



Vertailu koulutusjärjestelmään kuulumattomien koulutusten ja osaamisen näkyväksi tekemisen lähestymistavoista

09/2024



Sisällys

| | |
|---|----|
| 1 JOHDANTO..... | 4 |
| 1.1. SELVITYKSEN TAVOITE | 4 |
| 1.2 KYSYMYKSET, MENETELMÄT JA AINEISTOT | 5 |
| 1.3 KANSAINVÄLINEN TOIMIJAKENTTÄ EPÄVIRALLISESSA OPPIMISESSA | 6 |
| 2 LÄPILEIKKAAVAT HAVAINNOT..... | 9 |
| 2.1 VERTAILUMAIDEN YLEISTILANNE JA NÄKYVÄKSI TEKEMISEN KATEGORIAT | 9 |
| 2.2. OPPEJA ERI MALLIEN TAI VIITEKEHYSTEN KEHITTÄMISESTÄ JA SOVELTAMISESTA VERTAILUMAISSA..... | 13 |
| 2.3. TUTKIMUSLÄHTÖISET NON-FORMAALIN KOULUTUKSEN LUOKITTELUN JA VERTAILUN TAVAT | 15 |
| 2.4. POHDINTAA LÄHESTYMISTAVOISTA SUOMEN NÄKÖKULMASTA | 19 |
| 3 ALANKOMAAT | 23 |
| 3.1 TAUSTA | 23 |
| 3.2. KATEGORIA A: KANSALLISEN KVALIFIKAATIOKEHYKSEN JA NON-FORMAALIN KOULUTUKSEN LINKITYS | 25 |
| 3.3. KATEGORIA B: OSAAMISEN TEKEMINEN NÄKYVÄKSI VALIDOINNILLA..... | 29 |
| 3.4. KATEGORIA C: MUUT KÄSITTEELLISET MALLIT | 31 |
| 4 IRLANTI | 33 |
| 4.1. TAUSTA | 33 |
| 4.2. KATEGORIA A: KANSALLISEN KVALIFIKAATIOKEHYKSEN JA NON-FORMAALIN KOULUTUKSEN LINKITYS | 34 |
| 4.3. KATEGORIA B: OSAAMISEN TEKEMINEN NÄKYVÄKSI VALIDOINNILLA..... | 36 |
| 4.4. KATEGORIA C: MUUT KÄSITTEELLISET MALLIT | 37 |
| 5 ITÄVALTA..... | 38 |
| 5.1. TAUSTA | 38 |
| 5.2. KATEGORIA A: KANSALLISEN KVALIFIKAATIOKEHYKSEN JA NON-FORMAALIN KOULUTUKSEN LINKITYS | 39 |
| 5.3. KATEGORIA B: OSAAMISEN TEKEMINEN NÄKYVÄKSI VALIDOINNILLA..... | 41 |
| 5.4. KATEGORIA C: MUUT KÄSITTEELLISET MALLIT | 42 |
| 6. KANADA..... | 45 |
| 6.1. TAUSTA | 45 |
| 6.2. KATEGORIA A: KANSALLISEN KVALIFIKAATIOKEHYKSEN JA NON-FORMAALIN KOULUTUKSEN LINKITYS | 47 |
| 6.3. KATEGORIA B: OSAAMISEN TEKEMINEN NÄKYVÄKSI VALIDOINNILLA..... | 48 |
| 6.4. KATEGORIA C: MUUT KÄSITTEELLISET MALLIT | 51 |
| 7. RUOTSI..... | 53 |
| 7.1. TAUSTA | 53 |
| 7.2. KATEGORIA A: KANSALLISEN KVALIFIKAATIOKEHYKSEN JA NON-FORMAALIN KOULUTUKSEN LINKITYS | 55 |
| 6.3. KATEGORIA B: OSAAMISEN TEKEMINEN NÄKYVÄKSI VALIDOINNILLA..... | 59 |
| 7.4. KATEGORIA C: MUUT KÄSITTEELLISET MALLIT | 62 |
| 8. SINGAPORE | 64 |
| 8.1. TAUSTA | 64 |
| 8.2. KATEGORIA A: KANSALLISEN KVALIFIKAATIOKEHYKSEN JA NON-FORMAALIN KOULUTUKSEN LINKITYS | 66 |



| | |
|---|----|
| 8.3. KATEGORIA B: OSAAMISEN TEKEMINEN NÄKYVÄKSI VALIDOINNILLA..... | 66 |
| 8.4. KATEGORIA C: MUUT KÄSITTEELLISET MALLIT | 67 |
| 9. UUSI-SEELANTI | 69 |
| 9.1. TAUSTA | 69 |
| 9.2. KATEGORIA A: KANSALLISEN KVALIFIKAATIOKEHYKSEN JA NON-FORMAALIN KOULUTUKSEN LINKITYS | 70 |
| 9.3. KATEGORIA B: OSAAMISEN TEKEMINEN NÄKYVÄKSI VALIDOINNILLA..... | 72 |
| 9.4. KATEGORIA C: MUUT KÄSITTEELLISET MALLIT | 74 |
| 10. LÄHTEET | 77 |



1 Johdanto

Tässä luvussa kuvataan selvityksen tavoitteet ja toteutustapa.

1.1. Selvityksen tavoite

Selvityksen tavoitteena on hakea vaihtoehtoisia tapoja koulutusjärjestelmään kuulumattomien koulutusten tason ja vertailtavuuden lisäämiseksi sekä koulutusjärjestelmään kuulumattomassa koulutuksessa hankitun osaamisen tunnistamisen edistämiseksi. Selvitettävänä on viitekehyksen nykyistä laajemmat käyttömahdollisuudet sekä muut tavat. Selvityksessä vaihtoehtoisia tapoja haetaan seitsemän eri verrokkimaan esimerkkien avulla peilaamalla niiden käytäntöjä suomalaisen yhteiskunnan tarpeisiin. Verrokkimaiden analysoinnin perusteella selvityksessä arvioidaan eri maiden käytäntöjen vahvuudet ja haasteet suhteessa suomalaiseen toimintaympäristöön. Verrokkimaina ovat Alankomaat, Irlanti, Kanada, Ruotsi, Uusi-Seelanti, Itävalta ja Singapore.

Selvityksessä on selvitetty ja koottu yhteen muissa maissa käytettyjä tapoja kuvata koulutusjärjestelmään kuulumatonta epävirallista koulutusta ja toteuttaa koulutuksen tasojen vertailua sekä laadunvarmistusta. Selvityksessä on analysoitu näitä eri käytäntöjä Suomen näkökulmasta.

Selvityksen alkuperäinen kysymyksenasettelu lähti siitä oletuksesta, että on olemassa "malli" tai "malleja" koulutusjärjestelmään kuulumattomien koulutusten tason vertailuun. Näin ei kuitenkaan suoraan ole, vaan eri maissa on erilaisia lähestymistapoja samanlaisen ilmiön huomioimiseen.

Raportti on rakennettu siten, että sen toisessa luvussa esitetään läpileikkaava analyysi selvityksen kohteena olevista maista suhteessa selvityksen tavoitteisiin. Tämä luku sisältää selvityksen keskeiset havainnot ja johtopäätökset. Sen jälkeen kussakin luvussa on löydösten pohjalta kuvattu lyhyesti vertailumaan tilannetta koulutusjärjestelmään kuulumattomien koulutusten tunnistamisessa ja tunnustamisessa ja niiden avulla hankitun osaamisen tekemisessä näkyväksi.

Selvitys on toteutettu suhteellisen tiiviissä aikataulussa ja rajallisilla resursseilla, eikä se ole syvälinen katsaus selvityksen kohteena oleviin maihin tai niiden koulutustoiminnan rakenteeseen. Tässä raportissa ei ole lähdetty yksilöidysti kuvaamaan koulutusjärjestelmään kuulumattomien koulutusten sisältöä ja rakennetta vertailumaissa, sillä kussakin maassa on niihin liittyvät omat historialliset traditionsa. Sen tekeminen olisi kasvattanut raportin laajuutta merkittävästi.



Ilmaisun lyhentämiseksi tässä selvityksessä käytetään lisäksi käsitteitä non-formaali ja epävirallinen koulutus kuvaamaan vertailumaassa koulutusjärjestelmään kuulumattomia koulutuksia siten kuin ne kyseisessä maassa ymmärretään. Epävirallisella koulutuksella tarkoitetaan oppimista, joka tapahtuu muodollisen koulutuksen ulkopuolella ja perustuu usein käytännönläheisiin kokeileviin menetelmiin. Tämä koulutusmuoto on usein yhteydessä arjen tilanteisiin, työelämään tai vapaaehtoisin ”oppimiskokemuksiin”, jotka eivät ole osa muodollista koulujärjestelmää.

1.2 Kysymykset, menetelmät ja aineistot

Selvityksen taustalla on yleinen pyrkimys lisätä työpaikoilla ja muuten kuin virallisessa koulutusjärjestelmässä hankitun osaamisen tunnustamista. Valtioneuvoston osaamisen tunnistamisen työryhmän tavoitteena on tukea työpaikoilla ja muualla kuin viralliseen koulutusjärjestelmään kuuluvassa koulutuksessa hankitun osaamisen tunnistamista tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksen laajentamisen, osaamismerkkien ja muiden osaamiskuvausten kehittämisen avulla¹. Selvityksen tavoitteena on tukea tätä kehitystyötä tuomalla ideoita ja oppeja vertailun kohteena olevista maista.

Taulukko 1. Selvityksen teemat ja tutkimuskysymykset.

| Selvityksen tiedonkeruun osa-alueet | | |
|--|--|---|
| Kootaan yhteen muissa maissa käytettyjä tapoja kuvata koulutusjärjestelmään kuulumatonta koulutusta. | Selvitetään tavat vertailla koulutuksen tasoja. | Selvitetään, miten laadunvarmistus toimii. |
| Arvioidaan eri verrokkimaiden käytäntöjen vahvuudet ja haasteet. | Arvioidaan verrokkimaiden osalta tietoja suhteessa suomalaiseen toimintaympäristöön. | Kartoitetaan tapoja tunnistaa osaamista koulutusjärjestelmään kuulumattoman koulutuksen osalta. |

Kirjallisuuskatsaus

Kirjallisuuskatsauksessa tehdään laaja koonti seitsemän eri maan toimintamalleista ja kohtaamista haasteista, jotka liittyvät koulutusjärjestelmään kuulumattomiin koulutuksiin.

¹ Osaamisen tunnistamisen työryhmä: <https://valtioneuvosto.fi/hanke?tunnus=OKM044:00/2021>



Vertailuissa mukana olleet maat ovat Alankomaat, Irlanti, Kanada, Ruotsi, Uusi-Seelanti, Itävalta ja Singapore.

Asiantuntijahaastattelut

Keskeisenä aineistonkeruun menetelmänä on ollut kuulla keskeisiä toimijoita tapausesimerkkimaista. Menetelmänä on käytetty puolistrukturoituja asiantuntijahaastatteluita (8 kpl). Haastatteluita tehtiin kansainvälisten asiantuntijoiden kanssa eri verokkimaista. Haastattelut toteutettiin pääasiassa englanniksi. Lisäksi toteutettiin erillinen ryhmähaastattelu kansallisille asiantuntijoille (n=6).

1.3 Kansainvälinen toimijakenttä epävirallisessa oppimisessa

Vertailun ja laadunvarmistuksen rakenteisiin ja prosesseihin kytkeytyvää tutkimuskirjallisuutta ei ole merkittävästi. Suurin osa kirjallisuuskatsauksessa käytetyistä tutkimuksista keskittyy käsitteelliseen keskusteluun erityyppisten käsitteiden kanssa sekä oppimisen muotojen, koulutuksen sisältöjen tai koulutusten tarjonnan muotojen (esimerkiksi verkko-oppiminen) kanssa. Kansainväliset toimijat ovat kuitenkin enenevässä määrin pitäneet yllä jatkuvan oppimisen tai elinikäisen oppimisen politiikkatavoitteita. Tässä yhteydessä epävirallinen oppiminen ja arkioppiminen ovat yhtenä ulottuvuutena.

EU-tason kehitys

EU:lla on merkittävä rooli epävirallisen oppimisen tunnustamisessa. EU on tunnistanut epävirallisen oppimisen potentiaalinen elinikäisessä oppimisessa ja työmarkkinoiden kehityksessä. EU tukee aktiivisesti epävirallista oppimista elinikäisen oppimisen strategioilla, rahoitusohjelmilla ja politiikkatoimilla. Keskeisiä tavoitteita ovat epävirallisessa oppimisessa hankittujen taitojen tunnustaminen, sosiaalisen osallisuuden lisääminen ja työmarkkinoiden vaatimuksiin vastaaminen.

EU on sisällyttänyt epävirallisen oppimisen osaksi sen laajempaa elinikäisen oppimisen strategiaa, erityisesti Euroopan elinikäisen oppimisen strategian avulla. Tavoitteena on varmistaa, että kansalaisilla on mahdollisuus hankkia taitoja ja osaamista kaikissa elämänvaiheissa ja oppimisympäristöissä, jotka ulottuvat virallisista koulutusjärjestelmistä epävirallisiin oppimismahdollisuuksiin. EU korostaa epävirallisen oppimisen merkitystä etenkin seuraavilla alueilla:

- **Kansalaistaitojen kehittäminen:** Epävirallinen oppiminen auttaa kehittämään kriittisiä taitoja, kuten viestintä-, yhteistyö- ja ongelmanratkaisukykyjä, jotka ovat välttämättömiä nykypäivän työmarkkinoilla ja yhteiskunnassa.



- **Sosiaalinen osallisuus:** Epävirallisen oppimisen myötä EU pyrkii edistämään sosiaalista osallisuutta ja ehkäisemään syrjäytymistä tarjoamalla välineitä oppimiseen myös niille, jotka eivät ole mukana perinteisessä koulutusjärjestelmässä.
- **Työmarkkinoiden muutos:** EU painottaa epävirallisen oppimisen roolia taitojen päivittämisessä ja täydentämisessä jatkuvasti muuttuvilla työmarkkinoilla, erityisesti digitalisaation ja vihreän siirtymän yhteydessä.

EU:n tavoitteena on tehdä epävirallisesta oppimisesta tunnustetumpi osa oppimisjärjestelmiä. Euroopan parlamentin ja neuvoston suositus epävirallisen ja arkioppimisen validoinnista (2012)² on ollut keskeinen tähän liittyvä dokumentti. EU:n jäsenmaiden tulisi kehittää järjestelmiä, joilla epävirallinen oppiminen ja arkioppiminen voidaan tunnistaa ja validoida osaksi virallista koulutusjärjestelmää ja työelämässä tarvittavaa osaamista. EU:n tavoitteena on mahdollistaa, että ihmiset voivat saada tunnustusta epävirallisessa oppimisessa hankituille taidoille, mikä auttaa työmarkkinoille pääsyssä ja urakehityksessä. Tähän liittyy esimerkiksi Euroopan tutkintojen viitekehys (EQF), joka tarjoaa rakenteen erilaisten oppimismuotojen vertailuun ja tunnustamiseen EU-tasolla.

EU on painottanut erityisesti epävirallisen oppimisen merkitystä työelämässä ja ammatillisessa kehittämisessä. Työmarkkinat muuttuvat nopeasti, ja epävirallinen oppiminen on keino pysyä mukana työelämän uusissa vaatimuksissa. Esimerkiksi teknologiaosaamista tai kielitaitoa voidaan usein hankkia epävirallisissa oppimistilanteissa, kuten verkkokursseilla tai käytännön työssäoppimisessa.

EU:n näkökulmasta epävirallinen oppiminen edistää kansalaisten henkilökohtaista kehitystä, mutta sillä on myös laajempi vaikutus yhteiskuntaan. Se auttaa vähentämään osaamisvajetta, lisäämään yhteiskunnallista yhteenkuuluvuutta ja tukemaan EU:n keskeisiä tavoitteita, kuten Euroopan vihreän kehityksen ohjelmaa ja digitaalista siirtymää, sillä epävirallinen oppiminen voi nopeuttaa uusien tarvittavien taitojen omaksumista.

OECD

Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) on aktiivisesti mukana non-formaalien koulutuksen luokittelussa erityisesti keräämällä ja analysoimalla tietoja koulutuksesta ja elinikäisestä oppimisesta. OECD:n toiminta tällä alueella sisältyy laajempaan pyrkimykseen ymmärtää ja parantaa koulutusjärjestelmiä globaalilla tasolla. OECD:n rooli non-formaalien koulutuksen luokittelussa näkyy useilla tavoilla:

- **ISCED-luokitus (International Standard Classification of Education):** OECD käyttää yhdessä UNESCO:n ja Eurostatin kanssa ISCED-luokitusta koulutustason ja -tyypin systemaattiseen luokitteluun. Vaikka ISCED on perinteisesti keskittynyt muodolliseen

² Euroopan parlamentin ja neuvoston suositus epävirallisen ja arkioppimisen validoinnista (C 398): https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2012.398.01.0001.01.FRA&toc=OJ%3AC%3A2012%3A398%3ATOC



koulutukseen, sen uudemmat versiot (kuten ISCED 2011 ja ISCED 2013) ovat pyrkineet ottamaan paremmin huomioon non-formaalin oppimisen, kuten ammatillisen koulutuksen ja täydennyskoulutuksen.

- **Elinikäisen oppimisen tukeminen:** OECD:n ohjelmat, kuten Education and Skills, käsittelevät laajasti elinikäistä oppimista, jossa non-formaali koulutus on keskeisessä roolissa. OECD kerää tietoa ja analysoi eri maiden käytäntöjä, jotka liittyvät esimerkiksi aikuiskoulutukseen ja työelämässä tapahtuvaan oppimiseen, ja käyttää näitä tietoja non-formaalin koulutuksen vertailussa ja arvioinnissa.
- **Aikuisten taitotutkimukset (PIAAC):** OECD:n PIAAC-tutkimus (Programme for the International Assessment of Adult Competencies) mittaa aikuisten taitoja eri maissa ja tarjoaa tietoa non-formaalin koulutuksen vaikutuksista elinikäiseen oppimiseen ja työmarkkinoiden tarpeisiin. Non-formaali koulutus on PIAAC:ssa tärkeä osa elinikäisen oppimisen kontekstia.
- **Taitojen kehittämisen politiikkasuositukset:** OECD:n julkaisut ja raportit sisältävät politiikkasuosituksia, jotka liittyvät non-formaalin koulutuksen tunnistamiseen ja arvostamiseen osana kansallisia koulutusjärjestelmiä. Esimerkiksi OECD:n raportit aikuiskoulutuksesta ja elinikäisestä oppimisestä korostavat non-formaalin oppimisen merkitystä työelämässä ja yhteiskunnassa.



2 Läpileikkaavat havainnot

Luvussa kuvataan selvityksen keskeiset havainnot ja selvityksen tekijöiden johtopäätökset.

2.1 Vertailumaiden yleistilanne ja näkyväksi tekemisen kategoriat

Vertailumaissa epävirallisen koulutuksen tai muulla kuin virallisessa koulutusjärjestelmässä hankitun osaamisen tekeminen näkyväksi tapahtuu käytännössä kolmessa mahdollisessa kategoriassa:

- A. **Kehittäminen tapahtuu kansallisten tutkintojen ja osaamiskokonaisuuksien viitekehysten³ (jatkossa NQF) puitteissa.** Lähestymistavassa ajatellaan, että NQF on "avoin" ja mahdollistaa non-formaalien kvalifikaatioiden tason määrittämisen tietyllä prosessilla⁴.
- B. **Osaaminen tulee näkyväksi validoinnilla.** Validointiin⁵ sisältyy käsitteellisiä malleja (ohjeita tai luokituksia tai prosesseja), joiden avulla luokitellaan myös koulutukseen liittyvää osaamista.
- C. **Viralliseen koulutusjärjestelmään kuulumattomissa koulutuksissa on jokin muu erillinen käsitteellinen malli tai tapa määrittää niiden (usein keskinäinen) taso.** Tällä ei yleensä ole yhteyttä virallisiin luokituksiin.

Maakohtaisissa luvuissa noudatetaan tätä kategorisointia. Näiden lisäksi on olemassa tutkimuslähtöisiä koulutuksen jäsentelyn ja luokittelujen tapoja, jotka voivat olla maasta riippuen myös kyseisten maiden kansallisten tutkintojen ja osaamiskokonaisuuksien viitekehysten laadinnan taustalla. Tutkimuslähtöisillä viitekehyksillä ei tämän selvityksen havaintojen valossa näytä olevan näissä maissa suoraa koulutuspoliittista yhteyttä. Tutkimuslähtöisiä jäsentämisen tapoja kuvataan luvussa 2.3. Seuraavassa käsitellään eri maiden yleistilannetta.

Tutkimuksen kysymyksenasettelu oli vaikea ymmärtää vertailumaissa. Non-formaalien koulutuksen sisällöt ja käsitteen mieltäminen vertailumaissa vaihtelevat. Toisissa maissa koulutusjärjestelmän

³ Eräissä kohdin raporttia tämä käsite on käännetty vertailumaasta suoraan kansalliseksi "kvalifikaatioviitekehyyksi" osittain toiston välttämiseksi ja ilmaisun lyhentämiseksi.

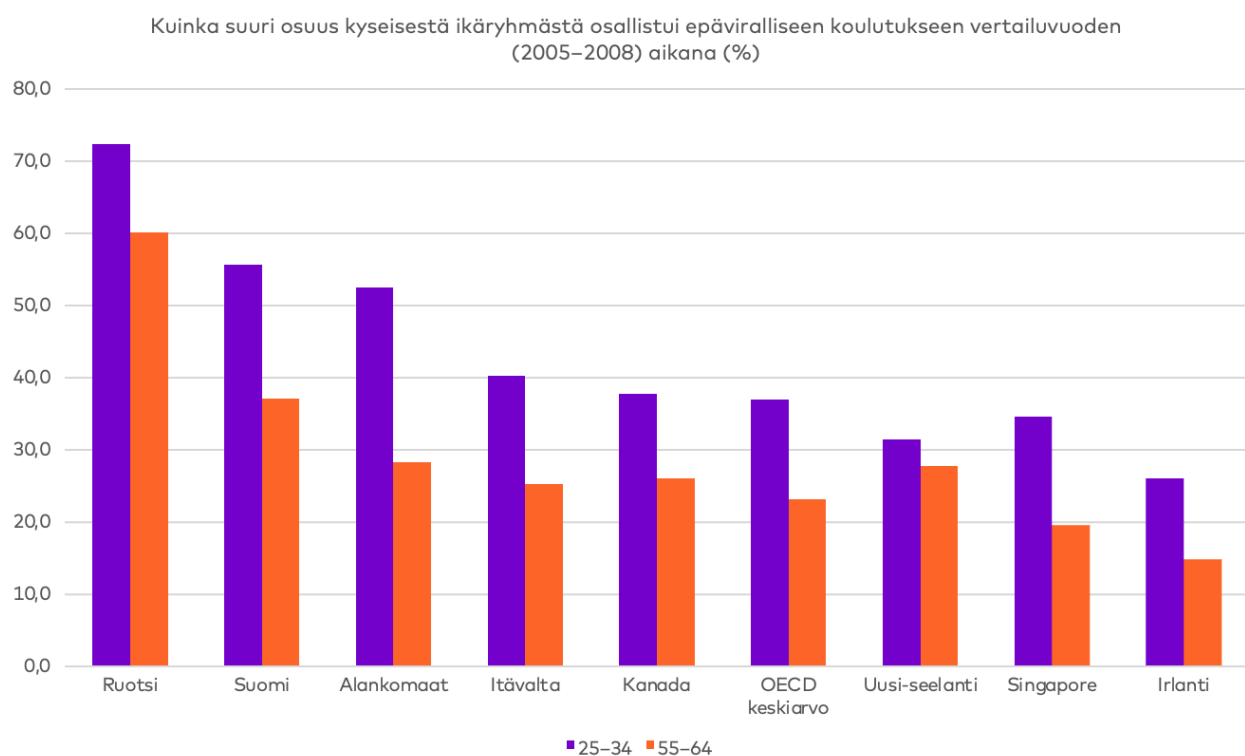
⁴ Tässä selvityksessä näistä prosesseista käytetään käsitettä "rinnastus". Tämä valinta on tehty tietoisesti, mutta on syytä huomauttaa, että kyseessä on yleiskäsite, joka kuvaa tätä prosessia näissä maissa. Eri alkukielillä käsite saa hieman eri merkityksiä, ja englanninkieliset käännökset vaihtelevat maakohtaisesti käsitteiden "levelling", "grading" tai "mapping" välillä. Prosessia on kuvattu jokaisen maan kohdalla erikseen.

⁵ Tässä selvityksessä käytetään käsitettä "validointi" kuvaamaan kaikkia osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen käytäntöjä kyseisessä maassa. Vertailumaissa validointi on tyypillisesti käytetty käsite, ja se kattaa maasta riippuen tunnistamisen ja tunnustamisen käytäntöjä joko suhteessa viralliseen ammatilliseen koulutukseen, korkeakoulutukseen tai työelämään tai ammatillisiin standardeihin. Tähän liittyen validoinnin käsitteen sisältöä ei ole määritelty suomalaisesta näkökulmasta, vaan se kuvataan jokaisen maan kohdalla erikseen.



ulkopuolisissa koulutuksissa on eroja sen suhteen, onko niillä läheistä yhteyttä maan koulutusjärjestelmään. Tyypillisesti non-formaalin koulutuksen käsitteeseen liittyy myös sellaisia koulutusmuotoja kuin vapaaehtoistyön koulutus, vapaan sivistystyön kaltainen koulutus tai tietyille erityisryhmille suuntautuva, näiden yhteisöjen järjestämä koulutus. Näissä valtio saattaa olla rahoittajana (esim. Ruotsi, osin Itävalta). Toisaalta vertailun kohteena oli maita, joissa markkinaehtoinen koulutus on aktiivisesti käytettävä käsite (Alankomaat, Kanada, Uusi-Seelanti) ja joissa markkinaehtoiselle koulutukselle on Suomea suurempi kysyntä.

Vertailumaissa aikuiset kouluttautuvat aktiivisesti Suomen ollessa vertailumaiden kärkipäätä.

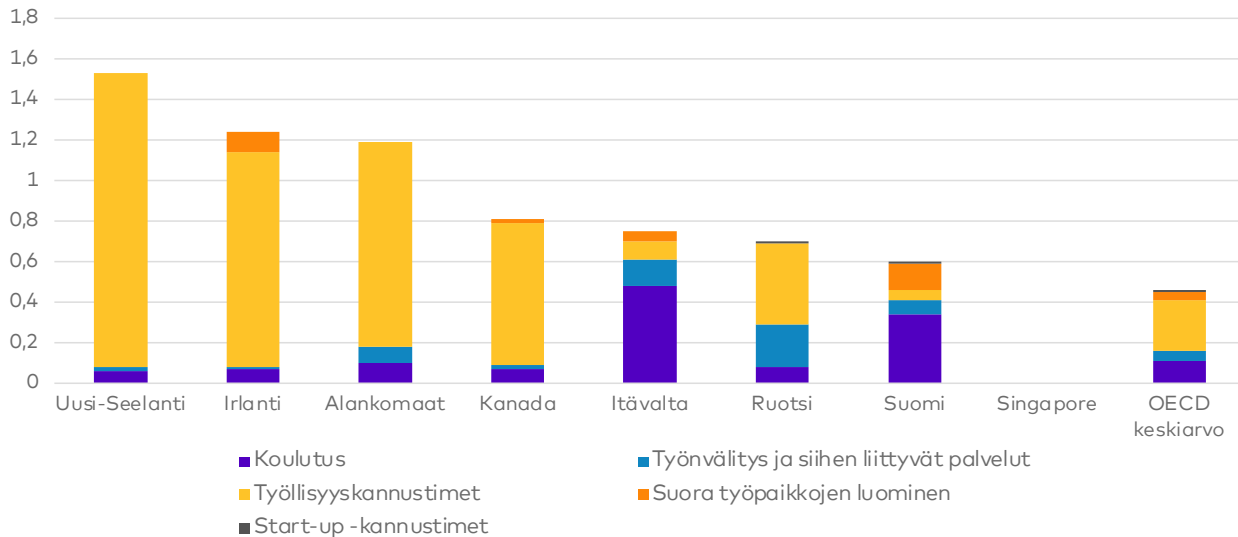


Kuva 1. Osuus ikäryhmästä epävirallisessa koulutuksessa (Lähde: OECD Education at a Glance 2012: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris; Singapore Ministry of Manpower (2006), Adult Training 2005, Ministry of Manpower, Singapore).

Työvoimapolitiikan rooli koulutuspolitiikan rinnalla määrittää myös "formaaliksi" luettua koulutusta. Suomessa ja Itävallassa työvoimapolitiikassa toteutetaan paljon "formaaliksi" miellettyä, työvoimapolitiittisesti perusteltua koulutusta. Muissa maissa formaalia koulutusta vastaavaa työvoimapolitiittista koulutusta on puolestaan vähemmän. Singaporesta ei ole saatavissa vastaavia lukuja.



(%-osuus maan bruttokansantuotteesta)



Kuva 2. Aktiivisen työvoimapolitiikan investointi osuutena BKT:stä (Lähde: OECD Digital Toolkit, Indikaattori 42).

Kansalliset kvalifikaatioviitekehykset ovat keskeinen lähestymistapa koulutusten tasojen luokitteluun. Lähes kaikissa vertailumaissa kansalliset tutkintojen tai kvalifikaatioiden viitekehykset (NQF) ovat keskeinen lähestymistapa koulutusten tasojen tekemiseen näkyviksi. Voidaan perustellusti kysyä, eikö ole keksitty muuta kuin NQF. On kuitenkin huomattava, että eri maissa NQF voi vaihdella sisällöltään ja että niillä on omat kehityshistoriansa. EU-tasolla sillä on luonnollisesti yhteys eurooppalaiseen viitekehukseen. Vaikuttaakin siltä, että EU:n toiminnalla käsitteistön yhtenäistämässä on ollut vaikutus siihen, että kansalliset viitekehykset ovat muodostuneet näissä maissa keskiöön kehitettäessä non-formaalin koulutuksen vertailtavuutta.

Vertailumaissa tyypillisin strategia on kuitenkin "avata" NQF eli mahdollistaa epävirallisen koulutuksen rinnastaminen tai kartoittaminen jonkin prosessin avulla. Rinnastamisen käsitettä käytämme selvityksessä yleiskielisessä merkityksessä, kun tarkoitetaan eri maissa käytössä olevia prosesseja, joiden tarkoituksena on vertailla epävirallisen koulutuksen vaatavuustasoja ja vertailu tukeutuu maassa käytössä olevaan tutkintojen viitekehukseen. Maakohtaiset erot on kuvattu jokaisen maan kohdalla erikseen. Näissä maissa kansallisten tutkintojen tai kvalifikaatioviitekehysten sisällöt ovat harvoin säädetyjä. Lähestymistavoissa valtion rooli on "rinnastusprosessin mahdollistaja". Alankomaissa pyrkii haastattelujen mukaan luomaan lainsäädännöllä kysyntää rinnastukselle esimerkiksi siten, että lainsäädännössä edellytetään rinnastettujen koulutusten todistuksissa tai rekisterissä viittausta kunkin maan NQF-tasoon. Rinnastusta tai tunnustamista hakevien koulutustoteuttajien eli markkinatoimijoiden tehtäväksi jää tällöin vastata kaikista rinnastuksen hakemiseen liittyvistä kustannuksista. Tällä lähestymistavalla vältetään se, että prosessi aiheuttaisi kustannuksia yhteiskunnalle, sekä se, että



valtiovalta ikään kuin "ottaisi kantaa" yksityisten koulutusten laatuun, mitä se ei tule tehneeksi missään vertailumaassa näissä lähestymistavoissa.

NQF-viitekehyksiin sisällytetään rinnastuksen avulla tyypillisesti epävirallisia koulutuksia tai osaamiskokonaisuuksia. Vaatimukset tälle sisällyttämiselle tai "rinnastamiselle" vaihtelevat maittain ja käyvät ilmi kunkin maan kohdalla. Tyypilliset vaatimukset liittyvät kuitenkin koulutuksen toteuttajan laadunhallintaan, koulutuksen osaamisperusteiden kuvaamiseen ja muotoon, koulutuksen toteutukseen liittyviin ehtoihin (esimerkiksi vaatimukseen osaamistason arvioinnista) ja koulutuksen keston. Jälkimmäinen kategoria näyttää liittyvän tyypillisesti tuntimäärään, minkä avulla varmistetaan, ettei aivan yksittäisiä muutaman tunnin koulutuksia vertailla suhteessa kvalifikaatioviitekehykseen.

NQF:t ovat kehittyneet useissa maissa kohti osaamisperusteisuutta. Haastatteluissa mainitaan, että Suomen katsotaan olevan yksi osaamisperusteisuuden edelläkävijä, ja kansallisten viitekehysten hyödyntäminen koulutusjärjestelmään kuulumattoman koulutuksen tunnistamisessa on edellyttänyt samalla viitekehysten päivittämistä enemmän osaamisperusteisiksi sekä rinnastettavien koulutusten muokkautumista enemmän osaamistavoitelähtöisiksi (esimerkiksi aiempien "suoritustuntimäärien" asemasta).

Validoinnilla eli suomalaisittain osaamisen tunnistamisella ja tunnustamisella on kohtuullisen suuri merkitys useissa vertailumaissa. Niissä maissa, joissa ammatillisen koulutuksen perinteet ja rakenne ovat erilaisia (esimerkiksi Irlanti, Kanada, Uusi-Seelanti ja jossain määrin Alankomaat), validointi on keskeinen väline osaamisen tekemistä näkyväksi. Yhteistä näille maille on, että niissä on vahva kysyntä validoinnille eri toimialoilla. Kysyntä on luonut toimialakohtaisia rakenteita, joissa validointia tapahtuu, ja se saattaa olla kytköksissä myös alan omiin koulutuksiin. Vastaavan tyyppinen erilaisiin sertifikaatteihin keskittyvä kulttuuri voi olla suomalaisesta näkökulmasta vieras ja sen merkitys työmarkkinoilla vähäisempi.

Muiden käsitteellisten mallien ja viitekehysten koulutuspoliittinen merkitys on vähäinen. Ne liittyvät kansainvälisiin toimialakohtaisiin viitekehyksiin (esim. pankkiala tai prosessikehitys), vapaaehtoistoiminnan tekemiseen näkyväksi (esim. Partio ja Alppinuoret-järjestö.), nuorisovaltion viitekehyksiin ja sosiaalialan viitekehyksiin. Yleensä kyseessä ovat alat, joiden koulutusten vertailtavuuden kehittäminen työelämän näkökulmasta on ollut tärkeää esimerkiksi urakehityksen mahdollistamiseksi.

Verkko-oppimisalustojen merkitys on nousussa koulutusjärjestelmän ulkopuolella tapahtuvassa oppimisessa. Uudenlaiset online-oppimismahdollisuuksia pidettiin maailmanlaajuisena ilmiönä, ja niiden merkitys todettiin kasvaneen useissa selvityksessä mukana olleissa maissa. Ilmiöön ei kuitenkaan ole kiinnitetty juurikaan huomiota eikä sitä otettu huomioon kansallisesti osaamisen tunnistamiseen liittyvässä kehittämisessä. Kaupallisista alustoista merkittävimpiä ovat selvityksen laadintahetkellä Coursera (120 miljoonaa rekisteröitynyttä käyttäjää, 5 000 kurssia ja lähes 2 000



erikoistumisohjelmaa), Udemy (60 miljoonaa rekisteröitynyttä käyttäjää, erityisesti IT-ala), LinkedIn Learning (16 000 kurssia tarjolla käyttäjille), edX (40 miljoonaa opiskelijaa, Harvardin yliopiston ja MIT:n verkkoalusta). Näiden osalta useat maat ovat aloittaneet keskustelun sisältöjen arvioinnista, mutta arviointi tehtäisiin tällöin osaamistavoitteiden pohjalta suhteessa kansallisiin viitekehyksiin. Projektiesimerkkejä ja keskustelua löytyy esimerkiksi Ranskasta, Intiasta ja vertailumaista osin Irlannista ja Uudesta-Seelannista, mutta kehitystyö on vielä kesken. (Tiedot palveluntarjoajien verkkosivuilta.)

2.2. Oppeja eri mallien tai viitekehysten kehittämisestä ja soveltamisesta vertailumaissa

Tässä alaluvussa kootaan vertailumaihin kohdistuneesta tiedonkeruusta syntyneitä oppeja ja kehittämissivestejä selvityksen tavoitteeseen nähden.

Vain osassa maista koulutusjärjestelmään kuulumattomia koulutuksia on pyritty luokittelemaan niin, että koulutuksia voitaisiin vertailla, luokitteluiden tavoitteena on harvoin niiden vertailtavuus. Useimmiten tässä selvityksessä löydetyt tavat tuoda osaamista näkyväksi ovat muotoutuneet kunkin maan omista historiallisista ja hallinnollisista lähtökohdista. Yksittäisissä tunnistamissamme esimerkeissä tavoitteena on usein koulutusten (tai laajemmin osaamisen) vertailu suhteessa kansallisiin kvalifikaatiokehyksiin tai alakohtaisiin "standardeihin" tai alan erilaisten koulutusten tekeminen näkyväksi kyseisen alan tarpeiden lähtökohdista. Viime kädessä näissä maissa ei juuri käydä laajaa keskustelua eri koulutusten vertailusta tai vertailtavuudesta. Tämän vuoksi oikeastaan vain ne maat, joissa tutkintojen ja osaamiskokonaisuuksien kansallista viitekehystä on avattu, ovat sellaisia, joissa vertailua tehdään.

Viitekehysten hyödyntämiselle tulee haastattelujen perusteella varmistaa riittävä kysyntä.

Välillisesti haastatteluista ja maiden analyysistä välittyy kuva, että olipa valittu viitekehys mikä hyvänsä, sen tulisi lähteä työmarkkinoiden ja oppijoiden kysynnästä. Laajassa mittakaavassa ei näytä olevan kysyntää ikään kuin puhtaasti kansallisten tutkintojen ja osaamiskokonaisuuksien viitekehysten "rinnalla" tai "ulkopuolella" olevalle viitekehykselle. Tätä kuvastaa vertailumaiden vahva painotus rakentaa vertailu suhteessa kansallisten tutkintojen ja osaamiskokonaisuuksien viitekehysten osaamistavoitteisiin aina silloin, kun osaamistaso on tunnistettavissa ja kuvattavissa. Toisaalta mikäli kysyntää esiintyy, siihen liittyy vahvasti tiettyä alakohtaisuutta. Haastatteluissa korostettiin, että ennen julkisin varoin toteutettavan viitekehysten kehittämistä on syytä varmistaa, että on riittävästi kysyntää koulutusjärjestelmän ulkopuolisen koulutuksen tunnistamiselle.

Valtion roolin rajaaminen ja sen selkeä viestintä. Kaikissa vertailumaissa valtio vastaa virallisesta koulutusjärjestelmästä ja kansallisista viitekehyksistä sekä osaamisen kehittämisen



instrumenteista silloin, kun niitä on esimerkiksi aktiivisen työvoimapolitiikan palvelutarjonnassa. **Non-formaalien koulutuksen näkyväksi tekemisen mahdollistaminen on mielletty valtion tehtäväksi, mutta se tyypillisesti rajoittuu ainoastaan kansallisen viitekehysten puitteissa tapahtuvaan rinnastamisen mahdollisuuteen.** Tätä myös tuetaan viestinnällä, jossa valtiot korostavat osaamisen kehittämisen merkitystä ja voivat viestiä ja jopa markkinoida tunnustamisen mahdollisuutta mutta samanaikaisesti toteavat, a.) ettei valtio vastaa rahoituksesta ja b.) ettei valtio mene takuuseen rinnastettujen koulutusten laadusta. Jälkimmäisen osalta viestinnälle on yhtenäistä se, että valtio toteaa kiinnittävänsä rinnastusta hakevien toimijoiden oman huomion niiden omiin laadunvarmistuksen prosesseihin ja käytäntöihin (vrt. Itävallan ja Alankomaiden "laadunvarmistus" osana rinnastushakemuksia tai ks. Uuden-Seelannin korkea-asteen koulutuksen tuottajien laadunvarmistuskäytäntö). Tämä strateginen aseointi on yllättävän yhteneväinen kaikilla vertailun kohteena olevilla mailla.

Valtion rooliin kuuluu myös julkisen vallan rajojen asettamisen johtaminen. Esimerkiksi Singaporessa, jossa juuri parhaillaan mietitään samankaltaisen vertailumallin tai -kehikon luomista, työ on annettu sosiaalipartnereista ja erilaisista koulutuksen tarjoajista muodostetulle työryhmälle. Työryhmä ei kuitenkaan ole päässyt yksimielisyyteen siitä, miten koulutuksia vertaillaan (tunnit, opintopisteet, osaamiset vai mikä). Oppina tästä on, että kehitettäessä epävirallisen koulutuksen vertailtavuutta ja tunnustamisen periaatteita julkisen vallan tulisi olla mukana jonkinlaisessa roolissa.

Prosessien selkeyden varmistaminen, riittävä kommunikointi ja kehittämisen pitkäjänteisyys. Oli valittu viitekehys tai lähestymistapa muiden koulutusten vertailtavuuden tai luokittelun näkyväksi tekemiseen mikä hyvänsä, haastattelut korostavat prosessin selkeyden, riittävän kommunikoinnin ja riittävän selkeiden kuvausten ja jatkuvan parantamisen ideaa. Samalla huomautetaan, että vie vuosia luoda sellainen malli ja viitekehys, jossa aidosti kansallisella tasolla vertaillaan koulutusjärjestelmän ulkopuolisia koulutuksia (pisin arvio oli Alankomaiden 10 vuoden kehityskaari). Tämä edellyttää kehittämisen resursointia ja pitkäjänteisyyttä.

NQF:n avaamisessa tai epävirallisen koulutuksen rinnastamisessa keskeistä on prosessi, jonka kehittämiseen tulee varata riittävästi aikaa. Mikäli kehittämistyön lähtökohdaksi valitaan kansallisen kvalifikaatioviitekehysten avulla tapahtuva vertailu, tulee keskiöön ottaa prosessin ja rakenteen luominen vertailun tekemiseen. Tämäkin vaatii haastateltujen mielestä selvää kysyntää työmarkkinaosapuolilta ja koulutusten toteuttajilta. Vertailuun tarvitaan laaja joukko erilaisia asiantuntijoita, jotka voivat tehdä vertailun. Tyypillisin lähestymistapa on hankkia asiantuntijapooli, jossa koulutusjärjestelmän ulkopuolisten kurssien tai koulutusten osaamistavoitteita verrataan pariarviointina kahden ulkopuolisen asiantuntijan voimin. Arviointiin työkalut vaihtelevat maittain, mutta yhteistä on osaamistavoitteiden tai kuvailujen välinen sisällöllinen vertailu ja prosessin responsiivisuus (eli hakijoilta kysytään tarvittaessa lisätietoja).



NQF:n laajentamisen kustannukset kuuluvat hakijalle, eivät yhteiskunnalle. Yhteisenä huolena erilaisten viitekehysten luomisessa ja ylläpitämisessä ovat niihin liittyvät kustannukset. Kaikille maille on yhteistä, että valtaosa epävirallisen koulutuksen rinnastamisen prosessiin liittyvistä kustannuksista kuuluu aina hakijoille, ei yhteiskunnalle. Hakijoille aiheutuvat kustannukset vaihtelevat merkittävästi ja ovat aina sidottuja kyseisen maan kustannustasoon.

Kokonaisuudessaan valtion kustannukset rajoittuvat usein muutamiiin henkilötyövuosiin prosessin koordinaation osalta ja alkuvaiheessa usein kertaluontoisiiin laajempiin kustannuksiin (n. 0,5–1 miljoonan euron tasolla). Tässäkin yhteydessä on hyvä huomata maiden kontekstisidonnaisuus.

Kannattaisiko valtion panostaa ensisijaisesti validoinnin/osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen toimivuuteen? Useissa vertailumaissa epävirallisessa koulutuksessa hankittua osaamista tehdään näkyväksi hankittua osaamista tunnistamalla ja tunnustamalla. Tätä tapahtuu sekä suhteessa viralliseen koulutus- ja tutkintojärjestelmään että työmarkkinalähtöisesti suhteessa ammattialastandardeihin tai työnantajan odotuksiin osaamisesta. Haastatteluissa esitetäänkin usein näkökulmia, että toimivat tunnistamisen ja tunnustamisen käytännöt periaatteessa vastaavat yhtä lailla samoihin haasteisiin ja kysymyksiin kuin koulutusjärjestelmän ulkopuolisten koulutusten rinnastaminen tai vertailu suhteessa kansalliseen kvalifikaatiokehykseen. Monissa vertailumaissa onkin systemaattisesti kiinnitetty huomiota esimerkiksi validoinnin ammattimaisuuteen ja ammatilliseen kehittämiseen sekä jonkin verran tilastointiin. Yhteinen haaste kuitenkin on, että validoinnin nykytila ja esimerkiksi koulutusjärjestelmän ulkopuolella hankittujen koulutusten suhde osana validointia ei ole vertailumaissakaan kovin hyvin tiedossa. Tämän vuoksi ensimmäinen askel olisi tilastoida aikaisemman opitun tunnustamista nykyistä paremmin ja levittää hyviä käytäntöjä, mikäli tämä valittaisiin lähtökohdaksi.

Osaamistavoitteiden ottaminen pitkän aikavälin kehittämisen keskiöön. Useissa haastatteluissa puhuttiin siitä, että tulevaisuudessa keskeistä on puhua vain osaamisista välittämättä siitä, onko osaaminen hankittu virallisen koulutusjärjestelmän puitteissa tai muulla tavalla. Vertailumaista Irlannin, Uuden-Seelannin ja Kanadan voidaan ajatella olevan pisimmällä ajattelussa, jossa ainoastaan osaamisella on merkitystä ja kvalifikaatioiden merkitys korostuu silloin, kun kyse on säädellyistä ammateista ja niihin liittyvistä vaatimuksista. Monet nostavatkin esiin, että keskusteluun ja tavoitteenasetteluun tulisi ottaa selkeämmin esiin osaamistavoitteet ja miettiä koko ajan siitä näkökulmasta, miten erilaisia osaamistavoitteita voidaan kehittää. Tämä saattaisi tulevaisuudessa mahdollistaa myös erityyppisiä kehittämishankkeita julkisen vallan ja kaupallisen sektorin välillä.

2.3. Tutkimuslähtöiset non-formaalin koulutuksen luokittelun ja vertailun tavat

Epävirallista koulutusta on sivuttu tutkimuksessa jonkin verran. Tutkimuslähtöinen lähestymistapa tarjoaa välineitä epämuodollisen koulutuksen analysoimiseen ja luokitteluun. Siinä kiinnitetään



huomiota siihen, miten oppimisprosessi tapahtuu, mikä motivoi oppijoita ja millaisia vaikutuksia sillä on yksilöihin ja yhteiskuntaan.

Livingstone (1999) on tutkinut aikuisten epävirallista oppimista ja luokitellut erilaisia oppimisen muotoja, myös epävirallisia. Oppimista tapahtuu eri tavoin, myös osana työelämää ja arkea, ei vain virallisissa oppimisympäristöissä. Livingstonen tutkimus oli ensimmäinen kyselytutkimus aikuisten epävirallisista oppimisen tavoista. Tutkimuksessa havaittiin, että monet aikuiset käyttävät huomattavan paljon aikaa ja vaivaa kehittääkseen taitojaan ja tietojaan ilman muodollisia oppimisympäristöjä, mikä tekee epävirallisesta oppimisesta olennaisen osan elinikäistä oppimista. Livingstone myös analysoi sitä, kuinka epävirallinen oppiminen voi olla haastavaa tunnistaa ja mitata, koska se ei aina ole suunniteltua tai jäsenneiltyä, mutta sillä on kuitenkin suuri merkitys ihmisten osaamisen kehittymiselle erityisesti työelämässä.⁶

Cedefopin (2009) raportti *European Guidelines for Validating Non-formal and Informal Learning*⁷ käsittelee epävirallisen ja arkioppimisen tunnustamista ja validointia Euroopassa. Raportti tarjoaa suosituksia ja ohjeita siitä, miten erilaiset oppimiskontekstit, kuten työssä oppiminen, vapaaehtoistyö tai harrastukset, voidaan tunnistaa ja validoida muodollisen koulutuksen tuottamiksi kvalifikaatioiksi. Tämä on erityisen tärkeää elinikäisen oppimisen edistämiseksi ja työmarkkinoilla tarvittavan osaamisen tunnustamiseksi. Raportti tarkastelee muun muassa erilaisia lähestymistapoja ja menettelytapoja, joita Euroopan eri maiden koulutusjärjestelmissä on käytössä epävirallisen oppimisen validointiin. Se myös rohkaisee jäsenmaita kehittämään selkeät prosessit, joilla yksilöiden epäviralliset taidot ja tiedot voidaan tunnustaa ja niitä voidaan hyödyntää esimerkiksi tutkintojen saamisessa. Keskeisiä teemoja ovat muun muassa:

- Validoinnin periaatteet ja prosessit
- Arviointimenetelmien kehittäminen
- Eri toimijoiden, kuten työnantajien ja oppilaitosten, roolit validointiprosessissa
- Validoinnin merkitys työllisyyden ja elinikäisen oppimisen näkökulmasta.

Raportti pyrkii helpottamaan elinikäisen oppimisen ja työn siirtymävaiheita tunnustamalla laajasti ihmisten epävirallisesti hankkimaa osaamista.

Bloomin taksonomia

Bloomin taksonomia⁸ on pedagoginen malli, jonka Benjamin Bloom esitteli vuonna 1956. Taksonomian tarkoitus on jäsentää oppimistavoitteita hierarkkiseksi tasoiksi ja auttaa opettajia ja kouluttajia suunnittelemaan tehokkaita oppimistavoitteita. Taksonomia jaetaan kuuteen tasoon, jotka kuvaavat erilaisten tiedon ja taidon tasojen oppimista:

- 1. Tiedon muistaminen:** faktatiedon ja perusasioiden mieleen palauttaminen.

⁶ Livingstone, 1999

⁷ Cedefop, 2009

⁸ Bloom, 1956



2. **Ymmärtäminen:** oppimisen kohteen ymmärtäminen ja selittäminen.
3. **Soveltaminen:** opitun tiedon käyttö käytännön tilanteissa.
4. **Analysointi:** oppimateriaalin rakenteen erittely ja osien välisten suhteiden ymmärtäminen.
5. **Syntetisointi (nyk. arviointi):** tietojen ja ideoiden yhdistäminen uuden luomiseksi.
6. **Arviointi (nyk. luominen):** osaamisen käyttäminen monimutkaisten ongelmien ratkaisemiseksi ja uusien ideoiden kehittämiseksi.

Taksonomian avulla opettajat voivat varmistaa, että oppiminen kattaa kaikki ajattelun tasot yksinkertaisesta muistamisesta monimutkaiseen luovaan ajatteluun.

Bloomin taksonomian merkitys on keskeinen opetuksen ja oppimisen suunnittelussa ja arvioinnissa. Se tukee oppimisen ja opettamisen tehokkuutta auttamalla sekä opettajia että oppijoita tunnistamaan ja jäsentämään erilaisia ajattelun ja oppimisen tasoja. Sen avulla opettajat ja kouluttajat voivat järjestelmällisesti määrittellä ja arvioida oppimistavoitteita. Taksonomia auttaa jäsentämään ajattelutaitoja yksinkertaisista perustason tiedon muistamis- ja ymmärtämistaidoista monimutkaisempiin taitoihin, kuten analysointiin, soveltamiseen ja luovuuteen. Tämän ansiosta opetuksesta tulee tavoitteellisempaa ja oppijoiden kognitiivisten taitojen kehittämistä voidaan tukea kaikilla tasoilla. Bloomin taksonomiaa käytetään eri konteksteissa, esimerkiksi:

1. **Oppimistavoitteiden määrittäminen:** Opettajat voivat luoda selkeitä ja mitattavissa olevia tavoitteita eri oppimistasoille. Näin voidaan varmistaa, että oppiminen kattaa monipuolisesti erilaisia ajattelun ja osaamisen osa-alueita.
2. **Opetuksen suunnittelu:** Taksonomia tarjoaa raamit opetuksen jäsentämiselle ja auttaa opettajia rakentamaan oppitunteja, jotka etenevät loogisesti yksinkertaisista käsitteistä kohti monimutkaisempia taitoja.
3. **Arviointi:** Bloomin taksonomian avulla voidaan laatia arviointimenetelmiä, jotka mittaavat oppimista laaja-alaisesti, ei pelkästään faktatiedon muistamista vaan myös sen ymmärtämistä, soveltamista ja luovaa käyttöä.
4. **Oppimisprosessin seuraaminen:** Taksonomia toimii työkaluna arvioitaessa, kuinka hyvin oppijat siirtyvät perustason ymmärtämisestä kohti syvempää oppimista ja kykyä soveltaa tietoa luovasti tai arvioida sitä kriittisesti.

Luokittelun periaatteet

Epävirallisen koulutuksen luokittelu on monimutkainen prosessi, koska prosessissa ei seurata selkeitä opetussuunnitelmia tai arviointijärjestelmiä. Luokittelussa voidaan käyttää eri kriteerejä, kuten oppimisen kontekstia, oppimisen tapaa ja osallistujien tavoitteita. Yksi tapa luokitella epävirallista koulutusta on jakaa se työelämään liittyvään oppimiseen, vapaa-ajan harrastuksiin perustuvaan oppimiseen sekä sosiaalisiin ja yhteisöllisiin oppimiskokemuksiin. Lisäksi voidaan



tarkastella koulutuksen tavoitteita, kuten tiedon lisääminen, taitojen kehittäminen tai sosiaalinen osallisuus. Epävirallisella koulutuksella on tärkeä rooli myös elinikäisessä oppimisessä⁹.

Vertailun metodit

Epävirallisen koulutuksen vertailu eri konteksteissa vaatii monipuolisia tutkimusmenetelmiä. Yksi tapa on käyttää laadullisia menetelmiä, kuten haastatteluita ja havainnointia, jotta voidaan ymmärtää oppijoiden kokemuksia ja motivaatiota. Toisaalta kvantitatiivisia menetelmiä voidaan käyttää, jos halutaan tarkastella esimerkiksi osallistujien määrää tai koulutuksen vaikutuksia laajemmin. Vertailu voi perustua myös alueellisiin eroihin, eli miten epävirallinen koulutus eroaa esimerkiksi eri maiden, kulttuurien tai yhteiskuntaryhmien välillä. Tutkimuksessa voidaan hyödyntää esimerkiksi vertailevaa analyysia ja monitasoista tutkimusta.

Laadulliset menetelmät epävirallisen koulutuksen vertailussa

Laadulliset tutkimusmenetelmät, kuten haastattelut, havainnointi ja tapaustutkimukset / maaesimerkit, ovat keskeisiä epävirallisen koulutuksen vertailussa, sillä ne auttavat ymmärtämään oppimisprosessien monimuotoisuutta ja kontekstisidonnaisuutta. Haastattelujen avulla voidaan kerätä syvällistä tietoa oppijoiden kokemuksista, motivaatiosta ja tavoitteista, jotka eivät välttämättä tule esille määrällisissä tutkimuksissa. Tapaustutkimuksia ja maaesimerkkejä hyödyntämällä voidaan vertailla erilaisia epävirallisen koulutuksen malleja ja niiden vaikutuksia yksilöihin ja yhteisöihin.

Kvantitatiiviset menetelmät ja tilastollinen analyysi

Kvantitatiiviset menetelmät tarjoavat mahdollisuuden tarkastella epävirallisen koulutuksen laajuutta ja vaikutuksia suuremmissa mittakaavassa. Erilaisten kyselytutkimusten ja tilastollisten analyysien avulla voidaan kerätä tietoa osallistujamäärästä, oppimistuloksista sekä koulutuksen vaikutuksista esimerkiksi työllisyyteen tai elämänlaatuun. Tämä mahdollistaa suurempien joukkojen vertailun eri konteksteissa ja erilaisten oppimismallien tehokkuuden arvioinnin. Kvantitatiivisia menetelmiä käyttämällä voidaan myös selvittää esimerkiksi ikäryhmien, sukupuolten tai eri sosioekonomisten ryhmien välisiä eroja epävirallisen koulutuksen hyödyntämisessä ja vaikutuksissa.

Sekametoditutkimus vertailun syventämiseksi

Sekametoditutkimus, jossa yhdistetään sekä laadullisia että kvantitatiivisia menetelmiä, on erityisen hyödyllinen epävirallisen koulutuksen vertailussa. Tämä lähestymistapa mahdollistaa sekä numeerisen tiedon analysoinnin että syvällisen laadullisen ymmärryksen oppijoiden kokemuksista. Esimerkiksi kyselytutkimuksella voidaan kerätä laaja-alaisia tilastollisia tietoja epävirallisen koulutuksen osallistujista, ja haastatteluiden avulla voidaan syventää ymmärrystä siitä, miksi ja

⁹ Cedefop, 2009



miten oppijat hyödyntävät kyseistä koulutusta. Sekametodit tarjoavat kokonaisvaltaisemman kuvan epävirallisen koulutuksen merkityksestä ja sen vaikutuksista eri oppijaryhmille.

Teknologian rooli vertailussa

Teknologian ja digitalisaation lisääntyminen on vaikuttanut merkittävästi epäviralliseen koulutukseen. Tietoverkot, sosiaalinen media ja verkkoalustat tarjoavat yhä enemmän mahdollisuuksia epäviralliseen oppimiseen, ja niiden hyödyntäminen yleistyy nopeasti.

Haasteet ja mahdollisuudet

Tutkimuslähtöisen epävirallisen koulutuksen luokittelun ja vertailun suurimpia haasteita ovat sen monimuotoisuus ja vaikeus rajata selkeitä kategorioita. Koska oppimista tapahtuu usein arjessa ilman formaaleja oppimisympäristöjä, tiedonkeruu ja vertailtavien muuttujien määrittely voivat olla haastavia. Toisaalta tutkimus tarjoaa mahdollisuuksia ymmärtää paremmin, miten epävirallinen oppiminen voi täydentää formaalia koulutusta ja auttaa kehittämään kokonaisvaltaisempia oppimismalleja. Laajempi ymmärrys epävirallisen koulutuksen merkityksestä voi myös edistää koulutuspoliittisia päätöksiä ja tukitoimia.

2.4. Pohdintaa lähestymistavoista Suomen näkökulmasta

Tässä alaluvussa tarkastellaan selvityksen laatijoiden näkökulmia mallien vahvuuksista ja haasteista Suomen näkökulmasta. Käsittelemme lyhyesti kaikkia kolmea lähestymistapaa näkyväksi tekemiseen ja vertailtavuuden lisäämiseen.

Voisiko Suomen viitekehyksen "avata", tai mitä kvalifikaatioviitekehyksiin vertailevista maista olisi opittavissa?

Ensinnäkin vertailumaissa tutkintojen ja osaamiskokonaisuuksien viitekehyksiin sijoitetaan myös muita kvalifikaatioita kuin tutkintoja. Tutkintojen ja osaamiskokonaisuuksien viitekehyksiä ei ole säädelty lainsäädännössä yksityiskohtaisesti. Vertailumaiden lainsäädännössä on säädelty tutkintojen ja osaamiskokonaisuuksien viitekehysistä esimerkiksi seuraavia elementtejä:

- Rakenne ja tasot (eli mikä on viitekehyksen rakenne ja millaisista tasoluokituksesta se muodostuu)
- osittain säädeltyjen ammattien sisällyttäminen viitekehykseen
- osittain non-formaalien koulutuksen rinnastusprosessin osalta (eli esimerkiksi prosessin vastuiden osalta).



Nämä lähestymistavat tekevät esimerkiksi Alankomaiden ja Itävallan viitekehysistä joustavampia kuin Suomen tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehys, jossa koulutusten sijoittumisesta viitekehysten eri tasoille säädetään asetustasolla. Käytännössä tämän idean siirtäminen Suomeen edellyttäisi viitekehysten rinnalle rakennettavan "vastaavan vertailukehikon luomista". Tässä ikään kuin luotaisiin kansallisten tutkintojen ja osaamiskokonaisuuksien viitekehysten rinnalle erillinen mutta viitekehysten kanssa yhtäläinen tapa tarkastella osaamistasokuvauksia. Kansallisten tutkintojen ja osaamiskokonaisuuksien viitekehysten rooli maissa selittyy osittain EU:n yhteisellä työllä viitekehysten rinnastuksissa ja EU:n sisäisen työvoiman liikkumisen korostamisella.

Valtion lähestymistavat epävirallisen koulutuksen rinnastamisessa¹⁰ kansallisiin tutkintojen tai osaamiskokonaisuuksien viitekehysiin ovat vaihdelleet. Kaikissa maissa järjestelmässä on pyritty kustannusneutraaliuteen siten, että rinnastuksen hakeminen maksaa ja että tällä katetaan rinnastusprosessin ylläpitämisestä aiheutuvat kulut. Lähestymistavat ovat eri maissa hankintateknisesti vaihdelleet ja saattavat perustua osin maiden erilaisiin lähestymistapoihin tiettyjen julkisten tai puolijulkisten tehtävien osalta. Vaikka alkuun kustannukset saattavat olla kertainvestointina kohtuullisen suuret (esim. Alankomaat 600 000 €), saadaan järjestelmät ilmeisesti katettua tulorahoituksella (jolloin rinnastuksen hakemisen kustannukset ovat keskimäärin hieman alle 2 000 €). Käytännössä kaikissa maissa kiinnostus on kuitenkin ollut vaihtelevaa, ja voisi ajatella, että Suomessakin täytyisi vielä selvittää kysyntää työnantajilta tai työntekijäjärjestöiltä sekä yksityisiltä koulutuksen järjestäjiltä, jotta ei päädytä luomaan järjestelmää, jolle ei käytännössä ole kysyntää.

Rinnastuksella on maissa jokin määräaika, joka vaihtelee kuudesta kymmeneen vuoteen. Kvalifikaation tai koulutuksen sisältö voi toki tuona aikana muuttua, eikä näiden maiden järjestelmissä ole mitään mekanisme, jolla sen ajantasaisuutta varmistettaisiin. On myös teoriassa mahdollista, että koulutuksen tarjoajat "katoaisivat" rekisteristä eli menisivät esimerkiksi konkurssiin. Tämä ei käytännössä sinänsä kävisi ilmi muuten kuin kysyntää tarkasteltaessa. Näitä esimerkkejä ei kuitenkaan vielä ollut.

Prosessin hallinnointi vaihtelee yksityisoikeudellisesta erillisestä organisaatiosta (Alankomaat) opetushallinnon viranomaisen ylläpitämään mutta eri alojen tukipisteiden tukemaan prosessiin (Itävalta) ja aina ministeriötason prosessiin (Ruotsi). Tätä ei syvällisesti tarkasteltu maissa, mutta ilmeisesti jokaisessa on kuitenkin mahdollisuus hakea oikaisua tasoluokitukseen ainakin viranomaisten kotisivujen tarjoaman informaation perusteella. Tässä mielessä voisi olla

¹⁰ Muistutamme tässä jälleen, että rinnastaminen viittaa tässä yhteydessä prosessiin, jolla tehdään vertailu epävirallisen koulutuksen ja kansallisten tutkintojen ja osaamiskokonaisuuksien viitekehysten tasokuvauksen välillä. "Rinnastus" kuvaa paremmin eri maissa esiintyviä erilaisia alkukielisiä sanoja, ja sitä voi myös ajatella vertailuna, mutta koska näissä maissa "vertailu" on usein rinnastusprosessin sisällä yksi työvaihe, olemme käyttäneet yleiskielistä käsitettä "rinnastus".



helpompaa, että viitekehysten rinnalla olisi jokin tällainen "epävirallinen" ja vastaava rinnastuksen tapa.

Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen parempi hyödyntäminen

Muulla hankitun osaamisen näkyväksi tekeminen tunnistamisen ja tunnustamisen avulla on näissä maissa tyypillistä. Vertailumaissa tyypillisesti käytetään käsitettä validointi. Suomessa osaamisen tunnistamista ja tunnustamista tapahtuu kolmella tavalla: ammattipätevyysien tunnustamisen, akateemisen tunnistamisen ja tunnustamisen avulla sekä työelämässä tapahtuvan osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen avulla. Vertailumaissa esiintyy näitä kaikkia elementtejä, ja niitä on kuvattu maakohtaisesti silloin, kun ne ovat nousseet kyseisessä maassa keskeisiksi vastattaessa selvityksen kysymyksiin.

Muutamissa vertailumaissa osaamisen tunnistamista ja tunnustamista työelämässä on vahvistettu erilaisilla osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen käytännöillä sekä osaamistodistuksilla. Erilaisia näkökulmia vertailumaista ovat ainakin osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen vertailukehittämisen systematisointi (esimerkiksi Kanadan toimintamallit "alan luomisella" osaamisen tunnistamisesta ja tunnustamisesta) tai työelämän tueksi validointia tarjoavien organisaatioiden akkreditointi tai sertifiointi (esim. Alankomaat, osittain Uusi-Seelanti). Vastaaville rakenteille Suomessa tuskin olisi samanlaista kysyntää työelämästä kuin vertailumaissa. Toisaalta validoinnin nykytilaa harvoin tosiasiallisesti tiedetään, sillä esimerkiksi opintosuoritusrekisteristä ei käy ilmi, onko jokin opintosuoritus tunnustettu suoritettavan koulutuksen tai tutkinnon osaksi ja näin validoitu aiemmin hankittua osaamista.

Jokin muu viitekehys tai malli

Selvityksessä esiintyvät muut viitekehykset ja mallit liittyvät yleensä kyseisen maan joihinkin toimialoihin tai ilmiöihin. Ne tekevät sen alan non-formaalista hankittua osaamista näkyväksi tai jäsentävät sen alan osaamisvaatimuksia. Näillä on usein historiallis-kulttuurisia taustoja. Vaikka teoreettisella tasolla on mahdollista ajatella koulutusten analyysiin ja luokitteluun myös muita viitekehyksiä (esimerkiksi vaikka Bloomin taksonomia suoraan hyödyntämällä), ei sellaiseen ole vertailumaissa kuitenkaan päädytty.

Yksi näkökulma vertailumaissa on non-formaalien koulutuksen laadun varmistaminen. NQF-rinnastuksessa yhtenäistä on se, että julkinen valta ei ota kantaa non-formaalien koulutusten laatuun vaan pyrkii hakuprosessissa saamaan hakijoita kiinnittämään huomiota siihen, että kyseisten koulutusten laadunvarmistusjärjestelmät ovat kunnossa. Tämä lähestymistapa on yhteneväistä Alankomailla, Itävallalla ja Ruotsilla.

Erillinen laadunvarmistuksen "järjestelmä" voidaan myös luoda osaksi jotain instituutiota. Tämä lähestymistapa on tyypillinen Irlannille ja Uudelle-Seelannille, joissa non-formaalien koulutuksen järjestäjät voivat "akkreditoitua" tai päästä tiettyjen non-formaalien koulutusten toteuttajiksi ja



saada tällöin eräänlaisen "laatuleiman" näille koulutuksilleen. Lähestymistapaa selittää yksityisen koulutussektorin Suomea suurempi rooli maiden koulutusjärjestelmissä. Jos tällainen tehtävä haluttaisiin Suomessa antaa julkisen toimijan tehtäväksi, vaatisi se todennäköisesti sitä, että tehtävästä ja sitä koskevasta toimivallasta säädettäisiin lainsäädännöllä.



3 Alankomaat

3.1 Tausta

Alankomaissa koulutustarjonta on varsin monipuolista. Julkisrahoitteen koulutusjärjestelmän rinnalla järjestetään markkinalähtöistä ja työnantajalähtöistä koulutusta. Julkinen koulutusjärjestelmä keskittyy ammatillisten oppilaitosten (VET) ja korkeakoulujen (HE) kautta tapahtuvaan osaamisen kehittämiseen sekä työvoimatoimistojen avulla tapahtuvaan työnhakijoiden taitojen tunnistamiseen, jotta heidän henkilökohtaiset taitonsa voidaan yhdistää avoimiin työpaikkoihin. Yksityinen koulutusmarkkina keskittyy henkilöstöhallinnon järjestelmissä tapahtuvaan osaamisen kehittämiseen, joka perustuu ammatillisiin standardeihin ja henkilökohtaiseen kehittämiseen.

Aiemman oppimisen validointi on Alankomaissa merkittävässä roolissa (VPL) ja merkitykseltään suurta. Alankomaiden osalta kansallinen tutkintojen ja osaamisen viitekehys (NLQF) on valittu keskeiseksi lähtökohdaksi non-formaalien koulutuksen luokitteluun ja vertailuun. Tämä maakuvaus keskittyy ensisijaisesti näihin kahteen lähestymistapaan.

Alankomaiden julkisen koulutusjärjestelmän ja siihen kuulumattoman non-formaalien koulutuksen rajapinnalla toimii useita erilaisia toimijoita, joita on kuvattu taulukossa 2.

Taulukko 2. Esimerkkejä Alankomaiden non-formaalista koulutuksesta

| Tarjoaja | Tyypilliset sisällöt |
|---|---|
| Kansanyliopistot (Volksuniversiteit) | <ul style="list-style-type: none">Kansanyliopistot ovat keskeisiä non-formaalien aikuiskoulutuksen tarjoajia, jotka tarjoavat kursseja kielikoulutuksesta taiteeseen, ICT-taitoihin ja henkilöstön kehittämiseen. Nämä on tyypillisesti suunnattu aikuisille, ja ne perustuvat asiakasmaksuihin. Asiakasmaksut pyritään pitämään kohtuullisina. |
| Aikuiskoulutuskeskukset (ROC - Regionale Opleidingscentra) | <ul style="list-style-type: none">Tarjoavat aikuisille ammatillisen koulutuksen kursseja, kielikoulutusta, perustaitoihin liittyvää koulutusta sekä luku- ja kirjoitustaidon koulutusta |



| | |
|------------------------------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none">• Tarjoavat myös täydennyskoulutusta eri tahoille (myös julkisille) työllistyvyystaitojen kehittämiseen. Muistuttavat osittain suomalaisia aikuiskoulutuskeskuksia. |
| Kielikouluttajat | <ul style="list-style-type: none">• Alankomaissa toimii useita kieleen liittyviä koulutuskeskuksia ja yrityksiä, jotka keskittyvät flaamin kielen opetukseen ja koulutukseen.• Kansalaisintegraatiokursseja (inburgering) tarjotaan erityisesti maahanmuuttajille osana kotoutumisprosessia. |
| Etäoppimisympäristöjen tarjoama | <ul style="list-style-type: none">• Alankomaissa on useita etäoppimisympäristöjä, joita tarjotaan pääasiassa avointen korkeakoulujen kanssa. Lisäksi verkko-oppimisolustat ja kansainväliset oppimisolustat ovat Alankomaissa suosittuja ja paljon käytettyjä (esim. Coursera, edX, FutureLearn). |
| Työpaikkälähtöinen koulutus | <ul style="list-style-type: none">• Alankomaissa yritykset panostavat itse ammatilliseen kehitykseen ja henkilöstökoulutukseen tarjoamalla erilaisia yrityskohtaisia koulutusohjelmia. Näitä toteutetaan usein kaupallisten toimijoiden tai ammattialajärjestöjen kanssa. |
| Non-formaali ammatillinen koulutus | <ul style="list-style-type: none">• Ammatillisia koulutusohjelmia ja sisältöjä tarjotaan eri toimijoiden tahoilta. Näitä ovat ammatillisen koulutuksen tarjoajat, erilliset sektorikohtaiset koulutuskeskukset sekä toimialajärjestöt (terveysala, teknologiateollisuus, matkailu, rakennusala).• Näissä oleellista on joustava täydennyskoulutus. Ne rahoitetaan joko työnantajien tai osallistujien voimin. Osaan niistä liittyy kytkentä kansalliseen viitekehykseen (ks. luku 3.2.) tai aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen (luku 3.3.). |

Edellä mainittujen kategorioiden lisäksi Alankomaissa on erilaista non-formaalia paikallista yhteisö- ja järjestölähtöistä koulutusta ja osaamisen kehittämistä, jonka orientaatiot liittyvät yhteisöjen vahvistumiseen, maahanmuuttajien kotoutumiseen tai vapaa-aikaan, mutta ne eivät ole selvityksen kysymyksenasettelun kannalta ensisijaisia.

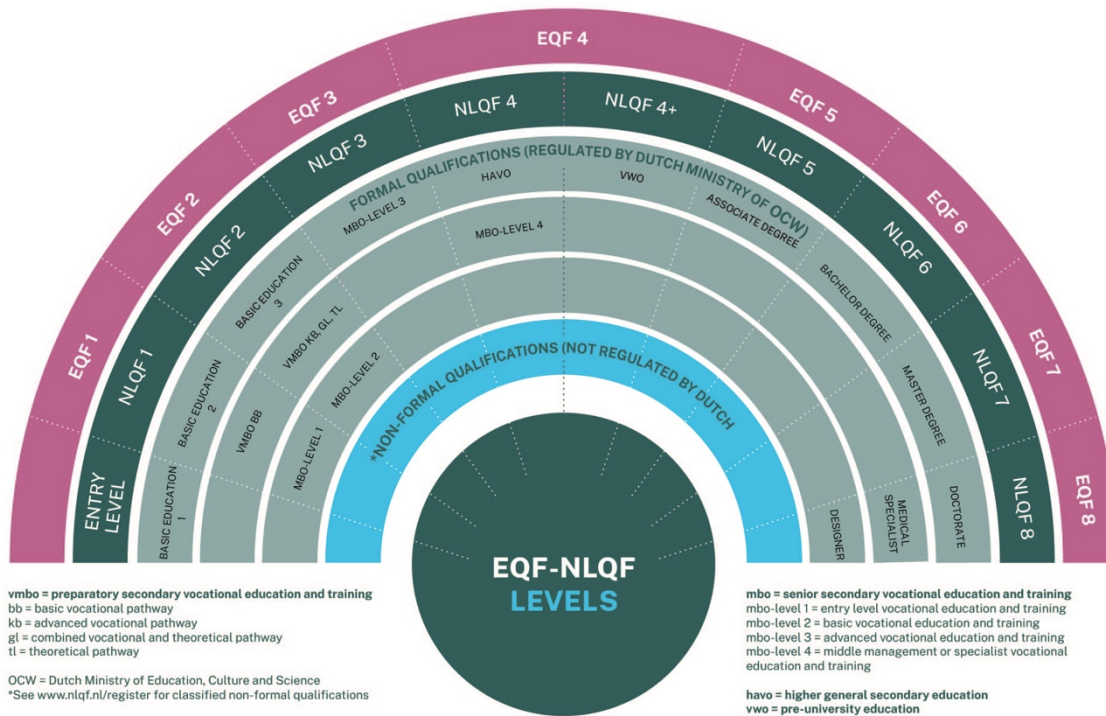


3.2. Katgoria A: Kansallisen kvalifikaatiokehysten ja non-formaalien koulutuksen linkitys

Kansallinen tutkintojen ja osaamiskokonaisuuksien viitekehys on keskeinen lähestymistapa koulutusjärjestelmään kuulumattomien koulutusten vertailuun. Alankomaissa keskeisin lähestymistapa non-formaalien oppimisväylien luokitteluun on kansallisen tutkintojen tai kvalifikaatioiden viitekehysten avaaminen ja koulutusten luokittelu viitekehystä vasten. Tämä tarkoittaa sitä, että viitekehystä ja sen sisältöjä ei ole "määritelty lainsäädännön tasolla", vaan haastattelujen mukaan ainoastaan sen rakenne ja siihen rinnastamisen prosessit on määritelty laissa. Toisin sanoen Alankomaiden kansallinen kvalifikaatiokehys (NLQF) ei ole itsessään säädetty lainsäädännöllä siten, että sen käyttö tai muutokset vaatisivat lakimuutoksia. NLQF on kuitenkin virallisesti tunnustettu viitekehys, joka on linjattu eurooppalaisen tutkintojen viitekehysten (EQF) kanssa ja toimii kansallisena työkaluna osaamisen ja pätevyyksien vertailussa.

Alankomaissa NLQF:ään sisältyviä koulutuksia ei ole määritelty asetuksen tai lainsäädännön tasolla, vaan ainoastaan sen rakenne ja siihen liittyvät prosessit on määritelty laissa. NLQF nähdään enemmän "fasilitointityökaluna" non-formaalien ja formaalisen oppimisen välillä (Cedefop 2023). NLQF sisältää kahdeksan formaalia (akkreditoitua) alankomaalaista kvalifikaatiotasoa. Näillä kahdeksalla tasolla on suora linkitys kansainväliseen ISCED-viitekehykseen. Kaikki säädellyt kvalifikaatiot ovat olleet osa viitekehystä vuodesta 2021. Kaikki kvalifikaatiot on ensiksi tasomääritetty kansallisen yhteyspisteen työnä ja tämän jälkeen tallennettu rekisteriin. Lisäksi eri alojen on mahdollista saada omat ammattistandardinsa rinnastettua tai määriteltyä NLQF-tasoille eli rekisteröityä samaan rekisteriin.

Tämä tapahtuu kansallisen koordinaatiopisteen voimin (NCP-NLQF). Vuodesta 2012 yksityiset koulutuspalvelujen tarjoajat ovat voineet linkittää kvalifikaationsa NLQF:n tasolle, ja käytännössä aktiivisempi nousu tapahtui vuoden 2016 jälkeen, jolloin asiaa lähdettiin aktiivisemmin viestimään ja markkinoimaan – näkökulma, johon opeissa on viitattu jo aiemmin (Cedefop 2018). Kuvassa 3 on kuvattu Alankomaiden viitekehysten tasoja, ja sisäkehällä on sinisellä maininta non-formaaleista kvalifikaatioista.



Kuva 3. Alankomaiden NLQF:n rakenne (huomaa sininen palkki, joka koskee non-formaaleja kvalifikaatioita).

Oleellista on huomata, että haastattelujen perusteella Alankomaissa on pitkään ollut tahtotila nojautua erityisesti kansalliseen kvalifikaatiojärjestelmään. Ideana on ollut pitäytyä systemaattisesti yhdessä viitekehyksessä, ja kehitystyötä on jatkettu noin kymmenen vuoden ajan. Selvityksen laadintahetkellä on käynnissä lainsäädäntöhanke, jossa NLQF tulisi pakolliseksi siten, että kaikissa oppimistodistuksissa, joilla on linkki NLQF:ään, tulisi olla maininta myös NLQF-tasosta. Tämä koskisi myös linkitettyjä non-formaaleja kvalifikaatioita.

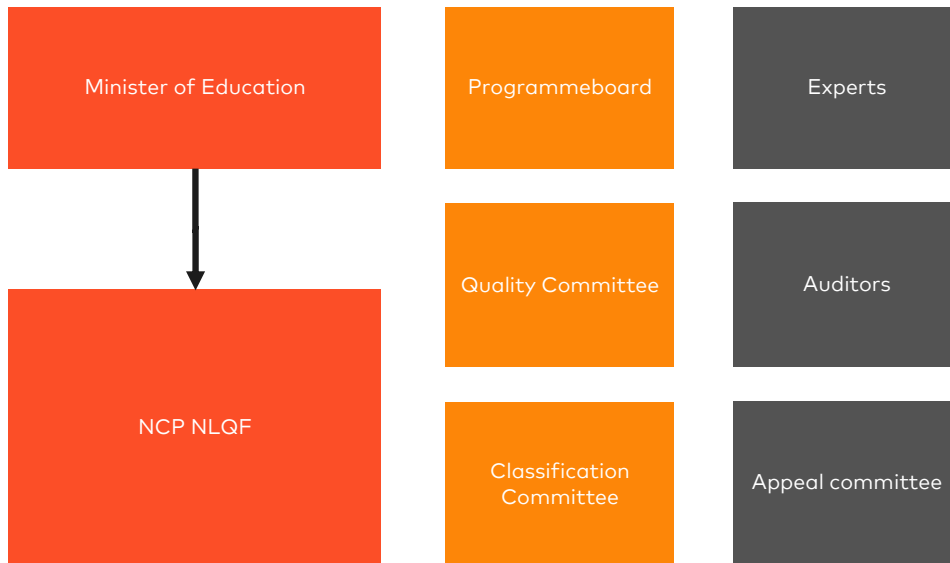
NLQF:n organisoituminen ja vastuut.

Valtio (ministeriö) omistaa NLQF:n ja on kilpailuttanut koordinaatiopisteen toiminnan erikseen. Se toimii oman brändinsä alla omana organisaationaan. On tärkeää huomata maan selkeä linjaus siitä, että valtiovalta vastaa vain formaalista koulutusjärjestelmästä ja linkityksen mahdollistamisesta. Valtio ei siis ota kantaa yksityisen koulutuksen laatuun mutta pitää linkityksen avulla huolen siitä, että eri toimijat itse kiinnittävät huomiota koulutusten tai osaamispalvelujen



laatuun erilaisten hakemusvaatimusten avulla. Sama perusajatus näkyy myös myöhemmin käsiteltävissä, validointia koskevissa käytännöissä.

Kuvassa 4 on kuvattu NLQF:n organisoimista. Asiantuntijapaneeli ("Experts") koostuu ulkoa hankituista asiantuntijoista.



Kuva 4. Alankomaiden NLQF:n organisoituminen.

Non-formaalin kvaifikaation tason luokitteluprosessi on kaksivaiheinen. Rinnastusprosessiin liittyy seuraavia vaiheita (haastattelut ja NCP:n materiaalit).

- Organisaation validiteetin ja laadun tarkistus: Laaja-alainen analyysi, jossa tarkistetaan hakijaorganisaation laillisuus, omistajuus, kyky kvaifikaation ylläpitämiseen ja organisaation taloudellinen jatkuvuus. Taloudellisten näkökulmien lisäksi hakemuksessa tulee kuvata osaamistavoitteet, lähestymistapa osaamistavoitteiden arviointiin ja lähestymistapa laadun arviointiin.
- Laatukomitean ulkopuolinen arviointi hakemuksesta tietyn struktuurin avulla. He tekevät ehdotuksen ohjelneuvostolle, jolla on lopullinen päätösvalta siitä, jatketaanko toiseen vaiheeseen eli täyttyvätkö edellä mainitut perusedellytykset rinnastuksen hakemiselle (NCPNLQF).
- Kvaifikaation rinnastus NLQF:n tasoille. Tässä vaiheessa hakemukselta vaaditaan tietyt perusedellytykset. Useimmiten hakemus tehdään "kerralla", ja joskus prosessissa voidaan tehdä tässä vaiheessa täydennyksiä. Kaksi ulkopuolista alaan liittyvää asiantuntijaa tekee arvioinnin, joka perustuu vielä seuraaviin kuvauksiin:



1. Deskriptio kuvaus suhteessa haettuun tasoon
2. Oppimistuntien määrä substantiaalinen (min. 400 tuntia) TAI substantiaalinen työmarkkinarelevanssi (kysyntätutkimus)
3. Osaamistavoitteen toteutumisen arvioinnin toteutuksen tarkempi kuvaus.

Lopuksi mikäli asiantuntijat esittävät rinnastusta tietyille tasolle, se hyväksytään ohjelmaneuvoissa pääsääntöisesti sellaisenaan. NCP toteuttaa sen jälkeen rekisteröinnin, ja rekisteröinti on voimassa kuusi vuotta myöntöpäivästä. Prosessin kesto on kuukaudesta neljään kuukauteen ajankohdasta ja hakemuksen laadusta riippuen.

Järjestelmän kustannukset on saatu pidettyä kohtuullisina, ja ne rahoitetaan pääasiassa tulorahoituksella. Periaatteessa mikä tahansa organisaatio voi hakea omalle koulutukselleen rinnastusta kansalliseen viitekehukseen. Maksut jakaantuvat siten, että laaduntarkistuskulu vaihtelee koon ja maksuvalmiuden myötä skaalalla 1 000–7 500 €. Luokitteluvaiheessa kustannukset ovat 2 500 € per jokainen haettava luokittelu. (Haastattelut ja haastattelujen esitysaineisto.)

NCP perustettiin 2012. Sillä on kahdeksan osa-aikaista työntekijää, kaikkiaan kolme henkilötyövuotta. Opetusministeriö rahoittaa kokonaisuutta 600 000 eurolla vuodessa, ja QF:n ja tietokantojen yhdistämiseen ja ylläpitämiseen saadaan 100 000 euroa.

Selvityksen laadintahetkellä rekisterissä on 192 non-formaalia kvalifikaatiota, jotka jakautuvat eri sektoreille ja NQF-tasolle seuraavasti:

Taulukko 3. Non-formaalit kvalifikaatiot NLQF:n tasoilla.

| NLQF-taso | Lukumäärä |
|-------------|-----------|
| NLQF-taso 1 | 9 |
| NLQF-taso 2 | 36 |
| NLQF-taso 3 | 29 |
| NLQF-taso 4 | 32 |
| NLQF-taso 5 | 19 |
| NLQF-taso 6 | 65 |
| NLQF-taso 7 | 3 |



Taulukko 4. Non-formaalit kvalifikaatiot sektoreittain (osana NLQF:ää).

| Toimiala | Lukumäärä |
|---|-----------|
| Koulutus | 3 |
| Taiteet ja humanistiset alat | 4 |
| Yhteiskuntatieteet, journalismi ja viestintä | 5 |
| Liiketalous, hallinto ja oikeustieteet | 32 |
| Luonnontieteet, matematiikka ja tilastotiede | 3 |
| Tekniikka, teollisuus ja rakentaminen | 36 |
| Maatalous, metsätalous, kalastus ja eläinlääketiede | 3 |
| Terveys ja hyvinvointi | 48 |
| Palvelut | 59 |

3.3. Katgoria B: Osaamisen tekeminen näkyväksi validoinnilla

Alankomaissa aiemmin hankitun osaamisen tekeminen näkyväksi on keskeinen osa osaamisen kehittämistä. Alankomaissa tämä määritellään ja ymmärretään "informaaliksi oppimiseksi" ja sen validoinniksi. Validoinnilla on kaksi väylää: koulutusväylä (eli validointi formaalin koulutusjärjestelmän puitteissa) sekä työmarkkinaväylä, johon tässä keskitytään, sillä se edustaa formaalin koulutusjärjestelmän ulkopuolista osaamisen kertymistä. Vaikka ytimessä tässä järjestelmässä on osaaminen, on sen tarkastelu mielekästä, sillä se pitää sisällään eräitä prosesseja, joissa tapahtuu aiemmin käytyjen koulutusten tai kurssien käsitteellistä luokittelua.

Työmarkkinaväylällä on kansallinen "järjestö", joka ylläpitää virallisia validointeja harjoittavia organisaatioita. Osa näistä organisaatioista on puolijulkisia mutta suurin osa puhtaasti kaupallisia ja tulorahoitteisesti toimivia. Validointia maksavat työnantajat ja työnhakijat joko suoraan tai koulutusrahastojen avulla. Rahastojen rakenne muistuttaa Suomessa ennen toiminutta aikuiskoulutustukea (ks. myös OECD 2017).

Työmarkkinaväylällä Nationaal Kenniscentrum (EVC NKEVC) varmistaa validointiprosessien laatua. NKEVC pitää yllä myös rekisteriä ihmisten osaamistodistuksista ("ervaringscertificaat") ja akkreditoi validointipalvelujen tarjoajat. Selvityksen laadintahetkellä validointipalvelujen toteuttajia



oli 28. (Cedefop 2023). Validoinnin työkalut ovat samantyyppisiä kuin formaalin koulutusjärjestelmän puolella. Validoinnin tavoitteet liittyvät kuitenkin työvoiman saatavuuteen, työmarkkinoiden liikkuvuuteen ja henkilökohtaiseen kehittämiseen. Niiden keskiössä on vahva työmarkkinafokus (Cedefop 2023).

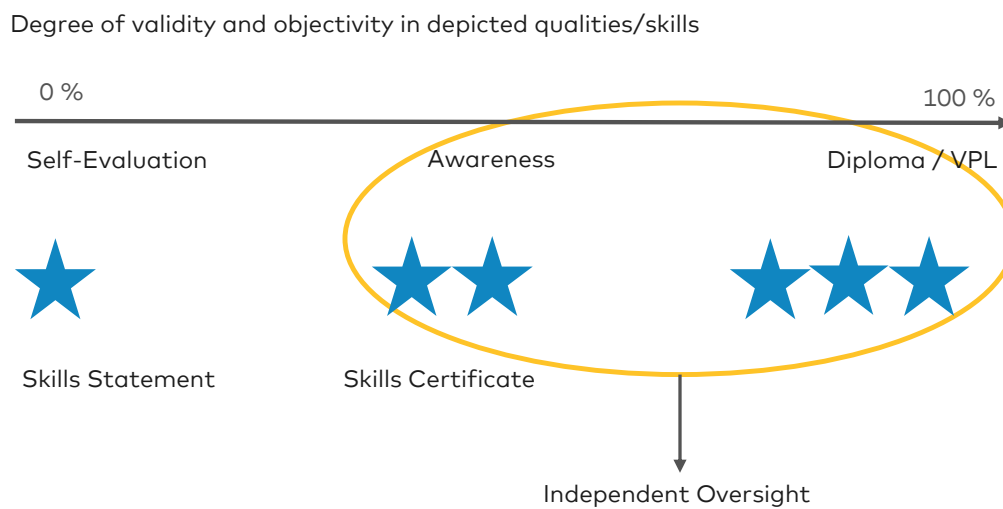
Validointiprosessin lopputuloksena on usein "osaamisen sertifikaatti", joka voidaan linkittää ammatillisiin standardeihin. Tämän todistuksen lisäksi voidaan myös aiemmin opittu lukea hyväksi formaalin koulutusjärjestelmän pääsykoejärjestelmissä. Vuositasolla osaamissertifikaatteja on viime vuosina myönnetty vuodesta riippuen 3 000–4 000 kappaletta. Tätä on edeltänyt merkittävä nousu vuodesta 2015, jolloin sertifikaatteja myönnettiin ainoastaan 128. (Cedefop 2023.) Näillä sertifikaateilla on aina suora kytkös myös esimerkiksi ammatillisen koulutuksen tasoluokitukseen. Haastatteluissa ja raporteissa huomautetaan, että osaamistodistusten fokus on selvästi muuttunut formaalin koulutuksen hankkimisesta formaalilla koulutusväylällä enemmän tietyn alan ammattikohtaisten standardien hallinnan todentamiseen työmarkkinoilla. Tämä on merkittävä muutos ja kuvastaa sitä, että ammattiala- ja sektorikohtaiset standardit ja niiden merkitys Alankomaiden työmarkkinoilla ovat vahvistuneet 2020-luvulla. Työmarkkinaväylän validoinnit vastaavat suurta osaa kaikista validoinneista, ja suurin osa niistä on VET-tasolla, osa myös muita. Nämä sertifikaatit ovat siis työmarkkinoilla valideja, mutta ne eivät ole osa kansallista koulutustodistusta (eli kansallisia tutkintoja), NLQF:ää.

EVC:n validointiprosessia ei ole mielekäs kuvata tässä yksityiskohtaisesti. Siihen liittyvät kaikki normaalin osaamisen validointiin liittyvät vaiheet ja työkalut (portfoliot, osaamisen näytöt, osaamistavoitteiden kuvaukset ja selostukset, esimiehen lausunnot osaamisesta suhteessa osaamistavoitteisiin jne.), joita Suomessakin on käytössä osaamisen tunnistamisen piirissä. Yleisesti on hyvä tunnistaa, että vain akkreditoituneet EVC-toimijat saavat tehdä prosesseja, ja niiden laatua valvotaan haastatteluin ja laatuvarmistusjärjestelmäkuvauksen avulla (vrt. ISO-järjestelmät). Validointiprosessi koostuu kahdesta vaiheesta: portfolion rakentamisesta ja asessorin haastattelusta. Tyypillisesti se kestää 14–16 viikkoa, ja henkilötasolla se sisältää noin 12–18 tuntia työskentelyä (usein online-alustalla). Keskimääräiset kustannukset ovat tyypillisesti noin 2 000 € per validointiprosessi, mutta kustannukset vaihtelevat ala- ja toimijakohtaisesti.

EVC-järjestelmään on edellä mainitun sertifikaatin lisäksi tullut yksinkertaisempi "osaamistodistus". Tämä johtuu siitä, että koko EVC-prosessi voi joskus olla liian kallis tai liian aikaa vievä, jolloin sitä ei haluta käyttää. Tämän vuoksi palveluntarjoajakenttä on luonut yksinkertaisemman taitoja kuvaavan osaamistodistuksen (Skills Certificate) osaamisen kehittämisen rinnalle. Siinä näkökulmana ei niinkään ole osaamisen formaali arviointi (kuten sertifikaatissa) vaan näiden taitojen tiedostaminen (yksilön näkökulmasta) ja esittäminen (työmarkkinoiden näkökulmasta).



Jotkin palveluntuottajat ovat yrittäneet helpottaa ja hahmottaa näiden eri todistusten merkitystä "tähtiluokitusjärjestelmällä", jossa kuvataan niiden merkitystä ja roolia henkilöille ja työmarkkinoille. (Ks. kuva 5.)



Kuva 5. Alankomaiden validointipalvelujen/koulutuspalvelujen tarjoajien tapa kuvata eri osaamistodistusten välistä suhdetta. (Lähde: haastattelut.)

3.4. Kategoria C: Muut käsitteelliset mallit

Alankomaissa ei juurikaan ole laajassa käytössä muita käsitteellisiä malleja. NLQF on otettu kehittämisen lähtökohdaksi, ja sen ja validoinnin katsotaan tekevän muualla kuin koulutuksessa hankitun osaamisen riittävällä tavalla näkyväksi.

Periaatteessa **pieniin osaamiskokonaisuuksiin** liittyy Alankomaissa jonkin verran kehitystyötä ja keskustelua. Tähän kytkeytyy myös muualla kuin formaalissa koulutuksessa hankitun osaamisen näkyväksi tekemistä, mutta pilotit keskittyvät tässä vaiheessa ensisijaisesti näiden osaamiskokonaisuuksien jäsentämiseen (esim. 3–30 EC). Osaamiskokonaisuuksille on laadittu kansallinen rekisteri, johon pilottiprojektien tulokset ja hankitut osaamiset rekisteröityvät. Pilotissa on mukana 12 yliopistoa ja 22 ammattikorkeakoulua. (Cedefop 2023.)

Useilla toimialoilla Alankomaissa on omat kvalifikaatiojärjestelmänsä, jotka tunnustavat ja arvioivat koulutusta ja osaamista, joka on hankittu työelämässä tai erikoistuneiden toimialajärjestöjen avulla. Nämä järjestelmät toimivat rinnakkain kansallisen tutkintojen



viitekehyksen kanssa mutta ovat usein lähempänä tietyn toimialan erityistarpeita. Alakohtaiset ammatilliset standardit ovat näissä keskiössä. (Haastattelut.)

Tietyillä aloilla, kuten rakentamisessa, vähittäiskaupassa tai ICT-sektorilla, työntekijät voivat hankkia toimialakohtaisia sertifikaatteja, jotka tunnustetaan koko alalla ja joiden avulla voidaan osoittaa osaaminen ja pätevyys ilman virallista tutkintoa. Alankomaissa rakennusalalla on käytössä erityinen toimialakohtainen kvalifikaatiojärjestelmä, joka tunnetaan nimellä Bouwopleidingen ja jota hallinnoivat useat alan järjestöt, kuten Vollandis ja SBB (Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven). Tämä järjestelmä keskittyy erityisesti työntekijöiden osaamisen ja pätevyyden tunnustamiseen rakennusalalla. (Cedefop 2023 ja haastattelut.) Esimerkiksi vähittäiskaupan alalla toimiva työntekijä voi saada rahoitusta osallistumiseen myynnin johtamisen koulutukseen, jonka tuloksena hän saa kyseisellä toimialalla tunnustetun sertifikaatin.



4 Irlanti

4.1. Tausta

Irlannin koulutussektori on suurilta osin yksityisomisteinen mutta valtion rahoittama.

Opetusministeriö vastaa Irlannissa koulutuspolitiikasta, koulutustarjonnasta, koulutuksen rahoituksesta sekä sääntelystä koulutusjärjestelmän kaikilla tasoilla. Irlannissa on kaksi virallista kieltä, englantia ja iiri, mutta useimmat koulut opettavat englanniksi. Koulutus on Irlannissa pakollista lapsille kuudesta ikävuodesta kuuteentoista ikävuoteen asti tai kunnes oppilas on suorittanut kolme vuotta toisen asteen koulutusta. Valtion rahoittamaa koulutusta on saatavilla kaikilla tasoilla, elleivät vanhemmat tai huoltajat päättä lähettää lastaan yksityiseen oppilaitokseen, jossa koulutus on maksullista.¹¹

Non-formaalilla koulutuksella tarkoitetaan Irlannissa hyvin laajasti erilaisia koulutuksia, jotka ovat usein sellaisia, jotka eivät johda viralliseen kansallisen kvalifikaatiokehysten (NQF) mukaiseen tutkintoon tai todistukseen. Non-formaali oppiminen tapahtuu usein virallisten koulutusjärjestelmien rinnalla. Se voi olla tavoitteellista ja sitä voidaan arvioida, mutta se ei johda NQF:ssä tunnustettuun tutkintoon tai koulutukseen. Usein non-formaalilla koulutuksella on kuitenkin selkeät oppimistavoitteet. Non-formaalilla koulutusta ovat esimerkiksi työssä tapahtuvat koulutukset, vapaa-ajan oppiminen sekä erilaiset ohjelmat ja kurssit. Monesti non-formaalilla koulutuksella viitataan sellaisiin koulutuksiin, jotka ovat vahvasti kytköksissä työelämän tarpeisiin ja työelämätaitoihin. Virallinen oppiminen (formal learning) tapahtuu Irlannissa vuorostaan virallisten koulutustarjoajien opinto- tai koulutusohjelmissä, jotka arvioidaan ja joista saa virallisen todistuksen. Tällaista virallista oppimista on kansallisen kvalifikaatiokehysten mukainen koulutus. Informaalilla oppimisella (informal learning) tarkoitetaan Irlannissa vuorostaan kokemuksellista oppimista, joka on usein tahatonta ja tapahtuu useimmiten elämäkokemuksen kautta.¹²

Aikaisempi osaaminen voidaan tunnistaa Irlannissa joko validoinnilla tai sisällyttämällä epävirallinen koulutus kansalliseen kvalifikaatiokehykseen, jonka olemassaolosta, ylläpitämisestä, hyödyntämisestä, laajentamisesta ja esimerkiksi laadunvalvonnasta säädetään tarkasti lailla.¹³ Vuodesta 2018 alkaen Irlannissa on tehty merkittäviä investointeja ja kehitystoimia aiemmin hankitun osaamisen tunnustamiseen (Recognition of Prior Learning, RPL) erityisesti ammatillisessa koulutuksessa ja korkeakoulutuksessa. Irlannissa aiemmin hankitun osaamisen tunnustaminen

¹¹ European Commission: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/ireland/overview>

¹² Murphy, 2007

¹³ Irish Statute Book: <https://www.irishstatutebook.ie/eli/2012/act/28/enacted/en/print#sec28>



(RPL) kattaa kaikenlaisen aiemman oppimisen tunnistamisen. RPL-prosessia voidaan käyttää sisällyttämään tutkintoja kansalliseen tutkintojen viitekehykseen (NQF) tasoilla 1–10 tai epävirallisen ja arkioppimisen validointiin. Näitä kahta aiemman osaamisen tunnistamisen muotoa voi usein olla hankalaa erottaa toisistaan virallisia dokumentteja tarkasteltaessa.^{14 15} Molemmat tunnistamisen tavat ovat kuitenkin Irlannissa laajalti käytössä. Irlannin NQF on vertailukelpoinen eurooppalaisen tutkintojen viitekehyksen (EQF) ja eurooppalaisen korkeakoulutusasteen tutkintojen viitekehyksen (QF-EHEA) kanssa¹⁶.

Valtiollisen ja lainsäädännön nojalla valtuutetun QQI:n tehtävät liittyvät vahvasti osallistamiseen, tiedon jakamiseen, laadunvarmistukseen ja NQF-kvalifikaatiojärjestelmän ylläpitoon ja laajentamiseen. QQI on valtion virasto, joka vastaa Irlannin jatko- ja korkeakoulujärjestelmän laadun, eheyden ja maineen edistämisestä. Se varmistaa, että oppijat saavuttavat tutkintoja, joita arvostetaan kansallisesti ja kansainvälisesti. QQI tarjoaa myös luotettavaa tietoa tutkinnoista, jotka sisältyvät kansalliseen tutkintojen viitekehykseen (NQF). QQI:n tehtäviin kuuluvat muun muassa laadunvarmistusohjeiden julkaiseminen, koulutuksen järjestäjien laadunvarmistusmenetelmien hyväksyminen, koulutuksen tarjoajien seuraaminen ja arvioiminen, tiedon jakaminen ja edistäminen akateemiseen eheyteen liittyen, International Education Mark-merkintöjen jakaminen, NQF-kehysten ja Irish Register of Qualifications (IRQ) -rekisterin ylläpitäminen, koulutusta myöntävien elimien tunnustaminen ja arvioiminen sekä epävirallisten tutkintojen sisällyttäminen NQF-kehukseen.¹⁷

4.2. Katgoria A: Kansallisen kvalifikaatiokehysten ja non-formaalin koulutuksen linkitys

Irlannissa on vuoden 2024 alussa aloitettu epävirallisten tutkintojen sisällyttäminen kansalliseen kvalifikaatiokehukseen (NQF) Listed Awarding Body (LAB) -järjestelmän avulla, jota ylläpitää QQI. LAB-järjestelmän on perustanut ja sitä ylläpitää Quality and Qualifications Ireland (QQI). Tämä järjestelmä tarjoaa mahdollisuuden sisällyttää epävirallisia tutkintoja kansalliseen tutkintoviitekehykseen (NQF). Tätä sisällyttämistä tulee hakea jokaisen epävirallisen koulutuksen järjestäjän, joka haluaa sisällyttää epävirallisen tutkintonsa kvalifikaatioviitekehykseen. Kuitenkaan niiden yliopistojen, teknillisten korkeakoulujen ja teknillisten oppilaitosten, jotka tunnetaan Designated Awarding Bodies (DAB) -toimijoina, ei tarvitse hakea tätä sisällyttämistä, vaan ne voivat sisällyttää tutkintoja kvalifikaatioviitekehykseen itsenäisesti. Tämä DAB-toimijoiden toimivalta perustuu DAB:iin ja QQI:n väliseen sopimukseen.¹⁸

¹⁴ Hawley-Woodall, 2024

¹⁵ Murphy, 2007

¹⁶ Quality and Qualifications Ireland: <https://www.qqi.ie/what-we-do/the-qualifications-system/national-framework-of-qualifications>

¹⁷ Quality and Qualifications Ireland: <https://www.qqi.ie/about-us/our-role>; Quality and Qualifications Ireland: <https://www.qqi.ie/>

¹⁸ Hawley-Woodall, 2024; Murphy 2007; Quality and Qualifications Ireland: <https://www.qqi.ie/about-us/our-role>, <https://www.qqi.ie/>



Vaikka QQI ylläpitää ja ohjaa LAB-järjestelmää, koulutuksenjärjestäjät ovat itse vastuussa tutkintojensa kehittämisprosessista sekä siitä, että tutkinnot noudattavat NQF:n ja QQI:n toimintaperiaatteita ja kriteereitä. QQI on laatinut myös erilaisia toimintaperiaatteita ja kriteerejä, jotka hakijoiden täytyy täyttää, jotta ne voidaan hyväksyä LAB-organisaatioksi ja jotta niiden tutkinnot voidaan sisällyttää kansalliseen viitekehykseen. QQI on julkaissut myös esimerkiksi laadunvarmistusohjeet sekä toimintaperiaatteita ja kriteereitä erilaisiin hakemuksen täyttämisen työvaiheisiin. Jokaiselle kvalifikaatiokehukseen sisällytettävälle koulutukselle on myös laadittava erillinen dokumentti, josta ilmenevät NQF-taso, tyyppi ja opintopistemäärä. Jokainen koulutus täytyy myös kuvailla oppimistuloksina.¹⁹

LAB-järjestelmän perustanut QQI toimii epävirallisten koulutusten sisällyttäjänä kansalliseen kvalifikaatiokehukseen, mutta varsinaisen arviointityön suorittaa riippumaton asiantuntijaryhmä. Kun koulutuksen järjestäjä hakee tutkinnon sisällyttämistä kansalliseen kvalifikaatiokehukseen, riippumaton asiantuntijaryhmä arvioi muun muassa sitä, kuinka toimija kykenee toteuttamaan tarjoamiaan koulutuksia, sekä toimijan pystyvyyttä ja mainetta. Samaan prosessiin kuuluu myös koulutuksen tarjoajan omien laadunvalmistusmenettelyjen arviointi, jossa otetaan myös huomioon tutkinnon soveltuvuus, tarve, sidosryhmät sekä tutkinnon sijoittuminen laajemmin irlantilaiseen koulutusympäristöön. Arviointiryhmä antaa QQI:lle suosituksen sisällyttämisestä, ja QQI käsittelee suosituksen ja mahdollisesti hyväksyy sen. Hyväksytyt LAB-toimijat julkaistaan Irlannin tutkintorekisterissä. Tästä eteenpäin LAB-toimijat noudattavat seuranta- ja arviointimenettelyjä ja muun muassa ilmoittavat vuosittain laatu- ja tutkintoraportteja sekä osallistuvat säännöllisiin keskustelutilaisuuksiin. Jokaisen LAB-toimijan toiminta tarkastetaan myös vähintään kerran seitsemässä vuodessa.²⁰ Raportin kirjoittamisen hetkellä LAB-toimijoita on löydettävissä LAB-toimijoiden rekisteristä 230 kappaletta. LAB-toimijoiden joukko toimijarekisterissä on hyvin moninainen, ja siihen kuuluu esimerkiksi erilaisia instituutteja ja koulutuslaitoksia.²¹

Sekä vakiintuneille että aloittaville LAB-toimijoille on määritelty QQI:n toimesta erilliset minimivaatimukset, jotka perustuvat pitkälti lainsäädäntöön. Vakiintuneille LAB-toimijoille asetetut minimivaatimukset keskittyvät toimijoiden asemaan, toimintahistoriaan ja tunnustettuun asemaan myöntävinä eliminä. Näihin vaatimuksiin kuuluvat muiden muassa viranomaisen hyväksyntä, historia todistusten myöntämisestä Irlannissa sekä todistukset siitä, että toimijat vastaavat markkinoiden ja yhteiskunnan tarpeisiin. Uusille LAB-toimijoille asetetut vaatimukset puolestaan painottavat todisteita syntyvästä tarpeesta, riittävästä asiantuntemuksesta ja tarvittavan rahoituksen olemassaolosta. Näiden erojen lisäksi on myös yhteisiä vaatimuksia, jotka kaikkien toimijoiden on aina täytettävä riippumatta siitä, ovatko ne vakiintuneita vai uusia toimijoita.²²

¹⁹ Hawley-Woodal, 2024; Murphy 2007; Quality and Qualifications Ireland: <https://www.qqi.ie/about-us/our-role>, <https://www.qqi.ie/>

²⁰ Hawley-Woodal, 2024; Murphy 2007; Quality and Qualifications Ireland: <https://www.qqi.ie/about-us/our-role>, <https://www.qqi.ie/>

²¹ Quality and Qualifications Ireland: <https://irg.ie/search/providers>

²² Hawley-Woodal, 2024; Murphy 2007; Quality and Qualifications Ireland: <https://www.qqi.ie/>



Kun epäviralliset tutkinnot sisällytetään kansalliseen kvalifikaatiokehykseen, ne määritellään NQF:n nykyisen rakenteen ja infrastruktuurin mukaisesti jollekin olemassa olevista 10 NQF-tasosta. Epävirallisia koulutuksia verrataan siis aina NQF:n mukaisiin virallisiin koulutuksiin. Arvioinnissa tarkastellaan tutkinnon tasoa, tyyppiä, opintopisteitä, tutkintostandardia ja oppimistuloksia. Epävirallinen tutkinto sijoittuu prosessin jälkeen jollekin 10 tasosta. Tämän prosessin avulla voidaan sisällyttää epävirallisia koulutuksia mille tahansa kymmenestä tasosta. Tämän prosessin avulla voidaan kansalliseen kvalifikaatiokehykseen sisällyttää myös niin kutsuttuja "microcredentials"-koulutuksia, eli esimerkiksi yksittäisiä kursseja, jotka ovat vain tutkinnon osia. Nämä tutkintojen osat tai yksittäiset kurssit ovat yhtä tunnustettuja ja arvostettuja kuin kokonaiset viralliset tutkinnot. Aikaisemman osaamisen tunnustamisella hakijalle voidaan myöntää pääsy tutkinto-ohjelmaan, kurssille, opintopisteitä tai vapautuksia suoritettavan ohjelman vaatimuksista tai jopa täydellisen tutkinnon hyväksyntä.²³

4.3. Katgoria B: Osaamisen tekeminen näkyväksi validoinnilla

Irlannissa kansalaisilla on lakisääteinen oikeus saada aiemmin hankittu osaaminen tunnustetuksi, mikä monesti tarkoittaa osaamisen tekemistä näkyväksi validoinnilla (Recognition of Prior Learning, RPL). Validointiprosessi etenee yleensä vaiheittain alkaen osaamisen kartoittamisesta ja päättyen arviointiin, joka voi johtaa viralliseen tutkintoon, sertifikaattiin tai muuhun sellaiseen. Prosessin kannalta tärkeää on laadunvarmistus sekä oppijoille tarjottava opastus. Kun henkilöt haluavat tunnustaa aiemmin hankittua osaamistaan RPL-validointiprosessin avulla, heidät voidaan ohjata ottamaan yhteyttä paikalliseen aikuiskoulutuksen ohjauspalveluun tai koulutuksen tarjoajaan opastusta varten. Aikuiskoulutuksen ohjausaloite (AEGI) tarjoaa puolueetonta tietoa, henkilökohtaista ohjausta ja ryhmäohjausta paikallisissa toimistoissaan. Lisäksi Kansallinen opinto-ohjauskeskus (NCGE) auttaa hakijoita RPL-prosessissa. Tämä järjestelmä varmistaa, että oppijat saavat asianmukaista tukea tunnustamisprosessin aikana. RPL-validointiprosessissa on kuitenkin otettava huomioon, että eri sektoreilla on erilaisia käytäntöjä ja rajoituksia, jotka vaikuttavat tunnustamisen laajuuteen. Esimerkiksi joissakin tapauksissa, kuten korkeakouluissa, epävirallista oppimista ei välttämättä tunnusteta lain nojalla.²⁴

Aiemmin hankitun osaamisen tunnustaminen muodollisesti validoinnin avulla avaa henkilölle uusia koulutus- ja uramahdollisuuksia, mikä tekee validoinnista erityisen tärkeän osan Irlannin koulutus- ja työllisyysjärjestelmää. Validoinnin merkitys korostuu erityisesti aikuiskoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen yhteydessä. Validointikäytännöillä voidaan edistää elinikäistä oppimista sekä parantaa kansalaisten mahdollisuuksia kehittää ja hyödyntää osaamistaan eri ympäristöissä, kuten työelämässä ja vapaaehtoistoiminnassa.²⁵ Validointiprosessin ansiosta oppija voi ansaita

²³ Murphy, 2007

²⁴ Euroopan komissio: <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/ireland/64-validation-of-non-formal-and-informal-learning>

²⁵ Murphy, 2007; Euroopan unioni: <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/ireland/64-validation-of-non-formal-and-informal-learning>



pääsyn koulutusohjelmiin, kurssisuorituksiin tai vapautuksiin koulutusohjelmien sisällä, suorittaa osittaisen tutkinnon esimerkiksi pienempinä opintosuorituksina tai suorittaa jopa kokonaisen tutkinnon.²⁶

QQI valvoo epävirallisen oppimisen ja arkioppimisen validointia ja varmistaa prosessien laadun ja johdonmukaisuuden, jotta aiemmin hankittu osaaminen validoidaan korkealaatuisesti ja standardien mukaisesti. QQI on muun muassa asettanut yksitoista keskeistä osa-aluetta, joissa koulutuksen tarjoajilla odotetaan olevan laadunvarmistusmenettelyjä. Näitä osa-alueita ovat muun muassa hallinto ja laadunhallinta, henkilöstön rekrytointi, johtaminen ja kehittäminen, oppijoiden arviointi ja tukeminen, tiedotus ja viestintä, itsearviointi ja seuranta.²⁷

4.4. Katgoria C: Muut käsitteelliset mallit

Irlannissa ei ole muita erillisiä käsitteellisiä malleja tai tapoja virallisen koulutusjärjestelmän ulkopuolisten koulutusten tason määrittämiseen, mutta aloite asian edistämiseksi on olemassa. OECD:n osaamisstrategia (OECD Skills Strategy) on julkaissut suosituksen, että Irlanti vahvistaisi elinikäisen oppimisen tunnustamista ja akkreditointia kansallisen tutkintojen viitekehyksen (NQF) mukaisesti hyödyntämällä esimerkiksi mikrotodistuksia ja digitaalisia merkkejä. Lisäksi OECD:n osaamisstrategia suosittelee, että QQI tekisi yhteistyötä muiden alan toimijoiden kanssa lyhyiden ja pienimuotoisten kurssien akkreditoinnin sujuvoittamiseksi. Tämän pohjalta QQI haluaa tuottaa tuoretta tietoa mikro-opintosuorituksista.²⁸

²⁶ Euroopan unioni: <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/ireland/64-validation-of-non-formal-and-informal-learning>

²⁷ Euroopan unioni: <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/ireland/64-validation-of-non-formal-and-informal-learning>

²⁸ Euroopan unioni: <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/ireland/64-validation-of-non-formal-and-informal-learning>



5 Itävalta

5.1. Tausta

Itävallan koulutusjärjestelmä on monitasoinen ja tarjoaa oppilaille erilaisia koulutusvaihtoehtoja varhaiskasvatuksesta korkeakouluihin. Järjestelmä on varsin muodollinen ja vastaa pääpiirteissään mannersaksalaista koulutusrakennetta. Itävallan koulutusjärjestelmä korostaa varhaista erikoistumista ja tarjoaa monipuolisia koulutuspolkuja niin akateemisille kuin ammatillisille aloille. Tasot ovat:

1. Varhaiskasvatus: Pakollinen esikouluvuosi ennen peruskoulua (6-vuotiaille).
2. Peruskoulu (Volksschule): Alkaa noin 6-vuotiaana ja kestää neljä vuotta. Tämän jälkeen oppilaat siirtyvät toiselle oppiasteelle, joka voi olla joko yleissivistävä tai ammatillinen.
3. Toinen aste:
 - Alempi keskiaste (Hauptschule tai Neue Mittelschule): Oppilaat valitsevat tämän vaihtoehdon peruskoulun jälkeen, ja koulutus kestää neljä vuotta.
 - Yliopistoon valmistava lukio (Allgemeinbildende Höhere Schule, AHS): Tarjoaa akateemisen linjan ja valmistaa ylioppilastutkintoon (Matura), joka mahdollistaa pääsyn korkeakouluihin.
 - Ammatillinen koulutus: Ammatilliset oppilaitokset (Berufsbildende Mittlere Schule, BMS) tarjoavat työelämään valmistavaa koulutusta.
4. Korkea-asteen koulutus: Tämä voi olla opintoja jossain yliopistossa, ammattikorkeakoulussa tai käytännönläheisessä erikoisoppilaitoksessa. Ylioppilastutkinto (Matura) on yleinen pääsyaatimus korkeakouluihin.

Itävallan **non-formaali koulutus** viittaa koulutukseen ja oppimiseen, joka tapahtuu perinteisen koulutusjärjestelmän ulkopuolella mutta on silti organisoitua ja tavoitteellista. Non-formaali koulutus on tärkeä osa elinikäistä oppimista ja tarjoaa monille ikäryhmille ja eritaustaisille ihmisille mahdollisuuksia henkilökohtaiseen ja ammatilliseen kehittymiseen. Keskeiset lähestymistavat ovat:

1. **Aikuisoppiminen ja jatkokoulutus:** Aikuisille suunnatut koulutukset ja kurssit ovat yleisiä. Niitä tarjoavat erilaiset oppilaitokset, kuten kansanopistot (Volkshochschulen), ammattiliitot ja yksityiset koulutusorganisaatiot. Kurseja on tarjolla esimerkiksi kielistä, teknisistä taidoista, kulttuurista ja muista ammatillisista tai harrastusperäisistä aiheista.
2. **Ammatillinen täydennyskoulutus:** Monet yritykset tarjoavat työntekijöilleen täydennyskoulutusta työpaikoilla. Tähän voi kuulua teknisiä kurseja, johtamiskoulutusta,



digitaitojen kehittämistä ja muita taitoja, jotka parantavat työntekijän osaamista ja kilpailukykyä työmarkkinoilla.

3. **Kulttuuriset ja vapaa-ajan oppimishjelmat:** Non-formaali koulutus kattaa myös erilaiset vapaa-ajan ja kulttuurin oppimishjelmat. Taidekurssit, musiikki- ja teatterityöpajat ja muut vastaavat koulutukset ovat suosittuja.
4. **Kansalaisjärjestöjen ja yhteisöjen tarjoama koulutus:** Monilla kansalaisjärjestöillä ja muilla yhteisöillä on koulutusohjelmia, jotka keskittyvät esimerkiksi ympäristötietoisuuteen, kansalaisvaikuttamiseen, sosiaalisiin taitoihin tai terveyteen liittyviin aiheisiin.
5. **Opinto-ohjelmat nuorille:** Nuorisotyö ja siihen liittyvät opinto-ohjelmat, kuten urheilu- tai kulttuuritoiminta, ovat osa non-formaalia koulutusta. Nämä ohjelmat tarjoavat nuorille tilaisuuksia oppia taitoja, joita ei välttämättä opeteta muodollisissa kouluissa.

Non-formaali koulutus Itävallassa on siis laaja ja monipuolinen kenttä, joka täydentää virallista koulutusjärjestelmää ja tukee elinikäistä oppimista. Se mahdollistaa joustavan oppimisen eri elämänvaiheissa ja tarjoaa erityisesti aikuisille ja nuorille vaihtoehtoja henkilökohtaiseen ja ammatilliseen kehitykseen.

5.2. Katgoria A: Kansallisen kvalifikaatiokehityksen ja non-formaalien koulutuksen linkitys

Itävalta käynnisti 2010-luvun lopussa prosessin, jossa kansallinen kvalifikaatioiden viitekehys (NQF) avattiin siten, että sen tasoja voitiin hyödyntää non-formaalien kvalifikaatioiden vertailuun. NQF ja sen sisällöt on määritelty säädösten tasolla, mutta vertailua voidaan tehdä suhteessa tasoluokituksiin. Vuonna 2020 non-formaalit kvalifikaatiot voitiin ensimmäisen kerran kartoittaa suhteessa NQF:n tasoluokituksiin. Osa näistä osaamissisällöistä hankitaan validoinnin avulla, osa on puolestaan markkinalähtöistä koulutusta.

Itävallan kansallinen tutkintojen viitekehys (NQF, National Qualifications Framework) on säädetty lainsäädännöllä. Itävallan NQF perustuu kansalliseen lainsäädäntöön, joka tuli voimaan vuonna 2016. Tämä laki asettaa säännökset viitekehykselle, jonka tavoitteena on tehdä pätevyudet ja tutkinnot läpinäkyvämmiksi ja vertailukelpoisiksi kansallisesti ja kansainvälisesti. **Laki kattaa prosessina sekä formaalisen että non-formaalien koulutuksen pätevyysien tunnustamisen ja sijoittamisen** NQF-tasolle, jotka ovat linjassa Euroopan tutkintojen viitekehityksen (EQF) kanssa.

Lain tarkoituksena on antaa oikeusperusta kansalliselle viitekehykselle, määrittellä viitekehityksen rakenne ja säätää sen hallinnoinnista. Itävallan opetusministeriö ja muut sidosryhmät, kuten ammattijärjestöt ja elinkeinoelämä, ovat vastuussa NQF:n hallinnasta ja kehittämisestä. NQF-lain nojalla pätevyysien luokittelu eri tasoille on virallisesti säännelty prosessi, mutta jokaista "kvalifikaatiota" ei ole mainittu laissa tai asetustasolla.



NQF:n avaamisen yhteydessä perustettiin "NQF-palvelukeskukset" hoitamaan linkitysten hakemista, ja vuonna 2020 non-formaaleja kvalifikaatioita saatiin ensimmäisen kerran suhteutettua osaksi formaalia NQF:n kvalifikaatiota. Palvelukeskukset on valittu valtion toteuttamalla haulla, ja niiden käynnistämiseen varattiin käynnistysrahoitusta. Tällä hetkellä palvelupisteiden rahoitus on tulorahoitteista. Opetusministeriö on valinnut palvelukeskuksiksi seuraavat eri osaamisaloja tai sektoreita edustavat tahot:

- Nuorisoalan katto-organisaatio (aufZAQ)
- Itävallan korkeakoulutuksen laadunvalvontaorganisaatio (AQ Austria)
- Ammatillisen koulutuksen kehittämisorganisaatio (IBW)
- Maatalous- ja ympäristökoulutuksen osaamiskeskus (HAUP)
- Koulutuksen ja työelämän tutkimuskeskus (ÖIBF)
- Itävallan "laatu-keskus" (yksityisoikeudellinen yritys, jonka omistavat eri alojen laatu- ja kehittämissyhteistyöt).

Keskeistä on tunnistaa, että Itävallassa nonformaalin ja formaalin kvalifikaation rinnastusprosessi NQF:n osalta on samanlainen. Se käynnistyy kummassakin formaalilla hakemuksella²⁹. Pyynnössä on selitettävä mahdollisimman läpinäkyvästi rinnastettavan koulutuksen haettava taso suhteessa vastaaviin osaamistasokuvauksiin NQF:n sisällä. Pätevyys on kuvattava oppimistulosten avulla. Kohdentamisen peruserätykset, pätevyiden kohdentamista hakevien organisaatioiden muodolliset vaatimukset ja lisätiedot löytyvät NQF-käsikirjasta, joka on kattava käsikirja aineiston laatimiseen.

Kun kohdentamispyyntö pätevydestä on jätetty, NCP (kansallinen yhteyspiste) suorittaa muodollisen ja sisällöllisen tarkistuksen. Tarkistuksen aikana NCP voi hankkia asiantuntija-apua ulkopuolisilta asiantuntijoilta. Haastattelujen perusteella ulkopuolisia asiantuntijoita käytettiin aiemmin runsaammin, nykyään vähemmän. Seuraavassa vaiheessa NCP pyytää lausunnon NQF:n neuvoo-antavalta lautakunnalta. Lopuksi kaikki asiaankuuluvat asiakirjat lähetetään NQF-ohjausryhmälle. NQF-ohjausryhmä voi vastustaa rinnastusta kahden kolmasosan enemmistöllä. Jos vastustusta ei esitetä, pätevyys julkaistaan NQF-rekisterissä, ja se on virallisesti voimassa.

Haastattelujen perusteella kyseessä on hakijalle hyvin intensiivinen työprosessi, ja tämä on ollut Itävallan tapauksessa haastavaa. Kansallisen koordinaatiopisteen (NCP) tehtävien määrittely ja viitekehyksen avaamisen prosessi oli pitkä tie. Kansallisten palvelupisteiden perustamisessa lähtökohdana oli, että ne olisivat valtiolle kustannusneutraaleja. Palvelupisteet tarjoavat hyvin eritasoista apua. Siinä, missä NCP:n tarjoama neuvonta ja informaatio "mappausprosessin" käynnistämiseksi on ilmaista, on hakemusten laadinta yhdessä neuvontapisteiden kanssa maksullista. Palvelupisteet sitoutuvat siihen, että ensimmäinen tapaaminen on aina maksuton kartoitustapaaminen.

²⁹ Um Zuordnung einer Qualifikation zum Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR): https://www.qualifikationsregister.at/wp-content/uploads/2020/03/20190121_Formatvorlage_Zuordnungsersuchen_NEU_Website_bf.pdf



Nonformaalien kvalifikaatioiden rinnastamiseen käytetään samaa prosessia kuin muodollisten kvalifikaatioiden rinnastamiseen. Tämä oli tietoinen valinta sen vuoksi, jotta ei synny erillisiä järjestelmiä. Palvelupisteet auttavat hakemusten laadinnassa. Kaikkiaan haastatteluissa arvioidaan kriittisesti sitä, että järjestelmää ei ole käytetty niin paljon kuin sitä olisi haluttu käytettävän. Vaikka useita nonformaaleja koulutuksia on luokiteltu, kiinnostus ei ole alun jälkeen pysynyt yllä. Sama kiinnostuksen haaste koskee sekä formaalia että non-formaalialia koulutusta. Syiksi tähän nähdään hakemukseen vaadittava työmäärä, valmistelutyön mahdollinen maksullisuus ja motivaatio hyödyntämiseen. Tällä hetkellä sen enempää lainsäädäntö kuin työmarkkinatkaan eivät luo paineita siihen, että tietty koulutus olisi jollakin tavalla "luokiteltu", Itävallan tapauksessa suhteessa NQF-tasoihin.

Prosessi vie aikaa. Kesto valmistelusta hyväksymiseen vaihtelee, mutta sitä on saatu tiivistettyä parhaimmillaan kahteen kuukauteen. Toisaalta mikäli kansallista viitekehystä avataan, on siihen varattava haastattelijan mukaan resursseja viestintään ja markkinointiin sekä luottamuksen aikaansaamiseen. Jotkin nonformaalin koulutuksen tarjoajat eivät haastattelijan mukaan ole ymmärtäneet saamaansa palautetta tai kehittämisehdotuksia ja näkevät järjestelmän olevan hankala tai syrjivän nonformaalin koulutuksen tarjoajia. Käytännössä "mappauksella" tulisi toimiakseen olla jokin kannuste, jonka avulla toimija hyötyy siitä.

Lähestymistavan valinta ei Itävallassa ollut itsestään selvä, vaan se sisälsi paljon ideoita ja väittelyä sitä valmistelleissa työryhmissä. Pääideana syntyivät mainitut palvelukeskukset, jotka auttavat hakemusten laadun varmistamisessa. Virallisessa koulutusjärjestelmässä on käytännössä aina jokin taso, joka vastaa laadusta, ja laadunvarmistuksen järjestelmät ovat olemassa.

5.3. Katgoria B: Osaamisen tekeminen näkyväksi validoinnilla

Itävallassa on lisäksi aktiivinen validointikulttuuri sekä ammatillisessa koulutuksessa, oppisopimuskoulutuksessa (määritelmällisestikin sisään rakennettuna) että markkinaehtoisessa koulutustarjonnassa. Useat markkinaehtoisesti toimivat työelämälähtöiset validointialoitteet liittyvät esimerkiksi uudelleenkoulutukseen, uraohjaukseen tai kolmanteen sektoriin (nuoriso- ja vapaaehtoistyöhön). Useat näistä validoinnin toimenpiteistä suunnitellaan käytännössä osavaltion, sektorin tai alueen tasolla, tai ne ovat projektilähtöisiä. Validointi kytkeytyy tällöin ensisijaisesti työmarkkinalähtöisiin aloitteisiin ja toimijoihin. (Luomi-Messerer 2023, haastattelut.)

Validoinnin avulla on (kysyntälähtöisesti) muodostunut tiettyjä kvalifikaatioita, jotka on jo tätä ennen "mapattu" osaksi NQF:ää. Esimerkkinä tästä on teknisten toimialojen "Ingenieur"-insinööritutkinto (taso 6) ja siihen liittyvät wba-sertifikaatit ja diplomit. Kvalifikaatiostandardit, joita näissä prosesseissa käytetään, pitävät joissakin tapauksissa sisällään myös validointiprosessin



kuvauksen. Keskeistä niissä on niiden vertaaminen NQF:n tasoihin ja standardien käyttäminen niissä.

Yksi esimerkki tällaisesta työelämälähtöisestä projektista on "Du kannst was!" ja toinen "Weiterbildungsakademie" (wba, ks. seuraava taulukko), joita kuvataan seuraavassa lyhyesti.

"Du kannst was!" on Itävallan työmarkkinaosapuolten käynnistämä projekti, joka validoi epävirallisissa ja non-formaalin oppimisen konteksteissa hankittuja osaamisia. Projekti johtaa oppisopimustodistuksen tai -diplomin, eli oppisopimuskoulutuksen päättökoetodistuksen, myöntämiseen kaksivaiheisessa kokeessa.

Alokartoituksen jälkeen osallistujat käyvät läpi kolme työpajaa, joissa he luovat osaamisportfoliot todisteineen pätevien kouluttajien ohjauksessa. Ensimmäisessä "osaamiskatsauksessa" arvioidaan nykyiset osaamiset, ja puuttuvat taidot voidaan hankkia harjoitteluilla tai erikoiskursseilla. Tämän jälkeen suoritetaan toinen ja lopullinen "osaamiskatsaus", joka keskittyy pääasiassa niihin osaamisalueisiin, jotka puuttuivat ensimmäisessä katsauksessa. Molemmat kokeet suoritetaan Itävallan talouskamarin oppisopimustoimistossa, joka vastaa oppisopimustodistusten myöntämisestä.

Aloite toteutettiin ensimmäisen kerran vuonna 2012 ja laajennettiin menestyksellisen pilottihankkeen jälkeen Ylä-Itävallasta muille Itävallan alueille (Burgenland, Ala-Itävalta, Salzburg, Vorarlberg). Kullakin alueella "Du kannst was!" -ohjelmassa tarjotaan erilaisia oppisopimusprofiileja, ja joskus hakijoiden on odotettava, kunnes tiettyyn profiiliin on riittävästi osallistujia. Menettelyn kustannukset kattaa yleensä alueellinen hallinto.

Edellä kuvattujen esimerkkien lisäksi validointi on keskeinen osa Itävallan korkeakoulutusten tarjontaa.

5.4. Katgoria C: Muut käsitteelliset mallit

Itävallassa samoin kuin Alankomaissa NQF on valittu keskeiseksi viitekehyykseksi. Tämän lisäksi non-formaalien koulutusten tunnustamista ja arviointia tehdään myös muiden erilaisten järjestelmien avulla. Taulukkoon 5 on koottu esimerkkejä eri lähteistä, joihin kytkeytyy non-formaalin ja informaalin osaamisen kehittämisen tekemistä näkyväksi.

Taulukko 5. Itävallan alakohtaisia esimerkkejä osaamisen tekemisestä näkyväksi ja jäsentämisestä

| Esimerkki | Sisällöt |
|-----------|----------|
|-----------|----------|



| | |
|--|--|
| WBA eli Itävallan jatkokoulutusakatemia | Itävallan kansallinen jatkokoulutusakatemia, joka tarjoaa sertifiointijärjestelmän aikuiskouluttajille ja muille koulutusalan ammattilaisille. Se on syntynyt juuri tarpeesta saada non-formaalisti hankittu osaaminen ja koulutus tunnustettua ja luokiteltua wba-sertifikaatteja vasten. Hyväksi luettavia teemoja ovat kurssit, työpajat ja työkokemus, ja sertifikaatit luokitellaan WBA:n omille tasoille (ja tarvittaessa yhdistetään NQF:n tasoihin). Ajatuksena on ollut tehdä jatko-koulutusalan tai aikuiskoulutusalan osaaminen läpinäkyväksi. Esimerkiksi aikuiskouluttaja, joka on hankkinut laajan kokemuksen työssä ja non-formaalissa koulutuksessa, voi hakea WBA-sertifikaattia, joka tunnustaa hänen osaamisensa esimerkiksi bachelor-tason tutkintoa vastaavalle tasolle. |
| Sosiaalialan non-formaali koulutus | Sosiaalialan non-formaali koulutus, kuten vapaaehtoistyö (esim. ohjaus) tai työpaikalla tapahtuva koulutus, voidaan rinnastaa virallisiin pätevyksiin. Pätevyystasot määräytyvät tässä ammattialakohtaisten standardien mukaan. Esimerkiksi henkilö, joka on työskennellyt useita vuosia vapaaehtoisena sosiaalialalla ja on käynyt läpi ei-formaaleja koulutusohjelmia, voi hakea akkreditointia, joka tunnustaa hänen osaamisensa ja antaa oikeuden toimia ammattilaisena alalla. ÖVS (Itävallan sosiaalialan yhdistys) on yksi tärkeimmistä organisaatioista, joka tarjoaa tietoa ja tukea sosiaalialan ammattilaisten koulutusten akkreditoinnissa. ÖVS auttaa sosiaalialan ammattilaisia saamaan tunnustuksen koulutuksilleen ja pätevyydelleen. Akkreditoinnin mahdollisuudesta on säädetty ammatillisen koulutuksen lainsäädännössä (BAG, Berufsausbildungsgesetz). |
| Kielikurssit | Kielikurssin suorittanut henkilö voi saada todistuksen, joka vastaa tiettyä kielitaitotasoa (esim. CEFR-järjestelmän mukaisesti) ja jonka avulla hän voi edetä urallaan tai hakea tiettyihin työpaikkoihin. |

Lisäksi esimerkiksi työvoimahallinto ostaa paljon lyhytkestoisia koulutuksia, joissa syntyvät sertifikaatit luokitellaan tarvittaessa NQF-tasoille. Usein tätä ei kuitenkaan tarvita, vaan esimerkiksi sertifikaatti itsessään toimii ja vastaa työvoiman kysynnän tarpeisiin.

Yksi keskustelu, joka Itävallan kohdalla esiintyy aineistossa, liittyy "koulutustilijatteluun". Tämä on otettu käyttöön Itävallan edellisen hallituksen aikaan. Koulutustili (Bildungskonto) on suunnattu erityisesti ammatilliseen uudelleen koulutukseen ja on osa työmarkkinaosapuolten sopimista. Tässä



yhteydessä on keskusteltu myös siitä, että koulutustilillä voisi rahoittaa mitä tahansa koulutusta (myös non-formaalina) ja että sen käyttöön liittyisi erilaisia luokitteluja. Käytännössä järjestelmän rahoitus on kuitenkin vielä auki, ja on todennäköistä, että järjestelmä kytketään kuitenkin enemmän NQF-tasoluokitukseen, mikäli sille asetetaan tällaisia "tasoehtoja". (Haastattelut.)

Ammatillisten tutkintojen suorittamisen tai täydentämisen eri tavat mainitaan yhtenä näkökulmana osaamisen tekemiseen näkyväksi. Esimerkiksi työvoimapalvelut tarjoavat Kompetenz mit System -palvelua. Se on nuorille suunnattu palvelu, jossa henkilöt, joilla ei ole ammatillista tutkintoa mutta joilla on työhistoriaa, voivat suorittaa mahdollisen oppisopimuksen loppuun siten, että oppisopimusten näyttökokeet vaiheistetaan. Vaiheistus riippuu siitä, kuinka paljon työkokemusta on käytössä (haastattelut, Luomi-Messerer 2024 ja AMS-verkkosivut). Tämän kaltaisia aloitteita Itävallassa on useita, ja näkökulmana onkin usein kytkeä joustavat formaaleiden kvalifikaatioiden suoritusmahdollisuudet erilaisiin ympäristöihin. Tämä ilmiö selittää osin sen, miksi erillisiä luokittelujärjestelmiä ei juuri ole.

Kauppakamarien kehittämä digitaalinen osaamiskartoitus on keino tehdä non-formaalista osaamista näkyväksi. Tässä on keskeistä, että näissä malleissa tuodaan esiin non-formaaleja kvalifikaatioita ja rinnastetaan niitä kompetenssitarkastusten avulla formaaleihin kvalifikaatioihin (kuten "mestarikirvesmies"). Ensimmäisessä vaiheessa näitä digitaalisia "tarkistuksia" kehitetään pilotteineen aiempien mallien pohjalta. Tämän digitaalisen osaamistarkistuksen tavoitteena on tarjota yrityksille mahdollisuus entistä paremmin tallentaa ja luokitella nykyisten ja tulevien työntekijöiden osaamista sekä arvioida aikaisempien osaamisen kehittämistoimenpiteiden toteutusta. Projekti on kuitenkin vasta toteutusvaiheessa, joten tarkempaa tietoa sen tuloksista tai digitaalisten kompetenssitarkistusten toimivuudesta ei vielä ole. (Luomi-Messerer 2024.)

Nuorisoalalla tietyillä organisaatioilla on käytössä omia osaamisperusteisia kuvauksia koulutuksistaan, ja osa on päivittänyt niitä siten, että niiden osaamiskuvaukset vastaavat paremmin NQF:n tasoa. Niitä on käytössä sekä partiojärjestöillä, katolisella nuorisojärjestöllä että Alppinuorilla. Niissä on ensisijaisesti kyse organisaation sisäisestä tavasta luokitella eri koulutuksia sekä niiden merkityksestä organisaation sisäisissä prosesseissa, kuten nuorten etenemisessä järjestön rakenteissa. (Luomi-Messerer 2024.) Yksi valituista NQF-palvelupisteistä, Nuorisoalan osaamiskeskus, ylläpitää omaa rekisteriään ja sertifiointijärjestelmäänsä, jonka rahoitus tulee kuitenkin liittovaltiolta. Tässä viitekehyksessä lähestymistapa perustuu nuorisoalan omaan viitekehykseen ja osaamistasokuvauksiin.



6. Kanada

6.1. Tausta

Kanadassa koulutusjärjestelmä on hajautettu 10 provinssin (province) ja 3 alueen (territory) vastuulle, ja koulutus on pääasiassa paikallishallinnon järjestämää, rahoittamaa ja valvomaa. Provinssit ja alueet tekevät jonkin verran yhteistyötä keskenään itsenäisesti sekä liittovaltiotasolla toimivan Kanadan opetusministeriöneuvoksen (Council of Ministers of Education, CMEC) johdolla. Hajautetulla koulutusjärjestelmällä pyritään huomioimaan alueen maantieteelliset, kulttuuriset ja kielelliset erityispiirteet ja vastaamaan paikallisen väestön ja työmarkkinoiden tarpeisiin.³⁰

Formaali koulutusjärjestelmä voidaan luokitella Kanadassa 1. esikouluun ja varhaiskasvatukseen, 2. peruskouluun, 3. toisen asteen koulutukseen (ammattillinen koulutus, oppisopimuskoulutus tai lukio) ja 4. korkeakoulutukseen. Oppivelvollisuus kestää tyypillisesti 6-vuotiaasta 16- tai 18-vuotiaaksi. Lähes kaikki peruskoulun opiskelijat jatkavat toisen asteen koulutukseen. Korkeakoulutus on Kanadassa maksullista.

Formaalin koulutuksen lisäksi Kanadassa tarjotaan laajasti koulutusjärjestelmään kuulumattomia koulutuksia, joita pidetään merkittävänä sekä aikuisten elinikäisen oppimisen että työelämän tarpeisiin vastaamisen kannalta. Koulutusjärjestelmään kuulumatonta koulutusta kuvataan Kanadassa tyypillisesti termein 1. 'informal learning' eli epävirallinen oppiminen/arkioppiminen, jolla tarkoitetaan arjen tilanteissa tai ilman suunniteltua opetusta esimerkiksi työssä tai harrastuksissa tapahtuvaa oppimista, sekä 2. 'non-formal learning' eli non-formaali oppiminen, joka puolestaan viittaa organisoituun mutta vapaaehtoiseen ja tutkintoon johtamattomaan oppimiseen. Non-formaalia koulutusta järjestävät erilaiset toimijat, kuten korkeakoulut, markkinaehtoisesti toimivat yksityiset palveluntarjoajat, yritykset ja voittoa tavoittelemattomat järjestöt ja instituutiot.³¹

Kanadassa julkiset ja yksityiset korkeakoulut tarjoavat lukuisia aikuisten jatkuvaan oppimiseen tähtääviä koulutuksia, jotka eivät kuitenkaan lukeudu osaksi mitään muodollista tutkintoa. Haastattelun mukaan kaikissa Kanadan suuremmissa yliopistoissa on täydennyskoulutusyksikkö, joka tarjoaa tutkinnon ulkopuolisia koulutusohjelmia ja kursseja, mutta koulutuksen tarjonta ja korkeakoulujen validointikäytännöt vaihtelevat. Canadian Association for University Continuing

³⁰ Council of Ministers of Education: <https://www.cmec.ca/299/education-in-canada-an-overview/index.html>

³¹ Council of Ministers of Education: <https://www.cmec.ca/Publications/Lists/Publications/Attachments/382/Canadian-report-on-anti-discrimination-in-education-EN.pdf>



Education (CAUCE) edustaa lähes viittäkymmentä yliopistoa, jotka tarjoavat ammatillista tai henkilökohtaista osaamista täydentäviä koulutusvaihtoehtoja.

Korkeakoulujen tarjoamia, tutkintojen ulkopuolisia lyhyitä kursseja kutsutaan "non-credit"-koulutuksiksi. Ne on tarkoitettu opiskelijoille, jotka haluavat oppia uusia asioita tai päivittää olemassa olevaa sekä henkilökohtaista että ammatillista osaamistaan. Korkeakoulut tarjoavat esimerkiksi lukutaitoon tähtäviä ja akateemisia täydennyskoulutuksia, työllistymistä edistäviä koulutuksia ja oppisopimuskoulutuksia. Non-credit-koulutuksista myönnetään sertifikaatteja, todistuksia, diplomeja tai mikrovaltuutuksia (microcredentials), jotka tekevät näkyväksi koulutuksessa saatua osaamista. Oppilaitokset voivat hyväksyä näitä koulutuksia osaksi virallista tutkintoa, mikäli kurssi täyttää vaaditut kriteerit ja opiskelija pystyy osoittamaan osaamisensa.³² Haastattelun mukaan joissakin yliopistoissa on mahdollista koota tutkinto useammasta pätevydestä, kun ne on suoritettu saman organisaation sisällä (ns. stackable learning).

Virallisten koulutuksen järjestäjien lisäksi myös yksityiset palveluntarjoajat järjestävät koulutusjärjestelmään kuulumattomia koulutuksia ja kursseja. Koulutuksista voidaan myöntää sertifikaatteja tai todistuksia, joilla tehdään näkyväksi koulutuksesta saatua osaamista. Nämä eivät kuitenkaan ole täysin rinnastettavissa virallisesti tunnustettujen oppilaitosten vastaaviin sertifikaatteihin. Myös yksityisten palveluntarjoajien kursseja voidaan kuitenkin sisällyttää viralliseen tutkintoon aikaisemman osaamisen tunnustamisen (PLAR) arviointiprosessien avulla, jos koulutuksen katsotaan täyttävän vaadittavat kriteerit.³³

Joihinkin provinssihin ja joillekin alueille on perustettu aikuiskoulutuskeskuksia, jotka tarjoavat monipuolista non-formaalialla täydennyskoulutusta. Aikuiskoulutuskeskukset tarjoavat esimerkiksi urakehityspalveluja, tutkinto-ohjelmien pääsyyn tähtäviä valmennuksia ja työllistymistä tukevia palveluja. Myös näistä koulutuksista voi saada todistuksia tai sertifikaatteja.

Myös yritykset, tyypillisesti suuremmat yritykset, tarjoavat työntekijöilleen sisäistä koulutusta. Haastattelun mukaan jotkin korkeakoulujen jatkuvan oppimisen yksiköt tekevät yhteistyötä yritysten kanssa, ja yritykset voivat tilata niiltä koulutuksia työntekijöilleen (kts. corporate training programs). Esimerkiksi Ontariossa rahoitetaan mikrovaltuutuksia, jotka vastaavat provinssin työmarkkinoiden puutteisiin.³⁴

Non-formaalialla koulutusta tarjoavat myös voittoa tavoittelemattomat vapaaehtoisjärjestöt ja yhdistykset, joiden koulutukset kohdentuvat usein tietyille kohderyhmille, kuten maahanmuuttajille, työttömille, alhaisen lukutaidon tai koulutustason omaaville aikuisille, maaseutuväestölle tai alkuperäiskansoille.³⁵ Lisäksi Kanadassa on erilaisia paikkariippumattomia verkko-oppimismahdollisuuksia, joihin lukeutuvat muiden muassa yliopistojen tarjoamat, verkossa

³² Owens Community College: <https://faq.owens.edu/faq/what-is-the-difference-between-a-credit-and-non-cr>

³³ Council of Ministers of Education: <https://www.cmec.ca/299/education-in-canada-an-overview/index.html>

³⁴ Ontario: <https://www.ontario.ca/page/micro-credentials-ontarios-postsecondary-schools>

³⁵ CMEC, 2018



järjestettävät ja avoimet massakurssit (MOOC) sekä julkisissa kirjastoissa saatavilla oleva LinkedInLearning.

Useimmat virallisen koulutusjärjestelmän ulkopuoliset koulutukset ovat maksullisia, mutta kustannukset riippuvat paljolti koulutuksen tarjoajasta ja koulutuksen luonteesta. Koulutuksia rahoitetaan lukukausimaksujen lisäksi paikallishallitusten avustuksilla, sopimuksilla yksityisen sektorin kanssa ja hankerahoituksilla. Esimerkiksi Albertan provinssissa Alberta Advanced Education and Technology tukee vapaaehtoisvetoisia aikuisten lukutaito-ohjelmia (VTALP). Liittovaltion tukemista epävirallisen koulutuksen ohjelmista esimerkkinä on Canada Job Grant. Osallistujille ilmaista koulutusta on tarjolla erityisesti aloilla, joilla on suuri työvoimapula.

Haastattelun mukaan Kanadan koulutusjärjestelmän vahvuutena on monipuolinen tutkintojen ulkopuolisten kurssien tarjonta. Toisaalta haasteena on näiden vaihtoehtojen vähäinen tunnettuus kansalaisten keskuudessa. Haastattelun mukaan moni kanadalainen ei esimerkiksi ole tietoinen virallisten koulutuslaitosten tarjoamista non-credit-koulutusmahdollisuuksista tai mahdollisuuksista hyödyntää sellaisia koulutuksia jatkossa osana virallisia tutkintoja. Haasteina ovat myös osaavien kouluttajien rekrytointi ja heidän nopea vaihtuvuutensa.

Koulutusjärjestelmän ulkopuolinen koulutus nähdään formaalia koulutusta täydentävänä muttei täysin sitä korvaavana. Tutkintotodistusten merkitys on Kanadassa suuri, sillä niiden avulla voidaan todistaa työnantajalle tai jatkokoulutukseen haettaessa korkeakouluille omattavan tarvittavat pätevyudet. Vaikka myös epävirallisesta koulutuksesta voi saada todistuksia ja sertifikaatteja, niiden hyödynnettävyyttä haastaa yhä työnantajien ja oppilaitosten suurempi arvostus virallista koulutusta kohtaan, vaikka tilanne onkin mennyt parempaan suuntaan (esim. IT-alalla).

6.2. Katgoria A: Kansallisen kvalifikaatiokehyksen ja non-formaalin koulutuksen linkitys

Kanadassa ei ole liittovaltiotasoisia tutkintojen viitekehystä, joka olisi määritelty lainsäädännössä, sillä koulutukseen liittyvä sääntely ja pätevyyksien tunnustaminen tapahtuvat provinssi- ja territoriotasolla erilaisilla lainsäädännöllisillä toimilla.

Toisen asteen koulutuksesta on kuitenkin olemassa kansallinen tutkintojen viitekehys (Canadian Degree Qualifications Framework), joka kuvaa yksittäisiä tutkintoja ja niiden oppimisodotuksia sekä toimii viitekehysnä opintosuoritusten siirtoa ja tutkinnon tunnustamista varten. Viitekehys ei ole lainsäädännöllinen vaan kuuluu osaksi Kanadan opetusministerien neuvoston (CMEC) määrittämää, laatutakuuta koskevaa julkilausumaa ja toimii ohjeistuksena koulutuksen laadunvarmistukseen eri alueilla. Tutkintojen viitekehysten lisäksi se sisältää ohjeistuksia



laadunarviointiin.³⁶ Tutkintojen viitekehykset varmistavat, että koulutus on provinssin tai alueen sisällä laadukasta riippumatta siitä, mikä taho koulutuksen tarjoaa.

Myös provinssien ja alueiden tasolla on kehitetty tutkintojen viitekehyksiä, jotka ovat voimassa vain kyseisellä alueella.³⁷ Esimerkiksi Ontarion provinssin tutkintojen viitekehys eli Ontario Qualifications Framework sisältää kaikki provinssin korkeakoulujen myöntämät keskiasteen jälkeiset todistukset sekä provinssissa tehdyt tutkintosuoritukset.³⁸ Provinssien tai territorioiden omista koulutuksen ja pätevyysien viitekehystä on säädetty usein provinssien koulutusta ja ammattipätevyysien tunnustamista koskeissa säännöksissä. Esimerkiksi Albertan provinssin Post-Secondary Learning Act (PSLA) -laissa on määritelty sekä Credential Frameworkin (ACF) rooli että Alberta's Advanced Education -ministeriön rooli ja valtuudet määrittellä ja hallinnoida viitekehystä.

Oppilaitokset hyödyntävät tutkintojen viitekehyksiä non-formaalien opintosuoritusten hyväksiluvun tai aiemman oppimisen tunnustamisen arvioinneissa. Opintosuoritusten hyväksiluvussa vertaillaan saatuja opintosuorituksia ohjelman pätevyysvaatimuksiin.^{39 40}

Kanadassa on myös kansallinen ammattikuvajärjestelmä (National Occupational Classification, NOC), jota käytetään ammattien luokitteluun ja niiden osaamisvaatimusten määrittelyyn. Ammattikuvajärjestelmän tavoitteena on edistää tietoisuutta ammateista ja niihin liittyvistä pätevyysvaatimuksista henkilöille, jotka haluavat kouluttautua uudelleen tai täydentää taitojaan.⁴¹

6.3. Katgoria B: Osaamisen tekeminen näkyväksi validoinnilla

Korkeakoulutuksen tarjoajilla on Kanadassa käytössään osaamisen tunnustamisen ja arvioinnin käytäntöjä, joita kutsutaan termeillä **Prior Learning Assessment & Recognition (PLAR)** tai **Recognition of Prior Learning (RPL)**.⁴² PLAR- tai RPL-menettelyjen avulla voidaan arvioida ja tunnustaa aiemmin hankittua osaamista riippumatta siitä, onko oppiminen ollut muodollista, arkioppimista, epävirallista tai kokemuksellista oppimista.⁴³ Aiemman oppimisen tunnustamisen prosessit ja hyväksiluvun käytännöt vaihtelevat alueiden ja koulutusinstituutioiden välillä. Noin 80 prosenttia korkeakouluista hyödyntää PLAR/RPL-menettelyjä ainakin osassa koulutusohjelmistaan. Yhä useammat maakunnat tarjoavat PLAR/RPL-menettelyjä aikuisille myös

³⁶ Canadian Information Centre for International Credentials: https://www.cicic.ca/1286/pan_canadian_qualifications_frameworks.canada

³⁷ Canadian Information Centre for International Credentials: https://www.cicic.ca/1287/provincial_and_territorial_qualifications_frameworks.canada

³⁸ Ontario: <https://www.ontario.ca/page/ontario-qualifications-framework#aboutoaf>

³⁹ Ontario: <https://www.ontario.ca/page/ontario-qualifications-framework#aboutoaf>

⁴⁰ Canadian Information Centre for International Credentials: https://www.cicic.ca/1286/pan_canadian_qualifications_frameworks.canada

⁴¹ Government of Canada: <https://noc.esdc.gc.ca/Oasis/OasisWelcome>

⁴² Käytössä myös termit 'recognition of acquired competencies' (RAC) or 'recognition of competencies' (RC), 'workforce skills recognition'// 'reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre' (RCMO), 'validation of prior learning' (VPL)

⁴³ Canadian Information Centre for International Credentials: https://www.cicic.ca/1666/prior_learning_assessment_and_recognition.canada



yläkoulun tasolla.⁴⁴ Kanadassa aikaisemman osaamisen validoinnissa peilataan akateemiseen osaamiseen, sillä validointia toteuttavat yliopistot ja muut korkeakoulut (colleget).

Pan-Canadian Framework for the Assessment and Recognition of Foreign Qualifications on Kanadan laajuisesti käytössä oleva ohjeistus ja periaatteiden kokoelma, jonka tavoitteena on helpottaa ulkomaisten tutkintojen ja ammatillisten pätevyyksien arviointia ja tunnustamista Kanadassa. Se pyrkii varmistamaan, että saatu koulutus ja kokemus tunnustetaan ja arvioidaan yhdenmukaisesti ja oikeudenmukaisesti eri provinssissa ja alueilla. Viitekehystä ei ole määritelty lainsäädännössä, vaan se on hallitusten välinen yhteistyökehys, jonka ovat laatineet Kanadan liittovaltion sekä provinssien ja territorioiden hallitukset. Valtiollinen toimija Council of Ministers of Education Canada (CMEC) edistää yhteistyötä koulutuksen alalla ja jakaa hyviä käytäntöjä myös aiemman oppimisen tunnustamisessa.

Kanadassa on myös aiemman oppimisen validointiin keskittynyt Canadian Association for Prior Learning Assessment (CAPLA), joka edistää aiemman oppimisen arvioinnin ja tunnistamisen käytäntöjä. CAPLA on itsenäinen voittoa tavoittelematon organisaatio, jonka jäsenistö koostuu koulutuksen ja työelämän asiantuntijoista, oppilaitoksista ja organisaatioista, jotka ovat sitoutuneet kehittämään aiemman oppimisen tunnustamista Kanadassa. Organisaatio tarjoaa resursseja, koulutusta ja verkostoitumismahdollisuuksia sekä järjestää konferensseja ja työpajoja, joissa jaetaan parhaita käytäntöjä ja kehitetään uusia toimintatapoja PLAR-prosessin parantamiseksi. Organisaatio tekee myös yhteistyötä eri toimijoiden kanssa PLAR-menettelyiden laadun ja saavutettavuuden edistämiseksi.⁴⁵

PLAR:n tai RPL:n tarkoituksena on tunnistaa ja tunnustaa virallista tutkintoa suorittavien tai jatko-opintoihin tähtäävien opiskelijoiden muualla hankkimaa osaamista, jotta he voivat paremmin hyödyntää olemassa olevia taitojaan koulutuksessa tai työmarkkinoilla.⁴⁶ Aiemman oppimisen validointi voi vahvistaa itsetuntemusta, mahdollistaa aiempien opintojen sisällyttämisen nykyiseen tutkintoon sekä parantaa jatko-opinto- ja työllistymismahdollisuuksia.⁴⁷ Epävirallisen oppimisen tunnustaminen on aikaisempien tutkimusten mukaan vaikuttanut positiivisesti yksilöiden uramahdollisuuksiin ja tulotasoon (OECD 2007).

Opintojen hyväksilukemisen ja työllistymisen kannalta voi olla merkitystä, onko koulutus haettu virallisesti tunnustetuista ja valtuutetuista oppilaitoksista, sillä päätökset non-formaalien pätevyys-tunnustamisesta ovat jokaisen oppilaitoksen, työnantajan tai muun sääntelyelimen vastuulla. Yksityiset koulutuksen tarjoajat voidaan jakaa Kanadassa sen perusteella, onko koulutuksen järjestäjä provinssien ja alueiden toimivaltaisten viranomaisten tunnustama, valtuutettu ja rekisteröimä. Virallisesti tunnustetuissa oppilaitoksissa suoritettuja kursseja on usein helpompi siirtää osaksi virallisia tutkintoja, sillä nämä oppilaitokset ovat käyneet läpi

⁴⁴ Council of Ministers of Education: <https://www.cmec.ca/299/education-in-canada-an-overview/index.html>

⁴⁵ <https://capla.ca/>

⁴⁶ Unesco Institute for Lifelong Learning: <https://www.uil.unesco.org/en/articles/recognition-validation-and-accreditation-canada>

⁴⁷ Unesco Institute for Lifelong Learning: <https://lifelonglearning-toolkit.uil.unesco.org/en/node/129>



laadunvarmistusprosesseja. Canadian Information Centre for International Credentials ylläpitää kansallista listausta Kanadan koulutuslaitoksista, joka ovat alueiden toimivaltaisten viranomaisten tunnustamia.⁴⁸ Lisäksi jotkin oppilaitokset ovat itse koonneet valituilta työnantajilta ja koulutusorganisaatioilta listauksia luotettavista epävirallisista koulutuksista, joita voidaan käyttää aikaisemman oppimisen tunnustamisen tai hyväksiluvun harkintaprosesseissa. Esimerkiksi Thompson Rivers University on luokitellut yli 50 epävirallista koulutusohjelmaa, joiden perusteella on myönnetty opintopisteitä osaksi eri tutkinto-ohjelmia. (Harris & Wihak, 2018.⁴⁹)

Vaikka aikaisemman osaamisen arviointi vaihtelee oppilaitosten välillä, toimintamalleissa on myös yhteneväisyyksiä. PLAR/RPL-prosessi edellyttää oppijalta tyypillisesti seuraavat vaiheet: 1. Portfolio, jota arvioidaan suhteessa koulutusohjelman, työstandardien tai ammattipätevyuden vaatimuksiin ja opetussuunnitelmastandardeihin sekä 2. "Haasteprosessi" eli osaamista tai tietämystä testaavat kokeet (CAPLA, 2021⁵⁰). Lisäksi käytössä on laaja valikoima muita arviointimenetelmiä, kuten haastatteluja tai itsearviointia.⁵¹

Koulutusjärjestelmän ulkopuolisen oppimisen tunnustamiseen liittyviä haasteita ovat sidosryhmien välisen koordinoinnin ja yhtenäisen lainsäädännön puute. Tutkintoon kuulumattoman koulutuksen validointia ei myöskään seurata systemaattisesti, mikä vaikeuttaa sen vaikuttavuuden arviointia. Epävirallisen oppimisen tunnustamista kohtaan esiintyy myös epäluottamusta, erityisesti yliopistoissa, joissa huolina ovat laadunvarmistus, akateemisen tason heikkeneminen ja virallisten koulutusohjelmien uskottavuuden säilyminen.⁵²

⁴⁸ Canadian Information Centre for International Credentials:
https://www.cicic.ca/868/search_the_directory_of_educational_institutions_in_canada.canada

⁴⁹ Harris & Wihak, 2018

⁵⁰ CAPLA: <https://capla.ca/what-is-rpl/>

⁵¹ Unesco Institute for Lifelong Learning: <https://lifelonglearning-toolkit.uil.unesco.org/en/node/129>

⁵² Unesco Institute for Lifelong Learning: <https://www.uil.unesco.org/en/articles/recognition-validation-and-accreditation-canada>



Esimerkki: Nova Scotian aiemman osaamisen tunnustamisen viitekehykset

Nova Scotiassa on kehitetty kaksi keskeistä viitekehystä, jotka toimivat ei-muodollisesta koulutuksesta saadun osaamisen tunnustamisessa ja tunnustamisessa:

1. *Core Employability Skills Framework (NSCESF)*, joka tarjoaa osaamisen arviointiin yhteiset työelämän vaatimuksia vastaavat standardit. Viitekehys auttaa tunnustamaan ja dokumentoimaan yksilöiden työelämässä tarvittavat ydinosaamiset.

2. *Record of Achievement (ROA)* -projekti kehitettiin tunnustamaan ja dokumentoimaan yksilöiden epävirallisella oppimisella ja arkioppimisella hankkimia taitoja ja tietoja koulutuksen saavutettavuuden haasteisiin vastaamiseksi. ROA-mallin avulla yksilöt voivat kartoittaa omia vahvuuksiaan ja kehitystarpeitaan suhteessa NSCESF-viitekehukseen. ROA on suunniteltu työnantajien käyttöön, ja sitä käytetään työkaluna, jonka avulla työnhakijat voivat osoittaa nykyiset tietonsa ja taitonsa esimerkiksi hakessaan uusia työtehtäviä. Asiakirjaa voidaan hyödyntää myös aikuiskoulutuksessa jatko-opintoihin haettaessa. ROA pohjautuu Nova Scotian työelämän pätevyysien viitekehukseen *Nova Scotia Core Employability Skills Framework* (tai *NS Core Skills Framework*). Sertifioidut arvioijat suorittavat arviointeja käyttämällä erilaisia menetelmiä, kuten itsearviointia, haastatteluja, havainnointia ja standardoituja testejä, ja muodostavat niiden pohjalta tilannekuvan henkilön tieto- ja taitotasosta suhteessa viitekehukseen. Arvioinnin tuloksena yksilö saa validointitodistuksen (record of achievement), jonka myöntää ja allekirjoittaa Nova Scotian työ- ja koulutusministeriön edustaja (UNESCO 2018; Mathou 2019).

6.4. Katgoria C: Muut käsitteelliset mallit

Kanadan koulutustarjoajien kentän moninaistuessa koulutuksen laadunvarmistuksen merkitys on kasvanut. Jokaisella provinssilla ja territoriolla on oma lähestymistapansa laadunvarmistukseen ja omat edellytyksensä sille, että koulutuksen järjestäjä voidaan valtuuttaa ja tunnustaa virallisia tutkintoja tarjoavaksi.⁵³

Käytössä on kuitenkin myös kansallinen laadunvarmistusta ohjaava periaateasiakirja **Pan-Canadian Quality Assurance Framework (QAF)**, joka on kehitetty parantamaan akateemisten pätevyysarviointien laatua ja johdonmukaisuutta. QAF kannustaa ja auttaa organisaatioita kehittämään laadunvarmistuskäytäntöjään. Viitekehys koostuu kansallisesti yhtenäisestä laadunvarmistuksen lähestymistavasta kansainvälisten akateemisten pätevyyskirjojen arviointiin sekä sisäisistä laadunvarmistuskäytännöistä.⁵⁴ Koulutusorganisaatiot voivat itse päättää, ottavatko ne QAF:n käyttöön.

⁵³ CMEC: <https://www.cmec.ca/Publications/Lists/Publications/Attachments/382/Canadian-report-on-anti-discrimination-in-education-EN.pdf>

⁵⁴ Canadian Information Centre for International Credentials: <https://www.cicic.ca/1503/get-more-information-about-the-pan-canadian-quality-assurance-framework.canada>



Lisäksi Canadian Information Centre for International Credentials tarjoaa koulutusorganisaatioiden arviointi- ja tunnustamiskäytäntöjä tukevia työkaluja.⁵⁵ Lisäksi esimerkiksi Canadian Association for Prior Learning Assessment on koonnut oppilaitoksille laadunvarmistuskäsikirjan aikaisemman osaamisen tunnustamisen (PLAR/RPL) tueksi.⁵⁶

⁵⁵ Canadian Information Centre for International Credentials: https://www.cicic.ca/1422/access_assessment_resources.canada

⁵⁶ CAPLA: <https://capla.ca/rpl-ga-manual/>



7. Ruotsi

7.1. Tausta

Ruotsissa koulutusjärjestelmän ulkopuolinen koulutustarjonta on monipuolista ja kattavaa, ja se keskittyy erityisesti aikuiskoulutukseen, työelämälähtöiseen oppimiseen ja vapaa-ajan kursseihin. Kansanopistot (folkhögskolor) tarjoavat laajan valikoiman kursseja, jotka voivat olla ammatillisia tai henkilökohtaisen kehityksen tavoitteisiin liittyviä. Opintopiirit ja työväenopistot (studieförbund) puolestaan järjestävät paljon erilaisia kursseja, jotka kattavat erilaisia aiheita kulttuurista, taiteesta ja kielistä aina tietotekniikkaan ja yrittäjyyden oppimiseen. Lisäksi Ruotsissa panostetaan elinikäiseen oppimiseen, ja esimerkiksi valtion tukemat työvoimapoliittiset koulutukset tarjoavat erityisesti työttömille mahdollisuuden kehittää taitojaan työmarkkinoille paluuta varten. Koulutus voi sisältää lyhyitä kursseja tai pidempikestoista ammatillista koulutusta usein yhteistyössä yritysten ja työmarkkinatoimijoiden kanssa. Näihin osallistuminen edellyttää tiettyjen työttömyyttä koskevien kriteereiden täyttymistä. Ruotsin koulutusjärjestelmän ulkopuolinen tarjonta tukee yksilöiden mahdollisuuksia oppia ja kehittyä myös virallisen koulutuspolun ulkopuolella. Myös yksityisen sektorin maksulliset koulutukset ovat suosittuja osaamisen kehittämisen keinoja.

Ruotsissa Svensk referensram för kvalifikationer (SeQF) -järjestelmästä vastaa Myndigheten för Yrkehögskolan (MYH) eli Ruotsin ammattikorkeakoululaitos. MYH:n vastuulla on koordinoida ja hallinnoida SeQF-viitekehystä, joka linkittää erilaisia koulutuksia ja pätevyksiä kansalliseen sekä eurooppalaiseen tutkintojen viitekehukseen (European Qualifications Framework, EQF). MYH:n tehtäviin SeQF:ssä kuuluu esimerkiksi:

- ylläpitää ja päivittää SeQF-viitekehystä
- tunnistaa ja arvioida pätevyksiä, jotka voidaan liittää SeQF-tasoihin
- tiedottaa SeQF:n käytöstä koulutusjärjestelmille, työnantajille ja yksityishenkilöille
- tukea non-formaalien ja informaalien oppimisen tunnustamista SeQF:n avulla.

SeQF:n tavoitteena on helpottaa koulutuksen ja työelämän välistä yhteyttä sekä mahdollistaa elinikäinen oppiminen tunnistamalla ja tunnustamalla erilaisia oppimismuotoja.

Epävirallisen koulutuksen erityispiirteet Ruotsissa:

Epävirallisen koulutuksen tarjoajia Ruotsissa ovat yksityisen sektorin lisäksi kansanopistot (folkhögskolor), opintoyhdistykset (studieförbund) ja kunnallinen aikuiskoulutus (komvux).



- Painopiste: henkilökohtainen kehitys, demokratia, kulttuuri, peruskoulutus, ammatillinen koulutus.
- Vahvuudet: vahva painotus henkilökohtaiseen ja sosiaaliseen kehitykseen, joustavat oppimispolut, julkisesti rahoitettu.
- Haasteet: tarve paremmalle integraatiolle muodollisen koulutuksen ja työmarkkinavaatimusten kanssa.

Tavat tunnistaa osaamista koulutusjärjestelmään kuulumattoman koulutuksen osalta:

- Epävirallisen koulutuksen validointi on Ruotsissa hajautettua ja sisältää erilaisia lähestymistapoja eri sektoreilla. Validointiprosessien määrää ja suoritteita ei tilastoida kansallisella tasolla.
- Validointia pidetään monilla aloilla tärkeänä välineenä poliittisten prioriteettien vahvistamisessa. Muutokset ovat tuoneet entistä yksilöllisemmän tarvelähtöisen lähestymistavan, ja validoinnin katsotaan olevan keskeistä työmarkkinoiden tuleviin tarpeisiin vastaamisessa.
- Epävirallisen koulutuksen validointi kattaa neljä vaihetta: 1. tunnistaminen 2. dokumentointi 3. arviointi ja 4. sertifiointi.

Ensimmäinen virallinen validoinnin määritelmä otettiin käyttöön vuonna 2003. Vaikka virallista, täysin yhtenäistä validointijärjestelmää ei vielä ollut 2010-luvun alussa, kehitys on jatkunut kohti laajempaa käyttöä sekä työelämässä että koulutuksessa mukaan lukien korkea-asteen koulutus. Vuonna 2015 Ruotsin hallitus päätti ottaa käyttöön elinikäisen oppimisen tutkintojen viitekehysten, SeQF:n. Tämä viitekehys oli Euroopan parlamentin ja neuvoston suosituksen mukainen, ja se koski eurooppalaista tutkintojen viitekehystä elinikäiselle oppimiselle.⁵⁷ Tammikuusta 2016 lähtien kaikki tutkintojen tarjoajat ovat voineet hakea tasosijoitusta. Vuonna 2017 Ruotsin työelämä- ja koulutusviranomaiset kehittivät tarkempia kansallisia standardeja, joiden tarkoituksena oli yhtenäistää osaamisen validointia erityisesti eri ammattialoilla ja aikuiskoulutuksessa. Tällä hetkellä hakemuksia tulee vuosittain noin 40, ja hakemukseen liittyy noin 16 000 Ruotsin kruunun maksu, joka vastaa noin 1 400:ää euroa.

SeQF:ää ei ole vielä kattavasti sisällytetty Ruotsin lainsäädäntöön nimenomaan epävirallisen oppimisen osalta. Kuitenkin epävirallisen oppimisen validointi ja tunnistaminen ovat keskeisiä osia Ruotsin elinikäisen oppimisen strategiassa. Ruotsissa on kehitetty selkeät suuntaviivat epävirallisen oppimisen validoinnille, mutta lainsäädännössä ei ole vielä täysin kattavaa rakenteellista kehystä sen toteuttamiselle. SeQF:n avulla pyritään kuitenkin yhdistämään erilaisia oppimismuotoja, ja validointia käytetään muun muassa ammatillisen osaamisen arvioinnissa ja sertifiointissa tietyillä sektoreilla.⁵⁸

⁵⁷ European Commission: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/sweden/validation-non-formal-and-informal-learning>

⁵⁸ European Commission: <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/sweden/64-validation-of-non-formal-and-informal-learning>



7.2. **Kategoria A: Kansallisen kvalifikaatiokehityksen ja non-formaalien koulutuksen linkitys**

Ruotsissa non-formaali koulutus luokitellaan pääosin elinikäisen oppimisen ja epävirallisten oppimisympäristöjen kautta. Non-formaali koulutus käsittää koulutusmuodot, jotka eivät ole osa virallista koulutusjärjestelmää. Niillä on kuitenkin merkittävä rooli yksilöiden taitojen kehittämisessä ja sosiaalisessa osallistumisessa. Tämä koulutusmuoto on jaoteltu useisiin eri kategorioihin seuraavien tahojen ja toimintojen avulla:

Taulukko 6 Ruotsalaiset epävirallisen koulutuksen toimijat ja niiden kuvaukset.

| Non-formaalien koulutuksen eri toimijat | Kuvaus |
|--|---|
| 1. Kansanopistot (folkhögskolor) | Ruotsissa kansanopistot tarjoavat laajan valikoiman kursseja ja koulutuksia, jotka voivat olla sekä ammatillisia että yleissivistäviä. Kansanopistojen kursseja ei luokitella muodollisten arvosanojen tai tutkintojen avulla, vaan niissä painotetaan oppimista, itseilmaisua ja yhteisöllisyyttä. |
| 2. Opintopiirit ja työväenopistot (studieförbund) | Opintopiirit ja työväenopistot ovat merkittävä osa non-formaalia koulutusta Ruotsissa. Näitä kursseja tarjotaan laajasti eri aloilla, kuten taide, kielet, musiikki, käsityöt ja yhteiskunnalliset teemat. Niiden tarkoitus on usein tarjota yleistä sivistystä ja mahdollisuuksia kehittää osaamista ilman muodollista arviointia tai tutkintoa. |
| 3. Työvoimapolitiittinen koulutus | Työvoimapolitiittinen koulutus, jota tukee valtion virasto Arbetsförmedlingen, on suunnattu työttömille tai työmarkkinoiden ulkopuolella oleville. Tämä koulutusmuoto keskittyy käytännön taitojen kehittämiseen, ja vaikka se ei ole osa virallista koulutusjärjestelmää, sillä on tärkeä rooli työllistymisen tukemisessa. |
| 4. Vapaaehtoinen ja yhteisöllinen oppiminen | Ruotsissa vapaaehtoistyö ja yhteisöllinen toiminta luokitellaan myös osaksi non-formaalia koulutusta. Nämä oppimistilanteet voivat olla järjestöjen, yhdistysten tai muiden yhteisöjen järjestämiä, ja niissä opitaan usein sosiaalisia, kulttuurisia ja käytännön taitoja. |



| | |
|--------------------------------------|--|
| Ruotsia maahanmuuttajille SFI | Ruotsin kielen opetus maahanmuuttajille, yleensä ilmaista. |
| Etäoppiminen ja verkkokurssit | Tarjolla laajasti monenlaisia koulutuksia ja verkkokursseja. |
| Työelämän toimijat | Eri yritykset ja yksityisen sektorin toimijat tarjoavat erilaista epävirallista koulutusta työelämän tarpeisiin. |

Kansallinen tutkintojen viitekehys (SeQF) mahdollistaa epävirallisen oppimisen avulla hankitun osaamisen ja tiedon tunnustamisen. Yksilöt voivat arvioida ja validoida aiemmin hankkimansa osaamisen, jotta he voivat sen avulla saada virallisia tutkintoja tai opintosuorituksia. Ruotsilla on vakiintunut järjestelmä epävirallisen ja arkioppimisen validointiin, mikä mahdollistaa erilaisella elämän- ja työkokemuksella hankittujen osaamisten osoittamisen.

Aikuiskoulutusohjelmiin sisältyvät kansanopistot, jotka tarjoavat laajan valikoiman kurseja ja ohjelmia ja tunnustavat epävirallisen oppimisen. Ne keskittyvät henkilökohtaiseen kehitykseen, kansalaisaktiivisuuteen ja elinikäiseen oppimiseen välttämättä johtamatta virallisiin tutkintoihin. Opintoyhdistykset tarjoavat kurseja, opintopiirejä ja muita oppimismahdollisuuksia, jotka tunnustavat epävirallisen oppimisen ja korostavat itseohjautuvaa oppimista ja yhteisöllistä osallistumista.

Työpaikkaoppiminen sisältää taitojen tunnustamisen, jossa työnantajat ja ammattijärjestöt tunnustavat usein epävirallisesti hankitut taidot ja tiedot työpaikkakoulutuksen, ammatillisten kehityskurssien ja alakohtaisten työpajojen avulla. Epävirallinen oppiminen otetaan usein huomioon suoritusarvioinneissa ja uralla etenemisen mahdollisuuksissa organisaatioissa.

Vapaaehtoistyö ja kansalaisosallistuminen kattavat vapaaehtoisjärjestöt, joissa vapaaehtoistyöllä hankitut taidot ja pätevyudet tunnustetaan usein ja voidaan dokumentoida vapaaehtoistyötodistuksilla. Osallistuminen kansalaisaktiivisuuteen tunnustetaan arvokkaana oppimiskokemuksena, joka edistää henkilökohtaista ja ammatillista kehitystä.

Kulttuuri- ja vapaa-ajan toimintaan liittyvät kirjastot ja kulttuurilaitokset, jotka tarjoavat erilaisia epävirallisia oppimismahdollisuuksia työpajoissa, lukupiireissä ja kulttuuritapahtumissa ja tunnustavat näiden toimintojen roolin elinikäisessä oppimisessa. Samoin siihen liittyvät nuorisoklubit ja urheilujärjestöt, joiden järjestämiin toimintoihin osallistuminen edistää taitojen kehittämistä ja tunnustetaan usein palkinnoilla ja todistuksilla.

Verkko-oppimisalustat, kuten Coursera, edX ja FutureLearn, ovat suosittuja ja tarjoavat kursien suorittamistodistuksia, joita arvostetaan erityisesti työnantajien piirissä. Verkkoalustat ja jotkin oppilaitokset tarjoavat digitaalisia suorituksia ja mikrotutkintoja, joilla ne tunnustavat epävirallisella oppimisella hankitut erityistaidot ja -tiedot.



Kansalliset aloitteet ovat sisältäneet validointiprojekteja, jotka kehittävät ja edistävät epävirallisen ja arkioppimisen validointia eri sektoreilla.

Epävirallisiin verkostoihin ja vertaisoppimiseen sisältyvät vertaisoppimisryhmät ja erilaiset mentoriohjelmat. Epäviralliset ryhmät ja verkostot tunnustetaan, koska ne edistävät ammatillista ja henkilökohtaista kehittymistä. Mentoroinnin avulla toteutuva epävirallinen oppiminen tunnustetaan sekä yksilöiden että organisaatioiden taholta, koska se edistää taitojen kehittymistä ja uralla etenemistä.

Tunnustaminen muodollisten koulutuspolkujen avulla sisältää niin sanottuja siltaprojekteja, jotka on suunniteltu sillaksi epävirallisen oppimisen ja virallisen koulutuksen välille. Niiden avulla mahdollistetaan sujuvat siirtymät erilaisten oppimistapojen välillä.

SeQF

Ruotsissa kansallista tutkintojen viitekehystä (National Qualifications Framework, NQF) hyödynnetään pääasiassa varmistamaan, että eri koulutustasojen ja tutkintojen laatu ja taso ovat yhdenmukaisia sekä kansallisesti että kansainvälisesti. Tämä viitekehys perustuu EU:n tutkintojen viitekehukseen (EQF), joka auttaa vertailemaan ja ymmärtämään eri maiden koulutusjärjestelmiä. Ruotsin viitekehys on suunniteltu kattamaan sekä formaalin koulutuksen että osittain non-formaalin ja epävirallisen oppimisen.

1. Tutkintojen ja koulutustasojen yhdenmukaistaminen

Ruotsin kansallinen viitekehys (Svensk referensram för kvalifikationer, SeQF) luokittelee kaikki tutkinnot kahdeksaan tasoon EQF:n mukaisesti. Tämä auttaa selventämään koulutustasojen välisiä eroja ja yhtäläisyyksiä, mikä lisää koulutuksen läpinäkyvyyttä sekä kansallisesti että kansainvälisesti. Viitekehys määrittää, millaisia tietoja, taitoja ja kompetensseja opiskelijoilta odotetaan kunkin tason tutkintojen saavuttamiseksi.

Svensk referensram för kvalifikationer (SeQF) on Ruotsin kansallinen tutkintojen viitekehys, joka perustuu eurooppalaiseen tutkintojen viitekehukseen (European Qualifications Framework, EQF). Se on järjestelmä, jolla luokitellaan ja määritellään Ruotsissa saavutettuja tutkintoja ja pätevyysnäytöksiä tasojen mukaan. SeQF:n päätarkoitus on selkeyttää eri tutkintojen, koulutusohjelmien ja muiden pätevyysnäytösten sisältöä, osaamisvaatimuksia ja arvoa kansallisesti ja kansainvälisesti.

SeQF:n tavoitteet

1. **Läpinäkyvyys ja vertailtavuus:** SeQF auttaa tekemään Ruotsin tutkintojärjestelmästä selkeämmän ja vertailukelpoisemman niin kansallisella kuin kansainvälisellä tasolla. Kun tutkinnot on luokiteltu tasojen mukaan, eri koulutusalojen, oppilaitosten ja työnantajien on helpompi ymmärtää, mitä osaamista ja taitoja tutkintoihin liittyy.

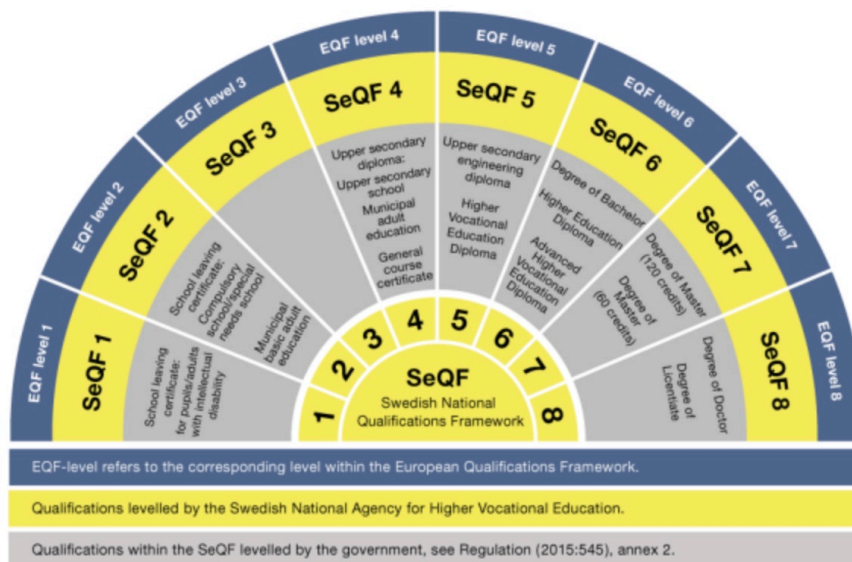


2. **Elinikäisen oppimisen tukeminen:** SeQF edistää elinikäistä oppimista tunnustamalla sekä virallisesti hankitun koulutuksen että muulla, kuten työelämässä tai vapaaehtoistyössä, hankitun osaamisen. Viitekehys mahdollistaa non-formaalien ja epävirallisen oppimisen integroimisen osaksi pätevyysjärjestelmää.
3. **Liikkuvuuden ja työllistymisen edistäminen:** Viitekehys edistää sekä opiskelijoiden että työntekijöiden liikkuvuutta Ruotsissa ja EU:n alueella, sillä SeQF on linjassa EQF:n kanssa. Tämä helpottaa tutkintojen ja pätevyksien tunnustamista ja hyväksymistä eri maissa, mikä tukee kansainvälistä työnhakua ja opiskelijavaihtoa.

SeQF:n rakenne

SeQF koostuu kahdeksasta tasosta, jotka vastaavat eurooppalaisen tutkintojen viitekehysten tasoja. Jokainen taso kuvaa tiettyjä tietoja, taitoja ja pätevyksiä, joita opiskelijalla tai työntekijällä tulisi olla kyseisellä tasolla:

- **Taso 1–2:** Perusasteen pätevydet, jotka kattavat perustaidot, kuten lukemisen, kirjoittamisen ja yksinkertaisen ongelmanratkaisun.
- **Taso 3–4:** Toisen asteen tutkintojen tasot, kuten lukiokoulutus ja ammatillinen peruskoulutus, joissa painopiste on monimutkaisemmissa taidoissa ja osaamisessa, kuten analysoinnissa ja suunnittelussa.
- **Taso 5–6:** Korkeakoulututkintojen ja ammatillisten pätevyksien tasot, joihin sisältyy monimutkaisia ongelmanratkaisutaitoja sekä tiedon soveltamista käytäntöön.
- **Taso 7–8:** Korkeakoulututkintojen ylempi taso, kuten maisterin ja tohtorin tutkinnot. Nämä tasot keskittyvät kriittiseen ajatteluun, tutkimustyöhön ja uuden tiedon luomiseen.



Kuva 6 SeQF järjestelmän visualisointi (lähde: <https://www.myh.se/in-english/seqf>).



6.3. **Kategoria B: Osaamisen tekeminen näkyväksi validoinnilla**

SeQF:n soveltaminen

Soveltaminen SeQF-järjestelmässä kattaa sekä formaalin koulutuksen, kuten koulut ja korkeakoulut, että non-formaalin koulutuksen, kuten työelämässä tai vapaa-ajalla hankitun osaamisen. Organisaatiot ja oppilaitokset voivat hakea pätevyksiensä sisällyttämistä SeQF-järjestelmään, mikä lisää niiden uskottavuutta ja tunnustamista. Tämä auttaa työnantajia ja oppilaitoksia ymmärtämään paremmin hakijoiden osaamista ja tukee oppijoiden mahdollisuuksia saada koulutuksensa ja osaamisensa tunnustettua eri ympäristöissä.

SeQF:n hyödyt

- **Osaamisen tunnustaminen:** SeQF mahdollistaa paitsi virallisten tutkintojen myös työelämässä ja arjen tilanteissa hankitun osaamisen tunnustamisen.
- **Koulutuksen ja työelämän tarpeiden yhdistäminen:** SeQF auttaa varmistamaan, että koulutus vastaa paremmin työmarkkinoiden tarpeisiin.
- **Kansainvälinen vertailtavuus:** Ruotsalaiset tutkinnot ja pätevyudet voidaan helposti asettaa kansainväliseen viitekehykseen, mikä parantaa niiden tunnustamista muissa maissa.

SeQF on tärkeä työkalu Ruotsin koulutusjärjestelmän läpinäkyvyyden ja vertailukelpoisuuden parantamisessa sekä virallisen, non-formaalin ja epävirallisen oppimisen tunnustamisessa. Se edistää elinikäistä oppimista ja tukee myös kansainvälistä opiskelija- ja työntekijäliikkuvuutta.

Vaikka viitekehys keskittyy ensisijaisesti virallisiin tutkintoihin, se mahdollistaa myös non-formaalin ja epävirallisen oppimisen tunnustamisen ja arvostamisen. Ruotsissa viitekehysten avulla voidaan arvioida esimerkiksi työelämässä hankittuja taitoja ja tietoja, jotka eivät ole osa virallista tutkintoa. Tämä voi edistää elinikäistä oppimista ja helpottaa työntekijöiden osaamisen tunnustamista esimerkiksi ammatillisessa koulutuksessa.

Viitekehysten avulla Ruotsin tutkintoja voidaan vertailla muiden maiden tutkintoihin, mikä helpottaa kansainvälistä opiskelija- ja työntekijäliikkuvuutta. Kun tutkintojen tasot ovat selkeästi määriteltyjä ja yhteensopivia EQF:n kanssa, ruotsalaisten tutkintojen tunnustaminen muissa maissa ja ulkomaisten tutkintojen tunnustaminen Ruotsissa helpottuu. Tämä parantaa työntekijöiden työllistymismahdollisuuksia ja opiskelijoiden mahdollisuuksia jatkaa opintojaan ulkomailla.



Ruotsissa non-formaalin koulutuksen ja virallisen koulutusjärjestelmän välinen yhteys on rakennettu siten, että erilaiset oppimispolut voivat täydentää ja tukea toisiaan. Tämä yhteys vahvistaa elinikäisen oppimisen periaatetta ja mahdollistaa sen, että non-formaalissa koulutuksessa hankittu osaaminen voidaan tunnistaa ja tunnustaa osana virallista koulutusta.

Linkittäminen tapahtuu useilla tavoilla:

1. Kansallinen tutkintojen viitekehys (SeQF)

SeQF tarjoaa selkeät tasot, joiden avulla eri oppimismuotojen, kuten non-formaalin koulutuksen, avulla hankittu osaaminen voidaan asettaa samaan viitekehykseen kuin viralliset tutkinnot. Tämä tekee non-formaalilla koulutuksella hankitusta osaamisesta vertailukelpoisen ja tunnustettavan virallisessa koulutusjärjestelmässä. Esimerkiksi kansanopistojen tarjoamat kurssit tai työelämässä hankitut taidot voivat olla SeQF-tasojen mukaisia, jolloin niitä voidaan arvioida ja tunnustaa osana virallista koulutusta tai tutkintoa.

2. Aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen (AHOT)

Ruotsissa AHOT (Aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen) on keskeinen väline non-formaalin koulutuksen linkittämisessä viralliseen koulutukseen. AHOT-prosessin avulla yksilön non-formaalissa koulutuksessa tai työelämässä hankkima osaaminen voidaan tunnustaa virallisten opintojen osaksi. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi opintopisteiden myöntämistä tai tutkinnon suorittamisen nopeuttamista. Esimerkiksi henkilö, joka on saanut laajaa työelämäkokemusta tai suorittanut non-formaaleja kurseja kansanopistossa, voi AHOT-prosessin avulla saada osan tutkinnosta hyväksiluetuksi virallisessa oppilaitoksessa.

3. Kansanopistot ja studieförbund

Ruotsissa kansanopistot (folkhögskolor) ja opintopiirit (studieförbund) ovat merkittäviä non-formaalin koulutuksen tarjoajia ja toimivat tärkeänä linkkinä virallisen koulutusjärjestelmän ja non-formaalin koulutuksen välillä. Kansanopistoissa suoritettavat kurssit voivat olla suoraan yhteydessä virallisiin tutkintoihin, ja osa niistä voidaan hyväksyä osaksi jatko-opintoja tai ammatillista koulutusta. Kansanopistojen kurssit voivat tarjota mahdollisuuden täydentää virallisia opintoja tai toimia väylänä, jonka avulla opiskelija voi saada valmiuksia siirtyä viralliseen koulutukseen.

4. Työelämässä hankitun osaamisen tunnustaminen

Ruotsissa työelämässä hankitun osaamisen tunnustaminen on tärkeä keino linkittää non-formaali ja virallinen koulutus. Työmarkkinoiden tarpeisiin vastaava osaaminen voidaan tunnustaa osana virallisia pätevyksiä esimerkiksi ammatillisessa koulutuksessa. Työelämässä opittuja taitoja ja kokemuksia voidaan hyödyntää virallisten tutkintojen suorittamisessa, mikä helpottaa siirtymistä työelämästä takaisin koulutukseen tai päinvastoin. Työnantajat voivat myös tehdä yhteistyötä



oppilaitosten kanssa, jolloin työntekijöiden non-formaali koulutus voidaan ottaa huomioon ammatillisen pätevyyden kehittämisessä ja virallisessa tunnustamisessa.

5. Yhteistyö oppilaitosten ja työmarkkinoiden välillä

Ruotsissa non-formaalin koulutuksen ja virallisen koulutusjärjestelmän välinen yhteys perustuu usein tiiviiseen yhteistyöhön oppilaitosten, työmarkkinoiden ja eri koulutuksen tarjoajien välillä. Työnantajat, kansanopistot ja ammattijärjestöt voivat tehdä yhteistyötä oppilaitosten kanssa, jolloin non-formaalin koulutuksen sisältöä voidaan integroida viralliseen koulutusohjelmaan. Tämä lisää oppimismahdollisuuksia, jotka vastaavat paremmin työelämän vaatimuksia. Esimerkiksi ammatillisissa oppilaitoksissa non-formaaleja kursseja voidaan hyväksyä osaksi tutkintoa, ja työharjoitteluissa hankitut taidot voidaan tunnustaa virallisina opintosuorituksina.

6. Elinikäisen oppimisen tukeminen

Ruotsin koulutusjärjestelmä korostaa elinikäistä oppimista, joka on keskeinen osa non-formaalin ja virallisen koulutuksen linkittämistä. Järjestelmä pyrkii siihen, että oppijat voivat kehittää taitojaan eri elämänvaiheissa ja monissa oppimisympäristöissä. Virallinen koulutus tunnustaa non-formaalissa oppimisessa hankitut tiedot ja taidot, mikä mahdollistaa joustavat oppimispolut ja urakehityksen eri elämänvaiheissa.

Ruotsissa non-formaali koulutus ja virallinen koulutusjärjestelmä ovat tiiviisti yhteydessä toisiinsa kansallisen tutkintojen viitekehyksen (SeQF), AHOT-prosessin, kansanopistojen, työelämässä hankitun osaamisen tunnustamisen sekä oppilaitosten ja työmarkkinoiden yhteistyön kautta. Tämä järjestelmä mahdollistaa joustavat oppimispolut, osaamisen tunnustamisen ja elinikäisen oppimisen tukemisen, mikä helpottaa siirtymistä non-formaalista koulutuksesta viralliseen koulutukseen ja työmarkkinoille.

Ruotsissa tehdään kolmenlaista jatkuvan oppimisen validointia:

1. jatkuvan oppimisen opintojen validointi (sellaisten opintojen, jotka täyttävät kelpoisuusehdot)
2. validointi opintojen lyhentämiseksi (poikkeukselliset ja/tai yksilölliset oppimisreitit) ja
3. ammatteihin ja työmarkkinoihin liittyvää validointia, joka pitää sisällään uudelleen kouluttautumista, taitojen täydentämistä sekä pätevyysien ja tutkintotodistusten hankkimista erityisesti kysytyille toimialoille ja kysytyihin ammatteihin.

Validointia tarjoavat oppilaitokset eri koulutustasoilta: jatkuvaa oppimista ja opintojen lyhentämistä varten korkeakoulu ja aikuiskoulutus sekä työmarkkinoihin liittyvää validointia sektorikohtaisesti hyväksytyt testikeskukset (test center), julkinen työvoimapalvelu sekä aikuiskoulutuskeskukset.



Validoinnin yhtenäinen laadullinen lähestymistapa varmistetaan eri osa-alueille (työmarkkinat, aikuiskoulutus, ammatillinen korkeakoulutus ja korkeakoulutus) kehitetyillä kansallisilla standardeilla ja ohjeilla. On kuitenkin huomattava, että vaikka standardit ja ohjeet ovat kaikkien palveluntarjoajien käytettävissä, ne eivät ole pakollisia vaan vain suositeltavia.

7.4. Katgoria C: Muut käsitteelliset mallit

Ruotsin koulutusjärjestelmässä microcredentials, eli mikrotutkinnot, ovat nouseva käsite, joka tarjoaa mahdollisuuden saavuttaa ja todentaa tiettyjä ammatillisia taitoja tai osaamista ilman, että henkilön tarvitsee suorittaa perinteistä pidempikestoista tutkinto-ohjelmaa. Nämä mikrotutkinnot voivat olla erityisen hyödyllisiä ammatillisen kehityksen ja jatkuvan oppimisen kontekstissa, sillä ne mahdollistavat joustavat oppimispolut ja osaamisen päivittämisen nopeasti muuttuvilla aloilla. Mikrotutkintojen merkitystä vasta tutkitaan, ja niiden osalta työ on vasta alkuvaiheessa. Ne eivät vielä ole laajassa käytössä vaan pilotointivaiheessa. Mikrotutkinnot edustavat Ruotsissa koulutuksen modernia suuntausta, joka korostaa osaamispohjaista oppimista ja tarjoaa uusia väyliä ammatilliseen kasvuun ja oppimiseen. Ne ovat osa laajempaa globaalia trendiä, joka heijastaa jatkuvasti muuttuvia koulutusvaatimuksia ja työmarkkinoiden tarpeita. Mikrotutkintojen avulla voidaan tukea työttömien ja työmarkkinoiden ulkopuolella olevien tilannetta ja auttaa heitä osaamisen laajentamisessa ja uudelleen kouluttautumisessa sekä yleisesti lisätä koulutusmahdollisuuksia.

Mikrotutkintojen potentiaalisia hyötyjä:

Mikrotutkinnot tarjoavat opiskelijoille mahdollisuuden kehittää taitojaan omaan tahtiin usein verkko-opintoina. Ne tarjoavat joustavan tavan opiskella, mikä sopii erityisesti työssäkäyville aikuisille ja niille, jotka haluavat päivittää tai laajentaa osaamistaan ilman täysimittaisen tutkinto-ohjelman suorittamista.

Ruotsissa mikrotutkinnot keskittyvät usein erityisiin taitoihin tai ammattialoihin, kuten digitaaliseen markkinointiin, ohjelmointiin, projektinhallintaan tai kestävään kehitykseen. Nämä ohjelmat on suunniteltu vastaamaan suoraan työmarkkinoiden vaatimuksiin, ja ne tarjoavat taitoja, jotka ovat välittömästi sovellettavissa työpaikoilla. Monet mikrotutkinnot kehitetään yhteistyössä yliopistojen, ammattikorkeakoulujen ja teollisuuden toimijoiden kanssa, jotta varmistetaan koulutuksen relevanssi ja laatu. Tämä yhteistyö auttaa pitämään opetusohjelmat ajan tasalla ja varmistaa niiden vastaavan sekä kansallisia että kansainvälisiä standardeja. Mikrotutkinnot päättyvät yleensä sertifikaattiin tai muuhun viralliseen todistukseen, joka tunnustetaan tietyillä toimialoilla. Tämä dokumentaatio auttaa yksilöitä osoittamaan osaamisensa potentiaalisille työnantajille tai edetessään urallaan.



Ruotsi on tunnettu korkeasta elinikäisen oppimisen arvostuksestaan, ja mikrotutkinnot tukevat tätä näkemystä tarjoamalla työkaluja ja resursseja jatkuvaan henkilökohtaiseen ja ammatilliseen kehitykseen.

Alakohtaiset standardit

Vuoden 2017 jälkeen Ruotsissa on otettu käyttöön alakohtaisia standardeja, joiden avulla osaamista voidaan validoida työelämässä. Nämä standardit perustuvat ammattialojen tunnistamiin kompetenssikriteereihin, joiden perusteella yksilön työllistymismahdollisuudet arvioidaan tietyn osaamisalueen tai ammattiroolin puitteissa. Validoinnin avulla voidaan arvioida, onko yksilö työllistettävissä joko ilman lisäosaamisen kehittämistä tai sen myötä ja täyttääkö yksilö asianmukaisten tutkintojen hankkimiseen oikeuttavat vaatimukset. Jos yksilö täyttää kaikki vaatimukset, validoinnin perusteella myönnettävä osaamistodistus voi olla peruste ammatillisen sertifikaatin tai todistuksen myöntämiselle.⁵⁹

Esimerkiksi rakennusalalla on oma järjestelmä, jolla muista maista tulleille työntekijöille voidaan antaa työluvut lähtömaassa hankitun osaamisen pohjalta. Esimerkiksi puolalaisia rakennusalan työntekijöitä on Ruotsissa paljon. Tämä järjestelmä ei ole virallinen, mutta siinä toimitaan silti systemaattisesti.

⁵⁹ <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/sweden/64-validation-of-non-formal-and-informal-learning>



8. Singapore

8.1. Tausta

Singaporen koulutusjärjestelmä on kattava ja erittäin laajalti organisoitu ja keskittyy vahvasti viralliseen koulutukseen. Singaporen koulutusjärjestelmän hallinnasta vastaa pääasiassa opetusministeriö eli Ministry of Education (MOE). Lisäksi työvoimaministeriö eli Ministry of Manpower (MOM) osallistuu esimerkiksi koulutusaiheisiin tutkimuksiin erityisesti työelämänäkökulmasta,⁶⁰ ja ministeriöt tekevät tiivistä yhteistyötä. Singaporen vahva fokuoitus viralliseen koulutusjärjestelmään on vahvasti yhteydessä maan tieto- ja osaamisintensiiviseen talousstrategiaan ja tietoyhteiskunnan identiteettiin. Virallinen koulutusjärjestelmä Singaporessa koostuu:

- esikoulusta
- perusopetuksesta
- toisen asteen koulutuksesta ja
- jatkokoulutuksesta, joka kattaa muun muassa polytekniset oppilaitokset eli ammattikorkeakoulut, taideinstituutit, yliopistot ja teknilliset yliopistot (Institute of Technical Education, ITE)
- Singaporen virallinen koulutusjärjestelmä sisältää myös Junior Colleten, joiden tarjoamat enimmäkseen kaksivuotiset koulutukset kehittävät opiskelijoiden akateemisia taitoja ja pääasiassa valmentavat opiskelijoita yliopistoa varten.⁶¹

Singapore panostaa voimakkaasti koulutukseen, innovaatioihin, teknologian hyödyntämiseen ja elinikäiseen oppimiseen. Valtio haluaa ylläpitää kansalaisten työllistymistä ja sen myötä valtion taloutta kannustamalla ja tukemalla lisäkoulutautumista.⁶² Maassa opetus on myös laadukasta kaikilla koulutusasteilla, ja opiskelijoiden opintomenestykseen kohdistuvat odotukset ovat korkealla. Tämä näkyy esimerkiksi vuoden 2015 PISA-tutkimuksessa, jossa Singapore sijoittui ensimmäiselle sijalle lukemisessa, matematiikassa ja luonnontieteissä sekä oppilaiden yhteisöllisessä ongelmanratkaisussa.⁶³

Aineistonkeruun perusteella epävirallinen koulutus Singaporessa kattaa kaiken sellaisen koulutuksen, joka ei johda virallisen koulutusjärjestelmän mukaiseen todistukseen. Käytännössä

⁶⁰ Ministry of Education: <https://www.moe.gov.sg/about-us>

⁶¹ Ministry of Education: https://www.moe.gov.sg/-/media/files/about-us/overview_of_singapore_education_system.pdf

⁶² NCEE: <https://ncee.org/country/singapore/>

⁶³ Valtioneuvosto ja ministeriöt: https://um.fi/edustustojen-raportit/-/asset_publisher/W41AhLdTjdaq/content/singapore-kehittaa-aktiivisesti-jo-nyt-laadukasta-koulutusjarjestelmaansa/384951



tämä tarkoittaa yksittäisiä kursseja, jotka eivät yksinään johda todistukseen, tutkintoon tai ammattiin, vaikka ne saattavatkin olla osa virallista koulutusta. Näitä kursseja tarjoavat Singaporessa sekä viralliset että yksityiset koulutuslaitokset. Epävirallinen koulutus Singaporessa on osa laajempaa elinikäisen oppimisen strategiaa, jolla pyritään varmistamaan kansalaisten työmarkkinakelpoisuus nopeasti muuttuvassa taloudessa. Erilaiset valtion aloitteet pyrkivät tukemaan työntekijöitä, jotka joutuvat sopeutumaan teknologian muutoksiin, tarjoamalla heille mahdollisuuden nopeisiin ja erikoistuneisiin kursseihin.⁶⁴

Singaporessa elinikäiseen oppimiseen ja epäviralliseen koulutukseen kuuluu olennaisena osana useita erilaisia ohjelmia, joilla tuetaan osaamisen kehittämistä. Nämä ohjelmat on vuosien varrella koottu osaksi yhtä viitekehystä, jota sittemmin on alettu kutsua nimellä SkillsFuture. SkillsFuture toimii kansallisena brändinä elinikäiselle oppimiselle. Epävirallista koulutusta järjestävät Singaporessa kuitenkin muutkin tahot, kuten CET-keskukset (Continuing Education and Training), yhteisöpohjaiset oppimisorganisaatiot (kuten PA ja LLI), ammattijärjestöt, yksityiset koulutuksen tarjoajat, yritykset omina koulutuksinaan, erilaiset verkko-oppimisympäristöt ja yliopistojen elinikäisen oppimisen osastot. Tämä laaja koulutustarjonta tukee monipuolista osaamisen kehittämistä eri elämänvaiheissa ja -tilanteissa.⁶⁵

Tärkein epävirallisen koulutuksen muoto Singaporessa on SkillsFuture-ohjelma, jota Singaporen valtio pyrkii erityisesti kehittämään, sillä se tukee kansalaisten työllistymistä ja valtion taloutta. SkillsFuture Singapore (SSG) on opetusministeriön alainen lakisääteinen elin, joka ohjaa ja koordinoi kansallisen SkillsFuture-ohjelman toteuttamista. Tämä valtiojohtoinen ohjelma kuvataankin osana Singaporen virallisen koulutusjärjestelmän kaaviota, vaikka sen tarjoama koulutus on epävirallista koulutusta. SkillsFuturen tavoitteena on kehittää työvoiman taitoja, osaamista, tuottavuutta ja palveluiden laatua. SkillsFuture muistuttaa perusajatukseltaan valtion työvoimapolitiittista koulutuselintä. SkillsFuturen neljä julkilausuttua tavoitetta ovat:

1. Auttaa yksilöitä tekemään tietoon perustuvia valintoja koulutuksen ja uran suhteen.
2. Kehittää integroitu korkealaatuinen koulutusjärjestelmä, joka vastaa jatkuvasti muuttuviin tarpeisiin.
3. Edistää työnantajan tunnustusta ja yksilöiden urakehitystä taitojen ja osaamisen perusteella.
4. Edistää kulttuuria, jossa tuetaan ja arvostetaan elinikäistä oppimista.⁶⁶

Suuri osa SkillsFuturen rahoittamista koulutuksista on haastattelun perusteella vahvasti yhteydessä työelämään. SkillsFuture tarjoaa singaporelaisille erilaisia akateemisia ja ammatillisia koulutuksia rahoittamalla niiden suorittamista. SkillsFuture on suunniteltu vastaamaan sekä yksilöiden että yritysten tarpeisiin, ja se tekee yhteistyötä yksityisten instituutioiden ja muiden

⁶⁴ SkillsFuture: <https://www.skillsfuture.gov.sg/aboutskillsfuture>

⁶⁵ SkillsFuture: <https://www.skillsfuture.gov.sg/cet-centres>; <https://www.lli.sg/about-us>; People's Association: <https://www.pa.gov.sg/about-us/about-pa/>

⁶⁶ Engriyani & Madhakomala, 2023



toimijoiden kanssa tunnistaakseen työmarkkinoiden tarpeet ja ennustaakseen uusia nousevia osaamistarpeita. On kuitenkin tärkeää huomata, että SkillsFuture-ohjelmassa mukana olevien koulutusten laadunvarmistuksesta ei vastaa valtio eikä SkillsFuture, vaan vastuu laadunvarmistuksesta on kullakin koulutuksenjärjestäjällä, kuten esimerkiksi yksityisillä yliopistoilla tai ammatillisilla oppilaitoksilla. Järjestäjillä on laaja vapaus myös määrittää kurssien laatu ja sisältö, ja niiden vastuulla on varmistaa, että koulutus vastaa kansallisesti ja soveltuvin osin kansainvälisesti vaadittua tasoa.⁶⁷

8.2. Katgoria A: Kansallisen kvalifikaatiokehysten ja non-formaalin koulutuksen linkitys

Kansallisen kvalifikaatiokehysten ja non-formaalin koulutuksen linkitystä ei tehdä Singaporessa. Singaporella ei ole kansallista kvalifikaatiokehystä (NQF), johon epävirallisia koulutuksia voitaisiin linkittää.

8.3. Katgoria B: Osaamisen tekeminen näkyväksi validoinnilla

Työnantajat voivat tehdä työntekijöidensä työelämässä hankkiman osaamisen näkyväksi SkillsFutureen kuuluvan WPSR-ohjelman avulla. SkillsFuture-ohjelma sisältää Workplace Skills Recognition (WPSR) -ohjelman, joka mahdollistaa työnantajille työntekijöiden taitojen nopean arvioinnin ja tunnustamisen jopa ilman lisäkoulutusta. WPSR-ohjelmassa yritykset voivat hankkia Workplace Learning (WPL) -merkin, joka osoittaa, että niillä on työpaikalla rakenteellinen oppimisen järjestelmä. Merkin hankkiminen kestää noin 2–3 kuukautta, ja hakuprosessiin sisältyy hakemuksen jälkeen hakevan organisaation haastattelu. Hakemukset käsittelee National Centre of Excellence for Workplace Learning (NACE). Hakemuksen hyväksynnän jälkeen WPL-merkitty työnantaja voi sertifioida työntekijöiden työelämässä hankkimia taitoja yhteistyössä SkillsFutureen ja hyväksytyjen koulutusumppanien kanssa. Tällä hetkellä ohjelmaa tarjotaan elintarvike- ja vähittäiskaupan aloilla.^{68 69}

⁶⁷ SkillsFuture: <https://www.skillsfuture.gov.sg/aboutskillsfuture>; <https://www.skillsfuture.gov.sg/cet-centres>; <https://www.lli.sg/about-us>; People's Association: <https://www.pa.gov.sg/about-us/about-pa/>

⁶⁸ SkillsFuture: <https://www.skillsfuture.gov.sg/workplaceskills#:~:text=Helping%20enterprises%20build%20workplace%20learning,of%20skills%20learnt%20at%20work&text=The%20Workplace%20Skills%20Recognition%20programme,training%20to%20obtain%20the%20certifications.>

⁶⁹ National Centre of Excellence for Workplace Learning: <https://www.nace.edu.sg/certifications/workplace-learning-ready-mark/requirements>



8.4. Katgoria C: Muut käsitteelliset mallit

Epävirallisten "Microcredentials"-koulutusten tunnistamiseen, näkyväksi tekemiseen ja vertailuun liittyvä työ on Singaporessa vielä kesken. Singaporen opetusministeriö (Ministry of Education, MOE) on perustanut virallisen työryhmän, joka käsittelee microcredentials-opintojen (esimerkiksi FlexiMasters, jonka avulla voi suorittaa maisterintutkinnon joustavassa aikataulussa työn ohella) tunnistamista, näkyväksi tekemistä ja vertailua. Haastattelujen perusteella tämän microcredentials-opintoja käsittelevän työryhmän avulla pyritään kehittämään järjestelmä, joka tunnistaa ja arvioi epävirallisen koulutuksen kontekstissa hankittuja taitoja. Microcredentials-opintojen tunnistaminen, vertailu ja näkyväksi tekeminen yhdessä koulutusalan eri toimijoiden kanssa on monimutkaista, ja tämä työryhmätyö onkin edelleen kesken.⁷⁰

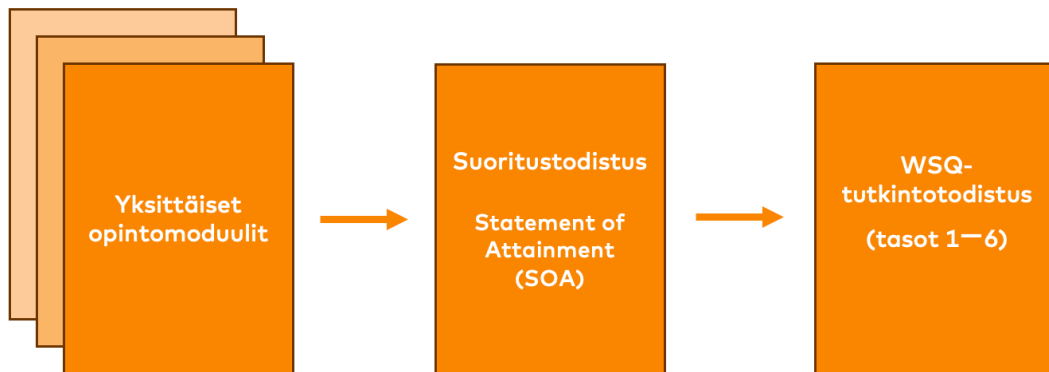
Singapore Workforce Skills Qualifications (WSQ) on kansallinen toimialakohtainen tutkintojärjestelmä SkillsFuture-toiminnan sisällä. Se kouluttaa, kehittää, arvioi ja sertifioidu työvoiman taitoja ja osaamista. WSQ-järjestelmä on suunniteltu erityisen käytännönläheiseksi ja työelämälähtöiseksi, ja se kattaa useita eri toimialoja, kuten hotelli- ja ravintola-alan, terveydenhuollon ja rahoitusalan. WSQ-kurssit perustuvat Singapore SkillsFrameworkiin, joka määrittää kunkin alan työtehtäviin liittyvät keskeiset taidot ja osaamisvaatimukset. WSQ-järjestelmä tarjoaa työntekijöille mahdollisuuden oppia taitoja ja sertifioida niitä ilman, että heidän tarvitsee käydä läpi perinteistä koulutusjärjestelmää. Tämä tekee siitä saavutettavan ja houkuttelevan monenlaisille ihmisille, jotka haluavat edistää uraansa.⁷¹

WSQ-järjestelmän vahvuus on joustavuudessa ja käytännönläheisyydessä, jotka mahdollistavat WSQ-tutkintotodistusten saamisen yksittäisten opintomodulien tai suoritustodistusten avulla. Järjestelmä ei vaadi osallistujiltaan akateemista taustaa ja tunnustaa aiemmin hankitun osaamisen, esimerkiksi työkokemuksen. Osallistujat voivat esimerkiksi suorittaa pienempiä moduuleja, jotka johtavat suoritustodistukseen (Statement of Attainment, SOA), ja nämä todistukset voivat lopulta kertyä täydeksi WSQ-tutkintotodistukseksi jollain kuudesta olemassa olevasta WSQ-tutkintotodistuksen tasosta. WSQ-tutkintojen tunnustaminen riippuu työnantajasta, mutta ammattiliitot ja työnantajat tunnustavat yleensä WSQ-opinnot laajalti. SkillsFuture Singapore on vastuussa sen varmistamisesta, että WSQ-tutkintojen relevanssi säilyy korkeana, eli siitä, että niiden sisältövaatimukset ovat ajankohtaisia ja vastaavat kyseisen toimialan työelämän tarpeita. WSQ-todistukset myönnetään yhteistyössä monien elinten kanssa.⁷²

⁷⁰ Asiantuntijahaastattelu

⁷¹ SkillsFuture: <https://www.skillsfuture.gov.sg/wsqa> ja asiantuntijahaastattelu

⁷² SkillsFuture: <https://www.skillsfuture.gov.sg/wsqa> ja asiantuntijahaastattelu



Kuva 7 Polku yksittäisistä opintomoduuleista suoritustodistuksen (SOA) kautta WSQ-tutkintotodistukseen.



Kuva 8 Workforce Skills Qualifications (WSQ) -tutkintojen kuusi tasoa.



9. Uusi-Seelanti

9.1. Tausta

Uuden-Seelannin formaali ja non-formaali koulutusjärjestelmä täydentävät toisiaan tarjoamalla monipuolisia oppimismahdollisuuksia eri elämänvaiheisiin ja tarpeisiin. Minister of Education vastaa varhaiskasvatuksesta ja perus- ja toisen asteen koulutuksesta ja Minister for the Environment, Minister for Tertiary Education and Skills hallinnoi korkea-asteen koulutusta, ammatillista koulutusta ja aikuiskoulutusta.

Formaali koulutusjärjestelmä voidaan jakaa kolmeen tasoon: 1. varhaiskasvatus (ECE), 2. perus- ja keskiasteen koulutus (5–19-vuotiaat), johon sisältyy peruskoulu 5–12-vuotiaille ja toisen asteen koulutus 13–17-vuotiaille ja 3. korkea-asteen ja ammatillinen koulutus.

Uudessa-Seelannissa tarjotaan monenlaista sellaista koulutusta, joka ei kuulu virallisen koulutusjärjestelmän piiriin. Koulutusjärjestelmään kuulumatonta koulutusta kutsutaan usein epämuodolliseksi (non-formal) tai epäviralliseksi (informal) koulutukseksi. Koulutusjärjestelmän ulkopuolisiksi koulutuksista voidaan laskea korkea-asteen (tertiary education) aikuis- ja täydennyskoulutukset silloin, kun ne eivät tähtää viralliseen tutkintoon. Myös lyhyet seminaarit, luennot tai työpajat, jotka eivät ole osa mitään kurssia, voidaan lukea epäviralliseksi oppimiseksi.⁷³

Non-formaalialia koulutusta pidetään Uudessa-Seelannissa joustavana oppimisen muotona, joka täydentää virallista koulutustarjontaa ja tarjoaa mahdollisuuksia päivittää työelämässä tarvittavaa osaamista tai edistää henkilökohtaisia mielenkiinnon kohteita. Koulutusjärjestelmään kuulumattomien koulutusten kustannukset vaihtelevat kurssi-, koulutusohjelma- ja tarjoajakohtaisesti. Epämuodollinen koulutusmuoto tukee työvoiman osaamisen kehittämistä ja elinikäistä oppimista, mikä tekee siitä tärkeän osan Uuden-Seelannin koulutusjärjestelmää.

Koulutusjärjestelmään kuulumatonta koulutusta järjestävät viralliset oppilaitokset, yritykset, yksityiset palveluntuottajat, kansalaisjärjestöt ja yhdistykset. Koulutuksen tarjoajien mukaan tyypiteltyinä Uudessa-Seelannissa järjestetään seuraavanlaisia virallista koulutusjärjestelmää täydentäviä koulutuksia:

- **Jotkin korkea-asteen koulutuksen tarjoajista** (tertiary education organization, TEO), mukaan lukien yliopistot, teknologia- ja ammattikorkeakoulut, wānangat ja yksityiset

⁷³ Education Counts: <https://www.educationcounts.govt.nz/publications/series/ALL/72279>



koulutuslaitokset, tarjoavat lyhyempiä tutkinto-ohjelmaan kuulumattomia kursseja, jotka valmistavat opiskelijoita tutkintotason opiskeluun.⁷⁴ Korkeakouluissa voi myös ilmoittautua yksittäisille kursseille sitoutumatta suorittamaan koko koulutusohjelmaa ja ansaita silti opintopisteitä, jotka voi myöhemmin hyväksilukea osaksi virallista tutkintoa.⁷⁵

- **Yritysomisteiset yksityiset koulutuksen tarjoajat** (private training establishments, PTE) tarjoavat koulutusta tietyille aloille ja pyrkivät vastaamaan nopeasti työelämän muuttuviin tarpeisiin. Useimmat yksityiset koulutuksen tarjoajat tarjoavat kursseja, jotka ovat kansallisessa tutkintojen viitekehyksessä (NZQCF) akkreditoituja ja johtavat virallisiin todistuksiin, sertifikaatteihin ja tutkintoihin. Pieni määrä yksityisistä koulutuslaitoksista tarjoaa myös virallisia tutkintoja.
- **Teollisuuden koulutusorganisaatiot** (industry training organisations, ITO) koordinoivat oppisopimuskoulutusta ja muuta koulutusta tietyillä toimialoilla sekä kehittävät ja ylläpitävät alansa liittyviä pätevyyspohjaisia arviointistandardeja ja pätevyyskiä. Teollisuuden koulutuslaitosten kautta on mahdollista suorittaa Uuden-Seelannin tutkintojen viitekehysten (NZQCF) mukainen tutkinto samalla, kun työskentelee kokopäiväisesti. Muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta teollisuuden koulutusorganisaatiot ovat Uudessa-Seelannissa ainoita organisaatioita, joilla on oikeus kehittää tutkintoon kuulumattomia ammatillisia tutkintoja.
- **Yritykset** tarjoavat henkilöstölleen sisäisiä koulutusohjelmia tai kursseja, joiden tarkoituksena on kehittää työtehtävään tai alaan liittyvää osaamista.
- **Kansalaisjärjestöt, yhdistykset, kunnat ja muut paikalliset viranomaiset, kirjastot ja kulttuurikeskukset, verkossa opetusta tarjoavat toimijat ja erilaiset yksityiset palveluntarjoajat** tarjoavat viralliseen järjestelmään kuulumattomia kursseja, koulutuksia ja seminaareja.

9.2. Katgoria A: Kansallisen kvalifikaatiokehysten ja non-formaalin koulutuksen linkitys

Kaikkea oppivelvollisuuden jälkeistä koulutusta säännellään Uuden-Seelannin tutkintojen ja pätevyyskehysten viitekehyksessä (New Zealand Qualifications and Credentials Framework, NZQCF), joka tarjoaa raamit eri tasojen tutkintojen ja pätevyyskehysten arvioimiseen ja vertailemiseen. National Qualifications Framework (NZQF) on määritelty Uuden-Seelannin lainsäädännössä Education and Training Act 2020 -laissa, sen 436. pykälässä. Lainsäädännössä määritellään tutkintojen ja pätevyyskehysten viitekehysten rakenne ja säännöt sekä viitekehystä hallinnoivan New Zealand Qualifications Authorityn (NZQA) tehtävät. Ennen vuotta 2022 tutkintojen viitekehys piti

⁷⁴ Victoria University of Wellington: <https://www.wgtn.ac.nz/study/programmes-courses/short-courses>

⁷⁵ Victoria University of Wellington: <https://www.wgtn.ac.nz/study/programmes-courses/short-courses/individual-course-enrolment>



sisällään kaikki viralliset keski- tai korkea-asteen tutkinnot tai osatutkinnot, mutta vuodesta 2022 lähtien myös mikrovaltuutukset (microcredentials) sisällytettiin viitekehukseen ja nimi muutettiin New Zealand Qualifications Frameworkista (NZQF) New Zealand Qualifications and Credentials Frameworkiksi (NZQCF).⁷⁶

NZQCF sisältää kaikki kansallisesti hyväksytyt pätevyudet eli todistukset, mikrovaltuudet, sertifikaatit ja tutkinnot. Pätevyudet luokitellaan tasoilla 1–10: tasot 1–4 kattavat sertifikaatit (certificate), tasot 5–6 sertifikaatit ja diplomit (diploma) ja tasot 7–10 viralliset korkeakoulujen tutkinnot. Tutkintojen ja pätevyysien viitekehys on suunniteltu yhtenäistämään ja standardoimaan koko koulutusjärjestelmä ja selkeyttämään sitä eri toimijoille. NZQCF:n mukainen tutkinto, sertifikaatti tai todistus on virallinen todistus siitä, että henkilö on saavuttanut tietyn standardin mukaiset oppimistulokset. Tutkintoja, sertifikaatteja ja todistuksia voi kuitenkin saada monenlaisista koulutusvaihtoehdoista, kuten oppisopimuskoulutuksista, työssä oppimisesta, akateemisesta opiskelusta tai lyhyemmistä kursseista.⁷⁷

National Certificates of Educational Achievement (NCEA) kattaa Uuden-Seelannin toisen asteen tutkinnot tasoilla 1–3. NCEA on suunniteltu tarjoamaan joustava ja kattava tapa osoittaa oppimistulokset eri oppiaineissa toisella asteella. NCEA-järjestelmässä opiskelijat ansaitsevat opintopisteitä suorittamistaan yksiköistä ja saavutuksista, kunnes ne täyttävät toisen asteen tutkinnon edellytykset.⁷⁸ NCEA kattaa vain formaalin ja akkreditoitujen koulutusorganisaatioiden tarjoaman koulutuksen, eikä non-formaali koulutus tyypillisesti johda toisen asteen viitekehysten mukaiseen tutkintoon. NCEA-opinnot voi kuitenkin yhdistää Uuden-Seelannin sertifikaattien tai mikrotodistusten saavuttamiseen.⁷⁹

Jotta koulutusjärjestelmään kuulumattomasta koulutuksesta voisi saada NZQCF-viitekehyksessä hyväksytyyn sertifikaatin tai tutkinnon, koulutuksen järjestäjän on yleensä oltava virallisesti akkreditoitu oppilaitos, kuten yliopisto, wānanga, teknologia- tai ammattikorkeakoulu, yksityinen koulutuksen tarjoaja (PTE) tai teollisuuden koulutusorganisaatio (ITO). Muiden kuin näiden toimijoiden – esimerkiksi järjestöjen, yritysten tai yksityisten palveluntarjoajien – järjestämistä non-formaaleista koulutuksista voi myös saada osallistumistodistuksen tai muun epävirallisen tunnustuksen, mutta nämä eivät ole virallisesti hyväksytyjä NZQCF:n mukaisia pätevyksiä.

Non-formaalia koulutusta tarjoavat organisaatiot voivat kuitenkin hakea koulutusohjelman, sen osan tai mikrovaltuutuksen akkreditointia NZQA:lta tarjotakseen opiskelijalle hyväksytyyn tutkintotodistuksen tai mikrovaltuutuksen (Education Training Act 2020). Tämä edellyttää, että koulutuksen järjestäjä on NZQA:n virallisesti hyväksymä eli täyttää kriteerit, joilla varmistetaan, että se voi tarjota korkealaatuista koulutusta (Education Training Act 2020). Tämän lisäksi koulutusohjelman tai sen osan akkreditointi edellyttää, että ohjelma tai sen osa täyttää tutkinnon

⁷⁶ NZQA: <https://www2.nzqa.govt.nz/qualifications-and-standards/about-new-zealand-qualifications-credentials-framework/history-nzqcf/>

⁷⁷ NZQA: <https://www2.nzqa.govt.nz/qualifications-and-standards/achieving-qualifications-credentials/>

⁷⁸ NZQA: <https://www2.nzqa.govt.nz/ncea/about-ncea/>

⁷⁹ NZQA: <https://www2.nzqa.govt.nz/qualifications-and-standards/achieving-qualifications-credentials/>



NZQF-kriteerit eli sisältää esimerkiksi standardien mukaiset koulutustulokset, rakenteen ja vertailukelpoisuuden vastaaviin tutkintoihin. Mikäli koulutusohjelma täyttää kriteerit, NZQA hyväksyy kelpoisuuden ja lisää koulutusohjelman kansalliseen tutkintojen viitekehykseen, ja palveluntarjoajat voivat sitten tarjota koulutusohjelman käyneille hyväksytyyn pätevyys. Palveluntarjoajien on toimitettava NZQA:lle säännöllisesti raportteja tutkinnon suorittamisesta ja opiskelijoiden tuloksista. Näitä raportteja käytetään jatkuvaan laadunvarmistukseen.⁸⁰

Kun henkilö suorittaa korkea-asteen koulutuksessa tai työpaikkakoulutuksessa NZQCF-pätevyys tai -mikrovaltuutuksen, hän saa saavutuksestaan todistuksen korkea-asteen palveluntarjoajalta, ja pätevyys tai mikrovaltuustodistus kirjataan New Zealand Record of Achievement (NZRoA) -dokumenttiin. NZRoA sisältää yhteenvedon opiskelijan saavutuksista ja suorittamasta tutkinnosta.

Toisen asteen koulutuksen osalta standardit on lueteltu arviointi- ja taitostandardien hakemistossa (Directory of Assessment and Skill Standards, DASS). Opiskelija voi saavuttaa yksilöllisiä standardeja myös silloin, kun hän haluaa saada tunnustusta tietystä taidosta tai tiedosta tai tarvitsee tiettyjä standardeja työssään. Esimerkiksi nosturinkuljettajat tarvitsevat standardin US3789. Standardeja voidaan arvioida sekä työssä että koulutuksessa. Oppiaineissa, joissa ei ole standardeja, arviointi tapahtuu portfolioiden, raporttien, selvitysten tai esitysten perusteella.⁸¹

Uuden-Seelannin koulutusjärjestelmän vahvuutena on, että se tarjoaa formaalin koulutuksen lisäksi monenlaisia koulutusjärjestelmään kuulumattomia oppimismahdollisuuksia ja reittejä ammatillisen, akateemisen tai omien kiinnostuksen kohteiden mukaisen osaamisen kehittämiseen. Koulutusjärjestelmälle on ominaista vahva yhteistyön kulttuuri, joka ulottuu koulujen, yliopistojen, yritysten, järjestöjen ja yhteisöjen välille. Tämä mahdollistaa resurssien jakamisen, tiedonvaihdon ja parhaiden käytäntöjen jakamisen eri toimijoiden kesken. Lisäksi Uudessa-Seelannissa panostetaan enenevässä määrin siihen, että epämuodollisen koulutuksen avulla hankittua oppimista voidaan tunnustaa ja hyödyntää osana koulutus- ja urapolkuja. Yksi järjestelmän haasteista on, että monet epäviralliset koulutusohjelmat, jotka eivät saa julkista rahoitusta, ovat pitkälti riippuvaisia vapaaehtoistyöstä tai hankerahoituksista.

9.3. Katgoria B: Osaamisen tekeminen näkyväksi validoinnilla

Uudessa-Seelannissa on käytössä toimintamalleja, joilla aikaisempaa sekä formaalissa että non-formaalissa opittua voidaan tunnistaa ja validoida. Aikaisemman opitun tunnistaminen auttaa opiskelijoita siirtymään nopeammin ja sujuvammin koulutusorganisaatioiden välillä, etenemään työssä ja täydentämään oppimaansa ilman, että heidän tarvitsee toistaa jo oppimaansa.

⁸⁰ Creatrix Campus: <https://www.creatrixcampus.com/blog/process-obtaining-nzqa-accreditation-quality-assurance>

⁸¹ NZQA: https://www2.nzqa.govt.nz/ncea/about-ncea/about-standards/#e1978_heading1



Aikaisemman osaamisen validointi on Uudessa-Seelannissa ensisijaisesti akateemisen osaamisen validointia, sillä validointia toteuttavat yliopistot ja muut korkeakoulut (colleget). Uudessa-Seelannissa keskitytään yhä enemmän myös arkioppimisen, epävirallisen, kokemuksellisen ja työpaikkaoppimisen tunnustamiseen, mikä edistää elinikäisen oppimisen tavoitetta. Aikaisemman oppimisen tunnustaminen nähdään hyödyllisenä myös yksilötasolla, sillä opiskelijoille voi aiheutua turhia kustannuksia, jos heidän olemassa olevaa oppimistaan ei tunnusteta tai hyvitetä. Epävirallisen oppimisen muodot soveltuvat hyvin esimerkiksi aikuisille, joilla on jo muodollinen tutkinto.

Kansallisessa tutkintojen ja pätevyysien viitekehyksessä aikaisemman osaamisen tunnustamista kuvataan "opintopisteiden tunnustamisena" (credit recognition) ja "aikaisemman oppimisen siirtona ja tunnustamisena" (transfer and recognition of prior learning). **Oppimisen validointi voidaan Uudessa-Seelannissa jakaa kahteen keskeiseen lähestymistapaan, joista jälkimmäinen eli aiemman oppimisen tunnustaminen (recognition of prior learning, RPL) on non-formaalin koulutuksen kannalta keskeinen⁸²:**

1. **Opintosuoritusten tunnustaminen ja siirto (credit recognition and transfer, CRT)**, jossa opiskelijan jo muodollisella opiskelulla saavuttamat opintosuoritukset tunnustetaan vertailukelpoiseksi opintosuoritukseksi ja hyväksiluetaan toiseen tutkintoon.
2. **Aiemman oppimisen tunnustaminen (recognition of prior learning, RPL)**, jolla tarkoitetaan opiskelijan aikaisemmin hankkimien relevanttien tietojen ja taitojen muodollista arviointia. Tavoitteena on määrittää, miten nämä tiedot ja taidot vastaavat tutkinnon oppimistuloksia ja voivat edistää tutkinnon suorittamista. RPL-prosessilla arvioidaan olemassa olevia taitoja, tietoja ja ominaisuuksia riippumatta siitä, millä oppimismenetelmällä tai mistä paikasta osaaminen on kerrytetty. Osaaminen voi olla hankittua esimerkiksi työssä, harrastuksissa, itseohjautuvalla opiskelulla tai elämäkokemuksina.

Sekä aikaisemmin saatujen opintosuoritusten tunnustaminen ja siirto että aiemman oppimisen arviointi ovat korkea-asteen oppilaitosten vastuulla. Oppilaitosten tulee tukea ja edistää CRT- ja RPL-prosesseja integroimalla ne järjestelmiinsä, säädöksiinsä ja käytäntöihinsä, jakaa tietoa CRT:stä ja RPL:stä sekä tarjota CRT- tai RPL-validointia hakeville opiskelijoille neuvontaa ja tukea. Korkea-asteen koulutusorganisaatioilla onkin oltava selkeät, asiaankuuluvat ja asianmukaiset määräykset CRT- ja RPL-vaatimuksille, ja niiden tulee varmistaa, että näitä prosesseja koskevat päätökset ovat oikea-aikaisia, läpinäkyviä ja perusteltuja ja hyödyttävät oppijoita mahdollisimman paljon. Oppilaitosten tulee vuorovaikutuksessa korkea-asteen tutkintoon hakevien opiskelijoiden kanssa ennakoida haku- ja ilmoittautumisvaiheessa, onko todennäköistä, että opiskelijoilla on olemassa olevaa oppimista, joka voitaisiin tunnustaa opintosuorituksiin. Opiskelijat voivat pyytää

⁸² NZQA: <https://www2.nzqa.govt.nz/tertiary/quality-assurance/guidelines-learning-for-credit/>



CRT:tä ja/tai RPL:ää missä tahansa opintojensa vaiheessa. On suositeltavaa, että oppilaitokset keskittävät CRT- ja RPL-prosessit koulutukseen haku- ja ilmoittautumisprosessin yhteyteen.⁸³

Saadakseen NZQCF:ssä mainitun tutkinnon oppijan on saavutettava sellaisen ohjelman oppimistulokset, joiden avulla hän voi täyttää tutkinnon suorittaneen profiilin. Tuloksia kuvataan tiedoilla, taidoilla ja ominaisuuksilla sekä niiden soveltamisella eli sillä, mitä oppija voi "tehdä, olla ja tietää". Ohjelmat koostuvat oppimis- ja/tai arviointistandardien osista, joilla pyritään määrittelemään oppimistuloksia. Esimerkkejä osista ovat yksittäiset kurssit, moduulit, paperit tai projektit, joihin oppija sitoutuu suorittaakseen ohjelman. Oppimisen tunnustaminen ja opintosuoritusten myöntäminen tapahtuu arvioimalla opiskelijoiden taitoja ja tietoja suhteessa näihin oppimis- tai arviointistandardeihin.⁸⁴

Aiemman oppimisen tunnustamisessa (RPL) analysoidaan oppimista ja kerätään todisteita oppijan elämäkokemuksellaan tai epävirallisella oppimisellaan hankkimistaan taidoista ja tiedoista, jotka liittyvät laatuvarmennettujen tutkintojen, ohjelmien ja standardien oppimistuloksiin. Riippuen haetusta opintosuorituksesta ja oppijan aiemman oppimisen luonteesta arviointi voi sisältää yhden tai useamman seuraavista vaiheista: 1. haastetestit, 2. käytännön arviointi, 3. keskustelu tai haastattelu arvioijan kanssa ja 4. todisteiden esittäminen ja tarkastelu arvioijan kanssa. Oppija voi myös tuottaa digitaalisessa ja/tai fyysisessä muodossa olevan portfolion, joka voi sisältää osoituksia aikaisemmin opitusta. RPL-arvioija yleensä osallistuu arviointiprosessiin alan asiantuntijoita. CRT:stä ja RPL:stä saatava opintosuoritus kirjataan opiskelijan viralliseen opintosuoritusotteeseen. Oppilaitosten tulee varmistaa, että CRT:llä tai RPL:llä hyvitetty oppiminen on tasavertaista muodollisen oppimisen kanssa.⁸⁵

9.4. Katgoria C: Muut käsitteelliset mallit

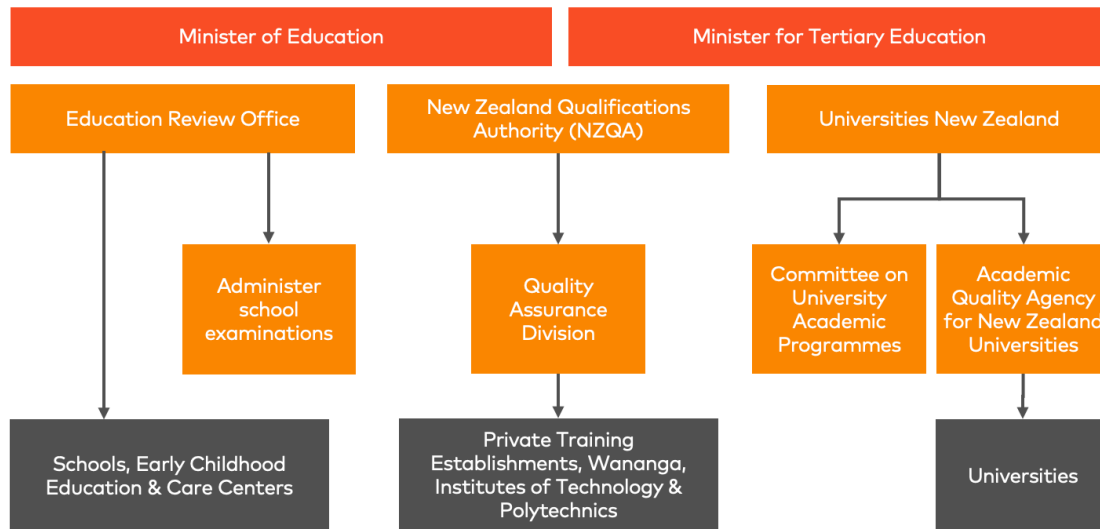
Tasalaatuisen koulutuksen laadun varmistamiseksi Uudessa-Seelannissa on otettu käyttöön yksityiskohtainen laadunvarmistusjärjestelmä, joka valvoo koulutuksen tarjoajien käyttämiä järjestelmiä ja prosesseja ja niiden laadun riittävyttä suhteessa laatustandardeihin. New Zealand Qualifications Authorityn (NZQA) laadunvarmistusjärjestelmä koskee kaikkia yksityisiä koulutuslaitoksia (PTE), wānangoita, Te Pūkenga- ja valtion koulutuslaitoksia. Yliopistojen laadunvarmistuksesta eli yliopistojen tarjoamien tutkintojen ja pätevyyksien laadusta puolestaan vastaa Universities New Zealand. Korkea-asteen koulutusorganisaatiot voivat valita kahden arviointitavan välillä lähettäessään hakemuksen NZQA:lle: joko Standard-lähestymistavan tai maorilaisen Te Hono o Te Kahurangi -lähestymistavan. Te Hono o Te Kahurangi (THoTK) -kehys on suunniteltu erityisesti korkeakoulusektorin ulkopuolisten organisaatioiden laadunvarmistukseen.⁸⁶

⁸³ NZQA: <https://www2.nzqa.govt.nz/tertiary/quality-assurance/guidelines-learning-for-credit/>

⁸⁴ NZQA: <https://www2.nzqa.govt.nz/tertiary/quality-assurance/guidelines-learning-for-credit/>

⁸⁵ NZQA: <https://www2.nzqa.govt.nz/tertiary/quality-assurance/guidelines-learning-for-credit/>

⁸⁶ NZQA: <https://www2.nzqa.govt.nz/tertiary/quality-assurance/quality-assurance-maori/>



Kuva 9 Korkea-asteen koulutuksen laadunvarmistusjärjestelmä Uudessa-Seelannissa

Laadunvarmistus perustuu oppilaitosten itsearviointiin. Koulutuksen tarjoajat valvovat oman toimintansa ja opetuksensa laatua, seuraavat oppimistuloksia ja pyrkivät parantamaan oppimistuloksia. Koulutuksen järjestäjän on haettava oikeutta NZQA:lta, mikäli se haluaa rekisteröityä yksityiseksi koulutukseksi, luetella pätevyyskriteereitä kansalliseen tutkintojen ja pätevyyskriteeristöön (NZQCF), luetella standardeja arviointi- ja taitostandardien hakemistoon (DASS), hyväksyttävä opinto-ohjelmia, hakea akkreditointia ohjelmien tai mikrovaltuuksien toimittamiseen tai saada suostumus DASS:ssa lueteltujen standardien arvioimiseen.⁸⁷

Epäformaalia ammatillista tai korkea-asteen koulutusta tarjoavien yksityisten koulutuslaitosten (PTE) on mahdollista rekisteröityä yksityiseksi koulutuslaitokseksi läpikäymällä laadunvarmistusprosessin, täyttämällä NZQA:n rekisteröintikriteerit ja toimimalla kaikkien asiaankuuluvien sääntöjen mukaisesti. Vain rekisteröidyt PTE:t voivat hakea NZQA:lta hyväksyntää tai akkreditointia eli kehittää tai ottaa käyttöön laatuvarmistettu koulutustuote.⁸⁸ NZQA luokittelee yliopistoja lukuun ottamatta kaikki korkea-asteen koulutusorganisaatiot (TEO) oppilaitoksen riippumattoman arvioinnin luottamuslausuntojen perusteella neljään luokkaan. Koulutuksen laadun ja suorituskyvyn parantaminen on keskeinen tavoite laadunvarmistuksen arvioivassa lähestymistavassa. Lisäksi luokitus määrittelee, kuinka paljon koulutuksen järjestäjän toimintaa valvotaan.⁸⁹

Lisäksi Uudessa-Seelannissa toimii ammatillisen koulutuksen tarjoajien kansallinen koulutusorganisaatio Te Pūkenga, joka on vuoden 2020 ammatillisen reformin jälkeen yhdistänyt kaikki Uuden-Seelannin ammatti-instituutit (polytechnics) ja työssäoppimista tarjoavat

⁸⁷ NZQA: <https://www2.nzqa.govt.nz/tertiary/quality-assurance/our-quality-assurance-system-for-tertiary-education-providers/>

⁸⁸ NZQA: <https://www2.nzqa.govt.nz/tertiary/approval-accreditation-and-registration/about/>

⁸⁹ NZQA: <https://www2.nzqa.govt.nz/tertiary/quality-assurance/eeer/provider-categories-after-external-evaluation-and-review/>



organisaatiot yhden katto-organisaation alle. Te Pūkenga käyttää ammatillisten oppilaitosten laadunvarmistuksessa Te Kawa Maiororo -sääntelykehystä, joka yhtenäistää opetuksen ja arvioinnin standardit koko organisaatiossa ja varmistaa laadukkaan opetuksen riippumatta oppimisympäristöstä. Kehyksessä määritellään yhtenäiset standardit arviointi- ja opetuskäytännöille, joita kaikkien ammatillisten oppilaitosten on noudatettava. Sääntelykehystä ja koulutusohjelmien vastaavuutta työmarkkinoiden tarpeisiin valvoo Te Poari Akoranga eli organisaation akateeminen johtokunta. Tämän lisäksi NZQA toteuttaa myös ammatillisille oppilaitoksille säännöllisiä ulkoisia arviointeja, joilla varmistetaan oppilaitosten noudattavan kansallisia koulutusstandardeja ja laatuvaatimuksia.^{90 91}

Koulutuksen järjestäjien rekisteröitymisen lisäksi NZQA tekee valmistuneiden tulosten johdonmukaisuusarviointeja varmistaakseen, että kaikki Uuden-Seelannin tutkinnon suorittaneet täyttävät tutkinnon tulokset kansallisesti yhteisen standardin mukaisesti.

Johdonmukaisuuskatsauksessa tarkastellaan yhtä tutkintoa ja kaikkia sitä tarjoavia koulutusorganisaatioita. Koulutuksen järjestäjän on osallistuttava johdonmukaisuustarkastuksiin ylläpitääkseen asemaansa virallisia pätevyksiä tarjoavana koulutuslaitoksena.⁹²

⁹⁰ Te Pūkenga: <https://www.xn--tepenqa-szb.ac.nz/>

⁹¹ Te Pūkenga, 2023

⁹² NZQA: https://www.nzqa.govt.nz/tertiary/quality-assurance/consistency/?_gl=1%2Ar23zi2%2A_ga%2AMTA1MzM2ODc4Ni4xNzI0MzA5NjE2%2A_ga_TFQQ681L2E%2AMTcyNTE4MzU2My42LjEuMTcyNTE4NTEwNy4wLjAuMA



10. Lähteet

Arbeitsuchende Österreich (2020). KmS – Kompetenz mit System:

<https://www.ams.at/arbeitsuchende/karenz-und-wiedereinstieg/so-unterstuetzen-wir-ihren-wiedereinstieg/kms-kompetenz-mit-system>

Birke, B. & Hanft, A. (2016). Anerkennung und Anrechnung non-formal und informell erworbener Kompetenzen. Empfehlungen zur Gestaltung von Anerkennungs- und Anrechnungsverfahren. Saatavilla: <https://doi.org/10.25656/01:12648>

Bloom, B. S. (toim.). (1956). Taxonomy of Educational Objectives: The Classification of Educational Goals. Longmans, Green.

Canadian Association for Prior Learning Assessment (CAPLA): <https://capla.ca/what-is-rpl/>

Canadian Information Centre for International Credentials:

https://www.cicic.ca/1286/pan_canadian_qualifications_frameworks.canada

Canadian Information Centre for International Credentials:

https://www.cicic.ca/1287/provincial_and_territorial_qualifications_frameworks.canada

Canadian Information Centre for International Credentials:

https://www.cicic.ca/1666/prior_learning_assessment_and_recognition.canada

Canadian Information Centre for International Credentials:

https://www.cicic.ca/868/search_the_directory_of_educational_institutions_in_canada.canada

Canadian Information Centre for International Credentials:

https://www.cicic.ca/1503/get_more_information_about_the_pan_canadian_quality_assurance_framework.canada

Canadian Information Centre for International Credentials:

https://www.cicic.ca/1422/access_assessment_resources.canada

Canadian Information Centre for International Credentials:

https://www.cicic.ca/1286/pan_canadian_qualifications_frameworks.canada

Canadian Information Centre for International Credentials:

https://www.cicic.ca/1666/prior_learning_assessment_and_recognition.canada

Canadian Information Centre for International Credentials:

https://www.cicic.ca/868/search_the_directory_of_educational_institutions_in_canada.canada



Canadian Information Centre for International Credentials:

https://www.cicic.ca/1503/get_more_information_about_the_pan_canadian_quality_assurance_framework.canada

Canadian Information Centre for International Credentials:

https://www.cicic.ca/1287/provincial_and_territorial_qualifications_frameworks.canada

Cedefop (2009). *European Guidelines for Validating Non-formal and Informal Learning*.

Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

CMEC (2018). *Quality Education for All*. Council of Ministers of Education, Kanada.

CMEC: <https://www.cmec.ca/Publications/Lists/Publications/Attachments/382/Canadian-report-on-anti-discrimination-in-education-EN.pdf>

Council of Ministers of Education: <https://www.cmec.ca/299/education-in-canada-an-overview/index.html>

Council of Ministers of Education:

<https://www.cmec.ca/Publications/Lists/Publications/Attachments/382/Canadian-report-on-anti-discrimination-in-education-EN.pdf>

Creatrix Campus: <https://www.creatrixcampus.com/blog/process-obtaining-nzqa-accreditation-quality-assurance>

Duvekot, R. (2024). European inventory on validation of nonformal and informal learning 2023 update: Netherlands. <https://www.cedefop.europa.eu/hr/country-reports/european-inventory-validation-non-formal-and-informal-learning-2023-update-netherlands>

Education Counts: <https://www.educationcounts.govt.nz/publications/series/ALL/72279>

Engriyani, E. & Madhakomala, R. (2023). The Implementation of Non-Formal Education and Training Programs to Encourage the National Economy Concerning the Unemployment Rate in Southeast Asia. *International Journal of Social Science and Human Research*, 6(11), 6955-6960. DOI: 10.47191/ijsshr/v6-i11-52

Euroopan komissio: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/sweden/validation-non-formal-and-informal-learning>.

Euroopan komissio: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/ireland/overview>

Euroopan komissio: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/ireland/overview>



Euroopan komissio ja Cedefop (2023). European inventory on validation of non-formal and informal learning 2023 update: Netherlands. <https://www.cedefop.europa.eu/hr/country-reports/european-inventory-validation-non-formal-and-informal-learning-2023-update-netherlands>

Euroopan komissio ja Cedefop (2023). European inventory on validation of non-formal and informal learning 2023 update: Austria. <https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/european-inventory-validation-non-formal-and-informal-learning-2023-update-austria>

Euroopan parlamentti ja neuvosto (2012). Suositus epävirallisen ja arkioppimisen validoinnista. Saatavilla: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/HTML/?uri=OJ:C:2012:398:FULL>.

Government of Canada: <https://noc.esdc.gc.ca/Oasis/OasisWelcome>

Harris J. & Wihak, C. (2018). The Recognition of Non-Formal Education in Higher Education: Where Are We Now, and Are We Learning from Experience? Vol 33 no. 1 2018. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1180057.pdf>

Hawley-Woodall, J. (2024). European inventory on validation of non-formal and informal learning 2023 update: Ireland. Euroopan komissio ja Cedefop. <https://www.ijede.ca/index.php/jde/article/view/1058/1708>

Livingstone, D. W. (1999). Exploring the Icebergs of Adult Learning: Findings of the First Canadian Survey of Informal Learning Practices. *Canadian Journal for the Study of Adult Education*, 13(2), pp.49–72. <https://tspace.library.utoronto.ca/retrieve/4451>

Luomi-Messerer, K. (2024). European inventory on validation of non-formal and informal learning 2023 update: Austria. Euroopan komissio ja Cedefop. <https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/european-inventory-validation-non-formal-and-informal-learning-2023-update-austria>

Murphy, A. (2007). OECD Thematic Review on Recognition of non-formal and informal learning. Country Background Report, Ireland. National Qualifications Authority of Ireland.

MYH SEQF: <https://www.myh.se/in-english/seqf>.

Nationaal Kenniscentrum EVC (NKEVC): <https://www.nationaal-kenniscentrum-etc.nl>

National Centre of Excellence for Workplace Learning (2024). Requirements. <https://www.nace.edu.sg/certifications/workplace-learning-ready-mark/requirements>

NCEE: <https://ncee.org/country/singapore/>

NZQA: <https://www2.nzqa.govt.nz/ncea/about-ncea/>



NZQA: <https://www2.nzqa.govt.nz/ncea/about-ncea/>

NZQA: https://www2.nzqa.govt.nz/ncea/about-ncea/about-standards/#e1978_heading1

NZQA: <https://www2.nzqa.govt.nz/qualifications-and-standards/achieving-qualifications-credentials/>

NZQA: <https://www2.nzqa.govt.nz/tertiary/approval-accreditation-and-registration/about/>

NZQA: <https://www2.nzqa.govt.nz/tertiary/quality-assurance/guidelines-learning-for-credit/>

NZQA: <https://www2.nzqa.govt.nz/tertiary/quality-assurance/our-quality-assurance-system-for-tertiary-education-providers/>

NZQA: <https://www2.nzqa.govt.nz/tertiary/quality-assurance/quality-assurance-maori/>

OeAD Nationale Koordinierungsstelle für den NQR in Österreich:
<https://www.qualifikationsregister.at/der-nqr/nqrservicestellen/>

OeAD Nationale Koordinierungsstelle für den NQR in Österreich:
<https://www.qualifikationsregister.at/public/qualification/104/>

OeAD Nationale Koordinierungsstelle für den NQR in Österreich:
<https://www.qualifikationsregister.at/public/qualification/105/>

OeAD Nationale Koordinierungsstelle für den NQR in Österreich:
<https://www.qualifikationsregister.at/public/qualification/43/>

Ontario: <https://www.ontario.ca/page/micro-credentials-ontarios-postsecondary-schools>

Ontario: <https://www.ontario.ca/page/ontario-qualifications-framework#aboutoqf>

Owens Community College: <https://faq.owens.edu/faq/what-is-the-difference-between-a-credit-and-non-cr>

People's Association: <https://www.pa.gov.sg/about-us/about-pa/>

Qualifications register: <https://www.qualifikationsregister.at/neue-qualifikationen-zum-nqr-zugeordnet-3/>

Quality and Qualifications Ireland: <https://www.qqi.ie/>

Singapore Ministry of Education: https://www.moe.gov.sg/-/media/files/about-us/overview_of_singapore_education_system.pdf

Skills Future: <https://www.lli.sg/about-us;>



Skills Future: <https://www.skillsfuture.gov.sg/cet-centres>

Skills Future:

<https://www.skillsfuture.gov.sg/workplaceskills#:~:text=Helping%20enterprises%20build%20work%20place%20learning,of%20skills%20learnt%20at%20work&text=The%20Workplace%20Skills%20Recognition%20programme,training%20to%20obtain%20the%20certifications.>

Skills Future: <https://www.skillsfuture.gov.sg/wsq>

Te Pūkenga: https://www.qualifikationsregister.at/wp-content/uploads/2020/03/20190121_Formatvorlage_Zuordnungsersuchen_NEU_Website_bf.pdf

Ulkoministeriö: https://um.fi/edustustojen-raportit/-/asset_publisher/W41AhLdTjdaq/content/singapore-kehittaa-aktiivisesti-jo-nyt-laadukasta-koulutusjarjestelmaansa/384951

Unesco Institute for Lifelong Learning Prior Learning Assessment and Recognition (PLAR) in Canada: <https://lifelonglearning-toolkit.uil.unesco.org/en/node/129>

Unesco Institute for Lifelong Learning: <https://lifelonglearning-toolkit.uil.unesco.org/en/node/129>

Unesco Institute for Lifelong Learning: <https://www.uil.unesco.org/en/articles/recognition-validation-and-accreditation-canada>

Victoria University of Wellington: <https://www.wgtn.ac.nz/study/programmes-courses/short-courses/individual-course-enrolment>

Victoria University of Wellington: <https://www.wgtn.ac.nz/study/programmes-courses/short-courses>

Wba: <https://wba.or.at/de/english/national-qualification-framework.php>

owalg^{|||}group