

“Yhteiskunta muuttuu, meidänkin on muututtava siellä mukana.”
-Ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajien näkemyksiä
työelämän muutoksesta ja sen vaikutuksista omaan ohjaustyöhön
Vilma Seppänen & Vilma Varjonen

Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma
Kevätlukukausi 2021
Opettajankoulutuslaitos
Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Seppänen, Vilma ja Varjonen, Vilma. 2021. Ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajien näkemyksiä työelämän muutoksesta ja sen vaikutuksista omaan ohjaustyöhön. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. 96 sivua.

Tämän pro gradu- tutkielmamme tarkoituksena oli selvittää, miten ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajat näkevät työelämän muutoksen ja sen vaikutukset omaan ohjaustyöhön. Lisäksi tarkoituksena oli selvittää, millä tavalla ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajat haluaisivat kehittää omaa ohjausosaamistaan.

Tämä tutkimus on toteutettu osana Opinto-ohjauksen ammattilaiset työssään-tutkimushanketta. Aineisto on kerätty keväällä 2020 haastattelemalla 42 opinto-ohjauksen ammattilaista. Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina. Meidän aineistomme sisältää 12 ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajan haastattelua. Aineisto on analysoitu laadullisesti aineistolähtöistä sisällönanalyysiä hyödyntäen.

Tutkimuksessamme oli kaksi tutkimuskysymystä. Sisällönanalyysin tuloksena molempiin tutkimuskysymyksiin muodostui neljä pääluokkaa. Tutkimuskysymyksen **Millaisena opinto-ohjaajat näkevät työelämän muutoksen ja sen vaikutukset omaan ohjaustyöhön** vastauksissa nousi esille ohjaajien kokemukset *työelämän jatkuvasta muutoksesta, työelämää muokkaavista tekijöistä, moninaisuuden ja yksilöllisyyden huomioon ottamisesta sekä työelämälähtöisyydestä* omassa ohjauksessa. Toiseen tutkimuskysymykseen **Millä tavalla ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajat haluaisivat kehittää omaa ohjausosaamistaan**, pääluokiksi muodostui *oman tiedon ja osaamisen jakaminen, oman osaamisen päivittäminen, tarve kehittää omia taitoja moninaisuuden kohtaamiseen sekä mahdollisuus kehittää omaa osaamista kouluttautumalla*.

Tulevaisuudessa on tärkeä pohtia, miten ohjaus saataisiin vastaamaan työelämän muutoksia ja miten se valmistaisi opiskelijoita tulevaa työelämää varten. Opinto-ohjaajien mahdollisuudet kehittyä omassa työssään on tärkeä huomioida. Ohjaajilla tulisi olla riittävät mahdollisuudet kehittää omaa ohjausosaamistaan, sillä näin myös opiskelijoille voidaan tarjota ajan hermoilla olevaa ja parasta mahdollista ohjausta.

Asiasanat: työelämä, ohjaus, ohjausosaaminen, ohjaajan kompetenssit, ammatillinen koulutus, ohjaus ammatillisessa koulutuksessa, ammatillisen opinto-ohjaajan työnkuva

ALKUSANAT

Tämä pro gradu- tutkielma on osa opinto-ohjauksen ammattilaiset työssään-tutkimushanketta (OHJAT-hanke). Tutkimuksemme aihe syntyi omasta mielenkiinnostamme tulevaisuuden työelämää kohtaan. Olemme itse tulevina ohjaajina myös kiinnostuneita selvittämään työelämän muutosten vaikutusta ohjaustyöhön.

Tutkimuksemme tavoitteena oli selvittää miten ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajat näkevät työelämän muutoksen ja sen vaikutukset omaan ohjaustyöhön. Lisäksi halusimme selvittää, millaista lisäosaamista ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajat kokivat tarvitsevansa.

Mielestämme tutkimuksemme tavoite toteutui hyvin. Aiheen ja aineiston rajaus oli onnistunut. Muodostamamme tutkimuskysymykset olivat selkeitä ja aineistosta löytyi niihin kattavasti vastauksia. Analyysimenetelmänä käytetty sisällönanalyysi oli toimiva ja auttoi jäsentämään tutkimuksemme aineiston selkeään muotoon. Tutkimuksemme tuotti myös selkeitä tuloksia ja toivomme, että tuloksista on hyötyä mahdollisimman monelle.

Tämän tutkimuksen tekeminen oli monella tapaa opettavainen prosessi. Koemme, että OHJAT- hankkeessa mukana oleminen on myös kehittänyt meitä ammatillisesti. On ollut opettavaista haastatella opinto-ohjaajia eri koulutusasteilta ja näin samalla kuulla opinto-ohjaajan työstä. Koemme myös, että tutkimukselliset valmiutemme ovat kehittyneet tämän tutkimusprosessin aikana. Samalla prosessi on kehittänyt kykyämme pitkäjänteiseen työskentelyyn. Yhteistyötaitomme ovat myös kehittyneet tämän tutkimuksen tekemisen aikana. Pro gradu- tutkielman tekeminen yhteistyönä parin kanssa on ollut hyvä kokemus, ja toiselta on saanut tukea koko gradumatkan ajan.

Haluamme kiittää kaikkia OHJAT- hankkeessa mukana olleita toimijoita, jotka ovat omalta osaltaan olleet mahdollistamassa tätä tutkimusta. Lisäksi haluamme kiittää työmme ohjaajaa Sauli Puukaria, joka on auttanut ja ohjannut meitä koko prosessin ajan.

Turussa 3.2.2021

Vilma Seppänen ja Vilma Varjonen

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	1
2 TYÖELÄMÄ	3
2.1 Työelämä ennen 2000- lukua.....	3
2.2 Työelämä 2000- luvulla	6
2.2.1. Työelämän ja työllisyyden muutos.....	7
2.2.2. Ryhmäkohtaiset erot työn muutoksessa	9
2.2.3. Työn ja koulutuksen merkitys.....	11
2.2.4. Teknologian tuomat muutokset	12
3 AMMATILLINEN KOULUTUS.....	14
3.1. Ammatillisen koulutuksen tavoite	14
3.2. Ohjaus ammatillisessa koulutuksessa.....	15
3.3. Ammatillisen opinto-ohjaajan työnkuva	18
4 OHJAUSOSAAMINEN.....	21
4.1. Ohjauksen tehtävä ja tavoite	21
4.2. Ohjaajan kompetenssit	22
5 TUTKIMUSTEHTÄVÄ	34
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	35
6.1 Laadullinen tutkimus	35
6.2 Tutkimuksen konteksti	36
6.3 Tutkimuksen osallistujat.....	37
6.4 Aineiston keruu.....	37
6.5 Teemahaastattelu	38
6.6 Aineiston analyysi	40

7 TULOKSET	45
7.1 Ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajien näkemyksiä työelämän muutoksesta ja sen vaikutuksista omaan ohjaustyöhön	45
7.2 Ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajien ajatuksia oman ohjausosaamisen kehittamisestä	56
8 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS	65
9 POHDINTA	69
LÄHTEET	75
LIITTEET	80

1 JOHDANTO

Digitalisaatio, elinkeinorakenteen muutos ja kansainvälinen kilpailu muuttavat työelämää. Osa perinteisistä ammateista katoaa, mutta samalla syntyy myös uudenlaisia töitä. Työ ei kohtaa tekijäänsä enää niin helposti kuin ennen. (SITRA 2019.) Työn tekeminen tuntuu olevan ylipäänsä murroksessa. Vakituinen palkkatyö vähenee ja näyttää antavan sijaa keikkataloudelle: työmarkkinoille, joiden perustana ovat lyhyet työsopimukset ja freelance-työt. Epävarmuus lisääntyy, ehkä työttömyyskin, ja palkat voivat laskea. Tämä kaikki on digitalisaation, globalisaation ja automaation yhteisen vaikutuksen tulos. (Vasama 2017.) Tulevaisuustutkija Markku Wileniuksen mukaan työpaikat voivat muuttua nopeammin kuin nykyisten työpaikkojen työpaikkakulttuurit. Meidän pitää tulevaisuudessa luoda myös itse työpaikkoja. (Ziemann 2019.)

Yhteiskunnassa tapahtuvilla työelämän muutoksilla on koulutusjärjestelmän muutosten kanssa suora vaikutus opinto-ohjaukseen. Työn sisällöt muuttuvat monilla aloilla nopeasti ja ovat usein nuorille vaikeasti hahmotettavissa. (Numminen, Jankko, Lyra-Katz, Nyholm, Siniharju & Svedlin 2002, 41.) Työn murros näkyy opinto-ohjaajien ohjaustyössä eri oppilaitoksissa. Työn murroksen tuoma epävarmuus tulee mitä luultavimmin näkymään lisääntyvänä ohjauksen tarpeena tulevaisuudessa. Tämän vuoksi onkin tärkeä tutkia opinto-ohjaajien käsityksiä työelämän muutoksesta ja sen vaikutuksista ohjaustyöhön. Lisäksi on tärkeä selvittää, millaista lisäosaamista ohjaajat tarvitsevat, jotta pysyvät mukana työelämän muutoksissa ja osaavat näin myös ohjata opiskelijoitaan parhaalla mahdollisella tavalla.

Ammatillisessa peruskoulutuksessa on koululainsäädännön mukaan tavoitteena antaa opiskelijoille tarpeellisia tietoja, valmiuksia ja taitoja itsenäisen ammatin harjoittamiseen ammattitaidon saavuttamiseksi. Koulutuksen tavoitteena on myös tukea opiskelijoiden kehittymistä hyväksi, tasapainoisiksi ihmisiksi ja

yhteiskunnan jäseniksi sekä antaa opiskelijoille jatko-opintojen, harrastusten sekä persoonallisuuden monipuolisen kehittämisen kannalta tarpeellisia tietoja ja taitoja, sekä tukea samalla elinikäistä oppimista. (L531/17.)

Ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajien on tutkitusti todettu voivan huonommin kuin muilla koulutussektoreilla toimivien opinto-ohjaajien. Tämän osoittaa Opinto-ohjauksen ammattilaiset työssään kyselytutkimuksen (2017) tulokset. Ammatilliset oppilaitokset ovat viime vuosien aikana olleet sekä ammatillisen koulutuksen reformin, että määrärahojen leikkauksien keskellä. Opinto-ohjaajat kokevat, että ammatilliset oppilaitokset eivät pysty tarjoamaan heille ja heidän ohjaustyölleen riittäviä voimavaroja. On selvää, että ammatillisten oppilaitosten opinto-ohjaajien työolot ja työssäjaksaminen vaativat keskustelua, toimenpiteitä ja huomiota parantuakseen. (Opinto-ohjaaja 3/2019.) Työelämä tuo myös mukanaan jatkuvia muutoksia. Näihin tulisi osata ammatillisen koulutuksen opinto-ohjauksella vastata. Tässä tutkimuksessa tutkittaviksemme valikoituivat ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajat, sillä he ovat läheisesti tekemisissä työelämän kanssa omassa ohjaustyössään. Koemme, että on myös tärkeää tuoda esille ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajien ajatuksia ja kokemuksia, jotta heidän työssäjaksamistaan voitaisiin parantaa.

Tässä tutkimuksessa haluamme tuoda ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajien äänen kuuluville ja pyrimme selvittämään, miten ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajat näkevät työelämän muutoksen ja sen vaikutukset omaan ohjaustyöhönsä. Tuoko muuttuva työelämä mukanaan vain lisää haasteita vaiko toisaalta myös uudenlaisia mahdollisuuksia omaan ohjaustyöhön? Lisäksi tarkoituksena on selvittää, millä tavalla ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajat haluaisivat kehittää omaa ohjausosaamistaan tulevaisuutta ajatellen.

2 TYÖELÄMÄ

Tässä luvussa käsittelemme yhtä tutkimuksemme pääkäsitettä, työelämää. Lähestymme työelämän käsitettä kuvaamalla ensin työelämää Suomessa ennen 2000- lukua. Etenemme tämän jälkeen 2000- luvulle, jossa käsittelemme suomalaista työelämää työllisyyden, ryhmäkohtaisten erojen, koulutuksen ja teknologian kehityksen avulla. Tätä kautta tuomme esille työelämän muutoksen ja sen mahdollisen kehityksen tulevaisuudessa.

2.1 Työelämä ennen 2000- lukua

Yksi suomalaisen työelämän suurimmista muutoksista on ollut työn muuttuminen maataloudesta teollisuustyöksi sekä tieto- ja palvelutöiksi. Tämä muutos tapahtui Suomessa pääpiirteittäin samalla tavalla kuin muissakin läntisissä teollisuusmaissa. Ominaista suomalaiselle muutokselle on kuitenkin sen nopeus. Suomessa siirtyminen maatalousammateista palvelualan töihin tapahtui vajaan kolmenkymmenen vuoden aikana, kun taas esimerkiksi Ranskassa tämä kesti noin 100 vuotta. (Väänänen & Turtiainen 2014, 36.)

1900- luvun alkupuolella työtä tehtiin Suomessa lähinnä maatalousyhteisöissä. Työ oli osa arkista elinympäristöä ja perustui osin vaihdanta- ja omavaraistalouteen. Työolosuhteita leimasi sotien jälkeen niukkuus ja aineellinen puute. Ihmiset saivat elantonsa maataloudesta. Sotien jälkeen jälleenrakennus ja sotakorvaukset vilkastuttivat rakennusalaa ja teollisuustyötä. Aikakaudelle oli tyypillistä ruumiillinen, hitaasti koneistuva työ, ja ihmisten koulutustaso oli matala. Palkkatyö muodostui miesten suorittamista töistä, ja naiset tekivät ison osan työstä palkatta. Tämä tuki aikakauden ajatusta mieselättäjäideologiasta. Työterveysvaarat olivat pääasiassa fyysisiä uhkia. (Väänänen & Turtiainen 2014, 38, 262.)

Toisen maailmansodan jälkeen Suomesta tuli palkkayhteiskunta, jolloin työikäisen väestön tärkeimmäksi tulonlähteeksi tuli palkka. Teollisuus- ja palvelualalle alkoi syntyä uusia työpaikkoja ja palkkatyön merkitys kasvoi. Työn ydinympäristöksi alkoikin 1960-luvulta lähtien muodostua teollisuus ja kasvava palveluala. Maatalous koneellistui, teollisuuden osuus tuotannossa kasvoi ja työntekijöiden määrä kasvoi palvelujen tuotannossa. (Väänänen & Turtiainen 2014, 36, 38, 265.)

Kun laitteiden ja koneiden merkitys lisääntyi, väheni ruumiillisen työn merkitys. Työ alkoi muuttua moderniksi palkkatyöksi ja eristyi vapaa-ajasta. Myös yleinen koulutustaso nousi huomattavasti ja naiset alkoivat siirtyä palkkatyöhön muun muassa palvelusektorille ja tekstiiliteollisuuteen. Tultaessa 1970-lukua kohti korostuivat työntekijän sosiaaliset ominaisuudet, kuten neuvottelutaidot. Työntekijän sosiaaliin ja psyykkisiin ominaisuuksiin alettiin kiinnittää yhä enemmän huomiota. Tämä alkoi korvata aiemmin korostettua fyysistä kyvykkyyttä ja moraalista kunnollisuutta. (Väänänen & Turtiainen 2014, 38, 265–266.)

1980-luvulla palvelusektori nousi suurimmaksi tuotannonalaksi. Työntekijöiden koulutustaso nousi yhä korkeammaksi ja Suomessa elettiin vahvan palkkatyöyhteiskunnan aikaa. Tämä loi pohjaa kulutusvetoisemmalle yhteiskunnalle. (Väänänen & Turtiainen 2014, 36–37, 269–271.)

Hyvinvointivaltion palveluammatit valtasivat 1980-luvulla työelämää ja yhteiskunta keskiluokkaistui. Työntekijöiden vaikuttamismahdollisuuksia haluttiin lisätä, psyykkisiä työoloja parantaa ja työn henkistä palkitsevuutta lisätä. Myös työstressi ja burnout saivat aiempaa enemmän huomiota. 1980-luvulla alettiin kiinnittää yhä enemmän huomiota palvelu- ja toimistotyöntekijöiden henkisiin voimavaroihin ja työn vuorovaikutuksellisuuteen. (Väänänen & Turtiainen 2014, 269–271.) Myös

naisten työllisyys lisääntyi 1980- luvulla. Tämä lisääntyminen johtui muun muassa julkisten hyvinvointipalveluiden uusista työpaikoista. (Lehto 2015.)

Palkansaajista oli 1980- luvun lopussa enää 33 prosenttia vailla perusasteen jälkeistä tutkintoa. Edellisessä vuosikymmenellä vastaava osuus oli 55 prosenttia. Uuden tietotekniikan soveltaminen työelämään loi osaamiselle kovaa kysyntää. (Lehto 2015.) Työn luonne muuttui tullessa 1900- luvun lopulle. Tähän vaikuttivat muun muassa automaation leviäminen ja julkisen sektorin kasvu. Työ sisälsi yhä enemmän informaation työstöä, välittämistä, tuottamista ja organisointia. (Väänänen & Turtiainen 2014, 37.)

1990- luvun lopulla tyypillinen työntekijä oli ammatti- tai korkea-asteen koulutuksen suorittanut erityisosaaja. Suomalaisen työntekijän työpaikka sijaitsi tyypillisesti sisätiloissa kaupungissa. Kasvukeskukset vetivät nuorta ja koulutettua väestöä puoleensa, ja maaseutuväestö väheni. Työväestön ikääntymisestä alkoi samalla muodostua yhteiskunnallinen kysymys. Suomi alkoi kansainvälistyä ja liikkuvuus lisääntyi. Valtavirraksi kasvanut keskiluokka muuttui eri palveluita ja tuotteita kuluttavaksi markkinaveturiksi, jonka mieltymyksiä seurattiin. (Väänänen & Turtiainen 2014, 38, 272.)

1990-luvulla naiset ohittivat miehet koulutustasossa mitattuna koulutusvuosien määrällä (Lehto 2015). Työelämässä siirryttiin muuntautumiskykyisyyden, projektiluontoisen työn ja kilpailueetoksen aikakaudelle. Työntekijöiltä vaadittiin sopeutumisvalmiutta, yrittäjämäistä työorientaatiota ja parempaa tuottavuutta. (Väänänen & Turtiainen 2014, 275.) Määräaikaisten työsuhteiden määrä oli myös vuosikymmenellä selvässä kasvussa (Lehto 2015).

Työntekijyyteen liitetyt odotukset ja käsitykset työntekijyydestä ovat muuttuneet sotien jälkeisestä ajasta merkittävästi (Väänänen & Turtiainen 2014, 18). Suomalaisia työoloja tarkasteltaessa on huomattavissa, että työolot ovat Suomessa tulleet yhä enemmän riippuvaisiksi kansainvälisestä kehityksestä

globalisaation myötä. 1990- luvulle saakka Suomessa vallitsi pohjoismainen painotus työolojen kehittämisessä. Tällöin korostettiin työsuhteiden turvallisuutta ja työntekijöiden osallistumista. 1990- luvulta alkaen vastakkaissuuntaiset muutokset ovat myös olleet nähtävissä. Näitä suuntauksia ohjaa pitkälti kansainvälinen taloudellinen kilpailu ja uusliberalismi. Uusissa suuntauksissa pyritään työnantajälähtöisten joustojen lisäämiseen sekä sääntelyn purkamiseen. (Lehto 2015.)

2.2 Työelämä 2000- luvulla

Kolme aikamme työelämää kuvaavaa iskusanaa ovat innovatiivisuus, joustavuus ja muutoskykyisyys. Notkeudesta ja muutoksesta on tullut kunniasioita menestyville yrityksille. Kehittyvä, virtaviivainen ja nuorekas organisaatio ei tyydy olemassa olevaan, vaan haluaa jatkuvasti tarttua uusiin kasvun mahdollisuuksiin. Työelämässä pysyvää tuntuu olevan jatkuva muutoksen tila. Muutoksen nähdään olevan välttämätöntä asiakaspalvelun ja kilpailukyvyyn parantamiseksi sekä ylläpitämiseksi. Muutokset aiheuttavat henkilöstölle stressiä ja painetta. Työelämässä mikään ei ole varmaa ja jokainen muutos saattaa pahimmassa tapauksessa tarkoittaa irtisanomista. Turvallisuus työssä on merkittävää työhyvinvoinnin kannalta. Tieto oman työn pysyvyydestä antaa luottamusta omaan taloudelliseen selviämiseen. (Blom & Hautaniemi 2009, 8.)

Työelämä on muuttunut 1990-luvun jälkeen niin koulutuksen ja ammatillisen liikkuvuuden, työtehtävien ja työllisyyden sekä toimeentulon suhteen (Sallila & Tuomisto 1997, 14). 2000- luvulle mentäessä työelämän muutosvaiheessa keskeiseksi on noussut informaatioteknologia ja sen työntekijöiltä edellyttämä ja samalla mahdollistamana jatkuva ja uudenlainen oppiminen. Koko ajan kansainvälistyvässä maailmassa instituutioiden mahdollisimman hyvä toimivuus ja kyky uudistua tulee olemaan tärkeä kansantaloudellinen

kilpailutekijä. Pyrkimys tietoiseen muutokseen vaatii jatkuvaa uusien tietojen omaksumista, asenteiden muuttamista ja kykyä luovaan ajatteluun työelämässä. (Sallila & Tuomisto 1997, 14.) 2000- luvulla työntekijät ovat orientoituneet pysyviin työsuhteisiin ja pitkäjänteiseen työssä kehittymiseen. Tämä on kuitenkin ristiriidassa muutoksiin, joissa korostetaan yksilökeskeisyyttä, liikkuvuutta, joustavuutta organisaation tarpeiden mukaan ja jatkuvaa tuottavuuden kasvua. (Lehto 2015.)

2.2.1. Työelämän ja työllisyyden muutos

Viime vuosien työelämän tutkimuksella on Suomessa pyritty hahmottamaan työelämän muutosten syitä ja seurauksia. Työelämän tilasta on saatu sekä kielteisiä että myönteisiä signaaleja. Osa teoreetikoista kokee työn uuden maailman aiheuttavan ihmisille jatkuvaa epävarmuutta ja minuuden murenemistä. Tulospaineen ja kiireen lisääntyminen sekä työuupumus kertovat entistä suuremmasta työn rasittavuudesta. Työpaikoilla korostetaan yksilöllistä suoriutumista, jonka seurauksena sisäinen kilpailu työpaikoilla lisääntyy, sosiaaliset suhteet kärsivät ja yhteistyö saattaa myös hankaloitua. Julkisella sektorilla on lisääntynyt 1990- luvun lamasta alkaen kiire, liian pienet henkilöstömäärät, avoimuuden puute sekä epävarmuus tulevaisuudesta. 2000- luvun ilmiöihin on kuulunut esimerkiksi valtiolla työskentelevien työntekijöiden tunnistama työilmapiirin kannustavuuden ja avoimuuden väheneminen sekä ennakoimattomien muutosten pelko. (Blom & Hautaniemi 2009, 13.)

Työelämän kielteisestä kehityksestä kertovat myös työolobarometrien analyysit (Alasoini 2006a; 2006b), joista selviää, että työ koetaan 2000-luvulla aina vain vähemmän mielekkääksi. Työelämän muutosten pelätään heikentävän mahdollisuuksia luottamukseen, arvostukseen ja turvallisuuteen työpaikoilla. Sosiaaliset suhteet, pitkäjänteisyys ja turvallisuus työssä ovat olleet perinteisesti suomalaisille tärkeitä asioita. Enää ei aina riitä työpanos virka-ajalla. Nykyään on uhrattava myös omaa vapaa-aikaa, jotta oma työpaikka menestyisi. Kun

vastuu kasvaa, on osattava itse asettaa rajat omalle työnteolle. (Blom & Hautaniemi 2009, 14.)

Tilastokeskuksen mukaan koko maan työllisyys on parantunut 2000-luvulla ja erityisesti vuodesta 2004 lähtien. Työttömyys on vähentynyt 7,5 prosentista 6,4 prosenttiin. Kun työllisyystilanne on parantunut, myös työelämän laatu on kehittynyt myönteisesti. Työelämän muutosta ei siis voida pitää ainoastaan huonona. Esimerkiksi henkilöstö on ollut entistä ammattitaitoisempaa, työtehtävät ovat olleet monipuolisempia ja mahdollisuudet omaan työhön vaikuttamiseen ja omaan ammatilliseen kehittymiseen ovat parantuneet. Tutkimusten mukaan suomalaiset ovat myös yhä hyvin työhönsä sitoutuneita ja työsuuntautuneita. (Tilastokeskus 2008; Blom & Hautaniemi 2009, 12.) Toiset näkevät uudenlaisen dynaamisen työn antavan vapauden, luovuuden ja ihmisyyden täydellistymisen mahdollisuuksia. Julkisuudessa työelämän laadun heikentyminen näkyy puheina kasvaneesta kiireestä ja uutisointeina irtisanomisista. Silti työelämän muutossuunnasta ei ole selkeää käsitystä. (Blom & Hautaniemi 2009, 11–12.)

Yksi työelämän muutokseen tulevaisuudessa vahvasti vaikuttava tekijä on ilmastonmuutos. Ilmastonmuutoksen vaikutukset heijastuvat työelämään, ihmisten työkykyyn, tuottavuuteen ja turvallisuuteen työssä. Ilmastonmuutos edellyttää työntekijöiltä ja työpaikoilta kykyä sopeutua, uudistaa ja oppia toimintaansa ympäristön vaatimusten mukaisesti. (Ala-Laurinaho, Kangas, Mänttari, Sirola, Teperi, Turunen, Tähtinen & Viitanen 2020, 75.)

2.2.2. Ryhmäkohtaiset erot työn muutoksessa

Tutkimusten mukaan työelämän muutosten kokemisessa on myös paljon ryhmäkohtaisia eroja. Esimerkiksi sukupuoli, ikä ja ammattiasema voivat vaikuttaa siihen, millä tavalla muutokset työelämässä koetaan ja millä tavalla hyvät sekä huonot ilmiöt jakautuvat. Myös ikä voi eriyttää töiden maailmaa. Varttuneempien ja nuorempien työntekijöiden työoloissa ja työtilanteissa on eroja. (Blom & Hautaniemi 2009, 66–68.) Lehdon (2015) mukaan vuoteen 2008 asti palkansaajien yleinen keski-ikä on noussut, kuten myös ikääntyneiden työllisyys. Nuorten työmarkkina-asema on huomattavasti epävakaampi kuin vanhempien työntekijöiden. Suomessa joukkotyöttömyys on ollut ongelmana jo pitkään. Nuorten työttömyys on kuitenkin kaksi kertaa niin suurta kuin muu työttömyys. Työmarkkinoiden muutos erottaa nuoria ja heidän vanhempiaan toisistaan. (Blom & Hautaniemi 2009, 66–68.) Palkkatyötä ei ole nuorille samalla tavalla tarjolla, kuin ennen 1990-luvun lamaa. Vertaisten vuorovaikutusverkostot ja sosiaalinen pääoma vaikuttavat merkittävästi nuorten työllistymiseen. (Silvasti, Lempiäinen & Kankainen 2014, 14–16.)

Iso osa nuorista työskentelee määräaikaisissa työsuhteissa. Osa-aikatyö on myös nuorten keskuudessa yleisempää kuin vanhemmilla ikäryhmillä. Ennen lamaa 1990-luvulla työsuhteet olivat enimmäkseen voimassa toistaiseksi. Määräaikaisia työsuhteita oli lähinnä vain yliopistoissa ja lomasijaisuuksissa. Blomin ja Hautaniemen (2009) tutkimuksen mukaan työssä olevista vastaajista runsaalla puolella oli vakituinen työpaikka ja loput olivat määräaikaisessa työsuhteessa. Nykyään nuoret kohtaavat selkeästi epävarmemman työelämän kuin heitä edeltävät sukupolvet. Aika on muuttunut vaikeasti ennakoitavaksi. Työt edellyttävät työntekijältä paljon ja työntekijän pitää ponnistella ääri rajoilla. Työn haasteisiin vastaaminen on nuorille erityisen vaikeaa, sillä heiltä puuttuvat vielä elämäkokemuksen mukana tuomat valmiudet käsitellä muutoksia työssä ja myös muilla elämän osa-alueilla. (Blom & Hautaniemi 2009, 66–68.)

Lineaarisella uralla tarkoitetaan perinteistä, hierarkista etenemistä ja uraa organisaatiossa. Nykypäivän urat ovat enää harvoin lineaarisia ja tulevaisuudessa vielä harvemmin. (World Economic Forum, 2018, 1.) Lineaaristen urien sijaan episodiurat ovat yleistyneet. Episodiura muodostuu esimerkiksi erilaisten projektiluontoisten tehtävien, tilapäisten työtehtävien tai freelance-tyyppisten töiden ympärille. Näissä kaikissa työnteon muodoissa korostuu tietyt erityisosaamisalueet. Työn laadussa, työn tekemisen paikoissa, työn sijainnissa, pysyvyydessä ja muodossa tapahtuu muutoksia. Nämä muutokset vaativat työntekijältä resilienssiä eli muun muassa joustavuutta, soveltamista ja ennakkointia. (Chideya, 2016, 9–12.)

Työmarkkinoiden epävarmuus on kohdistumassa ennen kaikkea teolliseen työväenluokkaan ja nuoriin ikäryhmiin, jotka tulevat työmarkkinoille. Puutteellinen koulutus voi vaikeuttaa myös pääsyä työelämään. Työsuhteiden kirjon kasvu on kasvattanut epävarmuutta työmarkkinoilla. Kaikista heikoimmassa asemassa ovat vuokra- sekä osa- ja määräaikaiset työntekijät. He kohtaavat muuttuvissa oloissa kaikkein isoimmat riskit. Uudet organisaatiomuodot työssä ovat vahvistaneet johdon valtaa ja puolestaan heikentäneet työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia. (Blom & Hautaniemi 2009, 75–76.)

Suomen väestöpohjan, elinkeinorakenteen ja työelämän muutoksille on yhteistä monimuotoisuuden lisääntyminen. Maatalousvaltaisesta yhteiskunnasta on siirrytty kaupungistuvaan palveluyhteiskuntaan ja sittemmin globaaliin talouteen ja tietoyhteiskuntaan. Maiden väliset suhteet ja keskinäisriippuvuus lisääntyvät, kun työ ja talous globalisoituvat. Suomalainen huippuosaaminen koostuu joukosta, jossa on entistä monimuotoisemmin erilaisia kulttuureita ja kansallisuuksia. Kohtaamme myös yksilöllisiä ja uudenlaisia ohjauksen sekä tuen tarpeita. (Sitra 2019, 13.)

2.2.3. Työn ja koulutuksen merkitys

Elina Moisio (2005) kuvaa sitä, kuinka työ ei ole enää identiteetin määrittäjä. Suurille ikäluokille työllä on suuri merkitys, mutta myöhemmät sukupolvet eivät ajattele samalla tavalla ja työ ei määritä heidän identiteettiään yhtä vahvasti. Nykypäivän työ on niin epävarma tekijä ihmisen elämässä, ettei siihen kannata liikaa kiinnittää omaa identiteettiä ja perusturvallisuutta. Tekipä mitä työtä tahansa, niin työttömyys tai vähintään ptkätöiden välissä oleminen on uhka ihan jokaiselle. Nuoret ikäluokat ovat valmiita tekemään töitä, mutta työn sija elämässä ja omassa identiteetissä on vain toinen kuin ennen. (Moisio 2005, 127.) Itsensä toteuttaminen vaatii taloudellista turvallisuutta, jota ei ole ilman palkkatyötä. Ihmiset eivät kuitenkaan nykypäivänä suostu tekemään työtä kuin työtä, vaan he tavoittelevat myös työstä saatavaa nautintoa. (Julkunen 2000; Räikkönen 2007, 39.)

Aiemmin tehokkain sosiaalisen nousun väline suomalaisille on ollut koulutus. Koulutus on samalla ollut suoja matalaa palkkaa vastaan. Koulutuksen merkitys on työmarkkinoilla edelleen kiistaton. Muodollinen koulutus on yhä tärkeässä roolissa, kun päätetään työpaikoille rekrytoinneista. Tutkinto toimii valtakirjana työmarkkinoilla, muttei kuitenkaan vielä takaa pääsyä tiettyyn asemaan tai ammattiin. (Blom & Hautaniemi 2009, 69.) Korkea koulutus ei itsessään takaa vakaata työmarkkina-asemaa ja tulokehitystä. Päinvastoin nykypäivänä on tyypillistä, että korkeasti koulutetut henkilöt työskentelevät myös niin kutsutuissa epätyypillisissä työsuhteissa, kuten freelancereina, projektiluontoisissa tehtävissä ja määräaikaisissa työsuhteissa. (Silvasti, Lempiäinen & Kankainen 2014, 9.) Tulevaisuudessa kouluttautuminen tulee olemaan jatkuvaa ja tyypillistä on se, että ihmisillä on useita ammatteja työuran aikana. Ammattitaitoa tullaan kehittämään jatkuvasti, sitoutuminen työhön on korkea-asteista ja tyypilliseksi tulee työskentely ryhmän jäsenenä. Tulevaisuudessa palkkaa tullaan myös maksamaan entistä enemmän tuloksen ja osaamisen mukaan. (Sallila & Tuomisto 1997, 14.)

Tulevaisuudessa työntekijöillä pitää olla asianmukaiset tiedot ja taidot, joiden avulla heillä on mahdollisuus menestyä työpaikoilla, sekä lisäksi kyky jatkaa oman osaamisen kehittämistä jatkuvasti, koko elämänsä läpi. Elinikäisen oppimisen järjestelmä työpaikoilla, inhimilliseen pääomaan investoiminen ja yhteistyö eri sidosryhmien kanssa ovat myös kriittisiä kasvulle. Tulevaisuudessa opiskelijoilta vaaditaan ketterää oppimista, sillä he tulevat siirtymään nykyisten työpaikkojen totutuista rajoista ja rutiineista uusiin, tuntemattomampiin tulevaisuuksiin. (World Economic Forum 2018, 9.)

2.2.4. Teknologian tuomat muutokset

Työn globalisaatio ja kiihtyvä teknologian kehitys muuttavat osaamisvaatimuksia. Uusien teknologioiden käyttöönotto vaikuttaa merkittävästi osaamistarpeeseen. Teknologian nopea kehitys edellyttää kasvavaa osaajien määrää ja osaamistasoa. Osaamista on myös päivitettävä sitä nopeammin, mitä nopeammin teknologia kehittyy. Ammatti- ja elinkeinorakenteiden muutos on muuttanut monien työtehtävien luonnetta. Aikaisemmat fyysiset ja manuaaliset tehtävät edellyttävät nyt enemmän sosiaalista ja kognitiivista kyvykkyyttä. Helposti automatisoitavissa olevat tehtävät ovat jo suurelta osin automatisoitu. Uusissa ja jäljelle jääneissä työtehtävissä korostuvat muun muassa ihmisten välinen kanssakäyminen, luovuus sekä henkilökohtainen auttaminen. Nykyistä aikaa leimaavat robotisaatio, datatalous ja tekoäly. (Sitra 2019, 11, 13.)

Elinikäisen oppimisen merkitys korostuu, kun globalisaatio ja digitalisaatio muokkaavat elämäämme, yhteisöjämme ja työelämää ennennäkemättömällä vauhdilla. Suomen kilpailukyky rakentuu osaamiselle ja muuttuva työ vaatii uudenlaista osaamista sen tekijältä. (Sitra 2019, 2.) Teknologian kehitys on jatkuvaa. Converging technologies- raportissa kuvataan työn tulevaisuuden kannalta keskeisiä skenaarioita, joita ovat muun muassa kannettavat sensorit ja tietokoneet, jotka tehostavat oman terveyden ja ympäristön tarkkailua sekä

mahdollistavat tiedon vastaanottamisen esimerkiksi palveluista, paikallisista yrityksistä tai uhkaavista kemiallisista saasteista. Robotit ja erilaiset käyttöliittymät tulevat myös olemaan entistä hyödyllisempiä. Ihmiset oppivat uutta tietoa yhä luotettavammin ja nopeammin. Nopeat laajakaistayhteydet suoraan aivoista koneisiin tulevat muuttamaan muun muassa tehdastyötä, sotilaallista toimintaa, autojen ohjattavuutta sekä ihmisten välistä kanssakäymistä. Yksilöt ja tiimi kykenevät tulevaisuudessa kommunikoimaan ja toimimaan yhdessä tuottavasti yli perinteisten raja-aitojen (kulttuuri, kieli, välimatka, ammattikunta) ja tehostamaan merkittävästi ryhmien ja organisaatioiden välistä toimintaa. Ihmisistä tulee myös kestävämpiä, tehokkaampia, terveempiä sekä vastustuskykyisempiä esimerkiksi vanhenemista ja stressiä vastaan. Tehokkaaseen kommunikaatioon nojaavat uudet organisaation rakenteet ja hallintamenetelmät pystyvät tehostamaan liiketoimintaa, hallintoa sekä koulutusta. (Räikkönen 2007, 25.)

3 AMMATILLINEN KOULUTUS

Tässä luvussa käsittelemme ammatillista koulutusta. Esittelemme ammatillisen koulutuksen tavoitteen ja avaamme ammatillisen koulutuksen ohjausmallia. Lisäksi tuomme esille, mitä kaikkea ammatillisen opinto-ohjaajan työnkuvaan sisältyy ja miten ohjaus toteutuu ammatillisissa oppilaitoksissa tutkimuksen valossa.

3.1. Ammatillisen koulutuksen tavoite

Ammatillinen koulutus on tarkoitettu perusopetuksensa päättäneille nuorille, muille, jotka ovat vailla ammatillista tutkintoa sekä jo työelämässä oleville aikuisille. Ammatilliset oppilaitokset järjestävät ammatillista koulutusta. Ammatillisen koulutuksen sisällöistä ja toteuttamisesta päättää koulutuksen perusteiden ja tutkintojen mukaisesti ammatillisen koulutuksen järjestäjä. Ammatillista koulutusta voidaan järjestää eri oppimisympäristöissä, kuten työpaikoilla, luokkahuoneissa, työpajoissa ja digitaalisissa oppimisympäristöissä. Ammatilliseen koulutukseen liittyvän lainsäädännön valmistelee ja toimialan valvonnasta ja ohjauksesta vastaa Opetus- ja kulttuuriministeriö. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020.)

Opetushallituksen mukaan Suomessa ammatillisen koulutuksen tavoite on kasvattaa opiskelijan ammatillista osaamista ja kasvua yhteiskunnan jäseneksi sekä sivistyneeksi ihmiseksi. Ammatillinen koulutus vastaa työelämän osaamistarpeisiin, kehittää työelämää, tukee elinikäistä oppimista ja edistää yrittäjyyttä. Ammatillisessa koulutuksessa alalla vaadittavat perustaidot hankitaan ammatillisissa perustutkinnoissa. Osaamisen kehittämisen työuran eri vaiheissa mahdollistavat ammatti- ja erikoisammattitutkinnot. Ammatillisen koulutuksen jälkeen opiskelijalla on myös mahdollisuus jatkaa opintoja korkeakoulussa. (Opetushallitus 2020.)

Ammatillisessa peruskoulutuksessa on koululainsäädännön mukaan tavoitteena antaa opiskelijoille tarpeellisia tietoja, valmiuksia ja taitoja itsenäisen ammatin harjoittamiseen ammattitaidon saavuttamiseksi. Koulutuksen tavoitteena on myös tukea opiskelijoiden kehittymistä hyväksi, tasapainoisiksi ihmisiksi ja yhteiskunnan jäseniksi sekä antaa opiskelijoille jatko-opintojen, harrastusten sekä persoonallisuuden monipuolisen kehittämisen kannalta tarpeellisia tietoja ja taitoja, sekä tukea samalla elinikäistä oppimista. (L531/17.)

3.2. Ohjaus ammatillisessa koulutuksessa

Oppilaitoksissa tapahtuva ohjaus on tavoitteellista, jatkuvaa ja vuorovaikutteista toimintaa opiskelijan kasvun, kehityksen ja oppimisen tueksi. Ohjaus on yhteistyötä kaikkien oppilaitoksissa ja eri oppimisympäristöissä työskentelevien ammattilaisten välillä. Koulu tukee toimintakulttuurillaan ohjauksen järjestämistä. (Opetushallitus 2014.)

Ammatillisessa koulutuksessa jokaisella opiskelijalla on oikeus ohjaukseen. Opinto-ohjauksen tarkoitus on ammatillisessa koulutuksessa tukea opiskelijaa hänen opintojensa aikana ja varmistaa, että opiskelijalla on riittävästi taitoja ja tietoja jatko-opintoihin ja työelämään siirtymiseen. Opinto-ohjaus tukee opiskelijaa työelämä- ja opiskelutaitojen kehittämisessä, siirtymisessä työelämään ja jatko-opintoihin sekä työuralla etenemisessä. Opinto-ohjauksen tehtävänä on myös tukea opiskelijaa opintojen aikaisissa valinnoissa ja tutkinnon osien valinnassa. Ammatillisessa koulutuksessa opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma, HOKS. Tähän kirjataan sovitut tukeen ja ohjaukseen liittyvät asiat, sekä opiskelijan urasuunnitelma. Opiskelijat aloittavat urasuunnitelman tekemisen koulutuksensa alussa ja täydentävät sitä opintojen edetessä. (Opetushallitus 2020.)

Toikan ja Mustosen mukaan ohjauksen avulla tuetaan nuoren tekemää valintaa, edistetään sitoutumista ja itseohjautuvuutta sekä vahvistetaan motivaatiota.

Tavoitteiden asettamisen jälkeen mietitään keinoja, joiden avulla edetään vaihe vaiheelta kohti päämäärää. Ohjauksella pyritään tukemaan myönteistä oppimiskulttuuria ja varmistetaan, että opiskelija tuntee tutkintonsa sekä siihen sisältyvät valinnan mahdollisuudet ja opintokokonaisuudet. (Toikka & Mustonen 2011, 139.)

Ammatilliseen perustutkintoon kuuluu myös opiskelu- ja urasuunnitteluvalmiuksia vahvistavia opintoja. Näiden opintojen tavoitteena on kehittää opiskelijan kykyä tunnistaa omia kiinnostuksenkohteitaan ja kykyä tehdä opiskeluunsa ja uraansa liittyviä valintoja. Opinto- ohjausta antavat opinto- ohjaajat sekä heidän lisäksi ryhmänohjaaja ja opettajat. Ohjausta tarjotaan ammatillisessa koulutuksessa yksilöllisesti ja ryhmässä. (Opetushallitus 2020.)

Opetushallituksen (2014) määrittelemissä hyvän ohjauksen kriteereissä on listattu yhtenä hyvän ohjauksen teemana työelämätaidot ja työelämään tutustuminen. Tämä tarkoittaa ammatillisen koulutuksen osalta henkilöstön ajantasaista työelämäosaamista ja aktiivisia kontakteja työelämään. Ammatillisessa koulutuksessa opiskelijan tulee tutustua monipuolisesti alansa työtehtäviin, yrittäjyyteen ja työelämään. Ohjaus tulee ammatillisessa koulutuksessa järjestää niin, että se tukee opiskelijan työllistymistä sekä työnhaku- ja työelämätaidojen kehittymistä. Työssäoppimisen ohjauksen tulee olla laadukasta ja riittävää. (Opetushallitus 2014.)

Ammatillisen tutkinnon hankkiminen ei aina takaa työpaikan saamista, työssä pärjäämistä tai työelämässä pysymistä, vaikka koulutuksella onkin nykyään työelämässä entistä keskeisempi merkitys. Työn tekemisen muodot muuttuvat ja monipuolistuvat, ja ammatit vaihtuvat. Ihmiseltä vaaditaan yhä enemmän joustavuutta ja valmistautuneisuutta, muutoksia varten valmiina oloa. Työelämätaidot, urahallinta ja niiden tukeminen muodostuvat ammatillisessa koulutuksessa sitä tärkeämmiksi, mitä enemmän vaatimukset työelämässä

kasvavat. Keskeisiä ovat erityisesti sellaiset työelämävalmiudet, jotka auttavat koko työuran ajan muutoksiin sopeutumisessa ja siirtymävaiheissa. (Nykänen & Vuori 2018, 90.)

Urahallinta ammatillisessa koulutuksessa edistää yksilön siirtymistä koulusta työelämään ja auttaa ennaltaehkäisemään muita myöhempiin työuran siirtymiin kuuluvia ongelmia. Valmistautuneisuus urahallintaan tarkoittaa sitä, että yksilö tunnistaa omat mielenkiinnon kohteensa ja vahvuutensa sekä tiedostaa työelämän mahdollisuudet. Yksilö osaa myös varautua mahdollisiin vastoinkäymisiin, tuntee tuen ja tiedon lähteitä, ja kykenee asettamaan itselleen sopivia päämääriä. Ammatillisessa koulutuksessa onkin tärkeää, että yksilön urahallintaa pyritään myös vahvistamaan ammattialakohtaisen osaamisen lisäksi. Opiskelija saa näin työkaluja omalla alalla työskentelyyn sekä taitoja, jotka tukevat häntä työelämän muuttuessa ja elämäntilanteiden vaihtumisessa. (Nykänen & Vuori 2018, 90.)

Vuoden 2018 alusta astui voimaan ammatillisen koulutuksen reformi. Reformi uudisti ammatillisen koulutuksen toimintaprosesseja, rahoitusta, tutkintojärjestelmää, järjestäjästruktuureita ja ohjausta. (Amis 2018.) Reformin ydinasioihin kuuluvat laaja-alainen oppiminen, tiivis yhteistyö työelämän kanssa sekä henkilökohtaiset opintopolut. Työelämän murrokseen vastaamiseksi on reformissa lisätty työelämälähtöisiä opiskelutapoja. Ammatillinen reformi toi oppilaitoksille mukanaan muun muassa jatkuvan hakuprosessin järjestämisen, valintojen henkilökohtaistamisen sekä etä- ja digiohjauksen järjestämisen. (Ora 2018, 142.)

3.3. Ammatillisen opinto-ohjaajan työnkuva

Ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajan työ voi vaihdella hyvinkin laajasti riippuen koulutuksen järjestäjästä. Yksikkökohtaiset erot voivat olla myös suuria. Suomen opinto-ohjaajat ry:n mukaan opinto-ohjaajan on tärkeä kehittää omaa osaamistaan jatkuvasti muuttuvan ammatillisen koulutuksen edellyttämällä tavalla. (Suomen opinto-ohjaajat ry 2020.)

Ammatillisen opinto-ohjaajan työ voidaan jakaa pääpiirteisesti kuuteen eri osa-alueeseen, joita ovat hakeutumisen ohjaus, henkilökohtainen ohjaus sekä pienryhmä- ja ryhmäohjaus, tiedotus ja monialainen yhteistyö, opiskelijahuoltoryhmässä toimiminen ja yksilöllinen opiskelijahuolto, pedagoginen tuki sekä opiskelijoiden osallistamiseen osallistuminen (Suomen opinto-ohjaajat ry 2020).

Hakeutumisen ohjaus pitää sisällään ammatillisten koulutusten esittelyä, hakijoiden tiedottamista, neuvontaa sekä ohjausta. Lisäksi ammatillisen opinto-ohjaajan tehtäviin kuuluu hakemusten käsittely, jatkuvan haun hakemukset ja haastattelut sekä opiskelijavalinta. Ammatillinen opinto-ohjaaja toteuttaa ohjausta henkilökohtaisesti, pienryhmille sekä myös isommille ryhmille. Ohjaukseen liittyviä teemoja ovat muun muassa opiskelijoiden henkilökohtaiset oppimissuunnitelmat, kurssivalinnat, uraohjaus, kaksoistutkinnot, mahdolliset samanaikaiset korkeakoulussa suoritettavat opinnot ja ammatilliseen koulutukseen hakevien, siirtyvien ja eroavien opiskelijoiden ohjaus. Joissain ammatillisissa oppilaitoksissa opinto-ohjaajan vastuulla on myös opiskelu- ja uravalmiuksiin liittyvän kurssin toteutus. (Suomen opinto-ohjaajat ry 2020.)

Opinto-ohjauksen tila 2002- arviointihankkeen mukaan ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajien mielestä opiskelijoiden henkilökohtaisen kasvun ja kehityksen tuki toteutuu heidän työssään melko hyvin. Opiskelutaitojen ja opintojen ohjauksen arvioitiin myös toteutuvan melko hyvin. Ammatillisen koulutuksen opiskelijat puolestaan kokivat opiskelutaitojen ja opiskelun

ohjauksen toteutumisen jokseenkin heikoksi. Ammatillisen suuntautumisen ohjaus toteutui opinto-ohjaajien mielestä oppilaitoksissa kohtalaisesti tai melko hyvin. Opiskelijat kokivat tämän toteutuneen myös kohtalaisesti. Tulokset osoittavat, että ammatillisen suuntautumisen ohjausta tarvitaan edelleen, sillä osalle opiskelijoista ammatillinen suuntautuminen ei ole vielä selkiytynyt. Opinto-ohjaajat ja opiskelijat kokivat myös jatko-opintoihin ohjauksen olleen kohtalaista. Opinto-ohjaavat antoivat jälleen hiukan korkeamman arvion kuin opiskelijat. (Numminen ym. 2002, 136–137, 144.)

Kysyttäessä opinto-ohjauksen saatavuutta opinto-ohjaajilta ja opiskelijoilta 2002-vuoden arviointihankkeessa, arvioivat opiskelijat saatavuuden heikoksi tai kohtalaiseksi. Melkein puolet opiskelijoista olivat sitä mieltä, etteivät he olleet saaneet ohjausta riittävästi tai he olivat saaneet sitä todella vähän. Opinto-ohjaajien mielestä opinto-ohjauksen saatavuus oli puolestaan huomattavasti parempi. Opinto-ohjauksen saatavuus ammatillisissa oppilaitoksissa on melko heikkoa. Kun opinto-ohjaajilla on paljon ohjattavia, eivät kaikki opiskelijat pysty saamaan riittävästi henkilökohtaista ohjausta. Tuloksissa oli havaittavissa koulutusaloittaisia eroja. Eri vastaajaryhmien, tässä tapauksessa opinto-ohjaajien ja opiskelijoiden vastauksissa ilmeni merkitseviä eroja. Opinto-ohjaajat arvioivat opinto-ohjauksen toteutuvan huomattavasti paremmin kuin itse opiskelijat. Tulosten perusteella ammatillisen koulutuksen ohjauksessa vaikuttaa olevan puutteita. Opiskelijoiden kokemukset eivät välity tarpeeksi selkeästi opinto-ohjaajille tai rehtoreille. (Numminen ym. 2002, 128–130.)

Ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaaja tekee työssään yhteistyötä monien eri tahojen kanssa, joita ovat muun muassa vastuuohjaajat, koulutusvastaavat ja opettajat, opiskeluhuollon henkilöstö, opintosihteerit, opiskelijoiden huoltajat, hakupalvelut, jatko-opintojen järjestäjät, ohjaamo ja etsivä nuorisotyö, TE-palvelut, työpaikat, työpajat ja järjestöt sekä erilaiset hanketyöt. Yhteistyötä tehdään myös perusopetuksen kanssa ennen opiskelijoiden siirtymistä ammatilliseen koulutukseen. (Suomen opinto-ohjaajat ry 2020.)

Opinto-ohjaajan työnkuvaan ammatillisessa koulutuksessa kuuluu myös aktiivisen toimijan rooli opiskelijahuoltoryhmässä, jossa tehdään yhteistyötä muiden jäsenten kanssa. Opinto-ohjaaja on myös mukana pedagogisen tuen prosesseissa kuten erityisen tuen ja kurinpidon kuulemisissa. Lisäksi opinto-ohjaaja osallistaa opiskelijoita olemalla mukana tutortoiminnan, teemapäivien ja tapahtumien ohjaamisessa. (Suomen opinto-ohjaajat ry 2020.)

Puukarin, Lairion ja Nissilän mukaan opinto-ohjaajilla tulisi olla yhä enemmän valmiuksia kodin ja koulun väliseen yhteistyöhön. Vanhemmuuden tukemisesta ja vanhemmuudesta itsessään on tullut hyvin merkittävä yhteiskuntapoliittinen kysymys. Kiireiset urat luovat vanhemmat eivät usein ehdi kuulemaan lastensa ongelmia ja toisaalta taas vanhemmilla itsellään voi olla monia eri ongelmia. Nuorten ongelmien kirjoon puuttuminen vaatii opinto-ohjaajilta lisää taitoja sekä lisää työtä. Puuttuminen sosiaalisiin ongelmiin voi olla opinto-ohjaajille melko hankalaakin, koska hyvin harvalla on koulutusta, josta olisi saanut valmiuksia esimerkiksi huumenuoren ongelmiin puuttumiseen. Maahanmuuttajat tarvitsevat myös yleensä tavallista enemmän henkilökohtaista neuvontaa ja ohjausta. Kielitaito ja kulttuurientuntemus saattavat usein joutua opinto-ohjaajilla koetukselle. (Puukari, Lairio & Nissä 2001, 184–189.)

4 OHJAUSOSAAMINEN

Yhteiskunnassa tapahtuvat muutokset vaikuttavat opinto-ohjaukseen yhtä lailla kuin koulutusjärjestelmänkin muutokseen. Ennen kaikkea työelämän muutoksilla on paljon vaikutusta ohjaukseen. (Numminen ym. 2002, 41.) Nykypäivänä opinto-ohjaajien tulisi pystyä hallitsemaan laaja-alaisesti yhteiskunnan eri puolia. Ohjaukseen ja ohjaustyöhön vaikuttavia tekijöitä ovat globalisoituvan talouden äkilliset vaihtelut, sosiaalisten ongelmien lisääntyminen, jatkuvasti muuttuvat työnkuvat, yhteiskunnallinen eriarvoistuminen sekä maahanmuuttajien määrän kasvu. Työelämän muutokset ovat olleet myös radikaaleja. Työelämän muutokset näkyvät muun muassa työn jaksottumisena, työtahdin kiristymisenä sekä tiimi- ja etätöiden lisääntymisenä. Uudet teknologiat luovat erityisesti uusia osaamistarpeita ja sitä kautta myös nuoriin kohdistuu koulutustarpeita. Opinto-ohjauksella pitäisi pystyä vastaamaan näihin haasteisiin. (Lairio, Puukari & Nissä 2001, 69-76.)

Seuraavaksi pohdimme, mikä on ohjauksen tehtävä ja tavoite. Tämän jälkeen esittelemme kansainvälisiä ohjauksen kompetenssimalleja sekä yhden suomalaisen tutkimuksen ohjausosaamisesta.

4.1. Ohjauksen tehtävä ja tavoite

Ohjauksen perustehtävä Suomen koulutusjärjestelmässä on toimia sekä yksilöiden että yhteisöjen tukena heidän miettiessä suuntaansa eri elämäntilanteissa ja tehdessään elämänkulkuaan koskevia valintoja. Ohjauksen tavoitteena on aina yksilön oman toimijuuden tukeminen sekä toimijuuden esteiden lieventäminen. Ohjaus luo myös osallisuutta. Ohjaustyön perustehtävä oppilaitoksissa voidaan tiivistää neljään asiaan: huolenpitoon, osallisuuteen, toimijuuteen ja tasa-arvoon. (Juutilainen & Vanhalakka-Ruoho 2012, 220-222.) Työelämässä ja yhteiskunnassa tapahtuneet muutokset 1900-luvun lopulla ovat nostaneet tarpeen elämän ja uran suunnitteluun uudella tavalla esiin. Tiettyyn

ura- tai elämänvaiheeseen liittymättömissä siirtymävaiheissa tarvitaan nyt apua. Elämän ja uran suunnittelusta on tullut jatkuvaa. Onnismaa kuvaa ohjausta viisaana käytäntönä. Taitava ohjaus rakentuu paikalliselle tiedolle ja kulttuurisesti herkälle kommunikoinnille. Työelämän ja urakehityksen ennakoimattomuus on johtanut uusiin lähestymistapoihin neuvonnassa ja ohjauksessa. (Onnismaa 2007, 143, 145.)

Kuvaukset ohjauksesta vaihtelevat sen mukaan, korostetaanko niissä ohjaajan ja ohjattavan välistä vuorovaikutussuhdetta, menetelmää vai prosessia, johon pyritään ohjauksen avulla vaikuttamaan. Ohjausta voidaan kuvailla laaja-alaiseksi elämänsuunnittelun menetelmäksi. Ohjaus edistää ohjattavan kykyä parantaa elämäänsä haluamallaan tavalla keskustelun keinoin. Ohjauksen tavoitteena on ohjattavan auttaminen elämään aiempaa tasapainoisemmin ympäristönsä kanssa ja käyttämään tavoitteellisesti omia mahdollisuuksiaan hyväkseen. Epävarmuuden lisääntyminen näkyy neuvonnan ja ohjauksen käytännöissä. Asiantuntijuuden ihanne on muuttunut moninaisemmaksi ja epäselvemmäksi ohjaus- ja neuvonta-alalla. (Onnismaa 2007, 7-8.)

4.2. Ohjaajan kompetenssit

Kompetenssit tarkoittavat osaamista ja pätevyyttä ammatillisessa toiminnassa. Kompetenssit pitävät sisällään niin ymmärrystä ja teoreettista ajattelua, tietoja, taitoja ja työtapoja kuin olemisen muotoja ja asennoitumisia vuorovaikutussuhteissa ja ammatillisissa tilanteissa. Osaaminen ja kompetenssit ovat asiantuntijatyön peruskysymyksiä, ja kompetenssien kehittyminen on kytköksissä ammatilliseen kehittymiseen. (Juutilainen & Vahalakka- Ruoho 2012, 226.)

Esittelemme seuraavaksi kolme kansainvälistä ohjauksen kompetenssikehystä: IAEVG:n, Cedefopin sekä NICE:n kompetenssikehukset. Näiden kolmen lisäksi esittelemme yhden suomalaisen tutkimuksen ohjausalan osaamisesta.

Vertailemme malleja myös hieman keskenään. Valitsimme nämä kolme kansainvälistä mallia, koska ne ovat tunnettuja ja vakiinnuttaneet asemansa ohjauksen kentällä. Esittelemme nämä kolme mallia myös sen takia, jotta pystyisimme tarjoamaan laajan kuvan ohjauksen kompetensseista. Esittelemme myös yhden suomalaisen tutkimuksen, koska tutkimuksemme kohdejoukkona ovat opinto-ohjaajat, jotka ohjaavat Suomen ammatillisissa oppilaitoksissa.

Elämme nopeasti muuttuvassa maailmassa, jossa ihmisten ura- ja elämänsuunnittelutarpeet ovat hyvin erilaisia, mitä ne olivat muutamia vuosia sitten. Muutokset vaikuttavat sekä asiakkaiden tarpeisiin että tapoihin, joilla ohjauspalveluita tulisi tarjota. Kansainvälisen ohjausalan järjestön International Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG) julkaisemat kansainväliset ohjausalan kompetenssit ovat tarkoitettu luomaan yhteiset raamit ohjaajille ja heidän ohjattavilleen eri maissa. (Hiebert 2008, 176, 178.)

IAEVG:n kompetenssiluokituksen tarkoitus on tehdä näkyväksi kompetenssit, joita ohjaajilta vaaditaan laadukkaiden palveluiden tuottamiseksi. Kompetenssit ovat muodostettu kansainvälisen tutkimuksen pohjalta, joka toteutettiin vuonna 2003 ja päivitettiin vuonna 2018. IAEVG jakaa ohjauksen kompetenssit ydinosaamiseen ja erikoisosaamiseen. Kompetenssikehys on tarkoitettu työkaluksi eri maissa työskenteleville ohjaajille, ja se kunnioittaa heidän kontekstisidonnaisia tarpeitaan ja olosuhteitaan sekä heidän autonomiaansa kehittämistyössä. (IAEVG 2018.)

Käytämme IAEVG:n kompetenssiviitekehysten esittelyssä Onnismaan (2007) tekemää suomennosta. IAEVG:n tekemän luokituksen mukaan ydinosaamiseen kuuluvat ohjaustyötä tekeviltä edellytetyt tiedot, taidot ja suhtautumistavat. Erikoisosaamiseen kuuluvat puolestaan eri ohjaus- ja neuvontatyötekevien omilla toimintaympäristöissä ja eri asiakasryhmien ohjauksessa tarvittavat taidot, tiedot ja suhtautumistavat. Nämä vaihtelevat sen mukaan, mikä on tarjottavan palvelun luonne. (IAEVG 2008; Onnismaa 2007, 206–207.) IAEVG on

täydentänyt ohjauksen kompetensseja vuonna 2018 lisäämällä ydinosaamiseen vielä yhden kohdan. Tämä lisäys pitää sisällään teknologian tehokkaan ja asianmukaisen käytön ohjauksessa (IAEVG 2018). Vuonna 2018 myös erikoisosaamista on päivitetty lisäämällä siihen muutamia kohtia. Olemme suomentaneet vuoden 2018 lisäykset itse. Esittelemme seuraavaksi IAEVG:n kompetenssiitekehysten taulukossa 1.

TAULUKKO 1. IAEVG:n kompetenssiuitekehys

YDINOSAAMINEN	ERIKOISOSAAMINEN
Omaan ammattiin ja siihen liittyvien vastualueiden hoitaminen hyvän ammattietiikan ja alan ammatillisten lähtökohtien mukaisesti.	Asiakkaan tilanteen määrittely ja arviointi
Asiakkaiden omaehtoisen toiminnan tukeminen oppimiseen, urasuunnitteluun ja henkilökohtaisiin elämäntilanteisiin liittyvien kysymysten hoidossa.	Opintojen ohjaaminen
Asiakkaiden kulttuuristen erojen tiedostaminen ja huomioonottaminen jokaisen asiakasryhmän ohjaamisessa.	Ammatinvalinnan ja urasuunnittelun ohjaaminen
Teoria- ja tutkimustiedon käyttäminen neuvonnassa, urasuunnittelussa, ohjauksessa ja konsultaatiossa.	Henkilökohtainen ohjaus / neuvonta
Taito suunnitella, panna toimeen ja arvioida neuvonta- ja ohjauspalveluja sekä toimenpideohjelmia ja yksittäisiä neuvonta- ja ohjaustapahtumia omassa organisaatiossa.	Tiedon hallinta ja tiedon välitys
Oman ammatillisen osaamisen ja omien rajojen tiedostaminen.	Konsultaatio ja ohjauspalveluiden koordinaatio
Kyky kommunikoida tehokkaasti kollegoiden tai asiakkaiden kanssa käyttämällä tarkoituksenmukaista kieltä ja terminologiaa.	Tutkimus ja arviointi
Ajankohtainen ja päivitetty tieto koulutuksesta ja opiskelumahdollisuuksista, työmarkkinoista ja yhteiskunnallisista kysymyksistä.	Palvelujen ja toimenpideohjelmien hallinnointi
Vastaanottavuus yhteiskunnallisissa ja monikulttuurisissa kysymyksissä.	Alueellinen yhteistoiminta
Kyky toimia tehokkaasti muiden ammattilaisten ja asiantuntijoiden kanssa.	Työmarkkinoille siirtymisen ja sijoittumisen ohjaus
Tieto elinikäiseen urasuunnitteluprosessiin liittyvistä kysymyksistä.	Kyky markkinoida ohjausta eri kanavissa (IAEVG 2018)
Kyky hyödyntää teknologiaa tehokkaasti ja asianmukaisesti. (IAEVG 2018)	Kyky tunnistaa maahanmuuton ja pakolaisuuden vaikutukset sekä ohjauksen rooli maahanmuuttajien tukemisessa (IAEVG 2018)

Euroopan ammatillisen koulutuksen kehittämiskeskus Cedefop on myös laatinut kompetenssiuitekehysten käyttäen pohjana IAEVG:n laatimia kompetenssisuosituksia. Cedefop on kuitenkin IAEVG:stä poiketen järjestänyt kompetenssisuositukset niiden sisällön mukaan. Cedefopin tavoitteena on elinikäisen ohjauksen kehittäminen ja sen koordinointi. (Cedefop 2009.)

Cedefop jakaa ohjausalan kompetenssit kolmeen osaan, joita ovat peruskompetenssit, asiakas- ja vuorovaikutuskompetenssit sekä tukikompetenssit (TAULUKKO 2). Peruskompetenssit ovat tietoja, taitoja ja kykyjä, joita Cedefopin mukaan kaikkien ohjaajien tulisi pystyä hallitsemaan. Näiden henkilökohtaisten taitojen, lähtökohtien ja arvojen tulisi myös näkyä ohjaajan toiminnassa. Asiakas- ja vuorovaikutuskompetenssit ovat ohjauspalveluiden asiakkaille näkyviä toimintoja, jotka ovat merkittäviä ja joilla on vaikutusta asiakkaan toimijuuteen. Tukikompetenssit ovat puolestaan lisätoimintoja, jotka pyrkivät tukemaan ohjaajan työtä. Tukikompetenssit tukevat ohjaajaa muun muassa liittyen palvelujen tarjontaan ja sen kehittämiseen. (Cedefop 2009, 76–87.)

TAULUKKO 2. Cedefopin jaottelemat kompetenssit (2009)

Peruskompetenssit	Asiakas- ja vuorovaikutuskompetenssit	Tukikompetenssit
Eettinen toiminta	Urakehityksen vaiheiden tukeminen	Tietopalveluiden hyödyntäminen
Kyky tunnistaa asiakkaiden erilaisia tarpeita ja vastata niihin	Mahdollistaa asiakkaan informaation saaminen	Verkostoissa työskentely ja yhteistyötaidot
Kyky hyödyntää teoria- ja tutkimustietoa käytännössä	Yhdistää arviointi osaksi omaa työtä	Asiakasmäärien hallinta ja käyttäjätiedostojen ylläpitäminen
Kyky kehittää yksilön taitoa ymmärtää omia rajoitteitaan ja kykyjään	Uraohjauksen mallien kehittäminen ja hyödyntäminen	Kyky suunnitella uraohjauksen strategioita
Vuorovaikutus- ja huomiointitaidot	Asiakkaan jatko-ohjauksen järjestäminen	Yhteydenpito sidosryhmiin
Tietotekniset taidot	Asiakkaan opiskelemaan ja työelämään pääsyn tukeminen ohjauksella	Osallistuminen ohjauksen tutkimukseen ja arviointiin
		Omien tietojen ja taitojen päivittäminen

Myös Network for Innovation in Career Guidance & Counselling in Europe (NICE) on laatinut oman ohjausalan kompetenssiviitekehyksen. Asiantuntijuus ohjauksessa on laaja ja moninainen käsite. NICE on jäsentänyt tätä asiantuntijuutta luomalla erilaisia luokituksia ohjausalan kompetensseista. Näiden kompetenssien luomisella on pyritty samanaikaisesti ohjauksen laadun säilyttämiseen. Kompetenssit tarjoavat NICE:n mukaan selkeän kuvauksen siitä, millaisia asioita kunkin pätevyyden omaavan työntekijän tulisi hallita. (NICE 2016, 52.)

NICE on hanke, joka on vuodesta 2009 alkaen kehittänyt uraohjaus- ja neuvontapalveluiden koulutuksiin yhtenäisiä eurooppalaisia standardeja. NICE on pyrkinyt liittämään kompetenssit asiakkaiden, työnantajien ja kansalaisten

tarpeisiin niin, että ne tukevat sitä, että oppiminen, arviointi ja opetus olisivat samassa linjassa työmarkkinoiden tarpeen kanssa. Kompetenssi-kehystä luodessaan NICE on käyttänyt pohjana IAEVG:n ja Cedefopin kompetenssilistauksia. (NICE 2016.) NICE:n kompetenssiluokitus koostuu kuudesta eri kompetenssista, joita ovat yleiset ammatilliset kompetenssit, urakasvatuksen kompetenssit, uraohjauksen kompetenssit, uraohjauksen palvelujen hallintaan liittyvät kompetenssit, uran arviointiin ja uratietouteen liittyvät kompetenssit ja yhteiskuntajärjestelmien interventio kompetenssit. (NICE 2016, 50.)

NICE on määritellyt uraohjauksen ja neuvonnan eri toimijat kolmeen eri kategoriaan. Nämä kolme jaoteltua kategoriaa ovat uraneuvojat, ura-ammattilaiset ja ura-asiantuntijat, joille jokaiselle on määritelty omat edellytykset eri kompetensseissa. NICE:n mukaan ura-ammattilaisiksi luokitellaan opinto-ohjaajat, uraohjaajat ja työvoimaohjaajat. Nämä ura-ammattilaiset kokevat ihmisten auttamisen uraan liittyvissä asioissa omaksi kutsumukseksi ja ovat hyvin omistautuneita uraohjaukselle. Ura-ammattilaiset auttavat ohjattavia selviämään erilaisista stressaavista elämänvaiheista ja he tukevat yksilön henkilökohtaista kehitystä. Uraneuvojat puolestaan eivät ole ura-ammattilaisia. Heiltä voi saada perustietoa, mutta he ovat jonkun muun alan asiantuntijoita, kuten esimerkiksi opettajia, psykologeja ja sosiaalityöntekijöitä. Ura-asiantuntijat taas ovat ohjaajia, jotka ovat keskittyneet kehittämään uraohjausta. Ura-asiantuntijat ovat oman alansa asiantuntijoita ja he voiva toimia esimerkiksi ura-ammattilaisten esimiehinä tai tutkijoina. (NICE 2016, 49.)

Seuraavaksi kuvaamme kaikkia NICE:n (2016) luokituksen uraohjauksen kompetensseja ura-ammattilaisten kannalta. Keskitymme jokaisen kompetenssin kohdalla asioihin, joita kyseinen kompetenssi edellyttää ura-ammattilaisilta. Näkökulmamme on ura-ammattilaisissa sen vuoksi, että tutkimuksemme käsittelee ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajia, jotka lukeutuvat ura-ammattilaisten luokkaan. Alla olevassa taulukossa on kuvattu kaikki kuusi

kompetenssia ja niiden asettamat vaatimukset ura-ammattilaisten kohdalla (TAULUKKO 3).

TAULUKKO 3. NICE:n kompetenssiluokat ja niiden edellytykset ura-ammattilaiselta.

	Ura-ammattilainen
Yleiset ammatilliset kompetenssit	Eettisyys omassa ohjaustyössä, taito ottaa ohjattavan tarpeet huomioon sekä kyky työskennellä erilaisten ohjattavien kanssa. Taito kehittää strategioita erilaisten asiakkaiden kanssa työskentelyyn.
Urakasvatuksen kompetenssit	Asiakkaiden neuvonta ja heidän uranhallintataitojensa arviointi. Työhön ja uraan liittyvien opetustilaisuuksien järjestäminen.
Uraohjauksen kompetenssit	Taito toimia asiakaskeskeisesti ja empaattisesti ohjaajana. Kyky tunnistaa ulkoisten resurssien mahdollinen apu asiakkaalle. Kyky strategiseen suunnitteluun ja luovaan ongelmanratkaisuun.
Uraohjauksen ja palvelujen hallintaan liittyvät kompetenssit	Kyky luoda ohjauksessa tarkoituksenmukaisia viestintäkanavia ja tuottaa urapalveluja strategisesti yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa.
Uran arviointiin ja uratietouteen liittyvät kompetenssit	Kyky osata arvioida asiakkaan tiedollisia tarpeita ja kyky ohjata asiakas tiedon äärelle.
Yhteiskuntajärjestelmiin kohdistuvien interventioiden kompetenssit	Kyky tiedostaa, kuinka yhteistyötä sidosryhmien kanssa tulisi luoda ja kehittää eteenpäin.

IAEVG:n, Cedefopin ja NICE:n tekemät kansainväliset ohjausalan kompetenssi viitekehykset ovat keskenään hyvin samankaltaisia. Mallit poikkeavat keskenään siinä, kuinka kompetenssit jaotellaan. Mallit nostavat esille muun muassa erilaisuuden huomioimisen, yhteistyön merkityksen sekä eettisyyden tärkeyden. Mallien yhteneväisyys selittyy osittain sillä, että Cedefop ja NICE ovat hyödyntäneet IAEVG:n mallia omassa työssään ja NICE on hyödyntänyt tämän lisäksi vielä Cedefopin mallia.

Myös suomalaiset Juutilainen ja Vanhalakka-Ruoho (2012) ovat tutkineet ohjausosaamista. Ohjaustyön osaamisalueet voidaan Juutilaisen ja Vanhalakka-Ruohon mukaan jakaa ohjausprosesseihin liittyviin osaamisalueisiin sekä ohjauksen toimintaympäristöihin liittyviin osaamisalueisiin. Ohjausprosesseissa tärkeässä asemassa ovat ohjaajan eettinen osaaminen, toimijuuden tukeminen ja virittäminen, elämäntilanteeseen, kasvuun ja kehitykseen liittyvä osaaminen, kyky ajaa oppilaan asiaa, erilaisten oppijoiden ja esteettömän opiskelun huomioiminen, kulttuurisensitiivinen osaaminen, ohjausteoreettinen ja sisältöosaaminen, vuorovaikutus- ja yhteistyöosaaminen, ohjausmenetelmien osaaminen sekä yhteistyöosaaminen. (Juutilainen & Vanhalakka-Ruoho 2012, 230, 234-235.)

Eettistä ohjausosaamista on ohjauksen arvoperustan tiedostaminen. Ohjaajalta edellytetään vastuullisuutta, luottamuksellisuutta ja samaan aikaan myös huolenpitoa. Ohjaajan tulisi osata kunnioittaa ohjattavien subjektiivista ja moninaisuutta. Ammattitaitoinen ohjaaja on rehellinen ja autenttinen. Tärkeää on myös kyky pohtia eettisiä ristiriitatilanteita monista eri perspektiiveistä. Ohjausprosessit edellyttävät myös huomioimisen taitoa ja kykyä tuntea omat ammatilliset rajansa. (Juutilainen & Vanhalakka-Ruoho 2012, 230-232.)

Ohjausprosesseissa ohjaajan tulee tukea ja virittää ohjattavan toimijuutta. Toimijuuden tukemisella pyritään siihen, että ihmiset voisivat omassa elämäntilanteessaan toimia luovasti, tuotteliaasti, kehittävästi ja vastuullisesti eri tilanteissa. Tämä on yhä tärkeämpää nykyaikana ja tulevaisuudessa, sillä ominaista alkaa olla työhön liittyvät muutokset, elämäntilanteen ennakoimattomuus, henkilökohtaisen vastuunoton haasteet ja globaalit arvo-ongelmat. Ohjauksella pyritään edistämään nuoren taitoja luoda sekä tunnistaa omaa elämänsuuntaa, taitoa tavoitella ja saavuttaa pyrkimyksiään ja elämänsuunnitelmiaan juuri siitä elämäntilanteesta käsin, jossa hän elää. Toimijuuden tukeminen on myös sitä, että nuoren elämäntilanteesta,

vahvuuksista ja toimintaympäristöstä etsitään toimijuutta tukevia asenteellisia, tiedollisia, taidollisia, materiaalisia ja sosiaalisia voimavaroja. (Juutilainen & Vanhalakka- Ruoho 2012, 231–232.)

Ohjaajaa kutsutaan usein rinnalla kulkijaksi. Tässä korostuu hyvin ohjaustyön olemus yhteistyösuhteena ja työliittona. Molemmat osapuolet tuovat esille asiantuntijuutensa. Tällaisessa työliitossa ohjaaja on vastuullisessa asemassa. Ohjaaja tarvitsee ohjattavan etujen ajamisen ja vastuunoton kompetensseja, joiden avulla voidaan auttaa ohjattavaa tunnistamaan ja haastamaan omaan tilanteeseen liittyviä esteitä. (Juutilainen & Vanhalakka-Ruoho 2012, 231.)

Ohjaaja tarvitsee työssään hyvää nuoriin, ja yleensäkin ihmisiin liittyvää ymmärrystä ja tietämystä. Tätä kokemusta kartuttavat omat kokemukset, kuten myös syventävät ja taustoittavat tutkimukset sekä teoriat. Lasten, nuorten ja perheiden moninaisuus haastaa ja kasvattaa jatkuvasti ohjaajan kulttuurisensitiivistä osaamista. Haastetta tuovat myös erilaiset oppijat ja oppimisen lähtökohdat. Kun ohjaaja tunnistaa nämä, osaa hän tukea erilaisia oppijoita. Ohjausprosessissa ohjaajalla tulee olla myös ohjausteoreettista osaamista ja sisältöosaamista. On tärkeää tiedostaa omat ohjauskäsitykset ja pystyä arvioimaan niitä. Lisäksi on tärkeää tuntea keskeiset ohjausteoriat ja opetus- sekä ohjaussuunnitelmat. (Juutilainen & Vanhalakka-Ruoho 2012, 232, 234.)

Ohjausprosessit vaativat ohjaajalta hyvää vuorovaikutus- ja yhteistyöosaamista niin kahdenkeskisissä ohjauskeskusteluissa kuin myös laajemmissa ryhmissä ja yhteisö- sekä verkostotyössäkin. Vahvana osaamisvaatimuksena on sosiaalisen lukutaidon ja läsnäolon ylläpitäminen. Tärkeää on oman vuorovaikutuksen merkityksen tiedostaminen ja taito toimia vuorovaikutuksessa erilaisten ihmisten kanssa. Ohjausprosessit edellyttävät myös menetelmäosaamista. Keskeisistä ohjausmenetelmistä voidaan mainita ainakin henkilökohtainen ohjauskeskustelu, ryhmäohjaus sekä luokkamuotoinen ohjaus. Tehokas

viestiminen kuuluu ohjaajan perustaitoihin ja konkretisoituu eri ohjausympäristöissä. 2000-luvulta lähtien, kun ohjausasiantuntijuus on laajentunut, on moniammatillisen yhteistyön myötä edellytetty myös konsultoivia ja työnohjauksellisia menetelmätaitoja. (Juutilainen & Vanhalakka-Ruoho 2012, 232, 235.)

Varsinaisissa ohjausprosesseissa tarvittavan ohjausosaamisen lisäksi ohjaajalta edellytetään yhä enemmän ohjauksen toimintaympäristöihin liittyvää osaamista. Toimintaympäristöihin liittyviä ohjausosaamisen alueita ovat yhteiskuntaosaaminen, yhteiskunnallisten ja kulttuuristen rakenteiden tiedostaminen ja ymmärtäminen, monikulttuurisuusosaaminen ja ohjausympäristöjen tuntemus. On tärkeää pysyä ajan tasalla yhteiskunnan ja elämisen kulttuurien muutoksessa. Tarvitaan jatkuvaa tiedonpäivitystä, jotta ohjaaja pysyy ajan tasalla työ- ja elinkeinoelämän sekä koulutusalojen ja järjestelmien muutoksista ja ammattien ja työelämän kehityksestä. Ohjaajalta vaaditaan myös jatkuvasti enemmän osaamista ja taitoa toimia eri projekteissa ja ymmärtää kouluohjauksen lisäksi rinnalla toimivia ohjaus- ja oppimisympäristöjä. (Juutilainen & Vanhalakka-Ruoho 2012, 233, 235.)

Tutkiva kehittäminen on tärkeä osa ohjaustyötä. Keskiöön voidaan asettaa ohjaajan reflektio-osaaminen eli ohjaajan kyky osata asettua kriittisesti pohtivaan ja arvioivaan asemaan suhteessa omaan tietämykseen ja taitoihin sekä hankittuun ammatilliseen kokemukseen, ohjaustilanteiden antamaan tietoon ja ohjauspalveluiden toteutukseen. Reflektio-osaaminen näkyy niin toimintatilanteiden aikana eli ohjauksessa, kuin myös sitä ennen pohtivana suunnitteluna ja sen jälkeen kriittisenä arviointina. Tiedonhankinta- ja tiedonhallintataidot ovat myös tärkeä osa ohjausosaamista. Niihin sisältyy myös tutkimusammattitaito, jota voi käyttää oman asiantuntijuuden päivittämiseen ja myös uuden tutkimustiedon tuottamiseen. (Juutilainen & Vanhalakka-Ruoho 2012, 233, 236.)

Juutilainen ja Vanhalakka- Ruoho (2012) nostavat ohjaajan osaamisessa esiin hyvin samankaltaisia asioita, kuin kansainväliset mallit. Myös Juutilainen ja Vanhalakka-Ruoho korostavat eettisen osaamisen, yksilöllisten erojen ja yhteistyötaitojen merkitystä. Juutilainen ja Vanhalakka- Ruoho tuovat vahvasti esille myös ohjattavan toimijuuden tukemisen.

5 TUTKIMUSTEHTÄVÄ

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaisena ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajat näkevät työelämän muutoksen ja sen vaikutukset omaan ohjaustyöhön. Lisäksi tarkoituksena oli selvittää, millä tavalla ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajat haluaisivat kehittää omaa ohjausosaamistaan. Tässä tutkimuksessa lähestyimme tutkimustehtäväämme kahden tutkimuskysymyksen kautta.

Tutkimuskysymyksemme olivat:

1. Millaisena ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajat näkevät työelämän muutoksen ja sen vaikutukset omaan ohjaustyöhön?

Ensimmäisellä tutkimuskysymyksellä selvitettiin ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajien näkemyksiä sekä yleisesti työelämän muutoksesta, että sen vaikutuksista omaan ohjaustyöhön. Päädyimme yhdistämään nämä kaksi näkökulmaa yhdeksi tutkimuskysymykseksi, sillä kaikki opinto-ohjaajat eivät vastanneet haastattelussa erikseen molempiin näkökulmiin. Analysoimme opinto-ohjaajien vastauksia näihin molempiin näkökulmiin yhtenä kokonaisuutena.

2. Millä tavalla ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajat haluaisivat kehittää omaa ohjausosaamistaan?

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tässä luvussa käymme läpi tutkimuksemme toteutusta. Kuvaamme laadullista tutkimusta tutkimusmenetelmänä ja sen soveltuvuutta oman tutkimuksemme kannalta. Lisäksi avaamme tutkimuksemme kontekstia, tutkimuksen toteutusta, aineistonkeruu- ja analysointimenetelmiä sekä tutkimusaineistoa. Näin lukija saa selkeän kuvan tutkimuksen kulusta ja toteutuksesta.

6.1 Laadullinen tutkimus

Tämä pro- gradu tutkielmamme on toteutettu laadullista eli kvalitatiivista tutkimusotetta käyttäen. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on tavoitteena tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden omien tulkintojen tunnistaminen ja esille nostaminen. Erityisesti kvalitatiivista tutkimusotetta käytetään silloin, kun halutaan antaa ääni tietyille ihmisryhmälle, jolla ei ehkä sitä ole perinteisesti ollut. Kelvollisuuden kriteerinä laadullisessa tutkimuksessa ei ole datan määrä, vaan analyysin kelvollisuus. (Hakala 2018, 17–18.)

Kirjallisuudesta löytyy monia erilaisia tapoja tyypitellä, erotella ja luokitella laadullisen tutkimuksen kokonaisuutta. Yleisimmät aineistonkeruumenetelmät laadullisessa tutkimuksessa ovat haastattelu, havainnointi, kysely ja erilaisista dokumenteista koottu tieto. Haastattelun idea on yksinkertainen. On järkevää kysyä ihmiseltä, miten hän ajattelee tai miksi hän toimii niin kuin toimii, jos se on asia, jonka haluamme tietää. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 23, 62.)

Laadullinen tutkimusote valikoitui tutkimukseemme OHJAT- hankkeen kautta. Kun lähdimme mukaan OHJAT- hankkeeseen, oli tutkimuksen toteutustapa ja haastattelurunko jo suunniteltu valmiiksi. Emme siis itse päässeet vaikuttamaan näihin. Osallistuimme hankkeen haastatteluiden toteuttamiseen ja saimme sitä

kautta käyttöömme tutkimuksessamme käytettävän aineiston. Laadullinen tutkimusote soveltuu hyvin aineistomme teemahaastatteluiden analysointiin ja sen avulla päästään hyvin käsiksi aineistosta nouseviin teemoihin.

6.2 Tutkimuksen konteksti

Tutkimuksemme on osa Opinto-ohjauksen ammattilaiset työssään-tutkimushanketta (OHJAT). OHJAT- hankkeessa kerättiin laaja aineisto ja hyödynsimme osaa tästä aineistosta omassa tutkimuksessamme. Opinto-ohjauksen ammattilaiset työssään- hanke on toteutettu yhteistyössä SOPO RY:n eli Suomen Opinto-ohjaajien sekä Jyväskylän yliopiston, Jyväskylän ammattikorkeakoulun, Hämeen ammattikorkeakoulun ja Tampereen ammattikorkeakoulun kanssa.

Opinto-ohjauksen ammattilaiset työssään on tutkimuskokonaisuus, joka sai alkunsa keväällä 2019. Tutkimuskokonaisuuden tarkoituksena on tutkia opinto-ohjaajien ja opinto-ohjaajakoulutuksen käyneiden koulutusta ja työtä kokonaisvaltaisesti. Mukaan on pyydetty henkilöitä, jotka toimivat työssä opinto-ohjauksen kentällä ja/ tai ovat käyneet opinto-ohjaajan koulutuksen. Tutkimuskokonaisuus koostuu jo vuonna 2017 kerätystä kyselytutkimusaineistosta (n=942). Tätä aineistoa on täydennetty seurantakyselyillä vuonna 2019 ja syventävillä haastatteluilla keväällä 2020. (LIITE 1)

Olemme olleet mukana toteuttamassa edellä mainittuja syventäviä haastatteluja keväällä 2020 ja olemme saaneet näistä haastatteluista aineiston käyttöömme tähän pro- gradu tutkielmaamme. Meidän tutkielmamme aineistona käytetään siis syventävistä haastatteluista kerättyä aineistoa. Tässä haastattelututkimuksessa syvennyttiin tutkimaan opinto-ohjaajien koulutusta ja työtä viiden eri teeman (ohjausalan ammattilaisen työ ja sen kehityssuunnat, ohjausalan ammattilaisten kohtaamat haasteet ja osaaminen, ohjausajattelu ja

etiikka, yhteiskunnan/työelämän haasteet ja mahdollisuudet sekä työidentiteetti) kautta. Tässä pro-gradu tutkielmassamme syvennymme teemaan, joka käsittelee tulevaisuuden työelämän ja yhteiskunnan kehitystä sekä sen haasteita ja mahdollisuuksia.

6.3 Tutkimuksen osallistujat

Syventäviin teemahaastatteluihin osallistui yhteensä 42 opinto-ohjaajaa eri oppilaitoksista, eri puolilta Suomea. Opinto-ohjauksen ammattilaiset työssäänhanke kutsui haastatteluihin opinto-ohjaajia, jotka olivat vastanneet vuonna 2017 toteutettuun Ohjaajat työssään- kyselyyn. Meistä kumpikin haastatteli yhteensä viittä ohjausalan ammattilaista eri oppilaitoksista. Muu tutkimusryhmä toteutti loput haastattelut. Koko aineistossa oli yhteensä 12 ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajan haastattelua ja nämä valikoituivat aineistoksemme oman tutkimusaiheemme mukaan, jossa tarkoituksena oli selvittää ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajien näkemyksiä työelämän muutoksesta ja sen vaikutuksista heidän omaan ohjaustyöhönsä.

6.4 Aineiston keruu

Tutkimuksen aineisto kerättiin teemahaastattelun avulla. Haastattelua voidaan pitää keskusteluna, jossa tutkija pyrkii saamaan haastateltavilta selville asiat, jotka kuuluvat tutkimuksen aihepiiriin (Valli 2018, 24). Haastattelussa ollaan suorassa vuorovaikutuksessa haastateltavan kanssa ja tilanne luo mahdollisuuden suunnata tiedonhankintaa itse haastattelutilanteessa. Haastattelussa korostetaan, että haastateltava on aktiivinen ja merkityksiä luova osapuoli. Haastateltavalle annetaan mahdollisuus tuoda vapaasti esille itseään koskevia asioita. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 34–35.) Menetelmänä haastattelu sopii OHJAT- tutkimukseen, sillä tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita haastateltavien omista kokemuksista ja ajatuksista. Haastattelu on joustava menetelmä ja se

antaa haastateltaville mahdollisuuden tulkita kysymyksiä. Haastattelu mahdollistaa myös tarkennusten tekemisen. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 36.)

Haastattelut toteutettiin helmi- huhtikuussa 2020. Tutkimuksen haastattelut toteutettiin haastateltavien toivomissa paikoissa, mm. työpaikoilla ja haastateltavien kotona. Osa haastatteluista toteutettiin puhelinhaastatteluina ja videohaastatteluina. Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin, jonka avulla aineisto saatiin kirjalliseen muotoon. Emme toteuttaneet itse litterointia, vaan koko hankkeen litterointi oli ulkoistettu. Osa puhelinhaastatteluiden ääninauhoista oli laadultaan huonoja, jonka seurauksena haastatteluiden litterointi oli haastavaa. Näiden heikkolaatuisten ääninauhojen litterointeihin jäi puuttuvia kohtia, joita ei saatu litteroitua huonolaatuisuuden vuoksi.

6.5 Teemahaastattelu

OHJAT- tutkimuksen haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina. Teemahaastattelu etenee tiettyjen ennalta valittujen teemojen mukaan sekä niihin liittyvien tarkentavien kysymysten varassa. Teemahaastattelussa korostetaan haastateltavien tekemiä tulkintoja ja heidän luomia merkityksiä asioista. Teemahaastattelussa on tarkoitus löytää merkityksellisiä vastauksia tutkimuksen tarkoituksen ja tutkimustehtävän mukaisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 36.) Haastattelussa korostetaan haastateltavien määritelmiä tilanteista ja heidän elämysmaailmaansa (Hirsjärvi & Hurme 2015, 47).

Ennalta määrätyt teema-alueet käydään teemahaastattelussa jokaisen haastateltavien kanssa läpi, mutta teemojen laajuus ja järjestys voivat kuitenkin vaihdella eri haastateltavilla (Valli 2018, 24–25, 37). OHJAT- tutkimuksen haastattelussa oli yhteensä viisi teemaa: 1. millaisia ovat ohjausalan ammattilaisten työnkuvat ja mihin ne ovat kehittymässä, 2. millaisia haasteita ohjausalan ammattilaiset työssään kohtaavat ja vastaavasti millaista osaamista he työssään tarvitsevat, 3. millaisia peruslähtökohtia (ohjausajattelu ja etiikka)

ohjausalan ammattilaisilla on työssään, 4. millaisia mahdollisuuksia he näkevät nykyisessä ja tulevaisuuden yhteiskunnassa niin ammattinsa kuin ohjattaviensa näkökulmasta sekä 5. millaisena ohjausalan ammattilaiset kokevat työidentiteettinsä. Teemat sisälsivät pääkysymyksiä sekä apukysymyksiä. Kaikki teemat ja pääkysymykset käytiin jokaisen haastateltavan kanssa läpi, ja apukysymyksiä kysyttiin tarpeen mukaan. Teemojen laajuudet ja haastattelujen kesto vaihtelivat haastateltavan mukaan.

Teemojen varassa eteneminen vapauttaa tutkimusta tutkijan näkökulmasta ja tuo kuuluviin tutkittavien äänen (Hirsjärvi & Hurme 2015, 48). Teemahaastattelua kutsutaankin puolistrukturoiduksi haastatteluksi (Tuomi & Sarajärvi 2018, 36). OHJAT- tutkimuksessa haastateltavat saivat pohtia teemoja oman ohjaustyönsä ja kokemuksensa näkökulmasta.

Haastattelun tarkoituksena on saada tutkittavasta asiasta mahdollisimman paljon tietoa. Haastattelun onnistumisen kannalta on siis suositeltavaa, että haastateltavat pystyvät tutustumaan etukäteen haastattelun aiheeseen ja teemoihin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 63.) OHJAT- tutkimukseen osallistuneet haastateltavat saivat tutustua tutkimuksen aiheeseen ja teemoihin hyvissä ajoin ennen haastattelua. Haastateltaville lähetettiin sähköpostilla tietoa tutkimuksesta ja sen teemoista ennen haastatteluja. Haastattelun tarkoitus ja teemat käytiin vielä jokaisen haastateltavan kanssa läpi haastattelutilanteessa ennen haastattelun aloittamista.

Analysoimme tutkimuksessamme teeman neljä vastauksia ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajien kohdalta. Neljännen teeman tarkoituksena oli selvittää, millaisia mahdollisuuksia opinto-ohjaajat näkevät nykyisessä ja tulevaisuuden yhteiskunnassa niin ammattinsa kuin ohjattaviensa näkökulmasta. Teema neljä sisälsi viisi kysymystä: millaisena näet tulevaisuuden yhteiskunnan sekä työelämän kehityksen, millaisena näet tämän tulevaisuuden yhteiskunnan ja työelämän kehityksen oman ohjaustyösi näkökulmasta, näetkö

ohjaustyössäsi jotain sellaisia puolia, jotka luovat sinulle tarvetta hankkia itsellesi lisää osaamista, millainen kuva sinulla on siitä, miten oppilaat/opiskelijat kokevat tulevaisuutensa sekä millaisena näet tulevaisuuden yhteiskunnan ja työelämän kehityksen omien oppilaidesi/opiskelijoidesi (ohjattaviesi) näkökulmasta.

6.6 Aineiston analyysi

Tarkoituksena laadullisen aineiston analysoinnissa on aineiston informaatioarvon lisääminen. Tarkoitus on luoda hajanaisesta aineistosta selkeää, mielekästä ja yhtenäistä informaatiota tutkittavasta ilmiöstä. Jotta aineistosta voidaan tehdä selkeitä ja luotettavia johtopäätöksiä, luodaan analyysin avulla aineistoon selkeyttä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 90-91.)

Analysoimme tutkimuksemme aineiston aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla. Sisällönanalyysin avulla dokumentteja voidaan analysoida objektiivisesti ja systemaattisesti. Sisällönanalyysin avulla tutkittavasta ilmiöstä pyritään saamaan kuvaus yleisessä ja tiivistetyssä muodossa. Aineisto saadaan sisällönanalyysia käyttämällä järjestettyä johtopäätösten tekoa varten, ja sen avulla etsitään tekstin merkityksiä. Lisäksi sisällönanalyysin avulla aineisto pyritään järjestämään tiiviiseen muotoon, kadottamatta kuitenkaan sen sisältämää informaatiota. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87, 90.) Sisällönanalyysiin viitataan kansainvälisessä menetelmäkirjallisuudessa usein termillä temaattinen analyysi (Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen 2010, 15).

Sisällönanalyysia ei lähtökohtaisesti ohjaa mikään epistemologia tai teoria, mutta siihen voidaan soveltaa erilaisia epistemologisia ja teoreettisia lähtökohtia. Sisällönanalyysi voidaan jakaa aineistolähtöiseen, teorialähtöiseen ja teoriaohjaavaan analyysiin. Erot näissä kolmessa analyysitavassa liittyvät tutkittavaa ilmiötä kuvaavan teorian ohjaavuuteen aineiston analyysissa, raportoinnissa ja hankinnassa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 78, 80-82.) Käytimme

tutkimuksessamme aineistolähtöistä analyysia, jolloin analyysiamme ei ohjannut mikään aikaisempi teoria.

Tutkimustehtävään saadaan aineistolähtöisessä sisällönanalyysissa vastaus käsitteitä yhdistelemällä. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi alkaa aineiston redusoinnilla eli pelkistämällä. Aineistosta karsitaan tässä vaiheessa pois tutkimukselle epäolennainen tieto. Pelkistämisessä aineistosta etsitään tutkimustehtävää kuvaavia ilmaisuja. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 92.) Aloitimme aineistomme analysoinnin etsimällä tutkimustehtäväämme liittyvät ilmaisut. Etsimme kaikki ilmaisut, jotka kuvasivat tutkimustehtäväämme. Yliviivasimme analysoinnin alkuvaiheessa samaa ilmiötä kuvaavat ilmaisut saman värisillä kynillä.

Redusoinnin jälkeen aineisto ryhmitellään eli klusteroidaan. Tässä vaiheessa samaa ilmiötä kuvaavat käsitteet ryhmitellään ja yhdistetään luokiksi. Näistä luokista muodostuvat alaluokat, jotka nimetään käsitteillä, jotka kuvaavat luokkien sisältöä. Tämän jälkeen luokittelua jatketaan muodostamalla alaluokista yläluokkia ja yläluokista pääluokkia. Pääluokat nimetään ilmiötä kuvaavan aiheen mukaan. (Tuomi & Sarajärvi 92–93.) Etenimme aineistomme analyysissä pelkistämisen jälkeen juuri tällä tavalla. Haimme aineistosta ensin samaa ilmiötä kuvaavat käsitteet ja yhdistimme ne alaluokiksi (TAULUKKO 4). Hyödynsimme tässä vaiheessa redusointivaiheessa tekemiämme eri värisiä yliviivauksia. Alkuperäiset ilmaisut ovat koodattu litteraation numeron mukaan. Jokaisen ilmaisun koodi näkyy alkuperäisen ilmauksen lopussa sulkeissa.

TAULUKKO 4. Esimerkki alaluokkien muodostamisesta ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä.

Alkuperäiset ilmaukset	Alaluokka
<p>Haluan, että opiskelijatkin näkevät sen, että on monenlaisia vaiheita, ei ole vain yksi työpaikka jossa on lopun elämän. (25)</p> <p>Työsuhteelle laadut tietysti muuttuu ja on muuttuneet. Ei olla enää välttämättä perinteisessä palkkatyössä kaikilta osin, vaan voi olla monia työsuhteita. (25)</p> <p>Mielenkiintoistahan se on. Mul on vähän semmoinen tunne, että tämmösiä uria ei varmaan kyllä enää tehdä missään tälleen. Että niinkun sanottu 30 vuotta tuli täyteen samalla työnantajalla. (15)</p> <p>Et ei oo enää semmoinen mennään töihin johonkin ja sieltä sit se eläkeikä. (36)</p> <p>8-16 yhdessä työpaikassa on varmasti jatkossa entistä harvinaisempaa. (16)</p>	<p>Työsuhteiden vaihtuvuus</p>
<p>Ammatteja katoaa ja ammatteja muuttuu ja näin, mut että jos yks kuolee ni toinen syntyy, et se on ehkä se mikä leimaa tätä nykyaikaa. (25)</p> <p>Ammatithan tulee muuttumaan. Niitä kuolee ja syntyy uusia. (38) Se pitää ottaa huomioon.</p> <p>Muuttuvat ammatit, miten niihin opiskellaan. Pitää koko ajan olla siinä tietää miten nyt (38)</p> <p>Työelämä kehittyi, tulee semmoisia ammatteja, mitä ei tällä hetkellä oo. (13)</p> <p>Oppilaat voi ite keksiä jonkun uuden ammatin. (38)</p>	<p>Ammattien muuttuminen</p>
<p>Ja sitten se että kuinka monta kertaa pitää valmentautua ja minkälaisiin ammatteihin, niin se on osalle aika vaikeeta. (20)</p> <p>Se on tyypillistä, että on kaksi, kolme, jopa neljäkin ammattia (36)</p>	<p>Useisiin ammatteihin kouluttautuminen</p>

Kun olimme saaneet alaluokat muodostettua, yhdistimme alaluokkia yläluokiksi (TAULUKKO 5). Viimeinen vaihe oli yläluokkien muodostaminen pääluokiksi. Esittelemme pääluokkien muodostamisen tulosten yhteydessä. Jokaisessa

luokittelun vaiheessa mietimme tarkkaan luokkien nimiä, jotta ne olisivat mahdollisimman tarkkoja ja kuvailevia sekä vastaisivat hyvin luokan sisältöä

TAULUKKO 5. Esimerkki yläluokkien muodostamisesta toisessa tutkimuskysymyksessä.

Alaluokat	Yläluokat
Tukea digitaalisten välineiden käyttämiseen Osaamista liittyen edistyneeseen tekniikkaan	Tietotekniikan ajantasainen osaaminen
Oma aktiivisuus ajan tasalla pysymiseksi Koulutusta muutosten mukana pysymiseen	Ajantasainen osaaminen työn muutoksissa
Koulutusta ja tietoa monikulttuurisuuden kohtaamiseen Kielitaidon kehittäminen	Osaamista monikulttuuristen ohjattavien kohtaamiseen

Luokittelun tehtävänä on käydä aineisto järjestelmällisesti läpi tutkimusongelman, lähtökohtien ja keskeisten käsitteiden määrittämällä tavalla (Ruusuvuori ym. 2010, 15). Teimme aineiston luokittelun yhdessä, jolloin pystyimme hyödyntämään molempien ajatuksia luokkien muodostamisessa ja nimeämisessä. Yhdessä tehty analyysi toi analyysiin enemmän luotettavuutta verrattuna yksin tehtyyn työhön.

Klusteroinnin lisäksi sisällönanalyysissa aineisto abstrahoidaan eli käsitteellistetään. Tutkimuksen kannalta oleellinen tieto erotellaan abstrahoinnissa ja tämän tiedon perusteella muodostetaan teoreettisia käsitteitä. Klusterointia pidetään osana abstrahointiprosessia. Abstrahoinnissa alkuperäisen aineiston kielellisistä ilmauksista edetään teoreettisiin käsitteisiin ja johtopäätöksiin. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissa aineistosta luodaan teoreettiset käsitteet. (Tuomi & Sarajarvi 2018, 92-93, 98.) Pyrimme luokkia muodostaessamme muodostamaan ohjaajien kielellisistä ilmauksista teoreettisia käsitteitä. Tutkimuksen tuloksia avatessamme teimme näiden teoreettisten

käsitteiden ja ohjaajien kielellisten ilmausten avulla johtopäätöksiä ja vastasimme tutkimuskysymyksiin.

7 TULOKSET

Tarkastelemme tuloksia tutkimuskysymys kerrallaan. Tulokset esitellään tutkimuskysymysten vastauksista muodostettuina pääluokkina. Esittelemme tulosten yhteydessä suoria lainauksia aineistosta tukemaan tulosten luotettavuutta. Lainauksista poisjätetyt epäolennaiset kohdat ovat merkitty hakasulkein [- -]. Haastateltaville on annettu numerokoodit, joita käytetään lainauksissa. Olemme liittäneet tulosten yhteyteen myös aiempia tutkimuksia samoista teemoista, joita peilaamme oman tutkimuksemme tuloksiin.

7.1 Ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajien näkemyksiä työelämän muutoksesta ja sen vaikutuksista omaan ohjaustyöhön

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen, *millaisena ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajat näkevät työelämän kehityksen ja sen vaikutukset omaan ohjaustyöhön*, muodostui opinto-ohjaajien vastauksista neljä pääluokkaa: työelämän jatkuva muutos, työelämää muokkaavat tekijät, moninaisuuden ja yksilöllisyyden huomioon ottaminen sekä työelämälähtöisyys. (KUVIO 1.)



KUVIO 1. Ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajien näkemyksiä työelämän kehityksestä ja sen vaikutuksista omaan ohjaustyöhön.

Työelämän jatkuva muutos. Moni ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajista toi haastatteluissa esille työelämän jatkuvan muutoksen. Ammatit ja työsuhteet muuttuvat, uusia ammatteja syntyy ja kouluttautuminen useisiin ammatteihin yleistyy. Kun ammatit muuttuvat, muuttuu myös se, miten niihin opiskellaan. Tämä tulee ottaa huomioon ohjauksessa ja ohjaajien tulee olla jatkuvasti ajan tasalla muutoksissa. Ohjaajien mukaan oppilaat saattavat tulevaisuudessa olla myös itse kehittämässä uusia ammatteja. Opinto-ohjaajien mukaan myös työsuhteet vaihtuvat usein työelämän kehityksen seurauksena. Enää ei ole niin yleistä, että on vain yksi työpaikka, jossa on lopunelämän. Ohjaajat halusivat tuoda tämän esille myös omassa ohjauksessaan, jotta opiskelijatkin tiedostaisivat sen. Ohjaajien mukaan perinteinen kahdeksasta neljään työaika voi olla jatkossa entistä harvinaisempaa. Myös työsuhteiden laadut muuttuvat. Aina ei olla välttämättä perinteisessä palkkatyössä, vaan voi olla monenlaisia työsuhteita. Samalla ohjaajien mukaan myös työtehtävät moninaistuvat. Heidän mielestään tulevaisuuden työelämässä pitäisi pystyä hallitsemaan valtavasti eri asioita.

“Ammatteja katoaa, ammatteja muuttuu ja näin, mut että jos yks kuolee niin toinen syntyy, et se on ehkä se mikä leimaa tätä nykyaikaa.” H nro 25

“Mielenkiintoistahan se on. Mul on vähän semmoinen tunne, että tämmöisiä uria ei varmaan kyllä enää tehdä missään tälleen että niin kun sanottu 30 vuotta täyteen samalla työnantajalla. Mut en jaksa oikein uskoa että tämmöistä työuraa nyt kyl enää nuoret tekee.” H nro 15

“Ja se nuorillekin, että he näkis että siinä työurassa voi olla erilaisia vaiheita, et se ei oo välttämättä heti se ensimmäinen työpaikka missä sä oot siinä lopullisessa päämäärässä vaan et siinä voi olla niitä vaiheita ja steppejä” H nro 25

Nätin ja Pyöriän tutkimuksen (2017) mukaan valtaosa työssäkäyvistä palkansaajista on yhä pysyvässä kokoaikatyössä, vaikka erilaiset epätyypillisen työnteon muodot, kuten osa-aikatyö, ovat yleistyneet hitaassa tahdissa tämän vuosituhannen kuluessa. Kaikista tyypillisintä on yhä palkkatyö ja sitä tehdään samalle työnantajalle toistaiseksi jatkuvassa työsuhteessa kokoaikaisesti. Edellä mainitusta normista poikkeavia työsuhteita nimitetään epätyypilliseksi työsuhteiksi. (Nätti & Pyöriä 2017.) Nätin ja Pyöriän tutkimus on samassa linjassa meidän tulostemme kanssa sen suhteen, että epätyypilliset työnteon muodot yleistyvät. Tästä huolimatta palkkatyö pitää kuitenkin edelleen pintansa ja kokoaikatyö on yleisin työnteon muoto. Palkkatyön hajoaminen lyhyemmiksi pätkiksi, yt-neuvottelut ja pidempien työsuhteiden katoaminen oletetaan kuitenkin nykyään trendeiksi julkisessa keskustelussa, kun puhutaan työelämän muutoksesta. (Pyöriä, Ojala & Rissanen 2019, 144.)

Tutkimuksessamme moni ohjaajista mainitsi työelämän muuttuvan nopeatempoisemmaksi. Työelämä muuttuu nopeasti ja osaamisvaatimukset muuttuvat sen mukana. Yhteiskunta ja työelämä koettiin muutoksen seurauksena hektisenä. Opinto- ohjaajat kokivat myös, että kun yhteiskunta muuttuu, tulisi myös itse muuttua mukana. Ohjaajat kokivat työelämän muutoksen epävarmana ja vaikeasti hallittavana. Työelämä on heidän mukaansa pirstaleinen ja mikään ei tunnu enää olevan varmaa. Ohjaajat mainitsivat, että

liikkuvaan epävarmuuteen pitää tottua. Yhteiskunnan sisällä oleminen ja taloudellinen varmuus työelämässä koettiin paljon epävarmempana kuin ennen. Työelämän kehitys on ohjaajien mielestä menossa ihmisen kannalta yhä huonommin hallittavaksi järjestelmäksi. Työelämän ennustaminen on ohjaajien mukaan hankalaa etenkin nuorille. Ohjaajat olivat sitä mieltä, että heidän tulee ottaa tämä työelämän nopeatempoisuus ja epävarmuus huomioon myös omassa ohjauksessaan nuorten kanssa.

“Mutta yhteiskunta muuttuu, meidänkin on muututtava siellä mukana. Entistä kiireisempää ja entistä hektisempää.” H nro 36

“Haluais et opiskelijatkin sais niitä valmiuksia, että he kestää ja selviää niissä muutoksissa.” H nro 25

“Tämän hetken kun niitä urasuunnitelmia ja muitakin pohtii, on nuoren aika vaikea tietää mitä on viijen vuoden päästä tai saati pidemmällä siinä omassa elämässä. - - Se tekee sen semmoseks vellovaks ja epäselväks sen jutun. Osalle ne tarjoaa haasteita [- -] , osalle sen hahmottaminen on vaikeeta ja se tekee sitten sitä että homma ei pysy senkään takia kasassa.” H nro 20

Ahola ja Mikkola (2004) ovat tutkineet Turun yläasteiden ja lukioiden opinto-ohjaajien näkemyksiä ohjauksesta ja oman työnsä lähtökohdista. Tutkimuksen tulosten mukaan ohjaajien mielestä nuoria tulisi ohjata väärin valintojen välttämisen sijaan alituisen epävarmuuden sietoon. Jos koulutus päätösten tekemisestä ja uravalinnasta tehdään nuorelle liian konstruktivistisesti itsetietoinen projekti, voi olla, että nuorella on edessä vain huonoja vaihtoehtoja, ja päätöksenteosta voi tulla nuorelle ylitsepääsemätön ongelma. (Ahola & Mikkola 2004, 96.)

Aholan ja Mikkolan tutkimukseen osallistuneet yläasteiden ja lukioiden opinto-ohjaajat kokivat meidän tutkimukseemme osallistuneiden ammatillisten koulujen ohjaajien tavoin työelämän epävarmaksi. Sekä meidän tutkimuksemme ohjaajat, että Aholan ja Mikkolan tutkimuksen ohjaajat kokivat työelämän epävarmuuden vaikuttavan myös heidän omaan ohjaukseensa. Aholan ja

Mikkolan tutkimuksen tulokset ovat meidän tulostemme kanssa hyvin samansuuntaisia.

Työelämää muokkaavat tekijät. Ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajat kokivat työelämän muuttuvan tiettyjen kehityssuuntien mukaisesti. Näitä kehitykseen vaikuttavia tekijöitä olivat talous ja ilmastonmuutos sekä digitaalisuuden kasvu. Talouden vaikutukset tulevat ohjaajien mukaan näkymään sekä työelämässä, että ohjauksessa. Ohjaajien mukaan talous säätelee työelämää ja resursointi tulee vaikuttamaan ohjauksen järjestämiseen tulevaisuudessa. Työllisyys näyttäytyi ohjaajien puheessa vaihtelevana ja alakohtaisena. Osa opinto-ohjaajista näki ohjattaviensa alan työllistymismahdollisuudet positiivisena, osa taas nosti esille heikon työllisyystilanteen. Työllisyys on ohjaajien mielestä muuttunut aiempaa epävarmemmaksi. Haastateltavat nostivat myös esille ikäluokkien pienenemisen ja työttömyysjaksot. Ilmastonmuutos ja sen haltuun ottaminen nähtiin myös osana tulevaisuuden kehitystä.

“-- ilmastonmuutos mä nään sen kyl hirmu merkittävänä asiana jatkon kannalta että, ketkä pystyy sen jotenki ottamaan hanksaan --” H nro 16

“Jos aatellaan että joskus aikoja taaksepäin niin jos sä kävit korkeakoulun niin sulla oli varmasti työpaikka. Nykyään sä et voi, sä et voi tietää mistään mitään.” H nro 15

Tutkimukseemme osallistuneiden ammatillisen koulutuksen opinto- ohjaajien tavoin myös Aholan ja Mikkolan (2004) tutkimukseen osallistuneet yläasteiden ja lukioiden opinto-ohjaajat tiedostivat työllisyystilanteen, mutta sen vaikutus omaan ohjaukseen nähtiin vähäisenä. Puhuttaessa tulevaisuuden mahdollisista työvoimatarpeista ja jopa pulasta, oli Aholan ja Mikkolan tutkimuksen opinto-ohjaajien suhteellisen yhtenäinen käsitys se, että he kyllä tiedostavat asian. Opinto-ohjaajat kokivat kuitenkin, etteivät pysty kovinkaan paljoa vaikuttamaan oppilaiden valintoihin. Suurimmalla osalla oppilaista kiinnostus tiettyä alaa

kohtaan on jo valmiina, eikä sitä voi juurikaan muuttaa omalla ohjauksella. Opinto-ohjaajat kokivat toimivansa tietoa välittävänä linkkinä koulun ja työelämän välillä. (Ahola & Mikkola 2004, 58.)

Haastattelemamme opinto-ohjaajat olivat samaa mieltä Ala-Laurinahon ym. (2020) kanssa siitä, että ilmastonmuutos tulee näkymään tulevaisuuden työelämässä ja se tulee ottaa työssä huomioon. Ala-Laurinahon ym. mukaan ilmastonmuutos muuttaa ympäristöä, luontoa, yhteiskuntaa ja yleisesti ihmisten tapaa toimia. Ilmastonmuutoksen vaikutukset työelämään ovat monitahoiset. Ilmastonmuutokseen liittyvillä tekijöillä on vaikutusta työ- ja toimintakykyyn, työntekijän terveyteen, työn sujuvuuteen ja turvallisuuteen sekä näiden kaikkien hallinnan tarpeisiin. Työpaikoilta, yksilöiltä ja kaikilta organisaatioilta edellytetään kykyä ennakoida, hallita, oppia, kehittyä, innovoida sekä jälkihoitaa ilmastonmuutoksen asettamissa haasteissa. Ilmastonmuutokseen tulee varautua, ja sen heijastevaikutukset koskevat jokaista työpaikkaa ja työntekijää. (Ala-Laurinaho ym. 2020, 75-76.)

Tutkimukseemme osallistuneet ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajat toivat haastatteluissa esille myös digitaalisuuden kasvun vaikutuksen tulevaisuuden työelämään sekä ohjaukseen. Digitaalisuuden nähtiin lisääntyvän voimakkaasti tulevaisuudessa. Ohjaajien mukaan verkossa tehtävä työskentely lisääntyy, sähköisten palveluiden määrä kasvaa ja ICT- taidoista pitää olla kiinnostunut. Myös edistyneen tekniikan kehitys nähtiin tulevaisuudessa keskeisenä. Ohjaajat toivat haastatteluissa esille tekoälyn ja robotiikan kehittymisen. Digitaalisuuden nähtiin lisääntyvän työelämän lisäksi myös ohjauksessa. Erilaisten digitaalisten laitteiden koettiin lisääntyvän ohjauksessa tulevaisuudessa ja digiohjauksen koettiin olevan kasvussa. Ohjaajat nostivat esille myös etäohjauksen lisääntymisen, muun muassa chatin ja muiden verkkoympäristöjen avulla.

“ - - sitte voi monipuolistaa sitä semmosta, et ihmisestä tulee se sen ajatustyön tekijä ja. Sit semmoset mekaaniset toiminnot niin voiaan toki, korvataki roboteilla - - ” H nro 13

“- - digiohjaus on nyt aika tapetilla, että täytyy ottaa haltuun näitä eri ohjausmenetelmiä että aika paljon ohjataan ihan Wilman kautta, WhatsAppin kautta, ItsLearning-verkko-oppimisympäristöjen kautta, et pitää olla valmiina ohjaamaan etänä eikä opiskelijat aina tule paikan päälle.” H nro 14

Myös kansainvälisissä arvioinneissa (OECD) korostetaan tietoteknisten ohjausympäristöjen kehittämistä nuorille sekä aikuisille. Suomessa tämä tarkoittaa tietotekniikkaa hyödyksi käyttävien ohjausympäristöjen kehittämishankkeiden aloittamista ammatillisessa koulutuksessa, lukiossa ja perusopetuksessa. Hankkeita ei voida jättää yksittäisten opinto-ohjaajien ja oppilaitosten varaan, sillä tällaisten uudenlaisten ohjausympäristöjen suunnittelu ja hyödyntäminen vaatii sekä resursseja että ohjauksen sisällöllistä asiantuntemusta ja lisäksi myös tietotekniikan ohjauksen tuntemusta. (Numminen ym. 2002, 26.)

Meidän tutkimuksemme osallistuneiden opinto-ohjaajien näkemykset teknologian kehittymisestä ovat samassa linjassa OECD:n (2019) työllisyyskatsauksen tulosten kanssa. Tutkimuksemme ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajat olivat sitä mieltä, että tekoälyn, robotiikan ja tietojärjestelmien käyttö työelämässä lisääntyy. Työllisyyskatsauksen mukaan digitalisaation edetessä tekoäly, robotit ja oppivat tietojärjestelmät auttavat ongelmanratkaisua vaativien tehtävien automatisoinnissa. Automaatioriski on kuitenkin pienin tietotyön ammateissa, jotka edellyttävät inhimillistä luovuutta ja uuden ideointia. Työllisyyskatsauksesta selviää, että kaikista vähiten alttiita automaatiolle ovat ammatit, joiden tehtävissä korostuvat opetus, neuvonta, suunnittelu, vaikuttaminen ja ongelmanratkaisu. (Räisänen 2019, 9–10.) Nykyteknologia ei siis tule luultavasti tulevaisuudessakaan täysin korvaamaan opinto-ohjaajia.

Moninaisuuden ja yksilöllisyyden huomioonottaminen. Kolmas ohjaajien esille nostama tema muuttuvaan työelämään liittyen oli moninaisuuden ja yksilöllisyyden huomioiminen. Ohjaajat kokivat, että työelämän muuttuessa

moninaisuus ja eriarvoisuus korostuvat. Monikulttuuriset ja kansainväliset kohtaamiset tulevat lisääntymään niin työelämässä kuin myös ohjauksessa. Monikulttuurisuus tulee näkymään ohjaajien mukaan eri kulttuureista tulevien ihmisten kohtaamisena. Ohjaajat kokivat moninaisuuden työelämässä positiivisena. Moninaisuuden nähtiin vaikuttavan myös ohjaustyöhön. Ohjaajien mielestä maahanmuuttajia tulisi saada ohjauksen avulla integroitua paremmin yhteiskuntaan ja työelämään tulisi luoda lisää koulutuspolkuja. Tätä kautta kehittyisi myös maahanmuuttajien suomen kielen osaaminen. Ohjaajat uskoivat myös, että ohjaus tulee kansainvälistymään tulevaisuudessa yhä enemmän. Heidän oman ohjauksensa kansainvälistymiseen voi vaikuttaa esimerkiksi opiskelijoiden kansainväliset vaihdot sekä se, että maahanmuuttajataustaisia opiskelijoita tulee olemaan tulevaisuudessa yhä enemmän. Monikulttuurisuuden lisääntyessä ohjaajat kokivat, että heidän tulisi tuntea eri kulttuureja ja heillä pitäisi olla hyvä kielitaito.

“Ja maahanmuuttajien ohjauksen tarve kasvaa, ohjauksen tarve erilaisten, kun kantaväestön niin tietenkin kieli, haasteellista, kulttuurit - - ” H nro 26

Bergbomin, Lanton, Leino-Arjaan, Ruokolaisen, Tarvaisen & Varjeen (2020) mukaan tällä vuosituhanella on kasvanut erityisesti ulkomaalaistaustaisten henkilöiden osuus Suomen väestöstä. Suomeen muutetaan esimerkiksi opiskelemaan, työn perässä, perheen yhdistämiseksi, sotien ja uhan vuoksi sekä mahdollisesti tulevaisuudessa yhä useammin luonnonkatastrofien ja ilmastonmuutoksen seurauksena. Suomessa elävistä ulkomaalaistaustaisista valtaosa on työikäisiä. Työtä tehdään tulevaisuudessa nykyistä useammin monikielisissä ja kulttuurisesti moninaisissa työyhteisöissä. Myös uskontojen ja vakaumusten kirjo tulee laajenemaan väestön kulttuurisetnisen monimuotoistumisen myötä ja on tulevaisuudessa otettava työelämässä nykyistä laajemmin huomioon. (Bergbom ym. 2020, 60, 62.)

Kun moninaisuus lisääntyy, lisääntyy tutkimuksessamme haastateltujen ohjaajien mukaan myös segregatio. Ohjaajat olivat huolissaan segregatiosta eri yhteiskuntaluokkien välillä, ja siitä miten kaikki kokevat olevansa osa yhteiskuntaa. Työllä ja työnteolla oli heidän mielestään tässä asiassa suuri merkitys. Ohjaajat näkivät yhteiskunnassa mahdollisuuden suuriin luokkaeroihin ja heidän mielestään luokkaerot ovat jo nyt nähtävissä pudokkaisuutena.

“Yhteiskunnassa ikävä kyllä nään, mahdollisuuden suuriin luokkaeroihin. Että, segregatio on jo olemassa ja se on jo alkanuki. Et, se on nähtävissä. Yhteiskunnassa ja semmonen, pudokkaisuus. Ja kyllä mä nään sitä koko ajan lisääntyvän.” H nro 13

Moninaistuvan työelämän keskellä ohjaajat kokivat yksilöllisyyden ja sitä kautta yksilöohjauksen tärkeänä. He kokivat omassa ohjaustyössään tärkeänä yksilön vahvuuksien ja mielenkiinnonkohteiden huomioimisen. Ohjaajien mielestä työelämän muuttuessa myös yksilöohjauksen merkitys kasvaa. He uskoivat, että ohjaustyö ja ihmisen kohtaaminen ovat tulevaisuudessa entistä tärkeämpiä. Ohjaajien mielestä opiskelijoihin on tärkeää valaa tulevaisuudenuskoa. He olivat myös sitä mieltä, että työelämän muutosten seurauksena opiskelijoiden henkilökohtaiset polut tulevat lisääntymään. Tällöin myös opinto-ohjauksen määrä kasvaa. Yksilöohjauksessa olisi ohjaajien mielestä tärkeää korostaa ohjattavan mahdollisuuksia. Muuttuva työelämä mahdollistaa myös sen, että on monia vaihtoehtoja, joista voi valita. Opiskelijalle voi kertoa, että monet ovet ovat hänelle avoinna. Ohjaajat pohtivat myös, että heidän pitäisi omassa ohjauksessaan antaa ohjattavalle mahdollisuuksia kokeilla ja tätä kautta oivaltaa, mitä kaikkia mahdollisuuksia heillä onkaan.

“Että mikä on se asia, mikä on hänen vahvuutensa jolla hän sitten varmasti vois pärjätä ja mitä pitäis sitten vahvistaa että mitä muuta osaamista hän tarvitsee tän ammatillisen osaamisen lisäksi.” H nro 15

“Mie sanon aina opiskelijoille että sullahan on kaikki ovet auki, että kun sä pystyt valitteen niin monesta paikasta että mitä teet ja mitä haluat tehdä, että kaikki on mahdollista - - “ H nro 38

“Mä olin siihen palastellu vielä erikseen semmosen että, henkilökohtaisten ja yksilöohjauksen merkitys kasvaa, en suuntaan ollaan menossa.” H nro 26

Myös Aholan ja Mikkolan tutkimuksen mukaan usealla yläasteen ja lukion opinto-ohjaajalla oli sellainen käsitys, että työelämän ja yhteiskunnan tarpeet muuttuvat niin nopeasti, ettei niiden varaan oikein pysty rakentamaan jättevää ohjaustyötä. Tärkeämpää ohjaajien mielestä oli nuoren selkeä käsitys omista kyvyistään ja kiinnostuksen kohteistaan. (Ahola & Mikkola 2004, 58.)

Meidän tutkimukseemme osallistuneet ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajat pitivät yksilöohjausta ja yksilön vahvuuksien tunnistamista tärkeänä. Opinto-ohjauksen tila 2002- arviointihankkeen mukaan ohjausta on kuitenkin saatavilla aivan liian vähän ja ohjauksen koulukohtaisessa ja alueellisessa saatavuudessa on suuriakin vaihteluita. Vaikka opinto-ohjaajat pyrkivät kuulemaan ja vastamaan opiskelijoiden kaikkiin tarpeisiin resurssien ja mahdollisuuksien mukaan, osa opiskelijoista jää silti usein kokonaan ilman henkilökohtaista ohjausta. Yhtä opinto-ohjaajaa kohden saattaa olla peräti tuhat opiskelijaa ohjattavana. Tällaisia kouluja, joissa on yli 300 oppilasta yhtä ohjaajaa kohden, oli arviointihankkeen mukaan peruskouluista viidesosa, lukioista melkein kolmannes ja ammatillisista oppilaitoksista runsaasti yli kolmannes. Ammatillisissa oppilaitoksissa päätoimisilla opinto-ohjaajilla oli ohjattavana noin 510 opiskelijaa. (Numminen ym. 2002, 21.) Laadukkaan yksilöohjauksen tarjoaminen voi olla siis resurssien takia tulevaisuudessa haastavaa.

Työelämälähtöisyys. Yksi haastateltavien esille nostamista tulevaisuuden muutoksista oli työelämälähtöisyyden lisääntyminen. Ohjaajat kokivat työelämätaitojen ja työelämäpainotteisen ohjauksen korostuvan tulevaisuudessa. Yrittäjyys ja yrittäjätaidot nähtiin merkityksellisinä tulevaisuudessa, samoin kuin oman osaamisen korostuminen työelämässä. Ohjaajat pyrkivät vastamaamaan tähän kehitykseen tukemalla ohjattavien työelämätaitojen kehittymistä omalla ohjauksellaan ja lisäämällä

työelämälähtöistä ohjausta. Tulevaisuuden työelämässä pärjääminen vaatii ohjaajien mielestä tiettyä perusosaamista sekä myös uusia taitoja. Perusosaamisen, kuten työnhakutaitojen ja työaikojen noudattamisen, ohjaajat toivovat voivansa opettaa ohjattavilleen. Myös tulevaisuuden työelämätaitojen esille tuominen ohjauksessa koettiin tärkeänä. Ohjaajat kokivat tulevaisuuden työelämän vaativan itseohjautuvuuden taitoja, oma-aloitteisuutta sekä uuden oppimista. Ohjaajat toivat haastatteluissa esille, että työelämässä vaadittavia taitoa ja muutoksista selviämisen taitoja tulisi tulevaisuudessa vahvistaa ohjauksen avulla.

“Yrittäjätaidot ja semmonen itseohjautuvuus ja itsensä markkinointi ni tulee olee kyl tosi tärkeitä - - ” H nro 16

“No jotenkin pitäis keretä vahvistamaan niitä opiskelijan tavallaan sellaisia taitoja joilla hän sitten voi selviytyä tossa työelämäviidakossa.” H nro 15

Ohjaajat kokivat, että työelämälähtöisyys tulee lisääntymään ohjauksessa ja jatkossa ohjausta viedään myös entistä enemmän työelämään. Työelämälähtöisyyden lisääntyminen nähtiin sekä välttämättömyytenä, että toiveena. Ohjaajat toivoivat, että tulevaisuudessa ohjausta tehtäisiin työelämälähtöisemmin ja näin lisättäisiin ohjattavien tietoutta muun muassa erilaisista ammateista. Ohjaajat toivat myös esille, kuinka tulevaisuudessa ohjaus tulee todennäköisesti jalkautumaan enemmän työelämään ja siirtymään koulun ulkopuolelle opiskelijoiden mukana. Liikkuvuuden nähtiin tällä tavalla lisääntyvän ohjauksessa.

“Kyllä mä uskoisin että mun pitäis tehdä ohjauksesta enemmän vielä työelämälähtöistä.” H nro 39

“No tietysti se että ehkäpä mennään enemmän pikkuhiljaa ehkä koulunkin ulkopuolelle, että voi olla että sitten tehtäis enemmänkin yhteistyötä että oltais siellä työelämässä niitten opiskelijoitten matkassa ehkä enemmän.” H nro 25

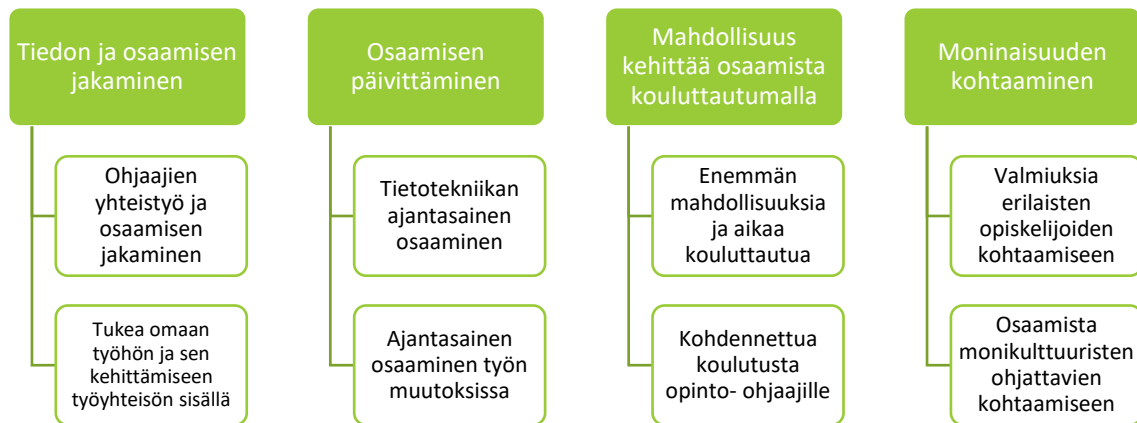
“Entistä enemmän mä uskon että liikkuvuus, ei ollakaan siinä ohjauksessa fyysisesti oppilaitoksessa, me liikutaan enemmän, [- -]. Ollaankin siellä ohjaamassa, missä ohjattavatkin ovat.” H nro 26

Tutkimukseemme osallistuneet ammatillisten oppilaitosten opinto-ohjaajat näkivät työelämän kanssa tehtävän yhteistyön lisääntyvän entisestään tulevaisuudessa, ja ohjaajien toiveena oli työelämälähtöisen ohjauksen lisääntyminen. Vuonna 2018 voimaan tullut ammatillisen koulutuksen reformi pyrkii lisäämään tiivistä yhteistyötä työelämän kanssa sekä työelämälähtöisiä opiskelutapoja. (Ora 2018, 142). Reformin voidaankin ajatella jossain määrin tukevan ohjaajien toivetta lisätä työelämälähtöisyyttä.

Aholan ja Mikkolan tutkimukseen osallistuneiden yläasteiden ja lukioden opinto-ohjaajien mukaan työelämä näyttää puolestaan olevan ”jossain kaukana” ja sen yhteys kouluun on melko etäinen (Ahola & Mikkola 2004, 51). Tämä yläasteiden ja lukioden opinto- ohjaajien kokemus on melko erilainen, mitä tutkimukseemme osallistuneiden ammatillisen koulutuksen opinto- ohjaajien.

7.2 Ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajien ajatuksia oman ohjausosaamisen kehittämistä

Toiseen tutkimuskysymykseen, *millä tavalla ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajat haluaisivat kehittää omaa ohjausosaamistaan*, muodostui neljä pääluokkaa: tiedon ja osaamisen jakaminen, osaamisen päivittäminen, moninaisuuden kohtaaminen sekä mahdollisuus kehittää omaa osaamista kouluttautumalla (KUVIO 2).



Kuvio 2. Ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajien ajatuksia oma ohjausosaamisensa kehittämisestä.

Tiedon ja osaamisen jakaminen. Ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajien vastauksista nousi esille tarve jakaa osaamista ja tietoa muiden kanssa, ja lisätä tällä tavalla omaa osaamistaan. Opinto-ohjaajat toivoivat yhteistyötä ja osaamisen jakamista muiden opinto-ohjaajien kanssa oman organisaation sisällä ja sen ulkopuolella. Opinto-ohjaajat toivoivat vertaistukea, asioiden yhdessä pohtimista sekä yhteistä kehitystyötä muiden oppilaitosten opinto-ohjaajien kanssa. Ohjaajat toivoivat myös laajempaa yhteistyötä ohjaajien kesken oman organisaation sisällä. Opinto- ohjaaja kollegoiden kanssa toivottiin enemmän yhteistä kehittämissaikaa ja osaamisen jakamista.

“Eli ehkä sellaista organisaation ja ehkä meidän opojen keskinäistä sisäistä sellaista benchmarkkausta ja sen tyyppistä osaamisen jakamista, näen sen tärkeänä. [--] hiroeen paljon puhutaan siitä että kuinka kaippaa sitä keskustelua ja asioiden yhdessä pohtimista ja muuta.” H nro 25

“Tämmönen tosiaan että opo tartteis sitä kehittämissaikaa ja tosiaan niitten kavereitten kollegoiden kanssa yhteistä työskentelyä, että sen pitäis olla ihan jossakin kirjattuna ylös.” H nro 20

Opinto-ohjaajat toivoivat muiden ohjaajien kanssa tehtävän yhteistyön lisäksi tukea omaan osaamiseensa ja sen kehittämiseen oman työyhteisön sisällä. Ohjaajien toiveita olivat muun muassa työnohjaus, kollegan varjostaminen, työhön perehdyttäminen ja tuki pedagogiseen kehittämiseen. Opinto-ohjaajat toivoivat työnohjausta tueksi oman työnsä kehittämiseen. Työnohjausta ei kuitenkaan ollut kaikkien tutkimukseen osallistuneiden opinto-ohjaajien mukaan saatavilla. Kollegan varjostaminen nähtiin myös miellyttävänä tapana oppia. Opinto-ohjaajat toivoivat muiden toimijoiden jakavan omaa asiantuntijuuttaan, jota ohjaajat voisivat hyödyntää työssään. Ohjaajat ilmaisivat myös kaipaavansa enemmän perehdyttämistä työhön.

“Mene katsomaan kollegasi opetusta. Varjosta kollegaasi- viikko niin musta se ois ihan parasta ikinä.” H nro 13

“Meillä on ollu opoilla työnohjausta, nyt ei sitä sillä tavalla oo enää saatu kun on kuulemma rahat niin tiukassa. Sitä kaipailee. [- -] asioitten ja ihmisten kohtaamiseen tarvitaan aina tietoo ja mä nään enempi sen vertaismietinnän ja kehittämisen tärkeänä.” H nro 20

Tutkimukseemme osallistuneet ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajat kokivat yhteisen ajan muiden opinto-ohjaajien kanssa tärkeänä oman asiantuntijuuden kehityksen kannalta. Ohjaajat toivoivat myös saavansa tätä yhteistä aikaa lisää. Myös Aholan ja Mikkolan tutkimukseen osallistuneet lukioiden opinto-ohjaajat mainitsivat, että heidän aikansa ei riitä opinto-ohjaajien keskinäiseen yhteistyöhön, joka koettiin työelämän tuntemisen kannalta tärkeänä. (Ahola & Mikkola 2004, 78.)

Osaamisen päivittäminen. Opinto-ohjaajien vastauksista tuli ilmi, että he haluaisivat kehittää omaa ohjausosaamistaan päivittämällä jo olemassa olevaa osaamistaan. Ohjaajat kokivat, että jatkuvat muutokset aiheuttavat tarpeen päivittää omaa osaamista. Moni koki tärkeäksi sen, että oma tietotekninen osaaminen on ajan tasalla. Ohjaajat toivoivat saavansa tukea digitaalisten välineiden hyödyntämiseen omassa työssään. He kokivat myös, että

digitalisaatio ja järjestelmien muuttuminen aiheuttavat jatkuvan tarpeen opetella uutta ja kehittää omaa osaamistaan. Ohjaajat toivoivat muun muassa resursseja ATK-opetukseen, täydennyskoulutusta ja kursseja tietoteknisen osaamisen päivittämiseen, jotta se ei jäisi pelkästään omille harteille. Lisäksi ohjaajat kokivat tarvitsevansa osaamista liittyen edistyneeseen tekniikkaan ja siihen, miten hyödyntää sitä omassa ohjauksessa. Moni ohjaaja pohti, että olisi hyvä tietää enemmän esimerkiksi robotiikasta, tekoälystä ja erilaisista sähköisistä palveluista. Näistä olisi heidän mukaan hienoa saada myös osaamista. Ohjaajat nostivat esille myös työnhaun digitalisoitumisen, joka luo heille tarpeen hankkia lisää osaamista.

“Ni sitä ICT: tä koko ajan. Sitä ei osaa. Että silloin mä vaan sitä katton että miten se toimii ja pyörii ja opettelen sen itekseni, koska ei meillä oo semmoseen koulutusta. Esim. teams, forms. Toivon, että olisi ATK opettaja, jolla olisi resursseja niitä opettaa. Ettei pidä itse pähkäillä ja käyttää omaa henk.koht. aikaa.” H nro 38

“Kehittämistä digitaalisessa puolessa ja näiden kaikkien järjestelmien muuttumisen myötä joutuu päivittäin opettelemaan uusia asioita ihan käytännön työssä.” H nro 25

“Kaikki uudet menetelmät nii ne on aina hienoja osata robotiikka esimerkiksi semmonen - - “ H nro 13

Tutkimukseemme osallistuneet ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajat toivoivat osaavansa käyttää paremmin teknologiaa ja soveltaa sitä omassa ohjaustyössään. Tulokset ovat samansuuntaisia Nummisen ym. (2002) tekemän tutkimuksen kanssa. Opinto-ohjauksen tila 2002- arvioinnin mukaan opinto-ohjaajilla ei juurikaan ole tietotekniikan tuntemusta. Opinto-ohjaajat arvioivat oppilaitoksensa tietoteknisen tason ja varustelun määrän kohtalaiseksi, mutta ainoastaan noin puolella ohjaajista oli oman arvionsa mukaan valmiuksia käyttää tietotekniikkaa omassa ohjauksessaan. Ohjaajat pitivät tietoteknistä osaamista yhtenä heikoimmista osaamisalueistaan. (Numminen ym. 2002, 26.)

Tutkimuksessamme ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajien vastauksista tuli ilmi, että he haluaisivat päivittää omaa osaamistaan työn jatkuvissa muutoksissa. Heidän mielestään oman osaamisen olisi tärkeä olla ohjaustyössä ajan tasalla. Ohjaajat nostivat esille oman aktiivisuuden merkityksen osaamisen päivittämisessä. He kokivat, että pysyäkseen ilmiöiden, näkökulmien ja koulutusten muutosten mukana, tulee jatkuvasti kehittää itseään. Ammatit ja se, miten niihin opiskellaan, muuttuu myös jatkuvasti. Opinto-ohjaajien mukaan heidän tulisi etsiä aktiivisesti tietoa ja pysyä ajan tasalla. Ohjaajat kertoivat, että osataksaan toimia, tulee koko ajan tietää, mikä muuttuu ja mitä tapahtuu nyt. Ohjaajien osaamisen sekä tietojen ja taitojen jatkuvan päivittämisen tärkeyttä korostettiin vastauksissa. Välillä ohjaajista kuitenkin tuntui, että kaikelle itseopiskelulle ei ole riittävästi aikaa.

“Ja tietenkin jatkuva itsensä kehittäminen ja ajan hermoilla pysyminen ohjauksellisissa asioissa, sehän on itsestäänselvyys.” H nro 26

Oman aktiivisuuden lisäksi ohjaajat toivat myös esille tarpeen oman osaamisen kehittämiseen koulutusten avulla. Ohjaajat kokivat koulutukset tärkeinä pysyäkseen itse muutosten mukana. Koulutusta toivottiin muun muassa lakeihin, järjestelmiin, käytänteisiin, rakenteisiin ja palvelujärjestelmiin liittyen.

“Jatkuvat muuttuvat tilanteet, ja sitä kautta tulee näitä haasteita, vaikka sä asioista tiedät ja osaat, sä tarviit koko ajan lisää koulutusta, että sä pysyt mukana [- -] järjestelmät muuttuu, me tehdään viitekehyksiä, me merkataan todistuksiin eri juttuja ja kaikkee tämmöstä niin meidän pitää koko ajan kouluttautua tähän - - .” H nro. 39

Moninaisuuden kohtaaminen. Ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajien vastauksista nousi selvästi esille tarve kehittää omaa osaamista moninaisuuden kohtaamiseen. Opinto-ohjaajat toivoivat osaamisen kehittämistä eri kulttuureista tulevien ohjattavien kohtaamiseen sekä valmiuksia erilaisten opiskelijoiden kohtaamiseen. He haluaisivat lisää koulutusta maahanmuuttajataustaisten ohjattavien kohtaamiseen. Ohjaajat haluaisivat tällä tavalla saada lisäosaamista

monikulttuurisiin kohtaamisiin ja kulttuurintuntemukseen. Ohjaajat näkivät monikulttuurisen ohjauksen lisääntyvän tulevaisuudessa, jonka seurauksena kohtaamisen taidot koettiin tärkeinä. Ammatillisen koulutuksen ohjaajat toivat esille myös kielitaidon kehittämisen tärkeyden. Ohjaajat kokivat tarvitsevansa valmiuksia ohjata muullakin kuin suomen ja ruotsin kielellä. Yksi opinto-ohjaajien mainitsemista kielivaatimuksista on venäjän kielen osaaminen.

“Et siihen ehkä kaipais semmosta uutta koulutusta tai uusia valmiuksia että miten eri kulttuureista tulevia kohtais paremmin ja ymmärtäis ja pääsis oikeesti samalla aaltopituudelle --” H nro 16

“No kielen, siis kun ohjattavat tulevat entistä enemmän niin pitää myös opinto-ohjaajan olla valmiudet ohjata muullakin kun suomen kielellä.” H nro 26

Sen lisäksi, että ohjaajat toivoivat valmiuksia monikulttuuristen ohjattavien kohtaamiseen, nousi haastatteluissa esille myös ohjaajien tarve saada valmiuksia erilaisten opiskelijoiden kohtaamiseen. Opinto-ohjaajat mainitsivat erityisopettajakoulutuksen merkityksen oman osaamisen vahvistamisen kannalta. Erityisopettajakoulutuksen nähtiin täydentävän omaa osaamista ja tukevan ohjausta. Tukea tarvitsevien oppilaiden määrä on ohjaajien mukaan nousussa, joten erityisopettajakoulutus olisi heidän mielestään ajankohtainen. Erityisopettajakoulutuksen lisäksi ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajat toivoivat saavansa tietoa erilaisista oppijoista erityispedagogiikan avulla. Oppimisvaikeuksien tunnistaminen ja niiden vaikutusten tiedostaminen koettiin tärkeinä. Erityispedagogisen osaamisen nähtiin myös täydentävän omaa ohjausosaamista.

“Mitä minulta vielä voisi puuttua, erityisopettajakoulutus. Se on minusta erittäin hyöä että erityisopettajaopinnot suorittaisin niin se tukis myös ohjauksellista.” H nro 26

“Ja ehkä edelleenki jos mä sitä erityispedaa nyt aattelen ni kyl mä sen nään tosi tärkeenä tämmösessä työssä.” H nro 36

Mahdollisuus kehittää omaa osaamista kouluttautumalla. Ohjaajat toivoivat myös enemmän mahdollisuuksia kouluttautua ja tätä kautta kehittää omaa osaamistaan. Ohjaajat kertoivat haluavansa enemmän opinto-ohjaajille kohdennettua koulutusta. Näitä olisivat opinto-ohjaajille kohdennetut tilaisuudet ja koulutukset, joissa päähuomio olisi juuri ohjaustyössä. Ammatilliset opinto-ohjaajat toivoivat spesifiä koulutusta opinto-ohjaukseen ammatillisella asteella ja ylipäänsä toisella asteella. Opo-päivät nousivat myös monessa haastattelussa esille. Ohjaajat pitivät Opo-päivistä, sillä niissä näkökulma on täysin opinto-ohjaajissa. Lisäksi haastatteluissa mainittiin hyvinä esimerkkeinä myös opopatio ja OPH:n ohjauksen päivät. Ohjaajat toivoivat, että he voisivat kehittää omaa ammattitaitoaan, päivittää omia opo-opintojaan ja saada koulutusta jo pitkään kentällä olleille opinto-ohjaajille. He toivoivat myös mahdollisuutta käydä opinto-ohjaukseen liittyvää täydennyskoulutusta oman työn ohella. Lisäksi opinto-ohjaajat toivoivat saavansa jonkinlaista koulutusta uraohjaukseen ja menetelmäosaamiseen liittyen. Ohjaajat haluaisivat oppia ohjauksellisista työmenetelmistä, opetusmenetelmistä ja koulutusmetodeista. Ohjaajat olivat myös kiinnostuneita koulutuksesta liittyen pedagogisiin työmenetelmiin. Haastatteluista nousi esille ohjaajien halu haastaa itseään välillä johonkin uuteen ja kokeilla myös sellaisia menetelmiä ohjauksessa, jotka eivät ole itselle niin ominaisia.

“Mä toivoisin tietysti enemmän koulutusta nimenomaan opoille, että moni koulutus on sillai opetushenkilöstölle ja opiskelijahuoltoryhmälle -- “H nro 16

“Opinto-ohjaukseen ja yleensä ohjaukseen toisella asteella niin siihen ja uraohjaukseen. “H nro 38

“ - - Ehkä jotain tämmösiä ohjauksellisia työmenetelmiä vois olla, että esimerkiks mä oon miettiny jotain, et voisko kokeilla sellaista mikä ei oo mulle ominaista [- -] niin semmoisen käyttämistä ohjauksessa, ohjaustyössä. Että haastais vähän itteensä johonki uuteen. “ H nro 17

Meidän tutkimukseemme osallistuneet ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajat toivoivat nimenomaan ammatillisen koulutuksen ohjaajille suunnattuja koulutuksia. Myös Aholan ja Mikkolan tutkimukseen osallistuneet lukioiden opinto-ohjaajat toivoivat enemmän juuri lukion ohjaajille suunnattuja tilaisuuksia. Lukioiden opinto-ohjaajista tuntui, että opinto-ohjaajien yhdistyksen tilaisuudet on aina suunnattu enemmän yläasteen ohjaajille. Lukioiden ohjaajille kohdennetut tilaisuudet koettiin tärkeinä muun muassa sen vuoksi, että yhteisvalinnat ovat kouluasteesta riippuen erilaisia. (Ahola & Mikkola 2004, 79.)

Tutkimuksessamme ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajat toivat esille tarvitsevansa enemmän aikaa ja mahdollisuuksia kouluttautua. Välillä ohjaajista tuntui siltä, että töitä on niin paljon, että he eivät ehdi irrottautua koulutuksiin. Ohjaajat kertoivat joskus lukevansa vapaa-ajalla töihin liittyvää kirjallisuutta, jolloin työ ja vapaa-aika voivat sekoittua. Ohjaajat toivoivat myös saavansa työpaikalta enemmän tukea omaan kouluttautumiseen. Osalla kokemuksena oli se, että koulutuksiin ei oikein saa käyttää työaika ja työnantaja harvoin kustantaa koulutuksia. Osa taas puolestaan koki tilanteen omalla työpaikalla hyväksi ja pääsi usein osallistumaan koulutuksiin. Ohjaajat toivoivat myös, että työpaikka pystyisi mahdollistamaan heille enemmän osaamista liittyen työmenetelmiin ja pedagogiseen osaamiseen.

“Et kovinkaan mihinkään laajoihin koulutuskokonaisuuksiin ei kyllä uskaltais lähteä enää tässä vaiheessa tai kerta kaikkiaan ei pystyis lähtemään, että tää on melkoista rumbaa tää työnteko nykyisin et siitä irrottautuminen” H nro 25

“No ne kyllä mun mielestä meil on kyllä koulutus järjestetty niin hyvin että kaikki kyllä pääsee koulutukseen jos ne haluaa.” H nro 14

Opinto-ohjauksen tila 2002- arvioinnissa selvitettiin yleisesti opinto-ohjaajien mahdollisuuksia ammatilliseen kehitykseen. Arvioinnissa kysyttiin ohjaajien osallistumista täydennyskoulutuksiin. Perusopetuksen oppilaanohjaajista 37

prosenttia ja lukion opinto-ohjaajista 27 prosenttia ei ollut osallistunut viimeisen kahden lukuvuoden sisällä opinto-ohjausta käsittelevään täydennyskoulutukseen. Minkäänlaiseen täydennyskoulutukseen ei ollut osallistunut 31 prosenttia perusopetuksen oppilaanohjaajista ja 18 prosenttia lukion opinto-ohjaajista. Ohjaajien täydennyskoulutukseen osallistuminen jakaantui suhteellisen jyrkästi. Osa ohjaajista osallistui paljonkin koulutuksiin, osa ei ollut saanut täydennyskoulutusta lainkaan. (Numminen ym. 2002, 229.) Myös Aholan ja Mikkolan tutkimukseen osallistuneet lukioiden opinto-ohjaajat mainitsivat, että aika ei yksinkertaisesti riitä tarpeelliseen lisäkoulutukseen. Koulutukseen oli vaikea löytää itselle sopivia päiviä, sillä lukiossa ei-päätoimisten opinto-ohjaajien on hoidettava myös oman aineensa opetustyö. (Ahola & Mikkola 2004, 78.)

Lairion, Puukarin ja Nissilän (2001) haastattelemat ohjaajat korostivat, että itse opinto-ohjaajakoulutuksen aikana ei voi millään kehittää kaikkia ohjauksen edellyttämiä valmiuksia. Jatkuva kouluttautuminen on sekä ehto, että mahdollisuus menestyä työelämässä. (Lairio, Puukari & Nissilä 2001, 165-166.)

Meidän tutkimuksessamme osa ammatillisen koulutuksen ohjaajista koki kouluttautumisen olevan haastavaa ja osa puolestaan koki omat kouluttautumismahdollisuutensa hyviksi. Ammatilliset opinto-ohjaajat näkivät kouluttautumisen tärkeänä keinona kehittää omaa osaamista. Vaikka edellä mainitsemissamme Nummisen ym., Aholan ja Mikkolan sekä Lairion ym. tutkimuksissa ei kysytty juuri ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajien näkemyksiä, ovat tutkimuksien tulokset melko yhteneväisiä meidän tutkimuksemme tulosten kanssa.

8 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Tässä luvussa tuomme esille tutkimuksemme eettisyyteen ja luotettavuuteen vaikuttavia tekijöitä. Olemme jo aikaisemmin tuoneet esille tekemiämme valintoja ja kuvailleet tutkimuksemme etenemistä. Keskitymme tässä luvussa sellaisiin eettisyyteen ja luotettavuuteen vaikuttaviin tekijöihin, jotka ovat muissa luvuissa jääneet mainitsematta.

Kun puhutaan laadullisen tutkimuksen yleistettävyydestä, ei väitetä löydetyn ilmiön pitävän paikkansa laajemmassa joukossa. Kyseessä on ennemminkin mahdollisuuksien logiikka. Laadullisessa tutkimuksessa voidaan olettaa, että tulokset ovat kulttuurissa jossain määrin yhteisesti jaettuja, eivätkä täysin yksilöllisiä. (Ruusuvuori ym. 2010, 22–23.) Voimme ajatella, että vaikka OHJAT- hankkeen haastatteluihin osallistui vain kaksitoista ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajaa, tulokset heijastelevat ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajien näkemyksiä.

Laadullisessa tutkimuksessa korostuvat tulkinnan luotettavuus ja analyysin systemaattisuus. Tutkijan tulee avata systemaattisessa analyysissä kaikki analyysin vaiheet, valinnat ja rajaukset. On myös tärkeä tuoda esille aineiston rajoituksia. (Ruusuvuori ym. 2010, 22–23.) Olemme pyrkineet tutkimuksessamme kuvaamaan lukijalle aineistomme keruuta ja analyysia tarkasti vaihe vaiheelta, jotta lukijalle muodostuisi selkeä kuva siitä, miten tutkimuksen tuloksiin on päädytty. Pyrimme tällä tavalla lisäämään koko tutkimusprosessin läpinäkyvyyttä. Teimme myös aineiston analyysin ja luokittelun yhdessä. Kävimme analyysia tehdessämme jatkuvasti keskustelua analyysin etenemisestä ja tuloksiin pääytymisestä.

Pohdittaessa laadullisen tutkimuksen luotettavuutta, tulee huomioida objektiivisuus. Tutkijan ja lukijan on syytä pohtia havaintojen luotettavuutta ja puolueettomuutta. Tutkimuksen luotettavuutta saattaa heikentää se, että

analyysia tehdessä tutkija voi suodattaa haastateltavien vastauksia oman kehyksensä läpi, pyrkimättä ymmärtämään ja kuulemaan tiedonantajia omana itsenään. Näin tapahtuu periaatteessa väistämättäkin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 118.) Olemme pyrkineet analysoimaan tutkimuksemme aineistoa mahdollisimman objektiivisesti, ilman minkäänlaisia tietoisia ennakkokäsityksiä. Laadullisessa tutkimuksessa on kuitenkin myönnetty, että mm. tutkijan sukupuoli, ikä, asenne ja kansalaisuus vaikuttavat siihen, mitä hän havainnoi. Tutkija on kuitenkin oman tutkimuksensa tutkimusasetelman luoja ja tulkitsija. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 119.)

Kun aineistoa rajaa, on hyvä pohtia tutkimuksen reliabiliteettia ja validiteettia. Tutkijan tulee pohtia, vastaako hänen rajaamansa aineiston osa riittävästi tutkimuskysymyksiin ja voiko perustellusti odottaa, että sen pohjalta tehty tutkimus tuottaa tutkittavasta ilmiöstä luotettavaa ja jollain tapaa yleistettävissä olevaa tietoa. (Ruusuvuori ym. 2010, 13.) Pyrimme muodostamaan mahdollisimman selkeitä tutkimuskysymyksiä, joihin olisi helppo löytää vastaukset aineistosta. Olemme pyrkineet osoittamaan tulosten luotettavuutta ja läpinäkyvyyttä lisäämällä haastateltavien puheista suoria lainauksia tutkimusaineistosta tekemiemme johtopäätösten tueksi.

Kun menetelmänä on käytetty haastattelua, vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen myös haastateltavat. Haastattelun luotettavuutta voi heikentää haastateltavan taipumus vastata tutkijan esittämiin kysymyksiin sosiaalisesti suotavalla tavalla (Hirsjärvi & Hurme 2015, 35). OHJAT- tutkimuksen luotettavuutta saattaa siten osittain heikentää haastateltavien mahdolliset pyrkimykset vastata sosiaalisesti hyväksyttävällä tavalla.

Yksi tapa parantaa haastattelun aineiston laatua, on kiinnittää huomiota haastattelukoulutukseen. Tämä on tärkeää etenkin silloin, jos haastatteliijoita on tutkimuksessa useita. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 184.) OHJAT- hankkeessa oli mukana useita haastatteliijoita ja ennen haastatteluiden tekemistä

haastattelurunko käytiin yhdessä kaikkien haastattelijoiden kanssa läpi. Näin pyrittiin varmistamaan, että kaikki sisäistävät haastattelun kysymykset ja ymmärtävät haastattelurungon samalla tavalla.

Tutkimuksemme tulosten luotettavuutta voi heikentää huonolaatuisista ääninauhoista johtuneet puuttuvat kohdat litteroinneissa. Osa ammatillisen oppilaitosten opinto-ohjaajien puheista oli ääninauhan huonolaatuisuuden vuoksi jäänyt pois litteroinnista. Emme siis saaneet aineiston analyysissä kaikkia opinto-ohjaajien näkemyksiä analysoitua. Tutkimuksemme tuloksiin ja haastateltavien vastauksiin on voinut vaikuttaa myös alkuvuodesta Suomeen levinnyt koronavirus- pandemia. Vaikka pandemia oli haastattelujen aikana vasta alkuvaiheessa, on se silti voinut vaikuttaa haastateltavien antamiin vastauksiin. Monet tutkimukseen osallistuneista ohjaajista mainitsivatkin poikkeuksellisen tilanteen haastatteluissa. Pandemian seurauksena koulut siirtyivät etäopetukseen ja monet joutuivat etätöihin. Tämä on saattanut näkyä haastateltavien vastauksissa, esimerkiksi työelämän ja ohjauksen digitaalisuuden lisääntymisessä.

Opinto-ohjauksen ammattilaiset työssään 2020- luvulla- tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista. Tutkimukseen osallistuneet ohjaajat olivat ilmoittaneet käytettävyytensä tutkimukseen ja olivat kiinnostuneita osallistumaan. Haastateltavia informoitiin etukäteen tutkimuksen tarkoituksesta, sekä luottamuksellisuudesta ja anonymiteetista. Tuomen & Sarajärven (2018, 63) mukaan haastateltaville on eettisesti perustelua kertoa, mitä aihetta haastattelu koskee. Haastateltavilla oli OHJAT- tutkimuksessa mahdollisuus keskeyttää haastattelu missä vaiheessa tahansa. Olemme myös muuttaneet haastateltavien tunnistetiedot, eikä haastateltavia ole mahdollista tunnistaa ja nimetä aineistosta.

Olemme tehneet tutkimuksemme yhdessä. Olemme molemmat olleet tasapuolisesti vastuussa tutkimuksemme toteuttamisesta sekä erilaisista

valinnoista. Molemmilla meistä on siis yhtä suuri vastuu tutkimuksen luotettavuudesta ja onnistumisesta. Olemme saaneet toisiltamme tukea ja peilauspintaa tekemillemme valinnoille. Koemme yhteistyön avoimeksi ja onnistuneeksi, sillä olemme pystyneet tutkimuksen tekemisen aikana tuomaan esille myös eriäviä mielipiteitä. Tutkimuksemme tehtiin osana isompaa tutkimuskontekstia, OHJAT- hanketta. Koemme, että olemme saaneet paljon tukea ja tietoa myös muilta hankkeessa toimineilta gradun tekijöiltä sekä ohjaajaltamme.

9 POHDINTA

Tässä luvussa kertaamme tutkimuksemme tulokset ja tuomme esille ajatuksiamme liittyen tämän tutkimuksen tekemiseen sekä tutkimuksesta saatuihin tuloksiin. Lisäksi arvioimme tutkimuksen tavoitteen toteutumista ja tulosten hyödyntämismahdollisuuksia käytännössä. Pohdimme myös mahdollisia jatkotutkimusehdotuksia.

Tutkimuksellamme halusimme selvittää, millaisena ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajat näkevät työelämän muutoksen ja sen vaikutukset omaan ohjaustyöhön. Lisäksi halusimme selvittää, millä tavalla ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajat haluaisivat kehittää omaa ohjausosaamistaan.

Ensimmäisellä tutkimuskysymyksellä selvitimme, millaisena ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajat näkevät työelämän muutoksen ja sen vaikutukset omaan ohjaustyöhön. Ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajien näkemykset työelämän muutoksesta ja sen vaikutuksista omaan ohjaustyöhön jakautuivat neljään eri luokkaan. Nämä neljä luokkaa olivat työelämän jatkuva muutos, työelämää muokkaavat tekijät, moninaisuuden ja yksilöllisyyden huomioonottaminen ja työelämälähtöisyys. Ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajien mukaan työelämä on jatkuvassa muutoksessa. Uusia ammatteja syntyy ja vanhoja katoaa. Työtehtävät moninaistuvat ja työntekijät joutuvat kouluttautumaan useisiin ammatteihin. Työelämä oli haastateltavien mielestä muuttumassa entistä epävarmemmaksi ja vaikeammin hallittavaksi. Tulevaisuuden työelämää tulee ohjaajien mukaan muuttamaan teknologian kehitys, talous ja ilmastonmuutos. Teknologian kehityksen nähtiin vaikuttavan myös paljon omaan ohjaustyöhön. Ammatillisten oppilaitosten opinto-ohjaajien mukaan myös monikulttuurisuus tulee lisääntymään tulevaisuudessa, niin työelämässä kuin ohjauksessa. Monien vaihtoehtojen ja muutosten keskellä yksilöohjauksen merkitys koettiin suureksi. Ohjaajien mukaan työelämätaitojen

hallinta tulee korostumaan tulevaisuudessa ja työelämäpainotteisuuden nähtiin lisääntyvän ohjauksessa.

Ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajat olivat Sitran selvityksen (2019) kanssa yhtä mieltä siitä, että teknologia tulee muuttamaan työelämää tulevaisuudessa. Tutkimuksessamme opinto-ohjaajien näkemys teknologian kehityksestä ja sen vaikutuksista ei yllättänyt meitä. Olemme myös itse huomanneet, että omien töiden puolesta saa jatkuvasti olla oppimassa uusia asioita. Korona- virus on tuonut mukanaan monien ihmisten kohdalla etätöiden lisääntymisen ja myös ohjausta on sen seurauksena pitänyt toteuttaa etänä. Moni opinto-ohjaaja on luultavasti ollut uuden edessä koulujen siirtyessä keväällä 2020 etäopetukseen. Olemme myös itse tehneet ohjausta etänä kuluneen vuoden aikana ja huomanneet teknologian merkityksen sekä toisaalta sen mukanaan tuomat haasteet ja mahdollisuudet.

Ammatillisen koulutuksen opinto- ohjaajien näkemys monikulttuurisuuden lisääntymisestä tuki Bergbomin ym. (2020) tekemiä havaintoja monimuotoisuuden lisääntymisestä. Tutkimuksemme tulokset tukevat siis aikaisemmin tehtyjä havaintoja ja pohdintoja työelämän ja yhteiskunnan muutoksesta tulevaisuudessa. Tulosten mukaan ohjaajat pyrkivät vastaamaan havaitsemiinsa ja ennustamiinsa muutoksiin korostamalla yksilöohjausta ja lisäämällä työelämälähtöisyyttä. Monikulttuurisuutta on nykyään nähtävissä enenevässä määrin etenkin suurissa kaupungeissa. Myös meidän ohjausalan koulutuksessamme Jyväskylän yliopistossa on opintojen aikana käsitelty monikulttuurista ohjausta. Monikulttuurisuus oli koulutuksessamme osa kaikille pakollisia opintoja sekä tämän lisäksi sitä oli valittavissa teemaopintoina. Teemaopintoja oli neljästä eri aiheesta, josta jokainen opiskelija sai valita yhden. Monikulttuurisuus on selkeästi tärkeä aihe ja myös tulevia ohjaajia halutaan valmistaa siihen.

Toisella tutkimuskysymyksellä selvitimme, millä tavalla ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajat halusivat kehittää omaa ohjausosaamistaan. Ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajat halusivat kehittää omaa ohjausosaamistaan jakamalla tietoa ja osaamista, päivittämällä omaa osaamistaan, kouluttautumalla sekä saamalla valmiuksia ja tietoa moninaisten kohtaamisten tueksi. Ohjaajat kokivat hyödylliseksi tiedon ja osaamisen jakamisen muiden opinto-ohjaajien kanssa niin oman työpaikan sisällä, kuin myös sen ulkopuolella. Ohjaajat toivoivat työnohjausta, työhön perehdyttämistä sekä mahdollisuutta oppia muilta kollegoilta. Ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajat halusivat päivittää omaa osaamistaan etenkin tietotekniikkaan liittyen. He toivovat tukea digitaalisten apuvälineiden käyttämiseen ja osaamista liittyen edistyneeseen tekniikkaan, kuten robotteihin ja tekoälyyn.

Nummisen ym. (2002) tekemän Opinto-ohjauksen tila 2002- arvioinnin mukaan opinto-ohjaajilla ei juurikaan ollut tietotekniikan tuntemusta. Myös meidän tutkimuksessamme opinto-ohjaajat toivat esille, että heidän osaamisensa tietotekniikkaan ja digitaalisiin apuvälineisiin liittyen ei ole niin hyvää kuin he halusivat sen olevan. Ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajat kokivat teknologian merkityksen kasvavan tulevaisuudessa ja he halusivatkin valmistautua teknologian lisääntymiseen koulutusten avulla.

Tutkimukseemme osallistuneet ohjaajat halusivat pysyä mukana työelämän muutoksissa kouluttautumalla sekä olemalla myös itse aktiivisia tiedonhaussa. Ohjaajat toivoivat enemmän kohdennettua koulutusta opinto-ohjaajille. Lisäksi he toivoivat koulutusta menetelmäosaamiseen ja uraohjaukseen. Moni ohjaaja toivoi enemmän mahdollisuuksia ja aikaa kouluttautumiseen. Ohjaajat halusivat myös kehittää omaa ohjausosaamistaan liittyen moninaisiin kohtaamisiin. He toivoivat valmiuksia erilaisten opiskelijoiden kohtaamiseen erityisopettajakoulutuksen tai erityispedagogiikan opiskelun kautta. Ohjaajat halusivat myös kehittää omaa osaamistaan monikulttuurisuuteen liittyen. He

toivoivat pystyvänsä kehittämään kielitaitoaan ja saamaan tietoa eri kulttuureista sekä koulutusta maahanmuuttajien ohjaukseen.

Oman kokemuksemme mukaan kaupunkimme peruskoulujen opinto-ohjaajien on mahdollista osallistua erilaisiin koulutuksiin työn ohella. Perjantai on useilla opinto-ohjaajilla opetukseton päivä, jolloin he eivät pidä oppilaanohjauksen oppitunteja. Koulutukset on usein suunniteltu juuri perjantaipäiville, jolloin niihin osallistuminen olisi helppoa. Tämä ei kuitenkaan ole välttämättä kaikkien opinto-ohjaajien kokemus. Mahdollisuudet kouluttautua voivat vaihdella eri paikkakunnilla ja eri kouluasteilla. Ammatillisten opinto-ohjaajien työnkuva on laaja ja se on laajentunut entisestään ammatillisen koulutuksen reformin myötä. Lisäksi heillä on usein vastuullaan suuri määrä ohjattavia, joten on ymmärrettävää, että heille ei välttämättä jää aikaa kouluttautua.

Tutkimuksemme tuloksista selviää, että ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajat toivoivat valmiuksia erilaisten oppilaiden kohtaamiseen. Ammatillisen koulutuksen reformilla voi mahdollisesti olla vaikutusta tähän tulokseen. Ammatillisen koulutuksen reformi pyrkii mahdollistamaan opiskelijoiden henkilökohtaisia opintopolkuja ja vastaamaan yksilöllisiin osaamistarpeisiin (Ora, 2018, 142). Tutkimukseemme osallistuneet ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajat kokivat yksilöohjauksen merkityksen kasvavan työelämän muuttuessa jatkuvasti. Ohjaajien näkemys yksilöohjauksen merkityksellisyydestä vastaakin myös reformin tavoitetta mahdollistaa henkilökohtaisia opintopolkuja.

Tutkimuksemme tulokset antavat tärkeää tietoa etenkin ammatillisille oppilaitoksille sekä opinto-ohjaajille siitä, miten ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajat haluaisivat kehittää omaa ohjausosaamistaan. Tuloksista ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajat pystyvät näkemään, mitä kollegat ajattelevat työelämän muutoksesta ja sen vaikutuksista omaan ohjaustyöhön. Näin he voivat saada eväitä omaan ajatteluunsa ja ohjaustyöhönsä. Tulokset

auttavat myös ammatillisia oppilaitoksia hahmottamaan ohjauksen toimintakenttää ja huomioimaan opinto-ohjaajien henkilökohtaisia tarpeita oman asiantuntijuutensa ja ohjauksensa kehittämiseen.

Vuonna 2021 astuu voimaan laajennettu oppivelvollisuus. Oppivelvollisuus päättyy jatkossa vasta silloin, kun nuori täyttää 18 vuotta tai suorittaa tätä ennen toisen asteen tutkinnon. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020.) Oppivelvollisuuden laajentumisen myötä on tärkeää pystyä tarjoamaan opiskelijoille laadukasta ja ajantasaista ohjausta. Tutkimuksemme tulokset tuovat esille, miten ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajat toivovat itse pystyvänsä kehittämään omaa ohjausosaamistaan ja vastaamaan yhteiskunnan muutoksiin.

Jatkossa olisi mielenkiintoista jatkaa tutkimuksemme aiheen tarkastelua ja selvittää, onko työelämä muuttunut ohjaajien ennustamaan suuntaan ja ovatko ohjaajien kehittämistarpeet mahdollisesti muuttuneet tulevaisuudessa. Jatkotutkimuksessa voitaisiin haastatella samoja ohjaajia uudelleen samaan teemaan liittyen, mikäli he vielä työskentelevät samassa työssä. Olisi mielenkiintoista nähdä, kuinka nopeasti tulevaisuuden työelämä kehittyy ja puhutaanko esimerkiksi seitsemän vuoden päästä jo sellaisista työelämää muokkaavista tekijöistä, joita ei vielä ole. Lisäksi olisi kiinnostavaa tarkastella eri kouluasteilla työskentelevien opinto-ohjaajien kokemuksia siitä, miten he haluaisivat kehittää omaa ohjausosaamistaan. Laajemmalla tutkimuksella voitaisiin saada selville, millaista lisäosaamista ohjaajat haluaisivat saada ja tähän tarpeeseen voitaisiin myös vastata. Vaikka opinto-ohjaajia työskentelee eri kouluasteilla ja heidän kokonaistyönkuvansa voivat poiketa toisistaan, on ohjausosaaminen kaikilta vaadittava taito.

Muutokset yhteiskunnassamme vaikuttavat myös työelämään. Työelämä muuttuu ja kehittyy jatkuvasti eteenpäin. Se luo myös ohjaukselle tarpeen

kehittyä. Muutoksissa voidaan nähdä haasteita, mutta yhtä lailla myös uusia mahdollisuuksia. Erään haastattelemamme opinto-ohjaajan sanoin:

“Yhteiskunta muuttuu, meidänkin on muututtava siellä mukana.”

Haluaisimme itse tulevina ohjaajina olla valmiita ottamaan vastaan kaiken, mitä tällä muutoksella on meille tarjota.

LÄHTEET

Ahola, S. & Mikkola, J. 2004. Opinto-ohjaus, muutos ja epävarmuus. Turun yläasteiden ja lukioiden opinto-ohjaajien näkemyksiä ohjauksesta ja oman työnsä lähtökohdista. Turun yliopisto, koulutussosiologian keskus, Ruse. Raportti 62, 2.painos. Viitattu 3.1.2021 [OPINTO-OHJAUKSEN TUTKIMUS- JA KEHITTIMISHANKE \(utu.fi\)](#)

Ala-Laurinaho, A., Kangas, P., Mänttari, S., Sirola, P., Teperi, A-M., Turunen, J., Tähtinen, K. & Viitanen, A-K. 2020. Ilmastonmuutos ja työ. Teoksessa L. Kokkinen (toim.) Hyvinvointia työstä 2030- luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Helsinki: Työterveyslaitos. 75 – 86.
Viitattu 5.1.2021 [Hyvinvointia työstä 2030-luvulla – Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä \(julkari.fi\)](#)

Amis 2018- tutkimus. Tutkimustietoa ammattiin opiskelevien kokemuksista, asenteista ja arvoista. Viitattu 5.1.2021 <https://www.amistutkimus.fi/>

Bergbom, B., Lantto, E., Leino-Arjas, P., Ruokolainen, M., Tarvainen, K. & Varje, P. 2020. Ikääntyvä ja monimuotoistuva työväestö. Teoksessa L. Kokkinen (toim.) Hyvinvointia työstä 2030- luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Helsinki: Työterveyslaitos. S. 53- 74.
Viitattu 5.1.2021 [Hyvinvointia työstä 2030-luvulla – Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä \(julkari.fi\)](#)

Blom, R. & Hautaniemi, A. 2009. Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi. Helsinki: Gaudeamus.

Cedefop. 2009. Professionalising career guidance. Practitioner competences and qualification routes in Europe. European Centre for the Development of Vocational Training. Luxembourg: Cedefop panorama series; 164.
Viitattu 22.12.2020 http://www.cedefop.europa.eu/files/5193_en.pdf

Chideya, F. 2016. The Episodic career: How to Thrive at Work in the Age of Disruption. New York: Atria Books.

Finlex. (2017). Laki ammatillisesta koulutuksesta.
Viitattu 10.1.2020 [Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®](#)

Hakala, J. 2018. Toimivan tutkimusmenetelmän löytäminen. Teoksessa Valli, R. Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 5. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-Kustannus. 11-23.

Vasama, T. 2017. Ammattibloggari Hanne Valtari kipui pitkään, ettei ole "oikeissa töissä" - nyt hän rohkaisee kollegansa kanssa ihmisiä räätälöimään hauskoista asioista itselleen työn. Helsingin Sanomat 30.4.2017. Viitattu 8.9 [Ammattibloggari Hanne Valtari kipui pitkään, ettei ole "oikeissa töissä" - nyt hän rohkaisee kollegansa kanssa ihmisiä räätälöimään hauskoista asioista itselleen työn - Päivän lehti 30.4.2017 | HS.fi](#)

Hiebert, B. 2008. International competencies for educational and vocational guidance practitioners: Implications for professional practice. Teoksessa E. Repetto. International competencies for educational and vocational guidance practitioners: an IAEVG trans-national study. International journal for educational and vocational guidance, 2008-11, Vol.8 (3), p.135-195 Viitattu 17.12.2020 <https://link.springer-com.ezproxy.utu.fi/article/10.1007/s10775-008-9144-x>

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2015. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

IAEVG, 2018. International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners. Viitattu 17.12.2020 <https://iaevg.com/Framework>

Juutilainen, P. & Vanhalakka-Ruoho, M. (2011). Ohjaajan kompetenssit - taidanko, ymmärrätkö, olenko, uskallanko? Teoksessa H. Kasurinen, E. Merimaa & J. Pirttiniemi. OPO: Opinto-ohjaajan käsikirja. Helsinki: Opetushallitus, 226-237.

Lairio, M. & Puukari, S. & Nissilä P. (2001) Yhteiskunnalliset kehityslinjat ja opinto-ohjaus. Teoksessa M. Lairio & S. Puukari (toim.) Muutoksista mahdollisuuksiin. Ohjauksen uutta identiteettiä etsimässä. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos, 69-90.

Lehto, A. 2015. Työelämän pitkä kaari- kansainvälinen kehitys vaikuttaa yhä enemmän työlöihin. Tilastokeskus. Viitattu 29.7.2020 <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2015/tyoelaman-pitka-kaari-tyoolot-yha-riippuvaisempia-kansainvalisesta-kehityksesta/>

Moisio, E. 2005. Nuoren aikuisen näkökulma. Suomalaiset työmarkkinoilla 2010-luvulla ennakointifoorumi, yhteenveto esityksistä. Valtioneuvoston ennakointiverkosto ja ennakointi ministeriössä 2005. Helsinki. Valtion ennakointiverkoston raportti 1/2005.

NICE. 2016. European Competence Standards for the Academic Training of Career Practitioners. NICE Handbook Volume II. (Toim.) C. Schiersmann, S. Einarsdóttir, J. Katsarov, J. Lerkkanen, R. Mulvey, J. Pouyau, K. Pukelis, and P. Weber. Viitattu 17.12.2020 <http://www.nice-network.eu/cpr/ecs/>

Numminen, U., Jankko, T., Lyra-Katz, A., Nyholm, N., Siniharju, M. & Svedlin, R. 2002. Opinto-ohjauksen tila 2002. Opinto-ohjauksen arviointi perusopetuksessa, lukiossa ja ammatillisessa koulutuksessa sekä koulutuksen siirtymävaiheissa. Helsinki: Opetushallitus. Viitattu 3.1.2021 [OPINTO-OHJAUKSEN TILA 2002 \(2\).pdf](#)

Nykänen, M. & Vuori, J. 2020. Urahallinnan ohjaus opetuksessa. Teoksessa J. Pirttiniemi, H. Kasurinen, J. Kettunen, E. Merimaa & R. Vuorinen (toim.) 2018. OPO 2. Opinto-ohjaajan käsikirja. Helsinki: Opetushallitus, 90-96.

Nätti, J. & Pyöriä, P. 2017. Epätyypilliset työsuhteet, epävarmuus ja liikkuvuus. Teoksessa P. Pyöriä (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus, 26-41.

OECD 2019. The future of work. OECD Employment Outlook 2019. Viitattu 4.2.2021 https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2019_9ee00155-en#page1

Onnismaa, J. 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Helsinki: Gaudeamus

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020. Ammatillinen koulutus. Viitattu 28.7.2020 <https://minedu.fi/ammattillinen-koulutus>

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020. Oppivelvollisuuden laajentamista koskeva laki vahvistettiin, hakeutumisvelvoite voimaan jo 1.1.2021. Tiedote. Viitattu 8.1.2021 <https://minedu.fi/-/oppivelvollisuuden-laajentamista-koskeva-laki-vahvistettiin-hakeutumisvelvoite-voimaan-jo-1.1.2021>

Opetushallitus (2014) Hyvän ohjauksen kriteerit. Hyvän ohjauksen kriteerit perusopetukseen, lukiokoulutukseen ja ammatilliseen koulutukseen. Viitattu 28.7.2020

https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/hyvan_ohjauksen_kriteerit.pdf

Opetushallitus 2020. Ammatillinen koulutus. Viitattu 28.7.2020
<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/ammattillinen-koulutus>

Opetushallitus 2020. Opinto-ohjaus ammatillisessa koulutuksessa. Viitattu 28.7.2020
<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/opinto-ohjaus-ammattillisessa-koulutuksessa>

Ora, P. 2018. Ammatillisen koulutuksen reformi- ohjaus muutoksessa. Teoksessa J. Pirttiniemi, H. Kasurinen, J. Kettunen, E. Merimaa & R. Vuorinen (toim.) OPO 2. Opinto-ohjaajan käsikirja. Helsinki: Opetushallitus, 141-149.

Puukari, S. & Lairio, M. & Nissilä, P. 2001. Ohjauksen tulevaisuuden näkymiä. Teoksessa M. Lairio & S. Puukari (toim) Muutoksista mahdollisuuksiin. Ohjauksen uutta identiteettiä etsimässä. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos, 181-200.

Pyöriä, P., Ojala, S. & Rissanen, J. 2019. Työelämän muutokset ajassamme. Teoksessa Heiskanen, T., Syvänen, S. & Rissanen, T. (toim). Mihin työelämä on menossa? - tutkimuksen näkökulmia. 2019. Tampere: Tampere university press, 139 - 170.

Viitattu 29.1.2021 [tyoelaman_muutokset_ajassamme.pdf \(tuni.fi\)](#)

Rantanen, Johanna (2019). Opinto-ohjaajien työn ja työolojen tutkimus jatkuu. Opinto-ohjaaja: opinto-ohjaajien ammatti- ja järjestölehti, (3), 16-19. Viitattu 29.1. [Opinto-ohjaaja-32019-Rantanen.pdf \(jyu.fi\)](#)

Ruusuvuori, J. Nikander, P. & Hyvärinen, M. 2010. Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino.

Räikkönen, T. 2007. Työn tulevaisuus yhteiskunnallisessa muutoksessa. Kirjallisuuskatsaus. Helsinki: Työterveyslaitos.

Räisänen, H. 2019. Osaaminen on hyvä työkalu työelämän muutoksissa. Työpoliittinen aikakauskirja 62, 9-10.

Sallila, P. & Tuomisto, J. 1997. Työn muutos ja oppiminen. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu Oy.

Silvasti, T. , Lempiäinen, K. & Kankainen, T. 2014. Eriarvoisuuden uudet paikat. Teoksessa Lempiäinen, K. & Silvasti, T. Eriarvoisuuden rakenteet. Haurastuvat työmarkkinat Suomessa. Tampere: Vastapaino, 7 -20.

Sitra 2019. Kohti osaamisen aikaa. 30 yhteiskunnallisen toimijan yhteinen tahtotila elinikäisestä oppimisesta. Sitran selvityksiä 146. Viitattu 30.12.2020 <https://media.sitra.fi/2019/02/06165242/kohti-osaamisen-aikaa.pdf>

Suomen Opinto-ohjaajat Ry. Opinto-ohjaajien työtehtävät eri koulutusasteilla. 2020. Viitattu 22.12.2020 https://www.sopo.fi/wp-content/uploads/2019/01/Opinto-ohjaajan-tyotehtavat_-_pk-lukio-aol-ja-kk-3.pdf

Toikka, M. & Mustonen, H. 2011. Opinto-ohjaus ammatillisessa koulutuksessa. Teoksessa H. Kasurinen, E. Merimaa & P. Pirttiniemi (toim.) 2011. OPO. Opinto-ohjaajan käsikirja. Helsinki: Opetushallitus, 138-150.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Valli, R. (toim) 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS- kustannus.

Väänänen, A. & Turtiainen, J. (toim.) 2014. Suomalainen työntekijä 1945-2013. Tampere: Vastapaino.

World Economic Forum. 2018. The Future of Jobs Report 2018. Viitattu 21.1.2021 http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf

Ziemann, M. 2019. Tulevaisuustutkija Markku Wilenius tietää, että 10 vuoden päästä elämme täysin erilaisessa maailmassa: "Suuri herääminen on selvästi tapahtumassa". Yle. Viitattu 7.2.2021 [Tulevaisuustutkija Markku Wilenius tietää, että 10 vuoden päästä elämme täysin erilaisessa maailmassa: "Suuri herääminen on selvästi tapahtumassa" | Yle Uutiset | yle.fi](https://yle.fi/uutiset/3-10626002)

LIITTEET

LIITE 1: TIEDOTE TUTKIMUKSESTA JA HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELYSTÄ TUTKITTAVALLE

TIEDOTE TUTKIMUKSESTA JA HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELYSTÄ
TUTKITTAVALLE

26.4.2019

Tutkimuksen nimi ja rekisterinpitäjä

Opinto-ohjauksen ammattilaiset työssään -tutkimuskokonaisuus, Jyväskylän yliopisto

Pyyntö osallistua tutkimukseen

Sinua pyydetään mukaan tutkimukseen, jossa tutkitaan opinto-ohjaajien ja opinto-ohjaajakoulutuksen käyneiden koulutusta ja työtä kokonaisvaltaisesti (mm. koulutus- ja työurat, työnsisällöt ja osaamisvaatimukset, täydennyskoulutustarpeet, työolot sekä työhyvinvointi). Sinua pyydetään tutkimukseen, koska mahdollisesti toimit opinto-ohjauksen kentällä ja/tai olet käynyt opinto-ohjaaja koulutuksen. Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja siihen osallistumista. Liitteessä on kerrottu henkilötietojen käsittelystä.

Vapaaehtoisuus

Tähän tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Voit kieltäytyä tai keskeyttää osallistumisesi milloin tahansa.

Tutkimuksen kulku

Opinto-ohjauksen ammattilaiset työssään on tutkimuskokonaisuus, joka koostuu jo kerätystä Ohjaajat työssään 2017-kyselytutkimusaineistosta (n = 942), jota nyt täydennetään sähköisellä seurantakyselyllä ja syventävillä haastatteluilla vuoden 2019 aikana. Myös muut aineistonkeräykset osana tätä kokonaisuutta ovat mahdollisia tulevaisuudessa. Tutkimuskutsussa

kuvaamme aina osallistumiseen Sinulta kuluvan ajan ja paikan tarkemmin, jonka jälkeen voit päättää suostumuksestasi kuhunkin osaan tutkimuskokonaisuutta tapauskohtaisesti.

Tätä valtakunnallista tutkimuskokonaisuutta toteutetaan yhteistyössä Suomen opinto-ohjaajat SOPO ry:n ja Liitteessä kuvattujen tahojen kanssa, ja se jatkaa Jyväskylän ja Itä-Suomen yliopistojen 1990- ja 2000-luvuilla toteuttamien opinto-ohjaajien työn tutkimusten sarjaa.

Tutkimuksen kustannukset ja rahoitus

Tutkimukseen osallistumisesta ei makseta palkkiota ja tällä hetkellä tutkimuskokonaisuutta ei rahoita mikään Jyväskylän yliopiston ulkopuolinen taho.

Tutkimustuloksista tiedottaminen ja tutkimustulokset

Pyrimme lähettämään osallistujille aina tiedotteen tutkimuksen kuvailevista päätuloksista, joita voidaan julkaista myös Opinto-ohjaaja lehdessä. Valmistuvat tieteelliset julkaisut ja opinnäytetyöt tullaan linkittämään julkaisijan niin salliessa Jyväskylän yliopiston www-sivuille tai tallentamaan Avoimen tiedon keskuksen (ent. yliopiston kirjasto) arkistoihin. Julkaisuja voi pyytää itselleen myös ottamalla yhteyttä tutkimuksen vastuulliseen johtajaan. Tämän lisäksi

tutkimustuloksista on tarkoitus tiedottaa niin ohjausalan kansallisissa ja kansainvälisissä tieteellisissä kongresseissa (esim. International Association of Educational and Vocational Guidance kongressi) kuin erilaisissa ammatillisissa tapahtumissa (esim. Opopäivät).

Lisätietoja tutkimuskokonaisuudesta antaa

tutkimuskokonaisuuden johtaja PsT, dosentti Johanna Rantanen,

puh. 040-8054989, k.johanna.rantanen@jyu.fi

LIITE. Kuvaus tutkimuksessa tapahtuvasta henkilötietojen käsittelystä (tietosuojailmoitus/seloste EU 679/2016 13, 14, 30 artikla)

1. Tutkimuksessa käsitellään seuraavia tutkittavan henkilötietoja

Tutkimuksessa Sinusta kerätään mahdollisesti mutta ei kaikissa aineistonkeruuvaiheissa seuraavia henkilötietoja: nimi, puhelinnumero, sähköpostiosoite, kyselyvastaukset, haastatteluissa video- tai äänitallenne sekä haastattelijan muistiinpanot. Nämä tiedot kerätään Sinun suostumuksella Sinulta itseltäsi, joten voit aina

päätää, mitä tietoja tutkimuksen käyttöön annat.

2. Henkilötietojen käsittelyn oikeudellinen peruste tutkimuksessa/arkistoinnissa

Käsittely on tarpeen tieteellistä tai historiallista tutkimusta taikka tilastointia varten ja se on oikeasuhtaista

sillä tavoiteltuun yleisen edun mukaiseen tavoitteeseen nähden (tietosuojalaki 4.1 § 3-kohta).

3. Henkilötietojen siirto EU/ETA ulkopuolelle

Tutkimuksessa tietojasi ei siirretä EU/ETA -alueen ulkopuolelle.

4. Henkilötietojen suojaaminen

Henkilötietojen käsittely tässä tutkimuksessa perustuu asianmukaiseen tutkimussuunnitelmaan ja tutkimuksella on vastuuhenkilö. Henkilötietojasi käytetään ja luovutetaan vain tieteellistä tutkimusta taikka muuta

yhteensopivaa tarkoitusta varten (tilastointi) toimien niin, että Sinua koskevat tiedot eivät paljastu ulkopuolisille.

5. Tunnistettavuuden poistaminen

Suorat tunnistetietosi (nimi, puhelinnumero tai sähköpostiosoite) poistetaan aineiston perustamisvaiheessa tutkimuksen johtajan tai hänen vastuullaan toimivan henkilön toimesta. Näin muille aineiston käsittelijöille muodostuu aineiston analysointia ja tutkimustulosten raportointia varten pseudonymisoitu aineisto.

Tunnistettavuuteen voidaan palata ainoastaan tunnistekoodin avulla aineistoon uusien tietojen yhdistämiseksi. Tunnistekoodi on ainoastaan tutkimuksen johtajan hallussa ja suojattu kuten alla kohdassa 6 on kuvattu.

6. Tutkimuksessa käsiteltävät henkilötiedot suojataan

käyttäjätunnuksella salasanalla

Tutkijat ovat suorittaneet tietosuoja- ja tietoturvakoulutukset

Kyllä

Sopimukset tutkimusavustajien ja/ tai henkilötietojen käsittelijöiden kanssa

Kyllä

Sopimukset yhteisrekisterinpitäjyydestä tutkimusyhteistyökumppaneiden (esim. tutkijat toisessa korkeakoulussa tai tutkimuslaitoksessa) kanssa, mikäli he käsittelevät ja analysoivat pseudonymisoitua aineistoa.

Kyllä

7. Henkilötietojen käsittely tutkimuksen päättymisen jälkeen

Tutkimusrekisteri hävitetään 12/2025 mennessä tai

Tutkimusrekisteri anonymisoidaan eli kaikki tunnistetiedot poistetaan täydellisesti, jotta paluuta tunnisteelliseen henkilötietoon ei ole eikä aineistoon voida yhdistää uusia tietoja. Tämä anonymisoitu aineisto voidaan tutkimuksen päättymisen jälkeen tallentaa muiden tutkijoiden käyttöön esimerkiksi Yhteiskuntatieteelliseen tietoarkistoon.

8. Rekisterinpitäjä(t) ja tutkimuksen tekijät

Tutkimuksen päärekisterinpitäjä:

Jyväskylän yliopisto, Seminaarinkatu 15, PL 35, 40014 Jyväskylän yliopisto.

Vaihde (014) 260 1211, Y-tunnus

0245894-7. Jyväskylän yliopiston tietosuojavastaava: tietosuoja(at)jyu.fi, puh. 040-8053297.

Tutkimuksen vastuullinen johtaja:

Johanna Rantanen, puh. 040-80549489, k.johanna.rantanen@jyu.fi,

Opettajankoulutuslaitos 31.7.2019 asti,

Psykologian laitos 1.8.2019 alkaen, PL 35, 40014 Jyväskylän yliopisto

Tutkimuksen suorittajat:

Henkilötietojasi eli tutkimusaineistoa käsittelevät

1) tutkimuksen vastuullisen johtajan kanssa yhteistyössä toimivat Jyväskylän yliopiston kouluttajat ja tutkijat

2) edellä mainittujen henkilöiden alaisuudessa toimivat Jyväskylän yliopistoon koulutusohjelmiin hyväksytyt opiskelijat

3) tutkimusyhteistyökumppanit, joiden kanssa on tehty yhteisrekisterinpitäjyys sopimus (ks. alla)

4) mahdolliset aineistokeräykseen ohjelmistoja tuottavat sekä aineiston muuntamiseen analysoitavaan muotoon palveluja tarjoavat yritykset (esim. Webropol), jonka kanssa Jyväskylän yliopistolla on tietojenkäsittelysopimus.

Lisätietoja tutkimusaineistoa käsittelevistä henkilöistä saa tutkimuksen johtajalta.

Tutkimuksen yhteisrekisterinpitäjät:

1. Hämeen ammattikorkeakoulu, Visamäentie 35 A, 13100 Hämeenlinna

Yhteyshenkilö: Anu Raudasoja, puh. 050 5763581, anu.raudasoja@hamk.fi

Tutkimuksen suorittajat: Yhteyshenkilön kanssa yhteistyössä toimivat Hämeen ammattikorkeakoulun ammatillisen opettajakorkeakoulun lehtorit ja yliopettajat

2. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Piippukatu 11, 40100 Jyväskylä

Yhteyshenkilö: Jari Kalavainen, puh. 040-6617884, jari.kalavainen@jamk.fi

Tutkimuksen suorittajat: Yhteyshenkilön kanssa yhteistyössä toimivat Jyväskylän ammattikorkeakoulun Ammatillisen opettajankoulutuksen lehtorit ja yliopettajat

3. Tampereen ammattikorkeakoulu, Kuntokatu 3, 33520 Tampere

Yhteyshenkilö: Hanna Ilola, puh. 0400-263675, hanna.ilola@tuni.fi

Tutkimuksen suorittajat: Yhteyshenkilön kanssa yhteistyössä toimivat Tampereen ammattikorkeakoulun Ammatillisen opettajankoulutuksen lehtorit Jyväskylän yliopisto koordinoi tutkimuskokonaisuuden aineistonkeräystä ja -käsittelyä sen eri vaiheissa ja

huolehtii aineiston pseudonymisoinnista ennen aineiston siirtämistä yhteistyökumppaneille. Aineistoa siirretään vain tietoturvallisia menetelmiä käyttäen (esim. ko. organisaatioiden hyväksymät tietoturvalliset tiedostojen siirto-ohjelmat tai fyysisesti aineisto sen keränneeltä hakien). Yhteisrekisterinpitäjyysopimus sitoo yllä

lueteltuja tutkimusyhteistyökumppaneita kaikkiin samoihin toimenpiteisiin aineiston keräämisessä, suojaamisessa, käsittelyssä, analysoinnissa, tulosten raportoimisessa, hävittämisessä ja arkistoinnissa kuin tässä tietosuojailmoituksessa on kuvattu.

9. Rekisteröidyn oikeudet

Oikeus saada pääsy tietoihin (tietosuoja-asetuksen 15 artikla)

Sinulla on oikeus saada tieto siitä, käsitelläänkö henkilötietojasi ja mitä henkilötietojasi käsitellään. Voit myös halutessasi pyytää jäljennöksen käsiteltävistä henkilötiedoista.

Oikeus tietojen oikaisemiseen (tietosuoja-asetuksen 16 artikla)

Jos käsiteltävissä henkilötiedoissasi on epätarkkuuksia tai virheitä, sinulla on oikeus pyytää niiden oikaisua tai täydennystä.

Oikeus tietojen poistamiseen (tietosuoja-asetuksen 17 artikla)

Sinulla on oikeus vaatia henkilötietojesi poistamista seuraavissa tapauksissa:

a) henkilötietoja ei enää tarvita niihin tarkoituksiin, joita varten ne kerättiin tai joita varten niitä muutoin käsiteltiin, peruutat suostumuksen, johon käsittely on perustunut, eikä käsittelyyn ole muuta laillista perustetta, vastustat käsittelyä (kuvaus vastustamisoikeudesta on alempana) eikä käsittelyyn ole olemassa perusteltua syytä, henkilötietoja on käsitelty lainvastaisesti; tai henkilötiedot on poistettava unionin oikeuteen tai jäsenvaltion lainsäädäntöön perustuvan rekisterinpitäjään sovellettavan lakisääteisen velvoitteen noudattamiseksi.

Oikeutta tietojen poistamiseen ei kuitenkaan ole, jos tietojen poistaminen estää tai vaikeuttaa suuresti käsittelyn tarkoituksen toteutumista tieteellisessä tutkimuksessa.

Oikeus käsittelyn rajoittamiseen (tietosuoja-asetuksen 18 artikla)

Sinulla on oikeus henkilötietojesi käsittelyn rajoittamiseen, jos kyseessä on jokin seuraavista olosuhteista:

a) kiistät henkilötietojen paikkansapitävyyden, jolloin käsittelyä rajoitetaan ajaksi, jonka kuluessa yliopisto voi varmistaa niiden paikkansapitävyyden, käsittely on lainvastaista ja vastustat henkilötietojen poistamista ja vaadit sen sijaan niiden käytön rajoittamista, yliopisto ei enää tarvitse kyseisiä henkilötietoja käsittelyn tarkoituksiin, mutta sinä tarvitset niitä oikeudellisen vaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi, olet vastustanut henkilötietojen käsittelyä (ks. tarkemmin alla) odottaessa sen todentamista, syrjäyttävätkö rekisterinpitäjän oikeudet perusteet rekisteröidyn perusteet.

Vastustamisoikeus (tietosuoja-asetuksen 21 artikla)

Sinulla on oikeus vastustaa henkilötietojesi käsittelyä, jos käsittely perustuu yleiseen etuun tai oikeutettuun etuun. Tällöin yliopisto ei voi käsitellä henkilötietojasi, paitsi jos se voi osoittaa, että käsittelyyn on olemassa huomattavan tärkeä ja perusteltu syy, joka syrjäyttää rekisteröidyn edut, oikeudet ja vapaudet tai jos se on tarpeen oikeusvaateen laatimiseksi,

esittämiseksi tai puolustamiseksi. Yliopisto voi jatkaa henkilötietojesi käsittelyä myös silloin, kun sen on tarpeellista yleistä etua koskevan tehtävän suorittamiseksi.

Oikeuksista poikkeaminen

Tässä kohdassa kuvatuista oikeuksista saatetaan tietyissä yksittäistapauksissa poiketa tietosuojasetuksessa ja Suomen tietosuojalaissa säädetyillä perusteilla siltä osin, kuin oikeudet estävät tieteellisen tai historiallisen tutkimustarkoituksen tai tilastollisen tarkoituksen saavuttamisen tai vaikeuttavat sitä suuresti. Tarvetta poiketa oikeuksista arvioidaan aina tapauskohtaisesti.

Profilointi ja automatisoitu päätöksenteko

Tutkimuksessa henkilötietojasi ei käytetä automaattiseen päätöksentekoon. Tutkimuksessa henkilötietojen käsittelyn tarkoituksena ei ole henkilökohtaisten ominaisuuksiesi arviointi, ts. profilointi vaan henkilötietojasi ja ominaisuuksia arvioidaan laajemman tieteellisen tutkimuksen näkökulmasta.

Rekisteröidyn oikeuksien toteuttaminen

Jos sinulla on kysyttävää rekisteröidyn oikeuksista, voit olla yhteydessä yliopiston tietosuojavastaavaan. Kaikki oikeuksien toteuttamista koskevat pyynnöt toimitetaan Jyväskylän yliopiston kirjaamoon. Kirjaamo ja

arkisto, PL 35 (C), 40014 Jyväskylän yliopisto, puh. 040 805 3472, e-mail: kirjaamo(at)jyu.fi. Käyntiosoite: Seminaarinkatu 15 C-rakennus (Yliopiston päärakennus, 1. krs), huone C 140.

Tietoturvaloukkauksesta tai sen epäilystä ilmoittaminen Jyväskylän yliopistolle

<https://www.jyu.fi/fi/yliopisto/tietosuojailmoitus/ilmoita-tietoturvaloukkauksesta>

Sinulla on oikeus tehdä valitus erityisesti vakinaisen asuin- tai työpaikkasi sijainnin mukaiselle valvontaviranomaiselle, mikäli katsot, että henkilötietojen käsittelyssä rikotaan EU:n yleistä tietosuoja-asetusta (EU)

2016/679. Suomessa valvontaviranomainen on tietosuojavaltuutettu.

Tietosuojavaltuutetun toimisto

Ratapihantie 9, 6. krs, 00520 Helsinki, PL 800, 00521 Helsinki

Puhelinvaihde: 029 566 6700

Sähköposti (kirjaamo): tietosuoja@om.fi

LIITE 2: HAASTATTELURUNKO

Liitteessä on koko haastattelurungosta mukana meidän tutkimukseemme liittyvä osuus.

Teema 4: Yhteiskunnan/työelämän haasteet ja mahdollisuudet katsottaessa tulevaisuuteen a) oman työnkuvan ja b) omien oppilaiden/opiskelijoiden (eli ohjattavien) näkökulmista

Intro: Kertoisitko tähän viimeisen teeman alkuun omin sanoin, millaisena näet tulevaisuuden yhteiskunnan sekä työelämän kehityksen?

- Entä millaisena näet tämän tulevaisuuden yhteiskunnan ja työelämän kehityksen oman ohjaustyösi näkökulmasta?
 - o AK:
 - Millaisia haasteita ehkä ennakoit?
 - Millaisia mahdollisuuksia ehkä näet?
 - Näetkö työsi tulevaisuudessa jotain uusia seikkoja, joihin sinun tulisi valmistautua?

- Näetkö ohjaustyössäsi jotain sellaisia puolia, jotka luovat sinulle tarvetta hankkia itsellesi lisää osaamista?
 - Millaista osaamista toivoisit saavasi lisää?
 - Miten toivoisit voivasi tätä lisäosaamista hankkia?
 - Täydennys- tai jatkokouluttautumalla? Mihin aiheeseen, tutkintoon?
 - Vertaismentoroinnin tai työnohjauksen kautta?
 - Jotenkin muuten, miten?

- Millainen kuva sinulla on siitä, miten oppilaat/opiskelijat kokevat tulevaisuutensa?

- Entä millaisena näet tulevaisuuden yhteiskunnan ja työelämän kehityksen omien oppilaidesi/opiskelijoidesi (ohjattaviesi) näkökulmasta?

o AK:

- Millaisia haasteita heille ehkä ennakoit tulevaisuuden tuovan?
- Entä millaisia mahdollisuuksia?