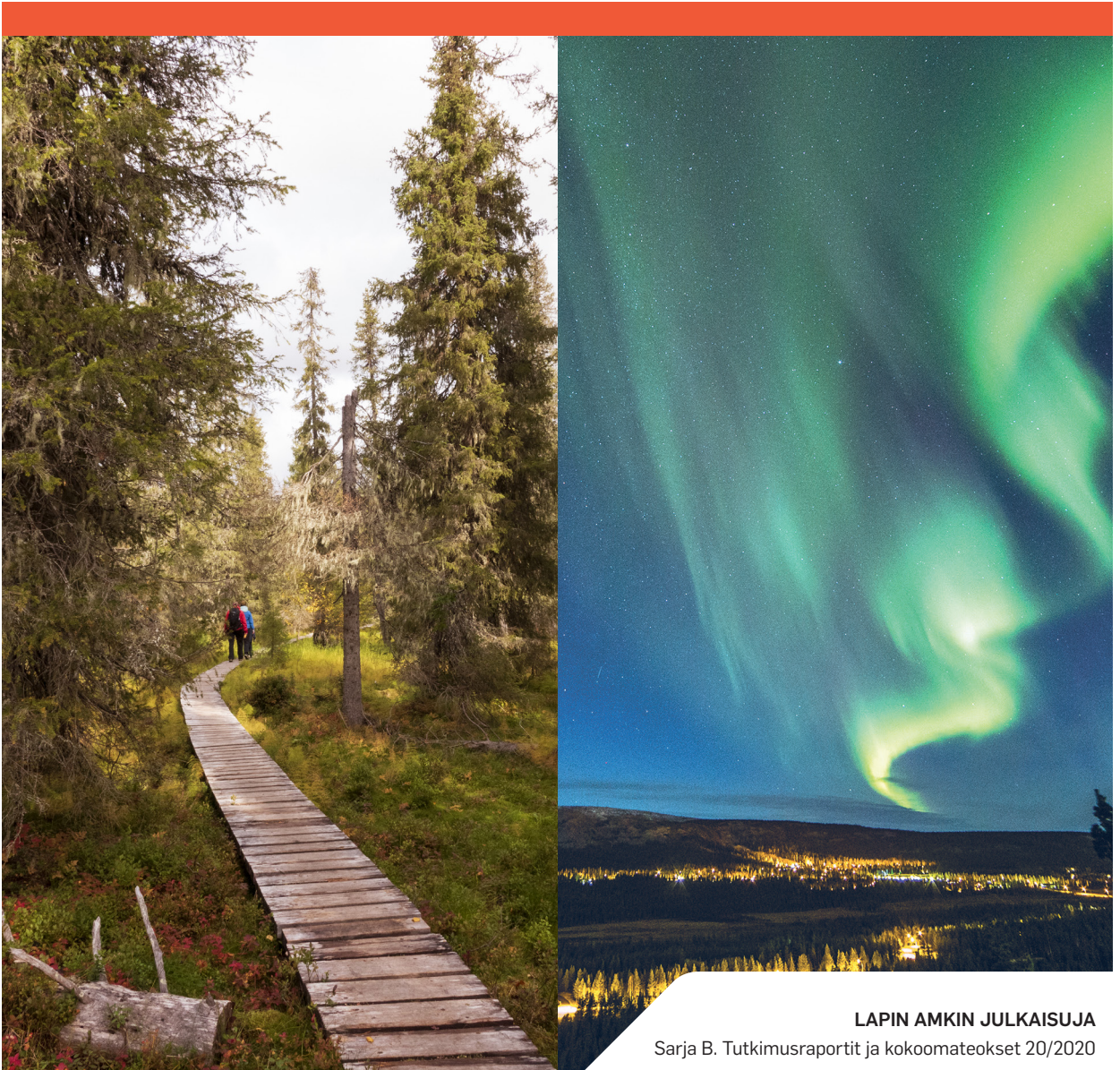


# Pitkospuilta revontulille

- Lapin jatkuvan oppimisen avauksia





**Pitkospuilta revontulille – Lapin jatkuvan oppimisen avauksia**



Helena Kangastie • Antti Koski • Linda Kuisma (toim.)

# Pitkospuilta revontulille

– Lapin jatkuvan oppimisen avauksia

Sarja B. Tutkimusraportit ja kokoomateokset 20/2020

© Lapin ammattikorkeakoulu ja tekijät

ISBN 978-952-316-372-0 (pdf)  
ISSN 2489-2637 (verkkajulkaisu)

Lapin ammattikorkeakoulun julkaisuja  
B. Tutkimusraportit ja kokoomateokset 20/2020

Toimittajat: Helena Kangastie, Antti Koski &  
Linda Kuisma

Kirjoittajat: Heli Alaräisänen, Satu Huikuri,  
Päivi Holopainen, Helena Kangastie, Mira Karvo,  
Antti Koski, Linda Kuisma, Helinä Luiro,  
Heikki Pantsar, Sirpa Purtilo-Nieminen,  
Marika Rajatalo, Riitta Rissanen, Päivi Saari,  
Antti Syväjärvi, Satu Tervasmäki &  
Satu Uusiautti

Taitto: Arto Huhta, Videcam Oy  
Kansikuvat: Revontulet Luostolla: Jani Ylinampa,  
Kivitunturin ruskapolku: Aino Piirainen

Lapin ammattikorkeakoulu  
Jokiväylä 11 C  
96300 Rovaniemi

Puh. 020 798 6000  
[www.lapinamk.fi/julkaisut](http://www.lapinamk.fi/julkaisut)

Lapin korkeakoulukonserni



Lapin korkeakoulukonserni LUC  
on yliopiston ja ammattikorkea-  
koulun strateginen yhteenliittymä.  
Konserniin kuuluvat Lapin yliopisto  
ja Lapin ammattikorkeakoulu.  
[www.luc.fi](http://www.luc.fi)



Tämä teos on lisensoitu Creative Commons  
Nimeä 4.0 Kansainvälinen -käyttöluvalla.

# Sisällys

<b>ESIPUHE</b>	7
----------------	---

Helena Kangastie

<b>JOHDANTO</b>	9
-----------------	---

Helena Kangastie, Antti Koski ja Linda Kuisma

<b>PITKOSPUILTA REVONTULILLE – LAPIN JATKUVAN OPPIMISEN STRATEGIAPROSESSIN KUVAUS</b>	11
---	----

Johdanto	11
Strategiaprosessin eteneminen	12
Voimassa olevan strategian arviointia	13
Strategiset linjaukset	18
Lopuksi	20
Lähteet	21

Satu Huikuri, Satu Tervasmäki ja Päivi Holopainen

<b>LAPIN JATKUVAN OPPIMISEN KEHITTÄMINEN OSANA OSAAMISEN, TYÖLLISYYDEN JA ELINKEINOJEN EDISTÄMISTÄ</b>	23
--	----

Suomalainen jatkuva oppiminen OECD:n arvioinnissa	23
Jatkuvan oppimisen uudistus	24
Lappilainen jatkuva oppiminen osana muutosjoustavuutta sekä osaamisen, työllisyyden ja yrittäjyyden edistämistä	25
TE-hallinnon palvelut jatkuvan oppimisen kehittämisessä	26
Lähteet	27

Mira Karvo, Sirpa Purtilo-Nieminen ja Satu Uusiautti

<b>OSAAMISEN KEHITTÄMINEN EI PÄÄTY VALMISTUMISEEN – ALUMNIEN JA ALUMNIYHTEYSHENKILÖIDEN NÄKEMYKSIÄ LAPIN YLIOPISTON ALUMNITOIMINNASTA JATKUVAN OPPIMISEN TUKIJANA</b>	29
---	----

Johdanto	29
Lapin yliopiston alumnitoiminta tutkimuksen kohteena	30
Jatkuvan oppimisen tukeminen alumnitoiminnassa	31
Tulevaisuuden tarpeet ja kehittämisenäkökulmat	33
Lähteet	35

Helena Kangastie

<b>JATKUVAN OPPIMISEN PEDAGOGIIKKA JA SEN JOHTAMINEN AMMATTIKORKEAKOULUSSA</b>	. 37
Johdanto	. 37
Jatkuva oppiminen osana elinikäistä oppimista ja ohjausta	. 38
Pedagogisia lähtökohtia jatkuvalle oppimiselle	. 40
Jatkuvan oppimisen pedagoginen johtaminen ammattikorkeakoulussa	. 42
Lopuksi	. 44
Lähteet	. 44

Heli Alaräisänen, Helinä Luiro, Heikki Pantsar, Marika Rajatalo, Päivi Saari

<b>OSAAMOSTA RATKAISUJA OSAAMISEN KEHITTÄMISEEN</b>	. 47
“Osaamisen kehittäminen kuuluu kaikille”	. 47
1. Epävarma tulevaisuus	. 49
2. Osaamisen kehittäminen kuuluu kaikille	. 50
3. TE-palvelujen asiantuntemus osaamisen kehittämisessä	. 51
Lähteet	. 53

Helena Kangastie ja Linda Kuisma

<b>LOPUKSI</b>	. 55
<b>KIRJOITTAJIEN ESITTELY</b>	. 57



# Esipuhe

Osaaminen ja oppiminen ovat organisaatioiden nykyisyyden ja tulevaisuuden eräitä keskeisiä strategisia haasteita. Osaaminen haastaa niin työyhteisöt kuin yksilöt. Elämänmittainen, jatkuva oppiminen on välttämätöntä ja se tapahtuu yhä useammin osana työtä ja arjen yhteisöjä sekä koulutuksen rinnalla.

Lähtökohtaisesti suomalaisten osaaminen ja taidot ovat kansainvälisesti hyvällä tasolla (OECD 2015, Building Skills for All: A Review of Finland, Policy insights on literacy, numeracy and digital skills from the survey of adult skills, Paulinen Musset). Työelämän murros on kuitenkin paljastanut sen, että yhä useammassa työssä ja tehtävässä tarvitaan korkeaa asiantuntijaosaamista sekä toisaalta jatkuvaa uuden oppimista. Rutiinityö vähenee, jolloin ajattelun, luovuuden sekä ongelmanratkaisutaidot ovat nousseet keskeisten kyvykkyyksien joukkoon. Työn muutos on samalla oppimisen haaste.

Koulutusorganisaatioilla on merkittävä tehtävä luoda siltaa ja mahdollisuuksia osaamisen päivittämiseen ja uudistamiseen. Tässä tehtävässä tarvitsemme myös uusia työkaluja osaamisen tunnistamiseen ja ennakointiin. Enää ei riitä, että toimimme koulutusorganisaatioissa omassa kontekstissamme, vaan tarvitsemme vahvaa ekosysteemiajattelua korkean osaamisen ympärille. Tarvitsemme yhteistä ymmärrystä siitä, miten osaamista voidaan rakentaa ja hyödyntää monipuolisesti työ- ja elinkeinoelämän, eri toimijoiden ja koulutusorganisaatioiden kesken paikallisesti, alueellisesti, kansallisesti ja kansainvälisesti.

Alueelliset työmarkkinat kertovat elinkeino- ja osaamisrakenteen mahdollisuuksista ja jatkuvan oppimisen haasteista. Lapin korkeakoulujen ja työ- ja elinkeinoelämän vahvalla yhteistyöllä on merkitystä. Ne alueet, joissa on laadukasta koulutus- ja tutkimusosaamista menestyvät myös työn murroksessa. Erityisesti osaaminen korostuu nyt kun digitalisaatio, julkishallinnon muutos, elinkeinoelämän globaalit haasteet sekä vastuulliset ja kestävät teollisuuden liiketoimintamallit muovaavat osaamistarpeita uudelleen. Samalla esimerkiksi digitalisaatio on muuttanut koulutusorganisaatioiden tapaa tarjota osaamista ja väyliä osaamisen tunnistamiseen. Digitaaliset ratkaisut jatkuvassa oppimisessa voivat houkutella alueelle myös uusia osaajia, ja uudistaa elinkeinorakennetta globaalissa taloudessa.

Jatkuva oppiminen on Lapin koulutusorganisaatioille strateginen asia. Tätä työtä teemme myös monipuolisissa kansainvälisissä verkostoissa ja kumppaneidemme vahvasta osaamisesta myös itse oppien. Kiitämme kaikkia tämän julkaisun kirjoittajia ja yhteistyökumppaneita Lapin jatkuvan oppimisen strategiatyössä. Työ jatkuu.

Antoisia lukuhetkiä.

Rovaniemellä 20.11.2020

Antti Syväjärvi  
Rehtori  
Lapin yliopisto

Riitta Rissanen  
Rehtori  
Lapin ammattikorkeakoulu

# Johdanto

Opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM) jatkuvan oppimisen uudistuksella vastataan tarpeeseen kehittää ja uudistaa osaamista elämän ja työuran eri vaiheissa. Jatkuva oppiminen on siis osa elinikäistä oppimista. Uudistuksen tavoitteena on vastata työelämän muutoksista aiheutuviin osaamistarpeisiin. Osaamista kehittämällä tuetaan mielekkäitä työuria, hyvää työllisyyskehitystä, julkisen talouden tasapainoa sekä yritysten kilpailukykyä ja tuottavuutta. Taustalla tässä uudistuksessa on ennakoitietieto, että Suomessa jopa vajaa puoli miljoonaa henkilöä tarvitsee uudelleen koulutusta tai laajaa täydennyskoulutusta lähivuosina. Erityisenä haasteena on, kuinka koulutukseen saataisiin hakeutumaan myös sitä eniten tarvitsevat. Osaavan työvoiman saatavuus haittaa monia aloja ja yrityksiä.

Uusiin osaamistarpeisiin vastaaminen edellyttää myös koulutusjärjestelmältä joustavuutta sekä ihmisille mahdollisuuksia päästä tarvitsemaansa koulutukseen työn ohessa ja sen aikana. Tämä haastaa myös lappilaiset koulutuksen järjestäjät, toteuttajat, elinkeinoelämän ja viranomaiset. Lapissa on oltu jatkuvan oppimisen asialla jo vuodesta 2011-2012 lähtien, jolloin rakennettiin yhdessä koulutusorganisaatioiden, aluehallinnon, työelämän ja kolmannen sektorin kanssa Pitkospuilla jatkuvan oppimisen poluilla Lapin maakunnan aikuiskoulutusstrategia 2020. Strategiakausi on päättymässä ja tarvitaan yhdessä luotu tulevaisuuden tahtotila sille, mihin suuntaan Lapin jatkuvaa oppimista kehitetään. Tätä yhteistä tahtotilaa on luotu vuosina 2019-2020. Ennakointi ja jatkuva oppiminen - tulevaisuuden osaamistarpeet Lapissa -hankkeessa on laadittu Jatkuvan oppimisen strategia -Pitkospuilta Revontulille vuoteen 2025.

Tässä julkaisussa kuvaamme Lapin jatkuvan oppimisen avauksia ja näkökulmia. Artikkelissa Pitkospuilta revontulille Lapin jatkuvan oppimisen strategiaproessin kuvaus avataan strategian laatimisprosessia Ennakointi ja jatkuva oppiminen - tulevaisuuden osaamistarpeet Lapissa -hankkeessa vuosina 2019-2020. Pitkospuilta revontulille matka kertoo Jatkuvan oppimisen strategiatyön etenemisestä Pitkospuilla jatkuvan oppimisen poluilla strategian arvioinnin kautta edetään toimintaympäristön analyysiin ja strategisten linjausten laatimiseen. Strategian laatimisprosessi jatkuu vielä keväälle 2021, jolloin kootaan tietoa valmiin strategian vahvistamiseen ja näkyväksi tekemiseen.

Lapin jatkuvan oppimisen kehittäminen osana osaamisen, työllisyyden ja elinkeinojen edistämistä artikkelissa esitellään jatkuvan oppimisen arviointituloksia ja jatkuvan oppimisen uudistusta. Lisäksi artikkelissa avataan Lappilaista jatkuvaa oppimista osana muutosjoustavuutta sekä osaamisen, työllisyyden ja yrittäjyyden edistämistä. Lopuksi esitellään TE-hallinnon palveluja jatkuvan oppimisen kehittämisessä. Jatkuvan oppimisen ja ohjauksen kehittäminen on olennainen ja keskeinen osa osaamisen, työllisyyden ja yrittäjyyden edistämistä – ne kytkeytyvät toisiinsa eikä yhtä osa-aluetta voi ajatella enää kehitettävän ilman toisia.

Artikkelissa Osaamisen kehittäminen ei pääty valmistumiseen – Alumniien ja alumniyhteyshenkilöiden näkemyksiä Lapin yliopiston alumnitoiminnasta jatkuvan oppimisen tukijana tarkastellaan Lapin yliopiston alumniien ja alumnitoiminnassa mukana olevan henkilökunnan käsityksiä ja kokemuksia alumnitoiminnasta. Artikkelin erityisnäkökulmana on jatkuvan oppimisen tukeminen alumnitoiminnassa. Aineisto on kerätty henkilökohtaisin laadullisin teemahaastatteluin (kolme alumnia ja neljä henkilökunnan edustajaa) ja analysoitu fenomenografisen analyysin keinoin. Artikkelissa keskitytään kuvaamaan niitä tuloksia, jotka valottavat jatkuvan oppimisen näkökulmaa ja mahdollisuuksia Lapissa: miten alumnitoimintaa pitäisi kehittää ja minkälaiseksi tulevaisuuden yhteistyö jatkuvan oppimisen kontekstissa voisi muotoutua?

Jatkuvan oppimisen pedagogiikka ja sen johtaminen ammattikorkeakoulussa artikkelissa avataan jatkuvaa oppimista osana elinikäistä oppimista ja ohjausta. Artikkelissa tarkastellaan jatkuvan oppimisen pedagogiikkaa, sen näkökulmia ja lähestymistapoja. Lisäksi tuodaan esille jatkuvan oppimisen pedagogiikan kehittämistarpeita ammattikorkeakoulutuksen ja pedagogisen johtamisen näkökulmasta.

Jatkuvan oppimisen ohjaukseen paneudutaan artikkelissa Osaamosta ratkaisuja osaamisen kehittämiseen. Artikkelissa kuvataan työelämää ja sen tulevaisuutta sekä työelämän epävarmuutta. Osaamisen kehittämistä ja jatkuvaa oppimista käsitellään sekä työttömien että työssäkäyvien näkökulmasta. Artikkelissa kuvataan keväällä 2020 käynnistynyttä Osaamo – kohtaantoa edistämässä -hanketta, jonka tarkoituksena on vastata työelämän kohtaanto-haasteisiin ja edistää työllisyyttä

# Pitkospuilta revontulille – Lapin jatkuvan oppimisen strategiaprosessin kuvaus

## JOHDANTO

Jatkuva oppiminen on keskeinen osa elinikäistä oppimista ja sillä vastataan tarpeeseen kehittää ja uudistaa osaamista elämän ja työuran eri vaiheissa. Jatkuvan oppimisen uudistus painottuu nimenomaan työikäisen väestön osaamisen kehittämiseen. Osaamisen kehittämisen taustalla on ajatus mielekkäiden työurien, hyvän työllisyyskehityksen, julkisen talouden tasapainon ja yritysten kilpailukyvyn ja tuottavuuden vahvistaminen. Ennen kaikkea osaamisen kehittäminen jatkuvasti on investointi ja hyvinvoinnin lähde (OKM; Sitra 2020).

Lapissa on aikuiskoulutuksen strategiakausi päättyvässä vuonna 2020. Päätymässä olevan strategiakauden aikana Lapin elinkeinorakenteessa on tapahtunut merkittäviä muutoksia. Palveluliiketoiminnan osuus työllistäjänä on kasvanut merkittävästi. Yksityisten palveluntuottajien osuus on kasvanut, joten uudet työpaikat syntyvät pääosin yrityksiin. Kasvavia aloja ovat olleet kaivos- ja teollisuustoimialat sekä matkailu ja palvelut. (Ennakointi ja jatkuva oppiminen - tulevaisuuden osaamistarpeet Lapissa hankehakemus 2019.)

Keväällä 2020 Koronapandemia muutti tilannetta ja PK-yritysbarometrin 2020 mukaan yritysten suhdanneodotukset ovat jyrkässä laskussa. Lapin mikro- ja pk-yritysten yleiset suhdannenäkymät ovat koronakriisin myötä romahtaneet viime talven odotuksista ja suhdanneodotukset ovat heikoimmat koko maassa. Toimialakohtaisessa vertailussa merkittävin pudotus suhdanneodotuksissa on palveluissa. (Lapin Luotsi, PK-Barometri 2020.)

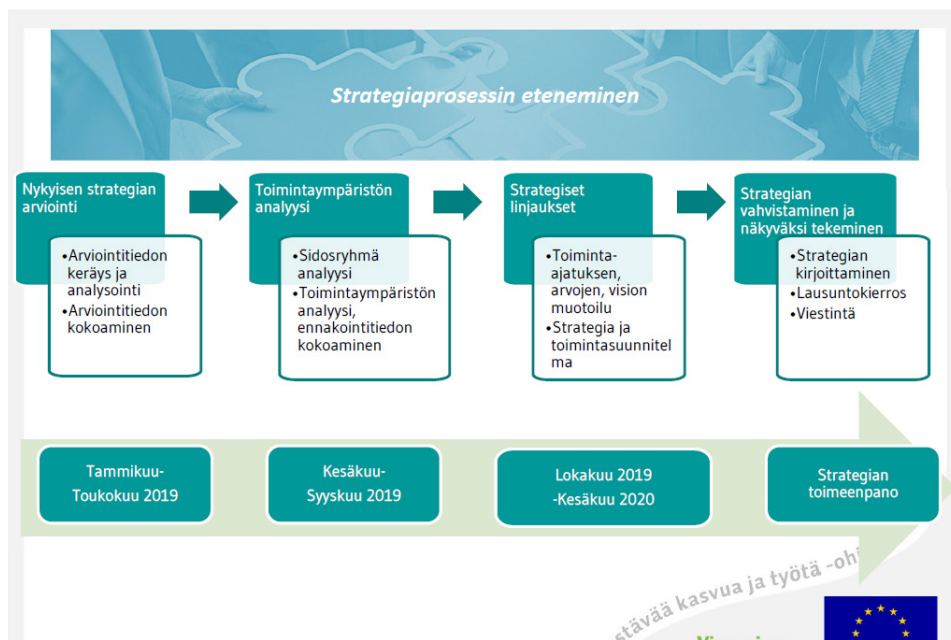
Tällä hetkellä tarvitaan yhdessä luotu tulevaisuuden tahtotila sille, mihin suuntaan Lapin jatkuvaa oppimista kehitetään. Rakenteilla olevan Jatkuvan oppimisen strategian taustana on vuonna 2012 laadittu Pitkospuilla – jatkuvan oppimisen poluilla: Lapin aikuiskoulutusstrategia 2020. Konkreettisen strategiatyön tuolloin toteutti Lapin korkeakoulut osana Lapin aikuiskoulutuksen toimintamallin kehittämishanketta. Nyt valmisteilla olevan Jatkuvan oppimisen strategiatyön toteuttaa Lapin korkeakoulut

”Ennakointi ja jatkuva oppiminen - tulevaisuuden osaamistarpeet Lapissa” -hankkeessa vuosina 2019-2020.

Tässä artikkelissa kuvaamme Jatkuvan oppimisen strategian rakentamisprosessia. Aluksi kuvaamme strategiaproessin etenemistä, jonka jälkeen siirrymme kuvaamaan hankkeessa tehtyä voimassa olevan Pitkospuilla – jatkuvan oppimisen poluilla: Lapin aikuiskoulutusstrategian 2020 arviointia. Toimintaympäristön muutosten tarkastelussa huomioimme strategiatyöhön vaikuttaneita näkökulmia. Lopuksi tuomme esille strategian linjaukset ja pohdimme, millainen strategiaproessin matka Pitkospuilta kohti Revontulia on ollut.

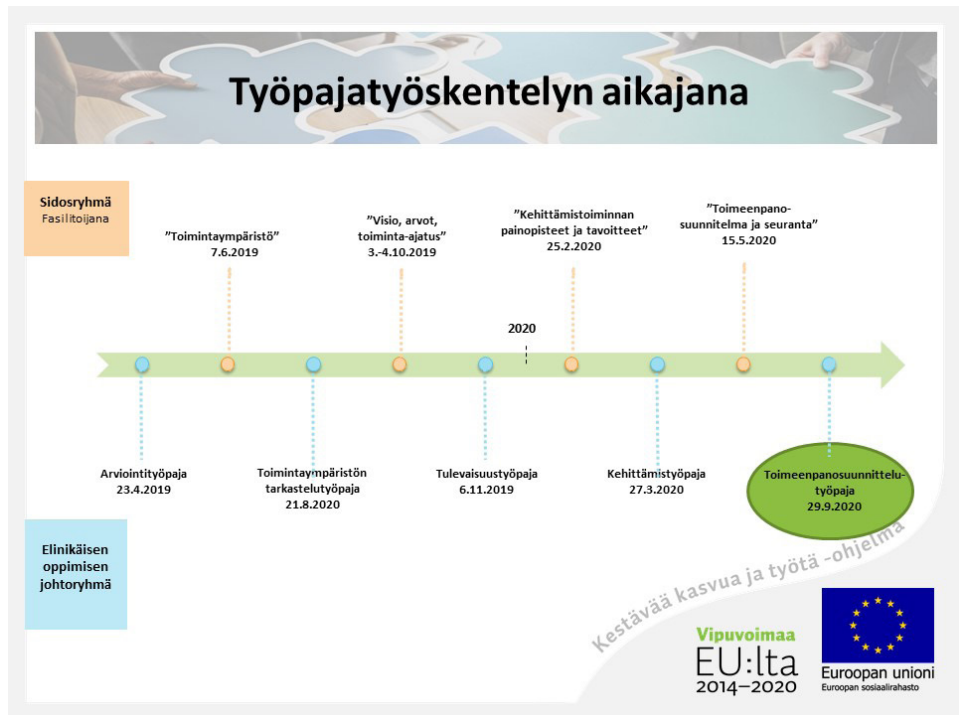
## STRATEGIAPROSESSIN ETENEMINEN

Strategiaproessi käynnistyi nykyisen Pitkospuilla - jatkuvan oppimisen poluilla -strategian arvioinnilla. Arviointitietoa kerättiin, analysoitiin ja lopuksi koottiin yhteen tietoa, joka oli olennaista jatkuvan oppimisen strategian rakentamisessa. Tämän jälkeen edettiin toimintaympäristön analyysiin, jossa hyödynnettiin monenlaista tietoa. Ehkä tärkeimpänä tietona korostui ennakointitieto alueen tulevaisuuden osaamistarpeista. Seuraavaksi oli vuorossa strategisten linjausten rakentaminen ja muotoilu. Tätä työtä tehtiin pääasiassa teemoitetuilla työpajatyöskentelyillä. Artikkelia kirjoitettaessa olemme strategian kirjoittamisen, vahvistamisen ja levittämisen työvaiheessa. Kuvassa yksi on avattu Jatkuvan oppimisen strategiaproessin eteneminen strategiatyön eri vaiheina.



**Kuva 1.** Ennakointi ja jatkuva oppiminen –tulevaisuuden osaamistarpeet Lapissa -hankkeen strategiaproessin eteneminen.

Strategiatyötä toteutettiin pääasiassa työpajatyöskentelyllä, jossa toimivat rinnakkain laajempi sidosryhmä sekä pienemmän ryhmän muodostava Lapin elinikäisen oppimisen johtoryhmä (ELO-johtoryhmä). Kuvassa kaksi on esitelty Jatkuvan oppimisen strategian työpajatyöskentelyn aikajana.



**Kuva 2.** Ennakointi ja jatkuva oppiminen –tulevaisuuden osaamistarpeet Lapissa -hankkeen työpajatyöskentelyn aikajana.

Janassa yläpuolella kuvatut Sidosryhmän työpajat on suunnattu kaikille Lapin alueen toimijoille. Työpajojen teemat ja tavoitteet etenevät sisällöllisesti strategian laatimisprosessin mukaisesti ja ajallisesti hankkeen elinkaaren mukaisesti. Sidosryhmän työpajojen (ks. Kangastie ym. 2020.) tarkoituksena on tuottaa strategiaprosessiin Lappia alueena kuvaavaa tietoa. Tätä tietoa ELO-johtoryhmän työpajoissa kiteytettiin ja konkretisoitiin lähemmäs varsinaisen strategian muodostumista.

## VOIMASSA OLEVAN STRATEGIAN ARVIOINTIA

Jotta voidaan luoda ajanmukaista, todellisiin tarpeisiin ja toimintaympäristön vaatimukseen vastaavaa Lapin jatkuvan oppimisen strategiaa, päätettiin strategiatyön prosessi aloittaa voimassa olevan strategian toteutumisen tarkastelulla. Edellisen strategiatyön tuotoksena syntyneen ”Pitkospuilla – jatkuvan oppimisen poluilla: Lapin aikuiskoulutusstrategia 2020” toimenpiteiden toteutumisen arvioinnilla, haluttiin selvittää voimassa olevan strategian vahvuuksia ja heikkouksia, joita tulisi

huomioida strategian päivittäisessä. Arvioimalla toimenpiteiden toteutumista, saatiin tärkeää tietoa niistä kehityssuunnista, yksittäisistä toimenpiteistä sekä strategisista painopisteistä, joihin oli syytä vielä tehdä tarkennuksia ja konkretisointia sekä vastaavasti niistä, joissa oltiin jo edistytty hyvin. Arviointityöllä pystyttiin osaltaan ajanmukaistamaan strategian sisältöjä.

Lapin aikuiskoulutusstrategian 2020 toteutumisen arviointityö käynnistettiin toteuttamalla Webropol -kysely, jonka tuloksia jatkohyödynnettiin ELO-johtoryhmälle järjestetyssä ”Arviointityöpajassa”. Arviointityöllä kokonaisuudessaan mahdollistettiin oppilaitosten, opiskelijoiden, elinkeinoelämän sekä aluekehityksessä mukana olevien toimijoiden äänen kuulumisen. Strategian arviointi tarjosi mahdollisuuden avoimelle keskustelulle ja varmisti osaltaan Lapin alueen todellisten tarpeiden huomioimisen myös jatkossa.

## **Arviointityön tulokset strategisista painopisteistä tarkasteltuina**

### **Yhteisöllisyys ja hyvinvointi**

Strategiseen painopisteeseen ”Yhteisöllisyys ja hyvinvointi” sisältyy toimenpidekokonaisuus ”Maakunnan yhteisöllisyyden, yrittäjyyden ja hyvinvoinnin edistäminen” sekä yhteensä viisi toimenpide-ehdotusta. Arvioinnin tuloksissa yhteistyö ja vuorovaikutus maakunnan ELY-keskuksen ja koulutuksenjärjestäjien välillä arvioitiin hyvin organisoiduksi. Aikuiskoulutuksen toimintamalleja sekä korkeakoulujen välistä ja eri asteiden välillä tapahtuvaa yhteistyötä on kehitetty. Tästä esimerkkinä mainittiin muun muassa MTI, LUC ja kumppanuusmallit. Tästä huolimatta, arvioinnissa nähtiin, että vapaan sivistystyön hyödyntäminen yhteistyössä on toteutunut heikosti ja vapaan sivistystyön osallistamiseen ja yhteistyöhön osallistamiseen olisikin syytä kiinnittää jatkossa huomiota. Strategian toimeenpanossa tarvitaan lisäksi työelämälähtöisyyttä, jotta ollaan tietoisia alueen osaamis-, tutkimus- ja kehittämistarpeista. Tarvitaan työelämälähteistä koulutusta ja TKI-toimintaa, mikä mahdollistaa työelämän organisaatioiden lähellä toimimisen.

### **Osaaminen ja koulutus**

Strategista painopistettä ”Osaaminen ja koulutus” on strategian mukaisesti kehitetty toimenpidekokonaisuuteen ”Maakunnan osaamisen vahvistaminen” sisältyvillä viidellä toimenpiteellä. Arvioinnin tuloksena todettiin, että koulutusorganisaatiot, työelämän ja kolmannen sektorin yhdistävän keskusteluareenan/kehittämisfoorumin rakentamisessa ei tavoitteista huolimatta ole vielä onnistuttu. Sen sijaan työssä ja työpaikoille tapahtuvan koulutuksen ja oppimisen osalta uskottiin tapahtuneen positiivisia ja konkreettisia edistysaskelia. Toimenpiteiden toteutumisen arvioinnissa korostuivat verkostot ja yhteistyö, joiden näkyväksi tekemiseen tulisi jatkossa panostaa vielä enemmän. Tämän lisäksi tuotiin esille tarve kohderyhmien paremmasta huomioidmisesta sekä ketterien ja asiakaslähtöisten koulutusratkaisujen kehittämiseen – erityisesti korkeasteella.

### **Ennakointi ja tutkimus**



”Ennakointia ja tutkimusta” on strategisena painopisteenä tarkennettu toimenpidekokonaisuudella ”Aikuiskoulutukseen liittyvän tutkimuksen ja ennakkoinnin kehittäminen”. Toimenpiteitä tähän liittyen on strategiassa esitetty yhteensä neljä. Arviointikyselyn sekä arviointityöpajan tuloksissa nousi esille kokemus siitä, että ennakoitivyötä on kyllä kehitetty ja viety eteenpäin, mutta puutteita on vielä tiedon hyödyntämisessä. Ennakointitietoa osataan tuottaa, mutta ei hyödyntää.

### **Aikuiskoulutuspalvelut ja -verkotot**

Strategisen painopisteen ”Aikuiskoulutuspalvelut ja -verkotot” toimenpidekokonaisuudeksi on strategiassa määritelty ”Aikuiskoulutuspalvelujen sekä verkostoitumisen edistäminen”, jota on tavoiteltu viiden toimenpiteen kautta. Arviointien tuloksien mukaan, kansainvälistymisen edellytyksien luomisessa ja sen edistämisessä nähdään edelleen olevan heikkouksia. Ratkaisuna tähän ehdotettiin panostamista kv-osaamiseen. Sen sijaan TNO-palvelujen osalta kehitystoimien nähtiin olevan hyvällä tasolla verkostotoiminnan näkökulmasta.

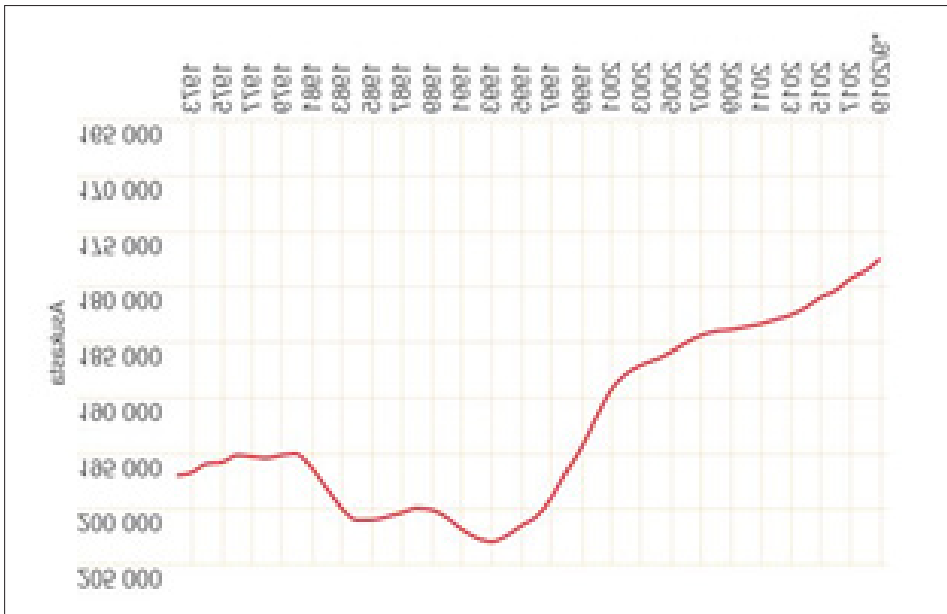
### **Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka**

Strategisena painopisteenä ”Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka” on ryhdytty edistämään ja kehittämään toimenpidekokonaisuudella ”Aikuiskoulutuksen pedagoginen kehittäminen”, johon sisältyy strategiassa neljä toimenpidettä. Arvioinnin tulosten mukaisesti, heikoimmalle tasolle on jäänyt opintojen modulointi ja joustavuuteen liittyvät toimenpiteet. Osaamisen kehittämisessä on panostettava tarjottaviin opintokokonaisuuksiin ja tarjolle on tuotava tutkintokoulutuksen osaamisenkokonaisuuksia ns. moduuleita. Tarjontaa on suunniteltava yhdessä työelämän kanssa jatkuvan oppimisen periaatteiden mukaisesti. Osaamisen kehittämisessä on käytettävä jatkossa yhä vahvemmin työelämäläheistä toteutustapaa.

### **Toimintaympäristön muutokset**

#### **Lapin väestökehitys ja työllisyys**

Lapin väestön kehitys on jatkunut viime vuosina vähenevänä muutamia yksittäisiä kuntia lukuun ottamatta. Väkiluku on vähentynyt koko 2000-luvun ajan ja vuoden 2013 jälkeen väheneminen on nopeutunut. Lapissa asui vuoden 2020 kesäkuun lopussa 176 845 henkilöä. Vuoden 2019 kesäkuusta väestö on vähentynyt 517 henkilöllä. Paikallisesti muuttovirta keskittyy maalta kaupunkiin ja maakunnasta pois. (TEM: Alueelliset kehitysnäkymät - 2020:50).



**Kuvio 1.** Väkiluvun kehitys Lähde: Tilastokeskus, väestörakenne ja väestön ennakkotilasto, Lapin liitto / Lapin luotsi

Työttömyyden osalta Lapissa vallitsi positiivinen kehitys vuodesta 2016 alkuvuoteen 2020 asti. Työttömien määrä oli vuonna 2019 9 000. Koronavirus käänsi työttömyyden ja lomautusten määrän voimakkaaseen kasvuun maaliskuussa 2020. Keväällä 2020 työttömiä oli enimmillään lähes 15 800. 2020 elokuun lopussa työttömiä työnhakijoita oli 10 974, mikä on 28,2 % enemmän kuin vuotta aiemmin. Työttömyys on nyt laskenut kolmen vuoden takaiselle vuoden 2017 vastaavan kuukauden tasolle. (TEM: Alueelliset kehitysnäkymät - 2020:50).

## Koronaviruksen vaikutukset alueen keskeisiin toimialoihin

### Matkailutoimiala

Koronakriisi vaikutti voimakkaasti matkailuun ja siihen sidoksissa oleviin yrityksiin. Rajojen sulkeminen sekä ulkomaisen matkailun loppuminen pysäytti tuhansien yritysten liiketoiminnan pysähtymisen maaliskuun puolesta välistä alkaen. Rajojen sulkemisella oli voimakas vaikutus myös rajakauppaan.

Yritykset reagoivat tilanteeseen valmistelemalla ns. terveysystävällistä toimintamallia, jonka myötä matkailijoilla olisi mahdollisuus tulla turvallisesti matkailukohteisiin. Valmistelutyössä olivat mukana sairaanhoitopiirit, Lapin Liitto, kunnat, AVI, Lapin yrittäjät, Kauppakamari, matkailun alueorganisaatiot, House of Lapland sekä Saamelaiskäräjät. (TEM: Alueelliset kehitysnäkymät - 2020:50)

Ennakoitavissa on, että koronaviruksella on pidempikestoisia vaikutuksia alueen matkailuelinkeinoon. Lapin matkailuelinkeinoliiton ja kauppakamarin tekemän selvityksen mukaan on mahdollista, että ilman kansainvälisiä matkailijoita 60 % mat-

kailuyrityksistä joutuu lopettamaan yritystoimintansa. (TEM: Alueelliset kehitysnäkymät - 2020:50).

### **Kaivos- ja teollisuustoimialat**

Teollisuudessa ja teollisuutta palvelevilla yrityksillä tilanne on ollut parempi eikä toiminnan katkoksia ole juurikaan ollut. Teollisuudessa on toistaiseksi välttytty laajoilta YT-neuvotteluilta ja lomautuksilta.

Lapin kaivostoimintaan on investoitu voimakkaasti viimeisten vuosien aikana ja investointien odotetaan jatkuvan. Kansainvälisesti on arvioitu, että kysyntä pysyy markkinoilla ennallaan. Malminetsinnän investoinneista kaksi kolmasosaa kohdistuu Lappiin. Valtioneuvoston selvityksen mukaan mineraalisklusterin ja kaivostoiminnan alueelliset vaikutukset ovat merkittäviä Lapissa.

### **Investointihankkeet ja rekrytointitarpeet**

Tämän hetken haasteista huolimatta nähtävissä on, että lappilainen työvoima ei tule riittämään pidemmällä aikavälillä kasvaviin työvoimatarpeisiin. Työvoiman näkökulmasta on tärkeää varmistaa, että opiskeluun perustuva ja työperäinen maahanmuutto on riittävällä tasolla. Työvoiman ikärakenteesta johtuvan eläköitymisen ja suunniteltujen suurhankkeiden myötä rekrytointitarpeet ovat tulevaisuudessa merkittäviä.

### **Osaamisen kehittäminen ja ennakoitointoiminta**

Toimintaympäristössä tapahtuneet muutokset ovat osaltaan kannustaneet oppilaitoksia kehittämään uudenlaisia työelämälähtöisiä oppimisympäristöjä. Esimerkiksi oppisopimus- ja yhteishankintakoulutuksia käytetään osaamisen kehittämisen ja rekrytointiprosessien tukena. Yritysten ja oppilaitosten kumppanuussopimukset ovat tiivistäneet yhteistyötä. Aluehallintoviranomaisten ja oppilaitosten verkostoyhteistyö ennakoinnin alueella on tiivistynyt viimeisten vuosien aikana. Alueella toimivassa ennakoitavistaavien verkostossa elinkeinoelämän, aluehallintoviranomaisten ja oppilaitosten edustajat käyvät jatkuvaa keskustelua alueen koulutustarpeista ja -ratkaisuksista.

### **Toimintaympäristön mahdollisuudet kestävän kehityksen ja digitalisaation näkökulmista**

Lapin vahvuutena voidaan nähdä alueen kansainvälisyys ja matkailun myötä kasvanut globaali tunnettavuus. Ympäristö- ja luontoarvojen korostuessa aikaisempaa vahvemmin Lapin luonnosta muotoutuu vahvuustekijä. Globaalit luontoon ja ympäristöön kehitystrendit mahdollistavat myös uuden liiketoiminnan kehittämisen.

Koronakriisin myötä on huomattu, että etä- ja hybridityön kautta työtä voidaan tehdä monipaikkaisesti. Digitalisaation kehittymisen sekä etä- ja hybridityön mahdollisuuksien kautta voi Lapin asema työntekijämarkkinoilla.

## STRATEGISET LINJAUKSET

Työpajojen tuotoksina saatiin rakennettua Lapin jatkuvan oppimisen visio eli yhteinen tahtotila vuoteen 2025. Kuvassa kolme on esitetty tämä visio.



**Kuva 3.** Lapin jatkuvan oppimisen visio -yhteinen tahtotila.

Osaamisen kehittämisellä turvataan nykyisen elinkeinorakenteen edellyttämä osaaminen sekä vastataan tuleviin elinkeinoelämän muutosten myötä syntyviin osaamisen kehittämistarpeisiin. Osaamisen kehittäminen pohjautuu osaamistarpeiden ennakkointiin, huomioiden lyhyen ja pitkän aikavälin osaamistarpeet. Lähtökohtana on tiivis työelämäyhteistyö ja ketterä reagointi työelämän tarpeisiin. Ammatillisen osaamisen rinnalla varmistetaan yleiset työelämätaidot.

Yksilöllä on mahdollisuus vaikuttaa osaamisensa kehittämiseen ja antaa oman panoksensa lappilaiselle työelämälle. Alueellisen, kansallisen sekä kansainvälisen potentiaalin huomaaminen ja hyödyntäminen. Työelämä osallistuu aktiivisesti osaamisen kehittämiseen. Alueemme kansainvälisyys ja monikulttuurisuus on mahdollisuus tuottaa alueelle elinvoimaa. Alueen elinvoiman kehittäminen edellyttää myös työperäistä maahanmuuttoa ja siihen liittyvän osaamisen kehittämistä. Osallisuutta edistetään hyödyntämällä digitalisaation tuomia mahdollisuuksia.

Arktisen alueemme hyvinvointi pohjautuu kestävään kehitykseen ja alueen elinvoimaa kehittävään, tasapainoiseen ja dynaamiseen elinkeinorakenteeseen. Kestävä kehitys huomioi laajasti ekologisen, kulttuurisen, sosiaalisen ja taloudellisen kestävyys-

näkökulmat. Hyvinvoinnin perustan luo yhdenvertaiset palvelut ja infrastruktuuri sekä niihin liittyvän osaamisen varmistaminen. Lappi hyödyntää yhteisöllisyyden tuomat mahdollisuudet hyvinvoinnin tuottamisessa ja lisäämisessä.

Strategiassa läpileikkaavina jatkuvan oppimisen alustavina arvoina ovat asiakaslähtöisyys ja -läheisyys, tasa-arvoisuus ja yhdenvertaisuus, kansainvälisyys, vastuullisuus ja avoimuus, rakkaus oppimiseen ja oppimisen ilo sekä lappilaisuus.

Arvot näkyvät Lapin tulevaisuuden jatkuvassa oppimisessa. Jatkuvan oppimisen tavoitteena on vastata lappilaisten asiakkaiden (yksilöiden ja työelämän) osaamisen kehittämisen tarpeisiin palvelemalla yksilön osaamisen kehittämistä ja työelämää osaavan työvoiman varmistamisella. Työelämän kanssa yhdessä vastataan työelämän osaamis- ja koulutustarpeisiin. Oppijakeskeisessä ajattelussa oppijaa kannustetaan aktiiviseen rooliin tukemalla motivaatiota, itsearviointikykyä, hyvinvointia sekä mahdollistamalla joustavia oppimispolkuja. Yksilöllisten urapolkujen lähtökohtana on vahvuuksien tunnistaminen ja niiden vahvistaminen.

Tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden tavoitteita tuetaan kaikilla elämäalueilla ja erityisesti työelämässä. Strategialla ennaltaehkäistään kaikkea työelämässä tapahtuvaa syrjintää mahdollistamalla jatkuva oppiminen kaikille.

Jatkuvalla oppimisella tuetaan Lapin tavoitetta olla arktinen ja kansainvälinen menestyjä ja EU:n harvaanasuttu innovatiivisin ja yrittäjähenkinen alue. Lapissa kolmen rajanaapurimaan vuoksi myös kansainvälinen yhteistyö on luonnollista.

Jatkuvan oppimisen strategiassa vastuullisuuden ja avoimuuden tavoitteena on toimia vaikuttavasti ja avoimessa vuorovaikutteisessa yhteistyössä alueen elinkeinon, viranomaisten ja koulutusorganisaatioiden kesken. Vastuullinen toiminta lisää kilpailukykyä, mahdollistaa kestävä kehityksen ja kasvun ja luo kilpailuetua.

Rakkaus oppimiseen ja oppimisen iloon syttyy ja kasvaa ihmisen vahvuuksia ja myönteisiä voimavaroja tunnistaen ja niitä vahvistamalla. Rakkaus oppimiseen on halua kehittyä, sisäistä yrittäjäjyötä ja kykyä valjastaa oma osaaminen myös työelämän käyttöön. Rakkaus oppimiseen tuo hyvinvointia Lappiin. Rakkaus oppimiseen rohkaisee toimimaan osaavan ja paremman Lapin puolesta.

Lappilaisuus kuvaa sitkeää, työteliästä, sitoutunutta ja luovaa ”tekemisen meininkiä”. Lappilaisuuteen liittyy myös monikulttuurisuus niin saamelaiskulttuurin kuin kolmen rajanaapurin ja maahanmuuttajien myötä. Lapissa monet kulttuurit kohtaavat, mikä on maakuntamme rikkaus.

Jatkuvan oppimisen kehittämisen strategiseksi painopistealueiksi tuli työelämäyhteistyö ja ennakointi, osaamisen kehittämisen ympäristöt ja pedagogiikka ja osaamisen kehittämisen polut. Kuvassa neljä on kuvattu kehittämisen strategiset painopistealueet ja kriittiset menestystekijät.

**Jatkuvan oppimisen kehittämisen painopistealueet ja kriittiset menestystekijät**

**A. Työelämäyhteistyö ja ennakointi**

- Työelämälähtöisyys
- Työelämäläheisyys

**B. Osaamisen kehittämisen ympäristöt ja pedagogiikka**

- Ajasta ja paikasta riippumaton opetus ja ohjaus
- Oppilaitosympäristö
- Työelämä oppimisympäristönä

**C. Osaamisen kehittämisen polut (työelämä- ja yksilölähtöisyys)**

- Joustavat opintopolut tutkintokoulutuksessa
- Jatkuvan oppimisen polut työssä ja työuralla
- Kumppanuus, verkostoituminen ja yhteistyö

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa EU:lta 2014–2020

Euroopan unioni Euroopan sosiaalifundus

**Kuva 4.** Jatkuvan oppimisen kehittämisen painopisteet ja kriittiset menestystekijät.

Kriittisiä menestystekijöitä ovat työelämälähtöisyys ja -läheisyys, ajasta ja paikasta riippumaton opetus ja ohjaus, oppilaitosympäristö, työelämä oppimisympäristönä, joustavat opintopolut tutkintokoulutuksessa, jatkuvan oppimisen polut työssä ja työuralla sekä kumppanuus, verkostoituminen ja yhteistyö.

## LOPUKSI

Strategiatyötä on tehty tiiviissä yhteistyössä erityisesti ELO-johtoryhmän kanssa, hyödyntäen sidosryhmien työpajatyöskentelyn tuottamaa tietoa. Hankkeen ohjausryhmä on ollut aktiivisesti tukena ohjaamassa ja arvioimassa strategiaprosessin etenemistä. Ohjausryhmältä on saatu arvokkaita ehdotuksia ja oivalluksia sekä tarkkasilmäistä ja rakentavaa kritiikkiä prosessin eri vaiheissa. Näin yhteistyössä ELO-johtoryhmän, sidosryhmien sekä ohjausryhmän kanssa, on pystytty varmistamaan, että päivitettävä Lapin jatkuvan oppimisen strategia on ajantasainen ja aluevaikuttava.

Strategian rakentamisprosessin aikana tietoa on levitetty useilla artikkeleilla ja blogikirjoituksilla. (esim. Kangastie 2019; Kangastie ja Koski 2019; Kangastie, H., Koski, A., Kuisma. 2020; Kangastie, H., Koski, A., Kuisma, L., Mutka, V. ja Äijänen, P. 2020). Lisäksi tehtiin myös näkyväksi osallistujien kokemuksia strategiastyöstä. Oman haasteensa strategia työskentelyyn toi keväällä Koronan leviämisen ehkäisemiseksi voimaan astunut Valmiuslaki. Fyysiset työpajat siirrettiin toteutettaviksi etänä.

Osallistujien kokemuksia toteutuksesta voidaan kiteyttää seuraavaan kommentteihin:

*”Että verkkotyöpaja on lähes yhtä kuin livetyöpaja. Kiitokset siitä järjestäjille.”*

*”Osallistuin itse ko. työpajaan ”liikkuvasta toimistosta” matkan varrella. Yhteydet toimivat yllättävän hyvin ja Padlet lunasti taas paikkansa interaktiivisena ryhmätyöskentelytilana, kuten aiemmatkin kokemukset ovat sitä osoittaneet. Mielestäni työpaja oli erittäin osallistava ja onnistunut vaikkakaan en valitettavasti loppuun asti ehtinyt ollakaan”.*

Projektiryhmän ja ohjausryhmän jäsenet arvioivat strategiaproessin etenemistä tavoitteiden saavuttamisen näkökulmasta. Saatua palautetietoa on hyödynnetty koko strategiaproessin aikana. Projektiryhmä on kokoontunut säännöllisesti suunnittelemaan aina seuraavaa vaihetta ja mottona onkin pidetty: ”Hyvin suunniteltu on puoleksi tehty”. Strategiatyö ei suinkaan ole vielä valmis, vaan jatkuu...

## LÄHTEET

- Alueelliset kehitysnäkymät syksyllä 2020. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:50. ([https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162491/TEM\\_2020\\_50.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162491/TEM_2020_50.pdf))
- Ennakointi ja jatkuva oppiminen - tulevaisuuden osaamistarpeet Lapissa – hanke. Viitattu 14.10.2020. [https://www.eura2014.fi/rrtiepa/projekti.php?projekti\\_koodi=S21555](https://www.eura2014.fi/rrtiepa/projekti.php?projekti_koodi=S21555)
- Kangastie, H. 2019. ”AINA MUN PITÄÄ” OPPIA ELINIKÄISESTI JA JATKUVASTI Viitattu 15.10.2020. <https://www.lapinamk.fi/blogs/Aina-mun-pitaa-oppia-elinikaisesti-ja-jatkuvasti/40628/fb5bfa9f-d11a-4cc8-8613-606aa324a047>
- Kangastie, H ja Koski, A. 2020. Työelämän tarpeet ja jatkuva oppiminen. Kaleva 365, Lapin Kansa, 10.2.2020.
- Kangastie, H., Koski, A., Kuisma. 2020. JATKUVAN OPPIMISEN VIRTUAALINEN TYÖPAJA ELO-JOHTORYHMÄLLE. Viitattu 15.10.2020. <https://www.lapinamk.fi/fi/Esittely/Ajankohtaista/Pohjoisen-tekijat--Lapin-AMKin-blogi?ln=dottwdnc&id=f923b77b-1a07-444b-9678-0ea45a95ca36>
- Kangastie, H., Koski, A., Kuisma, L., Mutka, V. ja Äijänen, P. 2020. Oppimisen revontulilla - jatkuvan oppimisen työpajan fasilitointi verkossa. Viitattu 13.9.2020. 7.8.2020. <https://www.lapinamk.fi/fi/Esittely/Ajankohtaista/Pohjoisen-tekijat--Lapin-AMKin-blogi?ln=dottwdnc&id=4734f1b4-c633-4dc4-b29a-f4f3a8757b68>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö (OKM). Jatkuva oppiminen. Viitattu 16.10.2020. <https://minedu.fi/jatkuva-oppiminen>.
- Sitra 2020. TIIVISTELMÄ KOHTI ELINIKÄISTÄ OPPIMISTA Yhteinen tahtotila, rahoituksen periaatteet ja muutosaasteet. Viitattu 15.10.2020. <https://media.sitra.fi/2019/05/16142218/kohti-elinikaista-oppimista-tiivistelma.pdf>
- Väestön kehitys. Lapin luotsi –verkkosivut. Viitattu 10.11.2020. Verkkosoite: [lapinluotsi.fi/lappi-nyt/vaesto/vaeston-kehitys/](http://lapinluotsi.fi/lappi-nyt/vaesto/vaeston-kehitys/)





# Lapin jatkuvan oppimisen kehittäminen osana osaamisen, työllisyyden ja elinkeinojen edistämistä

## SUOMALAINEN JATKUVA OPPIMINEN OECD:N ARVIOINNISSA

Suomen osaamisen kehittämisen järjestelmä on yksi onnistuneimmista OECD:n alueella. Suomalaiset 15-vuotiaat opiskelijat ovat olleet aina parhaimmista PISA-arvioinneissa ja aikuisväestön luku- ja laskutaito on myös OECD-maiden huippua. Suuri osa väestöstä jatkaa opiskelua elämänsä aikana ja kaksi kolmesta aikuisesta osallistuu viralliseen tai epäviralliseen koulutukseen vuosittain. Jotta Suomessa voitaisiin ylläpitää tätä erinomaista kehitystä, osaamisen kehittämisen järjestelmän tulisi kuitenkin sopeutua nopeasti muuttuvaan työelämään. Globalisaatio, teknologinen murros ja väestön ikääntyminen tulevat vaikuttamaan suomalaiseseen työelämään ja tulevaisuudessa tarjolla oleviin töihin. Uudet syntyvät työt vaativat korkeaa osaamistasoa ja samalla metakognitiiviset ja digitaaliset taidot tulevat yhä tärkeämmiksi. (OECD 2020.)

Osaamisen puutteet suomalaisilla työmarkkinoilla ovat entistä ilmeisimpiä ja huolta herättääkin korkean osaamistason omaavan työvoiman saatavuus myös jatkossa. Muutos hyvin on nopeaa ja tulee vaikuttamaan jo tällä hetkellä töissä olevaan väestöön, jonka osaamisen kehittämisestä tulee huolehtia. (OECD 2020.) Myös koronapandemiasta johtuneet toimenpiteet ovat entisestään nopeuttaneet muutostarvetta. Jotta suomalaisten yritysten ja yhteiskunnan kilpailukyky pystytään säilyttämään, onkin tarpeellista luoda parempia mahdollisuuksia osaamisen vahvistamiselle ja uuden oppimiselle (OECD 2020).

Suomalaisesta koulutustarjonnasta puuttuu vaihtoehtoja ammatillisen osaamisen nostamiseen sekä lyhyitä, työelämärelevantteja koulutuksia. Suomella on myös OECD-maiden suurimmat erot koulutukseen osallistumisessa heikomman ja keskitason/hyvän taitotason omaavien välillä. Tähän kuuluu vaikuttavat muun muassa

kohdennetun tuen vähäisyys, hakevan toiminnan ja opiskelun tuen puuttuminen sekä erityisten, kohdennettujen opiskeluohjelmien puute. (OECD 2020.)

Suomalainen koulutusjärjestelmä kannustaa osallistumaan tutkintoon johtavaan koulutukseen maksuttomuuden, avoimuuden ja etuuksien kautta, mikä on joskus tarkoituksen mukaista, mutta ei aina tehokkain tapa. Lisäksi työkäisten osallistuminen tutkintoon johtavaan koulutukseen osaltaan heikentää nuorten pääsyä opiskelemaan. Nykyinen koulutustarjonta ei myöskään vastaa kovin hyvin työelämän tarpeisiin, osaltaan siksi, että nykyiset ennakointitiedon hyödyntämisen mekanismit ovat heikkoja. (OECD 2020.)

OECD:n raportin mukaan Suomelta puuttuu kattava jatkuvan oppimisen strategia, joka pyrkisi vastaamaan tulevaisuuden tarpeisiin. Raportissa nostetaan esille suosituksia suomalaisen jatkuvan oppimisen kehittämiseksi. Suomalaista koulutustarjontaa tulisi suunnata enemmän työmarkkinoiden tarpeiden mukaiseksi ja laajentaa tarjontaa esimerkiksi lisäämällä mahdollisuuksia epäviralliseen oppimiseen. Lisäksi tulisi kehittää kannusteita osaamisen kehittämiseksi. Myös alhaisen osaamistason omaavia aikuisia tulisi houkutella kouluttautumaan tarjoamalla heille tietoa ja ohjausta, räätälöityjä koulutuspalveluja ja tavoitettavuutta. (OECD 2020.)

## JATKUVAN OPPIMISEN UUDISTUS

Suomen hallitusohjelman mukainen jatkuvan oppimisen uudistus pohjautuu monipuolisen tiedon pohjalta muodostettuun tilannekuvaan ja taustalla on hyödynnetty OECD:n arviota suomalaisen jatkuvan oppimisen nykytilasta ja annettuja suosituksia. Tilannekuvan pohjalta tärkeimmiksi teemoiksi uudistuksessa ovat nousseet:

1. Tulevaisuuden tarpeisiin vastaava jatkuvan oppimisen järjestelmä  
Osaamisen johtaminen ja kehittäminen työelämässä  
Osaamisen kehittämisen tavat ja koulutustarjonta  
Työmarkkinoiden toimivuus (kohtaanto, ennakointi, ohjaus)
2. Erityiskysymyksenä aliedustettujen ryhmien osaaminen

Uudistuksessa tarkastellaan erityisesti yksilöiden työuran aikaisia mahdollisuuksia kehittää osaamista. Osaamista kehittämällä tuetaan yksilön näkökulmasta mielekkäitä työuria ja hyvää työllisyyskehitystä sekä laajemmin yritysten kilpailukykyä ja julkisen talouden tasapainoa. Uudistuksen visioon kuuluu, että jokainen työkäinen kehittää osaamistaan aktiivisesti ja joustavasti työuran aikana. Kaikilla on merkityksellisen elämän ja muuttuvan työn edellyttämät taidot ja osaaminen.

Osaaminen uudistaa työelämää ja työelämä osaamista. Osaava työvoima tukee kestävästä kasvusta, innovaatioita, kilpailukykyä ja sitä kautta hyvinvointia. (OKM). Hallitusohjelmassa linjataan muun muassa, että eri koulutusasteiden toimintaa, ohjausta ja rahoitusta kehitetään työelämälähtöisesti monimuotoisten koulutuskonaisuuksien kautta. Osaamisen tunnistamista ja tunnustamista kehitetään sekä luodaan kattavat elinikäisen ohjauksen palvelut, huomioiden aliedustettujen ryhmien

osallistuminen. Työelämään lisätään muunto-, täydennys- ja erikoistumiskoulutuksia ja oppisopimuskoulutusta kehitetään uudelleen koulutus- ja aikuiskoulutusväylänä. Korkeakouluja kannustetaan myös avaamaan koulutustarjontaa ja samalla korkeakoulujärjestelmää kehitetään jatkuva oppimisen alustana. Työntekijöiden osaamista ja työllistymistä parannetaan muutosturvalla ja lisäksi kehitetään opintovapaata ja aikuiskoulutustukea. Työttömien mahdollisuuksia opiskella sivutoimisesti työnhaun ohessa parannetaan. Lisäksi selvitetään mahdollisuuksia laajentaa työllisyysrahaston tehtäviä ja kehitetään rakennemuutosten ennakoitua. (OKM.)

Jatkuvan oppimisen uudistuksessa linjataan myös ohjaamisen kehittämistä tuleviksi vuosiksi. Linjausluonnosten mukaan ohjauspalveluja tulee hyödyntää aliedustettujen ryhmien tavoittamiseksi ja palvelemiseksi. Ohjausta työelämässä kehitetään proaktiiviseksi ja yksilöiden omia urasuunnittelun edellytyksiä vahvistetaan. Digitaalinen urasuunnittelu tulee keskeiseksi osaksi jatkuvan oppimisen digitaalisia palveluja. Myös ohjauksen koordinaatiota ja tiedolla johtamista vahvistetaan osana jatkuvan oppimisen palvelujärjestelmää. (OKM.)

## LAPPILAINEN JATKUVA OPPIMINEN OSANA MUUTOSJOUSTAVUUTTA SEKÄ OSAAMISEN, TYÖLLISYYDEN JA YRITTÄJYYDEN EDISTÄMISTÄ

Lapin jatkuvan oppimisen strategian uudistus aloitettiin vuonna 2018 ja se valmistuu vuoden 2020 loppuun mennessä. Tarve uusimiselle nousi paitsi toimintaympäristön muutoksista myös työelämän tarpeista ja murroksesta. Jatkuvasti uusiutuvat kehittämisen tarpeet ja muutosten nopeus olivat syitä, miksi tavoitejakso rajattiin viiteen vuoteen eli vuoteen 2025 asti. Vuoden 2020 pandemia on vain nopeuttanut työelämän murrosta ja haastaa osaamista monin tavoin niin yrityksissä, julkisorganisaatioissa kuin yksilön tasoilla. Pandemian torjuntakeinoista johtuvan voimakkaammankin työttömyyden aikana, on Lapissa työvoiman kohtaanto-ongelmaa. Paikallisesti on haasteita saada työvoimaa yritysten tarpeisiin, ja alueellisesti monilla aloilla on ollut jo pitkään pulaa osaavasta työvoimasta. Tilanteen on ennakoitu vain pahenevan, koska Lapin väestökehitys on ollut pitkään vähenevä ja vanhempien ikäluokkien kasvaessa suhteellisesti muihin ikäluokkiin verrattuna, ovat poistuma työmarkkinoilta sekä osaamisen uudistamisen tarpeet otettava huomioon. On ennakoitu, että pitkällä aikavälillä pelkästään Lapin väestöpohjalla ei pystytä vastaamaan uudistuvan työelämän muuttuviin tarpeisiin.

Kehittyvällä teknologialla pystytään osin löytämään ratkaisuja osaamisvajaisiin ja työvoiman saatavuushaasteisiin vastaamiseen. Teknologia mahdollistaa aika- ja paikkariippumattoman työnteon ja oppimisen. Parhaimmillaan teknologia mahdollistaa osallistumisen opintoihin minkä tahansa organisaation tarjoamana ja työtä voi tehdä missä päin ja mihin tahansa organisaatioon – myös kansainvälisesti. Toisaalta teknologian hyödyntämisessä tulee ottaa huomioon erilaiset työntekijät ja oppijat – toiset tarvitsevat edistyäkseen enemmän tukea ja vuorovaikutuksen muotoja. Ennakoitua

ja resilienssiä vaaditaan niin ohjauksessa, osaamisen tarpeisiin vastaamisessa kuin oppimisen ja työnteon organisoimisessa ja johtamisessa.

Jatkuvan oppimisen ja ohjauksen kehittäminen on olennainen ja keskeinen osa osaamisen, työllisyyden ja yrittäjyyden edistämistä – ne kytkeytyvät toisiinsa eikä yhtä osa-aluetta voi ajatella enää kehitettävän ilman toisia. Jo useamman vuoden on korostettu tarvetta ekosysteemiseen ajatteluun, jossa toimijat nähdään osana kokonaisuutta ja toimijoiden ratkaisuille on vaikutusta muihin. Toimivimpien ratkaisujen löytäminen hankaliin haasteisiin edellyttää kokonaisvaltaista yhteiskehittämistä ja monenlaisten toimijoiden kumppanuutta. Oppimisen ja ohjauksen kehittämisessä ja työn murrokseen vastaamisessa tarvitaan monialaista yhteistyötä ja erilaisen asiantuntijuuden yhdistämistä ja vuorottelua. Selvää on, että tässä kehitystyössä tarvitaan toimijoita niin yksityiseltä, julkiselta kuin kolmannelta sektorilta ja toimivien verkostojen pohjalta on hyvä tiivistää kumppanuutta. Lapissa näitä toimivia ja uudistumiskykyisiä verkostoja on useita, kuten seudullisten yritystoimijoiden (SYP) verkosto ja maahanmuutto- ja kotouttamistoimijoiden (MAKO) verkosto, eikä vähäisempänä jo useita vuosia toimineet Lapin elinikäisen oppimisen ja ohjauksen (ELO) toimintamallin mukaiset työryhmät ja alueelliset tieto-, neuvonta- ja ohjaus- (TNO) verkostot.

## TE-HALLINNON PALVELUT JATKUVAN OPPIMISEN KEHITTÄMISESSÄ

TE-hallinto eli ELY-keskus ja TE-toimisto toimivat kiinteänä osana lappilaisia jatkuvan oppimisen verkostoja ja ekosysteemiä tarjoamalla julkisia työvoima- ja yrityspalveluja niin henkilö- kuin yritysasiakkailleen. Julkisilla työvoima- ja yrityspalveluilla edistetään työmarkkinoiden toimivuutta turvaamalla osaavan työvoiman saatavuutta ja tarjoamalla työtä hakeville mahdollisuuksia saada työtä. Lisäksi edistetään uuden yritystoiminnan syntymistä ja kehitetään yritysten toimintaedellytyksiä ja työelämän laatua. Julkisina työvoima- ja yrityspalveluina tarjotaan myös työnvälityspalveluita, tieto- ja neuvontapalveluita, osaamisen kehittämispalveluita sekä yritystoiminnan käynnistämisen- ja kehittämispalveluita. (Finlex.)

Yhteistä asiakkaille tarjottavissa palveluissa on niiden tavoite tukea asiakkaiden jatkuvaa oppimista ja heidän osaamisensa arviointia ja kehittämistä. Palveluvalikoima ja toteuttamistavat ovat laajat. Lappilaiset yritykset voivat hyödyntävät laajasti seudullisen yrityspalveluverkoston toimijoiden asiantuntemusta ja palveluja (SYP-verkosto) sekä kehittää toimintaansa pk-yritysten kehittämispalvelujen tukemana. Palveluilla kehitetään työelämän laatua ja työssä olevan työvoiman osaamista.

Henkilöasiakkaiden jatkuvan oppimisen kehittämiseen on tarjolla laaja valikoima työvoimakoulutuksia ja erilaisia valmennuspalveluja. Palveluvalikoima on rakennettu ketteräksi ja asiakaskohtaisesti joustavaksi, yksilöllistä palvelua tukevaksi kokonaisuudeksi. Jatkuva palvelujen kehittäminen yhteistyössä palveluntuottajien kanssa on luonteva osa toimintaa. Esimerkiksi TE-hallinto on vuosien ajan panostanut verkossa toteutettavien palvelujen kehittämiseen, ja ostopalvelut ovatkin laajasti saatavilla sekä läsnä- että etäpalveluina.

Yksi lappilainen menestystarina on maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksen toteuttaminen verkossa, jossa Lapilla on pitkät perinteet. Keskeistä toiminnassa on ollut aito halu asiakaslähtöisen toiminnan kehittämiseen ja verkko-opetuksen hyödyntämiseen. Ensimmäiset verkko-opetustuokiot otettiin käyttöön kokeilumielessä Kemin lyseon lukion kotoutumiskoulutuksessa jo vuonna 2011, kun eräälle opiskelijalle järjestettiin kotoutumiskoulutusta verkon kautta hänen vieraillessaan kotimaassaan. Siitä alkoi yhteinen ja innostava kehittämiskumppanuus kotoutumiskoulutusten toteuttajien kanssa, minkä aikana verkkokoulutus on juurrutettu vakiintuneeksi koulutusmuodoksi Lapin alueen maahanmuuttajille.

Innovatiivisilla hankintakierroksilla on saatu uusia avauksia toteutettaviin palveluihin, kuten kevään 2020 korona-ajan osaamistarpeisiin. Keskeistä on palvelutuottajien osaamisen hyödyntäminen ja innovatiivisten sisältöjen ja menetelmien saaminen käyttöön työnhakijoiden hyödynnettäväksi. Markkinavuoropuheluilla edistetään yhteissuunnittelua ja visiointia palveluntuottajien sekä kuntien kanssa. Ekosysteemisen kumppanuuden ja yhteiskehittämisen kautta pyritään vastaamaan ketterästi tämän päivän haasteisiin osaamisen, työllisyyden ja yrittäjyyden edistämisen teemoissa.

Nykypäivän nopea muutos ja työelämän murros edellyttävät paitsi nopeaa reagointia myös koordinoitua ennakointia. Yhteiskehittämisellä saadaan uusiutuvimmat ja vaikuttavimmat toimenpiteet, joilla voidaan vastata työelämän osaamistarpeisiin. Paitsi että Lapin elinkeinoelämä tarvitsee jatkuvaa oppimista, tarjoaa se yksilöille joustavia keinoja edetä omalla työuralla ja mahdollisuuksia oman osaamisen kehittämiseksi.

## LÄHTEET

Finlex. Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta. Haettu osoitteesta: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120916>

OECD 2020. Continuous Learning in Working Life in Finland. 2020. <https://doi.org/10.1787/2ffcffe6-en>

Opetus ja kulttuuriministeriö. Jatkuva oppiminen. Haettu osoitteesta: <https://min-edu.fi/jatkuva-oppiminen>



# Osaamisen kehittäminen ei pääty valmistumiseen

– Alumni- ja alumninyhteys henkilöiden näkemyksiä Lapin yliopiston alumnitoiminnasta jatkuvan oppimisen tukijana

## TIIVISTELMÄ

Artikkelissa tarkastellaan Lapin yliopiston alumnien ja alumnitoiminnassa mukana olevan henkilökunnan käsityksiä ja kokemuksia alumnitoiminnasta. Artikkelin erityisnäkökulmana on jatkuvan oppimisen tukeminen alumnitoiminnassa. Aineisto on kerätty henkilökohtaisin laadullisin teemahaastatteluin (kolme alumnia ja neljä henkilökunnan edustajaa) ja analysoitu fenomenografisen analyysin keinoin. Artikkelissa keskitytään kuvaamaan niitä tuloksia, jotka valottavat jatkuvan oppimisen näkökulmaa ja mahdollisuuksia Lapissa: miten alumnitoimintaa pitäisi kehittää ja minkälaiseksi tulevaisuuden yhteistyö jatkuvan oppimisen kontekstissa voisi muotoutua?

## JOHDANTO

Jatkuva oppiminen on yksi suomalaisen korkeakoulutuksen keskeisimpiä, osaamistason nostamiseen ja ylläpitämiseen liittyviä käsitteitä. Työelämän muutokset edellyttävät työntekijöiltä joustavuutta ja halua osaamisen kehittämiseen, ja toisaalta myös korkeakoulutusta on tarkasteltava uusin, tulevaisuutta ennakoivin silmin. Jatkuvalle oppimiselle (continuing learning) tarkoitetaan oppimista läpi elämän, sekä formaalissa koulutuksessa, että sen ulkopuolella (Laal & Laal 2014). Jatkuva oppiminen on käsitteenä hyvin samankaltainen elinikäisen oppimisen kanssa ja niitä käytetäänkin usein toistensa synonyymeina. Elinikäisen oppimisen määritelmässä korostuu oppimisen jatkuminen elämän jokaisessa vaiheessa, lapsuudesta vanhuuteen. Jatkuva oppiminen näyttäytyy puolestaan enemmän työikäisten oppimisena ja oppimisena työn kontekstissa. (ks. Tuomisto 2004; OKM 2019.) Tässä tutkimuksessa haastateltavien

kanssa käsitteitä käytettiin rinnakkain, tarkoittaen oppimista elämän eri vaiheissa ja tilanteissa.

Elinikäisen oppimisen edistäminen on yliopistolain (558/2009) mukaan yksi yliopiston perustehtävistä. Vuoden 2021 alusta Lapin yliopistossa otetaan myös käyttöön jatkuvan oppimisen toimintamalli, jonka taustalla on opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittama jatkuvan oppimisen kehittämisen hanke. Lapin yliopistossa jatkuvan oppimisen tukeminen on huomioitu myös alumnitoiminnan toimintasuunnitelmassa. Toimintasuunnitelmaan on sisällytetty yhdeksän tavoitetta, joista yksi on jatkuvan oppimisen vahvistaminen. (Lapin yliopisto 2019.)

Alumnitoiminta ja yhteistyö alumnien kanssa on koulutuksen kehittämisen kannalta olennaista. Samalla luodaan vastavuoroista suhdetta yliopistosta valmistuneisiin, heidän osaamistaan ja työuralla etenemistään tukien. Yhteistoiminnan muotoja on monia, käytännössä alumnitoiminta voi olla erilaisia tapahtumia ja tapaamisia kuten alumnimatkoja, vuosikurssitapaamisia, asiantuntijaluentoja sekä seminaareja (Aalto-yliopisto 2020). Lapin yliopistossa yliopistotasoinen alumnitoiminta käynnistettiin vuonna 2010. Lapin yliopiston alumnitoiminnan tavoitteiden lähtökohdiksi kuvattiin yliopiston ja alumnien tarpeiden huomioiminen, yhteiskunnallinen vuorovaikutus, opiskelijälähtöisyys ja sidosryhmäyhteistyö. Alumniksi Lapin yliopisto määrittelee henkilön, joka on opiskellut ja valmistunut Lapin yliopistosta. Tutkinto-opiskelijoiden lisäksi Lapin yliopisto ulottaa alumnitoimintaan mukaan muun muassa avoimen yliopiston opiskelijat ja henkilökunnan. (Lapin yliopisto 2010, 3-4.)

## LAPIN YLIOPISTON ALUMNITOIMINTA TUTKIMUKSEN KOHTEENA

Tämä artikkeli perustuu tutkimukseen, jossa fenomenografisella tutkimusotteella lähestyttiin Lapin yliopiston alumnitoiminnassa mukana olevia alumnitoimihenkilöitä ja alumneja. Fenomenografia tutkii ihmisten käsityksiä tutkittavasta ilmiöstä (Harris 2011) ja sille on ominaista ihmisten tai tietyn ryhmän kokemusten ja merkityksisältöjen tulkitseminen (Huusko & Paloniemi 2006). Ihmiset ymmärtävät, kokevat ja käsittävät tiettyjä ilmiöitä eri tavoin, ja fenomenografia auttaa löytämään ja kuvaamaan tätä ajattelutapojen eli käsitysten erilaisuutta (Marton & Pong 2005). Tässä tutkimuksessa haastateltiin kolmea alumnia ja neljää alumniiyhteyshenkilöä. Haastattelun teemat noudattivat Lapin yliopiston alumnitoimintasuunnitelmassa (2019) esitettyjä tavoitteita. Näin pyrittiin saamaan selville, miten haastateltavien mielestä nämä tavoitteet toteutuvat ja miten he käsittävät niiden merkityksen. Haastattelujen litteroinnin jälkeen kirjallista aineistoa syntyi yhteensä 77 sivua. Tutkimushenkilöiden anonymiteetin suojelemisen vuoksi haastattelut on koodattu numerokirjain-yhdistelmällä, alumniiyhteyshenkilöt AY1-AY4 ja alumnit A1-A3.

Tutkimusaineiston analyysi perustui Niikon (2003) esittämään neljän vaiheeseen; merkityksellisten ilmaisujen etsiminen, merkityksyksiköiden ryhmittely teemoihin, teemojen jako kategorioihin, kategorioiden jako ylempiin kategorioihin. Merkityksyksiköitä löytyi molemmat haastatteluaineistot huomioiden yhteensä 262 kappaletta. Ylemmän tason kategorioita syntyi yhteensä 6 kappaletta. Näitä ylemmän tason



kategorioita kutsutaan kuvauskategorioiksi, jotka muodostivat analyysin tuloksen, ja joista seuraavassa esitellään jatkuvaan oppimiseen liittyviä havaintoja.

## JATKUVAN OPPIMISEN TUKEMINEN ALUMNITOIMINNASSA

Tässä artikkelissa esittelemme jatkuvan oppimisen ilmenemistä alumni- ja alumninyhteys henkilöiden haastatteluissa. Alumnit liittivät jatkuvaan oppimiseen olennaisina sisältöinä osaamisen kehittämisen ja oppimisen mahdollisuuden. Vastaavasti alumninyhteys henkilöiden aineistosta nousi esiin oppimisen mahdollistaminen ja työelämävastaavuuden tavoite.

Alumni- käsityksissä jatkuva oppiminen ilmeni jatkuvana muutoksena ja sen mahdollisuutena. Alumnit kuvasivat jatkuvan oppimisen tarkoittavan heille yhteiskunnan muutoksessa mukana pysymistä. Muutos, kuten digitalisaatio ja muuttuneet työnteke- misen tavat, vaatii uusien asioiden omaksumista. Uuden oppimista vaativat myös erilaisten ihmisten kanssa työskentely. Aineiston mukaan uuden työ sukupolven kohtaaminen voi tuoda esiin erilaisia ajatusmalleja, joiden vuoksi ymmärrys ja sopeutuminen ovat välttämättömiä.

*”Niin tavallaan se (jatkuva oppiminen) jotenkin niinku siinä yhteiskunnan muutoksessa mukana pysyminen eri taitojen ja ajatusmaailman näkökulmasta.”*

A1

*”Työelämään tulevan sukupolven ajatusmaailma on aivan täysin erilainen, työnteon tavat, ajatusmallit mitä työn tekemiseen liittyy ovat aivan toisenlaiset. On niinku pakko ymmärtää, sopeutuu ja mukautuu.”*

A1

Yksi haastatelluista alumneista koki elinikäisen oppimisen käsitteen olevan ”vanhentunut”, sillä kaikki mitä tehdään, on uuden oppimista, joustamista ja sopeutumista. Se on siis läsnä koko ajan ilman erillistä pyrkimystä ja sitä ajaa tarve löytää ratkaisu tilanteeseen, jota ei ole aikaisemmin kohdannut.

Tutkimukseen osallistuvilta alumninyhteys henkilöiltä ja alumneilta kysyttiin muun muassa, millaisilla tavoilla jatkuva oppimista tiedekunnan alumnitoiminnalla on edistetty ja millaisia käsityksiä oppimismahdollisuuksista on. Alumninyhteys henkilöiden aineiston mukaan yksi alumnitoiminnan keino edistää alumni- jatkuva oppimista on heidän kutsumisensa tiedekunnan organisoimiin jatko- ja täydennyskoulutuksiin. Myös alumni- aineistossa täydennyskoulutukset nähtiin hyvänä mahdollisuutena jatkuvalla oppimiselle. Alumni- aineistossa alumnitoiminnan tehtävänä nähtiin tiedon jakaminen eri koulutusmahdollisuuksista ja erilaisista opiskelumuodoista. Alumninyhteys henkilöiden aineistossa myös avoimen yliopiston ja kesäyliopiston kurssien tarjoaminen alumneille koettiin jatkuvan oppimisen mahdollistajana, vaikka suoraa yhteyttä alumnitoimintaan ei nähtykään.

*”ollaan myös pyrittä järjestään semmosia täydennyskoulutushankkeita tai ainakin jonkunlaisia seminaareja, joihin myös on näitä alumneja kutsuttu.” AY1*

*”se (opiskelemaan lähteminen) on paljon helpompaa, ku sulla on jatkuva tieto siitä tarjonnan virrasta mitä siellä on ja miten sitä toteutetaan et esimerkiksi mun aikaiset opiskelijat, niillä ei oo, uskallan väittää, ettei niillä ole tänä päivänä edes tietoa, että miten tänä päivänä yliopistolla opiskellaan.” A2*

Lapin yliopiston alumnitoiminnan yksi yhdeksästä tavoitteesta on perusopetuksen ja tutkintojen työelämävastaavuuden edistäminen (Lapin yliopisto 2019). Aineistosta kävi ilmi, että täydennyskoulutusten työelämäyhteyttä ja työelämävastaavuutta pidettiin tärkeänä myös käytännön alumnityössä ja sen suunnittelussa. Koulutusohjelmissa, joissa ei kouluteta suoraan mihinkään tiettyyn ammattiin, oli aineiston perusteella kuitenkin haasteita löytää tätä täydennyskoulutuksien työelämäyhteyttä.

*”Mitä isoja kysymyksiä ja mitä keskusteluja tuolla kentällä työelämässä liikkuu niin siihen vastaten näillä täydennyskoulutuksen kursseilla. niin se olis niinku kaikista tärkeintä, että työelämässä olevat ihmiset kokis ne tärkeäksi ja kokis että heillä on hyötyä niistä kursseista.” AY2*

Täydennyskoulutuksen työelämävastaavuuden tarpeellisuudesta nousi esiin toinenkin näkökulma. Haastateltu alumni koki käyvänsä työn puolesta paljon käytäntöä ja ammattiosaamista kehittävässä koulutuksissa, jonka vuoksi kiinnostusta löytyy myös tieteen teoriaan ja teoreettiseen ajatteluun pohjautuvaan koulutukseen.

*”mahtavaa olis välillä tulla kuunteleen, jos ei nyt ihan niitä samoja vanhoja luentoja, mut vähän ehkä sitä niinku, tieteellisyyttä ja akateemisuutta mikä siitä omasta arjesta puuttuu. Kun se on hektistä ja kyllä-ei-tyyppistä, niin sais tavallaan sitä tieteellistä pohdintaa, että pohtis vähän niinku, ehkä sen tyyppisen opetuksen tai muun tarjoamista vastapainoksi sille arjen ammattiosaamisen ylläpitämisellä” A1*

Työelämän tarpeisiin vastaamisen lisäksi alumninyhteyshenkilöiden aineistosta nostettiin haasteeksi ulkopaikkakunnille muuttaneiden alumnien jatkuvan oppimisen tukemisen. Lähikontaktissa järjestetyt täydennyskoulutukset vaativat ulkopaikkakuntalaisilta suurempaa ajallista uhrausta kuin paikkakuntalaisilta. Ratkaisuksi nähtiin panostaminen verkko-opiskelutarjontaan.

*”Se että miten mahdollistaa se, että ihmiset pystyy osallistumaan oli ne niinkö tosiaan missä paikassa tahansa. Että se esimerkiksi että jos asut tuolla Suomen ihan kolkassa niin kyllä se on eri asia sieltä lähteä vaikka Rovaniemelle koulutukseen vaikka muutamaksi tunniksi. Se on kokopäivän homma, kun taas toiset voi vaan kävästä. Tämmöset etäkoulutusmahdollisuudet niitten järjestäminen olis tosi tärkeää.” AY2*

Jatko- ja täydennyskoulutusten sekä seminaarien lisäksi jatkuvan oppimisen mahdollistajaksi kerrottiin myös alumnien osallistaminen opettamiseen. Tutkimukseen osallistunut alumni koki opetuksen olleen hänelle mahdollisuus laajentaa omaa ammatillista osaamista ja ajattelua reflektoinnin ja opiskelijoiden kanssa syntyneen vuorovaikutuksen kautta. Alumnien osallistaminen tiedekunnan opetukseen on osa Lapin yliopiston alumnitoiminnan tavoitteita, joilla pyritään edistämään perusopetuksen ja tutkintojen työelämävastaavuutta (Lapin yliopisto 2019). Alumnien aineiston perusteella opetukseen osallistamisella on työelämävastaavuuden edistämisen lisäksi myös siis positiivisia vaikutuksia alumnien jatkuvan oppimisen tukemisessa.

*”Ja toisaalta sitten se, että, jos puhutaan opetuksesta niin opetuksestahan oppii aina itse, sekä oppii siitä asiasta, ihmisistä ja tilanteista. Niin tavallaan ehkä siitä saa itselle takas sitä mitä nykyiset opiskelijat miettii. Se haastaa itteä ajattelemaan niitä arkisia työasioita uudella tavalla kun sä joudut opettamaan ja kertomaan sitä tietyntylaiselle kohdeyleisölle.” A1*

## TULEVAISUUDEN TARPEET JA KEHITTÄMISNÄKÖKULMAT

Tässä tutkimuksessa saatiin alumneilta ja alumninyhteyshenkilöiltä arvokasta tietoa tutkimalla heidän käsityksiään alumnitoiminnan kehittämisestä ja sen mahdollisuuksista tukea osaltaan korkeakoulujen jatkuvan oppimisen käytäntöjä. Haastattelujen käsitysten avulla muodostuu konkreettinen kuva siitä, miltä alumninyhteytyö ja koulutustarjonta näyttävät ulospäin, miten alumnit kokevat roolinsa ja mitä odotuksia jatkuvan oppimisen tarjonnalle asetetaan.

Tutkimuksen perusteella alumnien jatkuvan oppimisen tukeminen toteutuu tällä hetkellä tarjoamalla mahdollisuuksia oppimiselle esimerkiksi seminaarien ja täydennyskoulutusten avulla. Koulutustarjonnan rakentamisen lisäksi alumninyhteyshenkilöt kertoivat tiedekuntien tiedottavan alumneja seminaarien ja täydennyskoulutusten ajankohdista. Jatkuvan oppimisen edistämisen näkökulmasta Lapin yliopiston alumnitoiminnan voikin todeta tukevan alumnien jatkuvaa oppimista. Haastatteluaineistosta nousi kuitenkin esille haasteita ja kehitysideoita, joihin keskittymällä jatkuvan oppimisenkin tukeminen voisi lisääntyä. Sekä alumninyhteyshenkilöiden että alumnien aineistoista ilmeni huoli suppeasta alumniverkostosta. Alumnien saaminen mukaan alumniverkostoon ja tiedotuksen piiriin koettiin haasteeksi. Ongelman taustalla on alumnitoiminnan heikoksi koettu näkyvyys opiskelijoille sekä alumnien tavoittaminen. Haastateltavat esittivät näkyvyyteen ja alumnien tavoittamiseen liittyviin haasteisiin

ratkaisuiksi alumnitoiminnan näkyvyyden lisäämisen muun muassa Lapin yliopiston nettisivuille ja alumnien tiiviimpänä osallistamisena opetukseen. Toiminnan näkyvyyden koettiin korreloivan sen arvostukseen, jolloin näkyvyyttä lisäämällä nähtiin myös alumnitoimintaan sitoutuvien opiskelijoiden ja alumnien lisääntyvän. Alumnien tavoittamisen kehittämiskeinona haastateltavat mainitsivat sosiaalisen median alustojen tehokkaamman hyödyntämisen. Myös tiedekuntien alumnitoiminnan systematisointi ja aktivoiminen nähtiin keinona kasvattaa alumniverkostoa sekä alumnien ja Lapin yliopiston yhteistyön syventämistä. Alumniverkoston laajentumisella ja alumnien paremmalla tavoittamisella saavutettaisiin suuremmalle alumnijoukolle tieto olemassa olevista jatkuvan oppimisen mahdollisuuksista.

Tutkimuksen tuloksien johtopäätöksenä jatkuvan oppimisen tukeminen alumnitoiminnan kautta kumpuaa Lapin yliopiston ja alumnien vuorovaikutuksesta sekä molempia osapuolia hyödyttävästä yhteistyöstä. Alumnitoiminta on merkittävä osa korkeakoulujen jatkuvaa oppimista tukevia käytäntöjä. Lapin menestyksen kannalta olennaista on myös se, kuinka alumnitoiminta ja jatkuva oppiminen tulevat läpileikkaaviksi osa-alueiksi ensinnäkin kansainvälisen alumnitoiminnan kehittämisessä ja toiseksi Lapin korkeakoulukonsernin yhteistyömuodoksi. Tulevalla tulossopimuskaudella 2021 - 2024 Lapin yliopisto ja Lapin ammattikorkeakoulu ovat sitoutuneet ponnistelemaan jatkuvan oppimisen tavoitteiden saavuttamiseksi entistä tiiviimmin yhdessä. Yhteistyössä on voimaa myös Lapin alueen tulevaisuuden osaamistarpeisiin vastaamisessa.

## LÄHTEET

- Aalto-yliopisto. Alumneille. Viitattu 5.3.2020 <https://www.aalto.fi/fi/alumneille>.
- Harris, L. R. 2011. Phenomenographic perspectives on the structure of conceptions: The origins, purposes, strengths, and limitations of the what/how and referential/structural frameworks. *Educational Research Review* 6, 109-124.
- Huusko, M. & Paloniemi, S. 2006. Fenomenografia laadullisena tutkimussuuntauksena kasvatustieteissä. *Kasvatus* 37 (2), 162–173. Viitattu 9.3.2020 <http://elektra.helsinki.fi/se/k/0022-927-x/37/2/fenomeno.pdf>.
- Kaarni, C. 2014. Alumnitoimintamalli tradenomikoulutuksen työelämäyhteyksien vahvistajana. YAMK- opinnäytetyö. Metropolian ammattikorkeakoulu. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/79497/Kaarni\\_Christina.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/79497/Kaarni_Christina.pdf?sequence=1).
- Laal, M. & Laal, A. 2014. Continuing education; lifelong learning. *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 116, 4052-4056. Viitattu 14.8.2020 <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814009069>.
- Lapin yliopisto 2010. Lapin yliopisto – akateemisen osaamisen kanssakulkija. Lapin yliopiston alumnityön käynnistämisen suunnitelma 28.1.2010. Lapin yliopiston yliopistoneuvoston kokouksen 15.2.2010 esityslistan liite 1. Viitattu 13.3.2020 <https://www.ulapland.fi/loader.aspx?id=95c60377-2fd3-4e09-9b12-6a9foa74e54b>.
- Lapin yliopisto 2019. Lapin yliopiston alumnitoiminnan toimintasuunnitelma 2019-2021. Viitattu 2.3.2020 <https://www.ulapland.fi/loader.aspx?id=d6f148ao-3c43-4dc3-8658-f31effc2e994>.
- Marton, F. & Pong, W. Y. 2005. On the unit of description in phenomenography. *Higher Education Research & Development* 24 (4), 335-348.
- Ojanpää, H. 2014. Alumnitoiminta yhdistää. *Lakimiesuutiset*. Viitattu 19.2.2020 <https://lakimiesuutiset.fi/alumnitoiminta-yhdistaa/>. (Luettu 19.2.2020)
- Niikko A. 2003. Fenomenografia kasvatustieteellisessä tutkimuksessa. Joensuun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia n:o 85. Joensuu: Joensuun yliopistopaino.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019. Jatkuvan oppimisen uudistus käynnistyy – tavoitteena helpottaa osaajapulaa ja sujuvoittaa työikäisten osaamisen päivittämistä. Viitattu 12.3.2020 [https://minedu.fi/artikkeli/-/asset\\_publisher/jatkuvan-oppimisen-uudistus-kaynnistyy-tavoitteena-helpottaa-osaajapulaa-ja-sujuvoittaa-tyoikaisten-osaamisen-paivittamista](https://minedu.fi/artikkeli/-/asset_publisher/jatkuvan-oppimisen-uudistus-kaynnistyy-tavoitteena-helpottaa-osaajapulaa-ja-sujuvoittaa-tyoikaisten-osaamisen-paivittamista).
- Tuomisto, J. 2004. Elinikäisen oppimisen toinen sukupolvi - unohtuiko jotain? Teoksessa Anita Malinen & Pekka Sallila (toim.) *Elämänlaajuinen oppiminen ja aikuiskasvatus*. Aikuiskasvatuksen 44. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura.
- Yliopistolaki 558/2009. Viitattu 17.3.2020. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2009/20090558>.



# Jatkuvan oppimisen pedagogiikka ja sen johtaminen ammattikorkeakoulussa

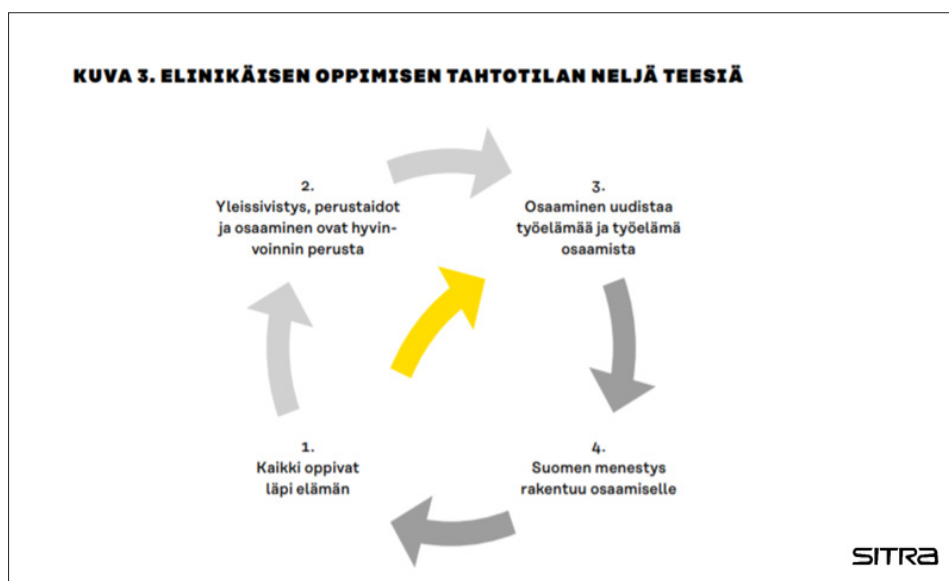
## JOHDANTO

Globaali maailma ja sen muutokset haastavat myös Suomea. Suurin haaste viime aikoina on ollut korona viruksen aiheuttama pandemia, joka horjuttaa myös eurooppalaisten valtioiden ml. Suomen terveysturvallisuutta ja taloutta. Koronapandemian mukanaan tuomat vaikutukset ja seuraukset kohdentuvat erityisen raskaasti Lapin alueen elinkeinoihin. Olemme saaneet kuulla uutisia ja lukea matkailun ongelmista, alueen pk-yritysten ahdingosta ja työntekijöiden lomautuksista ja työttömyydestä. Työelämän viimeaikainen kehitys haastaa sekä työssäkäyviä että työttömiä tarkastelemaan osaamistaan uusin silmin, ja samoin se haastaa koulutuksen järjestäjät tarkastelemaan jatkuvan oppimisen mahdollistamista uusilla muodoilla ja uusilla pedagogisilla toteutustavoilla. Ammattikorkeakoulutkin haastetaan pohtimaan jatkuvan oppimisen pedagogiikkaa, sen ratkaisuja ja johtamista. Perimmäisenä tarkoituksena on yksilön, yhteisön ja yhteiskunnan osaamisen kehittäminen ja vastauksen löytäminen sille, mitä nuo tavoitteet vaativat pedagogisilta ratkaisuilta.

Lapissa on jo verkostossa rakennettu vielä voimassa oleva jatkuvan oppimisen strategia ”Pitkospuilla-jatkuvan oppimisen poluilla”. Uusi jatkuvan oppimisen strategia on valmistumassa ja sen rakentamisen työpajoissa on keskusteltu myös pedagogiikasta. Miten opitaan jatkuvasti ja millaiset menetelmät toimivat parhaiten ja tuottavat tavoiteltua osaamista. Tässä artikkelissa tarkastelen jatkuvan oppimisen pedagogiikkaa, sen näkökulmia ja lähestymistapoja. Tuon esille jatkuvan oppimisen pedagogiikan kehittämistarpeita ammattikorkeakoulutuksen ja pedagogisen johtamisen näkökulmasta.

## JATKUVA OPPIMINEN OSANA ELINIKÄISTÄ OPPIMISTA JA OHJAUSTA

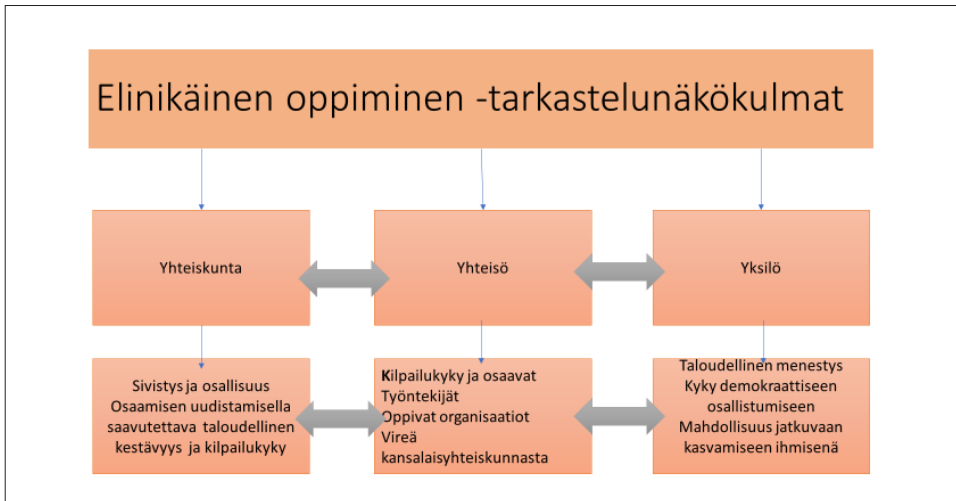
Jatkuvalla oppimisella tarkoitetaan osaamisen kehittämistä ja uudistamista yksityiselämässä ja työuran eri vaiheissa. (OKM) Jatkuvan oppimisen ohella ja sen synonyyminäkin puhutaan elinikäisestä oppimisesta. Elinikäisellä oppimisella tarkoitetaan kaikkea elämän eri vaiheissa tapahtuvaa oppimista, joka kehittää yksilön tietoja, taitoja ja kykyjä henkilökohtaisessa, yhteiskunnallisessa ja sosiaalisessa elämässä/työelämässä (Tilastokeskus). Jatkuvalla oppimisella viitataan samoin kuin elinikäisen oppimisella ihmisen koko elämänkaaren aikaiseen, monelle elämänalueelle ulottuvaan oppimiseen, jossa merkittävää on myös työssä oppiminen. OKM (2019.) Yksilön ja yhteisön näkökulmasta kyseessä on osaamisen kehittämistä eri tilanteissa ja eri elämän vaiheissa. Kuviossa yksi on esitetty elinikäisen oppimisen tahtotilan neljä teesiä.



**Kuvio 1.** Elinikäisen oppimisen tahtotilan neljä teesiä. (Sitra 2019,15)

Jatkuva oppiminen uudistus painottuu erityisesti kohtaan 3. eli työikäisten osaamisen kehittämiseen. Tavoitteena on vastata työelämän muutoksista aiheutuviin osaamistarpeisiin. Osaamista kehittämällä tuetaan mielekkäitä työuria, hyvää työllisyyskehitystä, julkisen talouden tasapainoa sekä yritysten kilpailukykyä ja tuottavuutta. (OKM) Millaisella pedagogiikalla saadaan parhaiten kehitettyä työikäisten osaamista ja saavutetaan edellä mainittuja tavoitteita. Työikäisten osaamisen kehittämisessä on huomioitava myös elinikäisen oppimisen tarkastelunäkökulmat. Kuvassa kaksi on avattu tavoitteita eri tasoilla. (Sitra 2019, 7-9).



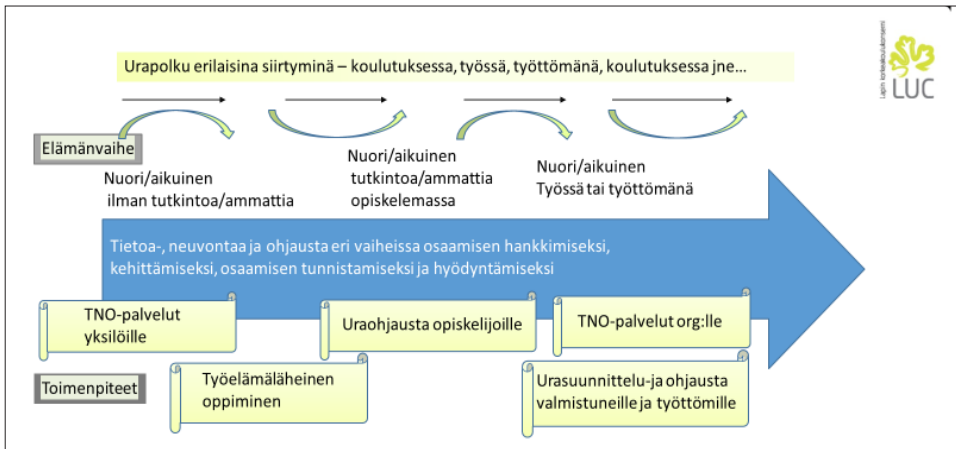


**Kuvio 2.** Elinikäisen oppimisen tarkastelunäkökulmat.

Tarkastelunäkökumissa tuodaan esille elinikäisen oppimisen tavoitteet yhteiskunta, yhteisö ja yksilötasolla. On hyvä tarkastella kokonaisuutta ja kysyä, millaisella pedagogiikalla tavoitteet saavutetaan ja millaista pedagogista osaamista nämä vaativat. Olennaista on valita erityisesti jatkuvan oppimisen vaikuttavuutta lisäävä pedagogiikka ja sen ratkaisut myös ammattikorkeakoulussa.

Osaamisen kehittäminen tulee olla aidosti mahdollista kaikille. Osaamistarpeisiin tulee vastata monipuolisesti, joustavasti ja ketterästi. Hankitun osaamisen näkyväksi tekeminen ja sen hyödyntäminen on jatkuvan oppimisen perusedellytyksiä myös. Osaamisen kehittämiseen tulee saada tukea ja ohjausta eri elämäntilanteissa ja erityisesti siirtymissä. (OKM 2019:19.)

Kuvassa kolme on kuvattu urapolkua erilaisina siirtyminä ja siihen liittyviä tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluja (TNO-palveluja). Ihmisen eri elämänvaiheissa on hyvä tarjota juuri hänen urapolulleen sopivia palveluja.



**Kuvio 3.** Urapolku erilaisina siirtyminä ja TNO-palvelut. (Kangastie 2017)

Sujuvat siirtymät eri kouluasteiden välillä on myös tärkeää opetus- ja kulttuuriministeriön linjaamassa ammatillisen koulutuksen ja korkeakoulujen ja lukioiden ja korkeakoulujen välisen yhteistyön kehittämisessä (OKM 2019:26; OKM 2019:6). Keskeisimpänä periaatteena ja tavoitteena molemmissa linjauksissa on asiakaslähtöisyys. Suosituksissa painotetaan jatkuvan oppimisen edistämistä, ei ainoastaan siirtymistä kouluasteelta toiselle.

Kansalaisten ja työntantajien on löydettävä nykyistä helpommin erilaiset osaamisen kehittämismahdollisuudet ja saavat tarvitessaan matalalla kynnyksellä myös henkilökohtaista koulutus- ja uraohjausta työuran eri vaiheissa ja työntantajat tietoa ja neuvontaa henkilöstönsä osaamisen kehittämiseksi. Erityisesti huomioidaan sellaiset ryhmät, jotka voivat jäädä vaille työnantajan tukea. Näitä ovat esimerkiksi yksin yrittäjät, keikka-, vuokra- ja osa-aikatyötä tekevät sekä heikossa työmarkkina-asemassa olevat. Huomiota kiinnitetään myös pk-sektorin työntantajayrittäjien, erityisesti mikrotyöntäjien sekä muiden pientyöntantajien tarpeisiin. (OKM 2019:19, 18)

## PEDAGOGISIA LÄHTÖKOHTIA JATKUVALLE OPPIMISELLE

Ammattikorkeakoululakia muutettiin vuonna 2018 niin, että ammattikorkeakoulu on veloitettu tehtäviä hoitaessaan tarjoamaan mahdollisuuksia jatkuvaan oppimiseen. Vuonna 2021 voimaan tulevassa rahoitusasetuksen muutoksessa lisätään jatkuvan oppimisen painoarvoa ammattikorkeakoulujen rahoitusmallissa. Keskeisiä jatkuvan oppimisen tarjonnan muotoja ovat avoin amk-opetus, erikoistumiskoulutukset ja maahanmuuttajien valmentava koulutus. Lisäksi ammattikorkeakoulut kehittävät jatkuvan oppimisen tuotteita ja palveluja esimerkiksi osaamiskokonaisuudet ja oppimisjärjestelyt työn ohessa opiskeluun. Myös pedagogiikan kehittämiseen panostetaan kuten esimerkiksi työn opinnollistaminen ja neuvonta ja ohjauspalvelut. (Arene 2020.) Perinteisestä opintojen ohjaamisesta on siirryttävä kokonaisvaltaiseen uraohjaamiseen (Moisio 2019).

Tieteen termipankin (2020) määrittelyn mukaan pedagogiikka viittaa opetus- tai kasvatustaitoon ja yleisessä merkityksessä pedagogiikka on käsitys siitä, miten kasvatusta tai opetusta tulisi järjestää. Oppiminen ja osaamisen hankkiminen toteutuu muuallakin kuin formaalissa koulutusjärjestelmässä, arjessa, työpaikoilla ja harrastustoiminnassa. Mitä on jatkuvan oppimisen pedagogiikka ja kenen näkökulmasta asiaa tulee katsoa. Keskiössä voidaan olettaa olevan osaaminen ja sen hankkiminen eli tietojen, taitojen ja asenteiden kokonaisuudella (Kompetenssit). Keskiössä on myös kolmen eri tiedonlajin, teoria-, käytäntö- ja kokemustieto, hankkimisesta ja roolista osaamisen kehittämisessä.

KOPE eli korkeakoulupedagogiikkaa yhteistyössä –hankkeessa kartoitettiin keskustelujen avulla pedagogisia vahvuuksia, opetuksen kehittämisen käytäntöjä, ja pedagogisia kehittämistarpeita, pedagogisen jakamisen ja yhteistyön muotoja, opiskelijoiden ja työelämän rooli kehittämisessä. Vahvuuksina tuli esille työelämälähtöisyys, digipedagogiikka ja simulaatiopedagogiikka. Opetuksen kehittämisen käytäntönä tuli esille erilaiset tilaisuudet, tiimiohjaus ja palautejärjestelmä. Suurimmiksi

kehittämistarpeiksi nousivat digipedagogiikka, pedagogiset toimintamallit ja työelämä-  
lähtöisyys. Pedagogisen yhteistyön muotoina esitettiin vertaisoppimista, yhteistä ope-  
tusta ja erilaisia keskustelufoorumeita. Opiskelijoiden osallistumisen pedagogiseen  
kehittämiseen perinteisin tapa oli edustuksellisiin ryhmiin osallistuminen, palautteen  
antajan rooli ja avoimet keskustelutilaisuudet. Työelämä oli mukana pedagogiikan  
kehittämisessä työryhmien edustuksen kautta, työelämä antoi opiskeluun liittyviä  
tehtäviä ja se oli mukana erilaisissa tilaisuuksissa sekä antoi palautetta. (Alaniska 2017).

Moisio (2019) kuvaa jatkuvan oppimisen pedagogiikka opettajan työn näkökul-  
masta. Jatkuva oppiminen arvioi opettajan osaamista eli esimerkiksi kykyä ja taitoa  
ohjata osaamisen kertymistä oppimisen verkostoissa. Pedagogi ohjaa jatkuvaa oppijaa  
analysoimaan kehittyvää asiantuntijuuttaan tai kehitettävää osaamisaluettaan.  
Lisäksi opettajalta edellytetään pedagogista kykyä nähdä, tulkita ja sanoittaa oppi-  
mista ja kehittyvää osaamista eri toimintaympäristöissä. Osaamisen tunnistaminen  
ja tunnustaminen voi toteutua antoisimmillaan jatkuvan oppijan oman työn tai  
työtiimin työn tutkimisessa ja kehittämisessä.

Toom ja Pyhältö (2020, 21) kuvaavat selvityksessään seuraavasti:

*”Jatkuvan oppimisen mahdollisuuksien tarjoaminen yliopistoissa ja  
ammattikorkeakouluissa edellyttää pedagogista osaamista kasvavien  
opiskelijaryhmien opettamiseen ja ohjaamiseen, jotta opiskelijoiden oppimisen  
tavoitteet saavutetaan ja tarpeisiin vastataan. Samalla se edellyttää pedagogista  
osaamista siinä, että vertaisia ja vertaisryhmän variaatiota kyetään  
hyödyntämään kaikkien opiskelijoiden oppimisen resurssina”.*

Kuvassa neljä on avattu neljä laajaa suositusta pedagogisen ja ohjausosaamisen kehit-  
tämiseen korkeakoulutuksessa.



**Kuva 4.** Suosituksia pedagogisen ja ohjausosaamisen kehittämiseksi korkeakouluissa.  
(mukaellen Toom & Pyhältö 2020,40-41.)

Toom ja Pyhältö (2020) kuvaavat visiotyöryhmien työn pohjalta tunnistettuja haasteita ja kehittämiskohteita, jotka edellyttävät monipuolista korkeakoulupedagogista osaamista ja sen kehittämistä paitsi henkilöstöltä myös instituutioilta. Systeemistä kehittämistä tulee kohdentaa oppimis- ja opetusosaamisen, hyvinvointiosaamisen, kehittämisosaamisen ja johtamisosaamisen alueilla. Systeeminen kehittämisote käytännössä tarkoittaa esimerkiksi sen jäsentämistä, mitä opetus-oppimisoosaamisen kehittäminen edellyttää yliopiston/ammattikorkeakoulun, tiedekunnan, yksikön tai opetusvuorovaikutuksen tasoilla. Työvälineenä he esittävät yhteisiä merkitysneuvotteluja eri tasojen sisällä ja välillä, joilla haetaan yhteistä suuntaa ja rakennetaan yhdessä toimenpiteitä. Näin kyetään hyödyntämään eri toimijoiden asiantuntijuutta ja tukemaan osallisuutta. (Toom ja Pyhältö 2020, 23, 37.) Yhteinen keskustelu edistää myös jatkuvan oppimisen pedagogiikan kehittämistä.

## JATKUVAN OPPIMISEN PEDAGOGINEN JOHTAMINEN AMMATTIKORKEAKOULUSSA

Yksi keskeisistä korkeakoulujen pedagogisista kehittämiskohteista on johtamisosaamisen kehittäminen. Moisio (2019) kuvaa korkeakoulua jatkuvan oppimisen pedagogisena keskuksena, jossa monet eri toimijat, alueen yritykset, järjestöt, julkiset organisaatiot ja osaamistaan kehittävät yksilöt linkittävät työtään ja oppimista toisiinsa. Tarvitaan rakenteita, järjestelmiä ja toimintaa, jotka mahdollistavat kykyä tunnistaa ja tunnustaa osaamista hyvinkin erilaisista ympäristöistä. Tarvitaan osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen mahdollistava pedagogista johtamista.

Voimassa olevat korkeakoululait sisältävät veloitteen mahdollistaa ja osallista henkilöstön ja opiskelijoiden vahvan osallistuminen asioiden valmisteluun ja päätöksentekoon. Osallisuuteen ja osallistumiseen kuuluu myös korkeakoulun sisällä eri tahojen ja johdon jatkuva vuorovaikutus, toimintakulttuurin ja johtamisosaamisen kehittäminen. Hyvinvoivan korkeakoulu yhteisön tunnusomaisia piirteitä ovat osaava ja kannustava johtaminen, tasavertaisuus, vuorovaikutteisuus, monipuoliset osallistumisen ja vaikuttamisen mahdollisuudet, hyvät edellytykset osaamisen kehittymiseen ja organisaation joustava rakenne. Korkeakoulujen henkilöstön osaamisen ja hyvinvoinnin tueksi tarvitaan johtamisosaamista erityisesti muutosjohtamisen osaamista. Lisäksi tarvitaan ihmis- ja osaamislähtöiseen toimintakulttuurin rakentamiseksi hankittua monipuolista tietoa ja sen analysointia. (OKM, Vision tiekartta 2019, 23)

Mikkilän ja Mäen (2019) mukaan korkeakoulujen pedagogisen johtamisen tulee kantaa vastuu systeemisestä ja teknologisesta muutoksesta, joka tapahtuu myös jatkuvan oppimisen mahdollistamisessa. Oppimis- ja kehittämisympäristöt ja välineet muuttuvat ja monipuolistuvat vauhdilla. Osaamista hankitaan entistä monipuolisimissa ympäristöissä, ei ainoastaan korkeakoulun sisällä. Henkilökohtaistaminen etenee vauhdilla ja siihen tulee avuksi myös uusia teknologisia välineitä. Kyetäkseen ”hanskaamaan” jatkuvan oppimisen haasteet ja vaatimukset korkeakouluopettaja tarvitsee osaamista oppimisympäristöjen muotoilussa, oppimisteknologian ja -analytiikan hallitsemisessa, toiminnallisen pedagogiikan johtamisessa ja oppivan yhteisön

valmentamisessa. Taulukkoon yksi on koottu Toomin ja Pyhältön (2020,35) analysoimien pedagogisen johtamisen tutkimusten tuloksia ja hyviä käytäntöjä.

**Taulukko 1.** Pedagogisen johtamisen hyviä käytäntöjä korkeakoulukontekstissa. (mukaellen Toom ja Pyhäلتö 2020, 35)

Hyviä pedagogisen johtamisen käytäntöjä	Positiiviset attribuutit (myönteinen määrite ja ominisuus)
Visio, strategia ja toimeenpanosuunnitelma johtamisen suuntaajana Eri systeemisten tasojen väliset merkitysneuvottelut ja linjaukset	Laadukkaat koulutusohjelmat ja opetus
Jaettu johtajuus	Opiskelijoiden osaamisen laatu ja hyvinvointi
Ymmärrys pedagogisista ydinprosesseista Korkeakouluyhteisön osallistaminen	Opettajien sitoutumisen kehittäminen
Korkeakouluyhteisön monipuolisen asiantuntijuuden hyödyntäminen	Opettajien osaaminen ja hyvinvointi
Yhteisöllisyyden mahdollistaminen Luottamuksen rakentaminen Jatkuva henkilöstön osaamisen kehittäminen Verkostoituminen	Jatkuva opetuksen ja ohjauksen kehittäminen, kokeilut ja innovaatiot

Jatkuvan oppimisen peruselementteinä ammattikorkeakoulussa on työelämäyhteistyö eli työelämälähtöinen ja-läheinen toiminta koulutuksessa ja TKI-toiminnassa (Arene 2020, 4). Erityisen tärkeää on yhdistää TKI-toiminta osaamisen kehittämiseen (TKIO) vaikuttavuuden perustana. Ammattikorkeakoulussa asiantuntija toimii sekä opetuksen että tutkimuksen alueilla. Ammattikorkeakoulutuksen tutkimusperustaisen opetuksen seuraukset voidaan esittää peruseriaatteina: opetuksen sisällöt perustuvat tutkimukseen, opetuksessa hyödynnetään tutkivia työmenetelmiä, käytetyt opetusmenetelmät perustuvat tutkimukseen ja opetuksen kehittämisessä hyödynnetään tutkimustietoa (Toom ja Pyhäلتö ,2020, 15).

Pedagoginen johtaminen on yksi alue ammattikorkeakoulun kokonaisjohtamisessa. Korkeakoulujen johtamisessa kokonaisuutena korostetaan tietojohdamista. Tietojohdamisella tarkoitetaan visiotyöryhmän raportin mukaan prosesseja ja käytäntöjä, joiden avulla tietoa kerätään, jalostetaan ja hyödynnetään korkeakouluissa johtamisen apuna ja tukena. (Visio työryhmämuistio 25) Miten esimerkiksi jatkuvasta oppimisesta kerätään tietoa ja miten sitä hyödynnetään johtamisessa ammattikorkeakoulun, osaamisryhmien, koulutusten tasolla ja henkilöstön työssä. Kuinka systemaattista toiminta on tiedon hyödyntämisessä ammattikorkeakoulun tehtävä alueilla ja esimerkiksi pedagogisessa kehittämisessä.

## LOPUKSI

Lapin korkeakoulut ovat yhdessä laatineet tulevaisuuden strategian ”Luova edelläkävijä - Vastuullinen arktinen korkeakouluyhteisö”. Korkeakouluyhteisö kantaa vastuuta alueen kehittämisestä myös jatkuvan oppimisen mahdollistamisella. OKM (2020) linjaa jatkuvan oppimisen uudistettavan palvelumallin yhtenä keskeisenä tavoitteena alueiden kehittämisen tukeminen ennakoivasti ja reaktiivisesti niiden omista lähtökohdista ja tavoitteista käsin. Myös korkeakoulut aluekehittäjinä ovat mukana tukemassa paikallisia yrittäjiä ja julkisyhteisöjä osaavan työvoiman saatavuudessa ja palveluiden kehittämisessä. Pohdittavana on, millaista jatkuvan oppimisen tarjontaa rakennamme, millaista vaikuttavaa pedagogista osaamista meillä sen toteuttamiseen on ja erityisesti, miten vahvistamme työelämäyhteistyötä jatkuvan oppimisen oppimis- ja kehittämissympäristönä.

## LÄHTEET

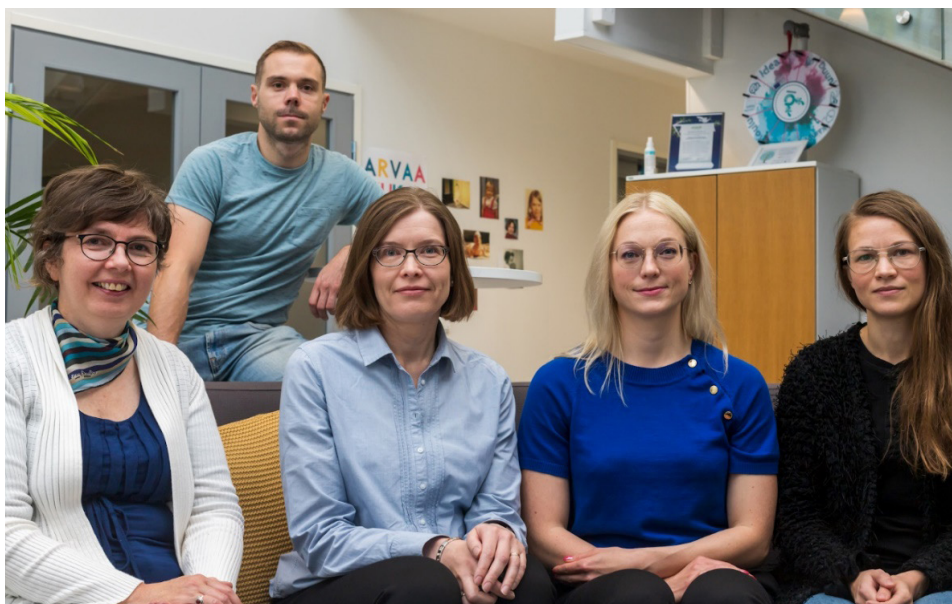
- Alaniska, H. 2017. Mitä kuuluu korkeakoulujen pedagogiikalle. Tuloksia KOPE-hankkeen vierailuista. Viitattu 18.9.2020. [https://drive.google.com/file/d/1o-qaujFY5pt525rFr1Ssd3qdAxQXz\\_UV/view](https://drive.google.com/file/d/1o-qaujFY5pt525rFr1Ssd3qdAxQXz_UV/view)
- Ammattikorkeakoululaki. 1368/2018. Viitattu 19.9.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20181368>
- OKM. Jatkuvan oppimisen kehittäminen Työryhmän väliraportti Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:19. Viitattu 19.9.2020 [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161576/OKM\\_2019\\_19\\_Jatkuvan\\_oppimisen\\_kehittaminen.pdf](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161576/OKM_2019_19_Jatkuvan_oppimisen_kehittaminen.pdf)
- Jatkuvan oppimisen uudistus ammattikorkeakoulussa.2020. Viitattu 19.9.2020 [http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/Jatkuvan%20oppimisen%20uudistus%20ammattikorkeakouluissa\\_2020.pdf? t=1591556101](http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/Jatkuvan%20oppimisen%20uudistus%20ammattikorkeakouluissa_2020.pdf? t=1591556101)
- Kohti osaamisen aikaa. 2019. Sitran selvityksiä 146. Viitattu 18.9.2020. <https://media.sitra.fi/2019/02/06165242/kohti-osaamisen-aikaa.pdf>
- Mikkilä, J ja Mäki, K. 2019. Mihin jatkuva oppiminen vie korkeakoulupedagogiikkaa. Viitattu 18.9.2020. <https://signals.fi/2019/10/30/mihin-jatkuva-oppiminen-vie-korkeakoulupedagogiikka/#390adb4f>
- Moisio, A. 2019. Jatkuvan oppimisen pedagogiikka-mitä se on? Viitattu 18.9.2020. <https://signals.fi/2019/11/03/jatkuvan-oppimisen-pedagogiikka-mita-se-on/#390adb>
- OKM. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Jatkuva oppiminen. Viitattu 18.9.2020. <https://minedu.fi/jatkuva-oppiminen>
- OKM. Korkeakoulutus ja tutkimus 2030-luvulle VISION TIEKARTTA. 2019. Viitattu 19.9.2020. [https://minedu.fi/documents/1410845/12021888/Korkeakoulutus+ja+tutkimus+2030-luvulle+ VISION+TIEKARTTA\\_V2.pdf/n43792c1e-602a-4776-c3f9-91dd66ba9574/Korkeakoulutus+ja+tutkimus+2030-luvulle+VISION+TIEKARTTA\\_V2.pdf](https://minedu.fi/documents/1410845/12021888/Korkeakoulutus+ja+tutkimus+2030-luvulle+ VISION+TIEKARTTA_V2.pdf/n43792c1e-602a-4776-c3f9-91dd66ba9574/Korkeakoulutus+ja+tutkimus+2030-luvulle+VISION+TIEKARTTA_V2.pdf)

- OKM. Katse korkealle ja horisontti laajaksi. Näkökulmia ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen yhteistyöhön. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2019:26. Viitattu 14.4.2020. [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161648/OKM\\_2019\\_26\\_Katse\\_korkealle\\_ja\\_horisontti\\_laajaksi.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161648/OKM_2019_26_Katse_korkealle_ja_horisontti_laajaksi.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- OKM. Katse korkealle. Näkökulmia lukioiden ja korkeakoulujen yhteistyöhön Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2019:6. Viitattu 25.4.2020. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161375/OKM\\_6\\_2019\\_Lukiot%20ja%20korkeakoulut.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161375/OKM_6_2019_Lukiot%20ja%20korkeakoulut.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- OKM. Parlamentaarinen jatkuvan oppimisen uudistus: Jatkuvan oppimisen palvelujärjestelmän uudistus – osaamisella työllisyyttä Kehittämisen suuntaviivat 14.5.2020. Viitattu 19.9.2020. <https://minedu.fi/documents/1410845/17000212/Jatkuvan+oppimisen+palveluj%C3%A4rjestelm%C3%A4n+uudistus+-+Kehitt%C3%A4misen+suuntaviivat+14.5.2020/aef2d53f-a7ad-b9c4-4cbd-oc00c1c169/Jatkuvan+oppimisen+palveluj%C3%A4rjestelm%C3%A4n+uudistus+-+Kehitt%C3%A4misen+suuntaviivat+14.5.2020.pdf>
- OKM. Visio 2030 Työryhmien raportit. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 19.9.2020. [https://minedu.fi/documents/1410845/12021888/Visiotyo%CC%88ryhmien+yhteinen+taustaraportti\\_v2.pdf/d69fc279-d6a9-626d-deac-712662738972/Visiotyo%CC%88ryhmien+yhteinen+taustaraportti\\_v2.pdf.pdf](https://minedu.fi/documents/1410845/12021888/Visiotyo%CC%88ryhmien+yhteinen+taustaraportti_v2.pdf/d69fc279-d6a9-626d-deac-712662738972/Visiotyo%CC%88ryhmien+yhteinen+taustaraportti_v2.pdf.pdf)
- Pitkospuilla-jatkuvan oppimisen poluilla. 2012. Lapin aikuiskoulutusstrategia 2020. Viitattu 19.9.2020. [https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/85006/Elinvoimaa\\_alueelle\\_o8\\_2012.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/85006/Elinvoimaa_alueelle_o8_2012.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Tieteen termipankki 19.9.2020: Kasvatustieteet: pedagogiikka. (Tarkka osoite: <https://tieteentermipankki.fi/wiki/Kasvatustieteet:pedagogiikka>.)
- Tilastokeskus. Viitattu 18.9.2020. [https://www.stat.fi/meta/kas/elinikai\\_oppim.html](https://www.stat.fi/meta/kas/elinikai_oppim.html)
- Toom, A ja Pyhältö, K.2020. Kestävää korkeakoulutusta ja opiskelijoiden oppimista rakentamassa Tutkimukseen perustuva selvitys ajankohtaisesta korkeakoulupedagogiikan ja ohjauksen osaamisesta Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2020:1. Viitattu 18.9.2020. [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161992/OKM\\_2020\\_1.pdf](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161992/OKM_2020_1.pdf)





# Osaamosta ratkaisuja osaamisen kehittämiseen



**Kuva 1.** Kirjoittajakaarti Päivi, Heikki, Marika, Heli ja Helinä (kuva: N. Karjalainen)

## “OSAAMISEN KEHITTÄMINEN KUULUU KAIKILLE”

### Johdanto

Yhteiskunta muuttuu jatkuvasti ja työelämä sen mukana. Nopea muutos luo epävarmuutta ja tekee työelämän tulevaisuudesta vaikeasti ennakoitavaa. Yksilön tulisi kuitenkin pysyä mukana muutoksessa. Pelkän yhden tutkinnon suorittaminen ei nykyisin välttämättä riitä, vaan osaamista tulee hankkia ja kehittää koko työuran ajan. Työnantajilla on oma tehtävänsä työntekijöidensä osaamisen kehittämässä, ja toisaalta työntekijällä itsellään on vastuu oman osaamisen päivittämisessä. Jäädessään työelämän ulkopuolelle työtön työnhakija jää samalla ilman työhön kytkeytyvää oppimista. Jotta osaaminen säilyy ja kehittyy työelämän muutoksissa, on tärkeää

löytää ratkaisuja yksilöiden kaikenlaisiin tarpeisiin ja elämäntilanteisiin sekä samalla ylläpitää yksilöiden hyvinvointia.

Lapin tulevaisuus näyttää epävarmalta, mutta samalla uudistuvalla. Digiloikka on tehty ja eri organisaatiot tekevät yhteistyötä Lapin hyväksi. Työ- ja elinkeinoministeriön (2020) Lappia koskevassa aluekatsauksessa todetaan, että korona on vaikuttanut erityisesti matkailuun ja rajakauppaan matkustusrajoitusten vuoksi. Toimivat liikenneyhteydet ovat tärkeitä pitkien välimatkojen maakunnalle, ja siksi esimerkiksi lentoliikenteen takkuilu on ongelmallista Lapin elinkeinoille. Lapille on erityisen tärkeää myös ammattitaitoisen työvoiman saatavuus. Lapin selviytyjiä on ollut erityisesti kaupan ala. Myös rakentaminen on jatkunut, ja teollisuuden alalla etenkin kaivosteollisuus on investoinut maanrakennukseen ja teollisuusrakentamiseen. Suuria hankkeita on suunnitteilla tai rakenteilla, muun muassa Ajoksen sataman syventäminen sekä Kemijärvelle ja Kemiin suunnitellut biotuotetehtaat. Laurila-Tornio-Haaparanta -radan sähköistys on ajankohtaista. Rataosuus on osa kansainvälistä kuljetusreittiä, jolla on vaikutuksia työllisyyteen. Perusmaatalouden tai metsä- tai porotalouden alalla ei ole havaittu huomattavia vaikutuksia. Lapissa on reagoitu monella tapaa koronan vaikutuksiin. Business Rovaniemi on myöntänyt tukea yrityksille. Pohjois-Pohjanmaan ELY:n rakennerahasto ja Lapin liitto ovat myöntäneet rahoitusta työllisyyttä tukeville hankkeille ja järjestäneet erilliset koronapainotteiset haut. Lapin TE-palvelut on lisännyt merkittävästi henkilöstöä työhaun toimenpiteisiin. Lisäksi vuoden 2021 alusta Lapissa käynnistyy työllisyyden kuntakokeilu, jolla on tarkoitus tehostaa työttömien työnhakijoiden työhön ja koulutukseen ohjautumista sekä kehittää työllisyyspalveluja.

Keväällä 2020 sai rahoituksen ja käynnistyi myös Osaamo – kohtaantoa edistämässä -hanke, jonka tarkoituksena on vastata työelämän kohtaanto-haasteisiin ja edistää työllisyyttä. Osaamossa pyritään auttamaan asiakkaita pysymään mukana työelämän muutoksessa. Osaamo on myös paikka, jossa tarjotaan yksilöllisiä, nopeita ja joustavasti räätälöityjä ratkaisuja yksilöllisiin tarpeisiin. Osaamon kohderyhmään kuuluvat pääasiassa yli 30-vuotiaat työllistämisen ja koulutusvaiheessa olevat työnhakijat, potentiaaliset työllistäjät, erityisesti mikro- ja pk-yritykset sekä verkoston (esim. Kela ja Business Rovaniemi) toimijat. Osaamon avajaisia juhlittiin 5–9.10.2020, mutta sen toiminta on alkanut jo kevään 2020 aikana.

Puheenvuoron alussa kerromme työelämästä ja sen tulevaisuudesta sekä työelämän epävarmuudesta. Sen jälkeen käsittelemme osaamisen kehittämistä ja jatkuvaa oppimista sekä työttömien että työssäkäyvien näkökulmasta. Lopuksi esittelemme Lapin TE-palveluiden roolia Osaamossa ja Lapin työnhakija- ja yritysasiakkaiden osaamisen kehittämisessä.

**OSAAMO** 

**TYÖ - KOULUTUS - REKRYTOINTI**

ROVANIEMI TE-palvelut (Easter Services) REDU European Union

LAPIN YLIOPISTO (UNIVERSITY OF LAPLAND) LAPIN AMK (Lapland University of Applied Sciences) Vipuvoimaa EU:lta 2014-2020

Osaamolta saat yhdestä paikasta avun työnhakuun, opintojen suunnitteluun, rekrytointiin ja yrittäjyyteen. Yritykset saavat tukea yritystoiminnan aloittamiseen tai kehittämiseen. Meillä sinua palvelevat TE-palveluiden, Rovaniemen kaupungin, Lapin yliopiston, Lapin AMKin ja Lapin koulutuskeskus REDUn työntekijät.

Yhteystiedot: 050-4488 086, [osaamo@rovaniemi.fi](mailto:osaamo@rovaniemi.fi)

**Kuvio 1.** Osaamo-info (kuva: M. Uusiportimo ja H. Pantsar)

## 1. EPÄVARMA TULEVAISUUS

Uutisointia seuraamalla voi saada helposti sellaisen kuvan, että juuri nyt on meneillään jokin valtava, koko työelämän perusrakenteita horjuttava muutos. Todellisuudessa muutos on jatkuva prosessi, joka etenee monilla tasoilla ja eri tahtiin. Se ei ole kertaluonteinen tapahtuma, jonka jälkeen havahdumme olevamme työn tulevaisuudessa. Ehkä meidän pitäisikin puhua yhden muutoksen sijaan useista muutoksista, jotka vaikuttavat yhtä aikaa työelämän tulevaisuuteen.

Usein käsittelemme myös työelämää ja sen tulevaisuutta ikään kuin se olisi meistä riippumatonta, vaikka me kaikki tuotamme kuvaa työelämästä, sen tulevaisuudesta ja muutoksesta. Eikä tuo kuva ole koskaan pysähtynyt tai lopullinen, vaan jatkuvassa muutoksessa ja alttiina erilaisille tulkinnoille. Puhumme tulevaisuudesta, mutta unohdamme tulevaisuuden olevan koko ajan läsnä arjessamme. Mikä oli joskus tulevaisuutta, on nyt jo historiaa, eikä nykyhetki ole koskaan menneisyydestä irrallinen. Näin menneisyys, tulevaisuus ja nykyhetki kietoutuvat yhteen.

Millainen sitten on työelämän tulevaisuus? Siihen tuskin kenelläkään meistä on oikeaa vastausta. Koronakriisi antoi meille hyvän opetuksen siitä, että tulevaisuus on aina osittain avoin ja hämärän peitossa. Avoimen tulevaisuuden hyväksyminen ei tarkoita, että meidän pitäisi heti luovuttaa tai perustaa suunnitelmamme puhtaisiin arvauksiin. Epävarma tulevaisuus haastaa meitä valmistautumaan useisiin eri skenaarioihin sekä entistä nopeampaan reagointiin. Ikävä tosiasia kuitenkin on, että olemme aina enemmän tai vähemmän myöhässä. Olisiko parempi keskittää voimavarat reagoinnin parantamiseen sen sijaan, että yritämme jatkuvasti ennakoida epävarmaa tulevaisuutta? Tarvitsemme molempia lähestymistapoja: ennakoitua ja reagoitua. Mustavalkoisen “joko-tai” -ajattelun sijaan tarvitsemme enemmän “sekä-että” -ajattelua.

Osaamossa tämän ajattelutavan omaksuminen tarkoittaa esimerkiksi sitä, että ymmärrämme työllistymisen olevan monimuotoinen usean tekijän summa. Työllistyminen ei tarkoita yksittäistä taikatempua, joka koskee kaikkia työnhakijoita. Osaamisen kehittäminen vaatii tilanteen mukaisia nopeita, joustavia ja yksilöllisiä ratkaisuja. Muuttuvat tilanteet voivat nostaa erilaisten työllisyys- ja ohjauspalveluiden tarvetta – myös sellaisten ihmisten, jotka eivät ehkä ole kuvitelleet tarvitsevansa tukea ja ohjausta. Usein asiakas tarvitsee tukea ja erilaisia näkökulmia monelta eri ammattilaiselta. Prosessiin saattaa sisältyä esimerkiksi ammatinvalinnan ohjausta, digitaitojen kehittämistä, urasuunnitelmien selkiyttämistä, terveydentilan selvittelyä tai joitain muita, usein ennalta arvaamattomia osa-alueita. Tällaisessa tilanteessa moniammatillinen työyhteisö ja laaja verkosto on korvaamaton.

## 2. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN KUULUU KAIKILLE

Jatkuvan oppimisen uudistuksella vastataan kansalaisten osaamisen kehittämisen tarpeeseen työuran ja koko elämän eri vaiheissa. Tavoitteena on kehittää osaamisen tunnistamista ja tunnustamista sekä lisätä työelämän muunto-, täydennys- ja erikoistumiskoulutuksia. Tavoitteeksi on asetettu myös kattavat elinikäisen ohjauksen palvelut. Uudistuksen visiona on esimerkiksi seuraavat: työikäiset kehittävät osaamistaan aktiivisesti koko työuransa ajan, osaaminen kehittää työelämää ja työelämä osaamista ja osaava työvoima tukee Suomen kilpailukykyä ja ihmisten hyvinvointia. (OKM 2020.)

Osaamisen jatkuvan kehittämisen tärkeys on laajalti tunnistettu yhteiskunnassa; osaamisella on merkitystä yksilölle, työnantajalle ja yhteiskunnalle. Osaaminen on sivistyksen, osallisuuden ja hyvinvoinnin sekä taloudellisen kestävyuden lähde. (Ranki 2020, 9.) Jatkuvan oppimisen uudistuksesta herää kuitenkin kysymys siitä, miten työikäinen työtön kehittää aktiivisesti osaamistaan koko työuransa ajan ja pääsee osalliseksi kaikesta siitä hyvästä, mitä osaamisen kehittäminen parhaimmillaan mahdollistaa. Mitä jos työura koostuukin työn ja työttömyyden vuorottelusta tai pitkistä työttömyysjaksoista? Osaamistaan ei voi tällöin kehittää osana jokapäiväistä työtä tai työnantajan tarjoamassa koulutuksessa. Työttömän osaamisen kehittämisen mahdollisuudet ovatkin hyvin erilaiset kuin työssäkäyvän (Ranki 2020, 9). Työttömän osaamisen kehittäminen on usein harkinnanvaraista, mikä työttömien itsensä mukaan rajoittaa jatkuvaa osaamisen kehittämistä. (esim. Näre 2020, 42.) Lisäksi työttömän statuksella opiskelu on varsin mutkikkaasti säänneltyä; siihen liittyy muun muassa ikään ja opiskelun omaehtoisuuteen liittyviä sääntöjä (ks. esim. Ranki 2020, 13–14; artikkelin luku 3).

Entä miten osaaminen kehittää työelämää silloin, jos työtön henkilö kehittää osaamistaan irrallisena työstä tai ei uudesta osaamisestaan huolimatta työllisty nopeasti? Osaamisen kehittämisen ja työelämän pitäisi kohdata paremmin kaikissa koulutuksen ja työelämän (myös työttömyyden) vaiheissa. Muun muassa näihin haasteisiin haemme vastausta Osaamossa, jossa työllistymisen kysymyksiä ratkotaan tiiviissä yhteistyössä kaupungin työllisyyspalveluiden, TE-asiantuntijoiden, oppilaitosten, yritysten ja muiden työllisyyteen olennaisesti liittyvien toimijoiden kanssa. Tuomalla työllisyyden ja osaamisen kehittämisen toimijat samalle alustalle saamme kaiken osaamisen

ja asiantuntijoiden keinot käyttöön ja pystymme tuottamaan uudenlaisia ratkaisuja työnhakijoille ja työnantajille. Tunnistamme entistä paremmin työnhakijoiden eri tavoilla hankitun osaamisen ja siihen liittyvät kehittämisen tarpeet, jotka eivät saa jäädä irrallisiksi työpaikkojen tarpeista. Parhaimmillaan osaamisen tunnistaminen ja kehittäminen tapahtuu niin, että räätälöimme työnhakijalle koulutuksen tai muun ratkaisun työnantajan kanssa, jolloin työnhakija työllistyy suoraan. Tällöin voimme puhua aidosti kohtaannosta. Työnhakija ei ole työllisyyden ja osaamisen kehittämisen ammattilaisten toiminnan kohde. Paras ratkaisu syntyy vuorovaikutuksessa, jossa jokainen osapuoli oppii ja kehittyy. Osaamo tarjoaa tähän ainutlaatuisen ratkaisun, alustan, jossa tämä kaikki on mahdollista.

### **3. TE-PALVELUJEN ASIANTUNTEMUS OSAAMISEN KEHITTÄMISESSÄ**

#### **Lapin TE-palvelut Osaamossa asiantuntijana**

Lapin TE-palvelut on ollut tiiviisti mukana Osaamon toiminnassa aina suunnittelu- vaiheesta toimintaan ja toteutukseen. Lapin TE-palveluissa on tiedostettu tarve Osaamolle – paikalle, joka kokoaa eri toimijat saman katon alle sekä mahdollistaa moniammatillisen verkostoyhteistyön ja asiakkaiden kohtaamisen kasvokkain. Osaamalla tehtävään asiakastyöhön osallistuu Lapin TE-palveluista tällä hetkellä kolme asiantuntijaa yritys- ja työnhakijapalveluista. Asiakkailta on mahdollisuus tavata TE-asiantuntija Osaamalla henkilökohtaisesti päivystyksen aikana tai aikavarauksella. Tapaamisissa voidaan hyödyntää koko Osaamo-verkoston asiantuntemusta, mikäli asiakas antaa luvan tiedonvaihdolle.

#### **Työnhakijoiden osaamisen kehittäminen**

Lapin TE-palveluiden kautta Osaamon työnhakija-asiakkaille on tarjolla monia eri osaamisen kehittämisen vaihtoehtoja. Yhtenä vaihtoehtona ovat työvoimakoulutukset, joita TE-palvelut hankkii työttömille ja työttömyysuhan alaisille asiakkailleen. Työvoimakoulutuksina järjestetään perus-, ammatti- tai erikoisammattitutkintoja sekä erilaisia jatko- tai täydennyskoulutuksia. (TEM 2020a.) Osaamisen kehittämistä voidaan tukea omaehtoisena opiskeluna työttömyysetuudella. Se voi olla mahdollista 25 vuotta täyttäneille asiakkaille, joilla on TE-palveluiden toteama koulutustarve ja opintojen tukemiseen vaadittavat kriteerit täyttyvät (TEM 2020b). Lyhytkestoinen työttömyysetuudella tuettu opiskelu on tarkoitettu myös 25 vuotta täyttäneille asiakkaille. He voivat opiskella enintään kuusi kuukautta kestäviä, ammatillisia valmiuksia tai yritystoimintaa täydentäviä opintoja ilman, että opinnoilla on vaikutusta työttömyysturvan saamiseen. Velvollisuus hakea ja vastaanottaa kokoaikatyötä säilyy opintojen aikana. (TEM 2020c.) Esimerkiksi avoimen yliopiston tai avoimen ammattikorkeakoulun opinnot voivat olla sivutoimisia opintoja, joita voi suorittaa työnhaun ohessa. Opintojen pää- tai sivutoimisuuden arviointi kuuluu TE-palveluiden tehtäviin. (TEM 2020d.) TE-palvelut voi harkintansa mukaan hankkia asiakkaalle yksittäisen opiske-

lijapaikan, mikäli koulutus on työvoimapolitiittisesti perusteltua, auttaa työllistymistä avoimille työmarkkinoille ja edellä esitetyt muut koulutusvaihtoehdot eivät ole mahdollisia. Asiakkaiden tulee ilmoittaa opiskelusuunnitelmistaan TE-palveluille mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja aina ennen opintojen aloittamista, jotta TE-palveluissa osataan ohjata heitä opintojen eri rahoitusvaihtoehdoissa ja kertoa, mitä vaikutuksia opinnoilla voi olla työttömyysturvaan.

Koulutusten lisäksi työnhakija-asiakkaiden osaamisen kehittymistä tukevat ostopalveluina TE-palveluiden asiakkailleen hankkimat työnhaun ja urasuunnittelun valmennukset, joita voidaan räätälöidä ammattialoittain tai kohderyhmittäin. Valmennuksia voidaan hyödyntää Osaamalla asiakkaiden kanssa tehtävässä ohjaustyössä. Niistä saatava palaute auttaa osaltaan kartoittamaan asiakkaiden osaamista ja kehittämisen tarpeita, sekä selkeyttää jatko-ohjausta. TE-palvelut tarjoavat asiakkaille myös mahdollisuuden hakeutua uraohjaukseen ammatinvalintapsykologille, jonne Osaamosta onkin tehty useita ohjausaloitteita. Työkokeilua voidaan hyödyntää ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selvittämiseksi tai työmarkkinoille paluun tukemiseksi, jos työttömyys on pitkittynyt (TEM 2020). Työkokeilussa asiakas tunnistaa ja kerryttää osaamistaan. Samalla asiakas, työnantaja ja TE-palvelut saavat tärkeää tietoa siitä, kuinka kokeiltavat työtehtävät soveltuvat asiakkaille ja miten osaamista tulisi vielä kehittää. Tarvittaessa Osaamon työntekijät auttavat sopivien työkokeilupaikkojen löytämisessä tai Osaamon asiakkaille voidaan hankkia työhönvalmentajapalvelua, johon yhdistetään työkokeilupaikkojen etsiminen. Palkkatuki on työnantajalle myönnettävä rahallinen tuki, joka korvaa työnantajalle osan työttömän työnhakijan palkkauskustannuksista (TEM 2020f). Palkkatukityön tavoitteena on, että asiakkaiden osaaminen laajenee ja monipuolistuu, mikä edesauttaa työllistymistä jatkossa. Osaamolle on perustettu työryhmä, joka kehittää kuntatyöllistämistä yhteistyössä Rovaniemen kaupungin työllisyyspalveluiden kanssa. Tavoitteena on tehostaa erityisesti pitkään työttömänä olleiden rovaniemeläisten työllistymistä palkkatuen avulla.

TE-toimiston työnhakija-asiakkailleen tarjoamat palvelut täydentävät Osaamon osaamisen kehittämisen tarjontaa, ja niistä on yhdessä muun palvelutarjonnan kanssa mahdollisuus räätälöidä kunkin työnhakija-asiakkaan yksilölliseen tilanteeseen ja palvelutarpeeseen sopiva kokonaisuus.

### **Yrittäjien osaamisen kehittäminen**

Osaamo tarjoaa palveluita ja tukea alueen yrittäjille muun muassa rekrytoinneissa ja erilaisissa henkilöstön osaamisen kehittämisen kysymyksissä. Tarjolla ovat Lapin TE-toimiston palvelut yritystoiminnan eri tilanteisiin. Esimerkkinä tästä on muutosturva, jonka tavoitteena on nopeuttaa ja helpottaa irtisanotun pääsyä uuteen työhön (TEM 2020g). Osaamo-verkosto oli alkusyksyn aikana mukana rovaniemeläisen yrityksen muutosturvatilanteessa tekemässä niin sanottuja alkuhaastatteluita yrityksestä irtisanotuille työntekijöille. Haastatteluiden tavoitteena oli tiedottaa tarjolla olevista palveluista ja edistää asiakkaiden mahdollisimman nopeaa jatkotyöllistymistä.

Yritystoimintaa suunnitteleville Lapin TE-toimisto tarjoaa yrittäjyysvalmennusten sarjan, joka kattaa yritystoiminnan perustamisen vaiheet. Kevytyrittäjyydestä



kiinnostuneille on tarjolla oma viiden päivän valmennuskokonaisuus. Lapin TE-palveluissa on huomioitu haasteet, joita monet alueen yrittäjät ovat kohdanneet koronapandemian takia. Tähän tilanteeseen Lapin TE-palvelut tarjoaa yrittäjille kohdennettuja valmennuksia ja työvoimakoulutuksia. Näiden sisällöllisiä painopisteitä ovat yrittäjien digitaalisen osaamisen kehittäminen, sosiaalisen median hyödyntämisen liiketoiminnassa, verkkokauppaosaaminen sekä yritysten digitaalinen taloushallinta. (Lapin TE-palvelut 2020.)

## LÄHTEET

- Lapin TE-palvelut 2020 yrittäjyysvalmennukset ja yrittäjien työvoimakoulutukset Lappissa. Viitattu 17.9.2020 <http://toimistot.te-palvelut.fi/lappi/yrittajyysvalmennukset>
- Näre, S. 2020. Harkinnanvaraisuus rajoittaa työttömän mahdollisuutta opiskella. Teoksessa Työttömien näkökulmia elinikäiseen oppimiseen - Miten vastuu tulisi jakaa? Sitra muistio, maaliskuu 2020.
- OKM 2020. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Jatkuva oppiminen. Hankkeet ja säädösvalmistelut. Viitattu 7.9.2020 <https://minedu.fi/jatkuva-oppiminen>
- Osaamo kohtaantoa edistämässä 2020. Hankesuunnitelma. Kestävää kasvua ja työtä 2014-2020. Suomen rakennerahasto-ohjelma. Saatavilla Osaamosta.
- Ranki, S. (toim.) 2020. Työttömien näkökulmia elinikäiseen oppimiseen. Miten vastuu tulisi jakaa? Sitran muistio, maaliskuu 2020.
- TEM 2020a. Työ- ja elinkeinoministeriö. 2020a. Työvoimakoulutus. Viitattu 7.9.2020 [http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/ammatinvalinta\\_koulutus/tyovoimakoulutus/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/ammatinvalinta_koulutus/tyovoimakoulutus/index.html)
- TEM 2020b. Työ- ja elinkeinoministeriö. 2020b. Omaehtoinen opiskelu työttömyys-etuudella tuettuna. Viitattu 7.9.2020 [http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/ammatinvalinta\\_koulutus/omaehtoinen\\_opiskelu/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/ammatinvalinta_koulutus/omaehtoinen_opiskelu/index.html)
- TEM 2020c. Työ- ja elinkeinoministeriö. 2020c. Lyhytkestoinen opiskelu työttömyys-etuudella. Viitattu 7.9.2020 [http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/ammatinvalinta\\_koulutus/lyhytkestoinen\\_opiskelu/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/ammatinvalinta_koulutus/lyhytkestoinen_opiskelu/index.html)
- TEM 2020d. Työ- ja elinkeinoministeriö. 2020d. Sivutoiminen opiskelu työttömyys-etuudella. Viitattu 7.9.2020 [http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/ammatinvalinta\\_koulutus/sivutoiminen\\_opiskelu/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/ammatinvalinta_koulutus/sivutoiminen_opiskelu/index.html)
- TEM 2020e. Työ- ja elinkeinoministeriö. 2020e. Työkokeilun käytännöt ja säännökset. Viitattu 7.9.2020 [http://www.te-palvelut.fi/te/fi/erikoissivut/kaytannot\\_ja\\_saannokset/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/erikoissivut/kaytannot_ja_saannokset/index.html)
- TEM 2020f. Työ- ja elinkeinoministeriö. 2020f. Työllisty palkkatuella. Viitattu 7.9.2020 [http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea\\_tyollistymiseen/tyollistyy\\_palkkatukikortilla/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea_tyollistymiseen/tyollistyy_palkkatukikortilla/index.html)
- TEM 2020g. Muutosturva työnantajan kannalta. Viitattu 17.9.2020 [https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/henkiloston\\_kehittaminen/muutosturva/index.html](https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/henkiloston_kehittaminen/muutosturva/index.html)
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2020. Alueellinen tilannekuva ja kehitysnäkymät: Kevät 2020. Viitattu 3.9.2020 <https://tem.fi/julkaisu?pubid=URN:ISBN:978-952-327-530-0>





# Lopuksi

Tässä julkaisussa olemme kuvanneet Lapin jatkuvan oppimisen strategian rakentamista prosessina. Työ jatkuu strategian viimeistelyllä ja tiedon levittämällä. Kansallisen jatkuvan oppimisen uudistuksen toimeenpanossa on tärkeää huomioida myöskin alueellinen toiminta, johon tämä strategia lopullisessa muodossaan antaa välineitä.

Osaamisen, työllisyyden ja elinkeinojen edistämässä, jatkuvan oppimisen kehittämisellä on merkitystä. Nämä osa-alueet kytkeytyvät vahvasti toisiinsa ja niitä on hyvä myös kehittää yhdessä. OECD:n raportissa nostetaan esille suosituksia suomalaisen jatkuvan oppimisen kehittämiseksi. Koulutustarjontaa tulee suunnata yhä enemmän työmarkkinoiden tarpeisiin ja tarjontaa tulee laajentaa epävirallisen oppimisen mahdollistamiseksi. Osaamisen kehittämiseksi tulisi laatia myös kannusteita.

Yliopistolain (558/2009) elinikäisen oppimisen edistäminen on yksi yliopiston perustehtävistä. Lapin yliopistossa otetaan käyttöön vuonna 2021 jatkuvan oppimisen toimintamalli. Yliopistossa jatkuvan oppimisen tukeminen on huomioitu myös osana alumnitoiminnan toimintasuunnitelmassa. Haastattelutuloksissa alumnit liittivät jatkuvaan oppimiseen olennaisina sisältöinä osaamisen kehittämisen ja oppimisen mahdollisuuden. Alumnyhteyshenkilöiden osalta tuloksissa nousi esiin oppimisen mahdollistaminen ja työelämävastaavuuden tavoite. Alumnitoiminta on merkittävä osa korkeakoulujen jatkuvaan oppimista tukevia käytäntöjä.

Korkeakouluysteisö kantaa vastuuta alueen kehittämistä myös jatkuvan oppimisen mahdollistamisella. Jatkuvaan oppimista mahdollistetaan ja tuetaan kehittämällä johtamisosaamista. Korkeakoulujen johtamisessa kokonaisuutena korostetaan tietojohdantamista ja pedagoginen johtaminen on yksi alue ammattikorkeakoulun kokonaisujohtamisessa. Lapin ammattikorkeakoulussa jatkuvaan oppimiseen ja sen haasteisiin vastataan kehittämällä aktiivisesti myös opetus- ja oppimiskäytänteitä. Lisäksi monipuolistetaan koulutustarjontaa, joka mahdollistaa osaamisen kehittämisen myös virallisen oppilaitosympäristön ulkopuolella sekä työn ohessa. Jatkuvan oppimisen tavoitteet vahvistavat korkeakoulujen asemaa työelämäläheisinä ja -lähtöisinä Lapin aluekehittäjinä.

Osaamo on paikka, jossa tarjotaan yksilöllisiä, nopeita ja joustavasti räätälöityjä ratkaisuja yksilöllisiin tarpeisiin. Osaamon kohderyhmään kuuluvat pääasiassa yli 30-vuotiaat työllistämisen- ja koulutusvaiheessa olevat työnhakijat, potentiaaliset työllistäjät, erityisesti mikro- ja pk-yritykset sekä verkoston (esim. Kela ja Business Rovaniemi)

toimijat. Osaamossa pyritään auttamaan asiakkaita pysymään mukana työelämän muutoksessa. Lapin Te-palveluiden kautta Osaamon työnhakijoilla on tarjolla monia eri osaamisen kehittämisen vaihtoehtoja. Osaamo tarjoaa myös palveluita ja tukea alueen yrittäjille.

Tämän julkaisun artikkeleita yhdistää jatkuva oppiminen ja ohjaus osaamisen, työllisyyden ja yrittäjyyden edistämiseksi. Lapissa haasteena on kohtaanto-ongelmat ja se, kuinka yritysten tarpeisiin saadaan osaavaa työvoimaa. Toivottavasti Lapin jatkuvan oppimisen strategia ja sen toimeenpano omalta osaltaan varmistaa osaajien saamisen alueelle.

# Kirjoittajien esittely

Heli Alaräisänen,  
YTM, kehittämisen asiantuntija,  
Lapin yliopiston koulutus- ja kehittä-  
mispalvelut, Osaamo-hanke,  
heli.alaraisanen@ulapland.fi

Satu Huikuri,  
KM, yksikön päällikkö,  
Lapin ELY-keskus,  
satu.huikuri@ely-keskus.fi

Päivi Holopainen,  
YTM, kehittämiskoordinaattori,  
Lapin ELY-keskus,  
paivi.holopainen@ely-keskus.fi

Helena Kangastie  
TtM, erityisasiantuntija (TKI & O)  
Ennakointi ja jatkuva oppiminen  
- tulevaisuuden osaamistarpeet  
Lapissa- hanke  
Lapin ammattikorkeakoulu

Mira Karvo  
Kasvatustieteen maisteriopiskelija,  
aikuiskasvatus  
Lapin yliopisto, Kasvatustieteiden  
tiedekunta (tutkimuspaikka)  
mikarvo@ulapland.fi

Antti Koski  
HTM, Koulutus- ja kehitysjohtaja  
Ennakointi ja jatkuva oppiminen  
– tulevaisuuden osaamistarpeet  
Lapissa -hanke  
Lapin yliopisto

Linda Kuisma  
KM, suunnittelija  
Ennakointi ja jatkuva oppiminen  
– tulevaisuuden osaamistarpeet  
Lapissa -hanke  
Lapin yliopisto

Helinä Luiro,  
KM, hankekoordinaattori, ohjausalan  
asiantuntija, Ohjauksella opintoihin- ja  
Osaamo -hankkeet,  
Lapin koulutuskeskus REDU,  
helina.luiro@redu.fi

Heikki Pantsar,  
YTM, työllisyyskoordinaattori,  
Rovaniemen kaupunki, Osaamo-hanke,  
heikki.pantsar@rovaniemi.fi

Sirpa Purtilo-Nieminen  
KT, yliopistonlehtori  
Lapin yliopisto,  
Kasvatustieteiden tiedekunta  
Sirpa.Purtilo-Nieminen@ulapland.fi

Marika Rajatalo,  
KM, asiantuntija,  
Lapin TE-palvelut, Osaamo-hanke,  
marika.rajatalo@te-toimisto.fi

Riitta Rissanen  
KT, rehtori/toimitusjohtaja  
Lapin ammattikorkeakoulu  
riitta.rissanen@lapinamk.fi

Päivi Saari,  
FM, lehtori,  
Lapin AMK, Osaamo-hanke,  
paivi.saari@lapinamk.fi

Antti Syväjärvi  
HTT, FT, rehtori  
Lapin yliopisto  
antti.syvajarvi@ulapland.fi

Satu Tervasmäki  
KM, johtava koulutusasiantuntija,  
Lapin ELY-keskus,  
satu.tervasmaki@ely-keskus.fi

Satu Uusiautti  
KT, professori, vararehtori  
Lapin yliopisto  
Satu.Uusiautti@ulapland.fi



**Jatkuva oppiminen** on osa elinikäistä oppimista. Jatkuvan oppimisen uudistus painottuu työikäisten osaamisen kehittämiseen. Tavoitteena on vastata työelämän muutoksista aiheutuviin osaamistarpeisiin osaamista kehittämällä.

Lapissa on vastattu jatkuvan oppimisen haasteisiin jo vuodesta 2011–2012 lähtien, jolloin rakennettiin yhdessä koulutusorganisaatioiden, aluehallinnon, työelämän ja kolmannen sektorin kanssa Pitkospuilla jatkuvan oppimisen poluilla Lapin maakunnan aikuiskoulutusstrategia 2020.

Strategiakausi on päättymässä ja tarvitaan yhdessä luotu tulevaisuuden tahtotila sille, mihin suuntaan Lapin jatkuvaa oppimista kehitetään. Tätä yhteistä tahtotilaa on luotu vuosina 2019–2020 Ennakointi ja jatkuva oppiminen - tulevaisuuden osaamistarpeet Lapissa -hankkeessa. Yhteistyössä on rakennettu Jatkuvan oppimisen strategia -Pitkospuilta Revontulille vuoteen 2025.

Tässä artikkelikokoelmassa avataan Jatkuvan oppimisen strategian laatimista ja tehdään näkyväksi siihen liittyviä erilaisia näkökulmia.



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto

**Vipuvoimaa**  
**EU:lta**  
**2014–2020**

**LAPIN AMK**<sup>7</sup>  
Lapland University of Applied Sciences

[www.lapinamk.fi](http://www.lapinamk.fi)

ISBN 978-952-316-372-0