



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet



Opetus- ja
kulttuuri-
ministeriö

AJANKOHTAISTA ELINIKÄISESTÄ OHJAUKSESTA nro 9, Marraskuu 2018

TERVETULOA ELINIKÄISEN OHJAUKSEN AJANKOHTAISKATSAUKSEN PARIIN!.....	2
POHJOIS-KARJALAN ELO-YHTEISTYÖRYHMÄ - OSANA MAAKUNTAVALMISTELUA.....	3
ETELÄ-SAVON ELO-MOOTTORINA JOHTORYHMÄ	4
LUKION OPETUSSUUNNITELMAN KEHITTÄMINEN	6
VÄGLEDNING PÅ ÅLAND	7
RAPPORT ÖVER VÄGLEDARDAGARNA 2018	8
IAEVG:n KANSAINVÄLINEN KONFERENSSI GÖTEBORGISSA 2.-4.10.2018.....	10
IAEVG COMMUNIQUÉ ON PRECARIOUS EMPLOYMENT.....	11
TYÖ MUUTTUU - URASUUNNITTELUN JA OSAAMISEN MERKITYS KASVAA.....	13
SKILLS FOR FUTURE	14
URAOHJAUS ON TÄRKEÄ OSA AMMATILLISEN KEHITTÄMISEN PALVELUITA EUROOPAN KOMISSIOSSA	15
ITÄ-SUOMEN YLIOPISTON OHJAUKSEN PITKÄ MAISTERIKOULUTUS JUHLII 30-VUOTISTAIVALTAAN JOENSUUSSA 30.11.2018.....	17
SUPERSANKARINA ANTAISIN OMAN OPINTO-OHJAAJAN JOKAISELLE MAAHANMUUTTAJATAISTAISILLE	18
KIRJOITUSOHJEET AJANKOHTAISKATSAUSTA VARTEN	19

TERVETULOA ELINIKÄISEN OHJAUKSEN AJANKOHTAISKATSAUKSEN PARIIN!

Tässä ajankohtaiskatsauksessa esitellään kansainvälisiä seminaareja, joissa yhteisenä teemana on ollut valmistautuminen tulevaisuuden työelämään. Lokakuun alussa ohjausalan kansainvälisen keskusjärjestön IAEVG:n seminaari pohti ohjauksen ammattikunnan valmiutta muutoksiin. Seminaarissa hyväksyttiin myös julkilausuma ohjauksen merkityksestä monimuotoistuvilla ja epävakailla työmarkkinoilla. Euroopan julkisten työvoimapalvelujen verkosto (PES Network) sekä Euroopan koulutussäätiö (ETF) tarkastelivat tulevaisuuden osaamistarpeiden ennakointia, ja yhtenä keinona muutokseen valmistautumisessa on elinikäinen ohjaus. Kansainvälisenä teemana on myös EU:n komission käytännöt henkilöstön uraohjauksessa.

Lukion opetussuunnitelman uudistaminen käynnistyi lokakuussa, ja lukion ohjauksen sisällön suunnittelussa otetaan huomioon uusi toinen pakollinen ohjauksen kurssi. Opetushallituksen osuudessa korostetaan toisena teemana maahanmuuttajien ohjausta. Etelä-Savon ja Pohjois-Karjalan ELO-ryhmät kuvaavat valmistautumistaan maakuntaudistukseen. Ruotsinkielisissä osuuksissa esitellään Ahvenanmaan ohjauksen kehittämisprojekti sekä ruotsinkielisten ohjaajien valtakunnallisen seminaarin keskustelujen painotukset. Itä-Suomen yliopistossa juhlistaan ohjausalan maisteriohjelman 30-vuotisjuhlaa marraskuun lopussa.

Antoisia lukuhetkiä!

Uutiskirje löytyy Pedanetistä osoitteesta
<https://peda.net/hankkeet/elotori>

POHJOIS-KARJALAN ELO-YHTEISTYÖRYHMÄ - OSANA MAAKUNTAVALMISTELUA

Maakunta- ja sote-uudistuksen valmistelu on hyvässä vauhdissa Pohjois-Karjalassa. Otimme valmisteluun jo varaslähtön kun Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveyskeskuspalvelujen kuntayhtymä eli Siun sote aloitti toimintansa vuoden 2017 alussa. Siun sote - järjestää julkiset sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut 14 kunnan alueella. Lisäksi kuntayhtymä järjestää ympäristöterveydenhuollon ja pelastustoimen palvelut Pohjois-Karjalassa.

Pohjois-Karjalassa maakuntaudistuksen valmistelu aloitettiin heinäkuussa 2017. Valmistelua on kutsuttu Meijän maakunta -työnimellä. Pohjois-Karjala haluaa olla rohkea edelläkävijä uudistuksessa. Pidämme kiinni hyviksi havaituista tavoista tehdä asioita, mutta etsimme samalla uusia toimintatapoja ennakkoluulottomasti.

Pohjois-Karjalassa uuteen maakunnan organisaatioon siirretään sosiaali- ja terveyspalvelujen lisäksi ELY-keskusten, maakuntaliiton, TE-toimiston, AVI:n ja kuntien tehtäviä. Maakuntaudistusta valmistellaan käytännön toimien kautta. Valmistelusta vastaa tällä hetkellä 10 tehtävät ja palvelut ryhmää. Uusimpana ryhmänä maakuntavalmisteluun liitettiin Pohjois-Karjalan ELO-yhteistyöryhmä.

Tehtävät ja palvelut

Tehtävät ja palvelut -ryhmät/Jarno Turunen			
SOTE Siun Sote (Pekka Kuosmanen)	Aluekehitys Eira Varis	Viljelijäpalvelut Pekka Tahvanainen	Alueiden käyttö Irma Mononen
Hyvinvointi ja terveys Maarita Mannelin	Kasvupalvelut Ritva Saarelainen		Liikenne Jyrki Suorsa
Varautuminen Markus Viitaniemi	ELO-yhteistyöryhmä Reijo Vesakoivu		Ympäristö Janne Kärkkäinen

Edunajaminen, kehittäminen, osallisuus

ELO-yhteistyöryhmä valmistelee maakuntavalmistelun tueksi esittelymateriaalin elinikäisen ohjauksen roolista ja merkityksestä mm. koulutukseen ja työhön liittyvien siirtymien sujuvoittamisessa, osaavan työvoiman saatavuuden turvaamisessa sekä kilpailukyvyyn ja hyvinvoinnin lisäämisessä. Lisäksi nostetaan esille verkostoyhteistyön merkitystä ja roolia edellä mainittujen asioiden eteenpäinviemisessä. Esittelyaineiston työstäminen aloitetaan ELO-yhteistyöryhmän vuoden 2019 ensimmäisessä kokouksessa ja valmista tulee kevään 2019 aikana.

Vuonna 2019 ELO-yhteistyöryhmä laatii maakunnallisen ELO-strategian, jossa tuodaan esille ohjauksen ohjauksen roolia ja merkitystä väylänä lisätä maakunnan elinvoimaisuutta ja kansalaisten hyvinvointia. Keskeiseen rooliin tässä nousevat mm. verkostoyhteistyö, ohjauksen laatu ja ohjauksen taapuoainen saatavuus maakunnassa sekä ohjausosaamisen edelleen kehittäminen.

Tavoitteena on, että ELO-strategiasta voitaisiin nostaa vuosittain esille 1-2 kehittämiskohdetta, jonka jälkeen yhteisen vision ja tavoitteen kautta jokainen toimijataho tuo ns. yhteiseen pöytään ne toimet joilla edesauttaa yhteisen tavoitteen saavuttamista. Maakunnallinen ELO-strategia tulee olemaan osa maakuntastrategiaa.

Teksti: Hyvinvointi- ja osallisuusasiantuntija, Maarita Mannelin Pohjois-Karjalan maakuntaliitto
maarita.mannelin@pohjois-karjala.fi

ETELÄ-SAVON ELO-MOOTTORINA JOHTORYHMÄ

ELO-työn moottorina on Etelä-Savon maakunnallinen ELO-johtoryhmä, joka on nimetty vuosiksi 2017 – 2022. Tänä vuonna ELO-johtoryhmä on keskittynyt koulutusudistuksiin ja tarkastellut kolmessa kokouksessaan perusopetuksesta ammattia vaihtavaan tai työtä vaihtavaan saakka. Erityistä eteläsavolaisessa ELO-johtoryhmässä on se, että kokoontumisiin kutsutaan yleensä kiertävältä kokouspaikkakunnalta asiantuntijoiksi tai kokemusasiantuntijoiksi **nuoria**, jotka pohjustavat omilla kannanotoillaan tai näkökulmillaan kokouksen teemaa. Nuorten kannat ovat saaneet aikaan sen, että kokouksista on tullut entistäkin mielenkiintoisempia – viimeksi Kangasniemeltä kokousväki ei meinannut lähteä pois lainkaan.



Etelä-Savon ELO-johtoryhmää kokoontumassa Kangasniemellä 13.9.2018

Toinenkin eteläsavolainen erityispiirre ELO-johtoryhmän työskentelyssä on: **Ohjaamo-toiminta** on ollut alusta asti mukana ELO-ryhmässä. Nyt ajankohtaista on se, että saadaan aikaan selkeä esitys tulevaisuuden Ohjaamosta nuorille uuteen maakuntaan. Esitys perustuu alustavasti allianssimalliin ja kiinteään osaamisen keskittymään niin, että otetaan huomioon nykyisen kolmen eri Ohjaamon alueen nuorten palvelutoiveet yhdistettynä pienten kuntien toiveisiin.

Ensimmäinen ELYssä nimitetty ELO-ryhmä aloitti toimintansa Etelä-Savossa vuonna 2013. Se jatkoi myös nuorisotakuun neuvottelukunnan työtä sen jälkeen. Jo sitä ennen oli mukana epämuodollisia ELO-verkostoja, jotka ovat muuntautuneet vuosien varrella.

Vaikka ELO-johtoryhmä on maakunnallinen ja yhteinen asiantuntija- ja päätöselin, on Etelä-Savossa kuitenkin olennaista se, mitä tehdään muuten ELO-asioiden hyväksi. **Tulevaisuus** näyttää mielestäni kannustavalta, sillä alueuudistus tuo mahdollisuuksia elinikäisen oppimisen ja ohjauksen sekä nuorten asioiden hoitoon kaikille maakunnan ELO-toimijoille, jotka ovat ne tärkeimmät ihmiset ELO-areenassa.



Pieksämäellä ELO-johtoryhmää kokoontumassa 8.5.2018

Onneksi ELO-johtoryhmäläisiä on merkittävässä uudistuksen tekijöiden paikoilla. Voisikin sanoa, että kolmas erityinen piirre eteläsavolaisessa ELO-johtoryhmän työssä on se, että sen jäsenistä kahdeksan, mukaan lukien nuorisovaltuuston jäsenet, on valittu **kuntien poliittisista päätöksentekijöistä**, kunnanhallituksista. Tällä takaamme sen, että kunnat ovat sitoutuneet monialaisesti ELO-töihin.

Yhteiset strategiset tavoitteet Etelä-Savoon luotiin samanaikaisesti yrittäjyyskasvatuksen kanssa vuosiksi 2014 – 2016, mikä on neljäs erityisyys Etelä-Savossa. Silloin pidettiin ELOsta vielä erillään nuorisotakuu, mutta vuosiksi 2017 – 2022 luodussa jatkuvasti päivitettävässä strategiassa nämä on yhdistetty. Vaikka kyseessä on ylätasoinen tavoitteet, on kuitenkin ollut tärkeää, että ne ovat ohjanneet esimerkiksi kehittämiskohteita, hankkeita, painotuksia ja verkostojen yhteisiä töitä. Tulevaisuussuuntautuneet ajatukset luovat onnistumisia, mikä kannustaa kehittävään otteeseen kaikessa ELO-toiminnassa.

Teksti: Johtava asiantuntija Tuija Toivakainen, Etelä-Savon ELY-keskus,
tuija.toivakainen@ely-keskus.fi, p. 029 502 4220, Twitterissä @toivakainen

Linkkejä: Etelä-Savon ELO-johtoryhmän tehtävät ja materiaaleja vuonna 2018: bit.ly/2EdHTPS
Elinikäisen oppimisen, ohjauksen ja nuorisotakuun strategiset tavoitteet Etelä-Savossa 2017 – 2022:
bit.ly/2RrdSCy

Etelä-Savon ELO-sivut some-linkkeineen: bit.ly/2ROHjM5

LUKION OPETUSSUUNNITELMAN KEHITTÄMINEN

Olemme Opetushallituksessa aloittaneet lukion opetussuunnitelman perusteiden laadintyön. Edellinen opetussuunnitelma on hädin tuskin ehditty ottaa käyttöön, mutta eduskunnan hyväksytyä uuden lukiolain oli aika taas kääriä hihat. Polkaisimme prosessin käyntiin kutsumalla useiden tahojen edustajia eri puolilta maata yhdessä keskustelemaan siitä, millaisia kehittämistarpeita lukion opetussuunnitelman perusteissa on. Samalla käynnistimme yhteisen pohdinnan siitä, miten Opetushallitus voi parhaiten tukea tulevaa paikallista opetussuunnitelmatyötä.

Uudessa lukiossa pakolliset opinnot jäsenetään oppiainekohtaisesti/oppimääräkohtaisesti 1 – 4 opintopisteen laajuiseksi moduuleiksi. Oppiaineiden hallitsemisen lisäksi lukio rakentaa laaja-alaista osaamista samalla tavoin kuin perusopetuksen opetussuunnitelmaprosessissa tehtiin. Lukion opetussuunnitelmaan määritellään laaja-alaisen osaamisen osa-alueet, jotka ovat samalla kaikkien oppiaineiden yhteisiä tavoitteita.

Opetushallitus on tämän hetkessä versiossa määritellyt laaja-alaisen osaamisen osa-alueet seuraavasti: yhteiskunnallinen osaaminen, luova osaaminen, ajattelu- ja opiskelutaidot, kansainvälisyys- ja kulttuuriosaaminen, hyvinvointiosaaminen ja vuorovaikutusosaaminen. Nämä sisältävät tarkempia kuvauksia osaamisesta. Lisäksi korkeakoulut ovat esittäneet toiveen, että lukiolaisilla tulisi olla vahvempi lähdekriittisyysosaaminen. Myös tämä toive on otettu huomioon tavoitteita muodostettaessa. Lisäksi laaja-alaisia taitoja on rikastettu maakuntakiertueella saadun palautteen perusteella.

Työskentely ja perusteiden kirjoittaminen alkoi nyt lokakuussa. Opinto-ohjauksen työryhmä kokoungtui muiden oppiaineryhmien tavoin 10.10.2018. Ensimmäisiä luonnoksia odotetaan jo joulukuulla. Työ jatkuu helmikuulle 2019, jolloin julkistetaan Lukion opetussuunnitelman perusteiden ensimmäinen versio. Siitä pyydetään lausunnot sidosryhmiltä. Lisäksi kommentointimahdollisuus on tarjolla verkossa kaikille kiinnostuneille.

Lopullinen versio opetussuunnitelman perusteista, jonka pohjalta koulutuksen järjestäjät työstävät omat paikalliset opetussuunnitelmat, julkaistaan Lukiopäivillä marraskuussa 2019. Ensimmäiset lukiolaiset opiskelevat uusien opetussuunnitelman perusteiden mukaisesti syksystä 2021.

Teksti: Opetusneuvos Riia Palmqvist, Opetushallitus, Perusopetus ja varhaiskasvatus.

VÄGLEDNING PÅ ÅLAND

Projektet Vägledning på Åland är ett två-årigt projekt som startade 2017 och finansieras av Ålands landskapsregerings utbildnings- och kulturavdelning med delfinansiering från Europeiska socialfonden. Projektet ska svara på ett växande behov på Åland av att hjälpa människor att hantera övergångar mellan utbildningar, mellan utbildning och arbetsmarknad och vid byte av yrke.

Projektets målsättningar är att:

- erbjuda en kvalitativt god och lättillgänglig service för alla medborgare, både för dem som finns inom och utanför utbildningssystemet och arbetslivet
- utveckla modeller/system för vägledning som även inkluderar/nyttjar/använder relevanta digitala verktyg för att bredda tillgången på tjänsterna och nå nya målgrupper
- utöka och utveckla samarbete och samordning mellan befintliga aktörer som arbetar med vägledning
- ge tillgång till vägledning för personer som inte har möjlighet att ta sig till en fysisk plats
- öka vägledarnas kompetens kring nya sätt att arbeta med vägledning genom aktivt deltagande i projektet

En beskrivning av det framtida behovet av rådgivnings-, handlednings- och vägledningstjänster har inledningsvis tagits fram i projektet. Detta för att förtydliga behovet av att utvidga tjänsterna för olika målgrupper och behovet att utveckla nya vägledningsverktyg och –metoder till exempel med hjälp av digitala verktyg för att serva alla invånare.

Projektet Vägledning på Åland är ett utvecklingsprojekt med både operationella och strategiska aktiviteter på flera nivåer. Målsättningen är att utveckla ett system i samverkan mellan flera parter och därigenom starta en kompletterande vägledningsverksamhet i landskapet. Den kompletterande vägledningsverksamheten ska se till det behov av karriärvägledning som finns i det åländska samhället och som inte kan sörjas för genom andra tjänster och verksamheter. Verksamheten planeras ha sin utgångspunkt i ett resurscenter. Därifrån avser man att tillgodose behovet av karriärvägledning face-to-face och via e-vägledning med hjälp av olika specialister tillhörande verksamhetens samarbetsnätverk. Visionen är att utveckla ett system för samordning av olika vägledningstjänster. Vägen dit planeras ske genom formella överenskommelser för samverkan.

Inom projektet har ett arbete påbörjats på individnivå dvs. med testaktiviteter för personer inom målgruppen. Samtidigt fortsätter arbetet på organisationsnivå, dvs. med kompetensutveckling för och nätverkande med vägledare, handledare, rådgivare som idag arbetar inom olika verksamheter. På systemnivå ska nu formella överenskommelser till mellan olika parter som idag ansvarar och arbetar med olika typer av vägledning för andra målgrupper än för projektets målgrupp.

I landskapsregeringens verksamhetsplan för 2019 kommer projektet att förlängas fram till augusti, varefter projektet föreslås övergå till en försöksverksamhet under namnet Vägledning i samverkan (VISA) finansierad i landskapets budget och fortgå under åren 2019 - 2021.

Syftet är att skapa ett system som möjliggör likvärdig tillgång till en fungerande vägledning som inte är kopplad till ålder, utbildnings- eller arbetsplats eller övrig livssituation för att personer utanför utbildning ska kunna genom det livslånga lärandet utveckla en kompetens som krävs för ett meningsfullt arbete. Inom ramen för det fortsatta arbetet ska en framtida organisation och huvudmannaskap lösas.

Text: Bodil Regårdh, Specialsakkunnig, Utbildnings- och kulturavdelningen Ålands landskapsregering, Bodil.Regardh@regeringen.ax

RAPPORT ÖVER VÄGLEDARDAGARNA 2018

Svenskspråkig LIV-verksamhet

Regionförvaltningsverket jobbar med livslång vägledning parallellt med ELY-centralerna i Nyland, Egentliga Finland och Österbotten och i samverkan med ledande ministerier. Vägledningstjänsterna för den svenskspråkiga befolkningen koordineras och utvecklas därmed av Regionförvaltningsverkens svenska enhet för bildningsväsendet. Vi är tre tjänstemän i tre regioner som utför arbetet: överinspektör Carola Bryggman i Åbo, överinspektör Michael Mäkelä i Helsingfors och överinspektör Disa Widell i Vasa. På så sätt har vi kontaktyta i hela Svenskfinland och jobbar både regionalt och nationellt med koordineringsuppdraget inom livslång vägledning, till vardags förkortat som LIV. Svenska enheten driver antingen svensk- eller tvåspråkiga LIV-grupper eller LIV-sektioner i sina regioner och enheten är representerad i den nationella LIV-gruppen vid undervisnings- och kulturministeriet samt arbets- och näringsministeriet. Svenska enheten deltar även i internationellt samarbete kring vägledning som medlem av Nordiskt nätverk för Vägledning inom NVL, Nordiskt Nätverk för Vuxnas Lärande.

Årlig konferens för vägledare

En av de stora händelserna inom det svenskspråkiga LIV-arbetet i Finland är Vägledardagarna. Vägledardagarna är en årligen återkommande fortbildning och konferens för vägledande personal med syfte att belysa olika aspekter av vägledning samt att skapa ett forum för kunskapsutbyte och diskussion. Målgruppen för vägledardagarna är alla elev- och studiehandledare, vägledare på alla utbildningsstadier, på arbets- och ungdomsverkstäder, på arbets- och näringsbyråerna, inom integrationsprocesser och inom vägledningsprojekt. Det är en avgiftsfri konferens som ordnas roterande i Helsingfors, Vasa och Åbo. I år stod Vasa i tur och den första dagen höll vi till på Stundars museum och kulturcentrum i Korsholm, den andra dagen på Vaasa-Opisto/Vaasan työväenopisto. Vi hade 100 deltagare från alla delar av Svenskfinland.



Årets tema var vägledningens metoder. Vi delade in temat i underteman där vi undersökte berättelsens och litteraturens funktion i vägledningspraxis under den första dagen och karriärteorier,

integration i utbildningen och ungdomskultur under den andra dagen, se programmet. Direktör Marianne West-Ståhl ramade in Vägledardagarna 2018 kring tanken om goda möten och samarbetet mellan människor. LIV-sektionerna i Åbo, Vasa och Helsingfors förberedde varsin workshop på årets vägledardagar. Två föreläsare gästade oss från Sverige, Nina Ström från Kulturrådet i Stockholm och Cecilia Stigedahl Stenberg från vägledarutbildningen vid Umeå universitet.

LIV-sektionen i Österbotten ledde en workshop om vägledningen av nyanlända och hur vägledningsarbetet ser ut i integrationsprocesser. LIV-sektionen i Egentliga Finland presenterade en workshop med rubriken "Att jobba med karriär- och livsplanering – metoder och verktyg". Workshopen förbereddes och hölls av psykolog Leena Stark, som jobbar inom Egentliga Finlands TE-tjänster med yrkesvals- och karriärvägledning. Hon gav exempel på olika tester, såsom begåvnings-, intresse- och personlighetstester, som används för att utreda kundens behov. Hon betonade samtalets betydelse och att vara lyhörd. Under diskussionen tipsades vi om Folkhälsans material RennoX för stresshantering bland unga. Vidare fick deltagarna göra en självutvärdering under workshopen.

LIV-sektionen i Nyland presenterade e-vägledning och diskuterade vägledarens roll i de ungas studieval med avstamp i projektet Studera i Helsingfors vid Arcada. En fjärde workshop presenterade ett digitalt handledningsverktyg i skolornas kontaktkanal Wilma.

Ny logo för vägledning

På svenska enheten har vi skapat nya ikoner för att symbolisera olika teman och ämnesområden inom vår fortbildning. Vägledarna är en viktig egen målgrupp och vägledardagarna är den fortbildning och konferens som varje år samlar vägledarna till gemensamt möte och diskussion. Överinspektör Malin Eriksson har designat den logo som nu får symbolisera vägledningen och vägledarnas arbete; det finns flera möjliga vägar, olika delmål och slutligen är vägen en större del av färden än själva destinationen.



Intervjuer, bilder och material

Under Vägledardagarna 2018 intervjuade vi konferensens föreläsare och IKT-pedagog Fredrik Åman fotade människorna och miljöerna. Vi har samlat intervjuerna på vår Youtube-kanal, där man kan återvända till definitionen av biblioterapi eller karriärteori och höra Georg Henrik Wredes råd till vägledare i mötet med nya generationer av ungdomar. Vårt tips är att man också kan spela upp någon minut i klassen eller på mötet med kollegerna som diskussionsunderlag kring berättelsens funktion i människans liv och i hanteringen av sina studie- och karriärstigar.

I svenska enhetens materialbank hittar du presentationerna från Vägledardagarna 2018 och på Facebook ett bildgalleri från konferensen.

Nästa år ordnas Vägledardagarna i Åbo 30–31.10.2019, välkommen!

Text: Överinspektör Disa Widell, Regionförvaltningsverkens svenska enhet för bildningsväsendet
disa.widell@avi.fi, tfn 0295 018 621

IAEVG:n KANSAINVÄLINEN KONFERENSSI GÖTEBORGISSA 2.-4.10.2018

Ohjausalan kansainvälisen keskusjärjestön IAEVG:n konferenssi järjestettiin Göteborgissa 2.-4. lokakuuta 2018. Mukana oli yli 800 osallistujaa 45 eri maasta, ja suomalaisia osallistujia oli yli neljäkymmentä. Konferenssin järjestäjinä toimivat Ruotsin ohjausalan kansallinen järjestö, Euroguidance ja Göteborgin kaupunki.

Konferenssin teemana oli ”Need for change”. Järjestäjät halusivat osallistujien pohtivan, miten ohjauksen keinoin voidaan vastata työelämän muutoksiin. Alustuksissa tarkasteltiin esim. kotoutumista, automatisaatiota ja uusia työn tekemisen muotoja. Nancy Arthur (Kanada), Jennifer Bimrose (Englanti), Mary McMahon (Australia) ja Roberta Neault (Kanada) tarkastelivat muutoksen tarvetta ohjauksen teorioiden ja satavuotisen historian näkökulmasta. He totesivat teorioiden kehittyneen vastauksena muuhun samanaikaiseen yhteiskunnalliseen kehitykseen ja keskusteluun. Tänä päivänä ohjaus toimii usean eri tieteenalan yhdyspinnalla ja monitieteinen lähestymistapa on tarkoituksenmukainen monialaisen verkostotyön pohjana. James P. Sampson Florida State Universitystä sekä Jaana Kettunen ja Raimo Vuorinen tarkastelivat tieto- ja viestintäteknologian tuomaa muutosta ja lisäarvoa ohjaukseen. He kannustivat ohjaajia, tutkijoita, alan ammattilaisten kouluttajia sekä päätöksentekijöitä varmistamaan, miten teknologian käytössä otetaan huomioon tasa-arvoiset mahdollisuudet saada laadukasta ohjausta kustannustehokkaasti sekä miten käyttäjiä ohjataan olemaan verkossa.

Pohjoismainen tapa järjestää ohjausta näkyi vahvasti ohjelmassa. Työkokouksissa osallistujilla oli mahdollisuus pohtia, mitä vahvuuksia ja kehittämiskohteita on eri maissa, ja mitä yhteisiä piirteitä on löydettävissä. Yhteenvedossa todettiin, että pohjoismaissa tunnustetaan ohjauksen merkitys tasa-arvoisen yhteiskunnan kehittämisessä, eri sidosryhmillä on mahdollisuus osallistua palvelujen kehittämiseen, monialaisella yhteistyöllä on pitkät perinteet ja alan ammattilaisilla on kansainvälisesti verrattuna vahva koulutus. Yhtenä esimerkkinä esiteltiin kansainvälinen tieto- ja viestintäteknologian ohjauksen kesäkoulu, joka on suunniteltu ja toteutettu pohjoismaisten ohjausalan koulutusyksiköiden yhteistyönä. Toisaalta todettiin, että tarvitaan yhtenäisempää tulkintaa eri käsitteistä, tehtyjä linjauksia ei välttämättä ole viety käytäntöön ja alueellista yhteistyötä voidaan vielä vahvistaa. Kullakin pohjoismaalla oli lisäksi mahdollisuus esitellä omia vahvuuksiaan. Norja kuvasi viime vuosien työtä kansallisen strategisen koordinaation merkityksestä, Tanska kansallista verkkopalvelua, Ruotsi opetussuunnitelman kehittämistä ja Islanti aikuisohjausta. Anna Toni työ- ja elinkeinoministeriöstä esitteli monihallinnollisen yhteistyön merkitystä sekä ELO-toiminnassa että Ohjaamojen kehittämisessä. Pohjoismainen aikuiskoulutuksen verkosto (NVL) korosti yhteistyön merkitystä itsehallintoalueiden ohjauksen edistämisessä ja Fär-saarten ohjaajien koulutuksen käynnistämässä.

Tänä vuonna konferenssin järjestäjät halusivat painottaa sekä keskustelua uusista tutkimustuloksista että kokemusten jakoa ohjauksen toimivista käytännöistä. Suomalaisten vetämissä työpajoissa esiteltiin opinto-ohjaajien osaamisperustaista koulutusta, opinto-ohjaajien koulutuksen toteutusta verkossa, teknologian ja sosiaalisen median käyttöä ohjauksessa, ohjaustaitojen oppimista, aikuisopiskelijoiden urasuunnittelutaitoja, sekä monialaista ohjaamotoimintaa.

Ennen varsinaista konferenssia järjestetyssä kansallisten järjestöjen ja kansainvälisten organisaatioiden (UNESCO, Cedefop, Euroopan koulutussäätiö) edustajien työkokouksessa pohdittiin, miten eri maissa ohjauksen keinoin on voitu edistää kansalaisten osallisuutta monimuotoistuviiin ja epävakai-

IAEVG 2018



siin työmarkkinoihin. Keskustelujen tulokset julkaistiin konferenssin julkilausumassa, jossa järjestö vetoaa ohjaajia, päättäjiä ja työnantajia yhdessä etsimään keinoja kansalaisten osallisuuden sekä merkityksellisten työn tekemisen muotojen edistämiseksi. Lisäksi ohjaajia rohkaistaan kehittämään toimintoja, missä kansalaiset voivat kehittää työllistyvyyttä edistäviä taitojaan. Julkilausuma julkaistaan englanninkielisenä erikseen tässä lehdessä.

IAEVG on päivittämässä ohjausalan ammattilaisten osaamiskuvauksia (Educational and Vocational Guidance Practitioner Credentials), ja järjestön jäsenillä on kuluvan talven aikana mahdollisuus ottaa kantaa tehtyyn esitykseen. Edellisen päivityksen yhteydessä (2003) suomalaiset ohjaajat ottivat aktiivisesti kantaa, ja nyt siihen on jälleen mahdollisuus.

Seuraava IAEVG:n konferenssi järjestetään Tsekin tasavallan ja Slovakian järjestöjen yhteistyönä Brnossa ja Bratislavassa 9.-13.9.2019.



Teksti: Projektipäällikkö Raimo Vuorinen, Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto, raimo.vuorinen@jyu.fi

Tutkimuskoordinaattori Jaana Kettunen, Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto, jaana.h.kettunen@jyu.fi

Tiivistelmät esitelmistä ja workshoppeista ovat saataville konferenssin verkkosivuilta
<http://www.iaevgconference2018.se> sekä

Twitterissä: #IAEVG2018Sweden

IAEVG COMMUNIQUÉ ON PRECARIOUS EMPLOYMENT

*On the occasion of the 2018 International IAEVG-Conference "Guidance for Building the Future", the IAEVG Board of Directors publishes the following press release/statement, **on precarious employment**.* Employment provides people with financial resources, a source of social identities through connecting with other people, and an avenue for contributing to local and national economies. People's access to stable employment is core to their sense of safety and security. There are clear benefits of employment for people's mental and physical health and for maintaining a sense of hope for the future. However, fluctuations in the global economy create volatility and instability in the labour market, leading to cycles of employment/unemployment or under-employment associated with temporary positions. For many citizens, meaningful and sustainable work is unattainable. Rather than looking forward to a future with long-term security, many people are consumed with day-to-day living and managing their immediate needs for a livelihood.

The world of work has shifted from long-term employment to one in which workers are characterized as disposable, replaceable, and responsible for managing their own employment. Although it may not be possible or even desirable to return to a time when more paternalistic relationships between employers and employees existed, critical examination is required about who is included and who is at greater risk of being excluded or marginalized in the current labour market

conditions. There are variations between sectors in the labour market, the nature of work tasks, and the working conditions that people face in their daily efforts to earn income to survive. It is also important to account for variations in employment conditions that occur across regions and between countries.

Precarious work refers to the increasing risks for people in the labour market, including the temporary nature of employer-employee contracts, inadequate benefits for employees, and lack of opportunities for skill development and employment mobility. The consequences of precarious employment directly impact the wages earned by people at all levels of employment. Precarious work is unevenly distributed among the lower-paid jobs and unskilled workers may be most at risk for job insecurity and for pressure to accept work in settings with noxious workplace conditions. However, precarious work is also a matter of concern for highly educated university graduates all around the world who may have been expecting a seamless transition to employment in their selected field. Graduates who have invested resources in obtaining higher education may have to settle for lower-paid, part-time contract work that does not match their educational qualifications or support long-term employment in their fields of study.

Precarious employment may have causes and effects differing from one part of the world to another. Although self-employment may be encouraged as an option, the rates of success and failure of small businesses make this form of employment precarious for many individuals and families. Other forms of employment, e.g., self-employment, agrarian workers, farming, may involve alternative ways to organize livelihoods, but conditions such as climate or unstable political situations may add to the precarious nature of their work. Many people chose part-time work in order to balance family and other life roles, but in most cases, precarious part-time or full-time work is not chosen voluntary or preferred by workers or employees.

It is timely to question who is impacted the most, who is included and who is excluded, and how career interventions may need to adjust to address the needs of people who are stuck in the conditions associated with precarious employment. Without such examination, it is easy to accept current conditions as normative as opposed to challenging the societal and political structures that contribute to precarious employment.

IAEVG appeals to practitioners, policy makers, and employers, to recognize and act upon the individual and social costs of precarious work and insecure livelihoods. Educational and vocational guidance incorporates the person and the context and strives for social justice to overcome the causes and negative effects of precarious employment. IAEVG members are encouraged to increase their efforts to design and deliver interventions that help individuals, families and communities to improve their capacity for obtaining secure and safe employment. This requires an examination of service access and to make sure that career-related interventions are relevant, inclusive, accessible, and affordable. IAEVG members also have an important role to play in leading and advocating for partnerships with stakeholders such as communities, policy-makers, employers, and trade unions to call attention to precarious employment and to construct effective solutions with the aspirational goal to provide safe, sustainable, and meaningful work for all citizens.



Association internationale d'orientation scolaire et professionnelle – AIOsp
International Association for Educational and Vocational Guidance - IAEVG
Internationale Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung - IVBBB
Asociación Internacional para la Orientación Educativa y Profesional - AIOEP

TYÖ MUUTTUU - URASUUNNITTELUN JA OSAAMISEN MERKITYS KASVAA

Eurooppalainen julkisten työvoimapalvelujen verkosto, PES Network, järjesti Brysselissä marraskuun alussa 'Työn tulevaisuus' aiheisen seminaarin. Tilaisuus keräsi yhteen suuren joukon eurooppalaisia toimijoita. Johtaja Lieve Verboven ILOsta nosti puheenvuorossaan esiin maailmanlaajuiset megatrendit robotisaation, teknologian kehityksen, ilmastonmuutoksen ja väestön ikääntymisen. Kaikki nämä vaikuttavat siihen, että työ muuttuu, mutta samalla merkitys säilyy ja megatrendit luovat mahdollisuuksia. 'Vihreä työ' (Green Jobs) kasvaa, kun tarvitaan uusia ratkaisuja energia-tehokkuuden parantamiseen, materiaalien ja veden käytön tehostamiseen, hiilineutraaliin talouteen, jätteiden ja saasteiden vähentämiseen ja välttämiseen sekä ekosysteemien ja biodiversiteetin suojeluun. Väestön ikääntyminen puolestaan lisää maailmanlaajuisesti hoivatyön tarvetta.

OECD:n ekonomisti Stijn Broecke käsitteli työn murroksen laajuutta. Broecke totesi, että automatisaatio ei välttämättä vähennä työtä niin paljon kuin mitä on ennustettu, joskin monet työtehtävät tulevat muuttumaan. Uusia työpaikkoja syntyy jatkuvasti, mutta ne edellyttävät erilaista osaamista kuin aiemmin. Työmarkkinat jakaantuvat aiempaa voimakkaammin korkeaa osaamista ja toisaalta matalaa osaamista edellyttäviin töihin. Monelta puuttuvat uusissa töissä tarvittavat taidot. Broecke nostikin esiin tärkeän kysymyksen koulutuksen kohdentumisesta.

Myös Suomessa selvitysten mukaan koulutusta hyödyntävät erityisesti ne aikuiset, joilla on jo valmiiksi korkeampi osaamistaso. Tulevaisuuden iso kysymys onkin, miten tavoitetaan ja motivoidaan osaamisen kehittämiseen ne työssä tai työvoiman ulkopuolella olevat, jotka eniten tarvitsevat osaamisen kehittämistä selviytyäkseen työn murroksessa. Tässä julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen rooli on tärkeä, mutta kaikkien toimijoiden yhteistyötä tarvitaan. Myös työnantajien rooli ja yksilön oma vastuu osaamisen hankkimisessa ja uusintamisessa ovat keskeisiä.

Belgiassa julkisten työvoimapalvelujen palveluntuottaja on kehittänyt ekosysteemin, jossa ammattikouluttamattomille nuorille mahdollistetaan pääsy uusien teknologioiden pariin tavoitteena työ tai yrittäjäyys. Ekosysteemi yhdistää coworking –tilat ja lyhytkestoisen työelämälähtöisen koulutuksen, jossa nuoret opiskelevat neljä kuukautta koodausta ja työskentelevät kaksi kuukautta oikeiden asiakkaiden projektien parissa. Tulokset ovat olleet lupaavia, positiivisten siirtymien osuus on ollut yli 80 prosenttia.

Liettuassa on saatu hyviä kokemuksia osatyökykyisten työllistymisestä yrityksiin, kun julkiset työvoimapalvelut, ammatilliset oppilaitokset, yritykset ja sosiaaliset yritykset sekä kolmas sektori ovat yhdistäneet voimansa. Maltalla puolestaan on panostettu työn muotoiluun ('job carving'). Ensin on tutkittu yrityksessä tehtävien töiden sisältöä ja työnkulkua, ja sen jälkeen räätälöity osatyökykyisille sopivia uudenlaisia työnkuvia yhdistämällä elementtejä tai tehtäväalueita useasta eri tehtävänkuvasta. Työ siis sopeutuu tekijänsä mukaan, lähtökohtana kuitenkin yrityksen tarpeet.

Yhteisessä keskustelussa ei noussut esille uusia tai yllättäviä keinoja, joilla työn murrokseen voidaan vastata. Yritysten tarpeiden tunnistaminen ja yritysyritystyö, osaamisen ja osaamiskapeikkojen tunnistaminen, työelämälähtöiset koulutukset, ennakointi ja laaja-alainen yhteistyö eri toimijoiden kesken ovat keskeisiä yleiseurooppalaisia keinoja ja julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen ydintekemistä jo nykyisin. Työn murros haastaa kuitenkin myös julkisen työvoimapalvelun roolin. PES-verkoston puheenjohtaja Fons Leroy Belgiasta nostikin seminaarin päätössanoissaan esiin, että urasuunnittelu tulee olemaan tulevaisuuden julkisen työvoimapalvelun keskiössä perinteisen työnvälityksen rinnalla tai jopa sen sijaan.

Teksti: Tiina Korhonen, Hallitusneuvos, ryhmäpäällikkö, Alueet ja kasvupalvelut –osasto / Kasvupalvelut –ryhmä, Työ- ja elinkeinoministeriö, tiina.korhonen@tem.fi

SKILLS FOR FUTURE

Euroopan koulutussäätiö (European Training Foundation, ETF) järjesti Torinossa 21-22 marraskuuta 2018 konferenssin ”Skills for the future: Managing transition”, jossa tarkasteltiin miten EU:n lähialueilla olevat kehittyvät taloudet pyrkivät varautumaan työmarkkinoiden muutokseen osaamisen lisäämisen kautta. Keskusteluissa oli mukana yli 200 osallistujaa, jotka edustivat EU:n jäsenmaiden ja ETF:n partnerimaiden eri ministeriöitä, työnantajia, ammattiliittoja, tutkijoita sekä koulutusalaalla toimivia kansainvälisiä organisaatioita.

Yhteiset luennot tarkastelivat työmarkkinoiden tulevaisuutta, automaatiota, tekoälyä sekä erilaisia työn tekemisen muotoja ensisijaisesti EU:n lähialueilla. Puheenvuoroissa korostettiin osaamisen ja taitojen uusien yhdistelmien sekä EU:n komission aiemmin tänä vuonna vahvistamien elinikäisen oppimisen avaintaitojen merkitystä. Rinnakkaisissa työpajoissa teemoina olivat mm. nuorten mahdollisuudet edistää omaa työllistävyyttään, big datan käyttö osaamistarpeiden ennakoinnissa, kumppanuudet koulutus- ja työmarkkinapolitiikan kehittämisessä. Koulutuksen tutkimuslaitoksen varajohtaja Jaana Kettunen oli kutsuttu esittämään tutkimustuloksiaan sosiaalisen median käytöstä ohjauksessa esimerkkinä tulevaisuutta ennakoivista työmuodoista yhteisten keskustelujen pohjaksi.

Seminaarin päätöstilaisuudessa Unescon edustaja Borhene Chakroun korosti, että tulevaisuuden osaamistarpeiden ennakoitiedon laadun parantaminen ei sinänsä riitä, vaan muutokseen tulee pyrkiä vaikuttamaan aktiivisesti koulutus- ja työllisyyspolitiikoiden kehittämisen kautta. Hän korosti myös elinikäisen ohjauksen integroimista koulutuksen kehittämiseen. Osallistujien omista ”kotiinviemisissä” nousivat esille lisäksi kansalaisyhteiskunta, osallisuus, resilienssi, kumppanuudet sekä eri käyttäjäryhmille avoimesti saatavilla oleva työmarkkinatieto.



Euroopan koulutussäätiön johtaja Cesare Orestini esittelemässä yhteenvetoa, johon oli koottu osallistujien ”kotiinviemisistä” seminaarista.

Teksti: Projektipäällikkö Raimo Vuorinen, Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto, raimo.vuorinen@jyu.fi

Konferenssin aineisto on saatavilla verkossa: <http://www.skills4future.eu>

URAOHJAUS ON TÄRKEÄ OSA AMMATILLISEN KEHITTÄMISEN PALVELUITA EUROOPAN KOMISSIOSSA

”Euroopan komissiossa todettiin 2000-luvun alussa, että työntekijöiden tehtäväkiertoa ja ammatillisen kehittämisen tukea pitää lisätä”, kertoo Euroopan komission uraohjauspalveluista vuodesta 2008 vastannut päällikkö Liisi Rossi. Uraohjauspalveluiden kehittäminen käynnistyi komissiossa vuosina 2003-04. Siitä lähtien komission henkilökunnalle on ollut tarjolla mahdollisuus uraneuvontaan koulutettujen uraohjaajien kanssa.

Komissiossa haasteena pidettiin sitä, että samat ihmiset olivat liian pitkään toimineet samoissa viroissa. Tämä ratkaistiin niin, että alettiin tarjota vapaaehtoisuuteen perustuvaa työkiertomahdollisuutta siitä kiinnostuneille virkamiehille ja -naisille. Koska siirtyminen toisiin tehtäviin komission palveluksessa edellyttää osallistumista sisäiseen hakuprosessiin, oli välttämätöntä kehittää neuvontaa ja koulutusta henkilöstölle työkierron onnistumiseksi. Monilla vuosikausia komissiossa töissä olleilla olikin tarvetta työnhakuvalmiuksiansa vahvistamiseksi, mm. saada valmennusta ansioluettelon ja hakukirjeen laatimiseen sekä varsinaiseen työpaikkahaastatteluun.

Uraohjausta tarjolla lähes kaikille komissiossa työskenteleville

Nykyisin uraohjauspalvelut ovat tarjolla kaikille, joilla on pysyvä virka tai määräaikainen työsuhde komissiossa. Myös korkeakouluharjoittelijoille, joita komissioon otetaan kahdessa erässä vuosittain, tarjotaan urasuunnittelun tueksi puolen päivän koulutus. ”Tällä halutaan tukea heidän työelämään pääsyään ja työmarkkinoille integroitumistaan”, Liisi kertoo. Uraohjauspalvelut eivät kuitenkaan ole komission alihankkijoiden tai ulkopuolisten yhteistyökumppaneiden käytettävissä.

Komissiolla on ns. Talent management strategy, koska lähtökohtaisesti sen työntekijät ovat korkeasti koulutettuja ja monet heistä pitkän linjan asiantuntijoita. ”Tämä lisää haastekerrointa ammatillisen kehittämisen ja uralla etenemisen näkökulmasta”, Liisi kertoo. Sen vuoksi urasuunnittelu ja siihen liittyvä ohjaus ovat nousseet keskeiseen asemaan viime vuosien aikana komissiossa.

Sisäistä työkiertoa palvelevassa uraohjauksessa kiinnitetään huomiota siihen, että siirtyvällä henkilöllä on osaaminen uuden tehtävän edellyttämällä tasolla. Esimerkiksi Policy Officer -nimikkeellä toimivien asiantuntijoiden avaintaitoihin komissiossa kuuluvat ainakin kommunikaatio-, neuvottelu- ja projektinjohtotaidot sekä analyttiset valmiudet. Näissä ja monissa muissa asioissa komissio järjestää työntekijöilleen täsmäkoulutusta.

Komissio suhtautuu kannustavasti siihen, että henkilöstö omasta aloitteestaan osallistuu tutkintoon johtavaan koulutukseen. Tutkinto-opintoja varten komissio myöntää pientä taloudellista tukea sekä palkatonta virkavapautta määrääjäksi. Pätevöityminen ei kuitenkaan ole tae siitä, että henkilö heti valmistuttuaan siirtyisi korkeammalle asematasolle tai vaativampiin tehtäviin komission palveluksessa.

Uraohjaajien rooli

”Suurin haaste uraohjauksen kehittämiseksi alussa oli se, ettei siihen liittynyt selkeitä prosesseja ja järjestelmiä, vaan toiminta oli enemmänkin väliaikaisten ja luovien ratkaisujen varassa”, Liisi muistelee alkuaikojen tilannetta. Vuonna 2014 komission henkilöstöhallinnossa vihdoin luotiin prosessit ja järjestelmät sille, miten uraohjauspalveluita johdetaan, hoidetaan ja tarjotaan henkilöstölle. ”Nyt vihdoin olemme tilanteessa, jossa uraohjauspalvelun jatkuvuus komissiossa on turvattu ja sitä pidetään vakiintuneena toimintana”, Liisi toteaa.

Tällä hetkellä komission eri pääosastoilla toimii noin 50 uraohjaajaa. He ovat päivittäin henkilöstön saatavilla urasuunnitteluun ja ammatilliseen kehittämiseen liittyvissä asioissa. Kaikki uraohjaajan ja

yksittäisen uraohjaukseen tulevan työntekijän väliset keskustelut ovat täysin luottamuksellisia. Uraohjaajat ovat ennen kaikkea apuna tilanteissa, jossa työntekijä pohtii työuransa suuntaa ja erilaisia vaihtoehtoja komission palveluksessa, mm. työkiertoa tai uralla etenemistä. Keskusteluissa voidaan tarvittaessa myös tarkastella ammatilliseen pätevytyymiseen ja kouluttautumiseen liittyviä asioita sen perusteella, miten henkilö näkee omat vahvuutensa ja kehittämistarpeensa.

Uusin hanke koskee vähintään neljä vuotta samassa tehtävässä komissiossa toimineita, joille järjestetään strukturoitu keskustelu uraohjaajan johdolla. Siinä keskitytään ammatillisen kehittymisen arviointiin, työssä onnistumisen ja tulevaisuuden tarkasteluun. ”Kokemukset näistä keskusteluista ovat yleisesti olleet myönteisiä ja niiden parhaana antina on pidetty sitä, että ne ovat antaneet tilaisuuden itsereflektioon”, Liisi kertoo.

Toisinaan keskusteluissa käsitellään stressiä ja jännitteitä työyhteisössä aiheuttaneita ongelmatilanteita, joita ratkotaan käytettävissä olevin keinoin ja välinein. Uranhallinnallisiin erityistilanteisiin kuuluu, mm. paluu tehtäviin pitkällisen sairauspoissaolon tai kuntoutuksen jälkeen (esim. invaliditeetti), jolloin yritetään uraohjauksen keinoin löytää yksilölle ja tämän lähityöyhteisölle mahdollisimman toimiva ratkaisu.

Uraohjaajiksi haluaville järjestetään pakollinen koulutus (kesto 10 työpäivää). Se on edellytys sille, että voi toimia uraohjaajana komissiossa. Ohjausmenetelmien ohella koulutuksessa painotetaan taitoa kohdata ihmisiä ja olla heidän kanssaan avoimessa ja luottamuksellisessa vuorovaikutuksessa. Aiemmin koulutuksen toteutuksesta vastasivat komission tilaamat ulkopuoliset asiantuntijat. Nykyisin pitkään tehtävässä toimineet uraohjaajat itse kouluttavat uusia uraohjaajia. Se tuo autenttisuutta koulutukseen, sillä kokeneina uraohjaajina heillä on ymmärrys komissiossa tehtävän työn luonteesta ja vaatimuksista.

Uraohjaus on paljon muutakin kuin henkilökohtaista neuvontaa

Henkilökohtaisen uraohjauksen lisäksi komissio tarjoaa henkilöstölleen myös tapahtumia ja tilaisuuksia, joissa voi saada tietoa työelämän muutoksesta ja työurien murroksesta. Vuosittain järjestettävässä uraohjauspäivässä komission virkamiehillä on mahdollisuus seurata luentoja, paneelikeskusteluja ja temaattisia työpajoja aihealueelta sekä osallistua messutapahtumaan, jossa voi verkostoitua ja kysyä asioista yksityiskohtaisemmin. Vuoden 2018 uraohjauspäivä pidetään marraskuussa ja siellä keskeisinä teemoina ovat uravaihtoehdot, työnhakuvalmiudet, avaintaidot sekä komission eri pääosastot ja EU:n erillisvirastot.

Uraohjausajattelu leviää EU-instituutiossa

Euroopan komissiossa tehty uraohjauksen kehittämistyö on huomattu myös muissa EU-instituutioissa. Komission jalanjäljissä myös Euroopan neuvosto, Euroopan parlamentti sekä monet jäsenmaissa sijaitsevat EU-virastot ovat omaksuneet uraohjauspalvelun osaksi omaa henkilöstön kehittämisstrategiaansa. Tällä tavoin EU:n palveluksessa oleville työntekijöille halutaan varmistaa riittävä ammatillisen ohjauksen tuki, josta hyötyvät sekä yksilöt että koko työyhteisö.

Lisäksi Euroopan komissiolla on yhteistyösopimuksia eri puolilla maailmaa sijaitsevien arvostettujen yliopistojen kanssa siitä, että komission virkamiehet käyvät niissä kouluttamassa opiskelijoita EU-asioissa. Saadut kokemukset näistä koulutuksista ovat olleet palkitsevia virkamiehille itselleen. Ne ovat mahdollistaneet heille oman työn ja EU:n roolin näkemisen kirkkaammin sekä antanut opiskelijoille muissa maanosissa tilaisuuden kuulla ja oppia siitä, miten EU toimii ja mitä asioita se edistää.

Artikkeli perustuu Liisi Rossin puhelinhaastatteluun 29.10.2018.

Teksti: Mika Launikari, Opetushallitus/Euroguidance

ITÄ-SUOMEN YLIOPISTON OHJAUKSEN PITKÄ MAISTERIKOULUTUS JUHLII 30-VUOTISTAIVALTAAN JOENSUUSSA 30.11.2018

Joensuun yliopistossa (nyk. Itä-Suomen yliopisto) käynnistyi vuonna 1988 viisivuotinen ohjauksen maisterikoulutus. Peruskoulu-uudistuksen synnyttämää oppilaan- ja opinto-ohjaajien uutta ammattikuntaa alettiin kouluttaa vuonna 1972 erillisessä opinto-ohjaajan tutkintoon kelpoisuuskoulutuksella. Uusi kandidaattitutkinnosta maisterin tutkintoon johtava koulutus oli ensimmäinen avaus ohjausasiantuntijuutta kehittäväenä koulutusohjelmana Suomessa. Aluksi koulutukseen otettiin joka toinen vuosi 10 opiskelijaa, mistä koulutus on laajentunut nykyiseksi 20 opiskelijan vuosittaiseksi sisäänotoksi.

Pitkä ohjauksen maisterikoulutus sisältää sekä opinto-ohjaajan että pedagogisten opintojen kelpoisuudet. Koulutus on alkuajoistaan saakka ollut perustaltaan monitieteistä. Tavoitteena on ollut antaa tuleville ohjausalan asiantuntijoille niin kriittistä yhteiskunnallista ymmärrystä kuin psykologista yksilöllisten prosessien teoriaa. Opetussuunnitelmia on uudistettu reagoiden yhteiskunnalliseen muutokseen ja ohjaustutkimuksen ja teorioiden kehittymiseen. Syksyn 2018 opetussuunnitelma sisältää uusia opintojaksoja mm. työyhteisöjen sekä digitalisoituvien työ- ja oppimisympäristöjen ohjauksen teemoista. Myös uudenlaisia sosiaalisen oikeudenmukaisuuden teemoja on tuotu ohjauksen eettisten kysymysten tarkasteluun. Keskeistä opiskelussa on teorian ja käytännön vuoropuhelu, mikä on valmistuneiden kokemusten mukaan antanut hyvät valmiudet työelämään.

Nykyinen koulutus sijoittuu moninaisten ohjauskoulutusten kokonaisuuteen: Pitkän maisterikoulutuksen (300 op) lisäksi on mahdollista suorittaa kaksivuotinen maisterikoulutus (180 op), erilliset opinto-ohjaajan kelpoisuusopinnot (60 op) sekä opinto-ohjaajan kelpoisuuden tuottavat sivuaineopinnot (60 op). Työelämän tarpeisiin reagoiden käynnistettiin uraohjauksen erikoistumiskoulutus (30 op) syksyllä 2018.

Pitkän maisterikoulutuksen 30-vuotista taivalta juhlitaan 30.11. Joensuussa juhlaseminaarissa. Juhlaluennon pitää professori (emeritus) Jean Guichard Ranskan valtakunnallisesta työelämän ja ammatinvalinnanohjauksen tutkimus- ja koulutuskeskuksesta (INETOP). Ohjaustutkimuksen teemoja avaavat myös professori (emerita) Marjatta Vanhalakka-Ruoho sekä dosentti Sanna Vehviläinen. Seminaarin paneelikeskustelussa pureudutaan sosiaalisen oikeudenmukaisuuden ja yhdenvertaisuuden kysymyksiin ohjauksen eri toimintaympäristöissä. Seminaariin ovat tervetulleita kaikki ohjausalan toimijat ja yhteistyökumppanit. Juhlaseminaarin kutsu löytyy osoitteesta <http://www.uef.fi/fi/web/ohjauskm30v/home>

Ohjauskoulutukseen on aina kytkeytynyt myös tutkimus- ja kehittämistoimintaa, johon pääsee tutustumaan koulutuksen 30-vuotisjuhlaseminaarin yhteydessä järjestettävissä työpajoissa. Ajankohtaisten kehittämishankkeiden teemat kohdentuvat mm. lukio-opintojen ohjauksen sekä korkeakouluun hakeutumisen ja väli vuosien kysymyksiin (Suuntaa LukiOpolulle ja Korkeakoulustartti-hankkeet). Korkeakouluopintojen hyvää alkua, opiskeluhuvinvointia sekä korkeakouluopiskelijoiden uraohjausta kehitetään OKM:n kärkihankkeissa (OHO! ja Työelämäpedagogiikka) sekä sosiaalista mediaa työllistymisen tukena Someta duuniin ESR-hankkeessa. Koulutus- ja työelämäpolkujen segregaaion kysymyksiä tarkastellaan SetSTOP-hankkeessa. Oma työpaja järjestetään myös Ohjaajat työssään -tutkimushankkeelle, joka jatkaa Itä-Suomen yliopiston opinto-ohjaajien työn, osaamisen ja urapolkujen tutkimusperinnettä.

Teksti: Yliopistonlehtori Leena Penttinen, Itä-Suomen yliopisto
leena.m.penttinen@uef.fi

SUPERSANKARINA ANTAISIN OMAN OPINTO-OHJAAJAN JOKAISELLE MAAHANMUUTTAJATAISTAISILLE

Nuorten maahanmuuttajanaisten toiveena on, että oppilaitoksissa olisi enemmän voimavaroja opinto-ohjaukseen. Heillä ei välttämättä ole ketään toista aikuista kuin koulun opinto-ohjaaja, jonka kanssa elämän isoja kysymyksiä voi pohtia ja pallotella.

”Unelmani on olla supersankari. Toivon, että voisin vaikuttaa siihen, miten asiat maailmassa menevät. Tehdä jotain suurta, mikä muuttaisi asiat paremmiksi monille ihmisille. Supersankarina antaisin oman opinto-ohjaajan kaikille maahanmuuttajataustaisille nuorille”, sanoi kiintiöpakolaisena pikkulapsena Suomeen tullut nuori afgaaninainen seminaarissa, jonka Svenska social- och kommunalhögskolan ja Centret för livslångt lärande järjestivät Helsingissä syyskuun lopulla.

Lue koko juttu suomeksi EPALE-portaalista: <https://ec.europa.eu/epale/fi/blog/if-i-were-superhero-i-would-give-each-person-immigrant-background-their-own-guidance-counsellor>

SOM SUPERHJÄLTE SKULLE JAG GE ALLA MED INVANDRARBAKGRUND EN EGEN STUDIEHANDLEDARE

Unga invandrarkvinnor önskar att läroanstalterna skulle ha mer resurser för studiehundledning. De har nödvändigtvis ingen annan vuxen än skolans studiehundledare som de kan diskutera de stora livsfrågorna med och uttrycka sina funderingar kring dem.

”Min dröm är att vara en superhjälte. Jag önskar att jag kunde påverka hur saker och ting går till här i världen. Jag skulle vilja göra något stort som skulle förändra sakerna till det bättre för många människor. Som superhjälte skulle jag ge alla ungdomar med invandrarbakgrund en egen studiehundledare”, sade en ung afghansk kvinna som kommit som kvotflykting till Finland som liten, på ett seminarium som ordnades av Svenska social- och kommunalhögskolan och Centret för livslångt lärande i Helsingfors i slutet av september.

Läs hela artikeln på svenska i EPALE-portalen: <https://ec.europa.eu/epale/fi/node/84150>

IF I WERE A SUPERHERO, I WOULD GIVE EACH PERSON WITH AN IMMIGRANT BACKGROUND THEIR OWN GUIDANCE COUNSELLOR

Young migrant women wish that there were more resources for guidance and counselling in educational institutions. They may not have adults other than a guidance counsellor with whom to ponder and discuss important questions in life.

”My dream is to be a superhero. I wish I could influence the workings of the world. To do something big that would make things better for many people. If I were a superhero, I would give each young person with an immigrant background their own guidance counsellor,” said a young Afghan woman, living in Finland since arriving as a quota refugee when she was a small child, in a seminar organised by Svenska social- och kommunalhögskolan and Centret för livslångt lärande.

Read the whole article in the EPALE portal: <https://ec.europa.eu/epale/en/node/84141>

KIRJOITUSOHJEET AJANKOHTAISKATSAUSTA VARTEN

Ajankohtaiskatsauksesta vastaa opetus- ja kulttuuriministeriön sekä työ- ja elinkeinoministeriön yhteisesti asettama valtakunnallinen Elinikäisen ohjauksen yhteistyöryhmä 2015 – 2020 (ELO-yhteistyöryhmä). ELO-yhteistyöryhmän työ perustuu elinikäisen ohjauksen kehittämisen strategisille tavoitteille (Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2011:15 www.minedu.fi)

Ajankohtaiskatsaukset perustuvat ELO-yhteistyöryhmän vahvistamaan viestintäsuunnitelmaan.

Vuonna 2019 ajankohtaiskatsaukset ilmestyvät

- tammikuussa (aineisto 18.1.)
- toukokuussa (aineisto 19.4.)
- syyskuussa (aineisto 20.9.)
- marraskuussa (aineisto 15.11)

Toimituksesta vastaavat:

Jaana Kettunen, varajohtaja ja tutkimuskoordinaattori, Koulutuksen tutkimuslaitos, jaana.h.kettunen@jyu.fi

Raimo Vuorinen, projektipäällikkö, Koulutuksen tutkimuslaitos, raimo.vuorinen@jyu.fi

Aiemmat ajankohtaiskatsaukset (lokakuusta 2016 lähtien) ovat luettavissa osoitteesta <https://peda.net/hankkeet/elotori>

Elinikäiseen ohjaukseen liittyvien artikkeleiden kirjoittaminen

• Elinikäiseen ohjaukseen liittyvät artikkelit ovat tervetulleita; myös ideoita kirjoituksiksi otetaan mielellään vastaan.

• Artikkelin pituus saa olla enintään yhden sivun (A4) mittainen mukaan lukien valokuvat ja logot.

• Artikkelia kirjoittaessa on hyvä viitata lähdeaineistoihin, esim. linkit, www-sivut ja yhteystiedot lisätietojen antajasta koskien artikkelin asiasisältöä. Myös artikkelin tekstin kirjoittaja yhteystietoineen tulee ilmoittaa

• Artikkeleita sekä niihin liittyviä logoja ja/tai valokuvia toivotaan lähetettävän word-tiedostona sähköpostilla toimituksesta vastaaville raimo.vuorinen@jyu.fi ja jaana.h.kettunen@jyu.fi

