



**KESTÄVÄÄ KILPAILUKYKYÄ JA  
AKTIIVISTA OSAAMISTA JOKAISELLE**  
**Varsinais-Suomen aikuiskoulutusstrategia**  
**2009–2015**



**LÄNSI-SUOMEN LÄÄNINHALLITUS**  
**LÄNSSTYRELSEN I VÄSTRA FINLANDS LÄN**

Julkaisu 4/2009

# **KESTÄVÄÄ KILPAILUKYKYÄ JA AKTIIVISTA OSAAMISTA JOKAISELLE**

**Varsinais-Suomen aikuiskoulutusstrategia 2009–2015**

Varsinais-Suomen MYR:n koulutusjaoston 4.6.2009 hyväksymä

<http://www.laaninhallitus.fi/lansi/aikostrategia>

Taitto: Satu Ketonen

ISBN 978-952-465-088-5

ISBN 978-952-465-089-2 (PDF)

ISSN 1455-5336

Arvoisa yhteistyökumppani

Strategiaa laadittaessa on kysytty miksi se on rajattu aikuiskoulutukseen, eikö saman tien olisi kannattanut laatia Varsinais-Suomeen koko toisen asteen kattava toimenpideohjelma? Strategia on laaja-alainen jo nyt ja jostakin pitää aloittaa. Toisaalta lähes kaikki koulutuksen järjestäjät, jotka ovat tavalla tai toisella osallistuneet strategian laadintaan järjestävät myös nuorisoasteen koulutusta. Valmistuneesta aikuiskoulutusstrategiasta on tarvittaessa helppo soveltaa kaikkea ammatillista koulutusta koskeva asiakirja. Suurimmalta osaltaan se on kattava tällaisenakin.

Aikuiskoulutuksen määrälliseen mitoitukseen strategia ei ota kantaa. Se ei tehtäväksi antoon kuulunut. Varsinais-Suomen aikuiskoulutuksen volyymi tulee kuitenkin säilyttää riittävänä, jopa kasvattaa ja käytössä olevat koulutuspaikat tulee yhteistyössä käyttää täysimääräisinä. Strategian sisältämät verkostoitusvelvoitteet toteuttamalla maakunnan sisäinen koulutuksen mitoittaminen varmasti helpottuu.

Varsinais-Suomen aikuiskoulutusstrategian valmistumista varjosti maailmanlaajuinen talouden taantuma. Strategiaa ei kuitenkaan tehty elvytyksen hengessä ja koulutuksellisia väliaikaisratkaisuja etsien. Valmistunut toimenpideohjelma tähtää nykytilanteen yli vuoteen 2015 ja strategiassa esitetyt kehittämistoimet ovat tarpeen niin laman kuin talouden nousukaudenkin aikana. Aikuiskoulutusstrategia on myös hallintoneutraali. Aluehallinto-uudistus ei vaikuta strategian toteuttamiseen.

Vastuu toimenpiteiden käynnistämisestä on koulutuksen järjestäjillä niiden lukumäärästä riippumatta, maakunnan yhteistyöryhmän koulutusjaostolla ja aluehallintoviranomaisilla, kutsutaan niitä sitten millä nimellä tahansa. Yhteisen vision toteutuminen edellyttää kaikkien toimijoiden sitoutumista kehittämistyöhön. Aikuiskoulutusstrategian mennessä painoon oli jo tekeillä kehittämistoimenpiteitä eteenpäin vievien EU-verkostohankkeiden suunnittelu.

Kaikki strategiaan liittyvä tausta-aineisto on luettavissa toistaiseksi internet-osoitteessa <http://www.laaninhallitus.fi/lansi/aikostrategia>.

Tästä kelpaa jatkaa,

LÄNSI-SUOMEN LÄÄNINHALLITUKSESSA

1.6.2009



Harri Haarikko  
Sivistystoimentarkastaja  
Aikuiskoulutusstrategian ohjausryhmän puheenjohtaja

# Sisältö

TIIVISTELMÄ.....	5
1. VARSINAIS-SUOMEN AIKUISKOULUTUKSEN VISIO JA TOIMENPITEET .....	6
1.1. Varsinais-Suomen aikuiskoulutuksen visio 2015 .....	6
1.2. Polku kohti visiota ja kriittiset menestystekijät.....	7
1.3. Strategian toimenpiteet.....	9
1.3.1. Osaavan työvoiman varmistaminen.....	9
1.3.2. Asukkaiden osaamisen vahvistaminen .....	11
1.3.3. Osaava opetushenkilöstö.....	15
1.3.4. Koulutusten laadukkuus.....	16
1.3.5. Koulutusorganisaatioiden yhteistyö .....	17
1.3.6. Resurssit.....	18
1.3.7. Hallinto.....	19
1.4. Strategian seuranta ja toimeenpano .....	21
2. AIKUISKOULUTUS VARSINAIS-SUOMESSA .....	22
2.1. Aikuiskoulutuksen määritelmä .....	22
2.2. Aikuiskoulutuksen toimijat.....	24
2.3. Aikuiskoulutuksen toimintaympäristö .....	25
2.3.1. Aikuiskoulutuksen haasteet .....	25
2.3.2. Aikuiskoulutuksen valtakunnallisia linjauksia .....	29
2.3.3. Varsinais-Suomen elinkeinoelämän kehittäminen .....	35
2.3.4. Aikuiskoulutuksen erityispiirteet Varsinais-Suomessa .....	36
2.4. Strategiset painotukset .....	39
2.4.1. Strategian painopistematriisi.....	39
2.4.2. Osaamisen vahvistaminen.....	40
2.4.3. Koulutuksen laatu .....	42
2.4.4. Alueellinen vaikuttaminen .....	47
2.5. Varsinais-Suomen aikuiskoulutuksen tavoitteet vuoteen 2015 .....	48
2.5.1. Nykytilan analyysi .....	48
2.5.2. Varsinais-Suomen aikuiskoulutuksen haasteet.....	49
2.6. Varsinais-Suomen aikuiskoulutustilinpäätöksen mittarit.....	52
3. AIKUISKOULUTUSSTRATEGIAHANKE .....	56
LIITTEET .....	58

# TIIVISTELMÄ

Varsinais-Suomen aikuiskoulutusstrategia on laadittu Länsi-Suomen lääninhallituksen hankkeena, jonka kustannuksista 70 % on rahoitettu Varsinais-Suomen liiton kehittämisrahalla. Aloitteen strategian laatimisesta on tehnyt maakunnan yhteistyöryhmän koulutusjaosto ja sitä on lisäksi ohjannut projektin ohjausryhmä. Toimeksiannon mukaisesti Varsinais-Suomen aikuiskoulutusstrategia kattaa kaikki koulutustasot ja -sektorit sekä molemmat kieliryhmät painopisteen ollessa ammatillisesti suuntautuneessa koulutuksessa.

Varsinais-Suomen aikuiskoulutusstrategian 2009–2015 visio on:

## **Kestävää kilpailukykyä ja aktiivista osaamista jokaiselle**

***Maakunnan osuva aikuiskoulutus varmistaa työelämän ja asukkaiden osaamisen toimimalla verkostona sekä ennakoimalla tarpeet valtakunnallisesti merkittävänä reagointiherkkänä vaikuttajana.***

Strategian painopisteitä ovat (1.) osaamisen vahvistaminen, (2.) koulutuksen laatu ja (3.) alueellinen vaikuttaminen. Nämä painopisteet on jaettu edelleen tavoitetasoihin. Osaamisen vahvistamisen tavoitetasot ovat osaavan työvoiman varmistaminen ja asukkaiden osaamisen vahvistaminen. Koulutuksen laadun tavoitetasot ovat osaava opetushenkilöstö ja koulutusten laadukkuus. Alueellisen vaikuttamisen tavoitetasot ovat koulutusorganisaatioiden yhteistyö, resurssit ja hallinto. Tavoitetasoista on johdettu aikuiskoulutusstrategian kriittiset menestystekijät ja kahdeksantoista toimenpide-esitystä.

Toimenpide-esitykset	
1.	Kootaan klusterikohtaiset kehittämisfoorumit
2.	Lisätään elinkeinoelämälähtöisiä palveluratkaisuja
3.	Vahvistetaan elinikäistä oppimista korkeakouluissa
4.	Lisätään hyvinvointia koulutuspalveluiden avulla
5.	Perustetaan Varsinais-Suomen aikuiskoulutuksen tiedonhakujärjestelmä
6.	Jatketaan hakevaa toimintaa työpaikoilla ja kehitetään uusia opiskelijarekrytoinnin käytäntöjä
7.	Kehitetään vieraskielisten koulutuksia
8.	Lisätään koulutukseen osallistuvien määrää
9.	Varmistetaan ruotsinkielisen aikuiskoulutuksen tarjonta
10.	Vahvistetaan opettajien työelämäosaamista
11.	Lisätään yhteistyönä toteutettavaa opettajien täydennyskoulutusta
12.	Parannetaan osaamisen tunnistamista ja tunnustamista
13.	Otetaan käyttöön aikuiskoulutuksen mittarit
14.	Kehitetään oppisopimustoimintaa
15.	Järjestetään vapaan sivistystyön tapaamisia
16.	Varmistetaan aikuiskoulutuksen resurssit
17.	Kehitetään aikuiskoulutuksen järjestäjäverkkoa
18.	Vahvistetaan koulutusjaoston toimintaa

Vastuu strategian toteutumisesta ja seurannasta on Varsinais-Suomen maakunnan yhteistyöryhmän koulutusjaostolla.

Luvussa 2. esitellään strategian taustaa ja Varsinais-Suomen aikuiskoulutuksen toimintaympäristöä. Luvussa 3. kuvataan strategian laadintaprosessi ja hankkeen hallinto.

# 1. VARSINAIS-SUOMEN AIKUISKOULUTUKSEN VISIO JA TOIMENPITEET

## 1.1. Varsinais-Suomen aikuiskoulutuksen visio 2015

**Kestävää kilpailukykyä ja aktiivista osaamista jokaiselle**

***Maakunnan osuva aikuiskoulutus varmistaa työelämän ja asukkaiden osaamisen toimimalla verkostona sekä ennakoimalla tarpeet valtakunnallisesti merkittävänä reagointiherkkänä vaikuttajana.***

***Kestävää kilpailukykyä..***

Aikuiskoulutus vahvistaa maakunnan, elinkeinoelämän ja asukkaiden mahdollisuuksia menestyä ja kehittyä. Koulutuksella parannetaan aikuisten työelämävalmiuksia, työllistymistä sekä kansalaisvaikuttamis- ja muita elämäntaitoja sekä yritysten ja organisaatioiden kilpailukykyä.

***...ja aktiivista osaamista jokaiselle***

Aikuiskoulutus antaa mahdollisuuden elinikäisen oppimisen periaatteen mukaisesti kaikkien maakunnan asukkaiden ja elinkeinoelämän aktiiviseen osaamisen kehittämiseen.

*Maakunnan...*

Varsinais-Suomen aikuiskoulutusta voidaan ohjata maakunnassa tehtävin päätöksin.

*...osuva...*

Varsinaissuomalainen aikuiskoulutus vastaa asetettuihin tavoitteisiin.

*...aikuiskoulutus varmistaa...*

Aikuiskoulutus varmistaa maakunnan osaamisen tarjoamalla mm. kehittämishankkeiden suunnittelua ja kumppanuutta, rahoitusneuvontaa, muuta työelämän kehittämistä, tutkintotilaisuuksia ja pätevyyskokeita sekä tukee yksilötasolla oman elämän hallintaa.

*...työelämän ja asukkaiden...*

Varsinais-Suomen aikuiskoulutuksen työelämälähtöisyys ja omaehtoisuus ovat tasa-painossa.

*...osaamisen...*

Työelämälle tarjotaan osaavaa työvoimaa ja vahvistetaan työssä olevien osaamista. Koulutuspalvelut toteutetaan siten, että olemassa oleva osaaminen tunnustetaan ja tunnustetaan.

*...toimimalla verkostona...*

Elinkeinoelämä, kehittämisorganisaatiot, rahoittajat, viranomaiset, kolmas sektori ja kaikki koulutuksen järjestäjät toimivat yhteistyössä vahvaksi verkostoksi organisoituneena.

*...sekä ennakoimalla...*

Näkökulma on tulevaisuudessa ja muuttuvien osaamistarpeiden selvittäminen on jatkuvaa. Ennakoinnin avulla varmistetaan, että osaajia koulutetaan aloille, joilla on työvoimatarvetta ja joilla voidaan paremmin varmistaa opiskelijoiden työllistyminen koulutuksen avulla.

*...valtakunnallisesti merkittävänä...*

Vuoteen 2015 mennessä Varsinais-Suomen aikuiskoulutusverkosto on valtakunnallisesti arvostettu ja vaikuttaa aktiivisesti maan koulutuspolitiikkaan, rahoitukseen, tutkintojen perusteisiin jne.

*...reagointiherkkänä...*

Maakunnan aikuiskoulutus pystyy vastaamaan kaikkiin työelämän ja talouden haasteisiin ja toimimaan nopeasti analysoidun ennakoititiedon perusteella.

*...vaikuttajana.*

Aikuiskoulutusorganisaatiot ovat aktiivisesti mukana Varsinais-Suomen ja omien toiminta-alueidensa kehittämisessä. Aikuiskoulutuksen yhteiskunnallinen merkitys on korkea.

## **1.2. Polku kohti visiota ja kriittiset menestystekijät**

Strategian painopisteinä ovat osaamisen vahvistaminen, koulutuksen laatu ja alueellinen vaikuttaminen.

Kuljettaessa strategista polkua kohti vision kuvaamaa tulevaisuutta kohdataan vähimmäisehdot, joiden on oltava kunnossa, jotta visio voi toteutua. Näitä vähimmäisehtoja kutsutaan kriittisiksi menestystekijöiksi. Vain niissä onnistuminen johtaa toivottuun tulokseen.

Kriittiset menestystekijät (Taulukko 1.) on jaettu strategisten painopisteiden ja niiden tavoitetasojen mukaan ryhmiin. Koska vision toteutuminen edellyttää, että kaikissa kriittisissä menestystekijöissä onnistutaan, niitä ei ole asetettu tärkeysjärjestykseen. Strategiassa etsitään edelleen konkreettisia toimenpiteitä, jotka toteuttamalla onnistutaan kriittisissä menestystekijöissä ja kuljetaan kohti visiota.



**Taulukko 1.** Strategian kriittiset menestystekijät

<b>Visio 2015</b>	<b>Kestävää kilpailukykyä ja aktiivista osaamista jokaiselle</b> <i>Maakunnan osuva aikuiskoulutus varmistaa työelämän ja asukkaiden osaamisen toimimalla verkostona sekä ennakoimalla tarpeet valtakunnallisesti merkittävänä reagoitiherkkänä vaikuttajana.</i>						
<b>Strategiset painopisteet</b>	<b>Osaamisen vahvistaminen</b>		<b>Koulutuksen laatu</b>		<b>Alueellinen vaikuttaminen</b>		
<b>Tavoite- tasot</b>	<i>Osaavan työvoiman varmistaminen</i>	<i>Asukkaiden osaamisen vahvistaminen</i>	<i>Osaava opetushenkilöstö</i>	<i>Koulutusten laadukkuus</i>	<i>Koulutusorganisaatioiden yhteistyö</i>	<i>Resurssit</i>	<i>Hallinto</i>
<b>Kriittiset menestystekijät</b>	Yrityskoh- taiset kump- panuudet ja työelämä- suhteet	Tarpeiden tunnista- minen	Pedagogi- nen ja oh- jaus- osaaminen	Asiakas- lähtöisyys	Aidosti toimivat yhteistyö- verkotot	Maakunnan imago suh- teessa päät- täjiin	Hallinnon läpinäky- vyys ja selkeys
	Työelämän tarpeiden ennakointi	Monipuoli- nen palve- lujen tar- jonta	Sisältö- osaaminen	Henkilö- kohtais- taminen	Toimiva työnjako	Yhteistyötä ja erikoistumista tukeva rahoit- us	Tulos- rahoit- teisuus
	Työelämä- lähtöinen koulutus- suunnittelu	Koulutus- ten ja pal- velujen saavutetta- vuus	Työelämä- ja verkosto- osaaminen	Joustavat ja moni- puoli- set opetus- ja ohjaus- menetel- mät	Osaamisen ja palvelu- jen vaihto	Rahoituksen tehokas hyö- dyntäminen	Alueelli- nen re- surssien jako
	Koulutusten toteutus työ- elämän kans- sa	Koulutuk- seen moti- voivat kan- nusteet	Kehittämis- osaaminen	Työelämä- yhteistyö	Viran- omais- yhteistyön sujuvuus	Resurssien tehokas käyt- tö	Yhteis- työssä vaikut- taminen
	Joustavat rahoitumah- dollisuudet	Maahan- muuttajien tehokas koulutus	Henkilös- tön rekry- tointi	Tulokselli- suus ja vaikut- tavuus	Työelämä- yhteistyön sujuvuus		Nopea reagointi, ennakoi- tavuus
	Ammattien houkuttele- vuus		Opettajuu- den arvos- tami- nen	Ajanmukai- suus ja reagointi- nopeus	Tavoitteel- lisuus, strategian mukaisuus		Yhteistyö nuoriso- koulutus- sen kanssa

## 1.3 Strategian toimenpiteet

### 1.3.1 Osaavan työvoiman varmistaminen

#### 1. Kootaan klusterikohtaiset kehittämisfoorumit

**Kriittiset menestystekijät:** Työelämän tarpeiden ennakointi, työelämälähtöinen koulutus-suunnittelu, joustavat rahoitusmahdollisuudet, ammattien houkuttelevuus, työelämä- ja verkosto-osaaminen, työelämäyhteistyö, tuloksellisuus ja vaikuttavuus, aidosti toimivat yhteistyöverkostot, toimiva työnjako, tavoitteellisuus strategian mukaisuus, yhteistyössä vaikuttaminen, nopea reagointi ennakoitavuus ja yhteistyö nuorisokoulutuksen kanssa

**Toimeenpano:** Aluehallintoviranomaiset, seutujen kehittämiskeskukset, koulutusorganisaatiot, elinkeinoelämä ja muut klusterikohtaiset toimijat

**Mittarit:**

1. Kehittämisfoorumien kokousten määrä
2. Kehittämisfoorumeissa syntyvien uusien koulutusten määrä
3. Kehittämisfoorumeissa käsiteltyjen koulutusten toteuttamis-suunnitelmien määrä

Muodostetaan maakunnan kärki-klusterien elinkeino- ja koulutusfoorumit. Foorumit voidaan nimetä myös seudullisesti. Kehittämissyhteistyöhön osallistuvat kunkin elinkeinoalan yritysten edustajat, koulutusyhteyshenkilöinä toimivat työntekijät, kouluttajat, ohjausasiantuntijat ja koulutusten rahoittajat sekä muut asiantuntijat. Kouluttajilla tarkoitetaan klusterin koulutussuunnittelusta vastaavia koulutuspäälliköitä, koulutussuunnittelijoita tai vastaavia. Foorumin toimintaan tulee osallistua kaikkien koulutusasteiden ja -muotojen edustajat. Koulutuksen rahoittajia ovat ainakin TE-keskuksen tai työ- ja elinkeinotoimistojen edustajat, oppisopimustoimistojen edustaja sekä mahdollisesti muiden elinkeinoelämän rahoittajien esim. FINVERA:n edustaja.

Foorumeissa käsitellään mm. klusterien määrällisiä ja laadullisia työvoiman osaamis-, koulutus- ja kehittämistarpeita. Niissä myös arvioidaan keskeisten ennakointiprosessien tuloksia. Foorumeissa selvitetään koulutusten ja muun elinkeinoelämän tarvitseman tuen mahdollisuudet ja suunnitellaan konkreettisia kehittämistoimenpiteitä sekä sovitaan työnjaosta foorumin toimijoiden kesken. Foorumi toimii klusterikohtaisena vaikutuskanavana, joka ottaa kantaa tutkinnonperusteisiin, aloituspaikkatarpeisiin ym. Ne käsittelevät koulutusten toteuttamissuunnitelmia ja huolehtivat, että koulutukset sisältävät työelämän tarvitsemat opetussisällöt ja että koulutukset tuottavat klusteriin mahdollisimman valmiita osaajia. Kehittämisfoorumeissa sovitaan työssä oppimisen pelisäännöistä, toimintatavoista sekä aika-tila- ja resurssitavoista. Niiden tehtävänä on etsiä keinoja työvoimapula-alojen tunnettavuuden lisäämiseksi sekä edistää koulutusmyönteisyyttä klusteriin kuuluvissa yrityksissä. Niissä etsitään taktiikat työvoiman varmistamiseksi ja rekrytoinnin kehittämiseksi. Klusterikohtaiset foorumit voivat tarpeen mukaan pitää yhteiskokouksia, jolloin huolehditaan niiden keskinäisestä koordinaatiosta.

Kehittämisfoorumit toteuttavat sekä Varsinais-Suomen elinkeinostrategiaa että Varsinais-Suomen aikuiskoulutusstrategiaa. Tarpeen mukaan foorumit korvaavat nykyiset oppilaitoskohtaiset neuvottelukunnat ja ennakointiraadit sekä toimivat TE-keskuksen tai muiden toimijoiden ennakointiverkostoina. Kehittämisfoorumeiden koollekutsujat tulee sopia klusterikohtaisesti.

## **2. Lisätään elinkeinoelämälähtöisiä palveluratkaisuja**

**Kriittiset menestystekijät:** Yrityskohtaiset kumppanuudet ja työelämäsuhteet, työelämän tarpeiden ennakointi, työelämälähtöinen koulutussuunnittelu, koulutusten toteutus työelämän kanssa, työelämä- ja verkosto-osaaminen, työelämäyhteistyö, tuloksellisuus ja vaikuttavuus, ajanmukaisuus ja reagointinopeus, työelämäyhteistyön sujuvuus, tavoitteellisuus strategian mukaisuus sekä tulos-rahoitteisuus

**Toimeenpano:** Aikuiskoulutuksen järjestäjät yhdessä elinkeinoelämän kanssa

**Mittari:** Koulutuksen hyöty työnantajalle

Lisätään työelämän vaatimia opetussisältöjä. Vahvistetaan ammatillisen koulutuksen avulla mm. laatu-, projekti-, työprosessi- sekä verkosto-osaamista, yrittäjäystietoutta ja asiakaspalvelutaitoja sekä työelämän vastuiden ja pelisääntöjen tuntemusta. Kehitetään työelämäkonsulttien ja aikuiskouluttajien yhteistoimintaa. Lisätään yrityskohtaisten yhteishankintakoulutus-mahdollisuuksien tunnettavuutta. Vahvistetaan työssä jaksamista ja työurien pidentämistä lisäämällä työn yhteydessä tapahtuvaa ammatillista ja omaehtoista koulutusta sekä tukipalveluja. Tarkoituksena on vahvistaa työssä jaksamista työntekijöiden itsensä kehittämisen ja ikääntyvien työntekijöiden taitojen päivittämisen - esimerkiksi atk-taitojen tai kieliosaamisen avulla. Työelämän kanssa toteutettavan koulutussuunnittelun avulla huolehditaan, että elinkeinoelämä saa tarvitsemaansa osaamista. Koulutuksen järjestäjät toimivat yhteistyössä elinkeinoelämälähtöisten palveluratkaisujen toteuttamisessa.

## 1.3.2 Asukkaiden osaamisen vahvistaminen

### 3. Vahvistetaan elinikäistä oppimista korkeakouluissa

**Kriittiset menestystekijät:** Monipuolinen palvelujen tarjonta, koulutusten ja palvelujen saavutettavuus, maahanmuuttajien tehokas koulutus, koulutusten toteutus työelämän kanssa ja yhteistyössä vaikuttaminen

**Toimeenpano:** Aluehallintoviranomaiset yhdessä korkeakoulujen aikuiskoulutuksen yhteistyö-ryhmän kanssa

**Mittarit:**

1. Toteutuneet korkeakoulujen oppisopimustyyppiset koulutukset
2. Aikuiskoulutuksen osuus korkeakoulujen budjeteissa

Toteutetaan AKKU-työryhmän linjausten mukaisesti korkeakoulujen oppisopimustyyppistä koulutusta korkeakoulujen yhteistyönä hyödyntämällä muiden oppisopimusjärjestäjien osaamista. Keskeisenä tavoitteena on korkeasti koulutettujen työttömien ja maahanmuuttajien työllistymisen edistäminen yhdessä työelämän kanssa. Huolehditaan että yliopistot sitoutuvat European University Association -järjestön yliopistojen elinikäisen oppimisen peruskirjan julkilausuman periaatteisiin strategioissaan kaudelle 2010–2012. (LIITE 3.) Avoimen korkeakouluopetuksen opintotarjontaa monipuolistetaan.

### 4. Lisätään hyvinvointia koulutuspalveluiden avulla

**Kriittiset menestystekijät:** Tarpeiden tunnistaminen, koulutusten ja palvelujen saavutettavuus, monipuolinen palvelujen tarjonta sekä tuloksellisuus ja vaikuttavuus

**Toimeenpano:** Vapaan sivistystyön koulutuksen järjestäjät sekä muut aikuiskoulutuksen järjestäjät yhdessä kuntien kanssa

**Mittari:** Syrjäytymisen ehkäisyn ja muiden hyvinvointitavoitteiden näkyminen koulutusten tavoitteissa

Tuetaan syrjäytymisen ehkäisyä. Lisätään työrajoitteisten osaamista ja työllistymistä. Aktiivoidaan iäkkäitä ihmisiä sekä huolehditaan ennalta ehkäisevän sosiaali- ja terveystieteiden toteutumisesta monipuolisten koulutuspalveluiden avulla. Lisätään maakunnan asukkaiden kokonaisvaltaista hyvinvointia elinikäisen oppimisen periaatteella ja huolehditaan väestön henkisestä vireydestä.

## 5. Perustetaan Varsinais-Suomeen aikuiskoulutuksen tiedonhakujärjestelmä

**Kriittiset menestystekijät:** Tarpeiden tunnistaminen, monipuolinen palvelujen tarjonta, koulutusten ja palvelujen saavutettavuus, aidosti toimivat yhteistyöverkostot ja resurssien tehokas käyttö

**Toimeenpano:** Aikuiskoulutuksen järjestäjät

**Mittarit:**

1. Tiedonhakujärjestelmässä mukana olevien aikuiskoulutusta tarjoavien koulutuksen järjestäjien määrä
2. Kotisivulla vuoden aikana käyvien määrä

Varsinais-Suomen aikuiskoulutustarjonnan markkinointiin perustetaan maakunnallinen tiedonhakujärjestelmä. Järjestelmä voidaan toteuttaa EU-projektina, jonka yhteydessä huolehditaan myös järjestelmän tunnettavuudesta ja saavutettavuudesta mm. julkisissa paikoissa olevien tietokoneiden kautta. Myöhemmin hakukonetta ylläpidetään koulutuksen järjestäjien kustantamana tai koulutusmainoksilla. Järjestelmä välittää koulutuksen järjestäjille myös tietoa koulutustarpeista. Tiedonhakujärjestelmän toteutuksessa hyödynnetään OpinOvi-hankkeita sekä valtakunnallista NUOVE-neuvonnan ja ohjauspalvelujen kehittämishanketta.

## 6. Jatketaan hakevaa toimintaa työpaikoilla ja kehitetään uusia opiskelijarekrytointin käytäntöjä

**Kriittiset menestystekijät:** Yrityskohtaiset kumppanuudet ja työelämäsuhteet, tarpeiden tunnistaminen, koulutusten ja palvelujen saavutettavuus, asiakaslähtöisyys, henkilökohtaistaminen, joustavat ja monipuoliset opetus- ja ohjausmenetelmät, tuloksellisuus ja vaikuttavuus sekä työelämäyhteistyön sujuvuus

**Toimeenpano:** Aikuiskoulutuksen järjestäjät, yritykset, kehittämiskeskukset, työ- ja elinkeino-toimistot, oppisopimustoimistot ja muut koulutuksen rahoittajat

**Mittarit:**

1. Työssä olevien tutkintoa vailla olevien, vanhentuneen tutkinnon tai pelkän ylioppilastutkinnon suorittaneiden määrä
2. Koulutusyhteishenkilöiden määrä

Jatketaan Noste-hankkeen hyviä käytänteitä ja kehitetään uusia toimintatapoja opiskelijarekrytointiin esimerkiksi kouluttamalla työpaikoille koulutusyhteyshenkilöitä. Koulutusyhteyshenkilöiden tehtävänä on kannustaa muita kouluttautumaan ja toimia heidän tukihenkilöinä sekä lisätä työnantajien koulutusmyönteisyyttä. Koulutuksen järjestäjät huolehtivat koulutusyhteyshenkilöiden kouluttamisesta ja antavat heille ohjaustukea. Erityisesti

ns. hakevan toiminnan kohteena ovat opetusministeriön ohjeen mukaisesti tutkintoa vailla olevat, vanhentuneen tutkinnon tai pelkän ylioppilastutkinnon suorittaneet. Lisäksi etsitään uusia toimintamalleja koulutuksen ja osaamisen arvostuksen lisäämiseksi sekä työyhteisö-että yksilötasolla.

## **7. Kehitetään vieraskielisten koulutuksia**

**Kriittiset menestystekijät:** Maahanmuuttajien tehokas koulutus, koulutusten ja palvelujen saavutettavuus, monipuolinen palvelujen tarjonta, asiakaslähtöisyys, henkilökohtais-taminen, joustavat ja monipuoliset opetus- ja ohjausmenetelmät, työelämäyhteistyö, tulok-sellisuus ja vaikuttavuus, tavoitteellisuus strategian mukaisuus ja rahoituksen tehokas hyödyntäminen

**Toimeenpano:** Aluehallintoviranomaiset, työ- ja elinkeinotoimistot, oppisopimustoimistot, kunnat

**Mittarit:**

1. Muuta kuin suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvan väestön suomen- tai ruotsinkielen kielikokeiden eri tasojen suorittaminen
2. Työikäisten maahanmuuttajien työllistymisen ja muun väestön työllistymisen erotus
3. Vieraskielisten osuus koulutuksissa

Toteutetaan Suomen tai ruotsinkielen perusteet jo osaavien maahanmuuttajien tai muuten työelämään päässeiden maahanmuuttajien suomen- tai ruotsinkielen sekä suomalaisen kulttuurin opetus oppisopimustyyppisesti työvoimapolitiittisena koulutuksena siten, että maahanmuuttajatyöntekijällä on mahdollisuus osallistua työn ohessa opetukseen. Vastaa-vasti helpotetaan vieraskielisten mahdollisuuksia päästä oppisopimuskoulutukseen etsi-mällä näihin erilliset tukiresurssit. Nämä koulutukset järjestetään maahanmuuttajien ko-touttamis- tai työelämään valmistavien koulutusten jälkeen täydentämään niitä ja autta-maan suomenkielen kehittymistä ja kotoutumista. Kaikille maahanmuuttajille tulee tur-vata mahdollisuus päästä kotouttamiskoulutuksiin.

Vieraskielisille tulee järjestää heidän yrittäjyysmahdollisuuksien parantamiseksi yrittäjyys-koulutuksia, joihin voi osallistua puutteellisella kielitaidolla ja vähäisemmällä suomalaisen yhteiskunnan käytäntöjen ja käsitteiden tuntemuksella. Etsitään lisäksi resursseja, joilla mahdollistetaan vieraskielisten pääsy eri vapaan sivistystyön koulutuksiin. Aikuisillekin maahanmuuttajille tulee mahdollistaa suomalaisen peruskoulun suorittaminen. Vakinaiste-taan SPECIMA-hankkeen käytännöt, joilla on mahdollistettu korkeasti koulutettujen maa-hanmuuttajien pätevytyminen. Samalla korkeakoulujen tulee kehittää opiskelijavalintojen perusteita siten, että kielelliset ja kulttuuriset tekijät eivät muodostu maahanmuuttajataus-taisten koulutukseen pääsyn esteeksi. Tulee etsiä keinot ehkäistä yhteisöajattelumeka-nismia, joka estää maahanmuuttajanaisia hakeutumasta koulutukseen ja työllistymästä. Tästä aiheesta tulee antaa tietoa niin maahanmuuttajille kuin kouluttajille. Kouluttajien val-miuksia maahanmuuttajataustaisten opettamiseen ja ohjaamiseen tulee vahvistaa. Maa-

kunnan maahanmuuttajastrategia tulee panna täytäntöön ja yhdessä sopia eri maahanmuuttajataustaisten kohderyhmien koulutusvastuut ja tavoiteltavat kielitasot.

## **8. Lisätään koulutukseen osallistuvien määrää**

**Kriittiset menestystekijät:** Tarpeiden tunnistaminen, koulutusten ja palvelujen saavutettavuus, monipuolinen palvelujen tarjonta, joustavat ja monipuoliset opetus- ja ohjausmenetelmät sekä tuloksellisuus ja vaikuttavuus

**Toimeenpano:** Koulutuksen järjestäjät

**Mittarit:**

1. Virtauma (opiskelijoiden määrä) suhteessa koko aikuisväestöön
2. Miesten osuus

Varsinais-Suomessa tulee päästä valtakunnalliseen tavoitteeseen, jonka mukaan 60 % aikuisväestöstä on jonkin aikuiskoulutuksen parissa. Tämän tavoitteen saavuttaminen edellyttää erityisesti aliedustettujen ryhmien osuuden kasvattamista. Sen onnistumiseksi on kehitettävä koulutuksen järjestäjien tuki- ja ohjauspalveluja sekä henkilökohtaistamiskäytäntöjä siten, että erilaiset oppijat pystyvät läpäisemään koulutukset. Koulutuksien rakenteita ja sisältöjä on kehitettävä siten, että ne ottavat paremmin huomioon aliedustettujen ryhmien erilaiset tarpeet.

## **9. Varmistetaan ruotsinkielisen aikuiskoulutuksen tarjonta**

**Kriittiset menestystekijät:** Koulutusten ja palvelujen saatavuus, monipuolinen palvelujen tarjonta, tarpeiden tunnistaminen, asiakaslähtöisyys ja yhteistyössä vaikuttaminen

**Toimeenpano:** Koulutuksen järjestäjät

**Mittari:** Ruotsinkielisen koulutuksen tarjonnan monipuolisuus Varsinais-Suomessa

Huolehditaan riittävästä ruotsinkielisen aikuiskoulutuksen tarjonnasta maakunnassa. Mahdollistetaan aikuislukion suorittaminen ruotsinkielellä.

### 1.3.3 Osaava opetushenkilöstö

#### 10. Vahvistetaan opettajien työelämäosaamista

**Kriittiset menestystekijät:** Työelämä- ja verkosto-osaaminen, sisältöosaaminen, kehittämisosaaminen, yrityskohtaiset kumppanuudet ja työelämäsuhteet ja työelämäyhteistyön sujuvuus

**Toimeenpano:** Toisen asteen ammatillisen koulutuksen ja ammattikorkeakoulun koulutuksen järjestäjät

**Mittari:** Opettajien työelämäosallistuminen

Toisen asteen ja korkeakoulujen opettajien työelämäsuhteet ja osaaminen tulee päivittää työelämäjaksojen tai muun työelämäyhteistyön (esim. tutkimus, konsultointi, oma yrittäjyys) avulla. Työelämäjaksojen toteuttamistapa voidaan sopia klusterikohtaisesti. Tavoitteena on, että työelämäjaksot vakiintuvat osaksi ammatillisen aikuiskoulutuksen kehittämistoimintaa sekä toisella että korkea-asteella. Kohdeyritykset tulee valita huolella. Työelämäjaksoihin tulee sisällyttää työelämän kehittämistoimintaa osana koulutusorganisaatioiden TYKE-tehtävää. Työelämäjaksojen toteuttaminen tulee ottaa huomioon koulutusten rahoituksessa. Myös työelämästä tulevia osaajia tulee hyödyntää opetuksen ja opettajien osaamisen täydentäjinä.

#### 11. Lisätään yhteistyönä toteutettavaa opettajien täydennyskoulutusta

**Kriittiset menestystekijät:** Pedagoginen ja ohjausosaaminen, sisältöosaaminen, kehittämisosaaminen, aidosti toimivat yhteistyöverkot ja resurssien tehokas käyttö

**Toimeenpano:** Koulutuksen järjestäjät, OpinOvi-hankkeet, työ- ja elinkeinotoimistot

**Mittarit:**

1. Varsinais-Suomessa järjestettyjen opettajien täydennyskoulutusten opiskelijatyöpäivien määrä
2. Opettajien pedagoginen pätevyys
3. Opettajien ammatillinen pätevyys
4. Opettajien osallistuminen koulutukseen

Toteutetaan opettajien täydennyskoulutus mahdollisimman laajasti koulutuksen järjestäjien välisenä yhteistyönä ja hyödynnetään maakunnan omien korkeakoulujen opetustarjontaa. Ohjausosaamisen vahvistamisessa vakinaistetaan OpinOvi-hankkeiden tuottamat toimin-



tatavat. Opettajien ohjausosaamista kehitetään yhdessä työ- ja elinkeinotoimistojen ohjaushenkilöstön kanssa.

### 1.3.4 Koulutusten laadukkuus

## 12. Parannetaan osaamisen tunnistamista ja tunnustamista

**Kriittiset menestystekijät:** Henkilökohtaistaminen, asiakaslähtöisyys ja aidosti toimivat yhteistyöverkostot

**Toimeenpano:** Koulutuksen järjestäjät, oppisopimustoimistot, työ- ja elinkeinotoimistot

**Mittari:** Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen yhteisten pelisääntöjen hyväksyneiden koulutuksen järjestäjien määrä

Etsitään aiemman osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen maakunnan yhteisiä menetelmiä ja toimintamalleja, joiden avulla koulutuksella tai työelämässä hankittu osaaminen voidaan ottaa huomioon jatko-opinnoissa. Huomiota kiinnitetään erityisesti eri koulutusasteiden yhteistyöhön ja henkilökohtaistamisen kehittämiseen korkeakouluissa. Yliopistojen AHOT-toiminnan kehittämisessä Turun yliopistolla tulee jatkossakin olla valtakunnallisesti keskeinen rooli. Pyritään yhteistyössä vaikuttamaan tutkintotoimikuntiin ja muihin yhteisten toimintamallien muodostumiseen vaikuttaviin tahoihin. Laaditaan Varsinais-Suomeen työelämässä toteutettavien näyttötutkintojen yhteiset tutkintokohtaiset ja koulutusorganisaationeutraalit pelisäännöt. Samalla kehitetään elinikäisen oppimisen opintokirjaa koulutus sosiologian laitoksen hankkeen avulla.

## 13. Otetaan käyttöön aikuiskoulutuksen mittarit

**Kriittiset menestystekijät:** Tuloksellisuus ja vaikuttavuus, tavoitteellisuus ja strategian mukaisuus sekä resurssien tehokas käyttö

**Toimeenpano:** Koulutuksen järjestäjät ja maakunnan yhteistyöryhmän koulutusjaosto

**Mittari:** Mittarit käyttöönotaneiden aikuiskoulutuksen järjestäjien määrä

Koulutuksen järjestäjät ottavat käyttöön tässä strategiassa esitetyt aikuiskoulutuksen mittarit. Maakunnan yhteistyöryhmän koulutusjaosto kokoaa mittarien pohjalta vuosittain Varsi-

nais-Suomen aikuiskoulutuksen tilinpäätöksen. Mittareita tulee kehittää edelleen esim. EU-hankerahoituksella.

### 1.3.5 Koulutusorganisaatioiden yhteistyö

#### 14. Kehitetään oppisopimustoimintaa

**Kriittiset menestystekijät:** Aidosti toimivat yhteistyöverkostot, joustavat rahoitusmahdollisuudet, rahoituksen tehokas hyödyntäminen sekä resurssien tehokas käyttö

**Toimeenpano:** Maakunnan yhteistyöryhmän koulutusjaosto, aluehallintoviranomaiset, työ- ja elinkeinotoimistot sekä oppisopimustoimistot ja koulutuksen järjestäjät

**Mittarit:**

1. Yhteispalaverien määrä
2. Oppisopimustoimintojen määrä
3. Varsinais-Suomessa tehtyjen oppisopimusten määrä
4. Oppisopimustyönantajien määrä

Järjestetään säännöllisiä tapaamisia työ- ja elinkeinotoimistojen sekä oppisopimustoimistojen ja korkeakoulujen oppisopimustyyppisestä koulutuksesta vastaavien tahojen kesken. Kokoontumisiin voivat osallistua muutkin koulutuksen järjestäjät. Tavoitteena on sopia maakunnallisista oppisopimuskoulutuksen toimintatavoista. Lisätään työvoimapolitiittisen koulutuksen ja oppisopimuskoulutuksen koordinaatiota.

Selvitetään oppisopimustoimistojen hallinnollista yhdistämistä siten, että seutukunnissa säilyvät asiakaspalvelupisteet ja alueosaaminen ja maakunnan oppisopimuspaikat saadaan entistä tehokkaampaan käyttöön. Yhdistämisen edut ja haitat selvitetään käytännön toimijoiden ja asiakkaiden kannalta tutustumalla muiden maakuntien tapaan järjestää oppisopimustoimintaa. Samalla selvitetään korkeakoulujen oppisopimustyyppisen koulutuksen koordinaatio.

## 15. Järjestetään vapaan sivistystyön tapaamisia

**Kriittiset menestystekijät:** Aidosti toimivat yhteistyöverkostot ja toimiva työnjako

**Toimeenpano:** Aluehallintoviranomaiset, vapaan sivistystyön koulutuksen järjestäjät

**Mittari:** Vapaan sivistystyön kokoontumisten määrä

Aluehallintoviranomaisen tai maakunnan koulutusjaoston koolle kutsumissa vapaan sivistystyön tapaamisissa sovitaan mm. keskinäisestä työnjaosta ja markkinoinnista vapaan sivistystyön eri koulutusmuotojen kesken sekä vahvistetaan yhteistyötä ja eri koulutusmuotojen profiloitumista.

### 1.3.6 Resurssit

## 16. Varmistetaan aikuiskoulutuksen resurssit

**Kriittiset menestystekijät:** Aidosti toimivat yhteistyöverkostot, rahoituksen tehokas hyödyntäminen, resurssien tehokas käyttö ja yhteistyössä vaikuttaminen

**Toimeenpano:** Koulutuksen järjestäjät, MYR koulutusjaosto

**Mittarit:**

1. Opiskelijatyöpäivien määrä
2. Arvio yksittäisten hankkeiden tuloksia hyödyntävien koulutuksen järjestäjien määrästä

Yhteisellä edunvalvonnalla turvataan Varsinais-Suomen aikuiskoulutuksen resurssit ja vahvistetaan poliittisten päättäjien aikuiskoulutuksen tuntemusta.

Haetaan kehittämishankkeiden avulla lisäresursseja Varsinais-Suomeen ja tehostetaan hankkeiden tulosten hyödyntämistä. Parannetaan hankkeiden välistä koordinaatiota ja lisääntään yhteisten hankkeiden toteuttamista. Tehostetaan maakunnan koulutuspaikkojen ja aikuiskoulutusresurssien täysimääräistä käyttöä koulutuksen järjestäjien välisillä sopimuksilla. Varmistetaan yhteisellä edunvalvonnalla maakunnan aikuiskoulutuksen rahoituksen riittävyys.

Hyödynnetään opettajien ja ohjaajien osaamista kokoamalla aikuiskouluttajien osaamistiedot osaamispankkiin, jonka kautta tietotaitoa voidaan vaihtaa koulutuksen järjestäjien kesken ja lisätä opettajien työkiertoa myös oppilaitosten välillä.

## 1.3.7 Hallinto

### 17. Kehitetään aikuiskoulutuksen järjestäjäverkkoa

**Kriittiset menestystekijät:** Hallinnon läpinäkyvyys ja selkeys, yhteistyössä vaikuttaminen sekä yhteistyö nuorisokoulutuksen kanssa

**Toimeenpano:** Maakuntien yhteistyöryhmän koulutusjaosto sekä koulutuksen järjestäjät

**Mittarit:**

1. Kokonaiskustannuksien suhde opiskelijatyöpäiviin
2. Kokonaiskustannuksien suhde tutkintojen määrään
3. Koulutuksen järjestäjien määrä

Ammattiopistostrategian, PARAS-hankkeen ja Vapaan sivistystyön kehittämisohjelman mukaisesti vahvistetaan koulutuksen järjestäjien toimintaedellytyksiä kehittämällä maakunnan koulutuksen järjestäjien verkostoa. Tavoitteena on seudullisesti kattava ja palvelukykyinen sekä toiminnallisesti ja taloudellisesti vahva ammatillisen koulutuksen ja vapaan sivistystyön järjestäjäverkosto.

### 18. Vahvistetaan koulutusjaoston toimintaa

**Kriittiset menestystekijät:** Yhteistyössä vaikuttaminen, viranomaisyhteistyön sujuvuus, aidosti toimivat yhteistyöverkostot ja tavoitteellisuus strategian mukaisuus

**Toimeenpano:** Aluehallintoviranomaiset

**Mittarit:**

1. Koulutusjaoston kokousten määrä
2. Koulutusjaoston tekemien aloitteiden määrä
3. Koulutusjaoston kokouksiin osallistumisaktiivisuus

Vakinaistetaan Varsinais-Suomen maakunnan yhteistyöryhmän koulutusjaoston toiminta. Vahvistetaan ja pitkäjänteistetään koulutusjaoston käsittelemien asioiden valmistelua. Koulutusjaostolla on tärkeä asema aikuiskoulutusstrategian toteutuksessa ja seurannassa. Koulutusjaosto ohjaa ammatillisen koulutuksen resursseja maakunnallisen ennakkoinnin osoittamien tarpeiden mukaan. Koulutusjaosto vahvistaa rooliaan varsinaissuomalaisen koulutuksen edunvalvojana.

**Taulukko 2.** Yhteenveto strategian toimenpiteistä

<b>Visio 2015</b>	<b>Kestävää kilpailukykyä ja aktiivista osaamista jokaiselle Maakunnan osuva aikuiskoulutus varmistaa työelämän ja asukkaiden osaamisen toimimalla verkostona sekä ennakoimalla tarpeet valtakunnallisesti merkittävänä reagoitiherkkänä vaikuttajana.</b>							
<b>Strategiset painopisteet</b>	<b>Osaamisen vahvistaminen</b>		<b>Koulutuksen laatu</b>		<b>Alueellinen vaikuttaminen</b>			
<b>Tavoite- tasot</b>	<i>Osaavan työvoiman varmistaminen</i>	<i>Asukkaiden osaamisen vahvistaminen</i>	<i>Osaava opetushenkilöstö</i>	<i>Koulutuksen laadukkuus</i>	<i>Koulutusorganisaatioiden yhteistyö</i>	<i>Resurssit</i>	<i>Hallinto</i>	
<b>Toimen- piteet</b>	Kootaan klusterikohtaiset kehittämissuoraukset	Vahvistetaan elinikäistä opimista korkeakouluissa	Vahvistetaan opettajien työelämäosaamista	Parannetaan osaamisen tunnistamista ja tunnustamista	Kehitetään oppisopimustoimintaa	Varmistetaan aikuiskoulutuksen resurssit	Kehitetään aikuiskoulutuksen järjestäjäverkkoa	
	Lisätään elinkeinoelämälähtöisiä palveluratkaisuja	Lisätään hyvinvointia koulutuspalveluiden avulla	Lisätään yhteistyönä toteutettavaa opettajien täydennyskoulutusta	Otetaan käyttöön aikuiskoulutuksen mittarit	Järjestetään vapaan sivistystyön säännöllisiä tapaamisia		Vahvistetaan koulutusjaoston toimintaa	
		Perustetaan Varsinais-Suomen aikuiskoulutuksen tiedonhaku-järjestelmä						
		Jatketaan haakevaa toimintaa työpaikoilla ja kehitetään uusia opiskelijarekrytoinnin käytäntöjä						
		Kehitetään vieraskielisten koulutuksia						
		Lisätään koulutukseen osallistuvien määrää						
		Varmistetaan ruotsinkielisen aikuiskoulutuksen tarjonta						

## 1.4. Strategian toimeenpano ja seuranta

Varsinais-Suomen aikuiskoulutusstrategian toimeenpanosta ja seurannasta vastaa MYR:n koulutusjaosto yhdessä aluehallintoviranomaisten ja koulutuksen järjestäjien kanssa. Tärkeimpinä strategian toteutumisen seurantavälineinä tulevat toimimaan edelleen kehitettävät aikuiskoulutuksen mittarit sekä koulutusorganisaatioilta kerättävien vertailutietojen pohjalta koottava maakunnan aikuiskoulutustilinpäätös. Strategian toimeenpanoa on tarkoitus tukea ESR-rahoituksella. Koulutusjaoston ja aikuiskoulutuksen yhteistyöverkoston toiminnan tehostamiseksi on suunnitteilla poikkihallinnollinen EU-hanke, jonka avulla koordinoidaan myös aikuiskoulutusstrategian toimeenpanoa. Lisäksi koulutuksen järjestäjillä on erillinen ESR-hankehakemus, jossa pyritään rakentamaan tavoitteen 5 mukaista yhteistä tiedonhakupöytäkirjajärjestelmää. Klusterikohtaiset kehittämissuunnitelmat voivat myös ottaa vastuuta strategian toteutumisesta. Turun yliopiston Koulutussosiologian tutkimuskeskuksessa (RUSE) kehitetään tavoitteessa 12 mainittua elinikäisen oppimisen opintokirjaa.

Jokaisen koulutuksen järjestäjän tulee ottaa strategia huomioon omassa toiminnassaan. Ruotsinkielisen aikuiskoulutuksen osalta toimenpide-ehdotukset toteutetaan soveltuvin osin. Toteuttamisessa otetaan huomioon valtakunnallisessa EDU-vuxen -hankkeessa sovitut linjaukset.

Varsinais-Suomen aikuiskoulutusstrategian toteutumista on tarkoitus arvioida Turun yliopiston kasvatustieteen laitoksen koordinoimassa Fela-hankkeessa. Tarkastelu kohdistuu strategian kykyyn parantaa Varsinais-Suomen aikuiskoulutusorganisaatioiden ja elinkeinonelämän laatua ja vaikuttavuutta. Varsinais-Suomen aikuiskoulutusstrategian välitarkastelu suoritetaan vuoden 2012 aikana. Tällöin arvioidaan strategian toimenpide-esitysten toteutuminen. Samalla tulee suunnitella tarkentavat toimenpiteet, joilla varmistetaan vision toteutuminen vuonna 2015. Tarpeen mukaan strategia päivitetään tuolloin muiltakin osin.

## 2. AIKUISKOULUTUS VARSINAIS-SUOMESSA

### 2.1. Aikuiskoulutuksen määritelmä

Suomen koulutusjärjestelmä muodostuu:

- yhdeksänvuotisesta yleissivistävästä perusopetuksesta (peruskoulu), jota ennen lapsilla on oikeus osallistua vuoden kestävään esiopetukseen
- peruskoulun jälkeisestä toisen asteen koulutuksesta, johon kuuluvat ammatillinen koulutus ja lukiokoulutus
- korkea-asteen koulutuksesta, jota annetaan ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa.

Aikuiskoulutusta on tarjolla kaikilla koulutusasteilla.

Aikuiskoulutuksessa opiskelijan aiemmat tiedot, taidot ja elämäntilanne otetaan huomioon opetuksen sisällössä ja järjestelyissä. Aikuiskoulutus voi olla perustutkinto-opetusta, tutkintoon johtavaa yleissivistävää koulutusta, tutkintoon kuuluvia opintoja, näyttötutkintoihin valmentavaa koulutusta, oppisopimuskoulutusta, ammattitaitoa uudistavaa ja laajentavaa lisä- ja täydennyskoulutusta, avointa korkeakouluopetusta tai kansalaisvaikuttamiseen ja työelämätaitoihin valmentavia yhteiskunnallisia opintoja ja harrastusopintoja.

Koulutus voi olla opiskelijan kustantamaa tai oppisopimus-, työvoima- tai henkilöstökoulutusta.

Aikuiskoulutusta järjestetään nuorten koulutusjärjestelmään kuuluvissa oppilaitoksissa, yksinomaan aikuiskoulutusta järjestävissä oppilaitoksissa, yrityksissä sekä henkilöstökoulutuksena työpaikoilla.

Aikuiskoulutuksella on kaksoisrooli toisaalta elinikäisen oppimisen edellytysten turvaajana kaikilla koulutusasteilla ja toisaalta työelämän osaamisen vahvistajana.

Tässä strategiassa aikuiskoulutuksella tarkoitetaan aikuisia varten suunniteltua, organisoitua ja järjestettyä koulutusta, johon sisältyy näyttötutkintoon johtava koulutus, oppisopimusmuotoinen koulutus, ammattikorkeakoulun aikuiskoulutus sekä yliopistojen ammatillinen täydennyskoulutus ja avoin yliopisto-opetus. Osallistuminen vapaan sivistystyön koulutukseen, joka ei ole yksinomaan lapsille ja nuorille suunnattua on myös määritelty aikuiskoulutukseksi.

### Taulukko 3. Strategian kohteena oleva aikuiskoulutus

<b>Toisen asteen ammatillinen koulutus</b> (aikuiskoulutuskeskukset, ammatilliset oppilaitokset, kansanopistot ja oppisopimuskoulutus)
<ul style="list-style-type: none"><li>• Aikuisille tarkoitetut perustutkinnot ja niiden osat sekä niihin valmistavat koulutukset</li><li>• Aikuisille tarkoitetut ammatti- ja erikoisammattitutkinnot ja niiden osat sekä niihin valmistavat koulutukset</li><li>• Tutkintoon johtamaton aikuisten lisäkoulutus</li></ul>
<b>Ammattikorkeakoulun aikuiskoulutus</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Aikuiskoulutuksena toteutettavat ammattikorkeakoulututkinnot</li><li>• Ammattikorkeakoulujen erikoistumisopinnot</li><li>• Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot</li><li>• Avoin ammattikorkeakouluopetus</li></ul>
<b>Yliopistojen aikuiskoulutus</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Yliopistojen maisteri- ja muuntokoulutus</li><li>• Yliopistojen erikoistumisopinnot</li><li>• Yliopistojen täydennyskoulutus</li><li>• Avoin yliopisto-opetus</li></ul>
<b>Kansanopistot</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Kansanopistojen aikuislinjat</li></ul>
<b>Kesäyliopistot</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Kesäyliopiston kurssit</li></ul>
<b>Kansalais- ja työväenopistot</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Kansalais- ja työväenopistojen aikuisille suunnatut kurssit</li></ul>
<b>Ilta- ja aikuislukiot</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Lukio- ja peruskouluopetus</li><li>• Erilliset kurssit</li></ul>



## 2.2 Aikuiskoulutuksen toimijat

### 2.2.1. Koulutuksen järjestäjät

Toisen asteen ammatillista aikuiskoulutusta tarjoaa Varsinais-Suomessa 12 ammatillista oppilaitosta ja kuusi aikuiskoulutuskeskusta. Korkea-asteen aikuiskoulutusta järjestetään kaikissa Varsinais-Suomen korkeakouluissa. Turussa on kolme tiedeyliopistoa, joista kaksi kuuluu samaan konsortioon sekä yksi ammattikorkeakoulu. Näiden lisäksi maakunnassa toimii kolme muuta ammattikorkeakoulua.

Varsinais-Suomessa toimii kuusi kansanopistoa, 17 kansalais- ja työväenopistoa, yksi kesäyliopisto ja kolme aikuis- ja iltalukiota. Lisäksi valtakunnallisesti toimivilla sivistysliitoilla on Varsinais-Suomessa alueellista toimintaa.

Tarkempi listaus Varsinais-Suomen aikuiskoulutusta järjestävistä koulutusorganisaatioista on liitteessä 1.

### 2.2.2 Viranomaisorganisaatiot

#### Valtion hallinto

Valtio rahoittaa aikuiskoulutusta ja valvoo sen laatua rahoitus- ja normiohjauksen kautta. Aikuiskoulutukseen liittyen valtion alueellisina viranomaisorganisaatioina maakunnassa toimivat Varsinais-Suomen Työ- ja elinkeinokeskus sekä Länsi-Suomen lääninhallitus.

Lääninhallitukset, TE-keskukset, alueelliset ympäristökeskukset, ympäristölupavirastot, tiepiirit ja työsuojelupiirit lakkautetaan ja niiden tehtävät kootaan ja uudelleen organisoidaan vuoden 2010 alusta lähtien kahteen uuteen viranomaiseen, aluehallinto-virastoon ja elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukseen. Tämä uusi viranomaisrakenne muodostaa pohjan jatkossa muillekin uudelleen järjestettävälle valtion aluehallinnon tehtäville.

#### Kunnallinen aluehallinto

Varsinais-Suomen liitto on 28 varsinaissuomalaisen kunnan muodostama kuntayhtymä, jonka ydintehtävät määritellään alueiden kehittämislaissa sekä maankäyttö- ja rakennuslaissa. Lisäksi Varsinais-Suomen liitto toimii edunvalvojana niin valtiovallan kuin Euroopan unioninkin suuntaan sekä Central Baltic Interreg IV A -ohjelman hallinnoijana. Varsinais-Suomen liitossa koulutusasiat ovat osa maakunnan alueellista kehittämistä. Rakennerahastolain mukaan kussakin maakunnassa on maakunnan yhteistyöryhmä. Maakuntahallitus nimeää maakunnan yhteistyöryhmän. Varsinais-Suomessa maakunnan yhteistyöryhmän tehtäviin on määritelty rakennerahasto-ohjelmiin liittyvien tehtävien lisäksi myös mer-

kittävät kansalliset alueiden kehittämiseen liittyvät tehtävät. Koulutusasioiden käsittelyä varten maakunnan yhteistyöryhmällä on nimennyt erillisen koulutusjaoston.

Varsinais-Suomen kunnat ovat pääsääntöisesti organisoineet elinkeinoelämän kehittämisen seudullisesti.

Turussa toimii Turun alueen oppilaitosten ja yritysten yhteinen koulutus- ja kehittämiskeskus Koneteknologiakeskus Turku Oy. Valtioneuvosto on asettanut määräaikaiseen erityisohjelmaan perustuvan osaamiskeskusohjelman (OSKE), jonka avulla suunnataan toimenpiteitä kansallisesti tärkeille painopistealoille. Ohjelma perustuu alueiden kansainvälisesti korkeatasoisen osaamisen hyödyntämiseen. Varsinais-Suomessa Turku Science Park hallinnoi Varsinais-Suomen osaamiskeskusohjelmaa (Varsinais-Suomen OSKE).

## **2.3 Aikuiskoulutuksen toimintaympäristö**

### **2.3.1 Aikuiskoulutuksen haasteet**

#### **Globalisaatio ja ympäristöongelmat**

Kansainvälistyvässä maailmassa aikuiskoulutukseen vaikuttavat globalisaation tuomat haasteet. Kansainvälistynyt talous, ihmisten, palvelujen ja tavaroiden liikkumisen lisääntyminen ja toisaalta ympäristöongelmat pitävät aikuiskoulutuksen muutoksessa.

Kansainvälisen talouden nopeatempoiset suhdannevaihtelut ovat synnyttäneet aikuiskoulutukselle tarpeen nopeaan reagointiin. Kun laskusuhdanteet tuovat mukanaan lomautuksia ja irtisanomisia, aikuiskoulutuksen on tultava avuksi uudelleen kouluttamalla työtä vaille jäävät uusiin tehtäviin. Noususuhdanteiden lisätessä työnantajien rekrytointitarvetta ja työperäistä maahanmuuttoa, tarvitaan aikuiskoulutusta varmistamaan osaavan henkilöstön monipuolinen tarjonta.

Markkinoiden kansainvälistyminen johtaa globaaliin työnjakoon, jossa Suomen vahvuudet ovat korkeassa osaamisessa. Monet matalanosaamisen teollisuustyöpaikat siirtyvät kolmannen maailman maihin tai korvautuvat uudella teknologialla. Teknologian kehitys lisää aikuiskoulutuksen tehtäviä. Nopeasti kehittyvä tekniikka edellyttää osaajia ja osaamisen jatkuvaa päivittämistä. Kun kansainväliset työmarkkinat laajenevat edelleen ja toisaalta kansainväliset palvelu- ja tuotestandardit otetaan käyttöön, tarvitaan toisaalta kansainvälisiä koulutusmarkkinoita ja toisaalta aikuiskoulutusta, joka paikkaa kansallisten koulutusjärjestelmien eroja, esimerkiksi maahanmuuttajien ammattitaidon päivityskoulutuksia suomalaisten standardien mukaiseksi.

Globalisaatio lisää maahanmuuttoa. Työperäisen maahanmuuton lisäksi muista syistä Suomeen muuttaneiden määrä on kasvussa. Maahanmuutto tuo aikuiskoulutukselle kahdenlaisen haasteen. Toisaalta maahanmuuttajat tulee kotouttaa suomalaiseen yhteiskuntaan ja toisaalta työllistää suomalaisille työmarkkinoille.

Globalisaatio vaikuttaa myös uudenlaiseen työn ja vapaa-ajan rajaamiseen. Työaikojen joustavuus ja esimerkiksi vuorotyö tuovat haasteen aikuiskoulutukselle, joka kokoaa opiskelijat samaan aikaan samaan tilaan. Toisaalta sosiaalisten taitojen korostuminen työelämässä hämärtää työ- ja vapaa-aikaosaamisen merkityksiä ja eroja. Aikuis-koulutuksessa tämä näkyy ammatillisen aikuiskoulutuksen ja vapaan sivistystyön rajapinnassa, jossa voidaan opiskella samoja taitoja, esimerkiksi atk-osaamista tai kieliä.

Ympäristöongelmat ja etenkin kasvihuoneilmiö ovat koko maailmaa koskevia globaaliongelmia, joihin aikuiskoulutuksenkin on reagoitava. Erityisesti vapaan sivistystyön, mutta myös ammatillisen aikuiskoulutuksen on otettava vastuuta siitä, että kansalaisilla on riittävästi tietoa kestävämmistä toimintatavoista ja käytännön keinoista, joilla voidaan hidastaa ympäristöongelmien etenemistä.

## **Työelämä- ja väestömuutokset**

Suomessa palvelusektori kasvaa teollisuus- ja etenkin maataloussektorin kustannuksella. Näiden sektorien sisällä teknologian kehitys johtaa työtehtävien muutokseen osaamisintensiiviseen suuntaan. Työntekijöiden taidot on pystyttävä pitämään jatkuvasti uudistuvan teknologian tasolla.

Maassa vallitsee yhtä aikaa työttömyys ja työvoimapula. Kun työvoima ja työpaikat eivät kohtaa puhutaan kohtaanto-ongelmasta. Aikuiskoulutuksen tehtävä on saada työmarkkinoiden ulkopuolella olevien osaaminen vastaamaan vaihtuvien työvoimapula-alojen tarpeita, mikä edellyttää onnistunutta ennakointia.

Väestön vanheneminen ja suurten ikäluokkien eläköityminen on haaste aikuiskoulutukselle, jonka tulee osaltaan olla auttamassa ikääntyvän työvoiman säilymisessä työkuntoisena ja -taitoisena. Aikuiskoulutus on myös sosiaalipoliittista toimintaa. Etenkin vapaalla sivistystyöllä on selkeä sosiaalinen tehtävä ikääntyvän väestön aktiivisuuden säilyttäjänä. Väestön vanheneminen lisää osaltaan palvelutarvetta ja ikäihmisiä palvelevia käsiä aikuiskoulutuksen tulee kouluttaa. Oma vaikeutensa aikuiskoulutukselle syntyy silloinkin, kun digitaalisukupolvi kohtaa samassa luokassa lankapuhelinikäpolven. Väestörakenteen ja aikuisopetuksen opiskelijaryhmien monenlaiset muutokset edellyttävät kouluttajilta myös pedagogista uudistumista. Ikääntyminen kohtaa myös aikuiskouluttajat, jolloin tulee huolehtia heidänkin osaamisensa ylläpitämisestä. Individualisoitumisen synnyttämä yksilön merkityksen ja vastuun korostaminen tuo aikuiskoulutukselle perheen perinteisiä kasvatustehtäviä.

## **Aikuiskoulutusverkoston uudistuminen**

Aikuiskoulutuksen verkostoon vaikuttaa kunta- ja palvelurakennemuutos (PARAS), jossa ammatillisen koulutuksen järjestäjän on tavoitettava 50 000 asukkaan väestöpohja. PARAS-hankkeen ja opetusministeriön ammattiopistostrategian tavoitteena on yhdistää koulutuksenjärjestäjiä toimintakykyisemmiksi. Ammatillisen aikuiskoulutuksen organisointiin vaikuttaa myös ammatillisen aikuiskoulutuksen kokonaisuudistus eli AKKU-hanke. Vastaavasti vapaan sivistystyön sektorilla etsitään kehittämistoimenpiteitä oman kehittämissuunnitelman avulla.

Aikuisten koulutustason kohottamissuunnitelman (NOSTE) päättyminen vuonna 2009 vaikuttaa aikuiskoulutuksen järjestäjiin. NOSTE-hankkeen tarkoitus oli kannustaa ohjelman piiriin kuuluvat ammatilliseen koulutukseen tai tietotekniikan opintoihin sekä tukea kesken jääneen peruskoulun ja lukion loppuun suorittamista. Vaikka hanke ja sen erillisrahoitus on päättyneenä, nostetyyppisen koulutuksen tarve on edelleen olemassa.

Ammatillisen aikuiskoulutuksen järjestäjien verkosto on muuttunut. Teollisuuden omat oppilaitokset on pääsääntöisesti lopetettu, mutta aikuiskoulutusmarkkinoille on tullut monia uusia palvelujen tarjoajia. Valtakunnallisesti toimivat koulutuksen järjestäjät ovat lisänneet opetuspisteitään. Lisäksi yksityiset koulutusyritykset ovat lisääntyneet. Työnantajien rahoittamaa henkilöstökoulutusta järjestävät myös yritysyhdistykset, kauppakamarit ja monet muut organisaatiot.

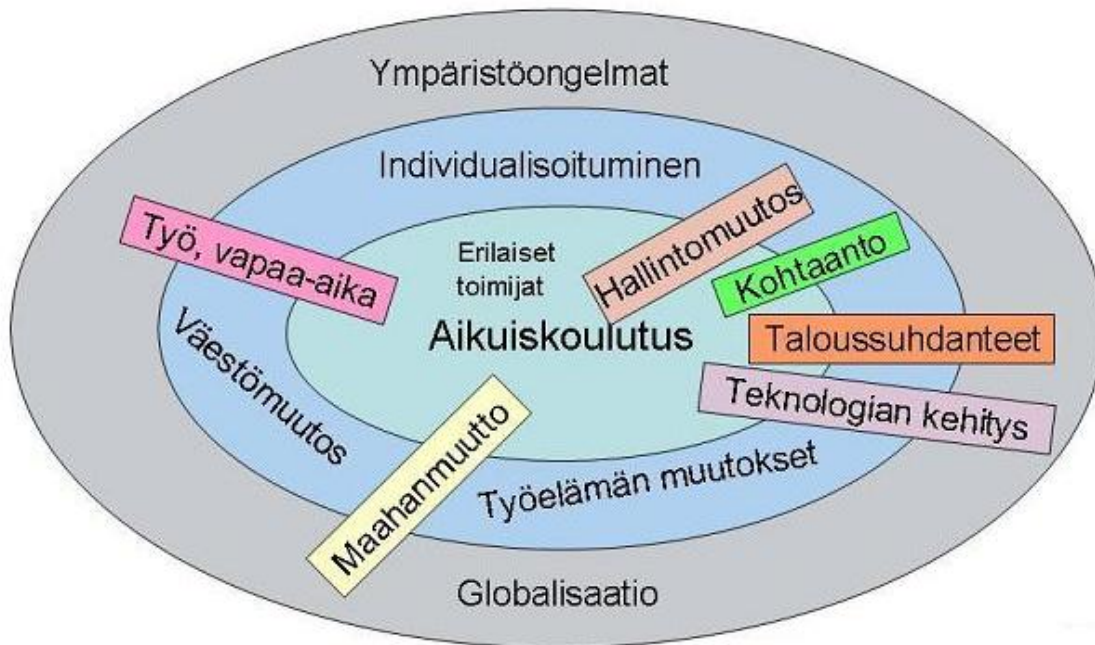
Etenkin vapaan sivistystyön sektorilla televisio ja internet ovat haastaneet niin vapaa-ajan käytössä kuin oppimisessa perinteisen opiskelun. Internet ihmisten tärkeimpänä tiedonhakukanavana muuttaa aikuiskoulutusta. Internet toimii koulutusten markkinointikanavana, oppimis- ja muun koulutusta tukevan materiaalin jakelupaikkana ja oppimisympäristönä.

### **Aikuiskoulutuksen toimintaympäristön haasteet**

Aikuiskoulutuksen toimintaympäristön muutoksia kuvaavan mallin uloimmalla kehällä ovat globalisaatio ja ympäristöongelmat. Sisemmällä kehällä ovat työelämän muutokset, väestömuutos sekä individualisoituminen. Keskiössä on erilaisten toimijoiden tuottama aikuiskoulutus. Haasteina aikuiskoulutukselle ulommalta kehältä tulevat taloussuhdanteet, teknologian kehitys, maahanmuutto sekä työ- ja vapaa-aikakäsitteiden muuttuminen. Sisemmältä eli kansalliselta kehältä aikuiskoulutuksen haastavat mm. kohtaanto-ongelma ja hallintomuutos. (KUVA 1.)






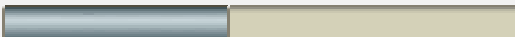

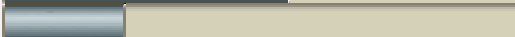

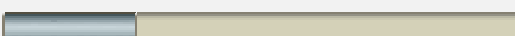
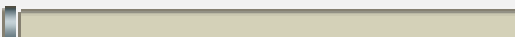
Kuva 1. Aikuiskoulutuksen toimintaympäristö (Helva & Haarikko 2008)

# Aikuiskoulutuksen toimintaympäristö



Koulutusorganisaatiokyselyssä harvat olivat sitä mieltä, että aikuiskoulutus pystyy vaikuttaman globalisaatioon, ympäristöongelmiin tai taloussuhdanteiden vaihteluihin. Lisäksi vain noin neljännes vastaajista uskoi aikuiskoulutuksella olevan merkitystä hallinnon uudistuksissa. Sen sijaan työelämän muutoksiin ja teknologian kehitykseen useimmat näkivät aikuiskoulutuksen pystyvän reagoimaan.

**Taulukko 4.** Pystyykö aikuiskoulutus mielestäsi nykyään vastaamaan seuraaviin haasteisiin riittävän hyvin? (valitse kaikki ne, joiden osalta pystyy)

Kysymykseen vastanneet: 94 (ka: 5,7)			
(21.1) ympäristöongelmat		23,4 %	22
(21.2) globalisaatio		12,8 %	12
(21.3) arvojen individualisointi ja yksilön vastuun kasvaminen		33 %	31
(21.4) työelämän muutokset		72,3 %	68
(21.5) väestömuutokset (ikäntyminen)		40,4 %	38
(21.6) maahanmuutto		43,6 %	41
(21.7) teknologian kehitys		55,3 %	52
(21.8) taloussuhdanteiden vaihtelut		23,4 %	22
(21.9) työpaikkojen ja työttömien kohtaanto		45,7 %	43
(21.10) hallintomuutos (valtionhallinto, kuntaliitokset, oppilaitosyhdistymiset ym.)		25,5 %	24
(21.11) jokin muu haaste, mikä?		2,1 %	2

Haasteisiin pystyttäisiin koulutusorganisaatiokyselyn mukaan vastaamaan paremmin lisäämällä aikuiskouluttajien koulutusta, yhteistyötä työelämän kanssa, asiantuntijoita hyödyntämällä ja yhtenäistämällä tavoitteita. Lisäksi katsottiin tarvittavan enemmän resursseja opetuksen lähituntien lisäämiseen, uudenlaisia toimintatapoja ja henkilökohtaistamisen hyödyntämistä.

### 2.3.2. Aikuiskoulutuksen valtakunnallisia linjauksia

Aikuiskoulutuksen valtakunnallisia linjauksia tarkastellaan opetusministeriön raporttien ja julkaisujen avulla. Käsiteltäviä asiakirjoja ovat Koulutus ja tutkimus 2007–2012 – Kehittämissuunnitelma, Ammatillisesti suuntautuneen aikuiskoulutuksen kokonaisuudistus - AKKU-johtoryhmän väliraportit, Vapaan sivistystyön kehittämisohjelma 2008–2012 – Opetusministeriön asettaman valmisteluryhmän loppuraportti sekä aikuiskoulutusneuvoston julkaisu Aikuiskoulutuspolitiikka Suomessa 2010-luvun alkuvuosina.

## **Koulutuksen laadun parantaminen**

Koulutuksen tehokkuutta vahvistetaan nopeuttamalla opiskelua ja vähentämällä keskeytyksiä. Tässä käytetään apuna opinto-ohjauksen kehittämistä, koulutusta koskevan tiedottamisen ja neuvonnan lisäämistä, opiskelijavalinnan, opintotuen, opiskelun henkilökohtaistamisen ja opintojen seurannan järjestelmien ja opiskeluterveydenhuollon ja psykologipalveluiden kehittämistä. Osaamisen tunnistamista ja tunnustamista vahvistetaan rahoituksen ja valtakunnallisten suositusten keinoin.

Aikuiskoulutuksessa tarvitaan laadun, osuvuuden ja tehokkuuden parantamista. Erityisesti edistetään työn ohessa tapahtuvaa oppimista ja pätevöitymistä. Siirrytään koulutuksen tuloksellisuusrahoitukseen.

## **Osaavan työvoiman varmistaminen**

Työvoiman tarjontaa voidaan lisätä pidentämällä työuria, hyödyntämällä työttömien ja työvoiman ulkopuolella olevien työpanosta parantamalla heidän osaamistaan ja työ-kykyään sekä lisäämällä työperusteista maahanmuuttoa. Ammatinvaihtoa tukevaa koulutusta on oltava riittävästi tarjolla.

Osaamistarpeiden tunnistaminen ja niihin vastaaminen edellyttää tiivistä yhteistyötä koulutus- ja kehittämisspalveluita tuottavilta koulutuksen järjestäjiltä, korkeakouluilta, työelämältä, opiskelijoilta sekä hallinnolta. Työelämän kehittämis- ja palvelutehtävä velvoittaa ammatillisen lisäkoulutuksen järjestäjät yhteistyöhön yritysten ja työorganisaatioiden kanssa. Eriyisenä tavoitteena on tukea pieniä ja keskisuuria yrityksiä. Koulutuksen järjestäjiä ja korkeakouluja kannustetaan neuvottelemaan koulutuspalvelujen tarjonnasta ja koulutussisällöistä paikallisella tasolla yritysten ja muiden työyhteisöjen kanssa.

## **Syrjäytymisen ehkäisy ja osallistumisen lisääminen**

Työikäisen aikuisväestön koulutukseen osallistumisosuus nostetaan 60 prosenttiin. Aikuiskoulutuksen ongelmana on osallistumisen epätasainen jakautuminen ja heikon koulutustason omaavien yksilöiden ohjaaminen koulutukseen. Pysyvänä tavoitteena on myös työttömien kannustaminen koulutukseen. Työssä olevien aikuisten opintoja tulee kehittää siten, että opiskelu onnistuu mahdollisimman hyvin työn ohella, ilman että opiskelun vuoksi tarvitsee olla pois työstä. Osallistumisen lisäämistä halutaan vahvistaa kehittämällä aikuiskoulutuksen etuuksia.

Vähän koulutusta saaneella aikuisväestöllä saattaa olla esim. aikaisempien koulukokemusten vuoksi korkea kynnys aloittaa opiskelu uudestaan. He tarvitsevat erityistoimia ja tehokasta opinto-ohjausta opinnoissaan sekä uusien opiskelumenetelmien ja -taitojen opastusta opinnoistaan selviytyäkseen. Nostehjelmassa kehitettyjä hakevan toiminnan

keinoja tulee juurruttaa kaikkeen aikuiskoulutukseen sekä ottaa niiden käyttö huomioon valtionosuusrahoitusta määriteltäessä.

## **Maahanmuuttajien koulutuksen turvaaminen**

Maahanmuuttajien kotoutumista ja työllistymistä edistetään koulutuksen keinoin ja ulkomailla suoritettujen tutkintojen tunnustamista ja täydennyskoulutusta sekä maahanmuuttajien sivistysmahdollisuuksia kehitetään. Lisäksi edistetään työelämän ulkopuolella olevien maahanmuuttajaperheiden äitien mahdollisuuksia kielikoulutukseen.

Maahanmuuttajat tulevat Suomeen saapumisen jälkeen, joko ennen kotouttamiskoulutusta, sen yhteydessä tai heti kotouttamiskoulutuksen päätyttyä, ohjata mahdollisimman pian joko avoimille tai tuetuille työmarkkinoille. Työllistymisestä huolimatta maahanmuuttajalla tulee kuitenkin edelleen olla mahdollisuus saada tarvitsemaansa koulutusta ammatti-, kielitaito- ja sopeutumistilannettaan vastaavasti. Koulutukseen pääsyn tulee voida tapahtua kotouttamislain kattaman ensimmäisen kolmen vuoden jälkeenkin, jotta maahanmuuttaja voi koulutuksen avulla edetä urallaan. Maahanmuuttajakoulutus halutaan turvata pitkäjänteisellä erillisellä lisärahoituksella. Monikulttuuristuminen synnyttää myös tarpeen muokata Suomen oman kantaväestön asenteita ja valmiuksia.

## **Yrittäjien koulutukseen osallistumismahdollisuuksien parantaminen**

Ammatti- ja erikoisammattitutkintojen ja muun työikäisille aikuisille tarkoitetun koulutuksen kehittämisessä otetaan huomioon yrittäjien ja pienyrityksien henkilöstön osaamistarpeet. Lisä- ja täydennyskoulutusta suunnataan niin, että sillä voidaan tukea yritysten sukupolvenvaihdosprosessia ja erilaiselle osaamis pohjalle perustuvan yrittäjyyden syntymistä ja yritystoiminnan uudistumista. Työnjohto- ja esimieskoulutusta kehitetään ammatillisen aikuiskoulutuksen ja ammattikorkeakoulujen yhteistyönä siten, että ammattikorkeakoulut osallistuvat erikoisammattitutkintoon valmistavan koulutuksen järjestämiseen.

## **Tutkintojärjestelmän kehittäminen**

Ammatillista tutkintojärjestelmää kehitetään kokonaisuutena työelämän ja yksilöiden osaamistarpeiden näkökulmasta. Lisätään ammatillisen tutkintojärjestelmän joustavuutta monipuolistamalla mahdollisuuksia valita ammatillisiin perustutkintoihin osia muista ammatillisista tutkinnoista.

Aikaisemmin ja muualla hankitun osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen käytäntöjä tulee kehittää edelleen ja ottaa se huomioon kansallisen viitekehyksen laatimisessa. Tutkintojen suorittamisastetta nostetaan ja tutkintojen tuottamaa jatko-opintokelpoisuutta selkeytetään. Tutkintotoimikuntien työtä kehitetään ja niiden toimintaedellytyksiä vahviste-



taan. Näyttötutkintojärjestelmän rahoitusta uudistetaan siten, että se kannustaa kysyntälähtöiseen toimintatapaan ja edistää tutkintojen ja tutkinnon osien suorittamista. Yleinen jatko-opintokelpoisuus yliopistoihin ja ammattikorkeakouluihin laajennetaan tarkoituksenmukaisella tavalla koskemaan ammatti- ja erikoisammattitutkinnon suorittaneita.

## **Opettajien osaamisen vahvistaminen ja turvaaminen**

Opetushenkilöstön osaamisen haasteita ovat työelämäosaaminen ja ammattitaidon ylläpitäminen yritysten ja julkisten organisaatioiden osaamistarpeita vastaavana. Aikuiskoulutuksen opettajista lähes puolelta puuttuu muodollinen kelpoisuus. Kelpoisuuden puuttuminen heijastuu koulutuksen laatuun sekä johtaa määräaikaisiin palvelussuhteisiin ja koulutuksen pitkäjänteisen kehittämisen vaikeutumiseen. Opettajan työn arvostusta ja houkuttelevuutta tulee parantaa. Tämä edellyttää muun ohella työolosuhteiden kehittämistä ja palvelussuhteen ehtojen parantamista.

## **Aikuiskoulutuksen kansainvälistyminen**

Kansainvälistymisen edistämiseksi lisätään opiskelijoiden, tutkinnonsuorittajien ja opettajien liikkuvuutta. Suomeen tuleville ulkomaalaisille opiskelijoille on pystyttävä tarjoamaan riittävästi suomen- tai ruotsinkielisen opetusta. Kansainvälisyys ja Itämeren piirissä toimiminen ovat laajentaneet aikuiskoulutuksen toimijoiden toiminta-aluetta.

## **Vapaan sivistystyön kehittäminen**

Vapaan sivistystyön tehtävä ja tarkoitus halutaan määritellä tarkemmin laissa ja ylläpitoluvissa. Tehtävien määrittelyssä tulee ottaa huomioon globaalit kysymykset, maahanmuuttajat, kansalaisten terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen sekä suhde kansalaisvaikuttamiseen. Ohjausjärjestelmän avulla huolehditaan siitä, että vapaan sivistystyön tarjonnasta riittävä osuus suunnataan maahanmuuttajien kielitaitoa ja yhteiskuntaan integroitumista tukevaan koulutukseen, senioriväestön osallistumista ja elämänlaatua parantavaan tarjontaan sekä muuhun syrjäytymiskehitystä estävään ja aktiivista kansalaisuutta vahvistavaan toimintaan. Muita vapaan sivistystyön tehtäviä ovat mm. ilmastomuutoksen hallinta ja kantaväestön maahanmuuttaja-asenteiden kehittäminen.

## **Korkeakoulujen aikuiskoulutusta vahvistetaan**

Aikuiskoulutuksen asemaa osana korkeakoulujen tehtävää vahvistetaan ja korkeakoulutettujen täydennyskoulutusmahdollisuuksia laajennetaan mm. ottamalla käyttöön tutkintokoulutuksen jälkeiseen koulutukseen ns. oppisopimustyyppinen koulutus.

Maisteriopintoja tulee järjestää myös työssä käyville aikuisopiskelijoille sopivina opinto-ohjelmina. Avoimen yliopiston väylää tulee entisestään selkiyttää ja sen kehittämisresurssit turvata. Avoimen yliopiston opintoja tulee järjestää kaikissa yliopistoissa ja tiedekunnissa riittävästi. Osaamisen tunnistamista ja tunnustamista tulee kehittää myös aikuisten korkeakouluopinnoissa.

## **Koulutuksen järjestäjäverkko**

Ammatillisen koulutuksen järjestäjäverkon kehittämistä tapahtuu ammattiopistostrategian mukaisesti muodostamalla koulutuksen järjestäjistä etupäässä alueellisia tai muutoin vahvoja ammattiopistoja. Pitkälle erikoistuneiden koulutuksen järjestäjien toiminta turvataan. Ammattiopiston tulee huolehtia siitä, että sen valitsema organisointitapa tukee sekä työelämään siirtyville että työelämässä toimiville tarkoitettujen korkeatasoisten palvelujen ylläpitämistä ja jatkuvaa kehittämistä. Ammatillisen aikuiskoulutuksen organisointitapa on järjestäjien päätettävissä alueen tarpeiden ja erityispiirteiden mukaisesti. Aikuiskoulutuksen järjestäjien monipuolinen rakenne sekä erilaiset ylläpitäjämallit ja koulutuksen hyvä saavutettavuus varmistetaan.

## **Työvoimapoliittisen ja oppisopimuskoulutuksen kehittäminen**

Työvoimapoliittisissa toimenpiteissä halutaan AKKU-työryhmän mukaan yhdistää palkkatuettua työtä ja työvoimapoliittista koulutusta oppisopimustyyppisesti. Oppisopimuskoulutusta kysyntälähtöisenä ammatillisen perus- ja lisäkoulutuksen järjestämismuotona kehitetään siten, että koulutuksen joustavuus, vaikuttavuus ja työelämälähtöisyys lisääntyvät, laatu paranee ja koulutusta voidaan kohdentaa paremmin työvoimakapeikkoihin. Oppisopimuskoulutusta lisätään.

## **Tietoverkkopohjaisen opetuksen kehittäminen**

Aikuiskoulutuksen on jatkossakin turvattava asiakkailleen joustavat ja laadukkaat palvelut heille sopivina aikoina ja heille sopivilla tavoilla. Tämä edellyttää tietoverkkojen täysimääräistä hyödyntämistä opetuksessa, ohjauksessa ja oppimateriaalituotannossa sekä yhteistyötä kotimaisten ja kansainvälisten verkostojen kanssa. Kasvava osuus opiskelusta ja

tiedonhankinnasta tapahtuu omatoimisesti tietoverkoissa. Tämä on haasteena myös va-  
paalle sivistystyölle.

### **Tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelut**

Aikuiskoulutuksen osuvuutta ja tehokkuutta parannetaan ottamalla käyttöön asiakaslähtöi-  
set tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelut sekä kehittämällä eri tavoin hankitun osaamisen  
tunnustamisjärjestelyjä. Hyvien tieto-, ohjaus- ja neuvontapalveluiden tavoitteena on ohjata  
kansalaiset elämäntilanteensa ja tarpeidensa mukaiseen koulutukseen ja tukea koulutuk-  
sen läpäisyä. Hyvät neuvontapalvelut vähentävät päällekkäiskoulutusta ja nostavat väes-  
tön koulutustasoa.

Väestön tietotekniikkaosaamisen kasvusta huolimatta on edelleenkin olemassa väestöä,  
joka ei osaa tai halua turvautua verkkopohjaisiin palveluihin. Sen vuoksi myös kirjallisen  
materiaalin saatavuus on turvattava.

Ohjaus- ja neuvontapalvelujen saatavuutta parannetaan sekä internetpohjaisina että työ-  
voimatoimistojen ja oppilaitosten palveluina. Selvitetään myös mahdollisuudet kehittää  
kaikentyyppisen koulutuksen ja hankitun osaamisen kattava elinikäisen oppimisen opinto-  
kirja.

### **Aikuiskoulutuksen tutkimuksen kehittäminen**

Yliopistojen ja tutkijoiden autonomiaa kunnioittaen lisätään keskustelua aikuisopintoihin  
liittyvän tutkimuksen sisällöstä, suuntautumisesta ja tutkimuksen mahdollisuuksista tuottaa  
sekä aikuiskoulutuspoliittisten päätösten tekemisessä että aikuiskoulutusjärjestelmän ke-  
hittämisessä tarvittavaa tietoa. Myös vapaaseen sivistystyöhön halutaan oma tutkimusoh-  
jelma.

## **Valtakunnalliset linjaukset Varsinais-Suomen aikuiskoulutusstrategiassa**

Varsinais-Suomen aikuiskoulutusstrategian kannalta keskeisiä teemoja ovat toimintaympäristön muutosten arvioiminen, koulutuksen laadun kehittäminen, osaavan työvoiman varmistaminen ja maahanmuuttajien koulutuksen turvaaminen. Syrjäytymisen ehkäisy ja koulutukseen osallistumisen lisääminen ovat erityisesti vapaan sivistystyön strategisia tehtäviä. Yrittäjien ja pienten yritysten koulutusmahdollisuuksien parantamista tarkastellaan työelämän kehittämistehtävän vahvistamisen yhteydessä. Tutkintojärjestelmän kehittämiseen etsitään seudullisia vaikuttamismahdollisuuksia. Opettajien osaamisen vahvistaminen ja turvaaminen käsitellään osana koulutuksen laadun kehittämistä. Vapaan sivistystyön kehittämistä ja korkeakoulujen aikuiskoulutuksen vahvistamista käsitellään omina kokonaisuuksinaan. Koulutuksen järjestäjäverkon muutoksia ja rahoituksen, hallinnon ja ohjauksen kehittämistä seurataan ja pyritään aktiivisesti vaikuttamaan. Tietoverkkopohjaisen opetuksen kehittäminen ja kansainvälistyminen eivät ole strategian keskiössä, mutta ne nousevat esiin yksittäisissä kehittämistoimenpiteissä. Tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelujen kehittäminen tapahtuu OpinOvi-hankkeiden kautta ja tutkimuksen kehittämiseen strategia-työ tulee osoittamaan kohteita ja väyliä.

### **2.3.3 Varsinais-Suomen elinkeinoelämän kehittäminen**

Varsinais-Suomen elinkeinoelämää ja sen tulevaisuutta käsitellään Varsinais-Suomen elinkeinostrategiassa. Elinkeinostrategian taustalla on klusteriajattelu ja strategia tähtää maakunnan avaintoimialojen kehittämiseen. Elinkeinostrategian avainsektoreita ovat bioalat, logistiikka-ala, luonnonvara-ala, matkailu- ja kulttuuriala, metalli- ja materiaaliala, rakennus- ja kiinteistöala, sosiaali- ja terveysala sekä tieto- ja viestintäala.

Elinkeinostrategian valmistelevissa työryhmissä korostui elinkeinoelämän halu tuntee ammatillisen koulutuksen sisällöt yhä paremmin ja saada opetussisällöt vastaamaan työelämän vaatimuksia. Liiketoimintaosaamiseen, asiakkuuksien kohtaamiseen, ympäristöasioiden hallintaan ja asenteisiin liittyvien koulutusten tarvetta esiintyi monilla sektoreilla. ICT-alalla haluttiin lisäksi vahvistettavan koulutusten imagoa. Avainsektoreita yhdistävänä tavoitteena nousi tarve erilaisiin innovaatiofoorumeihin ja -hankkeisiin. Innovaatioiden kehittämisen tulisi tapahtua aikuiskouluttajien ja seutujen kehittämiskeskusten yhteistyönä.

Aikuiskoulutusstrategiaa varten tehdyissä työelämähaastatteluissa korostui, että koulutuksen laatu tulee taata. Tarvitaan jonkinlaista laatustandardia, kun tutkinnotkaan eivät aina vastaa osaamistarpeeseen. Yritysten pitäisi päästä vaikuttamaan enemmän koulutusten suunnitteluun. Koulutuksissa tulisi paremmin ottaa huomioon työhistoria ja aiempi osaaminen. Aikuiskoulutuksen ongelmana on usein tutkintokeskeisyys. Opettajien työelämäosaamisen varmistamiseksi tarvitaan systemaattinen malli. Opiskelijat voisivat oppilaitoksissa harjoitellessaankin tehdä oikeita töitä alihankintana teollisuudelle. Koulutukseen käytettävät resurssit tulee käyttää tehokkaasti ja tarjonnan pitäisi lähteä tarpeista. Tarpeiden tunnistamiseen auttaisi klusterikohtaisten foorumien perustaminen. Noususuhdanteen taas alkaessa työvoimapolua pitäisi tuoda työvoimaa, joka tulisi kouluttaa jo lähtömaassa.

Oppisopimuskoulutusta pidettiin liian joustamattomana ja tutkintokeskeisenä. Työpaikoilla on vaikeuksia irrottaa henkilöitä ohjaustehtäviin.

Koulutussisällöissä pitäisi enemmän painottaa asiakaspalveluosaamista ja sosiaalisia taitoja. Jo koulutuksen hakeutumisvaiheessa pitäisi testata potentiaalisten opiskelijoiden työmotivaatio. Oppimissisältöinä kaivataan prosessiosaamista, verkostomaisen toiminnan osaamista, kansainvälisyyttä ja tuottavuutta. Johtotehtäviin koulutettavien kohdalla tulisi lisäksi painottaa tekstin tuottamista, kaupallisia aineita ja kielitaitoa. Ruotsinkielen osaamisen väheneminen on Varsinais-Suomessa ongelmana. Koulutustarpeina korostui tarve työelämälähtöiseen esimieskoulutukseen. Varsinais-Suomelle on tärkeää turvata meriteollisuuden tutkinnot. Korkeakoulutetuille on tarjottava joustavia jatko-opintomahdollisuuksia. Palvelualoilla ongelmana on imago, jonka parantamiseen tulee panostaa. Yhtenä aikuis-koulutuksen haasteena on työssä jaksamisen ja työelämässä olon pidentämiseen tähtäävä koulutus. Ikääntyviä tulisi kouluttaa työtehtäviin, joita he jaksavat tehdä. Maahanmuuttajien kohdalla korostuu suomenkielen osaamisen tärkeys. Lisäksi tarvitaan atk-osaamista. Oppisopimustyyppinen maahanmuuttajakoulutus toimisi hyvin monissa sellaisissa työtehtävissä, joissa ei edellytetä ehdottoman hyvää suomenkielen osaamista.

Aikuiskoulutusstrategian toimenpiteet on sovitettu yhteen maakunnan elinkeinostrategian kanssa.

### **2.3.4 Aikuiskoulutuksen erityispiirteet Varsinais-Suomessa**

Aikuisopiskelun tilastollinen tarkastelu vuodelta 2004 osoittaa, että Varsinais-Suomessa on hieman muuta Suomea enemmän ilman perusasteen tutkintoa olevaa väestöä (V-S 25 %, koko maa 24 %) ja hieman vähemmän ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita (V-S 8 %, koko maa 9 %). Toisen asteen tutkintoja on suoritettu maan keskiarvon mukaisesti ja tutkinnon suorittaneiden osuus on kasvussa. Tästä huolimatta uudempien NOSTE-hankkeen yhteydessä tehtyjen arvioiden mukaan Varsinais-Suomessa on edelleen työelämässä noin 30 000 työntekijää vailla ammatillista koulutusta. Varsinais-Suomen työpaikoista teollisuuden osuus on suurempi kuin Suomessa keskimäärin.

Osallistuminen aikuiskoulutukseen on Varsinais-Suomessa muuta maata alhaisempaa toisen asteen ammatillisessa aikuiskoulutuksessa oppisopimuskoulutuksia lukuun ottamatta. Korkea-asteella etenkin ylempään ammattikorkeakoulututkintoon osallistutaan muuta maata vähemmän, mutta nuorisoasteen ammatillisessa koulutuksessa on enemmän aikuisia kuin maassa keskimäärin.

Varsinais-Suomessa aikuisten osallistuminen aikuisopetukseen jäi bruttolukuna 39 %:iin, kun opetusministeriön asettama valtakunnallinen tavoite on 60 %. Niissä maakunnissa, joissa tämä tavoite täyttyy, selittävänä tekijänä on Varsinais-Suomea selvästi korkeampi osallistuminen muuhun kuin tutkintoon johtavaan vapaan sivistystyön koulutukseen, mutta myös toisen asteen ammatillisiin tutkintoihin johtaviin koulutuksiin Varsinais-Suomessa osallistuttiin maan keskiarvoa huonommin.

Varsinais-Suomessa on potentiaalia koulutuksen lisäämiseen, kun aikuisväestön koulutukseen osallistuminen on muuta maata vähäisempää ja jää alle valtakunnallisen tavoitteen.

Pelkkä koulutustarjonnan lisääminen parantaisi osallistumisaktiivisuutta. Varsinais-Suomessa oppisopimuskoulutusta järjestetään keskimääräistä enemmän, mutta valtion-osuusrahoitteista koulutusta on alle maan keskiarvon. Koulutuspaikkoja tulisi voida lisätä toisen asteen aikuisten ammatillisiin tutkintoihin Varsinais-Suomessa. Ammattikorkeakoulussa aikuiset sijoittuvat ilmeisesti nuorisoasteen koulutuksiin aikuisille suunnatun tarjonnan puuttuessa. Vapaan sivistystyön koulutustarjonta näyttää tässä tarkastelussa painottuvan lähinnä kulttuuri- sekä humanistiseen ja kasvatustalouteen.

Ikäkortit antavat tilastollista tietoa työllisten määrästä, iästä, työllistävimmistä ammanteista ja työtehtävien jakautumisesta eri ikäluokkien kesken. Maakunnan ikäkorttien avulla ennakoidaan ammattikohtaisia poistumia sekä ammatissa toimivien osaamisrakennetta sekä tulevaa työvoima- ja siihen liittyvää koulutustarvetta. Sopivasti tätä strategiatyötä tukemaan valmistui tuore ikäkorttiraportti maaliskuussa 2009. Maakunnassamme maanviljelyllä on merkittävä rooli. Maanviljelyn tulevaisuuteen voivat vaikuttaa EU:n maatalouspolitiikan muutokset ja esim. bioenergian tuotanto. Perustason hoitotyö on maakuntamme työllistävien ammattiala (sisältäen sekä perus- ja lähihoitajat että sairaanhoitajat) ja sen työpaikkojen kasvu on ollut ammattialojen nopeinta. Toinen vahvasti työllistävä ala on kauppa (sisältäen sekä myyjät että myynnin asiantuntijatehtävät). Myös ravitsemusala on erittäin merkittävä maakunnassamme. Näiden palvelualojen kasvuun vaikuttavat taloudelliset suhdanteet. Teollisuussektorilla maakunnan merkittävin työllistäjä on teknologiateollisuus, mutta myös rakentamisella on vahva asema. Varsinais-Suomen yritysten lisääntyminen näkyy ammattityöntekijöiden sijaan rutiinityöntekijöiden työllisyyden lisääntymisenä.

Eniten työpaikkoja on poistunut koneasennuksesta, teollisuustuotteiden kokoonpanosta, fysiikan, kemian ja teknisten alojen asiantuntijatehtävistä sekä maanviljelyksestä. Ikäkorteista näkyy, että maanviljelijöiden lisäksi ikääntyneimpiä ovat johtajat ja ylimmät virkamiehet, toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät sekä avustavat työntekijät. Voimakkaimmin eläköityviä ammatteja ovat maanviljelijöiden lisäksi perus- ja lähihoitajat, sairaala-, hoito- ja keittiöapulaiset, siivoajat sekä myynnin ja rahoituksen asiantuntijat. Kaikkia näin vapautuvia työpaikkoja ei tulla täyttämään. Myyntityö on maakunnassamme selkeä työelämän sisäänkäynti, josta nuoret jatkavat urallaan muille aloille. Ikäkortti-analyysin pohjalta hyödyllisin koulutus tukisi vertikaalista moniosaamista, jossa korkea-asteen koulutuksen saaneilla olisi myös perusammattien valmiuksia horisontaalisen moniammattisuuden sijaan, jossa on suoritettu useita saman koulutusasteen tutkintoja.

Harmaantuva Varsinais-Suomi on selvitys Varsinais-Suomen väestön ja työvoiman ikärakenteen muutoksesta ja sen vaikutuksista vuoteen 2015. Kun vuonna 2000 yli 65-vuotiaiden osuus suhteessa 15–64-vuotiaisiin eli työikäisiin oli 27 prosenttia, vuonna 2015 se nousee 34 prosenttiin. Samaan aikaan alle 54-vuotiaiden osuus vähenee 13 000 hengellä ja yli 54-vuotiaiden osuus kasvaa yli 14 000 hengellä. Maakuntaan suuntautuu jonkin verran jatkossakin maan sisäistä muuttoliikettä, mutta syntyvyyden ja kuolleisuuden ero lähes tasoittuu. Suuret ikäluokat tulevat poistumaan työmarkkinoilta 2010–2015. Tähän asti työikäisen väestön määrä kasvaa ja silloin se kääntyy laskuun. Väestön ikääntymisestä sekä hyvinvointipalveluilla työskentelevien keskimääräistä vanhemmasta ikärakenteesta johtuen sosiaali- ja terveystyön ammatit tulevat tarvitsemaan suuren osan tulevasta uudesta työvoimasta. Tämä johtaa ammattialojen väliseen kovaan kilpailuun työvoimasta. Raportissa suositellaan, että työvoimavajeen hillitsemiseksi hyödynnetään ensisijaisesti olemassa oleva työvoimareservi eli kotona olevat ja työttömät. Lisäksi tulee kiinnittää erityistä huomiota työssä jaksamiseen. Nykyinen keskimääräinen eläköitymisikä on 59 vuotta ja 64-vuotiaista työelämässä on enää 10 prosenttia. Väestömuutoksissa on myös seutu-

kunnallisia eroja. Lasten määrä vähenee erityisesti Vakka-Suomen, Loimaan ja Turunmaan seutukunnissa. Maakunnan reuna-alueet kärsivät muuttotappiosta ja keskusalueet muuttovoitosta, mutta kaikkialla nuorten ikäluokat pienenevät ja vanhusten osuus kasvaa.

Vanhusten määrän kasvu lisää palvelutarvetta sosiaali- ja terveyssektorilla. Samalla syntyy myös uudenlaista yritystoimintaa. Teollisella liiketoiminnalla on kysyntää terveydenhuollon tekniikan, lääketeollisuuden, diagnostiikan, kuntoilu- ja liikuntavälineiden sekä terveysvaikutteisten elintarvikkeiden valmistuksessa. Ikääntymisestä huolimatta Varsinais-Suomessa valtakunnallisista arvioista poiketen uskotaan myös opetussektorin työvoimatarpeen lisääntyvän. Kun Varsinais-Suomessa avautuu vuoteen 2015 mennessä noin puolet vuoden 2000 työpaikoista, tulevat ikäluokat eivät pysty korvaamaan poistumaa. Tämä edellyttää aktiivista maahanmuuttopolitiikkaa ja maakunnan väestökasvun kääntämistä nousuun.

Kaksikielisyys on Varsinais-Suomen erityispiirre. Maakunnan väestöstä viisi prosenttia on ruotsinkielisiä. He asuvat pääasiassa Turussa ja Turunmaan seutukunnassa, joka nykyään muodostuu Kemiönsaaren kunnasta ja Länsi-Turunmaan kaupungista. Vuonna 2006 oli maakunnan 25–64-vuotiaista ruotsinkielisistä 18 prosenttia ilman peruskoulutuksen jälkeistä tutkintoa. Perus-, ammatti- tai erikoisammattitutkinto oli noin 27 prosentilla ja 19 prosentilla ylempi korkeakoulututkinto. Korkeakoulusektorilla aikuiskoulutustarjonta on hyvä, koska Suomen ainoa ruotsinkielinen yliopisto, Åbo Akademi sijaitsee täällä. Vapaan sivistystyön sektorilla ruotsinkielinen koulutustarjonta on myös monipuolista. Sitä vastoin toisen asteen ammatillisen aikuiskoulutuksen järjestäminen on haasteellisempaa. Tähän asti tarjonta on ollut suhteellisen niukkaa. Esimerkiksi ruotsinkielistä oppisopimuksen teoriaopetusta ei aina ole kyetty järjestämään. Tarvitaan uusia malleja ja laajempaa yhteistyötä koulutusten järjestäjien välillä ruotsinkielisen koulutustarjonnan lisäämiseksi.

Maahanmuuttajien määrä Varsinais-Suomessa on moninkertaistunut viimeisten 15 vuoden aikana. Vielä 1990-luvun alussa muuta kuin suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvia oli noin 2000 henkeä kun tällä hetkellä määrä on yli 15 000 hengen. Ulkomaalaisväestöstä 80 % on Turun seutukunnan alueella ja 10 % Salossa. Venäläiset ovat suurin ryhmä. Maahanmuuttajien työttömyys on yli 20 % ja erityisesti pakolaistaustaiset kärsivät työttömyydestä. Somalien työllisyysaste on vain hieman yli 10 prosenttia ja kurdien sekä arabiankielisten noin 20 prosenttia. Maahanmuuttajat eivät ole yhtenäinen ryhmä. Osa heistä on varsin hyvin koulutettua ja osa lukutaidottomia. Vaikka selvitysten mukaan maahanmuuttajien työhalu on suuri, maahanmuuttajien työllistymistä haittaa suomalaisten vähäinen kokemus maahanmuuttajien palkkaamisesta. Työllistymistä vaikeuttaa myös eri maiden tutkintokenteiden erilaisuus. Maahanmuuttajien integroitumista Suomeen auttaisi ensisijaisesti hyvä kielitaito ja työpaikka. Sujuva kielitaito syntyy vain aktiivisen käytännön harjoittelun kautta, johon työelämä tarjoaa parhaan mahdollisuuden. Vaikka tämän hetkiset työvoimareservit riittävät määrällisesti tyydyttämään lähiajan työvoimatarpeet, Varsinais-Suomessa on varauduttava määrätietoisesti työperusteisen maahanmuuton kehittämiseen.

Maakunnan tutkimus- ja kehittämismenot keskittyvät yritys- ja korkeakoulukeskittymän taikaa Turun seudulle. Toisaalta yksityisen sektorin tutkimus- ja kehittämismenoja tarkasteltaessa Salo on maakunnan kärjessä. Loimaallakin tutkimus- ja kehittämismenot ovat kasvussa, mutta Vakka-Suomessa ne ovat laskussa. Erityisesti metallisektorin alhainen panostaminen tutkimus- ja kehittämistoimintaan on huolestuttavaa. Varsinais-Suomeen vaikuttavien taloussyökiä lyheneminen haastaa aikuiskoulutuksen reagointikyvyn. Maakunnan tila 2008 katsauksessa todetaan: Työelämässä ei enää pärjää, ellei ole valmis koulut-

tautumaan, kehittämään ja ylläpitämään ammattitaitoaan. Passivoitunut odottelija ei pääse enää junan kyytiin, kun vauhti uudestaan lähtee kiihtymään. Passivoitua voi myös koulutuksessa. Osa irtisanottavista tulee väistämättä olemaan henkilöitä, joiden ammattitaito ei ole sillä tasolla, mitä alalla vaaditaan.

Yhteenvetona voidaan todeta, että Varsinais-Suomessa aikuiskoulutukselle riittää työtä väestön koulutustason nostamisessa, aikuiskoulutukseen osallistumisen vahvistamisessa, ikääntymisen aiheuttamien ongelmien vähentämisessä, maahanmuuttajien kouluttamisessa ja työllistämisedellytysten parantamisessa, nopeassa reagoinnissa suhdannevaihteluihin, työttömyysuhkiin ja toisaalta työvoimapulaan.

## **2.4 Strategiset painotukset**

### **2.4.1 Strategian painopistematriisi**

Strategian painopisteiksi valikoituivat osaamisen vahvistaminen, koulutuksen laatu ja alueellinen vaikuttaminen. Nämä jakaantuvat edelleen tavoitetasoihin.

Maahanmuuttajat, ikääntyvä väestö, syrjäytymisvaarassa olevat ja yrittäjät nähtiin koulutusten tärkeimpinä kohderyhminä. Kohderyhmät ja päätavoitteet ristiintaulukoitiin matriisitaulukoon. Edellä mainittujen kohderyhmien lisäksi otettiin paremman kattavuuden saavuttamiseksi kohderyhmiksi myös henkilöstö, ammatinvaihtajat sekä eläkeläiset. Lopulta syrjäytymisvaarassa olevat korvattiin otsikolla työttömät.

Matriisitaulukossa päädyttiin jakoon korkea-aste, toinen aste, vapaa sivistystyö ja muut toimijat. Viimeksi mainittuun ryhmään kuuluvat muun muassa viranomaistahot.

Strategian painopistematriisi on liitteenä 2.



## 2.4.2 Osaamisen vahvistaminen




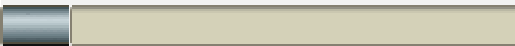
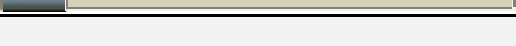

Osaamisen vahvistaminen on keskeinen strateginen tavoite. Se jakautuu kahteen tavoite-  
tasoon eli osaavan työvoiman varmistaminen ja asukkaiden osaamisen vahvistaminen.

### Osaavan työvoiman varmistaminen

Aikuiskoulutuksen tulee varmistaa, että elinkeinoelämällä ja muissa työyhteisöissä riittää  
osaavaa työvoimaa. Osaavan työvoiman varmistamisella tarkoitetaan sekä nykyisen hen-  
kilöstön osaamisen vahvistamista että rekrytoitavan uuden henkilöstön osaamisesta hu-  
lehtimista. Osaavan työvoiman varmistamista lähestytään työelämäyhteistyön ja koulutet-  
tavien omaehtoisesta näkökulmasta. Osaavan työvoiman varmistamiseen liittyy sekä mää-  
rällinen ennakointi että koulutusten laadun kehittäminen. On kuitenkin otettava huomioon,  
että ikäluokkien pienentyessä koulutusjärjestelmä ei pysty yksin huolehtimaan työvoiman  
riittävydestä.

Koulutusorganisaatiokyselyn vastausten perusteella ammatillisen koulutuksen suunnittelun  
taustalla ovat ennakkoinnin ja työelämäkontaktien avulla kerätyt työelämän tarpeet. Tutkin-  
tojen kriteerit ovat myös merkittävä koulutuksen suunnittelun lähtökohta. Opettajien omilla  
ideoillakin on merkitystä kahden vastaajan mielestä kolmesta.

### Taulukko 5. Mikä on oppilaitoksessasi koulutussuunnittelun taustalla?

Kysymykseen vastanneet: 106 (ka: 2,7)			
(15.1) koulutustarpeen ennakointi (esimerkiksi TE-keskuksen enna- kointiraportit)		69,8 %	74
(15.2) oppilaitoksen edustajien työ- elämästä saamat viestit		85,8 %	91
(15.3) valtakunnallisten tutkintojen kriteerit		71,7 %	76
(15.4) opettajien omat ideat		67 %	71
(15.5) tarve työllistää nykyiset opet- tajat		13,2 %	14
(15.6) jokin muu, mikä?		12,3 %	13

Ammatillisen koulutuksen reagoitiherkkyttä kehitettäisiin vastaajien mielestä lisäämällä  
koulutusorganisaatioiden joustavuutta ja resursseja. Aikaa kaivataan enemmän etenkin  
työelämän tarpeiden selvittämiseen. Sujuva yhteistyö työelämän kanssa korostuu monissa  
vastauksissa. Eräs ehdotus oli työelämän koulutusagenttien kouluttaminen pitämään huol-  
ta tarpeiden kartoittamisesta. Koulutusorganisaatioiden välisen kilpailun nähdään haittaa-  
vaan koulutuksen reagoitiherkkyttä.

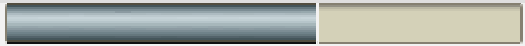
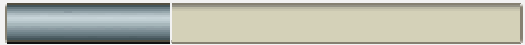
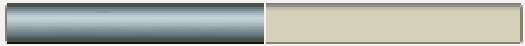



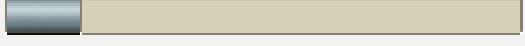
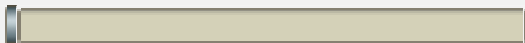
*”Pitäisi olla vielä paljon enemmän yhteistyötä alan yrityksiin ja eri sidosryhmiin, kuten yrittäjäjärjestöihin ja ammattiliittoihin. Lisäksi pitäisi olla enemmän resursseja polkaista käyntiin tarvittava koulutus, esim. tuntiopettajia palkkaamalla. Jatkuva säännöllinen yhteys Te-keskusten, työvoimaviraston ja muiden sidosryhmien kanssa on välttämätöntä. Kouluttajien pitäisi myös kuunnella herkäällä korvalla yrityselämän tarpeita ja heidän tulisi olla helppo viedä tietojaan eteenpäin toteutukseen asti.”*

## Asukkaiden osaamisen vahvistaminen

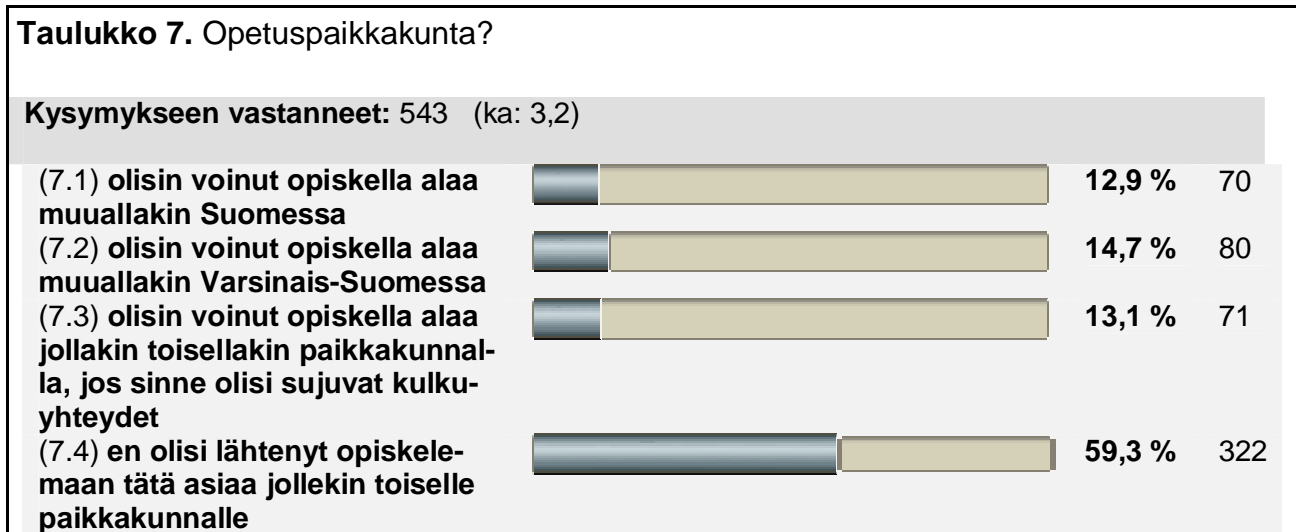
Aikuiskoulutuksen on pystyttävä tyydyttämään aikuisväestön osaamistarpeet. Erityisesti on kiinnitettävä huomiota aikuiskoulutuksen tarjontaan ja saavutettavuuteen. Erityisenä haasteena on vähemmän koulutettujen ja maahanmuuttajien kouluttaminen.

Opiskelijoista 60,7 % halusi tietoa opiskelumahdollisuuksista Varsinais-Suomen aikuis-koulutusta tarjoavien oppilaitosten yhteiseltä koulutustarjontaa esittelevältä kotisivulta. Toinen merkittävä tietolähde ovat oppilaitosten omat kotisivut, joita tietolähteenään haluaa käyttää yli puolet vastaajista (50,4 %). Oppilaitosten yhteiset esitteet (31,8 %) on halutumpi tietolähde kuin oppilaitosten omat esitteet (24,7 %). Myös lehti-ilmoitukset ovat säilyttäneet merkityksensä: 42,9 % vastaajista hakee tietonsa niistä. Muina tietolähteinä mainitaan työvoimatoimiston mol.fi -sivut tai työ- ja elinkeinotoimistot. Lisäksi ehdotettiin aikuis-koulutusta järjestävien oppilaitosten yhteistä palvelupistettä.

**Taulukko 6.** Mistä haluat löytää jatkossa tietoa opiskelumahdollisuuksista? (voit valita useita vaihtoehtoja)

Kysymykseen vastanneet: 522 (ka: 3,4)			
(24.1) Varsinais-Suomen aikuis-koulutusta tarjoavien oppilaitosten yhteiseltä alkavia koulutuksia esittelevältä kotisivulta		60,7 %	317
(24.2) oppilaitosten yhteisestä koulutustarjontaa esittelevästä esitteestä		31,8 %	166
(24.3) oppilaitosten omilta kotisivuilta		50,4 %	263
(24.4) oppilaitosten omista esitteistä		24,7 %	129
(24.5) radio- ja tv-mainoksista		8 %	42
(24.6) lehti-ilmoituksista		42,9 %	224
(24.7) opiskelumahdollisuuksien esittelytilaisuuksista		14,2 %	74
(24.8) muu, mikä?		1,9 %	10

Opiskelijakyselymme mukaan opetuspaikkakunnan merkitys nousi yllättävänkin merkitykselliseksi. Peräti 59,3 prosenttia ilmoitti, että ei olisi lähtenyt opiskelemaan jollekin toiselle paikkakunnalle.



### 2.4.3. Koulutuksen laatu

Koulutuksen laatua tarkastellaan kahden tavoitetason eli osaavan opetushenkilöstön ja koulutusten laadukkuuden kannalta. Opetushenkilöstön osaamisessa kiinnitetään huomiota sekä nykyisen henkilöstön osaamisen vahvistamiseen että uuden osaavan henkilöstön rekrytoimiseen. Koulutuksen laadukkuudella tarkoitetaan koulutusten laadun turvaamiseksi tarvittavia tekijöitä.

#### Osaava opetushenkilöstö

Opetushallituksen ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuosituksen mukaan koulutuksen järjestäjän tulee huolehtia siitä, että sillä on käytettävissään määrältään, rakenteeltaan ja osaamiseltaan sellaista henkilöstöä, joka tukee parhaalla mahdollisella tavalla perustetävän toteuttamista. Henkilöstötarpeeseen koulutuksen järjestäjä vastaa myös hankkimalla tarvittavaa osaamista työelämästä tai toisilta koulutuksen järjestäjiltä. Järjestäjän on oltava selvillä opetus- ja muun henkilöstönsä nykyisistä ja tulevista osaamistarpeista ja varmistaa henkilöstönsä jatkuvan osaamisen ylläpitäminen, kehittäminen ja hankkiminen strategisten tavoitteidensa suunnassa. Lisäksi koulutuksen järjestäjien tulee kannustaa henkilöstöään oman osaamisensa kehittämiseen ja laaja-alaiseen hyödyntämiseen sekä luoda puitteet tiedon ja osaamisen siirtymiselle ja henkilöstön osallistumiselle ja hyvinvoinnille.

Ammatillisessa aikuiskoulutuksessa työskentelee edelleen monia epäpäteviä opettajia. Puutteita on sekä muodollisessa pätevyyydessä substanssialaan liittyen että pedagogisissa pätevyyksissä. Toisen asteen ammatilliset aikuiskoulutukset ovat pääsääntöisesti perus-

ammatti- tai erikoisammattitutkintoon valmistavia. Tällöin tarvitaan lisäksi näyttötutkintomestarin pätevyys.

Opettajakyselyn mukaan osaamisen kehittämisessä käytetään erilaisia menetelmiä. Alan kirjallisuuden ja ammattilehtien seuraaminen on edelleen internetin käyttöä yleisempää. Oman alansa koulutustilaisuuksiin osallistuvat monet. Kaksi kolmesta vierailee työpaikoilla keskustelemassa alan kehityksestä ja kolmannes jopa tekee alansa työtehtäviä opetus-työn ohessa. Muissakin osaamisen kehittämistavoissa korostuvat työelämysuhteet ja omaehtoinen opiskelu.

### Taulukko 8. Kuinka kehität osaamistasi?

Kysymykseen vastanneet: 107 (ka: 3,9)			
(11.1) Teen itse opetusalan työn ohessa alan työtehtäviä		33,6 %	36
(11.2) Vierailen alan työpaikoilla keskustelemassa alan kehitymisestä		67,3 %	72
(11.3) Osallistun aktiivisesti alan koulutustilaisuuksiin		72,9 %	78
(11.4) Luen alan kirjallisuutta ja lehtiä		86,9 %	93
(11.5) Opin alaa opiskelijoilta esimerkiksi työssäoppimistehtäviä tarkastamalla		43 %	46
(11.6) Etsin alan tietoa internetistä		81,3 %	87
(11.7) Jokin muu tapa, mikä?		18,7 %	20
(11.8) Minun ei tarvitse enää kehittää osaamistani		0,9 %	1

Opettajien työelämäjaksoihin osallistuneet pitivät niitä onnistuneina ja usein halusivat tällaiselle jaksolle uudestaan. Yksikään työelämäjaksoon osallistuneista ei pitänyt kokemusta negatiivisena.

*"Olen osallistunut kuuden viikon mittaiselle työelämäjaksolle alan yritykseen ja pääsin hyvin yrityksen käytänteisiin mukaan. En ollut aiemmin työskennellyt niin suuressa yrityksessä ja muutoinkin tuntui, että alalla oli paljon muuttunut. Olen käyttänyt näitä opittuja taitoja runsaasti hyödykseni työelämäjakson jälkeen. Erittäin hyvä opiskelujakso!"*

*"Osallistuin 2 kk:n jaksolle. Olen hyvin tyytyväinen työssä oppimisjaksooni, joka lisäsi ammatillista osaamistani paljon. Solmin uusia kontakteja ja sain materiaalia omaan opetukseeni."*

*"Mielestäni työelämäjakso pitää olla pakollinen kaikenikäisille ammatinopettajille. Oma työelämäjaksoni onnistui paremmin kuin uskalsin odottaakaan, ainoa huono puoli oli sen*

lyhyys.”

*”Minulle oli tehty työsuunnitelma ja sain osallistua kaikkiin työtehtäviin. Samalla sain valtavasti tietoa työpaikan arjesta ja työntekijöiden osaamisesta ja myös niistä kohdista, joissa tietoa tarvittaisiin lisää.”*

Työelämäjaksoille osallistumattomuuden syiksi kerrottiin aikapula ja osallistumistilaisuuksien vähäisyys. Aikapulaan liittyen nähdään ongelmana myös sijaisien löytäminen työelämäjakson ajaksi. Monet vastaajista odottavat saavansa mahdollisuuden tällaiseen jaksoon. Jotkut katsoivat olleensa niin vähän aikaa opettajina, että työelämäjakso ei ole vielä heidän kohdalla ajankohtainen ja jotkut kertoivat toimivansa työn ohessa alan yrittäjinä.

Kaksi vastaajaa kolmesta pitää oman alan uusimman tiedon saamista tärkeänä. Monet kaipaavat lisäksi tietoa työelämän kehittymisestä. Kolmannes vastanneista kaippaa johtamiskoulutusta tai tietoteknisten taitojen vahvistamista. Yksi ruotsinkielinen vastaaja haluaisi koulutusta, joka auttaisi ylittämään kielirajan. Muina ajatuksina nousivat esiin erilaiset projektinjohtamiskoulutukset, markkinointikoulutukset, internetsivujen tekeminen, maahanmuuttajataustaisten opettaminen ja erilaiset spesifit ammattitaitotarpeet.

## **Koulutusten laadukkuus**

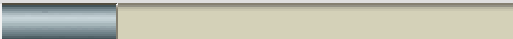

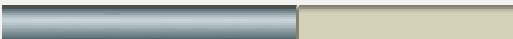
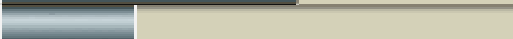

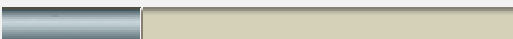

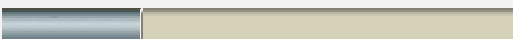
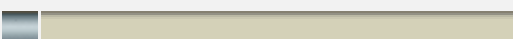

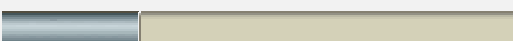
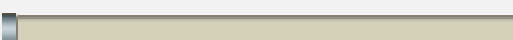
Koulutuksen laadukkuuteen vaikutetaan osaavan opetushenkilöstön lisäksi monipuolisilla opetusmenetelmillä ja -ympäristöillä sekä henkilökohtaistamisen huomioon ottamisella.

Opiskelijakyselyn mukaan opiskelua vaikeuttaa työelämän ja opiskelun yhdistäminen (42,4 %) tai perhe-elämän ja opiskelun yhdistäminen (36,7 %). Merkittävää on myös, että kolmannes opiskelemaan päätyneistäkin katsoo taloudellisten syiden vaikeuttavan opiskelua. Aikuisten keskuudessa myös tottumattomuus opiskeluun on lähes neljänneksellä opiskelua vaikeuttava tekijä eikä kaikilla asennekaan suosi opiskelua. Vastaavasti sairauden jälkeen yleisimmät koulutuksesta poissaoloa aiheuttavat syyt ovat työ tai perhe.

Useimmat eli peräti 78,2 % ilmoittaa opetuksen vastaavan sille asetettuihin ennakkoodotuksiin. Merkittävin syy siihen, että vastaavuutta ei ole, löytyy opetusmenetelmien tai välineiden toimimattomuudesta (12,3 %). Vain 6,2 % koki, että opetus ei vastaa työelämän tarpeita ja 5,8 %, että opetus on liian teoreettista.

Osittaiseen verkko-opiskeluun on valmius 56,4 % vastanneista, mutta neljännes ei halua opiskella kotona yksin tietokoneen välityksellä. Osalta puuttuu kotoa verkkoyhteydet (5,6 %) ja osalla ei ole riittäviä tietokoneenkäyttövalmiuksia (6,7 %). Pelkkään verkko-opiskeluun olisi valmiuksia vain 8,2 % vastaajista. Mieluummin haluttaisiin opiskella tekeillä tai käymällä vierailuilla koulutusalan työpaikoilla.

**Taulukko 9.** Mitä seuraavista opetusmenetelmistä haluaisit käytettävän enemmän? (voit vastata useisiin kysymyksiin)

Kysymykseen vastanneet: 532 (ka: 5,8)			
(17.1) luentotyypistä opetusta		22,4 %	119
(17.2) keskustelua opiskeltavasta aiheesta		38,3 %	204
(17.3) tekemällä oppimista		57,7 %	307
(17.4) ryhmätöitä		25,9 %	138
(17.5) yksin opiskelupaikalla tehtäviä kirjallisia tai suullisia harjoituksia		7,5 %	40
(17.6) tietokoneella työskentelyä		27,3 %	145
(17.7) omatoimista tiedon etsimistä		20,1 %	107
(17.8) kotona tehtäviä harjoituksia		27,1 %	144
(17.9) kokeita		7,1 %	38
(17.10) vierailuja työpaikoille, joissa on opiskeltavan alan työntekijöitä		47,2 %	251
(17.11) muita opiskeltavaan asiaan liittyviä vierailuja		26,7 %	142
(17.12) muita, mitä?		2,8 %	15

Opettajakyselyn mukaan vain runsas kolmannes (35,2 %) käytti opetusmenetelmänä vierailuja alan työpaikoille. Sen sijaan tekemällä oppimista opetusmenetelmänä käytti selvä enemmistö (77,3 %).

Kysyttäessä tarvetta opetussisältöjen lisäämiseen eniten haluttiin lisättävän sosiaalisten taitojen opetusta (27,5 %), oman vastuun ottamista (24,8 %), yrittäjyyttä (23,2 %), työmarkkinatietoutta (23,2 %), kestävästä kehitystä (22,8 %), tietotekniikkaa (21 %) ja käden taitoja (21 %). Opettaja-kyselyssä oman vastuun ottaminen, sosiaaliset taidot, yrittäjyys ja tietokoneen käyttö ovat asioita, joita yli puolet vastaajista haluaisi opetettavan enemmän.

Noin puolet vastaajista (44,1 %) ei halua koota opintojaan itse valitsemalla erilaisia kursseja tai moduuleja. Heidän mielestään on selkeämpää, kun opiskeltavat kurssit ja moduulit on etukäteen päätetty. Kuitenkin 35 % haluaisi rakentaa koulutuksensa itse, jos tarjonta löytyy samasta oppilaitoksesta. Toisen oppilaitoksen tarjontaa olisi valmis hyödyntämään vain 12,7 % ja valinnaisiin verkkokursseihin tyytyisi 8,2 %.

Opetushenkilöstön selvän enemmistön mielestä henkilökohtaistaminen toimii hyvin.

**Taulukko 10.** Pystyttäänkö opetuksessa ottamaan huomioon opiskelijoiden aikaisempi työkokemus, koulutus tai muu osaaminen?

Kysymykseen vastanneet: 105 (ka: 4)				
(7.1) ei, kaikkien on opiskeltava samat asiat		2,9 %	3	
(7.2) aiemmin suoritetuista opinnoista saa hyväksilukua opiskeluissa		75,2 %	79	
(7.3) työelämästä hankitut taidot otetaan huomioon		89,5 %	94	
(7.4) harrastuksien tai vastaavan kautta hankitut taidot otetaan huomioon		57,1 %	60	
(7.5) oppimistaidot ja kyvyt otetaan huomioon opetuksen toteuttamisessa		70,5 %	74	
(7.6) aikaisempi osaaminen otetaan huomioon tutkintojen suorittamisessa		82,9 %	87	

Opiskelijoiden vastausten perusteella henkilökohtaistaminen ei tunnu toimivan. Sen toteuttamisen esteenä ovat opiskelijoiden kielteiset asenteet koulutustarjottimien hyödyntämisen.

**Taulukko 11.** Onko koulutuksessa otettu huomioon aikaisempi työkokemuksesi, koulutuksesi tai muu osaamisesi?

Kysymykseen vastanneet: 516 (ka: 2,8)				
(21.1) ei ole, kaikkien on opiskeltava samat asiat		39,3 %	203	
(21.2) aiemmin suoritetuista opinnoista saa hyväksilukua opiskeluissa		39 %	201	
(21.3) työelämästä hankitut taidot otetaan huomioon		21,3 %	110	
(21.4) harrastuksien tai vastaavan kautta hankitut taidot otetaan huomioon		6,6 %	34	
(21.5) oppimistaidot ja kyvyt otetaan huomioon opetuksen toteuttamisessa		12 %	62	
(21.6) aikaisempi osaaminen otetaan huomioon tutkintojen suorittamisessa		19,6 %	101	

Aikuisopiskeluun käytetyn ajan tulisi olla tehokasta. Toisaalta halutaan opetettavan myös perusvalmiuksia (esim. matematiikkaa) ja otettavan huomioon erilaiset aikaisemmat opis-

kelukokemukset. Melko monissa vastauksissa kiinnitetään huomiota opetuksen tason vaihteluihin ja siihen, että kaikilla opettajilla ei ole kykyä aikuisten opettaa tai opintoja ei ole suunniteltu erikseen aikuisia varten. Monet kritisoivat etäpäivien tai etäviikkojen suurta määrää. Aiemmin hankitun osaamisen hyväksi lukemista vaaditaan. Työssä oppimista kritisoidaan siinä, että opiskelijoita pidetään työpaikoilla ilmaisena työvoimana. Työssä oppimisen palkattomuuden lisäksi kiinnitetään huomiota opintorahan riittämättömyyteen.

## **2.4.4 Alueellinen vaikuttaminen**

Alueelliseen vaikuttamiseen liittyen tarkastellaan tavoitetasoina koulutusorganisaatioiden yhteistyötä, resursseja ja Varsinais-Suomen aikuiskoulutuksen hallintoa ja sen kehittämistä.

### **Koulutusorganisaatioiden yhteistyö**

Koulutusorganisaatioiden yhteistyön tiivistäminen on ratkaisu, jota tarjottiin koulutusorganisaatiokyselyssä aikuiskoulutuksen ongelmiin. Yhteistyön puutetta pidettiin Varsinais-Suomen suurimpana ongelmana. Opiskelijakyselyssä toivottiin yhteistä nettiportaalia, josta löytyisi koko Varsinais-Suomen aikuiskoulutustarjonta.

### **Aikuiskoulutuksen resurssit**

Aikuiskoulutuksen resursseina ovat ne panokset, joita aikuiskoulutukseen käytetään. Aikuiskoulutuksen rahoitus tulee ensisijaisesti valtiolta, mutta myös muilta viranomaistahoilta, yrityksiltä ja yksityishenkilöiltä.

### **Aikuiskoulutuksen hallinto**

Hallinnolla tarkoitetaan sekä keskushallintoa, ministeriöitä että maakunnan omaa viranomaishallintoa. Koulutusorganisaatioita ylläpitävät koulutuksen järjestäjät muodostavat hallinnon laajimman sektorin.



## 2.5 Varsinais-Suomen aikuiskoulutuksen tavoitteet vuoteen 2015

### 2.5.1 Nykytilan analyysi

Aikuiskoulutuksen vahvuuksia, heikkouksia ja kehittämisehdotuksia selvitettiin lääninhallituksen toteuttaman Aikuiskoulutuksen toimenpideohjelman yhteydessä vuonna 2005. Vastaavasti Varsinais-Suomen aikuiskoulutuksen vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia ja uhkia selvitettiin tämän strategiaproessin yhteydessä toteutetussa koulutusorganisaatiokyselyssä. Tässä luvussa vahvuuksien ja heikkouksien avulla analysoidaan maakunnan aikuiskoulutuksen nykytilaa.

#### Vahvuuksia

AITO-hankkeessa vahvuuksina nähtiin aikuiskoulutuksen monialaisuus eli laaja koulutuksen kirjo. Noste-ohjelmaa toteuttavia hankkeita pidettiin toimivina. Maakuntakorkeakoulu nähtiin niin ikään maakuntamme aikuiskoulutuksen vahvuutena. Aikuiskoulutuksen ja nuorisosaasteen seutukunnissa tapahtuva resurssiyhteistyö ja opetussuunnitelmien kehittämissyhteistyö sekä seutukunnittain aikuiskoulutuksen työnjaosta sopiminen olivat seudulliseen yhteistyöhön liittyviä vahvuuksia. Muina vahvuuksina mainittiin toimivat suhteet koulutuksen rahoittajiin ja Turun seudun yhteinen Taitaja-esite. Voimavarojen osalta vahvuuksina pidetään maakunnan aikuiskoulutuksen asiantuntijaverkoston laajuutta. Oppilaitosten reagoitokykyä koulutuskysyntään pidettiin hyvänä ja työelämysuhteita vahvoina. Opettajien ja asiantuntijoiden saatavuutta pidettiin kohtuullisen hyvänä. Seutukunnissa toteutettavia resurssien käytön yhteishankkeita arvostettiin. Laitteita ja tiloja pidettiin hyvinä ja innovaatioiden määrää runsaana.

Vahva koulutuksen ammattitaito nähtiin koulutusorganisaatiokyselyssä Varsinais-Suomen aikuiskoulutuksen vahvuutena. Tähän vaikuttavat pätevät kouluttajat, hyvät tilat ja työelämysuhteet, uudistusmielisyys, joustavuus sekä hyvä paikallistuntemus ja nopea reagoitokyky. Aikuiskoulutustoimijoiden erilaisuus katsottiin vahvuudeksi, samoin koulutusten alueellinen kattavuus ja kouluttajien välinen yhteistyö. Koulutustarjontaa pidettiin riittävänä ja sitä todettiin olevan sekä suomeksi että ruotsiksi. Myös maakunnan laajaa väestöpohjaa, pk-yritysten määrää sekä tutkinnon suorittaneiden hyviä työllistymismahdollisuuksia kiitettiin.

Koulutuksen järjestäjäverkkoon liittyvät vahvuudet liittyivät seudullisesti tehtävään yhteistyöhön ja oppilaitosten vahvaan ammattitaitoon. Koulutustarjonnan määrä ja kattavuus on kunnossa. Oppilaitosten työelämysuhteet ovat hyvät ja toimintaresurssit riittävät. Asiakaspohjankin uskottiin riittävän.

## Heikkouksia

AITO-hankkeen yhteydessä heikkouksina pidettiin oppilaitosten välistä kilpailua, koulutus- tasot ylittävän yhteistyön vähäisyyttä, aikuiskoulutuksen vähäistä kytkeytymistä alueellisiin kehittämissuunnitelmiin ja yhteistyön puutetta koulutuksen järjestäjien kesken. Maakunnan heikkouksina pidettiin lisäksi resurssien yhteiskäytön vähäisyyttä ja opettajien ikääntymistä, tekniikan alan opettajien saatavuutta, tiukkoja pätevyysvaatimuksia sekä virkojen vähäisyyttä. Aikuiskoulutuksen toimenpideohjelmien valmistumisen jälkeen yhteistyö on lisääntynyt huomattavasti.

Liian tiukoille vedetty kilpailu oli koulutusorganisaatiokyselyn mukaan keskeisimpiä Varsinais-Suomen aikuiskoulutuksen heikkouksia. Aikuiskoulutusverkostoa pidettiin sekavana ja hajanaisena ja oltiin sitä mieltä että koulutuslaitoksia on liikaa. Ongelmia katsottiin syntyvän myös koulutusorganisaatioiden fuusioiden yhteydessä yhtenäisten tavoitteiden puuttuessa. Ongelmia aiheutti vastaajien mielestä lisäksi kateus. Hallinnon byrokraattisuus sekä markkinoinnin ja ohjauksen hajanaisuus nousivat myös esille heikkouksina. Ammattikorkeakoulujen ja tiedekorkeakoulujen työelämäyhteyksissä katsottiin olevan kehittämistä. Taloussuhdanteiden heikkeneminen ja maahanmuuttajakoulutuksen vähyys ovat ongelmia. Maahanmuuttajien koulutusta uskottiin haittaavan jopa joidenkin kouluttajien rasis- tiset asenteet. Korkeasti koulutetuille työssä oleville todettiin olevan vähän koulutusmah- dollisuuksia. Heikkoutena pidettiin myös maakunnallisen aikuiskoulutusstrategian ja tavoit- teellisuuden puutetta.

Yhteistyön vähäisyys, aikuiskoulutuksen roolin puuttuminen alueellisessa kehittämisessä sekä alalla vallitseva kova kilpailu ovat maakunnallisia heikkouksia. Tavoitteena pidettiin yhteistä toimintakulttuuria. Koulutustarpeen ennakointia pidettiin haasteellisena päälle- käistä resurssien käyttöä säästävänä yhteistyön muotona. Pätevien opettajien rekrytointi saattaa tulevaisuudessa muodostua ongelmaksi. Maahanmuuttajien ja toisaalta korkeasti koulutettujen koulutustarjonta on riittämätöntä.

### 2.5.2 Varsinais-Suomen aikuiskoulutuksen haasteet

Edellisessä luvussa analysoitiin tehtyjen kyselyiden perusteella maakunnan aikuis- koulutuksen nykytilan vahvuuksia ja heikkouksia. Tässä luvussa on tarkoitus hahmottaa esiin tulleiden kehittämissuunnitelmien, mahdollisuuksien ja uhkien kautta Varsinais- Suomen aikuiskoulutuksen tulevaisuutta.

## Varsinais-Suomen aikuiskoulutuksen uhat vuoteen 2015

Osaavan työvoiman varmistamiseen liittyen työelämäyhteistyön uhkia ovat alueen työelämän muuttuminen yksipuolisesti palveluvoittoiseksi ja teollisuuden katoaminen. Uhkana pidettiin, että koulutus järjestetään oppilaitosten osaamisen ja opettajarakenteen eikä asiakkaiden tarpeiden mukaan. Pelättiin myös, että kehittämiskumppanuus työelämän kanssa ei toteudu ja koulutuksen järjestäjien reagoit nopeus ei muodostu riittäväksi ja epäonnistutaan työelämän kehittämistehtävässä. Lisäksi suhdannevaihtelut tekevät työelämän enustettavuudesta hyvin vaikeaa.

Koulutuksen suunnittelun ongelmana pidetään jatkuvaa työvoimapulaa ja varsinkin motivoituneiden koulutettavien rekrytoinnin vaikeutumista. Koulutettavien heterogeenisyys ja monimutkaistuvat tarpeet tulevat myös aiheuttamaan paineita aikuiskouluttajille.

Koulutuksen laadun varmistamiseksi on huolehdittava osaavan opetushenkilöstön rekrytoinnista ja hiljaisen osaamisen säilyttämisestä. Opettajavaihdoksissa saattaa olla riskinä työelämäosaamisen väheneminen opettajien pätevyysvaatimusten kasvaessa.

Vastaajien mielestä koulutusten uskottavuutta rapauttaa tarjonnan kirjava laatu. Lisäksi tutkintojen jatkuva muuttuminen vaikeuttaa tilannetta. Koulutusorganisaatioissa hallintoon ja opetukseen käytettävien resurssien suhde epätasapainottuu ja koulutusten massatuotanto laskee laatua. Koulutusorganisaatioiden koon kasvu saattaa myös lisätä byrokratiaa ja vähentää reagoitiherkkyttä.

Laadun mittaamisen ongelmana pidetään koulutuksen sosiaalisten vaikutusten mittaamisen mahdottomuutta.

Alueelliseen vaikuttamiseen liittyen koulutusorganisaatioiden yhteistyötä estävinä ongelmina pidetään kilpailua, hätiköimistä organisaatioiden fuusioissa, mutta toisaalta myös oppilaitosyhdistymisten toteutumatta jäämistä. Ruotsinkielisellä sektorilla kilpailun uskotaan vievän kaikilta toimintaedellytykset. Lisäksi pelätään yhteisten projektien epäonnistumista. Maahanmuuttajien, syrjäytymisvaarassa olevien ja ikääntyvien kouluttamisen ongelmina pidetään oppimisvalmiuksien riittämättömyyttä sekä koulutukseen rekrytointia. Edelleen kaikilla ei ole taloudellisia mahdollisuuksia aikuis-koulutukseen osallistumiseen. Tilannetta haittaa myös maahanmuuttajien kielikoulutuksen väheneminen.

Aikuiskoulutuksen resurssipula syö koulutusten uskottavuutta. Aikuiskoulutusorganisaatioista pelätään tulevan liian yritysmäisiä, jolloin yksilöiden huomioiminen, työelämän kehittäminen ja palvelutehtävä, aluekehittäminen, sosiaalinen rooli syrjäytymisen ehkäisyssä sekä laadun ja osaamisen kehittäminen unohtuvat. Koulutustoiminnan kivijalaksi kaivataan pitkäjänteisiä rahoitusjärjestelmiä. Huonoa kehitystä tukee koulutuksen järjestäjien lisääntyvä riippuvuus yksityisestä rahoituksesta. Vähäiset resurssit uskotaan hukattavan organisaatioiden sisäiseen hallintoon ja toimijoiden välisiin näennäisprosesseihin. Lisäksi kovan kilpailun pelätään vähentävän kehittämisen voimavaroja.

Aikuiskoulutuspolitiikkaa ei ohjaa todellinen alueellinen tarve vaan sitä tehdään lyhytnäköisin poliittisin ratkaisuin. Uhkaksi saattaa muodostua vahvan ja pitkäjänteisen oppilaitosjohdon puuttuminen. Työvoimapolitiittisen koulutuksen suhdannevaihtelut vaikeuttavat koulutuksen suunnittelua. Samaan aikaan ammattitutkintojen vaatimustaso kasvaa, mutta ra-

hoitus vähenee. Kaiken kaikkiaan pitkän tähtäimen suunnittelu hankaloituu rahoituksen epävarmuuden vuoksi. Myös jatkuva hallintorakenteiden uudistaminen vie aikaa opetuksen laadun kehittämiseltä. Viranomaisten työnjakoa pidetään epäselvänä. Koulutusjärjestelmän rakenteellisen jäykkyyden pelätään haittaavan kehittämistoimintaa.

## **Varsinais-Suomen aikuiskoulutuksen mahdollisuudet vuoteen 2015**

Koulutusorganisaatiokyselyssä tiedusteltiin asiantuntijoiden näkemyksiä aikuiskoulutuksen mahdollisuuksista vuoteen 2015.

Osaavan työvoiman varmistamisessa nähtiin teknisen kehityksen korostavan asiantuntijuutta ja lisäävän aikuiskoulutustarvetta. Aikuiskoulutusta pidetään keskeisenä työvoiman saatavuuden turvaamisessa. Aikuiskoulutuksen vastuuta lisätään ikääntyvän työikäisen väestön työssä jaksamisen tukemisessa. Yksilöityihin työtehtäviin suunniteltua koulutusta lisätään tutkintojen sijaan. Tavoitteena tulee olla, että työnantajat suhtautuvat aikuiskoulutukseen työpaikan tärkeänä kehittämiskeinona. Tällöin koulutus ja yritysten toiminta on sovitettu yhteen ja elinikäisen oppimisen malli on tältä osin vakiintunut. Maahanmuuttajia koulutetaan työvoimapulasta kärsiville aloille. Lisäksi ammatillisessa aikuiskoulutuksessa laaditaan henkilökohtaiset työllistymissuunnitelmat.

Kaiken aikuiskoulutuksen laadun perustana pidetään asiakaslähtöisyyttä. Tätä edesauttaa työelämän, rahoittajien ja koulutuksen järjestäjien yhteinen strateginen koulutussuunnittelu. Ammatillisen aikuiskoulutuksen laatua parantaa työpaikoilla tapahtuvan oppimisen vakiintuminen. Opiskelijoiden kannalta keskeisiä ovat henkilökohtaistaminen, osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen. Aikuiskoulutuksen uusia innovaatioita tuottava ja hyödyntävä toimintatapa parantaa palvelujen laatua.

Alueellisen vaikuttamisen ja koulutuksen tasapuolisen saatavuuden edistämiseksi kaivataan verkostoitunutta aikuiskoulutusta. Aikuiskoulutuksen yhteistyöllä voidaan käyttää täysimääräisesti alueen resurssit. Yhteistyö halutaan laajentaa koulutusorganisaatioiden välisestä vuoropuhelusta kaikkien alueellisten vaikuttajien yhteistoiminnaksi. Ammatilliselle aikuiskoulutuksellekin oltaisiin valmiita ottamaan yhä enemmän sosiaalipoliittista vastuuta. Tulevaisuuden aikuiskoulutus nähdään myös vahvasti kansainvälisenä.

## **Aikaisempia kehittämissuunnitelmia**

AITO-hankkeen kehittämissuunnitelmia olivat mm. koulutustarjonnan kokonaisvolyymin lisääminen, koulutustasot ylittävä yhteistyö sekä nuoriso- ja aikuiskouluttajien yhteistyön lisääminen. Koulutuksen rahoittajien ja toteuttajien yhteistyötä haluttiin monipuolistaa sekä lisätä alueviranomaisten ja rahoittajien välistä koordinaatiota. Koulutusmarkkinointiin esitettiin yhteistoimintaa. Korkeakoulujen yrityskehityksiin koulutushankkeisiin kaivattiin rahoitusta. Opettajien saatavuuden varmistamiseksi ehdotettiin yhteistyötä opettajien rekrytoinnissa myös eri koulutusasteiden ja -muotojen välillä sekä useamman ylläpitäjän yhteisiä opettajanvirkoja ja opettajien työnkierron lisäämistä yli organisaatorajojen. Myös verkko-

opiskelumahdollisuuksia haluttiin kehittää ja kaivattiin maahanmuuttajakoulutuksen yhteissuunnittelua.

Edelleen haluttiin lisätä maakuntaliiton ja oppilaitosten suoria kontakteja ja hyödyntää koulutusorganisaatioiden työelämäsuhteita aluekehittämisessä. Alueellisten kehittämiskeskusten rooli haluttiin selkeyttää.

Koulutusorganisaatiokyselyn kehittämissuhteissa halutaan edistää koulutusorganisaatioiden vahvuuksien tunnistamista ja niiden pohjalta toimimista. Oppilaitosten henkilöstön sitouttamiseen halutaan panostaa ja tukea hiljaisen tiedon siirtoa. Opettajien täydennyskoulutusta ja työelämäjaksoja halutaan lisätä.

## 2.6 Varsinais-Suomen aikuiskoulutustilinpäätöksen mittarit

Strategiatyön aikana on noussut esiin tarve yhteisiin mittareihin, joiden avulla voidaan mitata sekä Varsinais-Suomen aikuiskoulutuksen laatua että sen määrää. Pääkaupunkiseudulle on laadittu Yhteiset mittarit pääkaupunkiseudun ammatillisen aikuiskoulutuksen arviointiin. Vaikuttava-hanke on julkaissut teoksen Vaikuttava ote toimintaan, jossa pohditaan laajasti erilaisia lähinnä ammatillisen aikuiskoulutuksen vaikuttavuutta mittaavia mittareita. Strategiatyön yhteydessä koulutusorganisaatiokyselyn yhteydessä kysyttiin erilaisista mittareista ja lisäksi strategian asiantuntijatyöpajan ja vapaan sivistystyön seminaarin yhteydessä oli omat mittareita pohtineet työryhmät.

Varsinais-Suomen aikuiskoulutuksen yhteiset mittarit on haettu siten, että niiden avulla voidaan seurata strategian toteutumista suhteessa strategian visioon, painopisteisiin ja tavoitetasoihin sekä kriittisiin menestystekijöihin. Tämän lisäksi halutaan näiden mittarien avulla laatia Varsinais-Suomen aikuiskoulutustilinpäätös. Mittaaminen tulisi toteuttaa siten, että koulutusorganisaatiot tuottavat vuosittain tiedot maakuntien yhteistyöryhmän koulutusjaostolle, joka kokoaa niistä tiedot yhteen eräänlaiseksi aikuiskoulutustilinpäätökseksi.

Mittareita on vielä jatkokehitettävä siten, että ne ovat helposti mitattavissa ja niillä on yksiselitteiset laskentakaavat.

### 1. Koulutuksen hyöty työnantajalle

Koulutuksen hyötyä työnantajalle mitataan kaksi-kolme kuukautta toteutuneen koulutuksen jälkeen tehtävällä sähköpostikyselyllä, jossa kysytään työntekijän saaman koulutuksen hyötyä työorganisaation kannalta työnantajanäkökulmasta. Kysely suoritetaan muutaman yksinkertaisen kysymyksen avulla. Vastausten suhteen voidaan arvioida sekä saatujen vastausten määrää (kyselyn uskottavuuden kannalta) että vastausten keskiarvoa. Samassa kyselyssä voidaan kysyä sitä, kuinka työelämä pääsi osallistumaan koulutuksen suunnitteluun ja toteutukseen sekä jatkokoulutustarpeita. Mittari on käytössä niissä koulutuksissa, joissa koulutuksen on tarkoitus hyödyntää työnantajaa.

## **2. Opiskelijatyöpäivien määrä**

Tämä mittari on yhtenäinen pääkaupunkiseudun yhteisiksi ehdotettujen mittarien kanssa. Mittari on tarkoitus ottaa käyttöön koko aikuiskoulutuksen kentässä. Opiskelijatyöpäivät lasketaan aloittain ja tutkinnoittain koulutuksen järjestäjän toimesta.

Opiskelijatyöpäivällä tarkoitetaan yhden opiskelijan seitsemän tunnin opiskelua. Tähän sisältyy kaikki opiskelumuodot (lähi-, etä-, monimuoto- ja ohjattu työssä oppiminen). Mittarin avulla katsotaan alakohtaiset opiskelijatyöpäivät. Koulutuksen järjestäjä arvioi opiskelijan tarvitseman työmäärän etä- ja monimuoto-opiskelussa. VOS-perusteisessa opiskelijatyöpäivät saadaan valtiolle ilmoitetuista tilastopäivien keskiarvosta, jossa opiskelijamäärät kerrotaan luvulla 190. Muussa koulutuksessa opiskelijatyöpäivät lasketaan opiskelijakohtaisesti. Kansalais- ja työväenopistoissa sekä kesäyliopistossa ja iltalukiossa opiskelijatyöpäivät lasketaan toteutuneisiin opetustunteihin suhteutettuna. Opetustunnit kerrotaan opiskelijoiden määrällä ja jaetaan seitsemällä.

Mittari on perusmittari, joka antaa tietoa aikuiskoulutuksen määrästä. Tietoja voidaan verrata ennakkoinnista saataviin koulutustarvetuloksiin. Näin voidaan ammatillisen aikuiskoulutuksen osalta arvioida, kuinka hyvin varsinaissuomalainen aikuiskoulutus varmistaa osaavan työvoiman. Mittarin avulla voidaan arvioida myös kysyntää, kun mitataan toteutuneita opiskelijatyöpäiviä.

## **3. Miesten osuus**

Aikuiskoulutuksessa mitataan erikseen, kuinka hyvin aikuiskoulutus tavoittaa yleensä ali-edustettuna olleet miehet ja kuinka tasa-arvo toteutuu eri koulutusaloilla. Tästä syystä tulisi mitata erikseen miesten osuutta suoritetuista opiskelijatyöpäivistä koulutusaloittain.

## **4. Vieraskielisten osuus**

Aikuiskoulutuksessa mitataan erikseen, kuinka hyvin aikuiskoulutus tavoittaa yleensä ali-edustettuna olleet vieraskieliset ja kuinka muuta kuin suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvat osallistuvat eri aikuiskoulutusmahdollisuuksien hyödyntämiseen. Tästä syystä tulisi mitata erikseen muuta kuin suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvien osuutta suoritetuista opiskelijatyöpäivistä koulutusaloittain. Heidän kohdallaan myös keskeyttäneiden määrä antaisi kuvan ohjausresurssien ja ohjauksen riittävydestä.

## **5. Virtauma (opiskelijoiden määrä)**

Virtauma-mittari on myös ehdotettu pääkaupunkiseudun yhteiseksi mittariksi. Virtauman avulla lasketaan kaikki vuoden aikana kirjoilla olleet eri opiskelijat riippumatta koulutuksen pituudesta. Sama koulutuksen järjestäjä laskee lukuun kuitenkin saman opiskelijan vain yhden kerran. Tämä kuvastaa koulutuksen järjestäjällä vuoden aikana kirjoilla olleiden opiskelijoiden kokonaismäärää. Virtauman vertaaminen opiskelijatyöpäiviin tuo tietoa opiskelun keskipituudesta. Sen avulla voidaan arvioida myös siitä, kuinka suuren osan aikuisväestöstä aikuiskoulutus kattaa.

## **6. Opettajien pedagoginen pätevyys**

Lasketaan koulutusorganisaatiossa työskentelevien pedagogisen pätevyyden omaavien opettajien osuus. Mukaan lasketaan ammatillisella puolella päätoimiset opettajat. Vapaan sivistystyön puolella mukaan lasketaan kaikki opettajat.

## **7. Opettajien ammatillinen pätevyys**

Lasketaan koulutusorganisaatiossa työskentelevien substanssipätevyyden omaavien opettajien osuus opettajien määrästä. Mukaan lasketaan ammatillisella puolella päätoimiset opettajat. Vapaan sivistystyön puolella mukaan lasketaan kaikki opettajat.

## **8. Opettajien työelämäosallistuminen**

Lasketaan opettajien työelämässä suorittamat työtunnit suhteessa kokonaistyöaikaan.

## **9. Opettajien osallistuminen koulutukseen**

Lasketaan opettajien työajalla tapahtuvat koulutukseen osallistumistunnit suhteessa kokonaistyöaikaan.

## 10. Tutkintojen määrä

Lasketaan vuoden aikana suoritettut tutkinnot ja osatutkinnot tutkinnoittain ja koulutusaloittain. Tämä kuvaa eri aloille valmistuvien määriä, jota voidaan verrata tarpeeseen. Tämä kertoo myös koulutuksenjärjestäjien erikoistumisesta eri aloille.

## 11. Kokonaiskustannukset

Lasketaan koulutusorganisaation kokonaiskustannukset. Lisäksi ne lasketaan suhteutettuna opiskelijatyöpäivien määrään siten, että otetaan huomioon eri koulutusalat. Vuotuisiin opetuksen kokonaiskustannuksiin lasketaan opetus-, ohjaus-, hallinto-, vuokra-, it- ja muut opetukseen liittyvät kustannukset.

Jakamalla kokonaiskustannukset opiskelijatyöpäivien määrällä koulutusaloittain saadaan karkeat koulutuksenjärjestäjäkohtaiset toiminnan taloudellista tehokkuutta kuvaavat luvut.

**Taulukko 12.** Mittarit ja niiden käyttö eri koulutustasoilla

Mittarit	toinen aste	korkea-aste	vapaa sivistys
1. Koulutuksen hyöty työnantajalle	x	x	(x)
2. Opiskelijatyöpäivien määrä	x	x	x
3. Miesten osuus	x	x	x
4. Vieraskielisten osuus	x	x	x
5. Virtauma (opiskelijoiden määrä)	x	x	x
6. Opettajien pedagoginen pätevyys	x	x	x
7. Opettajien ammatillinen pätevyys	x	x	-
8. Opettajien työelämäosallistuminen	x	x	-
9. Opettajien osallistuminen koulutukseen	x	x	x
10. Tutkintojen määrä	x	-	(x)
11. Kokonaiskustannukset	x	x	x



### 3. AIKUISKOULUTUSSTRATEGIAHANKE

Varsinais-Suomen aikuiskoulutusstrategian laatiminen on ollut esillä monissa yhteyksissä 2000-luvun puolivälistä alkaen. Länsi-Suomen lääninhallitus teki hanke-ehdotuksen aikuiskoulutusstrategian laatimiseksi Varsinais-Suomen maakunnan yhteistyöryhmän koulutusjaostolle maaliskuussa 2008. Koulutusjaosto piti strategiaa tarpeellisena. Läninhallitus teki tämän jälkeen hankkeen rahoitushakemuksen Varsinais-Suomen liitolle.

Projektikuvauksen mukaan strategia laaditaan ottaen huomioon kaikki koulutustasot ja -sektorit sekä molemmat kieliryhmät painopisteen ollessa ammatillisesti suuntautuneessa koulutuksessa. Erityistä huomiota kiinnitetään maahanmuuttajien ja työelämässä olevien ikääntyvien aikuisten tarpeisiin. Hankkeessa otetaan huomioon myös työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen kehittäminen. Lisäksi työ koordinoidaan käynnistyvän Varsinais-Suomen elinkeinostrategian kanssa.

Varsinais-Suomen liitto myönsi strategiahankkeelle rahoitusta maakunnan kehittämisrahoista 70 prosenttia hankkeen kokonaiskustannuksista. Muu osuus koostuu seudullisesta sekä Länsi-Suomen lääninhallituksen omasta rahoituksesta.

Hankkeen toteutus käynnistettiin 4. elokuuta 2008. Tällöin aloitti toimintansa hankkeen projektipäällikkönä valtiotieteen maisteri Mika Helva.

Hankkeelle nimettiin ohjausryhmä, johon kuuluivat Länsi-Suomen lääninhallituksesta puheenjohtajana sivistystoimentarkastaja Harri Haarikko ja varapuheenjohtajana inspektör för skolväsendet Carola Bryggman sekä jäsenenä yksikönpäällikkö Martti Rantala Varsinais-Suomen TE-keskuksesta, aluejohtaja Outi Rannikko SAK:sta (varajäsen luottamusmies Kirsti Tuominen Turun kaupungista), aluepäällikkö Jouko Rouvali Rakennusteollisuudesta (varajäsen Piia Alvesalo EK:sta), rehtori Anne Bragge Salon seudun aikuisopistosta (varajäsen rehtori Harri Seikola Turun Aikuiskoulutuskeskuksesta), rehtori Juha Kuuselo Länsi-Suomen aikuiskoulutuskeskus Innovasta (varajäsenenä aikuiskoulutusjohtaja Jukka Pellinen Vakka-Suomen ammatti-instituutti Novidasta), kehittämispäällikkö Olli Vuorinen Raision aikuiskoulutuskeskus Timalista (varajäsenenä aikuiskoulutusjohtaja Päivi Lehtinen Turun ammatti-instituutista), täydennyskoulutus- ja palvelujohtaja Martti Telkki Turun ammattikorkeakoulusta (varajäsenenä johtava suunnittelija Heimo Välimäki Turun yliopistosta) sekä hankkeen valvojana erikoissuunnittelija Mervi Kylmä Varsinais-Suomen liitosta. Martti Telkin jäätyä pois ohjausryhmästä vuoden 2008 lopulla Heimo Välimäki valittiin varsinaiseksi jäseneksi ja hänen varajäsenekseen täydennyskoulutuspäällikkö Sari Kinnunen Turun ammattikorkeakoulusta. Tammikuussa 2009 maakuntaliitto nimesi hankkeen yhteys-henkilöksi erikoissuunnittelija Eira Saari-Lahoniityn. Ohjausryhmän kokouksiin on lisäksi osallistunut asiantuntijoita. Ohjausryhmä on kokoontunut noin kerran kuukaudessa ja ohjannut aktiivisesti strategian laadintaa.

Strategiatyötä on ohjannut lisäksi Varsinais-Suomen maakunnan yhteistyöryhmän koulutusjaosto, joka on muun muassa hyväksynyt strategian tavoitevuodet, vision, strategiset painopisteet ja kriittiset menestystekijät. Koulutusjaosto hyväksyi koko strategian 5.6.2009 pitämässään kokouksessa.

Strategian laadinta jatkaa lääninhallituksissa tehtyä Aikuiskoulutuksen toimenpideohjelma-hankkeen (AITO) työtä. AITO-hankkeen vuonna 2005 valmistunut Varsinais-Suomen maakuntaraportti sisälsi toimenpide-esityksiä aikuiskoulutuksen eteenpäin viemiseksi. Tuolloin pidettiin ongelmana mm. maakunnallisten aikuiskoulutuksen tavoitteiden ja alueellisen ohjauksen puutetta. Raportissa korostettiin erityisesti maakunnallisen yhteistyön merkitystä.

Strategiatyön taustalla on myös Ammatillisesti suuntautuneen aikuiskoulutuksen kokonaisuudistuksen työryhmän väliraportit sekä Vapaan sivistystyön kehittämisohjelma. Strategian kautta on haluttu jalkauttaa nämä valtakunnalliset linjaukset Varsinais-Suomeen.

Strategian laadinnan yhteydessä järjestettiin tapaaminen yritysyhteistyötä tekevien organisaatioiden edustajien kanssa sekä vierailtiin seudullisissa kehittämiskeskuksissa ja tehtiin haastatteluja maakunnan tärkeimpiä elinkeinoklustereita edustavissa yrityksissä ja työpaikoissa. Strategiaa pidettiin esillä monilla eri foorumeilla. Erikseen kutsuttiin koolle kokoukset mm. oppisopimukseen, OpinOvi-hankkeisiin, maahanmuuttajiin sekä pk-yrityksiin liittyen.

Hankkeen taustamateriaaliksi toteutettiin syyskuussa 2008 aikuisopiskelijoille suunnattu kysely, johon saatiin yli 500 vastausta sekä marraskuussa koulutusorganisaatioille ja opettajille tarkoitettu kysely, johon siihenkin tuli yli 100 vastausta. MYR:n koulutusjaosto järjesti joulukuussa 2008 asiantuntijaseminaarin, jossa työstettiin strategiaa edelleen. Strategiaan liittyen järjestettiin myös Varsinais-Suomen vapaan sivistystyön toimijoiden seminaari Sallossa.

Strategian työstämisessä hyödynnettiin lisäksi internet-sivuja, joissa on koko prosessin ajan ollut nähtävillä kaikki strategiaan oleellisesti liittyvät dokumentit ja työn yhteydessä syntynyt aineisto. Tätä on vielä täydentänyt projektipäällikön pitämä nettipäiväkirja eli blogi.

LIITE 1.

Koulutuksen järjestäjät	Oppilaitokset	Suunnitellut muutokset ja muut huomiot
Suomen valtio	<p>Turun yliopisto*</p> <p>Turun kauppakorkeakoulu*</p> <p>Åbo Akademi*</p>	<p>Turun yliopisto ja kauppakorkeakoulu ovat yhdistymässä 1.1.2010. Yliopistojen hallintomalli on uuden lain myötä muuttumassa.</p> <p>Turun yliopisto ja kauppakorkeakoulu ovat yhdistymässä 1.1.2010.</p> <p>Yliopistojen hallintomalli on uuden lain myötä muuttumassa.</p>
Turun kaupunki	<p>Turun Ammattikorkeakoulu*</p> <p>Turun ammatti-instituutti*</p> <p>Turun työväenopisto</p> <p>Åbo svenska arbetarinstitut</p> <p>Turun iltalukio</p>	<p>Käyty keskustelua Turun Ammattikorkeakoulun yhtiöittämisestä. On neuvoteltu myös mahdollisesta yhdistymisestä Satakunnan ammattikorkeakoulun kanssa.</p> <p>Turussa on sovittu Turun Aikuiskoulutuksen ja ammatti-instituutin aikuiskoulutuksen yhdistämisestä poliittisten ryhmien kesken. Yhdistyminen tapahtuu ilmeisesti vasta 1.1.2013.</p> <p>Vuoden 2009 aikana selvitetään seudullisen opistoyhteistyön tehostamista ja tulevan yhteistyön mahdollisia toteutusmuotoja. Myös Turun kaupungin ylläpitämien työväenopistojen yhdistämistä selvitetään.</p> <p>Ks. edellä</p>
Diakonia ammattikorkeakoulu oy	Diakonia-ammattikorkeakoulu*	
Suomen humanistinen ammattikorkeakoulu oy	Humanistinen ammattikorkeakoulu HUMAK*	
Ab Yrkeshögskolan vid Åbo Akademi	Yrkehögskolan Novia*	<p>Syntynyt 1.8.2008, kun Yrkeshögskolan Sydväst ja Svenska Yrkeshögskolan yhdistyivät.</p>
Turun Aikuiskoulutus-	Turun Aikuiskoulutuskeskus	Oppilaitokseen liittynyt Paimi-

säätiö	Turun kesäyliopisto	on Aikuiskoulutuskeskus 1.1.2009 ja on olemassa poliittinen sopimus Turun Aikuiskoulutuksen ja Turun ammatti-instituutin aikuiskoulutuksen yhdistämisestä. Asia on kirjattu Turun kaikkien valtuustoryhmien allekirjoittamaan sopimukseen. Yhdistyminen toteutuu 1.1.2013.
Länsi-Suomen ammatillisen aikuiskoulutuksen kuntayhtymä	Innova Länsi-Suomen aikuiskoulutuskeskus	Yhdistyy perustettavaan Länsirannikon Koulutus Oy:n, jolle koulutusvastuu siirtyy 1.1.2010. Yhtiö perustetaan sen, Rauman ammattiopiston (Rauman kaupunki) ja Porin ammattiopiston (Porin kaupunki) sekä Porin aikuiskoulutuskeskuksen (Porin aikuiskoulutussäätiö) kanssa. Sen kotipaikaksi tulee Rauman kaupunki ja markkinointinimeksi WinNova.
Salon seudun koulutuskuntayhtymä	Salon seudun aikuisopisto  Salon seudun ammattiopisto** Salon seudun oppisopimuskeskus	Käyty neuvotteluja Salon seudun, Loimaan ammatti-instituutin ja Varsinais-Suomen maaseutuoppilaitoksen kuntayhtymien yhdistämisestä aikaisintaan vuonna 2010.

Loimaan koulutuskuntayhtymä	Loimaan ammatti- ja aikuisopisto*	Varsinais-Suomen maaseutuoppilaitoksen kuntayhtymän, Kalatalouden ja merenkulun koulutusäätiön (Stiftelsen för fiskeri- och sjöfartsutbildning) sekä Kaarinan kaupungin järjestämän ammatillisen koulutuksen yhdistäminen Loimaan koulutuskuntayhtymän järjestämään ammatilliseen koulutukseen ja näin syntyvän Lounais-Suomen koulutuskuntayhtymän muodostaminen on suunnitteilla. Yhdistyminen toteutunee 1.1.2011 alkaen.
Varsinais-Suomen maaseutuoppilaitoksen kuntayhtymä	Varsinais-Suomen maaseutuoppilaitos	Ks. edellä
Kalatalouden ja merenkulun koulutussäätiö	Suomen kalatalous- ja ympäristöinstituutti/Finlands fiskeri och miljöinstitut*	Ks. edellä
Kaarinan kaupunki	Kaarinan sosiaali- ja terveysalan oppilaitos* Kaarinan-Piikkiön kansalaisopisto Kaarinan aikuislukio	Ks. edellä
Axxell Utbildning Ab	Axxell*	
Åbolands Yrkeinstitut samkommun	Åbolands Yrkeinstitut**	Suunnitelmien mukaan liittymässä AXCEL:n
Raision seudun koulutuskuntayhtymä	Raision aikuiskoulutuskeskus Timali  Naantalinn ammattiopisto* Raision kauppaopisto* Raision ammattiopisto** Raision seudun oppisopimustoimisto	Kuntayhtymä neuvotellut siitä, että siihen olisi liittymässä 1.1.2010 Lounais-Suomen käsi- ja taideteollisuusoppilaitos.
S. ja A. Bovaliuksen säätiö	Aura-Instituutti*	
Mynämäki	Lounais-Suomen käsi- ja taideteollisuusoppilaitos*	Neuvoteltu liittymisestä Rasekoon 1.1.2010
Turun ammattiopistosäätiö	TAO Turun ammattiopistosäätiö*	
Uusikaupunki	Uudenkaupungin ammattiopisto	

	Novida*	
Auralan kannatusyhdistys ry	Auralan kansalaisopisto	
Pöytyän kunta	Auranlaakson kansalaisopisto	
Kemiön kaupunki	Kimitobygdens medborgarinstitut/ Kemiön kansalaisopisto	
Someron kaupunki	Someron kansalaisopisto	
Salon kaupunki	Salon kansalaisopisto Aikuislukio Salo	
Liedon kunta	Liedon-Tarvasjoen kansalaisopisto	
Loimaan kaupunki	Loimaan työväenopisto	
Naantalin kaupunki	Naantalin opisto	
Länsi-Turunmaan kaupunki	Paraisten kansalaisopisto Västaåbolands medborgarinstitut	
Paimion kaupunki	Paimion kansalaisopisto	
Raision kaupunki	Raision työväenopisto	
Laitilan kaupunki	Vakka-Suomen kansalaisopisto	
Muurlan evankelisen opiston säätiö	Muurlan opisto	
Loimaan evankelisen opiston säätiö	Loimaan evankelinen kansanopisto	
Paasikiviopistoyhdistys	Paasikiviopisto	
Houtskärs kyrkliga folkhögskola r.f.	Skärgårdsfolkhögskola Houtskärs kyrkliga folkhögskola	
Turun kristillisen opiston säätiö	Turun kristillinen opisto	
Varsinais-Suomen aikuiskoulutussäätiö	Varsinais-Suomen kansanopisto	

\* Oppilaitoksissa on myös nuorisoasteen koulutusta \*\* Oppilaitoksissa ainoastaan nuorisoasteen koulutusta (jaottelua ei ole tehty vapaan sivistystyön oppilaitosten osalta)

Turun oppisopimuskeskus kuuluu Turun ammatti-instituuttiin, Loimaan oppisopimustoimisto Loimaan Ammatti- ja aikuisopistoon, Vakka-Suomen oppisopimustoimisto Vakka-Suomen ammatti-instituutti Novidaan ja Turunmaan oppisopimustoimisto Åbolands yrkesinstituuttiin. Lisäksi Turun Aikuiskoulutuskeskuksella on oma oppisopimustoimisto.

LIITE 2.

Strategian painopistematriisi

Strateginen painopiste	Osaamisen vahvistaminen				Koulutuksen laatu				Alueellinen vaikuttaminen			
	- Osaavan työvoiman varmistaminen - Aukkaiden osaamisen vahvistaminen				- Osaava opetushenkilöstö - Koulutusten laadukkuus				- Koulutusorganisaatioiden yhteistyö - Resurssit - Hallinto			
Kohderyhmä	toinen aste	korkea-aste	vapaa sivistys	muu taho	toinen aste	korkea-aste	vapaa sivistys	muu taho	toinen aste	korkea-aste	vapaa sivistys	muu taho
Henkilöstö												
Ammatinvaihtajat												
Ikääntyvä väestö												
Yrittäjät												
Maahanmuuttajat												
Työttömät												
Eläkeläiset												

## EUA:n julkilausuma Euroopan yliopistojen elinikäisen oppimisen peruskirjaksi

---

European University Association –järjestön julkilausuman periaatteet Euroopan yliopistojen elinikäisen oppimisen peruskirjaksi. Järjestöön kuuluu 800 eurooppalaista yliopistoa, ja se on suurin eurooppalainen yliopistojärjestö. Peruskirjalla EUA pyrkii edistämään eurooppalaisten yliopistojen kehittymistä elinikäisen oppimisen instituutioiksi.

Peruskirjassa esitetään, että yliopistot sitoutuvat:

1. juurruttamaan strategioihinsa elinikäisen oppimisen ja laajentuvan saavutettavuuden.
2. tarjoamaan koulutusta monipuoliselle opiskelijakunnalle.
3. mukauttamaan opinto-ohjelmiaan taatakseen, että ne on suunniteltu laajentamaan osallistumista ja houkuttelemaan palaavia aikuisopiskelijoita.
4. tarjoamaan tarkoituksenmukaisia ohjaus- ja neuvontapalveluita.
5. aiemmin opitun tunnustamiseen.
6. hyväksymään elinikäisen oppimisen osana laatukulttuuria.
7. vahvistamaan tutkimuksen, opetuksen ja innovaation suhdetta osana elinikäistä oppimista.
8. vahvistamaan uudistuksia tuottaakseen kaikille opiskelijoille joustavan ja luovan oppimisympäristön.
9. kehittämään kumppanuuksia paikallisella, alueellisella ja kansainvälisellä tasolla, tarjotakseen houkuttelevia ja merkityksellisiä ohjelmia.
10. toimiaan elinikäisen oppimisen laitosten roolimalleina.





**LÄNSI-SUOMEN LÄÄNINHALLITUS**  
**LÄNSSTYRELSEN I VÄSTRA FINLANDS LÄN**



**VARSINAIS-SUOMEN LIITTO**  
**EGENTLIGA FINLANDS FÖRBUND**

ISBN 978-952-465-088-5  
ISBN 978-952-465-089-2 (PDF)  
ISSN 1455-5336

