

# Noste-ohjelma –aikuisopiskelijan elinikäisen oppimisen alku?

---

Kirsti Hulkari

Tutkija, YTM

Tampereen yliopisto, Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus

kirsti.hulkari@kopteri.net

## Mikä on Noste?

**S**uomalaisessa työelämässä on noin 350 000 30–59-vuotiasta ihmistä, jotka ovat vailla ammatillista tutkintoa. Vuosina 2003–2007 toteutettavan Noste-ohjelman tavoitteena on kohottaa vailla perusasteen jälkeistä tutkintoa olevan aikuisväestön koulutustasoa, parantaa työelämässä pysymistä ja urakehitystä, lieventää suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtymisestä ai-

heutuvaa työvoimavajausta sekä vaikuttaa työllisyysasteeseen. Tavoitteen pyritään myöntämällä erityisavustusta koulutukseen hakeutumista edistäviin toimiin, koulutukseen ja opiskelun tukitoimiin sekä lisäämällä ammatillisen koulutuksen ja tietokoneen ajokorttikoulutuksen opiskelijapaikkoja yleissivistävässä ja ammatillisessa koulutuksessa. Noste-ohjelma kohdistuu pääasiassa työssä oleviin aikuisiin, mutta myös työttömillä tai työttömyysuhan alaisilla henkilöillä on mahdollisuus osallistua erityisrahoituksen turvin järjestettyyn koulutukseen (Asetus 2004).

Elinikäisen oppimisen keskeinen periaate on tasa-arvoisten oppimismahdollisuuksien takaaminen koko väestölle. Yhteiskunnan ja työelämän muutoksen hallinnassa koulutuksesta ja elinikäisestä oppimisesta on tullut keskeinen menestymisen edellytys. Ikääntyvien ja matalasti koulutettujen työntekijöiden koulutuksessa kysymys ei ole pelkästään heille soveltuvien pedagogisten ratkaisujen kehittamisestä ja järjestämisestä, vaan vanhentuneen ammattitaidon ajan tasalle saattaminen on huomattavasti laajempi aikuispoliittinen haaste. Tutkintotavoitteen koulutus ei juuri ole motivoinut yli 40-vuotiaita henkilöitä (Linnakylä & Malin 2002).

Aikuiskoulutukseen osallistuminen riippuu voimakkaasti henkilön pohjakoulutuksesta ja sosioekonomisesta asemasta. Mitä korkeampi koulutustaso henkilöllä on, sitä todennäköisempää on aikuiskoulutukseen osallistuminen. Työssä käyvät aikuiset osallistuvat aikuiskoulutukseen selvästi työttömiä ja työvoiman ulkopuolisia ryhmiä useammin (Blomqvist et al. 2002). Aikuisopiskelijat eivät muodosta yhtenäistä joukkoa, vaan heidän koulutustarpeensa ja -motivaationsa vaihtelevat. Ne, jotka vanhentuneen ammattitaidon vuoksi tarvitsisivat koulutusta eniten, ovat yleensä koulutukseen heikosti motivoituneita (Stenström 2002).

Aikuiskoulutustutkimuksesta saatujen tulosten valossa Nosteen kohderyhmää voidaan pitää haasteellisena. Kohderyhmänä ovat henkilöt, jotka aikoinaan tiedostetusti, tiedostamattaan tai olosuhteiden vuoksi ovat valinneet vähäisen kouluttautumisen tien. Koh-

deryhmän tavoittaminen ja koulutukseen motivoiminen on Noste-ohjelman vaikuttavuuden kannalta ensimmäinen kriittinen tekijä. Toinen kriittinen tekijä on se, millä tavoin kohderyhmän koulutustarpeisiin pystytään oppilaitoksissa vastaamaan. Noste-koulutuksesta saadut kokemukset määrittävät kohderyhmän myöhempää jatkokoulutushalukkuutta ja sitä, vaikiintuuko elinikäinen oppiminen kohderyhmän elämäntavaksi (ks. Antikainen 1997). Aikuiskoulutuksen ja koulutuspolitiikan näkökulmasta kohderyhmä on strategisesti tärkeä myös ohjelman päättymisen jälkeen. Ikäluokkien pienentyessä ja koulutustason kohotessa aikuiskoulutuksen tulevaisuutta määrittää se, ovatko Noste-opiskelijat aikuiskoulutuksen asiakkaita myös jatkossa.

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan Noste-kohderyhmään kuuluvien henkilöiden koulutukseen osallistumisen syitä sekä heidän kokemuksiaan koulutuksen hyödystä ja vaikuttavuudesta. Tutkimusaineistona on vuosien 2004–2005 aikana tehdyt kuusi 4–20 opiskelijan kokoisen ryhmän ryhmähaastattelua. Yhteensä haastatteluihin on osallistunut 71 Noste-opiskelijaa. Haastatteluun osallistuneet opiskelijat olivat matkailu-, ravitsemis- ja talousalalta, tekniikan ja liikenteen alalta, rakennusosalta sekä sosiaali- ja terveydenhuollon alalta. Haastatteluun osallistui myös ATK-ajokorttitutkintoa suorittavia Noste-opiskelijoita. Haastatteluaineistot analysoitiin aineistolähtöisesti hierarkkisen käsittelyluokittelun teorian ja tekniikan (Richards & Richards 1999) mukaan laadullisen tutkimuksen analyysiin kehitetyllä NVivo-ohjelmalla.

Haastatteluista saatavaa kuvaa täydennetään vuoden 2005 aikana 72 Noste-opiskelijalta kerätyllä kvantitatiivisella e-lomakearviointiaineistolla. E-lomakeaineiston kysymykset kartoitivat paitsi koulutuksesta saatuja kokemuksia myös opiskelijoiden käsityksiä koulutuksen vaikuttavuudesta.

### **Aikuiskoulutukseen osallistuminen ja osallistumattomuus aiemman tutkimuksen valossa**

**K**oulutukseen hakeutumisen motiivit ovat usein sekä sisällöllisiä että välineellisiä (Stenström 2002). Kuncaitisin (2004) tutkimuksessa vähän koulutusta saaneiden osallistumista koulutukseen selittivät työelämän vaatimukset, itsensä kehittämisen tarve sekä tiedonhalu, joiden avulla tavoiteltiin enemmän työtä ja sitä kautta taloudellista hyötyä. Koulutukseen osallistumisessa ekonomiset ja kognitiiviset motiivit olivat keskeisiä yhteiskunnallisten ja sosiaalisten motiivien ohessa. Koulutukseen hakeuduttiin yleensä ammatissa kehittymisen, uralla etenemisen tai työttömyyden välttämisen vuoksi. Aikuisten päätökseen osallistua koulutukseen vaikuttaa paitsi nykyinen elämäntilanne myös se, millaisia koulutusmahdollisuuksia ja taloudellisia mahdollisuuksia opiskella heille yhteiskunnan taholta tarjoutuu (Piesanen 2002).

Suomessa koulutushalukkuus eroaa sukupuolen mukaan erittäin merkittävästi (Stenström & Valkonen 2002). Omaehtoiseen aikuiskoulutukseen osallistumisessa naiset ovat kautta aikojen olleet miehiä aktiivisempia.

Naisten aktiivisuus osallistua koulutukseen ei laske iän myötä yhtä voimakkaasti kuin miesten (Blomqvist ei al.2002). Työhön ja uralla etenemiseen liittyvässä koulutuksessa sukupuolierot ovat vähäisemmät. Miehet ja naiset ovat lähes yhtä innokkaita työhön liittyvään aikuiskoulutukseen osallistujia (Linnakylä & Malin 2002). Työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistumista estää yleisemmin kiireet työpaikalla (Blomqvist ei al. 2002). Tähän mennessä noin 67 % Noste-koulutukseen osallistuneista henkilöistä on ollut naisia. Jatkossa hakevan toiminnan toteuttamisessa ja suuntaamisessa etsitään keinoja miesten osallistumisuuden kasvattamiseen (OPM 2005).

Aiemmissä tutkimuksissa koulutushalukkuuden ja ammattialan välillä ei esiinny tilastollisesti merkitsevää yhteyttä. Kuitenkin rakennusosalalla työkennelleet kuuluvat muita useammin heikon koulutushalukkuuden omaavien ryhmään. Heidän heikkoa motivaatiotaan selittää heikko pohjakoulutus ja pitkät työttömyysjaksot (Stenström & Valkonen 2002).

Aikuiskoulutukseen osallistumisen ja osallistumattomuuden syyt ovat erilaiset. Ikä on selvin riskitekijä aikuis-koulutuksesta syrjäytymiseen (Linnakylä & Malin 2002). Osallistuminen aikuiskoulutukseen vähenee iän karttuessa. Koulutuksen esteinä lisääntyvät 45-ikävuodesta lähtien ikään, terveyteen, vähäiseen pohjakoulutukseen ja kiinnostuksen puutteeseen liittyvät syyt (Blomqvist, Niemi & Ruuskanen 1998). Tikkasen (1998) tutkimuksessa pohjakoulutus ja sukupuoli olivat ikää merkittävämpiä osallistumista selittäviä tekijöitä.

län ohessa koulutukseen osallistumattomuuteen vaikuttaa sukupuoli ja asuinpaikka (Linnakylä & Malin 2002). Stenströmin ja Valkosen (2002) tutkimuksessa heikon koulutushalukkuuden omaavat olivat muita useammin miehiä, yksinasuvia, kansakoulun käyneitä tai ylioppilastutkinnon suorittaneita, iältään keskimäärin 48-vuotiaita. He olivat tulleet koulutukseen muiden aloitteesta eikä heillä ollut opiskelussa tutkintotavoitetta eikä jatkokoulutushalukkuutta nykyisen kursin jälkeen. Koulutushaluttomuus liittyi usein puutteellisiin oppimistaitoihin. Vuoden 2000 aikuiskoulutustutkimuksessa miesten yleisin aikuiskoulutukseen osallistumisen este oli kiinnostuksen puute. Osallistumista hankaloittavana tekijänä perusasteen suorittaneet miehet kokivat sen, että he eivät kokeneet koulutuksesta olevan hyötyä (Blomqvist ei al. 2002).

Muita matalasti koulutettujen henkilöiden aikuiskoulutukseen osallistumisen esteitä ovat henkilön elinolosuhteisiin ja elämäntilanteeseen liittyvät esteet, kuten epäsäännölliset työajat ja taloudelliset syyt (Kuncaits 2004). Piesanen (2002) toteaa, että halua osallistua koulutukseen heikentää usein juuri taloudellisten mahdollisuuksien puuttuminen. Nosteessa taloudellisten syiden vaikutusta osallistumiseen pyritään vähentämään sillä, että koulutus on osallistujille ilmaista.

Koulutushalukkuus on tilastollisesti yhteydessä tutkinnon tavoitteellisuuteen. Hyvän motivaation omaavilla henkilöillä on usein tavoitteena tutkinnon suorittaminen (Stenström & Valkonen 2002). Toinen koulutushalukkuutta selittävä tekijä on tietokoneen käytön aktiivisuus ja tietotek-

niikkavalmiuksien arvostaminen (Linnakylä & Malin 2002; Stenström & Valkonen 2002). Eniten tietotekniikkavalmiuksien tärkeyttä painottavat hyvän koulutushalukkuuden omaavat ja vähiten heikosti motivoituneet ja heikon koulutushalukkuuden omaavat henkilöt. Heikosti motivoituneiden ryhmään kuuluivat useimmiten miehet. Tietotekniikan käyttötaitojen puute osoittautui myös suurimmaksi koulutusta vaikeuttavaksi tekijäksi. Suurin osaamisvaje on matalan koulutustason omaavilla (Stenströmin ja Valkosen 2002).

### **Mikä motivoi Noste-koulutuksiin osallistuneita?**

**K**oulutuksen aloittamisen syyt jakautuivat Noste-opiskelijoiden aineistoissa neljään pääkategoriaan: työelämän vaatimuksiin, itsensä kehittämiseen, työllistymiseen ja työmarkkina-aseman parantamiseen sekä kokeilu- ja tiedonhaluun.

Työelämän kasvaneet vaatimukset oli tutkittujen Noste-kohderyhmän edustajien merkityksellisin ja useimmin mainitsema koulutukseen hakeutumisen syy. Tähän kategoriaan kuuluivat erityisesti ne tietotekniikkakoulutuksessa olevat opiskelijat, jotka tarvitsivat tietotekniikkataitoja työssään. Tietotekniikkakoulutuksen merkitys näyttää liittyvän paitsi kohderyhmältä työelämässä edellytettäviin osaamisvaatimuksiin myös osallisuuteen työyhteisössä ja oman arvostuksen tunteen kohoamiseen. Työn parempaa hallittavuutta tai tuottavuutta koulutukseen tulon synnä painottivat yrittäjätaustaiset opiskelijat. Tähän kategoriaan kuuluivat myös miesvaltaisten

alojen edustajat, joilla koulutuksen aloittamista motivoi halu vastata yritysten laatu- ja sertifiointijärjestelmien pätevyysvaatimuksiin. Tällaisissa tapauksissa koulutukseen osallistuttiin työnantajan vaatimuksesta ja työajalla, sillä tutkinto oli edellytyksenä työtehtävien suorittamiselle.

”Olen ollut korjausrakennuspuolella töissä ja siellä on ainakin se vedenerityshomma sellainen välttämättömyys. Jollei sitä passia ole, se on vähän vaikea mennä tekemään mitään, koska rakennuttaja vaatii sen.”

Tarve itsensä kehittämiseen, tiedon ja oppimisen halu oli toinen syy, joka oli kannustanut opiskelijoita hakeutumaan koulutukseen. Tähän ryhmään kuuluvilla oli vahva sisäinen motivaatio oppimiseen ja he olivat tiedosta- neet koulutuksen tarpeen ja tavoitteen. Osa tähän ryhmään kuuluvista henkilöistä oli pitänyt oppimistaitojaan yllä osallistumalla kansalaisopistojen kursseille ja useimmilla oli koulutussuunnitelmia myös jatkossa. Suurin osa tähän ryhmään kuuluvista henkilöistä oli naisia.

”Kyllä siihen tulee sellainen opiskelun ja tiedon nälkä sitten kun siihen tulee sellainen ammatillinen yhteinen kieli.”

Työllistyminen ja työmarkkina- aseman parantaminen oli koulutukseen tulon syynä niillä monipuolisempia mahdollisuuksia ja osaamisen tunnistamista kaivanneilla opiskelijoilla, jotka halusivat ennakoita työelämässä tapahtuvia muutoksia ja mahdollisia irtisanomisia sekä parantaa omaa asemaansa työmarkkinoilla. Tähän ryh-

mään kuului sekä miehiä että naisia. Koulutukseen osallistujat korostivat koulutuksen merkitystä varmuuden tuojana hektisessä ja epävarmassa työelämässä. Koulutuksen tavoitteena oli saada osaamisesta dokumentti, jolla voitiin hakea vakituista työpaikkaa. Osalla haastatteluun osallistuneista opiskelijoista oli vakituinen työpaikka tiedossa tutkinnon suorittamisen jälkeen.

” 7 vuotta sitten aloitin tämän perhepäivähoitajakurssin ja sikäläinen maalaiskunta pyysi sitten, että tule töihin et sinä mitään kursseja tarvitse, kyllä se sujuu ilmankin. Ja kyllähän se sujuikin, mutta kyllä se niin on, että minkä taakseen jättää sen edestään löytää. Tänä päivänä vaaditaan se tutkinto, jos meinaa vakinaista työpaikkaa.”

Kokeilun- ja tiedonhalu motivoi niitä opiskelijoita, jotka halusivat katsoa, miten opiskelu onnistuu aikuisiällä. Koulutukseen hakeutumista oli motivoinut halu vaihtaa työpaikkaa tai opiskella kokonaan uusi ammatti. Monella tähän kategoriaan kuuluvista oli takanaan pitkä työura tai tutkinnon suorittaminen oli ollut pitkäaikainen haave. Tähän ryhmään kuuluvat olivat hakeutuneet koulutukseen oma-aloitteisesti eikä työnantaja osallistunut koulutusjärjestelyihin. Varsinkin ryhmään kuuluvia miehiä motivoi ajatus työpaikan vaihtamisesta. Joissain tapauksissa koulutukseen lähtemistä olivat vauhdittaneet tapahtuneet elämänmuutokset tai työelämästä saadut epämiellyttävät kokemukset:

”Alan vaihto tuli ajankohtaiseksi, kun tämä firma myytiin isompaan firmaan. Tämä on pörssi-yhtiö, joka

tämän osti ja se meni sitten vähän vaikeaksi.”

Koulutukseen osallistumisen motiivit painoutuivat miesten ja naisten aineistoissa eri tavoin. Naisten aineistossa korostui koulutukseen hakeutuminen työelämän kasvaneiden vaatimusten tai itsensä kehittämisen tarpeen vuoksi. Miesten osallistumista taas motivoi selkeä halu työllistyä tai vaihtaa alaa. Alanvaihtoa suunnittelevat henkilöt osallistuivat koulutukseen omasta aloitteestaan. Työnantajan kustantamassa koulutuksessa mukana olevat eivät tällaisista suunnitelmista maininneet, vaan saman työnantajan palveluksessa haluttiin pysyä myös jatkossa. Koulutus näyttää vaikuttavan myönteisesti henkilöstön sitouttamisen keinona ainakin tämän aineiston valossa. Esteenä koulutuksen aloittamiseen opiskelijat mainitsivat perhesyyt, korkean iän tai pitkät välimatkat.

Miehet odottivat saavansa koulutukseen osallistumisesta konkreettista hyötyä. Miesten koulutuskäsityksille oli tyypillistä välineellisyys, jolloin koulutuksen hyödyn odotettiin näkyvän joko työllistymisenä tai palkkauksessa. Sen sijaan alan vaihtoa suunnitelleet miehet olivat varautuneet vaihtamaan työpaikkaa myös niissä tapauksissa, joissa palkan pieneneminen oli odotettavissa. Antikainen, Houtsonen, Kauppila ja Huotelin (1996) ovat tarkastelleet koulutuksen ja oppimisen merkityksiä koulutussukupolvien avulla. Rakennemuutoksen ja kasvavien koulutusmahdollisuuksien sukupolvien (vuosina 1936-1955 syntyneet) koulutus- ja oppimiskokemuksissa koulutuksen merkitys elämänkulussa oli ensisijassa välineellistä. Alhaisen koulutusmotivaation omaavat henkilöt näkevät

koulutuksen joidenkin tiettyjen tavoitteiden saavuttamisen välineenä, ei itseisarvona tai elämään kuuluvana osana sinänsä (Manninen 2004). Noste-koulutuksissa välineellisyys ja hyötynäkökulma auttaa ymmärtämään erityisesti miesopiskelijoiden tapaa ymmärtää koulutus.

Opiskelun, työelämän ja perhe-elämän yhteensovittaminen edellyttää aikuisopiskelijalta aktiivisuutta ja selvyttä toimeentuloturvasta koulutukseen osallistumisen ajalta. Omaehtoiseen Noste-koulutukseen lähteminen on työssä oppimisjaksojen ja näyttöviikkojen osalta monelle taloudellinen kysymys, vaikka koulutus muuten on ilmaista. Taloudellisten resurssien ja arjen sujumiseen liittyvien järjestelyjen vuoksi opiskeluun lähteminen on perheissä neuvottelu- ja sopimusasia. Päätöstä lähteä koulutukseen ja opintojen suorittamisesta helpottaa työnantajalta, perheenjäseniltä, opintoryhmältä ja/tai työkavereilta saatava sosiaalinen tuki. Noste-kohderyhmän edustajan koulutukseen osallistuminen on harvoin pelkästään yksilön yksinään tekemä päätös. Koulutuksissa korostuu opintojen sosiaalinen luonne.

### **Miksi koulutus ei kiinnosta?**

**H**aastatteluihin osallistuneet Noste-opiskelijat pohtivat ryhmässä syitä miesten naisia vähäisempään koulutushalukkuuteen. Miesopiskelijat pitivät miesten vähäisemmän koulutushalukkuuden syinä kiinnostuksen puutetta, ikääntymistä, taloudellisten kannustimien puutetta sekä osittain myös omaksuttua kulttuurista ajattelutapaa (vrt. Blomqvist et al. 2002). Työttömyyden arveltiin lisää-

vän miesten koulutushalukkuutta. Naisopiskelijat arvelivat osallistumattomuuden johtuvan paitsi iästä myös tiedon puutteesta:

*”Koulutuksesta ei meidän työpaikalla niin paljoa olla enää kiinnostuneita, kun se työntekijöiden keski-ikä alkaa olla niin korkea, nuoremmat ovat lähteneet ja vanhat on jäänyt.” (mies)*

*”Sitten jos on pitkän ollut työelämässä se mies, eikä työnantaja lupaa nostaa palkkaa, niin kyllä siinä sitten ajattelee, että mitäs minä oikeastaan sinne lähdän.” (mies)*

*”Miehet on vaan huonompia lähtemään siinä iässä.” (nainen)*

*”Yksi on varmaan se, että ei ole sitä tietoa, ei tiedetä mitä tämä on.” (nainen)*

Yhteistä sekä miesten että naisten vastauksille olivat käsitykset iästä osallistumista heikentävänä tekijänä. Työntekijöiden käsityksiä iän ja kokemuksen merkityksestä työelämässä analysoineen Paloniemen (2004) tutkimuksessa yli 45-vuotiaiden työntekijöiden ikäkäsityksiä luonnehti moninaisuus ja ambivalenttisuus. Ikä sai osaamisen kehittämisen kontekstissa hyvin ristiriitaisia ja erilaisia merkityksiä. Tutkimuksessa löytyi neljä ammatillisen osaamisen kehittämisen ikäkäsityksiä kuvaavaa kategoriaa, joista ”ikä motivaatiota heikentävänä tekijänä” kategoriassa motivaatio ja halukkuus ammatillisen osaamisen kehittämiseen ja uuden oppimiseen koettiin heikentyvän iän myötä. Tässä kategoriassa työntekijät tarkastelivat osaamisen kehittämistä suhteessa jäljellä oleviin työvuosiin sekä tuleviin eläkevuoi-

siin. Ihmisen ikääntyessä työn merkitys elämäkulussa väheni.

## **Koulutuksen vaikuttavuus ja koettu hyöty**

**A**mmatilliseen koulutukseen kohdistuvat odotukset liittyvät sen tuottamaan lisäarvoon opiskelijalle ja työelämälle. Yksilötasolla koulutuksen tuottama lisäarvo näkyy tietojen, taitojen ja osaamisen lisääntymisenä. Ammatillista kasvua tarvitaan, jotta yksilö pystyy selviytymään työn asettamista vaatimuksista. Muuttuvassa yhteiskunnassa koulutuksen tehtävänä on oppimiskyvyn kehittäminen ja selviytymiskvalifikaatioiden tuottaminen. Koulutusjärjestelmä voidaan nähdä myös syrjäytymisen ehkäisijänä ja yksilön elämän kestävän kehityksen tukijana (Stenström, Nikkanen & Piesanen 2002). Yhteiskunnan tasolla koulutuksen vaikuttavuus liittyy koulutuksen kykyyn tuottaa ammattitaitoista työvoimaa työelämän tarpeita vastaavasti.

### **Koulutusaktiivisuuden kohoaminen**

Noste-opiskelijoiden kokemukset koulutuksesta ja suhtautuminen jatko-opintoihin olivat yleisellä tasolla myönteisiä (taulukko 1). Koulutukseen osallistumisen motiivien eroista huolimatta jatko-koulutushalukkuudessa ei juuri ollut mainittavaa eroa miesten ja naisten välillä. 81 % kyselyyn vastanneista opiskelijoista oli täysin tai lähes samaa mieltä väitteen *Kiinnostukseni ammatillista aikuisopiskelua kohtaan on kasvanut opintojeni aikana* kanssa. Sisäistetty elinikäisen oppimisen ajatus tuli esille myös opiskelijoiden haastattelussa.

Taulukko 1. Opiskelijoiden arvio jatkokoulutushalukkuudesta (asteikko 1-4).

Opiskelijoiden arvio jatkokoulutushalukkuudesta n=72	ca	md	mo	s
Kiinnostukseni ammatillista aikuisopiskelua kohtaan on kasvanut opintojeni aikana	3,3	4	4	0,9
Saatu koulutus kannustaa jatko-opintoihin	3,2	3	4	0,9

Koulutushalukkuutta ilmensi myös Noste-opiskelijoiden suhtautuminen tietotekniikkaan ja koulutukseen sisältyneisiin ATK-opintoihin. Opiskelijat arvostivat tietotekniikkavalmiuksia ja ATK-opinnot koettiin opiskelun kannalta hyödyllisenä. ATK-opintoja toivottiin sisältyvän opintoihin enemmän. Kohderyhmän kouluttautumisen kannalta positiivinen piirre on se, että tässä aineistossa tietotekniikkaopintojen hyötyä painottivat myös kyselyyn vastanneet miesopiskelijat.

#### Urakehityksen parantaminen, työelämässä pysyminen ja työhyvinvointi

Opiskelijoiden käsitykset koulutuksen vaikuttavuudesta olivat ammattitaidon ja osaamisen kehittymisen sekä työelämässä pysymisen osalta myönteisiä

(taulukko 2). Koulutuksen ei arvioitu vaikuttavan kovinkaan paljon palkkakehitykseen. Näitä arvioita saattaa osittain selittää se, että kyselyyn vastaajista 80 % oli naisia. Opiskelijoiden vastausten perusteella näyttää siltä, että koulutuksen ja osaamisen kehittämisen avulla pystytään edistämään kohderyhmän työhyvinvointia ja työelämässä pysymistä.

Haastatteluun osallistuneet opiskelijat kokivat koulutuksen vahvistaneen ammatillista osaamista ja tuoneen työn tekemiseen varmuutta. Kohonnut osaamistaso antoi yksilölle uusia valinnan mahdollisuuksia työelämässä. Samoin koulutuksen merkitystä korostettiin työelämän epävarmuuden poistajana.

Taulukko 2. Opiskelijoiden arvio Noste-koulutuksen vaikuttavuudesta (asteikko 1-4).

Opiskelijoiden arvio Noste-koulutuksen vaikuttavuudesta n=72	ca	md	mo	s
Edistää työelämässä pysymistä	3,6	4	4	0,6
Edistää urakehitystä	3,5	4	4	0,8
Edistää työssä jaksamista	3,4	3,5	4	0,8
Edistää ammattitaidon kehittymistä	3,7	4	4	0,5
Tuo työyhteisöön uutta osaamista	3,6	4	4	0,6
Edistää palkkakehitystä	2,9	3	4	1,0



## Elinikäisen oppimisen mahdollisuus

Elinikäistä oppimista voidaan tarkastella paitsi todellisuutena myös poliittisena retoriikkana ja eri intressiryhmien välisen vallankäytön muotona (mm. Griffin 1998). Retorisessa lähestymistavassa unohdetaan usein elinikäisen oppimisen inhimillinen näkökulma ja koulutuksen mielekkyyks yksilön itsensä kannalta. Elinikäisen oppimisen mahdollisuutta on tässä tarkasteltu Noste-kohderyhmän kokemuksen näkökulmasta. Tulevaisuuden kannalta kohderyhmän arviot koulutusaktiivisuuden kohoamisestaan ovat rohkaisevia. Myönteinen suhtautuminen jatko-opintoihin oli tutkimukseen osallistuneille henkilöille tunnusomaista. Tulevat vuodet näyttävät, millä tavoin koulutushalukkuus konkretisoituu käytännössä vai kuvastavatko korkeat numeeriset arviot koulutuksen hyödyistä ainoastaan matalasti koulutettujen henkilöiden yleistä koulutuksen arvostamista. Hyvät edellytykset elinikäiseen oppimiseen ovat tutkituilla Noste-kohderyhmän edustajilla ainakin olemassa.

Ammatillinen aikuiskoulutus ei kuitenkaan houkuttele kaikkia. Sitä tosiasiaan, että ammatillinen aikuiskoulutus ei kiinnostaa, ei oppilaitoksissa voida ohittaa ainoastaan ikään tai sukupuoleen liittyvänä asennekysymyksenä. Ammatillisen koulutuksen on vastattava koulutettavien tarpeita. Odotuksissa koulutuksesta saatavasta hyödystä ei sinänsä ole mitään eettisesti arveluttavaa. Se on yksi näkökulma, joka hakevassa toiminnassa ja koulutuksen järjestämisessä on Noste-kohderyhmän kohdalla huomioitava. Koulutuksen avulla tavoitellaan parempaa tai vakaampaa työmarkkina-asemaa ja sitä kautta taloudellista hyö-

tyä. Koulutukseen hakeuduttaessa itsensä kehittäminen tai sivistys sinänsä on itseisarvo vain harvoille elinikäisen oppimisen ajatuksen jo aiemmin sisäistäneille, eikä työttömyyden uhkakaan aina ole riittävä syy koulutuksen aloittamiseen. Ajatus koulutuksesta ja ammatillisesta kehittymisestä herättää kohderyhmässä mielenkiintoa eri tavoin elämän- ja työtilanteesta riippuen.

Oppimisen autuutta ylistettäessä on syytä muistaa, että Noste-opiskelijoiden kuvaukset tutkintotavoitteisesta koulutuksesta olivat ennen kaikkea selviytymistarinoita, joissa monien järjestelyjen avulla selviydettiin paitsi koulutuksesta myös arjesta kotona ja työpaikalla. Tarinat etenivät vaikeuksien kautta voittoon, minkä vuoksi tutkinnon suorittamisella oli opiskelijoille erityisen tärkeä merkitys paitsi osaamisen osoittajana myös itsetunnon kohottajana. Vaikka koulutukseen hakeutumisen syyt olivat haastatteluun osallistuneilla opiskelijoilla erilaiset, yhdisti tutkittuja Noste-opiskelijoita vahva opiskelumotivaatio. Opiskelumotivaation ohella oma-aloitteisesti aloitettu koulutus saattaa osaltaan tehdä ymmärrettäväksi koulutuksen vaikuttavuudesta annettuja myönteisiä arviota (ks. Stenström & Valkonen 2002). Tuloksiin vaikuttaa todennäköisesti myös se, että tähän mennessä Nosteessa on tavoitettu vasta koulutushalukkain ja koulutukseen motivoitunein osa kohderyhmää.

Nosteessa hankkeita toteuttavien oppilaitosten verkostoituminen työelämän kanssa on paljon enemmän kuin lainsäädännön tai ohjelman rahoittajan edellyttämä velvoite ja periaate. Matalasti koulutettujen henkilöiden koulutukseen osallistumista selittää pitkälti se, millä tavoin koulutus käytännössä saa-

daan sovitettua yhteen työelämän kanssa. Monessa tapauksessa työnantajan osallistuminen, jos ei koulutukseen ainakin koulutusjärjestelyihin, on koulutukseen lähtemisen edellytyksenä. Samoin Noste-kohderyhmän koulutusjärjestelyt vaativat oppilaitoksilta joustavia ja ennakkoluulottomia ratkaisuja ja entistä tiiviimpää yhteistyötä työelämän kanssa. Elinikäisten oppimispolkujen luojana aikuiskoulutus hakee vielä muotoaan.

## Lähteet

- Antikainen, A. 1997. Elinikäisen oppimisen käytännöt ja elämänpolut. *Aikuiskasvatus* 17 (3), 164-172.
- Antikainen, A., Houtsonen, J., Kauppila, J. & Huotelin, H. 1996. Living in a learning society: life histories, identities and education. *Knowledge, Identity and School Life Series: 4*. London: Falmer.
- Asetus 34/2004 22.1.2004. Asetus aikuisten koulutustason kohottamiseen myönnettävästä valtionavustuksesta. Valtioneuvosto.
- Blomqvist, I. Niemi, H. & Ruuskanen, T. 1998. Participation in adult education in Finland: Adult education survey 1995. *Statistics Finland. Education 1998/8*. Helsinki.
- Blomqvist, I., Ruuskanen, T., Niemi, H. & Nyyssönen, E. 2002. Osallistuminen aikuiskoulutukseen. *Aikuiskoulutustutkimus 2000*. Helsinki: Tilastokeskus. Koulutus 2002:5.
- Griffin, C. 1998. *Public Rhetoric and Public Policy: analysis of the difference for lifelong learning*. Teoksessa J. Holford, C. Criffin & P. Jarvis (toim.) *International Perspectives on Lifelong Learning*. London: Kogan Page.
- Kunaitis, R. 2004. Participation in Adult Education: Lithuanian case. Paper presented in The 5<sup>th</sup> ERDI Expert Seminar, 21.–23.1.2005. Bonn.
- Linnakylä, P. & Malin, A. 2002. Yli 40-vuotiaat aikuiskoulutuksessa. Aikuiskoulutukseen osallistuminen ja siitä syrjäytyminen SIALS-aineiston valossa. Teoksessa M.-L. Stenström, P. Linnakylä, A. Malin, P. Nikkanen, E. Piesanen & S. Valkonen: *Yli 40-vuotiaat aikuiskoulutuksessa "Kyllä sieltä aina jotain reppuun jää"*. Helsinki: Opetusministeriö. Koulutus- ja tiedepolitiikan osaston julkaisusarja, 171-236.
- Manninen, J. 2004. Development of participation models– from single predicting elements to complex system models. Paper presented in The 5<sup>th</sup> ERDI Expert Seminar, 21.–23.1.2005. Bonn.
- OPM 2005. Aikuiskoulutuksen ajankohtaisseminaari 14.6.2005. Tausta-aineisto. Osoitteessa: <http://www.minedu.fi/opm/koulutus/aikuiskoulutus/taustamateriaali.pdf>. Luettu 2.9.2005.
- Paloniemi, S. 2004. Ikä, kokemus ja osaaminen työelämässä. Työntekijöiden käsityksiä iän ja kokemuksen merkityksestä ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämisessä. *Jyväskylä Studies in Education, Psychology and social research* 253.
- Piesanen, E. 2002. Aikuisopiskelijoiden kokemuksia eri koulutusmuodoissa: "Kyllä mä lähinnä nautin, kun huomaa, että vanha äijäkin oppii vielä". Teoksessa M.-L. Stenström, P. Linnakylä, A. Malin, P. Nikkanen, E. Piesanen & S. Valkonen: *Yli 40-vuotiaat aikuiskoulutuksessa "Kyllä sieltä aina jotain reppuun jää"*. Helsinki: Opetusministeriö. Koulutus- ja tiedepolitiikan osaston julkaisusarja, 23-65.
- Richards, T. & Richards, L. 1999. *Using Hierarchical Categories in Qualitative Data Analysis*. Teoksessa U. Kelle (toim.) *Computer-aided Qualitative Analysis. Theory, Methods and Practice*. London: Sage Publications, 80-95.
- Stenström, M.-L., Nikkanen, P. & Piesanen, E. 2002. Yli 40-vuotiaat tutkimuksen kohteena. Teoksessa M.-L. Stenström, P. Linnakylä, A. Malin, P. Nikkanen, E. Piesanen & S. Valkonen: *Yli 40-vuotiaat aikuiskoulutuksessa "Kyllä sieltä aina jotain reppuun jää"*. Helsinki: Opetusministeriö. Koulutus- ja tiedepolitiikan osaston julkaisusarja, 9-22.
- Stenström, M.-L. & Valkonen, S. 2002. Yli 40-vuotiaiden aikuiskoulutuskeskuksissa ja oppisopimuskoulutuksessa opiskelien koulutushalukkuus. Teoksessa M.-L. Stenström, P. Linnakylä, A. Malin, P. Nikkanen, E. Piesanen & S. Valkonen: *Yli 40-vuotiaat aikuiskoulutuksessa "Kyllä sieltä aina jotain reppuun jää"*. Helsinki: Opetusministeriö. Koulutus- ja tiedepolitiikan osaston julkaisusarja, 67-103.
- Tikkanen, T. 1998. Learning and education of older workers. Lifelong learning in the margin. *Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä studies in education, psychology and social research*.