



Oppimisella osallisuutta – vastauksia työn murrokseen

Oppimisella osallisuutta – vastauksia työn murrokseen

Kirjoittajat:
Anita Lehtikoinen
Rami Saarniaho
Asko Suikkanen

Sitran raportteja 29

© 2002 Sitra ja kirjoittajat

Graafinen suunnittelu: Marjut Heikkinen
Taitto: Emma Virtasalo
Kansikuva: Suomen kuvapalvelu

ISBN 951-37-3846-9
ISSN 1457-571X

ISBN 951-563-434-2 (URL: <http://www.sitra.fi/>)
ISSN 1457-5728 (URL: <http://www.sitra.fi/>)

Sitran raportteja -sarjassa julkaistaan tutkimusten, selvitysten ja arviointien tuloksia erityisesti asiantuntijoiden käyttöön.

Raportteja voi tilata Sitrasta, puhelin (09) 618 991, sähköposti: julkaisut@sitra.fi

Edita Prima Oy
Helsinki 2002

Saatteeksi

Työelämä muuttuu nopeasti – osaaminen korostuu, tietotekniikka muovaa työtehtäviä, työvoima ikääntyy, kansainvälisyys ulottuu yhä useampiin toimenkuviin, lyhytaikaiset työsuhteet ja ammatin- vaihdot yleistyvät. Millaisia haasteita työelämän murros aiheuttaa suomalaiselle koulutusjärjestelmälle? Tätä kysymystä lähdimme selvittämään tässä workshop –prosessissa. On tärkeätä, että löydämme oikeat vastaukset – ja että löydämme ne ajoissa. Suomi on saanut huippuarvioita yhteiskunnan kilpailukykyä mittaavissa raporteissa, ja koululaisemme pärjäävät erinomaisesti kansainvälisissä arvioissa. Emme kuitenkaan voi levätä näiden tulosten valossa, vaan meillä on isoja kysymyksiä vastattavana jo tänä päivänä.

Tämä kirja on keväällä 2002 toteutetun työelämän ja koulutuksen suhdetta ja vuorovaikutusta pohtineen workshopin loppuraportti. Workshop –työskentely on Sitran ”Suomi 2015” –koulutusohjelman aloitteesta käynnistämä uusi toimintamuoto. Sen tavoitteena on etsiä ratkaisuvaihtoehtoja kansallisen tason strategiaan haasteisiin, joilla ei ole selkeää kansallista vastuutahoa tai joissa vastuu jakaantuu useammalle yhteiskunnalliselle osapuolelle. Workshop on toimintamuoto, jossa keskeiset päättäjät, asiantuntijat ja muut alan toimijat pyrkivät ratkaisemaan haasteeseen liittyviä ongelmia yhdessä. Tavoitteena on olennaisten kysymysten käsittely sekä ratkaisuvaihtoehtojen ja politiikkasuositusten tuottaminen yleiseen keskusteluun julkaistavan raportin muodossa.

Workshopin valmistelu aloitettiin syksyllä 2001 Suomi 2015-ohjelman toisen kurssin aloitteesta työnimellä ”Työelämän murros ja

koulutuksen vastaus”. Sitran tuolloin järjestämissä aivoriihissä työelämän ja koulutuksen parissa työskentelevät päättäjät, asiantuntijat, tutkijat ja koululaiset/opiskelijat määrittivät aiheeseen liittyviä keskeisiä ongelmia omista näkökulmistaan. Aivoriihien lopputuloksena hahmottui workshop –työskentelyn pohjaksi neljä aiheen kannalta keskeistä ongelma-alueita: työelämän ja koulutuksen välinen yhteistyö, oppimisen menetelmät ja sisällöt, syrjäytyminen sekä koulutusjärjestelmän rakenteelliset haasteet.

Keväällä 2002 toteutetussa workshopissa Sitran prosessiin kutsumat alan toimijat käsittelivät näitä ongelma-alueita hakien ratkaisu- vaihtoehtoja niihin. Workshop toteutettiin kolmena kaksipäiväisenä internaattiseminaarina. Työskentelyssä käytettiin luovuutta ja innovatiivisuutta edistäviä, ratkaisukeskeisiä työskentelymenetelmiä. Sitran virtuaalinen oppimisympäristö FutureNet toimi koko prosessin ajan ryhmän yhteisenä keskustelufoorumina.

Syksyn aikana prosessissa aihe-alueiden - työelämän ja koulutuksen välinen yhteistyö, syrjäytyminen sekä koulutusjärjestelmän rakenteelliset haasteet – ympärille muodostuneiden työryhmien vetäjät - Anita Lehikoinen, Rami Saarniaho ja Asko Suikkanen – kirjoittivat yhteisen työskentelyn tuloksista nyt julkaistavan raportin. Keskustelu kaikissa työryhmissä oli laajaa, ja tähän raporttiin on koottu vain ne tarkastelut, joista kyettiin työstämään konkreettisia toimenpide-ehdotuksia. Raportissa esiintyvät mielipiteet ja ehdotukset ovat raportin kirjoittamisprosessiin osallistuneiden henkilökohtaisia tulkintoja prosessin aikana käsitellyistä asioista.

Kiitämme kaikkia henkilöitä, jotka ovat näkemyksiään ja ehdotuksiaan meille tämän prosessin aikana esittäneet. Nimeltä mainiten tahdomme kiittää kevään 2002 workshop-työskentelyyn osallistuneita: professori Ari Antikainen Joensuun yliopistosta, toimitusjohtaja Anu Eronen SOL Palvelut Oy:stä, Senior Consultant Kirsi Hoffrén ABB Group Services Centeristä, opetus- ja kulttuuriyksikön päällikkö Anneli Kangasvieri Kuntaliitosta, rehtori Pekka Kolehmainen Helsingin tekniikan alan oppilaitoksesta, johtaja Vuokko Korpinen Työministeriöstä, opetusneuvos Anita Lehikoinen Opetusministeriöstä, kasvatustiet. yo. Anna Malmi Turun yliopistosta, rehtori Mauri

Panhelainen Jyväskylän ammattikorkeakoulusta, palvelupäällikkö Maarit Pitkänen Fujitsu Invia Oy:stä, johtaja Leila Risteli Oulun yliopistosta, apulaisrehtori Rami Saarniaho Resson aikuislukiosta, rekrytointipalvelupäällikkö Aila Saloranta Helsingin kauppakorkeakoulusta, professori Asko Suikkanen Lapin yliopistosta, lehtori Tuukka Tomperi Tampereen yliopiston opettajankoulutuslaitokselta, Pedagogical Specialist Anu Vuorento R5 Visioni Oy:stä ja ohjelmapäällikkö Anne Vähäpassi YLEstä. Workshopin teknisestä vetämisestä oli vastuussa pääkouluttaja Kristiina Harju Fakta & Fiktio Oy:stä. Workshopin suunnittelusta ja toteutuksesta Sitrassa vastasivat koulutuspäällikkö Mervi Porevuo ja koulutusassistentti Tuire Lehikoinen. Raportin toimittamisessa kirjaksi tukena on ollut konsultti Mertzi Bergman Sanaleikit Oy :stä.

Erityinen kiitos kuuluu kirjoittajille, jotka ovat onnistuneesti kiiteyttäneet workshop -työskentelyn tuloksena määritellyt oppimisen ja työelämän haasteet ja niille hahmotellut ratkaisumallit.

Tapio Anttila
Koulutusjohtaja
Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	7
2 ONGELMAT KONTEKSTIIN	9
Perinteinen koulutus ei takaa perinteistä menestystä	9
Mikä koulutusjärjestelmässä kiikastaa?	11
Onko ongelma uusi?	13
3 ONGELMAT POLTTOPISTEESSÄ	17
Joustavuus on liiaksi yksilöiden varassa	17
Riskiyhteiskunta tuottaa syrjäytymistä	19
Koulutustarve ja yksilöllistymiskehitys	20
Helppoja ratkaisuja ei ole	21
4 RATKAISUJEN PUNAINEN LANKA	23
5 TOIMENPIDE-EHDOTUKSET	26
TEESIT	36

Suomalainen yhteiskunta elää monella tavalla murroskautta. Nykyinen hyvinvointivaltiomme luotiin suurten ikäluokkien varassa. Nyt he ovat siirtymässä nopeassa tahdissa joukoittain eläkkeelle. Työmarkkinoille tulevat ikäluokat ovat jo ensi vuodesta lähtien pienemmät kuin sieltä poistuvat. Kymmenen vuoden kuluessa peruskoululaisten ikäluokka on noin 10 prosenttia pienempi kuin nyt. Kun vielä suomalaiset siirtyvät eläkkeelle keskimäärin 59-vuotiaina, muodostuu väestön huoltosuhde polttavaksi ongelmaksi: liian pieni osuus väestöstä on työelämässä ja veroja maksamassa.

Samaan aikaan työelämän osaamisvaatimukset sekä kasvavat että muuttuvat entistä nopeammin ja ennakoimattomammin. Taloudellinen globalisaatio ja poliittinen integraatio tekevät Suomen työmarkkinoista avoimemmat ja kansallisesta koulutusjärjestelmästä vaikeammin hallittavan. Alueellisen ja kansallisen päätöksenteon rinnalle on tullut uusia tasoja, jotka eivät välttämättä toimi sillä logiikalla johon olemme aiemmin tottuneet.

Myös työelämä ja koulutus kohtaavat toisensa nykyistä enemmän globalisaation määrittämässä olosuhteissa. Kansainvälisten koulutusmarkkinoiden ja koulutusperiaatteiden merkitys kasvaa Suomesakin ja samanaikaisesti paikallistasolla koulutusmahdollisuudet ja –strategiat moninaistuvat. Kansallisesti ohjatun ja suunnitellun koulutuksen periaatteet ovat näissä oloissa nykyistä vaikeammat toteuttaa.

Teknologinen kehitys ja uuden tieteellisen tiedon valtava määrä muuttavat laajasti työn sisältöjä. Yhä suuremmalla joukolla tulisi olla valmiudet tietotaloudessa työskentelyyn. Toisaalta tieto- ja viestintätekniikan kehitys on luonut kokonaan uusia, joustavia mahdollisuuksia tehdä työtä. Samoin uusi tekniikka tarjoaa mahdollisuuksia uudenlaiseen yhteisöllisyyteen.

Suomen tulevaisuudelle keskeiset ikäluokat voivat nyt huonosti. Lasten ja nuorten syrjäytyminen ja henkinen pahoinvointi ovat lisääntyneet huolestuttavasti. Heidän tulisi jaksaa ja osata työelämässä enemmän ja monta vuotta pidempään kuin suurten ikäluokkien. Tämän ajan nuoret ja tulevat polvet elävät kuitenkin myöhäismodernissa maailmassa, jota leimaavat yksilöllistymisen korostuminen ja arvojen vaihtuvuus, ja jossa pysyvät, perinteiset elämänvalinnat eivät usein olekaan houkuttelevia.

Koulutuksen ja työelämän uusi toimintaympäristö ja niiden keskinäisten suhteiden muuttuminen tuovat merkittäviä haasteita yrityksille ja tuotannollisille organisaatioille sekä koulutusjärjestelmälle. Koulutuksen ja oppimisen integroiminen tuotannollisten organisaatioiden tehtäviin keskeiseksi menestystekijäksi on työelämän suuri haaste. Koulutusjärjestelmän tulisi puolestaan kehittyä entistä enemmän osallisuusjärjestelmäksi, joka tukee kansalaisyhteiskunnan vahvistumista ja antaa ihmisille eväitä elämänhallintaan. Mutta miten näihin haasteisiin voidaan vastata, ja miten elinikäinen oppiminen toteutetaan käytännössä?

PERINTEINEN KOULUTUS EI TAKAA PERINTEISTÄ MENESTYSTÄ

Koulutusjärjestelmä on perinteisesti toiminut kulttuurin ja yhteiskunnallisten suhteiden uusintajana tai uudistajana sekä tuottanut monipuolista työvoimaa työmarkkinoille. Nykyisessä tuotantorakenteiden muutoksessa korostuu sellainen osaavan työvoiman tarve, johon koulutusjärjestelmä yksin ei kykene vastaamaan. Tämän ongelman ratkaisu edellyttää koulutuksen painopisteen suuntaamista enemmän aikuiskoulutukseen. Sen lisäksi tarvitaan uudenlaisia sopimuksia, toimivaa työnjakoa ja luottamuksellisia suhteita yritysten sekä koulutuspalveluita suunnittelevien ja tuottavien organisaatioiden välillä. Perinteinen ja laaja-alainen koulutus on ollut yhteiskunnallista tasa-arvoa ja yhtenäisyyttä edistävä hanke. Pohjoismaissa ja Suomessa on pyritty avaamaan yhtäläiset koulutusmahdollisuudet kaikille tai ainakin kokonaisille ikäluokille. Uudet sukupolvet ovat olleet aina paremmin koulutettuja kuin edelliset. 1990-luvun ongelma on kuitenkin ollut koulutuksellisen eriarvoisuuden kasvaminen.

Kun viime vuosikymmenen alussa nuorten työllisyys oli jokseenkin riippumaton koulutustasosta, tapahtui vuosikymmenen loppua kohti voimakas työmarkkinoiden uusjako. Sen seurauksena nuoret joutuvat entistä useammin ja aikaisemmin mukaan koulutuskilpailuun. Pitkästä koulutuksesta on tullut yksilön yhteiskunnallinen velvollisuus. Samaan aikaan suhteellisen suuri osa nuorista jää kuitenkin peruskoulutuksen jälkeisen koulutuksen ulkopuolelle.

Vielä 1960–70-lukujen rakennemuutokset ja hyvinvointivaltion muokkautuminen sulauttivat kasvavan korkeasti koulutetun väestön yhteiskuntaan. Kaikille riitti mielekästä työtä ja koulutus oli paras tae sosiaaliselle nousulle. Siirtyminen yhtenäiskoulujärjestelmään tasoitti kaikista väestönosista tuleville tietä korkeakoulutukseen. Ammatillista koulutusta kehitettiin entistä laaja-alaisemmaksi, jotta se paremmin vastasi työelämän tarpeita.

Korkeaa koulutusta haluavien määrä kasvaa edelleen, vaikka korkea koulutusta vaativien työpaikkojen määrä ei enää kasva samassa suhteessa kuin suuren rakennemuutoksen aikana. Uusilla ja trendikäillä kilpailu-, työ- ja koulutusaloilla pärjäävät ne, joilla on halua ja kykyä osallistua tietointensiiviseen työhön. Uutta, tiedon tuottamiseen ja käsittelyyn painottuvaa taloutta näyttävät pyörittävän nuorekkaat menestyjät. Kulttuurinen muutos ja median vahvistama arvojen muutos ihannoivat suunnittelutyötä ja tietotaloutta. Helposti unohdetaan, että tosiasiasa vanha talous – savupiipputeollisuus, tavaroiden tuotanto – voi hyvin ja tarvitsee uusia tekijöitä.

Työn tuottavuus on 1990-luvun laman jälkeen kasvanut huomattavasti. Sama työ tehdään tänä päivänä 2/3:lla työmäärästä verrattuna 1980–90-lukujen vaihteeseen. Työurat ovat muuttuneet pätkittäisiksi, ja toimeentulo on koottava pienistä palasista. Tämä lisää yksilöiden koulutustarpeita ja yhteiskuntaan sijoittumisen paineita. Erityisesti elämän eri taitekohdat muodostuvat riskialttiiksi yksilöille. Nuorten elämän erityinen riskivaihe on siirtyä perusopetuksesta toiselle asteelle. Suurin osa nuorista siirtyy tosin lukioihin tai ammattikouluihin. Vuonna 2001 peruskoulun päättötodistuksen saaneista (n. 66 000) 55% sijoittui lukioihin ja 35% ammattikouluihin. Noin 3% ikäluokasta jatkoi perusopetusta kymppiluokilla. Suomella ei ole varaa, ei inhimillisesti eikä taloudellisesti, antaa jäljelle jäävän 7 prosentinkaan jäädä ilman kunnollista koulutusta.

OECD:n tuore tutkimus eri maiden nuorten oppimissaavutuksista (PISA) antaa suomalaisista oppilaista ja koululaitoksesta kansainvälisesti vertaillen positiivisen kuvan. Tutkimuksesta käy ilmi, että suomalainen koululaitos menestyy rakenne- ja järjestelmätasolla ja tuottaa toivottuja taitoja nuorille.

Kansallisesti on kuitenkin kannettava huolta siitä, että liian moni nuori jättää koulutuksen kesken tai ei saavuta riittäviä perustaitoja. Ammatillisen koulutuksen keskeyttää n. 10% opiskelijoista joko henkilökohtaisista syistä, motivaatio-ongelmien vuoksi tai epäonistuneiden koulutusvalintojen seurauksena. Samat motivaatio-ongelmat ovat havaittavissa myös peruskoulutuksessa, ja usein motivaatio-ongelmista kärsivät pojat. Koulujen väliset erot ovat lisäksi liian suuria – myös kansainvälisesti vertaillen.

Monet lukion tai ammatillisen koulutuksen keskeyttäneet luopuvat opiskelupaikasta huonojen opiskeluvaihtoehtojen takia. Seurauksena suurin syy ovat taloudelliset tekijät. Koulutusputken ulkopuolelle jättäytyvien joukko ei ole yhtenäinen, eikä näin voida puhua suoraan yhdestä syrjäytyneiden joukosta. Nyky-yhteiskunnassa peruskoulun jälkeistä koulutusta vaille jäävät nuoret ovat kuitenkin todellisessa syrjäytymisvaarassa.

MIKÄ KOULUTUSJÄRJESTELMÄSSÄ KIIKASTAA?

Laajemmasta näkökulmasta tarkasteltuna näyttäisi siltä, että suomalainen koulutustarjonta ja -kysyntä kohtaavat toisensa vähintäänkin tyydyttävällä tavalla. Kansainvälisissä kilpailukykyarvioinneissa Suomi sijoittuu kärkimaihin. Miksi monet ovat kuitenkin tyytymättömiä?

Suomalaisen yhteiskunnan polttavin ongelma on työttömyys, josta uhkaa muodostua sukupolvesta toiseen jatkuvan syrjäytymisen keskeisin syy. Rakenteellinen työttömyys ei ole laskenut 1990-luvun alun laman jälkeen odotetulla tavalla, vaikka talous on kasvanut yhtäjaksoisesti usean vuoden ajan. Pitkään työttömänä olleiden ammatillinen osaaminen ei ilman erityistoimia pysy ajantasaisena, joten tulevan vuosikymmenen ennustettua työvoimapolua ei voida hoitaa nykyisillä työvoimareserveillä ilman koulutuksellista panostusta. Työttömistä monet ovat ilman perusasteen koulutusta ja heidän työllistymisensä edellyttää erityistoimia ja taloudellista panostusta yhteiskunnalta ja elinkeinoelämltä.

Koulutuksensa peruskoulun varaan jättävien osuus ikäluokasta on pysynyt suhteellisen korkeana viimeisten kahden vuosikymmenen ajan, sillä liki 18 prosenttia ei edelleenkään suorita toisen asteen koulutusta. Tämä on myös yksi syy tulevaisuuden rakenteelliselle työttömyydelle. Työllisyystilanteen parantuminen ei ratkaise yksinään näiden ihmisten kohtaloa. Heidän ongelmiensa ratkaisua pitää etsiä koulutus- ja työmarkkinajärjestelmien yhteistoiminnalla.

Koulutusjärjestelmän toiminnan ja työelämän tarpeiden kohtaaminen näyttäisi sisältävän erityisen paljon ongelmia nuorten ammatillisen koulutuksen kohdalla. Noin 15 prosenttia ammatillisen peruskoulutuksen suorittaneista on työttömänä 1–3 vuotta tutkinnon suorittamisen jälkeen. Ammattikorkeakouluista ja yliopistoista valmistuneet työllistyvät suhteellisen hyvin, vaikka alakohtaisia ja alueellisia eroja onkin. Korkea koulutusaste korreloi vahvasti työllistyvyyden kanssa. Työttömyysuhka koko työuran aikana on korkeakoulututkinnon suorittaneille huomattavasti pienempi kuin alemmanasteisen koulutuksen suorittaneille.

Koulutusjärjestelmään on viime vuosikymmenen aikana tullut samankaltainen tehokkuuden ja taloudellisuuden vaatimus kuin työelämään. Tulosvastuuajattelu on levitetty laajalle ja oppilaitokset järjestelmän kaikilla tasoilla kilpailevat keskenään opiskelijoista, opettajista ja resursseista. Tuloksellisuudesta palkitaan vain parhaat. Käytännössä ne, joilla on jo paljon, saavat lisää.

Koulutuskilpailu on alkanut myös Suomessa. Siihen ovat johtaneet työmarkkinoiden eriytymisilmiöt ja työllisyyden uusjako koulutuksen mukaan sekä koulutuksen tehokkuusvaatimusten lisääntyminen. Pitkästä koulutuksesta on tullut paitsi yksilön yhteiskunnallinen velvollisuus myös yhteiskuntaan integroitumisen edellytys. Aikaisemmin koulutus oli yksi tärkeä sosiaalisen tuen järjestelmä, mutta nykyisin se myös laajentaa ja varhentaa yksilöiden välistä kilpailua.

Suomessa tarjotaan mahdollisuus korkeakoulutasoisen koulutuksen aloittamiseen 60–65 prosentille ikäluokasta. Käytännössä korkeakoulututkinnon suorittaa tällä hetkellä noin puolet ikäluokasta, sillä noin neljännes aloittaneista ei koskaan suorita tutkintoa. Teollisuuden ja työnantajien ennusteiden mukaan sen jäsenyritysten rekrytointitarve

lähivuosina muodostuu siten, että noin puolella rekrytoitavista pitäisi olla ammatillinen koulutus ja noin puolella korkeakoulututkinto.

Suomalaista koulutusjärjestelmää on paljon arvosteltu liiallisesta etupainotteisuudesta. Elinikäisen oppimisen periaate ei näyttäisi vielä toimivan käytännössä. Ensimmäinen koulutusputki jatkuu katkeamattomana lapsuudesta pitkälle aikuisuuteen. Lisäksi ne, joilla on korkea koulutustaso ja pitkä opiskeluaika jo alunperin, osallistuvat muita huomattavasti useammin erilaiseen jatko- ja täydennyskoulutukseen työuransa aikana. Koulutus siis kasautuu. Kansainvälisesti vertaillen työttömät osallistuvat koulutukseen meillä vähän, mutta työssä olevat paljon.

ONKO ONGELMA UUSI?

Koulutuksen ja työelämän yhteyden tiivistäminen on ollut polttopisteessä vuosikymmenet. Koulutusjärjestelmä on yleensä reagoinut volyyymilla talouden ja työllisyyden muutoksiin: taantuma- ja lama-aikoina koulutuspaikkoja on lisätty ja koulutusaikoja pidennetty. Vastaavasti talouden kasvaessa ja työvoimapulan uhatessa koulutusaikoja on pyritty lyhentämään ja koulutusta tehostamaan.

Työelämän nopeaa muutosta on viime aikoina yritetty hallita usealla eri tavalla. Koulutuksen ennakointia on kehitetty ja koulutus- ja tutkintojärjestelmien joustavuutta on lisätty. Koulutustarpeiden ennakointi on kuitenkin osoittautunut kovin vaikeaksi. Tähän ovat syynä työelämän muutosten nopeus, muutokset julkisen talouden tilassa sekä nuorten koulutuskäyttäytyminen. Myös alueellinen kehitys on ollut ennakoituakin epätasaisempaa, mikä on vaikeuttanut koulutustarjonnan mitoittamista niin kasvukeskuksissa kuin muuttotappioalueillakin.

Koulutuksen vaikuttavuuden kannalta ongelmallista on se, että talouden ja koulutuksen muutossykli kulkevat eri tahtiin. Tutkintoon johtava koulutus ei luonteensa vuoksi ehdi vastata akuutteihin työelämän koulutustarpeisiin.

Tutkintojen perusteena ovat muodolliset kvalifikaatiot, joiden oletetaan vallitsevan ja olevan päteviä työmarkkinoilla. Tutkinnoille

oletetaan löytyvän vastaavat ammatit ja pätevyysvaatimukset työmarkkinoilta. Pätevyys työmarkkinoilla näyttäytyy kuitenkin tosiasiallisena pätevyyttenä, jonka laajentuneita ulottuvuuksia ei voida oppia kouluissa. Myös vastaavuusongelmat ovat lisääntyneet, ja se vaikeuttaa toimivien ratkaisujen löytämistä.

Työvoimapolitiisella aikuiskoulutuksella ja ns. muuntokoulutuksella on pyritty vastaamaan sellaiseen työmarkkinoiden nopeaan muutokseen, johon tutkintoon johtavassa koulutuksessa ei ehditä reagoimaan. Näitä järjestelyitä on toteutettu yhteisrahoitteisesti julkisen vallan ja elinkeinoelämän kanssa. Kokemukset näistä järjestelyistä ovat myönteisiä, ja kurssitettujen työllistymisaste työvoimakoulutuksen jälkeen on tyydyttävä.

Tutkintoon johtavaa koulutustarjontaa on kaikilla tasoilla suunnattu työelämän kysynnän mukaan. Suurin yksittäinen muutos viime vuosikymmenellä on ollut tekniikan koulutuksen merkittävä laajentaminen. Nykyisin noin neljännes korkeakoulujen aloituspaikoista onkin tekniikan alalla. Teknologiausko on meillä vahvaa, vain Koreassa ja Japanissa koulutetaan yhtä runsaasti insinöörejä kuin Suomessa.

Suomalainen koulutusjärjestelmä on pitkään ollut hyvin insti-tuutiopainotteinen. Vahvalla teoriaosaamisella on haluttu varmistaa myös ammatillisen koulutuksen laaja-alaisuus ja riittävien siirrettävien taitojen sisältyminen kaikkeen koulutukseen. Ammatillisten tutkintojen työelämäkytkentöjä vahvistettiin 2000-luvun vaihteessa sisällyttämällä vähintään puolen vuoden mittainen työssäoppimis-jakso kaikkiin tutkintoihin. Samanaikaisesti kaikista tutkinnoista tehtiin kolmivuotisia. Onnistunut työssäoppiminen kuitenkin edellyttää, että työpaikoilla aidosti sitoudutaan toiminnan tavoitteisiin. Vielä nyt näyttää siltä, että työssäoppijan kohtelu ja opastus vaihtelee liian paljon työpaikoittain. Meneillään olevista työssäoppimisen pedagogiikkaa kehittäivistä hankkeista saadaan aikanaan hyviä malleja käytäntöön siirrettäväksi.

Työelämässä ilman peruskoulun jälkeistä ammatillista koulutusta oleville aikuisille tarkoitettu näyttötutkintojärjestelmä luotiin 1990-luvun puolivälissä. Järjestelmä antaa mahdollisuuden suorittaa ns. ammatti- tai erikoisammattitutkinto näyttötutkintona. Tutkintoja

suoritetaan tuhansia vuosittain, eli tarve työelämälähtöisille tutkinnoille on ollut ilmeinen.

Vuoden 2001 alkupuolella mietintönsä jättänyt Parlamentaarinen aikuiskoulutustystyöryhmä teki esityksen määräaikaisesta osaamistason nosto-ohjelmasta, joka kohdistuisi nimenomaan vailla ammatillista tutkintoa oleviin. Ohjelman onnistuminen edellyttää paitsi merkittävää lisärahoitusta myös aivan uudenlaista yhteistyötä työelämän organisaatioiden ja oppilaitosten välillä. Nosto-ohjelmasta voikin tulla todellinen testi paitsi koulutuksen suunnittelijoille ja toteuttajille myös työnantajille, joiden osalta jää nähtäväksi löytyykö riittävästi halua panostaa vanheneviin työntekijöihin.

Kaikkiin ammattikorkeakoulututkintoihin ja suureen osaan yliopistotutkinnoista sisältyy myös ammatillisia valmiuksia edistävää käytännön harjoittelua. Ammattikorkeakouluissa harjoittelujaksojen pituus on vähintään 20 opintoviikkoa, yliopistotutkinnoissa yleensä huomattavasti lyhyempi.

Viime vuosien aikana oppilaitokset ovat voimakkaasti rakentaneet työelämäyhteyksiä. Yliopistojen ja elinkeinoelämän välisen yhteistyön onkin katsottu eri kansainvälisissä arvioinneissa olevan yksi Suomen hyvän kilpailukyvyn päätekijöitä. Koko ammattikorkeakoulu-uudistuksen yksi keskeisistä lähtökohdista oli koulutuksen ja työelämän vuorovaikutuksen tärkeys. Monilla ammattikorkeakouluilla onkin hyvät ja toimivat suhteet alueensa työnantajiin, ja erityisiä partnership-sopimuksia on tehty yhteyksien kehittämiseksi.

Koulutus ja työelämä ovat kohtalonyhteydessä toisiinsa. Aina ei tiivis vuorovaikutus ole molempien osapuolten kannalta pelkästään myönteistä: työmarkkinoiden imun ollessa suurta siirtyvät opiskelijat jo opintojen varhaisessa vaiheessa kokopäivätyöhön, mikä hidastaa valmistumista tai johtaa jopa opintojen keskeyttämiseen kokonaan. Näiden ihmisten osa työmarkkinoilla on vaikea: heidän urakehityksensä on hidasta ja laskusuhdanne ajaa heidät ensimmäisinä työttömiksi.

Avoimilla oppimisympäristöillä on pyritty lisäämään opiskelun ja opetuksen ajallista, sisällöllistä ja paikasta riippumatonta joustavuutta. Täysin avoimessa opiskeluprosessissa toiminnan rakenteet muodostuisivat opiskelijoiden oppimisen ehdoilla. Tällöin muodolliset ja

perinteiset opetus- ja opiskelurakenteet jäsenettäisiin uudelleen ja oppilaitoksissa tapahtuvan oppimisen rajapinta esimerkiksi työelämässä kehittyvän osaamisen kanssa häivyttäisiin. Avoimet oppimisympäristöt voivat parhaimmillaan antaa oppijoille mahdollisuuden ja vapauden päättää opintojensa yksilöllisistä sisällöistä, tavoitteista, paikasta ja aikataulusta.

Erityisiä odotuksia on kohdistunut virtuaalisiin oppimisympäristöihin. Ne ovat vuorovaikuttavia, informaatioteknologiaa hyödyntäviä kohtauspaikkoja. Tieto- ja viestintäteknikan kehitys on luonut sekä etäopiskelulle että perinteisen lähiopetuksen monimuotoistamiselle aivan uudenlaisia mahdollisuuksia. Parhaimmillaan virtuaalinen oppimisympäristö koostuu erilaisista opetuksen ja opiskelun yhteisöllisistä toimintamuodoista, ohjauk-, neuvonta- ja tiimityön mahdollisuuksista sekä opiskelun apuvälineistä. Oppija voi toimia halujensa ja kykyjensä mukaan joko täysin itsenäisesti ja omaehtoisesti tai ryhmässä yhteisön tukea hyödyntäen. Tämä ei ole perinteisessä lähiopetuksessa mahdollista.

Avoimet oppimisympäristöt lisäävät opiskelun teknisen, sisällöllisen ja pedagogisen tuen tarvetta. Siirtyminen teknologisten oppimisympäristöjen pariin ja uusien viestintä- ja kommunikointivälineiden maailmaan vaatii käyttäjiltä paljon. Opiskelijoiden on totuttava käyttämään myös perinteisiä viestintäteknologioita (radio ja televisio) muunakin kuin viihde- ja uutisviestiminä, ennen kuin virtuaalisten oppimisympäristöjen tuomia uusia mahdollisuuksia opitaan kunnollisesti hyödyntämään. Opiskelijoiden on oltava myös itseohjautuvia, mutta opittava samalla hyödyntämään saatavilla olevaa tukea ja ohjausta tarpeidensa mukaisesti. Opiskelijan autonomian ja toisaalta institutionaalisen ohjauksen sopiva suhde on tärkeä kysymys avoimien oppimisympäristöjen toimivuuden kannalta.

Työssäoppimista varten virtuaaliset ympäristöt tarjoavat vuorovaikutteisen ympäristön, jossa opiskelijan etenemistä voidaan reaaliaikaisesti tukea sekä oppilaitoksen että työnantajan taholta. Samalla on mahdollista käydä yhteistä keskustelua opintojen sisällöistä ja muodoista, ja näin muokata koko prosessin ajan opintoja niin opiskelijan kuin työnantajankin etuja parhaiten palvelevaksi.

JOUSTAVUUS ON LIIAKSI YKSILÖIDEN VARASSA

Suomalaisen yhteiskunnan selviytyminen 1990-luvun alun lamasta ja tuotantorakenteen muutoksista on perustunut ennen kaikkea yksilöiden joustavuuden kasvuun ja aktiiviseen sopeutumiseen. Hintaa on ollut usein yksilöille kova. Yksikkö- ja yksilöratkaisusta on edettävä rakenne- ja järjestelmätason ratkaisuihin.

Koulutuksen laajempi merkitys on tunnustettava. Koulutuksen ja oppimisen moninaisuus täytyy myös sisällyttää organisaatioiden toimintaan ja kehitykseen sekä yksilöiden elämäntilanteeseen. Uudistamisen periaatteet löytyvät työmarkkinoiden ja koulutuksen tiiviimmästä ja tietoisemmasta yhteistyösuhteesta sekä koulutuksen, oppimisen ja osaamisen laaja-alaisemmasta hyödynnettävyydestä.

Ratkaisun avaimet eivät kuitenkaan löydy vain koulutuksen ja koulutusjärjestelmän tiiviimmällä sopeutumisella työmarkkinoiden muutoksiin. Työelämä näyttää monitasoisina markkinoina ja koulutus tietoisuutena, vaikkakin vaihtuviin päämääriin pyrkivänä yhteisöllisenä politiikkana. Jo tästä perusasetelmasta seuraa kitkaa näiden kahden vuorovaikutussuhteisiin.

Työelämä ja koulutus ovat jatkuvassa muutoksen tilassa. Työmarkkinoita koskevat erityisesti tuotantoteknologian ja markkinaolosuhdeiden muutokset, koulutuspolitiikkaa taas kansallisen politiikan merkityksen ja mahdollisuuksien ehdollistuminen. Tämä tarkoittaa

siirtymistä kansallisesta yhtenäisyydestä kansainväliseen ja paikalliseen moniarvoisuuteen, päämäärarationaalisuuden lisääntymistä sekä koulutuksen välineellistymistä ja yksilöllistymistä.

Keskeinen ongelma koulutuksen näkökulmasta on siis työmarkkinoiden nopea muutos ja koulutuksen oikea reagoititapa tähän muutokseen. Muutoksen taustalla on monia asioita, mutta yhteinen tekijä on se, että työvoiman sisäinen kilpailu kiristyy ja asettaa menestystä tavoitteleville yksilöille kasvavia vaatimuksia. Tärkeäksi kysymykseksi tulee se, missä määrin ja millä tavoin yksilöt voisivat itse osallistua yhteiskunnallisesti työelämän muutosprosessien hallintaan ja päättää vaihtoehtoisista mahdollisuuksista tai tulevaisuuden kehityspoluista.

Yksilöt joutuvat kokemaan työuransa aikana erilaisia siirtymiä, katkoksia ja työsuhteen menettämisen uhkia. Yhteiskunnallisesti tilanne on suhteellisen tuntematon, mutta ei kokonaan uusi. Tärkeitä askeleita on otettu esimerkiksi koulutusvakuutuksen kehittämisessä, ikäohjelmassa ja ammattikorkeakoulujärjestelmän luomisessa. Työhallinnon tukijärjestelmistä ja niiden laajasta käytöstä huolimatta monet kokevat joutuvansa ratkaisemaan työuriensa katkoksiin liittyviä ongelmia edelleen itse ilman riittävää yhteisöllistä tukea. Yhteisöllistä tukea tarvitaan ja koulutusjärjestelmää on kehitettävä niin, että se tulee yksilön tueksi. Tämä on myös työnantajien edun mukaista.

Toisen asteen koulutuksen uudistaminen ja laaja-alaisen aikuis-koulutuksen toteuttaminen ovat tässä tilanteessa keskeisellä sijalla. Aikuisopintojen tarve kasvaa, kun työuran siirtymät ja erilainen vajaatyöllisyys lisääntyvät. Koulutuksen painopistettä on siirrettävä aikuiskoulutukseen ja toisaalta rakennettava järjestelmää, jossa opintoväylät ja tutkinnot ovat riittävän avoimet. Samalla on huomattava, että avoimempi järjestelmä ei kuitenkaan enää ole yhtä selkeä kuin nykyinen ja vaarana onkin, että se suosii vain vahvoja. Tästä syystä uusia ratkaisuja ei voida hakea yksinkertaisesti perinteisiä koulutusväyliä ja -muotoja hylkäämällä.

Myös vaatimukset yritysten joustavuudelle ovat merkittävästi lisääntyneet. Esimerkiksi informaatioteknologian yritykset eivät kykene ennakoimaan tuotanto-olosuhteitaan tai työvoimatarpeitaan vii-

denkään vuoden päähän. Sopeutuminen vaihtuviin olosuhteisiin on välttämätöntä niin työnantajille kuin työvoimallekin. Kumppanuus- ja yhteisöratkaisujen hakeminen on ainoa toimiva vaihtoehto. Jatkuva vuoropuhelu ja sitä tukevat menetelmät ja välineet, esimerkiksi virtuaaliset ympäristöt ovat avainasemassa kumppanuutta rakennettaessa.

RISKIYHTEISKUNTA TUOTTAA SYRJÄYTYMISTÄ

Harva ongelma on saanut osakseen niin paljon huomiota kuin syrjäytymiseksi kutsuttu ilmiö. Samalla syrjäytymisen käsite on kokenut inflaation. Siitä on tullut vakiintunut osa esimerkiksi nuorista, työtömistä ja vähän koulutusta saaneista käytyä keskustelua. Yhteistä on ollut syrjäytymisen hahmottuminen kielteisenä ilmiönä.

Ilmiötä voidaan tarkastella kolmella tasolla. Yhteiskunnallisella tasolla on kysymys siitä, miten muutokset aiheuttavat eriytymistä ja yhteiskunnallisia jakoja elinolosuhteissa ja tulevaisuuden mahdollisuuksissa. Ryhmätasolla syrjäytymistä voidaan lähestyä vaikeuksissa elävien ihmisryhmien, esimerkiksi vähän koulutusta saaneiden yksilöiden yhteisten piirteiden ja ongelmien selvittämisen kautta. Yksilötason tarkasteluissa on puolestaan viitattu syrjäytymiseen ongelmana, jolla on yhteys muihin sosiaalisiin ongelmiin ja niiden kasautumiseen.

Yksilön vastuu kasvaa. Sitä lisäävät yhteiskunnallinen ja taloudellinen epävarmuus sekä ympäristön tilaan kohdistunut huoli. Vaikka absoluuttinen aineellinen köyhyys on Suomessa kansainvälisesti verraten vähäistä, kokee osa ihmisistä itsensä syrjäytyneeksi esimerkiksi verratessaan itseään muihin tai tuntiessaan vähäiseksi kykynsä vaikuttaa elämänsä kulkuunsa. Syynä tähän voivat olla työttömyys, puutteellinen koulutus, heikot ihmissuhdeverkostot tai kehnot työolosuhteet. Poliittisen, taloudellisen, fyysisen ja henkisen epävarmuuden lisääntyminen on tulkittu tyypilliseksi riskiyhteiskunnan piirteeksi. Yhteiskunnan, sosiaalisten ryhmien ja yksilönkin mahdollisuus ennakoida ja ohjata elinympäristönsä muutoksia on käynyt entistä epävarmemmaksi ja siksi riskiyhteiskunnassa kaikki ovat potentiaalisia syrjäytyjiä.

Syrjäytymisen prosesseihin ja tendensseihin ei ole kiinnitetty riittävästi huomiota. Kun kilpailu työpaikoista lisääntyy, myös koulutuksen merkitys yksilöiden selviytymisessä työmarkkinoilla kasvaa. Koulutuksen ja oppimispalvelujen kehittäminen on yksi tärkeimpiä keinoja, joilla voidaan vaikuttaa syrjäytymisen uhkaan. Tiedollisten mahdollisuuksien lisääntymisen lisäksi on mietittävä, miten koulutusjärjestelmän kautta yhteisöllisyyttä, osallisuutta ja osallistumista voidaan lisätä.

Varhainen puuttuminen syrjäytymiseen on keskeistä. Perusasteen kouluille ja opettajille on taattava riittävästi resursseja, jotta syrjäytymisprosesseihin voidaan vaikuttaa. Tämä tarkoittaa kohtuullisia ryhmäkokoja ja riittävästi kontaktiaikaa opettajan ja yksittäisten oppilaiden välillä, opettajien ammattitaidon ylläpitämistä ongelmien tunnistamiseksi ja niihin vaikuttamiseksi, sekä koulujen ja kotien aikaisempaa tiiviimpää yhteistyötä. Kokopäiväkoulu on yksi tärkeä keino edistää lasten ja nuorten sosiaalistumista läpi kasvuvuosien.

KOULUTUSTARVE JA YKSILÖLLISTYMSKEHITYS

Yhteiskunta rakentuu entistä enemmän kansalaisyhteiskunnasta ja yksilöistä käsin. Samalla kun on tapahtunut yksilöllistä vapautumista, on kehityksen käänköpuolena kuitenkin yksilön vastuu omasta pärjäämisestään kasvanut. Työmarkkinoilla kysymys on kärjistetysti työntekijän persoonallisuudesta, teknisen, sosiaalisen ja sivistyksellisen roolin yhdistymisestä. Erityisenä haasteena on ammattitaidon jatkuva ylläpito, uusiutuminen ja valmius ammatin vaihtoon. Mitä enemmän yksilöiden työuran katkokset lisääntyvät, työn vaatimukset kasvavat ja osaamisen merkitys korostuu, sitä suuremmat ovat syrjäytymisriskit työmarkkinoilla.

Yhteiskunnan yksilöllistymis- ja eriytymiskehitys vaikeuttavat koulutusjärjestelmän ohjaamista työmarkkinoiden tarpeiden mukaan sekä samalla yksilöiden kiinnittymistä työmarkkinoille tiettyjen yhtenäisten periaatteiden ja valmiuksien perusteella. Yksilöiden elämä kulkee yhä monimuotoisempia ja vaihtelevampia teitä. Samalla koulutuksen tarjonnasta ollaan siirtymässä pätevyuden kysyntään.

Oppilaitoksilla ei ole enää opettamisen monopolia eikä oppimista tapahdu vain järjestelmässä. Koulutustarjonta laajenee epäviralliseen, ei-muodolliseen suuntaan. Laajeneva oppimisen alue muodostaa haasteen niin koulutusjärjestelmälle kuin työelämällekin: miten suhtautua opittuun, jota kukaan ei ole mitannut tai arvioinut.

Koulutuksen ja työmarkkinoiden suhteen ydinkysymys on siinä, miten tieteellisen tiedon kasvu ja yksilöihin sekä erilaisiin kollektiivisiin toimijoihin kerääntyvä tieto ja osaaminen voidaan kääntää yhteiskunnan kokonaisuuden ja muiden toimijoiden hyödyksi mahdollisimman lyhyellä viiveellä. Tämän ongelman ratkaisemisesta riippuu suuresti se, miten eri kansakunnat menestyvät globaalin kilpailu- ja verkostotalouden olosuhteissa ja miten voidaan saavuttaa kestävä sosiaalinen, taloudellinen ja ekologinen kehitys. Mitä voimakkaammin teollisuusmaat suuntautuvat tietointensiiviseen kasvuun, sitä enemmän laaja-alaisen oppimisen tärkeys kilpailukyvyille korostuu.

Kuitenkin myös koulutuksen itseisarvoa on Suomessa jo Snellmanin ajoista korostettu. Voidaan kysyä missä määrin nykyisen talous- ja kilpailukykykeskustelun alle jo nyt peittyvät arvorationaaliset ja humanistiset näkökulmat? Investoinnit osaamiseen eivät ole perusteltavissa ainoastaan työllisyyttä ja talouden toimintaa silmälläpitäen, jos hyvinvointia pidetään tärkeimpänä yksilöllisenä ja yhteisöllisenä päämääränä.

Yksilöt eivät ole loputtomasti markkinoiden ja globaalin kehityksen vaatimuksiin sopeutuvaa työvoimaa. Miten siis turvata yksilöille ja yhteisöille resurssit muutoksiin sopeutumiseen ilman että liiaksi rajoitetaan toimijoiden liikkumavaraa ja itsenäistä päättämistä? Yksi ratkaisu ongelmaan on elinikäisen ja elämänlaajuisen oppimisen tukeminen. Mutta miten elinikäinen oppiminen toteutetaan ihmisten voimavarojen jatkuvana kehittämisenä yksilön omilla ehdoilla tiukkojen koulutusresurssien olosuhteissa? Suomalaisen yhteiskunnan menestyminen edellyttää ongelman nopeaa ratkaisua.

HELPPOJA RATKAISUJA EI OLE

Yhteiskunnallinen muutos näkyy erilaisten vastakohtaisuuksien lisääntymisenä. Tiedon ja osaamisen merkityksen kasvu tarkoittaa

myös yritysten ja organisaatioiden kilpailumahdollisuuksien eriytymistä ja työvoiman valikoitumista. Tämä johtaa yhä jyrkempään eroon voittajien ja häviäjien välillä, ellei tilanteeseen aktiivisella yhteiskuntapolitiikalla vaikuteta. Tietoyhteiskuntakehitys lisää helposti eriarvoisuutta välttämättömyydestään huolimatta.

Toinen ristiriita on osaamistason kohottamisen välttämättömyyden väitteessä ja tämän toteuttamisen vastuissa. Perustelut osaamisyhteiskunnalle nousevat yhteiskunnallisesta muutoksesta ja taloudellisten toimintojen murroksesta. Keskeistä osaamisyhteiskunnan toteutumisessa hyvinvointiyhteiskuntana on kuitenkin yksilönäkökulma. Yksilön kannalta herää kysymys, millaiset mahdollisuudet kullakin on kartuttaa osaamis-pääomaansa ja millaisia kannustimia elinikäiseen oppimiseen tarjoutuu. Kenen vuoksi yksilö kehittää osaamistaan – yhteiskunnan, työnantajan vai itsensä? Eri tahojen vastuu koulutuksen vaatimista panostuksista ja resursseista on saatettava järkevään suhteeseen koulutuksen tuottaman hyödyn kanssa. Toisaalta työntajien ei voi olettaa sitoutuvan työntekijöiden koulutukseen, jos he eivät voi olla mukana päättämässä koulutuksen suuntaamisesta. Tasapainoisesti molempia osapuolia hyödyttävä, oppimisen kulttuurille perustuva ajattelu toimii tietoyhteiskunnan perustana.

Kolmas ristiriita on uusiutumistarpeiden ja uusiutumisen mahdollisuuksien välillä. Aikaisemmin osaaminen on kehittynyt sukupolvisyklin mukaisessa tahdissa. Tämä uusiutumistahti on ollut riittävä. Yksilöltä ei ole edellytetty koulutusjärjestelmän eikä työmarkkinoiden näkökulmasta työuransa aikana kuin yhtä ammatillista pätevyyttä ja sen luonnollista, lähes luonnostaan tapahtuvaa kehittymistä. Tuotantotavat ja koulutuksen toimintaympäristö muuttuvat kuitenkin nykyään sukupolvea paljon nopeammassa rytmissä. Ristiriita tuotantoelämän muutosnopeuden, koulutusjärjestelmien tarjoamien mahdollisuuksien ja yksilöiden oppimis-potentiaalien välillä on ilmeinen. Ongelma on havaittu monella taholla, mutta käytännön ratkaisut vii-pyvät.

Koulutuksen vastausta työelämän muutoksiin on lähdettävä etsimään koulutuspolitiikan, työmarkkinoiden toimijoiden sekä kansalaisyhteiskunnan ja yksilöiden välisistä suhteista. Se tarkoittaa yhteiskunnan makrotasolla vastuuden uudelleenmäärittelyä, jossa painottuu työmarkkinoiden ja kansalaisyhteiskunnan nykyistä suurempi osuus koulutuspolitiikan päätöksissä ja toteuttamisessa.

Työmarkkinat ja koulutus ovat sosiaalisia järjestelmiä, joilla on omat ominaispiirteensä. Kummallakin on oma rakenteensa, toimintatapsansa sekä monia toiminnallisia ja paikallisia alajärjestelmiä. Ne eivät muodosta yhtä samansisältöistä kokonaisuutta. On monimutkaisen ilmiön liiallista yksinkertaistamista puhua työmarkkinoiden ja koulutuksen suhteesta tai yhteydestä. Kokonaisjärjestelminäkin näiden kahden toiminta on luonteeltaan laadullisesti erilaista ja niitä perustavat erilaiset merkitykset. Samoin niiden uudistaminen on eriaikaista ja usein tavoitteiltaan tai arvoperustaltaan jopa ristiriitaista. Myös niiden keskinäinen vaikutussuhde on entistä monimutkaisempi ja vaikeammin hahmotettava. Niiden keskinäisyhteydessä on korostettu toisaalta kummankin autonomisuutta ja toisaalta koulutuksen ratkaisujen alisteisuutta työmarkkinoiden muutostarpeille. Tulevaisuudessa työmarkkinoiden ja koulutuksen yhteyden on oltava kuitenkin kahdensuuntaista, ehdollista ja sen monimutkaisuus on tiedostettava.

Tämä vuorovaikutus näyttäytyy erilaisena tarkastelunäkökulmasta ja –tasosta riippuen. Tästä johtuen työmarkkinoiden ja koulutuksen

suhdetta on tarkasteltava useammalla tasolla ja useasta näkökulmasta. Työmarkkinoiden ja koulutuksen yhteys näyttäytyy huomattavan erilaisena rakenne- ja järjestelmätasolla verrattuna yksilötason ongelmiin ja kysymyksiin.

Yksilön tasolla se merkitsee yritysten osallistumista paikallisesti organisoidun aikuiskoulutuksen ja työssä oppimisen järjestämiseen. Suomi on siirtymässä alityöllisyyden yhteiskunnasta työvoimapulan tilanteeseen. Monien ammattien vetovoimaisuutta on lisättävä, jos mielitään löytää tekijöitä työlle. Työn kiinnostavuutta voidaan lisätä osoittamalla yksilölle mahdollisuuksia työssä oppimiseen, työhön vaikuttamiseen ja itsensä kehittämiseen. Mitä enemmän yksilöt sitoutuvat itsensä kehittämiseen ja samalla yritysten vahvistamiseen, sitä enemmän yksilöiden kannustamisen ja taloudellisen tukemisen tulee olla yksi yritysten toiminnan lähtökohdista. Yksilöiden panostus elinikäiseen oppimiseen voidaan tehdä kannustavaksi myös vero- ja sosiaaliturvapolittisin ratkaisuin. Samoin yksilöiden vastuusta oman koulutuksensa rahoittamisessa tulee käydä avointa keskustelua.

Keskustelussa on mietittävä sellaisia ratkaisuja, joilla yksilöt voivat käyttää pitkien perspektiivien hyvinvointipotentiaaleja, eläkerahastoja ja omistusasuntovaroja itsensä kehittämiseen ja aikuisena opiskeluun. Samoin yritysten mahdollisuuksia kirjata koulutusinvestoinnit tuloslaskelmiin ja saada ne otetuksi huomioon yritys- ja sosiaaliturvaverotuksessa on tuettava.

Julkisen sektorin järjestämä koulutus on edelleen avainasemassa suomalaisen yhteiskunnan kehittämisessä. Oppimisen alue on kuitenkin laajentunut muodollisten koulutusorganisaatioiden ulkopuolelle entistä enemmän. Kansallisella, tasa-arvoa korostaville periaatteille rakentuvalla koulutuspolitiikalla on edelleen suuri merkitys kansakunnan hyvinvoinnin säilymiselle ja vahvistumiselle ja yksilöiden sosiaaliselle turvallisuudelle. Suomen koulutuspolitiikka on merkittävästi edistänyt kansallista koheesiota ja tukenut yksilöiden elämänkulua. Uusilla ratkaisuilla on vahvistettava näiden tehtävien toteuttamista muuttuneissa olosuhteissa.

Koulutuksen julkista rahoitusta ei saa vähentää ikäluokkien supistumisesta huolimatta. Koulutuksen toteutustapojen kehittämiseen

on kiinnitettävä jatkuvasti huomiota. Työelämän nopea muutos ja ammattien tiedollisten perustojen muuttuvat vaatimukset edellyttävät julkisen sektorin lisäpanostusta aikuiskoulutukseen. Vain sopimuksellisin ja yhteisöllisin toimenpitein voidaan rakentaa tasa-arvoisen elinikäisen ja elämänlaajuisen oppimisen sosiaalinen perusta.

Kansallisen koulutuspolitiikan suuri kysymys on sen visio ja strategia tulevaisuuden yhteiskunnan ja koulutuksen mahdollisuuksien luomisesta. Uusiin yhteiskunnallisiin ja työelämän tuottamiin tarpeisiin vastaaminen edellyttää valtion, yritysten ja kansalaisyhteiskunnan yhteisesti tunnustamaa ja hyväksymää visiota ja sopimusta uusissa olosuhteissa. Samassa yhteydessä on määriteltävä uudestaan kansainvälisten koulutusmarkkinoiden, kansallisen koulutuspolitiikan ja alueellisten koulutusratkaisujen suhteet, tehtävät ja vastuut.

Yhtäältä yhteiskunnan murros edellyttää ammatillisen koulutuksen tarkastelemista enemmän alhaalta ylöspäin, koulutuksen kysynnästä, yrityksistä ja yksilöistä rakentuvana palvelujärjestelmänä. Tasojen suhteet ovat kuitenkin hämärtyneet ja siksi niiden vuorovaikutus edellyttää tietoisia, suhteita selkeyttäviä sopimuksia. Toisaalta koulutuksen merkitys muistuttaa osallisuusjärjestelmän tehtäviä, koska koulutukseen osallistuminen toimii kansalaisuuden laaja-alaisena turvaajana. Koulutus ei voi samassa määrin kuin aikaisemmin määritellä elämänuria ja ammatillisia reittejä, vaan koulutuksen tulee järjestelmänä sopeutua yksilöllistymiskehitykseen. Mitä enemmän koulutusjärjestelmä ja työelämä yhdessä tarjoavat avoimia ja yksilöiden hyvinvointia takaavia tai lisääviä mahdollisuuksia, sitä suurempi motivaatio yksilöllä on ottaa osaa elinikäisen oppimisen ja itsensä kehittämisen muotoihin.

**ARVOVALINTOJEN TÄRKEYS ON TUNNUS-
TETTAVA JA KOULUTUKSEN TOIMINTA-
YMPÄRISTÖN MUUTOS TUNNISTETTAVA**

Työelämän murroksiin vastaaminen edellyttää ratkaisuja aina rakenteista ja järjestelmistä kouluihin, työpaikkoihin ja yksilöön asti. Tärkeimpinä avainkäsitteinä ovat oppimisen kulttuuri, elinikäinen ja elämänlaajuisen oppiminen sekä yhteisöllisyyden kunnioittaminen. Toimenpide-ehdotuksissa korostetaan pohjoismaisia hyvinvointiarvoja, jotka tuovat esiin yhteisöjen vastuun ja yksilöiden mahdollisuuksien avartamisen.

Painotamme yksilöiden yleisiä hyvinvointiarvoja eli hyväksyttäviä elinolosuhteita, yhteisyyssuhteita sekä itsensä toteuttamisen mahdollisuuksia. Suhteessa koulutukseen ja työhön oppimisen mahdollisuuksia arvioidaan erityisesti joustavuuden näkökulmasta sekä sen kannalta, miten koulutuksen ja työelämän vuorovaikutus tuottaa läpi elämän ja työuran kestäväää turvallisuutta sekä mielekkyyden kokemuksia omassa työssä.

Työmarkkinoiden ja yhteiskunnan muiden sektoreiden muutos johdattaa yksilöt yhä useammin hyvin erilaisten elämäntietojen, erilaisten koulutusreitien ja eriytyvien elämäntietojen eteen. Toisaalta tälle rinnakkaisena tendenssinä tapahtuu muutoksia yksilöiden identiteettirakenteissa, arvostuksissa ja tavoitteellisuudessa, mikä puolestaan asettaa paineita instituutioiden kyvyille vastata eriytyviin yksilöllisiin odotuksiin, haluihin ja tarpeisiin.

Jos keskitytään vain työmarkkinoihin tai koulutusjärjestelmään, ei onnistuta saamaan aikaan tavoiteltua osallisuusjärjestelmää. Koko hyvinvointiyhteiskunta on nähtävä osana syrjäytymisen vastaista ohjelmaa. Syrjäytymisen torjunta perustuu toimiville kansalaisyhteiskunnan ja arjen rakenteille, jotka luovat elämään ennustettavuutta. Kaikki pohjautuu toimivalle sosiaaliturvalla ja palveluille, jotka auttavat elämän riskeissä. Lisäksi modernilla hyvinvointiyhteiskunnalla tulee aina olla mahdollisuus toteuttaa valikoituja, kohdistettuja toimia suurimmassa syrjäytymisvaarassa oleville.

Työelämän muutos korostaa osaamisen ja pätevyyksien erilaisuutta ja moninaisuutta. Ne ovat muodostumassa tuotannollisten organisaatioiden toiminnan ja erityisesti henkilöstön menestyksen ehdoiksi. Yksilön näkökulmasta vastaavasti mielekäs kokemus työelämästä edellyttää sitä, että hänen kykynsä ovat monipuolisessa käytössä.

Koulutuksen työelämävastaavuuksien tulevien ratkaisujen täytyy perustua myös työntekijöiden aseman muutokseen kohti aktiivisempaa toimijan roolia. Työelämän muutokset edellyttävät henkilöstöä, joka osallistuu yrityksen kehittämiseen ja innovatiivisten ratkaisujen etsimiseen niin omassa työssään kuin koko yhteisössään. Yksilöiden kohtelu muutosprosesseille alisteisina ja yksilöiden osallistuminen työelämään vain perinteisestä työntekijäasemasta käsin ei tällöin ole riittävää. Työntekijäaseman muutokset, mahdollisuudet päättää oman työnkuvan muodoista ja muutoksista sekä työyhteisön kehityssuunnista, yrityksen ja organisaatioiden vastuiden laajentuminen ja koulutusjärjestelmän kehittäminen ovat toisiinsa sidoksissa olevia ehtoja vastaavuusongelmaan ratkaisuihin.

Työtehtävien muuttumisen pitäisi parhaimmillaan tapahtua sekä työntekijän että työnantajan lähtökohdista käsin: ei niin, että työelämä vaatii ja yksilö mukautuu, jolloin koulutuksen keskeisin tavoite olisi vain edesauttaa parhaalla mahdollisella tavalla mukautumista. Elinikäisen oppimisen sekä jatko- ja täydennyskoulutuksen mukanaan tuoman kvalifikaatioiden kasvun arvostuksen tulee näkyä myös omaa työtä koskevan päätätävällän lisääntymisenä. Tämä toimii keskeisenä kannustimena elinikäiseen oppimiseen.

UUSIA MALLEJA ON LÖYDETTÄVÄ KOULUTUKSEN RAHOITTAMISEKSI

Tutkintoon johtava koulutus on opiskelijalle maksutonta. Sen rahoittaminen on Suomessa valtaosin julkisen vallan tehtävä. Yksityisen ja julkisen rahoituksen yhdistäviä hankkeita ei ole juurikaan syntynyt. Työnantajat tosin kustantavat runsaasti lyhyempikestoista koulutusta henkilöstölleen. Maksuttomuus on tärkeä koulutuspoliittinen lähtökohta tulevaisuudessakin, mutta koulutuksen ja työelämän yhteyden tiivistämiseksi tulee löytää keinoja eri rahoituslähteiden yhtäaikaiseksi hyödyntämiseksi. Selvää pitäisi olla, että mitä suuremman välittömän hyödyn työnantaja saa työntekijöidensä koulutuksesta, sitä suurempi on työnantajan vastuu kustannuksista.

On kuitenkin epärealistista ajatella, että yritykset tai organisaatiot haluaisivat ilman itselleen tulevaa välitöntä hyötyä tukea taloudellisesti työntekijöiden tutkintoon johtavaa koulutusta. Aidossa kumppanuuteen perustuvassa vuorovaikutuksessa tulee työelämän edustajat kytkeä mukaan myös opetussuunnitelmaprosesseihin kaikessa yleissivistävän koulutuksen jälkeisessä koulutuksessa. Näin kaikille osapuolille syntyy eräänlainen omistajaintressi myös koulutuksen pitkäjänteiseen kehittämiseen. Tällä tavalla vahvistetaan koko innovaatiojärjestelmän toimivuutta. Suomen kaltaisessa pienessä kansantaloudessa kaikkien saatavilla olevien voimavarojen tarkka hyödyntäminen on kilpailukyvyn vahvistamisen perusedellytys.

Vaikka teollisuuden ammattioppilaitokset eroavat monessa suhteessa tavanomaisista oppilaitoksista, on niissä paljon hyviä ja yleiseen koulutusjärjestelmään siirrettävissä olevia käytänteitä. Eräänlaisista kummiyritysten, oppilaitosten ja oppijoiden muodostamista verkostoista ja yrityshautomoista on myönteisiä kokemuksia myös korkeakoulutasolta. Läheinen yhteistyö työelämän kanssa ja siitä syntyvä vahva ammattikuva lisäävät opiskelijoiden motivaatiota valmistua. Yritysten mukanaolo lisää myös opiskelijoiden alalle hakeutumista, jos valmistumisen jälkeinen työpaikka on jo jollakin tavalla näköpiirissä.

YKSILÖLLISEN OPPIMISEN POLKUJA ON TUETTAVA JA OPPIMISEN ERILAISET MUODOT ON HYVÄKSYTTÄVÄ

Yksilön vastuun kasvamisen edellytys on se, että koulutusjärjestelmä tukee yksilön mahdollisuuksien aktiivista hyödyntämistä ja että informaalia oppimista hyödynnetään ja tuetaan entistä selkeämmin. Mahdollisuuksien kirjon ja yksilön aktiivisuuden vaatimuksen tulisi kasvaa selkeästi perusasteen yleissivistävästä koulutuksesta aikuiskoulutukseen edettäessä. Yksilön mahdollisuuksien lisääminen ja uusi oppiminen tulisi kytkeä aikaisempaan osaamiseen ja pätevyyteen. Uuden koulutuksen tulisi rakentua aikaisemman osaamisen perustalle, muuten ihmiset uupuvat jatkuvan oppimisen taakan alle.

Koulutusjärjestelmä toimii edelleen pitkälle muodollisten kvalifikaatioiden ja tutkintojen pohjalta. Kuitenkin työmarkkinoille sijoittumisessa painavat entistä enemmän yksilöiden tosiasiallinen pätevyys, kompetenssi, joka ei välttämättä ole muodollisin todistuksin osoitettavissa. Ongelma onkin informaalin oppimisen tunnistaminen ja tunnustaminen erityisesti työpaikasta toiseen siirryttäessä. Informaali oppiminen voidaan periaatteessa sisällyttää formaalien tutkintojen sisälle, jolloin osaamisen arviointi olisi edelleen virallisen koulutusjärjestelmän piirissä. Informaalin oppimisen tai arjessa tapahtuvan oppimisen tunnustaminen luo oppimisen kulttuuria, jossa ihmiset ovat tietoisia omista oppimistavoistaan ja tunnustavat itse oppimansa.

Informaalin oppimisen tunnustamiselle voidaan kehittää myös aidosti työelämän tarpeista lähteviä, työelämän itsensä suunnitteleimia ja toteuttamia osaamisen arviointimenetelmiä. Markkinasuuntautunut työelämä muuttaa myös ihmisten sijoittautumismekanismeja ja valikointia eri asemiin ja työtehtäviin. Osaamisen ja suorituskyvyn arviointi siirtyy yhä selvemmin oppilaitoksista ja opettajilta työnantajille ja työpaikoille. Osaaminen syrjäyttää muodollisen pätevyuden ainakin uran myöhemmissä vaiheissa. Monilla työnantajilla on jo pitkä kokemus osaamisen arvioinnista. Parhaat käytänteet tulisi saada laajaan tietoisuuteen ja osaksi koulutuksen kehittämistä palvelevaa, mahdollisimman reaaliaikaista palautejärjestelmää.

Etäopetuksesta kertyneistä kokemuksista päätellen tyypillistä on ollut, että itsenäinen opiskelu kaatuu tuen ja ohjauksen puutteeseen, sosiaalisen kontekstin ja tukiverkoston puutteeseen sekä etenkin ajankäytön ongelmiin. Pelkästään virtuaalisella oppimisympäristöllä ei myöskään saavuteta opiskelun, oppimisen ja erityisesti työelämän kannalta keskeisiä vuorovaikutustaitoja. Realistista onkin kehittää oppimisympäristöjä, joissa uudet tekniikat, opetusmenetelmät ja monipuoliset ja monimediaiset sisällöt nivoutuvat osaksi perinteistä opiskeluympäristöä. Tässä mielessä aikuisopiskeluun hyvin sopiva oppimisympäristö on perinteisen koulun ja laajan teknologia-avusteisen kommunikaation risteytys, jossa opiskelijalla on valittavana eritasoisia oppimisen polkuja yhdistettynä riittävään ohjaukseen.

Yksi mahdollisuus on se, että ammatillisessa aikuiskoulutuksessa yksilö saisi niin yleisen työmarkkinallisen koulutusvakuutuksen, yrityksen kuin aikuiskoulutuksen perinteisen rahoituksen yhteisrahoituksena aikuiskoulutuspassin, jota hän omalla rahoitusosuudellaan voisi myös kartuttaa. Aikuiskoulutuspassin avulla yritys motivoituu sisällöllisesti pätevän koulutuksen järjestämiseen yhdessä koulutuspalvelujen viranomaisjärjestäjien kanssa. Kouluttamisen kuukaudet tulisi vakuutuksen avulla lukea sosiaaliturvaa kartuttaviksi.

KOULUTUSJÄRJESTELMÄN MONI- MUOTOISUUTTA ON LISÄTTÄVÄ

Jatkuvasti monipuolistuva, muuttuviin työelämätarpeisiin kiinnittyvä koulutustarjonta on ollut ja tulee jatkossakin olemaan yksi yhteiskunnan peruskivistä. Koulutusjärjestelmä ei kuitenkaan voi olla työmarkkinoiden ja ammattijärjestelmän peilikuva, vaan se on nähtävä osana muuttuvaa ja kehittyvää osaamisverkostoa. Vastataksseen yksilöiden ja työelämän vaatimuksiin koulutusjärjestelmän on oltava riittävän moninainen.

Epäonnistuminen nuorena koulutyössä ei saa määrätä ihmisen sosiaalista ja ammatillista kohtaloa loppuiksi. Tasa-arvon kulmakivi on runsas ja joustava koulutustarjonta myös aikuisille, muuten ikäluokkien ja sukupolvien välinen eriarvoisuus kasvaa entisestään.

Aiemmin korkeakouluopinnot ovat olleet käytännössä suljetut niiltä aikuisilta, jotka eivät ole nuorena voineet opiskella riittävästi. Avoin yliopisto ja avoin ammattikorkeakouluopetus tulisi organisoida vahvoiksi itsenäisiksi instituutioikseen ja yhdistää niihin myös virtuaalisten teknologioiden hyödyntämistä, mikä osaltaan mahdollistaa kaikille korkeakoulututkinnon suorittamisen jossain elämän vaiheessa.

TOISEN ASTEEN UUDISTAMIS- MAHDOLLISUUDET ON KARTOITETTAVA

Suomalainen koulutusjärjestelmä jakautuu toiselta asteelta lähtien kahtia: on vahva yleissivistystä korostava lukio ja työelämässä tarvittavan pätevyyden antava ammatillinen koulutus. Korkeakoululaitos muodostuu sekin kahdesta sektorista. Ammattikorkeakoulututkinnoissa korostuu käytännön osaaminen, yliopistoissa tieteellinen tutkimus. Vastaako järjestelmä tulevaisuuden osaamisen tarpeita tai koulutukseen osallistuvien toiveita?

Työnantajat valittavat ammatillisen koulutuksen suorittaneiden liian vähäistä yleissivistävien aineiden hallintaa ja yhtä lailla liian vähäistä ammattiosaamista. Toisaalta ammatillinen koulutus ei kaikilta osiltaan tunnu nuorista houkuttelevalta vaihtoehdolta. Tähän ongelmaan on yritetty jo aiempina vuosina tarjota ns. nuorisokoulu, mutta ajatus ei ole Suomessa saanut suurta kannatusta.

Viime vuosikymmenellä toteutettu ammattikorkeakoulu-uudistus hävitti Suomesta opisto-asteen koulutuksen, joka sijoittui toisen asteen ja korkea-asteen välille. Näyttäisi siltä, että hyppäys toiselta asteelta korkeakouluun on joskus liian pitkä – niin yksilön kuin työelämän vaatimustenkin suhteen.

Ehdotamme, että koulutusjärjestelmämme monimuotoisuutta lisätään perustamalla lukioiden ja ammatillisten oppilaitosten rinnalle nelivuotinen ammattilukio. Tarkoitus ei ole pidentää entisestään pitkiä opintoputkia, vaan luoda koulutusmuoto, josta valmistuneet työllistyvät suoraan, eivätkä jää koulutusjärjestelmään kiertämään tai työttömiksi ja syrjäytymisuhan alaisiksi. Uskottavasti yleissivistäviä ja ammatillisia aineksia sisältävää tutkintoa ei voi suorittaa kolmessa

vuodessa. Nelivuotinen tutkinto antaisi riittävät ammatilliset valmiudet sekä kestävä pohjan elinikäiselle oppimiselle.

Näiden kolmen perusopetuksen jälkeisen koulutusmuodon välisiä mitoituksia tulisi tarkastella alueellisella tasolla, jotta koulutus vastaisi myös alueiden erilaisia koulutustarpeita ja –mahdollisuuksia. Kokemusten karttuessa järjestelmän osien keskinäistä painotusta voitaisiin muuttaa.

Ajattelemme, että ammattilukio vahvistaisi nykyisen toisen asteen ammatillisen koulutuksen ja lukion erityispiirteitä ja näin toisi järjestelmään joustavuutta ja mahdollistaisi erilaiset oppimisen tavat. Ammatillinen koulutus voitaisiin näin kytkeä entistä tiiviimmin työelämän tarpeisiin erityisesti alueellisesti. Se voisi rakentua nykyistä enemmän moduulirakenteelle, jossa nuoret ja aikuiset suorittaisivat tutkintonsa työn ohella osissa. Pitkällä tähtäyksellä uudistus vahvistaisi myös korkeakoulujen erilaista osaamisen profiilia mikä on tarkoituksenmukaista niin opiskelijoiden kuin työnantajienkin kannalta. Uudistus sinällään ei edellytä lisäresursseja, sillä pienet koulutuksen tarjoajat voisivat järkevästi yhdistää tarjontansa yhteen koulutusmuotoon ja uutta teknologiaa hyödyntäen opetus voisi tapahtua pääosin nykyisissä tiloissa.

TYÖELÄMÄN VETOVOIMAA ON VAHVISTETTAVA

Kulttuuriset ja sosiaaliset tekijät selittävät paljon yksilöiden koulutuskäyttäytymistä ja –valintoja. Koulutus on ollut Suomessa sotien jälkeen vahva väylä sosiaaliseen nousuun. Korkeakoulutus tuottaa yksilölle taloudellista hyötyä Suomessa kansainvälisesti vertaillen suhteessa paljon enemmän kuin muut kouluasteet. Toisen asteen ammatillisen koulutuksen suorittamisen tuottoaste on matala, ja työttömyysuhka koko uran aikana suurempi kuin korkeakoulutuskinnon suorittaneelle.

Nuoret hakeutuvat ammatillisessa koulutuksessa suosikkialoille, joilta on vaikea työllistyä (media-ala, kauneudenhoito, osin sosiaali- ja terveysala), mutta heikosti aloille, joilla työvoimapula uhkaa

(metalli-, kone- ja puualat). Osa nuorista joutuu työmarkkina-
tuen menettämisen uhalla aloittamaan koulutuksen alalla, joka ei
häntä kiinnosta. Joillakin peruskoulun päättävillä ei nykyarvioiden
mukaan ole riittäviä tosiasiallisia valmiuksia siirtyä toisen asteen
koulutukseen.

Ammatillisen koulutuksen vetovoimaa on lisättävä koulutusjär-
jestelmän ja elinkeinoelämän yhteisin voimin. Mainoskampanjat
eivät riitä eikä oikea tieto työelämästä ja ammattien arvostus synny
yksin koulun toimenpitein. Yritysten aktiivinen vaikuttaminen kou-
lutuksen sisältöjen suunnitteluun, toteutukseen ja mukanaolo kai-
kissa vaiheissa koulutuspalvelujen tuottajien kanssa on tärkeää. Tämä
tulee entistä tärkeämmäksi, kun lasten vanhempien koulutustason
nousun myötä luontaiset kytkökset esimerkiksi teollisuustyöhön
häviävät monelta. Peruskoulussa, lukiossa ja entistä enemmän myös
ammattillisessa koulutuksessa oppilaat kohtaavat vain akateemisen
koulutuksen saaneita ihmisiä. Nuorten kohdalla myöskään median
vaikutusta ei voi väheksyä, mutta onkin jo vaikeampaa keksiä, miten
vaikuttaa median arvostuksiin.

Miten yritykset voisivat toimia vahvistaakseen itsestään mieliku-
vaa hyvänä työnantajana nuorten keskuudessa? Nuorten ikäluokkien
pienentyessä työvoimasta tulee niukkuushyödyke, mikä saa yrityk-
set kilpailemaan työvoimasta. Vain houkuttelevat uramahdollisuudet
tarjoavat työnantajat saavat mieleistään työvoimaa. Mahdollisuus
jatkuvaan itsensä kehittämiseen ja uralla etenemiseen on nykyisessä
yksilöllisyyttä korostavassa ajassa tärkeää. Hyviä käytänteitä yrittys-
ten sisäisistä kouluttautumis- ja etenemisreiteistä on löydettävissä.
Suuret yritykset pystyvät paitsi markkinoimaan itseään myös tarjoa-
maan sellaisia työympäristöjä ja -uria, jotka koetaan vetovoimaisiksi.
Pienten ja keskisuurten yritysten – käytännössä valtaosa Suomen
työnantajista – erityisenä haasteena on kehittää vetovoimaansa.

Suomalaisessa koulutusjärjestelmässä tehtäväspesifi osaaminen
syntyy vasta työpaikalla, opintojen aikainen harjoittelu ja työssä-
oppimisjaksot antavat tähän valmiuksia. Työpaikkojen on kiinni-
tettävä entistä enemmän huomiota harjoittelijoiden ohjaamiseen ja
motivointiin. Oppisopimuskoulutus on monessa suhteessa toimiva

ratkaisu, mutta monimutkaistuvassa maailmassa se ei voi olla ammatillisen koulutuksen valtaväylä.

Uuden teknologian käyttöönoton myötä työn tuottavuus tulee entisestäänkin kasvamaan. Kilpailukyvyyn harjalla pysyminen edellyttää työntekijöiltä jatkuvaa uutta oppimista. Ei voida ajatella, että työntekijät joustavat ja opiskelevat itsensä hengiltä. *Eikö aika olisi kypsä yleiselle työajan lyhennykselle?* Ihmiset voisivat käyttää ylimääräisen ajan uuden oppimiseen, mikä edistäisi myös yritysten ja organisaatioiden kehittymistä.

SUOMALAINEN HYVINVOINTI ON TURVATTAVA

Suomalaisen koulutusjärjestelmän ja elinkeinoelämän yhteiseksi missioksi on otettava osaavan työvoiman saannin turvaaminen sekä Suomen kilpailukyvyyn vahvistaminen globaalissa verkostotaloudessa. Suomalaisen koulutusjärjestelmän pitää tuottaa riittävä määrä oikeille aloille koulutettua väkeä, niin etteivät yritykset siirrä tuotantoaan ulkomaille työvoimapulan takia. Osaava työvoimamme tekee Suomesta houkuttelevan sijoittautumismaan myös uusille ulkomaisille yrityksille. Tämä on tärkeää, sillä Suomi ei jatkossakaan tule kilpailemaan matalilla työvoimakustannuksilla, vaan korkealla osaamisella.

Työnantajat eivät voi enää palkata työtehtäviin yksilöitä pitkiksi ajoiksi kerran hankitun tietyn pätevyyden perusteella. Yksilöiden pätevyyden jatkuvasta kehittymisestä tulee entistä tärkeämpää myös työnantajien näkökulmasta. Uuden osaamisen syntyminen vanhan pohjalle on perusteltua niin yritysten kuin yksilöidenkin kannalta. Voidaan puhua jonglööri-mallista, jossa uusi osaamisen alue liittyy aikaisemmin käytössä olleisiin. Koulutuksen merkityksen on oletettu lineaarisesti vähentyvän ihmisen ikääntyessä. Realismia on pikemminkin malli, jossa koulutus ja työ limittyvät syklisesti ja yksilöllisesti.

Työmarkkinoiden mahdollisuuksia vaikuttaa ammatillisen koulutuksen sisältöihin on lisättävä. Yksi mahdollisuus on kysyntälähtöisemmän ammatillisen aikuiskoulutuksen kehittäminen. Kysyntälähtöinen

aikuiskoulutuspolitiikka pohjautuu sille, että yritysten kehittäminen ja työvoiman kehittäminen on integroitua toimintaa. Yrityksen kehittämisen tarpeiden perusteella voidaan määritellä yksilöllisen aikuiskoulutuksen sisältöjä, joihin kuuluu työssä oppimista ja erilaisten koulutusasteiden tarjoamien oppisisältöjen integrointia. Yrityksistä ja muista työpaikoista on tehtävä myös oppimisen tiloja. Koulutuksesta tulisi tehdä osa yritysten yhteiskuntavastuuta ja osa työnantajien sosiaaliturvamaksusta tulisi kohdistaa työnantajaa hyödyntävän ja sen järjestämän ammatillisen koulutuksen kustannuksiin.

On tärkeää lopuksi huomata, että juuri työelämän yksilöille asettamat kovat vaatimukset ovat usein keskeinen este elinikäisen oppimisen toteuttamiselle. Etenkin yksilöiden kykyä vaikuttaa omaan ajankäyttöön on yhä enemmän tuettava. Tästä syystä on kyettävä etsimään uusia keinoja, joilla tuetaan yksilöiden omaan kulloiseenkin elämäntilanteeseen parhaiten sopivia ratkaisuja työn, perhe-elämän, vapaa-ajan ja opintojen yhteensovittamiseksi. Vain kasvattamalla yksilöiden mahdollisuuksia koulutusuransa, urapolkunsa ja elämänkulkunsa mielekkääseen suunnitteluun voidaan taata hyvinvoinnin osatekijöiden säilyminen yksilöiden elämäkokemuksen perustana.

Teesit

1. Arvovalintojen tärkeys on tunnustettava ja koulutuksen toimintaympäristön muutos tunnistettava.

- Toimenpide-ehdotuksissa korostetaan pohjoismaisia hyvinvointiarvoja, jotka tuovat esiin yhteisöjen vastuun ja yksilöiden mahdollisuuksien avartamisen.
- Koko hyvinvointiyhteiskunta on nähtävä osana syrjäytymisen vastaista ohjelmaa. Syrjäytymisen torjunta perustuu toimiville kansalaisyhteiskunnan ja arjen rakenteille, jotka luovat elämään ennustettavuutta. Kaikki pohjautuu toimivalle sosiaaliturvalle ja palveluille, jotka auttavat elämän riskeissä.
- Koulutuspolitiikka elinikäisen oppimisen yhtenä sosiaalisen perustan rakentajana on kytkettävä tiiviimmin muuhun yhteiskuntapolitiikkaan.
- Koulutuksen ja oppimisen strateginen merkitys yksilöiden elämänkuluissa, yritysten toimintaedellytyksissä ja yhteiskunnan selviytymisessä on korostunut.
- Työn vaativuus on kehittymässä monitasoisten pätevyyksien suuntaan, johon on mahdollista vastata vain työuran aikaisen jatkuvan oppimisen kautta, kehittämällä uusia pätevyksiä yksilön aikaisempien pätevyyksien päälle.

-
- Suhteessa koulutukseen ja työhön, oppimisen mahdollisuuksia arvioidaan erityisesti joustavuuden näkökulmasta sekä sen kannalta, miten koulutuksen ja työelämän vuorovaikutus tuottaa läpi elämän ja työuran kestäväää turvallisuutta sekä mielekkyyden kokemuksia omassa työssä.

2. Uusia malleja on löydettävä koulutuksen rahoittamiseksi.

- Maksuttomuus on tärkeä koulutuspoliittinen lähtökohta tulevaisuudessakin, mutta koulutuksen ja työelämän yhteyden tiivistämiseksi tulee löytää keinoja eri rahoituslähteiden yhtäaikaiseksi hyödyntämiseksi.
- Aidossa kumppanuuteen perustuvassa vuorovaikutuksessa tulee työelämän edustajat kytkeä mukaan myös opetussuunnitelmaprosesseihin kaikessa yleissivistävän koulutuksen jälkeisessä koulutuksessa. Näin kaikille osapuolille syntyy eräänlainen omistajaintressi myös koulutuksen pitkäjänteiseen kehittämiseen.

3. Yksilöllisen oppimisen polkuja on tuettava ja oppimisen erilaiset muodot on hyväksyttävä.

- Informaalin oppimisen tai arjessa tapahtuvan oppimisen tunnustaminen luo oppimisen kulttuuria, jossa ihmiset ovat tietoisia omista oppimistavoistaan ja tunnistavat itse oppimansa.
- Informaali oppiminen voidaan periaatteessa sisällyttää formaalien tutkintojen sisälle, jolloin osaamisen arviointi olisi edelleen virallisen koulutusjärjestelmän piirissä.
- Informaalin oppimisen tunnustamiselle voidaan kehittää myös aidosti työelämän tarpeista lähteviä, työelämän itsensä suunnittelemlia ja toteuttamia osaamisen arviointimenetelmiä.

-
- Aikuisopiskeluun hyvin sopiva oppimisympäristö on perinteisen koulun ja laajan teknologia-avusteisen kommunikaation risteytys, jossa opiskelijalla on valittavana eritasoisia oppimisen polkuja yhdistettynä riittävään ohjaukseen.
 - Yksi mahdollisuus on se, että ammatillisessa aikuiskoulutuksessa yksilö saisi niin yleisen työmarkkinallisen koulutusvakuutuksen, yrityksen kuin aikuiskoulutuksen perinteisen rahoituksen yhteisrahoituskaisuna aikuiskoulutuspassin, jota hän omalla rahoitusosuudellaan voisi myös kartuttaa. Aikuiskoulutuspassin avulla yritys motivoituu sisällöllisesti pätevän koulutuksen järjestämiseen yhdessä koulutuspalvelujen viranomaisjärjestäjien kanssa. Kouluttamisen kuukaudet tulisi vakuutuksen avulla lukea sosiaaliturvaa kartuttaviksi.

4. Koulutusjärjestelmän monimuotoisuutta on lisättävä.

- Tasa-arvon kulmakivi on runsas ja joustava koulutustarjonta myös aikuisille, muuten ikäluokkien ja sukupolvien välinen eriarvoisuus kasvaa entisestään. Aiemmin korkeakouluopinnot ovat olleet käytännössä suljetut niiltä aikuisilta, jotka eivät ole nuorena voineet opiskella riittävästi. Avoin yliopisto ja avoin ammattikorkeakouluopetus tulisi organisoida vahvoiksi itsenäisiksi instituutioikseen ja yhdistää niihin myös virtuaalisten teknologioiden hyödyntämistä, mikä osaltaan mahdollistaa kaikille korkeakoulututkinnon suorittamisen jossain elämän vaiheessa.

5. Toisen asteen uudistamismahdollisuudet on kartoitettava.

- Viime vuosikymmenellä toteutettu ammattikorkeakoulu-uudistus hävitti Suomesta opisto-asteen koulutuksen, joka sijoittui toisen asteen ja korkea-asteen välille. Näyttäisi siltä, että hyppäys toiselta asteelta korkeakouluun on joskus liian pitkä – niin yksilön kuin työelämän vaatimustenkin suhteen.

-
- Ehdotamme, että koulutusjärjestelmämme monimuotoisuutta lisätään perustamalla lukioiden ja ammatillisten oppilaitosten rinnalle nelivuotinen ammattilukio.

6. Työelämän vetovoimaa on vahvistettava.

- Ammatillisen koulutuksen vetovoimaa on lisättävä koulutusjärjestelmän ja elinkeinoelämän yhteisin voimin. Mainoskampanjat eivät riitä eikä oikea tieto työelämästä ja ammattien arvostus synny yksin koulun toimenpitein. Yritysten aktiivinen vaikuttaminen koulutuksen sisältöjen suunnitteluun, toteutukseen ja mukanaolo kaikissa vaiheissa koulutuspalvelujen tuottajien kanssa on tärkeää.

7. Suomalainen hyvinvointi on turvattava.

- Suomalaisen koulutusjärjestelmän ja elinkeinoelämän yhteiseksi missioksi on otettava osaavan työvoiman saannin turvaaminen sekä Suomen kilpailukyvyyn vahvistaminen globaalissa verkostotaloudessa. Suomalaisen koulutusjärjestelmän pitää tuottaa riittävä määrä oikeille aloille koulutettua väkeä, niin etteivät yritykset siirrä tuotantoaan ulkomaille työvoimapulan takia.
- Yksilöiden pätevyiden jatkuvasta kehittämisestä tulee entistä tärkeämpää myös työnantajien näkökulmasta. Koulutuksen merkityksen on oletettu lineaarisesti vähentyvän ihmisen ikääntyessä. Realismia on pikemminkin malli, jossa koulutus ja työ limittyvät syklisesti ja yksilöllisesti.
- Yksilöiden kykyä vaikuttaa omaan ajankäyttöön on yhä enemmän tuettava. Tästä syystä on kyettävä etsimään uusia keinoja, joilla tuetaan yksilöiden omaan kulloiseenkin elämäntilanteeseen parhaiten sopivia ratkaisuja työn, perhe-elämän, vapaa-ajan ja opintojen yhteensovittamiseksi.

■ Työelämän murroksessa eivät yhteiskunnan vanhat toimintamallit enää toimi. Suomalaisen yhteiskunnan on uudistuttava ja etsittävä tuoreita ratkaisuja. Keskeisessä asemassa on uudenlaisen oppimisen kulttuurin juurruttaminen osaksi koko yhteiskuntaa. Suomalainen hyvinvointi voidaan turvata vain koulutuksen ja työelämän yhteisin ponnistuksin.

Tämä raportti on syntynyt keväällä 2002 käynnistetyn Työelämän murros ja koulutuksen vastaus -workshopin tuloksena. Raportissa käsitellään oppimisen ja työelämän ajankohtaista haasteita ja hahmotellaan niille ratkaisumalleja.

ISBN 951-37-3846-9

ISSN 1457-571X

