



Elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikka: Eurooppalaisia lähtökohtia kansalliselle kehittämistyölle



Elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikka: Eurooppalaisia lähtökohtia kansalliselle kehittämistyölle



Tämä on *Eurooppalaisen elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikan verkoston* (ELGPN) laatima riippumaton raportti. ELGPN on Euroopan unionin (EU) jäsenvaltioiden muodostama verkosto, jota EU rahoittaa elinikäisen oppimisen ohjelman kautta. Raportissa esitetyt näkemykset ovat ELGPN:n eivätkä välttämättä edusta Euroopan komission virallista kantaa tai komission nimissä toimivien henkilöiden kantaa.

© Eurooppalaisen elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikan verkosto ELGPN

Koordinoija 2011–12:
Jyväskylän yliopisto
Koulutuksen tutkimuslaitos (KTL)
<http://elgpn.eu>
elgpn@juu.fi

Toimitus: Raimo Vuorinen, Koulutuksen tutkimuslaitos ja
Anthony G. Watts, National Institute for Career Education and Counselling, Iso-Britannia

Kansi ja ulkoasu: Martti Minkkinen / Koulutuksen tutkimuslaitos
Taitto: Kaija Mannström / Koulutuksen tutkimuslaitos
Suomenkielinen käännös: Sirpa Vehviläinen / Jyväskylän yliopiston kielikeskus,
Outi Ruusuvirta/Koulutuksen tutkimuslaitos, Marjo Halmiala/Koulutuksen tutkimuslaitos
ja Raimo Vuorinen/Koulutuksen tutkimuslaitos

ISBN 978-951-39-5410-9 (nid.)
ISBN 978-951-39-5411-6 (verkkokj.)

Jyväskylän yliopistopaino
Jyväskylä 2013

Sisällys

Esipuhe.....	7
1 Johdanto.....	9
1.1 Johdanto	9
1.2 Poliittinen konteksti	9
1.3 Työkirjan synty	10
1.4 Työkirjan rakenne.....	11
1.5 Työkirjan käyttö	12
2 Tavoitteet ja periaatteet	13
2.1 Johdanto	13
2.2 Mitä elinikäinen ohjaus tarkoittaa?.....	13
2.3 Elinikäisen ohjauksen tavoitteet.....	13
2.4 Elinikäisen ohjauksen järjestämisen periaatteet	14
3 Elinikäisen ohjauksen järjestelyjen keskeiset osatekijät.....	17
3.1 Johdanto	17
3.2 Ohjausjärjestelyjen osatekijät.....	17
3.3 Urasuunnitteluvalmiuksien (CMS) osatekijät	17
3.4 Ohjauksen saatavuuden osatekijät	18
3.5 Laadun ja tutkimusperustaisuuden osatekijät	18
3.6 Koordinoinnin ja yhteistoiminnan osatekijät.....	18
3.7 Maaesimerkkejä.....	19
4 Urasuunnitteluvalmiudet.....	21
4.1 Johdanto	21
4.2 Poliittiset näkökohdat	21

4.3	Toimenpiteitä edellyttäviä kysymyksiä.....	22
4.4	Poliittiset toimenpiteet	23
4.5	Alakohtaisesti tarvittavia toimenpiteitä	25
4.5.1	Koulut	25
4.5.2	Ammatillinen koulutus	27
4.5.3	Korkea-asteen koulutus.....	28
4.5.4	Aikuiskoulutus	30
4.5.5	Työllisyys.....	31
4.5.6	Yhteiskunnallinen osallisuus	32
5	Saatavuus	35
5.1	Johdanto	35
5.2	Poliittiset näkökohdat	35
5.3	Toimenpiteitä edellyttäviä kysymyksiä.....	36
5.4	Poliittiset toimenpiteet	36
5.5	Alakohtaisesti tarvittavia toimenpiteitä	38
5.5.1	Koulut	38
5.5.2	Ammatillinen koulutus	41
5.5.3	Korkeakoulutus.....	41
5.5.4	Aikuiskoulutus	42
5.5.5	Työllisyys.....	45
5.5.6	Yhteiskunnallinen osallisuus	45
6	Laatu ja tutkimusperusta	49
6.1	Johdanto	49
6.2	Poliittiset näkökohdat	49
6.3	Toimenpiteitä edellyttäviä kysymyksiä.....	50
6.4	Poliittiset toimenpiteet	51
6.5	Alakohtaisesti tarvittavia toimenpiteitä	52
6.5.1	Koulut	52
6.5.2	Ammatillinen koulutus	55
6.5.3	Korkeakoulutus.....	58
6.5.4	Aikuiskoulutus	60
6.5.5	Työllisyys.....	61
6.5.6	Yhteiskunnallinen osallisuus eli inklusio	62
6.5.7	Sektorienvälinen laadunvarmistus.....	64
7	Koordinointi ja yhteistoiminta.....	65
7.1	Johdanto	65
7.2	Poliittiset näkökohdat	65
7.3	Toimenpiteitä edellyttäviä kysymyksiä.....	66
7.4	Poliittiset toimenpiteet	69
7.5	Alakohtaisesti tarvittavia toimenpiteitä	72
7.5.1	Koulut	72
7.5.2	Ammatillinen koulutus	74
7.5.3	Korkeakoulutus.....	74
7.5.4	Aikuiskoulutus	74
7.5.5	Työllisyys.....	75

7.5.6	Yhteiskunnallinen osallisuus eli inklusio	75
7.5.7	Sektorienvälinen yhteistoiminta ja koordinointi	75
Liitteet.....		81
Liite A:	Eurooppalaisen elinikäisen ohjauksen toimintapoliittinen verkosto (ELGPN)	81
Liite B:	Muita ohjaukseen liittyviä EU-työkaluja ja verkostoja	83
Liite C:	Urasuunnittelunvalmiuksien kehittämisen suuntaviivoja.....	85
Liite D:	Laadunvarmistuksen ja tutkimusperustan (QAE) viitekehys.....	96

Esipuhe

Nopeat talouden muutokset ja teknologian kehitys edellyttävät entistä useampia siirtyviä työpaikasta toiseen työuran aikana. Perinteinen eläkevirka on korvautunut uralla, jonka aikana vuorottelevat erilaiset työpaikat ja opiskelujaksot tai perhevapaat. Iästä ja elämänvaiheesta riippumatta – elinikäinen ohjaus on entistä tärkeämpää yksilön uranhallinnan tukemiselle. Ohjausta tarvitaan opeteltaessa urasuunnitteluvalmiuksia kouluissa, koulutusväylää valittaessa (esimerkiksi ammatillisen ja korkeakoulutuksen välillä), työpaikkaa etsittäessä tai vaihdettaessa, työ- ja yksityiselämän tasapainottamisessa ja yhteiskunnallisen osallisuuden lisäämisessä (erityisesti koulutuksen keskeydyttyä tai pitkäaikaistyöttömyyden ja työelämästä poissaolon jälkeen).

Urasuunnittelun ohjaus on olennainen osa nykyaikaisia koulutusjärjestelmiä. Sekä nuoret että vartuneemmat perehtyvät ohjauksen myötä uuden vuosisadan vaatimiin taitoihin. Työttömyyslukujen hipoessa pilviä ohjauksen avulla jokainen kansalainen – iästä ja koulutustasosta riippumatta – voi huomata opiskelumahdollisuudet, joissa on mahdollista kehittää työmarkkinoilla välttämättömiä taitoja tai edistää yrittäjyyttä. Elinikäinen ohjaus tukee myös Eurooppa 2020 -kasvustrategian tavoitteiden

saavuttamista: koulunkäynnin keskeyttävien osuutta on laskettava ja syrjäytymisvaaraa vähennettävä, kun taas korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuutta ja työllisyysastetta on nostettava. Kuten Euroopan unionin neuvoston päätöslauselmassa ”elinikäisen ohjauksen paremmasta sisällyttämisestä elinikäisen oppimisen strategioihin” vuodelta 2008 todetaan, ohjaus on ratkaisevan tärkeä osa elinikäistä ja elämänlaajuista oppimista. Opiskelupaikalla toteutettava ohjaus ei pelkästään auta opiskelijoita ainevalinnassa, vaan voi osaltaan estää opintojen keskeyttämistä ja kannustaa opiskelemaan pidemmälle.

Eurooppalaisen elinikäisen ohjauksen toimintapoliittinen verkosto (ELGPN) on nyt toiminut viisi vuotta. Verkoston jäsenten tiivis yhteistyö on tuottanut tämän työkirjan. Työkirjassa jäsenmaita ohjeistetaan arvioimaan ja tarkistamaan kansallisia, alueellisia ja paikallisia elinikäisen ohjauksen linjauksiaan ja käytänteitään (sekä sektorikohtaisesti että monihallinnollisesti) ja suunnittelemaan tulevaa kehitystä. Työkirja sisältää esimerkkejä innovatiivisista, hyvistä käytänteistä sekä näkökulmia yleisiin urasuunnitteluvalmiuksiin, ohjauspalveluiden saatavuuteen, laadunvarmistukseen ja ohjauksen eri toi-

mijoiden ja sidosryhmien koordinointiin. Työkirjalla on myös alakohtainen ulottuvuus, jossa analyysin kohteena ovat erikseen koulut, ammatilliset oppilaitokset, aikuiskoulutus, korkeakoulutus, työllisyys ja yhteiskunnallinen osallisuus.

Euroopan komissio toivottaa työkirjan tervetulleeksi ja on vakuuttunut sen merkityksestä jäsenvaltioiden elinikäisen ohjauksen toteutukselle. Olemme aina arvostaneet ELGPN:n työtä ja iloitsemme sen

työn nyt konkretisoituessa hyödyllisenä työvälineenä. Tulevaisuuden haasteena on työkirjan pitäminen ajan tasalla ja sen tehokas soveltaminen kansallisella, alueellisella ja paikallisella tasolla. Toivon ELGPN:n työlle menestystä myös tulevaisuudessa.

Jan Truszczyński
Koulutuksen ja kulttuurin pääosaston pääjohtaja
Euroopan komissio



Johdanto

1.1 Johdanto

Tämän työkirjan tarkoituksena on auttaa päättäjiä ja muita sidosryhmiä arvioimaan maansa tai alueensa elinikäisen ohjauksen nykyistä tarjontaa ja kartoittamaan huomionarvoisia seikkoja sekä puutteita muiden Euroopan maiden käytäntöjen pohjalta. Elinikäisellä ohjauksella viittaamme kaikkeen eri elämänvaiheisiin sijoittuvaan toimintaan, jolla yksilöä pyritään tukemaan koulutukseen tai ammattiin liittyvissä valinnoissa sekä uranhallinnassa.

1.2 Poliittinen konteksti

Elinikäiseen ohjaukseen on alettu kiinnittää entistä enemmän huomiota sekä Euroopan unionin että yksittäisten jäsenmaiden tasolla. Se nähdään elinikäisen oppimisen ratkaisevan tärkeänä osana, joka edistää sekä yhteiskunnallisia että taloudellisia päämääriä. Elinikäinen ohjaus lisää koulutuksen ja työmarkkinoiden tehoa ja tuloksellisuutta vähentäen koulukäynnin keskeyttämistä sekä osaamisen kysynnän ja tarjonnan yhteensopimattomuutta. Lisäksi se edistää yhteiskunnallista tasa-arvoa ja osallisuutta.

Kahdessa EU:n koulutusneuvoston päätöslau-

selmassa (2004¹ ja 2008²) on korostettu tehokkaiden, koko elinkaaren kattavien ohjauspalveluiden tarvetta. Niiden avulla kansalaiset pystyvät hallitsemaan oppimistaan ja uraansa sekä erilaisia siirtymävaiheita (koulusta tai työpaikasta toiseen ja koulutuksen ja työn välillä). Päätöslauselmissa kiinnitetään huomiota erityisesti neljään alueeseen: urasuunnitteluvalmiuksien kehittäminen, palvelujen saatavuus, ohjauspolitiikan ja -järjestelyjen kehittämisen laadunvarmistus ja tutkimusperustaisuus sekä palvelujen koordinointi. Jäsenvaltioita rohkaistaan modernisoimaan ja vahvistamaan ohjauspolitiikkaansa ja -järjestelyjään.

Elinikäisen ohjauksen tarpeesta ollaan ilmeisen tietoisia, mikä näkyy joko eksplisiittisesti tai implisiittisesti useissa koulutus- ja työllisyyssektoria koskevissa EU-asiakirjoissa. Ohjaus kytkeytyy kiinteästi myös Eurooppa 2020 -strategiaan, joka määrittelee strategiset linjaukset älykkään, kestäväen ja osallistavan taloudellisen kasvun elvyttämiseksi.

¹ Euroopan unionin neuvosto (2004). *Strengthening Policies, Systems and Practices on Guidance throughout Life (Poliittikojen, järjestelyjen ja käytäntöjen tehostaminen elinikäisessä ohjauksessa)*. 9286/04. EDUC 109 SOC 234.

² Euroopan unionin neuvosto (2008). *Better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies (Elinikäisen ohjauksen parempi sisällyttäminen elinikäisen oppimisen strategioihin)*. 15030/08. EDUC 257 SOC 653.

Tässä laajemmassa kontekstissa elinikäinen ohjaus voi osaltaan auttaa päättäjiä tarttumaan useisiin poliittisiin tavoitteisiin:

- **Tehokas panostus koulutukseen:** Koulutukseen osallistumisastetta ja tutkintojen suoritusastetta nostetaan ottamalla paremmin huomioon yksilölliset kiinnostuksen kohteet ja taidot sekä sovittamalla ne koulutusmahdollisuuksiin.
- **Työmarkkinatehokkuus:** Työssä suoriutumista, työmotivaatiota ja työssä pysymistä parannetaan ja työnhaku- ja työttömyysaikoja lyhennetään. Tämä saavutetaan ottamalla paremmin huomioon yksilölliset kiinnostuksen kohteet ja osaaminen sekä sovittamalla ne yhteen työ- ja urakehitysmahdollisuuksien kanssa, lisäämällä tietoisuutta nykyisistä ja tulevista työ- ja koulutusmahdollisuuksista (myös itsenäisestä työllistymisestä ja yrittäjyydestä) ja edistämällä maantieteellistä ja ammatillista liikkuvuutta.
- **Elinikäinen oppiminen:** Henkilökohtaista kehitystä ja työllistymistä tuetaan jatkuvan koulutuksen avulla iästä riippumatta. Ihmisiä autetaan löytämään oma alansa yhä monipuolisemmista, toisiinsa kytkeytyvistä koulutusvaihtoehdoista ja tunnistamaan yleiset valmiustaitonsa. Epävirallisen ja arkioppimisen validointia helpotetaan.
- **Yhteiskunnallinen osallisuus:** Edistetään kaikkien kansalaisten ja ryhmien koulutuksellista, sosiaalista ja taloudellista integraatiota sekä uudelleenintegraatiota. Tämä koskee myös varhain koulunkäyntinsä keskeyttäneitä ja EU:n ulkopuolisten valtioiden kansalaisia, erityisesti niitä, joiden on vaikea hankkia ja ymmärtää koulutukseen ja työhön liittyvää informaatiota. Tavoitteena on yhteiskunnallinen osallisuus, aktiivinen kansalaisuus sekä pitkäaikaistyöttömyyden ja köyhyyskierteen vähentäminen.
- **Yhteiskunnallinen tasa-arvo:** Kansalaisia autetaan ylittämään institutionaaliset tai sukupuolesta, etnisestä tai sosiaalisesta taustasta, iästä

tai vammaisuudesta johtuvat koulutuksen tai työnteon esteet.

- **Talouskehitys:** Työllisyysastetta nostetaan ja työvoiman osaamista kehitetään tietotaloutta ja tietoyhteiskuntaa varten.

1.3 Työkirjan synty

Työkirja täydentää OECD:n ja Euroopan komission vuonna 2004 julkaisemaa käsikirjaa³, joka pohjautui useissa OECD- ja Euroopan maissa toteutettuihin arviointeihin⁴. Kyseinen käsikirja sisälsi Euroopan komission elinikäisen ohjauksen asiantuntijaryhmän kehittämät yhteiset vertailuvälineet (Common Reference Tools, CRT), jotka on tarkoitettu politiikkojen ja järjestelyjen kehittämiseen maa- ja alue- tasolla sekä vertaisoppimistoimintaan Euroopan tasolla. Niiden keskeisiä osia vahvistettiin ensimmäisellä EU:n neuvoston elinikäisen ohjauksen päätöslauselmalla (2004), jossa EU-maita kehoitettiin arvioimaan kansallisia ohjausjärjestelyjään komission, OECD:n ja Maailmanpankin ohjauspolitiikka-arviointien valossa. Myös Euroopan ammatillisen koulutuksen kehittämiskeskus Cedefop tuotti kirjasen⁵, joka tukee kehitettyjen välineiden käyttöä jäsenmaiden välisiin EU-ohjelmiin kuuluvien opintovierailujen ja vertaisoppimistoiminnan yhteydessä.

Tämä työkirja sisältää osia edellä mainituista teoksista (erityisesti kappale 2), mutta päivittää ja laajentaa niitä. Työkirja on syntynyt Eurooppalaisen elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikan verkosto ELGPN:n jäsenten (ks. liite A) tiiviin yhteistyön tuloksena.

³ OECD & Euroopan komissio (2004). *Career Guidance: a Handbook for Policy Makers (Urasuunnittelun ohjaus: Käsikirja päätöksentekijöille)*. Pariisi: OECD.

⁴ OECD (2004). *Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap*. Paris: OECD. Sultana, R.G. (2004). *Guidance Policies in the Knowledge Society*. Cedefop Panorama Series 85. Luxemburg: Euroopan unionin julkaisutoimisto (Office for Official Publications of the European Communities).

⁵ Cedefop (2005). *Improving Lifelong Guidance Policies and Systems: Using Common European Reference Tools*. Thessaloniki: Cedefop.

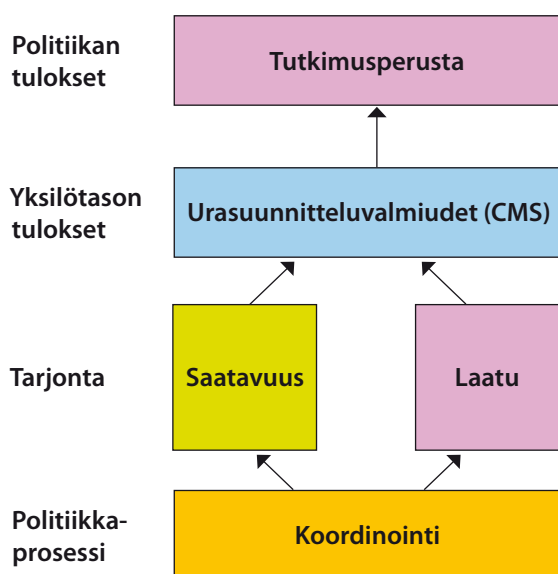
1.4 Työkirjan rakenne

Kappaleessa 2 määritellään elinikäisen ohjauksen yhteiset tavoitteet ja periaatteet (yllämainitun vuoden 2004 käsikirjan yhteisten vertailuvälineiden mukaisesti). Kappaleessa 3 kuvataan elinikäisen ohjauksen järjestelyjä pääpiirteittäin (edellä mainittua vuoden 2004 versiota soveltaen ja hieman muuntaen).

Kappaleet 4–7 perustuvat neljään avaintemaan, jotka määritettiin EU:n päätöslauselmissa vuosina 2004 ja 2008:

- urasuunnitteluvalmiudet
- saatavuus, johon kuuluu myös aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen (AHOT)
- ohjauspolitiikkojen ja -järjestelyjen kehittämiseen liittyvät yhteistoiminta- ja koordinointimekanismit
- ohjauspolitiikkojen ja -järjestelyjen kehittämisen laadunvarmistus ja tutkimusperustaisuus.

Kuvio 1.1 havainnollistaa näiden neljän teeman välisiä suhteita. Tiivistetysti, kolmas teema (yhteistoiminta- ja koordinointimekanismit) käsittelee poli-



Kuvio 1.1: Neljän pääteeman väliset suhteet

tiikkaprosessia. Toinen teema (saatavuus) ja neljäs teeman ensimmäinen osa (laatu) kohdistuvat kahteen hallinnonaloja yhdistävään toimintapolitiittiseen kysymykseen. Ensimmäinen teema (urasuunnitteluvalmiudet) sisältää yksilötasolla tavoiteltavat tulokset ja neljännen teeman toinen osa (tutkimusperusta) tavoiteltavat toimintapolitiittiset tulokset.

Työkirja pyrkii edistämään Eurooppa 2020 -strategian tavoitteita EU:n ja jäsenmaiden tasolla: *älykas* kasvu (osaamiseen ja innovointiin perustuvan talouden kehittäminen), *kestävä* kasvu (resurssitehokkaamman, vihreämmän ja kilpailukykyisemmän talouden edistäminen) ja *osallistava* kasvu (taloudellista, sosiaalista ja alueellista yhtenäisyyttä lisäävän korkean työllisyyden talouden edistäminen). Samalla kun työkirja on elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikan ja ohjausjärjestelyjen monihallinnollisen kehittämisen läpileikkaus, sen tarkoituksena on tukea vahvoja rajapintoja alakohtaisella poliittisella kehitystyöllä seuraavilla kuudella sektorilla:

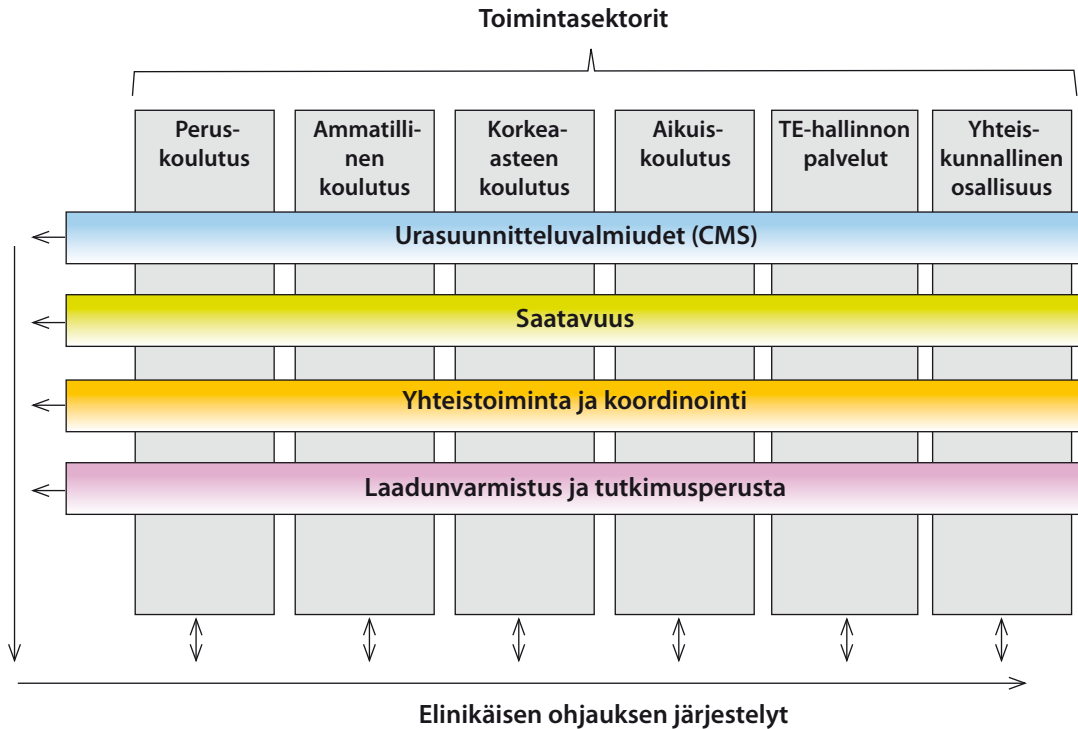
- Koulut
- Ammatillinen koulutus
- Korkeakoulutus
- Aikuiskoulutus
- Työllisyys
- Yhteiskunnallinen osallisuus

Avaintemojen ja toimintasektoreiden väliset yhteydet on esitetty kuviossa 1.2.

Kappaleet 4–7 on vastaavasti jaettu seuraaviin osioihin:

- Poliittiset näkökohdat (hallinnonalojen yhteinen)
- Toimenpiteitä edellyttäviä kysymyksiä (hallinnonalojen yhteinen)
- Poliittiset toimenpiteet (hallinnonalojen yhteinen)
- Alakohtaisesti tarvittavia toimenpiteitä

On tärkeää huomata, että vaikka ohjauspalveluita usein tuotetaan *tietyllä sektorilla*, niiden tarkoituk-



Kuvio 1.2: Avaintemojen ja sektorien väliset ”sillat”

senä on auttaa palvelun käyttäjää siirtymään *sektorilta toiselle*.

1.5 Työkirjan käyttö

Työkirjaa voidaan käyttää esimerkiksi seuraavissa yhteyksissä:

- Kansalliset, alueelliset tai paikalliset työryhmät (ELO-ryhmät tai muut koordinointimekanismit) voivat tarkastella maan/alueen/paik-

kakunnan elinikäisen ohjauksen kokonaistarkastusta.

- Tiettyjen sektorien päättäjät ja/tai sidosryhmät voivat tarkastella ohjauspolitiikkojaan, -palveluitaan tai -ohjelmiaan elinikäisen ohjauksen kontekstissa.
- Päättäjät ja/tai sidosryhmät voivat tutkia toisten maiden politiikkojen kehitystä.
- Ohjaajien koulutuksessa työkirjalla voidaan lisätä osanottajien tietoisuutta työnsä poliittisesta kontekstista.



Tavoitteet ja periaatteet

2.1 Johdanto

Tässä esitettävät elinikäisen ohjauksen yhteiset tavoitteet ja periaatteet on alun perin sovittu Euroopan unionin Koulutus 2010 -työohjelmassa. Elinikäisen ohjauksen yhteisten tavoitteiden ja periaatteiden kehittämisestä Euroopan tasolla kansallisten politiikkojen ja järjestelyjen tukemiseksi on maininta Euroopan unionin neuvoston toukokuun 2004 päätöslauselmassa. Kyseinen päätöslauselma asetti kansalaisen/yksilön/oppijan palveluiden tuottamisen keskiöön. Lisäksi siinä korostettiin tarvetta (i) suunnata tarjonta yksilön uraosaamisen kehittämiseen, (ii) laajentaa palveluiden saatavuutta ja (iii) parantaa palveluiden laatua. Seuraavat ohjauksen järjestämisperiaatteet on ryhmitelty näiden prioriteettien mukaisesti.

2.2 Mitä elinikäinen ohjaus tarkoittaa?

Elinikäisellä ohjauksella tarkoitetaan erilaisia toimia⁶, joiden avulla kaikenikäiset kansalaiset pystyvät missä tahansa elämänvaiheessa tunnistamaan valmiutensa, taitonsa ja kiinnostuksensa, tekemään mielekkäitä koulutukseen ja ammattiin liittyviä päätöksiä sekä hallitsemaan yksilöllistä kehityskaartaan koulutus-, työ- ja muissa ympäristöissä, joissa valmiuksia ja taitoja opitaan ja/tai käytetään. Elinikäistä ohjausta toteutetaan koulutus-, työ-, yhteisö- ja yksityisympäristöissä.

2.3 Elinikäisen ohjauksen tavoitteet

Tavoitteet

- Autetaan **kansalaisia** suunnittelemaan ja hallitsemaan koulutus- ja työuriaan yksilöllisten

⁶ Esimerkkejä tällaisesta toiminnasta ovat tietojen ja neuvojen antaminen, opinto-ohjaus, tietojen ja taitojen arviointi, mentorointi, neuvottelu, päätöksenteko- ja uranhallintataitojen opettaminen. Eri maissa on käytössä useita termejä tällaiselle toiminnalle, esimerkiksi opinto-ohjaus, ammatinvalinnanohjaus, uraohjaus, ohjaus ja neuvonta. Epäselvyyksien välttämiseksi käytämme ohjaus-termiä viittaamaan kaikkiin edellä mainittuihin. 'Elinikäinen ohjaus', 'elinikäisen oppimisen' tavoin, kuvaa pyrkimystä tarjota ohjausta kaikissa elämänvaiheissa.

tavoitteidensa mukaisesti, kytkien osaamisensa ja mielenkiinnon kohteensa koulutuksellisiin ja työmarkkinoiden tarjoamiin mahdollisuuksiin ja itsensä työllistämiseen, mikä lisää heidän henkilökohtaista tyytyväisyyttään.

- Tuetaan **oppilaitoksia** opiskelijoiden ja harjoittelijoiden motivoinnissa, jotta nämä ottavat vastuuta omasta oppimisestaan ja asettavat omat tavoitteensa.
- Autetaan **yrityksiä ja organisaatioita** pitämään yllä henkilökuntansa motivaatio, työkyky ja joustavuus sekä taito löytää ja hyödyntää oppimismahdollisuuksia työpaikalla ja sen ulkopuolella.
- Tarjotaan **päättäjille** tehokas työväline politiikan päämäärien toteuttamiseen.
- Tuetaan paikallista, alueellista, kansallista ja Euroopan **taloutta** kehittämällä ja sopeuttamalla työvoimaa muuttuviin taloudellisiin vaatimuksiin ja yhteiskunnallisiin olosuhteisiin.
- Edistetään sellaisten **yhteiskuntien** luomista, joissa kansalaiset aktiivisesti edistävät sosiaalista, demokraattista ja kestävää kehitystä.

2.4 Elinikäisen ohjauksen järjestämisen periaatteet

Elinikäistä ohjausta järjestetään seuraavien periaatteiden mukaisesti:

Asiakslähtöisyys

- **Itsenäisyys** – ohjaus kunnioittaa kansalaisten/käyttäjien uranvalinnan ja henkilökohtaisen kehityksen vapautta.
- **Puolueettomuus** – ohjaus perustuu ainoastaan kansalaisten etuun. Siihen ei vaikuta ohjauksen järjestäjän etu eivätkä institutionaaliset tai rahoitusnäkökohdat. Se ei myöskään syrji ketään sukupuolen, iän, etnisen taustan, sosiaalisen taustan, koulutuksen, kykyjen tms. perusteella.

- **Luottamuksellisuus** – kansalaisilla on oikeus ohjausprosessiin liittyvien henkilökohtaisten tietojen yksityisyyteen.
- **Yhdenvertaisuus** – ohjaus edistää kansalaisten yhdenvertaisuutta koulutuksessa ja työssä.
- **Kokonaisvaltainen lähestymistapa** – ohjauksessa kunnioitetaan kansalaisten päätöksenhenkilökohtaista, yhteiskunnallista, kulttuurista ja taloudellista kontekstia.

Osallisuuden mahdollistaminen

- **Aktiivinen osallistuminen** – ohjaus toteutuu kansalaisten ja ohjaajien sekä muiden toimijoiden (esimerkiksi koulutuspalveluiden tuottajat, yritykset, perheenjäsenet, yhteisölliset eturyhmät) yhteistoiminnan tuloksena ja sen perustana on kansalaisten aktiivinen osallistuminen.
- **Voimavaraistuminen** – ohjaus tukee kansalaisten kykyä suunnitella ja hallita oppimis- ja urapolkujaan ja niiden nivelvaiheita.

Ohjauksen saatavuuden parantaminen

- **Läpinäkyvyys/tunnistettavuus** – Käyttäjille tarjotaan ohjauspalveluista ja niiden sisällöistä yksiselitteistä tietoa
- **Ystävällisyys ja empatia** – ohjaushenkilöstö huolehtii siitä, että jokainen tuntee itsensä tervetulleeksi ohjaukseen.
- **Jatkuvuus** – ohjaus tukee kansalaisia kaikkien koulutuksen, työn, yhteiskunnallisten ja henkilökohtaisten siirtymävaiheiden aikana.
- **Saatavuus** – kaikilla kansalaisilla on oikeus ohjauspalveluihin⁷ kaikissa elämänsä vaiheissa.
- **Tavoitettavuus/käytettävyys** – ohjausta on saa-

⁷ Euroopan sosiaalinen peruskirja (1996) Artikla 9 – Oikeus ammatinvalinnanohjaukseen: ”Turvatakseen sen, että oikeus ammatinvalinnanohjaukseen toteutuisi tehokkaalla tavalla, sopimuspuolet sitoutuvat tarpeen vaatiessa järjestämään ja edistämään palveluja, joiden tarkoituksena on auttaa kaikkia, myös vammaisia, ratkaisemaan ammatinvalintaan ja ammatissa etenemiseen liittyviä ongelmia ottaen huomioon asianomaisen yksilölliset luonteenpiirteet suhteessa tarjolla oleviin työtilaisuuksiin; tämän palvelun tulisi olla maksutonta ja sitä tulisi olla tarjolla sekä nuorille, myös koululaisille, että aikuisille.”

tavilla joustavasti, käyttäjäystävällisesti (esimerkiksi kasvokkain, puhelimitse, sähköpostitse ja aktiivisen palveluntarjonnan kautta), käyttäjien tarpeisiin parhaiten sopivina aikoina ja sopivissa paikoissa.

- **Mukautuvuus** – käytettävät ohjausmenetelmät ovat monipuolisia ja ne mitoitetaan asiakkaiden yksilöllisten tarpeiden mukaan.

Laadunvarmistus

- **Ohjausmenetelmien soveltuvuus** – käytettävillä ohjausmenetelmillä on käyttötarkoitukseen soveltuva teoreettinen ja/tai tieteellinen perusta.

- **Jatkuva kehitys** – ohjauspalveluihin kuuluu jatkuva kehitys, säännöllinen käyttäjäpalaute ja henkilöstökoulutus.
- **Muutoksenhakumahdollisuus** – käyttäjillä on oikeus tehdä virallinen valitus, jos he eivät ole tyytyväisiä saamaansa ohjaukseen.
- **Pätevä henkilöstö** – ohjaajilla on muodollinen pätevyys, ja he pystyvät yksilöimään ja huomioimaan käyttäjien tarpeet sekä tarvittaessa antamaan lähetteen eteenpäin.



Elinikäisen ohjauksen järjestelyjen keskeiset osatekijät

3.1 Johdanto

Tässä kappaleessa kuvataan elinikäisen ohjauksen keskeisiä osatekijöitä. Kansallisen, alueellisen ja paikallisen tason päättäjät ja sidosryhmät voivat käyttää niitä tarkistuslistana itse- ja vertaisarvioinnissa. Kehittämämme malli edustaa ihanneolotilaa, johon nykyisiä järjestelyjä voidaan verrata. Tässä yhteydessä tulisi huomioida myös kappaleessa 2 esitetyt elinikäisen ohjauksen yleiset tavoitteet ja periaatteet.

3.2 Ohjausjärjestelyjen osatekijät

- Elinikäinen oppiminen ja työllistyminen ovat elinikäisen ohjauksen politiikkojen, järjestelyjen ja käytäntöjen kehittämistä ohjaavat puitteet.
- Elinikäinen ohjaus on kiinteä osa koulutus-, työllisyys- ja inkluusiopolitiikkoja ja -ohjelmia, joihin liittyy esimerkiksi sukupuolten välinen tasa-arvo, henkilöstöressurssien kehittäminen, aktiivinen ikääntyminen, maakuntien ja maaseudun kehitys sekä elin- ja työolosuhteiden parantaminen.
- Elinikäisen ohjauksen järjestelyihin kuuluu koulujen, opistojen, yliopistojen, koulutusyri-tysten, työ- ja elinkeinopalveluiden, työpaikko-

jen ja muiden yhteisöjen tarjoama ohjaus.

- Näin ollen järjestelyt kattavat julkisen, yksityisen, vapaaehtois- ja järjestösektorin.
- Koska korkealaatuiseen ohjauksen saatavuudella on sekä julkista että yksityistä lisäarvoa, valtiolla katsotaan olevan tärkeä rooli – paitsi ohjauksen järjestäjänä – myös sen laajemman tarjonnan edistäjänä ja laadun varmistajana.
- Elinikäiseen ohjaukseen liittyviä politiikkoja kehitetään koordinoitusti kansallisella, alueellisella, paikallisella ja institutionaalisella tasolla yhteydessä eri sektorien ja järjestelmien rahoitus- ja hallintorakenteisiin.

3.3 Urasuunnitteluvalmiuksien (CMS) osatekijät

- Kansalaisille tarjotaan mahdollisuuksia oppia tekemään mielekkäitä koulutukseen ja ammat- tiin liittyviä päätöksiä sekä hallitsemaan etene- mistään koulutus- ja työuralla.
- Urasuunnitteluvalmiuksia edistävää opetusta järjestetään kaikille peruskoululaisille.
- Urasuunnitteluvalmiuksien jatkuva kehittä- minen on kaiken myöhemmin järjestettävän ohjauksen keskiössä.

3.4 Ohjauksen saatavuuden osatekijät

- Kansalaisilla on mahdollisuus päästä ohjaukseen missä elämänvaiheessa tahansa, erityisesti tärkeissä siirtymävaiheissa.
- Saatavilla on myös monipuolista koulutus-, ammatti- ja työmarkkinatietoa.
- Ohjausta on saatavilla aikoina, paikoissa ja menetelmin, jotka vastaavat kansalaisten yksilöllisiä tarpeita, ja saatavuus on palvelujen tuottajan institutionaalisista ja liiketoimintaeuista riippumatonta.
- Erityistä huomiota kiinnitetään siihen, että syrjäytymisvaarassa olevat ryhmät saavat oikeanlaista ohjausta (esimerkiksi oppivelvollisuutensa suorittamatta jättäneet tai ilman todistusta jääneet, kielelliseen tai muuhun vähemmistöryhmään kuuluvat, vajaakuntoiset, siirto-työläiset ja työttömät).
- Ohjaukseen kuuluu prosesseja, joilla edistetään säännöllistä arviointia ja suunnittelua, epävirallisen (non-formaalin) oppimisen ja arkioppimisen (informaalin oppimisen) tuottaman osaamisen tunnistamista sekä koulutus- ja työmahdollisuuksien tutkimista ja kokeilua ennen niiden valintaa.
- Ohjauksessa tarjottavan yksilöllisen avun taso (suppeasta laajaan) sovitetaan yhteen henkilökohtaisten tarpeiden ja olosuhteiden kanssa.
- Teknologiaa integroidaan tehokkaasti henkilökohtaisiin palveluihin ohjauksen saatavuuden laajentamiseksi ja parantamiseksi.
- Ohjauksen saamiseen liittyvät oikeudet määritellään selvästi ja avoimesti.

3.5 Laadun ja tutkimusperustaisuuden osatekijät

- Eri sektoreilla eri tehtävissä toimivalle ohjaushenkilöstölle luodaan selvät ammattistandardit.
- Standardit kytetään ohjaushenkilöstön ura-

polkuihin, joihin kuuluu siirtyminen ohjauksen lähiammatteihin tai niistä ohjaukseen.

- Ohjaajien standardeja täydennetään organisaatorisilla laatustandardeilla.
- Ohjauspalveluiden, -työkalujen ja -tuotteiden suunnittelun ja toteutuksen jatkuvaa kehitystä edistää käyttäjien osallistuminen näiden kehittämiseen sekä kansalaisten oikeuksien ja laadunvarmistustoimenpiteiden soveltaminen.
- Päätöksenteko perustuu tutkimustietoon, joka sisältää järjestelmällisesti kerättyä tietoa uraohjauksen taloudellisista ja henkilöresursseista (mm. kustannushyöty valtionhallinnolle ja kansalaisille), kysynnästä ja tarjonnasta, asiakaiden ominaisuuksista, asiakastyytyväisyydestä sekä eri ohjausmuotojen tuloksista ja kustannustehokkuudesta (esimerkiksi verkko- vs. perinteinen lähiohjaus).
- Tutkimusperustaista politiikkaa ja järjestelmänkehitystä edistetään jatkamalla tutkimusta.

3.6 Koordinoinnin ja yhteistoiminnan osatekijät

- Ohjauspolitiikkoja ja -ohjelmia kehitetään koordinoitusti koulutus-, työllisyys- ja yhteisösektoreilla.
- Kaikkien elinikäisen ohjauksen politiikkojen, järjestelyjen ja ohjelmien kehittäjien roolit ja vastuut määritellään selkeästi.
- Elinikäisen ohjauksen politiikat ja ohjelmat muotoillaan ja toteutetaan kansallisen, alueellisen ja paikallisen tason ohjausfoorumeilla tai muissa koordinaatio-/yhteistyömekanismieissa, joihin sidosryhmät osallistuvat. Näitä sidosryhmiä ovat ministeriöt, työmarkkinaosapuolet, palveluntuottajat, oppilaitokset, ohjaushenkilöstö ja palvelujen käyttäjät (esimerkiksi vanhemmat ja nuoret).
- Ohjaushenkilöstölle luodaan virallisia verkostoja ja kumppanuustoimintaa paikallisella tasolla.

- Työmarkkinaosapuolten ja muiden sidosryhmien edustajia kutsutaan julkisesti rahoitettua ohjauspalveluista vastaaviin elimiin.

3.7 Maaesimerkkejä

Esimerkit 3.1 ja 3.2. valottavat Unkarin ja Ranskan suunnitelmallisia pyrkimyksiä kehittää elinikäisen ohjauksen järjestelyjään. Ohjausta on pyritty yhtiästämyään myös muulla tavalla, esimerkiksi poikihallinnollisilla laadun ja tutkimusperustan kehittämishankkeilla (ks. Saksan esimerkki 6.13 kappaleessa 6.5.7).

Maaesimerkki 3.1: Elinikäisen ohjauksen kehittäminen Unkarissa

Unkarissa elinikäisen ohjauksen suunnitelmallinen kehittäminen alkoi vuonna 2008 EU-rahoitteisella Social Renewal -toimintaohjelmalla, jota julkiset työ- ja elinkeinopalvelut vetivät. Kesäkuussa 2011 päättyneeseen ensimmäiseen vaiheeseen kuului

- elinikäisen ohjauksen ammattilaisten ydinverkoston luominen, sisältäen yhteiset käytännöt ja uuden kansallisen kompetenssimatriisin
- laajemman ohjaajaverkoston luominen (johon kuuluu opettajia, sosiaalityöntekijöitä ja muita ammattilaisia)
- uuden internetportaalin luominen. Portaali sisältää videoita ja kansioita eri ammateista, monipuolisia itsearviointiin tarkoitettuja kyselylomakkeita (liittyen taitoihin, kiinnostuksen kohteisiin, arvoihin, työmieltyyksiin jne.), tietokantoja, jotka kattavat laajasti koulutus- ja työmahdollisuudet. Lisäksi portaaliin kuuluu ohjausalan ammattilaisten virtuaaliyhteisö.
- Tuen antaminen 83 ihmiselle heidän aloittaessaan ohjauksen maisteritason opinnot kahdessa eri yliopistossa
- lyhyet uraohjauksen perustaitokurssit opettajille, sosiaalityöntekijöille jne. kymmenen opintokokonaisuutta käsittävän ohjelman pohjalta (2 000 osallistujaa)
- kansallisen elinikäisen ohjauksen neuvoston (National Lifelong Guidance Council) tekemä kehitystyö: uraohjauksen lakisääteisyys, elinikäisen ohjauksen vaikuttavuus ja taloudellinen kannattavuus, elinikäisen ohjauksen suoritusindikaattorien kehittäminen ja käyttäjien näkemykset ohjauspalveluista.

Maaesimerkki 3.2: Kansalaisten oikeus elinikäiseen ohjaukseen Ranskassa

Vuodesta 2009 lähtien Ranskan laissa on määriteltä kansalaisten yhtäläinen oikeus elinikäiseen ohjaukseen, johon kuuluu uratiedotus ja -neuvonta. Lain pohjalta asetettiin ministeriöiden välinen opinto- ja uraohjaukseen keskittyvä delegaatio, joka raportoi pääministerille. Delegaation tehtävänä on koordinoita koulutus-, opiskelija-, työllisyys-, nuoriso- ja ammattikoulutuspalveluiden toimintaa. Sille kuuluvat seuraavat tehtävät:

- uratiedotuksen sekä opinto- ja uraohjauksen kansallisen politiikan prioriteettien määrittely
- laatustandardien asettaminen
- aluetason politiikkojen koordinointi.
- Seuraavia kolmea toimintatapaa tuetaan:

- "Ohjausta kaikille" (*orientation pour tous*) -laatuileiman saavat organisaatiot tai toimipaikat, jotka antavat yksilöllistä ohjausta ja ovat sopineet toimivansa koordinoituna verkostona.
- Maksuton verkkopalvelu (www.orientation-pour-tous.fr), johon kuuluu 200 000 koulutukseen liittyvää tiedostoa, yli 1 000 tiedostoa tutkinnoista ja 2 000 tiedostoa työstä. Palveluun kuuluu myös luettelo kaikista ohjauspalveluista, jotka ovat saaneet laatuileiman.
- Kansallinen puhelinlinja (0811-703 939), josta saa maksutta opintoihin ja uraan liittyvää tietoa ja tukea. Jos puhelinneuvoja ei tiedä vastusta, puhelu ohjataan eteenpäin aiheeseen erikoistuneelle ohjaajalle.

Lisätietoa kaikista esimerkkitapauksista löytyy ELGPN:n tietokannasta (<http://elgpn.eu>).



Urasuunnitteluvalmiudet

4.1 Johdanto

Tässä kappaleessa käsitellään urasuunnitteluvalmiuksien kehittämiseen liittyviä poliittisia näkökohtia. Urasuunnitteluvalmiuksilla (career management skills, CMS) viitataan kompetensseihin, joiden avulla yksilö ja ryhmät voivat strukturoidusti kerätä, analysoida, syntetisoida ja organisoida itseensä ja koulutukseen sekä ammattiin liittyvää tietoa. Lisäksi urasuunnitteluvalmiuksiin kuuluu kyky tehdä ja toteuttaa päätöksiä ja muutoksia. Ne ovat siten arvokkaita yksilölle hänen rakentaessaan ja toteuttaessaan ”oman elämänsä projektia”, jossa työllä (sekä toisen palveluksessa että yrittäjänä) on keskeinen osa. Useissa EU:n jäsenmaissa on investoitu CMS-ohjelmiin, jotka on tarkoitettu toteutettaviksi koulutussektorilla, mutta myös esimerkiksi julkisissa työ- ja elinkeinopalveluissa. Jos elinikäisen ohjauksen ohjelmilla pyritään auttamaan osallistujia hallitsemaan uraansa, niin juuri ”uranhallintataitojen” eli urasuunnitteluvalmiuksien kehittyminen on näiden ohjelmien keskeinen päämäärä.

Kappale 4 on jaettu neljään osaan: Poliittiset näkökohdat (kappale 4.2); toimenpiteitä edellyttäviä kysymyksiä (kappale 4.3); mahdollinen poliittisten toimenpiteiden jatkumo (kappale 4.4); alakohtaisesti tarvittavia toimenpiteitä: koulut (kappale 4.5.1), ammatillinen koulutus (kappale 4.5.2), korkea-

asteen koulutus (kappale 4.5.3), aikuiskoulutus (kappale 4.5.4), työllisyys (kappale 4.5.5) ja yhteiskunnallinen osallisuus (kappale 4.5.6).

4.2 Poliittiset näkökohdat

- Koska elämään kuuluu erilaisia haasteita, muun muassa yhä useampia työpaikanvaihdoksia, tulee urasuunnitteluvalmiuksia kehittää. Tämä on erityisen tärkeää korkean työttömyyden ja epävarmojen työsuhteiden aikana. Monien maiden opetussuunnitelmissa urasuunnitteluvalmiuksilla ei kuitenkaan ole tarpeeksi jalansijaa, tai opetusmenetelmät eivät niitä kaikille välttämättä takaa. Tuskin yhdessäkään maassa on luotu viitekehystä, jolla selvästi määriteltäisiin perusteet näiden valmiuksien oppimiselle sekä opetuksen sisällöt eri-ikäisille kohderyhmille.
- Perusopetuksessa urasuunnitteluvalmiuksia opetetaan yleensä joko itsenäisenä, luku- ja järjestykseen kuuluvana aineena (esimerkiksi Suomessa oppilaanohjaus/opinto-ohjaus) tai opetussuunnitelmaan kuuluvana, useampaan aineeseen integroituna teemasarjana. Kolmas vaihtoehto on opettaa urasuunnitte-

luvalmiuksia opetussuunnitelman ulkopuolisten aktiviteettien kautta. Keskeisiä haasteita opetustavasta riippumatta ovat urasuunnitteluvالميوسohjelmien toteuttajien koulutus, tehokasta oppimista edistävän pedagogiikan valinta ja osaamista aidosti mittaavien arviointistrategioiden käyttöönotto. Jos urasuunnitteluvالميuksien opetus on integroitu opetussuunnitelmaan, tulee voida varmistaa, että oppijat todella huomaavat niitä opetettavan eri aineiden yhteydessä. Tämä oppiminen tulee myös mobilisoida vastaamaan erilaisiin elämässä kohdattaviin haasteisiin.

- Yliopistosektorin tuloksellisuusvaatimukset ja Bologna-prosessin edellyttämä työllistymisen parantaminen ovat tuottaneet erilaista urasuunnitteluvالميuksiin liittyvää toimintaa ja uusia toimintamalleja sekä keskushallintotasolla että tiedekuntatasolla. Kontekstista riippuen näitä aloitteita ovat johtaneet joko tiedekunta, urapalvelut ja/tai opiskelijat itse. Jotkin yliopistot myöntävät opintopisteitä urasuunnitteluvالميوسohjelmien suorittamisesta, toiset taas pitävät ohjelmia osana opetussuunnitelman ulkopuolista tarjontaa. Huomattavin poliittinen haaste tällä sektorilla on päästä eroon sirpaloitumisesta ja yhdistää nykyiset alhaalta ylöspäin ja ylhäältä alaspäin etenevät prosessit strategiseksi näkökulmaksi. Tällaisen strategian tulee yhdistää mielekkäällä tavalla vaatimukset, jotka koskevat opiskelija-keskeisyyttä opetuksessa ja oppimisessa, opiskelijoiden tukemista ja työllistymisen edistämistä. Strategian tulee myös käyttää hyväksi urasuunnitteluvالميuksien anti opetuksen ja oppimisen laadun parantamiselle Euroopan korkeakoulualueella.
- Urasuunnitteluvالميuksia tarvitsevat myös muut oppivelvollisuuden jälkeiseen koulutukseen osallistuvat nuoret. Harvat oppilaitokset kuitenkin tarjoavat niihin liittyviä palveluita, tai sitten osallistumisesta ei myönnetä opintopisteitä. Tämä tuntuu vahvistavan käsitystä ura-

suunnitteluvالميuksien toisarvoisuudesta.

- Julkiset työ- ja elinkeinopalvelut tarjoavat yleisesti urasuunnitteluvالميuksia kehittäviä kursseja työttömille nuorille ja aikuisille. Tässä on haasteena, kuinka välittömän työllistymispyrkimyksen lisäksi pystytään kiinnittämään huomiota pidemmän aikavälin tavoitteisiin eli oman urakehityksen suunnitteluun ja hallintaan.
- Myös työnantajilla on tärkeä tehtävä urasuunnitteluvالميuksien edistämässä ja esilletuomisessa erityisesti kouluissa sekä ammattija täydennyskoulutuksessa esimerkiksi tarjoamiensa työharjoittelupaikkojen kautta.
- Eri väestöryhmät kohtaavat erilaisia haasteita yrittäessään selvittää työelämän vaatimuksista. Urasuunnitteluvالميiosohjelmia ei aina kuitenkaan ole suunniteltu vastaamaan näin erilaisiin tarpeisiin, joten niiden teho saattaa parhaimmillaankin jäädä marginaaliseksi.
- Sekä lapset, nuoret että aikuiset oppivat työelämässä vaadittavia taitoja myös muodollisen koulutuksen ulkopuolella. On siis tärkeää kehittää myös niiden tahojen osaamista, jotka vaikuttavat taitojen oppimiseen epävirallisissa ympäristöissä (esimerkiksi vanhemmat ja kansalais- ja vapaaehtoisjärjestöt).

4.3 Toimenpiteitä edellyttäviä kysymyksiä

- Mitä kompetensseja eri-ikäiset kansalaiset tarvitsevat pystyäkseen hallitsemaan uraansa tehokkaasti koko elinkaaren ajan? Kuinka kompetensseista pystytään luomaan viitekehys, joka on sisällöllisesti mielekäs ja kehitysorientoitunut?
- Kuinka näitä kompetensseja voidaan opettaa koulutus- ja muissa konteksteissa kaikkia kansalaisia tehokkaasti palvellen, samalla kuitenkin ymmärtäen elämän kehityshaasteiden erilaisuutta ja yksilöllisiä huolenaiheita, jotka

kumpuavat esimerkiksi erilaisista sosiaalisista, taloudellisista ja kulttuurisista tarpeista?

- Kuinka eri järjestäjätahot voivat yhdessä tuottaa tehokkaampia urasuunnitteluvalmiusohjelmia siten, että heidän koulutuksen ja työelämän erityisosaamisensa tulee parhaiten hyödynnettyä?
- Kenen tulisi järjestää urasuunnitteluvalmiuskoulutusta, ja mikä rooli ohjaushenkilöstöllä on oltava urasuunnitteluvalmiusohjelmien kehittämisessä ja toteuttamisessa eri konteksteissa ja ympäristöissä?
- Mitä strategisia poliittisia päätöksiä tulee tehdä urasuunnitteluvalmiusohjauksen saatavuuden parantamiseksi ja laadun varmistamiseksi, ja kuinka niillä voidaan varmistaa, että kaikilla on mahdollisuus hallita urasuunnitteluvalmiudet?
- Mitkä pedagogiset/andragogiset strategiat ja resurssit ovat tehokkaimpia urasuunnitteluvalmiuksien oppimisen kannalta, ja kuinka niiden hallintaa voidaan arvioida ja akkreditoida urakehitystä tukevalla tavalla eri elämänvaiheissa? Kuinka ohjaajia voidaan kouluttaa auttamaan kansalaisia tehokkaammin urasuunnitteluvalmiuksien kehittämisessä?
- Kuinka voidaan varmistaa, että kansalaiset osaavat tulkita ympäröivää maailmaa siten, että he urakehitystä tukevia kompetensseja oppiessaan samalla myös kriittisesti tiedostavat vaihtoehtojensa ja toimintansa taloudelliset rajoitteet, eivätkä ajattele olevansa henkilökohtaisesti vastuussa rakenteellisista ja systeemisistä rajoitteista?

- Kuinka julkiset työ- ja elinkeinopalvelut voivat kehittää työllisten ja työttömien urasuunnitteluvalmiuksia erilaisia siirtymävaiheita tukien ja ottaen huomioon eri yksilöiden ja ryhmien erilaiset tarpeet ja huolenaiheet, jotka riippuvat esimerkiksi heidän iästään ja sosiaalisesta, taloudellisesta ja kulttuurisesta taustastaan?
- Mikä rooli tulisi työnantajilla ja työmarkkinaosapuolilla olla kaikkia siirtymävaiheita helpottavien urasuunnitteluvalmiuksien kehittämisessä?
- Mitä kriteereitä urasuunnitteluvalmiusohjelmien laadun arvioinnissa tulisi käyttää?
- Millaista tietoa tarvitsee tuottaa urasuunnitteluvalmiusohjelmien vaikuttavuuden mittaamiseen?

4.4 Poliittiset toimenpiteet

Kullakin poliittisella kontekstilla (alueellinen, kansallinen jne.) on omat erityispiirteensä. Siksi on vaikea määritellä yhtä kaikenkattavaa toimenpiteiden jatkumoa, joka tuottaisi urasuunnitteluvalmiudet kaikissa mahdollisissa konteksteissa tai edes kaikilla saman kontekstin eri sektoreilla. Tästä huolimatta olettaen, että rationaalisesti suunnitellusta, urasuunnitteluvalmiuksien oppimista edistävästä ohjelmasta on kuitenkin hyötyä, taulukossa 4.1. esitetään urasuunnitteluvalmiuksien toteuttamiseen johtavia toimenpidejatkumoa.

Taulukko 4.1: Urasuunnitteluvalmiuksien toteutumiseen johtava toimenpidejatkumo

Piirre 1: Oppimis- tai kehityskokemus		
Satunnaista, vapaaehtoinen sisältö, ei perustu tiettyyn politiikkaan Urasuunnittelun ohjaus (esimerkiksi opinto-ohjaus) on vapaaehtoista; urasuunnitteluvalmiuksia ei mainita opetussuunnitelmissa eikä tarjota julkisten työ- ja elinkeinopalveluiden kautta	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Jäsennelty, pakollinen sisältö Urasuunnittelun ohjaus on pakollista; urasuunnitteluvalmiuksia opetetaan omana aineenaan ja/tai muihin aineisiin integroituna aiheena; koulut/opistot voivat valita jommankumman edellisistä; urasuunnitteluvalmiudet ovat julkisiin työ- ja elinkeinopalveluihin sisältyvä interventio
Sama tarjonta kaikille	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Kehitysorientoitunutta, eri kohderyhmille räätälöityä
Ei erillistä henkilöstökoulutusta Urasuunnitteluvalmiuksien kehittämiseen liittyvää henkilöstökoulutusta ei ole; ei kumppanuusyhteistyötä ulkoisten tahojen kanssa	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Koulutettu henkilökunta, kumppanuuksien hyödyntäminen Urasuunnitteluvalmiuksien kehittämisessä käytettäviä lähteitä ja tahoja koordinoi uraopettaja/opinto-ohjaaja; näyttöä näiden taitojen opetukseen liittyvästä henkilöstökoulutuksesta; koulussa/oppilaitoksessa ja julkisissa työ- ja elinkeinopalveluissa erityisiä tiimejä, jotka on koulutettu kehittämään urasuunnitteluvalmiuksia yhteistyössä ulkoisten tahojen kanssa
Perinteiset opetusmenetelmät Hyödynnettävät menetelmät ovat pääosin perinteisiä ja rajoittuvat didaktiseen opetukseen; ei erillistä urasuunnitteluvalmiuksiin liittyvää oppimateriaalia	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Pedagogisesti/andragogisesti innostavaa ja resursoitua Näyttöä urasuunnitteluvalmiuksia edistävän oppimateriaalin ja innovatiivisten menetelmien käytöstä (esimerkiksi kokemusoppiminen koulussa ja koulun ulkopuolella)
Piirre 2: Tulosten seuranta ja arviointi		
Ei valvontaa eikä laatustandardeja Urasuunnitteluvalmiuksiin liittyvän toiminnan seuranta- ja arviointijärjestelmää ei ole	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Ohjelmaa valvotaan ja arvioidaan Käytössä urasuunnitteluvalmiuksiin liittyvän toiminnan seuranta- ja arviointijärjestelmä; seurannan tuloksena parempi laatu ja vaikuttavuuden kasvu
Kapea-alainen tulostavoite Urasuunnitteluvalmiuksia ei ole nimenomaan määritelty oppimis-/kehitystavoitteeksi	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Urasuunnitteluvalmiudet olennainen osa kansalaistaitoja Urasuunnitteluvalmiudet määritelty oppimis-/kehitystavoitteeksi joko erillisinä tai relevantteihin aineisiin tai interventioihin sisältyvinä
Arviointi puuttuu tai on muodollista Ei näyttöä muodollisesta urasuunnitteluvalmiuksien arvioinnista	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Luotettava, tarkoituksenmukainen arviointi Näyttöä urasuunnitteluvalmiuksien systemaattisesta ja kehittyneestä formatiivisesta arvioinnista; arviointia käytetään oman kehityksen didaktisena apuvälineenä
Ei säännöllistä raportointia	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Säännöllinen raportointi Koulutus-, työ- ja elinkeinosektoreilta saadut raportit (dokumentoituine näyttöineen) kootaan kansalliseksi tietokannaksi ja arvioidaan; kansallinen raportti julkaistaan vuosittain, mukana suosituksia; suositukset integroidaan edelleen poliittisiksi uudistuksiksi ja toimintasuunnitelmiksi

4.5 Alakohtaisesti tarvittavia toimenpiteitä

4.5.1 Koulut

- Koulut ovat erinomainen kanava kehittää urasuunnitteluvalmiuksia, koska oppivelvollisuusikäiset koululaiset ovat ”kuuntelemaan pakotettu yleisö”.
- Urasuunnitteluvalmiudet (joko erillisenä aineena tai integroidusti) tulee kuitenkin sisällyttää opetussuunnitelmaan järjestelmällisesti, ei satunnaisesti, ja noudattaen yleisiä opetussuunnitelman laatimisperiaatteita (esimerkiksi relevanttius, kehittyminen, räätälöinti ja joustavuus).
- Suomi tarjoaa hyvän esimerkin urasuunnitteluvalmiuksien järjestelmällisestä integroinnista opetussuunnitelman perusteisiin (ks. maaesimerkki 4.1).
- Useissa maissa ollaan kehittämässä innovatiivisia opetus- ja arviointimenetelmiä, joilla autetaan opiskelijoita pohtimaan analyttisesti siirtymistä koulusta työelämään ja kehittämään urasuunnitteluvalmiuksiaan. Oiva esimerkki tällaisista opetussuunnitelmahankkeista on Saksan *Berufswahlpass* eli ammatinvalintapassi (ks. maaesimerkki 4.2). Muita esimerkkejä ovat Luxemburgin STOP & GO -hanke (maaesimerkki 4.3) ja Maltaan ”Job Exposure” työelämään tutustumisprojekti (maaesimerkki 4.4).
- Urasuunnitteluvalmiusohjelmien toteuttajien tulee olla lähellä sekä koulutus- että työelämää ja heitä tulee erityisesti valmistaa tehtäväänsä, esimerkiksi toimimaan yhteistyössä sekä koulun sisäisten että ulkopuolisten kumppanien kanssa.

Maaesimerkki 4.1: Opetussuunnitelmien perusteet ja urasuunnitteluvalmiuksien kehittäminen Suomessa

Suomalaisen peruskoulun luokilla 1–6 oppilaanohjaus on integroitu muihin aineisiin. Luokilla 7–9 oppilailla on yhteensä 95 tuntia ohjausta ja neuvontaa, joilla on oma paikkansa lukujärjestyksessä, kuten muillakin aineilla. Lukiolaisilla on yksi pakollinen 38-tuntinen kurssi ja yksi valinnainen 38-tuntinen ohjauksen erikoistumiskurssi. Toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa vastaava opintokokonaisuus on integroitu kaikkiin ammatillisiin aineisiin. Opetussuunnitelman perusteissa (2004) määritetyt tavoitteet ohjaustoiminnalle ovat

- oppilaiden henkilökohtaisen kasvun ja kehityksen tukeminen
- opiskelutaitojen kehittäminen ja oppimisvaikeuksissa tukeminen
- oppilaiden koulutuksellisen ja ammatillisen suuntautumisen tukeminen ja ohjaus.

Opetussuunnitelman perusteissa painotetaan erilaisten tietolähteiden käytön merkitystä ja tietotekniikan ja internetin käyttötaitoja pidetään erityisen tärkeinä. Koulutusympäristöissä tarjottavia ohjaus- ja tukipalveluita voidaan kuvata prosesseina, jotka valmistavat opiskelijoita tulevaisuuteen, esimerkiksi aktiivisiin siirtymävaiheisiin. Kansalaisilla on oltava tarpeeksi tietoa eri koulutusmahdollisuuksista, kokemuspohjainen kuva työelämästä ja riittävästi tietoa eri ammateista.

Maaesimerkki 4.2: Saksan ammatinvalintapassi *Berufswahlpass*

Kaikkien Saksan osavaltioiden kouluissa on jo kauan annettu ammatinvalinnanohjausta joko omana aineenaan, jota saatetaan kutsua eri tavoin (esimerkiksi työopetus tai työ-talous-tekniologia), tai muihin aineisiin integroituna. Uraorientaatio ja urasuunnitteluvalmiudet ovat sen tärkeimpiä osatekijöitä. Oppimisprosessin tukemiseksi *Berufswahlpass*-portfolio on integroitu opetukseen 12:ssa maan 16 osavaltiosta. Passi tarjoaa uraorientaatioon liittyvää tietoa ja auttaa arvioimaan yksilöllisiä vahvuuksia ja kiinnostuksen kohteita ulkoisen arvioinnin ja itsearvioinnin avulla. Passi sisältää tarkistuslistoja, joiden avulla voidaan sovittaa yhteen uraorientaatioita ja henkilökohtaisia vahvuuksia. Tarkoituksena on arvioida uraoppimista sekä kannustaa oppijoita ajattelemaan kriittisesti ja vaihtamaan ajatuksia muiden kanssa. Voimavarakeskeisellä portfoliomenetelmällä vahvistetaan itsetuntemusta, itsetuntoa ja minäpystyvyyttä. Uraorientaatioprosessia ja urasuunnitteluvalmiuksien kehittymistä tuetaan ja arvioidaan myös uraohjauksella, jota järjestetään yhteistyössä julkisten työ- ja elinkeinopalveluiden kanssa. Passin avulla opiskelijat voivat dokumentoida uravalintaprosessin vaiheita sekä hallita ja arvioida asiakirjoja. Passi on kehitetty osana Saksan liittovaltion opetus- ja tutkimusministeriön rahoittamaa ”koulu-talous/työelämä” (Schule-Wirtschaft/Arbeitsleben) -ohjelmaa, ja sitä on käytetty noin 80 prosentissa yleissivistäviä kouluja vuodesta 2005 lähtien. Jatkuvan kehityksen takaa passia hyödyntävä osavaltioiden työryhmä, joka myös pitää yllä internetsivustoa ja järjestää aiheeseen liittyvää toimintaa.

Maaesimerkki 4.3: STOP & GO -ohjelma, Luxemburg

STOP & GO -ohjelma panostaa yksilölliseen suuntautumiseen, henkilökohtaiseen kehitykseen ja uraohjaukseen saattamalla yhteen koulun opetushenkilökuntaa ja ulkopuolisia ammattilaisia, jotka ovat erikoistuneet taiteeseen, kulttuuriin ja terapiaoihin. Ohjelma on suunnattu 14–15-vuotiaille koululaisille, jotka ovat siirtymässä toisen asteen koulutukseen, pääasiassa ammatilliseen koulutukseen. Tavoitteena on integroida luova toiminta päivittäiseen toimintaan ja tukea oppiainerajat ylittävien taitojen (*transversal skills*) kehittymistä. Näitä taitoja ovat esimerkiksi itsetunto, itseluottamus ja vakaa minäpystyvyys, sisältäen päätöksentekokyvyn ja toiminnan joustavuuden. ”Elämänvaihteyöpajat” viikoittaiseen lukujärjestykseen integroituna tukevat sosiaalisten ja henkilökohtaisten taitojen kehittymistä, ja intensiiviset taidetyöpajat kehittävät perustaitoja ja taiteellisia kykyjä. Saksalaisen Trierin yliopiston suorittamassa arvioinnissa todettiin, että ohjelma vahvisti nuorten biografista ja kehollista tietoisuutta sekä sosiaalisten tilanteiden hallintaa.

Maaesimerkki 4.4: Maltan työelämään tutustuminen

Job Exposure (työelämään tutustuminen) on kansallinen projekti, jossa 14–15-vuotiaat koululaiset vierailevat viikon ajan taloussektorin työpaikassa (esim. pankissa tai vakuutusyhtiössä), terveydenhoitoalalla (esim. sairaalassa tai terveyskeskuksessa) tai IT-alalla (esim. ohjelmistoyrityksessä). He seuraavat ammattilaisten työntekoa, suorittavat yksittäisiä työtehtäviä ja pitävät työpäiväkirjaa, johon kirjaavat pohdintojaan sekä henkilökohtaisista että työhön liittyvistä aiheista. Oppijoille myös lähetetään viikoittain sähköpostitse tutoriaaleja seuraaviin neljään aiheeseen liittyen: kyseiseen alaan ja terveyteen liittyvän tiedon hankkiminen; hyvän ensivaikutelman tekeminen; työnhakusuunnitelma; ja työpäiväkirjan tehokas hyödyntäminen. Kyselyitä seurataan ja osallistujat voivat osallistua tarvittaessa ohjaukseen. Job Exposure auttaa oppilaita ajattelemaan uraansa konkreettisemmin ja laajentaa heidän tietoisuuttaan uramahdollisuuksistaan. Projekti auttaa heitä ymmärtämään yhteyksiä koulussa opittavien asioiden ja työmahdollisuuksien välillä. Tämän seurauksena he todennäköisemmin myös huolehtivat koulutehtävistään paremmin ja luovat myönteisen kuvan tulevaisuudestaan. Heidän tietoisuutensa ns. pehmeiden taitojen hallinnan tärkeydestä myös kasvaa. Työmarkkinoihin tutustumisella on merkittävä rooli valmistettaessa nuoria työelämään ja rakennettaessa siltaa koulun ja työelämän välillä.

4.5.2. Ammatillinen koulutus

- Usein oletetaan virheellisesti, että ammatilliseen koulutukseen osallistuvat ovat jo tehneet tietoisien uravalinnan ja kehittäneet urasuunnitteluvalmiuksiaan virallisten harjoittelujaksojensa aikana tai osa-aika- ja kesätyökokemuksella.
- On kuitenkin olemassa näyttöä siitä, että ammatillisen sektorin opiskelijat eivät aina ole tehneet tietoista uravalintaa, vaan ovat päätyneet ammatilliseen koulutukseen valtavrann mukana tai parempien vaihtoehtojen puuttuessa. Joskus ammatillisissa oppilaitoksissa opiskelevat ovat myös oikealla alalla, mutta väärässä ohjelmassa: heitä ohjaus olisi hyödyttänyt.
- Oppijoiden koulukokemukset ovat usein kielteisiä. Lisäksi he näkevät muodollisen koulutuksen ja työelämän välillä vain vähän yhteistä. Moni tarvitsee urasuunnittelun ohjausta hallitakseen paremmin monimutkaistuvia ja epälineaarisia siirtymiä koulun ja työelämän välillä.
- Tuotannollisista ja taloudellisista muutoksista ja entistä epävarmemmista työsuhteista johtuen ammatillisten oppilaitosten opiskelijoiden tulisi kehittää urasuunnitteluvalmiuksia elinikäisen oppimisen näkökulmasta. Urasuunnitteluvalmiuksien tarve korostuu ammatillisen peruskoulutuksen lisäksi myös täydennyskoulutuksessa, koska valmiuksista on hyötyä työntekijöille heidän pyrkiessään suunnittelemaan ammatillista kehittymistään ja hallitsemaan uraansa pidemmällä tähtäimellä. Maaesimerkki 4.5 osoittaa, kuinka Italiassa on otettu käyttöön siirtymävaiheita tukeva koulutusrekisteri, jonka avulla ihmiset voivat läpinäkyvämmiin tuoda esille ammatillista koulutustaan.

Maaesimerkki 4.5: Ammatillinen koulutus läpinäkyvämmäksi Italiassa

Libretto formativo del cittadino ('henkilökohtainen koulutusrekisteri') on väline, jolla voidaan kerätä, tiivistää ja dokumentoida erilaisia ammatillisessa koulutuksessa, työssä tai vapaa-ajalla hankittuja oppimiskokemuksia ja taitoja. Tarkoituksena on lisätä taitojen läpinäkyvyyttä ja hyödynnettävyyttä sekä sitä kautta työllisyyttä. Henkilökohtaisen koulutusrekisterin sisällön määrittelevät kansalliset tahot (ministeriöiden välinen asetus 10.10.2005) ja sen julkaisusta ja hallinnasta vastaavat autonomiset alueet ja maakunnat osana ammatilliseen koulutukseen ja taitojen validointiin liittyviä tehtäviään. Aluksi rekisteri otettiin käyttöön ja pilotoitiin vain tietyillä alueilla. Pilotointi räätälöitiin kullekin alueelle sopivaksi yhteisen työsuunnitelman puitteissa. Pilotointijakson jälkeen henkilökohtainen koulutusrekisteri on kaikkien sitä tarvitsevien saatavilla ja soveltuu sekä koulutus- että työmarkkina-yhteyksiin. Ensisijaisesti se on väline, jolla tehdään näkyviksi taidot, ominaisuudet ja saavutukset ja lisätään avoimuutta ja osaamisen tunnustamista, mikä helpottaa siirtymävaiheita.

4.5.3 Korkea-asteen koulutus

- Yliopistot ja muut korkeakoulut ovat yhä yleisemmin myöntäneet, että ainekohtaisten tietojen ja taitojen kehittämisen lisäksi niiden tehtävänä on myös tukea nuorten ja aikuisten siirtymistä työelämään ja auttaa heitä omaksumaan uranhallintaa edistäviä taitoja.
- Opiskelijat osallistuvat joskus opetussuunnitelman ulkopuolisiin urasuunnitteluvalmiuskoulutuksiin, jotka voivat olla sekä hyödyllisiä että tehokkaita, mutta niitä saatetaan myös pitää turhina.
- Jotkin korkeakoulut myöntävät opintopisteitä urasuunnitteluvalmiuskoulutuksista. Ne ovat suunnitelleet kehittyneitä opetus- ja arviointistrategioita sekä tehokkaita oppimisympäristöjä, joissa opiskelijat voivat pohtia eri elämäntilanteiden tuottaman osaamisen mobilisointimahdollisuuksia urakehityksensä tueksi.
- Yksi tällainen hanke tarkentuu maaesimerkin 4.6 avulla. Siinä havainnollistetaan portfolioiden käyttöä henkilökohtaisten toimintasuunnitelmien laadinnassa ja vahvemmin tietoon perustuvien uravalintojen edistämiseksi.
- Urasuunnittelun ohjausta korkeakouluopiskelijoille tarjottavana uranhallintapalveluna kuvataan maaesimerkissä 4.7, ja esimerkki 4.8 esittelee uran itsehallintaseminaareja yksittäisessä yliopistossa.

Maaesimerkki 4.6: Ranskan kokemus- ja kompetenssiportfolio (PEC)

Vuodesta 2008 lähtien 20 ranskalaista yliopistoa on kehittänyt urasuunnitteluvalmiuksia kansallisen ohjelman puitteissa tukemalla opiskelijoita kokemustensa ja osaamisensa validoinnissa. Tämä validointi on strukturoitu tavalla, joka tekee siitä hyvin akateemisesti relevantin koulutusprosessin. Siihen osallistuvat yliopiston tutkijaopettajat, jotka on koulutettu menetelmän käyttöön. PEC (*le Portfeuille d'Expériences et de Compétences*) ei pelkästään valmenna nuoria puhumaan itsestään työelämään siirtymisessä tarvittavan tiedon ja osaamisen näkökulmasta, vaan on myös väline, joka auttaa heitä näkemään teorian opiskelun mielekkäänä oman toiminnan reflektoinnin avulla. Opiskelijat tehostavat oppimistaan yliopistokontekstissa oppiessaan siirtämään tietoaan sosiaalisiin ja ammatillisiin konteksteihin.

Ohjelmaan kuuluu koulutussessioita, henkilökohtaista ohjausta ja työkaluja digitaalisessa oppimisympäristössä. Tiedekunnat osallistuvat toimintaan integroimalla menetelmän koulutusohjelmiinsa ja kehittämällä prosessia tukevia moduuleita. Yksi portfoliomenetelmän pitkän aikavälin tavoitteista on opiskelijoiden itsenäisyyden oikea-aikainen tukeminen talouden tarpeiden näkökulmasta. Näin PEC-hanke edistää merkittävästi Euroopan korkeakoulutusalueen kolmen olennaisen tavoitteen saavuttamista: opiskelijakeskeinen oppiminen, työllistyminen ja oppimistavoite-/kompetenssikeskeisyys.

Maaesimerkki 4.7: Liettuan uranhallintapalvelumalli

Liettuan koulutus- ja tiedeministeriö hyväksyi korkeakouluopiskelijoille suunnatun uranhallintapalvelumallin vuonna 2011. Malli kehitettiin osana EU-rahoitteista projektia, jonka Vilnan yliopisto toteutti yhteistyössä 27 muun liettualaisen korkeakoulun kanssa. Se kuvaa uranhallintapalvelujärjestelmää korkeakouluissa: missiota, visiota, tavoitteita, tehtäviä ja arviointikriteerejä, samoin kuin tärkeimpiä palveluita ja järjestämissperiaatteita, esimerkiksi organisatorisia ja taloudellisia seikkoja. Palveluihin kuuluu:

1. Urasuunnittelun ohjausta – opiskelijoiden työelämäkompetensseja kehitetään (tiedot, taidot ja asenteet).
2. Ura-arviointi – opiskelijoita autetaan hankkimaan ja soveltamaan tietoa henkilökohtaisten ominaisuuksien suhteesta urakehitykseen.
3. Uraohjaus – opiskelijoita autetaan ratkaisemaan uraan liittyviä ongelmia.
4. Uramahdollisuuksien tutkiminen – opiskelijoita autetaan hankkimaan ja soveltamaan tietoa uramahdollisuuksista urakehitysprosessin puitteissa.
5. Työnhaku – opiskelijoita autetaan kehittämään työnhakutaitoja ja etsimään työtä, joka vastaa heidän yksilöllisiä tarpeitaan.

Mallissa viitataan urasuunnittelun ohjaukseen korkeakouluopiskelijoiden keskeisimpänä uranhallintapalveluna.

Maaesimerkki 4.8: Urasuunnitteluvalmiudet portugallaisessa yliopistossa

Portugalilaisen Minhon yliopiston uraohjauskeskuksen psykologian opettajat ja tutkijat ovat kehittäneet ja toteuttaneet uran itsehallintaseminaareja. Yksi seminaari tukee perustutkinto-opiskelijoiden uran omaehtoista hallintaa (uran etsintää, tavoitteenasettelua, toimintasuunnitelmien laadintaa ja toteutusta, seurantaa ja palautteenantoa). Se koostuu kahdeksasta 120-minuuttisesta interventiosessiosta, jotka pidetään viikoittain luokkahuoneympäristössä tai uraohjauskeskuksessa pienille 8–10 opiskelijan ryhmille (eri pääaineiden opiskelijoita). Toinen seminaari tukee tohtoriopiskelijoita ja tutkimusapurahalla työskenteleviä näiden hankkiessa tai kehittäessä keskeisiä työelämävalmiuksiaan. Siihen kuuluu seitsemän 90-minuuttista interventiosessiota, jotka toteutetaan viikoittain uraohjauskeskuksessa pienille eri akateemisten aineiden opiskelijaryhmille. Molemmat seminaarit on jaettu kolmeksi sessioryhmäksi kuvastamaan uranrakennusprosessin kolmea komponenttia: ammatillinen persoonallisuus, urasopeutus ja elämänteemat. Erityisesti painotetaan urasopeutuvuusresursseja. Prosessia ja tuloksia arvioidaan tarkistuslistoilla, kyselylomakkeilla ja strukturoiduilla haastatteluilla.

4.5.4 Aikuiskoulutus

- Elinikäisen oppimisen teema on läsnä kaikkialla, ja aikuisia kannustetaan lisääntyvässä määrin osallistumaan koulutukseen elämänsä eri vaiheissa.
- Joskus koulutukseen uudelleen hakeutuminen johtuu työpaikan menetyksestä tai halusta vaihtaa alaa.
- Usein lisäkoulutukseen hakeutumisen syyt eivät kuitenkaan suoraan liity työhön, vaan halutaan esimerkiksi saavuttaa parempi tasapaino yksityiselämän ja työn välillä ja pystyä nauttimaan enemmän vapaa-ajasta ja ihmissuhteista.
- Koulutus nähdään näin ollen keinona, jolla elämää voidaan muovata siten, että se tarjoaa enemmän mahdollisuuksia itsensä kehittämiseen ja onneen.
- Aikuiskoulutusohjelmilla pyritään edistämään kaikkia urasuunnitteluvalmiuksiin tavallisesti yhdistettäviä osaamisalueita – itsetuntemus, tietoisuus mahdollisuuksista, päätöksentekokyky ja muutostaidot – ja ne voivatkin olla ohjelmien olennainen osa. Maaesimerkissä 4.9 kuvataan, kuinka arkioppimista (informaalia oppimista) voidaan aikuiskoulutusohjelmassa tunnistaa ja tunnustaa sekä luoda terve pohja urasuunnittelulle ja -kehitykselle.
- Aikuiskoulutushankkeissa urasuunnitteluvalmiuksia voidaan räätälöidä vastaamaan aikuisten yksilöllisiin tarpeisiin, joihin vaikuttavat muun muassa vertikaalinen ja horisontaalinen uraliikkuvuus, työttömyysjaksot sekä osa-aikatyöhön ja eläkkeelle siirtyminen.

Maaesimerkki 4.9: Ruotsin aiemmin aikuiskoulutuksessa hankitun osaamisen akkreditointi

Ruotsin valtio tukee aikuiskouluttajia sellaisten ohjauskurssien järjestämisessä, joilla edistetään aiemmin hankitun osaamisen tunnistamista ja tunnustamista. Kymmenen viikon kokoaikaopiskelua vastaavan kurssin toteutukseen voi saada valtion tukea. Kurssin muoto voi vaihdella: se voidaan järjestää yksittäiselle opiskelijalle tai ryhmälle joko koko- tai osa-aikaisena. Koulutusta säätelevä laki määrää, että ennen aikuiskoulutuskurssin aloittamista kaikkien hakijoiden täytyy saada ohjausta yksilöllisen opintosuunnitelman laatimista varten. Jos uraohjaajat havaitsevat, että aiemmin hankitun osaamisen tunnustaminen voi tulla kyseeseen, he voivat kannustaa hakijaa hakeutumaan tarkoitusta varten suunnitellulle ohjauskurssille. Kurssit alkavat tavallisesti yleisellä osaamiskartoituksella, jota seuraa yksityiskohtaisempi kartoitus, usein yhteistyössä kyseisen alan ammattilaisten kanssa. Opiskelija osallistuu prosessiin, ja työpaikkaohjaaja ja ammattiohjaaja seuraavat tuloksia uraohjaajan toimiessa koordinaattorina. Aiemmin hankitun osaamisen tunnustamisen tulokset voivat lyhentää tutkinnon suorittamiseen kuluva-aikaa. Tulokset voivat myös auttaa osallistujia parantamaan urasuunnitteluvalmiuksiaan muun muassa tiedostamalla omien kompetenssiensa arvon ja kehittämismahdollisuudet.

4.5.5 Työllisyys

- Työllisyystrendien analyysit osoittavat kehitystä kohti siirtymätyömarkkinoita. Sekä nuorten että aikuisten on entistä vaikeampaa löytää varsinkin pysyvää työpaikkaa, mikä tekee elämästä epävarmaa ja vaikeasti ennustettavaa. Tämä johtuu sekä työsuhteiden luonteesta että siitä, että yritysten uudelleenorganisointi ja muutokset (voittoa ja kilpailukykyä tavoiteltaessa) vaativat jatkuvaa taitojen päivitystä ja kehittämistä.
- Parhailtaan pyritään kehittämään oikeudenmukaisempia ja tasa-arvoisempia keinoja, joilla joustotarvetta ja turvallisuudentarvetta voidaan tasapainottaa. Tämä koskee sekä yrityksiä (työntekijöiden palkkaamista ja irtisanomista, osaamisprofiilien kehittämistä uusien haasteiden mukaisesti sekä työvoiman saataavuuden säätelyä työaikatilien ja lyhennetyin työajan avulla) että työntekijöitä (työn ja yksityiselämän velvollisuuksien yhteensovittamista esimerkiksi lasten ja iäkkäiden omaisten hoitoon liittyen). Joustoturvan kehittäminen nähdään molempia tahoja tyydyttävänä ratkaisuna.
- Tällaisessa tilanteessa on entistä tärkeämpää, että sekä nuoret että aikuiset kehittävät urasuunnitteluvalmiuksiaan. Julkisten työ- ja elinkeinopalvelujen tarjoajat kaikkialla Euroopassa pyrkivätkin varmistamaan sen, että niiden asiakkaita valmistetaan kunnolla kohtaamaan edessä olevia haasteita. Esimerkissä 4.10 esitellään yksi tällainen hanke.

Maaesimerkki 4.10: Portugali: Urasuunnitteluvalmiuksien kehittäminen organisaatio-uudistuksen yhteydessä

Portugalin julkiset työ- ja elinkeinopalvelut ovat kehittäneet ohjelman organisaatio-uudistusta läpikäyville yrityksille muutosten vaikutuksen ja työttömyyden hallitsemiseksi. Hanketta vetää ohjaushenkilöstö osana laajempaa teknistä tiimiä, joka toimii tiiviissä yhteistyössä eri tahojen kanssa. Päämääränä on tukea työntekijöiden uudelleen koulutusta ja parantaa työllistymistä pääosin urasuunnitteluvalmiuksia edistämällä. Niiden avulla he pystyvät selviytymään siirtävävaiheesta ja lisäksi hallitsemaan tulevaa uraansa itsenäisesti. Työntekijöille kertyy tavallisesti tietoa, joka voidaan siirtää muihin ammatillisiin yhteyksiin. "Kompetenssitaseen" avulla voidaan tunnistaa, arvioida ja kehittää taitoja, jotka on hankittu elämän varrella eri yhteyksissä, ja sillä voidaan myös havaita mahdollisia puutteita. Tämä tukee uudelleentyöllistymispyrkimyksiä työmarkkinoiden tarpeiden mukaisesti.

Kun "kompetenssitase" on valmis, laaditaan urasuunnitteluvalmiuksien edistämissuunnitelma. Siihen voi kuulua ihmissuhde-, ongelmanratkaisu-, tiedonhallinta-, oppimis- ja tiimityötaitojen kehittämistä. Suunnitelma voi kohdistua myös esimerkiksi yrittäjyyteen tai muutosta koskeviin asenteisiin. Ohjelma sisältää usein myös työnhakustrategioita ja pyrkii vahvistamaan itsetuntoa.

4.5.6 Yhteiskunnallinen osallisuus

- Monissa poliittisissa hankkeissa on ongelmana, että niiden lähestymistapa on tarkoitettu sopimaan kaikille yhtäläisesti – eri ryhmien hyvin erilaisia olosuhteita huomioimatta.
- Tämä koskee myös opiskelijoille, nuorille ja aikuisille suunnattuja urasuunnitteluvalmiuusohjelmia, joiden sisältöä (eli kompetensseja), pedagogiikkaa/andragogiikkaa (eli opetusmenetelmiä) ja arviointia (eli osaamisen testausmenetelmiä) ei ole mukautettu eri kohderyhmien erityistarpeisiin.
- Erityistarpeita voi olla esimerkiksi pitkien hoitovapaiden jälkeen töihin palaavilla tai perheväkivallan uhreilla (jotka saattavat joutua taloudellisesti heikkoon asemaan jättäessään puolison), vankilasta vapautuvilla, huumekäyttäjillä, maahanmuuttajilla, etnisillä vähemmistöillä ja vammaisilla.
- Kukin ryhmä hyötyy samoista keskeisistä urasuunnitteluvalmiuksista, mutta tarvitsee joidenkin osatekijöiden räätälöimistä yksilöllisten elämäntilanteidensa mukaisesti.
- Kukin ryhmä hyötyy tehokkaista oppimisympäristöistä, mutta niiden suunnittelussa tulee pitää mielessä kunkin kohderyhmän yksilölliset tarpeet.
- Kohdat 4.11 ja 4.12 ovat esimerkkejä romanien ja vammaisten erityistarpeisiin räätälöidyistä ohjelmista.

Maaesimerkki 4.11: Tšekin tasavallan ohjaus- ja työllistämiskeskus – IQ Roma Service

IQ Roma Service -kansalaisjärjestö on toiminut Brnossa vuodesta 1997. Se toimii erilaisissa valtiollisissa ja ei-valtiollisissa verkostoissa, toteuttaen pyrkimyksiään osana laajempia kansalaisyhteiskunnan voimavaraistamisprosesseja. Ohjaus- ja työllistämiskeskus on kiinteä osa kansalaisjärjestöä ja tuottaa monipuolisia työllisyyspalveluita, jotka täyttävät tiettyjä valtion palveluiden aukkoja. Asiakkaiden aktiivista työnhakua edistävässä yhteistyössä käytetään apuna mainontaa ja omaa työnantajatietokantaa. Toiminta perustuu asiakkaan etsimän työn ja työskentelyn erityisehtojen selkeään määrittelyyn. Intensiiviseen asiakasyhteistyöhön kuuluvat yksilölliset toimintasuunnitelmat, joissa asiakas on määritellyt halutun työn saamiseen johtavan prosessin. Tukipalvelut keskittyvät auttamaan CV:n ja hakemusten laadinnassa, työhaastatteluun valmistautumisessa ja työn aloituksessa. Palveluun kuuluu ohjaus, työllistyneiden asiakkaiden pitkän aikavälin seuranta (tarkoituksena edistää työpaikan pysyvyyttä), työnvälityspalvelut ja tarvittaessa koulutus tai valmennus.

Maaesimerkki 4.12: Kroatian kumppanuus-pohjainen vammaisten urasuunnittelu-valmiusmalli

Kroatian vammaisten tasa-arvoisiin mahdollisuuksiin liittyvä strategia (Strategy on Equalisation of Possibilities for Persons with Disabilities in Croatia, 2007–15) sisältää säännöksen vammaisten oikeudesta uranhallintaan. Kroatian työ- ja elinkeinopalvelut ovat kehittäneet yhteistyössä kuntoutusorganisaatio URIHO:n kanssa mallin, jolla edistetään työttömien vammaisten työllistymistä parantamalla heidän urasuunnitteluvalmiuksiaan tarkoitusta varten räätälöidyllä työtoiminnalla. Malliin kuuluu ryhmätoimintaa, yksilötapaamisia ja sosiaalista toimintaa. Toiminta kattaa sekä ammatillisten taitojen että yleisten avaintaitojen (viestintä äidinkielellä, matemaattiset ja digitaaliset taidot, aloitekyky ja yrittäjyys, sosiaaliset taidot, työnhakutaidot) arvioinnin ja kehittämisen. Itsearviointi voidaan tehdä My Choice -ohjausohjelmistolla, ja uramahdollisuuksiin keskittyvä yksilöohjaus kehittää osallistujan urasuunnitteluvalmiuksia. Suoritetun arvioinnin osoittaa, että kuusi kuukautta myöhemmin osallistujien työmahdollisuudet ja urasuunnitteluvalmiudet olivat parantuneet. Seurantakyselyiden perusteella 45 % URIHO:n palveluita käyttäneistä työttömistä vammaisista on löytänyt töitä vapailta työmarkkinoilta.

Lisätietoa kaikista esimerkkitapauksista löytyy ELGPN:n tietokannasta (<http://elgpn.eu>).



Saatavuus

5.1 Johdanto

Tässä kappaleessa käsitellään elinikäisen ohjauksen saatavuuteen liittyviä poliittisia näkökohtia. Kappale on jaettu neljään osaan: poliittiset näkökohdat (kappale 5.2); toimenpiteitä edellyttäviä kysymyksiä (kappale 5.3); mahdollinen poliittisten toimenpiteiden jatkumo (kappale 5.4); alakohtaisesti tarvittavia toimenpiteitä: koulut (kappale 5.5.1), ammatillinen koulutus (kappale 5.5.2), korkeakoulutus (kappale 5.5.3), aikuiskoulutus (kappale 5.5.4), työllisyys (kappale 5.5.5) ja yhteiskunnallinen osallisuus (kappale 5.5.6).

5.2 Poliittiset näkökohdat

- Elinikäisen ohjauksen palveluiden saatavuutta tulee kehittää edelleen vastaamaan kaikkien kohderyhmien tarpeita. Erityisesti tämä koskee nuoria, joilla on riski keskeyttää koulunsa varhaisessa vaiheessa, ammatillisissa oppilaitoksissa opiskelevia ja korkea-asteen opiskelijoita, työssäkäyviä aikuisia, ikääntyvää väestönosaa ja vammaisia. Tarvitaan tehokkaampia poliittisia raameja, jotta asiaankuuluvat palvelut voidaan tuottaa sekä motivoida ja inspiroida käyttäjiä hyödyntämään niitä elämänsä eri vaiheissa.
- Ohjauspalveluiden tarjonta on rajallista: niitä on saatavilla ainoastaan tietyissä paikoissa tiettyyn aikaan päivästä tai viikosta, tiettyjen kanavien kautta, ja palvelut keskittyvät tiettyihin elämän vaiheisiin. Tämä rajoittaa palveluiden elinikäistä ja elämänlaajuista saatavuutta, jota tulee laajentaa.
- Eri maiden infrastruktuurit ja ohjausresursseihin ja -palveluihin liittyvät kulttuurit eroavat suuresti toisistaan. Saatavuuden seitsemän avainominaisuutta (johdonmukaisuus ja yhtenäisyys, kanavointi, eriyttäminen, läpäisevyys, kohdentaminen, markkinointi, yhdessä luominen) ovat kuitenkin sekä poliittinen että käytännön tason haaste haluttaessa parantaa ohjauksen saatavuutta.
- Vaikka henkilökohtaista tarvitaan edelleen ja sillä on kiistattomia etuja, lisäävät uudet teknologiat selvästi palveluiden saatavuutta, taloudellisuutta ja käyttäjäystävällisyyttä. Useimmille ELGPN:n jäsenmaille on kuitenkin yhä haasteellista luoda innovatiivisia ja joustavia palveluita, joihin sisältyy palveluiden itsenäinen käyttö. Joissakin maissa suunnitellaan kaikenikäisille tarkoitettua, integroitua

palvelumallia, toisissa taas pyritään luomaan eri kohderyhmille suunniteltuja kattavia palveluita. Usein tämä vaatii uusia institutionaalisia konteksteja sekä uudenlaista mentaliteettia ja kulttuuria.

- Tärkeä poliittinen näkökohta on kokonaisvaltaisen lähestymistavan käyttö kaikilla sektoreilla proaktiivisten, elämänlaajuisten palveluiden kehittämisessä. Lähestymistapana voi olla esimerkiksi jalkautuminen käyttäjien keskuuteen mieluummin kuin oma-aloitteisuuden odottaminen, oppimiskulttuurin luominen lisäämällä tietoisuutta sekä yksilön kannustaminen kehittämään taitojaan, motivaatiotaan ja itseluottamustaan. Näihin lähestymistapoihin tulee kuulua oikeus päästä maksuttomaan ohjaukseen.
- Epävirallisen ja arkioppimisen validointiprosessiin liittyvää ohjaustarjontaa ollaan useissa maissa vasta kehittämässä. Validoinnin (eli akkreditoinnin / aiemmin hankitun osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen) rooli on nyt laajalti tunnustettu, ja maat ovat sitoutuneet ottamaan käyttöön, toteuttamaan ja vakiinnuttamaan validointijärjestelmän. Toteuttamisen laajuus kuitenkin vaihtelee. Vaikka ohjauspalveluiden tarve ymmärretään hyvin, validointiprosessissa annettavaa ohjausta ja tukea parhaassakin tapauksessa ollaan vasta kehittämässä.

5.3 Toimenpiteitä edellyttäviä kysymyksiä

- Kuinka rahoitus tulisi kohdentaa eri palvelumuodoille, jotta eniten tarvitsevien ryhmien tarpeisiin voitaisiin vastata?
- Mitä strategioita voidaan luoda edistämään laadukkaampia ohjausrakenteita ja -mahdollisuuksia? Kuinka resursseja ja palveluntarjontaa tulisi arvioida suhteessa saatavuuden takaamiseen elinikäisen ohjauksen näkökulmasta?

- Kuinka ohjaushenkilöstön osaamista voidaan kehittää vastaamaan muuttuviin vaatimuksiin yleisesti ja erityisryhmät huomioon ottaen?
- Kuinka paljon tarjottavat palvelut perustuvat lakeihin tai säännöksiin?

5.4 Poliittiset toimenpiteet

Seuraavassa esitetään itsearviointiväline, jolla jäsenmaiden toimijat voivat arvioida maansa toimintapolitiikkoja ja elinikäisen ohjauksen saatavuuden lisäämiseksi toteutettuja toimia. Väline perustuu Euroopan unionin neuvoston elinikäisen ohjauksen päätöslauselmiin (2004, 2008), joissa kansalaisten pääsy elinikäisen ohjauksen piiriin pidetään ensisijaisen tärkeänä. Perusteena on, että elinikäisen ohjauksen palvelujen tulisi olla kaikkien kansalaisten saatavilla, riippumatta heidän sosiaalisesta ja ammatillisesta asemastaan tai asuinpaikastaan. Saatavuuden parantamisen kaikille avainominaisuuksille on annettu kuvaajat, jotka edustavat kehitysjatkumoa. Jäsenmaat voivat käyttää niitä välineinä arvioidessaan nykyisiä palvelujaan ja suunnitellessaan tulevaisuutta jatkuvana prosessina, jolla tarjontaa kehitetään kaikki kohderyhmät huomioiden. Yksittäisiä kohtia voidaan käyttää itsearvioinnin tarkistuslistana.

Taulukko 5.1: Saatavuuden parantamisen keskeisten osatekijöiden kuvaukset

1. Ohjauksen saatavuuden parantaminen eri ohjausmenetelmin

Rajallisia palveluita tietyille kohderyhmille	Rajallisia palveluita ja urasuunnittelun ohjausta	Rajallisia palveluita ja verkkopalveluita	Rajallisia palveluita ja kattavat IT- ja viestintätyökalut	Integroitu/kattava elinikäisten ohjausjärjestelyjen toimintamalli
<p>Rajallisia palveluita on tarjolla:</p> <ul style="list-style-type: none"> vain tietyinä aikoina tietyissä paikoissa oppilaitosympäristöissä tietyissä paikoissa julkisten työ- ja elinkeinopalveluiden tiloissa tietyille kohderyhmille <p>Aiemmin opitun validointiprosessiin kuuluu vain jonkin verran ohjausta.</p>	<p>Rajallisia palveluita täydennetään muilla ohjausmenetelmin:</p> <ul style="list-style-type: none"> urasuunnittelun ohjausryhmät työnhakuryhmät informaatiotietokannat opetussuunnitelmaan sisältyvä ohjaus työkokemus kollegan työn seuraaminen (shadowing) mentorointi 	<p>Rajallisia palveluita ja muita ohjausmenetelmiä täydennetään tieto- ja viestintätekniikalla:</p> <ul style="list-style-type: none"> internetsivut verkkotyökalut alakohtaista tietoa sisältävät internetsivut (koulutus & työ) vain osa sisältää elinikäisen ohjauksen työkaluja mukana kansallisia ja/ai alueellisia internetsivutoja kaikille kansalaisille tarkoitusta elinikäisestä ohjauksesta, sisältäen elinikäisen ohjauksen työkaluja 	<p>Rajallisia palveluita ja kattavat IT- ja viestintätyökalut</p> <p>Rajallisia palveluita, mm. verkkopalveluita, tuetaan ohjaajan antamalla puhelimeuvonnalla, johon kuuluu chat- tai sähköpostipalveluita:</p> <ul style="list-style-type: none"> keskitetyt johdetut palvelut, kattavat koko maan/alueen tietyille tai kaikille kohderyhmille 	<p>Integroitu tai kattava elinikäisen ohjauksen malli, johon kuuluu maanlaajuisia ja alueellisia palveluita:</p> <ul style="list-style-type: none"> puhelin verkkopohjaisia ohjaustyökaluja rajallisia palveluita ja muuta ohjaustoimintaa tietyille tai kaikille kohderyhmille <p>Palvelut tarjotaan käyttäjille parhaiten sopivina aikoina, parhaiten sopivissa paikoissa.</p> <p>Palveluissa käytettävät kielet:</p> <ul style="list-style-type: none"> vain enemmistökielillä mahdollisesti muilla kielillä (alueelliset tai vieraat kielet) <p>Kansalaisten laillisia oikeuksia kunnioitetaan ohjaustarjonnassa. Aiemmin opitun validointiprosessin kaikkiin vaiheisiin kuuluu tehokas ohjaus.</p>

2. Tutkimusperustaisen tiedon keruu ja ohjauksen saatavuutta parantavien politiikkojen kehittäminen

<ul style="list-style-type: none"> Ei infrastruktuuria, jolla kerättäisiin tietoa nykyistä, nuorille ja aikuisille suunnatuista elinikäisen ohjauksen palveluista. Eri kohderyhmien tulevia tarpeita tutkimusperustaisen kehittämisen suhteen ei ole kartoitettu tai profiloitu. <p>Tietoa ei ole olemassa</p> <ul style="list-style-type: none"> eri kohderyhmiä varten eri sektoreita varten (koulutus & julkiset työ- ja elinkeinopalvelut). 	<p>Pyrkimyksiä kerätä tietoa eri väestöryhmittä:</p> <ul style="list-style-type: none"> Tietoa on kerätty joiltakin sektoreilta. Joitakin tutkimustietoon perustuvia raportteja laaditaan tämän tiedon pohjalta päätöksentekoa varten. 	<p>Jonkin verran tietoa kerätään institutionaalisella tasolla ja vertaillaan kansallisella/alueellisella tasolla sekä alakohtaisesti päätöksentekoa varten, esimerkiksi eri ryhmiä koskien.</p> <p>Vertaillua tietoa arvioidaan elinikäisen ohjauksen laadun parantamiseksi.</p>	<p>Palveluiden käyttöä koskevaa tietoa kerätään eri hallinnon aloilla, mutta sitä vertaillaan kansallisella/alueellisella tasolla elinikäisen ohjauksen näkökulmasta.</p> <p>Vertaillua tietoa arvioidaan elinikäisen ohjauksen laadun parantamiseksi.</p>	<p>Tietoa elinikäisen ohjauksen palveluiden käytöstä ja mahdollisesta tarpeesta kerätään ja vertaillaan systemaattisesti kansallisella/alueellisella tasolla. Tarkoituksena on profiloida palveluita ja kehittää tutkimustietoon perustuvia, eri kohderyhmille suunnattuja toimintapolitiikkoja.</p>
---	--	--	--	--

3. Ohjauksen saatavuuden edistäminen

<p>Ei näkyviä eikä viestittyjä pyrkimyksiä edistää elimikaisen ohjauksen palveluita käyttäjien keskuudessa</p>	<p>Jonkin verran viestinnällistä näkyvyyttä ja muita edistämistoimia, joilla korostetaan elimikäistä ohjausta kaikille kohderyhmille tarjottavana palveluna</p>	<p>Joitakin pyrkimyksiä sen varmistamiseksi, että käyttäjät ja potentiaaliset käyttäjät selvästi ymmärtävät tarjottavat palvelut</p>	<p>Yhteistyötahot arvioivat ohjauspalveluiden edistämistä ja tuotteistamista kansallisella ja alueellisella tasolla Palveluiden/tarjonnan parantamisen seuranta-toimien näkökulmasta</p>	<p>Elimikaisen ohjauksen palveluiden laadun ja hyötyjen systemaattinen ja säännöllinen edistäminen on käynnissä kansallisella ja alueellisella tasolla (esimerkiksi uramessut, markkinointi- ja mainoskampanjat)</p>
--	---	--	--	--

5.5 Alakohtaisesti tarvittavia toimenpiteitä

5.5.1 Koulut

- Ohjauspalveluita järjestetään kouluissa oppilaiden urasuunnittelutaitojen sekä henkilökohtaisen ja sosiaalisen kehityksen edistämiseksi, hyödyntäen erilaisia henkilökohtaisen ohjauksen ja ryhmäohjauksen menetelmiä ja IT-työkaluja. Ohjauksen lähestymistapa on kokonaisvaltainen, ja tarkoituksena on tukea opiskelijoiden uravalintaa ja siirtymävaiheita.
- Koska vanhemmat usein vaikuttavat lastensa urapäätöksiin, on tärkeää tukea hankkeita, joilla heidän tieto- ja viestintätekniisiä perustaitojaan kehitetään, niin että he pystyvät tukemaan lapsiaan.
- Koulujen tarjontaa voidaan täydentää ulkoisilla resursseilla, kuten verkko-ohjauksella, jota kuvataan maaesimerkissä 5.1.
- Koulunkäynnin keskeyttämisen vähentämiseksi tulisi tukea riskiryhmään kuuluvia oppilaita, erityisesti tärkeissä siirtymävaiheissa. Tätä kuvataan Saksan maaesimerkissä 5.2.
- Aina kun se on mahdollista, koulujen tulisi toimia koordinoitusti yhteistyössä julkisten työ- ja elinkeinopalveluiden kanssa, tukien oppilaiden urakehitystä Saksan ja Itävallan esimerkkien mukaisesti (maaesimerkit 5.2 ja 5.3).
- Ohjauksen saatavuutta voidaan parantaa opetussuunnitelmaan sisältyvillä aloitteilla, kuten Ranskan esimerkissä 5.4.

Maaesimerkki 5.1: Tanskan e-ohjaus

Tanskan lasten asioihin ja koulutukseen keskitetty ministeriö (Ministeriet for Børn og Undervisning) käynnisti verkko-ohjauksen tammikuussa 2011. Se tarjoaa kaikille avointa, henkilökohtaista ohjausta useiden virtuaalisten viestintäväylien kautta: chat, puhelin, tekstiviestit, sähköposti ja Facebook. Tämä e-ohjaus on tarkoitettu kaikille koulutukseen ja työllisyyteen liittyvää tietoa etsiville, ja se on myös väylä muiden ohjauspalveluiden (www.ug.dk) käyttöön tai erilaisten laitosten tarjoamaan lisäohjaukseen. Palvelu on tarkoitettu erityisesti omatoimisille nuorille ja heidän vanhemmilleen, helpottamaan itsenäistä tiedonhakuja ja ohjaukseen pääsyä sekä motivoimaan nuoria jatkamaan haku- ja selvitysprosessia omin päin. E-ohjaus on tärkeä linkki myös kansalliseen ohjausportaaliin. Tammikuussa 2012 aloitettiin sosiaalisen median hyödyntäminen: verkko-ohjausta toteutetaan nyt yhteisen foorumin kautta Facebookissa (www.facebook.com/eVejledning). Käyttäjät voivat ottaa yhteyttä e-ohjaukseen sekä päivällä että illalla ja myös viikonloppuisin.

Maaesimerkki 5.2: Syrjäytymisvaarassa olevien nuorten ohjaus Saksassa

Saksassa tarjotaan ohjausta koulusta työelämään siirtyville nuorille kansallisen ”Educational Chains and Coaching” -hankkeen avulla. Saksan koulutus- ja tutkimusministeriön toteuttaman hankkeen tarkoituksena on estää koulunkäynnin keskeyttämistä ja syrjäytymistä yhteistyössä osavaltiokohtaisten ohjelmien ja työvälineiden kanssa. Sillä on yhteyksiä myös työelämään valmentavan ”Coaching for the Transition to Work” -ohjelman kanssa, jota toteuttaa Saksan työ- ja sosiaaliministeriö tarkoituksenaan tukea siirtymistä yleissivistävästä koulutuksesta ammatilliseen koulutukseen sekä estää opintojen keskeyttämistä molemmissa järjestelmissä. ”Educational Chains” -hanke tukee nuoria heidän valmistautuessaan peruskoulun päättökokeisiin ja ammattiopintojen aloitukseen. Ideana on yhdistää nykyiset, tuloksetkaat ohjelmat ketjuksi, joilla voidaan lisätä läpinäkyvyyttä ja jatkuvuutta. Alustava oppilasarvio seitsemännellä tai kahdeksannella luokalla keskittyy avaintaitoihin sekä mielenkiinnon kohteisiin ja vahvuuksiin. Seuraavaksi koulutusvalmentaja avustaa nuoria uranvalinnassa ja ammatilliseen koulutukseen siirtymisprosessissa etsimällä ja arvioimalla työharjoittelupaikkoja, auttamalla nuoria hankkimaan tietoa internetistä ja toimimalla linkkinä julkisiin ohjauspalveluihin (esimerkiksi uratietokeskus Career Information Centre BIZ).

Maaesimerkki 5.3: Uratietoutta nuorille Itävallassa

Uraohjauksen ja ammatillisen tiedon saataavuutta pyritään parantamaan Itävallan opetusministeriön ja työ-, sosiaali- ja kuluttajansuojaministeriön välisellä yhteistyöllä. Ministeriöt ovat sopineet pitävänsä yhteistoimin huolta siitä, että kaikki seitsemännet ja kahdeksannet luokat vierailevat julkisten työ- ja elinkeinopalveluiden ohjauskeskuksissa. Julkisten työ- ja elinkeinopalveluiden aluetoimistot kutsuvat koulut vierailulle ja jakavat niille tietoa ohjauspalveluista sekä muuta informaatiomateriaalia. Päämääränä on, että tietotaloudessa ja dynaamisilla työmarkkinoilla nuoret olisivat tekemisissä koulutus- ja uravalintojen kanssa jo varhaisessa vaiheessa. Tämä pehmentäisi siirtymävaiheita peruskoulusta (luokat 1–9) toiselle asteelle tai työharjoitteluun sekä estäisi koulun keskeyttämistä. Nuorille on tarjottava informaatiota, neuvoja ja ohjausta, että he pystyvät tekemään itsenäisiä uravalintoja. Koska vanhemmat usein myös vaikuttavat lastensa urapäätöksiin, heitäkin pyritään tavoittamaan ja informoimaan. Ohjauskeskukset järjestävät tapahtumia erilaisille ryhmille, esimerkiksi vanhemmille, koulutuksen järjestäjille ja opettajille. Tietoa on saatavilla saksan lisäksi myös muilla kielillä.

Maaesimerkki 5.4: Kaikkien ohjauksesta yksilöllisiin ohjauspolkuihin Ranskassa

PDMF (*Parcours de découverte des métiers et des formations*) on kaikkia opiskelijoita 12-vuotiaasta yliopistotasolle koskeva toimintamalli, jonka tavoitteena on opinpolun perustuminen harjittuihin valintoihin. Menetelmään kuuluu sellaisten taitojen opettaminen, jotka perustuvat tietoon työllisyydestä, henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamiseen vaadittavista opinnoista ja siitä, mitä tämä merkitsee henkilökohtaisella tasolla. Menetelmä on integroitu opetussuunnitelman eri aineisiin, ja sitä tuetaan erilaisilla ohjaustoimilla. "Omatoimisuuden ja aloitteellisuuden" taitoa arvioidaan osana yleistä tieto- ja taitoperustaa, joka kaikkien lasten tulee hankkia. Lukiotasolla järjestetään erityisiä työelämään tai korkeakoulutukseen siirtymiseen valmentavia tilaisuuksia. Lisäksi vuodesta 2009 lähtien on ollut voimassa laki, jonka perusteella oppivelvollisuutensa suorittamatta jättäneet pääsevät oppisopimusten kautta opiskelemaan ammatilliseen koulutukseen. Lain mukaan opiskelijat voivat toteuttaa opintosuunnitelmaa, jossa koulutus ja harjoittelu yhdessä tai useammassa yrityksessä vuorottelevat, ja sen jälkeen he voivat halutesaan palata perinteiseen opiskeluun. Koulutusohjelmaan kuuluu myös uraohjausta ja -neuvontaa. Lisäksi Ranskassa on säädetty laki nuorille tarkoitettuun erityisrahastosta, jolla tuetaan kouluosaavutuksia, sosiaalista osallisuutta ja ammatillista integraatiota.

ELGPN:n tietokannassa esitellään myös useita muita esimerkkejä:

- Valtion syrjäytymistä estävä hanke *Ny Giv* (Norja)
- Urasuunnittelun ohjaus kouluissa ja ohjaus riskinuorille (Slovakia)

- Käsiksi koulunkäynnin keskeyttämiseen *Aanval op de Schooluitval* (Hollanti)
- Koulutus työprosessina (Islanti)
- Laadukkaat sisäoppilaitokset: uusi keino koulunkäynnin keskeyttämistä vastaan (Ranska)
- Hyvät käytännöt kouluihin (Itävalta)
- Koulutusta 7–19-vuotiaiden vanhemmille (Turkki)
- Ohjaajien roolit koulutussektorilla (Kypros)

5.5.2 Ammatillinen koulutus

- Ammatillisissa oppilaitoksissa opiskelevat tarvitsevat enemmän tietoa ja ohjausta työmarkkinoille siirtymisestä ja työpaikoista sekä joustavista koulutuspoluista. Ohjauksen tulee tukea liikkuvuutta, yrittäjyyttä ja epävirallisen ja arkioppimisen validointia. Esimerkissä 5.5 tutustutaan Hollannin innostavaan tapaan järjestää ohjausta ammatillisessa koulutuksessa.

Maaesimerkki 5.5: Ohjaus ja neuvonta Hollannin ammatillisessa koulutuksessa

Hollannin opetus-, kulttuuri- ja tiedeministeriö rahoittaa vuosina 2010–13 projektia, jolla edistetään ohjausta ammatillisessa koulutuksessa. Ammatillisen koulutuksen neuvosto koordinoi tätä projektia, jonka tarkoituksena on vakiinnuttaa uraohjauksen asema ammatillisten oppilaitosten koulutusohjelmissa. Päämääränä on vähentää koulunkäynnin keskeyttämistä lisäämällä opiskelijoiden tietoisuutta heidän ominaisuuksistaan, kyvyistään ja mahdollisuuksistaan sekä sitä kautta tukea kykyä tehdä harkittuja jatkokoulutukseen tai työhön liittyviä päätöksiä. Toteutuksen aikana on käynnistetty digitaalinen portaali (*VET Stad*). Parhailtaan ollaan valmistelemassa asiakirjaa ”oppimisesta, urasta ja kansalaisuudesta” (*Leren Loopbaan en BURGERSCHAP*), jossa määritellään ne uraohjauksen näkökohdat, joihin ammatillisissa oppilaitoksissa tulisi kiinnittää huomiota. Huomiota kiinnitetään myös tuloksiin, esimerkiksi opiskelijoiden siirtymiseen ammatillisista oppilaitoksista ammattikorkeakouluihin.

ELGPN:n tietokannassa on lisäksi toinen asiaan liittyvä esimerkki: Itävallan Career Catching Counselors (BerufsFindungsBegleiter/in) -hanke.

5.5.3 Korkeakoulutus

- Korkeakoulujen ohjaustoiminnan tulee tukea opiskelijoiden itsetuntemusta, työmarkkinatuntemusta, työllistymistä ja liikkuvuutta. Näitä tavoitteita valaistaan esimerkillä 5.6.
- Useissa maissa on kiinnitetty huomiota myös erityistä epäedullisessa asemassa oleviin korkeakouluopiskelijoihin (”yliopistot ilman rajoja”).
- Aiemmin hankitun osaamisen validointiprosesseihin liittyvä tiedonvälitys ja ohjaus yliopistoissa ovat tärkeitä monissa jäsenmaissa.

Maaesimerkki 5.6: Ohjauspalvelut Slovakian yliopistoissa

Korkeakoululain mukaan yliopistojen tulee tarjota hakijoille, opiskelijoille ja muille toimijoille tieto – ja ohjauspalveluita opintoihin ja työllistymismahdollisuuksiin liittyen. Tätä veloitetta täydennetään laissa maininnalla opiskelijoiden oikeudesta tieto- ja ohjauspalveluihin. Palveluita tarvitaan tukemaan opiskelijoita yliopisto-opintoihin ja ammattiuraan liittyvässä päätöksenteossa, mutta myös auttamaan tällä tiellä kohdauksissa vaikeuksissa. Tämä koskee kaikkia tasavertaisesti riippumatta siitä, ovatko he koti- vai ulkomaisia opiskelijoita ja onko kyseessä muodollinen, epävirallinen vai arkioppiminen. Palvelut ovat erityisen tärkeitä elinikäiseen oppimiseen kytkeytyvissä oppilaitoksissa, jotka pyrkivät houkuttelemaan monipuolista opiskelijajoukkoa. Ohjauspalveluita tulisi olla saatavilla kaikkialla ja kaikille, myös erityisryhmille (kansainväliset opiskelijat, vammaiset jne.) – asiakkaiden tarpeiden mukaan eriytettyinä. Palveluiden järjestämisessä korostetaan erikoistuneen henkilökunnan koulutusta sekä palveluiden laatua. Tähän kuuluvat myös henkilökunnan velvollisuudet, joiden tulisi sisältyä yliopistojen laadun arviointiin. Korkeakoulutuksessa annettavalla ohjauksella on merkitystä opiskelijoiden työllistymisen lisäksi myös heidän henkilökohtaiselle kehitykselleen.

5.5.4 Aikuiskoulutus

- Aikuiset eivät useinkaan ole tietoisia tarjolla olevista pätevyitysmahdollisuuksista. Heillä voi myös olla rajoittunut käsitys omista taidoistaan ja osaamisestaan. Jotta he voisivat valita soveltuvan, realistisen koulutuspolun, on tarpeen selkiyttää odotuksia ja syventää itsetuntemusta sekä kartoittaa eri vaihtoehtoja sopivimman koulutuksen hankkimiseksi. Esimerkki 5.7 kuvaa hyvin näiden palveluiden tarvetta, markkinoinnin roolia tarpeen määrittämisessä ja mahdollisuuksia täyttää tarve etäohjauksen avulla.
- Ohjauksella on ratkaisevan tärkeä rooli epävirallisen oppimisen ja arkioppimisen validointiprosessissa, esimerkkinä tapaus 5.8.
- Euroopan unionin neuvosto pitää ikääntyvien työntekijöiden ohjausta tärkeänä välineenä aktiivisen ikääntymisen edistämiseksi.⁸ Jotkin maat ovat parhaillaan kehittämässä erityisesti yli 50-vuotiaille tai eläkkeelle siirtymässä oleville tarkoitettuja palveluita. Tätä kuvataan maaesimerkeissä 5.9 ja 5.10.

⁸ Euroopan unionin neuvosto (2011). *Ageing as an Opportunity for the Labour Market and for the Development of Social Services and Community Activities* (Ikääntyminen mahdollisuutena kehittää työmarkkinoita, sosiaalipalveluita ja yhteisötoimintaa). 3131. Työllisyydestä, sosiaalipolitiikasta, terveydestä ja kuluttaja-asioista vastaavan neuvoston kokous, 1.–2.12.2011.

Maaesimerkki 5.7: learndirect: Britannian puhelin- ja internetpalvelut

Learndirect on kansallinen, aikuisia urakysymyksissä auttava internetpalvelu, joka perustettiin vuonna 2000. Jo tuolloin koulutettu henkilökunta antoi uratietoutta ja -ohjausta internetin välityksellä. Vuonna 2007 palvelu laajeni puhelinohjaukseen, jota annettiin tietyille kohderyhmille Englannissa. Muualla Britanniassa palvelut järjestettiin eri tavoin. Palvelun kautta toteutettiin yli 14 miljoonaa internetsessiota ja puhuttiin yli miljoona puhelua vuodessa. Käyttäjämäärät lisääntyivät markkinointikampanjoiden, esimerkiksi parhaaseen tv-lähetysaikaan sijoitetun televisiomainonnan ansiosta. Vuonna 2008 palvelusta alkoi vastata oppimis- ja taitoneuvosto (Learning and Skills Council). Tällöin sen nimeksi tuli uraneuvontapalvelu (Careers Advice Service), josta kehittyi myöhemmin Next Step, ja edelleen Englannin kansallinen urapalvelu (National Careers Service for England). Neuvontapalveluun kuuluu auttavan puhelimen lisäksi sähköposti- ja verkkopohjainen keskustelupalvelu (chat). Skotlannissa, Walesissa ja Pohjois-Irlannissa palvelut on järjestetty eri tavalla, ja käytössä on monenlaisia markkinointikeinoja, kuten perinteinen media, Facebook ja Twitter, joilla asiakkaiden tietoisuutta palveluista lisätään.

Maaesimerkki 5.8: Aikuiskoulutuksen validointi Puolassa

Vuonna 2007/08 Warmińsko-Mazurskien ammatillisessa kehityskeskuksessa (Warmińsko-Mazurskie Vocational Development Centre) toteutettiin kahta rakennusalan ammattia koskien Puolan ensimmäinen osaamisen validointihanke. Tämä "Let's Build Together" -hanke toimi EQUAL-ohjelman puitteissa. Siihen kuului tiedonvälitys ja ohjaus sekä osaamisen validointi kaasulaitteiden asentajan ja saniteettilaitteiden asentajan ammatteihin liittyen. Projektissa kehitettiin validointiprosessi, jota hyödynsi 200 henkilöä. Näin kerättyä kokemusta käytettiin hyväksi kahden muun projektin toteutuksessa ("Specialist with a Degree" ja "Specialist with a Degree 2"). Näistä projekteista ensimmäisessä (2009/10) sai ammattitutkinnon tai mestarintutkinnon verhoilijan tai puusepän ammateissa. Toisessa projektissa kompetensseja voitiin tunnistaa ja tunnustaa jo kahdeksassa ammatissa: betoninlaskija, raudoittaja, sähköasentaja, kaasulaitteiden asentaja, kivenhakkaaja, puuseppä, verhoilija ja rakennusalan asennusteknikko. Vuonna 2008/09 Puolassa toteutettiin kaksivuotinen innovaation siirtoprojekti, joka myös edisti maan rakennusalan työvoiman pätevoittämistä ("Towards a Qualified Construction Workforce for Poland").

Maaesimerkki 5.9: Saksan 50+ -ohjaus

Eläkekompassi (*Ruhestandskompass*) on uusi työkalu eläkeikää lähestyville työntekijöille. Se on kehitetty Leipzigissa osana valtion ”paikallisen oppimisen” (*Lernen vor Ort*) ohjelmaa. Pyrkimyksenä on auttaa työntekijöitä eläköitymiseen valmistautumisessa ja eläkeaktiviteettien suunnittelussa. Muuttuvien väestötilastojen ja tulevaisuuden työvoimapulan valossa ikääntyvien merkitys aktiivisina kansalaisina on kasvussa. Ikääntyneet eivät kuitenkaan ole aktiivisia ohjauspalveluiden käyttäjiä. Eläkekompassi on rakennettu niin, että sitä on helppo käyttää itsenäisesti, ja samalla se tarjoaa mahdollisuuden ohjaukseen ja rohkaisee tarttumaan tähän mahdollisuuteen.

Maaesimerkki 5.10: Ikääntyneiden ohjaus Slovakiassa

Slovakian kansallinen ikäohjelma on osa maan vanhuspolitiikkaa, jonka juuret ovat YK:n kansainvälisessä ikäihmisten vuodessa 1999. Kansallisen ohjelman periaatteiden mukaisesti maan opetus-, tiede- tutkimus- ja urheiluministeriö edistää ikäihmisten mahdollisuuksia, varmistuen myös mahdollisuuden elinikäiseen oppimiseen, joka on yksi tie itsensä toteuttamiseen, henkiseen ja fyysiseen tasapainoon ja mielekkääseen vapaa-aikaan. Koulutus kypsällä iällä voi tuoda elämään uusia näkökulmia ja edistää henkilökohtaista kasvua. Vuonna 2000 perustettiin myös seniorikansalaisia auttava foorumi. Se kerää yhteen 150 kansallisen ja aluetason jäsenorganisaatiota, jotka tarjoavat hoitoa, tukea ja palveluita ikääntyneille, ajavat heidän oikeuksiinsa ja etujaan sekä auttavat huomioimaan heidän tarpeensa. Foorumin keskeistä toimintaa ovat ohjaus- ja neuvontapalvelut iäkkäille ja heidän perheenjäsenilleen sekä kohderyhmän päivähoitopalvelut.

ELGPN:n tietokannassa on esitelty myös toinen aikuiskoulutukseen liittyvä esimerkki: Itävallan aikuiskoulutuksen ohjausverkosto (Guidance network in adult education).

5.5.5 Työllisyys

- Työllisyyden edistämiseksi siirtymätyömarkkinoilla on ratkaisevan tärkeää järjestää ohjausta, joka tukee yksilön itsetuntemusta sekä koulutus- ja työmarkkinamahdollisuuksien kartoitusta. Ohjaus on myös työhön sijoittumisprosessien olennainen osa. Aktivointijärjestelmään kuulumisen on tärkeä askel työttömyyden pitkittymisen ja syrjäytymisen estämisessä.
- Ohjauksella on myös tärkeä rooli elinikäisen oppimisen polkujen turvaamisessa osana sopimusperusteisia työllistämismenettelyjä.
- Työpaikalla annettavalla ohjauksella voidaan tukea työntekijän osaamisen kehittämistä ja edistää suorituskykyä ja työllisyyttä. Työmarkkinoiden siirtyessä tarjontapainotteisuudesta kysyntäpainotteisuuteen yhä useammat käyttävät ohjauspalveluita. Joidenkin maiden julkiset työ- ja elinkeinopalvelut ovat reagoineet tähän siirtymään tarjoamalla ohjauspalveluita yrityksille. Saataavuuden käsite tulisi näin ollen laajentaa yksilöistä yrityksiin – kuten Islannin esimerkissä 5.11 on tehty.

Lisää esimerkkejä verkoston jäsenmaista on esitetty ELGPN:n tietokannassa: Itävallan Jugendcoaching (nuorisovalmennus) ja Portugalin kansallinen elinikäisen ohjauksen portaali Vi@s.

Maaesimerkki 5.11: Islanti jalkautti ohjauksen työpaikalle

Ohjauksen työpaikoille jalkauttaneen projektin "Guidance and Counselling in the Workplace" keskeisenä tavoitteena on viedä osaamisen kehittämiseen liittyvää tietoa ja ohjausta suoraan työpaikoille. Tarkoitus on jalkautua kohderyhmän pariin ja tiedon ja ohjauksen tarjoamisen lisäksi analysoida koulutustarvetta ja sen perusteella kehittää sopivia kursseja. Kohderyhmään kuuluvilla on yleensä vähän muodollista koulutusta (eli he eivät ole suorittaneet toisen asteen koulutusta), kuten noin 1/3 Islannin työvoimasta. Tiedon ja ohjauksen tarjoamisen tälle kohderyhmälle odotetaan lisäävän koulutusaktiivisuutta. Täten se myös nostaa maan yleistä koulutustasoa. Islannin opetus-, tiede- ja kulttuuriministeriö rahoittaa projektia. Sitä koordinoi koulutuspalvelukeskus Education and Training Service Centre (ETSC), ja se toimii yhteistyössä sidosryhmien kanssa (ammattiliitot, koulutusrahastot ja koulutuksen järjestäjät). Uraohjaajat tekevät yhteistyötä yritysten kanssa, tarjoten niille esitelmää ja tehden yksilöhaastatteluja joko työpaikalla tai keskuksessa. Lähestymistapa on yksilökeskeinen: työntekijöitä autetaan löytämään sopivia opinpolkuja, jonka jälkeen tarjotaan myös henkilökohtaista seurantaa. Vuodesta 2006 lähtien projektissa on tehty noin 20 000 haastattelua eri puolilla Islantia. Yhä useampi kohderyhmään kuuluva tulee nykyisin omaaloitteisesti ohjaukseen elinikäisen oppimisen keskuksiin.

5.5.6 Yhteiskunnallinen osallisuus

- Tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluiden tulisi olla kaikille kansalaisille avoimia riippumatta koulutuksesta, työllisyystilanteesta, osaamisperustasta tai elämäntilanteesta. Euroopan unioni pyrkii poistamaan palveluiden saata-

vuuden esteet sekä tukemaan yksilöllistä elinikäistä oppimista ja uranhallintaprosesseja.

- Kehitys kulkee kohti palveluiden vahvempaa eriyttämistä, jotta voitaisiin paremmin huolehtia vaikeammin tavoitettavien ryhmien tiedon, ohjauksen ja oppimisen tarpeista. Tällaisia ryhmiä ovat riskinuoret (esimerkiksi koulunkäynnin keskeyttäneet, maaesimerkki 5.12), pitkäaikaistyöttömät, ikääntyneet työntekijät (50+), vammaiset (ks. maaesimerkit 5.13 ja 5.14), uudelleenorganisoidavien alojen/yritysten työntekijät sekä etniset ja kulttuuriset vähemmistöt.
- Helposti saavutettavilla palveluilla voidaan huonoimmassakin asemassa olevat ihmisryhmät tavoittaa ja heidän urasuunnitteluvalmiuksiaan parantaa. Tämän edellytyksenä on palveluiden markkinointi paikallisella, alueellisella ja kansallisella tasolla.

Maaesimerkki 5.12: Puolan ”vapaaehtoiset työjoukot”

Puolan ”vapaaehtoiset työjoukot” (Voluntary Labour Corps) on valtiollinen organisaatio, jota valvoo työllisyysasioista vastaava ministeri. Se huolehtii valtion työ- ja elinkeinopolitiikkaan ja nuorten syrjäytymisen ehkäisemiseen liittyvistä velvoitteista. Organisaatiolla on pysyvien ja liikkuvien erikoisyksiköiden verkosto, joka järjestää nuorille monipuolisia palveluita. Vuosina 2009–2013 se toteuttaa EU/ESR-rahoitteen projektin, jonka aiheena on ”vapaaehtoiset työjoukot työmarkkinapalveluiden tuottajina”. Projektitoiminta on suunnattu 25 000 nuorelle (iältään 15–25), joista 600 on työtöntä ja 2 440 ei toimi ammatissa. Projektin kohderyhmät ovat seuraavat: koulutustaustaltaan erilaiset työttömät tai työnhakijat, jotka tarvitsevat apua työmarkkinoilla; opiskelijat ja vastavalmistuneet, jotka valmistautuvat siirtymään työmarkkinoille ja tarvitsevat ohjautusta, työnvälitystä tai koulutusta; syrjäytymisvaarassa olevat henkilöt.

Maaesimerkki 5.13: Islannin yliopiston ohjauspalvelut vammaisille opiskelijoille tai erityisopetusta tarvitseville

Islannin yliopistossa (*Háskóli Íslands*) on 16 000 opiskelijaa, ja se on maan suurin yliopisto. Se on myös ainoa yliopisto Islannissa, joka järjestää ohjattuja, säädeltyjä palveluita vammaisille tai opiskelijoille, joilla on erityisiä tarpeita. Opiskelijat voivat olla yhteydessä yliopiston ohjauspalveluun tarvitessaan opiskelussaan erityisjärjestelyjä, esimerkiksi opetukseen liittyvien tietojen saamista hyvissä ajoin, joustavuutta ohjelmajärjestelyihin ja henkilökohtaiseen edistymiseen, luentojen tallentamista ja mukautettuja opetustiloja. He voivat myös anoa koejärjestelyjen mukauttamista erityistarpeisiinsa, esimerkiksi pidempää vastausaikaa, yksityiskokeita, apua lukemiseen ja kirjoittamiseen ja vaihtoehtoisia koemuotoja (esimerkiksi monivalintatehtävät, lyhyet kirjalliset vastaukset tai suulliset kokeet pitkien esseevastusten sijasta). Lukuvuoden 2010/11 aikana noin 700 opiskelijaa sai tällaista tukea.

Maaesimerkki 5.14: Turkin erityisammattioppilaitokset

Turkissa koulutuspalveluita järjestetään erityiskouluissa kuudelle eri lapsi- ja nuorisoryhmälle: näkövammaiset, kuulovammaiset, liikuntavammaiset, kehitysvammaiset, autistiset ja pitkäaikaissairaavat lapset. Tavalliseen kouluun soveltuville erityistarpeisille oppilaille Turkissa on erityisluokkia ja tukiovetusta. Lisäksi erityisammattioppilaitokset tarjoavat erityisoppilaille koulutus- ja työmahdollisuuksia. Yli 21-vuotiaat lievästi kehitysvammaiset aikuiset oppivat ammatillisia taitoja näissä kouluissa. Heidän opetusohjelmaansa kuuluu turkin kieltä, matematiikkaa, yhteiskuntatietoa, uskonto- ja etiikkakasvatusta, musiikkia, kuvataidetta ja voimistelua sekä ammatillista koulutusta ja ammattietiikkaa käytännön harjoitteluun yhdistettynä. Opinnot kestävät neljä vuotta, ja ensimmäisen vuoden lopussa opiskelijat mahdollisuuksien mukaan sijoittuvat harjoittelupaikkaan, jossa he seuraavat työntekijän työskentelyä. Kurssin suoritettuaan opiskelijat saavat todistuksen ammatillisesta koulutuksesta. Heitä tuetaan kouluissa koko prosessin ajan koulutuksellisilla, yksilöllisillä ja ammatillisilla ohjauspalveluilla.

Lisätietoa kaikista esimerkkitapauksista löytyy ELGPN:n tietokannasta (<http://elgpn.eu>).



Laatu ja tutkimusperusta

6.1 Johdanto

Tässä kappaleessa käsitellään elinikäisen ohjauksen palveluiden laatuun sekä niiden tulosten ja vaikutavuuden todentamiseen liittyviä poliittisia näkökohtia. Kappale jakautuu neljään osaan: poliittiset näkökohdat (kappale 6.2); toimenpiteitä edellyttäviä kysymyksiä (kappale 6.3); mahdollinen poliittisten toimenpiteiden jatkumo (kappale 6.4); alakohtaisesti tarvittavia toimenpiteitä: koulut (kappale 6.5.1), ammatillinen koulutus (kappale 6.5.2), korkeakoulutus (kappale 6.5.3), aikuiskoulutus (kappale 6.5.4), työllisyys (kappale 6.5.5) ja yhteiskunnallinen osallisuus (kappale 6.5.6).

6.2 Poliittiset näkökohdat

- On erittäin tärkeää lisätä tietoa ja kehittää osaamista, joka liittyy tehokkaisiin laadunvarmistusjärjestelmiin ja ohjauksen yhteiskunnalliseen vastuuseen. Elinikäisen ohjauksen järjestelyihin ja palveluihin tehtävistä investoinneista tulee näkyä selvemmin, mitä lisäarvoa niistä on yksilölle, yhteisöille ja yhteiskunnalle. Laadunvarmistusjärjestelmien ja -mekanismien tarkoituksena on lisätä palveluntuotannon tehoa, institutionaalista taloudellista vas-

tuuta ja – kansalaisen näkökulmasta – saada aikaan läpinäkyvyyttä. TNO-palveluiden laadunvarmistuksen kehittäminen ei ole erillinen prosessi vaan kokonaisuuteen kuuluva tema, joka lävistää kansalliset ohjausjärjestelyt ja institutionaaliset laadunvarmistusjärjestelmät, kattaen koulutuksen, työllisyyden ja yhteiskunnallisen osallisuuden.

- Varsinkin tieto- ja viestintätekniikan rooli aktiivisessa, ajasta ja paikasta riippumattomassa palveluntarjonnassa, samoin kuin uudet asiakkuudenhallintajärjestelmät ja työmarkkinatiedon parempi saatavuus, tarjoavat laadukkaiden palveluiden suunnittelijoille ja toteuttajille uusia mahdollisuuksia ja haasteita. Strategisissa ja operationaalisissa suunnitelmissa tulee ottaa huomioon yksilöiden väliset erot, heidän oikeutensa ja mahdollisuutensa palveluiden käyttöön, johon kuuluu myös kahdenvälinen keskustelu sekä verkossa että kasvotusten. Perinteisten ja verkkopalveluiden välillä tulee löytää tasapaino, huomioiden niiden vaikuttavuus, taloudellisuus ja laatu. Käyttäjien ja ohjaajien digitaaliseen lukutaitoon tulee myös kiinnittää huomiota.
- Julkisen talouden kiristyspainneiden vuoksi on myös elinikäisen ohjauksen palveluiden kus-

tannukset perusteltava entistä paremmin. Tois- taiseksi useimmat maat ovat keskittyneet pal- veluntuotannon laatuun ja sen parantamiseen, jolloin ammatinharjoittajien osaaminen on ollut keskeistä. Jotkut ovat hyödyntäneet ura- palveluiden käyttäjiltä saatua tietoa palvelui- den suunnittelussa ja toteutuksessa. Joitakin julkisia työ- ja elinkeinopalveluita lukuun otta- matta vain äärimmäisen harvat palveluntuotta- jat ovat hyödyntäneet tiedon tilastollista mal- lintamista julkisen sektorin lyhyen, keskipitkän ja pitkän aikavälin säästöjen analysoinnissa investoinneista saatuina taloudellisina ja/tai sosiaalisina tuottoina. Lisähaasteena on saada EU:n koulutusyhteistyön strategisen kehyksen (Koulutus 2020 / ET 2020) tulokset täydentä- mään ja lujittamaan koulutuksen ja julkisten työ- ja elinkeinopalveluiden tietoperustaa.

- On tarpeen kehittää yhteinen terminologia eri- laisille laadunvarmistukseen ja tutkimusperus- taisuuteen liittyville toiminnoille, jotta hank- keiden arviointi ja vaikutukset olisivat vertai- lukelpoisempia. Tämä edistäisi myös yhteis- ymmärrystä ja oppimista sekä ELGPN:n jäsen- maissa että niiden välillä. Jatkossa laadunvar- mistuksen ja tutkimusperustan välisen tasapai- non tulisi perustua pieneen joukkoon yhdessä sovittuja laatutekijöitä, -kriteereitä ja -indikaat- toreita, joita voidaan testata ja soveltaa käytän- nössä myös esimerkkien avulla.
- Tutkimusperustaisen oppimisen ja toiminta- politiikan tulee alusta alkaen nojautua syste- maattiseen tiedonkeruuseen, hyödyntäen ajan- tasaisia tietokantoja ja tutkimustietoa. Erityistä huomiota tulee kiinnittää henkilöstön osaami- sen kehittämiseen: heidän tulee pystyä kerää- mään tutkimustietoa ja rakentamaan asianmu- kaiset tietoaineistot, jotka tukevat poliittista päätöksentekoa ja myös kestävät julkisen tar- kastelun. Elinikäisen ohjauksen järjestelyihin tuleekin kuulua joustava laadunvarmistus- ja tutkimusperustainen viitekehys. Siihen on kuu- luttava myös mittausväline, jonka käytäntöön

soveltaminen tuottaa konkreettisia tuloksia uusien, innovatiivisten menetelmien pilotoin- tien kautta. Ohjauspolitiikkaan liittyvää syste- maattista koordinoitua ja yhteistyötä sinänsä tulisi myös pitää laatutekijänä. Tämä näyttää olevan useimpien laadunhallintamenetelmien heikko kohta.

- Hyvin erilaisten henkilöryhmien uraohjauksen tarve on lisääntymässä, kun julkisen, yksityi- sen ja kolmannen sektorin välille on synty- mässä suuri määrä uusia markkinatoimijoita ja monialaisia kumppanuuksia. Suuntaus ei ole poikkeuksellinen: OECD⁹ raportoii, että eri valtiot käyttävät lisääntyvässä määrin yksityi- siä ja ei-kaupallisia tahoja tavarant- ja palvelun- tuotannossa. Julkisen sektorin kiristyspaineet, ikääntyvä yhteiskunta ja tarve lisätä investoin- teja ja saada lisäarvoa opiskelusta ja työnteosta vaativat tuoreita lähestymistapoja.

6.3 Toimenpiteitä edellyttäviä kysymyksiä

- Millä poliittisella ohjauksella voidaan varmis- taa, että henkilöstön osaaminen riittää tehok- kaan ja korkealaatuisen uraohjauksen tuotta- miseen monikanavaisessa, sulautetussa palve- lujärjestelmässä?
- Millainen strateginen rooli tulisi valtiolla olla ohjausalan ammattilaisten koulutuksen raken- netta, muotoa ja toimintaa sekä ammattilais- ten pätevyyttä ja täydennyskoulutusjärjestelyjä määritettäessä (tai muutettaessa)?
- Mitä muuta tulee tehdä, että kansalaiset ja työ- markkinaosapuolet saadaan osallistumaan elinikäisen ohjauksen määrälliseen ja laadulliseen kehittämiseen?
- Kuinka varmistetaan palveluiden korkea laatu ja se, etteivät epäluotettavat elinkeinonharjoit-

⁹ Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö OECD (2010). *Restoring Fiscal Sustainability: Lessons for the Public Sector*. Pariisi: OECD.

tajat käytä hyväkseen kansalaisten yksilöllisiä tarpeita ja kiinnostuksen kohteita? Tulisiko päättäjien osallistua uraohjaajien kansallisen rekisterin tai lainsäädännöllisten lupajärjestelyjen luomiseen, ja kuinka?

- Mitkä ovat yksityisen, julkisen ja kolmannen sektorin roolit korkealaatuisten urapalveluiden suunnittelussa ja toteuttamisessa?
- Kuinka teknologialla voidaan edistää tiedonvaihtoa sekä elinikäisen ohjauksen palveluiden taloudellisten ja yhteiskunnallisten hyötyjen analysointia yksittäisillä sektoreilla ja sektorienvälisesti?
- Missä määrin elinikäisen ohjauksen verkkosivut edistävät yksittäisten henkilöiden urasuunnitteluvalmiuksia sekä välitöntä, välillistä ja pidemmän aikavälin urakehitystä?
- Mihin tarkoituksiin laadunvarmistustietoa kerätään, millaista tiedonkeruuta nyt tarvitaan ja kuinka tuloksia voidaan käyttää strategisten, tutkimusperustaisten toimintapolitiikkojen ja käytäntöjen edistämiseksi?
- Kuinka perinteisten ja verkko-ohjauspalveluiden saatavuudelle löydetään tasapaino, kun otetaan huomioon julkisen sektorin vakavat budjettirajoitteet? Kenen tulisi maksaa elinikäisen ohjauksen palveluista?
- Mitkä ovat todelliset kustannukset ja hyödyt valtiolle ja kansalaiselle, ja kuinka niitä voidaan tehokkaimmin arvioida ja mitata?
- Kuinka päättäjät voivat varmistaa saavansa riittävästi tietoa tutkimusperustaisen toimintapolitiikan ja laadunvarmistuksen kehityksestä?

6.4 Poliittiset toimenpiteet

Monien maiden elinikäisen ohjauksen tarjonnassa on edelleen ilmeisiä aukkoja ja puutteita huolimatta kaikkialla Euroopassa ja sen ulkopuolella tehtävästä suunnitelmallisesta kehitystyöstä. Haasteena on osoittaa elinikäisen ohjauksen järjestelyjen ja palveluiden oikeus julkiseen rahoitukseen ohjauksen tuloksellisuuteen ja vaikuttavuuteen liittyvän näytön avulla. Tätä näyttöä tulee lujittaa uusilla ”vastuun viitekehyksillä”, joihin kuuluu standardoitu tiedonkeruu sekä pitkäaikaista seuranta pidemmän aikavälin vaikuttavuuden ja kustannussäästöjen selvittämiseksi sekä valtion tasolla että yksilötasolla. Jokaisella laadunvarmistusjärjestelmällä tai -viitekehyksellä on omat erityispiirteensä, ja järjestelmistä on olemassa useita hyviä esimerkkejä sekä EU:ssa että sen ulkopuolella. Siksi ei ole tarpeen yrittää korvata niitä yhdellä uudella, vaihtoehtoisella järjestelmällä tai viitekehyksellä. Sen sijaan voidaan käyttää laatulementtejä, jotka on suunniteltu laadun ja tutkimusperustaisten toimintapolitiikkojen auditoinnin lähtökohdaksi seuraavan taulukon mukaisesti. Tarkoituksena on tuottaa lisätietoa tutkimusperustaisesta oppimisesta ja politiikanmuodostuksesta eri konteksteissa ja eri sektoreilla käytäviin keskusteluihin. ELGPN:n laadunvarmistuksen ja tutkimusperustan (QAE) viitekehystä kuvataan yksityiskohtaisemmin liitteessä D.

Talukko 6.1: Kansallisen elinikäisen ohjausjärjestelmän laatulementit

Laadun osatekijä 1: Ohjaushenkilöstön osaaminen ja kelpoisuudet		
Ad hoc -järjestelyitä, jotka eivät perustu yhtenäiseen politiikkaan	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Säädely virallinen rekisteri tai toimilupa
Laadun osatekijä 2: Kansalaisen/käyttäjän osallistuminen		
Satunnaisia ja/tai yksittäisiä käyttötyytyväisyystutkimuksia	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Hyvin organisoituja laadunvarmistus- ja tutkimusperustaisuusjärjestelmiä, joissa käyttäjät otetaan aktiivisesti mukaan suunnittelemaan ja kehittämään palveluita
Laadun osatekijä 3: Palveluiden tuottaminen ja kehittäminen		
Ei urasuunnitteluvalmiuksien kehittämisen viitekehystä; joka olisi yhteydessä eri käyttäjäryhmien ilmaisemiin ohjaustarpeisiin ja palvelujen saavuuteen tai käyttäjäryhmien priorisointiin	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Kokonaisvaltainen laadunhallintajärjestelmä, johon kuuluu myös tietoa urasuunnitteluvalmiuksista, investointien tasosta ja lisäarvosta
Laadun osatekijä 4: Kustannushyödyt valtiolle		
Tietoa ohjauspalvelujen kustannushyödyistä valtioille ei ole saatavilla	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Välttömät, keskipitkän ja pitkän aikavälin julkiset säästöt laskettu sijoitusten taloudellisina tuottoina ja/tai yhteiskunnallisina vaikutuksina (SROI)
Laadun osatekijä 5: Kustannushyödyt kansalaiselle/yksilölle		
Rajoitetusti tietoa urapalveluihin osallistumisen tuottamasta lisäarvosta kansalaisille	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Näyttöä pitkäaikaisseurannasta ja tutkimuksista, joilla mitataan urasuunnittelutaitojen kehittymistä tukevien palvelujen vaikuttavuutta eri ympäristöissä

On erittäin tärkeää luoda tasapaino kaikille tarjottavien ydinpalveluiden ("valtavirran marginalisoinnin" välttämiseksi) ja palveluita eniten tarvitseville tarjottavien intensiivisten palveluiden välille. Koska elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikat ja tarjonta sijoittuvat useammalle sektorille (esimerkiksi kouluihin, ammatilliseen koulutukseen, korkeakoulutukseen, aikuiskoulutukseen, työ- ja elinkeinosektorille), palveluiden tulee olla mahdollisimman saumattomia.

6.5 Alakohtaisesti tarvittavia toimenpiteitä

6.5.1 Koulut

- Kouluissa haasteena on ratkaista, kuinka laadunvarmistus integroidaan urasuunnittelun ohjaukseen ja uraohjaukseen: opetetaanko urasuunnitteluvalmiuksia (CMS) erillisenä aineena, opetusohjelmaan yleisesti integroi-

tuna teemana vai opetussuunnitelman ulkopuolisena toimintana uraohjauksen rinnalla. Lisäksi tulee seurata ja tutkia oppilaiden edistymistä, joka on yhteydessä suoritustasoihin, opinpolkuihin ja keskeyttäneiden lukumääriin. Urasuunnittelun ohjausta tukevasta lainsäädännöstä, lakisääteisistä sopimuksista ja/tai yleisistä ohjeista voi tässä olla apua. Tapaus 6.1 on mielenkiintoinen esimerkki Ruotsissa kehitetyistä urasuunnittelun ohjauksen yleisistä suuntaviivoista, joihin kuuluu myös säädösten soveltamissuosituksia.

- Erilaisten interventioiden (erillisenä aineena, integroituna tai opetussuunnitelman ulkopuolella) vaikuttavuusarvioinnin ei tule olla satunnaista vaan suunnitelmallista. Siinä on myös noudatettava yhteisesti sovittuja periaatteita henkilöstön osaamisen arvioinnista, kansalaisten/käyttäjien osallistumisesta, palvelujen järjestämisestä ja kehittämisestä sekä kustannushyödyistä yksilön ja valtion näkökulmasta. Koulujen perinteinen henkilökohtainen ohjaus ja verkko-ohjauspalvelut, joita toteutetaan puhelimitse tai chatin, tekstiviestien ja sosiaalisen median (esimerkiksi Facebookin) välityksellä, eivät aina sovellu toteutettaviksi erillisenä aineena. Uudet web 2.0 ja 3.0 -sovellukset (esimerkiksi älypuhelimet ja mashup-sovellukset), joiden käyttö on lisääntynyt myös ammatillisessa viestinnässä koulutus- ja työelämyssektoreillakin (vrt. työmarkkina-analyysit ja tiedonhaku), ovat muuttamassa kouluopetusta ja -oppimista maailmanlaajuisesti. Siksi laadunvarmistusvaatimusten, valvontajärjestelyjen, tutkimusperustaisen oppimisen ja tutkimusperustaisten toimintapolitiikkojen välillä tarvitaan kytköksiä.
- Tanskan esimerkki esittelee kiinnostavan lähestymistavan laadunvarmistukseen tutkimusperustaisessa viitekehyksessä, joka on kehitetty maan nuorisotietokantajärjestelmän pohjalta (15–29-vuotiaat; ks. maaesimerkki 6.2). Tässä tapauksessa työskentely kouluissa, ohjauskeskuksissa ja nuorten oppilaitoksissa on lähtökohtana tutkimusperustan luomiselle ja urapolkuihin liittyvälle vaikuttavuusarvioinnille.
- Monissa maissa ollaan kehittämässä innovatiivisia laadunvarmistusjärjestelmiä ja tutkimusperustaisia toimintapolitiikkoja, jotka auttavat päättäjiä tarkastelemaan kriittisesti siirtymää koulusta työelämään sekä kehittämään tiedonkeruuta systemaattisempaan ja tehokkaampaan suuntaan, kytkien siihen erityiset laatuindeksit. Tästä esimerkkinä on Viron kolmisäikeinen laadunvarmistusmenetelmä (maaesimerkki 6.3).
- Laadunvarmistusjärjestelmien ja laatustandardien kehittäjien ja toteuttajien tulee liittää kyseiset järjestelmät ja standardit koulutus- ja työelämän tutkimusperustaisiin toimintapolitiikkoihin. Keskeisten toimijoiden ammatillisen kehityksen kannalta on määriteltävä tarkemmin, mitä tietoa tarvitaan ja mihin tarkoituksiin sitä kerätään – esimerkiksi, kuinka sillä voidaan vaikuttaa toimintapolitiikkoihin. Uraohjaajia, opettajia ja johtajia tulee ohjata ja kannustaa oppimaan uusia taitoja, joilla arvioidaan ja mitataan tiettyjen interventioiden vaikutusta. On opittava myös tekemään yhteistyötä ja raportoimaan vakuuttavasti sekä kouluympäristössä että sen ulkopuolella (ks. Suomen esimerkki 6.4).

Maaesimerkki 6.1: Ruotsin asetuksiin liittyvä ohjeistus sekä arviointityökalut

Ruotsin kouluvirasto (Skolverket) on julkaissut urasuunnittelun ohjauksen yleisen ohjeistuksen, jossa on suosituksia lakien ja säädösten soveltamisesta. Ohjeistuksessa kerrotaan, kuinka voidaan tai tulisi toimia, ja pyrkimyksenä on yhtenäistää lakien soveltamista. Ohjeita tulisi noudattaa, jolleivät kunta ja koulu pysty osoittamaan, että koulutus toteutuu jollakin muulla, säädetty vaatimukset täyttävällä tavalla. Yleisiä ohjeita seuraa selventäviä kommentteja, jotka pohjautuvat tutkimukseen, arviointeihin ja todennettuun kokemukseen. Ohjeiden ja kommenttien tarkoituksena on tarjota opetuksen järjestäjille ja suunnittelijoille perusta, jonka pohjalta he voivat suunnitella, organisoida ja toteuttaa urasuunnittelun ohjausta peruskouluissa, lukioissa, ammatillisissa oppilaitoksissa ja aikuisoppilaitoksissa. Niistä voi olla apua kunnille ja kouluille sekä Ruotsin kansalliselle valvontavirastolle myös urasuunnittelun ohjauksen laadun arvioinnissa. Lisäksi Ruotsissa on kehitetty arviointityökalu urasuunnittelun ohjauksen laatuindikaattoreineen (BRUK).

Maaesimerkki 6.2: Tanskan nuorisotietokantajärjestelmä ja laadunvarmistusprojekti

Tanskan lasten asioista ja koulutuksesta vastaava ministeriö on kehittänyt väestörekisteriin integroituvan nuorisotietokantajärjestelmän, johon kerätään tietoa kaikkien 15–29-vuotiaiden koulutus- ja työllisyystilanteesta. Tällä tuetaan nuoriso-ohjauskeskusten aktiivista palveluntarjontaa. Lainsäädäntöön on myös sisällytetty vaatimus, että jokaisella 15–18-vuotiaalla on oltava nuoriso-ohjauskeskuksessa laadittu koulutussuunnitelma.

Ministeriö tekee tilastollisia analyysejä maaliskuussa lähetettyjen opiskelupaikkahakemusten ja lokakuussa tapahtuvan sijoittumisen perusteella. Ohjaushenkilökunta, opettajat ja ohjauskeskusten johto osallistuvat tiedonkeruuseen, edistäen asetettuja tavoitteita ja ministeriön hahmottelemaa ”tulosta parantavaa” agendaa. Ministeriö harkitsee ottavansa uudessa pilotti-projektissa käyttöön suorituskykymittaristoon (BSC) perustuvan menetelmän, jota käytetään alueellisissa ohjauskeskuksissa laadunvarmistuksessa ja tutkimusperustaisessa oppimisessä. Tähän kuuluu tiedonkeruu kuuteen erilliseen alueeseen liittyen:

- siirtymien määrä (15 kuukauden kuluttua)
- vuodet ennen korkeakoulutuksen aloitusta
- keskeytysten määrä (12 kuukauden kuluttua)
- käyttäjien ohjauksesta raportoimat hyödyt
- yhteisiin tapahtumiin osallistuvat vastaajat
- ammattitutkinnon suorittaneiden ohjaajien määrä.

Tulokset edistävät TNO-palveluiden suunnittelua ja toteutusta kansallisella, alueellisella ja paikallisella tasolla.

Maaesimerkki 6.3: Laatukäsikirjojen käyttö Viron urapalveluissa oppimiskulttuurin kehittämiseksi

Virossa toimii tällä hetkellä kolme toisiinsa liittyvää palvelua: urasuunnittelun ohjaus, uratiedotus ja uraohjaus. Urapalveluiden kehittämistä tukee kolme laatukäsikirjaa, joissa on ideoita ja resursseja seuraavista aiheista: (i) kuinka urasuunnittelun ohjauksen laatu voidaan taata kouluissa: suunnattu yleissivistävän koulun ja ammatillisten oppilaitosten opettajille ja rehtoreille, yhdistää pedagogiset periaatteet elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikkoihin ja käytäntöihin; (ii) kuinka palvelun laadun arviointeja sekä palveluiden järjestämiseen ja asiakirjanhallintajärjestelmiin liittyviä vaatimuksia voidaan kehittää; (iii) kuinka urapalveluiden johtaminen ja järjestäminen pitäisi ymmärtää, mikä puolestaan vaikuttaa urapalveluiden laatuun. Esimerkkejä laatuindekseistä:

- urapalveluiden käyttäjien tyytyväisyys, jota mitataan kyselylomakkeilla ja haastatteluilla
- sidosryhmien (pääasiassa kansallisen uraohjaustyöryhmän edustajien) tyytyväisyys, jota mitataan kyselylomakkeilla ja haastatteluilla
- urapalveluammattilaisten tyytyväisyys, jota mitataan kyselylomakkeilla, haastatteluilla ja paikan päällä tapahtuvilla tarkastuksilla
- asetettujen tavoitteiden saavuttaminen, jota mitataan vertaamalla toteutuneita tuloksia alkuperäisiin tavoitteisiin.

Vuonna 2011 käsikirjoja pilotoitiin 17 alueellisessa nuorten tiedotus- ja ohjauskeskuksessa. Järjestelmää ollaan laajentamassa kaikkiin Viron työ- ja elinkeinotoimistoihin ja korkeakoulujen uraohjauskeskuksiin.

Maaesimerkki 6.4: Suomen professionalisoitunut opinto-ohjaus

Kansainvälisesti vertailtuna Suomen ohjausjärjestelyt ovat hyvin professionalisoituneita. Kaikissa peruskouluissa on ainakin yksi kokoaikainen ohjaaja, jolla normaalisti on noin viiden vuoden pituinen opettajan koulutus sekä opetuskokemusta ja vuoden mittainen opinto-ohjaajan erikoistumiskoulutus. Ohjaaja antaa yksilöllistä ohjausta ja järjestää luokille yhteisiä opinto-ohjaustunteja, joilla keskitytään urasuunnittelun ohjaukseen ja opiskelutaitoihin. Lisäksi useimmat oppilaat käyvät läpi ainakin kaksi viikon pituista TET-harjoittelua, joita koordinoidaan TET-tori nettiportaalin avulla. Opinto-ohjaus on opetussuunnitelmaan kuuluva pakollinen aine. Peruskouluja ja lukioita varten on olemassa selkeät laatuohjeistukset, joissa määritetään ohjauspalveluiden vähimmäistaso, sekä internetpohjainen palvelu, jolla tuetaan oppilaitoksen ohjauspalveluiden itsearviointia. Suomessa on myös pyritty sisällyttämään koulujen rehtorien henkilöstökoulutusohjelmiin ohjauspoliittisia näkökohtia. Tämän lisäksi TE-palveluissa työskentelee noin 280 alalle erikoistunutta ammatinvalintapsykologia. Kukin heistä on suorittanut maisterintutkinnon psykologiassa sekä lyhyen henkilöstökoulutuksen. Monet suorittavat myös jatkotutkintoja. Heidän asiakkaansa ovat esimerkiksi koulunsa keskeyttäneitä nuoria, työttömiä ja uranvaihtoa suunnittelevia aikuisia.

6.5.2 Ammatillinen koulutus

- **Ammatillisen koulutuksen laadunvarmistuksen eurooppalainen viitekehys (EQAVET)¹⁰** tarjoaa päättäjille hyödyllisen vertailuvälineen.

¹⁰ http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/eqavet_en.htm

Se on osa eurooppalaista hankerypystä, jonka tarkoituksena on tunnistaa ja tunnustaa osaaminen, joka on hankittu eri maissa tai erilaisissa oppimisympäristöissä (ks. liite B). Erityisesti EQAVET-viitekehyksen kansallisten keskustusten luominen maatason suunnitelmien toteutuksen tueksi edistää ja täydentää eurooppalaisen tutkintojen ja osaamisen viitekehyksen (EQF) kehittämistä.

- Laatustandardien toteutus ja ammatillisessa koulutuksessa käytettävä terminologia vaihtelevat edelleen, vaikka eri maat ovat yhtenäistämässä näitä esimerkiksi käyttämällä opiskelija- ja asiakastyytyväisyyskyselyitä. Opintojen rakenteessa, sisällössä ja tavoitteissa on yhteisiä piirteitä, mutta myös merkittäviä eroavuuksia jopa sellaisten maiden välillä, joilla on samanlainen lähestymistapa ammatilliseen koulutukseen. Alueellisella ja paikallisella tasolla lähestymistavat voivat edelleen erota toisistaan.
- On tärkeää opettaa nuorille urasuunnitteluvalmiuksia ja tarjota heille (ja heidän vanhemmilleen) tietoa työllisyydestä ja koulutusmahdollisuuksista sekä siitä, kuinka niillä voidaan tukea urasuunnitteluvalmiuksia (kuten esimerkiksi joustavuutta ja sitkeyttä ottaa selvää alati muuttuvista koulutusvaihtoehdoista). Merkittävä haaste on myös, kuinka säilyttää ohjaustarjonnan laatu ja samalla leikata kustannuksia. Monille maille tämä merkitsee nykyisten järjestelyjen syvällistä tarkistamista, kuten Kreikan esimerkki 6.5 osoittaa.
- Alati muuttuvilla työmarkkinoilla ammatillisen koulutuksen järjestäjät sekä koulujen opettajat raportoivat, ettei saatavilla ole vankkaa ja luotettavaa työmarkkinatietoa urapoluista, työkokemuksesta ja -mahdollisuuksista ja erityisesti tulevaisuuden osaamistarpeista. Tämä edellyttää vahvaa ammatillista panostusta ja tukea ammatillisen koulutuksen järjestäjille elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikoista ja käytännöistä.
- Nyt ollaan kiinnostuneita löytämään uusia

tapoja arvioida ammatilliseen koulutukseen – ja siihen sisältyvään ohjaukseen – osallistuvien oppimistuloksia (yleissivistävän koulutuksen rinnalla). Vaikka urasuunnitteluvalmiusviitekehys (ks. kappale 4) voi tarjota rakenteellista ja sisällöllistä tukea oppimiseen ja henkilökohtaiseen kehitykseen, useimpien maiden on vielä kehitettävä systemaattinen tapa, jolla ne voivat tallentaa ja vertailla tietoja ammatillisen koulutuksen eri pedagogisten lähestymistapojen tuottamista oppimistuloksista. Teknologia voidaan valjastaa avuksi tutkittaessa raportoituja oppimistuloksia, jotka ovat peräisin erilaisista asiakkaan näkökulmat huomioivista ohjausinterventioista, kuten Unkarin esimerkissä 6.6.

- Yleisesti ottaen ammatillisen koulutuksen tarjoajat keskittyvät yhä enemmän erilaisten interventioiden tuloksiin, mikä saattaa liittyä toimeksiannon saaneen tahon ja hallituksen väliseen "tulospalkkiojärjestelyyn". Tähän voi liittyä panostaminen "toimitusketjujen ja -verkostojen" laadunvarmistukseen, joka on integroitu työllisyys-, koulutus- ja kolmannelle sektorille.
- Työnantajavetoisiin laadunkehitystoimiin kuuluvat laatustandardit ja/tai valvontajärjestelmät, ja mahdollisesti kansalliset standardit tai "laatuleimat", joista on sovittu yleensä hallitustahon ja työnantajan välillä. Ammatillisen koulutuksen laadun varmistuksessa (samoin kuin kouluissa, opistoissa ja korkeakouluissa) voidaan myös käyttää alueellisia tai paikallisia tunnustuksia. Tämän lisäksi yksittäisiä uraohjaajia koskevan laadunvarmistuksen tulisi perustua itsesäätelyyn. Palvelujen käyttäjille tulee voida taata ohjausammattilaisten toimivan alalla yhteisesti sovittujen eettisten sääntöjen ja ammattistandardien mukaisesti. Sekä Saksassa että Britanniassa testataan uudenlaisia järjestelyjä tämän suhteen (ks. esimerkiksi 6.7).
- Ohjaajien osaaminen, joka liittyy yhteistyöhön työnantajien kanssa ja paikallisen työmarkkinatiedon hyödyntämiseen, heikkenee usein,

kun menettelytapahjeistuksissa aletaan painottaa muita, kilpailevia periaatteita.

Maaesimerkki 6.5: Kreikan kansallisen laadunvarmistusmalli ELGPN:n viitekehyksessä

Kreikassa perustettiin vuonna 2012 uusi tutkintojen akkreditoinnin ja uraohjauksen kansallinen järjestö EOPPEP (National Organisation for the Accreditation of Qualifications and Career Guidance), jonka tavoitteena on edistää vahvan kansallisen laadunvarmistusjärjestelmän luomista. Valmistelemaan tutkimukseen sisältyi laatuksikirja, bibliografinen tutkimus ja 50 ohjauspalvelun kartoitus lukioissa, ammatillisissa oppilaitoksissa ja korkeakouluissa. Kartoitus tuotti tärkeää määrällistä ja laadullista informaatiota palveluiden nykytilasta suhteessa viiteen laatu-kriteeriryhmään. Tulosten analyysi, yhteenvetoraportti ja asiantuntijapaneeli (mukana 13 johdettavaa neuvonantajaa, jotka edustivat ammattiharjoittajia, valtiota ja työnantajia) tuottivat ohjauspalveluiden jatkuvan kehittämisen toimintasuunnitelman. On kuitenkin haasteellista parantaa laatua ja samalla karsia kustannuksia. ELGPN:n viitekehystä on käytetty tehokkaana auditointityökaluna, jolla on tunnistettu aukkoja tiedoissa, ja tulokset voidaan jakaa eri sidosryhmien kanssa kansallisella, alueellisella ja paikallisella tasolla. Ulkoisilla arvioinneilla ollaan varmistamassa, että palvelut täyttävät laatuksikriteerit ja tuottavat luotettavaa tietoa sekä Kreikan kansallisen järjestön että elinikäisen oppimisen laadunvarmistusjärjestelmiä varten.

Maaesimerkki 6.6: Unkarin oppimistulos-tutkimus

Budapestin ELTE-yliopiston psykologisen ohjauksen laitos johtaa EU-yhteistyönä tehtävää ammatillisen koulutuksen pilottitutkimusta, jossa arvioidaan erityyppisten ohjausinterventtioiden oppimistuloksia. Tavoitteena on testata menetelmää, jolla asiakastietoa kerätään verkossa ja tuloksia analysoidaan internetpohjaisessa ympäristössä. Näin saadaan selville, mitä lisäarvoa on itseapuun, lyhytaikaiseen apuun ja syvällisempään ohjaukseen perustuvilla interventioilla, jotka toteutetaan nimenomaan asiakkaan näkökulmasta. Tutkimus perustuu vaikuttavuustutkimukseen, jonka Unkarin kansallinen elinikäisen ohjauksen neuvosto teetti vuonna 2009 ensimmäisen Unkarin elinikäisen ohjauksen järjestelyjen kehittämisprojektin (Hungarian Lifelong Guidance System Development Project) seuranta-tutkimuksena. ELTE:n yliopiston tiimi on kehittänyt urapalvelun vaikuttavuusmittarin eli verkkopohjaisen kyselylomakkeen asiakkaille ja laitoksille. Sillä arvioidaan vastaajien tarpeita ja reaktioita Virossa, Saksassa, Unkarissa ja Portugalissa. Mitattavat muuttujat liittyvät yksilöllisen uranhallinnan ja urasopeutuvuuden käsitteisiin alati muuttuvilla ja ennalta arvaamattomilla työmarkkinoilla. Vahvistavia piirteitä ovat esimerkiksi tiedonkäsittelystrategiat, itsetuntemus, sosiaaliset taidot, epävarmuuden ja uranmuodostukseen liittyvien ympäristötekijöiden tunnistaminen ja käsittely, uratavoitteiden tunnistaminen sekä uramahdollisuuksien integrointi ja parantaminen.

Maaesimerkki 6.7: Brittiläisen professionalismin edistysaskeleita

Neljä uraohjaajien yhdistystä on muodostanut Britanniassa uuden liiton (Careers Profession Alliance, CPA). Heidän tunnuslauseensa One Voice – Making an Impact (”vaikutetaan yhteen ääneen”) pyrkii edistämään uraohjauksen asemaa kansallisen ura-ammattilaisten työryhmän (Careers Profession Taskforce in England) vuonna 2010 antamien suositusten pohjalta. CPA:n keskeisenä missiona on nostaa ohjausammattilaisten tasoa ja vahvistaa virallisesti ohjaustoiminnan ja -palveluiden laatu Britanniassa. CPA on perustanut uraohjaajien kansallisen rekisterin (National Register of Career Practitioners) osana ammatillista viitekehystä, jolla taataan yksittäisten ohjaajien pätevyys ja mahdollisuudet toimia korkeatasoisesti. Englannissa tätä tavoitetta tukee uusi internetpohjainen urakehitysviitekehys (Career Progression Framework). CPA sitouttaa työnantajia ja muita sidosryhmiä uraohjauksen kehitystyöhön ja pyrkii saamaan Valtakunnan neuvostolta Royal Charter -statuksen. Englannissa, Skotlannissa, Walesissa ja Pohjois-Irlannissa hallinto on aktiivisesti mukana toiminnassa, jotta laadunvarmistukseen, tutkimusperustaisiin järjestelmiin ja ammatilliseen kehitykseen liittyvien järjestelyjen kannustavuus ja johdonmukaisuus voitaisiin varmistaa. Englannissa hallitus on tunnustanut CPA:n työn merkityksen antamalla uuden kansallisen urapalvelun (National Careers Service) tehtäväksi toteuttaa CPA:n aloitteet.

6.5.3 Korkeakoulutus

- Yliopistoihin ja muihin korkeakouluihin vaikuttavat merkittävästi päättäjien, opiskelijoiden, vanhempien ja työnantajien asettamat työllistymisodotukset. Yksilötasolla ohjaus-
- palveluiden odotetaan pehmentävän siirtymää työmarkkinoille. Sekä Euroopassa että sen ulkopuolella esitetään lisäksi yhä enemmän vaatimuksia ja odotuksia liittyen palveluiden vastuuseen tuottaa myönteisiä tuloksia ja vastinetta korkeakoulutukseen tehdyille panostuksille.
- Bologna-prosessi, korkeakoulutuksen uudistamisstrategia, yliopistojen ja liike-elämän välinen dialogi ja yhteistyö sekä komission vihreä kirja *Edistetään nuorten oppimiseen liittyvää liikkuvuutta* – kaikki nämä osoittavat, että ohjauspalveluilla on merkittävä rooli kansalaisten tukemisessa. Tukea tarvitaan, jotta selvitetään siirtymävaiheista ja pysytään muutoksille avoimina ja sopeutuvaisina kaikissa elämänvaiheissa. Yliopistot ja muut korkeakoulut ovatkin luomassa kehittyneempiä tapoja tehdä yritys yhteistyötä ja kerätä tietoa opiskelijoista sekä näiden oppimis- ja työkokemuksista, jotka luovat pohjaa laadunvarmistuksen ja jatkuvan kehityksen prosesseille.
- Yleensä oppilaitosten sisäiset laadunvarmistusviitekehykset ja -mekanismit on integroitu sekä pedagogiikkaan että andragogiikkaan. Kun korkeakoulutusta mainostetaan ja markkinoidaan yhä enenevässä määrin kaikkialla Euroopassa, laadunvarmistus nähdään tärkeänä myyntivaltina opiskelijarekrytoinnissa ja työnantajien osallistamisessa työllisyyttä edistävään opintotarjontaan. Yhteydet innovaatioihin ja yrittäjyyteen edellyttävät myös uusia dialogimuotoja koulutussektorin ja laajempien markkinoiden välillä, samoin kuin investointia henkilöstön kehittämiseen uraohjauksen laadun varmistamiseksi. Maaesimerkki 6.8 esittelee saksalaisen hankkeen, jonka tarkoituksena on parantaa laatua ja arvioida henkilöstön vahvemman professionaalisuuden vaikutusta korkeakoulusektorilla.
- ”Sisäisen laadunvarmistuksen” ja ”ulkoisten työnantajalinkkien” yhdistelmä tarjoaa mahdollisuuden vahvempiin yhteyksiin, joita luo-

daan tiedon ja ammattitaidon vaihtoa varten erilaisten toimijoiden välille, joita ovat esimerkiksi korkeakoulut, koulut, opistot ja ammatilliset oppilaitokset. Yksi tällainen hanke esitellään maaesimerkissä 6.9.

- Toistaiseksi ei ole näyttöä siitä, että korkeakoulut olisivat hyödyntämässä tilastotiedon mallintamista, jossa ohjaussektorin ulkopuoliset tutkijat kävisivät läpi tietoa ja/tai kehittäsivät uusia teoreettisia käsitteitä urainterventioihin tehtyjen investointien kustannusetujen ja yhteiskunnallisten tulosten arvioimiseksi ja mittaamiseksi. Joissakin maissa tämä lähestymistapa on yleistymässä muilla sektoreilla, kuten vapaaehtoisjärjestöissä, kun ne pyrkivät turvaamaan budjettinsa ja vaikutusalueensa.

Maaesimerkki 6.8: Laadunvarmistusta Saksan korkeakoulujen opinto-ohjaajien koulutuksella

Saksan yliopisto-ohjaajien yhdistys (Gesellschaft für Information, Beratung und Therapie an Hochschulen, GIBeT) on kehittänyt ohjaajille opetusohjelman, jolla pyritään edistämään korkeakoulujen ohjauspalveluiden laatua ja ammatillisuutta sekä turvaamaan työn ammattistatus tutkinnolla ja todistuksella. Koulutukseen kuuluu sarja kursseja, jotka yhdistyksen koulutusneuvosto on akkreditoinut. Ne sisältyvät tietokantaan, joka edistää läpinäkyvyyttä ja tarjoaa mahdollisuuden joustavaan, hajautettuun opiskeluun. Koulutusohjelma on jaettu perus- ja edistyneisiin opintokokonaisuuksiin, ja siihen kuuluu kursseja kaikista yliopisto-ohjauksen osa-alueista. Ohjaajat voivat valita kahdesta profiilista omansa pääasiallisten työtehtäviensä mukaisesti: koulutuksellinen ohjaus tai koulutusjohtaminen. Pystyttyään osoittamaan pätevyytensä he saavat todistuksen. Tällä hetkellä ohjaajille ei Saksassa ole yhtenäisiä pätevyysvaatimuksia, jotka muodostaisivat perustan laadunvarmistukselle korkeakouluissa. On oletettavaa, että todistuksesta kehittyä laadun tae ja alan pätevyysvaatimus.

Maaesimerkki 6.9: Korkeakoulutus ja laadunvarmistus Latviassa

Opiskelijapalvelut koordinoivat opiskelijoiden tukipalveluita laadultaan varmistetun mallin mukaisesti, jota käyttämällä voidaan integroida kaikki opiskelijoiden tukipalvelut (koulutukseen, uraan ja henkilökohtaisiin ongelmatilanteisiin liittyvät palvelut) sekä erityistukea tarvitsevien opiskelijoiden palvelut yhteen. Uraohjauksen monitieteisen luonteen vuoksi integroitu lähestymistapa on omiaan varmistamaan oikeanlaisen tuen saannin ja ohjaajien (ja muun henkilökunnan) välisen yhteistyön. Keskitetyt ohjauspalvelut toteutetaan yksilöohjauksena, ryhmätyöpajoina, teemaluentoina, tiedotustoimintana ja internetresursseina (esimerkiksi "e-uratyökalu"). Verkkopalvelun avulla työnantajat pystyvät ottamaan suoraan yhteyttä potentiaaliin hakijoihin. Sosiaalista mediaa (esimerkiksi Twitter, Skype) käytetään myös hyväksi. Yhdessä työnantajien kanssa yliopisto on myös kutsunut vierailevia luennoitsijoita kursseille tuomaan ajankohtaista tietoa alan kehityksestä. Tämä on osa Latvian korkeakoulutuksen laadunvarmistusprosessia. Vierailevia luennoitsijoita on ollut muun muassa kemian, taloustieteen, pankkialan, tietotekniikan ja kaupan alan ohjelmissa. Uusia suunnitelmia on tehty oppilaitostason yhteisen tukijärjestelmän perustamiseksi. Sillä yhdistettäisiin erityyppiset, eri tasoilla tuotettavat palvelut. Lisäksi otettaisiin käyttöön vertaismentorointi, tutorointi ja henkilökohtaisen kehityksen suunnittelu. Kaiken edellä mainitun tarkoituksena on myös edistää yliopistojen ja työnantajien välistä yhteistyötä.

6.5.4 Aikuiskoulutus

- Kansalaisten/palvelun käyttäjien ottaminen mukaan elinikäisen ohjauksen palveluiden kehittämiseen ja järjestämiseen on tehokas tapa edistää kansalaisten toimintakykyä sekä palveluiden kokonaiskehitystä
- Standardoitujen asiakastyytyväisyyskyselyiden lisäksi ei elinikäisen ohjauksen palveluiden käyttäjien näkökulmia useinkaan kuunnella. Innovatiivisia ratkaisuja voitaisiin löytää hyödyntämällä erilaisia kanavia, esimerkiksi kohderyhmä- ja henkilökohtaista dialogia, jotka rohkaisevat ja kannustavat aikuisia aktiivisuuden urapalveluiden suunnittelussa ja toteuttamisessa. Laadunvarmistus ja tutkimuspohjainen oppiminen integroituina EU:n yhteisiin tutkimusprojekteihin – pohjoismaisen maaesimerkin 6.10 tavoin – korostavat sekä tiedon kehittämistä että toimintaohjelmaa.
- Koska julkisella, yksityisellä ja kolmannella sektorilla toimii useita erilaisia aikuiskoulutusjärjestelmiä, perinteisiä laatustandardeja (esimerkiksi Britannian "matrix-laatustandardia", ks. maaesimerkki 6.11) on tarkistettu. Tämä johtuu myös halusta karsia turhaa byrokratiaa ja yksinkertaistaa seuranta- ja arviointivaatimuksia. Joihinkin kansallisiin standardeihin sisältyy vaatimus täyttää itsenäisten ammattijärjestöjen kehittämät ammatilliset standardit. Tätä vaatimusta työnantajat, ammatinharjoittajat ja hallitukset pitävät yleisesti tervetulleena.
- Kun itsearviointi ja urasuunnitteluvalmiuksien tarkastelu sisällytetään koulutukseen, voidaan verkkopohjaisten uratietojärjestelmien avulla arvioida, minkä verran tällainen yksilö- ja yhteisötason toiminta on yhteydessä parempiin akateemisiin lopputuloksiin, tietoisempiin kurssisuorituksiin ja toisen asteen jälkeisen koulutuksen suunnitteluun. Ohjausalan henkilöstön tulee tiedostaa paremmin tämän toiminnan hyödyt.

Maaesimerkki 6.10: Käyttäjien ääni ohjauksen laadun parantamisessa Pohjoismaissa

Voice of Users: Promoting quality of guidance for adults in the Nordic countries -projekti käynnistettiin vuonna 2010 aikuisten oppimisen pohjoismaisen verkoston (Nordiskt Nätverk för Vuxnas Lärande, NVL) rahoituksella ja projektin tulokset julkistettiin vuoden 2011 lopulla. Projektiryhmä koostui islantilaisista, norjalaisista, ruotsalaisista, tanskalaisista ja suomalaisista tutkijoista, ja projektia johti Islannin yliopiston elinikäisen ohjauksen asiantuntijakeskus (Centre of Lifelong Guidance Expertise). Projektin kaksi keskeistä tavoitetta olivat: (i) selvittää, voivatko uraohjauksen aikuiset asiakkaat vaikuttaa tarjottaviin palveluihin, ja millä tavoin vaikuttaminen tapahtuu, sekä vertailla käyttäjien osallistumista aikuisohjaukseen; ja (ii) arvioida aikuisille annettavan ohjauksen oppimistuloksia Pohjoismaissa nimenomaan aikuiskoulutuskeskuksissa. Pohjoismaisessa aikuiskoulutuksessa ohjaus keskittyy pääasiassa koulutuksellisiin ja henkilökohtaisiin näkökohtiin ja vähäisemmässä määrin ammatillisiin seikkoihin. Tulosten perusteella voidaan sanoa, että käyttäjät haluavat vaikuttaa palveluihinsa huomattavasti enemmän kuin tällä hetkellä on mahdollista.

Maaesimerkki 6.11: Britannian matrix-laatu-standardi

Matrix-standardi on laatuviitekehys, joka tukee oppimiseen ja työhön liittyvän tiedotuksen, ohjauksen ja/tai neuvonnan tehokasta toteutusta. Sen tarkoituksena on edistää yksilöiden ja organisaatioiden jatkuvaa kehitystä. Organisaatioita arvioivat joka kolmas vuosi ulkopuoliset arvioijat, ja niiden tulee pyrkiä parantamaan palveluitaan jatkuvasti. matrix-standardi luotiin helmikuussa 2002 ja sitä tarkistettiin vuonna 2005. Vuonna 2011 uudistettua ja tarkistettua versiota testattiin akkreditoituissa tai akkreditointia todennäköisesti hakevissa organisaatioissa. Standardin todettiin olevan entistä vaativampi mutta mahdollinen saavuttaa. Organisaatiot arvostivat seuraavia seikkoja: liiketoimintaprosessien suuntaisuus; lisääntynyt tulospainotisuus; yhteydet organisatoristen tavoitteiden ja palvelutulosten välillä; henkilöstön kehityksen korostaminen; kohdennetun arvioinnin käyttö jatkuvan kehityksen tukemiseksi. Monet organisaatiot ovat ottaneet matrix-standardin käyttöön Britanniassa, ja siitä ollaan yhä kiinnostuneempia kansainvälisestikin. Yli 2 100 organisaatiota on akkreditoitu standardin mukaisesti. Standardi on Britannian elinkeino- innovaatio- ja korkeakouluministeriön immateriaaliomaisuutta ja valtiolla on siihen tekijänoikeudet.

6.5.5 Työllisyys

- Työttömyyslukujen ollessa korkeita ja työnantajien täyttäessä avoimia työpaikkojaan muuten kuin julkisten työ- ja elinkeinopalveluiden kautta, monissa maissa ollaan kehittämässä uusia strategioita, jotta myös yksityiset työnvälitystoimistot saadaan edistämään inklusiopolitiikkaa – esimerkiksi työllistämään työttömiä ja/tai tuomaan markkinavoimia ja näen-

näisesti markkinapohjaisia lähestymistapoja julkisiin työ- ja elinkeinopalveluihin.

- Julkisissa työ- ja elinkeinopalveluissa, joita on siirretty esimerkiksi keskitetyltä kansalliselta tasolta alueelliselle ja paikalliselle tasolle, käytetään yleisesti suoritusindikaattoreita tukemaan toimintoja alueellisempien ja paikallisempien ratkaisujen löytämiseksi. Joissakin tapauksissa julkiset työ- ja elinkeinopalvelut ovat kehittäneet varhaisen puuttumisen strategioita, kiinnittäen huomiota tietyille kohderyhmille suunnattuihin aktiivisiin työmarkkinatoimiin.
- Määrällisiä suoritusindikaattoreita on paljon ja niitä ovat esimerkiksi: markkinaosuus ja ilmoitettujen avoimien työpaikkojen määrä; avoimien työpaikkojen täyttöaste; uusien tukianomusten käsittelyn nopeus; erityistarpeisten ryhmien osuus; työ- ja elinkeinoviranomaisten käyntien määrä paikallisten työnantajien luona; työllistämishjelmiin osallistuneiden työllistymisen ohjelman jälkeen. Lisäksi voidaan käyttää laadullisia tavoitteita, joiden arviointi on subjektiivista. Yksi tärkeimmistä suoritusindikaattoreista on työnhakijoiden virta rekisteröityihin työpaikkoihin. Nämä suoritusindikaattorit eivät kuitenkaan tällä hetkellä liity nimenomaan elinikäiseen ohjaukseen: tässä suhteessa tarvitaan lisää kehitystyötä.
- On hankala mitata itsenäisten palveluiden kautta hankitun työn tai koulutuksen vaikutusta, koska tällaista palvelukäyttöä ei usein rekisteröidä lainkaan. Julkisten työ- ja elinkeinopalveluiden arviointivaikeuksista opitut asiat tuleekin hyödyntää elinikäisen ohjauksen palveluissa, esimerkiksi regressiotekniikoiden käyttö muokattaessa tietoja työnhakijoiden ominaisuuksien ja paikallisten työmarkkinaolosuhteiden mukaan. Työmarkkina-analyysien ja informaatiotietokantojen avulla pystytään suorittamaan yhä monimutkaisempia toimintoja, joilla voidaan tukea mahdollisuusrakenteiden ja työ- ja elinkeinokehityksen seuranta ja jäljitystä.

- Uusia, aktiivisia työmarkkinapolitiikkoja on alkanut syntyä. Näiden tavoitteena on tarjota korkealaatuista tukea kansalaisille työ- ja elinkeinopalveluiden ja elinikäisen ohjauksen palveluiden tiiviimmän yhteistyön kautta (esimerkiksi yhteisellä sijainnilla ja yhteisillä kouluksilla). Kansallisten ohjaustyöryhmien tulee edelleen tarkastella näitä strategioita ja erilaisen rakenteiden, muotojen ja toimintojen suhteellista tehokkuutta. Maaesimerkki 3.1 kappaleessa 3 kuvaa Unkarin julkisten työ- ja elinkeinopalveluiden vetämän ohjausfoorumien roolia ja vaikuttavuutta.

6.5.6 Yhteiskunnallinen osallisuus eli inklusio

- Elinikäisen ohjauksen tarve tulee todennäköisesti lisääntymään huomattavasti Euroopan mikro- tai makrotaloudellisten shokkien aiheuttamista lukuisista siirtymistä sekä työttömien suuresta määrästä johtuen.
- Poliittinen paine tukea nuorisotyöttömiä (erityisesti 18–25-vuotiaita) on kasvamassa. Päätäjien tulee valvoa tehokkaita ohjelmia, joilla on tiiviit työmarkkinayhteydet, ja käyttää tätä tietoa koulutusohjelmien laadun kehittämiseen.
- Laadunvarmistuksessa ja tutkimusperustaisessa oppimisessa tulee korostaa sitä, että tuki kohdennetaan nuorten itsensä lisäksi myös heidän perheilleen ja paikallisille yhteisöille.
- On olemassa vaara, että jotkin suoritusindikaattorit eivät ilmaise selkeästi ”epäedullista asemaa / huono-osaisuutta” ja siihen liittyviä esteitä. Samoin on olemassa leimautumisriski, minkä vuoksi ammatinharjoittajat eivät välttämättä mielellään tallenna odotettavissa olevia tuloksia ja asiakkaiden koulutus- tai työmotivaatiota koskevaa tietoa.
- Hallinnon tulee turvata palveluiden käyttäjien (varsinkin kaikkein heikoimmassa asemassa olevien) asema ja heitä koskeva luottamuksel-

linen tieto. Samanaikaisesti sen tulee kuitenkin myös vähentää rajoituksia, joiden vuoksi organisaatiot kaventavat urasuunnittelun ohjausmahdollisuuksia (esimerkiksi kieltävät sosiaalisen median käytön) palveluiden käyttäjien suojelemiseksi. Äärimmäisen tärkeää on tutkimusperustainen oppiminen ja politiikanmuodostus, jossa yhdistetään tieto- ja viestintätekniikan tehokas hyödyntäminen ja työmarkkina-analyysit jalkauduttaessa heikoimmassa asemassa olevien käyttäjien pariin.

- Esimerkissä 6.12 kuvataan, kuinka Irlannissa aikuisten uraohjaajia rohkaistaan kirjaamaan tietoja yksityiskohtaisemmin, jotta myöhemmin on helpompi määritellä uralla etenemisen mahdollistajia ja esteitä.

Maaesimerkki 6.12: Irlannin henkilöstökoulutus ja asiakastietojärjestelmä

Irlannin kansallinen ohjauskeskus (National Centre for Guidance in Education, NCGE) on kehittänyt ohjaajien¹¹ täydennyskoulutusohjelman, jossa keskitytään tiettyihin osaamistarpeisiin ja/tai asiakastarpeisiin. Ohjelma on suunniteltu erityisryhmille, jotka ovat oikeutettuja osallistumaan Adult Educational Guidance Initiative (AEGI) -hankkeeseen. Aikuisten ohjauksen hallintajärjestelmä (Adult Guidance Management System), joka on kehitetty yhteistyössä ohjauspalveluiden kanssa, sisältää asiakastietoa paikallisen ja kansallisen suunnittelutoiminnan tueksi. Asiakkaiden edistymisen esteiden ja positiivisten tulosten jäljittäminen ja seuranta auttaa päättäjiä ja ammatinharjoittajia refleктоimaan työnsä vaikutusta ja paikallistamaan mahdollisia tarjonnan puutteita. NCGE tarjoaa suuntaviivat vanhan tutkimusperustan kehittämiseksi. Täydennyskoulutusohjelmassa keskitytään hyödyntämään palveluntuotannossa tallennettua tietoa. Samalla arvioidaan henkilöstön taitoja ja etsitään luovia jalkautumiskeinoja erityisesti vaikeasti tavoitettavien henkilöiden ja ryhmien pariin. Laadunvarmistusta edelleen kehittääkseen NCGE on tuottanut internetiin AEGI Handbook -käsikirjan, joka sisältää esimerkkejä hyvistä palvelukäytänteistä. Käsikirjaa käytetään paikallisesti uusien työntekijöiden perehdyttämiskoulutuksissa, samoin palveluita suunniteltaessa ja järjestettäessä.

¹¹ Ohjaajilla on maisterintutkinto, ja he työskentelevät yhdessä suunnittelijoiden kanssa, joilla on alempi korkeakoulututkinto.

6.5.7 Sektorienvälinen laadunvarmistus

- Moniin edellä mainittuihin esimerkkitapauksiin sisältyy eri hallinnonalojen välisiä elementtejä. Lisäksi joissakin maissa on tartuttu laatuun ja tutkimusperustaan liittyviin seikkoihin monihallinnolliselta pohjalta, jotta elinikäisen ohjauksen järjestelyjä voitaisiin yhtenäistää. Esimerkiksi Saksan kansallinen ohjausfoorumi kokoaa yhteen useita toimijoita käsittelemään yhdessä laadunvarmistusta, tutkimusperustaista oppimista ja tutkimusperustaista politiikanmuodostusta (ks. maaesimerkki 6.13).

Maaesimerkki 6.13: Kansallisen laadunvarmistusjärjestelmän kehittäminen Saksassa

Saksassa uraohjauksen laatua ei ole säädelty laeilla eikä yhteisillä kansallisilla standardeilla sen jälkeen, kun valtion monopoli alalla poistettiin vuonna 1998. Laatu- ja strategiatyö onkin jäänyt yksityissektorin tehtäväksi. Näin ollen Saksan kansallinen ohjausfoorumi (Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung) ja Heidelbergin yliopiston kasvatustieteen laitos (Institut für Bildungswissenschaft) käynnisti vuonna 2008 kansallisen "avoimen koordinoituprosessin" päättäjien ja ohjausalan keskeisten toimijoiden välillä. Tavoitteena on ollut kehittää yhtenäinen elinikäisen ohjauksen laadunkehityksen viitekehys. Saksan koulutus- ja tiedeministeriön rahoituksella kehitettiin seuraavat tuotteet, joita pieni määrä palveluntuottajia testasi:

- yhdessä kehitettyjen ja sovittujen laatukriteerien luettelo, johon kuuluu indikaattoreita ja mahdollisia mittausvälineitä
- laadunkehityksen viitekehys, jolla tuetaan henkilöstön laadunkehitystyötä
- yhdessä kehitetty ja sovittu ohjaajien kompetenssiprofiili.

Tulokset julkistettiin ja niiden hyödyntäminen aloitettiin tammikuussa 2012. Tulosten toimeenpanoon tähtäävä, ministeriön rahoittama seuranta- ja kehittäminenprojekti jatkuu vuoden 2014 puoliväliin asti. Yhtenä tavoitteena on vakuuttaa kansallisen, alueellisen ja paikallisen tason päättäjät, johtoporras ja ammatinharjoittajat korkealaatuisten ohjauspalveluiden taloudellisista ja sosiaalisista hyödyistä osoittamalla heille laatuun sijoittamisen tulokset ja vaikutukset.

Lisätietoa kaikista esimerkkitapauksista löytyy ELGPN:n tietokannasta (<http://elgpn.eu>).



Koordinointi ja yhteistoiminta

7.1 Johdanto

Tämä kappale käsittelee elinikäisen ohjauksen palveluiden koordinointiin ja yhteistoimintaan liittyviä poliittisia näkökohtia. Perusteena kansallisten, alueellisten ja/tai paikallisten työryhmien/foorumien perustamiselle on synergia, jota kyseiset mekanismit tuottavat kootessaan yhteen erilaisia sidosryhmiä miettimään yhteisiä asioita. Yhteistyöhön voi kuulua esimerkiksi koordinoitujen elinikäisen ohjauksen strategioiden kehittäminen, yksityiskohteisempien laadullisten viittekehysten kehittäminen sekä uraohjauspäivien tai -messujen käytännön koordinointi.

Seuraavissa kappaleissa käytettävä termi ”työryhmä” voi kattaa monenlaisia valtakunnallisia tai alueellisia elinikäisen ohjauksen työryhmiä/foorumeita tai muita yhteistyö- ja koordinointimekanismeja. Työryhmän sijasta tekstissä käytetään termiä ”foorumi” tai muita tarkentavia liitteitä, mikäli se on tarpeen jäsenmaan toimintaympäristön tai työryhmän toiminnan luonteen takia.

Kappale on jaettu neljään osaan: Poliittiset näkökohdat (kappale 7.2); toimenpiteitä edellyttäviä kysymyksiä (kappale 7.3); mahdollinen poliittisten toimenpiteiden jatkumo (kappale 7.4); alakohtaisesti tarvittavia toimenpiteitä: koulut (kappale 7.5.1), ammattikoulutus (kappale 7.5.2), korkeakoulutus

(kappale 7.5.3), aikuiskoulutus (kappale 7.5.4), työllisyys (kappale 7.5.5) ja yhteiskunnallinen osallisuus (kappale 7.5.6).

7.2 Poliittiset näkökohdat

- Euroopan unionin neuvoston elinikäisen ohjauksen päätöslauselman¹² (2008) neljäs ohjaava periaate on ”rohkaista eri toimijoiden välistä koordinointiä ja yhteistyötä kansallisella, alueellisella ja paikallisella tasolla”. Sen mukaisesti eri sektorien väliset yhteydet ovat ratkaisevan tärkeitä ohjauspalveluiden tehokkuudelle ja yhtenäisyydelle.
- Kun pyritään parantamaan ohjauspolitiikkojen ja -järjestelyjen koordinointiä ja yhtenäisyyttä, useimmissa Euroopan maissa haasteena on pirstaleisuus ja ”sektoroituminen”. Erilaisilla ohjauspalveluilla ja urakehityspalveluilla on oma historiansa, tavoitteensa, menetelmänsä ja budjettinsa: ne toimivat rakenteellisissa siiloissa. Joka tapauksessa niiden tehtävänä on tuottaa ohjausta elinikäisestä näkö-

¹² Euroopan unionin neuvosto (2008). *Elinikäisen ohjauksen parempi sisällyttäminen elinikäisen oppimisen strategioihin*. 15030/08. EDUC 257 SOC 653.

kulmasta, mikä ihannetapauksessa tarkoittaisi järjestelyjen aukotonta saumattomuutta ja johdonmukaisuutta. Tällainen tilanne on useimmissa maissa kuitenkin enemmän tulevaisuuden visio kuin realiteetti.

- Elinikäinen ohjaus on elinikäisen oppimisen strategioiden keskeinen osatekijä – kansallisesti, alueellisesti, paikallisesti ja EU:n tasolla. EU:n tavoittelemassa *tietoyhteiskunnassa* strategioiden toteuttamisen ehdoton edellytys on yhtenäinen, kaikenikäisille kansalaisille tarkoitettu ohjausjärjestelmä.
- Paikallisten, alueellisten ja kansallisten ohjausfoorumien ja vastaavien poliittisten koordinaatiomekanismien perustaminen on näiden pyrkimysten tärkeä osa, kun luodaan kumppanuuksia eri toimijoiden ja sidosryhmien välille. Kansallisia työryhmiä voidaan täydentää alueellisilla työryhmillä joko kansallisia työryhmiä tukemaan tai – maissa, joiden hallintojärjestelmä on hajautettu – erillisinä mekanismeina, joilla on kansallisia kytköksiä.
- Perustettaessa kansallista ohjauksen työryhmää Euroopan ammatillisen koulutuksen kehittämiskeskus Cedefop¹³ määritteli kymmenen ”avainviestiä” eli ehdotusta, jotka kannattaa ottaa huomioon kansallisia työryhmiä perustettaessa ja kehitettäessä. Ne liittyvät tarpeeseen:
 - (1) luoda selkeä yhteys elinikäistä oppimista ja työllistymistä edistäviin strategioihin
 - (2) luoda yhtenäiset määritelmät ja terminologia
 - (3) valita tarkkaan osallistujat
 - (4) määritellä selkeästi tehtävät ja roolit
 - (5) hankkia vahvoja tukijoita ja sitoutuneita yhteistyökumppaneita
 - (6) määritellä selkeästi suhde valtiovaltaan
 - (7) muodostaa itsenäinen sihteeristö
 - (8) pitää mielessä alkuperäinen toiminta-ajatus

¹³ Cedefop (2010). *Establishing and Developing National Lifelong Guidance Policy Forums: a Manual for Policy-Makers and Stakeholders*. Panorama Series 153. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

- (9) tiedostaa rooliristiriidan vaarat
- (10) pyrkiä työskentelemään yksittäisen kansalaisen näkökulmasta.

Näitä avainviestejä tulisi tarkastella ja tulkita suhteessa yhteistoiminta- ja koordinaatiomekanismeihin kaikilla tasoilla – kansallisilla, alueellisilla ja paikallisilla – samoin kuin suhteessa maiden ja alueiden rajat ylittävään sekä kansainväliseen yhteistyöhön.

Seuraavassa taksonomiassa erotetaan kolme tasoa yhteyksien intensiteetin perusteella:

- *Viestintä*: voi sisältää tiedonvaihtoa ja yhteistyö- ja koordinoitimahdollisuuksien tutkimista.
- *Yhteistoiminta*: tapahtuu yhteistyökumppaneiden välillä olemassa olevien rakenteiden puitteissa. Toiminta voi olla luonteeltaan epävirallista ja perustua yhteistyösopimukseen, kunkin osapuolen säilyttäessä oman päätösvallan.
- *Koordinointi*: vaatii todennäköisesti koordinoitirakenteen, operatiivista valtaa ja rahoitusta (ja mahdollisesti sopimuksen tai valtuutuksen).

Harvat kansalliset tai alueelliset työryhmät toimivat koordinoitintasolla: useimmat toimivat viestinnän tasolla ja jotkin yhteistoimintatasolla. Jotkin ovat pelkkiä keskustelufoorumia.

7.3 Toimenpiteitä edellyttäviä kysymyksiä

- Mitä *rooleja* työryhmillä on? Voidaan erottaa seuraavat neljä roolia, joita tulisi kuitenkin selkeyttää, koska ne eivät ole toisiaan poissulkevia, vaan monille työryhmille sopii useampi kuin yksi rooli:
 - *dialogi*: ympäristö, jossa toimijat ja sidosryhmät tapaavat keskustellakseen ja vaihtakseen tietoa ja näkemyksiä, ja jonka keskeisin tulos on yhteisymmärryksen aikaansaaminen ja toiminnan vapaaehtoinen koordinointi
 - *konsultointi*: elin, joka on perustettu ensisi-

- jaisesti toimimaan kaikupohjana hallituksen aloitteille ja politiikoille
- *toimintapolitiikkojen kehittäminen*: proaktiivinen työryhmä, joka edistää elinikäistä ohjausta konkreettisilla toimintapolitiittisilla ehdotuksilla ja aloitteilla
 - *järjestelmän kehittäminen*: paikka, jossa kehitetään ja toteutetaan konkreettisia käytännön seikkoja elinikäisen ohjauksen viitekehyksen puitteissa (esimerkiksi laadunvarmistusviitekehykset tai koulutustarjonta).
 - Kuka päättää työryhmien *jäsenyyksistä* kansallisella, alueellisella ja paikallisella tasolla? Tässä ovat mukana kansalliset ohjauksesta vastaavat ministeriöt, erityisesti opetus- ja työministeriöt, joita voivat avustaa keskeisistä ohjauspalveluista vastaavien organisaatioiden (varsinkin julkisten työ- ja elinkeinopalveluiden) edustajat. Muita tärkeitä toimijoita työryhmissä ovat ohjaajien työmarkkinajärjestöt ja käyttäjäryhmien edustajat (vanhemmat, opiskelijat, ikään tyyneet, etniset vähemmistöt, vammaiset jne.).
 - Mitä *tehtäviä* työryhmillä on? Voidaan erottaa seuraavat kuusi päätehtävää:
 - *parantaa viestintää* – tarjota foorumi keskustelulle keskeisistä poliittisista näkökohdista; luoda yhteinen ohjauksen määrittelmä; kehittää yhteinen ohjausterminologia
 - *kannustaa yhteistyöhön* – stimuloida eri tahojen välistä yhteistyötä ja toiminnan koordinoitua (tapahtumat, projektit, tutkimus); tehdä monihallinnollisia aloitteita asioista, jotka koskettavat useita palveluita tai sektoreita
 - *määrittellä kansalaisten tarpeita* – kartoittaa nykyisiä palveluita ja tarjonnan puutteita; hallinnoida kuluttajatutkimusta ja julkisia kuulemismenettelyjä; kehittää urasuunnitteluvalmiuksiin liittyviä viitekehyksiä palvelujen käyttäjille
 - *edistää palveluiden suunnittelua ja kehittämistä, myös laatua* – kehittää laadustandardeja ja laadunvarmistusjärjestelmiä; kehittää osaamisen viitekehyksiä ja akkreditointijärjestelmiä ohjaajille
 - *vaikuttaa politiikkaan* – kehittää parempia rakenteita ja strategioita elinikäisen ohjauksen tueksi; edistää elinikäistä ohjausta olennaisena osana kansallista oppimis-, työllisyys- ja inkluusiopolitiikkaa; hakea poliittista tukea nykyisen ohjaustarjonnan puutteiden korjaamiseen
 - *hyödyntää kansainvälistä yhteistyötä* – tukemaan osallistumista ELGPN-verkoston toimintaan; tukea maan osallistumista kansainvälisen politiikan kehittämiseen; levittää innovaatioita ja hyviä käytänteitä, jotka ovat syntyneet eurooppalaisten ja kansainvälisten hankkeiden tuloksena.
 - Mitkä ovat työryhmän *asema* ja *toimintakehys*? Rakenteellisia ja operationaalisia kysymyksiä:
 - *Asema* – tulisiko työryhmänfoorumin/ mekanismin olla muodollinen rakenne, mahdollisesti jopa ankkuroitu lainsäädäntöön, vai epämuodollisempi organisaatio, ja millainen sen suhteen hallitukseen tulisi olla?
 - *Jäsenistön kokoonpano* – mitkä toimijat ja sidosryhmät tulisi kutsua mukaan?
 - *Resurssit* – millaista rahoitusta ja tukea tehtävien hoitamiseen tarvitaan, ja kuinka ne saadaan?
 - *Johtajuus* – tulisiko työryhmällä olla puheenjohtaja, ja mihin valinta perustuu (nimittämiseen vai valintaan), tarvitaanko johtoryhmä, ja kuinka sihteeripalvelut hoidetaan?
 - *Päätöksentekoprosessit* – tekeekö työryhmä päätöksiä, ja jos tekee, kuinka (konsensus, yksinkertainen enemmistö, määräänemistö)?
 - *Viestintäkanavat* – miten työryhmän tulisi tiedottaa tuloksistaan ja kenelle?

- Mitä yleisiä *päätöksentekomenetelmiä* otetaan käyttöön? Päätöksentekotaksonomiassa voidaan erottaa seuraavat lähestymistavat:
 - *reaktiivinen* lähestymistapa, joka kuvastaa ja tukee kansallisia/alueellisia/paikallisia ohjauspolitiikkoja
 - *kriittinen* lähestymistapa, joka kyseenalaistaa kansalliset/alueelliset/paikalliset ohjauspolitiikat
 - *proaktiivinen* lähestymistapa, joka muodostaa kansallisia/alueellisia/paikallisia ohjauksen toimintapolitiikkoja.
- Kuinka työryhmien *alakohtainen lähestymistapa* määritellään? Jäsenmaat näkevät sektorien ja organisaatioiden välisen verkostoitumisen ja kumppanuuksiin perustuvan koordinoinnin ja yhteistyön lisäämisen mahdollisuutena, mutta toisaalta niissä nähdään myös rajoituksia ja haasteita. Jälkimmäiset liittyvät usein hallinnonalojen toimintakulttuurieroihin (esimerkiksi koulutus- ja työllisyyssektorin välillä). Sektorien rakenne ja erityisvaltuudet eroavat myös toisistaan johtuen säädöksistä, jotka määrittelevät niiden rahoitusta, menetelmiä ja vastuita. Toisinaan sektorit ja instituutiot saattavat huomata kilpailevansa samoista rajallisista resursseista. Kaiken lisäksi alakohtainen protektionismi saattaa johtaa synergian ja jatkuvuuden puutteeseen, kun organisaatioiden välisen suhteiden ylläpito käy liian monimutkaiseksi. Tämä puolestaan voi vahvistaa sektoreihin liittyviä stereotypioita.
- Mikä on työryhmienfoorumien/*mekanismien alueellinen ulottuvuus*? Tärkeä poliittinen kysymys on, muodostetaanko itsenäisiä työryhmiä/foorumeja/*mekanismeja* paikallisella ja alueellisella sekä kansallisella tasolla – toisin sanoen, luodaanko koordinointi- ja yhteistoimintamekanismeja, jotka toimivat suurelta osin erillään toisistaan. Tällä hetkellä kansallinen koordinointi on paljolti riippuvaista yksittäisistä ministeriöistä (opetus- sekä työ- ja elinkeinoministeriöt), ja aidosti monihallinnollisen kan-

sallisen työryhmän luoneet toimijat saattavat joutua kamppailemaan itsenäisyydestään.

- Kuinka työryhmien/*foorumien/mekanismien väliset suhteet eri tasoilla* järjestetään? Kansallisten, alueellisten ja paikallisten foorumien/*mekanismien* väliset suhteet ja yhteydet ovat ratkaisevan tärkeitä saumattomille elinikäisen ohjauksen lähestymistavoille. Kansallisen työryhmän muodostaminen voitaisiinkin aloittaa luomalla alueellisen tason työryhmä, mikä on tärkeää toiminnallisten kumppanuuksien synnylle. Alueellisessa yhteistoiminnassa ja koordinoinnissa voidaan erottaa neljä ulottuvuutta:
 - (1) *alueen sisäinen*: yhteydet alueen sisällä, rakenteellisten siilojen ja eri sektorien välillä
 - (2) *alueiden välinen*: yhteyksiä vierekkäisten alueiden välillä
 - (3) *aluerajat ylittävä*: teemaklustereita useamman alueen välillä
 - (4) *maiden välinen*: maiden rajat ylittäviä alueellisia yhteyksiä.

Näistä (1) on yleisin, (2) on harvinainen ja (3) sekä (4) ovat poikkeuksellisia.

- Kuinka *maiden rajat ylittävää alueellista* ohjausyhteistyötä ja koordinointiä voitaisiin tukea? Raja-alueiden välinen kumppanuustoiminta voisi olla merkittävä poliittinen toimintavaihtoehto, jolla kehitettäisiin ohjausyhteistyötä ja koordinointiä alueiden välillä. Toiminta heijastaisi EU:n viime aikoina koulutuksessa, työmarkkinoilla ja sosiaalipolitiikassa ajamaa liikkuvuuspolitiikkaa. Lisäksi se kehittäisi ELGPN:n toiminnan alueellista ulottuvuutta kansallisen ulottuvuuden rinnalla, joka on tähän asti ollut pääasiallinen mielenkiinnon kohde.
- Millaiset *alueiden rajat ylittävät lähestymistavat* olisivat hyödyllisiä ja tehokkaita? Joissakin maissa, joissa hallinto on hajautettu, tällainen lähestymistapa voi helpottaa ohjausalan yhteistyötä ja koordinointiä. Käytännössä tämä voisi

kattaa seuraavanlaisia alueiden välisiä ja niiden sisäisiä toimintoja:

- Tuetaan alueellisten, sektorienvälisen yhteistoiminta- ja koordinoitifoorumien/ ympäristöjen/kumppanuuksien/edustajarakenteiden luomista.
- Edistetään alueellista, sektorienvälistä ohjaajakoulutusta, esimerkiksi aikuisohjausektorilla ohjaukseen lähettämisen helpottamiseksi ja ohjaajien välisten henkilökohtaisten yhteyksien tukemiseksi.
- Edistetään yhteistä suunnittelua ja opetusohjelmien kehittämistä esimerkiksi työharjoitteluohjelmiin, työpaikkavierailuihin, ammattilaisen työn seuraamiseen (job shadowing), koulutuskokeiluihin ja koulutus- tai työmessuihin liittyen.
- Edistetään koordinoitua työpaikkaohjaustoimintaa ja muuta aktiivista ohjausalan palveluntarjontaa.
- Edistetään vuosittaisen teemallisen ohjaustoiminnan suunnittelua alueella.
- Arvioidaan erilaisten ohjausmallien/-menetelmien tehokkuutta (huomioiden, ettei kaikkia asioita voida yksiselitteisesti mitata kvantitatiivisesti).

7.4 Poliittiset toimenpiteet

Kansalliset, alueelliset ja paikalliset työryhmät/foorumit ja muut vastaavat mekanismit voivat poiketa toisistaan muotonsa puolesta. Tähän vaikuttavat esimerkiksi valtiomuoto, hallinnon keskittämisen ja hajauttamisen välinen suhde, ammatillisuuden taso ja perinteet. Seuraavaksi esitettävät kolme itsearviointityökalua on tarkoitettu tukemaan nykyisten mekanismien arviointia ja tulevan toiminnan suunnanmäärittelyä.

Arviointityökalu 7.1: Elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikkojen ja järjestelyjen kehittämisen indikaattorit

Strateginen pyrkimys kehittää ja edistää elinikäisen ohjauksen politiikkoja ja järjestelyjä vaatii ministeriöiden, työmarkkinajärjestöjen, kansalaisjärjestöjen, ohjausalan järjestöjen ja muiden sidosryhmien panostusta. Arviointityökalu 1 on suunniteltu selkeyttämään nykyistä tilannetta asteikolla, jonka yhdessä ääripäässä elinikäisen ohjauksen politiikkojen ja järjestelyjen kehittämiseen liittyviä kansallisia/alueellisia/paikallisia koordinointi-/yhteistyörakenteita tai -toimenpiteitä ei ole lainkaan, ja jonka vastakkaisessa ääripäässä on olemassa pitkälle kehittyneet, systemaattiset järjestelyt.

Arviointityökalu 7.2: Elinikäisen ohjauksen foorumien tai muiden vastaavien mekanismien indikaattorit

Tämä itsearviointityökalun osa perustuu Cedefopin (2010) käsikirjan päätelmiin ja keskeiseen sanomaan. Terminä 'työryhmä/foorumi' voi kattaa monenlaisia yhteistyö- ja koordinointimekanismeja. Kahden ääripään välillä on vaihtoehtoisten toimintapolitiikkojen jatkumo.

Arviointityökalu 7.3: Työryhmien/foorumien/meکانismien toiminnan tasot

Elinikäisen ohjauksen työryhmät/foorumit voivat toimia yhdellä tai useammalla näistä kolmesta tasosta: *viestintä*, *yhteistyö* ja *koordinointi*. Ensimmäinen taso (viestintä) voisi olla esimerkiksi työryhmä, verkosto tai aivoriihi. Toinen taso (yhteistyö) kattaa esimerkiksi yhteistyösopimukset, ja kolmas taso (koordinointi) vaatii todennäköisesti muodollisemman ja pysyvämmän rakenteen.

Arviointityökalu 7.1: Jatkumolta elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikan ja järjestelmän kehittämiseen

I.1 Kumppanuudet		
Ministeriöiden, työmarkkinaosapuolten ja kansalaisjärjestöjen välillä ei ole lainkaan strukturoitua elinikäisen ohjauksen politiikkoihin ja järjestelyihin liittyvää yhteistyötä.	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Kansallinen elinikäisen ohjauksen kumppanuusorganisaatio toimii asiantuntijaelimenä kansallisiin strategioihin (koulutus, työllisyys, osallisuus) ja toimintasuunnitelmiin liittyvissä asioissa sekä on mukana ELGPN:n toiminnassa.
I.2 Tukiresurssit		
Elinikäisen ohjauksen politiikkojen toteutusta ja kattavaa yhtenäistä palveluntarjontaa varten ei myönnetä lainkaan systemaattista rahoitusta.	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Opetus- sekä työ- ja elinkeinohallinnon budjetteihin sisältyy erikseen varattua rahoitusta elinikäisen ohjauksen järjestelyjen kehittämiseen; myös valtion ulkopuoliset yhteistyötahot osallistuvat palvelujen rahoittamiseen.
I.3 Poliitiikan kehittämisprosessi		
Koulutussektorilla ei ole näyttöä selkeästi ilmaistusta elinikäisen ohjauksen politiikasta.	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Kansalliseen talouden kehittämissuunnitelmaan kuuluu erillinen elinikäisen ohjauksen osio, jossa määritellään koulutukselle, työllisyydelle ja osallisuudelle erityiset ja täydentävät päämäärät.
I.4 Seuranta ja arviointi		
Elinikäisen ohjauksen kehittämisen seuranta- ja arviointijärjestelmää ei ole käytössä.	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Elinikäisen ohjauksen seurannan ja arvioinnin perusteella annetaan suosituksia, jotka integroidaan poliittisiin uudistuksiin ja toimintasuunnitelmiin opetus- sekä työ- ja elinkeinohallinnossa.
I.5 Hyvien käytänteiden jakaminen		
Elinikäisen ohjauksen järjestäjät eivät systemaattisesti levitä hyviä käytänteitä.	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Kansallisten/alueellisten/paikallisten/alueidenvälisten jne. käytäntöjen tulokset ovat kaikkien saatavilla verkkopohjaisessa tietokannassa, johon sisältyy myös multimediaa.

Koordinointi

Arviointityökalu 7.2: Elinikäisen ohjauksen työryhmien tai muiden vastaavien mekanismien indikaattorit

II.1. Yhteydet elinikäisen oppimisen strategioihin ja työllisyysstrategioihin		
Elinikäisen ohjauksen ja elinikäisen oppimisen / työ- ja elinkeino / sosiaalipolitiikan välillä ei ole lainkaan kytköksiä toimintapolitiikoissa eikä käytännössä.	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Selkeä, päätöksiin perustuva kansallinen/alueellinen/paikallinen elinikäisen ohjauksen politiikka ja strategia on määriteltä, ja se on kiinteä osa kaikkien em. tasojen elinikäisen oppimisen politiikkaa, työ- ja elinkeinopolitiikkaa sekä terveys- ja sosiaalipolitiikkaa.
II.2. Yhteiset määritelmät ja terminologia		
Eri ohjaukskontekstien terminologian ja määritelmien ei katsota kuuluvan työryhmissä käsiteltäviin asioihin.	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Eri ohjaukskontekstien terminologiasta ja määritelmistä vallitsee selvä yhteisymmärrys.
II.3. Osallistujien valitseminen		
II.3.1 Työryhmiin osallistutaan epävirallisemmin, sattumanvaraisesti tai henkilökohtaisten kontaktien kautta.	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Työryhmän keskeiset osallistujat valitaan ja nimetään selkeästi määritellyn ja yleisesti hyväksytyyn proseduurin pohjalta.
II.3.2 Edustus työryhmissä on epäyhtenäistä ja yksipuolista.	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Kaikkia relevantteja toimijoita ja sidosryhmiä edustavat foorumilla omat valtuutetut, joiden toimivalta on selkeästi määriteltä.
II.3.3 Työryhmän osallistujamäärä sekä toimivalta ja koostumus tekevät siitä keskustelufoorumia, jolta puuttuu muodollinen valta.	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Työryhmän osallistujamäärä ja valtuutettujen selkeästi määriteltä toimivalta takaavat foorumin määrätietoisesta ja tehokkaasta toiminnasta.
II.3.4 Strukturoitu toimintaprosessi puuttuu.	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Työryhmä voi asettaa alaryhmiä tai tehtäväryhmiä käsittelemään erityisiä tehtäviä ja aiheita.
II.4. Selkeästi määritellyt tehtävät ja roolit		
II.4.1 Puuttuu kirjallinen sitoumus tai yleinen tietoisuus työryhmän tavoitteista, tehtävistä ja rooleista.	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Työryhmän tavoitteet, tehtävät ja roolit on määriteltä selkeästi.
II.4.2 Työryhmä toimii ilman selkeitä organisatorisia toimintatapoja.	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Työryhmän tavoitteenasetteluun, aikatauluihin ja dokumentaatioon liittyvät toimintatavat ovat selkeitä suhteessa osallistujiin, edustettuihin organisaatioihin sekä poliittisiin yhteistoimintatahoihin.
II.5. Vahvat tukijat ja keskeisten toimijoiden vahva sitoutuminen		
II.5.1 Epäselvä johtajuus	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Johtajuus on selkeästi määriteltä ja kaikkien osallistujien, organisaatioiden ja sidosryhmien hyväksymä.
II.5.2 Työryhmän ammatillista johtajuutta ei ole selkeästi määriteltä eikä yhteisesti hyväksytty.	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Työryhmää vetävät ammatillista arvostusta nauttivat henkilöt, jotka pystyvät aktiivisesti sitouttamaan osallistujia ja keskeisiä toimijoita työryhmän toimintaan.

II.6. Suhde hallitukseen/ministeriöihin		
II.6.1 Yhteistä sopimusta työryhmän ja hallituksen/ ministeriöiden välisestä suhteesta ei ole tehty millään tasolla.	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Työryhmän ja hallituksen/ministeriöiden välinen suhde on selkeästi määritelty ja hyväksytty kansallisella/alueellisella/paikallisella tasolla.
II.6.2 Puuttuu yhteisymmärrys ja tietoisuus tiedotustoiminnan merkityksestä.	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Työryhmän, hallituksen/ministeriöiden, yleisön ja median välisen tiedotustoiminnan merkityksestä olla hyvin tietoisia ja siihen panostetaan.
II.7. Itsenäinen sihteeristö		
Työryhmällä ei ole hallinnollista ja/tai organisatorista perustaa.	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Työryhmän hallinnolliset ja organisatoriset toiminnot perustuvat kaikkien sidosryhmien ja jäsenten yksimielisyyteen ja ovat pitkälle kehittyneitä, selkeitä ja tehokkaita sekä rahoitus pohjaltaan kestäviä.
II.8. Alkuperäisen toiminta-ajatuksen säilyttäminen		
Vaikutukset tavoitteiden, tehtävien ja roolien kehitykseen tai muuttumiseen ovat epäselvät.	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Työryhmän jäsenet ovat hyvin sitoutuneita rooleihinsa ja tehtäviinsä; kaikki osallistujat kehittävät tavoitteita, tehtäviä ja rooleja yhdessä ja avoimesti.
II.9. Tietoisuus rooliristiriitojen vaaroista		
Rooleista ja mahdollisten rooliristiriitojen käsittelystä ei ole sovittu.	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Työryhmän toiminta perustuu tietoisuuteen vaikutuksista ja hyödyistä kaikilla elinikäisen ohjauksen alueilla ja sektoreilla; mahdollinen kilpailu rooleista, tehtävistä, taloudellisista resursseista ja poliittisesta vaikutusvallasta käsitellään sovinnollisesti työryhmän sisällä.
II.10. Työ yksittäisen kansalaisen perspektiivistä		
Työryhmän toimintaa ohjaavat ensisijaisesti institutionaaliset, organisatoriset ja poliittiset näkökohdat.	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Työryhmän toiminnan keskiössä ovat yksittäisen käyttäjän tarpeet ja hyödyt kaikilla elinikäisen ohjauksen alueilla.

Koordinointi

7.5 Alakohtaisesti tarvittavia toimenpiteitä

Toimivat yhteistyö- ja koordinointimekanismit ohjauksen järjestäjien ja relevanttien sidosryhmien välillä – kansallisella, alueellisella ja paikallisella tasolla – merkitsevät eri asioita eri sektoreilla.

7.5.1 Koulut

Koulujen tulee toimia yhteistyössä ulkopuolisten sidosryhmien ja toimijoiden kanssa, jotta ne voivat rikastuttaa oppilaille tarjottavia ohjausresursseja ja oppimiskokemuksia.

7.5.2 Ammatillinen koulutus

Sekä toisen asteen ammatillisen koulutuksen että myöhemmän ammatillisesti suuntautuneen koulutuksen tarjoajien tulee toimia yhteistyössä ulkoisten sidosryhmien ja yhteistyökumppaneiden kanssa voidakseen edistää tarjontansa työelämävastavuutta ja opiskelijoidensa tulevaa uraa.

Keskeisiä toimintamuotoja:

- ohjaus/neuvonta, jolla tuetaan EU:n liikkuvuustyökaluja yhdessä järjestäjien kanssa,
- kiinteämmät yhteydet työnantajiin, kauppamareihin, työmarkkinajärjestöihin ja julkisiin työ- ja elinkeinopalveluihin; koulutussuunnittelijoiden toimittava yhteistyössä työmarkkinoiden kanssa ja kehitettävä ammattikoulutustarjontaa vastaamaan työmarkkinoiden tarpeita,
- työmarkkinoiden ja ammatillisen koulutuksen väliset viestintästrategiat, joilla voidaan määrittellä yritysten ja työnantajien ammattikoulutusta koskevat tarpeet ja vaatimukset,
- yhteydenpito ja yhteistyö yleissivistävän koulutuksen ja ammatillisen koulutuksen sekä oppisopimusohjelmien välillä sekä
- työllistäminen ja yrittäjyys, jossa ohjauksella voidaan edistää työnantajien, yrittäjien ja innovoinnin välisiä kytköksiä.

7.5.3 Korkeakoulutus

Linkit korkeakoulujen ja ulkoisten ohjauspalveluiden, kumppanien ja sidosryhmien välillä ovat tärkeitä erityisesti siksi, että opiskelijat pystyisivät siirtymään saumattomasti koulutukseen ja sieltä työelämään. Lisäksi linkeillä luodaan tehokkaita työelämäverkostoja.

Keskeisiä toimintamuotoja:

- Ennen opintojen aloitusta tuetaan oikeita valintoja ja tehokkaita siirtymiä.

- Opiskelijoita valmennetaan akateemisiin opintoihin "maistiais kursseilla", joiden järjestämistä helpottaa ohjauspalveluiden ja koulutuksen tarjoajien välinen yhteistyö.
- Yhteydet työnantajiin ja alumnijärjestöihin, ohjaajien osaamisen kehittäminen. Yhteydenpito ja yhteistyö ovat sekä vertikaalista (esimerkiksi toisen asteen koulutuksen kanssa) että horisontaalista (eri korkeakoulusektorien välillä: yliopistot, ammattikorkeakoulut, akateemiat, akateemisten kurssien tarjoajat).
- Urasuunnitteluvalmiuksien kehittämisen jatkuvuus taataan toiselta asteelta kolmannelle asteelle siirryttäessä.
- Siirtymiä toiselta asteelta kolmannelle helpotetaan.
- Opiskelijoita tuetaan valmistumisvaiheessa työhaussa ja työllistymisessä.
- Tuetaan myös aikuisopintoihin ja täydennyskoulutukseen osallistuvia opiskelijoita.
- Korostetaan korkeakoulutuksen merkitystä ohjaushenkilöstön perus- ja jatkokoulutuksessa sekä tutkimuksessa.

7.5.4 Aikuiskoulutus

Aikuiskoulutus on ratkaisevan tärkeää henkilöstön osaamisen joustavalle kehittämiselle sekä koko elinkaaren kattavalle henkilökohtaiselle, ammatilliselle ja sosiaaliselle kehitykselle. Yhteistyö ja toimintojen yhteensovittaminen ohjauspalveluiden tuottajien välillä edistävät huomattavasti joustavia, saumattomia oppimismahdollisuuksia, joihin kuuluvat muodollisen koulutuksen lisäksi epävirallinen oppiminen ja arkioppiminen.

Keskeisiä toimintamuotoja:

- Aikuisopiskelijoita motivoidaan.
- Ohjauksen roolia vahvistetaan aiemman, kokemuksellisen osaamisen tunnistamisessa ja tunnustamisessa (APEL) ja työssä oppimisessa, johon kuuluvat sekä muodollinen oppiminen

että epävirallinen ja arkioppiminen.

- Potentiaalisten aikuisopiskelijoiden – myös eläkeikäisten – tarpeisiin ja kysyntään vastaavaa koulutustarjontaa kehitetään.
- Työmarkkinajärjestöjen ja yritysten roolia vahvistetaan ohjaustarjonnassa.
- Aikuisten urasuunnitteluvaihtoehtoja kehitetään myös työpaikoilla.

7.5.5 Työllisyys

Yhteistoiminta- ja koordinoitimekanismeilla on merkitystä tuettaessa uuden osaamisen kehittymistä, joka auttaa yksilöä toimimaan nopeasti muuttuvilla työmarkkinoilla.

Keskeisiä toimintamuotoja:

- Yhteydet julkisten työ- ja elinkeinopalveluiden verkostoihin; edistetään joustoturvaan ja ”koulutusliikkuvuuteen” (*mobication*: mobility + education) liittyvien toimintapolitiikkojen elinikäisen oppimisen komponentteja.
- Parannetaan yritysten oppimisympäristöjä, työssä ja työn ohessa oppimisen tukirakenteita, rahoitusta, työkiertojärjestelmiä jne.
- Kehitetään aikuisten, myös työttömien, urasuunnitteluvaihtoehtoja.
- Tuetaan ja kehitetään työllisyyttä edistäviä politiikkoja kysynnän näkökulmasta.
- Motivoidaan ja autetaan ihmisiä kehittämään uutta osaamista ja tekemään uravaihtoehtoja.
- Tuetaan mekanismeja, joilla voidaan ennustaa työmarkkinoiden pullonkauloja.

7.5.6 Yhteiskunnallinen osallisuus eli inklusio

Yhteistyö- ja koordinoitimekanismeilla voidaan tukea elinikäisen ohjauksen roolia syrjäytymisen ehkäisemisessä.

Keskeisiä toimintamuotoja:

- yhteydet vertaistuen ja ammatillisen ohjausavun välillä; käyttäjien osallistaminen,
- yhteydenpito ja yhteistyö koskien kokemusten siirtoa ja vaikuttavuusnäyttöä inklusioon liittyvillä aloilla,
- inklusioperiaatteiden, -kriteerien ja -standardien koordinointi kaikilla aloilla, erityisesti koskien työelämän ja opiskelun ulkopuolella olevaa, ”syrjäytynyttä” väestöryhmää (NEET, *Not in Employment, Education or Training*),
- byrokratian minimointi inklusion edistämiseksi ja
- heikoimmassa asemassa olevien ryhmien positiivinen syrjintä.

7.5.7 Sektorienvälinen yhteistoiminta ja koordinointi

Seuraavat tapausesimerkit havainnollistavat kansallisen ja alueellisen yhteistoiminnan erilaisia lähestymistapoja. Erot johtuvat erilaisista kansallisista ja alueellisista olosuhteista, perinteistä, ammatillisuuden asteesta ja hallintorakenteista. Jotkin koordinointi- ja yhteistoimintamekanismit ovat muodoltaan alueellisia kumppanuuksia, joihin sisältyy muodolliset sopimukset julkisten työ- ja elinkeinopalveluiden / hyvinvointisektorin ja alueellisten oppilaitosten välillä (esimerkit 7.2, 7.3, 7.5 ja 7.7). Joissakin esimerkkitapauksissa yhteistoiminta ylittää kansalliset rajat (7.1), toiset pohjautuvat kansallisiin hankkeisiin (7.4) ja joissakin hyödynnetään tieto- ja viestintätekniikkaa yhteyksien luomisessa (7.6). Yhdessä esimerkkitapauksessa kartoitetaan ohjauksen kokonaistarjontaa ja kysyntää kaikilla sektoreilla (7.8). Yksikään lähestymistavoista ei sovellu ”yhdenkoon” malliksi kaikkialle Eurooppaan.

Maaesimerkki 7.9 kuvaa erään kansallisen foorumin vaikuttavuutta maan kaikilla sektoreilla.

Maaesimerkki 7.1: Rajayhteistyö Bodenjärven alueella

Bodenjärven alueen yhteistyömalliin kuuluu useita ulottuvuuksia, joista yksi on ohjaus ja neuvonta. Bodenjärven ympärillä on neljän eri valtion (Itävalta, Sveitsi, Saksa ja Liechtenstein) alueita, ja yhteistyössä on mukana yksi Itävallan maakunta, kuusi Sveitsin kantonia sekä kolme alueellista työ- ja elinkeinotoimistoa Saksassa ja Liechtensteinissa. Yhteistoimintafoorumiin kuuluu 30 kansallista, alueellista ja paikallista organisaatiota, esimerkiksi alueellisia ja seudullisia hallintoelimiä koulutus-, työllisyys- ja taloussektoreilta, eri tasojen julkisia työ- ja elinkeinopalveluita, työmarkkinajärjestöjä (esimerkiksi kauppakamareita ja ammattiliittoja) sekä kansainvälinen Bodenjärvi-konferenssi (Die Internationale Bodenseekonferenz). Alue on myös yksi 22 EURES-alueesta, joka hyödyntää eurooppalaisen yhteistyön tarjoamia mahdollisuuksia. Liikkuvuuden lisäämiseksi Bodenjärven alueella yhdistetään innovatiivisia ohjauspalveluita (esimerkiksi laivalla tapahtuvaa ohjaustoimintaa) muihin maiden ja alueiden välisiin yhteistyömuotoihin. Toimintaan kuuluvat säännölliset työpaikkamarkkinat kaikilla alueilla, EURES-tapahtumat ja koulutusmessut, joilla on mukana yrityksiä, oppilaitoksia ja julkisten työ- ja elinkeinopalveluiden edustajia. Lisäksi ylläpidetään nuorille tarkoitettua ohjaus- ja tiedotusportaalia (<http://www.jobs-ohne-grenzen.org/Jugendportal.69.0.html>).

Maaesimerkki 7.2: Kroatian kumppanuus-pohjainen varhaisen tuen toimintamalli

Pitkäaikaistyöttömyyttä estääkseen Kroatian julkinen työ- ja elinkeinopalvelu järjestää varhaisen tuen toimintaa ja ohjauspalveluita peruskoulun viimeisen luokan oppilaille, lukiotasolla ja yliopisto-opiskelijoille. Ohjaus on vaihteista ja kumppanuuspohjaista, ja mukana on peruskoulu- ja lukiotason oppilaitoksia, yliopistoja, työnantajia, muita asiantuntijoita, vanhempia jne. Peruskoulun ja lukion ylimmän luokan oppilaiden ammattitaitoa kartoitetaan haastattelututkimuksella kerran vuodessa (Vocational Intentions Survey). Sen perusteella oppilaat jaetaan ryhmiin ja kullekin ryhmälle määritetään sopivat palvelut, joiden muoto vaihtelee yksilöllisten tarpeiden mukaisesti (ryhmä- ja yksilöneuvonta ja ohjaus oppilaille ja vanhemmille, itsearviointi jne.). Sidosryhmien aktiivisen verkostoitumisen ja sitoutumisen avulla toteutettava holistinen lähestymistapa vastaa yhteisöllisiä odotuksia ja edesauttaa tämän proaktiivisen toimintamallin joustavaa toteutusta.

Maaesimerkki 7.3: Norjan yhteistoiminta- ja koordinoitimekanismit ohjauksen kehittämisessä

Norjassa julkista ohjausta tarjotaan koulutussektorilla sekä työllisyys- ja hyvinvointisektorilla. Maakuntatason viranomaiset ovat muodostaneet alueellisia kumppanuuksia, joilla edistetään yhteistoimintaa ja koordinoitua maakuntien eri toimijoiden välillä. Näiden kumppanuuksien tueksi tarvittiin selkeästi kansallista koordinoitua. Näin ollen koulutus- ja tutkimusministeriö perusti kansallisen elinikäisen ohjauksen yksikön, joka sijoitettiin Norjan elinikäisen oppimisen laitokseen, Vox:iin (Norwegian Agency for Lifelong Learning). Yksikkö keskittyy seuraaviin asioihin:

- kaiken ohjaustarjonnan ja mukana olevien sidosryhmien (myös alueellisten kumppanuuksien) koordinointi
- osaamisen kehittäminen ja tutkimus: sekä uraohjauksen kehittämiseksi ammattina että ammatinharjoittajien osaamisen kehittämiseksi
- laadunkehitys ja -varmistus.

Yksikkö on perustanut kaksi kansallista koordinoitua- ja yhteistoimintayksikköä: uraohjauksen kansallisen foorumin ja kansallisen koordinoitua-ryhmän. Kokonaisstrategia perustuu elinikäiseen näkökulmaan, jonka mukaan ohjausta tarvitaan kaikissa elämän vaiheissa ja siirtymissä.

Maaesimerkki 7.4: Puolan elinikäisen ohjauksen keskustelufoorumi

Puolan työllisyys- ja sosiaalipolitiikan ministeriö (Ministry of Labour and Social Policy) perusti elinikäisen ohjauksen keskustelufoorumin vuonna 2007. Hankkeen tarkoituksena on parantaa ohjausyhteistyötä kansallisella tasolla ottamalla toimintaan mukaan tärkeimmät valtiolliset ja ei-valtiolliset laeista ja strategisista ratkaisuksista vastaavat laitokset. Foorumin tapaamisia järjestetään vuosittain. Niillä on omat teemansa, mikä mahdollistaa keskusteluaineiston valmistelun ja helpottaa yhteisiä hankkeita. Mukana on useita ohjauksesta vastaavia tahoja: foorumin perustajan lisäksi muiden muassa opetusministeriö, puolustusministeriö, tiede- ja korkeakouluministeriö ja kansallinen ammatti- ja täydennyskoulutuksen edistämiskeskus. Kokouksissa yhteistyökumppanit voivat vaihtaa tietoa keskenään ja muodostaa yhteisiä kannanottoja. Yhteistoimintaa ei ole virallistettu eivätkä osallistujia sido muodolliset sopimukset.

Maaesimerkki 7.5: Warmia-Mazury-sopimus Puolan ammatillisen ohjauksen kehittämistä

Sopimus on ollut voimassa vuodesta 2007, jolloin Olsztynin alueellinen työ- ja elinkeinotoimisto laati sen. Se on työkalu, jolla edistetään yhteistyötä 58 instituution ja organisaation välillä, joihin kuuluu työmarkkinalaitoksia, koulutuskeskuksia ja ammatillisen ohjauksen organisaatioita Warmia-Mazuryr seudulla. Sopimuksen mukaisesti erilaiset tiimit vastaavat eri tehtävistä, ja heitä tukevat erikoistutkijat. Nämä neljä tiimiä ovat:

- ammatillisen tiedon tiimi
- koulutuksen ja ammatillisen kehityksen tiimi
- diagnostiikkatiimi
- koordinointi- ja promootiotiimi.

Tiimitapaamisia on yleensä useita kertoja vuodessa, ja ne järjestetään yhteistyökumppaneiden tiloissa, jotta nämä tutustuvat paremmin toistensa toimintaan. Tärkein tehtävä on erilaisten tapaamisten, konferenssien ja messujen järjestäminen ja niihin osallistuminen. Konferenssi ammatillisen ohjauksen ja tiedotuksen kehittämisestä kumppanuuksilla pidettiin tammi-kuussa 2010.

Maaesimerkki 7.6: Kreikan kansallinen ohjaajien ja ohjausrakenteiden verkosto – IRIDA Web Forum

Vuonna 2007 kehitettiin foorumi ohjaajien verkostoitumista ja sähköistä viestintää varten. Tämän IRIDA-foorumin tarkoituksena on kytkeä yhteen kaikki ohjauspalvelut kansallisella tasolla, esimerkiksi

- toisen asteen koulutuksen ohjaus- ja urakeskukset
- julkisten työ- ja elinkeinopalveluiden työllisyyden edistämiskeskukset
- kolmannen asteen koulutuksen uraohjausyksiköt
- työmarkkinajärjestöjen ohjausrakenteet.

Foorumin avulla

- tiedotetaan ohjaajille sidosryhmätoiminnasta (kokoukset, konferenssit, julkaisut jne.)
- vahvistetaan yhteistyötä ja helpotetaan yhteisten hankkeiden ja toimenpiteiden kehittämistä
- stimuloidaan alan dialogia ja ajatustenvaihtoa.

Ammatillisen ohjauksen kansallinen keskus (National Centre for Vocational Orientation EKEP) on vastannut sähköisen foorumin luomisesta ja systemaattisesta päivittämisestä (<http://irida.ekep.gr>). Marraskuussa 2011 tehdyn päätöksen seurauksena sen aiemmat tehtävät, toiminta ja projektit siirtyivät uudelle viralliselle elimelle EOPPEP:lle (National Organisation for the Certification of Qualifications and Career Guidance). Tulevaisuuden suunnitelmiin kuuluu IRIDA-foorumin kehittäminen tukemaan Kreikan kansallista elinikäisen ohjauksen foorumia.

Maaesimerkki 7.7: Norjan sopimukset julkisten työ- ja elinkeinopalveluiden ja maakuntien opetustoimen välillä elinikäisen ohjauksen edistämiseksi

Vuonna 2007 allekirjoitettiin tärkeä sopimus, jolla pyritään huomioimaan se seikka, etteivät monet julkisten työ- ja elinkeinopalveluiden (NAV) käyttäjät Norjassa ole suorittaneet toisen asteen koulutusta. Tavoitteena on kehittää ja systematisoida alueellista ja paikallista monihallinnollista yhteistyötä, jotta saavutettaisiin työmarkkinatavoitteet ja koulutustavoitteet (esimerkiksi työnhakijoiden pätevöittäminen). Sopimus kannustaa molempia sektoreita sitoutumaan toimintojensa rationalisointiin ja paikallisten päällekkäisyyksien karsimiseen. Kaikissa Norjan 19 maakunnassa on nyt toteutettu alueellisia sopimuksia NAV:in ja maakunnan opetustoimen välillä. Yhteistyötä tehdään esimerkiksi aiemman kokemuksellisen osaamisen tunnustamisessa, ohjauksessa, toisen asteen koulutuksen suorittamisen tukemisessa sekä osaamisen kehittämiseen ja alueelliseen kehittämiseen liittyvissä toimenpiteissä. Urakeskukset toimivat yhteistyössä paikallisen NAV-yksikön kanssa järjestäen palveluita yrityksille, jotka ovat vähentämässä työntekijöitä, sekä urasuunnittelukursseja nuorille aikuisille (19–30-vuotiaille). Tähänastiset kokemukset kertovat myönteisestä kehityksestä sekä järjestelmätasolla että käytännön tasolla.

Maaesimerkki 7.8: Italian monihallinnollinen ohjaustarpeiden kartoitus

Italian ”ohjausraportti” (Rapporto Orientamento) on kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimushanke, jonka toimeksiantaja on maan työllisyys- ja sosiaalipolitiikan ministeriö (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali) ja toteuttaja ISFOL (työntekijöiden ammatillisen koulutuksen kehittämisinstituutti, Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori). Vuodesta 2009 lähtien Italiassa on kartoitettu kaikki julkiset ja yksityiset ohjauksen järjestäjät, jotka toimivat kouluissa, ammatillisissa oppilaitoksissa, korkeakouluissa, ohjauskeskuksissa, julkisissa työ- ja elinkeinopalveluissa ja yrityksissä. Vuodesta 2010 lähtien myös ohjauksen tarvetta on arvioitu. Kokonaistavoitteisiin kuuluu maan ohjaustarjonnan (eli eri alueiden ja sektorien toiminnan ja käytäntöjen) sekä ohjauksen käyttäjien tarpeiden ja vaatimusten analysointi. Tämän perusteella luodaan strategiat tukitoimille, jotka suunnataan ohjausta tarvitseville ryhmille.

Maaesimerkki 7.9: Ohjaus Sloveniassa – politiikasta toteutukseen

Vuonna 2006 Slovenian kansallinen ohjauspolitiikkafoorumi, jonka nimeksi muutettiin myöhemmin elinikäisen uraohjauksen työryhmä (Lifelong Career Guidance Working Group), laati koordinoitua, monihallinnollisen ehdotuksen ohjauspolitiikan painopistealueista Slovenian Euroopan sosiaalirahaston ohjelmaa (2007–13) varten. Tämän jälkeen tehtiin konkreettisia ohjausprojektiehdotuksia, ja myöhempään kehitykseen on kuulunut seuraavanlaista toimintaa:

- Osa "elinikäisen ohjauksen kansallinen keskus" -projektin komponenteista on toteutettu (tekninen/ammattillinen tuki työryhmälle; kansallinen ohjausalan sanasto), ja osaa ollaan parhaillaan toteuttamassa (uraohjaajien koulutus; ohjauksen laatustandardien kehittäminen).
- Korkeakouluihin on perustettu toimivia urakeskuksia.
- Aikuiskoulutuksen ohjauspalveluverkostoa on vahvistettu ja laajennettu, ja uusia toimintakeskuksia on perustettu.
- Koulutusta on järjestetty erityisesti koulujen opinto-ohjaajille sekä ammatillisella että yleisellä puolella.
- Ohjauspalveluita on perustettu myös työntekijöille ja työnantajille.
- Parhaillaan toteutetaan hanketta, jossa kehitetään ohjaustyökaluja työttömille. Foorumin ja työryhmän työ on siis merkittävästi myötävaikuttanut Slovenian elinikäisen ohjauksen järjestelyjen kehitykseen.

Lisätietoa kaikista esimerkkitapauksista löytyy ELGPN:n tietokannasta (<http://elgpn.eu>).

Liite A: Eurooppalaisen elinikäisen ohjauksen toimintapoliittinen verkosto (ELGPN)

Eurooppalaisen elinikäisen ohjauksen toimintapoliittian verkosto perustettiin vuonna 2007 tukemaan jäsenmaita ja Euroopan komissiota elinikäisen ohjauksen eurooppalaisen yhteistyön kehittämisessä sekä koulutus- että työ- ja elinkeinosektorilla. Verkoston tehtävä ja tavoitteet hyväksyttiin toisessa Euroopan unionin neuvoston päätöslauselmassa (2008). Sen työohjelma rakentuu neljän teemakokonaisuuden ympärille, jotka on määritelty vuosien 2004 ja 2008 päätöslauselmissa (ks. johdantokappale):

- Urasuunnitteluvalmiudet (WP 1)
- Saatavuus, johon kuuluu myös aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen eli AHOT (WP 2)
- Ohjauspolitiikkojen ja -järjestelyjen kehittämiseen liittyvät yhteistoiminta- ja koordinointimekanismit (WP 3)
- Ohjauspolitiikkojen ja -järjestelyjen kehittämisen laadunvarmistus ja tutkimusperustaisuus (WP 4).

Tällä hetkellä ELGPN:n jäseniä ovat kaikki EU:n jäsenvaltiot sekä tietyt ETA-maat ja EU:n jäsenyyttä tavoittelevat maat. Kutakin niistä edustaa pieni ryhmä, jossa on jäseniä sekä ministeriöistä (yleensä opetusminis-

teriö sekä työ- ja elinkeinoministeriö) että relevantista valtionhallinnon ulkopuolisista sidosryhmistä. Maiden delegaatiot toimivat yhdessä kansallisten foorumien tai muiden koordinoitimekanismien kanssa osallistaen työmarkkinajärjestöjä ja muita kansallisia sidosryhmiä toimintaansa. Yhteistyökumppaneihin kuuluvat muun muassa ohjausalan kansainvälinen keskusjärjestö IAEVG, Fedora-verkosto (European Forum for Student Guidance, joka yhdistyi vuonna 2012 EAIE:n kanssa), Euroopan ammatillisen koulutuksen kehittämiskeskus Cedefop, Euroopan koulutussäätiö ETF, ohjausalan toimintapoliittian kansainvälinen verkosto ICCDPP, Euroopan unionin / Euroopan talousalueen julkiset työnvälityspalvelut -verkosto PES network, Euroguidance-verkosto, Euroopan palkansaajien keskusjärjestö ETUC ja Euroopan nuorisofoorumi. Verkosto on jäsenvaltiovetoinen ja saa rahoitusta Euroopan komissiolta.

Työkirjan ovat laatineet ELGPN:n jäsenet, ja työnjako neljässä ”työpaketissa” (WP) on ollut seuraava:

WP1: Urasuunnitteluvalmiudet

Vetäjä: Tšekki

Asiantuntijakonsultti: Professori Ronald Sultana (Malta)

WP2: Saatavuuden parantaminen

Vetäjä: Ranska ja Islanti

Asiantuntijakonsultti: Professori Fusun Akkök
(Turkki)

WP4: Laadunvarmistus ja tutkimusperustaisuus

Vetäjä: Unkari

Asiantuntijakonsultti: Tohtori Deirdre Hughes
(Britannia)

WP3 Yhteistoiminta- ja koordinoitumekanismit

Vetäjä: Itävalta

Asiantuntijakonsultti: Professori Peter Plant (Tanska)

Työkirjan laadintaa ovat koordinoineet tohtori Raimo Vuorinen (Suomi, ELGPN:n koordinaattori) ja professori Tony Watts (Britannia, ELGPN:n asiantuntijakonsultti) Françoise Divisian (Ranska, ELGPN:n asiantuntijakonsultti) avustuksella.

Liite B: Muita ohjaukseen liittyviä EU-työkaluja ja verkostoja

1. Liikkuvuutta, tutkintojen läpinäkyvyyttä ja tunnustamista edistäviä työkaluja

Europassi on tutkintojen ja osaamisen vertailtavuutta lisäävä työkalu, jonka avulla työ- tai koulutuspaikkaa omasta maasta tai ulkomailta etsivä voi tuoda esille tietonsa ja taitonsa selkeästi.

Europassi-portfolion voi luoda 26 kielellä. Siihen kuuluu viisi asiakirjaa:

- *Ansioluettelossa* (CV) tuodaan esille laatijan osaaminen, myös muodollisen koulutuksen ulkopuolella hankittu osaaminen.
- *Kielipassi* sisältää kielitaidon itsearvioinnin. Sen on kehittänyt Euroopan neuvosto osana eurooppalaista kielisalkkua, joka koostuu kolmesta asiakirjasta: kielipassi, kielenoppimishistoria (eli kielibiografia) ja kielitaitonäytteet.
- *Europass-liikkuvuustodistukseen* kirjataan toisessa Euroopan maassa oleskelun (harjoittelu, työ, opiskelijavaihto, vapaaehtoistyö tms.) aikana hankitut tiedot ja taidot.
- *Ammatillisen tutkintotodistuksen liite* kuvaa ammatillisten tutkintojen sisältöjä. Se on tarkoitettu selventämään varsinaista todistusta erityisesti ulkomaisten oppilaitosten edustajille ja työnantajille. Liitteen voi tulostaa Opetushallituksen verkkosivulta tai pyytää oppilaitoksesta.

- *Korkeakoulututkintotodistuksen liite* annetaan korkeakouluista valmistuville opiskelijoille tutkintotodistuksen lisäksi. Se kuvaa suoritettuja opintoja todistusta tarkemmin ja lisää niiden läpinäkyvyyttä oman maan ulkopuolella.

Vuoden 2012 lopusta lähtien Europassin käyttäjät ovat voineet laatia oman sähköisen *European Skills Passport* eli ESP-asiakirjan ja liittää asiakirjoja (todistuksia, suosituskirjeitä jne.) ansioluettelonsa.

Eurooppalainen tutkintojen ja osaamisen viitekehys (EQF) on yhteiseurooppalainen ”käännös-työkalu”, jonka avulla eri maiden tutkintoja voidaan verrata keskenään. Viitekehys kattaa lukio-, ammatti- ja korkeakoulutuksen ja muodostuu kahdeksasta oppimistuloksiin perustuvasta tasosta. Sen avulla on kehitetty ja toteutettu kansallisia tutkintoviitekehys-isiä.

Ammatillisen koulutuksen laadunvarmistuksen eurooppalainen viitekehys (EQAVET) on päättäjille suunnattu vertailuväline, jonka perustana on nelivaiheinen ”laatusykli”: suunnittelu, toteutus, arviointi ja tarkistus. Sen tarkoituksena on tukea kansallisten laadunvarmistusjärjestelmien kehittämistä, jossa ovat mukana kaikki relevantit sidosryhmät.

Ammatillisen koulutuksen opintosuoritusten eurooppalainen siirtojärjestelmä (ECVET) on yhteinen menetelmäkehys, joka helpottaa opinto-

suoritusten keräämistä, siirtoa ja tunnustamista eri maiden tutkintojärjestelmissä. Sillä tuetaan kansainvälistä liikkuvuutta ja tutkintojen vertailtavuutta.

Opintosuoritusten kertymis- ja siirtojärjestelmä ECTS mahdollistaa oppimistulosten (eli sen, mitä oppijan odotetaan tietävän, ymmärtävän tai osaavan) ja työmäärän (eli ajan, joka oppijalta keskimäärin kuluu niiden tulosten saavuttamiseen) esittämisen opintopisteinä (ECTS credits). Opiskelijan työmäärä vaihtelee 1 500 tunnista 1 800 tuntiin lukuvuodessa, mikä vastaa 60 opintopistettä (yksi opintopiste vastaa 25–30 työtuntia). ECTS-järjestelmä lisää korkeakouluopetuksen ja -oppimisen läpinäkyvyyttä Euroopassa ja yksinkertaistaa opintojen tunnustamista. Järjestelmä edistää oppimiskokemusten siirtämistä oppilaitoksesta toiseen, opiskelijaliikkuvuutta ja tutkintoon johtavan koulutuksen joustavuutta.

2. Tiedonkulkua parantavia ja työmarkkinoiden läpinäkyvyyttä lisääviä hankkeita

Euroguidance on ohjausalan ammattilaisille suunnattu tukiverkosto, joka tuottaa kohderyhmälle tietoa, materiaalia ja koulutusta.

PLOTEUS-portaali sisältää tietoa Euroopan opiskelumahdollisuuksista opiskelijoille, työnhakijoille ja -tekijöille, vanhemmille, ohjaajille ja opettajille.

EURES-portaalista löytyy tietoa työskentelystä EU-maissa. Se sisältää työnhakupalvelun, CV-tietokannan (josta rekrytoijat voivat etsiä sopivia ehdokkaita) ja tietoa uraohjauksesta.

Taitojen/osaamisen, pätevyyksien ja ammattien eurooppalainen luokitus (ESCO) on monikielinen osaamiseen ja tutkintoihin liittyvien termien luokittelu, jota voidaan soveltaa kaikilla ammattialoilla. Valmistuttuaan se tarjoaa yhtenäisen koulutus- ja työllisyysnaston, jota voidaan käyttää hyväksi kuvattaessa opinto-, työ- ja yleistä elämäkokemusta erilaisissa ammattiyhteyksissä. Sen avulla ohjauksen sisältöä voidaan laajentaa ammateista niiden taustalla oleviin yksityiskohtaisempiin osaamiskuvauksiin.

EU:n työmarkkinoiden osaamispanoraama (EU Skills Panorama) on verkkopalvelu, joka vuoden 2012 lopulta lähtien on tuottanut päivitettyjä osaamisen tarjontaan ja työmarkkinoiden kysyntään – sekä niiden epäsuhtaan – liittyviä ennusteita vuoteen 2020 asti. Tieto on jaoteltu maittain, sektoreittain ja ammateittain, ja huomiota kiinnitetään työmarkkinoiden pullonkauloihin ja potentiaaliin kasvualoihin. Tavoitteena on tehdä työmarkkinat läpinäkyvämmiksi työnhakijoille ja -tekijöille, yrityksille ja julkisille laitoksille.

(Yksityiskohtaista tietoa elinikäisen ohjauksen suhteesta EU:n poliittisiin hankkeisiin esitetään ELGPN:n toimintakertomuksen 2011–12 kappaleessa 3.)

Liite C: Urasuunnitteluvalmiuksien kehittämisen suuntaviivoja

Johdanto

Nämä suuntaviivat on laadittu analysoimalla ELGPN:n ensimmäiseen työpakettiin eli WP 1:een osallistuneista maista kerättyä tietoa. Urasuunnitteluvalmiuksiin liittyvistä toimintapolitiikoista ja käytännöistä koostuvan tietopakettin monipuolisuus heijastelee eri maiden kokemusten ja lähestymistapojen eroavuuksia.

Pyrimme määrittelemään urasuunnitteluvalmiuksien kehittämisen yleiset piirteet Euroopan tasolla ja havainnollistamaan niitä käytännön esimerkein. Lähestymistavallamme on omat puutteensa:

- Suuntaviivat on laadittu suppean otoksen pohjalta: vain WP 1:een osallistuneiden Euroopan maiden kokemukset on huomioitu. Empiiristä perustaa tuleekin myöhemmin vahvistaa muiden Euroopan maiden aineistoilla.
- Vaikka kaikki kerätty tieto on tukenut kehittämistyötä, mukaan on valittu ainoastaan rajallinen määrä maaesimerkkejä.
- Tässä versiossa keskitytään urasuunnitteluvalmiuksiin liittyvien toimintapolitiikkojen ja käytäntöjen kehittämisen mahdollisiin skenaarioihin. Liite toimii suunnannäyttäjänä urasuunnitteluvalmiuskoulutuksen tai muiden näihin valmiuksiin liittyvien toimenpiteiden kehittäjille.

Ohjeistuksen seuraavissa versioissa urasuunnitteluvalmiudet voitaisiin luetteloida tai esittää viitekehys, joka selvemmin heijastelisi valmiuksien eri osatekijöitä (tiedot, taidot, asenteet) sekä progressio- ja kehitysnäkökulmia (urasuunnitteluvalmiudet eri ikäryhmissä tai eri sektoreilla). Ne voisivat myös keskittyä enemmän yksilöllisiin taitotasoihin kuin urasuunnitteluvalmiuksien kehittämiseen liittyviin organisatorisiin seikkoihin.

Sisältö

Tässä liitteessä listatut teemat ja kuvaukset edustavat urasuunnitteluvalmiuksiin liittyvien toimintapolitiikkojen ja käytäntöjen kehittämisen mahdollisia skenaarioita eri ympäristöissä. Niitä myös havainnollistetaan skenaarioihin liittyvillä urasuunnitteluvalmiuksilla.

Määritelmä

Urasuunnitteluvalmiuksilla (career management skills, CMS) viitataan kompetensseihin, joiden avulla yksilö ja ryhmät voivat strukturoidusti kerätä, analysoida, syntetisoida ja organisoida itseensä, koulutukseen ja ammattiin liittyvää tietoa. Lisäksi urasuunnit-

teluvalmiuksiin kuuluu kyky tehdä ja toteuttaa päätöksiä ja muutoksia.

Rakenne

Esitämme kaksi urasuunnitteluvalmiuksien kehittämisen skenaariota, joista jälkimmäinen on jaettu kahteen alakategoriaan (ks. taulukko C.1):

1. Urasuunnittelun ohjaus (esimerkiksi opinto-ohjaus Suomessa) toimintana, joka keskittyy nimenomaan urasuunnitteluvalmiuksien kehittämiseen

Skenaarion pääpiirteet: muodollisen oppimisprosessin johdonmukaisuus; selvä painopiste taidoissa, jotka ovat tärkeitä urakehitykselle; oppimistoiminnan kehittämisessä käytettävien urasuunnitteluvalmiuksien yhtenäinen rakenne; urasuunnitteluvalmiudet selkeästi määriteltynä ja mitattavina oppimistuloksina.

2. Urasuunnitteluvalmiuksien kehittämiseen implisiittisesti liittyvä toiminta

Skenaarioiden pääpiirteet: järjestettävän toiminnan (oppimistapahtuman tai ohjauspalvelun) yleistaivoite on laajempi kuin urakehitystä edistävät valmiudet, vaikka jotkin toiminnan tulokset voidaan luokitella urasuunnitteluvalmiuksiksi.

2.1. Oppimistapahtuma (virallinen, epävirallinen tai arkioppiminen)

2.2. Ohjauspalvelut ja ohjaukseen liittyvä toiminta

Urasuunnitteluvalmiuksia koulutusympäristöissä (opetussuunnitelman toteutukseen liittyen) kehitettäessä on harkittava seuraavien vaihtoehtojen välillä toteutettavasta skenaariosta riippumatta:

- urasuunnitteluvalmiudet erityisenä oppimis-/tukimuotona opetussuunnitelmassa (erillinen aine opetussuunnitelmassa)
- urasuunnitteluvalmiudet opetusohjelman läpileikkaavana toimintana
- urasuunnitteluvalmiudet opetuksen ulkopuolisena toimintana
- edellisten välimuoto.

Ohjauksen järjestäjät ja sidosryhmät voisivat sopia yhdessä, mitkä keskeiset urasuunnitteluvalmiudet eri-ikäiset kansalaiset voisivat kehittää elämänsä aikana eri ympäristöissä (mikä samalla heijastelisi urasuunnitteluvalmiuksien kehittämisen elinikäistä ja elämänlaajuista näkökulmaa). Tämän he myös kuvaisivat *urasuunnitteluvalmiusviitekehystenä*.

Tällaisella viitekehyksellä voisi olla vankka teoreettinen pohja (esimerkiksi oppimisteoria), joka koostuisi urasuunnitteluvalmiuksien eri tasoista. Se edustaisi kehitysnäkökulmaa ja -jatkumoa (esimerkiksi eri ikäryhmiä) sekä erilaisia teemoja, jotka ilmentäisivät urasuunnitteluvalmiuksien kehittämisen keskeisiä osatekijöitä (esimerkiksi itsensä johtaminen, oppiminen ja työelämään tutustuminen, uran luominen). Viitekehys edistäisi urasuunnitteluvalmiuksien kehittämisen jatkuvuutta ja läpinäkyvyyttä erilaisissa ympäristöissä. Urasuunnitteluvalmiuksiin liittyvien toimintapolitiikkojen ja käytäntöjen kehittämisen skenaariot ja valitun toiminnan tulokset voitaisiin myös suunnitella suhteessa viitekehukseen. Portugalissa kehitettyä viitekehystä kuvataan taulukossa C.2.

Skenaarioiden ja urasuunnitteluvalmiusryhmien väliset kytkökset:

- Urasuunnitteluvalmiudet ovat luonnostaan monimutkaisia. Kansalaiset hankkivat ja kehittävät niitä eri ympäristöissä, vaikka usein mukana on toistuvia tai päällekkäisiä elementtejä.
- Urasuunnitteluvalmiuksiin liittyvissä kansallisissa elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikoissa saattaa usein olla elementtejä sekä urasuunnitteluvalmiusskenaarioista että yksittäisistä urasuunnitteluvalmiusryhmistä.

Suuntaviivojen soveltaminen

Urasuunnitteluvalmiuksien kehittämisen suuntaviivat on tarkoitettu elinikäisestä ohjauksesta päättävälle ja sitä järjestävälle taholle. Ne sisältävät tietoa eri tavoista, joilla elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikkoja ja käytäntöjä voidaan kehittää erityisesti urasuunnitteluvalmiuksien kehittämisen näkökulmasta. Tässä huomioidaan kaikenikäisten kansalais-

ten tarpeet ja ne kuusi sektoria, joilla urasuunnitteluvalmiuksia hankitaan ja kehitetään (koulut, ammatilliset oppilaitokset, korkeakoulut, aikuiskoulutus, työelämä ja osallisuushankkeet).

Lukijan on hyvä muistaa, että suuntaviivoja ei ole tarkoitettu normatiiviseksi työkaluksi. Portugalin yksityiskohtainen esimerkki (taulukko C.2) on otettu mukaan havainnollistamaan suuntaviivoja.

Taulukko C.1 Urasuunnitteluvaihtuimkien kehittämisen skenaariot

1. Skenaario	<p>Urasuunnittelun ohjaus (esimerkiksi opinto-ohjaus) toimintana, joka kohdistuu nimenomaan urasuunnitteluvaihtuimkien kehittämiseen. Skenaario päänpiirteet: muodollisen oppimisprosessin johdonmukaisuus; selvä painopiste sellaisissa taidoissa, jotka ovat tärkeitä urakehitykselle; oppimistoiminnan kehittämässä käytettävien urasuunnitteluvaihtuimkien yhtenäinen rakenne; urasuunnitteluvaihtuimdet selkeästi määriteltyinä ja mitattavina oppimistuloksina.</p>
Tavoite	Yksilö kehittää järjestelmällisesti urasuunnitteluvaihtuimkia, joihin kuuluu uran kannalta tärkeitä, yhtenäisesti ryhmiteltyjä taitoja.
Teoreettinen viitekehys	<p>Esimerkiksi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • DOTS (S=itsetuntemus, O= toimintaympäristön mahdollisuuksien tiedostaminen, D= tietoisien päätöksenteon oppiminen, T= muutostilanteiden kohtaaminen) • Kehityksellinen, sosiokonstruktivistinen oppimiskäsitys
Urasuunnitteluvaihtuimkien ryhmittely	<p>Esimerkiksi:</p> <p>Urasuunnittelun ohjaus suhteessa kolmeen keskeiseen tieto- ja taitoalueeseen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Henkilökohtaiset valinnat 2. Koulutus ja ammatit 3. Työmarkkinat <p>Tavoitteena on, että opiskelijat</p> <ul style="list-style-type: none"> • kehittävät ammatillisia, sosiaalisia ja henkilökohtaisia taitojaan • valitsevat koulutuksensa realistisesti ja tietoon perustuen • ymmärtävät elinikäisen oppimisen merkityksen • hallitsevat koulutukseen, ammatteihin ja työmarkkinoihin liittyviä tilanteita • tunnistavat omia oppimisstrategioitaan <p>(Esimerkki Tanskan 7–16-vuotiaiden urasuunnittelun ohjauksesta.)</p> <p>AmmatINVALINNAN AVAIKOMPETENSSEJA (koulutusalueella ”ihmiset ja työelämä”) kuvataan seuraavasti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • positiivinen asenne työhön; • työn ymmärtäminen mahdollisuutena toteuttaa ja kehittää itseään sekä yrittäjämäistä asennetta; • suuntautuminen inhimillisen toiminnan eri alueille, mm. ruumiillisen ja henkisen työn eri muotoihin; • niiden tietojen ja taitojen hankkiminen, joita tarvitaan ammatINVALINNASSA, myöhemmin elämässä ja ammatissa sekä oman työmarkkina-aseman vahvistamisessa. <p>(Esimerkki Tšekin alakoulun viitekehuksesta)</p> <p>Liettualaisen urasuunnittelutaitojen kehittämissuohjelman keskiössä ovat urasuunnitteluvaihtuimdet – tieto, ymmärrys, taidot ja asenteet, joita tarvitaan oman itsen ja uramahdollisuuksien etsimisessä, urasuunnittelussa, omaehtoisessa uranhallinnassa sekä näiden ja muiden elämän ulottuvuuksien yhdistämisessä.</p> <p>Urasuunnitteluvaihtuimkien kolme pääryhmää:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Itsetuntemus ja -tietoisuus: • Omien henkilökohtaisten vahvuuksien ja kehittämiskohteiden tiedostaminen • Tietoisuus omista kiinnostuksen kohteista, arvoista ja taipumuksista • Myönteisen minäkuvan kehittäminen • Myönteinen suhde toisiin

	<p>2. Oppimis- ja uramahdollisuuksien tutkiminen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tiedon etsiminen, käsittely ja soveltaminen • Elinikäinen oppiminen • Oppimis- ja uramahdollisuuksien kartoitus • Sosiaalisen ympäristön tutkiminen <p>3. Uravalintaan liittyvät kompetenssit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Urapäätösten tekeminen • Henkilökohtaisen urasuunnitelman luominen • Oppimis-/uratavoitteiden ja elämän päämäärien määrittely • Tietojen ja taitojen soveltaminen edellä mainittujen tavoitteiden toteuttamiseksi • Siirtymävaiheiden hallinta (koulusta jatko-opintoihin tai työmarkkinoille) • Työllistyminen (ammattillisessa koulutuksessa tai korkeakouluissa opiskelevilta) <p>(Esimerkki Lietuan yleissivistävän ja ammattillisen koulutuksen urasuunnittelun ohjausmallista)</p> <p>Urasuunnitteluvalmiuksien kehittämistä edistävää ohjausta toteutetaan valinnaisena, vapaaehtoisena aineena tai opetussuunnitelman lävistävänä teemana. Urasuunnitteluvalmiudet on mainittu yhtenä oppimistavoitteena kansallisessa opetussuunnitelman viitekehityksessä, humanististen ja yhteiskunnallisten aineiden yksittäisten opetusyhtien kohdalla. Osaa yleisistä koulutustavoitteista on kuvattu näin:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oikeiden oppimisasenteiden ja -taitojen kehittäminen kaikkia mahdollisia lähteitä hyödyntäen • Valmius elinikäiseen oppimiseen • Vastuu omasta oppimisesta ja ammattillisesta kehityksestä <p>(Esimerkki Kroatian kansallisen opetussuunnitelman viitekehityksestä)</p> <p>Urasuunnitteluvalmiuksien kehittämistä edistävät ohjaustunnit (yhteensä 6 tuntia) kaikille neljännen vuoden opiskelijoille kymmenessä valtiossa korkeakoulussa kattavat kolme urasuunnitteluvalmiuksien ydinaluetta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Itsetuntemus – opiskelijoita rohkaistaan itsetutkiskeluun ja ammattillisten toiveidensa pohtimiseen. Tämä auttaa heitä myös tiedostamaan ne arvot, kiinnostuksen kohteet ja taidot, joista on hyötävä työelämässä. • Tietoisuus mahdollisuuksista – opiskelijoita opetetaan etsimään ja arvioimaan urapoluista sekä koulutus- ja työmahdollisuuksista kerättyä tietoa. Heitä autetaan myös tiedostamaan koulun ja työelämän väliset erot ja yhtäläisyydet, samoin kuin uudet, globalisaation aiheuttamat haasteet ja elinikäisen oppimisen merkitys. • Muutosoppimistaidot – painotus työnhakutaidoissa ja kansallisessa tutkintoviitekehityksessä. Opiskelijat laativat työnhakukirjeen ja CV:n Euroopassin mukaisesti. Työhaastatteluun valmistautumiseen ja haastattelun läpikäyntiin kiinnitetään myös huomiota. <p>(Esimerkki Maltan uraohjausohjelmasta)</p>
Toteuttajat	<ul style="list-style-type: none"> • Ammatinvalinnan ohjaajat/opettajat • Muiden aineiden opettajat • Valmentajat • Lehtorit • Ohjausalan ammattilaiset
Urasuunnitteluvalmiuksien kehittämisen netelmiä	<p>Esimerkiksi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pedagoginen lähestymistapa ja menetelmät (vallitsevat), periaatteena säännöllisten oppimistuokioiden järjestäminen joko pakollisina tai vapaaehtoisina ammatinvalintatunteina, mahdollisesti opetussuunnitelmaan integroiden. Näihin voi kuulua koulun ulkopuolisia aktiviteetteja (esimerkiksi seminaareja, projekteja, työpajoja ja työelämään tutustumista ammattilaisen työtä seuraamalla, työpaikkavierailuilla, uramessuilla ja -näyttelyissä, työkokkeiluilla tai kolmannen asteen koulutuksen järjestäjien ja työnantajien esitelmiä kuuntelemalla) sekä tukipalveluita (tiedotus, ohjaus, neuvonta).

Urasuunnitteluvalmiuksien arviointimenetelmiä	<p>Esimerkiksi: Urasuunnittelun ohjauksen tulosten (eli hankittujen urasuunnitteluvalmiuksien) arviointi portfolioilla, henkilökohtaisilla raporteilla ja muilla arviointitekniikoilla ja -työkaluilla. Urasuunnitteluvalmiudet voitaisiin luetella ja arvioida yksittäisten opetuskielten osaamistavoitteina.</p>
Ikänäkökohtia	<p>Typillisesti urasuunnittelun ohjaukseen osallistuvat perusopetuksen ja toisen asteen oppilaat, ammatillisessa koulutuksessa tai korkeakouluissa opiskelevat. Ohjaus voi olla intensiivisempää siirtymävaiheiden aikana (enemmän tunteja esimerkiksi siirryttäessä peruskoulusta toiselle asteelle eli ikäryhmässä 14–16).</p>
Alakohtaisia näkökohtia	<p>Urasuunnittelun ohjausta (opinto-ohjausta) toteutetaan yleensä perusopetuksessa ja toisella asteella, mutta mahdollisesti myös ammatti- ja korkeakouluissa.</p>
2. Skenaario	<p>Urasuunnitteluvalmiuksien kehittämiseen implisiittisesti liittyvä toiminta: Skenaarioiden pääpiirteet: järjestettävän toiminnan (oppimistapahtuman tai ohjauspalvelun) yleistavoite on laajempi kuin urankehitystä edistävät valmiudet, vaikka jotkin toiminnan tulokset voidaan luokitella urasuunnitteluvalmiuksiksi.</p>
2.1. Skenaario	<p>Oppimistapahtuma (virallinen, epävirallinen tai arkioppiminen)</p>
Tavoite	<p>Yksilö kehittää elämässä ja uralla tarvittavia monilaisia (pehmeitä/meta-) taitoja.</p>
Teoreettinen viitekehys	<p>Esimerkiksi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Koulutuksen (työ)elämävästävyyden (oppiminen elämää varten) • Henkilökohtainen kehitys ja integroidut opetusmenetelmät • DOTS (S=itsetuntemus, O=toimintaympäristön mahdollisuuksien tiedostaminen, D=tietoisien päätöksenteon oppiminen, T=muutostilanteiden kohtaaminen)
Urasuunnitteluvalmiuksien ryhmittely	<p>Esimerkiksi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peruskompetenssit (itsearviointi, päätöksenteko, tiedonhaku ja arviointi, tavoitteiden asettaminen ja tavoittelu) • Henkilökohtaiset taidot (minäpystyyvyys, itsetunto, itsetuottamus) • Sosiaaliset taidot (viestintä, tiimityö, ristiriitatilanteiden käsittely) <p>Urasuunnitteluvalmiudet ovat henkilökohtaisen ja sosiaalisten taitojen osa, ja ne on määritelty seuraavasti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Itsensä johtamisen taidot (mm. viestintätaidot, johtamistaidot, itsetuntemus- ja itsearviointitaidot eli omien kykyjen ja kiinnostuksen kohteiden tiedostaminen, itseluottamus/minäpystyyvyys, ongelmanratkaisutaidot, tiimityö- ja päätöksentekotaidot) • Mahdollisuuksien tiedostamiseen liittyvät taidot (mm. taito etsiä ja arvioida tietoa, jota on kerätty urapoluista, koulutus- ja työmahdollisuuksista) • Muutosten kohtaamiseen liittyvät taidot (mm. henkilökohtainen toiminnan suunnittelu, työnhakutaidot hakemusten ja CV:n laatiminen, haastattelu- ja esittäytyminen, työetiikka) <p>(Esimerkki Maltan henkilökohtaisen ja sosiaalisen kehityksen ohjelmasta)</p> <p>Johtamistaidot</p> <ul style="list-style-type: none"> • Työllistyminen, työnhakutaidot • Ongelmanratkaisutaidot • Yrittäjyyttä • Uraan liittyvän perustiedon hankkiminen, uratietolähteet, uratiedon hallinta
Toteuttajat	<ul style="list-style-type: none"> • Opettajat • Valmentajat • Lehtorit • Tutorit • Työ- ja elinkeinotoimistojen henkilökunta • Sosiaalityöntekijät (erityisesti kolmannen sektorin toimijat, jotka ovat mukana syrjäytymisvaarassa olevien ryhmien osallisuushankkeissa)

Urasuunnitteluvalmiuksien kehittämismenetelmiä	<p>Esimerkiksi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pedagoginen lähestymistapa ja menetelmät (vallitsevat) • Teemat ja aiheet integroidaan opetusmateriaaliin • Teemakohtaiset jaksot, lyhyet kurssit/seminaarit (esimerkiksi työllistämiskurssit), koulutustapahtumat (esimerkiksi työnhakutaidoista ja työnantajien etsimistä taidoista) • Urasuunnitteluvalmiuksia sisällöllisesti sivuavat aineet (taloustieteet, psykologia tms.) • Työnhakuryhmät (Job clubs) • Työelämään tutustuminen (työnhakijoita kannustetaan hankkimaan työkokemusta)
Urasuunnitteluvalmiuksien arviointimenetelmiä	<p>Esimerkiksi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oppimisen/opintojakson (-ohjelman) tehokkuuden arviointi suhteessa sen tavoitteisiin (portfoliolla tms. menetelmillä) • Aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen (AHOT), johon kuuluu urasuunnitteluvalmiudet
Ikänäkökohtia	<ul style="list-style-type: none"> • Perusopetuksen ja toisen asteen oppilaat, ammatillisessa koulutuksessa tai korkeakoulussa opiskelevat; yleensä varttuneemmat nuoret ja aikuiset; käytäjäryhmät, jotka tarvitsevat erityisiä urakehitysprosesseja ja urasuunnitteluvalmiuksia urallaan olevien esteiden vuoksi (esimerkiksi työntekijät, jotka ovat toimineet kauan muodollista koulutusta teitävissä, joihin ei vaadita koulutusta)
Alakohtaisia näkökohtia	<p>Oppiminen tapahtuu yleensä koulutuksessa tai työllistymisen yhteydessä (toisen asteen koulutus; myös ammatilliset oppilaitokset ja korkeakoulut, työmarkkinalaitokset, työ- ja elinkeinosektori, nuorison työllistämiskeskukset tms.)</p> <p>Koulutussektorin yhteydessä mainitaan yleisimmin</p> <ul style="list-style-type: none"> • perustaidot • sosiaaliset taidot • henkilökohtaiset taidot • itsensä johtamisen taidot • johtamistaidot <p>Työ- ja elinkeinosektoriin liitetään yleisemmin</p> <ul style="list-style-type: none"> • Työllistyminen, ongelmanratkaisutaidot • yrittäjyystaidot. <p>Kolmannella sektorilla urasuunnitteluvalmiuksien edistäminen ja kehittäminen on olennainen osa sosiaalityötä, jolla tuetaan vammaisia tai epäedullisessa asemassa olevia ryhmiä ja yksilöitä. Muita urasuunnitteluvalmiuksiin liittyviä näkökohtia ovat asumisen, raha-asioiden ja sosiokulttuuristen seikkojen itsenäinen hoitaminen.</p>
2.2. Skenaario	Ohjauspalvelut ja muu ohjaukseen liittyvä toiminta
Tavoite	<p>Tuetaan yksilöllistä urakehitysprosessia tiedotuksen, ohjauksen, neuvonnan, valmennuksen ja muiden ohjauspalveluiden avulla. Lisäksi autetaan kansalaisia kehittämään elämässä ja uralla tarvittavia monialaisia (pehmeitä/meta-) taitoja. Urasuunnitteluvalmiuksia kuvataan tavallisesti ohjauspalveluiden ”positiivisena sivuvaikutuksena”.</p>
Teoreettinen viitekehys	<p>Esimerkiksi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sosiokonstruktivistinen teoria • Mahdollisesti perinteiset ohjausteoriat, kuten teoria, jossa yksilölliset ominaisuudet sovitetaan yhteen tiettyjen ammattien vaatimusten kanssa (Frank Parsons: Trait and Factor Theory). • Erilaiset osaamisen ja persoonallisuuden arviointimallit (Guilford, Thurstone, Holland, Bujas, Cattell, Glasser, Plutchick, Eysenck jne.). • Työ- ja elinkeinosektorilla urasuunnitteluvalmiuksia tyypillisesti kehitetään työ- ja organisaatopsykologisen tiedon ja lähestymistapojen kautta.

Urasuunnittelu- valmiuksien ryhmittely	<p>Esimerkiksi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Minäpystyvyyys • Itsetunto • Itseluottamuksen rakentaminen • Päätöksenteko • Tietoisuus opiskelumahdollisuuksista ja työmarkkinoista jne. <p>Elinikäisen ohjauksen viitekehityksessä määritellään ne tiedot, taidot, asenteet ja käyttäytymismallit, joita lapset, nuoret ja aikuiset tarvitsevat selviytyäkseen urallaan ja elämänvaiheissaan. Seuraavia asioita tulee kehittää:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Myönteinen minäkuva • Tehokas vuorovaikutus • Tiedon hallinta • Muutosten hallinta • Päätöksenteko • Työllistyminen. <p>(Tämä esimerkki on Portugalin elinikäisen ohjauksen viitekehityksestä – ks. taulukko C.2.)</p> <p>Työttömien ryhmäohjaukseen kuuluu moduuleja, joilla kehitetään</p> <ul style="list-style-type: none"> • Työllistymistä (saatekirjeen ja CV:n kirjoittaminen, aktiiviset työnhakutekniikat, haastatteluun valmistautuminen, omien ammatillisten mahdollisuuksien arviointi) • itsensä johtamistaitoa • päätöksentekotaitoa • itsetuntemusta • itseluottamusta • itsetuntoa • viestintätaitoja • itsensä markkinoinnin taitoja. <p>(Esimerkki Kroatian työttömien ryhmäohjausmallista)</p> <p>Koulutussektorilla tuetaan urasuunnitteluvalmiuksia seuraavilla menetelmillä:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Työelämään tutustuminen • Työpaikkavierailut • Urapäivät/-messut/-kohtaamiset • Opiskeluaiheiset näyttelyt • Ainevalintojen pohittaminen • Koulutuksen nivelvaiheisiin valmistautuminen <p>(Esimerkki Maltaan peruskoululaisten ammatinvalinnanohjausohjelmasta)</p>
Toteuttajat	<ul style="list-style-type: none"> • Ohjaajat (psykologit, sosiaalityöntekijät, opinto-ohjaajat tms.) • AVO-psykologit • Uraohjaajat • TE-palveluiden henkilöstö (eri palvelulinjojen asiantuntijat)

<p>Urasuunnitteluvalmiuksien kehittämismenetelmiä</p>	<p>Esimerkiksi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Yksilö- ja ryhmäohjaus, johdantokurssit ja yhteistyöhankkeet <p>Työ- ja elinkeinosektorilla urasuunnitteluvalmiuksia kehitetään seuraavilla menetelmillä:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Henkilökohtainen/ammattilinen profiili • Ammatillinen suunnitelma • Portfolio • Ammatillisen ohjauksen My Choice -ohjelmisto • Työ- ja elinkeinohallinnon oma portaali • Ammattiopas • Kykyjen arviointi, johon voi kuulua myös psykologinen testaus • Työnvälitys • E-tiedotus <p>(Esimerkki Kroatian työttömien ryhmäohjausmallista)</p>
<p>Urasuunnitteluvalmiuksien arviointimenetelmiä</p>	<p>Esimerkiksi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ohjauspalveluiden tulosten arviointi (esimerkiksi koulutukseen tai työhön siirtymisen onnistuminen)
<p>Ikänäkökohtia</p>	<p>Kaikille ikäluokille (elinikäinen ohjaus)</p>
<p>Alakohtaisia näkökohtia</p>	<p>Kaikki sektorit</p> <p>Koulutussektori: painotetaan jatkokoulutuksen tai uran valintaa sekä monialaisten, elämässä ja uralla tärkeiden taitojen kehittymistä.</p> <p>Työ- ja elinkeinosektori: painotetaan työllistymistä; yksilöllisten ominaisuuksien ja tietyin alan yhteensopivuuteen perustuvaa itsetuntemusta, joka tukee työllistymistä edistävien taitojen kehittymistä.</p>

Taulukko C.2 Urasuunnitteluvalmiuksiin sisältyviä eri kompetenssialueita kuvaavat osaamistasot Portugalissa

Kompetenssit	OSAAMISTASO			
	Tutkiminen	Analysointi	Toiminta	Arviointi
Myönteinen minäkuva	Tunnistetaan henkilökohtaiset ominaisuudet ja tullaan tietoisiksi omasta itsestä.	Analysoidaan persoonan vaikutusta eri elämäntilanteissa ja siihen vaikuttavaa käyttäytymistä.	Omaksutaan strategioita, jotka parantavat minäkuva ja vahvistavat identiteettiä.	Arvioidaan omaksuttuja strategioita ja käyttäytymismalleja.
Tehokas vuorovaikutus	Tunnistetaan viestinnän merkitys eri elämäntilanteissa.	Analysoidaan ja sisäistetään strategioita, joilla voidaan luoda myönteisiä suhteita.	Omaksutaan strategioita, jotka edistävät positiivista vuorovaikutusta eri elämäntilanteissa.	Arvioidaan omaksuttuja strategioita ja käyttäytymismalleja.
Tiedon hallinta	Tunnistetaan sen tiedon luonne ja lähteet, jota tarvitaan ura-/elämänsuunnitelman hallinnassa.	Analysoidaan ja selitetään tehokkaan tiedonhallinnan strategioita.	Omaksutaan strategioita, joilla talouteen, yhteiskuntaan ja koulutus- sekä työmahdollisuuksiin liittyvää tietoa voidaan hallita itsenäisesti.	Arvioidaan omaksuttuja strategioita ja käyttäytymismalleja.
Muutosten hallinta	Tunnistetaan elämässä kohdattavat muutokset ja tapoja kohdata ne.	Analysoidaan muutosprosesseja ja proaktiivisuuden etuja.	Omaksutaan strategioita, jotka helpottavat siirtymävaiheita muutosagenttina.	Arvioidaan omaksuttuja strategioita ja käyttäytymismalleja.
Päätöksenteko	Tunnistetaan päätöksentekoon vaikuttavat periaatteet.	Analysoidaan päätöksentekoprosessin suhdetta uranhallintaan.	Omaksutaan myönteisiä päätöksentekostrategioita.	Arvioidaan omaksuttuja strategioita ja käyttäytymismalleja.
Työllistyminen	Tunnistetaan työmarkkinoilla tarvittavia strategioita ja taitoja.	Analysoidaan strategioita, joilla työllistytään ja säilytetään työpaikka.	Omaksutaan strategioita, joilla työllistytään ja säilytetään työpaikka.	Arvioidaan omaksuttuja strategioita ja käyttäytymismalleja.

Portugalin elinikäisen ohjauksen viitekehyksessä määritellään ne tiedot, taidot, asenteet ja käyttäytymismallit, joita lapset, nuoret ja aikuiset tarvitsevat pystyäkseen tehokkaasti hallitsemaan uraansa ja elämänvalintojaan. Viitekehys on tulosta yhteistyöstä, jossa olivat mukana Portugalin opetushallitus, Portugalin työ- ja elinkeinopalvelut (Instituto de Emprego e Formação Profissional IEFPP), tutkinnoista ja ammatillisesta koulutuksesta vastaava kansallinen virasto (Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional ANQEP) ja Lissabonin yliopiston ammatillisen ohjauksen laitos (Instituto de Orientação Profissional).

Viitekehysten käyttäminen auttaa yksilöä ymmärtämään ja ottamaan vastuuta omasta elämästään ja valinnoistaan. Lisäksi se auttaa säilyttämään myönteisen minäkuvan elämän aikana omaksutuista rooleista riippumatta. Ensisijaisesti kehitettäviä kompetensseja ovat myönteinen minäkuva, tehokas vuorovaikutus, tiedon hallinta, muutosten hallinta, päätöksenteko ja työllistyminen.

Kullekin kompetenssille määriteltiin neljä *saavutustasoa*:

Tutkiminen – Ensimmäisellä tasolla yksilö tutkii ja hankkii myöhemmässä toiminnassa tarvittavaa

tietoa, esimerkiksi paikantaen sitä, tutkien tiettyä aihetta, tarkastellen käsitteitä ja kuvaillen tilanteita. Tähän kuuluu seuraavia toimia: tunnistaminen, löytäminen, havaitseminen, selittäminen, ilmaiseminen, etsiminen, valitseminen, kuvaaminen, havainnollistaminen – tiedon ja ymmärryksen avulla.

Analysointi – Toisella tasolla yksilö ymmärtää kerätyn tiedon varmistamalla, luokittelemalla, kyseenalaistamalla ja kuvaamalla tietoa. Tämä taso sisältää seuraavanlaista toimintaa: suunnittelu, tuottaminen, luominen, järjestäminen, luokittelu, vertailu, päättely, erottelu, ensisijaistaminen. Kognitiivisella alueella toiminta tapahtuu analysoimalla (suhteita ja organisatorisia periaatteita) ja synteti-

soimalla (asettamalla standardeja); affektiivisella alueella reagoimalla (reaktioon liittyvä tunnelma ja tyydytys).

Toiminta – Kolmannella tasolla yksilö osoittaa aiemmin hankkimansa tiedot, asenteet ja taidot, kuten projektien/tehtävien suunnittelu ja kehittäminen, ongelmanratkaisu ja/tai hankitun tiedon soveltaminen.

Arviointi – Neljännellä tasolla yksilö syventää tietojaan, asenteitaan ja taitojaan sekä arvioi niitä. Arvioinnin tuloksena hän saattaa muokata tietoa ja kehittää uusia tutkimusprosesseja. Tähän kuuluu seuraavanlaista toimintaa: kuvailu, harkinta, arvos-
telu, suosittaminen, arviointi, päättely.

Liite D: Laadunvarmistuksen ja tutkimusperustan (QAE) viitekehys

Elinikäisen ohjauksen järjestelyitä ja palveluita tukeva laadunvarmistus sekä tutkimusperustaiset toimintapolitiikat ja käytännöt sijoittuvat kuuteen laajempaan kontekstiin: koulut, ammatilliset oppilaitokset, korkeakoulut, aikuiskoulutus, työelämä ja osallisuushankkeet. Tämä viitekehys perustuu ELGPN:n aiempaan työhön (2009/10), jonka pohjalta kehitetään joukko yhteisiä **laatutekijöitä, kriteereitä, indikaattoreita** ja **mahdollisia tietolähteitä** päättäjien ja muiden asiasta kiinnostuneiden tahojen hyödynnettäviksi ja edelleen kehitettäviksi. Näin voidaan arvioida saavutuksia kuudella elinikäisen ohjauksen politiikkojen kehittämisseläktorilla. Tämän liitteen lisäyösosassa esitetään lisähuomioita viitekehysten kehittämisestä.

Viitekehystä voidaan käyttää esimerkiksi seuraavissa yhteyksissä:

1. Yksinkertaisena **tarkistuslistana**, jonka avulla voidaan arvioida ja dokumentoida, millaista tietoa omassa maassa ehkä jo on tuotettu.
2. **Luetteloitaessa tietolähteitä**, joita jo on kansallisella, alueellisella ja/tai paikallisella tasolla. Tällöin mietitään, onko jollakin alu-

eella aukkoja ja kuinka niitä voidaan paikata osana jatkuvan kehityksen suunnitelmaa.

3. Paikannettaessa **tietolähteitä, joita päättäjät mahdollisesti voisivat käyttää**, vaikka niitä tähän mennessä ei ole käytetty kansallisen tason laadunvarmistuksen ja vaikuttavuuden arvioinnin kehittämiseen. Näihin voivat kuulua esimerkiksi PISA-tutkimusraportti, kansalliset nuorisotutkimukset, alueelliset elinikäisen ohjauksen palveluiden arviointiraportit ja paikallisiin/alueellisiin/kansallisiin laatuleimoihin liittyvät tulokset.
4. **Määriteltäessä konteksti, jossa näitä laatutekijöitä, -kriteereitä ja indikaattoreita sovelletaan**, mikäli mahdollista, eli kouluissa, korkeakouluissa, ammatillisissa oppilaitoksissa, aikuiskoulutusympäristöissä, työ- ja elinkeinosektorilla tai osallisuushankkeissa.
5. Arvioitaessa **mahdollisuutta linkittää asioita tehokkaammin yhteen**, jotta voidaan kehittää johdonmukaisempia ja yhtenäisempiä elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikkoja ja käytäntöjä.

Viitekehysten ei ole tarkoitus olla "täydellinen tieteellinen lähestymistapa" vaan toimia lähtökohtana kartoitettaessa tällä hetkellä saatavilla olevaa tietoa ja nykyisten järjestelyjen puutteita. Viitekehystä ei myöskään ole tarkoitettu käytettäväksi maiden välisessä vertailussa. Kullakin maalla on omat ainutlaatuiset, vaihtelevat olosuhteensa, jotka riippuvat maan koosta, asukasmäärästä ja maantieteellisestä sijainnista. Nämä tekijät vaikuttavat suuresti myös elinikäisen ohjauksen palveluiden suunnitteluun ja toteutukseen.

Eri puolilla Eurooppaa on käytössä tai ollaan kehittämässä laadunvarmistukseen ja tutkimus-

perustaan liittyviä viitekehyksiä. Tämä viitekehys tukee ja täydentää niitä ottaen huomioon eri maissa sovellettavat tiedonkeruu- ja laadunvarmistusmenetelmät. Ensisijaisena tavoitteenamme on luoda eurooppalainen laadunvarmistusviitekehys, jolla edistetään *kestäviä* ja *hyödyllisiä* laadunvarmistukseen ja tutkimusperustaisuuteen liittyviä toimintapolitiikkoja. Niihin kuuluu myös vaikuttavuuden, esimerkiksi valtion tai yksilön kustannushyötyjen, mittaus. Olennaista on kehittää vahva tutkimusperustaisten toimintapolitiikkojen kulttuuri, jossa tunnustetaan elinikäisen ohjauksen poliittisen kontekstin moni-hallinnolliset teemat.

MAA:

YHTEYSHENKILÖ:

SEKTORI: (1) koulu (2) ammatillinen koulutus (3) korkeakoulu
(4) aikuiskoulutus (5) työ- ja elinkeinohallinto (6) osallisuushankkeet

TÄYTTÄJÄ:

PÄIVÄMÄÄRÄ:

TARKASTAJA:

Laadun osatekijä	Kriteerit	Indikaattori	Esimerkkejä mahd. tiedoista	Kommentteja
1. Henkilöstön osaaminen	1.1. Ohjausallalle pätevyttävä koulutus	<p>Yksilöity pätevyystaso¹</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ohjausalan vaatimukset % täysi pätevyys % osittainen pätevyys % kenenkään pätevyys ei alita tiettyä tasoa 	<ul style="list-style-type: none"> • Kansalliset säädökset / lakiin perustuvat vaatimukset • Ohjausalan ammattilaisten kansallinen rekisteri • Palvelujen tuottajien omat raportit • Rahoittajan raportit • Hallituksen tietokanta 	
	1.2. Täydennyskoulutukseen osallistuminen	<p>Kuinka monta tuntia täydennyskoulutusta / vuosi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ohjaajatasolla² • TNO-palvelujen johtotasolla³ <p>Kuinka moni on sitoutunut ammattieettiin periaatteisiin:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ohjaajatasolla 	<ul style="list-style-type: none"> • Kansallinen tietokanta • Raportit ostopalveluina tuotetuista TNO-palveluista • Kansallinen laatuileima • Kansallisiin laatustandardeihin liittyvät raportit • CEDEFOPin kompetenssiviitekehysten (2009) soveltaminen • Tarkastusraportit 	
		<ul style="list-style-type: none"> • Kansallinen laatuileima • Kansallisiin laatustandardeihin liittyvät raportit • Ohjausalan ammattilaisten kansallinen rekisteri 		

¹⁴ Tarkenna kommenttikohdassa.

¹⁵ Tarkenna täydennyskoulutusvaatimuksia kommenttikohdassa ja nimeä vaatimukset asettanut organisaatio tai hallituselin.

¹⁶ Kuten yllä.

	1.3. Jäsenyyden ohjauksen ammattilaisten järjestö(i)ssä	<p>Yhteensä ohjausektorin työvoimasta</p> <ul style="list-style-type: none"> • % jäseniä ohjaajien järjestö(i)ssä Esim. jäsenyys 1; 2; 3; 3+ 	<ul style="list-style-type: none"> • Poliittikraportit • Palvelujen tuottajien omat raportit • Tarkastusraportit • Ohjaajien järjestö(je)n oma raportointi 	
<p>2. Kansalaisten/käyttäjien osallistuminen</p>	2.1. Tarvittavien palveluiden ja tuotteiden helppokäyttöisyys	<p>Palveluita käyttävien kansalaisten todellinen määrä:</p> <ul style="list-style-type: none"> • verkossa (käyntien määrä erityyppisissä TNO-palveluissa) • puhelimitse (soittajamäärät) • yksilötapaamisissa (asiakasmäärät) • ryhmätapaamisissa (asiakasmäärät) <p>Palveluiden suunnitteluun ja toteutukseen tasa-arvoa ja monimuotoisuutta koskevat erityispolitiikat ja tavoitteet</p> <ul style="list-style-type: none"> • %:lla TNO-palveluiden suunnitteluun ja toteutukseen osallistuvista monialainen tausta <p>Henkilökunnan määrän suhde käyttäjämääriin esim. asiakkaiden määrä tietyssä ajanjaksona jaettuna henkilökunnan tunneilla</p> <p>Kustannukset toimenpiteiden kohden, esim. henkilöstön tuntimäärä ja yleiskulut jaettuna erityyppisten toimenpiteiden määrällä</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ohjaajiin ja hallintoon liittyvä tieto, mm. hakuihin ja IP-osoitteessa käytetty aika • Päivitetty uraportfoliot verkossa • Palvelun tulosraportit ja itsenäiset raportit, esim. henkilökuntajärjestelmät; IT-seurantajärjestelmät, esim. Google Analytics, toimintasuunnitelmaraportit • Rekisterit käyttäjien osallistumista ohjauspalveluiden suunnitteluun ja toteutukseen • Tasa-arvo- ja monimuotoisuuspolitiikka • Käyttäjäraportit • Tarkastusraportit <ul style="list-style-type: none"> • Henkilöstöhallinnon tiedot • Tiedot asiakasmääristä • Henkilökunnan palauteraportit <ul style="list-style-type: none"> • Hallintotiedot, esim. tiedot eri toimien menpiteisiin käytetystä ajasta ja kustannuksista 	

	<p>2.2. Käyttäjien tyytyväisyys palveluihin, mm. tietoisuustaso eri sektoreilla (koulut, ammatilliset oppilaitokset, korkeakoulut, aikuiskoulutus, TE-hallinto, osallisuusohjelmat)</p>	<p>Yhdessä sovittu asiakastytyväisyystaso prosentteina (%)</p> <p>Seuranta puhelimitse tai verkkokyselyin sovituin väliajoin <i>Esim. 3, 6 ja/tai 12 kk+</i></p> <p>Päivitettävä palvelulupa tai asiakkaan oikeuksien määrittely</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Asiakastytyväisyystutkimukset verkossa ja sen ulkopuolella. Palvelujen aikataulutus • Ohjaajan suorittamat ja/tai riippumattomat arviointitutkimukset • Laatuleima • Asiakkaan tutkimusvastaukset 	
	<p>2.3. Käyttäjien osallistuminen palvelutoiminnan ja toimintasuunnitelman suunnitteluun ja ohjelmointiin</p>	<p>Sovittu prosentuaalinen osuus kansalaisista/käyttäjistä informoi johtoryhmää, joka vastaa vuotuisesta ja pidemmän aikavälin suunnittelusta</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vuositason suunnittelu määrällisine ja laadullisine tavoitteineen • Toimintasuunnitelma • Johtokunnan tms. kokouspöytäkirjat • Kohderyhmäraportit 	
	<p>2.4. Käyttäjien osallistuminen palvelun itsearviointiin ja ulkoiseen arviointiin</p>	<p>Käyttäjien seuranta- ja osallistumisen taso sovittu</p> <p>Ohjaavissa elimissä sovittu prosentuaalinen osuus käyttäjien edustajia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Asiakasarviointitutkimukset • Ulkoiset arviointiraportit (esim. ISO-raportit) • Laatustandardit palauteraportit 	
<p>3. Palvelujen järjestäminen ja kehittäminen.</p>	<p>3.1. Urasuunnitteluvalmiuksien (CMS) oppiminen ja soveltaminen</p>	<p>Urasuunnitteluvalmiuksien tiettyihin osatekijöihin liittyvät oppimistulokset esim. kompetenssit, jotka liittyvät kansalliseen CMS-suunnitelmaan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Arvioinnit ennen ohjaustoimia ja niiden jälkeen 	

		<p>Näyttöä kansallisen standardin mukaisesta laadunhallintajärjestelmästä, joka kattaa seuraavat alueet:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) ohjaajien osaaminen; (ii) kansalaisten/käyttäjien osallistuminen; (iii) yhteys koulutukseen ja työmarkkinoihin; (iv) vertailu-analyysi ja jatkuvat kehitystoimet 	<p>3.2. Laadunhallintajärjestelmä (QMS)¹⁷</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sisäiset ja ulkoiset, riippumattomat tarkastukset ja auditoinnit • Itseraportointi • Käyttömäärät ja asiakastytyväisyystutkimukset • Työmarkkina-analyysejä raportit • Verkkoportaalien työmarkkina-analyytitiedot • Henkilöstötiedot 			
		<p>TVT-laitteisiin ja ohjelmistoihin investoinnin taso esim. todelliset hankintamenot edelliseen vuoteen verrattuna</p> <p>Työmarkkinoihin liittyviin tietoresursseihin ja koulutukseen investoinnin taso esim. kansallisten, EU:n ja kansainvälisten tietokantojen saatavuus (liittyn koulutus- ja työmahdollisuuksiin / tutkintojen vastaavuuteen / työnkuvauksiin)</p> <p>esim. verkko- ja muiden julkaisujen ja aineistojen kehittämissä kustannusten selvitys</p> <p>esim. henkilöstön työmarkkinakoulutukseen ja aineistoon kehittämiseen käyttämä aika verrattuna ostettuun konsultointiasiantuntumukseen</p>	<p>3.3. Ajanmukaiset TVT-työkalut ja ohjelmistot</p> <p>3.4. Koulutuksen ja työmarkkinoiden asiantuntemus ja ajanmukainen tieto</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kustannukset • Lisäarvon tuoton arviointiraportit 			
				<ul style="list-style-type: none"> • Kustannukset • Lisäarvon tuoton arviointiraportit 			

¹⁷ Tämä voi viitata kansalliseen, alakohtaiseen, palvelu- ja/tai järjestäjäympäristöön

	<p>3.5. Palvelun käyttäjäryhmien profiili ja ominaisuudet (määritelty selkeästi kohderyhmittäin)</p>	<p>Investointi henkilöstökoulutukseen <i>esim. % henkilöstöstä koulutettu, tähän liittyvät kulut</i> <i>esim. työssä oppiminen; korkeakoulutus tai jokin muu</i> <i>esim. % tuettu konferenssiin osallistumisista, täydennyskoulutusta ja niihin liittyviä kuluja</i> <i>esim. % henkilöstöstä panostaa omaan konferenssiosallistumiseensa ja täydennyskoulutukseen</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Henkilöstökoulutuksen auditointijärjestelmä 	
<p>4. Kustannushyödyt valtiolle</p>	<p>4.1. Julkisen sektorin välittömät, keskipitkän ja pitkän aikavälin säästöt tietyistä toimenpiteistä¹⁸</p>	<p>Prosentuaalinen osuus käyttäjistä, joka työllistyy, siirtyy koulutukseen tai jää työttömäksi, <i>sis. näyttöä seurannasta</i></p> <p>Koulutukseen ja/tai työhön siirtymisen kesto ja määrä <i>Esim. työttömyyden tai koulutuksen pituus</i></p> <p>Yksittäisten asiakkaiden edistymisen seuranta: milloin etenevät uralla tai koulutusprosessissa <i>esim. kuinka moni ei enää hae sosiaalietuuksia tietyn toimenpiteen ansiosta</i> <i>esim. kuinka paljon koulutuksen keskeyttäminen on vähentynyt eri tasoilla sekä sen kustannusvaikutukset</i> <i>esim. kuinka moni "syrjäytynyt" aloitti koulutuksen tai löysi töitä.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Jatkovalintoja koskevat mittarit (esim. Britannian "destination measures"¹⁹) Syrjäytyneiden nuorten seuranta-järjestelmä BSC-mittaristo Pitkittäistutkimukset Vertailuryhmätutkimukset Asiakasrekisteri Toimenpiteiden analysointi Puhelin- tai verkkosovellusten kuttannukset tai kustannussäästöt Arvioinnit ennen ohjaustoimia ja niiden jälkeen 	

¹⁸

Kohtaa 4 voidaan muokata painottaen eri elinikäisen ohjauksen toimenpiteitä, joista koituu kustannushyötyä työnantajille ja valtioille.

¹⁹

Education Destination Measures julkaistiin ensimmäisen kerran 17.7.2012. Mittarit osoittavat niiden opiskelijoiden prosenttiosuuden, jotka jatkavat opintojaan koulussa, ammatillisissa opinnoissa, lukiossa tai korkeakoulussa ja niiden osuuden, jotka opiskelevat oppisopimuksella tai työssäoppimisen keinoin. Lisätietoja osoitteesta <http://www.education.gov.uk/childrenandyoungpeople/youngpeople/participation/> 400208218/key-stage-4-and-key-stage-5-destination-measures

	<p>4.2. Kustannus-säästöt</p> <ul style="list-style-type: none"> Kansallinen puhelintukipalvelu Kansallinen ohjauksen nettiportaali Kasvotusten ta- pahtuva ohjaus 	<ul style="list-style-type: none"> Vuotuiset kulut: <i>esim. kansallinen puhelintukipalvelu</i> <i>esim. kansallinen ohjauksen nettiportaali</i> <i>esim. kasvotusten tapahtuva ohjaus</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Auditointiraportti Yritystilitt 	
<p>5. Kustannushyödyt yksilöille</p>	<p>5.1. Kotitalouksien tulojen lisäys</p>	<p>Työllistyminen ansiosta vähemmän riippuvuutta sosiaaliavustuksista <i>Esim. korkeimmat ansiot, ohjaajien keräämä palkkatieto</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Vuotuiset tulos- ja raportointisuunnitelmat 	

Lisäys laadunvarmistuksen ja tutkimusperustan (QAE) viitekehykseen

Ohjauspalveluiden suunnitteluun, hallintaan ja toteutukseen on sovellettu useita erilaisia laadunvarmistusmalleja. Menetelmillä pyritään

- standardisoimaan organisaatioiden itsearviointiprosessia²⁰
- mittaamaan uraohjauksen ja -neuvonnan tehokkuutta 'ihanteellisten syöttötekijöiden' avulla²¹
- keräämään näyttöä vastuullisuudesta²²
- erottamaan toisistaan ne syöttö-, prosessi- ja tuotostekijät, jotka liittyvät uraohjauksen ja -neuvonnan toteutukseen²³
- soveltamaan laadunvarmistusmallia uraneuvontaan ja -ohjaukseen (eli yhdessä työskente-

levät uraohjaajat kehittävät palvelulupauksen ja toimintatavat, joilla taataan halutut laadustandardit).²⁴

Vaikka teoreettisten lähestymistapojen yksityiskohdat eroavat toisistaan, laadunvarmistus käsitteellistään niissä usein syöttöinä, prosesseina ja tuotoksina. Uraohjauksen ja -neuvonnan laadunvarmistuksessa on ainakin kolme yleistä lähestymistapaa:

1. **Organisaatioiden toteuttama palveluntuotannon laadunvarmistus (kansallinen standardi).** Tarkoituksena on taata erilaisten ohjauspalveluiden laatu esimerkiksi kansallisella, räätälöidyllä standardilla (esim. Viro, Liettua, Kreikka, Britannia). Valtion roolina on virallisesti hyväksyä tällainen kansallinen standardi – tai ainakin suhtautua siihen myötämielisesti – laadun ja kuluttajan/asiakkaan oikeuksien turvaajana. Yleensä työnantajat ottavat vetovastuun kansallisen laatumerkin suunnittelusta ja toteutuksesta, ja ammattijärjestöt panostavat ohjausalan osaamisella.

²⁰ EFQM-malli lienee Euroopan yleisimmin käytetty organisaatioiden itsearvioinnin viitekehys. Suurin osa kansallisista ja alueellisista laatupalkinnoista perustuu siihen. Lisätietoa EFQM:stä: <http://www.guidance-research.org/EG/ip/theory/tp/efqm>

²¹ Mayston, D. (2002). *Evaluating the Benefits of Guidance*. Derby: Centre for Guidance Studies, Derbyn yliopisto.

²² Sampson, J.P., Reardon, R.C., Peterson, G.W. & Lenz, J.G. (2004). *Career Counseling and Services: a Cognitive Information Processing Approach*, Chapter 14. Belmont, CA: Brooks/Cole.

²³ den Boer, P., Mittendorf, K., Scheerens, J. & Sjenitzer, T. (2005). *Indicators and Benchmarks for Lifelong Guidance*. Thessaloniki: Cedefop.

²⁴ Evangelista, L. (2003). Quality assurance in guidance services – a tri-variable model. *Professionalità Journal*, No.78. Italia: Editrice la Scuola. See <http://www.orientamento.it/orientamento/tri-varibale.pdf>

2. **Laadunvarmistus kouluissa, opistoissa, korkeakouluissa (alueelliset tai paikalliset laatupalkinnot/akkreditoinnit).** Ohjauspalveluiden laatu pyritään takaamaan alueellisella tai paikallisella tasolla. Valtion tehtävänä on kannustaa organisaatioita tavoittelemaan alueellisia/paikallisia laatupalkintoja niiden jatkuvan kehityksen suunnitelmiin ja ulkoisen valvonnan viitekehyksiin linkittyneenä. Työnantajat ovat vastuussa jatkuvan kehityksen suunnitelmien toteuttamisesta, ja uraohjaajien tehtävänä on panostaa ohjaustöiden vaikuttavuuden todentamiseen.
3. **Yksittäisten ohjausalan ammattilaisten työn laadunvarmistus (ammattistandardit).** Tarkoituksena on taata palvelujen käyttäjille, että ohjaajat noudattavat alan ammattietiikkaa ja yhteisiä ammattistandardeja.

Laadunvarmistuksen ja tutkimusperustan viitekehys pohjautuu vuonna 2011–2012 toteutettuihin

pilotointi- ja kehitystoimiin. Ainakin seitsemän jäsenmaata on onnistuneesti pilotoinut ja jalostanut viitekehystä kansallisessa kontekstissaan. Tähän on kuulunut tiedonkeruuta ja tutkimusperustan ja vaikuttavuuden mittauksen puutteiden tunnistamista. Työssä on hyödynnetty myös muiden relevanttien EU:n viitekehysten tuloksia²⁵ ja maailmanlaajuisia ammattistandardeja²⁶. Lisäksi on analysoitu aiempia tutkimusperustaisten ohjauspolitiikkojen tutkimuksia²⁷ ja käyty läpi relevantteja ulkomaisia toimintapolitiikkoja ja käytäntöjä²⁸.

ELGPN on pilotoinut myös täydentävää tutkimusperustaista menetelmää, joka on tarkoitettu uraohjauksen oppimistulosten mittaamiseen. "Ura- palveluiden vaikuttavuusinventario" (Careers Service Impact Inventory) on suunniteltu asiakkaiden tarpeiden ja reaktioiden arviointiin. Sitä testataan Virossa, Saksassa, Unkarissa, Portugalissa ja Sloveniassa maaesimerkin 6.6 (kappaleessa 6) mukaisesti.

²⁵ Esim. Cedefop (2009). *Professionalising Career Guidance in Europe*. Panorama Series 164. Luxemburg: Euroopan unionin julkaisu- toimisto.

²⁶ Esim. Ohjausalan kansainvälinen keskusjärjestö IAEVG (2003). *International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners*.

²⁷ Esim. Maguire, M. & Killeen, J. (2003). *Outcomes from Career Information and Guidance Services*. Pariisi: OECD.

²⁸ Esim. Canadian Standards for Career Development Practitioners.



EUROPEAN LIFELONG GUIDANCE POLICY NETWORK (ELGPN) aims to assist the European Union Member States (and the neighbouring countries eligible for the Lifelong Learning Programme) and the European Commission in developing European co-operation on lifelong guidance in both the education and the employment sectors. The purpose of the Network is to promote co-operation and systems development at member-country level in implementing the priorities identified in EU 2020 strategies and EU Resolutions on Lifelong Guidance (2004; 2008). The Network was established in 2007 by the member-states; the Commission supports its activities under the Lifelong Learning Programme.

TÄMÄN "EUROOPPALAISEN TYÖKIRJAN" tarkoituksena on auttaa päättäjiä ja muita sidosryhmiä arvioimaan maansa tai alueensa elinikäisen ohjauksen nykytarjontaa ja mahdollisia pullonkauloja muiden Euroopan maiden käytäntöjen pohjalta. Elinikäiseen ohjaukseen kuuluu kaikki eri elämänvaiheisiin sijoittuva toiminta, jolla yksilöä tuetaan koulutukseen tai ammattiin liittyvissä valinnoissa sekä urasuunnittelussa. Työkirja perustuu neljään EU:n päätöslauselmissa vuosina 2004 ja 2008 määriteltyyn avaintemaan:

- urasuunnitteluvalmiudet
- saatavuus, johon kuuluu myös aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen (AHOT)
- ohjauspolitiikkojen ja -järjestelyjen kehittämiseen liittyvät yhteistoiminta- ja koordinoitimekanismit
- ohjauspolitiikkojen ja -järjestelyjen kehittämisen laadunvarmistus ja tutkimusperustaisuus.

Työkirjan ovat laatineet Eurooppalaisen elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikan verkoston (ELGPN) jäsenet. Verkosto on merkittävä elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikan kehittäjä Euroopassa. Suomen lisäksi siihen kuuluu toimintakaudella 2013–14 30 jäsenmaata (AT, BE, BG, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FR, HR, HU, IE, IS, IT, LV, LT, LU, MT, NL, NO, PL, PT, RO, SE, SI, SK, TR, UK) sekä yksi tarkkailijamaa (CH). Jäsenmaat nimittävät itse edustajansa verkostoon, ja niitä kannustetaan valitsemaan mukaan edustajia sekä ohjauksen järjestämisestä vastaavista ministeriöistä sekä valtionhallinnon ulkopuolisista sidosryhmistä. Jäsenvaltiovetoisena verkostona ELGPN on esimerkki avoimen koordinaation menetelmän innovatiivisesta soveltamisesta Euroopan unionissa.