

Raimo Vuorinen, Jaana Kettunen,
Outi Ruusuvirta-Uuksulainen & Eelis Kukkaneva

Urasuunnittelutaitoja jäsentävä selvitys ja näkökulmia jatkokehittämistä varten



Raportteja ja työpapereita
Koulutuksen tutkimuslaitos (KTL)



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
KOULUTUKSEN TUTKIMUSLAITOS

Koulutuksen tutkimuslaitos
Raportteja ja työpapereita 2

Urasuunnittelutaitoja jäsentävä selvitys ja näkökulmia jatkokehittämistä varten

Raimo Vuorinen, Jaana Kettunen,
Outi Ruusuvirta-Uuksulainen & Eelis Kukkaneva



KEHA-keskus



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
KOULUTUKSEN TUTKIMUSLAITOS



**Euroopan unionin
rahoittama**
NextGenerationEU

KOULUTUKSEN TUTKIMUSLAITOS

Koulutuksen tutkimuslaitos (KTL) on vuonna 1968 perustettu valtakunnallinen koulutustutkimuksen keskus. KTL on koulutustutkimuksen alalla Pohjoismaiden suurin tutkimuslaitos, ja se toimii Jyväskylän yliopiston monitieteisenä erillislaitoksena.

JULKAISUN ESITTELYTEKSTI

Tässä raportissa tarkastellaan kansalliseen ja kansainväliseen kirjallisuuteen pohjautuen sitä, kuinka yksilöiden ja ryhmien urasuunnittelutaidot vahvistuvat eri elämänvaiheissa ja konteksteissa. Lisäksi kuvataan sitä, millaisilla julkisilla ja yksityisillä palveluilla voidaan tukea urasuunnittelutaitojen kehittymistä. Urasuunnittelutaidot nähdään monitahoisina, metakognitiivisina koko elämän ajan rakentuvina kompetensseina, joita yksilö kehittää vuorovaikutuksessa yhteiskunnan kanssa. Raportissa tarkastellaan eri maiden urasuunnittelutaitojen viitekehyksiä ja kootaan yhteen kansallisten ja kansainvälisten arviointien sekä kehittämishankkeiden kautta havaittuja urasuunnittelutaitojen osatekijöitä, jotka ovat osoittautuneet merkityksellisiksi riippumatta kansallisesta kontekstista tai ohjauspalvelujen järjestämistavoista. Tarkastelussa huomioidaan se, millaisessa yhteiskunnallisessa ja sosiokulttuurisessa kontekstissa viitekehykset on laadittu, ja arvioidaan, miltä osin esitetyillä viitekehyksillä voisi olla yhtymäpintaa Suomen kansalliseen kontekstiin. Lisäksi raportissa tarkastellaan ja arvioidaan sitä, millaisin eri menetelmin urasuunnittelutaitojen lähtötasoa ja kehittymistä voidaan mitata, millaisia nämä mittarit ovat tai voisivat olla ja mihin niillä pyritään. Raportti sisältää konkreettisia ehdotuksia urasuunnittelutaitojen viitekehyksen kehittämisen tueksi Suomessa.

Tämä raportti on laadittu osana KEHA-keskuksen toteuttamaa Urasuunnittelutaitojen edistämishanketta. Hanke pohjautuu Elinikäisen ohjauksen strategian 2020–2023 tavoitteisiin sekä Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen (2020) linjauksiin. Elinikäisen ohjauksen valtakunnalliseen kehittämiseen on saatu EU:n elpymis- ja palautumistukivälineestä rahoitusta Suomen kestävä kasvun ohjelman perusteella.

Koulutuksen tutkimuslaitos
Raportteja ja työpapereita 2
ISSN 2954-1344

ISBN 978-951-39-9574-4 (PDF)

Julkaisun pysyvä osoite: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-9574-4>

DOI: <https://doi.org/10.17011/kti-rt/2>

© Kirjoittajat ja Koulutuksen tutkimuslaitos
Tämä teos on lisensoitu Creative Commons -lisenssillä CC BY 4.0
Kansi: Martti Minkkinen

Jyväskylä 2023

Sisältö

	Kuviot ja taulukot.....	6
1	JOHDANTO	9
2	URASUUNNITTELUTAITOJEN VAHVISTUMINEN ERI ELÄMÄNVAIHEISSA JA KONTEKSTEISSA	11
	Lähtökohdat	13
	Urasuunnittelutaitojen oppiminen jatkumona eri elämävaiheissa ja konteksteissa.....	15
3	URASUUNNITTELUTAITOJEN KEHITTÄMISEN EDISTÄMINEN.....	18
	Perusopetus	20
	Toisen asteen koulutus	24
	Korkea-asteen koulutus.....	26
	Työllisyyspalvelut.....	29
	Urasuunnittelutaitojen edistäminen työpaikoilla.....	35
	Yhteenveto urasuunnittelutaitojen edistämisestä eri konteksteissa	37
4	URASUUNNITTELUTAITOJEN VIIITEKEHYKSET JA NIISTÄ ESITETYT ARVIOINNIT	38
	DOTS-malli	38
	Blueprint-kehukset	43
	Oppimismallit	46
	Urasuunnittelutaitojen tasot.....	47
	Yhteenveto	49
	EU:n rahoittamia projekteja urasuunnittelutaitojen kehittämiseksi.....	49
5	KANSALLISIA URASUUNNITTELUTAITOJEN KEHYKSIÄ	54
	Australian Blueprint-kehys.....	54
	Viitekehyyksen tausta, rakenne ja sisällöt.....	55
	Yhteenveto	64
	Norjan kansallinen kehys.....	64
	Viitekehyyksen rakenne ja sisällöt	65
	Yhteenveto	71
	Skotlannin kansallinen kehys	72

	Viitekehysten rakenne ja sisällöt	73
	Yhteenveto	77
6	URASUUNNITTELUTAIDOJEN LÄHTÖTASON JA KEHITTÄMISEN MITTAAMINEN SEKÄ MITTARIT	78
	Summatiivinen vai formatiivinen arviointi?.....	80
	Urasuunnittelutaitojen arvioinnissa käytettäviä työvälineitä.....	82
	Palvelutarpeita ja yksilön valmiuksia kartoittavia työvälineitä.....	83
	Urasuunnittelutaitojen kuvaaminen osaamistavoitteina summatiivista arviointia varten	89
	Portfolion mahdollisuudet urasuunnittelutaitojen arvioinnissa.....	91
	Urasuunnittelutaitojen kansalliset viitekehukset osana ohjauksen laatua	93
7	KOLME NÄKÖKULMAA URASUUNNITTELUTAIDOJEN KANSALLISEKSI VIITEKEHYKSEKSI	101
	Blueprint-tyyppinen viitekehys	101
	Yksilön reflektioprosessia painottava viitekehys.....	106
	Uutta DOTS-mallia soveltava viitekehys.....	109
8	JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET.....	114
	Minimivaatimukset kansalliselle elinikäisten urasuunnittelutaitojen viitekehykselle	114
	Yhteenveto urasuunnittelutaitojen kansallisen viitekehysten vaihtoehdoista	115
	Lähtökohtia kansallisen elinikäisten urasuunnittelutaitojen viitekehysten laadinnalle ja jatkokehittämiselle	119
	Urasuunnittelutaitojen kehityksen liittymispinnat kansallisen ELO- strategian painotuksiin	120
	Lähteet	122
	Liitteet.....	133
	Liite 1. Esimerkkejä urasuunnittelun eri osaamisalueista sekä työskentelyyn liitetyistä teemaehdotuksista (Norja).....	133
	Liite 2. Esimerkkejä opittujen urasuunnittelutaitojen saavuttamisen arviointikriteereistä (Skotlanti)	138

Kuviot ja taulukot

Kuviot

Kuvio 1	Urasuunnittelutaitojen oppiminen jatkumona eri elämänvaiheissa ...17
Kuvio 2	Lukiolainen urasuunnittelijana (Kasurinen 2018)25
Kuvio 3	DOTS-malli ja sen eri osa-alueisiin liittyviä toiminnallisia tavoitteita (Law & Watts, 1977)39
Kuvio 4	Uuden DOTS-mallin urasuunnitteluun liittyvää oppimista jäsentävä kokonaisuus (Law, 1999)42
Kuvio 5	Urasuunnitteluun integroitava oppiminen uuden DOTS-mallin mukaan (Law, 1999)43
Kuvio 6	Urasuunnittelutaitojen oppiminen nelivaiheisena syklinä (NCGE, 2017)47
Kuvio 7	Uraoppiminen kontekstissa -malli67
Kuvio 8	Urasuunnittelutaitojen osa-alueet ja osaamiskuvaukset Skotlannissa (mukaiillen Skills Development Scotland, 2020)73
Kuvio 9	Ehdotus uudeksi urasuunnittelutaitojen kansalliseksi kehykseksi Skotlannissa (Skills Development Scotland, 2022)76
Kuvio 10	Työelämätutka (Spangar ym., 2013)87
Kuvio 11	Työelämätutkan käyttökerrat vuosina 2018–2023 (Keha-keskus, 2023)88
Kuvio 12	Portfolion mahdollisia käyttötarkoituksia urasuunnittelutaitojen arvioinnissa (Sultana, 2013)91
Kuvio 13	Urasuunnittelutaidot ohjauksen laatukriteerien perustana Uudessa-Seelannissa (Careers New Zealand, 2016)94
Kuvio 14	Urasuunnittelutaitojen yhteys laaja-alaisiin oppimistavoitteisiin Uudessa-Seelannissa (Careers New Zealand, 2016)95
Kuvio 15	Ohjauksen kansallinen arviointikehikko Kanadassa (mukaiillen Redekopp, Bezanson, Dugas, 2015)98

Kuvio 16	Urasuunnittelutaitojen arvioinnin merkitys ohjauksen kansallisen ekosysteemin kehittämisessä (CCDF, 2021)	100
Kuvio 17	Urasuunnittelutaitojen perusjäsenitys Blueprint-tyyppisenä kehiksenä	102
Kuvio 18	Urasuunnittelutaitojen jäsenitys reflektioprosessina	107
Kuvio 19	Urasuunnittelutaitojen perusjäsenitys soveltaen uutta DOTS-mallia.....	109
Kuvio 20	Urasuunnittelutaitojen kansallinen kehys uuden DOTS-mallin mukaan jäsenettynä (Law, 1999)	110
Kuvio 21	Urasuunnittelutaitojen viitekehysten paikantaminen osana kansallisen ELO-strategian 2020–23 painopistealueita	121

Taulukot

Taulukko 1	Opetussuunnitelmaan integroituvan ohjauksen ja uraohjaukseen erikoistuneiden palvelujen ulottuvuuksia (Gravina & Camilleri, 2020; Law, 1996)	20
Taulukko 2	Blueprint-kehysten painotukset Yhdysvalloissa, Kanadassa ja Australiassa	45
Taulukko 3	Esimerkki urasuunnittelutaitojen osaamistavoitteiden syvenemisestä Etelä-Korean kansallisessa urasuunnittelutaitojen kehityksessä	48
Taulukko 4	Urasuunnittelutaidot vaiheittain (Australian Blueprint for Career Development, 2022)	61
Taulukko 5	Esimerkkejä kysymyksistä, joita voi soveltaa ohjauksessa osaamisalueella ”Muutos ja vakaus”	70
Taulukko 6	Opiskelu- ja urasuunnitteluvalmiudet -osa-alueen osaamistavoitteet ja kiitettävän tason arviointikriteerit	90
Taulukko 7	Esimerkki ohjauksen tuloksena opittavista urasuunnittelutaidoista Uudessa-Seelannissa (Careers New Zealand, 2016a)	96
Taulukko 8	Esimerkki urasuunnittelutaitojen edistämisestä osana oppilaitoksen ohjausjärjestelyjen laatua Uudessa-Seelannissa (Careers New Zealand, 2016a)	97

Taulukko 9	Esimerkki urasuunnittelutaitojen mahdollisista kuvauksista Blueprint-kehityksen osaamisalueelta "Henkilökohtainen kehittyminen"	104
Taulukko 10	Esimerkkejä kysymyksistä, joita voi soveltaa ohjauksessa osaamisalueella "Itsetuntemus"	108
Taulukko 11	Esimerkki uuden DOTS-mallin ja CASVE-syklin soveltamisesta osaamisalueeseen "Osaan tehdä tietoisia päätöksiä"	111
Taulukko 12	Yhteenveto urasuunnittelutaitojen kansallisen viitekehityksen vaihtoehtoja	115

1 JOHDANTO

Elinikäisten urasuunnittelutaitojen kehittäminen on keskeinen ohjauksen kehittämisaalue sekä kansallisesti (Toni & Vuorinen, 2020; Valtioneuvosto, 2020a, 2020b) että kansainvälisesti (Euroopan unionin neuvosto, 2018). Yksilöiden ja ryhmien urasuunnittelutaitojen oppiminen ja kehittyminen eivät ole itsestäänselvyyksiä, vaan niihin tulee tietoisesti panostaa. Tätä näkökulmaa on korostettu poliittisella tasolla, ohjausta koskevassa tutkimuksessa sekä käytännön ohjaustyössä. Urasuunnittelutaidot omana opittavissa olevana osaamisalueena on sisällytetty Euroopan unionin elinikäisen oppimisen avaintaitoihin (Euroopan unionin neuvosto, 2018). Näihin avaintaitoihin kuuluvia urasuunnittelutaitoja ovat esimerkiksi taito visioida omaa tulevaisuutta ja työuraa, tiedonhaku työmarkkinoista, ammateista ja opinnoista sekä yhteiskunnallisen keskustelun seuraaminen ammattien kehityskulkujen ymmärtämiseksi ja työllistymismahdollisuuksien ennakoimiseksi.

Koulutuksen ja työelämän eri sektoreilla olisi hyvä käyttää yhteistä määritelmää ja tulkintaa siitä, mitä urasuunnittelutaidot ovat ja kuinka niitä kehitetään (ELGPN, 2015a). Tutkimukset osoittavat, että yksilöiden hyvät urasuunnittelutaidot vahvistavat heidän sitoutumistaan oppimiseen ja opiskeluun, vähentävät opintojen harkitsemattomia keskeytyksiä, edistävät työmarkkinoilla tapahtuvien siirtymien sujuvuutta ja joustavuutta, tasapainottavat osaamisen kysyntää ja tarjontaa työmarkkinoilla sekä vahvistavat yksilöiden kykyä toimia muutostilanteissa (mm. Bridgstock, 2009; Hooley, 2014; Hooley & Dodd, 2015; Kettunen ym., 2020; Lovšin, 2017). Urasuunnittelutaidot edistävät myös aliedustettujen ryhmien ja työelämässä heikommassa

asemassa olevien yksilöiden parempaa elämää sekä yhteiskunnallista osallisuutta, tietoisuutta ja toimintavalmiutta. Ne auttavat yksilöitä ja ryhmiä kohtaamaan elämään, opiskeluun tai työelämään liittyviä (yhteiskunnallisia) haasteita tai rakenteita, jotka voivat olla yhteydessä esim. sukupuoleen, kulttuuriin taustaan, ikään, toimintakykyyn tai yhteiskunnalliseen asemaan. Elinikäisen ohjauksen määritelmän (Euroopan unioni neuvosto, 2004) ja sen taustalla olevien periaatteiden (ELGPN, 2015b) mukaan urasuunnittelutaitojen oppimisessa on kysymys yksilöiden merkityksellisten koulutus- ja työmarkkinasiirtymien rinnalla omien kokemusten, vahvuuksien, valmiuksien ja tavoitteiden tunnistamisesta yksilöllisenä ja yhteisöllisenä osaamisena missä tahansa oman elämän vaiheessa ja tätä kautta laajemmin yhteiskunnallisesta osallisuudesta sekä yhdenvertaisuuden edistämisestä.

2 URASUUNNITTELUTAIDOJEN VAHVISTUMINEN ERI ELÄMÄNVAIHEISSA JA KONTEKSTEISSA

Tarve urasuunnittelutaitojen oppimiselle ja niiden kuvaamiselle omana laaja-alaisena osaamisalueena nousee yhteiskunnan, työelämän, teknologian, talouden ja yritysrakenteiden muutoksista. Perinteisten työtehtävien ja työpaikkojen katoaminen on johtanut uudentyyppisten, uutta osaamista vaativien työpaikkojen syntymiseen. Nuorena tehdyt koulutusta ja työuraa koskevat ratkaisut eivät nykyisin ole lopullisia, vaan yksilöiden on oltava valmiita kohtaamaan muutoksia ja siirtymiä koko elämän ajan. "Ura" käsitteenä ja terminä ei katoa, se saa uusia horisontaalisia, syvyysuuntaisia ja vertikaalisia ulottuvuuksia. Jokaisen tulee tunnistaa omat mahdollisuutensa ja rajoituksensa sekä ympäröivän yhteiskunnan luomat mahdollisuudet ja rajoitukset. Yksilöt tarvitsevat urasuunnittelutaitoja hallitakseen epälineaarisia urapolkujaan.

Toinen tarve urasuunnittelutaitojen määrittämiseksi omana osaamisalueenaan liittyy elinikäiseen oppimiseen integroituvan elinikäisen ohjauksen painotusten muutokseen 2000-luvulla. Aiemman yksittäisiin päätöksiin tai ongelmallisiksi koettujen tilanteiden ratkaisemiseen keskittyneen ohjauksen rinnalla on viime vuosina alettu korostaa ohjauksen merkitystä myös mahdollistamisprosessina. Tavoitteena on ennaltaehkäisevän ja korjaavan lähestymistavan tasapaino. Samalla on siirrytty tarjontakeskeisestä ohjauksen diskurssista ajattelutapaan ja kielenkäyttöön, jotka kuvaavat vahvemmin yksilön omaa subjektiivista oppimista ja osaamista (Kraatz, 2017). Ohjausprosessissa yksilö oppii arvioimaan, mitä tietoja ja taitoja hän tarvitsee sekä kuinka, missä ja miten hän voi niitä vahvistaa (Savickas, 2020) omien lähtökohtien ja valmiuksien mukaisesti. Urasuunnittelutaitojen oppiminen on pitkän aikavälin prosessi, jossa yksilö vahvistaa vaiheittain taitoja, joita hän voi myöhemmin hyödyntää vastaavissa tulevilla muutostilanteissa. Tavoitteena on, että yksilö pystyy tunnistamaan rajat, joissa hän voi hallita uraansa ja elämäänsä sekä löytää oman paikkansa ja kiinnittyä yhteiskuntaan hänelle itselleen merkityksellisellä tavalla (Kuurila, 2014) sekä yksilönä että yhteisöjen jäsenenä.

Kolmas tarve urasuunnittelutaitojen täsmentämiseen liittyy teknologian ja tekoälyn käyttöön työelämässä ja yhteiskunnassa. Nykyisten työvälineiden avulla ajantasaisin työmarkkina- ja ennakointitieto on samanaikaisesti työnhakijoiden, ohjaajien, koulutuksen järjestäjien ja työnantajien yhteisessä käytössä. Urasuunnittelussa käytettävän tiedon lisäksi saatavilla on työvälineitä oman osaamisen itsearviointiin sekä omaa tulevaisuutta koskevien suunnitelmien laatimiseen joko ammattilaisten tuella tai ilman heitä. Teknologiaa, sosiaalista mediaa, hyödyntäen yksilö voi tarkastella urasuunnitteluun liittyviä kysymyksiä myös yhteisöllisenä prosessina osallistavassa ympäristössä (co-careering) (Kettunen 2017.) Teknologia avaa perinteisiä ohjauksen valta- ja vuorovaikutussuhteita. Yksilön on tarpeen oppia löytämään keskeisimmät tietolähteet, käyttämään monikanavaisia tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluja, arvioimaan eri tietolähteiden kautta saadun tiedon luotettavuutta ja tarkoituksenmukaisuutta sekä omaa läsnäoloaan eri ympäristöissä urasuunnittelun näkökulmasta.

Eri konteksteissa toteutetun ohjauksen yhteydessä on aiempina vuosikymmeninä tarkasteltu useita urasuunnittelun osa-alueisiin liittyviä teemoja, esimerkiksi itsetuntemusta, itseohjautuvuutta, päätöksentekoa, valintoja ja yleisiä työelämätaitoja. Urasuunnitteluun läheisesti liittyviä käsitteitä ovat lisäksi muun muassa urataidot (Kuurila, 2014; Onnismaa, 2003), uramuotoilu (Savickas, 2020), opiskelukyky, toimintakyky (Kunttu, 2009), minäpystyvyys (Lent, 2013; Bandura, 1997), hyvinvointi, resilienssi (Pojjula, 2018), itsesäättely (Aro, 2014), autonomia, henkisyys (spirituality) (Bimrose & Hearne, 2012), toimijuus (Amundson, 2009; Bandura, 2001) ja joustavuus (Hayes, 2004). Nämä teemat yhdessä yksilön omien tulevaisuutta koskevien odotusten kanssa ovat tärkeitä eri siirtymävaiheissa ja elämänsuunnan määrittelyssä. Kirjallisuudessa näitä aiheita käsitellään kuitenkin useimmiten teemoina, jotka liittyvät ohjaukseen tai urasuunnittelutaitojen kehittämiseen liittyvien kurssien sisältöön. Tällöin urasuunnittelu kuvataan ohjausprosessiin integroituvina ohjaajan tekoina ja yksilön luottamuksena itseensä valintatilanteissa (esim. Solberg ym., 2005), ei niinkään yksilön näkökulmasta erillisenä, opittavissa olevana osaamisalueena tai taitoina.

Lähtökohdat

Ohjausalan kansainvälisessä kirjallisuudessa on erilaisia kuvauksia urasuunnittelutaitojen sisällöistä sekä konteksteista, joissa näitä taitoja opitaan. Urasuunnittelutaidot kuvataan joko osana muuta ammattialasta riippumatonta laaja-alaista osaamista tai kokoavana kattokäsitteenä useammalle osaamisalueelle. Kapeimmillaan urasuunnittelutaidot on jäsennetty osaksi yleisiä työllistyyvyys- tai työllistymistaitoja, joihin sisältyvät työnhakemisen taidot, ammatin substanssiosaaminen, työpaikan säilyttämisen taidot sekä päätöksentekotaidot. Yhdysvalloissa urasuunnittelun osaksi liitettiin myös taidot, joiden avulla yksilö kokoaa itseään ja uraa koskevat tiedot yhteen henkilökohtaiseksi toimintasuunnitelmaksi (Herr & Johnson, 1989). Näin urasuunnittelutaidot saivat tietoulottuvuuden lisäksi päätöksentekoa yksityiskohtaisemmin jäsentävän prosessiulottuvuuden, johon sisältyy kyky arvioida erilaisia omaa tulevaisuutta koskevia vaihtoehtoja.

Kansainvälinen työjärjestö ILO on sisällyttänyt urasuunnittelutaidot osaksi 2000-luvun ydintaitoja, joita yksilöt tarvitsevat arjessa ja työelämässä (ILO, 2021). ILO jakaa ammattialasta riippumattomat ydintaidot neljään ryhmään: 1) sosiaaliset taidot ja tunnetaidot, 2) kognitiiviset ja metakognitiiviset taidot, 3) teknologian käytön perustaidot ja 4) taidot, joita tarvitaan kestävään ympäristöön liittyvissä työtehtävissä. Näitä taitoja tarvitaan eri aloilla ja eritasoisista asiantuntijuutta edellyttävissä työtehtävissä, jotta yksilöt voivat saavuttaa henkilökohtaiset tavoitteensa ja työllistyä jatkuvasti muuttuvilla työmarkkinoilla.

Urasuunnittelutaidot ILO luokittelee osaksi kognitiivisia ja metakognitiivisia taitoja, joita ovat monilukutaito, analyttinen ja kriittinen ajattelu, luovuus ja innovatiivisuus, strateginen ajattelu, ongelmanratkaisu- ja päätöksentekotaidot, itsereflektio ja oppimaan oppiminen, tiedonhankinta ja tiedon analysointi sekä suunnittelu- ja organisointitaidot. ILO:n määritelmän mukaan urasuunnittelutaitoihin sisältyvä seuraavat taidot: *”Kyky laatia suunnitelmia ja työskennellä lyhyen ja pitkän aikavälin ja eri kriteerien avulla seurattavissa olevien tavoitteiden saavuttamiseksi. Kyky vaihtaa ja jakaa tietoja ja ajatuksia sellaisten henkilöiden ja ryhmien kanssa, joilla on yhteisiä tavoitteita ja intressejä. Kyky kehittää kumppanuuksia yhteisen hyödyn saavuttamiseksi. Kyky käyttää työmarkkinatietoa ja ennakointitietoa*

työmahdollisuuksien tunnistamiseksi, työelämän ja työolojen ymmärtämiseksi sekä työnhakutaitojen parantamiseksi” (ILO, 2021, 31). ILO:n määritelmä korostaa urasuunnittelutaitojen ja metakognitiivisten taitojen yhteyttä, jotka auttavat yksilöä ymmärtämään paremmin omia ajatteluprosessejaan ja yhdistämään eri lähteistä tulevaa tietoa eri tilanteissa tarvittaviin toimintastrategioihin ja päätöksentekoon. Yksilöt tarvitsevat näitä taitoja voidakseen suhteuttaa omat tavoitteensa olemassa oleviin mahdollisuuksiin ja toimiakseen erilaisissa vuorovaikutustilanteissa.

Euroopan neuvoston elinikäisen ohjauksen päätöslauselmissa, vuosina 2004 ja 2008, urasuunnittelutaitojen oppiminen nostettiin yhdeksi kansallisten ohjausjärjestelyjen kehittämiskohteeksi. Jäsenmaita kehoitettiin integroimaan elinikäinen ohjaus osaksi kansallisia elinikäisen oppimisen strategioita ja liittämään urasuunnittelutaitojen oppiminen osaksi eri oppilaitosmuotojen opetussuunnitelmia. Eurooppalaisen elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikan verkosto (ELGPN) toteutti vuosina 2008–2009 selvityksen, jossa 15 jäsenmaan edustajat kokosivat aineistoa urasuunnittelutaitojen määritelmästä, niiden oppimisen integroitumisesta opetussuunnitelmiin sekä siitä, kuinka urasuunnittelutaitoja syvennetään TE-palveluissa, ja miten näiden taitojen syvenemistä arvioidaan.

ELGPN-verkoston toteuttama selvitys (Sultana, 2012) nosti esille kysymyksen siitä, kuinka alkuperäisessä englanninkielisessä ministerineuvoston päätöslauselmassa käytetty ”Career Management Skills” -termi on käännetty eri kielille ja kuinka valittu terminologia ymmärretään eri jäsenmaissa. Ranskan-kielinen käännös ”acquisition de la capacité de s'orienter” korostaa englanninkielisen termin tavoin yksilön autonomiaa ja subjektiivutta ohjausprosessissa. Selvityksen (Sultana, 2012) mukaan, joidenkin käännösten kohdalla on kuitenkin ollut vaikeuksia tavoittaa tätä alkuperäisen käsitteen merkitystä. Eri kielissä urasuunnittelutaitojen osa-alueet kuuluvat laajempiin koulutusjärjestelmän tavoitteisiin, kuten elämänhallintaan, henkilökohtaiseen sosiaaliseen kehitykseen, siirtymisvaiheissa toimimiseen tai työnhakutaitoihin. Yksittäisten valintojen sijaan ura nähdään määritelmässä yksilöllisenä polkuna, joka sisältää useita siirtymiä työssä, oppimisessa ja muussa henkilökohtaisessa elämässä.

ELGPN-verkoston pohjoismaiset jäsenet totesivat myös, että englanninkielistä termiä ”Career Management Skills” on vaikea kääntää tavalla, joka olisi yhdenmukainen pohjoismaisten ohjaukikäytäntöjen kanssa. Pohjoismaiden edustajat ehdottivat skandinaavisessa kontekstissa käytettäväksi termiä ”Career Competence” tai ”Karriärkompetens” (Thomsen, 2014). Näin muotoiltuna haluttiin korostaa ohjauksen liittymispintaa oppimiseen (vrt. ”Career Learning” tai ”Career Development Learning”). Pohjoismaiden omassa urasuunnittelutaitoja koskevassa raportissa urasuunnittelutaitojen määrittelyssä uraosaaminen on *”taito ymmärtää ja kehittää itseään, tutkia elämää, oppimista ja työtä sekä hallita elämää, oppimista ja työtä muutosten ja siirtymien aikana. Se on tietoisuutta siitä, mitä ihminen tekee, mitä ihminen voi tehdä, ja että yksilöt muokkaavat elämäntapaansa ja tekojaan sekä samalla vaikuttavat omiin tulevaisuuden mahdollisuuksiinsa”* (Thomsen, 2014, 5).

Urasuunnittelutaitojen oppiminen jatkumona eri elämänvaiheissa ja konteksteissa

Urasuunnittelutaitojen oppimiseen sisältyy muun muassa tieto omasta itsestä, työmarkkinoista ja ympäröivästä maailmasta. Taitoihin sisältyy lisäksi tietoisuus siitä, että yksilöt ovat elämäntilanteensa ja toimintansa muovaamia, mutta he voivat myös vaikuttaa ja muokata omaa ja yhteiskunnan tulevaisuutta. Näin ollen taidot kehittyvät yksilön ja yhteisön vuorovaikutuksessa. Euroopan unionin neuvosto sisällytti urasuunnittelutaidot osaksi elinikäisen oppimisen avaintaitoja korostamalla, että urasuunnittelutaidoissa on kyse *”kyvystä pohtia omaa toimintaa, kyvystä ajan- ja tiedonhallintaan, kyvystä työskennellä rakentavasti muiden kanssa sekä hallita omaa oppimista ja uraa. Siihen kuuluu se, että tuntee itselleen parhaiten soveltuvat oppimisstrategiat, omat taitojen kehittämistarpeensa ja eri tavat kehittää taitoja ja osaa kartoittaa koulutus- ja uramahdollisuuksia ja tarjolla olevaa ohjausta ja neuvontaa”* (Euroopan unionin neuvosto, 2018).

Urasuunnittelutaidot sekä niihin liittyvät tiedot, taidot ja asenteet muuttuvat ajan myötä, ja ihmisillä on erilaisia odotuksia omasta tulevaisuudesta eri elämänvaiheissa. Osaa taidoista tarvitaan kaikissa elämäntilanteissa, osa taidoista taas liittyy oppimis-, osaamis- (Arola ym., 2022) ja

ammatti-identiteetin muodostumiseen ja päätöksentekoon. Tämän vuoksi eurooppalaisissa määritelmässä korostetaan taitojen oppimiseen liittyvän pedagogiikan sekä ohjauksen merkitystä: taitojen kehittymisen nähdään olevan yhteydessä ihmisen henkilökohtaisessa elämässä tapahtuviin siirtymävaiheisiin. Vaikka urasuunnittelutaitoja voidaan oppia, kaikki yksilöt ja ryhmät eivät välttämättä tunnista omia taitojaan tai tiedosta, että näitä taitoja tulee päivittää ja vahvistaa uusiin tilanteisiin valmistauduttaessa.

Kansallisen urasuunnittelutaitojen kehityksen laatimisen pohjana on taroituksenmukaista käyttää Eurooppalaisen elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikan verkoston (ELGPN) vahvistamaa määritelmää.

Urasuunnittelutaitojen määritelmä

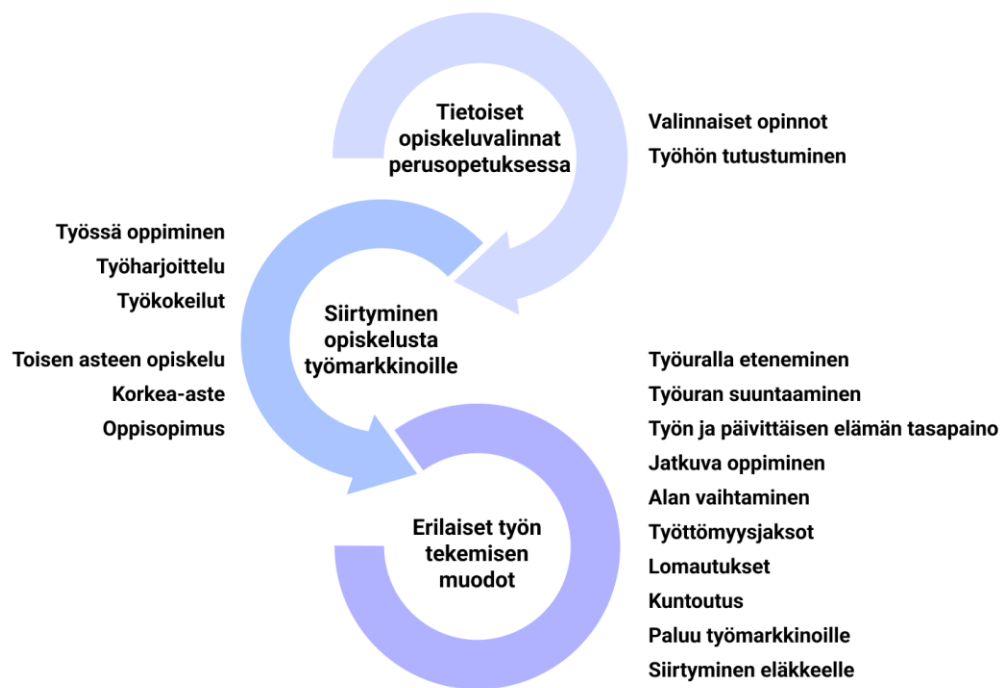
Elinikäiset urasuunnittelutaidot viittaavat osaamiseen ja kompetensseihin (tietoihin, taitoihin ja asenteisiin), joiden avulla kaiken ikäiset ja eri elämäntilanteissa olevat yksilöt ja ryhmät parantavat kykyään hallita omia koulutus- ja työuriaan. Nämä tiedot, taidot ja asenteet liittyvät henkilökohtaiseen kasvuun, opiskelun suunnitteluun ja urasuunnitteluun (ELGPN, 2015b, 13).

Tässä määritelmässä urasuunnittelutaidot muodostavat kokoavan yläkäsitteen eri osaamisalueille. Tämän määritelmän käyttöönoton etuna on se, että se mahdollistaa jatkossa urasuunnittelutaitojen kehittämiseen liittyvän kansainvälisen yhteistyön ja vertaisoppimisen.

Eri yksilöillä on erilaiset valmiudet toimia siirtymävaiheissa. Tämän takia sekä yksilöiden että koko yhteiskunnan kannalta on perusteltua, että koko väestöllä on edellytykset tehdä harkittuja ja tietoisia omaa tulevaisuutta koskevia suunnitelmia ja ratkaisuja. Tämän vuoksi yhä useammassa maassa urasuunnittelutaitojen tavoitteellinen oppiminen pyritään integroimaan osaksi eri kouluasteiden opetussuunnitelmia. Näin toimimalla pyritään määrittämään se, mitä on opittava (selkeä ja tunnistettava luettelo taidoista, osaamisesta ja asenteista), sekä se, miten oppiminen on mahdollista (Mackay ym., 2015). Euroopan unionin jäsenmaissa myös julkisia työvoimapalveluja kannustetaan tarjoamaan työttömille urasuunnittelutaitojen vahvistamista, jotta heidän mahdollisuutensa päästä mukaan työmarkkinoille paranisivat (Sultana & Watts, 2006a, 2006b). Kuviossa 1 on tiivistetysti esitetty

urasuunnittelutaitojen tarve eri elämänvaiheissa sekä kontekstit taitojen formaalille ja non-formaalille oppimiselle.

Kuvio 1. Urasuunnittelutaitojen oppiminen jatkumona eri elämänvaiheissa



3 URASUUNNITTELUTAIDOJEN KEHITTÄMISEN EDISTÄMINEN

Urasuunnittelutaitojen oppiminen voi olla tarkoituksellista ja tavoitteellista tai tiedostamatonta. Esimerkiksi lapset voivat tiedostamattaan saada tietoja työelämästä havainnoimalla perheensä tai lähiyhteisöjensä arkea. Vastaavasti aikuiset voivat tiedostamattaan omaksua työelämää koskevia arvoja ja asenteita omista kokemuksistaan eri elämänvaiheissa. Urasuunnittelutaitojen tavoitteellinen oppiminen voidaan sisällyttää esimerkiksi oppilaitosten opetussuunnitelmiin, TE-palveluihin, uraohjaukseen ja uravalmennukseen erikoistuneisiin palveluihin tai työpaikkojen henkilöstön kehittämisen palveluihin. Tässä luvussa tarkastellaan, kuinka urasuunnittelutaitojen kehittymistä tuetaan eri työmuotojen avulla eri konteksteissa. Luvun jäsenyksessä käytetään Eurooppalaisen elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikan verkoston (ELGPN) laatimia urasuunnittelutaitojen kehittämistä koskevia suuntaviivoja sekä ohjauspalveluiden sektoroinnin jäsenystä (ELGPN, 2016), joissa ohjausta tarkastellaan erikseen perusasteella, toisen asteen koulutuksessa, korkeakouluissa, TE-hallinnossa ja työpaikoilla.

2000-luvulla yhä useammat EU-maat ovat integroineet urasuunnittelutaitojen kehittämisen eri koulutusmuotojen opetussuunnitelmiin EU:n ministerineuvoston elinikäistä ohjausta koskevan toisen päätöslauselman (Euroopan unionin neuvosto, 2008) suosituksen mukaisesti. Päätöslauselman mukaan urasuunnittelutaitojen edistäminen ja taitojen syvenemisen arviointi on koko opetushenkilöstön yhteinen tehtävä. Tämä edellyttää, että 1) jokaisella opettajalla on tarvittava osaaminen urasuunnittelutaitojen opettamiseen,

2) urasuunnittelutaidot on kuvattu opetussuunnitelmassa osaamisalueeksi ja
3) tuntijaossa sekä opettajien työajassa on kohdennettu resursseja urasuunnittelutaitojen edistämiseen.

Urasuunnittelutaitojen oppiminen on järjestetty eri maissa eri tavoin – pakollisena oppiaineena, osana muita oppiaineita, eri oppiaineita läpäisevänä pakollisena teemana, valinnaisena opintojaksena tai oppituntien ulkopuolisina erillisinä kokonaisuuksina (Zelloth, 2009). Urasuunnittelutaitojen oppiminen kaikkia oppiaineita läpäisevänä teemana mahdollistaa työelämään liittyvien kysymysten pohdinnan eri oppiaineissa. Tämä edellyttää tarkkaa suunnittelua, työnjakoa, johtamista, koordinaatiota ja koko henkilöstön koulutusta ohjauksen tematiikasta. Oppituntien ulkopuoliset työmuodot jotka edistävät urasuunnittelutaitojen oppimista voivat olla esimerkiksi teemaviikkoja, työpaikakavierailuja tai yritysten edustajien vierailuja oppilaitoksissa. Valittujen työmuotojen taustalla ovat kunkin maan kulttuuriset perinteet, taloudellinen ja yhteiskunnallinen kehitysvaihe ja kansallinen opetussuunnitelmatraditio. Urasuunnittelutaitojen tavoitteellisen oppimisen hyväksi pohjaksi on kansainvälisesti todettu ohjauksen sisällyttäminen opiskelijoille pakollisena ja tuntija-koon sisällytettynä aikavarauksena (Sweet ym., 2014).

Urasuunnittelutaitojen oppiminen on suunnitelmallinen pitkäkestoinen kokonaisuus (Hooley, 2014), jossa yhdistyvät opetussuunnitelmiin sekä työssäoppimiseen integroitu ohjaus. Tässä kokonaisuudessa eri oppilaitosmuotojen opetussuunnitelmiin sisällytetty ohjaus sekä eri konteksteissa toimivat uraohjaukseen erikoistuneet palvelut täydentävät toisiaan. Toimintojen välillä on eroja, mutta ne voivat joiltain osin olla myös päällekkäisiä (Taulukko 1).

Taulukko 1. Opetussuunnitelmaan integroituvan ohjauksen ja uraohjaukseen erikoistuneiden palvelujen ulottuvuuksia (Gravina & Camilleri, 2020; Law, 1996)

	Ohjaus opetussuunnitelmassa	Uraohjaukseen erikoistuneet palvelut
Kontakti	Ryhmätyöskentely, ryhmäprosessit	Henkilökohtainen ohjaus, ryhmäohjaus, yhteisölliset uraan liittyvien teemojen tarkastelut
Merkityksellisyys	Pääpaino ryhmässä oppiminen	Oppiminen yksilöiden ja ryhmien omien tarpeiden ja lähtökohtien mukaan
Lähtökohta	Työskentely opetussuunnitelman mukaan	Työskentely kehkeytyy prosessin myötä
Kehitys	Sisällöt laajenevat ja syvenevät ikä- ja koulutustason mukaan jatkumona	Kehkeytyy yksilön tai ryhmän asettamien tavoitteiden mukaan
Tulos	Tietojen, taitojen ja asenteiden omaksuminen ja oppiminen	Kehkeytyy yksilön tai ryhmän asettamien tavoitteiden mukaan

Seuraavissa kappaleissa tarkastellaan, miten urasuunnittelutaitoja pyritään Suomessa edistämään eri oppilaitosmuodoissa, työllisyyspalveluissa ja työpaikoilla.

Perusopetus

Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteissa (Opetushallitus, 2014) urasuunnittelutaidot on sisällytetty ohjauksen tavoitteisiin opittavissa olevana osaamisalueena. Itsetuntemukseen ja elinikäiseen urasuunnitteluun liittyvät omat arvot, asenteet, itsearviointitaidot, tulevaisuuden suunnittelu- ja päätöksentekotaidot sekä ongelmanratkaisutaidot. Opiskelussa ja työelämässä tarvittavien taitojen oppimisen lisäksi kiinnitetään huomiota monikanavaisten vuorovaikutus- ja viestintätaitojen kehittämiseen erilaisissa sosiaalisissa verkostoissa. Työelämään tutustumisjaksoilla (TET-jaksoilla) tavoitteena on keskittyä työelämässä tarvittaviin yleisiin taitoihin sekä työelämän tasa-arvokysymyksiin. Taitoihin sisältyvät lisäksi tiedonhaku työmarkkinoista, ammateista

ja opinnoista. Tavoitteena on myös yhteiskunnallisen keskustelun seuraaminen eri alojen kehityskulkujen ymmärtämiseksi ja työllistymismahdollisuuksien ennakoimiseksi. (Opetushallitus, 2014).

Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteissa (Opetushallitus, 2014) todetaan, että oppilaiden urasuunnittelutaidoissa on yksilöllisiä eroja. Tavoitteena on, että opettajien tuella oppilaat oppivat löytämään tuki- ja ohjauspalveluja tarjoavat tahot koulussa ja yhteiskunnassa sekä kehittävät taitoaan hakea tarvitsemiaan palveluja myös jatkossa.

Kouluilla ja opettajilla on Suomessa laaja autonomia opinto-ohjauksen suunnittelussa ja toteutuksessa opetusryhmän tasolla. Vaikka opinto-ohjauksen tavoitteet on määritelty opetussuunnitelman perusteissa kattavasti, toteutusta ei ole määritelty yksityiskohtaisesti. Siitä seuraa, että urasuunnittelutaitoja koskevat toimet heijastelevat yleensä opettajien omia käsityksiä opinto-ohjauksesta, urasuunnittelutaitojen omaksumisesta samoin kuin muuttuvasta työelämästä (Kettunen ym., 2020). Esimerkiksi Marjokorpi (2022) havaitsi tutkimuksessaan selkeän eron kirjoitetun ja toteutetun opetussuunnitelman välillä. Kaikkea oppilaanohjauksen opetussuunnitelmassa kirjoitettua ei pidetty mahdollisena toteuttaa eikä kaikkia oppimistavoitteita pidetty keskimääräisesti mahdollisena tavoittaa. Tulosten mukaan näytti siltä, että osa ohjaajista painottaa työssään oppilashuollollista ja korjaavaa toimintaa, eikä urasuunnittelutaitojen kehittämistä vielä hahmoteta ohjaukseen sisältyvänä ennaltaehkäisevänä mahdollistamisprosessina. Opiskelijoiden potentiaali urasuunnittelutaitojen omaksumiseen onkin vielä laajalti hyödyntämättä, tai se on saatu käyttöön vain pieneltä osin.

Perusopetuksen ja toisen vaiheen nivelvaiheen arviointiraportin (Goman ym., 2020) mukaan 71 prosenttia kyselyyn vastanneista perusopetuksen järjestäjistä katsoo, että opetussuunnitelmien perusteet antavat hyvin tai erittäin hyvin riittävät linjaukset oppimisen arviointiin oppilaanohjauksessa vuosiluokilla 7–9, mutta hieman kriittisemmin suhtauduttiin linjausten toimivuuteen urasuunnittelutaitojen kehittymisen arvioinnissa. Järjestäjät toivoivat, että opetussuunnitelmien perusteiden oppiainekuvauksissa ja niiden tavoitteissa urasuunnittelun näkökulma olisi vahvempi. Samassa arvioinnissa osa opiskelijoista toi esille, että urasuunnittelua ja omaan itseen ja tulevaisuuteen liittyvää ohjausta olisi voinut olla peruskoulussa enemmän. Opiskelijat olisivat

kaivanneet lisää tietoa siitä, miten heidän valintansa vaikuttavat myöhempään jatko-opintovaihtoehtoihin tai työllistymismahdollisuuksiin.

Vuoden 2012 PISA-arvioinnissa perusopetuksen päättäviltä oppilailta kysyttiin heidän käsityksiään omista urasuunnittelutaidoistaan. Heitä pyydettiin ilmoittamaan, mitä seuraavista taidoista he olivat oppineet: a) *kuinka etsiä tietoa minua kiinnostavista työpaikoista*, b) *kuinka etsiä töitä*, c) *kuinka kirjoittaa CV tai ansioluettelo*, d) *kuinka valmistautua työhaastatteluun*, e) *kuinka etsiä tietoa opintojen rahoituksesta (esim. opintolainasta tai opintotuesta)* ja f) *kuinka etsiä tietoa minua kiinnostavista lukion, ammatillisten oppilaitosten, ammattikorkeakoulujen tai yliopistojen jatko-opiskelupaikoista*. Nämä kuusi kysymystä kattavat osan perusopetuksen opetussuunnitelman perusteissa (Opetushallitus, 2004) tavoitteeksi asetetuista taidoista. Vuoden 2012 PISA-aineistossa oppilaiden urasuunnittelutaidot olivat kehittyneet Suomessa hyvin, ja suomalaisoppilaiden osaaminen oli kansainvälisessä vertailussa parhaimmista (Vuorinen ym., 2015). Myös osallistuminen erilaisiin urasuunnittelutaitojen oppimista edistäviin työmuotoihin oli Suomessa vertailumaihin nähden korkealla tasolla.

Vuoden 2018 PISA-arvioinnissa urasuunnittelutaitoja kartoitettiin samoilla kysymyksillä kuin vuonna 2012. Tuolloin suomalaisoppilaiden itsearvioimat urasuunnittelutaidot olivat kuitenkin selvästi ja tilastollisesti merkittävästi heikommat kuin vuonna 2012. Yli kolmanneksella päättövaiheen oppilaista oli puutteita urasuunnittelutaidoissa (Vuorinen ym., 2021). Matalammilla taidoilla oli yhteys keskimääräistä negatiivisempaan suhtautumiseen ongelmanratkaisuun, vähäisempään sinnikkyYTEEN ja opiskelumotiivaatioon, negatiivisempaan asenteeseen koulutyöskentelyyn ja omiin oppimistuloksiin sekä koettuun ulkopuolisuuteen koulun toiminnasta. Vuoden 2018 PISA-aineiston mukaan näytti siltä, että urasuunnittelutaitojen kehittämisen haasteena oli ohjauksen kysynnän ja tarpeen varhaisempi tunnistaminen. Koulunsa päättövaiheessa olevien opiskelijoiden ohjauksessa keskitytään yleensä yksilöiden avustamiseen koulutusvalinnoissa pikemminkin kuin urasuunnittelutaitoja kehittävään opetukseen ja oppimiseen (Kettunen ym., 2020). Ohjauksen ulkopuolelle jää oppilasryhmä, joka voisi hyötyä kohdennetusta tai tehostetusta ohjauksesta. On olemassa näyttöä, että urasuunnittelutaitojen kehittämiseen keskittymisellä on yhteyttä myönteisiin

kouluasenteisiin ja sitä kautta hyviin oppimistuloksiin, myöhempään koulutus- tasoa ja ammattiasemaa koskeviin odotuksiin ja pitkällä aikavälillä vakaampaan asemaan työmarkkinoilla (Kashefpakdel ym., 2016).

On myös viitteitä siitä, että TET-jaksojen potentiaali urasuunnittelutaitojen kehittymisen pohjana on osin hyödyntämättä. TET-jaksojen toteuttamista koskeneen kansallisen arvioinnin (Mayer ym., 2022) mukaan suurin osa opinto-ohjaajista ja rehtoreista mainitsi oppilaan työelämätuntemuksen ja työelämätaidot TET-jaksojen tärkeimmiksi tavoitteiksi. Käytännössä oppilaat näyttivät hyödyntäneen TET-jaksoja ensisijaisesti keinona tunnistaa omia kiinnostusten kohteitaan ja areenana pohtia omia tulevaisuuden suunnitelmiin, eikä niinkään urasuunnittelutaitojen kehittämiseen omana osaamisalueena. Talous ja Nuoret TAT:n tekemän selvityksen mukaan TET-jaksojen jälkeen osa oppilaista ilmoitti oppineensa oma-aloitteisuutta, yhteistyötaitoja, keskustelutaitoja, aikataulussa pysymistä ja työnhakutaitoja (TAT & T-media, 2020).

Vuosina 2022–23 päivitettyissä kansallisissa hyvän ohjauksen kriteereissä (Opetushallitus, 2023) yhdeksi hyvän ohjauksen kriteeriksi esitetään urasuunnittelutaitojen kehittäminen. Kriteereihin sisältyvä urasuunnittelutaitojen määritelmä perustuu ELGPN-verkoston (ELGPN, 2015b) määrittelyyn. Kriteerien (Opetushallitus, 2023, s. 15) mukaan *”hyvä ohjaus tukee urasuunnittelutaitojen kehittymistä, kun*

- *oppijan elinikäisen oppimisen taidot kehittyvät*
- *ohjaus tähtää tulevaisuuteen ja huomioi oppijan motivaation ja valmiudet haakeutua jatko-opintoihin*
- *ohjaus mahdollistaa realistisen urasuunnitelman laatimisen.”*

Hyvän ohjauksen kriteereissä (Opetushallitus, 2023) korostetaan urasuunnittelutaitojen ohjausta jatkumona perusopetuksesta lukiokoulutukseen ja ammatilliseen koulutukseen. Kriteereissä on yksittäisiä viitteitä urasuunnitteluun liittyviin osa-alueisiin, kuten päätöksentekotaitoihin, tulevaisuususkoon, itsetuntemukseen, koulutus- ja työelämätiedon hyödyntämiseen ja työnhakutaitoihin. Kokonaisuutena kriteerit eivät kuitenkaan muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta johdonmukaisesti kuvaa tavoiteltavia taitoja osaamisalueena tai opiskelijoiden omana aktiivisena osaamisena. Useimmiten kriteereissä kuvataan, mitä ohjaajan tulisi tehdä, miten hyvässä ohjauksessa

opiskelija saa taitoja, miten ohjaus edistää taitoja tai miten ohjaus vaikuttaa työmarkkinoihin. Uudet hyvän ohjauksen kriteerit eivät siten ole suoraan sovellettavissa opetussuunnitelman perusteissa edellytettävän urasuunnittelu-taitojen oppimisen ja formatiivisen arvioinnin perustaksi. Osa hyvän ohjauksen kriteereiden urasuunnittelutaitojen ohjauksen teemoista on sisällytettävissä urasuunnittelutaitojen kansalliseen kehykseen, mutta kriteerit tulee muokata opiskelijan omaksi osaamiseksi.

Toisen asteen koulutus

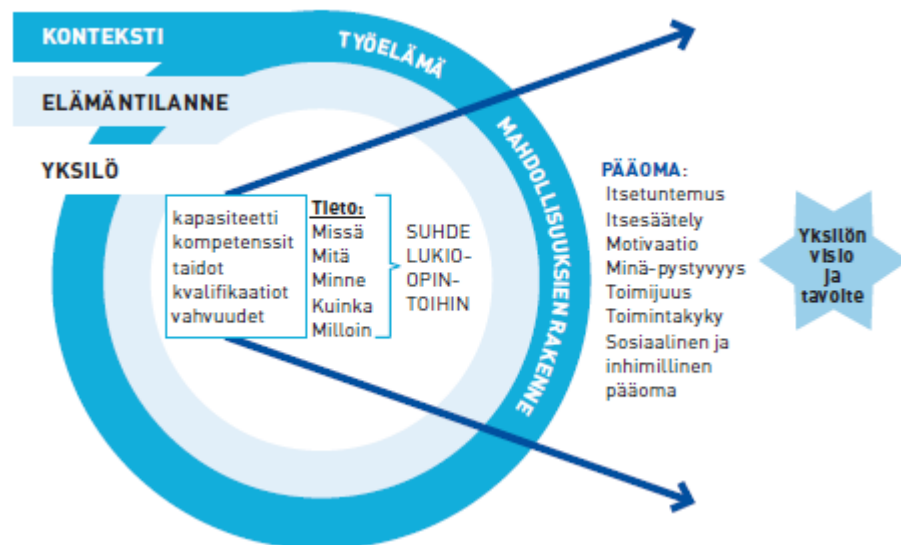
Lukiokoulutuksessa opiskelijan oikeus saada urasuunnitelmiin liittyvää ohjausta ulottuu lukion oppimäärän suorittamisvuoden jälkeiseen vuoteen saakka (L714/2018 25§). Lukion opetussuunnitelman perusteiden (Opetushallitus, 2019) mukaan ohjauksessa ”*opiskelija syventää valmiuksiaan selviytyä muuttuvissa elämäntilanteissa sekä oppii arvioimaan lukio-opintoja ja jatko-opiskelua koskevia valintojaan tulevaisuuden osaamistarpeiden näkökulmasta. Ohjauksen avulla opitaan lisäksi tunnistamaan, miten lukion laaja-alaisten osaamisten tavoitteiden mukainen opiskelu konkretisoituu elinikäisinä työelämävalmiuksina ja -taitoina sekä laajempaan yhteiskunnallisena osaamisena.*” Lukio-opintojen etenemisen sekä jatko-opintoihin ja työelämään siirtymisen tueksi opiskelija laatii henkilökohtaisen opintosuunnitelman, joka sisältää opiskelu-, ylioppilastutkinto- sekä jatko-opinto- ja urasuunnitelman.

Lukion tuntijakoon sisältyy neljän opintopisteen laajuinen opinto-ohjauksen pakollinen opintokokonaisuus. Opetussuunnitelman perusteiden (Opetushallitus, 2019) mukaan ohjausta voidaan järjestää opintojaksomuotoisena opetuksena, henkilökohtaisena ja pienryhmäohjauksena, vertaisohjauksena sekä näiden yhdistelmänä. Opinto-ohjaaja vastaa oppilaitoksen opinto-ohjauksen koordinoinnista ja käytännön toteutuksesta. Ryhmäohjaaja toimii opiskelijaryhmänsä lähiohjaajana. Aineenopettaja ohjaa opiskelijaa opettamansa aineen opiskelutaidoissa ja auttaa häntä kehittämään oppimaan oppimisen taitojaan. Lisäksi aineenopettaja tukee opiskelijan jatko-opintovalmiuksia ja työelämätuntemusta oman oppiaineensa osalta korkeakoulujen ja työelämän kanssa tehtävässä yhteistyössä. Aineenopettaja sisällyttää

opetukseensa kokonaisuuksia, jotka sitovat opiskeltavan aineen jatko-opintoihin ja työelämään.

Kasurisen (2018) mukaan lukiossa opittuja urasuunnittelutaitoja tarvitaan siirryttäessä jatko-opintoihin ja työelämään. Lähtökohtana on, että opiskelijat oppivat tuntemaan omat vahvuutensa ja osaamisensa ja että heillä on taito arvioida, miten ne ovat yhteydessä jatko-opintoihin hakeutumiseen ja urasuunnitteluun yleensä. Ohjauksen avulla opiskelija oppii hankkimaan tarvitsemaansa tietoa niin, että hänelle kehittyy selkeä kuva yhteiskunnan tarjoamista mahdollisuuksista ja pelisäännöistä, joiden mukaan navigoidaan esimerkiksi jatko-opintoihin hakeutumisen vaiheessa. Ohjauksen tavoitteena on, että opiskelija löytää vision, jota kohti hän pyrkii. Lukioaikana opiskelija hankkii pääomaa, osaamista ja taitoja, jotka auttavat häntä työskentelemään määrätietoisesti kohti itselle asetettua päämäärää (Kuvio 2).

Kuvio 2. Lukiolainen urasuunnittelijana (Kasurinen, 2018)



Toisen asteen ammatillista koulutusta koskeva lainsäädäntö painottaa elinikäisten urasuunnittelutaitojen edistämistä niin henkilökohtaisessa osaamisen kehittämissuunnitelmassa (L531/2017 44§, A673/2017 9§) kuin urasuunnitteluvalmiuksina yhteisten tutkinnon osien yhtenä osa-alueena (A673/2017 2§). Ammatillisen koulutuksen valtakunnallisissa tutkinnon

perusteissa yhteisiin tutkinnon osiin on sisällytetty henkilökohtaisen osaamisen laadinnan prosessia tukeva yhden osaamispisteen laajuinen kaikille pakollinen kokonaisuus ”Opiskelu ja urasuunnitteluvalmiudet”. Opintokokonaisuuteen sisältyvien pakollisten osaamistavoitteiden (<https://eperusteet.opintopolku.fi>) mukaan opiskelijoiden tulisi:

- tunnistaa omia kiinnostuksen kohteitaan, mahdollisuuksiaan ja tuen tarpeitaan
- tehdä tutkintoaan ja uraansa koskevia valintoja
- hankkia tutkinnon suorittamisen aikana tietoa erilaisista jatkokoulutusmahdollisuuksista ja koulutustarjonnasta
- valmistautua tutkinnon suorittamisen aikana työnhakuun ja oman osaamisensa esittelyyn.

Tavoitteena on, että opiskelijan näkökulmasta henkilökohtaistaminen tukee opintojen valinnaisuutta ja kunkin opiskelijan omaa urapolkua sekä mahdollistaa yksilöllisten oppimisvalmiuksien ja elämäntilanteiden huomioimisen opinnoissa. Käytännössä koulutuksen järjestäjä vastaa, että ohjaus toteutetaan säädöksissä määriteltyjen tavoitteiden mukaisesti.

Perusopetuksen ja toisen vaiheen nivelvaiheen arvioinnissa (Goman ym., 2020) urasuunnittelutaitoihin liittyen opiskelijoilta kysyttiin, miten hyvin he mielestään tällä hetkellä tietävät opiskelemissä asioiden merkityksen tulevaisuuden kannalta sekä miten he tiedostavat opintoihin liittyviä valinnanmahdollisuuksiaan ja tekemiensä valintojen merkitystä. Tulosten mukaan suurin osa opiskelijoista katsoi, että heidän urasuunnittelutaitonsa olivat hyvällä tasolla. Toisaalta paljon tai erittäin paljon oppimisvaikeuksia peruskoulussa kokeneet lukiolaiset ja ammatillisen koulutuksen opiskelijat kokivat urasuunnittelutaitonsa heikommiksi kuin ne, joilla ei ollut peruskouluaikana vaikeuksia. Koulutuksen järjestäjien mukaan ohjaus tukee opiskelijoiden urasuunnittelutaitoja keskimäärin hyvin.

Korkea-asteen koulutus

Nykyinen korkeakoulujen rahoitusmalli painottaa sekä opiskelijoiden laadullista työllistymistä että jatkuvaa oppimista (Opetus- ja kulttuuriministeriö,

2018, 2019, 2021). Nämä painotukset nostavat myös esiin urasuunnittelutaitoja edistävän ohjauksen merkityksen, sillä hyvät urasuunnittelutaidot omaavat opiskelijat keskeyttävät opintonsa harvemmin ja heidän siirtymisensä työelämään on nopeampaa (Kasurinen, 2018).

Ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen käytännöt urasuunnittelutaitojen kehittämiseen perustuvat korkeakoulujen omiin ratkaisuihin palvelujen järjestämiseksi. Ammattikorkeakoululain (932/2014) mukaan ammattikorkeakoulujen tehtävänä on antaa työelämälähtöistä korkeakouluopetusta ammatillisiin asiantuntijatehtäviin sekä tukea yksilön ammatillista kasvua. Yliopistoja koskevan asetuksen (794/2004) mukaan korkeakoulujen tulee antaa opiskelijoille muun muassa valmiudet toimia oman alansa asiantuntijana ja kehittäjänä sekä valmiudet jatkuvaan oppimiseen. Korkeakoulut näkevät uraohjauksen keskeisenä keinona ammatillisen kasvun ja työllistyvyyden edistämässä. Uraohjauksen välineenä toimii tyypillisesti henkilökohtainen opintosuunnitelma, joka sisältää urasuunnitelman. Osa korkeakouluista järjestää lisäksi erillisiä opintojaksoja urasuunnittelutaitojen tai työelämävalmiuksien edistämiseksi.

Yleisenä haasteena yliopistoissa näyttää olevan, että työelämävalmiuksien kehittämiseen kiinnitetään huomiota usein vasta opintojen päättövaiheessa, jolloin keskeiset opintojen sisältöjä koskevat valinnat on jo tehty. Tässä vaiheessa opiskelijoiden ei enää ole mahdollista arvioida ennakkoon tekemiensä ratkaisujen mahdollista työelämärelevanssia. Urasuunnittelutaitoja ei aina nähdä osaamisalueena, jonka avulla voidaan arvioida opintojen kokonaisuutta oman tulevaisuuden kannalta. Alla muutamia esimerkkejä erilaisista urasuunnittelua edistävästä palveluista yliopistoista.

Esimerkkejä yliopistoista

Yliopistojen työelämä- ja urapalveluiden verkosto Aarresaari (<https://aarresaari.net>) tuottaa yliopistojen urasuunnittelun edistämiseksi työvälineitä yliopisto-opiskelijoille ja vastavalmistuneille sekä yliopistoille, työnantajille ja sidosryhmille. Yliopistot järjestävät työelämävalmiuksia tarkastelevia opintokokonaisuuksia, joissa urasuunnitteluvalmiudet ovat yhtenä sisältöteenä. Sisällöt vaihtelevat korkeakoulujen omien painotusten mukaisesti.

Helsingin yliopiston urapalvelut tarjoavat yksilöllistä uraohjausta sekä järjestävät pienryhmiä ja tapahtumia, joiden teemoina ovat eri uramahdollisuudet, urasuunnittelu ja työnhaku. Opiskelijat voivat käyttää palveluja heti opintojensa alusta lähtien ja vielä vuoden valmistumisensa jälkeen. Lisäksi yliopisto tarjoaa verkkosivuillaan henkilöstön ja opiskelijoiden käyttöön urasuunnittelun ja asiantuntijaksi kasvun tuen materiaalipankin (<https://teaching.helsinki.fi/ohjeet/artikkeli/urasuunnittelun-ja-asiantuntijaksi-kasvun-tuen-materiaalipankki>). Materiaalipankki pyrkii hahmottamaan uravalmiuksien kehittymisen koko opin-
topolon mittaisena ja monimuotoisena prosessina. Lisäksi tavoitteena on havainnollistaa, miten urasuunnittelu on yhteydessä opiskeluhyvinvointiin ja -motivaatioon.

Jyväskylän yliopisto tarjoaa työelämäopintoja valinnaisina opintoina kaikkien tiedekuntien opiskelijoille. Kurssien sisällöt liittyvät yleisiin ammattialasta riippumattomiin työelämävalmiuksiin, esimerkiksi työnhakuun, yrittäjyyteen, viestintään, markkinointiin, johtajuuteen ja työhyvinvointiin. Kurssien sisällöt ovat luettavissa yliopiston verkkosivuilla:
<https://www.jyu.fi/fi/opiskelijalle/tyoelamataidot/tyoelamaopintotarjotin>.

Kahden viime vuosikymmenen aikana korkeakoulut ovat tiivistäneet yhteistyötään urasuunnittelutaitojen edistämiseksi erillisrahoitteisten hankkeiden tai koulutusten kautta. Alla olevissa ammattikorkeakoulujen toteuttamissa hankkeissa on kuvattu uraohjausta sekä erilaisia urasuunnittelua edistäviä ohjausmalleja sekä ohjauksen käytännön työmuotoja. Urasuunnittelutaidot kuvataan hankkeissa pääasiassa hyvinvointia, oppimista ja työllistymistä edistävinä toimintoina, ei niinkään osaamisalueena tai osaamistavoitteina. Hankkeet ja niiden tulokset perustuvat erilaisiin teoreettisiin lähtökohtiin, mutta eivät tarjoa tai toimi sellaisenaan kattavien urasuunnittelutaitojen kokonaisuhyksinä.

Esimerkkejä ammattikorkeakoulujen projekteista

- AMKista Uralle! -hanke, 2015–17 (<https://uraseurannat.fi/amkista-uralle/index.html>)
- Oiva – Oman osaamisen tunnistaminen ja soveltaminen uusissa ammatikonteksteissa, 2018–21 (<https://www.oivaosaaminen.fi>)
- Osaamo - kohtaantoa edistämässä -hanke, 2020–23 (<https://www.redu.fi/fi/redu/hankkeet/osaamo>)

- Raito - Osuvaa urasuunnittelua korkeakoulutetuille -hanke, 2016–19 (<https://www.lapinamk.fi/news/Uusia-julkaisuja-urasuunnittelun-ja--ohjauksen-tueksi/fuu3sfdb/212e4443-7e2b-4cf9-bb87-fa69d833f96c>)
- Someta Duuniin -hanke, 2016–19 (<https://sometaduuniin.fi/>)
- TUURA-hanke, 2019–20 (<https://projects.tuni.fi/tukea-urapolulle/>)
- Ohjaus tulevaisuuden työhön (OTT) -hanke, 2019–2021 (<https://www.xamk.fi/tutkimus-ja-kehitys/ohjaus-tulevaisuuden-ty-ohon-the-student-s-counseling-for-the-work-of-the-future/>)
- VAHTO (Vahvuusperustainen tulevaisuusohjauksen kehittäminen) -hanke, 2019–21 (<https://blogi.eoppimispalvelut.fi/vahto/>)

Yhtenä esimerkkinä mainittakoon myös Laurea-ammattikorkeakoulu, jossa urasuunnittelutaitojen ohjaus on sisällytetty eksplisiittisesti osaksi korkeakoulun ohjauksen kokonaissuunnitelmaa (Laurea-ammattikorkeakoulu, n.d.). Urasuunnittelu- ja työllistymistaidot esitetään suunnitelmassa yhtenä opiskelijan ammatillisen kehittymisen edellytyksenä. Muita osa-alueita ovat itsetuntemus ja itsearviointitaidot, toimijuus ja toimintakyky sekä opiskelukyky, opiskelutaidot ja -valmiudet (Kasurinen, 2018). Tavoitteena on, että opiskelija kehittää koko opintopolkunsa aikana opiskelu-, urasuunnittelu- ja työllistymistaitojaan. Pitkän aikavälin tavoitteena on, että opiskelija ymmärtää jatkuvan oppimisen ja osaamisen kehittämisen myös työelämän kannalta. Urasuunnittelun edellyttämät kompetenssit nähdään osana yleisiä elämäntaitoja, jotka liittyvät yksilölliseen ja sosiaaliseen oppimiseen, muutoksessa toimimiseen ja työnhakuun.

Työllisyyspalvelut

TE-palvelut, kuntien työllisyyspalvelut ja monialaiset ohjauspalvelut (Ohjaamo, TYP, maahanmuuttajien osaamiskeskus) tarjoavat ohjausta työkäisille. TE-palveluissa henkilöasiakkaan oikeus uraohjaukseen määritellään julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa (916/2012; JYTPL) ja asetuksessa (1073/2012). TE-palveluissa esimerkiksi asiantuntija-arvioinnit, osamiskartoitukset, työkokeilu ja valmennukset ovat myös osa urasuunnittelun

tuen kokonaisuutta. Urasuunnittelutaitojen edistäminen voi sisältyä myös hyvinvointialueiden vastuulla olevaan kuntouttavaan työtoimintaan sekä erillisiin kolmannen sektorin palveluihin. Alueelliset TE-toimistot ja valtakunnallinen TE-asiakaspalvelukeskus tarjoavat koulutusneuvontaa ja uraohjausta yksilön työllisyysstatuksesta riippumatta. TE-palveluja tarjotaan myös kuntakokeiluun osallistuvien kuntien työllisyyspalveluissa. TE-palvelujen urasuunnittelua tukevat palvelut koostuvat seuraavista osakokonaisuuksista:

- TE-toimiston asiantuntijan neuvonta- ja ohjauspalvelut
- TE-toimiston psykologien ohjauspalvelut (ammatinvalinta ja urasuunnittelu)
- Koulutusneuvonta
- Yrittäjyysneuvonta – myös mahdollisuus hankkia yrittäjävalmiuksien ja yritystoiminnan edellytysten arviointia
- Työ- ja koulutuskokeilut
- Työhönvalmennus
- Työnhakuvalmennus
- Uravalmennus
- Webinaarit ja tapahtumat

Työllisyyspalvelut ovat lakisääteinen viranomaispalvelu, ja asiakkailta pitäisi olla yhdenvertaiset mahdollisuudet saada palveluja alueesta riippumatta. Ostopalveluina toteutettavat ohjauspalvelut ja urasuunnittelun tuen palvelut voivat vaihdella alueittain. Valtakunnallisen TE-asiakaspalvelukeskuksen palvelut tarjotaan pelkästään etäyhteyksin, mutta TE-toimistoissa tapaamisia järjestetään myös kasvotusten. (VN, 2020.) Digitaalinen työnhaun alusta Työmarkkinatori (<https://tyomarkkinatori.fi/>) tukee työnhakijoita urasuunnittelussa muun muassa tarjoamalla mahdollisuuden työnhakuprofiilin luomiseen. Lisäksi Työmarkkinatorilla on tarjolla urasuunnittelutaitojen kehittämisen tueksi materiaaleja, esimerkiksi tietoja eri ammattialoista sekä AVO-ammatinvalintaohjelma (<https://asiointi.mol.fi/avo>).

TE-hallinnon urasuunnittelupalveluja voi jäsentää esimerkiksi toukuussa 2022 käyttöön otetun asiakaspalvelumallin kautta. Työ- ja elinkeinoministeriö on antanut lain soveltamisesta (VN/10520/2022) TE-toimistoille, ELY-keskuksille, TE-asiakaspalvelukeskukselle ja ELY-keskusten sekä TE-

toimistojen kehittämis- ja hallintokeskukselle (KEHA-keskus) ohjeet, jotka koskevat työnhakijan palveluprosessia ja työnhakuvelvollisuutta. Toimintaohjeen mukaan työnvälitys on aina ensisijainen julkinen työvoimapalvelu, mutta työnhakijan alkuhaastatteluun sisältyvän palvelutarvearvion perusteella asiakkaiden työllistyvyyttä voidaan tarvittaessa edistää myös muiden palvelujen avulla. Palvelutarvearviossa on otettava huomioon ainakin asiakkaan

- 1) osaaminen ja ammattitaito sekä hänen omat tavoitteensa niiden kehittämiseksi
- 2) työnhakuun ja työllistymisen edellytyksiin vaikuttava työ- ja toimintakyky
- 3) työnhakutaidot ja muut työllistymiseen vaikuttavat seikat
- 4) työttömäksi jäämisen ja työttömyyden pitkittymisen todennäköisyys.

Työnhakijan palvelutarpeen arvioinnin lähtökohtana on toimintaohjeiden mukaan työnhakijan koulutuksen ja työkokemuksen kautta hankkima osaaminen ja ammattitaito sekä myös virallisen tutkintojärjestelmän ulkopuolella tapahtuneen nonformaalin oppimisen tai arkioppimisen kautta hankittu osaaminen. Palvelutarpeen arvioinnissa kiinnitetään lisäksi erityistä huomiota matalan koulutustason (ei koulutusta tai vain peruskoulu) omaavien henkilöiden tilanteeseen (Mayer ym., 2020). Palvelutarpeen arvioinnissa tunnistetaan mahdolliset osaamisen puutteet ja parhaimmat tavat osaamisen hankkimiseen. Jos työnhakijan on vaikeaa tunnistaa tai kuvata omaa osaamistaan, näitä taitoja voidaan kehittää ohjauskeskusteluissa ohjausalan ammattilaisten, esimerkiksi TE-psykologin tai ostopalveluna hankittavan työhönvalmentajan kanssa. Vuonna 2020 toteutetussa elinikäisen ohjauksen ja urasuunnittelua tukevien TE-hallinnon palveluiden saatavuuden, laadun ja vaikuttavuuden arvioinnissa (Mayer ym., 2020) noin puolet matalan koulutustason omaavista asiakkaista koki, että ohjauskeskusteluilla oli ollut myönteinen vaikutus omaan tilanteeseen, ja että TE-psykologi oli riittävän perehtynyt asiakkaan tilanteeseen.

Jos työnhakijalla on hyvät edellytykset työllistyä ja täysi työnhakuvelvollisuus, ohjausprosessissa keskitytään työnhaun tukemiseen ja seurantaan. Tilanteissa, joissa palveluprosessi pitenee, tarjotaan syvennettyä tukea

työllistymiseen tai ohjataan muihin tarpeellisiin palveluihin. Asiakas ohjataan tyypillisesti TE-toimiston psykologin ohjauspalvelun asiakkaaksi silloin, kun asiakkaalla ei ole selkeää kuvaa alasta, ammatista tai koulutuksesta, joihin hän voisi soveltua tai mikä häntä saattaisi kiinnostaa. Asiakkaita ohjataan psykologipalvelun asiakkaaksi myös silloin, kun asiakkaan tulevaisuuden suunnitelmat eivät ole selkeitä tai asiakkaalla ei ole ajatusta urasuunnittelusta tai koulutuksesta. Toisaalta asiakkaalla voi olla sairaus tai vamma, jonka vuoksi urasuunnitelmat menevät uusiksi ja hän kaipaava tämän vuoksi tukea (Mayer ym., 2020). Monialaisessa yhteistyöpalvelussa (TYP) psykologit työskentelevät hyvin vaativissa tilanteissa olevien asiakkaiden kanssa, jolloin ohjauksessa korostuu enemmän asiakkaan elämän perusvalmiuksien ja toimintaedellytysten tukeminen.

Työ- ja elinkeinoministeriön antamissa ohjeissa ei suoraan viitata urasuunnittelutaitojen kehittämiseen osaamisalueena, vaan ohjeet koskevat urasuunnittelutaitoihin liittyvillä osa-alueilla tarjottavia palveluja. Työnhakijaa tuetaan välittämällä tietoa eri aloista ja ammanteista, niiden kehityssuunnista, uramahdollisuuksista ja koulutuspoluista. Työnhakijaa neuvotaan eri työnhakukanavien käytössä, työhakemusten ja CV:n tekemisessä tai yrittäjyyteen liittyvissä kysymyksissä. Työnhakijan osaamisen kehittämiseen liittyvää yhteistyötä voidaan tehdä yhteistyössä koulutuspalvelujen tuottajien kanssa. Palveluprosessin päätösvaiheessa arvioidaan työnhakijan työnhaun tuloksellisuutta ja sitä, tarvitseeko hän lisätukea työnhakuunsa. Palveluprosessi voidaan toteuttaa TE-toimiston omana palveluna tai hankkia toimintaohjeessa esitettyjen periaatteiden mukaisesti osittain ostopalveluna.

TE-palvelujen tuottamat webinaarit pyrkivät parantamaan osallistujien työnhakuvalmiuksia tarjoamalla konkreettisia ja ajantasaisia neuvoja ja esimerkkejä kustakin aihealueesta. Webinaarien aihealueina ovat muun muassa työhakemus, CV ja työhaastattelu sekä LinkedIn, muut työnhaun kanavat ja oman osaamisen tunnistaminen työnhaussa. Webinaarit tarjoavat konkreettisia neuvoja ja esimerkkejä siitä, kuinka päästä alkuun työnhaussa, mistä hakea työpaikkoja, kuinka laatia työnhaun asiakirjoja ajantasaisten kriteerien mukaan, miten menestyä työhaastattelussa ja tunnistaa omat vahvuutensa työnhaussa sekä miten laatia LinkedIn-profiili. Webinaariin osallistujan ei tarvitse olla TE-toimiston asiakas, ja osallistuminen on mahdollista myös anonyyminä.

Webinaarien jälkeen TE-toimiston asiakkaina olevien osallistujien työnhakuvalmiuksia voidaan myös syventää yksilöllisen työnhaun ohjauksen avulla.

TE-toimistot tarjoavat työnhakijoiksi ilmoittautuneille myös erillistä joko yksilöllistä tai ryhmämuotoista uravalmennusta. Tavoitteena on tukea asiakkaita ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selkeyttämisestä, koulutukseen hakeutumisessa ja työelämävalmiuksien kehittämisessä. Osaamistavoitteena on tunnistaa työhakuun vaikuttavat keskeiset asiat, erilaiset työnhakukanavat ja -menetelmät sekä se, kuinka sanoittaa ja markkinoida omaa osaamista. Valmennuksessa asiakkaat laativat itselleen toteuttamiskelpoisen ura- ja työllistymissuunnitelman.

Koulutuskokeilu on tarkoitettu henkilöille, joilla on vaikeuksia ammatin tai alan valinnassa, ja jotka haluavat varmistua suunnitelmistaan ennen hakeutumista koulutukseen. Koulutuskokeilun sisältö suunnitellaan osallistujan henkilökohtaiseen tilanteeseen sopivaksi, ja osallistuja valitsee itse oppilaitoksen, jossa kokeilu toteutetaan yhteistyössä paikallisten TE-palvelujen kanssa.

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukset (ELY-keskukset) edellyttävät, että ostopalveluna toteutettuun työvoimakoulutukseen tulee sisällyttää työnhaku-, urasuunnittelu- ja yrittäjyysvalmiuksien kehittämistä integroituna muuhun opetukseen. Työnhaku-, urasuunnittelu- ja yrittäjyysvalmiuksien kehittäminen tulee henkilökohtaista kunkin opiskelijan henkilökohtaista suunnitelmaa parhaiten palvelevaksi kokonaisuudeksi. TE-palvelujen kautta tarjolla olevissa työvoimakoulutuksissa opiskelu- ja urasuunnittelutaitojen kehittäminen kuvataan useimmiten opintojen sisältönä ja osaamistavoitteena, mutta ei yksiselitteisesti urasuunnittelutaitoina. Sisällöissä kiinnitetään huomiota urasuunnittelutaitojen eri osa-alueisiin, kuten itsetuntemukseen ja oman osaamisen tunnistamiseen. Koulutuksen toteutuksen aikana urasuunnittelu on osa opiskelijan henkilökohtaista kehittämissuunnitelmaa, josta keskustellaan heti opintojen alussa. Mikäli työvoimakoulutuksen tavoitteena on ammatillinen perustutkinto, opintoihin kuuluvat yhden opintopisteen laajuiset urasuunnittelutaitoja käsittelevät opinnot, kuten ammatillisissa perustutkinnoissa.

Eri opintoihin valmentavia koulutuksia on erityisesti nuorille ja vieraskielisille. Esimerkiksi Tampereella Tredun keväällä 2023 tarjoamassa vieraskielisille kohdennetussa TUVAtutkintokoulutukseen valmentavassa

työvoimakoulutuksessa (nro 711770) opintojen jälkeen tavoitteena on jatkaa ammatilliseen koulutukseen tai lukiokoulutukseen. Myös Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Keuda kuvaa urasuunnittelutaitoja osaamistavoitteena luovien alojen osaajiksi hakeutuville (nro 712562) seuraavasti: *”Koulutuksen aikana teet osaamisestasi portfolion ja opit hyödyntämään oman osaamisesi markkinoinnissa verkkoympäristöjä sekä sosiaalisen median kanavia. Koulutuksen aikana kartoitat osaamistasi, verkostojasi, sisäistä yrittäjyyttäsi, oman osaamisesi muuttamista tuotteiksi tai palveluiksi sekä tutustut luovien alojen Työllistymisen tapoihin.”*

Työvoimakoulutuksena tarjotaan myös kotoutumisen edistämisen lain (1386/2010) mukaista kotoutumiskoulutusta. Työ ja elinkeinoministeriön mukaan (2017) *”Kotoutumiskoulutuksen tehtävänä on antaa aikuiselle maahanmuuttajalle sellaiset kielelliset, yhteiskunnalliset, kulttuuriset ja elämänhallintaan liittyvät valmiudet, joiden avulla hän pystyy selviytymään jokapäiväisen elämän tilanteissa uudessa ympäristössään, toimimaan työelämässä, hakeutumaan jatko-opintoihin, toimimaan suomalaisen kansalaisyhteiskunnan aktiivisena, täysivaltaisena ja tasa-arvoisena jäsenenä sekä pystyy tekemään omaa ja mahdollisen perheensä elämää koskevia suunnitelmia ja valintoja. Lisäksi koulutuksen tavoitteena on, että maahanmuuttajat tuntevat suomalaisen kulttuurin, lainsäädännön ja esim. sukupuolten tasa-arvoon liittyvät näkökulmat.”*

TE-palvelujen järjestämään uravalmennukseen ja työvoimakoulutukseen osallistujilla on mahdollista antaa palautetta valmennuksesta ja koulutuksesta OPAL-järjestelmän avulla. Koulutuksen toteuttaja ja osallistuja laativat TE-palveluiden ARVI-järjestelmään osallistujaa koskevan yhteenvedon ja jatkosuunnitelman. Yhteenvedossa voidaan ottaa kantaa, miten työvoimakoulutus on kehittänyt henkilön työnhakuvalmiuksia sekä mitä työnhakuun tai koulutuksen liittyviä jatkosuunnitelmia koulutuksen aikana on syntynyt.

TE-palvelut tuottavat eri asiakasryhmille monipuolisia ja asiantuntevia ammatinvalinnan ja urasuunnittelun ohjauspalveluja. Vaikuttavuuden mittaaminen ohjauspalveluiden osalta koetaan yleisesti vaikeaksi, koska monesti ohjauksella vaikutetaan vaikeasti mitattavissa oleviin asioihin, kuten asiakkaan itsetunnon vahvistumiseen ja urasuunnittelutaitojen kehittymiseen. Vaikuttavuuden koettiin kuitenkin olevan hyvällä tasolla: ohjaukseen osallistuneiden asiakkaiden tilanteet ovat menneet eteenpäin. Työikäisille ohjauspalveluiden tarjonta näyttäytyy kuitenkin hajanaisena, ja tietoa palveluista on liian vähän tarjolla (esim. Mayer ym., 2020). Kokonaisuutena näyttää siltä, paikalliset

toimijat toteuttavat saamiaan ohjeita omien painotusten ja kunkin ammattilaisen käytössä olevien työvälineiden mukaan, eikä käytössä ole yhtä yksiselitteistä urasuunnittelutaitojen kehystä tai sen edistämistä koskevaa dokumentaatiota.

Urasuunnittelutaitojen edistäminen työpaikoilla

ELGPN-verkoston (2015a) mukaan työpaikoilla toteutettava urasuunnittelutaitojen edistäminen kiinnostaa työnantajia, mutta käytännöt vaihtelevat EU:n jäsenmaissa. Henkilöstön ammatilliseen ja laaja-alaiseen ammattialasta riippumattomaan osaamiseen panostetaan, mutta näitä taitoja ei välttämättä tunnisteta osaksi urasuunnittelutaitoja. Myös ammattijärjestöt tarjoavat jäsenilleen uraohjausta, neuvontaa, mentorointia sekä työelämävalmiuksien edistämiseen tähtäävää koulutusta, joka sivuaa urasuunnittelutaitoja.

Työyhteisön sisällä ohjaus voi tapahtua esimerkiksi esihenkilön kanssa käytyinä kehityskeskusteluina, kollegan mentorointina tai työnohjauksena tai urasuunnitteluun ja osaamisen kehittämiseen liittyvän tiedon jakamisena sisäisiä tiedotuskanavia pitkin. Lisäksi organisaatiot hankkivat palveluita HR-toimintojen tueksi rekrytointiin ja toiminnan organisointiin sekä henkilöstön tukemiseksi esimerkiksi coachingin, valmennusten, konsultointien ja kehittämispalvelujen muodossa (Valtioneuvosto, 2020).

Työpaikoille jalkautuvasta ohjauksesta on kokemuksia muun muassa Tanskassa ja Islannissa (Plant, 2007). Tässä 2000-luvun alkuvuosina toteutetussa EU-rahoitteisessa projektissa ohjausalan ammattilaisia rohkaistiin jalkautumaan työpaikoille ja keskustelemaan työajalla osaamisen kehittämisestä ja urasuunnittelusta yhdessä työntekijöiden, työnantajien, ammattiliittojen edustajien ja paikallisten sidosryhmien kanssa (Plant, 2007). Käytännössä työpaikoille perustettiin pop-up-ohjauspisteitä, joissa oli tarjolla koulutusta ja työmarkkinoita koskevaa ajantasaista informaatiota. Lisäksi paikalliset ohjausalan ammattilaiset ja aikuiskoulutusta järjestävien organisaatioiden edustajat päivystivät sovittuina ajankohtina näissä pisteissä. Tällä työmuodolla voitiin kohdata työmarkkinoilla heikommassa asemassa olevia aikuisia, joilla

opiskelut olivat mahdollisesti jääneet kesken tai jotka eivät pitkään aikaan olleet osallistuneet koulutukseen.

Edellä kuvatun projektin (Plant, 2007) aikana kehittyneet työmuodot on otettu pysyvästi käyttöön Islannissa alueellisissa elinikäisen oppimisen keskuksissa (<https://frae.is>). Keskukset suuntaavat palvelunsa erityisesti työmarkkinoilla heikommassa asemassa oleville aikuisille, joilla on matala koulutustaso tai jotka ovat keskeyttäneet opintonsa. Keskukset järjestävät asiakkailleen maksuttomia osaamisen kartoituksia ja aiemmin opitun tunnistamista sekä tarjoavat ohjausta osaamisen ja työllistyvyyden edistämiseksi. Keskusten toiminnasta ja rahoituksesta vastaavat työnantajajärjestöt, ammattijärjestöt, aluehallinto sekä valtiovarainministeriö.

Suomessa työpaikoille jalkautuvaa ohjausta ja hakevaa toimintaa on pilotoitu 2000-luvulla useissa kehittämishankkeissa (esim. OpinOvi -ohjelmassa 2009-13), mutta hankkeiden päätyttyä ei kovin pysyviä työmuotoja ole jäänyt elämään (Jamk, 2014). Kainuun ammattioppilaitoksen vuosina 2021-23 toteuttamassa hankkeessa tavoitellaan pysyvää toimintamallia, jossa ohjausta jalkautetaan työpaikoille yhteistyössä paikallisten työllisyyspalvelujen kanssa. Jatkuvan oppimisen palvelukeskus on myös käynnistänyt joulukuussa 2022 pilotin, jossa järjestetään lisäkoulutautumiseen kannustavia ryhmäohjauksia pienissä ja keskisuurissa yrityksissä. Pilotti on osa tutkimuskokonaisuutta, jossa tutkitaan, lisäävätkö koulutustiedon jakaminen ja ryhmäohjaukset ihmisten osallistumista koulutukseen. Ryhmäohjauksen tavoite on kannustaa yrityksissä työskenteleviä, etenkin pelkän yleissivistävän koulutuksen varassa olevia ihmisiä osallistumaan koulutukseen (Valtioneuvosto, 2023).

Urasuunnittelutaitojen kehittäminen on mahdollista integroida myös TE-toimistojen muutosturvapalveluihin, joissa tavoitteena on varmistaa tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanottujen työntekijöiden sujuva siirtyminen muutoksesta eteenpäin. Esimerkiksi Keski-Suomen TE-toimisto on pilotoinut UPM:n Kaipolan tehtaalla palvelua, jossa osana muutosturvaneuvotteluita TE-toimiston asiantuntijat olivat työntekijöiden tavattavissa tehtaan tiloissa ilman ajanvarausta. Lisäksi irtisanotuille järjestettiin puhelinpalvelu, joka neuvoi irtisanoutumiseen liittyvissä asioissa. Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia oli mukana käynnistämässä uusia kohdennettuja työvoimakoulutuksia. Tarjoamalla oikeita palveluja oikeaan aikaan tavoitteena oli

ennaltaehkäistä alueen yritysten muutosturvatilanteiden realisoitumista vahvistamalla yritysten muutosresilienssiä sekä parantamalla liiketoiminnallisia valmiuksia.

Yhteenvedo urasuunnittelutaitojen edistämisestä eri konteksteissa

Suomessa näyttää olevan selkeä tarve elinikäisten urasuunnittelutaitojen viitekehykselle osana kansallisia koulutus- ja työvoimapolitiikan linjauksia. Kansallisella tasolla urasuunnittelutaitojen yksittäisten osa-alueiden osaamista-voitteita on jo olemassa perusopetuksen ja lukion opetussuunnitelmien perusteissa sekä toisen asteen ammatillisten perustutkintojen perusteissa. Uusissa Hyvän ohjauksen kriteereissä (Opetushallitus, 2023) viitataan urasuunnittelutaitojen kehittämiseen, mutta kriteerejä tulee päivittää kansallisen viitekehityksen valmistuttua ja täsmentää urasuunnittelutaitojen kuvauksia ohjauksen laadun ja yksilötason tuloksellisuuden indikaattorina. Vaikka urasuunnittelutaidot kuvataan opetussuunnitelmissa osaamistavoitteena, toteutuksesta ei yksittäisten tutkimusten lisäksi ole saatavilla kattavaa valtakunnallista arviointitietoa. Käytännössä näyttää olevan ero kirjoitetun ja toteutetun opetussuunnitelman välillä (mm. Kettunen ym., 2020; Vuorinen, 2021).

Ammattikorkeakoulut ja yliopistot ovat 2000-luvulla kiinnittäneet huomiota urasuunnittelutaitojen edistämiseen osana työelämävalmiuksien kehittämistä. Korkeakoulut ovat toteuttaneet useita tätä teemaa tarkastelleita kehittämishankkeita, joissa on keskitytty urasuunnittelutaitoja edistävien työmuotojen kehittämiseen. Hankeraporteissa kuvataan tarkemmin kehitetyjä työmuotoja ja menetelmiä, ei niinkään urasuunnittelutaitoja omana osaamisalueena. Vastaavalla tavalla työllisyyspalveluissa asiakkaille on tarjolla useita erilaisia urasuunnittelua ja työllistyvyyttä edistäviä palveluja. Käytännöt vaihtelevat alueittain, eikä tavoiteltavista taidoista ja niiden sisällöistä ole olemassa yhteistä valtakunnallista kuvausta. Monet työpaikat järjestävät palveluja, joilla pyritään edistämään henkilöstön ammatillista ja laaja-alaiseen ammattialasta riippumatonta osaamista, mutta näitä taitoja ei välttämättä tunnusteta osaksi urasuunnittelutaitoja.

4 URASUUNNITTELUTAIDOJEN VII- TEKEHYKSET JA NIISTÄ ESITETYT ARVIOINNIT

Viime vuosikymmeninä urasuunnittelutaitoja on pyritty määrittelemään eri maissa erilaisin viitekehyksin joissa joko kuvataan tietojen ja taitojen eri tasot tai indeksoidaan ne eri elämänvaiheiden mukaan. Näillä viitekehyksillä on yhteisiä lähtökohtia, teoreettisia käsitteitä ja malleja, mutta niitä on mukautettu ja tulkittu kunkin maan kielen ja kulttuurin mukaan. Viitekehyksissä kuvataan oppimistuloksia, joihin keskitytään elämän eri vaiheissa. Lisäksi kuvataan yksityiskohtaisesti kehitymisprosessi, jonka avulla nämä tulokset voidaan vaiheittain saavuttaa (Neary ym., 2015). Urasuunnittelutaitojen viitekehykset koostuvat tyypillisesti seuraavista kolmesta osatekijästä:

1. Urasuunnittelun osa-alueista (tavoitteet ja osaaminen), jotka sisältävät tavoitteena olevat tiedot, taidot ja asenteet.
2. Oppimismallista, jossa kuvataan viitekehyksen ja taitojen hankkimisen perustana oleva oppimismalli.
3. Tasoista, jotka kuvaavat yksilön läpikäymiä oman urasuunnittelun kehitysvaiheita.

Tässä luvussa tarkastellaan muutamia yhteisiä lähtökohtia ja niistä johdettuja kansallisia ratkaisuja sekä Euroopan unionin rahoittamissa projekteissa laadittuja urasuunnittelutaitojen jäsenyyksiä.

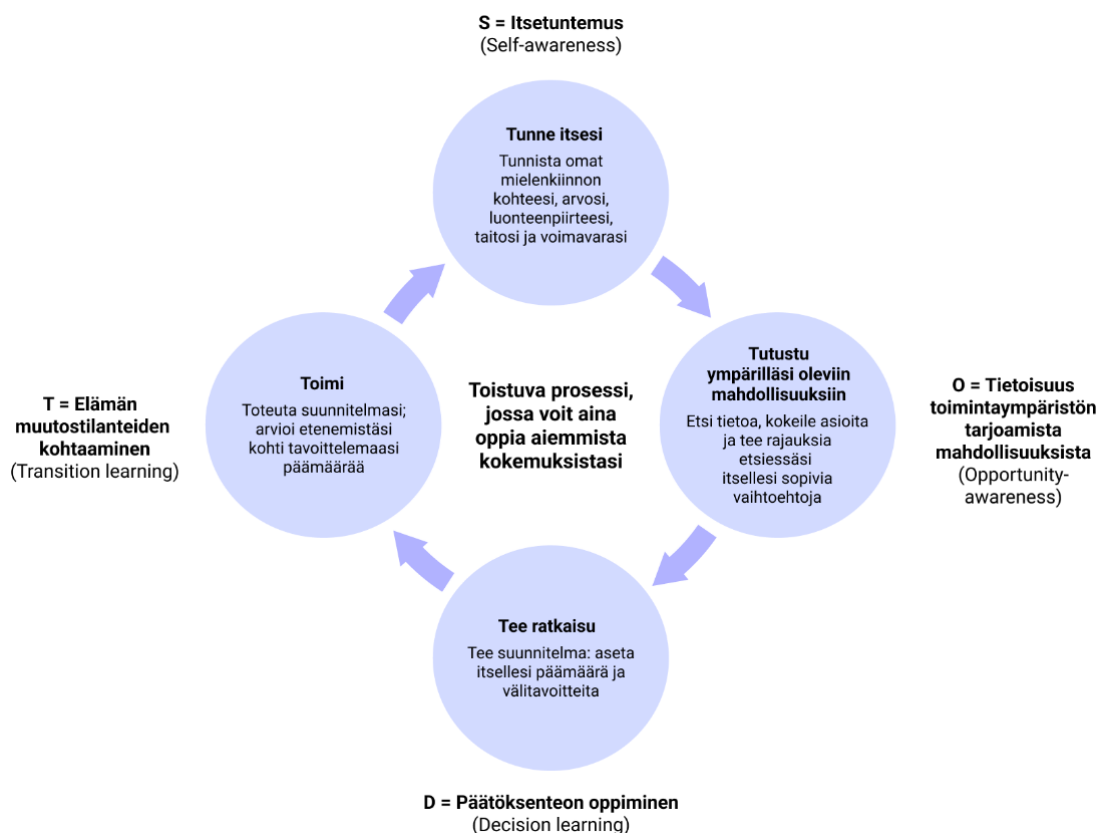
DOTS-malli

Yksi vanhimmista ja kansainvälisesti laajasti käytössä olevista kehyksistä on niin sanottu *DOTS-malli* (Law, 1999; Law & Watts, 1977). Kirjainyhdistelmä DOTS on johdettu seuraavista malliin sisältyvistä urasuunnittelun osa-alueista (englanninkielisistä), joita ohjauksessa tulisi edistää: D = päätöksenteon oppiminen (decision learning), O = tietoisuus toimintaympäristön tarjoamista

mahdollisuuksista (opportunity awareness), T = elämän muutostilanteiden kohtaaminen (transition learning) ja S = itsetuntemus (self-awareness).

DOTS-malli tiivistää yhteen urasuunnittelutaitoihin liittyvän sisältöolotuvuuden ja siihen integroituvan tietoisien päätöksentekoprosessin. Mallissa kuvataan, mitä ohjauksessa tapahtuu, sekä niitä konteksteja ja sisältöjä, joita ohjaukseen sisältyy. S-alueella arvioidaan, millainen valmius yksilöillä on edetä omassa päätöksenteossaan mallin muilla osa-alueilla tai miten hyvin he hahmottavat kaikkien osa-alueiden keskinäiset suhteet. S-alueella voidaan lisäksi arvioida, mihin muuhun ohjauksen osa-alueeseen heidän tulisi tarvittaessa keskittyä. O-, D- ja T-alueet kuvaavat, mitä tietoa yksilöt tarvitsevat tehdäkseen tietoisia ja harkittuja päätöksiä (kuvio 3). Mallin on todettu olevan käytökelpoinen opetussuunnitelmiin integroidun ohjauksen toteuttamiseen joustavasti myös ilman kytkentää yhteen yksittäiseen spesifiin urateoriaan (McIlveen ym., 2011).

Kuvio 3. DOTS-malli ja sen eri osa-alueisiin liittyviä toiminnallisia tavoitteita (Law & Watts, 1977)



S = Itsetuntemus (Self-awareness). Ohjauksessa tarkastellaan yksilöiden tietoisuutta niistä henkilökohtaisista ominaisuuksista (kyvyistä, asenteista, persoonallisista ominaisuuksista, taidoista, kvalifikaatioista, arvoista ja mielenkiinnon kohteista), jotka jäsentävät omaa senhetkistä sekä tulevaa, tavoiteltavaa persoonallisuutta. Kysymyksessä on myös omien tarpeiden ja arvojen analyysi: millaisia tavoitteita omalle elämälle asetetaan.

O = Tietoisuus toimintaympäristön tarjoamista mahdollisuuksista (Opportunity awareness). Ohjausprosessissa tarkastellaan tilannekohtaisten mahdollisuuksien rakenteita ja niiden asettamia vaatimuksia. Eri vaihtoehtoisten ratkaisujen osalta arvioidaan myös niiden toteutumisen merkityksiä oman elämänsuunnittelun kannalta.

D = Päätöksenteon oppiminen (Decision learning). Tavoitteena on auttaa asiakkaita ymmärtämään tietoiseen päätöksentekoprosessiin liittyviä paineita, odotuksia ja myös vihjeitä. Työskentelyyn kuuluu erilaisten vaihtoehtoisten päätöksentekotapojen ja päätösten tilannesidonnaisuuksien analyysi sekä oman vastuullisen ja tietoisin päätöksentekotavan tunnistaminen. Tehtävänä on omien päätösten ja niiden merkitysten arviointi.

T = Elämän muutostilanteiden kohtaaminen (Transition learning). Kokoavana ohjauksen osa-alueena on erilaisiin elämän nivelvaiheisiin liittyvien muutostilanteiden kohtaaminen. Ohjauksessa pohditaan niitä ratkaisuja, jotka liittyvät uuteen elämäntilanteeseen siirtymiseen. Tavoitteena on asiakkaan autonomisuuden ja oman elämän vastuullisen suunnittelun vahvistaminen elinikäisen oppimisen näkökulmasta.

Kokemukset DOTS-mallista ovat osoittaneet, että helpoimmin omaksettavia urasuunnittelutaitojen osa-alueita ovat itsetuntemus (S) ja tietoisuus olemassa olevista opiskelu- ja työmahdollisuuksista (O). Päätöksenteko (D) ja muutostilanteiden kohtaaminen (E) ovat osa-alueita, jotka edellyttävät yksilöiltä vahvaa sitoutumista oppimisprosessiin (McIlveen ym., 2011).

2000-luvun taitteessa Law (1999) pohdiskeli työmarkkinoiden ja yhteiskunnan muutosten vaikutuksia yksilön urasuunnitteluun. Hän korosti, että yksilö voi kokea ristiriitaisia ulkoisia odotuksia omasta kehityksestään, joten yksilö ja hänen tekemänsä ratkaisut tulisi nähdä laajemmassa yhteiskunnallisessa kontekstissa. Hänen mukaansa urasuunnittelussa tulisi ottaa vahvemmin huomioon jo tuolloin nähtävissä olleet työelämän muutosten trendit.

Neutraali koulutus- ja ammattitieto	→ Kriittinen ymmärrys työmarkkinoiden muutoksesta
Yksittäiset valinnat ja siirtymät	→ Jatkuva oppiminen muutostilanteissa
Työsopimukset ja palkkatyö	→ Työn tekemisen monimuotoistuminen
Taidot	→ Tunteet
Yksilön oma valinta	→ Yhteisöllinen osallisuus
Tieto, miten asiat ovat	→ Otetaan huomioon, miten asiat muuttuvat

Edellä kuvattujen työelämän trendien perusteella Law halusi korostaa ja täsmentää DOTS-mallin uudemmassa versiossa (1999, 2001) urasuunnittelu- taitojen kehittymiseen liittyvää oppimisprosessia seuraavan neliportaisen taksonomian kautta. Uuden DOTS-mallin neljä vaihetta (havainnointi-, seulonta-, tarkennus ja ymmärrysvaihe) ovat hierarkkisia siten, että syvenevät vaiheet edellyttävät edellisiä vaiheita. Kuhunkin vaiheeseen sisältyvien urasuunnittelu- taitojen tarkempien kuvausten avulla voidaan täsmentää, millaisia ohjauksen työmuotoja prosessin eri vaiheissa voidaan hyödyntää.

1. **Havainnointivaiheessa (Sensing)** yksilö kokoaa erilaisia omaa ympäristöä koskevia vaikutelmia ja tietoja sekä tarpeellisia kontakteja oman oppimisprosessin etenemisen perustaksi. Tavoitteena on muodostaa kuva, miltä asiat näyttävät. Law jakaa oppimisen sisäisiin omaa itseä koskeviin teemoihin sekä ulkoisiin työelämää koskeviin teemoihin.
2. **Seulontavaiheessa (Shifting)** aiemmin koottua tietoa luokitellaan ja ryhmitellään, jotta eri ulottuvuuksia yhdistävät tai erottelevat tekijät tulevat näkyville. Tavoitteena on muodostaa oma tulkinta käsiteltävistä asioista. Taustalla on oma sisäinen tulkinta havaituista asioista, yksittäisten asioiden yhtäläisyyksien ja eroavaisuuksien keskinäinen vertailu sekä perustan rakentaminen muiden tahojen kanssa käytäviä myöhempiä pohdintoja varten.
3. **Tarkennusvaiheessa (Focusing)** määritetään, mihin asioihin ja millä perusteella keskitytään prosessin edetessä. Tavoitteena on tulla tietoiseksi siitä, miten yksilö itse kokee tarkasteltavan kokonaistilanteen. Oma tiedonmuodostus (käsittekartta) mahdollistaa päämäärän täsmentämisen ja toissijaisten vaihtoehtojen poissulkemisen. Yksilö voi paremmin tunnistaa juuri itseä kiinnostavat kohteet, hahmotella itselleen mahdollisia uusia avauksia sekä tunnistaa tämän yksilöllisen oppimisprosessin merkityksen omalle toiminnalle jatkossa.

4. **Ymmärrysvaiheessa (Understanding)** tunnistetaan, miten urasuunnitteluprosessi etenee ja mitkä toimenpiteet todennäköisemmin johtavat tavoiteltavaan tulokseen. Tässä vaiheessa tavoitteena on tunnistaa aiemmin tehtyjen valintojen merkitys tulevaisuuteen, ennakoida jatkossa tehtävien ratkaisujen mahdollisia vaikutuksia tulevaisuuteen sekä oppia sanoittamaan omaa tulevaisuutta koskevien ratkaisujen perustelut.

Alkuperäinen DOTS-malli (Law, 1999; Law & Watts, 1977) sisälsi vain mahdollisuuden kuvata, mitkä asiat ovat mallin kussakin neljässä osa-alueessa yhteydessä urasuunnitteluun. Uusi DOTS-malli sisältää urasuunnitteluun liittyvää oppimista jäsentävän kehyksen, jossa voidaan lisäksi kuvata tarvittavat urasuunnittelun edellytykset (kuvio 4). Mallissa oppimisen oppiminen kuvataan vaiheittain syvenevänä prosessina, joka asettaa urasuunnittelutaidot syvempään ja laajempaan kontekstiin.

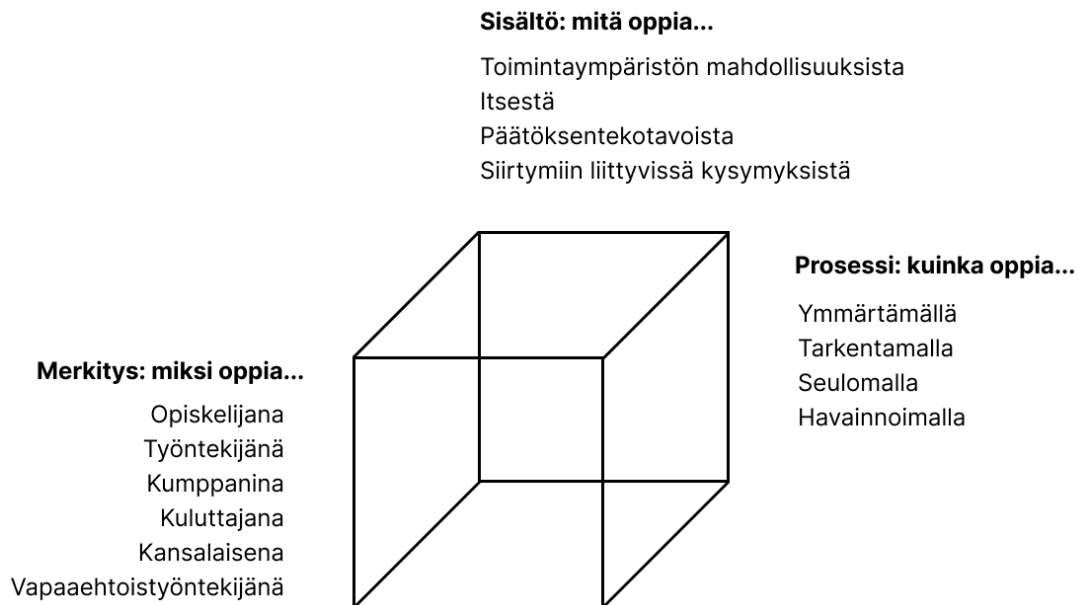
Kuvio 4. Uuden DOTS-mallin urasuunnitteluun liittyvää oppimista jäsentävä kokonaisuus (Law, 1999)

	O Tietoisuus toimintaympäristön tarjoamista mahdollisuuksista Opportunity awareness	S Itsetuntemus Self-awareness	D Päätöksenteon oppiminen Decision learning	T Elämän muutostilanteiden kohtaaminen Transition learning
Havainnointi Sensing				
Seulonta Shifting				
Tarkennus Focusing				
Ymmärrys Understanding				

Uusi DOTS-malli helpottaa yksilöä tunnistamaan urasuunnittelussa tarvittavan oppimisen sisällön (mitä oppia), prosessin (kuinka oppia) ja merkityksen (miksi oppia) (Kuvio 5). Law (1999) korostaa, että opittavan sisällön ja

oppimisprosessin yhdistämiseen liittyviä metataitoja voidaan laaja-alaisena osaamisena soveltaa myös omaan elämään liittyvissä henkilökohtaisissa ratkaisuisissa.

Kuvio 5. Urasuunnitteluun integroitava oppiminen uuden DOTS-mallin mukaan (Law, 1999)



Blueprint-kehukset

Yhdysvalloissa, Kanadassa ja Australiassa on käytössä niin sanottu Blueprint-kehys, jossa urasuunnittelu esitetään asteittain syvenevänä oppimisprosessina. Urasuunnittelutaitojen jäsenyyksen lisäksi, kehyksessä on pyritty luomaan kansallisella tasolla yhteinen tulkinta sekä käsitteen kuvaus eri kohderyhmille (ohjausalan ammattilaiset, päättäjät, opettajat, yksilöt ja ryhmät). Blueprint-kehysten perusoletuksena on se, että joustavilla ja dynaamisilla työmarkkinoilla yksilöillä on aktiivinen rooli omaa uraa koskevissa ratkaisuisissa. Ohjauksen tehtävänä ei ole tukea valintaprosessia, vaan sen tehtävänä on oppimisen ja henkilökohtaisen kehityksen edistäminen (Hooley ym., 2013).

Blueprint-kehys on teoreettinen ehdotus urasuunnittelutaitojen jäsenyykseksi sekä kansallisten linjausten että opetus- ja ohjauskäytäntöjen

kehittämiprosessi. Kehys on sovellettavissa eri konteksteihin, koska sitä ei ole liitetty yksittäisiin urateorioihin. Näin toimimalla on pyritty luomaan liittymispinta päättäjien, käytännön ohjaustyötä tekevien sekä resurssien ja oppimateriaalien kehittäjien välille. Tässä yhteisessä liittymispinnassa ovat mukana seuraavat kontekstuaaliset osatekijät:

1. Resurssit, joissa kuvataan oppimateriaalit, arvioinnit ja muut välineet, jotka on luotu Blueprint-kehymisen toteuttamisen tueksi.
2. Palvelutarjonnan lähestymistapa, jossa kuvataan, miten ohjauspalvelujen tuottajat toteuttavat Blueprint-kehystä ja käyttävät sitä palvelumuotoilun ohjaamiseen ja muokkaamiseen.
3. Toimivien käytäntöjen yhteisö, jossa kuvataan, miten edistetään Blueprint-kehukseen liittyvien toimivien työmuotojen ja käytäntöjen jakamista sekä koko kehyksen laajempaa levittämistä.
4. Poliittinen yhteys, jossa kuvataan, miten Blueprint-kehymisen asema tunnustetaan ja miten se integroidaan kansalliseen koulutus- ja työvoimapolitiikkaan.

Alkujaan Blueprint-kehys kehitettiin Yhdysvalloissa 1980-luvun lopulla, mutta siitä tunnetuin jäsenyys Blueprint for Life/Works Designs (Jarvis & Richardt, 2000; National Life/Work Centre, 1999) julkaistiin vuonna 1999 Kanadassa. Kehys päivitettiin tuolloin eri puolilta maata olevien julkisen ja yksityisen sektorin asiantuntijoiden yhteiskehittämiprocessina. Kanadan version julkistamisen jälkeen kehystä päivitettiin Australiassa, jossa se otettiin käyttöön vuonna 2010. Myöhemmin Blueprint-kehystä on sovellettu myös muun muassa Englannissa, Portugalissa ja Irlannissa.

Blueprint-kehys on esimerkki ”politiikan lainaamisesta”, jossa keskinäinen oppiminen tapahtuu kansainvälisten verkostojen, epävirallisten henkilökohtaisten yhteyksien ja verkostoissa kehkeytyvän oppimisprosessin kautta. Toisaalta on myös esimerkkejä, joissa Blueprint-kehys ei ole ollut tarkoituksenmukainen valinta kansalliseksi ratkaisuksi (Sokolova, 2008). Tällöin taustalla on ollut muun muassa vaikeus päästä yhteisymmärrykseen urasuunnittelutaitojen oppimisen yhteisestä filosofisesta perustasta, vaikeus sisällyttää yhdysvaltalainen/kanadalainen lähestymistapa toiseen koulutusjärjestelmään

tai vaikeus löytää tapa integroida urasuunnittelutaitojen oppiminen jatku-
mona koulutusjärjestelmän eri osiin.

Blueprint-kehysten kolme keskeistä osatekijää ovat: urasuunnittelun
osa-alueet, oppimismallit ja -tasot. Käytössä oleviin Blueprint-kehyksiin sisäl-
tyy useimmiten 11 osa-aluetta. Yhdysvalloissa näitä kutsutaan tavoitteiksi,
Kanadassa ja Australiassa osaamisalueiksi. Nämä on ryhmitelty kolmeen aihe-
alueeseen. Sanamuodoissa on vaihtelua, mutta yleisellä tasolla niiden voidaan
katsoa keskittyvän seuraaviin teemoihin: 1) persoonallisuuden kehittäminen,
2) oppimaan oppiminen ja 3) urasuunnittelu. Näitä kolmea teemaa on vuosien
varrella nimitetty eri tavoin, kehyksen kehitystyön edetessä Yhdysvalloissa,
Kanadassa ja Australiassa (Taulukko 2).

Taulukko 2. Blueprint-kehysten painotukset Yhdysvalloissa, Kanadassa ja Australi-
assa

	Yhdysvallat	Kanada	Australia
Persoonallisuuden kehittäminen	Personal Social Development (Henkilökohtainen ja sosiaalinen kehitys)	Personal Management (Persoonallisuuden kehittäminen)	Personal Management (Persoonallisuuden kehittäminen)
Oppimaan oppiminen	Educational Achievement and Lifelong Learning (Koulutukselliset saavutukset ja elinikäinen oppiminen)	Learning and Work Exploration (Oppiminen ja työn tutkiminen)	Learning and Work Exploration (Oppiminen ja työn tutkiminen)
Urasuunnittelu	Career Management (Uranhallinta)	Life/Work Building (Elämän ja työn rakentaminen)	Career Building (Uran rakentaminen)

Vaikka kaikki kolme versiota kattavat samanlaisen aihepiirin, erilaiset sa-
navalinnat osoittavat hienojakoisia käsitteellisiä eroja eri maiden kehyksissä.
Hooley ja kollegat (2013) toteavat, että Blueprint-kehyksissä esitettyjä osaa-
misalueita ei ole johdettu urasuunnittelua koskevista empiirisistä analyyseista,
vaan niissä on pyritty esittämään joukko tekijöitä, jotka todennäköisesti vai-
kuttavat yksilöiden urakehitykseen kehystä käyttävissä maissa.

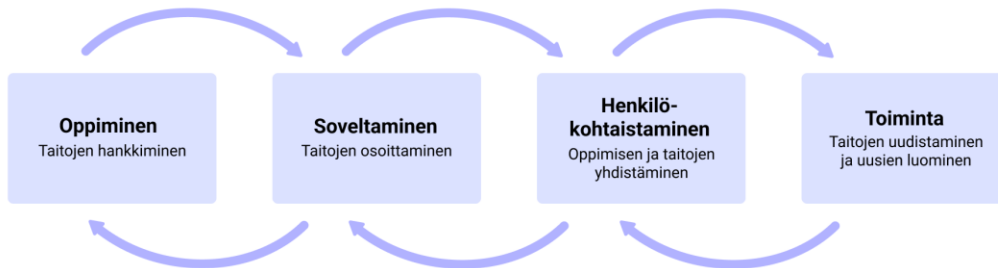
Yhdysvaltalainen versio näyttää painottavan työelämän siirtymiseen ja työllisyyden ylläpitämiseen liittyvien taitojen hankkimiseen, kun taas kanadalainen ja australialainen versio keskittyy laajemmin yksilön kehittymiseen elämässään ja työssään. Kanadassa ja Australiassa yksilöitä ja ryhmiä myös rohkaistaan kriittisemmin arvioimaan työn, yhteiskunnan ja talouden suhdetta sekä pohtimaan omia oletuksiaan poliittisesta taloudesta ja muutoksen mahdollisuudesta.

Oppimismallit

Blueprint-kehyksissä ei ainoastaan esitetä, mitä on tarkoitus oppia, vaan niissä myös hahmotellaan, miten oppimisen odotetaan tapahtuvan. Taustalla ovat sekä Bloomin taksonomia (1956) että Kolbin (1984) kokemuksellinen oppiminen. Alkuperäisessä Blueprint-kehyksessä urasuunnittelutaitojen nähtiin kehittyvän kolmessa vaiheessa: tieto, soveltaminen ja pohdinta. Kanadalaiset lisäsivät malliin neljännen vaiheen ja ajatuksen, että oppijan on lopulta paitsi ymmärrettävä myös toimittava. Kanadan mallin neljä vaihetta ovat omaksuminen, soveltaminen, henkilökohtaistaminen ja toteuttaminen. Näitä vaiheita ei ole yhdistetty koulutus- tai kehitystasoihin, koska yksilöiden oletetaan käyvän näiden oppimisvaiheiden läpi useita kertoja.

Blueprint-kehystä on käsitteellistetty myös Kolbin (1984) kokemuksellisen oppimisen malliin perustuvan oppimissyklin kautta. Kun yksilö reflektoi kokemuksiaan, hän kehittää käsitteellistä ymmärrystään reflektioidensa pohjalta ja käyttää edelleen ymmärrystään kokeillakseen uusia lähestymistapoja oman ajattelunsa ja taitojensa uudistamisen pohjaksi. Omakohtainen kokemus ja abstrakti käsitteellistäminen liittyvät kokemukseen perustuvan tiedon tuottamiseen, kun taas aktiivinen kokeilu sekä reflektiivinen pohdinta puolestaan koskevat kokemuksesta tuotetun tiedon muuntamista. Kolbin oppimissykli (1984) eroa Bloomin taksonomiasta (1956) siinä, että se korostaa oppimisen jatkuvaa luonnetta tiettyjen osaamistavoitteiden saavuttamisen sijaan (Hooley ym., 2013). Irlannissa urasuunnittelutaitojen oppimista oppimissyklin kautta kuvataan jatkumona alla olevan kaavion (kuvio 6) mukaisesti.

Kuvio 6. Urasuunnittelutaitojen oppiminen nelivaiheisenä syklinä (NCGE, 2017)



Urasuunnittelutaitojen tasot

Blueprint-kehiksen kolmas keskeinen elementti on ajatus urasuunnittelutaitojen tasoista. Viitekehys yhdistää kysymykset siitä, mitä pitäisi oppia, miten opitaan ja milloin pitäisi oppia. Yhdysvaltalaisesta versiosta poiketen Kanadassa ja Australiassa oppimisen tasokuvaukset on yhdistetty ikään ja koulutusjärjestelmän eri tasoihin. Toisaalta Australiassa ohjausalan ammattilaisia kehoitetaan olemaan varovaisia suhteuttaessaan näitä vaiheita eri ikäryhmiin.

Etelä-Koreassa käytössä oleva urasuunnittelutaitojen viitekehys on yksi esimerkki Blueprint-kehiksen integroinnista eri koulutustasoihin (perusaste, yläkoulu, toinen aste). Urasuunnittelutaitojen viitekehys perustuu osin Kanadassa ja Australiassa käytössä oleviin Blueprint-kehysiin, mutta se ottaa huomioon maansa kansallisen kontekstin. Etelä-Korean viitekehyksessä urasuunnittelutaidot jaetaan neljään osa-alueeseen: 1) itsetuntemus ja sosiaaliset taidot, 2) tietoisuus opiskeluvaihtoehdoista ja työelämästä, 3) tiedonhakutaidot ja eri uravaihtoehtojen tutkiminen ja 4) urasuunnittelu ja valmistautuminen elämän siirtymävaiheisiin. Kullekin osa-alueelle on määritelty erikseen osaamistavoitteet perusasteelle, yläkouluun ja toisen asteen koulutukseen. Osaamistavoitteet syvenevät Blueprint-kehiksen tapaan lineaarisesti. Taulukossa 3 on esimerkki työelämäntietoon liittyvien osaamistavoitteiden syvenemisestä eri koulutusasteilla Etelä-Korean kansallisessa urasuunnittelutaitojen kehityksessä.

Taulukko 3. Esimerkki urasuunnittelutaitojen osaamistavoitteiden syvenemisestä Etelä-Korean kansallisessa urasuunnittelutaitojen kehityksessä

	Perusaste	Yläkoulu	Toinen aste
<p>Osaamisalue 2: Tietoisuus työelämästä Ymmärrys työelämän jatkuvasta muutoksesta</p>	<p>Ymmärrän, mitä työ ja ammatit merkitsevät.</p> <p>Osaan kuvitella, mitä elämä voi olla ilman työtä ja ymmärrän kaikkien työtehtävien arvon.</p> <p>Osaan kuvata, miten jotkut työtehtävät ovat muuttuneet.</p>	<p>Osaan vertailla eri työtehtävissä tarvittavaa osaamista.</p> <p>Osaan kuvata henkilökohtaisia ja yhteisöllisiä eri ammatteihin liittyviä työrooleja.</p> <p>Osaan luokitella ja kuvata eri työtehtäviä eri ammattialojen mukaan.</p>	<p>Osaan tarkastella eri tehtävissä tarvittavaa osaamista tulevaisuuden näkökulmasta.</p> <p>Osaan kuvata tulevaisuuden työelämään liittyviä muutostrendejä.</p> <p>Vertailen eri työtehtäviä tulevaisuudessa tarvittavan osaamisen näkökulmasta.</p> <p>Ymmärrän, että yhteiskunnan muutokset vaikuttavat omiin tuleviin uravaihtoehtoihini.</p> <p>Tunnistan yrittäjyyden yhtenä työllistymiseni vaihtoehtona.</p> <p>Tunnistan yrittäjänä tarvittavaa osaamista.</p> <p>Osaan hahmotella vaihtoehtoisia urapolkuja itselleni.</p>

Blueprint-kehikseen sisältyvää urasuunnittelutaitojen tasokuvausten määrittelyä on myös kritisoitu, koska niiden on koettu luovan kuviteltua kehityskaarta, jolla ei ole vahvaa empiiristä perustaa. Toiseksi ne on nähty joko liian helppoina tai liian vaikeina saavuttaa. Kolmanneksi on kysytty, onko nelitasoinen jäsenitys riittävä (Hooley ym., 2013). Ratkaisuna Blueprint-kehiksen kritiikkiin on ehdotettu lähestymistapa, jossa siirrytään ajattelusta ”milloin urasuunnittelutaitoja opitaan?” kysymykseen ”missä urasuunnittelutaitoja opitaan?”. Tässä ajattelutavassa ymmärretään, että urasuunnittelutaitojen oppimisessa kouluissa, työpaikoilla tai työttömyysjaksojen aikana on eroja, mutta tämä ei välttämättä tarkoita osaamisen hierarkiaa. Australia on

vastannut tähän kritiikkiin uusimmassa Blueprint-kehyksessään (2022) ja laatinut viisiportaisen tasokuvauksen.

Yhteenveto

Blueprint-kehys tarjoaa yhden mahdollisuuden urasuunnittelutaitojen jäsenykyseen sekä opetussuunnitelmien kehittämiseen. Sitä voidaan käyttää myös ohjauksen järjestämistä koskevien kansallisten linjausten perustana tarjoamalla yhteiset käsitteet ja määritelmät urasuunnittelutaitojen edistämiseksi ja ohjauksen palvelumuotoilun pohjaksi eri hallinnonaloilla. Lisäksi Blueprint-kehystä voidaan hyödyntää ohjauksessa käytettävien materiaalien ja työmenetelmien suunnittelussa sekä ohjausalan ammattilaisten koulutuksessa. Kehys tarjoaa lähtökohdat myös urasuunnittelutaitojen syvenemisen formatiiviselle arvioinnille (ks. luku 6.1 tässä raportissa).

EU:n rahoittamia projekteja urasuunnittelutaitojen kehittämiseksi

Vuosina 2007–15 ELGPN-verkosto selvitti mahdollisuuksia yhteiseen eurooppalaiseen urasuunnittelutaitojen kuvaukseen, joka olisi sovellettavissa kaikissa jäsenmaissa. Tämä työ todettiin käytännössä mahdottomaksi, koska eri jäsenmaissa koulutusten opetussuunnitelmilla ja ohjauksella on hyvin erilaiset kulttuuriset ja teoreettiset traditiot. Tämän sijaan verkosto rohkaisi jäsenmaita kehittämään omia kansallisia urasuunnittelutaitojen jäsenykyksiä eri tahojen ja sidosryhmien yhteistyönä, jotta ne parhaalla tavalla vastaisivat kansallista kontekstia ja toimintaedellytyksiä (ELGPN, 2015a).

Euroopan unionin elinikäisen oppimisen avaintaitojen kehityksessä (Euroopan unionin neuvosto, 2018) urasuunnittelutaidot sisältyvät osioon ”No 5. Henkilökohtaiset, sosiaaliset ja oppimistaidot”. Avaintaitoja koskevan tiedonannon taustamuistiossa täsmennetään asiaa seuraavasti:

”Henkilökohtaisissa, sosiaalisissa ja oppimistaidoissa on kyse kyvystä pohtia omaa toimintaa, kyvystä ajan- ja tiedonhallintaan, kyvystä työskennellä rakentavasti muiden kanssa sekä kyvystä pysyä joustokykyisenä ja hallita omaa oppimista ja uraa. Siihen sisältyy kyky käsitellä epävarmuutta ja monimutkaisuutta, kyky oppia

oppimaan, kyky tukea fyysistä ja henkistä hyvinvointia sekä kyky empatiaan ja konfliktinhallintaan.

Jotta yksilö voi onnistua ihmissuhteissa ja osallistua yhteiskuntaelämään, on olennaisen tärkeää ymmärtää eri yhteisöissä ja ympäristöissä yleisesti hyväksyttävät käyttäytymis- ja kommunikaatiotavat ja -säännöt. Henkilökohtaiset, sosiaaliset ja oppimistaidot edellyttävät myös tietoa terveen mielen ja ruumiin ja terveiden elintapojen osatekijöistä. Siihen kuuluu se, että tuntee itselleen parhaiten soveltuvat oppimisstrategiat, omat taitojen kehittämistarpeensa ja eri tavat kehittää taitoja ja osaa kartoittaa koulutus- ja uramahdollisuuksia ja tarjolla olevaa ohjausta ja neuvontaa.

Taitoihin kuuluu kyky yksilöidä omat valmiutensa, keskittyä, käsitellä monimutkaisuutta, ajatella kriittisesti ja tehdä päätöksiä. Tähän sisältyy kyky oppia ja työskennellä sekä muiden kanssa että itsenäisesti, organisoida omaa oppimistaan, opiskella sinnikkäästi, arvioida ja jakaa omaa oppimistaan, hakea tarvittaessa apua ja hoitaa tehokkaasti omaa uraansa ja sosiaalisia suhteita. Yksilöillä olisi oltava joustokykyä ja heidän pitäisi kyetä käsittelemään epävarmuutta ja stressiä. Heidän pitäisi pystyä kommunikoimaan rakentavasti eri ympäristöissä, tekemään yhteistyötä ryhmässä ja neuvottelemaan. Tähän sisältyy suvaitsevaisuuden osoittaminen, taito ilmaista ja ymmärtää eri näkökantoja sekä kyky saada aikaan luottamusta ja tuntee empatiaa.

Avaintaito perustuu siihen, että yksilö suhtautuu positiivisesti henkilökohtaiseen, sosiaaliseen ja fyysiseen hyvinvointiin ja oppimiseen läpi elämän. Sen pohjana ovat yhteistyötä, määrätietoisuutta ja rehellisyyttä edistävät asenteet. Tähän sisältyy muiden kunnioittaminen ja valmius voittaa ennakkoluuloja ja tehdä kompromisseja. Yksilöiden olisi kyettävä tunnistamaan ja asettamaan tavoitteita, motivoimaan itseään ja kehittämään sietokykyä ja luottamusta oppimisen jatkamiseksi menestyksekkäästi läpi elämänsä. Ongelmanratkaisuun pyrkivä asenne tukee oppimisprosessia ja yksilön kykyä selviytyä esteistä ja kestää muutoksia. Siihen sisältyy halu käyttää hyödyksi aiemmin opittua ja elämänkokemusta, uteliaisuus uusia oppimismahdollisuuksia kohtaan ja halu kehittyä elämän eri osa-alueilla.”

Vuonna 2020 Euroopan komission yhteinen tutkimuskeskus julkaisi LifeComp-kehiksen (Sala ym., 2020), jossa täsmennettiin elinikäisen oppimisen taitoja ("No 5. Henkilökohtaiset, sosiaaliset ja oppimistaidot"). Kehystä valmistellut asiantuntijatyöryhmä tulkitsi urasuunnittelutaidot varsin kapeaksi osaksi henkilökohtaisia taitoja joustavuuden osa-alueelle. LifeComp-kehiksessä urasuunnittelutaidot liittyvät yksilön oma-aloitteiseen ja joustavaan toimintaan omaan elämään, yhteiskunnalliseen osallisuuteen ja opiskeluun liittyvissä muutostilanteissa. LifeComp-kehiksessä urasuunnittelutaitojen sisältöjä ei kuvata yksityiskohtaisesti, mutta sen tavoitteena on edistää elinikäisen oppimisen avaintaitojen täsmentämistä jäsenmaissa osana koulutusjärjestelmien ja opetussuunnitelmien kehittämistä. Kansallisen kehittämistyön tueksi Euroopan unioni on eri ohjelmien kautta lisäksi rahoittanut hankkeita, joissa

on pyritty laatimaan yksityiskohtaisempia työvälineitä urasuunnittelutaitojen arvioimiseksi ja edelleen kehittämiseksi. Alla poimintoja viimeisimmän kymmenen vuoden aikana rahoitetuista kehittämishankkeista.

Poimintoja viimeisimmän kymmenen vuoden aikana rahoitetuista urasuunnittelutaitojen kehittämishankkeista.

Acumen Career Management Skills Project <https://www.acumen.website>
Acumen-projektissa käytetty kehys pohjautui vuonna 2012 Skotlannissa julkaistuun urasuunnittelutaitojen kehykseen. Vuonna 2018 päättynyt projekti kokosi yhteen materiaaleja urasuunnittelutaitojen kehittämiseksi ja teki toimenpide-ehdotuksia teeman integroimiseksi mukana olevien maiden oppilaitoksiin. Projektissa oli yhdeksän partneria kahdeksasta EU:n jäsenmaasta.

- Unwind <https://unwind.work/en/home>

Unwind-projekti käytännössä jatkoi Acumen-projektin tekemää pohjatyötä vuosina 2018–20 hyödyntämällä myös Skotlannin vuoden 2012 kehystä. Projekti kokosi verkkoon itsearviointityövälineitä ja materiaaleja urasuunnittelutaitojen syventämiseen ja parempaan stressinhallintaan tähtäävää verkkokurssia varten. Hankkeessa oli mukana kuusi projektipartneria.

- LE.A.DE.R-projekti <http://www.leaderproject.eu>

Vuosina 2014–17 toteutettu Leader-projekti tarkasteli, miten urasuunnittelutaitojen kehittäminen olisi integroitavissa eri oppilaitosmuotojen opetussuunnitelmiin itsenäisenä, laaja-alaisena osaamisalueena. Projektissa koottiin oppimateriaaleja sekä urasuunnittelutaitojen arvioinnissa käytettäviä lähestymistapoja. Lisäksi testattiin, miten teknologiaa voidaan hyödyntää projektissa laaditun kehyksen käytössä. Leader-projektin tuottamassa kehyksessä urasuunnittelutaidot jaettiin kuuteen osa-alueeseen: henkilökohtainen tehokkuus, kumppanuuksien hallinta, työnhaku ja työmarkkinoille siirtyminen, elämän- ja uranhallinta sekä ymmärrys ympäröivästä maailmasta. Hankkeessa oli mukana yhdeksän partneria.

- Career Skills Project <https://career-skills.eu>

Career Skills -hankkeen (2020–2022) partnerit kokosivat luettelon urasuunnittelutaidoista, joita yksilöt tarvitsevat monimuotoistuvammilla työmarkkinoilla. Luettelossa kuvataan näihin taitoihin liittyviä ulottuvuuksia kolmiportaisena osaamiskuvauksena. Lisäksi hanke kokosi mukana olevissa maissa käytössä olevia resursseja sekä itsenäiseen työskentelyyn että ohjausalan ammattilaisten kanssa hyödynnettäväksi. Projektissa oli mukana kuusi partneria.

- Careers Around Me <https://careersproject.eu>

Careers Around Me -projekti (2020–2022) ryhmitteli urasuunnittelutaidot kuuteen temaattiseen osaamisalueeseen. Kullakin osa-alueella kuvataan tiedot, taidot, ominaisuudet ja asenteet, joita yksilöiden toivotaan edistävän oppiessaan urasuunnittelutaitoja. Osaamisalueiden ryhmittely perustuu eri maissa ja

aiemmissa EU:n rahoittamissa, tätä teemaa tarkastelleissa projekteissa tuotettuihin urasuunnittelutaitojen ryhmittelyihin. Careers Around Me -projekti ilmoitti pyrkivänsä ottamaan huomioon myös ennakoitavissa olevia työmarkkinoiden muutoksia. Hankkeessa oli mukana kahdeksan partneria kuudesta maasta.

Urasuunnittelutaitoihin liittyvät osaamistavoitteet kuvataan Careers Around Me projektissa syvenevänä oppimisprosessina, jossa yksilö on subjektina ja aktiivisena toimijana. Ensimmäisessä vaiheessa (Expanding career knowledge) tavoitteena on uraa koskevan tietoisuuden laajentaminen ja se, miten uralla on liittymispinta omaan itseen, omiin vahvuuksiin, kumppanuuksiin sekä tulevaisuuden työelämään. Toisessa vaiheessa (Monitoring and Reflecting) yksilön toivotaan sitoutuvan oman tulevaisuutensa suunnitteluun ja arvioivan eri vaihtoehtoja. Kolmas vaihe (Planning my Career) tarkastelee taitoja, joita tarvitaan urakehityksen eri vaiheissa ja muutostilanteiden kohtaamisessa. Näiden kolmen vaiheen kautta pyritään myös arvioimaan yksilön tarvitseman tuen tarve ja mitoittamaan tarjottu ohjaus suhteessa yksilön valmiuksiin ja ohjauksen tarpeeseen. Kuvauksien avulla pyritään myös määrittämään, millaista osaamista ohjausalan ammattilaisilla tulisi olla eri osaamisalueisiin liittyvien teemojen osalta.

Kehykseen integroitu oppimisteoria perustuu Blueprint-kehysten tapaan Bloomin neliportaiseen tarpeiden taksonomiaan, tietoisuuden kehittämiseen, tiedon soveltamiseen, henkilökohtaiseen tietoiseen oppimisprosessiin sekä toiminnalliseen uuteen tiedonmuodostukseen ja ymmärrykseen. Careers Around Me -kehykseen sisältyvät seuraavat kuusi osaamisaluetta: tietoisuus omasta itsestä, uusien näköalojen hahmottaminen, kumppanuuksien rakentaminen, omien vahvuuksien edistäminen, omien kokemusten seuranta ja arviointi ja oman uran suunnittelu,

Edellä kuvatut hankkeet pohjautuvat pitkälti joko kansallisiin olemassa oleviin kehysiin (Skotlannin kansallisen kehysten versioon vuodelta 2012) tai synteeseihin kansainvälisistä kehyksistä. Hankkeissa laaditut kuvaukset pohjautuvat pääosin Blueprint-kehyksissä olevien osa-alueiden uudelleen ryhmittelyyn ja uudelleen sanoittamiseen. Kehysten rakennetta on hankkeissa testattu vaihtelevalla kattavuudella projekteihin osallistuneiden partnereiden omissa kansallisissa konteksteissa. Haasteena tulosten laajemmalle soveltamiselle on edelleen se, että ohjauksen järjestämistä ja urasuunnittelutaitojen opetussuunnitelmiin integroimista koskevat ratkaisut ovat kansallisella tasolla ratkaistavia asioita. Hankkeiden lisäarvo liittyy siihen, että ne voivat toimia lähteinä ja inspiraationa urasuunnittelun kansallisia viitekehysiksi tavoitteleville aloitteille. Hankkeet ovat myös listanneet kokemuksia, joita monikansallisissa projekteissa ja kansallisessa kehittämistyössä kannattaa ottaa huomioon. Esimerkiksi Leader-projektin mukaan kehittämistyössä kannattaa:

- varmistaa, että kehittämistyössä mukana olevat tahot ymmärtävät urasuunnittelutaitojen kehyksessä käytettävät termit ja käsitteet
- ottaa huomioon yksilöiden kontekstit ja eritasoiset valmiudet urasuunnitteluun
- kehittää opiskelumateriaaleja sekä yksilölliseen työskentelyyn että yksilö- ja ryhmäohjaukseen
- testata kehyksen rakennetta ja siihen sisältyviä osa-alueita eri käyttäjäryhmien kanssa
- esittää kehyksen käyttöönottoa koskevissa ohjeissa konkreetteja esimerkkejä taitojen oppimiseen ja taitojen syvenemisen arviointiin liittyvistä toimivista työmuodoista
- hyödyntää työmuotojen jatkokehittelyssä vertaisoppimisen kautta saatuja kokemuksia myös muista rinnakkaisista samaa teemaa tarkastelevista kehyksistä.

5 KANSALLISIA URASUUNNITTELU- TAITOJEN KEHYKSIÄ

Tässä luvussa tarkastellaan yksityiskohtaisemmin Australian, Norjan ja Skotlannin kansallisia urasuunnittelutaitojen viitekehysiä. Niissä on monia yhteisiä sisältöalueita, mutta rakenteeltaan ne ovat erilaisia. Australiassa käytössä oleva viitekehys on tuorein (2022) kansallinen sovellus Blueprint-kehyksestä. Australiassa tehdyssä kehittämistyössä on huomioitu työelämän globaaleja muutostrendejä sekä ohjausta koskeva viimeaikainen tutkimus. Skotlannin kansallisen kehikon taustalla ovat Euroopan unionin vahvistamat elinikäisen oppimisen avaintaidot, Kehikon valmistelussa vaikutteita ja ideoita otettiin muun muassa Blueprint-kehyksestä. Norjan viitekehysten lähtökohta ja luonne poikkeavat Australian ja Skotlannin kehyksistä siten, että yksilön ennalta esitettyjen osaamistavoitteiden sijaan kehyksessä painottuvat urasuunnittelutaitojen tunnistaminen ja vahvistuminen reflektioprosessin kautta.

Australian Blueprint-kehys

Australiassa Kanadan versioon pohjautuvaa Blueprint-kehystä pilotoitiin jo vuonna 2005. Taustalla oli OECD:n kansainväliseen ohjauksen toimintapolitiikan arviointihankkeeseen (OECD, 2004) sisältyneen kansallisen tila-arvioinnin aikana tehty havainto ohjauspalvelujen laadun ja saatavuuden vaihtelusta eri puolilla Australiaa. Ohjausalan ammattilaisten koulutustausta vaihteli ja henkilöstön täydennyskoulutuksesta sekä ohjauspalveluja koskevien

toimintaohjeiden tuottamisesta vastasivat tuolloin pääasiassa alan ammattilaisten järjestöt. Toimintaohjeiden sisältöjen taustalla oli kunkin järjestön tulokinnat ohjauksen laadusta tai ammattilaisten osaamisvaatimuksista. Vuonna 2000 alan järjestöt perustivat kansallisen koordinoivan tahon (Career industry council of Australia, CICA), joka toimii yhteistyössä ministeriöiden ja keskeisten sidosryhmien kanssa ja tuottaa kattavat ohjauspalvelut koko liittovaltion tasolla. OECD:n arviointihankkeen tulosten perusteella yhtenä kansallisen tason kehittämishankkeena päätettiin kehittää urasuunnittelutaitojen kansallinen kehys, joka perustuisi kanadalaiseen Blueprint-kehykseen. Laajan kuulemisprosessin jälkeen kansallinen kehys otettiin käyttöön vuonna 2010.

Vuonna 2022 toteutettiin käytössä olleen viitekehysten uudelleenarviointi. Arvioinnin tavoitteena oli selvittää kehysten käyttökelpoisuus sekä antaa suosituksia sen päivittämiseksi. Arvioinnissa aiemman version perusrakenne todettiin toimivaksi, mutta sen käyttöä päätettiin tehostaa muutamien osioiden päivityksellä. Uudistettu kehys on edelleen suunnattu ohjausalan ammattilaisille, jotka työskentelevät eri-ikäisten asiakasryhmien kanssa. Kehyksen päivityksessä on otettu huomioon sen tuoma lisäarvo opettajille, vanhemmille sekä työnantajille. Seuraavissa kappaleissa esitetään Australian Blueprint-kehysten tausta, rakenne ja sisällöt. Teksti on käännös ja tiivistelmä Australian opetusministeriön julkaisusta Australian Blueprint for Career Development (Australian Government, 2022).

Viitekehysten tausta, rakenne ja sisällöt

Australian Blueprint-kehysten ytimessä ovat tiedot, taidot ja asenteet, joita yksilö tarvitsee voidakseen tehdä tietoisia ja merkityksellisiä oma tulevaisuuttaan koskevia valintoja sekä hallitakseen omaa uraansa tehokkaasti. Näitä taitoja kutsutaan urasuunnittelutaidoiksi tai uranhallintataidoiksi (Career Management Competences). Kehyksessä pyritään luomaan kansallisella tasolla yhteinen tulkinta käsitteistä, jotka liittyvät urasuunnitteluun ja ohjaukseen. Kehyksen lähtökohtana todetaan seuraavaa:

- a) Elämä, oppiminen ja työ ovat keskenään sidoksissa olevia uran osatekijöitä.
- b) Urakehitys on elinikäinen prosessi.

- c) Yksilöiden työurat kehkeytyvät vaiheittain koko eliniän ajan.
- d) Yksilöt tarvitsevat monenlaista osaamista uransa hallintaan.
- e) Urasuunnittelutaitoja voidaan oppia.
- f) Ohjausalan ammattilaiset ja muut tukihenkilöt voivat auttaa yksilöitä kehittämään urasuunnittelutaitojaan.

Australian Blueprint-kehys perustuu keskeisimpiin kansainvälisiin ura- ja ohjausteorioihin. Nämä teoriat tukevat Blueprint-ohjelman kehitysluonnetta ja elämänkaarinäkökulmaa (esim. Superin [1990] elämänkaariteoria ja Hartungin [2020] elämänavaruusteoria). Osa teorioista keskittyy uraa koskeviin päätöksentekoprosesseihin (esim. sosiaalis-kognitiivinen urateoria [Lent, 2020]) ja toiset teoriat ottavat paremmin huomioon kontekstin, jossa ihmiset elävät ja tekevät urapäätöksiä (esim. uran kaaosteoria [Pryor & Bright, 2019], Blusteinin työn psykologian teoria [Blustein & Duffy, 2020], systeemiteoreettinen kehys [Patton & McMahon, 2021], Savickasin konstruktiiivinen urateoria [2020]). Blueprint-kehymen käytön yhteydessä otetaan huomioon, että kehystä soveltaessaan yksilön on liitettävä omat uraa koskevat ratkaisunsa työmarkkinatilanteeseen oman elämäntilanteensa mukaisesti.

Australian Blueprint-kehymessä ”ura” ymmärretään prosessina, jossa yksilö tasapainottaa koko elinikänsä aikana palkalliseen ja palkattomaan työkentelyyn, oppimiseen ja henkilökohtaiseen elämäänsä liittyviä rooleja. Yksilön ura nähdään dynaamisena ja ainutlaatuisena prosessina. Tämän tulkinnan mukaan urakehitys on elinikäinen prosessi, joka alkaa varhaislapsuudesta. Käytännössä urakehitys on elämän, oppimisen, työn, vapaa-ajan ja siirtymien hallintaa. Jokainen yksilö luo oman uran suunnitteluun ja hallintaan omanlaisensa taidot, arvot, kiinnostuksen kohteet ja kokemukset. Yksilön elämän-, oppimis- ja työmahdollisuuksiin vaikuttavat henkilökohtaiset ominaisuudet, perheen, yhteisön ja kulttuurin arvot, taloudelliset ja poliittiset olosuhteet sekä satunnaiset ja ennalta arvaamattomat tapahtumat. Työn tekemisen muotojen monipuolistumisen takia urasuunnittelutaitojen merkitys nähdään tärkeänä työllistyvyyden ja yhteiskunnallisen osallisuuden edellytyksenä.

Australian Blueprint-kehys on ensisijaisesti suunniteltu koulutetuille ohjausalan ammattilaisille, jotka työskentelevät joko eri koulutusmuodoissa tai yksityisinä ammatinharjoittajina. Kehystä voidaan hyödyntää

- urasuunnittelutaitojen edistämiseen tähtäävien koulutuskokonaisuuksien suunnitteluun
- urasuunnittelutaitojen edistämiseen tähtäävien koulutuskokonaisuuksien toteutukseen, arviointiin ja markkinointiin
- urasuunnittelutaitojen edistämiseen tarkoitettujen oppimateriaalien kehittämiseen
- olemassa olevien ohjauspalvelujen arviointiin
- opetussuunnitelmien arviointiin
- henkilökohtaisten opintosuunnitelmien ja portfolioiden suunnitteluun
- palvelutarvearvion perusteella kohdennettavien ohjausprosessien suunnitteluun ja tarkoituksenmukaisten ohjausmateriaalien ja -menetelmien valitsemiseen
- TE-palveluiden ohjauksen laajentamiseen työnvälityksestä urasuunnitteluun
- ostopalveluina toteutettujen ohjauksen palvelujen laadun varmistukseen sekä rahoittajan että käyttäjien näkökulmasta
- alan ammattilaisten perus- ja täydennyskoulutuksen kehittämiseen
- vanhempien ja eri sidosryhmien ohjausta koskevaan yhteiseen tiedonmuodostukseen.

Kehyksen suunnittelussa on otettu huomioon, että ohjauksen käytännöt voivat vaihdella eri hallinnonaloilla ja eri toimijoiden kesken. Kehyksen etuna on se, että se on muokattavissa eri konteksteihin ja eri käyttäjäryhmille.

Osaamisalueet ja osaamistavoitteet

Australian Blueprint-kehyksessä urasuunnittelutaidot ryhmitellään kolmeen osaamisalueeseen, jotka perustuvat kehyksen taustalla oleviin teoreettisiin lähestymistapoihin: A) persoonallisuuden kehittyminen (Personal management competencies), B) oppiminen ja työn tutkiminen (Learning and work exploration competencies) ja C) urasuunnittelu (Career building competencies).

Osaamisalue A: *Persoonallisuuden kehittämiseen* liittyvä osaaminen voidaan kuvata yksinkertaisesti sanoilla ”tunne itsesi”. Nämä taidot kannustavat yksilöitä itsereflektioon, jotta he ymmärtäisivät itseään, miten he ovat vuorovaikutuksessa toisten kanssa sekä miten he hallitsevat henkistä ja fyysistä terveyttään.

Osaamisalue B: *Oppimiseen ja työn tutkimiseen* liittyvät taidot kuvataan työelämän tuntemisena ja tarpeena jatkaa oppimista elinikäisenä prosessina. Nämä taidot kannustavat yksilöitä ymmärtämään työelämää, pohtimaan oppimistarpeitaan, tunnistamaan ja löytämään urasuunnitteluun liittyviä tietolähteitä ja ymmärtämään, miten näitä resursseja voi käyttää tehokkaasti.

Osaamisalue C: *Urasuunnittelun taidot* voidaan kuvata tietoina, taitoina ja asenteina, joiden avulla yksilö voi hallita tehokkaasti elämäänsä, oppimiseen ja työhön liittyviä rooleja sekä niihin liittyviä päätöksiä ja siirtymiä. Nämä taidot kannustavat ihmisiä ottamaan aktiivisen roolin urasuunnittelussaan ja sitä kautta paremmin hallitsemaan uraansa ja elämäänsä.

Edellä esitetyt osaamisalueet jaetaan yksityiskohtaisemmin osaamistavoitteina seuraavasti:

Osaamisalue A: *Persoonallisuuden kehittäminen*

1. Myönteisen minäkäsityksen rakentaminen ja ylläpitäminen
2. Myönteinen ja tehokas vuorovaikutus muiden kanssa
3. Elinikäinen oppiminen ja kasvaminen
4. Hyvinvoinnin sekä henkisen ja fyysisen terveyden hallinta

Osaamisalue B: *Oppimisen ja työn tutkiminen*

5. Elinikäisten urasuunnittelutaitojen oppimiseen osallistuminen
6. Urasuunnittelussa käytettävän tiedon etsiminen ja käyttäminen
7. Työn, yhteiskunnan ja talouden välisen suhteen ymmärtäminen
8. Elämän- ja työroolien muuttuvan luonteen ymmärtäminen

Osaamisalue C: *Urasuunnittelu*

9. Työn varmistaminen/luominen ja ylläpito
10. Uraa edistävien päätösten tekeminen
11. Työn ja muun elämän tasapainon ylläpitäminen
12. Urakehitysprosessin ymmärtäminen, siihen osallistuminen ja sen hallinta

Australian Blueprint-kehysten rakentamisessa otetaan huomioon urakehityksen ja siihen liittyvien prosessien yksilöllisyys. Kehys ottaa huomioon

sen, että yksilöillä on erilaisia oppimisen kohteita ja ohjauksen tarpeita elämän eri vaiheissa. Taustaoletuksena on, että

- pienet lapset tulevat tietoiseksi ympäröivästä maailmasta, näkevät eri rooleissa työskenteleviä ihmisiä ja alkavat ajatella itseään aikuisten rooleissa ja myös muodostavat mahdollisesti omia stereotyyppioita työpaikoista ja työstä
- vanhemmat lapset alkavat tunnistaa kykyjään ja suhteuttaa niitä toisiinsa sekä alkavat liittää kokemansa osaamisen erilaisiin työtehtäviin
- nuoret joutuvat tekemään opintoihin liittyviä valintoja ja alkavat pohtia tulevaisuuden vaihtoehtojaan
- aikuiset osallistuvat työelämään, päivittävät osaamistaan, joutuvat sovittamaan yhteen työroolin ja muun elämän sekä pohtimaan mahdollisia siirtymiään työelämässä
- iäkkäät aikuiset kohtaavat tilanteita, jotka mahdollisesti rajoittavat heidän työllistyvyyttään, mutta voivat eläkkeelle siirtyessään pohtia vaihtoehtoja, joihin sisältyy vapaaehtoistyötä tai muuta mielekästä vapaa-ajan toimintaa.

Edellä olevan tausta-ajattelun mukaan kehyksessä täsmennetään kullekin osaamistavoitteelle viisi eri kehitysvaihetta:

- Tietoisuus – yksilöt tulevat tietoiseksi urasuunnittelusta ja työelämästä.
- Tutustuminen – yksilöt tutustuvat urasuunnittelussa käytettäviin käsitteisiin.
- Aloittaminen – yksilöt vakiinnuttavat, laajentavat ja alkavat soveltaa urasuunnittelutaitojaan ja siihen liittyviä tietoja.
- Pohjatyö – yksilöt alkavat rakentamaan itselleen uranhallintataitoja ja niiden tarvitsemaa työmarkkinoita koskevaa tietopohjaa.
- Edistäminen – yksilöt soveltavat käytännössä uranhallintataitojaan ja työmarkkinoita koskevaa tietoa.

Vaikka edellä kuvatut vaiheet viittaavat lineaariseen urasuunnittelutaitojen kehittymiseen, henkilökohtainen oppiminen ja kokemukset eivät välttämättä etene näin yhdenmukaisesti. Kaikki tietyyssä iässä tai tietyyssä koulutus-

ja työvaiheessa olevat henkilöt eivät ole urasuunnittelutaitojensa osalta samanlaisessa kehitysvaiheessa. Kunkin yksilön eteneminen on yhteydessä hänen omiin edellytyksiinsä sekä perheen ja oman lähiyhteisön mahdollisuuksiin ja kokemuksiin. Siksi kehyksen käytössä on arvioitava yksilöiden henkilökohtaiset valmiudet ja tarpeet ja mitoitettava tarjotun ohjauksen laajuus ja syvyys sen mukaisesti. Taulukossa 4 yksilöidään tarkemmin kunkin vaiheen mahdolliset osaamistavoitteet.

Taulukko 4. Urasuunnittelutaidot vaiheittain (Australian Blueprint for Career Development, 2022)

Urasuunnitteluosaaminen	Tietoisuus	Tutustuminen	Aloittaminen	Pohjatyö	Edistäminen
Osaamisalue A: persoonallisuuden kehittäminen					
1. Myönteisen minäkäsityksen rakentaminen ja ylläpitäminen	Osaan rakentaa myönteisen minäkäsityksen	Osaan rakentaa myönteisen minäkäsityksen ja tunnistan minäkäsityksen itseeni ja muihin kohdistuvan vaikutuksen.	Osaan rakentaa myönteisen minäkäsityksen ja ymmärrän sen vaikutuksen omaan elämäni, oppimiseen ja työhön.	Kehitän kykyä ylläpitää myönteistä minäkäsitystä ja ymmärrän sen suhteen omiin opiskelu- ja uratavoitteisiini.	Ylläpidän myönteistä minäkäsitystä ja ymmärrän sen vaikutuksen urapäätöksiini.
2. Myönteinen ja tehokas vuorovaikutus muiden kanssa	Kehitän tietoisuuttani siitä, mikä edistää myönteisiä ja rakentavia ihmissuhteita.	Kehitän kykyäni rakentaa myönteisiä ja rakentavia ihmissuhteita elämässäni.	Opin soveltamaan kykyäni rakentaa myönteisiä ja rakentavia suhteita muihin ihmisiin.	Sovellan kykyäni myönteisten ja rakentavien ihmisten rakentamiseen elämässäni ja työssäni.	Seuraan ja arvioin, miten sovellan kykyäni myönteisten ja rakentavien ihmisten rakentamiseen elämässäni ja työssäni.
3. Elinikäinen oppiminen ja kasvaminen	Havainnoin perheen ja yhteisöni jäseniä sekä heidän roolejaan ja vastuitaan.	Tutustun eri näkökulmiin, kuinka muutos ja kasvu ovat osa elämää.	Opin tunnistamaan, seuraamaan muutoksia ja kasvua sekä reagoimaan niihin.	Ymmärrän, miten muutos ja kasvu voivat vaikuttaa ihmissuhteisiin elämässä ja työssä.	Kehitän itselleni strategioita, joiden avulla voin reagoida myönteisesti elämän ja työn muutoksiin.
4. Hyvinvoinnin sekä henkisen ja fyysisen terveyden hallinta	Kehitän tietoisuuttani erilaisista tunteista ja siitä, miten niitä voi ilmaista.	Kehitän tietoisuuttani erilaisista tunteista, kykyäni kuvata tunteitani sekä sitä, keitä ovat omat tukihenkilöni.	Kehitän strategioita, joilla voin reagoida olosuhteisiin, jotka voivat vaikuttaa hyvinvointiin tai henkiseen ja fyysiseen terveyteeni.	Kehitän kykyä soveltaa strategioita, joilla edistetään hyvinvointia sekä henkistä ja fyysistä terveyttä joka-päiväisessä elämässä ja joilla tuetaan muita.	Liitän toimintaani strategioita, jotka edistävät hyvinvointia sekä henkistä ja fyysistä terveyttä elämässä, oppimisessa ja työelämässä.

Taulukko 4. Jatkuu

Osaamisalue B: Oppimisen ja työn tutkiminen					
5. Elinikäisten urasuunnittelutaitojen oppimiseen osallistuminen	Vahvistan kiinnostustani ja motivaatiotani oppimiseen.	Tutustun oppimisen merkitykseen ja sen merkitykseen elämässä ja työelämässä.	Yhdistän oppimisen henkilökohtaisiin uratavoitteisiini ja ymmärrän elinikäisen ja jatkuvan oppimisen tarpeellisuuden.	Ymmärrän elinikäisen ja jatkuvan oppimisen merkityksen urasuunnittelun ja uranhallinnan kannalta.	Osallistun uratavoitteita edistävään jatkuvaan oppimiseen.
6. Urasuunnittelussa käytettävän tiedon etsiminen ja käyttäminen	Kehitän tietoisuuttani oppimisesta lukemalla sekä painettuja tekstejä että verkkomateriaaleja.	Ymmärrän, mitä on koulutus- ja työmarkkinatieto.	Ymmärrän, miten voin löytää ja käyttää koulutus- ja työmarkkinatietoa.	Osaan etsiä ja arvioida erilaisia koulutusta ja työelämää koskevia tietoja ja valita uratoiveitteni kannalta merkittävät tietolähteet.	Käytän tehokkaasti koulutusta ja työelämää koskevaa tietoa urani hallinnassa.
7. Työn, yhteiskunnan ja talouden välisen suhteen ymmärtäminen	Tunnistan, että ihmiset ovat joko palkkatyössä tai tekevät työtä ilman palkkaa.	Selvitän itselleni, miten työ vaikuttaa yksilöiden elämään.	Ymmärrän, miten työ vaikuttaa yhteiskunnan kehittymiseen.	Ymmärrän, miten yhteiskunnalliset tarpeet ja taloudelliset olosuhteet vaikuttavat työn luonteeseen ja rakenteeseen.	Sisällytän urasuunnitteluuni tietämykseni taloudellisista ja sosiaalisista muutoksista sekä työllisyydestä.
8. Elämän- ja työroolien muuttuvan luonteen ymmärtäminen	Kuvittelen omaa elämäni aikuisena.	Opin tunnistamaan sukupuolittuneita elämän- ja työrooleja sekä kyseenalaistaan rooleihin liittyviä stereotyyppioita.	Tutustun muuhun kuin perinteisiin elämän ja työn tekemisen vaihtoehtoihin ja opin, kuinka voin haastaa stereotyyppisen ajattelun.	Selvitän tekijöitä, jotka vaikuttavat sukupuoleen liittyviin ennakkoluuloihin ja stereotyyppiseen ajatteluun. Selvitän strategioita, joilla voin vastata niihin.	Pyrin poistamaan sukupuoleen liittyviä ennakkoluuloja ja stereotyyppistä ajattelua elämässäni ja työssäni.

Taulukko 4. Jatkuu

Urasuunnitteluosaaminen	Tietoisuus	Tutustuminen	Aloittaminen	Pohjatyö	Edistäminen
Osaamisalue C: Urasuunnittelu					
9. Työn varmistaminen/luominen ja ylläpito	Opin jakamaan kokemuksia ja tekemään yhteistyötä muiden kanssa.	Selvitän tehokkaita työskentelytapoja.	Kehitän taitojani työnhaakuun sekä työpaikan saamiseen/luomiseen.	Kehitän kykyäni ja resursseja työn turvaamiseksi/luomiseksi ja ylläpitämiseksi.	Jatkan taitojeni ja resursieni päivittämistä työn varmistamiseksi/luomiseksi ja ylläpitämiseksi
10. Uraa edistävien päätösten tekeminen	Kehitän tietoisuuttani päätöksenteosta.	Selvitän päätöksentekoon liittyviä prosesseja.	Kehitän päätöksentekotaitojani ja päätösten pohjana olevia tietojani.	Osallistun uraani ja tulevaisuuttani koskeviin päätöksiin.	Osallistun päätöksentekoon, joka edistää omaa uraani.
11. Työn ja muun elämän tasapainon ylläpitäminen	Tulen tietoiseksi leikin, kotitöiden ja muiden perheen velvoitteiden välisestä yhteyksistä.	Selvitän ja ymmärrän eri elämänroolien välisiä suhteita ja niiden muuttumista ajan myötä.	Selvitän ja ymmärrän elämän- ja työroolien välisiä yhteyksiä.	Pohdin elämäntapojen, -vaiheiden ja -roolien välisiä suhteita uran rakentamisessa.	Sisällytän elämän ja työn tasapainon osaksi urakehitysprosessia.
12. Urakehitysprosessin ymmärtäminen siihen osallistuminen ja sen hallinta	Tunnistan, että on olemassa erilaisia työuria.	Ymmärrän, mitä on urakehitys.	Ymmärrän, miten ihmiset rakentavat uraansa.	Kehitän tietoisesti urasuunnittelutaitojani ja niiden pohjana käytettäviä tietoja.	Hallitsen omaa urakehitystäni.

Yhteenveto

Australian Blueprint-kehys on laadittu Australian kontekstiin, jossa ohjauksen käytännön toteutustavat eri konteksteissa vaihtelevat enemmän kuin Suomessa. Blueprint-kehys on nähtävissä laatustandardina, jonka tehtävänä on kuvata minimitaso ohjauksen peruspalveluille tilanteessa, jossa ohjausta ei lainsäädännössä säädellä kansalaisen subjektiivisena oikeutena yhtä täsmällisesti kuin Suomessa. Kehys toimii itsearviointityövälineenä sekä palvelun tuottajille että rahoittajille. Australiassa merkittävä osa julkisin varoin tuotettavasta ohjauksesta tuotetaan ostopalveluina yksityisinä ammatinharjoittajina toimivilta alan ammattilaisilta. Koulujen opetussuunnitelmissa urasuunnittelutaitojen ohjaus ei ole yhtä läpinäkyvästi kuvattuna kuin Suomessa. Tämän vuoksi Australian kehys voi näyttää paremminkin jäykältä ohjauksen tarjontaa jäsentävältä kehykseltä kuin yksilön subjektiivista ja ohjausprosessin ainutkertaisuutta korostavalta ohjauksen lähestymistavalta.

Blueprint-kehyksellä on vahva teoreettinen tausta, joka pohjautuu sekä kansainvälisesti vakiintuneisiin urateorioihin että oppimisteorioihin. Tämän vuoksi sen sisältöjä ja osaamiskuvauksia on mahdollista soveltaa osana Suomen kontekstiin laadittavaa kehystä. Kehykseen sisältyvä viisivaiheinen oppimisprosessi on sovellettavissa opetussuunnitelman perusteissa esitettyyn tavoitteeseen kehittää urasuunnittelutaitoja jatkumona perusasteelta korkea-asteelle ja osaksi yksilön jatkuvan oppimisen prosessia.

Norjan kansallinen kehys

Norjan urasuunnittelutaitojen kansallinen viitekehys "Karrierelæring i kontekst" on integroitu kansalliseen elinikäisen ohjauksen laatukehykseen, joka laadittiin valtakunnallisena yhteiskehittämisprosessina vuosina 2018–2020. Vastaavasti kuten Australiassa, kehyksen laadinnan taustalla olivat kansallisissa ohjauksen tila-arvioinneissa esille tulleet havainnot hajanaisista ohjauspalveluista sekä kansalaisten eriarvoisuudesta ohjauspalvelujen laadussa ja saatavuudessa. Arvioinnin mukaan ohjauksen kehittämisellä on merkitystä yksilöiden osaamisen, jatkuvan oppimisen ja koko yhteiskunnan kehittämisen näkökulmista. Arvioinnissa esitettyjen kehittämis ehdotusten pohjalta Norja perusti ohjauksen kansallista koordinoitua varten oman

yksikön ”Kompetansenorge” (<https://www.kompetansenorge.no/>). Tämä yksikkö vastaa monialaisten julkisten ohjauspalvelujen koordinaatiosta ja tuottaa materiaaleja sekä työvälineitä yksilöiden ja ammattilaisten käyttöön. Pitkän aikavälin tavoitteena on palvelujen ammattimaisuuden ja tutkimustietoon perustuva laadun kehittäminen.

Osana ohjauksen kansallisen laadun kehittämistä Kompetansenorge sai opetusministeriöltä toimeksiannon käynnistää yhteiskehittämisen prosessin. Sen tavoitteena oli laatukehys, joka palvelisi sekä käytännön ohjausta että hallintoa ja tiedolla johtamista. Laatukehukseen sisältyi kaikkiaan neljä osa-aluetta: 1) ohjausalan ammattilaisten osaamiskuvakset, 2) urasuunnittelutaitojen kansallinen viitekehys, 3) ohjauksen etiikka ja 4) laadun kehittäminen, laatu-kriteerit, indikaattorit, arviointi ja tutkimus. Elinikäisen ohjauksen laatukehyyksessä urasuunnittelutaidot jäsenetään ”Uraoppiminen kontekstissa” -mallin (Karrierelæring i kontekst) mukaisesti. Mallin avulla pyritään varmistamaan asiakkaiden ja ohjaajien käyttöön yhteinen kieli, ymmärrys ja käytännöt palvelujen laadun kehittämiseksi. Malliin sisältyvät termit uraoppiminen ja uraosaaminen korostavat urasuunnittelua oppimisprosessina, joka täsmentyy aina spesifissä kontekstissa. Kontekstiin sisältyy aina erityisiä tekijöitä, jotka on otettava huomioon, kun suunnitellaan urasuunnittelun kehittämiseen tarkoitettuja materiaaleja ja työmuotoja. Malliin sisältyvässä määritelmässä todetaan, että: *”Uraosaaminen on taito, joka antaa ihmisille mahdollisuuden hallita uraansa muutosten ja siirtymien kautta. Se on taito tuntea ja ymmärtää itseään ja omaa kontekstia, toimia ja tehdä valintoja sekä hallita elämää, oppimiseen ja työhön liittyviä pulmia ja jännitteitä. Taitoon sisältyy oivallus siitä, että yksilöt ovat elämäntilanteensa ja tekojensa muovaamia, mutta voivat myös itse vaikuttaa tilanteeseensa ja sitä kautta muokata sekä omaa että yhteiskunnan tulevaisuutta.”*

Kompetansenorge julkaisi laatukehyyksen vuonna 2020. Seuraavissa kappaleissa on tiivistettynä urasuunnittelutaitoja koskevan kehyyksen keskeisin sisältö. Teksti on käännös ja tiivistelmä Kompetansenorgen julkaisemasta kehyyksen kuvauksesta (Kompetansenorge, 2020).

Viitekehyyksen rakenne ja sisällöt

Norjan kansallinen jäsenitys ei suoraan yksilöi urasuunnittelutaitoja, vaan mallissa kuvataan tekijöitä, joilla itsenäisinä osaamisalueina on merkitystä

urasuunnittelutaitojen oppimisessa. Uraoppimisen osa-alueiden tarkoituksena on edistää sellaisten työmuotojen kehittämistä, jotka edistävät kaikenikäisten ja erilaisissa tilanteissa olevien yksilöiden uraoppimista kaikilla sektoreilla. Osa-alueet ovat väljiä, ja ne on suunniteltu siten, että niihin voidaan sisällyttää uraosaamisen eri ulottuvuuksia. Malli on kehitetty seuraavien periaatteiden pohjalta:

- Jokaisella yksilöllä on uravalmiuksia, vaikka hän ei välttämättä ole tietoinen niiden olemassaolosta.
- Uraosaamista voi oppia.
- Uraoppimista tapahtuu periaatteessa koko ajan. Strukturoitu uraoppiminen voi auttaa yksilöitä tiedostamaan jo olemassa olevaa osaamista ja kehittämään uutta osaamista.
- Ihmiset toteuttavat uraosaamista koko elämänsä ajan.
- Uraosaamisen tarve korostuu muutostilanteissa ja henkilökohtaisissa siirtymissä.
- Ei ole olemassa yhtä ainoa kaikille samanlaista uraosaamista. Yksilön tausta, tilanne ja omat tulevaisuuden tavoitteet ovat yhteydessä jokaisen yksilölliseen osaamiseen.
- Ohjaustarpeen arvioinnin yhteydessä uraohjauksen ammattilaisten on otettava huomioon yksilön tausta, tilanne ja tavoitteet.
- Uraoppiminen on sekä kognitiivinen että käytännöllinen oppimisprosessi. Reflektio ja käytännön toiminta voivat täydentää toisiaan.
- Konteksti vaikuttaa uraoppimiseen. Kontekstin eri tekijät on otettava huomioon uraoppimisen suunnittelussa ja toteutuksessa.
- Uravalmiuksien arviointiin on olemassa useita erilaisia työvälineitä ja menetelmiä.
- Ohjaustyötä tekevillä tulee olla mahdollisuus valita tarkoituksenmukaiset menetelmät yksilöllisten tarpeiden mukaan.
- Ohjauksen ammattilaiset vastaavat uraoppimisen järjestämisestä.
- Ohjaajalla tulee olla riittävä ammatillinen osaaminen ja pätevyys laadukkaasti ja eettisesti vastuullisen ohjauksen toteuttamiseksi.
- Malli soveltuu eri hallinnonaloille, eikä se ole sidottu mihinkään ikätasoon tai asiakasryhmien käyttöön.

Mallissa olevat sanaparit (kuvio 7) viittaavat tutkimisen ja oppimisen alueisiin, joiden osalta ei ole odotettavissa, että ne ratkaistaan lopullisesti. Pikemminkin odotetaan, että yhteinen tutkiminen ja oppiminen edistävät pohdintaa, jolloin yksilö näkee uusia mahdollisuuksia dilemموjen ja jännitteiden hallintaan ja löytää oman tiensä eteenpäin. Tämä voi tapahtua täysin tietoisena siitä, että dilemmat ja jännitteet ovat edelleen läsnä ja osa jokapäiväistä elämää. Dilemmat voivat tulla merkityksellisiksi seuraavassa siirtymässä koulutuksen ja työn välillä tai elämässä yleensä. Odotuksena on, että uravalmiudet rakentuvat jonkin asian hallinnan kokemuksen kautta, jolloin yksilöllä on paremmat valmiudet hallita sitä seuraavan kerran, kun jännitteitä tai pulmia ilmenee.

Kuvio 7. Uraoppiminen kontekstissa -malli
[\(https://www.kompetansenorge.no/kvalitet-i-karriere/karrierekompetanse/\)](https://www.kompetansenorge.no/kvalitet-i-karriere/karrierekompetanse/)



Malliin sisältyvät viisi osaamisaluetta ovat seuraavat:

- 1) Minä kontekstissa
 - Osaamisalueen mukaan ihmiset elävät aina tietyssä viitekehyydessä, jota mallissa kutsutaan kontekstiksi.
- 2) Mahdollisuudet ja rajoitukset

- Osaamisalue koskee yksilön mahdollisuuksia ja sitä mahdollisuuksien horisonttia, jossa hän toimii.
- 3) Valinta ja mahdollisuus
- Tässä keskitytään siihen osaamiseen, jota henkilö tarvitsee hallitakseen omia valintojaan ja valintaprosessejaan.
- 4) Muutos ja vakaus
- Osaamisalue perustuu teoriaan, jonka mukaan elämän aikana kohdataan muutoksia ja siirtymiä.
- 5) Sopeutuminen ja vastarinta
- Osaamisalue keskittyy sopeutumisen ja vastarinnan väliseen tasapainoon koulutuksessa ja työssä.

Kutakin osaamisaluetta kuvataan mallissa kahdella käsitteellä ja niiden välisellä dialogilla. Mallissa on yhteensä kymmenen käsitettä, joista kukin edustaa mahdollisia uraan liittyviä reflektioita ja oppimista edellyttävää aihepiiriä (osaamisaluetta). Nämä kymmenen käsitettä, jotka muodostavat yhdessä viisi sanaparia, on tarkoitettu havainnollistamaan mahdollisia pulmia ja jännitteitä, joita voi esiintyä ja joilla voi olla merkitystä, kun henkilö ryhtyy hallitsemaan elämäänsä, oppimistaan ja työtään muutosten ja siirtymävaiheiden aikana. Kymmenen käsitettä voidaan myös yhdistellä eri tavoin, jolloin muodostuu erilaisia sanapareja. Käsitteiden yhdistelmät ja sanaparit tarjoavat mahdollisuuden tutkia erityisiä alueita, joilla henkilö saattaa tarvita spesifiä osaamista. Sanaparit tarjoavat myös mahdollisuuden tutkia mahdollisia osaamisalueisiin sisältyviä jännitteitä ja pulmia. Alla on esimerkkinä tarkempi kuvaus ”Minä kontekstissa”-osaamisalueesta sekä esitetyistä teemoista, joiden parissa voisi olla olennaista työskennellä. Vastaava kuvaus kaikista viidestä osa-alueesta on kuvattuna liitteessä 2.

Esimerkkikuvaus "Minä kontekstissa"-osaamisalueesta sekä esitetyistä teemoista, joiden parissa voisi olla olennaista työskennellä.

1) Minä kontekstissa -osaamisalue

Pohjimmiltaan kyse on sen näkemisestä ja ymmärtämisestä, että ihmisinä elämme elämäämme tietyssä kontekstissa. Se voi tarkoittaa sitä, että näemme, analysoimme ja ymmärrämme itseämme ja niitä kiinnostuksen kohteita, mieltymyksiä, motiiveja ja tarpeita, joita kehitämme osana laajempia yhteisöjä eri kulttuureista koostuvassa yhteiskunnassa. Tämä antaa mahdollisuuden ymmärtää, miten oma tausta voi vaikuttaa omaan elämään sekä koulutusta, työtä ja uratoiveita koskeviin valintoihin. Se voi myös auttaa ihmistä näkemään ja ymmärtämään, miten hänen ympäristönsä ja rakenteet, joiden osa hän on, voivat vaikuttaa siihen, miten hänen elämänsä kehittyy. Se voi myös merkitä sen arvioimista, miten ihminen voi vaikuttaa ympäristöönsä ja sen rakenteisiin, ja sen päättämistä, pitääkö hänen kyseenalaistaa ne rajat, joiden sisällä hän elää elämäänsä.

Norjan Uraoppiminen kontekstissa -kehyksen perustana käytettävässä uraosaamisen käsitteessä osaaminen jaetaan viiteen ulottuvuuteen: *tietoihin, taitoihin, ominaisuuksiin, asenteisiin ja arvoihin*. Yksi syy osaamisen käsitteen käyttämiseen tällä tavalla on se, että edellä kuvatulla viidellä osaamisalueella on erilaisia ulottuvuuksia, ja siksi niitä on käsiteltävä eri tavoin oppimisprosesseissa. Esimerkiksi *tiedon hankkiminen* on eri asia kuin *taidon oppiminen*, mutta molemmat ovat opittavissa olevia asioita. *Ominaisuudet* taas ovat luonteeltaan erilaisia, ja ne kertovat, kuka olet ja millainen persoonallisuutesi on. *Persoonallisuus* on pysyvämpi ominaisuus, jota voidaan tarkastella, mutta sitä ei yleensä pidetä asiana, jonka voisi oppia tai jonka voisi muuttaa. *Arvot ja asenteet* ovat osa osaamista, jota on hallittava, jotta voidaan kunnioittaa yksilön autonomiaa ja vapautta tarkastella uraansa haluamallaan tavalla. Arvoja ja asenteita voidaan tutkia ja kyseenalaistaa, mutta tämä on tehtävä eettisesti vastuullisella tavalla.

Uraoppiminen kontekstissa -kehyksessä esitetään esimerkkejä kysymyksistä, joita voidaan hyödyntää uraosaamisen eri osaamisalueiden järjestelmällisessä tarkastelussa. Nämä kysymykset kohdentuvat erikseen tietoihin, taitoihin, ominaisuuksiin sekä asenteisiin ja arvoihin. Malli perustuu oletukseen, että yksilön tarvitsemaa osaamista koskevaan kysymykseen ei etukäteen ole annettu vastausta. Kehykseen sisältyvien avoimien kysymysten tarkoituksena on kannustaa yksilöä pohtimaan ja arvioimaan, mitkä taidot voisi olla merkityksellisiä heidän tilanteessaan. Osa ehdotetuista kysymyksistä koskee yksilön omaa tilannetta, osa yksilön ympäristöä tai lähiyhteisöä.

Kysymykset voivat toisaalta toimia inspiraationa yksilön omille uraa koskeville pohdinnoille. Ohjausalan ammattilaisten tehtävänä on suunnitella oppimisprosesseja sen perusteella, mitkä osaamisalueet voisivat olla merkityksellisiä ja soveltua yksilölle tai ryhmälle.

Taulukossa 5 on esimerkki siitä, miten kehyksessä esitettyjä kysymyksiä voi soveltaa ohjauksessa, joka liittyy osaamisalueeseen ”Muutos ja vakaus”. Malli mukaisesti tavoitteena on ensiksi selvittää, mitä muutosta koskevaa tietoa yksilö voi hyödyntää omassa pohdinnassaan. Lisäksi voidaan tarkastella, mitä tietoa muutoksesta on saatavilla tai miten muut suhtautuvat muutokseen. Toiseksi pohditaan, mitkä *taidot* voivat olla hyödyllisiä muutoksen hallinnassa ja miten näitä taitoja voi oppia. Voidaan myös arvioida, mitä *ominaisuuksia* yksilöllä jo on olemassa suhteessa muutokseen ja mitä hän voisi edelleen vahvistaa. Lopuksi voidaan tarkastella, mitkä *asenteet ja arvot* voivat vaikuttaa muutokseen ja mikä on tärkeää muille ihmisille, kun muutos tapahtuu.

Taulukko 5. Esimerkkejä kysymyksistä, joita voi soveltaa ohjauksessa osaamisalueella ”Muutos ja vakaus”

	Yksilölle esitettävät kysymykset	Ympäristöön liittyvät kysymykset
Tieto	Mikä on tarpeellista/hyödyllistä tietoa? Mitä voisit tarvita? Mitä siitä voisi olla hyötyä?	Millaisena [kyseinen osaaminen] koetaan niissä yhteisöissä, joihin kuulut? Mitä resursseja yhteisössä on käytettävissä [kyseisestä osaamisesta] tiedottamiseen?
Taidot	Mitkä taidot voisivat olla hyödyllisiä? Mitä sinun on pystyttävä tekemään?	Miten muut ihmiset eri yhteisöissä ovat onnistuneet tässä? Mitä taitoja on saatavilla yhteisöissä, joihin kuulut?
Henkilökohtaiset ominaisuudet	Mitkä henkilökohtaiset ominaisuudet voisivat tukea sinua, olla hyödyllisiä tai hyödyllisiä? Mitä henkilökohtaisia ominaisuuksia sinun on aktivoitava tai haastettava?	Mitä henkilökohtaisia ominaisuuksia näet itsessäsi? Mitä voit oppia muilta?
Asenteet/arvot	Mitkä asenteet voisivat tukea sinua? Miten aiot lähestyä tilannetta? Mikä on sinulle tärkeää? Mitkä arvot ovat kyseessä? Mitkä arvot ovat sinulle tärkeitä?	Mitkä ovat asenteesi ja arvosi suhteessa asenteisiin ja arvoihin yhteisöissä, joihin kuulut, perheessäsi, koulussa ja vapaa-ajan toiminnassasi? Mikä on tärkeää muille ihmisille?

Yhteenveto

Toisin kuin Blueprint-kehyksessä, Uraoppiminen kontekstissa -kehyksessä uravalmiuksia ei määritellä ennalta määritellyiksi tavoiksi hallita omaa uraa, kuten vaatimukseksi siitä, että henkilön on oltava esimerkiksi kiinnostunut, avoin, avoin muutoksille ja joustava. Uravalmiudet, joita yksilön voi olla hyödyllistä oppia tai joista hän voi olla tietoinen ja joita hän voi alkaa käyttää, vaihtelevat yksilön ja hänen tilanteensa mukaan sekä sen mukaan, mitä hän haluaa saavuttaa koulutuksensa ja työnsä aikana. Oppiminen riippuu siitä, millaisessa ympäristössä yksilö elää ja millaista osaamista hänellä jo on. Se riippuu myös siitä, miten yksilö haluaa elää elämäänsä. Näin ollen yksittäinen asiakas/osallistuja ja uraohjauksen ammattilainen/uraosaamisen opettaja ovat yhdessä parhaassa asemassa tutkimaan, arvioimaan ja päättämään, minkä erityisosaamisen oppimisesta tai tietoiseksi tulemisesta voi olla hyötyä ja miten löytää paras mahdollinen osaaminen.

Kuten muissakin pohjoismaissa, Norjan kehyksessä urasuunnittelutaitojen kehittyminen nähdään elinikäisenä oppimisprosessina. Norja on myös Suomen tapaan vahvemmin integroimassa urasuunnittelutaitojen oppimista osaksi eri oppilaitosten opetussuunnitelmaa ja varaamassa erillisiä oppitunteja ohjauksen toteuttamista varten. Osana kansallista laatukehystä on myös jäsennetty ohjausalan ammattilaisten osaamiskuvauksia, joten tämän kehyksen suunnittelussa on otettu huomioon myös sen käyttöönoton tukeminen eri konteksteissa.

Norjan kehys perustuu ajantasaisiin kansainvälisiin urateorioihin ja eri maissa käytössä oleviin pedagogisiin ratkaisuihin. Norjan kehys on siten sisällön ja pedagogisen prosessin osalta sovellettavissa suomalaiseseen kontekstiin. Lisäksi sen kehittäminen alan toimijoiden kanssa yhteiskehittämisprosessina on esimerkki siitä, miten uudistuksen käyttöönottoa ja sen tavoitteisiin sitoutumista voidaan edistää jo sen suunnitteluvaiheessa. Norjan perustama kansallinen koordinaatioyksikkö on myös esimerkki kokonaisvoimavarojen käytöstä, eri hallinnonalat yhdistävästä ohjauksen kansallisen tason strategisesta johtamisesta, kansallisten materiaalien ja työvälineiden tuottamisesta sekä palveluista vastaavien ammattilaisten tukemisesta.

Skotlannin kansallinen kehys

Skotlannissa urasuunnittelutaitojen kansallinen kehys (Career management skills framework for Scotland) on integroitu osaamisen edistämistä koskeviin kansallisiin linjauksiin (Lifelong Skills Strategy, 2007; Skills Strategy Refresh, 2010). Urasuunnittelutaitojen merkitystä korostetaan lisäksi kansallisessa huippuosaamisen opetussuunnitelmassa (Curriculum for Excellence), jonka mukaan oppimaan oppiminen, urasuunnittelutaidot ja työelämätaidot ovat kaikkien lasten ja nuorten subjektiivisia oikeuksia. Urasuunnittelutaitojen viitekehys on kansallinen strateginen asiakirja, joka on suunnattu Skotlannissa niille organisaatioille, jotka vastaavat tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelujen suunnittelusta, hallinnoinnista ja tarjoamisesta. Kehys on tarkoitettu eri oppilaitosmuotojen käyttöön. Ohjauksen kansallinen koordinointiyksikkö Skills Development Scotland, SDS (<https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/>), käyttää kehystä kehittäessään, tarjotessaan ja arvioidessaan kansallisia elinikäisen ohjauksen palveluja. SDS tuottaa ohjauspalveluja myös koulutuksen jälkeen työelämään siirtyville nuorille, opiskeluun tai työmarkkinoille pyrkiville työttömille, ammattitaitoaan kehittäville työssä oleville tai työelämästä pois siirtymistä valmisteleville ja vaihtoehtojaan pohtiville aikuisille.

Kansallisen kehikon taustalla ovat Euroopan unionin vahvistamat elinikäisen oppimisen avaintaidot (Euroopan unionin neuvosto, 2018), joita jokainen yksilö tarvitsee sopeutuakseen työmarkkinoiden nopeisiin muutoksiin. Kehikon valmistelussa on huomioitu sekä ELGPN-verkoston tekemä pohjatyö Euroopassa käytössä olevista urasuunnittelutaitojen jäsenyksistä (ELGPN, 2015a) että Kanadassa ja Australiassa käytössä olevat Blueprint-kehukset. Näitä malleja ei otettu sellaisenaan käyttöön, vaan niistä otettiin vaikutteita ja ideoita, jotka ovat sovellettavissa Skotlannin yhteiskunnalliseen kontekstiin sekä integroitavissa kansallisiin ohjausta koskeviin linjauksiin ja ohjauspalveluihin. Kansallisessa strategiassa (Lifelong Skills Strategy, 2007; Skills Strategy Refresh, 2010) todetaan, että kehittämällä urasuunnittelutaitojaan yksilöt voivat:

- saada käyttöönsä ja käyttää tehokkaasti TNO-palveluja tarpeidensa mukaisena ajankohtana haluamassaan paikassa
- tunnistaa omia kehittymismahdollisuuksiaan ja oppimistavoitteitaan sekä kehittää työllistymisvalmiuksiaan

- ymmärtää, miten työmarkkinat toimivat, miten ja miksi toimialat ja yksittäiset työpaikat muuttuvat
- ymmärtää, mitä taitoja he tarvitsevat työllistyäkseen ja miten kehittää työllistyvyysvalmiuksiaan
- tunnistaa, miten he voivat edetä työpaikallaan ja miten hankkia siihen tarvittavia valmiuksia
- päästä tarvitsemiensa palvelujen piiriin ja tunnistaa monialaisia palvelukokonaisuuksia
- tehdä tietoisempia omaa elämää koskevia ratkaisuja, vaihtoehtoisia suunnitelmia sekä oppia kohtaamaan muutoksia ja epävarmuutta.

Seuraavissa kappaleissa kuvataan yksityiskohtaisemmin Skotlannin kansallisen kehityksen rakenne ja sisällöt. Teksti on käänös ja tiivistelmä SDS:n julkaisemasta kehiksestä (Skills Development Scotland, 2020).

Viitekehityksen rakenne ja sisällöt

Skotlanti (Skills Development Scotland, 2020) jakaa kansallisessa viitekehityksessään urasuunnittelutaidot neljään osa-alueeseen (oma itse, vahvuudet, näköalat ja verkostot), joihin liittyvät tarkemmat osaamiskuvaukset ovat kaikki yhteydessä toisiinsa (kuvio 8):

Kuvio 8. Urasuunnittelutaitojen osa-alueet ja osaamiskuvaukset Skotlannissa (mukaihen Skills Development Scotland, 2020).



Oma itse - osaaminen, joka antaa yksilöille mahdollisuuden kehittää omaa minäkäsitystään yhteiskunnassa

Vahvuudet - osaaminen, joka antaa yksilöille mahdollisuuden kehittää ja syventää vahvuuksiaan ja etenemään palkitseviksi koettuihin oppimis- ja työkokemuksiin

Näköalat - osaaminen, joka antaa yksilöille mahdollisuuden visioida, suunnitella ja saavuttaa henkilökohtaisia uratavoitteita koko eliniän ajan.

Verkostot - osaaminen, joka antaa yksilöille mahdollisuuden kehittää omia tukiverkkoja ja ihmissuhteita.

Viitekehyksen jokaiseen neljään osa-alueeseen sisältyy yksityiskohtaisempia osaamistavoitteita. Näitä on kehyksessä kaiken kaikkiaan 17 ja ne on kuvattu yllä olevassa kuviossa. Perusajatuksena on, että yksilöt kehittävät näitä osa-alueita omaan yksilölliseen tahtiin eri elämänvaiheissa ja hyödyntävät niitä tarpeen mukaan eri konteksteissa. Kehyksen käytössä ohjaajia kannustetaan hyödyntämään Kolbin (1984) kokemuksellisen oppimisen mallia. Kun yksilö reflektoi kokemuksiaan, hän kehittää käsitteellistä ymmärrystään reflektioidensa pohjalta ja käyttää edelleen ymmärrystään kokeillakseen uusia lähestymistapoja oman ajattelunsa ja sekä taitojen uudistamisen pohjaksi. Seuraavassa on yksi esimerkki mallin soveltamisesta viitekehyksen näköalat osa-alueelta.

Esimerkkikuvaus siitä, miten taitojen oppimista voi edistää hyödyntäen kokemuksellisen oppimisen mallia (Kolb, 1984) osaamisalueella "Osaan etsiä, arvioida ja käyttää tietoja urasuunnittelun pohjana".

Oma kohtainen kokemus: Löydän verkosta tietoa työpaikasta, josta olen kiinnostunut.

Reflektiivinen havainnointi: Arvioin löytämäni tiedon käyttökelpoisuutta ja sitä, kuinka se soveltuu tähänhetkiseen henkilökohtaiseen tilanteeseeni.

Abstrakti käsitteellistäminen: Ymmärrän, mitä tarkoitetaan koulutusta ja työelämää koskevalla tiedolla, mistä voin löytää tätä tietoa ja missä määrin koen sen hyödylliseksi omien tavoitteideni kannalta.

Kokeileva aktiivinen toiminta: Etsin lisää erilaista koulutusta ja työelämää koskevaa tietoa ja laajennan vaihteittain tietopohjaani ja ymmärrystäni tästä asiasta.

SDS korostaa urasuunnittelutaitojen kehittymisen arviointia ja sen merkitystä, koska arvioinnin avulla opiskelijat saavat palautetta kehittymisestään. SDS tarjoaa oppilaitoksien käyttöön oppimateriaaleja kehityksen käyttöön sekä arviointilomakkeita, joiden avulla opiskelijat voivat arvioida, missä määrin he ovat edistyneet suhteessa kehityksessä esitettyihin osaamistavoitteisiin ja miten he voivat tarvittaessa täsmentää omia kehittämiskohteitaan. Toinen suositeltu arviointitapa on opiskelijoiden ja ohjaajien dialogi, jossa lähtökohdaksi otetaan taitojen vaiheittainen syveneminen osana jatkuvan oppimisen prosessia. Arvioinnin kautta opiskelijat vahvistavat omia itsearviointin taitojaan ja sitoutuvat paremmin opiskeluun. Arvioinnin avulla myös vanhemmat, huoltajat ja työnantajat voivat saada yksityiskohtaisempaa tietoa opiskelijoiden urasuunnittelutaitojen osaamisalueista. Arviointi voidaan integroida myös ohjauspalvelujen laadun ja vaikuttavuuden arviointiin.

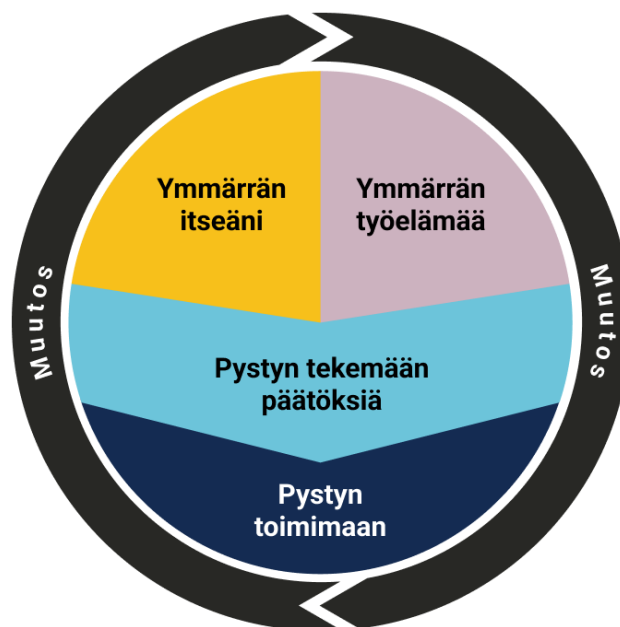
Alla on esimerkkinä kuvaus näytöistä, joiden avulla yksilö voi arvioida omien taitojensa syvenemistä osa-alueella ”Oma itse”. Liitteessä 2 on kuvattu esimerkkejä mahdollisista näytöistä viitekehityksen kaikilla 17 osaamisalueella.

Oma itse - osaaminen, joka antaa yksilöille mahdollisuuden kehittää omaa minäkäsitystään yhteiskunnassa

- Osaamisalue: Kehitän ja ylläpidän positiivista minäkuvaani.
Voin osoittaa osaamistani seuraavin keinoin:
 - Tiedän, kuka olen, osaan kuvata muun muassa vahvuuteni, taitoni ja työkokemukseni.
 - Olen tietoinen omasta käyttäytymisestä ja asenteistani sekä siitä, mitä tekijöitä niiden taustalla on.
 - Osaan arvioida, miten minäkuvaani/itsetuntoni sopii yhteiskunnalliseen ja kulttuuriseen kontekstiini.
 - Käyttydyn tavalla, joka kuvastaa positiivista asennetta omaan itseeni.
 - Ymmärrän, kuinka minäkuvaani/itsetuntemukseni vaikuttaa siihen, kuinka voin saavuttaa henkilökohtaiset tavoitteeni sosiaalisissa suhteissa, opiskelussa ja työelämässä.
 - Ymmärrän palautteen merkityksen ja osaan antaa sekä vastaanottaa palautetta.

SDS toteutti vuonna 2022 kansallisen ohjauksen tila-arvioinnin, jossa tarkasteltiin koronapandemian vaikutusta koulutukseen ja työmarkkinoihin, kansallista koulutusjärjestelmän uudistusta, lisääntyneitä kansalaisten eriarvoisuutta, ilmastonmuutosta, teknologian vaikutusta työmarkkinoihin sekä uusia työn tekemisen muotoja. Arvioinnissa otettiin huomioon jo vakiintuneet ja hyväksi havaitut työmuodot ja käytännöt sekä toisaalta ohjauksen monimuotoistuminen eri hallinnonalojen yhteiseksi vastuualueeksi ja eri toimintamuotojen ekosysteemiksi. Myös Suomi oli yhtenä vertailukohteena. Yksi arviointihankkeen kehittämis ehdotus koski edellä kuvattua urasuunnittelutaitojen kansallisen viitekehyksen päivittämistä. Urasuunnittelutaitojen kansallisen viitekehyksen uusi, päivitetty ehdotus (kuva 9) perustuu uuteen DOTS-malliin (Law, 1999). Siinä on neljä elementtiä: ymmärrän itseäni, ymmärrän työelämää, kykenen/osaan tehdä päätöksiä ja kykenen/osaan toimia muutostilanteissa.

Kuvio 9. Ehdotus uudeksi urasuunnittelutaitojen kansalliseksi kehykseksi Skotlannissa (Skills Development Scotland, 2022)



Päivityksen tavoitteena on korostaa yksilön omaa aktiivisuutta ja kokemuksellista oppimista urasuunnittelutaitojen kehittämiseksi. Päivitettyyn kehykseen sisältyvien osaamiskuvausten ja ohjaajien koulutusmateriaalien kehittäminen on käynnistetty vuonna 2022. Tavoitteena on laatia

yksityiskohtainen suunnitelma ja ohjeet kehyksen käyttöönottoon eri konteksteissa ja tarvittavasta kansallisesta koordinaatiosta sekä kehyksen soveltamisesta kaikenikäisten asiakkaiden käyttöön. Pitkän aikavälin tavoitteena on kehyksen integroiminen kansallisiin ohjausta koskeviin linjauksiin ja pysyviin palvelujärjestelyihin.

Yhteenveto

Skotlannin viitekehys perustuu kansainvälisiin ajantasaisiin urateorioihin sekä pedagogisiin periaatteisiin ja on siten sovellettavissa Suomeen. Viitekehysen sisältyvä urasuunnittelutaitojen kehittymisen jatkumo on kuvattu osaamistavoitteina ja yksilön aktiivisena toimintana. Nämä kuvaukset ovat sovellettavissa perusasteen ja toisen asteen opetussuunnitelmien tavoitteiden mukaisesti. Osaamiskuvaukset voivat toimia myös formatiivisen arvioinnin perusteena. Skotlannin kehys on integroitu osaksi ohjauksen kansallista laatukehystä, ja se tarjoaa mahdollisuuden ohjauksen vaikuttavuutta kuvaavien indikaattorien kehittämiseen.

6 URASUUNNITTELUTAIDOJEN LÄHTÖTASON JA KEHITTÄMISEN MITTAAMINEN SEKÄ MITTARIT

Urasuunnittelutaitojen kehittämisen arviointi on yleensä liitetty kansalliseen urasuunnittelutaitojen viitekehykseen sekä taitoihin liitettyihin osaamiskuvauksiin. Arviointi on myös yhdistetty käytössä oleviin pedagogisiin lähestymistapoihin, kansallisiin linjauksiin sekä opetuksesta vastaavien henkilöiden käsityksiin urasuunnittelutaitojen eri osa-alueista ja ulottuvuuksista (ELGPN, 2015a). Oppilaitoksissa arvioinnin tekee haasteelliseksi se, että urasuunnittelutaitojen osaamistavoitteet ja itse oppimisprosessi läpäisevät useita oppiaineita ja ovat useamman opetuksesta vastaavan tahon vastuulla (Sultana 2012).

Suomessa Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteissa (Opetushallitus, 2014) korostetaan urasuunnittelutaitojen merkitystä omana osaamisalueenaan formatiivisella arvioinnilla, joka perustuu oppilaiden itsearviointiin sekä vuorovaikutteiseen, ohjaavaan ja kannustavaan palautteeseen ohjauksen yhteydessä. Tavoitteena on, että yhdessä opettajien ja opinto-ohjaajien kanssa oppilaat oppivat arvioimaan omia valmiuksiaan, osaamistaan ja taitojaan, toimintakykyään, toimijuuttaan ja voimavarojaan, ohjauksen ja tuen tarpeen määrää ja laatua sekä ryhmätyö- ja vuorovaikutustaitojaan. Pyrkimyksenä on myös harjaantua arvioimaan omia tiedonhankinta- sekä tieto- ja viestintäteknologian taitoja koulutus- ja työelämätiedon hankkimisessa. Oppilaita ohjataan tiedostamaan erilaisten itsearviointimenetelmien ja -välineiden taustat sekä tunnistamaan niiden käyttömahdollisuuksia omassa urasuunnittelussaan.

Vaikka urasuunnittelutaitojen oppimisen arviointi on esitetty tavoitteeksi opetussuunnitelman perusteissa, arviointikäytännöt ovat edelleen hajanaisia. Kettusen, Leen ja Vuorisen (2020) tutkimus osoitti, että urasuunnittelutaitojen kehittymisen arviointia ei aina koettu tarpeelliseksi tai siihen ei tunnustettu olevan työväliteitä. Mitä kehittyneempi ohjaajan käsitys urasuunnittelutaidoista oli, sitä merkityksellisemmäksi näiden taitojen edistäminen ja arviointi nähtiin ja sitä vahvemmin ohjaus kytkettiin opetussuunnitelmiin. Tällöin urasuunnitteluvalmiuksien edistäminen tunnustettiin oppilaitoksen rajat ylittäväksi yhteistoiminnaksi (Kettunen ym., 2020). Nämä tulokset heijastelevat aikaisempia tutkimuksia, joiden mukaan ohjaajien ymmärrys urasuunnittelutaidoista käsitteenä ja ohjauksen tavoitteena voi olla puutteellinen (mm. Draaisma, Meijers & Kuipers 2016, 2018; Thomsen, 2014).

Myös Marjokorven (2022) mukaan oppilaanohjauksen arviointikulttuurista puuttuu suunnitelmallisuus sekä säännöllinen keskustelu arvioinnin periaatteista työyhteisön toimijoiden ja erityisesti sidosryhmien välillä. Opetussuunnitelman perusteissa kuvattu urasuunnittelutaitojen formatiivinen arviointi käsitteenä ei ollut ohjauksesta vastaaville kovinkaan tuttu ja teemaan liittyvä pedagogiikka oli jäsentymätöntä. Marjokorven (2022) mukaan urasuunnittelutaitojen oppimisen arvioinnissa formatiivisen arvioinnin tehtävä ei ollut riittävän selkeä suhteessa summatiiviseen arviointiin. Arvioinnissa korostui valvonnan ja huolenpidon intressit, jotka kertoivat kapea-alaisesta lähestymistavasta sekä arviointiin että koko ohjaukseen.

Urasuunnittelutaitojen arviointia koskevaa tutkimustietoa on Suomessa vielä rajallisesti, koska ohjauksen kansallista arviointia on useimmiten toteutettu lähinnä asiakastytyväisyyden (riittävyys), ohjausjärjestelyjen toimivuuden tai tuloksellisuuden näkökulmista (esim. Goman ym., 2020; Numminen ym., 2002; Valtakari ym., 2020). Urasuunnittelutaitojen oppimisen arviointia koskevan tutkimustiedon puute on merkittävä eikä vähiten siksi, että se voi antaa viestin, että taitojen oppimista ei koeta tärkeäksi opetussuunnitelmien osaksi, mikä saattaa vähentää motivaatiota sitä kohtaan sekä ohjaajien että oppijoiden taholta.

Summatiivinen vai formatiivinen arviointi?

Urasuunnittelutaitojen kehittymisen arvioinnissa on tehtävä ero sen suhteen, arvioidaanko oppimista vai tehdäänkö arviointia oppimista varten (Sultana, 2013). Ensin mainitussa tapauksessa arviointia pidetään oppimisen päämääränä (pääpaino on tuloksissa), kun taas jälkimmäisessä arviointi nähdään osana oppimista (arviointi on tärkeää, koska se edistää oppimisprosessia). Perinteisesti tämä ero on ilmaistu erottelemalla summatiivinen ja formatiivinen arviointi toisistaan (Harlen & James, 1997). Summatiivisen arvioinnin tavoitteena on antaa muodollinen arvio siitä, missä vaiheessa oppija on ennalta määritellyn tietopohjan tai osaamisen hallitsemisessa. Summatiivinen arviointi johtaa usein muodollisiin todistuksiin/akkreditointiin, ja sen tarkoituksena on antaa merkki saavutuksista sekä oppijalle että ulkopuolisille osapuolille, kuten jatko- ja korkea-asteen oppilaitoksille ja työnantajille. Summatiivista arviointia voidaan hyödyntää tarvittaessa ohjauspalvelujen ja opetussuunnitelmiin integroitujen opintokokonaisuuksien arviointeihin osana koulutusjärjestelmän kokonaisarviointia (ELGPN, 2015a).

Formatiivinen arviointi on ensisijaisesti suunnattu oppijalle itselleen, jota kehoitetaan pohtimaan oppimisensa edistymistä suhteessa omiin aiempiin saavutuksiinsa (Sultana, 2012). Tällainen arviointi on yleensä jatkuvaa, luonteeltaan avointa ja korostaa oppijan vastuuta oppimisprosessista (Bennetta, 2011; Clark, 2012). Formatiiivinen arviointi tarkoittaa myös arvioinnin oppimista eli sitä, että oman oppimisen edistymistä tarkastellaan kriittisesti oppimisprosessin myöhempien vaiheiden suunnittelemiseksi ohjaajien tai opettajien avustuksella. Tällaisia oppimaan oppimisen strategioita voidaan vahvistaa esimerkiksi lukioissa henkilökohtaisten opintosuunnitelmien ja ammatillisessa koulutuksessa henkilökohtaistamisen avulla. Jotkin arviointimenetelmät soveltuvat paremmin summatiiviseen arviointiin (esim. tentit), kun taas joitakin menetelmiä käytetään todennäköisemmin, kun arvioinnin tavoite on formatiivinen (esim. portfolioit, oppimispäiväkirjat).

Kansainvälisesti urasuunnittelutaitojen arvioinnissa formatiivinen arviointi on osoittautunut tarkoituksenmukaisimmaksi lähestymistavaksi, olipa sitten kyse nuorista tai aikuisista. Vaikka oppilaanohjauksella ja opinto-ohjauksella perusasteella ja toisella asteella on tuntijaossa sama status kuin muilla oppiaineilla, urasuunnittelutaitojen oppiminen on erilainen osaamisalue

kuin muut eri tieteenalojen rajaamat oppiaineiden sisällöt. Ohjauksen sisällöt perustuvat useampaan tieteenalaan, ja niillä on liittymispintaa laajempiin yksilöllisiin ja yhteiskunnallisiin prosesseihin. Urasuunnittelutaitojen oppiminen perustuu usein vuorovaikutteiseen ja konstruktiiiviseen pedagogiikkaan, jolloin oppiminen tapahtuu vähitellen ja asteittain vuorovaikutteisena prosessina, johon osallistuu useita toimijoita. Yksilöt rakentavat ymmärrystään tietämyksensä päälle, mikä korostaa kontekstisidonnaiseen ja dynaamiseen tiedonmuodostukseen liittyvän formatiivisen arviointistrategian arvoa.

Vaikuttavimmaksi todetussa ohjauksessa (esim. Hooley, 2014) painoarvoa annetaan enemmän prosessille ja siirtymävaiheissa tarvittaville omaa toimintatapaa jäsentäville metataidoille (urasuunnittelutaidot) kuin lopputulokselle (valinta tai päätös). Ohjauksessa ei siten arvioida, onko opiskelija ”suorittanut” tai ”läpäissyt” ohjauksen suunnitelman mukaiset sisällöt, vaan sitä, miten opiskelija on kokenut urasuunnittelutaitojensa vahvistumisen tai syvenemisen opintojensa aikana. Urasuunnittelutaitojen arvioinnin näkökulmasta keskeistä onkin se, että taidot hahmotetaan laaja-alaisina yleisinä tai monialaisina taitoina erillään ammatillisesta osaamisesta (Sultana, 2013).

Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteissa (Opetushallitus, 2014) oppilaitoksia edellytetään arvioimaan formatiivisesti oppilaanohjaukseen liittyviä laaja-alaisia osaamistavoitteita. Vastoin kansainvälisiä ja muita suomalaisia arviointikäytäntöjä ammatillisen koulutuksen viimeisimmässä uudistuksessa urasuunnittelutaitojen arviointi integroituu summatiiviseen kaikille yhteisten opintojaksojen arviointiin. Myös TE-palvelujen ohjauksen arviointiin voi sisältyä summatiivisia ulottuvuuksia. Esimerkiksi Kanadassa asiakkaan kokemien muutosten lisäksi ohjauksen arvioinnissa tarkastellaan ohjauskokemusten mahdollista yhteyttä työllistymiseen (CCDF, 2021).

Edellisissä luvuissa kuvatut Blueprint sekä uusi DOTS -malli mahdollistavat sekä formatiivisen että summatiivisen arvioinnin lähestymistavan. Esimerkiksi Kanadan ja Australian käyttämissä kehyksissä urasuunnittelutaidot on kuvattu osaamistavoitteina ja myös osaamisen hallinnan tasot on kuvattu yksityiskohtaisesti. Näissä kehyksissä vahvistetaan joukko havaittavissa olevia oppimistuloksia, jolloin jokainen osio on myös tarvittaessa arvioitavissa summatiivisesti (Hooley ym., 2012). Vaikka näillä tasokuvauksilla on etunsa urasuunnittelutaitojen rakenteen ja sisältöjen ymmärtämisessä, ilman

formatiivisen arvioinnin integroimista osaamisalueiden osiin jakaminen saattaa tehdä oppimisen arvioinnista pirstaleista (Sultana, 2009).

Urasuunnittelutaitojen arvioinnissa käytettäviä työvälineitä

Urasuunnittelutaitojen arvioinnissa käytettävän työvälineen valinnassa tulee ottaa huomioon arvioinnin arvo oppimisen kannalta sekä arviointi oppimisena. Lisäksi on tarpeen pohtia käytettävissä olevia arviointistrategioita sekä sitä, mitkä strategiat soveltuvat mihinkin tilanteeseen ja mihin arvioinnin tarkoitukseen (Sultana, 2013). Yksilötasolla käytettävät työvälineet kohdentuvat tyypillisimmin 1) yksilön urasuunnittelun valmiuksiin, 2) palvelutarpeen arviointiin ja käytettävien työmuotojen kohdentamiseen, 3) urasuunnittelutaitojen kehittymisen seurantaan tai 4) osaamistavoitteiden saavuttamiseen joko formatiivisen tai summatiivisen arvioinnin näkökulmista. Arviointitiedon koamiseen on käytössä muun muassa seuraavia menetelmiä:

1. **Kuvailevat kyselyt:** Yksilöille voidaan esittää kysymyksiä heidän uravaihtamisestaan, tavoitteistaan ja tämänhetkisistä urasuunnittelutaidoistaan. Tämä antaa käsityksen yksilön urasuunnittelutaitojen lähtötasosta.
2. **Harjoitukset, testit ja mittarit:** Erilaiset harjoitukset, testit ja urasuunnittelutaitojen mittarit voivat antaa tietoa yksilön urasuunnittelutaitojen tasosta ja kehittymisestä.
3. **Haastattelut ja konsultaatiot:** Yksilö voi haastatella esimerkiksi uraohjaajaa tai mentoria saadakseen palautetta urasuunnittelutaitojensa kehittymisestä.
4. **Seurantajaksot:** Yksilö voi seurata urasuunnittelutaitojensa kehittymistä esimerkiksi päivittämällä omaa CV:tä, ylläpitämällä aktiivista urasuunnitelmaa tai reflektiopäiväkirjaa. Tämä voi auttaa yksilöä arvioimaan edistymistään ja tekemään tarvittavia muutoksia tavoitteidensa saavuttamiseksi.

Edellä kuvattujen menetelmien rinnalla on kehitetty myös yksittäisiä urasuunnittelutaitojen eri osa-alueita erikseen kartoittavia tai urasuunnittelutaitoja sivuavien osaamisalueiden kehittymisen seurannan työvälineitä. Käytännössä kokonaisvaltaisten arviointityökalujen kehittämistä on jarruttanut urasuunnittelutaitojen kokonaisuuden ymmärtämisen puute. Seuraavissa

kappaleissa on poimintoja erilaisista työvälineistä, joita on kehitetty urasuunnittelutaitojen lähtötason ja kehittymisen arviointiin eri lähtökohdista.

Palvelutarpeita ja yksilön valmiuksia kartoittavia työvälineitä

CTI – Career Thoughts Inventory

Yksilöiden valmiutta päätöksentekoon tai urasuunnittelutaitojen lähtötasoa voidaan arvioida esimerkiksi kognitiivisen informaation prosessointiteorian (CIP-teoria) mukaan kehitetyn ohjaustarvearvion avulla (Career Thoughts Inventory - CTI). CIP-teorian mukaan urasuunnittelun tiedollisten sisältöjen alueeseen liittyvät asiakkaan valmiudet tunnistaa itsensä, arvonsa, tietonsa sekä päätöksentekovalmiutensa (self-knowledge). Koulutus- ja ammattitietämys (occupational knowledge) sisältää informaatiota eri ammattialoista, työmarkkinoista sekä eri opiskeluvaihtoehdoista. Päätöksentekotaidon (decision making skills) kehittämiseksi on teorian avulla luotu malli (CASVE-sykli), jonka avulla asiakas voi systemaattisesti oppia ohjaamaan omaa päätöksentekoaan (oppimisprosessiaan). Mallin mukaan päätöksenteko voi edetä seuraavissa vaiheissa: oivaltaminen/ymmärtäminen (C = communication), jäsentäminen/analyysi (A = analysis), kiteyttäminen/synteesi (S = synthesis), valitseminen (V = valuing) ja toimeenpano (E = execution) Päätöksen toimeenpanoon (executive processing) liittyvät metakognitiiviset taidot, joilla kontrolloidaan päätöksentekoon tarvittavien kognitiivisten strategioitten valintaa ja vaiheistusta jatkuvan itsearviointin avulla. Teoria itsessään on arviointityöväline, jonka tarkoituksena on auttaa yksilöä tunnistamaan omaan opiskeluun ja uraan liittyviä kysymyksiä ja ryhtymään tarvittaviin toimiin asiassa (Marjokorpi, 2022). Kokonaisuutena pyrkimyksenä on ollut luoda malli, jonka avulla voidaan seurata ja arvioida asiakkaan kehitystä urasuunnitteluun liittyvissä ongelmanratkaisuisissa ja päätöksenteossa. Työvälinettä voi hyödyntää lisäksi taitojen edistymisen arvioimisessa (Sampson ym., 2004).

CIP-teoriaan perustuva ohjaustarpeen arviointivälineen tarkoituksena on selvittää, millaisia tavoitteiden saavuttamista estäviä tai haittaavia ajatuksia yksilöllä on. Ohjaustarvearvion perusteella voidaan yksilöidä oppimiskohteita, joiden avulla yksilö voi edistää omia päätöksentekovalmiuksiaan. Urasuunnitteluun integroituvan oppimisprosessin tukena voidaan käyttää teoriaan perustuvaa työkirjaa, jossa on päätöksentekoprosessin eri vaiheisiin

liittyviä harjoituksia ja tehtäviä. Tehtävien tavoitteena on auttaa yksilöä tunnistamaan urasuunnittelua rajoittavaa ajattelutapaa, muuttamaan ajattelutapaa rakentavampaan suuntaan sekä laatimaan henkilökohtaisen toimintasuunnitelman oman tilanteen edistämiseksi.

Suomessa CIP-teoriaan perustuvaa työvälinettä on pilotoitu perusopetuksessa (Niemi, 2016), ammattikorkeakouluissa (Lerikkanen, 2002) ja yliopistoissa (Penttinen ym., 2020). Opetus- ja kulttuuriministeriön Työelämäpedagogiikka korkeakoulutuksessa (TYÖPEDA) – OKM -kärkihankkeessa (2018–20) edistettiin korkeakouluopiskelijoiden uraohjausta ja työllistymisen tukemista sekä opiskelijoiden yhdenvertaisia mahdollisuuksia koulutus- ja työpoluilla. Osana hanketta tuotettiin KUDIN-työkalu (<https://kudin.fi>) urasuunnittelun itsearviointia varten. Työkalu perustuu ura- ja työllistymisvalmiuksien (Tomlinson ym., 2017), uramuuntuvuuden (Maggiori ym., 2017; Savickas, 1997; Savickas & Porfeli 2012) ja päätöksentekoa vaikeuttavien ajatusten (Lerikkanen 2002; Sampson ym., 1996, 1999) mittareihin.

Lerkkasen (2002) mukaan CTI-työvälineen avulla voidaan tunnistaa yksilöt, jotka tarvitsevat tehostettua tukea omaan urasuunnitteluun. Mittarin avulla voitiin myös ennustaa ammattikorkeakouluikäisten nuorten opintojen keskeyttämistä, jos opiskeluun liittyvien ongelmien taustalla havaittiin puutteita elämänhallinnan taidossa tai opiskelumotivaatiossa. CTI-mittaria on kritisoitu siitä, että siinä kartoitetaan urasuunnittelua haittaavia ajatuksia, ja siksi Niemi (2016) testasi työvälinettä muokkaamalla alkuperäisen työvälineen negatiivisten väittämien rinnalle samaa teemaa tarkastelevan positiivisen väittämän.

Työvälineen käytössä on kiinnitettävä erityistä huomiota siihen, miten työvälineen tuloksia tulkitaan eri taustoista tulevien käyttäjäryhmien osalta, koska yksi keskeinen työvälineen osa tarkastelee yksilön oman lähipiirin tekijöiden yhteyttä urasuunnitteluun. CTI-mittarin käytettävyyden arviointitulosten mukaan käyttäjät ovat kokeneet osioihin (48 osiota) vastaamisen nopeaksi ja tulokset ovat tulkittavissa nopeasti. Lisäksi tulokset on voitu liittää tarkoituksenmukaisesti työkirjan harjoitteisiin ja tehtäviin (Sampson ym., 2004).

CAAS - Career Adapt-Abilities Scale

Toinen yksilön valmiuksia tarkasteleva lähestymistapa on Savickasin uramuuntuvuuteen (2013) perustuva arviointityöväline, Career Adapt-Abilities

Scale eli CAAS-mittaristo. Savickasin teoriassa uramuuntuvuuteen (career adaptability) sisältyy neljä ulottuvuutta: tietoisuus (concern), kontrolli (control), uteliaisuus (curiosity) ja luottamus (confidence). Nämä ulottuvuudet kuvaavat yleisiä sopeutuvuuteen yhdistyviä henkilökohtaisia voimavaroja ja strategioita, joita yksilöt hyödyntävät selviytyäkseen omalla urallaan koostaan siirtymävaiheista ja haastavista tilanteista. Kukin ulottuvuus sisältää asenteita, uskomuksia ja osaamista, jotka yhdessä muodostavat yksilön toiminnassa näkyvän uramuuntuvuuden. Työvälinettä voidaan hyödyntää ohjaustarpeen arvioinnissa, ohjauksen interventiodien kohdentamisessa ja yksilön edistymisen seurannassa. Suomessa tätä lähestymistapaa on hyödynnetty esimerkiksi korkea-asteen ohjauspalvelujen kehittämisessä (Eronen & Tallgren, 2019).

HOPE - toivokeskeinen ohjausmalli

Toivokeskeinen ohjausmalli (Niles, 2011) on myös nähtävissä palvelutarpeen arviointivälineenä. Mallin avulla pyritään selvittämään, millainen valmius yksilöllä on tehdä valintoja ja päätöksiä omassa tilanteessaan. Ohjausprosessissa kartoitetaan yksilön elämäntilanne, olosuhteet sekä toimintakykyä mahdollisesti rajoittavat tekijät. Lisäksi selvitetään, miten yksilö tunnistaa omia uskomuksiaan ja arvojaan. Prosessin edetessä tavoitteena on, että yksilö saa paremman käsityksen omista luonteenpiirteistään, kiinnostuksistaan, taidoistaan ja osaamisestaan. Työskentelyn edetessä pyritään avartamaan näkökulmia sekä tunnistamaan erilaisia mahdollisuuksia koulutuksessa ja työelämässä. Päätöksentekovaiheessa pohditaan, millaisia mahdollisuuksia yksilöllä on saavuttaa tavoitteensa ja mitä ponnisteluja ne häneltä edellyttävät. Viimeisessä vaiheessa tavoitteena on suunnitelmien toteuttaminen. Prosessin eri vaiheissa taitojen syvenemistä voidaan tarkastella seuraavien teemojen osalta: itsereflektio, selvyys itsestä, visiot, suunnittelu ja tavoitteet sekä toteuttaminen ja mukautuminen (Kasurinen, 2018).

CREAR-arviointiväline

Vuosina 2018–20 Resilienssi ja tulevaisuususkon RETU -hankkeessa kehitettiin digitaalinen palvelutarpeen arviointiväline CREAR (<https://crear.fi/>) eri kouluasteiden opiskelijoiden hyvinvoinnin, toimijuuden ja resilienssin vahvistamiseksi. Arviointityöväline on tarkoitettu varhaisen tunnistamisen

työkaluksi ohjaus-, opetus- ja opiskeluhuollon asiantuntijoille sekä muille tiedotus-, neuvonta- ja ohjauspalveluiden ammattilaisille. CREAR-kehys pyrkii tunnistamaan hyvinvointiin ja elämänhallintaan vaikuttavia tekijöitä ja kokoamaan nopeasti kokonaisvaltaisen kuvan ihmisen senhetkisestä tilanteesta. Palvelutarpeen arvioinnin kohteina ovat yksilön 1) hyvinvointi ja toimintakyky, 2) toimijuus, 3) opiskelukyky ja -taidot, 4) urasuunnittelutaidot ja 4) työllistymistaidot. Tuloksen perusteella arvioidaan tuen tarve. Arviointityövälinettä voidaan hyödyntää lisäksi yksilön urasuunnittelutaitojen ja toimijuuden vahvistumisen seurantaan (Kasurinen ym., 2020).

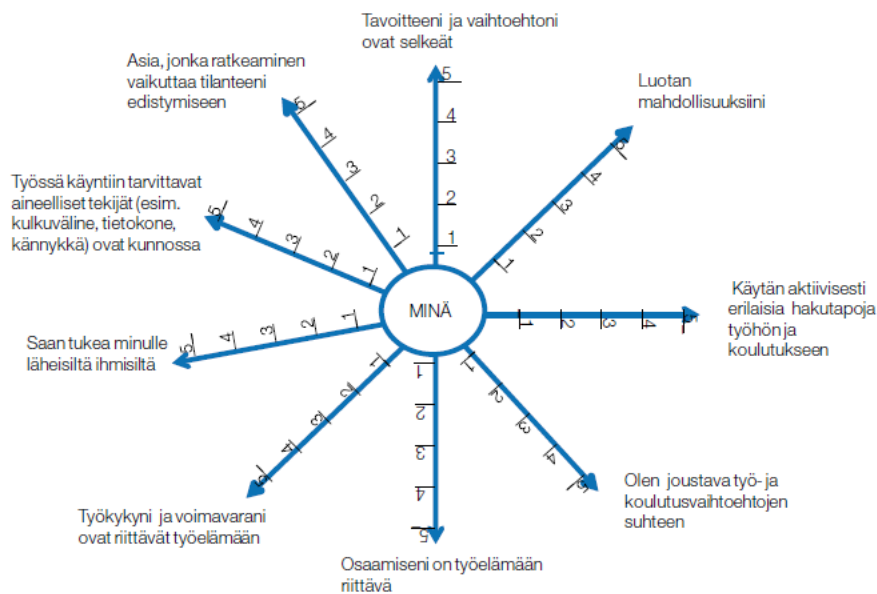
CREAR-välinettä testattiin yli 20 oppilaitoksessa. Opiskelijapalautteen mukaan CREAR-väline helpotti asioiden puheeksi ottamista opiskelijoiden kanssa, ja opiskelijat kokivat olevansa ohjauksen keskiössä. Opiskelijat kokivat, että he olivat paremmin tietoisia omasta tilanteestaan ja heillä oli myös mahdollisuuksia vaikuttaa omaan tilanteeseensa. Tulokset antoivat pohjaa myös HOKS-keskustelujen kohdentamiseen (Kasurinen ym., 2020). CREAR-välineen kysymyksiin on mahdollista vastata verkossa, ja käyttäjä voi tallentaa yhteenvedon tuloksista itselleen sekä lähetettäväksi ohjaajalle ohjauskeskustelun taustaksi. Työvälineen käyttöä järjestelmätason arviointiin rajoittaa se, että sitä ei ole yhdistetty mihinkään asiakkuudenhallintajärjestelmään.

Työelämätutka

Työelämätutka (Spangar ym., 2013) on TE-toimistojen ohjauspalvelujen seurantaan ja arviointiin kehitetty työväline, jonka avulla voi yksilötasolla seurata onnistuneen työelämäsuhteen kannalta käytännön ohjaustyössä keskeiseksi havaittuja ulottuvuuksia (Kuvio 10). Ulottuvuuksiin sisältyvät muun muassa asenteet, osaaminen ja toimintatavat, henkilön suhde työelämään, elämäntilanne ja siihen liittyvät voimavarat sekä yksi asiakkaan henkilökohtaista tilannetta edistävä valinnainen tekijä. Tutka on suunniteltu käytettäväksi erilaisissa ohjaustilanteissa ja tekemään ohjaustyön tulos näkyväksi. Asiakas täyttää Tutkan TE-palvelun alussa ja lopussa itsenäisesti. Ohjauksen tuloksena nähdään kehittyneemmät uraresurssit, joihin sisältyy inhimillinen pääoma, sosiaalinen pääoma, psykologisia resursseja sekä uraidentiteettiresursseja. Uraidentiteettiresurssit liittyvät yksilön tietoisuuteen itsestä työntekijänä, ammatillisista intresseistä, tavoitteista, arvoista ja työn merkityksestä. Tästä yksilöllisestä tiedosta koottuja yhteenvetoja voidaan hyödyntää myös

asiakastyön laajemmassa seurannassa aina asiakastasolta kansalliselle tasolle. Yhteenvetojen pohjalta voidaan seurata, miten asiakasprosessit etenevät ja toteutuvat.

Kuvio 10. Työelämätutka (Spangar ym., 2013)



Vuonna 2020 työelämätutkan käyttökertoja on TE-palveluissa ollut yli 18 000. Vuodesta 2021 lähtien käyttäjämäärät ovat laskeneet selvästi. (Kehakeskus, 2023). Tämä muutos saattaa liittyä työllisyyden kuntakokeiluihin, jotka käynnistyivät vuonna 2021 (kuviokuva 11). TE-palveluista saadun palautteen mukaan työelämätutkaa voidaan hyödyntää palvelutarpeiden arvioinnissa. Työelämätutkan täyttäminen yhdessä asiakkaan kanssa voi antaa viitteitä työkyvyn, voimavarojen ja osaamisen arviointiin. Työelämätutkan visuaalisuus ja ulottuvuudet auttavat asiakasta hahmottamaan nopeasti, mitä erilaisia seikkoja työllistymiseen liittyy, sekä mieltämään, millä logiikalla keskustelua tulaaan ohjaajan kanssa käymään ja mitä teemoja käsitellään (Spangar ym., 2013). Etukäteen täytettynä Työelämätutka näyttää välineeltä, joka todennäköisesti jossain määrin orientoi asiakasta miettimään työllistymisen kysymyksiään laajemmin ennen suunnitelman tekemistä tai päivittämistä. Työelämätutkalla voidaan hahmottaa TE-toimiston asiakkaan tilannetta, ja käyttökokemuksen mukaan sillä voidaan virittää asiakkaan omaa ajattelua ja arviointia tilanteestaan TE-palvelun näkökulmasta hyvään suuntaan (KEHA-keskus, 2023).

Työelämä Tutkaa on hyödynnetty Varsinais-Suomen ELY-keskuksen hankki-
man TE-palveluhankinnan tulospalkkioiden maksamisessa asiakkaan koke-
man laadullisen muutoksen (tavoitteiden selkeys, luottamus omiin mahdolli-
suuksiin, eri hakutapojen käyttäminen, joustavuus, tuen saaminen tärkeiltä ih-
misiltä sekä työssäkäynnin mahdollistavat asiat) mittarina. Tulostittareina
käytettiin asiakkaan sijoittumista työmarkkinoille tai koulutukseen, muita
työllisyystilanteiden muutoksia sekä asiakkaan kokemia muutoksia suhteessa
työelämään tai työmarkkinoihin (Keski-Suomen ELY-keskus, 2021).

Kuvio 11. Työelämä Tutkan käyttökerrat vuosina 2018–2023 (Keha-keskus,
2023)



Kykyviisari

Työterveyslaitos ylläpitää Kykyviisaria (<https://sivusto.kykyviisari.fi>), joka on vastaajan omaan tilannearvioon perustuva maksuton työ- ja toimintakyvyn itsearviointimenetelmä. Työväline arvioi lisäksi koettua osallisuutta ja hyvinvointia. Työväline on suunniteltu sekä vastaajien itsenäiseen käyttöön että hanke- ja palvelujärjestelmien ammattilaisille. Työvälinettä voi hyödyntää vastaajien palvelutarpeen arvioinnissa, tavoitteiden asettamisessa, vastaajien tilanteen muutosten seuraamisessa, palvelujen vaikutusten seurannassa sekä palveluntuottajan näkökulmasta toimintojen suunnittelemisessa ja johtamisessa. Lisäksi palvelun kautta on saatavissa valtakunnallisesti vertailtavissa olevaa tietoa.

Kykyviisaria on käytetty työ- ja toimintakyvyn arvioinnin välineenä esimerkiksi korkeasti koulutettujen työikäisten hyvinvointiryhmissä sekä selkokielenä versiona maahanmuuttajien yksilötapaamisissa (THL, 2020). Kokeusten mukaan ryhmätoiminnassa Kykyviisarin avulla voitiin saada tietoa ryhmän osallistujien tarpeista, jolloin ryhmätoiminnan sisältöä voitiin räätälöidä tarpeita vastaavaksi. Toisaalta kyselyn laajuus on todettu haasteeksi, ja vastaaminen edellyttää riittävää lukutaitoa.

3X10D-elämäntilannemittari

Diak-ammattikorkeakoulun kehittämällä 3X10D-elämäntilannemittarilla (<https://www.diak.fi/kumppanille-ja-kehittajalle/kehittamistyokalut/3x10d/>) on myös liittymispinta urasuunnittelutaitojen arviointiin. Mittari kattaa kymmenen hyvinvoinnin osa-alueita: itsetunto, terveydentila, resilienssi, ystävyyssuhteet, perhe, pärjääminen, talous, asuminen, elämään tyytyväisyys ja vahvuudet. Vastaja arvioi oman arjen sujumista eri elämäalueilla numeroarviolla 0–10. Lisäksi hän pohtii, miten tärkeitä hyvinvoinnin osa-alueet ovat nyt ja millaisia tulevaisuuden tavoitteita hän voisi asettaa eri teemoihin. Mittari toimii myös oman elämäntilanteen itsearviointivälineenä, ja se soveltuu kertaarvioksi tai muutosten seurantaan. Elämäntilannemittari on työväline, joka on kehitetty vahvistamaan asiakkaan ääntä sekä helpottamaan moniammatillista ja -alaista yhteistyötä.

3x10D-mittaria on käytetty Onni-hankkeen pilottien pohjalta 19 Ohjaamossa eri puolilla Suomea. Tarkempaa työvälineen käyttöä koskevaa tilastotietoa on saatavissa suunnitelmien mukaan vuoden 2024 alusta alkaen, jolloin mittari integroidaan Ohjaamojen kävijätilastoon Ohjaamotilastot.fi-palveluun

Urasuunnittelutaitojen kuvaaminen osaamistavoitteina summattavista arviointia varten

Ammatillisen koulutuksen valtakunnallisissa tutkinnon perusteissa (<https://eperusteet.opintopolku.fi>) yhteisiin tutkinnon osiin on sisällytetty henkilökohtaisen osaamisen laadinnan prosessia tukeva yhden osaamispiteen pakollinen kokonaisuus ”Opiskelu- ja urasuunnitteluvalmiudet”. Osaamistavoitteiden saavuttamisen arviointia varten on laadittu tyydyttävän (1–2), hyvän (3–4) ja kiitettävän (5) osaamisen arviointikriteerit. Tämä summatiivinen arvioinnin lähestymistapa poikkeaa perusopetuksen ja lukion ohjauksen

formatiivisesta urasuunnittelutaitojen syvenemisen arvioinnista. Alla olevassa taulukossa 6 on esimerkkinä kiitettävän osaamisen tason arviointikriteerit.

Taulukko 6. Opiskelu- ja urasuunnitteluvalmiudet -osa-alueen osaamistavoitteet ja kiitettävän tason arviointikriteerit

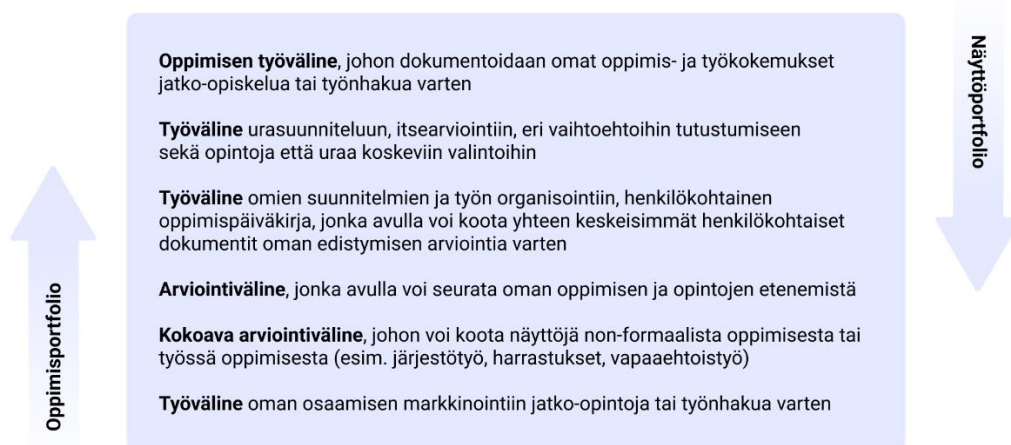
Opiskelu- ja urasuunnitteluvalmiudet: Osaamistavoitteet ja arviointikriteerit ePerusteissa	
Osaamistavoitteet	Arviointikriteerit
Tunnistaa omia kiinnostuksen kohteitaan, mahdollisuuksiaan ja tuen tarpeitaan	<ul style="list-style-type: none"> • Selvittää monipuolisesti ja tunnistaa itsenäisesti omia vahvuuksiaan, valmiuksiaan ja kehittämiskohteitaan. • Tunnistaa kiinnostuksen kohteita ja arvioi realistisesti omia mahdollisuuksiaan ammattialalla. • Ottaa vastuun omasta oppimisestaan ja sen edistämisestä. • Seuraa sitoutuneesti oman oppimisensa edistymistä ja osaamisensa hankkimista dokumentoimalla ja tunnistuen mahdollisen tuen tarpeen. • Arvioi omaa oppimistaan ja osaamistaan itsenäisesti sekä tekee tarvittavia muutoksia.
Tekee tutkintoaan ja uraansa koskevia valintoja	<ul style="list-style-type: none"> • Selvittää monipuolisesti ja itsenäisesti vaihtoehtoja oman urasuunnitelmansa pohjalta käyttäen aktiivisesti erilaisia tietolähteitä ja sähköisiä ohjauspalveluita. • Tietää oman tutkinnon muodostumisen, tutkinnossa vaadittavat suoritukset ja valinnan mahdollisuudet tehden itsenäisesti uraansa edistäviä valintoja ja päätöksiä. • Seuraa tutkinnon suorittamisen edistymistä aktiivisesti ja sitoutuneesti. • Käyttää ja valitsee omaa ammatillista kehittymistään tukevia oppimisympäristöjä.
Hankkii tutkinnon suorittamisen aikana tietoa erilaisista jatkokoulutusmahdollisuuksista ja koulutustarjonnasta	<ul style="list-style-type: none"> • Käyttää itsenäisesti jatkokoulutukseen ja tulevaisuuden suunnitteluun liittyviä tietolähteitä, ohjauspalveluita ja hakujärjestelmiä. • Hankkii aktiivisesti tietoa erilaisista jatkokoulutuksen vaihtoehtoista ja hyödyntää tietoa omassa urasuunnitelmassaan. • Perehtyy aktiivisesti ja oma-aloitteisesti jatkokoulutuksen pääsyvaatimuksiin, hakumenettelyyn ja valintakriteereihin.

Osaamistavoitteet	Arviointikriteerit
Valmistautuu tutkinnon suorittamisen aikana työnhakuun ja oman osaamisen esittelyyn	<ul style="list-style-type: none"> • Selvittää systemaattisesti erilaisten työpaikkojen tarjoamat mahdollisuudet, niiden työympäristöt ja realistiset uravaihtoehdot oman suunnitelman pohjalta. • Tekee persoonallisen ja myyvän omaan osaamistaan esittelevän tuotoksen työnhakua varten ja esittelee osaamistaan innostavasti ja kattavasti. • Hakee itsenäisesti työpaikkoja ja hyödyntää erilaisia hakujärjestelmiä ja -menetelmiä monipuolisesti ja sujuvasti. • Päivittää aktiivisesti ja itsenäisesti urasuunnitelmaansa työllistymistä edistäen.

Portfolion mahdollisuudet urasuunnittelutaitojen arvioinnissa

Yhtenä formatiivisen ja summatiivisen lähestymistavan integraationa voi toimia osaamisperustainen portfolio. Urasuunnittelutaitoja arvioidaan suhteessa osaamiskuvauksiin, mutta samaan aikaan arvioidaan omaa ymmärrystä arvioinnin perusteena olleista tekijöistä ja näkökulmista. Kuviossa 12 on yksi esimerkki ohjaukseen sovellettavien portfolioiden rakenteista ja käyttötarkoituksista. Kuvatut vaihtoehdot (oppimisportfolio ja näyttöportfolio) eivät sulje toisiaan pois. Niitä voidaan yhdistää eri oppimistulosten, henkilökohtaisten tai työhön liittyvien tavoitteiden saavuttamiseksi.

Kuvio 12. Portfolion mahdollisia käyttötarkoituksia urasuunnittelutaitojen arvioinnissa (Sultana, 2013)



Kanadassa ja Australiassa käytössä olevien portfolioiden perustana hyödynnetään Blueprint-kehikossa olevia tasokuvauksia, joiden yhteyteen on rakennettu työvälineitä tarvittavien tietojen dokumentointiin, priorisointiin, uudelleenarviointiin ja tarvittavien näyttöjen kuvaamiseen. Portfoliosta kehkeytyy siten työväline, jonka avulla dokumentoidaan opiskelusta työhön, työttömyydestä opiskeluun tai työstä työhön siirtymisissä tapahtuvaa oppimista ja oppimisen reflektiota. Tavoitteena on tukea tavoitteellista urasuunnittelutaitojen oppimista. Tämän tyyppisten portfolioiden teho perustuu prosessiin, jossa oppijoita rohkaistaan tunnistamaan ja tarkastelemaan uudelleen omia tavoitteitaan ja motivaatiotaan.

Urasuunnittelutaitojen arvioinnissa ohjaajien on tarpeen arvioida omia käsityksiään oppimisesta ja oppilaitosten opetussuunnitelmaan integroitujen laaja-alaisten ohjauksen osaamistavoitteiden suhdetta muiden oppiaineiden osaamistavoitteisiin (Sultana, 2013). Jos ohjauksen oppimäärän tavoitteet nähdään muiden oppiaineiden luonteisina, portfolioista syntyy vain opiskelijoiden suoritteiden säilytyspaikka, josta päätellään vain, mitä ja miten paljon on opittu. Portfolio ei ole päämäärä itsessään, vaan sen tulisi olla keino tavoitteiden saavuttamiseksi. Jos ohjausta tarkastellaan konstruktiivisesti, portfolioissa painotetaan näkökulmia, jotka heijastavat oppimista opiskelijan näkökulmasta. Tällöin portfolioista muodostuu oppimisympäristö, jossa opiskelija rakentaa omaa ymmärrystään ja omia merkityksiään, ja portfolioista kehkeytyy oppimiseen liittyvien prosessien tallenne. Tämä dokumentaatio toimii lähteenä joko yksilön uraa koskeville pohdinnoille tai ohjaajan kanssa käytäville keskusteluille. Tällöin voidaan keskittyä teemoihin, joita voidaan kuvata urasuunnitteluun liittyvin laadullisin käsittein, kuten uteliaisuus, sinnikkyys, resilienssi, joustavuus, optimismi tai riskinotto (Barnes, 2009). Esimerkiksi eri oppilaitosmuodoissa voidaan luoda yhteys oppilaanohjauksen osaamistavoitteiden ja muiden oppiaineiden välille tarkoituksenmukaisella ja reflektiivisellä tavalla.

Elinikäisen ohjauksen näkökulmasta portfolioita voidaan käyttää erilaisen ohjauspalveluiden ja käytettyjen resurssien yhdistämiseen jatkumona koko elinikäisen urapolun ajan. Verkossa toimivat portfolioit laajentavat yksilöiden mahdollisuuksia integroida eri muodossa olevaa informaatiota arkistointiin, suunnitteluun tai julkaisuun eri kanavissa. Yksilöt voivat monipuolisemmin päättää, miten paljon niihin sisältyvää materiaalia on julkaistavissa eri

käyttäjryhmille. Omaa tulevaisuutta ja uraa koskevia kysymyksiä on mahdollista työstää esimerkiksi vertaisryhmien tai työnantajien kesken joko yhdessä tai ilman ohjausalan ammattilaisten läsnäoloa (Kettunen, 2017).

Portfolioiden etujen rinnalla Sultana (2013) nostaa esille myös kansallista tarkastelua edellyttäviä huolenaiheita. Kokemukset portfolioiden käytöstä osoittavat, että portfolion käyttö edellyttää asiantuntevaa ja riittävää ohjausta niiden käytön oppimiseen. Alan ammattilaisilla ei välttämättä ole osaamista tai riittävää käsitystä urasuunnittelutaidoista ja niiden arvioinnista (Kettunen ym., 2020; Marjokorpi, 2022), jotta he voisivat työskennellä opiskelijoiden kanssa tarkoituksenmukaisella tavalla. Jos opiskelijoilla ei ole ymmärrystä formatiivisen arvioinnin tarpeellisuudesta, koko urasuunnittelutaitojen oppimisen tavoite ja arvioinnin oppimista edistävä rooli vaarantuvat. Jos opiskelijat ja ohjaajat eivät pidä ohjauksen sisältöjä ja tavoitteita merkityksellisinä, he pyrkivät suoriutumaan ohjauksessa käsiteltävistä teemoista mahdollisimman minimaalisilla panostuksilla.

Suomessa PISA 2015 -arvioinnissa vanhempien sosiaalinen tausta, perusopetuksen päättävien oppilaiden itselleen asettamat uratavoitteet ja oppimistulokset olivat yhteydessä keskenään (Nissinen & Vuorinen, 2018). Tuolloin voitiin kysyä, onko oppilailla eri puolilla Suomea yhdenvertaiset mahdollisuudet laajentaa käsityksiään omasta urastaan ja tulevaisuudestaan. Toisaalta tavoitteellista urasuunnittelua koskevan keskustelun on todettu olevan vieraampaa yksilöille, joiden tausta tai lähiympäristö ei suhtaudu pitkäjänteisesti tulevaisuutta koskevaan suunnitteluun (Collin, 2011). Jos portfolio on rakennettu tavalla, joka ei ole luonteva kaikille käyttäjryhmille, se edellyttää laajempaa keskustelua sen merkityksestä ja käyttötavasta. Tähän liittyen on esitetty huoli, että portfolio olisi yksi uusi keino lisätä valvonta- ja rekisteröintikulttuuria.

Urasuunnittelutaitojen kansalliset viitekehykset osana ohjauksen laatua

Kansainväliset ohjauksen arvioinnit (Hooley, 2014; OECD, 2004) nostavat esiin kolme keskeistä osatekijää, joiden tarkastelu ja seuranta ovat oleellisia elinikäisen ohjauksen laadunvarmistuksessa: 1) oppimistulokset, 2) taloudelliset tulokset ja 3) sosiaaliset (yhteisölliset ja yhteiskunnalliset) tulokset. Jokaista kolmea osatekijää voidaan tarkastella eri toimijoiden eli yksilön,

organisaation, alueen ja koko valtion kannalta. Jotta elinikäisen ohjauksen kansallinen laadunvarmistusjärjestelmä olisi koherentti ja pystyisi tuottamaan elinikäisen ohjauksen kokonaiskehittämiseen riittävää lisäarvoa, laadun tarkastelussa tulee ottaa huomioon kaikki kolme tulosnäkökulmaa. Lisäksi niitä on syytä tarkastella eri toimijoiden näkökulmista. Tämän vuoksi on perusteltua integroida urasuunnittelutaitojen arviointi osaksi kansallista elinikäisen ohjauksen laadunvarmistusta.

Etelä-Korea, Norja, Skotlanti ja Uusi-Seelanti ovat esimerkkejä maista, joissa urasuunnittelutaitojen kansalliset jäsennykset on yhdistetty kansallisiin ohjauksen laadun arvioinnin työvälineisiin. Esimerkiksi Norja on halunnut liittää urasuunnittelutaitojen tai ”uravalmiuksien” oppimisen osaksi kansallista ohjauksen laatukehystä. Keskittymällä näiden taitojen oppimiseen voidaan parantaa kansallisten ohjausjärjestelyjen laatua ja vaikuttavuutta. Tarkoituksena on ollut, että oppimisenäkökulman vahvistaminen laajentaa ja täydentää myös ohjauksen tavoitteiden ja käytäntöjen ymmärtämistä (Kompetansenorge, 2021). Uusi-Seelanti perustaa oman kansallisen urasuunnittelutaitojen kehyyksen yksilön oman persoonallisuuden rakentamisen ympärille (kuvio 13):

Kuvio 13. Urasuunnittelutaidot ohjauksen laatukriteerien perustana Uudessa-Seelannissa (Careers New Zealand, 2016)



Tässä Uuden-Seelannin mallissa urasuunnittelutaidot jäsennetään neljään opittavissa olevaan ja koko koulutusjärjestelmän yleistavoitteisiin integroituviin osaamisalueisiin DOTS-mallin mukaan (kuvio 14).

Kuvio 14. Urasuunnittelutaitojen yhteys laaja-alaisiin oppimistavoitteisiin Uudessa-Seelannissa (Careers New Zealand, 2016)



Kansallisessa viitekehyksessä kullekin osaamisalueelle sisältyvät osaamistavoitteet kuvataan myös ohjauksen laatukriteereinä toisen asteen koulutuksessa ja korkea-asteella opiskelijan näkökulmasta kustannus-hyötyperiaatteen mukaisesti. Oppilaitokset voivat käyttää kriteereitä oman toimintansa itsearviointiin kehittävän arvioinnin näkökulmasta. Pyrkimyksenä on myös koko henkilöstön sitoutuminen ohjaukseen organisaation yhteisenä tehtävänä. Kriteerien lähtökohtana ovat opiskelijoiden urasuunnittelutaitojen vahvistaminen sekä opiskelun aikana että eri siirtymissä. Taulukossa 7 on kuvattu esimerkki ohjauksen tuloksena opittavista urasuunnittelutaidoista (Careers New Zealand, 2016a).

Taulukko 7. Esimerkki ohjauksen tuloksena opittavista urasuunnittelutaidoista Uudessa-Seelannissa (Careers New Zealand, 2016a)

Ulottuvuus	Opiskelijan urasuunnittelutaitojen kehittyminen	
Kuvaus taidosta	<p>Opiskelija on tietoinen, miten oma persoona, identiteetti, kieli ja kulttuuri ovat yhteydessä keskenään ja liittyvät omaan kehittymiseen.</p> <p>Opiskelija osaa yksilöidä tekijöitä, jotka ovat yhteydessä taloudelliseen ja yhteiskunnalliseen kehitykseen. Opiskelijat pystyvät soveltamaan näitä taitoja tämänhetkiseen elämäntilanteeseensa ja mahdollisiin urasuunnitelmiinsa</p>	
Urasuunnittelutaitojen osa-alue	Tietoisuus omista mahdollisuuksista, itsetuntemus	
Arvointiasteikko	Opiskelijalla on tarvittavat taidot	Opiskelijalla on erittäin hyvät taidot
Taidon kuvaus	<p>Opiskelija pystyy osoittamaan ne tiedot, taidot, kiinnostuksen kohteet ja arvot, jotka hän on oppinut joko opiskelussa, työssä tai muiden yhteisöllisten työmuotojen kautta</p> <p>Opiskelija pystyy yksilöimään näiden taitojen merkityksen yhteisöllisen ja kulttuurisen identiteetin näkökulmista</p> <p>Opiskelija pystyy kuvaamaan omaan itseensä kohdistuvia odotuksia yhteiskunnan jäsenenä</p>	<p>Edellisten lisäksi:</p> <p>Opiskelija pystyy osoittamaan, miten nämä taidot ovat yhteydessä henkilökohtaisiin ja yhteiskunnallisesti hyväksytyihin arvoihin</p> <p>Opiskelija pystyy kuvaamaan, miten näitä taitoja voi soveltaa omassa elämässä ja urasuunnitelmissa</p>

Uuden-Seelannin kriteereissä yksilöidään tarkemmat osaamistavoitteet kunkin osa-alueen osalta, niiden saavuttamiseen tarvittavat ohjauspalvelut ja työmenetelmät oppilaitoksissa, palvelujen johtaminen sekä palvelut eri siirtymävaiheissa (Careers New Zealand, 2016a). Korkea-asteen ohjauksessa tavoitteet yksilöidään sekä korkeakoulun ja opiskelijan sitoutumisen sekä yritysten kanssa tehtävän yhteistyön näkökulmasta (Careers New Zealand, 2016b). Seuraavassa taulukossa (taulukko 8) esitetään esimerkki laatukehikon rakenteesta, jossa kuvataan erikseen urasuunnittelutaitojen edistäminen

oppilaitoksen laadun osatekijänä, siihen liittyvä arviointiasteikko ja laatua kuvaavat indikaattorit.

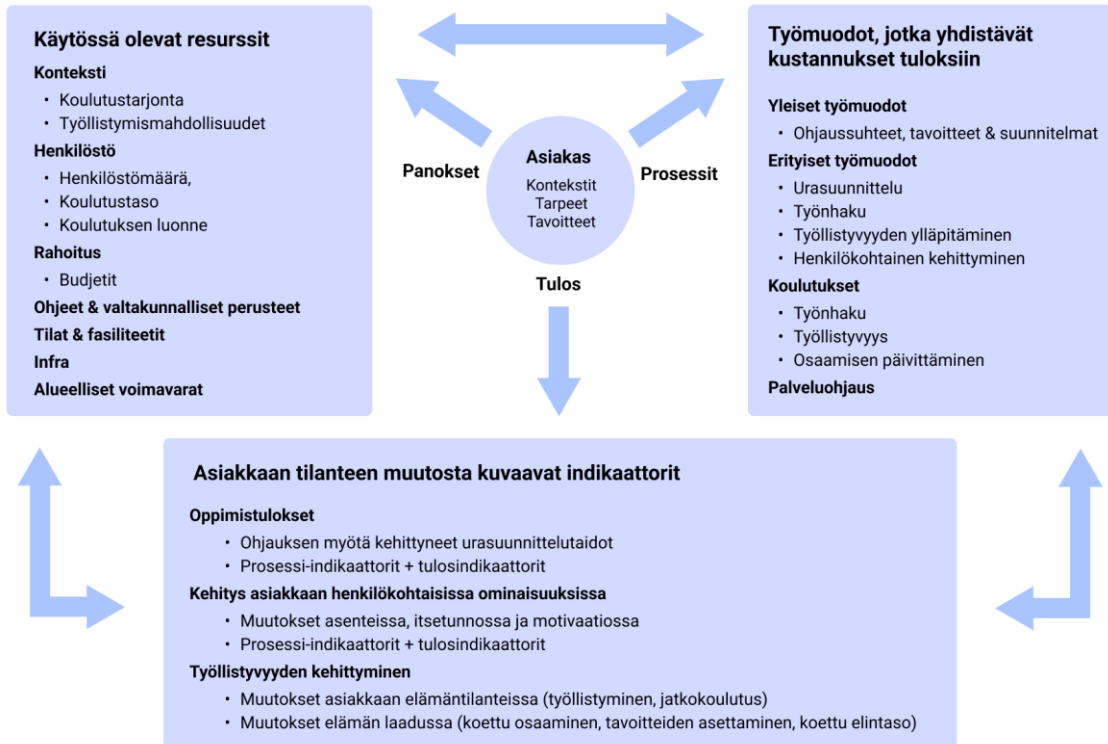
Taulukko 8. Esimerkki urasuunnittelutaitojen edistämisestä osana oppilaitoksen ohjausjärjestelyjen laatua Uudessa-Seelannissa (Careers New Zealand, 2016a)

Ulottuvuus	Ohjauspalvelujen johtaminen			
Kuvaus	Oppilaitoksen johdolla on visio hyvin toimivista ohjausjärjestelyistä, ja johto on sitoutunut tämän vision toteuttamiseen riittävin resurssein. Oppilaitoksella on kattava, tulevaisuuteen suuntautuva suunnitelma opiskelijoiden ohjaamiseksi urasuunnittelutaitojen kehittämisessä. Suunnitelma on integroitu oppilaitoksen kokonaisstrategiaan			
Johtamisen osa-alue	Ohjaus koko oppilaitoksen tehtävänä			
Arviointiasteikko	Puutteelliset järjestelyt	Tarkoituksenmukaiset järjestelyt	Vakiintuneet järjestelyt	Erittäin toimivat järjestelyt
Tasokuvaus	Oppilaitoksen opetussuunnitelmassa tai muissa dokumenteissa ei ole viittauksia urasuunnittelutaitojen kehittämiseen	Oppilaitoksen kokonaisstrategiassa viitataan urasuunnittelutaitojen kehittämiseen. Urasuunnittelutaitojen ohjaus koskee kaikkia opiskelijoita	Edellisten lisäksi: Opetussuunnitelmassa kuvataan, miten urasuunnittelutaitojen oppimisen kautta edistetään koko opetussuunnitelman tavoitteita	Edellisten lisäksi: Urasuunnittelutaitojen ohjaus on sisällytetty kaikkiin keskeisiin oppilaitoksen strategiaan dokumentteihin

Kanadassa urasuunnittelutaitojen oppimisen arviointi on yhdistetty alan ammattilaisten omien työkäytäntöjen ja työn vaikutusten dokumentointiin. Mallissa asiakkaiden tilanteiden muutosta kuvaavia indikaattoreita ovat esimerkiksi oppimistulokset, tietojen ja taitojen kehittyminen, asenteiden muuttuminen sekä itsetuntemuksen vahvistuminen ja itsenäistyminen. Pitkäkestoisemmiksi tuloksiksi nähdään edellisten yhtymäkohdat elämänhallintaan sekä osallisuuden vahvistumiseen. Tämän jälkeen arvioidaan prosessia, jolla tuloksiin pyritään. Lopuksi tarkastellaan tarvittavia edellytyksiä palvelujen rakentamiseksi (kuvio 15). Mallissa on yhtymäkohtia kustannus-prosessi-tulos-

mallinnukseen, mutta tarkastelu aloitetaan ohjaukselta odotettavista tuloksista joko yksilön tai palvelujen rahoittajan näkökulmasta.

Kuvio 15. Ohjauksen kansallinen arviointikehikko Kanadassa (mukailien Redekopp, Bezanson, Dugas, 2015)



Palvelujen tuloksellisuuden osoittamiseksi Kanadassa on kehitetty verkopohjainen työväline (PRIME Performance Recording Instrument for Meaningful Evaluation), jonka avulla pyritään dokumentoimaan asiakkaiden palvelutarve, toteutetut ohjauksen interventiot sekä asiakkaiden sijoittuminen joko työmarkkinoille tai muihin tukitoimiin ohjauksen jälkeen. Tämä työalusta on integroitu paikalliseen asiakkuudenhallintajärjestelmään. Asiakkaiden taustatietoihin kirjataan muun muassa sukupuoli, ikä, asuinpaikka, aiempi koulutus, työhistoria, työtilanne sekä ohjauksen tavoite (uranvaihto, lomautus, alityöllistyminen jne.). Palvelutarvearvio yksilöidään viiteen osa-alueeseen:

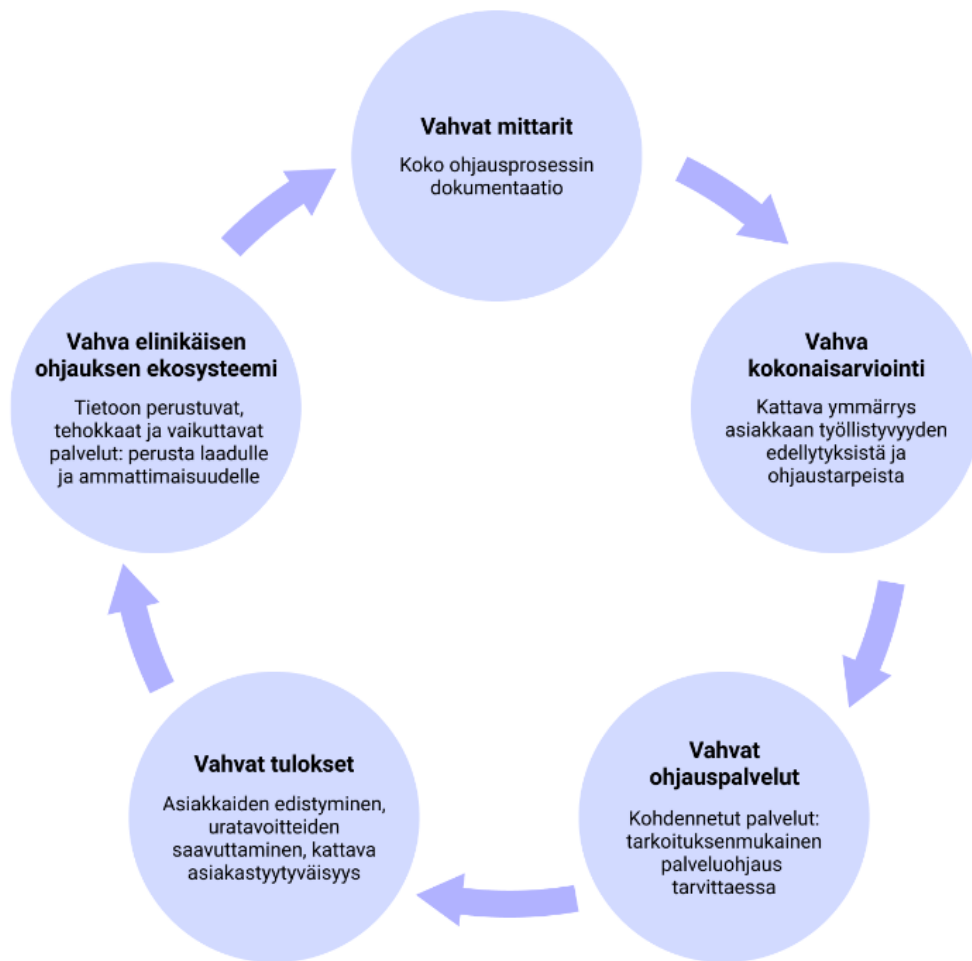
- työllistyvyys (yleiset valmiudet työllistymiseen)
- urasuunnittelutaidot, päätöksentekotaidot (henkilökohtainen suhde työelämään, omat tavoitteet)
- osaamisen kehittäminen (työllistyvyyttä edistävän ja työmarkkinoilla tarvittavan osaamisen päivittäminen)

- työnhakutaidot (työnhakustrategiat osaamista vastaavan työn hakeminen)
- työpaikan pysyvyys (työmarkkinoilla toimiminen ja työpaikan pysyvyys).

Ohjaajat tekevät palvelutarvearvion yhdessä asiakkaiden kanssa ja laativat henkilökohtaisen kehityssuunnitelman edellä olevien ulottuvuuksien mukaan. Ohjauksen aikana kirjataan, miten käytetyt harjoitukset ja interventiot kohdentuvat edellä oleviin ulottuvuuksiin. Ohjauksen päätyttyä palvelun vaikuttavuutta pyritään arvioimaan vertaamalla käytettyjen työmuotojen yhteyttä asiakkaan kokemaan muutokseen omassa elämäntilanteessaan tai työllistymisessään.

Vuonna 2018 kansallinen ohjauksen koordinaatioyksikkö käynnisti kolmivuotisen hankkeen, jossa sekä asiakkailta että ohjauspalvelujen tuottajilta koottiin kokemuksia PRIME-kehityksen käytöstä (Canadian Career Development Foundation, 2021). Ensimmäisessä vaiheessa keskityttiin kehityksen hienosäätöön ja arvioinnissa tarvittavien tietojen kokoamiseen ja raportointiin liittyvien työvälineiden täsmentämiseen. Toisessa vaiheessa kehys ja sen käyttöön tarvittavat työn ja ohjauksen vaikuttavuuden dokumentoinnin välineet integroitiin olemassa oleviin ohjauspalveluihin ammattilaisten käyttöön. Kolmannessa vaiheessa arvioitiin saatuja kokemuksia ja tehtiin kehittämisehdotukset kehityksen vakiinnuttamiseksi osaksi kansallista ohjauksen järjestelyjä. Alla on tiivistettynä urasuunnittelutaitojen arvioinnin merkitys kansallisen ohjauksen ekosysteemin kehittämiseksi (Kuvio 16).

Kuvio 16. Urasuunnittelutaitojen arvioinnin merkitys ohjauksen kansallisen ekosysteemin kehittämisessä (CCDF, 2021)



7 KOLME NÄKÖKULMAA URASUUNNITTELUTAITOJEN KANSALLISEKSI VIITEKEHYKSEKSI

Tämä luku tarjoaa kolme erilaista näkökulmaa urasuunnittelutaitojen kansallisen viitekehysten yhteiskehittämisen perustaksi. Vaihtoehtojen laadinta pohjautuu kirjallisuuskatsaukseen sekä sen yhteydessä tarkasteltuihin eri maiden viitekehyksiin, jotka voivat toimia vertailukohteina kansallisessa yhteiskehittämisen prosessissa. Suomen kansallisen urasuunnittelutaitojen viitekehysten jatkokehittämisessä on mahdollista hyödyntää seuraavia vaihtoehtoisia lähestymistapoja:

1. Blueprint-tyyppinen viitekehys sovellettuna kansalliseen kontekstiin
2. Yksilön reflektioprosessia painottava viitekehys
3. Uutta DOTS-mallia soveltava viitekehys

Blueprint-tyyppinen viitekehys

Tässä vaihtoehdossa sovelletaan Blueprint-kehikseen sisältyvää kansainvälistä pohjatyötä ja määritellään Suomen kansallisen kontekstin näkökulmasta yksityiskohtaisemmat teemat kolmelle urasuunnittelutaitojen osa-alueelle, joita ovat: 1) henkilökohtainen kehittyminen, 2) oppimaan oppiminen ja 3) urasuunnittelu. Suomalaiseen versioon sisältyvien teemojen lopullinen lukumäärä sovitaan yhteiskehittämisen tuloksena (kuviot 17).

Kuvio 17. Urasuunnittelutaitojen perusjäsenitys Blueprint-tyyppisenä kehiksenä

	Oppimisprosessin syveneminen vaiheittain				
	Tietoisuus	Tutustuminen	Aloittaminen	Pohjatyö	Edistäminen
Henkilökohtaiseen kehittymiseen liittyvät osa-alueet Teema A Teema B	Osaamiskuvaukset teemoittain				
	Taidon indikaattorit				
	Menetelmät eri konteksteissa				
	Ohjaajan osaaminen				
Oppimaan oppimiseen liittyvät osa-alueet: Teema A Teema B	-				
	-				
	-				
	-				
Urasuunnitteluun liittyvät osa-alueet Teema A Teema B	-				
	-				
	-				
	-				

Tässä vaihtoehdossa, kuten myös DOTS-mallissa, on mahdollista laatia kullekin osa-alueelle osaamiskuvaukset sekä oppimistavoitteet ja niiden liittymispinnat oppimateriaaleihin, ohjausalan ammattilaisten osaamiskuvaukseen, ohjauksen laatuun sekä vaikuttavuuden arviointiin. Kansalliseen kontekstiin sovellettua Blueprint-tyyppistä vaihtoehtoa voi käyttää pohjana perusopetuksen ja lukion opetussuunnitelmien perusteiden sekä ammatillisten perustutkintojen perusteiden sisältöjen laadinnassa. Malliin integroituvat kehitysvaiheet voidaan näin yhdistää syvenevänä jatkumona eri koulutustasoihin (vrt. Irlanti ja Etelä-Korea) sekä kansallisiin jatkuvan oppimisen tavoitteisiin.

Blueprint-tyyppistä viitekehystä sovellettaessa tulee yhteiskehittämisessä täsmentää kaikkien osaamisalueiden osalta osaamiskuvaukset, opittuja taitoja osoittavat mahdolliset indikaattorit, käytettävät työmenetelmät ja

ohjaajilta edellytettävä osaaminen. Taulukossa 9 on esimerkki siitä, kuinka tätä vaihtoehtoa on mahdollista täydentää kansalliseksi kehykseksi. Esimerkki esittää yhden mahdollisen kuvauksen Blueprint-kehukseen sisältyvältä urasuunnittelutaitojen osaamisalueelta ”Henkilökohtainen kehittyminen”. Kuvauksessa on hyödynnetty osin Australian Blueprint -kehysten sisältöjä, jotka on muokattu suomalaiseseen kontekstiin soveltuviksi.

Taulukko 9. Esimerkki urasuunnittelutaitojen mahdollisista kuvauksista Blueprint-kehiksen osaamisalueelta ”Henkilökohtainen kehittyminen”

Osaamisalue A: Henkilökohtainen kehittyminen						
<p>1. Myönteisen minäkäsityksen rakentaminen ja ylläpitäminen</p> <p>Mitä tämä osaaminen tarkoittaa käytännössä:</p> <p>Tiedän, kuka olen (omat kiinnostuksen kohteet, taidot, henkilökohtaiset ominaisuudet jne.t).</p> <p>Olen tietoinen omista asenteistani ja siitä, miten ne vaikuttavat toimintatapoihini ja käyttäytymiseeni.</p> <p>Ymmärrän, mikä vaikuttaa asenteisiini ja tapaan käyttää.</p> <p>Omaksun toimintatapoja, jotka kuvastavat myönteistä käsitystä itsestäni.</p>	Tietoisuus	Tutustuminen	Aloittaminen	Pohjatyö	Edistäminen	
	<p>Osaan rakentaa myönteisen minäkäsityksen.</p> <p>Osaan rakentaa myönteisen minäkäsityksen ja tunnistan sen vaikutuksen itseeni ja muihin.</p> <p>Osaan rakentaa myönteisen minäkäsityksen ja ymmärrän sen vaikutuksen omaan elämäni, oppimiseen ja työhön.</p> <p>Kehitän kykyä ylläpitää myönteistä minäkäsitystä ja ymmärrän sen vaikutuksen omiin opiskelu- ja uratavoitteisiini.</p> <p>Ylläpidän myönteistä minäkäsitystä ja ymmärrän sen vaikutuksen urapäätöksiini.</p>					
	<p>Esimerkkejä indikaattoreista, joilla voidaan osoittaa taidon oppimista</p>					
	<p>Osaan kertoa opettajalle, ohjaajalle, huoltajalleni, ystävälleni tai työnantajalle, missä asioissa olen hyvä.</p>	<p>Tunnistan myönteiset ominaisuuteni (taidot, kiinnostuksen kohteet, luonteenpiirteet ja vahvuudet) ja sen kuinka muut ne tunnistavat</p>	<p>Osaan arvioida, miten minäkäsitykseni vaikuttaa itseeni ja omaan toimintaani tai työskentelyyn muiden tahojen kanssa (esim. opiskelu, työharjoittelu, työssä oppiminen).</p> <p>Osaan kuvata tarvittaessa arvion omasta minäkäsityksestäni muille tahoille.</p>	<p>Osaan antaa ja vastaanottaa palautetta positiivista minäkäsitystä vahvistavalla tavalla.</p>	<p>Osaan arvioida tarkemmin henkilökohtaisia ominaisuuksiani, jotka edistävät omien uratavoitteiden saavuttamista.</p> <p>Dokumentoin merkittävimmät saavutukset ja siirtymät omalla urallani ja pystyn kuvaamaan, millä tavoin omat ominaisuuteni vaikuttivat myönteisesti kuhunkin kokemukseen.</p>	

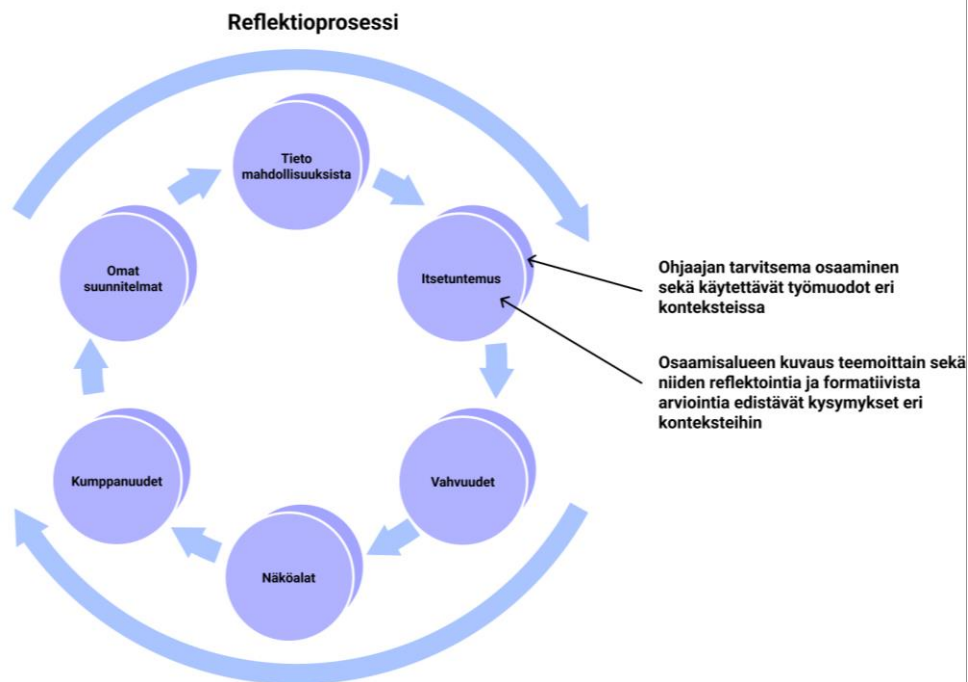
<p>Ymmärrän, miten minäkäsitykselläni on vaikutusta henkilökohtaisten, sosiaalisten, koulutuksellisten ja ammatillisten tavoitteiden saavuttamiseen ja niitä koskeviin päätöksiin.</p> <p>Ymmärrän palautteen antamisen ja vastaanottamisen tärkeyden. Osaan antaa ja vastaanottaa palautetta.</p>	Mahdolliset menetelmät eri konteksteissa				
	<p>Perusopetus: Etsitään oppilaiden kanssa henkilökohtaisia vahvuuksia.</p>	<p>Perusopetus: Harjoitteita, joissa selvitetään, miten myönteiset ominaisuudet muodostavat perustan myönteiselle minäkäsitykselle.</p>	<p>Perusopetus: Harjoitteita, joissa selvitetään, miten käyttäytymisen ja asenteet vaikuttavat koulu-, työ- ja perhetilanteisiin.</p>	<p>Toinen aste: Harjoitteita, joissa opitaan antamaan ja vastaanottamaan positiivista minäkäsitystä vahvistavaa palautetta.</p>	<p>Aikuisten ohjauspalvelut: Ohjausprosessissa tarkastellaan, miten henkilökohtaiset ominaisuudet (tiedot, taidot, asenteet, kiinnostuksen kohteet, arvot, uskomukset ja käyttäytymisen) vaikuttavat henkilökohtaisiin uraa koskeviin ratkaisuihin.</p>
	Ohjaajan osaaminen				
<p>Ohjausalan ammattilaiset osaavat soveltaa työssään tarkoituksenmukaisia teoreettisia lähestymistapoja ja menetelmiä, joiden avulla he voivat vastata tarkoituksenmukaisesti havaitsemiinsa ohjaustarpeisiin tai asiakkaiden urasuunnitteluun liittyviin valmiuksiin. Ohjaajien tulee osata</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. tunnistaa keskeisimmät urakehitykseen liittyvät teoreettiset lähestymistavat ja soveltaa niitä työkontekstin ja asiakasryhmien koostumuksen mukaan 2. koota laadullista ja määrällistä tietoa asiakasryhmien urasuunnittelutaitojen edistymisestä 3. valita tilanteeseen parhaiten soveltuvat lähestymistavat ja työmenetelmät 4. tarkentaa käytettäviä työmuotoja kootun arviointiedon perusteella 5. arvioida omia työmuotojaan ja mahdollista omaa täydennyskoulutustarvettaan. <p>Tarkemmat osaamiskuvaukset täsmennetään ohjausalan ammattilaisten osaamiskuvauksessa konteksteittain.</p>					

Blueprint-tyyppinen viitekehys sovellettuna kansalliseen kontekstiin tarjoaa eri hallinnonaloille toimijoiden käyttöön yhteisesti sovitut käsitteet urasuunnittelutaitojen jäsentämiseksi. Mallin avulla eri tahot voivat hahmottaa yhteiset tavoitteet alueelliselle verkostotyölle sekä sopia, miten kunkin toimijan osaaminen on tarkoituksenmukaisimmin kohdennettavissa yhteisen tavoitteen suunnassa. Useilla mailla on Blueprint-lähestymistavasta jo kokemuksia useammasta maasta. Tämä tarjoaa yhteistyömahdollisuuksia viitekehysten jatkotyöskentelylle, kehykseen liitettävien arviointivälineiden kehittämiseksi sekä yksilön tavoitteiden että ohjausjärjestelyjen kansallisen arvioinnin näkökulmista.

Yksilön reflektioprosessia painottava viitekehys

Tämän vaihtoehdon jatkokehittäminen käynnistyy sopimalla yhteiskehittämisen prosessin aikana kansallisen tason teemat urasuunnittelussa tarvittaville osaamisalueille (vrt. Norja). Osaamisalueita voivat olla esimerkiksi tieto toimintaympäristön mahdollisuuksista, itsetuntemus, omat vahvuudet, tulevaisuuden näköalat, kumppanuudet ja omat suunnitelmat. Kunkin teeman osalta täsmennetään aihepiirit, joita yksilön on tarpeen tarkastella oman tulevaisuuden näkökulmasta ja joissa tarvitaan spesifiä osaamista. Tässä vaiheessa kootaan myös kysymyksiä, joiden kautta yksilö voi arvioida omaa tilannettaan ja suhdettaan häntä ympäröivään todellisuuteen sekä yhteiskunnallisiin ilmiöihin kytkeytyviin olosuhteisiin. Tässä mallissa urasuunnittelu korostuu yksilöllisenä prosessina. Yksilön reflektioprosessia painottavan viitekehysten lähtökohdaksi on, että yksilöt oppivat tuntemaan omat vahvuutensa ja osaamisensa. Lisäksi he kehittävät taitoa arvioida, miten omat vahvuudet ovat yhteydessä toimintaympäristön mahdollisuuksiin. Yksilöt oppivat tunnistamaan oman tapansa tehdä ratkaisuja ja sen, miten he toimivat elämäänsä liittyvissä muutostilanteissa. Ohjaajien tarvitsema osaaminen hahmottuu malliin integroitavien refleksiivisten kysymysten teemojen kautta (kuva 18).

Kuvio 18. Urasuunnittelutaitojen jäsennys reflektioprosessina



Alla olevassa taulukossa (taulukko 10) esitetään esimerkkejä reflektointia edistävästä kysymyksistä, joita voisi tässä mallissa soveltaa ohjauksessa osaamisalueella "Itsetuntemus". Kuvattujen kysymysten tavoitteena on ensiksi selvittää, mitä omaa itseä ja lähiyhteisöä koskevaa *tietoa* yksilö voi hyödyntää omassa pohdinnassaan. Toiseksi voidaan tarkastella, mitä vahvuuksia ja osaamista on jo olemassa. Kolmanneksi pohditaan, mitkä *taidot* voivat olla hyödyllisiä oman tulevaisuuden suunnittelussa ja miten näitä taitoja voi oppia. Voidaan myös arvioida, mitä *ominaisuuksia* yksilöllä jo on olemassa suhteessa omaan tulevaisuuteen ja mitä hän voisi edelleen vahvistaa. Lopuksi voidaan tarkastella, mitkä *asenteet ja arvot* voivat vaikuttaa tulevaisuuteen. Kysymykset ovat avoimia ja perustuvat oletukseen, että vastauksia niihin ei ole annettu etukäteen. Avointen kysymysten tarkoituksena on myös kannustaa yksilöä pohtimaan omaa tilannettaan ja suhdettaan lähiympäristöön. Ohjausalan ammattilaisten tehtävänä on suunnitella tarkoituksenmukaisia kysymyksiä havaitsemansa yksilöllisten valmiuksien ja tarpeiden mukaisesti.

Taulukko 10. Esimerkkejä kysymyksistä, joita voi soveltaa ohjauksessa osaamisalueella "Itsetuntemus"

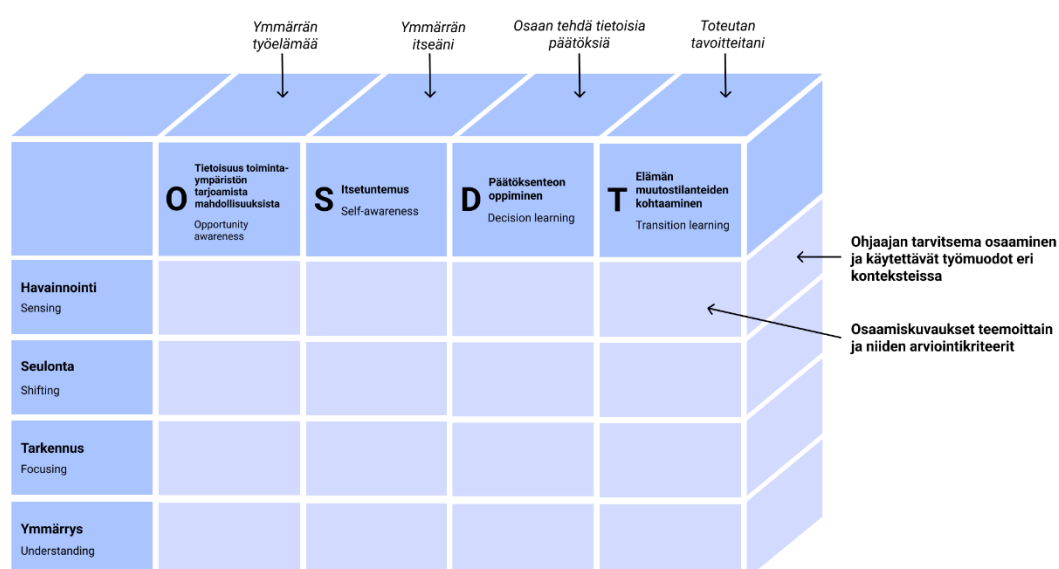
Osaamisalueen kuvaus	Itsetuntemus	
	Mahdollisia yksilölle esitettäviä kysymyksiä	Mahdollisia ympäristöön liittyviä kysymyksiä
Tieto	Kuka olet, mitä voit tehdä, mitä haluat tehdä? Mihin ryhmään/yhteisöihin kuulut? ...	Millaisena sinut koetaan niissä ryhmissä/yhteisöissä, joihin kuulut? ...
Taidot	Mitä taitoja sinulla on? Mitä osaat tehdä? ...	Mitä taitoja on saatavilla ryhmissä/yhteisöissä, joihin kuulut? ...
Henkilökohtaiset ominaisuudet	Mitkä henkilökohtaiset ominaisuudet voisivat tukea sinua tai olla hyödyllisiä? Mitä henkilökohtaisia ominaisuuksia sinun on aktivoitava tai haastettava? ...	Mitä henkilökohtaisia ominaisuuksia näet itsessäsi? Mitä voit oppia muilta? ...
Asenteet/arvot	Mitkä asenteet voisivat tukea sinua? Mikä on sinulle tärkeää? Mitkä arvot ovat sinulle tärkeitä? ...	Mitkä ovat asenteesi ja arvosi suhteessa asenteisiin ja arvoihin yhteisöissä, joihin kuulut, perheessäsi, koulussa ja vapaa-ajan toiminnassasi? Mikä on tärkeää muille ihmisille? ...

Yksilön reflektointia painottavan viitekehysvaihtoehdon etuna on se, että sitä voidaan soveltaa joustavasti eri konteksteissa. Kehyksen tausta-ajattelun mukaan urasuunnittelutaidot kehkeytyvät tilanteen ja yksilön valitsemien painotusten mukaan. Tämä lähestymistapa asettaa haasteita ohjauksen vaikuttavuuden arvioinnille. Vaikuttavuuden indikaattoreita on mahdollista täsmentää yksilön subjektiivisesti kokeman muutoksen näkökulmasta, mutta haasteeksi nousee yksiselitteisten indikaattorien sopiminen monialaisten ohjausjärjestelyjen kokonaisarviointia tai tiedolla johtamista varten.

Uutta DOTS-mallia soveltava viitekehys

Tämä uutta DOTS-mallia urasuunnittelutaitojen perusjäsennyksessä soveltava vaihtoehto (kuviokuva 19) on yhdistelmä kahdesta edellä kuvatusta vaihtoehdosta ja kattaa urasuunnittelutaitojen sisältöulottuvuuden ja prosessiulottuvuuden.

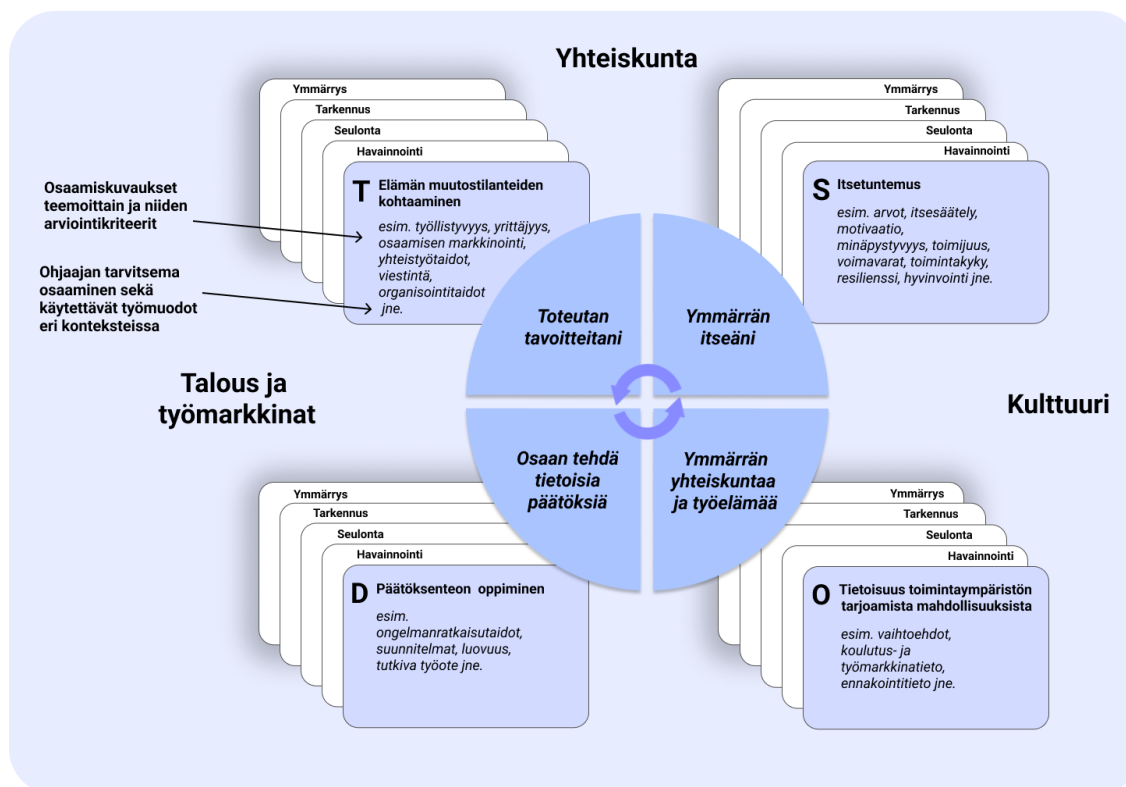
Kuvio 19. Urasuunnittelutaitojen perusjäsennyksessä soveltaen uutta DOTS-mallia



Jatkokehitysprosessissa on mahdollista täsmentää, mitä eri osaamisalueita on tarpeen sisällyttää mallin eri osa-alueille (D, O, T ja S). Tämän jälkeen on kuvattava yksityiskohtaisemmin, mitä nämä osaamisalueet sisältävät niissä konteksteissa, joissa kehystä tullaan hyödyntämään (kuviokuva 20). Tätä kautta urasuunnittelutaitoja sekä niiden oppimista ja arviointia voidaan kuvata sekä

yksilöllisenä että yhteisöllisenä prosessina elinikäisen ohjauksen periaatteiden (ELGPN, 2015b) mukaisesti osana laajempaa yhteiskunnallisen osallisuuden ja yhdenvertaisuuden edistämistä.

Kuvio 20. Urasuunnittelutaitojen kansallinen kehys uuden DOTS-mallin mukaan jäsennettynä (Law, 1999)



Tässä työvaiheessa on mahdollista laatia kullekin osa-alueelle yksityiskohtaisemmat osaamiskuvaukset sekä oppimistavoitteet vastaavalla tavalla kuin Blueprint-kehyksissä. Näiden perusteella on mahdollista luoda taitojen oppimisen tueksi materiaaleja sekä työvälineitä uuden DOTS-mallin mukaisen neliportaisen oppimisprosessin mukaan. DOTS-malli on itsessään prosessi, jonka yksilöt tulevat toistamaan useampaan kertaan osana henkilökohtaista urapolkuaan. Prosessien kautta he voivat aiemmista kokemuksistaan oppia taitoja, jota he voivat hyödyntää sekä henkilökohtaisissa tai omien yhteisöjen jäsenten kesken kehkeytyvissä uraa koskevissa keskusteluissa (co-careering). Osaamiskuvaukset voivat toimia myös urasuunnittelutaitojen kehittymisen ja ohjauksen arvioinnin perustana yksilön, palvelun tuottajan ja koko järjestelmätason näkökulmista. Tätä kautta osaamiskuvaukset ovat integroitavissa sekä hyvän ohjauksen kriteereihin että ohjausalan ammattilaisten

osaamiskuvauksiin. Taulukossa 11 on viitteellinen esimerkki oppimisvaiheiden ja osaamista kuvaavien indikaattoreiden täsmentämisestä.

Taulukko 11. Esimerkki uuden DOTS-mallin ja CASVE-syklin soveltamisesta osaamisalueeseen ”Osaan tehdä tietoisia päätöksiä”

Osaamisalueen kuvaus		
<p>Osaan tehdä tietoisia päätöksiä</p> <p>Tavoitteena on ymmärtää tietoiseen päätöksentekoprosessiin liittyviä paineita, eri tahojen asettamia odotuksia ja myös vihjeitä. Työskentelyyn kuuluu erilaisten vaihtoehtojen päätöksentekotapojen ja päätösten tilannesidonnaisuuksien analyysi sekä oman vastuullisen ja tietoisin päätöksentekotavan tunnistaminen. Tehtävänä on omien päätösten arviointi ja niiden merkitysten arviointi tulevaisuuden kannalta.</p>		
Oppimisvaiheet uuden DOTS-mallin mukaan	Päätöksentekoprosessin jäsentäminen CASVE-syklin mukaan	Esimerkkejä indikaattoreista, joilla voidaan osoittaa taidon oppimista
<p>Havainnointi</p> <p>Tiedon kokoaminen</p> <p>Merkittävien asioiden huomaaminen</p> <p>Merkityksen tunnistaminen</p> <p>Kokonaisuuden hahmottaminen</p>	<p>Oivaltaminen (C)</p> <p>Tiedän, että minun on tehtävä omaa tilannettani koskevia valintoja</p> <p>Tunnistan mitkä sisäiset tai ulkoiset muutostekijät ovat valintojen taustalla</p>	<p>Tunnistan valintatilanteeseen liittyvät sisäiset ja ulkoiset tekijät</p> <p>Ymmärrän, miten valintoja tehdään.</p> <p>Selvitän erilaisia päätöksentekoon liittyviä prosesseja.</p>
<p>Seulonta</p> <p>Eri näkökulmien tunnistaminen</p> <p>Eri vaihtoehtojen tunnistaminen</p> <p>Eri vaihtoehtojen sanoittaminen ja käsitteellistäminen</p> <p>Täsmentäminen</p>	<p>Jäsentäminen/Analyysi (A)</p> <p>Ymmärrän itseäni</p> <p>Tunnistan eri vaihtoehtoja</p> <p>Tunnistan, mitkä tekijät ovat yhteydessä omiin päätöksiini</p> <p>Tunnistan, mitä ajatuksia minulla on eri vaihtoehtojen suhteen</p>	<p>Kehitän päätöksentekotaitojani ja päätösten pohjana olevia tietojani.</p> <p>Selvitän, mitä eri vaihtoehtoja on toimia saman tiedon perusteella.</p> <p>Ymmärrän, miten henkilökohtaiset uskomukseni ja asenteeni vaikuttavat päätöksiini.</p>

Oppimisvaiheet uuden DOTS-mallin mukaan	Päätöksentekoprosessin jäsentäminen CASVE-syklin mukaan	Esimerkkejä indikaattoreista, joilla voidaan osoittaa taidon oppimista
<p>Tarkennus</p> <p>Merkitysten antaminen eri vaihtoehdoille</p> <p>Asioiden vertailu eri näkökulmista</p> <p>Oman näkökulman valitseminen</p> <p>Oman näkökulman täsmentäminen</p>	<p>Kiteyttäminen/Synteesi (S) Laajennan tai rajaan eri vaihtoehtoja</p> <p>Annan merkityksiä eri vaihtoehdoille</p> <p>Valitseminen (V) Valitsen oman näkökulmani</p>	<p>Olen tietoinen siitä, mikä voi haitata tavoitteideni saavuttamista, ja kehitän strategioita näiden esteiden voittamiseksi.</p> <p>Sovellan erilaisia strategioita ratkoessani omaan uraani liittyviä kysymyksiä.</p>
<p>Ymmärrys</p> <p>Päätöksen perusteleminen</p> <p>Päätöksen testaaminen</p> <p>Päätöksen varmistaminen</p> <p>Päätöksen mahdollisten vaikutusten ennakointi</p>	<p>Valitseminen (V) Valitsen oman näkökulmani</p> <p>Perustelen valintani</p> <p>Toimeenpano (E) Toimin tekemäni päätöksen mukaan</p> <p>Oivalentaminen/Ymmärtäminen (C) Tiedän tehneeni tietoisin päätöksen Osaan perustella päätökseni</p>	<p>Osallistun uraani ja tulevaisuuttani koskeviin päätöksiin.</p> <p>Pystyn arvioimaan päätökseeni liittyviä mahdollisia riskejä sekä päätökseni vaikutusta itseeni, läheisiini, muuhun yhteisöön ja yhteiskuntaan laajemmin.</p>

Tämän vaihtoehdon jatkokehittämisessä on mahdollista soveltaa myös kognitiivisen informaation prosessointiteorian (CIP-teorian) mukaista jäsenystä urasuunnitteluun sisältyvistä tieto- ja prosessiulottuvuuksista (Sampson ym., 2004). DOTS-malli itse asiassa tiivistää yhteen CIP-teorian mukaisen urasuunnitteluprosessin sisältöulottuvuuden ja siihen integroituvan tietoisin päätöksentekoprosessin (Vuorinen, 2006). DOTS-mallissa kuvataan, mitä ohjauksessa tapahtuu, sekä niitä konteksteja ja sisältöjä, joita ohjaukseen sisältyy. S-alueella arvioidaan, millainen valmius yksilöllä on edetä omassa päätöksenteossaan mallin muilla osa-alueilla tai miten hyvin he hahmottavat kaikkien muiden osa-alueiden keskinäiset suhteet. S-alueella voidaan lisäksi arvioida,

mihin muuhun osa-alueeseen olisi keskityttävä tarkemmin. O-, D- ja T-alueet kuvaavat, mitä tietoa yksilöt tarvitsevat tehdäkseen tietoisia ja harkittuja päätöksiä. DOTS-mallin ja CIP-teorian keskinäinen yhtenevyys ilmenee myös siten, että itsetuntemus ja toimintaympäristö ovat molemmissa mukana erillisinä osa-alueina. Erona on se, että DOTS-mallissa erillisinä osa-alueina olevat tietoisuus omasta päätöksenteosta ja elämän muutostilanteista sisältyvät CIP-teoriassa päätöksenteon kokonaisprosessiin (CASVE-sykli).

Uuden DOTS-mallin ja CIP-teorian yhdistelmä (ks. Taulukko 11.) voi myös toimia lähtökohtana mahdollisille jatkuvan oppimisen digitaaliseen ekosysteemiin rakennettaville urasuunnitteluprosessia jäsentäville verkko-työvälineille. Havainnointi- ja seulontavaiheisiin voidaan integroida työvälineitä yksilön omaa persoonaa, osaamista, kiinnostuksia sekä koulutus- ja työllistymismahdollisuuksia koskevaan tarkasteluun (tietoulottuvuus). Tarkennus- ja ymmärrysvaiheita voidaan edistää CIP-teoriaan integroituvan päätöksentekoprosessin (CASVE-sykli) jäsenyyksen mukaan laadittujen työvälineiden kautta. Työvälineiden yhdistelmä sisältää keskeiset elementit henkilökohtaisen portfolion (sekä oppimis- että näyttöportfolio) kokoamiseksi päätösten toimeenpanoa varten. Lisäksi tätä koko prosessin kattavaa vaiheistettua työvälinettä voi hyödyntää urasuunnittelutaitojen edistymisen ja prosessiin mahdollisesti integroidun ohjauksen vaikuttavuuden arvioinnissa.

DOTS-mallin mukaan toteutetuista kansallisesta kehyksestä sekä CIP-teorian pohjalta rakennetuista urasuunnittelua jäsentävistä malleista on jo kokemuksia useammasta maasta. Tämä mahdollistaa jo tehtyjen yksityiskohtaisempien osaamiskuvausten tarkastelun ja täsmentämisen suomalaisen kontekstin mukaisesti. Lisäksi kokemukset muista maista voivat toimia pohjana vertaisoppimiselle tai mahdollisten arviointityövälineiden jatkokehittelylle.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Minimivaatimukset kansalliselle elinikäisten urasuunnittelutaitojen viitekehykselle

ELGPN-verkoston mukaan (ELGPN, 2015a) urasuunnittelutaitojen kansallisen viitekehysten tulisi minimissään

- kuvata osaaminen, jota yksilöllä on oltava oppimiseen ja työhön liittyvien valintoja tekemiseen pitkällä aikavälillä
- kuvata osaaminen, jossa urasuunnittelun tavoitteet ja tulokset vaihtelevat yksilön kehitysvaiheen mukaisesti
- ottaa huomioon ihmisten yksilölliset lähtökohdat, valmiudet ja tarpeet
- sisältää osaamistavoitteet, jotka edistävät urasuunnittelutaitojen opetusta ja oppimista eri koulutusasteilla joko erillisinä opintokokonaisuuksia tai muuhun opetukseen sisällytettynä
- edistää työllisyyspalveluissa asiakkaiden urasuunnittelutaitojen kehittymistä
- edistää urasuunnittelutaitojen opetusta, oppimista, kehittämistä ja arviointia työpaikoilla (henkilöstön osaamisen kehittäminen, uudelleen koulutus sekä työttömyysuhan alaisille tarjottavat koulutussisällöt)
- ottaa huomioon oppimisympäristön ja -kontekstin erityispiirteet (kulttuuri, koulutusaste, pedagogiset perinteet)
- hyödyntää oppijoiden taustan, lähtökohtien ja valmiuksien monimuotoisuutta urasuunnittelutaitojen opetuksessa
- mahdollistaa urasuunnittelutaitojen opetuksen ja sen vaikutusten seuranta ja arviointia
- mahdollistaa urasuunnittelutaitojen määrällisen ja laadullisen arvioinnin integroimisen osaksi ohjauksen järjestelyjen kokonaisarviointia

- selkeyttää urasuunnittelutaitojen yhteistä tulkintaa ja merkitystä eri osapuolille

Yhteenveto urasuunnittelutaitojen kansallisen viitekehysten vaihtoehdoista

Tässä raportissa on esitetty kolme erilaista näkökulmaa urasuunnittelutaitojen viitekehukseksi: 1. Blueprint-tyyppinen kehys, 2. yksilön reflektioprosessia painottava kehys ja 3. uutta DOTS-mallia soveltava kehys. Kaikki esitetyistä urasuunnittelutaitojen kansallisen viitekehysten vaihtoehdoista perustuvat vakiintuneisiin urateorioihin sekä oppimisteorioihin integroituihin pedagogisiin ratkaisuihin. Kukin vaihtoehto tarjoaa mahdollisuuksia kokemusten vaihtoon ja vertaisoppimiseen niiden maiden kanssa, joissa kehystä on jo sovellettu. Seuraavassa taulukossa (taulukko 12) on yhteenvetoa siitä, miltä osin kukin esitetyistä vaihtoehdoista täyttää ELGPN-verkoston asettamat minimikriteerit urasuunnittelutaitojen kansallisille kehyksille.

Taulukko 12. Yhteenveto urasuunnittelutaitojen kansallisen viitekehysten vaihtoehdoista

Minimivaatimukset kansalliselle urasuunnittelutaitojen kehyselle (ELGPN, 2015a) Kansallisen kehyksen tulisi:	Vaihtoehto 1 Blueprint-tyyppinen kehys	Vaihtoehto 2 Yksilön reflektioprosessia painottava kehys	Vaihtoehto 3 Uutta DOTS-mallia soveltava kehys
Kuvata osaaminen, jota yksilöllä on oltava oppimiseen ja työhön liittyvien valintojen tekemiseen pitkällä aikavälillä	Osaaminen kuvattavissa vaiheittaisena prosessina yksilön kehitysvaiheen mukaisesti	Osaaminen kuvattavissa, sisällöt kehkeytyvät ohjausprosessin edetessä. Yksilön oma tilanne ja reflektio lähtökohtana	Osaaminen kuvattavissa vaiheittaisena prosessina yksilön kehitysvaiheen mukaisesti
Kuvata osaaminen, jossa urasuunnittelun tavoitteet ja tulokset vaihtelevat yksilön kehitysvaiheen mukaisesti	Kyllä, osaaminen kuvattavissa	Kyllä, osaaminen kuvattavissa	Kyllä, osaaminen kuvattavissa

Minimivaatimukset kansalliselle urasuunnittelutaitojen kehiksellä (ELGPN, 2015a) Kansallisen kehiksen tulisi:	Vaihtoehto 1 Blueprint-tyyppi- nen kehys	Vaihtoehto 2 Yksilön reflektio- prosessia painottava kehys	Vaihtoehto 3 Uutta DOTS-mallia soveltava kehys
Ottaa huomioon ihmisten yksilölliset lähtökohdat, valmiudet ja tarpeet	Kyllä	Kyllä	Kyllä Lähestymistapaan perustuvia palvelutarpeen ja taitojen kehittymisen arviointiin soveltuvia työvälineitä on jo olemassa
Sisältää osaamistavoitteet, jotka edistävät urasuunnittelutaitojen opetusta ja oppimista eri koulutusasteilla joko erillisinä opintokokonaisuuksina tai muuhun opetukseen sisällettynä	Kyllä Kuvattujen osaamistavoitteiden pohjalta on mahdollista tuottaa materiaalia sekä itsenäistä että ryhmien kanssa tehtävää työskentelyä varten eri kouluasteille Eri maissa on jo esimerkkejä tämän kehiksen perusteella laadituista materiaaleista (mm. Australia, Kanada)	Osittain Toimii yleisempänä kehiksenä ja läpäisevänä teemana eri kouluasteilla Jättää enemmän vaihtoehtoja alan ammattilaisille ohjausprosessin toteuttamiseksi	Kyllä Kuvattujen osaamistavoitteiden pohjalta on mahdollista tuottaa materiaalia sekä itsenäistä että ryhmien kanssa tehtävää työskentelyä varten eri kouluasteille Eri maissa on jo esimerkkejä tämän kehiksen perusteella laadituista materiaaleista Eri maissa esimerkkejä kehiksen pohjautuvista kansallisista palvelujen kokonaisratkaisuista (mm. Skotlanti)
Edistää työllisyyspalveluissa asiakkaiden urasuunnittelutaitojen kehittymistä	Kyllä Soveltuu sekä yksilö- että ryhmäohjaukseen	Kyllä Soveltuu paremmin yksilöohjaukseen	Kyllä Soveltuu sekä yksilö- että ryhmäohjaukseen

Minimivaatimukset kansalliselle urasuunnittelutaitojen kehiksellä (ELGPN, 2015a) Kansallisen kehiksen tulisi:	Vaihtoehto 1 Blueprint-tyyppi- nen kehys	Vaihtoehto 2 Yksilön reflektio- prosessia painottava kehys	Vaihtoehto 3 Uutta DOTS-mallia soveltava kehys
Edistää urasuunnittelutaitojen opetusta, oppimista, kehittämistä ja arviointia työpaikoilla (henkilöstön osaamisen kehittäminen, uudelleen koulutus sekä työttömille ja työttömyysuhan alaisille tarjottavat koulutussisällöt)	Kyllä Soveltuu sekä yksilö- että ryhmäohjaukseen	Kyllä Soveltuu paremmin yksilöohjaukseen Jättää enemmän vaihtoehtoja alan ammattilaisille ohjausprosessin toteuttamiseksi	Kyllä Soveltuu sekä yksilö- että ryhmäohjaukseen
Ottaa huomioon oppimisympäristön ja -kontekstin erityispiirteet (kulttuuri, koulustaste, pedagogiset perinteet)	Kyllä	Kyllä Jättää enemmän vaihtoehtoja alan ammattilaisille ohjausprosessin toteuttamiseksi	Kyllä
Hyödyntää oppijoiden taustan, lähtökohtien ja valmiuksien monimuotoisuutta urasuunnittelutaitojen opetuksessa	Kyllä	Kyllä	Kyllä
Mahdollistaa urasuunnittelutaitojen opetuksen ja sen vaikutusten seuranta ja arviointia	Kyllä Summatiivinen ja formatiivinen arviointi mahdollisia	Kyllä Painottuu formatiiviseen arviointiin	Kyllä Summatiivinen ja formatiivinen arviointi mahdollisia
Mahdollistaa urasuunnittelutaitojen määrällisen ja laadullisen arvioinnin integroimisen osaksi ohjausjärjestelyjen kokonaisarviointia	Sekä määrällinen että laadullinen arviointi mahdollista	Laadullinen arviointi mahdollista, määrällinen arviointi haasteellisempää	Sekä määrällinen että laadullinen arviointi mahdollista

Minimivaatimukset kansalliselle urasuunnittelutaitojen kehyselle (ELGPN, 2015a) Kansallisen kehysten tulisi:	Vaihtoehto 1 Blueprint-tyyppinen kehys	Vaihtoehto 2 Yksilön reflektio-prosessia painottava kehys	Vaihtoehto 3 Uutta DOTS-mallia soveltava kehys
Selkeyttämään urasuunnittelutaitojen yhteistä tulkintaa ja merkitystä eri osapuolille	Kyllä Toimii yhteisenä käsittekarttana eri tahoille	Osittain Edellyttää jatkuvaa täsmennystä yhteisestä tulokinnasta	Kyllä Toimii yhteisenä käsittekarttana eri tahoille

Vaihtoehdot 1 (Blueprint-tyyppinen kehys) ja 3 (uutta DOTS-mallia soveltava kehys) kuvaavat urasuunnittelun eri osa-alueilla tarvittavaa osaamista ja niiden saavuttamiseen liittyviä oppimistavoitteita yksityiskohtaisesti. Molemmat mahdollistavat urasuunnittelutaitojen formatiivisen ja summatiivisen arvioinnin. Molemmissa kehyksissä on myös kuvattu kehysten taustalla oleva oppimiskäsitys, jonka pohjalta on mahdollista rakentaa opiskelumateriaaleja sekä tukimateriaaleja alan ammattilaisten käyttöön. Vaihtoehto 2 painottaa enemmän urasuunnittelutaitojen kehkeytymistä yksilöllisenä prosessina, joka korostaa enemmän ohjauksen ammattilaisten osaamisvaatimuksia tunnistaa paikallisen kontekstin merkitys sekä yksilön valmiudet tarvittavan ohjauksen mitoittamiseksi asiakkaan tarpeisiin nähden. Tämän vuoksi vaihtoehtoon 2 on vaikeampi integroida ohjauksen tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta mittaavia indikaattoreita.

Kattavimmin kansallisen kehittämisen kannalta tarvittavat minimivaatimukset täyttää uuteen DOTS-malliin perustuva kehys (vaihtoehto 3). Malliin sisältyvät yksilöiden valmiuksien ja palvelutarpeen arvioinnin työvälineet voivat toimia myös monikanavaisten ohjausjärjestelyjen pohjana, jolloin otetaan huomioon yksilön mahdollisuudet itsenäiseen palvelujen käyttöön tai intensiivisempään kohdennettuun henkilökohtaiseen ohjaukseen. Arvioitujen valmiuksien ja tarpeiden mukaan eriytyvien palvelujen tavoitteena on kokonaisvoimavarojen kustannustehokas käyttö ja yksilöiden yhdenvertaisuus tarvittavan palvelun saatavuudessa.

Lähtökohtia kansallisen elinikäisten urasuunnittelutaitojen viitekehyksen laadinnalle ja jatkokehittämiselle

ELGPN-verkoston mukaan (ELGPN, 2015a) kansallisen urasuunnittelutaitojen kehityksen laadinnassa mukana olevien tahojen tulisi ensin sopia neljästä keskeisestä ulottuvuudesta:

1. Mitkä ovat keskeisimmät urasuunnittelutaidot ja mitä yksilön tulisi osata? Tämän ulottuvuuden osalta tulee ottaa huomioon se, että yksilön urakehitys ei ole aina lineaarista. Yksilön tulee olla valmis päivittämään osaamistaan ja urasuunnittelutaitojaan muutostilanteissa, joihin hän ei itse välttämättä pysty vaikuttamaan.
2. Miten urasuunnittelutaitoja opitaan? Tässä ulottuvuudessa tulee tarkastella vaihtoehtoisia oppimisteorioita, osaamistavoitteita ja osaamisen syvenemistä. Tämä on pedagoginen kysymys, johon liittyvät myös eri hallinnonalojen ja sidosryhmien odotukset ohjauksen pitkän aikavälin tuloksista. Lisäksi tähän liittyy ohjauksen eri lähestymistapoja, jotka korostavat urasuunnittelua erikseen oppimisena, valintoina, uran hallintana tai uran rakentamisena.
3. Milloin urasuunnittelutaitoja tulisi oppia tai missä kontekstissa urasuunnittelutaitoja tulisi oppia? Tämän ulottuvuuden tulisi kuvata taitojen vahvistumista jatkumona. Lisäksi on otettava huomioon, että taitojen oppiminen on yksilöllinen prosessi, joka voi käynnistyä yksilön omista lähtökohdista elämän eri vaiheissa. Tällöin ohjauksen on pysyttävä joustavasti vastaamaan mahdollisesti esiin tuleviin ohjaustarpeisiin. Lisäksi on tehtävä ratkaisu, miltä osin kehityksessä kuvattu taitojen syveneminen kuvataan osaamistavoitteina eri kouluasteiden opetussuunnitelmien perusteissa.
4. Miten urasuunnittelutaitojen kehystä arvioidaan? Tätä ulottuvuutta voi tarkastella seuraavien näkökulmien kautta:
 1. Tarve: Onko kansalliselle kehitykselle tarvetta?
 2. Teoria: Onko kehityksellä olemassa teoreettiset perusteet?
 3. Käyttöönotto: Käytetäänkö kehystä sen tavoitteiden mukaisesti?

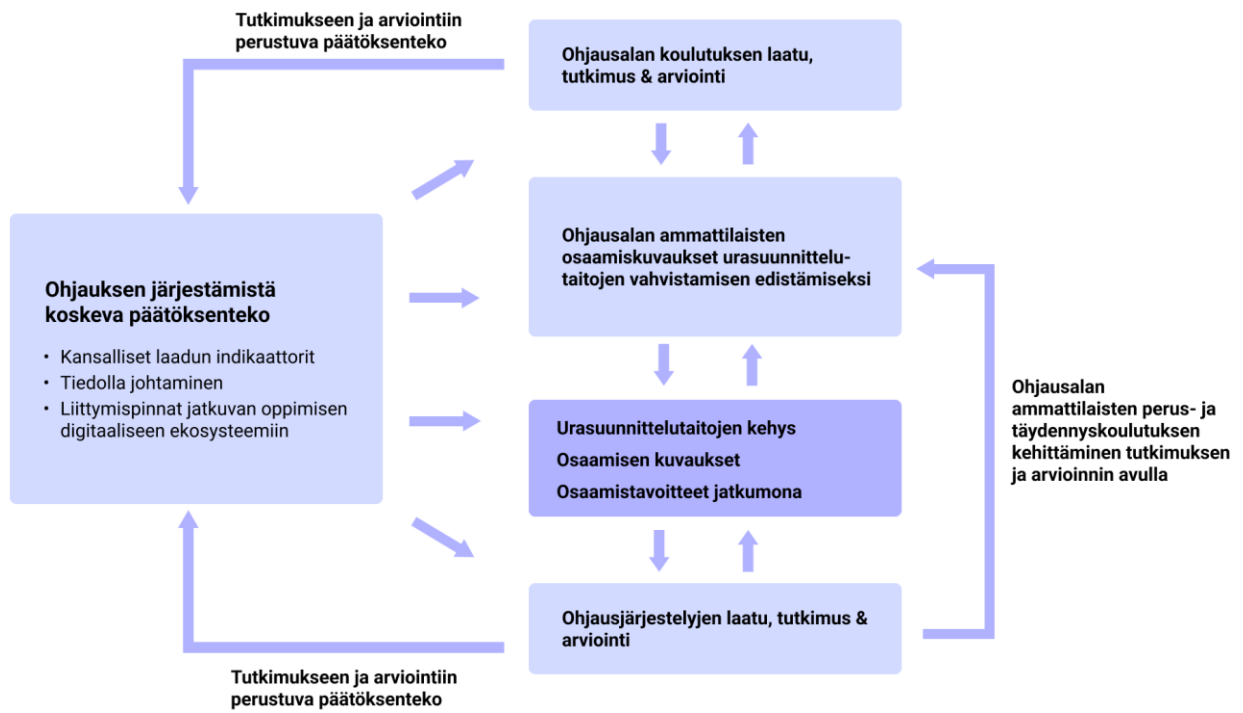
4. Vaikuttavuus: Voidaanko kehyksen avulla tehostaa ohjauksen vaikuttavuutta?
5. Tehokkuus: Voidaanko kehyksen avulla edistää ohjauksen kustannustehokkuutta?

Edellisten näkökulmien lisäksi tulee sopia kansallisen viitekehyksen painotukset. Sidotaanko kehys jo olemassa oleviin, eri hallinnonaloilla toimiviin ohjauspalveluihin ja voimassa olevan elinikäisen ohjauksen strategian painotuksiin vai laaditaanko viitekehys aikaan sitomattomaksi ja joustavaksi ottamaan huomioon mahdollisia uusia kansallisia elinikäisen ohjauksen painotuksia. Lisäksi on sovittava viitekehyksessä käytettävä terminologia. Urasuunnittelutaidot on kuvattava siten, että ohjausalan ammattilaisilla, urasuunnittelutaitojen opettamisesta vastaavilla opettajilla ja asiantuntijoilla sekä yksilöillä on yhteinen tulkinta keskeisimmistä käsitteistä. Kehyksen laadinnassa on silti tarpeen välttää liian yleisiä ilmauksia, koska vaarana on menettää kontekstin kannalta tarpeellisia painotuksia tai yksityiskohtia.

Urasuunnittelutaitojen kehyksen liittymispinnat kansallisen ELO-strategian painotuksiin

Kansalliseen urasuunnittelutaitojen viitekehykseen sisältyvien osaamiskuvausten ja niiden edistymistä seuraavien arviointityövälineiden kehittäminen on tarpeen integroida heti alusta alkaen ohjauksen kansallisten laatukriteerien ja tiedolla johtamisen indikaattorien kehittämiseen. Yksilön kokemaa urasuunnittelutaitojen vahvistumista ja taitojen yhteydet omaan henkilökohtaiseen elämässä etenemiseen ovat esimerkkejä ohjauksen laadusta sekä yksilötason tuloksellisuudesta ja vaikuttavuudesta. Vastaavalla tavalla ohjausalan ammattilaisten osaamisalue, joka edistää urasuunnittelutaitojen oppimista, on tulkittavissa osaksi ohjausalan ammattimaisuutta yhtenä järjestelmätason laatukriteerinä. Kansallisessa ohjauksen tiedolla johtamisen kokonaisuudessa tulisi olla yhteisillä laatukriteereillä määritelty liittymispinta niin urasuunnittelutaitojen osaamistavoitteisiin kuin ohjausalan ammattilaisten osaamiskuvauksiin alla olevan jäsenyyksen mukaisesti (kuviokuva 21). Lisäksi olisi tarpeen selvittää, miten kansalliseen jatkuvan oppimisen digitaaliseen ekosysteemiin integroidaan työvälineet urasuunnittelutaitojen arvioimiseksi sekä niiden kehittämisen dokumentoimiseksi.

Kuvio 21. Urasuunnittelutaitojen viitekehyksen paikantaminen osana kansallisen ELO-strategian 2020–23 painopistealueita



Lähteet

- Amundson, N. (2009). *Active engagement: The being and doing of career counselling*. Ergon Communications.
- Aro, T. (2014). Miten ymmärrämme itsesäätelyn? Teoksessa T. Aro, & M.-L. Laakso, *Taaperosta taitavaksi toimijaksi – Itsesäätelytaitojen kehitys ja tukeminen* (ss. 10–18). Bookwell Oy.
- Arola, M., Huttula, T., Larjomaa, J. & Oja, T. (2022). Läpi elämän syntyvä moninainen osaaminen on saatava näkyviin. *Työpoliittinen aikakauskirja*, 65(3), 49–56. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Australian Blueprint for Career Development (2022).
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy. The exercise of control*. W.H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology* 52, 1–26.
- Barnes, S.-A. (2009). *Careers education units and qualifications for young people*. CEIAG Briefings. Connexions.
- Barnes, S.-A., Bimrose, J., Brown, A., Kettunen, J. & Vuorinen, R. (2020). *Life-long guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities*. Final report. Luxembourg: European Commission.
<http://doi.org/10.2767/91185>
- Bennetta, R. E. (2011). Formative assessment: A critical review. *Assessment in Education: Principles, Policy & Practice*, 18, 5–25.
- Bimrose, J. & Hearne, L. (2012). Resilience and career adaptability. Qualitative studies of adult career counseling. *Journal of Vocational Behaviour* 81, 338–244.
- Bloom, B. S. (toim.) (1956). Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals. *Handbook I: Cognitive domain*. David McKay Company.
- Blustein, D. L. & Duffy, R. D. (2020). Psychology of working theory. Teoksessa S. D. Brown & R. W. Lent (toim.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (3rd ed.) (s. 201–235). Wiley.
- Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research and Development* 28, 31–44.
<http://doi.org/10.1080/07294360802444347>

- Careers New Zealand. (2016a). *Secondary career development benchmarks*. Careers New Zealand. <https://www.careers.govt.nz/assets/Benchmarks/Career-Development-Benchmarks-Secondary.pdf>
- Careers New Zealand. (2016b). *Tertiary career development benchmarks*. Careers New Zealand. <https://www.careers.govt.nz/resources/planning/career-development-benchmarks/tertiary>
- Clark, I. (2012). Formative assessment: Assessment is for self-regulated learning. *Educational Psychology Review*, 24, 205–249.
- Collin, R. (2011). Dress rehearsal: A Bourdieusian analysis of body work in career portfolio programs. *British Journal of Sociology of Education*, 32, 785–804.
- Draaisma, A., Meijers, F. & Kuipers, M. (2016). Towards a strong career learning environment: results from a Dutch longitudinal study. *British Journal of Guidance & Counselling* 45(2), 165–177. <http://doi.org/10.1080/03069885.2016.1217979>
- Draaisma, A., Meijers, F. & Kuipers, M. (2018). The development of strong career learning environments: The project 'Career Orientation and Guidance' in Dutch vocational education. *Journal of Vocational Education & Training*, 7, 27–46. <https://doi.org/10.1080/13636820.2017.1392995>
- ELGPN [European Lifelong Guidance Policy Network]. (2015a). *Designing and implementing policies related to career management skills (CMS)*. ELGPN Tools No.4. University of Jyväskylä. http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/ELGPN_CMS_tool_no_4_web.pdf
- ELGPN [European Lifelong Guidance Policy Network]. (2015b). *Guidelines for policies and systems development for Lifelong Guidance*. ELGPN Tools No.6. University of Jyväskylä. <http://www.elgpn.eu/publications/elgpn-tools-no-6-guidelines-for-policies-and-systems-development-for-lifelong-guidance>
- Eronen, S. & Tallgren, T. (2019). Opettajatuutori uraohjaajana. Teoksessa S. Siven (toim.) *Ohjaajuus ja tuutorointi Laurea Certified Tutor -koulutuksessa* (s. 34–41). Laurea julkaisut 126. Laurea ammattikorkeakoulu.
- Euroopan unionin neuvosto. (2004). *Ehdotus: Neuvoston ja neuvostossa koontuvien jäsenvaltioiden hallitusten edustajien päätöslauselma politiikkojen, järjestelmien ja käytäntöjen tehostamisesta elinaikaisen ohjauksen*

- alalla Euroopassa*. Euroopan unionin neuvosto, 18. toukokuuta 2004. Brysseli, EU.
- Euroopan unionin neuvosto. (2008). *Ehdotus neuvoston ja neuvostossa koontuneiden jäsenvaltioiden hallitusten edustajien päätöslauselmaksi "Elinikäisen ohjauksen parempi sisällyttäminen elinikäisen oppimisen strategioihin"*. Brysseli, EU.
- Euroopan unionin neuvosto. (2018). *Neuvoston suositus elinikäisen oppimisen avaintaidoista* (2018/C 189/01). [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=CELEX:32018H0604(01))
- Goman, J., Rumpu, N., Kiesi, J., Hietala, R., Hilpinen, M., Kankkonen, H., Kjaldman, I.-O., Niinistö-Sivuranta, S., Nykänen, S., Pantsar, T., Piilonen, H., Raudasoja, A., Siippainen, M., Toni, A. & Vuorinen, R. (2020). *Vaihtoehtoja, valintoja ja uusia alkuja: Arviointi nuorten opintopoluista ja ohjauksesta perusopetuksen ja toisen asteen nivelvaiheessa*. Julkaisut 6:2020. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus.
- Gravina, D. & Camilleri, S. (2020). *Career learning and development – A Framework for schools*. Malta Euroguidance Centre.
- Harlen, W. & James, M. (1997). Assessment and learning: differences and relationships between formative and summative assessment. *Assessment in Education: Principles, Policy & Practice*, 4(3), 365–379, <http://doi.org/10.1080/0969594970040304>
- Hartung, P. J. (2020). Life-span, life-space career theory and counseling. Teoksessa S. D. Brown & R. W. Lent (toim.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (3rd ed.) (s. 95–128). Wiley.
- Hayes, S. C. (2004). Acceptance and commitment therapy, relational frame theory, and the third wave of behavioral and cognitive therapies. *Behavior Therapy*, 35(4), 639–665.
- Herr, E. L. & Johnson, E. (1989). General employability skills for youths and adults: Goals for Guidance and Counseling Programs. *Guidance & Counseling*, 4, 15–29.
- Hooley, T. (2014). *The evidence base on lifelong guidance. A Guide to key findings for effective policy and practice*. ELGPN Tools No. 3. European Lifelong Guidance Policy Network. University of Jyväskylä.
- Hooley, T. & Dodd, V. (2015). *The economic benefits of career guidance*. Careers England.

- Hooley, T., Watts, A. G., Sultana, R. G. & Neary, S. (2013). The 'Blueprint' framework for career management skills: a critical exploration. *British Journal of Guidance and Counselling*, 41(2), 117–131.
<https://doi.org/10.1080/03069885.2012.713908>
- ILO [International Labour Office]. (2021). *Global framework on core skills for life and work in the 21st century*. International Labour Organization.
- Jamk (2014). *Opin ovi - Aikuisten tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluja kehittämässä*. <https://oppimateriaalit.jamk.fi/opinovi/>
- Jarvis, P. & Richardt, J. (2000). *The Blueprint for life/work design*. National Life/Work Centre.
- Kashefpakdel, E. T., Mann, A. & Schleicher, M. (2016). *The impact of career development activities on student attitudes towards school utility: An analysis of data from the Organisation for Economic Co-operation and Development's Programme for International Student Assessment (PISA)*. Education and Employers Research. Occasional Research Paper 8. Education and Employers Taskforce.
- Kasurinen, H. (2018). Ohjaus lukiokoulutuksessa. Teoksessa J. Pirttiniemi, H. Kasurinen, J. Kettunen, E. Merimaa & R. Vuorinen (toim.), *OPO 2: Opinto-ohjaajan käsikirja* (s. 131–140). Opetushallitus. Oppaat ja käsikirjat / Opetushallitus, 2018:1.
- Kasurinen, H. (toim.) (2019). *Opiskelijoiden hyvinvointi ja tulevaisuususkon ammattikorkeakoulussa*. Laurea-julkaisut 124/2019. Laurea-ammattikorkeakoulu.
- Kasurinen, H. & Heiskanen, S. (2017). Ammattikorkeakouluopiskelijoiden urasuunnittelutaidot ja työllistyminen. *Ammattikasvatuksen Aikakauskirja*, 19(2), 20–35. <https://journal.fi/akakk/article/view/84786>
- Kasurinen, H., Launikari, M., Vuorinen, R. & Laakkonen, T. (toim.) (2020). *Käsikirja - CREAR digitaalinen palvelutarpeen arviointiväline*. Laurea-julkaisut 152. Laurea-ammattikorkeakoulu.
- Keski-Suomen ELY-keskus. (2021). *Asiakasmuutos ja tuloperusteinen TE-palveluhankinta*. Käsikirja. Keski-Suomen ELY-keskus.
- Kettunen, J. (2017). *Career practitioners' conceptions of social media and competency for social media in career services*. Finnish Institute for Educational Research Studies 32, University of Jyväskylä.

- Kettunen, J., Lee, J. & Vuorinen, R. (2020). Exploring Finnish guidance counsellors' conceptions of career management skills. *SAGE, Open*, 10(4), 1–10. <https://doi.org/10.1177/215824402096877>
- Kolb, D. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Prentice Hall.
- Kunttu, K. (2009). *Tartutaan nuoren masennukseen – Opiskeluterveydenhuollon haasteita*. Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö. Helsinki.
- Kuurila, E. (2014). *Uraohjaus ja urasuunnittelu ammattikorkeakouluissa*. Turun yliopiston julkaisuja. Sarja C, osa 384. Turun yliopisto
- Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017.
- Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/201.
- Laki kotoutumisen edistämisestä 2010/1386.
- Lamb, M., & Sutherland, M. (2010). The components of career capital for knowledge workers in the global economy. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(3), 295–312. <https://doi.org/10.1080/09585190903546839>
- Lamb, M. & Sutherland, M. (2010). The components of career capital for knowledge workers in the global economy. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(3), 295–312. <https://doi.org/10.1080/09585190903546839>
- Laurea (n.d.). *Laurea-ammattikorkeakoulun ohjaussuunnitelma*. <https://www.laurea.fi/globalassets/laurea/documents/laurean-ohjaussuunnitelma.pdf>
- Law, B. (1996). A career-teaching theory. Teoksessa A.G Watts, L. Law, B. J. M. Killeen & R. Hawithorn (toim.), *Rethinking careers education and guidance: Theory, policy and practice* (s. 46–71). Routledge.
- Law, B. (1999). Career-learning space: New-DOTS thinking for careers education. *British Journal of Guidance & Counselling*, 27, 35–54. <https://doi.org/10.1080/03069889908259714>
- Law, B. (2001). *New DOTS: Career learning for the contemporary world* [NICEC briefing]. National Institute for Career Education and Counselling.
- Law, B. & Watts, A. G. (1977). *Schools, careers and community: A study of some approaches to careers education in schools*. Church Information Office.
- Lent, R. (toim.). (2013). *Social cognitive career theory*. Wiley.

- Lent, R. W. (2020). Career development and counseling: A social cognitive framework. Teoksessa S. D. Brown, & R. W. Lent (toim.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (3rd ed.) (s. 129–164). Wiley.
- Lerikkanen, J. (2002). *Koulutus- ja uravalinnan ongelmat. Koulutus- ja uravalinnan tavoitteen saavuttamista haittaavat ajatukset sekä niiden yhteys ammattikorkeakouluopintojen etenemiseen ja opiskelijoiden ohjaustarpeisiin*. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 14.
- Lovšin, M. (2017). *Career in the light of educational attainment and career management skills*. *Problems of Education in the 21st Century*, 75(6), 568–580.
- Lukiolaki 714/2018.
- Mayer, M., Haanpää, S., Talvitie, J. & Valtakari, M. (2020). *AmmatINVALINTA- ja uraohjauksesta onnistumisiin: Elinikäisen ohjauksen kehittämistutkimuksen loppuraportti*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:15 <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162117>
- Mayer, M., Lahtinen, J., Aapola-Kari, S., Pietarinen, A., Kallio, A., Jänkälä, J.-P. & Hakanen, M. (2022). *Työelämän tutustumisjaksojen toteutus, yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja saavutettavuus perusopetuksen aikana*. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2022:23. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/163982>
- McCarthy, J. (2016). *A Orientacion Profesional y las Habilidades para la Gestion de la Carrera. Una Perspectiva Internacional*. Teoksessa A. Manzanares Moya & C. Sanz López (toim.) *Orientacion profesional. Fundamentos y estrategias* (s. 49–64). Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM), Wolters Kluwer Espana.
- Mackay, S., Morris, M., Hooley, T. & Neary, S. (2015). *Maximising the impact of careers Services on career management skills: A review of the literature*. SQW and International Centre for Guidance Studies, University of Derby.
- Marjokorpi, A. (2022). *'Hyvänen aika, mistä tässä on kyse?' Diskurssianalyysi perusopetuksen oppilaanohjaajien puheesta koskien oppilaan oppimisen arviointia*. Väitöskirjatutkimus, Jyväskylän yliopisto.
- McIlveen, P., Brooks, S., Lichtenberg, A., Smith, M., Torjul, P. & Tyler, J. (2011). *Perceptions of Career Development Learning and Work-Integrated Learning in Australian Higher Education*. *Australian Journal of*

- Career Development*, 20(1), 32–41.
<https://doi.org/10.1177/103841621102000105>
- National Life/Work Centre. (1999). *Blueprint for life/work design*.
- NCGE [National Centre for Guidance in Education]. (2017). *A whole school guidance framework*. National Centre for Guidance in Education.
- Niemi, P. (2016). *Ohjaus ja oppilaiden urapohdinta. Turkulaisten peruskoulun päättöluokkalaisten ohjaukokemukset urapohdinnan selittäjinä*. Väitöskirjatutkimus, Turun yliopisto.
- Niles, S. G. (2011). Career flow: a hope-centered model of career development. *Journal of employment counselling*, 48, 173–175.
<http://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2011.tb01107.x>
- Nissinen, K. & Vuorinen, R. (2018). Alueelliset erot luonnontieteiden osaamisessa ja niitä selittävät tekijät: oppilaanohjauksella on merkitystä. Teoksessa J. Rautopuro & K. Juuti (toim.) *PISA pintaa syvemältä: PISA 2015 Suomen pääraportti* (s. 69–95). Kasvatusalan tutkimuksia, 77. Suomen kasvatustieteellinen seura,
- Onnismaa, J. (2003). *Epävarmuuden paluu. Ohjauksen ja asiantuntijuuden muutos*. Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja 91. Joensuun yliopisto.
- Opetushallitus. (2014). *Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2014*.
- Opetushallitus. (2019). *Lukion opetussuunnitelman perusteet 2019*.
- Opetushallitus. (2023). *Hyvän ohjauksen kriteerit*.
https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Hyv%C3%A4n_ohjauksen_kriteerit.pdf
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2018). *Luovuutta, dynamiikkaa ja toimintamahdollisuuksia – ehdotus ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen rahoitusmalleiksi vuodesta 2021 alkaen*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 35.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2019). *Korkeakouluille uusi rahoitusmalli*.
<https://okm.fi/-/korkeakouluille-uusi-rahoitusmalli>.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2021). *Korkeakoulujen ja tiedelaitosten ohjaus, rahoitus ja sopimukset*. <https://minedu.fi/ohjaus-rahoitus-ja-sopimukset>
- Patton, W. & McMahon, M. (2021). *Career development and systems theory. Connecting theory and practice* (4th ed.). Brill.

- Peterson, G. W., Sampson, J. P., Jr., Reardon, R. C., & Lenz, J. G. (1996). *Becoming career problem solvers and decision makers: A cognitive information processing approach*. Teoksessa D. Brown & L. Brooks (toim.), *Career choice and development* (3rd. Ed.) (s. 423-475). Jossey-Bass.
- Penttinen, L., Itkonen, L., Antikainen, J., Vallius-Leinonen, K., Kosonen, T. & Lerkkanen, J. (2020). Opiskelijan urataitojen tunnistaminen ja tukeminen tavoitteellisessa ohjausprosessissa. Teoksessa A. Virtanen, J. Helin & P. Tynjälä (toim.), *Työelämäpedagogiikka korkeakoulutuksessa* (s. 85–89). Koulutuksen tutkimuslaitos.
- Plant, P. (2007). On the shop floor: Guidance in the workplace. Teoksessa J. A. Athanasou & R. Van Esbroeck (toim.) *International handbook of career guidance* (s. 265–281). Springer Science + Business Media B.V.
- Poijula, S. (2018). *Resilienssi. Muutosten kohtaamisen taito*. Kirjapaja.
- Pryor, R. G. L. & Bright, J. E. H. (2019). Chaos theory for career counsellor. Teoksessa N. Arthur, R. A. Neault & M. McMahon (toim.), *Career theories and models at work* (s. 347–356). CERIC.
- Redekopp, D., Bezanson, L. & Dugas, T. (2015). *Evidence-based employment services: Common indicators. Phase II*. Final Research Report. Canadian Career Development Foundation. <http://www.ccdf.ca/ccdf/wp-content/uploads/2017/06/Common-Indicators-Phase-2-FINAL-REPORT-Dec-21-2015.pdf>
- Saari, P. & Lepo, L. (2022). Vahvuutta urasuunnitteluun korkea-asteella – suosituksista opintojakson suunnitteluun. *Lumen 1/2022*.
- Sala, A., Punie, Y., Garkov, V. & Cabrera Giraldez, M. (2020). *LifeComp: the European framework for personal, social and learning to learn key competence*. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2760/302967>
- Sampson, J. P., Jr., Reardon, R. C., Peterson, G. W. & Lenz, J. G. (2004). *Career counseling and services: A cognitive information processing approach*. Brooks/Cole.
- Savickas, M. L. (2020). Career Construction Theory and counseling model. Teoksessa S. D. Brown & R. W. Lent (toim.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (3rd ed.) (s. 165–200). Wiley.
- Savickas, M. L. & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries.

- Journal of Vocational Behavior*, 80, 661– 673.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Skills Development Scotland. (2020a). *Careers management skills framework for Scotland*. Skills Development Scotland.
- Skills Development Scotland. (2020b). *Delivering Scotland's career service: A focus on career management skills*. Skills Development Scotland.
<https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/media/46449/delivering-scotlands-careers-service-2020.pdf>
- Skills Development Scotland. (2022). *Careers by design. Report of the career review programme board*. Skills Development Scotland.
<https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/media/48884/career-review-main-report.pdf>
- Sokolova, A. (2008). *Guidance for young people in difficulty*. Paper prepared for European Lifelong Guidance Policy Network. Unpublished manuscript.
- Solberg, V. S., Good, G. E., Fischer, A. R., Brown, S. D. & Nord, D. (1995). Career decision-making and career search activities: Relative effects of career search self-efficacy and human agency. *Journal of Counseling Psychology*, 42(4), 448–455.
- Spangar, T., Arnkil, R., Keskinen, A., Vanhalakka-Ruoho, M., Heikkilä, H. & Pitkänen, S. (2013). Ohjauksen liike näkyviin – Tutka ja TE-toimistojen ohjauspalvelut. Seurannan ja arvioinnin prototyyppi. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 3/2013.
- Sultana, R. G. (2009). Competence and competence frameworks in career guidance: Complex and contested concepts. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, (9), 15–30.
- Sultana, R. G. (2012). Learning career management skills in Europe: A critical review. *Journal of Education and Work*, 25(2), 225–248.
<https://doi.org/10.1080/13639080.2010.547846>
- Sultana, R. G. (2013). Career management skills: Assessing for learning. *Australian Journal of Career Development*, 22(2), 82–90.
<https://doi.org/10.1177/1038416213496759>
- Sultana R. G. & Watts A. G. (2006a). *Career guidance in Europe's Public Employment Services: Trends and challenges*, Brussels, Belgium: DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

- Sultana, R. & Watts, A.G. (2006b). Career guidance in Public Employment Services across Europe. *International Journal for Educational and Vocational Guidance* 6(1), 29–46.
- Super, D. (1980). A Life-Span, Life-Space Approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282–298.
- Sweet, R., Volkoff, V., Watts, A. G., Helme, S., Rice, S., Pannell, S. & Keating, J. (2009). *Making career development core business*. Department of Education and Early Childhood Development and Innovation, Industry and Regional Development. <http://iccdpp.org/wp-content/uploads/2014/03/Making-Career-Development-Core-Business.pdf>
- Sweet, R., Nissinen, K. & Vuorinen, R. (2014). *An analysis of the career development items in PISA 2012 and of their relationship to the characteristics of countries, schools, students and families*. ELGPN Research Paper 1.
- TAT & T-Media. (2020). *TET-tutkimus 2020*. https://tat.fi/wp-content/uploads/2021/11/TET-2020_laaja-raportti.pdf
- Taylor, A. R. & Hooley, T. (2014). Evaluating the impact of career management skills module and internship programme within a university business school. *British Journal of Guidance & Counselling*, 42(5), 487–499. <http://doi.org/10.1080/03069885.2014.918934>
- Thomsen, R. (2014). *A Nordic perspective on career competences and guidance: Career choices and career learning*. NVL & ELGPN concept note. NVL. <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/career-choices-and-career-learning.-nvl-elgpn-concept-note/>
- Toni, A. & Vuorinen, R. (2020). Lifelong guidance in Finland: Key policies and practices. Teoksessa E. Hagaseth Haug, T. Hooley, J. Kettunen & R. Thomsen (toim.), *Career and Career Guidance in the Nordic Countries* (s. 127–143). Brill. Career Development Series, 9. https://doi.org/10.1163/9789004428096_009
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2017). *Työ- ja elinkeinoministeriön ohje julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain ja asetuksen soveltamisesta*. Ohje 19.12.2017. TEM/2376/ 00.03.05.02/2017
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2022). *Työ- ja elinkeinoministeriön ohje työnhakijan palveluprosessista ja työnhakuvelvollisuudesta*. Ohje 12.4.2022. VN/10520/2022

- Valtioneuvosto. (2020a). *Elinikäisen ohjauksen strategia 2020–23: ELO-foorumi*. Valtioneuvoston julkaisuja 2020:34. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-536-8>
- Valtioneuvosto. (2020b). *Osaaminen turvaa tulevaisuuden. Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen linjaukset*. Valtioneuvoston julkaisuja 2020: 38. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-610-5> .
- Valtioneuvosto. (2023). *Yhdessä jatkuvaa oppimista uudistamassa. Jatkuvan oppimisen uudistus -hankkeen loppuraportti*. Valtioneuvoston julkaisuja 2023:11.
- Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta 673/2017.
- Valtioneuvoston asetus julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 2012/1073 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20121073>
- Valtioneuvoston asetus yliopistojen tutkinnoista 794/2004
- Vuorinen, R. (2019). *Elinikäisen ohjauksen laadunvarmistus Suomessa: Esiselvitys elinikäisen ohjauksen kansallisen tila-arvioinnin käynnistämiseksi*. Työ- ja elinkeinoministeriön toimeksiannosta laadittu esiselvitys. ELO-tori.
- Vuorinen, R., Nissinen, K. & Kettunen, J. (2021). Oppilaiden urasuunnittelutaitojen osaamisessa tapahtuneet muutokset 2012–2018. Teoksessa K. Leino, J. Rautopuro & P. Kulju (toim.), *Lukutaito – tie tulevaisuuteen. PISA 2018 Suomen pääraportti* (s. 347–380).
- Vuorinen, R., Nissinen, K. & Sweet, R. (2015). Oppilaiden urasuunnittelutaidot. Teoksessa J. Välijärvi & P. Kupari (toim.) *Millä eväillä osaaminen uuteen nousuun? PISA 2012 tutkimustuloksia*. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2015:6, 142–163.
- Zelloth, H. (2009). *In demand: Career guidance in EU neighbouring countries*. Office for Publications of the European Communities.

LIITTEET

Liite 1. Esimerkkejä urasuunnittelun eri osaamisalueista sekä työskentelyyn liitetyistä teemaehdotuksista (Norja)

Kuvaus kaikista viidestä Norjan Uraoppiminen kontekstissa -kehyksen osaamisalueesta sekä kunkin osa-alueen työskentelyyn liitetyistä mahdollisista teemaehdotuksista.

1) *Minä kontekstissa -osaamisalue*

Pohjimmiltaan kyse on sen näkemisestä ja ymmärtämisestä, että ihmisinä elämme elämäämme tietystä kontekstissa. Se voi tarkoittaa sitä, että näemme, analysoimme ja ymmärrämme itseämme ja niitä kiinnostuksen kohteita, mieltymyksiä, motiiveja ja tarpeita, joita kehitämme osana laajempia yhteisöjä eri kulttuureista koostuvassa yhteiskunnassa. Tämä antaa mahdollisuuden ymmärtää, miten oma tausta voi vaikuttaa omaan elämään sekä koulutusta, työtä ja uratoiveita koskeviin valintoihin. Se voi myös auttaa ihmistä näkemään ja ymmärtämään, miten hänen ympäristönsä ja rakenteet, joiden osa hän on, voivat vaikuttaa siihen, miten hänen elämänsä kehittyy. Se voi myös merkitä sen arvioimista, miten ihminen voi vaikuttaa ympäristöönsä ja sen rakenteisiin, ja sen päättämistä, pitääkö hänen kyseenalaistaa ne rajat, joiden sisällä hän elää elämäänsä.

Urasuunnitteluprosessiin mahdollisesti integroitavia kysymyksiä:

- Kuka olet, mitä voit tehdä, mitä haluat tehdä?
- Mitä kiinnostuksen kohteita, arvoja, asenteita, motiiveja ja tarpeita sinulla on? Mitä olet kehittänyt tähän mennessä ja mitä haluaisit kehittää?
- Miten kiinnostuksen kohteesi, arvosi ja asenteesi (jatka luetteloa tarpeen mukaan) vaikuttavat elämääsi koulutuksen ja työn kannalta?
- Millaisia verkostoja sinulla on? Mihin yhteisöihin kuulut?
- Miten taustasi ja yhteisöt, joihin kuulut, vaikuttavat valintoihisi ja uraa koskeviin ratkaisuihin?

- Mitkä yhteiskunnalliset rakenteet vaikuttavat sinuun ja tämänhetkiseen omaan tilanteeseesi?
- Haluaisitko vaikuttaa siihen, miten nämä rakenteet vaikuttavat elämääsi? Onko se mahdollista ja toivottavaa?

2) Mahdollisuuksien ja rajoitusten horisontti -osaamisalue

Tässä on kyse eri asiayhteyksiin liittyvien mahdollisuuksien ja rajoitusten näkemisestä ja vaihtoehtoisten toimintamahdollisuuksien tutkimisesta niitä vasten. Tarkoituksena on tutkia rajoituksia ja sitä, miten yksilö ymmärtää ne. Tämä on tarpeen, jotta yksilö voi mahdollisesti laajentaa näkemystään siitä, mitä mahdollisuuksia hän pitää itselleen realistisina. Joitakin rajoituksia voidaan helpottaa tietyillä valinnoilla ja toimenpiteillä, esimerkiksi hakemalla tukea oppiaineisiin, joihin aiemmin on liittynyt vaikeuksia. Toisia rajoituksia on vaikeampi muuttaa, kuten terveyteen liittyvä rajoituksia tai vapaiden työpaikkojen tarjontaa siinä osassa maata, jossa henkilö asuu. Kun mahdollisuuksia ja rajoituksia analysoidaan yhdessä, voidaan arvioida realistisemmin, mitkä valinnat ja toimet voivat yksilön kannalta olla merkityksellisiä.

Urasuunnitteluprosessiin mahdollisesti integroitavia kysymyksiä:

- Mistä mahdollisuuksista olet tietoinen ja mitä näet itsellesi, eli mikä on mahdollisuuksiesi horisontti?
- Ovatko mahdollisuudet realistisia?
- Mitä "sisältyy" tai "ei sisälly" siihen, mitä pidät itsellesi merkityksellisenä?
- Mitä toiveita ja tavoitteita sinulla on, ja mitä niistä haluaisit toteuttaa, jotta niistä tulisi mahdollisuuksia?
- Miten lähipiirisi ihmiset tai tahot voisivat tukea sinua toimissa, joissa voisit toteuttaa omia mahdollisuuksiasi?
- Mitä rajoituksia omassa tilanteessasi on?
- Mihin rajoituksiin voit vaikuttaa ja mihin et voi vaikuttaa?
- Ovatko rajoitukset todellisia vai perustuvatko ne omiin kuvitelmiisi?
- Mille rajoituksille et voi tehdä mitään?
- Miten voit käsitellä todellisia rajoituksia tavalla, jonka kanssa voit elää?
- Onko mahdollista ryhtyä toimiin rajoituksen poistamiseksi, vähentämiseksi tai muuttamiseksi?

- Jos rajoituksia on olemassa, onko mahdollista saavuttaa tavoite/toive toisenlaisella strategialla?

3) Valinta ja mahdollisuus -osaamisalue

Tässä on kyse siitä, että näemme ja analysoimme omaa elämäämme, miten elämä kehittyy valinnan (eli sen, mihin voit itse vaikuttaa) ja sattuman (eli sen, mitä sinulle tapahtuu) välisessä rajapinnassa. Kyse on sen tiedostamisesta, että elämässä ei voi hallita kaikkea omasta vapaasta tahdosta, vaan että joskus muut, ulkoiset voimat vaikuttavat tilanteeseen. Haasteena voi tällöin olla löytää keinoja hallita sattumaa ja mukauttaa omia toimiaan ja valintojaan sen varmistamiseksi, että sattumasta tulee rakentavaa (ks. Krumbolz, 2009).

Urasuunnitteluprosessiin mahdollisesti integroitavia kysymyksiä:

- Miten teet valintoja ja mikä on ollut / on tyypillinen strategiasi valintatilanteissa?
- Miten olet suhtautunut valintojen tekemiseen aiemmin?
- Mitkä valinnat ovat vaikuttaneet urakehitykseen?
- Mikä on auttanut sinua valintaprosessissa (ihmiset, tieto ja kokemukset)?
- Mikä mielestäsi vaikuttaa valintoihisi?
- Mikä mielestäsi vaikuttaa muiden ihmisten valintoihin?
- Mitkä sattumanvaraiset tapahtumat ovat vaikuttaneet oman elämäsi aikana koulutusta ja työtä koskeneisiin valintoihisi?
- Miten sattuma tai sinusta riippumattomat tekijät voivat vaikuttaa elämääsi?
- Miten voit aktivoida sitä sattuman elementtiä, jolla voi olla myönteinen vaikutus elämääsi?

4) Muutos ja vakaus -osaamisalue

Muutoksen ja vakauden alueella on kyse siitä, että pohditaan, halutaanko tarkastelussa olevaan tilanteeseen muutosta vai vakautta. Joskus nämä voivat olla ristiriidassa keskenään, jolloin on löydettävä keino hallita mahdollisia dilemmoja. Tällä alueella tarkastellaan lähemmin omaa elämäntilannetta ja ympäristöä. Siinä pohditaan, missä ja miten muutos ja vakaus ovat läsnä ja miten ihminen haluaa asioiden olevan nyt ja tulevaisuudessa. Reflektioprosessiin kuuluu myös sen tarkastelu ja ymmärtäminen, miten ihminen on aiemmin

onnistunut tasapainoilemaan muutoksen ja vakauden välillä urallaan ja miten hän haluaisi onnistua vastaavissa tilanteissa tulevaisuudessa.

Urasuunnitteluprosessiin mahdollisesti integroitavia kysymyksiä:

- Mitä muutoksia elämässäsi tapahtuu?
- Mitä muutoksia ympärilläsi tapahtuu?
- Miten muutokset vaikuttavat sinuun ja mitä seurauksia niillä voi olla?
- Pidätkö vai etkö pidä muutoksista? Tarvitsetko vakautta?
- Minkä koet olevan vakaata näissä muutoksissa?
- Odottaako esimerkiksi yhteiskunta, perheesi tai lähipiirisi tai odotatko sinä itse muutosta tai vakautta?
- Mikä elämässäsi on tällä hetkellä vakaata? Mitä ajattelet tästä vakaudesta?
- Jos halu muutokseen on ristiriidassa vakauden halun tai tarpeen kanssa, miten voit tehdä hyviä valintoja ja tasapainottaa näitä kahta näkökulmaa?

5) Sopeutuminen ja vastarinta -osaamisalue

Sopeutumisen ja vastarinnan osaamisalueella on kyse siitä, että omasta näkökulmasta katsottuna arvioidaan tilannetta koskevat oman sopeutumisen rajat. Tarkastelu tarjoaa myös mahdollisuuden punnita muutoksen vastustamisen myönteisiä ja kielteisiä seurauksia. Se voi merkitä mahdollisen vakauden tarpeen selvittämistä tilanteessa, jossa muutosta odotetaan tai vaaditaan. Se voi merkitä sitä, että tiedetään, miten voi osoittaa muutosvastarintaa, mikä voi olla sopiva toiminta/valinta/strategia tietyssä muutostilanteessa, mitä voidaan tehdä yksin ja mitä voidaan tehdä yhteisönä.

Urasuunnitteluprosessiin mahdollisesti integroitavia kysymyksiä:

- Vaatiiko tilanteesi jonkinlaista sopeutumista, ja jos vaatii, millä tavalla?
- Vaatiiko tilanne vastarintaa, ja jos vaatii, millaista?
- Mitä seurauksia sopeutumisesta tai vastustamisesta voisi olla?
- Keitä ja mitä mukauttamisvaatimus tai -tarve koskee?
- Miten perustelet vastarintasi?
- Onko mahdollista pysyä lujana ja olla osallistumatta välttämättömään sopeutumiseen/muutokseen, ja jos on, millä tavalla?

- Voitko hyväksyä sopeutumisen ja elää sen kanssa ilman, että sillä on kohtuuttomia seurauksia sinulle tai muille?
- Mitä seurauksia vastarinnan osoittamisesta voisi olla?

Liite 2. Esimerkkejä opittujen urasuunnittelutaitojen saavuttamisen arviointikriteereistä (Skotlanti)

Esimerkkejä näytöistä, joiden avulla yksilö voi arvioida omien taitojensa syvenemistä urasuunnittelun eri osaamisalueilla (Skills Development Scotland, 2020)

Oma itse - osaaminen, joka antaa yksilöille mahdollisuuden kehittää omaa minäkäsitystään yhteiskunnassa

- *Kehitän ja ylläpidän positiivista minäkuvaa.*

Voin osoittaa osaamistani seuraavin keinoin:

- Tiedän, kuka olen, osaan kuvata vahvuuteni, taitoni, työkokemukseni jne.
- Olen tietoinen omasta käyttäytymisestääni ja asenteistani ja siitä, mitkä tekijät ovat olleet niiden taustalla.
- Osaan arvioida, miten minäkuvani/itsetuntoni sopii yhteiskunnalliseen ja kulttuuriseen kontekstiini.
- Käyttäydyn tavalla, joka kuvastaa positiivista asennetta omaan itseeni.
- Ymmärrän, kuinka minäkuvani/itsetuntemus vaikuttaa siihen, kuinka voin saavuttaa henkilökohtaiset tavoitteeni sosiaalisissa suhteissa, opiskelussa ja työelämässä.
- Ymmärrän palautteen merkityksen ja osaan antaa ja vastaanottaa palautetta.

- *Pidän itseni kannalta mielekkään tasapainon elämän, opiskelun ja työn välillä.*

Voin osoittaa osaamistani seuraavin keinoin:

- Olen tietoinen eri rooleista, joita minulla voi olla elämässä.
- Olen tietoinen kuhunkin rooliini liittyvistä eduista ja vastuista.
- Ymmärrän, miten nämä eri roolit vaativat erilaista panostusta, osallistumista ja motivaatiota.

- Ymmärrän, miten erilaiset elämän- ja työtehtäväni vaikuttavat haluamaani tulevaisuuteen tai elämäntapaan.
 - Ymmärrän, miten tekemäni valinnat voivat vaikuttaa muihin, ja pysytyn neuvottelemaan muiden kanssa näistä valinnoista.
 - Osaan määritellä työn, perheen ja vapaa-ajan toimintojen arvon itselleni.
 - Osaan määritellä, millaiset työ-, perhe- ja vapaa-ajan toiminnot voivat edistää tasapainoista elämää.
- *Muutan joustavasti tapaan toimia eri tilanteissa.*

Voin osoittaa osaamistani seuraavin keinoin:

- Tunnistan, miten muiden konteksti ja odotukset voivat vaikuttaa käyttäytymiseeni.
- Tunnistan, että kohdatessani muutoksia minun on usein sopeuduttava tai kehitettävä käyttäytymistäni.
- Käytän tunneälyä ja sosiaalisia taitojani sitoutuakseni paremmin uusiin erilaisiin tilanteisiin.

- *Olen tietoinen, kuinka muutun ja kehityn koko elämäni ajan.*

Voin osoittaa osaamistani seuraavin keinoin:

- Ymmärrän, että motivaationi ja tavoitteeni muuttuvat elämäni muuttuessa.
- Olen tietoinen siitä, miten muutos ja kasvu liittyvät henkiseen, sosiaaliseen ja fyysiseen terveyteeni/hyvinvointiini, ja pyrin hallitsemaan terveyttäni ja hyvinvointiani sen mukaisesti.
- Olen tietoinen siitä, miten työhön liittyvät muutokset voivat vaikuttaa laajempaan elämään ja vaatia elämänmuutoksia.
- Otan aktiivisia askeleita muutosten hallitsemiseksi kaikilla elämäni osa-alueilla.

- Teen aloitteita saadakseni aikaan muutoksia elämässäni, ihmissuh- teissani ja työssäni.
- *Teen positiivisia omaa uraani koskevia ratkaisuja.*

Voin osoittaa osaamistani seuraavin keinoin:

- Ymmärrän, miten valintoja tehdään.
- Ymmärrän, miten henkilökohtaiset uskomukseni ja asenteeni vaikut- tavat päätöksiini.
- Olen tietoinen siitä, mikä voi haitata tavoitteideni saavuttamista, ja kehitän strategioita näiden esteiden voittamiseksi.
- Sovellan erilaisia strategioita ratkoessani omaan uraani liittyviä kysy- myksiä.
- Pystyn arvioimaan päätösteni vaikutusta itseeni, muihin sekä yhtei- sööni ja yhteiskuntaan laajemmin.

Vahvuudet – Osaaminen, joka antaa yksilöille mahdollisuuden kehittää ja sy- ventää vahvuuksiaan ja etenemään palkitseviksi koettuihin oppimis- ja työko- kemuksiin.

- *Tunnen omat taitoni, vahvuuteni ja saavutukseni.*

Voin osoittaa osaamistani seuraavin keinoin:

- Pohdin taitojani, vahvuuksiani ja kokemuksiani ja sitä, miten ne ovat yhteydessä toisiinsa.
- Tunnistan ja dokumentoin omia saavutuksiani.
- Haen ja hyödynnän muiden antamaa palautetta omassa toiminnas- sani.
- Hyödynnän omien kiinnostuksen kohteideni kartoituksia, testejä ja muita välineitä, jotka tukevat henkilökohtaisten näkemysten täs- mentämistä.

- Ymmärrän, miten taitoni, vahvuuteni ja kokemukseni voivat edistää ryhmien ja yhteiskunnan toimintaa.

- *Taitoni, vahvuuteni ja saavutukseni ovat perustana ratkaisulleni.*

Voin osoittaa osaamistani seuraavin keinoin:
 - Osaan käyttää ja edistää vahvuuksiani ja saavutuksiani.
 - Tunnistan ja sanoitan kokemukseni ja saavutukseni.
 - Pystyn priorisoimaan ja tekemään päätöksiä siitä, mihin kohdennan oppimiseni, toimintani ja henkilökohtaisen kehitykseni.
 - Pystyn arvioimaan, onko oppimisympäristö minulle sopiva.

- *Olen luottavainen, sinnikäs ja valmis oppimaan uutta, jos kaikki ei mene hyvin tai suunnitelmieni mukaan.*

Voin osoittaa osaamistani seuraavin keinoin:

- Osaan sopeutua muutokseen, kun kohtaan niitä.
- Osaan hallita kriisitilanteiden vaikutuksia.
- Osaan hyödyntää avautuvia mahdollisuuksia ja uusia haasteista.
- Tunnen ja ymmärrän omat oikeuteni ja osaan varmistaa, että niitä kunnioitetaan.
- Olen halukas edistämään muutoksia ja valmis sitoutumaan muutokseen.
- Pystyn tekemään uraani koskevia varasuunnitelmia ja siirtymään nykyisestä suunnitelmastani eteenpäin.
- Pystyn ilmaisemaan tunteitani ja pyytämään tarvittaessa apua ja tukea.

- *Käytän aiempia kokemuksiani, formaalia ja informaalia oppimista uraani koskevien ratkaisujen perustana.*

Voin osoittaa osaamistani seuraavin keinoin:

- Olen tietoinen eri opiskeluvaihtoehdoista ja tekemiäni valintojen myöhemmistä vaikutuksista.
- Olen tietoinen erilaisista opiskelureiteistä ja niiden välisistä eroista.
- Tiedän, mitä tarkoitetaan ammattialaan sitomattomilla laaja-alaisilla työelämätaidoilla.
- Ymmärrän koulutustason ja minulle tarjolla olevien opiskelu- tai työvaihtoehtojen välisen suhteen.
- Ymmärrän, miten voin käyttää vahvuuksiani, taitojani ja tietojani.
- Osallistun ammattitaidon ylläpitämiseen ja jatkuvaan oppimiseen liittyvään koulutukseen.
- Pystyn osoittamaan, miten edistän käytännössä henkilökohtaisten ja ammatillisten tavoitteideni saavuttamista.

Näköalat – Osaaminen, joka antaa yksilöille mahdollisuuden visioida, suunnitella ja saavuttaa henkilökohtaisia uratavoitteita koko eliniän ajan.

- *Ymmärrän, että on olemassa monia avoimia mahdollisuuksia opiskella ja työllistyä.*

Voin osoittaa osaamistani seuraavin keinoin:

- Ymmärrän, että urapolkuni heijastelee useita tekemiäni aiempia valintoja.
- Olen tietoinen stereotyyppioista, ennakkoluuloista ja syrjivästä käytäytymisestä, jotka rajoittavat yksilöiden mahdollisuuksia tietyissä työtehtävissä.
- Pystyn pohtimaan ja haastamaan pyrkimyksiäni/tavoitteitani.

- Osaan hyödyntää erilaisia työrooleja ja sitoutua erilaisiin roolimalleihin.
 - Osaan käyttää teknologiaa urasuunnittelussa.
 - Osaan tutkia ja vertailla eri vaihtoehtoja päätöksentekotilanteissa.
 - Pystyn kehittämään erilaisia luovia skenaarioita haluamastani tulevaisuudesta.
 - Pystyn osoittamaan käytännössä työn ja opiskeluvaihtoehtojen vertailussa ja arvioinnissa tarvittavat taidot, tiedot ja asenteet.
- *Osaan etsiä, arvioida ja käyttää tietoja urasuunnittelun pohjana.*

Voin osoittaa osaamistani seuraavin keinoin:

- Tiedän, mistä ja miten voin saada luotettavaa koulutusta ja työelämää koskevaa tietoa.
 - Osaan käyttää erilaisia koulutusta ja työelämää koskevia tietolähteitä.
 - Osaan hyödyntää erilaisia ympäristöjä ja resursseja oppiakseni työtehtävistä ja vaihtoehtoista.
 - Osaan etsiä, tulkita, arvioida ja käyttää opiskeluun ja työhön liittyvää tietoa.
 - Osaan käyttää teknologiaa löytääkseni resursseja, joiden avulla voin laajentaa ymmärrystäni työelämästä ja jotka edistävät urasuunnittelemani.
 - Osaan analysoida ja arvioida erilaisia tietolähteitä.
- *Kohtaan ja hallitsen luottavaisesti elämäni ja työhöni liittyviä muutoksia.*

Voin osoittaa osaamistani seuraavin keinoin:

- Ymmärrän ihmisten muuttuvia elämänrooleja työ- ja perheympäristössä.

- Ymmärrän, miten oma panokseni sekä kodin sisällä että sen ulkopuolella on tärkeä perheelleni ja laajemmin yhteiskunnalle.
 - Ymmärrän, miten yksilöt voivat liikkua erilaisissa rooleissa oppimis- ja työmarkkinoilla.
 - Ymmärrän, miten muuttuva suhteeni organisaatiorakenteisiin voi vaatia minua hyödyntämään vahvuuksiani eri tavoin.
 - Tutustun epätavanomaisiin elämän ja työelämän skenaarioihin ja arvioin tällaisten skenaarioiden mahdollisuuksia itseni kohdalla.
- *Käytän luovuutta ja yritteliäisyyttä uraa koskevissa ratkaisuissani.*

Voin osoittaa osaamistani seuraavin keinoin:

- Osaan vaikuttaa muutokseen ja edistää muutoksia erilaisissa elämäntilanteissa.
 - Osaan ajatella luovasti ja innovatiivisesti tutkiakseni ja ratkaistakseni erilaisia ongelmatilanteita.
 - Osaan tasapainottaa riskinottoa ja riskinhallintaa.
 - Ymmärrän, miten yritykset ja organisaatiot innovoivat ja muuttuvat.
 - Osaan luoda kumppanuuksia, nähdä asioiden keskinäisiä suhteita ja kuvitella uusia mahdollisuuksia.
 - Osaan pohtia kriittisesti ideoita ja niiden mahdollisia tuloksia.
- *Tunnistan, miten elämäni, työni, lähipiirini ja yhteiskunta ovat vuorovaikutuksessa.*

Voin osoittaa osaamistani seuraavin keinoin:

- Ymmärrän, miten työ voi tyydyttää tarpeeni.
- Ymmärrän, miten työ vaikuttaa yhteisöni ja yhteiskuntaan laajemmin.

- Ymmärrän, miten yhteiskunnan tarpeet ja toiminnot vaikuttavat tuotteiden ja palvelujen tarjontaan.
- Ymmärrän, miten taloudelliset ja yhteiskunnalliset suuntaukset vaikuttavat työhöni ja opiskelumahdollisuuksiini.
- Ymmärrän, miten työ vaikuttaa elämäntapaani.
- Ymmärrän, miten yritykset ja organisaatiot toimivat.
- Osaan määrittää työn arvon ja merkityksen itselleni.
- Ymmärrän globaalin talouden luonteen ja sen vaikutuksen yksilöihin ja yhteiskuntaan.
- Ymmärrän, miten työ ja kulutus voivat vaikuttaa yhteiskuntaan ja ympäristöön.
-

Verkostot - Osaaminen, joka antaa yksilöille mahdollisuuden kehittää omia tukiverkkojaan ja ihmissuhteitaan.

- *Olen luontevasti vuorovaikutuksessa muiden kanssa luodessani kumppanuuksia.*

Voin osoittaa osaamistani seuraavin keinoin:

- Ymmärrän ja osoitan ihmissuhde- ja ryhmäviestintätaitoja, joiden avulla pystyn auttamaan muita ja työskentelemään heidän kanssaan.
- Osaan käsitellä vertaisryhmäni kautta tulevia paineita ja ymmärrän, miten oma ja muiden käyttäytyminen liittyvät toisiinsa.
- Ymmärrän myönteisten ihmissuhteiden merkityksen henkilökohtaisessa ja ammatillisessa elämässäni.
- Kunnioitan moninaisuutta.
- Osaan ilmaista henkilökohtaisia tunteitani, reaktioitani ja ajatuksiani asianmukaisella tavalla.
- Osaan ratkaista ihmissuhdeongelmia.

- *Käytän tietoja ja kumppanuuksia työnhaussa ja työn varmistamisessa.*

Voin osoittaa osaamistani seuraavin keinoin:

- Osaan sanoittaa osaamiseni ja taitoni tarvittaville tahoille.
- Ymmärrän henkilökohtaisten ominaisuuksien merkityksen työn saamisessa ja luomisessa sekä työssä pysymisessä.
- Ymmärrän, että taidot ja kokemukset ovat siirrettävissä eri työympäristöihin.
- Osaan etsiä, tulkita ja käyttää työmarkkinatietoja.
- Kehitän työnhakutaitojani.
- Ymmärrän vapaaehtoistyön arvon verkostojen rakentamisessa työtä, opiskelua ja elämää varten.
- Kehitän kumppanuuksia ja verkostoja pysyvän työllisyyden ja urani kehittämiseksi.

- *Rakennan ja ylläpidän kumppanuuksia ja verkostoja, jotka ovat tärkeitä omalla urapolullani.*

Voin osoittaa osaamistani seuraavin keinoin:

- Tiedän, miten ja milloin kannattaa ottaa yhteyttä ihmisiin, jotka voivat välittää tietoa työ- ja opiskelumahdollisuuksista.
- Osaan työskennellä yhdessä muiden kanssa erilaisissa tehtävissä.
- Osaan rakentaa ja hyödyntää vertaistukea ja -verkostoja.
- Osaan käyttää teknologiaa sosiaalisten verkostojen kehittämiseen ja ylläpitoon.
- Ymmärrän, milloin ja miten voin hyödyntää välittömien sosiaalisten verkostojeni ulkopuolisia tahoja urakehityksessäni.
- Osaan rakentaa suhteita mahdollisiin työnantajiin ja koulutuksen tarjoajiin.



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
KOULUTUKSEN TUTKIMUSLAITOS