

# Työelämälähtöinen avoin korkeakouluopetus (AVOT) -hankkeen arviointi

## LOPPURAPORTTI

Jyväskylän yliopisto  
Koulutuksen tutkimuslaitos

HELENA AITTOLA  
TARU SIEKKINEN  
JUSSI VÄLIMAA



Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020

## SISÄLLYSLUETTELO

1. Johdanto	4
1.1. Työelämän ja koulutuksen muutos	4
1.2. Avoimen työelämälähtöisen korkeakoulutuksen toimintamalli (AVOT)	9
1.3. Ulkopuolisen arvioinnin tehtäväksiänto	11
1.4. Arviointiprosessi	11
2. Arvioinnin päätulokset	14
2.1. Väliarviointi	14
2.1.1. AVOT-hankkeen pääidea, pilottien valinta ja käynnistyminen	15
2.1.2. Yhteenvedo AVOT-hankkeen alkuvaiheen keskeisistä arviointiteemoista	21
2.2. AVOT-hankkeen loppuvaiheen arviointi	23
2.2.1. Työelämäyhteistyö	24
2.2.2. Korkeakoulujen välinen yhteistyö työelämälähtöisen avoimen korkeakouluopetuksen toteutuksessa	27
2.2.3. AVOT-toimintamallin ja työkirjan tarkastelua	31
3. Yhteenvedo ja suositukset	38
Lähteet	44

Aittola Helena, Siekkinen Taru & Välimaa Jussi  
Työelämälähtöinen avoin korkeakouluopetus  
(AVOT) -hankkeen arviointi – Loppuraportti  
Jyväskylän yliopisto, Koulutuksen tutkimuslaitos  
© 2018 tekijät & Koulutuksen tutkimuslaitos  
ISBN 978-951-39-7567-8 (PDF)

# ESIPUHE

Työelämälähtöinen avoin korkeakoulutus -hankkeessa (AVOT) (ESR 2015 - 2018) tavoitteena on ollut vastata työelämästä nouseviin osaamistarpeisiin ja luoda toimintamalli, jossa avointa korkeakouluopetusta järjestetään korkeakoulujen yhteistyönä.

Hankkeeseen liittyi ulkopuolinen arviointitutkimus, joka toteutettiin Jyväskylän yliopiston Koulutuksen tutkimuslaitoksella (KTL) 1.6.2016 - 30.4.2018. Arviointi toteutettiin kahdessa vaiheessa: väliraportoinnissa keskityttiin hankkeen suunnittelu- ja käynnistymisvaiheeseen, arviointiprosessin loppuvaiheessa arvioinnin pääkohteina olivat hankkeen työelämäyhteistyön, korkeakoulujen yhteistyön, koulutuksen erilaisten toteutusmallien ja hankkeen kokonaisvaikuttavuuden arviointi. Tässä loppuraportissa kuvataan koko arviointiprosessi, kootaan yhteen hankkeen aikana kerättyjen aineistojen päätulokset ja esitetään yhteenveto ja suositukset.

Arviointitutkimuksen tieteellisenä johtajana toimi professori Jussi Välimaa, päävastuullisena tutkijana toimi KT erikoistutkija Helena Aittola ja tutkijana YTM projektitutkija Taru Siekkinen. Kiitämme AVOT-hanketta arviointitutkimuksemme rahoituksesta. Olemme saaneet hankkeessa mukana olleilta toimijoilta, erityisesti mallinnusryhmältä ja pilottien vastuuhenkilöiltä arvokasta tietoa erilaisten tutkimusaineistojen keräämisprosessissa.

Pilottien rohkea kokeilevuus ja innovatiivisuus sekä avoin ja luottamuksellinen yhteistyö ovat johtaneet selkeään ja monipuolisesti hyödynnettävän toimintamallin rakentumiseen hankkeen päätavoitteen mukaisesti.

*Jyväskylässä 30. elokuuta 2018*

*Helena Aittola, Taru Siekkinen ja Jussi Välimaa*

# 1 JOHDANTO

## 1.1 TYÖELÄMÄN JA KOULUTUKSEN MUUTOS

Kestävä kasvu yhteiskunnassa perustuu entistä enemmän luovuuteen, innovaatioihin, tietoon ja teknologiaan, joiden avulla on mahdollista ratkaista maailmanlaajuisia ongelmia. Suuret yhteiskunnalliset haasteet, kuten ilmastonmuutos ja väestön ikääntyminen edellyttävät ihmisiltä laajaa osaamista ja kykyä sopeutua ja oppia uutta. Tiedon ja osaamisen noustessa taloudellisen kehityksen keskeisiksi tekijöiksi ja tulevaisuuden työelämän muuttuessa samanaikaisesti entistä sirpaleisemmaksi ja epävarmemmaksi tulevaisuuden työntekijöiltä odotetaan aktiivisuutta ja motivaatiota uuden oppimiseen ja oman osaamisensa päivittämiseen. (OKM 2014.)

Yhteiskunnan muutos on nopeaa ja osin myös ennakoimatonta, mutta tiettyjä työelämän muutostrendejä, kuten rakennemuutoksen suuntaa pystytään myös ennustamaan. Yhteiskunnassa tapahtuvat suuret muutokset heijastuvat suoraan työelämään ja koulutukseen. Esimerkiksi globalisaatio on lisännyt kansainvälistä kilpailua osaamisesta ja osaajista. Uuden teknologian kehittyminen ja työn automatisaatio muuttavat työn tekemisen tapoja, ne myös vahvistavat joitakin aloja, kun taas samalla joidenkin alojen työvoiman tarve vähenee ja joidenkin jopa häviää. Toisaalta työtehtävien monipuolistuminen edellyttää työntekijöiltä entistä laajempaa osaamista. (Leveälähti ym. 2015; OKM 2017; OKM 2014.)

Tulevaisuuden työelämä tarvitsee korkeasti koulutettua työvoimaa ja työntekijöiltä kykyä uudistaa omaa osaamistaan. Suomessa koulutustason nousu on ollut pitkään yhtäjaksoista, mutta näyttää nyt pysähtyneen. Kansainvälisesti tarkasteltuna suomalaisten nuorten koulutustaso on lähellä muiden kehittyneiden maiden keskitasoa, mutta nykytrendin jatkuessa olemme jäämässä siitä jälkeen tulevina vuosina. (OKM 2018a.) Suomessa lasten oppimistuloksissa on esiintynyt laskua ja huolestuttavaa on, että erot eri ryhmien välillä ovat kasvaneet. Erot tyttöjen ja poikien oppimistulosten välillä kasvavat ja lisääntyvä monikulttuurisuus näkyy eri tavoin koulujen arjessa ja oppilaiden kouluosaavutuksissa. (OKM 2017; Vettenranta ym. 2016.)

Kansallisella tasolla huolestuttavaa on nuorten syrjäytyminen, josta aiheutuu inhimillisen kärsimyksen lisäksi valtiolle valtavia kustannuksia. On havaittu, että syrjäytyminen koulutuksesta, työelämästä ja yhteiskunnasta on sosiaalisesti periytyvää ja syrjäytymiskehitys alkaa jo lapsuudesta. Tutkimusten mukaan koulutus suojaa nuoria syrjäytymiseltä. (Hilli ym. 2017; OKM 2014.) Koko suomalaista koulutusjärjestelmää koskevasta tasa-arvoperiaatteesta huolimatta koulutuksen sukupolvien välinen periytyvyys on vahva erityisesti korkeakoulutuksessa (Kivinen ym. 2012).

Muutokset työelämässä haastavat koulutuksen. Toisen asteen koulutuksen ja korkeakoulutuksen tulisi antaa hyvä pohja uuden osaamisen hankkimiselle ja osaamisen päivittämiselle myöhemmin henkilön työuralla. Tällä hetkellä osaamisen päivittämiselle tutkintokoulutuksen jälkeen on vain vähän vaihtoehtoja (OKM 2017). Työelämän tarpeet tulee ottaa huomioon entistä paremmin jokaisella koulutusasteella; panostusta tarvitaan erityisesti digitaalisten ja muiden uudenlaisten oppimisympäristöjen kehittämiseen (OKM 2014). Niinpä työelämän nopea muutos ja niihin reagoiminen tarvitsevat tiivistä ja toimivaa yhteistyötä koulutuksen järjestäjien ja työelämän välillä (OKM 2014). Muutos työelämässä vaatii sopeutumista ja nopeaa reagointia niin koulutuksen järjestäjiltä kuin työntekijöiltäkin. Tulevaisuuden työelämässä työntekijöiltä vaaditaan perustaitoja, joiden pohjalta he pystyvät päivittämään osaamistaan ja reagoimaan työelämän muutoksiin (Lehtinen & Palonen 2011). Muuttuvassa ympäristössä korostuu siis myös yksilön oman koulutus- ja ammattiuran hallinta (OKM 2011).

Elinikäinen oppiminen on noussut keskeiseksi periaatteeksi työelämän ja työtehtävien muuttuessa entistä tietointensiivisemmäksi. Elinikäinen oppiminen kattaa ihmisen koko elinkaaren aikaisen oppimisen eri elämänaalueilla. Elinikäiseen oppimiseen sisältyy niin muodollisen koulutusjärjestelmän mukainen oppiminen (formaali oppiminen) kuin sen ulkopuolella tapahtuva oppiminen (OKM 2018a). Elinikäisen oppimisen keskeisinä toteuttajina ovat erilaiset aikuiskoulutusorganisaatiot, joiden yhtenä tavoitteena on ylläpitää ja kohottaa aikuisten ammatillista osaamista sekä edistää työllisyyttä. Aikuiskoulutuksessa järjestetään niin tutkintoon johtavaa koulutusta kuin avointa, tutkinnon osista koostuvaa koulutusta (esim. avoin yliopisto ja avoin ammattikorkeakoulu). Näiden lisäksi järjestetään näyttötutkintoihin valmistavaa koulutusta. (Leveälähti ym. 2015.)

Tilastokeskuksen aikuiskoulutustutkimuksissa kuvataan suomalaisten osallistumista aikuiskoulutukseen. Vuoden 2012 tilastojen mukaan aikuiskoulutukseen osallistuminen lisääntyi selkeästi 1980- ja 1990 -luvulla sekä vielä 2000-luvun alussa, jonka jälkeen kasvu on pysähtynyt. Eniten aikuiskoulutukseen osallistuvat he, joilla on jo korkea pohjakoulutus; korkea-asteen koulutuksen suorittaneista kaksi kolmasosaa osallistui aikuiskoulutukseen, kun taas alemman koulutusasteen suorittaneiden osallistuminen oli vähäisempää. Suurin osa aikuiskoulutuksesta on ollut ammatillista koulutusta, eli siihen oli osallistuttu työn tai ammatin puolesta. Suurin osa tällaisesta koulutuksesta oli henkilöstökoulutusta eli työnantajan tukemaa koulutusta. Vuonna 2012 kaikista työssäkäyvistä palkansaajista 59 prosenttia oli osallistunut henkilöstökoulutukseen. Aikuiskoulutukseen osallistui vuonna 2012 yli puoli miljoonaa henkilöä myös muista kuin työhön liittyvistä syistä. Naisten osallistuminen aikuiskoulutukseen vuonna 2012 oli yleisempää kuin miesten. (Niemi ym. 2014.)

Uudempien, vuoden 2017 Tilastokeskuksen Aikuiskoulutustutkimuksen mukaan henkilön saamien aikuiskoulutuspäivien määrä on laskenut hieman viimeisen viiden vuoden aikana: viisi vuotta sitten osallistumisaste (52 %) oli neljä prosenttiyksikköä korkeampi kuin vuonna

2017 (48 %). Sen sijaan aikuiskoulutukseen kyseisenä vuonna osallistunut 18–64-vuotias suomalainen oli koulutuksessa molempina tutkimusvuosina keskimäärin yhtä kauan (noin 17 koulutuspäivää). Naiset olivat miehiä enemmän aikuiskoulutuksessa vuonna 2017. Kun naiset olivat koulutuksessa keskimäärin 10 päivää, oli miesten keskimääräinen koulutuspäivien määrä seitsemän päivää. Iän mukaan tarkasteltuna eniten aikuiskoulutuksessa olivat 18–44-vuotiaat (keskimäärin 11–12 päivää), heitä vanhemmilla, 45–64-vuotiailla, koulutuspäivien määrä oli huomattavasti alhaisempi (3–5 päivää). Tutkimus osoittaa lisäksi, että myös henkilöstökoulutuksen määrässä on hienoista laskua. Suomalainen 18–64-vuotias palkansaaja oli keskimäärin reilut neljä päivää osittain tai kokonaan työnantajan tukemassa henkilöstökoulutuksessa vuonna 2017. Miehet ja naiset saivat henkilöstökoulutusta keskimäärin yhtä paljon. Henkilön sosioekonominen asema vaikuttaa saatujen koulutuspäivien määrään kuitenkin enemmän kuin sukupuoli. Ylempien toimihenkilöiden sosioekonomiseen luokkaan kuuluva 18–64-vuotias palkansaaja sai työnantajan tukemaa koulutusta keskimäärin yli kaksinkertaisen määrän verrattuna työntekijöiden sosioekonomiseen asemaan kuuluvaan palkansaajaan. (SVT: Aikuiskoulutukseen osallistuminen 2017.)

Tilastokeskuksen aikuiskoulutustutkimuksen yhteydessä toteutetun kyselyn mukaan (Niemi ym. 2014) vuonna 2012 lähes puolet 18–64 -vuotiaista suomalaisista koki tarvitsevansa koulutusta, joka kehittää ammattitaitoa tai edistää uraa. Kyselyssä tuli myös esiin syitä aikuiskoulutukseen osallistumiselle, jotka liittyvät omien työtehtävien parempaan hallintaan sekä omien uranäkymien kehittämiseen. Myös tietojen ja taitojen kehittäminen itselle mielenkiintoisesta aiheesta nähtiin tärkeänä syynä. Kyselyssä selvitettiin myös syitä sille, miksi koulutukseen ei osallistuttu tai mitkä tekijät nähtiin hankaloittavan osallistumista. Suurin osa heistä, jotka olisivat halunneet osallistua koulutukseen, ilmoittivat syyksi koulutuksen yhteensovittamisen työn kanssa, perhesyistä johtuvan ajan puutteen, koulutuksen järjestämisen liian pitkän matkan päässä, koulutuksen liian kalliin hinnan ja työnantajan tai työvoimaviranomaisen tuen puutteen. (Niemi ym. 2014.)

Avoin korkeakoulutus on avointen yliopistojen ja avointen ammattikorkeakoulujen järjestämää omaehtoista aikuiskoulutusta. Avoimeen ammattikorkeakoulutukseen osallistui vuonna 2017 reilut 23 000 henkilöä ja avoimeen yliopisto-opetukseen reilut 80 000 henkilöä (Vipunen). Haltia, Rahiala ja Leskinen (2018) tarkastelevat artikkelissaan aikuiskoulutuksen, erityisesti avoimen korkeakoulutuksen laajasti ja monipuolisesti koettuja hyötyjä. Avoimeen korkeakoulutukseen osallistuneiden kokemuksia he selvittivät sähköisen kyselyn avulla.

Keskeinen aihe, jonka opiskelijat usein mainitsivat, oli *työhön liittyvät hyödyt*, muun muassa suoraan ammattiin liittyvien taitojen kehittymisen tai yleisempää työhön liittyvää kehittymistä ja ymmärrystä omasta työstä. Moni opiskelija pohti myös, millaisia *muuhun opiskeluun kytkeytyviä hyötyjä* avoimella korkeakouluopetuksella on. Näistä esimerkkinä ovat väyläopinnot tutkintoon tai pääsykokeeseen valmistautuminen. *Itseluottamuksen kasvu ja koke-*

*mukset omasta kyvykkyydestä* mainittiin myös tärkeänä, jolloin opiskelijat kokivat, että ovat todistaneet itselleen ja muille pystyvänsä opiskelemaan korkeakoulutasolla. Samaan asiaan liittyi myös *elämänhallinnan lisääntyminen ja oman suunnan löytäminen elämässä*. Kyselyyn vastaajat nostivat esille myös *ajattelun taitojen kehittymisen sekä koetun hyvinvoinnin*. Näihin liittyivät erilaiset opiskeluun liittyvät taidot sekä fyysisen ja henkisen hyvinvointiin liittyviä asioita. Hyvinvointiin liittyi myös tunne yhteisöön kuulumisesta sekä *verkostoituminen ja sosiaalisen pääoman kasvu*. Myös *perheeseen ja läheisiin liittyvät hyödyt* mainittiin, opiskelulla koettiin olevan hyötyä myös omassa vanhemmuudessa. Lisäksi kirjoittajat kokosivat joukon erilaisia mainittuja hyötyjä kategoriaan: *kuva itsestä aktiivisena ja osaavana kansalaisena*. Kyselyn vastaajat kokivat siis saavansa aikuiskoulutuksesta hyötyjä, jotka olivat laajempia kuin vain pelkkään työhön liittyvät suorat hyödyt. Hyödyt saattavat olla myös ennakoimattomia sekä vaikutukset laajempia ja syvempiä kuin ennalta oli ajateltu. Haltian, Rahialan ja Leskisen (2018) artikkelissa päädytään siihen, että koska avoimen korkeakoulun opinnot monin tavoin rikastavat elämää, tämänkaltaisia mahdollisuuksia ei pitäisi kaventaa vaan päinvastoin tarjota monipuolisesti myös jatkossa.

Vuonna 2018 julkaistussa Työelämän ohjausryhmän loppuraportissa (OKM 2018b) liittyen ammatillisen tutkintorakenteen uudistamiseen korostetaan, että koulutusjärjestelmässä ei olisi tiukkoja raja-aitoja eri koulutusasteiden välillä, vaan se mahdollistaisi liikkumisen eri suuntiin. Tämä tarkoittaa sitä, että eri koulutustaustoilta tulevat henkilöt voisivat tulevaisuudessaakin kouluttautua joustavasti omien osaamistarpeidensa mukaisesti. Raportissa myös tuodaan esiin, että koko järjestelmää tulisi kehittää asiakas- ja työelämälähtöisesti; koulutustarjonta tulisi olla selkeästi saatavilla ja tarjolla tulisi olla sekä yksilöllisiin että työelämän tarpeisiin erilaisia osaamisen kehittämisen kokonaisuuksia. (OKM 2018.)

Opetus- ja kulttuuriministeriö käynnisti vuonna 2017 korkeakoulutuksen ja tutkimuksen vision 2030 valmistelun, jonka tuloksena syntyi ”Ehdotus Suomelle: Suomi 100+ visio”. Visiossa yli puolella nuorista olisi korkeakoulututkinto sekä korkeakoulutusta ja asiantuntijuutta kehitettäisiin joustavasti elämän eri tilanteisiin. Koulutustarjonta olisi myös kaikkien ikäryhmien käytettävissä. Korkeakoulujen odotetaan vuonna 2030 lisäävän muun muassa ennakoitua ja reagoitukykyä, olevan aktiivisesti mukana kiinnostavissa kansainvälisissä verkostoissa sekä vahvistavan TKI-toimintaansa ja järjestävän monimuotoista korkeakoulutusta. Korkeakoulujen pitää edistää myös yhteiskunnan ja elinkeinorakenteen muutosvoiman vahvistumista. Maamme kilpailueduksi tulisi asettaa maailman osaavin työvoima. Ohjauksen, resurssien ja rakenteiden odotetaan tuottavan tätä tukevaa luovuutta, dynamiikkaa ja toimintamahdollisuuksia (OKM 2017).

Opetus- ja kulttuuriministeriö on asettanut tavoitteeksi sekä työelämässä olevien että työvoiman ulkopuolella väliaikaisesti toimivien eri väestöryhmien koulutustason nostamisen. Korkeakouludiplomikoulutus ja erikoiskoulutusten järjestäminen ovat esimerkkejä siitä, miten

korkeakoulutasoisilla opinnoilla on mahdollista lisätä uutta osaamista ja pätevyyttä eri aloilla ottaen huomioon osallistujien erilaiset koulutustaustat ja työkokemus. Koulutuksen järjestämiseen vaikuttavat keskeisesti alakohdittaiseen koulutetun työvoiman kysyntään ja alueelliseen kysyntään liittyvät tekijät. (Aittola, Laine & Välimaa 2016; OKM 2018a)

### **Ennakoinnin merkitys aikuiskoulutuksen järjestämisessä**

Ennakointi tarkoittaa moninäkökulmaista päätelmien tekoa tulevaisuuden muutoksista ja muuttumattomuuksista. Ennakointiin sisältyy strateginen suhtautuminen nykytilanteeseen ja tulevaisuuteen, sekä päätöksentekoa siitä, mitä muutoksia haluamme tehdä saatavilla olevan tiedon valossa. Ennakoinnissa voidaan käyttää lukuisia eri menetelmiä, kuten tilastoanalyysijä, ekonometrisiä malleja, haastattelututkimuksia, toimintaympäristön analysointia ja strategista ennakointia. Yhteiskunnallisen ennakoinnin yhteydessä ennakointimenetelmiä sovellettaessa tulee korostaa yhdessä tekemisen merkitystä ja osallistamista. (OPH 2018.)

Työelämän osaamistarpeet muuttuvat jatkuvasti. Jotta yhteiskunnassa olisi mahdollisuuksia pärjätä kansainvälisessä kilpailussa, on muutoksiin sopeuduttava ja reagoitava (OKM 2011). Opetushallituksen ennakointifoorumin tehtävänä on edistää koulutuksen ja työelämän vuorovaikutusta yhteistyössä Opetushallituksen sekä opetus- ja kulttuuriministeriön kanssa. Järjestelmä koostuu ohjausryhmästä, ennakointiryhmistä sekä asiantuntijaverkostosta. Ennakointiryhmiä on yhdeksän, joiden toimikausi kestää 2017–2020; yksi ennakointiryhmistä on valtakunnallinen aikuiskoulutuksen ennakointi (Nyssölä 2018).

Opetushallituksen teettämän esiselvityksen mukaan valtakunnalliseen aikuiskoulutuksen ennakointiin tarvitaan monivaiheista, eri olomuodot ja niiden tietotarpeet huomioivaa ennakointitietoa (Leveälahti ym. 2015). Aikuiskoulutuksen ennakointiin kootaan valtakunnallista aineistoa, jota voidaan kuvata eri tasoilla: strategisen, operatiivisen ja reaktiivisen tason ennakointitiedoiksi (Leveälahti ym. 2015).

Strategisen tason ennakointi on esimerkiksi pitkän aikavälin työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointitietoa ja koulutuspoliittisia linjauksia. Ennakoinnin kohteina voivat tällöin olla aikuisten koulutustarpeet. *Operatiivisella tasolla* ennakointi on esimerkiksi työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaantoa sekä siirtymiä ammatista toiseen, ennakointitietoa tuotetaan koulutustasoin. *Reaktiivisella tasolla* ennakointi on alueellista, ja tieto on järjestäjäkohdasta. Tietoa kerätään esimerkiksi erilaisilla kyselyillä, ja tulokset voivat olla tutkintojen ja oppimisympäristöjen tasolla. Nämä eri tasot muodostavat yhdessä aikuiskoulutuksen tietopohjan, jota hyödynnetään, kun suunnitellaan eri aikuiskoulutuksen muotoja yhteistyössä ennakointitiedon tuottajien ja asiantuntijoiden kesken. (Leveälahti ym. 2015.)

Aikuiskoulutuksen ennakoinnin kehittämistä toteutetaan koko EU:n alueella, ja yhtenä toimenpiteenä käynnistettiin yhteistyössä Kansainvälisen työjärjestön (ILO) kanssa hanke



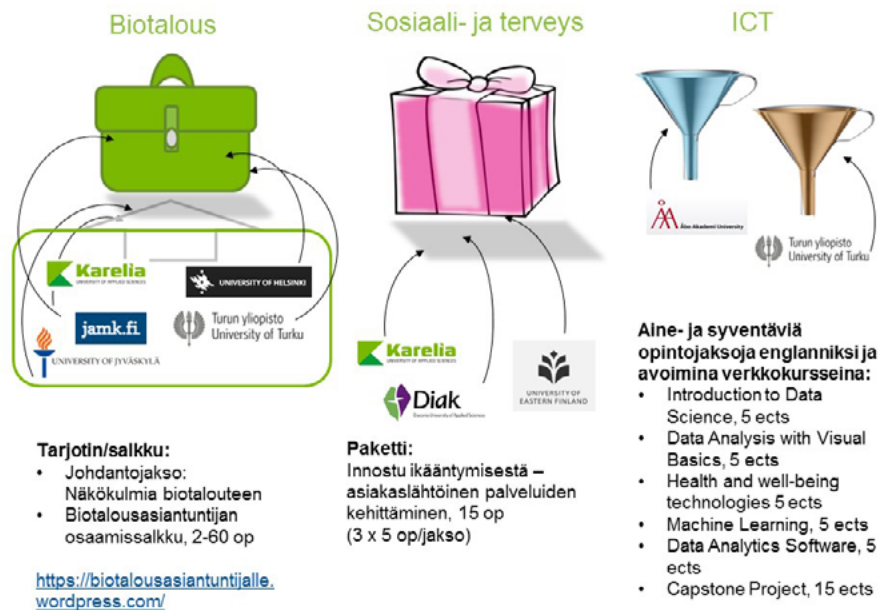
(EMSAAL), jonka tarkoituksena oli kehittää EU-jäsenmaille oma foorumi keskinäiseen tiedonvaihtoon. Foorumin tarkoituksena oli kehittää aikuiskoulutuksen osaamistarpeiden ennakointia ja pohtia keinoja, jotta tunnistettuja osaamistarpeita voidaan paremmin kytkeä aikuispolitiikan strategioihin (ILO 2012). Leveälahti ym. (2015) toteavat EU-maiden aikuiskoulutuksen ennakoinnista, että tietoa työmarkkinoista ja koulutuksesta on tarjolla, mutta se ei palvele vielä tarpeeksi hyvin aikuiskoulutusjärjestelmien tietotarpeita. Ammatti- ja toimialakohtaisia, ja niiden rajapinnat ylittävistä osaamistarpeista, kohdistettuina erityisesti uusiin ammatiloihin ja tulevaisuudessa tarvittavista osaamistarpeista, tarvitaan lisää ennakointitietoa. Ennakoinnin tulisi paremmin perustua vuorovaikutukselliseen verkostoitumiseen ja avoimeen tiedonvaihtoon aikuiskoulutuksen eri sidosryhmien välillä. (Leveälahti ym. 2015).

Leveälahden ym. (2015) esiselvityksen mukaan Suomessa on tarvetta kansalliselle koulutuksen ennakointimallille, jonka tarkoituksena on tukea valtakunnallista suunnittelua ja päätöksentekoa pitkällä aikavälillä. Aikuiskoulutuksen ennakointi on ollut pääasiallisesti lyhyen aikavälin ennakointia, painottuen senhetkisiin koulutustarpeisiin. Alueellisen ennakoinnin merkitys on ollut tärkeä ja sen merkitys säilyy valtakunnallisen ennakoinnin rinnalla.

## **1.2 AVOIMEN TYÖELÄMÄLÄHTÖISEN KORKEAKOULUTUKSEN TOIMINTAMALLI (AVOT)**

Työelämälähtöinen avoin korkeakoulutus (AVOT)- hankkeen (ESR 2015–2018) tarkoituksena on ollut tuottaa toimintamalli, joka tarjoaa avointa korkeakoulutusta työelämän muuttuviin osaamistarpeisiin. Hankkeessa avointen korkeakoulujen valtakunnallisesta tarjonnasta muodostetut osaamiskokonaisuudet rakennettiin työelämän tarpeisiin vastaaviksi. AVOT-hankkeeseen valittiin pilotoitavaksi kasvu- ja rakennemuutoksen aloja: biotalous- ja ympäristöala, sosiaali- ja terveysala sekä informaatioteknologia-ala. Osaamiskokonaisuuksien toteuttamisessa otettiin huomioon avointen korkeakoulujen aikuisopiskelijoiden tarpeet yhdistää opiskelu työn ohessa: osaamiskokonaisuudet toteutettiin monimuoto-opintoina, joissa yhdistettiin verkko-opintoja, ryhmätyöskentelyä sekä kontaktiopetusta painottuen itsenäisesti tehtävään työskentelyyn. (<http://avothanke.fi/>)

Pilotit tarjosivat mahdollisuuden kehittää ja kokeilla toimintamallia eri tavoin. Alla olevassa kuviossa on tiivistetty eri pilottien toteuttamat erilaiset opintoratkaisut (Kuvio 1).



Kuvio 1. Kolme eri vaihtoehtoa työelämälähtöisen avoimen korkeakouluopetuksen toteuttamiseksi korkeakouluverkostona (<http://avothanke.fi/>)

Biotalous-pilotissa kokeiltiin ns. osaamissalkkua, jossa tarjottiin ensin yksi yhteinen johdantopakso. Tämän jälkeen opiskelijat saivat valita laajasta valikoimasta itselleen sopivat opinnot. SOTE-pilotissa kokeiltiin ns. pakettimallia, jossa osaamiskokonaisuus muodostettiin pilottiin osallistuneiden korkeakoulujen kolmesta opintojaksosta. ICT-pilotissa kehitettiin ns. suppilomalli, jossa muodostettiin korkeasti koulutetuille suunnattuja ICT-alan syväosaamista kehittäviä opintoja. (JAMK AVOT-raportti.)

AVOT- toimintamalli, jonka avulla rakennetaan avointen korkeakoulujen yhteistyössä toteutettavat osaamiskokonaisuudet sisältää seitsemän vaihetta (<http://avothanke.fi/toimintamalli/>):

1. osaamistarpeiden selvittäminen
2. yhteistyöverkoston muodostaminen
3. osaamiskokonaisuuden rakentaminen
4. käytännön toteutuksen suunnittelu
5. opintohallinnon ja neuvonnan järjestäminen
6. markkinointi
7. opetus ja opintojen ohjaus.

AVOT-toimintamallin pohjalta on rakennettu työkirja, joka on hankkeen internetsivuilla avoimesti saatavilla: <http://avottyokirja.fi/>. Työkirjan tarkoituksena on tukea avoimen korkeakoulutuksen toimijoita osaamiskokonaisuuksien suunnittelu- ja toteuttamisvaiheissa.

## 1.3 ULKOPUOLISEN ARVIOINNIN TEHTÄVÄKSIANTO

Arviointitutkimuksen **pääkohteena** oli kehitettävän **toimintamallin arviointi**. Arvioinnissa tärkeimpinä informantteina toimivat hankkeen toimijat eli hankepartnerit, yhteistyökumppanit ja sidosryhmät.

Toimintamallin arvioinnissa päähuomio kohdistui:

- 1) yhteistyöverkostojen toimivuuden arviointiin,
- 2) työelämälähtöisyyden toteutumiseen hankkeen aikana,
- 3) toimintamallin työelämätarpeiden vaikuttavuuden arviointiin eri piloteissa,
- 4) toimintamallin koulutuspoliittisiin ja lainsäädännöllisiin seuraamuksiin, sekä avointen korkeakoulujen verkostoyhteistyön muotojen ja toimintatapojen kehittämistarpeisiin.

Tässä arviointiraportissa esitellään ensin tiiviisti arviointiprosessin eri vaiheet, niiden päätehtävät ja keskeiset tulokset. Tulosten pohjalta tehdään päätelmiä koko hankkeesta ja kehitetystä toimintamallista asetetun arviointitehtävän mukaisesti.

Arviointitutkimus toteutettiin Jyväskylän yliopiston Koulutuksen tutkimuslaitoksella 1.6.2016 – 30.4.2018. Hankkeen tieteellisenä johtajana toimi professori Jussi Välimaa, hankkeen päävastaullisena tutkijana toimi KT erikoistutkija Helena Aittola ja tutkijana YTM projektitutkija Taru Siekkinen.

## 1.4 ARVIOINTIPROSESSI

Seuraavassa esitellään tiivistetysti arviointiprosessin pääkohteet ja tavoitteet sekä tiedonhankinnassa käytetyt tutkimusmenetelmät:

1. Seurantatutkimuksessa perehdyttiin aluksi AVOT-hankkeessa tuotettuihin *kirjallisiin aineistoihin*. Perehtyminen hankkeen alkuvaiheen muistioihin ja kokouspöytäkirjoihin lisäsi ymmärrystä *hankkeen peruseräistä ja toteutustavoista*.
2. *Pilottien suunnittelusta ja alkuvaiheen toteutuksesta* kerättiin tietoa perehtymällä pilottien *kirjallisiin asiakirjoihin ja haastattelemalla* pilottien toteutuksesta vastaavia hanketoimijoita. Tiedonhankinnan tavoitteena oli tunnistaa *pilottien erityispiirteet*.
3. *Kirjallisten dokumenttien ja haastattelujen avulla* koulutuksen eri järjestäjätahoilta kerättiin tietoa *työelämälähtöisyyden toteutumisesta* hankkeen aikana.
4. Työelämäyhteistyötä koskevien ratkaisujen onnistuneisuutta arvioitiin *koulutuksen järjestäjien ja työelämän edustajien näkökulmasta*.

5. *Koulutusten työelämatarpeiden ja koko hankkeen vaikuttavuudesta kerättiin tietoa haastattelemalla ohjausryhmään kuuluvia työelämän keskusjärjestöjen sekä yksityisen ja julkisen sektorin työorganisaatioiden edustajia.*
6. *Arviointiprosessin eri vaiheissa kerättyjen erilaisten aineistojen avulla muodostettiin kokonaiskuva hankkeesta ja kehitetyn toimintamallin toimivuudesta. Eri-  
laisten arviointiaineistojen pohjalta esitetään arvioinnin päätulokset, johtopäätökset ja suositukset.*

Seuraavassa taulukossa 1 esitellään tarkemmin arvioinnin vaiheet, pääkohteet, aineistot ja tuotokset.

**Taulukko1. Arvioinnin vaiheet, pääkohteet, aineistot ja tuotokset**

Vaihe	Työvaihe	Aineistot	Tuotos
	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Hankkeeseen perehtyminen</li> <li>-Arviointisuunnitelman viimeistely</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Hankkeen kirjallinen materiaali; dokumentit, muistiot, kokouspöytäkirjat</li> <li>-Kokouksiin osallistuminen</li> <li>-Koordinaattorin ja mallinnusryhmän edustajan haastattelut</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Lopullisen arviointisuunnitelman laatiminen</li> <li>-Pilottien haastattelujen valmistelu</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Pilottien arviointia</li> <li>-Koulutuksen työelämä- lähtöisyyden selvittäminen</li> <li>-Väliraportoinnin valmistelu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Hankkeen ja pilottien kokouksiin osallistuminen</li> <li>-Hankkeen, mallinnusryhmän ja pilottien avainhenkilöiden haastattelut</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Väliraportti <ul style="list-style-type: none"> <li>•erilaisten mallien toteutuksen arviointia</li> <li>•hankekokonaisuuden arviointia</li> </ul> </li> <li>-Yhteisartikkelin kirjoittaminen hanke- toimijoiden kanssa väliraportin pohjalta</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Pilottien arviointia</li> <li>-Hankekokonaisuuden arviointia</li> <li>-Toimintamallin arviointia</li>   <li>-Toimintamallin loppuarviointi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Hankkeen kokouksiin osallistuminen</li> <li>-Haastattelut: työnantajien ja ohjausryhmän edustajat</li> <li>-Toimintamalliin ja muihin dokumentteihin perehtyminen</li>   <li>-Yhteenveto kaikista arviointiaineistoista</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Haastattelujen analysointia</li> <li>-Toimintamalliin ja muihin dokumentteihin perehtyminen loppuraportointia varten</li>   <li>-Loppuraportti: arvioinnin päätulokset, johtopäätökset ja suositukset.</li> </ul>

**Väliraportoinnin pääkohteet ja tavoitteet:**

Väliraportoinnissa keskityttiin hankkeen suunnittelu- ja käynnistymisvaiheeseen. Raportissa pääpaino oli edellä esitettyjen 1. – 3. arviointiteemojen tarkastelussa. Haastatteluista, niiden analysoinnista ja päätuloksista kerrotaan tarkemmin alaluvussa 2.1.

**Loppuraportoinnin pääkohteet ja tavoitteet:**

Arviointiprosessin loppuvaiheessa arvioinnin pääkohteina olivat hankkeen työelämäyhteistyön, korkeakoulujen yhteistyön, koulutuksen erilaisten toteutusmallien ja hankkeen kokonaismerkityksen arviointi. Nämä kysymykset sisältyvät edellä kuvattuihin 4. – 6. arviointiteemoihin.

# 2. ARVIOINNIN PÄÄTULOKSET

## 2.1 VÄLIARVIOINTI

Väliarvioinnissa tavoitteena oli muodostaa kuva hankkeen peruseriaatteista ja pilottien käynnistymisestä. Väliarvioinnin pääkohteet ja aineistot:

### Väliarvioinnin pääkohteet ja aineistot

1. Perehtyminen AVOT-hankkeen peruseriaatteisiin, pilottien valintaan ja toteutustapoihin. Aineistona hankkeessa tuotetut muistiot ja kokouspöytäkirjat.
2. Tiedonkeruu pilottien suunnittelusta ja alkuvaiheen toteutuksesta. Pilottien erityispiirteiden tunnistaminen. Aineistoina piloteissa tuotetut dokumentit ja pilottien toteutuksesta vastaavien hanketoimijoiden haastattelut.
3. Työelämälähtöisyyden toteutuminen hankkeessa. Aineistona kirjalliset dokumentit, hanketoimijoiden ja koulutuksen järjestäjien edustajien haastattelut.

Väliarvioinnissa tutkimusaineistona käytettiin hankkeessa tuotettuja dokumentteja ja avainhenkilöiden teemahaastatteluja. Dokumenttien merkitys tiivistyi kolmeen asiaan: Dokumenttien avulla voitiin seurata hankkeen ajankohtaisia kysymyksiä sekä pilottien *suunnittelu- ja toteutusprosessien* etenemistä. Niiden pohjalta päätettiin *haastattelujen pääteemat* ja dokumentteja oli mahdollista käyttää haastattelujen *vertailuaineistona* eli verrata dokumenttien ja haastattelujen tuottamia aineistoja keskenään.

Haastattelujen toteutus:

### Haastattelut loppuvuodesta 2016:

- 11 osallistujaa (3 hankkeen mallinnusryhmästä, 5 eri piloteista, 3 ohjausryhmästä, hankkeen koordinaattori)
- sähköpostitse haastattelun teemarunko ja peruskysymykset
- toteutus kasvokkain (2), Skype-verkkoyhteyden välityksellä (7)
- haastattelujen kesto keskimäärin 30 minuuttia
- haastattelujen laajuus (yksittäiset / parihaastattelut) 7– 8 tekstisivua.

### 2.1.1 AVOT-hankkeen pääidea, pilottien valinta ja käynnistyminen

Seuraavassa tarkastellaan hankkeen ja pilottien aloitusvaihetta koskevia pääteemoja dokumenttien ja haastatteluvastausten pohjalta. Aineistoista esiin poimittavien teemojen ja haastatteluvastausesimerkkien kuvailun jälkeen identifioidaan väliarvioinnissa havaitut teemakokonaisuuksiin liittyvät merkittävimmät haasteet.

Hanketta valmisteltiin **kansallisella** tasolla ja mukaan pyrittiin saamaan sekä erilaisissa verkostoissa jo mukana olevia toimijoita, että uusia toimijatahoja. Neuvotteluja yhteistyökumppaneista käytiin suhteellisen pitkään. Kiinnostusta osallistumiselle oli ollut laajasti, mutta osa potentiaalisista toimijaorganisaatioista vetäytyi hankkeesta omien meneillään tai valmisteilla olleiden korkeakoulutusoisten rakennemuutosten vuoksi. Verkoston rakenteeseen ja laajuuteen vaikuttivat monet korkeakoulutukseen kohdistuneet ajankohtaiset muutostekijät.

*"... tietenkkin heidän organisaatiossaan tapahtuvat muutokset, ei ole aikaa ja resursseja, ja muut siellä yliopistossa tapahtuvat muutokset sitovat heidän energiaansa."*

*"Pitää olla kanssa se hyötyarvo niin vahva, että oppilaitokset on sitoutuneita tai kiinnostuneita siitä, sen sijaan että lähdetään kehittään sitä omaa toimintaa. Miten me saadaan myös muut, jotka ei ole tässä hankkeessa mukana, ammattikorkeakoulut ja yliopistot innostumaan samasta ajatuksesta. Jotenkin sellaisen yhteisen hyvä puolesta osattaisi toimia. Kun tarve tulee, niin joku lähtee, niin se ei välttämättä ole se oma oppilaitos."*

**HAASTE: Korkeakoulusektorilla nopeasti tapahtuvien rakennemuutosten merkitys erilaisien kokeilujen toteuttamisessa ja koordinoinnissa.**

**Kokeilun kohdistuminen rakennemuutosalueille ja -aloille.** Euroopan Sosiaalirahaston (ESR) tavoitteena oli kohdentaa rahoitusta rakennemuutoksessa oleville alueille ja aloille. Rakennemuutoksista seuranneisiin koulutustarpeisiin pyrkivät vastaamaan erilaiset yksityiset ja julkiset koulutuksen tarjoajat ja järjestäjät. Niiden mahdollisuudet kilpailla, markkinoida ja tarjota koulutusta vaihtelevat.

*"Mitä alun perin tavoiteltiin, oli aika paljon erilaista. Matkan varrella aika monta kandidaattia siihen, miten olisi pilotoitu. Sitten meni siihen, että kyseinen ryhmä sai tavaltaan paremman tarjouksen, sai kaupalliselta toimijalta tämän saman. Siis se yritys osti tavallaan sen palvelun. Ei lähdetty sille tielle sen enempää."*

AVOT-hankkeen tavoite oli tarjota korkeakoulutasoista, työllistymistä edistävää koulutusta erilaisille kohderyhmille; muun muassa työttömiksi jääneille, työttömyysuhkan kohteena

oleville, alan vaihtajille, työuraansa uudelleen suuntaaville. Työelämälähtöisen koulutuksen tarjoaminen samanaikaisesti sekä pohjakoulutustasoltaan hyvin heterogeeniselle opiskelijaryhmälle että korkeatasoista erityisosaamista vaativille ryhmille koettiin haastavana.

*"Ei me varmaan hirveän laajasti syventäviä opintoja hakevaa kohderyhmää voida palvella. Kyllä minä itse olen sitä mieltä, että sellaisen avoimen korkeakouluopetuksen tarjotinta pitäisi laajentaa myöskin sinne suuntaan. Avointen opiskelijaprofiili on muuttunut siihen, että on enemmän ja enemmän ihmisiä, joilla on korkeakoulututkinto ja valmiuksia opiskella ja lähteä syventävistäkin opinnoista."*

*"... jos luvattu tehdä ketteriä osaamiskokonaisuuksia rakennemuutosaloille, niin ketteryys vähän kyseenalainen. Jos ajatellaan nousevia rakennemuutosaloja, niin siihen voitaisiin ennakoititiedon avulla ja yhteistyökumppaneiden kanssa valmentautua jo vähän ennakolta."*

**HAASTE: Avoimen korkeakoulutuksen mahdollisuudet vastata nopeasti ja joustavasti rakennemuutosalueiden ja -alojen koulutus- ja osaamistarpeisiin.**

### **Pilottien valinta**

Pilottien valinnassa painotettiin dokumenttien ja haastatteluvastauksiin perustuen erityisesti seuraavia näkökohtia:

**Kansallinen koulutustarve.** Pilotteihin valittavien alojen odotettiin olevan kasvu- ja rakennemuutoksen kärkialoja Suomessa, joiden merkitys korostuu lähitulevaisuudessa. Pilotteihin valituilla informaatioteknologian, sosiaali- ja terveysalan sekä biotalous-ympäristöalalla arviointiin olevan erityiset kehityshaasteensa muun muassa koulutuksen kohderyhmien ja niiden osaamistarpeisiin vastaamisessa.

*"Mehän lähdettiin siitä osaamistarvekartoituksesta, ja sitten näistä työnantaja- ja työyhteisötapaamisista, mitä meillä normaalistikin toimintaan kuuluu ja ollaan sitä tarvetta sieltä haalittu."*

*"Kyllä siellä sellainen yhteinen huoli on noussut, että ne keinot tavoittaa työelämää on tietyllä tavalla vielä alkutekijöissään. Järjestöjen kautta tietysti on saatu niitä yhteyksiä, ja se on eri asia tietenkin kuin se oikea elämä siellä yrityksissä. Tuntuu, että missä on luotu kontakteja julkisen sektorin työelämään, että vaikka sekään ei ole helppoa, niin se on kuitenkin helpompaa kun jollain tavalla toimitaan julkisen sektorin pelisäännöillä ja toimintatavoilla. Kun yritysmaailma on niin erilainen ja sen ymmärtää, että siellä usein joudutaan tavoittelemaan sellaista aika pikaista hyötyä ja täsmähyötyä. Silloin yliopistolliset opinnot varsinkin ehkä on sellaisia, että täytyy vähän enemmänkin yrit-*



tää kääntää sille yrityskielelle. Ammattikorkeakoulut ehkä onnistuu siinä paremmin toimintansa lähtökohdista johtuen.”

”Alkuun me mietittiin, että olisi selvitetty ihan toimivien yritysten työntekijöiden osaamisaukkoja ja osaamisvajeita. Mitkä taidot edistäisi heidän työllistymistä ja eteenpäin menemistä. Yrityselämän ja meidän osaajien osaamisen päivittämisen tarpeisiin täsmävastauksia.”

**HAASTE: Valtakunnallisten ja alakohtaisten työvoima- ja osaamistarveselvitysten merkitys ja hyödyntäminen koulutusta suunniteltaessa. Koulutuskysynnän ja koulutustarjonnan kohtaanto-ongelma alueellisesti ja valtakunnallisesti.**

Avointen korkeakoulujen verkostoyhteistyö. Koulutuksen toteuttaminen ja laajempien opintokokonaisuuksien rakentaminen yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen avointen korkeakoulujen yhteistyönä edellytti uudenlaisia verkostoitumis- ja yhteistyömalleja. Osalla korkeakouluista oli olemassa varsin kiinteät koulutusyhteistyöverkostot, joiden lisäksi yhteistyötä lähdettiin rakentamaan uusien yksikköjen kanssa. Suunnitteluvaiheessa kontaktien luomiseen ja yhteistyön rakentamiseen käytettiin paljon aikaa.

”Sanoisin, jos miettii tätä aikataulutusta, että tähän yhteistyön rakentamiseen käytettiin aika paljon aikaa. Se, että me puhuttiin siitä ja käytiin toistemme opsit ja tarjonnat läpi, yllättävän pitkään meni siinä. Sitten kun saatiin koulutuspaketit teemoiteltua ja katottua se järkevästi opiskelijan näkökulmasta ja sitten kun saadaan nämä yhteistyösopimukset tehtyä. Kokeillaan uusiakin ihan sen työelämätarpeenkin näkökulmasta, ja meidän täytyy miettiä tosiaan se valtakunnallinenkin näkökulma, miten se lähtee mukaan ja voisi tätä meidän mallia sitten vähän hyödyttääkin siinä. Se vie aikaa.”

**HAASTE: Tarve yhteistyösopimusten laatimiselle. Yhteistyöverkostojen rakentamiseen ja niiden kiinteiden vahvistamiseen tarvittavien aika- ja henkilöstöressurssien riittävyys.**

Pilottikoulutusten tuli rakentua **Avointen korkeakoulujen tarjonnasta**. Koulutuksen järjestäminen edellytti relevanttien sisältöjen tunnistamista avointen korkeakoulujen koulutustarjonnasta, niiden ”tuotteistamista” ja koulutusten nopeaa käynnistämistä. Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen avointen yksikköjen toimintakäytänteiden ja toimintamahdollisuuksien varsin suuret erot koettiin haasteellisina koulutuksen järjestämisessä. Tieteenala- ja tutkintositonnaisen tarjonnan rinnalle oli tarpeen luoda monialaista ja monitieteistä koulutusta. Lisäksi opintojaksoja tuli voida poimia perusopinnoista, aineopinnoista ja mahdollisesti myös syventävistä opinnoista. Tätä periaatetta heijastaa myös koulutuksessa käytetty osaamiskokonaisuus -termi.

”... me (Avoin yliopisto) täällä ollaan hirmu iso ja äärimmäisen joustava toimija. Me kuvitellaan, että kaikki toimii samalla tavalla. Sitten me ihmetellään, kun ammattikorkeakoulun puolelta tulee se kysymys, että me ei oikein tiedetä, että onnistuuko tämä tällaisena avoimen toteutuksena... sitä tahtotilaa ja resursseja ei olekaan olemassa sillä tavalla avoimessa korkeakoulussa. Meillä varsinkin, jos siellä on sellaista, mitä tarjonnassa tällä hetkellä on, me pystytään sitä aika joustavasti hyödyntämään ja käyttämään erilaisiin tarkoituksiin.”

”Perusongelma, että nämä opetusohjelmat, yliopistossa tutkintorakenteet hirveän jäykkiä muuttumaan. Kahden vuoden opinto-oppaaseen ei ole helppoa tuoda jotain uutta.”

”Jos haetaan työelämän tarpeisiin vastaavaa tarjontaa, niin silloin tämä avoimen perusopintotarjonta ei oikeastaan palvele juuri ketään.”

### **HAASTE: Koulutuskysyntää vastaavan koulutustarjonnan löytyminen ja paketointi avointen korkeakoulujen tutkinto-ohjelmista.**

**Erilaisten toteutusmallien kokeilu.** Piloteissa tavoitteena oli soveltaa ja testata erilaisia koulutuksen toteutusmalleja. Yhteisiksi tavoitteiksi asetettiin koulutuksen toteuttaminen korkeakoulujen välisenä yhteistyönä, opintojen työelämälähtöisyys ja opintojen suorittaminen joustavasti pääasiallisesti verkko-opetuksen välityksellä. Sen sijaan yhteistyökumppaneiden määrää, opintojen laajuutta tai konkreettisia toteutustapoja ei määritelty tarkemmin, vaan jokaisen pilotin odotettiin kehittävänsä *omat mallinsa*. Eri piloteissa luotujen mallien perusrakenteita voidaan jäsentää niiden sitovuuden tai löyhäarakenteisuuden mukaan: biotalous-pilotissa rakennettiin ns. salkkumalli, SOTE-pilotissa päädyttiin opintojaksojen paketointimalliin ja ICT-alalla suppilomalliin (Kuvio 1). Lisäksi pilottien valitsemaa mallia ja sisältöjä oli mahdollista muokata kokeilun aikana kerättyjen kokemusten pohjalta.

”Päädyttiin nimenomaan siihen salkkutyypiseen ratkaisuun, että kootaan olemassa olevista opintojaksoista se salkku. Joka myöskin voi elää vuosien saatossa ja siihen rakennettiin se näkökulma biotalouteen se sateenkaari siihen ylle, mikä tekee siitä salkusta salkun eikä vaan satunnaisten opintojaksojen yhteenliittymän. Varsinkaan kun me ei olla rajattu sitä salkun laajuutta vaan jokainen voi sen omaan osaamisen kehittämisen kannalta sitten pohtia, mitä osaamista tarvitsee. Myöskin siihen näkökulmia opintojaksoon on sitten sisäänrakennettu se hopsaus tavallaan ja siellä on tehtäviä, jotka auttaa opiskelijaa tutkiskelemaan omaa osaamistaan ja kehittämistarpeitaan sen oppimansa tiedon kautta. Myöskin niin päin, että me kerätään palautetta, että minkä tyyppisiä opintoja siihen salkkuun pitäisi lisätä. Syötettä on yritetty saada sieltä työelämästä päin, että miten työelämä näkee sen, mitkä on ne keskeiset kompetenssit mitä tarvittaisi.”

**HAASTE: Kestävän toimintamallin rakentaminen erilaisten kokeilujen ja kokemusten pohjalta.**

Hankkeessa toteutettujen **hallinnollisten järjestelyjen** odotettiin tukevan pilottien nopeaa käynnistymistä:

*Pilottien hankesuunnitelmaa ja -hakemusta* oli aluksi ollut kirjoittamassa ydinryhmä. Alustavien suunnitelmien kommentointiin oli sittemmin osallistunut laajempi joukko henkilöitä. Osa hanketoimijoista oli kuitenkin tullut mukaan vasta siinä vaiheessa, kun oli etsitty pilottien toteuttajia. Koko hankkeen aloituksen katsottiin osittain viivästyneen alkuperäisestä hankesuunnitelmasta. Monissa organisaatioissa meneillään olleiden *rakenne- ja henkilöstömuutosten vuoksi* henkilöiden vaihtuvuus ja uusien henkilöiden perehdytys oli hidastuttanut toiminnan käynnistymistä.

*”Tässä on ollut mukana organisaatiomuutoksia ja henkilömuutoksia, mutta muutoksista huolimatta me on saatu aika hyvin sitä tiimiä rakennettua.”*

**HAASTE: Piloteissa toimivien tosiasialliset mahdollisuudet perehtyä ja vaikuttaa toimintasuunnitelmiin ja niiden käynnistymiseen. Hankkeen yhteistyömuotojen, aikataulujen ja henkilöstöressurssien realistinen suunnittelu.**

Nopeasti käynnistettävien koulutusten *markkinointi* osoittautui hyvin haasteelliseksi hankkeen alkuvaiheessa. Yhteisen *viestintäsuunnitelman* arvioitiin valmistuneen liian hitaasti. Pilotit olisivat tarvinneet myös enemmän aikaa ja tukea koulutusten markkinointiin. TE-keskukset eivät osallistuneet koulutusten markkinointiin, vaikka tiedot juuri työelämän koulutustarpeista olisivat olleet ensisijaisia. Tiedotus- ja markkinointikeinot vaihtelivat eri piloteissa. Koulutustarpeita voitiin lähteä selvittämään suoraan yrityksistä henkilökohtaisten yhteydenottojen avulla. Pilotit myös markkinoivat koulutusta valtakunnallisissa seminaareissa ja tapahtumissa julkisen ja yksityisen sektorin erilaisille kohderyhmille, tai toteuttivat yhteismarkkinointia työelämän organisaatioiden tai ammattiliittojen kanssa. Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen kesken todettiin olevan myös eroja työelämäyhteistyön ja kontaktien rakentamisessa.

*”Lähtökohtainen asetelma on se, että me ammattikorkeakouluna jo tuodaan sitä meidän kontaktiverkostoa ja meidän kumppanuustapoja yliopistolle. Tässäkin hankkeessa havaittu, että ammattikorkeakoulut on siinä valovuosia edellä”.*

Vasta myöhemmin pilottien jo käynnistyttyä järjestettiin *palvelumuotoilukoulutusta* hanketoimijoille, jonka tavoitteena oli tehostaa asiakaslähtöistä koulutusten suunnittelua ja markkinointia erilaisille kohderyhmille.

**HAASTE: Tehokkaiden tiedotus- ja markkinointikanavien löytäminen avointen korkeakoulujen työelämää palveleville koulutuksille.**

Piloteissa *mallinnusryhmällä* arvioitiin olleen keskeinen rooli pilottien käynnistymisessä. Yhteiset tapaamiset mallinnusryhmän ja pilottien kesken olivat vauhdittaneet ja jännevöittäneet toiminnan käynnistymistä. Piloteissa oli herkästi kysytty neuvoja ja ohjausta nimenomaan mallinnusryhmältä.

*"Mallinnusryhmän rooli on ollut tosi aktiivinen, ja hyvä kullan arvoinen vieressä kulkija. Ne on olleet mukana meidän tapahtumissa, työpajoissa ja tuoneet meille työkaluja, jonka kautta meillä on sitten hyvin paljon näitä kompetensseja lähdetty etsimään."*

Mallinnusryhmän käynnistämät yhteistapaamiset, ns. törmäytykset, joiden tavoitteena oli jakaa tietoa ja virittää yhteistyötä eri pilottien välille, eivät toteutuneet odotetusti. Pilotit käynnistyivät eriaikaisesti ja niiden toimintamuodot määrittyivät omaehtoisesti, minkä vuoksi kurssien yhteissuunnittelulle ja -toteutukselle ei ollut aikaa eikä resursseja. Erityisesti odotukset IT-pilotin kontribuutiosta muille piloteille olivat hankkeen alkuvaiheessa korkealla.

*Ohjausryhmän* merkityksen arvioitiin hankkeen alkuvaiheessa jääneen etäiseksi pilottien näkökulmasta. Ohjausryhmälle raportoitiin pilottien toiminnasta säännöllisesti ohjausryhmän kokouksissa, mutta ohjausryhmän kiinnostus kohdistui pääasiallisesti koko hankkeen perusideoiden toteutumiseen kuin yksittäisten pilottien käytänteisiin.

**HAASTE: Hankkeen koordinaatio- ja ohjausvastuun jakautuminen eri hanketoimijoille.**

**Väliarvioinnissa käytettyjen aineistojen arviointia:**

**Dokumentit:** Hankkeen alkuvaiheessa pilotit tuottivat Moodle-alustalle runsaasti erilaisia dokumentteja; esimerkiksi muistioita ja pöytäkirjoja erilaisista tapaamisista, niissä tehdyistä ehdotuksista ja päätöksistä. Dokumentit koettiin yleensä hyödyllisinä, vaikkakaan hanketoimijat eivät välttämättä ehtineet perehtyä niihin huolella. Dokumenttien määrä väheni huomattavasti hankkeen edetessä. Uutiset ja tiedotteet -sivustoilla hanketoimijat tiedottivat esimerkiksi uusista julkaisuista ja ajankohtaisista tapahtumista. Erityisesti biotalous- ja ympäristöalan pilotin hanketoimijat raportoivat erittäin aktiivisesti omasta toiminnastaan ja tuottivat pitkälle jäsenneiltyjä muistioita myös muille piloteille seminaareista ja tapahtumista. *Arvioinnin näkökulmasta erilaisten dokumenttien avulla oli mahdollista seurata hankkeen edistymistä ja pilottien toimintaa, vaikkakaan kaikki pilotit eivät tuottaneet samalla tavoin dokumentteja omasta toiminnastaan.*

**AC-kokoukset:** Hallinnon ja mallinnusryhmän organisoimissa kokouksissa käsiteltiin ajankoh-

taisia asioita ja niihin osallistuttiin aktiivisesti jokaisesta pilotista. Tiedotusasioiden ohella kokouksissa sovittiin esimerkiksi työryhmien järjestämisestä ja osallistumisesta erilaisiin seminaareihin. Kokouksissa kulkivat prosesseina kaksi pääteemaa: viestinnän kehittäminen ja hankkeen lopputuotoksena olevan toimintamallin kirjoittaminen. *Arvioinnin näkökulmasta osallistuminen osaan kokouksista edisti yleiskuvan muodostamista hankkeesta ja kunkin pilottin tilanteesta.*

**Haastattelut:** Haastateltavat kertoivat avoimesti näkemyksistään ja kokemuksistaan haastatteluissa. Vastaukset erosivat tietomäärältään ja laajuudeltaan haastatellun henkilön aseman mukaan. Osa haastatteluista esitti suhteellisen kriittisiä kannanottoja hankkeen ja yhteistyön käynnistymisestä, osa haastatteluista ei osannut vastata kaikkiin esitettyihin kysymyksiin, koska he olivat olleet vasta vähän aikaa mukana. *Arvioinnin näkökulmasta haastattelut toivat esille moninäkökulmaisuutta hankkeen peruseränteistä, pilottien käynnistymisestä ja toimintatavoista.*

### 2.1.2 Yhteenveto AVOT-hankkeen alkuvaiheen keskeisistä arviointiteemoista

Seuraavassa esitellään arviointiteemoihin liittyneitä keskeisiä haasteita ja onnistumisia. Pedagogiset kysymykset jätetään tarkastelun ulkopuolelle, koska piloteissa toteutetut pedagogiset ratkaisut eivät sisällyneet arviointitehtävään.

#### Hankkeen toimintasuunnitelma

- / + muutokset toimintaympäristössä pakottivat muuttamaan alkuperäisiä hanke- ja koulutussuunnitelmia
- alkuvaiheessa hallinnollisiin kysymyksiin liittyi epäselvyyksiä
- tiedonvälitys hallinnon ja eri pilottien kesken kangerteli
- + toimintasuunnitelman täsmentyminen hallinnon, mallinnusryhmän ja pilottien yhteistyön pohjalta

#### Pilottien koulutusten käynnistyminen

- / + koulutukset piloteissa käynnistyivät eritahtisesti
- verkostomaisen koulutusyhteistyön toteutus vaihteli laajuudeltaan eri piloteissa
- pilottien odotukset muiden pilottien tarjoamasta yhteisestä koulutuksesta eivät toteutuneet
- + koulutuksen käynnistyminen kaikissa piloteissa ensimmäisen toimintavuoden aikana
- + koordinaativastuun määrittely piloteissa yhdelle korkeakoululle
- + koulutusyhteistyön käynnistyminen ja kehittyminen yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen avointen yksiköiden kesken

#### Pilottien toimintamallien kehittyminen

- pilottien sisäisten yhteistyöverkostojen luominen vaati paljon aikaa ja resursseja
- + pilotit kehittivät omat toimintamallinsa (perusideat ja yhteistyökumppanit)
- + pilottien toimintamallien **visuaalisen kuvauksen** laatiminen koko hankkeen ja pilot-

- tien esittelyä ja markkinointia varten
- + piloteissa kerättiin palautetta eri sidosryhmiltä (opiskelijat, luennoitsijat, työnantajat)
- + toimintamallin valmistelun aloitus mallinnusryhmän johdolla ja pilottien osallistuminen työkirjan laatimiseen
- + hanketoimijoiden benchmarking-vierailut selkiyttivät hankkeen merkitystä ja asemaa kansallisessa kontekstissa
- + yhteisartikkelin kirjoittaminen ulkopuolisten arvioitsijoiden ja hanketoimijoiden kesken

### **Tiedotus ja markkinointi koko hankkeesta ja piloteista**

- viestintäsuunnitelman viivästyminen hidasti tiedottamista ja markkinointia koulutuksista
- / + tiedottamisen ja markkinoinnin kohderyhmät ja keinot vaihtelivat eri piloteissa
- + eri toimijaryhmien aktiivinen osallistuminen kansallisiin tapahtumiin ja seminaareihin edisti tiedonjakoa hankkeesta ja piloteista
- + palvelumuotoilukoulutuksen järjestäminen edisti osallistujien markkinointiosuamista ja ymmärrystä palveluiden asiakaslähtöisyydestä
- + hallinnon ja mallinnusryhmän jäsenten osallistuminen kansainvälisiin seminaareihin edisti ymmärrystä hankkeesta kansainvälisessä avoimen korkeakoulutuksen kontekstissa

### **AVOT–hankkeen alkuvaiheen merkittävimmät haasteet:**

*Miten avoimen korkeakoulutuksen tarjonnalla voidaan joustavasti vastata kasvu- ja rakenne- muutosalueiden ja -alojen koulutuskysyntään ja muuttuviin osaamistarpeisiin. Ennakointityön merkitys koulutuksen suunnittelussa ja osaamisvajeiden tunnistaminen.*

*Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen koulutusyhteistyön laajentamisessa haasteita asettavat korkeakoulujen opetussuunnitelmatyö, opintohallinto ja verkostojen jäsenten erilaiset toimintakulttuurit ja toimintatavat.*

*Työelämän, erityisesti yritysmaailman ja korkeakoulumaailman yhteistyön rakentaminen edellyttää erilaisiin organisaatiokulttuureihin perehtymistä ja kontaktien jatkuvuuden varmistamista.*

Näihin väliarvioinnin yhteydessä esille nousseisiin arviointiteemoihin palataan arviointiraportin loppupuolella.

## 2.2. AVOT–HANKKEEN LOPPUVAIHEEN ARVIOINTI

Arviointiprosessin loppuvaiheen arvioinnissa keskityttiin pilottien erilaisten toteutusmallien ja hankkeen kokonaismerkityksen arviointiin. Loppuarvioinnin pääkohteet ja aineistot:

### Loppuarvioinnin pääkohteet ja aineistot:

4. Koulutusten työelämätarpeiden ja koko hankkeen vaikuttavuudesta kerättiin haastattelutietoa työelämän edustajilta sekä ohjausryhmään kuuluvilta työelämän keskusjärjestöjen sekä yksityisen ja julkisen sektorin työorganisaatioiden edustajilta.

5. ja 6. Arviointiprosessin eri vaiheissa kerättyjen erilaisten aineistojen avulla muodostettiin kokonaiskuvaa hankkeesta ja arvioitiin kehitetyn toimintamallin toimivuutta.

Loppuarvioinnissa tutkimusaineistona käytettiin hankkeessa tuotettuja dokumentteja ja eri henkilöstöryhmien edustajien teemahaastatteluja. Haastatteluissa oli mukana ohjausryhmän jäseniä ja työnantajien edustajia.

### Haastatteluaineisto:

- haastatteluaineisto koostui kasvokkain (4) ja puhelinhaastatteluina (3) toteutetuista haastatteluista, sekä biotalous- ja ympäristöalan pilotin keräämästä yrityshaastatteluaineistosta (8)
- sähköpostitse haastattelupyynnöt ja peruskysymykset
- haastattelujen kesto 15 – 30 minuuttia
- haastattelujen laajuus 1 – 5 tekstisivua

Arviointiprosessin loppuvaiheessa arvioinnin pääkohteina olivat hankkeen työelämäyhteistyön, korkeakoulujen yhteistyön, koulutuksen erilaisten toteutusmallien ja hankkeen kokonaismerkityksen arviointi. Nämä kysymykset sisältyvät edellä kuvattuihin 4. – 6. arviointiteemoihin.

### 2.2.1 Työelämäyhteistyö

Koko AVOT–hankkeen keskeisenä tavoitteena oli kehittää ja vahvistaa työelämälähtöistä avointa korkeakoulutusta (tarkemmin AVOT-hanketoimijoiden raporteissa). Työelämälähtöisyys edellyttää korkeakouluilta ennen kaikkea yhteistyön vahvistamista työelämän kanssa. Yhteistyötä voidaan toteuttaa monin eri tavoin niin opetuksen suunnittelussa kuin sen toteutuksessakin. Seuraavassa tarkastellaan, millä tavoin eri toimijaryhmät näkivät työelämäyhteistyön toteutuneen hankkeessa. Työnantajista osalle AVOT–toimintamalli ei ollut tuttu entuudestaan, mutta he kommentoivat yhteistyötä korkeakoulujen kanssa yleisesti ja omiin kokemuksiinsa perustuen.

Keskeistä työelämälähtöisen korkeakoulutuksen suunnittelussa on määritellä, millaista yhteistyötä odotetaan työelämän edustajien kanssa. *Ohjausryhmän edustajien* mukaan projektit työpaikalla nähdään uudenaikaiseksi opiskelumuodoksi, joka hyödyttää molempia osapuolia.

*"Se mikä siinä on hyvä idea, että tehtäis siellä työpaikalla näitä projekteja, mä luulen että se on tulevaisuutta, mutta siinä täytyy päästä vielä parempiin keskustelusuhteisiin sen työnantajapuolen kanssa, että siitä tavallaan tulee heti työpaikalle hyötyä ja osaamista, samanaikaisesti. Mä luulen, että sen tyyppinen koulutus on se, mitä eniten tarvitaan tänä päivänä ylipäätään, ei sitä että yksittäiset individuaalit lähtee istumaan jonnekin luokkahuoneeseen. Ei kukaan tarvi semmosta."*

Avoimen korkeakoulutuksen tulisi aiempaa herkemmin kyetä vastaamaan työelämän muutoksiin. Keskeistä on, että tietoa kerätään työmarkkinoilta jatkuvasti. Työelämän ollessa jatkuvassa muutoksessa koulutusta ja opettajien osaamista pitää myös päivittää jatkuvasti.

*"Missä imu on ja muokata koulutusta sen työelämän tarpeen mukaan, ja opettajat kehittää omaa osaamista sen mukaan. Ei siis mitään staattista tilaa, jäädään jälkeen."*

Avoimen korkeakoulutuksen kehittämisessä suuri haaste on kuitenkin siinä, miten eri työnantajien moninaisiin odotuksiin pystytään vastaamaan. Tiedonkeruun tulisi olla niin laajaa, että sen avulla olisi mahdollista tehdä laajempia tarvearvioita ja ennustaa työelämän tulevia suuntauksia.

*"Tämä on hirveen iso asia, kun sanotaan, että on työelämän ja työnantajien odotukset, ne voi olla toisesta äärilaidasta toiseen äärilaitaan. Miten sellaiseen vastataan? Nyt tarvittais sellaisia työkaluja, joilla tarvearvioita voitaisiin tehdä. Ja pystyttäis sitten vastaamaan koulutuksella."*

*"... aikuiskoulutuksen kentällä haaste, koska työelämä on niin monimuotoista ja erilaisia työyhteisöjä, kehittää koulutuslaitosten yhteistyöllä erilaisia henkilöstöosaamisen ylläpitämisen tapoja."*

*Biotalous- ja ympäristöalan* pilotin työnantajahaastatteluaineistossa korkeakoulujen ja työelämän yhteistyötä ei eritelty kovinkaan tarkasti. Avoimet korkeakouluopinnot olivat monelle työnantajalle tuttuja, ja vaikka he ilmoittivat arvostavansa rekrytointien yhteydessä pääasiallisesti tutkintoa, niin työtehtäviin liittyvät suppeammat opintokokonaisuudet arvioitiin positiivisina motivaation ja itsensä kehittämisen näkökulmasta.

*"Kaikki osaamisen kehittäminen on plussaa. Mutta avoimeen työpaikkaan kyllä silti tutkinto vaaditaan. Todistuspaperi kaivataan rekrytointitilanteessa." / "Tutkinto pitää olla,*



*mutta sen jälkeen kiinnostutaan työkokemuksen lisäksi kaikesta muusta, mihin henkilö on osallistunut – myös täydennyskoulutuksesta, onhan se tietyllä tavalla aktiivisuuden osoitus.”*

Työelämäyhteistyö oli tarkoittanut ensisijaisesti lopputyön tai kehittämistyön tekemistä korkeakoulun kanssa. Tulevaisuudessa alalla korostuvat automatisaatio, tietotekninen osaaminen ja projektitaidot, joihin työnantajien mukaan tarvitaan eritasoista koulutusta ja osaamisen vahvistamista.

*Sosiaali- ja terveysalan* pilotin työnantajahaastatteluissa työelämäyhteistyöllä viitattiin ensisijaisesti opinnäytetöiden ja kehittämistehtävien tekemiseen, joista arvioitiin olevan vastavaroista hyötyä niin työntekijälle kuin työnantajalle. Haastatteluissa tähdennettiin, että myös koulutukseen osallistujien erilaiset pohjakoulutukset voivat tuoda lisäarvoa sosiaali- ja terveysalan töissä. Haastatteluissa ennakoitiin tulevaa sote-uudistusta, jonka vaikutukset voivat olla merkittäviä koko alan työllisyydelle. Erytishuomion kohteena alalla ovat iäkkäiden henkilöiden määrän kasvu ja heidän uudenaikaiset vaatimuksensa, jotka luovat sosiaali- ja terveysalalle tarpeita tuottaa asiakaslähtöisempiä palveluita sekä kehittää toimivia digitaalisia palveluita. Myös palveluohjauksen ja palveluneuvonnan rooli nähtiin merkittävänä tulevaisuudessa.

Sosiaali- ja terveysalan pilotin työnantajahaastatteluissa AVOT-mallissa kokeillut toimintamuodot nähtiin toimivina.

*”...sen pitää olla modulaarista ja lyhytkestosta. Tämän päivän työelämän haasteisiin ei välttämättä pitkäkestoiset palvele. Verkko-opetus on tätä päivää. Työnantajan näkökulmasta opintokokonaisuudet on kohtuullisen hintaisia, ja ei oo pakko kaikkiin osallistua, vaan voi ottaa niitä moduuleita.”*

*IT-alan* työnantajahaastatteluissa painotettiin työelämäyhteistyön merkitystä. Alan työnantajien kokemukset yhteistyöstä korkeakoulujen kanssa olivat myönteisiä. Avointen korkeakoulujen kanssa yhteistyötä ei näillä yrityksillä toistaiseksi ollut. ”Yritys IT 1” on ollut korkeakoulussa ohjaamassa opiskelijoiden projektityöskentelyä, joka on toiminut myös rekrytointikanavana yritykselle. ”Yritys IT 2” oli tiiviissä yhteistyössä ainejärjestöjen kanssa yliopistoissa ja opettajien kanssa ammattikorkeakouluista. Yritystä on tehty tunnetuksi myös erilaisilla opiskelijoille tarkoitetuilla messuilla, ja näin nostettu yrityksen imagoa opiskelijoiden keskuudessa. Messuilla oli myös rekrytoitu hyviä harjoittelijoita ja myöhemmin työntekijöitä yritykseen. Tutkintoa ei nähty perusedellytyksenä yrityksen työtehtäviin, joihin nimenomaan oli ollut hakijapulaa, mutta yrityksessä kuitenkin tuettiin ajallisesti tutkinnon loppuun suorittamista, jos se oli kesken työsuhteen alkaessa.

*"Meijän kannalta siitä ei tuu yhtään parempaa työntekijää, jos se tekee sen gradun tai ei, meillä ei oo semmosia asiakkuuksia tai toimialoja, missä pitäis olla tietyt koulutusvaatimukset ja jos sellasia tulee, niin kyllä meiltä löytyy riittävästi korkeakoulutettuja. Kyllä valtaosalla tietenkin on se tutkinto."*

IT-alan työnantaja mainitsi, että AVOT-tyyppistä lyhyehköä koulutuspakettia oli alalla odotettu, koska sen toivotaan tuovan helpotusta alaa vaivaavaan työntekijäpulaan, erityisesti ohjelmistosuunnittelijoiden tarpeeseen. Toisaalta toinen työnantaja kommentoi, että tämän tyyppinen täydennyskoulutus toteutuu jo yksityisten yritysten kautta ja heidän yrityksensä saa kaikki tarvittavat työntekijät suoraan korkeakouluista, lähinnä ammattikorkeakouluista, joista valmistuu ohjelmistosuunnittelijoita tietyn tyyppisiin työtehtäviin. Yliopistosta valmistuneilla osaamisen puolestaan arvioitiin olevan laajempaa.

*"Tämmönen IT-talo missä tehdään softaa, niin se on tärkeintä, että ne ohjelmoinnin perustaidot on mahdollisimman syvällä. Sitten tohon valmiuksiin, niin Jamkin kaverit ehkä pääsee vähän nopeemmin itse työhön kiinni. Mutta sitten yliopistotaustaisilla semmonen matemaattinen ongelmanratkasukyky on monesti kypsempi, että se pääsee sitten, kun mennään vaativiimpiin hommiin. - Toki poikkeuksia löytyy molempiin suuntiin, ois tyhmää vetää mitään yleistäviä kommentteja, et se on kuitenkin ihmisestä kiinni."*

Työelämän nopeasti muuttuviin tarpeisiin on haastavaa pyrkiä vastaamaan koulutuksella; esimerkiksi IT-alalla teknologian nopeasti kehittyessä erityisesti geneerisillä taidoilla ja valmiuksilla on hyötyä työelämässä. Jotkut työnantajat kaipaavat syvempää osaamista joltain kapea-alaiselta alueelta, jotkut taas toivovat, että perustiedot olisivat valmistuneilla hyvin hallussa.

Jotta työelämän saa mukaan tämäntyyppiseen koulutuksen kehittämiseen, niin hanketta pitäisi markkinoida näkyvästi ja kansallisesti, jotta yritykset ja opiskelijat ehtivät siihen reagoida. Aikaa pitää löytyä myös siihen, että etsitään tietyn erityisalan hallitsevia opettajia, ja jos niitä ei löydetä korkeakouluista, niitä pitää etsiä myös yksityiseltä puolelta.

*"Se pitäis tuoda selkeesti, isosti, että markkinoidaan budjetilla, markkinointialan ammattilaiset on mukana, et nyt markkinoidaan, että tämmönen on lähössä, tää on tärkeä Suomelle, siihen pitää varata riittävästi jo et yritykset herää ja ehtii kiireistään, että tämmönen on viimeinkin tulossa."*



*"Vahvuuksina kokeilussa, että avoimen korkeakoulun, yliopiston edustajat, jotka on ollu mukana, ennakkoluulottomasti lähdetty mukaan, olleet valmiita itsekkin oppimaan uutta. ...innostus on jotenkin säilynyt, ollu heille palkitsevaa ja hyvät ihmiset löytyny tähän. ... Nämä pilottien kehittämät toimintamallit ja mallinnus onnistu niin hyvin, että nämä alkaa mennä valtavirraks."*

Avoimen korkeakoulutuksen koulutustarjonnan ja työelämän koulutustarpeiden ei nähty aina kohtaavan toisiaan. *Työnantajat* arvioivat työntekijöiden hakeutuvan esimerkiksi tutkintoon tähtäävään koulutukseen lähimpään ammattikorkeakouluun tai yliopistoon eivätkä he etsineet lyhytkestoisempaa koulutusta myöskään avointen korkeakoulujen yhteisesti järjestämästä koulutustarjonnasta. Täydennyskoulutuksen tarve tunnistettiin, mutta koulutuksen järjestäjätahoksi ei välttämättä nimetty avointa korkeakoulutusta järjestäviä oppilaitoksia.

Avoimen korkeakoulutuksen yhteisesti järjestämän koulutuksen arvioinneissa *biotalous- ja ympäristöalan* työnantajat toivat myönteisenä asiana esille koulutuksen laaja-alaisuuden ja monipuolisuuden. Tarjottu koulutus takaa laaja-alaisen viitekehyksen ja ajattelun, mitä tarvitaan erilaisissa tehtävissä. Sen sijaan koulutuksen tarjoamaa syventävää erityisosaamista arvioitiin tarvittavan lähinnä päällikkötasolla. Biotalous- ja ympäristöalan salkkumallin etuna pidettiin eri oppilaitosten koulutustarjonnan tiivistä esittelyä.

*"Mallina tämä on ihan hyvä. Eri oppilaitosten tarjonta näkyy kaikki samassa, ei tarvitse etsiä joka oppilaitokselta erikseen. Tämäntasoinen yhteistyö oppilaitosten välillä toivotavasti kasvaa jatkossakin."*

Toisaalta runsaasta tarjonnasta saattoi olla haasteellista saada kokonaiskuva, minkä vuoksi kaivattiin selkeämpää opintojaksojen ryhmittelyä. Verkko-opiskelun katsottiin kuitenkin olevan tätä päivää, minkä vuoksi opintojaksojen valinta eri korkeakoulujen tarjonnasta on toimiva ratkaisu.

Biotalous- ja ympäristöalan pilotissa myös lähdettiin kehittämään virtuaalista osaamismerkkiä (Open badge) osoittamaan eri opintojaksoilla ja oppilaitoksissa hankittua osaamista. Työnantajien suhtautuminen virtuaalisen merkin käyttöön vaihtelivat; useimmat näkivät ainakin rekrytointitilanteessa perinteisten todistusten tuovan parhaiten esille opintojen sisällöt, laajuuden ja todistuksen myöntävän oppilaitoksen, mutta osa katsoi, että virtuaalinen osaamismerkki soveltuu hyvin tutkintoja suppeampiin kokonaisuuksiin opintojen tuottaessa lisäpätevyyttä omaan osaamiseen.

Sosiaali- ja terveysalan pilotin työnantajahaastatteluissa tuotiin esille avointen korkeakoulujen välisen yhteistyön tärkeä merkitys koulutuskokonaisuuksien suunnittelussa ja toteutuksessa. Useamman toimijan katsotaan tuovan mukanaan erilaista osaamista.

*"... voisi olla hyvä olla useampi toimija, osallistaa useamman. Eri korkeakouluilla on erilaisia osaamisalueita ja vahvuusalueita."*

Eri yhteistyöoppilaitokset tarjosivat yhden opintojaksopakettin 15 opintopisteen kokonaisuuteen, mitä pidettiin laajuudeltaan hyvin optimaalisena, jotta opinnot eivät jäisi kesken työn ohessa opiskelevilla opiskelijoilla. Opintojen järjestäminen verkko-opintoina sopii hyvin työelämässä oleville, mutta opiskelua ei alalla pitäisi rakentaa pelkästään verkko-opiskelun vaaraan. Haasteena koulutusyhteistyön jatkumiselle pidettiin toteutuksen koordinaatiovastuun kuormittavuutta ja mahdollisuutta kierrättää sitä eri toimijoille. Haastatteluissa korostuivat sosiaali- ja terveysalan lähitulevaisuuden suuret muutokset ja niihin vastaaminen koulutuksen avulla niin alueellisella kuin valtakunnallisella tasolla. Avoimella korkeakoulutuksella nähtiin olevan keskeinen rooli erilaisten tutkintokoulutusta suppeampien koulutuskokonaisuuksien tarjoajana.

ICT-alan työnantajahaastateltavilla ei ollut ollut suoria kontakteja tai yhteistyötä AVOT-hankkeen toimijoiden kanssa. Haastatteluissa arvioitiin, että ammattikorkeakouluista tai yliopistoista valmistuneet eivät välttämättä ole kovin pitkällä osaamisessaan ja heidän ammattiosaamisensa voi olla aika kevyttä. Sen vuoksi AVOT-tyyppinen täsmäkoulutus pohjakoulutuksen päälle, esimerkiksi ohjelmistoalan tarpeisiin voisi tuottaa nopeasti uutta osaamista. Haastateltujen työnantajien mukaan korkeakoulujen opintokokonaisuuksien sisältöjä tulisi päivittää vuosittain, jos halutaan, että osaaminen vastaa esimerkiksi uudistuviin sähköisiin asiointipalveluihin. Ongelmaksi koettiin muutosten hitaus.

*"... yliopistoilla mä tiedän, että se on aika paljon pitemmissä kantimissa, muutokset kurssien sisällöissä ja sitten kaikki ne ei aina vastaa mun mielestä näitä työelämän tarpeita."*

Toisaalta ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen ei katsottu riittävän koulutuksen tarjoajina, vaan tarvittaisiin laaja-alaisempaa yhteistyötä.

*"...mistä löytyy ne osaajat, koska joskus on sellasta, että se teknologia, mitä tarvitaan, niin ei ole välttämättä kummallakaan koulutuspuolella, ei ammattikorkea eikä yliopisto kenties pysty opettamaan sitä nykyopettajilla, et se voi olla että se pitää ehkä ostaa jostain muualta sitten. Ammattikorkeakoulu, yliopisto ja joku kaupalliset tarjoajat vielä et pitää saada se oikeanlainen koulutus eikä pelkästään sitä et mitä ois tarjolla."*

*"Yritysten huomioiminen koulutuksen suunnittelussa ja yhteistyössä ei ole ehkä niin vahvasti mukana kuin sen olisi hyvä olla." (ohjausryhmän jäsen)*

Vaikka koulutusta suunnataan rakennemuutosaloille, niin haastatellun työnantajan mielestä se ei voisi olla pelkästään työttömille työnhakijoille ja alan vaihtajille suunnattua.

*"... pitäis vähän miettiä tätä päivää, että jos haluaa jotain tehdä niin pitää saada parhaat halukkaat osallistujat ja sitten yrityspuolelta tulee se sisältö; kummatkin tarvitaan, hyvä osallistuja-aines ja yrity maailma, jotka satsaa sitä sisältöä ja sitten tietysti, kuka tuottaa ne palvelut ja koulutukset."*

Seuraavassa listataan ehdotuksia ja mahdollisia haasteita, joita ohjausryhmän edustajat ja työnantajahaastateltavat toivat esiin varsinaisten haastatteluteemojen ohella hankkeen loppuvaiheen haastatteluissa.

- kokeillut toimintamallit eivät välttämättä integroidu normaaliin toimintaan sen jälkeen kuin hanke(rahoitus) päättyy
- julkisen puolen rahoitustilanne ei tule paranemaan, vaan kaikki samat ongelmat ja haasteet, mitkä oli ennen, jatkuvat
- rakennettava paremmin toimivia ennakointityökaluja
- koulutuksen yhteen sovittaminen työssä käyvien ihmisten ja työmarkkinoiden tarpeisiin
- opintojen liittämismahdollisuus osaksi tutkintoa on tae laadusta ja saa paremmin työnantajien hyväksynnän
- alueellisiin koulutustarpeisiin vastaamisen ohella tärkeää rakentaa tarjontaa erilaisten toimintamallien mukaan
- negatiivisen rakennemuutosten alueiden asemesta lähdetäisiin vastaamaan positiivisen rakennemuutoksen paikkakuntiin
- muutosten tekeminen yliopistojen kurssien sisältöihin pitkissä kantimissa
- ei lähdetä kilpailemaan yksityisen tahon kanssa täsmäkoulutuksista, koska siinä jäädään jalkoihin
- enemmän markkinointiponnisteluja, kunnollinen näkyvyys koulutuksille

### **Loppuarvioinnissa käytettyjen aineistojen arviointia:**

**Dokumentit:** Hanketoimijat tuottivat hankkeen aikana erilaisia hallinnollisia ja sisällöllisiä dokumentteja Moodle-alustalle. Lisäksi hankkeen Blogi-sivuilla raportoitii hankkeen ja pilottien kokemuksista. Viestintäsuunnitelmaa ryhdyttiin tarkentamaan säännöllisesti; siihen kirjattiin ja aikataulutettiin pilottien viestintätehtävät ja viestinnän vastuuhenkilöt. *Arvioinnin näkökulmasta dokumenttien avulla oli mahdollista seurata hankkeen ja pilottien raportointia ja itsearviointeja muun muassa pilottien koulutusten toteutumisesta. Lisäksi dokumenteista oli mahdollista seurata toimintamallin ja työkirjan laatimisprosessin etenemistä.*

**AC-kokoukset:** Kokouksia järjestettiin säännöllisesti ja niissä keskusteltiin pääasiallisesti ajankohtaisista hankekysymyksistä ja toimintamallin laatimisesta. Ulkopuolisilla arvioitsijoilla olisi ollut mahdollisuus osallistua kokouksiin, mutta osallistumista ei pidetty tarpeellisena, koska

useimmat käsitellyt asiat eivät liittyneet suoraan arviointiteemoihin. *Arvioinnin näkökulmasta kokouksista laaditut muistiot toimivat ajankohtaisina tilannekatsauksina hankkeesta ja piloteista.*

**Haastattelut:** Työnantajien edustajien löytäminen haastateltavaksi arviointia varten osoittautui vaikeaksi. Myös pilottien edustajat olivat kokeneet kontaktien ottamisen omien alojensa työnantajiin yhdeksi haasteellisimmista tehtävistä hankkeen eri vaiheissa. Niinpä arvioinnissa päädyttiin siihen, että pilottien edustajilta pyydettiin mahdollisten työnantaja-haastateltavien yhteystietoja. Tällä tavoin saatiin muutama haastateltavaehdokas, joilla oli kokemuksia AVOT-hankkeesta, mutta useimmilla haastateltaviksi valikoituneista ei ollut välitöntä kokemusta hankkeesta tai avoimen korkeakoulun toiminnasta. Sen sijaan kaikilla eri organisaatioiden työnantajilla oli jonkinlainen näkemys erilaisista yhteistyömuodoista yliopistojen tai ammattikorkeakoulujen kanssa. Biotalous- ja ympäristöalan pilotilta saatiin heidän keräämänsä laajempi työnantajille tehty haastatteluaineisto, joka soveltui hyvin myös arvioinnin käyttöön. Haastatellut työnantajat oli kuitenkin varsin pieni ja satunnainen joukko kunkin pilotin alan työnantajista. *Arvioinnin näkökulmasta työnantaja-haastattelujen perusteella voitiin hahmotella yleiskuvaa työnantajien näkemyksistä korkeakoulujen ja työelämän yhteistyöstä sekä korkeakouluopintojen työelämälähtöisyydestä, mutta työnantaja-aineisto ei tuottanut olennaista lisätietoa eri pilottien työelämäyhteyksistä AVOT-hankkeessa. Sen sijaan ohjausryhmän edustajien haastatteluissa tuotiin esille kokonaiskuvaa hankkeesta ja arvioitiin kehitettyä toimintamallia.*

### **2.2.3 AVOT-toimintamallin ja työkirjan tarkastelua**

Koko AVOT-hankkeen päätavoitteeksi asetettiin jo hankkeen suunnitteluvaiheessa mallin luominen työelämälähtöisen avoimen korkeakouluopetuksen järjestämisestä korkeakoulujen yhteistyönä. Hankkeessa pilotoitiin erityyppisiä koulutuksen toteutusmalleja, joiden tavoitteena oli testata ja kerätä kokemuksia erilaisista yhteistyömalleista ja niiden toimivuudesta. Hyvin varhaisessa esitettiin idea toimintamallista, joka hyödyttäisi hankkeen päättymisen jälkeen valtakunnallista koulutuksen yhteissuunnittelua ja toteutusta.

Hankkeeseen nimetty *mallinnusryhmä* kantoi päävastuun toimintamallin ja työkirjan laatimisprosessista. Toimintamallin laatiminen eteni vuoropuheluna pilottien hanketoimijoiden kanssa ja he osallistuivat aktiivisesti työkirjan kirjoittamiseen erityisesti hankkeen loppuvaiheissa.

Seuraavassa tarkastellaan toimintamallin ja työkirjan pääkohtia ja peilataan niitä suhteessa hankkeen arviointiprosessissa esiin nousseisiin kysymyksiin ja haasteisiin. Huomiota ei kiinnitetä sisältöspesifeihin kysymyksiin vaan eri instituutioita ja aloja koskeviin yleisempiin teemoihin toimintamallin rakenteen mukaisesti. (<http://avottyokirja.fi/>).

## **1) Osaamistarpeiden selvittäminen**

Osaamistarpeiden selvittäminen nostettiin hankkeen alusta alkaen työelämälähtöisten osaamiskokonaisuuksien suunnittelun ja toteutuksen keskeiseksi vaiheeksi. Tavoitteena on, että osaamistarveselvitysten pohjalta kyetään valitsemaan osaamiskokonaisuuksien pääaiheet ja kohderyhmät ennen koulutusten aloittamista.

Toimintamalli ja työkirja tarjoavat monipuolisia tietolähteitä osaamistarpeiden ja ennakoitiedon selvittämistä varten. Lisäksi työkirjassa on kuvauksia, millaisia menetelmiä eri pilotit sovelsivat oman alansa osaamistarpeiden selvittämisessä. Keskeistä tässä vaiheessa on luoda kontakteja työelämän eri sidosryhmien kanssa ja rakentaa työelämäkumppanien verkostoa.

Osaamistarpeiden ja -vajeiden selvittäminen on vaativa ja haasteellinen työvaihe suunnittelu-prosessissa: Työ edellyttää asiantuntijatietoa ja perehtyneisyyttä osaamistarpeiden selvittämisessä sovellettavien menetelmien käytössä, yhteistyöverkostojen luomista ja hyödyntämistä tiedon keräämisessä, selvitystiedon arviointia ja siitä tiedottamista eri toimijatahoille. Selvitystiedon avulla voidaan päättää, mikä on yhteistyöverkostona toteutettavan osaamiskokonaisuuden aihe ja kohderyhmät.

Osaamistarpeiden selvittelyssä huomiota tulee kiinnittää seuraaviin peruskysymyksiin: 1) Painotetaanko alueellisia osaamistarpeita vai laajennetaanko selvitystyötä alun alkaen valtakunnalliseksi? Lisäksi valintoja tehtäessä tulee ratkaista, lähdetäänkö koulutusta järjestämään esimerkiksi taantuville vai kasvaville aloille ja alueille. Molemmissa tarvitaan tietoa myös valtakunnallisista aikuiskoulutuksen ja tutkintokoulutusten painopistealueista ja kehittämishankkeista, esimerkiksi muuntokoulutusten kohdentamisesta kasvualoille. 2) Miten huomioidaan koulutuksen asiakaslähtöisyys eli miten koulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa tavoitetaan erilaiset potentiaaliset kohderyhmät? 3) Miten varmistetaan koulutuksen suunnittelun ja toteutuksen työelämälähtöisyys ja mitä se tarkoittaa eri alojen koulutusten näkökulmasta?

## **2) Avointen korkeakoulujen yhteistyöverkoston muodostaminen**

AVOT-hankkeen peruslähtökohta ja tavoite oli edistää eri korkeakoulujen ja työelämän yhteistyötä uudenlaisten työelämälähtöisten osaamiskokonaisuuksien toteuttamisessa. Toimintamallissa kuvataan eri pilottien kokemuksia yhteistyöverkostojen luomisesta. Haasteet alkuvaiheen yhteistyön käynnistämisessä liittyivät niin osaamiskokonaisuuksien sisältöjen valintaan kuin konkreettisten toimintamuotojen rakentamiseen.

Yhteistyöverkostojen muodostaminen osaamiskokonaisuuksien suunnittelua ja järjestämistä varten toimii vaivattomasti, jos tukeudutaan pitkälti jo olemassa oleviin kumppanuuksiin ja verkostoihin. Päätöksen tekeminen yhteistyöverkostossa olevien kumppanien lukumäärän rajaamisesta voidaan tehdä alkuvaiheessa tai kumppanien määrä voi muuttua joustavasti toteutuksen aikana. Yhteistyöverkostossa toimivien määrä riippuu keskeisesti siitä, millainen



toteutusmalli valitaan ja millä tavoin sisällöt ja kohderyhmät vaihtelevat toteutuksessa. Keskeisestä toteutuksen jatkuvuuden kannalta on koordinoitavasti määrittely yhdelle toimijalle ja myöhemmin toiminnan vakiinnuttua sen kierrättäminen eri verkostotoimijoiden kesken. Yhteistyöverkostojen toiminnan laajentaminen luonnollisesti riippuu myös käytettävissä olevista resursseista.

Keskeistä uudenlaisten osaamiskokonaisuuksien suunnittelussa ja toteutuksessa on, että opetustarjonta rakentuisi sekä avointen yliopistojen että avointen ammattikorkeakoulujen opetussuunnitelmista. Tämä takaisi sen, että kokonaisuudet tai niiden osat houkuttelisivat pohjakoulutus- ja työtaustaltaan erilaisia opiskelijoita ja tarjoaisivat heille osaamiskokonaisuuksia, joita he voivat hyödyntää erilaisilla opiskelu- ja työurillaan.

Tavoitteena on, että avoimet yliopistot ja avoimet ammattikorkeakoulut hyödyntäisivät entistä laajemmin toistensa vahvuuksia ja osaamista työelämälähtöisten osaamiskokonaisuuksien laatimisessa ja kykenisivät rakentamaan joustavia opetus- ja ohjauskäytänteitä yhteistyöverkostoissa.

### **3) Osaamiskokonaisuuksien laatiminen**

Toimintamallissa kuvataan kolmen erilaisen pilotin osaamiskokonaisuuksien rakentamisen periaatteet. Laaditut mallit ja niihin sisältyneiden osaamiskokonaisuuksien visuaaliset kuvaukset konkretisoivat erinomaisesti toteutetut perusratkaisut. Malleille annetut nimet pakettimalli, salkkumalli ja suppilomalli kuvaavat selkeästi mallien välisiä peruseroja. Kokeiluissa osoitettiin, että osaamiskokonaisuudet voivat olla pitkälle strukturoituja, niihin voi sisältyä paljon valinnaisuutta tai ne voidaan kohdentaa sisällöllisesti tietyille kohderyhmälle.

Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen opetussuunnitelmatyön arvioitiin reagoivan hitaasti työelämän muuttuviin odotuksiin ja osaamistarpeisiin. Avoimen korkeakoulun periaatteiden mukaan uusien osaamiskokonaisuuksien tulee kuitenkin rakentua olemassa olevista opintojaksoista, vaikkakaan niiden koostamisen ei tarvitse noudattaa tiukasti tutkintorakenteiden vaatimuksia. Samalla on pidettävä huolta siitä, että kokonaisuudet voidaan lukea hyväksi tutkinto-opintoihin. Yliopistossa ja ammattikorkeakoulussa suoritettujen opintojen hyväksyntä toisessa korkeakoulussa ei edelleenkään ole käytännössä eikä lainsäädännöllisesti ongelmallista.

Työelämälähtöisyys voidaan yhtä hyvin rakentaa sisään pitkälle strukturoituihin osaamiskokonaisuuksiin kuin yksittäisiin opintojaksoihin. Työelämän edustajien ja muiden sidosryhmien mahdollisuudet vaikuttaa koulutuksen sisältöihin ja toteutukseen voidaan eri malleissa ottaa joustavasti huomioon alan tai alueen erityistarpeiden mukaan. Tärkeintä on rakentaa toimivat kontaktit eri sidosryhmien kanssa, kerätä palautetta ja pyrkiä hyödyntämään sitä osaamiskokonaisuuksia kehitettäessä.

Jokainen pilotoitu malli soveltui peruseriaatteiltaan ja toteutustavoiltaan valitulle alalle. Kokeilun edetessä konkreettisia käytänteitä muokattiin saatujen kokemusten pohjalta, mutta alussa valittu perusrakenne säilyi kaikissa piloteissa. Pilotit myös jossain määrin hyödynsivät vertaispiloteissa saatuja kokemuksia omissa toteutuksissaan.

Pilotit tarjoavat toimiviksi osoittautuneita malleja erilaisten työelämälähtöisten osaamiskokonaisuuksien toteutuksille ja niiden kehittämiseksi.

#### **4) Käytännön toteutuksen suunnittelu**

Toimintamallissa kuvataan eri pilottien kokemuksia osaamiskokonaisuuksien toteutuksessa huomioon otettavista asioista, joita kukin yhteistyöverkoston toimijataho on toteuttanut omalla tavallaan, mutta joihin tulisi löytää yhdenmukaisia käytänteitä.

Toteutusta tulee tarkastella erityisesti kohderyhmän tarpeiden ja valmiuksien mukaan. Olennaista toteutuksessa on ratkaista opintojaksojen suoritusjärjestys, aikataulutus, opiskelutavat ja suoritusmuodot.

Avoin korkeakouluopetus rakentuu keskeisesti verkko-opetuksen varaan. Erityishuomiota tulee kiinnittää koulutukseen osallistuvien erilaisten kohderyhmien tietoteknisten valmiuksien ja osaamisen selvittämiseen ja varmistamiseen ennen opintojen aloittamista. Myös yhteistyöverkoston eri toimijoiden tietotaito ja valmiudet verkko-opetuksen toteutuksessa voivat vaihdella. Niinpä ennakkoon on tärkeä selvittää kunkin toimijatahon tekniset resurssit sekä opetus- ja ohjaushenkilöstön valmiudet verkko-opetuksen ja ohjauksen sujuvaan käyttöön. Olennaista on pyrkiä myös onnistuneiden pedagogisten ratkaisujen ja hyvien käytänteiden jakamiseen verkoston sisällä.

#### **5) Opintohallinnon ja -neuvonnan järjestäminen**

Pilottien odotettiin kokeilevan ja ehdottavan mahdollisimman selkeitä ratkaisuja opintohallinnossa kohdattaviin kysymyksiin, jotka koskevat ilmoittautumista, opinto-oikeuden muodostumista, opintomaksujen perimistä, opintosuoritusten rekisteröintiä ja todistuksen tai opintosuoritusotteen antamista.

Sosiaali- ja terveysalan pilotissa päädyttiin kokeilemaan keskitettyä mallia opintohallinnon järjestämisessä ja laadittiin sopimus pohja, jossa määritellään kunkin toimijatahon tehtävät ja vastuunjako eri toimijoiden kesken. Tällainen toimintamalli on järkevä silloin, kun tarjotaan laajan valtakunnallisen verkoston paketoimaa osaamiskokonaisuutta, jossa jokainen verkostopartneri vastaa jostakin osakokonaisuudesta. Biotalous-ympäristöalan pilotissa yksittäisten korkeakoulukohtaisen opintosuoritusmerkintöjen ohella opiskelijoille tarjotaan mahdollisuus hakea digitaalinen osaamismerkki suoritettuaan laajempia opintojaksoja (10 – 30 opintopistettä). Osaamismerkkin myöntää yksi korkeakoulu (Karelia-ammattikorkeakoulu). Tällä tavoin

suoritukset eri korkeakoulujen opintotarjonnasta voidaan koota yhteen malleissa, jotka eivät rakennu valmiiksi paketoituista osaamiskokonaisuuksista vaan opiskelija voi koostaa opinnot yksilöllisesti omien osaamistarpeidensa mukaisesti.

Työkirjassa esitetään lukuisia opintojen sujuvuutta ja neuvonnan järjestämistä koskevia kysymyksiä, joihin vastaaminen helpottaa uudenlaisten osaamiskokonaisuuksien alkuvaiheen suunnittelua ja toteutusta.

Avoimen korkeakoulun organisaatioissa sovelletaan erilaisia opintohallinnon käytänteitä, joiden täydellistä yhdenmukaistamista ei voida pitää realistisena tavoitteena. Keskeinen periaate opintohallinnon virtaviivaistamisessa on, että järjestelmän tulisi toimia mahdollisimman opiskelijälähtöisesti. Tämä tarkoittaa sitä, että kaikki tarvittava tieto on opiskelijalle mahdollisimman helposti saatavilla ja asioinnissa vältetään moniportaisuutta.

## **6) Markkinointi**

Koko hankkeen yksi perustehtävä oli pyrkiä etsimään monipuolisia, tehokkaita ja joustavia tapoja uusien osaamiskokonaisuuksien tunnetuksi tekemiseen ja markkinointiin. Tehtävä oli haasteellinen, koska osaamiskokonaisuuksien kohderyhmät koostuvat hyvin heterogeenisistä opiskelijaryhmistä ja työnantajaorganisaatioista. Näkyvän ja tehokkaan markkinoinnin merkitys korostuu sekä koulutuksen suunnitteluvaiheessa että sen toteutuksessa.

Toimintamallissa kuvataan eri pilottien kokeilemia ja toteuttamia markkinointikeinoja, jotka vaihtelivat yksilökontakteista tapahtumamarkkinointiin ja laajoihin sosiaalisessa mediassa toteutettuihin kampanjoihin. Eri organisaatioiden koon ja avoimen korkeakouluopetuksen tarjonnan volyymin vaihtelun vuoksi niiden viestintäosaamisen taso ja viestintäresurssit vaihtelevat olennaisesti.

Keskeistä markkinoinnin tehokkuuden ja näkyvyyden maksimoinnissa on viestinnän ammattilaisten hyödyntäminen markkinoinnin suunnittelussa ja toteutuksessa. Myös yhteismarkkinointi eri verkostopartnereiden ja työnantajakumppaneiden kanssa takaa paremman tuloksen kuin markkinoinnin keskittäminen yhdelle toimijalle. On varauduttava myös siihen, että uusien osaamiskokonaisuuksien tehokas tunnetuksi tekeminen edellyttää alkuvaiheessa merkittävää viestintäresursointia.

Erilaisten kohderyhmien huomioon ottaminen markkinoinnissa edellyttää monikanavaisuutta. On järkevää eriyttää viestintää ja markkinointia eri kanavien kautta toteutettavaksi niin tarjottavien osaamiskokonaisuuksien kuin erilaisten opiskelijakohderyhmien ja työnantajaorganisaatioiden mukaan. Esimerkiksi kaiken aikuis-, tutkinto- ja muuntokoulutusten kokoaminen valtakunnallisesti yhden portaalin alle ei tällä hetkellä näytä realistisilta tavoitteelta hallinnollisesti eikä käytettävissä oleviin resursseihin suhteutettuna.

## **7) Opetus ja opintojen ohjaaminen**

Avoimella yliopistolla on vahva asiantuntemus ja pitkäaikainen kokemus erilaisten pedagogisten ratkaisujen soveltamisesta ja toteuttamisesta aikuisopiskelijoiden opetuksessa ja ohjaamisessa. Avoimen korkeakoulun keskeisenä vahvuutena voidaan tutkintokoulutukseen verrattuna pitää erilaisten suppeampien opintokokonaisuuksien, monimuoto-opetuksen ja verkko-opetuksen monipuolisuutta ja jatkuvaa kehittämistä.

Toimintamallissa pilotit kuvaavat erityisesti erilaisia verkko-opetukseen perustuvia pedagogisia ratkaisuja. Keskeinen kysymys koskee sitä, miten opetusjärjestelyissä kyetään ottamaan huomioon opiskelijaryhmien lähtötaso, opiskelunvalmiudet ja -taidot niin, että niitä ei vain sopeuteta ryhmien mukaan, vaan että oppimistehtävät haastavat sekä sisällöllisesti että toteutustavoiltaan opiskelijoita kehittämään uudenlaista työelämässä vaadittavaa osaamista. Tällöin voidaan yhteistyössä työnantajien kanssa toteuttaa ratkaisuja, jotka parhaiten vastaavat myös työnantajien asettamiin odotuksiin koulutukselle.

Työkirjassa esitetään lukuisia opetuksen toteutusta ja opintojen ohjausta koskevia kysymyksiä, joihin vastaaminen edistää opetuksen ja ohjauksen suunnittelua ja toteutusta korkeakoulujen yhteistyöverkostona.

Avoimen korkeakouluopetuksen kehittämät monipuoliset ja joustavat vaihtoehdot aikuisopiskelijoiden opettamisessa ja ohjaamisessa luovat vahvan perustan erilaisten työelämälähtöisten osaamiskokonaisuuksien toteutukselle koko hankkeelle asetettujen peruseriaatteiden ja tavoitteiden mukaan.

### **Arviointi ja kehittäminen**

Jokainen toimintamallissa kuvattu vaihe sisältää myös toteutusta koskevia itsearviointikysymyksiä ja kysymyksiä kehittämiskohteista. Näihin vastaamalla toimijat voivat itse arvioida, miten kyseisen vaiheen toteutuksessa on onnistuttu, ja miten toimintaa voitaisiin kokemusten pohjalta edelleen kehittää. Tähän liittyy keskeisesti erilaisten palautejärjestelmien valinta ja kehittäminen.

### **Työkirjan käytettävyys**

Työkirja on verkkopohjainen. Se ohjaa ja neuvoo konkreettisten tehtävien ja kysymysten avulla, mitkä ovat kukin vaiheen keskeiset kysymykset ja miten edetä toiminnan yhteissuunnittelun eri vaiheissa. Osa tehtävistä on hyvin laajoja ja vaativia, joiden pohtiminen rakentaa perustaa seuraavan tehtävän suorittamiselle, vaikka tehtävät eivät olekaan täysin toisistaan erotettavissa olevia vaan osittain rinnakkain eteneviä. Osa kysymyksistä puolestaan on hyvin konkreettisia ja yksityiskohtaisia, joihin vastaamalla voidaan perustella esimerkiksi opiskelijan näkökulmasta tärkeitä opetuksen toteutusta ja ohjausta koskevia pedagogisia ratkaisuja.

Työkirjaa voidaan myös muokata ja ajantasaistaa sen käytöstä saatavien kokemusten ja palutteen pohjalta myöhemmin.

Työkirjan avulla pyritään selkeästi vahvistamaan yhteistyöverkoston eri toimijoiden *yhteistoiminnallisuutta*, mikä oli koko hankkeen keskeinen päämäärä. Kysymyksiin vastaaminen edellyttää neuvotteluja, keskusteluja ja toimivien ratkaisujen valintaa yhteissuunnittelu- ja toteutusprosessin aikana.

# 3. YHTEENVETO JA SUOSITUKSET

Seuraavassa esitellään yhteenveto arvioinnin päätuloksista väli- ja loppuarvioinnin havaintojen pohjalta.

***HAASTE: Korkeakoulusektorilla nopeasti tapahtuvien rakennemuutosten merkitys erilais-  
ten kokeilujen toteuttamisessa ja koordinoinnissa.***

Suomalaisessa korkeakoulujärjestelmässä on meneillään rakennemuutos. Rakenteellisia uudistuksia on tehty erityisesti ammattikorkeakouluyhteistyössä, mutta myös yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen kesken on käynnistynyt yhteistyöneuvotteluja. Avointen korkeakoulujen toiminta nivoutuu kiinteästi emokorkeakoulujen organisaatiomuutoksiin. Erilaiset emoyliopistoissa tapahtuneet organisatoriset muutokset ovat vaikuttaneet viime vuosina avointen yliopistojen asemaan ja resursseihin. Näin ollen erilaisten kokeilujen ja kehittämishankkeiden toteuttamismahdollisuudet avoimessa korkeakoulutuksessa ovat sidoksissa sekä pitempikestoisiin että ripeätahtisiin rakenteellisiin muutoksiin korkeakoululaitoksen piirissä.

Avoin korkeakoulutus on ollut edelläkävijä esimerkiksi korkeakoulujen yhteistyönä järjestettävän verkko-opetuksen kehittämisessä ja toteutuksessa, mutta tutkintokoulutus on hidasliikkeisempää ja voi vastata viiveellä työelämästä tuleviin koulutustarpeisiin. Sen vuoksi AVOT-hankkeen avoimen korkeakoulutuksen keskinäisenä yhteistyönä toteuttamat tutkintokoulutukseen sisältyvät uudenaikaiset työelämälähtöiset osaamiskokonaisuudet voivat tukea myös tutkintokoulutusta ja sen kehittämistä.

***HAASTE: Avoimen korkeakoulutuksen mahdollisuudet vastata nopeasti ja joustavasti rakennemuutosalueiden ja -alojen koulutus- ja osaamistarpeisiin.***

Suomalaisessa yhteiskunnassa työelämän osaamisvaatimukset muuttuvat nopeasti. Erityisesti rakennemuutosaloilla ja -alueilla koulutuksen tulisi kyetä nopeasti vastaamaan työelämän muuttuviin osaamistarpeisiin. Avoimen korkeakoulutuksen mahdollisuudet reagoida nopeasti näihin tarpeisiin ovat kuitenkin rajalliset. Vaikka avoimessa korkeakoulutuksessa on tarjolla yksittäisiä opintojaksoja, jotka palvelevat erilaisia aikuisopiskelijaryhmiä, opintojen paketointi uudenaikaisiksi työelämää palveleviksi osaamiskokonaisuuksiksi edellyttää pitempijälteistä suunnittelua.

Avoin korkeakoulutus ei välttämättä kykene nykyisen organisaationsa ja käytettävissään olevien resurssien puolesta nopeasti vastaamaan taantuvien alueiden koulutustarpeisiin. Sen sijaan AVOT-hankkeen aikana saatiin kokemuksia siitä, että avoimella korkeakoulutuksella on kysyntää positiivisen rakennemuutoksen alueilla. Koulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa lähdettiin onnistuneesti rakentamaan yhteistyötä useiden eri toimijoiden kanssa, esimerkiksi kunta, yritykset, eri koulutusorganisaatiot, mikä oli yksi AVOT-hankkeen perustavoitteista.

***HAASTE: Valtakunnallisten ja alakohtaisten työvoima- ja osaamistarveselvitysten merkitys ja hyödyntäminen koulutusta suunniteltaessa. Koulutuskysynnän ja koulutustarjonnan kohtaanto-ongelma alueellisesti ja valtakunnallisesti.***

Suomessa eri toimijat tekevät säännöllisesti valtakunnallisia työvoima- ja osaamistarveselvityksiä. Näistä saatava tieto luo perustaa aikuiskoulutuksen kehittämiseksi ja järjestämiselle. Vaikka ennakkoinnissa pyritään varautumaan työvoiman alue- ja alakohtaisen kysynnän muutoksiin, niin myös maailmanlaajuinen talouskehitys voi vaikuttaa kansallisiin työvoiman osaamisen kehittämistarpeisiin.

Nopeat ja osittain ennakoimattomat alueelliset rakennemuutokset voivat aiheuttaa työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaanto-ongelmia. Tarjolla oleva oppilaitossidonnainen koulutus ei välttämättä kykene vastaamaan työnantajien odotuksiin, vaan työikäinen aikuisväestö toivoo niin sisällöllisesti kuin toteutustavoiltaan joustavampia opiskelumahdollisuuksia.

AVOT-hankkeessa lähtökohtana oli erilaisten pilottien avulla kokeilla joustavia työelämälähtöisten osaamiskokonaisuuksien toteutusmalleja avoimen korkeakoulutuksen yhteistyönä. Hankkeen alkuvaiheesta lähtien havaittiin, että yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen avointen yksiköiden valmiuksissa järjestää valtakunnallisia ja alueellisia osaamistarpeita tyydyttävää koulutusta on suuria eroja. Lisäksi se, painotetaanko koulutuksen valtakunnallisuutta vai alueellisuutta heijastuu keskeisesti sekä koulutuksen hakijaprofileissa että koulutuksen toteutuksessa, vaikka koulutus toteutetaan pääosin verkko-opiskeluna.

Avoin korkeakoulutus on varsin kattavaa valtakunnallisesti, minkä vuoksi sen mahdollisuudet vastata sekä alueelliseen että valtakunnalliseen koulutuskysyntään ovat hyvät, mutta kunkin korkeakoulun profiili määrittää keskeisesti sitä, millä panoksella se voi olla mukana avointen korkeakoulujen työelämälähtöisten osaamiskokonaisuuksien toteutuksessa.

***HAASTE: Tarve yhteistyösopimusten laatimiselle. Yhteistyöverkostojen rakentamiseen ja niiden kiinteyden vahvistamiseen tarvittavien aika- ja henkilöstöressurssien riittävyys.***

Peruslähtökohtana AVOT-hankkeessa oli, että työelämälähtöisiä osaamiskokonaisuuksia suunnitellaan ja toteutetaan avointen korkeakoulujen yhteistyönä. Yhteistyökumppaneiksi odotettiin liittyvän myös työnantajien edustajia erilaisista organisaatioista. Näiden yhteistyöverkostojen rakenne ja laajuus vaihtelivat eri piloteissa.

Yhteistyön rakentaminen ja vahvistaminen niin avointen korkeakoulujen kesken kuin yhteistyö erilaisten työnantajaorganisaatioiden kanssa koettiin työläänä ja aikaa vievänä. Kontaktien luominen ja käytännön tason toteutustavat olivat riippuvaisia käytettävissä olevista aika- ja henkilöstöressurseista eri organisaatioissa. Keskeistä yhteistyön rakentamisessa on pyrkiä tuntemaan ja ymmärtämään eri organisaatioiden toimintakulttuurien eroja, jotka vaikuttavat niin koettuihin yhteistyötarpeisiin kuin halukkuuteen tehdä ja jatkaa yhteistyötä.

Osaamiskokonaisuuksien tarjoaminen yhteistyöverkostona AVOT-hankkeen kokeiluissa osoitautui selkeästi olevan järkevä toimintamalli, joka mahdollistaa eri toimijatahon profiilien ja vahvuuksien hyödyntämisen.

***HAASTE: Koulutuskysyntää vastaavan koulutustarjonnan löytyminen ja paketointi avointen korkeakoulujen tutkinto-ohjelmista.***

Koulutustarjonnan koostaminen avointen korkeakoulujen tutkinto-ohjelmista toteutettiin lähtökohtaisesti eri tavoin AVOT-hankkeen eri piloteissa. Opintojaksojen valinta edellytti eri yksiköiden tarjontaan ja profiileihin perehtymistä. Kokonaisuuteen voitiin valita tutkintorakenteen mukaisesti opintojaksoja perus- ja aineopinnoista, jopa syventävistä opinnoista. Lisäksi kokonaisuus saattoi koostua eri tieteenalojen opinnoista. Näin voitiin rakentaa niin laajempia osaamiskokonaisuuksia kuin tarjota opiskelijoille mahdollisuus valita omia työ- tai koulutustarpeitaan parhaiten palvelevia yksittäisiä opintojaksoja.

Koulutustarjonnan tutkinto-ohjelmasidonnaisuus rajaa keskeisesti sitä, millaista koulutusta voidaan tarjota eli kunkin opintojakson tulee sisältyä johonkin tutkinto-ohjelmaan avoimen yliopiston ja ammattikorkeakoulun periaatteiden mukaisesti, vaikka opiskelu ei olisi valittuna ajankohtana tutkintotavoitteista. Osaamiskokonaisuuksien sisällyttäminen tutkintoon ei kuitenkaan ole itsestäänselvyys, sillä opintojen hyväksi lukemisesta ei ole olemassa yhtenäisiä käytänteitä vaan ne sovitaan kussakin korkeakoulussa erikseen.



***HAASTE: Kestävän toimintamallin rakentaminen erilaisten kokeilujen ja kokemusten pohjalta.***

AVOT-hanketta aloitettaessa ei ollut valmiina vaihtoehtoisia koulutuksen toteutusmalleja, vaan piloteilla oli mahdollisuus kokeilla ja soveltaa erilaisia malleja. Pilotit tuottivat rakenteiltaan kolme mallia, joihin sisältyvät niiden keskeiset perusratkaisut.

Biotalous- ja ympäristöalan pilotin ns. salkkumalli on malleista innovatiivisin. Salkun sisältöjä ja toteutustapaa kehitettiin koko kokeilun ajan muun muassa korkeakoulujen yhteistyönä, yhteistyössä työelämän kanssa ja opiskelijapalautteen pohjalta. Salkusta on luotu oma brändi, jonka tunnettuutta on levitetty systemaattisesti. Biotalous- ja ympäristöalan salkkumallin mukaisen toteutuksen jatkumiselle on luotu vahva perusta jatkuvan kehittämisen ja arvioinnin pohjalta.

Eri malleista saatuja kokemuksia voidaan hyödyntää suoraan ei vain kokeilussa mukana olevilla aloilla vaan suunniteltaessa työelämälähtöisiä osaamiskokonaisuuksia myös uusille aloille ja yhteistyökumppaneille avoimen korkeakoulutuksen kontekstissa.

***HAASTE: Hankkeen koordinaatio- ja ohjausvastuun jakautuminen eri hanketoimijoille.***

Koko AVOT-hankkeen koordinoinnista ja ohjauksesta saadut kokemukset osoittavat, että isossa kehittämishankkeessa, jossa on mukana lukuisa määrä toimijoita erilaisista organisaatioista, on syytä pyrkiä mahdollisimman selkeään tehtävän- ja vastuunjakoon toiminnan aikataulutuksen ja sujuvuuden varmistamiseksi. AVOT-hankkeen ja pilottien käynnistyminen kangerteli hieman aluksi muun muassa henkilöstövaihdosten vuoksi, mutta pilotit ehtivät hyvin käynnistää ja kehittää valitsemiaan erilaisia ratkaisuja. Mallinnusryhmän perustaminen hankkeeseen oli erinomainen ratkaisu, sillä sen työ jäntevöitti pilottien toimintaa hankkeen eri vaiheissa. Mallinnusryhmällä oli keskeinen rooli myös toimintamallin ja työkirjan laatimisessa yhteistyössä pilottien hanketoimijoiden kanssa.

Koko AVOT-hankkeen koordinoinnista ja ohjauksesta saatuja kokemuksia voidaan hyödyntää myös yksittäisiä osaamiskokonaisuuksia koskevilla hallinnollisilla ratkaisuilla. Kun erillishoitosiset kokeilut päättyvät, on hyvä että koordinoitavastuu jatkuu kokeilussa mukana olevilla yksiköillä, vaikka vastuuta on myöhemmin järkevä kierrättää eri yksiköiden kesken.

***HAASTE: Tehokkaiden tiedotus- ja markkinointikanavien löytäminen avointen korkeakoulujen työelämää palveleville koulutuksille.***

Yksi keskeinen haaste AVOT-hankkeen toteutuksessa liittyi siihen, miten voitaisiin rakentaa mahdollisimman kattavat ja tehokkaat tiedotus- ja markkinointikanavat avointen korkeakoulujen työelämää palveleville koulutuksille. Vaikka avoimen korkeakoulutuksen piirissä on kehitetty niin laaja-alaista kuin kohdennettua tiedotusta emokorkeakoulujen yhteydessä ja yhteistyönä eri korkeakoulujen kesken, niin uudenlaisen vahvemmin työelämälähtöisen koulutuksen tarjonnan markkinointi mahdollisimman laajasti erilaisille opiskelijaryhmille, työntekijä- ja työnantajajärjestöille, kuntaorganisaatioille, yksittäisille työnantajille ja erikokoisille yrityksille edellyttää mittavia panostuksia. Piloteissa havaittiin, että viestinnän tulee perustua erityisesti monikanavaisuuteen ja järkevään ajoitukseen, joiden ohella myös henkilökohtaisilla kontakteilla ja erityisillä kohderyhmäkohtaisilla tiedotus- ja markkinointi-iskuilla voidaan tavoittaa sellaisia aikuisopiskelijaryhmiä ja työnantajien edustajia, jotka eivät seuraa systemaattisesti lyhytkestoisten koulutusten tarjontaa.

***HAASTE: Työelämälähtöisyys osaamiskokonaisuuksien suunnittelua ja toteutusta ohjaavana periaatteena.***

Arvioinnin yhtenä pääkohteena oli työelämälähtöisyyden toteutuminen koko hankkeessa ja piloteissa. Työelämälähtöisyyttä AVOT-hankkeessa on tarkasteltu erillisessä katsausartikkelissa (Aittola, Siekkinen, Hakanurmi & Karjalainen 2018), jossa havaittiin, että hanketoimijoiden ja sidosryhmien näkemykset työelämälähtöisyydestä vaihtelevat. Tämä kuvaa sitä, että työelämälähtöisyydelle ei ole olemassa tiukkaa määritelmää, vaan se voi vaihdella koulutusorganisaation, toteutustavan ja kohderyhmän mukaan. Sama tulee esille myös biotalous- ja ympäristöalan pilotin yhteydessä tehdystä opinnäytetutkimuksesta (Airaksinen 2017), jossa tarkastellaan työelämälähtöisyyttä ammattikorkeakoulutuksessa.

Työelämälähtöisyyden valinta koulutuksen suunnittelua ja toteutusta ohjaavaksi periaatteeksi edellyttää sitä, että prosessissa muovautuu jaettu ymmärrys siitä, mitä työelämälähtöisyys tarkoittaa osaamiskokonaisuuksien sisältöjen, toteutustavan ja yhteistyökumppaneiden määrittelyn ja valinnan kannalta.

## SUOSITUKSET

Tutkintokoulutusta suppeampien osaamiskokonaisuuksien tarjoaminen aikuisopiskelijoille avoimessa korkeakoulutuksessa

- On syytä vahvistaa avoimen korkeakoulutuksen asemaa ja resursseja aikuiskoulutuksessa, erityisesti työelämälähtöisten opintokokonaisuuksien suunnittelussa ja toteutuksessa.
- Koulutuksen suunnittelussa on pyrittävä systemaattisesti ennakoimaan ja seuraamaan työelämän osaamistarpeiden muutoksia alueellisesti ja valtakunnallisesti.

Suomalaisen korkeakoululaitoksen rakennemuutosten huomioon ottaminen ja hyödyntäminen avoimen korkeakoulutuksen toiminnassa

- Avoimen korkeakoulutuksen asemaa ja tehtäviä on arvioitava ja kehitettävä yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen välisen ja keskinäisen rakenteellisen ja toiminnallisen yhteistyön vahvistuessa.

Työelämäyhteistyön vahvistaminen (avoimessa) korkeakoulutuksessa

- Työelämän edustajien monipuolinen osallistuminen tulee vakiinnuttaa erilaisissa työryhmissä, neuvottelukunnissa, opetussuunnitelmatyössä jne. valtakunnallisella, alueellisella ja paikallisella tasolla.
- Työelämäkontaktien ja -yhteistyön luomista ja vakiinnuttamista ei voida jättää yksittäisten toimijoiden vastuulle vaan se tulee sisällyttää organisaation tehtäväksi.
- Työelämäyhteyksien vahvistaminen korkeakoulutuksessa edellyttää niin julkiselta kuin yksityiseltä sektorilta vahvempaa resursointia (mm. henkilöstö, verkostojen ylläpito).

Lainsäädännöllisesti on pyrittävä edistämään opiskelua eri korkeakouluorganisaatioissa. Erilaisien säädösten avulla tulee purkaa rajoituksia, jotka koskevat muun muassa opiskeluoikeuksien ja opintojen suorittamismahdollisuuksia, opintojen hyväksi lukemista ja ristiinopiskelua.

Koulutussuunnittelussa on aktiivisesti pyrittävä vahvistamaan **yhteistyöverkostoja** eri koulutuksen järjestäjien ja muiden sidosryhmien (esim. kunnat, seutukunnat jne.) kanssa.

Koulutusyhteistyön rakentaminen edellyttää eri toimijoiden **erilaisiin toimintakulttuureihin** perehtymistä ja niiden yhteensovittamista (yliopistot, ammattikorkeakoulut, yksityisen ja julkisen sektorin työnantaja- ja työntekijäjärjestöt ja työnantajat).

**Tiedottamis- ja markkinointivastuuta** avoimessa korkeakoulutuksessa tarjottavista korkeakoulutasoisista opinnoista tulee jakaa valtakunnallisesti ja alueellisesti eri toimijoiden kesken.

## LÄHTEET:

- Aittola, H., Laine, K. & Välimaa, J. (2016). Tärkeintä on, että kehittyä ja oppii – titteli ei ole niin tärkeä. Korkeakouludiplomi-koulutuskokeilun seuranta- ja arviointitutkimuksen loppuraportti. Jyväskylän yliopiston Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimusselosteita 53.
- Aittola, H., Siekkinen, T., Hakanurmi, Satu & Karjalainen, M. (2018). AVOT-toimintamallin kehittäminen - miten työelämälähtöinen avoin korkeakouluopetus vastaisi paremmin työelämän osaamistarpeisiin? Yliopistopedagogiikka 2 (painossa)
- Hilli, P., Ståhl, T., Merikukka, M. & Ristikari, T. (2017). Syrjäytymisen hinta – case investoinnin kannattavuuslaskennasta. Yhteiskuntapolitiikka 82 (2017):6.
- Kivinen, O., Hedman, J. & Kaipainen, P. (2012). Koulutusmahdollisuuksien yhdenvertaisuus Suomessa. Eriarvoisuuden uudet ja vanhat muodot. Yhteiskuntapolitiikka 77 (2012):5.
- Leveälahti, S., Savioja, H., Hanhijoki, I., Nieminen, J. (2015). Esiselvitys aikuiskoulutuksen ennakointimallista. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset, 2015:1.
- OKM (2018a). Työn murros ja elinikäinen oppiminen. Elinikäisen oppimisen kehittämistarpeita selvittävän työryhmän raportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2018: 8. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160556/okm08.pdf>
- OKM (2018b). Työelämän ohjausryhmän loppuraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2018:28. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160977/okm28.pdf>
- OKM (2017). Korkeakoulutus ja tutkimus 2030-luvulle. Taustamuistio korkeakoulutuksen ja tutkimuksen 2030 visiotyölle. <http://minedu.fi/documents/1410845/4177242/visio2030-taustamuistio.pdf/b370e5ec-66d3-44cb-acb9-7ac4318c49c7/visio2030-taustamuistio.pdf.pdf>.
- OKM (2014). Osaamisella ja luovuudella hyvinvointia. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2014:18. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75216/okm18.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- OKM (2013). Asiantuntijuus edellä. Korkeakoulujen uusi erikoistumiskoulutus. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2013:7. <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2013/liitteet/tr07.pdf?lang=fi>
- OKM (2011). Elinikäisen ohjauksen kehittämisen strategiset tavoitteet. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2011:15.
- Niemi, H., Ruuskanen, T. & Seppänen, T. (2014). Osallistuminen aikuiskoulutukseen vuonna 2012. Tilastokeskus. Edita Prima Oy, Helsinki.

- Nyssölä, K. (2018). Valtakunnallisen osaamis- ja koulutustarpeiden ennakkoinnin tilannekatsaus. Opetushallitus. Esitys tilaisuudessa: Valtakunnallinen aikuiskoulutuksen ennakointi projektin tulosten esittelytilaisuus 11.4.2018.
- OPH (2018). Ennakointi ja ennakointimenetelmät. Internetsivu. [http://www.oph.fi/tietopalvelut/ennakointi/koulutus\\_ja\\_osaamistarpeiden\\_ennakointi/menetelmat](http://www.oph.fi/tietopalvelut/ennakointi/koulutus_ja_osaamistarpeiden_ennakointi/menetelmat). Luettu 20.4.2018.
- OPM (2008). Aikuiskoulutuksen vuosikirja. Tilastotietoja aikuisten opiskelusta 2006. Teoksessa T. Kumpulainen (toim.). Opetusministeriön julkaisuja 2008:22.
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Aikuiskoulutukseen osallistuminen [verkkójulkaisu]. 2017. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 9.5.2018].  
[http://www.stat.fi/til/aku/2017/aku\\_2017\\_2018-05-09\\_tie\\_001\\_fi.html?ad=notify](http://www.stat.fi/til/aku/2017/aku_2017_2018-05-09_tie_001_fi.html?ad=notify)
- Vettenranta, J., Välijärvi, J., Ahonen, A., Hautamäki, J., Hiltunen, J., Leino, K., Lähteinen, S., Nissinen, K., Nissinen, V., Puhakka, E., Rautopuro, J. & Vainikainen, M-P. 2016. Huipulla pudotuksesta huolimatta. PISA ensituloksia. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2016:41.

