

# **PITKOSPUILTA REVONTULILLE – LAPIN JATKUVAN OPPIMISEN STRATEGIA VUOSILLE 2021-2025**

**Kangastie Helena • Koski Antti • Kuisma Linda**

**Ennakointi ja jatkuva oppiminen  
– tulevaisuuden osaamistarpeet Lapissa (ESR) 2019-2021  
Lapin yliopisto ja Lapin ammattikorkeakoulu**

Kirjoittajat:

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

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

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



© Lapin ammattikorkeakoulu ja tekijät

ISBN 978-952-316-397-3 (pdf)  
ISSN 2342-253X (verkkojulkaisu)

Lapin ammattikorkeakoulun julkaisuja  
Sarja D. Muut julkaisut 4/2021

Lapin ammattikorkeakoulu  
Jokiväylä 11 C  
96300 Rovaniemi

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



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



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

# SISÄLLYS

Esipuhe.....	1
1.Johdanto.....	2
2.Jatkuvaoppiminen.....	3
3. Lapin jatkuvan oppimisen strategia 2025.....	4
3.1 Visio.....	5
3.2 Arvot.....	6
3.3 Strategiset painopistealueet ja kriittiset menestystekijät.....	6
3.4 Alueen osaamistarpeet.....	10
4. Strategian toimeenpanosuunnitelma.....	13
Lopuksi.....	16
Tausta-aineisto.....	17
Liitteet.....	19

# ESIPUHE

Lapin jatkuvan oppimisen strategian uudistustarpeet nousivat esille meneillään olleen maakuntauudistuksen valmistelun yhteydessä. Uudistuksella ennakoitiin olevan merkittäviä vaikutuksia jatkuvan oppimisen kehittämiseen ja toteutukseen maakuntatasolla ja Lapin elinikäisen oppimisen johtoryhmä päätti Lapin jatkuvan oppimisen strategian uusimisesta kesäkuussa 2018. Päävastuun toteutuksesta ottivat Lapin yliopisto ja Lapin ammattikorkeakoulu. Strategian uudistaminen käynnistettiin 2019 alkuvuodesta *”Ennakointi ja jatkuva oppiminen - tulevaisuuden osaamistarpeet Lapissa”* -ESR-hankkeella.

Strategiatyötä on tehty vuosina 2019–2021. Tänä aikana suomalaisen yhteiskuntaan ja Lappiin on kohdistunut suuria muutoksia, uudistuksia ja haasteita. Maakuntauudistuksen valmistelu lakkautettiin keväällä 2019. Samaan aikaan Suomen uuden hallitusohjelman myötä päätettiin muista isoista muutoksista, kuten toisen asteen ammatillisen koulutuksen uudistuksesta. Vuonna 2020 koko maailma kohtasi koronapandemian seurauksena aivan uudenlaisia haasteita ja Lapin matkailu- ja palveluvaltaiselle elinkeinoelämälle vaikutukset ovat olleet rajuja. Etätöihin siirtyminen on kiihdyttänyt työelämän murrosta ja työn, koulutuksen, oppimisen ja palvelujen digitalisaatiota.

Nyt strategian valmistumisvaiheessa pandemiasta johtuvia rajoituksia ollaan purkamassa. Samalla päästään myös arvioimaan kokonaisvaltaisesti, miten pandemia on vaikuttanut mm. eri väestönosiin, elinkeinojen kehitykseen, oppimistuloksiin ja yhteiskunnasta syrjäytymiseen. Arvioinnin pohjalta edessä on pandemian jälkeinen jälleenrakentaminen ja uudistaminen, jossa oppimisella ja osaamisen kehittämisellä on keskeinen rooli tuleviksi vuosiksi.

Kuluvana keväänä on päätetty myös työllisyys- ja yrittäjyyspalvelujen siirtämisestä valtiolta paikallistasolle ja siirtymisestä pohjoismaiseen työvoimapalvelumalliin, joka tarkoittaa yhteiskunnan resurssien painottamista työnhaun alkuvaiheeseen. Työnhakijoita tuetaan, neuvotaan ja ohjataan työelämään sekä osaamisen päivittämiseen tai nosta-

miseen. Se nostaa esille monenlaisia tarpeita oppimiselle ja tehokkaalle oppimisen ohjaukselle ja tuelle. Vastikään ovat valmistuneet myös uusi valtakunnallinen elinikäisen ohjauksen strategia sekä valtakunnalliset jatkuvan oppimisen linjaukset. Lisäksi uuden EU-rakennerahasto-ohjelman valmistelu vuosille 2021–2027 on loppusuoralla ja siirtymässä toteutukseen. Nämä kaikki on huomioitu Lapin jatkuvan oppimisen strategiassa.

Lapissa olosuhteemme vaihtelevat paikkakunnittain ja seutukunnittain. Työttömyys on kohonnut ja työttömyysjaksot pitkittyneet - toisaalta meillä on myös osaajapulaa monilla ammattialoilla. Väestökehityksestä seuraa tulevina vuosina laajasti eläköitymisiä etenkin julkiselta sektorilta ja toisaalta lappilainen tai edes suomalainen työvoima ei tule riittämään Lapin julkisten palvelujen toteuttamiseen laadukkaasti ja tasa-arvoisesti. Näistä syistä tarvitsemme suunnitelmallista kehittämistä, miten Lapin maakunnassa, seutukunnissa ja paikallistasolla löydämme ratkaisuja tarvittavan osaamisen löytämiseksi ja kehittämiseksi yhdessä kumppaneidemme kanssa.

Toivon, että tämä Lapin jatkuvan oppimisen strategia toimii mahdollisimman monelle meistä suunnannäyttäjänä ja kehittämisen tukena, kun etsimme yhdessä kestäviä ja vaikuttavia ratkaisuja meitä kohtaaviin haasteisiin ja luomme uutta kasvua. Kiitokset kaikille Lapin jatkuvan oppimisen strategiatyöhön osallistuneille, Lapin elinikäisen oppimisen johtoryhmälle strategiatyön ohjauksesta ja erityisesti Lapin yliopistolle ja Lapin ammattikorkeakoululle strategian valmistelusta ja Lapin yhteisen strategisen tahtotilan näkyväksi saattamisesta!

Rovaniemellä 23.6.2021

**Satu Huikuri**

*Työllisyys-, yrittäjyys-, osaaminen ja maahanmuuttoyksikön päällikkö  
Lapin ELY-keskus*

# 1. JOHDANTO

*Pitkospuilta Revontulille- Lapin jatkuvan oppimisen strategia vuosille 2021-2025* tavoitteena on linjata jatkuvan oppimisen kehittämistä Lapissa. Ensisijaisena tavoitteena strategian valmistelutyössä on ollut muodostaa Lapissa jatkuvan oppimisen pitkäjänteiselle kehittämiselle yhteinen tahto ja pohja sekä linjata kehittämistoimia keskeisillä osa-alueilla. Lisäksi strategiassa esitetään tulevien vuosien osaamis- ja koulutus-tarpeet. Strategia jatkaa samalla perinnettä, jossa aikuiskoulutuksen kehittämistä on tarkasteltu Lapissa maakunnallisesti noin kymmenen vuoden välein. Strategia edistää samalla koulutuksen ja osaamisen kehittämistyötä, jota on toteutettu aikuiskoulutusstrategialla Pitkospuilla – Jatkuvan oppimisen poluilla, Lapin aikuiskoulutusstrategia 2020.

Lapin jatkuvan oppimisen strategialla vuosille 2021-2025 vastataan kansalliseen jatkuvan oppimisen uudistuksen linjauksiin ja erityisesti läpi elämän jatkuvaan tarpeeseen kehittää ja uudistaa osaamista. Uudistuksessa tarkastellaan erityisesti työuran aikaista/työikäisten oppimista. Näin rajattuna uudistus kattaa aikuisille suunnatut koulutusjärjestelmän mukaiset opinnot sekä koulutusjärjestelmän ulkopuolella kertyvän osaamisen. (Osaaminen turvaa tulevaisuuden)

Osaamisen ja sen kehittämisen katsotaan olevan paras turva erilaisissa muutoksissa niin yhteiskunnan kuin yksilön näkökulmasta. Työelämän muuttuessa nyt ja tulevaisuudessa tarvitaan yhä enemmän uudenlaista osaamista, yksilöllisiä koulutuspolkuja ja osaamisen päivittämistä. Jatkuva oppiminen ja sen edistäminen vastaa tähän tarpeeseen. Jatkuvan oppimisen uudistuksessa jatkuvalla oppimisella tarkoitetaan koko elämänkaaren jatkuvaa osaamisen kehittymistä ja kehittämistä. Se toteutuu tavoitteellisena osaamisen kehittämisenä, eri tavoilla organisoituina osaamisen kehittämistä ja arjessa tapahtuvaa kehittymistä. (Osaaminen turvaa tulevaisuuden)

Koulutuskenttä on ollut suuressa murroksessa viime vuodet. Koulutuksen rakenteet ovat muuttuneet radikaalisti ja samanaikaisesti koulutusmäärät ovat kasvaneet huomattavasti. Tänä päivänä ollaan jälleen uuden myllerryksen partaalla. Leikkausten sijaan nyt ja tulevaisuudessa on välttämätöntä

panostaa osaamiseen ja sen kehittämiseen. Lapissa on jo nyt vajausta osaavasta työvoimasta esimerkiksi kuljetus- ja logistiikka-alalla. Osaavan työvoiman varmistamiseksi Lapissa tarvitaan jatkuvan oppimisen strategia.

Strategiaprosessi (liite kaksi) käynnistyi nykyisen *Pitkospuilla - jatkuvan oppimisen poluilla* -strategian arvioinnilla. Arviointitietoa kerättiin, analysoitiin ja lopuksi koottiin yhteen tietoa, joka oli olennaista jatkuvan oppimisen strategian rakentamisessa. Tämän jälkeen edettiin toimintaympäristön analyysiin, jossa hyödynnettiin eri lähteistä koottua tietoa. Ehkä tärkeimpänä tietona korostui ennakoitietoa alueen tulevaisuuden osaamistarpeista. Seuraavaksi oli vuorossa strategisten linjausten rakentaminen ja muotoilu. Tätä työtä tehtiin pääasiassa teemoitetuilla työpajatyöskentelyillä. Strategiaa valmisteltiin alueellisessa verkostossa ja osallistujia oli laajasti eri toimialoilta. Valmistelutyöhön osallistui aktiivisesti myös aluehallintoviranomaiset, elinkeinoelämän edustajat ja koulutusorganisaatioiden edustajat. Työpajatyöskentelyn kautta strategian valmistelu eteni strategian kirjoittamis-, vahvistamis- ja viestintävaiheisiin.

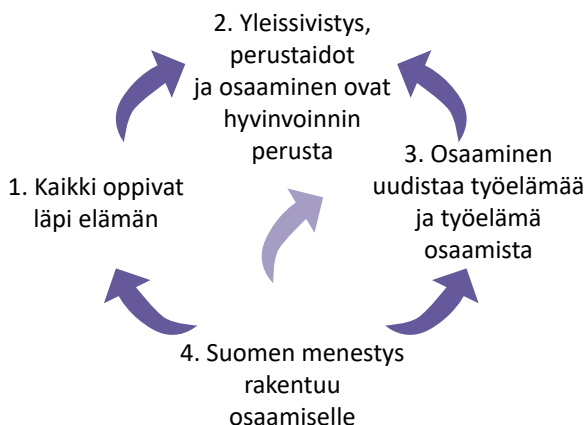
## 2. JATKUVA OPPIMINEN

Jatkuvalla oppimisella voidaan vastata työn murroksen ja teknologian kehityksen luomiin osaamisen kehittämistarpeisiin. Sillä voidaan edistää myös uuden yritystoiminnan käynnistämistä esimerkiksi kestäväen kehityksen ja vihreän siirtymän alueilla. Jatkuvan oppimisen parlamentaarisessa uudistuksessa jatkuva oppiminen määritellään seuraavasti:

*”Jatkuvalla oppimisella tarkoitetaan koko elämänkaaren jatkuvaa osaamisen kehittymistä ja kehittämistä. Osa jatkuvasta oppimisesta on tavoitteellista, eri tavoin organisoitua tietojen ja taitojen kasvattamista ja osa arkipäivässä tapahtuvaa kehittymistä.” (Osaaminen turvaa tulevaisuuden)*

Jatkuvalla oppimisella tarkoitetaan osaamisen kehittämistä ja uudistamista yksityiselämässä ja työuran eri vaiheissa (OKM). Jatkuvan oppimisen ohella ja sen synonyyminäkin puhutaan elinikäisestä oppimisesta. Elinikäisellä oppimisella tarkoitetaan kaikkea elämän eri vaiheissa tapahtuvaa oppimista, joka kehittää yksilön tietoja, taitoja ja kykyjä henkilökohtaisessa, yhteiskunnallisessa ja sosiaalisessa elämässä/työelämässä (Tilastokeskus).

Tässä strategiassa jatkuva oppiminen nähdään kuuluvan elinikäisen oppimisen käsitteen sisälle. Jatkuvalla oppimisella tarkoitetaan työuran aikana tapahtuvaa oppimista ja



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

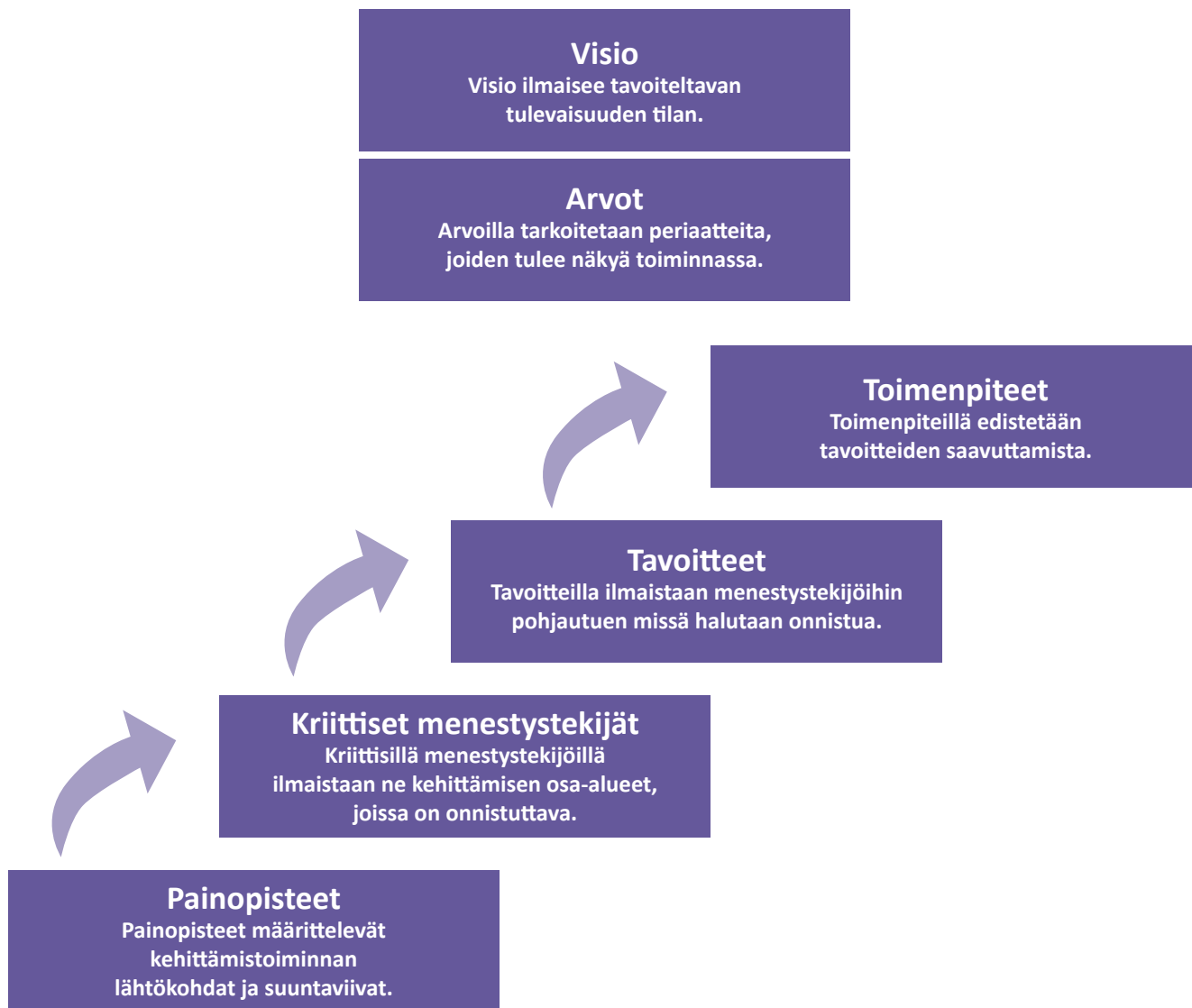
eri tavoin tapahtuvaa osaamisen kehittämistä. Jatkuva oppiminen pitää sisällään myös käsitteet aikuiskoulutus ja täydennyskoulutus. Osaamisen kehittämisen ja koulutuksen toteuttamistapoina voi olla esimerkiksi työpaikalla tapahtuva koulutus, työvoimapolitiittinen koulutus, vapaan sivistystyön tarjoama koulutus sekä perinteinen koulutusorganisaatioiden toteuttama tutkinto- ja täydennyskoulutus.

Muutokset yksilön työuralla lisääntyvät, mikä näkyy siten, että työn tekeminen sekä palkansaajana että yrittäjänä, opiskelu ja muu osaamisen kehittäminen tai itsensä työllistäminen ovat läsnä yhä useamman työikäisen todellisuudessa. Työn ja työurien muutos vaatii työntekijöiltä uudenlaista osaamista ja yleistä ajattelumallin muutosta koulutuksen ja työn suhteesta. Työelämän osaamisvaatimukset muuttuvat nopeasti ja nuorena hankittu muodollinen koulutus ei pysty vastaamaan muutoksiin. Muutoksen voi havaita tilastoissa siten, että työttömyysasteen ollessa korkealla, kärsivät kasvualat samanaikaisesti osajapulasta. (Sitra 2019 a: Sitra 2019, b)

Lapissa on oltu jatkuvan oppimisen suhteen aikaansa edellä, kun vuonna 2012 vahvistetussa aikuiskoulutuksen strategiassa visioitiin näkymää vuoteen 2020 ”Suomen huipulla – Lapissa on laadukkaat ja joustavat jatkuvan oppimisen pitkospuut, jotka takaavat tulevaisuuden osaamisen, työn ja hyvinvoinnin.” Uusi ”Pitkospuilta Revontulille - Lapin jatkuvan oppimisen strategia” painottaa osaamista, osallistumista ja hyvinvointia.

### 3. LAPIN JATKUVAN OPPIMISEN STRATEGIA 2021 - 2025

Jatkuvan oppisen strategian perustan muodostavat visio ja arvot. Näiden pohjalta on määritelty painopistealueet ja niihin liittyvät kriittiset menestystekijät. Strategian toimeenpano on esitetty konkreettisina tavoitteina ja niihin liittyvinä toimenpiteinä. Seuraavassa kuviossa on avattu strategian laadinnassa käytetyt käsitteet.



Kuva 2. Strategian laadinnassa käytetyt käsitteet.

### 3.1 Visio 2025 – Osaava, osallistava, hyvinvoiva – mahdollisuuksien Lappi

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

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

Arktisen alueemme hyvinvointi pohjautuu kestäväan kehitykseen ja alueen elinvoimaa kehittävään, tasapainoiseen ja dynaamiseen elinkeinorakenteeseen. Kestävä kehitys huomioi laajasti ekologisen, kulttuurisen, sosiaalisen ja taloudellisen kestävyuden näkökulmat. Hyvinvoinnin perustan luovat yhdenvertaiset palvelut ja infrastruktuuri sekä niihin liittyvän osaamisen varmistaminen. Lappi hyödyntää yhteisöllisyyden tuomat mahdollisuudet hyvinvoinnin tuottamisessa ja lisäämisessä.

Lapin jatkuvan oppimisen visio  
-yhteinen tahtotila

Visio 2025:  
Osaava, osallistava ja hyvinvoiva  
– mahdollisuuksien Lappi

Kuva 3. Lapin jatkuvan oppimisen visio -yhteinen tahtotila.



### 3.2 Arvot

Jatkuvan oppimisen strategiassa läpileikkaavina arvoina ovat:

- asiakaslähtöisyys ja -läheisyys,
- tasa-arvoisuus ja yhdenvertaisuus,
- kansainvälisyys,
- vastuullisuus ja avoimuus,
- rakkaus oppimiseen ja oppimisen ilo sekä
- lappilaisuus.

Arvot näkyvät Lapin tulevaisuuden jatkuvassa oppimisessa. Tavoitteena on vastata lappilaisten asiakkaiden (yksilöiden ja työelämän) osaamisen kehittämisen tarpeisiin palvelemalla yksilön osaamisen kehittämistä ja työelämää osaavan työvoiman varmistamisella. Työelämän kanssa kiinteässä yhteistyössä vastataan yksilöiden ja työelämän organisaatioiden osaamis- ja koulutustarpeisiin. Oppijakeskeisessä ajattelussa oppijaa kannustetaan aktiiviseen rooliin tuemalla motivaatiota, itsearviointikykyä, hyvinvointia sekä mahdollistamalla joustavia oppimispolkuja. Vahvuusperustaisen ajattelun mukaisesti yksilöllisten urapolkujen lähtökohtana on vahuuksien tunnistaminen, niiden vahvistaminen ja hyödyntäminen.

Tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden tavoitteita tuetaan ja edistetään kaikilla elämän osa-alueilla ja etenkin työelämässä. Strategian tavoitteena on ennaltaehkäistä kaikkea työelämässä tapahtuvaa syrjintää mahdollistamalla jatkuva oppiminen kaikille. Sillä myös tuetaan Lapin tavoitetta olla arktinen ja kansainvälinen menestyjä ja EU:n innovatiivisin ja yrittäjähenkisin harvaanasuttu alue. Lapissa kolmen rajanaapurimaan vuoksi myös kansainvälinen yhteistyö on luonnollista.

Jatkuvan oppimisen strategiassa vastuullisuuden ja avoimuuden tavoitteena on toimia vaikuttavasti, avoimesti ja yhteistyössä alueen elinkeinoelämän, viranomaisten ja koulutusorganisaatioiden kesken. Vastuullinen toiminta edistää ja lisää hyvinvointia ja kilpailukykyä sekä mahdollistaa kestävä kehityksen ja kasvun luomalla kilpailuetua.

Rakkaus oppimiseen ja oppimisen iloon syttyy ja kasvaa ihmisen vahvuuksia ja myönteisiä voimavaroja tunnistamalla, niitä vahvistamalla ja hyödyntämällä. Rakkaus oppimiseen näkyy kehittymisen haluna, sisäisenä yrittäjyytenä ja kykyä valjastaa oma osaaminen työelämän käyttöön. Rakkaus oppimiseen tuo hyvinvointia Lappiin ja rohkaisee toimimaan osaavan ja paremman Lapin puolesta.

Lappilaisuus arvona kuvaa sitkeää, työteliästä, sitoutunutta ja luovaa tekemisen meininkiä, ”tehemä pois” periaatteella. Lappilaisuuteen sisältyy myös monikulttuurisuus niin saamelaiskulttuurin kuin kolmen rajanaapurin ja maahanmuuttajien kulttuurien myötä. Lapissa kohtaavat monet kulttuurit, mikä on maakunnan rikkaus.

### 3.3 Strategiset painopistealueet ja kriittiset menestystekijät

Jatkuvan oppimisen kehittämisen strategisia painopistealueita ovat:

- työelämäyhteistyö ja ennakointi,
- osaamisen kehittämisen ympäristöt ja pedagogiikka,
- osaamisen kehittämisen polut.

Kunkin painopistealueen alle on määritelty ja kuvattu kriittiset menestystekijät. Kriittiset menestystekijät ohjaavat strategisten tavoitteiden ja toimenpiteiden määrittelyä. Seuraavissa taulukoissa 1-3 on kuvattu strategiset painopistealueet ja niiden alle sijoittuvat kriittiset menestystekijät.

Taulukko 1. Työelämäyhteistyö ja ennakointi

Taulukko 2. Osaamisen kehittämisen ympäristöt ja pedagogiikka

Taulukko 3. Osaamisen kehittämisen polut.

Taulukko 1. Työelämäyhteistyö ja ennakointi

<b>STRATEGINEN PAINOPISTE</b>	<b>TYÖELÄMÄYHTEISTYÖ JA ENNAKOINTI</b> <p>Työelämän jatkuva muutos on johtanut siihen, että yritysten ja organisaatioiden henkilöstöltä vaaditaan jatkuvaa osaamisen päivittämistä ja kykyä ylläpitää hankittua ammattitaitoa. Jatkuvan oppimisen vaatimus nostaa työnantajien ja eri kouluasteiden yhteistyön entistä tärkeämpää arvoon. Työelämä- ja käytäntölähtöisyys merkitsee aktiivista vuorovaikutusta eri kouluasteiden ja työelämän/ käytännön välillä, jotta suunnitelmien pohjana olevat osaamistarpeet saadaan esille ja kohdennettua aluekehitystyön tärkeimmiksi tavoitteiksi. Työelämä- ja käytäntölähtöisyys tarkoittaa kaikkien siellä toimivien aktiivista ja suunnitelmallista yhteistyötä tavoitteiden saavuttamiseksi. Oppimis- ja kehittämisskeinit toiminta korostaa autenttisia oppimis- ja kehittämissympäristöjä eli työelämää. Aktiivinen työelämäyhteistyö voi toteutua eri tavoilla ja erilaisilla toimintamalleilla.</p>
<b>KRIITTISET MENESTYSTEKIJÄT</b>	<b>Työelämälähtöisyys</b> <p>Työelämälähtöisyys korostaa työelämän osaamis- ja kehittämistarpeiden tunnistamista. Keskeisin tunnistamisen väline on ennakoitintieto, sen kerääminen, analysointi ja hyödyntäminen. Lapissa on ennakoitintyöhön olemassa jo toimivat rakenteet, prosessit ja yhteistyö, joiden pohjalta on hyvä kehittää ennakoitintoimintaa ja erityisesti vahvistaa kerätyn ja tuotetun tiedon hyödyntämistä. Lyhyen ja keskipitkän aikavälin ennakoitintoiminnan lisäksi on tarpeen kehittää myös pitkän aikavälin ennakoitintoimintaa. Ennakoitintietoa tuleekin jatkossa koota yhteen eri aikaväleiltä ja rakentaa ennakoinnin kokonaisuus, jossa lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteet täydentävät toisiaan konkretisoimalla keskipitkän aikavälin ennakointia ja tulosten soveltamista. Ennakoitintietoa tulee hyödyntää osaamistarpeisiin vastaamisessa ja työelämän uudistamisessa.</p>
	<b>Työelämäläheisyys</b> <p>Työelämäläheisyydellä tarkoitetaan yhteistyötä ja sen erilaisia muotoja koulutuksen ja työelämän välillä. Työelämäläheisyys korostaa työelämässä oppimista ja se on otettu käyttöön jäsentämään työelämäläheisiä opetus- ja oppimismenetelmiä ja työelämässä tapahtuvaa oppimista. Käytännössä tämä näkyy työn opinnollistamisena lisääntymisenä. Keskeisenä lähtökohtana on, että työnantajat mahdollistavat ja edistävät eri tavoin työssä ja työuralla tapahtuvaa osaamisen kehittämistä. Yhteistyö on perinteisesti tarkoittanut työharjoittelua, opinnäytetöitä ja yritysvieraita tai -vierailuita. Viime vuosina työelämäläheisen opetuksen kehittäminen on kohdentunut myös oppimisympäristöihin, yritysprojekteihin sekä tutkimus-, kehitys- ja innovaatio- eli TKI-hankkeisiin. Koulutuksen ja työelämän lähentäminen toisiinsa edellyttää sellaisten oppimisympäristöjen ja oppisen tilojen mahdollistamista, joissa tavoitetaan ammatin ja työn maailma jo opiskelun aikana.</p>

Taulukko 2. Osaamisen kehittämisen ympäristöt ja pedagogiikka

<p><b>STRATEGINEN PAINOPISTE</b></p>	<p><b>OSAAMISEN KEHITTÄMISEN YMPÄRISTÖT JA PEDAGOGIIKKA</b></p> <p>Merkittävä osa työuran aikaisesta oppimisesta tapahtuu työpaikalla ja osana työn tekemistä, minkä vuoksi työelämä ja työpaikat ovat keskeisiä oppimisympäristöjä. Viime vuosien digitalisaatio ja teknologinen kehitys ovat edistäneet myös erilaisten etä-, verkko- ja virtuaalisten oppimisympäristöjen syntymistä ja niiden hyödyntämistä jatkuvan oppimisen pedagogisina ympäristöinä. Pedagogiikka viittaa opetus- tai kasvatustaitoon ja yleisessä merkityksessä pedagogiikka on käsitys siitä, miten kasvatusta tai opetusta tulisi järjestää. Oppiminen ja osaamisen hankkiminen toteutuu muuallakin kuin formaalissa koulutusjärjestelmässä, arjessa, työpaikoilla ja harrastustoiminnassa. Jatkuvan oppimisen pedagogiikka perustuu osaamisperustaiseen ajatteluun. Keskiössä voidaan olettaa olevan osaaminen ja sen hankkiminen eli tietojen, taitojen ja asenteiden kokonaisuus (kompetenssit). Siihen liittyy olennaisesti myös osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen.</p>
<p><b>KRIITTISET MENESTYSTEKIJÄT</b></p>	<p><b>Ajasta ja paikasta riippumaton opetus ja ohjaus</b></p> <p>Perinteisen luokahuoneopetuksen rinnalle on tullut ajasta ja paikasta riippumaton opetus ja ohjaus. Oppimisen ajatellaan toteutuvan parhaiten mahdollisimman monen kanavan kautta ja avulla. Lapissa on jo pitkään kehitetty etä- ja verkko-oppimista ja tällä hetkellä ajasta ja paikasta riippumaton opetus ja ohjaus on keskeisessä osassa opetusmenetelmiä. Oppimisanalytiikka tulee tulevaisuudessa yhä vahvemmin olemaan mukana jatkuvassa oppimisessa. Oppimisanalytiikan kautta haetaan keinoja, metodeja ja välineitä oppimisen ja opintojen seurantaan sekä opintojen etenemisen ennakoimiseksi. Digitalisaation voidaan nähdä tuovan opetukseen monimuotoisuuden lisäksi muun muassa joustavuuteen, tiedon ja oppimateriaalin saavutettavuuteen liittyviä hyötyjä. Verkko- ja etäopiskelun ohjauksessa voidaan hyödyntää dataa ja tekoälyä.</p>
	<p><b>Oppilaitosympäristö oppimisympäristönä</b></p> <p>Oppimisympäristö määritellään yleisesti fyysisistä, psyykkisistä ja sosiaalisista tekijöistä koostuvana ympäristönä. Perinteisin oppimisympäristö on oppilaitosympäristö, jossa opetus, oppiminen ja ohjaus toteutuu. Niin sanotun luokahuoneopetuksen rinnalle on tullut erilaisia oppimis- ja kehittämissympäristöjä. Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan (TKI) sekä oppimisympäristöjen kytkeminen opetukseen avaavat uusia mahdollisuuksien työelämälle. TKI-toiminnan ja opetuksen yhdistämisen kautta voidaan tuottaa työelämälle merkityksellisiä innovaatioita esimerkiksi tuotekehityksen alueella. Viime aikoina on korostettu erityisesti oppilaitosten ja työelämän välistä yhteistyötä.</p>
	<p><b>Työelämä oppimisympäristönä</b></p> <p>Työelämässä tapahtuvan oppimisen merkitys ja työelämän rooli oppimisympäristönä on kasvanut. Nähtäessä oppimisympäristöt kokonaisvaltaisina oppimisen tiloina, työelämä nähdään keskeisenä osallisena ja yhteistyökumppanina. Tiivis työelämäyhteistyö kehittää opiskelijoiden ammatillisen osaamisen lisäksi myös työelämävalmiuksia. Työelämäyhteistyössä keskeisessä osassa on opettajien työelämäyhteydet ja työelämäntuntemus. Työelämäjaksoihin liittyvä ohjaus ja sen osaaminen on myös erittäin tärkeää, koska se ohjaa myös jatkuvaan oppimiseen.</p>

Taulukko 3. Osaamisen kehittämisen polut.

<b>STRATEGINEN PAINOPISTE</b>	<b>OSAAMISEN KEHITTÄMISEN POLUT</b> <p>Osaaminen turvaa kun työ, teknologia ja maailma senn mukana muuttuvat nopeasti. Tarvitsemme uudenlaista osaamista, yksilöllisiä koulutuspolkuja ja osaamisen päivittämistä. Osaaminen sekä erilaisten osaamisten yhdistäminen ja ketterät tavat päivittää osaamista ovat keskeisiä kasvun varmistamisen edellytyksiä nyt ja tulevaisuudessa. Työssä tapahtuvassa osaamisen kehittämisessä suunta on kohti monia oppimisen tapoja ja moninaisia osaamisen kehittämisen polkuja. Lähtökohtana jatkuvalla oppimiselle on olemassa olevan osaamisen ja osaamispuutteiden parempi tunnistaminen. Jokaisen vahvuudet tunnistamalla, mutta myös osaamisen kehittämisen toimilla pystytään jatkuvan oppimisen toimia kohdentamaan oikein.</p>
<b>KRIITTISET MENESTYSTEKIJÄT</b>	<b>Joustavat opintopolut tutkintokoulutuksessa</b> <p>Oppimisessa ja opetuksessa korostetaan yksilöllisiä polkuja ja väyliä, joihin sisältyy opintokokonaisuuksien lisäksi mahdollisuus erilaisiin koulutuskokeiluihin. Opintoihin hakeutumisen väyliä on laajennettu sujuvien siirtymien varmistamiseksi. Eri kouluasteet ovat kehittäneet erilaisia menetelmiä osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen. Lisäksi on kehitetty erilaisia vaihtoehtoisia suoritustapoja. Tavoitteena on minimoida päällekkäisten opintosisältöjen suorittaminen ja tukea yksilöllisten opintopolkujen rakentamista oppijan tarpeista ja vahvuuksista lähtevän ohjauksen avulla. Digitalisaatio tukee henkilökohtaistamista mahdollistamalla yksilölliset ja joustavat opintopolut. Digitalisaatio tukee myös opiskelijan oman oppimistiedon ja osaamisprofiilin (OmaData) rakentamista</p>
	<b>Jatkuvan oppimisen polut työssä ja työuralla</b> <p>Suurin osa työuran aikaisesta oppimisesta tapahtuu työssä. Siirtymät koulutuksen ja työelämän välillä ovat moninaistuneet. Muuttuva työelämä ja erilaiset siirtymät koulutus- ja työuralla edellyttävät jatkuvaa oppimista ja siihen liittyvää tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluja (tno-palvelut) mukaan lukien hakeva-toiminta. Jatkuvan oppimisen näkökulmasta uraohjaus on keskeinen väline tuettaessa yksilöä ja työelämän osaamisen varmistamisessa. Työelämän ja opiskelun yhdistämistä edistetään kehittämällä osa-aikaisen oppimisen mahdollisuuksia. Osallisuuden ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi tulee panostaa myös erityisryhmien ja erilaisten oppijoiden tarpeisiin. Huomiota on kiinnitettävä myös aliedustettujen ryhmien osaamisen kehittämisen tarpeisiin ja tavoitteisiin</p>
	<b>Kumppanuus, verkostoituminen ja yhteistyö</b> <p>Lappilaiset koulutusorganisaatiot tekevät tiivistä yhteistyötä jatkuvan oppimisen tavoitteiden saavuttamiseksi. Koulutusorganisaatiot kehittävät työelämäyhteistyötä kumppanuusperiaatteella. Koulutusorganisaatiot tuottavat yhteistyössä laaja-alaisia koulutuskokonaisuuksia ja TKI-palveluja. Kumppanuuteen sisältyy myös osaamisen jakaminen ja vastavuoroisuuden periaate. Oppilaitosten ja työelämän välistä yhteistyötä tehdään muun muassa oppimis- ja TKI-ympäristöjen avulla.</p>

### 3.4. Alueen osaamistarpeet

Ennakointi ja jatkuva oppiminen - tulevaisuuden osaamistarpeet Lapissa -hankkeessa tuotettiin kiinteänä osana strategian valmistelutyötä ennakoitietoon pohjautuvaa tietoa alueellisista elinkeinoelämän ja työvoiman osaamistarpeista.

Strategiatyöllä on merkittävä vaikutus alueen elinkeinoelämän, kilpailukyvyyn ja osaavan työvoiman osaamisen kehittämisen näkökulmasta. Seuraavassa taulukoissa 4 ja 5 on kuvattuna alueen toimialakohtaiset osaamistarpeet ja läpileikkaavat osaamistarpeet.

Taulukko 4: Toimialakohtaiset osaamistarpeet

TEOLLISUUS	LIIKETALOUS	LUONNONVARA-ALA	MATKAILU	RAKENNUSALA
Robotiikka ja konenäkö Prosessiosaaminen Sähkö- ja automaatio-osaaminen Turvallisuusosaaminen Konetekniikka-osaaminen Kunnossapito-osaaminen Teollinen kiertotalous (sivuvirrat)	Yleiset ammattitaitovaatimukset Vastuullisuus Liiketoiminnan eri sektoreilla (esim. markkinointiviestintä) Liiketoiminnan digitointi ja ohjelmistorobotiikka Prosessien automatisointiosaaminen (esim. automatisoitavien prosessien tunnistaminen) Digipalveluiden muotoiluosaaminen	Ympäristöosaaminen Luonnonvarojen kestävä hyödyntäminen EU-vaatimusten hallinta Rajapinta-osaaminen eri alojen kanssa Puunhankintaosaaminen metsätaloudessa Metsävaratiedon hallintaosaaminen Puun käyttö (mm. puun hyödyntäminen uusiutuvan energian tuotannossa, bioenergia) Ruokaturvaosaaminen (alkutuotanto)	Tuotteistaminen -asiakastrendien tunnistaminen, ennakointi -kulttuurituntemus -kestävä matkailu -turvallisuusosaaminen Tuotteistamisosaaminen -elämysmatkailuosaaminen -luontomatkailuosaaminen -liikuntamatkailuosaaminen -inklusiivinen, ketään syrjimätön matkailu Vieraanvaraisuusosaaminen	Turvallisuus, ennaltaehkäisy Laatuosaaminen -kilpailutus -Avastuullisuus Puurakentamisosaaminen Rakennusturvallisuus-osaaminen Kuljetusalan osaaminen Projektihallinta -suunnittelutekniikka
AUTO- JA LOGISTIIKKA-ALA	ENERGIA-ALA	HYVINVOINTIALA	KAIVOSALA	LUOVAT ALAT
Alan ammatillinen perusosaaminen Logistiikan suunnittelu ja ohjaus-osaaminen (hankinta ja kuljetus) Auto- ja logistiikka-alan sähkö- ja hybriditekniikan osaaminen Huolto- ja kunnossapito-osaaminen Logistiikka-alan asiakaspalveluosaaminen Logistiikan digitalisaatio-osaaminen (esim. tiedonjakaminen ja hyödyntäminen) Uusiin menetelmiin perustuva jakeluosaaminen (esim. drone-osaaminen)	Ympäristötietoisuus / -osaaminen Energiatehokkuus-osaaminen Sivuvirtojen hyödyntämisaosaaminen Arktinen olosuhde-osaaminen (esim. kylmätestausosaaminen)	Sosiaali- ja terveysalan moniammatillinen osaaminen Palvelun tuottajien yhteistyö ja verkosto-osaaminen (julkinen, yksityinen, kolmas sektori) Hyvinvointitekniikkaosaaminen (esim. robotiikka) Hyvinvointialan turvallisuusosaaminen (ml. pandemiatyö) Hyvinvointialan etäpalveluosaaminen (etäohjaus, etäkuntoutus, etähoiva ja -hoito)	Ympäristötietous -energiapolitiikka -kiertotalous Robotiikka ja konenäkö Prosessiosaaminen Sähkö- ja automaatio-osaaminen Turvallisuusosaaminen Konetekniikkaosaaminen Kunnossapito-osaaminen Teollinen kiertotalous (sivuvirrat)	Yrittäjyysosaaminen -yrittäjyyden eri muodot Markkinointi / brändäys -tuotteistaminen -hinnoittelu Verkostoituminen ICT-osaaminen Pelituotanto-osaaminen

Toimialakohtaisten osaamistarpeiden lisäksi tarkastellaan toimialoille yhteisiä, niin sanottuja läpileikkaavia osaamistarpeita. Läpileikkaaviin osaamistarpeisiin sisältyvät myös niin sanotut geneeriset osaamiset, joilla viitataan usein esimerkiksi ongelmanratkaisutaitoihin, vuorovaikutus- ja viestintätaitoihin sekä kriittisen ajattelun taitoihin.

Taulukko 5: Läpileikkaavat osaamistarpeet

<b>LÄPILEIKKAAVAT OSAAMISTARPEET</b>		
<b>Esihenkilötyö</b>	<b>Yhteistyöosaaminen</b>	<b>Myynti- ja markkinointiosaaminen</b>
-Alaistaidot (työntekijätaidot)	<b>Työelämätaidot</b>	-Digitaalinen markkinointi
-Monikulttuurisuusosaaminen	ns. geneerinen osaaminen	<b>Tuotteistamisosaaminen</b>
-Työn opastus / perehdyttäminen	-Ongelmanratkaisukyky	<b>KV-osaaminen</b>
<b>Johtamisosaaminen</b>	-Tiedonhakutaidot	-Kielitaito
-Muutososaaminen	-Asiakaspalvelutaidot	-Työkulttuurien tuntemus
-Talousosaaminen	-Käytöstavat	-Kv-yhteistyö
-Tiedolla johtaminen	-Epävarmuuden /	<b>Kestävä kehitys</b>
-Ikäjohtaminen	muutoksen sietokyky	-Vastuullisuus
<b>Ennakointi ja riskienhallinta</b>	<b>Asiakaspalveluosaaminen</b>	-Ympäristöjuridiikka
<b>Henkilöstöjohtaminen</b>	<b>Vuorovaikutusosaaminen</b>	<b>Teknologinen /</b>
-Työhyvinvointijohtaminen	-Palveluosaaminen	<b>digitaalinen osaaminen</b>
-Rekrytointiosaaminen	<b>Yrittäjyysosaaminen / -asenne</b>	-Robotiikka / tekoälyosaaminen
<b>Sopimusosaaminen</b>	-Matalan kynnyksen yrittäjyys	-Monikanavaisuus
-Työnantajana toimiminen	ja itsensä työllistäminen	-Digitaalinen markkinointi
<b>Työyhteisötaidot,</b>	-Osuuskuntatoimintaosaaminen	
<b>vuorovaikutusosaaminen</b>	<b>Tutkimus-, kehittämis-</b>	
-Tiedonhaku	<b>ja innovaatio-osaaminen</b>	
-Motivaatio	-Verkosto-osaaminen	
	-Rahoitusosaaminen	

Esitetyt osaamistarpeet ovat linjassa valtakunnallisesti kootuihin tietoihin. Esimerkiksi Osaaminen 2035 raportin (2019) mukaan tulevaisuudessa merkitystään kasvattavat muutoksen hallintaa edistävät metataidot, kuten ongelmanratkaisutaidot, itseohjautuvuus, oppimiskyky, henkilökohtaisen osaamisen kehittäminen ja johtaminen sekä tiedon arviointitaidot. Merkitystään kasvattavat myös digitalisaatioon liittyvät osaamiset, kuten digitaalisten ratkaisujen ja alustojen hyödyntämisaamiset. Toimialoilla tarvittava osaaminen liittyy erityisesti asiakaslähtöisten palveluiden kehittämisaamiseen, jonka merkitys painottuu palvelualoille. Tulevaisuudessa tarvitaan uudenlaisia ratkaisuja vuorovaikutteiseen asiakaspalveluun, jossa palvelumuotoilun ja automaation rooli korostuu. Kestävän kehityksen tuntemus on tärkeä tulevaisuuden perustaito varsinkin teollisilla aloilla. Kestävän kehityksen osaamisen merkitys voi nousta mikäli Suomen kehitys jatkuu ekologisempaan suuntaan. Digitalisaation osaamiseen liittyvät taidot nousivat myös esille ja niistä tärkeimpinä pidettiin digitaalisten ratkaisujen ja alustojen hyödyntämisaamisia. Oppimiskyky nähtiin edelleen tärkeänä osaamisena, joskin työelämän kannalta esille nousivat myös henkilökohtaisen osaamisen kehittäminen ja johtaminen. Ongelmanratkaisutaidot ja tiedon arviointitaidot ovat edelleen keskeisiä metataitoja. (Osaaminen 2035 -raportti)

Samassa raportissa tulevaisuuden osaamistarpeet liitetään myös työvoiman määrälliseen kehitykseen. Työmarkkinoilla osaamisrakenteet muuttuvat jatkuvasti johtuen muun muassa eri toimialojen tuotteiden ja palveluiden kehittämisestä tai tuotantoprosessien automatisoimisesta. Samalla muutoksia tapahtuu eri tehtävatasoilla. Jatkuvan oppimisen näkökulmasta on olennaisen tärkeää tunnistaa ennakoivasti ja varhaisessa vaiheessa sellaiset tehtävät, joissa työskentelevien osaamisen päivittämiseen, laajentamiseen tai jopa uusintamiseen tulee tarjota oikein ajoitettuja, määrällisesti riittäviä ja sisällöltään yksilöiden työmarkkinakilpailukykyä vahvistavia osaamispalveluita. (Osaaminen 2035 raportti)

Jatkuvan oppimisen toteutumista laadukkaasti ja yhdenvertaisesti haastavat tulevaisuudessa monet tekijät, kuten väestönmuutos Lapin alueella. Koulutuspoliittinen selon-

teko toteaa alueiden välisten toimintaedellytyksien ja kehitysnäkymien poikkeavan tulevina vuosikymmeninä merkittävästi toisistaan. Ikäluokkien pieneneminen, kunta-alan henkilöstön eläköityminen, osaavan työvoiman saatavuuteen liittyvät ongelmat ja kuntatalouden heikot näkymät tulevat lähivuosina vaikeuttamaan laadukkaan, saavutettavan ja yhdenvertaisen varhaiskasvatuksen ja koulutuksen järjestämistä. Selonteko kuvaa keskeisimpinä muutostekijöinä globalisaation, teknologisen ja ikärakenteen muutoksen.

Korkeaa osaamista edellyttäville toimialoille syntyy uudenlaisia työtehtäviä, joiden johdosta metataitojen ja digitaitojen merkitys kasvaa. Osaajapula pahenee ja huoli osaavasta työvoimasta kasvaa erityisesti ikärakenteen muutoksen ja koulutustason nousun pysähtymisen vuoksi. Suomenkin on sopeuduttava muutoksiin ja ryhdyttävä tehokkaihin toimiin työssä olevien osaamistason nostamiseksi ja osaamisen uusintamiseksi. Tämä on välttämätöntä kansalaisten taloudellisen ja sosiaalisen integraation tukemiseksi ja yritysten sekä koko maan kilpailukykyyn ylläpitämiseksi. (Koulutuspoliittinen selonteko)

Lapin jatkuvan oppimisen strategia painottaa työssä olevan työikäisen väestön osaamisen uudistamista ja kehittämistä. Pelkästään nuorten koulutusta uudistamalla ja kohdentamalla osaamistarpeisiin ei pystytä vastaamaan. Myös Lapis-osaaminen vanhenee työelämän muutoksissa ja siksi työmarkkinoilla jo olevien henkilöiden osaamisen kehittäminen ja uudistaminen on välttämätöntä.

## 4. STRATEGIAN TOIMEENPANOSUUNNITELMA

Edellä kuvattujen strategisten painopistealueiden ja kriittisten menestystekijöiden pohjalta on laadittu toimeenpanosuunnitelma, jossa esitetään strategian tavoitteet ja konkreettiset toimenpiteet. Maakunnallisen jatkuvan oppimisen strategian tehtävänä on suunnata toimenpiteet (Liite 1) kohti visiota 2025. Strategiassa on esitetty runsaasti toimenpiteitä, joilla varmistetaan, että jatkuva oppiminen takaa osaltaan tulevaisuuden osaamisen, työn ja hyvinvoinnin Lapissa. Jatkuvan oppimisen kehittämistyö on käynnissä kaikilla strategian painopistealueilla.

### TAVOITTEET PAINOPISTEALUEITTAIN

Seuraavissa taulukoissa 6-8 on avattu tavoitteet strategisen painopistealueen mukaisesti.

Taulukko 6. Työelämäyhteistyö ja ennakointi - tavoitteet

STRATEGINEN PAINOPISTE	TYÖELÄMÄYHTEISTYÖ JA ENNAKOINTI
<b>KRIITTINEN MENESTYSTEKIJÄ:</b> Tavoitteet	<b>Työelämälähtöisyys</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Työnantajayhteistyön edelleen kehittäminen ja tiivistäminen – laaja-alaiset verkostot, joissa myös yritykset ja järjestöt huomioitu</li><li>• Yrittäjien ja yrittäjyyden tukeminen – matalan kynnyksen yrittäjyys ja itsensä työllistäminen, yrittäjyysosaamisen korostaminen</li><li>• Työelämän ja elinkeinoelämän kansainvälistymisen huomioiminen osaamisen kehittämisessä ja alueen elinvoiman varmistamisessa</li><li>• Aluehallintoviranomaisten ja oppilaitosten ennakointitoiminnan edelleen kehittäminen</li></ul>
<b>KRIITTINEN MENESTYSTEKIJÄ:</b> Tavoitteet	<b>Työelämäläheisyys</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Koulutusorganisaatioiden ja työelämän yhteistyön uudet muodot koulutus- ja kehittämistarpeisiin vastaamisessa</li><li>• Maahanmuuttajille kohdistetun koulutuksen edelleen kehittäminen</li><li>• Koulutuksen alueellisen kattavuuden varmistaminen</li><li>• Nopeasti reagoivan ja räätälöidyn koulustarjonnan edelleen kehittäminen</li></ul>



Taulukko 7. Osaamisen kehittämisen ympäristöt ja pedagogiikka

STRATEGINEN PAINOPISTE	OSAAMISEN KEHITTÄMISEN YMPÄRISTÖT JA PEDAGOGIIKKA
<b>KRIITTINEN MENESTYSTEKIJÄ</b> Tavoitteet	<b>Ajasta ja paikasta riippumaton opetus ja ohjaus</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perinteisen luokahuoneopiskelun rinnalle tuodaan suunnitelmallisesti verkko-opiskelun elementtejä (oppimisympäristöjen sulautuminen toisiinsa - Blended Learning -malli) ja avoimet oppimisympäristöt</li> <li>• Monikanavaisen oppimisen ohjauksen ja tuen kehittäminen                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- lähi- ja verkko-opiskelu</li> </ul> </li> <li>• Verkko- ja etäopiskelun ohjauksen ja tuen toteuttaminen ja edelleen kehittäminen                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- digitaalinen osaaminen (ml. vuorovaikutus, digimentorointi, digituutorit)</li> </ul> </li> </ul>
<b>KRIITTINEN MENESTYSTEKIJÄ</b> Tavoitteet	<b>Oppilaitosympäristö oppimisympäristönä</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Työelämävalmiuksien kehittämisen korostaminen lähiopetuksessa</li> <li>• Opiskelijan oppimis- ja opiskelukyvyn sekä hyvinvoinnin tukeminen</li> <li>• Avoimen oppimisen edistäminen avoimilla oppimateriaaleilla ja menetelmillä</li> </ul>
<b>KRIITTINEN MENESTYSTEKIJÄ</b> Tavoitteet	<b>Työelämä oppimisympäristönä</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Työssä oppimisen ja työpaikalla tapahtuvan ohjauksen kehittäminen</li> <li>• Työpaikkaohjauksen toteutuksen kehittäminen</li> </ul>

Taulukko 8. Osaamisen kehittämisen polut.

STRATEGINEN PAINOPISTE	OSAAMISEN KEHITTÄMISEN POLUT
<p><b>KRIITTINEN MENESTYSTEKIJÄ</b></p> <p>Tavoitteet</p>	<p><b>Joustavat opintopolut tutkintokoulutuksessa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Joustavuutta ja yksilöllisiä polkuja – moduulipetuksen ja siirtymien edelleen kehittäminen</li> <li>• Erialaisten opintopolkujen räätälöintiä - oppijan tarpeiden ja kykyjen mukaan</li> <li>• Koulutuskokeilujen laajempi hyödyntäminen</li> <li>• Korkeakoulujen opintojen vaihtoehtoisten toteutustapojen kehittäminen</li> </ul>
<p><b>KRIITTINEN MENESTYSTEKIJÄ</b></p> <p>Tavoitteet</p>	<p><b>Jatkuvan oppimisen polut työssä ja työuralla</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Opiskelijoiden tarpeiden kuulemisen pohjalta tapahtuvaa räätälöintiä</li> <li>• Työuralla tapahtuvan uraohjauksen kehittäminen</li> <li>• Osa-aikaisen opiskelun edellytysten kehittäminen</li> <li>• Erityisryhmien tarpeiden huomioiminen</li> </ul>
<p><b>KRIITTINEN MENESTYSTEKIJÄ</b></p> <p>Tavoitteet</p>	<p><b>Kumppanuus, verkostoituminen ja yhteistyö</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kumppanuusajattelun edelleen kehittäminen - oppilaitosten ja yritysten keskinäisen osaamisen vaihdon kehittäminen</li> <li>• Koulutustarjonnan ja TKI-toiminnan näkyväksi tekeminen sekä yhteistyön mahdollistaminen eri kanavilla ja alustoilla</li> <li>• Kehitetään uusia osaamisen tunnistamisen menetelmiä</li> <li>• Oppimisen ja kasvun kulttuurin kehittäminen</li> </ul>

## LOPUKSI

Maakunnallisen jatkuvan oppimisen strategian tehtävänä on suunnata toimenpiteet kohti visiota 2025. Strategiassa on esitetty 92 toimenpidettä, joilla varmistetaan, että jatkuva oppiminen takaa osaltaan tulevaisuuden osaamisen, osallistumisen, ja hyvinvoinnin Lapissa. Jatkuvan oppimisen kehittämistyö on käynnissä kaikilla strategian painopisteillä. Strategia vahvistaa kehittämisen suuntaa.

**Työelämäyhteistyössä ja ennakkoinnissa** on tärkeää, että hyödynnämme jo aiemmin tehtyä työtä ja kehitämme uusia tapoja toteuttaa ja hyödyntää ennakkointia ja työelämäyhteistyötä. **Osaamisen kehittämisen ympäristöt ja pedagogiikka** haastaa meitä kehittämään myös uusia digitaalisia osaamisen kehittämisen menetelmiä ja ympäristöjä. Osaamisperustaisuus osaamisen ja oppimisen perustana mahdollistaa monenlaisia oppimisympäristöjä ja toteutusmenetelmiä. **Osaamisen kehittämisen polut** rakentuvat uudeltaisesta osaamisesta, yksilöllisistä koulutuspoluista ja osaamisen päivittämisestä. Osaaminen sekä erilaisten osaamisten yhdistäminen ja ketterät tavat päivittää osaamista ovat keskeisiä kasvun ja hyvinvoinnin varmistamisen edellytyksiä nyt ja tulevaisuudessa.

Strategian laadinnan aikana korostettiin konkreettisten toimenpiteiden esille nostamista. Tavoitteena oli antaa kehittämistyölle selkeitä lähtökohtia ja suuntaviivoja sekä varmistaa tällä tavoin osaltaan strategian toimeenpano. Merkittävä osa 92 toimenpiteestä on jo käynnistynyt. Strategiset linjaukset ja toimenpiteet edellyttävät kuitenkin vahvoja lisätoimia.

Lapissa eri tahojen yhteistyö ja kumppanuus on mahdollistanut pitkäjänteisen ja nopeasti tarpeisiin reagoivan toiminnan. Strategian laatiminen on mahdollistanut eri tahojen edustajien antoisan yhteisen keskustelun ja antanut eväitä jatkuvan oppimisen strategian sisällön rakentamiselle. Sidosryhmätyöpajoissa ja ELO-johtoryhmän työpajoissa tapahtuneet keskustelut ja yhteenvedot ovat sinällään jo vieneet Lapin jatkuvan oppimisen strategiaa eteenpäin. Strategian rakentamisprosessi on motivoinut ja sitouttanut

tekijöitä yhteisiin päämääriin jatkuvan oppimisen kehittämisessä. Matka jatkuu yhdessä strategian toimeenpanossa.

## TAUSTA-AINEISTO

Elinikäisen ohjauksen strategia 2020–2023: ELO-foorumi. VALTIONEUVOSTON Julkaisuja 2020:34. Viitattu 4.5.2021. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162576>

Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen linjaukset. Osaaminen turvaa tulevaisuuden: VALTIONEUVOSTON JULKAISUJA 2020:38. Viitattu 3.5.2021. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162614>

Kangastie, H., Koski, A., ja Kuisma, L.2020. Pitkospuilta revontulille- Lapin jatkuvan oppimisen avauksia. LAPIN AMKIN JULKAISUJA Sarja B. Tutkimusraportit ja kokoomateokset 20/2020. Viitattu 3.5.2021. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/355871/B%202020%202020%20Kangastie%20Koski%20Kuisma.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Kangastie, H. Kantanen, M-S. ja Saari, P. 2017. Menestyjäksi Lapissa: Maakunnallinen tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelujen strategia vuoteen 2025., Lapin ammattikorkeakoulu. URN: ISBN:978-952-316-176-4

Sitra 2019 a. KOHTI OSAAMISEN AIKAA 30 yhteiskunnallisen toimijan yhteinen tahtotila elinikäisestä oppimisesta. 2019. Sitra. Sitran selvityksiä 146. Viitattu 14.5.2021. <https://media.sitra.fi/2019/02/06165242/kohti-osaamisen-aikaa.pdf>

Sitra 2019 b. KOHTI ELINIKÄISTÄ OPPIMISTA Yhteinen tahtotila, rahoituksen periaatteet ja muutoshasteet. 2019. Sitra. Sitran selvityksiä 150. Viitattu 14.5.2021. <https://media.sitra.fi/2019/03/11112556/kohti-elinikaista-oppimista.pdf>

Opetus- ja kulttuuriministeriö (OKM). Jatkuva oppiminen. Viitattu 14.5.2021. <https://minedu.fi/jatkuva-oppiminen>

Osaaminen 2035. Osaamisen ennakointifoorumin ensimmäisiä ennakointituloksia. Opetushallitus Raportit ja selvitykset 2019:3. Viitattu 17.5.2021. [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaaminen\\_2035.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaaminen_2035.pdf)

Pitkospuilla –jatkuvan oppimisen poluilla. Lapin aikuiskoulutusstrategia 2020. Viitattu 3.5.2021. [https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/85006/Elinvoinaa\\_alueelle\\_08\\_2012.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/85006/Elinvoinaa_alueelle_08_2012.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Tilastokeskus. Käsitteet ja määritelmät. Viitattu 14.5.2021. <https://www.stat.fi/til/aku/kas.html>

Valtakunnallisen työvoima-, koulutus- ja osaamistarpeiden ennakointijärjestelmän kehittäminen VAIKUTTAVAAN ENNAKOINTIIN. Viitattu 17.5.2021. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162299/OKM\\_2020\\_20.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162299/OKM_2020_20.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Valtioneuvoston koulutuspoliittinen selonteko VALTIONEUVOSTON JULKAISUJA 2021:24. Viitattu 17.5.2021. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162995/VN\\_2021\\_24.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162995/VN_2021_24.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



# LIITTEET

## Liite 1. Strategian toimenpiteet

### STRATEGINEN PAINOPISTE: TYÖELÄMÄYHTEISTYÖ JA ENNAKOINTI

#### KRIITTINEN MENESTYSTEKIJÄ: Työelämälähtöisyys

##### Tavoitteet:

Työnantajayhteistyön edelleen kehittäminen ja tiivistäminen – laaja-alaiset verkostot, joissa myös yritykset ja järjestöt huomioitu.

##### Toimenpiteet:

ELO-johtoryhmän koordinoimana, verkostoyhteistyötä kehitetään yhdessä koulutusorganisaatioiden, aluehallintoviranomaisten sekä yritysten ja organisaatioiden kanssa.

Kehitetään vuorovaikutuksen ja viestinnän toteuttamistapoja ja -kanavia (esim. digitaalisuus) sekä tehdään näkyväksi yhteistyön hyödyt ja tulokset.

Koulutusorganisaatiot jatkavat yritys- ja organisaatiokohtaisten strategisten kumppanuussopimusten ja niihin liittyvien toteutussuunnitelmien laatimista.

Osana verkostoyhteistyötä ja kumppanuustoimintaa toteutetaan tiivistä työelämäyhteistyötä eri tasoilla.

#### KRIITTINEN MENESTYSTEKIJÄ: Työelämäläheisyys

##### Tavoitteet:

Koulutusorganisaatioiden ja työelämän yhteistyön uudet muodot koulutus- ja kehittämistarpeisiin vastaamisessa.

##### Toimenpiteet:

Kehitetään yritysten ja koulutusorganisaatioiden yhteistyönä yrityskummitoimintaa.

Koulutusorganisaatiot kehittävät työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja ohjausta huomioiden urasuunnittelutaidot.

Koulutusorganisaatiot kokeilevat uusia työelämäläheisiä toteutuksia tutkinnossa hankittavan osaamisen hankkimiseksi ja kehittämiseksi sekä työllistymisen tukemiseksi (esim. valmennusohjelmat, työn opinnollistaminen).

Parannetaan koulutusorganisaatioiden tavoitettavuutta työelämän näkökulmasta jalkautumalla työelämään.

Vahvistetaan jatkuvan oppimisen koulustarjontaa (ml. kv-koulustarjonta).

Työnantajat mahdollistavat ja edistävät eri tavoin työssä ja työuralla tapahtuvaa osaamisen kehittämistä.

Yrittäjien ja yrittäjyyden tukeminen – matalan kynnyksen yrittäjyys ja itsensä työllistäminen, yrittäjyysosaamisen korostaminen.

Koulutusorganisaatiot selkiyttävät ja määrittävät roolit yrittäjyyden tukemisessa ja osaamisen kehittämisessä huomioiden ulkoinen ja sisäinen yrittäjyys.

Toimeenpannaan olemassa olevia yrittäjyysstrategioita ja -suosituksia tekemällä tiivistä yhteistyötä yritysten kanssa.

Tuetaan yrittäjyyttä ja yritystoimintaa erilaisilla palveluilla. Esim. Start-up-toiminta ja yritysten kansainvälistymisen tukeminen TKI-toiminnalla.

Tuetaan ja kehitetään yrittäjyyden eri muotoja erityisesti matalan kynnyksen yrittäjyyden alueella (esim. sosiaalinen yrittäjyys, osuuskuntatoiminta).

Maahanmuuttajille kohdistetun koulutuksen edelleen kehittäminen.

Panostetaan maahanmuuttajien osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen sekä tätä kautta tuetaan opintoihin sujuvaa siirtymistä tai työllistymistä.

Tehdään kokeiluja kotouttamiskoulutuksen, ammatillisen koulutuksen ja korkeakoulutuksen rinnakkaisesta toteutuksesta.

Rakennetaan uusia kokeiluja maahanmuuttajien integroimiseksi työelämään ja sitä kautta työllistymiseen.

Varmistetaan jatkuvan oppimisen ohjaus ja rakennetaan maahanmuuttajille yksilöllisiä jatkuvan oppimisen polkuja.

Työelämän ja elinkeinoelämän kansainvälistymisen huomioiminen osaamisen kehittämisessä ja alueen elinvoiman varmistamisessa.

Tuetaan yritysten ja organisaatioiden kansainvälistymistä (ml. kieli ja kulttuuri) ja elinkeinoelämän alueille sijoittuvaa lähialueyhteistyötä.

Tuetaan KV-opiskelijoiden integrointia lappilaiseen työelämään esimerkiksi työharjoittelujaksojen kautta.

Edistetään työperäistä maahanmuuttoa osaamista kehittämällä.

Alueen viranomaisten, oppilaitosten ja elinkeinoelämän ennakoitintoiminnan edelleen kehittäminen.

Kehitetään lyhyen ja keskipitkän aikavälin ennakoitintoimintaa ja tiedon hyödyntämistä yhteistyössä elinkeinoelämän ja alueen viranomaisten kanssa selkiyttämällä klusteritoiminnan tavoitteita ja toimintatapoja.

Korkeakoulut kehittävät pitkän aikavälin ennakoitintoiminnan toteutusta.

Vahvistetaan ennakoitintoimintaan liittyvän yhteistyön koordinointia ennakoitovastaavien verkoston toimintaa edelleen kehittämällä.

Tuotetaan alueellista ennakoitintietoa, yhteistyössä elinkeinoelämän kanssa (esim. koulutuskumppanuuden kunta- ja yrityskierrokset).

Koulutuksen alueellisen kattavuuden varmistaminen.

Kehitetään ja laajennetaan etä- ja monimuoto-opetuksen tarjontaa esimerkiksi lisäämällä avointa oppimista verkko-opetustarjonnalla (ml. mikro-oppiminen).

Vahvistetaan työpaikkojen henkilöstön, opetushenkilöstön ja opiskelijoiden etäopettamisen ja -opiskelun valmiuksia.

Vastataan osaamisen muuttumisen tarpeisiin suunnittelemalla ketteriä koulutuskokonaisuuksia ja -osia.

Nopeasti reagoivan ja räätälöidyn koulutustarjonnan edelleen kehittäminen.

Työelämän tarpeiden kuulemiseksi koulutusorganisaatiot jalkautuvat työpaikoille.

Tehdään näkyväksi koulutuksen ja kehittämisen asiantuntijaverkostoa Lapissa.

Hyödynnetään TNO-verkostoa avoimen koulutuksen ohjauksessa.

Markkinoidaan aktiivisesti jatkuvan oppimisen toteutusmuotoja ja tarjotaan lappilaista koulutusosaamista koulutusvientinä.

## STRATEGINEN PAINOPISTE: OSAAMISEN KEHITTÄMISEN YMPÄRISTÖT JA PEDAGOGIIKKA

### KRIITTINEN MENESTYSTEKIJÄ: Ajasta ja paikasta riippumaton opetus ja ohjaus

#### Tavoitteet:

Perinteisen luokahuoneopiskelun rinnalle tuodaan suunnitelmallisesti verkko-opiskelun elementtejä (oppimisympäristöjen sulautuminen toisiinsa - Blended Learning -malli) ja avoimet oppimisympäristöt

#### Toimenpiteet

Koulutusorganisaatiot systematisoivat opettajien työelämäyhteistyötä, hyödyntämällä asiakkuuksien ja kumppanuuksien hallintajärjestelmiä.

Koulutusorganisaatiot varmistavat pedagogiikassaan opiskelijoiden työelämätaidot ja -valmiudet yhdessä työelämän kanssa (OPS ja pedagogiset menetelmät) esimerkiksi vahvistamalla harjoittelun ohjausta.

Kehitetään opiskelijoiden työelämävalmiuksia palautteen antamisella ja reflektointiin ohjaamisella.

Integroidaan TKIO – TKI-toimintaa opetukseen ja hyödynnetään TKI -toiminnan tuloksia koulutusten sisällön suunnittelussa

Koulutusorganisaatiot systematisoivat käyttäjälähtöisen kehittämisen osaksi opetusta.

Monikanavaisen oppimisen ohjauksen ja tuen kehittäminen – lähi- ja verkko-opiskelu

Koulutusorganisaatiot varmistavat henkilökohtaisen opintoneuvonnan ja tuen koko opintojen ajan.

Kehitetään opinto-ohjaajien yhteistyötä eri kouluasteiden välillä sekä työelämän kanssa.

Otetaan käyttöön vahvuusperustainen ohjaus.

Koulutusorganisaatiot jatkavat väyläopintoihin liittyvää ohjauksen ja tuen kehitystyötä, erityisesti toiselta asteelta korkeakouluihin.

### KRIITTINEN MENESTYSTEKIJÄ: Työelämä oppimisympäristönä

#### Tavoitteet:

Työssä oppimisen ja työpaikalla tapahtuvan ohjauksen kehittäminen

#### Toimenpiteet

Integroidaan oppiminen ja opetus sekä niihin liittyvä ohjaus työelämäjaksoilla.

Kehitetään mestari-kisälli malliin liittyvää työpaikalla tapahtuvaa ohjausta ja hyödynnetään vertaisoppimisen ja yhteisöllisen oppisen toimintamalleja.

Koulutusorganisaatiot kehittävät alumni- ja mentoritoimintaa osaksi työelämäyhteistyötä ja perustoimintaa.

Työpaikkaohjauksen toteutuksen kehittäminen

Kehitetään työpaikkaohjaajien ohjausosaamista ja erityisesti vahvuusperustaista ohjausta.

Kehitetään ja mallinnetaan työpaikkaohjaajan ja opettajan työn suunnittelun ja toteutuksen tapoja.

Parannetaan koulutusorganisaatioiden ja yritysten välistä toiminnallista yhteistyötä ja vuoropuhelua.

Ammattitaidon uudistamiseksi kehitetään työssä olevien jatkuvan oppimisen ohjausta ja työpaikalla tapahtuvaa oppimista.



• Verkko- ja etäopiskelun ohjauksen ja tuen toteuttaminen - digitaalinen osaaminen (ml. vuorovaikutus, digimentorointi, digituutorit)

• Kehitetään opetushenkilöstön osaamista avoimien oppimateriaalien tuottamisessa.

• Kehitetään koulutuksien avoimen oppimisen menetelmiä.

## STRATEGINEN PAINOPISTE: OSAAMISEN KEHITTÄMISEN POLUT

### KRIITTINEN MENESTYSTEKIJÄ: Joustavat opintopolut tutkintokoulutuksessa

#### Tavoitteet:

Joustavuutta ja yksilöllisiä polkuja – moduuliopetuksen ja siirtymien edelleen kehittäminen.

#### Toimenpiteet:

Vahvistetaan yksilöllisten oppimispolkujen kehittämistä ja ohjausta tiivistämällä eri kouluasteiden yhteistyötä.

Lisätään korkeakoulujen joustavien ja yksilöllisten opintopolkujen tarjontaa kehittämällä esimerkiksi moduulitarjonnasta rakentuvia tutkintokokonaisuuksia.

Varmistetaan kuntakokeilussa mukana olevien kuntien TNO-toimijoiden osaamista.

• Erilaisten opintopolkujen räätälöintiä - oppijan tarpeiden ja kykyjen mukaan.

• Kehitetään vahvuusperustaisen ohjauksen menetelmiä.

• Varmistetaan erityisryhmien ja erilaisten oppijoiden opinnoissa ja osaamisen kehittämisessä tarvitsema hyvinvointi- ja tuki palvelut).

### KRIITTINEN MENESTYSTEKIJÄ: Jatkuvan oppimisen polut työssä ja työuralla

#### Tavoitteet:

Opiskelijoiden tarpeiden kuulemisen pohjalta tapahtuvaa räätälöintiä.

#### Toimenpiteet

Korkeakoulut kehittävät tarpeiden pohjalta erilaisia koulutuspalveluja yhteistyössä työelämän ja opiskelijoiden kanssa.

Kehitetään osaamisen tunnistamisen työkaluja ja erityisesti työelämässä hankitun osaamisen tunnistamista ja tunnustamista.

• Työuralla tapahtuvan uraohjauksen kehittäminen.

• Työpaikoilla toteutetaan vahvuusperustaista uraohjausta.

• Työpaikoilla hyödynnetään erilaisia uraohjauksen työkaluja, esimerkiksi mentorointia.

• Työpaikoilla hyödynnetään TNO-palveluita.

### KRIITTINEN MENESTYSTEKIJÄ: Kumppanuus, verkostoituminen ja yhteistyö

#### Tavoitteet:

Kumppanuusajattelun edelleen kehittäminen - oppilaitosten ja yritysten keskinäisen osaamisen vaihdon kehittäminen.

#### Toimenpiteet

Lisätään eri koulutusasteiden välistä yhteistyötä (koulutuskumppanuus), selvitetään yhteistyöverkoston laajentamisen mahdollisuuksia ja vastuutetaan kumppanuuksien koordinaatiota kehittämällä oppilaitosten sisäistä tiedottamista sekä toiminnallista yhteistyötä.

Edistetään eri toimijoiden alueellista kumppanuutta (ELY-, TE-palvelut, Lapin liitto, kunnat, 3. sektori ja yrittäjät). Selkiytetään olemassa olevien verkostojen tavoitteita ja työnjakoa (esim. ELO-johtoryhmä, ennakointi-vastaavat).

Laajennetaan työelämän asiantuntijoiden hyödyntämistä opetuksessa.

Sisällytetään oppilaitosten henkilöstön työelämäjaksot osaksi systemaattista työurasuunnittelua.

• Koulutustarjonnan ja TKI-toiminnan näkyväksi tekeminen sekä yhteistyön mahdollistaminen eri kanavilla ja alustoilla

• Rakennetaan koulutustarjonnalle ja tki-toiminnalle maakunnallinen alusta "Osaamo" -periaatteella.

• TKI-kehittämissympäristöjen hyödyntäminen yhteistyön alustoina.

• Tehdään näkyväksi ja hyödynnetään Lappilaista koulutuskumppanuus-mallia.

• Rakennetaan koulutusorganisaatioiden koulutus- ja opetussuunnitelmat osaamisperustaisiksi yhteistyössä työelämän kanssa.

### Kouluskokeilujen laajempi hyödyntäminen

TE-palvelut tuovat esille kouluskokeilujen mahdollisuuksia yhteistyössä koulutusorganisaatioiden kanssa.

Toteutetaan osaamisen kehittämisen joustavia väyliä hyödyntämällä kouluskokeiluja ja niihin sisällytettyjä työelämäjaksoja.

### Korkeakoulujen opintojen vaihtoehtoisten toteutustapojen kehittäminen

Kehitetään ja lisätään työn opinnollistamista.

Koulutusorganisaatiot lisäävät tutkinto-opiskeluun sisältyviä työelämäharjoittelujaksoja sekä työelämään kytkeytyvien opinnäytetöiden tekemistä.

### Osa-aikaisen opiskelun edellytysten kehittäminen

Koulutusorganisaatiot kehittävät opiskelijoiden oppimisen valmiuksia huomioivaa opintotarjontaa.

Koulutusorganisaatiot kehittävät ajasta ja paikasta riippumatonta tarjontaa.

Koulutusorganisaatiot kehittävät yhteistyössä työelämän kanssa erilaisia työn ja opiskelun vuorottelun muotoja.

### Erityisryhmien tarpeiden huomioiminen

Tunnistetaan erilaiset osaamiset ja erilaiset vahvuudet koulutus- ja urapolkujen kehittämisessä sekä kehitetään työllistymistä edistäviä urapolkuja.

Kehitetään ikääntyvien (yli 55 -vuotiaiden) työllistymisen edellytyksiä kohderyhmälle räätälöidyillä ohjaus- ja osaamisen kehittämispalveluilla.

### Kehitetään uusia osaamisen tunnistamisen menetelmiä.

Koulutusorganisaatiot kehittävät osaamisen tunnistamista ja tunnustamista edistämällä osaamismerkkien käyttöä.

Koulutusorganisaatiot hyödyntävät systemaattisesti osaamiskartoituksia osaamisen tunnistamisessa.

Tehdään näkyväksi työpaikoilla hankittua osaamista.

Kehitetään aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistamista ja tunnustamista ja sen pohjalta tehtävää opintosuunnittelua (ml. tekoälyn hyödyntäminen).

Oppimisen ja kasvun kulttuurin kehittäminen – organisaatio-, yhteisö- ja yksilötasolla tapahtuva, jatkuvan oppimisen merkitykseen liittyvä ajattelu- ja toimintatavan muutos.

Kehitetään yksilö- ja organisaatiolähtöistä ja -läheistä osaamista ja kannustetaan siihen.

Oppilaitokset tuovat esille yritysten kanssa tehtävässä yhteistyössä jatkuvan oppimisen eri muotojen hyödyntämistä.

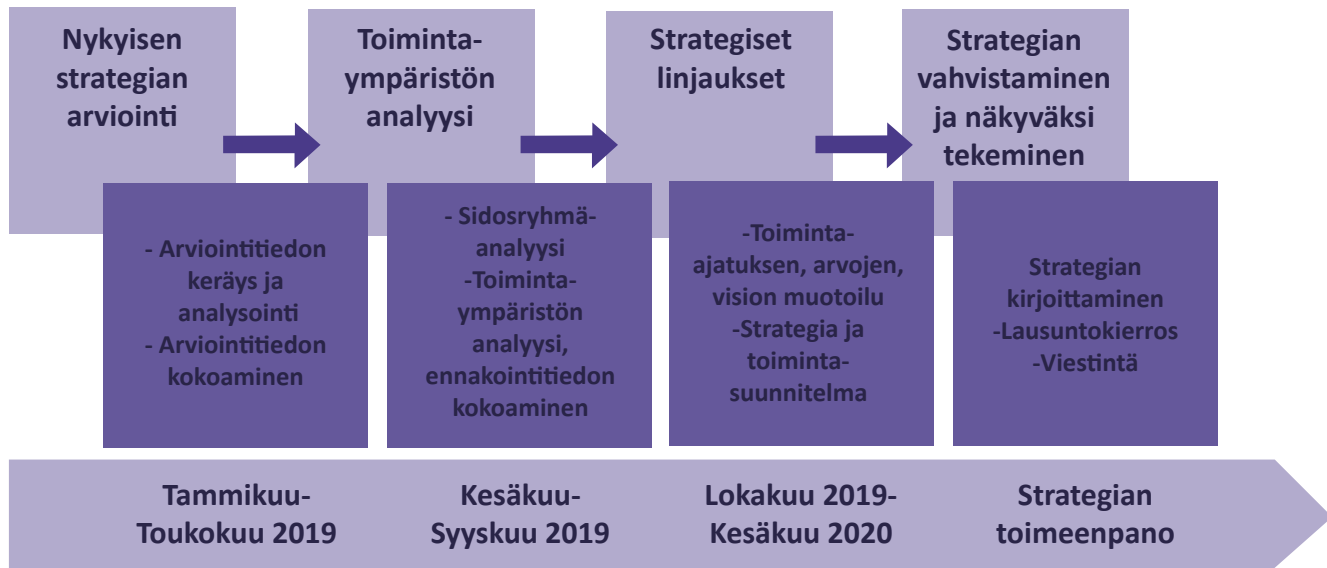
Huomioidaan osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen tutkaintoa tehdessä.

Laajennetaan osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen käyttöä kehittämällä toimintatapoja ja välineitä erilaisissa osaamisen määrittely- ja kehittämistilanteissa.

## LIITE 2. Kohti visiota 2025 –jatkuvan oppimisen strategian prosessikuvaus

*Ennakointi ja jatkuva oppiminen – tulevaisuuden osaamistarpeet Lapissa* -hankkeen yhtenä päätavoitteena oli päivittää ja tuottaa Lapin jatkuvan oppimisen strategia vuosille 2021-2025. Jotta voitiin luoda ajanmukaista, todellisiin tarpeisiin ja toimintaympäristön vaatimuksiin vastaavaa yhteistä strategiaa, tuli prosessi aloittaa olemassa olevan strategian toteutumisen tarkastelulla. Kuviossa yksi on kuvattu strategiaproessin etenemistä.

Kuvio 1. Lapin jatkuvan oppimisen strategiaproessin eteneminen.

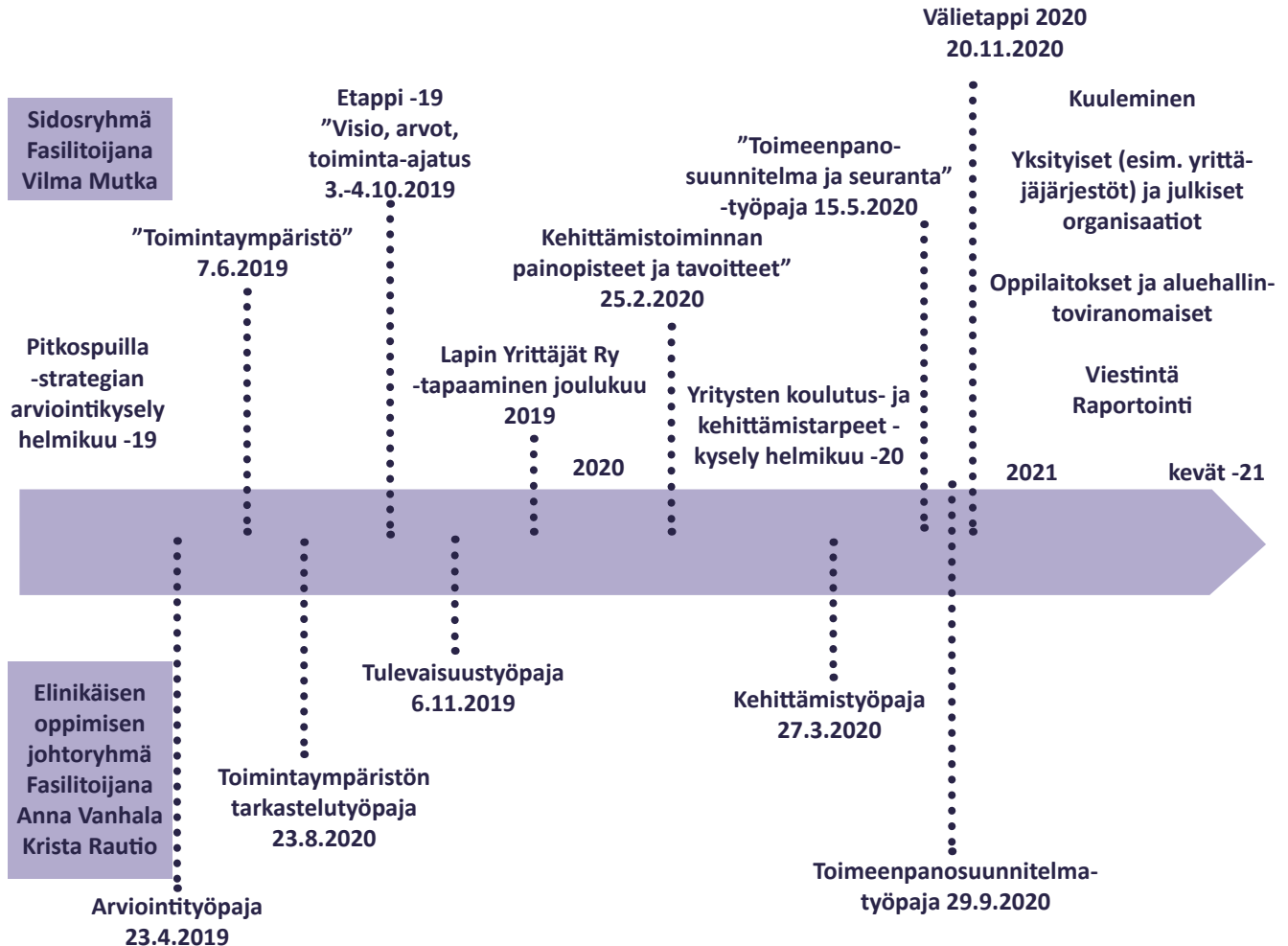


Jatkuvan oppimisen strategian laatimisprosessi käynnistyi olemassa olevan aikuiskoulutusstrategian Pitkospuilla-jatkuvan oppimisen poluilla Lapin aikuiskoulutusstrategia 2020 arvioinnilla. Voimassa olevaa Pitkospuilla-jatkuvan oppimisen poluilla -strategian arviointitietoa kerättiin vuonna 2019 toteutetulla kyselyllä. Arviointikyselyn toteuttamisen suunnittelussa ja valmistelussa käytettiin pohjana voimassa olevaa Pitkospuilla – jatkuvan oppimisen poluilla Lapin aikuiskoulutusstrategiaa 2020 sekä siinä eriteltyjä toimenpidekokonaisuuksia ja toimenpide-ehdotuksia.

Arviointia toteutettiin myös Lapin elinikäisen oppimisen ja ohjauksen johtoryhmälle (ELO-johtoryhmä) suunnatussa työpajassa. Työpajan tavoitteena oli arvioida "Pitkospuilla - jatkuvan oppimisen poluilla: Lapin aikuiskoulutusstrategian 2020" toteutumista ja tuottaa tietoa uuden strategian työstämisen tueksi. Työpajassa tarkasteltiin erityisesti voimassa olevan strategian toteutumista ja arvioitiin strategiassa asetettujen strategisten painopisteiden sekä niihin sisältyvien toimenpiteiden tähänastista tavoitteiden mukaista toteutumista.

Arvioinnin toteuttamisen jälkeen jatkuvan oppimisen strategiatyössä edettiin toimintaympäristön analyysiin. Toimintaympäristön analyysiä tehtiin kahdessa eri työpajassa, joista toinen oli suunnattu sidosryhmille ja toinen Lapin elinikäisen oppimisen ja ohjauksen johtoryhmälle (ELO-johtoryhmä). Kuviossa kaksi on kuvattu strategiaproessin etenemistä työpajojen aikajanalla.

Kuvio 2. Jatkuvan oppimisen strategian laatimisen työpajojen aikajana.



Toimintaympäristön analyysin pohjalta käynnistyi vision, arvojen ja toiminta-ajatuksen rakentaminen sidosryhmä työpajoissa. Työskentely eteni teemakahvila-menetelmällä, jossa osallistujat pureutuivat teemakahvila-keskustelujen kautta merkityksellisiin teemoihin; "Mikä on tärkeää Lapin jatkuvan oppimisen eteen tehtävän työn kannalta?". Teemat kiteytettiin 28 kysymykseen. Tämän jälkeen edettiin johtaviin ajatuksiin, joita pyrittiin kirkastamaan aihioiksi. Aihiot työstettiin pienryhmissä ja kerättiin visuaaliseen työpohjaan. Tämän jälkeen toteutettiin Lapin elinikäisen oppimisen ja ohjauksen johtoryhmälle

(ELO-johtoryhmä) tulevaisuustyöpaja, jossa tavoitteena oli työstää jatkuvan oppimisen strategian missio, visio ja arvot sekä keskustelun avulla löytää yhteiset osaamisen kehittämisen painopisteet ja osaamisen kehittämisen edellytykset.

Kehittämistoiminnan painopisteet ja tavoitteet-sidosryhmätyöpajassa tavoitteena oli löytää vastaukset seuraaviin kysymyksiin:

MITÄ ovat osaamistarpeet, joihin vastataan koulutus- ja kehittämistoiminnalla? Mitä ovat osaamistarpeista juontuvat kehittämistavoitteet?

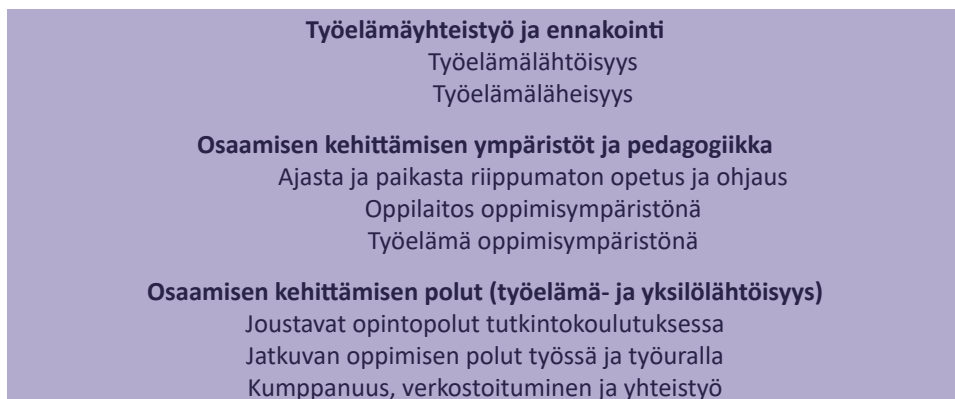
MILLAISTA (toteutuksen näkökulmasta) koulutus- ja kehittämistoimintaa tarvitaan, jotta osaamistarpeisiin pystytään vastaamaan?

MITÄ ovat ne toimenpiteet, joilla varmistetaan koulutus- ja kehittämisorganisaatioiden valmius vastata alueen osaamistarpeisiin?

Työskentelyä pohjusti asiantuntijapaneeli, jonka ytimessä oli kaikkia osallisia innostava ja kiinnostava teema; jatkuva oppiminen ja lähitulevaisuuden osaamistarpeet ja niihin vastaaminen Lapissa.

Lapin elinikäisen oppimisen ja ohjauksen johtoryhmälle (ELO-johtoryhmä) suunnatussa kehittämistyöpajassa tavoitteena oli, että ELO-johtoryhmä tarkastelee ja analysoi aikaisemmista työpajoista kootun aineiston sekä esittää näkemyksensä tarvittavista muutoksista ja täydennyksistä. Työpajassa tarkasteltiin osaamistarpeita sekä esitystä jatkuvan oppimisen kehittämisen tavoitteista ja painopistealueista. Projektiryhmä oli valmistellut osaamistarpeista taulukon, jossa oli hyödynnetty aikaisempien työpajojen tuottamaa tietoa.

Toimeenpanosuunnitelma ja seuranta-työpajoissa sidosryhmälle suunnatun työpajan tavoitteena oli tuottaa tietoa toimeenpanosuunnitelman sisällöksi yhdessä elinkeinoelämän, oppilaitosten sekä aluekehittäjien edustajien kanssa. Työpajassa määriteltiin alustavia toimenpiteitä, joilla jatkossa pyritään osaltaan varmistamaan Lapin elinkeinon osaaminen, alueen elinvoimaisuus sekä hyvinvointi myös tulevaisuudessa. Työskentely pohjautui aikaisemmin määriteltyihin strategisiin painopistealueisiin sekä kriittisiin menestystekijöihin. Kuviossa kolme on kuvattu strategian painopistealueet ja kriittiset menestystekijät.



Kuvio 3. Jatkuvan oppimisen strategian painopistealueet ja kriittiset menestystekijät.

Toinen työpaja toteutettiin Lapin elinikäisen oppimisen ja ohjauksen johtoryhmälle (ELO-johtoryhmä) ja tavoitteena oli tuottaa tietoa toimeenpanosuunnitelman sisällöksi. Työpajassa määriteltiin konkreettisia toimenpide-ehdotuksia, joilla pyritään osaltaan varmistamaan Lapin elinkeinojen osaaminen, alueen elinvoimaisuus sekä hyvinvointi myös tulevaisuudessa. Työskentely pohjautui vahvasti aikaisemmin määriteltyihin strategisiin painopistealueisiin, kriittisiin menestystekijöihin sekä sidosryhmän työpajassa syntyneisiin toimenpide-ehdotuksiin. Työpajan tuloksena saatiin täydennetyt tavoitteiden mukaiset toimenpide-ehdotukset kullekin strategiselle painopistealueelle. Varsinainen strategian toimeenpanosuunnitelma laadittiin keväällä 2021 projektiryhmän ja Lapin elinikäisen oppimisen ja ohjauksen johtoryhmän (ELO-johtoryhmä) toimesta.

Jatkuvan oppimisen strategiatyötä tuki marraskuussa 2020 toteutettu VäliEtappi 2020 foorumitapahtuma, joka pidettiin verkkotapahtumana. Tämä tapahtuma on osa jo pitkään toteutunutta Etappi -tapahtumien ketjua. Kuviossa neljä on avattu Etappi- ja VäliEtappi tapahtumia ja teemoja vuosilta 2013-2020.



Kuvio 4. Etappi- ja Väli-Etappitapahtumat vuosina 2013-2020. (Kangastie 2017, päivitetty 2020)

Tilaisuudessa käytiin yhteistä keskustelua jatkuvasta oppimisesta Lapissa siitä, miten yrityksissä ja organisaatioissa voidaan kehittää osaamista, miten koulutusorganisaatiot vastaavat koulutus- ja osaamistarpeisiin ja miten voidaan edistää ja tukea jatkuvaa oppimista. Tilaisuudessa esiteltiin Ennakointi ja jatkuva oppiminen – tulevaisuuden osaamistarpeet Lapissa -hankkeessa rakennettua Lapin jatkuvan oppimisen strategiaa 2021-2025.

Lisäksi strategiatyöhön liittyi sen laatimisen aikana toteutettu ajantasainen ja jatkuva viestintä, joista esimerkkeinä on [Pitkospuilta revontulille – Lapin jatkuvan oppimisen avauksia ja Työelämä tieto Lapin jatkuvan oppimisen strategian rakentamisen perustana.](#)

## Liite 2. Strategian laadintaan osallistuneiden ELO-johto- ja ELO-yhteistyöryhmien jäsenet

Jatkuvan oppimisen työskentelyä on ohjannut Lapin elinikäisen oppimisen johtoryhmä (Lapin ELO-johtoryhmä) jossa ovat mukana:

Kansalaisopistot/ Lapin opistopiiri:  
puheenjohtaja Anne Pahkala,  
Meän Opisto  
varapuheenjohtaja Jyrki Kivi  
Inarin kansalaisopisto

Kansanopistot:  
rehtori Tatja Karvonen  
Peräpohjolan Opisto  
rehtori Pauli Karihtala  
Pohjantähti-opisto

Kemi-Tornionlaakson koulutuskuntayhtymä Lappia:  
innovaatiojohtaja Tuomo Palokangas  
toimitusjohtaja Katja Jaako-Körkkö

Lapin aluehallintovirasto:  
johtaja Elisa Suutala  
opetustoimen ylitarkastaja Kari Torikka

Lapin ammattikorkeakoulu:  
vararehtori Reijo Tolppi  
erityisasiantuntija Helena Kangastie

Lapin liitto:  
kehittämispäällikkö Ritva Kauhanen  
kehittämisjohtaja Päivi Ekdahl

Lapin yliopisto:  
koulutus- ja kehitysjohtaja Antti Koski  
koulutuspäällikkö Niina Alapuranen

Rovaniemen koulutuskuntayhtymä/Lapin koulutuskeskus  
REDU:  
rehtori Taisto Arkko  
koulutuspäällikkö Riitta Karusaari

Saamelaisalueen koulutuskeskus:  
apulaisrehtori Maritta Mäenpää  
kehitysjohtaja Janne Näkkäläjärvi

Lapin ELY-keskuksesta johtoryhmän jäseninä ovat yksikön päällikkö Satu Huikuri (puheenjohtaja), johtava koulutus-  
asiantuntija Satu Tervasmäki (varapuheenjohtaja) sekä  
asiantuntijajäseninä Lapin TE-toimistosta palvelujohtaja  
Tero Hyttinen ja Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksesta ylitarkastaja Marja Kivekäs.



### **Kirjoittajat:**

**Helena Kangastie** TtM, erityisasiantuntija (TKI & O)

Ennakointi ja jatkuva oppiminen - tulevaisuuden osaamistarpeet Lapissa- hanke  
Lapin ammattikorkeakoulu

**Antti Koski** HTM, Koulutus- ja kehitysjohtaja

Ennakointi ja jatkuva oppiminen – tulevaisuuden osaamistarpeet Lapissa -hanke  
Lapin yliopisto

**Linda Kuisma** KM, suunnittelija

Ennakointi ja jatkuva oppiminen – tulevaisuuden osaamistarpeet Lapissa -hanke  
Lapin yliopisto

Tässä julkaisussa kuvataan Lapin jatkuvan oppimisen strategiaa. Jatkuvan oppimisen strategiaa on rakennettu laajassa yhteistyössä. Laatimisessa on hyödynnetty *Pitkospuilla — jatkuvan oppimisen poluilla Lapin aikuiskoulutusstrategiaa 2020*. Lisäksi laatimisessa on tukeuduttu jatkuvan oppimisen ja ohjauksen kansallisiin linjauksiin, *Osaaminen turvaa tulevaisuuden - ja Elinikäisen ohjauksen strategiaan* sekä alueellisiin jatkuvaa oppimista linjaaviin ohjelmiin.

Lapin jatkuvan oppimisen visio vuodelle 2025 on: Osaava, osallistava, hyvinvoiva - mahdollisuuksien Lappi. Jatkuvan oppimisen matka käy pitkospuita pitkin oppimisen revontulille. Julkaisu on tarkoitettu kaikille jatkuvasta oppimisesta kiinnostuneille ja erityisesti työ- ja elinkeinoelämän ja koulutusorganisaatioiden ja muiden koulutuskenttään kuuluvien tahojen käyttöön.

ISBN 978-952-316-397-3