

# OPINTOVAPAATA VAI OPISKELUA TYÖAIKANA?

## Pohjoismaiden aikuiskoulutuksen tulevia kehitysstrategioita

Pohjoismailla on vankka kokemus aikuiskoulutuksen uudistusstrategioista aina kansansivistyksen perinteisestä ideasta nykyaikaiseen, uusimman tekniikan turvin toteutettuun työmarkkinakoulutukseen. Aikuiskoulutuksen malli työelämässä on ollut jaksottaisen koulutuksen malli. Yhtenä sen keskeisenä takaajana on opintovapaa.

Vaihtoehtoinen strategia on lisätä työssä annettavaa koulutusta. Kirjoittaja esittelee artikkelissaan tätä, ennen muuta Japanissa sovellettavaa käytäntöä ja vertaa sitä Ruotsiin. Hän näkee vuosisadan vaihteen eräänlaisena käännekohtana: selvä suuntaus on henkilöstökoulutuksen voimakas kasvu sekä huomion kiinnittäminen aikuisten lukutaidottomuuteen.

### 1. Aikuiskasvatuksen pohjoismaisen yhteistyön vahvistaminen

Vuosittainen pohjoismainen aikuiskasvatuksen tutkimuskonferenssi on tervetullut uusi pohjoismainen yhteistyöhanke. On monia syitä vahvistaa pohjoismaista yhteistyötä aikuiskasvatuksessa. Meillä on samantapaiset kansansivistyksen traditiot ja työmuodot; sellaisia ovat erityisesti opintokerhot ja kansanopistot.

Myös Pohjoismaiden kokemukset hyvinvoinnin luomisesta sekä koulun ja aikuiskasvatuksen osuudesta siinä ovat samanlaiset. Mahdollisuudet yhteistyöhön tutkimuksessa, dokumentoinnissa ja kokemustenvaihdossa ovat niin ikään hyvät.

Ilman pohjoismaista yhteistyötä aikuiskasvatuksemme saattaakin jäädä Euroopan myllerryksissä unohtuksiin. Hukumme Itä-Euroo-

pan suurten muutosten kohuun tai jäämme Euroopan sitkeiden yhdentymisneuvottelujen varjoon.

Ehkä juuri näiden mullistusten takia on syytä selvittää pohjoismaista aikuiskasvatuksen näkökulmaa. Pohjoismaat osoittautuvat erityisen kiinnostaviksi juuri siksi, että niillä on kokemuksia aikuiskasvatuksen uudistamisen strategioista, aina kansansivistyksen arvoperinteestä nykyaikaiseen, uusimman tekniikan turvin toteutettuun työelämän koulutukseen.

Askel pohjoismaisesta Kungälv-tutkijakoukuksesta (kesäkuussa 1990) Euroopan suuriin kysymyksiin on oikeastaan lyhyempi kuin aavistammekaan. Välittömästi tutkijakokouksen jälkeen oli Tukholman lähistöllä konferenssi, jossa EY- ja EFTA-maiden edustajat käsitteivät teemaa New Challenges in Education and Training of the European Workforce. Konferenssin koollekutsujina olivat Ruotsin opetusministeriö ja kouluylhallitus. Sen mate-

riaalina oli CER/OECD:n teettämä selvitys teemasta The Expanding Learning Enterprise in Sweden sekä muutamia EY- ja EFTA-maiden aikuiskoulutuspolitiikkaa koskevia selvityksiä. Käsittelen tässä eräitä kysymyksiä, joita konferenssissa oli esillä. Jatkan samalla myös Ruotsissa käytävään aikuiskasvatuksen tulevaisuuden strategioita koskevaa keskustelua.

Tässä yhteydessä ei ole mahdollista ottaa esille kaikkea sitä, mitä eri Pohjoismaissa tapahtuu. Tanskassa ns. 10 kohdan ohjelma on aiheuttanut joitakin uudistuksia. Aikuiskasvatuksen kehittämiskeskus on lisäksi aloittanut laajan ja tiiviin tutkimustoiminnan.

Norjassa kehitys on ollut jossain määrin pyhähdyksissä sen jälkeen, kun 80-luvun puolivälissä valmistui mietintö elinikäisestä oppimisesta. Suurkäräjillä ei ole tehty mitään ratkaisuvia päätöksiä esimerkiksi opintojen rahoituksesta tai opintovapaasta. Tietyiltä osin voidaan sanoa, että aikuiskoulutuskysymyksiä on siirretty korkeammalle käsittelytasolle ja niitä on käsitelty Hernen selvityksen Mer kunskap til fler hengessä. Mainittu selvitys koskee korkeampaa koulutusta. Toinen kiinnostava asia on Trondheimin aikuispedagogisen instituutin (Norsk voksenpedagogisk institutt) kehitysstrategia, joka korostaa henkilöstökoulutusta ja henkilöstön kehittämistä.

Suomessa on 1980-luvun loppupuolella tehty useita tärkeitä aloitteita. Muun muassa on ilmestynyt mietintö Koulutus vuonna 2000. On saatu aikaan uudistus opintojen rahoituksesta ja ammatillisesta koulutuksesta. Suomessakin huomio kohdistuu työvoiman laatuun ja ammattitaitoon.

## 2. Pätevyyskoulutus Ruotsissa ensi vuosisadan alussa

Euroopan ja muun maailman poliittinen, taloudellinen ja kulttuurinen kehitys on vain yksi monista tekijöistä, joita on otettava huomioon suunniteltaessa tulevaisuuden koulutusta. Kuten monissa muissakin länsimaissa, myös Ruotsissa on edessä ”ikäshokki”: vanhojen ihmisten määrä kasvaa ja nuorista koulutetuista ihmisistä on puute.

Koska ”tuoreen älymystön tuotanto” — inhimillisen pääoman käyttöäkemme abstraktia kieltä — on vain pari kolme prosenttia vuodessa, täytyy yhä enemmän turvautua keski-ikäiseen, jopa vanhempaan työvoimaan. Tämä koskee sekä naisia että miehiä, sekä ruotsalaisia että siirtolaisia.

Toinen syy panostaa aikuiskasvatukseen aiempaa enemmän on sukupolvien välinen koulutuksen ja tiedon kuilu, joka on syntynyt sen perusteella, milloin ja missä itse kukin on suorittanut oppivelvollisuutensa. Vuosisadan alussa syntyneet ihmiset ovat käyneet koulua kuusi, seitsemän vuotta, 1940-lukulaiset yhdeksän, kymmenen ja nykynuoret 12-13 vuotta.

Kuinka pitkä on koulutukseen käytettävä aika tulevaisuudessa? Käyvätkö ensi vuosisadan alussa syntyvät lapset koulua 15, 16 vai 17 vuotta? Miten integroidaan eskoulu ja koulu? Millainen on sellaisten siirtolaisryhmien tilanne, joilla ensimmäisen sukupolven ihmisillä on takanaan kotimaansa koulu ja toisella tai kolmannella sukupolvella Ruotsin nuorisokoulu?

Kouluylhallitus on selvittänyt aikuisväestön koulutustason muutoksia parissa viime vuosina ilmestyneessä kirjassa: Den nya utbildningsklyftan — 90-talets utmaning (Uusi koulutuksen kuilu — 90-luvun haaste) ja Det stora kunskapslyftet — Svensk vuxenutbildning inför år 2010 (Suuri tietotason nousu — Ruotsin aikuiskoulutus vuoteen 2010 tullessa).

En puutu näiden kirjojen yksityiskohtiin, mutta ne osoittavat aikuisväestön koulutustason dramaattisen nousun 50 vuoden kuluessa. Vuonna 1960 vielä 65 prosentilla työvoimasta oli takanaan lyhyempi kuin yhdeksänvuotinen koulu. Vuonna 1986 prosenttiluku oli laskenut 23:een ja vuonna 2010 sen arvioidaan olevan neljä prosenttia.

## 3. Aikuisten kouluopintojen kohtalo?

Edellä olevia lukuja voi tulkita eri tavoin. Yhden tulkinnan mukaan aikuisten kouluopinnot menettävät merkityksensä vuoden 2010 jälkeen, koska siihen mennessä kaikki ovat käyneet 12-vuotisen koulun. Tämä ajatus on viime vuosien aikana ollut jälleen ajankohtainen, koska myös aikuiskasvatuksesta on tullut ase julkisen sektorin varainkäytöstä käytävään keskusteluun.

Valtiokonttori, jota voidaan pitää valtion ratiolaisintielimenä, on ottanut puheeksi julkisen sektorin tuottavuuden parantamisen. Yhtenä ensisijaisena säästökohteena se pitää juuri kunnallista aikuiskoulutusta. Kantaansa se perustelee mm. näillä koulutustason kohtamista koskevilla huomioilla.

”Valtiokonttori voisi selvittää mahdollisuuksia kunnallisen aikuiskoulutuksen lopettamiseen tai vähentämiseen vuoteen 2000 mennessä.”

Tällaisia säästövaatimuksia on kuitenkin tarkasteltava sen tosiasian valossa, että tietämisen ja osaamisen laatuvaatimukset kasvavat ja muuttuvat yhteiskunnan muuttuessa. Ei voida ajatella, että yhdeksänvuotinen peruskoulu riittäisi tulevaisuuden tietoyhteiskunnassa.

Tulevaisuuden työelämä asettaa myös yhä suuremmat pätevyysvaatimukset. Ne johtuvat tuotantosysteemien muutoksista ja tietokoneiden käytön lisääntymisestä. Tämä kehitys mainitaan mm. amerikkalaisessa tulevaisuudentutkimuksessa Workforce 2000. Work and workers for the 21st century, joka pari vuotta sitten tehtiin Hudson-instituutissa. Monet työtehtävät, joihin aikaisemmin riitti oppikoulu, vaativat nykyään korkeakoulutasoista koulutusta.

Kehitystä voi tulkita monin tavoin. Yksi selitys on, että todelliset pätevyysvaatimukset monilla aloilla ovat nousseet. Toisen mukaan työnantajat ovat nostaneet vaatimuksia koulutustason kohotessa. Luultavasti molemmissa on perää. Työnhakijalle syy on samantekevä; tosiasia on, että perusopinto- ja ammattitaitovaatimukset lisääntyvät. On myös tärkeää huolehtia siirtolaisten oikeudesta peruskoulutukseen niin, etteivät he jäisi syrjään tietoyhteiskunnan vaatimusten kasvaessa.

#### **4. ”Ruotsalainen malli”, jaksottaisen koulutuksen malli**

Mainitsen tässä muutamia asioita Ruotsissa tehdystä tutkimuksesta The Expanding Learning Enterprise in Sweden. Education and training of the Swedish Labour Force. Ruotsin aikuiskasvatus on kautta vuosien ollut kansainvälisen ihailun kohteena. Mutta suuri suosio voi olla myös haitallista. Itsetyytyväisinä jäämme ehkä lepäämään laakereillamme. Kenties se malli, jonka kehitimme 70-luvulla, ei enää soviakaan yhteiskunnan vaatimuksiin vuoden 2000 jälkeen.

Ruotsin aikuiskasvatuksen piirteiden luetteleminen tässä saattaa vaikuttaa omahyväiseltä. Mutta silläkkin uhalla, että minua syytetään pedagogisesta naiviudesta, otan niitä esille.

— Laki suo kaikille kansalaisille oikeuden opintovapaaseen.

— Mahdollisuudet saada opintotukea, joka kattaa kaikki kustannukset, vaihtelevat aikuiskasvatuksen eri alueilla; yhä vielä on myös suuria puutteita.

— Ruotsin aikuiskasvatuksen perustana on kolmentyyppistä järjestäjien yhteistyötä: kansansivistysorganisaatioiden (opintokerhot ja kansanopistot), kelpoisuuskoulutuksen järjestäjien (aikuisten peruskoulutus, grundvux, ja kunnallinen aikuiskoulutus, komvux) sekä ammatillisen koulutuksen (työmarkkinakoulutus, amu, ja henkilöstökoulutus).

— Koulutusta on tarjolla koko maassa, ja yhteiskunta pyrkii tasa-arvoon ja alueelliseen tasapuolisuuteen.

— Aikuiskasvatus on tärkeä osa yleistä hyvinvointipolitiikkaa ja välttämätön tuki työllisyyspolitiikalle. Erityistä huomiota kiinnitetään siirtolaisten, vammaisten ja muiden koulutuksellisesti huono-osaisten ryhmiin.

— Ruotsin aikuiskasvatus on kansainvälinen mitoin mitattuna huomattavan laaja-alaista. Yli puolet aikuisista osallistuu vuosittain jonkinmuotoiseen järjestettyyn opetukseen. Tavallisia ovat opintokerhot ja nykyään yhä lisääntyvä henkilöstökoulutus, johon kumpaankin osallistuu noin 25 prosenttia aikuisväestöstä. Kunnalliseen aikuiskoulutukseen ja kansanopistojen opetukseen osallistuu noin 4-5 prosenttia aikuisista sekä työmarkkinakoulutukseen pari kolme prosenttia. Lisäksi ovat kansanopistojen erilliset kurssit, aikuisten peruskoulutus, siirtolaisten koulutus (sfi) ja muut erityisluodot.

#### **5. Jatkuva oppiminen työssä vai jaksottainen koulutus?**

Viime vuosikymmenien uudistuksena oppivelvollisuuden jälkeisessä koulutuksessa on ollut jaksottaisen koulutuksen periaate. Se merkitsee perinpohjaista muutosta yhteiskunnan tarjoamaan koulutukseen: se mahdollistaa koulutuksen, työn ja muiden tehtävien vuorottelun.

Paras tae tämän toteutumiselle on lakisääteinen oikeus opintovapaaseen, mahdollisuus opintotuen saamiseen sekä kurssien ja muiden opintomahdollisuuksien suuri tarjonta. On vain löydettävä sellaiset ajat, jolloin perheen ja muiden tehtävien ohessa pääsee opiskelemaan tehokkaasti.

Se voi kuitenkin olla hankalaa, koska nykyihmisen aika on tiukasti ohjelmoitu. Vaihtoehtoinen strategia onkin se, että järjestetään enemmän aikaa oppimiselle itse työssä, kotona tai muuna vapaa-aikana. Ideoita on saatavissa Japanista, ja Japani onkin ollut monille työpaikkakoulutusta suunnitteleville kiintoisa opintomatkan kohde.

Japanin esimerkin seuraaminen ei kuitenkaan ole aivan yksinkertaista, koska sielläkin on monia, joskus vastakkaisiakin tendenssejä.

Ilmeisesti siellä on kuitenkin päästy varsin pitkälle työvoiman koulutustason ja työntekijöiden ammattitaidon kehittämisessä. Tämä koskee varsinkin miesten koulutusta. Tasa-arvokysymyksissä on paljonkin toivomisen varaa.

Japanilaisen mallin kiintoisa ja tärkeä piirre on elinikäisen työsuhteen, Life-Time-Employment, idea. Suurissa yrityksissä työnantaja takaa työntekijöilleen lähes elinikäisen työpaikan lisäksi myös jatkuvan työpaikalla annettavan täydennyskoulutuksen. Japanilaisten mielestä meidän jaksottaisen koulutuksen ja opintovapaan mallimme on vanhentunut. Työtehtävien ja työyhteisön kehittäminen nähdään siellä jatkuvana ongelmanratkaisuna ja oppimisena.

Kun pohdimme, miten lisätä mahdollisuuksia palkalliseen opintovapaaseen ja ammatilliseen täydennyskoulutukseen tai yleiseen aikuiskoulutukseen, japanilaisia kiinnostaa, miten suuri osa työajasta voidaan käyttää uuden oppimiseen. Eräät Ruotsissa tehdyt arviot osoittavat, että kaksi, kolme prosenttia työajasta käytetään henkilöstökoulutukseen. Japanissa tehtyjen arvioiden mukaan työssä oppimiseen ja ongelmanratkaisuun voidaan käyttää 10-20 prosenttia työajasta.

"The most vital features of human resources development in contemporary Japan are as follows: First the workers' skills on the shop floor are characterised by intellectual skills, which are crucial in promotion efficiency. These skills in handling problems and changes vitally effect efficiency. To deal with problems and changes skillfully, knowledge of the mechanisms and structure of the machinery as well as the production process is essential, and this exactly comprises the content of intellectual skills. The Japanese feature is not that only Japanese workers have these skills, but that the holders of these skills are diffused mode widely — even including production workers in large corporations — than in the West.

Second, this type of skills will become increasingly important. Intellectual skills are the most appropriate for dealing with problems where a high degree of computerisation prevails. Computerisation tends to put more unusual operations in handling problems and changes in the hands of white-collar workers, so that the role of intellectual skills become more essential."

Koike (1989), sid. 27

Ajattelemisen aihetta japanilaisten koulutusmallissa antaa se, että kulttuurityöntekijöihin ei kiinnitetä suurta huomiota. Yksinkertaisesti on kysymys vain työn organisoinnista; voitaisiin puhua oppivasta organisaatiosta. Työssä oppiminen, on the job training, kuuluu tähän malliin luonnollisena osana ja sitä toteutetaan pitkäjänteisesti. Asiaan kuuluu myös kokemattomien työntekijöiden ohjaus ja opastus sekä osallistuminen työn ulkopuolisiin jatkokoulutuskursseihin, off the job training.

Epäilemättä Japanin menetelmä on ollut menestyksellinen, koska siellä — toisin kuin Ruotsissa — on onnistuttu jatkuvasti nostamaan tuottavuutta. Suurempi ongelma onkin ehkä, mitä tehdä voitolla. Maailman suurimmista pankeista kahdeksan sijaitsee Tokiossa.

## 6. Työpaikka uutena aikuiskouluna — kysymys oppisopimuksesta?

Myös USA:n työpaikkakoulutuksen kehitystä kannattaa tarkastella. Äskettäin ilmestyneessä raportissa The Learning Enterprise, jonka on julkaissut American Society for Training and Development, esitellään työpaikoilla annettavaa koulutusta. Amerikkalaiset työnantajat sijoittavat joka vuosi noin 30 miljardia dollaria, noin 200 miljardia Ruotsin kruunua, työpaikkakoulutukseen.

Lisäksi henkilöstökoulutus ja vapaamuotoinen työssä oppiminen maksaa 90-180 miljardia dollaria, yli tuhat miljardia Ruotsin kruunua. Valtava summa, johon verrattuna Ankkalinnassa rahoissaan kylpevä Roope Anka on pelkkä piensäästäjä.

Verrattaessa Ruotsia Yhdysvaltoihin on kuitenkin muistettava, että Ruotsin väkiluku on vähemmän kuin viisi prosenttia USA:n väkiluvusta. Ruotsissa tehdyt laskelmat osoittavat, että julkisen ja yksityisen sektorin työnantajat sijoittavat 18-25 miljardia kruunua henkilöstökoulutukseen. Jos kerromme 20 miljardia 25:llä, toteamme, että Ruotsi kestää kansainvälisen vertailun hyvin.

Todennäköisesti koulutuspalvelut USA:ssa myös jakaantuvat sosiaalisesti ja maantieteellisesti epätasaisemmin kuin Ruotsissa. Joidenkin suurien, johtavien yritysten henkilöstökoulutus on erittäin korkeatasoista. Yksityiset teollisuuslaitokset omistavat nykyään yli 20 yliopistoa. Mainittakoon, että McDonalds-yhtiöllä on oma yliopisto, the Hamburger University.

Toinen aikuisopiskeluun liittyvä kysymys on opintososiaaliset ongelmat. Nykyään USA:ssa on varsin yleistä, että työnantaja antaa koulutusta palkallisena työaikana tai vastaa joistakin kurssikustannuksista sillä ehdolla, että työntekijä lupaa pysyä yrityksen palveluksessa tietyn ajan. Tämä tekee oppisopimuksen uudella tavalla tarpeelliseksi, mikä totisesti on sekä hyvä että huono asia. Yksi syy, miksi Ruotsissa 70-luvulla erotettiin opintovapaa opintojen rahoituksesta, oli tarve taata ihmiselle vapaus valita opiskelumuotonsa ja koulutuksensa sisältö.

## 7. Vuosisadanvaihte käännökohtana — aikuiskasvatuksen kehitysstrategioita etsimässä

Mitä aikuiskasvatuksen kansainvälistä kehitystä koskevia päätelmiä on tehtävissä edellä esitetyn perusteella? Selvä suuntaus on henkilöstökoulutuksen voimakas kasvu. Sen osoittaa myös OECD:n teettämä tutkimus *The Expanding Learning Enterprise in Sweden, Education and training of the Swedish Labour Force*. Toinen painopiste on huomion kiinnittäminen aikuisten lukutaidottomuuteen ja erityisesti lukutaidonopetukseen työpaikoilla.

Kolmas kehityssuunta, jota en ole tässä kovin paljon käsitellyt, liittyy kansansivistyksen asemaan. Aikoina, jolloin valtiontalous kiristyy, on vaara, että ruvetaan pälyilemään aikuiskasvatuksen rahoituksen vaihtoehtoja. Tehtäväkoulutuksen, uudistusrahastojen ja AMU:n (työmarkkinakoulutuksen) uudelleenorganisointi 80-luvun puolivälissä merkitsivät hyötyajattelun vahvistumista Ruotsin aikuiskasvatuksessa. Samalla vaarantui kansanliikkeiden ja kansansivistyksen asema, koska ne eivät ole perinteisellä tavalla tavoittaneet maksukykyisiä väestöryhmiä.

Muita tulevaisuuden koulutusstrategian ai-neksia ovat uuden tekniikan käyttö etäope-tuksessa, korkeakouluopintoihin pääsyn laa-jentaminen sekä yhä useammilla tahoilla li-sääntynyt kiinnostus dokumentoida ja mitata aikuiskasvatusta sekä yksilöitä että yhteiskun-taa varten.

On selvää, että nämä uudet näkymät koet-televat Ruotsin aikuiskoulutuksen kykyä tule-vaisuuden haasteiden kohtaamiseen. Eri ta-hoilla keskustellaan siitä, millaista aikuiskoulu-tusta meidän on vuosisadanvaihteeseen men-nessä kehitettävä. Mainitsen tässä vain muuta-mia aloitteita, jotka ovat olleet vireillä 80- ja 90-lukujen taitteessa:

o Kansanopiston tulevaisuutta on selvitetty kansanopistotoimikunnassa, jonka tuloksena on valmistunut kaksi mietintöä.

o Opintokeskusten taloudesta ja tulevaisuu-desta on käyty keskustelua Ruotsin vapaan si-vistystyön yhteisjärjestön (Folkbildningsför-bundet) ja opetusministeriön yhteistyöryh-mässä, jonka työskentelyn pohjana on kou-luylihallituksen raportti.

o Kouluylihallitus on saanut hallitukselta teh-täväkseen tarkastaa komvuxin ja grundvuxin resurssit ja tulokset, ja valtiokonttori on tehnyt hyvin kriittisen grundvuxin tarkastuksen.

o Teollisuusministeriö on asettanut tuotta-vuusvaliokunnan.

o Useita vuosia sitten ehdotettu pätevyyskomi-teea (kompetenskommittén) on nyt asetettu. Sen tehtävänä on kartoittaa henkilöstökoulu-tuksen määrä ja suunta.

o Sekä LO (Landsorganisationen, Ruotsin "SAK") että TCO (Tjänstemännens Centralor-ganisation, Virkamiesten keskusliitto) ovat eh-dottaneet opintotuen korottamista ja työnteki-jöiden oikeutta toisaalta kaksiviikkoiseen hen-kilöstökoulutukseen, toisaalta lukion ammatti-linjan tasoa vastaavaan perusaineiden eli ruot-sin, englannin ja matematiikan opiskeluun.

o Kouluylihallitus on viimeisimmässä määrä-rahaesityksessään ehdottanut aikuiskasvatuk-sen viisivuotisen kehittämisohjelman laatimis-ta.

o Hallituksen esitys siirtolaisten ruotsin kielen opetuksesta on annettu eduskunnalle vuoden 1990 alussa.

o On asetettu uusi toimikunta selvittämään opintososiaalisia kysymyksiä, erityisesti aiku-i-sopiskelun kannalta.

o On perustettu yhteistyöelin pohtimaan luki-on, komvuxin, AMU:n ja korkeakoulujen re-surssien tehokkaampaa, sekä paikallista että alueellista hyödyntämistä.

Tässä muutamia tulevaisuuden aikuiskou-lutuspolitiikan rakennuskiviä. Göran Persson, aikuiskoulutuksesta vastaava ministeri, on vuoden 1991 alussa tehnyt kaksi aikuiskasva-tusta koskevaa esitystä, toinen koskee vapaata sivistystyötä ja sen ehtoja, toinen tutkintoihin tähtäävää opiskelua (lukio ja komvux).

Opetusministeriö on työskennellyt myös in-nokkaasti ns. kouluprojekti parissa. Kysymys on siitä, miten koulupolitiikkaa voidaan har-joittaa hajautetussa ja tavoitetietoisessa koulu-

laitoksessa. On selvítettävä koulutussektorin valtionavun perusteet, keskushallinnon rooli menettelytapakysymyksissä, opetuksen suunnittelussa, arvioinnissa ja seurannassa. Lisäksi on tekeillä lukion, varsinkin sen ammattilinjoen laajennus- ja uudistusprojekti.

Osana näitä muutoksia 1.7.1991 lakkautettava kouluylhallitus korvataan voimakkaasti supistetulla kouluhallinnolla. Vapaan sivistystyön tuki siirretään suoraan opintokeskuksia ja kansanopistoja edustavan elimen jaettavaksi. Nämä osapuolet muodostaisivat uuden, hyvin itsenäisen vapaan sivistystyön neuvoston.

Kun suunnitellaan tulevaisuuden aikuiskoulutusta Ruotsissa ja muualla Pohjoismaissa, on tärkeimpiä strategiakysymyksiä se, miten voidaan taata ihmisen oikeus vapaaseen tiedonhankintaan samalla, kun kaupallisuus ja hyötytavoitteisuus yhä lisääntyvät. Millainen oikeus yksilöllä tulee olla tiedonhankintaan ja oppimiseen varsinaisen oppivelvollisuuden jälkeen? Juuri tästä näkökulmasta on mielenkiintoista, että uusi koululaki korostaa kuntien vastuuta sekä kartoittaa vähän koulutusta saanut väestö (koulua vähemmän kuin yhdeksän vuotta) että tarjota heille mahdollisuus täydentää vastaava, koulun 9. vuosikurssi. Aiemmin tällainen oikeus oli 6. vuosikurssin suhteen.

Onko yhteiskunnan taattava kaikille kansalaisille jokin perustaso kansalaispätevydessä? Jos on, miten sitten tämä oikeus on toteutettava? Onko se taattava lailla vai sopimuksella? Miten voidaan ihmisen oikeus elpymiseen tai kuntoutumiseen liittää yleisen ajankäyttöpolitiikan osaksi niin, että opintovapaa sisältyy siihen samalla tavalla kuin vanhempainloma, sairausloma tai jokin muu loma?

Entä kuka saa hallita ajankäyttöpankkia? Voiko sieltä ottaa varoja niin kuin pankkiautomaatista amerikkalaisen Michigan Opportunity Card -mallin mukaan. Silloin yksilön kokemusprofiilia verrataan tarjolla oleviin koulutusmahdollisuuksiin? Vai onko aika kypsä siihen, että hylkäämme perinteisen opintovapaapolitiikan ja sen sijaan yritämme lisätä oppimisaikaa työssä? Mitä silloin tapahtuu heikosti koulutetuille ja osattomille ryhmille, joihin kuuluu myös siirtolaisia ja vammaisia aikuisia? Ovatko hekin tervetulleita oppivan yhteiskunnan täysivaltaisiksi jäseniksi?

Vai onko ajatus oppivasta organisaatiosta keino, jolla työnantajalle annetaan valta huolehtia yhteiskunnan koulutuksesta — siis myös yksilön oikeudesta omaan tiedonhankintaan ja oppimiseen? Näistä kysymyksistä meidän on keskusteltava, kun pohdimme vuosisadanvaihteen aikuiskoulutuksen suuntaa. Tässä keskustelussa pohjoismaalaisten yhteiset kokemukset ovat arvokkaita.

# AIKUISKASVATUS

The Finnish Journal of Adult Education

Vol. 11, 2/91

ISSN 0358-6197

Summary

**Abrahamsson Kenneth 1991.** Opintovapaata vai opiskelua työaikana? Pohjoismaiden aikuis-koulutuksen tulevia kehitysstrategioita.

— Tietämisen ja osaamisen laatuvaatimukset kasvavat ja muuttuvat yhteiskunnan muuttuessa. Tulevaisuuden työelämä asettaa yhä suuremmat pätevyysvaatimukset. Artikkelissa käsitellään rinnakkain ns. ruotsalaista mallia eli jaksottaisen koulutuksen mallia ja Japanin ehkä pisimmälle soveltamaa työssä opiskelun ja oppimisen mallia. Artikkelissa pohditaan näiden kahden koulutusmallin soveltuvuutta pohjoismaiseen yhteiskuntaan.

Aikuiskasvatus 11,2.

**Abrahamsson Kenneth 1991.** Study leave or study while at work? Future development strategies in Nordic adult education.

— The quality requirements connected to knowing and knowing how are growing and changing with changes in society. The working life of the future will impose increasingly higher qualification requirements. The author makes a comparison of the so-called Swedish model (i.e. period training) and the model of studying and learning at work. The latter model finds its probably most far-reaching applications in Japan. The applicability of these two training models to the Nordic society is examined.

Aikuiskasvatus 11,2.