



Ammatillisen opinto-ohjaajan työn tulevaisuus

Case: Omnia

Eeva-Riitta Kangasmetsä

2019 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

**Ammatillisen opinto-ohjaajan työn tulevaisuus
Case: Omnia**

Eeva-Riitta Kangasmetsä
Tulevaisuuden johtaminen ja asiakaslähtöinen palveluliiketoiminta

Joulukuu 2019

Eeva-Riitta Kangasmetsä

Ammatillisen opinto-ohjaajan työn tulevaisuus Case: Omnia

Vuosi 2019

Sivumäärä

53

Opinnäytetyön tavoitteena oli löytää ammatillisen opinto-ohjaajan työhön tulevaisuudessa vaikuttavia osaamistarpeita ja kehittämisalueita. Kehittämisen kohteena oli opinto-ohjaajan omien osaamistarpeiden ennakointi sekä koulutusorganisaation ohjaustoiminnan kehittäminen. Opinnäytetyö kohdennettiin ammatillisen opinto-ohjaajan työhön ja toimintaympäristöön vaikuttaviin muutoksen merkkeihin nykytilasta vuoteen 2030 mennessä. Kohdeorganisaationa oli koulutuksenjärjestäjä Omnia.

Opinnäytetyön tietoperusta muodostui työn tulevaisuuden ja tulevaisuuden osaamistarpeiden tarkastelusta. Kehittämissympäristön kuvauksessa käsiteltiin ammatillista koulutusta Suomessa, ohjausta käsitteenä, ammatillista opinto-ohjausta sekä esiteltiin kohdeorganisaatio. Kehittämistehtävän yhteydessä käsiteltiin myös tulevaisuuden tutkimuksen menetelmiä ja välineitä.

Opinnäytetyön tutkimus toteutettiin skenaariotyöskentelynä. Omnian ammatilliset opinto-ohjaajat osallistuivat työpäivän mittaiseen tulevaisuustyöpajaan. Työpajassa toimintaympäristöä tarkasteltiin peste-analyysin avulla. Toimintaympäristön tarkastelun avulla löydettiin ammatillisen opinto-ohjaajan työhön vaikuttavia muuttujia. Tulevaisuustaulukossa keskeisten muuttujien tuomat ilmiöt avattiin skenaarioiksi. Syntyi kolme skenaariota, jotka kuvasivat erilaisia tulevaisuudentiloja. Neljäs skenaario syntyi, kun näistä kolmesta skenaariosta valittiin ammatillisen opinto-ohjaajan työhön eniten vuonna 2030 vaikuttavia arvoja. Tulevaisuuden ammatillisen opinto-ohjauksen tarjonta, ydinpätevyudet ja osaamisalueet kuvattiin ydinpätevyyspuussa.

Ammatillisen opinto-ohjauksen tulevaisuuden keskeisimmiksi osaamisalueiksi nousivat digitalisaatioon, monikulttuurisuuteen, kestävään kehitykseen, asiakaspalveluosaamiseen ja henkilökohtaisen osaamisen kehittämiseen ja johtamiseen liittyvä osaaminen. Tulevaisuustyöpajatyöskentelyn avulla kehitettiin ja innostettiin opinto-ohjaajia oman tulevaisuusajattelun kehittämiseen ja hyödyntämiseen omassa työssä. Skenaariotyöskentelyn hyödyntäminen menetelmänä niin Omnian organisaatiossa kuin tulevaisuuden opinto-ohjaustyön suunnittelussa myös eri kouluasteiden ohjaustyötä tekevien kanssa sekä alueellisesti että valtakunnallisesti on hyödyllistä.

Asiasanat: opinto-ohjaus, skenaariotyöskentely, ennakointi, työn tulevaisuus

Eeva-Riitta Kangasmetsä

Future of vocational study counsellors work: case Omnia

Year 2019

Pages

53

The purpose of this thesis was to find factors that affect the competence needs and subjects of developments of vocational guidance counsellors in the working life of the future. The main subject of development in this thesis is to forecast the competence needs of vocational guidance counsellors and develop the working principles of guidance counselling in an education organisation. The thesis focused on the signs of change from the current state to 2030 affecting the work and working environment of the vocational counsellor. The target organization was the training provider Omnia.

The knowledge base of the thesis consisted of examining the future of work and future competences and skills needed. The description of the development environment dealt with vocational training in Finland, guidance as a concept, vocational study guidance and the target organization. Methods and tools for future research were also indicated in the development task.

The study was conducted by using the scenario method. Omnia's vocational guidance counsellors attended a full-time, future-oriented workshop. In the workshop, the operating environment was examined by using PESTEL analysis. By examining the operating environment, variables influencing the work of a vocational counselor were found. In the table of future, phenomena brought about by key variables were introduced as scenarios. Three scenarios were created that depicted different states of the future. The fourth scenario arose when the values that most influenced the work of a vocational guidance counsellor in 2030 were selected from these three scenarios. The future guidance supply, core competencies and the areas of expertise were described in the core competency tree.

The most central key competences for the future of professional study guidance was competence in digitalization, multiculturalism, sustainable development, customer service competence and personal competence development and management. Future workshops helped to develop and inspire study counsellors to develop and utilize their own future thinking in their work. Utilizing scenario work as a method, both within the Omnia organization and in planning future guidance work, will also be beneficial to those with different levels of education, both regionally and nationally.

Keywords: study counselling, scenario method, forecasting, future of work

Sisällys

1	Johdanto.....	7
2	Työn murros.....	8
2.1	Keskeiset muutokset työn tulevaisuudessa	9
2.1.1	Teknologian vaikutus työn muuttumiseen	9
2.1.2	Työn sisällön, käytäntöjen ja organisointitapojen muutokset	10
2.1.3	Työnantaja-työntekijä-suhteen muutos	11
2.1.4	Toimeentulon muutos.....	12
2.1.5	Työn yhteiskunnallisen merkityksen muutos.....	12
2.1.6	Työn muutoksen seurauksia	13
2.2	Tulevaisuuden osaamistarpeita	14
2.3	Tietoperustan yhteenveto	16
3	Kehittämistyön toimintaympäristö.....	17
3.1	Ammatillinen koulutus.....	17
3.1.1	Omnian koulutusorganisaation esittely	17
3.1.2	Ammatillisen koulutuksen kehittäminen	19
3.2	Opintojen ohjaus käsitteenä.....	20
3.2.1	Ammatillisen opinto-ohjauksen keskeiset työtehtävät.....	21
3.2.2	Ammatillinen opinto-ohjaus Omniassa	22
4	Kehittämistehtävä.....	23
4.1	Kehittämistehtävä ja kehittämiskysymykset	23
4.2	Tulevaisuuksien tutkiminen.....	23
4.3	Tulevaisuudentutkimuksen menetelmiä ja välineitä	25
4.3.1	Trendit, heikot signaalit ja villit kortit.....	26
4.3.2	Peste-analyysi.....	27
4.3.3	Tulevaisuustaulukko.....	29
4.4	Menetelmälliset ratkaisut	30
4.4.1	Menetelmien valinta	30
4.4.2	Tulevaisuustyöpajan toteutus	31
5	Tulevaisuustyöpajan tuloksia	33
5.1	Peste-analyysin tuloksia.....	33
5.2	Tulevaisuustaulukoinnin tuloksia	37
5.2.1	Business as usual.....	38
5.2.2	Pää pilvissä, jalat maassa	38
5.2.3	Suorituksia ilman päämäärää	39
5.2.4	Opinto-ohjaus vuonna 2030 skenaario ja ydinpätevyyspuu	40
5.3	Pohdintaa ja palautetta tulevaisuusparatyöskentelystä	42

6	Johtopäätökset	43
6.1	Työelämän muuttuu, muuttuuko ammatillisen opinto-ohjaajan työ.....	43
6.2	Luotettavuus	47
6.3	Kehitysehdotuksia ja hyödynnettävyys	48
	Lähteet.....	49
	Kuviot	53
	Taulukot	53

1 Johdanto

Maailma muuttuu nopeammin kuin huomaammekaan. Muutokset koskevat kaikkia toimintoja ja toimialoja yhteiskunnassamme, myös ammatillista koulutusta, jota tässä oppinäytetyössä käsittelen. Ihan viime vuosina ammatillista koulutusta on ravisteltu kovalla kädellä; ammatillisen koulutuksen reformin myötä koulutuksen järjestämisen toimintatapaan, rahoitukseen, ohjaukseen, tutkintojärjestelmään ja järjestäjäjärakenteisiin on tullut muutoksia. Ammatillisen koulutuksen reformin mukaan, ammatillinen koulutus uudistetaan osaamisperusteiseksi ja asiakaslähtöiseksi kokonaisuudeksi, jossa lisätään työpaikoilla tapahtuvaa oppimista ja yksilöllisiä opintopolkuja sekä puretaan sääntelyä ja päällekkäisyyksiä. Muutoksella tavoitellaan ammatillisen koulutuksen kehittämistä vastaamaan tulevaisuuden osaamistarpeita. Reformi edellyttää oppilaitoksilta myös tiiviinpää ja organisoidumpaa yhteistyötä työelämän ja sidosryhmien kanssa. Lisäksi oppilaitosten suurimman henkilöstöryhmän opetushenkilöstön työaikalainsäädäntö on muuttunut opetusvelvollisuusajasta vuosityöaikaan. (Hallituksen julkaisusarja 2/2016,35-37.)

Muutosten vaikutus ammatillisten oppilaitosten perustoimintaan on ollut viime vuosina merkittävä. Sääntelystä huolimatta oppilaitokset saavat kuitenkin suhteellisen vapauden oman toimintansa rakentamiseen. Yrity maailman arvot ovat lähentyneet oppilaitosten toimintamalleja. Oppilaitokset ovat yhdistyneet, erilaiset oppimisorganisaatiot ovat yhdistäneet toimintaansa, johtamista on keskitetty, toiminta perustuu strategiseen suunnitteluun ja visioiden laatimiseen lisäksi toimintaan ohjataan asiakaskeskeisemmäksi sekä henkilöstöä osallistavammaksi. Tällä kaikella on ollut suuri vaikutus kaikkien koulutusorganisaatiossa toimivien toimintaan ja työnkuvaan.

Tulevaisuuden nopea muutostahti edellyttää myös oppilaitosten toimijoilta tulevaisuusajattelua ja tulevaisuudenlukutaitoa, niin organisaatio kuin yksilötasollakin. Omaa työtä kehitetään jollakin tasolla joka tapauksessa, miksi ei siis tulevaisuustyön kautta. Tulevaisuustyön tarkoitus ei ole ennustaa mitä tulevaisuudessa tulee tapahtumaan, vaan auttaa toimijoita valmistautumaan erilaisiin tulevaisuuden muutuskulkuihin ja tarkastelemaan tältä pohjalta kriittisesti toimintaan liittyviä päätöksiä näiden mahdollisten muutosten kautta. Tärkeää on myös ravistella organisaatio ja yksilö irti nykyhetkestä ja ratkaisuista, jotka perustuvat vain joko nykyhetkeen tai menneisyyteen. (Valtioneuvosto 2017,12.)

Oppinäytetyöni aiheena on ammatillisen opinto-ohjaajan työn tulevaisuus. Kohdeorganisaationa on Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia. Oppinäytetyön tietoperusta koostuu työhön kohdistuvista muutoksista tulevaisuudessa ja tulevaisuuden työelämäosaamistarpeista. Lisäksi esitellään kohdeorganisaatio Omnia lyhyesti sekä ammatillinen koulutus Suomessa.

Tietoperustassa avataan myös ohjaus käsitteenä sekä ammatillisen opinto-ohjaajan työnkuva. Menetelmä osuudessa avataan tulevaisuuden ennakointia ja siihen liittyviä peruskäsitteitä.

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata työn muutokseen liittyviä tekijöitä ja kartoittaa sitä kautta osaamis- ja kehittämistarpeita. Opinnäytetyö on kohdennettu ammatillisen opinto-ohjaajan työhön ja toimintaympäristöön vaikuttaviin muutoksen merkkeihin nykytilasta vuoteen 2030 mennessä. Työ on rajattu koskemaan vain ammatillista opinto-ohjausta, eri kouluasteiden ja siihen liittyvän ohjaustyön erilaisuuden takia. Tarkastelunäkökulma on sekä yksilö- että organisaatiotasoinen. Työn tarkoituksena on kartoittaa ammatillisen opinto-ohjauksen tilannetta nyt, sekä sitä miten muutokset toimintaympäristössä vaikuttavat ammatillisen opinto-ohjaajan työhön tulevaisuudessa. Lisäksi tarkoituksena on avata kiinnostusta tulevaisuusajatteluun tutustuttamalla opinto-ohjaajat tulevaisuuden ennakoinnin peruskäsitteisiin ja tulevaisuusparatyöskentelyyn. Työn merkittävä tarkoitus on myös vahvistaa opinto-ohjaajan omaa tulevaisuusorientaatiota sekä toimia virikkeenä maamme muiden ammatillisten oppilaitosten ammatillisten opinto-ohjaajien työnkuvan kehittämisessä.

Tavoitteena on löytää suuntaviivoja oppilaitoksen asiakkaiden tarpeiden ennakointiin, opinto-ohjaajan omien osaamistarpeiden ennakointiin sekä koulutusorganisaation ohjaustoiminnan kehittämiseen. Tarkempana tavoitteena on löytää ammatillisen opinto-ohjaajan työhön tulevaisuudessa vaikuttavia osaamistarpeita ja kehittämisalueita sekä niiden edellyttämiä mahdollisia kehittämis- ja koulutustarpeita. Pidemmän aikaperspektiivin tarkastelun avulla opinto-ohjaajat kehittävät omaa tulevaisuudenlukutaitoaan, laajentavat oman työn tulevaisuusnäkökulmaa ja oppivat kehittämään omaa työkarttaansa tulevaisuussuuntautuneesti. Yksilötasolla opitaan seuraamaan muutoksen erilaisia merkkejä aktiivisesti koko ajan ja laajennetaan omaa näkökulmaa tulevaisuusajatteluun, joka auttaa tulemaan toimeen tulevaisuuteen liittyvän epävarmuuden kanssa. Tarkoitus on tulevaisuusajattelun kehittämisen myötä myös löytää eväitä omaan ohjaustyöhön.

2 Työn murros

Työn muuttuminen ei ole uusi asia, työ on muuttunut aina. Teolliset vallankumoukset ovat vaikuttaneet ihmisten työn tekoon ja olosuhteisiin voimakkaasti. Varamäen (2019) mukaan ensimmäinen teollinen vallankumous siirsi ihmiset pelloilta tehtaisiin, toinen liukuhihnojen äärelle ja kolmas tehtaista toimistoihin. Nyt menossa oleva neljäs teollinen vallankumous on kiihtyvän teknologian ja tiedon käytön valtakausi. Tämä radikaaliltakin tuntuva muutos on saanut kaikkialla maailmassa aikaan pohdintaa, siitä katoaako työ vai muuttaako se vain muotoaan. Uuden teknologian lisäksi, työn merkitys ihmiselle on muuttunut, työsuhteiden määrittelmä ja työn tekemisen olosuhteet ovat muuttuneet. Suurin työnmurrokseen vaikuttava muutostekijä on teknologian kehitys. Tekoäly ja siihen liittyvän teknologian kehittyminen vaikut-

taa työn muutosvauhtiin merkittävämmiin. (Varamäki 2019, 14-15.) Työn tulevaisuus on vahvasti riippuvainen siitä, minkälaisia poliittisia päätöksiä tehdään niin maailmanlaajuisesti kuin valtakunnallisestikin. (OECD, 12.) Työn luonteeseen liittyvät kysymykset ovat entistä tärkeämpiä, kun työ hakee uusia muotoja. Ja tulevaisuudessa hyvän yhteiskunnan muodostuminen on riippuvainen myös siitä, kuinka hyvin onnistumme, niin organisaatioina kuin yksilöinäkin ymmärtämään ja määrittämään uudelleen sen, mitä työ meille on. (Työ 2040, 9.)

2.1 Keskeiset muutokset työn tulevaisuudessa

Työn murros näyttäytyy osin uhkaavana, mutta oikein ymmärrettynä se sisältää valtavia mahdollisuuksia. On selvää, että digitalisaatio ja automaatio korvaavat perinteistä ihmistyötä kiihtyvällä tahdilla ja työtä tehdään yhä enemmän globaaleilla digitaalisilla alustoilla. Kaikki tarvittava tekniikka ja sovellukset on kuitenkin keksittävä, kehitettävä, valmistettava, markkinoitava, myytävä, käytettävä, ylläpidettävä ja lopulta kierrätettävä. (Valtioneuvoston julkaisusarja 30/2018). Seuraavissa kappaleissa pohditaan tarkemmin sitä, mitä vaikutuksia työn muuttumiseen on teknologian kehittymisellä, miten ja miksi työ muuttuu, mitä seurauksia siitä on sekä minkälaista osaamista työntekijältä edellytetään tulevaisuudessa.

2.1.1 Teknologian vaikutus työn muuttumiseen

Kiihtyvä teknologian kehitys ja tekoäly ja etenkin syväoppiminen, itse itseään opettava tekoäly, kiihdyttää muutosta entisestään. Datan suuri määrä, tietokoneiden tehokkuus ja nopea tiedon siirtyminen, mahdollistavat osaamisen jakamisen ja yhteistyön niin kansallisella kuin globaalillakin tasolla. Tämä synnyttää uudenlaisia kuluttajatarpeita, palveluita ja innovaatioita sekä tarjoaa erilaisia mahdollisuuksia elämään ja työhön yhä useammalle ihan tavalliselle kansalaiselle. Samalla teknologisten palvelujen helppokäyttöisyys on lisännyt palvelujen saatavuutta ja näin vauhdittanut kehitystä sekä henkilökohtaisella että myös työympäristöjen teknologian kehittymisen tasolla. (Varamäki 2019, 16-17.)

Tekoälyn ennustetaan ratkovan ihmiskunnan ongelmat ilmastonmuutoksesta maailmanrauhaan. Siukonen ja Neittaanmäki (2019) määrittelevät tekoälyn seuraavasti; ”Tekoäly on ohjelmisto tai tietokoneohjelma, jossa on oppimismekanismi. Se käyttää oppimaansa tietoa päätöksen tekemiseksi uudessa tilanteessa ihmisen tavoin. Ohjelmistoa suunnittelevat tutkijat pyrkivät kirjoittamaan koodin, joka osaa lukea kuvia, tekstiä, videoita tai ääntä ja oppia siitä jotain. Kun kone on oppinut, sen tietämystä voidaan hyödyntää muualla.” Tekoäly on yksi tietokoneen toimintojen jatke, joka kykenee mittaviin laskentoihin tietokoneohjelmassa tai -järjestelmässä. Tietokoneohjelmoijat kirjoittavat tekoälylaitteille algoritmeja tietokoneiden toimintaa varten. Algoritmeilla tarkoitetaan täsmällisiä matemaattisia kuvauksia siitä, mitä tietokonejärjestelmän tai -laitteiston tulee tehdä jonkin ongelman ratkaisemiseksi tai tehtävän hoitamiseksi. (Siukonen, & Neittaanmäki 2019, 46.)

Tekoälyn kehittämisessä on saavutettu tila, jossa on kolme tekoälyn hyödyntämiseen tarvittavaa asiaa; valtavasti dataa, tietokoneiden käyttötarkoitukseen soveltuvaa laskentatehoa sekä algoritmeja, joiden avulla voidaan tunnistaa suuresta datamäärästä säännönmukaisuudet ja poikkeamat. Tekoälyn data ja äly muokataan teoiksi robotin avulla. Robotit toimivat ihmisen apuna tai tilalla digitaalisessa ympäristössä muistin ja kognitiivisen kapasiteetin apuna esimerkiksi asiakaspalvelutyössä tai varastotyössä, fyysisessä ympäristössä robotit muuttavat tekoälyn teoiksi, jotka helpottavat ihmisen fyysistä, tarkkuutta vaativaa tai rutiinityötehtäviä, nopeuttaen ja keventäen ihmisen työtä. Tekoälystä tulee yhä merkittävämpi kanssatyöntekijä, vapauttamaan työtehtäviä esimerkiksi asiakaspalveluun ja ihmisen kohtaamiseen. (Varmäki 2019, 39-49.)

Siukonen ja Neittaanmäki (2019) viittaavat tulevaisuustutkija Peter Diamandisin olettamukseen, että tulevaisuudessa jokaisen ulottuvilla on henkilökohtainen tekoäly, joka mittaa, kuuntelee, lukee, kirjoittaa, kuvaa ja tallentaa yksilön puolesta kaiken hänelle tarpeellisen kestävämmiin, luotettavampiin, nopeampiin ja parempiin kuin ihminen. (Siukonen, & Neittaanmäki 2019, 266.) Tekoälyn tuleminen ja teknologian vaikutuksen arviointi työelämään on haastavaa, totuus on, että muutos on jo tapahtumassa ikään kuin huomaamattomasti. Muutos vaikuttaa monien ihmisten asemaan yhteiskunnassa. Syntyy epävarmuutta, kun kukaan ei tarkan tiedä, minkälaisia huomisen työpaikat tulevat olemaan, säilytetäänkö kansalaisten, kuluttajien ja potilaiden vapaa tahto, vai sanelevatko elämävalintoja yhä enemmän automatisoidut järjestelmät. Omilla valinnoillamme voimme vaikuttaa kehityksen kulkuun. Yhteiskunnallisella tasolla muutos vaatii suuria investointeja niin tutkimukseen, koulutukseen, informaatioteknologian-infrastruktuurin ja -järjestelmien kehittämiseen yhteistyössä julkisen sektorin ja yritysten kesken. (Servoz 2019, 135-136.)

”Riippumatta siitä, uskommeko tekoälyn vielä joskus peittoavan ihmisen älykkyydessä vai emme, tulee tekoälyn kehittämisellä olemaan merkittäviä yhteiskunnallisia vaikutuksia. Edessä on joka tapauksessa merkittävä ammatti- ja osaamisrakenteen muutos. Siihen vastaaaminen edellyttää myös yhteiskunnalta kasvavia panostuksia ihmisten koulutukseen. Yksittäisiä työtoimintoja automatisoimalla on mahdollista saada aikaan ihmisen ja koneen välille uudenvuorokainen, ihmisen kannalta mielekkäämpi tehtävänjako, jossa ihmisen työpanosta siirtyy entistä enemmän suurempaa arvoa luoviin toimintoihin, kuten asiakaspalveluun, luovaan ongelmanratkaisuun tai tuotteiden ja palvelujen kehittelyyn” (Alasoini & Houni 2019,16).

2.1.2 Työn sisällön, käytäntöjen ja organisointitapojen muutokset

”Ihmisten työajat, tavat tehdä työtä ja työehdot ovat vuonna 2030 huomattavasti yksilöllisempiä kuin vuonna 2010-luvulla. Informaatioteknologian luomat uudet mahdollisuudet edistävät yksilöllistymistä. Seurauksena ihmisten arvot ja elämäntyyli eriytyvät. Väestön ikäänty-

misen takia työvoiman tarjonta supistuu. Tällöin yritykset voivat alkaa tarjota parhaille osajille entistä yksilöllisempiä työmahdollisuuksia.” (Työ 2040, 12). Työn rutiinitehtävien määrä pienenee, kun töitä korvataan tekniikalla. Tällöin korostuu asiantuntijatyö, verkostoituminen, yhteistyö sekä innovatiivinen ja luova työote. Digitalisaatio tulee lisäämään tällaiseen osaamiseen liittyviä tehtäviä. Toisaalta työ monimuotoistuu sekatyöksi, joka ei tarkoita itsensä työllistymisen lisääntymistä tai keikkatyötä vaan työn sisällön monipuolistumista ja ammatinkuvien hämärtymistä palkkatyön sisällä. Koneiden ja automaation sekä ihmisen työtehtävät jakautuvat uudelleen ja työpaikat sekä ammattikuvat sellaisina kuin ne nykyään ymmärrämme muuttuvat, vähenevät tai katoavat. Työn automatisoituminen antaa mahdollisuuden vaikeiden ongelmien ratkaisuun, yhteistyössä muiden ihmisten kanssa ja koneita avulla. Työn sisältö määräytyykin tulevaisuudessa enemmän verkostomaisen vuorovaikutuksen ja ongelmanratkaisun kautta. (Valtioneuvosto 2017, 21-25.) ”Vuonna 2030 työn organisoinnissa on siirrytty rationaalisista organisaatioista entistä enemmän hyödyntämään organisaation kulttuurisia piirteitä ja ihmisten erilaisuutta” (Työ 2040,11).

”Oleellista on se mitä tekee, ei se, missä tekee. Ennen työ oli paikka, jonne mennään, tulevaisuudessa se on asioita, joita tehdään.” (Varamäki 2019,20). Työtä voi käytännössä tehdä missä vain ja tämä vaatii parempia yhteisiä pelisääntöjä sekä jatkuvaa oman toiminnan suunnittelua. Tämä korostaa työhyvinvoinnin merkitystä ja erityisesti työntekijän omaa panosta jaksamiseen, hyvinvointiin ja osin myös työturvallisuuteen sekä työterveysosaamiseen. Työ ja vapaa-aika sekoittuvat yhä enemmän toisiinsa. Työajan sijaan keskitytään yhä enemmän aikaansaannoksiin. Tulevaisuudessa niin työntekijän kuin organisaation odotetaan olevan jatkuvasti oppiva, innovoiva, joustava, liikkuva ja verkostoituva. Työntekijän lisäksi myös organisaatiot muuttuvat. Organisaation rakenteiden sijaan korostuu toiminta. Tarpeet määrittelevät työpaikkojen määrän ja organisaatiot sekä työn käytännöt liikkuvat pysyvistä kohti väliaikaisia ja liikkuvia ja muotoaan muuttavia yhteisöjä. Aikaan, paikkaan ja työnantajaan sidotusta työstä mennään kohti monimuotoista, itseohjautuvaa ja monitilaista työtä. Tällöin työtä ei enää kannata hahmottaa työajan tai työnteon paikkojen ja työnantajien kautta. (Valtioneuvosto 2017, 21-25.)

2.1.3 Työnantaja-työntekijä-suhteen muutos

Kun perinteisen ansiotyön malli häviää, hämärtyy myös työnantajan ja työntekijä välinen suhde. ’Työnantaja’ voi olla asiakas, kollegiaalinen yhteisö tai hajautettu lohkoketjupohjainen alusta. Työnantajan roolin ennustetaan lähes häviävän tulevaisuudessa. (Valtioneuvosto 2017, 25-27.) Alustatalous tekee yrittämisestä, joko osa- tai kokoaikaisesti helppoa ja houkuttelevaa, näin yhä useampi tekee sekä palkkatyötä, että toimii yrittäjänä joustavasti. Teknologia tarjoaa mahdollisuuksia myös vertais- ja vaihdantatalouteen. Kaikkea ei enää tarvitse

omistaa itse, vaan voimme joko lainata tai vaihtaa erilaisia palveluja, tavaroita ja hyödykkeitä. Palkkatyö, yrittäjyys ja vertaistalous synnyttääkin kokonaan uuden kestävän ja ekologisen elämäntavan. (Varamäki 2019,19-20.)

Työnantajasuhteiden muutos vaikuttaa valtavasti myös keskeisiin yhteiskunnan rakenteisiin ja prosesseihin, kuten verotuksen ja sosiaaliturvajärjestelmään ja lainsäädäntöön. Myös ay-liikkeen rooli muuttuu ja johtaa siihen, että työhön liittyvät säännöt hämärtyvät ja niistä neuvotellaan jatkuvasti. Kriittisiä muutoksia ovat alustatalouden haltuunotto, itsensä työllistäjien ja yksin työskentelevien lisääntyminen, virtuaaliyhteisöjen muodostuminen, vertaistuen tarve sekä työn ja koulutuksen yhteensovittaminen ja työn merkityksellisyyden vahvistaminen. Tulevaisuuden työtä kuvaa monipaikkainen työ, liikkuminen työntekijä-yrittäjä -aseman välillä ja välimaastossa. Monimuotoinen tulevaisuuden työ voi näyttäytyä myös pirstaleisena keikkatyönä. Alusta-, jakamis- ja keikkatalouden nopea kehittyminen vaikuttaa tuotannon ja kulutuksen rajaamiseen, kun yksityishenkilöt voivat samanaikaisesti olla sekä tuottajina että kulluttajina. (Valtioneuvosto 2017, 25-27.)

2.1.4 Toimeentulon muutos

Olemme tottuneet siihen, että toimeentulon hankkiminen säännöllisellä ansiotyöllä on nykypäivää. Säännöllinen toimeentulo tulee turvallisesta säännöllisestä työstä, kun taas pirstoutunut ja epäsäännöllistä työtä seuraa pirstoutunut ja epäsäännöllinen toimeentulo. Säännöllinen ansiotyö ei kokonaan katoa tulevaisuudessa, mutta sen rinnalle tulee monenlaisia työnteon ja toimeentulon hankkimisen malleja. Työn tekemiseen liittyvät turvaverkot, eri työntekijöiden erilaiset resurssit työn yksilöllistyessä, on tarkasteltava uudelleen, jotta työmarkkinat eivät polarisoidu. Tulevaisuudessa toimeentulon kertyminen ja tuloa tasaavat yhteiskunnalliset mekanismit joudutaan harkitsemaan uudelleen. Tämä takaa sen, että kaikilla olisi mahdollisuus hyvään elämään. Säännöllinen ansiotyö ei tule kokonaan katoamaan tulevaisuudessa, sen rinnalle vain tulee erilaisia työnteon ja toimeentulon hankkimisen malleja. (Valtioneuvosto 2017, 27-30.)

2.1.5 Työn yhteiskunnallisen merkityksen muutos

Tulevaisuudessa oman paikan tai elämänpolun löytäminen ja siten asemoituminen ja kiinnittyminen ympäröivään yhteiskuntaan on selkeästi haasteellisempaa. Riski synnyttää yhteiskunnallista syrjäytymistä ja eriarvoisuutta kasvaa, kun tulon hankkiminen pirstaloituu ja yhteiskuntaan sekä työhön kiinnittymismahdollisuuksia tai uudelleenkiinnittymismahdollisuuksia on huonosti tarjolla tai ihmisellä on heikot edellytykset tarttua niihin. Työn murroksen jälkeen ihmiset kiinnittyvät yhteiskuntaan jaettujen tavoitteiden ja merkityksellisen tekemisen

kautta. Ihanteellisessa tilanteessa ihmiset työskentelevät niiden asioiden parissa, jotka he ko-
kevat merkityksellisiksi ja joihin he haluavat sitoutua. Tuotannon investoinneissa uskotaan ai-
neettomaan pääomaan, kuten luovuus ja osaamiseen. Kun työtä ja toimintaa organisoidaan
innovaatiokeskeisesti ja aineettoman pääoman kautta, huomataan, että työnteon tehokkuus
ja vaikutus nousevat pitkälti työnteon mielekkyydestä ja merkityksellisyydestä. Työntekijät
muodostavat organisaatioita, jotka ovat innovatiivisia ja oppivia. Toisaalta työn arvo ja mer-
kitys on irtoamassa myös innovatiivisuudesta. Tuotteiden tai palveluiden innovatiivisuus ei
enää riitä, vaan toiminnan ja tuotosten tulee olla ihmisen kannalta merkityksellisiä ja tarjota
välineitä muun muassa kestäväen elämäntavan ja elämän merkityksellisyyden rakentamiseen,
lähiympäristöstä huolehtimiseen, uuden oppimiseen tai kokemuksien hankkimiseen. Työn
merkitysten ja arvon luominen on niin inhimillistä toimintaa, että se jää ihmisen tehtäväksi,
teknologia ei pysty sitä korvaamaan. (Valtioneuvosto 2017, 32-35.)

2.1.6 Työn muutoksen seurauksia

Tulevaisuuden työn murros aiheuttaa lukuisia seurauksia, joiden vaikutus voi olla sekä negatii-
vinen että positiivinen. Suuret muutokset, vaikka ne tapahtuisivat hitaastikin aiheuttavat aina
epävarmuutta ja huoltakin. Tällä hetkellä spekuloidaan talouskasvun muutoksilla. Jo talous ei
kasva, ei se takaa työllisyydenkään kasvua. Hyvinvointiyhteiskunnan ylläpitäminen, palkka-
työn verotuksesta saatavan rahoitus pohja mureneminen ja lisääntyvä työttömyys tuovat epä-
varmuutta. (Valtioneuvosto 2017,37.) Muutosten myötä työpaikkoja katoaa, mutta myös uusia
tulee tilalle, tämä johtaa yhteiskunnalliseen rakennemuutokseen. Keskeinen yhteiskunnalli-
nen haaste on muutosprosessissa onnistuneesti hallita työntekijöiden, teollisuuden ja toimi-
alueiden siirtymistä teknologian ja globalisaation megatrendien aiheuttamiin muutoksiin. Tar-
vitaan uudenlaista näkökulmaa ja keskustelua valtakunnan politiikkaan ja työmarkkinoille.
Muutokset koskettavat toisia enemmän, kuin toisia, siihen vaikuttaa esimerkiksi väestön
ikäntyminen ja pidentyneet työurat sekä työn digitalisoituminen teknologia-alalla. (OECD 12-
16.)

Kun perinteinen työntekijä-työnantaja-suhde häviää uusien työtapojen myötä, yhteiskunnan
turvaverkot, perinteiset hyvinvointiyhteiskunnan rajanvedot ja turvaa tuovat säännöllisyydet
hämärtyvät. Silti on huolehdittava esimerkiksi työterveydestä, työsuojelusta, toimintakyvystä
tai edunvalvonnasta. Kun toimeentulo rakentuu useista puroista ja kun työ ei enää ole pääasi-
allinen väylä kiinnittyä yhteiskuntaan, tarvitaan uudenlaisia tapoja olla osana yhteiskuntaa.
(Valtioneuvosto 2017,37.) Tarvitaan työntekijälähtöistä vuoropuhelua ja neuvotteluja niin
työsuhteista, työmarkkinoista kuin työehtosopimuksistakin, jotta säännöt ovat kaikille selvät
ja harmaa talous minimoituu. (OECD 12-16.)

Työn polarisoituessa, on luotava edellytykset kaikkien Suomessa asuvien ihmisten pärjäämi-
selle ja eriarvoistumisen ehkäisylle. (Valtioneuvosto 2017,37.) Työllisyystarjontapalvelujen ja

aikuiskoulutuksen kehittäminen nousevat kehittämisen keskiöön. (OECD 15.) Elinikäisen oppimisen myötä taataan laeva osaamispohja ja joustavat, yksilölliset osaamisen polut läpi elämän. Uusien yritysten ja ammattien kehittymistä pitäisi nopeuttaa, ja helpottaa uuden toiminnan käynnistämistä yrityksissä. Kehitettävä on myös uusien työmahdollisuuksien löytymistä yksilölle. Työn merkityksen muutos antaa aihetta pohtia, miten työstä ja sen arvosta keskustellaan nyt ja tulevaisuudessa. (Valtioneuvosto 2017,37.)

2.2 Tulevaisuuden osaamistarpeita

Työn muuttuminen tulevaisuudessa edellyttää radikaalia osaamisen muutosta. Työnmurroksesta selviämiseen tarvitaan elinikäistä oppimista. Koulutuksesta tulee kertaluontoisen investoinnin sijaan jatkuvaa osaamisen päivytystä, uudelleen koulutusta ja uuden oppimista. Opiskelu tulee olemaan osa työtä ja sijoittuu pieninä kokonaisuuksina pitkin työuraa. Kun työn, opiskelun, vapaa-ajan ja muun elämän rajat hämärtyvät, oman osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen korostuu kaikilla näillä osa-alueilla. (Valtioneuvosto 2017, 30-32.)

Euroopan komissiolle laatimassaan tulevaisuuden työelämää ja digitalisoitumista koskevassa raportissa Michel Servoz (2019) esittää koulutuksen uudelleen arviointia kokonaisuudessaan; hänen mukaansa on luotava koulutusta, joka on entistä useamman sitä tarvitsevan saavutettavissa, korostettava oppimaan oppimista läpi elämän kattavaksi taidoksi, luotava joustavia opintopolkuja kaikille kouluasteille, opetettava pehmeitä arvoja ja kriittistä ajattelua. Lisäksi tutkintojen sijaan tulisi listata ammateissa tarvittava osaaminen työnhaun perusteeksi. Servozin mukaan on luotava uudenlaiset koulutusmarkkinat niille työelämässä oleville, joiden työ muuttuu digitalisaation myötä ja edellyttää uusien taitojen oppimista ja jopa kokonaan uudelleenkouluttautumista. (Servoz 2019, 7-8.)

Työnantajan ja työntekijöiden on huolehdittava osaamisesta, sekä ennen työuraa että sen kuluessa, tämä vähentää työmarkkinoiden polarisaation syntyä sekä lisää työntekijöiden ja talouden sopeutumiskykyä. Tulevaisuuden osaaminen koostuu sekä yksilön ajattelu- ja oppimistaidoista sekä yhteisön vuorovaikutukseen liittyvistä ja erilaisissa ympäristöissä toimimiseen liittyvistä taidoista. Tulevaisuudessa tarvitaan pärjäämisen taitoa kuten vuorovaikutusosaaminen, uuden oppimista, joustavuutta, uteliaisuutta, kriittistä ajattelua, kansainvälisyyttä tukevia taitoja ja itsensä johtamisen taitoa. Yhteistyö ja vuorovaikutustaitoja tarvitaan sekä ihmisten että ihmisten ja koneiden välillä. Näitä taitoja ovat ryhmätyö-, koordinointi- ja organisoititaidot että kyky ymmärtää erilaisuutta ja taito käydä merkityksellistä ja rakentavaa dialogia. Yksilön sosiaalisen pääoman merkitys korostuu ja vaikka ihmisen ja yhteiskuntamme tietopohja on jo nyt laaja-alainen ja nopeasti päivittyvä ja tiedonhankinta sekä sen käsittely ovat koko ajan helpompia ja automaattisempia, tarvitaan tulevaisuuden työelämässä entistä enemmän luovuutta ja kriittistä ajattelua. (Valtioneuvosto 2017, 30-32.)

Osaaminen 2035 teoksessa (Opetushallitus 2019) osaamisen ennakointifoorumi ensimmäisiä ennakointituloksia käsitellään tulevaisuuden osaamisrakennetta geneeristen osaamisten, yleisten työelämäosaamisten ja kansalaisen digiosaamisten kannalta. Raportissa 15 kaikkein tärkeintä osaamista näiltä eri osa-alueilta vuonna 2035 ovat:

1. Asiakaslähtöinen palvelujen kehittämisosaaminen
2. Kestävän kehityksen periaatteiden tuntemus
3. Tiedon arviointitaidot
4. Digitaalisten ratkaisujen hyödyntämisosaaminen
5. Digitaalisten alustojen hyödyntämisosaaminen
6. Innovaatio-osaaminen
7. Vuorovaikutus-, viestintä- ja kommunikointitaidot
8. Henkilökohtaisen osaamisen kehittäminen ja johtaminen
9. Digitaalisen teknologian luova käyttötaito
10. Digitaalisten toimintojen hallinta- ja ohjaustaidot
11. Ongelmanratkaisutaidot
12. Luovuus
13. Oppimiskyky
14. Monikulttuurisuustaidot
15. Kokonaisuuksien hallinta

Osaaminen 2035 teoksessa (Opetushallitus 2019) ennakoidaan kolme eniten merkitystään kasvattavaa tulevaisuuden osaamista: ongelmanratkaisutaidot, digitaalisten ratkaisujen ja alustojen hyödyntämisosaaminen sekä tiedonarviointitaidot. ”Kun ne edelleen yhdistetään kestävä kehityksen tuntemukseen ja asiakaslähtöiseen palveluiden kehittämisosaamiseen, muodostavat nämä viisi osaamista keskeisiä tulevaisuudessa tarvittavia osaamisyhdistelmiä. Merkittävään ja vahvistuvaan asemaan nousee henkilökohtaisen osaamisen kehittäminen ja johtaminen sekä oppimiskyky. Jokaisella yksilöllä on vastuu oman osaamisensa kehittämisestä oppimis- ja urapolun eri vaiheissa” (OPH 2019, Osaaminen 2035.42).

Teoksessa Dare 2030 - oppimisen tulevaisuuksissa ennakoidaan ohjauksen ja opettajuuden monimuotoistuvan kohti vuotta 2030. Työn tulevaisuuspoluilla korostuvat oppimisen ohjaaminen ja mahdollistaminen sekä eettisten arvojen ja asenteiden pohdintaan ohjaaminen. Ohjauksen tavoitteena on oppijoiden itsenäisen, luovan oppimisotteen vahvistaminen, itseohjautuvuuden vahvistaminen, vuorovaikutus- ja yhteistyötaitojen sekä monimuotoisen kommunikaation mahdollistaminen ja harjaannuttaminen sekä oppijoiden ohjaaminen teknologian tehokkaaseen hyödyntämiseen oppimisessa. Lisäksi oppimisprosessit rakennetaan yhdessä oppijoiden kanssa. (Metodix 2017, 94.)

2.3 Tietoperustan yhteenveto

Työn murros ja siihen vaikuttavat keskeiset muutokset työn tulevaisuudessa on hyvin ajankohdainen sekä erilaisia tunteita aiheuttava aihe ja asia. On selvää, että murros on jo käynnissä, se haastaakin meitä kaikkia pohtimaan uudelleen suhdettamme työhön sekä nyt, että tulevaisuudessa. Mullistavin työtä muuttava tekijä on teknologian kehittyminen. Muutosvauhti on kova ja vuonna 2030 arvellaankin tekoälyn ja robotiikan olevan jokaisen arkea muodossa tai toisessa. Työelämässä tällä on vaikutusta lähes kaikkeen. Työtehtäviä korvaantuu koneälyllä, kone tekee rutiininomaisia ja tarkkoja tehtäviä, ammattinimikkeitä poistuu ja syntyy uusia. Teknologian kehittymisen myötä myös työn sisällöt ja käytännöt muuttuvat ja työtä on organisoitava uudelleen.

Työhön haetaan mielekkyyttä organisoimalla työn sisältöjä ja käytäntöjä uudella tavalla. Työntekeminen ei ole enää paikkaan sidottua ja myös työyhteisön malli muuttuu. Alustatalouden kehittyminen, itsensä työllistäminen ja yksin työskenteleminen lisääntyvät, muodostuu virtuaaliyhteisöjä, vertaistuen tarve lisääntyy sekä työn ja koulutuksen yhteensovittamisesta tulee jokapäiväistä. Keskeistä on myös työhön liittyvän arvomaailman ja elämäntapojen muutos. Hyvän ja mielekkään elämän tavoittelu ei ole enää pelkästään työnteon varassa. Toimeentulon hankkiminen pirstaloituu erilaisten työnteon ja toimeentulon hankkimisen mallien syntyminen myötä. Palkkatyö, yrittäjäyys ja vaihdantatalous muodostavat toimeentulon perustan monelle. Kestävän kehityksen ja maapallomme suojelemisen korostuessa, myös vertais- ja vaihdantatalous ovat luonteva osa työelämää. Myös työnantajan merkitys muuttuu ja suhde työntekijän ja työnantajan välillä hämärtyy.

Yhteiskunnallisesti työn muutos vaikuttaa keskeisiin yhteiskunnan rakenteisiin ja prosesseihin niin verotukseen, sosiaaliturvaan kuin lainsäädäntöönkin. Oman paikan löytäminen yhteiskunnassa tulee olemaan selkeästi haastavampaa ja syrjäytyminen sekä eriarvoistuminen on vaarassa kasvaa. On löydettävä uusia työn ja tekemisen malleja, jotta kaikilla on mahdollisuus kiinnittyä yhteiskuntaan mielekkään toimeentulon ja mielekkään tekemisen kautta.

Työn muuttuminen edellyttää osaamisen muutosta. Elinikäisen oppimisen myötä taataan ajantasainen osaaminen ja joustavat, yksilölliset osaamisen polut läpi elämän. Opiskelu tulee olemaan osa työtä ja sijoittuu pitkin työuraa. Oleellista on oppia oppimaan. Osaaminen ei ole tutkintositonnaista vaan työtehtäväsidoista. Työntekijän on opittava ottamaan myös itse vastuu omasta osaamisestaan ja sen hankkimisesta. Koulutustarjonta on laadittava niin että se on joustavaa ja mahdollisimman monen saatavilla yksilöllisen tarpeen mukaan. Työelämän ja koulutuksen on lähennyttävä uudella tavalla. Tulevaisuudessa korostuu digitaalisten käyttö- ja hallintataitojen lisäksi erilaisten ratkaisujen ja alustojen hyödyntämisaosaaminen sekä digitalisaation luova soveltaminen. Tulevaisuuden työelämässä tarvitaan entistä enemmän sekä

yksilön ajattelu- ja oppimistaitoja, että yhteisön vuorovaikutukseen liittyviä ja erilaisissa ympäristöissä toimimiseen liittyviä taitoja. Tarvitaan pärjäämisen taitoja, luovuutta sekä kriittistä ajattelua.

3 Kehittämistyön toimintaympäristö

3.1 Ammatillinen koulutus

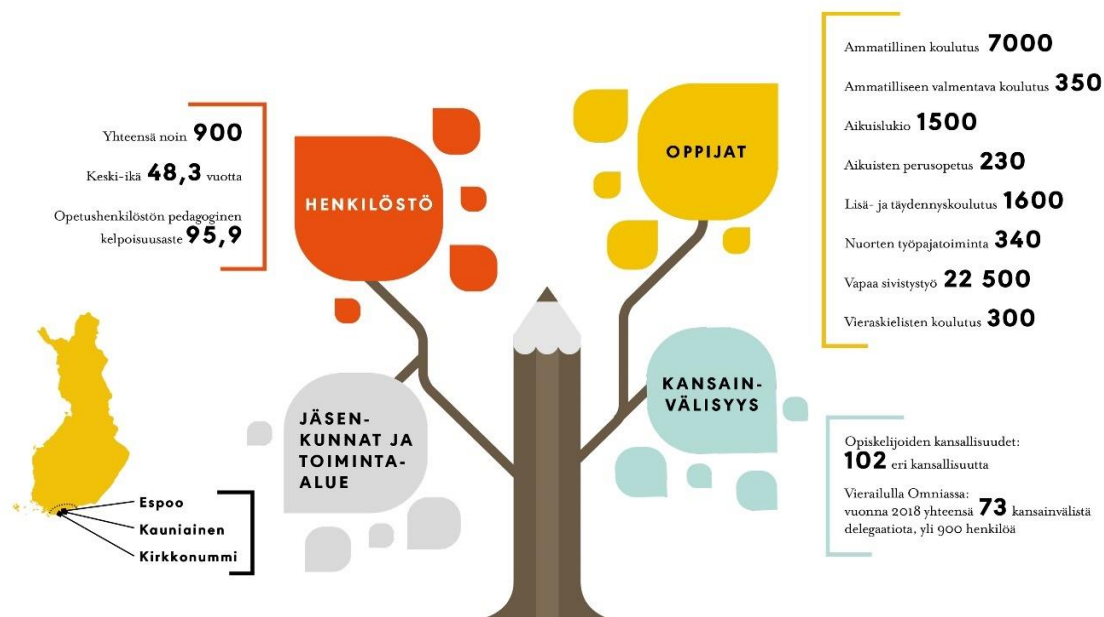
Ammatillinen koulutus on tarkoitettu sekä juuri perusopetuksen päättäneille nuorille ja muille vailla ammatillisesti suuntautunutta tutkintoa oleville, että työelämässä jo oleville aikuisille. Opetus- ja kulttuuriministeriö valmistelee ammatilliseen koulutukseen liittyvän lainsäädännön sekä ohjaa ja valvoo toimialaa. Koulutuksen järjestämistä varten opetus- ja kulttuuriministeriö antaa ammatillisten tutkintojen ja koulutuksen järjestämisluvan. Ammatillisen koulutuksen järjestäjä päättää koulutuksen sisällöstä ja toteuttamisesta tutkintojen ja koulutuksen perusteiden mukaisesti (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019).

Osaaminen ja oppimistulokset ovat ammatillisen koulutuksen peruslähtökohdat. Yksilölliset opintopolut rakentuvat yksilön kulloisenkin osaamistarpeen, opiskelun ja oppimisen edellytysten sekä elämäntilanteen kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla. Ammatillinen koulutus tarjoaa aikaisempaa laajempia mahdollisuuksia työuran tai elämänkaaren aikaiseen osaamisen kehittämiseen. Se tarjoaa väylän työmarkkinoille siirtymiselle sekä tukee siellä pysymistä. Jatkuva haku toimii tehokkaasti ja yksilöt voivat vapaasti hakeutua haluamaansa koulutukseen osaamistarpeen niin vaatiessa. Koulutuksessa/osaamisen hankkimisessa ja osoittamisessa otetaan huomioon yksilöiden erilaiset tarpeet, tavoitteet, lähtökohdat ja edellytykset osaamisen kehittämiseksi, jotta tavoitteeksi asetetut oppimistulokset saavutetaan. Oppimista ja opiskelua toteutetaan siellä, missä se on yksilölle ja työelämälle parhaiten soveltuvaa. Yksilölliset opintopolut toteutetaan niin, että yksilön oppimistulokset saavutetaan. ”Osaamisen hankkimisessa hyödynnetään opiskelijan oppimista parhaiten tukevia pedagogisia menetelmiä ja toimintamalleja sekä oppimisympäristöjä, jotka soveltuvat parhaiten hänen oppimiseensa ja elämäntilanteeseensa” (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019,45).

3.1.1 Omnian koulutusorganisaation esittely

Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnian jäsenkuntia ovat Espoo, Kauniainen ja Kirkkonummi. Omnian tehtävänä on edistää kansalaisten osallisuutta, osaamista ja hyvinvointia sekä alueen kuntien, yhteisöjen ja yritysten elinvoimaa. Koulutusten tarjonta on yksi Suomen laajimmista. Omnia tarjoaa elinikäisen oppimisen mahdollisuuksia ammatillisessa koulutuksessa, täydennyskoulutuksissa, nuorten työpajatoiminnassa, lukio-opinnoissa ja vapaassa sivistystyössä. Lisäksi tarjolla on myös monipuolisia yrityspalveluita. (Omnia 2019.)

Kuviossa 1. kuvataan Omniassa opiskelevien määriä. Ammatilliseen koulutukseen osallistuu vuosittain noin 7 000 oppijaa, ammatilliseen valmentavaan koulutukseen noin 350 opiskelijaa, aikuislukion opetukseen noin 1 500 opiskelijaa, aikuisten perusopetukseen yli 200 opiskelijaa, ja lisä- ja täydennyskoulutuksiin noin 1 600 henkilöä. Yli 300 nuorta löytää vuosittain suunnan elämälleen nuorten työpajoilla. Vapaa sivistystyön kursseilla on mukana vuosittain noin 22 500 kurssilaista. Omniassa on kaikkiaan noin 900 työntekijää, jotka mahdollistavat tämän kaiken oppimistoiminnan. (Omnia 2019.)



Kuvio 1: Omnia lukuina (Omnia 2019 Tietoa Omniasta)

Omnian strateginen viitekehys perustuu kestävään tulevaisuuteen. Strateginen viitekehys on kuvattu kuviossa 2. Toiminta perustuu ekologisesti, kulttuurisesti, sosiaalisesti ja taloudellisesti kestäväan tapaan toimia. Omniassa toimiville henkilöille kestävä kehitys tarkoittaa vastuuta tulevaisuudesta; osallisuuden, osaamisen, hyvinvoinnin ja alueellisen elinvoiman edistämisen kautta. Myös toiminnan laadunhallinta perustuu kestäväan kehitykseen. Omnian toiminnan laatu ja sen kehittäminen ovat osa jokaisen Omniassa toimivan henkilön työtä, ja jokainen vastaa oman työnsä laadukkaasta toteuttamisesta. (Omnia 2019.)

Oppilaitoksessa on viisi toimialaa ja kolme palvelukokonaisuutta. Ne huomioivat reformin ja aikuisten osaamiskeskittymän edellyttämät vaatimukset, matalan kynnyksen sekä muut toiminnalliset muutokset kuten voimakkaasti kasvaneen maahanmuuttajien määrän ja siihen liittyvien palveluiden tehostamistarpeen. Toimintaa johdetaan toiminta- ja taloussuunnitelman, oppilaitoksen ja sisäisten palveluiden tuloskorttien sekä strategisten ohjelmien kautta. (Omnia 2019.)



Kuvio 2: Omnian strateginen viitekehys (Omnia 2019 Tietoa Omniasta)

3.1.2 Ammatillisen koulutuksen kehittäminen

Tulevaisuuden toimintaympäristön ja osaamisvaatimusten muutokset asettavat uudenlaisia vaatimuksia ja odotuksia koko koulutusjärjestelmälle sekä ammatilliselle koulutukselle sen osana. Koulutusjärjestelmän tulee mahdollistaa jatkuva oppiminen ja opintopolkujen rakentaminen osaamistarpeiden mukaisesti joustavasti koulutustasolta ja -alalta toiselle riippumatta aikaisemmista valinnoista. ”Digitalisaatio monine ilmenemismuotoineen ja vaikutuksineen asettaa aivan uudenlaisia vaatimuksia ja tarpeita koulutusjärjestelmälle. Yhtäältä osaamisvaatimukset muuttuvat, toisaalta digitalisaatio mahdollistaa osaamisen kehittämisen yhä enemmän ajasta ja paikasta riippumatta” (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019,45).

Ammatillisen koulutuksen reformi oli yksi hallituksen kärkihankkeista vuosina 2015-2018. Ammatillisen koulutuksen uudistaminen nähtiin välttämättömänä, koska tulevaisuuden työelämässä tarvitaan uudenlaista osaamista ja ammattitaitoa. Uudistumista edellytti myös se, että koulutukseen oli käytettävissä aiempaa vähemmän rahaa. Hankkeen kautta uudistettiin ammatillisen koulutuksen rahoitus, ohjaus, erilaisia toimintaprosesseja, tutkintojärjestelmää ja järjestäjäjärkenteita. Lait ammatillisesta peruskoulutuksesta, ja ammatillisesta aikuiskoulutuksesta yhdistettiin uudeksi laiksi, jossa keskeisenä lähtökohtana on osaamisperusteisuus ja asiakaslähtöisyys. Lisäksi työpaikoilla tapahtuvaa oppimista ja yksilöllisten opintopolkujen mahdollisuutta lisättiin. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019, Amisreformi).

Opetus- ja kulttuuriministeriö on laatinut vision ammatillisesta koulutuksesta vuoteen 2030. Vision mukaan ammatillinen koulutus on arvostettua, vaikuttavaa ja uudistumiskykyistä. Se vastaa työelämän ja yksilöiden muuttuviin osaamistarpeisiin joustavasti, vaikuttavasti ja tehokkaasti. ”Ammatillinen koulutus ottaa huomioon yksilöiden tarpeet, elämäntilanteet ja lähtökohdat ja tarjoaa toimivia ratkaisuja ja mahdollisuuksia jatkuvaan oppimiseen sekä sitä kautta vahvistaa osallisuutta ja luo perustaa merkitykselliselle elämälle. Se tukee aktiivisesti

työelämän uudistamista ja uusien innovaatioiden nopeaa käyttöönottoa. Koulutusta uudistetaan ennakkoluulottomasti ja pitkäjänteisesti vastaamaan toimintaympäristön muutoksia ja uusia osaamistarpeita” (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019,18).

3.2 Opintojen ohjaus käsitteenä

Opiskeluun liittyvän ohjauksen yleinen määritelmä on, että se on ajan, huomion ja kunnioituksen antamista opiskelijalle sekä hänen opiskeluteoilleen ja -toiminnalleen (Pasanen 2004, 151). Ohjaus koulussa ja oppilaitoksessa on jatkuvaa, vuorovaikutteista ja tavoitteellista toimintaa oppilaan ja opiskelijan oppimisen, kasvun ja kehityksen tueksi. (Opetushallitus 2014, 1-2) Ohjauksessa tuetaan myös opiskelijan toimijuutta. Toimijuus tarkoittaa opiskelijan kykyä suunnitella, ohjata, toteuttaa ja arvioida omia prosessejaan (Vehviläinen 2014).

Laissa ammatillisesta koulutuksesta opiskelijan oikeus saada opetusta ja ohjausta määritellään seuraavasti: ”Opiskelijalla on oikeus saada eri oppimisympäristöissä sellaista opetusta ja ohjausta, joka mahdollistaa tutkinnon tai koulutuksen perusteiden mukaisten ammattitaitovaatimusten ja osaamistavoitteiden saavuttamisen sekä tukee opiskelijoiden kehitystä hyväksi, tasapainoisiksi ja sivistyneiksi ihmisiksi ja yhteiskunnan jäseniksi.” (Laki ammatillisesta koulutuksesta 2017).

Opinto-ohjaus kuvataan koulutuspoliittisissa keskusteluissa usein etenemiseen ja kulkemiseen liittyvin vertauskuvia, puhutaan esimerkiksi poluista ja niiden kulkijoista tai erilaisista merimaiseman mielikuvista kuten luotsaamisesta. Luotsaaminen vertauskuvana perustuu suunnan näyttämiseen, opiskelijan omaan toimintaan ja omaan tavoitteen valintaan. Ohjaajan tehtävä on toimia luotsina, joka nousee laivaan satamien läheisyydessä, avustaa laivan vieraisiin satamiin, ohjaa oikeille väylille ja auttaa väistämään tuntemattomat karikot. (Pirttiniemi, Kasurinen, Kettunen, Merimaa & Vuorinen 2018, 33-34.)

Koulu antaa lapsille ja nuorille mahdollisuuden saada tasa-arvoisia ohjauspalveluja, jotka luovat pohjan elinikäiselle ja elämänlaajuiselle oppimiselle. Ohjausjärjestelyiden avulla ohjattavalle muodostetaan ehyt jatkumo perusopetuksesta toisen asteen koulutuksen kautta jatkoopintoihin sekä työelämän muutosten tuomiin koulutustarpeisiin saakka. (Pirttiniemi jne. 2018,24-27.)

Opetushallitus on laatinut kansalliset hyvän ohjauksen kriteerit perusopetukseen, lukiokoulutukseen ja ammatilliseen koulutukseen. Kriteerit ovat suositus, joiden avulla turvataan eri puolella Suomea oppilaille ja opiskelijoille tarjolla olevien ohjauspalvelujen tasapuolisuus, laatu ja saatavuus. Koulutuksen järjestäjät voivat käyttää niitä joko sellaisenaan tai laatia omat ohjaussuunnitelmansa niiden pohjalta. (Opetushallitus 2014,1-2)

Ohjaus oppilaitoksissa ei ole ainoastaan erityiskoulutuksen saaneiden henkilöiden tehtävä, vaan ohjausvastuu on yhteinen. Jokainen oppilaitosyhteisön jäsen on asiantuntijana oman kokemuksensa ja osaamisensa avulla auttamassa oppilaita ja opiskelijoita valintojen tekemisessä. (Pirttiniemi jne. 2018,29.)

Ammatillisen koulutuksen reformin myötä syntyneessä laissa ohjaus on keskeisessä asemassa. Lakitekstissä ohjaus määritellään neljästä koulutuksenjärjestäjää velvoittavasta näkökulmasta. Ensinnäkin ohjaus on opetuksen väline ja osa. Toiseksi on taattava opiskelijalle riittävä henkilökohtainen ohjaus ja muu tarpeellinen opinto-ohjaus, jotta opinnot sujuvat ja ohjattavan valintojen tekeminen on joustavaa. Kolmanneksi jokaiselle opiskelijalle on laadittava henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma, johon kirjataan yksilölliset osaamisen tunnistamista, tunnustamista, hankkimista ja osoittamista sekä ohjaus- ja tukitoimia koskevat tiedot. Ja neljänneksi on taattava opintoihin hakeutumisvaiheen aktiivinen ohjaus, myös siinä tapauksessa, jos ei tule opintoihin valituksi. (Pirttiniemi jne. 2018,141.)

3.2.1 Ammatillisen opinto-ohjauksen keskeiset työtehtävät

Suomen opinto-ohjaajat ry on laatinut työnkuvat perusopetuksen ja toisen asteen opinto-ohjauksen tueksi. Ammatillisen opinto-ohjaajan työtehtävissä on suuria vaihtelevuuksia koulutuksen järjestäjä kohtaisesti. Saman koulutuksenjärjestäjän eri yksiköissäkin työtehtävissä voi olla suuria eroavuuksia. Työtehtävien eroavuuksien lisäksi ohjattavien määrä ammatillisilla opinto-ohjaajilla on moninkertainen muihin kouluasteisiin verrattuna. Opettajien ammattijärjestön suosituksen perusteella yhdellä opinto-ohjaajalla tulisi olla 200 opiskelijaa ohjattavanaan. (Suomen opinto-ohjaajat Ry 2019.)

Keskeisiä ammatillisen opinto-ohjaajan työtehtäviä Sopo Ry:n laatiman työnkuvan mukaan ovat:

Koulutukseen hakeutumisen ohjaus, joka käsittää koulutusten markkinointiin osallistumisen, hakijoiden tiedotus, neuvonta ja ohjauspalvelut sekä hakemusten käsittelyyn mahdollisiin haastatteluihin ja opiskelijavalintaan liittyvät tehtävät.

Opiskelijoiden ohjaus; henkilökohtainen, pienryhmä- ja ryhmäohjaus, joka tarkoittaa mm. henkilökohtaisten opiskelusuunnitelmien ja mahdollisten tukitoimien laatimista opettajien kanssa, valinnaisuuden suunnittelua, uraohjausta ja keskeyttäneiden sekä eronneiden jälkiohjausta.

Monialainen yhteistyö, jota tehdään oman koulun opetushenkilöstön, opiskeluhuollon henkilöstön ja muun henkilöstön lisäksi huoltajien, peruskoulujen, muiden toisen asteen oppilaitosten, korkeakoulujen, TE-palvelujen, etsivän nuorisotyön, työpajojen, ohjaamoiden sekä työelämän kanssa.

3.2.2 Ammatillinen opinto-ohjaus Omniassa

Ohjausfilosofian mukaan Omniassa ohjataan koulutukseen hakeutuvia sekä opinnoissa jo olevia oppijoitamme opintoihin ja työuralle. ”Oppijoiden kannustaminen ottamaan vastuuta omasta oppimisestaan, asettamaan tavoitteita ja saavuttamaan ne, yhteistyössä ohjaushenkilöstön kanssa tavoitellaan, että oppijat, nuoret ja aikuiset, saavat parhaat eväät elinikäisen oppimisen tielle.” (Omnia 2019).

”Oman vastuupettajan ja muun opetushenkilöstön lisäksi ohjausta ja tukea saa koko opintojen ajan myös erityisopettajilta, kuraattoreilta, opinto-ohjaajilta, psykologeilta, terveydenhoitajilta sekä oppilaitospastorilta. Omnian ammatillinen opinto-ohjaajan tehtävä on tukea opiskelijaa opinnoissa läpi opintojen ajan. Opinto-ohjaajan tehtäviin kuuluu ohjata opiskelijoita eri teemaopinnoissa, kuten ammatillukion tai korkeakouluväylien opinnoissa. Samoin he tarjoavat ohjausta niille opiskelijoille, joilla on erilaisia haasteita opinnoissaan. Opinto-ohjaajat vastaavat myös ero-, keskeytys- ja aloituksen siirtoprosesseista. Omniassa opinto-ohjaajat vastaavat myös perustutkintojen opiskelijoiden urasuunnittelusta. Opinto-ohjaajan keskeinen työpari on opiskelijan vastuupettaja.” (Omnia. 2019. Ohjauksen opas).

Omniassa on eri henkilöstöryhmillä erilaisia toisiaan tukevia tehtäviä opiskelijan opintojen aikana. Henkilöstöryhmien tehtävät on määritelty ennen opintojen alkua, opintojen alussa, opintojen aikana ja opintojen lopussa. Opinto-ohjaajan tehtävät oppaassa on määritelty seuraavasti:

Ennen opintoja; opinto-ohjaajat osallistuvat hakeutumisvaiheen työtehtäviin, markkinoimalla ja informoimalla koulutuksista sekä käsittelemällä hakemuksia ja osallistumalla opiskelijavalintoihin. Yhteistyö perusopetuksen kanssa siirryttäessä ammatilliselle toiselle asteelle on oleellinen osa alkuvaiheen ohjusta. Yhteistyössä vastuupettajan kanssa osallistuminen alan yhteiseen orientaatioon.

Opintojen aikana; opinto-ohjaaja tukee opiskelijoita ohjaamalla henkilökohtaisesti, pienissä tai isoissa ryhmissä. Opinto-ohjaaja tekee yhteistyötä huoltajien sekä kotiväen kanssa. Opiskelijoiden ero- tai keskeytys tilanteessa opinto-ohjaaja käsittelee ja koordinoi sekä huolehtii jälkiohjauksesta. Omnian opinto-ohjaaja on mukana luomassa Uraohjaus-tarjotinta, huolehtii valinnoista ja kouluttaa. Osaamisen tunnustaminen kokonaan tehdyistä aiemmista tutkimuksista kuuluu myös työn kuvaan. On vastuupettajan keskeinen työpari, kun vastuupettajalla on ohjaukseen liittyviä kysymyksiä.

Opintojen loppuvaiheessa; Opinto-ohjaaja tulee opintojen loppuun saattamisessa sekä ohjaa jatko-opintoihin ja työelämään.

4 Kehittämistehtävä

4.1 Kehittämistehtävä ja kehittämiskysymykset

Kehittämistehtävänä on ammatillisen opinto-ohjaajan työn tulevaisuuden tutkiminen. Tulevaisuuden ennakointi sopii tähän opinnäytetyöhön erityisen hyvin, sillä ammatillisen koulutuksen toimintaan vaikuttavat sekä lyhyellä että pitkällä ajanjaksolla niin maailmanlaajuiset kuin yhteiskunnalliset trendit. Ohjaustoimintaa ympäröivän toimintaympäristön kehitysvaihtoehtojen selvittäminen ja ymmärtäminen sekä muutosten vaikutusten arviointi liittyen opinto-ohjaajan omaan työhön sekä organisaation toimintaan ovat tärkeitä suunnannäyttäjiä opinto-ohjaajan työn kehittämisessä. Työn kehittämiskysymykset ovat seuraavat:

- Mitä ovat ammatillisen opinto-ohjaajan työn tulevaisuuteen keskeisesti vaikuttavat tulevaisuuden muutostekijät?
- Minkälainen on opinto-ohjaajien työn tulevaisuuskuva vuonna 2030?
- Mitä ovat ammatillisen opinto-ohjaajan tulevaisuuden osaamistarpeet?

4.2 Tulevaisuuksien tutkiminen

Tulevaisuudentutkimus tieteenalana tutkii muutosta. Tulevaisuudentutkimuksessa kuvataan yleisellä tasolla sellaisia mahdollisuuksia, voimia, toimenpiteitä ja ehtoja, joilla eri visiot olisivat saavutettavissa ja toteutettavissa nykytilasta. Lisäksi arvioidaan sitä motivaatioperustaa, joka tekisi tarkasteltavista visioista toivottavia, haluttavia tai torjuttavia. (Vapaavuori & Bruun 2003, 10-13.)

Tulevaisuudentutkimukselle ei ole olemassa varsinaista konkreettista tutkittavaa tietoa, vaan tulevaisuudentutkimus perustuu ennakoititietoon, joka kerätään ympäröivästä maailmasta tutkittavan alan ympäriltä. Ennakoinnin tarkoituksena ei ole ainoastaan ennustaa tulevaisuutta, vaan myös varautua siihen. (Bishop & Hines 2012, 7.)

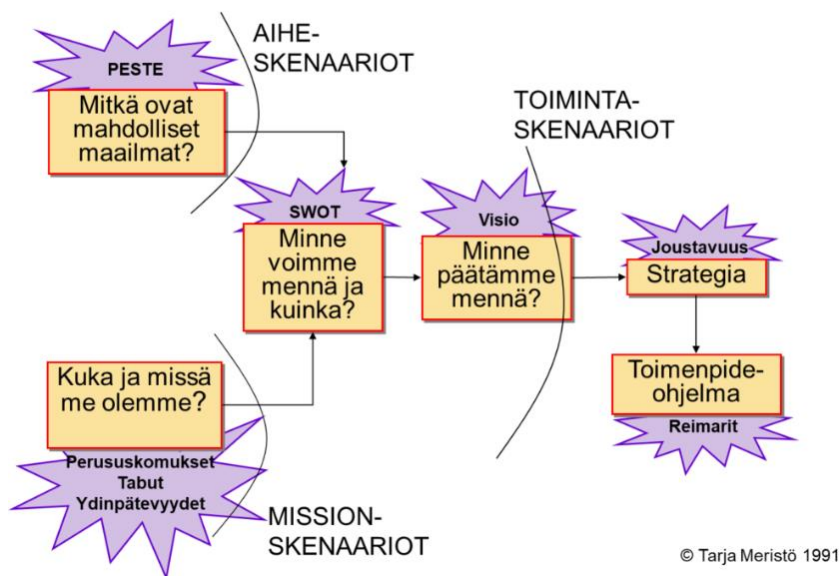
Tulevaisuudentutkimuksessa kuvataan yleisellä tasolla sellaisia mahdollisuuksia, voimia, toimenpiteitä ja ehtoja, joilla eri visiot olisivat saavutettavissa ja toteutettavissa nykytilasta. Lisäksi arvioidaan sitä motivaatioperustaa, joka tekisi tarkasteltavista visioista toivottavia, haluttavia tai torjuttavia. Tulevaisuudentutkimuksella laajennetaan myös ihmisten tietoisuuden ulottuvuutta kolmella tapaa. Aikaperspektiiviä laajennetaan nykyisyydestä kahteen suuntaan, huomiseen pitkällä horisontilla sekä menneisyyteen eli historiaan. Toiseksi laajennetaan perspektiiviä omasta itsestä monitasoisesti ympäröivään maailmaan. (Vapaavuori & Bruun 2003, 13.) ”Tulevaisuudentutkimus kuvaa, selittää ja ymmärtää laaja-alaisia yhteiskunnallisia ilmiöitä ja niihin liittyviä eri elämänalueiden muutos- ja kehitysprosesseja.” (Rubin 2004).

”Tulevaisuuden tutkimiseen käytetään ja kehitetään erilaisia menetelmiä, jotta näiden ilmiöiden selittäminen ja ymmärtäminen olisi mahdollisimman luotettavaa ja ennakoitavaa” (Bishop & Hines 2012, 63).

Tulevaisuudentutkimuksen perustyökaluihin kuuluvia keskeisiä käsitteitä ovat: Mahdolliset maailmat, joilla tarkoitetaan mahdollisia asiointiloja ja tapahtumakulkuja, jotka voivat olla saavutettavissa jonkun toimijan toimenpiteillä tai olla toteutuvia niistä huolimatta. Invarianssit, jotka vallitsevat eri saavutettavuuksien suhteen ja vaikuttavat käytettävissä oleviin toiminnan vapausasteisiin. Tulevaisuuspolut ovat reittejä eri maailmantilojen välillä, jotka määrittyvät saavutettavuussuhteista. Mahdollisten maailmojen polut koostuvat joukosta mahdollisia maailmantiloja ja näihin tiloihin johtavista tulevaisuuspoluista, jotka ovat kytkeytyneet. Tiettyyn maailmantilaan voidaan päästä nykyisyydestä useita eri reittejä pitkin. Skenaario on erityisen merkittävä toteutettavissa oleva mahdollinen maailma, johon halutaan erityisesti kiinnittää huomiota. Uhkakuvat, uhkaskenaariot ja riskimaisemat ovat merkittäviä tulevaisuudenpolkuja, joihin liittyy ei toivottujen mahdollisuuksien toteutumista. Heikot signaalit ovat nykyhetken tulevaisuuksista kantautuneita piirteitä, joiden avulla voidaan arvioida seurauksia ja jäljittää näitä signaaleja ennakoivasti. Trendit, ovat nykyhetken piirteitä, joiden uskotaan jatkuvan jollakin tunnetulla tavalla. Toimijat eli aktorit ovat mahdollisten maailmojen olennaisia osia, jotka etenevät eri polkujen mukaan tai joita toimijan tulisi ottaa huomioon. Visio on jaettu näkemys mahdollisesta maailmasta, johon pyritään. (Kamppinen, Kuusi & Söderlund 2003, 26 - 33.)

Meristö (1991) kuvaa skenaariotyöskentelyn viitekehityksessä (Kuvio 3) skenaariotyöskentelyn eri vaiheita. Nykytilan analyysissä pohditaan; kuka ja missä olemme. Toimintaympäristön analyysissä, tarkastellaan mitä ovat mahdolliset tulevat maailmat, sekä toimijat että muutostekijät eri tarkastelutasoilla. Tulevaisuuden tutkimuksessa mietitään, mikä on mahdollista, mikä on todennäköistä ja mikä on haluttavaa ja toteutettavaa: Visiossa päätetään minne päättämme mennä. Toimintaskenaarioissa laaditaan strategia ja toimenpideohjelma, jotta ennakoituun maailmaan päästään.

Toimintaskenaariotyöskentelyn viitekehys



Kuvio 3: Toimintaskenaariotyöskentelyn viitekehys. (Meristö 1991)

Elina Hiltunen (2012) nostaa esille organisaatiossa tapahtuvan ennakointityön erilaisia ulottuvuuksia. Merkittävää ennakointityössä on käytettävät työkalut ja mukana olevat henkilöt, lisäksi on hahmotettava, ketä ennakointitieto organisaatiossa palvelee, miksi ennakointia tehdään ja mitä sillä pyritään saavuttamaan. Teoksessaan Hiltunen kiteyttää ennakkoinnin yrityksissä työkaluksi, jota käytetään strategisessa suunnittelussa, tutkimuksessa, teknologian kehittämisessä, innovoinnissa, kommunikaatiossa, yrityksen brändin luomisessa sekä identiteetin rakentamisessa. Ennakkoinnin tarkoitus on tuottaa yritykselle kilpailuetua. Lyhyesti ennakkoinnilla halutaan varautua mahdollisiin muutoksiin ja omiin vaikutusmahdollisuuksiin tulevaisuutta koskien. (Hiltunen 2012, 242-243.)

4.3 Tulevaisuudentutkimuksen menetelmiä ja välineitä

Tulevaisuuden ennakointiin soveltuvia menetelmiä on useita. Oleellista on määrittellä tavoitteet ja tarkoitus ennen menetelmän valintaa. Menetelmien valintaan vaikuttaa myös tutkittava aihe tai asia ja että menetelmän tuomat tulokset ja tuotokset ovat tulevaisuuden tutkimisen kannalta merkityksellisiä ja käyttökelpoisia. Usein yksi menetelmä ei riitä aiheen kokonaisvaltaiseen tutkimiseen, vaan on syytä käyttää useampaa menetelmää. Ennakointiin käytettäviä menetelmiä luokitellaan usealla eri tavalla. Yleisesti menetelmät jaotellaan kuitenkin joko laadullisiin tai määrällisiin menetelmiin. Ennakoivaa asennetta eli aktiivista toimintaympäristön ja tapojen muutosten arviointia, käytetään myös menetelmänä. Viime vuosikymmenien aikana maailman muutosvauhti on ollut niin kiihkeää, että ihmisten aktivoiminen

tulevaisuusajatteluun sekä uusien menetelmien etsimien on tullut myös ajankohtaiseksi. (Hero 2011,14.)

4.3.1 Trendit, heikot signaalit ja villit kortit

”Trendit voidaan luokitella megatrendeihin ja minitrendeihin. Megatrendi on kehityksen suunta, joka on tunnistettavissa isoissa aalloissa tai linjoissa. Tällaisia on esimerkiksi tämän hetken digitaalisuus. Megatrendille on myös ominaista, että siihen liittyy tunnistettava menneisyys, joka selittää trendiä. Megatrendit liikkuvat tiettyyn suuntaan pitkällä aikavälillä. Trendiin vaikuttaa määrällinen arvo ja muutoksen vaikutus” (Bishop & Hines 2012, 205). Megatrendien voidaan myös olettaa jatkuvan ja kehittyvän myös tulevaisuudessa.

”Minitrendit ovat vaikeammin havaittavissa kuin megatrendit. Vanston (2010) kuvaa minitrendejä ison aallon pieniksi laineiksi ideoiden meressä, jossa joistakin on tarkoitus vielä kasvaa isoiksi aalloiksi. Minitrendien tunnistaminen on vaikeampaa, koska ne ovat usein piiloutuneena megatrendien sisälle. Megatrendit sijoittuvat usein isojen kansainvälisten organisaatioiden tai hallitusten suojiin, kun taas minitrendit ovat usein paremmin yhteensopivia laajemmän yleisön kanssa” (Vanston 2010). Minitrendejä pidetään yleisesti pienille ja keskiuurille yrityksille merkittävämpänä ennakkoinnin tausta-aineistona, koska nämä ovat kokonsa puolesta ketterämpiä toimimaan minitrendin löytyessä.

Heikot signaalit ovat toimintaympäristöön vaikuttavia yllättäviä ideoita tai trendejä, jotka saattavat kehittyä valtavirraksi, vaikka tuntuvat aluksi merkityksettömiltä. Ne ovat haastavia havaita taustakohinasta, mutta toteutuessaan ne voivat muodostua merkittäväksi uhkiksi tai mahdollisuuksiksi havainnoijan näkökulmasta. Heikkojen signaalien havaitseminen ja analysointi tarjoavat mahdollisuuden myös oppimiseen, kasvuun ja kehitykseen. (Coffman 1997.)

Kun muutokset tapahtuvat nopeasti ja useilla rintamilla samanaikaisesti, tarjoaa heikkojen signaalien hyödyntäminen tärkeän lisätyökalun strategiseen päätöksentekoon silloin kun varmuutta tulevasta kehityksestä ei vielä olekaan tiedossa. Nykyisin heikot signaalit ovat keskeinen tulevaisuudentutkimuksen osa ja menetelmää käytetään laajasti myös yhteiskunnallisia muutoksia arvioidessa ja kun tarkastellaan tulevaisuutta skenaariotyöskentelyn tarjoamia näköaloja kauaskantoisemmin. (Vuorinen 2014, 119.)

Heikkojen signaalien hyödyntäminen strategiatyössä voidaan toteuttaa vaiheittain siten, että ensin signaaleja etsitään joko aktiivisesti tai passiivisesti, yksin tai suuremmalla joukolla. Ennalta sovitusta aiheesta kirjataan kaikki havainnot muistiin ja ne ryhmitellään kategorioihin niiden merkityksellisyyden perusteella. Yksittäiset havainnot jätetään tässä vaiheessa jatko-

käsittelyn ulkopuolelle. Saatua aineistoa analysoidaan ja johtopäätökseksi saatua tulevaisuuden trendin merkitystä pohditaan oman strategian näkökulmasta ja sen vaikutus toimintaan huomioidaan päätöksenteossa. (Vuorinen 2014, 122-126.)

Villit kortit poikkeavat heikoista signaaleista siten, että yllättävyys on sen tapahtumisen äkillisyydessä, ei sitä seuraavassa kehityskaassa. Villit kortit ovat luonteeltaan ainutkertaisia, ei toistuvia. (Turun yliopisto 2017.) Villit kortit ovat yllättävästi ilmaantuvia muutostekijöitä, jotka muuttavat kehityskulkua tapahtumassa epävarmaksi. Tyypillisesti villiksi kortiksi nähdyn tapahtuman toteutumisen todennäköisyys on matala, mutta toteutuessaan sen vaikutukset tulevaan kehitykseen ovat huomattavat. Villien korttien tapahtumia ei voida ennakoita min-käänlaisten historiallisten tai aikasarjoihin liittyvien ilmiöiden tai lainomaisuuksien avulla. (Vapaavuori & Bruun 2003, 15-16.)

Villejä kortteja nähdään olevan kahdenlaisia. Toisissa toteutumisen todennäköisyys on lähellä nollaa, mutta villin kortin toteutuessa vaikutukset ovat tulevaan kehitykseen huomattavat, ja se muuttaa myös muuta kehitystä merkittävästi. Toisen tyyppin villit kortit ovat sellaisia, joiden tapahtuminen ei välttämättä ole yllättävää. Niiden todennäköisyys saattaa olla suuri, mutta luonteeltaan sellainen, josta ei haluta puhua. Se voi olla jollain tavalla tabu, jota kukaan ei ota esille säilyttääkseen oman uskottavuutensa ja luotettavuutensa. (Turun yliopisto 2017.)

4.3.2 Peste-analyysi

Tulevaisuuden skenaariotyöskentelyssä tarkastellaan yritystä osana toimintaympäristöä. Toimintaympäristö käsittää sekä kilpailuympäristön että laajemman toimintaympäristön, jolloin on hyvä tarkastella toimintaympäristöä laajemmin peste-analyysin avulla. Näin syntyy strategian luontiin lisäperspektiiviä ja uusia ajatuksia, joiden pohjalta yritys voi luoda kilpailuetua tai varautua uhkaaviin muutoksiin. (Kuusi, Bergman & Salminen 2013, 180.)

”Tehokas ja toimiva tapa arvioida esimerkiksi tietoyhteiskunnan erilaisia kehitysvaihtoehtoja on skenaariomenetelmien käyttö. Hyvän skenaarion tarkoitus on toimia tulevaisuuden pohdinnan ja suunnittelun sekä toimintamallien ja -strategioiden työkaluna. Skenaariomenetelmää käyttävä tulevaisuudentutkija tutkii nykyhetkeä, siinä vallitsevia virtauksia ja etsii myös heikkoja signaaleja. Hän käyttää hyväkseen eri tieteiden tutkimustuloksia ja laatii niiden ja oman näkemyksensä ja kuvittelukykyensä pohjalta omat skenaarionsa tulevaisuudesta. Skenaariotutkija tuottaa kuvauksia siitä, mikä on tulevaisuudessa mahdollista, mikä on ehdollisesti mahdollista, mikä todennäköistä ja mikä toivottavaa tai kartettavaa. Tärkeää on kuitenkin, että polku tulevaan tästä hetkestä on johdonmukainen ja mahdollinen. Skenaariotyöskentelyn tavoitteena on kerätä ja jäsentää tietoa, joka mahdollisimman kattavasti auttaa ymmärtämään

tulevaa toimintaympäristöä ja sen asettamia ehtoja organisaation toiminnalle ja tavoitteenasettelulle” (Rubin 2004).

Peste-analyysi on menetelmä toimintaympäristön analysoimiseen tulevaisuuden ennakointityökaluna. Menetelmällä selvitetään ilmiön tai organisaation poliittista, ekonomista, sosiaalista, teknologista ja ekologista tilaa. Peste-analyysi toimii hyvin yleisen toimintaympäristön kartan laatimisessa, silloin kun halutaan määrittellä mitkä ovat mahdolliset maailmat toimintaympäristössä ja halutaan arvioida muutostekijöitä, joiden suhteen tulevaisuus voi muuttua nykyisyydestä poikkeavaksi. Analyysin avulla syntyy aiheskenaarioita, joista päästään työstämään toimintaskenaarioita. (Kettunen & Meristö 2010, 18-22.)

Poliittisia näkökulmia ovat lainsäädännön rajoitukset, kansainväliset sopimukset, rikollisuus, yhdentymisen esim. EU, tutkimus-, kehittämis-, alue-, matkailu-, yms. politiikka. Poliittinen kehitys tarjoaa mahdollisuuksia lähinnä säädösten ja rajoitusten kautta. Poliittisen sektorin kautta tulee usein myös mahdollisuus rahoitukseen. Ekonomisia näkökulmia ovat maailman, Euroopan sekä yrityksen toiminta-alueen talouskehitys, talouskriisit ja lamat, kilpailurajoitukset, julkinen rahoitus ja tuet, ostovoima. Taloudellinen kehitys liittyy usein myös rahoitusmahdollisuuksiin. Teknologisia näkökulmia ovat informaatio- ja tietoliikenne, bio-, nano-, energiateknologiat, verkkokauppa, virtuaalimaailma. Teknologiaa painotetaan muiden alueiden kustannuksella, avaa kuitenkin mahdollisuuksia radikaaleillekin muutoksille, mutta on hidasta. Usein teknologia pakottaa yrityksen kuitenkin muuttumaan. Sosiaalisia näkökulmia ovat arvot, kulutuskäyttäytyminen, ikärakenne, muuttoliike, syntyvyys, väestönkasvu. Yhteiskunnallinen kehitys muuttaa kuluttajatuotteiden markkinoita. Muutostekijöinä voi olla esim. perheko, koulutustaso, elinikä, vähemmistöjen asema. Ekologisia näkökulmia ovat kasvihuoneilmiö, ilmaston muutos, saastuminen, jäteongelmat, liikarakentaminen, ympäristötietoisuus, infrastruktuurin muutos. Ekologia koetaan usein liiketoiminnasta erilliseksi, mutta on noussut nykyään merkittäväksi muutostekijäksi. Tarjoaa merkittäviä mahdollisuuksia, kun sääätely muuttuu tai luonnon tila muuttuu. (Opetushallitus 2019.) (Taulukko 1)

Muutostekijä	Ilmiöt
Poliittisia muutostekijöitä	<ul style="list-style-type: none"> - lainsäädäntö - EU-säädökset - julkista hankintaa koskevat muutokset - laatu järjestelmät edellytyksinä toiminnalle - julkinen yritystuki kehittämiseen ja koulutukseen
Taloudellisia muutostekijöitä	<ul style="list-style-type: none"> - taloudelliset suhdanteet - toimialaa koskevat syklit - kilpailukyvyyn muutokset - toimialan globalisoituminen

Sosiaalisia muutostekijöitä	<ul style="list-style-type: none"> - kulutuskäyttäytyminen - työvoiman tarve ja saatavuus - työhön suhtautumisen muutokset - väestön ikärakenne - muuttoliike -osaamisen muutostarpeet
Teknologiaa muutostekijöitä	<ul style="list-style-type: none"> - virtuaalimaailma - verkostoituminen - teknologian muutokset - toimialan tuotantoteknologia
Ekologisia muutostekijöitä	<ul style="list-style-type: none"> - globaalit luonnonvarat - ympäristöongelmat - EU:n ympäristösopimukset - luonnonkatastrofit

Taulukko 1: Peste-muutostekijät ja niistä aiheutuvat mahdolliset ilmiöt (Opetushallitus 2019)

4.3.3 Tulevaisuustaulukko

Tulevaisuustaulukko on tulevaisuudentutkimuksessa käytetty skenaariomenetelmä vaihtoehtoisten tulevaisuuskuvien hahmottamiseen. Kun vaihtoehtoiset tulevaisuuskuvat sisältävät myös kuvauksen niihin johtavista vaihtoehtoisista poluista, voidaan puhua skenaarioista. Tulevaisuustaulukko on tarkastelumatriisi, jonka vasempaan laitaan (pystysarakkeeseen) merkitään mahdollisimman kattavasti ja monipuolisesti kaikki tutkittavaan asiaan tai ilmiöön vaikuttavat muuttujat. Taulukon vaakarivit puolestaan sisältävät näiden muuttujien erilaisia tiloja. Tutkittavan asian vaihtoehtoisia tulevaisuuskuvia muodostetaan valitsemalla taulukon riveiltä erilaisia tilapareja - yleensä yksi arvo/rivi. (Hietanen & Kaivo-oja 2005, 8.)

Taulukkoanalyysin tarkoituksena on tunnistaa käsiteltävään ongelmaan liittyvät tärkeät ilmiöt tai muuttujat ja niiden mahdolliset tulevaisuuden toteutumavaihtoehdot. Yleensä taulukko edustaa jotain ennalta valittua vuotta tai näkökulmaa. Aluksi taulukkoon mietitään kaikki keskeiset muuttujat vasemman sarakkeen riveille ja vasta sitten kullekin muuttujalle kirjataan toteutumavaihtoehdot. Toteutumavaihtoehtojen arvojen valinta perustuu ajatukseen, että muuttuja voi esiintyä useammassa kuin yhdessä ”tilassa”. Arvot voi valita kahdella tapaa: joko määritellä arvot muuttujakohtaisesti tai ”lukitsemalla” sarakkeet (valmiiksi edustamaan esim. nykytilaa, tavoiteltavaa ja välttävää tulevaisuutta. Arvoja valittaessa on pidettävä mielessä tarkasteltava aihe, näkökulma ja tulevaisuuskuvien käyttötarkoitus. Tulevaisuustaulukko voi sisältää muuttujien lisäksi megatrendit ja heikot signaalit. (Hiltunen.2012,191-195.)

Mikään ei muutu tilanteessa kuvataan muuttumattomana jatkuvaa tulevaisuutta. Ilmiön kehityskulun oletetaan jatkuvan samanlaisena, eikä kehitystä tapahdu suuntaan eikä toiseen.

Unelma tilanteessa, kuvataan positiivista muutosta. Tässä skenaariossa kehitys muuttuu oletettua positiivisemmaksi. Tämä on tavoiteltava tulevaisuustila.

Ei toivotussa tilanteessa, jokin ennalta arvaamaton ja määrittelemätön ilmiö tai tilanne muuttaa kehitystä negatiiviseen suuntaan. (Bell 2009, 75-86.)

Tulevaisuustaulukossa otetaan käsittelyyn jokainen tulevaisuustila erikseen. Taulukosta valitaan sellainen muuttujan arvo, joka on kyseiselle tulevaisuustilalle tyypillisin. Tämän jälkeen taulukko käydään läpi rivi riviltä valitsemalla aina edelliseen muuttujan arvoon johdonmukaisesti sopiva arvo. Arvot lukitaan merkitsemällä ne ja yhdistämällä ne viivoilla. (Hiltunen.2012,193.) (Taulukko 2)

Muuttujat/ Tulevaisuustilat	Mikään ei muutu	Unelma tilanne	Ei toivottu tilanne

Taulukko 2: Malli tulevaisuustaulukosta (mukailten Tulevaisuuspäivä.fi/materiaalit 2019)

4.4 Menetelmälliset ratkaisut

4.4.1 Menetelmien valinta

Tulevaisuuden ennakointiaineistoa kerätään työpajassa, joissa käytetään tulevaisuuden tutkimiseen tarkoitettuja menetelmiä. Tulevaisuuspaajatyöskentely tähtää skenaariotyöskentelyyn ja käytettävät menetelmät ovat peste-analyysi ja tulevaisuustaulukko sekä tiekartan rakentaminen. Toimintaympäristön monitoroinnin ja tulevaisuustrendien avulla laaditaan skenaarioita, joilla oletetaan olevan vaikutusta ammatillisen opinto-ohjaajan työhön tulevaisuudessa. Työpajassa testataan myös tulevaisuuden ennakkoinnin välineiden sopivuutta opinto-ohjaajan työn tulevaisuussuunnittelussa.

Tulevaisuustyöpajan toimintaympäristön kartoittamiseen käytetään Peste-analyysiä. Peste-analyysissä päästetään irti nykytilanteesta, ja pohditaan sekä listataan tulevaisuuden muutostekijöitä, joiden suhteen opinto-ohjauksen tulevaisuus voi muodostua käytännön toiminnassa nykyisyydestä poikkeavaksi. Muutostekijöitä tarkastellaan merkityksen ja todennäköisyyden näkökulmista 10 vuoden aikaperspektiivillä. ”Muutostekijöiden kartoittamisen pohjaksi ana-

lyysiin selvitetään arvot, toiveet, pelot ja tavoitteet ja tarkkaillaan mahdollisia heikkoja signaaleja. Näkökulmiin ja valintoihin vaikuttaa myös ns. hiljainen tieto, tietotaito, se kaikki tieto, viisaus ja osaaminen, mitä ei opita kirjoista” (Rubin 2004).

Analyysin avulla etsitään muuttujat erilaisiin tulevaisuusvaihtoehtoihin. Apuna voidaan käyttää Sitran Megatrendi-kortteja. Peste-analyysin avulla saadaan laajasti kohderyhmän näkemys siitä, miten he ennakoivat ammatillisen opinto-ohjauksen toimintaympäristön muuttuvan vuoteen 2030 mennessä. Menetelmän tavoitteena on, saadaan riittävän laaja toimintaympäristökuvaus koulutusorganisaation toimintaa vaikuttavasta poliittisista, ekonomisista, sosiaalisista, teknologisista ja ekologisista vaikutteista. Tällainen kartoittaminen antaa ajatuspohjan ohjauksen työn tulevaisuuden hahmottamiselle ja kehittämiskelpoisten skenaarioiden löytymiselle.

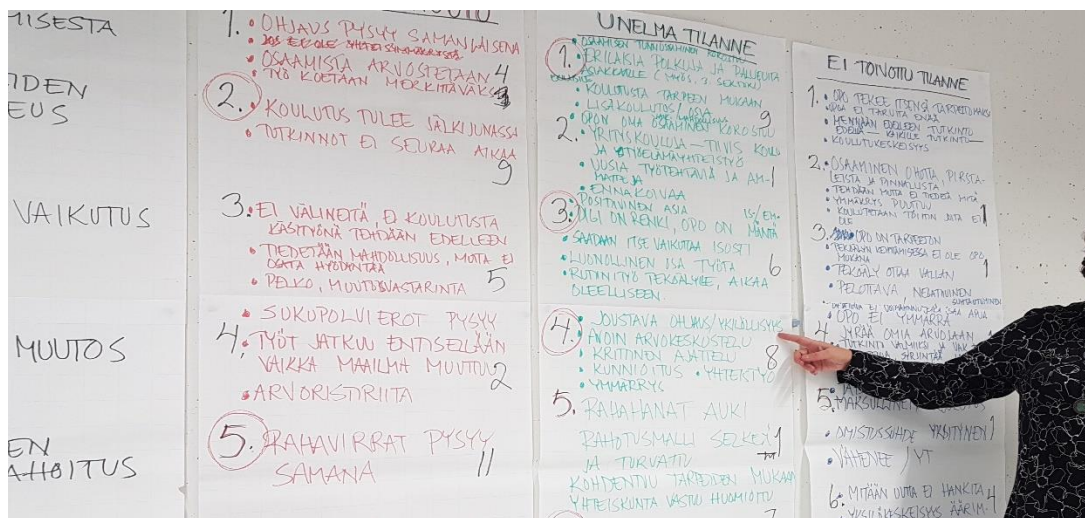
Toimintaympäristön tarkastelun jälkeen etsitään tulevaisuustaulukoinnin avulla erilaisia skenaarioita ammatillisen opinto-ohjaajan työn tulevaisuudesta. Tunnistetut muutostekijät taulukoidaan poliittisiin, ekonomisiin, sosiaalisiin, teknologisiin ja ekologisiin tekijöihin. Jokaisen otsikon alle syntyneiden muutostekijöiden vaikutus ammatilliseen opinto-ohjaukseen arvioidaan erikseen. Peste-analyysin pohjalta pääsemme hahmottamaan opinto-ohjaajan työn tulevaisuuteen vaikuttavia muuttujia. Muuttujat sijoitetaan tulevaisuustaulukoon pystyriveille ja erilaiset tulevaisuustilat taulukon vaakariveille. Tulevaisuuden tilat voivat olla esimerkiksi: Mikään ei muutu / Unelma tilanne / Ei toivottu tilanne. Erilaisten tilaparien avulla saadaan syntymään erilaisia skenaarioita.

4.4.2 Tulevaisuustyöpajan toteutus

Omnian ammatillisten opinto-ohjaajien Tulevaisuustyöpaja toteutettiin perjantaina 1.11.2019 Omnian MakerSpacen tiloissa Otaniemessä. Pajaan osallistui kaikkiaan 14 Omnian ammatillista opinto-ohjaajaa ja yksi heidän lähiesimiehensä. Työtilaksi valikoitui Omnia MakerSpace on teknologiapainotteinen yhteistoimintatila A Gridissä Espoon Otaniemessä. MakerSpacessa järjestetään erilaisia työpajoja, joissa pääsee oppimaan uusia teknologiaan ja digitalisaatioon liittyviä taitoja. MakerSpacen tarkoituksena on muun muassa lisätä teknologia-alan vetovoimaa, kehittää teknologia-alan koulutusta, mahdollistaa monipuolisesti erilaista toimintaa ja antaa uusia mahdollisuuksia yrittäjille verkostoitumisen kautta. (Omnia. MakerSpace. 2019)

Työpaja alkoi MakerSpace työtilan esittelyllä ja tilaan tutustumisella. Tulevaisuuteen orientoivan puheenvuoron piti Third Space Auto nimisen Start Up yrityksen teknologinen johtaja Gokul K. Srinivasan. Hän käsitteli puheenvuorossaan tekoälyä koulutuksessa ja ohjauksessa. Orientoivien puheenvuorojen jälkeen avattiin tulevaisuuden tutkimista, tulevaisuusajattelun hyötyjä

Muuttujat pisteytettiin ja kuusi eniten ääntä saanutta muuttujaa siirrettiin tulevaisuustauluk-
koon. Tulevaisuustaulukkoa täytettiin ensin ryhmittäin, etsien muuttujien erilaisia tulevaisuus-
tiloja; mikään ei muutu tilanteessa, unelma tilanteessa ja ei toivotussa tilanteessa. Ryhmätyös-
kentelyn jälkeen eri tulevaisuustilat kerättiin yhdessä keskustellen yhteiseen taulukkoon. Kun
taulukko oli täytetty, äänestettiin yhdestä mahdollisesta tulevaisuusskenaariosta, jota pajaan
osallistuneet pitivät todennäköisimpänä tulevaisuustilana ammatillisen opinto-ohjaajan työssä
vuonna 2030. (Valokuva 3)



Valokuva 3: Tulevaisuustaulukko työskentelyä tulevaisuuspaajassa

5 Tulevaisuustyöpajan tuloksia

5.1 Peste-analyysin tuloksia

Peste-analyysissä syntyi kohta kohdalta analyysin otsikoiden mukaiset määrittelyt, tulosten
yhteenveto näkyy taulukossa 3.

Poliittisten muutosten pohdinta liittyi Euroopan unionin mahdollisiin rakenteellisiin muutok-
siin ja näiden muutosten vaikutuksien pohtimiseen mm. koulutusviennin näkökulmasta. Esiin
nousi tulevaisuuden työelämää vahvasti koskeva elinikäinen oppiminen ja sen vahva vaikutus
tulevaisuuden ohjaustarpeeseen sekä opinto-ohjaajan työhön. Työelämän osaamistarpeet ko-
ettiin muutosvauhdiltaan kiihtyviksi, ja pohdittiin sen vaikutusta ammatilliseen koulutukseen.
Miten ammatillisen koulutuksen lainsäädäntö muuttuu, helpottaako se järjestämislupien
myöntämistä, koulutetaanko entistä enemmän työpaikoilla, jäisikö vain oppimaan oppiminen
oppilaitosten toteutettavaksi. Tutkintokeskeisyyden muuttuminen nousi vahvasti esille; ei
koulutettaisi enää tiettyyn tutkintoon, vaan osaaminen nousisi keskiöön ja tutkintojen rajat
sekä nimitykset muuttuisivat. Uusien työpaikkojen, uusien ammattien syntyminen sekä muut-
tavat työtehtävät koettiin tulevaisuuden haasteiksi.

Taloudellisissa muutoksissa pääpaino oli koulutuksen rahoituksen pohdinnassa; miten valtion sekä kunnallisen tason budjetissa painotetaan ammatillisen koulutuksen rahoitusta, miten talouden painotus vaikuttaa koulutuksen järjestämiseen, painottuuko rahoitus vain tiettyihin työllistäviin tutkintoihin. Toinen taloudellisten yhteiskunnallisten muutosten näkökulma oli opintososiaaliset edut oppijoille; miten tukien saanti vaikuttaa opintojen sisältöön ja keston, tuleeko käyttöön koulutusseteli, jonka avulla vastuu opintojen etenemisestä siirtyy enemmän oppijalle itselleen. Myös yleisen kulutuskäyttäytymisen muutoksen vaikutuksia pohdittiin koulutusalojen kehittämiseen ja kehittämiseen.

Sosiaalisten muutosten keskeisenä koettiin erilaisten ohjattavien määrän radikaali lisääntyminen; erilaisten oppijoiden, maahanmuuttajien ja ikääntyvien määrän kasvaminen. Tämä lisäisi entistä enemmän erilaisista lähtökohdista tulevien oppijoiden oppimisen ja ohjaamisen kehittämistä. Työurien pidentyminen toisi ohjattavaksi entistä iäkkäämpiä. Käsitys työstä ja osaamisesta muuttuisi; alakohtaiset työvoimantarpeen muutokset, ammattirajojen poistuminen sekä laajasti sovellettava osaaminen, ei pelkkä ammatin tai tutkinnon hankkimien tulisi tavoitteeksi. Työ polarisoituisi teknologian muutosten myötä; perustehtävät/-työt erottuisivat selkeästi digitalisaation/ tekoälyn suorittamista tehtävistä/töistä. Arvomaailman muuttumisen vaikutukset arvioitiin myös keskeiseksi muutokseksi tulevaisuudessa. Kulutustottumusten muutos, pehmeiden arvojen, luonnon ja hyvän elämän arvostamisen korostuminen sekä omaan elämään vaikuttamisen mahdollisuuksien lisääntymisen tärkeys, olivat keskeisiä esiin nousseita muutosajatuksia tulevaisuudessa.

Teknologisissa muutostekijöissä keskeiseksi nousi tekoälyn nopea tuleminen työelämään. Sen vaikutuksiksi koettiin mm. virtuaaliohjauksen lisääntyminen, hallinnollisten ja rutiininomaisten töiden sekä perus neuvonta- ja tiedotustyön siirtyminen tekoälylle. Samalla arveltiin ohjaustyön muuttuvan myös fyysisesti, ei niin paikkaan sidotuksi; etä- ja verkkotyö lisääntyy ja kiinteään työpisteen tarve sekä liikkuminen vähenevät. Teknologian ja digitalisaation myötä syntyisi myös uusia työtehtäviä ja ammatteja ohjausalalle.

Ekologisten muutosten nopea muutostahti arvioitiin haasteeksi myös ohjaustyölle; maailman saastumisen, ilmaston lämpenemisen sekä luonnon ääriolosuhteisiin vaikuttavien tekijöiden vaikutus yksilöön ja ohjattavaan. Lisääntyvä ympäristötietoisuus lisää mm. kiertotaloutta. Suomen alueelliset muutokset; maaseutujen hiljeneminen, kaupunkien sekä kasvukeskusten räjähdysmäinen kasvu ja sen myötä alueellinen eriarvoistuminen. Lisäksi yksilön näkökulmasta ihmissuhteiden kestävyys korostuisi; digitalisoitumisesta huolimatta ohjattava tarvitsee vertaistukea ja ryhmään kuuluvuuden tunteen.

Muutostekijä	Asiat ja ilmiöt
Poliittisia muutostekijöitä	Koulutusvienti <ul style="list-style-type: none"> - EU:n tulevaisuus; hajoaminen, yhdistyminen, kehitys? Elinikäinen ohjaus <ul style="list-style-type: none"> - oppivelvollisuuden pidentäminen ja sen vaikutukset Osaamistarpeiden muutosnopeus <ul style="list-style-type: none"> - tutkintotavoitteen häviäminen - ammatillinen oppiminen kokonaan työelämään; koulussa opitaan oppimaan - lainsäädäntö mahdollistaa koulutuksen järjestämisluvan helpommin - työelämän muutokset; työpaikkoja, millä aloilla ja mitä uusia ammatteja syntyy - poliittiset päätökset; ammatillisen koulutuksen muutos
Taloudellisia muutostekijöitä	Opintososiaaliset edut <ul style="list-style-type: none"> - tukien vaikutus opintojen sisältöön ja keston - koulutusseteleillä vastuuta opintoihin - kulutuskäyttäytymisen muutos; mitä tarkoittaa koulutusaloille Koulutuksen rahoitus <ul style="list-style-type: none"> - Espoon taloussuunnitelman muutokset ja painotukset - talous vaikuttaa siihen, että mitä tutkintoja tuetaan - ammatillisen koulutuksen rahoitus kokonaisuudessaan - valtion budjetti; mihin panostetaan?
Sosiaalisia muutostekijöitä	Erilaiset ohjattavat <ul style="list-style-type: none"> - erilaisia opiskelijoita erilaisista lähtökohdista - maahanmuuttajine määrä kasvaa - väestö rakenne muuttuu; ikääntyviä kasvava määrä, lapsia ei synny - vanhusten ohjaaminen; työuran pidentyminen - yksilöllisyys ja erilaisuus korostuu Käsitys työstä / osaamisesta <ul style="list-style-type: none"> - alakohtaiset työvoimatarpeen muutokset - laajasti sovellettava osaaminen tavoitteeksi, ei pelkkä ammatti - sosiaalinen työllistäminen tuettua sitä tarvitseville - ammattirajojen poistuminen - polarisoituminen; perustehtävät/-työt vs. digitehtävät Arvomaailman muuttuminen <ul style="list-style-type: none"> - lisääntynyt turvallisuusuhka - paluu luontoon - sosiaalistuminen; tunne siitä, että voin vaikuttaa omiin asioihin - arvomaailman muuttuminen - pehmeät arvot vs. kuluttaminen - hyvä elämä vs. materia - vakituisen työn arvostamisen aleneminen
Teknologisia muutostekijöitä	Tekoälyn vaikutus <ul style="list-style-type: none"> - tekoäly tekee hallinnollisia ja rutiininomaisia töitä - virtuaaliopon kehittäminen - neuvonta, tiedottaminen siirtyy tekoälylle Työtehtävien muutos <ul style="list-style-type: none"> - etätyö kasvaa - verkkotyö lisääntyy, liikkuminen vähenee - vanhempainillat etäyhteyksin - teknologia vaikuttaa uusien työpaikkojen ja -tehtävien syntymiseen

Ekologisia muutos-tekijöitä	<p>Kestävä kehitys</p> <ul style="list-style-type: none"> - ilmaston lämpeneminen ja muut luonnon ääriolosuhteet - kestävät ihmissuhteet koulumaailmassa (opiskelijat tarvitsevat vertaistuen, kuulumisen tunteen) - Suomen alueelliset muutokset; paine kaupunkiin, maalta pois - kiertotalous lisääntyy - saasteet, pakokaasut jne. - muutos nopeutuu, haaste omon työlle - mekaanisen työn uudelleen organisointi, robotiikan hyödyntäminen - osa tutkinnoista katoaa, tulee uusia - virtuaalinen ohjaus - etäohjaus varmistamassa ohjauksen saatavuuden <p>Arvot ja asenteet</p> <ul style="list-style-type: none"> - kestävän kehityksen huomioiminen (terveys, ruoka, kulutustottumukset, sosiaaliset suhteet jne.) - kullioinkin vallitsevat arvot - ei yksilökeskeistä ajattelua pelkästään - ilmaston muutos; asenteiden muutos pehmeään; arvot muuttuvat, vaikuttaa kouluttautumiseen - Eurooppa on yksi ”Omnia”; yhdistetään voimat, ei tehdä päällekkäistä
------------------------------------	---

Taulukko 3: Yhteenveto Peste-analyysistä tulevaisuuspajassa

Peste-analyysin yhteenvedon perusteella otsikoitiin kaksitoista ammatillisen opinto-ohjaajan työhön vaikuttavaa tulevaisuusmuuttujaa. (Taulukko 4) Muuttujien merkittävydestä äänestettiin ja ne pisteytettiin osallistujien äänestystulosten mukaan seuraavasti:

TULEVAISUUSMUUTTUJAT	PISTEET
Käsitys työstä ja osaamisesta	12
Osaamistarpeiden muutosnopeus	12
Tekoälyn vaikutus	11
Arvomaailman muuttuminen	10
Kestävä kehitys	9
Koulutuksen rahoitus	9
Erilaiset ohjattavat	6
Elinikäinen ohjaus	4
Työtehtävien muutos	2
Opintososiaaliset edut	1
Arvot ja asenteet	1
Koulutusvienti	0

Taulukko 4: Muuttujien pisteytys tulevaisuuspajassa

5.2 Tulevaisuustaulukoinnin tuloksia

Vaihtoehtoisten tulevaisuuskuvien hahmottamiseen käytettiin tulevaisuustaulukkoa, jonka tarkoituksena on tunnistaa ammatillisen opinto-ohjaajan työhön 2030 liittyvät keskeiset muuttujat ja niiden mahdolliset tulevaisuuden toteutumisvaihtoehdot.

Tulevaisuustilat	Mikään ei muutu	Unelma tilanne	Ei toivottu tilanne
Käsitys työstä / osaamisesta	ohjaus pysyy samanlaisena osaamista arvostetaan työ koetaan merkittäväksi osaaminen määritellään todistuksilla	osaamisen tunnustaminen korostuu erilaisia polkuja ja palveluita erilaisille asiakkaille life coaching koulutusta vain tarpeen mukaan lisäkoulutusta ja tutkintojen osia tutkintotavoitteen sijaan osaamistavoite työ on joustavaa, voimaannuttavaa ja tuo iloa	opo on tarpeeton mennään tutkinto edellä- kaikille tutkinto koulutuskeskeisyys ja toisaalta koulutuksella ei ole merkitystä
Osaamistarpeiden muutosnopeus	koulutus tulee jälkijunassa tutkinnot eivät seuraa aikaa	opon oma osaaminen ja vaikutusmahdollisuus korostuvat tiivis koulu ja työelämäyhteistyö- yrityskouluja uusia työtehtäviä ja ammatteja syntyy ohjaus on ennakoivaa koetaan positiiviseksi	osaaminen on ohutta, pirstaleista ja pinnallista tehdään, mutta ei tiedetä mitä ymmärrys puuttuu koulutetaan töihin, joita ei ole työelämäyhteistyö kaatoa
Tekoälyn vaikutus	ei välineitä, ei koulutusta, käsityönä tehdään edelleen tiedetään mahdollisuus, mutta ei osata hyödyntää pelko, muutosvastarinta	digi on renki- opo emäntä/isäntä saadaan itse vaikuttaa isosti luonnollinen osa työtä rutiinitehtävät tekoälylle, jää aikaa ohjaamiseen/kohentaamiseen tekoäly valvoo prosessin laatua ja ohjaa toimijoita	opo on tarpeeton tekoälyn kehittämisessä ei ole opo/ohjaus mukana tekoäly ottaa vallan pelottava tilanne negatiivinen suhtautuminen
Arvomaailman muuttuminen	sukupolvierot pysyvät työt jatkuvat entisellään, vaikka maailma muuttuu arvoriistiriita	joustava ohjaus/ yksilöllisyys avoin arvokeskustelu kriittinen ajattelu ymmärrys, kunnioitus, yhteistyö ohjaukselle enemmän aikaa	opo ei ymmärrä ohjattavaa, jyrää omia arvojaan ohjattava ei voimaannu, eikä saa apua tutkinto valmiiksi ja vakituiseen työhön luokittelua, syrjintää, yhteentörmäyksiä
Koulutuksen rahoitus	rahavirrat pysyvät samana	rahanat auki rahoitusmalli selkeä ja turvattu kohdentuu tarpeen mukaan	täysin maksullinen koulutus omistussuhde yksityinen

		yhteiskuntavastuu on huomioitu vähemmän ohjattavia, aikaa yksilöllisesti enemmän tuloksellisuus	YT-neuvottelut arkeapojen tarve vähenee
Kestävä kehitys	kulutusmyönteisyysstrategia on, mutta ei tekoja	yhteisöllisyys kasvaa kestävä kehityksen periaatteet sisäistetty kiertotalous on jokaisen arkea oman työn tehokkuus	mitään uutta ei hankita yksilökeskeisyys äärimilleen vietyinä

Taulukko 5: Yhteenvedo tulevaisuustaulukosta tulevaisuuspaajassa

Taulukkoon kirjattiin muuttujat, jotka saatiin peste-analyysin perusteella. Tulevaisuustaulukkoon valittiin kuusi eniten ääntä saanutta muuttujaa. Tulevaisuuden erilaisten toteutumavaihtoehtojen arvot valittiin ajatuksella, että muuttuja voi esiintyä useammassa kuin yhdessä tilassa. Arvot lukittiin sarakkeisiin valmiiksi edustamaan nykytilaa, tavoiteltavaa tilaa ja vältettävää tulevaisuutta. Tulevaisuustaulukossa muuttujien erilaiset tulevaisuustilat nimettiin kolmeen erilaiseen skenaarioon. Mikään ei muutu, Unelmatilanne ja Ei toivottu tilanne. Näin syntyi kolme erilaista skenaariota. Neljäs skenaario syntyi, kun tulevaisuuspaaja työryhmä valitsi mielestään todennäköisen tulevaisuusskenaarion vuodelle 2030. Tämä tulevaisuusskenaario on merkitty taulukkoon turkoosilla korostuksella. (Taulukko 5) Seuraavissa kappaleissa skenaariot on nimetty uudelleen ja aukikirjoitettu.

5.2.1 Business as usual

Tässä skenaariossa käsitys työstä ja osaamisesta ei muutu. Työ koetaan edelleen merkittäväksi ja osaamista arvostetaan. Erilaiset tutkinto- ja työtodistukset osoittavat osaamisen. Ohjaus keskittyy edelleen tutkintoon ohjaamiseen sekä tutkintojen ketjuttamiseen. Osaamistarpeiden muutoksia ei ajantasaisesti huomioida tutkintoja kehitettäessä; koulutuksella hankittu osaaminen tulee jälkijunassa. Tekoälyn mahdollisuus on tiedostettu, mutta sitä ei osata hyödyntää. Uusi teknologia aiheuttaa pelkoa ja muutostarintaa. Luotetaan edelleen mekaaniseen käsityöhön digitalisaation sijaan eikä digitalisaation työvälineitä sekä koulutusta hankita. Arvomaailmassa sukupolvierot pysyvät ennallaan ja työt jatkuvat entisellään, vaikka maailma muuttuu. Syntyy arvostiriita. Koulutuksen rahoitus ei muutu nykyisestä. Vallitsee kulutusmyönteisyys. Kestävä kehityksen strategia on laadittu, mutta se ei ole johtanut konkreettisiin tekoihin.

5.2.2 Pää pilvissä, jalat maassa

Tässä unelmia hipovassa skenaariossa ohjaus toimii yhteistyöllä vuorovaikutteisesti ja realistisesti hyödyntäen muuttuneen maailman välineistä. Ohjaus on elinikäistä ja koko elämänsä kattavaa. Osaamista hankitaan vain tarpeen mukaan, kouluttautuminen on joustavaa,

kaikki aiempi osaaminen tunnustetaan ja tunnustetaan. Tutkintotavoite on menettänyt merkityksensä ja vain osaaminen merkitsee. Kouluttautuminen on sujuva osa työelämää ja koulutustarjontaa on laaja. Oppijan erilaisuus ja henkilökohtaiset tarpeet on huomioitu sekä koulutustarjonnassa että ohjauksessa. Ohjaajan työ on sekä ohjaajalle että ohjattavalle joustavaa, ennakoivaa, positiivista, voimaannuttavaa sekä iloa tuovaa. Ohjaajan oma osaaminen ja vaikutusmahdollisuus omaan työhön korostuvat. Ohjauksen arvomaailman peruspilari on ohjauksen yksilöllisyys, joka näkyy yhteisenä ymmärryksenä, kunnioituksena ja yhteistyönä. Ohjaukseen on aina riittävästi aikaa. Ohjausta kehitetään kriittisesti ja avoimesti keskustellen. Oppilaitosten yhteistyö työelämän kanssa on tiivistä ja sujuvaa, syntyy yrityskouluja. Kouluttautuminen tähtää työelämän uusien työtehtävien sekä ammattien oppimiseen.

Digitalisaatio on mukana kaikessa ohjaustyössä ja on luonnollinen osa työtä. Tekoäly hoitaa kaikki rutiinitehtävät ja ohjaajalle jää aikaa ohjattavan kohtaamiseen sekä henkilökohtaiseen ohjaukseen. Tekoälyn avulla ohjauksen prosessit ovat huippulaatua ja prosessinohjauksesta huolehtiminen kuuluu koneälylle. Ohjaajat saavat täysin vaikuttaa digitalisaation tarpeen, käytön ja kouluttautumisen suunnitteluun. *Digi on renki ja opo emäntä/isäntä*. Henkilökohtaisen kohtaamisen merkitys korostuu digitalisaatiosta huolimatta.

Koulutuksen rahoitusmalli on selkeä ja turvattu. Ammatillinen koulutus on noussut koulutuksen tärkeimmäksi kehittämishankkeeksi, ja koulutuksen järjestäjien taloudelliset huolet ovat takanapäin. Rahoitus on kohdennettu kouluttautumistarpeen mukaan, yhteiskunnallinen vastuu on ensisijainen rahoituksen perusta. Ohjaajan työ on tehokasta. Ohjattavien määrä ohjaaja kohti on tarkoin määritelty, yksilöllinen ja oikein kohdennettu ohjaus tuottaa tulosta niin organisaation kuin yhteiskunnankin tasolla.

Yhteisöllisyys on vallitseva toimintamalli kaikkialla. Kestävän kehityksen periaatteet sisäistetty ja viety käytännön tasolle jokaisen arkeen. Kiertotalouden positiivinen vaikutus helpottaa kaikkien arkea ja saa aikaan huomattavan resurssisäästön.

5.2.3 Suorituksia ilman päämäärää

Tässä skenaariossa ohjataan ilman suuntaa, verkostoja ja vuorovaikutusta. Koulutuksen ja tutkinnon hankkiminen koetaan ainoaksi mahdollisuudeksi menestyä elämässä. Oppijat ovat jakaantuneet täysin kouluttamattomiin ns. kouluvastaisiin ja niihin, joilla on useampi tutkinto. Osaaminen on ohutta, pirstaleista ja pinnallista. Tehdään ja toimitaan, mutta ymmärrys puuttuu. Koulutetaan töihin, joita ei ole. Työelämäyhteistyö on kadonnut kokonaan. Ohjaus on rutiininomaista ja jopa tarpeetonta. Teknologian ja tekoälyn kehittäminen on keskitetty digiosaajille eikä ohjauksen näkökulmaa ole. Tekoälyn pelätään valtaavan koko ohjaustoiminnan ja vievän työpaikat, suhtautuminen kaikkeen uuteen ja kehittämiseen on negatiivinen.

Ohjauksen arvomaailma muuttuu radikaalisti; ohjaaja ei ymmärrä ohjattavaa, vaan jyrää omia arvojaan. Tavoitteena ohjata oppija saamaan tutkinto mahdollisimman nopeasti valmiiksi ja vakituiseen työhön. Ohjattavat kokevat, etteivät saa tukea ja ohjausta. Epätasa-arvo johtaa yhteentörmäyksiin sekä ohjattavien luokitteluun ja syrjintään. Koulutus ja oppilaitokset ovat yksityisiä. Ohjaajien tarve määräytyy taloudellisen tilanteen mukaan; käydään jatkuvasti neuvotteluja henkilöstön tarpeesta suhteessa budjettiin. Kaikki toiminta on äärimmäisen yksilökeskeistä, yhdessä tekeminen ja yhteisöllisyys on kadonnut.

5.2.4 Opinto-ohjaus vuonna 2030 skenaario ja ydinpätevyyspuu

Tulevaisuuspujan opinto-ohjaajat poimivat syntyneistä skenaarioista todennäköisimpinä pitämiään vaihtoehtoja. Syntyi yksi opinto-ohjaus vuonna 2030 skenaario. Tässä skenaariossa ohjaus on elinikäistä ja koko elämäntilanteen kattavaa. Osaamista hankitaan vain tarpeen mukaan, kouluttautuminen on joustavaa, kaikki aiempi osaaminen tunnustetaan ja tunnustetaan. Tutkintotavoite on menettänyt merkityksensä ja vain osaaminen merkitsee. Kouluttautuminen on sujuva osa työelämää ja koulutustarjonta on laaja. Oppijan erilaisuus ja henkilökohtaiset tarpeet on huomioitu sekä koulutustarjonnassa että ohjauksessa. Ohjaajan työ on sekä ohjaajalle että ohjattavalle joustavaa, ennakoivaa, positiivista, voimaannuttavaa sekä iloa tuovaa. Ohjaajan oma osaaminen ja vaikutusmahdollisuus omaan työhön korostuvat. Ohjauksen arvomaailman peruspilari on ohjauksen yksilöllisyys, joka näkyy yhteisenä ymmärryksenä, kunnioituksena ja yhteistyönä. Ohjaukseen on aina riittävästi aikaa. Ohjausta kehitetään kriittisesti ja avoimesti keskustellen. Oppilaitosten yhteistyö työelämän kanssa on tiivistä ja sujuvaa, syntyy yrityskouluja. Kouluttautuminen tähtää työelämän uusien työtehtävien sekä ammattien oppimiseen.

Haasteena skenaariossa on koulutuksen rahoitus, jonka ei uskota juuri muuttuvan nykyisestä. Rahoitus tulee jakautumaan yksilön, yritysten ja kansallisten sekä kansainvälisten organisaatioiden kesken. Uusien rahoitusmallien etsiminen lisää työelämä- ja yritysyhteistyötä sekä pakottaa selkiyttämään koulutuksenjärjestäjien perustehtävää että rationalisoimaan toimintaa laadusta tinkimättä. Työelämän osaamistarpeiden muutoksiin vastaaminen, koulutuksen työelämävastaavuus sekä ajantasainen ohjaus- että pedagoginen kehittäminen ja kehittyminen ovat edelleen suuria haasteita koulutuksen järjestäjän arjessa.

Digitalisaatio on mukana kaikessa ohjaustyössä ja on luonnollinen osa työtä. Tekoäly hoitaa kaikki rutiinitehtävät ja ohjaajalle jää aikaa ohjattavan kohtaamiseen sekä henkilökohtaiseen ohjaukseen. Tekoälyn avulla ohjauksen prosessit ovat huippulaatua ja prosessinohjauksesta huolehtiminen kuuluu koneälylle. Ohjaajat saavat täysin vaikuttaa digitalisaation tarpeen,

käytön ja kouluttautumisen suunnitteluun. Digitalisaatio ei ole ottanut ylivaltaa toiminnasta, vaan on luonteva osa niin ohjaajan kun ohjattavankin arkea. Henkilökohtaisen kohtaamisen merkitys korostuu digitalisaatiosta huolimatta ja yhteisöllisyys on vallitseva toimintamalli kaikkialla. Kestävän kehityksen periaatteet on sisäistetty ja viety käytännön tasolle jokaisen toiminnassa. Kiertotalouden positiivinen vaikutus helpottaa kaikkien perustoimintaa ja saa aikaan huomattavan resurssisäästön.

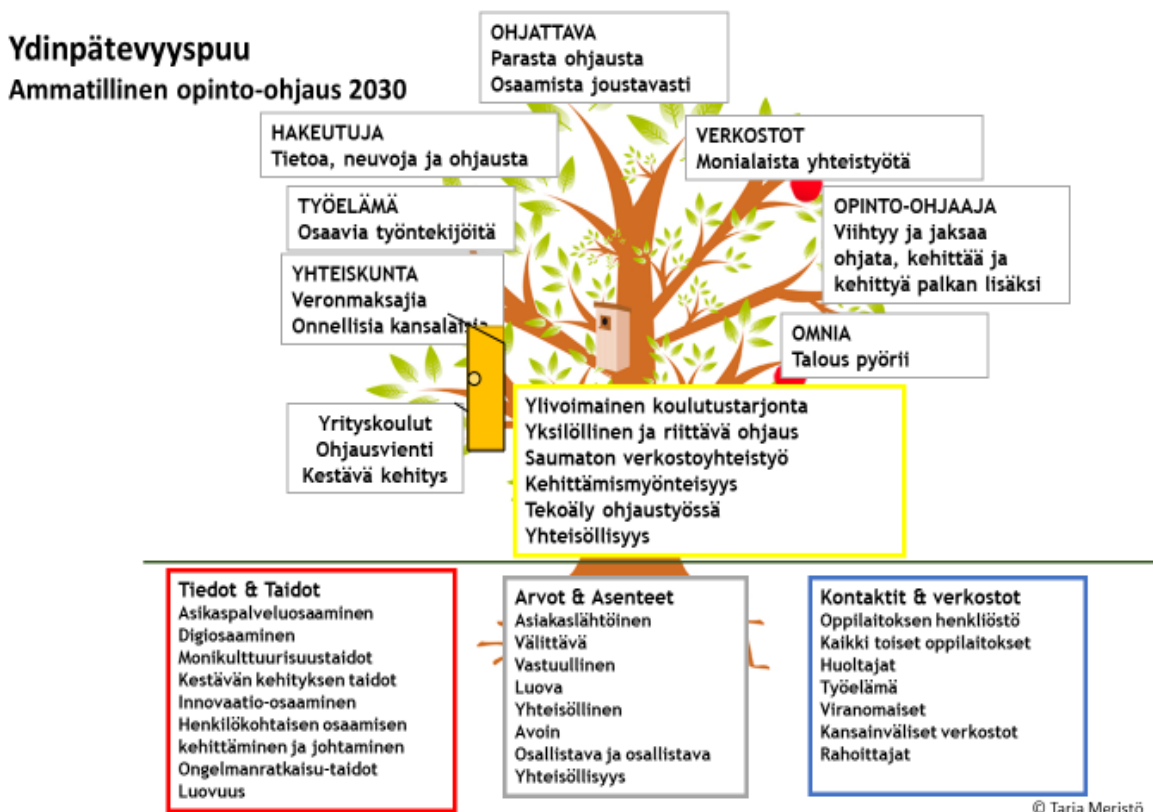
Kuvioon 4. on hahmoteltu ammatillisen opinto-ohjaajan ydinpätevyyspuu tulevaisuuden skenaarioon 2030. Ydinpätevyyspuu havainnollistaa opinto-ohjaajan tarvittavan osaamisen ja eri tekemisten suhteita toisiinsa. Meristön (2013) mukaan ydinpätevyyspuun oksat kuvaavat ammatillisen opinto-ohjauksen tarjontaa; mitä tarjotaan ja kenelle. Runkoon on kirjattu ydinpätevyudet eli millä ylivoimatekijöillä sekä tunnettavuudella ohjaustyötä tehdään. Linnunpääntö kuvaa sitä toimintaa mitä ei vielä tehdä, mutta siihen on vasta kokeiluja ja suunnitelmia. Juuret muodostuvat ohjauksen osaamisalueista, jotka on luokiteltu tietoihin ja taitoihin, arvoihin ja asenteisiin sekä kontakteihin ja verkostoihin. (Meristön 2013, 183.)

Ydinpätevyyspuun mukaan Omnian ammatillisen opinto-ohjauksen menestystekijöitä vuonna 2030 ovat muhina koulutuksen järjestäjiin ja toimijoihin verrattuna ylivoimainen koulutustarjonta, yksilöllinen ja riittävä ohjaus, saumaton verkostoyhteistyö kaikkien toimijoiden kesken sekä edistyskellinen tekoälyn käyttö ohjaustyössä. Lisäksi kaikkien Omnian toimijoiden toiminta on yhteisöllistä ja hyvin kehittämismyönteistä.

Arvo- ja asennemaailma on asiakaslähtöinen, välittävä, vastuullinen, yhteisöllinen, osallistava ja osallistuva sekä avoin ja luova. Ohjausosaamisessa vaaditaan vahvaa tietoa ja taitoa asiakaspalvelusta, digitalisaatiosta, monikulttuurisuudesta, kestävästä kehityksestä, ongelmanratkaisusta ja innovoinnista. Lisäksi on kehitettävä omaa luovuutta sekä henkilökohtaista osaamista ja johtajuutta. Opinto-ohjaaja toimii sujuvasti Omnian oman henkilöstön, kaikkien koulumuotojen edustajien, huoltajien, työelämän, viranomaisten, koulutuksen rahoittajien sekä kansainvälisten verkostojen kanssa.

Opinto-ohjaajan osaaminen ja ydinpätevyudet varmistavat Omnian ohjaustoiminnan perustan eli ylivertaiset palvelut ja tuotteet asiakkaille. Opinto-ohjaajan työssä keskeisimpänä asiakkaana säilyy ohjattava, yksilö, joka saa yksilöllistä ohjausta sekä hakeutumispalveluja henkilökohtaisten tarpeidensa mukaan räätälöidysti. Huippuluokan ohjauksesta ja sen seurauksista hyötyvät työelämä ja yhteiskunta, osaavien, onnellisten, verotuloja tuovien työntekijöiden ja kansalaisten muodossa. Verkostoyhteistyö on välttämätöntä ja hedelmällistä. Omnia koulutuksen järjestäjänä on saanut taloutensa pyörimään ilman suurempia huolia. Opinto-ohjaajat viihtyvät, ja saavat sekä jaksavat kehittää yhteisön ja omaa toimintaansa. Rahallisen korvauksen lisäksi ohjaustyö on, ennakoivaa, positiivista, voimaannuttavaa sekä iloa tuovaa.

Ydinpätevyyspuussa on vielä linnunpönttö, jonka sisältämään toimintaan kuuluu uudenlaisen työelämä ja oppilaitoskoulutuksen järjestämien; syntyy yrityskouluja. Lisäksi kansainvälinen koulutusvienti ammatillisen opinto-ohjauksen osalta saadaan kunnolla käyntiin.



Kuvio 4: Ydinpätevyyspuu ammatillisen opinto-ohjaajan työn tulevaisuudesta 2030 (mukailten Meristö 2018.)

5.3 Pohdintaa ja palautetta tulevaisuuspaajatöskentelystä

Tulevaisuuspaaja työskentely osoittautui toimivaksi työtavaksi tulevaisuusajattelun kehittämiseen työyhteisössä. Työpajaan osallistuneista kaksi oli osallistunut aiemmin vastaavanlaiseen työpajaan, kaikki muut olivat skenaariotyön äärellä ensimmäistä kertaa. Työpaja oli varsin kevyt, mutta ajatusmaailmaan avartajana ja uusien näkemysten antajana se toimi hyvin. Elina Hiltusen (2012) sanoin, tärkeintä ei ole lopputulos vaan matka siihen, siis prosessi. Työpajan sijoittuminen tulevaisuuteen orientoivaan MakerSpacen ympäristöön oli loistava valinta. Ympäristö ja orientoivat tulevaisuuspuheenvuorot innostivat osallistujat tulevaisuusaiheeseen hyvin. Sekä oman tulevaisuusajattelun että laajemman toimintaympäristön tarkastelu lähti hyvin käyntiin tulevaisuusajatteluun liittyvien peruskäsitteiden käsittelyn jälkeen. Skenaariotyömenetelmien kanssa työ käynnistyi alkuperehdytyksen jälkeen ripeästi. Syntyneet skenaariot olivat mielenkiintoisia, joskin eivät kovin yllättäviä. Luovuus ja rento heittäytyminen jäi

puuttumaan. Aikataulullisesti kuuden tunnin työpaja toimi menetelmiä testaavana ja tulevaisuusajatteluun orientoivana pajana. Tulevaisuustaulukko valikoitui menetelmäksi, koska ajallisesti mahdollisuus oli vain yhteen työpajaan.

Tarkempaan jatkotyöskentelyyn tarvitaan vähintään toinen vastaavan pituinen paja. Työ jatkuu opinto-ohjaajan työkarttojen päivittämisenä, johon saatiin hyvä alkumateriaali skenaarioiden muodossa. Koska pajan osallistujat olivat ammatillisia opinto-ohjaajia ja yksi ohjaajien esimies, tämä antoi näkökulman vain ohjaajien oman työn kannalta. Laajemman ja monipuolisemman näkemyksen saamiseksi mukana olisi voinut olla opettajia, muitakin esimiehiä, ammatillisia avustajia, erityisopettajia, työelämäohjaajia ja ohjattavia, näkemykset tulevaisuudesta olisivat oletetusti olleet erilaiset.

Tulevaisuuspaajaan osallistuneet olivat yksimielisesti sitä mieltä, että työpajamenetelmä oli hyvä menetelmä opinto-ohjaajien työn tulevaisuuden pohtimisessa, kaikki kannattivat myös sitä, että vastaavanlainen työpaja on hyvä menetelmä jatkossakin ja se voidaan toteuttaa uudelleenkin. Oman tulevaisuusajattelun kehittäminen sen sijaan tuntui joistakin osallistujista vieraalta. Tulevaisuus aiheena koettiin innostavaksi, ryhmässä tekeminen yhteistoiminnallisesti ja yhteisen tietämyksen rakentaminen yhdessä oli osallistujien mielestä mielekästä. Työskentely oli osallistujien mielestä tehokasta ja sopivan vaihtelevaa, lisäksi perinteinen manuaalinen fläppitaulu- ja liimalapputekniikka koettiin miellyttäväksi vaihteluksi. Pajaosallistujat kommentoivat muun muassa seuraavasti: ”Aika ajoin tällainen skenaario pohdiskelu on tarpeellista, vaikka moni asia tuntuukin mahdottomalta toteutuakseen. Pohdinta auttaa kuitenkin ylläpitämään toivoa paremmasta työelämästä.” ” Mielenkiintoinen menetelmä, jota sopisi testata ehkäpä lyhyemmänkin tähtäimen tavoitteisiin, esimerkiksi 5-8 v. opojen tehtäväkentässä.”

6 Johtopäätökset

6.1 Työelämän muuttuu, muuttuuko ammatillisen opinto-ohjaajan työ

Työelämää koskevat muutokset ovat ohjaustyössä vahvasti esillä koko ajan. Opinto-ohjaajan työssä työn muutosten seuraaminen on kaksijakoinen asia, toisaalta omaa työtä on kehitettävä tulevaisuussuuntaisesti, toisaalta ohjattavien kannalta maailman muuttuminen ja työn muutos on huomioitava yksilön ohjauksessa. Opinto-ohjaajan on siis seurattava aikaansa ja kehitettävä omaa tulevaisuusajatteluaan, pystyäkseen tekemään työtään. Ihan selvää on, että globalisaatio, tieteen ja teknologian kehitys sekä työn murros edellyttävät uudenlaista osaamista sekä osaamisen jatkuvaa päivittämistä ja uudistamista, myös opinto-ohjaajan työhön.

Kun vertaa Omnian ammatillisten opinto-ohjaajien tulevaisuuspaajassa syntyneitä työhön vaikuttavia tulevaisuuden muutostekijöitä ja Valtioneuvoston sekä Opetushallituksen ennakointi-työryhmissä ennakoituja tulevaisuuden osaamisalueita löytyy monia yhteneväisyyksiä. Ennakoiduista muutostekijöistä löytyy tulevaisuuden osaamistarpeita.

Tulevaisuuden työnmurroksesta selviämiseen tarvitaan elinikäistä oppimista. Elinikäinen oppiminen ei koske pelkästään työelämää, vaan myös opiskelun, vapaa-ajan ja muun elämän rajat hämärtyvät ja oman osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen korostuu kaikilla näillä osa-alueilla. Opinto-ohjaus on merkittävässä roolissa, kun koulutus ei ole enää tietyn tutkinnon hankkimiseen tähtäävä kertaluontoinen investointi, vaan jatkuvaa osaamisen päivitystä, uudelleen koulutusta ja uuden oppimista. Työelämän ja ohjauksen yhteistyön kehittäminen on ehdoton edellytys silloin, kun opiskelu tulee olemaan osa työtä ja sijoittuu pieninä kokonaisuuksina pitkin työuraa. Yritykset ja organisaatiot ovat oppivia, yksilön osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen korostuu ja ohjaajan rooli monimuotoistuu. Tämä vaatii uudenlaisen ajattelun lisäksi, uusia rakenteita ja toimintamalleja. Opinto-ohjaajasta tulee enemmän koko elämän eri osa-alueiden valmentaja, kun pelkkä opintojen ohjaamisesta vastaava.

Opinto-ohjaajat kokivat, että ohjattavien erilaisuus ja yksilöllisyys tulevat kasvamaan vielä entisestään. Opiskelijat ovat mm. iältään, sukupuoleltaan, oppimisvalmiuksiltaan, kulttuuri-taustaltaan ja kielitaidoiltaan erilaisia. Ohjattavien heterogeenisyys edellyttää erityisopetuksen ja eri-ikäisten ohjaamisenosaamista sekä vahvoja monikulttuurisuustaitoja, lisäksi vuoro-vaikutus-, viestintä- ja kommunikointitaitojen jatkuva kehittäminen korostuu tällaisessa toimintaympäristössä entisestään. Osaamistarpeiden muutos sekä tutkintotavoitteen häviäminen ja yksilöllisten koulutustarpeiden ja -polkujen rakentaminen, johtaa entistä yksilöllisempään ja henkilökohtaisempaan ohjaukseen. Yksilön oma vastuu oman osaamisensa ja oppimisensa kehittämisestä ja johtamisesta oppimis- ja urapolun eri vaiheissa, onnistuu tällä hetkellä vain pienellä joukolla opiskelijoista. Oman toiminnan ja oppimisen ohjaamisen osaamiselle tulee entistä suurempi tarve.

Kestävän kehityksen periaatteiden tuntemus tulevaisuuden osaamisalueena vaatii vielä paljon sekä Omnialta organisaationa että siellä toimivilta henkilöiltä. Omnian strategia perustuu kestävään tulevaisuuteen, jolloin toiminta perustuu ekologisesti, kulttuurisesti, sosiaalisesti ja taloudellisesti kestäväan tapaan toimia. Vaikka ilmastoasiat, kiertotalous ja kulutustottumukset koettiin hyvin tärkeiksi myös ohjaustasolla, ammatilliset opinto-ohjaajat ennakoivat kestäväan kehityksen omassa työssään tarkoittavan ennen kaikkea yhteisöllisyyden ja yhdessä tekemisen tulevan olemaan luonteva osa kaikkea tekemistä, niin organisaation sisällä, kun kansallisesti ja kansainvälisestikin. Ajatuksella yhdistetään voimat, eikä tehdä päällekkäisyyksiä. Osaamista on lisättävä kestäväan kehityksen periaatteiden sisäistämässä, ei riitä, että on

strategia, on oltava myös tekoja. Elämän pehmeiden arvojen, hyvän elämän tavoittelun osallisuuden ja hyvinvoinnin edistäminen koettiin tärkeiksi.

Opinto-ohjaajat ennakoivat tekoälyn ja digitalisaation nopeaa tuleamista; tämä edellyttää tulevaisuudessa digitaalisten ratkaisujen ja alustojen hyödyntämisaamista, digitaalisen teknologian luovaa käyttötaitoa sekä digitaalisten toimintojen hallinta- ja ohjaustaitoja. Teknologisen kehityksen seurauksena työn sisällöt ja osaamisvaatimukset ovat jatkuvassa muutoksessa. Digitalisaatio on jo hiipimässä ohjaustyöhönkin; jos useamman vuoden ajan opinto-ohjausta on saanut verkon kautta. Koulutuksen järjestäjät ovat kehittäneet omia kanavia muun muassa netissä ja somessa erilaisten ohjaussivustojen ja chattipalvelujen kehittämällä. Valtakunnallinen opintopolku.fi on hyvä esimerkki verkko-ohjauksesta ja kaikkien käytössä oleva valtakunnallinen koulutukseen ohjaus- ja hakeutumissivusto, joka kehittyy koko ajan. Omnia on oman hanketyönsä kautta kokeillut robotiikkaa ohjauksessa; MR Amis - Mixed Reality, robotiikka ja tekoäly ammatillisessa koulutuksessa- hankkeessa kehitetään tekoälyyn perustuvia opiskelijan ja robotin välisiä vuorovaikutteisia keskusteluja. Ammatillisilla opinto-ohjaajillakin on ollut koelussa robotti, joka auttaa ohjauskeskusteluissa. silloin kun yhteistä kielitaitoa ei ohjaajalla ja ohjattavalla ole. (Omnia. Hankkeet 2019.) Digitalisaation ja tekoälyn kehittyminen ja tuleminen opinto-ohjaukseen on sekä työelämän muutoksia ennakoineiden että Omnian opinto-ohjaajien mielestä väistämätöntä. Se miten nopeasti muutoksia tapahtuu ja mille osa-alueille, aiheuttaa pohdintaa. Omnian ammatilliset opinto-ohjaajat ennakoivat digitalisaation olevan vuonna 2030 käytössä laajemmin ja monipuolisemmin kuin nykyään. Opinto-ohjaajat ennakoivat, että tekoälylle valjastetaan sellaisia tehtäviä, jotka ovat rutiininomaisia, esimerkiksi hakeutumiseen ja osaamisen tunnistamiseen liittyvät tehtävät olisivat täysin digitalisoitavissa. Tämä vapauttaisi aikaa ihmisen kohtaamiseen, joka opinto-ohjaajien mielestä koettiin edelleen erittäin tärkeäksi, muuttumattomaksi ohjaustavaksi.

Taloukasvun muutokset sekä globaalisti että kansallisesti vaikuttavat vahvasti siihen, mitä valtion budjetissa painotetaan. Koulutuksen rahoitus määrittelee isolta osalta sen, mitä ja miten koulutusrintamalla kehitetään. Ammatillisen koulutuksen reformi säädettiin samaan aikaan, kun valtion budjetissa ammatillisesta koulutuksesta säästettiin. Nyt eletään aikaa, kun on huomattu, että tarvitaan korjaavaa rahoitusta, jotta perustoiminnot oppilaitoksissa säilyvät. Opinto-ohjaajat ennakoivat, että talouskehitys koulutuksen osalta pysyy ennallaan, toisaalta koulutuksen järjestäjät ovat saaneet enemmän vapautta rahoituksensa käyttämiseen. Tämä tarkoittaa edelleen toiminnan tehostamista ja rahoituksen kohdentamista perustoimintoihin. Uusi rahoitusmalli on sidottu aloittaviin opiskelijamääriin sekä suoritettuihin tutkintoihin ja osatutkintoihin. Suhdanteilla on suuri vaikutus, koulutuksen rahoitukseen, jos talous ei kasva, ei se takaa työllisyydenkään kasvua. Toisaalta uudenlainen yhteistyö yritysten ja organisaatioiden kanssa, ennakoidaan virkistävän myös koulutusorganisaatioiden rahoitusmaailmaa.

Oppilaitosmaailmaa, tutkintoja ja niiden kehittämistä pidetään yleisesti kehityskäänteiltään hitaina ja toiminnoiltaan työelämää jäljessä seuraavina. Koulutuksen ketteryydestä puhutaan ja sitä tavoitellaan, se näkyy toivottavasti toiminnassa tulevaisuudessa. Muuttuvassa maailmassa ja työelämässä myös opinto-ohjaajan henkilökohtaisen osaamisen kehittäminen ja johdaminen korostuvat. Omnian kokoisessa organisaatiossa on useita asiantuntijaryhmiä, joiden osaamista kehittämällä, vaikutusmahdollisuuksia ja osallisuutta lisäämällä, saadaan tulevaisuudessa aikaan sekä asiakaslähtöisyyttä että ketteryyttä. Kehittämisen ja toiminnan näkökulman keskiössä tulee olemaan asiakas ja palveluja on opittava kehittämään ja tuottamaan asiakaslähtöisesti, jotta toiminnan kannattavuus säilyy.

Tulevaisuuden ennakkoinnin menetelmien sopivuus ammatillisen koulutuksen ja ammatillisen opinto-ohjaajan työn tulevaisuustutkimukseen sopii erityisen hyvin. Tähän opinnäytetyöhön käytettiin skenaariomenetelmää, jossa nykytilaa on pohdittu tietopohjassa ammatillisen koulutuksen ja opinto-ohjauksen nykytilalla sekä opinto-ohjaajan toimenkuvan esittelyllä. Tulevaisuuspujassa lähdettiin miettimään mitä olisivat ammatillisen opinto-ohjaajan mahdolliset tulevaisuuden työkentän maailmat. Erilaisia skenaarioita muodostamalla syntyi neljä erilaista tulevaisuuskuva. Kolme skenaariota edustamaan nykytilaa, tavoiteltavaa tilaa ja vältettävää tulevaisuutta ja neljäs todennäköinen skenaario, joka muodostettiin kolmen edellisen skenaarion perusteella. Syntyneen skenaarion perusteella ei vielä toteuttanut tulevaisuusvisiomme. Skenaarioita on kuitenkin tarkoitus hyödyntää ammatillisen opinto-ohjaajan työkartan päivittämisessä. Vasta työkartan päivityksen jälkeen on mahdollista miettiä, millä strategialla toimitaan ja mitä toimenpiteitä se vaatii. Toivottava tuotos työkartan lisäksi on myös ammatillisten opinto-ohjaajien kehittämis- ja kouluttautumishjelma.

Ammatillinen koulutus kouluttaa osaajia tulevaisuuden työelämään ja tämä edellyttää vahvaa tulevaisuuden ennakkointia sekä tulevaisuusajattelua ennen kaikkea ohjaajien työssä. Ohjaustoimintaa ympäröivän toimintaympäristön kehitysvaihtoehtojen selvittäminen ja ymmärtäminen sekä muutosten vaikutusten arviointi liittyen opinto-ohjaajan omaan työhön sekä organisaation toimintaan ovat oleellista toimintaa. Tulevaisuuden suuntaviivojen löytäminen asiakkaiden tarpeiden ennakkointiin, koulutusorganisaation ohjaustoiminnan kehittämiseen sekä opinto-ohjaajan omien osaamistarpeiden ennakkointiin, kehittyy toivottavasti pysyväksi toiminnoksi.

Tämän opinnäytetyön tekijänä olen tutustunut tulevaisuuden ennakkointimenetelmiin käytännössä ja saanut mahdollisuuden fasilitoida skenaariotyöpajaa. Olen voinut opetella eri menetelmien toimivuutta ja laajentaa omaa tulevaisuusnäkökulmaani. Tietopohjaan olen hakenut työn tulevaisuuteen liittyvää mahdollisimman ajankohtaista tietoa ja lisäksi melko laajasti

päivittänyt ammatilliseen koulutukseen, ohjukseen ja opinto-ohjaukseen liittyvää omaa osaamista. Organisaatiossa ammatilliset opinto-ohjaajat innostuivat tulevaisuuspajasta menetelmänä. Syntyneitä skenaarioita pidän kevyehköinä, lyhyessä ajassa tehtyinä, mutta silti suuntaa antavia. Työskentelyn vieminen käytännön tasolle jää vielä odottamaan toimenpiteitä. Työkarttatyöskentelyn ajankohta on vielä sopimatta ja pajan hyöty siihen saattaa haalistua, ellei unohtua, jos aikaa kuluu liikaa, mikä on tietysti harmi. Suurin hyöty pajatyöskentelijoille itselleen oli ehdottomasti oman tulevaisuusajattelun kehittyminen ja kehittämisen tarve. Se on jo johtanut opinto-ohjaajien keskuudessa mm. Turun yliopiston järjestämän Tulevaisuusohjaus-koulutukseen hakeutumiseen. Työn tarkoitus opinto-ohjaajien tulevaisuusorientaatiota vahvistavana tekijänä täyttyi. Tulevaisuustyöpajaa kohtaan heräsi organisaatiossa selkeästi kiinnostus, mahdollisen uutena menetelmänä kehittämistyössä.

Opinnäytetyön on esitetty Omnian kaikkien opinto-ohjaajien yhteisessä kokouksessa joulukuussa 2019. Tilaisuudessa oli mukana ammatillisten opinto-ohjaajien lisäksi Omnian perusopetuksen, lukiokoulutuksen, valmistavan koulutuksen ja työväenopiston opinto-ohjaajat.

6.2 Luotettavuus

Tutkimusetiikalla tarkoitetaan yleisesti sovittuja pelisääntöjä suhteessa kollegoihin, tutkimuskohteeseen, rahoittajiin, toimeksiantajiin ja suureen yleisöön. (Vilka.2015, 41). Tutkimusetiikka tulee huomioida koko tutkimuksen tekemisen aikana, aina ideointivaiheesta viimeiseen tiedottamiseen saakka. (Vilka.2015,41.) Tutkimuksen eettiset kysymykset voidaan jakaa tiedon hankinnan ja tiedon käytön välille. Eettisiä ongelmakohtia ovat tutkimuksen lupaan, aineiston keruuseen, tutkimuskohteen hyväksikäyttöön, tutkijan osallistumiseen sekä tiedottamiseen liittyvät haasteet. (Eskola, Suoranta.1998, 52.)

Tutkimuksessa pyritään välttämään virheiden syntymistä, mutta silti tulosten luotettavuus ja pätevyys vaihtelevat. Tutkimuksen luotettavuuden mittauksessa voidaan käyttää erilaisia mittaus- ja tutkimustapoja. Tutkimuksen reliabelius tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta. Tutkimuksen validius eli pätevyys tarkoittaa tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri, sitä, mitä on tarkoituskin mitata. (Hirsjärvi jne. 231). Validiuden ja reliabeliuden mittaamismenetelmät liittyvät usein enemmän määrälliseen tutkimukseen. Laadullisen tutkimuksen vastaava mittaaminen on haastavampaa. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan nostaa tarkalla tutkimuksen toteutuksen kaikkien vaiheiden selostuksella, laadullisen aineiston analyysivaiheessa luokittelulla ja tulkintojen tarkalla perustelulla. Myös useamman tutkimusmenetelmän käyttäminen tarkentaa tutkimuksen validiutta. (Hirsjärvi jne. 231-233.)

Tämän tutkimuksen tekemisessä on noudatettu ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettisiä suosituksia ja hyviä tieteellisiä käytäntöjä. Omnian koulutusorganisaation opinto-ohjauksen mukana olemiseen tutkimuksessa, ei tarvittu tutkimuslupaa. Ammatillisten opinto-ohjaajien esimiehet antoivat suostumuksensa yhdelle koko päivän kestäväälle tulevaisuuspajalle.

Omnian opinto-ohjaajat ottivat vastaan hyvin myönteisesti idean kehittämishankkeesta, ja kaikki olivat halukkaita osallistumaan myös työpajoihin. Suostumus osallistumiseen tuli Tulevaisuuspaikailmoittautumisen myötä. Tutkimuksessa mukana oleminen perustui vapaaehtoisuuteen. Opinnäytetyön tekijänä toimin tulevaisuuspaikan fasilitaattorina, enkä osallistunut ryhmiin. Tulevaisuuspaikassa syntynyt aineisto ja materiaali jää opinto-ohjaajien lähesimiehen käyttöön. Tulevaisuuspaikan menetelmä, vaiheet ja syntynyt aineisto on mahdollisimman tarkasti selostettu ja tulkinnat perusteltu.

6.3 Kehitysehdotuksia ja hyödynnettävyys

Tulevaisuuden ennakkoinnin erilaisten menetelmien hyödyntäminen oppilaitosmaailmassa on toivottavaa. Menetelmät ovat hyödynnettävissä niin oppilaitoksen toiminnan kokonaiskehittämisessä kuin eri työtehtävien kehittämisessä, oleellisesti tulevaisuuden muutokset vaikuttavat myös ohjaamiseen ja oppimiseen. Tässä työssä käytettyä tulevaisuuspaikan menetelmää kannattaisi jatkaa säännöllisesti niin opinto-ohjaajien kuin muunkin opetushenkilöstön työnkuvan määrittelyssä ja kehittämisessä jopa lyhyemmällä aikajanelalla. Opinnäytetyön tietopuolisessa osiossa on kiteytettyä työn muutokset tulevaisuudessa, lisäksi tulevaisuusmenetelmien esittely on helposti luettavissa, vaikka ei tulevaisuusmenetelmätyöskentelystä olisikaan kiinnostunut. Niin työn muutosyhteenveetoa kuin tulevaisuuspaikain voidaan hyödyntää myös muille ammattiryhmille Omniassa. Pienelläkin tulevaisuuden visioinnilla saadaan helposti aikaan pohdintaa ja keskusteluita, jotka johtavat oman toiminnan kehittämiseen.

Kukaan meistä ei tiedä, mitä tulevaisuus oikeasti tuo tullessaan, se on sekä opinto-ohjaajalle, että ohjattavalle yhtä epävarmaa. Tulevaisuuden ennakkoinnissa syntyvä tieto voi kuitenkin olla varmaa tietoa, todennäköistä tietoa, epävarmaa tai yllättävää tietoa. Opinto-ohjaaja ei voi kertoa tulevaisuudesta faktoina, koska ei itsekään tiedä mitä se tuo tullessaan, mutta ohjaaja voi sekä laajentaa omaa tulevaisuusajatteluaan että kykyä ennakoida tulevaa. (Jokinen, Ollila & Vuorisalo 2015.) Opinto-ohjaaja voi hyödyntää omaa tulevaisuusajattelukykyään ja tietoaan omassa ohjaustyössään. Opinto-ohjauksen kehittäminen oppijan näkökulmasta, kehittää oppijan oman tulevaisuusajattelun laajentumiseen, omien mahdollisuuksien hahmottamiseen ja vahvan oman näkemyksen syntymiseen siitä, että itse voi vaikuttaa omaan tulevaisuuteensa. Sekä opinto-ohjaajan että oppijan on hyvä pohtia ja visioida tulevaisuuden työn muutoksia ja siihen liittyviä uusia tehtäviä ja ammatteja sekä osaamistarpeita.

Skenaariotyöskentelyn hyödyntäminen menetelmänä tulevaisuuden opinto-ohjaustyön suunnittelussa eri kouluasteiden ohjaustyötä tekevien kanssa sekä alueellisesti että valtakunnallisesti olisi hyödyllistä. Tässä raportissa kuvattua kehittämismenetelmää voidaan soveltaa työn kehittämiseen ja ammatillisen opinto-ohjauksen uudistamiseen myös muissakin työyhteisöissä ja organisaatioissa

Lähteet

Painetut

- Alasoini, T. & Houni, P. (toim.) 2019. TEM oppaat ja muut julkaisut 3/2019 Work Up! Tulevaisuuden työ. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki: Pilke.
- Bell, W. 2006. Foundations of future studies. History, Purposes, and Knowledge. New Jersey: Transaction Publishers.
- Bishop, P. & Hines, A. 2012. Teaching about the Future, Palgrave Macmillan Journals.
- Demos Helsinki & Demos Effect 2017. Työ 2040. Skenaarioita työn tulevaisuudesta. Helsinki: Demos Helsinki
- Dufva, M., Laine, P., Lähdemäki-Pekkinen, J., Parkkonen, P., & Vataja, K. 2019. Tulevaisuusbarometri 2019. Millaisena suomalaiset näkevät tulevaisuuden? Sitran selvityksiä 147. Helsinki: Erweko.
- Dufva, M. 2019. Heikot signaalit tulevaisuuden avartajina. Sitran selvityksiä 142. Vantaa: Erweko.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 7. painos. Tampere: Gummerus.
- Hallituksen julkaisusarja 2/2016. Toimintasuunnitelma strategisen hallitusohjelman kärkihankkeiden ja reformien toimeenpanemiseksi 2015-2019. Päivitys 2016. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.
- Hero, L-M. 2011. Kulttuuri kokeilee. Ennakoinnin menetelmien arviointi. Tuottaja 2020-Osara-portti 8. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu.
- Hietanen, O. & Kaivo-oja, J. 2005. Ennakoivaan arviointiin. [Foresight and evaluation]. Julkaisussa Lyytinen, Heikki K. & Räisänen, Anu (toim.) Kehittämissuuntaa arvioinnissa. Koulutuksen arviointineuvoston julkaisuja. Jyväskylä: Koulutuksen arviointineuvosto.
- Hiltunen, E. 2012. Matkaopas tulevaisuuteen. Helsinki. Talentum.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. painos. Jyväskylä: Bookwell.
- Jokinen, L., Ollila, J. & Vuorisalo, K. 2015 Oman tulevaisuuden mahdollisuudet ja mahdottoisuus. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 17(4). Tampere: Ammattikoulutuksen tutkimusseura-OTTU ry.
- Kettunen, J. & Meristö, T. 2011. Seitsemän tarinaa ennovaatiosta - Rohkea uudistaa ennakoiden. Helsinki: Teknologiainfo Teknova.
- Kuusi, O., Bergman, T. & Salminen, H. (toim.) Miten tutkimme tulevaisuuksia? 3. painos. Sastamala: Vammalan kirjapaino.
- Laakso, A. 2016. Tulevaisuutta tekemään - keskeisiä käsitteitä - metodeja tulevaisuustyöpajoihin. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Laakso, A. & Lehtinen, R. 2014. Tulevaisuutta tekemään - Työpajatyöskentelyn metodiopas. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.

Meristö, T. 2013. Skenaariotyöskentely strategisessa johtamisessa: Miksi skenaarioita? Teoksessa Kuusi, O, Bergman, T ja Salminen, H (toim). Miten tutkimme tulevaisuuksia? Helsinki: Tulevaisuuden tutkimuksen seura.

Meristö, T. 1991. Skenaariotyöskentely yrityksen johtamisessa. Acta Futura Fennica No. 3. Helsinki: VAPK

Onnismaa, J., Pasanen, H. & Spangar, T. (toim.) 2000. Ohjaus ammattina ja tieteenalana. Osa 1. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. Jyväskylä: PS-kustannus.

Opetushallitus 2019. Osaaminen 2035: Osaamisen ennakointifoorumin ensimmäisiä ennakointituloksia. Helsinki: Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2019

Opetushallitus 2014. Hyvän ohjauksen kriteerit perusopetukseen, lukiokoulutukseen ja ammatilliseen koulutukseen. Julkaisut ja oppimateriaalit. Helsinki: Opetushallitus.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2019. Kohti huippulaatua: Ammatillisen koulutuksen laatustrategia vuoteen 2030. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:29.

Organisation for Economic Co-operation and Development. Employment Outlook 2019 The future of work-Highlights. OECD.

Parkkonen, P. & Vataja, K. 2019. Näkökulmia ja lähestymistapoja tulevaisuustyön ja ennakkoinnin arviointiin. Futura 38:1, 60-73.

Pasanen, H. 2004. Työssä oppimisen ohjaus prosessina. Teoksessa Onnismaa, J., Pasanen, H. & Spangar, T. (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 3. Ohjaustyön välineet 2004. Jyväskylä: PS-kustannus, 151-176.

Pirttiniemi, J., Kasurinen, H., Kettunen, J., Marimaa, E.& Vuorinen, R. 2018. Opo 2. Opinto-ohjaajan käsikirja. Helsinki: Opetushallitus. Oppaat ja käsikirjat 2018:1.

Siukonen, T.& Neittaanmäki, P. 2019. Mitä tulisi tietää tekoälystä. Jyväskylä: Docendo.

Servoz, M. 2019. AI The future of work? Work of future! Raportti. Brysseli: Euroopan Komissio.

Vanston J, 2010. Minitrends: How innovators & Entrepreneurs discover & profit from business & technology trends, Technology Futures Inc. e-kirja

Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 13a/2017. Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 1. osa Jaettu ymmärrys työn murroksesta. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.

Valtioneuvoston julkaisusarja 30/2018. Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 2. osa Ratkaisuja työn murroksessa. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.

Vapaavuori, M. & Bruun S. (toim.) 2013. Miten tutkimme tulevaisuutta? 2. painos. Tampere: Tulevaisuuden tutkimuksen seura.

Varamäki, A. 2019.Future Proof. Tulevaisuuden työkirja. Jyväskylä: Docendo.

Vehviläinen, S. 2014. Ohjaustyön opas. Yhteistyössä kohti toimijuutta. Tallinna: Gaudeamus

Vilkka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4.uudistettu painos. Jyväskylä: Bookwell Oy

Vuorinen, T. 2014. Strategiakirja 20 työkalua. 2. painos. Helsinki: Talentum.

Sähköiset

Coffman, B. 1997. Weak Signal Research. Part I: Introduction. Viitattu 15.4.2017.
<http://www.mgtaylor.com/mgtaylor/jotm/winter97/wsrintro.htm>

Jyväskylän yliopisto, Ajankohtaista. 2019. Ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajien työssä-jaksaminen huolestuttaa tutkijaa. <https://www.jyu.fi/fi/ajankohtaista/arkisto/2019/09/amatillisen-koulutuksen-opinto-ohjaajien-tyossa-jaksaminen-huolestuttaa-tutkijaa>

Laitinen, J., Meristö, T. 2018. Mikroyrittäjän hyvinvointi ja tulevaisuus. Laurea Journal. Viitattu 5.12.2019 <https://journal.laurea.fi/mikroyrittajan-hyvinvointi-ja-tulevaisuus/>

Laki ammatillisesta koulutuksesta. 11.8.2017/531 Luku 7. Osaamisen hankkiminen. 61§ Oikeus saada opetusta ja ohjausta. Oikeusministeriö. Helsinki. Edita. Viitattu 28.10.2019.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/>

Metodix- Dare 2030 - Oppimisen tulevaisuuksissa 2017. Delfoi-tutkimuksia. Viitattu 10.12.2019. <https://drive.google.com/file/d/0B8Mar4GAgonUQWtRR291alhBaHc/view>

Metodix - metoditietämystä kaikille, Anita Rubin: Skenaariotyöskentely Tulevaisuuksientutkimuksessa. Viitattu 11.10.2019. <https://metodix.wordpress.com/2015/01/31/skenaariotyoskentely-tulevaisuuksientutkimuksessa/>

OECD Employment Outlook 2019. The future of work-Highlights. Viitattu 4.12.2019.
<https://www.oecd.org/employment/employment-outlook-2019-highlight-en.pdf>

Omnia. Hankkeet 2019. Viitattu 19.11.2019. <https://www.omnia.fi/tietoa-omniaa/hankkeet/digitaaliset-oppimisratkaisut>

Omnia. Tietoa Omniasta. 2019. Viitattu 23.10.2019. <https://www.omnia.fi/tietoa-omniaa/organisaatio>

Omnia. Opiskelijan sivut.2019. Viitattu 8.11.2019. <https://www.omnia.fi/opiskelijansivut/amatilliselle-opiskelijalle/ohjaus-ja-tuki>

Omnia. MakerSpace. 2019. Viitattu 3.11.2019. <https://www.omnia.fi/uutiset/omniaan-tekniologiapainotteinen-yhteistyotila-makerspace-yhdistaa-opiskelijat-ja-startupit>

Opetushallitus 2019. Tietopalvelut. Viitattu 29.5.2019.
http://www.oph.fi/tietopalvelut/ennakointi/koulutus_ja_osaamistarpeiden_ennakointi/metelmat

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2019. Ammatillisen koulutuksen reformi. Viitattu 18.11.2019.
<https://minedu.fi/amisreformi>

Rubin, A. 2004. Tulevaisuudentutkimus tiedonalana. TOPI - Tulevaisuudentutkimuksen oppimateriaalit. Tulevaisuuden tutkimuskeskus, Turun yliopisto. Viitattu 11.11.2019.
<https://tulevaisuus.fi>

Suomen opinto-ohjaajat ry. 2019. Opinto-ohjaajien työnkuvat eri kouluasteilla. Viitattu 8.11.2019. <https://www.sopo.fi/yhdistys/https-www-sopo-fi-wp-admin-post-phppost2356actionedit/>

Tulevaisuuspäivä. 2019. Viitattu 15.11.2019. <http://tulevaisuuspaiva.fi/materiaalit/>

Turun Yliopisto, Tulevaisuuden tutkimuksen keskus. Viitattu 25.3.2017.
<https://www.utu.fi/fi/yksikot/tva/esittely/tulevaisuudentutkimus/Sivut/home.aspx>

Julkaisemattomat

Omnia. 2019. Ohjauksen opas. Päivitetty 4.10.2019. Omnia. Espoo.

Kuviot

Kuvio 1: Omnia lukuina	18
Kuvio 2: Omnian strateginen viitekehys	19
Kuvio 3: Toimintaskenaariotyöskentelyn viitekehys.	25
Kuvio 4: Ydinpätevyyspuu ammatillisen opinto-ohjaajan työn tulevaisuudesta 2030.....	42

Taulukot

Kuvio 1: Omnia lukuina	18
Kuvio 2: Omnian strateginen viitekehys	19
Kuvio 3: Toimintaskenaariotyöskentelyn viitekehys.	25
Kuvio 4: Ydinpätevyyspuu ammatillisen opinto-ohjaajan työn tulevaisuudesta 2030.....	42

Valokuvat

Valokuva 1: Ryhmätyöskentelyä Peste-analyysin parissa tulevaisuusparissa	32
Valokuva 2: Peste-analyysin tuloksia tulevaisuusparissa	32
Valokuva 3: Tulevaisuustaulukko työskentelyä tulevaisuusparissa.....	33