

Selvitys koulutusjärjestelmään kuulumattomista koulutuksista ja niiden vaativuustasojen näkyväksi tekemisestä

Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö Otus sr

1 / 2024

Virve Murto ja Anri Heinonen



**Euroopan unionin
rahoittama**

NextGenerationEU

Tiivistelmä

Tämän selvityksen tarkoituksena oli koota tietoa viralliseen koulutusjärjestelmään kuulumattomista **keskeisistä, vakiintuneista ja laajasti suoritetuista** koulutuksista ja niiden vaativuustasojen näkyväksi tekemisestä. Selvitys linkittyi työ- ja elinkeinoministeriön ja opetus- ja kulttuuriministeriön asettaman osaamisen tunnistamisen työryhmän työskentelyyn, ja se rahoitettiin EU:n elpymis- ja palautumistukivälineellä (RRF). Hankkeen ohjausryhmässä oli tilaajan työ- ja elinkeinoministeriön edustajien lisäksi edustajat opetus- ja kulttuuriministeriöstä ja Opetushallituksesta. Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö Otus toteutti selvityksen huhti-syyskuussa 2024.

Selvityksessä tarkasteltiin, millaisia ovat koulutusjärjestelmään kuulumattomat koulutukset ja millaista keskustelua eri aloilla on käyty koulutusjärjestelmään kuulumattomien koulutusten vaativuustasojen näkyväksi tekemisestä. Selvityksessä keskityttiin koulutuksiin, jotka tuottavat työelämässä tarvittavaa osaamista ja erityisesti keskeistä osaamista tiettyjen alojen työtehtäviin. Selvityksessä tietoa kerättiin kahdella kyselyllä, joiden avulla saatiin tiedot 220 koulutuksesta. Tämän jälkeen toteutettiin 22 haastattelua koulutuksen järjestäjille, yritysten edustajille ja työelämätoimijoille. Analyysissä hyödynnettiin laadullista sisällönanalyysiä sekä vähäisessä määrin määrällistä analyysiä.

Selvitys paljasti koulutusjärjestelmään kuulumattoman koulutuksen olevan moninaista, mutta myös vaikeasti määriteltävää. Selvityksessä koulutukset ryhmiteltiin kolmeen koulutusluokkaan erityisesti niiden sisältöjen ja osaamistavoitteiden perusteella. 1) Säädoksiin pohjautuvia koulutuksia yhdisti tarkkaan määritellyt ja arvioitavat osaamistavoitteet ja toteutumistavat. 2) Erityistä ammattiosaamista tuottavat koulutukset olivat alapidonnaisia, ja niissä korostui työelämässä tarvittavan täsmäosaamisen hankkiminen. Osa koulutuksista oli hyvin muodollisia, kun taas toiset epämuodollisia eikä niissä ollut kirjallisia osaamistavoitteita ja arviointikriteerejä. 3) Yleisiä työelämätaitoja kehittävä koulutus soveltui monille eri aloille ja ne olivat pääasiallisesti lyhyitä koulutuksia. Koulutuksissa korostui muun muassa johtamis- ja esihenkilötaidot.

Selvitys osoitti, että koulutuksista ja niiden vaativuustasoista käytiin enemmän keskustelua alojen sisällä kuin laajemmissa verkostoissa. Koulutusten sijoittamiseen tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehykseen ei nähty olevan laaja-alaisesti tarvetta, mutta enemmistö vastanneista näki vaativuustasojen vertailtavuuden tuovan monenlaista hyötyä. Erityisesti korostettiin koulutusten laadun parantumista ja tasalaatuisuutta, yksilön parempia mahdollisuuksia tehdä koulutusvalintoja ja osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen helpottumista. Koulutuksen järjestäjistä selvä enemmistö oli valmiimpia kehittämään sisäisesti koulutusten laadunhallintaa, osaamisen arviointia ja sisältöjen osaamisperustaisuutta sekä kuvaamaan tarkemmin koulutusten toteutumistapoja kuin avaamaan koulutuksia ulkopuolisille ja mahdollistamaan ulkopuolisen arvioinnin.

Yhteenvetona voidaan todeta, että osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen kehittämiseksi yhteiskunnassa tarvitaan monenlaisia tapoja tehdä erilaisten koulutusten vaativuustasoja näkyvämmäksi. Tutkintojen ja osaamiskokonaisuuksien viitekehyksen rinnalle tarvitaan vaihtoehtoja, jotta koulutusjärjestelmään kuulumattomien koulutuksien vertailtavuutta voidaan lisätä. On myös syytä muistaa, että koulutusjärjestelmään kuulumaton koulutus on monilta osin ajassa elävää, vakiintumatonta eikä sen vertailtavuus ole täten kaikilta osin mielekästäkään.

Asiasanat: epävirallinen koulutus, koulutusjärjestelmä, tutkintojen ja osaamiskokonaisuuksien viitekehys

Sisällysluettelo

Tiivistelmä	2
1 Johdanto.....	4
2 Selvityksen tausta ja koulutusjärjestelmään kuulumattoman koulutuksen rajaus	5
<i>Suomen koulutusjärjestelmä, viitekehys ja pienet osaamiskokonaisuudet</i>	<i>5</i>
<i>Koulutusjärjestelmään kuulumaton koulutus selvityksessä</i>	<i>7</i>
3 Selvityksen toteuttaminen	8
<i>Kyselyt.....</i>	<i>8</i>
<i>Haastattelut.....</i>	<i>10</i>
4 Katsaus koulutusjärjestelmään kuulumattomaan koulutukseen	12
<i>Koulutusjärjestelmään kuulumaton koulutus yleisesti</i>	<i>12</i>
<i>Erityiseen ammattiosaamiseen tähtäävä koulutus</i>	<i>13</i>
<i>Säädöksiin perustuva koulutus.....</i>	<i>14</i>
<i>Yleisiä työelämätaitoja kehittävä koulutus.....</i>	<i>15</i>
5 Koulutusjärjestelmään kuulumattoman koulutuksen vaativuustasojen näkyväksi tekeminen	17
<i>Vaativuustason näkyväksi tekeminen puheenaiheena</i>	<i>17</i>
<i>Kehittämishalukkuus vaativuustason näkyväksi tekemisen lisäämiseksi</i>	<i>18</i>
<i>Vaativuustasojen vertailtavuuden tuottama lisäarvo.....</i>	<i>20</i>
<i>Tarve uudentyyppisille tavoille tunnistaa osaamista ja koulutuksia</i>	<i>21</i>
6 Lopuksi	23
<i>Yhteenveto ja johtopäätökset</i>	<i>23</i>
<i>Pohdinta.....</i>	<i>24</i>
Lähteet	26

1 Johdanto

Tämän selvityksen tarkoituksena on koota tietoa viralliseen koulutusjärjestelmään kuulumattomista **keskeisistä, vakiintuneista ja laajasti suoritetuista** koulutuksista ja niiden vaativuustasojen näkyväksi tekemisestä. Maailman ja työelämän muuttuessa kiihtyvällä tahdilla on tutkintotavoitteisen koulutuksen rinnalle nähty kasvava tarve lyhytkestoiselle, työelämän tarpeita vastaavalle aikuisille suunnatulle koulutukselle. Suomessa eri organisaatioiden tuottaman ja tilaaman ammatillisen täydennyskoulutuksen tiedetään olevan yleistä, mutta niiden laaja-alaisempi tarkastelu on jäänyt vähäiseksi. Samalla kansainvälisyys ja ihmisten liikkuvuus ovat lisänneet tarvetta ymmärtää ja vertailla eri maiden tutkintojen ja viralliseen koulutusjärjestelmään kuulumattomien koulutusten tuottamaa osaamista.

Selvitys linkittyy työ- ja elinkeinoministeriön ja opetus- ja kulttuuriministeriön asettaman osaamisen tunnistamisen työryhmän työskentelyyn. Työryhmän tavoitteena on luoda työvälineitä ja menetelmiä työelämässä ja muutoin virallisen koulutusjärjestelmän ulkopuolella hankitun osaamisen tunnistamiseksi. (Valtioneuvosto.)

Selvityksessä keskityttiin koulutusjärjestelmään kuulumattomiin koulutuksiin, jotka **tuottavat työelämässä tarvittavaa osaamista ja erityisesti keskeistä osaamista tiettyjen alojen työtehtäviin**. Koulutukset saattoivat olla yhtä lailla säädöksiin perustuvia kuin ilman säädöspohjaa. Selvitykseen haluttiin mukaan yhtä lailla julkisrahoitteisia kuin yksityisesti rahoitettuja koulutuksia.

Selvityksessä haluttiin selvittää:

1. *Millaisia ovat koulutusjärjestelmään kuulumattomat koulutukset?*
2. *Millaista keskustelua eri aloilla on käyty koulutusjärjestelmään kuulumattomien koulutusten vaativuustason näkyväksi tekemisestä?*

Selvitystyö rahoitettiin EU:n elpymis- ja palautumistukivälineellä (RRF), ja hankkeen ohjausryhmässä oli tilaajan työ- ja elinkeinoministeriön edustajien lisäksi edustajat opetus- ja kulttuuriministeriöstä ja Opetushallituksesta. Selvityksen toteutti Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö Otus. Otuksen sisäisen työnjaon perusteella aineistonkeruun toteuttivat tutkijat Virve Murto ja Anri Heinonen yhdessä, jonka jälkeen Murron vastuulla oli aineistojen analyysi ja tulosten raportointi.

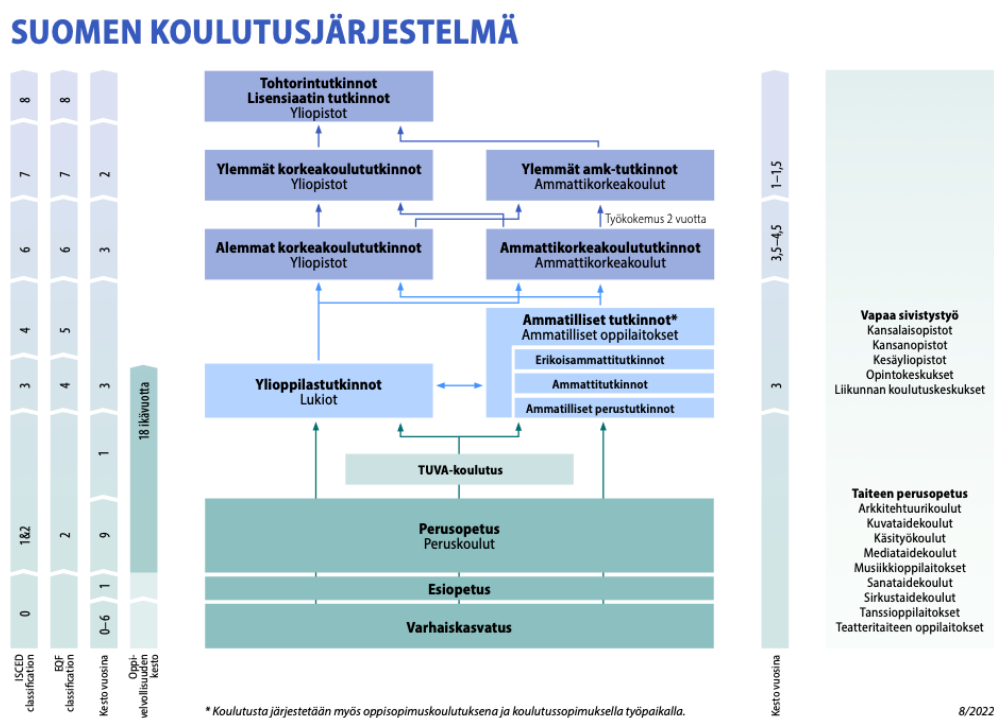
Seuraavaksi esitellään tarkemmin selvityksen taustaa ja rajausta, toteuttamista sekä tuloksia ja johtopäätöksiä. Luvussa 2 määritellään koulutusjärjestelmään kuulumattomasta koulutusta kytkemällä se yhteiskunnassa meneillään olevaan kehittämistyöhön. Luvussa 3 kerrotaan selvityksen toteuttamisesta ja käytetyistä aineistoista. Tämän jälkeen esitellään selvityksen tulokset. Luvussa 4 tehdään katsaus koulutusjärjestelmään kuulumattomiin koulutuksiin, ja luvun 5 keskiössä on näiden koulutusten vaativuustasojen näkyväksi tekeminen. Lopuksi luvussa 6 tehdään yhteenveto ja pohditaan erilaisten aineistojen tuottamaa kokonaisuutta.

2 Selvityksen tausta ja koulutusjärjestelmään kuulumattoman koulutuksen rajaus

Suomessa ei ole kansallisesti määritelty sitä, mitkä koulutukset ovat ns. **epävirallista koulutusta** (non-formal education). Sen sijaan **koulutusjärjestelmään kuulumattomilla koulutuksilla** tarkoitetaan selvityksessä sellaisia koulutuksia, jotka eivät sisälly opetus- ja kulttuuriministeriön kuvaamaan suomalaiseen koulutusjärjestelmään (kuvio 1). Lisäksi Suomessa järjestetään koulutusta eri hallinnonalojen säädöksiin nojalla. Vaikka Suomesta puuttuu määrittely myös ns. **virallista koulutuksesta** (formal education), voitaneen säädöspohjaista koulutusta jossakin määrin tulkita sellaiseksi. Säästösten perusteella järjestettäviä tutkintoja ja koulutuksia on joiltakin osin esimerkiksi sisällytetty kansalliseen tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehykseen. Lisäksi tässä selvityksessä on hyödynnetty Euroopan unionin neuvoston antamaa suositusta (2022/C 243/02) eurooppalaisesta lähestymistavasta pieniin osaamiskokonaisuuksiin elinikäisen oppimisen ja työllistettävyyden tukemiseksi.

Suomen koulutusjärjestelmä, viitekehys ja pienet osaamiskokonaisuudet

Kuviossa 1 on esitettyä Suomen koulutusjärjestelmä, johon sisältyy varhaiskasvatus, esiopetus, yleissivistävä perusopetus, toisen asteen koulutus ja korkea-asteen koulutus. Lisäksi siihen kuuluvat nivelvaiheen koulutus, taiteen perusopetus sekä vapaa sivistystyö, joka on kaikille avointa, ei tutkintotavoitteista koulutusta (Opetus- ja kulttuuriministeriö [OKM]).



Kuvio 1 Suomen koulutusjärjestelmä (OKM 2022)

Koulutusjärjestelmäkaaviossa on kuvattu myös se, mille vaatavuustasolle kukin järjestelmään kuuluva tutkinto, oppimäärä ja muu laaja osaamiskokonaisuus sijoittuu tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyyksessä (Finnish National Framework for Qualifications and Other Competence Modules, FiNQF). Kansallinen viitekehys perustuu Euroopan parlamentin ja neuvoston suositukseen eurooppalaisesta tutkintojen viitekehyyksestä (European Qualifications Framework, EQF)

elinikäisen oppimisen edistämiseksi.¹ Yhteisen mallin tavoitteena on helpottaa eri maiden kansallisten koulutusten ja tutkintojen sekä niiden tasojen keskinäistä vertailua ja myös ihmisten liikkumista eri maiden välillä (OKM, 2019; OPH, 2024). Viitekehykseen sijoitetut tutkinnot ja muut osaamiskokonaisuudet on jaoteltu kahdeksalle vaativuustasolle sen perusteella, millaista osaamista ne tuottavat. Lähtökohtaisesti tutkintoihin mahdollisesti sisältyviä, erillisinä suoritettavia osaamiskokonaisuuksia ei sijoiteta erikseen viitekehykseen. Kuviossa 1 on nähtävissä tutkintotavoitteiselle koulutukselle määritelty EQF-luokitus. Viitekehyksestä säädetään laissa (93/2017) ja valtioneuvoston asetuksessa (120/2017). (Opetushallitus [OPH], 2024; OPH, 2020.)

Suomessa tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehys on päivittyvä, ja viitekehykseen sijoittamisen lähtökohtia ovat osaamiskokonaisuuden osaamisperustaisuus, säädösperusta, tehtävä, vakiintuneisuus, tunnettuus ja laajuus (Rasku, 2018). Viitekehykseen sijoitettavalle osaamiskokonaisuudelle tulee olla määriteltynä lakiin perustuvat osaamistavoitteet. Lisäksi niiden tulee olla niin sanottujen säänneltyjen ammattien kelpoisuus- ja pätevyysvaatimuksena olevia opintokokonaisuuksia tai vakiintuneita, yleisesti tunnettuja ja laajasti suoritettuja osaamiskokonaisuuksia, joiden kautta täydennetään, päivitetään tai laajennetaan aiemmin suoritettua tutkintoa tai muuta osaamista tai jotka valmistavat tutkintoon johtavaan koulutukseen tai työelämään. Viitekehyskontekstissa osaamiskokonaisuuksien vähimmäislaajuudeksi on määritelty vähintään 30 osaamispistettä (ECVET) / opintopistettä (ECTS). Poikkeustapauksissa myös 20 osaamispisteen / opintopisteen laajuiset kokonaisuudet voidaan sijoittaa viitekehykseen. (OPH, 2020.)

EQF:n ja Euroopan unionin neuvoston tavoitteena on tukea elinikäistä oppimista. Erityisesti vapaa sivistystyö on nähty elinikäisen oppimisen alustana, joka on tarjolla kaikille kansalaisille (Valtioneuvosto, 2021, s. 41–46). Jatkuvan oppimisen digitaalisen palvelukokonaisuuden tavoitteena puolestaan on tukea osaamisen kehittämistä läpi työurien (ks. OKM, Jatkuvan oppimisen digitalisaatio-ohjelma).

Kesäkuussa 2022 annettu Euroopan unionin neuvoston suositus pienistä osaamiskokonaisuuksista (micro-credentials) syntyi tarpeesta tuottaa työelämälle kokonaista tutkintoa lyhyempiä koulutuksia, joilla kyetään joustavasti vastaamaan muuttuviin osaamistarpeisiin ja edistetään mahdollisuuksia jatkuvaan oppimiseen. Pienet osaamiskokonaisuudet ovat perinteisiä tutkintoja lyhyempiä kokonaisuuksia, joiden avulla voidaan tarjota mahdollisuuksia hankkia, päivittää ja parantaa tietoja, taitoja ja osaamista. Suosituksessa pienillä osaamiskokonaisuuksilla tarkoitetaan lyhyiden oppimiskokemusten, kuten kurssin tai koulutusjakson, oppimistuloksista saatavaa (digitaalista) todistetta. Niiden kriteereitä ovat muun muassa opintojen suppea laajuus, osaamistavoitteisuus ja osaamisen arviointi, koulutuksen laadunvarmistus sekä koulutuksen suorittaneille annettavat todistukset. Pienille osaamiskokonaisuuksille ei ole Euroopassa yhteistä määritelmää tai standardeja, ja tähän haasteeseen suositus pyrkii osaltaan vastaamaan. Suosituksessa korostetaan koulutusta järjestävien yhteistyötä koulutusten laadun varmistamiseksi sekä avoimuuden ja vertailtavuuden lisäämiseksi. Yhteistyössä suositellaan myös erilaisissa koulutuksissa hankitun osaamisen tunnustamisen ja siirrettävyyden edistämistä. Suosituksen tarkoituksena onkin tukea pienten osaamiskokonaisuuksien kehittämistä, toteuttamista ja tunnustamista oppilaitoksissa,

¹ Suomalainen viitekehys on yhdenmukainen myös eurooppalaisen korkeakoulututkintojen viitekehyksen (European Higher Education Area (EHEA) qualifications framework) kanssa (OPH 2024.)

koulutusorganisaatioissa, yrityksissä ja eri toimialoilla myös rajat ylittävästi. (European Commission, European Education Area; OKM, 2024).

Suosituksen pienistä opintokokonaisuuksista täytäntöönpanoon liittyvä työ on käynnissä jäsenmaissa. Esimerkiksi Suomessa opetus- ja kulttuuriministeriö on yhdessä korkeakoulujen kanssa kehittänyt korkeakoulujen pienten osaamiskokonaisuuksien viitekehyksen neuvon suositukseen pohjautuen. Viitekehys pilotoidaan parhaillaan Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen (Jotpan) hankintana toteutettavilla pienillä osaamiskokonaisuuksilla (Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus, 2024).

Koulutusjärjestelmään kuulumaton koulutus selvityksessä

Edellä esitettyä taustaa vasten selvityksessä koulutusjärjestelmään kuulumattoman koulutuksen määritelmä oli laaja. Viralliseen koulutusjärjestelmään kuuluvasta vapaasta sivistystyöstä selvitykseen sisällytettiin ne koulutukset, joilla oli yhteyksiä työelämään. Sen sijaan selvitykseen ei otettu mukaan viitekehykseen sijoitettua tai siihen tulevaisuudessa sijoitettavaa koulutusta kuten

- tutkintoon johtavaa tai tutkinnon osia sisältävä koulutusta
- erikoislääkäri- ja erikoishammaslääkärikoulutusta
- yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen erikoistumiskoulutusta
- kotoutumiskoulutusta

Viitekehyksen laajentamisen kriteereihin pohjautuen selvitykseen mukaan valittujen koulutusten kriteereiksi asetettiin vakiintuneisuus, yleinen tunnettavuus ja laaja suorittaminen. Vakiintuneisuuden puuttumisen vuoksi selvityksen ulkopuolelle rajautui muun muassa:

- tilaajan toiveesta räätälöitävät ja sisällöltään vaihtelevat koulutukset
- erilaiset perehdyttämiskoulutukset ja mentorointiohjelmat

Selvityksen teko osaltaan paljasti sen, että monissa organisaatioissa henkilöstökoulutuksen kerrottiin olevan organisaation omiin tarpeisiin suunniteltuja ja aiheeltaan vaihtelevia seminaaripäiviä, kehittämispäiviä tai lyhyitä koulutustilaisuuksia. Sisällöltään vaihtelevia ja ajankohtaisiin teemoihin keskittyviä koulutuksia yhdisti selvityksessä usein lyhyt kesto, koulutukselle asetettujen osaamistavoitteiden ja niiden saavuttamisen arvioinnin puuttuminen sekä kouluttautujan omalle työlle saaman konkreettisen hyödyn ja tilaajan tyytyväisyyden korostaminen. Koulutusten vertailtavuus erityisesti vaatavuustason osalta olisi haasteellista. Kuten eräs tutkimukseen osallistuneista kirjoitti:

”Tilajalle (omistajakunnille InHouse-mallilla tehtävissä) räätälöidyissä sisällöissä vertailtavuuden lisääminen ei ole mahdollista eikä tuottaisi lisäarvoa niin kauan kuin tilaaja on tyytyväinen.”

Työvoimakoulutuksesta selvityksessä tarkasteltiin pientä osuutta koko työvoimakoulutuksesta, koska selvityksen ulkopuolelle rajautui muun muassa valtionosuusrahoitteiset (VOS) tutkintokoulutukset. Niitä toteutetaan opetus- ja kulttuuriministeriön valtionrahoituksella ammatillisena työvoimakoulutuksena sekä yhteishankintakoulutuksina.

3 Selvityksen toteuttaminen

Selvitys toteutettiin monimenetelmällisesti (ks. esim. Tashakkori & Teddlie, 2010) hyödyntäen kahta kyselyä ja haastatteluja. Kyselyiden tuottaman tiedon avulla pyrittiin sekä listaamaan että kuvaamaan luokittelua apuna käyttäen koulutusjärjestelmään kuulumattomia koulutusta. Kyselyiden tuottamaa aineistoa täydennettiin teemahaastatteluilla, joiden tarkoitus oli erityisesti tuoda näkyväksi vaatavuustasoihin ja niiden vertailtavuuden tuottamaan hyötyyn liittyvää keskustelua.

Kyselyt

Ensimmäisen kartoittavan kyselyn tarkoituksena oli kerätä tietoa yleisesti koulutusjärjestelmään kuulumattomista koulutuksista ja niiden järjestäjistä/vastuutahoista. Vastajia pyydettiin kirjaamaan Webropol-lomakkeen avoimiin tekstikenttiin kaikki tiedossa olleet oman hallinnonalan, työskentelysektorin tai organisaation koulutusjärjestelmään kuulumattomat koulutukset sekä niiden järjestäjät ja vastuutahot. Koulutuksista pyydettiin lisäksi kertomaan toimiala, tavoite tai tarkoitus ja laajuus. Mahdollista oli liittää myös koulutuksia käsitteleviä hyperlinkkejä tai lisätä dokumentteja esimerkiksi Excel-, Word- tai pdf-tiedostoja. Lisäksi pyydettiin yhteyshenkilön tietoja täydentävää kyselyä varten. Kysely oli kaksikielinen (suomi & ruotsi).

Kutsu kyselyyn lähetettiin sähköpostitse eri organisaatioihin ja henkilöille touko-kesäkuussa 2024. Ensimmäisen kyselyn kohderyhmään kuului vuonna 2018 viitekehyksen laajentamistyöryhmässä mukana olleet organisaatiot (OKM 2019). Työryhmään osallistui muun muassa eri ministeriöitä, koulutusalan toimijoita ja erityisesti ammatillisen täydennyskoulutuksen parissa työskenteleviä tahoja. Kutsu toimitettiin myös ministeriöiden ja niiden alaisten virastojen kirjaamoihin. Lisäksi mukaan kutsuttiin keskeisiä koulutuksia tarjoavia tahoja esimerkiksi koulutusyrityksiä, järjestöjä ja opintokeskuksia sekä suurimpia pörssiyrityksiä. Kutsussa esitettiin myös pyyntö välittää viestiä edelleen omissa organisaatioissa ja verkostoissa mahdollisimman kattavan kuvan aikaan saamiseksi. Yhteensä kutsua lähetettiin yli 300 taholle.

Kartoittavaan kyselyyn saatiin kaikkiansa 47 vastausta, joista 41 tuli annettuun määräaikaan 11.6.2024 mennessä. Vastauksista 3 tuli sähköpostilla. Enemmistö vastauksista sisälsi mainintoja useista koulutuksista. Yhteensä vastauksissa mainittiin nimeltä 114 koulutusta. Osassa vastauksista eri koulutukset oli yhdistetty kokonaisuudeksi, ja mainittiin esimerkiksi: *”Virastomme oma koulutustarjonta, peruskoulutus sekä jatko- ja täydennyskoulutukset”*. Samoin muutamissa vastauksissa oli liitteenä koulutussuunnitelma, jossa oli listattuna organisaation täydennyskoulutus. Näistä koulutuskoonneiksi nimetyistä vastauksista ei pystytty erottelemaan kohderyhmään kuuluvia koulutuksia, mutta ne sisällytettiin soveltuvin osin selvityksen aineistoon. Kokonaan selvityksen ulkopuolelle rajattiin 31 nimettyä koulutusta, koska ne olivat esimerkiksi viralliseen koulutusjärjestelmään kuuluvaa koulutusta kuten erikoisammattitutkintoja tai kotoutumiskoulutusta. Koulutuksien järjestäjinä tai vastuutahoina korostuivat julkisen sektorin organisaatiot.

Vastausten vähäistä määrää voi osaltaan selittää hallinnolliset haasteet, mikä lyhensi vastausaikaa, organisaatioiden käytössä olevat resurssit sekä koulutusjärjestelmän ulkopuolisen koulutuksen määritelmän haasteellisuus. Useampi kyselykirjeen saaneista soitti tutkijalle kysyäksään lisätietoja ja varmistaa, mitä koulutusjärjestelmän ulkopuolisella koulutuksella tarkoitetaan. Monella toimijalla koulutustarjonta oli myös hyvin laaja, jolloin toivottiin voitavan vastata hyvin yleisesti kartoittavaan kyselyyn.

Toinen, täydentävä kysely suunnattiin ensisijaisesti koulutusjärjestelmään kuulumattomien koulutusten toteuttajille. Kysely lähetettiin heinä-elokuussa 2024 kartoittavassa kyselyssä saaduille

yhteyshenkilöille, yliopistoille, ammattikorkeakouluille, ammatillisiin oppilaitoksiin ja hyvinvointialueille sekä kartoittavan kyselyn kohderyhmänä olleille yrityksille, järjestöille ja opintokeskuksille. Samoin pyrittiin huomioimaan tahot, joiden järjestämiä koulutuksia ehdotettiin osaksi viitekehystä, mutta joita ei vuonna 2018 sisällytetty viitekehysten laajentamiseen (ks. OKM 2019, 51).

Toisessa kyselyssä oltiin kiinnostuneita muun muassa koulutusten osaamistavoitteisuudesta, laadusta ja laadunvarmennuksesta sekä vakiintuneisuudesta. Näitä kartoitettiin kysymällä osallistujamäärästä, laajuuksista ja laadunhallintajärjestelmistä. Lisäksi selvitettiin koulutusten toteuttajien ajatuksia koulutusten vaatavuustasojen näkyväksi tekemisestä. Valittuihin teemoihin vaikuttivat viitekehukseen sijoittamisen lähtökohdat ja keskustelu pienistä osaamiskokonaisuuksista (ks. luku 2).

Tutkittavien ajallisten resurssien takia kyselylomakkeella saattoi kertoa useasta eri koulutuksesta samassa vastauksessa. Esitettyjen kysymysten lisäksi oli myös mahdollista liittää tekstikenttään hyperlinkkejä tai lisätä dokumentteja esimerkiksi Excel-, Word- tai pdf-tiedostoina koulutuksista.

Toiseen kyselyyn saatiin kaikkiaan 78 vastausta, joista tarkempaan analyysiin sisällytettiin 67 vastausta. Näistä 39 oli uusia, ei jo kartoittavassa kyselyssä mainittuja koulutuksia. Enemmistössä vastauksissa mainittiin vähintään kaksi koulutusta ja vain 22 (33 %) vastauksessa oli ilmoitettuna yksi koulutus. 10 vastausta käsitteli niin laajaa joukkoa erilaisia koulutuksia, ettei niistä ollut erotettavissa vain vakiintuneita ja keskeisimpiä koulutuksia. Näitä vastauksia hyödynnettiin tarkasteltaessa koulutusten vaatavuustasojen näkyväksi tekemistä, mutta ei koulutusten kuvauksessa ja luokittelussa. Näin tärkeät mielipiteet tulivat huomioiduksi. Kokonaan aineiston ulkopuolelle rajatuissa 11 vastauksessa kerrottiin muun muassa tilaajan toiveisiin räätälöitävästä koulutuksesta tai ne muutoin luokittuivat selvitykseen kuulumattomiksi koulutuksiksi.

Eniten vastauksia saatiin toiseen kyselyyn koulutuksen järjestäjiltä, jotka järjestävät myös viralliseen koulutusjärjestelmään kuuluvaa koulutusta. Vain muutama yritys tai organisaatio ilmoitti omasta henkilöstölleen suunnatusta vakiintuneesta ja keskeisestä koulutuksesta. Aineistossa korostuivat osin siksi erilaiset ammattipätevyys- ja lupakorttikoulutukset, työvoimakoulutus sekä korkeakoulujen järjestämä ammatillinen täydennyskoulutus.

Taulukossa 1 on esitettyä yhteenvetona kartoittavan ja täydentävän kyselyn koulutusmäärät. Yhteensä kyselyaineistoihin sisältyi 220 nimettyä koulutusta ja koulutuskoontia eli muuta vastausta.

Taulukko 1. Kyselyiden tuottama aineisto

	Vastauksia	Selvitykseen sisällytetyjä	Nimettyjä koulutuksia	Koulutuskoonnit eli muut vastaukset	Uusia mainintoja	Selvityksen ulkopuolelle rajatut
Kartoittava kysely	47	153	114	39		31 koulutusta
Täydentävä kysely	78	67	22	45	39 (58 %)	11 vastausta
Yhteensä erillistä koulutusta / koulutuskoontia	125	220	136	84		42 koulutusta / vastausta

Kyselyiden tuottamaa aineistoa analysoitiin pääasiallisesti laadullisesti eikä analyysillä pyritty yleistyksiin. Kartoittavassa kyselyssä mainittuja koulutuksia ja koulutuskoontia hyödynnettiin selvityksessä koulutusten yleisessä kuvauksessa. Lisäksi kartoittavan kyselyn perusteella laadittiin

hankkeen ohjausryhmälle listaus koulutusjärjestelmän ulkopuolisesta koulutuksesta. Täydentävän kyselyn aineistoa hyödynnettiin erityisesti koulutusten luokittelussa ja vastausten avulla pyrittiin kuvaamaan vaatavuustasojen vertailtavuuteen liittyvien tekijöiden ilmentymistä erilaisissa koulutuksissa.

Haastattelut

Haastattelujen avulla täydennettiin kuvaa koulutusjärjestelmään kuulumattomista koulutuksista, ja kartoitettiin eri toimijoiden näkemyksiä koulutusten vaatavuustasojen vertailtavuudesta. Haastatteluissa oltiin kiinnostuneita siitä, millaisia näkemyksiä tutkittavilla oli omalla alalla käydystä keskustelusta vaatavuustason näkyväksi tekemisestä ja sen hyödyistä. Hyödyistä keskusteltiin niin yksilön, koulutuksen järjestäjän kuin yleisemminkin työelämän näkökulmasta hieman erilaisin painotuksin riippuen haastateltavasta. Koulutuksen järjestäjien kanssa keskusteltiin myös koulutusten kehittämishalukkuudesta.

Kutsut haastatteluihin lähetettiin elokuussa 2024 kyselyiden alustavien tulosten perusteella koulutuksen järjestäjille, työelämätoimijoille sekä eri yrityksiin. Haastateltavien rekrytointi oli verrattain hankalaa. Mukaan saatiin kuitenkin kaksi yritysten edustajaa ja haastateltavat valtionhallinnosta ja yhdestä kunnasta koulutusorganisaatioiden, työvoimakoulutuksen edustajien ja ammatti- ja etujärjestöjen edustajien lisäksi. Taulukkoon 1. on koottu yhteen haastateltujen taustatiedot, joita on muokattu tunnistamattomuuden turvaamiseksi.

Taulukko 1. Haastatteluihin osallistuneet

Haastattelu	Nimike ja organisaatio (soveltaen)
Haastattelu 1.	asiantuntija, valtakunnallinen vapaan sivistystyön oppilaitos
Haastattelu 2.	jatkuvan oppimisen johtaja, korkeakoulu
Haastattelu 3.	Suomen HR-päällikkö, globaali yritys
Haastattelu 4.	2 x HR-suunnittelija, suuri kaupunki
Haastattelu 5.	asiantuntija, ammattiliitto
Haastattelu 6.	toimitusjohtaja, vapaan sivistystyön liitto
Haastattelu 7.	asiantuntija, ammattiliitto
Haastattelu 8.	koulutuspäällikkö, ammattioppilaitos
Haastattelu 9.	koulutuspäällikkö, ammattioppilaitos
Haastattelu 10.	rehtori ja laatu-päällikkö, koulutusorganisaatio
Haastattelu 11.	asiantuntija, työelämäorganisaatio
Haastattelu 12.	asiantuntija, TE-palvelut
Haastattelu 13.	erityisasiantuntija, valtionhallinto
Haastattelu 14.	palvelujohtaja ja asiantuntija, TE-palvelut
Haastattelu 15.	koulutusasiantuntija, TE-palvelut
Haastattelu 16.	koulutusjohtaja, koulutusorganisaatio
Haastattelu 17.	asiantuntija, korkeakoulu
Haastattelu 18.	2 x HR-asiantuntija, kotimainen yritys
Haastattelu 19.	asiantuntija, TE-palvelut
Haastattelu 20.	asiantuntija, ELY-keskus
Haastattelu 21.	toimitusjohtaja, koulutusyritys
Haastattelu 22.	asiantuntija, TE-palvelut

Haastattelut toteutettiin etänä elo-syyskuussa viikoilla 34–36. Haastattelut olivat tiiviitä, ja lähes kaikkien haastateltavien kanssa pysyttiin luvatussa 30 minuutin aikarajassa. Haastatteluissa neljässä oli kaksi haastateltavaa, muutoin haastattelut olivat yksilöhaastatteluja. Haastattelujen aikana tutkija tai tutkijat kirjoittivat muistiinpanot, lisäksi kerätty haastatteluaineisto litteroitiin koneellisesti. Aineiston analyysimenetelmänä käytettiin laadullista sisällönanalyysia (Tuomi & Sarajärvi 2018).

4 Katsaus koulutusjärjestelmään kuulumattomaan koulutukseen

Seuraavaksi luodaan katsaus kyselyiden ja haastattelujen perusteella suomalaisen viralliseen koulutusjärjestelmään kuulumattomaan koulutukseen. Luvussa kuvataan koulutuksia yleisesti sekä tuodaan esiin niiden keskinäisiä yhtäläisyyksiä ja eroja. Luku vastaa kysymykseen *”Millaisia ovat koulutusjärjestelmään kuulumattomat koulutukset?”*

Koulutusjärjestelmään kuulumaton koulutus yleisesti

Kerätyt aineistot paljastavat työelämään kytkeytyvän koulutusjärjestämään kuulumattoman koulutuksen olevan monipuolista ja monimuotoista, jossa keskeinen eri koulutuksia yhdistävä tavoite on ammatillinen kehittyminen. Eroja ilmeni koulutusten tavoitteiden ja niiden tuottaman osaamisen painotuksissa. Toisissa koulutuksissa korostuu alaidonnaisuus ja eri työtehtävissä vaadittava osaaminen. Tällaisista koulutuksista mainittiin esimerkiksi ensimmäisessä kyselyssä valtioneuvoston esittäjän -kurssi, riita-asioiden sovittelukoulutus ja vankilasielunhoidon erityiskoulutus. Toisissa taas tavoitteena on geneerisemmän osaamisen kuten johtamisen ja esihenkilötyön, viestintä- ja vuorovaikutustaitojen sekä kielitaidon kehittäminen. Samoin kuin asiakaspalveluun ja asiakassuhteisiin liittyvän osaamisen kartuttaminen. Mainittuja koulutuksia olivat esimerkiksi SE Manager -valmennus, Syrjimätön kieli -koulutus, Erätauko-dialogin ohjaajakoulutus ja Lean Six Sigma Green Belt -koulutus. Selvitykseen sisältyy myös työvoimakoulutusta, jota eräs haastatelluista TE-palveluiden asiantuntijoista kuvasi *”sellaiseksi sillisalaatiksi”* viitaten koulutustarjonnan laaja-alaisuuteen.

Vaihtelevuuteen viittasi myös kerronta koulutusten käytännöistä. Osassa koulutuksia on joustava suoritus aika, kun taas toisissa se on ennalta määriteltä. Toiset koulutuksista pystyy suorittamaan osaaikaisesti, kun taas monet koulutuksista ovat kokoaikaisia, joskin kestoaltaan lyhyitä koulutuksia. Myös vastaukset lähi- vai etätoteutuksesta jakaantuivat täydentävän kyselyn vastaajilla. Samoin kuin se opiskellaanko yksin vai ryhmässä.

Selvityksessä mainittuja koulutuksia järjestävät hyvin erilaiset tahot virallisista koulutusta järjestävistä koulutusorganisaatioista koulutusyrityksiin ja vapaan sivistystyön kentän toimijoihin sekä eri aloilla toimiviin yritysyrityksiin ja organisaatioihin. Esimerkiksi useassa ensimmäisen kyselyn vastauksessa mainittiin koulutuksen järjestäjäksi tai vastuutahoksi HAUS, joka on koulutus- ja kehittämispalveluita tuottava valtion erityistehtäväyhtiö. Täydentävässä kyselyssä mainituilla koulutuksilla useimmilla oli julkinen rahoitus, ja yleisempää oli se, että koulutuksen rahoitti jokin muu taho kuin koulutustautuja itse. Koulutusten rahoittaminen on kuitenkin vaihtelevaa.

Mainituista koulutuksista osa perustuu säädöksiin, toisissa taas sisällöt osaamistavoitteineen voidaan määrittellä vapaasti. Samoin osaamistavoitteiden arvioinnin osalta ilmeni eroavaisuuksia. Kaikkinensa vain vajaa puolet täydentävään kyselyyn vastanneista ajatteli, että kriteerit osaamistavoitteiden arviointiin oli kirjattu kaikkeen toteuttamaansa koulutukseen. Lähes yhtä suuri osuus vastasi kriteerien löytyvän osasta koulutuksia. Vain harvoilla kirjattuja arviointikriteerejä ei ollut lainkaan.

Koulutuksissa myös huolehditaan laadunhallinnasta ja -varmennuksesta eri tavoin. Lähes puolet täydentävän kyselyn vastaajista kertoi, että käytössä on laadunhallintajärjestelmä. Noin viidenneksellä se oli osassa koulutuksia. Kiintoisaa on kuitenkin se, että lähes neljännes vastaajista ei osannut sanoa onko koulutuksessa tai koulutuksissa käytössä laadunhallintajärjestelmä.

Koulutuksista löytyi yhtenäisyyksiä ja eroavaisuuksia erityisesti niiden tavoitteiden ja sisältöjen osalta. Näiden perusteella täydentävässä kyselyssä ja haastatteluissa mainitut koulutukset luokiteltiin kolmeksi koulutusluokaksi, joiden sisällä oli pienempiä luokkia:

- 1) erityiseen ammattiosaamiseen tähtäävä koulutus
- 2) säädöksiin perustuva koulutus
- 3) yleisiä työelämätaitoja kehittävä koulutus

Luokittelussa ei pyritty kattavaan kategorisointiin, vaan kuvaamaan tarkemmin koulutusjärjestelmään kuuluvaa koulutusta.

Erityiseen ammattiosaamiseen tähtäävä koulutus

Selvityksessä mainituista koulutuksista oli löydettävissä hyvin alasidonnaista ja monilta osin ihan työtehtävätasolle menevää osaamista tavoittelevia koulutuksia, jotka yhdistettiin erityiseen ammattiosaamiseen tähtääväksi koulutukseksi. Näiden koulutuksien tavoitteissa korostuu erityisesti työelämälähtöisyys ja juuri ko. alan työtehtävissä vaadittava osaaminen. Koulutuksen tavoitetta kuvattiin esimerkiksi:

”Täydennyskoulutuksissa tavoitteet ovat hyvin käytännönläheisiä ja tähtäävät jonkin tietyn täsmäosaamisen saavuttamiseen.”

Käytännönläheisyyden lisäksi toisissa koulutusten tavoitteiden ja tuotaman osaamisen kuvauksissa korostui myös työelämän osaamisvajheet.

Osa luokkaan sijoitetuista koulutuksista oli työvoimakoulutuksia, joissa keskiössä on työllistyminen. Työvoimakoulutuksen osalta on tarkkaan määritelty, millaista koulutusta saa järjestää työvoimakoulutuksena. Työvoimakoulutuksessa korostuukin ammatillisen osaamisen kehittyminen välineellisenä arvona enemmän kuin toisissa erityiseen ammattiosaamiseen tähtäävissä koulutuksissa.

Selvityksessä mainittuja erityistä ammattiosaamista tuottavia koulutuksia järjestetään niin oppilaitoksissa kuin niiden ulkopuolellakin. Koulutuksiin sisältyy esimerkiksi korkeakoulujen täydennyskoulutuksena järjestämiä opintokokonaisuuksia. Mukaan mahtuu yhtä lailla koulutusyrityksiltä ostettuja koulutuksia kuin myös organisaation itsensä järjestämää koulutusta. ELY-keskusten kilpailuttamia työvoimakoulutuksia toteuttavat niin yksityiset koulutusyritykset kuin myös oppilaitoksiin sidoksissa olevat koulutusyritykset.

Laajuus koulutuksissa vaihtelee. Osa mainituista erityistä ammattiosaamista tuottavista koulutuksista on päivän tai kahden päivän mittaisia, kun taas toisten laajuus määritellään opintopisteinä, esimerkiksi 25 opintopisteenä. Laajuudet ovat osin sidoksissa koulutuksen järjestäjiin. Esimerkiksi korkeakoulujen tarjoamat erityistä ammatillista osaamista vaativat koulutukset ovat pidempiä kuin organisaatioiden koulutusalan yritysiltä ostamat oman alansa täsmäkoulutukset.

Erityiseen ammattiosaamiseen tähtääviä koulutuksia erottaa toisistaan osin myös niiden muodollisuus. Suurinta osaa mainituista koulutuksista yhdistää hyvin tarkkaan määritellyt osaamisperusteet ja arviointikriteerit. Koulutuksissa osaaminen tulee myös osoittaa, ja tyypillisinä tapoina mainittiin kokeet sekä erilaiset tehtävät ja harjoitukset, jotka tuli tehdä hyväksytysti. Muutamat mainitsivat myös kouluttautujan itsearviointin hankitun osaamisen todentamisen yhteydessä:

”Opiskelija tekee koulutukseen liittyvät kehittämis- ym. tehtävät annettujen ohjeiden mukaisesti ja saa niistä palautteen ja hyväksyttävästi suorittamisen jälkeen todistuksen. Hän arvioi itse osaamisen kehittymistä koulutuksen aikana ja koulutuksen osallistujakyselyssä.”

Sen sijaan etenkin yritysmaailmassa ja oppilaitosten ulkopuolella koulutukset voivat olla vapaampia. Niissä koulutuksen tuottamaa osaamista ei välttämättä erikseen testata, vaan hankittu osaaminen

todennetaan aktiivisella läsnäololla. Koulutusta arvioidaan ylipäänsä työtehtäville tuotetun hyödyn näkökulmasta:

”...siitä tullaankin helposti just siihen, että miten tärkeää on myös tehdä sitä jatkuvaa arviointia ja vielä sen varsinaisen koulutusprosessin jälkeenkin, jotta voidaan nähdä, että onko ne aidosti ja oikeasti jäänyt sinne arkeen ja onko se muutos siellä arjessa sitten tapahtunut”

Samoin työvoimakoulutuksessa työllistymistä käytetään laadukkaana koulutuksen mittarina, kuten eräs haastatelluista totesi: *”kyl me katsotaan vaikutusta, miten henkilö työllistyy.”* Ajatus koulutuksen vaikuttavuuden mittaamisella työllistymisellä tai annilla juuri tietyn alan työtehtäviin ilmeni erityisesti haastatteluissa, mutta myös koulutusten osaamistavoitteiden ja arvioinnin kuvauksista.

Eri aloilla tarvittavat, ei säädöksiin perustuvat, sertifikaattikoulutukset sisällytettiin myös erityiseen ammattiosaamiseen tähtäävään koulutukseen. Niissä osaaminen on mahdollista todentaa sertifikaatin tai esimerkiksi erilaisten osaamismerkkien avulla. Näihin koulutuksiin rinnastui myös yksinomaan kokeeseen perustuvat koulutukset kuten esimerkiksi HTT eli hyväksytty tavarantarkastaja -koulutus. Kyselystä siitä ja vastaavanlaisista koulutuksista kirjoitettiin:

”Kyseessä ovat pikemminkin auktorisoinnit, joihin on olemassa pätevyysvaatimukset + kokeen suorittaminen.”

Erytyiseen ammattiosaamiseen tähtäävässä koulutuksessa on käytössä monenlaisia tapoja laadun varmistamiseksi. Esimerkiksi työvoimakoulutuksissa vastuu koulutuksen laadusta on koulutusyrityksillä, mutta koulutusten laatua seurataan ja varmistetaan myös työllisyyspalveluissa. Tärkeäksi laadunseurantavälineeksi mainittiin Opal-palautteet, joita kerätään kouluttautujilta kurssin lopuksi, ja pidempikestoilla kurssilta myös välipalautteena. Useampi haastatelluista TE-palveluiden asiantuntijoista kertoi laadunvalvontaa helpottavan osaltaan hyvät suhteet tuttuihin, vakiintuneisiin koulutuksen toteuttajiin. Haastatellut yritysten edustajat puolestaan toivat esiin NPS-indeksin koulutuksen laadun seurantavälineenä.

Säädöksiin perustuva koulutus

Erytyiseen ammatilliseen osaamiseen liittyvät myös aineistoissa mainitut erilaiset säädösperustaiset ammatillista pätevyyttä tuottavat ja ylläpitävät koulutukset. Yhteistä näille koulutuksille on tarkkaan määritellyt osaamistavoitteet ja tyypillisesti osaamisen arvioinnille on tarkat kriteerit olemassa. Koulutuksissa suositaankin usein kokeita tai testejä tavoitteeksi asetetun osaamisen todentamiseksi. Tärkeää on testata myös käytännön osaamista, kuten yksi haastatelluista tekniikan alan ammattilaisista kertoi:

”Osaamistavoitteet on kirjattu ja niitähän varsin tarkastikin seurataan niiden saavuttamista. Siinä on teoriapuolella osaamistavoite, niin se mitataan ihan teoriakokeilla näissä koulutuksissa. Ja sitten käytännön osaaminen mitataan sillä, että kun työsuoritteet on tehty, niin ne lähetetään laboratorioon testattavaksi.”

Kestoltaan, suorituspäämääriltään ja saavutetun pätevyyden pysyvyyden osalta säädösperustaisten koulutusten välillä on suuria eroavaisuuksia. Näiden ja muiden tekijöiden perusteella aineistosta oli erotettavissa kahdenlaisia säädösperustaisia koulutuksia: 1) pitkiä pysyvän pätevyyden tuottavia koulutuksia ja 2) lyhyitä pätevyitysmiskoulutuksia.

Pitkät pysyvän pätevyiden tuottavat koulutukset ovat hyvin alaspesifejä, mutta yleisesti tunnettuja koulutuksia. Niiden suorittaminen vaatii opiskelijalta pitkäjänteistä sitoutumista, ja suoritus aika voi olla jopa vuosia. Koulutuksia yhdistää myös pienet vuosittaiset opiskelijamäärät, jotka osaltaan tekevät niistä erityisiä. Esimerkkinä selvityksessä mainituista pitkästä pysyvän pätevyiden tuottamasta koulutuksesta on yliopistojen järjestämä psykoterapiakoulutus, joka tuottaa nimikesuojatun ammatin. Myös muun muassa muutamia liikenteen alan koulutuksia mainittiin selvityksessä.

Toinen muodostettu alakategoria sisältää lyhyet, tyypillisesti enintään työpäivän mittaiset lupakortti- ja pätevyyskoulutukset kuten kuljetusalalla vaaditut ammattipätevyyskoulutukset ja rakennusalan sekä rahoitusalan sertifikaattikoulutukset. Selvityksessä mainittu ensiapukoulutus puolestaan on toisilla aloilla pakollista, ja toisilla aloilla ja työtehtävissä se voi olla omaa osaamista yleisesti täydentävää kansalaistaitoihin liittyvää koulutusta.

Erilaiset lupakortti- ja pätevyyskoulutukset ovat hyvin laajasti tunnettuja ja suoritettuja. Selvityksessä tämä ilmeni samojen koulutusten toistuvina mainintoina. Erityisesti tuotiin esiin turvallisuuteen liittyviä lupakorttikoulutuksia kuten tulityökortti, työturvallisuuskortti ja hygieniapassi. Näitä koulutuksia suorittavat vuosittain tuhannet ihmiset. Koulutuksia järjestetään säännöllisesti ympäri Suomea.

Monet lyhyistä säädösperustaisista koulutuksista ovat vakiintuneet tietyn tahon hallinnoimaksi koulutuksiksi. Koulutuksien käytännön toteutuksesta kuitenkin vastaavat erilaiset koulutusyritykset ja koulutusjärjestelmään kuuluvaa koulutusta tuottavat oppilaitokset. Laadunhallintajärjestelmistä kyselyssä mainittiin muun muassa ISO9001, joka on kansainvälisesti tunnustettu laatusertifikaatti.

Yleisiä työelämätaitoja kehittävä koulutus

Kolmas mainituista koulutuksista muodostettu luokka oli yleisiä työelämätaitoja kehittävä koulutus, johon sisällytettiin monipuolisesti erilaisia koulutuksia. Selvästi useimmin mainittiin erilaiset organisaatioiden sisäiset johtamis- ja esihenkilökoulutukset kuten valtionhallinnon yhteinen Mesi-esihenkilövalmennus. Koulutuksista erottuvat myös erilaiset pakolliset työelämässä tarvittavat koulutukset, jotka kuitenkin jäivät sisällöltään yleiselle tasolle. Esimerkiksi erilaiset tietoturvakoulutukset ovat toisissa organisaatioissa pakollisia kaikille työntekijöille. Koulutukset kytkeytyvät myös ajankohtaisiin teemoihin, kuten monimuotoisuuteen.

Koulutuksia järjestävät monet erilaiset tahot, ja tässä ryhmässä on vapaan sivistystyön koulutuksia muita enemmän. Koulutuksista osa sijoittuu vapaa-ajalle, vaikka onkin ammatillista täydennyskoulutusta. Esimerkiksi eräässä kunnassa työntekijä maksaa henkilöstön kielikoulutuksen kunnan omassa vapaan sivistystyön oppilaitoksessa. Osa koulutuksista järjestetään työvoimakoulutuksena kuten erilaiset yrittäjäkoulutukset. Koulutuksista useimmat olivat hyvin lyhyitä kursseja ja koulutuksia.

Osaamistavoitteiden kirjaaminen vaihtelee koulutuksittain, mutta tyypillistä koulutuksille on non-formaaliluonne. Esimerkiksi kaikissa johtamis- ja esihenkilökoulutuksissa ei ole kirjattuna arviointikriteereitä eikä useinkaan vastaajalla ollut tietoa koulutuksen laadunhallintajärjestelmistä. Sen sijaan vapaassa sivistystyössä osaamisperusteisuus oli huomioitu monissa koulutuksissa.

Osaamisen arvioinnissa korostuvat kahta aiempaa luokkaa useammin itsearviointi ja oppimistehtävät, jotka olivat hyvin tyypillinen tapa mitata tavoitteeksi asetettua osaamista geneerisiä työelämätaitoja tuottavissa koulutuksissa. Näissä koulutuksissa erityisesti myös käytännön hyöty työelämälle korostuu:

”Jotkut koulutukset voi olla sellaisia, että esimerkiksi johtajakoulutuksessa niitä on vaikea mitata siinä, että sä oot suorittanut nyt vaikka 5 tunnin koulutuksen. Se on

enemmänkin sitä, että me mitataan sitä myös sillain, että mitä meidän henkilöstötulokset sanoo.”

Koulutuksista saa monista todistuksen, mutta kuten eräs yritysedustaja totesi, niin monilta osin ne mielletään jo vanhanaikaisiksi:

”Ihan annettiin todistus, mutta siitä on luovuttu sitten, koska järjestelmään kuitenkin jää merkintä niistä suorituksista ja aiemminkin, mutta ne paperiset todistukset vähän historioitiin osassa.”

Koulutuksissa on myös erilaisia osaamisperusteisuutta tukevia osaamismerkkejä, joista selvitykseen osallistujat mainitsivat KAPOSin ja Credlyn. Niiden merkitys etenkin yrityselämässä voi olla hyvinkin suuri ja linkittyy esimerkiksi LinkedIniin kuten eräs vastaajista kertoi:

”Mä sain Credlyn ja silloin mä sain laittaa sen mun Linkkari profiliin ja se on tämmöinen virallinen taho, joka tekee yhteistyötä sitten tän kouluttajan ja organisaation kanssa, jotta saat sen tunnuksen, sen Credlyn elikkä kuka tahansa ei saa.”

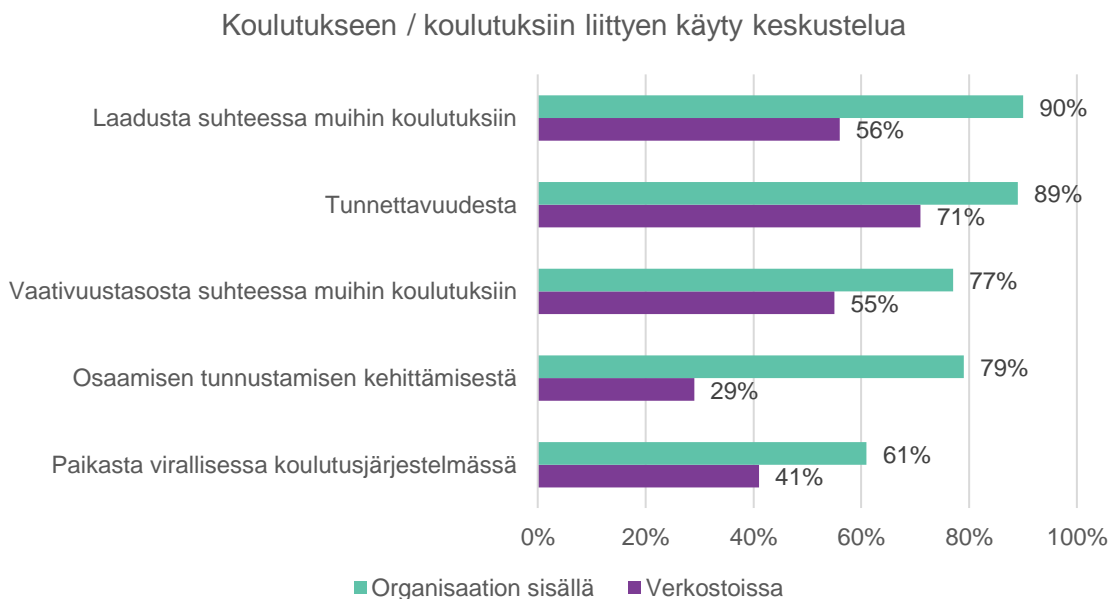
Kansainvälisyys on koulutuksissa muutoinkin selkeämmin esillä kuin muissa koulutusluokituksissa. Tätä selittää se, että koulutukset paikantuivat toisia koulutusluokkia useammin yrityksiin ja niitä järjestivät ensisijaisesti toiset toimijat kuin virallista koulutusta tarjoavat oppilaitokset.

5 Koulutusjärjestelmään kuulumattoman koulutuksen vaativuustasojen näkyväksi tekeminen

Selvityksen toisena tavoitteena oli selvittää ”Millaista keskustelua eri aloilla on käyty koulutusjärjestelmään kuulumattomien koulutusten vaativuustason näkyväksi tekemisestä”. Kyselyssä asiaa lähestyttiin alalla käydyn keskustelun ja koulutusten kehittämisen kautta sekä millaista hyötyä ja lisäarvoa koulutusten vaativuustasojen vertailtavuuden lisäämisellä nähtiin olevan. Haastatteluissa keskusteltiin samoista teemoista, ja aineisto syventää kyselyn tuottamaa tietoa.

Vaativuustason näkyväksi tekeminen puheenaiheena

Kysely toi esiin sen, että koulutukseen liittyvää keskustelua käydään organisaatioiden sisällä selvästi enemmän kuin alan verkostoissa (ks. kuvio 2). Koulutuksen tai koulutusten tunnettavuudesta oli keskusteltu lähes kaikkien vastaajien omissa organisaatioissa. Se oli myös selvästi yleisin aihe, josta oli keskusteltu verkostoissa. Koulutusten laatu ja vaativuustaso suhteessa muihin olivat myös aiheita, joista yli puolet oli käynyt keskustelua omissa verkostoissaan. Omissa organisaatioissa näistä aiheista oli keskustellut selvästi suurin osa vastanneista. Osaamisen tunnustamisen kehittäminen samoin kuin koulutuksen paikka virallisessa koulutusjärjestelmässä sen sijaan olivat aiheita, joista enemmistö ei ollut keskustellut verkostoissa. Kaikkiaan noin kolmannes vastaajista mainitsi keskustelleensa osaamisen tunnustamisen kehittämisestä ja neljä kymmenestä oli keskustellut verkostoissaan koulutuksen paikasta virallisessa koulutusjärjestelmässä. Kuitenkin selvästi yli puolet vastaajista oli keskustellut aiheista omissa organisaatioissaan.



Kuvio 2 Koulutukseen tai koulutuksiin liittyvien keskusteluaiheiden yleisyys organisaation sisällä ja verkostoissa (n=66)

Haastattelut täydensivät kuvaa siitä, ettei koulutusten vaativuustasojen vertailtavuus tai koulutusten sijoittaminen viitekehykseen ole yleinen puheenaihe monilla aloilla. Esimerkiksi työvoimakoulutuksen parissa työskentelevien ammattilaisten näkemys oli varsin yhtenevä siitä, ettei työvoimakoulutuksen vaativuustasojen näkyväksi tekemisestä ole keskusteltu. Tämä siitä huolimatta, että kotoutumiskoulutus ollaan sijoittamassa tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehykseen ja monet haastatelluista ammattilaisista työskentelivät myös näiden koulutuksien parissa. Asiaa selitettiin osin työvoimakoulutusten työelämälähtöisyydellä ja sillä, kuinka vaikeaa ellei jopa mahdotonta olisi luoda

hyvin moninaiselle koulutukselle luokituksia. Kuten eräs haastatelluista asiantuntijoista toi esiin, niin työvoimakoulutuksessa on todella vähän sertifiikaattikoulutusta, johon viitekehysajatus hänestä voisi sopia.

Erialaisten lyhyiden, lupakortti- ja pätevyyskoulutuksen osalta merkitykselliseksi tekijäksi keskusteluissa nousi niiden säädösperusta. Eräs haastatelluista kiteytti niiden olevan ”*ihan oma maailmansa*” sääntelynsä vuoksi. Ne toteutetaan lähtökohtaisesti kaikkialla samalla tavoin eikä ”*kukaan pysty säveltämään omiaan*”, kuten eräs toinen haastatelluista kertoi. Siksi eri aloilla ei ole nähty tarpeelliseksi miettiä niiden vaativuustasojen näkyvämmäksi tekemistä. Haastattelussa myös täsmennettiin, että monet säännellyt alat ovat kansainvälisellä tasollakin jo säänneltyjä, joka osaltaan vähentää tarvetta vertailtavuuden lisäämisestä.

Toisille aloille on syntynyt omia vakiintuneita perinteitä työntekijöiden ja työntekijöiden kesken. Esimerkiksi finanssialalla kerrottiin olevan olemassa jo omia, pätevyyksien kaltaisia kokonaisuuksia säädösperustaisuuden lisäksi. Perinteiden luojina ja ylläpitäjinä haastateltavat mainitsivat aloilla toimivat vahvat järjestöt, jotka toimivat koulutuksen parissa. Ne voivat muun muassa järjestää erilaisia kouluttajatapaamisia ja toisaalta valikoimalla jäsenensä ylläpitää mielikuvia vakiintuneista, luotettavista ja laadukkaista koulutuksen tarjoajista. Näin tarvetta laajemmalle keskustelulle vaativuustasoista ei ole syntynyt.

Selvityksessä mainittiin kuitenkin koulutuksia, joiden osalta on käyty ja nähdään tärkeäksi käydä keskustelua koulutuksen vaativuustason näkyväksi tekemisestä, sen suhteesta muihin koulutuksiin ja erityisesti tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehukseen. Esimerkiksi korkeakoulujen toteuttamien EMBA-täydennyskoulutusten osalta tuotiin esiin niiden vertautumista muualla maisteritutkintoihin.

Myös vapaan sivistystyön osalta useampi toimija nosti esiin käydyn keskustelun vaativuustasoista. Keskustelua on käyty muun muassa opintokeskusten omissa verkostoissa. Vaativuustasoihin liittyvissä keskusteluissa huolta on kannettu vapaan sivistystyön vapauden menettämisestä, mikäli koulutuksen vertailtavuutta lisättäisiin. Samaan aikaan on kuitenkin lisätty koulutuksiin osaamisperusteisuutta, joka osaltaan edistää vaativuustasojen näkyväksi tekemistä. Myös keskustelu koulutusten viitekehukseen sijoittamisesta oli toisista muuttunut myönteisempään suuntaan. Kuitenkin vapaan sivistystyön koulutuksien osalta korostettiin, ettei kaikkea laajasta koulutustarjonnasta ole mielekästä muuttaa osaamisperustaiseksi koulutukseksi.

Kehittämishalukkuus vaativuustason näkyväksi tekemisen lisäämiseksi

Kyselyssä kartoitettiin organisaatioiden kehittämishalukkuutta, ja tuloksista nähdään, ettei vastaajien organisaatioiden keskuudesta löydy suurta halukkuutta jakaa omien koulutustensa sisältöjä ja toteutustapoja ulkopuolisille. Vain noin 40 prosenttia vastaajista ilmoitti organisaationsa olevan valmis siihen. Noin puolet organisaatioista olisivat valmiita kehittämään koulutusten järjestämisen laadun valvontaa, arvioimaan toisten järjestämää koulutusta tai mahdollistamaan ulkopuolisten tekemä arviointi omille koulutuksille. Sen sijaan sisäisesti ollaan valmiimpia kehittämään koulutusten laadunhallintaa, osaamisen arviointia ja sisältöjen osaamisperustaisuutta sekä kuvaamaan tarkemmin koulutusten toteutumistapoja. (Kuvio 3.)

Toimet johon organisaatio olisi valmis koulutuksen / koulutusten
vaativuustason vertailtavuuden lisäämiseksi



Kuvio 3 Valmiudet toimiin omassa organisaatiossa vaativuustasojen vertailtavuuden lisäämiseksi (n=63)

Myös haastatteluissa etenkin koulutusyritysten ja yritysten osalta ilmeni haluttomuutta avata yrityksen omia koulutuksia laajemmin ulkopuolisille. Koulutukset kytkeytyivät yrityksen toiminnan ytimeen, ja ne olivat tärkeitä kilpailuvaltteja niin myyntituotteina kuin myös henkilöstön osaamisen rakentajina. Julkisrahoitetussa työvoimakoulutuksessa ideoiden jakamista pidettiin hyvänä ja eri toimijoiden kesken oli kopioitu hyväksi havaittuja koulutuksia. Toisaalta taas TE-palveluita ei pidetty dynaamisimpana koulutuksen kehittäjänä. Eräs haastatelluista TE-palveluiden asiantuntijoista toi esiin sen, kuinka muutosten myötä on ollut pakko pohtia vuosikymmeniä vanhoja käytänteitä ja työvoimakoulutusten tulevaisuutta.

Haastatteluissa koulutuksen avaamista ulkopuolisille joko mahdollistamalla arvioinnin tai jakamalla koulutuksen sisältöjä tai toteutustapoja pohdittiin resurssien näkökulmasta. Isossa organisaatiossa työskentelevä ei nähnyt avaamisella saavutettavan vastinetta sen vaatimaan työmäärään nähden. Koulutusyrityksen edustaja toi esiin niukkojen resurssien vaatiman priorisoinnin ja nosti keskiöön asiakkaan halun ja toiveet:

”Me toimitaan niin lähellä asiakasta, että se pitäisi tulla sieltä asiakkaalta. Jotenkin se motivaatio meille sitten tehdä niitä asioita. Että sitten kun me nähdään se yhteys siihen asiakkaan palvelemiseen, niin sittenhän se on perusteltua.”

Yritysten edustajien kanssa käymässä keskustelussa tuli puolestaan esiin tarvelähtöisyys koulutuksen kehittämisen perustana enemmän kuin tietyt kriteerit, joiden perusteella koulutusta kehitettäisiin.

Koulutuksien kehittämiseen kytkeytyi joidenkin haastateltavien puheessa heikko yhteistyö. Vapaan sivistystyön toimijoiden haastattelussa puhuttiin ammatillisesta koulutuksesta vapaan sivistystyön rinnalla ja siitä eräs haastatelluista totesi:

”Kyllä se niin on, että nämä menevät Suomessa koulutusjärjestelmässä aika lailla rinnakkain ja omissa kuplissaan. Että siinä voisi olla pitkäjänteisen kehittämistavoite.”

Koulutuksen kehittämisen ei toivottukaan tapahtuvan eriytyneesti, vaan raja-aitoja ylittäen myös yritysmaailman ja oppilaitosten dialogeina.

Vaativuustasojen vertailtavuuden tuottama lisäarvo

Kolmas koulutusten vaativuustasojen näkyväksi tekemisestä käydyn keskustelun teemoista oli vaativuustasojen vertailtavuuden lisäämisen hyödyllisyys. Asiaa haluttiin tarkastella niin yksilön, koulutusten järjestäjien kuin työelämänkin näkökulmasta.

Haastatteluissa ja kyselyssä enemmistö kertoi vaativuustasojen ja ylipäänsä koulutusten vertailtavuuden hyödyistä ja tuottamasta lisäarvosta. Vain muutamat näkivät asian hyödyttömäksi. Hyödyn puutetta perusteltiin ennen kaikkea oman koulutuksen rajatulla kohderyhmällä. Osa myös esitti näkemyksen, että säädelyissä korttikoulutuksissa vertailtavuus toteutuu jo, koska sama koulutus toteutuu yhdenmukaisena. Eräs haastatelluista pohtikin voisiko asia kääntyä myös itseään vastaan ja kangistaisiko vertailtavuuden lisääminen erilaisten korttikoulutusten järjestämistä ja suorittamista. Kyselyvastauksissa ilmaistiin myös näkemyksiä koulutusten vertailtavuuden haastavuudesta muun muassa osaamistarpeiden muutoksen ja koulutuksen järjestäjän erityisen aseman vuoksi.

Koulutuksen järjestäjien näkökulmasta vaativuustason vertailtavuuden lisäämisen ajateltiin parantavan koulutusten yhdenmukaisuutta ja sen myötä myös laadukkuutta. Kuten eräs oppilaitoksessa työskentelevä vastaaja kirjoitti:

”Koulutuksen täytyy kestää läpinäkyvä arviointi. Läpinäkyvyys lisää turvallisuutta, tasapuolisuutta, tasa-arvoisuutta ja lopulta koulutuksen laatua.”

Vaativuustasojen vertailtavuuden lisäämisen voisi tuottaa lisäarvoa koulutuksen järjestäjälle myös koulutusten kehittämisen ja eri alojen välisen yhteistyön myötä:

”Tämä hyödyttäisi myös eri alojen välistä kehittämistä. Alat voisivat oppia yhä enemmän toisistaan ja aktivoituisivat tekemään enemmän yhteistyötä sekä löytämään uusia alojen välisiä synergiaetuja.”

Vertailtavuudella ja sen myötä saavutettavalla tasalaatuisella ajateltiin olevan mahdollisuuksia parantaa koulutusten asemaa yhteiskunnassa. Selvityksessä muutamat toivat esiin, kuinka tietyillä nimikesuojatuilla koulutuksilla tai muutoin hyvin vakiintuneilla koulutuksilla on ehtinyt muodostua vankka valta-asema eikä kilpailevilla kokonaisuuksilla ole samanlaista statusta. Asia on merkityksellinen, koska koulutuksen järjestäjän kannalta on oleellista se, mitä asiakasyritykset ja toimijat laajemmin yhteiskunnassa ajattelevat. Kuten eräs kertoi: *”Meidän asiakasyritykset tällä hetkellä ainakin tuntuu arvostavan hyvin vahvasti nimenomaan näitä koulutuksia sisällöltään”*. Jonkun toimijan perusteettoman maineen välttämiseksi eräs haastateltavista toivoi lisää myös viranomaisvalvontaa.

Koulutusjärjestäjän näkemysten mukaan vaativuustasojen vertailulla voitaisiin muutoinkin parantaa tiettyjen koulutusten asemaa. Eräs vastaajista kritisoi vastauksessaan rahoitusleikkauksia ja totesi:

”Hyöty tulisi siitä, että OKM:ssä ja poliittisessa päätöksenteossa ymmärrettäisiin paremmin tutkintojärjestelmään kuulumattomien koulutusohjelmien merkitys. - - En ymmärrä, miksi tehokas ja tarpeellinen aikuiskoulutus on nostettu tikunnokkaan.”

Toisessa vastauksessa taas kritisoitiin sitä, ettei E/MBA-täydennyskoulutusohjelmia ole hyväksytty sijoitettavaksi viitekehukseen. Koulutuksen järjestäjän kannalta se olisi oleellista koulutusviennin näkökulmasta, että koulutus rinnastettaisiin maisteritutkintoihin. Asia nähtiin merkitykselliseksi myös yliopistojen rahoitus pohjan kannalta. Vapaan sivistystyön toimija taas toi esiin, että viitekehyksessä oleminen auttaisi työelämää ymmärtämään vapaassa sivistystyössä suoritettuja opintoja.

Yksilöiden kannalta vertailtavuuden lisäämisen nähtiin kyselyssä kuin haastattelusakin tuottavan hyötyä erityisesti valintoja tehdessä. Eräs vastaajista korosti kouluttautujan mahdollisuuksia arvioida omia mahdollisuuksiaan opintojen suhteen ja toinen puolestaan sitä, että voisi löytää itselle ylipäänsä sopivin vaihtoehto. Tämä korostui vastauksissa aloilla, joilla käydään keskustelua hyvin samankaltaisten koulutusten asemasta.

”Vertailu auttaisi esimerkiksi koulutuksen käyneiden asiakasta valitsemaan itselleen sopivaa terapiamuotoa ja toisi turvaa asiakkaille”

Vertailtavuuden nähtiin lisäävän myös luottamusta koulutuksen laadukkuuteen:

”Kaikenmaailman sertifiointeja ja koulutusbudjettien rahojen perässä juoksijoita alkaa olla Suomikin täynnä. Laadukkaat oppimistavoitteilla ohjatut kansainvälisesti tunnustetut koulutukset taistelevat monenlaisten pyramidihuijausten kanssa. Kyllä näistä asioista tietoisuuden kasvattaminen auttaisi koulutuksiin osallistujia tekemään tietoisempia päätöksiä siitä mille kurssille tulevat.”

Yksilön eduksi, samoin kuin laajemminkin työelämää hyödyttäväksi tekijäksi nähtiin se, että vertailun myötä osaamisen todentaminen tulisi helpommaksi. Täten esimerkiksi työnantajat voisivat luottaa suoritusten yhdenmukaisuuteen, mikä osaltaan ajateltiin helpottavan rekrytointia ja osaavan työvoiman löytämistä:

”Jos osaamissisällöt eroavat kovasti on työnantajilla haastavaa löytää oikeaa osaamistaan itselleen. Eli siis koulutuksessa saatu osaaminen on tärkeää tuoda selkeästi esille tavalla tai toisella.”

Tarve uudenlaisille tavoille tunnistaa osaamista ja koulutuksia

Etenkin haastatteluissa keskustelu koulutusten vaatavuustasoista ja niiden vertailtavuudesta kytkeytyi yhteiskunnassa vallitsevaan tarpeeseen pystyä tunnistamaan ja tunnustamaan koulutusjärjestelmän ulkopuolella hankittua osaamista nykyistä paremmin. Muuttuvassa maailmassa ja sen mukanaan tulevilla muutoksilla työelämään tarvitaan uudenlaista osaamisen täydennystä ja kehittämistoimenpiteitä. Niiden myötä useampi haastatteluista nosti esiin tarpeen pienille osaamiskokonaisuuksille. Samoin haastatteluissa mainittiin muun muassa vihreä siirtymä ja tekoäly, joista tarvitaan lisää koulutusta. Huolta kannettiin myös koulutusten tunnettavuudesta. Haastatteluissa selvisi, että toisinaan koulutuksia tunnetaan heikosti. Esimerkiksi moni haastatteluista työvoimakoulutuksen parissa työskentelevistä ammattilaisista toi esiin näiden koulutusten heikon tunnettavuuden.

Erityisenä kehityskohteenä haastatteluissa nousi esiin osaamismerkki ja osaamismerkkijärjestelmä. Osaamismerkkien vahvuudeksi nähtiin omien vahvuuksien kehittäminen matalalla kynnyksellä. Osaamismerkkijärjestelmästä tarvittaisiin kuitenkin usean haastattelun mielestä nykyistä organisoidumpi. Pelkona oli, että pienet toimijat jäävät asian kanssa yksin, eikä osaamismerkkejä aina haastateltujen mielestä arvostettu tarpeeksi yhteiskunnassa.

”Jotenkin mitä pitäisi huomioida paljon paremmin, että osaamista syntyy muuallakin kuin siellä nimenomaan siinä tietyssä oppilaitoksessa.”

Toiveita kehittämistyön koordinoinnista esitettiin viranomaisten suuntaan ja monet mainitsivat mahdollisena tahona opetushallituksen, samoin Jotpa mainittiin. Näiden tahojen kautta ajateltiin

saavutettavan yhtenäisyyttä eri myöntäjien merkeille, jotta *”ne saisi sitä niin kun vahvuutta ja tämmöistä luotettavuutta, että olisi samat kriteerit”*.

Eräs koulutusten järjestäjä puolestaan nosti esiin sen, ettei monilla koulutuksen järjestäjillä – varsinkaan pienillä yrityksillä – ole halua erikseen kehittää laatujärjestelmää. Sen sijaan voisi olla joku yhteinen rekisteri, jossa olisi mukana myös arviointijärjestelmä. Myös useampi muu haastatelluista esitti toiveen yhteisestä kehittämistyöstä ja laajemmasta yhteistyöstä erilaisten toimijoiden kesken. Kehittämistyössä tulisi kuitenkin monen mielestä muistaa erilaisten koulutusten rooli yhteiskunnassa:

” Eihän koko maailma voi pyöriä tutkintojen ympärillä eikä pidäkään pyöriä niin siinä mielessä mä näen sen hyväksi, että meillä on markkinoilla erilaisia koulutusjärjestelmiä erilaisiin tarpeisiin. Että tutkintojärjestelmä ei missään tapauksessa tuota niin, vaikka se toimii monissa asioissa erittäin hyvin, niin se ei välttämättä vastaa sitten suoraan esimerkiksi johonkin hetkelliseen työntekijätarpeeseen.”

6 Lopuksi

Tässä selvityksessä on esitelty suomalaista koulutusjärjestelmään kuulumatonta koulutusta ja niiden vaatimustasojen näkyväksi tekemisestä käytyä keskustelua. Lopuksi kootaan yhteen keskeiset tulokset ja pohditaan selvityksen tuottamaa tietoa ja sen rajoituksia.

Yhteenveto ja johtopäätökset

Selvityksessä etsittiin vastauksia siihen, ”*Millaisia ovat koulutusjärjestelmään kuulumattomat koulutukset?*”, ja selvitys toi esiin niiden laajan kirjon. Toteutetut kyselyt ja haastattelut osoittavat sen, kuinka moninaista vakiintunut, eri aloilla keskeinen koulutusjärjestelmään kuulumaton koulutus on, ja kuinka eri tavoin sitä toteutetaan ja arvioidaan.

Selvityksessä mainituista koulutuksista muodostettiin kolme ryhmää, joissa korostuivat koulutusten erilaiset sisällöt ja osaamistavoitteet. Sääöksiin pohjautuvia koulutuksia yhdisti vankka sääöspöerusta ja sen myötä tarkkaan määritellyt arvioitavat osaamistavoitteet ja toteutustavat. Pidemmät sääöspohjaiset koulutukset näyttöytyvät hyvin alasidonnaisina, erityisinä koulutuksina. Lyhyemmät sääöspohjaiset koulutukset taas ovat hyvin vakiintuneita ja tunnettuja erilaisia lupakortti-, pätevyys- ja sertifiikaattikoulutuksia, joita suoritetaan laajasti. Eryistä ammattiosaamista tuottavissa koulutuksissa osa oli formaaleja, kun taas osassa hankittua osaamista ei ollut tarvetta todentaa koulutuksen jälkeen. Tärkeämpää näissä koulutuksissa oli niiden vaikutukset työtehtävien hoitamiseen ja työvoimakoulutuksen osalta työllistymiseen. Kolmas mainittujen koulutusten perusteella muodostettu ryhmä oli yleisiä työelämätaitoja kehittävä koulutus. Siihen sisältyneet koulutukset olivat pääasiallisesti lyhyitä koulutuksia, jotka eivät kahden aiemman luokan koulutusten tavoin olleet alasidonnaisia. Koulutukset käsittelivät muun muassa johtamis- ja esihenkilötaitoja, turvallisuutta sekä viestintä- ja vuorovaikutustaitoja.

Toiseksi selvityksessä oltiin kiinnostuneita siitä, ”*Millaista keskustelua eri aloilla on käyty koulutusjärjestelmään kuulumattomien koulutusten vaatavuustason näkyväksi tekemisestä?*”. Tarkasteltavana oli sen, käydäänkö koulutusten vaatavuustason vertailemiseen liittyvää keskustelua, nähdäänkö vaatavuustasojen vertailussa kehittämistarpeita ja tuottaako vertailu hyötyä.

Selvitys osoitti, että koulutuksista ja niiden vaatavuustasoista käytiin enemmän keskustelua alojen sisällä kuin laajemmissa verkostoissa. Haastattelut tekivät näkyväksi, ettei monilla aloilla ole keskusteltu koulutusten vaatavuustasojen näkyväksi tekemisestä etenään viitekehukseen sijoittumisen näkökulmasta. Myös kyselyvastaukset tukivat päätelmiä siitä, ettei suurta halua vaatavuustasojen näkyvämmäksi tekemiselle olemassa olevan viitekehksen kautta näyttöisi olevan. Kuitenkin esimerkiksi johtavan liikkeenjohdon EMBA-täydennyskoulutus nostettiin esiin ja sen viitekehksen sijoittamista perusteltiin.

Viitekehukseen sijoittamattomuuden ei kuitenkaan nähty poistavan tarvetta koulutusten vaatavuustasojen näkyväksi tekemiselle, ja enemmistö vastanneista ajatteli vaatavuustasojen vertailtavuuden lisäämisen tuovan monenlaista hyötyä. Koulutusten järjestäjän näkökulmasta vertailtavuuden lisäämisen hyödyksi esitettiin ajatus koulutusten laadun parantumisesta ja tasalaatuisuuden lisääntymisestä. Myös yhteistyön lisääntyminen eri toimijoiden kesken ajateltiin hyödylliseksi. Yksilön näkökulmasta korostettiin parempia mahdollisuuksia tehdä koulutusvalintoja erityisesti aloilla, joilla keskustelu samankaltaisten koulutusten tuottamasta osaamisesta on hyvin vilkasta. Ylipäänsä lisäarvoa tuottavaksi niin yksilön kuin laajemminkin työelämän kannalta nähtiin osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen helpottuminen vertailtavuuden lisääntyessä. Työntäjien näkökulmasta sen ajateltiin helpottavan rekrytointeja ja oikeanlaisen osaamisen hankkimista

organisaatioon. Viitekehyksen rinnalle ei kuitenkaan kaivattu uudenlaista järjestelmää, vaan jo olemassa olevien kuten osaamismerkkijärjestelmän kehittämistä.

Selvityksestä kuitenkin ilmeni, että vastanneista organisaatioista selvä enemmistö oli valmiimpia kehittämään koulutuksia sisäisesti kuin avaamaan niitä ulkopuolisille ja mahdollistamaan ulkopuolisen arvioinnin. Enemmistö oli valmis kehittämään koulutustensa laadunhallintaa, osaamisen arviointia ja sisältöjen osaamisperustaisuutta sekä kuvaamaan tarkemmin koulutusten toteutumistapoja, mutta vain neljä kymmenestä jakamaan koulutustensa sisältöjä ja toteutumistapoja. Tätä perusteltiin muun muassa kilpailulla ja koulutusten tuottamalla pääomalla.

Pohdinta

Selvityksessä pyrittiin kattavasti tarkastelemaan koulutusjärjestelmään kuulumatonta koulutusta ja tuomaan näkyväksi niiden vaatavuustasojen vertailtavuutta. Selvitys paljasti koulutusjärjestelmään kuulumattoman koulutuksen olevan hyvin laajaa ja monipuolista. Samalla ilmeni, kuinka vaikeasti määriteltävissä koulutusjärjestelmään kuulumaton koulutus on, ja kuinka eri tavoin erityisesti koulutuksen vakiintuneisuus voidaan määritellä. Selvitystyön aikana ilmeni, että monet työelämässä toteutetuista koulutuksista ovat sisällöltään vaihtuvia, ajankohtaisiin teemoihin kytkeytyviä ja tilaajan tarpeisiin räätälöityjä. Selvitys rajauksineen jättikin ulkopuolelle suuren joukon ammatillisen osaamiseen kehittymiseen tähtäävää koulutusta, jota erilaiset koulutusyritykset, oppilaitokset ja organisaatiot toteuttavat päivittäisessä arjessaan.

Haastatteluissa keskustelu koulutusten vaatavuustasojen näkyväksi tekemisestä kytkeytyi nopeasti muuttuvan maailman ja työelämän tarpeisiin, ja siihen kuinka haastavaa osaamisen osoittaminen ja todentaminen voi nykyisellään olla. Haastateltavien ajatukset heijastelivatkin näin laajempaan käynnissä olevaa keskustelua erilaisten koulutusten asemasta ja kehittämistarpeista (ks. luku 2).

Koulutusjärjestelmään kuulumattomien koulutuksien vaatavuustasojen vertailtavuutta haastaa niiden laaja kirjo ja muuttuvat sisällöt, mutta myös vallitseva asenteet ja käytännöt. Siinä missä osa koulutuksista näyttäisi täyttävän esimerkiksi tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksen kriteeristöä eivät kaikki koulutuksista olisi sinne sijoitettavissa. Koulutuksista puuttuu muun muassa osaamisperusteisuus eikä hankittua osaamista ole nähty tarpeelliseksi todentaa. Koulutuksen järjestäjillä ei aina myös ole halua jakaa koulutustensa sisältöjä ulkopuolisille tai mahdollistaa ulkopuolisten tekemää arviointia.

Lukuisat suuret yritykset eri aloilta jättivät vastaamatta kyselyyn tai haastattelupyyntöön. Samoin koulutusyritykset ohittavat osallistumispyynnön. Tämän vuoksi yritysten sisäinen koulutus jäi monelta osin uupumaan selvityksestä. Matalan vastausaktiivisuuden voidaan osaltaan ajatella indikoivan sitä, ettei haastatteluissa esiin nousseet ajatukset tyytyväisyydestä viitekehyksen nykylaajuuteen ole yksittäisiä, vaan laajemmin yhteiskunnassa vallitsevia. Viitekehyksen laajentamiselle ei näyttäisi selvityksen perusteella olevan suurta tarvetta, vaan tärkeämpää olisi kehittää koulutusten vaatavuustasojen vertailtavuutta muutoin. Täten vaatavuustasojen vertailtavuudesta ajateltu hyöty palvelisi niin yksilöitä, koulutuksen järjestäjiä kuin työelämää laajemminkin.

Vaatavuustasojen vertailtavuuden hyötynä ajateltu laadun paraneminen voi osaltaan selittyä kysymysten asettelulla. Viitekehyksen ei ole tarkoitus toimia koulutuksen laadun takaajana tai tuottajana, eikä sitä siksi tuotu niinkään esiin selvitystä tehdessä. Sen sijaan puhuttiin yleisemmin koulutusten vaatavuustasojen näkyväksi tekemisestä ja vertailtavuudesta. Se on voitu tulkita koulutuksen tarkemmaksi kuvaukseksi, jolloin tulee paremmin esille mitä koulutuksella tavoitellaan, miten se toteutetaan ja miten koulutuksen tuottamaa osaamista arvioidaan. Tämän huomiointi voi olla erityisen tärkeää silloin, kun koulutuksilla on ulospäin hyvin samankaltainen sisältö, mutta esimerkiksi

niiden tuottama ammatillinen pätevyys tai osaaminen arvotetaan yhteiskunnassa erilaiseksi. Koulutusjärjestelmän ulkopuoliseen koulutukseen näyttäisi liittyvän yhtä lailla arvolatausta kuin koulutusjärjestelmään kuuluvaankin koulutukseen. Vakiintuneisuudella ei tulisi kuitenkaan perustella laatua, vaan sen tulisi perustua arviointeihin.

Selvitys osoittaa, että osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen kehittämiseksi yhteiskunnassa tarvitaan monenlaisia tapoja tehdä erilaisten koulutusten vaativuustasoja näkyvämmäksi. Tutkintojen ja osaamiskokonaisuuksien viitekehyksen rinnalle tarvitaan vaihtoehtoja, jotta koulutusjärjestelmään kuulumattomien koulutuksien vertailtavuutta voidaan lisätä. Selvityksessä yhdeksi vaihtoehdoksi esitettiin osaamismerkkejä ja osaamismerkkijärjestelmää. On kuitenkin syytä muistaa, että koulutusjärjestelmään kuulumaton koulutus on monilta osin ajassa elävää, työelämän tarpeisiin räätälöityä vakiintumatonta koulutusta eikä sen vertailtavuus ole täten kaikilta osin mielekästäkään. Etenkin ajassa, jota leimaavat myös koulutuksiin kohdistuvat säästöt, on tärkeää pohtia, milloin osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen kehittämiseen käytetyt resurssit sekä niiden tuottama hyöty ja lisäarvo ovat keskenään tasapainossa.

Lähteet

- European Commission, European Education Area. Eurooppalainen lähestymistapa pieniin osaamiskokonaisuuksiin. <https://education.ec.europa.eu/fi/education-levels/higher-education/micro-credentials>.
- Euroopan unionin neuvoston suositus eurooppalaisesta lähestymistavasta pieniin osaamiskokonaisuuksiin elinikäisen oppimisen ja työllistettävyyden tukemiseksi (2022/C 243/02)
- Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus. (2024). Pienten osaamiskokonaisuuksien pilotointi. <https://www.jotpa.fi/fi/rahoitus/hankinnat/pienten-osaamiskokonaisuuksien-pilotointi>.
- Laki tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksestä (93/2017).
- Opetushallitus. (2020). Kriteerit uusien osaamiskokonaisuuksien sijoittamiselle tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehykseen. Opetushallitus / maaliskuu 2020.
- Opetushallitus. (2024). Tutkintojen viitekehykset. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tutkintojen-viitekehykset>.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. Jatkuvan oppimisen digitalisaatio-ohjelma. <https://okm.fi/digipalvelut-ja-ohjelma>.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. Suomalainen koulutusjärjestelmä ja tutkinnot. <https://okm.fi/koulutusjarjestelma>.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2019). Osaaminen ratkaisee. Viitekehyksen laajentamistyöryhmän loppuraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:3.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2024). Pienten osaamiskokonaisuuksien kansallinen viitekehys/linjaus. Työryhmäraportti. Luonnos huhtikuu 2024. https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/bf38c444-aabd-47a6-a39c-f991e755a770/7e7c4364-31e2-4714-b017-43b4a2edd3e5/MUISTIO_20240409071513.pdf.
- Rasku, S. (2018). Suomen tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehys ja sen laajentaminen. OKM:n ja OPH:n työpaja ja seminaari 20.9.2018.
- Tashakkori, A. & Teddlie, C. (2010). *SAGE Handbook of Mixed Methods in Social & Behavioral Research*. 2nd ed. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.
- Tuomi, J. & Sarajarvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (uudistettu laitos). Tammi.
- Valtioneuvoston asetus tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksestä (120/2017).
- Valtioneuvosto. Osaamisen tunnistamisen työryhmän hankesivut. <https://valtioneuvosto.fi/hanke?tunnus=OKM044:00/2021>.
- Valtioneuvoston koulutuspoliittinen selonteko. (2021). Valtioneuvoston julkaisuja 2021:24. Helsinki: Valtioneuvosto.



OPISKELUN JA KOULUTUKSEN TUTKIMUSSÄÄTIÖ

Kampinkuja 2, 00100 Helsinki

Y-tunnus: 0829910-7

posti@otus.fi

www.otus.fi