



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet



Opetus- ja
kulttuuri-
ministeriö

AJANKOHTAISTA ELINIKÄISESTÄ OHJAUKSESTA nro 5, marraskuu 2017

Lukijalle — Uutisia

2

Ammatillinen koulutus uudistuu — mitä tapahtuu kun vuosi vaihtuu?
Psykologi- ja kuraattoripalvelut 50 000:lle uudelle opiskelijalle vuoden 2018 alusta
Suomalaiset nuoret menestyivät ammattitaidon MM-kisoissa
Maahanmuuttajaopiskelijoita palkittiin

Elinikäinen ohjaus Suomessa

Alueellisten ELO-ryhmien verkostot	
Pohjois-Karjalan ELO-toiminnassa osaamista ja verkottumista	5
Energinen, kansainvälinen ja ohjaava Pohjanmaa	6
Yrittäjyyskasvatus virtaa Kaakossa — strategiasta käytännöiksi	7
Kaakkois-Suomi kasvaa ja kansainvälistyy	8
Keski-Suomen ELO-verkostotyöllä askelia eteenpäin ohjaustyössä	9
Työelämän muutoksen keskellä ohjauksen tarve korostuu	10
Ammattiin ohjaamisesta osaamisen kehittämiseen	11
Elinikäinen ohjaus muuttuvassa maailmassa — pohdintaa toimenpidesuosituksen (LLG) valossa	12
Ohjaus tukee työelämän kiertotaloutta — Suomi pärjää olemalla aktiivinen muuttuja	14
Kohtaamo-hanke (ESR) viestittää	
Verkko-ohjauksen tilannekatsaus	15
Ohjaamo-toiminta hyvässä nosteessa	16
Monikulttuurinen ohjaus	
Monikulttuurinen osaaminen Ohjaamo-työssä — OSMO-projekti (ESR)	17
Ajankohtaista monikulttuurisesta ohjauksesta	19
Tieto, taito, tahto ja tunne ovat monikulttuurisen ohjaustyön perusta	19
Tutkimuksia, kirjallisuutta ja koulutusta	
Sosiaalinen media ohjauksessa — ohjaus sosiaalisessa mediassa -väitös	20
Uskomukset kielestä ja kulttuurista este maahanmuuttajien onnistuneelle kotoutumiselle -väitös	20
Uutta auringon alla – Ohjaamoja (ESR) käsittelevä kokoomateos	21
Ajattelun kehitys aikuisuudessa — kohti moninäkökulmaisuuksia -kirja	21
Digioppimisen areena – Arena för digitalt lärande 7.- 8.12.2017 -koulutus	21

Ohjausalan pohjoismainen, EU- ja muu kansainvälinen yhteistyö

Ohjaus kovassa kurssissa Pohjolassa! Vägledningens så in i Norden!	22
Elinikäinen ohjaus ja digitalisaatio Euroopassa –konferenssi, syyskuu 2017 Tallinna	22
Miten ohjaaja voi tukea asiakkaan kansainvälistymistä	22
Kansainvälisen ohjaustyön seuraaminen	23
Ajankohtaiskatsauksen aineistojen kirjoittaminen	24

Lukijalle

Ajankohtaiskatsauksen viides numero nostaa nimensä mukaisesti esiin tärkeitä ajankohtaisia teemoja, kuten ammatillisen koulutuksen reformi ja sen aiheuttamat ohjauksen haasteet, katsaus alueellisten ELO-verkoston toimintaan sekä verkko-ohjauksen tilannekatsaus. Mukana on myös monikulttuurinen ohjaus. Kortensa kantavat kehoon kirjoittamalla ohjauksesta oman taustaorganisaationsa näkökulmasta myös Taloudellisen Tiedostustoimiston (TaT), Vatesäätiön sekä Akavan edustajat.

Mielenkiintoisia lukuhetkiä!

Hillevi Lönn ja Tiina Asunmaa

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

Ammatillinen koulutus uudistuu — mitä tapahtuu kun vuosi vaihtuu?

Vuoden alussa 2018 tulee voimaan uusi laki ammatillisesta koulutuksesta. Se tarkoittaa laajaa ammatillisen koulutuksen uudistamista. Laki muuttaa rahoitusta, toimintaa, mutta myös prosesseja ja tutkintorakennetta ja sen myötä työvoimakoulutus tulee osaksi ammatillista koulutusta. Uudistuvassa koulutuksessa keskiössä ovat osaaminen, asiakaslähtöisyys, yksilölliset opintopolut ja työpaikoilla tapahtuva oppiminen. Työelämän ja yhteiskunnan muutos vaativat myös koulutuksen uudistamiseen uudistamista, jolloin yksilön ammatillisen osaamisen kehittäminen on mahdollisimman joustavaa.

Mikä muuttuu opiskelijan näkökulmasta?

Ammatilliset tutkinnot ovat jatkossakin ammatillinen perustutkinto, ammattitutkinto ja erityisammattitutkinto. Nykyinen ammatilliseen koulutukseen valmentava koulutus (VALMA) ja työhön ja itsenäiseen elämään valmentava koulutus (TELMA) sisältyvät uuteen ammatilliseen koulutukseen.

Tutkintoja on jatkossa 164 aiemman 351 tutkinnon sijaan. Tutkinnot ovat nykyistä laaja-alaisempia. Opiskelijan mahdollisuudet yksilöllisiin valintoihin tutkinnon sisällä kasvavat huomattavasti nykyisestä. Vaikka yksittäisten ammatillisten tutkintojen määrä vähenee, työ- ja elinkeinoelämän tarvitsema osaaminen säilyy edelleen osana ammatillisia tutkintoja esim. osaamisaloina tai valinnaisten tutkinnon osien mahdollistamana suuntautumisena tutkinnon sisällä. Laaja-alaisemmillä tutkinnoilla pystytään joustavammin vastaamaan työelämän nopeasti muutuviin osaamistarpeisiin, eikä työelämän tarpeiden muuttuessa tarvitse aina luoda uutta tutkintoa, kuten nykyisin.

Ajankohtaista elinikäisestä ohjauksesta nro 5, marraskuu 2017 <https://peda.net/hankkeet/elotori>>Tiedotteet

Jatkuvasta hausta pääsääntöinen hakuväylä

Ammatilliseen koulutukseen voi jatkossa hakea ympäri vuoden sillä jatkuva haku tulee ammatillisen koulutuksen pääväyläksi. Tämä mahdollistaa koulutuspaikan tarjoamisen kesken vuotta niille, jotka ovat vaarassa pudota polulta ja tarvitsevat uutta polkua. Jokaiselle peruskoulun päättäneelle taataan opiskelupaikka toisella asteella. Kevään yhteishaun ensisijaisena kohderyhmänä ovat kuitenkin keväällä peruskoulun päättäneet ja ilman toisen asteen tutkintoa olevat. Yhteishaun päättymisen jälkeen ilman opiskelupaikkaa jääneet ohjataan hakeutumaan koulutukseen jatkuvan haun kautta.

Jatkuvassa haussa koulutuksen järjestäjä eli käytännössä esimerkiksi opinto-ohjaaja selvittää yhdessä hakijan kanssa minkä tutkinnon, tutkinnon osan tai koulutuksen hakija voisi suorittaa jos hakija ei ole hakeutunut opiskelijaksi johonkin tiettyyn tutkintoon tai koulutukseen. Uudistunut jatkuva haku merkitsee sitä, että koulutuksen järjestäjällä on ohjausvelvoite. Tämä tarkoittaa sitä, että koulutuksen järjestäjän eli käytännössä opinto-ohjaajan tehtävänä on ohjata hakija hakeutumaan toisen koulutuksen järjestäjän järjestämään koulutukseen, jos koulutuksen järjestäjä ei ota tätä opiskelijaksi. Hakijaa voidaan myös ohjata muuhun tarkoituksenmukaisen palvelun piiriin, esimerkiksi työpajaan. Myös ohjausvelvoite opiskelijaksi ottamisen jälkeen on uusi asia. Jos opiskelijaksi otettu haluaa perustellusta syystä vaihtaa tutkintoa tai koulutusta, tai jos opiskelija aikoo ilman hyväksyttävää syytä keskeyttää aloittamansa koulutuksen, koulutuksen järjestäjä selvittää yhdessä opiskelijan kanssa tälle soveltuvamman tutkinnon tai koulutuksen. Tarvittaessa koulutuksen järjestäjä ohjaa opiskelijan hakeutumaan toisen koulutuksen järjestäjän koulutukseen tai muun tarkoituksenmukaisen palvelun piiriin, esimerkiksi työpajaan.

Oppisopimukseen haetaan jatkuvan haun kautta ottamalla yhteyttä suoraan koulutuksen järjestäjään. Yhteishaussa on mahdollista ilmaista kiinnostuksensa suorittaa ammatillinen perustutkinto tai tutkinnon osa oppisopimuskoulutuksena. Oppilaitokset saavat näin yhteishausta tiedon niistä hakijoista, jotka mahdollisesti olisivat kiinnostuneita suorittamaan ammatillista koulutusta oppisopimuskoulutuksena ja voivat tarpeen mukaan kertoa lisää oppisopimuskoulutuksen käytännöistä. Täytyy muistaa, että oppisopimuskoulutus edellyttää aina soveltuvaa työpaikkaa.

Yksilölliset oppimisen väylät lisäävät ohjauksen merkitystä

Jatkossa opiskelijoilla on erilaisia, yksilöllisiä koulutuspolkua. He tulevat yhä useammin opiskelemaan silloin, kun osaamista on täydennettävä joko omien tai työelämän tarpeiden mukaisesti. Opintojen alussa jokaiselle opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS), johon kirjataan soveltuva tutkinto tai koulutus, tunnustetaan aiemmin hankittu osaaminen ja suunnitellaan, millaista osaamista opiskelija tarvitsee ja miten tätä

osaamista hankittaisiin. Lisäksi suunnitelmaan kirjataan opinto-ohjaus ja muu tarpeellinen ohjaus sekä erityinen tuki. HOKS:n laatii aina opettaja, opinto-ohjaaja tai koulutuksen järjestäjän edustaja yhdessä opiskelijan kanssa. Jos koulutus järjestetään työpaikalla tai osaaminen osoitetaan työpaikalla, HOKSia on mukana laatimassa myös työnantaja tai työpaikan edustaja. Henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma mahdollistaa sen, että opintoja voi suorittaa aiempaa joustavammin ja koulutusajat erityisesti aikuisilla lyhenevät.

Henkilökohtaisen kehittämissuunnitelman lähtökohtana on se, että tunnustetaan ja tunnustetaan opiskelijan aiemmin hankkima osaaminen suhteessa tavoitteena olevaan tutkintoon tai koulutukseen. Se tarkoittaa sitä, että arvioidaan onko opiskelijalla jo ennestään osaamista jota voidaan tunnustaa. Aiemmin hankitun osaamisen tunnustaminen voidaan tehdä kolmella eri tavalla. Tunnustaminen voidaan tehdä suoraan aikaisemmin suoritettujen tutkintojen tai opintojen pohjalta asiakirjojen avulla, tai sitten asiakirjojen tai muiden selvitysten arvioinnin perusteella tai näyttämällä.

Yksilölliset opintopolut johtavat siihen, että ohjauksen merkitys kasvaa ja se muuttaa muotoaan. Ohjauksen tulee olla nykyistä enemmän suunnitelmallista ja pitkäjänteistä vuorovaikutusta opiskelijan kanssa sekä osa opetusta. Opiskelija opiskelee oppilaitoksessa, työpaikalla tai virtuaalisessa oppimisympäristössä, hänellä on oikeus saada sellaista ohjausta ja opetusta, joka mahdollistaa ammattitaitovaatimusten ja osaamistavoitteiden saavuttamisen. Opiskelijalla on myös oikeus saada henkilökohtaista ja muuta tarpeellista opinto-ohjausta. Ammatillisessa koulutuksessa opetusta ja ohjausta annetaan myös työpaikoilla sekä esimerkiksi simulaattoreissa ja verkossa. Opinto-ohjaajan ja työpaikkaohjaajan lisäksi myös opettajan tehtävänä on tukea ja ohjata opiskelijaa.

Opiskelijalle tarjottava ohjaus kokonaisuutena on koko oppilaitosyhteisön ja kaikkien siellä työtään tekevien tehtävä. Opetajuus uudistuu lainsäädännön muuttuessa ja opiskelijaa ohjaa ja opastaa alan ammattilainen. Ohjauksesta vastaavat ohjaus- ja opetushenkilöstö (opinto-ohjaajat, ryhmäohjaajat, opettajat ja kuraattorit) yhteistyössä työpaikkaohjaajien kanssa. Olennaista opiskelijan ja myös henkilöstön kannalta on, että kaikki ohjaus ja opetus muodostavat suunnitellun, monipuolisen ja tavoitteellisen kokonaisuuden ja että eri asiantuntijat toimivat yhteisten periaatteiden ja tavoitteiden mukaisesti. Laadukkaat ohjauspalvelut sisältävät myös sidosryhmäyhteistyötä erilaisissa siirtymissä, ei vain koulutuksen aikana vaan myös koulutuksen hakeutumisvaiheessa ja työelämän tai jatkokoulutuksen siirtymävaiheissa.

Asiantuntevaa ohjausta tulee olla tarjolla riittävästi opintojen haku- ja valintavaiheessa, opiskelun aikana ja erityisesti siihen liittyvissä siirtymävaiheissa, jotka toteutuvat aiempaa yksilöllisemmin. Ohjaus kulkee opiskelijan valintojen tuke-

na koko opintopolun ajan. Reformin onnistumisen kannalta on ensiarvoisen tärkeää, että opiskelijan tukena on päteviä opettajia ja opinto-ohjaajia. Opinto-ohjaajien ja opettajien kelpoisuusvaatimukset pysyvät ennallaan ja niistä säädetään valtioneuvoston asetuksella vielä tänä syksynä. Työpaikka on entistä useammin opiskelu-ympäristö ja siellä opettajan ohella on myös työpaikkaohjaaja. Ammatillisen perustutkinnon yhteisiin tutkinnon osiin sisältyy yhteiskunta- ja työelämäosaamisen osa-alue, jossa opiskelija kehittää opiskelu- ja urasuunnitteluvalmiuksiaan. Tämä osa-alue on käytännössä näiden valmiuksien kehittämistä opinto-ohjauksen avulla.

Ammatillisen koulutuksen tavoitteena on tukea jokaisen opiskelijan kehitystä hyväksi, tasapainoiseksi ja sivistyneeksi ihmiseksi ja yhteiskunnan jäseneksi. Ammatillinen koulutus antaa opiskelijoille jatko-opintovalmiuksien, ammatillisen kehittymisen, harrastusten sekä persoonallisuuden monipuolisen kehittämisen kannalta tarpeellisia tietoja ja taitoja. Uudistunut lainsäädäntö siis palvelee niin opiskelijoita, opettajia kuin koko suomalaista yhteiskuntaa.

Ammatillisen koulutuksen uudistus on merkittävä koulutuspoliittinen uudistus siten 1990-luvun, jolloin ammatillista koulutusväylää etenevä sai todellisen mahdollisuuden korkeasteen jatko-opintoihin. Suomessa on perinteisesti vastattu ammatillisen koulutuksen avulla myös työllisyyspolitiikan alueellisiin ja rakenteellisiin tarpeisiin. Aikaisempina vuosikymmeninä koulutuksen jakautuminen nuorten ja aikuisten erilliseen koulutukseen aiheutti haasteita sekä koulutukseen hakeutujille että koulutuksen järjestäjille. Myös tapa nähdä koulutus osaamisen hankkimisena palvelee niin opiskelijaa ja hänen koulutustaustaansa kuin paikallista yrityselämää.

Teksti: Neuvotteleva virkamies Ulla-Jill Karlsson,
ulla-jill.karlsson@minedu.fi ja

Opetusneuvos Raija Meriläinen, raija.merilainen@minedu.fi
Opetus- ja kulttuuriministeriö

Psykologi- ja kuraattoripalvelut 50 000:lle uudelle opiskelijalle vuoden 2018 alusta

Oikeus oppilas- ja opiskelijahuoltolain mukaisiin psykologi- ja kuraattoripalveluihin laajennetaan koskemaan kaikkia ammatillista perustutkintoa suorittavia opiskelijoita sekä valmentavassa koulutuksessa olevia opiskelijoita tammi-kuun 2018 alusta lähtien. Palveluiden laajentamiseen panostetaan 5,6 milj. euroa, piiriin pääsee noin 50 000 uutta opiskelijaa. Palveluilla panostetaan opiskelijoiden hyvinvointiin ja oppilaitoksissa tapahtuvaan ennaltaehkäisevään työhön tarjoamalla aiempaa paremmin tukea ja ohjausta opintojen suorittamiseen tavoitteena työllistyminen.

Lisätietoa osoitteesta

http://minedu.fi/artikkeli/-/asset_publisher/psykologi-ja-kuraattoripalvelut-50-000-uudelle-opiskelijalle

Suomalaiset nuoret menestyivät ammatitaidon MM-kisoissa

Ammattitaidon MM-kilpailu WorldSkills järjestettiin loka-kuussa tänä vuonna Abu Dhabissa, siihen osallistui 1 255 nuorta ammattilaista 58 maasta. Suomen joukkue (27 nuorta) osallistui yhteensä 24 lajiin. Suomen nuoret ammatiosajat saivat kolmen kultamitalin ja yhden hopeamitalin lisäksi yhdeksässä lajissa tunnustuksen keskiarvoa paremmasta suorituksesta.

Lisätietoa osoitteissa www.ammattitaitomaajoukkue.fi ja http://minedu.fi/artikkeli/-/asset_publisher/suomalaiselle-ammattilliselle-osaamiselle-menestysta-ammattitaidon-mm-kisoissa

Maahanmuuttajaopiskelijoita palkittiin

Ammattiosaamisen kehittämissyhdystys on myöntänyt stipendin kahdeksalle maahanmuuttajaopiskelijalle sekä apurahan maahanmuuttajien opettajatiimille.

Kansainvälisyys, suvaitsevaisuus ja monikulttuurisuus Suomessa ja ammatillisessa koulutuksessa sekä menestys kotoutuskoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen tavoitteiden saavuttamisessa painottuivat stipendin saajien valinnan perusteina. Palkinnot perusteina olivat myös poikkeuksellinen motivaatio ja sitoutuminen.

Maahanmuuttajakouluttajan apurahan sai tulkkitiimi, joka on kehittänyt korkeatasoista asioimis- ja oikeustulkkauskoulutusta, jolla on vahva yhteiskunnallinen merkitys maahanmuuttajien kotoutumiseen laajemminkin

Lisätietoa osoitteesta

<http://www.amke.fi/ajankohtaista/uutiset/uutinen/amken-hallitus-palkitsi-maahanmuuttajaopiskelijoita.html>

Ajankohtaista elinikäisestä ohjauksesta nro 5, marraskuu 2017
<https://peda.net/hankkeet/elotori>>Tiedotteet

Alueellisten ELO-ryhmien verkostoista

Pohjois-Karjalan ELO-toiminnassa osaamista ja verkottumista

Pohjois-Karjalassa toimii elinikäisen ohjauksen yhteistyöryhmä, jossa on 25 jäsentä sekä johtoryhmä, jossa on kymmenen jäsentä. Puheenjohtajan ja sihteerin tehtävät hoidetaan ELY-keskuksessa virkatyönä. Ryhmät kokoontuvat 2-3 kertaa vuodessa, sen lisäksi ryhmien jäsenet tapaavat pienemmillä, vaihtuvilla kokoonpanoilla esim. erilaisten tilaisuuksien järjestämistä varten.

ELO-toimintaa käynnistettäessä halusimme hahmottaa ohjauksen laajasti erilaisilla ammattinimikkeillä eri hallinnonaloilla tapahtuvaksi tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelujen tuottamiseksi. Palveluilla tuetaan erilaisissa koulutus- ja työelämäsiirtymissä olevia henkilöitä. Keskiöön haluttiin nostaa nimenomaan asiakasnäkökulma ja monen suuntaiset siirtymät koulutuksen ja työelämän välillä. Koska kuitenkin ELO-ryhmissä mukana olevat henkilöt edustavat kukin omaa taustayhteisöään, ei organisaatiolähtöistä ajattelua voida täysin sivuuttaa. Päätösvalta TNO-palveluissa on kullakin hallinnonalalla ja organisaatiolla. ELO-ryhmillä sinänsä ei ole omaa itsenäistä päätösvaltaa vaan ne voivat toimia tiedonvälittäjänä, aloitteiden tekijänä ja verkostoitumisen mahdollistajana.

ELO-yhteistyöryhmässä on laadittu toimintasuunnitelma, jossa tarkasteltiin eri siirtymävaiheiden palveluja, haasteita ja kehittämisehdotuksia. Yhtenä tavoitteena oli tehdä näkyväksi moninaista ohjauksen toimijakenttää. Kun elinikäisen ohjauksen laajuus hahmottui, toimintaan muodostui kaksi kärkeä; ensimmäinen on ohjauspalvelujen jatkumon turvaaminen asiakkaille muuttuvassa toimintaympäristössä verkoston toimijoiden välistä tiedonkulkua parantamalla ja toinen on ohjausosaamisen lisääminen koko verkostossa.

Miten sitten näitä toiminnan kärkiä on käytännössä työstyetty? Tiedonkulkua eri hallinnonalojen, organisaatioiden ja palvelujen välillä on parannettu järjestämällä kaksi kertaa vuodessa ns. Ohjauksen ajankohtaisfoorumia, joiden sisältö sovitaan yhdessä verkoston kanssa. Näissä tilaisuuksissa on ollut keskimäärin 70 osallistujaa/tilaisuus, ja mikä ilahduttavinta, osallistujajoukko on koko ajan monipuolistunut. Mukaan on tullut oppilaitosten ja TE-hallinnon lisäksi mm. kuntien työllisyys-, nuoriso- ja sosiaalitoimen henkilöstöä sekä maakunnallisen Siun Soten henkilöstöä.

Toisena kärkenä on ollut ohjausosaamisen lisääminen erilaisten koulutusten avulla. Koulutuksissa tapahtuu oppimisen lisäksi luontevaa verkostoitumista. Osaaminen ja yhteinen orientaatio lisäävät ohjauksen vaikuttavuutta. ELO-vuosien aikana on järjestetty useita päivän kestäviä tilaisuuksia mutta myös pidempikestoisia

koulutuskokonaisuuksia. Näistä viimeisimpänä esimerkkinä on Kognitiivisen käyttäytymisterapian menetelmien hyödyntäminen ohjaustyössä, joka sisältää viisi koulutuskertaa. Tähän koulutukseen haki maakunnassa 72 henkilöä, joten aiemmin suunnitellun yhden ryhmän sijaan tavoitteena on vastata kysyntään ja järjestää kolme koulutusryhmää.

Edellä mainitun lisäksi ELY-keskus on ollut vahvasti tuke-massa Ohjaamo-toimintaa koko maakunnassa, mm. lukuisissa neuvotteluissa kuntien, Ohjaamo-hankkeen ja muiden toimijoiden kanssa.

Nykyisen yhteistyöryhmän toimintakausi päättyy vuoden 2017 lopussa, mutta vuoden 2018 alusta nimetään uusi ryhmä, jonka toimikausi ylettyy vuoteen 2020 saakka eli maakuntahallinnon käynnistymisen yli. Näin on tavoitteena turvata ohjaustoiminnan ottaminen huomioon tulevaisuudessa hallintorakenteissa. ELO-toimintaa pyritään myös foku-soimaan entistä tarkemmin vaikuttavuuden parantamiseksi.

Teksti: Pohjois-Karjalan elinikäisen ohjauksen yhteistyöryhmän sihteeri, koulutusasiantuntija Paula Hiltunen, Pohjois-Karjalan ELY-keskus, paula.hiltunen@ely-keskus.fi



You Tube-video: TE-palvelut [Abi-Emilia](#) on vapaasti käytettävissä (ELO-toiminnassa tuotettu)

Lisätietoa Pohjois-Karjalan ELO-ryhmästä osoitteessa <https://peda.net/hankkeet/elotori> > alueelliset ELO-ryhmät .



Energinen, kansainvälinen ja ohjaava Pohjanmaa

Pohjanmaan ja Keski-Pohjanmaan maakuntaliitot, ELY-keskus ja Aluehallintovirasto ovat yhteistuumin sitoutuneet alueen koulutusten ja ohjauksen kehittämiseen. Koulutusta yhteensovittamalla ja kehittämällä vaikutetaan koko maakunnan kilpailukykyyn, työllisyyteen ja kansalaisten hyvinvointiin.

Toimivat ohjauspalvelut vaikuttavat osaltaan siihen, että yritykset saavat osaavaa ja sitoutunutta työvoimaa, alueen kilpailukyky paranee ja alueen asukkaiden hyvinvointi paranee. Koulutus ja osaaminen ovat perusta myös uusille innovaatioille ja yrittäjyydelle. Maakunnassa on monipuoliset koulutusmahdollisuudet varhaiskasvatuksesta tohtoriopintoihin saakka. Alueella toimii jopa seitsemän korkeakouluksikköä. Alue on tasavahvasti suomen ja ruotsinkielinen, mutta maakunnassa puhutaan myös yli 100 muuta kieltä.

Pohjanmaalta löytyy pohjoismaiden merkittävimmät energiateknologian ja kemian teollisuuden keskittymät. Veneteollisuus ja biotalous ovat myös merkittäviä aloja. Teollisuuden lisäksi alkutuotannon osuus on korkeampi kuin koko maassa keskimäärin. Erityisen tärkeitä ovat maidontuotanto, turkistarhaus ja lasinalaistuotanto. Pohjanmaata leimaa monipuolinen elinkeinorakenne ja monikulttuurisuus.



Kuvassa Merenkurkun perintöalue, Björkby

Pohjanmaan liitto on nimennyt koulutuksen neuvottelukunnan viime vuonna. Sen alla toimii elinikäisen ohjauksen sekä ennakoinnin jaokset. ELO-ryhmä kokoontuu 4-5 kertaa vuodessa.

Pohjanmaan elinikäisen ohjauksen ryhmä on valinnut työleen neljä teemaa:

- 1) ammatillisen koulutuksen reformi
- 2) maakuntaudistus ohjauksen näkökulmasta
- 3) kotouttamisprosessit
- 4) ohjaajien ammattitaidon kehittäminen ja ohjaus prosessina.

Pohjanmaan ELO-ryhmä on lupautunut mukaan Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen (KARVI) toteuttamaan nelivuotiseen arviointihankkeeseen. Hankkeen aikana arvioidaan opiskelijoiden siirtymä ja opintopolun sujuvuutta koulutuksen nivelvaiheissa. Arviointihankkeessa käytetään osallistavaa menetelmää. Ensimmäinen kuulemis- ja keskustelutilaisuus oli 8.11.2017 Ryhmässä käytiin vilkasta keskustelua ja osallistavan arvioinnin nähtiin hyvin sopivan ELO-ryhmän toimintaan.

ELO-ryhmä tekee tiivistä yhteistyötä myös Ennakointijaoksen kanssa ja siihen liittyen olemme selvittämässä tarkemmin eri toimialojen osaamistarpeita ELY-keskuksen uutiskirjeen mukana lähteneellä kyselyllä. Linkki osaamistarvekyselyyn

<https://link.webpolsurveys.com/S/98E7C3B0530D9A31>

Ennakoinnista järjestetään 20.11.2017 seminaari, joka on suunnattu erityisesti ohjaustyötä tekeville sekä koulutuksen suunnittelun tueksi. Seminaarissa esitellään lyhyen aikavälin ennakointityökaluja ja kuullaan skenaarioita tulevaisuuden työelämästä. Linkki ennakointiseminaariin

http://www.ely-keskus.fi/web/ely/tapahtumat-ja-koulutus-set?p_p_id=122_INSTANCE_aluevalinta&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_r_p_564233524_reset-Cur=true&p_r_p_564233524_categoryId=14402#.WgmiRRUUmUn

Elinikäinen ohjaus viitoittaa koulutus- ja työllistymispolkuja aikuisille, nuorille ja maahanmuuttajille. Kuka tahansa voi tarvita tietoa, neuvontaa ja ohjausta työuransa suunnittelussa, rakentamisessa ja yllätyksissä elämänsä eri vaiheissa. Toiminnalla edistetään erilaisissa ohjaustehtävissä toimivien verkostoitumista, tietojen vaihtoa ja ammatillista osaamista.

Teksti: Erikoissuunnittelija Outi Korkiakoski, Pohjanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus, outi.korkiakoski@ely-keskus.fi, puh. 0295 028 691



Yrittäjyyskasvatus virtaa Kaakossa — strategiasta käytännöiksi

Kaakkois-Suomen ELO-verkoston ensimmäisissä kokouksissa (2012-2013) elinkeino-yhtiöt, erityisesti Kotka-Haminan seudun kehittämissyhtiö Cursor Oy ja Imatran Seudun Kehitysyhtiö KEHY toivat esille huolen alueen elinkeinoelämän kehitysnäkymistä, työllisyystilanteesta, nuorten sijoittumisesta työmarkkinoille ja yhteiskuntaan sekä myös yrittäjyyskasvatuksen toteuttamisen hajanaisuuden. Verkostossa käytyjen keskustelujen pohjalta Cursor otti vetovastuun Kaakkois-Suomen yrittäjyyskasvatuksen strategia -hankkeesta.

Väylä yrittäjyyteen – [Kaakkois-Suomen yrittäjyyskasvatuksen strategia 2020](#) julkaistiin marraskuussa 2014. Pääministeri Juha Sipilän hallitusohjelma linjaa yrittäjyyden vahvistamista. Muun muassa koulutusta uudistettaessa tulee huomioida työelämän osaamistarpeet ja koulutusta ja työelämää tulee lähentää toisiinsa. Strategian jalkauttamisen tukena on ollut Yrittäjyyskasvatus virtaa Kaakossa – yrittäjyyskasvatuksen strategiasta yrittäjyyden ekosysteemiksi –hanke (1.1.2015-31.12.2017), jonka tavoitteena on ollut yrittäjyyskasvatuksen eri tasojen (kuntien sivistystoimet, koulutuksen järjestäjät ja oppilaitosjohto, opetushenkilöstö, paikallinen yrityskehittäminen, elinkeinoelämä ja päättäjät) ja toimijoiden sitouttaminen yrittäjyyskasvatusstrategian toteuttamiseen Kymenlaaksossa ja Etelä-Karjalassa. Käytännössä sitouttamista on tehty esittelemällä strategiaa työpajoissa, koulutustilaisuuksissa sekä eri tilaisuuksissa ja tapahtumissa.

Yrittäjyyskasvatusstrategian jalkauttaminen on edellyttänyt myös oppilaitosjohtajien sekä opetus- ja ohjaushenkilöstön yrittäjyyden ja yrittäjyyskasvatusosaamisen monipuolista lisäämistä. Koulutustoimenpiteistä tässä hankkeessa vastasi pääsääntöisesti Lappeenrannan teknillinen yliopisto (LUT) yhteistyössä oppilaitosten ja YES aluetoimistojen kanssa. Yrittäjyyskasvatuksen sisältö, menetelmä ja työkalut täydennyskoulutuksiin tarjottiin erilaisia koulutuspaketteja, joista opettaja voi valita oman aiemman osaamistasonsa ja tarpeidensa mukaisen koulutuksen. Ajankohtainen LUT:n koulutustarjonta: www.lut.fi/yrittajyyskasvatus/koulutus ja YES Aluetoimistojen palvelut [YES-verkosto](#) ja Nuori yrittäjyys opinto-ohjelmat [Nuori Yrittäjyys](#).

Kaakkois-Suomen yrittäjyyskasvatusfoorumi on opetuksen, koulutuksen ja työelämän vuorovaikutusta edistävä ja kehittävä tapahtuma. Foorumi kokoaa yhteen yrittäjyyskasvatus-toimijoita: opetushenkilöstöä, yrittäjiä, yrittäjyyskasvatuksen asiantuntijoita ja toisen ja korkea-asteen opiskelijoita. Opiskelijanäkökulmasta foorumi on yrittäjämäinen oppimisympäristö. Hankkeen aikana toteutettiin neljä omaa Yrittäjyyskasvatusfoorumia yksi yhteinen Yrittäjäksi ammatillisesta koulutuksesta (ESR, EAKR) -hankkeiden ja Etelä-Karjalan Yrittäjät ry:n kanssa. Yrittäjyyskasvatusfoorumit ovat saaneet erinomaista palautetta ja toimintaa pyritään jatkamaan

oppilaitosten, kehittämissyhtiöiden, yrittäjäjärjestöjen ja yrittäjyyskasvatus toimijoiden välisenä yhteistyönä.

Hankkeessa on kehitetty myös muita yrittäjämäisiä oppimisympäristöjä esim. Etelä-Kymenlaakson ammattiopistoon rakennettiin yrittäjyyspolku, joka pitää sisällään mm. NY24h-leirin, NY Vuosi yrittäjänä -ohjelman ja monialaisen oppimisosuuskunta Imaken toiminnan. Osuuskunta toimii sekä oman ammattialan että yrittäjyyden oppimisympäristönä opintojen aikana ja myös valmistumisen jälkeen. Luopuvien yrittäjien ja yrittäjyydestä kiinnostuneiden opiskelijoiden kohtauttamiseksi kehitettiin yhdessä oppisopimustoimijoiden kanssa reitti opiskella oppisopimuksella yrittäjän ammattitutkinto. Tavoite on, että kokenut yrittäjä solmii oppisopimuksen valmistuvan nuoren kanssa ja mentoroi nuorta yrittäjyyteen. Samalla voidaan pohtia, onnistutaanko löytämään jatkaja yritykselle ([koulutustuotteen esite](#)).

Alueen yrittäjäjärjestöjen ja yrittäjien kanssa tehdään yhteistyötä, mm. aamukahvitilaisuuksien, yritys- ja yrittäjävierailujen, harjoitusyritysten neuvonantajien ja kummitoiminnan sekä yrittäjyyden ammatillisen neuvottelukunnan puitteissa verkostomainen yrittäjyyskasvatuksen kehittämissyhteistyö on hyödyttänyt niin Kymenlaaksoa kuin Etelä-Karjalaa yrittäjyyskasvatuksen hyvien käytänteiden juurruttamisessa ja levittämisessä.

Kaakon yrittäjyyskasvatusstrategian yhtenä tavoitteena on, että jatkuva arviointi ja seuranta ovat osa yrittäjyyskasvatusta. Yrittäjyyskasvatuksen arviointia, toimenpiteiden toteutumista ja opettajien kehittämisen seuranta on havainnoitu hankkeiden aikana [Yrittäjyyskasvatuksen mittariston](#) avulla. Mittaristo antaa koulujen rehtoreille tukea pedagogiseen johtamiseen ja sen avulla yrittäjyyskasvatuksen suunnitelmallisuuden ja arvioinnin voi ottaa osaksi koulun toimintaa. Opettajalle mittaristo antaa konkreettisen palautteen siitä, millaisia työtapoja, menetelmiä ja sisältöjä hän opetuksessaan käyttää. Opettaja saa hyvän kuvan omasta toiminnastaan, mutta myös laajan vertailun muihin suomalaisopettajiin. Lisäksi mittaristo tuottaa vinkkejä siitä, miten opettaja voi monipuolistaa opetusta yrittäjyyskasvatuksen keinoin ja kuinka hän voi hyödyntää entistä tehokkaammin erilaisia verkostoja sekä olemassa olevia materiaaleja. Näiden toimintojen myötä yrittäjyyskasvatus konkretisoituu kehittyväksi ja itsearvioitavaksi toiminnaksi. Mittaristolla tehdyt alkuhavainnot osoittavat, että yrittäjyyskasvatuksen kehittyminen etenee Kaakkois-Suomessa oikeaan suuntaan, mutta käytännössä toteuttaminen on osin varovaisen maltillista. Innokas opettajien eturintama on hyvässä vauhdissa, mutta on olemassa iso joukko ”riviopettajia”, joille yrittäjyyskasvatuksen perusteet ja moninaiset mahdollisuudet ovat vielä vierasta. Hankkeen lopussa saadaan mittaristohavainnot Kaakkois-Suomen yrittäjyyskasvatuksen tämän hetkisestä tilanteesta.

Yhtenä hankkeen tavoitteena oli tehdä selvitystä YES alue-toimistojen roolista yrittäjyyskasvatusstrategian ja toiminta-ohjelman toteutuksessa ja esitys toiminnan vakiinnuttamisesta sekä selvittää mahdollisuuksia laajentaa YES alue-toimistokonsepti kattamaan Etelä-Karjalan aluetta. YES Imatran toiminta sai rahoituksen Imatran kaupungilta vuodelle 2017 ja jatkorahoitusneuvottelut ovat käynnissä. YES Imatran toiminnan tueksi on perustettu yhteistyöryhmä, jossa on edustajat Etelä-Karjalan kesäyliopistosta, Imatran kaupungista ja Imatran Seudun Kehitysyhtiöstä. Käytännön toimintaa koordinoi Etelä-Karjalan kesäyliopisto osana kansallista YES-verkostoa. Koulutusyhteistyötä tullaan tekemään Lappeenrannan teknillisen yliopiston ja YES-verkoston kanssa. YES Kotka-Hamina ja YES Kouvola ovat saaneet vuosittain neuvoteltavan rahoituksen toimintaansa alueen elinkeino-yhtiöiden ja/tai opetustoimen kautta.

Yrittäjyyskasvatus virtaa Kaakossa -hankkeen aikana kaakkoissuomalainen yrittäjyyskasvatusyhteistyö ([uutiskirje](#)) on tiivistynyt ja kehittynyt harppauksen eteenpäin kaikilla tasoilla, mutta edistettävää riittää edelleen niin uusien, verkostomaisten yrittäjämäisyyteen kannustavien oppimisympäristöjen kehittämisessä kuin yrittäjyyskasvatus-toimintojen kansainvälistymisessäkin. Pieniä kokeiluja esim. kv innovaatioleirit ja NY-yritysten osallistuminen kansainväliseen kilpailuihin (esim. JA International Student Company Festival, Riga, Latvia) on hankkeen aikana tehty ja näille kokeiluille tarvitaan ehdottomasti jatkoa.



Lisätietoa:
Maarit Koverola
Cursor Oy
0401902545
maarit.koverola@cursor.fi

Kaakkois-Suomi kasvaa ja kansainvälistyy

Kaakkois-Suomen ELY-keskus jatkaa elinikäisen ohjauksen verkostotyön koordinoitua Kaakkois-Suomen elinikäisen oppimisen ja ohjauksen strategian ja toimintasuunnitelman mukaisesti. [Kaakkois-Suomen elinikäisen oppimisen ja ohjauksen toimintasuunnitelma ja seuranta, maaliskuu 2017 \(pdf, 1230 kt\)](#)

Tavoitteena on, että verkostoyhteistyönä toteutetut tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelut vastaavat sekä yksilöiden että koko Kaakkois-Suomen elinkeinoelämän ja yhteiskunnan asettamiin vaatimuksiin. Ohjauspalveluiden saatavuus ja laatu alueella vaikuttavat koulutuksen aloittamiseen, keskeyttämiseen, motivoituneen ja koulutetun työvoiman saantiin, yritysten henkilöstön osaamisen lisäämiseen ja työssä viihtymiseen sekä työurien pitenemiseen. Elinikäisellä ohjauksella tuetaan myös monien Euroopan unionin poliittisten päämäärien saavuttamista, Euroopan kilpailukyvyyn edistämistä.

Kaakkois-Suomen ELO-toiminnan suuntaaminen v. 2018

Painopisteitä: monialainen ohjaus, uraohjaus, ohjaamot, siirtymät, yrittäjyyskasvatus, monikanavaiset TNO-palvelut, kansainvälistyminen, verkostoyhteistyön tiivistäminen.

Tavoitteena on yhteistyön tiivistäminen, ohjauksen ja ohjausroolin sekä ohjauksen laadun kehittäminen ja toimintojen yhteensovittaminen. Verkostoyhteistyön tiivistäminen: ELO, LUOVAT, TYLA, YRITYYS-SUOMI, ETNO ja EU-hankeet. Vuonna 2018 ELO -toiminnan erityisenä painopisteenä on monialaisen TNO-palvelun (Ohjaamo-toiminta) edistäminen. Etelä-Karjalan ja Kymenlaakson ELO-yhteistyöryhmät johtavat, suuntaavat ja seuraavat ELO-toimintaa.

Teksti:

Kehittämispäällikkö Ritva Kaikkonen, Kaakkois-Suomen ELY-keskus, 0295 029 051, ritva.kaikkonen@ely-keskus.fi



Kaakkois-Suomi



Keski-Suomen ELO-verkostotyöllä askelia eteenpäin ohjaustyössä

Viisi vuotta Elinikäisen ohjauksen kehittämisen koordinointivastuu on ollut ELY-keskuksilla. Tänä aikana ELO - yhteistyöryhmän työ ja toimijoiden yhteiset ponnistelut ohjauksen kehittämiseksi ovat "rouhaisseet" monialaista ja moniammatillista ohjaustyötä vuosi vuodelta syvemältä ja syvemältä. Verkostotyöstä on Keski-Suomessa noussut esiin kolmenlaisia **tuloksia**:

1. On syvennetty yhteistä ymmärrystä eri toimijoiden roolista ja mahdollisuuksista asiakkaan omaan maaliin ohjaamistehtävässä.
2. On tuotu yhteiseen tietoisuuteen eri toimijoiden työssä tapahtuvia ilmiöitä ja muutoksia, jotka vaikuttavat toistenkin toimijoiden ohjaustyöhön.
3. On koottu yhteen sellaisia ohjaustyön kehittämiskohteita, joiden eteen on yhdessä kohdistettava toimenpiteitä.

Ohjausverkoston toimijoiden tuntemusta ja työn yhteenliittymäkohtia käsitellään eri sektoreita yhdistävissä **ohjausalan seminaareissa**. Tulevaisuuteen ohjaaminen, ohjaustyön tulevaisuus on ollut vahvasti esillä seminaareissa. Seminaarit eivät ole jääneet yksittäisiksi ponnisteluiksi, kun taustalla on yhteinen suunnittelu Länsi- ja Sisä-Suomen AVI:n, Pirkanmaan, Etelä-Pohjanmaan ja Pohjanmaan ELY:n kanssa. Yhteinen markkinointi on ollut tehokasta ja tilaisuuksien on-line taltiointi on mahdollistanut osallistumisen koko alueelta. ELY-keskusten osuudella on voitu varmistaa, että muutkin kuin opetusalan ohjaajat voivat olla mukana. **ELOPELTO-learning cafe toiminnalla** on nostettu yhteiseen pohdintaan ohjauksen kipeitä kysymyksiä poikkihallinnollisesti.

Elinikäisen ohjauksen kehittämisen **strategiset painopisteet** sovitaan kahdeksi vuodeksi kerrallaan. ELO-ryhmän työpajassa ja verkkotyöskentelyssä hiotaan kehittämisen kohteiksi asioita, joihin kunkin toimijan oman työn kehittäminen ei yksin riitä, mutta toimijoiden yhteistyöllä voidaan asiaa edistää. Linkki vuosiksi 2017-2018 asetettuihin tavoitteisiin ja niiden seurantaan löytyy sivulta [Keski-Suomen ELY-keskus Elinikäinen ohjaus](#). Miten tavoitteet liittyvät kansallisiin tavoitteisiin - ne ovat käytännön askeleita tavoitteiden toteuttamisessa.

Vuosi 2020? Mikä on elinikäisen ohjauksen yhteisen kehittämisen koordinoinnin asema maakuntavirastossa? Alueta- salla ei uudistuksen jälkeen ole yleisviranomasta, joka voi aloitteellisesti toteuttaa tarpeelliseksi katsomiaan kehittämistehtäviä. Elinikäisen ohjauksen kehittämisen koordinointia ei maakuntavirasto voi tehdä, ellei sille löydy perustetta Maakuntalaissa ja Laissa alueiden kehittämisestä ja kasvupalveluista. Nähtävissä on myös julkisten resurssien niukkuus, jolloin työ on keskitettävä välttämättömään. Onko elinikäisen ohjauksen kehittämisen koordinointitehtävä sellainen, joka voidaan mahduttaa laissa tarkoitettujen rekrytointi ja osaamispalvelujen ja täydentävien yhteisten palvelujen alle? Palvelujen vaikuttava toteuttaminen edellyttäisi jatkossakin elinikäisen ohjaajien yhteisen ymmärryksen lisäämistä. Palvelujen tuottajilta voidaan hankintasopimuksissa edellyttää yhteistyötä eri palveluntuottajien kesken, mutta mikään verkosto ei toimi ilman yhteistä vetäjää.

*Teksti: ELO-ryhmän sihteeri Lea Goyal,
Keski-Suomen ELY-keskus, lea.goyal@ely-keskus.fi*



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

Keski-Suomi

Työelämän muutoksen keskellä ohjauksen tarve korostuu

Työelämän muutospuheet käyvät kuumana ja muutos saa ohjausalojenkin ammattilaiset kipuilemaan. Millaisella ohjauksella nuoria tulisi luotsata työn murroksen alla? Miten valmistaa nuorta siihen työelämään, joka meidän näkökulmasta muuttuu, mutta on nuorelle vain uusi?

Taloudellinen tiedotustoimisto TAT on tutkinut suomalaisia nuoria ja heidän asenteitaan työelämään kohtaan kolmella vuosikymmenellä. Kun koulu loppuu -tulevaisuusraportin tuloksista selviää sukupuolen merkitys koulutus- ja uravalintoja tehtäessä, nuoren omat pystyvyyskäsitteet sekä vanhempien rooli vaikuttajana. Näiden tutkimustulosten valossa ohjausta pitäisi suunnata vastaamaan paremmin tulevaisuuden työelämän tarpeisiin.

2000-luvulla syntyneet nuoret ovat asenteiltaan perinteisiä. Siinä missä tytöt hakeutuvat edelleen hoiva- tai matkailu- ja ravitsemisalalle, pojat mielivät teknologiateollisuuden tai maanpuolustuksen pariin. Ohjaustyössä tulisikin kiinnittää huomiota minäpystyvyyden vahvistamiseen sekä nuoren omien vahvuuksien tunnistamiseen. Kenties sitä kautta näkisimme tulevaisuudessa enemmän itsevarmoja naisjohtajia teknologiateollisuudessa tai vastaavasti tunteitaan tutkiskelevia miehiä sosiaalialalla.

Vanhempien saavutuksia arvostetaan

Tulevaisuusraportin mukaan 76 prosenttia nuorista arvostaa vanhempiensa saavutuksia työelämässä. Vanhempien konkreettiset teot ja työelämässä tekemät valinnat vaikuttavat nuoreen ammatinvalintapuhetta enemmän. Vanhempien tulisikin nuoren tärkeimpänä tietolähteenä tunnistaa omat ennakkoluulonsa ja käsityksensä tulevaisuuden työelämästä. On tärkeää antaa nuorelle positiivinen mielikuva työelämästä ja luoda nuoreen uskoa: tavoittele omaa unelmaasi ja tee sen eteen töitä.

Keskeisiä tulevaisuudessa menestystä edistäviä työelämätaitoja ovat oman osaamisen sanoittaminen, mukautuminen sekä itseohjautuvuus. Jotta nuoret voivat oppia näitä taitoja ja tunnistaa ne itsessään, tarvitaan ohjaukselta tukea yksilöllisen urapolun muovaamiseen ja epävarmuuden sietämisen kehittämiseen.

8-luokkalainen vastaanottavaisin

Yläkouluikäisistä tytöistä vain 30 ja pojista 41 prosenttia kokee saaneensa tarpeeksi ohjausta uravalintoihinsa yläkoulun aikana. Ohjauksen tarve korostuu 8-luokkalaisilla: he ovat vastaanottavimpia tulevaisuuskeskusteluille. Koulujärjestelmämme panostaa 9-luokkalaisen koulutusvalintojensa tukemiseen, vaikka hän on usein päätöksensä jo tehnyt.

Opinto-ohjaajien ohella koko opettajakunnan, vanhempien ja muiden nuoren lähipiirissä toimivien aikuisten on tärkeää osallistua nuoren ohjaamiseen. TET-jaksot, kesätyöt, keskustelut nuoren kanssa ja tämän mahdollisuuksiin uskominen auttavat nuorta löytämään oman juttunsa pirstaloituvassa tulevaisuuden työelämässä.

Vanhempi: näin tuet nuorta tulevaisuuden valinnoissa

- Nuoren vahvuuksien tunnistaminen
- Laajasti eri vaihtoehdoista keskusteleminen
- Positiivisen mielikuvan vahvistaminen työelämästä
- Vanhemman omien asenteiden tunnistaminen
- Minäpystyvyyden vahvistaminen
- Kannusta, tue ja auta nuorta uskomaan unelmiin

Lisää tietoa www.tat.fi ja www.kunkoululoppuu.fi
https://www.kunkoululoppuu.fi/assets/uploads/2017/05/Kun-koulu-loppuu-nuorten-tulevaisuusraportti-2017-tiivistelm%C3%A4_19052017.pdf

Teksti: Tuottaja Elisa Koivumaa, Taloudellinen tiedotustoimisto, opiskelu- ja alavalinnat, elisa.koivumaa@tat.fi, puh. 040 575 5550 ja Asiantuntija Peppi Tervo-Hiltula, Taloudellinen tiedotustoimisto, työelämätaidot, peppi.tervo-hiltula@tat.fi, puh. 050 443 0256



Taloudellinen tiedotustoimisto TAT on silta nuorten ja tulevaisuuden työelämän välillä. Toiminnan keskiössä on nuorten talous- ja työelämätaidot.

TAT TALOUDELLINEN
TIEDOTUSTOIMISTO

Ammattiin ohjaamisesta osaamisen kehittämiseen

65 prosenttia tämän päivän peruskoululaisista tulee työskentelemään ammateissa, joita ei vielä ole. Työtehtäviä voi kadota, uusia syntyy. Työpaikat eivät katoa, totesi futuristi Niko Herlin lokakuussa 2017 Kuntaliiton ruotsinkielisillä rehtoripäivillä. (Kaleva 26.10.2017).

Tutkintojärjestelmämme muuttuu koulutusreformin myötä ensi vuoden alusta. Osaamista tunnustetaan ja tunnustetaan enemmän aidoissa työympäristöissä ja -työtehtävissä. Osatutkintoja voi suorittaa entistä joustavammin oman osaamisen todentamiseksi. Koulutusjärjestelmä tulee muovaantumaan suuntaan, jossa kehitetään entistä yksilöllisempää osaamista ja opintopolkuja.

Koulutuksessa erityiseen asemaan nousevat oppimaan oppimisen taidot. Opettajan rooli muuttuu oppimisen ohjaajaksi. Opettaja tulee tukemaan opiskelijan taitoja oppia etsiä uutta, herättää motivaatiota, uteliaisuutta ja omaaloitteisuutta. Nämä asiat tukevat myös sitä, että tulevaisuuden työelämä arvostaa työntekijöitä, jotka ovat joustavia oppimaan uutta, nostaa Herlin esiin Kalevan artikkelissa.

Samoja kokonaisuuksia painotti 3.10. Oulussa SOSTEtalk-tapahtumassa oppimisen uudistaja Lauri Järvilehto. Ihmiset, jotka osaavat tulevaisuudessa suunnata koulutuksessa ja työelämässä saadun osaamisen uudelleen työtehtävien muuttuessa ja ottaa joustavasti haltuun uusia taitoja, ovat mukana tulevaisuuden työelämässä. Jokaisen tulisi vain löytää oma polkunsä ja innostuksen lähteensä, summasi Järvilehto.

Kannatettavia ja hyviä uudistuksia, mutta miten nuori, ehkä enemmän tukea tarvitseva löytää oman tiensä työelämään ja osaa kehittää omaa osaamistaan koko työuran ajan? Opiskelija pystyy löytämään oman polkunsä, mutta jotkut tarvitsevat siihen enemmän apua kuin toiset, totesi futuristi Niko Herlin. Tämä onkin se ydinasia. Oman tiensä löytämiseen tarvitaan toista ihmistä, jonka kanssa keskustella, pohtia ja saada rauhassa rakentaa tuetusti omaa ammatillista polkuaan.

Elinikäinen ohjaus osaamisen tukena

Monia tuen ja ohjauksen malleja on kehitetty ja mallinnettu. Suomessa on esimerkiksi jo 20 vuoden ajan ollut käytössä tuetun työllistymisen (*Supported Employment*) malli. Se tarkoittaa vaikeassa työmarkkina-asemassa olevan henkilön työllistymiseksi kehitettyä tukimenetelmää, jonka avulla ohjataan työllistymään avoimille työmarkkinoille. Tuettussa työssä keskeistä on yksilöllisen tuen tarjoaminen työllistymisen suunnittelussa, valmistelussa, itse työllistymisessä ja työn pitämisessä. Myös työnantaja saa tukea. Tuen tarjoaja työllistymisen tukihenkilö, työhönvalmentaja. Tämän kal-

taista työskentelyotetta tarvitaan myös eri koulutuksen ja koulutuksesta työelämään ohjaaviin palveluihin.

Nyt ja tulevaisuudessa meillä ei tule olemaan yhtä ammattia tai työtehtävää, jossa olemme vakinaisessa työsuhteessa valmistumisesta eläkeikään. Erityistä tukea tarvitsevien kohdalla korostuu elinikäisen ohjauksen tarve erityisesti työelämän eri nivelvaiheissa, kuten oppilaitoksesta työelämään tai työtehtävästä toiseen siirtymisessä. Kesäkuussa 2017 EUSEn (Euroopan tuetun työllistymisen organisaatio) ensimmäisessä maailmankonferenssissa Belfastissa keskusteltiin siitä, että opiskelijan ammatin valinnan ohjaamisen sijaan tulisi puhua elinikäisestä uraohjauksesta, joka tukisi valmennus- ja ohjaustyön muotona eri työtehtävistä toiseen siirryttäessä. Ei tulisi enää puhua ammattiin ohjaamisesta, vaan työelämään ja oman osaamisen kehittämisen ohjaamisesta. Tähän suuntaan oppilaitosten työntekijöiden työotetta tulisi tulevaisuudessa suunnata ja tukea. Työ kaipaa resursseja, osaavia ammattilaisia. Pedagogista, mutta myös valmennuksellista osaamista sekä ihmisen kohtaamisen ja motivoinnin taitoja.

Entä mistä kaikille tulevaisuudessa työtä, joka on mitoitettu kunkin toiveiden, kykyjen ja osaamisen mukaan? Onko meillä jokaisella paikka ja asema, osallisuus työelämässä myös vammasta tai sairaudesta huolimatta? Voisimme pikemminkin kysyä jokainen itseltämme, olemmeko tarpeeksi rohkeita rakentamaan aidosti uudenlaista työelämää koulutusjärjestelmästä alkaen, jossa jokaiselle on kykyjensä mukainen paikka.

Teksti ja kuva: Kehittämiskoordinaattori Anne Korhonen Vates-säätiö, anne.korhonen@vates.fi



Vates-säätiö toimii valtakunnallisena asiantuntijaorganisaationa vammaisten, pitkäaikaissairaiden ja osatyökykyisten henkilöiden yhdenvertaiseksi työllistymiseksi. Säätiö on perustettu vuonna 1993, ja sen strategisena taustavoimana on 38 taustayhteisöä, jotka ovat valtakunnallisia vammaisjärjestöjä, niiden alueellisia yhdistyksiä, erityishuollon kuntayhtymiä ja työllistämispalveluita tuottavia toimijoita. Vates-säätiön toimintamuotoja ovat kehittäminen, vaikuttaminen, kouluttaminen, tiedottaminen ja verkottaminen. Lisätietoa osoitteesta www.vates.fi

Vates 
säätiö

Elinikäinen ohjaus muuttuvassa maailmassa Pohdintaa toimenpidesuosituksen (LLG) valossa

Ammatinvalinnanohjaus, uraohjaus, psykologinen ohjaus, opinto-ohjaus... Alan ammattilaistenkin kesken on eripuraa siitä, mitä termejä tulisi käyttää. Yleensä se, että jonkin asian nimeäminen on vaikeaa, tarkoittaa että itse ilmiökin on vaikea. Työelämä on murrosvaiheessa ja niin on myös ihmisten suhde työn tekemiseen ja työelämään sekä mitä työura tarkoittaa. Anu Järvensivu puhui **elokuussa Ammatinvalinnanohjaus 80 vuotta -juhlaseminaarissa** työelämän sykeröitymisestä ja tämä upposi hyvin TE-toimistojen psykologikuntaan. Siirtymävaiheista puhuminenkin on mielestäni jo vanhentunutta, sillä uskon että enenevässä määrin ihmiset tulevat olemaan jatkuvassa liikkeessä työn, koulutuksen, yrittäjyyden, vapaaehtoistyön ja harrastusten yhdyspinnoilla.

Samaan aikaan kun puhutaan työn murroksesta ja siihen liittyvistä ilmiöistä kuten automatisaatiosta, kiertotaloudesta ja liikkuvuudesta on yhteiskunnassa tapahtumassa huoletuttavaa polarisaatiota pärjäävien ja syrjään jäävien välillä. Ohjauksella on tärkeä paikka työn murroksen molemmissa päissä. Ohjaus auttaa tarjoamaan hyvillä edellytyksillä varustetuille ihmisille navigaatiota ja työkaluja muuttuvassa maailmassa pärjäämiseen. Toisaalta ohjaus on erityisen tärkeää jos pallo on hukassa usealla eri elämäntilanteella, ja ohjaajat ovat usein koordinaattoreita, jotka pystyvät arvioimaan henkilön tilannetta kokonaisvaltaisesti, ohjaamaan oikeiden palveluiden piiriin ja miettimään yhdessä asiakkaan kanssa mistä päästä solmua lähdetään aukaisemaan. TE-toimistojen määräaikaishaastattelut ovat tuoneet ohjaajien asiakkaita henkilöitä, jotka ovat onnistuneet olemaan vuosikautia tutkan ulkopuolella ja tilanteet ovat kärjistyneet uskomattoman heikoiksi. Nuorten kohdalla Nuorisotakuussa määriteltä kolme kuukautta on pitkä aika velloa "ei missään".

Muuttuvassa toimintaympäristössä myös ohjauksen täytyy uudistua. **Tallinnan Life-Long Guidance (LLG) konferenssissa syyskuussa** päädyttiin määrittelemään **kuusi toimenpidesuositusta ohjauksen kehittämiseksi. Ensimmäinen niistä oli monialaisten ohjauspalveluiden kehittäminen.** Menestykseksi kasvanut Ohjaamo-hanke on nyt etsimässä vakiintunutta paikkaa suomalaisessa ohjauskentässä. Tätä kirjoittaessani on edelleen sinetöimättä, miten monialaisiin palveluihin otetaan kantaa uudessa laissa alueiden kehittämisestä ja kasvupalveluista. Samaan aikaan kun Suomessa on kasvukipuja Ohjaamo-toiminnan kehittyessä, maailmalla toimintaa katsotaan ihailen. Ainaakin Kreikka ja Espanja ovat ilmaisseet haluavansa lähteä kehittämään jotakin samansuuntaista.

Toinen LLG konferenssin suositus liittyy työelämätiedon hyödyntämiseen ja yritysten tukemiseen oikean osaamisen löytymisessä. Kehitteillä olevaan tekoälyä ja matchingia hyödyntävään Työmarkkinatoriiin sekä Kohtaan verkko-ohjauspalveluun kohdistuu nyt suuria odotuksia. Miten saadaan koottua kansalaiselle saataville ajantasaista ja laadukasta tietoa, neuvontaa ja ohjausta helposti ja asiakaslähtöisesti? Tällä hetkellä työnhakijaksi ilmoittautuminenkin netissä on tehty sellaiseksi, ettei kaikilla kansalaisilla ole edellytyksiä sitä käyttää. Miten pidetään huolta, että tulevat sähköiset palvelut ovat renki eikä isäntä?

Lokakuussa järjestettiin Pohjoismaiden ja Baltian eGuidance-seminaari Kööpenhaminassa, jossa Tanska esitteli omia hyviä käytäntöjään. Heillä tulee pilottiin keväällä chatbotti neuvomaan toiselle asteelle hakeutuvia ja heidän vanhempiaan. Jotenkin minulla on kutina, että robotit eivät tule ikinä täysin korvaamaan ihmisiä ohjausalalla, sillä empatia, ihmissuhdetaidot ja luovuus löytää tavanomaisesta poikkeavia vaihtoehtoja eivät ole taitoja, jotka roboti voi omaksu ihmiseltä, ainakaan pitkään aikaan. Meidän on kuitenkin tärkeää kokeilla erilaisia asioita ja oppia muilta. Tallinnan konferenssin **kolmas suositus liittyikin yhteistyöhön ja vertaisoppimiseen.**

Neljäs suositus liittyy erityistä tukea tarvitsevien ohjaamiseen. Tämän hetken kuuma peruna ovat NEETit ja useammassakin ministeriössä ja hankkeessa pohditaan nyt, miten saataisiin nuoret löytämään oma paikkansa yhteiskunnassa ja raivaamaan esteitä tieltään. Nuorilla on masennus- ja ahdistusoireita, velkoja, asunnon löytäminen on vaikeaa suurissa kaupungeissa ja riippuvuuksien dynamiikkaan on tullut uusia ulottuvuuksia. Yhtenä esimerkkinä näiden työllistymisen ja kouluttautumisen esteiden raivaamiseksi on hallitus myöntänyt 3 miljoonaa euroa psykososiaalisen tuen mallin rakentamiseksi Ohjaamoihin, mutta hankkeesta saatavia hyviä käytäntöjä voivat hyödyntää kaikki. On ilo olla mukana koordinoimassa tämän hankkeen toteutumista.

Viides suositus oli tietopohjan ja vaikuttavuuden hyödyntäminen ohjauspolitiikassa ja -käytännöissä. Ministeriöllä on yhteinen hanke valtakunnallisen ohjausalan osaamiskeskus Vokesin kanssa liittyen ohjauksen laatukriteereihin. Ennen kuin voidaan arvioida ohjauksen nykytilaa, täytyy määritellä millä eri perusteilla ohjausta voidaan tarkastella ja mitata. Lisäksi olisi tärkeää miettiä, millä eri tavoin voisimme paremmin hyödyntää jatkuvasti kertyvää dataa kansalaisista työelämän siirtymä- ja nivelvaiheissa.

Tiedonkeruussa tullaan aina vastaan tietosuoja-asioihin. Tänä syksynä olen joutunut erinäisistä syistä miettimään erityisen tarkkaan, millaista tietoa uraohjausasiakkaat saavat ohjausprosessin aikana tuotetusta tiedosta. Kaikkien ohjausalan ammattilaisten on hyvä miettiä, millaista tietoa kirjaavat ja mihin. Jos tulevaisuudessa halutaan tehokkaasti hyödyntää verkostomaista työtapaa, pitää tiedonjaon olla sujuvaa ja näin sen pitäisikin olla. Mutta miten tällöin varmistetaan henkilön oikeudet häntä koskevaan tietoon?

Kuudes suositus liittyy ohjausalan ammattilaisten osaamisen ja asenteiden kehittämiseen maailman muutoksissa. Ohjaajien on myös katsottava peiliin: mitkä uudistukset ovat hyvästä ja mistä periaatteista haluan pitää kiinni? Muutokset tuovat tullessaan pelottavia asioita, ja nyt on hyvä hetki kaivaa itsestään rohkeutta, luovuutta, avoimutta ja oma-aloitteisuutta luottaen samalla omaan ammatti-identiteettiin ja eettisiin periaatteisiin. Ohjausosaamista tulisi vaalia, kehittää, laajentaa ja monipuolistaa!

Lisätietoa Tallinnan Guidance Weekistä osoitteesta: <http://iccdpp.org/european-guidance-week-tallinn-estonia/>



Kuvassa Anna Toni ja Teija Felt, Työ- ja elinkeinoministeriö

Teksti ja kuva: Erityisasiantuntija Anna Toni, Työ- ja elinkeinoministeriö, Työllisyys- ja yrittäjyysosasto, Työelämän osaamispalvelut –ryhmä, anna.toni@tem.fi, puh. 029 504 7209

Ohjaus tukee työelämän kiertotaloutta – Suomi pärjää sen pärjätessä olemalla aktiivinen muuttuja

Suomen kansantalous on pieni palanen globaalien talouden virtaa, eikä ole suojassa sen tuomilta muutoksilta. Hyvä näin. Haluammekin napata virrasta tietoisesti ainekset, joilla rakennamme aktiivisesti maailmaa ja talouttamme jättäneiden rinnalla.

Tämän vuoksi on merkityksellistä, mikä on suhteemme muutokseen. Ensireaktio muutoksen äärellä ei fiksuimmallakaan ihmisellä ole se, josta välttämättä kannattaa pitää kiinni. Lähtökohtaisesti valtaosa ihmisistä ei hakemalla hae jatkuvaa muutosta. Muutosta ei aina vastusteta, ja kaivata vanhoja hyviä aikoja, koska vanhan koetaan oikeasti olevan parempaa. Vanha vaan on tuttua, turvallista ja testattua. Muutoksen tuomien valintojen edessä on siis koko kansakunta, valtiolliset toimijat, yksittäiset yritykset ja organisaatiot sekä jokainen meistä yksilöistä. Kaiken tämän äärellä saattaa olo olla neuvoton.

Ihminen on ammoisista ajoista lähtien etsinyt inhimillistä seinää, jota vasten pallotella ajatuksia kohdatessaan ongelmia tai ollessaan merkittävässä valintatilanteessa. Nämä ovat usein tilanteita, joihin ei vastausautomaatti tarjoa totuuksia vaan oma totuus, vastaus ja tie kulkea on muotoiltava ainakin joltain osin itse. Ääneen ajattelusta ohjaajan tuella on näissä tilanteissa apua. Ohjaustekniikat ja ohjaajan laaja ammatillinen taitovalikko auttavat kulkemaan kohti ratkaisua.

Suomen pärjääminen edellyttää ihmisten kiertotaloutta. Ohjaus voi olla sen tehokas tuki. Olemme ottaneet käyttöön sen kapasiteetista vasta osan ja osittain myös mallit ohjauksesta kaipaavat uudelleen ajattelua. Tämä edellyttää tavoitteellisia päätöksiä ja valintoja kansallisella tasolla, alueilla, työpaikoilla sekä jokaisen yksilön elämässä.

1. Yksilö - älä pakene muutosta vaan hae tueksi ohjausta

Muutosta et voi estää, joten sille karaistuminen on hyvä valinta. Tämä ei tarkoita kovettumista. Aito muutoskykyisyys edellyttää kimmoisaa ammatillista identiteettiä ja persoonan kehittymistä.

- Käytä ohjausta proaktiivisesti, ennen kun olet keskellä ongelmaa tai olet itse se ongelma.
- Kyseenalaista rohkeasti rutiinejasi. Ole muutoksesi ruorissa. Rakenna oma-aloitteisesti ja tavoitteellisesti työpaikallesi ja ammatillisiin verkostoihin malleja ammatillisen osaamisesi peilaamiseen.
- Tartu työelämän tarjoamiin erilaisiin rooleihin. Hakeudu ja hae uusia tehtäviä omalla työpaikalla.

2. Työnantaja - tanssi muutoksen karnevaaleissa

Pelotteleva puhe muutoksesta ei palvele ketään. Mikäli haluamme ihmisten muuttuvan, se edellyttää muutoksen tekemistä toivottavaksi ja riittävän turvalliseksi tilaksi. Ihminen ei voi muuttua, jos ei ymmärrä, miten ja mihin suuntaan hänen on mahdollista muuttua tai mikä on sen hyöty. Tavoite on palasteltava ymmärrettäviksi paloiksi arjen tehtävissä.

- Organisoijaksi ja johda tavoitteellista roolien vaihtoa työn arjessa. Uusi rooli avaa ymmärrystä ja osaamista. Hyödynnä vertaisohjausta tavoitteellisesti ja hanki apua sen järjestämiseen. Kannusta itsereflektioon.
- Kiinnitä huomio toimivaan ja aseta välitavoitteita. Tee näkyväksi onnistumista ja edistymistä. Auta ihmisiä oivaltamaan oman osaamisen kehittyminen: se voimaannuttaa ja kannustaa jatkamaan.
- Kanna vastuusi muutoksen johtamisesta, näytä esimerkkiä.

3. Ohjaaja - ole työelämän kiertotalouden palvelija

Mikä tahansa ohjaus ei palvele ratkaisujen löytymistä. Ohjauksen yhteydessä on aina puhuttava vastuusta. Hyvä ohjaus aktivoi ja vastuuttaa ohjattavaa. Vastuun ottaminen omasta tilanteesta saattaa olla jopa kivulias prosessi, mutta oman kasvun kannalta joskus välttämätön. Ohjaajia on erilaisia ja heillä on erilaista osaamista eri tarpeisiin.

- Varmista, että kehität omaa osaamistasi ja olet itse muutoksen tekijä omassa työssäsi.
- Varmista että ohjattavasi näkee, millä tavoin hän edistyy omassa ajattelussaan ja toiminnassaan.
- Tunnista, millaisessa ohjauksessa olet ammattilainen. Tuo esille, että ohjauksen ammattilaisia on eri tarpeisiin. Näin autat ohjaustyön palvelumuotoilua myös laajemmin.

Teksti: Koulutuspoliittinen asiantuntija Ida Mielityinen, Akava, ida.mielityinen@akava.fi, www.akava.fi

Yksikönjohtaja Sari Taukojärvi, urapalvelut, Tekniikan akateemiset, TEK, sari.taukojarvi@tek.fi, www.tek.fi



Akava

Kohtaamo-hanke (ESR) viestittää

Verkko-ohjauksen tilannekatsaus

Verkko-ohjauspalvelun kehittäminen on siirtynyt toteutusvaiheeseen. Visio ja määrittelyt siitä, mitä valtakunnallisen verkko-ohjauksen tulisi olla ensimmäisessä vaiheessa, on nyt tehty. Tästä eteenpäin palvelu rakentuu pienin askelein kohti toimivaa kokonaisuutta. Ensimmäisen vaiheen toteutuksessa käytetään ketterää projektimenetelmää, eli kokonaisuus on pilkottu 3-4 viikon toteutuskokonaisuuksiin, joista jokainen päättyy johonkin toimivaan osakokonaisuuteen, jota voidaan testata ja arvioida. Näin voimme ohjata kehitystyötä paremmin ja joustavammin työn edetessä.

Ensimmäiset komponentit saadaan työryhmän arvioitavaksi nyt marraskuun lopulla, ja kokonaisuudessaan palvelu avautuu tämän hetkisen aikataulun mukaan kaikille ohjaus-toimijoille kesällä 2018.

Toteutus keskittyy ensin neuvonnan ja ohjauksen komponentteihin, ja myöhemmin ensi keväänä itsenäisesti käytettävään tietopalveluosioon

Mitä verkko-ohjauspalvelu tarjoaa

Verkko-ohjauspalvelun alkuvaiheen pääpaino on ammatinvalinta- ja uraohjauksessa ja koulutusneuvonnassa. Palvelu on asiakkaan ja ohjaajan välinen vuorovaikutteinen työskentelyalusta, joka pitää sisällään työvälineet myös monialaiseen ja monikanavaiseen yhteistyöhön.

Lopullisena tavoitteena on palvelu, joka tarjoaa mahdollisuuden **etsiä tietoa itsenäisesti** sekä välineet ottaa yhteyttä ammattilaisiin. Yhteydenotto voi olla anonyymi kysymys, josta voi rakentua useampi vaiheinen **kysymys/vastaus keskustelu**. Yhteydenotto voi myös johtaa **verkko-ohjauksen** aloittamiseen, jossa tilannetta käsitellään yhdessä ammattilaisen kanssa. Asiakkaalle tarjotaan myös mahdollisuutta pyytää suoraan verkko-ohjausta, jos esimerkiksi Ohjaamo käynnin yhteydessä on todettu, että asiaa kannattaisi jatkaa verkon välityksellä.

Verkko-ohjauspalvelu mahdollistaa aina yksilöllisesti laadittavan ohjaustilan, eräänlaisen virtuaalisen kotipesän, joka sisältää prosessissa käytetyt materiaalit ja tehtävät sekä toimii tallenteena siitä miten prosessi on edennyt. Lisäksi ohjaustila mahdollistaa monialaisen yhteistyön asiakkaan tarpeiden mukaan.

Ryhmäohjauksen tarpeet on myös huomioitu ohjaustilassa, jossa voidaan ohjata useampaa asiakasta yhtä aikaa.

Ammattilaiselle palvelu tarjoaa mahdollisuuden rakentaa sisältöjä, joita asiakas voi hyödyntää itsepalveluna. Lisäksi palvelu tarjoaa mahdollisuuden käsitellä systemaattisesti erilaisia yhteydenottoja. Tämän mahdollistaa ohjaajan ja neuvojan ns. työjono, johon listautuu palveluun saapuneet yhteydenotot lajiteltuna kategorioittain ja tyypeittäin. Kategorioissa on valittavana työnhaku, koulutus ja opiskelu, ammatinvalinta ja urasuunnittelu, ammatit ja työ, opintojen rahoitus, arkielämä sekä muut aiheet. Tyyppeinä palvelussa on neuvontaan liittyvät kysymykset sekä ohjauspyynnöt. Lisäksi tämä mahdollistaa tarvittaessa yhteydenottojen siirtämisen ammattilaiselta toiselle. Työjono tarjoaa myös reaaliaikaisen tilannekuvan omiin töihin ja tuleviin tapahtumiin.

Ohjaustila voidaan myös luoda joidenkin ammattilaisten ja/tai aihealueen ympärille, mahdollistaen näin tiedon jakamisen ja oppimisen heidän kesken.

Palvelu kerää myös tilastotietoa niin määrällisistä kuin laadullisistakin mittareista. Tätä tietoa voidaan hyödyntää niin palvelu kehittämisessä kuin itse verkko-ohjauksen ja siihen liittyvien prosessien parantamiseen.

Palvelun kehittäminen jatkuu myös kesän 2018 jälkeen, aina vuoden 2019 loppuun. Pyrimme kehittämään palvelusta yhä kattavampaa ja mahdollisimman monille ohjaustoimijoille sopivaa työvälinettä.

Verkko-ohjausta kehitetään KOHTAAMO -hankkeen ja ministeriöiden yhteistyönä. Verkko-ohjauksen kehittämissyhmä aloitti joulukuussa 2015 ja sen jäsenistö koostuu työ- ja elinkeinoministeriön, opetushallituksen, Nuorten tieto- ja neuvontatyön kehittämiskeskus Koordinaatin, työ- ja elinkeinohallinnon asiakaspalvelukeskuksen, valtakunnallisen ohjausalan osaamiskeskus VOKES:n sekä ELY-keskusten sekä TE-toimistojen kehittämis- ja hallintokeskuksen asiantuntijoista. Lisätietoja Kohtaamo hankkeesta löytyy kohtaamo.info verkko-osoitteesta.

Teksti: Verkkopalvelusuunnittelija Marko Kilpeläinen, KOHTAAMO –hanke (ESR), marko.kilpelainen@ely-keskus.fi, puh. 029 502 0224, Keski-Suomen ELY-keskus



Ohjaamo-toiminta hyvässä nosteessa

Pääosin ESR-hankkeina aloitettu nuorten Ohjaamo-mallin kehittäminen sai uutta vauhtia hallituksen päätöksillä 2017 hutikuussa. Hallituksen linjaukset sisälsivät muun muassa toimenpideohjelman nuorten syrjäytymisen ehkäisemiseksi. Yhtenä toimenpiteenä hallitus päätti suunnata Ohjaamo-toiminnan vakiinnuttamiseen viiden miljoonan euron vuosittaisen lisärahoituksen vuosille 2018 - 2021. Hallitus perusteli lisärahoitusta tarpeella tehostaa, selkeyttää ja koota yhteen nuorille tarkoitettuja ohjaus-, sosiaali-, terveys-, työvoima- ja nuorisopalveluita ja lyhentää samalla palveluprosessien kestoa.

Vuoden 2018 alussa näillä resursseilla aloittaa noin 80 eri nimikkeillä toimivaa asiantuntijaa Ohjaamo-verkostoissa eri puolilla maata. Rekrytoinnit tehdään vielä loppuvuoden aikana jokaisella ELY-alueella TE-toimistojen kautta, joten työntekijät ovat hallinnollisesti TE-toimiston henkilöstöä. Suurin osa uusista Ohjaamo-työntekijöiden tehtävänkuvista on määritelty asiakaspalveluun Ohjaamojen monialaiseen verkostoyhteistyöhön. Usealla alueella rekrytoidaan myös alueellinen asiantuntija, jonka tehtävänä on kehittää, koordinoita ja tuottaa tietoa Ohjaamo-toiminnan tuloksista. Edellä mainittujen rekrytointien ei saa TEMin ohjeistuksen mukaan johtaa muiden verkostotoimijoiden vetäytymiseen monialaisesta toiminnasta, vaan ratkaisulla on tarkoitus vakiinnuttaa ja laajentaa Ohjaamo-palveluja.

Samaan aikaan ERS-rahoittajan pöydällä on useita hakeuksia uusien Ohjaamojen perustamiseksi eri puolilla maata. Näiden hankkeiden on määrä alkaa ensi vuoden puolella. Myös kaupunkien päätöksenteossa on nähtävissä aiempaa rohkeampia linjauksia Ohjaamo-toiminnan turvaamiseksi.

Ohjaamoille valtakunnallinen ohjausryhmä

Työ- ja elinkeinoministeriö on asettanut Ohjaamojen toiminnan vakinaistamispäätöksen mukaisesti valtakunnallisen ohjausryhmän toimikaudelle 1.10.–31.12.2021. Tarkoituksena on saada ministeriöiden, julkisen sektorin, elinkeinoelämän ja kolmannen sektorin toimijoiden yhteinen ohjausryhmä tukemaan ja vahvistamaan Ohjaamojen toimintaa.

Asettamiskirjeessä Ohjausryhmän tehtäviksi on määritelty:

1. Määritellä Ohjaamojen järjestämisvastuu osana SOTE- ja maakuntauudistusta, seurata uudistuksen etenemistä ja tuoda tarvittaessa esiin muutostarpeita Ohjaamo-toiminnan edistämiseksi.
2. Selvittää hallinnonalojen rajapintoja suhteessa Ohjaamojen palvelutehtävään sekä julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin keskinäisen verkostotyön kehittämiseksi.
3. Tunnistaa ja levittää toimivia käytäntöjä monialaisten palvelujen johtamisessa ja organisoinnissa. Uusia käytäntöjä haetaan esim. yritysyrityksessä, psykososiaali-

sen tuen toteuttamisessa, nuorten asumisen tukemisessa sekä tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelujen verkottumisessa.

4. Seurata ja tukea Kohtaamo-hankkeen johdolla tehtävää verkko-ohjauspalvelun kehittämistä ja juurtumista sekä Ohjaamojen että muiden ohjaustoimijoiden palvelualueeksi.

Ohjausryhmään on nimetty 21 jäsentä ja puheenjohtajana toimii työmarkkinaneuvos Teija Felt työ- ja elinkeinoministeriöstä. Ohjausryhmä voi jatkossa kuulla eri asiantuntijoita ja asettaa alajaostoja työnsä tueksi. Ryhmässä on laajasti edustettuna ministeriöt, julkisen ja kolmannen sektorin sekä elinkeinoelämän toimijat. Lisäksi ohjausryhmän tukena toimii sihteeristö, jossa on jäsenet ministeriöistä ja Kohtaamo-hankkeesta (ESR).

Resursseja nuorten psykososiaaliseen tukemiseen

Vakiinnuttamispäätöksen lisäksi hallitus on osoittanut psykososiaalisen tuen mallintamiseen Ohjaamoissa 3 milj. euroa vuosille 2018–2019. Työhön haetaan ensin projektipääällikköä, joka alkaa organisoimaan työtä ensi vuoden alussa. Projektipääällikkö toimii yhteistyössä Ohjaamon henkilöstön sekä kumppaneiden kanssa monialaisen toimintamallin, työtapojen ja palvelukokonaisuuksien edelleen kehittämisessä ja koordinoimisessa. Projektipääällikköä tarvitaan palvelujen ja toimintatapojen kehittämiseen, jossa painopisteenä on nuorten syrjäytymisen ehkäiseminen.

Psykososiaalisen tuen kokonaisuuteen liittyy myös STM:n osoittama 3,3 milj. euron tuki vuosina 2017–18 Nuorisotakuuta vauhdittavalle hankkeelle, jota hallinnoi Helsingin diakonissalaitos (VAMOS). Hankkeen teemana on koulutuksen ja työelämän ulkopuolella olevien nuorten toiminta- ja työkyvyn sekä osallistumismahdollisuuksien tukeminen. Toteutuksessa painopisteenä on riskiryhmien aikaisempaa parempi tavoittaminen, kuntoutumista tukevan valmennuksen tarjoaminen ja tiiviiden yhteistyörakenteiden luominen Ohjaamojen, sosiaali- ja terveyspalvelujen sekä järjestöketjän kanssa.

Lisätietoja: <http://kohtaamo.info> , <http://ohjaamot.fi/>

Some-kanavat: Facebook, Twitter, Instagram, YouTube

Tunnisteina: #Ohjaamo, #Navigatorn, #Kohtaamo #nuorisotakuu #ohjaus

Teksti: Projektipääällikkö Pasi Savonmäki, KOHTAAMO-hanke (ESR), pasi.savonmaki@ely-keskus.fi puh. 050 396 3347, 0295 020 260 Keski-Suomen ELY-keskus



Monikulttuurinen ohjaus

Monikulttuurinen osaaminen Ohjaamotyössä — OSMO-projekti (ESR)

Artikkeli käsittelee Ohjaamoissa tehtävää työtä monikulttuurisen osaamisen näkökulmasta. Lisäksi pohditaan monikulttuuriseen osaamiseen liittyvää käsitteistöä sekä eritellen Ohjaamoissa tehtävää monikulttuurista työtä ja siihen liittyvää osaamista OSMO – Monikulttuurista osaamista Ohjaamoihin -projektin keväällä 2017 toteuttaman tarvekartoituskyselyn pohjalta.

Monikulttuurinen osaaminen on tietoa, taitoa ja asennetta

Ohjaustyössä tarvittava monikulttuurinen osaaminen muodostuu tiedoista, taidoista ja asenteista ja se kumpuaa tiedollisen osaamisen lisäksi kohtaamisen taidoista ja oman ajatusmaailman ja kulttuuritaustan tuntemisesta. Kulttuurisensitiivisyyden käsite kuvaa tätä hyvin: henkilö ymmärtää kulttuuri- ja kielellisen taustan vaikuttavan siihen, millä tavoin kukin tulkitsee elämää ympärillään ja tekee omaa elämänsä koskevia valintoja. Toisten tavat ja ajatukset voivat poiketa hänen omistaan. Kulttuurisensitiivinen lähestymistapa auttaa pitämään esillä kulttuurisia tuntosarvia ylikorostamatta kulttuurin merkitystä.

Vuorovaikutustaidot ja valmius kohdata erilaisista taustoista tulevia ihmisiä muodostavat keskeisen osan monikulttuurista osaamista. Dialoginen, vastavuoroinen kohtaaminen mahdollistaa luottamuksen syntymisen ohjausprosessissa ja auttaa kaikkia osapuolia ymmärtämään, mistä asiasta kulloinkin on kyse. Dialogista keskustelutapaa on osuvasti kuvattu: puhun niin, että minua on hyvä kuunnella ja kuuntelen niin, että minulle on hyvä puhua. Dialogissa luodaan yhteistä ymmärrystä.

Monikulttuurisen osaamisen perusteet ja niiden kehittäminen Ohjaamoissa on jaettu neljään osa-alueeseen: kieli- ja kulttuuri-, monikulttuurinen ohjaus-, toimintaympäristö- ja ohjaajan yksilöosaaminen, joiden keskeiset sisällöt käyvät ilmi kuviossa 1. Monikulttuurisen osaamisen eri ulottuvuudet kutoutuvat yhteen OSMO-koulutuksissa ja -valmennuksissa. Lisäksi projektissa tuotetaan opintomateriaalia jokaisesta osa-alueesta erikseen.

Monikulttuurisen osaamisen tarvekartoitus

OSMO-projekti toteutti helmi-maaliskuussa 2017 monikulttuurista osaamista ja sen kehittämistarpeita koskevan kyselyn sähköisesti Ohjaamojen työntekijöille. Kyselyn tavoitteena oli saada kuva monikulttuurisesta työstä ja sen haasteista. Lisäksi pyydettiin kertomaan omasta monikulttuurisesta osaamisesta ja siihen liittyvistä kehittämistarpeista. Vastausten mukaan Ohjaamojen työntekijöistä hieman alle puolet (43 %) kohtaa viikoittain asiakkaita, jotka tulevat eri kulttuuritaustasta kuin he itse.



Kuvio 1 Monikulttuurisen osaamisen perusteet Ohjaamotyössä.

Monikulttuurisissa kohtaamisissa tarvittavaa osaamista on vahvistettava

Kyselyssä esiin tulleet monikulttuurisen työn keskeisimmät osaamistarpeet voi jakaa viiteen osaan, jotka linkittyvät monin tavoin toisiinsa (*kursiivilla kyselyn vastauksia*):

1 Maahanmuuttoprosessi ja kotoutumisen tukeminen

Hieman yli puolet Ohjaamojen työntekijöistä kertoi tarvitsevänsä osaamista maahanmuuttajan uuteen maahan sopeutumisprosessin eri vaiheiden tuntemisessa. Kotoutumisen tukemiseen toivottiin työvälineitä. Erilaisissa elämäntilanteissa olevien henkilöiden kanssa työskentelyyn kaivattiin evääksi myös kriisi- ja traumatyön osaamista.

2 Maahanmuuttajien palvelujärjestelmät ja maahanmuuttoon liittyvä lainsäädäntö

Maahanmuuttajien paikallisen palvelujärjestelmän tuntemus ja maahanmuuttoon liittyvän lainsäädännön tuntemus olivat kyselyssä merkittävä osa monikulttuurisen työn osaamista.

Maahanmuuttajien palvelujärjestelmän erityiskysymyksenä nousivat esille maahanmuuttajien koulutuspolut ja niiden tunteminen. Lähes puolet kyselyyn vastanneista näki tarpeellisen vahvistaa osaamistaan muualla hankitun osaamisen tunnistamisessa ja tunnustamisessa.

- *Kun maahanmuuttajan osalta pitäisi tunnistaa oppimiseen liittyviä vaikeuksia tai haasteita. Työkaluja siihen ei oikein ole. Myös osaamisen tunnistamiseen tarvitaan lisää osaamista.*

3 Kieli ja viestintä

Kieleen ja viestintään liittyvät osaamistarpeet tulivat esille lähinnä avoimissa vastauksissa. Lisäksi on huomattava, että ne olivat monikulttuurisissa kohtaamisissa selkeästi eniten hämmennystä aiheuttaneita kysymyksiä.

- *Miten vältän väärinkäsitysten syntymistä jos meillä ei ole yhteistä kieltä tai asiakkaan kielitaito on erittäin heikko.*

Ymmärretyksi tuleminen ja yhteisten merkitysten luominen dialogisessa vuorovaikutuksessa olivat kulttuurienvälisen ohjauksen kysymyksiä, joissa Ohjaamojen työntekijät halusivat vahvistaa osaamistaan. Osa työntekijöistä toivoi kehittyvänsä myös tulkin kanssa työskentelyssä.

4 Kulttuuritaustojen vaikutus tapoihin

Erialaisten kulttuurisidonnaisten tapojen ja merkitysjärjestelmien tuntemiseen liittyvä osaaminen näyttäytyi etenkin suhteessa eri kulttuurien sukupuolikäsityksiin, uskonnollisiin perinteisiin sekä eroihin yhteisöllisen ja yksilöllisen kulttuurikäsityksen välillä.

- *Miten toimin kunnioittavasti islaminuskoisten kanssa joilla on tiukat säännöt toisen sukupuolen kohtaamisessa?*

5 Syrjinnän ja vihapuheen kohtaaminen

Asenteiden työstämisen tarve tuli ilmi vaikuttamisena vuorovaikutukseen yhteiskunnassa ja ihmisten lähi-suhteissa. Syrjinnän ja rasismien ehkäisyyn valmistava osaaminen sekä välineiden saaminen vihapuheen kohtaamiseen saivat molemmat kartoituksessa kannatusta reilulta viidennekseltä vastaajista. Tästä voidaan päätellä, että useat Ohjaamojen työntekijät näkevät asenneosaamisen tärkeänä työssään. Samanaikaisesti havaitaan, että suurin osa Ohjaamojen työntekijöistä ei nimeä asenneosaamista keskeiseksi monikulttuurisen osaamisen osa-alueeksi työssään.

- *Työyhteisössämme on tarvetta kohtaamisen kehittämiseen ja erityisesti omien ennakkoluulojen kohtaamiseen?*

Monikulttuurinen ohjaustyö on yhteistä työtä

Vastausten mukaan pääosa Ohjaamojen työntekijöistä kohtaa arjessaan säännöllisesti monikulttuurisia kysymyksiä. Esiin nousseet kysymykset noudattelevat pitkälti niitä teemoja, joita monikulttuurisessa ohjaustyössä toimivat yleisestikin kokevat haasteellisiksi.

Näihin teemoihin OSMO-projekti tarjoaa koulutusta, sparrausta ja valmennusta sekä verkkoympäristöissä että kohtaavissa koulutus- ja valmennuspäivissä. Verkkoympäristöissä on niin tietopaketteja ja luentotallenteita kuin mahdollisuuksia reaaliaikaiseen vuorovaikutukseen ja itsearviointiin.

OSMO-projektissa kehitetään myös monikulttuurisen ohjauksen työkalupakkia yhteistyössä Ohjaamojen kanssa. Erityisenä teemana nostetaan edellä mainittujen teemojen lisäksi Ohjaamoiden kohdalla moniammatillisen yhteistyön ja vertaistuen mahdollisuudet. Monialaista ja moniammatillista yhteistyötä tuetaan valmennuksissa TESSU – Tehdään yhdessä ohjausta -projektin kanssa. OSMO-projekti tarjoaa myös mahdollisuuksia Ohjaamoiden monikulttuurista ohjaustyötä tekevien ohjaajien verkostoitumiseen ja hyvien käytänteiden jakamiseen verkossa sekä yhteisissä koulutuspäivissä ja työpajoissa. Näin monikulttuurisesta ohjauksesta tulee erityisesti Ohjaamoiden näköistä ja yhteistyöstä tulee aidosti yhteistä työtä.

Kuvat ja alkuperäinen artikkelin teksti:

*Asiantuntija Tiina Ikonen, Diakonia-ammattikorkeakoulu
Lehtori, projektipäällikkö Riikka Michelsson, JAMK ammatillinen opettajakorkeakoulu
OSMO – Monikulttuurista osaamista Ohjaamoihin -projekti*

OSMO – Monikulttuurista osaamista Ohjaamoihin -projekti vahvistaa Ohjaamojen kykyä palvella maahanmuuttajataustaisia asiakkaita tarjoamalla tarvelähtöistä ja monikanavaista koulutusta, sparrausta ja valmennusta. OSMO-projekti toimii vuosina 2016-2018 ja sitä rahoittaa Euroopan sosiaalirahasto (Osuva ohjaus –kokonaisuus: osa opetus- ja kulttuuriministeriön valtakunnallista Osuvaa osaamista ESR –toimenpidekokonaisuutta). Projektia toteuttavat Jyväskylän ammattikorkeakoulun ammatillinen opettajakorkeakoulu (hallinnoija), Diakonia-ammattikorkeakoulu, Hämeen ammattikorkeakoulun ammatillinen opettajakorkeakoulu ja Åbo Akademi.

Artikkelin kokonaisuudessaan on julkaistu teoksessa Määtä, M. (toim.). 2017. Uutta auringon alla? Ohjaamot 2014-2017. Kohtaamo-hanke, Keski-Suomen ELY-keskus. Lainaukset tekstissä on poimittu kyselyyn vastanneiden vastauksista.

*Lisätietoja: Riikka Michelsson,
riikka.michelsson@jamk.fi, puh. 040 532 2514
www.jamk.fi/osmo
www.kohtaamo.info/osmo*

OSMO

jamk.fi

HAMK
HÄMEEN AMMATTIKORKEAKOULU
HAMME UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



Diak



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

Ajankohtaista monikulttuurisesta ohjauksesta

Kansanvalistusseuran ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura ATS ry:n julkaiseman tiedelehden nrossa 3/2017 teemana on monikulttuurisuus ja aikuiskasvatus.

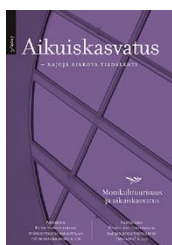
Tutkijat avaavat ajankohtaisia kysymyksiä:

- Kuinka kouluttajan työ muuttuu, kun kotoutumiskoulutus muuttuu yhä työelämälähtöisemmäksi?
- Miten luotettavasti lähtötason testaus ennustaa kielitaidon omaksumista kotoutumiskoulutuksessa?
- Miten korkeakoulutetun turvapaikanhakijan kouluksellinen tasa-arvo toteutuu?

Tiedeartikkelit ja tutkimuksesta ponnistavat näkökulmat ovat välttämätöntä luettavaa jokaiselle, joka toimii maahanmuuttajien parissa tai osallistuu koulutuspoliittiseen päätöksentekoon.

Lisätietoa osoitteesta

<http://www.aikuiskasvatus.fi/index.html>



Tieto, taito, tahto ja tunne ovat monikulttuurisen ohjaustyön perusta

Opetushallitus, Euroguidance järjesti monikulttuurisesta ohjauksesta koulutuksen 24.11.2017 Helsingissä. Osallistujina oli laajasti ohjausalalla toimivia opetus-, TE- ja nuori-sektoreilla asiantuntijoita.

Tietoasiantuntija Mika Launikarin kirjoitus löytyy osoitteesta http://www.cimo.fi/ajankohtaista/euroguidance_uutisia/101/1/tieto_taito_tahto_ja_tunne_ovat_monikulttuurisen_ohjaus_tyon_perusta

Videotallenne koulutuspäivästä löytyy osoitteesta: <https://www.youtube.com/watch?v=iJG2ocAFKU4>



Kuva: Ilmari Nokkonen, Opetushallitus/viestintä



Sosiaalinen media ohjauksessa — ohjaus sosiaalisessa mediassa -väitös

FM Jaana Kettunen tarkasteli kasvatustieteen väitöskirjassaan ohjaajien käsityksiä sosiaalisesta mediasta ja sen käyttöön tarvittavasta osaamisesta ohjauspalveluissa. Tutkimukseen osallistui eri oppilaitosmuodoissa työskenteleviä ohjaajia sekä työ- ja elinkeinotoimistojen koulutusneuvoja ja ammatinvalintapsykologeja Suomesta ja Tanskasta.

Suhtautuminen vaihtelee laajasti

Tulosten mukaan ohjaajien käsitykset sosiaalisesta mediasta ja sen käyttöön tarvittavasta osaamisesta ohjauspalveluissa vaihtelevat merkittävästi. Ohjaajan omalla ohjauksellisella lähestymistavalla on yhteys käsityksiin sosiaalisesta mediasta ja siinä tarvittavasta osaamisesta.

- Suppeimmillaan ohjaajien lähestymistapa sosiaaliseen mediaan oli passiivista, informaatiokeskeistä tiedonjakoa ilman vuorovaikutusta. Sosiaaliseen mediaan liittyvät negatiiviset käsitykset näyttivät olevan yhteydessä ohjaajien henkilökohtaiseen mieltymykseen tehdä kasvokkain tapahtuvaa ohjaustyötä.
- Laajimmillaan ohjaajat korostivat sosiaalisen median luonnetta sosiaalisena ja vuorovaikutteisena ympäristönä. Ohjauksellisten kysymysten tarkastelu sosiaalisessa mediassa nähtiin yhteistoiminnallisena tiedonrakenteluna ja kysymysten yhteisöllisenä työstämisenä. Ohjaajien erilaisten käsitysten välillä on kriittisiä eroja, joihin tarttumalla alan koulutusta olisi mahdollisuus syventää. Sosiaalinen media ei poista ohjaajien tarvetta. Se haastaa ohjaajat pohtimaan tietoista verkkoläsnäoloa ja yhteisöllistä toimintakulttuuria ympäristössä, joissa ohjauksen kysymykset ovat läsnä.
- Sosiaalisessa mediassa tarvittava osaaminen ja sen kehittäminen tulisi huomioida myös entistä määrätietoisemmin alan ammattilaisten perus- ja täydennyskoulutuksessa. Sosiaalinen media haastaa perinteisiä ohjauksen valta- ja vuorovaikutussuhteita. Siten sillä on merkittävä rooli myös ohjauksen käytänteiden ja ohjauksellisen toimintakulttuurin uudistamisessa.

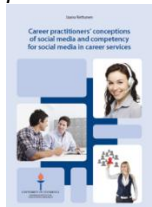
Teksti: <https://ktl.jyu.fi/tiedotteet/2017/290917>

Lisätietoja osoitteesta:

<https://jyx.jyu.fi/dspace/handle/123456789/55367>

Jaana Kettunen, jaana.h.kettunen@jyu.fi,

puh. 040 805 4255



Uskomukset kielestä ja kulttuurista este maahanmuuttajien onnistuneelle kotoutumiselle -väitös

Marraskuussa 2017 julkaistun Katarzyna Kärkkäisen kasvatustieteen väitöskirjan ”**Learning, teaching and integration of adult migrants in Finland**” mukaan:

Kulttuurieroavuuksien ja suomen kielen taidon merkitystä korostetaan liikaa oppimisessa, opettamisessa ja kotoutumisessa. Henkilökohtaiset eroavuudet ja erot elämäntilanteissa sekä niiden vaikutus jäävät helposti huomaamatta.

- Kulttuuri- ja kielitekijöitä käytetään yleisesti selittäjänä kaikkiin vaikeuksiin maahanmuuttajien oppimisessa, opettamisessa ja kotoutumisessa. Käsitykset kulttuuri- ja kielitekijöistä ja niiden vaikutuksista perustuvat kuitenkin usein kouluttajien ja maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden odotuksiin ja luuloihin, Kärkkäinen selittää.

Kärkkäinen tutki ammatilliseen koulutukseen osallistuvien maahanmuuttajataustaisten aikuisten oppimista, opettamista ja kotoutumista. Tutkimus tarjoaa perusteellista tietoa maahanmuuttajista oppijoina ja maahanmuuttajien opettamisen erityispiirteistä. Samalla tutkimus syventää ymmärrystä oppimisen, opettamisen ja kotoutumisen välisistä suhteista.

- Parhaassa tapauksessa aikuisten ammatillinen koulutus tukee kotoutumista, mutta siihen liittyy myös paljon rajoitteita. Uskomukset kieli- ja kulttuuriasioista ovat suurin este, Kärkkäinen väittää.

Tiedote osoitteesta

<https://ktl.jyu.fi/ajankohtaista/t101117>

Väitöskirja osoitteesta

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-7212-7>



Uutta auringon alla — Ohjaamoja (ESR) käsittelevä kokoomateos

Ohjaamojen (ESR) syntyä ja kehittymistä kaudella 2014-2017 käsittelevä kokoomateos **Uutta auringon alla** julkaistiin lokakuussa 2017 osana Kohtaamo –koordinaatio-projektin (ESR) tutkimusta. Kirjassa kuvataan Ohjaamotoimintaa toteuttavien, kehittävien ja tutkivien näkökulmista ja tarkastellaan toiminnan juuria ja tavoitteita sekä toteutusta eri alueilla. Kirjassa kuvataan myös mitä Ohjaamo tarjoaa nuorille ja millaisia kehittämistarpeita hahmotetaan. Kirja avaa liikkeessä olevaa, valtakunnallista kehittämis- ja projektitoimintaa, joten se tarjoaa näkökulmia laajemminkin kehittämistoiminnan haasteisiin.

Lisätietoa osoitteesta <http://kohtaamo.info/home>



Ajattelun kehitys aikuisuudessa — kohti moninäkökulmaisuutta -kirja

Aikuisuudessa on paljon voimavaroja, joita ei aina tunnista. Elämäntietoon liittyvä elämäkokemus toimii varastona niille uusille tiedon ja käsittämisen muodoille, joiden on haettava tulevan esille varhaisaikuisuudessa, työssä ja myöhemmässä aikuisiässä. Näistä laadullisista muutoksista on löydettävissä tiettyjä yhteisiä piirteitä – vaiheita, tasoja ja muuntumia.

Aikuisen ajattelun kehitys -kirjan artikkelit muodostavat ensimmäinen suomalaisen teoksen, joka käsittelee aikuisuuden ajattelun kehittymistä. Teoksessa käsitellään ajattelua ja tietoa sekä kehityksellisestä että oppimisen näkökulmista. Ilmiötä tarkastellaan myös kriittisistä filosofisista näkökulmista, unohtamatta ajattelun yhteyksiä muihin tutkimusalueisiin.



Lisätietoa osoitteesta

<https://www.ellibs.com/fi/book/9789525401769/ajattelun-kehitys-aikuisuudessa-kohti-moninakokulmaisuutta>

Digioppimisen areena – Arena för digitalt lärande 7.- 8.12.2017 -koulutus

Digioppimisen areenassa saa ideoita ja kokemuksia oppimisympäristöjen monipuolistamiseen sekä tieto ja viestintäteknologian pedagogiseen hyödyntämiseen. Att få erfarenheter av mångsidiga lärmiljöer och nya idéer inom pedagogisk användning av informations- och kommunikationsteknik.

Kohderyhmänä ovat opettajat, ohjaajat ja oppilaitosjohton edustajat kaikilla koulutusasteilla, tietohallinnon edustajat, pedagogiset kehittäjät ja suunnittelijat, tutkijat ja täydennyskouluttajat. / Lärare, handledare och rektorer på alla utbildningsstadier, IT-administration, pedagogiska utvecklare och planerare, forskare och fortbildningsplanerare

Lisätietoa osoitteesta/Ytterligare information

<https://oph.etapahtuma.fi/Julkisen-eTapahtuma-ps/Koulutustuote-ps/id/1944>

Ohjausalan pohjoismainen, EU- ja muu kansainvälinen yhteistyö

Ohjaus kovassa kurssissa Pohjolassa! Vägledningen så in i Norden!

Ohjaus Pohjoismaissa oli kantavana teemana lokakuun lopulla Tukholmassa pidetyssä Ruotsin kansallisen ohjaajayhdistyksen vuosittaisessa konferenssissa. Pohjoismaissa ohjausalalla tehtävä kehittämistyö, tutkimus, koulutus sekä poliittisen tason vaikuttamistyö ohjauksen hyväksi olivat tapahtuman keskeistä sisältöä. Puheenvuoroja ja esityksiä oli kaikista Pohjoismaista sekä lisäksi Britannian. Valtaosa osallistujista oli ruotsalaisia ohjauksen ammattilaisia.

Vi lever i en alltmer global värld där vi tvingas till nya överväganden. I de nordiska länderna har vi mycket gemensamt men också en hel del som skiljer oss. Många av utmaningarna är gemensamma som svårigheten att hålla balans mellan det som är och det som skall bli. Just detta är vägledarens utmaning i möten med unga och vuxna. Med hjälp av inblickar i forskning och beprövad erfarenhet från utbildning och arbetsmarknad förbereder vi oss bättre för det nya landskapet. Det handlar om att ta med sig det bästa från nutid och dåtid och rusta sig själv och de sökande för framtiden.



Lisätietoa osoitteesta / Ytterligare information
http://www.cimo.fi/ajankohtaista/euroguidance_uutisia/101/1/ohjaus_kovassa_kurssissa_pohjolassa

*Teksti (suomi): Tietoasiantuntija Mika Launikari,
Opetushallitus/Kansainvälistymispalvelut, Euroguidance,
mika.launikari@oph.fi*



Elinikäinen ohjaus ja digitalisaatio Euroopassa -konferenssi, syyskuu 2017 Tallinna

Syyskuussa 2017 Viron EU-puheenjohtajuuskauden konferenssissa Tallinnassa yli 200 ohjausalan eurooppalaista asiantuntijaa keskustelivat digitalisaation mahdollisuuksista, uhista ja riskeistä ohjauspalvelutarjonnassa. Euroopan maat ovat hyvin eri kehitysvaiheessa tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluiden sähköistämässä. Osassa maita kansallisen tason poliittiset ja strategiset linjaukset tukevat digitaalisen palvelutarjonnan määrätietoista kehittämistä, kun sen sijaan joissain maissa ollaan vasta havahtumassa asiaan.

EU-puheenjohtajuuskauden konferenssin suositukset ja johtopäätökset (englanniksi):
[Conclusions of the Estonian EU Presidency conference on lifelong guidance policy and practice \(Tallinn, 27-28 September 2017\)](http://www.cimo.fi/ajankohtaista/euroguidance_uutisia/101/1/elinikainen_ohjaus_ja_digitalisaatio_euroopassa)

Alkuperäinen teksti:
http://www.cimo.fi/ajankohtaista/euroguidance_uutisia/101/1/elinikainen_ohjaus_ja_digitalisaatio_euroopassa

Miten ohjaaja voi tukea asiakkaan kansainvälistymistä

SIETAR -maailmanjärjestö järjesti toukokuussa 2017 Dublinissa seminaarin, jonka tavoitteena oli lisätä kulttuurinvälisestä ymmärrystä ja yhteistyötä. Tapahtumaan osallistui mm. opinto-ohjaaja Tarja Juurakko-Koskinen, joka on laatinut tapahtumasta artikkelin ”Ohjaus ja moninaisuus – Oppia maailmalta hakemassa”. Artikkelissaan hän kirjoittaa mm. Inga Dankert ja Karolina Ehretsmann esittelemän Brian Walkerin ajatuksiin pohjautuvan 5-vaiheisen mallin, jolla ohjaaja voi auttaa asiakastaan ”luomaan kansainvälisen nahkansa”.



Lisätietoa osoitteesta
http://www.cimo.fi/ajankohtaista/euroguidance_uutisia/101/1/ohjaus_ja_moninaisuus

Kansainvälisen ohjaustyön seuraaminen

Voit seurata ja osallistua kansainvälistä ohjaustyötä koskevaan keskusteluun ja tiedonvaihtoon virtuaalimaailmassa esim. opetushallituksen Euroguidance-tiimin tavoitat sosiaalisesta mediasta:

Euroguidance-tilit Facebook'ssa ja Twitterissä:

- Facebook-tunnus on Euroguidance Suomi ja
- Twitter-tili tunniste on @EuroguidanceFI.

Faktaa Express -julkaisusarja tiivistää Opetushallituksen toimintaan liittyviä ajankohtaisia teemoja, tilastoja ja selvityksiä nopeasti luettaviksi perustietopaketeiksi. Sarjassa käsitellään aiheita varhaiskasvatuksen, koulutuksen ja elinikäisen oppimisen saroilta sekä yhteiskunnan kansainvälistymisestä. Julkaisun tilaajarekisteriin voi liittyä ja siitä voi erota osoitteessa express-tilaajat@oph.fi.

Lisätietoa osoitteesta

<http://www.cimo.fi/palvelut/julkaisut/selvitykset>



OPETUSHALLITUS
UTBILDUNGSSTYRELSEN

Ajankohtaiskatsauksen aineistojen kirjoittaminen



Elinikäiseen ohjaukseen liittyvien artikkeleiden kirjoittaminen

- Elinikäiseen ohjaukseen liittyvät artikkelit ovat terve-
tulleita; 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 lähdeaineistoi-
hin, esim. linkit, www-sivut ja yhteystiedot lisätietojen
antajasta koskien artikkelin asiasisältöä. Myös artikke-
lin tekstin kirjoittaja yhteystietoineen tulee ilmoittaa
- Artikkeleita toivotaan lähetettävän word-tiedostona
sekä niihin liittyviä logoja ja/tai valokuvia sähköpostilla
osoitteeseen

tiina.asunmaa@tem.fi
- Ajankohtaiskatsauksesta vastaa opetus- ja kulttuuri-
ministeriön sekä työ- ja elinkeinoministeriön yhteisesti
asettama valtakunnallinen Elinikäisen ohjauksen yh-
teistyöryhmä 2015 – 2020 (ELO-yhteistyöryhmä).
ELO-yhteistyöryhmän työ perustuu elinikäisen ohja-
uksen kehittämisen strategisille tavoitteille (Opetus- ja
kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä
2011:15 www.minedu.fi)
- Ajankohtauskatsaus ilmestyi ensimmäisen kerran lo-
kakuussa 2016. Ajankohtauskatsaukset perustuvat
ELO-yhteistyöryhmän vahvistamaan vuosittaiseen
viestintäsuunnitelmaan.
- Ajankohtauskatsaukset ilmestyvät arviolta vuonna 2018:

tammikuussa (aineisto 17.1.)
maaliskuussa (aineisto 28.2.)
syyskuussa (aineisto 29.8.)
marraskuussa (aineisto 17.10).
- Toimituksesta vastaa työ- ja elinkeinoministeriö, työl-
lisuus- ja yrittäjyys-osasto, työelämän osaamispalvelut
–ryhmä neuvotteleva virkamies Hillevi Lönn ja suun-
nittelija Tiina Asunmaa sekä opetus- ja kulttuuriminis-
teriö, ammatillisenkoulutuksen osasto neuvotteleva
virkamies Ulla-Jill Karlsson ja opetusneuvos Raija
Meriläinen.
- Ajankohtauskatsaus on luettavissa osoitteessa
<https://peda.net/hankkeet/elotori> >Tiedotteet.