

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

Ohjaustyön osaamiskuvausten selvitys ja yhteiskehittämisprosessi



Raportteja ja työpapereita
Koulutuksen tutkimuslaitos (KTL)



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
KOULUTUKSEN TUTKIMUSLAITOS

Koulutuksen tutkimuslaitos
Raportteja ja työpapereita 10

Ohjaustyön osaamiskuvausten selvitys ja yhteiskehittämisen prosessi

Raimo Vuorinen, Helena Kasurinen, Jaana Kettunen,
Eelis Kukkanen & Outi Ruusuvirta-Uuksulainen



**KEHA-keskus
UF-centret**



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
KOULUTUKSEN TUTKIMUSLAITOS



**Euroopan unionin
rahoittama**
NextGenerationEU

KOULUTUKSEN TUTKIMUSLAITOS

Vuonna 1968 perustettu Koulutuksen tutkimuslaitos (KTL) on Jyväskylän yliopistossa toimiva kansallisesti ja kansainvälisesti merkittävä ja monialainen koulutuksen tutkimuksen, arvioinnin ja kehittämisen keskus.

JULKAISUN ESITTELYTEKSTI

Tässä raportissa kuvataan Ohjaustyön osaamiskuvausten selvitys ja yhteiskehittämisprosessi -hankkeen taustoja ja etenemistä sekä avataan hankkeessa tuotettujen Ohjausalan ammattilaisten osaamiskuvausten (Vuorinen ym., 2023) sisällöllisiä perusteita ja rakennetta. Lisäksi nostetaan esiin useita eri käyttömahdollisuuksia osaamiskuvauksille ja tarkastellaan ohjausosaamisen kehitystrendejä. Osaamiskuvausten pohjalta laaditut arviointilomakkeet ammattilaisten, tiimien, verkostojen ja organisaatioiden käyttöön on julkaistu erikseen (Kettunen ym., 2023).

Hanke on osa työ- ja elinkeinoministeriön ja ELY-keskusten sekä TE-toimistojen kehittämis- ja hallintokeskuksen (KEHA-keskus) koordinoimaa valtakunnallista elinikäisen ohjauksen kehittämishankekokonaisuutta, jota rahoitetaan EU:n elpymis- ja palautumistukivälineellä.

Koulutuksen tutkimuslaitos
Raportteja ja työpapereita 10
ISSN 2954-1344

ISBN 978-951-39-9843-1 (PDF)

Julkaisun pysyvä osoite: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-9843-1>

DOI: <https://doi.org/10.17011/kti-rt/10>

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

Jyväskylä 2023

Sisältö

Kuviot ja taulukot.....	5
JOHDANTO.....	6
1 OHJAUSALAN AMMATTILAISTEN OSAAMINEN.....	8
2 VAIHTOEHTOISIA JÄSENNYKSIÄ OHJAUSALAN OSAAMISKUVAUKSILLE	10
Ohjaajien ydin- ja erikoisosaamiseen perustuva jäsenitys.....	14
Kanadan ohjausalan ammattilaisten osaamiskuvaus.....	14
Ohjausalan kansainvälisen keskusjärjestön IAEVG:n osaamiskuvaukset	16
Australian kansallinen osaamiskehys.....	18
Ohjaajien eri tehtäviin tai rooleihin perustuvat osaamiskuvaukset	20
Euroopan unionin julkisten työvoimapalveluiden verkoston (PES) osaamiskuvaukset	20
Englannin ohjausalan osaamiskuvaukset.....	21
NICE-verkoston osaamiskuvaus.....	23
Ohjaajien osaamiskuvaukset osana ohjauksen kokonaisuutta	24
Saksan ohjaajien osaamiskuvaus.....	24
Norjan ohjaajien osaamiskuvaus	26
3 OHJAUSALAN OSAAMISKEHYKSEN LUONNOSVAIHE.....	30
4 OHJAUSOSAAMISEN KEHITYSTRENDIT	34
5 YHTEISKEHITTÄMISPROSESSIN KULKU	38
6 OHJAUSALAN AMMATTILAISTEN OSAAMISKUVAUSTEN SISÄLTÖ JA RAKENNE	45
Osaamiskuvausten rakenne ja sisällölliset ratkaisut	47
Professionaalisuus.....	50
Asiakastyöosaaminen	52
Systeminen osaaminen	55

7	OSAAMISKUVAUKSET OSAAMISEN ARVIOINNIN JA KEHITTÄMISEN PERUSTANA.....	58
	Lähteet	62

Kuviot ja taulukot

Kuviot

Kuvio 1. Kirjallisuuskatsauksen pohjalta laadittu ensimmäinen jäsenyys ohjaustyön osaamiskuvausten osa-alueista	31
Kuvio 2. Työpajoissa käytetty jäsenyys työkontekstittain eriytyvän osaamisen osa-alueella	32
Kuvio 3. Yhteiskehittämisen prosessikuvaus	39
Kuvio 4. Ohjausalan ammattilaisten osaamisalueet.....	49
Kuvio 5. Professionaalisuuden osaamisalueet	50
Kuvio 6. Asiakastyöosaamisen osaamisalueet	53
Kuvio 7. Systemisen osaamisen osaamisalueet	55

Taulukot

Taulukko 1. Kanadan ohjausalan ammattilaisten osaamiskuvauksen rakenne (CCDF, 2022).....	14
Taulukko 2. Australiassa toimivien ohjaajien ydinosaminen (CICA, 2022)..	19
Taulukko 3. Englannin kansalliset osaamisstandardit ohjausalan ammattilaisille perustuen Skotlannin Career Development Functional Map 2021 -kuvaukseen (CLD Standards Council Scotland, 2021)	22
Taulukko 4. Ohjauksen laadun ulottuvuudet Saksassa (NFB, 2016)	25
Taulukko 5. Ohjaajien osaamisalueet ja ydinsisällöt Norjassa (Norwegian Directorate for Higher Education and Skills, 2021).....	27
Taulukko 6. Yhteiskehittämistyöpajat, niiden toteutusmuoto ja osallistujat	40

JOHDANTO

Elinikäisen ohjauksen kansallisen strategian 2020–2023 (Valtioneuvosto, 2020) mukaan Suomessa on ammattitaitoisia ohjaajia, mutta alalla toimivien ammattinimikkeet ja kelpoisuusehdot vaihtelevat. Kehittämissuunnitelmassa esitetään kansallisten ohjaustyön ydin- ja erikoisosaamisten kuvausten laatimista ohjauksen laadun parantamiseksi ja alan ammattimaisuuden vahvistamiseksi. Ohjausosaamisella tarkoitetaan niitä tietoja, taitoja, osaamista ja asenteita, joita elinikäisen ohjauksen eri tehtävissä tarvitaan riippumatta työskentely-ympäristöstä (ELPGN, 2015).

Osana työ- ja elinkeinoministeriön, ELY-keskusten ja TE-toimistojen kehittämis- ja hallintokeskuksen (KEHA-keskus) koordinoimaa elinikäisen ohjauksen kehittämishankekokonaisuutta on Jyväskylän yliopiston Koulutuksen tutkimuslaitoksella laadittu ehdotus Elinikäisen ohjauksen kansallisessa strategiassa esitetyiksi ohjausalan ammattilaisten osaamiskuvauksiksi. Nämä *Ohjausalan ammattilaisten osaamiskuvaukset: Ehdotus kansalliseksi osaamiskuvaukseksi* (Vuorinen, Kasurinen, Kettunen ym., 2023) on julkaistu erillisenä julkaisuna. Osaamiskuvausten lisäksi on laadittu osaamiskuvauksiin pohjautuvat *arviointilomakkeet* (Kettunen, Vuorinen, Kasurinen ym., 2023). Arviointilomakkeiden avulla ohjausalan ammattilaiset, tiimit, monialaiset verkostot ja organisaatiot voivat konkreettisesti arvioida omaa ohjausosaamistaan suhteessa laadittuihin osaamiskuvauksiin.

Tässä raportissa kuvataan Ohjaustyön osaamiskuvausten selvitys ja yhteiskehittämisprosessi -hankkeen taustat ja kulku sekä avataan osaamiskuvausten sisällölliset perusteet ja rakenne. Raportissa tarkastellaan myös

ohjausosaamisen kehitystrendejä. Lisäksi nostetaan esiin useita eri käyttömahdollisuuksia osaamiskuvauksille.

Osaamiskuvausten yhteiskehittämisprosessiin (<https://peda.net/ohjausosaaminen>) osallistui useita satoja ohjausalan ammattilaisia ja asiantuntijoita eri koulutusasteilta, julkisista ja yksityisistä työ- ja elinkeinopalveluista, nuorisopalveluista, ohjausalan ammattilaisten järjestöistä, opiskelijajärjestöistä, alan koulutusyksiköistä, ministeriöistä, aluehallinnosta ja julkishallinnon asiantuntijaelimistä. Raportin kirjoittajat esittävät kaikille yhteiskehittämistyöpajoihin ja osaamiskuvausten kommentointiin osallistuneille lämpimät kiitokset tärkeästä panoksesta osaamiskuvausten kehittämiseen.

1 OHJAUSALAN AMMATTILAISTEN OSAAMINEN

Vuodesta 2005 lähtien ohjausalan ammattilaisten osaaminen on ollut yksi viidestä Euroopan unionin jäsenmaiden hyväksymistä elinikäisen ohjauksen kansallisista laatuksenteereistä (ELGPN, 2015). Monialaisten palvelujen laajentuessa kansalaisten on pystyttävä luottamaan siihen, että elinikäistä ohjausta tarjoavilla henkilöillä on riittävät tiedot ja ammattitaito ja että he noudattavat asianmukaisia eettisiä toimintaperiaatteita. Ohjausalan ammattilaiset pystyvät todennäköisemmin kannustamaan kansalaisia tekemään tarkoituksenmukaisia päätöksiä ja selviytymään nivelvaiheista hyvin, mikäli heillä on asianmukainen koulutus (ELGPN, 2015).

Jäsenmaat ovat lisäksi hyväksyneet 2000-luvulla ohjausalan ammattimaisuuden ja ammattilaisten osaamisen edistämisen yhdeksi elinikäisen ohjauksen kehittämisen painopisteistä. Ohjausalan osaamisella tarkoitetaan tietoja, taitoja, osaamista ja asenteita, joita elinikäisen ohjauksen rooleissa ja tehtävissä tarvitaan riippumatta siitä, missä ympäristössä ohjaaja työskentelee (ELGPN, 2015).

Euroopan unionin neuvoston vahvistamissa Elinikäisen ohjauksen päätöslauselmissa (2004, 2008) jäsenmaita kehoitettiin sisällyttämään ohjausta eri kouluasteiden opetussuunnitelmiin sekä kouluttamaan opettajia ja ohjaajia uusien opetussuunnitelmien tavoitteiden saavuttamiseksi. Lisäksi jäsenmaita kehoitettiin tehostamaan monialaisia ohjauspalveluita ohjaajien perus- ja täydennyskoulutuksen avulla sekä laatimaan alan ammattilaisille osaamiskuvaukset osana ohjauspalvelujen laadun varmistusta. Tavoitteeksi asetettiin, että

elinikäisen ohjauksen palveluja tarjoavalla henkilöstöllä on tarvittava ammatillinen osaaminen ja pätevyys. Yhteiset elinikäisen ohjauksen osaamisvaatimukset korostuvat etenkin maissa, joissa on lisätty ohjauksen tuottamista os-topalveluina. Päätöslauselemissa jäsenmaita kehoitettiin myös varmistamaan eri hallinnonalojen ohjaajien tehokas yhteistyö kattavien elinikäisten ohjauspalvelujen toteuttamiseksi.

Euroopan unionin tasolla elinikäinen ohjaus on yhteinen toimintapolitiikan vastuualue, joka jakautuu opetus-, koulutus-, nuoriso-, työllisyys- ja sosiaalialoille. Käytännössä ohjauksen asema eri hallinnonaloilla, ohjauksen suunnittelu ja käytännön järjestelyt vaihtelevat jäsenmaissa sekä kansallisesti että alueellisesti. Vastaavasti ohjausalan ammattilaisten toimenkuvat, tehtävät, osaamiskuvaukset, pätevyysvaatimukset ja koulutusväylät perustuvat kansallisiin ratkaisuihin.

Moneen muuhun maahan verrattuna ohjaajilla Suomessa on tehtävän edellyttämä tarkoituksenmukainen peruskoulutus. Elinikäisen ohjauksen kansallisessa strategiassa 2020–23 (Valtioneuvosto, 2020) ohjaajien osaamiskuvausten laatiminen nostettiin kuitenkin yhdeksi kehittämiskohteeksi, koska ohjauksellisen osaamisen kysyntä ja tarve on lisääntynyt eri konteksteissa. Oppilaitoksissa työskentelevien opinto-ohjaajien ja TE-toimistojen psykologien ammattinimikkeiden rinnalla eri hallinnonalojen kelpoisuusvaatimuksissa tai työehtosopimuksissa esiintyy useita eri ammattinimikkeitä, joihin sisältyy muodossa tai toisessa ohjaus. Näihin tehtäviin hakeudutaan eri koulutuksista, jotka eivät ole suoraan yhteydessä kelpoisuuksia mahdollisesti koskeviin säästöksiin. Koulutuksia ovat usein määrittäneet lyhytkestoiset rahoitusmallit sekä jatkumon puute. Strategian valmistelussa todettiin, että alan täydennyskoulutus on koordinoimatonta, ja osallistumismahdollisuudet koulutuksiin vaihtelevat alueellisesti.

Ohjauksen ammattimaisuuden vahvistamiseksi Elinikäisen ohjauksen kansallisessa strategiassa (Valtioneuvosto, 2020) esitettiin ohjaajakoulutuksen kokonaisarviointia, jossa tarkastellaan ohjausalan ammattilaisten osaamisvaatimuksia eri konteksteissa, eri koulutusväyliä ja -rakenteita sekä sisältöjä niin suomen- kuin ruotsinkielisen koulutuksen osalta. Samalla tavoitteeksi esitettiin ohjausalan ammattilaisten ydin- ja erikoisosaamisen kuvausten laatiminen.

2 VAIHTOEHTOISIA JÄSENNYKSIÄ OHJAUSALAN OSAAMISKUVAUK- SILLE

”Ohjausosaamisella tarkoitetaan niitä tietoja, taitoja, osaamista ja asenteita, joita elinikäisen ohjauksen eri tehtävissä tarvitaan riippumatta työskentely-ympäristöstä (ELGPN, 2015).”

Kansalliset ja kansainväliset osaamiskuvaukset perustuvat yleisesti ottaen laajaan ja monipuoliseen näkemykseen siitä, mitä osaaminen tarkoittaa. Näin ollen ne tarjoavat kattavan ja moniulotteisen näkökulman ohjausalan ammattilaisten tietoihin, taitoihin ja asenteisiin, joita tarvitaan laadukkaiden ohjauspalveluiden tuottamiseksi erilaisissa kulttuurisissa ja sosiaalisissa ympäristöissä. Osaamiskuvausten sisällöt ja rakenteet vaihtelevat maittain, mutta yleisesti niissä korostetaan kansallisten ohjauspalvelujen kontekstin ainutkertaisuutta sekä alan ammattilaisten vastuuta osaamisensa ja palvelujen kehittämisessä. Kansallisen kehyksen rakenteeseen ovat vaikuttaneet esimerkiksi palvelujen moninaisuus, kansallisten järjestöjen lukumäärä ja koostumus, järjestöjen historia, julkisten palvelujen hallintorakenteet, eri sidosryhmien keskinäinen yhteistyö sekä alan koulutusyksiköiden ja palvelutuottajien kannanotot.

Kansallisissa kehyksissä tarkastellaan osaamista kokonaisvaltaisesti, ja se jaetaan usein neljään keskeiseen teemaan: 1) ohjauksen teoreettiseen ja käsitteelliseen tietoperustaan; 2) toiminnalliseen osaamiseen ohjaustyössä; 3)

oman persoonan ja toiminnan tunnistamiseen ohjaajana eri konteksteissa sekä 4) ohjaustyön perustana oleviin eettisiin periaatteisiin ja arvoihin (Cedefop, 2009; Sultana, 2009). Lisäksi osaamiskuvauksiin voidaan sisällyttää muita teemoja (Delamare De Leist & Winterton, 2005). Tällaisia teemoja voivat olla esimerkiksi:

- *Kognitiivinen osaaminen*: Tämä ulottuvuus keskittyy teorian ja käsitteiden soveltamiseen ohjaustyössä. Se edellyttää kykyä ymmärtää ja hyödyntää teoreettista tietoa käytännön tilanteissa.
- *Toiminnallinen osaaminen*: Toiminnallinen osaaminen kuvaa ohjaajan taitoja ja niitä konkreettisia tehtäviä, joita tämän odotetaan pystyvän suorittamaan. Tämä voi sisältää esimerkiksi konkreettisia toimintoja, kuten ohjausmenetelmien käyttöä.
- *Henkilökohtainen osaaminen*: Tämä liittyy siihen, miten ohjaaja kykenee toimimaan ammattilaisena erilaisissa tilanteissa. Se sisältää tietoa siitä, miten toimia erilaisten asiakastilanteiden ja haasteiden yhteydessä.
- *Metakompetenssi*: Tämä käsittelee kykyä reflektoida omaa oppimista ja kehittymistä sekä sietokykyä vaikeuksien ja muutosten edessä (resilienssi). Se tarkastelee ohjaajan kykyä oppia omista kokemuksistaan ja sopeutua muuttuviin olosuhteisiin.

Euroopan ammatillisen koulutuksen kehittämiskeskus Cedefop on käynnistänyt vuonna 2021 hankkeen, jonka tavoitteena on päivittää vuonna 2009 julkaistu ohjausalan ammattilaisten osaamiskuvaukset. Osana tätä prosessia Cedefop on koonnut tietoja EU:n jäsenmaissa käytössä olevista osaamiskehyksistä. Näiden pohjalta voidaan todeta, että ohjausalan ammattilaisten osaamiskuvaukset koostuvat tyypillisesti seuraavista osa-alueista (Cedefop, 2021):

- **Teoreettinen ja teknologinen ymmärrys**: Kattavat tiedot ja ajantasainen ymmärrys ohjausalaan ja sen asemaan vaikuttavista tekijöistä. Tähän sisältyvät tiedot ohjaukseen integroituvista teoreettisista lähestymistavoista, ajantasaiset digitaaliset taidot sekä taidot hakea, arvioida ja käyttää koulutusta ja työelämää koskevaa tietoa;

- **Monikanavaiset työmenetelmät:** Uusimpien monikanavaisten työmenetelmien hallitseminen, mukaan lukien ohjauksen toteuttaminen etäyhteyksillä, ryhmäohjaus sekä ohjaukseen liittyvien teemojen yhteisöllinen tarkastelu;
- **Viestintätaidot:** Asiakaslähtöiset kirjalliset ja suulliset viestintätaidot, mukaan lukien sosiaalisen median hyödyntäminen sekä vastaaminen eri kanavien kautta ohjauksen kysyntään tai eri asiakasryhmien ohjaustarpeisiin;
- **Asiakkaiden ja palvelutarpeiden ymmärtäminen:** Asiakkaiden ja asiakasryhmien valmiuksien ja palvelutarpeiden arviointi sekä tarvittaessa palveluohjaus esimerkiksi aiemman osaamisen tunnistamiseksi ja tunnustamiseksi;
- **Strateginen osaaminen ja verkostoituminen:** Strateginen osaaminen moniammatillisten ja monihallinnollisten palvelujen kehittämiseksi ja verkosto-osaaminen sekä palvelujen jalkauttaminen työpaikoille ja hakeva toiminta;
- **Psykologiset ja eettiset taidot:** Psykologiset, sosiaaliset ja emotionaaliset taidot havaita asiakkaiden ja ryhmien mahdollisia erityistarpeita tai urakehitystä rajoittavia oppimisvaikeuksia sekä kykyä toimia alan eettisten periaatteiden ja lähtökohtien mukaisesti.

Kansallisiin ohjausalan ammattilaisten osaamiskehyksiin sisältyviä osaamisalueita voidaan Sultan (2009) mukaan ryhmitellä alla kuvattujen ulottuvuuksien mukaan. Nämä ulottuvuudet ovat olennaisia ohjaajien osaamisen tunnistamisen, tunnustamisen, mittaamisen, arvioinnin, kehittämisen ja palkittamisen kannalta. Ne muodostavat kokonaisuuden, joka auttaa määrittelemään, mitä ohjausalan ammattilaiselta edellytetään sekä mitä taitoja ja tietämystä häneltä odotetaan.

- Ohjaajan tehtävät ja roolit, joita voidaan luokitella seuraavilla eri perusteilla:
 - Laajuuteen perustuva luokittelu – kuinka suuren osan ohjaus muodostaa ammattilaisen toimenkuvasta.

- Tehtäviin perustuva luokittelu – millaisia tehtäviä ohjaajalla on, ja kuinka monimuotoisia tehtäviä toimenkuvaan sisältyy
 - Ammatti-identiteettiin perustuva luokittelu – missä määrin ohjaajilla on ohjausalan ammatti-identiteetti
- Ohjaajalta edellytettävät tiedot ja taidot
 - Ohjauksessa käytettävät menetelmät ja niiden edellyttämä osaaminen
 - Ohjaus ydinosaamisena, jota edellytetään kaikilta ohjaustyössä toimivilta
 - Ohjaus kaikille ammattilaisille yhteisenä osaamisena sekä eri menetelmiin tai konteksteihin liittyvänä erityisosaamisena
 - Ohjauksen eri konteksteissa tarvittava osaaminen
 - Ohjauksen kehittämiseen ja omaan oppimiseen ja ammatilliseen kehittämiseen tarvittava osaaminen
 - Ohjaustyössä tarvittava vähimmäisosaaminen
 - Ohjaus yksittäisen ohjaajan työnä vai kollektiivisena osaamisena

Seuraavaksi kuvataan tarkemmin, kuinka näitä eri ulottuvuuksia on hyödynnetty eri maiden osaamiskehyksissä, esimerkiksi Kanadan urakehityssäätiön (CCDF, 2022), Ohjausalan kansainvälisen keskusjärjestön (IAEVG, 2018), Australian kansallisen ohjauksen keskusjärjestön (CICA, 2022), Euroopan unionin julkisten työvoimapalveluiden verkoston (PES Network) (European Commission, 2014), Englannin ohjausalan kansallisen keskusjärjestön (CDI, n.d.), eurooppalaisten ohjausalan koulutusyksiköiden yhteistyöprojektin, NICE:n (2016), Saksan kansallisen elinikäisen ohjauksen foorumin (NFB, 2016) ja Norjan kansallisen ohjauksen koordinaatioyksikön (Norwegian Directorate for Higher Education and Skills, 2021) laatimissa osaamiskuvauksissa.

Ohjaajien ydin- ja erikoisosaamiseen perustuva jäsenitys

Kanadan ohjausalan ammattilaisten osaamiskuvaus

Kanadan keväällä 2022 päivitetty ohjausalan ammattilaisten osaamiskuvaus (CCDF, 2022) perustuu kansainväliseen tutkimuskirjallisuuteen, eri maiden ohjaajien osaamiskuvausten vertailuun sekä laajaan, kansallisella tasolla toteutettuun kuulemisprosessiin, jossa oli mukana alan ammattilaisia, kouluttajia, tutkijoita ja ohjauksen järjestämisestä vastaavia päättäjiä. Kehittämistyössä painotettiin ohjauksen integroimista yksilöiden elinikäiseen oppimiseen sekä työllistyvyyden ja hyvinvoinnin edistämiseen. Lisäksi otettiin huomioon ohjauksen eri toimintakontekstit sekä alan koulutusväylien ja työllistymismahdollisuuksien monimuotoistuminen.

Osaamiskuvaukset on jaoteltu neljään pääalueeseen: alan ammattilaisten ydinosaan, eri sektoreilla tai konteksteissa tarvittavaan erityisosaamiseen, ohjauksen erityisasiantuntijaosaamiseen sekä strategiseen osaamiseen, jonka merkitys korostuu paikallisten ohjauspalvelujen toteutuksessa. Osaamiskuvaukset on ryhmitelty 26 eri teemaan (Taulukko 1), ja ne sisältävät kokonaisuudessaan 101 erilaista yksityiskohtaista osaamisalueen kuvausta.

Taulukko 1. Kanadan ohjausalan ammattilaisten osaamiskuvauksen rakenne (CCDF, 2022)

Osaamiskuvausten pääalueet	Osaamiskuvausten teemat
1. Ohjausalan ammattilaisten yleinen osaaminen sisältää 9 teemaa ja 34 osaamisaluetta, jotka mahdollistavat tehokkaan ohjaustyön eri konteksteissa. Näillä on liittymäpinta laajalajisiin yleisiin työelämätaitoihin	<ol style="list-style-type: none">1. Ammatillinen vastuu2. Eettinen ja säädösten mukainen toiminta3. Asiakas-ohjaaja-suhde4. Yhdenvertaisuus ja osallisuus5. Tietoon perustuva kehittäminen6. Oman ammatillisen osaamisen kehittäminen7. Terveys ja hyvinvointi8. Vuorovaikutus ja viestintä9. Digitaidot

Osaamiskuvausten pääalueet	Osaamiskuvausten teemat
2. Eri sektoreilla tai konteksteissa toimivilta ohjaajilta edellytettävä ydinosaaminen sisältää 6 teemaa ja 31 osaamisaluetta.	10. Teoreettinen perusosaaminen 11. Ohjausprosessi 12. Oppiminen ja työllistyvyys 13. Tieto erilaisista maailmankatsomuksista 14. Koulutus- ja työmarkkinatieto 15. Työnhakutaidot 16. Palveluohjaus
3. Ohjaustyössä tarvittava erityisosaaminen sisältää 5 teemaa ja 17 osaamisaluetta, joita edellytetään vaativissa ohjausalan erityistehtävissä	17. Ryhmäohjaus 18. Tutkimus 19. Palvelutarpeiden arviointi 20. Ohjauksen integrointi opetussuunnitelmiin 21. Uraohjaus
4. Ohjaustyön kehittämisessä sekä hallintotehtävissä tarvittava osaaminen sisältää 5 teemaa ja 18 osaamisaluetta	22. Yhteistyö työnantajien kanssa 23. Yhteiskunnallinen vaikuttavuus 24. Ohjauksen asema yhteiskunnassa 25. Ohjauspalvelujen strateginen kehittäminen 26. Ohjauspalvelujen johtaminen

Osaamiskuvausten yksityiskohtaisessa muotoilussa on pyritty ottamaan huomioon, miten kanadalainen yhteiskunta ja työelämä kehittyy ja muuttuu jatkuvasti. Kuvaukset on laadittu siten, että niitä on tarvittaessa helppo päivittää osana ohjausalan jatkuvaa kehittämistä. Osaamiskuvausten rakenne on yhdenmukainen ja sisältää seuraavat kanadalaisiin ohjauskäytäntöihin perustuvat yksityiskohdat:

- **Konteksti:** Kuvaus kontekstista, jossa tiettyä osaamista tarvitaan. Lisäksi kuvataan, miksi kyseinen osaaminen on merkityksellinen ohjaustyön kannalta.
- **Osaamisen osoittaminen:** Kuvailaan, miten ja millaisin näytöin ohjaaja voi osoittaa hallitsevansa kyseisen osaamisen.
- **Tieto ja ymmärrys:** Määritellään ohjaajan tarvitsema tieto ja ymmärrys, jotka toimivat perustana kyseiselle osa-alueelle.

- **Eri konteksteihin liittyvät erityiskysymykset:** Tarkastellaan yksityiskohtaisemmin erilaisia konteksteihin liittyviä erityiskysymyksiä ja niihin liittyvää osaamista
- **Sanasto ja viitteet:** Tarjotaan selkeä sanasto ja viitteet keskeisimpiin taustadokumentteihin, jotta ohjaajat voivat syventää ymmärrystään osaamisesta ja sen taustalla olevista käsitteistä ja tutkimuksista.

Ohjausalan kansainvälisen keskusjärjestön IAEVG:n osaamiskuvaukset

Ohjausalan kansainvälisen keskusjärjestön (International Association for Educational and Vocational Guidance, IAEVG) laatimat ohjausalan standardit kattavat ohjausammattilaisten koko tehtäväkentän ja sen edellyttämät ydinosaamisen ja erityisosaamisen alueet. Vuonna 2018 vahvistetuissa osaamiskuvauksissa (<https://iaevg.com/competencies>) hyödynnetään Kanadassa aiemmin käytössä olleita osaamiskuvauksia varten tehtyä pohjatyötä. Vastavasti Kanadan uusissa osaamiskuvauksissa on liittymispinta IAEVG:n osaamiskuvauksiin. IAEVG:n lähestymistavassa on keskeistä ammattimaisen ohjauksen vahvistaminen tutkimusperustaisesti. Vuonna 2018 näitä ohjausalan standardeja päivitettiin teknologian, sosiaalisen median sekä pakolaisten ja maahanmuuttajataustaisten asiakasryhmien ohjauksen erityiskysymysten osalta.

IAEVG:n laatustandardeissa ydinosaamiseen sisältyy seuraavia taitoja, tietoja ja asenteita, joita ohjauksen ammattilaisilta vaaditaan työympäristöstä tai koulutuksesta riippumatta. Koulutus- ja ammatillisen ohjauksen ammattilaiset:

- **C1** Toimivat alan eettisten periaatteiden ja ohjeiden mukaisesti.
- **C2** Toimivat asiakaslähtöisesti ja huolehtivat asiakkaiden näkökulmasta urasuunnitteluun, urakehitykseen tai yksilölliseen kehitykseen liittyvissä kysymyksissä.
- **C3** Osoittavat olevansa tietoisia asiakkaiden kulttuurisista konteksteista, huolenaiheista ja vahvuuksista ja arvostavansa niitä voidakseen toimia tehokkaasti vuorovaikutuksessa kaikkien asiakasryhmien kanssa.

- **C4** Hyödyntävät teoriaa ja tutkimusta ohjauksessa, neuvonnassa ja konsultoinnissa.
- **C5** Osaavat suunnitella, toteuttaa ja arvioida ohjaus- ja neuvontapalveluja.
- **C6** Ovat tietoisia omista valmiuksistaan ja rajoituksistaan.
- **C7** Viestivät tehokkaasti kollegoiden tai asiakkaiden kanssa käyttäen asianmukaista kielen tasoa
- **C8** Hyödyntävät ajantasaista koulutus- ja työmarkkinatietoa
- **C9** Osoittavat sosiaalista ja kulttuurienvälistä herkkyyttä.
- **C10** Toimivat yhteistyössä alan ammattilaisten kanssa
- **C11** Tekevät työtään ohjauksen elinikäisen prosessin mukaisesti.
- **C12** Käyttävät tarkoituksenmukaisesti ajantasaista teknologiaa

Erikoisosaamisen kuvauksissa otetaan huomioon ohjaustyön moninaisuus asiakasryhmien, työympäristön ja ohjaajien oman koulutuksen näkökulmista. Erikoisosaamisen kuvaukset täsmentävät eri kontekstissa toimivilta ohjaajilta tarvittavaa osaamista, mutta sitä ei välttämättä edellytetä kaikilta ohjausalalla työskenteleviltä ammattilaisilta. Erikoisosaaminen kuvataan erikseen seuraavien ohjaukseen liittyvien tehtävien osalta:

- **S1** Asiakkaan valmiuksien, osaamisen ja palvelutarpeiden arviointi
- **S2** Ohjauksen integrointi opetussuunnitelmiin ja opetukseen
- **S3** Uraohjaus
- **S4** Henkilökohtainen ohjaus
- **S5** Koulutus- ja työelämätiето ohjauksessa
- **S6** Sidosryhmäyhteistyö, konsultaatio ja koordinointi
- **S7** Tutkiva työote ja ohjausprosessin arviointi
- **S8** Ohjauspalvelujen suunnittelu ja palveluiden arviointi
- **S9** Yhteiskunnallinen vaikuttaminen
- **S10** Työnhakutaitojen ohjaaminen ja työnvälitys

- **S11** Ohjauspalvelujen hallinnointi ja johtaminen
- **S12** Ohjauksen yhteiskunnallisen aseman edistäminen
- **S13** Työskentely pakolaisten ja maahanmuuttajien kanssa.

Australian kansallinen osaamiskehys

Australian ohjausalan keskusjärjestö CICA (Career Industry Council of Australia) julkaisi vuonna 2020 päivitetyn kansallisen osaamiskehymen eri konteksteissa työskenteleville ohjausalan ammattilaisille. Kansalliset ohjausalan järjestöt ovat myös sopineet, että nämä kuvaukset toimivat samalla minimivaatimuksina ohjausalan ammattilaisten osaamiselle. Tavoitteena on ollut, että kaikilla tehtäviään aloittavilla ohjaajilla olisi tehtävän edellyttämä tarkoituksenmukainen osaaminen. Australian kansallinen kehys sisältää seuraavat osat:

- Alan sanasto
- Toiminta ohjausalan ammattilaisena Australiassa
- Eettiset periaatteet ja niiden mukainen työ ohjaajana
- Alalla toimivien pätevyysvaatimukset
- Ohjaajien oman osaamisen ja ammattitaidon kehittäminen
- Osaamiskuvaukset alan peruskoulutuksen kehittämiseksi

Australian kansallisessa kehyksessä kuvataan kaikilta ohjaajilta edellytettävä ydinosaaminen sekä eri kontekstissa ja eri asiakasryhmien kanssa tehtävässä työssä tarvittava erityisosaaminen. Erityisosaamisen hankkiminen edellyttää usein tähän tehtävään tarvittavaa lisäkoulutusta. Ydinosaamisen osa-alueet on kuvattu taulukossa 2. Eri tehtävissä toimivilta ohjaajilta edellytettävään erityisosaamiseen sisältyvät palvelutarpeiden arviointi, uraohjaus, uraohjaukseen liittyvien opintokokonaisuuksien toteutus, monimuotoiset asiakasryhmät, projektinhallinta, työelämäyhteistyö ja tutkimus.

Taulukko 2. Australiassa toimivien ohjaajien ydinosaminen (CICA, 2022)

Ydinosaminen 1	Urateoriat
1a	Keskeisimmät urateoriat, käsitteet, alan tutkimus ja niihin liittyvät ohjauksen työmuodot ja lähestymistavat
1b	Keskeisimpien urateorioiden, käsitteiden, alan tutkimuksen ja ohjauksen lähestymistapojen soveltaminen käytännön ohjaustyössä
Ydinosaminen 2	Työmarkkinatieto
2a	Puolueettoman ja luotettavan työmarkkinatiedon etsiminen ja hyödyntäminen
2b	Asiakkaiden auttaminen työmarkkinatiedon hyödyntämiseksi urasuunnittelussa ja työnhaussa
Ydinosaminen 3	Vuorovaikutus ja viestintä
3a	Ohjaussuhteen rakentaminen
3b	Tehokas suullinen ja kirjallinen viestintä
3c	Tehokas tiimityö
Ydinosaminen 4	Eettinen toiminta
4a	Toiminta alan kansallisten eettisten periaatteiden (CICA) mukaan
4b	Sitoutuminen ammattimaiseen ohjaukseen
4c	Sitoutuminen elinikäiseen oppimiseen
Ydinosaminen 5	Monimuotoisuus ja osallisuus
5a	Monimuotoisuuden kunnioittaminen
5b	Eri kulttuurien huomioonottaminen ohjauksessa
Ydinosaminen 6	Teknologia ja ohjauksessa käytettävä tieto
6a	Ohjauksessa käytettävän tiedon hankinta, analyysi ja käyttö
6b	Teknologian kehittymisen aktiivinen seuranta
6c	Tarkoituksenmukaisten tukipalvelujen hyödyntäminen
Ydinosaminen 7	Ohjauksen ammattimaisuus
7a	Palvelutarpeiden arviointi
7b	Ohjausprosessista ja sen etenemisestä huolehtiminen
7c	Yrittäjämäinen toiminta
7d	Asiakkaille tarjottavien ohjauspalvelujen arviointi

Ohjaajien eri tehtäviin tai rooleihin perustuvat osaamiskuvaukset

Euroopan unionin julkisten työvoimapalveluiden verkoston (PES) osaamiskuvaukset

Euroopan komission vahvistama TE-hallinnossa toimivien asiantuntijoiden käyttöön soveltuva osaamiskuvaus (European Commission, 2014) on yksi kattavimmista eurooppalaisista jäsenyyksistä. Osaamiskuvaus pohjautuu EU:n ammatillisen koulutuksen kehittämiskeskuksen aiempaan ohjausalan ammattilaisten osaamiskehykseen (Cedefop, 2009), ja sen kehittämisessä on otettu huomioon TE-hallinnon kaksoisrooli sekä työvoiman välittäjänä että yksilöllisten kehitysprosessien mahdollistajana. Osaamiskuvaukset jakaantuvat kolmeen pääalueeseen: ohjaustyön perustaidot, vuorovaikutustaidot sekä ohjaustyötä tukevat taidot, jotka on jaoteltu yksityiskohtaisempiin sisältöihin. Kokonaisuus käsittää 43 erilaista yksityiskohtaista osaamiskuvausta.

Ohjaustyön perustaidot kattavat kaikilta ohjaajilta edellytettävät taidot, joita ohjaustyössä tarvitaan eri asiakasryhmien kanssa. Näihin taitoihin sisältyvät palvelujen ammattimaisuus (etiikka, oman työn jatkuva kehittäminen, luottamuksellisuus ja tiimityöskentely), asiakaslähtöisyys (vuorovaikutus, palvelutarvearviot) sekä muutosvalmius (paineensietokyky, oman työn suunnittelu ja joustavuus).

Vuorovaikutustaidot kattavat työskentelyn työnhakijoiden ja työnantajien kanssa. Taitoihin sisältyy henkilökohtainen ohjaus (urasuunnittelutaitojen edistäminen, motivointi, päätöksenteko ja palveluohjaus), asiakkaiden toimitasuunnitelmien etenemisen seuranta (työmarkkinatuen edellytysten ja yksittäisten asiakkaiden intressien huomioonottaminen ohjauksessa) asiakkaiden työnhakutaitojen edistäminen sekä yhteistyö työnantajien kanssa. Vuorovaikutustaitojen sisältöä täsmennetään erikseen EURES-neuvojien tehtävien osalta.

Ohjaustyötä tukevat taidot liittyvät ohjauksen järjestämiseen ja toiminnan organisointiin käytännössä. Palvelujen järjestämiseen liittyvään osaamiseen sisältyy työvoimahallinnon palvelujen tuntemus, toiminta työvoimahallinnon edustajana sekä verkostotyö ja kumppanuudet. Paikallisten työmarkkinoiden tuntemus sisältää ajantasaisen työmarkkinatiedon käytön,

työllistymisen eri tukimuodot sekä työnhakijoiden aktivoinnin. Tieto- ja viestintäteknologiset taidot kattavat teknologian käytön ohjauksessa (European Commission, 2014).

Englannin ohjausalan osaamiskuvaukset

Esimerkki ohjauksen toiminnallisiin tehtäviin perustuvista kehyksistä on Englannin ohjausalan kansallisen keskusjärjestön osaamiskuvaukset ja niiden taustalla olevat Englannin kansalliset standardit ohjauksen järjestämiseksi. Osaamiskuvaukset ottavat huomioon ohjausalan tehtävien ja osaamisvaatimusten kirjon eri toimintaympäristöissä jatkuvasti kehkeytyvänä ja muuttuvana prosessina (CDI, n.d). Jatkumossa kuvataan osaamisvaatimukset ohjausalan tehtäviin eri sektoreilla, tutkimus- ja kehittämistehtäviin, alan konsultointiin ja täydennyskoulutukseen sekä ohjausalan hallinto- ja johtamistehtäviin. Osaamiskuvaukset on lisäksi jäsennetty oppimistavoitteina helpottamaan alan peruskoulutuksen ja täydennyskoulutuksen suunnittelua, ja ne ovat yhdistettävissä suoraan kansalliseen tutkintojen viitekehykseen. Vastaavalla tavalla myös Virossa pyritään vahvistamaan ohjaajien ammatillisuutta liittämällä uraohjaajien pätevyudet ja niiden taustalla olevat osaamiskuvaukset osaksi Viiron kansallista tutkintojen viitekehystä (EstQF) (Cedefop, 2020).

Osaamiskuvausten taustalla olevat standardit perustuvat määritelmään ohjauksen perustehtävästä, jonka mukaan tavoitteena on auttaa yksilöitä maksimoimaan yksilölliset ja yhteisölliset voimavaransa ja hyödyntämään parhaalla tavalla siirtymävaiheet omassa elämässään. Lisäksi ohjauksen tehtävänä on tukea yksilöitä kehittämään taitojaan tehdä merkityksellisiä opiskelua ja työtä koskevia ratkaisuja. Standardit on jaettu seuraaviin osa-alueisiin: eettinen ja reflektiivinen ammattikäytäntö, eri asiakastyön muodot, palveluohjaus, palvelujen laadun ja saatavuuden parantaminen. Taulukossa 3 on tiivistelmä Englannin kansallisista standardeista, jotka perustuvat Skotlannin ammatillisiin standardeihin:

Taulukko 3. Englannin kansalliset osaamisstandardit ohjausalan ammattilaisille perustuen Skotlannin Career Development Functional Map 2021 -kuvaukseen (CLD Standards Council Scotland, 2021)

Tavoite	Tehtävä	Osaamisalue
<p>Auttaa yksilöitä <i>maksimoimaan yksilölliset ja yhteisölliset voimavaransa ja hyödyntämään parhaalla tavalla siirtymävaiheet omassa elämässään.</i> Lisäksi ohjauksen tehtävänä on auttaa yksilöitä kehittämään taitojaan tehdä merkityksellisiä opiskelua ja työtä koskevia ratkaisuja.</p>	Osa-alue A Eettinen ja reflektiivinen ammattikäytäntö	Teoriaosaamisen ja vaikuttavien ohjauspalvelujen edistäminen
		Oman työn arviointi sekä oman osaamisen ja palvelujen jatkuva kehittäminen
		Asiakkuuksien hallinta
	Osa-alue B Yksilöiden sitoutuminen elinikäiseen oppimiseen sekä urasuunnittelutaitojen kehittämiseen	Asiakaslähtöisen ohjaussuhteen rakentaminen ja ylläpitäminen
		Asiakkaiden tukeminen palvelutarpeiden omien uraa koskevien toiveiden yksilöimisessä
		Asiakkaiden tukeminen uraa koskevien tavoitteiden täsmentämisessä
		Urasuunnittelua koskevan yksilö- ja ryhmäohjauksen sisältöjen ja työmuotojen suunnitteleminen ja toteuttaminen
		Asiakkaiden tukeminen urasuunnitteluun liittyvien tietolähteiden käyttämiseen
		Asiakkaiden tukeminen heidän tavoitteidensa tarkentamisessa ja urasuunnittelu-prosessin etenemisessä
		Asiakkaiden auttaminen oman uraprosessinsa etenemisen ja urasuunnittelutaitojen vahvistumisen arvioinnissa
	Osa-alue C Palveluohjaus	Ohjauspalvelujen hallinnointi ja johtaminen
		Moniammatillisten palvelujen ja verkostotyön kehittäminen
		Asiakkaiden ohjaaminen mahdollisiin lisäpalveluihin
	Osa-alue D Palvelujen laadun ja saatavuuden kehittäminen	Asiakkaiden edunvalvonta
		Ohjauspalvelujen suunnittelu ja organisointi
		Ohjauspalvelujen saatavuuden, lisäarvon ja tehokkuuden edistäminen
Ohjauspalvelujen tehokkuuden arviointi ja edistäminen		
		Tutkiva työote palvelujen kehittämiseksi

Standardeissa ohjaajan toiminta jaetaan lopuksi yksittäisiin ohjauksen työmuotoihin, joissa jokaisessa kuvataan erikseen, mitä ohjaajan tulee tietää ja ymmärtää, mitä tulee osata ja miten ohjaajan tulee osoittaa tässä työmuodossa tarvittava osaaminen. Kunkin standardin yhteydessä on lisäksi koodi, jonka avulla ohjaajat voivat etsiä alan koulutusta, jonka avulla he voivat hankkia standardin edellyttämää perus- tai täydennyskoulutusta.

NICE-verkoston osaamiskuvaus

Euroopan komission rahoittaman eurooppalaisten ohjausalan koulutusyksiköiden yhteistyöprojektin aikana syntyneen NICE-verkoston (The Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe) laatima ohjaajien osaamiskuvaus perustuu sekä ohjauksen eri tehtäviin että ohjaajien erilaisiin rooleihin näissä tehtävissä. Ohjauksen tehtävien jäsenysten tavoitteena on kuvata, millaista työtä ohjaajat käytännössä tekevät. Nämä tehtäväkuvaukset voivat toimia pohjana ohjaajien toimenkuville ja niihin liittyviin tutkintovaatimuksiin. Ohjaajilta edellytettävän yleisen osaamisen lisäksi NICE-verkosto ryhmitteli ohjaajien tehtävät seuraaviin viiteen eri osaamisalueeseen:

- Uraohjaus kattaa ohjaajan tehtävät, jotka liittyvät yksilön ja ryhmien uraan ja elämänsuunnitteluun
- Urasuunnittelutaitojen kehittäminen kattaa tehtävät, jotka liittyvät urasuunnittelutaitojen oppimiseen tähtäävien kokonaisuuksien suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin
- Osaamisen, valmiuksien ja palvelutarpeiden arviointi kattaa tehtävät, jotka liittyvät asiakkaiden omien arvojen, valmiuksien, taitojen, tavoitteiden ja työmarkkinoiden mahdollisuuksien tarkasteluun osana ohjausprosessia
- Ohjauksen yhteiskunnalliseen perustehtävään liittyvä osaaminen kattaa tehtävät, joissa tarkastellaan yksilöllisten urapolkujen mahdollisuuksia ja niiden edistämistä yhteiskunnassa
- Ohjauspalvelujen hallinnointi kattaa palvelujen suunnittelun, toteutuksen ja arvioinnin

Koska NICE-verkoston tavoitteena oli luoda pohjaa myös eri maissa kehitettyville kansallisille minimistandardeille, osaamiskuvaukset on ryhmitelty kolmiportaisena kokonaisuutena erilaisissa rooleissa toimiville ohjaajille: uraneuvojille, uraohjaajille sekä ura-asiantuntijoille.

- **Uraneuvoja** on tyypillisesti henkilö, johon asiakas ottaa ensimmäiseksi yhteyttä saadakseen koulutusta tai urasuunnittelua koskevia tietoja. Neuvojina toimiville ohjaustyö voi olla vain osana muuta toimenkuvaa, mutta neuvojat tarvitsevat alan perusosaamista tunnistaakseen, milloin ammattimainen uraohjaus on asiakkaan kannalta tarkoituksenmukaista.
- **Uraohjaaja** tekee ohjaustyötä päätoimisesti joko yksilöiden tai ryhmien kanssa, ja hänellä on urasuunnitteluun ja -valintoihin liittyvää erityisosaamista. Hän toimii asiakkaiden kanssa, joilla on edessään monimutkaisia valintatilanteita tai merkittäviä siirtymiä. Hän voi myös ohjata asiakkaita kehittämään siirtymävaiheissa tarvittavia urasuunnittelutaitoja.
- **Ura-asiantuntija** on henkilö, joka työskentelee ohjauksen kehittämistehtävissä, tutkijana, alan kouluttajana tai ohjauspalvelujen hallinnossa.

Kaikki kolme edellä mainittua ohjaajan roolia ovat osin päällekkäisiä, mutta ne täydentävät toisiaan (NICE, 2016).

Ohjaajien osaamiskuvaukset osana ohjauksen kokonaislaatua

Saksan ohjaajien osaamiskuvaus

Saksassa käynnistyi 2009 valtakunnallinen hanke, jossa ohjaajien osaamiskuvaukset kytkettiin ohjauksen systeemiseen kokonaistarkasteluun (NFB, 2016; vrt. Nykänen ym. 2007) ja niistä johdettuihin ohjauksen järjestämisen laatu-kriteereihin. Tavoitteena oli, että ohjauspalvelujen tuottajat voivat hyödyntää laatu-kriteerejä integroidakseen systemaattisen laadun kehittämisen päivittäiseen ohjaustyöhön, kehittääkseen ohjauksen laadun edistämiseen tarvittavia

työmuotoja sekä tuottaakseen kattavampaa tietoa ohjauksen järjestämistä koskevan päätöksenteon pohjaksi.

Saksan kehittämässä laatukehikossa ohjaus nähdään osana laajempaa yhteiskunnallista kontekstia, organisaatioiden palvelurakennetta sekä yksittäisen kansalaisen urasuunnittelua. Laatustandardit liitetään erikseen ohjauksen yhteiskunnalliseen tehtävään, palveluja tuottavien organisaatioiden toimintaan, ohjaushenkilöstön kelpoisuuksiin ja osaamiseen sekä asiakkaan ja ohjaajan väliseen ohjausprosessiin. Lisäksi määritellään ohjauksen yleiset periaatteet ja niihin liittyvät standardit. Taulukossa 4. on kuvattu laatukehikon ulottuvuudet tiivistettynä.

Taulukko 4. Ohjauksen laadun ulottuvuudet Saksassa (NFB, 2016)

<p>Yleiset periaatteet ja standardit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asiakaslähtöisyys • Vapaaehtoisuus ja avoimuus • Saatavuus ja palvelujen läpinäkyvyys • Eettiset periaatteet ja ammattimaisuus • Palvelujen jatkuva kehittäminen 	<p>Ohjauksen laatu organisaatiotasolla</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tavoitteellisuus • Selkeät rakenteet ja prosessit • Organisaatiokulttuuri ja viestintä • Henkilöstöressurit ja materiaalit • Yhteistyö ja verkostot
<p>Ohjausprosessin laatu</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pysyvyys ja turvallisuus • Ohjauksellinen vuorovaikutus ja turvallisuus • Palvelutarvearvio ja sopimuksellisuus • Asiakkaan tilanearvio ja tavoitteet • Voimavara-suuntautuneisuus • Mahdolliset ratkaisut ja toimenpiteet 	<p>Yhteiskunnallinen konteksti ja tavoitteet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Yhteiskunnallisen tilanteen huomiointi (koulutus, työmarkkinat, ennakointi) • Työelämätaitojen ja urasuunnittelutaitojen kehittäminen (toimijuus) • Työllistyvyys ja siirtyminen työmarkkinoille • Mahdollisuuksien tasa-arvo ja osallisuus
<p>Ohjaajien osaaminen ja ammattilaisuus</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ammattimainen toiminta • Pyrkimys vahvistettuihin kansallisiin ohjauksen osaamiskuvauksiin 	

Kullekin ulottuvuudelle on määritelty kuvaus ja perustelut sen merkittävyydelle ohjauksen näkökulmasta. Toiseksi kullekin ulottuvuudelle on yksilöity 5–10 toiminnallista laatukriteeriä erikseen ohjaajan toiminnan, organisaation ja päättäjien näkökulmasta. Kolmanneksi kutakin kriteeriä täsmennetään käytännön esimerkein eri hallinnon aloilta. Jokaiseen ohjaajan toimintaa koskevaan kriteeriin sisältyy kuvaus ohjaajan tarvitsemasta tiedosta sekä tehtävän hoitamiseen tarvittavasta osaamisesta. Tavoitteena on ollut, että osaamiskuvausten arviointi on mahdollista ja että osaamisen osoittamiseksi voidaan laatia mitattavissa olevat kriteerit.

Norjan ohjaajien osaamiskuvaus

Norjassa ohjaajien osaamiskuvaukset (Norwegian Directorate for Higher Education and Skills, 2021) ja niihin liitetyt laatustandardit koostuvat kolmesta osa-alueesta

1. Ohjauksen konteksti, tehtävät ja roolit sekä järjestelmätasolla ja käytännön ohjaustyössä. Näihin sisältyy lisäksi täsmennykset siitä, ketkä työskentelevät käytännön ohjaustyössä ja ketkä ovat vastuussa ohjauksen järjestämisestä.
2. Kuvaukset seitsemästä toiminnallisesta osaamisalueesta sekä kuvaukset siitä, mitä tietoja, taitoja ja osaamista tarvitaan kullakin osa-alueella.
3. Osaamiskuvaukset on kuvattu erikseen kahdella tasolla ohjaajan työn vaatimustason mukaan.

Ohjauksen konteksti, tehtävät ja roolit on jaettu erikseen järjestelmätason tehtävissä ja käytännön ohjaustyössä toimivien ohjaajien osalta. Järjestelmätason työtehtävät jakautuvat kolmeen ulottuvuuteen: tutkimukseen ja alan koulutukseen, palvelujen johtamiseen sekä ohjausjärjestelyjen ja niitä koskevan toimintapolitikan kehittämiseen. Tällä tasolla työskentelevillä henkilöillä voi olla ohjauksen järjestämisestä koskevaa johtamisvastuuta eri organisaatioissa. He voivat toimia alan kouluttajina, tutkijoina tai asiantuntijoina kehittämisprojekteissa. Lisäksi he voivat olla vastuussa kansallisten, alueellisten tai paikallisten ohjauspalvelujen suunnittelusta, tarjonnasta ja kehittämisestä.

Koska osaamiskuvauksiin sisältyvät kolme pääulottuvuutta ovat käytännön työn näkökulmasta osin päällekkäisiä, käytännön ohjaustyössä ei suoraan hyödynnetä tätä samaa jaottelua. Käytännön ohjaustyön kuvaukset kattavat kaikki Norjassa ohjauspalveluja tarjoavat tahot ja organisaatiot. Kuvaukset otavat huomioon alan koulutuksen saaneet päätoimiset ohjaajat sekä henkilöt, jotka tekevät ohjausta osana muuta pääasiallista työtehtäväänsä. Käytännön ohjaustyö jäsennetään erikseen ohjaajan niiden työmuotojen kautta, jotka liittyvät ohjauksen prosessiin, ohjauksessa käytettävän tiedon hyödyntämiseen sekä urasuunnitteluun ja urasuunnittelutaitojen oppimiseen.

Eri ohjaustehtävissä tarvittava osaaminen on jaettu seitsemään toiminnalliseen osaamisalueeseen. Kukin osaamisalue sisältää ensiksi yleisen kuvauksen alueen keskeisistä sisällöistä. Toiseksi jokaisella osaamisalueella kuvataan tarkemmin ohjaajan työssä tarvittava ydinosoaminen sekä toissijainen osaaminen. Työn taustalla on hyödynnetty NICE-verkoston tuottamia osaamiskuvauksia, jotka on muokattu vastaamaan Norjan kontekstia. Taulukossa 5. kuvataan tiivistetysti osaamisalueiden ydinsisällöt.

Taulukko 5. Ohjaajien osaamisalueet ja ydinsisällöt Norjassa (Norwegian Directorate for Higher Education and Skills, 2021)

Osaamisalue	Ydinsisältö
1. Ohjaus	Ohjaus prosessina ja ihmissuhdetaidot ohjaustyön ytimenä
2. Etiikka	Tieto eettisistä periaatteista, periaatteiden noudattaminen ja periaatteiden mukainen ohjaustyö
3. Urateoriat ja menetelmät	Uraohjaukseen liittyvät teoriat ja menetelmät sekä eri palvelukanavat
4. Urasuunnittelu oppimisprosessina	Urasuunnittelua ja urasuunnittelutaitojen oppimista edistävien prosessien suunnittelu ja toteutus
5. Koulutus ja työ	Koulutuspolut sekä työelämän ja työmarkkinoiden tuntemus
6. Asiakasryhmät ja kontekstit	Erilaiset ohjauksen asiakasryhmät, ohjaukseen vaikuttavat olosuhteet ja mahdolliset rajoittavat tekijät
7. Kehittäminen, verkostot ja päätöksenteko	Mahdollisimman kattavien ohjauspalvelujen kehittäminen eri asiakasryhmille

Osa-alueet 1 ja 2 liittyvät ohjauksessa tarvittaviin yleisiin taitoihin, jotka liittyvät esimerkiksi erilaisiin ohjaustyöhön vaikuttavien odotusten tunnistamiseen ja niiden huomioon ottamiseen. Osa-alueet 3–6 liittyvät ohjausalalla tarvittavaan erityisosaamiseen. Osa-alue 7 kuvaa sekä ammattialan erityisosaamista että verkosto-osaamista. Jokaisessa osaamisalueessa kuvataan tarvittavat tiedot, taidot sekä yleiseen osaamiseen liittyvät laaja-alaiset osaamistavoitteet vastaavalla tavalla kuin Norjan korkea-asteen koulutuksessa käytettävässä kansallisessa tutkintojen viitekehyksessä.

Kukin osaamisalue on itsessään ohjaustyön luonteen takia laaja ja monitahoinen, mikä osaamiskuvausten kehittäjien mukaan vaikeuttaa osaamisen vähimmäistason absoluuttista kuvausta, jota tarvitaan standardiin sisältyvän osaamisen osoittamiseksi ja dokumentoimiseksi. Osaamiskuvausten käytössä pyritään varmistamaan, että kuvaukset edustavat yksittäisten työntekijöiden kehittymismahdollisuuksia sen sijaan, että ne olisivat vain staattisia osaamisen tarkistuslistoja. Tämän johdosta osaamiskuvauksissa on erikseen määritelty kaksi tasoa osaamisesta, jota voidaan edellyttää joko pätevältä ohjaajalta tai ohjauksen asiantuntijalta seuraavasti:

Pätevä ohjaaja

- on tietoinen osaamisalueeseen kuuluvista toissijaisista taidoista
- pystyy osoittamaan pätevästi osaamisalueeseen kuuluvat taidot
- osoittaa harkintakykyä ja itsenäisyyttä osaamisalueeseen sisältyvissä tehtävissä

Asiantuntijana toimiva ohjaaja

- tuntee erittäin hyvin ja yksityiskohtaisesti osaamisalueeseen kuuluvat toissijaiset taidot
- pystyy osoittamaan erittäin hyvin osaamisalueeseen kuuluvat taidot
- osoittaa erittäin hyvää harkintakykyä ja suurta itsenäisyyttä osaamisalueeseen sisältyvissä tehtävissä

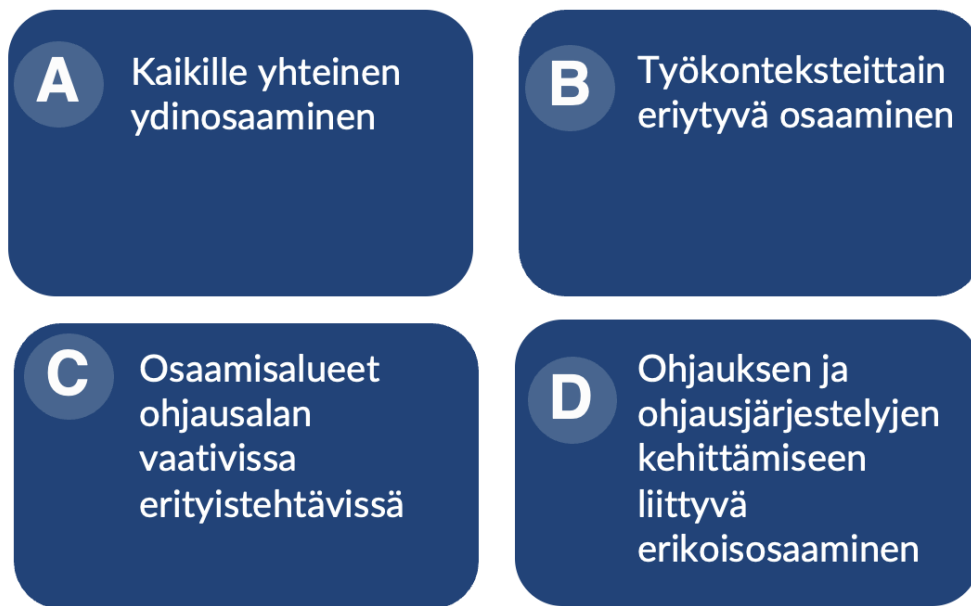
Edellä esitellyt kaksi tasoa eivät erottele erikseen päteviä ohjaajia ja asiantuntijoita erillisinä ammattiryhminä. Tavoitteena on ollut, että nämä kaksi tasoa kuvataan erikseen, jotta voidaan yksilöidä, missä määrin tai miten hyvin

ohjaajan osaaminen kattaa nämä kuvaukset. Näiden kahden tason kuvaamisen tavoitteena on ollut innostaa ohjaajia yksilöimään itselleen kehittämiskohteita oman jatkuvan ammatillisen kehittymisen pohjaksi.

3 OHJAUSALAN OSAAMISKEHYKSEN LUONNOSVAIHE

Kirjallisuuskatsauksen pohjalta laadittiin ensimmäinen luonnos ohjausalan osaamiskehyksestä yhteiskehittämistyöpajoihin ja eri konteksteissa toimivien ohjaajien kommentoitavaksi (kuvio 1). Kansainvälisiä malleja ei voi suoraan siirtää suomalaiseen kontekstiin, koska ohjauksen järjestämistä koskevat kansalliset ratkaisut perustuvat yleensä kyseisen maan yhteiskunnalliseen, poliittiseen ja taloudelliseen tilanteeseen ja käytössä oleviin resursseihin (OECD, 2004). Luonnokseen pyrittiin sisällyttämään keskeisimmät kirjallisuuskatsauksessa tunnistetut kansallisiin osaamiskehyksiin liittyvät ja kaikille ohjausalan ammattilaisille yhteiset osaamisalueet sekä niiden eri ulottuvuudet. Samalla otettiin huomioon suomalainen kansallinen elinikäisen ohjauksen konteksti, säädökset, lähtökohdat, erityispiirteet, toimintaedellytykset ja keskeisimmät ammattiryhmät.

Lisäksi varmistettiin, että luonnoksen osaamiskuvaukset sisältyvät ohjausalan kansainvälisen keskusjärjestön osaamiskehykseen (IAEVG, 2018) ja Euroopan unionin ammatillisen koulutuksen kehittämiskeskuksen (Cedefop, 2009) laatimaan eurooppalaiseen osaamiskehykseen.



Kuvio 1. Kirjallisuuskatsauksen pohjalta laadittu ensimmäinen jäsenitys ohjaustyön osaamiskuvausten osa-alueista

Useissa tarkastelluissa osaamiskehyksissä lähtökohtana olivat ammattilaisten ydin- ja erikoisosaaminen. Tästä syystä kehittämistyön alkuvaiheessa osaamiskuvausten jäsentäminen käynnistettiin ohjausalan ydinosamisesta, jota edellytetään kaikilta ohjaustyössä toimivilta (Osaamisalue A). Tämän taustalla oli yleinen ammattialasta riippumaton työelämäosaaminen, jota täsmennettiin ohjaukseen sisältyvien työtehtävien näkökulmasta. Yleiseen osaamiseen sisältyviä teemoja olivat professionaalisuus, oman osaamisen jatkuva kehittäminen, vuorovaikutusosaaminen ja monilukutaito, tieto- ja viestintä- teknologinen osaaminen sekä eettinen osaaminen ja säädösten mukainen toiminta. Ohjaukseen liittyvään yhteiseen perusosaamiseen liittyi taito paikantaa ohjaus yhteiskunnassa, teorian tiedon soveltaminen, elinikäisen ohjauksen kokonaisuuden hahmottaminen, verkosto-osaaminen, strategiaosaaminen ja tulevaisuuslukutaito sekä tutkimukseen perustuva ohjauksen suunnittelu ja arviointi.

Koska moneen muuhun maahan verrattuna Suomessa on jo vakiintuneita ohjausalan ammattiryhmiä, ohjaukseen sisältyvän erikoisosaamisen

B Työkontekstittain eriytyvä osaaminen

		Perus- ja toinen aste	Korkea-aste	TE-palvelut	Ohjaamot	Muut
B1	PALVELUJEN SUUNNITTELU JA ORGANISOINTI					
B2	TEORIATIETO					
B3	TEORIATIEDON SOVELTAMINEN KÄYTÄNTÖÖN					
B4	OSAAMISEN KEHITTÄMISEN OHJAUS					

Kuvio 2. Työpajoissa käytetty jäsenyys työkontekstittain eriytyvän osaamisen osa-alueella

(Osaamisalue B) jäsentämisen lähtökohdaksi otettiin toimintaympäristö, jossa ohjaaja työskentelee (kuvio 2). Tavoitteena oli kuvata osaaminen, joka liittyy ohjauspalvelujen suunnitteluun ja organisointiin, käytännön työssä tarvittavien teorioiden tuntemiseen ja soveltamiseen käytännössä sekä yksittäisten asiakkaiden ohjaamiseen. Osaamiskuvaukset laadittiin erikseen perusopetuksessa, lukioissa, ammatillisissa oppilaitoksissa, ammattikorkeakouluissa, yliopistossa, TE-hallinnossa ja Ohjaamoissa toimivien ohjaajien osalta. Lisäksi otettiin huomioon yksityiset ohjauspalveluja tuottavat ammattilaiset ja kolmannen sektorin toimijat.

Osaamisalueet ohjausalan vaativiin erityistehtäviin (Osaamisalue C) määriteltiin erikseen suhteessa yksilön ohjaustarpeeseen, ohjausalan tehtäväkuvaan ja työn sisältöön sekä organisaation toiminta-alueeseen. Käytännössä tämän osaamisalueen osaamiskuvaukset liittyivät työllistymistä edistävään monialaiseen yhteispalveluun (TYP).

Käytännön ohjaustyön osaamiskuvausten lisäksi haluttiin laatia osaamiskuvaus, jossa asiakastyön lisäksi otettiin huomioon ohjauksen ja

ohjausjärjestelyjen kehittäminen ohjaustyön kollektiivisena erikoisosaamisena (Osaamisalue D). Osaamiskuvauksiin sisällytettiin erikseen ohjauksen tutkimus, kehittämisprojektit, palvelujen johtaminen, palvelujen strateginen kehittäminen, laatu ja vaikuttavuus, ohjausmateriaalien tuottaminen, palvelujen koordinointi, ohjaajien koulutus sekä yhteiskunnallinen vaikuttaminen

Kukin osaamisalue (A–D) jaettiin yksityiskohtaisempiin osiin (esim. A1, A2, A3), jotka sisälsivät tiiviin kuvauksen kontekstista, johon osaaminen liittyy sekä kuvaukset ohjaajan tarvitsemasta tiedosta sekä toiminnallisesta osaamisesta. Tätä neliosaista viitekehystä hyödynnettiin yhteiskehittämisen työpajoissa. Viitekehys toimi työkaluna, joka loi raamit yhteiskehittämisen prosessin työpajoihin ja auttoi keräämään palautetta ohjausalan ammattilaisilta siitä, mitä osaamisalueita ja sanoituksia he pitivät relevanttina, mitä voisi parantaa ja mitä mahdollisesti uupui. Yhteiskehittämisen prosessia ja työpajoja on kuvattu yksityiskohtaisemmin raportin luvussa neljä.

4 OHJAUSOSAAMISEN KEHITYS- TRENDIT

Ohjausosaamisen kehitystrendit ovat monimuotoisia ja heijastavat nykypäivän yhteiskunnan muutoksia. Ne viittaavat niihin suuntaviivoihin, muutoksiin ja innovaatioihin, jotka vaikuttavat siihen, miten ohjaustehtävissä toimivat ammattilaiset tukevat yksilöitä ja ryhmiä. Hankkeessa tarkasteltiin kirjallisuuskatsauksen aineiston perusteella sitä, millaisia mahdollisia ohjausosaamisen kehitystrendejä on tunnistettavissa yhteiskunnan ja globaalien tilanteiden muutosten myötä. Tutkimukset ja raportit tuovat esiin eri tutkijoiden, asiantuntijoiden ja organisaatioiden näkemyksiä siitä, millaisia muutoksia ja uudistuksia ohjausosaamisen alueella on tapahtumassa (mm. Barnes ym., 2021; Dufva & Rekola, 2023; ETF, 2020a, 2020b; ILO, 2021, 2023; Kettunen, 2023; Nyssölä, 2022). Euroopan parlamentin ja neuvoston päätökset sekä selonteot puolestaan heijastavat poliittisia linjauksia ja säädöksiä, jotka vaikuttavat ohjausosaamisen kehitykseen Euroopan unionin tasolla (mm. Euroopan parlamentin ja neuvoston päätös (EU) 2023/936; European Commission, 2023; Kiss, 2021). Lisäksi hankkeen työpajoissa kerättiin eri konteksteissa toimivilta ohjausalan ammattilaisilta ja asiantuntijoilta palautetta sekä täydentäviä näkemyksiä ohjausosaamiseen liittyvistä kehitystrendeistä. Keskeisimmät havainnot ohjausosaamisen kehitystrendeistä ovat:

Teknologinen kehitys: Teknologinen kehitys, erityisesti digitalisaation vaikutus ohjaukseen, on ollut merkittävää. Digitaaliset työkalut ovat mullistaneet sekä ohjauksen tuottamisen että sen kuluttamisen tavat. Etäohjaus ja

virtuaaliset ohjauspalvelut ovat tulleet osaksi arkipäivää, erityisesti pandemian aikana. Ohjausalan ammattilaisten on kyettävä omaksumaan tämän päivän ja tulevaisuuden teknologiset työvälineet osaksi työskentelyään ja kehittämään menetelmiä, jotka mahdollistavat luottamuksellisten ohjaussuhteiden sekä -prosessien luomisen etäyhteyksien välityksellä.

Työpajajoista käydyissä keskusteluissa digitaalisen ohjauksen uskottiin yleistyvän ja tämän luovan tarvetta uudentilaiselle ohjausosaamiselle, kuten verkkovuorovaikutustaidoille ja uusien työvälineiden käytölle. Lisäksi tekoäly ohjauksessa ja ohjauksen monikanavaisuus nousivat esille kehitystrendeinä. Tekoäly nähtiin kiinnostavana mahdollisuutena, mutta sen mahdollisuuksiin suhtauduttiin pienellä varauksella. Tekoälyn eettisten periaatteiden pohdintaa ohjaustyössä pidettiin tärkeänä.

Monikulttuurisuus ja monimuotoisuus. Yhteiskunnat ovat monimuotoistuneet ja monikulttuuristuneet, minkä vuoksi ohjaajien on oltava entistä tietoisempia ja osaavampia kohtaamaan ja kunnioittamaan eri kulttuuritaustoista tulevien ihmisten erityispiirteitä ja arvomaailmoja. Tämä edellyttää ammattilaisilta ennakkoluulojen tunnistamista ja aktiivista pyrkimystä inklusiiviseen ohjaustapaan. Ohjaajien odotetaan osaavan kohdata jokainen henkilö empaattisesti ja arvostavasti sekä yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti.

Työpajoihin osallistuneiden vastausten perusteella voidaan todeta, että lisääntynyt maahanmuutto ja työelämän kansainvälistyminen asettavat uudenlaisia vaatimuksia ohjausosaamiselle. Kulttuuri- ja kielitietoinen ohjausosaaminen koettiin tärkeäksi: *“Tarvitaan osaamista kohdata eri maista ja kulttuureista tulevia, ohjata opiskelemaan tai töihin ulkomaille, tunnistamaan kansainvälistä osaamista ja neuvoa sen näkyväksi tekemisessä, jotta kaikki osaaminen saadaan käyttöön.”*

Monimuotoiset urat ja työelämän murros: Työmarkkinat muuttuvat nopeasti, ja ihmiset kohtaavat uudenlaisia ura- ja koulutuspolkuja. Nyky-yhteiskunnassa yhä useammat ihmiset valitsevat tai joutuvat harkitsemaan itsenäisen työskentelyn polkua, kuten esimerkiksi freelance-toimintaa tai yrittäjyyttä. Ohjauksen on pystyttävä tarjoamaan tukea niin perinteisissä työsuhteissa toimiville kuin freelancereille ja yrittäjillekin, ja autettava asiakkaita kehittämään

keinoja selviytyä myös epävarmoista tilanteista. Tämä vaatii ohjaajilta kykyä ymmärtää laajasti erilaisia työelämän trendejä ja pysyä ajan tasalla työelämän muuttuvista vaatimuksista.

Työelämän ja uran muutokset nousivat myös työpajoissa vahvasti esille ohjausosaamiseen vaikuttavana kehitystrendinä. Teknologisen kehityksen vaikutukset työelämään tunnistettiin ja niiden myötä kansalaisten digitaitojen merkitystä korostettiin: *“Työurat pirstaloituvat, suurin osa joutuu hakemaan uutta työtä työuransa aikana. Suuri osa joutuu myös uudelleen kouluttautumaan tai ainakin täydentämään osaamistaan (digitalisaatio, ammattien murrokset)”*. Tässä muuttuvassa työympäristössä tarvitaan uudenlaista osaamista ja erilaisia työnhakuun liittyviä taitoja, joita aiemmin ei ole tarvittu.

Elinikäinen ja jatkuva oppiminen: Uudet työn tekemisen muodot ja osaamisvaatimukset edellyttävät yksilöiltä elinikäistä ja jatkuvaa oppimista. Ohjauksella on tärkeä rooli tässä prosessissa, sillä se voi tukea yksilöitä näkemään oppimisen mahdollisuutena kehittyä ja mukautua muuttuvaan maailmaan.

Työpajoissa käydyissä keskusteluissa nousi esille yksilöiden uudelleen kouluttautumisen tarve ja siihen liittyvät haasteet: *“Moni työ vaatii nykyään korkeaa koulutusta, ja monet 50+, 60+ ikäiset työnhakijat putoavat työelämän kelkasta näiden vaatimuksien takia, koska he eivät ole nuorena tai myöhemmin aikuisena hankkineet korkeaa koulutusta”*. Elinikäisen ja jatkuvan oppimisen merkitys nousikin voimakkaasti esille vastauksena työelämän muutoksiin. Aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja sanoittaminen on tärkeä taito, kun etsitään omaa paikkaa epävarmoilla ja muuttuvilla työmarkkinoilla.

Ilmastonmuutos ja kestävä elämäntapa: Maailmanlaajuinen ilmastonmuutos vaikuttaa kaikkiin elämän osa-alueisiin, mukaan lukien ohjaukseen. Ohjaajilta odotetaan paitsi ymmärrystä kestävästä kehityksestä haasteista, myös kykyä ohjata yksilöitä ja ryhmiä kohti kestäviä valintoja ja toimintatapoja. Myös työpajoissa käydyissä keskusteluissa ilmastonmuutos ja kestävä elämäntapa tunnistettiin globaalin tilanteen ja yhteiskunnan muutosten myötä ohjausosaamisen kehitystrendeiksi.

Moniammatillinen yhteistyö: Aiemmin yksilötyöskentelyyn perustuva ohjaustyö tehdään nykyisin yhä useammin moniammatillisissa tiimeissä. Näin voidaan tuoda yhteen laaja-alaisempaa osaamista ja tarjota asiakkaille kokonaisvaltaisempaa tukea asiakkaan tilanteen niin vaatiessa.

Moniammatilliseen yhteistyöhön liittyvä osaaminen oli yksi selkeimmin työpajoissa esiin nousseista ohjausosaamisen kehitystrendeistä: *“Monialaisen yhteistyön merkitys ohjauksen toimijoiden kesken on kasvanut ja tarvetta sille on tulevaisuudessa entistä enemmän”*. Asiakkaiden tilanteiden kerrottiin muuttuneen monimutkaisemmiksi. Terveysteen, työkykyyn ja työttömyyteen liittyvien ongelmien lisääntymisen nähtiin kasvattavan monien eri palveluiden tarvetta ja edellyttävän ohjaajalta entistä enemmän moniammatillista työtötta: *“Haasteet on hybridisoituneet ja se moniammatillisuus on vastaus semmoisiin hybridihaasteisiin. Tää on niinku ihan ytimessä, että ohjaajat osaa hahmottaa itsensä semmoisissa verkostoissa”*.

Politiikka ja lainsäädäntö: Sekä kansalliset että kansainväliset päätökset ja säännökset voivat vaikuttaa ohjauksen resursseihin, painopisteisiin ja menetelmiin. Esimerkiksi EU:n ohjeistukset opiskelijoiden liikkuvuudesta tai yleisestä tietosuojasetuksesta (GDPR) voivat määrittää ohjaustyön käytäntöjä.

5 YHTEISKEHITTÄMISPROSESSIN KULKU

Ohjaustyön osaamiskuvausten laadinta on toteutettu laajassa yhteistyössä ohjausalan ammattilaisten ja asiantuntijoiden kanssa yhteiskehittämisen menetelmiä hyödyntäen. Prosessiin kutsuttiin mukaan ohjauksen toimijoita eri koulutusasteilta, julkisista ja yksityisistä työ- ja elinkeinopalveluista, nuoriso- palveluista, ohjausalan ammattilaisten järjestöistä, opiskelijajärjestöistä, alan koulutusyksiköistä, ministeriöistä, aluehallinnosta ja julkishallinnon asiantuntijaelimistä. Prosessiin on kuulunut työpajoja, joissa yhdessä kehittäminen toteutettiin osallistavien menetelmien ja fasilitoitujen ryhmäkeskustelujen avulla. Tämän lisäksi verkossa ollutta osaamiskuvausten työversiota on voinut kommentoida prosessin kuluessa useaan otteeseen. Yhteiskehittämisen prosessi on kuvattu tiekarttana kuviossa 3.

Yhteiskehittämisen prosessin käynnistäminen. Yhteiskehittäminen käynnistyi 30. tammikuuta 2023 pidetyllä aloitusseminaarilla. Aloitusseminaarissa keskityttiin hankkeen lähtökohtiin, osaamiskuvausten kansallisiin ja kansainvälisiin taustoihin sekä ohjaustyön osaamiskuvauksen rakenteen ja eri osa-alueiden esittelyyn. Tilaisuudessa esitetty, osaamiskuvausten neljään osa-alueeseen jaettu rakenne (kaikille yhteinen ydinosaaminen, työkonteksteittain eriytyvä osaaminen, vaativa erityisosaaminen sekä ohjauksen ja ohjausjärjestelyjen kehittämiseen liittyvä erityisosaaminen) raamittivat myös yhteiskehittämistyöpajojen sisältöjä. Aloitusseminaarin keskeisistä sisällöistä laadittiin

hankkeen verkkosivuille tiiviit videot, joita käytettiin yhteiskehittämistyöpa-
 jojen ennakkomateriaalina.



Kuvio 3. Yhteiskehittämisen prosessikuvaus

Kehittämistyöpajat. Kehittämisen prosessin aikana pidettiin suunniteltujen seitsemän työpajan sijasta yhteensä 12 työpajaa, joista kuusi järjestettiin lähitoteutuksena ja kuusi verkkototeutuksena. Työpajojen järjestämisessä hyödynnettiin ohjausalan kansallisia tapahtumia; sekä Opopäivien, Uraohjauspäivän 2023 että Finlandssvenska Vägledardagarna -tapahtuman yhteydessä järjestettiin kussakin kaksi työpajaa. Näiden lisäksi järjestettiin verkko-työpajat vastavalmistuneille ura- ja opinto-ohjaajille, ohjausalan tehtävissä toimiville TE-palveluiden, Ohjaamoiden ja työllistymistä edistävän monialaisen yhteispalvelun (TYP) henkilöstölle sekä ohjauspalveluiden alueellisten verkostojen toimijoille. Ohjausalan kouluttajille järjestettiin oma puolenpäivän mittainen työpaja, jossa pohdittiin erityisesti tulevaisuuden osaamistarpeita. Työpajasarjan päätti osaamiskuvausten pilotoinnin työpaja. Työpajoihin osallistui yhteensä 263 ohjausalan toimijaa. Yhteiskehittämisen prosessin työpajat, niiden toteutusmuoto ja osallistujat on kuvattu taulukossa 6.

Koontiseminaari. Elokuussa 2023 järjestetyssä koontiseminaarissa esiteltiin uudistettu osaamiskuvausten jäsenysmalli, joka muotoutui yhteiskehittämisen tuloksena. Keskiöön nostettiin asiakastyössä toimivien ohjaajien osaamiskuvaukset. Ohjaustyön osaaminen kuvataan nyt kolmessa pääalueessa: professionaalisuus, asiakastyöosaaminen ja systeeminen osaaminen. Nämä alueet koostuvat yhteensä 12 eri osaamisalueesta ja 40 osaamiskuvauksesta (ks. Vuorinen ym., 2023).

Taulukko 6. Yhteiskehittämistyöpajat, niiden toteutusmuoto ja osallistujat

Tapahtuma	Ajankohta	Toteutusmuoto	Osallistujat	hlöä
Aloituseminaari	30.1.2023	Verkkoseminaari	Kaikki aiheesta kiinnostuneet	129
Työpajat 1 & 2	3.2.2023	Lähitoteutuksena Opoapäivät 2023	Eri oppilaitosmuotojen opinto-ohjaajia	75
Työpaja 3	10.2.2023	Verkkotyöpaja	Vastavalmistuneet opinto- ja uraohjaajat	8
Työpajat 4 & 5	30.3.2023	Verkkotyöpaja Uraohjauspäivä 2023	Uraohjaajat	47
Työpaja 6	12.4.2023	Verkkotyöpaja	Ohjausalan tehtävissä toimiva TE-palveluiden ja Ohjaamoiden henkilöstö	27
Työpaja 7	12.4.2023	Verkkotyöpaja	Ohjaushenkilöstö työllistymistä edistävässä monialaisessa yhteispalvelussa (TYP)	9
Työpaja 8	13.4.2023	Verkkotyöpaja	Ohjauspalveluiden alueellisten verkostojen toimijat	22
Työpaja 9 & 10	4.5.2023	Lähitoteutuksena Vägledardagarna 2023	Ruotsinkieliset ohjausalan ammattilaiset eri toimintaympäristöistä	55
Työpaja 11	12.6.2023	Lähitoteutuksena	Ohjausalan kouluttajat	11
Koontiseminaari	31.8.2023	Verkkoseminaari	Kaikki aiheesta kiinnostuneet	273
Työpaja 12	29.9.2023	Lähitoteutuksena	Ohjauksen eri toimijoita	9

Työpajojen rakenne. Kaikkia työpajoja varten suunniteltiin strukturoitu toteutus, jossa osallistujat ohjattiin keskustelemaan tarvittavasta ohjauksen ydin- ja erikoisosaamisesta eri näkökulmista. Ohjaustyön ydin- ja erikoisosaamisen kuvaukset koostettiin taulukoihin, joihin työpajoissa haettiin konkreettisia täsmennyksiä ja ehdotuksia eri konteksteissa toimivilta ohjausalan ammattilaisilta ja asiantuntijoilta osallistavien menetelmin. Työpajoissa osallistujat toimivat sekä itsenäisesti että osana pienryhmiä. Aineistoa kerättiin työpajoissa esimerkiksi siten, että osallistujille annettiin tehtäväksi kirjoittaa omia täsmennyksiä ja ehdotuksia liimautuville muistilapuille, paperille tai osaamiskuvausten verkkoversioon. Ehdotukset pyydettiin tekemään nimettömästi aineiston anonymiteetin varmistamiseksi. Osallistujat pohtivat yhdessä fasilitaattorien johdolla myös ohjauksen uusia osaamisvaatimuksia sekä ohjausosaamisen kehitystrendejä, jotka tulisi ottaa huomioon tulevissa kansallisissa osaamiskuvauksissa.

Pilotointi. Osaamiskuvausten pilotoinnin työpajassa tarkasteltiin keskustellen yhteiskehittämisen myötä muotoutunutta uudistettua osaamiskuvausten kokonaisuutta, sen visualisointia ja tekstimuotoisia tiivistelmiä. Kattavasti eri organisaatiotaustoja edustavat osallistujat arvioivat ja antoivat palautetta osaamiskuvausten selkeydestä, ymmärrettävyydestä, toimivuudesta ja soveltuvuudesta. Työpajan osallistujat tukivat myös esitettyä ajatusta arviointilomakkeiden laatimisesta osaamiskuvausten pohjalta. Arviointilomakkeet toteutettiin ja niiden käytettävyyttä testattiin kattavasti ohjausalan ammattilaisten kanssa.

Kokemuksia työpajoista. Työpajojen osallistujat olivat erittäin tyytyväisiä siihen, että hanke osaamiskuvausten täsmentämiseksi oli käynnistetty ja alan ammattilaisille järjestettiin mahdollisuus ottaa kantaa heidän omaa työtään koskeviin kysymyksiin. Keskusteluissa nousi esille ohjaustyön ja ohjaustoimijoiden kirjon laajeneminen ja huoli siitä, kattavatko osaamiskuvaukset kaikki ohjauspalvelujen tuottajat sekä julkisella että yksityisellä sektorilla. Keskusteluissa kävi ilmi eri toimijoiden käyttämien ohjausta koskevien käsitteiden kirjo ja tarve yhteisten termien täsmentämiselle. Osallistujat kokivat, että ohjauksen tarkastelu asiakastyön ja ohjaustapahtuman näkökulmista oli heille

helpompaa kuin ohjauksen jäsentäminen systeemisinä monialaisina ohjausjärjestelyinä. Tämä herätti pohdintaa siitä, miltä osin on tarpeen tai mahdollista erotella kaikille yhteistä osaamista ja konteksteittain eriytyvää osaamista. Keskusteluissa pohdittiin myös, miltä osin konteksteittain tarkasteltava erityisosaaminen saattaisi tulevaisuudessakin vaalia ja pitää yllä aiemmin havaittua ohjauksen hajanaisuutta eri hallinnonaloilla ja kouluasteilla. Yksityiskohtaiset kuvaukset osaamisesta eri tehtäväalueilla herättivät myös huolta siitä, ovatko osaamiskuvaukset liian laajoja ja onko kaikkia osaamisalueita mitenkään mahdollista hallita. Keskeiseksi haasteeksi nostettiin tasapainon löytäminen yleisten kuvauksien ja tarkkojen yksityiskohtien välillä.

Pilotointityöpajan palautteen perusteella ohjauskuvaukset koettiin kattaviksi, hyödyllisiksi ja tarpeellisiksi, ja niille paikallistettiin useita eri käyttötarkoituksia ja käyttäjiä. Osallistujat kokivat, että mahdollisuus keskustella eri konteksteissa toimivien ohjausammattilaisten kesken laajensi koko osaamiskehikon käyttöarvoa sekä näkökulmaa ohjauksesta seuraavasti:

- **Keskustelun kohdentaminen:** Viitekehys toimi keskustelun pohjana ja auttoi ohjaamaan keskustelua tiettyyn suuntaan.
- **Ohjaajien kokemusten huomioiminen:** Viitekehys antoi ohjaajille mahdollisuuden vertailla omaa kokemustaan ja osaamistaan viitekehukseen, mikä auttoi heitä tunnistamaan omat vahvuusalueensa ja kehittämiskohteensa.
- **Palautteen kerääminen:** Viitekehys toimi työkaluna, joka auttoi keräämään palautetta ohjaajilta siitä, mitä osaamisalueita ja sanoituksia he pitivät relevanttina ja mitä voisi vielä parantaa.
- **Yhteisen ymmärryksen rakentaminen:** Viitekehys auttoi rakentamaan yhteistä ymmärrystä siitä, mitä ohjauksessa tarvittava osaaminen tarkoittaa ja miten sitä voisi kehittää.
- **Kehittämisideoiden synnyttäminen:** Viitekehys toimi inspiraation lähteenä ja synnytti keskustelua siitä, miten ohjausalan osaamista voisi kehittää ja mitä uusia toimintatapoja voisi ottaa käyttöön.

Joukkoistettu kommentointi. Joukkoistetun kommentoinnin myötä kaikilla halukkailla oli tilaisuus tutustua ja antaa palautetta kehkeytyvistä

osaamiskuvauksista vaiheittain prosessin aikana. Rekisteröitymistä edellyttävässä verkkokommentoinnissa kaikilla osallistujilla oli mahdollisuus nähdä reaaliaikaisesti osaamiskuvausten kokonaistilanne sekä kaikki luonnokseen saapuneet kommentit. Osallistajat saattoivat näin ollen kommentoida osaamiskuvausluonnosta heille parhaiten sopivana ajankohtana. Alustavasti suunniteltiin joukkoistettua kommentointia jokaisen työpajan jälkeen, mutta kirjallisuuskatsauksen pohjalta laadittu osaamiskuvausten neljään osa-alueeseen jaettu rakenne (kaikille yhteinen ydinosaaminen, työkonteksteittain eriytyvä osaaminen, vaativa erityisosaaminen sekä ohjauksen ja ohjausjärjestelyjen kehittämiseen liittyvä erityisosaaminen) raamitti paitsi yhteiskehittämistyöpajojen sisältöjä myös joukkoistetun kommentoinnin mielekästä toteuttamista.

Helmikuussa kommentoitavaksi avattiin kaikille ohjausalan ammattilaisille yhteisiä ydinosaamisia käsittelevän A-osan luonnos. Toukokuussa kommentointia varten avattiin työkonteksteittain eriytyvää osaamista (B-osa), vaativaa erityisosaamista (C-osa) ja ohjauksen ja ohjausjärjestelyjen kehittämiseen liittyvää erikoisosaamista (D-osa) käsittelevät osiot. Osaamiskuvausten verkkokommentointi päättyi heinäkuun lopussa. Uudistettu osaamiskuvausten jäsenysmalli, joka muotoutui yhteiskehittämisen tuloksena ja jota esiteltiin koontiseminaarissa, oli kommentoitavana vielä syyskuun ajan. Kommentointikutsut lähetettiin laajalla jakelulla ohjausalan ammattilaisille ja asiantuntijoille, ja tiedotuksella varmistettiin, että erityisesti prosessin aiemmissa vaiheissa mukana olleet saivat kutsun osallistua kommentointikierroksille ja näin vaikuttaa lopputulokseen. Kaiken kaikkiaan 174 rekisteröitynyttä henkilöä kävi tutustumassa osaamiskuvausten luonnoksiin, jättäen yhteensä 342 kommenttia.

Palautteen perusteella tehdyt muutokset. Yhteiskehittämisen prosessin aikana saadun palautteen pohjalta osaamiskuvausten jäsenys muotoutui uudelleen. Keskiöön nostettiin asiakastyössä toimivien ohjaajien osaamiskuvaukset. Tämä tarkennus mahdollisti päällekkäisyyksien karsimisen ja osaamiskuvausten aiempaa selkeämmän rakenteen luomisen. Myös konteksteittain eriytyvän osaamisen esitystapaa muutettiin palautteen pohjalta. Nyt erikoisosaaminen tulee esiin kunkin osaamisalueen kuvauksen

yhteydessä, mikä auttaa tarkentamaan ja konkretisoimaan erityisosaamista suhteessa kyseiseen osa-alueeseen. Keskinäiset liittymispinnat on esitetty sisäisten viittausten avulla, mikä auttaa havainnollistamaan osaamisalueiden välisiä yhteyksiä.

6 OHJAUSALAN AMMATTILAISTEN OSAAMISKUVAUSTEN SISÄLTÖ JA RAKENNE

Suomessa elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikka ja hallinnollinen vastuu jakautuvat useamman ministeriön alaisuuteen kansallisesti ja alueellisesti. Vastaavasti käytännön ohjaustyötä tehdään yhden tai useamman hallinnonalan välisenä yhteistyönä joko yhden organisaation sisällä tai organisaatioiden välisissä verkostoissa. Ohjaukseen sisältyy useita eri vaiheita ja työmuotoja, jotka liittyvät aina yhteen ainutkertaiseen ohjausprosessiin, mutta voivat silti sisältää kaikille ohjaustilanteille yhteisiä elementtejä.

Ohjaustyön jakautuminen eri hallinnonalojen vastuulle ja toisaalta tehtävien monimuotoistuminen ovat vaikuttaneet tarpeeseen tarkastella ohjausosaamista uusista näkökulmista (Valtioneuvosto, 2020). Ohjauskoulutuksella on pitkät perinteet Suomessa, sillä ohjausalan pätevyysvaatimuksia on määritetty lainsäädännössä työllisyyspalvelujen psykologien sekä perus- ja toisen asteen oppilaan- ja opinto-ohjaajien osalta. Ohjaustyötä tekevien ammattilaisten kirjo on laajentunut oppilaitoksissa, työllisyyspalveluissa ja yksityis sektorilla. Lisäksi erilaiset järjestöt tarjoavat uraohjauspalveluja jäsenistölleen. Ohjausalan monimuotoisuus ja toimintaympäristön muutokset ovat aiheuttaneet tarpeen ohjausosaamisen määrittelylle.

Yhteiskehittämisen myötä ilmeni, että Suomen kontekstissa koko viitekehyksen rakenteen jakaminen ydin- ja erikoisosaamiseen ei ole tarkoituksenmukaista. Yhteiskehittämisen työpajojen keskustelujen ja saadun

palautteen pohjalta ohjausalan osaamiskuvaukset muokattiin kokonaisuudeksi, jossa kuvataan kaikilta ohjausalan ammattilaisilta edellytettävä osaaminen. Ohjausalan ammattilaisilta edellytetään paitsi asiakastyöosaamista myös systeemistä ohjauspalvelujen kehittämisosaamista (OECD, 2004). Tässä ohjausosaamisen viitekehyksessä ohjaustyötä tarkastellaan eri hallinnonaloja yhdistävänä ja niitä läpileikkaavana toimintana. Viitekehyksen avulla on mahdollista edistää ohjausalan ammattilaisten tiedonmuodostusta ja ymmärrystä elinikäisen ohjauksen kokonaisuudesta. Lisäksi tavoitteena on mahdollistaa henkilöstön osaamisen kehittämistä ja ammatillista liikkuvuutta.

Vaikka osa osaamiskuvauksista voi tuntua yksityiskohtaisesti eritellyiltä tai turhaan toistuvilta päällekkäisyyksiltä, yksityiskohtainen jäsenitys on tarpeen. Sen avulla ohjaaja pystyy tarkemmin tunnistamaan omaa osaamistaan ja kuvaamaan, miten ohjauksen avulla voidaan vastata asiakkaan tarpeisiin tai mitä lisäarvoa ohjauksella on eri toimijoille. Sisäisten viittausten avulla lukija voi myös hahmottaa, mitkä osaamisalueet ovat tiiviimmin yhteydessä toisiinsa.

Osaamiskehyksessä on tietoista toistoa, ja jotkut asiat on tarkoituksella ilmaistu samalla tavalla useammassa osaamiskuvauksessa. Tämä on tehty, jotta dokumentti olisi käyttökelpoinen eri julkaisukanavissa. Yksittäinen lukija voi halutessaan tarkastella yksityiskohtaisemmin vaikkapa vain yhtä osaamiskokonaisuutta, jossa kuitenkin on mukana myös kaikki koko kehyksen kannalta olennainen sisältö. Toisaalta toiston avulla on mahdollista kuvata, miltä osin kontekstiin liittyvät osaamiset ovat yhteydessä toisiinsa.

Esimerkiksi asiakastyöosaamiseen sisältyvän ohjausprosessin (B1.2) kuvaus on samanlainen perusopetuksessa, lukiossa ja ammatillisissa oppilaitoksissa toimiville ohjaajille: *”Ohjaaja tunnistaa ja ymmärtää perusopetuksen ja lukion opetussuunnitelmien ja ammatillisten tutkintojen perusteissa ohjaukselle asetetut tavoitteet sekä ohjauksen osa-alueet ja toimintamallit.”* Sekä opetussuunnitelmien että ammatillisten tutkintojen perusteissa ohjaus on määritelty jatkumona osana laajennettua oppivelvollisuutta. Perusopetuksen ohjaajien on tiedettävä, miten välttää päällekkäisyydet toisen asteen ohjauksen kanssa ja miten urasuunnittelutaitojen syventäminen etenee toisella asteella. Vastaavasti toisen asteen ohjaajien on tarpeen tietää, mitä ohjauksessa on painotettu perusopetuksessa ja miten sen pohjalle on mahdollista rakentaa yksilöllistä prosessia

toisella asteella. Tähän saakka ohjaus on näyttäytynyt erillisinä toimintoina, jota yritetään tehostaa nivelvaiheeseen tehtävillä erillisratkaisuilla ilman systeemistä kokonaistarkastelua. Samansisältöisillä osaamiskuvauksilla ohjaajia rohkaistaan arvioimaan, miltä osin omien oppilaitosten sisäisten suunnitelmien sijaan ohjausta olisi tarkoituksenmukaista tarkastella yhtenä kokonaisuutena osana alueellista laajennettua oppivelvollisuutta ja sen toteutusta. Osaamiskuvausten ohjauksen prosessia koskevan kohdan B 1.2 sisältö on esimerkki ohjauksen tehtävistä, jotka liittyvät moniammatilliseen osaamiseen, jota kuvataan tarkemmin kohdassa C3.1.

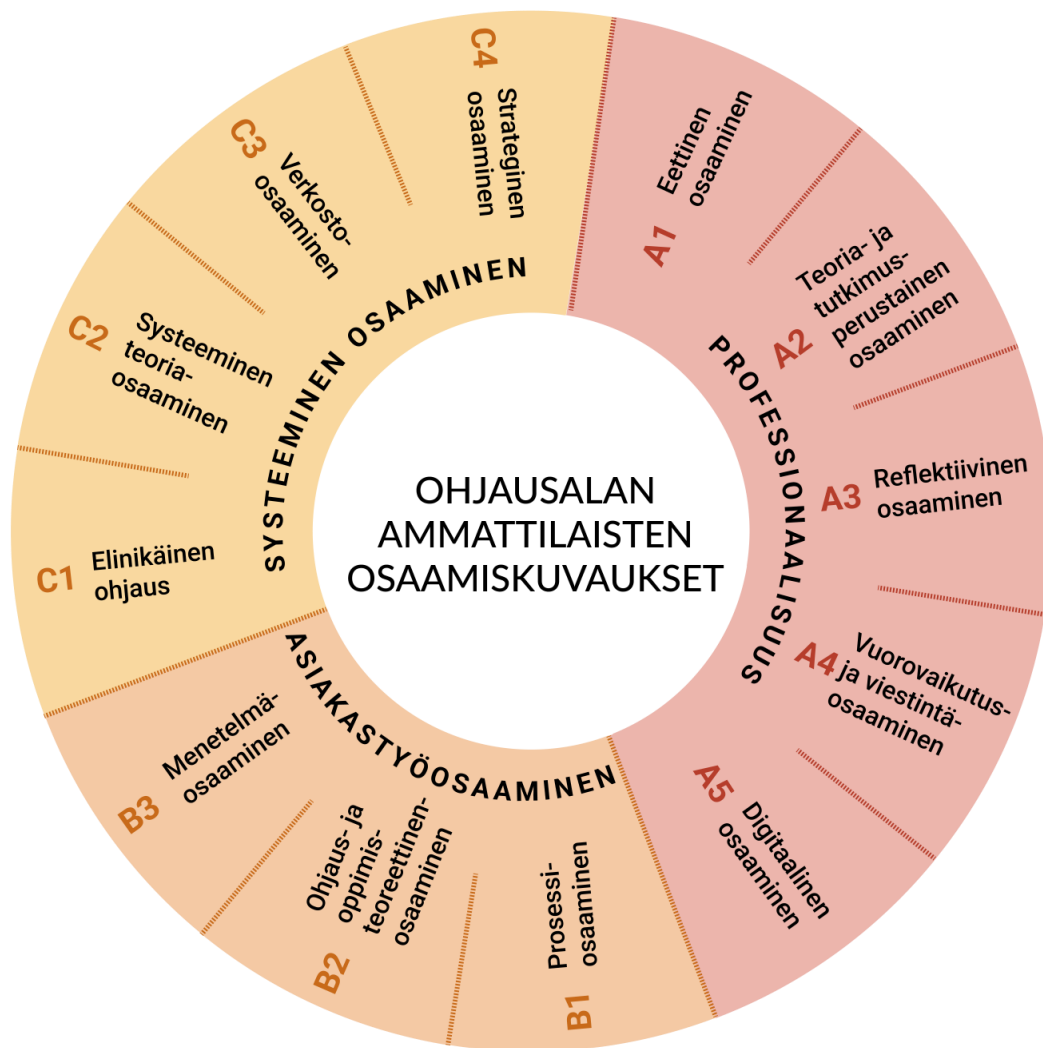
Osaamiskuvausten rakenne ja sisällölliset ratkaisut

Luvussa kaksi on kuvattu ohjausalan osaamiskuvauksia, joita on kehitetty eri maissa sekä kansainvälisten järjestöjen ja projektien toimesta. Useassa osaamisen viitekehyksessä lähtökohtana olivat ammattilaisten ydin- ja erikoisosaaminen. Tästä syystä laadittiin kehittämistyön alkuvaiheessa kehikko, jonka A-osassa kuvattiin kaikille ohjausalan ammattilaisille kuuluvaa ydinosaamista, B-osassa kontekstiin liittyvää osaamista ja C-osassa erityisosaamista. Tätä laadittua viitekehystä hyödynnettiin yhteiskehittämisen työpajoissa, joita on kuvattu raportin luvussa viisi.

Ohjausalan osaamiskuvauksen viitekehys on julkaistu omana kokonaisuutenaan (Vuorinen, Kasurinen, ym., 2023). Seuraavassa keskitytään tarkastelemaan ohjausosaamisen osa-alueita yleisellä tasolla ja avaamaan taustoja ratkaisuille, joihin kehittämisprosessin aikana päädyttiin. Ohjausalan ammattilaisten osaamiskuvaukset koostuvat kolmesta pääalueesta, joita ovat professionaalisuus, asiakastyöosaaminen ja systeeminen osaaminen. Nämä kolme pääaluetta muodostavat yhdessä vahvan perustan elinikäisen ohjauksen eri tehtävissä toimivien ammattilaisten yhteiselle osaamiselle.

A	PROFESSIONAALISUUS eli ammattimaisuus tarkoittaa alaa koskevien säädösten sekä ammatin ja ammattikunnan eettisten periaatteiden mukaista toimintaa.
B	ASIAKASTYÖOSAAMINEN tarkoittaa kykyä toimia ammattimaisesti asiakkaiden kanssa erilaisissa tilanteissa ja ympäristöissä.
C	SYSTEEMINEN OSAAMINEN tarkoittaa taitoa suunnitella ja organisoida omaa ohjaustyötä osana alueellisia palvelujärjestelyjä paikallisten tarpeiden ja toimintaedellytysten mukaisesti.

Osaamiskuvaukset koostuvat 12 osaamisalueesta (kuvio 4), jotka on ryhmitelty edellä kuvattuun kolmeen pääalueeseen. Osaamisalue kuvaa yksilöityä, ohjausalan ammattilaisen työssä tarvittavaa osaamista nyt ja lähitulevaisuudessa. Kukin osaamisalue muodostuu siihen liittyvistä keskeisistä osaamiskuvauksista, joiden myötä voidaan varmistaa, että kunkin osaamisalueen edellyttämä laaja-alainen osaaminen tulee huomioiduksi.



Kuvio 4. Ohjausalan ammattilaisten osaamisalueet

Tässä kuvauksessa käytetään termiä 'asiakas' kuvaamaan kaikkia ohjauspalveluiden käyttäjiä, olivatpa he yksilöitä ja ryhmiä. Osaamisalueet (A1–C4) on jaoteltu pienempiin, yksityiskohtaisempiin osiin, jotta niiden sisältämä osaaminen on helpommin hahmotettavaa. Mikäli ohjaajan työkontekstissa tai työtehtävässä on näitä koskevia erikoisosaamista edellyttäviä osa-alueita, on niitä yksityiskohtaisemmin täsmennetty osaamisalueiden yhteydessä. Tämä auttaa tarkentamaan ja konkretisoimaan erityisosaamista suhteessa kyseiseen osa-alueeseen.

Professionaalisuus

Professionaalisuus sisältää viisi osaamisaluetta. Se kattaa eettisen, teoria- ja tutkimusperustaisen, reflektiivisen, vuorovaikutus- ja viestintä- sekä digitaalisen osaamisen.

A1 Eettinen osaaminen

- A1.1 Laillinen ja hallinnollinen perusta
- A1.2 Ammatillinen vastuu
- A1.3 Eettiset periaatteet
- A1.4 Ohjaussuhde

A2 Teoria- ja tutkimusperustainen osaaminen

- A2.1 Teoriatieto
- A2.2 Teoriatiedon soveltaminen
- A2.3 Ohjausalan tutkimus

A3 Reflektiivinen osaaminen

- A3.1 Reflektiivinen ammattikäytäntö
- A3.2 Oman osaamisen kehittäminen

A4 Vuorovaikutus- ja viestintäosaaminen

- A4.1 Selkeä viestintä
- A4.2 Tavoitteellinen vuorovaikutus
- A4.3 Refleksiivinen viestintä
- A4.4 Asiantuntijaviestintä

A5 Digitaalinen osaaminen

- A5.1 Teknologia ohjauksessa
- A5.2 Teknologia ohjausprosessissa
- A5.3 Teknologian yhteisöllinen käyttö
- A5.4 Teknologian ohjauksen systemaattinen kehittäminen



Kuvio 5. Professionaalisuuden osaamisalueet

Eettinen osaaminen sisältää kuvaukset oman alan lainsäädännöllisestä tuntemuksesta ja ammattimaisesta toiminnasta erilaisissa tilanteissa. Ohjausalan ammattilaisen toimintaympäristö määrittää keskeisen lainsäädännön ja hallinnolliset ohjeet, joiden tunteminen ja taito soveltaa niitä ohjaustyössä sisältyvät tähän osaamisalueeseen. Lainsäädäntö ja hallinnolliset ohjeet ovat siten kontekstisidonnaisia, ja nämä tarkennukset ohjausosaamisesta on sisällytetty kohtaan C4 Strateginen osaaminen C4.1 Suunnittelu ja organisointi. Kontekstiosaamiseen liittyvässä osiossa ei ole yksilöity kaikkea yleistä lainsäädäntöä, eikä siinä ole erikseen kuvattu kansainvälisiä sopimuksia ja

sitoumuksia (kuten esimerkiksi YK:n ihmisoikeuksien julistus ja lasten oikeuksien sopimus), joiden periaatteiden tuntemusta edellytetään kaikilta ohjaustyötä tekevilta.

Laillisen ja hallinnollisen perustan sekä ammatillisen vastuun lisäksi ohjausalan eettiseen osaamiseen on sisällytetty sen keskeisimmät osa-alueet, joihin liittyvät oman alan eettisten periaatteiden tunteminen ja yksittäisissä ohjaussuhteissa huomioitavat, eettistä tarkastelua edellyttävät tilanteet. Kansainvälinen ohjausalan kattojärjestö (IAEVG) on laatinut omat eettiset ohjeensa (IAEVG, 2017). Suomessa SOPO ry:llä ja Psykologiliitolla sekä Uraohjaajat ja valmentajat ry:llä on omat eettiset periaatteensa. Ohjausosaaminen edellyttää, että alan ammattilainen tuntee yleiset ohjausalan eettiset ohjeet sekä erityisesti omaa toimintaympäristöä varten laaditut eettiset ohjeet ja periaatteet.

Professionaalisuuteen sisältyvä *teoria- ja tutkimusperustainen osaaminen* edellyttää ohjaajalta alan ajantasaisen tutkimuksen tuntemusta sekä taitoa soveltaa tutkimus- ja teorian tietoa monipuolisesti omassa työssään. Tavoitteena on, että ohjaaja hallitsee useita teorioita, joista hän muodostaa oman käyttöteoriansa ja joita hän osaa soveltaa aina tilanteen mukaan. Teoria- ja tutkimusperustainen ohjausosaaminen liittyy oman osaamisen jatkuvaan kehittämiseen, joka on osa reflektiivistä osaamista tässä ohjausalan osaamisen viitekehyksessä.

Reflektiivinen osaaminen edellyttää taitoa tunnistaa ja kriittisesti arvioida omia peruskäsityksiä, arvoja, asenteita sekä ajattelu- ja toimintamalleja, joiden vaikutusta omaan toimintaan ja ohjaustyöhön ohjaaja arvioi jatkuvasti. Oman osaamisen jatkuva kehittäminen edellyttää itsearviointitaitoja, jotta ohjaaja pystyy tunnistamaan omat kehittymisen kohteensa ja jatkuvasti päivittämään omaa osaamistaan asiakastyön tai muuttuvien tehtävien niin vaatiessa.

Vuorovaikutus- ja viestintäosaaminen ovat ohjausalan ammattilaisten keskeistä osaamisaluetta. Tästä syystä tämä osa-alue on kuvattu viitekehykseen, vaikka nämä taidot usein määritellään yleisiksi työelämätaidoiksi. Vuorovaikutus- ja viestintätaitoja ohjaaja tarvitsee asiakastyössä sekä monialaisissa ja moniammatillisissa verkostoissa toimiessaan. Ohjausosaamisen viitekehyksessä näitä taitoja kuvattaessa on keskitytty ohjaustyön eri osa-alueilla

tarvittavaan osaamiseen. Lisäksi on haluttu korostaa vuorovaikutuksessa ja viestinnässä hyödynnettäviä eri kanavia, työvälineitä ja toimintatapoja.

Digitaalinen osaaminen kattaa yleisiä työelämätaitoja, mutta myös ohjausalan ammattilaisilta edellytettäviä erityistaitoja. Tässä yhteydessä käsitteen alle kuuluvat myös uudet viestinnän, työnteen ja verkostoitumisen taidot. Tämä osa-alue kuvataan erikseen, koska digitaalinen sekä monilukutaidon osaaminen ovat olennainen osa ohjaustyön arkea. Näin tuodaan esille myös osaamiseen liittyvä moniulotteisuus. Tämä on myös osaamisalue, joka edellyttää ohjaajalta jatkuvaa osaamisen ja taitojen päivittämistä.

Asiakastyöosaaminen

Asiakastyöosaaminen sisältää kolme osa-aluetta, jotka on laadittu selkeyttämään ohjaajan työn monipuolisia vaatimuksia ja varmistamaan, että ohjausprosessi vastaa asiakkaiden tarpeita ja edistää heidän itsenäistä työskentelyään. Tämä jaottelu auttaa myös ohjaajia kehittämään omaa ammattitaitoaan tasapainoisesti kaikilla alueilla. Asiakastyöosaamisen kolme osa-aluetta ovat prosessiosaaminen, ohjaus- ja oppimisteoreettinen osaaminen sekä menetelmäosaaminen.

B1 Prosessiosaaminen

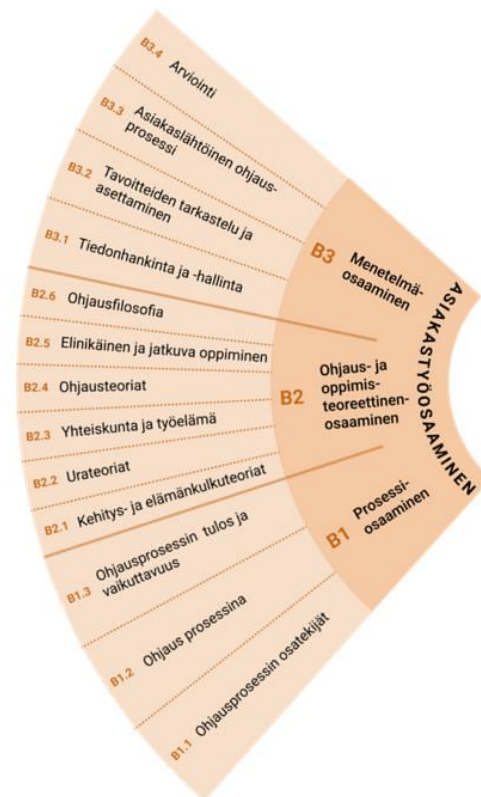
- B1.1 Ohjausprosessin osatekijät
- B1.2 Ohjausprosessina
- B1.3 Ohjausprosessin tulos ja vaikuttavuus

B2 Ohjaus- ja oppimisteoreettinen osaaminen

- B2.1 Kehitys- ja elämäntieteoriat
- B2.2 Urateoriat
- B2.3 Yhteiskunta ja työelämä
- B2.4 Ohjausteoriat
- B2.5 Elinikäinen ja jatkuva oppiminen
- B2.6 Ohjausfilosofia

B3 Menetelmäosaaminen

- B3.1 Tiedonhankinta ja -hallinta
- B3.2 Tavoitteiden tarkastelu ja asettaminen
- B3.3 Asiakaslähtöinen ohjausprosessi
- B3.4 Arviointi



Kuvio 6. Asiakastyöosaamisen osaamisalueet

Prosessiosaaminen sisältää ohjaajan taidon suunnitella ja toteuttaa ohjausprosesseja asiakkaiden ja ryhmien kanssa. Tämä edellyttää, että ohjaaja ymmärtää ohjaus- ja palveluprosessin kokonaisvaltaisesti ja jatkumona, joka pitää sisällään asiakas- ja/tai ryhmäkontaktin, asiakkaan itsenäisen työskentelyn sekä monialaisen ja/tai moniammatillisen yhteistyön. Ohjaaja osaa myös arvioida systemaattisesti ohjausprosessin vaikuttavuutta ja tuloksellisuutta yhdessä asiakkaan kanssa sekä prosessin aikana että sen päättyessä.

Ohjaajan työ edellyttää laaja-alaista *teoreettista tietämystä*, jonka painopisteet ovat sidoksissa toisaalta toimintaympäristöön, toisaalta asiakkaiden yksilölliseen ja elämäntilanteeseen. Ohjaajan on osattava tarkastella asiakkaan elämän- ja urasuunnittelutaitojen kehittymistä globaalien, yhteiskunnallisten ja yksilöllisten tekijöiden viitekehyydessä. Hän osaa soveltaa erilaisia

lähestymistapoja ja teorioita siten, että asiakaslähtöisyys toteutuu ja että myös yksilön kontekstin vaikutukset huomioidaan ohjausprosessin aikana.

Elinikäinen ja jatkuva oppiminen -osa kuvaa asiakkaan osaamisen kehittymisen ohjaamiseen liittyvää ohjaajan osaamista. Ohjaaja tunnistaa elämän- ja urasuunnittelutaitojen kehittymiseen liittyvät tekijät. ELGPN:n määritelmän mukaan: ”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, 2015, ks. Vuorinen, Kettunen, ym., 2023). Asiakaslähtöisessä ohjauksessa ohjaaja tunnistaa taidot, joita asiakkaan tulee kehittää, jotta hän pystyy mahdollisimman hyvin tekemään elämäänsä ja uraansa liittyviä suunnitelmia ja päätöksiä.

Asiakastyöosaamisen kolmas osa-alue, *menetelmäosaaminen*, sisältää ohjaajan taidon hyödyntää keskeisiä työmuotoja ja menetelmiä eri ohjaustilanteissa. Tähän sisältyy taito varmistaa, että hänellä ja asiakkailla on käytävissään ajantasaiset tietolähteet, joita tarvitaan elämää, opiskelua ja työtä koskevien suunnitelmien ja ratkaisujen tekemiseen. Ajantasaista tietoa tarvitaan koulutus- ja työllistymisvaihtoehdoista, koulutukseen hakeutumisesta ja siihen liittyvistä valinnoista sekä työelämästä yleensä.

Asiakaslähtöisen ohjausprosessin lähtökohtana on, että ohjaaja osaa kartoittaa asiakkaan valmiudet ja ohjaustarpeet sekä asettaa tavoitteet yhdessä asiakkaan kanssa. Ohjausprosessin aikana saavutettuja tuloksia on mahdollista arvioida, kun jokaiselle ohjaustilanteelle määritellään yhdessä asiakkaan kanssa tavoite (mm. Kasurinen & Launikari, 2022). Näin ohjausprosessin kestolla ei ole vaikutusta arviointitiedon keräämiseen tai ohjauspalvelujen kehittämiseen.

Systeminen osaaminen

Systeminen osaaminen sisältää neljä osaamisaluetta. Siihen kuuluvat elinikäinen ohjaus, systeminen teoriaosaaminen, verkosto-osaaminen ja strateginen osaaminen.

C1 Elinikäinen ohjaus

- C1.1 Ohjaus yhteiskunnassa
- C1.2 Ohjauksen elinikäinen luonne
- C1.3 Ohjauksen asema ja asemointi

C2 Systeminen teoriaosaaminen

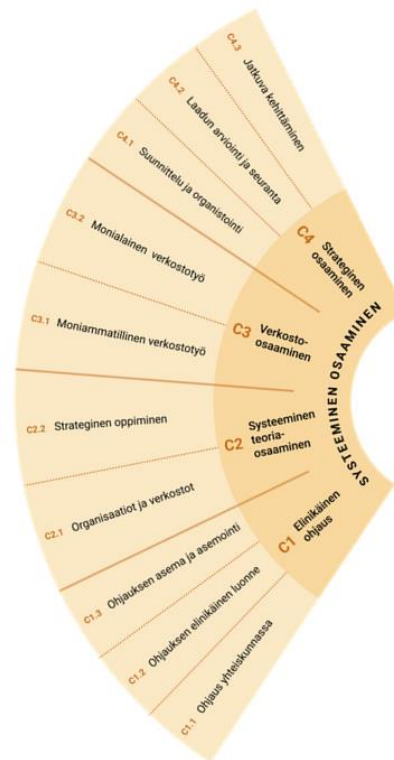
- C2.1 Organisaatiot ja verkostot
- C2.2 Strateginen oppiminen

C3 Verkosto-osaaminen

- C3.1 Moniammatillinen verkostotyö
- C3.2 Monialainen verkostotyö

C4 Strateginen osaaminen

- C4.1 Suunnittelu ja organisointi
- C4.2 Laadun arviointi ja seuranta
- C4.3 Jatkuva kehittäminen



Kuvio 7. Systemisen osaamisen osaamisalueet

Tarve ohjaajien systemisen osaamisen täsmentämiselle on korostunut 2000-luvulla, koska yhä useammin ohjauksen rahoitusta ja järjestämistä koskevat päätökset tehdään alueellisella ja paikallisella tasolla. Lisäksi ohjausta koskeva toimintapolitiikka ja hallinnollinen vastuu jakautuvat useamman eri ministeriön alaisuuteen, ja palveluja tuotetaan paikallisesti eri hallinnonalojen ja ammattiryhmien yhteistyönä. Ohjaaja tarvitsee systeemistä ajattelua ja strategista osaamista rakentaessaan yhteistyösuhteita ja verkostoja sekä asiakastyön toteuttamiseksi että ohjauksen paikallisten toimintaedellytysten varmistamiseksi. Jos ohjauksen tavoitteita tarkastellaan yksilötason tuloksen rinnalla ohjaukseen kohdennettujen paikallisten kokonaisvoimavarojen ja

yhteiskunnallisten tavoitteiden kannalta, ohjaajan on helpompaa asemoida oma tehtävä ja sen hoitamiseen tarvittavat edellytykset eri hallinnonalojen yhteisenä tehtävänä. Systemisen osaamisen vahvistaminen liittyy samanaikaisesti asiakasnäkökulmaan, moniammatilliseen yhteistyöhön sekä ohjauspalveluja tuottavan organisaation sisäisen toiminnan sekä ohjauksen alueellisten monialaisten verkostojen tulokseen ja vaikuttavuuteen (Nykänen ym., 2007).

Elinikäisen ohjauksen sekä elinikäisen ja jatkuvan oppimisen näkökulmista yksilöiden oppimispolku on jatkumo ja sisältää useita siirtymävaiheita koulutuksen ja työelämän sekä muiden elämänvaiheiden välillä. Yksilöiden valmiudet siirtymävaiheissa vaihtelevat, ja he voivat käyttää useamman eri organisaation tuottamia ohjauspalveluja. Yksilön näkökulmasta nämä eri hallinnonalojen palvelut voivat näyttää pirstaleisilta ja palvelujen tarjoajan näkökulmasta rakennetuilta. Jos ohjausta suunnitellaan ja sitä markkinoidaan yksilön tarpeiden näkökulmasta, käyttäjät tunnistavat paremmin, mitä palveluja on olemassa ja mitä he voivat odottaa palvelulta. Palvelun tuottaja näkökulmasta siirtyminen asiakaslähtöisyyteen vahvistaa ohjauksen lähtökohtaa ja asiakkaan toimijuutta mahdollistamisprosessina. Tällöin ohjaustyössä korostuu eri asiakasryhmien valmiuksien ja palvelutarpeiden tarkempi tunnistaminen ja käytössä olevien resurssien kohdentaminen tarkoituksenmukaisesti. Tämä muuttaa perinteistä, yksittäisiin asiakastilanteisiin keskittynyttä toimenkuvaa ja haastaa ohjaajia suunnittelemaan ja kehittämään työtään organisaation sisällä sekä alueellisena toimintana (Vuorinen & Kettunen, 2021; Nykänen ym., 2007, 2012).

Systemisen teoriaosaamisen organisaationäkökulma viittaa ohjauspalvelujen suunnitteluun ja toteutukseen organisaation sisällä eri henkilöstöryhmien moniammatillisena yhteistyönä ja yhteisenä vastuuna. Moniammatillinen yhteistyö edistää keskinäistä luottamusta sekä vähentää eristäytymistä ja tarpeetonta kilpailua olemassa olevista resursseista. Yhteistyöhön sisältyy palvelujen ydintoimintojen vastuista sopiminen sekä yhteisten materiaalien ja palvelujen tuottaminen.

Verkosto-osaaminen. Monialaisessa verkostotyössä ohjausalan ammattilaiset tuottavat palveluita joko oman organisaationsa sisällä, eri organisaatioiden liittymispinoilla tai yhteisiin sopimuksiin perustuvissa monialaisissa palvelupisteissä. Yhteinen tulkinta tavoitteista ja tieto muiden verkostossa

olevien toimijoiden vastuista ja osaamisalueista on edellytys palvelujen saata-
vuuden, toimivuuden, tuloksen ja vaikuttavuuden näkökulmista. Ohjaajat
osallistuvat paikallisten toimintaedellytysten mukaan toiminnan suunnitte-
luun, arviointiin ja jatkuvaan kehittämiseen.

Systemisen osaamisen alueellinen monialainen näkökulma liittyy eri
hallinnonaloilla toimivien ammattilaisten virallisiin tai epävirallisiin alueellisiin
työryhmiin tai palveluverkostoihin. Toimiva ja innovatiivinen alueellinen mo-
nialainen yhteistyö edellyttää, että eri organisaatioissa toimivat ohjausalan
ammattilaiset pystyvät kuvaamaan ohjausprosessin eri osatekijät sekä ohjauk-
sen lisäarvon eri toimijoille ja eri sidosryhmien edustajille (Barnes ym., 2020;
Kettunen ym., 2023). Alueellinen yhteistyö rakentuu aina paikallisten olosuh-
teiden ja toimintaedellytysten mukaisesti. 2000-luvulla on osoitettu, että yk-
sittäiset organisaatiot eivät yksin ole pystyneet vastaamaan kasvaneeseen oh-
jauksen kysyntään ja tarpeeseen, ja siksi monialaisen yhteistyön kautta on
voitu tehostaa olemassa olevien kokonaisvoimavarojen kustannustehok-
kaampaa käyttöä.

Ohjaajan *strateginen osaaminen* liittyy yhteen sekä professionaalisuuden,
asiakastyöosaamisen että systemisen osaamisen. Kokoavana näkökulmana
on sekä ohjaustyön että ohjauksen kokonaisuuden suunnittelu, toteutus, ar-
viointi ja systemaattinen kehittäminen. Ohjaajien tulee pystyä tunnistamaan
eri käyttäjäryhmät ja heidän tarpeensa, oman työnsä taustalla olevat periaat-
teet ja lähtökohdat, ohjausprosessin ja ohjaussuhteen osatekijät sekä edelly-
tykset asiakkaan tulevaisuudelle ja ohjauksen järjestämiselle. Lisäksi heidän on
tarpeen tarkastella ohjauksen perustehtävää laajemmin osana koulutus-, työ-
voima- ja elinkeino-, nuoriso- ja hyvinvointipolitiikkaa. Strategisen osaamisen
kautta ohjaajien on helpompi perustella ohjauksen lisäarvo eri toimijoille ja
sidosryhmille sekä osoittaa tarkoituksenmukaiset painopisteet ja kehittämis-
kohteet olemassa olevien kokonaisvoimavarojen kohdentamiseksi ja vaikut-
tavan asiakastyön lähtökohdiksi.

7 OSAAMISKUVAUKSET OSAAMISEN ARVIOINNIN JA KEHITTÄMISEN PERUSTANA

Tutkimustietoon ja toteutettuun yhteiskehittämisprosessin perustuvat ohjausalan ammattilaisten osaamiskuvaukset tarjoavat useita hyödyntämismahdollisuuksia. Osaamiskuvausta voidaan käyttää niin ammattitaitovaatimusten kuin osaamisen tarkastelussa ohjauksen eri tehtävissä. Ohjausalan ammattilaisella ei tarvitse olla kaikkien osaamisalueiden syvää osaamista. Erilaisten osaamisalueiden yhdistelmästä muodostuu ohjausalan ammattilaiselle ja organisaatiolle osaaminen, jota tarpeen mukaan voidaan kehittää kokonaisuutena tai syventää joidenkin osaamisalueiden osalta.

Osaamiskuvausten lisäksi laadimme osaamisen arviointilomakkeen (Kettunen, Vuorinen, ym. 2023). Tämä on tärkeää, sillä arviointilomakkeen avulla ohjausalan ammattilaiset, tiimit, monialaiset verkostot ja organisaatiot voivat konkreettisesti arvioida omaa ohjausosaamistaan suhteessa laadittuihin osaamiskuvauksiin. Arviointilomake toimii työkaluna, jonka avulla voidaan tunnistaa vahvuudet ja kehittämisen kohteet. Näin ollen lomake tukee ohjausalan ammattilaisten ammatillista kasvua ja kehittymistä sekä auttaa tiimejä, monialaisia verkostoja ja organisaatioita kehittämään ja vahvistamaan ohjausosaamistaan strategisten tavoitteiden mukaisesti. Arviointilomakkeen käyttö mahdollistaa myös osaamisen kehittämisen systemaattisen suunnittelun ja seurannan, jolloin osaamisen kehittämiseen voidaan kohdentaa juuri ne resurssit ja toimenpiteet, jotka ovat kulloinkin tarpeellisia.

Osaamiskuvauksilla on myös laajempaa lisäarvoa eri käyttäjäryhmille sekä seuraavasti:

- **Osaamisen arviointi:** Osana ohjaustyötä ohjaaja voi käyttää osaamiskuvausta arvioidakseen vahvuuksiaan ja kehitystarpeitaan. Vertaamalla omaa osaamista kuvauksessa määriteltyihin osaamistavoitteisiin voi tunnistaa tarvittavat kehittämisalueet.
- **Ohjaajien oman osaamisen kehittäminen:** Ohjaaja tunnistaa, millä osa-alueilla hänen osaamisensa edellyttää kehittämistä. Hän hakeutuu tarkoituksenmukaiseen koulutukseen vahvistaakseen osaamistaan. Myös ohjausalalle hakeutuvat voivat käyttää osaamiskuvauksia arvioidessaan omia vahvuuksiaan ja uratavoitteitaan.
- **Työnkuvan selkiyttäminen:** Osaamiskuvauksia voi hyödyntää työnantajan kanssa oman roolin ja työnkuvan suunnittelussa. Se auttaa määrittelemään odotukset ja vastuut eri tehtävissä, mikä tekee ohjaustyöstä tehokkaampaa ja selkeämpää. Ohjauspalvelujen järjestäjät voivat hyödyntää osaamiskuvauksia muotoillessaan haku- ja valintakriteereitä uusille työntekijöille. Selkeät työnkuvat auttavat välttämään epäselvyyksiä ja konflikteja työpaikalla.
- **Asiakaspalvelun parantaminen:** Osaamiskuvaus auttaa parantamaan asiakaspalvelutaitoja ja asiakkaille tarjottavaa ohjausta. Kun ohjaaja tietää, mitä taitoja ja osaamista asiakkaat odottavat, hän voi keskittyä näihin tarpeisiin vastaamiseen. Vastaavasti eri asiakasryhmät voivat tunnistaa paremmin eri ohjauspalvelujen sisällön ja arvioida palvelujen tarkoituksenmukaisuutta omiin tarpeisiinsa. Tätä kautta he voivat myös arvioida palvelutuottajien osaamista sekä luottaa siihen, että tarjottu ohjaus on asianmukaista ja ammattitaitoista. Osaamiskehys voi toimia jäsenyyksenä mahdolliselle asiakkaiden, rahoittajien ja päättäjien yhteiseen käyttöön rakennettavalle kansalliselle ohjausalan ammattilaisten rekisterille.
- **Koulutuksen suunnittelu:** Ohjausalan koulutusyksiköt voivat hyödyntää osaamiskuvauksia modulaarisesti rakennettavalle ohjausalan perus- ja täydennyskoulutukselle. Opiskelijat voivat hyödyntää osaamiskuvauksia oman henkilökohtaisen opintosuunnitelman etenemisen arvioinnissa tai aiemmin opitun osaamisen tunnistamisessa tai

tunnustamisessa. Ohjaajat voivat hyödyntää osaamiskuvauksia oman jatkokoulutuksensa suunnittelussa.

- **Vertailu ja benchmarking:** Kansallista ohjausalan osaamiskuvausta voidaan käyttää vertailussa muiden ohjausalan ammattilaisten kanssa. Yhteinen kieli, käsitteistö ja ymmärrys osaamisvaatimuksista edistävät sekä kansallista että kansainvälistä yhteistyötä ja benchmarkingia. Tämä voi auttaa vertaamaan omaa osaamista muihin alan ammattilaisiin ja oppimaan parhaita käytäntöjä.
- **Ohjauksen laadun ja vaikuttavuuden parantaminen:** Ohjauspalvelujen järjestäjät ja rahoittajat voivat hyödyntää osaamiskuvauksia palvelujen laadun ja vaikuttavuuden arvioinnissa. Osaamiskuvausten avulla ohjaajat voivat dokumentoida omaa työtään ja tuottaa tarvittavaa tietoa ohjauksen järjestämisestä ja sen kehittämistä koskevien päätösten pohjaksi. Palvelujen rahoittajat voivat käyttää osaamiskuvauksia ostopalveluina toteutettavien palvelujen hankintojen laatu-kriteereinä. Lisäksi kuvausten avulla voidaan täsmentää lainsäädännössä määriteltyjä ohjaajien kelpoisuusehtoja.
- **Ohjaajien ammatillisen liikkuvuuden edistäminen:** Pitkällä aikavälillä osaamiskuvaukset tarjoavat jatkuvan oppimisen mahdollisuuksia myös ohjausalan toimijoille sekä edistävät ammattilaisten liikkuvuutta sektorilta toiselle näin ollen edistäen myös ohjauksen kokonaisvoimavarojen tehokkaampaa käyttöä ja kohdentamista.
- **Digitaalisen ekosysteemin kehittäminen:** Osaamiskuvaukset voivat toimia pohjana kansalliseen digitaaliseen ekosysteemiin rakennettavalle työvälineelle, jonka tavoitteena olisi ohjaajien oman jatkuvan oppimisen ja alan koulutustarjonnan kohtaannon parantaminen.
 - osaamiskuvausten mukaan jäsennetty ohjaajien oma itsearviointityöväline verkkoon toteutettuna (vrt. Kettunen ym., 2023)
 - jos alan koulutusyksiköt sisällyttäisivät tarjoamiinsa koulutuskonaisuuksiin osaamiskuvauksissa käytettävät kirjain- ja numerokoodit, voisivat ne tarjota verkossa olevaan itsearviointityövälineeseen ja sen antamaan tulosraporttiin sisällytettävän linkin

suoraan sellaiseen koulutustarjontaan, joka vastaisi ohjaajan kokemaan täydennyskoulutustarpeeseen.

- o eri tehtävissä ja eri kontekstissa toimivien ohjaajien työtehtävien kuvaukset, joihin yhdistetään työssä painottuvat osaamiskuvaukset sekä linkit koulutukseen, jonka kautta on mahdollista hankkia tehtävän edellyttämä kelpoisuus ja osaaminen.
- o eri osaamisalueisiin liittyvät verkossa saatavilla olevat työvälineet ja materiaalit
- o verkossa toimivaa osaamiskartoitusta ja sieltä saatavia anonyymejä tietoja voisi myös hyödyntää ohjaajien täydennyskoulutustarpeiden alueellisessa tai valtakunnallisessa tunnistamisessa, ohjauksen tila-arvioinneissa tai kehittämishankkeiden painopisteiden täsmennyksissä.
- o itsearviointityövälineeseen olisi myös integroitavissa palvelujen järjestäjien käyttöön suunniteltu toiminto, jossa ohjauspalvelujen tuottajien tarjoamat palvelut olisivat nopeammin yhdistettävissä vastaamaan asiakkaiden palvelutarvearviointien (esim. työelämä-tutka) kautta nousevaan kysyntään.

Yhteenvetona kansallinen ohjausalan osaamiskuvaus on arvokas työkalu ohjausalalla työskenteleville. Se auttaa määrittelemään osaamisvaatimukset, parantamaan palveluja ja tukemaan ammattitaidon kehittämistä. Sen käyttö edistää ohjaajien osaamista ja korkealaatuisempaa sekä vaikuttavampaa ohjausta asiakkaille. Kansallinen ohjausalan osaamiskuvaus ei ole ainoastaan arvokas työkalu ohjausalalla työskenteleville, vaan sillä on myös vaikutus ohjausalan perus- ja täydennyskoulutusten kehittämiseen. Osaamiskuvauksen avulla voidaan varmistaa, että koulutusohjelmat vastaavat alalla vallitsevia osaamisvaatimuksia ja tukevat ohjaajien ammatillista kehittymistä.

LÄHTEET

- 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.
<https://doi.org/10.2767/91185>
- CCDF [Canadian Career Development Foundation]. (2021). *Code of Ethics for Career Development Professionals*. https://ccdp-pcdc.ca/en/pdf/Code_of_Ethics_2021_EN.pdf
- CCDF [Canadian Career Development Foundation]. (2022). *Competency Framework for Career Development Professionals*. <https://ccdp-pcdc.ca/en/cdp-competency-framework>
- CDI [Career Development Institute]. (n.d). *Career Development Progression Pathway*. Verkkosivu. <https://www.thecdi.net/Career-Development-Sector-Progression-Pathway>
- Cedefop. (2009) *Professionalising career guidance. Practitioner competences and qualification routes in Europe*. Cedefop panorama series; 164. Publications Office of the European Union.
- Cedefop. (2020). *Inventory of lifelong guidance systems and practices – Estonia*. CareersNet national records. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-estonia>
- Cedefop. (2021). *Briefing note: A fresh look at guidance practitioner professionalism*. *Cedefop briefing note*, December 2021. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/543840>
- CICA [Career Industry Council of Australia]. 2022. *Professional standards for Australian Career Development Practitioners*. Cica.
- CLD Standards Council Scotland. (2021). *Career Development Functional Map 2021*. <https://cldstandardscouncil.org.uk/wp-content/uploads/NOSCareerDevelopmentFunctionalMap.pdf>
- Delamare Le Deist, F. & Winterton, J. (2005). *What is competence?* Human Resource Development International, 8, 27–46,
<https://doi.org/10.1080/1367886042000338227>

- Dufva, M. & Rekola, S. 2023. *Megatrendit 2023 – Ymmärrystä yllätysten aikaan*. Sitran selvityksiä 224. Sitra.
- ELGPN [European Lifelong Guidance Policy Network]. (2015). *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>
- ETF [European Training Foundation]. (2020a). *International trends and innovation in career guidance – Volume I. Thematic chapters*. ETF.
- ETF [European Training Foundation]. (2020b). *International trends and innovation in career guidance – Volume II. Country case studies*. ETF.
- Euroopan parlamentin ja neuvoston päätös (EU) 2023/936, annettu 10 päivänä toukokuuta 2023, Euroopan osaamisen teemavuodesta (ETA:n kannalta merkityksellinen teksti). *Euroopan unionin virallinen lehti*, L 125/1, 11.5.2023, 1-11.
- Euroopan unionin neuvosto (2004). *Ehdotus: Neuvoston ja neuvostossa koontuvien jäsenvaltioiden hallitusten edustajien päätöslauselma politiikkojen, järjestelmien ja käytäntöjen tehostamisesta elinikäisen ohjauksen alalla Euroopassa*. 9286/04. EDUC 109. SOC 109. (OR.en). 18. toukokuuta 2004.
- Euroopan unionin neuvosto (2008). *Ehdotus neuvoston ja neuvostossa koontuneiden jäsenvaltioiden hallitusten edustajien päätöslauselmaksi ”Elinikäisen ohjauksen parempi sisällyttäminen elinikäisen oppimisen strategioihin”*. 15030/08. EDUC 257. SOC 6537. (OR.en). 31. lokakuuta 2008.
- European Commission. (2014). *European reference competence profile for PES and EURES counsellors*. EU.
- European Commission. (2023). *Towards a fair and sustainable Europe 2050: Social and economic choices in sustainability transitions*. Publications Office of the European Union.
- IAEVG [International Association for Educational and Vocational Guidance]. (2017). *IAEVG Ethical guidelines*. <https://iaevg.com/Ethical-guidelines>

- IAEVG [International Association for Educational and Vocational Guidance]. (2018). *International competencies for educational and vocational guidance practitioners*. <https://iaevg.com/Framework>
- ILO [International Labour Organisation]. (2021). *Global framework on core skills for life and work in the 21st century*. International Labour Organisation.
- ILO [International Labour Organisation]. (2023). *Public employment services and active labour market policies for transitions. Global Report Part I. Response to mega trends and crises*. International Labour Organisation.
- Kasurinen, H. & Launikari, M. (2022) Towards more effective career guidance processes: The CREAR digital tool improving client-oriented interventions. *Teoksessa Towards European standards for monitoring and evaluation of lifelong guidance systems and services (Vol. I)*. (pp. 93-108). Publications Office of the European Union. Cedefop Working Paper, 2/2021.
- Kettunen, J. (2023). Career experts' conceptions of innovation in career development. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 23(2), 465–480. <https://doi.org/10.1007/s10775-021-09509-9>
- Kettunen, J., Barnes, S-A., Bimrose, J., Brown, A. & Vuorinen, R. (2023). Career experts' conceptions of systems development in lifelong guidance. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, online first. <http://doi.org/10.1007/s10775-023-09595-x>
- Kettunen, J., Vuorinen, R., Kasurinen, H., Kukkaneva, E., & Ruusuvirta-Uuk-sulainen, O. & Kukkaneva, E. (2023). *Ohjausalan ammattilaisten osaa-miskuvaukset: arviointilomakkeet*. Raportteja ja työpapereita. Koulutuk-sen tutkimuslaitos, 7.
- Kiss, M. (2021). *The future of work: Trends, challenges and potential initiatives*. EPRS Briefings PE 679.097 - February 2021. European Parliament: Eu-ropean Parliamentary Research Service (EPRS), European Union.
- NFB [National Guidance Forum in Education, Career and Employment]. (2016). *The BeQu Concept for quality development in career guidance and counselling: The BeQu quality standards and competence profile*. NFB & University of Heidelberg.

- NICE [Network for Innovation in Career Guidance & Counseling in Europe]. (2016). *European competence standards for the academic training of career practitioners. NICE handbook Volume II*. Barbara Budrich Publishers.
- Norwegian Directorate for Higher Education and Skills. (2021). *National quality framework for career guidance*. Report. Skills Norway.
<https://www.kompetansenorge.no/globalassets/kvalitet-i-karriere/report-national-quality-framwork-for-career-guidance.pdf>
- Nykänen, S., Karjalainen, M., Vuorinen, R. & Pöyliö, L. (2007). *Ohjauksen alueellisen verkoston kehittäminen – monihallinnollinen ja moniammatillinen yhteistyö voimavarana*. Tutkimuslauseita, No 34. Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto.
- Nykänen, S., Saukkonen, S., & Vuorinen, R. (2012). Transformations in life-long guidance provision. Teoksessa P. Tynjälä, M-L. Stenström, & M. Saarnivaara (toim.), *Transitions and transformations in learning and education* (pp.187-202). Springer. https://dx.oai.org/10.1007/978-94-007-2312-2_12
- Nyysölä, K. (2022). *Koulutus tulevaisuudessa. Ennakointinäkökulmia koulunkäyntiin, kehittämiseen ja osaamiseen*. Raportit ja selvitykset 2022:1. Opetushallitus.
- OECD [Organisation for Economic Co-operation and Development], & European Commission. (2004). *Career guidance: A handbook for policy makers*. OECD Publishing.
- Sultana, R. G. (2009). Competence and competence frameworks in career guidance: complex and contested concepts. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 9, 15–3.
<https://doi.org/10.1007/s10775-008-9148-6>
- Valtioneuvosto. (2020). *Elinikäisen ohjauksen strategia 2020–23: ELO-foorumi*. Valtioneuvoston julkaisuja 2020:34. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-536-8>
- Vuorinen, R., Kasurinen, H., Kettunen, J., Ruusuvirta-Uuksulainen, O. & Kukkaneva, E. (2023). *Ohjausalan ammattilaisten osaamiskuvaukset: Ehdotus kansalliseksi osaamiskehykseksi*. Koulutuksen tutkimuslaitos. Raportteja ja työpapereita. Koulutuksen tutkimuslaitos, 4.

Vuorinen, R., & Kettunen, J. (2021). Strategic competence and the transformative role of ICT in lifelong guidance. Teoksessa *Digital transitions in lifelong guidance: rethinking careers practitioner professionalism. A CareersNet expert collection* (pp. 163-172). Publications Office of the European Union. Cedefop Working Paper, 2/2021.

<http://doi.org/10.2801/539512>

Vuorinen, R., Kettunen, J., Ruusuvirta-Uuksulainen, O. & Kukkaneva, E. (2023). *Urasuunnittelutaitoja jäsentävä selvitys ja näkökulmia jatkokehittämistä varten*. Koulutuksen tutkimuslaitos. Raportteja ja työpapereita. Koulutuksen tutkimuslaitos, 2.



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
KOULUTUKSEN TUTKIMUSLAITOS