

Ajankohtaista elinikäisestä ohjauksesta, nro 30, kesäkuu 2024

Sisällysluettelo

Ajankohtaista elinikäisestä ohjauksesta, nro 30, kesäkuu 2024

Ajankohtaista elinikäisestä ohjauksesta, nro 30, kesäkuu 2024

TERVETULOA ELINIKÄISEN OHJAUKSEN AJANKOHTAISKATSAUKSEN PARIIN!

Katsaus ELO-strategian jalkauttamissuunnitelmaan

Katsaus ELO-strategian jalkauttamissuunnitelmaan

Euroopan osaamisen teemavuosi päättyi, osaamisen kehittäminen jatkuu

Euroopan osaamisen teemavuosi päättyi, osaamisen kehittäminen jatkuu

The European Year of Skills - What Comes Next

Euroopan osaamisen teemavuoden päätöstapahtuma Brysselissä

Osaamisen tunnistamisen hyvät käytännöt

Osaamisen tunnistamisen hyvät käytännöt

Ohjausalan koulutus Suomessa: selvitys koulutusten rakenteista ja sisällöistä

Ohjausalan koulutus Suomessa: selvitys koulutusten rakenteista ja sisällöistä

Vieraskieliset aikuiset ammatillisessa koulutuksessa -selvitys

Vieraskieliset aikuiset ammatillisessa koulutuksessa -selvitys. Suosituksia ohjaustyöhön, hakuprosessiin ja työllistymisen tukemiseen

Vägledagarna 2024

Vägledardagarna 2024

Ajankohtaista elinikäisestä ohjauksesta, nro 30, kesäkuu 2024

TERVETULOA ELINIKÄISEN OHJAUKSEN AJANKOHTAISKATSAUKSEN PARIIN!Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministerietOPETUS- JA
KULTTUURIMINISTERIÖ

Tämänkertaisessa ELO-ajankohtaiskatsauksessa tarkastellaan päivitetyn ELO-strategian jalkauttamista ja luodaan katsaus juuri päättäneeseen Euroopan osaamisen teemavuoteen sekä sen päätöstilaisuuteen. Katsauksessa esitellään myös tuoreita selvityksiä, jotka käsittelevät osaamisen tunnistamisen hyviä käytäntöjä, ohjausalan koulutusten rakenteita ja sisältöjä sekä vieraskielisten aikuisten ohjaustyöhön, hakuprosessiin ja työllisyyden tukemiseen liittyviä suosituksia ammatillisissa oppilaitoksissa. Lisäksi saadaan raportti tämänvuotisilta Vägledardagarna-päiviltä.

- [Katsaus ELO-strategian jalkauttamissuunnitelmaan](#)
- [Euroopan osaamisen teemavuosi päättyi, osaamisen kehittäminen jatkuu](#)
- [Euroopan osaamisen teemavuosi – mitä seuraavaksi?](#)
- [Osaamisen tunnistamisen hyvät käytännöt](#)
- [Ohjausalan koulutus Suomessa: selvitys koulutusten rakenteista ja sisällöistä](#)
- [Vieraskieliset aikuiset ammatillisessa koulutuksessa -selvitys](#)
- [Vägledardagarna 2024](#)

Seuraava ajankohtaiskatsaus ilmestyy syyskuussa.

Antoisia lukuhetkiä ja aurinkoista kesää kaikille ajankohtaiskatsauksen lukijoille!

[Seuraava](#)

Katsaus ELO-strategian jalkauttamissuunnitelmaan

ELO-foorumi kokoontui tällä kertaa kasvotusten Scandic Grand Centralin upeisiin Art Deco -kokoustiloihin ja paikalle saatiinkin houkuteltua erittäin kattavasti jäsenistöä. Teija Felt työ- ja elinkeinoministeriöstä toimi kokouksen puheenjohtajana ja opetus- ja kulttuuriministeriön puolen uusi puheenjohtaja Kati Lounema esittäytyi. Teknisten kokousasioiden jälkeen kuultiin puheenjohtajien ajankohtaiskatsaus. Felt kertoi mm. TE24-uudistuksen tilanteesta ja aluehallintouudistuksen valmistelusta ja Lounema oppimisen tuesta ja jatkuvan oppimisen ESR+ -hankkeista. Lopuksi kuultiin valtakunnallisten elinikäisen ohjauksen kehittämishankkeiden tilanteesta. Pääosa kokouksesta käytettiin kuitenkin elinikäisen ohjauksen päivitetyn strategian jalkauttamissuunnitelmaan. Anna Toni työ- ja elinkeinoministeriöstä esitteli työjaoston ehdotusta, jonka jälkeen käytiin keskustelua teemasta.

ELO-strategia kaikille tutuksi

Valtakunnallinen ELO-foorumi linjasi joulukuussa 2023 päivityksistä **ELO-strategian alatavoitteisiin**. Päivityksen yhteydessä oli kuitenkin noussut laajasti eri sidosryhmiltä toive saada strategiaan konkretiaa: Mitä nämä asiat oikeasti tarkoittavat ohjaajien työssä ja organisaatioissa joissa tehdään ohjausta? ELO-työjaostolle annettiin siis tehtäväksi laatia ehdotus ELO-strategian konkretisoinnista ja jalkauttamisesta sidosryhmille. Päivityksessä saatiin kuudelle strategiselle painopisteelle 19 uudelleen muotoiltua alatavoitetta – melkoinen määrä ottaa haltuun!

ELO-työjaosto lähti pohtimaan asiaa miettimällä konkretisoinnin tavoitteita. Yksi keskeinen lähtökohta on ensinnäkin tiedon jakaminen ELO-strategiasta ja Suomen elinikäisen ohjauksen eli tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluiden kokonaisuuteen sekä koulutus- ja urasuunnitteluun liittyvistä kansallisista painopisteistä mahdollisimman laajalti. Toinen näkökulma on tehdä ELO-strategia ymmärrettävämmäksi ja edistettävämmäksi – saada ohjaajille ja ohjausorganisaatioille relevanssi omaan työhön ja tuki työn kehittämiseen. Toisaalta tarvittaisiin alue- ja verkostotoimijoille ja ohjauksen kehittäjille keinoja ELO-strategian käsittelyyn verkostoissa.

Myös alueilla ja organisaatioissa tehdään omia strategioita, sekä laaditaan omia tavoitteita ja suunnitelmia ohjaustyön kehittämiseksi. On tärkeää, että toimijat pääsevät myös jakamaan omia kokemuksiaan ja hyviä käytäntöjään. Konkretisointiin liittyvää tiedonkeruuta täytyy vielä pohtia erikseen yhdessä ELONTILA-hankkeesta saatujen tulosten kanssa – niitä saadaan loppuvuodesta.

Pohdintakysymykset keskustelun herättäjiksi

Työjaoston ehdotus ELO-foorumille oli muotoilla strategia ja sen päivitetty alatavoitteet pohdintakysymyksiksi, joiden avulla ohjaajat, ohjausorganisaatiot, verkostot ja ohjauksen kehittäjät voisivat keskustella ELO-strategian teemoista ja siitä, miten niitä voisi soveltaa ohjaustyöhön ja sen kehittämiseen. Kysymykset on jätetty yleiselle tasolle, jotta niitä voitaisiin hyödyntää mahdollisimman laajasti eri elinikäisen ohjauksen sektoreilla ja toimintaympäristöissä. Niistä voi myös valita tilanteeseen sopivimmat. Kysymyksiä voi pohtia yksin tai yhdessä. Tässä vaiheessa ministeriöt eivät kerää kysymysten ”vastauksia” mihinkään, mutta ei ole kiellettyä dokumentoida niitä talteen. Ei ole oikeaa tai väärää tapaa ottaa ohjaustyön kehittämisen valtakunnalliset painopisteet keskusteluun!

ELO-foorumi piti ehdotettua lähestymistapaa hyvänä, ja antoi ministeriöille valtuudet lähteä viestimään tällä kulmalla eteenpäin päivitetystä ELO-strategiasta. Nämä kysymykset löytyvät nyt myös **ELO-torilta**.

Kirjoittaja:

Anna Toni, erityisasiantuntija, työ- ja elinkeinoministeriö

anna.toni@gov.fi

Seuraava | [Palaa pääsivulle](#)

Ajankohtaista elinikäisestä ohjauksesta nro 30, kesäkuu 2024

<https://peda.net/hankkeet/elotori/ajankohtaiskatsaus/nro30>

Euroopan osaamisen teemavuosi päättyi, osaamisen kehittäminen jatkuu

Euroopan osaamisen teemavuotta vietettiin 9.5.2023-8.5.2024. Teemavuoden eurooppalaisena tavoitteena oli nostaa työikäisten osaamista esille. Tavoitteet ja vuoden aikana käyty vuoropuhelu painottuivat vahvasti osaamisen kehittämiseen sekä lisä- ja täydennyskoulutuksiin investoimiseen, vaikka teemoina mukana olivat myös ”osaaminen ensin” -lähestymistapa, jossa kaikkea osaamista arvostetaan, sekä yksilöiden toiveiden ja työmarkkinoiden mahdollisuuksien yhteensovittaminen.

Suomessa vuoden keskeisiksi teemoiksi nostettiin kaiken osaamisen tunnistaminen ja näkyväksi tekeminen, jatkuva oppiminen, osaavan työvoiman saatavuus ja elinikäinen ohjaus. Suomi painotti siis osaamisen teemassa hieman eri näkökulmia kuin komissio.

Mielekkäiden koulutus- ja työurapolkujen rakentamisen tueksi tarvitaan osaamisen näkyväksi tekemistä ja uraohjausta. Työikäisillä jo olemassa oleva, eri ympäristöissä kertynyt osaaminen on tärkeää itsessään, ei pelkästään puuttuvan osaamisen näkökulmasta. Elinikäisen ohjauksen kattavat, laadukkaat tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelut ovat merkittävä tuki työikäiselle, joka pyrkii hahmottamaan työn, toimeentulon, opintotarjonnan, perhe-elämän ja vapaa-ajan kokonaisuutta.



Suomen pääteemat saivat hyvän vastaanoton komission järjestämissä osaamisen teemavuoden tilaisuuksissa ja kiinnostus Suomea kohtaan osaamispoliitikan kehittäjänä kasvoi entisestään. Erityisesti Työvoimabarometri, Jotpa ja Jatkuvan oppimisen digitaalinen palvelukokonaisuus herättivät keskustelua.

Jatkuvaan oppimiseen liittyvää kehittämistyötä on teemavuoden aikana edistetty EU:n elpymis- ja palautumistukivälineen ja Euroopan sosiaalirahasto+:n rahoituksen avulla osana Suomen kestävä kasvun ohjelmaa, jonka tavoitteena on vauhdittaa kilpailukykyä, investointeja, osaamistason nostoa sekä tutkimusta, kehitystä ja innovaatioita. Ohjauksen tiedolla johtamiseen, urasuunnittelutaitoihin, ohjaajien osaamiseen ja työikäisten kaiken osaamisen tunnistamiseen liittyvissä kehittämishankkeissa tuotetaan uusia työvälineitä ohjaustyöhön sekä Elinikäisen ohjauksen strategian toimeenpanon tueksi.

Teemavuoden toteutus Suomessa on pitkälti sidosryhmien ansiota. Vuoden aikana [eurooppalaisella kartalla](#) ja somessa tunnisteella [#OsaamisenVuosi](#) oli mukana iso joukko toimijoita. Kiitos vuoden aikana tehdyistä teoista, pienistä ja isoista, kaikki ovat olleet tärkeitä. Teemavuoden tekoihin sekä kymmeniin muihin voi tutustua teemavuoden tekoja kokoavalla sivustolla [osaamisenvuosi.fi](#). Teemavuotta voi muistella myös teemavuoden [eurooppalaisen päätöstilaisuuden](#) tallenteen katsomalla.

Jatkuva oppiminen, missä menet? Euroopan osaamisen teemavuoden Suomen [päätoswebinaarissa](#) tarkasteltiin vuoden toimintaa jatkuvan oppimisen uudistuksen loppuraportin valossa. Työikäisten osaamisen kehittäminen jatkuu poikkihallinnollisena ilmiönä niin Euroopassa kuin myös Suomessa, vaikka teemavuosi tuli päätökseensä.

Kirjoittajat:

Suomen osaamisen teemavuoden maakoordinaattorit
Erityisasiantuntija Teea Oja, TEM
Neuvotteleva virkamies Ulla-Jill Karlsson, OKM

[Edellinen](#) | [Seuraava](#) | [Palaa pääsivulle](#)

Ajankohtaista elinikäisestä ohjauksesta nro 30, kesäkuu 2024

<https://peda.net/hankkeet/elotori/ajankohtaiskatsaus/nro30>

Euroopan osaamisen teemavuoden päätöstapahtuma Brysselissä

Euroopan osaamisen teemavuoden päätöstapahtuma "The European Year of Skills – What Comes Next?" järjestettiin Brysselissä ja verkossa 30. huhtikuuta 2024. Tilaisuus kokosi yhteen yli tuhat osallistujaa eri puolilta Eurooppaa jakamaan ja keskustelemaan vuoden saavutuksista sekä tulevaisuuden suunnitelmista.

Euroopan komission varapuheenjohtaja Margrethe Vestager korosti avauspuheenvuorossaan digitaalisen ja vihreän siirtymän mukanaan tuomia muutoksia työympäristössä ja näihin liittyvän täydennys- ja uudelleen koulutuksen merkitystä ja tarvetta. Vestager kiitti osaamisen teemavuotta sen ennakoivasta lähestymistavasta ja luonnehti vuotta yhteiseksi ponnistukseksi kohti entistä ammattitaitoisempaa ja kilpailukykyisempää Eurooppaa.

Keskeisessä roolissa osaamisen teemavuoden toteutuksessa ympäri Eurooppaa olivat 50 kansallista koordinaattoria 38 maasta. Päättöstapahtumassa edustajat Belgiasta, Bulgariasta, Espanjasta, Ranskasta ja Suomesta jakoivat kokemuksiaan ja tulevaisuuden suunnitelmiaan osaamisen kehittämisessä.



Iltapäivän kuudessa rinnakkaisessa keskusteluryhmässä käsiteltiin seuraavia teemavuoden kannalta keskeisiä aiheita:

- Skills-first approaches
- Better skills intelligence and smarter use of it
- Upskilling and reskilling approaches: empowering individuals
- Investment in skills: agile funding approaches for public-private partnerships
- Addressing skills shortages: which innovative solutions?
- The Human Edge: leveraging transversal skills in the AI-driven workplace

Keskustelu kävi vilkkaana kaikissa ryhmissä, ja esiin nousi monia ajatuksia, kuten alihyödynnetyn osaamisen paremman käytön tärkeys, alueellisen tai paikallisen osaamisstrategian toteuttaminen kaikkien keskeisten sidosryhmien kanssa, elinikäisen oppimisen kulttuurin luominen sekä työmarkkinaosapuolten ja kansallisten viranomaisten välinen vahva ja jatkuva yhteistyö.

Paneelikeskustelut ja esitykset korostivat vuoden vaikutuksia osaamiseen ja ammattitaitoon laaja-alaisena aiheena, painottaen yhteistä vastuuta ja osallisuutta sekä jatkuvia investointeja koulutukseen. Panelistit korostivat vuoden onnistuneita aloitteita ja keskustelivat koulutusohjelmien mukauttamisen tärkeydestä, heikossa asemassa olevien ryhmien tukemisesta sekä reilun vihreän ja digitaalisen siirtymän varmistamisesta.

Komissaari Nicolas Schmit päätti tilaisuuden toteamalla, että "Osaamisen teemavuoden antamaa sysäystä on jatkettava ja jopa lisättävä, kipinä on olemassa – nyt on saatava tuli palamaan."

Lisätietoja ja tapahtuman tallenteet löytyvät osaamisen teemavuoden [päättöstapahtuman sivuilta](#)

Kirjoittaja:

Jaana Kettunen,
tutkimusprofessori, Koulutuksen tutkimuslaitos
jaana.h.kettunen@jyu.fi

[Edellinen](#) | [Seuraava](#) | [Palaa pääsivulle](#)

Ajankohtaista elinikäisestä ohjauksesta nro 30, kesäkuu 2024

<https://peda.net/hankkeet/elotori/ajankohtaiskatsaus/nro30>

Osaamisen tunnistamisen hyvät käytännöt

Työ- ja elinkeinoministeriön [työikäisten osaamisen tunnistamisen hankkeessa](#) on julkaistu selvitys osaamisen tunnistamisen hyvistä käytännöistä. Selvityksen toteuttivat Demos Helsinki, Innolink ja TIEKE. Selvityksen tulokset pohjautuvat dokumenttianalyyysiin, yli 2000 henkilölle tehtyyn sähköiseen kyselyyn, yli 400 puhelinhaastatteluun, syventäviin haastatteluihin ja työpajaan.

Huhtikuussa järjestetyssä verkkotilaisuudessa selvityksen toteuttajat esittelivät tuloksia ja keskustelu jatkui asiantuntijapuheenvuoroilla.

Selvityksen tavoitteena oli syventää ymmärrystä osaamisen tunnistamisen keinoista tarkastelemalla erityisesti työpaikoilla käytössä olevia osaamisen tunnistamisen työkaluja, menetelmiä sekä käytäntöjä. Lisäksi selvitettiin

miten yksilöt hahmottavat osaamisensa sekä miten ihmisen omaa kykyä ymmärtää ja sanoittaa omaa osaamistaan voidaan vahvistaa.

Selvityksessä pyrittiin selkeyttämään monissa yhteyksissä käytettyä osaamisen tunnistamisen käsitettä. Osaamisen tunnistamisen vaiheiksi on nimetty osaamisen huomaaminen, sanoittaminen ja näkyväksi tekeminen, osaamisen arvonanto sekä lopulta sen todentaminen tai tunnustaminen.

Yhtenä johtopäätöksenä todettiin, että kaikki osaamisen muodot eivät saa samanlaista arvostusta työelämässä. Virallisen koulutusjärjestelmän ja työelämän kautta saatu osaaminen nähdään arvokkaampana kuin muista yhteyksistä, kuten harrastuksista, luottamustoimista tai ihmissuhteista kertynyt osaaminen. Tutkinnot, ammatit ja työnkuvat ohjaavat edelleen käsityksiämme osaamisesta, mikä rajoittaa kaikenlaisen osaamisen huomaamista. Vain harvoilla työpaikoilla laaja-alainen osaaminen, sen tunnistaminen ja kehittäminen huomioidaan strategiasta asti läpi organisaatorakenteiden. Vaikka osaaminen olisikin tunnistettu, se ei aina tule hyödynnetyksi työpaikoilla.

Selvitys korostaa oppimismyönteisen kulttuurin merkitystä osaamisen tunnistamisessa. Tällaisessa kulttuurissa luottamus, psykologinen turvallisuus, palaute ja esimerkiksi johtaminen ovat keskiössä. Työpaikoilla on jatkuva tarve suunnata toimintaa uudelleen muutokseen vastaamiseksi ja hyvinvoivan työpaikan luomiseksi. Tällöin kyse on myös johtamismalleista ja -kulttuurista, palkitsemisjärjestelmistä, työsopimusten kestosta, laadusta ja puhetavoista. Monenlaisen osaamisen tunnistamisella voidaan toteuttaa myös onnistuneempaa rekrytointia. Monissa organisaatioissa käytössä olevien osaamisen tunnistamisen menetelmien ja käytäntöjen (esim. kehityskeskustelut, koulutusrahat sekä palkka- ja työnkuvaneuvottelut) hyödyt saadaan käyttöön vain, jos niitä ei kohdella pelkästään teknisenä suorituksena, vaan käytetään tietoisesti tukemaan yksilön koko osaamisen kirjon tunnistamista ja kehittymistä.

Kirjoittaja:

Jenni Larjomaa,
työ- ja elinkeinoministeriö,
jenni.larjomaa@gov.fi

Lue raportti [täältä](#).

Lisätietoa osaamisen tunnistamisen selvityksistä ja kokeiluista: <https://tem.fi/osaamisen-tunnistamisen-selvitykset-ja-kokeilut>

[Edellinen](#) | [Seuraava](#) | [Palaa pääsivulle](#)

Ajankohtaista elinikäisestä ohjauksesta nro 30, kesäkuu 2024

<https://peda.net/hankkeet/elotori/ajankohtaiskatsaus/nro30>

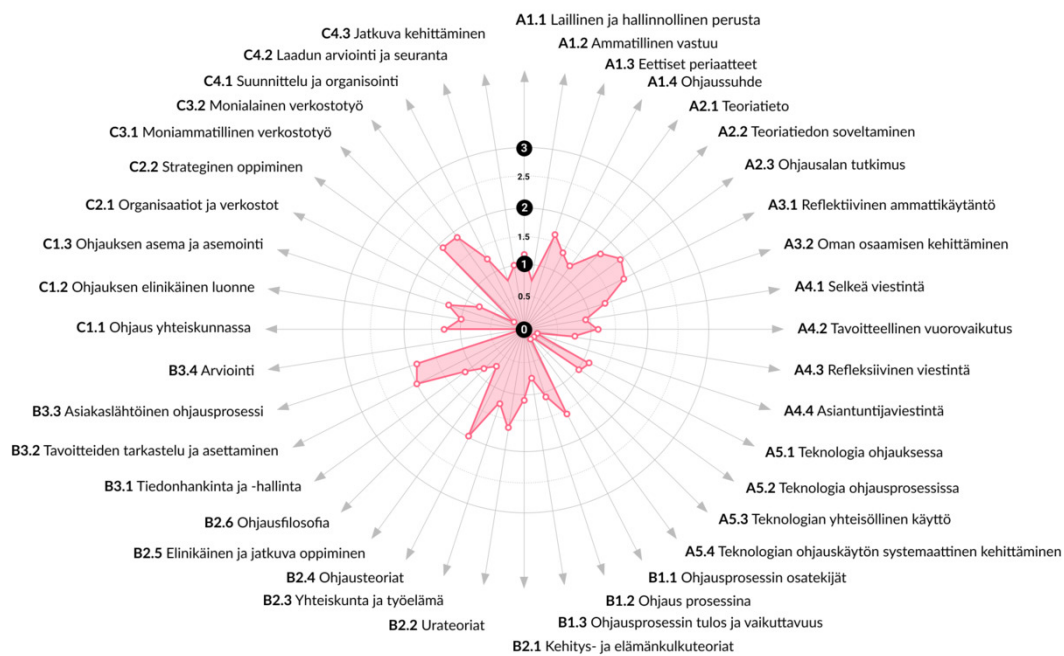
Ohjausalan koulutus Suomessa: selvitys koulutusten rakenteista ja sisällöistä

Koulutuksen tutkimuslaitos on toteuttanut selvityksen, jossa kuvataan suomen- ja ruotsinkielisten ohjausalan koulutusten rakenteiden ja sisältöjen nykytilaa sekä koulutuksiin liittyviä kehitystarpeita. Selvitys on laadittu osana työ- ja elinkeinoministeriön ja ELY-keskusten sekä TE-toimistojen kehittämis- ja hallintokeskuksen (KEHA-keskus) koordinoimaa valtakunnallista elinikäisen ohjauksen kehittämishankekokonaisuutta, jota rahoitetaan EU:n elpymis- ja palautumistukivälineellä.

Suomen koulutusjärjestelmä tarjoaa useita reittejä heille, jotka ovat kiinnostuneita ohjausalan tehtävistä, mutta kokonaisuutena maassamme ei ole olemassa yhtä yksittäistä ohjausalan koulutusrakennetta. Ohjausalan monimuotoisuuden sekä alalla työskentelevien toimenkuvien hajanaisuuden takia selvityksessä analysoidaan tarkemmin ensisijaisesti vain ohjauksen professioammatteihin johtavia ja ohjauksen tehtäviä koskevissa säädöksissä määritellyn kelpoisuuden tuottavia korkea-asteen koulutuksia, opintoja ja tutkintoja (opinto-ohjaajien koulutus, psykologikoulutus, ohjaukseen liittyvät korkeakoulujen erikoistumiskoulutukset). Selvityksen toimeksiannon

mukaisesti raportissa kuvataan lisäksi tiiviimmin muita toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa sekä ammattikorkeakouluissa järjestettäviä tutkintotavoitteisia koulutuksia, jotka avaavat työllistymismahdollisuuksia ohjauksellisiin tehtäviin eri toimintaympäristöissä. Kolmantena kokonaisuutena tarkastellaan lyhyesti eri organisaatioiden järjestämää ohjausalan täydennyskoulutusta. Raportissa kuvataan ohjausalan koulutusväyliä, opiskelupaikkojen ja hakijoiden määriä, koulutusten rakennetta, opiskelumuotoja ja täydennyskoulutusmahdollisuuksia. Tietoja on koottu lisäksi koulutuksen suorittaneiden työelämään sijoittumisesta ja työllistymismahdollisuuksista.

Selvityksessä tarkastellaan laadullisesti ohjausalan koulutusten sisältöjä ja ohjausosaamisen painopisteitä suhteessa vuonna 2023 tehtyyn ehdotukseen ohjausalan ammattilaisten osaamiskuvauksista (Kuvio 1), jotka laadinta toteutettu laajassa yhteistyössä ohjausalan ammattilaisten ja asiantuntijoiden kanssa yhteiskehittämisen menetelmiä hyödyntäen.



Kuvio 1. Yhteenveto tutkintotavoitteisten opinto-ohjaajan keloisuuden tuottavien koulutusten opetussuunnitelmista suhteessa esitettyihin ohjausalan ammattilaisten osaamistavoitteisiin.

Selvityksen mukaan opinto-ohjaajakoulutusten opetussuunnitelmien rakenne ja sisällön tarkkuus vaihtelivat oppilaitoskohtaisesti. Opetussuunnitelmiin kirjattujen oppimistavoitteiden mukaan koulutusten painopiste oli asiakastyöosaamisessa sekä verkosto- ja yhteistyöosaamisessa. Teoriaosaaminen painottui elämäntietämyksiin ja ura- ja ohjausteorioihin. Opetussuunnitelmissa vähemmälle huomiolle jäivät digitaalinen osaaminen, ohjauspalvelujen tuloksellisuuden, vaikuttavuuden sekä laadun arviointi ja seuranta. Tätä osaamista, joka liittyy vahvasti myös kehittämisosaamiseen, ei useinkaan opetussuunnitelmissa sisällytetty ohjausalan ammattilaisten osaamistavoitteisiin.

Ammatillisen toisen asteen ja ammattikorkeakoulujen koulutusten tarjoama ohjausosaaminen ei ole rinnastettavissa opinto-ohjaajien koulutuksiin, mutta ne antavat valmiudet työskennellä moniammatillisissa ja monialaisissa verkostoissa, joissa käsitellään yksilön tilannetta eri asiantuntijoiden näkökulmista tai kehitetään alueellisia palveluja kokonaisuuksiksi. Näissä tehtävissä ohjauksellinen osaaminen on lähempänä eri asiakasryhmille suunnatun toiminnan ohjaamista.

Ohjausalan täydennyskoulutus on hyvin tarjontalähtöistä ja koordinoimatonta. Käytännössä koulutuksissa on sekä ajallista että sisällöllistä päällekkäisyyttä. Yksittäisen ohjaajan näkökulmasta tarjolla olevan täydennyskoulutuksen mahdollisuuksista ja sisällöistä on hankala saada riittävää ja kattavaa tietoa omien ammatillisten

kehittämissuunnitelmien pohjaksi. Lisäksi osallistumismahdollisuudet koulutuksiin vaihtelevat alueellisesti. Opetushallituksen rahoittama täydennyskoulutus vaikuttaa olevan merkittävin mahdollisuus oppilaitoksissa toimiville ohjaajille omien työkäytäntöjen päivittämiseen. Aluehallintovirastojen ja ELY-keskusten vuosittaiset verkostoitumistilaisuudet tarjoavat mahdollisuuden ajantasaisten ohjaukseen liittyvien teemojen tarkasteluun alueellisessa kontekstissa.

Moneen muuhun maahan verrattuna Suomessa opetusalan ammattilaiset pitävät opinto-ohjaajan ja oppilaanohjaajan tehtäviä erittäin haluttuna vaihtoehtona, joka mahdollistaa ammatillisen kehittymisen sekä liikkuvuuden opetus- ja ohjaustehtävissä. Tilastot näyttävät, että 2000-luvulla hakijamäärät opinto-ohjaajien asetuksessa (986/1998) määriteltävän kelpoisuuden tuottavaan koulutukseen ovat jatkuvasti kasvaneet. Myös psykologikoulutus on erittäin suosittu.

Ohjausalan koulutusten rakenteiden ja sisältöjen kehittäminen

Analyysin tulosten pohjalta selvityksessä tehdään ehdotuksia ohjausalan koulutusten rakenteiden ja sisältöjen kehittämiseksi. Koulutusten sisältöjen osalta yhteisiä kehittämiskohteita ovat digitaalinen osaaminen, urasuunnittelutaitojen tunnistaminen ja ohjaaminen, erityisen tuen tarpeiden huomioiminen ohjauksessa sekä ohjauksen vaikuttavuuden, tuloksellisuuden ja laadun seuranta ja arvioiminen. Eri koulutusten sisältöjä voisi selkeyttää modulaarisella rakenteella, joka perustuisi kansalliseen ohjausosaamisen viitekehykseen. Koulutusten ja niihin sisältyvien opintokokonaisuuksien tai moduulien indeksointi ohjausalan osaamiskuvausten osaamisalueiden mukaan palvelisi samanaikaisesti koulutukseen hakijoita, olemassa olevia opiskelijoita, oman osaamisen kehittämistä suunnittelevaa työssä olevaa ohjaajaa sekä myös koulutuksen järjestäjiä. Ohjausalan koulutusten järjestäjät voisivat kuvata, miltä osin suunniteltu koulutustarjonta kokonaisuudessaan tarjoaa mahdollisuuden kehittää osaamista ohjausalan eri tehtäviin ja miten koulutus on tarkoituksenmukaista kuvata modulaarisesti osaamiskuvausten jäsenysten mukaisesti. Indeksointi helpottaisi myös täydennyskoulutuksen ja erikoistumiskoulutuksen tarjonnan suunnittelua systemaattisemmaksi jatkumoksi alan peruskoulutukselle. Modulaarinen koulutusrakenne antaisi alan ammattilaisille mahdollisuuden suunnitella oman ammattitaidon täydentämistä, edistäisi jatkuvaa oppimista ja ammatillista liikkuvuutta eri hallinnonalojen tehtävissä.

Alan täydennyskoulutuksen tehostamiseksi jatkuvan oppimisen digitalisaatio-ohjelmaan (2021-2025) sisältyvään koko koulutusjärjestelmän kattavaan ja hallinnonrajat ylittävään jatkuvan oppimisen digitaaliseen palvelukokonaisuuteen sekä kaikki korkeakoulut kattavaan korkeakoulutuksen digitalisaation ja joustavan oppimisen kokonaisuuteen (Digivisio 2030) olisi tarkoituksenmukaista rakentaa näitä kahta rinnakkaista kokonaisuutta yhdistävä ohjauksen ekosysteemi ja siihen sisältyvä yhteinen valtakunnallinen täydennyskoulutuskalenteri.

Julkaisun tiedot:

Kasurinen, H., Vuorinen, R., Kettunen, J., Ruusuvirta-Uuksulainen, O. & Kukkanen, E. (2024). Ohjausalan koulutus Suomessa : selvitys koulutusten rakenteista ja sisällöistä. *Koulutuksen tutkimuslaitos, Raportteja ja työpapereita* 11. Jyväskylän yliopisto, Koulutuksen tutkimuslaitos. <https://doi.org/10.17011/ktl-rt/11>

Kirjoittajat:

Raimo Vuorinen, erityisasiantuntija, Koulutuksen tutkimuslaitos
Helena Kasurinen, erityisasiantuntija
Jaana Kettunen, tutkimusprofessori, Koulutuksen tutkimuslaitos

[Edellinen](#) | [Seuraava](#) | [Palaä pääsivulle](#)

Ajankohtaista elinikäisestä ohjauksesta nro 30, kesäkuu 2024

<https://peda.net/hankkeet/elotori/ajankohtaiskatsaus/nro30>

Vieraskieliset aikuiset ammatillisessa koulutuksessa -selvitys. Suosituksia ohjaustyöhön, hakuprosessiin ja työllistymisen tukemiseen

Ammatillisessa koulutuksessa opiskelee vuosittain noin 300 000 opiskelijaa, joista vieraskielisiä on noin 30 000. Määrä kasvaa joka vuosi. Vieraskielisten maahanmuuttaneiden pääsy koulutukseen, koulutuspolkujen pituus sekä työllistyminen koulutuksen jälkeen voivat olla haasteellisia.

Uudenmaan ELY-keskuksen *Kumppanina kotoutumisessa* -hanke (ESR+) toteutti vuodenvaihteessa 2023–2024 *Vieraskieliset aikuiset ammatillisessa koulutuksessa* -selvityksen yhteistyössä opetus- ja kulttuuriministeriön kanssa. Selvitys perustuu sähköiseen kyselyyn, joka lähetettiin kaikille 136 ammatillisen koulutuksen järjestäjälle Suomessa. Kyselyyn tuli 45 vastausta ympäri Suomen.

Selvityksen tulosten perusteella suositellaan valtakunnallisesti yhteneväistä hakuprosessia jatkuvaan hakuun. Yhteneväinen hakuprosessi mm. kielitestauksessa lisää hakijoiden yhdenvertaisuutta. Yhteishaussa valintaperusteet ovat yhteneväiset, mutta jatkuvassa haussa koulutuksen järjestäjät päättävät hakukriteereistä itsenäisesti. Tämä vaikuttaa myös eri alueiden pitovoimaan, kun hakijat muuttavat opiskelupaikan perässä toiselle paikkakunnalle. Jos koulutuksen järjestäjällä on edellytykset tarjota tarvittavaa tukea koulutuksen aikana, voidaan hakija valita myös alhaisemmalla kielitaidolla.



Osa koulutuksen järjestäjistä vastasi, ettei ilmoita syytä valitsematta jättämiselle. Yksi selvityksen keskeisistä suosituksista on, että koulutuksen järjestäjien tulisi noudattaa hallintolakia ja ilmoittaa hakijalle syy, miksi tämä ei tullut valituksi: valintapäätös on hallintopäätös, joka tulee perustella. Turhat hakemukset eivät ole hakijan eikä järjestelmän etu. Hakija voi hakea turhaan yhä uudelleen, jos ei tiedä, miksi ei tullut valituksi. Myös mm. työllisyyspalvelut tarvitsevat tiedon asiakkaansa hakujen tuloksesta oman ohjaustyönsä tueksi.

Hakuprosessin aikana suositellaan kasvokkain tapahtuvaa ohjausta. Suurin osa koulutuksen järjestäjistä ilmoittaa opiskelijavalinnan tuloksesta sähköpostilla, jossa voi olla opiskelijaohjauksen yhteystiedot. Vieraskieliset hakijat kuitenkin ottavat harvoin yhteyttä ohjaustapaamisen sopimiseksi, jolloin ohjaus ei käytännössä toteudu. Hyviä ohjauskäytäntöjä hakuprosessissa olisivat välitön palaute kieli- tai soveltuvuuskokeen jälkeen, ohjauspäivä, johon kutsutaan kaikki kielteisen valintapäätöksen saaneet, sekä ennakoiva ohjaus, jolloin haku kohdentuu oikein (hakija tietää, mihin on hakemassa).

Ohjaukseen ja S2-tukeen tulisi olla riittävät resurssit ja niitä pitäisi voida kohdentaa tehokkaasti koulutuksen aikana. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi ammatillisen kouluttajan ja S2-opettajan yhteistyötä tai ohjausresurssien kohdentamista vieraskielisille (esim. yksi tähän asiakasryhmään erikoistunut ohjaaja). Myös pienemmät ryhmäkoot mahdollistavat henkilökohtaisemman ohjauksen opiskelijoiden opintojen etenemisen, valmistumisen ja työllistymisen edistämiseksi.

Osatutkintoja voi suositella ohjaustyössä silloin, kun opiskelijan tavoitteena on työllistyminen eikä esimerkiksi jatko-opinnot. Osatutkinnoista saatavan osaamisen tunnustaminen työelämässä ja työnantajien taholta on kuitenkin myös tärkeää.

Riittävä, henkilökohtainen työhaun tuki on keskeisessä roolissa, jotta opiskelijat voivat työllistyä. Alueiden pitovoimaan vaikuttaa myös se, millaiset mahdollisuudet opiskelijoilla on työllistyä tutkinnon suorittamisen jälkeen.

Ammatillisessa koulutuksessa myös työpaikat toimivat oppimisympäristöinä. Se, että opiskelijat pääsevät työssäoppimaan, on työllistymisen kannalta oleellista. Työssäoppimispaikoille on paremmat mahdollisuudet työllistyä, kun opiskelija pääsee näyttämään osaamistaan työpaikalla käytännössä, vaikka hänen kielitaitonsa olisi vielä kehittymässä.

Vieraskielisten opiskelijoiden työllistymisen kannalta työelämän vastaanottavuus ja sen kehittäminen koko yhteiskunnan tasolla on avainasemassa.

Kumppanina kotoutumisessa -hanke koordinoi Euroopan sosiaalirahaston *uudistuva ja osaava Suomi 2021–2027* -ohjelman *Maahanmuuttaneiden toimiva arki* -kokonaisuutta. Kokonaisuuden tavoitteena on poistaa osallistumisen esteitä ja saada maahanmuuttajien potentiaali paremmin käyttöön mm. työmarkkinoilla sekä edistää osallisuutta, yhdenvertaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa.

Kumppanina kotoutumisessa -hanke (ESR+) koordinoi pilottihankkeita, joiden tehtävänä on mm. parantaa koulutusjärjestelmän kykyä vastata maahanmuuttajaväestön tarpeisiin.

Hankkeen työtä voi seurata sen [LinkedIn-tilillä](#) ja [nettisivuilla](#).

Kirjoittaja:

Veera Väisänen

Koordinaattori, Kumppanina kotoutumisessa -hanke

veera.m.vaisanen@ely-keskus.fi

puh. +358 50 329 5921

Uudenmaan ELY-keskus



[Edellinen](#) | [Seuraava](#) | [Palaa pääsivulle](#)

Ajankohtaista elinikäisestä ohjauksesta nro 30, kesäkuu 2024

<https://peda.net/hankkeet/elotori/ajankohtaiskatsaus/nro30>

Vägledardagarna 2024

Vägledardagarna genomfördes i år 14-15.5.2024 i Helsingfors. Regionförvaltningsverkens svenska enhet har stått för arrangemangen nu i elva år, så man kan tala om en årlig tradition.

Precis som tidigare år, samlade dagarna över hundra studiehandledare från hela Svenskfinland. I år låg tyngdpunkten på information om hur vägledningsfrågorna borde utvecklas nationellt och på de aktuella utvecklingsprocesserna inom vägledningshelheten i Finland. Diskussioner fördes även kring det sektorsövergripande samarbetet som spelar en allt viktigare roll i vägledningsfrågor. Dagarna erbjöd därtill en lägesbild om vad forskningen just nu säger om studiehandledningen samt vilka framtidsfärdigheter de unga behöver för att klara sig i arbetslivet.

Första dagen inleddes med Kicki Häggblom som berättade om sin delstudie i sin avhandling. Delstudien handlar om karriärlärande i gymnasiet.

Milla-Mia Luosujärvi och Anne-Maija Immonen från Hyria informerade om helheten för utveckling av färdigheter i karriärplanering. Jaana Kettunen från Jyväskylän universitet föreläste om kompetensbeskrivningarna för professionella inom vägledning och handledning samt förslagen på innehållet i utbildningen som riktar sig till vägledare. Under den första dagen fick vi också en inblick i läget nu och framtidsutsikterna för den svenskspråkiga studiehandledarutbildningen. Kicki Häggbloom och Michaela Pörn från Åbo akademi öppnade upp läget och framtidsutsikterna.

Under den andra dagen fick deltagarna ta del av en intressant paneldiskussion där temat var mångsektoriella svenskspråkiga vägledningstjänster för unga. Paneldiskussionen leddes av Disa Widell från Regionförvaltningsverket. I panelen deltog Fredrika Åkerö, Raseborg; Petra Bengs, Folkhälsan; Pamela Granskog, Undervisnings- och Kulturministeriet; Laila Andersson, Prakticum; Nina Grönberg, Gymnasiet i Petalax och Kristian Snellman från arbets- och näringsbyrån i Jakobstad. Carola Bryggman från regionförvaltningsverket inledde med en introduktion om aktuella förändringar i verksamhetsmiljön, bland annat den utvidgade läroplikten, Navigatorernas etablering, reformen av arbets- och näringsstjänsterna (TE 2024) samt lag- och läroplansreformer.

Under andra dagen behandlades också uppdateringarna i den nationella strategin för livslång handledning. Ulla-Jill Karlsson från Undervisnings- och Kulturministeriet och Michael Mäkelä från regionförvaltningsverket redogjorde om strategins bakgrund, nuläge och om kommande uppdateringar. Annika Stadius från yrkeshögskolan Arcada kommenterade strategin och dess uppdateringar. Emma Taipale från Undervisnings- och Kulturministeriet behandlade åtgärdsprogrammet för förebyggande av utslagning bland unga.

Avslutningsvis föreläste Maarit Vesteren från NYT Ung företagsamhet om hur stöda de ungas arbetslivskompetens. Gymnasisten Axel Tourmaa berättade om sina erfarenheter som ung företagare. Den sistnämnda programpunkten var speciellt uppskattad.

Sammanfattningsvis kan man konstatera att Vägledardagarna 2024 var mycket innehållsrika. En hel del fakta och vägledningsteorier bjöds det på under båda dagarna, kanske till och med mer än tidigare år. Tanken och målsättningen i år var att skapa en helhetsbild över vad allt som just nu är på gång nationellt och hur det avspeglar sig i vägledningens vardag nu och i framtiden.

Text:

Michael Mäkelä, Överinspektör för bildningsväsendet,
Regionförvaltningsverkens svenska enhet för bildningsväsendet
michael.makela@avi.fi

Edellinen | [Palaa pääsivulle](#)

Ajankohtaista elinikäisestä ohjauksesta nro 30, kesäkuu 2024

<https://peda.net/hankkeet/elotori/ajankohtaiskatsaus/nro30>