**Ammatillisen koulutuksen uraohjaus yhteiskunnan ja työelämän muutoksissa**

**Ammatillisen koulutuksen reformi ja kriisi**

Ammatilliseen peruskoulutukseen vuodesta 2017 alkaen kohdistuneet **rahoitusleikkaukset**, jotka toteutuivat ajallisesti lähes päälletysten ammatillisen koulutuksen **reformin** ja siihen liittyvän **rahoitusuudistuksen** (OKM 2018) kanssa, päättivät vanhanmallisten ammattikoulujen valtakauden. Viimeistään nyt on sanottava hyvästit kaikille pakolliselle rintamaopetukselle, yhdenmukaisille koulutuspoluille ja oppilaitosten saneluoikeudelle siitä, miten kukin oppii ammatilliseen tutkintoon kuuluvat sisällöt (OPH 2018b). Monissa koulutusorganisaatioissa jätetään haikeita jäähyväisiä myös esimerkiksi heikosti työllistäville koulutusaloille, isolla rahalla rakennetuille ja ylläpidetyille oppilaitoksen omille oppimisympäristöille sekä esim. pienillä paikkakunnilla sijaitseville, alueellisesti valtavan tärkeille sivutoimipisteille.

Koulutuksen järjestämistä koskevien muutosten lisäksi ammatillisessa koulutuksessa totutellaan parhaillaan myös **uuteen tutkintorakenteeseen sekä uudistuneisiin tutkintonimikkeisiin**. 1.8.2018 voimaan astuneen lainsäädännön (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017) mukaan ”ammatillisessa perustutkinnossa osoitetaan laaja-alaiset ammatilliset perusvalmiudet alan eri tehtäviin sekä erikoistuneempi osaaminen ja työelämän edellyttämä ammattitaito vähintään yhdellä työelämän toimintakokonaisuuteen liittyvällä osa-alueella.” Uudistuksessa ammatillisten tutkintojen määrä vähenee 351 tutkinnosta 164 tutkintoon. Entistä laaja-alaisemmilla tutkinnoilla pyritään vahvistamaan osaamista ja vastaamaan nopeammin työelämän muutokseen ja osaavan työvoiman saatavuuteen. ”Tulevaisuuden työelämä edellyttää nykyistä laaja-alaisempaa osaamista. Ammatteja katoaa, uusia syntyy. Jos koulutamme liian kapeasti, osaaminen ei kanna työelämän muutostilanteissa. Nykyisestä siiloutuneesta tutkintorakenteesta siirrytään laaja-alaisimpiin tutkintoihin, joiden sisällä on mahdollista rakentaa yksilöllisiä polkuja oman osaamisen kehittämiseen”, linjaa opetusministeri Sanni Grahn-Laasonen (Verkkouutiset 17.2.2017).

**Tulevaisuuden työelämä, kilpailuyhteiskunta ja prekarisaatio**

Kaija Julkunen jäsentelee työn muutosta teoksessa Työ, identiteetti ja oppiminen (Julkunen 2010) seuraavasti. Ns. uusi työ liittyy 1) palvelu- ja tietotyövaltaistumiseen, 2) verkottumiseen, 3) toimintatapojen joustavoitumiseen, 4) epätyypillisten työn muotojen yleistymiseen, 5) kansainvälistymiseen, 6) globalisaatioon ja 7) väestön ikääntymiseen. Suomessa nyt kasvussa oleva palvelusektori on perustunut pitkälti melko laajaan julkiseen sektoriin, jossa ollaan parhaillaan omaksumassa markkinasektorille ominaisia toimintatapoja, esim. toimintojen ulkoistamista sekä hankintojen ja toimintojen kilpailuttamista ns. tilaaja-tuottajamallin muodossa. Hyvinvointivaltiosta ollaan siirtymässä **kilpailuyhteiskuntaan**, jossa perinteisesti yhteiskunnan tuottamaksi mielletty työkin alkaa toimia uudella logiikalla.

Kilpailuyhteiskunnassa esim. yritykset, osastot ja yksittäiset työntekijät ovat toisaalta riippuvaisia toistensa osaamisesta ja työpanoksesta, toisaalta toistensa kilpailijoita. **Perinteinen ammattitaito tai käsityömäinen taito (craft)** ei enää riitä, vaan omat kyvyt on osattava pukea **tuotteeksi,** jolle löytyy työmarkkinoilla kysyntää ja asiakkaita. Työmarkkinoiden eriarvoisuus ja **polarisaatio** kasvavat kilpailuyhteiskunnassa työvoiman jakautuessa kilpailussa pärjääviin, korkeasti koulutettuihin, osaaviin ja innovatiivisiin huipputekijöihin sekä toisaalta yhteiskunnan ulkopuolelle jääviin syrjäytyneisiin, joista on huolehdittava inkluusio- ja aktivointipolitiikalla. Kilpailuyhteiskunta toteuttaa ns. **ohuen tuotannon ideologiaa**, jossa työvoiman käytön riskejä siirretään toisille työnantajille sekä etenkin työntekijöille itselleen. Ohuen tuotannon ideologia ilmenee esim. ulkoistamisena, alihankintana, kilpailuttamisina, vuokratyövoiman käyttämisenä, projekteina, irtisanomisherkkyytenä, lisääntyneinä työttömyysjaksoina, määräaikaisina ja katkonaisina työsuhteina, osa-aikatyönä sekä työaikojen venymisenä – ylipäätään lisääntyneenä jouston vaatimuksena työntekijöiltä. (Julkunen 2010). Joillakin koulutusaloilla tämä on tarkoittanut esimerkiksi alan työpaikkojen katoamista Suomesta lähes täysin.

*”Tuutorit kertoi meille heti tutustumiskierroksella, että meitä (vaatetusalan opiskelijoita) koulutetaan sitten työttömiksi.” (kolmatta perustutkintoaan suorittava, kolmekymppinen opiskelija ohjauskeskustelussa)*

Työn **prekarisaatiota** eli työelämän muuttumista epävarmemmaksi on analysoinut myös Juhana Venäläinen (2018). Venäläisen mukaan prekarisaatio ei vielä ole selkeästi tilastoista todettavissa – esimerkiksi jatkuva kokopäivätyö on edelleen selvästi yleisin työn muoto, jopa lisääntynyt. 2/3 suomalaisista työskentelee edelleen ns. tyypillisessä (pysyvä, kokoaikainen työ) työsuhteessa, 1/3 epätyypillisissä työsuhteissa (yrittäjänä, itsensä työllistäjänä, osa-aikaisena, nollatuntisopimuksella tms.).

Myös Pasi Pyöriä (2018) korostaa muutoksen maltillisuutta. Yrittäjyyden kasvu on tapahtunut suureksi osaksi itsensä työllistävien osuuden kasvun kautta, mutta he ovat pääosin tyytyväisiä tilanteeseensa. Pyöriä nostaa kuitenkin esiin epätyypillisiin työsuhteisiin vasten tahtoaan joutuneet: 2/3 määräaikaisista ja 1/3 osa-aikaista työtä tekevistä tekee niin vastentahtoisesti. Määrä- ja osa-aikaiset työsuhteet ovat lisäksi keskittyneet naispalkansaajille.

**Epätyypillisissä työsuhteissa** työskentelevät jäävät usein pienituloisiksi, ja Pyöriä (2018) peräänkuuluttaakin epätyypillisiä työsuhteita koskevan lainsäädännön uudistamista ja ajantasaistamista. Työn uudet muodot pitäisi tunnistaa ja helpottaa esim. satunnaisten ansioiden ja työttömyysturvan yhdistämistä. Saman ilmiön on tunnistanut Eeva Jokinen (2018) tutkiessaan kapitalismin kehittyviä muotoja. Ns. **biokapitalismissa** (jonka aikakautta jo elämme) yhteiskuntapolitiikan on kyettävä levittäytymään uusille osa-alueille. Työelämään on Jokisen mukaan syntynyt ja syntymässä uusia **suojaamattomia alueita**, esim. itsensä työllistäjät, vuokratyö sekä asumisen ja toimeentulon vaikeat yhtälöt. Biokapitalismissa selviytyminen edellyttää yksilöltä vastuullisuutta, aktiivisuutta ja ”tohkeisuutta” – muuten uhkana on syrjäytyminen yhteiskunnasta.

Siltala (2017) ennakoi, että tulevaisuudessa on kysyntää 1) ei-rutiininomaiselle manuaaliselle työlle (esim. kampaaja, timpuri), 2) luovalle informaatiotyölle, 3) uusien ajatuksien tuottamiselle sekä 4) kansainvälisessä kilpailussa pärjäämistä edistävälle työlle. Työelämästä on kadonnut ja katoamassa mm. peruskoulupohjaisia sekä hallinnollisten esimiehien työpaikkoja. Nykyiselle työelämälle on tyypillistä, että erityisasiantuntijat toimivat ilman alaisia – asioita johtaen.

Työsuhteiden laadun muuttumisen lisäksi prekarisaatio merkitsee Venäläisen (2018) mukaan **työn haurastumista tai huokoistumista**, työn yhteiskunnallisen merkityksen muuttumista ja esimerkiksi työn ja vapaa-ajan välisen rajan hämärtymistä. Prekarisaatio on tuonut työelämään epävarmuutta, epäselvyyttä, epämääräisyyttä ja epätietoisuutta, joka liittyy työn sisältöä enemmän siihen, millaiseksi työntekijä näkee mahdollisuutensa selvitä tulevaisuudessa ja turvata oman työkykynsä, ansiotasonsa, asemansa ja urakehityksensä prekaareissa töissä. Voidaankin ajatella, että palkkatyöyhteiskunnan ”pito” on heikentynyt, eikä koulutuksen ja työmarkkina-aseman välillä enää ole yhtä selkeää syy-yhteyttä. Tämä on Venäläisen mukaan merkittävä muutos suomalaisessa yhteiskunnassa, jossa työ ei ole merkinnyt pelkästään ansiomahdollisuutta, vaan tapaa antaa panoksensa yhteiskunnan hyväksi mielekkäällä tavalla.

Venäläinen (2018) esittää, että työn epävarmuus uhkaa myös **mielekkyyden ja hyvinvoinnin kokemusta**, ei pelkästään toimeentuloa. Työ toimii yhteiskunnallisena liimana, joka pitää yhteiskunnan integriteetin kasassa. Mistä tämä integriteetti syntyy, jos työn merkitys laimenee? Prekarisaation myötä joillekin palkansaajille kasautuu Venäläisen mukaan enemmän epävarmuutta ja epäonnea kuin olisi kohtuullista. On syntymässä työelämän huono-osaisten ryhmä. Julkunen (2010) kuvaa tätä ”elämän odotushuoneeseen” joutumisena, **kunnollisen työn (decent work**) odotteluna. Elämän odotushuoneessa istuvat työntekijät kokevat irrallisuutta eivätkä kiinnity työyhteisöihin emotionaalisesti, eivät ota kokonaisvastuuta työstään ja joutuvat ponnistelemaan jatkuvasti työsuhteensa uusimiseksi. Sen paremmin työntekijä kuin työnantajakaan eivät sitoudu toisiinsa. Toisaalta Lehto (2010) kuvaa organisaatioon sitoutumisen jopa lisääntyneen – vuoden 2008 työolotutkimuksessa 52 % vastaajista ei ollut lainkaan halukas vaihtamaan työpaikkaa. Työelämän huono-osaisuus koskee myös toistaiseksi vain pientä osaa työvoimasta. Pyöriän (2018) mukaan esimerkiksi vuokratyötä tekee Suomessa vain 2 % työvoimasta, ja heistäkin toki moni vapaaehtoisesti.

Eräs suomalaisen koulutuspolitiikan tavoitteista on viime aikoina ollut **työurien pidentäminen** lyhentämällä koulutuspolkuja. Koulutuspolkuja pyritään lyhentämään paitsi keskittymällä vain oppijalta puuttuvan osaamisen hankkimiseen, myös kehittämällä erilaisia väyläopintopolkuja esimerkiksi ammatillisesta perustutkinnosta ammattikorkeakouluun. Suomi 100+ -visiossa asetetaan tavoitteeksi, että ”vuonna 2030 koko väestön osaamispääoma kasvaa. Korkeakoulutusta on kaikkien saatavilla. Vähintään 50 % nuorista aikuisista (25-34 –vuotiaat) suorittaa korkeakoulututkinnon.” (OKM 2017) Tavoitteena on, että esimerkiksi yliopisto- ja ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet siirtyisivät työelämään vuotta nykyistä nopeammin (Juutilainen, Lätti, Paldan & Ikonen 2018). Anna-Maija Lehto (2010) kuitenkin toteaa, että suomalaiset opiskelijat ovat jo opiskeluaikanaan hyvin laajasti mukana työelämässä. Noin puolet opiskelijoissa työskentelee opintojen ohella. Lehto viittaa kansainvälisiin vertailuihin, joissa suomalaisten opiskelijoiden on todettu hyötyneen työkokemuksestaan valmistumisen jälkeen ja koulutusta vastaavan työn saamisen olleen heille helpompaa kuin maissa, joissa valmistutaan nuorina ja ilman työkokemusta.

Kaikki ns. uuteen työhön liittyvät muutokset eivät toki ole kielteisiä. Juha Siltala (2004) nimeää **positiivisiksi muutoksiksi** yksitoikkoisuuden vähentymisen (ns. kehittävä työ) sekä vaikuttamis-, etenemis- ja kehittymismahdollisuuksien lisääntymisen. Näiden kääntöpuolena on toisaalta kiireen, työpaineen ja stressin lisääntyminen sekä työn epävarmuus ja sen mielekkyyden koettu väheneminen. Raija Julkunen (2008) puolestaan liittää uuteen (jälkiteolliseen) työhön keskiluokkaistumisen ja tietoistumisen sekä työn kehittymisen monipuolisemmaksi ja vaativammaksi. Paikalleen sidottu ja pitkälle ositettu vaihetyö on vähentynyt.

Työssä hyödynnetään nykyisin enemmän ns. inhimillisiä resursseja, esim. älyllisyyttä, aloitteellisuutta, omaperäisyyttä ja kehitysmahdollisuuksia. Tästä huolimatta työ koetaan **entistä kuormittavammaksi ja etenkin stressaavammaksi**. Julkunen esittää selitysvaihtoehdoiksi, että 1) työhön liittyi aiemmin jonkinlaisia suojaavia turvakehiä (kollektiivisia suojia), 2) työelämän jännitteet käsitetään ja käsitellään nykyisin yksilöiden välisinä (ei yhteiskunnallisina/luokkataisteluun liittyvinä) ongelmina, 3) työ todella on muuttunut ”hullummaksi” (esim. kovemmaksi, patologisemmaksi) tai 4) työn ja työelämän laadun koettu huonontuminen liittyy tapoihimme puhua ja ajatella työstä ja työhyvinvoinnista. Kenties uusi työ onkin hybridi ja mosaiikki, kuten Julkunen ehdottaa, erilaista eri paikoissa, yhteiskuntaluokissa ja eri sukupuolilla, samaan aikaan myönteisesti ja kielteisesti kehittynyttä.

Eeva Jokisen ja Juhana Venäläisen toimittama teos Prekarisaatio ja affekti (2015) käsittelee prekarisaation ja huokoistuneen yhteiskunnan herättämiä **affekteja**. Teoksessa Jokinen, Venäläinen ja Jussi Vähämäki esittävät, että ”nykytyössä vaadittavia kykyjä ei opitakaan työpaikoilla, vaan kaikessa työn ulkopuolisessa sosialisaatiossa ja erityisesti sinä pitkittyneenä aikana, kun ihmiset ”odottavat” ”oikeaa työpaikkaa””. Tällaisia kykyjä voivat olla esimerkiksi verkostoitumisen ja työnhaun taidot sekä aktiivisuus. Prekarisaatio aiheuttaa myös sen, että koko elämästä tulee ”sosiaalinen tehdas” ja etenkin nuoruudesta tunnehyperintensiivistä aikaa, joka voi sekä innostaa että hajottaa ja uuvuttaa ihmisiä. ”Minne prekarisaatiota voi paeta? Ei ehkä minnekään, mutta sen solukoihin voi silti luoda levähdyspaikkoja ja hengähdystaukoja, joissa ikuisen velan takaisinmaksu lykkäytyy.” Prekarisaatio ja affekti –teoksessa kuvataan tohkeisuuden, innostuksen, välittämisen, tunneseitin, moratorion (”tarve hengähdystaukoon”), tunnustuksen, riittämättömyyden ja hajoamisen affekteja.

Palkkatyöyhteiskunnan rapautumista pohdiskelee verkkoluennossaan myös Anu Järvensivu (2018). Sekä työurista, -tehtävistä että –päivistä on Järvensivun mukaan tullut **silppuisia**. Työelämän katkoksellisuus ja uusi rytmi edellyttävät uusia ajatuslogiikoita ja säännöksiä. Suomalaisten työelämätarinoita tutkinut Järvensivu esittää tarinallisuutta keinoksi luoda omaan työelämäkokemukseen jatkuvuutta, logiikkaa, selityksiä sekä liittymäpintoja yhteiskuntaan ja metakertomuksiin. Omaa työelämätarinaa työstämällä myös yksilön toimijuuden, pystyvyyden ja osallisuuden kokemukset voivat vahvistua.

Juha Siltala (2004) liittää moderniin, palkkatyön jäsentämään työyhteiskuntaan täystyöllisyyden ja massakulutuksen sekä kokopäiväisen ja elinikäisen, työajan, statuksen ja elättäjäroolin mukaan palkatun, irtisanomissuojatun normaalityösuhteen ja hyvinvointioikeudet. **Postmodernissa yhteiskunnassa** kansallisvaltion säätely ja luokkasopimukset ovat hänen mukaansa korvautuneet ”yksilöiden itseohjautuvuudella globaalin verkostotalouden dynaamisissa muutoksissa.” Hyvinvointivaltio on lakannut tarjoamasta työntekijöille toimeentulomahdollisuuden sosiaalista omistusta, vaan hetkellinen olemassaolon oikeus pitää itse ansaita omalla aktiivisuudella, ikään kuin ikuisella koeajalla. Työllisyyden sijaan huolehditaan työllistettävyydestä.

**Työllistettävyyden tukeminen ja uuteen työhön ohjaaminen**

Artikkelissaan ”Employability - A review of the literature 2012-2016” Jane Artess, Robin Mellors-Bourne ja Tristram Hooley tarkastelevat **työllistettävyyden** käsitettä kyseisen aikavälin julkaisuissa. Työllistettävyys on eri asia kuin esimerkiksi työllisyys tai työllistyminen tiettyyn työpaikkaan. Kaksi viimeksi mainittua riippuvat kirjoittajien mukaan esimerkiksi työmarkkinatilanteesta ja työnantajien asenteista eikä niihin voi suoraan vaikuttaa kouluttamalla. Työllistettävyys voi antaa työnhakijalle etulyöntiaseman työmarkkinoilla, mutta sen tuottama hyöty on sitä vähäisempi, mitä useammilla sitä on.

Artess, Mellors-Bourne ja Hooley (2017) kuvaavat monipuolisesti työllistettävyyden **osatekijöitä.** Niihin kuuluvat itseluottamus, resilienssi ja sopeutuvuus, kokemus ja verkostot, yksilön erilaiset ominaisuudet ja kyvykkyydet (esim. autonomia, tunneäly ja tehokkuus), asiantuntijan tekniset ja siirrettävät taidot (esim. johtajuus- ja laskutaito), tietämys ja soveltaminen sekä käyttäytyminen, ominaisuudet (esim. päätöksentekokyky) ja arvot. Lisäksi työllistettävyyttä parantavat yritteliäisyys ja yrittäjyys, uraohjaus ja urasuunnittelutaidot, tietoisuus itsestä, sosiaalinen ja kulttuurinen tietoisuus sekä taito reflektoida ja sanoittaa osaamistaan. Myös kansainvälisyys parantaa usein juuri niitä taitoja, jotka parantavat työllistyvyyttä.

Oppilaitosten on mahdollista **tukea** työllistettävyyteen liittyviä taitoja ja ominaisuuksia. Organisaatiot voivat esimerkiksi 1) muuttaa rakenteita (esim. resursointia, henkilöstöä, opetussuunnitelmia ja missiota), 2) muuttaa tarjottavien koulutusohjelmien valikoimaa (esim. kehittämällä ohjelmia, joilla on vahva yhteys työelämään), 3) lisäämällä opetussuunnitelmiin työllistettävyyttä lisääviä elementtejä (esim. johtajuus- tai yrittäjyystaitojen kehittämistä), 4) kehittämällä opetuksen ulkopuolisia ura- ja työllisyyspalveluita tai 5) tukemalla opiskelijoiden ammatillisen verkoston rakentamista (ottamalla ulkoiset sidosryhmät mukaan parantamaan työllistettävyyttä). (Artess ym. 2017). Osaammeko hyödyntää näitä mahdollisuuksia?

*”En osaa sanoa, opinto-ohjaaja järjestää jotain tilaisuuksia.” (päijäthämäläinen ammatin opettaja Työuralle- ja KETTU –hankkeiden uraohjauskyselyssä syksyllä 2018 vastauksena kysymykseen ”Millaisin keinoin uraohjausta oppilaitoksessasi annetaan?”)*

Juha Siltala avaa työpaikkojen ja -elämän muutoksia teoksessa Keskiluokan nousu, lasku ja pelot (2017). Siltala visioi kiinnostavasti työpaikkojen ja ammattien muutoksia. Hän ennakoi työvoiman jakautuvan tulevaisuudessa ”hyvinpalkattuihin hyperproduktiivisiin (15 %), heidän koulutettuihin hoitajiinsa, opettajiinsa, hierojiinsa ja valmentajiinsa ja niin ikään paikkaan sidottua ruumiillista työtä tekeviin, jotka voi helposti korvata”. Siltala siteeraa myös tutkijoita, joiden mukaan teollisuudesta on häviämässä suorittava työ, joka ei edellytä ihmisten välistä kanssakäymistä tai hienomotoriikkaa. Tämän muutoksen myötä etenkin keskipalkkaisten ammattien työllisyysosuus on vähentynyt vuosina 1995-2009 liki kymmenen prosenttia suhteessa korkea- ja matalapalkkaisiin töihin.

Julkunen (2010) pohtii myös **ammatti-instituution** muuttumista. Ammatti voidaan määritellä taitojen institutionaaliseksi paketiksi, ja niiden merkitys on suomalaisessa yhteiskunnassa koettu hyvin suureksi. Ammatti-instituutio on muovannut myös ammatillisen koulutusjärjestelmän kehittymistä sellaiseksi, että se valmistaa osaajia tiettyihin, tarkasti määriteltyihin **professioihin**. Osaan ammateista (esim. opettaja, lääkäri) liittyy Julkusen mukaan edelleen tunnistettava identiteetti ja sosiaalista muistia. Joidenkin professioiden harjoittajilla on monopoli, jonkinlainen etuoikeutettu tai suojattu asema. Vaikkapa luokanopettajalla voi olla monopoli tehtäväänsä, mutta onko hänellä enää hallussaan mitään sellaista tietoa, joka ei olisi yleisesti saatavilla? Tieto-, tehtävä- ja asiakasmonopolit ovatkin ns. jälkiammatillisessa työelämässä suurelta osin purkautuneet. Esimerkiksi korkeakoulutettujen professiot ovat viime aikoina menettäneet tätä asemaansa, ja asiantuntijatehtävissä voi toimia monenlaisilla taustoilla. Tulevaisuuden työelämästä varsin synkeää kuvaa maalaava Juha Siltala (2004) esittääkin: ”Todellisuudessa koulutus ja kurssittaminen vain kiristävät kilpailua niukoista työpaikoista.” Koulutuksen rajahyöty onkin laskenut – tietyn sosiaalisen aseman taatakseen kunkin sukupolven on kouluttauduttava aikaisempaa pidemmälle. Koulutus voi siis virittää ylimitoitettuja odotuksia työelämästä.

Siltala (2004) kuvaa myös **sosiaalisen liikkuvuuden** vähenemistä: kaikkialla länsimaissa työntekijät ovat ylikoulutettuja tehtäviinsä eivätkä työt ole muuttuneet entistä arvokkaammiksi työnimikkeiden muuttamisella ”hienommiksi”. Keskiluokkaan nouseminen edellytti jo 2000 –luvun alussa kaksin verroin kovempia ponnisteluja kuin aiempien sukupolvien kohdalla, ja keskiluokasta putoaminen on samalla tullut helpommaksi.

Jälkiammatillisessa työelämässä varsinainen ammatti on korvautunut tiedolla, informaatiolla, asiantuntemuksella ja osaamisella. Julkunen (2010) käyttää ilmaisua ”**ammatit ja ammattinimikkeet ovat liikkeellä**”. Ne ovat epämääräisiä ja liudentuneita, esim. asiantuntijatehtävissä työn sisältö on usein luotava itse. Tällaisessa työelämässä yksilön on opittava monta ammattia työelämänkaarensa aikana. Ammatillinen koulutus tai –tutkinto on vain pohja, jolta ammatin ja työn oppiminen alkaa.

Ammatillisessa koulutuksessa ja ennakoinnissa nousevat Julkusen (2010) mukaan tärkeiksi ns. **moniammatilliset taidot** – ammattitaito voidaan pilkkoa kymmeniksi eri taidoiksi, jotka voivat olla osin samoja eri ammateissa. Tätä Julkusen esiin nostamaa eri ammateille ja työtehtäville yhteisten taitojen valikoiman ajatusta hyödyntää myös **ForeAmmatti** –palvelu (ForeAmmatti 2018), joka mm. louhii työpaikkailmoituksista työnantajien arvostamia osaamisia ja auttaa siten työpaikan etsijää kehittämään omaa osaamistaan tai ammatillista koulutuksen järjestäjää kehittämään koulutustaan työllistävään suuntaan. ForeAmmatti –palvelu onkin vastine Julkusen (2010) ajatukselle siitä, että aiemmin olennaiset, pysyväisluonteiset ammatilliset perustaidot ja valmiudet ovat menettäneet merkitystään. Nykyisin arvostetaan enemmän yleisien työelämävalmiuksien ja työpaikkaspesifisten osaamisvalmiuksien yhdistelmää.

*”Sanokaa mulle, mitä mun pitää tehdä, että pääsen mahdollisimman nopeasti mahdollisimman hyväpalkkaiseen työhön.” (terveyssyistä uutta ammattia opiskeleva opiskelija ensimmäisessä HOKS –keskustelussa)*

**Jälkiammatillisessa identiteetittömyydessä** työntekijän oman identiteettipääoman merkitys korostuu, ja Julkusen (2010) mukaan on tärkeää oppia esittämään se kulloisenkin organisaation tarpeiden mukaan. Siltalan (2004) mukaan työmarkkinoilla pärjää se, joka osaa liiketaloudellistaa elämänsä (distinct or extinct). Siltala lainaa Peter Druckeria, jonka mukaan tietotyöläisen on otettava vastuu paitsi tuloksistaan, myös kykyjensä sijoittamisesta oikein läpi elämän.

**Ammatillisen koulutuksen uraohjaus ristipaineissa**

Uudistunut ammatillista koulutusta koskeva lainsäädäntö toi uraohjauksen olennaiseksi osaksi ammatillisten oppilaitosten tarjoamaa opetusta ja ohjausta. Rahoitusmallin uudistus palkitsee oppilaitoksia opiskelijoiden työllistymisen, jatko-opintoihin (korkeakoulut) sijoittumisen sekä opiskelijoiden ja työelämän palautteen perusteella (**vaikuttavuusrahoitus**). (OKM 2018) Samalla uraohjaus ilmestyi myös henkilökohtaistamista koskevaan sanastoon: jokaiselle opiskelijalle tulee laatia henkilökohtaistamisen yhteydessä myös **urasuunnitelma** (OPH 2018).

Urasuunnittelun korostaminen sekä mm. ammatillisen koulutuksen **tutkintorakenteen uudistaminen** (Verkkouutiset 17.2.2017) viittaavat siihen, että ammatillisessa koulutuksessa on havaittu työelämän muutosprosessit ja ryhdytty reagoimaan niihin. Viimeisetkin ammatilliset oppilaitokset on nyt herätetty Ruususen unestaan ja pakotettu nostamaan katseensa työsalien pölyisistä sorveista kohti muuttuvaa työelämää.

Kun tavoitteena on toisaalta tehostaa työelämään siirtymistä ja parantaa etenkin työvoimapulasta kärsivien alojen työvoiman saantia ja toisaalta varmistaa, että vuonna 2030 puolet nuorista aikuisista suorittaa korkeakoulututkinnon, on ammatillisella koulutuksella kovat paineet tuottaa oppimiskykyisiä ja –haluisia, joustavia osaajia tulevaisuuden työelämään ja jatko-opintopoluille. Samaan aikaan ammattikouluihin ohjautuu yhä suurempi osa niistä opiskelijoista, joista ei ole osaamisen edelläkävijöiksi tai erikoistuneiksi huippuosaajiksi. Ammatillisilla oppilaitoksilla onkin eräänlainen **kaksoistehtävä**: toisaalta tarjota rikkaat oppimismahdollisuudet kyvykkäille ja nopeille etenijöille, toisaalta voimakkaasti tuettu polku esim. suuntaansa etsiville, omaan elämäänsä eksyneille tai oppimisvaikeuksista kärsiville. **Polarisaatio** näkyy myös ammatillisissa oppilaitoksissa: ns. tavalliset, keskitason opiskelijat loistavat poissaolollaan ja molemmat ääripäät opiskelijoiden kyvykkyydessä korostuvat.

Ajatus **yksilöllisten oppimispolkujen** taustalla on kaunis: hankitaan vain oppijalta puuttuvaa osaamista, tunnistetaan elämän eri osa-alueilla hankittu osaaminen ja valjastetaan yksilön taipumukset ja vahvuudet urasuunnittelun käyttöön. Käytännössä yksilölliset oppimispolut jäävät usein sanahelinäksi, koska ammatin opettajat, opot ja ryhmänohjaajat eivät yksinkertaisesti pysty rakentamaan joka opiskelijalle yksilöllistettyjä oppimismaisemia. Usein vaihtoehtoina ovat vain paljon itsenäistä työskentelyä sisältävä, niukka lähiopetus tai hyvin kevyesti ohjattu työelämässä oppiminen. Opettajan työaika kuluu usein paljon tukea tarvitsevien opiskelijoiden ohjaamiseen (raadollisesti opiskelijan loputtomaan tavoitteluun, tukiopetukseen (esim. kertausmahdollisuuksien järjestämiseen), kurinpitoon, erilaisiin palavereihin). Silti myös jatko-opintoihin tähtäävät tai muuten ammatissa tavoitteellisesti etenevät opiskelijat tarvitsisivat ja ansaitsisivat laadukasta ohjausta. Opettajan työ on kuitenkin usein suunniteltu ja mitoitettu keskiverto-opiskelijoita ajatellen, olettaen, että opiskelijat kykenevät täysipainoiseen opiskeluun, selviytyvät myös työelämässä ja tavoittelevat ns. duunariammattia.

Mitä tarjottavaa ammattikouluilla on niille opiskelijoille, joille jo opetukseen tai työpaikalla järjestettävään koulutukseen osallistuminen tuottaa ylivoimaisia vaikeuksia? Mitä tarkoittaa **”decent work**” **osatyökykyisille** alati kiristyvässä työelämässä? Työelämän ja opiskelijoiden läheisten huoli ammatillisen koulutuksen laadun heikkenemisestä vyöryy oppilaitoksiin median ja työelämäyhteistyön kautta. Ammatillisen opettajan työn reunaehdot ja sisältö ovat muuttuneet rajusti lyhyessä ajassa. Uraohjaus on vain yksi kohta pitkällä uusien työtehtävien listalla.

Ammatillisten opettajien **kyky ja motivaatio asettua ohjaavaan rooliin** on usein kovin puutteellinen. Nopeasti oppivia ja motivoituneita opiskelijoita on ilo ohjata, opettaa ja lähettää työelämään. On paljon haastavampaa kohdata ja tukea sellaisia opiskelijoita, jotka eivät lainkaan miellä itseänsä yhteiskunnan jäseniksi tai tuleviksi työntekijöiksi eivätkä osoita minkäänlaista kiinnostusta opintoja kohtaan. Tällaisten opiskelijoiden uraohjaustilanteissa törmäävät yhteen mm. yksilön itsemääräämisoikeus (onko ohjaajalla oikeus tarjota ohjattavalle omaa maailmankuvaansa ja etiikkaansa yhteiskunnan toimintaan osallistumisesta), oppilaitoksen paineet tuottaa tutkinto- ja tutkinnon osien suorituksia sekä saada opiskelijat sijoittumaan jatko-opintoihin tai työelämään, työelämän toiveet ja vaatimukset (tarve saada nopeasti työvoimaa tällä hetkellä hyvin vetäville aloille, mutta kenties huonoihin työoloihin tai epäedullisilla ehdoilla, toive saada paras opiskelija-aines käyttöönsä) ja yhteiskunnan ylhäältäpäin annetut tavoitteet esim. syrjäytymisen ehkäisystä ja koulutuspolkujen lyhentämisestä. Tällaisessa tilanteessa uraohjausta tekevällä voi olla suuri houkutus ohjata opiskelijaa tekemään sellaisia valintoja, jotka vievät hänet nopeasti ja mahdollisimman vähällä vaivalla pois oppilaitoksen henkilökuntaa kuormittamasta, vaikka sitten ”elämän odotushuoneeseen”, yksilölle epäedullisin ehdoin tehtävään silpputyöhön.

*”Yleensä kannustan. Jos opiskelija haaveilee mielestäni älyttömiä, kerron oman näkemykseni, jos sattuu olemaan tolkkuinen tapaus. Jos ei ole, en kerro näkemyksiäni. Kertoessani näkemykseni korostan näkemysten henkilökohtaisuutta ja oman tien etsimisen tärkeyttä.” (päijäthämäläinen ammatin opettaja Työuralle- ja KETTU –hankkeiden uraohjauskyselyssä syksyllä 2018 vastauksena kysymykseen ”Kuvaile omaa uraohjausosaamistasi!”)*

Ammatillisten oppilaitosten uraohjauksessa pitää jatkossakin olla **mahdollisuus sellaisten elämän- ja urataitojen tukemiseen, joiden harjoittelusta on vielä pitkä matka työelämään**. Jotkut lähestyvät työelämää hyvin laajalla kaarella, ja uraohjauskin on aloitettava esimerkiksi sen pohtimisesta, mitä opiskelijalla voisi olla annettavaa työelämälle ja yhteiskunnalle, miten hän voisi löytää omat vahvuutensa tai mistä löytäisi uskon omaan selviytymiseensä ja kykyihinsä.

Jos uraohjaus käsitetään ammatillisissa oppilaitoksissa lähinnä työnhakutaitojen vahvistamiseksi, ei aivan muussa kuin työnhakuvaiheessa olevia opiskelijoita pystytä mielekkäällä tavalla tavoittamaan tai tukemaan. Ihannetapauksessa tämä tuki onnistuu **henkilökohtaistamisprosessin** kautta, opiskelijalle tutun opettajan tai vastuuohjaajan kanssa. Opiskelijalla pitää kuitenkin olla mahdollisuus saada tukea elämänhallintaan ja urasuunnitteluun myös muuta kautta tai esimerkiksi tehostetusti haastavissa elämän tai opiskelun vaiheissa. Lisäksi opetus- ja ohjaushenkilöstön valmiuksia antaa uraohjausta on tuntuvasti parannettava.

Ammatillisen koulutuksen pitää minusta yhä edelleen **mahdollistaa oman suunnan etsiminen ja vääriksikin osoittautuvien valintojen tekeminen**. Koulutusalan tai –paikan valinta ei saa sinetöidä opiskelijan kohtaloa, vaan opetus- ja ohjaushenkilöstön tulee tarvittaessa auttaa opiskelijaa säätämään koulutuspolkua hänen muuttuvia tarpeitaan palvelevaksi. Jos opiskelijalle valkenee kesken merkonomikoulutuksen, että hän haluaakin insinööriksi, hyvää uraohjausta on valjastaa merkonomikoulutus parhaaksi mahdolliseksi insinöörin kasvualustaksi esimerkiksi väyläopintojen avulla.

**Ammatillinen koulutus hyvän työelämän rakentajana**

Ovatko ammatilliset oppilaitokset työelämän myötäilijöitä vai muuttajia? Työelämä kutsuu meitä vahvasti mukaan siirtämään työelämän epävarmuudesta kumpuavia **riskejä** työntekijöille, siis näille vielä suojeluksessamme oleville opiskelijoille. Esimerkiksi henkilöstövuokrausyritykset ovat hyvin innokkaita tulemaan mukaan oppilaitosten arkeen, tarjoamaan opiskelijoille ensimmäisiä alan työpaikkoja pienellä palkalla ja epävarmoin työehdoin. Samoin opiskelijoita otetaan monilla aloilla innokkaasti ilmaisiksi apukäsiksi harjoitteluun, vailla todellista kiinnostusta opiskelijan kouluttamiseen. Polku työelämään näyttäytyy uraansa aloitteleville opiskelijoille hyvin vaikeakulkuisena – vakituisen työpaikan saavuttaminen edellyttää usein suostumista pitkään epävarmuuden ja heikon toimeentulon jaksoon sekä ilmaisten harjoittelujaksojen tai projektien tekemisen yritykselle ikään kuin rekrytointia varmistelevina työnäytteinä.

”Englannin koululaitos on ruvennut vahvistamaan oppilaiden luonnetta, jotta nämä kestäisivät vaihtuvien työtilaisuuksien paineet ja osaisivat neuvotella työtä itselleen. Riskien hallinta, työtilaisuuksien huomaaminen, resurssien oikea-aikainen investointi, oppiminen, terveydenhoito ja turva sairauden sekä vanhuuden varalta jäävät omalle vastuulle.” (Siltala 2017, s.148) Nämä ovat varmasti olennaisia taitoja ammatillisen koulutuksen opiskelijoille, ja niitä tulisi korostaa myös uraohjauksessa. **Työelämä on peli**, jonka pelaamista meidän tulee opettaa opiskelijoille. Niin julki lausuttujen, yhdessä sovittujen pelisääntöjen noudattamista kuin tilannekohtaisten, riskejäkin sisältävien strategioiden käyttämistäkin.

Silti toivoisin, että ammatillisilla oppilaitoksilla olisi mahdollisuus toimia myös **reilun työelämän rakentajina**, että emme ainakaan omalla toiminnallanne kannustaisi työpaikkoja roikottamaan opiskelijoita heikosti kiinni työn syrjässä paremman työpaikan toivossa. Oppilaitokset ovat kuitenkin usein työelämäyhteistyössään kovin varovaisia ja nöyriä – kuunnellaan herkällä korvalla työelämän tarpeita ja toiveita sekä yritetään saada opiskelijoiden suunnitelmat sovitettua niihin. Jos opiskelijalla teetetään koulutussopimusjaksolla ympäripyöreitä, fyysisesti raskaita työpäiviä vailla kunnollisia taukoja, voiko ja uskaltaako oppilaitos vaatia opiskelijalle lakien ja sopimusten mukaista kohtelua? Vai kehotetaanko opiskelijaa sopeutumaan ”alan vallitsevaan käytäntöön” ja toivomaan, että tämä kohtuuton joustavuus tuottaa jossain vaiheessa tulosta?

Haluaisin, ettei pula sopivista koulutus- ja oppisopimuspaikoista pakota meitä katsomaan **opiskelijoiden oikeutta kunnolliseen työhön** sormiemme välistä, vaan että uskaltaisimme suosia asiallisin pelisäännöin toimivia työpaikkoja työelämäyhteistyössä. Ammatillisen koulutuksen toimijoiden pitää mielestäni olla ensisijaisesti opiskelijoiden asialla, ei työelämän lypsylehmänä. Uraohjauksessa on pystyttävä käsittelemään avoimesti eri ammattien ja työtehtävien etuja ja varjopuolia – ei ole kenenkään etu, että opiskelija keskeyttää opintonsa ”totuuden paljastuttua” tai ei jää alalle työvoimaksi koulutusinvestoinnin jälkeen.

Työnantajat kääntyvät ammatillisen koulutuksen puoleen tarvitessaan lisää osaavaa työvoimaa. Esimerkiksi tällä hetkellä metalli- ja hoiva-aloilla on pulaa ammattitaitoisesta henkilöstöstä. Usein koulutukseen hakeutujien valintoihin on helppoa vaikuttaa ohjauksella, esim. kuvaamalla kyseisiä aloja hyvin työllistävinä. Tämä onkin totta, mutta joskus päällisin puolin hyvissä tarjouksissa onkin ns. koira haudattuna. Esimerkiksi lähihoitajan työ on sekä psyykkisesti että fyysisesti vaativaa, eivätkä työolot ja palkkaus ole välttämättä kohdallaan. Kun yhteiskunnassa on kova tarve saada lisää koulutettuja lähihoitajia, ”uhraammeko” osan opiskelijoistamme ohjaamalla heitä tähän ammattiin, sen varjopuolista huolimatta? Vai voisimmeko ottaa näiden epäkohtien esille tuojan roolin, toimia **ammattiin opiskelevien puolestapuhujina**, heidän etujensa ajajina? Yksi tapa helpottaa alojen työvoimapulaa voisi olla työehtojen selkeä parantaminen.

*”Terveyden muuttua, sekä lähihoitajien työ olojen. Liian vähän hoitajia ja työ erittäin kuormittavaa! Ei inhimillistä hoitajia, eikä asiakkaita kohtaan!” (uutta tutkintoa opiskeleva lähihoitaja vastauksena kysymykseen ”Mitä pitäisi tapahtua, että palaisit alalle töihin?”)*

**Tutkintotodistuksesta kyvykkyysportfolioon**

Kun työelämästä ovat nopeasti vähenemässä selkeät, tyypilliset, koulutuksen kautta hankittuun ammatilliseen osaamiseen perustuvat työsuhteet ja kun työurista on tulossa limittäisempiä ja silppuisempia, ammatillisessa koulutuksessa on ryhdyttävä toden teolla rakentamaan opiskelijoiden **urataitoja**. On suurta ajan, resurssien ja inhimillisen pääoman tuhlausta, jos opiskelija joutuu suorittamaan useita perustutkintoja kunnollista työtä tavoitellessaan. Suuntaus osaamisen, ei välttämättä tutkintojen, hankkimiseen on minusta täysin oikea. Silti oppilaitosten sisällä on vielä suuria askeleita otettavana ennen kuin pystymme aidosti tarjoamaan hakeutujille esim. yksittäisten tutkinnon osien joustavaa suorittamista tai vielä radikaalimmin **vain tiettyjen osaamisten hankkimista ammatillisen koulutuksen avulla**. Emme ole vielä edes kunnolla tottuneet ajatukseen ”osaamisshoppailusta”, saati saaneet järjestettyä oppimismaisemaamme sellaiseksi, että se olisi mahdollista. Opetus- ja ohjaushenkilöstö tarvitsee aikaa ja innostavaa ohjausta tähän siirtymään.

Harva perustutkinnolla aukeava ammatti on enää muilta suljettu. Lähihoitajana tai sähköasentajana ei ole mahdollista toimia ilman ammattipätevyyttä, mutta moneen muuhun ammattiin voi päästä nopeasti ja joustavasti muutakin kautta kuin tutkinnon suorittamalla. Uskon, että elämme tärkeää siirtymävaihetta. Tutkintorakenteen avartaminen entistä väljemmiksi, tiettyjen alojen osaamista yhdistäviksi ”sateenvarjotutkinnoiksi” oli jo merkittävä askel ammattikoulujen tutkintouskovaisuuden purkamiseksi.

Onko tutkintotodistus todella ainoa validi tapa todistaa omaa ammatillista osaamistansa? Kun työtehtävät ovat perustutkintotasollakin usein yhä yksilöllisempiä ja eri työpaikoilla vaaditaan erilaista osaamista, voisimmeko vähitellen siirtyä jonkinlaisten **kyvykkyysportfolioiden** käyttöön (vrt. ForeAmmatti)? Tämä tarjoaisi mahdollisuuden esimerkiksi reagoida joustavammin työelämän muuttuviin tarpeisiin tarjoamalla täsmäkoulutusta tiettyjen taitojen kehittämiseen. Ammattikoulujen uraohjauksessa on mielestäni välttämätöntä ohjata opiskelijoita keräämään itselleen sellaista **osaamisvalikoimaa**, jolla pääsisi itselle sopivaan ja kiinnostavaan työhön kiinni.

Opiskelijoita ei tietenkään voida ohjata uraohjauksessa osaamisen tai kyvykkyyksien joustavaan keräilyyn ja yksilölliseen yhdistelyyn, ellei ammatillinen koulutus tähän taivu. ”Koulutuspolku voidaan nähdä labyrinttinä – jos sä tästä selviät, pääset loppuun ja tipahdat sinne koloon (työelämään)”, kuvasi AMKE ry:n puheenjohtaja Veli-Matti Lamppu ammatillisen opiskelijan puutteellisesti avattua jatko-opintopolkua ammattikorkeakouluun Jatkoväylä-hankkeen päätösseminaarissa Helsingissä 29.11.2018. Ajavatko säästöt ja muut ajankohtaiset haasteet ammatillisen koulutuksen koulutuskommunismiin, jossa kouluttautujan tarpeet on tarkasti määritelty ylemmältä taholta ja niitä yritetään tyydyttää hyvin niukoin hyödykkein? Vai pystymmekö tuottamaan oppijan, työelämän ja yhteiskunnan tarpeisiin **räätälöityjä koulutuskokemuksia**/ kehittymisen jaksoja, jotka hyödyttävät kaikkia osapuolia? Vai onko koulutuslabyrintissämme enää edes seiniä, jotka ohjaisivat opiskelijan oppimista tai lattiaa, joka estäisi häntä putoamasta? Ainakin olemme ammatillisessa koulutuksessa toistaiseksi hyvin kaukana tilanteesta, jossa opiskelijat hankkisivat uutta osaamista aidosti osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen perustuvan yksilöllisen oppimispolun varrella.

*”Ollaan myös opittu kävelemään keittiössä veihten kanssa, ja tekemään kääretorttu ja makaroonilaatikko gluteenittomina. Hiukan kokin opintojen/työn jälkeen motivaatiovajetta noissa kokkauksissa...” (lähihoitajaopiskelija, yli kymmenen vuoden työkokemus kokkina ja kehitysvammatyössä)*

Vuodenvaihteen uutisointi ammatillisen opetuksen nykytilasta profiloituu voimakkaasti edustamaani oppilaitokseen, Koulutuskeskus Salpaukseen. Yle Uutiset (27.12.2018) nosti keskusteluun Salpauksesta valmistuneiden lähihoitajien kielteiset kokemukset saamansa opetuksen laadusta. Korjausta tilanteeseen etsittiin uutisoinnissa jo ammattiliitto Superista, aluehallintovirastosta ja jopa Itä-Suomen yliopiston rikos- ja prosessioikeuden professori Matti Tolvaselta (Yle Uutiset 28.12.2018). Samalla kun olen syvästi pahoillani siitä, ettemme ole pystyneet tarjoamaan riittävän laadukasta koulutusta, toivon asian esille nostamisen johtavan tilanteen paranemiseen. Ammatillisen koulutuksen uraohjauksen ehdoton valttikortti on se, että voimme paitsi ohjata opiskelijoita, myös auttaa heitä konkreettisesti parantamaan uralla etenemisessä tarvittavia taitoja ja valmiuksia. Tämän osaamisen kehittämisen valttikortin on oltava aina valmiina pelattavaksi, muuten uraohjauskin jää tyhjäksi puheeksi.

**Substanssiosaamisesta työllistettävyyden tukemiseen**

Ammatillisen koulutuksen toteutusta ohjaavat erilaiset tutkinnon perusteet. Niissä on määritelty ammatillisen osaamisen ja yhteisiin tutkinnon osiin liittyvän osaamisen lisäksi ns. **elinikäisen oppimisen avaintaitoja**, jolla tarkoitetaan ”osaamista, jota tarvitaan jatkuvassa oppimisessa, tulevaisuuden ja uusien tilanteiden haltuunotossa sekä työelämän muuttuvissa olosuhteissa selviytymisessä” (ePerusteet 2018).

Euroopan unioni on määritellyt kahdeksan elinikäisen oppimisen avaintaitoa, joiden avulla EU-kansalaiset voivat selviytyä työelämässä ja nopeasti muuttuvassa maailmassa (mm. viestintä äidinkielellä ja vieraalla kielellä sekä digitaaliset taidot). Näiden pohjalta on muotoiltu yksitoista elinikäisen oppimisen avaintaitoa, joita ammatillisessa koulutuksessa opitaan osana ammattitaidon hankkimista. Yhdestätoista taidosta neljä on nostettu tutkinnon perusteissa erikseen arvioitaviksi (ammatillisten tutkinnon osien arvioinnin yhteydessä): 1) oppiminen ja ongelmanratkaisu, 2) vuorovaikutus ja yhteistyö, 3) ammattietiikka sekä 4) terveys, turvallisuus ja toimintakyky. Työelämältä saadun palautteen ja monien opettajien arkikokemusten perusteella juuri elinikäisen oppimisen avaintaitojen hallinta ratkaisee usein työllistymisen, ja työelämä toivookin oppilaitoksilta voimakasta panostamista näiden taitojen tukemiseen. Ammatillisten tutkinnon osien opetuksessa elinikäisen oppimisen avaintaidot jäävät kuitenkin usein sivuun koulutuksen fokuksesta eikä niiden kehittämiselle useinkaan varata tietoisesti aikaa.

Elinikäisen oppimisen avaintaidoilla (etenkin kun tarkastellaan kaikkia yhtätoista taitoa) on paljon yhtymäkohtia kirjallisuudessa esiteltyihin **työllistettävyyttä** parantaviin valmiuksiin. Työelämän ja yhteiskunnan muuttumista koskevan tutkimustiedon perusteella (esim. Artess ym. 2017) vaikuttaa selvältä, että ammatillisessa koulutuksessa on panostettava ammatillisen osaamisen kehittämisen lisäksi työllistettävyyden tukemiseen.

Nykyisessä tiukan talouden ja niukkojen resurssien todellisuudessa pidän epätodennäköisenä, että ammatilliseen koulutukseen voitaisiin laajassa mittakaavassa tuoda opetukseen tutkinnon perusteiden tai koulutuksen järjestäjien lakisääteisten tehtävien ulkopuolisia sisältöjä. Mikäli haluamme tukea opiskelijoiden työllistettävyyttä, meidän kannattaa **tulkita elinikäisen oppimisen avaintaitoja työllistettävyyden näkökulmasta** ja **nostaa niitä paljon merkittävämpään rooliin ammatin oppimisessa**. Emme voi emmekä saa ajatella elinikäisen oppimisen avaintaitoja myötäsyntyisinä tai jossain muualla elämässä opittavina asioina, joita ei voitaisi ammatillisella koulutuksella kehittää. Opiskelijoilla pitää olla koulutuksensa aikana aitoja, monipuolisia mahdollisuuksia kehittää osaamistaan elinikäisen oppimisen avaintaidoissa aivan samoin kuin esim. kädentaidoissaan. Elinikäisen oppimisen avaintaitojen kehittäminen tuntuisi kuitenkin kuuluvan ennemmin ohjauksen kuin opetuksen kenttään – kenties ne voisivat nousta ammatillisen koulutuksen uraohjauksen keskeisiksi sisällöiksi?

**Lopuksi**

Ammatillinen koulutus perustuu lakiin ammatillisesta koulutuksesta (531/2017). Alla lainaan lain kauneinta kohtaa, jossa kuvataan ammatillisen koulutuksen tarkoitusta. Uskon, että näiden sanojen pitäminen ammatillisen koulutuksen punaisena lankana auttaa meitä kehittämään myös uraohjausta oikeaan suuntaan. Emme voi täysin epäonnistua, jos pyrimme tukemaan ”opiskelijoiden kehitystä hyviksi, tasapainoisiksi ja sivistyneiksi ihmisiksi ja yhteiskunnan jäseniksi.”!

***Ammatillisten tutkintojen ja ammatillisen koulutuksen tarkoitus***

*”Tässä laissa tarkoitettujen tutkintojen ja koulutuksen tarkoituksena on kohottaa ja ylläpitää väestön ammatillista osaamista, antaa mahdollisuus ammattitaidon osoittamiseen sen hankkimistavasta riippumatta, kehittää työ- ja elinkeinoelämää ja vastata sen osaamistarpeisiin, edistää työllisyyttä, antaa valmiuksia yrittäjyyteen ja työ- ja toimintakyvyn jatkuvaan ylläpitoon sekä tukea elinikäistä oppimista ja ammatillista kasvua. Tässä laissa tarkoitetun koulutuksen tarkoituksena on lisäksi edistää tutkintojen tai niiden osien suorittamista.*

*Tässä laissa tarkoitetun koulutuksen tavoitteena on lisäksi tukea opiskelijoiden kehitystä hyviksi, tasapainoisiksi ja sivistyneiksi ihmisiksi ja yhteiskunnan jäseniksi sekä antaa opiskelijoille jatko-opintovalmiuksien, ammatillisen kehittymisen, harrastusten sekä persoonallisuuden monipuolisen kehittämisen kannalta tarpeellisia tietoja ja taitoja.” (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, 2§)*

**Lähteet:**

Artess, J., Hooley, T. ja Mellors-Bourne, R. (2017): Employability: A Review of the Literature 2012-2016. York. Higher Education Academy. 53 s.

AMKE ry (2016): Oppiminen, osaaminen, taito. Askeleet ammattiosaamiseen 2025. [http://www.amke.fi/media/julkaisuja/amke\_askeleet\_ammattiosaamiseen\_02.pdf .](http://www.amke.fi/media/julkaisuja/amke_askeleet_ammattiosaamiseen_02.pdf%20.%20%20Viitattu%2026.12.2018) Viitattu 26.12.2018

ePerusteet (2018): Elinikäisen oppimisen avaintaidot. <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/1376251/ops/sisalto/1457522> Viitattu 27.12.2018.

Jokinen, Eeva (2018): Kolme kapitalismia. Verkkoluento.

Jokinen, E. & Venäläinen, J. (toim.) (2015): Prekarisaatio ja affekti. Nykykulttuurin tutkimuskeskuksen julkaisuja 118. Jyväskylän yliopisto.

Julkunen, Raija (2008): Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosesseista. Vastapaino, Tampere.

Julkunen, Raija (2010): Työ: Talouden ja minän välissä. Teoksessa Eteläpelto Anneli; Collin Kaija; Saarinen Jaana (toim): Työ, identiteetti ja oppiminen. WSOY Pro, Helsinki. 347 s.

Juutilainen P., Lätti M., Paldan E. & Ikonen P., (2018). Jatkoväyläopinnot ja -ohjaus : Valtakunnalliset suositukset jatkoväyläopintojen ja -ohjauksen järjestämiseen ammatillisen koulutuksen ja ammattikorkeakoulun yhteistyönä. Ikonen P., Voutila K. (Eds.)., In: Xamk Inspiroi 5, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. [URN:ISBN:978-952-344-112-5](http://www.urn.fi/URN:ISBN:978-952-344-112-5)

Järvensivu, Anu (2018): Onnen ja epäonnen tarinoita suomalaisesta työelämästä. Verkkoluento.

Laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017). Annettu Naantalissa 11.8.2017. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170531>. Viitattu 26.12.2018.

Lehto, Anna-Maija (2010): Ovatko työurat muutoksessa? Talous ja yhteiskunta 1/2010. Ss. 4-14.

OKM (2017): Ehdotus Suomelle: Suomi 100+. Korkeakoulutuksen ja tutkimuksen visio 2030. <https://minedu.fi/korkeakoulutuksen-ja-tutkimuksen-visio-2030>. Viitattu 26.12.2018.

OKM (2018a): Ammatillisen koulutuksen rahoituksen uudistus. <https://minedu.fi/rahoituksen-uudistus>. Viitattu 26.12.2018.

OKM (2018b): Mikä muuttuu ammatillisessa koulutuksessa? <https://minedu.fi/amisreformi> . Viitattu 26.12.2018.

OPH (2018): HOKS:n rakenne. <http://www.oph.fi/download/187867_Kokkonen_HOKS.pdf> Opetushallituksen ohje, kohta 13 (dia 12)

Pyöriä, Pasi (2018): Työelämän myytit, epävarmuus ja työurat. Verkkoluento.

Siltala, Juha (2017): Keskiluokan nousu, lasku ja pelot. Otava, Keuruu. 494 s.

Siltala, Juha (2004): Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Otava, Helsinki. 551 s.

Venäläinen, Juhana (2018): Epävarmuus ja epätyypillisyys – työvoiman poikkeus vai sääntö? Verkkoluento.

Verkkouutiset (17.2.2017): Uudet ammatilliset tutkinnot yhdistelevät vanhojen tutkintojen osaamisalueita. <https://www.verkkouutiset.fi/uudet-ammattitutkinnot-yhdistelevat-vanhojen-tutkintojen-osaamisalueita-61649/>. Viitattu 26.12.2018.

Yle Uutiset (27.12.2018): Lähihoitajaopiskelijoiden karu yllätys: yhden ja saman suihkulähteen tuijottelua viisi kertaa kuukauden aikana – kehnosta ammattiopetuksesta tehtyjä kanteluja ei välttämättä edes tutkita. <https://yle.fi/uutiset/3-10550942>. Viitattu 28.12.2018.

Yle Uutiset (28.12.2018): SuPerin puheenjohtaja hätkähti lähihoitajien toistuvia reissuja suihkulähteelle Lahdessa – oikeusprofessori ehdottaa ulkopuolista selvitystä opetuksen tasosta. <https://yle.fi/uutiset/3-10572105>. Viitattu 28.12.2018.

*Tekstissä käytetyt kursivoidut lainaukset ovat peräisin julkaisemattomista lähteistä, esimerkiksi ohjauskeskusteluista opiskelijoiden kanssa tai nettikyselyihin saaduista vastauksista.*