

Tutkimusraportin tiivistelmä

Sisältö

Johdanto	3
Paikalliset tutkimustulokset.....	5
Itävalta	5
Kypros	6
Tsekin tasavalta	7
Suomi	8
Saksa.....	9
Irlanti	10
Italia	11
Iso-Britannia.....	13
Johtopäätökset.....	16

Johdanto

Työntekijöille tarjottavien ohjauspalveluiden kehitys on ajankohtainen huolenaihe. Työn rakenteiden suuret muutokset asettavat aikuisille vaatimuksen uriensa jatkuvasta uudelleen arvioinnista. ACUMEN tuottaa laajan valikoiman koulutusmateriaalia, joka on suunniteltu ja kehitetty uusimmat digitaaliset teknologiat ja alustat huomioiden parantamaan eurooppalaisten aikuisten uranhallintaitoja ja kompetensseja. Käyttämällä vertailukohteena Skotlannin uranhallintataitojen viitekehystä, ACUMEN -projektiryhmä kehittää sen pohjalta välineistön, jolla voidaan tukea työelämässä olevia ja työtä etsiviä aikuisia itselleen sopivan urakehityspolun tunnistamisessa.



Vuonna 2012 julkaistun Skotlannin uranhallintataitojen viitekehysten mukaan uranhallintataidot voidaan jakaa neljään teemaan: minä, vahvuudet, tulevaisuuden näkymät ja verkostot. Tämä viitekehys on osaamiskehys, joka tarjoaa yhtenäisen määritelmän ja kuvauksen uranhallintataidoista näihin neljään teemaan jakautuen:

- Minä – nämä taidot mahdollistavat yksilön itsetunnon kehittymisen yhteiskunnassa;
- Vahvuudet – näiden taitojen avulla yksilö voi hankkia ja hyödyntää omia vahvuuksiaan ja tavoitella palkitsevia oppimis- ja työmahdollisuuksia;
- Tulevaisuuden näkymät – näiden taitojen avulla yksilö voi kuvitella, suunnitella ja saavuttaa uratoiveitaan läpi elämän;
- Verkostot – näiden taitojen avulla yksilö voi kehittää suhteita ja tukiverkostoja.

Yhdessä nämä kompetenssit kuvaavat päällekkäisiä taitoja, asenteita ja kykyjä, jotka tukevat yksilön mahdollisuuksia elämässä. Skotlannin uranhallintataitojen viitekehys määrittelee selvästi taidot, jotka tukevat työelämässä olevia ja työtä etsiviä uranhallinnassa ja hahmottelee kuinka yksilöt voivat hankkia ja soveltaa niitä. ACUMEN –projektitiimi kehittää viitekehysten pohjalta välineistön ja resursseja, jotka käsittelevät kutakin edeltävistä teemoista.

Jotta varmistuttaisiin siitä, että ACUMEN –projektiryhmän kehittämät tuotokset ovat tarpeita vastaavia, toteutettiin kohdennettu tutkimusprosessi ja tuotettiin kansalliset tutkimusraportit valaisemaan alan nykytilannetta kussakin maassa. Partneriorganisaatio BESTin johtama tutkimus sisälsi työpöytä- ja kenttätutkimusosion ja niissä pyrittiin vastaamaan seuraaviin kysymyksiin, jotka puolestaan ohjaisivat hankkeen kehittämistoimia.

- Mille taitotasoinle uudet uranhallinnan opetusmateriaalit tulisi suunnitella?
- Mitä nykyisiä resursseja voitaisiin hyödyntää tai muokata käytettäväksi uudessa uranhallinnan skenaariossa?
- Mitkä ovat uusille resursseille soveltuvimmat mediaformatit, jotta aikuisopiskelijoiden mieltymykset tulisi huomioiduksi ja verkko-oppimisen potentiaali hyödynnetyksi?
- Millainen arviointikehys olisi soveltuvim helpottamaan saavutusten mittaamista kaikilla tasoilla?
- Millaista pedagogista tukea tarvitaan helpottamaan aikuiskoulutuksen ohjaajien, työvoiman kehittämisasiantuntijoiden, työvoimapalveluiden ja henkilöstöpäälliköiden täydennyskoulutusta tähän uuteen uranhallintataitojen aihekokonaisuuteen?

Vastatakseen näihin kysymyksiin, jokainen projektipartneri toteutti työpöytä tutkimuksen, jossa kar-toitettiin, tunnistettiin ja koottiin lyhyesti kaikki uraohjauksen tukimuodot ja palvelut. Saadakse-n vahvistuksen työpöytä tutkimuksen tuloksille, partnerit esittivät havaintonsa pienelle tutkimusryhmäl-le, joka koostui pätevästä ja kokeneista uraohjauksen ammattilaisista. Näiden ryhmien avulla projekti-partnerit saivat myös arvokasta tietoa alan ammattilaisilta aikuisten uraohjauksen tilanteesta kussakin partnerimaassa.

Seuraavat osat esittelevät tiivistelmän kansallisten tutkimusprosessien ja -raporttien keskeisistä löydök-sistä seuraavissa projektipartnerimaissa:

- Itävalta
- Kypros
- Tsekin tasavalta
- Suomi
- Saksa
- Irlanti
- Italia
- Iso-Britannia

Kansalliset raportit ovat kokonaisuudessaan luettavissa projektin nettisivuilla osoitteessa:

www.acumen.website



Paikalliset tutkimustulokset

Itävalta

Itävallassa uraohjauksen tilanteelle tunnusomaista on, että iso osa palvelun tarjoajista on integroinut osaksi eri järjestelmiä. Itävallan julkinen työvoimapalvelu (AMS) on aikuiskoulutuksen alalla johtavassa roolissa työmarkkinoiden palvelujen tarjoajana kansallisella, alueellisella ja paikallisella tasolla. Tämän seurauksena AMS voisi olla keskeisessä asemassa kokonaisen työkentän ammattilaistamisessa: toisaalta se voisi toimia välikätenä muille konsulteille ja neuvoa-antaville tahoille ja toisaalta se voisi osallistua johdonmukaisen koulutuksen kehittämiseen konsulteille.

Työmarkkinaosapuolet, erityisesti kauppakamarit maakunnissa ja aluetoimistoissa, antavat myös uraohjausta. Kauppakamarit tarjoavat monia uraan liittyviä palveluja, tietoa kursseista paitsi jäsenilleen (työnantajat ja yritykset), myös oppisopimuspaikkoja nuorille ja koulutusta työntekijöille, erityisesti Itävallan suurimman ammatillisen (aikuis-) koulutusinstituutin Wirtschaftsförderungsinstituutin kautta.

Tällä hetkellä Itävallassa tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluja on saatavilla myös verkossa seuraavalla tavalla:

www.bibwiki.at on ammattimainen organisaatioiden välinen työkalu koulutusneuvonnan tiedonhallintaan ja ainutlaatuinen tietolähde. Se on wiki, jota eri alojen asiantuntijat eri organisaatioista ovat täyttäneet, ylläpitäneet ja käyttäneet.

www.erwachsenenbildung.at on tietoportaalit opettajille ja aikuisopiskelijoille. Se julkaisee uusia raportteja ja ilmoituksia päivittäin. Julkaisijat ilmoittavat koulutussektorille aikuiskoulutuksen tietojärjestelmistä, ammasteista, avustuksista, säätiöistä ja teknisistä kysymyksistä.

www.bib-atlas.at on kartasto Itävallan ohjauspalveluiden tarjonnasta, joka visualisoi mitkä organisaatiot milläkin alueella tarjoavat opastusta ja ohjausta eri kohderyhmille. Palveluiden tarjoajat syöttävät ja ylläpitävät tietoja palvelussa.

www.bildungsberatung-online.at tarjoaa verkko-ohjausta ja siten mahdollistaa joustavamman ohjausprosessin.

Itävallassa sosiaalisten olosuhteiden ja työn rakennemuutosten myötä, työvoiman on yhä useammin pakko päivittää ja arvioida urapolkujaan. Perinteinen koulussa tai laitoksissa tapahtuva uraneuvonta saattaa edelleen olla tärkeää, mutta ne ovat kasvavassa määrin sopimattomia kohtaamaan työmarkkinoiden aikuisten tarpeet.

Tämä juontuu tarpeesta käyttää uranhallintapalveluja silloin kun se yksilölle parhaiten sopii. Omaaloitteisuus ja järjestelmällisyys ovat merkittävässä roolissa, koska ilman näitä taitoja tällainen itsenäinen lähestymistapa ei olisi mahdollista. Maailma muuttuu ja yksilöiden tulee reagoida siihen. Ei pelolla ja toimeentuloa, vaan opettelemalla joukon avaintaitoja, joiden avulla tarvittava joustavuus voidaan saavuttaa.

Nämä avaintaidot voidaan rinnastaa uranhallintapalveluihin, koska niitä käytetään tunnistamaan olemassa olevia taitoja, asettamaan oppimistavoitteita, parantamaan työllisyyttä ja sosiaalista osallisuutta. Kuitenkaan oppimisen CMS ei ole kertaluontoista, päättyvää toimintaa. Se on jatkuvaa työtä ja nämä taidot tuovat todellista hyötyä. Mahdollisuuksien tunnistaminen, taitojen kehittäminen, henkilökohtaisen arvon kasvattaminen työmarkkinoilla, kehittämismahdollisuuksien tunnistaminen työpaikalla tai kyky tehdä tärkeitä uravalintoja ovat vain joitakin näkökulmia jotka liittyvät CMS:n perustamiseen.

Modernin teknologian hyödyntäminen on välttämätöntä, jotta pystytään tarjoamaan laaja valikoima oppimateriaaleja ja tavoittamaan asiakkaita. Erityisesti mobiililaitteet ovat tässä yhteydessä tärkeässä roolissa. Uranhallintapalveluiden tai pikemminkin oppimisprosessin seuranta ja arviointi on otettava huomioon. Hyödyllistä voisi olla kerätä esimerkkejä jokaisen maan parhaista käytännöistä liittyen koulutusneuvonnan ja uraohjauksen näihin osa-alueisiin. Joitakin syötteitä voidaan luoda tarkempaa tarkastelua varten.

Aikuiskoulutuksen uraohjausta on tarjolla ensisijaisesti yli 18 vuotiaille aikuisille niin julkisissa kuin yksityisissä organisaatioissa. Kirjoituspöytä- ja kenttätutkimustoiminnassa olemme havainneet, että ammatillisessa koulutuksessa urapalvelut ovat ensisijaisesti käytettävissä iltakouluissa opiskeleville. Tämä pitää sisällään koulupudokkaat, jotka palaavat kouluun hankkimaan uusia taitoja ja lukion tai ammatillisen koulutuksen tutkintotodistuksen. Tälle ryhmälle kohdennetut urapalvelut ovat yleensä osana koulun muita palveluita.

Kyproksella aikuisopiskelu on mahdollista kaikenikäisille aikuisille aikuisoppimiskeskusten, yksityisten organisaatioiden, julkisten laitosten, Koulutus- ja kulttuuriministeriön ja HRDA:n, Työministeriön, Hyvinvoinnin- ja Kansaneläkelaitoksen tukemien ohjelmien kautta.

Aikuiskoulutuskeskukset tarjoavat kielikursseja sekä sosiaaliseen, taloudelliseen, henkilökohtaiseen ja kulttuuriseen kehittymiseen liittyviä kursseja, mutta kursseja uranhallintaan tai sen tukipalveluihin ei kuitenkaan ole tarjolla. Siksi on tarpeen kehittää ja mukauttaa uusia opetussuunnitelmia, jotka kosittelevät uranhallintaa, joko olemassa olevien kurssien yhteyteen ja/tai uranhallintakursseja kehittämällä. Lisäksi urapalveluja voitaisiin tarjota oppimiskeskusten kautta.

Jotkut yksityiset organisaatiot toteuttavat hankkeita paikallisten ja Euroopan rahoitusjärjestelmien tuella tavoitteena tarjota koulutusta heikommassa asemassa oleviin ryhmiin kuuluville henkilöille. Nämä organisaatiot tarjoavat usein tukea myös uranhallintaitoihin ryhmiin osallistuville henkilöille. Palveluita on kuitenkin tarjolla vain rahoituskauden aikana (yleensä 1-3 vuotta) eikä palveluita tarjoavien organisaatioiden määrä ole riittävä suhteessa palveluita tarvitsevien määrään. Paikallinen tutkimusryhmä on ehdottanut, että rahoituskauden aikana kehitetyt resurssit tulisi olla saatavilla verkossa.

Viime vuosina hallitus on ponnistellut työllisyystoimin tavoittaakseen riskiryhmiä. Työministeriö, Terveysten- ja hyvinvoinninlaitos ja Kansaneläkelaitos toteuttavat riskiryhmille kohdennettuja työllistymisohjelmia. Useimmat ohjelmista eivät kuitenkaan tarjoa koulutusmahdollisuuksia ohjelmiin osallistuville henkilöille. Paikallinen tutkimusryhmä ehdotti, että koulutusta ja uraohjausta tulisi sisällyttää näihin ohjelmiin.

Kyproksen henkilöresurssien kehittämisjärjestö (HRDA) tukee sekä henkilöresursseja että yrityksiä toteuttamalla erilaisia työllistämishyöntejä ja tarjoamalla tuettuja ohjelmia yrityksille, yksityisille ja julkisille organisaatioille, yliopistoille, korkeakouluille jne. Näihin toimiin sisältyy hallintataitoihin sisältyvää koulutusta.

Yksityisellä sektorilla konsultointi- ja rekrytointitoimistot tarjoavat työnhakijoille ja työnantajille palveluita kuten konsultointia, koulutusta ja uranhallintapalveluita. Kyproksen Nuorten Hallitus yhteistyössä Opetus- ja Kulttuuriministeriön kanssa tarjoaa uraohjausta ja uranhallintapalveluita alle 35-vuotiaille nuorille. EURES Cyprus Network tarjoaa myös uran tukipalveluita ja työnvälitystä kiinnostuneille henkilöille. Tutkimuksen tärkeimpien havaintojen ja paikallisryhmän palautteen tarkastelun jälkeen, tehtiin seuraavat ehdotukset:

1. Uranhallintataitoja voitaisiin hankkia työpaikalla, mutta myös kursseilla, koulutuksissa ja vuorovai-
kutuksessa ympäristön kanssa. Tästä syystä on tärkeää, että kurssit on jäsennetty tavalla, joka
heijastaa kunkin henkilön kokemuksia. Kehitettävien resurssien tulisi sisältää kyselyjä, joiden avulla
arvioidaan henkilön tietämystä, oppimistyyliä ja osaamista. Siksi aihealueet olisi suunniteltava
sitte, että ne auttavat jokaista henkilöä mittaamaan osaamistaan, taitojaan ja edistymistään
oman tietämystasonsa pohjalta.
2. Konsulttiyritykset, yksityiset instituutit ja henkilöresurssien rekrytointitoimistot ovat kehittäneet ura-
hallinnan ja uraohjauksen resursseja. Monet näiden resurssien tekijänoikeudet kuuluvat yksityisille
yrityksille ja eivätkä ne siten ole yleisesti saatavilla. On olemassa muutamia kreikankielisiä avoimia
resursseja, mutta niitä ei voi hyödyntää ACUMEN -projektin tarkoituksiin. Kuitenkin niitä voitaisiin
käyttää ohjaavina työkaluina ACUMENin urahallintaresurssien kehitystyössä.
3. Arviointiprosessi tulisi olla samassa linjassa opetusmenetelmien kanssa ja sitä tulisi käyttää
palautteen antamiseen niin opiskelijalle kuin ohjaajalle. Kullekin aihealueelle tulisi luoda selkeät
päämäärät ja tavoitteet helpottamaan opiskelijan ja opettajan tavoitteiden saavuttamisen
arviointia.
4. Koulutusohjelma voisi koostua moduuleista ja niitä voisi suorittaa omaan tahtiin. Jokainen luku
voisi sisältää harjoituksia kuten kirjallisia tehtäviä (esseet, lyhyet harjoitukset ja tapaustutkimukset)
ja kertauskokeita.

5. Seuraavia pedagogisia resursseja tarvitaan aikuiskouluttajien, ura- ja työvalmentajien, työvoimapalveluiden tarjoajien ja henkilöstöpäälliköiden täydennyskouluksen helpottamiseksi sekä tukemaan kohderyhmien uutta roolia asiakkaiden urahallintataitojen ja osaamisen kehittämisessä: a) työryhmäkokoukset, b) Kouluta kouluttajaa-ohjelma, c) verkkopalvelu oppimisresursseineen d) keskustelufoorumi e) hakemisto saatavilla olevista palveluista ja materiaaleista

Kaikenkaikkiaan tarjolla olevat urapalvelut yksilön uran hallintaan Kyproksella ovat rajalliset. Finanssikriisi ja työllisyyden globaalit muutokset ovat vaikuttaneet niin heikossa asemassa kuin pitkissä työsuhteissa oleviin ihmisryhmiin. Vaikka näitä ryhmiä pyritään saamaan työmarkkinoille uraohjauspalveluiden saatavuus rajoittuu yksityisten yritysten ja valtion lyhytkestoisiiin ohjelmiin. Johtopäätöksenä uusien uranhallintataitojen skenaarion olisi pyrittävä tukemaan nykyisiä ponnisteluja ja samalla käyttöönottaa uusia ohjelmia ja suunnitelmia.

Tsekin tasavalta

Tsekin tasavallassa ohjaus- ja neuvontajärjestelmää tuottaa kaksi tahoa, joissa molemmissa taustalla on hyvin omistautuneet ja pitkälle erikoistuneet instituutiot. Työ- ja sosiaaliministeriön hallinnoimat työvoimatoimistot käsittelevät lähinnä uravalintoja, muutoksia ja uusia ammatteja. Opetus-, nuoris- ja urheiluministeriö käsittelee kouluissa tapahtuvaa neuvontaa ja ohjausta.

Kaikissa instituutioissa ammattitaito näyttäisi olevan vahva; tämä voi olla seurausta edellä mainitusta erikoistumisesta.

Koulutuksen ja työllisyyden ohjauspalveluiden yhteentoimivuus sekä niiden moitteeton toiminta ovat asioita, jotka ovat viime aikoina kasvattaneet merkitystään. Työmarkkinoiden tarpeiden ja väestön potentiaalin yhteensovittaminen ovat tärkeässä roolissa niin yksilöiden elämässä kuin yhteiskunnan kokonaiskehityksessä.

Työmarkkinoiden ohjauspalveluissa on parantamisen varaa, etenkin metodologisen taustan osalta sillä selkeät neuvontastandardien määrittelyt puuttuvat. Myös ohjaajien jatkokoulutusjärjestelmässä on tiettyjä epäkohtia. Ohjausjärjestelmä kehittyisi varmasti, jos ohjauspalveluista päätettäisiin asetuksella, jota seuraisi yhtenäinen ja sitova toimintaohje näiden palveluiden järjestämisestä.

Markkinoilla on suhteellisen laajasti tietoa, neuvontaresursseja ja uraan liittyvää mediaa, jota tulee jatkuvasti päivittää, uudistaa ja laajentaa. Asiakkaiden kokonaisvaltaisen lähestymistavan vuoksi on välttämätöntä järjestää uraohjauspalveluja erityisesti työntekijöille, jotka haluavat muuttaa uraansa



nopeasti kehittyvillä Tsekin työmarkkinoilla. Palvelu toimisi erityissääntöjen mukaisesti ja auttaisi parantamaan kansalaisten mahdollisuuksia työmarkkinoilla samalla vastaten työnantajien tarpeita.

Uudella tavalla ymmärretyistä ohjauspalveluista on tulossa välttämätön osa elinikäistä oppimista. Kuitenkaan aikuiskoulutus ja elinikäinen oppiminen eivät kuulu Tsekin koulutusjärjestelmän vahvuuksiin ja sama pätee myös moneen muuhun maahan. Tsekin tasavallan osalta voidaan puhua tämän koulutuksen osan vakavasta aliarvioimisesta ja tilanne edellyttää pikaista uraohjauspalveluiden korjaamista.

Suomi

Aikuisten uranhallintataitojen kehittämistarve on Suomessa laajalti tunnustettu asia ja aihetta tutkii ja kehittää useita projekteja. Projektit näyttävät kuitenkin olevan erillään toisistaan ja uudelle kokoavalle lähestymistavalle on tarvetta. Jotkin käynnissä olevat hankkeet on lueteltu tämän sivun alareunassa.

Uranhallintapalveluja tarjotaan Suomessa laajalti. Kuten työpöytä tutkimuksessakin ilmeni, tärkein aikuisten uraohjauspalvelujen tarjoaja Suomessa on Talous- ja työllisyysministeriö. Se tarjoaa monipuolisia palveluita maksutta. Ministeriön tarjoamat palvelut ovat saatavilla kaikkialla maassa ja kaikille kansalaisille. Talous- ja työllisyysministeriötä pidetään kuitenkin joskus hitaana ja byrokraattisena palveluntarjoajana. Siksi on myös uusia palveluntarjoajia, kuten ammattiliittoja, rekrytointiyrityksiä ja yksityisiä yrittäjiä, jotka tarjoavat aikuisten uraohjauspalveluja.

Työpöytä tutkimus osoitti, että on olemassa todellista tarvetta aikuisten uranhallinnan uudelle lähestymistavalle. Sen tulisi olla joustava ja käytettävissä kysynnän mukaan. Siinä olisi myös otettava huomioon osallistujien erilaiset tarpeet ja kyvyt. Henkilökohtainen ohjaus ja neuvonta korostuivat voimakkaasti olennaisina osina uutta lähestymistapaa, koska niitä pidettiin keskeisinä tekijöinä autettaessa aikuisia oppimaan vahvuuksien ja kiinnostuksen kohteiden tunnistamista, heikkouksien parantamista sekä oppimaan asianmukaisen tiedon etsimistä työmarkkinoista ja urista, joita he haluavat harjoittaa. Asenteita ja rohkeutta muuttua ja kehittää itseään pidettiin tärkeinä tekijöinä aikuisten uranhallintataitojen kehittämisessä ja henkilökohtaisen ohjauksen ja neuvonnan rooli korostui jälleen. Kouluttajien hyviä pedagogisia- ja ohjaustaitoja korostettiin, sillä ne koettiin arvokkaiksi autettaessa aikuisia omaksumaan uutta asennoitumista.

Suomalaista materiaalia on olemassa melko paljon projektin loppuvaiheessa hyödynnettäväksi. Tälle hankkeelle hyödylliset materiaalit käsittävät harjoituksia, joilla tunnistetaan vahvuuksia ja intressejä, tietoja tutkinnon suorittaneiden sijoittumisesta työmarkkinoille ja ohjeistetut verkko-CVt.



Suositukset

Uusi lähestymistapa toteutuisi parhaiten siten, että se sisältäisi sekä luokahuoneessa tapahtuvaa, että verkko-oppimista. Luokassa tapahtuva koulutus edistäisi sosiaalisia (kasvotusten) ja tiimityöskentelytaitoja ja rohkaisisi osallistujia puhumaan ja ilmaisemaan itseään suullisesti; taitoja joita tarvitaan tämän päivän työmarkkinoilla. Luokahuoneessa oppiminen olisi erityisen tärkeää niille, joilla on vaikeuksia sosiaalisen vuorovaikutuksen kanssa. Toisaalta verkko-oppiminen voi parantaa itsereflektointia, oma-aloitteisuutta ja tavoitesuuntautuneisuutta. Pitkän aikavälin harjoitukset ja osallistujan omien ajatusten, asenteiden, taitojen ja kehityksen analysointi kaikilla mainituilla alueilla voisi hyödyttää osallistujia uranhallintataitojen kehittämisessä. Verkko-oppimisessa käytetyt nettisivut, alustat ja sovellukset tulisi olla helppokäyttöisiä.

Saksa

Työpöytä tutkimus osoitti, että ohjaus- ja neuvontapalvelut on suunnattu pääasiassa työttömille ja työnhakijoille. Kansallinen työvoimatoimisto ja työnvälityspalvelut tarjoavat laajan valikoiman ohjausta ja neuvontaa, usein alihankintana kolmansille osapuolille. Nämä voivat olla sekä yksityisiä, että voittoa tavoittelemattomia organisaatioita. Julkisten palveluiden ohjaajien on täytettävä kansallisen työvoimatoimiston vaatimukset. Nämä vaatimukset voivat olla esimerkiksi pedagogiseen tai sosiaalityöhön liittyvä korkea-asteen tutkinto ja asianmukainen työkokemus valmennuksen ja ohjauksen alalla. 'Opinto-ohjaaja' tai 'valmentaja' eivät ole kuitenkaan suojattuja nimikkeitä Saksassa ja muodollisesti mitään laillista vaatimustasoa tai vastaavaa pääsyvaatimusta ei tällä ammattikentällä ole. Tämä koskee myös itsenäisiä ammatinharjoittajia. Riippumatta ammatista, koulutuksesta tai opiskelusta kaikki voivat kutsua itseään valmentajaksi tai opinto-ohjaajaksi. Eri tarjoajilla on yli 300 eri valmentajien koulutusohjelmaa Saksassa. Uraohjauksen alalla toimivat yhdistykset ovat laatineet laatustandardit ja pyrkivät luomaan eettisiä suuntaviivoja ja valmennukset ydinosasta, mutta ne eivät ole oikeudellisesti velvoittavia.

Työntekijöille on myös jonkun verran maksuttomia ohjauspalveluja, mutta kovinkaan moni palkansaaja ei ole tietoinen näistä mahdollisuuksista.

Kaikki keskusteluun osallistuneet asiantuntijat olivat yhtä mieltä siitä, että työttömiä on tuettava ei pelkästään oppimisessa ja paremmassa koulutuksessa vaan on myös edistettävä heidän potentiaalisia mahdollisuuksiaan ja tuettava koulutuksen ja uran hallinnassa. Kun otetaan huomioon yhteiskuntamme tulevaisuuden haasteet, jotka edellyttävät useiden uramahdollisuuksien lisääntyvää tarvetta, on selvää, että kehittynyt ja ammattimainen koulutus sekä uraohjaus on merkittävässä roolissa näiden ongelmien ratkaisemisessa.

Samanaikaisesti koulutuksen, uran ja työllisyyden tiedon merkitys internetissä kasvaa merkittävästi nykyaikaisen tieto- ja viestintätekniikan jatkuvan kehittämisen ja uusien medioiden käytön muuttumisen myötä. Tutkimusryhmä havaitsi tämän olevan yksi tärkeä osa koko aihepiiriä. Uranhallintataitojen laajentaminen on yksi tämän projektin tavoitteista. Toinen on tieto- ja viestintätekniset taidot. Meidän on kehitettävä oppimisympäristöämme siten, että heikosti koulutetut henkilöt osaavat käyttää sitä ja tuntevat olevansa motivoituneita laajentamaan omaa osaamistaan käyttämällä alustaamme itsenäisesti.

Verkkotyökalujen kysymykset tulisi pyrkiä tasapainottamaan ohjattujen kysymysten ja psykologisesti edistyneempien kysymysten suhteen. Ohjatut kysymykset johdattavat osallistujia työkalun avulla ja psykologisesti edistyneemmät kysymykset johtavat tarkkojen sanamuotojen avulla yllättävimpiin ja odottamattomiin tuloksiin ja näin auttavat osallistujaa integroimaan uusia käsityksiä itsestään.

Jotta voitaisiin vastata tämän heterogeenisen heikosti koulutettujen työntekijöiden kohderyhmän tarpeisiin, on tärkeää, että työkalut sisällyttävät ja puhuttelevat osallistujia eri taustoista. Kyselylomakkeiden osalta tämä tarkoittaisi esimerkiksi sitä, että tarjotaan perus- ja jatkotason versioita täyttämään kaikkien tarpeita.

Ongelmallista on se, että työkalut eivät voi tarjota avointa keskustelua, kuten kasvokkain tapahtuvassa ohjauksessa, koska ne ovat verkkotyökaluja ja voivat tarjota vain digitaalisia binäärisiä kysymyksiä. Jotta voitaisiin taata vastaava oppimisympäristö, työkalujen moninaisuus on välttämätöntä. Motivoidakseen osallistujia työkalujen tulisi sisältää passiivisia ja aktiivisia osia: osallistujien tulisi saada uutta tietoa katsomalla videoita, lukemalla sarjakuvia tai haastatteluja. Toisaalta heidän tulisi myös luovasti osallistua aihealueeseen kuten esimerkiksi tekemällä tehtäviä tai oppimalla uusia puolia itsestä kyselyihin vastaamalla tai pelaamalla tiettyä oppimistarkoitusta palvelevia verkkopelejä. Olisi

suositeltavaa tarjota jokaisen moduulin lopussa tulostettava moniste, toisin sanoen jotain ymmärrettävää, josta osallistuvat saavat palautetta ja jonka he voivat ottaa mukaansa esimerkiksi seuraavalle ohjauskerralle. Tämä voitaisiin toteuttaa tekstipalautteena tai visuaalisesti käyttämällä kaavioita itsearvioinnin ja oppimisprosessin tuloksista.

Asiantuntijat tietävät päivittäisen työnsä perusteella, kuinka tärkeää tällä alalla kasvotusten tapahtuvat kontaktit ja keskustelut ovat ja, että verkkoalustat eivät voi täysin korvata tätä vuorovaikutusta. Jos jatkovalmennustilanteet eivät ole mahdollisia, oppijoita olisi syytä ainakin motivoida keskustelemaan tuloksista perheen ja ystävien kanssa ja etsimään tukea omista verkostoista.

Irlanti

Kirjoituspöytä- ja kenttätutkimustemme perusteella Irlannin ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaus on ensisijaisesti tarkoitettu yli 18-vuotiaille ammatillisessa koulutuksessa opiskeleville ja joissa tutkintojen kansallisen viitekehyksen (NFQ) tasot ovat tyypillisesti 1-6. Osa näihin koulutuksiin osallistuvista aikuisopiskelijoista on saattanut jättää koulun varhain kesken ja palaavat nyt kouluttautumaan tai vaihtoehtoisesti he saattavat haluta kouluttautua uuteen ammattiin tai kehittää taitojaan nykyisessä osaamisalueellaan.

Yhdessä näiden ammatillisten koulutusten kanssa tarjottuja aikuisten ohjauspalveluita tuottavat yleensä jatkokoulutuslaitokset, paikalliset nuorisokeskukset tai yleiset aikuisille suunnatut koulutusohjelmat, jotka on suunnattu varhaisessa vaiheessa opiskelun jättäneille ja uudelleen opiskelemaan haluaville.

Näille oppijoille annettavaa ohjausta tarjoavat ensisijaisesti Adult Educational Guidance and Information Service (AEGI). AEGI on aloite, jota opetusministeriö tukee ja jota ylläpitää kansallinen koulutuksen ohjauskeskus, National Centre for Guidance in Education. Tätä aloitetta toteuttavat paikallisesti opinto-ohjaajat, jotka tarjoavat aikuiskoulutuksen ohjaus- ja tietopalveluja. Näitä palveluja tarjoavat 16 koulutuskeskusta kaikkialla Irlannissa. Kaiken kaikkiaan AEGI valvoo ja hallinnoi 40 aikuiskoulutuksen ohjauskeskusta, joita nämä 16 koulutuskeskusta tarjoavat (Kansallinen Koulutuksen Ohjauskeskus, National Centre for Guidance in Education, 2016); (Kansallinen aikuisten oppimisjärjestö, AONTAS - the National Adult Learning Organisation, 2016); (Cavan ja Monaghan koulutuslautakunta, Cavan and Monaghan Education and Training Board, 2016).

Aikuiskoulutuksen ohjauspalveluja tarjoavat myös Meath Partnership ja vastaavanlaiset organisaatiot Social Inclusion and Community Activation Programme (SICAP) –ohjelman kautta. AEGIS-aloitteen tavoin tämä palvelu on itsenäinen, luottamuksellinen ja maksuton työnhakijoille, osa-aikatyöntekijöille ja heikossa asemassa oleville työntekijöille. Tämän ohjelman kautta SICAP-uraohjaajat auttavat henkilöitä tutkimaan ammatillisen koulutuksen koulutuspolkujaan, tunnistamaan ja asettamaan uratavoitteita, suunnittelemaan ja toteuttamaan startegioita uran edistämiseksi, paljastamaan esteitä, jotka voivat haitata uralla menestymistä ja tunnistamaan strategioita näiden esteiden poistamiseksi sekä tukevat heitä neuvoen ja valmentaa tavoitteiden saavuttamisessa. Tätä palvelua toteutetaan kahdenkeskisinä tapaamisina sekä "Paluu työelämään" –työpajoina, jotka toteutetaan tyypillisesti neljässä jaksossa (12 tuntia) ja keskitytään esimerkiksi urasuunnitteluun, jäsenneltyyn työnhakuun, CV:n ja saatekirjeen valmisteluun, haastattelutaitoihin ja valmennukseen ja koulutusmahdollisuuksiin. Näiden paikallisten ja kansallisten ohjauspalveluiden tarjoajien lisäksi on Irlannissa lukemattomia yksityisiä henkilöstö-, rekrytointi- ja valmennusyrityksiä ja yksityishenkilöitä, jotka tarjoavat työntekijöille ja työnhakijoille uranhallintapalveluja. Nämä palvelut keskittyvät ohjaus- ja neuvontapalveluiden tarjoamiseen ja ovat maksullisia. Tyypillisesti ne tarjoavat yksilöllisempiä ja tarpeita vastaavia palveluja kuten esimerkiksi uran etenemiseen, avustettuun työnhakuun ja harjoitushaastattelujen järjestämiseen liittyviä palveluja. Nämä yksityiset yritykset ja henkilöt tarjoavat myös valmennusta merkittävän elämänmuutoksen kohdanneille ihmisille, kuten työllistymisen ensimmäistä kertaa, yrityksen perustamisen tai eläkkeelle siirtymisen.

Paikalliselta työryhmältä saadun urakehitykseen liittyvän palautteen pohjalta voidaan tehdä seuraavat suositukset:

1. Urakehitys on jatkuva, elinikäinen prosessi, jonka yksilö kokee vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa ja usein taidot ja osaaminen on opeteltavissa työkokemuksen, koulutuksen sekä myös työttömyyden aikana. Siksi ACUMEN –projektiryhmän tulisi huomioida, että siihen liittyvät taidot, oppiminen ja kokemukset eivät etene lineaarisesti koko uran ajan. Eli taitotasojen tulisi olla perustaidoista edistyneisiin ja resurssit tulisi kehittää niitä vastaaviksi.

2. Aiheenmukaiset urakehityksen resurssit olisi suunniteltava siten, että ne ovat luonteeltaan progressiivisia ja että yksilöt voivat mitata osaamistaan ja taitojaan ja päästä kurssille tai käyttää resursseja heille sopivalla tasolla.
3. Monet alan nykyiset resurssit ovat saatavilla yksityisiltä henkilöstökonsulteilta ja koulutuksen tarjoajilta, ja ne ovat tekijänoikeuksilla suojattuja. Vaikka nämä kurssit ovat ajankohtaisia ja relevantteja ACUMEN –projektille, ne eivät ole saatavilla muokattaviksi ja uudelleen käyttöön ACUMEN –uranhallinnan suunnitelmassa. Sopivat resurssit löytyvät osoitteesta www.careersportal.ie; www.businessballs.com sekä avoimen lähdekoodin resursseja, jotka ovat käytettävissä Slideshare-sivustolla. Slideshare-sivustolla julkaistujen materiaalien laatua voi olla vaikea arvioida sen avoimen luonteen vuoksi.
4. ACUMEN –resursseihin sisältyvät arvioinnit olisi suunniteltava opetus- ja oppimistoiminnan lisäämisen välineiksi eikä pelkästään arviointimekanismiksi. Arviointeja on käytettävä siten, että arvioinnit olisi yhdenmukaistettava määrättyille koulutusohjelman oppimistuloksille.
5. Muutamat tehokkaat arviointimenetelmät sisältävät verkkokeskusteluja, joissa oppilaat voivat verkostoitua, soveltaa ja parantaa taitojaan ongelmanratkaisussa ja kriittisessä ajattelussa; lyhyitä kertauskokeita osan lopussa ja monimutkaisempia ”testaa tietosi”-kokeita jokaisen moduulin lopussa, joissa keskitytään esimerkiksi uran tavoitteiden asettamiseen ja henkilökohtaisen uranhalintas suunnitelman laatimiseen.
6. ACUMENin verkko-oppimisympäristössä kokeet olisivat yksinkertaisia, monivalintaisia tehtäviä, jotka voidaan korjata automaattisesti, jotta niitä voidaan vielä käyttää oppimisenarvioimisessa ACUMEN-projektin päättymisen jälkeenkin.
7. Aikuiskouluttajien, ura- ja työvoimapalveluiden tarjoajien ja henkilöstöjohtajien menestyksekkään jatkokoulutuksen helpottamiseksi tarvitaan seuraavia pedagogisia resursseja tukemaan tätä kohderyhmää uuteen tehtäväänsä asiakkaiden uranhallinnan taitojen ja kompetenssien kehittämisessä:
 - - Kouluta kouluttajaa –ohjelma tai perehdytysohjelma uuteen kurssimateriaaliin; joustavuuskoulutus, jolla autetaan asiakkaita selviytymään ja kohtaamaan haasteita; suunnitelmiin perustuvien resurssien verkkoarkisto, tapaustutkimukset, koulutusohjelmat, työvalmentajien koulutusmateriaalit; verkkoympäristö asiakkaiden ohjaamiseksi; foorumi verkostoitumiseen muiden aikuiskouluttajien/valmentajien/töyvoimapalvelujen kanssa; saatavilla olevien paikallisten palvelujen ja tukien luettelo; osaamispohjaisia koulutusmateriaaleja, joilla edistetään osaamisen kehittämistä ja helpotetaan työnhakijoiden ja asiakkaiden keskeisten elämäntaitojen kehittämistä.
8. Skotlannin uranhallintataitojen oppimistulosten matriisin tarkastelun yhteydessä irlantilainen työryhmä oli mukana luomassa seuraavanlaisen lisäyksen oppimistuloksiin: ” Osa paremmin edistää ja kommunikoida taitojaan ja kykyjään sekä kehittää uraperäisiä verkostoja tarkoituksena luoda yhteyksiä työpaikoilla.”

Italia

Kirjoituspöytätytutkimus osoitti, että Italiassa ohjaus- ja neuvontapalvelut ovat hyvin moninaisia eivätkä ne ole standardoituja.

ISLOFin (2011) mukaan rekisteröityneet keskuskeskukset (enemmistö), jotka ovat ilmoittaneet tarjoavansa ohjaustoimintaa edustavat :

- 80% yrityksistä
- 57% ammatillisesta koulutuksesta
- 96% ohjaus- ja työllistämiskeskuksista
- 80% koulutusjärjestelmästä
- 99% yliopisto- ja korkeakouluista

Uraohjaus ja ammatillinen koulutus ovat muodollisesti määriteltyjä ja säänneltyjä kansallisissa elinikäisen oppimisen suuntaviivoissa vuossa 2013. Tällä hetkellä ei ole olemassa kansallista uranhallintatöiden viitekehystä. Uraohjaustoiminnot jaetaan koulupiirien (opinto-ohjaus) ja alueiden (ammatillinen ohjaus) välillä. Erityisten tarpeiden olemassaolo on myös aiheuttanut tätä tarkoitusta varten olevia tietokeskuksia (naisille, maahanmuuttajille jne).

Italian perustuslain uudistuksen jälkeen, joka vuonna 2001 on antanut alueille enemmän itsemääräämisoikeuksia, keskushallinnon on sovittava alueiden kanssa yleiset kehykset, joiden puitteissa uraohjausta annetaan. Provinssit vastaavat aikuisten ja 14-18-vuotiaiden nuorten, jotka eivät opiskele tai työskentele uraopetuksen ohjaamisesta, kun taas koulut ja yliopistot vastaavat opiskelijoiden uraohjauksesta.

Toisen asteen kouluissa tarjotaan "koulutusohjausta", jolla pyritään lisäämään itsetuntemusta ja "tiedonohjausta", joka käsittelee koulutustarjontaa ja sen yhteyksiä työmarkkinoille. Yliopistotoissa pyritään tukemaan yliopisto-opiskelijoiden erikoistumiskoulutuksen urapolkujen valintaa tai työmarkkinoiden dynamiikan ja siihen liittyvien työmahdollisuuksien ymmärtämistä. Näiden toimintojen lisäksi esitämme lyhyesti eräitä aloitteita, jotka koskevat aikuisten uraohjausta (jotka molemmat liittyvät työttömyyteen ja uranhallintaan tavanomaisena palveluna.)

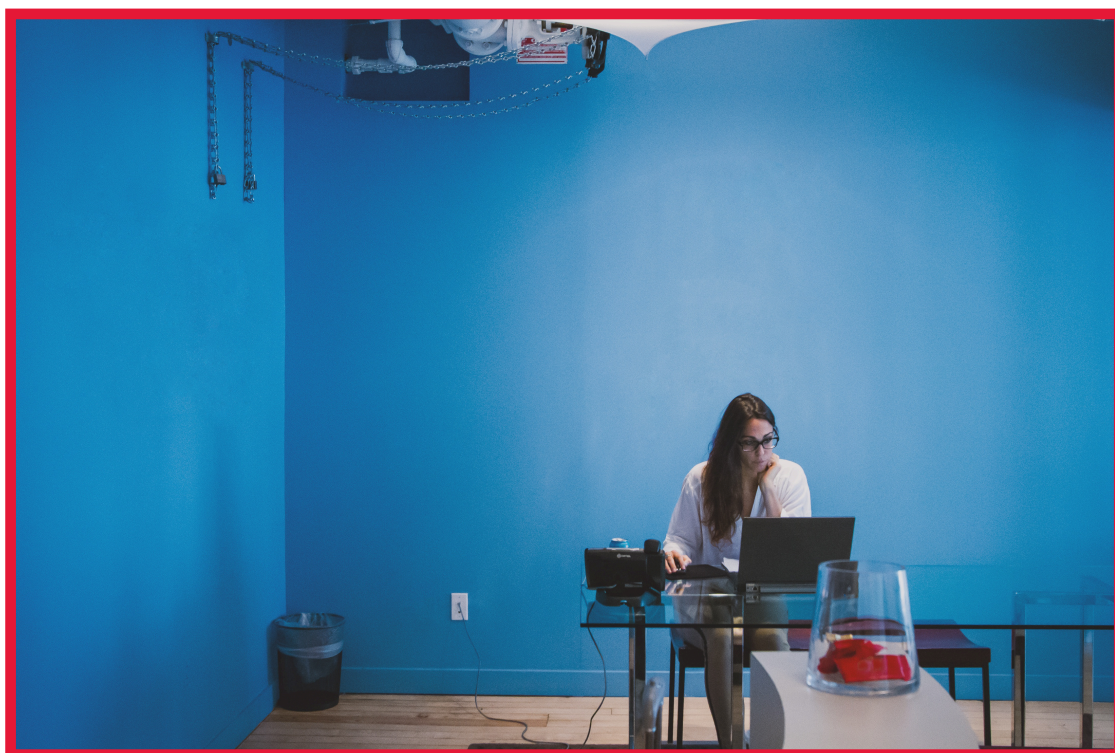
Tärkeimpiä palveluita ovat: neuvontahaastattelut, Bilans de Compétence, työnhaun tukeminen, työnhakuavun antaminen.

Aikuisille ja ei työelämässä tai koulutuksessa olevilla tarkoitettua uraohjausta tarjoaa yritysjärjestöt, ammatilliset rekisterit, eri toimialojen työmarkkinaosapuolet, sosiaalialan yksityiset toimistot, tilapäiset työvoimatoimistot jne.

Uusi aloite on kuntien ja kuntayhtymien yhdessä yhdistysten, virastojen ja sosiaalialan yksityisen sektorin kanssa tarjoama "Informagiovani"-palvelu.

Ohjaajien ammatillinen profiili ei ole virallisesti tunnustettu Italiassa. Tällä alalla työskentelevillä henkilöillä on erilaiset taustat (talous, laki, psykologia, politiikka ja kasvatustieteet) ja erilaiset roolit (aikuiskouluttajat, työvoiman kehittämisasiantuntijat, työvoimapalveluiden tarjoajat, henkilöstöjohtajat). Tämän vuoksi päätimme ottaa kenttätutkimukseen mukaan kaikki nämä ammatillaiset.

Italian tutkimusryhmä ilmaisi täyden tukenensa projektille ja oli yhtä mieltä siitä, että uudet uranhallintaresurssit olisi suunniteltava eri tasoille. Osallistajat havaitsivat, että uranhallintataidot ovat erittäin hyödyllisiä ja arvokkaita sekä työtä tekeville että niille, jotka vasta aloittavat työmarkkinoilla. Nämä taidot ovat kuitenkin tärkeitä kaikissa vaiheissa ja työuran eri vaiheita on syytä miettiä tarkasteltaessa eri taitotasoa: ennen työuran alkua; koulutuksesta työelämään siirtyessä; työelämässä; työttömänä; työuran lopettamiseen tai töiden vähentämiseen valmistautuessa. Taitotasot tarjoavat myös mahdollisuuden arvioida uranhallintatöiden parannustoimenpiteiden tehokkuutta. Yksi osanottajista eh-



dotti, että taitotasot voidaan kuvitella pitkänä jatkumona, jossa yksilön omat taidot ja kyvyt edustavat perustasoa, itsenäisyys on keskitasolla ja proaktiivisuus on lopussa (korkein taso).

Asiantuntijat viittasivat erilaisiin verkkoresursseihin, joita voitaisiin käyttää ja uudelleen suunnitella uudessa uranhallintasuunnitelmassa.

Osallistujien mukaan sopivimmat mediaformaattit ovat ehdottomasti lyhyitä videoita käsittäen opetusohjelmia ja esimerkkejä urallaan onnistuneista inspiroivista ihmisistä.

Ne saattavat tarjota esimerkkejä ja auttaa ihmisiä motivoitumisessa. Lisäksi ne voivat auttaa ihmisiä, erityisesti aikuisopiskelijoita, pohtimaan omia kykyjään ja uranhallinnan eri osa-alueita. Myös verkko-pelit ja verkkoarviointityökalut voisivat olla hyödyllisiä sisällön esittämisen mediaformaatteja.

Osallistujat listasivat erilaisia arviointistrategioita. Nämä strategiat olivat muodoltaan vaihtelevia ja vain muutamia niistä voitaisiin käyttää verkko-ohjelmassa: itsearviointi monivalintakokeena tai lyhyet kuvaukset tyypillisistä uranhallintatilanteista; vertaisarviointi, kyselylomakkeet, jotka annetaan arvioidun henkilön kanssa työskentelevälle tai jollekin muulle hänet tuntevalle ihmiselle; uraportfolio ja saavutusten kirjaaminen; havainnointi; jäsennellyt haastattelut; tehtävät tai projektityöt, joissa taidot voidaan osoittaa saavutetuiksi kaikilla tasoilla.

Jotkut osallistujat ehdottivat, että muodollinen arviointi antaisi arvoa uranhallintataitojen prosessille. Kuitekin suurin osa heistä totesi, että virallisen arvioinnin ei pitäisi olla etusijalla.

Muutammat heistä huomauttivat, että yksinkertaisin ja kustannustehokkain ratkaisu olisi (ohjattu) objektiivisiin kriteereihin pohjautuvat itsearviointi.

Muutammat heistä huomauttivat, että yksinkertaisin ja kustannustehokkain ratkaisu olisi (ohjattu) objektiivisiin kriteereihin pohjautuvat itsearviointi.

Osallistujat mainitsivat myös koulutuksen sisällöstä ja erilaisista työkaluista, joita alan ammattilaisten tulisi käyttää auttaakseen asiakkaitaan hankkimaan uranhallintataitoja, seuraavaa: valmennuskurssit /-työkalut; tietoa erilaisista arviointitesteistä/työkaluista; kyky saada tietoa nykyisestä maailman työtilanteesta ja erityisesti ammatillisuuden tulevaisuuden kehityksestä.

Joidenkin osallistujien mukaan ammatillisille suunnatun koulutusohjelman tulisi sisältää luokkahuonesimulaatioita tapaustutkimuksista ja/tai todellisista tilanteista.

Tutkimusryhmän jäsenet keskustelivat kaikista viidestä Skotlannin uranhallintataitojen viitekehyksen oppimistuloksesta ja vahvistivat ne. He myös suosittelivat sisällyttämään seuraavia oppimistuloksia: ongelmanratkaisu, eli kyky määritellä ongelma ratkaisun löytämiseksi; kommunikointi ja neuvottelu eli kyky kommunikoida yksilön taidoista ja lahjakkuuksista, neuvotella ja parantaa heidän mahdollisuuksiaan.

Iso-Britannia

Niin työpöytä- kuin kenttätutkimuksesta voidaan todeta, että Iso-Britannian julkisen ja yksityisen sektorin välillä on eroja ja, että vaihtelevan laatuista uranhallintaresursseja on laajasti tarjolla. Jotkut ohjelmat on tarkoitettu koulunkäynnin keskeyttäneille ja/tai korkeakoulututkinnon suorittaneille ja ne ovat hyvin jäsennellyt ja pyrkivät tarjoamaan käyttäjille testattuja ja suosittelevia urapolkuja esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla. Jotkut ohjelmista ovat myös hyvin arvostettuja ja arvostettuja riippumattomien asiantuntijoiden toimesta.

Kirjastot, työelämäkeskukset ja aikuiskoulutus- ja uraohjauspalvelut tarjoavat hyödyllisen lähtökohdan niille aikuisille, jotka haluavat edetä urallaan, uudelleen kouluttautua tai vaihtaa ammattia kokonaan. Iso-Britannian valtiolla on myös verkossa ja useissa muissa medioissa toimiva kansallinen urapalvelu (the National Careers Service), joka pyrkii palvelemaan kaikkia. Lukuisat muut yksityiset yritykset pyrkivät myös täyttämään asiakkaiden odotukset, yleensä maksua vastaan.

Iso-Britanniassa on todellinen tarve laadukkaille itsenäisesti käytettävillä uranhallintaresursseilla erityisesti pienituloisille tai ammatitaidottomille työntekijöille, sillä työmarkkinat vaihtelevat jatkuvasti. Iso-Britannian köyhyysaste kasvaa kokoajan ja monet ihmiset jumiutuvat alhaisen palkkatason kierreeseen, valtion rahoituksen puutteeseen, eikä heillä ole aikaa käyttää julkisia ja ilmaisia resursseja uupumisen tai tiedon puutteesta johtuen. Tämä vaikuttaa viime kädessä kansan tuottavuuteen (Wolf, 2015). Siksi uusien resurssien on oltava helposti saatavilla, helposti ymmärrettäviä, lyhyitä ja helppokäyttöisiä tämän kasvavan väestön tarpeisiin.

Lisäksi tarvitaan pysyviä ja luotettavia resursseja seuraaviin taitoihin: haastattelutekniikat, harjoitushaastattelut, CV:n ja saatekirjeen kirjoittaminen, itseluottamus ja sinnikkyys, tietotekniikka ja uudet tekniikat sekä ensiapu, yleinen terveys, turvallisuustietoisuus, jotka kattavat kaikki alat ja hyödyttävät osallistujan omaa uranhallintaa ja osaamisprofiilia. Myös Iso-Britannian startup-yritysten määrän kasvun vuoksi perusyrittäjyyskoulutus voisi olla helpommin saatavilla (miten tehdä liiketoimintasuunnitelma, miten saada rahoitusta jne) sillä tällä hetkellä julkiset resurssit ovat saatavilla vain kirjastoissa ja tietopalveluissa, eikä ne ole vapaasti käytettävissä. Joissakin tapauksissa pankit voivat tarjota tällaista apua verkkoportaalin kautta.

Yksi tutkimuksen pääkohdista on se, että näiden resurssien on oltava maksuttomia ja helposti saatavilla - ja sitten työnantajat, henkilöstöedustajat, uraohjaajat jne voivat suunnata henkilöitä näihin resursseihin nopeasti ja helposti. Koska monet olemassa olevat resurssit ovat tällä hetkellä yksityisiä tai tekijänoikeuksin suojattuja, niistä ei ole juurikaan hyötyä väestölle, etenkin heikossa asemassa oleville tai matalapalkkaisille. Nämä yksityiset resurssit eivät myöskään ole saatavilla yleisölle, kuten ACUMEN -projektille, liitettäväksi omiin urakehitysresursseihin, joten tähän lähteeseen ei voida tukeutua.

Julkisesti saatavilla olevia resursseja, kuten valtion National Careers Service- palvelua voidaan käyttää ponnahduslautana tai inspiraationa uusien resurssien suunnittelussa. Muita avoimia resursseja voidaan myös hyödyntää samalla tavoin, mutta ne tulee ensin tarkastaa, sillä niiden laatu ja käytökelpoisuus vaihtelee.

Verkkoalustat vaikuttaisivat siksi hyvältä idealta. Esiin nousi myös aikataulukysymyksiä, joten resurssien olisi hyvä olla saatavilla nopeasti, ja käytössä niiden pitäisi edetä asiaan hyvin nopeasti sillä monet ihmiset ovat tarpeeksi kiireisiä päivittäisissä töissään. Tärkeää on huomata, että enemmistö korosti kasvokkain tapahtuvan kontaktin arvoa esimiesten tai ohjaajan kanssa, joten itsenäisesti käytettävät verkkotyökalut eivät jätä varjoonsa kontaktia todellisiin ihmisiin vaan tarjoavat sen sijaan osallistujille täydentäviä palveluja omalla ajalla tarkasteltavaksi jonka jälkeen tulokset tuodaan kasvotusten tapahtuvaan istuntoon keskusteltavaksi. Näin verkkotyökalut parantavat kasvotusten tapahtuvia tapaamisia. Nämä tapaamiset voivat olla mitä tahansa muotoa riippumatta siitä ovatko ne kahdenkeskisiä urakeskusteluja tai kokonaisia työpajoja tai mitä tahansa näiden väliltä. Itsearviointit voitaisiin tehdä myös samalla tavalla.

Teemalliset uranhallintaresurssit tulisi muodostua moduuleista ja ne tulisi olla valittavissa useilla eri taitotasolla; kuten tutkimus osoitti, yksilöillä on vaihteleva osaaminen ja kokemus omilla aloillaan. Holhoamisen sijaan uraresurssit voitaisiin kohdistaa loppukäyttäjille sopivalla tasolla. Resurssit voivat olla luonteeltaan progressiivisia ja rakentua toisiinsa samalla kun ne ovat olemassa erillisinä moduuleina.

Uudet resurssit tulisi olla ensisijaisesti visuaalisia ja videopohjaisia, esimerkiksi lyhyitä videoita (5-8 minuttia), sisältäen poimintoja ydinasioista tärkeiden ajatusten korostamiseksi ja muistamisen helpot-



tamiseksi. Niiden tulisi olla lyhyitä ja tietomäärältään rajattuja, sisältäen tietyn alan olennaiset asiat – muistaen, että ne eivät korvaa todellista kasvokkain tapahtuvaa keskustelua vaan tehostavat sitä. Tulisi myös tarjota ladattavia PDF-tiedostoja ja lyhyitä tietosivuja, jotta osallistujat voisivat tutustua niihin omalla ajallaan ennen kasvokkain tapahtuvaa tapaamista. Samalla lailla osallistujat voisivat täyttää lyhyet itsearvioinnit verkossa ennen tapaamista ohjaajan kanssa. Kaikki nämä ovat työkaluja, joilla kasvotusten tapaamiset tehostuvat ja osallistujille ja heidän ohjaajillensa muodostuu jonkinlainen käsitys siitä mistä aloittaa. Työkaluja voitaisiin käyttää esimerkiksi osallistujan tason tarkemmassa arvioinnissa ja sen ansiosta välttää vanhojen asioiden kertaamista, joka voi vaikuttaa holhoavalta. Koekyselyt ovat myös hyödyllisiä osallistujien tietämyksen testaamisessa.

Jotta kaikkia uranhallintaa tarjoavien tahojen jatkokouluttautumista voitaisiin helpottaa, tulisi järjestää uusiin resursseihin ja materiaaleihin liittyviä työpajoja ja erityisiä perehdytyskoulutuksia siitä miten niitä voisi parhaiten räätälöidä asiakkaille sopiviksi. Verkoportaali (esim ACUMEN-verkkosivusto), eräänlainen yhden pysähdyksen kauppa, jossa on tietoa, neuvoja ja palveluhakemisto voisi olla toimiva. Jos sekä osallistujilla että heidän ohjaajillaan olisi pääsy tähän portaaliin se helpottaisi uraa koskevien päätöksen tekemistä. Säännöllisen yhteydenpidon, palautteen ja arvioinnin paikallinen kontrolliryhmä koki myös erittäin tärkeänä.

Yhteenvetona tulisi ACUMENin uudet teemalliset uranhallintaresurssit suunnitella hyvin hyödyntäen Iso-Britanniassa julkisesti saatavilla olevia, avoimia resursseja jos vain mahdollista. Niiden tulisi olla verkopohjaisia, moduuleista koostuvia, progressiivisia ja lyhyitä, visuaalisia ja videopohjaisia poimintoja/luetteloita sisältäviä ja mikä tärkeintä niiden tulisi olla helppokäyttöisiä ja heti käyttövalmiita niin osallistujien itsenäiseen käyttöön kuin ohjaajille parantamaan ja tehostamaan, ei korvaamaan, tärkeitä kahdenkeskisiä tapaamisia ja säännöllistä palautteenantoa sekä toivottavasti tekemään tapaamisista nautittavampia. Kun resurssien taso on sopiva osallistujalle, hän hyötyy eniten ja ohjaajan kanssa käytetty ohjausaika voidaan tällöin maksimoida. Tämä puolestaan helpottaa uraohjaajien työtä, koska he saavat jotain konkreettista minkä avulla työskennellä. Koska uranhallinta ei ole päämäärä itsessään vaan jatkuva ja elinikäinen prosessi, uuden resurssit, jotka kohdistuvat kohdeyleisöön sopivalla tasolla, auttavat niin osallistujia kuin heidän ohjaajiansa suunnittelemaan ja seuraamaan paremmin uriensa kehittymistä koko elämän ajan.

Johtopäätökset

Työpöytätyöskytkimukset osoittivat, että uranhallintapalvelut ovat osallistujamaissa (Itävalta, Kypros, Tsekin tasavalta, Suomi, Saksa, Irlanti, Italia ja Iso-Britannia) hyvin moninaiset ja uran hallintaan liittyvien taitojen hankkiminen ei ole sidoksissa yhteen palveluntarjoajaan. Tarjolla on laaja valikoima julkisia, yksityisiä ja välittäviä palveluntarjoajia, jotka ovat tekemisissä uranhallinnan erilaisten lähestymistapojen ja päämäärien kanssa. Keskittyminen tiettyihin ryhmiin tai sektoreihin on periaatteessa hyvä idea, jos tarjolla on laaja valikoima räätälöityjä palveluja. Paikallisten raporttien mukaan toteutus on valitettavasti vain osittain onnistunut. Palveluiden jakaminen eri alueisiin johtaa lukuisiin toisistaan erillään toimiviin ohjelmiin ja palveluihin, eivätkä ne siten muodosta yhtenäistä kuvaa uranhallinnan tukemisesta. Ei ole yhtenäistä lähestymistapaa, vaan lukuisia itsenäisiä toimijoita, jotka paljastavat laatuvaatimusten ja käytäntöjen puutteen.

Tätä taustaa vasten on tärkeää pyrkiä suuntaamaan ACUMEN –projekti sellaiseen suuntaan, jossa otetaan huomioon nykyiset ongelmat ja tarpeet sekä ei täysin toteutuneet keskeiset ajatukset ja yritykset innovatiivisilla ratkaisulla. Tämän hankkeen ensisijainen tavoite on sellaisten verkkoresurssien kehittäminen, jotka ovat helposti saatavilla ja joita voi käyttää eri taitotasoilla olevat aikuiset. Työpöytätyöskytkimyksissä usein esille tulleet palveluiden monimutkaisuus ja ei-käyttäjystävällisyys johtavat siihen, että yksilöt turhautuvat eivätkä hyödynnä olemassa olevia palveluita tai huomioi niitä lainkaan.

Uusien opetusmateriaalien ja – työkalujen kehittämisessä on oleellista, että ne ovat joustavia ja käytettävissä aina tarvittaessa. Materiaalia ei tulisi suunnata tietyille kohderyhmälle, vaan ajatuksena olisi, että kaikilla yksilöillä on mahdollisuus hyötyä elinikäisestä oppimisprosessista kehittämällä uranhallintataitojaan. Tässä mielessä ACUMEN käsittelee samalla tavoin niin työssäkäyviä kuin työttömiä aikuisia, jotta he voivat kehittyä jatkuvasti muuttuvilla työmarkkinoilla. Uusien urapolkujen ja työmarkkinoiden siirtymien syntyminen on tässä suhteessa erityisen tärkeää ja ne on otettava huomioon kehitettäessä ACUMENin resursseja. Painotuksen olisi oltava urakehityksessä, ei uraohjauksessa.

Partnerimaiden paikallisten kontrolliryhmien kanssa toteutettujen kenttätutkimuksien tulokset osoittavat, että tulevilla ACUMEN-osanottajilla on oltava mahdollisuus järjestää omaa toimintaansa ja osoittaa oma-aloitteisuutta oppimateriaaleja käytettäessä. Tämän tavoitteen varmistamiseksi on tarpeen huomioida jokainen henkilön lähtötilanne, mikä tarkoittaa, että resurssit on mukautettava osallistujien yksilöllisiin tasoihin ja tarpeisiin. Eräs tapa käsitellä tätä kysymystä on antaa osallistujille mahdollisuus arvioida omia taitojaan, jotta heidän aiemmat kokemuksensa voitaisiin sisällyttää toimintaan. Kun puhutaan eri tasoista, se ei tarkoita pelkästään taitoja ja tietämystä. Yksilöt ovat elämässään eri vaiheissa. Jotkut eivät ole vielä tulleet työelämään, toiset ovat työelämässä tai saattavat olla hiljattain menettäneet työpaikkansa. ACUMENin tarjoamien ratkaisujen on ehdottomasti vastattava ihmisten monimuotoisuuteen, jotta yleinen käyttö olisi tarkoituksenmukaista. Työkalujen kehittämiseen on käytettävä nykyaikaista teknologiaa ja uusia välineitä. Uranhallinnantaitojen kehittäminen kulkee käsi kädessä teknologian kehittämisen kanssa. Nykyaikaisten teknologioiden käyttö mahdollistaa osallistujien tietoteknisten taitojen laajentamisen kehitettyjä resursseja käyttämällä. Siksi on otettava huomioon, että joillakin osallistujilla voi olla perus- tai ei lainkaan tietoteknisiä taitoja, joten ohjeet tai vastaavat ovat tarpeen, jotta motivaatio saadaan säilytettyä.

Verkkotoimintojen ja ohjauskontaktien välinen tasapaino on toinen tärkeä seikka. Henkilökohtaista ohjausta ja neuvontaa pidetään yleensä välttämättömänä, ja se voi auttaa tunnistamaan henkilökohtaiset vahvuudet ja kiinnostuksen kohteet sekä tarjoamaan mahdollisuuden käsitellä heikkouksia. Kehitetyt työkalut eivät voi, eivätkä saa korvata näitä hyötyjä. Työkalujen on kuitenkin oltava moninaisia ja monipuolisia, esimerkiksi erilaisten oppimisresurssien hyödyntäminen (video, tapaustutkimukset jne). Kasvokkain tapahtuvien kontaktien ja verkkoresurssien tulisi parhaimmillaan tukea toisiaan. Molemmat elementit voivat toimia yhdessä yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi, eikä niitä tule pitää toisistaan riippumattomina kokonaisuuksina. Tämä ohjaava periaate vaatii tietysti myös erityisiä taitoja, joita aikuisopettajilla tulee olla. Tästä syystä ACUMENin tarjoama täydennyskoulutus varmistaa, että kyseisillä ammattilaisilla on tarvittava osaaminen, jotta he pystyisivät paremmin tukemaan aikuisten uranhallintataitojen kehittymistä. Näihin tarvittaviin taitoihin tulisi sisältyä kattava käsitys ACUMEN-mallista ja sen resursseista. Luokkahuonesimulaatioita tai työpajoja voidaan myös suunnitella käytännön kokemusten hankkimiseksi.

Jotta voitaisiin varmistaa, onko oppimisprosessi onnistunut ja ovatko osallistuvat hyödyntäneet sitä, on arvioitava tulosta tai oppimisen edistymistä. Arviointimenetelmä tulisi liittää oppimismenetelmiin ja sen tulisi antaa palautetta sekä aikuisille että palveluntarjoajille. Jotta tämä tavoite saavutettaisiin, kullekin aihealueelle tulee määritellä tiettyjä tavoitteita ja tuloksia. Tällä tavoin on mahdollista

saada selville saavutettu onnistuminen ja parannusmahdollisuudet. Pääasia kuitenkin on se, että toiminta ei pääty arvioinnin jälkeen. On mahdollista toteuttaa toimenpiteitä, joilla parannetaan ja siten tehostetaan koko prosessia, mikäli arvioinnissa niin vaaditaan. Sisällytetyjä arviointeja ei tulisi nähdä pelkkinä arviointeina vaan ne tulisi nähdä hedelmällisinä, opetusta ja oppimista parantavat osina. Mahdollinen arviointimenetelmä voisi olla verkkokeskustelu, jossa osallistujat voivat kontaktissa toisiinsa kehittää taitojaan ja ratkaisuja tiettyihin ongelmiin. Muita menetelmiä kuten kertauskokeita tai kirjallisia tehtäviä voidaan myös soveltaa. Yksinkertaisin ja halvin ratkaisu saattaisi olla avustettu itsearviointi. Menetelmien yhdistelmä, jossa on aina mukana yhteinen palaute jatkokehittymistä varten, voisi osoittautua tehokkaaksi.

Skotlantilaisen uranhallintataitojen oppimistulosten matriisin tarkastelun perusteella voidaan päätellä, että kaikki osallistuvat maat ovat yleisesti ottaen validoineet puitteet ja ottaneet huomioon erityiset neljään teemaan määritellyt taidot – Minä, Vahvuudet, Tulevisuuden näkymät ja Verkostot – jotka ovat välttämättömiä tehokkaan uranhallinnan kannalta myös ACUMEN-projektin puitteissa. Alla olevassa taulukossa on yhteenveto paikallisten tutkimusryhmien tärkeimmistä suosituksista seuraaviin kysymyksiin:

- a) Käytä tehokkaasti kaikkia uranhallinnan tuotteita ja palveluita yksilön tarpeisiin sopivana aikana ja sopivassa paikassa
- b) Tunnista yksilön oppimistavoitteiden ja työllistymistaitojen kehittymismahdollisuudet ja pyri ymmärtämään kuinka työmarkkinat toimivat: miten työtä löydetään; miten ja miksi teollisuudenalat ja yksittäiset työpaikat muuttuvat; ja millaisia taitoja heidän tulee kehittää
- c) Tunnista, miten yksilöt voivat edetä työpaikallaan
- d) Käytä palveluja, joita yksilöt tarvitsevat, työskentelemällä yhteistyökumppaneiden kanssa niiden viitoittamiseksi, tai tarvittaessa koordinoimalla integroitu palvelupaketti
- e) Kykene paremmin tekemään urapäätöksiä, hallitsemaan muutosta ja epävarmuutta etukäteissuunnittelulla ja tekemään itsevarmoja henkilökohtaisia valintoja

Irlannin asiantuntijat ehdottivat uutta oppimistulosta: "Osaa paremmin edistää ja kommunikoida taitojaan ja kykyjään sekä kehittää uraperäisiä verkostoja tarkoituksena luoda yhteyksiä työpaikoilla." Italiassa asiantuntijat ehdottivat myös oppimistuloksia: "Ongelmanratkaisu" ja "Viestintä ja neuvottelut"

	a)	b)	c)	d)	e)
Itävalta	Tätä varten yksilöt tarvitsevat järjestelmällisyyttä ja oma-aloitteisuutta	Seuraavat asiat tulisi myös sisällyttää: omien oppimistavoitteiden asettaminen, tulevaisuuden näkökuvien kehittäminen ja jatkuvasti muuttuvien työmarkkinoiden dynamiikan huomioon ottaminen.	Vaaditaan oppimista tarvittaessa, työvoiman joustavuus ja nykyajan tarpeisiin mukautuminen.	Vahvistettu ilman suosituksia	Vahvistettu ilman suosituksia
Kypros	Vahvistettu ilman suosituksia	Vahvistettu ilman suosituksia	Vahvistettu ilman suosituksia	Vahvistettu ilman suosituksia	Vahvistettu ilman suosituksia
Tsekin tasavalta	Vahvistettu ilman suosituksia	Vahvistettu ilman suosituksia	Vahvistettu ilman suosituksia	Vahvistettu ilman suosituksia	Vahvistettu ilman suosituksia
Suomi	Se voi olla haasteellista erityisesti erilaisia neuropsykologisia vaikeuksia omaaville henkilöille. Henkilökohtaista ohjausta ja neuvontaa pidettiin tärkeänä tukimuotona.	Se vaatii melko paljon itsevaltaista asennetta ja halua muuttaa ja kehittää itseään. Jälleen henkilökohtainen ohjaus ja neuvonta koettiin välttämättömänä uranhallintatavoina.	Samat ajatukset mainittiin tässäkin kohdassa kuten kahdessa edellisessä kysymyksessä.	Vahvistettu ilman suosituksia	Vahvistettu ilman suosituksia
Saksa	Vahvistettu ilman suosituksia	Joillekin henkilöille voi olla haastavaa ja siksi on suositeltavaa antaa ulkopuolista tukea auttamaan yksittäisiä henkilöitä saavuttamaan nämä tavoitteet	Vahvistettu ilman suosituksia	Vahvistettu ilman suosituksia	Vahvistettu ilman suosituksia
Irlanti	Vahvistettu ilman suosituksia	Vahvistettu ilman suosituksia	Vahvistettu ilman suosituksia	Vahvistettu ilman suosituksia	Vahvistettu ilman suosituksia
Italia	Vahvistettu ilman suosituksia	Vahvistettu ilman suosituksia	Vahvistettu ilman suosituksia	Vahvistettu ilman suosituksia	Vahvistettu ilman suosituksia
Iso-Britannia	Kasvokkain tapahtuvien kontaktien ja vapaiden resurssien merkitys	Ei yhteisymmärrystä. Korostettiin tarvetta ajantasaisille uranhallintaresursseille ja integroiduille palvelupaketeille.	Vahvistettu ilman suosituksia	Vahvistettu ilman suosituksia	Ei yhteisymmärrystä. Mutta vahvistettiin tarve uravalintojen hallinnasta ja etenemisestä työpaikoilla ja ennakkoivan suunnittelun hallinnasta.



Project Number: 2016-1-UK01-KA204-024334



Erasmus+

This project has been funded with support from the European Commission.
This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot
be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.