

AMMATILISESTI SUUNTAUTUNEEN AIKUISKOULUTUKSEN KOKONAISUUDISTUS

AKKU-johtoryhmän asettaman tarjontajaoston loppuraportti 28.1.2009

SISÄLLYS

1 Tarjontajaoston toimeksianto ja rajaukset	3
2 Tarjontajaoston työn lähtökohdat	4
3 Tarjontajaoston toimenpide-esitykset	5
3.1 Omaehtoisen, työvoimapoliittisen sekä henkilöstökoulutuksen tarjonnan kehittäminen kokonaisuutena	6
3.2 Koulutustarpeiden tunnistamisen, ennakoinnin ja koulutustarpeisiin vastaamisen kehittäminen	8
3.3 Ammatillisen koulutuksen tutkintojärjestelmien ja ammatillisen lisä- ja täydennyskoulutuksen kehittäminen	9
3.4 Aliedustettujen ryhmien koulutusmahdollisuuksien parantaminen	12
3.5 Henkilökohtaistamisen ja osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen edistäminen	14
3.6 Työpaikalla tapahtuvan opiskelun sekä työn ja koulutuksen joustavan vuorottelun edistäminen	15
3.7 Aikuiskoulutuksen tietopalvelujen, neuvonnan ja ohjauksen kehittäminen	17
3.8 Ammatillisesti suuntautuneen aikuiskoulutuksen laadun parantaminen	18
4 Yhteenveto tarjontajaoston ehdotuksista	19

1 Tarjontajaoston toimeksianto ja rajaukset

Opetusministeriön asettama aikuiskoulutuksen kokonaisuudistuksen johtoryhmä (AKKU-johtoryhmä) asetti 16.6.2008 määräaikaisen valmistelujaoston (AKKU-tarjontajaosto) selvittämään ammatillisesti suuntautuneen aikuiskoulutuksen tarjontaa. Aikuiskoulutuksen kokonaisuudistuksen valmistelutyön tueksi asetettiin lisäksi etuusjaosto, rahoitusjaosto, aluehallintojaosto sekä korkeakoulujen aikuiskoulutusta ja maahanmuuttajien aikuiskoulutusta selvittävät työryhmät.

AKKU-tarjontajaoston tehtävänä oli laatia AKKU-johtoryhmän käsittelyn pohjaksi tarvittavat selvitykset ja ehdotukset

- 1) ammatillisen koulutuksen tutkintojärjestelmien ja muun lisä- ja täydennyskoulutuksen kehittämiseksi siten, että ne vastaavat työelämän ja aikuisväestön tarpeisiin elinikäisen oppimisen periaatteella ja että aikaisemmin ja muualla hankitun osaamisen tunnustamista voidaan tehostaa
- 2) aliedustettujen ryhmien, puutteellisen tai vanhentuneen koulutus pohjan omaavien, pk-yrittäjien, maatalousyrittäjien sekä vaihtuvissa tai lyhytkestoisissa työsuhteissa toimivien koulutusmahdollisuuksien parantamiseksi
- 3) työpaikalla tapahtuvan opiskelun sekä työn ja koulutuksen joustavan vuorottelun edistämiseksi aikuiskoulutuksessa.

AKKU-tarjontajaoston puheenjohtajaksi nimettiin johtaja Mika Tammilehto opetusministeriöstä ja varapuheenjohtajaksi neuvotteleva virkamies Markku Virtanen työ- ja elinkeinoministeriöstä. Valmistelujaoston jäseniksi nimettiin opetusneuvos Jorma Ahola opetusministeriöstä, suunnittelujohtaja Petri Pohjonen Opetushallituksesta, neuvotteleva virkamies Pirjo Sarvimäki sosiaali- ja terveysministeriöstä sekä kehittämisspällikkö Hannele Salminen Suomen Kuntaliitosta. Työelämän valtakunnallisten keskusjärjestöjen edustajina valmistelujaostossa olivat AKKU-johtoryhmän jäsenet tai varajäsenet Simo Pöyhönen (AKAVA), koulutuspoliittinen asiantuntija Petri Lempinen (STTK), apulaisjohtaja Markku Liljeström (SAK), asiantuntija Heikki Suomalainen (Elinkeinoelämän keskusliitto), johtaja Martti Pallari (Suomen Yrittäjät) ja johtaja Olli-Pekka Väänänen (MTK). Valmistelujaoston sihteereinä toimivat opetusneuvos Seija Rasku opetusministeriöstä ja toiminnanjohtaja Johan Hahkala Koulutuksen järjestäjien yhdistys KJY:stä.

Tarjontajaoston tuli toimia yhteistyössä rahoitusjaoston sekä ammatillisen aikuiskoulutuksen ja korkeakoulujen aikuiskoulutuksen järjestämisestä vastaavien tahojen kanssa. Valmistelujaoston tuli ottaa esityksissään huomioon Euroopan parlamentin ja neuvoston 23.4.2008 antama suositus eurooppalaisesta tutkintojen viitekehyksestä.

Tarjontajaoston tuli jättää selvityksensä ja esityksensä ministeriölle AKKU-johtoryhmässä tapahtuvaa jatkovalmistelua varten 31.1.2009 mennessä.

AKKU-tarjontajaosto keskittyi työssään toimeksiannon mukaisesti ammatillisesti suuntautuneeseen aikuiskoulutukseen, erityisesti ammatilliseen koulutukseen, ja ainoastaan sivusi korkeakoulujen aikuiskoulutustarjontaa. Korkeakoulujen aikuiskoulutustarjontaa koskevat selvitykset ja kehittämissuhteet tehtiin korkeakoulujen aikuiskoulutusta selvittävässä työryhmässä.

2 Tarjontajaoston työn lähtökohdat

Tarjontajaosto otti työssään huomioon seuraavat julkaisut ja niihin sisältyvät aikuiskoulutuksen kysyntään sekä koulutuksen määrälliseen ja laadulliseen tarjontaan liittyvät linjaukset ja arviointitulokset:

- Matti Vanhasen II hallituksen hallitusohjelma
- Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelma 2007 – 2012
- Hallituksen iltakoulussa 23.4.2008 hyväksymään suunnitelmaan sisältyvät aikuiskoulutuksen tarjontaa ja sen kehittämistarpeita koskevat linjaukset
- Ammatillisesti suuntautuneen aikuiskoulutuksen kokonaisuudistus. Akkujohtoryhmän väliraportti. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2008:20.
- Euroopan unionin suositus eurooppalaisesta tutkintojen viitekehyksestä elinikäisen oppimisen edistämiseksi sekä suositukset osaamisen tunnustamisesta
- Ammatillisten tutkintojen kehittämisperiaatteet ja asema koulutusjärjestelmässä. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2007:1
- Aikuisten opiskelumahdollisuudet ja järjestäjäverkko toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa. Koulutuksen arviointineuvoston julkaisuja 15
- Aikuisten näyttötutkintojärjestelmän toimivuus. Koulutuksen arviointineuvoston julkaisuja 26
- Aikaisemmin hankitun osaamisen tunnustaminen koulutusjärjestelmässä. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2004:27
- Aiemmin hankitun osaamisen tunnustaminen korkeakouluissa. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2007:4
- Ammatillisesti suuntautuneen aikuiskoulutuksen kokonaisuudistus. Akkujohtoryhmän väliraportti. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2008:20.

Lisäksi tarjontajaosto hyödynsi työnsä pohjana ammatilliseen aikuiskoulutukseen liittyviä tilastojulkaisuja ja tilastotietoja sekä muiden aikuiskoulutuksen kokonaisuudistuksen valmistelutyön tueksi asetettujen jaostojen ja työryhmien työn tuloksia.

Tarjontajaosto tarkasteli työnsä pohjaksi myös tulevaisuuden haasteita ja osaamistarpeita, joihin kehittämisehdotuksilla haetaan ratkaisua. Tarjontajaoston näkemyksen mukaan ammattitaitoisesta työvoimasta tulee tulevaisuudessa olemaan pulaa kaikissa suhdannetilanteissa, vaikka työvoimapolun luonne ja määrä vaihtelevat. Teknologisen kehityksen ja globaalin työnjaon syventymisen myötä työelämän muutosdynamiikka lisääntyy. Ammattirakenteissa, työtehtävissä ja niiden osaamisvaatimuksissa sekä työn organisoinnin muodoissa tapahtuu jatkuvia, toisinaan nopeitakin muutoksia. Muutosten luonne ja nopeus voivat olla hyvinkin erilaisia eri toimialoilla. Globalisoituva toimintaympäristö vaikuttaa myös arkipäivän toimintaympäristöjen moninaistumiseen ja korostaa uudenlaisten toimintatapojen omaksumisen välttämättömyyttä. Työtä tehdään yhä enemmän kansainvälisissä ja monikulttuurisissa yrityksissä, eri aikavyöhykkeillä ja eri kielillä. Erilaisten kulttuurien ja toimintatapojen kohtaaminen tulevat osaksi päivittäistä toimintaa ja haastavat yksilöt yhtäältä sopeuttamaan toimintaansa globaaliin ympäristöön ja toisaalta rakentamaan omaa kulttuuriin pohjautuvaa identiteettiään aiempaa moninaisempien vaikutteiden ympäröimänä. Myös ilmastonmuutos ja ympäristönsuojelun merkityksen korostuminen vaikuttavat yritysten ja muiden yhteisöjen toimintatapoihin ja tulevaisuuden osaamis- ja koulutustarpeisiin. Työelämän ja työmarkkinoiden muutoksen ohella ikärakenteen kehitys asettaa kovenevia haasteita henkilöstön osaamiselle ja osaavan työvoiman saata-

vuudelle. Meneillään oleva taloudellinen taantuma korostaa ammatillisesti suuntautuneen aikuiskoulutuksen merkitystä paitsi lähivuosina edessä olevaan osaavan työvoiman niukkuuteen varautumisessa myös työllisyyden ylläpitämisessä ja työttömyyden torjunnassa.

Vahvan ammatillisesti suuntautuneen peruskoulutuksen ohella ammatillisesti suuntautuneen aikuiskoulutuksen rooli kasvaa, jotta voidaan turvata ammattitaitoisen työvoiman saatavuus ja jotta työvoiman osaamista voidaan kehittää ja suunnata uudelleen työelämän muutosdynamiikan mukaisesti. Koulutuskysyntä suuntautuu entistä enemmän työssä ja työn ohella tapahtuvaan opiskeluun ja osaamisen kehittämiseen sekä muuhun arkioppimiseen ja epäviralliseen oppimiseen. Erityinen haaste tulee olemaan pitkäjänteisen osaamisen kehittämisen ja koulutuksen sovittaminen yhteen työelämän kiristyvän tahdin ja kasvavien tuottavuusvaatimusten kanssa.

Osalta työikäistä väestöä puuttuu edelleen ammatillinen koulutus tai heillä on riittämätön koulutus, joka ei vastaa työelämän tarpeita. Nämä henkilöt tarvitsevat ammatilliseen tutkintoon johtavaa koulutusta tai muuta ammattipätevyuden tuottavaa koulutusta. Yhä useammalla tulevaisuuden työmarkkinoilla olevalla on kuitenkin vankka pohjakoulutus, joten lisä- ja täydennyskoulutustarpeet muuttuvat erilaiseksi kuin nykyisin. Koulutuksen kysyntä painottuu yhä enemmän osaamista ylläpitävään tai uudelleen suuntaavaan lisä- ja täydennyskoulutukseen peruskoulutuksen hankkimisen sijaan. Osaamisen uudistamiseksi on tarkoituksenmukaista suorittaa esim. tutkinnon osa tai osia tai täydentää osaamista hankkimalla muita osaamispalveluita, joiden sisältö räätälöidään kulloisenkin tarpeen mukaan. Yksilöiden ja työelämän erilaiset, erilaistuvat ja pirstoutuvat tarpeet tekevät aikuiskoulutuksen kysynnästä mosaiikkimaisen, mikä pakottaa muuttamaan tarjontaa joustavamaksi.

3 Tarjontajaoston toimenpide-esitykset

Tähän lukuun on koottu tarjontajaoston näkemyksiä siitä, miten ammatillisesti suuntautuneen aikuiskoulutuksen kysynnän ja tarjonnan vastaavuutta on tarpeen parantaa. Tarjontajaosto lähestyi kysynnän ja tarjonnan vastaavuutta *ongelmalähtöisesti*. Jaosto piti keskeisenä kysynnän ja tarjonnan vastaavuuteen liittyvien ongelmien tunnistamista ja ratkaisujen hakemista. Jaoston näkemyksen mukaan kysynnän ja tarjonnan vastaavuutta tulee lähestyä *tarve- ja kysyntälähtöisesti*, ei tarjontalähtöisesti. Yritysten, yhteisöjen, yksilöiden ja yhteiskunnan tarpeeseen ja kysyntään vastaamisen tulee olla tarjonnan perusta. Tarkoituksenmukaisten koulutusvalintojen varmistamiseksi tarvitaan lisäksi *asiakaslähtöistä* ajattelutapaa.

Tarjontajaosto asetti tavoitteekseen muotoilla *konkreettiset* ehdotukset ammatillisesti suuntautuneen aikuiskoulutuksen kysynnän ja tarjonnan vastaavuuden parantamiseksi.

Koulutustarpeella tarkoitetaan tässä muistiossa yritysten ja muiden työyhteisöjen ja yhteiskunnan toimintansa turvaamiseksi sekä yksilöiden työmarkkina-arvonsa säilyttämiseksi tai parantamiseksi määrittämää määrällistä ja laadullista tarvetta kehittää osaamista koulutuksen avulla. Yritysten ja muiden työyhteisöjen näkökulmasta koulutustarve voi kohdistua joko tarvittavan uuden työvoiman kouluttamiseen tai olemassa olevan henkilöstön osaamisen uudelleen suuntaamiseen tai edelleen kehittämiseen. Yhteiskunnan näkökulmasta koulutusta tarvitaan myös työttömien työnhakijoiden työllisyyden edistämiseksi.

Koulutuskysynnällä tarkoitetaan tässä muistiossa kysyntää, joka syntyy, kun yksilöt ha-
keutuvat koulutukseen joko omaehtoisesti, työnantajan kehotuksesta tai työvoimapolitiitti-
sin perustein. Koulutuskysyntä kattaa myös yritysten hankkiman henkilöstökoulutuksen.

Aliedustetuilla ryhmillä tarkoitetaan tässä muistiossa ryhmiä, joiden osallistuminen am-
matillisesti suuntautuneeseen koulutukseen on muuta aikuisväestöä vähäisempää. Tällai-
sia ryhmiä ovat esim. kouluttamattomat, vähäisen koulutus pohjan omaavat, pk-yritysten
henkilöstö, työttömät ja erityistä tukea tarvitsevat.

Koulutuspalvelujen tuottajalla tarkoitetaan tässä muistiossa ammatillisen koulutuksen
järjestäjää, ammattikorkeakoulua, yliopistoa tai muuta aikuiskoulutuspalvelua tuottavaa
ja tarjoavaa organisaatioita.

Tarjontajaoston vision mukaan tulevaisuuden aikuiskoulutus vastaa joustavasti muuttu-
vaan ja mosaiikkimaiseen kysyntään. Tavoitteena on, että aikuiskoulutus

- tuottaa kiinteässä yhteistyössä työelämän toimijoiden kanssa dynaamisesti palveluja
työelämän, yhteiskunnan ja yksilöiden tarpeisiin. Koulutusjärjestelmään on sisäänra-
kennettu hyvä ja kattava ohjaus- ja neuvontajärjestelmä sekä yksilöille että työyhteisöille
- muuttuu kansainvälisen kilpailun ja työelämän laatuvaatimusten mukaisesti
- tunnistaa ja tunnustaa tehokkaasti olemassa olevaa osaamista
- kannustaa sekä yksilöitä että työyhteisöjä kehittämään osaamistaan ja vahvistaa sekä
yksilöiden, työyhteisöjen että yhteiskunnan toiminta- ja kilpailukykyä
- mahdollistaa joustavan, nopean ja yksilöiden kannalta tasa-arvoisen koulutukseen
pääsyn eri alueilla ja aloilla
- mahdollistaa koulutukseen osallistumisen tilanteen mukaan joko kohtuullisin kustan-
nuksin tai maksutta eri aloilla ja alueilla ja tukee erityisesti vähiten koulutettujen
osallistumismahdollisuuksia
- mahdollistaa sen, että työn ja koulutuksen vuorottelu toimii aidosti ja että opiskelu
voidaan järjestää mahdollisimman tiiviisti osana työtä
- muodostaa toimivan kokonaisuuden julkisella rahoituksella järjestetystä ja työntaji-
en yksin tai yhdessä julkisen hallinnon kanssa rahoittamasta koulutuksesta. Kannus-
taa työnantajia investoimaan osaamisen kehittämiseen.
- muodostuu vahvoista ja asiakaslähtöisistä koulutuksen järjestäjistä, korkeakouluista
ja muista työelämän tarvitsemien koulutuspalvelujen tuottajista.

3.1 Omaehtoisen, työvoimapolitiittisen sekä henkilöstökoulutuksen tarjon- nan kehittäminen kokonaisuutena

Aikuiskoulutuksen hallinto on jakautunut usealle toimijalle, eikä sen koordinaatio ole
riittävän tehokasta. Tiukka hallinnollinen jako omaehtoiseen koulutukseen, työvoimapo-
liittiseen koulutukseen ja henkilöstökoulutukseen ei enää kaikilta osin vastaa työelämän,
yhteiskunnan ja yksilöiden muuttuvia tarpeita. Koulutusta on tarpeen kehittää nykyistä
selkeämmin kokonaisuutena, joka palvelee asiakaslähtöisesti sekä työelämää että yksilöi-
tä ja tarjoaa mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen nyt ja tulevaisuudessa. Erityisen
tärkeää on, että katvealueet ja tarpeettomat päällekkäisyydet koulutustarjonnassa voidaan
minimoida.

Ammatillisesti suuntautuneen aikuiskoulutuksen tarjonnan ja sitä kautta ohjaus- ja rahoitusjärjestelmien haasteena on, että niiden tulisi mahdollistaa nopea määrällinen ja laadullinen vastaaminen koulutustarpeisiin, varmistaa toiminnan laatu ja kustannustehokkuus sekä luoda vakaat puitteet toiminnan laadun ja vaikuttavuuden jatkuvalla kehittämiselle. Rahoitus- ja ohjausjärjestelmiä on tarve kehittää ja selkeyttää niin, että ne ohjaavat ja kannustavat nykyistä vahvemmin toiminnan tuloksellisuuteen, mutta eivät jäykistä toimintaa liikaa. Rahoitus- ja ohjausjärjestelmien tulee jättää koulutuspalvelujen tuottajille riittävästi liikkumavaraa, jotta ne voivat vastata nopeasti ja joustavasti työyhteisöjen ja yksilöiden erilaistuneisiin tarpeisiin ja kysyntään.

Keskeinen lähtökohta kysyntälähtöisessä ja joustavassa koulutustarpeisiin vastaamisessa on kyky räätälöidä koulutusta kulloisenkin osaamistarpeen mukaan. Räätälöinti tarkoittaa mm. koulutussisältöjen modulointia, muokkausta koulutuksen toteutuksen ja rahoituksen sovittamista niin, että koulutus vastaa parhaalla mahdollisella tavalla työyhteisön tai yksilön tarpeisiin. Osa koulutustarpeesta on mahdollista tyydyttää julkisin varoin, osa on rahoitettava muulla tavoin.

Ammatillisen perus- ja lisäkoulutuksen valtionosuusrahoitusjärjestelmä sekä järjestämislupiin perustuva ohjausjärjestelmä antaa koulutuksen järjestäjille laajan toimivallan suunnata koulutuspalveluiden tarjontaa työyhteisöjen tarpeen ja yksilöiden kysynnän pohjalta nopeasti ja joustavasti. Toisaalta rahoitusjärjestelmä ei kaikilta osin kannusta koulutuksen järjestäjiä riittävästi tehostamaan koulutusprosessejaan tai kiinnittämään huomiota toiminnan tuloksellisuuteen ja laatuun.

Työvoimapoliittisen koulutuksen hankintajärjestelmä mahdollistaa koulutuksen nopean kohdentamisen työvoimatarpeiden mukaisesti. Haasteena on se, että kilpailutukseen perustuva järjestelmä on perustaltaan raskas ja vaatii paljon henkilövoimavaroja. Kilpailuttaminen ei myöskään saa muodostua itsetarkoitukseksi, ja hankintajärjestelmän toimivuutta tulee jatkuvasti seurata ja kehittää.

Haasteelliseksi aikuiskoulutustarpeisiin vastaamisen tekee se, että julkista rahoitusta on käytettävissä rajallinen määrä. Tästä syystä julkisen sektorin ja yritysten kumppanuuden vahvistaminen osaamisen kehittämisessä on välttämätöntä, jotta voimavarat voidaan suunnata työelämän, yhteiskunnan ja yksilöiden kannalta mahdollisimman tehokkaasti ja vaikuttavasti. Kasvaviin aikuiskoulutustarpeisiin vastaaminen edellyttää rahoituspohjan laajentamista sekä rahoituksen käytön tehostamista. Tarvitaan selkeät määrittelyt ja pelisäännöt sille, miten yhteiskunta voi panostaa yritysten ja muiden työyhteisöjen osaamisen kehittämiseen.

Tarjontajaosto esittää, että kehitetään koulutuksen ohjaus- ja rahoitusjärjestelmiä siten, että ne kannustavat nykyistä enemmän toiminnan asiakaslähtöisyyteen, tuloksellisuuteen ja laadun jatkuvaan parantamiseen ja että ne parantavat työikäisten mahdollisuuksia osallistua koulutukseen.

Jaoston esitykseen liittyvät konkreettiset toimenpide-ehdotukset tehdään muiden alalukujen yhteydessä.

3.2 Koulutustarpeiden tunnistamisen, ennakoinnin ja koulutustarpeisiin vastaamisen kehittäminen

Koulutuspalvelujen suunnittelun ja tarjonnan lähtökohtana tulee tarjontajaoston näkemyksen mukaan olla yritysten ja muiden työyhteisöjen sekä yksilöiden osaamistarpeiden tarvelähtöinen ja tasa-arvoinen huomioon ottaminen. Pohjan tälle tuo osaamis- ja työvoimatarpeiden ennakointi- ja analysointityö, joka ottaa huomioon toisaalta työ- ja elinkeinoelämän tarpeet, toisaalta työelämässä toimivien yksilöiden tarpeet. Osaamis- ja työvoimatarpeiden ennakointi ja analysointi edellyttää laajaa yhteistyötä ja yhteisiä ponnistuksia erityisesti koulutuspalvelujen tuottajien sekä työelämän toimijoiden välillä. Ennakointitieto ei ole valmiina tietopankkina tai kokonaisuutena yksityisellä eikä julkisella sektorilla. Lisäksi ennakoititiedon analysointi ja tulkinta edellyttää yhteistyötä koulutuspalvelujen tuottajien, maakuntaliittojen ja muun aluehallinnon sekä työelämän toimijoiden kesken, jotta voidaan muodostaa yhteinen näkemys keskeisistä osaamistarpeista ja painopisteistä.

Osaamis- ja työvoimatarpeiden kokonaisuuden hahmottamiseksi tarvitaan kumppanuutta eri toimijoiden kesken sekä kykyä tarkastella osaamis- ja työvoimatarpeita eri ennusteajakänteillä, ei vain lyhyen aikavälin tarpeita mukaillen. Jotta koulutusta pystytään suuntaamaan tarkoituksenmukaisella tavalla, on ennakoinnissa kyettävä ottamaan huomioon sekä pitkäkestoisen koulutuksen tarve, äkillisistä rakenne- ja suhdannemuutoksista johtuva koulutustarve että näiden kahden välimaastoon jäävä koulutustarve.

Tarjontajaoston näkemyksen mukaan työelämäyhteistyö ja kolmikantaperiaate koulutuksen suunnittelussa ja suuntaamisessa ei aina riittävän vahvasti toteudu alue- ja paikallistasolla. Aluetason ennakointifoorumeita tulee vahvistaa niin, että ennakointi perustuu tiiviiseen kolmikantaiseen vuoropuheluun työelämän kanssa. Tähän vuoropuheluun tarvitaan myös yhteistä kieltä, yhteistä käsitteistöä työelämän ja koulutuksen toimijoiden kesken. Ennakoinnin onnistuminen edellyttää lisäksi yrityksiltä ja muilta työyhteisöiltä entistä ennakoivampaa otetta oman osaamisensa kehittämiseen ja osaamistarpeiden ennakointiin.

Koulutusta tarvitsevan näkökulmasta on ongelmallista, että koulutuspalveluja ei ole riittävästi tarjolla kaikkialla maassa. Koulutustarjonta ei myöskään ole riittävän joustavaa työelämän ja yksilöiden muuttuvien tarpeiden näkökulmasta. Tiettyihin koulutuksiin on myös vaikeaa hakeutua muulloin kuin tiettyinä haku- ja alkamisaikoina. Opiskelumotivaation näkökulmasta opiskelupaikka olisi hyvä saada mahdollisimman nopeasti. Toisaalta osalle koulutukseen hakeutuvista on tärkeää, että opiskelun alkamisajankohta on tiedossa hyvissä ajoin, jotta henkilö voi järjestää elämänsä niin, että opiskelu on käytännössä mahdollista.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjien sekä korkeakoulujen järjestäjäverkon rakenteellisessa kehittämistä jatkettaessa tulee varmistaa korkealaatuisten, tarve- ja kysyntälähtöisten aikuiskoulutuspalveluiden saatavuus. Erityistä huomiota on kiinnitettävä lisä- ja täydennyskoulutuspalvelujen alakohtaisen ja alueellisen saatavuuden parantamiseen työyhteisöjen ja yksilöiden tarpeiden mukaisesti.

Tarjontajaosto esittää, että parannetaan ammatillisesti suuntautuneen aikuiskoulutuksen tarve- ja kysyntälähtöisyyttä

- *laatimalla tulevien ELYjen, maakuntaliittojen, koulutuspalvelujen tuottajien ja työelämän toimijoiden yhteistyönä alueellisia osaamis- ja työvoimatarveanalyysseja, joiden pohjalta alueen koulutustarjontaa suunnitellaan ja suunnataan pitkäjänteisesti, sekä jalostamalla ennakoitietoa mm. eri tahojen yhteisissä aluetason foorumeissa kolmikantaisesti. Maakuntaliitot vastaavat alueellisen ennakkoinnin koordinoinnista ja toimivat yhteistyössä ELYjen, työelämän toimijoiden ja koulutuspalvelujen tuottajien kanssa. (ELYt, maakuntaliitot, koulutuspalvelujen tuottajat, työelämän toimijat)*
- *käyttämällä hakevaa toimintaa, koulutustarvekartoituksia ja neuvottelumenetelyä yhtenä koulutustarjonnan ja -kysynnän tunnistamismekanismina siten, että koulutustarjonnasta ja koulutussisällöistä neuvotellaan paikallisella tasolla koulutuspalvelujen tuottajien sekä yritysten ja muiden työyhteisöjen kesken (OPM, TEM, koulutuspalvelujen tuottajat ja työelämän toimijat)*
- *kehittämällä edelleen koulutustarpeiden ja -kysynnän tunnistamismekanismeja, joiden avulla koulutuspalvelujen tuottajat voivat suunnata koulutuspalveluitaan joustavasti alueen työelämän tarpeiden mukaisesti eri aikajäniteillä*
- *lisäämällä työelämän kehittämis- ja palvelutehtävään suunnattua rahoitusta, jolla tuetaan koulutuksen järjestäjiä niiden kehittäessä työelämän kehittämis- ja palvelutehtävässä tarvittavaa osaamistaan yhteistyössä työpaikkojen kanssa (OPM)*
- *kannustamalla työelämän kehittämis- ja palvelutehtävään suunnatun rahoituksen myöntämisehdoilla koulutuksen järjestäjiä verkottumaan. Verkostojen avulla voidaan tuoda eri oppilaitosten erityisosaaminen entistä joustavammin erityisesti pk-yritysten käyttöön (OPM, OPH)*
- *hyödyntämällä oppisopimuskoulutusta ja työvoimapolitiittista aikuiskoulutusta laajemmin työvoimatarpeen kannalta pienillä aloilla ja maantieteellisillä katvealueilla varmistamaan koulutustarjonta (oppisopimuskoulutuksen järjestäjät, yritykset ja muut työyhteisö, TEM, ELYt).*

3.3 Ammatillisen koulutuksen tutkintojärjestelmien ja ammatillisen lisä- ja täydennyskoulutuksen kehittäminen

Tähän lukuun on koottu tarjontajaoston näkemyksiä siitä, miten ammatillisen toisen asteen koulutuksen tutkintojärjestelmää ja muuta ammatillista lisä- ja täydennyskoulutusta on tarpeen kehittää. Korkeakoulutuksen tutkintojärjestelmään ja korkeakoulujen aikuiskoulutuksen kehittämiseen liittyvät ehdotukset on tehty korkeakoulujen aikuiskoulutuksen nykytilaa ja kehittämiskohteita selvittäneessä työryhmässä.

Yksilön ja elinikäisen oppimisen edistämisen kannalta on ensiarvoisen tärkeää, että ammatilliset tutkinnot niveltyvät saumattomasti muuhun tutkinto- ja koulutusjärjestelmään, jotta tutkinnot muodostavat loogisen jatkumon ja tutkinnon suorittajan ja työelämän osaamistarpeiden kannalta mielekkään kokonaisuuden. Tämä edellyttää, että ammatillisilla perustutkinnoilla, ammattitutkinnoilla ja erikoisammattitutkinnoilla on selkeä paikka tutkintojärjestelmässä ja että tutkintojen osaamisvaatimukset ja niiden keskinäiset suhteet ovat perusteltuja, selkeitä ja loogisia. Tämä on otettava huomioon kansallisen tutkintojen ja osaamisen viitekehyksen valmistelussa.

Ammatillinen tutkintojärjestelmä ja siihen sisältyvät osaamiskuvaukset tutkintojen perusteissa ovat keskeinen osa kysynnän ja tarjonnan vastaavuutta ja elinikäisen oppimisen mahdollistamista. Ammatillisen koulutuksen tutkintojärjestelmää ja siihen sisältyviä tutkintoja tulee siksi kehittää tiiviissä yhteistyössä työelämän toimijoiden ja muiden yhteistyötahojen kanssa.

Työelämää lähellä olevaa tutkintojärjestelmää voidaan pitää kysynnän ja tarjonnan vastaavuuden kannalta selkeänä vahvuutena. Tutkintojärjestelmä on kuitenkin vahvuus vain siinä tapauksessa, että se vastaa työelämän osaamistarpeisiin ja pystyy riittävässä määrin sekä turvaamaan elinikäisen oppimisen edellytykset että mukautumaan joustavasti työelämän muuttuviin osaamistarpeisiin. Tutkinnot, niiden rakenne sekä tutkintojen perusteiden uudistamisprosessi ovat tärkeä osa työelämän osaamistarpeiden ja työmarkkinoille tulevan ja siellä liikkuvan työvoiman osaamisen kohtaamista.

Päätökset siitä, mitä tutkintoja järjestetään, tehdään opetusministeriössä Opetushallituksen sekä koulutus- ja tutkintotoimikuntien valmistelun pohjalta. Tutkintojen perusteista (tutkintovaatimuksista) päättää Opetushallitus. Sekä perustutkintojen että ammatti- ja erikoisammattitutkintojen perusteet on rakennettu modulaarisiksi tutkinnon osien avulla ja niihin sisältyy myös valinnaisuutta. Tutkinnon osien määrä ja valinnan mahdollisuudet vaihtelevat tutkinnoittain.

Tarjontajaoston näkemyksen mukaan työelämän muutosdynamikka lisääntyy tulevaisuudessa. Ammattirakenteissa, työtehtävissä ja niiden osaamisvaatimuksissa sekä työn organisoinnin muodoissa tapahtuu jatkuvia, toisinaan nopeitakin muutoksia. Muutosten luonne ja nopeus voivat olla hyvinkin erilaisia eri toimialoilla. Tämä edellyttää tutkintojärjestelmältä ja tutkinnoilta joustavuutta. Tutkinnon osia tulee voida yhdistellä nykyistä vapaammin (klusteriajattelu ja kontrolloitu joustavuus tutkintojen sisältöön) ja tutkinnoista tulee voida suorittaa tarvittaessa vain osa, jotta muuttuviin sekä syntyviin uusiin osaamistarpeisiin voidaan vastata mahdollisimman nopeasti ja joustavasti.

Tutkintojärjestelmän joustavuuden lisäksi on tärkeää edistää tutkinnon perusteiden mahdollistaman jouston (valinnaisuuden) hyödyntämistä. Työryhmän näkemyksen mukaan ammatillisten tutkintojen rakenteeseen jo nyt sisältyvää joustoa ei hyödynnetä riittävän tehokkaasti. Joustavuuden hyödyntäminen vaatii laajaa koulutustarjontaa ja toimivaa henkilökohtaistamista.

Tutkintojen laadun näkökulmasta on tärkeää kehittää tutkintoja tiiviissä yhteistyössä työelämän toimijoiden ja muiden yhteistyötahojen kanssa ja varmistaa, että Opetushallituksella on riittävät resurssit (henkilöstö ja rahoitus) tutkintojen kehittämistä varten. Tutkintojen perusteiden sisällön laatijoiden ja kommentoijien tulee olla vahvoja alansa substanssiosaajia. Ammatillisia tutkintoja tulee kehittää edelleen työelämän toimintakokonaisuuksiin ja osaamisvaatimuksiin perustuvina. Tutkintojen perusteiden sisältöjä tulee uudistaa eri toimialoilla tapahtuvien muutosten kannalta tarkoituksenmukaisella syklillä, jotta tutkinnot vastaavat työelämän osaamistarpeita, mutta myös antavat tutkinnon suorittajille selkeät puitteet hankkia tai osoittaa tutkinnoissa edellytettävät ammattitaitovaatimukset.

Työelämän ja yksilöiden monimuotoisiin tarpeisiin nähden aikuiskoulutuksen tarjonta on varsin tutkintokeskeistä valtakunnassa asetettujen koulutustavoitteiden mukaisesti. Vaikka valtio rahoittaa myös tutkinnon osan tai osien suorittamiseen tähtäävää koulutusta ja ei-tutkintotavoitteista koulutusta, työelämän ja yksilöiden osaamistarpeisiin pyritään vastaamaan useimmiten pitkäjänteisellä koko tutkinnon suorittamiseen tähtäävällä koulutuksella ja laajoilla kokonaisuuksilla, mikä ei työelämän osaamistarpeiden kannalta aina tar-

koituksen mukaisin vaihtoehto. Myös muulle kuin koko tutkinnon suorittamiseen perustavalle osaamisen kehittämiseksi on kasvava tarve. Aikuisten opiskelumahdollisuuksia ja järjestäjäverkkoa selvittäneen arviointitutkimuksen mukaan koulutuspoliittinen pyrkimys koko tutkinnon suorittamiseen saattaa kaventaa oppilaitosten mahdollisuuksia tarjota lyhytkestoista ja räätälöityä lisäkoulutusta, koska lyhytkestoinen koulutus kartuttaa suori-temääriä vähemmän kuin tutkintotavoitteinen koulutus.

Tarjontajaoston näkemyksen mukaan osaamisen kehittämisen tulee olla ensisijainen tavoite aikuiskoulutukseen osallistumisessa. Tutkintojärjestelmällä on tärkeä rooli eri toimialojen osaamisvaatimusten jäsentäjänä. Tutkinnot tulee rakentaa ja myös hyödyntää niin, että ne ovat osaamisperusteisia ja että koulutuksessa on monipuolisia mahdollisuuksia edetä kohti koko tutkintoa tai hankkia tarvittaessa kohdennetumpaa osaamista suorittamalla vain jokin tutkinnon osa, joka lisää yksilön osaamista ja parantaa hänen työmarkkina-arvoaan.

Tutkintotoimikunnat kehittävät ja valvovat näyttötutkintotoimintaa, varmistavat tutkintojen tasalaatuisuuden ja antavat tutkintodistukset. Tutkintotoimikuntia on tällä hetkellä 174. Tarjontajaoston näkemyksen mukaan tutkintotoimikuntien lakisääteiset tehtävät ovat selkeät. Tutkintotoimikuntien toimintatavat poikkeavat kuitenkin perusteettomasti toisistaan, ja näyttötutkintojärjestelmän toimivuuden arvioinnin mukaan tutkintotoimikuntien toimivalta ei ole kaikille osapuolille riittävän selvä. Myös tutkintotoimikuntien resurssit suhteessa tehtäviin ovat riittämättömät. Tutkintotoimikunnat toimivat osin vapaaehtoistyön varassa, mikä heikentää niiden edellytyksiä varmistaa tutkintosuoritusten laatu.

Näyttötutkintojen käytännön järjestämisestä huolehtivat yhteisöt, joiden kanssa tutkintotoimikunta on solminut tutkintojen järjestämissopimuksen. Tutkintojen järjestäjistä valtaosa on yhteisöjä, joilla on opetusministeriön myöntämä ammatillisen perus- ja lisäkoulutuksen järjestämislupa. Tarjontajaoston näkemyksen mukaan näyttötutkintojärjestelmän peruseriaatteen hankkimistavasta riippumattomaan osaamisen osoittamiseksi eivät kaikilta osin toteudu käytännössä, vaan järjestelmä on edelleen monilta osin oppilaitoskeskeinen. Näyttötutkintojärjestelmän toimivuuden arvioinnin mukaan tutkintosuorituksia enemmän on lisääntynyt näyttötutkintoon valmistava koulutus. Lisäksi näyttötutkinnot ovat muutoinkin vahvasti kytkeytyneet oppilaitosten toimintaan ja oppilaitoskeskeiseen ajatteluun.

Tarjontajaosto esittää, että kehitetään ammatillisen koulutuksen tutkintojärjestelmää, ammatillisia tutkintoja ja niihin pohjautuvaa koulutustarjontaa työelämän eri alojen osaamistarpeiden kannalta toimivana kokonaisuutena

- *lisäämällä mahdollisuuksia yhdistellä ammatillisten tutkintojen osia nykyistä joustavammin ilman, että lisääntynyt valinnaisuus heikentää tutkintojen tuottamaa ammattiosaamista (OPM, OPH)*
- *kehittämällä rahoitus- ja ohjausjärjestelmiä ja koulutustarjontaa, niin, että ne mahdollistavat ja kannustavat paitsi koko tutkinnon suorittamiseen myös siihen, että tutkinnon voi aikuiskoulutuksena suorittaa osa kerrallaan tai tutkinnosta voi tarvittaessa suorittaa vain yksittäisiä osia (OPM, TEM, OPH, koulutuspalvelujen tuottajat)*
- *suuntaamalla riittävät resurssit tutkintojen kehittämiseen ja systemaattiseen päivittämiseen (OPM, OPH)*
- *ottamalla tutkintojen perusteita ylläpidettäessä ja uudistettaessa vahvemmin huomioon eri alojen muuttuvat osaamistarpeet ja sitä kautta alojen erilaiset uudistumissyklit (OPH)*

- *asemoimalla ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot selkeästi tutkintojärjestelmään kansallisen viitekehyksen laadinnan yhteydessä (OPM, OPH).*

Lisäksi tarjontajaosto esittää, että kehitetään tutkintotoimikuntien työtä ja toimintaedellytyksiä

- *yhdenmukaistamalla tutkintotoimikuntien toimintaperiaatteita ohjeistuksen ja koulutuksen avulla (OPH)*
- *lisäämällä tutkintotoimikuntien resursseja, jotta ne voivat nykyistä paremmin huolehtia erityisesti tutkintojen laadunvarmistuksesta ja tutkintojärjestelmän kehittämisestä sekä näyttötutkintojärjestelmään liittyvästä hallinnollisesta työstä. Tarjontajaoston arvion mukaan 174 tutkintotoimikunnan sihteerityön asianmukainen hoitaminen edellyttäisi noin 15 henkilötyövuoden panosta. Sihteerityöhön (8 osa-aikaista sihteerää + ulkopuolinen sihteerityö) resursoidaan tällä hetkellä 10 – 11 HTV, joten lisäresurssin tarve on noin 5 HTV. (OPM, OPH).*

3.4 Aliedustettujen ryhmien koulutusmahdollisuuksien parantaminen

Ammatillisesti suuntautuneeseen aikuiskoulutukseen osallistuvien joukko on monimuotoinen ja monimuotoisuus tulee lisääntymään tulevaisuudessa. Edelleenkin ongelmana on se, että aikuiskoulutukseen osallistuminen kasautuu erityisesti niille, joiden koulutusperusta on ennestään vahva. Tarjontajaoston näkemyksen mukaan erityistä huomiota on siksi edelleenkin kiinnitettävä siihen, että aikuiskoulutukseen osallistumisen suhteen aliedustettujen ryhmien osallistumista aikuiskoulutukseen voidaan lisätä. Tärkeää on myös ottaa huomioon osa-aikaisessa, määräaikaisessa tai muussa epätyypillisessä työsuhteessa olevien henkilöiden mahdollisuudet osallistua koulutukseen.

Tarjontajaoston näkemyksen mukaan yhteistä aikuiskoulutuksessa aliedustetuille ryhmille on se, että aktiivinen hakeutuminen koulutukseen ei ole itsestään selvää, ja toisaalta se, että mahdollisuudet irtautua työstä koulutukseen voivat olla rajalliset. Usein koulutukseen motivoitutaan vasta, kun ei ole työtä, työpaikan menetys uhkaa tai elämäntilanne muuttuu muulla tavalla. Ongelmallista on, miten tähän voidaan ennalta varautua ja miten yksilöä pystytään koulutuksen ja osaamisen kehittämisen avulla tukemaan niin, että henkilö pääsee mahdollisimman nopeasti uudelleen työmarkkinoille tai pysyy työmarkkinoilla.

Erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden (mm. vammaiset ja vajaakuntoiset) mahdollisuudet päästä työmarkkinoille ovat usein muuta väestöä heikommät. Onnistuneen koulutuksen, koulutuksen aikaisten tukitoimien (mm. esteettömyyden ja tiedon saannin varmistaminen) ja koulutuksen jälkeistä työllistymistä tukevien toimien avulla erityistä tukea tarvitsevien työpanosta on mahdollista hyödyntää työmarkkinoilla nykyistä tehokkaammin. Koulutuksen avulla voidaan lisäksi tukea erityistä tukea tarvitsevia erilaisissa työmarkkinoiden muutostilanteissa.

Aikuiskoulutuspalvelujen saavutettavuuteen, järjestämistapoihin ja työn ohessa opiskelun mahdollisuuksiin on kiinnitettävä enemmän huomiota, jotta työelämän ja aikuisväestön tarpeisiin vastaavien aikuiskoulutuspalvelujen saatavuutta voidaan parantaa ja jotta eriyistä muuta aikuisväestöä vähemmän koulutukseen osallistuvien henkilöiden mahdollisuudet päästä koulutukseen paranisivat. Myös korkeasti koulutettujen osallistumismah-

dollisuudet lisä- ja täydennyskoulutukseen ovat rajalliset. Korkeakoulutettujen lisä- ja täydennyskoulutuskysyntä on tästä syystä kohdistunut myös toisen asteen ammatilliseen koulutukseen. Tämä voi vähentää aliedustettujen ryhmien mahdollisuuksia osallistua aikuiskoulutukseen.

Oleellista aliedustettujen ryhmien koulutusmahdollisuuksien parantamisessa on koulutusmotivaation vahvistaminen ja kannattelemine sekä koulutukseen kannustaminen. Tarjontajaoston näkemyksen mukaan omaan työhön suoraan liittyvä koulutus motivoi. Konkreettiseen, työelämäläheiseen, työprosesseja kehittävään ja omassa työssä hyödynnettäviä asioita sisältävään koulutukseen osallistutaan mielellään. Koulutuksen sisältöjä tulee kehittää käytännönläheisempään suuntaan. Koko tutkinnon suorittamiseen tähtäävän aikuiskoulutuksen monipuolisten suorittamismahdollisuuksien ohella tulee myös olla mahdollisuuksia suorittaa tutkinnon osa tai osia tai hyödyntää osaamispalveluita, joiden sisältö räätälöidään kulloisenkin tarpeen mukaan.

Osalla aliedustettuihin ryhmiin kuuluvista oppimis- ja koulutuskokemukset ovat kielteisiä ja oppimisvalmiudet heikkoja. Nämä ihmiset tarvitsevat kuntoutusta, ohjausta ja erityistä tukea. Monilla on myös oppimisvaikeuksia. Oppimisvaikeudet pitää ensin tunnistaa, jotta oppimista pystytään tukemaan. Myös erilaiset tavat oppia pitää ottaa huomioon. Opetushenkilöstö on avainasemassa siinä, miten hyvin oppijoiden tarpeita, oppimisedellytyksiä ja oppimisen esteitä (mm. lukivaikeuksia) kyetään tunnistamaan ja ottamaan huomioon koulutusjärjestelyissä. Tästä syystä opetushenkilöstön osaamisen kehittämiseen on panostettava esimerkiksi täydennyskoulutuksen avulla.

Kouluttamattomat tai vähän koulutetut työttömät työnhakijat ovat aikuiskoulutuksen näkökulmasta haasteellinen ryhmä. Nämä henkilöt tarvitsevat usein yksilöllistä ohjausta, neuvontaa ja tukea, jota voi olla tulevaisuudessa yhä vaikeampi tarjota niukkenevien resurssien vuoksi. Tarjontajaoston näkemyksen mukaan kouluttamattomien tai vähän koulutettujen koulutusmahdollisuuksien parantamiseen tulee suunnata voimavaroja, sillä yksilön näkökulmasta vahva osaaminen on paras turva muuttuvassa työelämässä menestymiselle. Erityisen tärkeää on varmistaa, että vailla ammatillista tutkintoa oleville turvataan mahdollisuus suorittaa tutkinto.

Tarjontajaosto esittää, että parannetaan aliedustettujen ryhmien koulutusmahdollisuuksia ja madalletaan aikuiskoulutukseen osallistumiskynnystä

- vahvistamalla opettajien ja työpaikkaohjaajien valmiuksia tunnistaa oppimisvaikeuksia ja ottaa ne huomioon opetuksessa ja ohjauksessa suuntaamalla tähän opetushenkilöstön täydennyskoulutusrahoitusta (OPM)
- varmistamalla, että erityistä tukea tarvitsevilla on mahdollisuus esteettömään opiskeluympäristöön ja että he saavat tarvitsemaansa tukea opiskeluun ja koulutuksen jälkeiseen työllistymiseen (OPM, TEM, STM, työelämän toimijat)
- mahdollistamalla, että vailla ammatillista tutkintoa olevat voivat suorittaa tutkinnon maksutta poistamalla heiltä tutkintoihin liittyvät maksut sekä suuntaamalla riittävästi julkisesti rahoitettua koulutustarjontaa aliedustetuille ryhmille (OPM, TEM)
- levittämällä ja vakiinnuttamalla koulutuspalvelujen tuottajien käyttöön hakevan toiminnan ja henkilökohtaistamisen parhaat käytännöt (OPH).

Aliedustettujen ryhmien koulutusmahdollisuuksia parantavat edellä esitettyjen toimenpiteiden lisäksi useat jaoston muissa luvuissa esittämät ehdotukset, erityisesti työpaikalla tapahtuvan opiskelun sekä työn ja koulutuksen joustavan vuorottelun edistäminen, ai-

kuiskoulutuksen tietopalvelujen, neuvonnan ja ohjauksen kehittäminen sekä ammatillisten tutkintojen ja tutkintojen suorittamisen joustavuuden lisääminen.

3.5 Henkilökohtaistamisen ja osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen edistäminen

Tarjontajaoston näkemyksen mukaan yksilön tarpeilla ja motivaatiolla on ratkaiseva merkitys sille, mitä koulutukselta halutaan ja mihin koulutukseen on tarkoituksenmukaista osallistua. Näiden huomioon ottaminen koulutuksen suunnittelussa ja järjestämisessä on välttämätöntä. Jaoston käsityksen mukaan osaamisen tunnistamisessa ja tunnustamisessa sekä henkilökohtaistamisessa on puutteita. Toimintaa on tältä osin tarpeen tehostaa ja kehittää edelleen. Puutteet näkyvät mm. pitkinä koulutusaikoina ja koulutuksen keskeyttämisinä. Puutteelliseen henkilökohtaistamiseen kiinnitettiin huomiota myös Koulutuksen arviointineuvoston tekemässä aikuisten näyttötutkintojärjestelmän toimivuuden arvioinnissa. Arviointiraportissa todetaan, että henkilökohtaistaminen ei ole vakiintunut käytäntö. Se on paljolti tuntematon niin yrityksille ja työnantajille kuin tutkinnon suorittajille, ja osittain opettajillekin. Myös työvoimapolitiittisen koulutuksen opiskelijapalautteessa heikoimmat arviot tulevat henkilökohtaistamisesta, vaikka henkilökohtaistamista edellytetään jo tarjouspyynnössä ja tarjoaja sitoutuu sen hankintavaiheessa tekemään.

Tarjontajaoston ja myös näyttötutkintojärjestelmän toimivuuden arvioinnin mukaan koulutuksen järjestäjien resurssit eivät riitä henkilökohtaistamisen täysimääräiseen toteuttamiseen. Opettajat tekevät henkilökohtaistamissuunnitelmat usein ryhmäkohtaisesti. Taustalla vaikuttavat myös työehtosopimukset. Osasyyski puutteelliseen henkilökohtaistamiseen nähdään myös se, että opiskelijamääriin ja opiskelijatyövuosiin perustuva rahoitusjärjestelmä ei kannusta riittävästi henkilökohtaistamaan ja tunnustamaan aikaisemmin hankittua osaamista. Laskennallinen rahoitusjärjestelmä ei kuitenkaan aseta esteitä henkilökohtaistamiselle ja osaamisen tunnustamiselle. Koulutuksen järjestäjillä tulisi olla systemaattiset ja dokumentoidut periaatteet ja menettelyt henkilökohtaistamista ja aikaisemmin hankitun osaamisen tunnustamista varten.

Puutteellinen henkilökohtaistaminen voi johtua myös siitä, että aikaisemmin hankittua osaamista ei kyetä tunnustamaan eikä näin olleen myöskään tunnustamaan osaksi tutkintoa tai muuta suoritettavaa osaamiskokonaisuutta. Taustalla voivat vaikuttaa myös opettajien asenteet ja epäilykset muualla kuin muodollisessa koulutuksessa hankittua osaamista kohtaan. Myös opiskelijoiden epävarmuus omasta osaamisesta voi vaikuttaa siihen, että osaamisen tunnustamista ja henkilökohtaistamista ei tehdä siinä laajuudessa kuin opiskelijan osaamisperusta mahdollistaisi. Tästä syystä on tarpeen kehittää edelleen monipuolisia menetelmiä, joilla aikaisemmin hankittu ja erityisesti muualla kuin muodollisessa koulutuksessa hankittu osaaminen voidaan luotettavasti tunnistaa.

Tutkintojen perusteiden kieli voi osaltaan vaikeuttaa henkilökohtaistamista ja osaamisen tunnustamista. Jos tutkinnon tavoitteet ja osaamisvaatimukset on määritelty kielellä, jota opiskelijat ja työpaikkaohjaajat eivät ymmärrä, heidän on vaikea arvioida, vastaako osaaminen tutkinnon tavoitteita. Henkilökohtaistamista tukee ja sen mahdollistaa yhteinen, ymmärrettävä kieli ja vuorovaikutus.

Opetushallituksen AIHE-projektin yhteydessä on koottu parhaita henkilökohtaistamiskäytäntöjä. Projektissa todettiin, että jos toiminta organisoidaan koulutuksen järjestäjän tasolla lainsäädännön edellyttämällä tavalla henkilökohtaistamisen kautta, nykyresurssit riittävät. Tämä edellyttää kuitenkin toiminnan kokonaisvaltaista uudelleen organisointia.

Henkilökohtaistaminen ei onnistu yksittäisen opettajan tai opettajien voimin ja toimin. Tarjontajaoston näkemyksen mukaan henkilökohtaistaminen tulee kytkeä osaksi organisaation koulutusprosessia ja vastuuttaa myös opiskelijaa huolehtimaan itse henkilökohtaistamisesta. Henkilökohtaistamisprosessin tulee olla jatkuva ja siihen sisältyvien suunnitelmien prosessin aikana tarvittaessa päivittyviä. Henkilökohtaistamisprosessin tulee ulottua näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutumisvaiheesta tarvittavan ammattitaidon hankkimiseen ja tutkinnon suorittamiseen.

Tarjontajaosto esittää, että tehostetaan henkilökohtaistamista ja aikaisemmin hankitun osaamisen tunnustamista

- *kehittämällä tarjontaa ja rahoitusperusteita niin, että ne ottavat huomioon aikaisemmin hankitun osaamisen ja kannustavat eri tavoin hankitun osaamisen tunnustamiseen ja tunnustamiseen sekä koulutuksen henkilökohtaistamiseen (OPM, TEM, koulutuspalvelujen tuottajat)*
- *laatimalla yhteistyössä koulutuksen järjestäjien työelämän toimijoiden ja muiden keskeisten sidosryhmien kanssa valtakunnalliset suositukset aikaisemmin hankitun osaamisen tunnustamisen ja tunnustamisen periaatteista ja menettelyistä ja levittämällä nämä koulutuksen järjestäjien käyttöön (OPM, TEM, OPH, koulutuspalvelujen tuottajat, työelämän toimijat)*
- *lisäämällä opettajien valmiuksia henkilökohtaistaa suuntaamalla opetushenkilöstön täydennyskoulutusrahoitusta aikaisemmin hankitun osaamisen tunnustamisen, tunnustamisen ja henkilökohtaistamisen tehostamiseen (OPM)*
- *lisäämällä henkilökohtaistamiseen suunnattuja resursseja oppilaitoksissa (OPM, koulutuspalvelujen tuottajat)*
- *levittämällä ja ottamalla laajemmin käyttöön AIHE-projektin hyvät käytännöt koulutuksen ja kehittämishankkeiden avulla (OPH)*
- *kiinnittämällä huomiota tutkintojen perusteiden kielen ymmärrettävyyteen ja selkeyteen (OPH, työelämän toimijat).*

3.6 Työpaikalla tapahtuvan opiskelun sekä työn ja koulutuksen joustavan vuorottelun edistäminen

Työpaikalla aidossa työympäristössä ja työtilanteissa tapahtuva opiskelu on keskeinen osa ammattiin oppimista ja ammattitaidon varmistamista sekä sen jatkuvaa kehittämistä. Työpaikalla tapahtuva opiskelu edellyttää kuitenkin tavoitteellisuutta, ohjausta ja vuorovaikutusta, jotta se olisi aitoa oppimista. Tulevaisuudessa aikuiskoulutusta toteutetaan yhä enemmän työympäristöissä ja tietoverkkojen kautta, jotta koulutus voidaan niveltää työhön ja ottaa joustavasti huomioon tuotannon ja markkinatilanteen vaihtelut. Tämä lisää työnantajien vastuuta työpaikalla tapahtuvan opiskelun tukemisessa ja osaamisen kehittämisessä ja pakottaa kehittämään verkko-opetusta ja lisäämään sen tarjontaa.

Oppisopimuskoulutus, oppisopimustyyppinen koulutus ja kaikkeen ammatillisesti suuntautuneeseen koulutukseen sisältyvä työssäoppiminen ovat hyviä työpaikalla tapahtuvan opiskelun muotoja. Työympäristöissä tapahtuvaa oppimista, osaamisen kehittämistä ja tavoitteellista opiskelua on kuitenkin tarpeen edelleen laajentaa ja kehittää. Tämä edellyttää, että lisätään työpaikkojen mahdollisuuksia vaikuttaa koulutus- ja kehittämispalveluiden sisältöön ja järjestämiseen sekä tuetaan lisäksi työpaikalla tapahtuvaa opiskelua ja työpaikkojen kehittämistä myös oppimisympäristöinä eri tavoin. Aikaresurssit ja muut

resurssit on tarpeen järjestellä sekä oppilaitoksissa että työpaikoilla niin, että ne mahdollistavat tavoitteellisen työn ohessa opiskelun ja sen tukemisen.

Tämänhetkiset koulutusratkaisut eivät tarjontajaoston mielestä mahdollista riittävästi koulutuksen ja työn yhteensovittamista. Työpaikoilla tapahtuva opiskelu ei myöskään aina ole riittävästi ohjattua aitoa oppimista. Työpaikkojen soveltuvuutta oppimisympäristöksi pitäisi tästä syystä arvioida nykyistä systemaattisemmin. Työelämäläheisten koulutusmallien toteutus edellyttää myös työpaikkaohjaajien kouluttamista. Lisäksi on oleellista huolehtia siitä, että työpaikkaohjaajilla on käytännössä mahdollisuus huolehtia ohjaustehtävästä.

Työnantajien sitoutuminen ja kannustaminen työpaikalla tapahtuvan opiskelun ja osaamisen kehittämisen laajentamiseen on keskeinen tekijä, kun halutaan varmistaa, että aikuiskoulutus vastaa mahdollisimman hyvin työelämän tarpeisiin ja että koulutus myös kehittää työpaikkoja. Parhaimmillaan koulutus kytkeytyy tiiviiksi osaksi yritysten ja työpaikkojen kehittämistä. Tällöin koulutuspalveluilla ei vain reagoida osaamistarpeisiin, vaan myös kehitetään yritysten ja työpaikkojen toimintaa. Työnantajien vahva sitoutuminen on myös koulutuksen laadun keskeinen edellytys. Oppisopimuskoulutusta ja muita työpaikalla tapahtuvan opiskelun muotoja on kehitettävä ja monipuolistettava. Erityisesti pienissä ja keskisuurissa yrityksissä toimivien henkilöiden mahdollisuuksia osallistua työpaikalla tapahtuvaan opiskeluun on tuettava, sillä yrittäjien mahdollisuudet käyttää aikaa ohjaamiseen ovat rajalliset. Lisäksi yrittäjien ohjausosaamisen kehittymistä on tarve tukea. Oppisopimuskoulutuksen ohella tarvitaan muita vaihtoehtoisia tapoja opiskella työpaikoilla.

Tarjontajaosto esittää, että lisätään työpaikalla tapahtuvaa opiskelua ja parannetaan työn ja koulutuksen joustavaa vuorottelua

- *kehittämällä pk-yritysten tueksi verkostomalleja, joiden avulla työpaikalla tapahtuvaa opiskelua voidaan hyödyntää monipuolisemmin pk-yritysten tarpeet ja ohjausresurssit huomioon ottaen, ja tukemalla kehittämistä työelämän kehittämis- ja palvelutehtävään suunnatun rahoituksen avulla (OPM, TEM, OPH, koulutuspalvelujen tuottajat, pk-yritykset)*
- *lisäämällä oppisopimuskoulutuksen, oppisopimuskoulutustyyppisen koulutuksen ja yhteishankintakoulutuksen tarjontaa työelämän ohjausresurssit huomioon ottaen ja kehittämällä työpaikalla tapahtuvaa ohjausta sekä tietopuolista koulutusta tukemaan paremmin työpaikalla tapahtuvaa opiskelua (OPM, TEM, OPH, oppisopimuskoulutuksen järjestäjät)*
- *turvaamalla työpaikkaohjaajien koulutuksen riittävä tarjonta sekä kehittämällä työpaikkaohjaajien osaamista myös mentoroinnin ja vertaisoppimisen avulla (OPM, koulutuspalvelujen tuottajat, yritykset ja muut työyhteisöt)*
- *parantamalla työpaikkaohjaajien toimintaedellytyksiä, jotta työpaikalla tapahtuva ohjaus on riittävää (työnantajat)*

- *selvittämällä erilaiset kannusteet (esim. verotukselliset kannusteet, koulutuskorvaukset), joilla työnantajien kynnystä osallistua oppisopimuskoulutukseen ja työpaikalla tapahtuvaan opiskeluun voidaan alentaa. Tarjontajaosto katsoo, että selvitystyötä on tärkeä viedä eteenpäin etuusjaostossa. (OPM, TEM, STM, työelämän toimijat)*
- *kehittämällä verkko-opetusta ja lisäämällä sen tarjontaa (OPM, TEM, OPH, koulutuspalvelujen tuottajat).*

3.7 Aikuiskoulutuksen tietopalvelujen, neuvonnan ja ohjauksen kehittäminen

Aikuiskoulutuksen ohjaus- ja neuvontapalveluihin on panostettu viime vuosina opetus- ja työ- ja elinkeinoviranomaisten yhteistyönä mm. laajalla ESR-hankekokonaisuudella. Tästä huolimatta alueellisten ohjaus- ja neuvontapalvelujen strategia ja yhteistyö kaipaavat edelleen jatkokehittämistä. Ohjauksen ja neuvonnan on katettava kaikki koulutustarjonta, ja sitä on oltava riittävästi. Tieto yksilölle ja työnantajalle soveltuvasta koulutuspalvelusta on oltava nykyistä helpommin löydettävissä, ja sen on oltava ajantasaista. Ohjaus- ja neuvontapalvelujen kattavuus, ajantasaisuus ja asiakaslähtöisyys edellyttävät, että ohjaa- vaa ja neuvovaa henkilöstöä on riittävästi ja että henkilöstön osaamista ylläpidetään ja kehitetään.

Ohjaus- ja neuvontapalveluja kehittämällä ja kokoamalla voidaan lisätä tietoisuutta tarjolla olevasta koulutuksesta ja ohjata yksilö juuri hänelle sopivaan koulutukseen, joka edistää työmarkkinoille pääsyä, kehittää osaamista tai parantaa mahdollisuuksia liikkua työmarkkinoilla. Myös palvelujen edellyttämien resurssien käytön tehostamiseksi ja tietoperustan muodostamiseksi laaja-alainen yhteistyö eri viranomaisten välillä sähköisten tieto- ja neuvontapalvelujen järjestelmien kehittämisessä ja ylläpitämisessä on välttämätöntä.

Tarjontajaosto esittää, että kehitetään aikuiskoulutuksen tietopalveluja ja tehostetaan ammatillisesti suuntautuneen aikuiskoulutuksen ohjausta ja neuvontaa

- *kokoamalla sähköiset neuvonta-, haku- ja koulutustietopalvelut elinikäisen oppimisen periaatteen mukaisesti kokonaisuudeksi (mm. sähköinen haku- ja koulutustietojärjestelmä) ja tukemalla näin rakentuvien sähköisten palvelujen avulla myös alueilla tapahtuvaa neuvontaa ja ohjausta (OPM, TEM, OPH).*
- *kehittämällä sähköisiä järjestelmiä hyödyntäviä ja täydentäviä alueellisia ohjaus- ja neuvontapalveluja, joita ELYt koordinoivat ja jotka toteutetaan koulutuspalvelujen tuottajien yhteistyöverkostoissa (ELYt, koulutuspalvelujen tuottajat)*
- *kehittämällä palvelujen monikanavaisuutta niin, että palveluissa yhdistetään koordinoitusti jalkautuminen työpaikalle, henkilökohtainen kohtaaminen, esitteet sekä lehti- ja nettitiedottaminen, ja tiedottamalla laajasti koulutustarjonnasta erityisesti aluetasolla (TEM, ELYt, koulutuspalvelujen tuottajat)*
- *vahvistamalla ohjaus- ja neuvontapalveluja tarjoavan henkilöstön osaamista niin oppilaitoksissa, ELYissä kuin työyhteisöissäkin (OPM, TEM, koulutuspalvelujen tuottajat, yritykset ja muut työyhteisöt)*
- *varmistamalla ohjaus- ja neuvontapalveluihin varattujen resurssien riittävyys (OPM, TEM, ELYt, koulutuspalvelujen tuottajat).*

3.8 Ammatillisesti suuntautuneen aikuiskoulutuksen laadun parantaminen

Ammatillisesti suuntautuneen aikuiskoulutuksen laatu vaihtelee koulutuspalvelujen tuottajien välillä eikä vastaa kaikilta osin opiskelijoiden ja työelämän tarpeita. Etenkin teoriaopintojen ja käytännön työn välinen yhteys koetaan usein heikoksi. Ongelmallista koulutuksen laadun näkökulmasta on myös se, että opettajien pedagoginen osaaminen ei aina vastaa monimuotoistuvan asiakaskunnan tarpeita ja vaatimuksia. Aikuisten koulutustarpeita ja -odotuksia sekä opiskelutapaa ja -mahdollisuuksia ei kyetä ottamaan riittävästi huomioon. Tyytymättömyys koulutuksen laatuun ja opetuksen tasoon johtaa usein koulutuksen keskeyttämiseen.

Tarjontajaosto esittää, että parannetaan ammatillisesti suuntautuneen koulutuksen laatua

- *varmistamalla, että kullakin koulutuspalvelun tuottajalla on toimiva laadunvarmistusjärjestelmä, joka sisältää systemaattiset menettelyt laadun varmistamiseksi ja edelleen kehittämiseksi (OPM, TEM, koulutuspalveluja hankkivat työyhteisöt)*
- *kytkemällä koulutus tiiviimmin opiskelijan työympäristöön ja käytännön työtehtäviin sekä kehittämällä edelleen käytännönläheisiä osaamisen osoittamistapoja (TEM, OPM, OPH, koulutuspalvelujen tuottajat)*
- *vahvistamalla täydennyskoulutuksen ja kehittämishankkeiden avulla opettajien työelämäyhteyksiä ja pedagogista osaamista, erityisesti kykyä tukea aikuisten oppimista (OPM, OPH, opettajien täydennyskoulutuspalvelujen tuottajat).*

4 Yhteenvedo tarjontajaoston ehdotuksista

Tavoite	Konkreetitset toimenpiteet	Vastuutahot
Kehitetään koulutuksen ohjaus- ja rahoitusjärjestelmiä siten, että ne kannustavat nykyistä enemmän toiminnan asiakaslähtöisyyteen, tuloksellisuuteen ja laadun jatkuvaan parantamiseen ja että ne parantavat työikäisten mahdollisuuksia osallistua koulutukseen.	Konkreetitset toimenpide-ehdotukset tehdään muiden tavoitteiden yhteydessä.	
Parannetaan ammatillisesti suuntautuneen aikuiskoulutuksen tarve- ja kysyntälähtöisyyttä.	Laaditaan tulevien ELYjen, maakuntaliittojen, koulutuspalvelujen tuottajien ja työelämän toimijoiden yhteistyönä alueellisia osaamis- ja työvoimatarveanalyysseja, joiden pohjalta alueen koulustarjontaa suunnitellaan ja suunnataan pitkäjänteisesti, sekä jalostetaan ennakoitietoa mm. eri tahojen yhteisissä aluetason foorumeissa kolmikantaisesti. Maakuntaliitot vastaavat alueellisen ennakoinnin koordinoinnista ja toimivat yhteistyössä ELYjen, työelämän toimijoiden ja koulutuspalvelujen tuottajien kanssa.	ELYt, maakuntaliitot, koulutuspalvelujen tuottajat, työelämän toimijat
	Käytetään hakevaa toimintaa, koulustarvekartoituksia ja neuvottelumenettelyä yhtenä koulustarjonnan ja -kysynnän tunnistamismekanismina siten, että koulustarjonnasta ja koulutussisällöistä neuvotellaan paikallisella tasolla koulutuspalvelujen tuottajien sekä yritysten ja muiden työyhteisöjen kesken.	OPM, TEM, koulutuspalvelujen tuottajat ja työelämän toimijat
	Kehitetään edelleen koulustarpeiden ja -kysynnän tunnistamismekanismia, joiden avulla koulutuspalvelujen tuottajat voivat suunnata koulutuspalveluitaan joustavasti alueen työelämän tarpeiden mukaisesti eri aikajänteillä.	OPM, TEM, koulutuspalvelujen tuottajat ja työelämän toimijat
	Lisätään työelämän kehittämis- ja palvelutehtävään suunnattua rahoitusta, jolla tuetaan koulutuksen järjestäjiä niiden kehittäessä työelämän kehittämis- ja palvelutehtävissä tarvittavaa osaamistaan yhteistyössä työpaikkojen kanssa.	OPM

	Kannustetaan työelämän kehittämis- ja palvelutehtävään suunnatun rahoituksen myöntämisehdoilla koulutuksen järjestäjiä verkottumaan. Verkostojen avulla voidaan tuoda eri oppilaitosten erityisosaaminen entistä joustavammin erityisesti pk-yritysten käyttöön.	OPM, OPH
	Hyödynnetään oppisopimuskoulutusta ja työvoimapolitiittista aikuiskoulutusta laajemmin työvoimatarpeen kannalta pienillä aloilla ja maantieteellisillä katvealueilla varmistamaan koulutustarjonta.	oppisopimuskoulutuksen järjestäjät, yritykset ja muut työyhteisöt, TEM, ELYt
Kehitetään ammatillisen koulutuksen tutkintojärjestelmää, ammatillisia tutkintoja ja niihin pohjautuvaa koulutustarjontaa työelämän eri alojen osaamistarpeiden kannalta toimivana kokonaisuutena.	Lisätään mahdollisuuksia yhdistellä ammatillisten tutkintojen osia nykyistä joustavammin ilman, että lisääntynyt joustavuus heikentää tutkintojen tuottamaa ammattiosaamista.	OPM, OPH
	Kehitetään rahoitus- ja ohjausjärjestelmiä ja koulutustarjontaa niin, että ne mahdollistavat ja kannustavat paitsi koko tutkinnon suorittamiseen myös siihen, että tutkinnon voi aikuiskoulutuksena suorittaa osa kerrallaan tai tutkinnosta voi tarvittaessa suorittaa vain yksittäisiä osia.	OPM, TEM, OPH, koulutuspalvelujen tuottajat
	Suunnataan riittävät resurssit tutkintojen kehittämiseen ja systemaattiseen päivittämiseen.	OPM, OPH
	Otetaan tutkintojen perusteita ylläpidettäessä ja uudistettaessa vahvemmin huomioon eri alojen muuttuvat osaamistarpeet ja sitä kautta alojen erilaiset uudistumissyklit.	OPH
	Asemoidaan ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot selkeästi tutkintojärjestelmään kansallisen viitekehysten laadinnan yhteydessä.	OPM, OPH

Kehitetään tutkintotoimikuntien työtä ja toimintaedellytyksiä.	Yhdenmukaistetaan tutkintotoimikuntien toimintaperiaatteita ohjeistuksen ja koulutuksen avulla.	OPH
	Lisätään tutkintotoimikuntien resursseja, jotta ne voivat nykyistä paremmin huolehtia erityisesti tutkintojen laadunvarmistuksesta ja tutkintojärjestelmän kehittämistä sekä näyttötutkintojärjestelmään liittyvästä hallinnollisesta työstä. Tarjontajaoston arvion mukaan 174 tutkintotoimikunnan sihteerityön asianmukainen hoitaminen edellyttäisi noin 15 henkilötyövuoden panosta. Sihteerityöhön (8 osa-aikaista sihteerä + ulkopuolinen sihteerityö) resursoidaan tällä hetkellä 10 - 11 HTV, joten lisäresurssin tarve on noin 5 HTV.	OPM, OPH
Parannetaan aliedustettujen ryhmien koulutusmahdollisuuksia ja madalletaan aikuiskoulutukseen osallistumiskynnystä.	Vahvistetaan opettajien ja työpaikkaohjaajien valmiuksia tunnistaa oppimisvaikeuksia ja ottaa ne huomioon opetuksessa ja ohjauksessa suuntaamalla tähän opetushenkilöstön täydennyskoulutusrahoitusta.	OPM
	Varmistetaan, että erityistä tukea tarvitsevilla on mahdollisuus esteettömään opiskeluympäristöön ja että he saavat tarvitsemaansa tukea opiskeluun ja koulutuksen jälkeiseen työllistymiseen.	OPM, TEM, STM, työelämän toimijat
	Mahdollistetaan, että vailla ammatillista tutkintoa olevat voivat suorittaa tutkinnon maksutta poistamalla heiltä tutkintoihin liittyvät maksut sekä suuntaamalla riittävästi julkisesti rahoitettua koulutustarjontaa aliedustetuille ryhmille.	OPM, TEM
	Levitetään ja vakiinnutetaan koulutuspalvelujen tuottajien käyttöön hakevan toiminnan ja henkilökohtaistamisen parhaat käytännöt.	OPH
Tehostetaan henkilökohtaistamista ja aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistamista.	Kehitetään tarjontaa ja rahoitusperusteita niin, että ne ottavat huomioon aikaisemmin hankitun osaamisen ja kannustavat eri tavoin hankitun osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen sekä koulutuksen henkilökohtaistamiseen.	OPM, TEM, koulutuspalvelujen tuottajat
	Laaditaan yhteistyössä koulutuksen järjestäjien, työelämän toimijoiden ja muiden keskeisten sidosryhmien kanssa valtakunnalliset suositukset aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen periaatteista ja menettelyistä ja levitetään nämä koulutuksen järjestäjien käyttöön.	OPM, TEM, OPH, koulutuspalvelujen tuottajat, työelämän toimijat

	Lisätään opettajien valmiuksia henkilökohtaistaa suuntaamalla opetushenkilöstön täydennyskoulutusrahoitusta aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistamisen, tunnustamisen ja henkilökohtaistamisen tehostamiseen.	OPM
	Lisätään henkilökohtaistamiseen suunnattuja resursseja oppilaitoksissa.	OPM, koulutuspalvelujen tuottajat
	Levitetään ja otetaan laajemmin käyttöön AIHE-projektin hyvät käytännöt koulutuksen ja kehittämishankkeiden avulla.	OPH
	Kiinnitetään huomiota tutkintojen perusteiden kielen ymmärrettävyyteen ja selkeyteen.	OPH, työelämän toimijat
Lisätään työpaikalla tapahtuvaa opiskelua ja parannetaan työn ja koulutuksen joustavaa vuorottelua.	Kehitetään pk-yritysten tueksi verkostomalleja, joiden avulla työpaikalla tapahtuvaa opiskelua voidaan hyödyntää monipuolisemmin pk-yritysten tarpeet ja ohjausresurssit huomioon ottaen, ja tuetaan kehittämistä työelämän kehittämis- ja palvelutehtävään suunnatun rahoituksen avulla.	OPM, TEM, OPH, koulutuspalvelujen tuottajat, pk-yritykset
	Lisätään oppisopimuskoulutuksen, oppisopimuskoulutustyyppisen koulutuksen ja yhteishankintakoulutuksen tarjontaa työelämän ohjausresurssit huomioon ottaen ja kehitetään työpaikalla tapahtuvaa ohjausta sekä tietopuolista koulutusta tukemaan paremmin työpaikalla tapahtuvaa opiskelua.	OPM, TEM, OPH, oppisopimuskoulutuksen järjestäjät
	Turvataan työpaikkaohjaajien koulutuksen riittävä tarjonta sekä kehitetään työpaikkaohjaajien osaamista myös mentoroinnin ja vertaisoppimisen avulla.	OPM, koulutuspalvelujen tuottajat, yritykset ja muut työyhteisöt
	Parannetaan työpaikkaohjaajien toimintaedellytyksiä, jotta työpaikalla tapahtuva ohjaus on riittävää.	työnantajat
	Selvitetään erilaiset kannusteet (esim. verotukselliset kannusteet, koulutuskorvaukset), joilla työnantajien kynnystä osallistua oppisopimuskoulutukseen ja työpaikalla tapahtuvan opiskelun järjestämiseen voidaan alentaa. Tarjontajaosto katsoo, että selvitystyötä on tärkeä viedä eteenpäin etuusjaostossa.	OPM, TEM, STM, työelämän toimijat
	Kehitetään verkko-opetusta ja lisätään sen tarjontaa.	OPM, TEM, OPH, koulutuspalvelujen tuottajat

Kehitetään aikuiskoulutuksen tietopalveluja ja tehostetaan ammatillisesti suuntautuneen aikuiskoulutuksen ohjausta ja neuvontaa.	Kootaan sähköiset neuvonta-, haku- ja koulutustietopalvelut elinikäisen oppimisen periaatteen mukaisesti kokonaisuudeksi (mm. sähköinen haku- ja koulutustietojärjestelmä) ja tuetaan näin rakentuvien sähköisten palvelujen avulla myös alueilla tapahtuvaa neuvontaa ja ohjausta.	OPM, TEM, OPH
	Kehitetään sähköisiä järjestelmiä hyödyntäviä ja täydentäviä alueellisia ohjaus- ja neuvontapalveluja, joita ELYt koordinoivat ja jotka toteutetaan koulutuspalvelujen tuottajien yhteistyöverkostoissa	ELYt, koulutuspalvelujen tuottajat
	Kehitetään palvelujen monikanavaisuutta niin, että palveluissa yhdistetään koordinoitusti jalkautuminen työpaikalle, henkilökohtainen kohtaaminen, esitteet sekä lehti- ja nettitiedottaminen, ja tiedotetaan laajasti koulustarjonnasta erityisesti aluetasolla.	TEM, ELYt, koulutuspalvelujen tuottajat
	Vahvistetaan ohjaus- ja neuvontapalveluja tarjoavan henkilöstön osaamista niin oppilaitoksissa, ELYissä kuin työyhteisöissäkin.	OPM, TEM, koulutuspalvelujen tuottajat, yritykset ja muut työyhteisöt
	Varmistetaan ohjaus- ja neuvontapalveluihin varattujen resurssien riittävyys.	OPM, TEM, ELYt, koulutuspalvelujen tuottajat
Parannetaan ammatillisesti suuntautuneen koulutuksen laatua.	Varmistetaan, että kullakin koulutuspalvelun tuottajalla on toimiva laadunvarmistusjärjestelmä, joka sisältää systemaattiset menettelyt laadun varmistamiseksi ja edelleen kehittämiseksi.	OPM, TEM, koulutuspalveluja hankkivat työyhteisöt
	Kytetään koulutus tiiviimmin opiskelijan työympäristöön ja käytännön työtehtäviin sekä kehitetään edelleen käytännönläheisiä osaamisen osoitustamistapoja.	TEM, OPM, OPH, koulutuspalvelujen tuottajat
	Vahvistetaan täydennyskoulutuksen ja kehittämissankkeiden avulla opettajien työelämäyhteyksiä ja pedagogista osaamista, erityisesti kykyä tukea aikuisten oppimista.	OPM, OPH, opettajien täydennyskoulutuspalvelujen tuottajat