

Eduskunnan sivistysvaliokunta

SiV@eduskunta.fi

Asia: Osaamisen kohtaanto-ongelma

Viite: O 9/2022 vp

Sivistystyönantajien lausunto osaamisen kohtaanto-ongelmasta

Sivistystyönantajat (myöhemmin Sivista) kiittää mahdollisuudesta lausua sivistysvaliokunnalle kohtaanto-ongelmasta, jonka valiokunta on ottanut käsittelyyn ns. omana asiana. Sivista pitää hyvänä, että valiokunta on halunnut kiinnittää erityistä huomiota aiheeseen.

Yhteiskunnan ja työelämän nopea muutosvauhti haastaa koko koulutusjärjestelmää. Opetushallituksen ennakointitietojen mukaan yli puolessa avautuvista työpaikoista ja jopa 80 prosentissa kokonaan uusista työpaikoista tullaan edellyttämään korkeakoulutasoista osaamista. Myös geneeristen taitojen ja yleissivistyksen merkitys kasvaa entisestään. Ennakointijärjestelmä tuottaa jo nykyisellään varsin kattavasti tietoa yhteiskunnan ja työelämän tulevista osaamistarpeista. Olennaista on luoda rakenteet ja toimintatavat, joissa tämä ennakointitieto voidaan kytkeä ketterästi koulutusjärjestelmän toimintaan.

Sivista kiinnittää lausunnossaan huomiota erityisesti koulutuksen järjestäjien yhteistyöhön työ- ja elinkeinoelämän kanssa, koulutusjärjestelmän reaktioherkkyyteen äkillisissä muutoksissa, jatkuvaan oppimiseen ja osaamisen kehittämiseen työuran aikana sekä koulutuksen resursseihin.

Koulutuksen järjestäjien yhteistyö työ- ja elinkeinoelämän kanssa

Sivista katsoo, että kohtaanto-ongelman ratkaisun ytimessä on oltava vahva työ- ja elinkeinoelämän näkökulman tunnistaminen ja sisällyttäminen koulutuksen kehittämiseen. Vuoropuhelu koulutuksen järjestäjien ja työelämän toimijoiden kanssa on oltava tiivistä ja jatkuvaa, jotta koulutusjärjestelmä voi toteuttaa tehtävänsä sekä osaajien kouluttamisesta työelämän nykyisiin ja tuleviin tarpeisiin, että työelämää uudistavan osaamisen synnyttämiseksi.

Työelämän ja koulutuksen järjestäjien yhteistyötä tehdään jo monin paikoin kattavasti ja laadukkaasti. Erityisesti ammatillisen koulutuksen reformi on vahvistanut koulutuksen työelämävastaavuutta (VTV 2021). Keskeinen tekijä tälle menestykselle on ollut osaamisperusteisuuden vahvistaminen, jossa kukin opiskelija opiskelee vain sellaista, mistä hänellä ei vielä ole osaamista. Tätä ei tule purkaa, kun opetus- ja kulttuuriministeriö uudistaa toisen asteen koulutusta. Päinvastoin osaamisperusteisuutta tulee vahvistaa, kuten myös vapaassa sivistystyössä ja taiteen perusopetuksessa parhaillaan tehdään.

Näitä edellä mainittuja hyviä käytäntöjä kannattaa pyrkiä tunnistamaan ja levittämään toimintamalleja edelleen. Jatkuva yhteistyö on edellytys sille, että työelämän uudet tarpeet voidaan tunnistaa nopeasti. Koulutusjärjestelmän mahdollisuuksia reagoida nopeasti tunnistettuihin uusiin tarpeisiin on kuitenkin vahvistettava.

Koulutusjärjestelmän reaktioherkkyys äkillisissä muutoksissa

Erilaiset yhteiskunnan ja työelämän nopeat muutokset niin paikallisesti kuin globaalisti haastavat nykyjärjestelmäämme. Koulutusjärjestelmä nykyisellään on viritetty toisenlaiseen maailmaan.

Keskittetty ohjaus ja säätelyn raamit on toimintatapana kyseenalaistettava ja siirryttävä vahvistamaan luottamusta paikalliseen päätöksentekoon. Kohtaanto-ongelma itsessään on ilmiönä kansallinen, mutta ilmenee eri puolilla Suomea eri tavoin. Näin ollen ratkaisuidenkin on välttämätöntä lähteä toimijoiden moninaisuuden ymmärtämisestä ja sen kääntämisestä vahvuudeksi.

Esimerkkeinä mainittakoon mahdollisuus järjestää englanninkielistä ammatillista koulutusta sekä korkeakoulujen koulutusvastuiden joustavoittaminen. Ensimmäinen esimerkki kytkeytyy koulutusperäiseen maahanmuuttoon ja on akuutti kysymys esimerkiksi ajankohtaisen Ukrainan tilanteen vuoksi. Jälkimmäinen esimerkki puolestaan tarjoaisi korkeakouluille mahdollisuuden reagoida joustavasti äkillisiin rakennemuutoksiin. Karvin tuoreessa arvioinnissa todetaan, että negatiivisissa rakennemuutostilanteissa koulutusjärjestelmä pystyy vastaamaan työikäisten aikuisten ja työnantajien tarpeisiin melko hyvin. Positiivisissa rakennemuutostilanteissa taas työikäisten aikuisten ja työnantajien tarpeisiin vastataan vain tyydyttävästi. Karvi näkee tarpeen integroida äkillisiin rakennemuutoksiin reagointi tiiviimmin osaksi ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen toimintaa. Tämä edellyttää koulutuksen järjestäjille riittävää liikkumatilaa reagoida riittävän nopeasti ja aitoon tarpeeseen vastaten.

Jatkuva oppiminen ja osaamisen kehittäminen työuran aikana

Jatkuvan oppimisen järjestelmää on Suomessa kehitettävä perustuen korkeakoulujen, ammatillisen koulutuksen ja vapaan sivistystyön koulutustarjontaan, joka jo nyt palvelee aikuisten ja nuorten oppimisen tarpeita. Tämä tarjonta on jo nyt laajasti käytössä, mutta potentiaalia on enempään. Osa potentiaalista voidaan saada käyttöön tarjonnan nykyistä paremmalla esiintuonnilla ja kokonaisuudessaan riittävällä rahoituksella, joka mahdollistaa koulutuksen suuntaamista ja volyymin kasvattamista

Ammatillinen jatkuvan oppimisen väylä on työelämässä erittäin tärkeä keino kehittää osaamista. Se on myös erinomainen tapa kehittää yritysten ja oppilaitosten yhteistyötä erilaisten joustavien mallien ja esimerkiksi oppisopimuksen tai tutkinnon osien tehokkaan hyödyntämisen kautta. Sivista esittää, että vapaan sivistystyön ja taiteen perusopetuksen, sekä kulttuurin että liikunnan parissa hankittu osaaminen otetaan vahvemmin osaksi jatkuvan oppimisen prosesseja. Samoin on huolehdittava siitä, että erilaisten oppijoiden tarpeet huomioidaan osana jatkuvan oppimisen kokonaisuutta

Osaamisen kehittäminen joustavasti työpaikoilla ja työn ohessa ehkäisee osaajapulaa ennakoivasti. Osaamisen kehittämisen tulee vastata todelliseen tarpeeseen. Tästä syystä esimerkiksi oppilaitoksissa osaamisen kehittämisen ratkaisut on voitava tehdä paikallisesti. Täydennyskoulutuksen tarjontaa on voitava räätälöidä vastaamaan näitä tarpeita. TALIS-tutkimuksen (2019) mukaan yksi keskeisimmistä esteistä opettajien osaamisen kehittämiseen on sopivan kehittämistoiminnan tarjonnan puute. Kaikilla työpaikoilla on vahvistettava toimintakulttuuria, jossa osaamisen jakaminen on luonteva toimintatapa.

Koulutusjärjestelmän resurssit

Lopuksi Sivista haluaa tähdentää, että **parhaat edellytykset koulutuksen järjestäjille vastata yhteiskunnan ja työelämän osaajatarpeisiin tarjoaa vakaa ja ennakoitava rahoitus** sekä työrauha toteuttaa perustehtävänsä. Kaikki uudet velvoitteet ja aloituspaikat tulee korvata koulutuksen järjestäjille täysimääräisesti.

Helsingissä 4.4.2022

Sivistystyönantajat ry

Laura Rissanen

johtaja

laura.rissanen@sivista.fi, 041 540 4505

Annakaisa Tikkinen

elinkeinopoliittinen asiantuntija

annakaisa.tikkinen@sivista.fi, 040 356 6082

Sivistystyönantajat

- sivistys-, koulutus- ja tutkimusalan työnantajajärjestö
- jäsenenä yli 340 oppilaitosta kaikilta koulutusasteilta
- yliopistot, ammattikorkeakouluja, ammatillisia oppilaitoksia, lukioita, peruskouluja, kansanopistoja, urheiluopistoja, kansalaisopistoja, opintokeskuksia, kesäyliopistoja, taiteen perusopetuksen oppilaitoksia kuten esim. musiikkiopistoja, koulutusvientiyrityksiä
- jäsenet ovat säätiöitä, yhdistyksiä, osakeyhtiöitä tai julkisoikeudellisia laitoksia
- jäsenten palveluksessa noin 60.000 opetuksen, tutkimuksen ja hallinnon ammattilaista

Yksityinen toimija opetuksen järjestäjänä

- rekisteröity yhteisö (yhdistys, osakeyhtiö, säätiö)
- valtioneuvoston tai opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämä järjestämislupa
- hoitavat laissa määriteltyä julkista koulutustehtävää
- julkinen rahoitus
- tarjoavat maksutonta koulutusta samalla tavalla kuin kunnat, kuntayhtymät tai valtio
- perivät muussa opetuksessa (mm. musiikkiopistot, kansanopistot) opiskelijamaksuja samoilla periaatteilla kuin kunnallisetkin oppilaitokset
- toimintaa ei saa järjestää taloudellisen voiton tavoittelemiseksi
- toimintaa ohjaavat sama opetuslainsäädäntö ja opetussuunnitelmien perusteet kuin muitakin koulutuksen järjestäjiä