

Eurooppalaisia jauskäytäntöjä oppimassa

ohjauskäytäntöjä oppimassa



Eurooppalaisia ohjauskäytäntöjä oppimassa

JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULUN JULKAISUJA 233

JAANA AHLQVIST & SEIJA KOSKELA (TOIM.)

Eurooppalaisia ohjauskäytäntöjä oppimassa

jamk.fi

JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULUN JULKAISUJA -SARJA
Toimittaja • Teemu Makkonen

© 2017

Tekijät & Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Jaana Ahlqvist & Seija Koskela (toim.)

EUROOPPALAISIA OHJAUSKÄYTÄNTÖJÄ OPPIMASSA

Kannen kuva • iStock
Ulkoasu • JAMK / Pekka Salminen
Taitto ja paino • Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print • 2017

ISBN 978-951-830-454-1 (Painettu)
ISBN 978-951-830-455-8 (PDF)
ISSN-L 1456-2332

JAKELU

Jyväskylän ammattikorkeakoulun kirjasto
PL 207, 40101 Jyväskylä
Rajakatu 35, 40200 Jyväskylä
Puh. 040 552 6541
Sähköposti: julkaisut@jamk.fi
www.jamk.fi/julkaisut

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	6
ABSTRACT	7
Jaana Ahlqvist & Seija Koskela	
JOHDANTO	8
Jaana Ahlqvist & Seija Koskela	
OHJAAJIEN LIIKKUVUUSVERKOSTOHANKKEEN TAUSTAA	10
Linda Björkgård & Terhi Petäjä	
HAVAINTOJA LUXEMBURGIN KOULUTUSJÄRJESTELMÄSTÄ JA OHJAUKSESTA	17
Lea Perhomaa & Tiina Rahko	
ENGLANNISTA MALLIA OPINTO- JA URAOHJAUKSEEN	23
Erja Korhonen	
MITÄ SUOMALAINEN KORKEAKOULUASTEEN OPINTO-OHJAAJA OPPI LATVIASSA?	28
Tanja Josefsson & Katja Ritamäki	
TYÖLLISTYVYYSTAITOJEN KEHITTÄMINEN LJUBLJANAN YLIOPISTON URAOHJAUSKESKUKSEN NÄKÖKULMASTA	32
Kati Juujärvi, Eija Nieminen, Mia Suokas & Kirsi Ylönen	
PARIISILAISIA KÄYTÄNTÖJÄ KOULUTUKSEN ULKOPUOLELLE JÄÄNEIDEN NUORTEN TAVOITTAMISEKSI JA OHJAAMISEKSI	39
Riikka Metsola & Mari Rupponen	
UUSIA MAHDOLLISUUKSIA TANSKAN MALLIIN	48
KIRJOITTAJAT	56

TIIVISTELMÄ

Jaana Ahlqvist & Seija Koskela (toim.)
Eurooppalaisia ohjauskäytäntöjä oppimassa
(Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja, 233)

Jyväskylän ammattikorkeakoulun ammatillinen opettajakorkeakoulu koordinoi Academia-ohjaajien liikkuvuusverkostohankkeessa järjestettyjä opintovierailuja eri Euroopan maihin toimintakaudesta 2011–2012 aina kauteen 2014–2016 saakka. Toiminnan alkuvuosina JAMK sai tukea liikkuvuustoimintaan EU:n Elinikäisen oppimisen ohjelmaan kuuluvasta Leonardo da Vinci -ohjelmasta ja vuodesta 2014 alkaen Erasmus+ -ohjelmasta. Opintovierailut järjestettiin yhteistyössä Suomen Euroguidance -keskuksen kanssa, joka toimii Opetushallituksen kansainvälistymispalvelujen (CIMO) yhteydessä.

Academia-opintovierailut olivat merkittäviä verkostoitumisen ja oman asiantuntijuuden kehittymisen mahdollisuuksia ohjauksen parissa työskenteleville asiantuntijoille niin oppilaitoksissa kuin muissa ohjauksesta vastaavissa organisaatioissa ja toimintaympäristöissä. Tässä julkaisussa vierailuihin osallistuneet ohjauksen osaajat kertovat eri maiden ohjauskäytännöistä ja omista kokemuksistaan. Mukaan on koottu kattavasti artikkeleita eri kohdemaista, joihin vierailuja on tehty.

Artikkelien kirjoittajat edustavat monipuolisesti ohjauksen toimintakenttää. Heidän kokemuksistaan voidaan havaita, että ohjauksen haasteet ovat samankaltaisia kaikkialla Euroopassa. Niiden ratkaisemiseksi on kehitetty paljon hyviä käytänteitä, jotka ovat sovellettuina mahdollisia myös muissa maissa, erilaisissa ohjauksen kulttuureissa ja konteksteissa.

Asiasanat: opintovierailu, ohjaus, verkostoituminen, asiantuntijuus

ABSTRACT

Jaana Ahlqvist & Seija Koskela (eds.)

Learning European Guidance and Counselling Methods

(Publications of JAMK University of Applied Sciences, 233)

Jyväskylä University of Applied Sciences Teacher Education College coordinated Academia study visits for guidance and counselling practitioner's 2011–2016. The Funding for these exchange visits was first granted from the European life-long learning programme Leonardo da Vinci and later from the Erasmus+ programme. The study visits were organized in a close co-operation with the Euroguidance centre in CIMO Centre for International Mobility.

For guidance and counselling practitioners, these study visits were a remarkable way to build professional networks and simultaneously to develop their own expertise. The participants came from different school levels but also from other organizations offering guidance and counselling. In this publication the participants share their experiences and best practices they learned during their exchange weeks.

The publication contains experiences from different European countries. As may be seen the problems and challenges are rather similar everywhere. However, different countries have developed different ways to solve these problems and their solutions and good practices may be applied in other countries as well.

Keywords: study visit, guidance and counselling, networking

JOHDANTO

Jaana Ahlqvist & Seija Koskela

Academia-verkoston puitteissa on järjestetty ohjausalan opintovierailuja Euroopan eri maihin vuodesta 1994 lähtien. Verkostossa on mukana 18 maata. Vuonna 2016 aktiivisia toimijoita oli yhteensä 12. (Academia National Co-ordinators & Exchanges 2016.) Kussakin verkostoon kuuluvassa maassa on ollut nimettyä ohjauksen ja kansainvälistymisen asiantuntijataho, joka on vastannut liikkuvuuksien koordinoinnista sekä yhteydenpidosta muihin maihin. Yhteistyössä nämä koordinaattorit ovat rakentaneet ohjausosalalla toimiville mahdollisuuksia tutustua eri maiden koulutus- ja ohjausjärjestelmiin, erilaisiin menetelmiin ja käytänteisiin. Kansalliset erot ohjauspalvelujen organisoinnissa ja toteutuksessa ovat tarjonneet hedelmällisen ja kiinnostavan vertailukohdan kehitettäessä kunkin maan ohjauspalveluita. Suomalaiset ohjaajat ovat olleet mukana vierailuilla vuosina 2004, 2006, 2009, 2011–2016.

Jyväskylän ammattikorkeakoulun (JAMK) ammatillinen opettajakorkeakoulu on koordinoanut *Academia – ohjaajien liikkuvuusverkostohankkeessaan* opintovierailuja toimintakaudesta 2011–2012 alkaen. Toiminnan alkuvuosina JAMK sai tukea liikkuvuustoimintaan EU:n Elinikäisen oppimisen ohjelmaan kuuluvasta Leonardo da Vinci -ohjelmasta ja vuodesta 2014 alkaen Erasmus+-ohjelmasta. Opintovierailuja on järjestetty yhteistyössä Suomen Euroguidance-keskuksen kanssa, joka toimii Opetushallituksen kansainvälistymispalvelujen (CIMO) yhteydessä.

Vuosien varrella Academia-opintovierailuihin osallistuneet ovat raportoineet vierailunsa antia useilla eri tavoilla. Käytössä ovat olleet muun muassa blogikirjoitukset, koosteet hyvistä ohjauskäytännöistä ja osallistujien raportit. Myös hankkeessa tehtyjen vaikuttavuuskyselyiden kautta on saatu tietoa opintovierailujen hyödyistä ja tuloksista. Hankkeen toimintakaudelle 2014–2016 osallistujat tuottivat ammatillisia artikkeleita. Niissä osallistujat pohtivat opintovierailukokemuksiaan, vierailun onnistumista, tavoitteiden saavuttamista ja omaa ammatillista kasvuaan. Ammatilliset artikkelit olivat uusi tapa levittää opittuja asioita ja samalla myös hankkeen tuloksia osallistujien omissa työyhteisöissä, paikallisissa ja alueellisissa verkostoissa sekä valtakunnallisestikin esimerkiksi Opettaja- ja Opinto-ohjaaja -lehdissä. Tässä julkaisussa esitellään opintovierailuista kirjoitettuja ammatillisia artikkeleita.

LÄHTEET

Academia National Co-ordinators & Exchanges 2016. Esittely Euroguidancen www-sivuilla. Viitattu 10.2.2017. <http://www.euroguidance.eu/academia/>

OHJAAJIEN LIIKKUVUUSVERKOSTOHANKKEEN TAUSTAA

Jaana Ahlqvist & Seija Koskela

Academia-opintovierailut ovat olleet ohjaus- ja neuvontatyön parissa toimiville henkilöille kohdennettu eurooppalainen liikkuvuusohjelma. Hankkeessa tavoiteltiin osallistujien verkostoitumista toisten eurooppalaisten ohjausasiantuntijoiden kanssa sekä oman alueellisen tai paikallisen ohjaustoiminnan kehittämistä. Lisäksi tavoitteena oli vierailuihin osallistuneiden ohjaajien oman ohjausasiantuntijuuden kehittyminen, uusien menetelmien ja toimintatapojen oppiminen sekä kotimaassa tarvittavan kansainvälisyys- ja monikulttuurisuusosaamisen lisääntyminen.

Tutkitusti on olemassa ainakin kolme syytä tutustua eri maiden ohjausjärjestelmiin. Ensinnäkin se tekee näkyväksi oman kulttuurisen suhteellisuuden. Tällä tarkoitetaan sitä, että nähdessään erilaisia ohjauskäytäntöjä ohjaaja kyseenalaistaa ne käytännöt, joita hän on pitänyt itsestäänselvyytenä. Toisekseen, tutustuminen uusiin käytäntöihin sallii niiden lainaamisen. Vaikka onkin mahdotonta ottaa käyttöön toisen kulttuurin käytäntöjä sellaisenaan, niitä voi soveltaa oman maan tilanteeseen. Kolmanneksi, tutustuminen helpottaa kansainvälistä yhteistyötä. Kun ymmärretään ohjauskäytäntöjen yhtäläisyyksiä ja eroja puolin ja toisin, helpottaa se sujuvaa yhteistyötä. (Watts 1996, 366.)

Academia-opintovierailujen tavoitteena oleva oman ohjausosaamisen kehittäminen voidaan nähdä ammatillisena kasvuna. Ammatillinen kasvu on oppimisprosessi, joka johtaa osaamisen ja ammatti-identiteetin kehittymiseen ja vahvistumiseen. Tälle identiteetin rakentumiselle on tärkeää paitsi se, että työntekijä tuntee kuuluvansa johonkin yhteisöön, myös se, että voi samaistua muihin saman alan toimijoihin. Sosiaalinen vuorovaikutus on merkittävä tekijä työprosessien kehittämisen ja organisaatioiden muuttumisen näkökulmasta. (Korkalainen 2009, 36, 38.)

Academia-opintovierailuita voidaan lähestyä myös työssä oppimisen näkökulmasta. Varilan ja Rekolan (2003, 30) mukaan työssä oppiminen on oppimista, jossa kokemuksellisuus on mukana monin tavoin koko ajan. Se on taidoista ja tiedoista koostuvan osaamisen kehittymistä ja sille on ominaista yhteistoiminnallisuus. Työelämän jatkuva muutos edellyttää työntekijöiltä elinikäistä oppimista ja ammatillisen osaamisen kehittämistä ja pätevöitymistä. Suurelta osin tämä tapahtuu työkokemuksen lisääntymisen kautta ja työssä oppimalla. (Korkalainen 2009, 34.)

OSALLISTUJIEN VALINTA OPINTOVIERAILUILLE

Osallistujat Academia-opintovierailuille valittiin kansallisen hakuprosessin kautta ja heille myönnettiin apuraha kattamaan vierailusta aiheutuvia kustannuksia. Haun kohderyhmänä ovat olleet erilaisissa ohjauksen tehtävissä toimivat neuvojat, ohjaajat ja asiantuntijat TE-palveluissa ja ammatillisessa koulutuksessa (toisella asteella, aikuiskoulutuksessa ja ammattikorkeakoulutuksessa). Vierailuille ovat voineet hakea myös yrityksissä ja järjestöissä ohjauksen parissa toimivat. Erityistä Academia-hauissa on ollut se, että haikutuminen on tapahtunut työpareittain.

Valintakriteerit ovat hieman vaihdelleet toimintavuosittain. Viimeisimpien vuosien aikana opintovierailujen valintakriteerit olivat seuraavat:

- Opintovierailun tuli liittyä osaksi paikallista, alueellista ja seutukunnallista ohjauksen kehittämistä.
- Opintovierailun tuli tuottaa hyötyä osallistujien omille asiakkaille ja ohjattaville.
- Hakija ei ollut osallistunut viimeiseen kahteen vuoteen Academia-opintovierailuun.
- Hakijoiden tuli olla työpareja, jotka edustivat monipuolisesti ohjausalaan toimien TE-palveluissa, ammatillisessa koulutuksessa, yrityksissä ja järjestöissä eri puolilla Suomea. Työparin jäsenten tuli edustaa eri organisaatioita.

Valintakriteerien pohjalta JAMKin edustajat tekivät esityksen lähtijöistä kansalliselle valintakomitealle, joka teki päätöksen osallistujista. Valintakomiteaan kuuluivat edustajat työ- ja elinkeinoministeriöstä, opetushallituksesta ja Suomen Euroguidance -keskuksesta CIMO:sta.

Haun kohderyhmään ja valintakriteerien muotoiluun ovat vaikuttaneet vuosien aikana rahoitusohjelmien linjaukset. Siinä vaiheessa, kun Academia-hankkeen rahoitusohjelmaksi vaihtui Erasmus+ (Key Action 1), muuttui myös kohderyhmä. Hanke kohdistui ammatillisen sektorin ohjaustoimijoiden liikkuvuuksiin. Näin ollen yleisopetuksen ohjaustoimijat, esimerkiksi perusopetuksen oppilaanohjaajat, eivät enää olleet hakukelpoisia. Kohderyhmän kaventuminen vaikutti laskevasti myös hakijamäärään. Kaikkiaan vuosien 2011–2015 aikana JAMKin järjestämille Academia-opintovierailuille haki 345 ohjausalan toimijaa ja 108 valittiin osallistujiksi (Taulukko 1).

TAULUKKO 1. Academia-opintovierailuille hakeneet ja valitut 2011–2015.		
	hakijat	valitut
haku 2011	102	24
haku 2012	39	24
haku 2013	120	24
haku 2014	38	18
haku 2015	46	18

Opintovierailuille valittujen toiveet hakuvaiheessa teeman ja kohteen osalta ohjasivat vierailukohdeneuvotteluja ja niistä sopimista. Neuvottelut käytiin Suomen Euroguidance -keskuksen, JAMKin ja Academia-partnerimaiden kesken. Viime vuosina teemat ovat olleet

- 1 erityistarpeisten ryhmien ohjaus
- 2 siirtymävaiheet elämässä
- 3 verkostoituminen
- 4 ohjaus monikulttuurisessa yhteiskunnassa
- 5 aikuisohjaus, elinikäinen ohjaus
- 6 ohjauksen rooli ja tehtävä nyky-yhteiskunnassa – ohjauksen kansainvälinen ulottuvuus
- 7 e-ohjaus sekä
- 8 keskeytysten vähentäminen.



Lähtövalmennus tammikuussa 2016 JAMKin Pääkampuksella. Kuva: Jaana Ahlqvist

Academia-opintovierailut toteutettiin keväisin ja alkuvuodesta JAMK järjesti valituille hakijoille lähtövalmennuspäivän. Sen aikana osallistujat tutustuivat toisiinsa sekä saivat ohjeita käytännön järjestelyihin (esim. matka- ja majotusjärjestelyt, vakuutukset, apurahanopimukset ja tuen maksaminen, osallistumistodistukset, ammatilliset artikkelit, raportointi). Päivän aikana pohdittiin yhdessä opintovierailun yhteisiä ja henkilökohtaisia tavoitteita sekä mietittiin mahdollisia vierailuun liittyviä haasteita. Lähtövalmennuksessa sovittiin myös yhteisistä viestinnän ja tiedottamisen käytänteistä vierailujen aikana.

Opintovierailujen jälkeen osallistujat kutsuttiin vielä yhteiseen paluuseminaariin jakamaan kokemuksia, hyviä käytänteitä ja antamaan palautetta vierailujärjestelyistä. Osallistujien kanssa käytiin läpi myös osallistujaraporttien ja vaikuttavuuskyselyiden tuloksia. Keskeisessä osassa oli keskustelut omien henkilökohtaisten tavoitteiden toteutumisesta ja kokemusten hyödyntämisestä alueen ohjauspalvelujen kehittämisessä. Opintovierailukokemuksia jaettiin ja reflektoitii pienryhmissä. Hyvät käytännöt esiteltiin: mitä opin, miten hyödynnän oppimaani, miten levitän eteenpäin. Osallistujien ajatuksia suunnattiin myös tulevaisuuteen ja omiin jatkosuunnitelmiin ammatillisen kehittymisen suhteen.

MILLAISIN MIELIN MAAILMALLE?

Maailmalle asiantuntijavaihtoon lähtöön liittyy aina suuria toiveita. Opintovierailuun hakevilta kysyttiin jo hakuvaiheessa heidän odotuksiaan ja tavoitteitaan opintovierailulle. Hakijoiden tavoitteet olivat hyvin moninaiset. Viikosta haluttiin saada irti mahdollisimman paljon sekä henkilökohtaisen kehittymisen ja oman osaamisen lisäämisen näkökulmasta, mutta myös konkreettien työkalujen saamisen kannalta.

Jatkuva kiire, muutos ja työn alati kasvavat vaatimukset vievät aikaa oman työn ja työskentelyn pohdinnalta ja reflektoinnilta, vaikka ne nähdäänkin välttämättöminä työssä oppimiselle, kehittymiselle ja oman ammatti-identiteetin uudelleenmäärittelylle. Työntekijöiltä vaaditaan pitkäjänteistä itsensä kehittämistä ja omaan persoonaan sitoutuvaa ammatillista kasvua, vaikka työelämä ei enää tarjoakaan samanlaista ennustettavuutta ja jatkuvuutta kuin aiemmin. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 28.) Opintovierailu nähtiin voimaannuttavana irtiottona arjen työrotiineista ja mahdollisuutena pohtia syvemmin myös omaa työtään. Vaikuttavuuskyselyissä (2016, 2015) vierailuille osallistuneet kuvasivat kokemuksiaan seuraavasti:

”Löytyi uutta motivaatiota tehdä ohjaustyötä ja katsontakanta asioihin laajeni, kun näki käytännössä miten muualla tehdään.”

”Olen saanut paljon tietoa ja uusia näkökantoja muiden eurooppalaisten maiden ohjausalan tahojen toiminnasta, ja tämä on innostanut minua miettimään omaa työuraani.”

Opintovierailuille hakeutuvien edellytettiin edustavan eri organisaatioita. Näin ollen oli luonnollista, että ohjausalan toimijoiden välisen yhteistyön lisääminen tai syventäminen oli yksi keskeinen tavoite. Vierailuille hakeutuvat halusivat päästä myös näkemään ja kokemaan, miten erilaisten organisaatioiden yhteistyö muualla Euroopassa toimi. Sen lisäksi, että osallistujat pääsivät tutustumaan perusteellisesti isäntämaansa järjestelmiin, he kuulivat vastaavista käytännöistä myös muiden osallistujien kotimaissa.

Hakijoiden asettamissa tavoitteissa keskeisenä oli myös kielitaidon parantaminen, paikalliseen kulttuuriin tutustuminen sekä verkostoituminen muiden eurooppalaisten toimijoiden kanssa. Jotkut hakijat toivoivat löytävänsä uusia kumppaneita mahdollisesti tuleviin oman organisaation kansainvälisyysprojekteihin.

Suomessa on viime vuosina kiinnitetty runsaasti huomiota erilaisiin koulutus- ja elämänpolun siirtymävaiheisiin ja vierailulta toivottiinkin hyviä käytäntöjä näiden vaiheiden sujuvaan kulkuun. Samoin tavoitteeksi asetettiin työelämä-tietouden ja työelämän ja ohjauksen yhteistyön lisääminen ja eurooppalaiset käytännöt tähän liittyen.

MONTA KOKEMUSTA RIKKAAMPANA

Yhteiset paluuseminaarit olivat mukava tapa jakaa opintovierailujen antia ja kokemuksia. Lähes poikkeuksetta osallistujat pitivät opintovierailua erittäin mukavana ja arvokkaana kokemuksena. Isäntämaiden edustajat eri puolilla Eurooppaa olivat nähneet paljon vaivaa onnistuneen ohjelman rakentamiseksi. Vierailupäivät olivat useimmiten hyvin täynnä tapahtumia ja venyivät myöhäiseen iltaan ja näin tarjosivat paljon tilaisuuksia kontaktien luomiseen ja verkostoitumiseen.

Ennen lähtöä moni osallistuja pelkäsi kielitaitonsa riittävyyttä ja paluuseminaarissa se nostettiinkin yleisesti keskustelun aiheeksi. Moni osallistuja tunnusti, että kielitaito joutui koetukselle ja välillä oli ymmärtämisen kanssa vaikeuksia puolin ja toisin, mutta kaikesta selvittiin. Yleinen havainto oli, että suomalaiset aivan suotta pelkäävät vieraan kielen käyttämistä – kielitaitomme on varsin hyvä.

Paluuseminaarissa osallistujat pohtivat sitä, miten hedelmällistä oli vertailla eri maiden koulutusjärjestelmiä, ohjausalan käytäntöjä ja työvoimapalveluja. Sen lisäksi, että osallistujat oppivat paljon uutta, he saivat myös havaita, miten oman organisaation, alueen ja Suomen järjestelmät ovat monessa suhteessa hyvin toteutettuja ja tasa-arvoisia, vaikka puutteitakin löytyi. Vaikuttavuusky-selyissä (2016) osallistujat kuvasivat kokemuksiaan seuraavalla tavalla:

”Ehkäpä ymmärrys siitä, kuinka paljon hyvää, meidän omassa systeemissä kuitenkin on, on tällä hetkellä eniten pinnalla Tällaisia asioita ovat mm. ohjausjärjestelmän joustavuus ja resursointi.”

”Arvostus Suomen ohjauskulttuuria ja erityisesti nuorten Ohjaamo-toimintaa kohtaan on kasvanut. Monialaisuus verkostoissa on suuri voimavara, jota Ranskassa ei hyödynnetä samoin kuin Suomessa.”

Ohjaustyö on nostettu keskiöön kaikkialla Euroopassa ja ohjauksen avulla uskotaan ratkaistavan monenlaisia ongelmia. Erityisesti urasuunnitteluvalmiuksien kehittämistä pohditaan paljon maissa, joissa pitkään koulutus ei

välttämättä takaa työpaikkaa ja ammatinvalinnan ohjauksesta ollaan siirtymässä yleisempään taitojen ja valmiuksien kehittämisen tukemiseen. Nuorten kiinnittyminen työhön ja työelämään on haasteellista lähes kaikkialla Euroopassa ja opintojen työelämälähtöisyys ja työelämän kanssa tehtävä yhteistyö koetaan entistä tärkeämmäksi.

Osallistujat totesivat paluuseminaareissa yhteisesti, että ohjaustyön haasteet ovat hyvin samanlaisia eri puolilla Eurooppaa. Ohjaajia tarvitaan erilaisiin tehtäviin yhteiskunnan eri organisaatioihin. Ohjaajakoulutus vaihtelee eri maiden välillä hyvin paljon, samoin ohjauksen saatavuus esimerkiksi oppilaitoksissa. Useat osallistajat havaitsivat, että monessa maassa julkisen rahoituksen vähennyttyä kriittisesti yksityiset palveluntarjoajat ovat ryhtyneet tuottamaan myös ohjauspalveluita.

LÄHTEET

Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. 2006. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja, 26–49.

Korkalainen, P. 2009. Riittämättömyyden tunteesta osaamisen oivallukseen. Ammatillisen asiantuntijuuden kehittäminen varhaiserityiskasvatuksen toimintaympäristöissä. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 363. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Varila, J. & Rekola, H. 2003. Mitä on työssä oppiminen. Teoreettisia ja empiirisiä näkökulmia työssä oppimiseen. Joensuun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia n:o 83. Joensuu: Joensuun yliopisto.

Vaikuttavuuskysely. 2015. Academia-ohjaajien liikkuvuusverkostohanke. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu.

Vaikuttavuuskysely. 2016. Academia-ohjaajien liikkuvuusverkostohanke. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu.

Watts, A.G. 1996. International perspectives. Teoksessa A.G. Watts, B. Law, J. Killeen, J.M. Kidd & R. Hawthorn. Rethinking Careers Education and Guidance. Theory, Policy and Practice. Lontoo: Routledge, 366–379.

HAVAINTOJA LUXEMBURGIN KOULUTUSJÄRJESTELMÄSTÄ JA OHJAUKSESTA

Linda Björkgård & Terhi Petäjä

Kirjoittajat vierailivat Academia-hankkeen puitteissa Luxemburgissa huhtikuussa 2016. Suomalaiden osallistujien lisäksi vierailijoita oli kuuden hengen ryhmässä Virosta, Latviasta, Saksasta ja Ranskasta, isäntänä toimi edustaja Luxemburgin opetusministeriöstä. Kirjoittajien tavoitteena oli oppia lisää nuorten syrjäytymisen ehkäisystä ja jakaa aiheesta hyviä eurooppalaisia käytäntöjä.

LUXEMBURGIN KOULUTUSJÄRJESTELMÄSTÄ

Luxemburgin perusopetus jakautuu neljään vaiheeseen (Cycle). Se alkaa 4-vuotiaana esikoululla, jota ennen lapsi voi osallistua vapaaehtoiseen varhaiskasvatukseen jo 3-vuotiaana. Kuusivuotiaana alkaa varsinainen koulu ja 12-vuotiaana oppilas aloittaa kolmivuotisen alemman toisen asteen, jolloin hänen tulee valita joko yleinen tai tekninen linja. Tämän jälkeen jatketaan ylempään toisen asteen koulutukseen joko ammatilliseen tai yleissivistävään, tai akateemiseen uraan tähtäävään koulutukseen. (The official portal of the Grand Duchy of Luxemburg 2016.)

Ammatillinen koulutus toteutetaan suurelta osin työpaikoilla. Oppilaiden tulee hakea työpaikka, joka sitoutuu kouluttamaan heidät ammattiin. Oppilaat saavat koulutuksen ajalta palkkaa, joka aluksi on noin 1000 euroa kuukaudessa. Yhtenä järjestelmän vahvuutena koetaan, että se mahdollistaa nuoren itsenäistymisen myös taloudellisesti. Koulumenestys vaikuttaa siihen, millainen työpaikka opiskelijan on mahdollista saada. Ammatillinen koulutus kestää keskimäärin kolme vuotta, jonka jälkeen saa todistuksen, joita on neljän tasoisia (CCP, DAP, DT ja EST). Opiskelijoista 23,5 % saa korkeimman ammatillisen todistuksen (EST), jolla on mahdollisuus jatkaa yliopisto-opintoihin. Seuraavan tasoista todistuksista (DT) saa 15,4 % opiskelijoista ja 18,6 % saa toiseksi alimman tasoisen todistuksen (DAP). Näilläkin on mahdollista hakeutua kolmannen asteen opintoihin. Alimman todistuksen (CCP) saa 3,9 % ikäluokasta. Tämän suorittaneilla on alhainen osaaminen, vaikeuksia työllistyä, eikä CCP myöskään oikeuta hakeutumista jatko-opintoihin. (Vue generale du systeme educatif luxembourgeois 2016.)

Ylin toisen asteen todistus on ES, joka vastaa suomalaisen lukion todistusta ja sillä on mahdollista jatkaa yliopistoon. Sen suorittaa 38,6 % ikäluokasta. Luxemburgissa on vain yksi yliopisto ja suurin osa opiskelijoista meneekin ulkomaille opiskelemaan. Myös Luxemburgin yliopistossa opiskelevat ovat velvoitettuja opiskelemaan yhden lukukauden ulkomaisessa yliopistossa, joten opiskelijoiden liikkuvuus on suurta.

Korkeakouluopiskelijoille tietoa koulutusvaihtoehtoista ja koulutuksen rahoittamisesta tarjoaa valtiollinen virasto CEDIES (Centre de documentation et d'Information sur l'Enseignement Supérieur). Kuten meillä Suomessa, myös Luxemburgissa opintojen rahoitus perustuu sekä tukiin, joita ei tarvitse maksaa takaisin, että lainaosuuteen, jotka maksetaan takaisin, kun opiskelija siirtyy työelämään.



Kuva: Linda Björkgård

KIELITAITO KOULUTUKSEN PERUSTANA

Luxemburgin koulutuksen tilastoissa eritellään tarkasti oppilasmäärät luxemburgilaisiin ja ulkomaalaistaustaisiin. Luxemburgin reilun puolen miljoonan asukasmäärästä lähes puolet on ulkomaalaisia. Suurimman ulkomaalaisten ryhmän muodostavat muista Euroopan maista, lähinnä Portugalista, Ranskasta ja Italiasta, tulleet maahanmuuttajat. (Statistics portal, Grand Duchy of Luxembourg 2016.) Koulua käydään luxemburgin kielellä, jota kaikkien tulee osata. Sen lisäksi kouluissa opiskellaan ranskaa, saksaa ja englantia. Saavut-

taakseen menestystä opiskelussa ja työelämässä tulisi hallita vähintään kolme kieltä. Suurin este koulumenestykseen ja uran luomiseen onkin kielitaidon puute. Kielten opiskelua on noin puolet opetussuunnitelmasta ja tietyt aineet opiskellaan ranskan tai saksan kielellä. Maassa pyritään siihen, että jo lapset varhaiskasvatuksessa oppisivat luxemburgin kielen, vaikka äidinkieli olisi jokin muu. Vertailun vuoksi mainittakoon, että Suomessa niin ikään peruskouluun kuuluu pakollisena kahden muun kielen opiskelu oman äidinkielen lisäksi. Alkamisajankohta Suomessa vieraan kielen oppimiseen on kuitenkin tavallisin kolmannella luokalla, pois lukien kielikylpyopetus. (Kangasvieri, Miettinen, Kukkohovi & Härmälä 2011, 8.)



Kuva: Linda Björkgård

OHJAUSPALVELUT NUORILLE

Kuten Suomessa, myös Luxemburgissa koetaan huolta nuorista, jotka päättävät koulupolkinsa ilman tutkintoon johtavaa koulutusta. Maamme ovat hyvinkin vertailukelpoisia tässä, koska ne 18–24-vuotiaat nuoret, jotka päättävät koulunsa aikaisin ISCED-luokituksen mukaan tasolle 0–2 on Suomessa 9,2 % väestöstä ja Luxemburgissa 9,3 % väestöstä. Mainittakoon, että Euroopan keskiarvo on tässä 11 %, joten tukea löytyy myös tilastoista siitä, että olemme hyvin koulutettu kansa. Sen sijaan eroja löytyy ns. NEET-nuorten määrässä 15–24-vuotiaiden ikäryhmässä. Näitä nuoria, jotka eivät ole opiskelemassa tai työelämässä, on Luxemburgissa 6,2 % ja Suomessa 10,6 % ikäryhmästä.

Tätä eroa selittää osittain se, että Suomessa työttömyysaste on selvästi Luxemburgia korkeampi (Eurostat 2015).

Luxemburgissa näitä nuoria varten on olemassa nuorten ohjauspalvelu "Action locale pour jeunes". Palvelut ovat yleensä sijoittuneet sosiaalitoimen yhteyteen paikkakunnille, joissa on paljon alisuoriutuvia oppilaita. Muutamien viime vuosien aikana on Luxemburgissa, kuten myös Suomessa, kehitetty monialaisia saman katon alla toimivia palvelumalleja nuorille. Yhtäläisyyttä voi nähdä erityisesti Ohjaamo -toimintamallin kanssa. Painopistettä tuntuukin nyt olevan henkilökohtaisessa ohjauksessa ja myös sähköisissä palveluissa pyritään kehittämään yhä yksilöllisempiä palvelumalleja, joissa nykyistä paremmin työnantajat ja työtä hakevat kohtaisivat (Valtioneuvosto 2016).

Vierailunsa aikana kirjoittajat saivat nähdä esimerkkejä siitä, miten ammatinvalinnassa käytetään usein ohjauksen apuna itsearvioinnin menetelmiä ja kuvia. Eri toimenpitein pyritään jo pienille lapsille vahvistamaan käsitystä siitä, mitä heistä voisi tulla isona. Muista opintovierailun osallistujista baltialaiset kertoivat aktiivisesti käyttävänsä uraohjauksen työkaluna urakompassia (career compass). Sitä käytetään sekä yksilö- että ryhmäohjauksessa jo peruskouluikäisten lasten kanssa. Urakompassi on yksi Euroguidance-verkoston työkalu uraohjaajille. Se kannustaa nuorta itsetutkiskeluun oman tulevaisuutensa suhteen viidestä urakompetenssin osa-alueesta: urahallinta, verkostoituminen, työn tutkiskelu, pohdinta vaikuttimista ja voimavaroista. Jokaiselle osa-alueelle on omat kysymyksensä ja lopputuloksena on oppimistilanne, jossa nuoren käsitys itsestään työelämässä vahvistuu. (Euroguidance 2011.)

Vierailun osallistujille esiteltiin myös SMK-seulontamenetelmä, jonka avulla voi löytää ne opiskelijat, joilla on korkea riski keskeyttää ammatillinen koulutus. Menetelmä perustuu kolmen tekijän – sosiaaliset taidot, henkilökohtaiset taidot ja metodologiset taidot (kuten analyyttiset taidot, päämäärätietoinen toiminta ja työskentelytavat) – arviointiin verkossa tehtävän itsearviointilomakkeen avulla. Tulokset ovat sitten verrattavissa kyselyn vastanneen opiskelijan ammattialan keskimääriäisiin tuloksiin. Seulonta toimii tukena opiskelijan henkilökohtaisessa ohjauksessa varhaisessa vaiheessa, eli ennen kuin keskeyttämistä on tapahtunut. Menetelmä on vasta kehitteillä ja testattu muutamissa maissa, mutta saksankieliset sivut seulontaan on jo olemassa: <http://www.kompetenzscreening.de/index.html>.

LOPUKSI

Yhteenvedona vierailustaan kirjoittajat voivat todeta, että ohjauksen saralta löytyy paljon yhtäläisyyksiä eri maissa ja että näistä asioista on hyödyllistä käydä keskustelua. Haasteet nuorten ohjauksessa ovat samankaltaisia ympäri Euroopan, vaikka toimintaympäristöissä on eroja. Käsien kosketeltava havainto oli Luxemburgin hyvä taloudellinen tilanne Suomeen verrattuna. Se mahdollisti hienot puitteet eri toiminnoille. Keskusteluissa muiden maiden edustajien kanssa ilmeni se, että ihmislähtöisyys on ohjauksessa työn perusta, riippumatta toiminnan fyysisistä puitteista. Lisäksi oli havaittavissa maiden välisiä yhtäläisyyksiä siinä, että nuorten arvomaailma eroaa aikaisemmasta sukupolvesta ja myös odotukset työelämästä ovat erilaisia. Tulevaisuuden työelämän ennustettavuus on huonoa ja siksin laadukkaan ohjauksen rooli kasvaa tulevaisuudessa. Ohjaus tarjoaa parhaimmillaan keinot löytää itse kunkin vahvuudet riippumatta olosuhteiden vaihtelusta.



Kuva: Linda Björkgård

LÄHTEET

Euroguidance 2011: Career compass. A toolkit for career professionals. Viitattu 12.5.2016. <http://euroguidance.eu/wp-content/uploads/2015/03/Career-Compass-Toolkit.pdf>

Eurostat 2015. Viitattu 12.5.2016. <http://ec.europa.eu/eurostat>

Kangasvieri, T., Miettinen, E., Kukkohovi, P. & Härmälä, M. Kielten tarjonta ja kielivalintojen perusteet perusopetuksessa. 2011. Muistiot 2011:3, 8. Opetushallitus. Saatavissa http://www.oph.fi/download/138072_Kielten_tarjonta_ja_kielivalintojen_perusteet_perusopetuksessa.pdf

Statistics portal, Grand Duchy of Luxembourg 2016. Viitattu 13.5.2016. <http://www.statistiques.public.lu/stat/>

The official portal of the Grand Duchy of Luxembourg 2016. Viitattu 13.5.2016. <http://www.luxembourg.public.lu/en/etudier/systeme-educatif-luxembourgeois/systeme-educatif-detail/index.html>

Valtioneuvosto. 2016. Työllisyys ja kilpailukyky. Kuvaus hallitusohjelman Kärkihanke 4 -toimenpiteistä Valtioneuvoston verkkosivuilla. Viitattu 13.5.2016. <http://valtioneuvosto.fi/hallitusohjelman-toteutus/tyollisyys/karkihanke4>

Vue generale du systeme educatif luxembourgeois. 2016. Jean-Jaques Ruppertin luentomateriaali 25.4.2016.

ENGLANNISTA MALLIA OPINTO- JA URAOHJAUKSEEN

Lea Perhomaa & Tiina Rahko

Academia-vaihtojakson tavoitteena kirjoittajilla oli omaan työhön liittyvän osaamisen kartuttaminen, hyviin ohjauskäytänteisiin tutustuminen sekä erityisesti kansainvälinen verkostoituminen. Tarkoituksena oli perehtyä Englannin malleihin siitä, miten koulupudokkaat ja syrjäytymisuhan alla olevat nuoret ja aikuiset pyritään ohjaamaan koulutukseen ja työelämään. Erityisenä tavoitteena oli havainnoida, miten ohjaajat kohtaavat opiskelijoita ja miten opiskelijälähtöisyys näkyy ohjauksessa.

Iso-Britanniassa koulutusjärjestelmästä ja ohjauksen toteuttamisesta on olemassa neljä erilaista mallia: Englannin, Skotlannin, Walesin ja Pohjois-Irlannin järjestelmissä on keskinäisiä eroavaisuuksia. Englannissa kirjoittajat saivat tutustua maailmaan, jossa yksityistäminen on viety hyvin pitkälle monella sektorilla, myös ohjauksessa. Säädökset esimerkiksi määräävät, että koulujen on tarjottava ohjausta, mutta ohjauksen määrään ei oteta kantaa. Jos koulu on rahapulassa tai ei muuten koe ohjausta tärkeäksi, ohjauspalveluiden tarjoamisvelvollisuus saatetaan kuitata ostamalla koko lukuvuoden aikana vain muutama tunti palveluita.

Työttömien aikuisten ohjaamisessa puolestaan rahoitus tulee valtiolta, mutta kolmessa erillisessä vaiheessa sidottuna kunkin vaiheen tuloksiin. Ensimmäisen maksuerän saaminen edellyttää, että tehdään tietyt selvitykset ja asiakas on tyytyväinen saamaansa palveluun. Toinen osa maksusta voidaan saada vasta kun asiakas on toteuttanut hänelle suositellut toimenpiteet työtai oppimisvalmiuksien parantamiseksi. Viimeinen osa rahoituksesta saadaan, kun asiakas työllistyy tai osallistuu kurssille vähintään kolmen kuukauden ajaksi. Ongelmallista tässä on, että ohjaustyötä saatetaan tehdä yksittäisen asiakkaan kanssa hyvinkin paljon, mutta läheskään kaikesta tehdystä työstä ei saada korvausta.

Vastikään Iso-Britanniassa tehdyn tutkimuksen perusteella ohjaus on kuitenkin ymmärretty erittäin tärkeäksi ja kauaskantoisesti tulevaan työelämään vaikuttavaksi asiaksi. BBC News uutisoi, että yläkouluikaisille pidettyjen säännöllisten opinto- ja uraohjaustuntien on tutkimuksessa havaittu vaikuttavan pitkäaikaisesti työllistyvyyteen ja linkittyvän parempiin ansioihin aikuisiällä. Erityisesti yritysmaailman edustajien kouluvierailuilla on todettu olevan vahva vaste myöhemmässä työelämässä. (Coughlan 2016.)

ASPIRE2WORK-OHJELMASSA KESKITYTÄÄN VAHVUUKSIIN



Yorkshiren alueella syrjäytymisuhan alla olevia nuoria, koulutuksen keskeyttäneitä ja ilman koulupaikkaa olevia alaikäisiä nuoria ohjataan ammatilliseen koulutukseen tai työelämään valmentavalle vuoden kestäväälle Aspire2Work-

jaksolle. Lisäksi yhtenä isona kohderyhmänä koulutuksessa ovat maahan muualta muuttaneet nuoret ja aikuiset, jotka oman ammattialan löytämisen lisäksi tarvitsevat tukea kielitaidon kehittämisessä. Koulutuksen lähtökohtana on opiskelijälähtöisyys ja ohjaajan kanssa tehtävä henkilökohtainen suunnitelma, jonka avulla opiskelijalle pyritään löytämään oikea suunta elämään ja työhön. Jakson aikana opiskelijat työskentelevät opettajan ja ohjaajan johdolla eri alojen työpajoilla (esimerkiksi autopaja, puutarhapaja ja keittiöpaja).

Kirjoittajien tapaaman erityisopettajan mukaan 75 % tämän koulutuksen opiskelijoista on nuoria, joilla ei ole ollut historiassaan vielä yhtään positiivista koulukokemusta. Lähtökohta koulutuksen alkaessa on opiskelijan oma pienryhmä (7–12 opiskelijaa), jossa ryhmänohjaajan rooliin kuuluu tiivis, luottamuksellinen yhteistyö nuoren kanssa. Ryhmissä opiskelee sekä kantaenglantilaisia opiskelijoita että maahanmuuttajataustaisia, joille kuitenkin varataan yhteinen osio kielen opiskeluun. Erityisesti Bradfordin alueella maahan muualta muuttaneiden osuus on suuri ja kaiken kaikkiaan Englannissa monet eri kansallisuudet ovat olleet jo vuosikymmeniä vahvasti edustettuna.

Tunnelmalla ja opiskelijan motivaation kasvattamisella on alussa suuri merkitys ja opettaja käyttää paljon aikaa siihen, että opiskelijat tuntevat olonsa turvalliseksi. Kun opettaja osoittaa opiskelijalleen arvostavansa tätä, hän saa takaisinluottamuksen ja kunnioituksen opiskelijoiltaan. Eräs kirjoittajien tapaa- mista opettajista mainitsi Maslowin tarvehierarkian, jonka mukaan perusasioiden on oltava kunnossa, jotta opiskelijan on mahdollista opintoja ylipäättään suorittaa. Erityisopettajasta huokui ylpeys, kun hän tapausesimerkkien avulla esitteli opiskelijoiden onnistuneita urapolkuja ja rohkaistumista siirtymään koulutuksen kautta työelämään. Opiskelijan epäonnistumisia ei haluta tuoda esille lainkaan vaan vuorovaikutus ja toiminta perustuvat onnistumisten korostamiseen ja positiivisen kasvun ilmapiiriin luomiseen. Tämä näkyy käytännössä muun muassa aulatilán seinillä olevilla infotauluilla, joihin on valokuvoin kuvattu aikaisempien vuosikurssien opiskelijoiden hyvin päättäneitä opintosuunnitelmia sekä jokaviikkoinen onnistuja-taulu.

Koulutuksen päätavoite on saattaa nuoret kokonaisvaltaisesti hyvään elämään. Työelämässä tarvittavien taitojen harjoitteluun käytetään paljon aikaa.

Toimintaa esittelevä erityisopettaja kuvasi monta onnistunutta siirtymistä suoraan työelämään. Selkeästi tässä Englannin mallissa huokuu työelämäleheisyys; tutkinnolla ei ole niin suurta merkitystä kuin osaamisella oman alan työssä. Opintojen aikana nuoret harjoittelevat intensiivisesti harjoittelu- ja työpaikan saamista laatimalla hakemuksia, valmentautumalla työpaikkahaastattelutilanteisiin sekä kokoamalla kukin oman ansioluettelonsa.

Suomessa ammatilliseen peruskoulutukseen valmentavassa koulutuksessa (Valma) on paljon samanlaisia elementtejä kuin tässä vierailukohteessa. Erityisesti opiskelijan aito kohtaaminen ja opiskelijalähtöiset opintopolut ovat meilläkin koulutuksessa puheenaiheina. Syrjäytymisen ehkäisytyöhön ja läpäsyn tehostamiseen nostetaan paljon meillä ja muualla. Tämän kaltainen toiminta vaikuttaa karkeasti havainnoituna olevan tuloksekasta. Vierailun aikana todettiin, että noin 2000 nuorta päätyy jonkinlaiseen jatkosuunnitelmaan Aspire2Work-ohjelman avulla. On merkittävää, että Englannissa kaiken kaikkiaan koulutuksellisen syrjäytymisuhan alla olevien nuorten määrä on ollut laskussa viime vuosina.

HUDDERSFIELDIN YLIOPISTON URAOHJAUSMALLI

Huddersfieldin yliopiston työelämään ohjauksesta on hyvä poimia ideoita muidenkin koulutusasteiden uraohjaukseen ja työelämäyhteyksien luomiseen. Työelämäyhteys on erittäin vahva 20 000 opiskelijan Huddersfieldin yliopistossa. Uraohjaukseen ja työllistymispalveluihin todella satsataan ja tulokset ovat sen mukaiset: 95 % valmistuneista on töissä puoli vuotta valmistumisen jälkeen.

Vaikuttavaa on se, että vastuuta urasuunnittelusta ei heitetä yksin opiskelijalle vaan siihen on apua ja tukea tarjolla. Urasuunnittelua opastetaan selkein askelin koko opintojen ajan ja kouluttautumisen fokus sidotaan työelämään ja työllistymiseen. Tällainen pitkäjänteinen suunnitelmallisuus ja urapolun eteen työskentely vähentää varmasti ajalehtimistä ja opiskelijat löytävät paremmin itseään tyydyttävät työtehtävät ja työpaikat. Se puolestaan lisää työtyytyväisyyttä ja hyvinvointia ja on yhteiskunnan näkökulmastakin tehokasta resurssien käyttöä.

Vahvaan uraohjaukseen liittyy myös tarjottavien kurssien eläminen työmarkkinoiden mukaan. Se tietysti takaa hyvän työllistyvyyden. Jos joku ala lakkaa työllistämästä, alan kurssit häviävät. Opiskelijoiden urasuunnitelmat ovat joustavia ja tällaisessa tilanteessa ne arvioidaan ja mahdollisesti opiskeluun määritetään uudet tavoitteet.

Yliopistossa on käytössä suunnittelutyökalu, jonka avulla opiskelijan työllistymistaitoja aletaan kehittää heti kun hän aloittaa yliopisto-opiskelunsa. Vaikka suunnittelutyökalussa on selvät vaiheet, itse suunnittelu ei välttämättä

etene lineaarisesti opiskelun alusta valmistumiseen. Työkalua voidaan käyttää sekä isoihin että pieniin päätöksiin, kuten missä opiskelija haluaisi valmistutuaan työskennellä tai millaisia kursseja hän haluaisi valita.

SUUNNITTELUTYÖKALUN VAIHEET: AJATTELE, PÄÄTÄ, SUUNNITTELE JA TOTEUTA

Ajattele-vaiheessa etsitään vastauksia esimerkiksi sellaisiin kysymyksiin kuten: Missä olet mielestäsi hyvä? Millaiset käytännön taidot sinulla on? Miksi olet valitsemillasi kursseilla? Missä näet itsesi viiden vuoden kuluttua? Jos ystäviltäsi kysyttäisiin yhtä sanaa, joka kuvaa sinua, mikä se olisi?

Ajan ottaminen oman itsen tarkasteluun on ydinosa urasuunnittelua. Itse-reflektointi on tärkeä tapa katselmoida omia taitojaan ja miettiä omia vahvuuksiaan ja asioita, joihin tarvitsee tukea. Pohdinta tuo mukaan itsekriittisyyden, mutta se tarjoaa myös mahdollisuuden tarkastella, mitä on jo saavuttanut. Hyviä keinoja osaamisen ja saavutusten dokumentoimiseen ovat CV tai julkinen sosiaalisen median profiili esimerkiksi LinkedIn tai blogi. Aikaisempien kokemusten reflektointi on tärkeä osa urasuunnittelua.

Päätä-vaiheessa urapäätös edellyttää itsestä kerätyn tiedon yhdistämistä saatavilla oleviin vaihtoehtoihin. Päätöksenteon vaiheessa vaihtoehtojen tutkiminen on urasuunnittelun tärkein prosessi. Hyvä suunnittelu ja tutkiminen ovat oleellisia, koska ne mahdollistavat tietoon perustuvat urapäätökset. Esimerkiksi pohdintaa mahdollisista työpaikoista edesauttaa yritysten tutkiminen. Siinä tulee määritelleeksi tärkeitä asioita: yritysten erot, missä vapaista paikoista ilmoitetaan ja milloin, mitä työntekijöitä odotetaan virallisten vaatimusten lisäksi ja pitääkö työnantajasta vai ei. Päätöksenteko voi olla haastavaa, mutta on hyvä muistaa, ettei siinä yleensä ole oikeaa tai väärää vaihtoehtoa.

Suunnittele-vaiheessa rajataan vaihtoehdot siihen pisteeseen, että polku edessä on selvä ja tuntuu hyvältä edetä sitä pitkin. Urasuunnittelu on suunniteltu joustavaksi prosessiksi. Joskus mieli muuttuu eikä sen tarvitse olla negatiivinen asia. Päätöksen voi kirjoittaa urasuunnitelmamakkeelle. Ideaalitalanteessa siinä on lopullinen maali ja pienempiä välitavoitteita. Sen tarkoituksena on ottaa huomioon sekä nykyinen vaihe että lopullinen päämäärä. Suunniteltavat maalit voivat olla lyhyemmän tai pidemmän tähtäimen tavoitteita. Toimenpiteille kannattaa suunnitella myös aikataulu. Urasuunnittelu auttaa pitämään fokuksen nyt tehdyissä päätöksissä ja se puolestaan auttaa saavuttamaan maalin.

Toteuta-vaihe on toiminnan aika. Päätöksenteosta voi poikia monenlaisia toimintatarpeita. Ura- ja työllisyyspalvelut netissä tai kasvokkain auttavat harjoittelemaan monia tilanteita, kuten työpaikan hakemista, CV:n ja saatekirjeen tarjoamista, lisäselvitysten tekemistä, alustavan arvioinnin tekemistä, työnantajalle soittamista tai haastatteluun osallistumista.

Näillä toiminnoilla on yksi yhteinen tavoite, työllistyminen. Opiskelija menestyy siinä paremmin, jos hän on käyttänyt aikaa urasuunnitteluun. Työnhakutilanteessa sellainen hakija, joka on suuntautunut järjestelmällisesti tavoitteeseen, jolla on selvä käsitys siitä, mitä hänellä on tarjottavana, joka pystyy markkinoimaan itsensä tehokkaasti, on tutkinut saatavilla olevat vaihtoehdot ja on selvillä, mitä taitoja työnantaja haluaa hakijoillaan olevan, antaa luotettavan ja ammattimaisen kuvan itsestään.

YHTEENVETO

Kokonaisuutena vierailu Englannissa oli onnistunut. Kirjoittajien ennakoon määrittelemät tavoitteet pääsääntöisesti toteutuivat ja ammatillisesti vierailut olivat silmiä avaavia. Suomen laadukas ja organisoitu, kaikki kouluasteet kattava ohjausjärjestelmä tuntuu vertailukohtaan tutustumisen jälkeen toimivan kiitettävästi ja sitä soisi tuotavan kansainvälisesti enemmän esille. Toisen maan käytäntöihin tutustuminen lisäsi ymmärrystä myös benchmarkkaamisen hyödyllisyydestä asiassa kuin asiassa ja esimerkiksi koulutusviennin mahdollisuuksista. Jonkin verran kirjoittajat saivat myös tietoa opiskelusta eri puolilla Eurooppaa muiden osallistujamaiden edustajien kertomana. Enemmän he olisivat kaivanneet ohjelmaan aikaa kokemusten vaihtamiselle käytännön ohjauskokemuksista.

Ohjelma oli hyvin organisoitu ja isännät olivat tehneet paljon työtä etukäteen paitsi käyntikohteiden, myös muun viihtymisen suhteen. Toiveita kuultiin ja kysymyksiin haettiin aina vastauksia. Yhteistyö tämän Academia-vaihtotien kanssa jatkuu sosiaalisessa mediassa, yhteiseksi luodulla Google-drive-alustalla ja sähköpostitse. Kirjoittajat saivat useita hyviä kontakteja moneen maahan ja vierailukutsuja matkakumppaneidensa oppilaitoksiin.

LÄHTEET

Coughlan, S. 2016. Careers talks 'boost future earnings' -research. BBC News 18.5.2016. Viitattu 30.5.2016. <http://www.bbc.com/news/education-36312068>

MITÄ SUOMALAINEN KORKEAKOULUASTEEN OPINTO-OHJAAJA OPPI LATVIASSA?

Erja Korhonen

Kirjoittaja osallistui opintovierailulle Latviaan huhtikuussa 2015. Opintovierailun teemana oli ”Ohjauksen monialainen yhteistyö nuorisotyöllisyyden edistämisessä”. Tässä artikkelissa käsitellään vierailun antia koskien korkeakoulujärjestelmää, ohjausta korkea-asteella ja opinto-ohjaajakoulutusta.

LATVIAN KORKEAKOULUJÄRJESTELMÄ

Latviassa koulutusjärjestelmä on monilta osiltaan samankaltainen kuin Suomessa, esimerkiksi opiskelija pystyy etenemään korkeakouluopintoihin myös ammatillisen koulutuksen väylää eikä mitään ”pussin periä” pitäisi syntyä. Korkeakoulujärjestelmässä on suomalaisia ammattikorkeakoulututkintoja vastaavat ammatilliset korkeakoulututkinnot ja yliopistotutkintoja vastaavat akateemiset korkeakoulututkinnot. Erona on, että sama korkeakoulu saattaa tarjota sekä ammatillisia että akateemisia tutkintoja. Lisäksi korkea-asteen opetusta on collegeissa, jotka tuovat mieleen aiemman suomalaisen opisto-asteen. (Poreiters 2015.)

Latvia on väestöltään Suomea yli puolta pienempi, mutta erilaisten korkea-asteen opinahjojen määrä on suuri. Latvian kansallisesta opiskelumahdollisuuksien tietokannasta vastaava Didzis Poreiters arvioi määräksi noin 80. Latvian väestö on viimeisen vuosikymmenen aikana vähentynyt 2,5 miljoonasta noin 2 miljoonaan erityisesti nuorten muuttaessa pois maasta työn ja paremman elintason perässä. Tämä aiheuttaa korkeakouluille opiskelijarekrytointiin suuria haasteita ja kilpailu korkeakoulujen kesken on kovaa. (Mt.)

Latviassa latvialaiset voivat suorittaa korkeakouluopinnot vain latviaksi. Tarjolla on myös englanninkielisiä tutkinto-ohjelmia ulkomaalaisille opiskelijoille. Kahdesta miljoonasta latvialaisesta noin puolet on latviankielisiä ja puolet venäjänkielisiä. Latvian kielen säilymisen ja kehittymisen näkökulmasta mahdollisuus suorittaa korkeakoulututkinto vain latviaksi on ymmärrettävää, mutta toisaalta ulkomaalaisten opiskelijoiden integrointi tuntui olevan haasteellista. (Poreiters 2015; Gaina 2015.) Kirjoittajaa jäi mietityttämään myös venäjänkielisen väestön koulutusmahdollisuudet.

UUTTA NOKIAA ETSITÄÄN

Latviassa halutaan panostaa korkeaan teknologiaan ja insinöörien koulutukseen. Tämä näkyy muun muassa siten, että Jelgavan kaupungissa lapsia ohjataan päiväkotikäytöstä alkaen luonnontieteiden ja tekniikan pariin, jotta riittävän hyviä opiskelijoita saataisiin kaupungissa sijaitsevaan Latvian maataloustieteelliseen yliopistoon. Päiväkodeissa käytetään saksalaista learning by experiment – metodia, jonka tarkoituksena on vahvistaa lasten kiinnostusta fysiikan ilmiöihin ja luonnontieteisiin. Käytännössä tämä tarkoittaa 19 erilaista toimintapistettä (experiment stations), jotka kiertävät päiväkodeissa ja jotka on tarkoitettu lasten vapaaseen leikkiin. Peruskoulun 1–6 -luokkalaisten on kehitetty välituntikäyttöön 52 heidän tasolleen sopivaa toimintapistettä esittelemään teknistä kehitystä ja vahvistamaan lasten kiinnostusta tieteisiin ja tutkimukseen. Yläaste- ja lukioikäisille lahjakkaille opiskelijoille on tarjolla Junior's University, joka keskittyy matematiikkaan ja luonnontieteisiin. Jelgavassa toimivan Zemgale Region Human Resource and Competences Development centren apulaisjohtaja Skaidrite Bukbarde totesikin tomerasti “Halumme luoda uuden Nokian ja siihen tarvitaan insinöörejä”. (Bukbarde 2015.)

Kovasta kilpailusta korkeakoulujen välillä ja tekniikan alojen opiskelijarekrytoinnin haasteesta kertoo se, että Riian teknillinen korkeakoulu aloitti syksyllä 2015 oman lukion, joka painottuu matematiikkaan ja luonnontieteisiin ja jossa opettajina toimivat yliopiston omat opettajat. Latviassa valtio maksaa osan korkeakoulupaikoista ja osan maksavat opiskelijat itse. Valtion maksamat paikat jaetaan stipendeinä opintomenestyksen perusteella. Riikan teknisen yliopiston paikoista suuri osa on valtion rahoittamia, kun taas esimerkiksi kaupallisen alan koulutuksessa valtion rahoittamia paikkoja on hyvin vähän. (Gaina & Vormaa 2015.)

URAOHJAUSTA KORKEA-ASTEELLA

Riian teknillisessä yliopistossa opinto-ohjaus on pääasiassa uraohjausta. Uraohjaajana toimii yksi psykologin koulutuksen saanut henkilö ja lisäksi urakeskuksessa on kaksi muuta työntekijää. Opiskelijoita yliopistossa on 15 000. Uraohjaus koostuu erilaisista projekteista, joissa opiskelijoille ja työnantajille pyritään tarjoamaan mahdollisuuksia toistensa kohtaamiseen sekä työpajoista ja yksilöohjauksesta liittyen urasuunnitelmiin, opiskelijan jaksamiseen ja opiskelutaitoihin. Myös yrityshautomotoiminta on yksi urakeskuksen projekteista. (Mt.)

OPINTO-OHJAAJIEN KOULUTUS

Opinto-ohjaajaksi (Career Counsellor) voi Latviassa kouluttautua neljässä korkeakoulussa. Kussakin aloituspaikkoja on vuosittain noin 10. Tutkinto on kasvatustieteen maisterin tutkinto. Koulutukseen voivat hakea esimerkiksi kasvatustieteen, psykologian tai yhteiskuntatieteen kandidaatin tutkinnon suorittaneet tai opettajat, jotka ovat suorittaneet ammatillisen korkea-asteen. Opinto-ohjaajakoulutuksen kehittämisessä Suomi on ollut latvialaisille mallimaana. Latvian maisteritutkinnossa on kuitenkin huomattavasti enemmän harjoittelua ja se on laajuudeltaan 120 opintopistettä. (Soika 2015.)

Latviassa opinto-ohjaajakoulutuksen pienet sisäännotot johtuvat siitä, että opinto-ohjaajille ei ole töitä, kun ohjaus ei ole Suomen tapaan opintosuunnitelmaan kuuluva oppiaine millään kouluasteella eikä myöskään lailla taata yksilöohjausta. Uusimpaan opetuslainsäädäntöön on kuitenkin saatu jonkinlainen maininta opinto-ohjauksesta. Koulut ovat lähteneet hitaasti ja vaihtelevasti toteuttamaan lakia, koska koulujen taloudelliset resurssit ovat heikot ohjaajien palkkaamiseksi. (Mt.)

JA SITTEEN NE OPIT

Tärkein oppi Latvian koulutusjärjestelmään ja ohjaukseen perehtymisessä oli kokonaisnäkemyksen laajeneminen: asioita voi tehdä monella tavalla ja suuri merkitys on sillä, kuinka voimakkaasti tekijät sitoutuvat työhönsä ja luottavat omaan luovuuteensa. Sitoutumisen merkitys näkyi erityisesti Jelgavan lasten ja nuorten ohjaamisessa luonnontieteiden ja tekniikan pariin. Vaikka meillä Suomessa on vielä paljon kehitettävää ohjauksen saralla, isäntämaan edustajien näkemys on, että Suomessa monet opinto-ohjauksen asiat ovat hyvin hoidettuja. Latvialaisten puheessa Suomi nousi moneen otteeseen sekä koulutuksen että ohjauksen esimerkkipaikaksi.

LÄHTEET

Bukbarde, S. 2015. Guidance to support youth employment in a non-formal education Zemgale Region Human Resource and Competences Development centre. Luento 23.4.2015.

Gaina, V. & Vormā, U. 2015, Riga Technical University Career Centre. Luento 24.4.2015.

Poreiters, D. 2015. Education System in Latvia. Luento 21.4.2015.

Soika, I. 2015. Director of the study programme, Programme of Professional Higher Education Master Studies “Career Counsellor”. Luento 23.4.2015.

TYÖLLISTYVYYSTAITOJEN KEHITTÄMINEN LJUBLJANAN YLIOPISTON URAOHJAUSKESKUKSEN NÄKÖKULMASTA

Tanja Josefsson & Katja Ritamäki

Kirjoittajat hakivat Academia-opintovierailulle tavoitteenaan perehtyä toisen eurooppalaisen maan nivelvaiheohjaukseen erityisesti siinä kohtaa, kun nuori on siirtymässä ammatillisista opinnoista työelämään. Varsinkin tukea tarvitsevien nuorten (ura)ohjauksessa käytetyt menetelmät ja keinot sekä toiminta kokonaan ammatillisista opinnoista putoavien nuorten suhteen kiinnostivat kirjoittajia.

Slovenian tilanne on kuitenkin hyvin erilainen Suomeen tai muuhun Eurooppaan verrattuna – opiskeluun suhtautuminen on erilaista ja maassa onkin Euroopan toiseksi pienin keskeyttämisprosentti (4 %) toisella asteella. Sloveniassa ohjauksellisen työn merkitys koetaan tärkeäksi sekä kaikkien opiskelijoiden että työttömien tai työttömyysuhan alaisten työnhakijoiden kanssa työskenneltäessä. Asiakkaan urasuunnittelutaitoihin panostetaan, jotta hänen työllistyvyytensä (employability) paranisi pitkällä tähtäimellä.



Kuvat: Tanja Josefsson & Katja Ritamäki

OPPILAITOSTEN URAOHJAUS SLOVENIAN MALLIIN

Opiskelijoiden ohjaukseen panostetaan toisen asteen oppilaitoksissa (joiksi lasketaan lukiokoulutus, teknillinen koulutus ja ammatillinen koulutus), oppilaitokset ovat melko toiminnallisia ja yhteisöllisiä oppimisympäristöjä, ja esimerkiksi poissaoloihin puututaan nopeasti. Kouluissa toimii ohjaajia (school counsellors), joiden tehtäviin kuuluu yksilö- ja ryhmänohjaus, erilaisten tuntien ja työpajojen pitäminen sekä opiskelijoiden pedagoginen ja psykososiaalinen tukeminen. Uraohjaus kuuluu myös työnkuvaan, mutta tätä ei työstä ole kovinkaan iso osa tai se on lähinnä jatko-opintohakemusten tekoa yhdessä opiskelijoiden kanssa. Opiskelijat voivat käydä uraohjauksessa myös työvoimapalveluiden tai yliopistojen uraohjaajien luona. Työelämään siirtyminen on harvoin vielä ajan-

kohtaista ammatillisten opintojen jälkeen, jatko-opintoihin hakeutuukin 80 % ammatillisen tutkinnon suorittaneista nuorista. (Grobelsek 2016). Sloveniassa korkeakouluissa opiskeleekin prosentuaalisesti eniten alta 30-vuotiaita nuoria koko EU:n alueella. Yliopistoihin haetaan kuitenkin aika köykäisinkin perustein, ei esimerkiksi välttämättä lainkaan sille alalle mikä kiinnostaa, vaan sille mihin todistuspisteet riittävät. Tämän vuoksi opintojen keskeyttämisiä alkaa tulla sitten nimenomaan vasta yliopistoista ja tämä on yksi syy, miksi yliopistojen (ura)ohjaukseen on erityisesti panostettu. Naisia korkeakoulupudokkaissa on huomattavasti miehiä vähemmän, mutta vastaavasti työttömiä onkin sitten eniten korkeasti koulutetuissa naisissa. (Spruk 2016.)

LJUBLANAN YLIOPISTON URAOHJAUSKESKUS CAREER CENTRE

Ljublanaan yliopiston Uraohjauskeskus on toiminut vuodesta 2010. Pääosin rahoitus on tullut Euroopan sosiaalirahastosta. Työntekijöitä uraohjauskeskuksessa on tällä hetkellä 9. Kaikilla heistä on korkeakoulutus psykologian, sosiaalitieteiden tai kasvatustieteiden alalta, lisäksi he ovat suorittaneet Ura- valmennus ja ohjaus -jatko-opintokurssin Warwickin yliopistossa Englannissa. Uraohjauskeskus tarjoaa ohjausta kaikilla yliopiston 26 tieteenalalla. Palvelut ovat kaikille ilmaisia.

Uraohjauskeskus tarjoaa palveluita opiskelijoille, vastavalmistuneille, työnantajille sekä Ljublanaan yliopiston henkilöstölle ja muille asiantuntijoille. Opiskelijoille uraohjauskeskus tarjoaa pääosin yksilöllistä ja ryhmämuotoista uraohjausta ja -valmennusta. Lisäksi tarjolla on monenlaisia työpajoja, seminaareja ja erilaista yhteistyötä yritysten kanssa. Uraohjauskeskus on aktiivinen myös sosiaalisessa mediassa. Sillä on säännöllisesti ilmestyvä uutiskirje, Facebook- ja Twitter-tili. Ohjausta tehdään myös Skypellä eri maissa vaihdossa olevien opiskelijoiden kanssa.

Uraohjauskeskuksen ensisijainen tavoite on voimaannuttaa opiskelijat aktiivisesti suunnittelemaan uraansa ja sitä kautta mahdollistaa heille paremman ja pidempikestoisen työllistyvyyden (employability). (Radusinovic 2016.)

URAOHJAUSKESKUKSEN PALVELUT

Uraohjaus on tarkoitettu pääosin yliopistossa opiskeleville nuorille tueksi opintojen aikana. Ohjausta tarvitaan esimerkiksi kun opinnot uhkaavat keskeytyä, opiskelijalla on motivaatio-ongelmia, opinto-ohjelmista ei ole realistista tietämystä tai uranäkymät tuntuvat haasteellisilta. Käytännössä ohjaus voi

sisältää työnhakupapereiden laatimista, työllistymissuunnitelman valmistelua, sosiaalisen verkoston luomista ja säilyttämistä, työnantajakontaktien luomista sekä opiskeluvaihdon suunnittelua. Uraohjauksessa voivat käydä myös toiselta asteelta korkea-asteelle siirtyvät nuoret, jotka ovat epävarmoja opintolinjan valinnassa.

Työpajojen tarkoituksena on aktivoida opiskelijoita etsimään uutta tietoa, taitoja ja osaamista mikä parantaa heidän urapolkuaan, urakehitystään, motivaatiotaan ja lopulta työllistyvyyttään. Yhä tärkeämmäksi on havaittu työelämän vaatimusten kohtaaminen suhteessa opiskelijoiden osaamiseen ja opintojen sisältöihin.

Uraohjauskeskus on panostanut yhä enemmän **työnantajayhteistyöhön**. Nämä työnantajien kautta tulleet toiveet ja sisällöt on otettu osaksi työpajoja. Uraohjauskeskus on pyrkinyt lisäämään opiskelijoiden ja työnantajien yhteistyötä ja verkostoitumista lukuisin tavoin. Näitä ovat olleet teematapaamiset (Roundtables), pikahaastattelut (Speed Dating), urapäivät tiedealoittain, ammatilliset tutustumiset yrityksiin sekä laajemmat työnantajakonsultaatiot ja yhteistyötapaamiset.

Uraohjauskeskuksen rooli **vastavalmistuneiden ohjaamisessa** on nousut myös yhä tärkeämmäksi viime vuosina, kun akateeminen työttömyys on kasvanut. Ykköstavoite on tietysti työnhakuvalmiuksien vahvistaminen. Edellä mainittujen ohjauksen keinojen lisäksi tarjolla on myös mahdollisuus tehdä psykologisia testejä, jotta valmistuneet saisivat kokemusta omasta soveltuvuudestaan ja soveltuvuustestitulanteissa olemisesta. Tässä työssä uraohjauskeskus on hyödyntänyt yliopiston psykologian opiskelijoita. Testaukseen on kuulunut myös palautekeskustelu. Ohjauksessa on voinut harjoitella myös esimerkiksi työhaastattelutilanteita.

Uraohjauskeskuksen verkkosivuilta www.kc.uni-lj.si/en/ saa kattavan kuvauksen kaikista Ljubljanan uraohjauskeskuksen ohjauspalveluista. Näistä nettisivuista ylipäättään voisivat ottaa muutkin oppilaitokset mallia, ne ovat itsessäänkin jo hyvin ohjaukselliset.

URAOHJAUSPALVELUIDEN MERKITYS TYÖLLISTYVYYDEN KEHITTÄMISESSÄ

Työllistyvyyden käsitteen esille nouseminen Ljubljanan yliopiston esittelyssä oli todella mielenkiintoista, koska se on tärkeä käsite myös Suomessa ohjauksen toimijoiden piirissä (Leminen 2015). Työllistyvyydellä ei tarkoiteta vain ensimmäisen työpaikan löytämistä vaan parempaa työllistyvyyttä koko ammatillisen uran ajan.

Euroopan unionin määrittelemänä työllistyvyys on yhdistelmä tekijöistä, jotka mahdollistavat yksilön työllistymisen, pysymisen työllistyneenä ja etenemisen työuran aikana. Eli yksilön työllistyvyys riippuu

- a henkilökohtaisista ominaisuuksista (sisältäen tietojen ja taitojen riittävyyden),
- b siitä miten henkilökohtaiset ominaisuudet esitetään ja millaisina ne näytettyvät työmarkkinoilla
- c sosiaalisesta kontekstista ja ympäristön vaikutuksesta (mahdollisuudet oman osaamisen kehittämiseen ja päivittämiseen)
- d talouden tilasta

Suomessa Visa Tuominen on tarkastellut väitöstutkimuksessaan (2013) maisterien työllistyvyyttä. Hän on selvittänyt tutkimuksessaan sitä, mitkä muut seikat tutkinnon lisäksi vaikuttavat yksilön työllistyvyyteen. Tuomisen mukaan työllistyvyyteen vaikuttavat kaikki ne taidot ja ominaisuudet, joita nuorella on jo ennen muodollista koulutusta, ja jotka tulevat ja kehittyvät suurelta osin elämän muilla osa-alueilta kuten esimerkiksi harrastuneisuudesta, kulttuuri-taustasta (kuten kielitaito), vapaaehtoistyöstä, verkostoitumisesta ja opiskelijajärjestötoiminnasta. Työllistyvyydestä voidaan nähdä kriittinen ajattelu, kommunikaatiotaidot, sosiaaliset taidot, ongelmanratkaisukyky sekä itsensä markkinointitaidot. Työllistyvyyteen vaikuttaa myös opiskelijan oma ”draivi” itsensä kehittämisessä, opintojensa suunnittelussa ja urasuunnittelussa. Erit-täin tärkeä rooli nähdään olevan työkokemuksella, työharjoitteluilla ja muualta hankitulla epämuodollisella koulutuksella.

Ljubljanan Yliopiston uraohjauskeskuksen ohjaajat korostivat myös tätä holistista näkökulmaa työssään ja nuoren yksilöllisessä kehittämisessä. He kertoivat nostavansa puheeksi nuoren kanssa asioita, jotka tukevat opiskelua ja työllistymistä kuten esimerkiksi urheilun, stressin käsittelyn/välttämisen, har-rasteet/kulttuuripalvelut, järjestö- ja vapaaehtoistyön. Vaikutuksen teki myös heidän monipuolinen yhteistyönsä yritysten kanssa, mikä loi tärkeän pohjan opiskelijoiden työelämä tiedoudelle ja verkostoitumiselle.

MITÄ AJATUKSIA OPINTOVIERAILU HERÄTTI?

Työllistyvyys on asetettu eurooppalaisen korkeakoulutusalueen yhdeksi keskeiseksi tehtäväksi. Usein yleisessä keskustelussa, tilastoinnissa ja ehkä myös työhallinnossa keskitytään *työllistymiseen (employment)* -mikä on aikaan sidottu hetkellinen tapahtuma. Kuitenkin kaikkien osapuolien kannalta olennaisempaa olisi, että jokainen opiskelija, opiskelee hän sitten ammatillisessa oppilaitoksessa tai korkeakoulussa saisi opintojensa aikana sellaiset ammatilliset valmiudet, jotta *työllistyvyys* olisi mahdollista läpi elämän.

Työ- ja elinkeinotoimiston ja ammatillisen oppilaitoksen edustajina kirjoittajat kokivat Academia-vierailun kirkastaneen ajatuksen siitä, kuinka tärkeää on, että nuorta tuetaan työllistyvyystaitojen hankkimisessa mahdollisimman varhain. Työvoimapalveluiden näkökulmasta on tärkeää, että vastavalmistunut työnhakijaa voidaan tarvittaessa tukea hahmottamaan ja kehittämään omia urasuunnittelutaitojaan. Hyvän työn ja uran löytäminen voi tapahtua myös välivaiheittain, joita voivat olla erilaiset työkokeilut, valmennukset, työjaksot ja koulutukset. Urasuunnittelutaidot kantavat pitkälle, kun ne on kerran opittu.

Ammatillisessa oppilaitoksessa työelämätietous, verkostoituminen työnantajiin ja urasuunnittelu tulisi olla vahvasti läsnä koko opintojen ajan. Opetussuunnitelman mukaiseen opetukseen sisältyy kyllä kaikilla nuorilla yhteiskunnassa ja työelämässä tarvittavaa osaamisista (esim. yhteiskuntataidot ja työelämätaidot) ja oppilaitoksen ulkopuolista työssäoppimista on tutkinnoissa paljon läpi opintojen. Oppilaitoksissa on myös paljon erilaista opiskelijatoimintaa (esim. tutor- ja opiskelijakuntatoiminta, urheilu- ja kilpailutoiminta), mitä kautta nuori voisi kehittää työelämä- ja työllistyvyystaitojaan. Ryhmänohjauksen ja opinto-ohjauksen resurssit ovat niin pieniä, että systemaattinen läpi koulutuksen kestävä nuorten kanssa tehtävä omien vahvuuksien etsiminen, urasuunnittelu ja ura- sekä työnhakuvalmennus jäävät väistämättä vähemmälle. Yhteistyön ylläpitäminen ja lisääminen ammatillisten oppilaitosten ja työvoimapalveluiden välillä olisi ensiarvoisen tärkeää, jotta mahdollisimman moni nuori löytäisi paikkansa työelämästä pian valmistumisen jälkeen.

LÄHTEET

Grobelsek, A. 2016. Celjen terveydenhuolto-oppilaitos. Esitys ja haastattelu 16.3.2016.

Leminen, A-P, Ohjaus Suomessa eilen, tänään, huomenna. Luento 14.2.2015.

Ljubljanan Yliopiston Uraohjauskeskuksen verkkosivut osoitteessa www.kc.uni-lj.si/en/, englanniksi osoitteessa <http://www.uni-lj.si/study/activities/career-centres/>.

Radusinovic, A. 2016. Ljubljanan yliopiston uraohjauspalvelut. Esitys ja haastattelu 18.3.2016.

Spruk, V. 2016. Ljublanan työvoimatoimisto. Esitys ja haastattelu 17.3.2016.

Tuominen, V. 2013. Maistereiden työllistyvyys. Publications of the University of Eastern Finland. Dissertations in Social Sciences and Business Studies No 57.

PARIISILAISIA KÄYTÄNTÖJÄ KOULUTUKSEN ULKOPUOLELLE JÄÄNEIDEN NUORTEN TAVOITTAMISEKSI JA OHJAAMISEKSI

Kati Juujärvi, Eija Nieminen, Mia Suokas & Kirsi Ylönen

Nuorten syrjäytyminen koulutuksesta ja työelämästä on suuri huolenaihe koko Euroopassa. Erilaisten kansallisten toimien avulla pyritään toisen asteen tutkintoa suorittamattomien nuorten osuus laskemaan Euroopassa alle kymmeneen prosenttiin ja helpottamaan koulutuksensa keskeyttävien nuorten paluuta opintojen pariin myöhemmällä iällä. (Järvinen & Vanttaja 2013, 509.)

Suomessa nuoret suuntautuvat rinnakkaisille koulutusväylille kaikille yhdeksänvuotisen peruskoulun jälkeen. Lähes kaikki saavat peruskoulun päästötodistuksen, mutta koulutusjärjestelmän ulkopuolelle putoaa peruskoulun jälkeen 5–7 % ikäluokasta, ajautuen samalla työmarkkinajonon hännille. (Mts. 515.) Vuosittain noin 4000 Suomessa asuvaa nuorta jää vaille peruskoulun jälkeistä koulutuspaikkaa (Pelkonen, Hakulinen-Viitanen, Hietanen-Peltola & Puumalainen 2013). Osalle nuorista karsiutuminen opiskelusta ja työelämästä heti oppivelvollisuuden jälkeen näyttää merkitsevän syrjäytymistä työmarkkinoilta myös aikuisiällä, mutta osa jatkaa opiskelua myöhemmin ja onnistuu kiinnittymään työmarkkinoille ikäluokkansa muiden nuorten tavoin (Järvinen & Vanttaja 2013, 515). Myös Ranskassa jää suuri määrä nuoria koulutuksen ulkopuolelle. Opinnot keskeyttää vuosittain n. 17 % nuorista. Osa nuorista putoaa koulutusjärjestelmän piiristä jo perusasteella, osa toisen asteen opintojen aikana. (Drop Out seminaari 2015.)

Kirjoittajat tutustuivat maaliskuussa 2015 Pariisin alueella erilaisiin toisen asteen oppilaitoksiin ja ranskalaiseen ohjaus- ja koulutusjärjestelmään. Tavoitteena oli päästä tutustumaan erilaisiin koulutuksen ja työelämän ulkopuolelle jääneiden nuorten koulutukseen ja ohjaukseen sekä ranskalaiseen nuorten oppisopimuskoulutukseen. Vierailun koordinaattoreina toimivat Pariisin 8. ja 16. kaupunginosan ja Montrougen ohjauskeskusten opinto-ohjaajat. Suomalaisen lisäksi osallistujia oli Espanjasta, Kreikasta ja Latvasta.



Academia-vierailun osallistujajoukko. Kuva: Teresa Claramunt Uriarte

Ranskalaisen ohjausjärjestelmän mukaisesti opinto-ohjaajat työskentelevät sekä kouluissa että alueellisissa ohjauskeskuksissa. Jokaisella opinto-ohjaajalla on nimetyt koulut, joiden oppilaiden ohjauksesta he vastaavat. Opinto-ohjaaja ei kuulu koulun henkilökuntaan.

Montrougen ohjauskeskus on vastuussa Pariisin eteläisten kaupunginosien ja esikaupunkien opintojen ohjauksesta. Ohjauskeskuksen psykologit auttavat opinto-ohjaajia huolehtimaan alueellaan olevien 25 koulun ja 1500 opiskelijan opintojen ja ammatinvalinnan ohjauksesta. Pariisin kahdeksannen ja kuudennentoista kaupunginosan ohjauskeskuksen vastuulla on 18 oppilaitoksen opiskelijoiden ohjaus.

Tässä artikkelissa esitellään kolme erilaista toimintamallia, joiden tarkoituksena on ohjata nuoria löytämään koulutus- tai työpaikka.

MISSION LOCALE ARCHIMÉDE



Mission Locale Archimède on kynnyksetön paikka kaikille 16–25-vuotiaille nuorille. Paikan tavoitteena on toimia nuorten apuna ja tukena omaan elämäntilanteensa kohentamisessa. Keskukset toimivat samalla linkkinä erilaisten viran-

omaisten tuottamien nuorille suunnattujen palveluiden välillä eli moniammatillisena palvelujen verkostona. Keskuksella on neljä paikallistoimipistettä Pariisin eteläisissä esikaupungeissa.

Archiméden toimintapisteet tavoittavat yhteensä yli 3000 nuorta vuosittain ja uusia rekisteröityjä nuorten kontakteja on 1275 joka vuosi. Koulujärjestelmästä pudonneita nuoria pyritään tavoittamaan esimerkiksi katutyön ja puskaradion kautta. Myös CIO ohjauskeskukset voivat lähettää nuoria paikalliseen Mission Localeen. Mission Localessa kartoitetaan nuoren elämäntilannetta ja häntä pyritään auttamaan kokonaisvaltaisesti pienissä asioissa, esimerkiksi lomakkeiden täyttämässä. Lisäksi keskuksissa tuetaan ja ohjataan asunnottomia ja paperittomia nuoria hankkimaan asunto.

Tavoitteena on saada kaikille keskuksessa asioiville nuorille työ- tai koulutuspaiikka ja löytämään elämässä suunta ja tavoitteita. Useimmiten nuoret haluavat käydä Mission Localessa viikoittain ja pisimmillään kontakti nuoreen voi kestää vuosia. Keskuksen työntekijät toimivat yhteistyössä alueellisten toimijoiden, kuten sosiaalityöntekijöiden, koulujen ja paikallisviranomaisten kanssa. Psykologi käy pitämässä vastaanottoa kerran viikossa. Mission Localen työntekijöiden tavoite on ylläpitää kontaktia nuoriin vielä senkin jälkeen, kun varsinainen akuutti avun tarve on päättynyt.

Bagneux'n toimipaikassa, johon tutustumme, käy vuosittain noin 1000 nuorta, ja heistä uusia asiakkaita on vuodessa noin 450. Työntekijöitä oli 6–8, ja he olivat koulutustaustaltaan hyvin erilaisia. Toimintaa rahoittaa sekä valtio että aluehallinto. Organisaatio tuottaa myös erilaisia koulutuksia kieli- taidottomille maahanmuuttajille ja järjestää erilaisia tapahtumia esimerkiksi kesätyömessuja.

L'ECOLE DE LA DEUXIÈME CHANCE



”Toisen mahdollisuuden” kouluun voivat hakeutua 16–25-vuotiaat nuoret, joilla ei ole ammatillista koulutusta tai joiden koulutus on jäänyt kesken vähintään vuotta aikaisemmin. Nuoren motivaatio on koulutukseen pääsyn tärkein kriteeri. Haastattelun perusteella opettajat valitsevat nuoret 5 viikon kokeilujaksolle.

Koulu toimii työvaltaisesti, toiminnassa opiskelujaksot ja työharjoittelu vuorottelevat tiuhaan tahtiin. 7–10 kuukautta kestävä koulutuksen aikana nuoret ehtivät tutustua keskimäärin 8 yrityksen toimintaan työharjoittelussa. Tavoitteena on erityisesti työelämässä tarvittavien sosiaalisten taitojen ja asenteen oppiminen. Koulunkäynnin tavoite on, että nuoret pääsevät normaaliin päivärytmiin ja oppivat ottamaan vastuuta omasta elämästään ja valinnoistaan. Nuoret saavat opiskelun ja työkokemuksen kautta sekä ohjauksesta eväitä oman tulevaisuuden suunnitteluun. Opiskelujaksoilla opiskellaan esimerkiksi ranskaa, matematiikkaa, tietojenkäsittelyä ja yhteiskunnallisia aineita. Työjaksot yrityksissä ovat tarkoituksella lyhyitä 3 viikon mittaisia, jotta nuori harjaantuu toimimaan työelämässä erilaisissa vaihtuvissa tilanteissa. Osa nuorista ei pysty sitoutumaan koulutukseen (30 % aloittaneista), mutta ne, jotka suorittavat koko koulutuksen, löytävät työpaikan tai jatkavat opiskelua.

Toimintaa ylläpitää yksityinen organisaatio, mutta sitä rahoittavat Euroopan sosiaalirahasto, ministeriöt, paikallishallinto, kaupungit sekä alueen yksityiset yritykset. L'Ecole de la Deuxième Chancen toimintaa esitellyt opettaja kertoi, että he olivat hakeneet toimintaansa mallia myös suomalaisesta etsivän nuorisotyön toiminnasta, ja toiminnassa olikin havaittavissa sieltä tuttuja piirteitä.

POLE INNOVANT LYCÉEN



Pariisin 13. kaupunginosassa sijaitsee koulu (PIL), jonka toiminta perustuu innovatiivisiin menetelmiin.

Nuoret oppivat projekteissa, joissa oppiminen on viety koulun seinien sisäpuolelta arkielämään. Opetus on oppiaineraajat ylittävää, ilmiölähtöistä, jossa opiskeltavaa asiaa tarkastellaan monesta erilaisesta näkökulmasta. Koulu on tarkoitettu 16–25-vuotiaille, koulunkäynnin tai opiskelun keskeyttäneille nuorille. Opiskelu PIL:ssa kestää vuoden. Tavoite on, että kouluvuoden aikana nuori vahvistaa itseluottamustaan ja oppii ottamaan vastuun elämästään, ja jatkaa vahvempuna sen jälkeen elämässä eteenpäin omien tavoitteidensa mukaan.

Koulun opettajat painottavat laaja-alaista työskentelyä nuorten kanssa. Ohjaus perustuu yhdenvertaisuuteen ja kumppanuuteen ja tämä näkyy myös koulun toiminnassa konkreettisesti muun muassa tilojen käytössä ja vuorovaikutuksessa. Opiskelijoita on 150. Aamupäivällä opiskellaan kouluaineita ja iltapäivällä keskitytään projekteihin. Ryhmät ovat pieniä ja jokaisella opettajalla on 8 nuorta ohjattavanaan. Yksilöllistä ohjausta on tarjolla viikoittain ja opettaja seuraa opiskelua ja opiskelijan edistymistä tiiviisti. Opiskelija valitsee neljästä projektivaihtoehdosta itselleen mielenkiintoisimman:

- Le Lycée de la Solidarité Internationale, ympäristö ja solidaarisuusprojekti, joka huipentuu 3 viikon vapaaehtoistyöhön kehittyvissä maissa. Projektia on toteutettu muun muassa Nicaraguassa ja Senegalissa.
- Le Lycée des Futurs, nuorille, joilla on aikaisempaa työkokemusta. Aamupäivät opiskellaan perinteisiä teoriaopintoja ja iltapäivällä keskitytään työpajatyöskentelyyn esimerkiksi taide- tvt-, polkupyörä- tai puutyöpajassa.
- Le Lycée Intégral, opiskellaan tavallisia kouluaineita, mutta opetus lähtee uudesta näkökulmasta integroituna ulkomaailmaan. Opetus keskittyy kulttuuriteemoihin, jossa hyödynnetään teatteria, museoita, erilaisia näyttelyitä sekä järjestetään erilaisia kulttuuritapahtumia.
- Le Lycée Sports et Avenir, urheilusta ja liikunnasta kiinnostuneille nuorille. Opinnoissa voidaan perehtyä esimerkiksi olympialaisiin ilmiölähtöisesti eli tarkastellaan olympialaisia taloudellisesta ja urheilijan ravitsemuksen ja anatomian ja fysiologian näkökulmasta.

Koulupäivän jälkeen opiskelijoilla on mahdollisuus tehdä omaa projektia urheilun parissa. Samoin heillä on mahdollisuus oppisopimustyyppiseen osa-aikatyöhön liikunnallisessa ohjaustyössä.

Opiskelijoilla ja opettajilla on yhteiset työ- ja taukotilat. Koulussa ei haluta erotella opettajia ja opiskelijoita omiksi ryhmikseen vaan kaikki tehdään yhdessä. Lähestymistapa erilaisiin ilmiöihin on käytännönläheinen ja holistinen. Koulun kohtaustilana ja keskuksena toimii avoin tila, Agora, jossa yhdistyvät opettajanhuone, kirjasto, koulun hallinto ja kahvila. Vuoden aikana ei suoriteta tutkintoa vaan opiskelijat ohjataan ja kannustetaan jatkamaan opintojaan ”tavallisissa” kouluissa, Tavoitteena on myös tukea nuoren itsetuntoa ja tavoitteiden asettamista tulevaisuuteen. Opiskelijoista 75 % jatkaa toimimista jonkin tyyppisissä projekteissa myös koulussa viettämänsä vuoden jälkeen.

Pole Innovant Lycéenssä yhteistyö nuorten vanhempien kanssa on myös keskeistä ja vanhemmat ovat tervetulleita mukaan toimintaan. Vanhempien kanssa tavataan säännöllisesti ja heille on tarjolla ryhmämuotoista vertaistukea. Nuori ohjataan tarvittaessa myös terveys- ja tai sosiaaliviranomaisten tuottamien palvelujen pariin.



Yhteinen kirjasto, kahvio ja oleskelutila. Kuva: Eija Nieminen

OPPISOPIMUKSELLA AMMATTIIN

Kirjoittajat pääsivät tutustumaan Pariisissa myös Ranskan vanhimpaan oppisopimuskeskukseen. C.F.A. Ecole de travail O.R.T. -oppilaitoksen historia ulottuu vuoteen 1852 ja sen tarjoama koulutus eroaa perinteisestä ranskalaisesta oppisopimuskoulutuksen mestari-kisälli-mallista siinä, että koulutus sisältää alusta alkaen työssäoppimisen lisäksi teoriaopintoja, kuten matematiikkaa, ranskaa, tietotekniikkaa.



Monsieur Olivier Rimbault esitteli oppisopimuskeskuksen toimintaa. Kuva: Kati Juujärvi

Ecole de Travaililla on kaksi toimipistettä Pariisin keskustassa ja kaksi Pariisin ulkopuolella. Pariisin ulkopuolella sijaitsevat yksiköt on tarkoitettu erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille. Koulu tarjoaa opetusta tekniikan ja liikenteen alan ammatteihin, kuten levyseppä tai sähköasentaja.

Ammatillisen koulutuksen voi tehdä suppeampana 2-vuotisena (CAP-tutkinto) tai 3-vuotisena tutkintona (BAC PRO), mikä antaa yleisen jatko-opintokelpoisuuden korkea-asteen opintoihin. CAP-tutkinnon voi täydentää vuoden

lisäkoulutuksella BAC-PRO tutkinnoksi ja tätä voi edelleen laajentaa vuoden mittaisilla lisäopinnoilla. Ecole de Travail mahdollistaa myös 15-vuotiaille perusopetuksen piirissä oleville nuorille 1–2 viikon mittaisia oppisopimuksen tutustumisjaksoja. Oppisopimuksella voi Ranskassa opiskella eri kouluasteilla, myös korkea-asteen tutkintoja, esimerkiksi insinööritutkinnon. Oppisopimuskoulutuksesta on mahdollista siirtyä takaisin ns. omaehtoiseen ammatilliseen koulutukseen ohjauskeskusten (CIO, centre information et orientation) kautta.

Myös Ranskassa työnantajia houkutellaan ottamaan oppisopimusopiskelijoita taloudellisin houkuttimin. Ranskassa oppisopimusopiskelijan saamaan palkkaan vaikuttavat ikä ja opiskeluvaihe. Palkka on osa minimipalkasta. Tosin palkka vaihtelee ajoittain, ja tehdyt alakohtaiset sopimukset vaikuttavat palkkaukseen. Koska työnantajan ei tarvitse maksaa minimipalkkaa saavan työntekijän sosiaaliturvamaksuja, työnantajat palkkaavat mieluummin kokeneen työntekijän minimipalkalla kuin nuoren oppisopimusopiskelijan, joka vasta opettelee työelämän pelisääntöjä ja on vasta perehtymässä ammattiin. Yrityksillä on taipumus kaikin tavoin kiertää ylimää räisiä kustannuksia. Työnantaja saa verohelpotuksia palkatessaan oppisopimusopiskelijan. Verohelpotusten hakeminen on kuitenkin kohtalaisen monimutkaista ja aiheuttaa paljon paperityötä varsinkin pienille yrityksille, koska oppisopimusvuosi on lukuvuoden mittainen ja verotusvuosi kalenterivuoden mittainen.

Taloudellinen taantuma tuntuu erityisesti tekniikan alan oppisopimuskoulutuksessa Ranskassa. Yrityksen konkurssi voi katkaista opiskelijan oppisopimuksen. O.R. T:ssä oli sillä hetkellä 50 oppisopimusopiskelijaa ilman työpaikkaa yritysten toiminnan lopettamisen takia. Heille etsitään uusia työpaikkoja ja tällä aikaa opiskelijat voivat jatkaa teoriaopintojaan koulussa.

Ecole de Travail'n toimintaa esitelleen Monsieur Rimbaultin mukaan oppisopimuskoulutuksessa ei toteudu yhdenvertaisuus. Hänen mukaansa opiskelijat, joilla on laaja-alaisia oppimisen haasteita, pystyvät harvoin onnistumaan oppisopimuskoulutuksessa. Oppisopimuksessa vanhemmat opiskelijat ohittavat oppisopimusten solmimisessa nuoremmat. Työnantajat suosivat heitä, koska heillä on usein enemmän osaamista jo koulutuksen alkuvaiheessa nuoriin opiskelijoihin verrattuna. Ammattialojen sukupuolen mukainen eriytyminen näkyi hyvin tekniikan alalla. Naisia on Ecole de Travaillessa vain muutamia. Tämä johtuu hänen mukaansa ennakkoluuloista ja yksinkertaisesti siitä syystä, että pienetkin yritykset joutuivat järjestämään työpaikalla naisille omat sosiaalitulat.

Vierailukohteena Ecole de Travail on erityisen kiinnostava siitä syystä, että siellä opiskelee nuoria oppisopimusopiskelijoita, 16–25-vuotiaita, eli juuri se kohderyhmä, jonka tarpeisiin myös Suomessa kehitetään oppisopimus-

koulutusta (Yleistä oppisopimuskoulutuksesta 2015). Työelämässä hankitun osaamisen tunnustaminen on ajankohtainen kysymys myös Suomessa. Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen käytännöt eivät ole levinneet oppisopimuskoulutuksen piirissäkään vielä kovin laaja-alaisesti. Työtä tehdään sen hyväksi, että osaamisen tunnustamisen kautta oppisopimusopiskelijan olisi mahdollista saada osatutkintodiplomi. Oppisopimusteitse valmistuneet työllistyvät helpommin kuin ammattikouluista valmistuneet.

Nuorten koulutukseen ja työelämään kiinnittymisen haasteet ovat ylikansallisia, eivät pelkästään suomalaisen työelämän ja koulutuksen traditioihin liittyviä ongelmia. Academia-vierailu Pariisissa osoitti, että toimintamuodoissa on samankaltaisuutta suomalaisiin malleihin verrattuina ja uusia toimintamutoja on koko ajan kehitteillä. Koulutuksen ulkopuolelle jäävät nuoret tarvitsevat erilaisia tuki- ja ohjausmalleja ja eri toimijoiden välistä yhteistyötä, jotta heille avautuisi mahdollisuuksia löytää oma tiensä koulutuksen pariin tai työelämään.

LÄHTEET

Drop Out seminaari 18.3.2015 Ranska, Bagnaux.

Järvinen, T. & Vanttaja, M. 2013. Koulupudokkaiden työurat. Vuosina 1985 ja 1995 koulutuksen ja työn ulkopuolella olleiden nuorten urapolkujen vertailua. Yhteiskuntapolitiikka, 78, 5.

Yleistä oppisopimus koulutuksesta. Viitattu 2015. <http://www.oppisopimus.net>

Pelkonen M., Hakulinen-Viitanen, T., Hietanen-Peltola M. & Puumalainen, T. 2013. Hyvinvointia useammille – lasten ja nuorten palvelut uudistuvat. Lasten ja nuorten terveyden ja hyvinvoinnin neuvottelukunnan loppuraportti. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013:36. Viitattu 2015. http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=6511574&name=DLFE-28170.pdf

UUSIA MAHDOLLISUUKSIA TANSKAN MALLIIN

Riikka Metsola & Mari Rupponen

Tanskan koulutusjärjestelmä on joustava ja koulutus on ilmaista ensimmäiseen korkeakoulututkintoon saakka. Työmarkkinoille siirtyminen käy halutessa nopeasti, kaksivuotisen ammatillisen tutkinnon jälkeen on mahdollista aloittaa työnteko. Tutkinnon voi täydentää myöhemmin vuoden nivelopinnoilla korkeakoulukelpoiseksi.

Tanskassa annettiin vuonna 2011 kova poliittinen lupaus nuorille: 95 % alle 25-vuotiaista koulutetaan vähintään ammatilliseen perustutkintoon (Overview of the Danish Education System 2015). Tilastot osoittavat, että Tanskan malli on alkanut purra: vuonna 2009 vain peruskoulun suorittaneiden, koulutuksen ulkopuolella olevien nuorten osuus ikäryhmästä 18–24-vuotiaat oli 11.3 %, kun vuonna 2013 luku oli 8 %, eli alle EU:n 10 % tavoitteen. Suomen vastaava luku vuonna 2013 oli 9.3 %. (Tackling Early Leaving from Education and Training in Europe 2014). Pohjoismaiden hyvistä luvuista huolimatta koulutuksen keskeyttäminen on ongelma koko Euroopassa ja varsinkin maahanmuuttajataustaiset nuoret miehet ovat vaarassa jäädä ilman koulutusta.

TYÖPAJATOIMINNASTA VAUHTIA KOULUTUKSEEN

Työpajat ovat suunnattu alle 25-vuotiaille nuorille, joilla ei ole valmiuksia aloittaa suoraan ammatti- tai lukiokoulutuksessa. Työpajatoiminta on käynnistynyt Tanskassa vuonna 1978, ja nykyisin toiminnassa on 84 työpajaa. Työpajojen tavoitteena on antaa nuorelle valmiuksia jatkaa tutkintoon johtavaan koulutukseen, tavoitteeseen pyritään vahvistamalla nuoren sosiaalisia ja henkilökohtaisia taitoja.

Nuoret ohjautuvat työpajalle alueellisten ohjauskeskusten kautta. Ohjauskeskuksissa työskentelevät ohjaajat tekevät nuoren tarpeista arvioinnin, jonka pohjalta nuoren ohjausta suunnitellaan ja toteutetaan. Jos nuori ”putoaa” työpajatoiminnasta, ohjautuu hän takaisin alueelliseen ohjauskeskukseen, omalle nimetylle työntekijälleen. Työpajan nuorista 75 % jatkaa harjoittelun jälkeen tutkintoon johtavaan koulutukseen. Jos nuori on kiinnostunut jatkamaan työpajan jälkeen ammatilliseen koulutukseen, edellytetään häneltä 2–4 viikon tutustumisjaksoa ammatillisessa oppilaitoksessa työpajajakson aikana. Työpajaohjaaja pitää yhteyttä nuoreen myös työpajajakson jälkeen, hänen aloitettuaan opinnot oppilaitoksessa. Jos nuori kertoo, että opinnot eivät suju,

järjestetään oppilaitoksessa yhteinen tapaaminen, johon myös työpajaohjaaja osallistuu.

Tanskalaisessa järjestelmässä työttömän nuoren on otettava vastaan työtä tai koulutusta saadakseen taloudellista tukea yhteiskunnalta. Nuoren ei siis ole pakko osallistua työpajatoimintaan, mutta toimeentuloa saadakseen tätä edellytetään. Osallistumista seurataan erittäin tarkasti, ja korvausta ei makseta, jos nuori ei osallistu toimintaan. Tanskassa on todettu, että ”ei-akateemisesti” suuntautuneiden nuorien motivointi tavalliseen koulujärjestelmään voi olla haastavaa, ja tähän haasteeseen työpajat vastaavat.

KÄYTÄNTÖ JA TEORIA KOHTAAVAT TYÖMAAPARAKISSA

Aarhusin satamaan rakennetaan Urban Mediaspace-nimistä multimediakeskusta. Keskus on Aarhusin historian kallein ja suurin rakennushanke, joka työllistää neljän vuoden aikana yli 1000 henkeä. (Topping-Out Ceremony for Dokk1 in Aarhus 2015). Aarhusin kunta kantaa vastuunsa koulutustakuusta, ja edellyttää joissakin kaavoituspäätöksissä yrityksiä kouluttamaan ammatitaidottomia nuoria. Kunnan vaatimuksena on ollut alusta asti, että multimediakeskuksen työntekijöistä 7 % on oltava koulutettavia ja harjoittelijoita. (Beyond Construction 2014.)

Työmaalla toimiva nuorten työpaja on osa Aarhus Production Schoolia. Kirjoittajat kävivät keväällä 2015 tutustumaan rakennustyömaalla toimivaan työpajaan, jossa nuoret pääsevät tositoimiin ensimmäisestä päivästä lähtien. Työmaalla työskentelee nuorten tukena rakennusalan opettaja, opinto-ohjaaja sekä yleissivistävien aineiden opettajia.



Työmaa vuonna 2013. Rakentamisessa mukana olleet nuoret tuskin tulevat kirjastoa kovin ahkerasti käyttämään, mutta aikovat varmasti palata näyttämään taloa lapsilleen ja kertoa olleensa mukana sen rakentamisessa. Kuva: <http://www.aarhusportalen.dk>

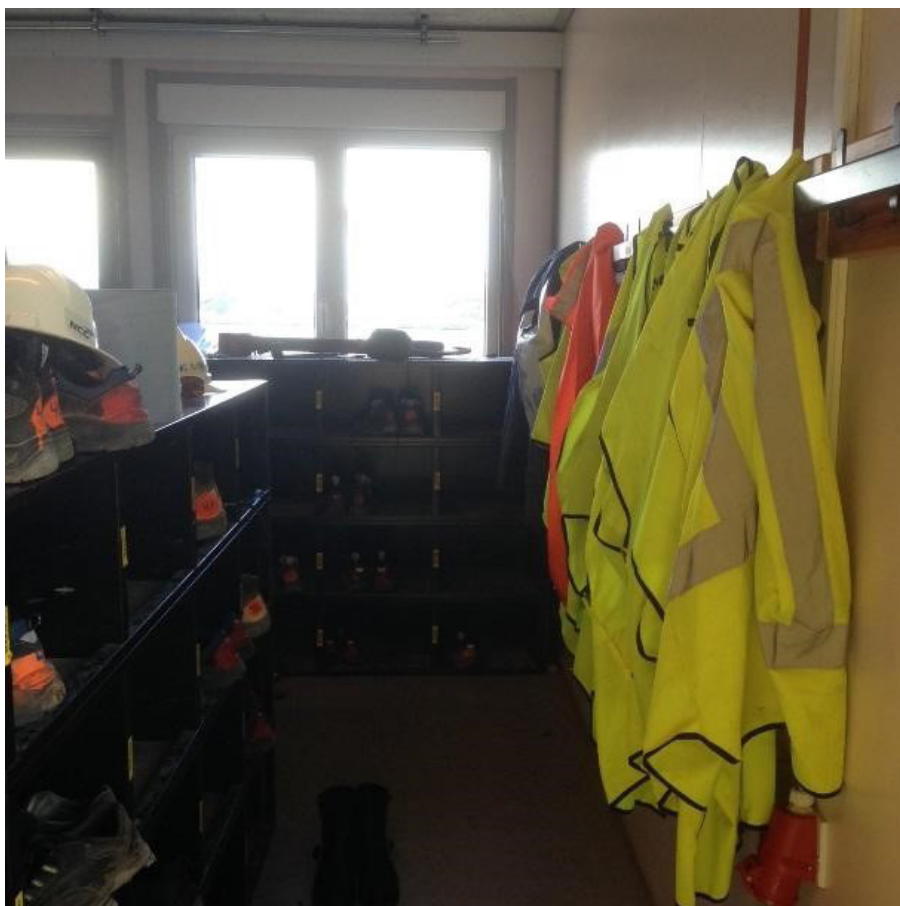
Valtavan työmaan tavalliseen työmaaparakkiin piiloutuu luokahuone, jossa työpajan opettajat kouluttavat työmaalla työskenteleviä nuoria paitsi ammattialaineissa, myös valmistavissa aineissa kuten matematiikassa ja tanskan kielessä. Tavalliset metodit eivät kouluallergisiin nuoriin miehiin sovellu, vaan luovuutta tarvitaan, kertoo opinto-ohjaaja. Kolmen vuoden aikana valmistavaan opetukseen on osallistunut yli sata nuorta, joista suurella osalla on puutteita peruskoulutuksessa, äidinkielessä sekä elämänhallinnassa.

BETONIA JA PYTHAGORAAN LAUSEKKEITA

Työmaakoulutuksessa nuoret pääsevät oikeisiin töihin työmaaporukan mukana, luokahuoneopetuksessa opiskellaan sitten työmaalla tarvittavia tietoja ja taitoja. Opettaja kiertää työmaaporukoiden mukana opastamassa nuoria ja heidän ohjaajiaan. Opinto-ohjaajan mukaan käytäntö ja teoria kohtaavat parhaalla mahdollisella tavalla ja oppiaineiden tarpeellisuutta on helpompi

perustella nuorilla, kun he luokassa laskevat vaikkapa betonin sekoitussuhteita ja menekkiä, ja sen jälkeen pääsevät valuhommiin.

Työmaalla edellytetään täsmällisyyttä ja työturvallisuuden ehdotonta noudattamista. Päivä alkaa työnjaolla kello 7. Säännöt rytmittävät nuorten elämää ja oikeiden työmiesten joukkoon pääseminen lisää sinnikkyyttä, omanarvontunnetta ja ryhmätyötaitoja. Nuoret pääsevät tutustumaan rakennustyömaan eri tehtäviin sekä verkostoituvat. Suvaitsevaisuus lisääntyy molemmin puolin, kun työmaan ammattilaiset pääsevät kohtaamaan eri taustoista ja kulttuureista tulevia nuoria ja kehittyvät itsekkin neuvoessaan ja opettaessaan tulevia rakennusalan ammattilaisia.



Ei-niin-tavallinen luokkahuone. Kuva: Mari Rupponen

Opinto-ohjaajan mukaan parasta hänen työssään on nuorten kasvun seuraaminen. Osalla opiskelijoita on vaikeaa sopeutua aikaisiin herätyksiin ja sääntöihin, osalla taloudelliset huolet vaikeuttavat osallistumista. Ohjaaja uskoo avoimeen ja suoraan kommunikointiin sekä läsnäolon voimaan. Opinto-ohjaaja on helposti tavoitettavissa ja nuoret voivat luottaa häneen. Opinto-ohjaaja käyttää työmaavaatteita kuten nuoretkin, ja siten osoittaa olevansa osa ryhmää.

Valmistavan koulutuksen tulokset ovat hyviä: yli puolet osallistuneista nuorista on jatkanut ammattikouluun. Osa heistä on jo ehtinyt palaamaan tutulle työmaalle, tällä kertaa oppisopimuskoulutettavaksi tai harjoittelijaksi. Luku on erinomainen, kun ottaa huomioon nuorten taustat. Osa nuorista huomaa koulutuksen aikana, ettei rakennusala ole heitä varten tai työteko ei vastaa odotuksia. Tämä havainto on myös arvokas ja vähentää varsinaisen ammatillisen koulutuksen keskeyttämislukuja. Tällainen harjoittelu on myös yrityksille tärkeä rekrytointikanava ja ne haluavat olla mukana kehittämässä koulutusjärjestelmää sekä osaltaan taata ammattitaitoisen työvoiman riittämisen rakennusosalalla myös tulevaisuudessa.

TANSKAN MALLIN SOVELTUVUUS SUOMEEN

Tanskan mallin soveltaminen Suomeen edellyttäisi oppilaitosten ja kuntien panostusta koulutuksen koordinointiin, ohjaamiseen ja opettamiseen, tällä hetkellä päävastuu harjoittelun onnistumisesta on yrityksellä ja opiskelijalla itsellään. Suomessa toimiva työpajatoiminta on lähimpänä Tanskan toimintatapaa, mutta systemaattisemmalla yritysten mukaan ottamisella saavutettaisiin varmasti hyviä tuloksia. Tanskassa toimintamallia ollaan hyvien kokemusten pohjalta laajentamassa kaupan alalle sekä sosiaali- ja terveysalalle. Erityisesti yksityisen toimijan kanssa tehtävä yhteistyö koetaan hedelmälliseksi ja kannattavaksi. Kyseessä on win-win-win-win-tilanne, jossa yhteiskunta, kunta, yritys sekä yksilö ovat kaikki voittajia.

LÄHTEET

Beyond Construction 2/2014. Viitattu 9.6.2015. <http://viewer.zmags.com/publication/2ee69aa9#/2ee69aa9/1>

Tackling Early Leaving from Education and Training in Europe: Strategies, Policies and Measures. Euroopan Komission julkaisu 2014. Viitattu 22.6.2015.

http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/175EN.pdf

Topping-Out Ceremony for Dokk1 in Aarhus. Viitattu 9.6.2015. <http://www.alectia.com/en/news/topping-out-ceremony-for-dokk1-in-aarhus-en/>

Overview of the Danish Education System. Viitattu 22.6.2015. <http://eng.uvm.dk/Education/Overview-of-the-Danish-Education-System>

KIRJOITTAJAT

KIRJOITTAJAT

Ahlqvist Jaana, projektikoordinaattori, Academia-ohjaajien liikkuvuusverkostohanke, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu

Björkgård Linda, projektipäällikkö, Ohjaamo Keski-Pohjanmaa

Josefsson Tanja, nuorten psykologi, Pirkanmaan työ- ja elinkeinotoimisto

Juujärvi Kati, lehtori, opinto-ohjaaja, Diakonia-ammattikorkeakoulu Diak

Korhonen Erja, lehtori, opinto-ohjaaja, Oulun ammattikorkeakoulu

Koskela Seija, lehtori, opinto-ohjaajankoulutus, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu

Metsola Riikka, opinto-ohjaaja, Stadin ammattiopisto

Nieminen Eija, lehtori, opinto-ohjaaja, Diakonia-ammattikorkeakoulu Diak

Perhomaa Lea, lehtori, Oulun seudun ammattiopisto

Petäjä Terhi, toisen asteen koordinaattori, hanketyöntekijä, Keski-Pohjanmaan ammattiopisto, Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä

Rahko Tiina, kouluttaja, PSK Aikuisopisto

Ritamäki Katja, kuraattori, Tampereen seudun ammattiopisto (Tredu)

Rupponen Mari, opintoneuvoja, Metropolia Ammattikorkeakoulu

Suokas Mia, opinto-ohjaaja, Suomen Diakoniaopisto

Ylönen Kirsi-Marja, opettaja, Suomen Diakoniaopisto

JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULUN Julkaisuja



MYYN TI JA JAKELU
Jyväskylän ammattikorkeakoulun kirjasto
PL 207, 40101 Jyväskylä
Rajakatu 35, 40200 Jyväskylä
040 865 0801
julkaisut@jamk.fi
www.jamk.fi/julkaisut

VERKKOKAUPPA
www.tahtijulkaisut.net

jamk.fi

jamk.fi

JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULU

PL 207, 40101 Jyväskylä

Rajakatu 35, 40200 Jyväskylä

Puh. 020 743 8100

Faksi (014) 449 9700

www.jamk.fi

AMMATILLINEN OPETTAJAKORKEAKOULU

HYVINVOINTIYKSIKKÖ

LIIKETOIMINTAYKSIKKÖ

TEKNOLOGIAYKSIKKÖ



Tässä julkaisussa kerrotaan Academia-ohjaajien liikkuvuusverkostohankkeen puitteissa järjestetyistä ohjausalan opintovierailuista. Julkaisu kokoaa yhteen ohjauskäytäntöjä ja osallistujien kokemuksia Iso-Britanniasta, Latviasta, Luxemburgista, Ranskasta, Sloveniasta ja Tanskasta.

Artikkelien kirjoittajat edustavat monipuolisesti ohjauksen toimintakenttää. Mukana on oppilaitoksissa ja muissa ohjauksen toimintaympäristöissä toimivia. Heidän kokemuksistaan voidaan havaita, että ohjauksen haasteet ovat hyvin samanlaisia kaikkialla Euroopassa. Niiden ratkaisemiseksi on kehitetty paljon hyviä käytänteitä. Sovellettuina ne ovat hyödynnettävissä myös muissa maissa, kulttuureissa ja erilaisissa ohjauksen konteksteissa. Tämä julkaisu on suunnattu kansainvälistymisestä kiinnostuneille ammatillisen koulutuksen ohjauksen toimijoille.

ISBN 978-951-830-454-1



9 789518 304541 >