausta-aineisto tukee tätä näkemystä.

Sekä ammatillisessa koulutuksessa että korkeakoulutuksessa nuorille ja aikuisille suunnattujen tutkintokoulutusten muodollisia eroja on pyritty vähentämään eri tavoin viimeisten kymmenen vuoden aikana. Nuorille ja aikuisille suunnattujen koulutusten eroja vähennettiin ammatillisen koulutuksen reformissa, kun näyttöperustaisuus tuli osaksi kaikkia koulutuksia. Korkeakoulujen tutkinto-ohjelmissa ei ole erikseen ohjelmia nuorille ja aikuisille, joskin ammattikorkeakoulujen tarjonnassa on monimuoto-opetuksena tai verkko-opetuksena tarjottavia ohjelmia, jotka on toteutustavoiltaan suunniteltu työssäkäyville aikuisille sopiviksi. Myös YAMK-ohjelmat ja ammatillinen opettajankoulutus on suunnattu työssäkäyville aikuisille. Korkeakouluopiskelijoilla ei ole erikseen koko- ja osa-aikaisten opiskelijoiden statuksia, vaan kaikkia opiskelijoita koskevat samat koulutusten ohjeelliset suorittamisajat.

Ammatillinen koulutus

Ammatillisen koulutuksen järjestäjien toimintaa ohjaavat säädökset ja jatkuva oppiminen ammatillisen koulutuksen tehtävänä

Ammatillista koulutusta säätelevät Laki ammatillisesta koulutuksesta (L531/2017) ja Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta. Lisäksi ammatillista koulutusta säätelee laki opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta 1705/2009, jossa määritellään ammatillisen koulutuksen rahoitusta ohjaavat säädökset.

Ammatillisen koulutuksen tutkintojen ja koulutuksen tavoitteissa lähtökohtana työ- ja elinkeinoelämän osaamistarpeisiin vastaaminen sekä elinikäisen oppimisen tukeminen

Ammatillisen koulutuksen 2017 uudistuneessa lainsäädännössä työelämän osaamistarpeisiin vastaaminen, työllisyyden edistäminen, työ- ja toimintakyvyn jatkuva ylläpitäminen sekä elinikäisen oppimisen tukeminen ovat keskeisiä ammatillisen koulutuksen tutkintojen ja koulutuksen tavoitteita.

”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”.

Ammatillisen koulutuksen muodot jatkuvan oppimisen ja työelämän tarpeisiin vastaamisessa

Ammatillisen koulutuksen muotoja ovat henkilöstökoulutus, tutkintokoulutus ja työvoimakoulutus (L 531/2017).

- Henkilöstökoulutuksella tarkoitetaan tietyn työnantajan henkilöstölle järjestettävää koulutusta, joka on osin työnantajan rahoittamaa ja osin opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta annetun lain (1705/2009) mukaisesti rahoitettua;
- Tutkintokoulutuksella tarkoitetaan ammatillisen osaamisen hankkimiseksi tarvittavaa koulutusta, jonka tavoitteena on ammatillisen tutkinnon taikka ammatillisen tutkinnon osan tai osien suorittaminen;
- Työvoimakoulutuksella koulutusta, johon opiskelijat valitaan työ- ja elinkeinoviranomaisen toteaman koulutustarpeen perusteella siten kuin julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta

Työ- ja elinkeinoelämän tarpeet tutkintojen ja koulutuksen suunnittelun, järjestämisen, arvioinnin ja kehittämisen lähtökohtina

Työ- ja elinkeinoelämän tarpeet ja yhteistyö työelämän kanssa ovat keskeisiä tutkintojen ja koulutuksen suunnittelun, järjestämisen, arvioinnin ja kehittämisen lähtökohtia. huomioon ottamista ja yhteistyötä työ- ja elinkeinoelämän kanssa:

”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.”

Tutkintokoulutus ja tutkinnon osat jatkuvan oppimisen näkökulmasta

Tutkintokoulutuksessa voidaan suorittaa ammatillisia perustutkintoja, ammattitutkintoja ja erikoisammattitutkintoja. Lain mukaan voidaan tutkintokoulutusta ja tutkinnon osia järjestää myös henkilöstökoulutuksena. Työvoimakoulutuksessa henkilöstökoulutuksena voidaan järjestää myös 8 §:n 1 kohdassa tarkoitettua ammatillista osaamista syventävää tai täydentävää koulutusta.

Järjestämisluvassa määrätään tutkinnot, joita koulutuksen järjestäjällä on oikeus myöntää ja joihin se voi järjestää tutkintokoulutusta. Koulutuksen järjestäjä voi järjestää myös järjestämisluvan mukaisesti tutkintoihin liittyvää 8 §:n 1 kohdassa tarkoitettua ammatillista osaamista syventävää ja täydentävää koulutusta. Järjestämisluvassa määrätään myös työvoimakoulutuksen järjestämisestä.

Ammatilliseen koulutukseen hakeutuminen ja valinta jatkuvan oppimisen näkökulmasta

Ammatilliseen koulutukseen voi hakeutua vapaasti suorittamaan tutkintoa tai koulutusta. Jatkuvassa haussa koulutuksen järjestäjä päättää hakuajoista ja -menettelyistä. Ammatillisen perustutkintokoulutuksen opiskelijaksi ottamisessa voidaan kuitenkin käyttää valtakunnallisia hakumenettelyitä. Opiskelijoiden valitsemisesta henkilöstökoulutukseen päättää työnantaja yhteistyössä koulutuksen järjestäjän kanssa. Opiskelijoiden valitsemisesta työvoimakoulutukseen päättää työ- ja elinkeinotoimisto yhteistyössä koulutuksen järjestäjän kanssa. Koulutuksen järjestäjä päättää opiskelijaksi ottamisessa käytettävistä valintaperusteista sekä pääsy- ja soveltuvuuskokeista.

Aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen

Koulutuksen järjestäjän tehtävänä on selvittää ja tunnistaa opiskelijan aiemmin hankkima osaaminen tämän esittämien asiakirjojen ja muun selvityksen perusteella.

Koulutuksen järjestäjän tehtävänä on tunnustaa opiskelijan aiemmin hankkima osaaminen, joka vastaa tutkinnon tai koulutuksen perusteiden ammattitaitovaatimuksia tai osaamistavoitteita. Osaamisen tunnustaminen tehdään 46 §:ssä tarkoitettujen asiakirjojen ja muun selvityksen perusteella. Valtioneuvoston asetuksella säädetään tarkemmin osaamisen tunnustamisen menettelytavoista.

Työpaikalla järjestettävä koulutus jatkuvan oppimisen näkökulmasta

Työpaikalla järjestettävä koulutus on keskeinen osa ammatillista koulutusta. Se voidaan järjestää joko oppisopimuksella tai koulutussopimuksella. Erityisesti oppisopimuskoulutus on ollut aikuisten kouluttautumisen muoto.

Oppisopimuksen tekemisen edellytyksenä on, että koulutuksen järjestäjä ja työnantaja sopivat kirjallisesti oppisopimuskoulutuksen järjestämisestä. Yrittäjälle voidaan järjestää oppisopimuskoulutusta omassa yrityksessään, jos koulutuksen järjestäjä ja yrittäjä sopivat koulutuksen järjestämisestä. Oppisopimuskoulutuksena ei voida järjestää työvoimakoulutusta.

Ammatillisen koulutuksen rahoitusjärjestelmä

Ammatillisen koulutuksen järjestämiseen myönnetään rahoitusta opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta annetun lain (957/2017) ja asetuksen (682/2017) mukaan. Opetus- ja kulttuuriministeriö myöntää ammatillisen koulutuksen järjestämiseen rahoitusta valtion talousarvion määrärahan ja kuntien rahoitusosuuden rajoissa. Rahoitus jaetaan pääosin laskennallisista perusteista. Rahoitus myönnetään suoraan koulutuksen järjestäjälle, jotka päättävät sen kohdentamisesta koulutuksen järjestämiseen.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjälle myönnetään laskennallisesti perusrahoitusta, suoritusrahoitusta ja vaikuttavuusrahoitusta kunkin rahoitusosuuden euromäärästä se osuus, joka vastaa koulutuksen järjestäjän suoritteiden suhteellista osuutta kyseisen rahoitusosuuden kaikkien koulutuksen järjestäjien suoritteista.

Koulutuksen järjestäjän osuus perusrahoituksessa perustuu ministeriön koulutuksen järjestäjälle asettamiin tavoitteellisiin opiskelijavuosiin, suoritusrahoituksessa suoritettuihin tutkintoihin ja

tutkinnon osien osaamispisteisiin sekä vaikuttavuusrahoituksessa opiskelijoiden työllistymiseen ja jatko-opintoihin siirtymiseen sekä opiskelija- ja työelämäpalautteeseen. Laskennallisen rahoituksen lisäksi koulutuksen järjestäjät voivat hakemuksesta saada strategiarahoitusta, jota ministeriö myöntää harkintaan perustuen.

Rahoitusjärjestelmässä otetaan huomioon keskeiset koulutuksen kustannuksiin vaikuttavat tekijät, kuten tutkintokohtaiset kustannuserot, eri tutkintotyyppit, koulutuksen toteuttamismuodot, erityinen tuki ja majoitus, työvoimakoulutus, oppimisvalmiuksia tukevat opinnot ja henkilöstökoulutus, painottamalla rahoituksen perusteena käytettäviä suoritemääriä erilaisilla kustannuserot huomioivilla kertoimilla.

Lisäksi rahoitusjärjestelmässä otetaan huomioon ammatillisen koulutuksen tavoitteet. Suoritus- ja vaikuttavuusrahoituksella sekä niiden laskennassa käytetyillä kertoimilla pyritään ohjaamaan ja kannustamaan koulutuksen järjestäjiä suuntaamaan toimintaa osaamistarpeita vastaavaksi sekä tehostamaan opintoprosesseja. Suoritus- ja vaikuttavuusrahoituksessa käytetyillä kertoimilla painotetaan esimerkiksi vailla perusasteen jälkeistä tutkintoa olevien opiskelijoiden tutkintoja tai aikaisemmin työttömänä olleiden työllistymistä.

Seuraavassa taulukossa kuvataan ne ammatillisen koulutuksen tutkinnot ja koulutukset, jotka voidaan tällä hetkellä lukea jatkuvan oppimisen piiriin kuuluviksi.

TUTKINTO TAI KOULUTUS	PROFIILI	OPISKELIJAVALINTA	RAHOITUS
Henkilöstökoulutus	<p>Työnantaja voi hyödyntää jatkuvan oppimisen tarpeisiinsa ammatillista koulutusta henkilöstökoulutuksena.</p> <p>Ammatillisen koulutuksen laissa määritellään, että henkilöstökoulutus on työnantajan henkilöstölleen järjestämää koulutusta.</p>	Opiskelijoiden valitsemisesta henkilöstökoulutukseen päättää työnantaja yhteistyössä koulutuksen järjestäjän kanssa.	Osin työnantajan rahoittama ja osin opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta annetun lain (1705/2009) mukaisesti rahoitettua;
Tutkintokoulutus	<p>Jatkuvan oppimisen työkaluna voidaan käyttää tutkintokoulutuksen eri muotoja tai tutkinnon osan tai -osien suorittamista.</p> <p>Tutkintokoulutus on ammatillisen osaamisen hankkimiseksi tarvittavaa koulutusta, jonka tavoitteena on ammatillisen tutkinnon taikka ammatillisen tutkinnon osan tai osien suorittaminen.</p>	<p>Lain mukaan henkilöllä on oikeus vapaasti hakeutua suorittamaan laissa tarkoitettua tutkintoa tai koulutusta.</p> <p>Hakumenettelyinä on sekä jatkuva haku että valtakunnallinen hakumenettely.</p> <p>Jatkuvassa haussa koulutuksen järjestäjä päättää hakujajoista ja -menettelyistä. Ammatillisen perustutkintokoulutuksen opiskelijaksi ottamisessa voidaan kuitenkin käyttää valtakunnallisia hakumenettelyitä. Valtakunnallisista hakumenettelyistä säädetään valtioneuvoston asetuksella</p>	Opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta annetun lain (1705/2009) mukaisesti rahoitettua
1) Perustutkinnot	Ammatillisessa perustutkinnoissa osoitetaan laaja-alaiset ammatilliset perusvalmiudet	Henkilöllä on oikeus vapaasti hakeutua suorittamaan laissa tarkoitettua tutkintoa tai	Opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta annetun lain

TUTKINTO TAI KOULUTUS	PROFIILI	OPISKELIJAVALINTA	RAHOITUS
	alan eri tehtäviin sekä erikois- tuneempi osaaminen ja työ- elämän edellyttämä ammatti- taito vähintään yhdellä työ- elämän toimintakokonaisuus- teen liittyvällä osa-alueella	koulutusta. Jatkuvassa haussa koulutuksen järjestäjä päät- tää hakuajoista ja -menette- lyistä. Ammatillisen perustut- kintokoulutuksen opiskelijaksi ottamisessa voidaan kuitenkin käyttää valtakunnallisia hakumenettelyitä. Valtakun- nallisista hakumenettelyistä säädetään valtioneuvoston asetuksella	(1705/2009) mukaisesti ra- hoitettua;
2) Ammattitutkinnot	Ammattitutkinnoissa osoite- taan työelämän tarpeiden mukaisesti kohdennettua am- mattitaitoa, joka on perustut- kintoa syvällisempää tai koh- distuu rajatumpiin työtehtä- viin.	Henkilöllä on oikeus vapaasti hakeutua suorittamaan laissa tarkoitettua tutkintoa tai kou- lutusta. Jatkuvassa haussa koulutuksen järjestäjä päät- tää hakuajoista ja -menette- lyistä	Opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta annetun lain (1705/2009) mukaisesti ra- hoitettua;
3) Erikoisammattitutkinnot	Erikoisammattitutkinnoissa osoitetaan työelämän tarpei- den mukaisesti kohdennettua ammattitaitoa, joka on am- mattitutkintoa syvällisempää ammatin hallintaa tai monia- laista osaamista.	Henkilöllä on oikeus vapaasti hakeutua suorittamaan laissa tarkoitettua tutkintoa tai kou- lutusta. Jatkuvassa haussa koulutuksen järjestäjä päät- tää hakuajoista ja -menette- lyistä	opetus- ja kulttuuritoimen ra- hoituksesta annetun lain (1705/2009) mukaisesti ra- hoitettua;
4) Ammatillisen tutkinnon osan tai osien suorittaminen	Jatkuvan oppimisen tarpei- siin on mahdollisuus opiskella tutkinnon osia.	Henkilöllä on oikeus vapaasti hakeutua suorittamaan laissa tarkoitettua tutkintoa tai kou- lutusta. Jatkuvassa haussa koulutuksen järjestäjä päät- tää hakuajoista ja -menette- lyistä	Opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta annetun lain (1705/2009) mukaisesti ra- hoitettua;
Ammatillista osaamista sy- ventävä ja täydentävä koulu- tus	Ammatillisen koulutuksen laissa on mainittu ammatilli- nen osaamista syventävä tai täydentävä koulutus. Se on pääosin suunnattu tietyille aloille. Ammatillista osaamista sy- ventävää tai täydentävää koulutusta, jonka tavoitteena ei ole tutkinnon tai sen osan suorittaminen		Opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta annetun lain (1705/2009) mukaisesti ra- hoitettua;
Työvoimakoulutus	Ammatillista koulutusta voi- daan toteuttaa työvoimakou- lutuksena.	Opiskelijat valitaan työ- ja elinkeinoviranomaisen to- teaman koulutustarpeen pe- rusteella siten kuin julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 5 lu- vun 3 §:ssä säädetään	
Oppisopimuskoulutus	Oppisopimuskoulutusta voi hyödyntää jatkuvan oppimi- sen tarpeisiin. Oppisopimuskoulutus on pää- osin työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä jär- jestettävää koulutusta, jota	Jatkuva haku tai yhteisvalinta	

TUTKINTO TAI KOULUTUS	PROFIILI	OPISKELIJAVALINTA	RAHOITUS
	<p>täydennetään tarvittaessa muissa oppimisympäristöissä tapahtuvalla osaamisen hankkimisella.</p> <p>Oppisopimuksen tekemisen edellytyksenä on, että koulutuksen järjestäjä ja työnantaja sopivat kirjallisesti oppisopimuskoulutuksen järjestämisestä.</p>		

Korkeakoulutus

Korkeakoulujen toimintaa ohjaavat säädökset ja jatkuva oppiminen korkeakoulujen tehtävänä

Korkeakoulujen toiminnasta on säädetty Ammattikorkeakoululaissa (932/2014) ja Yliopistolaissa (558/2009). Lisäksi korkeakoulujen toimintaa ohjaavat mm. Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista (1129/2014), Valtioneuvoston asetus yliopistoista (770/2009), Valtioneuvoston asetus yliopistojen tutkinnoista ja erikoistumiskoulutuksista (794/2004), Asetus korkeakoulututkintojen järjestelmästä (464/1998), Laki valtakunnallisista opinto- ja tutkintorekistereistä (884/2017), Laki tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksestä (93/2017) ja Valtioneuvoston asetus tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksestä (120/2017).

Korkeakoulujen rahoitusta koskevia säädöksiä ovat lisäksi Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakoulujen toiminnasta perittävistä maksuista (1440/2014), Opetus- ja kulttuuriministeriön asetus ammattikorkeakoulujen perusrahoituksen laskentakriteereistä (117/2019), Valtioneuvoston asetus yliopistojen toiminnassa perittävistä maksuista (1082/2009) sekä Opetus- ja kulttuuriministeriön asetus yliopistojen perusrahoituksen laskentakriteereistä (119/2019).

Lainsäädäntö on keskeisiltä osiltaan sektorikohtaista, ja sektorikohtaisissa säädöksissä on sekä samankaltaisuuksia että eroja. Yksi keskeisistä eroista liittyy ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen tehtäviin.

Ammattikorkeakoululaissa säädetään mm. ammattikorkeakoulujen tehtävistä, organisaatiosta, tutkinnoista, opiskelijoista, henkilöstöstä ja rahoituksesta. Laissa ammattikorkeakoulujen tehtävät on määritelty seuraavasti (§ 4):

”Ammattikorkeakoulun tehtävänä on antaa työelämän ja sen kehittämisen vaatimuksiin sekä tutkimukseen, taiteellisiin ja sivistyksellisiin lähtökohtiin perustuvaa korkeakouluopetusta ammatillisiin asiantuntijatehtäviin ja tukea opiskelijan ammatillista kasvua.

”Ammattikorkeakoulun tehtävänä on lisäksi harjoittaa ammattikorkeakouluopetusta palvelevaa sekä työelämää ja aluekehitystä edistävää ja alueen elinkeinorakennetta uudistavaa soveltavaa tutkimustoimintaa, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa sekä taiteellista toimintaa. Tehtäviään hoitaessaan ammattikorkeakoulun tulee tarjota mahdollisuuksia jatkuvaan oppimiseen.”

Yliopistolaissa säädetään mm. yliopistojen itsehallinnosta ja tehtävistä, tutkimuksesta ja opetuksesta, organisaatiosta, henkilöstöstä, opiskelijoista ja ylioppilaskunnista, yliopistojen ohjauksesta, rahoituksesta ja taloudenpidosta sekä muutoksenhausta. Laissa yliopistojen tehtävät on määritelty seuraavasti (§ 2):

”Yliopistojen tehtävänä on edistää vapaata tutkimusta sekä tieteellistä ja taiteellista sivistystä, antaa tutkimukseen perustuvaa ylintä opetusta sekä kasvattaa opiskelijoita palvelemaan isänmaata ja ihmiskuntaa. Tehtäviään hoitaessaan yliopistojen tulee tarjota mahdollisuuksia jatkuvaan oppimiseen, toimia vuorovaikutuksessa muun yhteiskunnan kanssa sekä edistää tutkimustulosten ja taiteellisen toiminnan yhteiskunnallista vaikuttavuutta.

Yliopistojen tulee järjestää toimintansa siten, että tutkimuksessa, taiteellisessa toiminnassa, koulutuksessa ja opetuksessa varmistetaan korkea kansainvälinen taso eettisiä periaatteita ja hyvää tieteellistä käytäntöä noudattaen.”

Yliopistoissa voidaan suorittaa alempia ja ylempiä korkeakoulututkintoja sekä tieteellisiä, taiteellisia ja ammatillisia jatkotutkintoja. Ammattikorkeakouluissa voidaan suorittaa ammattikorkeakoulututkintoja ja ylempiä ammattikorkeakoulututkintoja. Korkeakoulut voivat tarjota myös erikoistumiskoulutusta, tutkintojen osia sisältävää koulutusta avoimena korkeakouluopetuksena tai muutoin erillisinä opintoina sekä täydennyskoulutusta. Erikoistumiskoulutukset tuottavat osaamista sellaisilla asiantuntijuuden aloilla, joilla ei ole markkinaehtoisesti toteutettua koulutustarjontaa. Täydennyskoulutusta toteutetaan liiketaloudellisin perustein tai työvoimakoulutuksena ilman OKM:n hallinnonalan valtion rahoitusta.

Sekä ammattikorkeakouluilla että yliopistoilla on lakisääteinen velvollisuus tarjota mahdollisuuksia jatkuvaan oppimiseen perustehtäviään hoitaessaan. Velvoite on nyky muodossaan uusi ja kirjattiin lakeihin vuonna 2019. Molemmilla on myös lakisääteinen velvollisuus yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen ympäröivän yhteiskunnan kanssa: ammattikorkeakoulujen osalta velvoite koskee työelämää ja alueellisia yhteistyökumppaneita, yliopistojen kohdalla velvoite on ilmaistu yleisemmällä tasolla. Säädöksissä ei ole määritelty, mitkä koulutukset kuuluvat jatkuvan oppimisen piiriin, vaan korkeakoulut suunnittelevat ja toteuttavat itse korkeakoulukohtaisesti työikäisten aikuisten osaamisen kehittämiseen tähtäävän koulutustarjontansa ja muut kokonaisuuteen kuuluvat palvelut (esim. ohjauspalvelut).

Koulutusvastuiden määräytyminen

Koulutusvastuiden päättäminen kuuluu valtioneuvoston toimivaltaan ja on valtion korkeakoulupolitiikan ydinaluetta. Koulutusvastuut ovat osa niitä reunaehtoja, jotka vaikuttavat siihen, miten korkeakoulut voivat toimia alueellisesti ja kansallisesti äkillisten rakennemuutosten aiheuttamissa tilanteissa.

Yliopistojen koulutusvastuista säädetään valtioneuvoston asetuksella yliopistojen tutkinnoista (VN 794/2004 muutoksineen) ja OKM:n asetuksella koulutusvastuun täsmentämisestä (OKM 1451/2014

muutoksineen). Ammattikorkeakoulujen koulutusvastuista määrätään ammattikorkeakoulujen toimiluvissa. Yliopistojen koulutusvastuiden sääntely uudistettiin vuonna 2014, jolloin hajanaiseksi muodostunutta sääntelyä yhdenmukaistettiin ja koulutusvastuiden täsmentäminen koottiin samaan asetukseen. Asetus täsmensi koulutusvastuita luettelolla aloista, joilla yliopistot järjestävät alempaan ja ylempään tutkintoon johtavaa koulutusta. Toimiluvissa ja asetuksessa määritellyt koulutusvastuut ovat korkeakouluille velvoittavia. Työvoimakoulutuksen järjestämisestä korkeakoulut päättävät itse koulutusvastuidensa puitteissa. Erikoistumiskoulutuksen järjestäminen edellyttää korkeakoulun sitoutumista sopimukseen, jonka em. koulutusta tarjoavat korkeakoulut ovat laittaneet keskinäisesti. Sopimuksesta on säädetty säädöksissä.

Korkeakoulutuksen rahoitus ja jatkuva oppiminen

Korkeakoulujen perusrahoitus määritellään laskennallisten mallien avulla, joista on säädetty erikseen molemmille korkeakoulusektoreille. Mallit on vastikään uudistettu, ja uudet mallit tulevat voimaan 1.1.2021. Laskennallisissa malleissa pääpaino on korkeakoulujen tutkintokoulutuksella ja yliopistoissa lisäksi tutkimuksen tuloksiin perustuvilla osuuksilla. Molemmilla sektoreilla rahoitusmalleihin sisältyy 5% strategiaperustainen rahoitusosuus. Molemmilla sektoreilla uudistettuun laskennalliseen malliin sisältyy myös jatkuvan oppimisen tulosten perusteella laskettava osuus. Ammattikorkeakoulujen kohdalla osuus on 9%. Se sisältää avoimessa ammattikorkeakouluopetuksessa, erillisinä opintoina, maahanmuuttajien valmentavassa koulutuksessa ja erikoistumiskoulutuksessa suoritettut opinnot sekä yhteistyöopinnot. Yliopistojen kohdalla osuus on 5%. Se sisältää avoimessa yliopisto-opetuksessa, erillisinä opintoina ja erikoistumiskoulutuksessa suoritettut opinnot sekä yhteistyöopinnot.

Myös YAMK-tutkinnot ja ammatillinen opettajankoulutus voidaan määritellä työikäisille suunnatuiksi jatkuvan oppimisen koulutuksiksi. Ammattikorkeakoulujen rahoitusmallissa YAMK-tutkintojen osuus on 6% ja ammatillisen opettajankoulutuksen opintojen osuus 2%.

Korkeakoulujen opiskelijavalinnat ja erilaisista koulutustaustoista koulutukseen hakeutuvat

Korkeakoulujen opiskelijavalinnoista on säädetty Ammattikorkeakoululaissa (§ 28) ja Yliopistolaissa (§ 36). Laeissa on säädetty tutkintokohtaisesti myös hakukelpoisuuksista. Hakukelpoisuuden tuottavien tutkintojen lisäksi on säädetty, että ammattikorkeakoulu tai yliopisto voi ottaa opiskelijaksi henkilön, jolla on muutoin todettu olevan opintoja varten riittävät tiedot ja valmiudet. Jatkuvan oppimisen haasteisiin ja äkillisiin rakennemuutoksiin vastaamisen kannalta keskeistä on se, kuinka erilaisista koulutus- ja työtaustoista tulevilla aikuisilla on mahdollisuus hakeutua koulutukseen.

Ammattikorkeakoululaissa on säädetty, että opiskelijat ottaa ammattikorkeakoulu. Opiskelijat otetaan suorittamaan ammattikorkeakoulututkintoa, ylempää ammattikorkeakoulututkintoa tai erikoistumiskoulutusta. Lisäksi on säädetty, että ammattikorkeakoulu ottaa siirto-opiskelijoita. Siirto-opiskelijat ammattikorkeakoulun sisällä voidaan valita erikseen muista siirto-opiskelijoista. Ammattikorkeakoulu päättää opiskelijavalinnan perusteista. Hakijat voidaan erilaisen koulutustaustan

perusteella jakaa valinnoissa erillisiin ryhmiin. Samaan ryhmään kuuluviin hakijoihin on sovellettava yhdenmukaisia valintaperusteita.

Yliopistolaissa on säädetty, että opiskelijat ottaa yliopisto. Opiskelija otetaan suorittamaan sekä alemmaa että ylempää korkeakoulututkintoa, jompaakumpaa näistä tutkinnoista, jatkotutkintoa tai erikoistumiskoulutusta. Lisäksi on säädetty, että yliopisto ottaa siirto-opiskelijoita. Siirto-opiskelijat yliopiston sisällä voidaan valita erikseen muista siirto-opiskelijoista. Yliopisto päättää opiskelijavalinnan perusteista. Hakijat voidaan erilaisen koulutustaustan perusteella jakaa valinnoissa erillisiin ryhmiin. Samaan ryhmään kuuluviin hakijoihin on sovellettava yhdenmukaisia valintaperusteita. Jonkin kieliryhmän koulutustarpeen turvaamiseksi voidaan yhdenmukaisista valintaperusteista rajoitetusti poiketa.

Tutkintoon johtavan koulutuksen opiskelijavalinta järjestetään korkeakoulujen yhteishakuna lukuun ottamatta valintaa yliopistojen jatkotutkintoon johtavaan koulutukseen. Ammattikorkeakoulu tai yliopisto voi käyttää yhteishaun asemesta erillisvalintaa ottaessaan:

- 1) opiskelijoita sellaiseen rajatulle kohderyhmälle suunnattuun koulutukseen, johon hakevien kelpoisuuden yliopisto on määritellyt erikseen ja jonka hakua ei voida järjestää yhteishaun aikataulussa;
- 2) opiskelijoita vieraskieliseen koulutukseen;
- 3) opiskelijoita suomen- tai ruotsinkieliseen koulutukseen, jonka haku järjestetään samassa yhteydessä vastaavan vieraskielisen koulutuksen haun kanssa;
- 4) siirto-opiskelijoita;
- 5) opiskelijoita avoimessa korkeakouluopetuksessa suoritettujen opintojen perusteella;
- 6) opiskelijoita yhteishaussa täyttämättä jääneille opiskelupaikoille.

Ammattikorkeakoulu tai yliopisto voi järjestää erillisvalinnan joustavana valintana siten, että opiskelijaksi ottamista koskeva päätös tehdään hakemuskohtaisesti, ja valinta päättyy, kun hakukohteeseen on valittu riittävä määrä opiskelijoita.

Säädökset mahdollistavat korkeakouluille erilaisista koulutustaustoista tulevien henkilöiden valitsemisen tutkinto-opiskelijoiksi tai erikoistumiskoulutusten opiskelijoiksi. Lisäksi siirtyminen toiselle opiskelualalle tai toiseen tutkinto-ohjelmaan korkeakoulusta toiseen tai korkeakoulun sisällä on mahdollista. Hakukelpoisuudet on määriteltävä säädöksissä siten, että korkeakouluilla on mahdollisuus valita koulutustaustasta riippumatta opiskelijoiksi kaikki sellaiset opiskelijat, joilla ne katsovat olevan opintoihin tarvittavat tiedot ja taidot. Koska korkeakoulut ottavat opiskelijat ja päättävät opiskelijavalinnan perusteista, on niillä laaja mahdollisuus soveltaa lainsäädäntöä opiskelijavalinnan yksityiskohtaisten perusteiden määrittelyssä. Erilaisista koulutustaustoista tulevien tosiasialliset mahdollisuudet hakea koulutuksiin ja tulla valituksi opiskelijaksi vaihtelevat korkeakoulujen välillä.

Korkeakoulututkintojen säätely ja aiemmin hankitun osaamisen tunnustaminen

Korkeakoulujen tutkinnoista on säädetty Valtioneuvoston asetuksessa ammattikorkeakouluista sekä Valtioneuvoston asetuksessa yliopistojen tutkinnoista ja erikoistumiskoulutuksista. Lisäksi tutkinnoista on säädetty Valtioneuvoston asetuksessa korkeakoulututkintojen järjestelmästä sekä Laissa tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksestä ja Valtioneuvoston asetuksessa tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksestä.

Alemmille ja ylemmille korkeakoulututkinnoille on sektorikohtaisissa säädöksissä asetettu yleiset, kaikkia koulutusaloja koskevat tavoitteet. Lisäksi on säädetty tutkintojen laajuudesta ja tavoitteellisesta suorittamisajasta. Laajuuksissa ja tavoitteellisissa suorittamisajoissa on joitakin alakohtaisia eroja, jotka on määritelty säädöksissä. Lisäksi säädöksissä on joitakin yksittäisiä aloja koskevia yksityiskohtaisempia määräyksiä, kuten opettajankoulutusta koskevat määräykset. Joidenkin alojen (kuten lääkäri- ja kättilökoulutukset) kohdalla on myös säädetty, että niiden osalta noudatetaan myös Euroopan yhteisön lainsäädäntöä.

Tutkintojen ja erikoistumiskoulutusten tasoista on säädetty Asetuksessa korkeakoulututkintojen järjestelmästä sekä Laissa tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksestä ja Asetuksessa tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksestä.

Kokonaisuutena korkeakoulututkintojen säätely on Suomessa suhteellisen väljää, puitelainsäädännön omaista. Vastuu opetussuunnitelmista ja niiden kehittämisestä on korkeakouluilla, ja saman alan opetussuunnitelmat voivat olla erilaisia eri korkeakouluissa. Muodollisiin kelpoisuuksiin johtavilla aloilla (kuten sosiaali- ja terveysalan koulutukset) muiden hallinnonalojen säädökset kelpoisuuksien perustana olevista koulutuksista ja koulutusten osista vaikuttavat myös korkeakoulujen opetussuunnitelmiin.

Korkeakoulut tekevät opetussuunnitelmatyössään yhteistyötä itse määrittelemiensä yhteistyökumppanien kanssa alueellisesti, kansallisesti ja kansainvälisesti. Korkeakoulut päättävät itse sisäisestä organisaatiostaan, ja niillä voi olla toimielimiä (esim. koulutustoimikuntia), joissa työelämän edustajat ja sidosryhmät ovat edustettuina.

Korkeakoulut tekevät koulutukseen liittyvää yhteistyötä Ammattikorkeakoulujen rehtorien neuvoston (Arene) ja Yliopistojen rehtorien neuvoston (Unifi) asettamissa toimielimissä. Arenella on koulutusaloittaiset pysyvät työryhmät, joissa tehdään tutkintoihin ja esimerkiksi opiskelijavalintoihin liittyviä suosituksia. Korkeakoulut päättävät itse sitoutumisestaan Arenen ja Unifin suosituksiin.

Aiemmin hankitun osaamisen tunnustamisesta ja tunnustamisesta on säädetty yleisellä tasolla molempien sektorien säädöksissä siten, että opiskelijalla on oikeus aiemmin hankitun osaamisen tunnustamiseen ja tunnustamiseen osana tutkintokoulutustaan ja erikoistumisopintojaan. Vastuu tunnustamisesta ja tunnustamisesta on korkeakouluilla. Korkeakouluilla on viime vuosina ollut yhteistyötä tunnustamisen ja tunnustamisen periaatteiden ja käytäntöjen kehittämiseksi.

Korkeakoulukohtaiset säädökset, ohjeet ja prosessit tunnistamisessa ja tunnustamisessa vaihtelevat. Opetus- ja kulttuuriministeriö toteutti vuonna 2019 selvityksen (Mikkola & Haltia 2019) korkeakoulujen käytännöistä aiemmin hankitun osaamisen tunnistamisessa ja tunnustamisessa. Selvityksessä suositeltiin mm. tunnistamiseen ja tunnustamiseen liittyvän tiedottamisen parantamista sekä kustannustehokkaiden menettelyiden kehittämistä osaamisen tunnistamiseksi ja tunnustamiseksi (esim. näyttöpäivät). Lisäksi selvityksessä todettiin, että koska osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen tulee perustua osaamiseen, on osaamistavoitteiden ja osaamisen arvioinnin kehittäminen korkeakouluissa yleisesti tärkeää.

Osaamisperustaiset opetussuunnitelmat ovat jo laajalti käytössä korkeakouluissa, joskin niiden muodoissa on korkeakoulu- ja alakohtaisia eroja. Yksityiskohtaisille osaamistavoitteille ei ole määriteltä kansallisia standardeja, vaan korkeakoulut päättävät itse, missä muodossa osaamistavoitteet määritellään. Tekniikan ja liiketalouden aloilla on käytössä ylikansallisia akkreditoiteja, joita korkeakoulut voivat vapaaehtoisesti hankkia omille tutkinto-ohjelmilleen. Niihin sisältyy tyypillisesti myös osaamistavoitteisiin ja niiden kuvaamiseen liittyviä kriteereitä.

TEM on kartoittanut 2020 osaamisen tunnustamisen ja tunnistamisen menettelyitä Suomessa ja muutamissa verrokkimaissa (Oosi & al. 2020). Selvityksessä todettiin, että tällä hetkellä ammattikorkeakouluilla on Suomessa monipuolisempia ratkaisuja osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen kuin yliopistoissa. Muutoin kuin muodollisessa koulutuksessa hankitun osaamisen osoittamisessa korkeakouluilla on vaihtelevia käytäntöjä. Selvityksen mukaan hyväksiluvun käytäntöjä on integroitu myös koulutukseen hakeutuessa väyläopintoihin ja siirto-opiskelijoiden hakukäytäntöihin.

Jatkuvan oppimisen tutkinnot ja koulutukset korkeakoulutuksessa

Jatkuvaan oppimiseen ja työikäisten aikuisen osaamisen kehittämiseen sisältyviä korkeakoulutuksen tutkintoja ja koulutuksia ei ole yksiselitteisesti määriteltä lainsäädännössä.

Alla olevaan taulukkoon on koottu tiedot niistä korkeakoulujen tarjoamista tutkinnoista ja koulutuksista, jotka on tyypillisesti suunnattu työssäkäyville, työttömyysuhan alaisille tai työttömille aikuisille, joilla on jo aikaisempaa koulutusta.

TUTKINTO TAI KOULUTUS	PROFIILI	OPISKELIJAVALINTA	RAHOITUS
Alemmat ja ylemmät korkeakoulututkinnot muuntokoulutuksena	Kelpoisuuksiin johtavia ylempiä ja alempia korkeakoulututkintoja. Muuntokoulutukset perustuvat tyypillisesti aiemmin hankittuun saman tai lähialan tutkintoon, jolloin uuden tutkinnon suorittamisaika on normaalia tutkinnon tavoitteellista suorittamisaikaa lyhyempi ja suoritettavien opintojen määrä	Opiskelijavalinnat voidaan tehdä erillisvalintoina. Valinnoissa on noudatettava laissa säädettyjä yleisiä periaatteita (hakijoiden yhdenvertainen kohtelu, hakukelpoisuudet).	Tutkintoon johtava koulutus on laissa säädetty opiskelijoille maksuttomaksi, EU-/ETA alueen ulkopuolelta tulevat opiskelijat. Korkeakoulut voivat rahoittaa muuntokoulutusta perusrahoituksestaan. Muuntokoulutusta on rahoitettu viime vuosina myös

	<p>normaalia opintojen määrää pienempi.</p> <p>Muuntokoulutuksissa voidaan hyödyntää aiemmin hankitun osaamisen tunnistamista ja tunnustamista.</p> <p>Muuntokoulutuksilla pyritään vastaamaan jonkin alan äkilliseen tai tulossa olevaan työvoiman tarpeeseen. Lisäksi muuntokoulutusta voidaan kohdentaa henkilöille, joiden alalla työvoiman tarve on vähentynyt.</p> <p>Muuntokoulutuksia on tarjolla vaihtelevasti ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa.</p>		<p>valtionavustuksina myönnettyillä hankerahoituksilla.</p> <p>Muuntokoulutusta voidaan toteuttaa myös työvoimakoulutuksena.</p>
YAMK-tutkinnot	<p>YAMK-tutkinto on ylempi korkeakoulututkinto, joka on suunniteltu suoritettavaksi työn ohella.</p> <p>Tutkintoon sisältyvä opinnäyte on työelämässä tehtävä kehittämistehtävä.</p> <p>YAMK-tutkintoja voi suorittaa kaikissa suomalaisissa ammattikorkeakouluissa.</p>	<p>Opiskelijavalinnassa noudetaan laissa säädettyjä yleisiä opiskelijavalinnan periaatteita (hakijoiden yhdenvertainen kohtelu, hakukelpoisuusdet).</p> <p>Opiskelijaksi valittavilta edellytetään vähintään 2 vuoden työkokemusta samalta alalta ennen opiskelijaksi hakeutumisestaan.</p> <p>Valintaprosessissa edellytetään usein suunnitelmaa kehittämistehtävänä toteutettavan opinnäytteen teemasta ja yhteistyökumppanista.</p>	<p>Tutkintoon johtava koulutus on laissa säädetty opiskelijoille maksuttomaksi, EU-/ETA alueen ulkopuolelta tulevat opiskelijat.</p> <p>Korkeakoulut rahoittavat koulutusta perusrahoituksellaan.</p>
Erikoistumiskoulutukset	<p>Erikoistumiskoulutukset ovat korkeakoulututkinnon suorittaneille suunnattuja koulutuksia, joiden minimilaaajuus on 30 op.</p> <p>Erikoistumiskoulutukset sijoittuvat tutkintojen kansallisessa viitekehyksessä samalle tasolle kuin niiden hakukelpoisuutena oleva edeltävä koulutus.</p> <p>Osa erikoistumiskoulutuksista on vakiintuneista työelämässä suoritettavia koulutuksia, kuten erikoislääkärikoulutus. Osa erikoistumiskoulutuksista on uusia korkeakoulujen kehittämiä</p>	<p>Erikoistumiskoulutusten opiskelijavalinnassa noudatetaan samoja periaatteita kuin tutkintokoulutuksen opiskelijavalinnassa.</p> <p>Korkeakoulut päättävät yksityiskohtaisista opiskelijavalinnan perusteista.</p>	<p>Korkeakoulut voivat rahoittaa erikoistumiskoulutusten toteuttamista perusrahoituksesta.</p> <p>Erikoistumiskoulutuksista voidaan periä maksuasetusten mukaisia maksuja. Maksajina voivat olla yksilöt tai työnantajat.</p> <p>Erikoistumiskoulutuksia on rahoitettu myös kokonaan tai osittain valtionavustuksina myönnettyillä hankerahoituksilla.</p>

	<p>tutkinnonjälkeisiä osaamiskokonaisuuksia.</p> <p>Erikoistumiskoulutuksia voidaan järjestää kaikilla korkeakoulujen koulutusaloilla.</p>		
Avoim korkeakouluopetus	<p>Avointa korkeakouluopetusta voidaan järjestää kaikilla korkeakoulujen koulutusaloilla.</p> <p>Yksi avoimen korkeakouluopetuksen tavoitteista on tarjota mahdollisuus korkeakouluopintoihin myös sellaisille henkilöille, joilla ei ole korkeakouluopintoihin vaadittavaa hakukelpoisuuden tuottavaa koulutusta.</p> <p>Avoimeen korkeakouluopetukseen on viime vuosikymmeninä kehitetty opiskelumuotoja, joiden tavoitteena on mahdollistaa siirtyminen tutkinto-opintoihin (polku- tai väylämallit).</p>	<p>Avoimeen korkeakouluopetukseen ei ole säädetty hakukelpoisuuksia. Opiskelijaksi hakeudutaan ilmoittautumalla opintoihin. Opetusryhmien koot voivat rajoittaa tiettyihin opintoihin pääsevien opiskelijoiden määrää. Joidenkin opintojen suorittaminen voi edellyttää tiettyjen aikaisempien opintojen suorittamista avoimessa korkeakouluopetuksessa.</p>	<p>Avoimesta korkeakouluopetuksesta voidaan periä maksuasetusten mukaisia maksuja opiskelijoilta.</p>
Tutkintojen osat, moduulit ja vastaavat koulutukset	<p>Tutkintojen osat, moduulit ja vastaavat opintokokonaisuudet ovat tyypillisesti tutkintopinnoista koottuja kokonaisuuksia, joiden tavoitteena on osaamisen kehittäminen tutkintoon johtavaa koulutusta nopeammin ja joustavammin. Koulutukset on usein suunnattu työssäkävälle, uudelle alalle hakeutulle tai työttömille.</p> <p>Tutkintojen osista, moduuleista tai vastaavista koulutuksista ei ole säädetty laissa. Niitä voidaan tarjota avoimena korkeakouluopetuksena, tilauskoulutuksena tai liiketaloudellisena täydennyskoulutuksena.</p>	<p>Tutkintojen osiin ei ole säädetty hakukelpoisuuksia. Opiskelijaksi hakeudutaan ilmoittautumalla opintoihin. Opetusryhmien koot voivat rajoittaa tiettyihin opintoihin pääsevien opiskelijoiden määrää. Joidenkin opintojen suorittaminen voi edellyttää tiettyjen aikaisempien opintojen tai tutkinnon suorittamista.</p>	<p>Avoimesta korkeakouluopetuksesta voidaan periä maksuasetusten mukaisia maksuja opiskelijoilta.</p> <p>Tilauskoulutukset ovat liiketaloudellista toimintaa, joka hinnoitellaan kuluja vastavasti.</p> <p>Koulutukset voidaan järjestää myös maksullisena täydennyskoulutuksena, jolloin koulutuksen kuluista vastaa joko yksilö tai työnantaja.</p>
Liiketaloudellinen täydennyskoulutus ja tilauskoulutus	<p>Korkeakoulut voivat järjestää liiketaloudellisin perustein hinnoiteltavaa täydennyskoulutusta ja tilauskoulutusta.</p> <p>Koulutus voi olla tutkintokoulutusta, tutkintojen osista muodostuvaa koulutusta tai räätälöityä koulutusta.</p>	<p>Täydennyskoulutuksen ja tilauskoulutuksen opiskelijavainnoista ei ole säädetty sääöksissä.</p>	<p>Koulutus rahoitetaan siitä perittävillä maksuilla. Koulutusten toteuttamiseen ei voi käyttää julkista rahoitusta.</p> <p>Tutkintoon johtavasta tilauskoulutuksesta ei voida periä maksua opiskelijoilta, vaan maksajana tulee olla koulutuksen tilaajan, esimerkiksi opiskelijoiden työnantajan tai ulkomaisen tilaajaorganisaation.</p>

2.3. Keskeiset jo tiedossa olevat asiat arvioinnin teemasta

Tässä alaluvussa on kuvattu Karvin arvioinnin suunnitteluvaiheessa toteuttamien fokusryhmähaastatteluiden tulokset. Lisäksi on kuvattu ne keskeiset kirjallisen tausta-aineiston tarjoamat tiedot, jotka on otettu huomioon arvioinnin suunnittelussa. Kuten aiempaan on koottu, jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen yhteydessä on tuotettu jo runsaasti tietoa erityisesti jatkuvan oppimisen järjestelmätasosta (rahoitus, koulutuksen nykyinen kohdentuminen, palveluiden nykyisen organisoinnin haasteet) sekä valtionavustuksilla tehdyistä kehittämistoimista ja kokeiluista. Lisäksi TEM tuottaa säännöllisesti arviointitietoa työvoimapolitiittisten aktiivipalveluiden vaikuttavuudesta, joka työvoimapolitiittisen ammatillisen koulutuksen ja työttömien omaehtoisen koulutuksen osalta koskee myös ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen tarjoamia koulutuksia. Tähän alalukuun on koottu keskeiset jo tiedossa olevat havainnot aikuisille suunnatun koulutuksen nykyisestä rahoituksesta, koulutuksen kohdentumisesta eri väestöryhmille sekä työllistymisellä mitattavasta nykyisten koulutusten vaikuttavuudesta.

Viranomaisten ja sidosryhmien näkemykset

Arvioinnin suunnitteluvaiheessa elo-syyskuussa 2020 toteutettiin joukko fokusryhmähaastatteluita, joissa kartoitettiin viranomaisten ja sidosryhmien näkemyksiä koulutusjärjestelmän nykyisestä kyvystä vastata jatkuvan oppimisen haasteisiin äkillisissä rakennemuutostilanteissa. Lisäksi kartoitettiin haastateltujen tahojen näkemyksiä keskeisistä arviointikohteista teeman sisällä. Koska arvioinnin teema on monimuotoinen ja koskee useita toimijaryhmiä koulutuksen, työelämän sekä työvoimapaalveluiden alueella, tavoitteena oli kerätä monipuolisesti tietoa arvioinnin suunnittelun pohjaksi.

Haastatteluissa olivat mukana seuraavat tahot:

- TEM
- OPH
- AMKE ry
- Arene ry, Unifi ry
- Työnantajajärjestöt: EK
- Työntekijäjärjestöt: Akava, SAK, STTK
- Työttömien keskusjärjestö ry
- Suomen yrittäjät ry
- Opiskelijajärjestöt: OSKU, SAKKI, SAMOK, SYL

Fokusryhmähaastatteluissa tuli esille, että viranomaisten ja sidosryhmien piirissä on olemassa jaettu kansallinen tahtotila koulutusjärjestelmän kehittämiseksi toimimaan tehokkaasti erilaisissa muutostilanteissa, kuten äkillisissä rakennemuutoksissa. Jatkuvan oppimisen nykytilasta on olemassa jo

paljon tietoa, joka tunnetaan hyvin eri toimijoiden piirissä. Keskeiset sidosryhmät ovat mukana jatkuvan oppimisen parlamentaarisessa uudistuksessa. Monilla keskeisillä sidosryhmillä on viime vuosina ollut omia työryhmiä tai vastaavia projekteja, joissa on tuotettu toimenpide-ehdotuksia jatkuvan oppimisen järjestelmän kehittämiseksi. Haastatellut tahot ovat yhtä mieltä myös siitä, että jatkuvan oppimisen järjestelmän kehittämiseen ja toteuttamiseen on olemassa mahdollisuuksia, mutta niitä ei tunneta, hyödynnetä tai ne eivät nykyisessä muodossaan toimi.

Lisäksi fokusryhmähaastatteluissa tuli esille, että viranomaisten, poliittisten toimijoiden ja sidosryhmien piirissä ei ole jaettua näkemystä joistakin keskeisistä jatkuvan oppimisen toimeenpanoon liittyvistä asioista, kuten uudelleen koulutuksen ja tutkintojen jälkeisen koulutuksen kustannusten jakamisesta valtion, eri sektoreiden työnantajien ja yksilöiden kesken. Myös esimerkiksi tarvittavan säätelyn ja normiohjauksen määrästä sekä yksilöihin kohdistettavista kannusteista tai sanktioista on eriäviä näkemyksiä toimijoiden välillä. Myös siitä, onko Suomessa olemassa varsinaista jatkuvan oppimisen järjestelmää nykyisellään, on vaihtelevia näkemyksiä. Monet toimijat katsovat, että jatkuvan oppimisen järjestelmästä on tällä hetkellä olemassa yksittäisiä elementtejä, mutta toimivaa kokonaisuutta ei vielä ole.

Fokusryhmähaastatteluissa monet asiat nähtiin sekä jatkuvaa oppimista edistävinä että estävinä tekijöinä: jotakin asiaa on jo kehitetty, mutta kehittämistä tarvitaan edelleen tai jotakin asiaa hyödynnetään jo nykyisellään, muttei riittävästi. Yleisimmät maininnat edistävästä tekijöistä liittyvät ammatillisen koulutuksen joustavuuteen, lyhytkestoisten koulutusten ja tutkinnon osien suorittamisen mahdollisuuksiin sekä ennakoititiedon olemassaoloon. Yleisimmin esiin nousseet estävät tekijät liittyvät koulutusorganisaatioiden ja työelämän toimijoiden välisen vuoropuhelun ja yhteistyön puutteeseen sekä ohjausjärjestelmätason esteisiin (rahoitus, TEM/OKM-jako).

Alla olevaan taulukkoon on koottu tiivistelmä fokusryhmähaastatteluiden tuloksista.

Jatkuvaa oppimista ja rakennemuutoksiin vastaamista edistävät nykyiset tekijät	Jatkuvaa oppimista ja rakennemuutoksiin vastaamista estävät nykyiset tekijät
Ohjausjärjestelmän taso	
Lainsäädäntö (esim. ammatillisen koulutuksen reformi) luo mahdollisuuksia jatkuvan oppimisen järjestelmälle ja koulutusjärjestelmän kykyyn vastata rakennemuutoksiin.	Rahoitukseen liittyvät esteet: rahoituksen sirpaleisuus ja hankkeistaminen, rahoitusvastuista on epäselvyyksiä eri toimijoiden välillä, rahoituksen tulisi olla joustavampaa lyhytkestoisten koulutusten kannalta, yksilön toimeentulon tukemuodot eivät kannusta riittävästi kouluttautumiseen aikuisiällä.
Julkisrahoitteisuus, erillisrahoituksella toteutetut koulutukset sekä omaehtoinen opiskelu ja oppisopimuskoulutus rahoitusmuotoina.	TEM/OKM-jako: ministeriöiden hallinnonalojen erillisuus, yhteistyössä kehitettävää ja vastuista epäselvyyksiä.
Mahdollisuuksia koulutusorganisaatioille tutkintojen perusteiden muokkaamisen ja uudistamiseen (ammatillinen koulutus).	Poliittiset päätökset ja painotukset eri hallituskausina (vaihtelu).
Ohjaustoiminnan kehittäminen.	Lainsäädäntöön liittyvät haasteet: tutkintojen perusteet, ope-
	tussuunnitelmat, koulutusvastuut. Ohjauksen kehittämistarpeet.
Koulutusorganisaatioiden taso	

Ammatillisen koulutuksen joustavuus: oppisopimuskoulutukset, tutkinnon osien suorittaminen, tutkintojen uudistaminen, aikuiskoulutustarjonta, jatkuva haku.	Koulutusorganisaatioiden resurssit ja valmiudet kehittää jatkuvan oppimisen järjestelmää ja vastata rakennemuutoksiin vaihtelevat.
Korkeakoulutuksen joustavuus: avoin korkeakoulutus, jatkuvaa hakua hyödynnetään, opetus sisältö relevanttia myös muille kohderyhmille nykyisten lisäksi.	Vuoropuhelu koulutusorganisaatioiden ja työelämän toimijoiden välillä ei ole riittävää: kysyntä ja tarjonta eivät kohtaa, koulutukset eivät ole riittävän työelämälähtöisiä.
Sekä ammatillisessa koulutuksessa että korkeakoulutuksessa on tarjolla täsmäkoulutusta ja lyhytkestoista koulutusta, ja tutkinnon osien suorittaminen on mahdollista. Koulutustarjonta on parantunut ja sen kehittämisessä on onnistuttu.	Tutkintokeskeisyys jäykistää koulutusorganisaatioiden toimintaa: tarvittaisiin lisää pienempiä oppimiskokonaisuuksia, lyhytkestoista koulutusta ja täsmäkoulutusta, koulutustarjonta ei aina kohtaa yksilöiden tarpeita.
Työelämäyhteistyötä tehdään ja kehitetään.	
Digitalisaatioita hyödynnetään joustavien opintomahdollisuuksien toteuttamisessa.	
Työnantajien ja työpaikkojen taso	
Monet työelämän toimijat tekevät yhteistyötä koulutusorganisaatioiden kanssa.	Koulutusjärjestelmän lisäksi työelämässä on esteitä jatkuvan oppimisen kehittämisessä ja rakennemuutoksiin vastaamisessa, mikä johtuu mm. työelämän toimijoiden erilaisista resursseista.
Työelämän osaamistarpeet ovat jossain määrin välittyneet koulutusorganisaatioiden toimintaan.	
Yksilöiden taso	
Ohjausta on kehitetty.	Yksilöillä on erilaiset resurssit, motivaatio ja valmiudet etsiä tietoa koulutuksista, tunnistaa ja kehittää omaa osaamistaan sekä osallistua koulutuksiin.
Yksilöiden koulutustarpeita on tunnistettu ja niihin on pyritty vastaamaan. Yksilöille on olemassa monenlaisia vaihtoehtoja ja laaja koulutustarjonta oman osaamisen kehittämiseen elämän eri vaiheissa	Aliedustetut ryhmät osallistuvat muita epätodennäköisemmin koulutuksiin, ohjausta tulisi kehittää.
	Koulutuksiin osallistumiseen ja oman osaamisen kehittämiseen vaikuttavat myös koulutusjärjestelmän ulkopuoliset tekijät, esim. perheasiat, toimeentulo koulutuksen aikana, alueelliset erot.
Kaikkia tasoja koskevat havainnot	
Eri toimijoilla on jaettu tahtotila mm. jatkuvan oppimisen kehittämistarpeista ja kehittämisen suunnasta. Kaiken kaikkiaan tunnustetaan, että koulutusjärjestelmällä on olemassa edellytyksiä toteuttaa jatkuvan oppimisen järjestelmää ja vastata rakennemuutoksiin.	Haastatellut tahot ovat yhtä mieltä siitä, että vaikka edellytyksiä ja mahdollisuuksia jatkuvan oppimisen järjestelmän kehittämiseen ja toteuttamiseen on, niitä ei joko tunneta, hyödynnetä tai ne eivät toimi.
Ennakointitietoa on olemassa ja sitä pyritään hyödyntämään rakennemuutoksiin vastaamisessa.	Ennakoinnissa ja ennakointitiedon hyödyntämisessä on kehitettävää.
	Jatkuva oppiminen ja koulutus ylipäättään kasaantuu.
	Alueelliset erot: eri toimijoiden (mm. koulutusorganisaatiot, yritykset) resurssit vaihtelevat ja painottuvat eri tavalla alueittain.

Jatkuvan oppimisen nykyiset kustannukset ja koulutuksen kohdentuminen

Kirjallisen tausta-aineiston perusteella jatkuvan oppimisen nykyisistä kustannuksista on tehty viime vuosina laskelmia, joissa on huomioitu vaihtelevasti erilaisia koulutukseen liittyviä kustannuksia. Jatkuvan oppimisen kustannuksia voidaan tarkastella joko koko koulutuspolun kustannuksina varhaiskasvatuksesta lähtien, tai vaihtoehtoisesti aikuisten kouluttautumiseen suunnattujen koulutusten kustannuksina. Lisäksi voidaan tarkastella koulutuksen aikaisen toimeentulon kustannuksia ja esimerkiksi yksilöiden tekemiä investointeja koulutuksen kustannuksiin (materiaalit, opiskeluvälineet jne.). Julkisesta rahoituksesta on saatavilla suhteellisen kattavia tilastoja. Eri toimijoiden tuottamissa laskelmissa varsinkin tutkintokoulutuksen kustannusten laskeminen osaksi aikuisille suunnattua

koulutusta vaihtelee. Arvioinnin teeman kannalta keskeisiä ovat työikäisten aikuisten koulutuksen julkiset kustannukset ja kokonaiskustannukset.

Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen yhteydessä on selvitetty myös sitä, millaisille henkilöille ammatillisen koulutuksen ja korkeakoulutuksen aikuiskoulutus kohdistuu (OKM 2020). Valtioneuvosto on selvittänyt sitä, millaisille henkilöille työvoimapolitiittiset aktiivitoimenpiteet kohdistuvat (Aho & al. 2018). Molemmat selvityksen kohteet ovat kiinnostavia arvioinnin teeman ja erityisesti aliedustettujen ryhmien tematiikan kannalta.

OKM:n tekemän jatkuvan oppimisen palvelukeskusta koskevan selvityksen mukaan pääosin työikäisille tarkoitettuihin koulutusmuotoihin kohdentuu vuonna 2020 yhteensä noin 460 miljoonaa euroa. OKM:n mukaan summa on kuitenkin merkittävästi pienempi kuin työikäisille todellisuudessa kohdentuvat julkisen koulutusjärjestelmän resurssit. Yli 25-vuotiaiden ammatillisiin opintoihin ja yli 25-vuotiaana aloittaneiden korkeakouluopintoihin, pääasiassa tutkintoon johtavaan koulutukseen, käytetään julkista rahaa yhteensä laskennallisesti arvioituna noin 1,35 miljardia euroa. Ammatillisen koulutuksen opiskelijoista (265 000) 46 % ja korkeakouluopintojen uusista opiskelijoista (63 500) 46 % on 25–59-vuotiaita.

Opetus- ja kulttuuriministeriö on myös selvittänyt, miten edellä kuvattu 25–59-vuotiaiden koulutusresurssi tällä hetkellä kohdentuu. Noin 900 miljoonaa euroa eli lähes 70 % ammatillisen ja korkeakoulujen tutkintokoulutuksen resursseista kohdentuu henkilöille, jotka olivat ennen koulutuksen aloittamista työllisiä. Eniten kohdentuu opiskelijoille, jotka ovat olleet työllisinä ennen koulutuksen aloittamista ja joilla jo on korkea-asteen tutkinto. Heidän koulutukseensa kohdentuu noin kolmasosa resurssista, noin 430 miljoonaa euroa. Ammatillisessa perustutkintokoulutuksessa opiskelijoiden taustat vaihtelevat enemmän. Opiskelijoissa on työllisenä, työttöminä ja työvoiman ulkopuolella olleita ja pohjakoulutukseltaan peruskoulun käyneitä ja korkeakoulututkinnon suorittaneita. Ammatti- ja erikoisammattitutkinto- sekä korkeakoulututkintokoulutuksissa selvästi suurimpia ryhmiä ovat aikaisemman ammatillisen tai korkeakoulututkinnon omaavat, ennen koulutuksen aloittamista työllisenä ja toimihenkilöinä olleet.

Sitra toteutti vuonna 2018 selvityksen elinikäisen oppimisen rahoituksesta Suomessa (Aho & Ranki 2018). Selvityksessä tarkasteltiin sekä koulutuksen rahoittamista että koulutuksen aikaisen toimeentulon rahoittamista. Sitran selvityksen mukaan elinikäisen oppimisen rahavirtojen kokonaissumman suurusluokaksi vuositasolla hahmottuu 18,9 miljardia euroa (16,6 miljardia euroa koulutuksen rahoittamiseen ja 2,3 miljardia euroa oppijoiden toimeentulon rahoittamiseen). Saatavilla olleiden tietojen valossa rahoitus painottuu selkeästi osaamispuheen rakentamiseen eli julkisrahoitteeseen lapsille ja nuorille suunnattuun tutkintokoulutukseen. Selvityksessä käytettyjen tietojen perusteella työuran aikainen kouluttautuminen kokonaisuudessaan on pääosin työnantajien ja opiskelijoiden itsensä rahoittamaa. Oppijalle on tarjolla eri elämänvaiheisiin erilaisia toimeentulon tukimuotoja ja aikuisten tukimuodot ovat enimmäkseen ansiosidonnaisia.

OKM:n ja Sitran tekemien selvitysten valossa jatkuvan oppimisen kustannuksista ja työikäisiin aikuisiin kohdistuvien koulutusten kustannusten laskutavasta ei ole tällä hetkellä yksiselitteistä määritelmää. Julkisrahoitteinen toisen ja korkea-asteen tutkintokoulutus ymmärretään eri toimijoiden piirissä eri tavoin; joko määritelmällisesti nuorille suunnattuna koulutuksena tai myös aikuisille käytännössä kohdentuvana koulutuksena.

Jatkuvan oppimisen koulutusten kustannusten rakentumista voi tarkastella myös yksittäisten koulutusten tasolla hankkeissa saatujen kokemusten valossa. Owl Groupin (2020) toteuttamassa ammatillisen koulutuksen hankerahoitteisten pilottien vaikuttavuutta koskevassa selvityksessä tuli esille se, että piloteissa kokeiltuja malleja ei pidetty kovin kustannustehokkaina. Ainoastaan kolmannes mukana olleista koulutuksen järjestäjistä arvioi, että malli on toteutettavissa nykyisen rahoitusjärjestelmän puitteissa ilman lisärahoitusta. Koulutusmallien toteuttaminen jatkossa niin, että niiden avulla voitaisiin vastata työelämän nopeasti muuttuviin osaamistarpeisiin, oli piloteissa saatujen kokemusten perusteella koulutuksen järjestäjien näkökulmasta epävarmaa nykyisen rahoitusjärjestelmän puitteissa. Jatkuvan oppimisen koulutusten hankerahoitteisuuden ongelmat tulivat esille eri kirjallisissa lähteissä, ja lisäksi arviointia varten tehdyissä fokusryhmähaastatteluissa. Työikäisten työllistymismahdollisuuksien ja osaamisen kehittämisen koulutuksia tehdään monien tahojen näkökulmasta nykyisellään liian paljon ainoastaan hankerahoituksella, eikä painotus näy koulutusorganisaatioiden perusrahoituksella toteutettavissa koulutuksissa riittävästi.

Kuten aiempaan hankesuunnitelmassa on todettu, mm. OECD:n selvityksissä (OECD 2020) on todettu työuran aikaisen koulutuksen kasaantuvan kokonaisuutena niille, joilla on valmiiksi korkea pohjakoulutus. Lisäksi, kuten aiempaan on todettu, monet aikuisten opiskelun tukimuodot ovat ansiosidonnaisia, mikä osaltaan vaikuttaa siihen, ketkä koulutukseen hakeutuvat (työura ja työpaikka tuen saamisen edellytyksenä, ansiotason vaikutus tuen suuruuteen). Suomessa erot heikon osaamistason ja keskittason tai vahvemman osaamistason omaavien aikuiskoulutukseen osallistumisessa ovat OECD-maiden suurimpia. Työttömien, erityisesti pitkäaikaistyöttömien, 55 vuotta täyttäneiden ja alemmaa palkkaa saavien osallistuminen on vähäisempää kuin työllisten, 25-54-vuotiaiden ja parempipalkkaisten.

Osana Valtioneuvoston tutkimus- ja selvitystoimintaa on selvitetty eri väestöryhmien osallistumista työvoimapolitiisiin palveluihin (Aho & al. 2018). Palveluista osa on koulutusta (työvoimakoulutus, omaehtoinen opiskelu työttömyysturvalla). Selvityksen tavoitteena oli selvittää työvoimapolitiisten kohdistumista erilaisiin kohderyhmiin sekä esittää arvioita niiden työllisyysvaikutuksia vuodesta 2010 vuoteen 2014.

Toimenpiteiden kokonaisvolyymien kasvu vuodesta 2010 lähtien oli kahden toimenpidetyypin huomattavan yleistymisen seurauksena: omaehtoinen opiskelu työttömyysturvaetuudella ja kuntouttava työtoiminta. Alle 26-vuotiailla osallistuminen työvoimapolitiisiin palveluihin on lisääntynyt enintään perusasteen suorittaneiden kohdalla, parhaassa työiässä (26–54-vuotiaat) olevien osallistuminen on lisääntynyt kaikilla koulutustasoilla, ikääntyvien osallistuminen on lisääntynyt vähän. Nuorilla aikuisilla

omaehtoisen opiskelun osuus kasvoi koulutustason nousun myötä. Parhaassa työiässä olevat osallistuivat nuorempia useammin ammatilliseen ja erityisesti omaehtoiseen koulutukseen sekä kuntouttavaan työtoimintaan. Koulutuksen osuus aleni sen mukaan, mitä heikompi työhistoria työttömällä oli, ja ammatillinen työvoimakoulutus ja omaehtoinen opiskelu yleistyvät koulutustason noustessa. Selvityksen perusteella voidaan katsoa, että myös työvoimapolitiittisissa toimenpiteissä koulutukseen liittyvät toimenpiteet kohdistuvat tyypillisesti työikäisille ja hyvin koulutetuille henkilöille.

Yhteenvedon voidaan todeta, että sekä OKM:n rahoittama aikuisiin kohdistuva koulutus että TEM:n alaisten työvoimapolitiittisten palveluiden koulutusmuodot kohdistuvat monilta osin henkilöille, joilla on jo aikaisempaa koulutusta.

Jatkuvan oppimisen toimenpiteiden nykyinen vaikuttavuus työllistymisenä

Työllistymistä avoimille työmarkkinoille koulutuksen jälkeen voidaan pitää keskeisenä jatkuvan oppimisen kenttään kuuluvien koulutusten vaikuttavuuden indikaattorina, erityisesti äkillisten rakennemuutostilanteiden haasteisiin vastaamisessa. Palvelukeskusta koskevassa OKM:n selvityksessä on todettu, että palvelukeskuksen hankittavaksi suunnitelluilla koulutuksilla tulisi olla korkeat vaikuttavuustavoitteet. Äkillisiin rakennemuutostilanteisiin vastaamiseksi tarjottava jatkuvan oppimisen koulutus onkin vaikuttavuustavoitteiltaan osin erilaista kuin ammatillisten oppilaitosten ja korkeakoulujen tarjoama koulutus kokonaisuutena. Rakennemuutostilanteissa tarjottavassa koulutuksessa korostuu työllistymisestä ja osaamisen kehittämisestä yhteiskunnalle, työnantajille ja yksilöille tuleva hyöty, kun taas koulutustarjonnalla ja kouluttautumisella kokonaisuutena on muitakin tavoitteita, kuten sivistykseen ja kansalaisena toimimiseen liittyviä tavoitteita.

Työllistymisen perusteella arvioidun jatkuvan oppimisen koulutusten vaikuttavuuden tarkastelusta tekee tällä hetkellä haasteellista se, ettei jatkuvan oppimisen piiriin kuuluvista koulutuksista ole yksiselitteisesti säädettyä tai muutoin toimijoiden piirissä jaettavaa määritelmää.

Työllistymiseen tähtävien muunto- ja pilottikoulutusten vaikuttavuus

Työllistymismahdollisuuksien parantamiseen ja osaamisen kehittämiseen tähdenneiden viime vuosien koulutusten vaikutuksia voidaan tarkastella pistemäisesti hanketoiminnan tulosten avulla. Hankkeita on toteutettu sekä ammatillisessa koulutuksessa että korkeakoulutuksessa.

TEM:n rahoittamien korkeakoulutuksen lyhytkestoisten työvoimakoulutusten arvioinnin (Nyman & al. 2020) perusteella niiden työllistymisellä mitattu vaikuttavuus on onnistunut vaihtelevasti. Hankkeita oli yhteensä kuusi ja ne sijoittuivat kaikki tekniikan alalle. Yksi koulutuksista toteutettiin yliopistossa, viisi ammattikorkeakouluissa.

TEM:n arvioinnin perusteella työllistymisen näkökulmasta onnistuneita koulutushankkeita yhdistävät mm. seuraavat tekijät:

- tutkintojen laaja suorittaminen loppuun hankkeen aikana
- opiskelu tarkasti määriteltyyn ammattiin (rakennusmestari amk -koulutus) tai erittäin laaja työvoiman kysyntä koulutuksen kohdealueella
- laaja työssäoppimisjakso koulutuksen aikana
- vahva työnantajien sitoutuminen kokonaistoteutukseen

TEM:n arvioinnin mukaan kolme toteutetuista hankkeista oli onnistuneita työllistämisaikutuksiltaan. Em. hankkeet toteutettiin ammattikorkeakouluissa. Arvioinnissa on myös todettu, että työssäoppimisjakson aikainen työsuhde ja palkka ovat vaikuttaneet myönteisesti tutkinnon suorittamisen jälkeiseen työllistymiseen. Muissa hankkeissa tutkintojen suorittaminen, työssäoppimisjaksojen onnistuminen ja tutkinnon suorittamisen jälkeinen työllistyminen oli ollut heikompaa.

OKM:n rahoittamat koulutushankkeet olivat TEM:n selvityksen valmistumisajankohtana vielä kesken, joten niiden työllistymisaikutuksista ei ollut mahdollisuutta tehdä kattavaa arviota. Hankkeista viisi oli toiseen tutkintoon johtavia muuntokoulutuksia. Koulutuksista neljä sijoittui ammattikorkeakouluihin ja yksi yliopistoon. Muita OKM:n rahoittamia lyhytkestoisia koulutuksia oli kolme, ja ne kaikki toteutettiin ammattikorkeakouluissa.

Selvitystä varten tehdyn opiskelijakyselyn mukaan keskeiset opiskelijoiden esille nostamat koulutusten hyödyt olivat seuraavat:

- tietojen päivittäminen ja yleiskäsityksen lisääminen alasta
- tutkinto, pätevyyden saaminen
- työllistymis- ja alanvaihtomahdollisuuksien paraneminen
- työllistyminen tai alan vaihto

Selvityksen mukaan opiskelijakyselyn vastauksissa korostuu OKM:n rahoittamien hankkeiden osalta osaamisen lisääminen koulutusten keskeisenä hyötynä.

OKM myönsi vuonna 2018 valtionavustusta 40:lle koulutuksen järjestäjälle ammatillisen osaamisen pilottien toteuttamiseen. Pilotteja toteutettiin koulutuksen järjestäjien oppilaitosten ja yritysten yhteistyönä hyödyntäen nykyisten ammatillisten tutkintojen osia. Pilotteja suunnattiin erityisesti teknologia- ja rakennusalan, puhdistus- ja kiinteistöpalvelualan, sosiaali- ja terveysalan, matkailu- ja ravintola-alan, logistiikka- ja kuljetusalan sekä kaupan alan työnantajien kanssa tehtäviin koulutuksiin. Koulutuksen kohderyhmänä olivat pääasiassa työttömät työnhakijat ja omaa osaamistaan päivittävät alanvaihtajat. Pilottien tavoitteena oli helpottaa osaavan työvoiman alueellisia ja ammatillakohtaisia saatavuusongelmia, sujuvoittaa työvoiman rekrytointia sekä kehittää ammatillista koulutusta tukemaan alanvaihtotilanteita luomalla malli, jonka avulla mahdollistetaan alan vaihto koulutuksilla, jotka koostuvat yksittäistä tutkinnon osista tai niitä pienemmistä kokonaisuuksista. Owl Groupin toteuttaman vaikuttavuus selvityksen (2020) mukaan pilottien suuntaaminen tavoitelluille koulutusaloille onnistui hyvin.

Arvioinnin mukaan pilottien tavoitteet ovat pääsääntöisesti toteutuneet työllistyneiden määrän mukaan mitattuna. Työnantajilta saatu palaute koulutusten tulosten ja toteutusten osalta oli

koulutuksen järjestäjien mukaan pääsääntöisesti positiivista. Arvioinnissa on nostettu esille myös seuraavat haasteet: opiskelijatyövuosissa mitattuna pilottien toteutus ei vastannut haettua volyy-mia, koulutusten kohderyhmän saavuttamisessa ei onnistuttu odotetulla tavalla, eikä aloittaneiden määrä vastannut tavoitteisiin. Syinä on mainittu mm. työnantajien odotettua suuremmat osaamis-tarpeet, lyhyt pilottien toteutusaika sekä sopivan taustan omaavien hakijoiden puute. Keskeytysten syissä korostuivat henkilökohtaiset syyt ja muihin töihin siirtyminen.

Koulutuksen järjestäjistä suuri osa arvioi pilottien olleen keskeisiä koulutustarjonnan kehittämisen kannalta. Koulutuksen järjestäjistä suuri osa arvioi myös, että pilottien mukainen malli on uusi keino vastata työelämän tarpeisiin ja kohtaanto-ongelmiin. Poluttavilla koulutusmalleilla on sitoutettu työntekijöitä ja työnantaja: opiskelijat ovat työllistyneet koulutuksen jälkeen paikkaan, jossa on ollut koulutettavana. Toisaalta tutkinnon osia pienempiä kokonaisuuksia toteutettiin odotettua vä-hemmän. Pilottien perusteella työelämän tarpeet kohdistuvat tutkintojen osiin ja koko tutkintoihin. Owl Groupin toteuttamassa selvityksessä tuli esille myös se, että piloteissa kokeiltuja malleja ei pidetty kovin kustannustehokkaina. Ainoastaan kolmannes mukana olleista koulutuksen järjestä-jistä arvioi, että malli on toteutettavissa nykyisen rahoitusjärjestelmän puitteissa ilman lisärahoi-tusta. Koulutusmallien toteuttaminen jatkossa niin, että niiden avulla voitaisiin vastata työelämän nopeasti muuttuviin osaamistarpeisiin, on epävarmaa nykyisen rahoitusjärjestelmän puitteissa.

Selvityksessä tulivat esille seuraavat jatkuvan oppimisen järjestelmän kehittämistarpeet koulutuk-sen järjestäjien näkökulmasta:

- Kehittämistarpeet liittyivät erityisesti rahoitusjärjestelmään (rahoitusjärjestelmä ei kannusta tutkinnon osia pienempien kokonaisuuksien toteutukseen; rahoitus on pirstaleista ja ennus-tamatonta, mikä vaikeuttaa koulutuksien kehittämistä).
- Tutkintojen osien yhdistämismahdollisuudet ja tutkinnon osien laajuus nähdään haasteena, ja niitä tulisikin arvioida vahvemmin työllistymisen näkökulmasta.
- Työelämälle suunnattuja palveluita ja rahoitusta tulisi kehittää kokonaisvaltaisemmin yhteis-työssä TE-hallinnon kanssa.
- OKM:n ja TEM:n hallinnonalojen koulutusten tavoitteita ja työnjakoa tulisi selkeyttää ja yh-teistyötä lisätä.
- Työelämän tarpeisiin vastaavan koulutuksen kehittämiskohteet liittyivät usein tapaan tehdä yhteistyötä ja räätälöidä toteutukset työpaikan tarpeiden mukaan.
- Ohjauksen ja opiskelijahankinnan yhteistyötä hallinnonalojen ja aluetoimijoiden välillä tulisi kehittää.

Työvoimapolitiittisten palveluiden jälkeinen työllistyminen

TEM tekee vuosittain selvityksen työvoimapolitiittisten palveluiden jälkeisestä työllistymisestä. Arvi-ointahankkeen kannalta keskeistä vaikuttavuustietoa on työvoimakoulutusten sekä omaehtoisen

opiskelun jälkeinen työllistyminen. Osa työvoimakoulutuksista toteutetaan ammattioppilaitoksissa ja korkeakouluissa. Omaehtoinen opiskelu työttömyysetuudella tapahtuu tyypillisesti myös ammattioppilaitoksissa ja korkeakouluissa. Viimeisin selvitys koskee vuotta 2018 (Tuomaala 2020). TEM:n hallinnonalan eri aktiivipalveluissa volyymit ovat muuttuneet viime vuosina siten, että työttömyys-turvalla tapahtuvan omaehtoisen opiskelun ja kuntouttavan työtoiminnan volyymit ovat kasvaneet ja työllistämisen ja työvoimakoulutuksen volyymit ovat vähentyneet.

Ammatillinen työvoimakoulutus on tarkoitettu ensisijaisesti työttömille tai työttömyysuhan alaisille aikuisilla, jotka ovat suorittaneet oppivelvollisuutensa. Tavoitteena on usein suorittaa perus-, ammatti- tai erikoisammattitutkinto tai tutkinnon osa. Ammatillisen koulutuksen keskimääräinen kesto on ollut 14 viikkoa ja koulutusta edeltävä työttömyyden kesto on ollut noin 22 viikkoa vuonna 2018. Vuonna 2018 ammatilliseen työvoimakoulutukseen osallistuneiden työllisyystilanne 3 kuukautta toimenpiteen päättymisen jälkeen oli seuraava: 45 % avoimilla työmarkkinoilla, 33 % työttömänä, 2 % sijoitettu toimenpitein, 4 % työvoimakoulutuksessa, 4 % opiskelemassa, 12 % muu status. Puolen vuoden kuluttua koulutuksen päättymisen jälkeen avoimilla työmarkkinoilla oli jo lähes 50 % koulutuksen suorittaneista

Omaehtoisen opiskelun avulla pyritään parantamaan henkilöiden ammattitaitoa ja tätä kautta mahdollisuuksia saada työtä tai säilyttää työpaikka. Koulutuspalvelut tuottaa oppilaitos tai korkeakoulu ja etuuden maksaa Kansaneläkelaitos tai työttömyyskassa. Omaehtoisen opiskelun keskimääräinen kesto on ollut noin 57 viikkoa ja koulutusta edeltävän työttömyyden kesto on ollut vain noin 3 viikkoa vuonna 2018. Vuonna 2018 omaehtoiseen opiskeluun osallistuneiden työllisyystilanne 3 kuukautta toimenpiteen päättymisen jälkeen oli seuraava: 48 % avoimilla työmarkkinoilla, 21 % työttömänä, 1 % sijoitettu toimenpitein, 1 % työvoimakoulutuksessa, 17 % opiskelemassa, 12 % muu status. TEM arvioi, että omaehtoisen opiskelun jälkeen on työllistytty hyvin; kolmen kuukauden jälkeen toimenpiteen päättymisestä lähes puolet on työllistynyt avoimille työmarkkinoille. Työttömyystuella tapahtuvan opiskelun jälkeinen työllistyminen on suurta, varsinkin jos tilannetta tarkastellaan 6 kuukautta opiskelun päättymisestä. Yli puolet opiskelun päättäneistä on puolen vuoden kuluttua ollut avoimilla työmarkkinoilla.

TEM:n raportissa todetaan, että aktiivisten työvoimapalveluiden jälkeen avoimille työmarkkinoille sijoittuneiden osuudet eivät suuresti eroa naisten ja miesten osalta. Parhaiten avoimille työmarkkinoille ovat vuonna 2018 sijoittuneet ikäluokkaan 25–54 vuotta kuuluneet, ja yli 55-vuotiaiden avoimille työmarkkinoille sijoittuminen on alhaisempaa kuin heitä nuoremmilla. Korkeammin koulutetut sijoittuvat työvoimapalveluiden jälkeen useammin avoimille työmarkkinoille kuin vähemmän koulutusta saaneet. Palveluiden jälkeinen työllistyminen on vuonna 2018 ollut suhteellisesti suurinta Pohjois-Savossa ja Varsinais-Suomessa, kun taas suhteellisesti vähäisintä toimenpiteen jälkeinen työllistyminen on ollut Kaakkois-Suomessa, Hämeessä ja Pohjois-Karjalassa.

VN:n selvityksessä (VN 19/2018) on tarkasteltu ammatillisen työvoimakoulutuksen ja omaehtoisen opiskelun jälkeistä työllistymistä henkilöprofiileina. Omaehtoisesti opiskelevat eroavat

taustaominaisuuksiltaan muista työttömistä: Enemmistö opiskelijoista on naisia, nuorehkoja ja myös koulutustaso on selvästi muita työttömiä parempi. Omaehtoisesti opiskelevat ovat olleet työssä avoimilla työmarkkinoilla muita työttömiä enemmän, ja vastaavasti työttömyys aiempina vuosina ei ole yhtä yleistä kuin vertailutyöttömillä. Heistä yli puolet sijoittuu avoimille työmarkkinoille 6 kuukautta koulutuksen päättymisen jälkeen. Ammatillinen työvoimakoulutus edellyttää usein pohjakoulutusta, joka vaikuttaa työvoimakoulutukseen pääsyä. Ammatilliseen työvoimakoulutukseen osallistuneiden työllisyys kehittyy yleensä myönteisesti verrattuna muihin vastaavassa asemassa oleviin työttömiin, mikä selittyy osittain itse koulutuksella ja siinä saaduilla kontakteilla.

Yhteenveto

Edellä kuvattujen tulosten valossa rakennemuutosten haasteisiin vastaamiseksi tehdyt valtionavustuksin rahoitetut korkeakoulutuksen koulutushankkeet ovat kiinnostaneet erityisesti ammattikorkeakouluja. Rahoitusta on suunnattu pääasiassa tekniikan alan koulutukseen, työvoimatarvelähtöisesti. Koulutusten työllistymisvaikutukset ovat hyvin vaihtelevia, ja lisäksi koulutuksen läpäisyyssä on suuria eroja.

Ammatillisten koulutusten pilotit ovat edellä kuvatun perusteella kohdistuneet useille koulutusaloille, ja myös niiden työllistymisvaikutusten on arvioitu olleen hyviä. Koulutusten ja kohderyhmän osittaisesta kohtaanto-ongelmasta kertoo se, ettei kaikkiiin koulutuksiin ole löytynyt riittävästi sopivan taustan omaavia hakijoita.

Sekä korkeakoulutuksen että ammatillisen koulutuksen kokeiluissa ja piloteissa korostui koulutuksen aikaisen työelämäsuhteen merkitys koulutuksen jälkeiselle työllistymiselle.

Työvoimakoulutuksen ja omaehtoisen opiskelun työllisyysvaikutukset ovat suhteellisen hyviä, kun tarkastellaan koulutukseen osallistuneiden sijoittumista avoimille työmarkkinoille. Perinteisen työvoimakoulutuksen asema on heikentynyt ja työttömien omaehtoisen opiskelun asema vahvistunut koulutukseen osallistujien määrän valossa. Arvioinnin teeman kannalta on keskeistä myös se, että korkeakoulutettujen työllistyminen työvoimapalveluiden jälkeen on yleisempää kuin vähemmän koulutettujen. Sekä ammatillinen työvoimakoulutus että omaehtoinen koulutus kohdistuvat tyypillisesti henkilöille, joilla on jo koulutusta.

3 Arvioinnin tehtävä ja tavoitteet

Yleistä

Arvioinnin tehtävänä on tuottaa tietoa koulutusjärjestelmän kyvystä vastata jatkuvan oppimisen haasteisiin äkillisissä rakennemuutostilanteissa. Järjestelmätasosta on jo olemassa runsaasti selvitys- ja arviointitietoa. Arvioinnin suunnitteluvaiheessa tehtyjen fokusryhmähaastatteluiden ja kirjallisen tausta-aineiston analyysin perusteella suurimmat tiedontarpeet kohdistuvat tällä hetkellä koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen toimintaan äkillisissä rakennemuutostilanteissa. Arvioinnin tavoitteena on tuottaa tietoa koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen kyvystä ja potentiaalista toimia äkillisissä rakennemuutostilanteissa jatkuvan oppimisen mukaisten koulutusten ja ohjauspalveluiden tarjoajina. Lisäksi arvioinnin tavoitteena on tuottaa tietoa ohjausjärjestelmän rajapintakykyisistä sekä koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen kyvystä vastata työnantajien ja yksilöiden tarpeisiin.

Arvioinnin tuottaman tiedon keskeiset hyödyntäjät

Arviointi tuottaa OKM:lle ja TEM:lle arviointitietoa, jota ministeriöt voivat hyödyntää jatkuvan oppimisen palvelujärjestelmän kehittämisessä. Lisäksi arviointi tuottaa koulutuksen järjestäjille ja korkeakouluille tietoa jatkuvan oppimisen ja työikäisen väestön osaamisen kehittämistarpeista hyödynnettäväksi koulutusorganisaatioiden toiminnan suunnittelussa, toteuttamisessa, arvioinnissa ja kehittämisessä alueellisella tasolla. Koulutuksen järjestäjät ja korkeakoulut voivat hyödyntää tietoa omien osaamisen kehittämispalveluidensa kehittämisessä ja suuntaamisessa. Lisäksi arviointi tuottaa tietoa muille toimijoille, kuten Kuntaliitto, maakuntien liitot, kunnat ja etujärjestöt (työnantaja-järjestöt, työntekijäjärjestöt, opiskelijajärjestöt ja muut jatkuvan oppimisen kanssa toimivat järjestöt). Em. tahot voivat hyödyntää tuotettua tietoa omassa toiminnassaan ja päätöksenteossään.

Arvioinnissa keskitytään OKM:n hallinnonalaan. TEM:n hallinnonalan toimet otetaan mukaan työvoimakoulutuksen osalta. Lisäksi on huomioitava se, että OPH:n yhteyteen sijoitettavaksi esitetyn palvelukeskuksen ohjausvastuu on tarkoitus jakaa OKM:n ja TEM:n kesken.

Hyödynsaajien ja sidosryhmien osallistaminen arvioinnin toteuttamiseen

Sidosryhmiä, koulutuksen järjestäjiä ja korkeakouluja osallistetaan arvioinnin suunnitteluun ja toteutukseen seuraavasti:

- Karvi on osallistanut sidosryhmät, viranomaiset, korkeakoulut ja koulutuksen järjestäjät arvioinnin suunnitteluun järjestämällä fokusryhmähaastatteluita. Niissä haastateltavat ovat saaneet kertoa näkemyksistään koulutusjärjestelmän kyvystä vastata äkillisiin rakennemuutoksiin ja jatkuvasta oppimisesta. Haastateltavat ovat saaneet kertoa myös, mitä olisi tarpeen arvioida.

- Arviointiryhmä edustaa monipuolisesti eri tahoja ja tuo siten sidosryhmien, korkeakoulujen ja koulutuksen järjestäjien näkökulman arvioinnin suunnitteluun ja toteutukseen.
- Opiskelijanäkökulmien keräämiseksi arvioinnissa muodostetaan laajapohjainen opiskelijapaneeli. Paneeliin kootaan ammatillisista oppilaitoksista ja korkeakouluista aikuisopiskelijoita, joilla on ajantasaista kokemusta erilaisista aikuiskoulutuksen muodoista.

Arvioinnin teoreettis-metodologiset valinnat

Arviointi on luonteeltaan ensisijaisesti kyvykkyys- ja vaikuttavuusarviointia. Arviointi sijoittuu vaiheeseen, jossa jatkuvan oppimisen parlamentaarinen uudistus on meneillään, ja sen jalkauttamista koulutusorganisaatioiden piiriin ollaan aloittamassa. Vaikuttavuusarviointia voidaan tehdä uudistusten eri vaiheissa. *Ex ante* -arvioinnilla tarkoitetaan ennen uudistusten valmistelun käynnistymistä tuotettua *ennakoivaa* tutkimus- ja arviointitietoa. *Ex tempore* -arvioinnilla tarkoitetaan käynnissä olevaa uudistusten *valmistelutyötä* tukevaa tai sitä varten nimenomaan teetettävää tutkimusta tai arviointia. *Ex nunc* -arvioinnilla tarkoitetaan ajantasaista arviointia, kuten esimerkiksi *toimeenpanon väliarviointia* ja prosessiarviointia. *Ex post* -arvioinnilla tarkoitetaan toteutetun uudistuksen jälkikäteisarviointia, *toteavaa tietoa*. Tässä arvioinnissa arviointi on luonteeltaan *Ex ante ja Ex tempore* -arviointia. Arviointi kohdistuu *Ex ante* -tyyppisesti koulutusorganisaatioiden toimintaan: arvioinnilla pyritään tuottamaan ennakoivaa tietoa, jolla voidaan pohjustaa koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen kykyä uudistaa toimintaansa vastaamaan jatkuvan oppimisen haasteisiin äkillisissä rakennemuutostilanteissa. Arvioinnissa on myös *Ex tempore* -arvioinnin piirteitä, koska sen tehtävänä on tuottaa tietoa meneillään olevan jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen tueksi.

Arvioinnissa sovelletaan kehittävän arvioinnin periaatteita osallistamalla sidosryhmiä arvioinnin suunnitteluun ja toteuttamiseen. Arvioinnissa käytetään monipuolista arviointitietoa tuottavia menetelmiä, kuten kyselyt, keskustelutilaisuudet ja paneelit. Arvioinnissa laaditaan kehittämissuositukset sekä opetushallinnolle että korkeakoulujen ja koulutuksen järjestäjien tasoille. Lisäksi raportoinnissa nostetaan esille onnistumisia ja hyviä käytäntöjä jatkuvan oppimisen palvelujen toteuttamisessa. Monimenetelmäisyys tarkoittaa arvioinnissa monipuolisten menetelmävalintojen lisäksi jo olemassa olevan tiedon hyödyntämistä.

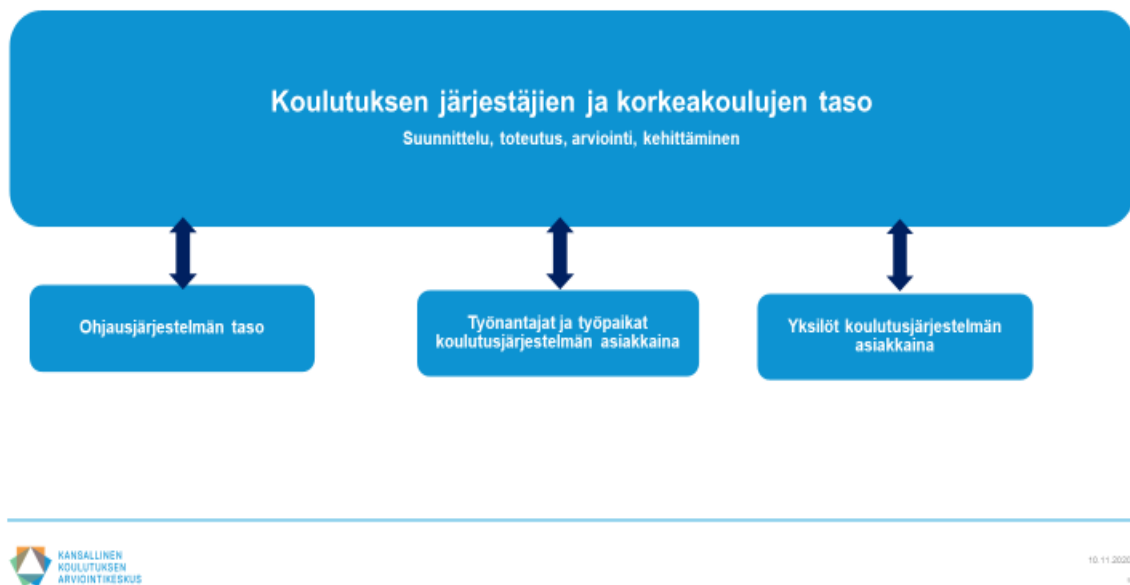
Koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen toiminnan arvioinnissa sovelletaan mallia, jossa arvioinnin kohteina ovat jatkuvan oppimisen ja äkillisissä rakennemuutostilanteissa toimimisen suunnittelu, toteuttaminen, arviointi ja kehittäminen (STAK).

4 Arviointikohteet – ja kysymykset

Pääarviointikysymyksiä ovat

1. Miten koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen jatkuvan oppimisen palvelut/osaamisen kehittämisen palvelut toimivat äkillisissä rakennemuutostilanteissa?

2. Miten korkeakoulujen ja ammatillisen koulutuksen järjestäjien jatkuvan oppimisen palvelut/osaamisen kehittämispalvelut vastaavat työikäisen väestön osaamisen kehittämisen tarpeisiin äkillisissä rakennemuutoksissa?
3. Mitkä tekijät edistävät ja estävät työ- ja elinkeinoelämän ja yksilöiden osaamistarpeisiin vastaamista äkillisissä rakennemuutostilanteissa?
4. Mitkä ovat toimivan jatkuvan oppimisen koulutuksen/osaamisen kehittämispalvelun piirteet?



Kuva 1: Arvioinnin eri tasot ja niiden suhde toisiinsa.

Seuraavassa taulukossa kuvataan arvioinnin tasot, arviointikohteet ja pääarviointikysymyksiä tämentävät arviointikysymykset.

TASO JA ARVIINTIKOHTTEET	ARVIINTIKYSYMYKSET
<p>1. Ohjausjärjestelmän taso</p> <p>Rahoitusjärjestelmä</p> <p>Koulutusjärjestelmän ja muiden yhteiskunnan osa-alueiden rajapinnat</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Miten jatkuvan oppimisen kustannusten jakaminen pitäisi eri toimijoiden näkökulmasta ratkaista? Mitkä tekijät edistävät ja mitkä estävät yhteisymmärryksen rakentumista? • Mihin haasteisiin koulutusjärjestelmä voi vastata äkillisissä rakennemuutostilanteissa? Mihin haasteisiin tarvitaan muita toimenpiteitä? • Miten ohjausjärjestelmätaso toimii vuorovaikutuksessa koulutusorganisaatioiden kanssa jatkuvan oppimisen ja äkillisten rakennemuutosten kysymyksissä?
<p>2. Koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen taso</p> <p>Suunnittelu</p> <p>Toteuttaminen</p> <p>Arviointi</p> <p>Kehittäminen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Miten korkeakoulut ja koulutuksen järjestäjät suunnittelevat jatkuvan oppimisen palveluita/osaamisen kehittämispalveluita vastatakseen äkillisiin rakennemuutostilanteisiin? • Miten korkeakoulut ja koulutuksen järjestäjät toteuttavat jatkuvan oppimisen palveluita äkillisissä rakennemuutostilanteissa? • Miten korkeakoulut ja koulutuksen järjestäjät arvioivat ja seuraavat jatkuvan oppimisen palveluitaan/osaamisen kehittämisen palveluitaan ja hyödyntävät arviointitietoa kehittämisessä? • Miten korkeakoulut ja koulutuksen järjestäjät kehittävät jatkuvan oppimisen palveluitaan/osaamisen kehittämisen palveluitaan?
<p>3. Työpaikat/työnantajat koulutusjärjestelmän palveluiden hyödyntäjinä ja asiakkaina</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Miten koulutusjärjestelmä palvelee eri kokoisia ja erilaisia työpaikkoja/työnantajia rakennemuutostilanteissa? • Millaisiin jatkuvan oppimisen haasteisiin äkillisissä rakennemuutostilanteissa voidaan vastata työnantajien, koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen yhteistyöllä, millaisiin tarvitaan muita toimenpiteitä?
<p>4. Yksilöt koulutusjärjestelmän palveluiden asiakkaina</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Millainen kyky korkeakouluilla ja koulutuksen järjestäjillä on vastata yksittäisten henkilöiden tarpeisiin äkillisissä rakennemuutostilanteissa? • Mikä on koulutusjärjestelmän ja ohjauspalveluiden kyky äkillisissä rakennemuutostilanteissa vastata eri työntekijäryhmien tarpeisiin? • Esimerkiksi <ul style="list-style-type: none"> - korkeasti koulutettujen henkilöiden tarpeisiin? - ammatillisen koulutuksen suorittaneiden tarpeisiin? - matalasti koulutettujen ja heikosti koulutushalukkaiden ryhmien tarpeisiin? - yksin-/pienyrittäjien tarpeisiin

5 Arviointiaineisto, sen hankinta ja analysointi

Arvioinnissa käytetään seuraavia aineistoja

- kirjallinen tausta-aineisto (raportit, selvitykset, vaikuttavuusarviointit)
- suunnitteluvaiheessa tehdyt fokusryhmähaastattelut ja niistä laadittu yhteenveto
- kyselyllä kerättävät aineistot koulutuksen järjestäjiltä ja korkeakouluilta
- alueellisten vierailuiden tuottama aineisto (työnantajien, maakuntaliittojen ja kuntien edustajien haastattelut/työpajat)
- webinaarien tuottama aineisto (työnantajat)
- valmiit tilastot

Aineisto kootaan kevään 2021 aikana korkeakouluilta, koulutuksen järjestäjiltä, työ- ja elinkeinoelä-mältä, maakuntaliittojen ja kuntien edustajilta sekä opiskelijoilta.

Alueellisten vierailuiden toteuttaminen riippuu siitä, miten kansallinen koronatilanne kehittyy. Mi-käli alueellisten vierailuiden toteuttaminen ei ole mahdollista, harkitaan vaihtoehtoisia verkkoto-teutuksia.

Opiskelijoille ei kohdisteta erillistä kyselyä, vaan tiedonkeruussa hyödynnetään laajapohjaista opis-kelijapaneelia. Lisäksi arviointiryhmässä on kaksi opiskelijaa, jotka edustavat ammatillista koulu-tusta ja korkeakoulutusta. Koulutuksen järjestäjille ja korkeakouluille suunnatun kyselyn ohjeistuk-sessa kuvataan se, miten koulutusorganisaatioiden toivotaan keräävän tietoa opiskelijoilta kyselyä varten ja/tai hyödyntävän esim. opiskelijapalautteita vastaamisessa.

Ruotsinkielisen koulutuksen tilannetta kartoitetaan hankkeessa erikseen järjestämällä teemahaas-tattelu ruotsinkielisten koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen edustajien kanssa. Haastattelulla kartoitetaan ruotsinkielisten koulutusorganisaatioiden asemaa, toimialueita ja asiakasryhmiä jatku-van oppimisen koulutusten osalta. Lisäksi kartoitetaan sitä, millainen ruotsinkielisen jatkuvan oppi-misen ja erityisesti äkillisten rakennemuutosten tarpeisiin vastaavien koulutusten tarjonta on tällä hetkellä.

Kyselyyn laaditaan ruotsinkielisille koulutusorganisaatioille suunnattu osio, jossa kartoitetaan niiden toimintaan liittyviä erityiskysymyksiä tiiviissä muodossa. Teemahaastattelun ja kyselyosion tavoit-teena on tuottaa osana arviointia kuva siitä, millainen on ruotsinkielisten koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen rooli jatkuvan oppimisen ja erityisesti äkillisiin rakennemuutoksiin vastaamisen ky-symyksissä.

1. Vaihe

Korkeakouluilta ja koulutuksen järjestäjiltä kerätään kyselyllä tietoa osaamisen kehittämispalveluiden/jatkuvan oppimisen palveluista äkillisissä rakennemuutostilanteissa suunnittelun, toteuttamisen, arvioinnin ja kehittämisen näkökulmista.

Kultakin koulutuksen järjestäjältä ja korkeakoululta pyydetään yksi vastaus. Kyselyyn vastaamiseen laaditaan ohjeistus, jossa kuvataan, miten eri toimijaryhmät (johto, opetushenkilökunta, muu henkilökunta, työelämäkumppanit, opiskelijat) osallistetaan vastausten laadintaan.

Korkeakouluille ja koulutuksen järjestäjien kyselyt laaditaan sisällöllisesti mahdollisimman yhdenmukaisiksi sekä rajaukseltaan hyvin tiiviiksi ja toimiviksi. Kyselyt toteutetaan sähköisesti Webropolilla.

2. Vaihe

Karvi toteuttaa kaksi alueellista vierailua, jossa kerätään tietoa äkillisiin rakennemuutoksiin vastaamisen prosesseista, haasteista ja onnistumisista työnantajilta sekä maakuntaliittojen ja kuntien edustajilta. Vierailut kohdennetaan sellaisille alueille, joissa on viime vuosina tehty valtion tukemia sopeuttamis- ja kehittämistoimia äkillisissä rakennemuutostilanteissa. Tilaisuudet järjestetään keväällä 2021. Tilaisuuksiin osallistuvat hankkeessa työskentelevät Karvin virkamiehet sekä arviointiryhmän jäsenet (kukin ryhmän jäsen yhteen tilaisuuteen). Haastatteluista laaditaan muistiinpanot ja työpajojen tulokset dokumentoidaan kirjallisesti. Molempia käytetään arviointiaineistoina.

Lisäksi Karvi järjestää työnantajille keskustelutilaisuuksia, joissa työnantajien edustajilta kerätään tietoa korkeakoulujen ja koulutuksen järjestäjien kyvystä vastata niiden tarpeisiin äkillisissä rakennemuutostilanteissa ja osaamisen kehittämistarpeisiin. Tilaisuudet järjestetään keväällä 2021 webinaareina. Tilaisuuksia pyritään järjestämään yhteistyössä työelämän eri tahojen kanssa. Tilaisuuksia järjestetään enintään 5 tilaisuutta (noin 1 h tilaisuuksia). Tilaisuuksien toteutus, kutsuttavat tahot ja toimintatapa tarkennetaan arviointiryhmän kanssa.

Tilaisuudet dokumentoidaan sähköisillä työvälineillä (esim. Padlet) ja niiden tuloksista laaditaan laadullinen yhteenveto arviointiaineistoksi.

3. Vaihe

Kyselyn aineistosta kuvataan keskeiset jakaumatiedot (absoluuttinen ja suhteellinen jakautuminen) sekä jakaumien tunnusluvut (keskiarvo ja -hajonta). Laadullinen aineisto analysoidaan sisällönanalyttisin menetelmin. Analysointi toteutetaan Karvin virkamiesten toimesta.

Karvi järjestää kaksi webinaaria, joissa käsitellään kyselyn tuloksia sekä työ- ja elinkeinoelämän näkemyksiä korkeakoulujen ja koulutuksen järjestäjien kyvystä vastata äkillisiin rakennemuutoksiin ja osaamisen kehittämispalveluiden tarpeisiin. Webinaarit järjestetään erikseen ammatillisen koulutuksen järjestäjien edustajille ja korkeakoulujen edustajille. Webinaarit järjestetään alkusyksystä 2021, kun kyselyaineisto sekä vierailuiden ja työpajojen aineistot on ehditty kerätä ja käsitellä. Webinaarien tavoitteena on syventää, tarkentaa ja reflektoida kyselyillä saatua arviointitietoa.

Tilaisuudet dokumentoidaan sähköisillä työvälineillä (esim. Padlet) ja niiden tuloksista laaditaan laadullinen yhteenveto arviointiaineistoksi.

6 Arviointihankkeen organisointi ja aikataulu

Karvin asiantuntijat, arviointiryhmä ja opiskelijapaneeli

Karvissa arvioinnista vastaavat Tarja Frisk, Risto Hietala ja Kati Isoaho. Arvioinnin metodologisena asiantuntijana toimii arviointiasiantuntija Risto Hietala. Korkeakouluharjoittelija Laura Kotiranta on osallistunut arvioinnin hankesuunnitelman laadintaan ajalla 3.8.-30.10.2020.

Arviointiryhmän kokoonpanossa on painotettu monipuolista edustusta. Arviointiryhmään nimetään edustajat TE-keskuksesta, maakuntaliitosta, Sitrasta, korkeakouluista ja koulutuksen järjestäjistä, opiskelijoista ja työttömien yhdistyksestä. Kokoonpanossa on huomioitu alueellinen edustavuus, ruotsinkielinen koulutus ja sukupuolten tasa-arvo. Lisäksi hankkeeseen perustetaan opiskelijapaneeli, joka on mukana koko arvioinnin ajan. Työ- ja elinkeinoelämän näkemyksiä kerätään muun muassa etähaastatteluilla ja työpajoilla ja lisäksi muilta tahoilta haastatteluilla. Asiantuntijoita, esim. tutkijat, voidaan myös kutsua arviointiryhmän kokouksiin tarpeen mukaan.

Arviointiryhmän jäsenten tehtävät:

- osallistuminen arviointiryhmän kokouksiin
- osallistuminen tiedonkeruun (esim. kyselyt, haastattelut, työpajat) suunnitteluun ja toteutukseen sovitulla tavalla
- osallistuminen arviointiraportin kommentointiin
- osallistuminen johtopäätösten ja kehittämisehdotusten laatimiseen

Karvin virkamiesten tehtävät:

- arvioinnin kokonaisuudesta vastaaminen
- arviointiryhmän kokousten puheenjohtajuus ja sihteeritys (projektipäälliköt vuorottelevat)
- tiedonkeruun suunnittelu ja toteutus
- aineiston analysointi
- tulosten raportointi
- raportin kirjoittaminen

Arviointiryhmän kokoonpano:

- Hallituksen pj Irma Hirsjärvi, Työttömien keskusjärjestö
- Erityisasiantuntija Tapio Huttula, Suomen itsenäisyyden rahasto Sitra
- Toimitusjohtaja Pasi Kankare, Careeria
- Opiskelija livari Korkala, Osku ry

- Opiskelija Oona Löytönen, SAMOK
- Innovaatio- ja tulevaisuusjohtaja Päivi Myllykangas, Pirkanmaan liitto
- Johtaja Maire Mäki, Pohjois-Pohjanmaan TE-keskus
- Rehtori Åsa Stenbacka, Vamia
- Vararehtori Petri Suomala, Aalto-yliopisto

Arviointiryhmän lisäksi nimetään opiskelijapaneeli, jonka tehtävänä on tukea Karvin asiantuntijoita ja arviointiryhmää opiskelijoiden näkökulmien ja kokemusten esiin tuomisessa ja huomioisessa arvioinnissa. Paneelin nimittää Karvin johtaja.

Sisäinen ohjausryhmä

Arvioinnin toteuttamista ja Karvin asiantuntijoita tukee Karvin sisäinen ohjausryhmä.

Arvioinnin aikataulu

Arvioinnin yleinen aikataulu on kuvattu alla olevassa kaaviossa. Aikataulua täsmennetään yhdessä arviointiryhmän kanssa.



7 Viestintä ja tiedottaminen arviointihankkeen eri vaiheissa

Arviointihankkeessa noudatetaan Karvin viestinnän ohjeistuksia ja periaatteita. Arvioinnista ja sen etenemisestä viestitään aktiivisesti Karvin omassa viestintäkanavissa (verkkosivut, Facebook, Twitter, Karvin blogi). Arvioinnista on viestitty keskeisille sidosryhmille heti arvioinnin suunnittelun käynnistyttyä fokusryhmähaastatteluissa. Arvioinnista tehdään kuvaus Karvin verkkosivuille, kun hanke-suunnitelma ja arviointiryhmä on nimetty.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjille arviointihankkeesta on tiedotettu ensimmäisen kerran elokuussa 2020 ammatillisen koulutuksen arvioinnin vuosittaisessa tiedotteessa. Korkeakouluille arvioinnista on tiedotettu korkeakoulutuksen ja vapaan sivistystyön yksikön uutiskirjeissä keväällä ja syksyllä 2020.

Koulutuksen järjestäjiä ja korkeakouluja pyydetään nimeämään arvioinnille yhdyshenkilö. Yhdyshenkilöiden vastuulla on koulutuksen järjestäjille ja korkeakouluille suunnattuun kyselyyn vastaamisen organisointi koulutusorganisaatioiden tasolla.

Arvioinnin tuloksia käsitellään ja niistä viestitään systemaattisesti jo arvioinnin aikana. Arvioinnin alustavia tuloksia käsitellään webinaareissa koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen kanssa, kun kyselytulokset on saatu ja alueelliset vierailut sekä työpajat pidetty.

Karvin sisällä arvioinnin tuloksia jaetaan tiukuttamalla Studia Generalia -tyyppisesti hankkeen aikana.

Arvioinnissa tuotetaan arviointiraportti sekä tiivistelmäraportti. Lisäksi laaditaan ruotsinkielinen tiivistelmäraportti.

Arvioinnin päätyttyä järjestetään julkistustilaisuus tammikuussa 2022. Julkistustilaisuus järjestetään webinaarina. Koska arvioinnin teema on alueellisesti kiinnostava, tarjotaan webinaarimuotoisella julkistustilaisuudella osallistumismahdollisuus mahdollisimman laajalle joukolle koulutuksen järjestäjien, korkeakoulujen ja sidosryhmien edustajia.

Tuloksista järjestetään kohdennetut tiiviit verkkotapaamiset erikseen keskeisille hyödynsaajille ja sidosryhmille: OKM, TEM, OPH, työnantaja- ja työntekijäjärjestöt, yrittäjien edustajat, opiskelijajärjestöt, Unifi, Arene ja AMKE sekä työttömien edustajat. Tarkoituksena on, että fokusryhmähaastatteluihin arvioinnin suunnitteluvaiheessa osallistuneille tarjotaan mahdollisuus saada kohdennettua tietoa arvioinnin tuloksista.

Tuloksista, johtopäätöksistä ja kehittämissuosituksista viestitään Karvin viestintäkanavien lisäksi mahdollisuuksien mukaan sellaisissa muiden toimijoiden tapahtumissa, jotka sopivat tarkoitukseen. Aktiivisella viestinnällä läpi hankkeen sekä sen päätyttyä pyritään edistämään arvioinnin vaikuttavuutta.

8 Arviointihankkeen riskienhallinta ja laadunvarmistus

Arvioinnin kohderyhmiltä, arviointiryhmän jäseniltä ja Karvin asiantuntijoilta kerätään palautetta niin hankkeen kuluessa kuin sen päätyttyäkin. Palautteet käsitellään Karvin palautejärjestelmän mukaisesti.

Riskienhallinnassa hyödynnetään Karvissa käytössä olevaa potentiaalisten ongelmien analyysi -menetelmää. Menetelmän avulla pyritään tunnistamaan ennakoita hankkeen eri osa-alueisiin (mm. aikataulu, talous, arviointimenetelmät, arviointiryhmän toiminta) liittyviä riskejä. Menetelmässä ensin tunnistetaan mahdollisia ongelmia, analysoidaan niiden vaikutusta arviointiprosessiin ja mahdollisia syitä, jotka voivat aikaansaada ongelman. Tämän jälkeen pohditaan, miten riskiä ennaltaehkäistään, ja jos se tästä huolimatta toteutuu, miten sitä hallitaan. Kunkin ongelman osalta arvioidaan ongelman vakavuus ja todennäköisyys. Lopuksi sovitaan toimenpiteistä, joilla erityisesti vakavimpia riskejä pienennetään. Arviointihankkeen etenemistä seurataan säännöllisesti Karvin sisäisessä ohjausryhmässä. Arvioinnissa työskentelevät Karvin virkamiehet tuovat riskienhallintaan liittyvät ajan-kohtaiset kysymykset sisäisen ohjausryhmän käsittelyyn.

Koronatilanteen vaikutuksia arvioinnin toteuttamismahdollisuuksiin seurataan aktiivisesti. On mahdollista, että vierailut, työpajat ja arviointiryhmän kokoukset toteutetaan kokonaan verkkovälitteisesti.

9 Henkilötietojen käsittely arviointihankkeessa

Hankkeeseen liittyvän tiedonkeruiden ja viestinnän organisointi edellyttää henkilötietojen käsittelyä. Käsiteltävät tiedot ovat:

- arvioinnin yhteyshenkilöiden yhteystiedot
- arvioinnin toteutukseen ja vaikuttavuuteen liittyvien seminaarien osallistujien ilmoittautumistiedot
- arviointiryhmien jäsenten palkkionmaksua varten tarvittavat tiedot.

Henkilötietojen käsittely perustuu henkilöiden suostumukseen, jonka he antavat suostuessaan yhteyshenkilöksi tai tilaisuuksiin ilmoittautuessaan. Arviointiryhmien jäsenten osalta käsittely perustuu heidän kanssaan tehtävään sopimukseen. Henkilötietojen käsittely ei aiheuta merkittäviä riskejä henkilöille, joiden tietoja käsitellään. Riskiä pienennetään edelleen käyttämällä tarvittaessa

esimerkiksi suojattua sähköpostia henkilötietojen välittämiseen ja minimoimalla kerättävien henkilötietojen määrä. Arvioinnin päätyttyä arvioinnin yhteyshenkilöiden ja seminaarien osallistujien tiedot tuhoetaan.

Lähteet

Säädökset

Ammattikorkeakoululaki (932/2014)

Asetus korkeakoulututkintojen järjestelmästä (464/1998)

Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017

Laki opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta 1705/2009

Laki valtakunnallisista opinto- ja tutkintorekistereistä (884/2017)

Laki tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksestä (93/2017)

Laki valtakunnallisista opinto- ja tutkintorekistereistä (884/2017)

Opetus- ja kulttuuriministeriön asetus ammattikorkeakoulujen perusrahoituksen laskentakriteereistä (117/2019)

Opetus- ja kulttuuriministeriön asetus yliopistojen perusrahoituksen laskentakriteereistä (119/2019)

Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista (1129/2014)

Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakoulujen toiminnasta perittävistä maksuista (1440/2014),

Valtioneuvoston asetus tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksestä (120/2017).

Valtioneuvoston asetus yliopistoista (770/2009)

Valtioneuvoston asetus yliopistojen toiminnassa perittävistä maksuista (1082/2009)

Valtioneuvoston asetus yliopistojen tutkinnoista ja erikoistumiskoulutuksista (794/2004)

Yliopistolaki (558/2009)

Työryhmäraportit, selvitykset ja arvioinnit

Aho, E: Kasvun mahdollisuudet – positiivisen rakennemuutoksen hyödyntäminen Lounais-Suomessa 24.8.2017. Selvitysmiesraportti. Työ- ja elinkeinoministeriö. (Aho 2017).

Aho, M. Ranki, S. 2018. Millä rahalla? Katsaus elinikäisen oppimisen rahoitusvirtoihin. Sitran selvityksiä 134. (Aho & Ranki 2018).

Aho, S., Tuomala, J., Hämäläinen, K. & Mäkiäho, A. (2018), Työvoimapaalvelujen kohdistuminen ja niihin osallistuvien työllistyminen. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 19/2018. (Aho & al. 2018).

Continuous Learning in Working Life in Finland, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris. (OECD 2020a).

Education at a Glance 2020. OECD Indicators, OECD Publishing, Pariisi. (OECD 2020b).

Jatkuvan oppimisen kehittäminen. Työryhmän väliraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:19. (OKM 2019).

Jokinen, J: Positiivisen rakennemuutokset osaajatarpeet. Selvitysmiesraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:54. (Jokinen 2017).

Mikkola, P. & Haltia, P: Aiemmin hankitun osaamisen tunnustaminen korkeakouluissa. Selvitys aiemmin hankitun osaamisen tunnustamisen ja tunnistamisen periaatteista ja käytännöistä korkeakouluissa. Opetus- ja kulttuuriministeriö 31.5.2019. (Mikkola & Haltia 2019).

Nyman, J.; Sillanpää, K.; Mayer, M.; Valtakari, M. & Ålander, T: Selvitys työllisyyden parantamiseksi toteutettujen lyhytkestoisten koulutusten vaikuttavuudesta. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:26. (Nyman & al. 2020).

Oosi, O., Jauhola, L., Rausmaa, S., Haila, K., 2020. Miten osaaminen näkyväksi? Kartoitus osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen rakenteista ja käytännöistä Suomessa ja valituissa kansainvälisissä verrokkimaissa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:28. (Oosi & al. 2020).

Tuomaala, M. (2020). Aktiivisilta työvoimapolitiisilta palveluilta sijoittuminen vuonna 2018. TEM-analyyseja 101/2020. (Tuomaala 2020).

Selvitys ammatillisen osaamisen piloteista. Loppuraportti 26.6.2020.Owal Group Oy. (Owal Group 2020).

Selvitys jatkuvan oppimisen palveluorganisaation perustamisesta. Opetus- ja kulttuuriministeriö 23.6.2020. (OKM 2020).

Selvitys työllisyyden parantamiseksi toteutettujen lyhytkestoisten koulutusten vaikuttavuudesta. MDI Public Oy ja TK-Eval. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:26. (TEM 2020)

