

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistalenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Nikander, L., Hannula, H. & Rantanen, O. (2021) Uraohjauksen rakenteiden ja mallien yhteiskehittäminen työllistymispääomien viitekehyksessä. Teoksessa Isosuo, T., Karttunen, M. & Komonen, K. (toim.) Hyvä, parempi, paras tulevaisuuden uraohjaus. Käytännön kokeilut ja suositukset. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu, s. 54 - 61.

URL: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-344-366-2>

URAOHJAUKSEN RAKENTEIDEN JA MALLIEN YHTEISKEHITTÄMINEN TYÖLLISTYMISPÄÄOMIEN VIITEKEHYKSESSÄ

Leena Nikander, Heikki Hannula ja Outi Rantanen

Ohjaus tulevaisuuden työhön -hankkeen (OTT) yhtenä tavoitteena oli korkeakoulun uraohjauksen rakenteiden ja mallien vahvistaminen tulevaisuuden työhön ohjaamisessa. Hämeen ja Tampereen ammattikorkeakoulut vastasivat tämän kokonaisuuden koordinoinnista ja kehittämisprosessista.

Hankkeen alkuvaiheessa pohdimme, kuinka voisimme hanketta toteuttavien ammattikorkeakoulutoimijoiden kanssa jäsentää uraohjausta ymmärtääksemme sitä käsitteenä ja sen kuvaamaa ilmiötä. OTT-hankkeessa ammattikorkeakoulut toteuttivat omista tarpeistaan suunnitellut uraohjauksen kehittämishankkeet eli pilotit. Pilottien toteutusten käynnistytessä jäsensimme tulevaisuussuuntautunutta uraohjausta niin, että ilmiö näyttäytyisi konkreettisenä kehittämisen kohteena. Yhteiskehittämisen edetessä arvioitiin pilotteja ja haettiin uraohjaukseen sopivaa viitekehystä. Hankkeemme tarpeisiin sopivimpana ja innostavimpana nousi esiin Tomlinsonin (2017) ura- ja työllistymispääomia kuvaava käsitteellinen malli. Esittelemme tässä artikkelissa yhteiskehittämisen lisäksi Tomlinsonin (2017) mallin keskeiset elementit ja pohdimme, kuinka mallia voidaan hyödyntää ammattikorkeakoulujen tulevaisuussuuntautuneessa uraohjauksessa.

URAOHJAUKSEN ERI NÄKÖKULMAT

Uraohjauksen rooli osana opintojen ohjausta on vahvistunut, ja sitä on myös tutkittu entistä enemmän. Hautalan ym. (2020) mukaan kokonaisvaltainen ohjaus muodostuu opiskelun, ammatin- ja uranvalinnan sekä persoonallisuuden ohjauksesta. Viimeisimpien tutkimusten mukaan opintojen ohjauksen rooli ja näkyvyys ammattikorkeakoulujen strategioissa on melko heikko. (Hautala ym. 2020.)

Voitaneen päätellä, ettei myöskään uraohjaus ole ollut näkyvästi esillä. Tämänhetkisenä suuntauksena näyttää kuitenkin olevan uraohjauksen parempi näkyvyys opintojen



Suuntauksena näyttää olevan
URAOHJAUKSEN
PAREMPI NÄKYVYYS
opintojen ohjauksessa ja
opetussuunnitelmissa,
ja sen MERKITYS
TYÖHÖN ja TYÖELÄMÄÄN
OHJAAMISESSA on suuri.

ohjauksessa ja opetussuunnitelmissa, ja sen merkitys työhön ja työelämään ohjaamisessa on suuri. Työelämään valmistautumista tukevat muun muassa monet korkeakoulutuksen kehittämishankkeet ja niiden tulokset (Pajarre & Nikander 2020, 115–119; UAS Journal 2020; ks. myös Hautala ym. 2020).

Ammattikorkeakoulun uraohjauksessa voidaan erottaa useampia toimijoita, ja ilmiö näyttäytyy erilaisena riippuen näkökulmasta. Työelämän näkökulmasta on tärkeää, että ammatillinen korkeakoulutus kehittää juuri sitä osaamista ja niitä työelämätaitoja, joita työelämä odottaa ja tarvitsee. Työelämän mahdollisuuksien tunnistaminen nousee vahvasti ohjausosaamisen keskiöön. Ammatilliselta korkeakoulutukselta edellytetään kykyä ennakoida eri alojen osaamis- ja ammattitaitotarpeita. Opiskelijan näkökulmasta on tärkeää saada riittävästi ja riittävän laadukasta opetusta ja ohjausta ennen opintoja, opintojen aikana ja niiden jälkeen. Erilaisten opiskelijoiden huomioon ottaminen uraohjauksessa on tärkeää, jotta heidän tarpeisiinsa voidaan vastata (mm. Kuurila 2014), ja tutkimusten mukaan henkilökohtaista ohjausta pidetäänkin vaikuttavana (Juutilainen ym. 2021).

Uraohjaus auttaa opiskelijaa tekemään välittömiä opintoihin liittyviä valintoja ja päätöksiä, jotka vahvistavat hänen työllistymismahdollisuuksiaan. Opiskelija voi suunnata opintojaan valitsemalla esimerkiksi harjoittelupaikan, opinnäytetyön aiheen ja vapaasti valittavia opintoja tukemaan omia uratavoitteitaan. (Kauppila ym. 2017.) Työllistymisnäkökulman lisäksi uraohjauksella tavoitellaan urasuunnittelutaitojen kehittymistä. Urasuunnittelutaidoilla tarkoitetaan yksilön taitoja kerätä, analysoida, tehdä synteesejä ja järjestää itseän, koulutuk-

seen ja ammatteihin liittyvää tietoa. Urasuunnittelutaitojen avulla yksilö oppii soveltamaan koulutus- ja ammattiuraansa liittyvää tietoa ja tekemään päätöksiä myös myöhemmissä elämän muutos- ja siirtymävaiheissa. (Kasurinen & Heiskanen 2017.)

Uraohjaus nähdään nykyisin osana jokaisen ammattikorkeakouluopettajan työtä. Työelämään suuntautuminen ja ammatillisen osaamisen kehittyminen hahmottuvat opiskelijalle helpoimmin juuri käytännön yhteyksien kautta. Yksittäisen opintojakson opettaja voi opetuksessaan vahvistaa työelämään suuntautumista teorian ja käytännön välille rakennetun vuoropuhelun kautta. Opettaja voi myös olla tukemassa opiskelijaa opintosuunnan, harjoittelupaikan ja opinnäytetyön valinnassa sekä tätä kautta edistämässä verkostoitumista työelämän kanssa ja kirkastamassa opiskelijan urasuuntaa. (Kauppila ym. 2017.)

YHTEISKEHITTÄMINEN

Yhteisöllinen kehittämisprosessi tarjosi OTT-hankkeen toimijoille antoisan mahdollisuuden tarkastella hankkeeseen kuuluvien ammattikorkeakoulujen ohjauksen rakenteita, prosesseja ja käytänteitä sekä peilata niitä oman ammattikorkeakoulun tilanteeseen ja kehittämisen kohteena olevaan pilottiin. Ammattikorkeakoulujen tilanteeseen ja verkostotoimijoihin tutustuminen käynnistettiin lähtökohtien tunnistamisella. Sitä varten laadittiin taulukko, johon kuvattiin seuraavat tiedot kustakin ammattikorkeakoulusta:

- **Rakenteet ja prosessit:** ohjeistukset, toimijat ja roolit, uraohjauksen saatavuus ja toteutus
- **Itsetuntemuksen tietoisuuden lisäämisen kohdat:** miten ohjausprosesseissa ja erilaisissa toiminnoissa näkyvät opiskelijoiden toimijuuden tukeminen, resilienssin vahvistaminen ja työelämään integrointi
- **Ohjeistukset opintoihin liittyen:** opiskelijoiden osaamisen tunnistamisen ohjeistus, osaamistavoitteiden selkeys opetussuunnitelmaprosessissa
- **Oman pilotin kehittämistyötä tukeva näkökulma.**

Taulukkotyöskentelyn jälkeen keskeisiksi käsitteiksi nousivat resilienssi ja toimijuus, joiden merkitystä ja sisältöjä osana uraohjauksen toteuttamista pohdittiin yhdessä tarkemmin. Ohjauksen rakenteita avattiin yhteisesti ohjaussuunnitelmien kautta tutustumalla eri korkeakoulujen olemassa oleviin tai kehittämistyön alla oleviin suunnitelmiin yhteisessä työpajassa. Yhteisöllinen työskentely on jatkunut hankkeen aikana säännöllisillä verkostokokouksilla. Niissä on jaettu pilottien kehittämistyön etenemisen vaiheita, hyväksi koettuja käytänteitä ja kuultu kehittämistyötä tukevia asiantuntijaesityksiä.

TYÖLLISTYMISPÄÄOMAT JÄSENTÄVÄT TULEVAISUUDEN URAOHJAUSTA

Tomlinsonin (2017) työllistymispääomamalli eli Graduate Capital Model tarjoaa hyvän tarkastelupohjan uraohjaukselle ja urasuunnittelulle (ks. myös Penttinen 2020; Penttinen ym. 2020). Mallissa yhdistetään erilaisia ohjauksen lähestymistapoja ja tuodaan esiin työmarkkinoille ja työelämään siirtymisessä hyödynnettäviä strategioita ja resursseja. Malli on käsitteellinen, jolloin käytännössä eri pääomat ovat kiinteässä ja vuorovaikutteisessa suhteessa keskenään.

Tomlinsonin (2017) mukaan yksilön työllistymismahdollisuuksia voidaan tarkastella viiden pääoman kautta. Hän erottaa inhimillisen pääoman (*Human Capital*), sosiaalisen pääoman (*Social Capital*), kulttuurisen pääoman (*Cultural Capital*), identiteettipääoman (*Identity Capital*) ja psykologisen pääoman (*Psychological Capital*). Opiskelijan urasuunnittelu ja työllistymismahdollisuuksien analysointi sekä uraohjaustoimien suunnittelu ja toteuttaminen jäsentyvät hyvin työllistymispääomamallin avulla.

INHIMILLINEN pääoma

Tomlinson (2017) kuvaa **inhimillistä pääomaa** tietojen, taitojen ja osaamisen avulla. Usein sitä todennetaan suoritettuina tutkintoina. Keskeinen lähtökohta on tutkinnon tuoma ammatillinen osaaminen ja sen tarjoama ”markkina-arvo”. Kyse on siitä ydinosaamisesta, jota työmarkkinoilla odotetaan tietyn tutkinnon suorittaneelta henkilöltä.

SOSIAALINEN pääoma

Erilaisten toimijoiden välisissä vuorovaikutustapahtumissa opitaan tuntemaan toisia ihmisiä, heidän ajatteluaan ja toimintaansa. Näiden pohjalta jokainen rakentaa omaa sosiaalista verkostoaan ja sitä kautta myös **sosiaalista pääomaansa**. Työllistymisen yhteydessä on aina puhuttu verkostosuhteista. On merkitystä sillä, kenet tuntee ja ketä voi käyttää suosittelijana.

Korkeakoulutettu ammattilainen tarvitsee työllistyäkseen muiden ihmisten hyväksynnän. Työllistyminen toisen palvelukseen edellyttää ainakin työhönottoon vaikuttavien henkilöiden päätoista rekrytoinnista. Tällöin olemassa olevien kontaktien merkitys on korvaamaton. Myös yrittäjänä työllistyminen edellyttää sosiaalista pääomaa esimerkiksi verkostoitumista asiakkaiden, tavarantoimittajien, palvelun tuottajien, rahoittajien ja julkisen vallan edustajien kanssa (ks. esim. Saraswathy 2008).

KULTTUURINEN pääoma

Ihmisten kanssa toimittaessa hyväksytyä ja ei-hyväksytyä käyttäytymistä säätelevät moniulotteiset mekanismit. Ne tarjoavat perustan sille, miten työllistymistä tavoiteltaessa on hyvä toimia. Tämä on hiljaista tietoa, jota ei yleensä voi ilmaista kirjoittamalla eikä sitä näin ollen voi myöskään oppia lukemalla. Hiljainen tieto opitaan yhteisöllisessä toiminnassa, jossa tietyn alan pelisäännöt tulevat tutuiksi eli saadaan **kulttuurista pääomaa** ja hyväksyntää omalle toiminnalle.

IDENTITEETTI pääoma

Identiteettipääoma rakentuu ja kehittyy koko ajan. Identiteettipääomaa voidaan kuvata osaamisidentiteettinä, joka on työllistymistä tavoittelevan yksilön koko osaamisen varanto, johon hän samastuu ja jonka hän kokee voivansa tuoda työmarkkinoille. Se on laajempi kuin ammatti-identiteetti, joka rajautuu kaipa-alaisemmin lähinnä inhimillisen pääoman varaan. Toisaalta myös työmarkkinat ovat alituudessa muutoksessa. Ytimessä ovat itsetuntemus ja kyky kuvata omaa osaamista. (Raudasoja ym. 2019.) Voidaan myös nähdä, että julkisen sektorin virkoja täytettäessä usein edellytetään tiettyä tutkintoa. Yksityisellä sektorilla tutkintojen sijaan painottuu osaaminen, jota voidaan osoittaa tutkintotodistuksilla, mutta työllistymisessä vaikuttavat myös muut osa-alueet.

PSYKOLOGINEN pääoma

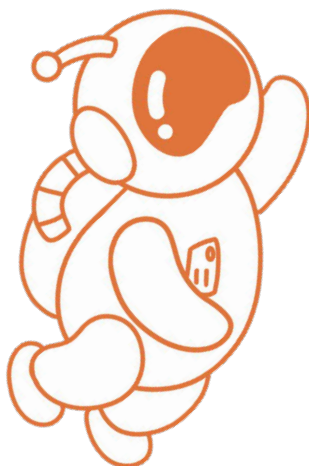
Psykologinen pääoma tarkoittaa yksilön henkisiä mahdollisuuksia ja rajoitteita. Sopeutumiskyky tai resilienssi, epävarmuuden, takaiskujen, muutosten ja siirtymien hallitseminen ja sietäminen ovat esimerkkejä psykologisesta pääomasta. (Uusitalo & Ala-Laurinaho 2020; Kasurinen 2019.) Työelämän muutosvauhti edellyttää valmistuvilta opiskelijoilta itsensä johtamisen taitoja, ja niitä myös työnantaja odottaa. Työelämän vaatimat taidot ja opintojen valmistaminen taitoihin eivät aina kohtaa, erityisesti generisissä taidoissa (ks. AMKista uralle – uraseurantatiedot käyttöön 2021). Generisten taitojen vahvistaminen edistää hyvinvoinnin kokemusta, ja oppimisen yhteys hyvinvointiin on selkeästi todettu (Kasurinen 2019). Hyvinvoinnin edistämisen tulee tapahtua jo opintojen aikana, joten opetussuunnitelmassa ja toteutuksessa on tärkeää määrittää yleisten työelämävalmiuksien ja generisten taitojen osaamistavoitteet (Pajarre & Nikander 2020).

OHJAUksen KESKEINEN TEHTÄVÄ

Urasuunnittelun ja uraohjauksen merkitys opiskelijan työelämään valmistautumisessa on tullut ohjauksen yhdeksi keskeiseksi tehtäväksi. Opiskelijan näkökulmasta työurien pohittaminen ja löytäminen opintojen aikana on tärkeää myös opiskeluun liittyvän hyvinvoinnin edistämiseksi. Urasuunnittelu ja oman osaamisen reflektointi koulutus- ja urapoluilla tarjoavat opiskelijalle kestävän pohjan tehdä vaihtoehtoisia suunnanottoja jatkuvaa oppimista vaativassa työelämässä.

OTT-hankkeen yhtenä tärkeänä tavoitteena oli löytää tulevaisuuden uraohjauksen malli. Tomlinsonin (2017) malli tarjoaa jäsennellyn, eri näkökulmat huomioon ottavan konseptin, jota on helppo soveltaa ohjauksessa ja opettajien opetuksessa. Sen avulla opiskelija pystyy myös arvioimaan omia valmiuksiaan, ja se auttaa opiskelijaa kohdentamaan omaa suunnitteluaan. Pilotit tarjoavat konkreettisia työkaluja uraohjauksen toteuttamiseen ja työllistymispääomien huomioon ottamiseen ammattikorkeakoulujen uraohjauksessa. Piloteista voit lukea tämän teoksen seuraavissa artikkeleissa.

Työelämän ja työn tekemisen muutokset heijastuvat suoraan yksilöiltä vaadittavaan osaamiseen. Koulutuksen sisältöjen ja menetelmällisten ratkaisujen tulee tukea opiskelijan tulevaisuuden suunnittelua kokonaisvaltaisella ohjauksella. Opetus- ja ohjaushenkilöstön toteuttaman uraohjauksen tulisi vahvistaa opiskelijan urasuunnittelu- ja työllistymistaitoja sekä luoda hyvinvointia opiskeluun ja tulevaan elämään. Näin saadaan pohja kestäväälle työelämälle.



LÄHTEET

- AMKista uralle – uraseurantatiedot käyttöön. 2021. Mitä kuuluu ammattikorkeakoulusta valmistuneille? PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://uraseurannat.fi/wp-content/uploads/sites/7/2021/03/AU-koostepaketti.pdf> [viitattu 10.4.2021].
- Hautala, T., Helander, J. & Korhonen, V. 2020. Opintojen ohjauksen organisointi suomalaisissa ammattikorkeakouluissa – kokonaisvaltaista ohjausta vai hajautettuja toimia? *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 22(3), 48–67. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://akakk.fi/wp-content/uploads/Aikakauskirja-3.20.-C-Hautala-et-al.pdf> [viitattu 12.4.2021].
- Juutilainen, P.-K., Nikander, L., Hannula, H., Mäkelä, N. & Rantanen, O. 2021. Katsaus korkeakouluopiskelijoiden uraohjaukokemuksiin. Teoksessa Isosuo, T. & Karttunen, M. (toim.) Hyvä, parempi, paras tulevaisuuden uraohjaus. Lähtökohdat ja uraohjauskoulutus. Xamk Kehittää 142. Mikkeli: Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu, 15–31. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-344-323-5> [viitattu 13.6.2021].
- Kasurinen, H. (toim.) 2019. Opiskelijoiden hyvinvointi ja tulevaisuususkko ammattikorkeakoulussa. Laurea-julkaisut 124/2019. Laurea-ammattikorkeakoulu. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-799-535-1> [viitattu 13.2.2021].
- Kasurinen, H. & Heiskanen, S. 2017 Ammattikorkeakouluopiskelijoiden urasuunnittelutaidot ja työllistyminen. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 19(2), 20–35. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://akakk.fi/wp-content/uploads/AKAKK-2.2017-NET.pdf> [viitattu 12.4.2021].
- Kauppila, P., Koskelo, V. & Pasanen, M. 2017. Uraohjauksen monet toimijat ammattikorkeakouluissa – avauksia osaamisen kehittämiseen. Teoksessa Jokinen, T. & Marttila, L. (toim.) Näkökulmia uraseurantaan ja uraohjaukseen. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja Sarja B. Raportteja 94. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://julkaisut.tamk.fi/PDF-tiedostot-web/B/94-Nakokulmia-uraseurantaan-ja-uraohjaukseen.pdf> [viitattu 12.4.2021].
- Kuurila, E. 2014. Uraohjaus ja urasuunnittelu ammattikorkeakoulussa. Turun yliopiston julkaisuja. Sarja C osa 384. Turku: Turun yliopisto. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-5771-2> [viitattu 13.2.2021].
- Pajarre, E. & Nikander, L. 2020. Yleiset työelämävalmiudet opetus suunnitelmassa. Teoksessa Virtanen, A., Helin, J. & Tynjälä, P. (toim.) Työelämäpedagogiikka korkeakoulutuksessa. Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto, 115–119. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8414-4> [viitattu 6.4.2021].

Penttinen, L. 2020. Ura- ja työllistymisvalmiuksien tukeminen opintopolulla. Esitys Zoomi-hankkeen verkostotapaamisessa 12.6.2020.

Penttinen, L., Itkonen, L., Antikainen, J., Vallius-Leinonen, K., Kosonen, T. & Lerkkänen, J. 2020. Opiskelijan urataitojen tunnistaminen ja tukeminen tavoitteellisessa ohjausprosessissa. Teoksessa Virtanen, A., Helin, J. & Tynjälä, P. (toim.) Työelämäpedagogiikka korkeakoulutuksessa. Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto, 85–88. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8414-4> [viitattu 6.4.2021].

Raudasoja, A., Heino, S. & Rinne, S. 2019. Osaamisidentiteetin rakentuminen ammatillisessa koulutuksessa. *HAMK Unlimited Journal* 5.8.2019. Saatavissa: <https://unlimited.hamk.fi/ammattillinen-osaaminen-ja-opetus/osaamisidentiteetin-rakentuminen/#.YMdPm-TYzYwQ> [viitattu 17.11.2020].

Saraswathy, S. 2008. Effectuation. Elements of Entrepreneurial Expertise. Cheltenham: Edward Elgar Publishing limited.

Tomlinson, M. 2017. Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability. *Education + Training* 59(4), 338–352.

UAS Journal. 2020. Työelämä tietä käyttöösi -teemanumero 4/2020. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://uasjournal.fi/4-2020/> [viitattu 5.1.2020].

Uusitalo, H. & Ala-Laurinaho, A. 2020. Mitä on resilienssi? Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.rtl.fi/tyoyhteiso/tyon-kehittaminen/mita-on-resilienssi/> [viitattu 6.4.2021].