



Ohjauksen kehittämishankkeita ja käytänteitä

ISSN 1796-4717



Jyväskylän yliopisto
Kasvatustieteiden tiedekunta
Opettajankoulutuslaitos

Ohjauksen kehittämishankkeita ja käytänteitä

URAOHJAUSTA AMMATILLISEEN OPPILAITOKSEEN

Arja Haapakoski

2005

**Jyväskylän yliopisto
Kasvatustieteiden tiedekunta
Opettajankoulutuslaitos**

TIIVISTELMÄ

Haapakoski Arja

Uraohjausta ammatilliseen oppilaitokseen

Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Ohjauksen Koulutus ja Tutkimus, 2005, 45s.

Ohjauksen kehittämishankkeita ja käytänteitä

Kehittämishankkeen tarkoituksena on luoda ammatilliseen oppilaitokseen toimiva ja koko opiskelupolun kattava uraohjausjärjestelmä, jolloin ura- ja rekrytointipalvelut olisivat systemaattisesti opiskelijoiden saatavilla. Kehittämishankkeen aineisto perustuu erilaisiin dokumentteihin, aikaisempiin tutkimuksiin ja aihetta koskevaan kirjallisuuteen.

Kehittämishankkeen raportissa esitellään toisen asteen ammatillisen oppilaitoksen ohjausjärjestelmää, ura- ja rekrytointipalveluja sekä heidän reunaehtojaan opinto-ohjauksen järjestämisessä. Raportissa kerrotaan, miten ura käsitteenä tulisi ymmärtää nyky-yhteiskunnassa, ja mitkä oppimiskäsitykset ovat uraohjauksen taustalla toisen asteen ammatillisessa oppilaitoksessa. Yksi tärkeä kehittämisen painoalue ammatillisessa oppilaitoksessa on ymmärtää ohjaus koko oppilaitoksen yhteiseksi tehtäväksi. Tähän tehtävään tulisi koko oppilaitoksen henkilökunnan sitoutua. Raportissa käsitellään Van Esbroeckin ja Wattsin kehittämää opiskelijakeskeistä holistista ohjausmallia, jossa ohjausvastuu on jaettu usealle eri toimijalle. Mallin avulla on helpompaa ymmärtää opinto-ohjauksen laajuus ja sen eri ulottuvuudet ammatillisessa oppilaitoksessa.

Raportissa kerrotaan hyvistä jo olemassa olevista käytänteistä, joiden avulla uraohjausta voidaan kehittää toisen asteen ammatilliseen oppilaitokseen. Näitä uraohjausta tukevia käytänteitä ovat opinto-ohjauksen järjestäminen, moniammatillinen verkostoyhteistyö ja tietoverkkojen hyödyntäminen. Raportissa kerrotaan esimerkkejä, miten uraohjaus ja ura- ja rekrytointipalvelut on järjestetty muissa oppilaitoksissa ja millaisia kokemuksia niistä on saatu. Hankkeessa ei unohdeta opiskelijoita ja heidän mielipiteitään, vaan kirjoitetaan myös opiskelijoiden arviointeja ura- ja rekrytointipalvelujen kehittämisestä. Raportissa käsitellään mahdollisia esteitä, joita uraohjauksen kehittämisen tiellä saattaa oppilaitoksessa olla. Jos mahdolliset esteet pystytään tunnistamaan tai poistamaan, kehittää se myös oppilaitoksessa annettavaa uraohjausta.

Uutena uraohjauksen välineenä hankkeessa on sovellettu toisen asteen ammatilliseen oppilaitokseen ja sen uraohjaukseen haastattelumallia, jota käyttämällä voidaan selvittää ohjattavan maailmankatsomusta ja näin lisätä hänen itsetuntemustaan. Arvojen selvittäminen ja tiedostaminen nuoren kanssa auttaa nuorta tekemään tietoisia valintoja ja selkiinnyttää ajatuksia siitä, mitä nuori elämältään haluaa, miksi ja miten hän tavoitteisiinsa pyrkii. Yhteiskunnan ja työelämän muutosta on vaikea ohittaa kehittämishankkeessa, jonka aihe on uraohjaus. On tärkeää kehittää ohjausjärjestelmää kokonaisuutena ja vastata ohjauksen avulla yhteiskunnan luomiin opiskeluun liittyviin haasteisiin.

Asiasanat: ammatillinen oppilaitos, uraohjaus, ura- ja rekrytointipalvelut, urasuunnittelu, maailmankatsomus

ABSTRACT

Haapakoski Arja

Career counselling in the vocational institution

Jyväskylä: University of Jyväskylä. Department of teacher education. Guidance and Counselling Education and Research Unit, 2005, 45p.

Guidance and Counselling Development projects and practices

The purpose of the development project is to examine how to create a career counselling system that is functional and which covers the whole path of studies in vocational education. I will focus mainly on literature review: earlier studies and other literature related to the subject.

At first, I examine how career as a concept should be understood in the post-modern society, and which conceptions of learning are in the background of career counselling in vocational education. An important focus area is to understand guidance as the shared task for the whole institution. All the personnel should be committed to this task as proposed by van Esbroeck and Watts.

Secondly, I discuss different practices and approaches used in Finnish career counselling system, especially practices that support the idea of multiprofessional collaboration and the use of the data network. Students' evaluations of the career and career services are described, too.

Finally, I examine how the self-knowledge of a student can be increased. Clarification of the life values with a young person and a young person's awareness of these values will help him or her to make more conscious choices. It will clear the thoughts of what a student wants from life and why, as well as how his or her goals can be achieved.

Keywords: career counselling, constructivism, multiprofessional collaboration, world view

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO.....	5
2 OHJAUS AMMATILISESSA OPPILAITOKSESSA	7
2.1 Ammatti-instituutti Novida	7
2.2 Opetussuunnitelma ja ohjaussuunnitelma ammatillisessa oppilaitoksessa	8
2.3 Opinto-ohjaus ammatillisessa oppilaitoksessa	10
3 MITÄ ON URAOHJAUS; MITÄ KEHITETÄÄN?.....	13
3.1 Uraohjauksen käsite.....	13
3.2 Uraohjauksen viitekehys	17
3.3 Ura- ja rekrytointipalvelut sekä uraohjaus opiskelupolun eri vaiheissa.....	18
4 URAOHJAUKSEN KEHITTÄMISEN NYKYISIÄ PAINOALUEITA	22
4.1 Opinto-ohjauksen järjestämisellä tukea uraohjaukselle	22
4.2 Moniammatillinen uraohjaus.....	23
4.3 Tietoverkot uraohjauksen apuvälineenä	25
4.4 Kokemuksia ja esimerkkejä ura- ja rekrytointipalvelujen kehittämisestä.....	29
4.5 Opiskelijoiden arviointeja ura- ja rekrytointipalvelujen kehittämisestä.....	33
4.6 Ura- ja rekrytointipalvelujen kehittämisen esteitä.....	35
5 UUSIA NÄKÖKULMIA URAOHJAUKSEN KEHITTÄMISEEN	36
5.1 Uraohjauksen viitekehys maailmankatsomuksen näkökulmasta.....	36
5.2 Itsetuntemuksen kehittäminen maailmankatsomuksen jäsentämisen avulla	38
5.3 Omakohtaisia kokemuksia mallin soveltamisesta	41
6 POHDINTA.....	42
LÄHTEET	44

1 JOHDANTO

Globalisoituminen ja yhteiskunnan postmodernisoituminen ovat esimerkkejä ilmiöistä, jotka ovat vaikuttaneet työelämän muutokseen yhteiskunnassamme viime vuosikymmeninä. Muutos näkyy työmarkkinoilla esimerkiksi yksilöllisinä työ- ja elämänurina, epätyypillisten töiden lisääntymisenä, työaikojen ja -tapojen joustoina sekä korkeana työttömyytenä. Työelämän muutos asettaa yksilölle suuria haasteita tulla toimeen muuttuneilla työmarkkinoilla. Opiskelijoilta odotetaan kykyä suunnitella omia opintojaan ja työllistymistään opintojen jälkeen. (Vesikukka 2001, 7.) Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelma-luonnoksessa vuosille 2003–2008 todetaan ammatillisen koulutuksen tärkeäksi tehtäväksi pysyä työelämän ja yhteiskunnan kehityksen mukana. Ikärakenteen muuttuessa yhteiskunta tarvitsee nuoria osaajia, minkä vuoksi on kiinnitettävä erityistä huomiota oppilaitoksissa annettavaan opinto-ohjaukseen. (http://www.sakkinet.fi/ajankohtaista_arkisto_2003.shtml?ajankohtaista_2003/3541.) Työelämän ja työmarkkinoiden muutosten asettamiin haasteisiin on pyritty vastaamaan oppilaitoksissa uusien ohjaus- ja neuvontapalvelujen kehittämällä. Ura- ja rekrytointipalveluita on pyritty kehittämään, jolloin myös uraohjauksesta on tullut tärkeä osa opinto-ohjausta. (Vesikukka 2001, 7.) Kehittämishanketta tehdessäni pohdin uraohjauksen osuutta ohjauksen kokonaisjärjestelmässä ja huomasin, kuinka kiinteästi uraohjaus linkittyy koko ohjausjärjestelmään. Ajattelen myös, että opinto-ohjauksen on pysyttävä mukana yhteiskunnan muutoksissa ja mukauduttava toiminnassaan ja sen kehittämisessä yhteiskunnan vaatimuksiin.

Tässä hankkeessa pyrin kehittämään ammatillisen oppilaitoksen uraohjausta. Kehittämiskohteeni on Vakka-Suomen ammatti-instituutti Novida, joka sijaitsee Uudessa-kaupungissa. Oppilaitos voi hyödyntää kehittämissuunnitelmaa tehdessä, jolloin oppilaitos voi järjestää aikaa hankkeen esimerkkien toteuttamiselle. Millaisia ura- ja rekrytointipalveluja ammatillinen oppilaitos voi opiskelijoilleen tarjota? Miten uraohjauksessa huomioidaan opiskelijat yksilöinä ja näin tarjotaan mahdollisuus yksilölliseen urasuunnitteluun, jota myös muuttunut yhteiskunta ja työelämä tekijältään odottavat? Pyrin parantamaan toisen asteen ammatillisen oppilaitoksen ura- ja rekrytointipalveluja kehittämällä välineitä ja käyttökelpoisia menetelmiä, jotka tulisivat oppilaitoksen käyttöön. Ura- ja rekrytointipalvelu-projektit ovatkin usein luonteeltaan tuotekehittelyä. (Stenström, Pöyliö & Valkonen 2002, 32.)

Työelämän ja työmarkkinoiden muutokset tuodaan esille myös Koulutuksesta työhön ohjaajan käsikirjassa, jossa todetaan ammatillisen koulutuksen toimivan yhä harvempien nuorten kohdalla porttina yhtäjaksoiseen, eläkeikään jatkuvaan palkkatyöhön. Koska ihmiset joutuvat jatkuvasti vastaamaan yhtenäin muuttuviin työelämän osaamisvaatimuksiin oppimalla uutta ja kouluttautumalla, on työuran ohjaamisesta ja hallinnasta tullut erittäin monimutkainen prosessi. Työnhaku, uudelleen koulutus, työttömyysjaksot ja työhön uudelleenkiinnittyminen ovat vaiheita, joiden hallintataitoja monet ammatillisista opinnoista valmistuvat tulevat tarvitsemaan. (Koivisto, Mäkitalo, Larvi, Silvonen & Vuori 2002, 7.) Ajattelen, että on tärkeää vähitellen valmentaa nuoria työelämän muutoksiin sekä aloittaa työuran ohjaaminen ja hallinta jo opiskeluaikana.

Monissa ammatillisissa oppilaitoksissa uraohjausta sekä ura- ja rekrytointipalveluja on alettu kehittää vasta 1990-luvun lopussa, vaikka ne ovat sisältyneet oppilaanohjaukseen jo aikaisemmin. Vaikka ura- ja rekrytointipalvelut ovat useissa toisen asteen ammatillisissa oppilaitoksissa vielä kehittämisasteella, on oppilaitoksissa uraohjausta kuitenkin jonkin verran. Ammatillisissa oppilaitoksissa on esimerkiksi erittäin vahva

työssäoppimisen kulttuuri. Työssäoppimisessa, jota on noin 20 opintoviikkoa, opiskelijat saavat paljon tärkeää tietoa työelämästä. Työssäoppimisen tavoitteena on, että koulutus pohjautuisi yhä enemmän tekemällä oppimiseen. Oppilaitoksilla näyttää olevan melko vakiintunut verkosto työssäoppimispaikoista, jopa niin, että yritykset ilmoittavat suoraan alan työpaikoista opettajille. Monelle opiskelijalle työssäoppimispaikka saattaa olla tuleva työpaikka. Opiskelijoiden työssäoppimispaikat pyritäänkin löytämään niin, että ne työllistäisivät opiskelijoita heidän valmistuttuaan. Opiskelijoita kannustetaan hakemaan työssäoppimispaikkoja myös itsenäisesti, jolloin työnhakutaitoja joutuu harjoittelemaan jo opiskeluaikana. Ammatillisten oppilaitosten ja työelämän välinen yhteistyö noudattaa vakiintuneita käytäntöjä. Esimerkkejä käytänteistä ovat yritysten tekemät tutustumiskäynnit, yritysten edustajien esittäytyminen ja opiskelijoiden tekemät päättötyöt yrityksille. Huomioitavaa on, että uraohjausta tulee olla opiskelijoiden saatavilla systemaattisesti koko koulutuksen ajan, ei vain työharjoittelujaksoilla. Uraohjaus on myös osa opiskelijan henkilökohtaista opiskelusuunnitelmaa. (Stenström, Pöyliö & Valkonen 2002, 52.)

Raportin ensimmäisessä luvussa esittelen kehittämiskohteeni tarkemmin; tarkastelen opinto-ohjausta yleensä ammatillisissa oppilaitoksissa sekä puran auki käsitettä uraohjaus, mitä se tarkoittaa ja pitää sisällään. Tarkastelen myös ura- ja rekrytointipalveluja ammatillisissa oppilaitoksissa. Esitän hyviä jo olemassa olevia uraohjauksen toimintamalleja. Kehittämishankkeeni aineisto perustuu erilaisiin dokumentteihin, aikaisempiin tutkimuksiin ja aihetta koskevaan kirjallisuuteen.

Yhteiskunnan ja työelämän muutosta on vaikea ohittaa kehittämishankkeessa, jonka aihe on uraohjaus. Mihin nuoria valmistetaan ja mitä työelämä heiltä odottaa? Uraohjauksen avulla opiskelijat saavat valmiuksia vastata työelämän asettamiin moninaisiin haasteisiin. Käsitys työurasta on muuttunut samaan aikaan työmarkkinoiden epävakautuessa. Uranvalinta ei ole enää kertaluontoinen ammatinvalintaan liittyvä tapahtuma, vaan prosessi, joka liittyy yleisesti koko elämänsuunnitteluun, jatkuen läpi elämän, muuttuen elämäntilanteiden ja kokemusten mukana. Ohjauksessa nuoria tulee valmistaa laaja-alaiseen ja joustavaan elämänsuunnitteluun eikä pelkästään yhden uran valitsemiseen. Tästä johtuen uranvalinnanohjauksen sekä määrällinen että erilaisten ohjausmenetelmien tarve on kasvanut. (Stenström, Pöyliö & Valkonen 2002, 17.) Uraohjauksesta on tullut tärkeä ja myös iso osa ammatillisessa oppilaitoksessa annettavaa opinto-ohjausta. Uraohjauksen laaja-alaisuudella tarkoitan sitä, että siihen sisältyy paljon muitakin asioita kuin esimerkiksi pelkästään työssäoppimisjaksot ja niiden hyvä järjestäminen. On tärkeää kehittää ohjausjärjestelmää kokonaisuutena ja vastata ohjauksen avulla yhteiskunnan luomiin opiskeluun liittyviin haasteisiin. Koska ohjauksen kehittäminen on keskeinen tehtävä oppilaitoksissa, haluan myös omalla tutkimuksellani osallistua tähän kehittämistyöhön. Opinto-ohjauksen kehittäminen on yksi tärkeimmistä oppilaitosten kehittämiskohteista 2000-luvulla (Moitus, Huttu, Isohanhi ym. 2001, 18).

2 OHJAUS AMMATILISESSA OPPILAITOKSESSA

Tässä luvussa esittelen kehittämiskohteeni, Vakka-Suomen ammatti-instituutti Novidan. Mitä toisen asteen ammatillinen oppilaitos tarjoaa opiskelijoilleen ja mistä asioista ammatillinen perustutkinto koostuu? Tämän jälkeen käsittelen yleisesti ammatillisen oppilaitoksen opinto-ohjausta, lähinnä sen reunaehtoja ja nykyisiä kehittämisen painoalueita. Tarkastelen toisen asteen ammatillista koulutusta valtakunnallisen opetus- ja ohjaussuunnitelman pohjalta. Mitä tarkoitetaan, kun opetus- ja ohjaussuunnitelmissa käsitellään kasvatuksellista ohjausta, opiskelun ohjausta ja uraohjausta? Yksi tärkeä kehittämisen painoalue ammatillisessa oppilaitoksessa on ymmärtää ohjaus koko oppilaitoksen yhteiseksi tehtäväksi. Tähän tehtävään tulee koko oppilaitoksen henkilökunnan sitoutua. Käsittelen Van Esbroeckin ja Wattsin kehittämää opiskelijakeskeistä holistista ohjausmallia, jossa ohjausvastuu on jaettu usealle eri toimijalle. Mallin avulla on helpompi ymmärtää opinto-ohjauksen laajuus ja sen eri ulottuvuudet ammatillisessa oppilaitoksessa. Tässä kappaleessa tarkastelen opinto-ohjausta lähinnä sen järjestämisen ja moninaisuuden näkökulmista.

2.1 Ammatti-instituutti Novida

Vakka-Suomen ammatti-instituutti Novida sijaitsee Uudessakaupungissa. Lähdin toteuttamaan kehittämishanketta nimenomaan Uudessakaupungissa, koska siitä tuli uusi kotikaupunkini vuoden 2005 alussa. Yhdessä kaupungin koulutoimenjohtajan ja ammatti-instituutin henkilökunnan kanssa suunniteltiin aihetta kehittämishankkeelleni. Idea uraohjauksen kehittämisestä ja ura- ja rekrytointipalvelujen systematisoinnista ammatti-instituutissa nousi koulun omista tarpeista. On tärkeää, että koulu pystyy tarjoamaan opiskelijoilleen uraohjausta systemaattisesti koko opintojen ajan niin, että uraohjaus olisi osa opiskelijan henkilökohtaista opiskelusuunnitelmaa.

Novidassa opiskelee vuosittain noin 600 nuorta ja aikuiskoulutuksessa noin 1000 opiskelijaa. Ammatti-instituutissa voi opiskella viidellä koulutusalueella yhteensä 12 eri perustutkintoa. Tekniikan ja liikenteen alalla voi opiskella kone ja metallialan, autoalan, logistiikan, sähköalan, rakennusalan tai kemiantekniikan perustutkinnon. Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alalla voi suorittaa liiketalouden perustutkinnon. Luonnontieteiden ala tarjoaa tietojenkäsittelyn perustutkinnon. Matkailu-, ravitsemus- ja talousala taas antaa opiskelijalle cateringalan, matkailualan tai hotelli- ja ravintola-alan perustutkinnon. Sosiaali- ja terveystieteiden alalla valmistuvat saavat sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinnon. Novidassa on mahdollista suorittaa perustutkinnon lisäksi samanaikaisesti ammatillisen tutkinnon kanssa ylioppilastutkinto. Lisäksi oppilaitos tarjoaa opiskelijalle myös yksittäisiä kursseja Uudenkaupungin lukion kurssitarjonnasta. Ammatti-instituutissa ollaan aloittamassa myös pajakoulua lähinnä opinnoissaan erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille.

Novidassa kaikki perustutkinnot ovat laajuudeltaan 120 opintoviikkoa ja opinnot kestävät kolme vuotta. Näiden kolmen vuoden aikana opiskelija omaksuu monipuolisesti sekä teoreettisia että käytännöllisiä taitoja omalta alaltaan. Kaikkiin perustutkintoihin sisältyy vähintään 20 opintoviikkoa, noin viisi kuukautta, työssä oppimista. Työssäoppiminen on tavoitteellista ja ohjattua opiskelua opiskelijan valitsemassa yrityksessä. Tällä tavalla yritys ja mahdollinen tuleva työntekijä eli opiskelija kohtaavat jo opiskelu-

vaiheessa. Oppilaitos ja yritys tekevät sopimuksen, jossa määritellään osapuolten vastuut ja tehtävät. Yritys nimeää työpaikkaohjaajan, jonka kanssa opiskelijalle laaditaan työssäoppimissuunnitelma. Yleensä opiskelijan kanssa ei tehdä työsopimusta, eikä opiskelijalle makseta palkkaa, joskin poikkeuksia löytyy.

Ammatillinen tutkinto antaa opiskelijalle hyvät edellytykset sekä työelämään että jatko-opintoihin. Suurin osa opiskelijoista siirtyykin heti valmistuttuaan työelämään, minkä vuoksi uraohjauksella on tärkeä merkitys opiskelijalle opintojen aikana. Toisaalta monet haluavat nykyisin jatkaa opintojaan. Kolmen vuoden perustutkinto antaa yleisen jatko-opintokelpoisuuden. Opiskelija voikin jatkaa opintojaan ammattikorkeakoulussa tai yliopistossa.

Vakka-Suomen ammatti-instituutti Novida teki joulukuussa 2004 kartoituksen, jonka avulla haluttiin selvittää oppilaitoksesta vuosina 2003 ja 2004 valmistuneiden työllistymistä. Peräti 85 prosenttia vastaajista tekee jotakin muuta kuin on työttömänä. Työssä olevista hieman yli puolet on tilapäisissä töissä. Tilapäisten töiden määrää lisää se, että vastaajien valmistumisesta on kulunut kysymyshetkellä vasta $\frac{1}{2}$ - $1\frac{1}{2}$ vuotta. Yleensä työllistymisaste on sitä parempi, mitä enemmän aikaa valmistumisesta on kulunut. Vakituiset työsuhteet on saatu yleisesti omalta alalta. Sen sijaan tilapäisistä työsuhteista puolet ei ole koulutusta vastaavaa työtä. Työllistyneistä 55 prosenttia on työllistynyt heti valmistumisensa jälkeen. Nuorimmat vastaajat ovat työllistyneet useammin tilapäisiin töihin, mutta he ovat työllistyneet nopeammin kuin vanhemmat opiskelijat. Kaikista vastaajista 19 prosenttia on jatkanut opintojaan perustutkinnon jälkeen. Yli puolet heistä on jatkanut opintojaan ammattikorkeakoulussa. Eniten jatko-opintoihin on lähdetty liiketalouden, tietojenkäsittelyn ja cateringin alalta. (Mäkitalo, M. 2005.)

Kolmen vuoden opintoihin sisältyvät työssäoppimisjaksot ovat tärkeässä roolissa nuoren työuran alkaessa. Vastanneista 41 prosenttia on nimittäin sijoittunut heti valmistumisensa jälkeen työpaikkaan, jossa on ollut työssäoppimisjaksolla. Nopea työllistyminen ennustaa hyvää ja pysyvää työuraa. Hyvin työllistäviä aloja näyttävät tämän kartoituksen mukaan olevan logistiikka, autoala sekä kone- ja metalliala. Kemianteekniikan ja tietojenkäsittelyn perustutkinnon suorittaneiden työllistyminen sen sijaan on hieman heikentynyt. (Mäkitalo, M. 2005.)

2.2 Opetussuunnitelma ja ohjaussuunnitelma ammatillisessa oppilaitoksessa

Keskiasteen ammatillisten oppilaitosten oppilaanohjauksen hallinnollinen perusta määritellään ammatillista koulutusta koskevissa laeissa sekä alakohtaisissa asetuksissa. Ammattikoulutuslain (L630/1998), ja sitä tukevan asetuksen mukaan opiskelijalla on oikeus saada opetussuunnitelman mukaista opetusta ja opinto-ohjausta. Valtakunnallisissa opetussuunnitelmien perusteissa vuodelta 1990 (Opetussuunnitelman perusteet 1990, 52-53.) oppilaanohjaus määritellään näin: ”Oppilaanohjaus on sisällytetty ammatillisella keskiasteella oppimääränä kouluasteen, opistoasteen ja ammatillisen korkeasteen koulutukseen. Oppilaanohjaus on opiskelijan kasvua tukevaa toimintaa, johon osallistuvat oppilaanohjaaja ja muut opettajat sekä koko henkilökunta. Tavoitteisiin edetään kasvatuksellisen ohjauksen, opiskelun ohjauksen ja uranvalinnan ohjauksen avulla. Oppilaanohjauksen tavoitteena on tukea ammatillista opetusta ja kasvatusta siten, että opiskelijalla on valmius siirtyä tasapainoisena ja omiin kykyihinsä luottavana yksilönä

työelämään ja että hänellä on kiinnostusta jatkuvaan opiskeluun ja itsensä kehittämiseen.”

Kasvatuksellinen ohjaus

”Kasvatuksellisen ohjauksen tavoitteena on auttaa opiskelijaa toimimaan koulu yhteisössä ja vapaa-aikana. Opiskelija itsetuntoa ja luottamusta omiin kehitysmahdollisuuksiin tuetaan sekä luodaan pohja ammatti-identiteetin syntymiselle. Kasvatuksellisen ohjauksen tavoitteena on lisäksi kehittää opiskelijan kykyä solmia vastavuoroisia ihmissuhteita, hyväksyä ihmisten erilaisuus sekä kohdata ja selvittää ongelmatilanteita.” (Opetussuunnitelman perusteet 1990, 52-53.)

Opiskelun ohjaus

”Opiskelun ohjauksen tavoitteena on saada opiskelija suhtautumaan tavoitteellisesti ja pitkäjänteisesti ammattiopintoihin, perehdyttää häntä ammattiopintojen edellyttämiin opiskelutaitoihin sekä poistaa oppimisen esteitä.” (Opetussuunnitelman perusteet 1990, 52-53.)

Uranvalinnan ohjaus

”Tavoitteena on, että opiskelija ymmärtää urasuunnitteluun vaikuttavat tekijät ja osaa laatia urasuunnitelmansa realistisesti käyttämällä hyväksi tietojään erikoistumislinjoista ja työammattivaihtoehdoista, jatko-opintomahdollisuuksista sekä työvoimatarpeesta. Tavoitteena on myös, että opiskelija tiedostaa työelämässä tapahtuvat muutokset sekä työelämän edellyttämän jatkuvan koulutuksen tarpeen.” (Opetussuunnitelman perusteet 1990, 52-53.)

Riippuen ammattialasta opinto-ohjauksen yleisous on määritelty eri ammattialojen opetussuunnitelman perusteissa samalla tavalla. On hyvä, että opinto-ohjaus on erikseen kirjattu jokaisen koulutusohjelman opetussuunnitelman perusteisiin ammattitutkinnoittain velvoittaen ohjauksen järjestämiseen. Yleinen määrittely antaa jokaiselle koulutusohjelmalle erilaisia mahdollisuuksia järjestää opinto-ohjausta ottaen huomioon koulutusalojen erityispiirteet. Toisaalta määrittelyn yleisyys voi jättää opinto-ohjauksen kehittämisen taka-alalle pohdittaessa esimerkiksi muiden aineiden järjestämistä, tuntiresursseja ja niin edelleen. Ajattelen, että oppilaitoksen henkilökunnalla on suuri merkitys sen suhteen, miten ohjaus järjestetään ja millaisia resursseja sille annetaan. Kehittämishankkeen sisällössä huomioin opetussuunnitelman perusteisiin kirjatut toisaalta melko tarkat ja laajat, mutta toisaalta taas joustavat määrittelyt oppilaitoksessa järjestettävästä uraohjauksesta.

Opinto-ohjaussuunnitelmassa tulee huomioida ohjaus myös työssäoppimisjaksojen aikana. Suunnitelmassa tulee päättää, miten opinto-ohjaus järjestetään työssäoppimisen aikana. Mitkä asiat ovat oppilaitoksen ja mitkä työpaikan vastuulla? Millainen sopimus ohjauksesta tehdään työpaikan kanssa? Miten varmistetaan tiedon saanti mahdollisista henkilökohtaisista ja muista ongelmatilanteista? Miten opiskelija pitää yhteyttä oppilaitokseen työssäoppimisjakson aikana? Millaista yhteyttä oppilaitos pitää opiskelijaan työssäoppimisjakson aikana ja miten tämä työnjako järjestetään? Näiden edellä mainittujen asioiden lisäksi oppilaitoksen tulee suunnitella myös näyttöihin liittyvä ohjaus. (Numminen, Heino, Joronen-Vallin ym. 2005, 14.)

Opiskelijan ollessa opintojen loppuvaiheessa, tulee pohtia miten oppilaitoksessa järjestetään ura- ja rekrytointipalvelut; työmuodot, yhteistyö ja työnjako muiden tahojen, kuten työvoimatoimistojen kanssa. Opinto-ohjaussuunnitelmassa on päätettävä myös siitä, miten opiskelijoita perehdytetään työnhakuun. Millaista tietoa annetaan? Millaisia valmiuksia ohjataan? Miten toteutetaan työhön ja työnhakuun valmentavat opintojaksot? Käytetäänkö ulkopuolisia asiantuntijoita ja miten työnjako toteutetaan? Huomioitavia asioita ovat myös opiskelijan perehdyttäminen työhön ja työnhakuun ulkomailla. Samoin opiskelija tulee perehdyttää jatko-opintomahdollisuuksiin tai ainakin opastaa tietolähteille. (Numminen, Heino, Joronen-Vallin ym. 2005, 13.)

2.3 Opinto-ohjaus ammatillisessa oppilaitoksessa

Oppilaanohjaus on vakiintunut 1980-luvulta lähtien osaksi ammatillisten oppilaitosten opetustoimintaa. Tuntikehysjärjestelmän tullessa voimaan elokuussa 1990 oppilaanohjauksen toteuttaminen siirtyi entistä enemmän oppilaitosten omalle vastuulle. Oppilaanohjauksessa on nähtävissä samansuuntaisia kehityslinjoja kuin muussakin opetustoiminnassa. Oppilaitokset voivat entistä enemmän päättää itse opetuksen toteuttamisesta. (Olkinuora & Vuorinen 1991, 3.)

Oppilaitoskohtainen vastuu opetustoiminnasta on selvitysten mukaan otettu käytäntöön melko varovasti, mikä tarkoittaa, että on pitäydytty pitkälle entisissä toimintamalleissa. Myöskään oppilaanohjauksessa ei ole lähdetty tekemään moniakaan uusia muutoksia. Oppilaanohjaus vaatisi kuitenkin jatkuvaa kehittämistä, koska vanhat toimintamallit eivät välttämättä ole toimivia nykyisessä yhteiskunnassa. Tarvitaan rohkeutta uusiin ratkaisuihin. (Olkinuora & Vuorinen 1991, 3.) Myös yhteiskunnan jatkuva ja nopea muutos sekä muutokset opetussuunnitelmissa vaativat mielestäni kehittämistä oppilaanohjauksessa.

Oppilaitokset ovat kartoittaneet, arvioineet ja lähteneet kehittämään ohjausta monista eri näkökulmista. Ammatillisissa oppilaitoksissa on arvioitu ohjauksen tuloksellisuutta muun muassa tarkastelemalla oppilaitoksen täyttöastetta ja keskeyttämislukuja. Tällöin saattavat jäädä taka-alalle yksityisen opiskelijan tarpeet ja ohjaustoiveet. Tiedottamisesta, markkinoinnista ja mainonnasta huolehtiminen ovat tietysti oppilaitoksen toiminnan kannalta merkittäviä asioita, mutta päätehtävä ohjauksessa on yksittäisen ihmisen tarpeisiin vastaaminen. Jokaista olisi autettava löytämään itselleen sopiva elämisen tapa, jatko-opiskelupaikka tai työ. (Olkinuora & Vuorinen 1991, 5.)

Kansainvälisissä arvioinneissa suomalaista opinto-ohjausjärjestelmää pidetään toimivana ja hyvänä. Arvioinneissa vahvuuksina on pidetty esimerkiksi sitä, että opinto-ohjaus on integroitu hyvin oppilaitosten toimintaan, jolloin kaikki opiskelijat ovat opinto-ohjauksen piirissä ja voivat saada ohjausta. Kotimaiset arvoinnit ja niiden tulokset antavat kuitenkin aihetta huoleen opinto-ohjauksen järjestämisestä. Ongelmia ammatillisen oppilaitoksen ohjauksessa on todettu olevan muun muassa siinä, etteivät opiskelijat saa riittävästi tukea opinnoissaan ja kehityksessään. Henkilökohtaisen ohjauksen saamisessa on puutteita, opintojen alkuvaiheessa opiskelijat ovat epävarmoja alastaan, opintojen ohjaus kaikkien opettajien tehtävänä ei toteudu, henkilökohtainen opiskelusuunnitelma ei toteudu hyvin ja opintojen seuranta on puutteellista. Lisäksi ammatilliseen koulutukseen tulevien opiskelijoiden jatkosuunnitelmat ovat epäselviä. Näiden lisäksi opinto-ohjaajat ja muu koulun henkilöstö arvioivat usein ohjauksen toimivuuden paremmaksi kuin opiskelijat. (Numminen, Heino, Joronen-Vallin ym. 2005, 7.)

Opinto-ohjaus on varsin moninainen kokonaisuus, joka vaatii paljon koko oppilaitoksen henkilökunnalta. Olkinuoran ja Vuorisen (1991, 5-6) mukaan se edellyttää onnistuakseen seuraavien periaatteiden huomioonottamista: kokonaisvaltaisuus, asiakaskeskeisyys, itsenäisyys ja omatoimisuus, jatkuvuus, luottamuksellisuus, ennaltaehkäisevyys ja tasa-arvo. Kokonaisvaltaisuudella tarkoitetaan sitä, että koulutuksessa ja ohjauksessa otetaan huomioon opiskelijan koko elämäntilanne. Asiakaskeskeisyyden periaatteen mukaan opiskelijoille järjestetään ohjauspalveluja heidän omista tarpeistaan lähtien. Itsenäisyys ja omatoimisuus ilmenevät opiskelijan vastuuna opiskelusta ja elämästä. Ohjauksen jatkuvuus viittaa ihmisen tarpeeseen saada ohjauspalveluja elämänsä eri tilanteissa. Oppilaitoksen ohjauksen avulla opiskelijoille tulisi muodostua linkki myös työelämään. Luottamuksellisuus on ohjauksessa ehdottoman tärkeä asia. Ennaltaehkäisevällä ohjauksella tarkoitetaan asioihin puuttumista tarpeeksi ajoissa ennen kuin ongelmia ehtii syntyä. Erityisesti uranvalinnan ohjauksessa esiintyy tasa-arvon periaate. Tavoitteena on luoda kaikille mahdollisuus hakeutua haluamalleen alalle ja menestyä eri ammatti- ja koulutusaloilla sukupuolesta, iästä ym. asioista riippumatta, mikäli yksilön valmiudet ovat riittävät.

Näiden edellisten periaatteiden lisäksi haluan vielä esittää yhden tärkeän tavoitteen, jonka saavuttamisella ohjausta voidaan kehittää koko organisaation kattavana, kokonaisvaltaisena palvelujärjestelmänä. On pyrittävä vastaamaan kokonaisvaltaisesti moninaistuvan opiskelijajoukon erilaisiin ja eriasteisiin tarpeisiin. Näitä moninaistuvia ja erilaisia ohjaustarpeita ovat lisänneet esimerkiksi valinnaisten opintojen määrän kasvu ja erilaisten vaihtoehtojen lisääntyminen. Puhuttaessa kokonaisvaltaisesta ohjauksesta tulee huomioida ohjauksen eri osa-alueet. Useat eri tutkijat (esimerkiksi Lairio & Puukari 2000, Lerkkanen 2002) näkevätkin ohjauksen monia eri ulottuvuuksia sisältävänä kokonaisuutena. Opinto-ohjausta kehitettäessä ei tule unohtaa kasvun ja kehityksen tukemista eikä uraohjausta, vaan näille olisi järjestettävä tilaa opintoihin keskittyvän ohjauksen rinnalle.

Tarkastelen seuraavaksi Van Esbroeckin ja Wattsin kehittämää opiskelijakeskeistä holistista ohjausmallia, jonka pohjalta lähestyn ohjausta ammatillisessa oppilaitoksessa. Tähän malliin ovat mieltyneet useat eri tutkijat, jotka ovat halunneet korostaa ohjausammattilaisten yhteistoimintaa ja integroitua työnjakoa. Mallin mukaan kaikki, esimerkiksi ammatillisessa oppilaitoksessa koko henkilökunta, toimivat yhteistyössä tukien toinen toisiaan, jolloin eri ohjauksen osa-alueet integroituvat paremmin toisiinsa (Vahalakka-Ruoho & Juutilainen 2003, 119). Holistinen ohjausmalli auttaa ymmärtämään opinto-ohjauksen laajuuden ja sen eri ulottuvuudet. Opinto-ohjaus ei rajoitu pelkästään yhden organisaation sisälle, vaan siinä on otettava huomioon myös opiskelijan yksilöllinen elämäntilanne ja yhteiskunnalliset tekijät sekä yksilölliset ohjaustarpeet.

Holistisessa, opiskelijakeskeisessä ohjausmallissa ohjauspalveluita lähestytään kolmesta eri näkökulmasta, joita ovat kasvun ja kehityksen tukeminen, oppimisen ja opiskelun ohjaus sekä urasuunnittelun ohjaus (Van Esbroeck & Watts 1999, 8, 21-23, 34-35). Näitä ohjauksen eri osa-alueita voidaan toteuttaa kolmella eri tasolla. Ensimmäisen tason ohjauksesta vastaa opettaja, jolloin ohjaus on osa hänen työtään (Annala 2002, 89). Toisen tason ohjauksesta vastaa oppilaitoksen sisäinen asiantuntija, joka on osittain mukana myös opetustyössä (Lairio & Puukari 2000, 171), esimerkiksi opinto-ohjaaja, joka hallitsee laajemmat kontekstit. Kolmannella tasolla ohjauksesta voi vastata oppimisyhteisön ulkopuolelta oleva asiantuntija, esimerkiksi psykologi. (Annala 2002, 89.) Holistisessa ohjausmallissa ohjaajan asiantuntijuuden nähdään kasvavan siirryttäessä ensimmäiseltä tasolta kolmannelle tasolle. Mallin mukaan tulisi siis käyttää sitä erikoistuneempaa ohjaushenkilöstöä, mitä vaativammasta ohjauksesta on kyse (Lairio &

Puukari 2000, 170-171). Van Esbroeck ja Watts (1999, 96) kritisoivat itse kuitenkin sitä, että opiskelijoiden ongelmat eivät jakaudu käytännössä näin selkeästi ohjauksen eri osa-alueisiin, vaan ne sekoittuvat keskenään. Heille kokonaisvaltainen ohjausmalli onkin vain analyttinen kehys.

Holistisen ohjausmallin taustalla on ajatus, jonka mukaan kukin ohjaustaho vastaa omalta osaltaan opiskelijoiden ohjauksesta. Ajattelen kuitenkin, että päävastuu ohjauksen järjestämisestä on aina opinto-ohjaajalla, hän on ohjauksen asiantuntija ja yhdyshenkilö sekä koulun sisällä että ulkopuolella toimivien yhteistyötahojen välillä. Ammatillisessa oppilaitoksessa vahva luokanvalvojakulttuuri on myös opinto-ohjauksen resurssi, mikä vahvistaa ja tukee holistisen ohjausmallin käyttöä ammatillisessa oppilaitoksessa. Ohjausmallia ei voida pitää asiantuntijapohjaisena, eikä näin ollen voida olettaa, että se vastaisi kaikkien opiskelijoiden tarpeisiin. (Lairio & Puukari 1999, 68.) Tätä asiaa pohdittaessa herää kysymyksiä ohjauksen mahdollisuuksista. Takaavatko vain asiantuntijat sellaisen ohjauksen, jolla pystytään vastaamaan kaikkiin tarpeisiin? Onko edes realistista ajatella, että ohjausjärjestelmä pystyisi vastaamaan kaikkien opiskelijoiden yksilöllisiin ohjaustarpeisiin?

Holistisessa ohjausmallissa otetaan huomioon erityisesti opiskelijoiden itsenäisyys ja yksilöllisyys. Malli voidaan nähdä myös keinona jäsentää ohjaustoimintaa epävarmassa ja monimuotoisessa yhteiskunnassa (Lairio & Puukari 1999, 68.), jossa korostetaan yksilöllisyyttä ja omia henkilökohtaisia valintoja. Kokonaisvaltaisella lähestymistavalla turvataan se, että opiskelija saa opintojensa eri vaiheissa monipuolista ja yksilöllistä palautetta omasta kehityksestään (Lairio & Puukari 2000, 171). Esimerkkejä lähestymistavasta ovat erilaiset asiantuntijaryhmät, jotka kokoontuvat oppilaitoksessa yhdessä pohtimaan ja ratkaisemaan opiskelijoiden tilanteita (vrt. oppilashuoltotyöryhmä).

Opinto-ohjauksen riittävyttä on vaikea arvioida yleisesti ja kunkin opiskelijan kohdalla erikseen. Opinto-ohjauksen riittävyttä arvioitaessa on lähtökohdaksi usein otettava ammatillisen oppilaitoksen yleiset tavoitteet. Ammattitaidon vaatimien valmiuksien lisäksi opiskelijoita tulee yleistavoitteiden mukaan auttaa kehittymään hyväksi ja tasapainoisiksi ihmisiksi ja yhteiskunnan jäseniksi. Opiskelijoille tulisi antaa jatkoopintojen, harrastusten ja persoonallisuuden monipuolisen kehittämisen kannalta tarpeellisia tietoja ja taitoja sekä tukea heitä omaksumaan elinikäisen oppimisen idea. Opinto-ohjauksessa olisi huomioitava myös opiskelijoiden ikä, henkilökohtaisen kehityksen vaihe ja erilaiset elämäntilanteet. Ohjauksen riittävyys ja sisältö ovatkin oppilaitokselle haastavia tehtäviä. (Numminen, Heino, Joronen-Vallin ym. 2005, 3.)

Jotta opinto-ohjaus olisi mahdollisimman hyvin järjestettyä ja vastaisi opiskelijoiden tarpeisiin, tulee huomioida koko henkilöstön osallistuminen ohjaukseen. Tällaisessa tilanteessa tarvitaan yhteistä näkemystä opinto-ohjauksen toimintatavoista, työnjaosta, resursseista ja hallinnosta. Ohjauspalveluja pitäisi olla tarjolla tarpeen mukaan jokaiselle opiskelijalle. On myös varmistettava, että opiskelijat tietävät millaisia palveluja on tarjolla. Opiskelijoille täytyy antaa myös tietoa, mistä palveluja saa ja kuka palveluista vastaa. Ohjauksen näkökulmasta oppilaitos voidaan ymmärtää palveluorganisaationa, joka vastaa siitä, että opiskelija saa riittävästi tukea opinnoissaan ja kehityksessään. Oppilaitosten verkostoituminen ja yhteistoiminta tarkoittaa sitä, että palveluja voidaan käyttää yli oppilaitosrajojen. (Numminen, Heino, Joronen-Vallin ym. 2005, 3.)

3 MITÄ ON URAOHJAUS; MITÄ KEHITETÄÄN?

Tässä luvussa tarkastelen lähemmin, mitä tarkoitetaan käsitteellä ura. Millaisia määritelmiä tälle käsitteelle on olemassa, miten se on muuttunut viime aikoina ja miten meidän tulisi ylipäänsä ymmärtää käsite ura nyky-yhteiskunnassamme? Mitä ura tarkoittaa tässä kehittämishankkeessa? Pohdin myös, mitä uraohjaus käsitteenä pitää sisällään. Kappaleessa 3.2 Uraohjauksen viitekehys tuon esille niitä oppimiskäsityksiä, jotka ovat uraohjauksen taustalla toisen asteen ammatillisessa oppilaitoksessa. Tarkastelen myös uraohjausta ja ura- ja rekrytointipalveluja toisen asteen ammatillisessa oppilaitoksessa opiskelupolun eri vaiheissa. Kehittämishankkeen tarkoituksena on kehittää ura- ja rekrytointipalveluja toisen asteen ammatilliseen oppilaitokseen niin, että ne olisivat opiskelijan saatavilla systemaattisesti koko opiskeluajan. Huomion arvoista on ymmärtää, miten ura- ja rekrytointipalvelut linkittyvät osaksi koko oppilaitoksen ohjausjärjestelmää.

3.1 Uraohjauksen käsite

Onnismaa (2003, 50) on sitä mieltä, että puhuttaessa ohjauksen teorioista ja käytännöistä, on keskustelun taustaksi tarpeellista jäsentää uran ja työn muuttuneita merkityksiä. Tämä on totta ja erittäin tärkeää, koska meidän on hyvä tiedostaa, millä tavalla esimerkiksi työ ja ura näyttäytyvät tällä hetkellä ihmisten elämänkaaren eri vaiheissa. Millaisia muutoksia ura-ajattelussa ja työelämässä on tapahtunut viime vuosina ja miten nämä muutokset vaikuttavat ohjattavien urasuunnitteluun? Muutosten tiedostaminen auttaa myös ohjaajaa omassa työssään. Työelämän muutosten seuraaminen on mielestäni yksi tärkeä osa oppilaitoksissa annettavaa uraohjausta. Se maasto ja ympäristö, johon opiskelijoita valmistetaan, on ohjaajan ehdottomasti tunnettava. On tärkeää tiedostaa minkälaiseen työelämään nuoria ohjataan, mikä heitä työmarkkinoilla odottaa ja millaisia vaatimuksia työ tekijälleen asettaa.

Onnismaan (2003, 50-51) mukaan viime vuosikymmenten työn muutokset, kuten projektimaiset työsuhteet, vaativat työntekijöiltä joustavuutta ja kiinnostusta elinikäiseen oppimiseen. Muita työelämän muutoksia ovat projektimaiset työsuhteet, jatkuva epävarmuus, organisaatioiden madaltuminen ja toimintojen ulkoistaminen globalisaation vaikutuksena. Työntajat vaativat työvoimalta samanaikaisesti laaja-alaisuutta ja joustavuutta sekä pitkälle menevää erikoistumista ja sitoutumista yrityksen etuun. Ihmiset joutuvat tekemään urasuunnitteluun liittyviä päätöksiä hyvin ristiriitaisissa ja epäselvissä tilanteissa. Työelämän muutokset on tuotu mielestäni hyvin esille ja niistä on keskusteltu yhteiskunnassamme paljon. Voisi sanoa, että muutoksia on varmasti tapahtunut laaja-alaisesti kattaen koko yhteiskuntamme työelämän. Ajattelen, että siinä vaiheessa, kun nuori astuu ensimmäistä kertaa työelämään, hän törmää varmasti näihin työelämän muutoksiin.

Mitkä asiat ovat olleet vauhdittamassa tai aiheuttamassa työelämän muutoksia? Miten nuori ohjattava suhtautuu näihin muutoksiin? Työelämän muutoksia ovat vauhdittaneet kansainvälistyminen ja muut yhteiskunnan muutokset. Voidaan kuitenkin kysyä, onko nykyajan ihminen vaihtelunhaluinen, lyhytjänteinen, kansainvälinen, muutoksia pelkäämätön ja liikkuva – juuri sellainen kuin muuttunut työelämäkin. Ovatko työelämän muutokset nuorelle ohjattavalle muutoksia vai onko nuori oppinut tai tottunut elämään yhteiskunnassa, jonka työelämä on epävarmaa ja prosessinomaista ja jossa jo-

kainen tekee yksilöllisiä, itselle parhaiten sopivia ratkaisuja? Toisaalta työelämä odottaa, että työntekijä sitoutuu työhön täysipainoisesti ja ymmärtää yrityksen edun. Pohdin myös sitä, mikä merkitys työllä on nykyajan nuorelle. Liittyvätkö työ ja muu elämä nuoren ihmisen ajattelussa sekä ura- ja elämänsuunnittelussa läheisesti toisiinsa, osaako nuori edes erottaa niitä toisistaan? Mieleen tulee myös ajatus, ehtivätkö nuoret pohtia omia arvojaan ja maailmankatsomustaan hehtisessä nyky-yhteiskunnassa?

Onnismaan (2003, 59-62) mukaan käsitykset urasta muuttuivat perusteellisesti 1980–90-luvuilla. Tähän vaikuttivat muun muassa talouden, teknologian ja kulttuurin muutokset, jotka koskettivat laajasti koko yhteiskuntaa. Ura-termiä pidetäänkin nyky-yhteiskunnassamme osittain jo vanhentuneena. Jos uralla tarkoitetaan lineaarisesti etenevää ja ennakoitavaa asteittaista edistymistä yhdessä tai useammassa organisaatiossa, silloin käsite on Onnismaan mukaan vanhentunut. Onko sitten sellaista termiä, joka kuvaisi tämän päivän uraa ja työelämää sellaisena kuin se yhteiskunnassamme näyttäytyy? Itse en ajattele uran tarkoittavan selkeästi rajattua ja viitoitettua tietä, joka ymmärretään erilliseksi muista elämänalueista.

Ura käsitteenä soveltuu mielestäni tähän raporttiin, ja laajemminkin yhteiskuntaamme, hyvin. Esitän tässä raportissa yhteiskunnassa ja työelämässä tapahtuneita muutoksia, jotka ovat liittäneet uraa läheisesti yksilön elämänsuunnitteluun ja -tapahtumiin tehden siitä subjektiivisen kokemuksen. Tällöin lukijalle ei tule sellaista käsitystä, että uralla ja uraohjauksella tarkoitettaisiin tässä yksittäistä ammatinvalintaa tai lineaarisesti etenevää prosessia. Ura tulee mieltää tänä päivänä subjektiivisesti, jolloin keskitytään uran henkilökohtaisiin merkityksiin, kuten myös Onnismaa (2003, 59-62.) toteaa. Tällöin uraan vaikuttavat myös yksilön arvot, asenteet ja motiivit sekä niiden muuttuminen (Vesikukka 2001, 36). Uusi uraideoologia korostaa urakehityksen sattumanvaraisuutta etenevän kehityksen sijasta. Vapaaehtoistyö ja sitoutuminen perheeseen liitetään uuden uraideologian mukaan myös aiemmasta poiketen urakehitykseen samalla tavalla kuin palkkatyökin. Uusi ura kehittyy jatkuvassa itsensä luomisen prosessissa. Uudelle uralle on ehdotettu englanninkielisiä käsitteitä, kuten career development ja career management, mutta luontevia suomenkielisiä vastineita ei ole näille löydetty. (Onnismaa 2003, 59-62.)

Valtiovarainministeriö määrittelee muuttuneen työelämän ja ura-ajattelun Onnismaan tapaan todeten uran käsitteenä vaativan uudenlaista lähestymistapaa. Tämän päivän yhteiskunnassa uraa ei tule mieltää porrasmaiseksi, ainoastaan vertikaalisesti eteneväksi prosessiksi, vaan se muodostuu horisontaalisesti eri tehtävien ja organisaatioiden välillä liikkuen. Ura-käsitteeseen voidaan sisällyttää dynaamisuus sen sisältämän liikkeen vuoksi. Tämä ei tarkoita välttämättä lupausta tai oletusta siitä, että liikkeen suunta olisi aina eteenpäin. Urakehityksenä nähdään myös yksilönkehitys oman työnsä asiantuntijana ja osajana. Jotta edellä mainittu kehitys on mahdollista, tulee myös yksilön kehitystä tukea ja mahdollisuuksien mukaan myös palkita. Yksilön näkökulmasta urasuunnittelu tarkoittaa vastuunottamista oman ammattitaidon ylläpitämisestä ja kehittämisestä. (Valtiovarainministeriö 2004, 19.) Tällä tarkoitetaan juuri elinikäistä oppimista, josta Onnismaakin kirjoittaa. Urasuunnittelulla on arvioitu olevan vaikutus myös yksilön työhyvinvointiin.

Vesikukka (2001, 39) käyttää termiä urapolku, joka kuvaa hyvin uraa sisältäen asioita, joita ajattelen tämän päivän uraan kuuluvan, esimerkkinä yksilön elämäntilanne ja eräänlainen sattumanvaraisuus. Urapolku on käsitteenä samankaltainen kuin opiskelupolku; molemmat korostavat subjektiivisuutta opintojen ja uran suunnittelussa. Ura on jokaisella yksilöllinen ja se sisältää erilaisia sivupolkuja. Urapolkua ei voi aina edes ennustaa, valita tai suunnitella kovin tarkasti etukäteen. Sen mutkat ovat yhteydessä yksilön elämäntilanteisiin, jolloin siihen kuuluu myös kriisejä. Urapolku voi sisältää

esimerkiksi työtä, työttömyyttä, kouluttautumista, vapaaehtoistyötä sekä äitiys- ja isyyshomioita. Urapolku on jatkuva kuten yksilön elämänpolku, mutta se ei kuitenkaan ole samalla tavalla pysyvä ja varma. Urapolkuun liittyy uralla edistyminen. Jotta urapolulla edistyminen tyydyttää yksilöä, tulee sen vastata yksilön kulloistakin identiteettiä ja pitää yllä työ- ja elämänmotivaatiota. Tällä tavalla urapolku liittyy läheisesti yksilön elämän arvoihin ja motiiveihin. Näin ajateltuna urapolku on käsitteenä kattavampi kuin perinteinen urakäsite ja sen merkitys on myös perinteistä uraa laajempi.

Onnismaa (2003, 50) toteaa ohjaustarpeen kasvaneen työelämän ja yhteiskunnan muutosten myötä etenkin ura- ja elämänsuunnittelun sektoreilla. Nykyään ura- ja elämänsuunnittelu ei ole kertaluontoista ammatinvalintaa vaan jatkuva prosessi. Ajattelen, että edellä esitettyjen määritelmien mukaan ura- ja elämänsuunnittelu ovat päällekkäisiä. Kuten myös Lerkkanen (2002, 17) toteaa, sopii uran määrittely yksilön näkökulmasta edellä mainitulla tavalla hyvin nykyaikaan, koska se huomioi myös työsuhteiden muutokset määräaikaiksi ja osa-aikaisiksi työsuhteiksi. Työsuhteiden osa-aikaisuus taas lisää elämänsuunnittelua ja ohjauksen tarvetta työsuhteiden välillä sekä niiden aikana.

Jokainen voi suunnitella uraansa ja tulevaisuuttaan myös itsekseen. Urasuunnittelu on prosessi, jossa opiskelija tiedostaa omat vahvuutensa ja heikkoutensa sekä uramahdollisuutensa ja -päämääränsä. Opiskelu, työ ja harrastukset ovat osa polkua, jonka pohjalta urasuunnitelma rakentuu jokaisen omien tavoitteiden mukaisesti. Urasuunnitelma sisältää hyvin laaditut työhakemukset ja portfolion. Henkilökohtainen opiskelusuunnitelma (HOPS) on myös osa urasuunnittelua auttaen opiskelijaa suuntautumaan uratoiveidensa kannalta tärkeisiin opintojaksoihin. Henkilökohtainen opiskelusuunnitelma auttaa myös laajentamaan käsitystä oman ammattialan työtehtävistä. (<http://www.oamk.fi/opiskelijoille/urasuunnittelu/>.) Johtopäätökseksi muodostuu, että opinto-ohjauksen resursseja lisäämällä myös opiskelijan urasuunnittelu ja sitä kautta vaikutukset koko yhteiskuntamme työelämään ja tulevien työntekijöiden työhyvinvointiin paranevat. Hyvän pohjan rakentaminen urasuunnittelulle, vaatii keskustelua myös opiskelijan henkilökohtaisesta maailmankatsomuksesta ja arvoista. Näihin liittyen olisi varattava riittävästi aikaa keskusteluun myös esimerkiksi opiskelijan vahvuuksista, heikkouksista, harrastuksista ja sitä kautta arvoista sekä maailmankatsomuksesta. Pohdintojen myötä ammattiin valmistuminen ja opiskelu on opiskelijalle tavoitteellisempaa ja merkityksellisempää. Samalla opiskelija pystyy kehittämään itsetuntemustaan, mikä auttaa selviytymään myöhemmin työelämässä.

Nykyaikainen urasuunnittelu on siis yksilöllistä, kokonaisvaltaista ja jatkuvaa koulutuksen-, ura- ja elämänsuunnittelua, jonka olennainen osa on yksilön ammatillisen suuntautumisen löytäminen. Urasuunnittelu ei myöskään ajoitu tiettyyn elämänvaiheeseen, kuten uravalinta, vaan se on elinikäinen prosessi. Urasuunnittelussa yksilö oppii itsestään uutta, näkee mahdollisuutensa niin koulutuksen aikana kuin työmarkkinoilla ja osaa hyödyntää oppimaansa ja mahdollisuuksiaan itselleen sopivimmalla tavalla. Oppiminen on oppijan omaa aktiivista tiedon konstruointia, jossa yksilö oppii urasuunnittelutaitoja; opiskelija kykenee hyödyntämään oppimaansa, hankkimaan tietoa, luomaan vaihtoehtoja, asettamaan tavoitteita, laatimaan toimintasuunnitelmia sekä tekemään valintoja ja päätöksiä. (Vepsäläinen 2004, 31.)

Oman uran suunnittelu voidaan nähdä myös ennakoivana toimenpiteenä, sen ollessa tiedollisesti ajan tasalla pysymistä, tulevaisuuden työtrendien ennakoimista ja jatkuvaa, monipuolista itsensä kehittämistä ja vastuunottoa. Lisäksi siihen liittyy omien arvojen tunnistamista ja pohdintaa sekä kiinnostuksen kohteiden hakemista ja arviointia. Urasuunnittelu linkittyy vahvasti yksilön menneisyyteen, tämänhetkiseen elämään ja

tulevaisuuteen. Yksilön on tärkeää ymmärtää, miten elämänhistoria ja nykyinen elämäntilanne vaikuttavat valinta- ja päätöksentekoprosessiin. (Vepsäläinen 2004, 31.)

Urasuunnittelu on yksilön ammatillisen suuntautumisen löytymiseen liittyvä suunnitteluprosessi, joka linkittyy vahvasti myös yksilön muille elämän alueille. Vepsäläinen (2004, 33) tiivistää hyvin termit urasuunnittelu ja ura pro gradussaan. Käsitteellä ura taas tarkoitetaan tiivistetysti yksilön työ- ja elämäkokemusten sarjaa, jossa kaikki toiminta kytkeytyy yksilön henkilökohtaisiin suunnitelmiin. Nämä suunnitelmat kehittyvät ja muotoutuvat jatkuvasti yksilön henkilökohtaisten tarpeiden ja tavoitteiden mukaisesti.

Yhteiskunta tukee ura- ja elämänsuunnittelun jatkuvaa yksilöllistä prosessointia, ei kertaluontoista ammatinvalintaa. Väli vuosia ei kannateta ja valmistumisaikoja halutaan lyhentää erilaisten toimenpiteiden avulla. Toisaalta oletetaan, että opiskelija valitsee ja osaa valita oman alansa jo siinä vaiheessa, kun miettii opiskelupaikkaa. Tämän perusteella uraohjausta voisi tehostaa jo peruskoulussa. Mitkä ovat siis todelliset mahdollisuudet nyky-yhteiskunnassamme suunnitella uraa prosessimaisesti? On toki olemassa erilaisia mahdollisuuksia opiskella varsinaisen tutkinnon jälkeenkin (kansanopistot, avoin yliopisto, ikääntyvien yliopisto, lyhyet kurssit, aikuisopinnot, iltaopinnot jne.). Näitä mahdollisuuksia hyödyntäen ihminen voi kehittää itseään ja pitää ammattaitoaan yllä tai laajentaa osaamisalueitaan varsinaisen tutkinnon jälkeenkin. Puhe ja keskustelu työelämästä, koulutuksesta ja urasuunnittelusta on ristiriitaista. Kattavatko työelämän muutokset koko työelämää? Ovatko ihmiset vaihtelunhaluisia ja kansainvälisiä? Kuinka globaaleja yritykset todellisuudessa ovat? Onko ihmiset pakotettu olemaan vaihtelunhaluisia osa-aikaisten ja määräaikaisten työsuhteiden edessä, jotka ovat taas seurausta yhteiskunnallisista muutoksista? Tällaiset ristiriidat yhteiskunnallisessa keskustelussa korostavat ohjauksen merkitystä eri kouluasteilla.

Onnismaa (2003, 53) kirjoittaa työelämän ja tuotannon myyteistä, jotka aiheuttavat muun muassa sen, että ura- ja elämänsuunnittelusta voi tehdä monenlaisia ja keskenään ristiriitaisiakin päätelmiä. Erilaisiin, itsestään selvinä markkinoituihin totuuksiin työelämästä, taloudesta ja koulutuksesta kannattanee suhtautua Onnismaan esimerkin mukaan varauksella. Usein näistä itsestään selvistä totuuksista jää määrittelemättä kenen näkökulmasta asiaa tarkastellaan, kenen tarpeista on kyse ja mitä työelämällä tarkoitetaan. Onnismaa antaa muutamia esimerkkejä tällaisista usein kuulluista lauseista, joita ovat muun muassa ”Nykyinen työelämä odottaa työvoimalta ennen kaikkea — ” ja ”Koulutuksen pitäisi nykyistä nopeammin reagoida työelämän muuttuviin tarpeisiin”. Mielestäni juuri tällaisten itsestään selvien totuuksien ja erilaisten myyttien vuoksi ohjauksesta vastaavan henkilökunnan tulisi olla erittäin hyvin perillä siitä, mitä työelämä oikeasti tarkoittaa ja mitä se työntekijältään todellisuudessa vaatii. Ammatillisessa oppilaitoksessa on hyvä tiedostaa, millainen on todellisuudessa esimerkiksi työelämä, johon metallialalta valmistuvat menevät. Tästä johtopäätöksenä voidaan todeta, että myös opettajien ajankohtaisten tietojen päivittäminen omalta alalta on erittäin tärkeää ja samalla ohjausvastuuta jaetaan yhä useammalle toimijalle sekä oppilaitoksen sisällä että ulkopuolella.

3.2 Uraohjauksen viitekehys

Viime vuosina konstruktivistinen lähestymistapa on huomioitu keskusteltaessa oppimispsykologisista ja pedagogisista asioista. Tämän vuoksi on tärkeää, että opinto-ohjaajat ymmärtävät konstruktivistisen lähestymistavan merkityksen opintojen ohjauksessa. Seinän (2002, 27) mukaan konstruktivistinen oppimiskäsitys on hyvä näkökulma tarkastella oppimista, opetuksen suunnittelua, toteutusta ja arviointia. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen mukaan oppiminen on kontekstuaalista. Oppimiskäsityksen mukaan oppija muodostaa uutta tietoa aiemmin opitun pohjalta. Konstruktivistisessa oppimisnäkemyksessä korostetaan oppimisprosessin yhteistoiminallisuutta, aktiivisuutta, reflektiivisyyttä, halua oppia sekä sosiaalista vuorovaikutusta. Opinto-ohjauksella pyritään antamaan tukea opiskelijalle, jotta hänen oppimisprosessistaan muodostuisi näiden ominaisuuksien kautta hyvä ja mielekäs.

Konstruktivistinen lähestymistapa korostaa subjektiivisuutta ja ohjattavan omaa aktiivisuutta ohjausprosessissa. Ohjaajat tarkastelevat ohjattavan elämää myös kokonaisuutena (vrt. holistinen ohjauksikäsite). Konstruktivistisessa ohjausprosessissa on tärkeää huomioida ohjattavan käyttäytymisen taustalla vallitseva minäkäsitys ja maailmankuva. Tällainen ohjauksen kokonaisvaltaisuus on perusteltua, koska yhteiskunnan ja kulttuurin antama tuki identiteetin muodostamiselle on hajaantunut. (Lairio, Puukari & Nissilä 2001, 47, 57.)

Peavy on nykyisen konstruktivistisen suuntauksen edustaja. Tähän tutkimukseen Peavyn näkemys konstruktivistisestä ohjauksesta sopii hyvin, koska se on sovellettavissa tämän päivän ammatillisiin oppilaitoksiin ja niiden opintojen ohjaukseen. Konstruktivistisen ohjauksikäsitteen mukaan sekä asiakkaalla että ohjaajalla on tärkeää tietoa ja asiantuntemusta. Konstruktivistinen näkökulma korostaakin sekä erojen että yhtäläisyyksien tunnistamista ja arvostamista. Ohjaajan odotetaan käyttävän työssään rohkeasti luovuutta, älykkyyttä ja innovatiivisuutta ongelmien ratkaisuisissa. Konstruktivistinen näkökulma ei siis anna ohjaajalle suoraan vastauksia siitä, miten tulisi toimia erilaisissa ohjaustilanteissa. (Peavy 1999, 74.) Konstruktivistinen viitekehys antaa kuitenkin ohjaajalle ja opettajalle välineitä toteuttaa työtään. McLeodin (1998, 8) mukaan konstruktivismi on enemmän periaate- kuin menetelmälähtöistä. Konstruktivismin mukaan opiskelijat tekevät itse valintansa ja päätöksensä opinto-ohjaajien tukiessa heitä. Opinto-ohjaajat eivät voi päättää opiskelijoiden puolesta, eivätkä he voi antaa valmiita vastauksia esimerkiksi opiskeluprosessiin liittyvistä kysymyksistä.

Ohjauksessa konstruktivistinen viitekehys edellyttää, että ohjaaja arvostaa ihmisten erilaisuutta. Ohjaajan on myös huomioitava erilaiset kulttuurit, joiden kautta ohjattavat tulkitsevat ja rakentavat maailmaa. Konstruktivistisen näkemysten mukaan ohjaus on yleinen prosessi tai menetelmä, johon liitetään erilaisia näkemyksiä ja vaihtoehtoja. Peavy näkee ohjauksen käsittämisen yleisenä prosessina vähentävän tarvetta muodostaa ohjauksen erikoisaloja kuten opintojen- tai ammatinvalinnan ohjausta. Ohjaajan on kuitenkin otettava huomioon jokainen tilanne erikseen ja huomioitava kulttuuriset tekijät ja konteksti. (Peavy 1999, 75.)

Konstruktivistisessa ohjauksessa pyritään holistisempaan ohjauksikäsitteeseen, jonka mukaan ihminen nähdään kokonaisuutena; ihmisestä ei voida erottaa erilaisia rooleja tai piirteitä. Ohjauksessa on tärkeää ottaa huomioon myös yksilön sosiaalinen konstruktio, millä tarkoitetaan sitä, että ihminen tuottaa oman elämänsä merkitykset, perheensä, sosiaaliset verkostonsa ja perinteensä. Kulttuurin tekijänä ihminen rakentaa omat elämäntapansa ja luo osan omista ongelmistaan ja ratkaisuisistaan. (Peavy 1999, 75-76.)

Peavyn mukaan ohjaajan on huomioitava työssään konstruktivistinen viitekehys ja oppimisympäristö, jotka antavat ohjaustoiminnalle seuraavia piirteitä: kunnioittava suhtautuminen ohjattavaan, erojen tunnustaminen, merkityksen korostaminen, ohjattavan arvostaminen, tilan antaminen, huolenpito, vastuun korostaminen, rohkeus, valinnan mahdollisuus, autonomia, luotettavuus ja yhteistyö ohjattavan kanssa. Edellä mainitut ohjaajan toiminnan piirteet edellyttävät ohjattavan reflektiota ja näkyvät ohjaajan työssä kommunikaationa. (Peavy 1999, 75-76.)

Peavy on kehittänyt ohjausmallin, jota kutsutaan sosiodynaamiseksi ja konstruktivistiseksi. Konstruktivistinen ohjausmalli tarkoittaa sitä, että ohjaus nähdään konstruomisena ja minuuden luomisena. Peavy määrittelee, että sosiodynaaminen ohjaus on näkökulma nykyajan sosiaaliseen elämään ja minuuden luonteeseen, auttamisfilosofia ja edellisiin perustuva ohjaukseen liittyvien käsitteiden ja menettelytapojen kokonaisuus.

Sosiodynaamisen ohjauksen pääpiirteitä ovat konstruktivistinen yleisnäkemyksen, auttamisen filosofia, yleinen elämänsuunnittelu, ohjaus vuorovaikutteisena toimintana, mahdollisuuksien tarjoaminen ja voimavarojen vahvistaminen valinnanvapauden lisäämiseksi. Muita pääpiirteitä ovat objektiivisuus suhteessa itseen ja avoimuus suhteessa toisiin sekä kulttuuriset työkalut. Kulttuuri määrittelee sen, mitä kulloinkin pidetään auttamisena. Sosiodynaamisen ohjauksen arvoja ovat toivo, valinnanmahdollisuus ja vastuullisuus. Tulevaisuutta ohjattavan kanssa rakennetaan kaavan mukaan, jossa ensin kuvitellaan, toivotaan ja lopuksi toimitaan.

Tärkeitä sosiodynaamisia määreitä ovat

- jokaisella yksilöllä on omaelämäkerrallinen minuuks
- päivittäinen sosiaalinen elämä on yhdessä konstruoinnin prosessi
- ohjaaminen on sosiaalista toimintaa
- merkitys saa aikaan toimintaa ja päämäärän etsimistä
- auttaminen tapahtuu aina tietyissä kulttuurisissa yhteyksissä
- kulttuurinen lukutaito on keskeisessä asemassa ohjaajan pätevytydessä
- kulttuuri ja viestintä tuottavat toisensa vuorovaikutuksessa
- ohjaus on saavutus, joka syntyy vuorovaikutusprosessissa, sekä kielellisen että ei-kielellisen neuvottelun tuloksena (<http://www.avosto.net/aura/harjoitus/peavy/metodi.htm>.)

3.3 Ura- ja rekrytointipalvelut sekä uraohjaus opiskelupolun eri vaiheissa

Opiskelun ja työelämäsuhteiden kehittäminen alkoi nousta ajankohtaiseksi koulutuspoliittiseksi teemaksi 1990-luvun laman ja sitä seuranneen nuorisotyöttömyyden myötä. Sen jälkeen monissa reformeissa on vahvistettu työn ja koulutuksen yhteyttä. Tästä konkreettisina esimerkkeinä ovat työssäoppimisjaksot, jotka on liitetty osaksi ammatillisten opintojen opetussuunnitelmaa. (Stenström, Pöyliö & Valkonen 2002, 9.) Opetussuunnitelman perusteissa sanotaan, että ammatillisten oppilaitosten tulee kehittää työssäoppimisjaksojen lisäksi ura- ja rekrytointipalveluja yhteistyössä työvoimatoimistojen ja elinkeinoelämän kanssa. Tämän lisäksi oppilaitosten tulee edistää opiskelijoiden työllistymistä ja jatkokoulutukseen pääsemistä. (Numminen, Heino, Joronen-Vallin ym. 2005, 6.)

Toisen asteen ammatillisten oppilaitosten ura- ja rekrytointipalveluja alettiin kehittää systemaattisesti vuonna 1996. Hallinnonalat, jotka vastasivat ammatillisten oppilaitosten ura- ja rekrytointipalvelujen kehittämishankkeista, olivat Opetushallitus, opetusministeriö ja työministeriö. Useissa toisen asteen ammatillisissa oppilaitoksissa ura- ja rekrytointipalvelut ovat edelleen vasta kehitteillä. Myös Lerkkasen (2002, 150) tutkimuksessa ilmeni, että urasuunnittelun ohjaus on sellainen ohjauksen toimintamuoto, joka on vasta muotoutumassa. Ainoastaan vajaalla viidenneksellä (18%) oppilaitoksista on meneillään ura- ja rekrytointipalveluihin liittyvä kehittämishanke. Ura- ja rekrytointipalvelujen kehittämistä haittaa oppilaitoksissa tiedon, resurssien ja valmiiden toimintamallien puute. Henkilöstöllä ei ole arkityöltään aikaa paneutua kehittämään oppilaitoksensa ura- ja rekrytointipalveluja. Työelämään kohdistuva ohjausjärjestelmä tukee oppilaitosten perustehtävää, joten sen uskoisi kiinnostavan oppilaitoksia. (Stenström, Pöyliö & Valkonen 2002, 3-4.)

Ura- ja rekrytointipalvelujen tarkoitus on edistää oppilaitoksissa opiskelevien ja sieltä valmistuvien opiskelijoiden työllistymistä ja jatkokoulutukseen siirtymistä. Ura- ja rekrytointipalvelut ovat osa opinto-ohjausta. Ne tarkoittavat opinto-ohjausta opiskelijoiden työllistymisen näkökulmasta tarkasteltuna. Ura- ja rekrytointipalvelut eivät kohdenna pelkästään koulutuksen ja työelämän rajapintaan. Niihin katsotaan kuuluvan myös urasuunnittelun ohjaus koko opiskelupolun ajalta: opiskelualan valintaan, opiskelualan työelämäorientaatioon ja nuorten tulevaisuuden suunnitteluun liittyvä ohjaus. Oppilaitosten ura- ja rekrytointipalvelut linkittyvät siis oppilaitosten ohjausjärjestelmän kokonaisuuteen. Ura- ja rekrytointipalvelujen osa-alueita ovat yksilölliset ohjaus-, neuvonta- ja urasuunnittelupalvelut, työnantajayhteyksien kehittäminen, työnvälitys, jatkokoulutukseen ohjaaminen, työssäoppimispaikkojen kehittäminen sekä yrittäjyyskasvatus. Opiskelijoiden kannalta rekrytointipalvelut merkitsevät suoraa työllistymiskanavaa, mutta myös mahdollisuutta muodostaa realistinen ja monipuolinen kuva työelämästä urasuunnittelunsa tueksi. (Stenström, Pöyliö & Valkonen 2002, 3.)

Ammatillisissa oppilaitoksissa ura- ja rekrytointipalveluihin kuuluvat seuraavat osa-alueet:

- työnhakuvalmiuksien parantaminen
- yksilölliset neuvonta-, suunnittelu- ja ohjauspalvelut
- työnantajayhteyksien kehittäminen ja työnvälitys
- itsepalvelupisteet, joissa Internet-yhteydet ja tiedotusmateriaaleja
- jatkokoulutukseen ja työhön sijoittuminen; näiden seuranta
- yrittäjävalmiuksien kehittäminen ja yritysneuvonta (Ohjaus koulutukseen ja työelämään Suomessa 2002, 16.)

Oppilaitosten järjestämät rekrytointipalvelut tulisi suunnata oppilaitoksissa opiskeleville tai sieltä valmistuville opiskelijoille ja työnantajille. Rekrytointipalvelujen kautta työnantajat voivat rekrytoida suoraan työvoimaa, tehdä itseään tunnetuksi, tutustua oppilaitosten koulutustoimintaan ja vaikuttaa palvelujen kehittämiseen. Opiskelijoille ja oppilaitosten henkilöstölle voidaan viestittää ajankohtaista tietoa työnantajien toiveista ja osaamistarpeista esimerkiksi suorien kontaktein, esittelytilaisuuksissa, messuilla ja kirjallisen materiaalin avulla. Oppilaitosten rekrytointipalvelujen tehtävänä on siis myös erilaisten tapahtumien ja tiedotuksen organisointi. Rekrytointipalvelujen avulla yritykset voivat tehdä elinkeinoelämää opiskelijoille tunnetuksi ja opiskelijoita voidaan tutustuttaa yrityksiin ja niiden erilaisiin rekrytointikriteereihin, -kanaviin ja -välineisiin. (Stenström, Pöyliö & Valkonen 2002, 11.)

Toimiva ohjausjärjestelmä kattaa ajallisesti opiskelijan koko opiskelupolun ja vastaa opiskelijoiden ohjaustarpeeseen. Opiskelupolun vaiheet ovat aika ennen opintojen alkua, opintojen alkuvaihe, opintojen keskivaihe, opintojen päättövaihe ja siirtymävaihe sekä seurantavaihe. Ohjaustarpeet vaihtelevat opintopolun eri vaiheissa. Ennen opintojen alkua nuori tarvitsee tietoa opiskelumahdollisuuksista päätöksenteon tueksi. Tietoa tarvitaan koulutuksen tavoitteista, hakuedellytyksistä, valintamenettelyistä, kursistarjonnasta ja tutkintojen rakentamisen vaihtoehtoista urasuunnittelun tueksi. Ohjaus on tässä vaiheessa tiedottamista, mainostamista ja markkinointia. Opiskelijarekrytointi voi olla osa ohjauksellista uraneuvontaa: tiedottamisen sisällön tulisi painottua relevanttiin tietoon oppilaitoksen tarjonnan mahdollistamista tutkinnoista ja koulutuksen avaimista sijoittumismahdollisuuksista. (Stenström, Pöyliö & Valkonen 2002, 13-15.)

Opintojen aloitusvaiheessa opiskelija laatii ohjaajan kanssa henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman. Aloitusvaihe on erittäin tärkeä vaihe opiskelijan oppimismotivaation ja sitä kautta opiskeluun sitoutumisen kannalta. Opiskelijan on hyvä saada tässä vaiheessa tietoa opiskeluympäristöstä, sen mahdollisuuksista ja rajoituksista sekä oppilaitoksen opiskelukäytänteistä. (Stenström, Pöyliö & Valkonen 2002, 15.)

Opintojen kuluessa eli opintojen keskivaiheilla ohjaustarpeet vaihtelevat yksilöllisesti. Pelkällä opinto-oppaalla ohjaustarpeeseen ei kuitenkaan vastata. Opiskelun aikana seurataan henkilökohtaista opiskelusuunnitelmaa ja sen toteutumista. Urasuunnittelun tueksi opiskelija tarvitsee ohjausta tutkinnon rakentamiseen koulutustarjonnan pohjalta. Ura- ja rekrytointipalvelujen näkökulmasta työssäoppiminen ja työelämäyhteyksien kehittäminen ovat ohjausjärjestelmän keskeisiä alueita. Työssäoppimisjaksojen aikana opiskelijat voivat kehittää työelämälähtöistä ammattitaitoa ja saavat kokemusta valitsemansa alan työelämäntodellisuuteen. Työssäoppiminen edistää opiskelijoiden työllistymistä ja helpottaa myös työnantajan näkökulmasta ammattitaitoisen työvoiman rekrytoimista. Yhteistyössä yritysten kanssa oppilaitokset ja työnantajat voivat ennakoida tulevaisuuden koulutustarpeita. Opiskelijoiden työelämävalmiuksien kehittämisen kannalta on tärkeää, että opettajilla on ajankohtaista tietoa opettamansa alan kvalifikaatiovaatimuksista ja tulevaisuudesta. (Stenström, Pöyliö & Valkonen 2002, 15-16.)

Opintojen loppu- ja siirtymävaiheessa korostuvat ura- ja rekrytointipalvelujen kohteeksi perinteisesti ymmärretyt aihealueet, työelämään ja jatko-opintoihin ohjaaminen. Ohjauksen työmuotoina voidaan käyttää esimerkiksi työnhaku-kursseja ja rekrytointitilaisuuksia. Oppilaitos voi auttaa opiskelijaa asioissa, jotka liittyvät esimerkiksi työllistymiseen toisella paikkakunnalla tai ulkomailla, jatko-opintoihin ohjaamiseen, urasuunnitteluun tai työnhakuun. (Stenström, Pöyliö & Valkonen 2002, 16.) Oppilaitoksen on pohdittava ohjaussuunnitelman mukaisesti sitä, miten yhteistyö työvoimatoimiston kanssa järjestetään (Numminen, Heino, Joronen-Vallin ym. 2005, 14), minkä huomioiminen on erityisen tärkeää opintojen loppuvaiheessa.

Seurantavaiheessa oppilaitos kerää valmistuneiden opiskelijoiden jatko-opintoihin ja työelämään sijoittumista koskevaa tietoa. Tätä tietoa voidaan käyttää koulutusorganisaation itsearviointiin ja koulutussuunnittelun tukena. Yhteydenpito entisiin opiskelijoihin on koettu merkittäväksi, koska heillä voi olla uraohjauksen kannalta hyödyllistä tietoa ja kokemusta. Työelämään sijoittuneilta entisiltä opiskelijoilta voi kerätä palaute-tietoa ja ehdotuksia koulutusorganisaation ja opetuksen sisällön kehittämiseksi. Koulutukseensa tyytyväiset alumnit muodostavat oppilaitoksen ulkoisen tiedottamisen kannalta hyvän ja käyttökelpoisen verkoston. Alumniin työelämäverkostosta voi olla apua työssäoppimisen ja erilaisten projektien organisoimisessa sekä ajankohtaisen työelämä-tiedon välittämisessä opiskelijoille. (Stenström, Pöyliö & Valkonen 2002, 16.) Ajatellen, että tätä viimeistä vaihetta opintopolussa ei saa unohtaa. Valmistuneet opiskelijat

tarjoavat oppilaitokselle ajankohtaista tietoa muun muassa työelämän ja koulutuksen vastaavuudesta. Palaute, jonka valmistuneet opiskelijat antavat koululle, on tärkeä oppilaitoksen kehittämistyön kannalta.

Ohjausjärjestelmässä tulisi havaita myös ongelmatilanteet opintojen eri vaiheissa. On olemassa nuoria, jotka eivät osaa hakea apua oma-aloitteisesti. Muodollisen tutkinnon merkitys on suomalaisilla työmarkkinoilla suuri. Tämän vuoksi syrjäytymisvaarassa olevien nuorten ohjaukseen tutkinnon suorittamisessa tulisi panostaa. Suhtautumista opintojen keskeyttämiseen tulee kuitenkin pohtia. Koulutuksen keskeyttäminen ei välttämättä merkitse koulutuksesta syrjäytymistä. Opintojen keskeyttäminen voi olla opiskelijan elämänsuunnittelun kannalta tarkoituksenmukainen ratkaisu, erityisesti jos opiskelija päättää vaihtaa opiskelualaa. (Stenström, Pöyliö & Valkonen 2002, 16.)

4 URAOHJAUKSEN KEHITTÄMISEN NYKYISIÄ PAINOALUEITA

Tässä luvussa kerron hyviä käytänteitä, joiden avulla uraohjausta voidaan kehittää toisen asteen ammatillisessa oppilaitoksessa. Käsittelen sitä, miten opinto-ohjauksen järjestämisellä, moniammatillisella verkostoyhteistyöllä ja tietoverkkojen avulla voidaan tukea uraohjausta. Kerron esimerkkejä, miten uraohjaus ja ura- ja rekrytointipalvelut on järjestetty muissa oppilaitoksissa ja millaisia kokemuksia niistä on saatu. En unohda työssäni opiskelijoita ja heidän mielipidettään. Omassa kappaleessa kerron opiskelijoiden arviointeja ura- ja rekrytointipalvelujen kehittämistä. Lopuksi käsittelen vielä mahdollisia esteitä, joita uraohjauksen kehittämisen tiellä voi oppilaitoksessa olla. Jos mahdolliset esteet pystytään tunnistamaan tai poistamaan, se kehittää myös oppilaitoksessa annettavaa uraohjausta.

4.1 Opinto-ohjauksen järjestämisellä tukea uraohjaukselle

Miten opinto-ohjauksen järjestämisellä voidaan tukea uraohjausta? Ajattelen, että keinoja on varmasti useita, koska uraohjaus on opinto-ohjauksen yksi osa-alue, joten opinto-ohjausta kehittämällä tuetaan ja kehitetään myös uraohjausta. Muutamia esimerkkejä siitä, miten opinto-ohjauksen järjestämisellä tuetaan uraohjausta, ovat ohjaustarpeen kartoitus, opinto-ohjauksen saatavuus, ohjaustahojen monipuolinen hyödyntäminen, ohjausvastuun jakaminen, syrjäytymisen ehkäisy, henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman käyttö ja kansainvälisyys. Opiskelijoilla pitää olla mahdollisuus saada riittävästi henkilökohtaista opintoneuvontaa ja opinto-ohjauksen tulee olla muutoinkin helposti saatavilla. Ohjauspalveluita tulee tarjota systemaattisesti opiskelun eri vaiheissa, opinto-ohjauksessa tulee huomioida perusteellisesti ja hyvin myös jatko-opintoihin ohjaaminen. Opiskelijoiden ohjaustarvetta tulee kartoittaa säännöllisesti ja opiskelijoiden opintojen seurannan pitää olla jatkuvaa. Uraohjauksessa tulee hyödyntää eri ohjaustahoja mahdollisimman monipuolisesti. Työhallinnon edustaja voi myös järjestää neuvontaa oppilaitoksessa. Ohjausalan täydennyskoulutuksella taataan ohjaukselliset perustaidot koko opetushenkilöstölle. Opiskelijoilla pitää olla mahdollisuus käyttää tietokoneavusteisia ohjauspalveluita, jolloin he voivat hyödyntää oppilaitoksen www-sivuilla olevaa uraohjaukseen ja työnhakuun liittyvää informaatiota. On tärkeää ohjata opiskelijoita valitsemaan kurseja ja opintoja myös muista alueen oppilaitoksista. (Stenström, Pöyliö & Valkonen 2002, 36.) Näitä edellä mainittuja asioita, on pyritty ottamaan huomioon myös tässä uraohjauksen kehittämishankkeessa. Näitä asioita pohtiessa voi todeta, miten uraohjausta kehittämällä kehitetään samanaikaisesti koko ohjausjärjestelmää. Lukija tulee huomaamaan, miten paljon erilaisia asioita ja toimijoita liittyy jo pelkästään uraohjaukseen ja miten läheisesti asiat ja toimijat linkittyvät myös opintojen sekä kasvun ja kehityksen tukemiseen, kuten edellä jo kuvattiin.

Uranvalinnan ohjaus voidaan nähdä ohjauksen kentässä jo suoritettuna koulutusvalinnan tukemisena halutun koulutusammattin opiskeluun. Käsiteltävinä teemoina voivat olla muun muassa oman ammattialan arvostaminen, ammatti-identiteetin muodostuminen, ammatillisten valmiuksien pohtiminen, ammattitaidon kehittäminen ja ennen kaik-

kea työelämään siirtyminen ja mahdolliset jatkokoulutusvaihtoehdot. (Olkinuora & Vuorinen 1991, 15.)

Opinto-ohjauksen avulla voidaan tukea ja kehittää myös opiskelijoiden työnhakuvalmiuksia auttamalla heitä tekemään henkilökohtaisia työllistymis- ja urasuunnitelmia. Opiskelijoita tulee opastaa ja kannustaa myös portfolion tekemiseen, jolloin he voivat pohtia ja markkinoida omaa osaamistaan. Oppilaitos voi järjestää räätälöityä ryhmäneuvontaa tai työllistymiskursseja, joiden puitteissa opiskelijoita tulee tutustuttaa esimerkiksi työvoimatoimiston palveluihin. Työnhakutaitoja, kuten myös tarvittavaa yrittäjyyskasvatusta, voi harjoitella eri oppiaineiden yhteydessä. Oppilaitoksessa tulee olla tarjolla myös yrittäjyyskasvatusta, koska opiskelijat työllistyvät paremmin erilaisten yhteistyöverkostojen avulla. Ohjauksen avulla voidaan auttaa opiskelijaa luomaan näitä verkostoja jo opiskeluaikana esimerkiksi järjestämällä opiskelijalle työssäoppimispaikkoja. (Stenström, Pöyliö & Valkonen 2002, 37.)

Opinto-ohjauksen avulla pyritään auttamaan ohjattavaa auttamaan itseään. Ohjauksen tavoitteena on löytää ohjaajan ja ohjattavan välisessä vuorovaikutuksessa ohjattavalle soveltuva ja realistinen toimintasuunnitelma, joka pohjautuu ohjattavan tietoihin, taitoihin, kiinnostuksen kohteisiin, arvoihin ja tavoitteisiin. Pyrkimyksenä on myös luoda yksilölle tunne eheästi identiteetistä, jonka avulla nuori kykenee suhtautumaan erilaisiin tilanteisiin elämänsä aikana. Opinto-ohjauksen tavoitteena on myös rohkaista nuoria itsenäiseen päätöksentekoon. (Vepsäläinen 2004, 103-104.)

4.2 Moniammatillinen uraohjaus

Viime vuosien aikana on puhuttu paljon moniammatillisuuden puolesta. Yhtenä teemanä moniammatillisuuskeskusteluissa on ollut kysymys erilaisten verkostojen hyödyntämisestä. Verkostot ovat suhteita, jotka yhdistävät ennalta määritellyn joukon ihmisiä, organisaatioita, kohteita ja tapahtumia. Toimijoiden väliset siteet ja linkit ilmaisevat verkoston rakenteen, kuinka keskittynyt, löyhä tai täydellinen se on. Eriytyypisiä verkostoja voidaan jaotella sen mukaan, kenen näkökulmasta niiden toimintaa ja merkitystä tarkastellaan. (Jalava & Virtanen 1995, 30-31.)

Ammatillisten oppilaitosten yhteistyö koulun ulkopuolisten tahojen kanssa on vilkasta. Stenströmin ym. tutkimuksen mukaan suosituimmat yhteistyötahot ura- ja rekrytointipalvelujen kehittämisessä ovat oman oppilaitoksen henkilökunta, työvoimatoimisto, opiskelijat ja yritykset. Oppilaitosten välinen yhteistyö on tutkimuksen mukaan harvinaisempaa, mikä oppilaitoksen kannattaisi kuitenkin huomioda, sillä yhteistyö eri oppilaitosten kanssa saattaa vähentää päällekkäistä työtä. Resurssien säästämiseksi ja yhteistyön tiivistämiseksi tarvitaan ohjaustahojen monipuolista hyödyntämistä sekä ura- ja rekrytointipalvelujen kytkemistä tiiviisti ohjauksen kokonaisjärjestelmään. (Stenström, Pöyliö & Valkonen 2002, 55.)

Opetusministeriön nuorten ohjauspalvelujen järjestämistä käsittelevässä työryhmämuistiossa (2004/29 s.21, 36), kirjoitetaan siitä, miten ohjaustoiminnan toteutumisen edellyttämään yhteistyöhön osallistuvat työvoimaviranomaisten ja opetustoimen edustajien lisäksi lääninhallitusten, TE-keskusten sekä sosiaali- ja terveystoimen ja nuorisotoimen edustajat. Näiden lisäksi tärkeitä yhteistyökumppaneita ovat alueen elinkeino- ja työelämä sekä yksittäiset yritykset. Samassa muistiossa tuodaan esille ongelma oppilaitosten ja työvoimatoimistojen yhteistyössä. Usein työvoimatoimistot eivät ole tietoisia millaisia ura- ja rekrytointipalveluja oppilaitokset tarjoavat opiskelijoille. Vastaavasti

oppilaitoksissa ei ole riittävästi tietoa siitä, millaisia palveluja työvoimatoimistot tarjoavat nuorille vasta valmistuneille. Yhteistoimintaa tulisikin lisätä oppilaitosten ja työvoimatoimistojen kanssa järjestettäessä ura- ja rekrytointipalveluja. Vastaus oppilaitosten ja työvoimatoimistojen löyhään yhteistyöhön löytyy Ohjaus koulutukseen ja työelämään Suomessa-teoksesta (Launikari ym. 2002, 12, 22), jossa todetaan, että työnjako näiden kahden ohjausjärjestelmän kesken on varsin selkeä. Oppilaitoksilla on päävastuu opiskelijoiden ohjauksesta. Työvoimatoimistojen ohjaus- ja neuvontapalvelujen tehtävänä taas on täydentää kaikille avoimina palveluina oppilaitosten ohjauspalveluja. Selkeä työnjako näiden kahden toimijan välillä ei silti tarkoittane sitä, ettei yhteistyötä voisi lisätä tai kehittää lisää. Merkittävä yhteistyöalue liittyy työvoimatoimistojen ammattija koulutustietopalvelun käyttöön koulujen opinto-ohjauksessa. Koulutusneuvojat sopivat alueensa opinto-ohjaajien kanssa tietoaineiston välittämisestä, tiedotustilaisuuksista oppilaitoksissa ja oppilaiden tutustumiskäynneistä työvoimatoimistossa. Työvoimatoimistojen nuorten työnvälityspalvelut tiedotustilaisuuksineen ovat ajankohtaisia, silloin kun ammatillisista oppilaitoksista valmistuvat nuoret pyrkivät työmarkkinoille. Ammatillisten oppilaitosten ura- ja rekrytointipalvelut toimivat oppilaitosten ja työvoimatoimistojen verkostoyhteistyönä, jonka kautta valmistuva opiskelija löytää tarvitsemansa avun.

Merkki siitä, ettei yhteistyötä oppilaitosten ja työelämän välillä ole riittävästi, tulee ilmi Hannu Laaksolan kirjoittamasta Opettaja-lehden (Opettaja 27.5.2005. s. 7) raportista. Laaksolan mukaan koulutusjärjestelmämme ei pysty tuottamaan riittävästi ammattitaitoista työvoimaa. Ongelman syyksi Laaksola arvioi muun muassa nuorten ja heidän vanhempiansa vanhentuneet tiedot ja ennakkoluulot ammateista, joihin ammatillinen koulutus johtaa. Laaksolan mukaan ammatillisessa koulutuksessa on myös vanhoja kiinnikkeitä. Ammatillinen koulutus tarvitsee hänen mukaansa sisäistä tuuletusta, jottei nuoria kouluteta väärille aloille ja suoraan työttömiksi, kehitys nimittäin johtaa ennen pitkään siihen, että tekijät ja osaajat maastamme loppuvat. Tällaisessa tilanteessa myös yritysten tulee katsoa itseään peiliin. Laaksolan mukaan yritysten tulee lisätä vuorovaikutusta koulujen ja oppilaitosten kanssa, jotta nuoret hakeutuisivat aloille, jotka työllistävät. Yritysten pitää aloittaa yhteistyö nuorten kanssa jo opintojen aikana. Tuloksia on saatu myös siitä, etteivät yritykset ole hoitaneet tet-jaksoja kunnolla. Moitteitta saa myös opinto-ohjaus; nuoret joutuvat tekemään päätöksiä ja valintoja liian vähäisillä tiedoilla. Tämän perusteella voidaan todeta yksiselitteisesti, että koulu ja työelämä eivät aina kohtaa toivotulla tavalla.

Ratkaisua ongelmaan on etsitty tet-jaksojen laajentamisesta uudeksi oppiaineeksi, jossa tutustuttaisiin entistä monipuolisemmin työelämään ja yhteiskuntaan. Hyvällä yhteistyöllä nuoret saavat kokemusta työelämän todellisuudesta. Hyvin suunnitellut tet-jaksot ovat kuitenkin niin nuorten kuin yritystenkin etu. Nykyään tet-jaksot ovat nuorille pakopaikka koulusta ja eniten tet-jaksoilla kiinnostusta saavat kahvitauot. Yrityksillä taas ei ole riittävästi mielenkiintoa opastaa ja perehdyttää nuoria. Vuosi sitten opinto-ohjauksen ja työvoimapalvelujen yhteistyön kehittämistä pohtinut työryhmä esitti nuorille ns. ikätarkastusta, jonka yhteydessä annettaisiin ohjausta ja neuvontaa työnhakuun ja opiskeluun. Laaksola toteaa, ettei se pelkästään riitä, vaan opinto-ohjausta on tehostettava laajemmin. Opinto-ohjaajille ja opettajille on saatava nykyistä kattavampi ja ajantasaisempi kuva eri ammateista ja koulutusaloista. Ammatillisiin oppilaitoksiin on saatava myös päätoimista opinto-ohjausta. (Opettaja 27.5.2005. s.7.) Vanhempien tietoisuutta ammateista voidaan lisätä esimerkiksi vanhempainilloissa tai avoimien ovien päivinä.

Haastattelemani työvoimaneuvoja esitti myös, että ammatillisten oppilaitosten tulee lisätä yhteistyötä yritysten ja työvoimapalvelujen kanssa. Hänen näkemyksensä mukaan myös opettajien ja opinto-ohjaajien tulee päivittää omia tietojaan työelämästä. Usein työvoimaneuvojalla, joka vastaa esimerkiksi työnantajapalveluista on erittäin hyvää ja ajankohtaista tietoa paikkakunnan ja lähialueen yrityksistä ja yleensäkin työelämästä. Tällaista tietoa tarvitaan myös ammatillisissa oppilaitoksissa. Opetusministeriön työryhmämuistiossa (2004/29 s. 31) todetaan, että siirtymisen koulutuksesta työelämään tulee olla joustavaa. Jotta nuoret työllistyisivät nopeasti valmistumisen jälkeen, on oppilaitoksen hyvä sopia koulutuksen jälkeen työelämään siirtyvien nuorten ohjauksesta ja työnjaosta paikallisten työvoimatoimistojen kanssa.

4.3 Tietoverkot uraohjauksen apuvälineenä

Tietoverkkoja käytetään ohjauksessa vielä melko vähän. Niiden yleistyessä palvelut oppilaitoksissa olisivat kuitenkin entistä paremmin opiskelijoiden ulottuvilla. Tämän vuoksi myös ura- ja rekrytointipalveluja kehitettäessä tulisi huomioida tietoverkkojen mahdollisimman monipuolinen hyödyntäminen. Tietoverkot tarjoavat opiskelijoille esimerkiksi ajantasaista koulutus- ja ammattitietoa. Tietoverkkojen hyödyntäminen ohjauksessa laajentaa oppilaitoksen ohjausmahdollisuuksia huomattavasti. Internet-pohjaiset palvelut auttavat erityisesti omatoimisia opiskelijoita. Verkkopalvelujen avulla voidaan välttää tämän asiakasryhmän ylipalvelemista ja ohjata vapautuneet voimavarat enemmän henkilökohtaista ohjausta tarvitsevien tukemiseen. Tietoverkot auttavat myös parantamaan erityisryhmien ohjauspalveluja. Resurssien säästämiseksi ja yhteistyön tiivistämiseksi tarvitaan ohjaustahojen monipuolista hyödyntämistä sekä ura- ja rekrytointipalvelujen tiivistä kytkemistä osaksi ohjauksen kokonaisjärjestelmään. (Stenström, Pöyliö & Valkonen 2002, 5, 47.)

Tietoverkot eivät korvaa missään tapauksessa kokonaan henkilökohtaisesti annettavaa ohjausta. On myös sellaisia ohjaustilanteita, joita ei voi hoitaa tietoverkkojen välityksellä. Internetin etuja ohjauksessa ovat muun muassa saatavuus (opiskelijan saatavilla siinä missä ohjaajankin) sekä joustavuus ajan ja paikan suhteen. Näin tietoverkot vapauttaa ohjausaikaa niille, jotka sitä eniten tarvitsevat. Tietoverkot voi murtaa myös mahdollisia sosiaalisia esteitä. Internetin etuina voidaan pitää myös informaation ja vuorovaikutuksen yhdistymistä, päivitettävyyttä, monipuolista mediaa ja kansainvälisyyttä (laajat perspektiivit). Tietoverkot aiheuttavat myös ongelmia ohjauksessa. On tärkeää esittää mahdollisia ongelmia, jottei syntyisi sellaista kuvaa, että tietoverkot ja internet olisivat korvaamattomia. Mahdollisia ongelmia internet aiheuttaa ohjauksessa silloin, kun se ei ole kaikkien saatavilla. Muita ongelmia internet-ohjauksessa ovat tekstipainotteisuus ja lukemisen pakko, vaikeus löytää parhaat resurssit (tietotulva), tulkintavirheet, luottamuksellisuus, liika teknologiausko, verkkokapasiteetin heikkous, yhteysongelmat ja -kustannukset. Tietoverkoissa kuka vain voi tuottaa materiaalia, mikä edellyttää myös tarkempaa laadun tarkkailua ja lähdekritiikkiä. (Vuorinen, 9.9.2004)

Tietoverkkojen avulla voidaan vastata myös ohjauksen kysynnän kasvuun. Ohjauksen kysynnän kasvusta todistavat useat tutkimukset (KKA: opintojen ohjauksen arviointi korkea-asteella 2001–2002, OPH: Ohjauksen tila 2002 ja OECD:n ohjauksen arviointihanke). Internet-pohjaiset sovellukset opetuksessa ja ohjauksessa mahdollistavat ohjauksellisen tiedon ja resurssien laajan itsepalvelukäytön. Opiskelija voi käyttää tietoverkkoja itsenäisesti ennen ohjaustapaamista ja ohjaustapaamisen jälkeen. Internetin

avulla ohjattava voi jäsentää omaa tilannettaan esimerkiksi etsimällä tietoa tai kommunikoimalla joko ohjausalan ammattilaisten tai vertaisryhmän kanssa (vrt. erilaiset verkko-pohjaiset oppimisympäristöt). Itsenäisen käytön lisäksi ohjattava ja ohjaaja voivat yhdessä hyödyntää tietoverkkoja ohjaustapaamisessa esimerkiksi tiedonhakuun ja itsearviointiin liittyvissä asioissa. Ohjaajalle itselleen internet on valtava resurssi ohjaustyössä. Vaikka teknologiset sovellukset ovat kehittyneet, tulee muistaa, että yksilöillä on edelleen urasuunnitteluun liittyviä henkilökohtaisia kysymyksiä, joiden pohtiminen kasvotusten tapahtuvassa vuorovaikutuksessa antaa verkkokeskusteluja enemmän tukea. (Vuorinen, 9.9.2004)

Opetussuunnitelman perusteissa tieto- ja viestintäteknikka otetaan myös huomioon: ”Opiskelijaa tulee ohjata hankkimaan tietoa ja hyödyntämään TVT:n tarjoamia mahdollisuuksia. Tavoitteena on, että opiskelija tuntee keskeiset jatkokoulutus- ja ammatinvalintaan liittyvät hakuoppaat ja muut tietolähteet sekä osaa käyttää tietoverkoissa olevaa informaatiota itsenäisesti jatko-opintoihin hakeutumisen tukena”. (Vuorinen, 9.9.2004.)

Esimerkki siitä, miten tietoverkkoja voi hyödyntää uraohjauksessa, on Päijät-Hämeen koulutus konsernin projektista, jossa kehitetään verkkorekrytointityökalua. Kyseessä on ammattikorkeakoulujen Jobstep-järjestelmää vastaava palvelu toisen asteen ammatilliseen koulutukseen. Järjestelmän kautta välitetään lyhyt- ja pitkäkestoisia työpaikkoja, työssäoppimispaikkoja sekä opinnäyte mahdollisuuksia. Keväällä 2002 avattu palvelu kohdentuu koulutukseen ja työelämään siirtymisen nivelvaiheeseen ja helpottaa opiskelijoiden ja työnantajien kohtaamista. Opiskelijat pääsevät käyttämään palvelua vain, jos heidän oppilaitoksensa on liittynyt maksulliseen järjestelmään. Taloudellinen Tiedotustoimisto kehittää myös verkkopalveluja uraohjauksen tukemiseksi. Ikkuna tulevaisuuden työhön on teollisuuden ammatinvalintaviestinnän portaali. Nuorten ammatinvalinnan tueksi rakennettava palvelu välitetään Internetin ja CD-R:n kautta. Hankkeessa rakennetaan työelämä tietokanta, jossa esitellään teollisuuden ammatteja mahdollisimman helposti lähestyttävässä muodossa. Portaali tulee sisältämään myös yleistä työelämä tietoa ja aineistoa opinto-ohjaajille ja opettajille. (Stenström, Pöyliö & Valkonen 2002, 47-48.)

On olemassa erilaisia Internet-sivuja, joilta löytyy tietoa avoimista työpaikoista, työelämästä, työnhausta, ammatinvalinnasta, jatkokoulutuspaikoista ja niin edelleen. Erilaisilla sivustoilla opiskelijat voivat myös harjoitella työnhakutaitoja sekä arvioida omia vahvuuksia, persoonallisuutta ja erilaisten ammatti- ja koulutusvaihtoehtojen soveltuvuutta. Internet tarjoaa monia hyviä sivustoja ja hakuohjelmia, jotka sopivat tulevaisuuttaan pohtivalle.

Sivuja, joilla opiskelija voi testata itseään ja pohtia valintojaan, löytyy seuraavista osoitteista:

- www.alli.fi/omalleuralle
- www.ammatinvalinta.fi
- www.kunkoululoppuu.fi
- www.mol.fi
- www.infoteket.se/valja_planera/
- <http://getaccess.westone.wa.gov.au/izone/career-game/>

Työpaikkoja ja työnhakutaitoja löytyy muun muassa osoitteista:

- <http://europa.eu.int/youth>
- www.alli.fi/tmavain

- www.alli.fi/nuorisovaihto, www.nuorisovaihto.fi
- www.cimo.fi, www.maailmalle.net
- www.helsinginsanomat.fi/oikotie
- www.helsinki.fi/uragalleria
- www.kunkoululoppuu.fi
- www.mol.fi (avoimet työpaikat tietokanta, työnhaku ja ammatinkuvaukset)
- www.uusyrityskeskus.fi, www.yrittajat.fi
- www.uralinja.net
- www.edu.fi/tonet

Jatkokoulutustietoa löytyy seuraavista osoitteista:

- <http://europa.eu.int/ploteus/portal>
- www.amkhaku.fi
- www.ammattilinenkoulutus.com
- www.arena.fi
- www.avoinamk.fi
- www.avoinyliopisto.fi
- www.britishcouncil.fi
- www.cimo.fi
- www.dia.fi
- www.edu.fi, www.oph.fi
- www.eurodesk.org
- www.eurooppa-tiedotus.fi
- www.helsinginsanomat.fi/oikotie
- www.kesayliopistot.fi
- www.koulutusnetti.fi
- www.kansanopistot.fi
- www.minedu.fi
- www.maailmalle.net
- www.narpes.fi/opo
- www.nayttotutkinnot.fi
- www.oph.fi/nayttotutkinnot
- www.oph.fi
- www.opintoluotsi.fi
- www.oppisopimus.net
- www.ploteus.net
- www.suunta.info
- www.ek.fi/elo
- www.oponaattori.fi (Hiekkataipale ym. 2005, 183.)

Tietoverkot auttavat opiskelijoita löytämään ajankohtaista tietoa työelämästä ja erilaisista ammateista. Näiden avulla opiskelijat saavat myös erittäin paljon hyvää ja monipuolista tietoa ura- ja rekrytointipalveluista, työhausta, työhakemusten laatimisesta, yrityksen perustamisesta, itsearviointista ja niin edelleen. Oppilaitokset voivat suunnitella ja toteuttaa omia ura- ja rekrytointipalveluja myös Internetissä. Joillakin oppilaitoksilla, esimerkiksi Oulun ammattikorkeakoululla (www.oamk.fi/opiskelijoille/urasuunnittelu), on erittäin toimivat sivut, joilta opiskelija löytää kattavasti tietoa muun muassa kaikista

edellä mainituista asioista. Ura- ja rekrytointipalveluja käsittävät sivut voivat sisältää tietoa myös henkilökohtaisesta opetus- ja urasuunnitelmasta, itsearvioinnista, työnhausta sekä opinto-ohjaajien yhteystiedoista. On hyvä, jos sivuilta löytyy myös HOPS-lomake ja täyttöohje sekä vastuuhenkilöt, joiden kanssa lomakkeita tarkastellaan. Sivuille on tarpeen kertoa myös teoriaa ja taustatietoa siitä, miksi opiskelija täyttää HOPS-lomakkeen ja tekee urasuunnitelmaa. Uusi opiskelija ei välttämättä tiedä, mikä on henkilökohtainen opiskelusuunnitelma eli HOPS ja miten se liittyy opintoihin.

Oppilaitoksen ura- ja rekrytointipalvelu-sivuilla voidaan kertoa opintojen rakenteesta (opinto-opas, opintoihin vaikuttaminen ja säännökset), harjoitteluista (tavoitteet, sopimukset, toteutus, vakuutukset, kv-harjoittelu ja lomakkeet), opinnäytetyöstä ja muista opiskelumahdollisuuksista, kuten opiskelijavaihdoista, kieliopinnoista ja vapaasti valittavista opinnoista. Sivut voivat tarjota myös informaatiota opiskelijapalveluista (opintotuki, vakuutusurva, hyvinvointipalvelut, asuminen, ateriatuki, ruokailupaikat ja kirjastot), valmistumisesta ja työelämään siirtymisestä. Sivuille voidaan kertoa yleisesti oppilaitoksesta ja sen toimintatavoista kuten ilmoittautumisista, opiskeluoikeusajoista, opintojen arvioinnista, korvaavuuksista, yhteystiedoista ja niin edelleen. Tietoverkkojen avulla ei voi kuitenkaan korvata oppilaitoksessa annettavaa uraohjausta tai ylipäänsä ohjausta kokonaan. Opiskelija tarvitsee henkilökohtaisen urasuunnitelman tekemisen tueksi ammattitaitoista opinto-ohjaajaa keskustelemaan opiskelijan tavoitteista, vahvuuksista, heikkouksista, erilaisista mahdollisuuksista ja niin edelleen. Tietoverkkojen käyttämisessä tulee huomioida myös se, että opiskelija saa riittävästi tietoa ja opastusta erilaisista urasuunnittelua tukevista palveluista ja sivustoista. Tietoverkkojen käyttäminen ohjauksessa tulee siis olla tavoitteellista ja suunniteltua. Opinto-ohjaajan tulee kertoa opiskelijoille, mistä he löytävät hyödyllistä tietoa ja apua urasuunnitteluun. Jotta ohjausta voitaisiin arvioida kokonaisuutena, tulisi Vuorisen mukaan tieto- ja viestintätekniikka integroida ohjaukseen. On kuitenkin huomioitava, että resurssit ja palvelut vastaavat tarpeisiin ja palvelujen syvyyden aste on mitoitettu käyttäjien valmiuteen etsiä palveluja. Näiden lisäksi koko henkilöstön tulee osallistua palvelujen kehittämiseen ja ylläpitämiseen. (Vuorinen 9.9.2004.)

4.4 Kokemuksia ja esimerkkejä ura- ja rekryointipalvelujen kehittämisestä

Tässä esitellään sellaisten oppilaitosten kokemuksia, jotka ovat olleet mukana kehittämässä ura- ja rekryointipalveluja toisen asteen ammatilliseen oppilaitokseen vuosina 1996–1997. Stenström ym. toteavat tutkimuksessaan, että oppilaitokset kaipaavat erityisesti tietoa ura- ja rekryointipalvelujen käytännöistä ja malleista. Tutkimuksen mukaan palvelujen kehittämisen esteenä on todettu olevan juuri tiedon puute toimivista toimintamalleista. (Stenström, Pöyliö & Valkonen 2002, 54.)

Millaisia tuotoksia tai hyötyä oppilaitokset ovat saaneet kehittäessään oppilaitoksen ura- ja rekryointipalveluja? Oppilaitokset ovat kertoneet kehittäneensä esimerkiksi toimivan yhteistyömallin työvoimaviranomaisten kanssa. Oppilaitoksissa on perustettu ura- ja rekryointipalvelujen tietopalvelupisteitä ja rakennettu tietokanta työnhaun ja työssäoppimisen avuksi. Muita tuotoksia ovat olleet valmistuneiden opiskelijoiden seurantajärjestelmän perustaminen, säännölliset ja tehostetut työnhakukoulutukset, tehostettu yrittäjäysovetus sekä koulutusyhteistyön aloittaminen jonkin yrityksen kanssa. Hankkeiden hyötyinä on pidetty työnhakuun liittyvän tiedonvälityksen paranemista ja systematisoimista. (Stenström, Pöyliö & Valkonen 2002, 45.)

Suhosen (1999, 48-58) mukaan oppilaitoksissa on kehitetty yhteistyössä työvoimatoimiston kanssa opiskelijoiden itsenäistä tiedonhakuja tukevat infopisteet, joista löytyy työhallinnon materiaaleja. Lisäksi opiskelijoilla on mahdollisuus käyttää työhallinnon internet-sivuja. Oppilaitoksissa on järjestetty yhdessä työvoimatoimistojen kanssa esimerkiksi työnhaun- ja harjoittelun teematunteja ja -päiviä, opiskelijoille on järjestetty käyntejä työvoimatoimistoon sekä työnhakukoulutusta. Juuri tällaisilla toimenpiteillä yhteistyötä oppilaitosten ja työvoimatoimistojen välillä voidaan lisätä. Muita toimenpiteitä ura- ja rekryointipalvelujen kehittämiseksi Suhonen listaa Pohjois-Savon pilotiivisyksiköissä olleen muun muassa opiskelijarekryointi ja oppilaitoksen tehostettu markkinointi (esittelyt peruskouluissa, vanhempainilloissa, radiossa, messuilla, ajantasaiset esittelykansiot työvoimatoimistoissa ja Internet-sivut). Muita toimenpiteitä ovat olleet työvoimapalvelujen tietopisteet, tietoiskut työvoimahallinnon palveluista ja koulutuspalveluista (materiaalit, Internet-yhteydet, työvoimaneuvojien vierailut oppilaitoksissa ja opiskelijoiden tutustumiskäynnit työvoimatoimistossa), työnhakuvalmiuksien opettaminen (opinto-ohjaus, tutortoiminta ja viestinnän opetus) ja valmistuneiden työhönsijoittumisen seuranta (valmistumisen yhteydessä, 2kk/6kk ja vuoden kuluttua valmistumisesta). Rekryointipalveluja on kehitetty myös perehdyttämällä oppilaitoksen opinto-ohjaajia, opettajia ja muuta henkilökuntaa työvoimahallinnon palveluihin ja työelämäyhteyksien tehostamiseen (harjoittelu, päättötyöt, koulutustarvekartoitukset, työnantaja- ja työntekijäjärjestöt, neuvottelukunnat, työpaikkojen henkilöstökoulutuksen kehittäminen, työelämään tutustuminen, opettajien työelämäyhteydet, työelämän edustajat asiantuntijoina opetuksessa ja ulkopuolisten asiantuntijaopettajien rekisteri).

Porin palveluopistossa on kehitetty uraohjausta järjestämällä työnhakukursseja. Oppilaitos on valmistellut ja tuotteistanut koulutuksen ja työelämän nivelvaiheeseen kohdentuvaa työnhakukurssia yhteistyössä Työterveyslaitoksen kanssa. Koulutuksesta työhön-hankkeen tavoitteena on kehittää vaikutuksiltaan tutkittu ryhmämenetelmä toisen asteen ammatillisista oppilaitoksista valmistuvien opiskelijoiden työnhakutaitojen, elämänhallinnan ja urasuunnittelun parantamiseksi. Menetelmä perustuu sosiaalisen oppimisen teorioihin. Ryhmäkoulutusmallissa keskitytään sekä konkreettisiin että asenteellisiin työnhakutaitoihin. Huomiota kiinnitetään lisäksi sosiaaliseen tukeen ja aktiivi-

seen oppimiseen. Näillä tarkoitetaan muun muassa opiskelijoiden itseluottamuksen, elinikäisen oppimisen, laadukkaan työllistymisen ja työuran hallinnan tukemista sekä kykyä kestää vastoinkäymisiä työnhaussa ja työelämässä. Hankkeen tavoitteena on ollut myös helpottaa työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaamista sekä ennaltaehkäistä opintonsa päättävien syrjäytymistä työmarkkinoilta. Tällaisen hankkeen avulla voidaan myös edistää koulutusta niin, että se vastaisi mahdollisimman hyvin työelämän vaatimuksiin. Työnhakukurssi on suunniteltu niin, että siinä on kaksi ohjaajaa, joista toinen on työhallinnon edustaja. Mielestäni tällaista yhteistyötä ja asiantuntijatiedon jakamista tarvitaan juuri uraohjauksessa, jotta opiskelijat saavat mahdollisimman kattavan ja ajankohtaisen kuvan työelämästä, johon ovat valmistumassa. Kurssi on tarkoitettu toteutettavaksi viikon mittaisena intensiivikursseina. Viikon aikana opiskelijat oppivat tunnistamaan omat kyvyt ja taidot, etsimään niitä tarvitsevat työntajat, esittelemään itsensä ja osaamisensa työntajille sekä kiinnittymään työelämään. Työnhakua tukeva opetusaineisto sisältää ohjaajan käsikirjan, opiskelijan työkirjan ja esittelyvideon. Mielestäni ohjeistus tällaisen kurssin järjestämiseen on hyvä.

Ohjaajan käsikirjassa kurssin kulku ja muu ohjeistus on esitetty todella perusteellisesti. Uskon, että kurssia voi muokata myös oman oppilaitoksen resurssien mukaan, esimerkiksi ottaen siitä opetusohjelmaan ja ohjaussuunnitelmaan vain joitakin tärkeimmiksi arvioituja asioita. Tällaisen kurssin avulla opiskelijat saavat melko kattavasti suhteellisen lyhyessä ajassa konkreettisia työvälineitä työelämää varten. Usein juuri tällaiset konkreettiset asiat, kuten työhakemuksen laatiminen, joista on opiskelijalle todella apua opintojen päättyessä saattavat jäädä esittelemättä ja harjoittelematta. Alustavasti voidaan jo menetelmästä todeta, että sen vaikutukset ovat olleet myönteisiä. Työterveyslaitoksen tutkimusten mukaan Koulutuksesta työhön -ryhmään osallistuminen on muun muassa vahvistanut merkittävästi ammatillisesta koulutuksesta valmistuvien opiskelijoiden varautumista vastoinkäymisiin työmarkkinoilla sekä heidän uskoaan omiin kykyihinsä työllistyä ja pärjätä uudessa työpaikassa. Menetelmä on edistänyt myös työelämän tavoitteiden hallintaa ja lujittanut niihin sitoutumista. Menetelmälle asetetut tavoitteet ovat korkealla. Ei pidä ajatella, että ne saavutettaisiin jokaisen oppilaan osalta. Voiko opiskelija omaksua viikon aikana niin paljon asioita työelämästä, työnhausta, itsestään, työnantajan tavasta ajatella ja niin edelleen. Pohdin myös, ehtiikö opiskelija samalla arvioimaan itseään ja omia vahvuuksiaan työnhakijana. Toisaalta kurssi antaa hyvät eväät jatkaa itsearviointia vielä kurssin loputtua.

Projekti tarjoaa ohjaustoimintaa tekeväälle ohjaajakoulutusta, jossa perehdytään kolmen päivän aikana ryhmämenetelmään; sen rakenteisiin ja toimintatapoihin. Tiedon jakaminen hyvästä menetelmästä on todella hienoa. Jos joku on tehnyt ison työn kehittäessään toimivan, myös muihin oppilaitoksiin sovellettavissa olevan, mallin, on ihanteellista jakaa tietoa ja tehdä yhteistyötä ohjaustoiminnan alueella myös tällä tavalla. Vantaalla puolestaan on kehitetty koko koulutusajan kattavaa portfoliotyöskentelyä, jossa tuetaan yksilöllisiä työnhakuvalmiuksia ja urasuunnittelua. Tähän hankkeeseen liittyy yhteensä kuusi opintoviikkoa portfoliokoulutusta opettajille ja ohjaajille. (Stenström, Pöyliö & Valkonen 2002, 48-49.) Tällaiset kurssit tukevat myös muita ohjauksen osa-alueita, kuten opintojen ohjausta ja kasvatuksellista ohjausta. Ei pidä kuitenkaan missään tapauksessa ajatella, että kurssit kattaisivat koko oppilaitoksen tarjoaman uraohjauksen. Ne ovat vain yksi hyvä osa oppilaitoksen tarjoamaa uraohjausta sekä ura- ja rekrytointipalveluja.

Koistinen (2003, 2) on työvoimaneuvojien PD-koulutuksessa tekemässään kehittämishankkeessa suunnitellut ryhmäpalvelua alle 25-vuotiaille nuorille, jotta he sijoittuisivat paremmin työelämään. Tällaista menetelmää voi soveltaa hyvin myös ammatil-

liseen oppilaitokseen. Koistisen kohderyhmä koostui nimenomaan työttömistä ammatillisen koulutuksen saaneista nuorista. Nuoret haastateltiin henkilökohtaisesti, minkä jälkeen työnhakuryhmä kokoontui kymmenen kertaa. Teoreettisena viitekehyksenä Koistinen pitää sosiodynaamista ohjauksen lähestymistapaa. Konstruktivistisesti toimiva ohjausryhmä tarjoaa yksilölle mahdollisuuden rakentaa identiteettiään ja saada sille vahvistusta muilta ryhmän jäseniltä. Konstruktivistinen ohjausmenetelmä ei anna valmiita vastauksia, vaan jokainen ryhmän jäsen osallistuu aktiivisesti ja avoimesti ryhmän toimintaan, jolloin jokainen voi itse pohtia vastauksia omiin kysymyksiin. Ryhmän tuella saavutetaan toimintatapoja, joilla päämäärään pääseminen helpottuu. Oppilaitoksessa tällaisen lyhyen kurssin voisi toteuttaa esimerkiksi pienryhmissä aivan opintojen loppuvaiheessa, koska useissa tutkimuksissa on tullut ilmi, että opiskelijat kaipaavat enemmän ohjausta juuri opintojen loppuvaiheessa. Usein ohjaus painottuu määrällisesti opintojen alkuun ja vähenee opintojen kuluessa. Ohjaustarve ei kuitenkaan vähene opintojen aikana.

Alkuhaastatteluissa kartoitettiin muun muassa seuraavia asioita: koulutus, ammatillisen osaamisen ajantasaisuus, työhistoria, kielitaito, ikä, perhesuhteet, terveydentila, sosiaalinen ja taloudellinen tilanne, työnhakuvalmiudet, persoonalliset piirteet, etninen ja kulttuuritausta, asiakkaan antama vaikutelma itsestään, miten hyvin asiakas kykenee ilmaisemaan itseään suullisesti ja kirjallisesti, muutosvalmius ja motivaatio, työmarkkinasuuntatuneisuus ja nuoren palveluodotukset. Haastattelujen pohjalta kävi ilmi, että nuoret hakivat usein liian vaativia työpaikkoja huomioiden heidän koulutus- ja työhistoriansa. Haastattelujen jälkeen todettiin, etteivät nuorten työnhakuvalmiudet vastaa tämän päivän vaatimuksia. Erityisesti työhakemus ja ansioluettelo vaativat huomattavia korjauksia. Ryhmän toiminnan pääpaino keskittyikin työpaikkahakemusten laadintaan ja siihen, mistä työpaikkoja löytyy. Nuoret olisivat toivoneet vielä lisää harjoitusta haastattelutilanteista ja yhteydenotoista työnantajiin puhelimen välityksellä. (Koistinen 2003, 10, 20.) Jos ammatillisen koulutuksen jälkeen joku ei tiedä, mikä on ansioluettelo, niin olisiko tällaisen toiminnan aloittaminen järkevämpää jo nuoren ollessa oppilaitoksessa. Uraohjaukseen olisi selvästi panostettava nykyistä enemmän. Jos tällainen toiminta aloitettaisiin jo opintojen aikana, ei työttömyysjaksoa edes välttämättä tule eikä työttömyyden mukanaan tuomia muitakaan haittavaikutuksia.

Koistisen ryhmä aloitti toimintansa täyttämällä lyhyen kyselylomakkeen, jolla kartoitettiin ryhmän jäsenten tilannetta ja mahdollisia ongelmia tai kysymyksiä, jotka liittyvät työelämään siirtymiseen. Ryhmän kokoontuessa eri kerroilla käsiteltiin muun muassa seuraavia asioita:

- työnhakutavat
- työpaikkahakemusten sisältö
- ansioluettelon laadinta
- aktiivinen työnhaku
- keskinäinen tuki ja apu työnhaussa
- työnantajakäynnit
- nuorten työllistyminen, työnantajien toiveet ja työmarkkinatilanne työelämässä
- henkilöstövuokraus ja työnantajien vaatimukset ja toiveet työntekijöiden ominaisuuksista

Kurssin aikana jokainen oppi tekemään asianmukaisen ja ajantasaisen työpaikkahakemuksen sekä tietämään väylät, joiden avulla voi hakea töitä. Jokainen nuori löysi itselleen oman tilanteen mukaisen ratkaisun: suoraan työhön sijoittuminen, koulutus, siviilipalvelupaikka tai työharjoittelu. Ryhmän avulla nuorten valmiudet hakea töitä parantui-

vat. Ryhmän avulla voidaan lisäksi ehkäistä nuorten syrjäytymistä työmarkkinoilta ja passivoitumista opintojen päätyttyä. (Koistinen 2003, 2-9.)

Oulun yliopistossa on toteutettu projekti nimeltä Polkuja tulevaisuuteen. Projekti on järjestetty Oulun yliopiston kasvatustieteiden koulutusohjelman ja Työllistymispalvelujen yhteistyönä. Se toteutettiin koulutusohjelmassa urasuunnittelukurssina, minkä aikana käytiin läpi asioita, joiden avulla opiskelija voi linkittää opintojaan työelämään ja vaikuttaa näin sijoittumiseensa työmarkkinoille. Kurssin tarkoituksena oli tukea opiskelijoiden opintojen suunnittelua ja ohjata heitä tekemään tietoisesti opintoihin kuuluvia valintoja työelämänäkökulma huomioiden.

Urasuunnittelukurssille asetetut tavoitteet ja opiskelijoiden omat tavoitteet kurssille vastasivat pitkälti toisiaan. Vesikukka toteaa, että kaikki tavoitteet toteutuivat kurssilla ainakin osittain. Kurssin tärkein anti oli opiskelijoiden mielestä heidän itsetuntemuksensa kehittyminen. Opiskelijat arvioivat kurssin jälkeen osaavansa paremmin hahmottaa omat kiinnostuksen kohteet opinnoissa ja suuntaamaan opintoja myös työelämä huomioiden. Opiskelijat saivat kurssin aikana lisää tietoa työllistymismahdollisuuksista. Opiskelijat pitivät tiedonhakuja tärkeänä osana uraohjausta ja urasuunnittelua. Urasuunnittelukurssi löysi paikkansa kasvatustieteiden koulutusohjelman opetussuunnitelmasta sijoittuen toiseen opiskeluvuoteen. Tällä tavalla syntyy koko opintojen ajan rinnalla kulkeva ohjausjärjestelmä tukemaan opiskelijoiden opintoja ja ammatillista kehittymistä. Kurssin sisältö muodostui seuraavista osioista: ryhmän ja toiminnan esittely, gradplus+ -itseopiskeluohjelman esittely ja käyttöön ohjaaminen, oman osaamisen koostuminen, opiskelun ja työelämän yhdistäminen, 1. gradplus+ -tuutorointi, sivuainevalinnat, työtehtävien esittelyä, alumnipäivä, 2. gradplus+ -ohjelman tuutorointi, oman osaamisen tuotteistaminen ja kurssin yhteenveto. (Vesikukka 2001, 7-9, 70-71.)

Esimerkit ura- ja rekrytointipalvelujen kehittämistä ovat samantyyppisiä, vaikka ne on toteutettukin erilaisissa oppilaitoksissa. Esimerkit tukevat myös muita ohjauksen osa-alueita, joista on jo aikaisemmin useampaan kertaan mainittu. Tämä todistaa taas kerran sitä, miten uraohjausta kehittämällä koko ohjausjärjestelmä kehittyy.

4.5 Opiskelijoiden arviointeja ura- ja rekrytointipalvelujen kehittämisestä

Suhonen (1999, 3-7) on tutkinut opiskelijoiden arviointeja ura- ja rekrytointipalvelujen vaikutuksista työnhakuvalmiuksiin ja työhönsijoittumiseen. Suhosen tutkimuksessa arvioidaan valtakunnallisen ammatillisten oppilaitosten ja ammattikorkeakoulujen ura- ja rekrytointipalvelujen pilottiprojektin tuloksia opiskelijoiden näkökulmasta Pohjois-Savon ammatillisen korkeakoulutuksen kuntayhtymän koulutusyksiköissä. Tutkimuksessa vertaillaan pilottiyksiköiden toimenpiteitä ja niistä saatuja kokemuksia kokeilun ulkopuolella olleisiin. Tutkimuksen aineisto on koottu valmistuneilta opiskelijoilta kyselylomakkeella. Kyselyyn vastasi 140 opiskelijaa. Suhonen toteaa tutkimuksessaan, että pilottiyksiköissä opiskelleet olivat sijoittuneet vertailuryhmää paremmin työelämään. Pilottiyksiköiden opiskelijat arvioivat myös saaneensa enemmän työelämään sijoittumista koskevia tietoja ja taitoja kuin vertailuryhmän opiskelijat. Opiskelijat toivoivat oppilaitoksessa järjestettävää työnvälitystoimintaa. He ehdottivat myös työnhakukoulutuksen, työelämäyhteyksien ja työharjoittelujen kehittämistä oppilaitoksissa.

Opiskelijoista noin puolet arvioi, että he olivat saaneet koulutuksen aikana melko paljon tai erittäin paljon tietoa työelämästä, toisen puolen tuntiessa, etteivät he olleet saaneet juuri lainkaan tietoa työelämästä koulutuksen aikana. Opiskelijoiden arvioinneissa ei ollut eroja vertailuryhmän ja pilottiryhmän välillä työvoimatoimiston palvelujen käytössä. Opiskelijat toivoivat työvoimatoimistolta enemmän tietoja kansainvälisistä palveluista, ohjausta ja tietoa työnhausta sekä avoimista työpaikoista, etenkin työvoimaneuvojien kautta täytettävistä ns. ”piilotyöpaikoista”. (Suhonen 1999, 35-38.)

Pilottiyksiköiden opiskelijat pitivät arvioidessaan oppilaitoksissa järjestettyjä työvoimatoimistojen esittelyjä ja työvoimaneuvojien tarjoamia palveluja hyödyllisempinä kuin pilottiin kuulumattomat opiskelijat. Pilottiin kuulumattomien yksiköiden opiskelijat taas pitivät hyödyllisempänä työvoimatoimistojen materiaalien ja tietokantojen sekä -rekistereiden käyttämistä kuin pilottiin kuuluvat opiskelijat. Työelämään siirtymisen kannalta työelämän edustajien luentoja pidettiin hyödyllisempänä kuin muita palveluja. Suhonen toteaa tutkimuksessaan, että opiskelijat tarvitsevat työnhaussa tueksi myös työvoimatoimistojen kanssa yhdessä toteutettuja toimintoja. Mikäli tällaisiin yleisötoimintoihin ei oppilaitoksessa ole resursseja, tulisi opiskelijaa kuitenkin kannustaa itsenäiseen ja tehokkaaseen palvelujen käyttämiseen. (Suhonen 1999, 39-40.)

Opiskelijat arvioivat Suhosen (1999, 41-43) tutkimuksessa yrityksen/työnantajan toimeksiannosta tehdyt työharjoittelut ja opinnäytetyöt merkittäviksi työllistämistä edistäviksi seikoiksi. Opiskelijoiden mukaan parhaiten työelämään siirtymistä ja työnhakua edistävät koulutukseen sisältyvät kokonaisuudet (opetus, työharjoittelu jne.), omatoiminen työnhaku ja työvoimatoimistojen palvelut. Koulutuksella oli siis Suhosen tutkimuksessa merkittävä osuus opiskelijoiden työllistymisen kannalta. Opiskelijat arvioivat yleisesti koko koulutuksen hyödylliseksi, mutta erityisiä mainintoja saivat ammattiopinnot ja tietoperustan hallinta, yritystalouden opinnot sekä atk-taidot. Opiskelijat arvioivat myös tärkeiksi varsinaiseen työhakuun liittyvät opinnot, yritysvierailut ja työvoimatoimistojen/työelämän edustajien luennot. Opiskelijat korostivat omaa aktiivisuuttaan siirtymässään työelämään arvioiden itsenäisen ja aktiivisen työnhaun tärkeäksi. Työvoimatoimiston tärkeimmäksi toiminnoksi nousi opiskelijoiden mielestä toimiston palvelujen esittely sekä neuvojan käynti oppilaitoksessa. Suhosen mukaan opiskelijoiden tarpeet ovat yksilöllisiä ja kaikkia kehitettyjä toimintoja tarvitaan. Opiskelijoiden arvioinnit työnhakua ja valmiuksia työelämään siirtymistä tukevista toiminnoista tukevat ura- ja

rekrytointipalveluprojektissa asetettuja tavoitteita. Opiskelijoiden arvioinnit ovat yhdenmukaisia myös työelämän vaatimusten kanssa. Työelämä arvostaa omaaloitteisuutta ja itsenäistä työnhakua, joihin myös ammatillisen oppilaitoksen tulisi panna. Työllistymisen kannalta tärkeäksi tekijäksi arvioitiin myös oppilaitosten yhteydet työelämään (yritysvierailut, työelämän edustajien vierailut ja työharjoittelut). Suhosen mukaan opiskelijat tarvitsevat erikseen vielä työnhakukoulutusta, henkilökohtaista ohjausta ja neuvontaa sekä itsenäistä työnhakua tukevia palveluita.

Suhosen tutkimuksessa (1999, 46-48) opiskelijat toivoivat oppilaitokseen omaa työnvälitystoimintaa, työnhakukoulutusta, työelämäyhteyksien parantamista ja työharjoittelujen kehittämistä. Heidän ehdotuksensa mukaan työnhakukoulutusta voisi järjestää lisäämällä opinto-ohjauksen tunteja tai erillisinä valinnaisina opintojaksoina. Opiskelijat toivoivat lisää myös yrittäjyysopintoja ja erilaisia infotilaisuuksia esimerkiksi oppisopimuskoulutuksesta, joka nähtiin yhtenä mahdollisuutena työllistyä. Ehdotuksia työelämäyhteyksien parantamiseksi olivat erilaiset projektit, tutustumiset yrityksiin ja työelämän edustajien vierailut ja yritysesitykset oppilaitoksessa. Yritysten toivottiin rekrytoivan työntekijöitä suoraan oppilaitoksista. Työvoimatoimistojen toivottiin ilmoittavan avoimista työpaikoista myös oppilaitoksiin. Erittäin tärkeäksi työelämäyhteydeksi opiskelijat arvioivat työssäoppimisjaksot. Työssäoppimispaikaksi haluttiin usein yritys, joka voisi palkata opiskelijan myöhemmin työntekijäkseen. Opiskelijat toivoivat työssäoppimisjaksojen olevan pitempiä ja monipuolisempia. Suhonen toteaa tutkimuksessaan, että ura- ja rekrytointipalvelujen kehittämällä on ollut hyötyä opiskelijoiden työllistymiseen. Pilottityksiköiden opiskelijat olivat työllistyneet vertailuryhmää paremmin opintojen päätyttyä.

Nummisen (2002) mukaan siirtymävaiheessa ammatillisesta koulutuksesta jatko-opintoihin tai työhön esiintyy seuraavanlaisia ongelmia: opintojen pitkittyminen, selkiintymättömät jatkosuunnitelmat ja erilaiset vaikeudet jatko-opintoihin ja työhön sijoittumisessa. Rehtoreiden ja opinto-ohjaajien mukaan opiskelijat ovat hyvin perillä jatko-opiskeluvaihtoehtoista, mutta opiskelijoista vain alle puolet sanoo saaneensa hyvin tietoa erilaisista jatko-opiskelupaikoista. Nummisen mukaan vakava, yhteiskunnallisestikin merkittävä puute ohjauksessa on se, etteivät opiskelijat saa riittävästi tietoa ammatien ja niiden työtehtävien sisällöistä. Opiskelijat arvioivat saavansa hyvin tietoa tutkimuksista, mutta kaipaavat lisää tietoa erityisesti työelämästä ja ammasteista. Oppilaat olivat hyvin perillä uranvalinnan tärkeydestä ja arvostivat erilaisia työelämään ja ammatteihin tutustumisen muotoja. Edellä mainitut esimerkit ura- ja rekrytointipalvelujen kehittämistä siis tukevat opiskelijoiden toiveita, tarpeita ja valmiuksia. Yhteistyötä eri toimijoiden välillä tarvitaan, jotta opiskelijoille tarjottavat tiedot olisivat ajan tasalla.

4.6 Ura- ja rekryointipalvelujen kehittämisen esteitä

Aikaisempien tutkimusten (Stenström ym.) perusteella on todettu, että ura- ja rekryointipalvelujen kehittämisen esteitä voivat olla muun muassa alueelliset ongelmat, tiedon ja resurssien puute, henkilöstön, johdon ja yhteistyötahojen sitoutumattomuus. Alueellisia ongelmia voivat olla yksipuolinen elinkeinorakenne, yrityksiä vähäinen määrä, alueen korkea työttömyys ja vaikeasti työllistettävät opiskelijat. Tiedon ja resurssien puutteella taas tarkoitetaan liian vähäistä tietoa ura- ja rekryointipalvelujen kehittämisestä ja henkilöstön vähäistä aikaa. Tutkijat ovat arvioineet, että oppilaitoksissa tarvitaan lisää tietoa ja ura- ja rekryointipalvelujen kehittämistä tukevaa koulutusta. Valmiit toimintamallit olisivat myös erittäin tarpeellisia kehitettäessä ura- ja rekryointipalveluja. Yksi syy kehittämishankkeiden jäämiseen on rahoituksen puute. Ura- ja rekryointipalvelujen kehittämistä estävät myös henkilöstön kielteinen asenne kehittämistyöhön tai kehittämistyön pitäminen toisarvoisena, opettajien haluttomuus jakaa tietoa yhteistyöverkostoistaan, opettajien kiinnostuksen puute kehittämistyöhön ja oppilaitoksen johdon heikko sitoutuminen hankkeeseen. Yhteistyötahojen sitoutumattomuudella tarkoitetaan sitä, ettei yrityksillä tai toisilla oppilaitoksilla ole kiinnostusta yhteistyöhön ura- ja rekryointipalvelujen kehittämistyössä. Saattaa toki olla niinkin, ettei yrityksillä ole aikaa paneutua yhteistyöhön. Yhtenä syynä kehittämistyön esteeksi on arvioitu olevan työhallinnon viranomaisten antaman tuen puute. (Stenström, Pöyliö & Valkonen 2002, 38.)

Esteet ura- ja rekryointipalvelujen kehittämisen tiellä eivät ole ylitsepääsemättömiä. Resurssien lisäämisellä ja asenteiden muuttamisella päästäisiin jo hyvään alkuun. Ohjauksen tärkeyttä ja tarpeellisuutta tulee perustella oppilaitoksen koko henkilökunnalle kokonaisvaltaisesti. Tärkeää on kertoa ja tiedottaa ohjauksen vaikutuksista opiskelijalle, oppilaitokseen ja yhteiskuntaan. Mikä on oppilaitoksen tehtävä yhteiskunnassa ja kenelle oppilaitos on vastuussa toiminnastaan? Näitä asioita on hyvä pohtia koko henkilöstön voimin.

5 UUSIA NÄKÖKULMIA URAOHJAUKSEN KEHITTÄMISEEN

Tässä luvussa tarkastelen, miksi opiskelijan itsetuntemuksen, arvojen ja maailmankatsomuksen tiedostaminen on tärkeä osa uraohjausta. Yhteiskunta vaatii päämäärien asettamista, mikä edellyttää lukuisia arvovalintoja, ovathan päämäärät aina arvosidonnaisia (Vepsäläinen 2004, 4). Näen, että näiden asioiden tiedostamisella on siis suuri merkitys opiskelijalle hänen urasuunnitelmaa tehtäessä. Jo uudistunut ajatus siitä, mitä tämän päivän yhteiskunnassa tarkoitetaan käsitteellä ura, edellyttää mielestäni näiden asioiden pohtimista ja tiedostamista. Tässä luvussa kehitän edelleen Marja Vepsäläisen hahmotamia ideoita uraohjauksen kehittämiseksi arvopohdiskelun avulla. Miten opiskelijan itsetuntemusta voidaan kehittää maailmankatsomuksen jäsentämisen avulla? Parkkisen ja Puukarin (2005, 117-135) mallin avulla kehitän sovellusta ammatillisen oppilaitoksen uraohjaukseen, jota käyttämällä opiskelijan itsetuntemusta voidaan parantaa. Luvun lopussa kerron lyhyesti omakohtaisia kokemuksia mallin soveltamisesta.

5.1 Uraohjauksen viitekehys maailmankatsomuksen näkökulmasta

Ohjauksen viitekehukseen, konstruktivistiseen lähestymistapaan ja ohjattavan kokonaisvaltaiseen huomioimiseen yksilönä liittyy mielestäni läheisesti ajatus opiskelijan maailmankuvan, arvojen ja asenteiden tunnistamisesta ja tiedostamisesta. Samalla kun opiskelija avaa maailmankuvaansa yhdessä ohjaajan kanssa opiskelijan itsetuntemus lisääntyy, mikä taas auttaa häntä ura- ja elämänsuunnittelussa. Ohjauksen perusteita tarkasteltaessa tulee huomioida ohjattavan maailmankatsomus ja maailmankuva, etenkin niiden rakenne ja laatu. Ne ovat lähtökohtana tulkinnoille, joiden varassa ohjaaja työtään tekee. (Parkkinen, Puukari & Lairio 2001, 23.)

Vepsäläinen on tutkinut Pro gradussaan yliopisto-opiskelijoita ja heidän arvojensa merkitystä urasuunnittelussa. Tutkimuksen tarve nousi Vepsäläisen omista lähtökohdista hänen toimiessaan opinto-ohjaajana lukiossa. Vepsäläinen toteaa, että lukiolaiset nuoret tekevät uravalintaan liittyviä päätöksiä melko nopeasti ja vähin perustein, jolloin päätöksenteko on melko pinnallista. Käytännössä tämä näkyy siinä, etteivät nuoret tunnista omia vahvuuksiaan ja heikkouksiaan. Usein jatko-opintojen suunnittelu aloitetaan vasta abi-vuoden keväällä. Kaikilla suunnittelu ei ala vielä silloinkaan. Pinnallinen päätöksenteko näkyy myös siinä, että moni nuori vaihtaa vuosien varrella opiskelupaikkakuntaa ja koulutusta jopa useamman kerran. Arvojen selvittäminen ja tiedostaminen nuoren kanssa auttaa nuorta tekemään tietoisia valintoja ja selkiinnyttää ajatuksia siitä, mitä nuori elämältään haluaa, miksi ja miten hän tavoitteisiinsa pyrkii. Tietoisuus omista arvoista edellyttää mielekkäiden ja itselle sopivien valintojen tekemistä. Arvojen pohtimista urasuunnittelussa tukevat myös erilaiset kehitysteoriat. Myöhäisnuoruuden kehitystehtäviksi on määritelty identiteetin luominen sekä emotionaalisen itsenäisyyden saavuttaminen vanhempiin ja muihin aikuisiin nähden. Myöhäisnuoruudessa korostuvat myös urasuunnittelun merkitys eli koulutuksen hankkiminen, maailmankatsomuksen, arvomaailman ja moraalin muodostuminen. (Vepsäläinen 2004, 9, 34.)

Ohjaustyössä kohtaavat väistämättä ohjaajan ja ohjattavan maailmankuvat ja maailmankatsomukset. Tällöin joudutaan ottamaan huomioon erilaiset todellisuuden hahmottami-

sen lähtökohdat. Tämä on oikeastaan edellytys mielekkäälle vuorovaikutukselle, joka edellyttää keskinäistä kuuntelua, sekä ohjaajan että ohjattavan ajatusmaailman tuntemista. Parhaimmillaan ohjausprosessi sivuaa maailmankuvan eri ulottuvuuksia ja auttaa ohjattavaa jäsentämään omaa maailmankuvaansa. (Parkkinen, Puukari & Lairio 2001, 27.) Oman maailmankuvan jäsentäminen on tärkeää uraohjauksessa, ja juuri urasuunnitelmaa tehtäessä. Tällainen syvälinen ohjausprosessi, jossa selvitetään ohjattavan maailmankatsomusta, vaatii paljon sekä ohjaajalta että ohjattavalta, sillä se vaatii synnytykseen aikaa ja useampia ohjaus/keskustelukertoja.

Maailmankuvan voi jakaa viiteen eri ulottuvuuteen, jotka ovat:

- uskomukset maailmasta
- kulttuurinen ulottuvuus
- toiminnallinen ulottuvuus
- sosiaalinen ulottuvuus
- elämyksellinen ulottuvuus

Uskomukset maailmasta sisältävät uskomusjärjestelmän, joka on osa maailmankuvan tietouloottuvuutta. Tiedollisen puolen maailmasta sosiaalistavat muun muassa koti, koulu ja kirkko. Uskomusjärjestelmään sisältyvät käsitykset maailmasta, elämästä ja kuolemasta, yliluonnollisesta, ajasta ja avaruudesta, luonnosta ja ihmisestä sekä yhteiskunnasta. Ohjausprosessissa tulisikin auttaa ohjattavaa oivaltamaan, millaisessa suhteessa hänen käsityksensä ovat yleisiin käsityksiin. Kulttuurinen ulottuvuus taas sisältää sukupolvelta toiselle siirtyvän kulttuuriperinnön. Toiminnallinen ulottuvuus sisältää ohjattavan käsityksen maailmasta hänen toiminnassaan. Sosiaalisella ulottuvuudella tarkoitetaan sitä, että maailmankuva syntyy sosiaalisissa suhteissa, joissa ihminen luo merkityksiä ja sisältöjä elämän tapahtumista. Maailmankuvan elämyksellinen ulottuvuus sisältää tunteet, toiveet, pelot ja ilot. Miten ohjattava arvioi maailman nyt ja tulevaisuudessa? (Parkkinen, Puukari & Lairio 2001, 27-28.)

Toisenlaisen jäsenyyksen maailmankuvasta antavat Parkkinen ja Puukari (2005, 117-135), jotka ovat jäsentäneet maailmankuvan neljään eri ulottuvuuteen. Tämän viitekehyksen avulla ohjaaja voi selvittää ja tarkastella ohjattavan maailmankatsomusta. Hyvää seuraavassa mallissa on se, että ulottuvuudet sisältävät kaikki maailman ihmiset ja siksi malli on sovellettavissa myös monikulttuuriseen ohjaukseen. Toisin sanoen se ei sulje ketään mallin ulkopuolelle. Mallin neljä eri ulottuvuutta ovat luonnollinen maailma (Natural world), sosiaalinen maailma (Social world), henkilökohtainen maailma (Private world) ja perusolettamusten maailma (Ideal world). Jokaiseen ulottuvuuteen voidaan yhdistää tiettyjä elementtejä. Luonnollinen maailma sisältää muun muassa ruoan ja ravitsemuksen, levon ja unen, terveyden ja sairauden, sukupuolen, seksuaalisuuden, kunnon, kehon, ikääntymisen, fyysisen ja kulttuurisen ympäristön, luonnon sekä ajan ja tilan (avaruuden). Luonnollisen maailman ulottuvuuden voidaan ajatella toimivan tarpeiden ohjaamana. Elementtejä, jotka sisältyvät sosiaalisen maailman ulottuvuuteen ovat etninen tausta, sosiaaliluokka, muut viiteryhvät, sukupuoli, kieli, kotimaa, kulttuurihistoria, perhe, työympäristö, auktoriteetti, laki, aika ja tila (avaruus). Sosiaalinen maailma sisältää myös kulttuuriset odotukset ja mallit. Henkilökohtainen maailma sisältää seuraavia elementtejä: minä (self), läheiset ihmiset, tunteet, ajatukset, persoonallisuuden piirteet, ideat, pyrkimykset, merkitykselliset esineet, ajan ja tilan (avaruuden). Henkilökohtainen maailma heijastaa yksilön suhdetta itseensä. Elementtejä, jotka sisältyvät perusolettamusten maailman ulottuvuuteen ovat, hengellisyys, uskonnollisuus, ideologia, filosofia sekä aika ja tila (avaruus). Perusolettamusten maailma sisältää

muun muassa käsitykset elämän tarkoituksesta ja maailman tulkinnasta. Ulottuvuudet sisältävät paljon erilaisia asioita ihmisen elämästä, mikä tekee mallista erittäin kattavan ja monipuolisen juuri maailmankatsomuksen hahmottamisen näkökulmasta.

Kun ohjaaja saa käsityksen ohjattavan maailmankatsomuksesta, ajattelen, että ohjaaminen on helpompaa. Tällöin ohjaaja on perillä ohjattavan ajattelutavoista, asenteista ja arvoista. Ohjaaja ymmärtää, miksi ohjattava ajattelee asioista tietyllä tavalla ja mitkä asiat ovat saaneet hänet ajattelemaan omalla tavallaan. Ohjaaja oppii myös ymmärtämään ohjattavan käyttäytymistä. Samanaikaisesti ohjattava tiedostaa omia ajatuksiaan, käsityksiään, asenteitaan ja arvojaan maailmasta ja ymmärtää miksi ajattelee asioista niin kuin ajattelee. Tämä vaativa prosessi on hyödyllinen juuri uraohjauksen kannalta, jossa opiskelija pohtii tulevaa ammattiaan ja ammatti-identiteettiään sekä perusteluja ammatinvalinnalle ja muita elämään liittyviä kysymyksiä. Nyky-yhteiskunta vaatii identiteettityötä, jossa on oleellista ohjauksen kannalta se, että nuorille tarjotaan mahdollisuuksia keskusteluihin elämän peruskysymyksistä ja haastetaan heitä samalla ottamaan kantaa oman toimintansa perusteisiin useista näkökulmista (Puukari, Lairio & Nissilä 2001, 183). Miten ohjattavan maailmankatsomusta sitten voitaisiin ohjauksen keinoin avata? On todettu, että ohjaustyölle on haaste löytää välineitä ohjattavan arkitotuusien löytämiseksi ja jäsentämiseksi (Parkkinen, Puukari & Lairio 2001, 28).

5.2 Itsetuntemuksen kehittäminen maailmankatsomuksen jäsentämisen avulla

Keinoja, joiden avulla opiskelijan itsetuntemusta voidaan kehittää, on varmasti useita. Itsetuntemuksen kartoittamiseen on olemassa erilaisia oppaita, ohjelmia ja tehtäviä, joissa kartoitetaan yksilölle tärkeitä elämäntilanteita ja -vaiheita. Tehtävien tarkoituksena on herättää ohjattava reflektoimaan omaa tilannettaan. On hyvä huomioida, etteivät tehtävät yksin riitä kriittisen reflektion syntymiseen, vaan lisäksi tarvitaan keskusteluja ohjaajan tai ryhmän kanssa. (Vesikukka 2001, 51.)

Vepsäläinen (2004, 9) on omassa pro gradussaan selvittänyt arvojen merkitystä urasuunnittelussa. Vepsäläinen haastatteli teemahaastattelua käyttäen seitsemää 24–28-vuotiasta aikuisuuden kynnyksellä olevaa nuorta. Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata näiden nuorten arvomaailmaa ja sitä kautta edetä urasuunnitteluun vaikuttavien arvojen tunnistamiseen. Ydinkysymyksenä tutkimuksessa haluttiin selvittää niitä yksilölle tärkeitä arvoja, jotka ovat vaikuttaneet yksilön urasuunnitelmiin. Lisäksi haluttiin selvittää, miten kyseiset arvot näkyvät toiminnan tasolla urasuunnitelmissa. Arvot näkyvät opiskelijoiden toiminnassa lähinnä valintoja ja toimintaa ohjaavina päämäärinä tai motiiveina.

Vepsäläisen tutkimuksessa opiskelijat eivät täysin tavoittaneet ajatusta siitä, että urasuunnittelu tulisi ymmärtää laaja-alaisena elämänsuunnitteluna. Opiskelijat ymmärsivät urasuunnittelu-käsitteen koulutusta ja työelämää koskevana ammatinvalinnanohjauksena. Opiskelijat totesivat kuitenkin urasuunnittelun linkittyvän myös muille elämänalueille menneisyyteen, nykyiseen elämään ja tulevaisuuteen. Opiskelijat eivät arkipuheessaan kuitenkaan käyttäneet käsitteitä ura tai urasuunnittelu, vaan he puhuvat koulutus- tai ammatinvalinnasta. (Vepsäläinen 2004, 93-94.)

Urasuunnittelussa on kyse tietoisesta toiminnasta oman uran ja elämän suhteen. Kun ohjattava on selvittänyt omat kiinnostuksen kohteensa, arvonsa ja taitonsa, hän ryhtyy toimimaan saavuttaakseen tavoitteensa. (Vesikukka 2001, 54.) Onnistunut ohjaus ja

kasvatus kehittävät yksilön itseohjautuvuutta, itsereflektiota ja sitä kautta myös ohjattavan arvo-osaamista. Arvo-osaamisella tarkoitetaan ohjattavan kykyä ymmärtää omia tarpeitaan ja kykyä asettaa arvojaan ja arvostuksiaan preferenssijärjestykseen. Ohjaajalla on tärkeä rooli yksilön arvo-osaamisen kehittymisen kannalta. Ohjaajan on tärkeä tiedostaa, että hän voi jo omalla olemuksellaan ja työllään vaikuttaa nuorten arvoihin. Opinto-ohjauksessa on tärkeää antaa nuorille mahdollisuuksia tutkia omia arvojaan ja suhteuttaa niitä toisten arvomaailmaan, ympäröivään yhteiskuntaan ja maailmaan. Tällä tavalla nuori kykenee rakentamaan omaa arvopohjaansa suhteellisen itsenäisesti. (Vepsäläinen 2004, 105.)

Edellisessä kappaleessa käsiteltiin Parkkisen ja Puukarin mallia maailmankatsomuksen rakentumisesta. Mallin mukaan ohjattavan maailmankatsomusta voi selvittää myös haastattelemalla häntä. Eri ulottuvuuksien sisältöjä ja sisältöjen korostumista ohjattavan ajattelussa voidaan selvittää tekemällä kysymyksiä liittyen tiettyyn ulottuvuuteen. Ohjattavan vastausten avulla voidaan selvittää, mihin hänen maailmankatsomuksensa nojaa ja sitä kautta lisätä ohjattavan itsetuntemusta. Ajattelen, että koko maailmankatsomuksen tiedostamisella päästään uraohjauksessa hyvin pitkälle ja todellisiin päämääriin. Parkkinen ja Puukari (2005, 117-135) käsittelevät Kotkavirran ja Nyyssösen mallia, joka antaa kokonaiskuvan siitä, mistä näkökulmista maailmankatsomusta voidaan yksilöllisesti tarkastella. Mallissa on neljä ulottuvuutta kahdessa suunnassa: kulturalismi-naturalismi ja essentialismi-eksistentiaalisismi. Onko ohjattava naturalisti, eksistentiaalisti, essentialisti vai kulturalisti? Ohjattava voi toki olla myös persoonallinen kombinaatio, mikä lienee yleisin vaihtoehto.

Minkä ulottuvuuden kysymysten vastaukset ja asiat ohjattavan puheessa korostuvat, mitä hän pitää tärkeänä ja niin edelleen? Parkkinen ja Puukari soveltavat Kotkavirran ja Nyyssösen malliin omaa malliaan seuraavasti. Naturalistiin voidaan päätyä luonnollisen maailman (Natural world) ulottuvuuden kysymysten perusteella. Naturalismin mukaan hyvä elämä on perustarpeiden täyttämistä. Perustarpeet ovat kaikille samat. Essentialistisessa tyypissä korostuvat perusolettamusten maailman (Ideal world) ulottuvuuden kysymykset. Essentialismi painottaa, että ihmisillä on kaikkialla samoja ominaisuuksia ja hyvä elämä on näiden ominaisuuksien konkretisointia. Eksistentiaalisimia taas edustavat kysymykset henkilökohtaisen maailman (Private world) ulottuvuudesta. Eksistentiaalismin mukaan hyvä elämä on jokaisen oma valinta, ihminen luo itse oman elämänsä. Kulturalisti taas korostaa vastauksissaan sosiaalisen maailman (Social world) ulottuvuuteen liittyviä asioita. Kulturalisti ajattelee, että käsitys hyvästä elämästä rakentuu vuorovaikutuksessa kulttuurin keskellä. On hämmästyttävää, kuinka paljon erilaisia asioita ohjaaja saa selville ohjattavastaan eri ulottuvuuksiin liittyvillä kysymyksillä sekä kysymysten yhdistämisellä eri ulottuvuuksien mukaan naturalistiseen, eksistentiaalistiseen, essentialistiseen ja kulturalistiseen tapaan ajatella maailmasta. Ohjattavan kanssa voidaan pohtia yhdessä sitä, mikä olisi ohjattavalle sopiva tai soveltuva ala ja urasuuntauneisuus maailmankuvan jäsenyyden mukaan. Tällä tavalla saadaan kokonaisvaltainen kuva ohjattavan tavasta jäsentää ja arvottaa maailmaa.

Seuraavassa esimerkkejä kysymyksistä, joita ohjaaja voi ohjattavalleen esittää. Kysymykset on jaoteltu neljään eri ulottuvuuteen, ja ne on muodostettu Jyväskylän yliopiston Ohjauksen koulutuksen ja tutkimuksen laitoksella keväällä ja syksyllä 2005. Konkreettisen työvälteen kehittäminen ohjattavan maailmankatsomuksen avaamiseksi kuului osana Juha Parkkisen pitämään kurssiin, ohjauksen teoreettiset ja filosofiset kysymykset. Tätä työvälintä on ollut kehittämässä kurssin vetäjän lisäksi ryhmä ohjauksen koulutuksessa olevia opiskelijoita.

Esimerkit kysymyksistä kuhunkin maailmankatsomuksen ulottuvuuteen on valittu lähinnä uraohjauksen näkökulmasta:

Luonnollinen maailma (Natural world):

- Miten huolehdit itsestäsi fyysisesti?
- Millaisena näet itsesi?
- Miten rytmität vuorokauden?
- Millainen päivä oli eilen?
- Mitä luonto merkitsee sinulle?
- Kuvaile suhdettasi luontoon ja eläimiin?
- jne.

Perusolettamusten maailma (Ideal world):

- Millainen elämänfilosofia sinulla on?
- Millainen suhde sinulla on uskontoon?
- Mitä on hyvä elämä?
- Ketä ajattelijoita arvostat?
- jne.

Sosiaalinen maailma (Social world):

- Kerro kavereistasi?
- Millaisia rooleja sinulla on erilaisissa ryhmissä?
- Millainen on hyvä ihminen?
- Missä asut?
- Miten toimit ryhmässä?
- Mistä et luopuisi?
- jne.

Henkilökohtainen maailma (Private world):

- Millaisena näet itsesi?
- Millainen suhde sinulla on itseesi?
- Millaisena läheisesi näkevät sinut?
- Miten haluaisit kehittää itseäsi?
- Millainen merkitys sinulla on läheisillesi?
- Mitä tunteita koet usein?
- Mitä pelkää?
- jne.

5.3 Omakohtaisia kokemuksia mallin soveltamisesta

Mitä oivalsin ja opin käydystä ohjauskeskustelusta? Miten kehittäisin työvälinettä? Huomasin, että ohjauskeskusteluihin tulee varata riittävästi aikaa, asiat ovat laajoja ja ohjattavalle on mielestäni annettava riittävästi aikaa näiden kysymysten pohtimiseen. Huomasin, että kysymykset saivat ohjattavan todella pohtimaan asioita. Eri osa-alueiden kysymyksiä voisi käydä läpi eri ohjauskerroilla ja näin yhdellä kertaa voisi keskittyä yhteen osa-alueeseen perusteellisemmin. Silloin maailmankatsomuksen jäsentäminen olisi helpompaa ja perusteellisempaa, kun ei siirryttäisi nopeasti aihealueesta toiseen. Tällöin ohjauksesta ja urasuunnittelusta muodostuisi prosessi, jota yhteiskunta nykyiseltä urasuunnittelulta odottaakin. Joihinkin kysymyksiin ohjattava vastasi hyvin nopeasti, mutta perusteluja ja vastauksia kysymyksiin, miksi ohjattava jostakin asiasta ajattelee tietyllä tavalla, hän saattoi pohtia pitempään. Asioita pohtimalla ja tiedostamalla ohjattava ymmärtää paremmin omia tavoitteitaan, valintojaan ja päämääriään. Tällöin esimerkiksi uran suunnittelusta tulee tavoitteellisempaa, perusteellisempaa ja päämäärätietoisempaa. Asiat saavat ihan erilaisia merkityksiä.

Huomasin, että kysymykset ja vastaukset menevät pinnallisemmista asioista syvällisempiin haastattelun aikana. Se on oikeastaan hyvä ja siksi onkin mielestäni järkevää aloittaa keskustelu luonnollisen maailman kysymyksistä ja edetä siitä lopuksi perusolettamusten maailman kysymyksiin. Ohjaaja ei voi heti aluksi kysyä kaikilta ohjattavilta asioita, jotka liittyvät perusolettamusten maailmaan. Jos ohjaaja ja ohjattava ei ole keskustelussa aikaisemmin päässyt tietylle tasolle, ei ole ennestään tuttuja tai ohjauskeskusteluun ei ole varattu riittävästi aikaa, voi olla vaikea lähteä liikkeelle haastavammista kysymyksistä. Toisaalta, jos esimerkiksi aikaa on niukasti niin voihan keskustelun käydä niin, että poimii joka alueesta muutamia kysymyksiä ja keskittyy vain niihin ja selvittää niiden avulla ohjattavan maailmankatsomusta. Oivalsin, että kysymykset ovat hyvin erilaisia samassakin ulottuvuudessa. On ns. tutustumiskysymyksiä, joiden avulla on helppo lähteä liikkeelle esimerkiksi vieraamman ihmisen kanssa. Osa kysymyksistä taas on ns. syvällisempiä, joihin voi tarttua nopeammin tutumman ihmisen kanssa tai joita voi pohtia vieraamman ihmisen kanssa tulevilla ohjauskerroilla. Työväline auttaa hyvin jäsentämään ohjattavan vastauksia ja ohjaajan kysymyksiä sekä muita pohdintoja ja näin työväline auttaa myös muodostamaan selkeän kuvan ohjattavan maailmankatsomuksesta

Kokonaisuutena olen työvälineeseen erittäin tyytyväinen. Ohjauskeskustelut olivat erittäin mielenkiintoisia. Tällaiset ohjauskeskustelut vaativat ohjaajaa olemaan tarkkana ja lukemaan ohjattavaa ns. rivien välistä. Kysymykset ovat todella laajoja ja käsittelevät monipuolisesti elämän eri osa-alueita. Niiden avulla saa todella paljon selville asioita ohjattavan tavasta ajatella ja jäsentää maailmaa. Työvälineen avulla vastauksia on helppo jäsentää. Ohjaajan on kuitenkin hyödyllistä miettiä ennen ohjauskeskustelua, millä asioilla ja kysymyksillä hän yrittää avata ohjattavan maailmankatsomusta. Olen kuitenkin sitä mieltä, ettei keskustelua saa miettiä etukäteen liian valmiiksi, vaan ohjattavalle tulee antaa tilaa ja keskustelun tulee olla rento ja avoin sekä edetä tilanteen/ohjattavan mukaan. Pohdin myös sitä, että kysymykset ja vastaukset saattavat lähteä arvaamattomiin aihealueisiin, jolloin keskustelusta voi syntyä mitä vain ja ohjattava saattaa avautua sellaisistakin asioista, joista ei muuten välttämättä olisi tullut ohjaajalle kertomaan. Juuri tämän vuoksi ohjaajan on todella keskityttävä keskusteluun ohjattavan kanssa.

6 POHDINTA

Oman uran suunnittelu on noussut puheenaiheeksi viime vuosina, koska yhteiskunnan nopean muutoksen vuoksi tilanne työmarkkinoilla on ollut, ja on edelleen, varsin epävakaa. Määräaikaiset työsuhteet, vaikeasti ennakoitavat työnkuvien muutokset, projekti-työt sekä työttömyys ovat eri aloilla arkipäivää. Työntekijöiltä vaaditaan ajan tasalla pysymistä niin koulutuksen kuin tietojen ja taitojen suhteen. Työttömiltä vaaditaan aina vain enemmän ja enemmän aktiivisuutta oman työpaikkansa löytämiseksi. (Vesikukka 2001, 11.)

Työelämän tilanteeseen on pyritty vastaamaan oppilaitoksissa urasuunnittelulla. Urasuunnittelussa keskitytään omien ammatillisten valmiuksien analysointiin ja konkreettisten työnhakutaitojen parantamiseen ohjauksen keinoin. Urasuunnittelun yhtenä tavoitteena onkin pidetty sitä, että oppilas kykenee hallitsemaan omaa elämäänsä paremmin. (Vesikukka 2001, 11.) Uraohjaus ei ole pelkästään sitä, että oppilaitos esimerkiksi ilmoittaa opiskelijoille avoimista työpaikoista tai kertoo miten hyvä työhakemus tehdään. Monissa oppilaitoksissa annetaan jo tämänkaltaista uraohjausta. Ehkä sitä ei vain tiedosteta uraohjaukseksi osana koko oppilaitoksen ohjausjärjestelmää. Oppilaitoksen olisi tärkeää tiedostaa, mitkä heidän menetelmistään tukevat opiskelijan urasuunnittelua ja ammatillisia valmiuksia. Tämän jälkeen olisi pohdittava, mitä muuta ohjauksen kehittämiseksi voitaisiin tehdä, jotta uraohjaus olisi systemaattista ja järjestelmällistä. Uraohjausta pohtiessani olen tullut siihen tulokseen, että uraohjauksen kehittämiseen ei välttämättä tarvita suuria lisäresursseja, vaan pienilläkin toimenpiteillä pystytään jo tukemaan opiskelijan urasuunnittelua. Olen myös tiedostanut, miten tiiviisti uraohjaus todella linkittyy koko oppilaitoksen ohjausjärjestelmään. Ohjausta kehittämällä kehitetään usein myös uraohjausta. Ovathan henkilökohtaiset keskustelut esimerkiksi ammatinvalintaan ja itsetuntemukseen liittyvissä asioissa jo uraohjausta. Tuntuu, että usein saatetaan antaa oppilaitoksen järjestämästä uraohjauksesta liian kielteinen kuva. Ennen kuin oppilaitoksessa voidaan keskittyä pelkästään uraohjaukseen ja sen kehittämiseen, olisi kartoitettava ohjauksen tila kokonaisuudessa. Näiden asioiden pohtiminen ja selvittäminen auttaisi myös systematisoimaan uraohjausta sekä ura- ja rekrytointipalveluja.

On erittäin tärkeää, että oppilaitos tiedostaa ja samalla kartoittaa, millaisia uraohjauksen elementtejä heillä tällä hetkellä on jo olemassa. Tavallaan erotetaan uraohjaus hetkeksi yhdeksi osa-alueeksi koko oppilaitoksessa annettavasta ohjauksesta. Tämän jälkeen oppilaitos voisi kehittää ja systematisoida uraohjausta niin, että sitä olisi saatavilla opintojen eri vaiheissa koko opiskeluaikana. Tällöin voitaisiin suunnata resursseja ura- ja rekrytointipalvelujen järjestämiseen ja ehkä järjestää jokin erillinen kurssi, jonka aikana paneuduttaisiin työelämään liittyviin asioihin syvemmin ja samalla pohdittaisiin omaa ammatillista kehittymistä. Tällaisista kursseista annoinkin jo aikaisemmin muutamia esimerkkejä. Oppilaitoksen tulisi tehdä tiivistä yhteistyötä myös työvoimahallinnon ja elinkeinoelämän kanssa. Tarjolla olevista ura- ja rekrytointipalveluista olisi tärkeää tiedottaa opiskelijoille riittävän hyvin. Yhtä tärkeää olisi myös perehdyttää oppilaitoksen henkilökunta ohjausjärjestelmään ja sen tarjoamiin palveluihin sekä ohjauksen työnjakoon, jolloin esimerkiksi luokanvalvoja voisi ohjata opiskelijan oikean henkilön tai palvelun tarjoajan luokse.

Uraohjausta pitäisi kehittää kokonaisuutena. Tällöin uraohjaus ei jäisi pelkästään työssäoppimisjaksojen varaan; uraohjaukseen kuuluu nimittäin paljon muitakin asioita. Tässä raportissa kerron, miten uraohjausta voidaan kehittää tukemalla opinto-ohjausta,

tietoverkkojen ja erilaisten verkostojen avulla. Näiden lisäksi tarjoan myös esimerkkejä siitä, miten joissakin oppilaitoksissa uraohjausta toteutetaan.

Kehittämishankkeessa tarjoan ammatilliselle oppilaitokselle monipuolisen kehyksen, jonka puitteissa he voivat kehittää uraohjausta ja samalla koko ohjausjärjestelmää. Ajattelen, että tämän raportin puitteissa oppilaitos saa hyvät eväät itse pohtia, miten heidän tulisi vielä kehittää uraohjaustaan. Miten he voisivat sisällyttää ehdottamiani käytänteitä oppilaitoksen ohjausjärjestelmään ja opetussuunnitelmaan? Miten oppilaitos voisi hyödyntää jo olemassa olevia käytänteitään ja ikään kuin täydentää niitä hyödyntäen tätä raporttia? Tähän kehittämistyöhön ryhdyttäessä on hyvä muistaa, että kehitettäessä uraohjausta samalla vaaditaan koko henkilöstön sitoutumista järjestelmän kehittämistyöhön. Uraohjaus on laaja kokonaisuus, joka sisältää paljon erilaista tietoa, minkä vuoksi on tärkeää ottaa huomioon erilaiset verkostot kehitettäessä ura- ja rekrytointipalveluja. Moniammatillisen verkostojen avulla saadaan kehitettyä oppilaitokseen monipuolista ja kattavaa uraohjausta. Helposti ajatellaan, että opinto-ohjaajan aika ei riitä tällaiseen, mutta koko oppilaitoksen yhteistyöllä mahdollisuus kehittää toimiva, kattava ja monipuolinen uraohjausjärjestelmä on olemassa.

Novidassa on käynnistynytkin juuri opintopolkuhanke, joka tarjoaa todella tukevaa uraohjausta ja valmistele polkua ammattikorkeakouluopintoihin. Hanke on 2-vuotinen ja siihen on saatu esr-rahaa, hanke on siis valtakunnallisestikin merkittävä avaus aivan uudenlaiseen uraohjaukseen ja räätälöityjen opintopolkumallien kehittämiseen.

Hyvässä oppilaitoksessa on hyvin toimiva opinto-ohjaus. Opiskelijaa kuullaan, hänen mielipiteitään arvostetaan ja otetaan huomioon koulutusta kehitettäessä. Hyvä oppilaitos vetää opiskelijoita puoleensa ja opiskelijat motivoituvat opiskeluunsa. Hyvässä oppilaitoksessa opiskelijat suorittavat tutkinnon. Voidaan ajatella, että parhaan palautteen koulutuksesta antavat hyvin työllistyneet tai jatkokoulutukseen sijoittuneet opiskelijat. Tällöin kiitos kohdistuu tavallisesti toimivaan opinto-ohjaukseen. (Numminen, Heino, Joronen-Vallin ym. 2005, 19.)

LÄHTEET

- Annala, J. 2002. Ammattikorkeakoulun HOPS – Vähän vanhaa, vähän uutta ja vähän lainattua. Teoksessa Helander, J. & Seinä, S. (toim.) Citius. Altius. Fortius. Näkökulmia opinto-ohjaukseen ammattikorkeakoulussa. Hämeen ammattikorkeakoulun julkaisu. Saarijärvi: Offset Oy.
- Hiekkataipale, J., Kattelus, M., Kauttu, P. & Siippanen, M. 2005. Lukiosuunta. Helsinki: WSOY.
- <http://www.avosto.net/a-ura/harjoitus/peavy/metodi.htm>.
- <http://www.oamk.fi/opiskelijoille/urasuunnittelu>
- http://www.sakkinet.fi/ajankohtaista_arkisto_2003.shtml?ajankohtaista_2003/3541
- Jalava, U. & Virtanen, P. 1995. Moniammatillinen projektitoiminta. Avain hyvinvointipalvelujen tulevaisuuteen. Helsinki: Kirjayhtymä Oy.
- Koistinen, M-L. 2003. Ryhmäpalvelut apuna alle 25-vuotiaiden ammatillisesti koulutettujen työttömien sijoittumisessa työelämään. Työvoimaneuvojen PD-koulutus. Työministeriö.
- Koivisto, P., Mäkitalo, M., Larvi, T., Silvonen, J. & Vuori, J. 2002. Koulutuksesta työhön. Ohjaajan käsikirja. Helsinki. Työterveyslaitos.
- Lairio, M. & Puukari, S. 1999. Uusin taidoin uuteen tulevaisuuteen. Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen ohjaus- ja neuvontapalveluiden arviointia. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimusselosteita 4.
- Lairio, M. & Puukari, S. 2000. Ohjaus- ja neuvontapalvelut yliopistossa. Teoksessa Onnismaa, J., Pasanen, H. & Spangar, T. (toim.) 2000. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. Ohjauksen toimintakentät. Porvoo: WS Bookwell Oy.
- Lairio, M., Puukari, S. & Nissilä, P. 2001. Ohjauksen teoreettinen perusta. Teoksessa Lairio, M. & Puukari, S. (toim.) Muutoksista mahdollisuuksiin. Ohjauksen uutta identiteettiä etsimässä. Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylän yliopisto.
- Lerkkanen, J. 2002. Koulutus- ja uravalinnan ongelmat. Koulutus- ja uravalinnan tavoitteen saavuttamista haittaavat ajatukset sekä niiden yhteys ammattikorkeakouluopintojen etenemiseen ja opiskelijoiden ohjaustarpeeseen. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 14.
- Lerkkanen, J. 2002. Koulutus- ja uravalinnan ongelmat. Koulutus- ja uravalinnan tavoitteen saavuttamista haittaavat ajatukset sekä niiden yhteys ammattikorkeakouluopintojen etenemiseen ja opiskelijoiden ohjaustarpeeseen. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 14.
- McLeod, J. 1998. An Introduction to Counselling. 2. painos. Buckingham: Open University Press.
- Moitus, S., Huttu, K., Isohanhi, I., Lerkkanen, J., Mielityinen, I., Talvi, U., Uusi-Rauva, E. & Vuorinen, R. 2001. Opintojen ohjauksen arviointi korkeakouluissa. Korkeakoulujen arviointineuvostojen julkaisuja 13: 2001. Helsinki: Edita.
- Mäkitalo, M. 2005. Uudenkaupungin Sanomat. 27.1.2005. Koulut ja kurssit. Metallialan koulutukselle halutaan lisää vetovoimaa.
- Nuorten ohjauspalvelujen järjestäminen. Opinto-ohjauksen ja työvoimapalvelujen yhteistyöryhmä. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2004:29. Opetusministeriö.
- Numminen, U., Heino, J., Joronen-Vallin, K., Karlsson, R., Lerkkanen, J., Virtanen, R. & Pirttiniemi, J. 2005. Miten tuemme opiskelijaa oppilaitoksessamme?

- Opas ammatillisen oppilaitoksen opinto-ohjaussuunnitelman laatimiseen. Opetushallitus.
- Numminen, U., Jankko, T., Lvra-Katz, A., Nyholm, N., Siniharju, M. & Svedlin, R. Opinto-ohjauksen tila 2002. Opinto-ohjauksen arviointi perusopetuksessa, lukiossa ja ammatillisessa koulutuksessa sekä koulutuksen siirtymävaiheissa. Helsinki: Opetushallitus.
- Ohjaus koulutukseen ja työelämään Suomessa. 2002. Cimo: Helsinki.
- Olkinuora, A. & Vuorinen, R. 1991. Oppilaanohjauksen kehittäminen ammatillisissa oppilaitoksissa. Opetushallituksen julkaisusarjat 8/1991. Valtion painatuskeskus: Helsinki.
- Onnismaa, J. 2003. Epävarmuuden paluu. Ohjauksen ja ohjausasiantuntijuuden muutos. Kasvatustieteellisiä julkaisuja. Joensuun yliopisto.
- Opettaja 27.5.2005. Pääkirjoitus, Hannu Laaksola. Tiedon puute ammatillisen koulutuksen ongelma.
- Parkkinen, J. & Puukari, S. 2005. Approaching worldviews in multicultural counselling. Teoksessa Launikari, M. & Puukari, S. (toim.) Multicultural Guidance and Counselling. Theoretical Foundations and Best Practices in Europe. Opetushallitus.
- Parkkinen, J., Puukari, S. & Lairio, M. 2001. Ohjauksen filosofinen perusta. Teoksessa Lairio, M. & Puukari, S. (toim.) Muutoksista mahdollisuuksiin. Ohjauksen uutta identiteettiä etsimässä. Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylän yliopisto.
- Puukari, S., Lairio, M. & Nissilä, P. 2001. Ohjauksen tulevaisuuden näkymiä. Teoksessa Lairio, M. & Puukari, S. (toim.) Muutoksista mahdollisuuksiin. Ohjauksen uutta identiteettiä etsimässä. Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylän yliopisto.
- Seinä, S. 2002. Toiminnan suuntaaminen sen mukaan, mitä on näköpiirissä. Teoksessa Helander, J. & Seinä, S. (toim.) Citius. Altius. Fortius. Näkökulmia opinto-ohjaukseen ammattikorkeakoulussa. Hämeen ammattikorkeakoulun julkaisu. Saarijärvi: Offset Oy.
- Stenström, M-L., Pöyliö, L. & Valkonen, S. 2002. Ura- ja rekrytointipalvelut toisen asteen ammatillisissa oppilaitoksissa. Helsinki: Opetushallitus.
- Suhonen, P. 1999. Opiskelijänäkökulma ammatillisten oppilaitosten ja ammattikorkeakoulujen ura- ja rekrytointipalvelujen kehittämiseen. Pro gradu-työ. Jyväskylän yliopiston opettajankoulutuslaitos.
- Uusille urille linjaukset ja toimenpidesuosituksat. Valtionvarainministeriö 1/2004. Työryhmämuistioita. Edita Prima Oy: Helsinki.
- Vahalakka-Ruoho, M. & Juutilainen, P. -K. 2003. Ydinasiatuntijuutta ja yhteistyön kuvioita. Teoksessa Lairio, M. & Puukari, S. (toim.) Ohjauksen uudet orientaatiot. Koulutuksen tutkimuslaitos: Jyväskylän yliopisto.
- Vance Peavy, R. 1999. Sosiodynaaminen ohjaus. Konstruktivistinen näkökulma 21. vuosisadan ohjaustyöhön. Helsinki: Psykologien kustannus Oy.
- Vepsäläinen, M. 2004. ”Onks tää mun juttu?” – Arvojen merkitys yliopisto-opiskelijoiden urasuunnittelussa. Pro gradu-työ Jyväskylän yliopiston opettajankoulutuslaitos.
- Vesikukka, M. 2001. Urasuunnittelu ja sen ohjaus opintojen suunnittelun tukena. Oulu: Oulun yliopisto.
- Vuorinen, R. 9.9.2004. Tieto- ja viestintäteknikka ohjauksessa. Luennot: Ohjauksen koulutus ja tutkimus. Jyväskylän yliopisto.