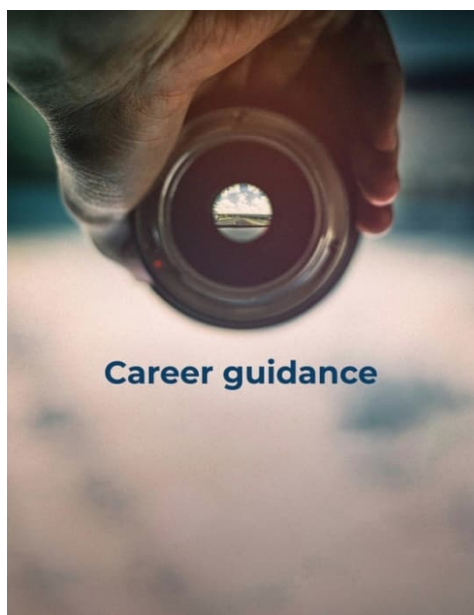


Raportti: uraohjaus

Euroopassa



IEUG Innovative European Career Guidance

Erasmus+ Cooperation
Partnership in Vocational
Education and Training

PROJECT NO. 2021-1-IT01-KA220-VET-000035649



Co-funded by
the European Union

THIS PROJECT HAS BEEN FUNDED WITH SUPPORT FROM THE
EUROPEAN COMMISSION. THIS PUBLICATION (COMMUNICATION)
REFLECTS THE VIEWS ONLY OF THE AUTHOR, AND THE COMMISSION
CANNOT BE HELD RESPONSIBLE FOR ANY USE WHICH MAY BE EN
MADE OF THE INFORMATION CONTAINED THEREIN.

LET'S GET CONNECTED



ieucg.eu

LIST OF PARTNERS

Asnor
Associazione Nazionale Orientatori

UNIVERSITY
OF TURKU

AE AGENCIA
PARA EL EMPLEO
Agencia de Cooperación autorizada 19-2

IDEM
creations

EVT
A
European Vocational Training Association

Ψ PSYCHMED
ANALYTICS

Projekti

TAVOITTEET

Hankkeen toteuttajina on kuusi kumppaniorganisaatiota eri puolilta Eurooppaa - Italia, Suomi, Espanja, Ranska, Belgia ja Irlanti. Hanketoimijat tekevät yhteistyötä monien sidosryhmien kanssa, minkä ansiosta on mahdollista tavoittaa suuri ja monipuolinen yleisö. Projektin tulokset liittyvät digitaalisiin avoimiin koulutusresursseihin, koska yksi hankkeen periaatteista on saavutettavuus ja kestävyys.

Tavoitteena on innovatiivisen uraohjauksen edistäminen. Hankkeessa halutaan rakentaa uusi osaavien uraohjaajien sukupolvi tukemaan ihmisiä heidän uransa parantamisessa, oppimisessa ja taitojen kehittämisessä työn murroksessa vaativan, lisääntyvän ja jatkuvasti muuttuvan työn tueksi. Tarve on erityisen tärkeä vaikeina ja nopean kehityksen aikoina.

TOTEUTUS

Tehokkaan ja innovatiivisen uraohjauksen pitäisi auttaa yksilöitä toimimaan neljän osatekijän pohjalta. Osatekijät ovat seuraavat:

1. REFLEKTOINTI

Yksilöitä johdatetaan oppijakeskeisesti tiedon ja tietoisuuden lisäämiseen ja IKIGAI-konseptiin (japanilainen konsepti, jonka tavoitteena on lisätä ymmärrystä elämän suunnasta tai tarkoituksesta).

2. KASVU

Yksilöitä kannustetaan elinikäiseen oppimiseen. Henkilökohtaisen ja ammatillisen kasvun elementtejä ovat esimerkiksi inhimilliset taidot, mielenterveys, joustavuus, ammattitaito ja sen vaatimukset, usein ammatillinen koulutus sekä verkostoituminen.

3. ULOSPÄIN SUUNTAAMINEN

Tutkitaan yksilön mahdollisuuksia vuorovaikutuksessa työmarkkinoiden kanssa huomioiden henkilökohtaisen brändin, tietotaidon, verkostoitumisen, maailmantiedon ja sen, miten nämä tekijät voivat vaikuttaa yksilön henkilökohtaiseen uraan.

4. HALLINTA JA KEHITYS

Tarkastelussa ovat oman tilanteen ja aseman hallinta, urakehitys, siirtymät, haavoittuvuudet ja haasteet.

TULOKSET

1. Raportti: Eurooppalaisen uraohjauksen käytännöt, järjestelmät ja tapauksesimerkit eri puolilta Eurooppaa. Raportti kerää tietoa paikallisista ja alueellisista tarpeista.

2. Käsikirja: Guidance to Post-COVID19 Työpaikat ja siirtymät: Perustuu tarpeeseen rakentaa laadukasta uraohjausta, joka vastaa yhteiskunnan kehitykseen, jotta voidaan sopeutua paremmin työmarkkinoiden tarpeisiin ylläpitäen työntekijöiden eheyttä.

3. Koulutusmoduulit: Pedagogia ja psykologinen uraohjaus: Tarjotaan koulutusta tulevaisuuden uraohjaajille esimerkiksi eheytymiseen, mielenhallintaan, uraohjaukseen liittyviä vinkkejä käyttäen erilaisia pedagogisia lähestymistapoja ja työkaluja kuten ikigai.

4. Digitaalinen työkalupakki (sisältäen uraohjauksen oppaan): Avoin koulutusresurssi, joka sisältää materiaaleja, jotka ovat valmiita käytettäväksi innovaatioiden pohjana parantaen uraohjauskäytäntöjä, osallisuutta ja monimuotoisuutta.

5. Muut

- Seminaarit ja webinaarit
- Uudet ammatilliset profiilit "European Innovator in Career Guidance"
- Verkkosivusto: tietokanta multimediata materiaaleista
- Kaksi projektin uutiskirjeitä
- Tiedottaminen sosiaalisessa mediassa (Facebook, Instagram, LinkedIn jne.)

- Tiedottaminen perinteisessä mediassa: lehdistö, sanomalehdet, radio-ohjelmat • Lehtiset kaikilla kumppanien kansallisilla kielillä

Raportista

MITÄ?

RAPORTTI aiheesta URAOHJAUS EUROOPASSA, mukaan lukien käytännöt ja järjestelmät, eri puolilta Eurooppa kerätyt tapausesimerkit paikallisista sekä kartoitus alueellisista tarpeista. Raportti koostuu kolmesta osasta:

1. Uraohjauksen käytännöt ja järjestelmät Euroopassa
2. Keskeiset eurooppalaiset tapaukset uraohjauksessa
3. Paikallisia ja alueellisia tarpeita koskevien aineistojen kerääminen

ANALYSOINNIN TARVE

Ensimmäinen askel kohti innovatiivista uraohjausta on tieto. Raportti perustuu tarpeeseen mukauttaa ammatillista koulutusta työmarkkinoiden tarpeisiin alkaen joidenkin Euroopan maiden nykytilanteen analysoinnista kansallisten politiikkojen ja järjestelmien rajojen ja potentiaalin mukaan. Tehokkaiden ja onnistuneiden tapausten kerääminen on lähtökohta keskustelulle kumppaneiden kanssa paremman uraohjauksen mahdollisesta kehityksestä COVID19-pandemian jälkeen. Ammatillisen koulutuksen paikallisten ja alueellisten sidosryhmien kyselylomakkeiden ja haastattelujen ansiosta koulutusjärjestelmä, opiskelijat ja yrittäjät voivat havaita tärkeimmät elementit, jotka ohjaavat muiden projektitulosten tuottamista.

INNOVAATIOELEMENTIT

Innovaatioelementit ovat

- vahva tarveanalyysitutkimus, johon osallistuu useita eri sidosryhmiä, jotka osallistuvat uraohjaukseen ja työllisyyden edistämiseen (oppijat/opiskelijat, opetuspalveluiden tarjoajat ja ammattitaitoisia osajia palvelevat ja kouluttavat yritykset)
- innovatiivinen lähestymistapa aineistojen keräämiseen. Aineistojen keräämisessä pyritään luomaan epävirallinen ilmapiiri.
- interaktiivinen resurssi, joka sisältää multimediaa, web-linkkejä, kuvia ja tukigrafiikkaa ja
- ilmainen saatavuus OER-muodossa eri muodoissa (PDF, ISSUU) ja kielillä (englanti, italia, suomi, espanja ja ranska) .

Erilaisten järjestöjen osallistumisen ansiosta jokaisen hankekumppanin sidosryhmien kanssa on mahdollista luoda asianmukainen raportti, jonka mahdollistaa tarpeiden tehokkaan havaitsemisen ja palautteen siitä, miten uraohjauksen innovointia voidaan tehostaa.

KOHDERYHMÄT

- Uraohjaajat, valmentajat ja ohjaajat
- Kouluttajat (ammatillinen koulutus ja korkeakoulut)
- TE-toimistot
- Ammatillisen koulutuksen tarjoajat
- Työpsykologit ja konsultit
- Henkilöstötyöntekijät
- Koulutuskeskukset
- Opiskelijat ja työttömät, jotka etsivät mahdollisuuksia uransa edistämiseen
- Korkeakoulut
- Professorit ja muu korkeakouluhenkilökunta, joka tarjoaa uraohjausta

Sisällys

Projekti	2
Raportista	3
Sisällys	4
KÄYTÄNNÖT JA JÄRJESTELMÄT	6
EVTA (Eurooppa)	6
Turun yliopisto (Suomi)	9
Idem Creations (Ranska)	12
Psychmed Analytics (Irlanti)	14
ASNOR (Italy)	17
Madrid Employment Agency (Spain)	18
CASES	<i>Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.</i>
Case 01 - TECHNOBEL	22
Case 02 - ENAIP NET	23
Case 03 - TREXIMA	25
Case 04 - CEP	26
Case 05 - EOPPEP	27
Case 06 - Ohjaamo	29
Case 07 - SIMHE	30
Case 08 - Uraopas ammattiliitoissa	31
Case 09 - Uraopas kuntoutustoiminnassa	32
Case 10 - Työterveyden kuntoutus	33
Case 11 – “PLACE”	34
Case 12 – “Rebond Cadres”	36
Case 13 – REVA	38
Case 14 – AFEST	40
Case 15 – CléA	41
Case 16 – Yhteisölähtöinen uranohjaus- Pobal	44
Case 17 – AHEAD Uraopas vammaisille	46
Case 18 – Trinity College Dublin Access programme for Mature students	48
Case 19 – TUS work placement scheme	51
Case 20 – MiAssumo	53

Case 21 – WANTER.....	55
Case 22 – Fra Noi.....	57
Case 23 – SIAM 1838.....	59
Case 24 – Ammattimaisten profiilien ennustevälineet.....	61
Case 25 – Digitaalinen sulauttaminen.....	63
Case 26 – ORIGAMI Method.....	65
Case 27 – EmpleAPPte	66
Case 28 – #YourDegreeCounts	67
<i>EVIDENCE-GATHERING SURVEYS</i>	<i>70</i>
EVTA – Belgium.....	70
Idem Cré'Actions – France	73
Turun yliopisto – Suomi	75
ASNOR – Italy.....	78
Psychmed Analytics – Ireland.....	79
Madrid Employment Agency – Spain	83
<i>CONCLUSIONS.....</i>	<i>Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.</i>

KÄYTÄNNÖT JA JÄRJESTELMÄT

EVTA (Eurooppa)

Eurooppalaisena verkostona EVTA on eri instituutioiden kautta kerännyt tietoa siitä, miten uraohjauspolitiikka toimii Euroopan tasolla:

Eurooppa-neuvosto

Saavuttaakseen yleisesti saatavilla olevat laadukkaat ohjauspalvelut kaikkialla Euroopassa neuvosto hyväksyi vuonna 2008 päätöslauselman elinikäisen ohjauksen roolin parantamisesta elinikäisen oppimisen strategioissa.

Päätöslauselmassa määriteltiin 4 painopistealuetta: kannustetaan urajohtamistaitojen elinikäistä hankkimista; helpottamaan kaikkien kansalaisten pääsyä ohjauspalveluihin; kehittää ohjauksen laadunvarmistusta ja edistää koordinaatiota ja yhteistyötä eri kansallisten, alueellisten ja paikallisten sidosryhmien välillä.

Euroopan komissio

Euroopan komission sitoutuminen uraohjauksen aiheeseen alkoi jo 90-luvulla. Euroopan komissio perusti vuonna 1992 kansallisten resurssi- ja tietokeskusten eurooppalaisen verkoston ohjausta, [Euroguidancea](#), liikkuvuuden edistämistä ja ohjausneuvojen ja yksilöiden auttamista ymmärtämään paremmin Euroopan kansalaisten tarjoamia mahdollisuuksia kaikkialla Euroopassa. Euroguidance-keskukset perustuvat kolmeen yhteiseen tavoitteeseen:

- *Elinikäisen ohjauksen eurooppalaisen ulottuvuuden kehittämisen tukeminen*
- *Ohjaajien osaamisen kehittämisen tukeminen ja tietoisuuden lisääminen kansainvälisen liikkuvuuden arvosta.*
- *Tietojen ja viestinnän tarjoaminen ohjauksen eurooppalaisesta ulottuvuudesta.*

Vuonna 2020 Euroopan komission työllisyyden, sosiaaliasioiden ja osallisuuden pääosasto julkaisi raportin Elinikäisen ohjauksen politiikasta ja käytännöistä EU:ssa: trendit, haasteet ja mahdollisuudet. Se koostuu [tutkimuksesta](#) elinikäisen ohjauksen (LLG) politiikasta ja käytännöistä EU:ssa keskittyen suuntauksiin, haasteisiin ja mahdollisuuksiin.

Raportista käy ilmi, että nykyisillä eurooppalaisilla aloitteilla on pyritty kannustamaan ja tukemaan jäsenvaltioita löytämään tehokkaita vastausstrategioita näihin haasteisiin. Raportissa mainittiin erityisesti:

- *Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilari, jossa esitetään suosituksia aktiiviselle työmarkkinapolitiikalle, kuten neuvonta, koulutus tai aktiivinen työnhaku, jotka voivat auttaa lisäämään työnhakijoiden työllistymismahdollisuuksia ja parantamaan työnhakua.*
- *Työn tulevaisuutta koskevissa neuvoston päätelmissä korostetaan, että saatavilla olevien, kohtuuhintaisten ja joustavien oppimismahdollisuuksien tarjontaa olisi lisättävä asianmukaisella tiedottamisella ja ohjauksella yritysten ja yksityishenkilöiden kannustamiseksi osallistumaan.*
- *Vuoden 2016 uusien taitojen ohjelma: tässä yhteydessä on tarkoitus löytää epävirallisen ja arkioppimisen validointi, jonka tarkoituksena on kannustaa jäsenvaltioita tarjoamaan kansalaisille mekanismeja arkioppimisen ja epävirallisissa ympäristöissä hankittujen taitojen ja oppimisen validoimiseksi (Euroopan komissio, 2016a).*

Lisäksi komissio on äskettäin selvittänyt, kuinka validointia voidaan parantaa.

- *Nuorisotakuu, jota on seurannut aikuisille tarkoitettuja aloitteita, kuten neuvoston suositus koulutuspoluista: uudet mahdollisuudet aikuisille (Euroopan unionin neuvosto, 2016a). Neuvosto suosittelee, että jäsenvaltiot suunnittelevat koulutuspolkuja heikosti koulutetuille aikuisille kansallisen lainsäädännön ja työmarkkinaosapuolten sekä koulutuslaitosten mukaisesti. Tässä yhteydessä LLG:llä on merkittävä rooli ja sen kehittämistä suositellaan keskeisissä EU-tason politiikan asiakirjoissa.*

- Viron EU-puheenjohtajakauden 2017 päätelmissä korostettiin, että LLG on sijoitettava uudelleen eri politiikanaloilla kansallisella ja EU:n tasolla ottaen huomioon työn tulevaisuus ja valmistamalla kansalaisia skenaarioihin työllisyydestä, alityöllisyydestä tai työttömästä segmentoituneilla työmarkkinoilla. Yleiset puitteet osoittavat haasteellisen todellisuuden LLG-palvelujen luomiselle ja ylläpitämiselle yleismaailmallisesti, erityisesti kun on kyse kansallisista hallintoviranomaisista politiikan ja järjestelmien osalta, kun otetaan huomioon tällaisen palvelun eri ympäristöt.

- European Green Deal: Euroopan kasvustrategian pääosan muodostava ja "EU:n talouden kestävä kehityksen etenemissuunnitelma" pidetty EGD edellyttää teollisuuden muuttumista, joten nousevilla talouden aloilla on potentiaalia uusille toimille ja työpaikoille. Elinikäisellä ohjauksella ja oppimisella on keskeinen rooli kansalaisten ja työntekijöiden tukemisessa tämän muutoksen aikana varmistaen, että he ovat tietoisia uusilla talouden aloilla tarjoutuvista mahdollisuuksista, uusista työpaikoista ja toiminnoista sekä uudelleen koulutusmahdollisuuksista.

Euroopan koulutussäätiö

Euroopan koulutussäätiö (The European Training Foundation) julkaisi yhteistyössä Cedefopin, Euroopan komission, ILO:n, OECD:n ja UNESCO:n kanssa vuonna 2021 päivitetyn version kirjasta, joka julkaistiin ensimmäistä kertaa vuonna 2019, jossa he jakoivat näkemyksensä uraohjauksen strategisesta roolista muuttuvassa maailmassamme. Kirjan sisältää myös Euroopan ja naapurimaiden julkisten työvoimapalveluiden (PES) parhaita käytäntöjä.

Cedefop

Cedefop kehitti joukon tutkimuksia, joissa käsitellään nuorten, keski-ikäisten työntekijöiden ja opiskelijoiden tarpeita, mutta myös ikääntyneiden ja maahanmuuttajien tarpeita. Lisäksi tehtiin vertailututkimusta ohjauksen ammattilaisten osaamisen standardeista, järjestelmäkehityksestä ja sidosryhmien yhteistyön parantamisesta. Jatkuvan temaattisen tutkimustoiminnan lisäksi Cedefop perusti vuonna 2017 CareersNetin, riippumattomien asiantuntijoiden verkoston elinikäisen uraohjauksen ja urakehityksen alalla. Tarkemmin sanottuna se koostuu politiikkafoorumista, jonka tavoitteena on tuottaa uutta tietoa ja tarjota jäsenille mahdollisuuksia vertaisoppimiseen ja kollegiaaliseen vaihtoon. Cedefop ja CareersNet riippumattomat elinikäisen oppimisen ohjauksen ja urakehityksen asiantuntijat julkaisivat vuonna 2021 yhdessä [joukon työpapereita aiheesta:](#)

- Ammatinharjoittajien ammattitaito digitaalisessa kontekstissa
- Työmarkkinatiedon ja -tiedon laadun varmistaminen uratiedotuksessa ja -neuvonnassa
- Yksilöiden uran siirtymät, mukaan lukien tärkeitä tuloksia elinikäisen ohjauksen kehittämisessä.

Tämän lisäksi Cedefop työskentelee tiiviissä yhteistyössä Euroopan komission kanssa ohjausammattilaisten työtä ja yksilöiden uraa tukevien työkalujen ja periaatteiden kehittämiseksi. Esimerkiksi:

- Skills Intelligence: se kokoaa yhteen analyttisen ja tutkimustyön tarjotakseen parempaa ja synteettisempää näyttöä nykyisistä ja tulevista taidoista ja työmarkkinoiden trendeistä narratiivivetoisten visualisointien avulla, mikä auttaa päätöksentekijöitä olemaan ajan tasalla ammateista, sektoreista, maista ja taidoista.
- Ohjausammattilaisten työn kannalta merkitykselliset viitekehykset: ECVET, EQF Framework ja arkioppimisen ja epävirallisen oppimisen validointiohjeet.

Muut Cedefopin myöntämät resurssit:

- Raportin nimeltä "Uraohjauspolitiikka ja käytäntö pandemian aikana yhteisen kansainvälisen tutkimuksen lopputuloksena" tarkoituksena on antaa yleiskatsaus ohjauskäytänteiden, -järjestelmien ja -palvelujen sopeutumiseen Covid-19-pandemiaan maaliskuussa 2020. Tutkimus osoitti joukon poliittisen keskustelun avainalueita, mutta myös mahdollisuuksia kansallisten järjestelmien kehittämiseen: uraohjauksen uudistus – pääsyn varmistaminen ja tavoitavuuden varmistaminen – voimakas nuorisotuki – ammattitaidon

parantaminen, uudelleen koulutus ja sopeutuminen sekä kansainvälinen ja avunantajien yhteistyö. Yleisesti ottaen raportista kävi ilmi, että uraohjauspalvelut kärsivät häiriöstä. Perinteisestä kasvokkain tapahtuvaa tarjontaa mukautettiin ottamalla laajalti käyttöön etäpalvelustrategioita, mikäli mahdollista. Tämän seurauksena monet maat omaksuivat innovatiivisia käytäntöjä, jotka tarjoavat uraohjausta fyysisen kasvokkaisen ohjauksen lisäksi verkossa. Kirjoitushetkellä pandemia ei kuitenkaan näyttänyt toimineen politiikan ja järjestelmien uudistamisen katalysaattorina. Se olisi voinut tarjota hallituksille tilaisuuden harkita uudelleen uraohjauksen tarjontaa systeemisestä näkökulmasta, mukaan lukien toimet uraohjauksen kehittämiseksi. Uraohjaus on siirtynyt tiedon toimittamisesta yhteistyöhön perustuviin lähestymistapoihin, joita tehostetaan palveluihin integroitavalla teknologialla ja jota tuetaan riittävästi mukaanlukien johtamistaitojen kehittämisstrategiat.

- Ohjausresurssien online-alusta koostuu 25 tapaustutkimuksesta, jotka on valittu moniulotteisen päätöksentekokehyksen avulla ja jotka täyttävät seuraavat ehdot:
 - o Yhteensopivuus tutkimusprioriteettien kanssa ICT:n ja LMI:n integroimiseksi uraohjauksessa;
 - o Innovatiivisuus, riittävät ja luotettavat todisteet myönteisestä vaikutuksesta ja onnistuneesta toimeenpanosta uraohjauskeskusten puitteissa kansallisella ja/tai alueellisella tasolla;
 - o Siirrettävyys ja soveltuvuus muihin yhteyksiin. Kaiken kaikkiaan Cedefop rohkaisee tiedonvaihtoa ohjauksen asiantuntijoiden ja toimijoiden välillä tekemällä yhteistyötä Euroguidancen ja kansainvälisten järjestöjen, kuten IAEVG:n, ICCDPP:n ja ETF:n, ILO:n, OECD:n, UNESCO:n ja Maailmanpankin kanssa.

OECD

Tammikuussa 2021 OECD julkaisi raportin, jossa keskityttiin aloitteisiin aikuisten uraohjauksen alalla OECD-maissa, ja se otti oppia siitä, miten aikuisten uraohjausjärjestelmiä voidaan vahvistaa kattavuuden ja osallisuuden, tarjonnan ja palvelujen toimittamisen, laadun ja vaikutuksen sekä hallinnon ja rahoituksen osalta. Raportin havainnot perustuvat tietoihin, jotka on kerätty 2020 Survey of Career Guidance for Adults (SCGA) -tutkimuksessa, joka on online-kysely aikuisten kokemuksista uraohjauksesta.

Vuonna 2004 OECD yhdessä Maailmanpankin, Euroopan komission ja Kansainvälisen koulutuksen ja ammatillisen ohjauksen järjestö tuki kansainvälisen urakehityksen ja julkispolitiikan keskuksen (ICCDPP) perustamista. Se tuo kansainvälistä tietämystä ja asiantuntemusta poliittisten päättäjien, tutkijoiden ja urakehityksen ammattilaisten saataville, jotta se vahvistaa koulutus-, työllisyys- ja sosiaalista osallisuutta koskevien politiikkojen ja ammatinvalintapalvelujen välisiä yhteyksiä.

Turun yliopisto (Suomi)

Koulutus ja kulttuuri ovat tärkeä osa suomalaista arvojärjestelmää, ja jokaisen kansalaisen mahdollisuudet opiskella täydellä potentiaalillaan nähdään tärkeänä tasa-arvon näkökulmana. Työllisyyden ja työllistettävyyden edistämiseksi valtion politiikassa korostettiin koulutusta ja taitoja. Näin ollen muuttuvissa vaatimuksissa korostetaan taitojen parantamisen ja jatkuvan oppimisen tarvetta.

Valtion ohjelman strategisella aihealueella 3.7 "Suomi, joka edistää osaamista, koulutusta, kulttuuria ja innovointia", opetuksen saavuttamista pidetään keskeisenä poliittisena toimenä. Keskiasteen koulutus on pakollinen, ja korkeakoulutukseen siirtymistä helpotetaan lisäämällä korkeakoulujen ja ammattikorkeakoulujen tuloa. Näin ollen strategisella tasolla hallituksen politiikkana on, että jokainen nuori saa ylemmän keskiasteen tutkinnon peruskoulun suorittamisen jälkeen. Ohjaustoimilla on tässä tärkeä rooli, koska hallitus aikoo parantaa opiskelijoiden opastusta ja hyvinvointipalveluja helpottaakseen siirtymistä perusopetuksen, toisen asteen, korkea-asteen ja työelämän välillä.

Opetus- ja kulttuuriministeriö sekä työ- ja elinkeinoministeriö ovat julkaisseet elinikäistä oppimista koskevan strategian 2020-2023 ja liittäneet uraneuvonnan koulutus-, työllisyys-, hyvinvointi- ja osallistamisohjelmiin. Strategiassa tarkastellaan elinikäistä ohjausta koko elinkaaren jatkeena. Se nähdään vuoropuheluna yksilöiden ja heidän uranhallintataitonsa sekä näiden taitojen hankkimista tukevan tiedotuksen, neuvonnan ja ohjauksen. Elinikäistä ohjausta edistetään kattavasti ottaen huomioon sekä yksilöiden, yhteisöjen että yhteiskunnan tavoitteet. Strategian pohjalta vuosina 2020-2023 toteutetaan toimenpiteitä, joilla lisätään ohjauksen saatavuutta, vahvistetaan elinikäistä uranhallintaa ja parannetaan taitojen arviointia, ammattitaidon parantamista ja urakehitystä työelämässä. Tavoitteena on luoda hyvin toimiva digitaalinen palvelu jatkuvaa oppimista varten, jossa hyödynnetään paremmin yhteistä tietoa koulutuksesta, työmarkkinoista ja osaamisesta. Valtiollisten alojen välinen yhteistyö, jota vahvistetaan pysyväällä kansallisella edustuksellisella rakenteella, jolla koordinoidaan elinikäisen oppimisen palvelujen laadun ja vaikutusten kehittämistä. Tämä yksikkö tukee sekä kansallisia että alueellisia toimijoita. Ammattilaisten koulutusohjelma arvioidaan, ja uran ammattilaisten ydin- ja erityisosaamisen myöhemmät kuvaukset kehitetään johtamispalvelujen yleisen laadun edistämiseksi. Pitkän aikavälin tavoitteena on, että ohjauksessa kannatetaan Suomessa tasa-arvoista, oikeudenmukaista ja moninaista yhteiskuntaa.

Ohjaus on myös olennainen osa palvelujärjestelmää jatkuvassa oppimisessa. Tässä yhteydessä keskeisiä toimenpiteitä ovat muun muassa koulutuksen tarjoamisen lisääminen, jossa otetaan huomioon erilaiset elämäntilanteet sekä työelämän tarpeet ja vahvistetaan työn ja osaamisen välisen yhteyden rakenteita. Vuoteen 2023 mennessä käyttöön otettavat digitaaliset ratkaisut muodostavat kehyksen ja alustan jatkuvan oppimisen palveluille. Ohjeiden avulla on helpompi tavoittaa eri kohderyhmiä työssä ja ulkopuolisessa työssä. Ennakointi ja sen käyttö paranevat.

Myös niitä etuja, joihin ihmisillä on oikeus, tutkitaan. Työttömien opiskelumahdollisuuksien olisi oltava paremmat heidän menettämättä työttömyysetuuksiaan. Lisäksi mahdollisuus pidentää työttömyysetuuksilla tuettujen itsenäisten opintojen enimmäistukiaikaa tutkitaan tapauksissa, joissa henkilö ei ole suorittanut tutkintoa peruskoulun jälkeen. Opiskelijoiden taloudellista apua kehitettäessä arvioidaan mahdollisuuksia sen uudelleenjärjestämiseen, jotta se voisi paremmin tukea jatkuvaa oppimista. Aliedustettujen väestöryhmien tarpeet koulutuksessa otetaan huomioon kaikissa toimenpiteissä.

Käytössä olevat uraohjauksen järjestelmät Suomessa

Uraohjauksen tarjoaminen Suomessa tapahtuu useiden eri palveluntarjoajien kautta: yleissivistävä ja ammatillinen koulutus, korkeakoulut, julkiset työvoimapaalvelut, yritykset, ammattiliitot, HR, kansalaisjärjestöt ja työterveys. Uraohjaus on järjestetty yksilöllisesti ja ryhmämuodossa, käyttäen sekä kasvotusten järjestettäviä kokouksia että digitaalisia palveluja. Uraohjauksen yleisenä periaatteena on tulevaan suuntautuminen, jota rationalisoi työn ja työelämän jatkuva muuttuminen

Strategisen ja tietoon pohjaavan ohjauksen viitekehys

Viime vuosina Suomi on määrätietoisesti pyrkinyt luomaan johdonmukaisen ja kokonaisvaltaisen elinikäisen ohjauksen järjestelmän, joka on helposti kaikkien yksilöiden ulottuvilla heidän tarpeisiinsa sopivaan aikaan, paikkaan ja menetelmään. Tämä on tehty tiiviissä yhteistyössä ja keskinäisessä yhteisymmärryksessä opetusministeriön, talous- ja työllisyysministeriön ja muiden keskeisten sidosryhmien välillä. Ne ovat edustettuina elinikäisen oppimisen koordinointi- ja yhteistyöryhmässä, joka on perustettu keskustelemaan ohjauksen strategioiden ja toimenpiteiden yleisestä kehittämisestä ja täytäntöönpanosta (2015-2020). Kansallista monialaista politiikan kehittämistä täydentää 15 alueellista elinikäistä ohjausta käsittelevää työryhmää.

Seuraavassa kuvataan uraohjauspalvelut edellä mainittujen palveluntarjoajien perusteella

Peruskoulut ja toinen aste

Oppilailla ja opiskelijoilla on laillinen oikeus määrättyyn aikarajaan oppilaitosten ohjaus- ja neuvontapalveluihin. Nämä palvelut koostuvat pääosin yksilö-, ryhmä- tai luokkaohjauksesta sekä työelämään tutustumisesta. Palveluita tarjoaa monipuolinen henkilöstö koulutuksen tasosta ja tyypistä riippuen.

Perusopetuksessa on koulunkäyntiohjaajia ja luokanopettajia (perusopetus). Yläasteen opintoohjaajat, ryhmänohjaajat ja opettajat vastaavat ammatillisten rooliensa ja tehtäviensä mukaisesta ohjauksesta ja neuvonnasta. Koulunkäyntiohjaajat ja opettajat ohjaavat ammatillisessa koulutuksessa (lukioaste) ja ura- ja ryhmäohjaajat aikuiskoulutuksessa. Palvelujen tavoitteet on määritelty kansallisissa opetussuunnitelmien perusteissa.

Korkeakoulut

Korkeakouluissa (ammattikorkeakouluissa) opinto-ohjaajat, opiskelijapalveluiden henkilökunta, akateeminen henkilöstö sekä ura- ja rekrytointipalvelut (yliopistot) ovat mukana ohjauksessa. Palveluita ovat työllisyyspalvelut ja urasuunnittelu, harjoittelu ulkomailla ja Suomessa sekä yrittäjyys. Menetelmiä ovat henkilökohtainen ohjaus, ryhmäohjaus ja kurssit esimerkiksi työnhakuun ja urasuunnitteluun.

Julkiset työvoimapalvelut

Julkisissa työvoimapalveluissa ohjausta ja neuvontaa tarjoavat ammatillisen ohjauksen psykologit (ammatinohjaus- ja urasuunnittelupalvelut) ja muut asiantuntijat tehtäväprofiilinsa mukaisesti. Työvoimasektorin palvelut on suunnattu pääasiassa työttömille ja työssäkäyville nuorille ja aikuisille, jotka ovat koulutuksen ulkopuolella. Pää tavoitteena on tukea työmarkkinoille pääsyä ja integroitumista erilaisilla yksilön työllistettävyyttä lisäävillä tukimuodoilla. Tämä voi olla koulutusta, työkokeilua, kuntoutusta, kieltenoppimista (maahanmuuttajille) ja muita.

Vuonna 2020 nykyiset julkiset työvoimapalvelut on sulautettu uusiin alueellisesti järjestettäviin Kasvupalveluihin ja niitä voivat tarjota yksityiset yritykset tai nykyisen julkisen sektorin tai kolmannen sektorin vapaaehtoisjärjestöjen perustamat yritykset. Tämä uudistus sisältää suuria haasteita mm. palvelujen kokonaiskoordinointi ja johtaminen, henkilöstön osaaminen, palvelujen vähimmäislaatu ja palvelujen jatkuvan kehittämisen koordinointi.

Kunnat ja järjestöt

Nuorten tiedottaminen ja neuvonta ovat ennaltaehkäisevää nuorisotyötä. Se on yksi lakisääteisistä nuorille suunnatuista palveluista, ja sen tavoitteena on tarjota erityistietoa, ohjausta ja neuvontaa nuorten elämän erilaisista asioista ja tilanteista. Nuorisolle suunnattu tiedotus- ja neuvontatyö tukee nuorten kasvua, itsenäisyyttä ja hyvinvointia. Palveluiden perustana ovat nuorten tieto- ja tukitarpeet. Palveluja tarjoavat kunnat ja eri organisaatiot. Ne on suunnattu nuorille itselleen, mutta myös nuorten vanhemmille ja muille nuorten kanssa ammatillisesti tai muuten tekemisissä oleville.

Ammattiliitot

Ammattiliitot tarjoavat jäsenilleen tarkempaa uratietoa, joka perustuu tilastoihin uran alkuvaiheesta, puolivälistä ja asiantuntijatehtävistä, sukupuolten tasa-arvosta, uravalinnasta ja ammattinimikkeistä. Nämä palvelut sisältyvät jäsenmaksuun tai ovat lisämaksullisia kursseja ja seminaareja. Lisäksi tarjotaan yksilö- ja ryhmäneuvontaa.

Työterveys

Työterveyshuolto voi tarjota myös uraohjausta kuntoutukseen ja ohjausta urapolun muutosvaiheissa.

Idem Creations (Ranska)

Ranskassa ammatillisen suuntautumisen politiikassa on kaksi erillistä järjestelmää, jotka vastaavat perusopetuksesta (koulu- ja yliopistojärjestelmät) ja elinikäisestä ohjauksesta, joka koskee kaikkia työssäkäyviä ihmisiä. Tässä kuvauksessa keskitytään elinikäiseen ohjaukseen yksinkertaisuuden vuoksi mutta myös IEUCG-ohjelman tarkoituksen kannalta.

Ammatillisesta koulutuksesta, työllisyydestä ja sosiaalisesta demokratiasta 5.3.2014 annettu laki sekä vapaudesta valita ammatillinen tulevaisuutensa 5.9.2018 annettu laki ovat johtaneet ammatillisen ohjauksen osalta Ranskassa syvälliseen muutokseen julkisessa politiikassa, jota leimaavat kaksi vahvaa kehityslinjaa:

- Ammatillisen ohjauksen hajauttamisen vauhdittaminen ja
- Poliittinen uhkapeli ammatillisen koulutuksen saatavuuden hajauttamisesta.

Julkisen ohjauspalvelun (SPO) hajauttaminen

Laki nro 2009-1437, 24. marraskuuta 2009, elinikäisestä ammatillisesta ohjauksesta ja koulutuksesta, antoi kaikille oikeuden saada tietoa, neuvoja ja olla mukana ammatillisessa ohjauksessa.

Näin syntyi SPO (julkinen ammatillinen neuvontapalvelu), jota alun perin johti valtio ja joka perustui yhteen ainoaan puhelinnumeroon ja erityiseen verkkosivustoon, minkä lisäksi luotiin valtion määrittämä ja eri toimijoille myönnettävä SPO-merkki. Liian raskas ja liian keskitetty järjestelmä korvattiin vuonna 2014 SPRO:lla (alueellisella julkisella ammatillisella ohjauspalvelulla), jonka operatiivinen yhteensovittaminen annettiin alueiden tehtäväksi valtion ja alueiden yhteispilotoinnilla. Vuonna 2018 hajauttaminen eteni vielä pidemmälle laajentamalla alueiden toimivaltuuksia alustavaan ohjaukseen "ammatteja, koulutusta ja työpaikkoja koskevien tietojen" järjestämisen avulla kouluissa ja yliopistoissa.

Järjestelmää on kuitenkin edelleen vaikea hallita, koska siinä on kyse monien eri asemaan, kohderyhmiin ja rahoitukseen kuuluvien toimijoiden toiminnan koordinoinnista. Siksi tälläkin hetkellä on yhtä monta SPRO-kokoonpanoa kuin on alueita (18 yhteensä).

Tärkeimmät tehokkaamman palvelun sääntelyyn liittyvät ongelmat ovat:

- Parempi arkkitehtuuri alustavan ohjauksen ja elämänmittaisen jatkuvan ohjauksen välillä
- Tasa-arvoisen tiedon saatavuuden varmistaminen: verkkovälitteinen palvelu ei riitä, Internetin käyttömahdollisuus on kaukana tasa-arvoisesta eri alueiden ja yhteisöjen välillä
- Saavuttaa kestäväällä tavalla ammattialojen ja yritysten osallistaminen toistuviin toimiin ammatillisten ammattien/sektorien edistämiseksi.

SPRO:ssa on kyse yksilön mahdollisuudesta saada luotettavaa tietoa ammanteista ja työmarkkinoista alueiden verkostossa, jotta hän voi tehdä tietoon perustuvia valintoja ammatillisen ohjauksen ja koulutuksen osalta.

Tästä yksilön voimaannuttamisesta koulutukseen hakeutumisen hajauttamiseen on otettu vain yksi askel, nimittäin syyskuussa 2018 annettu laki, jolla uudistettiin CPF:ää (henkilökohtainen koulutustili).

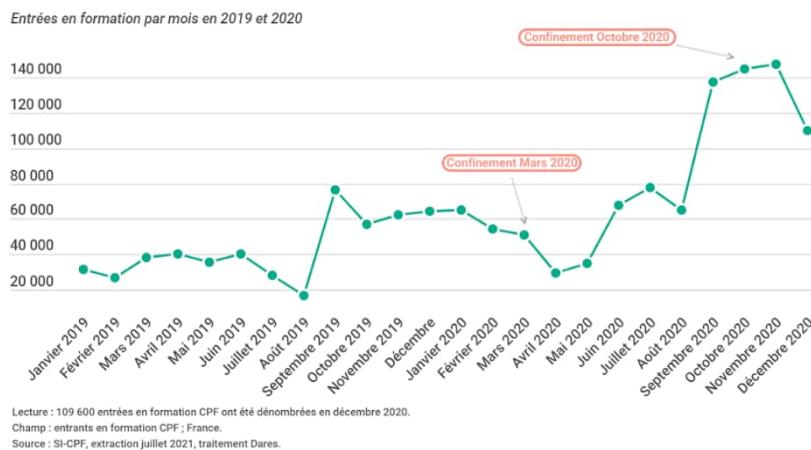
CPF:n reformi: koulutukseen hakeutumisen hajauttamisen haasteet

Henkilökohtainen koulutustili (CPF) perustettiin vuonna 2015 ja sitä hallinnoi alun perin työmarkkinaosapuolet. Se uudistettiin perusteellisesti vuonna 2019, jotta työntekijät itse kehittäisivät itsenäistä johtamista ammatillisesta koulutusreitistään.

Nykyään se on rajallinen yleistili - 5000 - 8000 euroa tilanteen mukaan - joka on avoinna 16-vuotiaasta eläkkeelle, jonka työntekijät voivat mobilisoida suoraan älypuhelimellaan, eli ilman välitystä, hankkia koulutuskursseja koko työelämänsä ajan.

Vuoden 2019 OCDE-vertailututkimuksessa kävi ilmi, että Ranskan CPF on ainoa laite, joka voidaan luokitella yksilölliseksi koulutustiliksi. Tämän vuoksi Euroopan työllisyys- ja sosiaalisia asioista vastaava komission jäsen Nicolas Schmidt sanoi 17. syyskuuta, että Euroopan komissio esittää "suosituksen" yksittäiselle koulutustilille, jossa viitataan nimenomaisesti Ranskan ammatilliseen täydennyskoulutukseen: "Haluamme levittää CPF:ää välineenä, jolla helpotetaan työntekijöiden ja ehkä itsenäisten ammatinharjoittajien koulutusta."

Voimme ymmärtää tämän uuden CPF:n innostuksen, joka johtuu vaikuttavista määrällisistä tuloksista, jotka on saavutettu mobiilisovelluksen moncompteformaation käynnistämisen jälkeen marraskuussa 2019: 28 kuukauden aikana on rahoitettu 3,47 miljoonaa euroa koulutuskursseilla, ja CPF:n eksponentiaalinen kehitys ei-toiminnallisille työntekijöille (+53 % työntekijöille ja +73 % käsityöläisille). Näin ollen viimeisten kahden vuoden aikana CPF:n rahoittamien koulutuskurssien määrä on kasvanut lähes neljä kertaa!



Tätä erittäin myönteistä kvantitatiivista arviointia on kuitenkin lievennettävä keskeytyneen CPF:n erittäin huonoilla laadullisilla tuloksilla. Itse asiassa 28. lokakuuta 2020 julkaistussa DARES-raportissa (Ranskan työministeriön tilasto- ja tutkimusosasto) korostetaan CPF-varoin rahoitettujen koulutuskurssien keskimääräistä kesto, joka laski jyrkästi 296 tunnista vuonna 2016 67 tuntiin vuonna 2020 (esimerkiksi. CPF:n kautta rahoitettavin toimi on ajokortti).

Emme siis voi todella sanoa, että CPF on nykyään asianmukainen väline ammatilliseen siirtymävaiheeseen tai työntekijöiden pätevyyden parantamiseen, vaikka CPF painaa Ranskan toimivaltuuksien talousarviossa 2,6 miljardia euroa. Lisäksi ilman välitystoimintaa tapahtuva täydellinen dematerialisointi on avannut oven huomattavalle 16 miljoonan euron petokselle, joka vahingoittaa työntekijöitä maaliskuuhun 2022 asti.

Lopuksi haaste, jonka mukaan CPF:stä on tehtävä pätevyitymisportti, ei täyty, jos yritysten maksupolitiikka työntekijän CPF:ään jää sivuvaikutukseksi: maaliskuussa 2022 hieman alle 6500 yritystä oli maksanut CPF:lle noin 30 000 työntekijää yhteensä 74 miljoonalla eurolla eli keskimäärin alle 2500 euroa työntekijää kohti.

The decentralization of professional development counselling (CEP)

CEP on yksilöllinen oikeus, jonka useat eri toimijat voivat myöntää kohdeyleisönsä mukaan:

Operator	Job seekers	Employees
----------	-------------	-----------

Pôle emploi (the national job center network)	All jobseekers	
Network of Missions Locales	Young people under 26 years old including NEETs	
APEC network	Executive employees	Executive employees
Cap Emploi network	Disabled workers	Disabled workers
Regional private operators of the CEP were designated in 2019 through a tendering process		Private sector Employees

Vuonna 2021 CEP:n yksityisiä toimijoita mobilisoitiin 140 113 henkeä, mikä on 37 prosenttia enemmän kuin vuonna 2020. Edistyminen on merkittävää, mutta olemme edelleen selvästi alle sen maan tarpeiden, jossa on 28 miljoonaa työntekijää yksityisellä sektorilla. On vielä paljon tehtävää, jotta tämä ilmainen palvelu näkyisi suurelta osin kansalaisten tuntemattomana.

Ammatillista ohjausta koskevan julkisen tarjouksen osalta viime helmikuussa julkaistussa kattavassa tutkimuksessa Ranskan ammatilliseen uudelleen koulutukseen omistamista taidoista korostetaan useita rajoituksia nykyiselle järjestelmälle monien edunsaajien näkökulmasta:

- Ennalta asetetut mallit, jotka eivät sovellu polulle
- Joustavuuden puute edunsaajan ilmoittamien tapauskohtaisten tietotarpeiden tyydyttämisessä
- Toivomus olla enemmän tekemisissä todellisen työn kanssa, jotta ammatillisesta hankkeesta tulisi todellisuutta
- Halu säilyttää oman uransa suunnan hallinta

Yhteenvetona voidaan todeta, että Ranskan elinikäisen ohjauksen ekosysteemi muuttuu tulevana kuukausina ja vuosina todennäköisesti nopeuttamalla edellä esitettyjä suuntauksia ja tekemällä joitakin mukautuksia, jotka mahdollistavat yksilöllisten ja kollektiivisten tukijärjestelmien lujittamisen ekologisten ja digitaalisten siirtymävaiheiden yhteydessä, jotka vaikuttavat yhä useammille liiketoiminta-aloille.

Esimerkiksi tammikuussa 2021 alueellisille siirtymäyhdistyksille (ATPRO) uskotulla TRANSCO-järjestelmällä pyritään helpottamaan sellaisten alojen työntekijöiden ammatillista siirtymistä, jotka ovat vähentyneet kohti toimialoja, jotka rekrytoivat ilman, että he käyvät läpi työkeskustasoa. CEP:n tuki on pakollista, jotta se voi saada TRANSCO-tukea. Onko sama huomenna CPF:n kanssa, kun se on vaarassa pysäyttää kvantitatiivisen dynamiikan, joka on menossa crescendo kaksi vuotta? On liian aikaista kertoa.

Lisäksi edellä mainitun ammatillisen ohjauksen julkisen tarjonnan puutteiden olisi edistettävä sellaisten innovatiivisten lähestymistapojen syntymistä, jotka saattaisivat tehdä ketterästä uraohjaustuesta houkuttelevamman ja helpommin saavutettavissa olevan, jotta helpotettaisiin sekä yritysten tarpeiden että työntekijöiden yksilöllisten pyrkimysten tyydyttämistä.

Psychmed Analytics (Irlanti)

1. Perusopetuksen jälkeinen koulutus (12–18-vuotiaat oppilaat)

Peruskoulun jälkeisen ohjauksen tarkoituksena on huolehtia 12–18-vuotiaista opiskelijoista peruskoulun jälkeisessä koulutuksessa. Ohjausohjelma annetaan sekä nuoremmille että vanhemmille oppilaille ja opiskelijoille.

Irlannin lainsäädännössä säädetään, että opastuksella on oikeus peruskouluihin koulutuslain (1998) 9 §:n mukaisesti, jossa säädetään, että koulun on käytettävä käytettävissään olevia varojaan c) sen varmistamiseksi, että opiskelijoilla on mahdollisuus saada asianmukaista opastusta opinto- ja uravalintojensa tueksi.

Opastus keskiasteen jälkeisissä kouluissa on koko koulun toimintaa, joka on sisällytetty kaikkiin kouluihin. Ohjeet kouluissa "viittaa erilaisia oppimiskokemuksia annetaan kehityksen sekvenssi, joka auttaa opiskelijoita kehittämään itsehallinto taitoja, jotka johtavat tehokkaisiin valintoihin ja päätöksiin heidän elämästään. Se kattaa kolme erillistä mutta toisiinsa kytkeytyvää osa-aluetta, jotka liittyvät henkilökohtaiseen ja sosiaaliseen kehitykseen, opetukseen ja uraohjaustyöhön." Koulujen opastusohjelman tulisi koulutuslain (1998) mukaan olla osa koulusuunnitelmaa, ja siinä yksilöidään ohjaajan keskeinen rooli sekä eri henkilöstön jäsenten tärkeä panos ohjauksen rooliin. Koulun koko opasuunnitelmassa olisi otettava huomioon kaikkien Junior Certificate- ja Leaving Certificate -opiskelijoiden tarpeet. Ohjeet ovat myös osa siirtymävuosiohjelman, Leaving Certificate Applied (LCA) ja Leaving Certificate Ammatillisen ohjelman (LCVP) opetussuunnitelmaa.

NCGE on vastuussa Whole School Guidance Framework -ohjauskehiksestä. Tämä kehys auttaa kouluja suunnittelemaan opastusohjelmansa ja hahmottelee koulujen opiskelijoiden odotettuja opintotuloksia.

Lisätietoa osoitteesta: <https://www.ncge.ie/ncge/guidance-post-primary>

Esikoulun jälkeinen opinto-ohjaaja tekee seuraavaa:

- Antaa neuvoja aiheen valinnassa, yliopistopoluissa ja PLC:ssä, työkokemuksessa TY:ssä, osa-aikatyössä ja varjotyössä.
- Opinto-ohjaaja seuraa nuoria uramessuilla ja yliopistojen avoimien ovien päivillä mm. gradaireland-messuilla, Irlannin kertaa korkeampien vaihtoehtojen messuilla.
- Opinto-ohjaaja tarjoaa myös sielunhoitoa opiskelijoille ja joissain tapauksissa lähettää lähetteitä ohjaajille ja/tai terveydenhuollon työntekijöille
- Opinto-ohjaajat antavat neuvoja vammaisille opiskelijoille kokeiden tuesta ja vaihtoehtoisista opetuksista.

2. 2. FET (VET), joka sisältää Adult Education Guidance Initiativen (AEGI), jatkotutkinnon / jatkokoulutuksen korkeakoulut (PLC/CFE), Youthreach-/yhteisökoulutuskeskukset (CTC) jne. Palvelun käyttäjät ovat yli 16-vuotiaita.

Täydennyskoulutus (FET/Ammatillinen koulutus) tarjoaa ura- ja koulutustietoa, henkilökohtaista ohjausta ja ryhmäohjausta, jotka auttavat ihmisiä tekemään tietoisia koulutus-, ura- ja elämänvalintoja. FET-tieto- ja ohjauspalveluita tarjotaan 18-vuotiaille ja sitä vanhemmille aikuisille sekä yli 16-vuotiaille, jotka ovat keskeyttäneet koulunkäynnin ja ovat kiinnostuneita kansallisen tutkintojen viitekehyksen tasojen 1–6 ohjelmista tai osallistuvat niihin.

Ohjausta tarjotaan FET-sektorilla erilaisten palvelujen kautta, mukaan lukien FET/Aikuiskoulutuksen ohjauspalvelut, Ammattikorkeakoulut / PLC-ohjelmat, Youthreach/CTC:t, koulutuskeskukset, aikuis- ja yhteisökoulutus, nuorisotiedotus, BTEI ja vankilapalvelut.

Täydennyskoulutuksen järjestämisestä vastaavat 16 koulutus- ja koulutuslautakuntaa (ETB), joita rahoittaa [SOLAS](#) (jatkokoulutusviranomainen). Solas on erillinen valtion ylläpitämä organisaatio, joka vastaa ensisijaisesti opiskelijoiden järjestämisestä ja rekrytoinnista oppisopimuskoulutukseen Irlannissa.

Täydennyskoulutuksen ohjauksesta informoi [Further Education and Training \(VET\) Strategy 2020-2024](#).

Lisätietoja: <https://www.ncge.ie/ncge/guidance-further-education>

4. Korkeakoulusektorilla opiskelijoiden tukipalveluita ovat uratoimistot, aikuisopiskelija- ja opintotoimistot, kansainväliset toimistot ja vammaistukipalvelut.

Kaikissa yliopistoissa ja teknillisissä korkeakouluissa (IoT:t, joita ollaan muuttamassa yliopistoiksi) on ura- ja neuvontapalvelut kaikkien opiskelijoiden saatavilla. Urapalvelut sijaitsevat uraohjaus- ja ajanvaraustoimistoissa, ja neuvontapalveluita tarjotaan Opiskelijaneuvontapalvelun kautta. Nämä kaksi palvelua ovat täysin erillisiä korkeammalla tasolla. Uraohjaus/Ajanvaraustoimisto tarjoaa opiskelijoille ja valmistuneille tietoa koulutus- ja työllistymismahdollisuuksista, sijoittumisesta (työkokemus) yksilöllisistä tapaamisista sekä luokkaopetuksesta. Opiskelijat voivat tavata uraneuvojan koulutus- ja uraohjausta varten.

[Association of Higher Education Careers Services \(AHECS\)](#), joka on valtion rahoittama, on Irlannin korkea-asteen koulutuksen uraohjaus- ja työhönsijoituksen ammattilaisia edustava yhdistys. AHECS:n edustajat osallistuvat säännöllisesti [The National Forum on Guidance](#) -foorumiin.

Higher Education Authority on Irlannin korkeakoulutuksen ja tutkimuksen lakisääteinen suunnittelu- ja politiikan kehittämiselin. Korkeakoululla on laajat neuvoa-antavat valtuudet koko kolmannen tason koulutussektorilla ja se on julkaissut kansallisen strategian [National Strategy for Higher Education to 2030](#) vuonna 2011.

Lue lisää: <https://www.ncqe.ie/ncqe/guidance-higher-education>

5. Julkisella työvoimasektorilla Irlannin sosiaaliturvaministeriön (DSP) kautta sisältäen myös vankilat.

DEASP:n sisällä Intreo Case Officerin palveluita ei kutsuta nimenomaisesti ohjaukseksi, vaan työvoimapalveluiksi. Palvelun käyttäjän matka etenee seuraavasti: DSP:n asiakas kutsutaan ensin ryhmätietotapaamiseen ja sen jälkeen on tapaaminen tapausvastaavan kanssa. Asiakkaiden tulee allekirjoittaa Edistysuunnitelmalomake hyväksyäksään tapausvastaavan kanssa sovitut työnhaussa vaadittavat toimet. Työllisyystutkimusalue luodaan jokaiselle aktivoitulle. Henkilön Probability of Exit (PEX) -profiili määrittää tapaamisten tiheyden tapausvastaavan kanssa. Aktivointitapausten hallintajärjestelmässä on ajoitettu aktivointitarkistuskokous (ARM), jossa asiakkaalle lähetetään kirje, jossa hänet kutsutaan henkilökohtaiseen tapaamiseen määrätyn tapauksen johtajan kanssa. Case Officer keskustelelee useista asiakkaan käytettävissä olevista vaihtoehtoista, mukaan lukien läheteet koulutukseen, yhteisön työllistämisyjärjestelmät, vammaispalvelut, Job Ireland jne.

Tätä palvelua hallinnoivat yksityiset yritykset, jotka tarjoavat koko palvelun sisältäen Pobailin.

Yleinen uraohjauspolitiikka Irlannissa

POLITIIKKA/LAINSÄÄDÄNTÖ

Vuoden 2007 [National Guidance Forum](#) määritelmän mukaisesti:

Ohjaus auttaa ihmisiä koko elämänsä ajan hallitsemaan omia koulutus-, kouluttautumis-, työ-, henkilökohtaisia, sosiaalisia ja elämänvalintojaan siten, että he saavuttavat täyden potentiaalinsa ja edistävät paremman yhteiskunnan kehitystä.

Irlannissa elinikäistä ohjausta tarjotaan yleissivistävän ja ammatillisen koulutuksen yhteydessä työmarkkinoille ja työmarkkinoiden kanssa, ja se edellyttää kohdeasiakasryhmälle (esim. opiskelijat/aikuisopiskelijat jne.) räätälöityjä lähestymistapoja. Irlanti kehittää parhaillaan yhdessä EU:n kanssa elinikäisen oppimisen politiikkaansa sekä korkeamman tason mikrovaltuutuksia, jotta korkeamman tason koulutukseen pääsy ja osallistaminen olisivat paremmat.

Oireachtas (Irlannin parlamentti) ja DES ovat julkaisseet useita keskeisiä lakeja, poliittisia lausuntoja, kiertokirjeitä ja asiakirjoja, jotka liittyvät suoraan tai epäsuorasti ohjeiden antamiseen. Jotkut niistä on kuvattu alla.

- [National Skills Strategy 2025](#)
- [Action Plan for Education 2021](#)
- [Employment Strategy Action Plan 2019-2021](#)

- [Further Education and Training \(VET\) Strategy 2020-2024](#)
- [National Statement of Strategy](#) (Täydennys- ja korkeakouluopetuksen, tutkimuksen, innovaation ja tieteen laitos)
- [National Plan for Equity of Access to Higher Education 2015-2021](#)
- [National Strategy for Higher Education 2030](#)
- [An International Education Strategy for Ireland, 2016-2020](#)

Uraohjaajien koulutus Irlannissa

Koulutusalan ohjauspalvelut perustuvat peruskoulun jälkeisiin oppilaitoksiin, korkeakouluihin ja jatko-oppilaitoksiin sekä aikuis- ja toisen mahdollisuuden koulutusohjelmiin. Ohjaustyön eri koulutusympäristöissä pätevyys vaihtelee roolin ja työntekijän vaatimusten mukaan. *Guidance services in the educational sector are based in post-primary schools, higher and further education colleges and through adult and second-chance education programmes.* [DES Programme recognition framework: Guidance Counselling](#) määrittelee kriteerit ja ohjeet ohjausneuvonnan peruskoulutusohjelmien tarjoajille, jotka aikovat, että heidän ohjelmasta valmistuneet työskentelevät koulutus- ja osaamisministeriön the Department of Education and Skills (DES) toimialaan kuuluvissa ohjauspalveluissa.

Ohjausneuvonantajien, jotka työskentelevät kaikissa koulutusolosuhteissa, olisi seurattava käynnissä olevia muutoksia ja kehitystä aloilla, jotka liittyvät opastukseen, kuten koulutusmahdollisuuksiin, tieto- ja viestintätekniikkaan ja työelämään ja ammatteihin/ammatteihin. Ohjausneuvonantajien olisi myös hyödynnettävä jatkuvan ammatillisen kehityksen (CPD) tarjoamia mahdollisuuksia, joita tarjoavat esimerkiksi kansallinen koulutuskeskus (NCGE), opettajien ammatillinen kehittämispalvelu (PDST), opinto-ohjausneuvonantajien instituutti (IGC) ja Irlannin aikuiskoulutusohjausyhdistys (AEGAI). Lisäksi AEGS:n ja koulujen oppaiden olisi mahdollisuuksien mukaan ohjattava valmennusta.

On kahdeksan osaamisaluetta, joihin ohjelmien tarjoajien, jotka hakevat tunnustusta DES:ltä uraohjausohjelmilleen, tulisi kiinnittää huomiota:

- Ohjauksen teoria ja ammattikäytännöt
- Neuvontataidot ohjauskontekstissa
- Työmarkkinoita, oppimista ja uraa koskeva tieto
- Opetus ja oppiminen: ohjelmien/oppimiskokemusten suunnittelu, toimitus ja arviointi
- Kommunikointia, yhteistyötä ja verkostoitumista
- Tutkimukseen ja näyttöihin perustuva käytäntö
- Ohjauspalvelun johtaminen ja johtaminen
- Psykometrinen testaus

Tällä hetkellä Irlannissa kolme yliopistoa tarjoaa DES:n hyväksymiä maisteri-/jatkotutkinto-ohjelmia: Dublin City University, Maynooth University ja University of Limerick.

ASNOR (Italy)

Italiassa ura- ja ammatilliset ohjauspalvelut ohjaavat ihmisiä koulutuksen, kouluttautumisen ja työn tutkimuspolulle. Ne ovat saatavilla paikallisesti eri paikoissa, kuten työvoimakeskuksissa, kunnallisissa työnohjauskeskuksissa, nuorisotiedotuskeskuksissa, yliopistoissa, lukioissa, työvoimatoimistoissa, koulutuselimissä tai kauppakamareissa.

Työ- ja sosiaaliministeriö määrittelee yhdessä muiden institutionaalisten toimijoiden kanssa ohjauksen ja koulutuksen oikeudelliset ja sääntelylliset puitteet. Voimme siis määritellä työvoimapolitiikan joukoksi julkisia toimenpiteitä, interventioita ja ohjelmia, joilla säännellään työmarkkinoita, mutta myös edistetään ja helpotetaan työllistävyyttä erityisesti niille, jotka ovat työllistymisvaikeuksissa ja tarvitsevat toimeentulotukea.

Nämä vakuutukset voidaan jakaa aktiivisiin ja passiivisiin: ne katsotaan passiivisiksi, jos ne koostuvat hyvinvointi- ja vakuutuksista, jotka takaavat työpaikkansa menettäneelle työntekijälle mahdollisuuden saada toimeentulotukea (irtisanomisrahasto, solidaarisuussopimukset, liikkuvuusavustus). Aktiiviselle politiikalle puolestaan on ominaista ennaltaehkäisevä lähestymistapa, joten sillä pyritään ratkaisemaan työttömyysongelmaa keskittymällä sen syihin. Näitä toimia edistävät Aktiivisen työpolitiikan virasto, alueet ja kunnat.¹

Työvoimapolitiikan osalta yksi tärkeimmistä Italiassa viime vuosina toteutetuista uudistuksista on "Jobs Act", jolla otettiin käyttöön ns. joustoturvamalli, joka perustuu passiivisen tulotukipolitiikan ja aktiivisen tulotukipolitiikan väliseen tasapainoon. Työntekijän siirtäminen henkilökohtaisten ja hyödyllisten polkujen kautta uusien taitojen hankkimiseen. Työministeriön [verkkosivuilla](#) selitetään, kuinka jokainen kansalainen voi saada ohjausta, tukea, koulutusta ja tukea työtehtäviin, mikä takaa olennaisen suoritustason koko alueella.

Työvoimakeskukset allekirjoittavat käyttäjän kanssa henkilökohtaisen palvelusopimuksen, jossa kerrotaan kohdistetuista toimenpiteistä, joilla edistetään työelämään integroitumista ja uudelleen integroitumista. Muuttoraha on kokeilu, jossa julkisen ja yksityisen sektori tarjoavat kansalaisille konkreettisen vastauksen.

Ensimmäistä kertaa kaikissa maakunnissa ja autonomisissa läänissä otetaan käyttöön työttömien subjektiivinen oikeus saada myöntäjäiset erikoistuen ja intensiivisen tuen saamiseksi uuden työn haussa, ja tältä osin painopiste on konkreettisella ja innovatiivisella tavalla. Lopuksi hakijan aktiivinen osallistuminen taataan ehdollisilla välineillä.

Viime vuosina on otettu käyttöön yksi erityinen toimenpide, joka on herättänyt julkista ja poliittista keskustelua työpolitiikasta: se on kansalaistulo ("[Reddito di Cittadinanza](#)"), jonka hallitus on määritellyt aktiivisen työpolitiikan ja taistelun mittariksi täydentämällä taloudellisesti perheen tuloja, jotta vältettäisiin köyhyys, eriarvoisuus ja sosiaalinen syrjäytyminen. Se liittyy työntekoon ja yhteiskuntaan sopeutumiseen. Edunsaajat ovat johtavia toimijoita, jotka allekirjoittavat työsopimuksen tai sosiaalisen osallisuuden sopimuksen.

Hyvistä aikomuksista huolimatta tähän järjestelmään liittyy edelleen monia kriittisiä kysymyksiä, kuten päällekkäisyyksien riski ja tuen myöntämiseen osallistuvien lukuisten toimijoiden pätevyyspäilyt tai useimpien Italian työvoimakeskusten heikko tehokkuus.

Toinen suuri muutos aktiivisen ammatinvalintapolitiikan näkökulmasta tapahtui nuorten ja koulutuksen osalta koulun ja työn vuorottelujärjestelmän käyttöönoton myötä.

Kuten opetusministeriön [verkkosivuilta](#) voi lukea, koulun ja työn vuorottelu on innovatiivinen opetusmenetelmä, joka käytännön kokemuksen kautta auttaa lujittamaan koulussa hankittua tietoa opiskelijoiden soveltuvuuden testaamiseen, koulutuksen rikastamiseen ja suuntautumiseen, opintopolkuun nyt ja työhön tulevaisuudessa opintosuunnitelman mukaisten tavoitteiden ansiosta.

Sitä säätelevät lain 107/2015 pykälät 33 ja 43, joissa vahvistetaan sen kesto erityyppisille lukioille; kesto ilmaistaan kolmen viimeksi kuluneen kouluvuoden aikana kertyneinä kokonaistunteina, eikä se sisällä minkäänlaista korvausta.

Myös tässä tapauksessa on viime vuosina noussut esiin erilaisia ongelmia ja kritiikkiä järjestelmän tehottomuudesta, esimerkiksi siitä, että koulut jäävät omiin polkuihinsa eivätkä pysty toteuttamaan koulun ja työn vuorottelupolkua, joka on hyödyllinen opiskelijoille ja tuleville työntekijöille.

Madridin työvoimatoimisto, Espanja (Madrid Employment Agency, Spain)

Uraohjauksen juuret Espanjassa juontavat juurensa viime vuosisadan alkuun, jolloin Barcelonaan perustettiin Institut d'Orientació Professional vuonna 1919. Viisi vuotta myöhemmin, vuonna 1924, perustettiin Instituto de Orientación y Selección Profesional [Ammattiohjausinstituutti and Selection] Madridissa. 1960-luvulle asti ammatinvalinnanohjaus oli kiinteästi sidoksissa ammatilliseen koulutukseen. Kaikissa teollisuuskouluissa oli ammatillisen ohjauksen "toimisto-laboratorioita" ja työväen korkeakouluissa myös ohjauspalvelu. Plan Nacional de Promoción Profesional de Adultos [kansallinen aikuisten ammatillisen edistämisen suunnitelma] luotiin vuonna 1964 laajemmissa puitteissa ja yhteistyöelementiksi I kehittämissuunnitelman (1964-1967) tavoitteiden saavuttamiseksi. "Sosiaalisen edistämisen ja ammatilliseen koulutukseen pääsyn politiikka" (laki 194/1963, 28. joulukuuta). Kansallinen suunnitelma oli jäsennelty kolmeen institutionaaliseen toimintalinjaan:

¹ <https://www.politichedelavoro.it/politiche-attive-vs-politiche-passive/>

- Programa de Promoción Profesional Obrera [työntekijöiden urakehitysohjelma], joka tunnetaan paremmin espanjankielisestä lyhenteestään (PPO), on suunnitelman pääohjelma. Sitä pidetään usein suunnitelman kokonaisuutena.

- Programa de Promoción Profesional Obrera en el Ejército (PPE) [armeijan työntekijöiden urakehitysohjelma]

- "FIP-kurssit" (Intensive Vocational Training Programme), joita myöhemmin on kutsuttu PPT-ohjelmiksi, kehitettiin yhteistyökeskusten kautta. FIP-kurssien opiskelijat saivat apurahoja Patronato de Protección al Trabajo (PPT) [työsuojelulaitosta]. Vuoden 1970 koulutuslaki tarkasteli ohjauksen sisältöä koko koulutusjärjestelmässä, mikä teki siitä opiskelijan oikeuden koko akateemisen elämän ajan. Ensimmäistä kertaa arviointia harkittiin, ei vain valintamenettelynä, vaan pääasiallisena ohjausmenettelynä, jolloin tutorille annetaan tehtäväksi ohjata ryhmänsä arviointia (...) Yliopiston ohjauskurssi ja ohjauspalvelut otettiin käyttöön myös Bachilleraton [Pakollisen keskiasteen koulutuksen] keskuksissa.

1970-luvun lopulla, demokratiaan siirtymisen aikana, perustettiin kokeellisesti Servicios Provinciales de Orientación Escolar y Vocacional (SOEV) (maakunnan koulu- ja ammatilliset ohjauspalvelut) tukemaan peruskoulutuskeskuksia eli koulutusta ennen Bachilleraton-opintoja. Samaan aikaan Espanjan yliopistoihin perustettiin Centros de Orientación e Información y Empleo (COIE) [Ohjaus-, tiedotus- ja työvoimakeskukset] auttamaan opiskelijoita suorittamaan yliopisto-opintojaan päästäkseen työmarkkinoille.

Ohjaus julkisten työvoimapalvelujen puitteissa oli koulutuksen ja sosiaalisen ja ammatillisen koulutuksen integraatio. Tämä ammatillisen koulutuksen kehittäminen perustui Työvoimalaitoksen (INEM) luomaan malliin, jonka ensisijaisena tavoitteena oli ja on edelleen työttömien ja syrjäytymisvaarassa olevien työmarkkinoille pääsy. Vuonna 1995 perustettiin Euroopan sosiaalirahaston rahoittama integroitujen työnvälityspalvelujen verkosto. Kolme vuotta myöhemmin perustettiin OPEA-ohjelma (Orientación Profesional para el Empleo y de Asistencia para el Autoempleo) [Työllistämisen uraopastus ja itsenäisen ammatinharjoittamisen tuki]. Työllisyyden siirron myötä itsehallintoalueille on kehitetty mallia siitä lähtien, vaikka ne perustuvat INEM:n alkuperäiseen ehdotukseen.

Even though since the last third of the last century, various legislations have promoted guidance, there is no coordinated system, "in practice, the most decisive thrust of guidance in the school environment throughout its development has been driven by the Law of General Organisation of the Educational System (LOGSE) of 1990, and by the Law of Qualifications and Vocational Training (2002) which have meant (although not without shortcomings in their implementation) its institutionalisation and generalisation in the educational system".

Ohjausta on kehitetty viime vuosisadan lopusta lähtien kolmessa käytännössä itsenäisessä alajärjestelmässä: 1. perus- ja toisen asteen koulutuksessa, 2. rinnakkain yliopistoissa ja 3. vuodesta 1995 lähtien on kehitetty kolmatta alajärjestelmää sosiaalityön ja työllisyyskoulutuksen aloilla.

Nämä kolme aluetta ovat kehittyneet eri tavoilla ja toisistaan riippumatta kohderyhmien tyypin, asetettujen tavoitteiden ja ohjauksen suunnittelutavan suhteen, ja tämä on synnyttänyt Espanjassa tällä hetkellä työskentelevien ohjaajien ammattiprofiileja.

Voidaan päätellä, että ohjausta on kehitetty Espanjassa hajanaisesti ja itsenäisesti kaikilla sen kehittämisaalueilla, mikä vaikuttaa ohjausohjaajien koulutukseen. Tässä mielessä kouluohjaajilla on psykologian, pedagogiikan ja psykopedagogian tutkinnot, kun taas ammattiaan yliopisto- ja sosioammattialalla kehittäville on hyvin erilaisia tutkintoja: oikeustiede, taloustiede, liiketalous, sosiologia, politiikka tai työsuhteet. Tämä tarkoittaa, että kahdella jälkimmäisellä alueella on selvää erikoistumisen puutetta ja se osoittaa joidenkin pätevyyksien etäisyyden ammatista, jossa he työskentelevät. Tämän erityiskoulutuksen puutteen lisäksi lainsäädäntö on lisääntynyt molemmilla kansallisilla ja alueellisilla tasoilla. Erityiskoulutukset ovat joskus epätarkkoja ja toisiinsa liittymättömiä. On kuitenkin huomioitava, että viime maaliskuussa hyväksyttiin uusi ammatillinen koulutuslaki, jossa ohjaus ja koulutus kootaan uudeksi ammatinvalinnanohjauspalveluksi. Lain VII osa muuttaa täysin nykyisen järjestelmän ja integroi koulutuksen aikana annettavan ohjauksen, mikä poistaa sen tosiasiasa nykyisestä työvoimapalveluista. Tässä mielessä lain 2.19 §:ssä todetaan, että uraohjaus on "tieto- ja tukiprosessi koulutuksen ja ammatillisen polun henkilökohtaisessa suunnittelussa ammatillisen koulutusjärjestelmän puitteissa". Se sisältää ainakin seuraavat alueet: ammatillisen koulutuksen mahdollisuudet, ammatinvalinta, kehittäminen, ammatinvaihto, työmarkkinoiden ja yrittäjyysmahdollisuuksien kehittäminen sekä ammattiuran johtamisen taitojen kehittäminen.

ESPANJASSA KÄYTÖSSÄ URAOHJAUSJÄRJESTELMÄT

	PERUSKOULUTUKSEN JA TOISEN ASTEEN KOULUTUKSEN	YLIOPISTOJEN ALUE	SOSIAALITYÖN S JA TYÖLLISYYSKOULUTUKSEN KENTTÄ
Tavallisimmat ohjaustyytit	Oppimisvaikeuksien ohjaus. Vähemmässä määrin ura- ja perheohjausta.	Uraohjaus (työharjoittelu, työharjoittelun hallinta ja työtarjoukset). Vähemmässä määrin akateemista ja oppimisen ohjausta.	Uraohjaus (työhön siirtyminen ja paluu). Vähemmässä määrin johtamisen uraohjausta.
Lainsäädäntö	LOGSE, 1990 Laki tutkinnoista ja ammatillisesta koulutuksesta, 2002.	Kunkin yliopiston perussäännöt ja määräykset	Laki tutkinnoista ja ammatillisesta koulutuksesta, 2002. Eri autonomisten alueiden lainsäädäntö.
Interventiorakenteet	– Tutorointi (luokahuoneessa) – Ohjausosasto (keskuksessa) – Sektoriryhmät (alueella) + FOL-moduuli (vain harjoitusjaksoissa)	– Ohjauspalvelut (eri nimillä, yliopistosta riippuen) – Tutoriaali- ja mentorointiohjauksen rakenteet	– Julkiset työvoimapalvelut (ne toimivat autonomisten alueiden institutionaalisesti ennalta perustamien ohjelmien kautta).
Uraohjaajien peruskoulutus	Psykopedagogit, psykologit ja pedagogit	50 % psykologeja, pedagogeja, psykopedagogeja ja 50 % muita erilaisia pätevyksiä	Eri astetta, yleisyys psykologit
Mukana olevat organisaatiot	– Opetusministeriö – Autonomisten alueiden alueelliset opetusyhteisöt	– Yliopistot – Autonomiset yhteisöt	– Opetus- ja työministeriöt – Autonomiset yhteisöt – Yhteiskuntajärjestöt (Ammattiyhdistykset, kansalaisjärjestöt, ammattijärjestöt jne.)

TAPAUKSET

Tässä luvussa mainitut tapaukset ovat projektin kunkin kumppanin kokoamia. He ovat valinneet viisi tapausta, joista eritellään ja esitellään hyviä käytäntöjä, jotka voivat toimia inspiraationa ja materiaalina innovatiivisten uranohjauskäytäntöjen rakentamisessa. Hankekumppanien keräämiä esimerkkejä on yhteensä 28 ja ne ovat:

- Case 01 – TECHNOBEL
- Case 02 – ENAIP NET
- Case 03 – TREXIMA
- Case 04 – CEP
- Case 05 – EOPPEP
- Case 06 – Ohjaamo
- Case 07 – SIMHE
- Case 08 – Uraohjaus ammattiliitoissa
- Case 09 – Uraohjaus kuntouttavassa työtoiminnassa
- Case 10 – Kuntouttava työtoiminta
- Case 11 – “PLACE”
- Case 12 – “Rebond Cadres”
- Case 13 – REVA
- Case 14 – AFEST
- Case 15 – CléA
- Case 16 – Community-based Career Guidance- Pobal
- Case 17 – AHEAD Career Guidance for people with Disabilities
- Case 18 – Trinity College Dublin Access programme for Mature students
- Case 19 – TUS work placement scheme
- Case 20 – MiAssumo
- Case 21 – WANTER
- Case 22 – Fra Noi
- Case 23 – SIAM 1838
- Case 24 – Prediction tools for professional profiles
- Case 25 – Digital immersion
- Case 26 – ORIGAMI Method
- Case 27 – EmpleAPPte
- Case 28 – #YourDegreeCounts

Case 01 - TECHNOBEL

Technobel on luonut erityislähestymistavan nimeltä Be a Maker, jonka toimintatavoiksi on määritelty kolme pedagogista ulottuvuutta. Ensimmäinen ulottuvuus on ajattelutapa (uskomukset ja arvot, jotka ohjaavat organisaatiota ja ovat juurtuneet niiden filosofiaan); tapa olla (opiskelijoiden kurssin aikana kehittämät asenteet ja arvot, vuorovaikutus eri aloilla pehmeitä taitoja samalla kehittäen); ja tapa tehdä (menetelmät, toimet ja resurssit, joita opiskelijoille tarjotaan työskentelemään digitaalisessa maailmassa odotettavissa olevien taitojen pohjalta). Be a Maker -toimintaa kannattelee 4 oppimisen pilaria: oppijoiden huomiointikyky, oppijoiden osallistaminen, oppimisen ymmärtäminen, oppimisen lujittaminen. Tämän lähestymistavan avulla opiskelijat voivat kehittyä sekä ammatillisesti että henkilökohtaisesti hankkimalla uutta osaamista ja taitoja. Tämän perusteella Technobel toteuttaa erilaisia opiskelijoille ja työnhakijoille suunnattuja aloitteita, kuten digitaalisten taitojen osaamismerkkit ja pehmeiden taitojen osaamismerkkit, joiden avulla opiskelijat voivat tunnistaa oppimisprosessinsa ja olla tietoisia mahdollisuuksistaan. Pehmeiden taitojen osaamismerkki perustuu 13 osaamisalueeseen, jotka on koonnut OCDE & World Economic Forum (P21,4C); Digcomp; Entrecomp ja Step4SFC, ja jotka TECHNOBEL on mukauttanut Be a Maker -lähestymistavaksi. Technobel on myös luonut aloitteen The Cube, jonka tavoitteena on teknologisten taitojen kehittäminen käyttämällä 3D-tulostimia tarkentaa opiskelijoiden projekteja ja ideoita ja antaa toiminnallinen käyttö tähän teknologiaan. Technobel loi myös My Technobelin, joka on portaali, jonka avulla opiskelijakokeet voidaan näyttää verkossa, jolloin jokainen työnhakija voi esitellä vasta hankitut taidot ja työhaussa tapahtuneen edistyksen. Materiaalien lähde: Technobelin verkkosivut ja asiakirjat	 Maantieteellinen alue: Belgia Kriteerit: Transformatiivisuus Siirrettävyys Kestävyys Mitä: Technobel tarjoaa ammatillista koulutusta työnhakijoille Täytäntöönpano: Alueellinen (Wallonian alue) Syyt menestykseen: Technobel tarjoaa kokonaisvaltaisen lähestymistavan ihmisen täysimittaiseen kehittämiseen pehmeästä kovaan taitoon, mukaan lukien heidän saavutuksensa ja edistysensä oma-aloitteisuus. Linkit: https://www.technobel.be/fr/
---	--

Valokuvat, kuvat ja logot

The Cube -projektin tuotoksia	
Be a Maker -lähestymistavan skkeemama	



Case 02 - ENAIP NET

ENAIP NET tarjoaa erilaisia työkaluja kohderyhmästä riippuen. Eri ryhmät jaetaan kahteen makrotavoitteeseen: aikuisiin ja nuoriin. Aikuisten alaisuudessa nuoret (18-29-vuotiaat) saavat erikoisopastusta, joka on jaettu kolmeen vaiheeseen: 1) tarpeiden ja resurssien analysointi ja saavutettavien tavoitteiden määrittely, 2) nuoren koulutus- ja työhistoriaa koskevan henkilökohtaisen historian jälleenrakentaminen, 3) henkilökohtaisen projektin kehittäminen. Yli 30-vuotiaille ENAIP tarjoaa neuvoja, joilla pyritään ratkaisemaan kriisien hallintaan liittyviä erityisongelmia, mukaan lukien suhteelliset ongelmat. Lisäksi he tekevät asiantuntijahaastatteluja arvioidakseen työmarkkinoiden ammattikokemusta ja työllistettävyyttä ja auttaakseen samalla ihmisiä laatimaan CV:n Europass-muodossa. Eri tarpeita omaaville ryhmille (naisille, maahanmuuttajille, pitkäaikaistyöttömille) he tarjoavat valmennus- ja neuvontatilaisuuksia henkilökohtaisemman tuen tarjoamiseksi ja aikovat kehittää työmarkkinoiden edellyttämiä monialaisia taitoja. Nuorten makrotavoitteen mukaan keskiasteen oppilailla on aloitteita, joilla autetaan heitä kasvattamaan taitojaan, löytämään heidän intressinsä ja potentiaalinsa, tapaamaan työmarkkinoiden asiantuntijoita sekä kehittämään ansioluettelo ja valmistautumaan työhaastatteluun. Saadakseen yleiskatsauksen eri työaloista he tarjoavat myös työpajoja sekä yksilöllisiä ja ryhmälähtöisiä kokouksia aiheista: energiatehokkuus ja energiansäästö, viestintä ja markkinointi, muoti, vieraanvaraisuus ja vastaanotto, tieto- ja viestintäteknologia, ympäristö ja kestävyys, mekaniikka ja uudet teknologiat. Materiaalien lähde: ENAIP NET:n uraopaskartta	Maantieteellinen alue: Italia Kriteerit: Siirrettävyys Kestävyys Mitä: ENAIP tarjoaa erilaisia palveluita yleisönsä mukaan, jotta voidaan ottaa käyttöön hyödyllisiä työvälineitä käytännön sovelluksiin ammatillisella polulla. Täytäntöönpano: Alueellinen (Pohjois-Italia - Veneto, Piemonte, Friuli Venezia Giulia ja Lombardia). Syyt menestykseen: Räätälöidyt palvelut, joissa otetaan huomioon heikossa asemassa olevat ryhmät ja erityistarpeet ja joissa kiinnitetään erityistä huomiota työmarkkinoilla esiintyviin kysymyksiin. Linkit: http://www.enaip.net/
---	---

Valokuvat, kuvat ja logot

Logo



Case 03 - TREXIMA

Trexima tutkii työelämää ja tarjoaa konsultointi- ja neuvontapalveluja yrityksille. Se noudattaa tarkistettuja menetelmiä ja tietoa palkkatilastoista eri Euroopan maissa ja maailmanlaajuisesti. He panevat järjestelmällisesti täytäntöön kansallisten ja ulkomaisten asiantuntijoiden "hyvää käytäntöä" palkkauksessa, tilastoissa ja työvoiman arvioinnissa. Erilaisista hyvien käytäntöjen esimerkeistä seuraamme joitakin seuraavista: - Integrated System of Type Positions (ISPT) on uranohjausväline, jolla helpotetaan työmarkkinoiden kohteiden välistä suoraa viestintää. Se tarjoaa yli 2000 työkuvausta ja koulutusta nykyisille työpaikoille Slovakiassa ilmaiseksi Internet-portaalissa. Tämä tietokanta tuo voittoa suurelle osalle kohderyhmiä - työvoimatoimistojen työntekijöille, työttömille, henkilöstöalan ammattilaisille, työvoimatoimistojen ammattilaisille, uraneuvonantajille, opiskelijoille ja suurelle yleisölle - ja tavoitteena on selvästi löytää sopivimmat ihmiset avoimille työpaikoille ja sopivimmat työpaikat tietyille ihmisille. - Kansainvälinen aloite "Introduction to Digital Learning" on Erasmus+ -hanke, jonka tavoitteena on tukea opettajia ja kouluttajia kehittämään digitaalista osaamistaan. INTRO-projektin tavoitteena on luoda digitaalista koulutusta opettajille ja kouluttajille: Oppiminen digitaalisen oppimisen avulla. INTRO-projektin koulutus perustuu kolmeen erityiseen moduuliin: 1) osaamisen ja osaamisen jakaminen innovatiivisessa ja digitaalisessa oppimisessa; 2) Miten opettaa digitaalisella oppimisella; 3) Miten opiskella digitaalisella oppimisella. -FEMALE (Manternity Leaversin työllisyyden edistäminen) on strateginen kumppanuus jatkokoulutuksen alalla, jota rahoitetaan Erasmus+ -ohjelmasta. Hankkeen tavoitteena on helpottaa vanhempien eläkkeelle siirtyneiden paluuta työmarkkinoille. Se tarjoaa innovatiivisen modulaarisen koulutusohjelman vanhempien lähteille ja on saatavilla etäopiskeluun ja vanhempien lähtevien ja työnantajien verkoston käynnistämiseen. Projektituotteet perustuivat vanhemmilta lähteiltä, työnantajilta ja neuvonantajilta saatuun palautteeseen heidän tarpeistaan, odotuksistaan ja rajoituksistaan, joten niillä on todellista lisäarvoa ja ne on räätälöity niihin. Materiaalien lähde: TREXIMA raportoi hyvistä käytännöistä	 Maantieteellinen alue: Slovakia Kriteerit: Transformatiivisuus Kestävyys Mitä: Trexima elaborates on tools and initiatives to empower job seekers with the necessary skills for the current job market. Täytäntöönpano: Kansallinen Syyt menestykseen: Kompleksisten ja yksityiskohtaisten mutta käyttäjäystävällisten järjestelmien ja työkalujen käyttö, jotta hallitus, yritykset ja yksityishenkilöt saavat arvokasta tietoa ja koulutusta työmarkkinoista. Linkit: www.istp.sk www.trendyprace.sk https://www.uplatnenie.sk/ https://www.sustavapovolani.sk/
---	---

Valokuvat, kuvat ja logot

Logo	
-------------	--

Case 04 - CEP

Ranskan hallitus ehdottaa CEP:n (Conseil en évolution professionnelle) kautta ilmaista ja yksilöllistä tukijärjestelmää, jota tarjotaan kaikille, jotka haluavat saada neuvoja heidän ammatillisesta tilanteestaan. Se mahdollistaa myös sen, että käyttäjät voivat luoda ammatillisen kehittämishankkeen (urapolun muuttaminen, yrityksen ottaminen haltuunsa tai luominen jne.) Se on järjestetty kahdella eri tasolla: 1-yksilöllinen tuki, joka on mukautettu jokaiselle henkilölle. Sen avulla ihmiset voivat: tehdä ensimmäisen tason analyysin tilanteesta ja pyytää, päättää, jatketaanko niiden soveltamista, yksilöidä toimijat, jotka voivat auttaa heitä. Sen tavoitteena on: antaa parempi käsitys ammatillisesta ympäristöstä (työllisyystilanne, mahdollinen uramuutos jne.), ja yksilöidä mahdolliset lähestymistavat (tuki, palvelut, koulutus jne.). 2 yksilöllinen tuki, jolla selvennetään pyyntöä ja tutustutaan yksilöllisiin tietoihin työllisyydestä, koulutuksesta, käytettävissä olevasta rahoituksesta jne. Se antaa myös yksilölle mahdollisuuden saada apua konkreettisen hankkeen (esimerkiksi rahoitussuunnitelman, alustavan aikataulun) muotoilussa ja täytäntöönpanossa silloin, kun se on mahdollista. CEP tarjoaa alueella Île de France palvelua myös kuorma-autolla, jotta niiden ulottuvuus kaukaisissa paikoissa paranisi. Tällä tavoin mobiilisivusto oli ratkaisu löytää ihmisiä, jotka tarvitsevat neuvoja työelämäänsä. Matkailuauto on alkuperäinen tapa olla vielä lähempänä, sen tuomaa joustavuutta ja sen tarjoamaa valtavaa viestintätyökalua. Auto on tiellä maaliskuusta 2022 loppuun 2023! Materiaalien lähde: CEP:n verkkosivusto	 Maantieteellinen alue: Ranska Kriteerit: Siirrettävyys Kestävyys Mitä: AFPA tarjoaa maksutta suunnattuja palveluita henkilöille, jotka haluavat saada uraneuvoja ammatillisen polkunsä muuttamiseksi, uusien taitojen kehittämiseksi ja eri muodollisuuksia koskevien tietojen saamiseksi. Täytäntöönpano: Kansallinen Syyt menestykseen: Hallituksen aloite, johon kaikki ihmiset voivat vapaasti päästä käsiksi ja joka auttaa heitä saamaan erityisneuvontaa ja tukea hankkeessaan Linkit: https://youtu.be/ZFcP4Xk3IU https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32457
---	---

Valokuvat, kuvat ja logot

CEP'sin pakettiauto Île-de-Francia	
---	--



Case 05 - EOPPEP

Kreikassa vastuu uranohjauspalvelujen hallinnoinnista koulutuksen ja työllisyyden aloilla kuuluu opetusministeriölle ja työministeriölle EOPPEPin (National Organization for the Certification of Quality and Ammatillinen ohjaus) toimien kautta. EOPPEP toimii kansallisena koordinointielimenä, joka toteuttaa järjestelmällisiä ohjaustehtäviä, joilla varmistetaan uraohjauksen laatu ja ammattitaito, eri ohjaustehtävien verkostoituminen ja jatkuva tiedon, ohjauksen ja neuvonnan välineiden kehittäminen sekä opetus- ja työoloissa julkisella ja yksityisellä sektorilla työskentelevien ohjaustehtävien materiaalit. Lisäksi EOPPEP:n toiminnassa kehitetään kaikenikäisille loppukäyttäjille suunnattuja innovatiivisia ohjauspalveluja kansallisella tasolla. EOPPEP Interactive Guidance Portaali nuorille ja nuorille EOPPEP kehitti sen vuoden 2012 lopussa, ja sitä käyttävät laajalti keski- ja ylemmän asteen opiskelijat, nuoret ja opastusharjoittelijat. Friendly uran työkalut parantavat useampien käyttäjien mahdollisuuksia saada ura- ja opetusopastusta, kuten digitoitua kiinnostusta, arvoja ja päätöksentekotestejä, e-portfolion kehittämistyökalua, joka on saatavilla myös englanniksi, "kysy neuvonantajalta", jossa voit ottaa yhteyttä opastusneuvonantajaan, joka toimii yhdessä niistä 79 alueellisesta neuvonta- ja ohjauskeskuksesta (KESYP), jota EducationN-ministeriö hallinnoi, temaattisista tietokannoista ja muista hyödyllisistä linkeistä. EOPPEP Elinikäisen uran kehittämisportaali Vasta kehitetty Elinikäisen uran kehittämisportaali tarjoaa innovatiivisia palveluita uran kehittämiseksi ja liikkuvuudelle, jotka on suunnattu kaikenikäisille aikuisille. Portaalissa löydät digitoituja urakoita, E-Counselling Services, E- Lifelong Career Portfolio Development Tool, joka on saatavilla myös englanniksi, Career & Mobility Information Resources, ja Career Management Skills Section. Materiaalien lähde: EOPPEPin verkkosivusto	Maantieteellinen alue: Kreikka Kriteerit: Siirrettävyys Kestävyys Mitä: Kreikan hallitus tarjoaa kansallisen palvelun, jonka tavoitteena on uraohjaus ja koulutusohjaus. Se tarjoaa myös väestölle urakehitysportaalin, jonka avulla ihmiset saavat ammatillista neuvontaa. Täytäntöönpano: Kansallinen Syyt menestykseen: Maksuton kansallinen palvelu, jonka tarkoituksena on tarjota ammatillista neuvontaa ihmisille, erityisesti nuorille. Linkit: www.eoppep.gr/teens http://e-stadiodromia.eoppep.gr/
--	---

Valokuvat, kuvat ja logot

Logo



Case 06 - Ohjaamo

Ohjaamon yksisuuntainen opastuskeskus on julkinen palvelu, joka on tarkoitettu kaikille alle 30-vuotiaille kansalaisille. Lisäksi 70 fyysistä paikkaa maassa, Ohjaamo palvelut ovat saatavilla puhelimitse, WhatsApp, SMS viestejä ja sähköpostia. Ohjaamo on läsnä myös sosiaalisen median alustoilla, Facebookissa, Instagramissa, YouTubessa, Snapchatissa ja Discordissa. Ohjauspalveluita rahoittavat opetus- ja kulttuuriministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö sekä talous- ja työministeriö. Ohjaamo-konseptissa yhdistyvät aiemmin hajautetut palvelut nuorille ja nuorille aikuisille yhden katon alla: asiakkaat voivat saada opintovalintaa, uraohjausta ja työllisyyttä, asumista ja hyvinvointia koskevia ohjeita. Fyysisissä paikoissa asiakkaita kohtaavat eri ammattilaisten tiimi. Jokainen paikka on erilainen kunnan ja alueen kontekstista riippuen. Jos asiakas tarvitsee erikoistuneempaa palvelua, on käytettävissä asiantuntijaryhmä, joka tarjoaa ohjausta internetissä tai voi tehdä tapaamisia paikan päällä olevien asiantuntijoiden kanssa. Näihin kuuluvat mm. mielenterveyspalvelut, kuntoutus tai avustaminen työpaikan löytämisessä erityisillä terveydentiloilla oleville henkilöille sekä sosiaalihuoltopalvelut. Ohjaamo-konsepti perustuu kaikille tarjottavan matalan kynnyksen palvelun tarjoamiseen, eikä palveluun tarvitse mennä. Asiakas voi tulla yksin tai ystävän tai perheenjäsenen kanssa. Kaikki palvelut tarjotaan maksutta. Materiaalien lähde: www.ohjaamot.fi-sivusto (suomi ja englanti)	 Maantieteellinen alue: Suomi Kriteerit: Transformatiivisuus Siirrettävyys Kestävyys Mitä: Ohjaamo One Stop -ohjauspalvelut tarjoavat erilaisia palveluja työ-, asumis- ja hyvinvointipalveluille nuorille ja nuorille aikuisille yhden katon alla. Täytöntöönpano: Paikallinen/alueellinen/kansallinen Syyt menestykseen: Yhdistämällä perus- ja erikoispalvelut yhden katon alle. Linkit: www.ohjaamot.fi/en
---	--

Valokuvat, kuvat ja logot

Turun Ohjaamon instagram-julkaisu "Kuka minä olen? Kuva on tarkoitettu lisäämään tietoisuutta polun löytämisestä ja onnellisuudesta elämässä."	
---	--

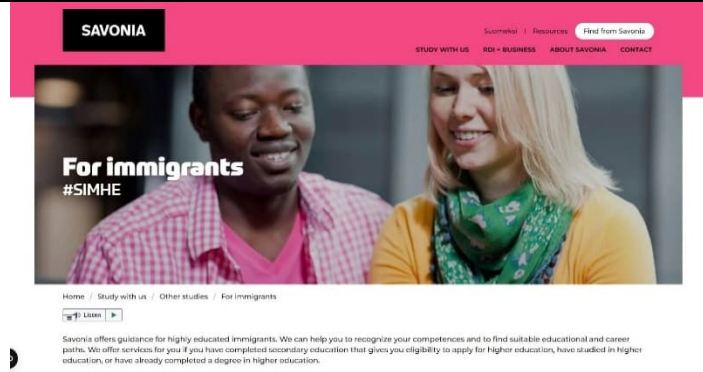
Case 07 - SIMHE

Suomessa korkeakoulututkinnon suorittaneiden maahanmuuttajien tai pakolaisten palvelut perustuivat aiemmin hankkeisiin ja alueellisen rahoituksen saatavuuteen. Tämä aiheutti epävarmuutta ja häiriöitä palveluissa. Palvelujen kehittäminen ja pätevän henkilöstön pitäminen laitoksissa oli vaikeaa, koska palveluntarjoajien rahoitus ei ollut kestävä. Vuonna 2016 luotiin ja pilotoitiin uusi palvelumalli yhdessä ammattikorkeakoulussa ja yhdessä ammattikorkeakoulussa. Uusi palvelu nimettiin SIMHEksi. Useat korkeakoulut ovat viime vuosina liittyneet palveluntarjoajien ryhmään eri puolilla maata. SIMHE tarkoittaa maahanmuuttajien tukemista korkea-asteen koulutuksessa Suomessa. Palvelua tukee Suomen opetus- ja kulttuuriministeriö. Toiminnan tavoitteena on varmistaa, että Suomeen saapuvien korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien aikaisempi oppiminen ja aiemmin suoritettu tutkinto tunnustetaan ja tunnustetaan mahdollisimman pian kansallisten käytäntöjen mukaisesti, mikä antaa näille henkilöille mahdollisuuden saada asianmukaista koulutusta ja urapolkuja. Toimien kansallista koordinoitua hallinnoi SIMHE-yhteistyöryhmä. Yhteistyöryhmä tukee hyvien SIMHE-käytäntöjen levittämistä suomalaisissa korkeakouluissa, tukee nykyisten siirtolaisista vastaavien korkeakoulujen toimintaa ja kehittää viranomaisten välistä yhteistyötä korkea-asteen maahanmuuttajien ja kansainvälisten korkeakoulujen opiskelijoiden integroimiseksi. Uuden palvelumallin hyötyjä ovat mahdollisuus kehittää palveluja korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille, päivittää henkilöstön taitoja, kehittää ja jakaa hyviä käytäntöjä sekä jatkuva tuki näille erikoistuneille kohderyhmille. Materiaalien lähde: Suomen Opetusviraston verkkosivut https://www.oph.fi/en/simhe-services-higher-education-institutions ja yliopistojen sivut, jotka tarjoavat palveluja paikallisesti ja alueellisesti	Maantieteellinen alue: Suomi Kriteerit: Transformatiivisuus Siirrettävyys Kestävyys Mitä: SIMHE-palveluiden tavoitteena on tehostaa eri asemaan saapuvien korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien varhaisoppimisen tunnistamista ja tunnustamista sekä helpottaa heidän pääsyä korkeakoulutukseen, tutkintojen suorittamista ja työllistymistä Suomen työmarkkinoilla kansallisella ja alueellisella tasolla. Täytöntöönpano: Paikallinen/alueellinen/kansallinen Syyt menestykseen: Kestävä palvelujen tarjoaminen Linkit: www.oph.fi
--	---

Valokuvat, kuvat ja logot

Kuvakaappaus SIMHE:n Youtube-kanavalta videosta, jossa esitellään palvelutarjontaa.	
--	--

Kuvakaappaus Savonia-ammattikorkeakoulun verkkosivuilta SIMHE-palveluja kuvaavasta osiosta.



Case 08 - Uraohjaus ammattiliitoissa

Ammattiliitot huolehtivat jäsentensä yhteisistä taloudellisista, ammatillisista, koulutuksellisista ja muista sosiaalisista eduista sekä suojelevat heidän asemaansa ja arvovaltaansa yhteiskunnassa. Keskeisiin tehtäviin kuuluu yleinen tarkkailu sen jäsenten kiinnostuksesta yhteiskuntaan. Akava lobbaa päätöksentekijöitä muun muassa verotuksen, työn, koulutuksen ja sosiaalipolitiikan aloilla. Lobbausta tuetaan tutkimuksella ja koulutuksella sekä paikallisella, alueellisella ja kansallisella toiminnalla ja julkisuustyöllä. Ammattiliittojen tavoitteena on parantaa jäsentensä asemaa valtakunnallisen toiminnan avulla, mutta myös alueellisen tason merkitys on huomattava. Alueellinen toiminta on järjestetty verkostojen kautta. Ammattiliitot tukevat jäseniään, olivatpa he suuressa tai pienessä yrityksessä, valtiossa, yliopistossa tai tutkimuslaitoksessa, kaupungissa tai kunnassa - tai jollakin muulla alalla. Työkalut, joita he käyttävät ohjaessaan jäseniään työhön, ovat erilaisia, kouluttavat valmennusta ja ohjaavat yksilöitä ja ryhmiä.

Aiheet ovat Työpaikanhakutaidot, haastattelut, sosiaalinen media työnhaussa, tiedot palkkaneuvotteluissa ja työehdot Lähde materiaaleista:

<https://akava.fi/>
<https://www.tek.fi/fi>
<https://www.lakimiesliitto.fi/>
<https://www.loimu.fi/>



Maantieteellinen alue:

Suomi

Kriteerit:

Transformatiivisuus
 Siirrettävyys
 Kestävyys

Mitä:

Ammattiyhdistysten uranopastuksen tavoitteena on auttaa jäseniä sopeutumaan alansa työpaikkoihin.

Täytöntöönpano:

Paikallinen/alueellinen/kansallinen

Syyt menestykseen:

Aktiviteetti on valtakunnallinen

Linkit:

<https://akava.fi>

Valokuvat, kuvat ja logot

Logo



Case 09 - Uraohjaus kuntouttavassa työtoiminnassa

Pitkäaikaistyöttömät ja vammaiset tarvitsevat tukea itseluottamustaan. Kuntouttava työ tarjoaa mahdollisuuden muuttaa kielteistä asennetta myönteiseen urasuuntautumiseen. Tavoitteena on tunnistaa taitojasi ja mahdollisuuksiasi edetä uralla. Jokaisella on oikeus yksilölliseen ohjaukseen sekä ryhmän sisäiseen ohjaukseen. Tavoitteena on löytää uusi paikka urasi opiskeluun, työhön tai yrittäjyyteen. Tällaista työpajaa on ympäri Suomea. Tämä tarjoaa kaikille tasa-arvoisen mahdollisuuden vaikeissa tilanteissa saada uraohjaus riippumatta siitä, missä asut Suomessa. Materiaalien lähde: https://www.tstry.fi/kuntouttava-tyotoiminta/ https://www.rivertechry.fi/ https://www.soite.fi/kuntouttava_tyotoiminta	 Maantieteellinen alue: Suomi Criteria: Siirrettävyys Kestävyys Mitä: Kuntouttavan työn tavoitteena on tehostaa sellaisten osaamisten ja taitojen tunnistamista ja tunnustamista, joilla on erilainen asema, sekä helpottaa niiden koulutusta, tutkintojen suorittamista ja työllistymistä työmarkkinoilla kansallisella ja alueellisella tasolla. Täytöntöönpano: Paikallinen/alueellinen/kansallinen Syyt menestykseen: Yhtäläiset mahdollisuudet kansallisella tasolla Linkit: https://www.tstry.fi/kuntouttava-tyotoiminta/
--	---

Valokuvat, kuvat ja logot

TRSTY logo	 Sosiaali- ja terveysalan yhdistys. Työtä, sosiaalisuutta ja terveyttä jo vuodesta 1992.
-------------------	--

Case 10 - Työterveyden kuntoutus

Ammatillinen kuntoutus perustuu ammatilliseen eläkejärjestelmään, jossa etsitään uusia uravaihtoehtoja työkyvyn menetyksen uhallä oleville työntekijöille. Kansallinen eläkelaitos myöntää myös ammatillisen kuntoutuksen pitkäaikaistyöttömille. Tämän kuntoutuksen avulla voit siirtyä uuteen uraan tai muuhun tehtävään joko suoraan tai koulutuksen kautta. Tässä prosessissa uranohjauskeskusteluissa on mukana esimies, työterveyslääkäri, työterveyshoitaja, fyysinen terapeutti ja työpsykologi. Keskustelut ovat hyvin moniammatillisia ja luottamuksellisia. Ohjeiden tavoitteena on tukea ohjausvirastoa ja löytää ratkaisuja työuran jatkamiseen. Ohjeet alkavat alustavasta tutkimuksesta työterveyslääkärin kanssa. Seuraavaksi työterveyshoitaja, fysioterapeutti ja työpsykologi ratkaisevat vuorotellen fyysisiä ja henkisiä tavoitteita. Tästä siirrymme uraohjaukseen pohtimaan olemassa olevia vaihtoehtoja ja ratkaisuja urasuunnitelmiin. Materiaalien lähde: https://www.kela.fi/kiila-kuntoutus https://www.varma.fi/ https://www.mela.fi/	Maantieteellinen alue: Suomi Kriteerit: Siirrettävyys Kestävyys Mitä: Työterveyden kuntoutus auttaa työntekijöitä pysymään työsuhteessa pidempään. Eläkelaitokset sallivat koulutuksen työn kiertoon tai täysin erilaiseen uraan siirtymisen. Täytöntöönpano: Paikallinen/alueellinen/kansallinen Syyt menestykseen: Yhtäläiset mahdollisuudet kansallisella tasolla Linkit: https://www.tstry.fi/kuntouttava-tyotoiminta/
--	--

Valokuvat, kuvat ja logot

KELA logo	
------------------	--

Case 11 – “PLACE”

PLACE on kulttuuriyhteistyöfoorumi. Se kokoaa yhteen toimijoita, jotka on mobilisoitu artisteja ja kulttuurihankkeiden johtajia, jotka ovat alttiita epävarmuudelle. Osasto mobilisoi siten yhteistyökumppaneiden verkoston ja resursseja varmistaakseen ammattiuransa ja auttaakseen hankkeiden toteuttamisessa. Vuodesta 2015 lähtien PLACE on ollut osa kulttuuriyhteistyötä koskevien osastojen tukijärjestelmien jatkuvuutta, 50 prosenttia Euroopan sosiaalirahastosta (ESR) ja osastosta 1,6 miljoonan euron yhteisrahoituksella. Syyskuussa 2020 Pôle Emploi (julkisen työvoimapalvelu) oli RSA:n edunsaajia 1 464 taiteellisen ja kulttuurisen alan työnhakijaa ja 33 prosenttia oli pitkäaikaistyöttömiä. Pandemian yhteydessä PLACE-operaatiota on laajennettu vuoteen 2021. Departementti johtaa Euroopan taloutta. PLACE on suunnattu taiteilijoille ja kulttuurialan ammattilaisille, jotka etsivät työtä, erityisesti alle 25-vuotiaille nuorille, joita seuraavat paikalliset edustustot. Toimella pyritään luomaan edellytykset, jotka mahdollistavat kunkin osallistujan ammatillisen hankkeen toteuttamisen seuraamalla osallistujan seuranta mahdollisimman lähellä hänen projektiaan Koulutustoiminta, jonka tarkoituksena on parantaa heidän läsnäoloaan ja viestintäänsä internetissä kokeneen ammattilaisen tutoroinnin avulla 500 €:n tuki digitaalisiin laitteisiin Osallistuminen alueen resurssirakenteisiin, Koordinointi sosiaalipalveluiden ja julkisten työvoimapalveluiden kanssa oikeuksiin pääsemiseksi, PLACE-järjestelmän keskinäinen tukifoorumi: fseplace.gironde.fr Miten parantaa kulttuuriyhteistyöfoorumi? Gironde osasto halusi parantaa tätä taiteilijoiden tukijärjestelmää. Tämän tavoitteen mukaisesti kaksi tutkijaa Bordeauxin yliopistosta - Ranskasta ja Lavalista - Quebec teki kriittisen analyysin PLACE-järjestelmästä ja teki parannusehdotuksia. He huomauttivat, että kaikki PLACE-järjestelmän vaiheet mahdollistivat henkilön tukemisen itsekeskeisyysprosessissa ja että osallistujat arvostivat tätä seikkaa erityisesti. Laitteen parantamiseksi tutkijat ehdottivat ihmisten heijastavan työn tukemista mobilisoimalla "elämäsuunnittelun" teoreettista panosta, joka perustuu rakentavaan paradigmaan. Molemmille tutkijoille "tämän paradigman keskeinen käsite on merkityksen rakentaminen vuoropuhelun kautta: itsekkyys ei ole tietty, vaan hanke, hanke, joka on tehty vuoropuhelussa ja sen kautta, toteutus itsekeskeinen". Suosittelun rakentavan lähestymistavan tavoitteena on edistää osallistujan osaamista hänen elämänsä kurssinsa yhteisrakentamisessa. Harjoittelijan on sen vuoksi seurattava yksilöitä monitahoisessa tutkimuksessa, jossa tutkitaan heidän eri kokemuksiaan heidän kielellään. PLACE-järjestelmän parantamiseksi rakentavan lähestymistavan avulla ehdotettiin uutta kokeilua, jonka avulla harjoittelijat voisivat mitata innovatiivisen rakentavan menetelmän tarjoamia etuja, joita usein käytetään ammatillisen kehityksen tukemiseen: "Talent & Transitions Patchwork®" -menetelmä. Bordeauxin yliopiston ammattiopsykologian maisteri II opiskelijaa koulutettiin erityisesti menetelmään "Euro-CDP-Lab", joka on eurooppalainen opastusharjoittelijoiden ja tutkijoiden verkosto. Opiskelija tekee pian haastatteluja tiettyjen osallistujien kanssa arvioidakseen konstruktivistisen menetelmän käytön vaikutusta kyseisten ihmisten taantumuksellisuuden parantamiseen. Tämän uuden kokeen tulokset mahdollistavat lopulta sen, että näin rikastettua laitetta voidaan käyttää laajemmin.	 Maantieteellinen alue: Ranska, Bordeaux Kriteerit: Transformatiivisuus Siirrettävyys Kestävyys Mitä: PLACE, SUPPORT FOR Artistic EMPLOYMENT Kulttuuriyhteistyöhön liittyvä yhteistyöfoorumi - PLACE - on yksi taiteilijoiden ja kulttuurialan ammattilaisten työllistämiseen tähtäävän ennakoivan departementin vaihteluista. Täytöntöönpano: Paikallinen Syyt menestykseen: Pilottikoe Linkit: www.gironde.fr/sites/default/files/2022-01/A5-Livret-Place-26012022.pdf
--	--

<i>Materiaalien lähde:</i> Bangali, M. (U. Laval – Québec) & Pouyaud, J. (U. Bordeaux – France) : « Quelles optimisations pour des politiques publiques personnalisées basées sur des plateformes interpersonnelles numériques en faveur de l'emploi et de l'entrepreneuriat par le développement de compétences ? », Mémoire Technique. Guichard, J. (2009). Self-constructing. <i>Journal of Vocational Behavior</i>, 75, 251-258.	
--	--

Valokuvat, kuvat ja logot

Logo Gironde Department	
Logo "PLACE"	

Case 12 – “Rebond Cadres”

Compiègnen teknillinen yliopisto ja sen kumppanit (Hauts-de-Ranskan alue, Oisen departementin neuvosto, Compiègnen alueen Agglomeraatio, Pôle Emploi ja Apec) ovat järjestäneet vuosittain yhdeksän vuoden ajan messut johtajille/ työnhakijoille: "Rebond Cadres". Rebond Cadres -messut toimivat porttina eri työmarkkinaosapuolten (yrittäjät, institutionaaliset kumppanit, rekrytoinnin, koulutuksen jne.) välisille yhteyksille. ja johtajat kohtaavat ammatillisen siirtymisen. Tässä yhteydessä osallistujia voidaan halutessaan tukea ammatillisessa kehittämis-, koulutus- tai yrittäjyysprojektissa. Perustamisensa jälkeen "Rebond Cadres" -messut järjestettiin perinteisesti Compiègnen yliopiston tiloissa kasvotusten. Se toivotti tervetulleeksi useita satoja osallistujia. Kun pandemia tuo innovaatioita Vuonna 2020, Covid 19 -kriisi tuli merkittävästi järkyttää tätä organisaatiota ja pakotti yliopiston uudistamaan järjestämällä esityksen etäisesti tällä kertaa ansiosta webinars. Puheenjohtajille ehdotettiin todellakin tätä uutta väliintulomuotoa, jotta keskustelut osallistujien kanssa saataisiin käyntiin. Ammatillisten siirtymävaiheiden alaan erikoistunut toimittaja Kaltoum Dourouri osallistui aktiivisesti eri puhujien ja yleisön välisten keskustelujen johtamiseen. Tämä Compiègnen yliopiston ehdottama uusi kaava on mahdollistanut paljon suuremman yleisön saavuttamisen kuin tähän asti. Jotkut avustajat huomasivat yllätyksenä ja suurella tyytyväisyydellä, että webinar oli todella kaava, jota käytetään tulevaisuudessa vaihtaa yleisön kanssa he työskentelevät. Toinen innovaatio tulee peliin Tänä vuonna Pôle Emploin ammattipsykologi (Ranskan Public Environment Service) isännöi webinaria, joka on omistettu innovatiiviselle lähestymistavalle työnhakijoiden tukemiseen: sosio-konstruktivistisen menetelmän "Talent & Transitions Patchwork ®" käytölle. Tähän webinaariin osallistui yhteensä 482 henkilöä, jotka esittelivät erityisen innovatiivisen lähestymistavan ammatillisen kehityksen tukemiseen. Webinarin aikana esitelty menetelmä oli suunniteltu työkaluksi, jota voidaan käyttää uranhaastattelujen yhteydessä, jotta kokemuksen tutkiminen olisi helpompaa kokonaisvaltaisesta ja rakentavasta näkökulmasta. Se on menetelmä, joka voi auttaa yksilöitä tutkimaan omatuntoa "piilotettu" kokemuksessa. Webinaarin isäntä David J. Bourne suunnitteli useita vuosia sitten Talents & Transitions Patchwork ® -menetelmän yhä useammin Ranskassa uraneuvonantajien toimesta. Monia kursseja on järjestetty näille ammatillisille Ranskassa, Irlannissa, Englannissa ja Tšekissä. Kanadan harjoittelijoiden kouluttamiseksi on kehitetty kansainvälistä kumppanuutta ensi vuonna. Vaikka monet ammatillaiset voittavat tämän innovatiivisen lähestymistavan, viime helmikuussa Rebond Cadres -messuilla järjestetyn webinarin osallistajat osoittivat suurta kiinnostusta myös esitettyyn menetelmään. Tämän menestyksen edessä Euro-CDP-Lab, tutkijoista ja urakehityksen harjoittajista koostuva eurooppalainen verkosto, tarjosi webinaarin laajentamista järjestämällä seminaarin "Talent & Transitions Patchwork®" -ohjelman käytöstä kiinnostuneille johtajille. Tällä hetkellä tutkitaan kumppanuutta tähän suuntaan. Materiaalien lähde: Compiègne University of Technology website.	  Maantieteellinen alue: Ranska, Compiègne Kriteerit: Transformatiivisuus Siirrettävyys Kestävyys Mitä: Rebond Cadres -messut toimivat porttina vaihtoa varten, jonka avulla voidaan luoda yhteyksiä työnvälityksen eri toimijoiden (yrittäjien, institutionaalisten kumppaneiden, rekrytoinnin, koulutuksen jne.) välille. ja johtajat kohtaavat ammatillisen siirtymisen. Täytöntöönpano: Paikallinen/Alueellinen Syyt menestykseen: Pilottikoe Linkit: www.utc.fr/salon-rebond-cadres/#app
--	---

Valokuvat, kuvat ja logot

Compiègnen teknillinen
yliopisto ilmoitti "Rebond
Cadres" -messuilla



Logo ja kuva "Talent &
Transitions Patchwork®" -
menetelmästä.



Kuva kirjasta, joka koskee
Constructivist
lähestymistapoja julkaistu
Mary McMahon, University
of Queensland, Australia.

Luvun 14 otsikkona on
"Elämän ja työkokemuksen
tutkiminen itserakennusta
varten" ja se on omistettu
"Talent & Transitions
Patchwork®" -menetelmälle.



Case 13 – REVA

Yksinkertaista APEL (Accrediting Private Experiential Learning) (ranskaksi, VAE: Validation des Acquis de l'Expérience) edistääkseen sen kehitystä. Kaksikymmentä vuotta sitten, 17. tammikuuta 2002, perustettu VAE on järjestelmä, jonka avulla jokainen voi arvostaa kokemuksiaan (työntekijät, muut kuin työntekijät, vapaaehtoiset jne.) saada sertifiointi on tunnustettu ja kehittyä ammattimaisesti. Erityisen merkityksellistä on, että tämä järjestelmä kohtaa kuitenkin vaikeuksia, joiden vuoksi siitä ei ole hyötyä eniten. Erilaisista tutkimuksista on käynyt ilmi, että VAE:n käyttö väheni. Usein hyvin vähän tunnettua ja pitkää ja monimutkaista, järjestelmä liittyy säännöllisesti todelliseen "estokurssiin" ihmiset, jotka haluavat osallistua siihen. Koe yksinkertaistetuilla ja lyhennetyillä kokemusten validointireiteillä. Tämän havainnon yhteydessä työministeriö ja osaamiskomissio halusivat tutkia mahdollisuuksia yksinkertaistaa ja kehittää VAE:tä toteuttamalla erilaisia tukikursseihin liittyviä kokeiluja. Juuri viidellä alueella tarjottiin ensimmäistä kokeilua nimeltä "REVA" (Recognition of Experience, Validation of Acquired Experience) työnhakijoiden yleisölle, joka hyötyi näin "avaimen" kurssista. Lyhennetyn ajan. Kuten Claire Khechan, Yanic Soubienin ja David Rivoiren laatimassa VAE:n tehtäväraportissa, joka toimitettiin työministeriölle 15. maaliskuuta 2022, tämä erityisen innovatiivinen kurssi mahdollisti sen, että 86% osallistujista sai 4 kuukauden kuluessa 16:n sijasta täydellisen tai osittaisen sertifiointin. REVA-kokeilu johti tiettyjen suositusten laatimiseen: 1/ Vähentää viivästyksiä ja yksinkertaistaa hallinnollisia menettelyjä. Ehdokkaan ei tarvitse enää esittää todisteita hyväksyttävyydestään. REVA Project Managerin Olivier Gérardin mukaan toteutettavuuskokouksen jälkeen ehdokkaalle annetaan vastaus kahdeksan päivän kuluessa tavanomaisten kahden kuukauden sijasta. 2/ Järjestä järjestelmällinen yksilöllinen tuki "ura-arkkitehdin" alaisuudessa. Ehdokkaan mukana on koko hänen kurssinsa ajan yli 24 tuntia, jotka ovat jo käytössä keskimäärin 39 tunnin ajan, kirjoittamiseen ja lopullisen suullisen puolustuksen valmisteluun saakka. Ehdokas on säännöllisesti kyseenalaistettu jokaisessa vaiheessa uransa ymmärtää hänen tapa sijoittaa itseään, hänen kunnianhimonsa, ja hänen halunsa. Tavoitteena on arvioida kunkin varmentajan valitsemien menetelmien riittävyttä ja tehdä mahdollisia mukautuksia. Tarvittaessa voidaan käyttää erilaisia koulutusmenetelmiä ehdokkaan uran loppuun saattamiseksi: itsekoulutus, AFEST. Epävirallisia taitoja voidaan arvioida myös avoimen virkamerkkien järjestelmän avulla, joka liittyy "digitaaliseen taitosalkkuun". 3/ Luo "yksipiste VAE-ikkuna" ja erityinen digitaalinen alusta. REVA:n puitteissa saavutetut erityisen rohkaisevat tulokset johtivat siihen, että työministeri Elisabeth Borne laajensi kokeilua laajemmassa mittakaavassa uuden, ehdokkaalle keskittyvän VAE-prosessin suunnitteluun, uransa turvaamiseen ja ammatilliseen integraatioon. Tämä toinen koe alkaa kesällä 2022 ja jatkuu kesään 2023 asti. Tämän uuden kokeen vastuullisella tiimillä on tehtävä tarjota lopulta ainutlaatuinen digitaalinen alusta, joka on omistettu VAE:lle (sivusto ja mobiilisovellus) sekä luotettavia tilastollisia elementtejä, jotka mahdollistavat VAE:n julkisen politiikan asianmukaisen hallinnoinnin. Se on myös vastuussa sääntelymuutoksia koskevien ehdotusten laatimisesta järjestelmän käytön helpottamiseksi ja sen houkuttelevuuden lisäämiseksi. Tällä kertaa kokeilu vaikuttaa noin 3000 ihmiseen 15 miljoonan euron erityisbudjetin ansiosta. Tässä kokeessa ei ole kyse ainoastaan työnhakijoista vaan myös työntekijöistä, perhehoitajista ja uusista tulokkaista, jotka haluavat saada yhden	 Maantieteellinen alue: Ranska Kriteerit: Transformatiivisuus Mitä: Saadun kokemuksen validoinnin yksinkertaistaminen ja sen houkuttelevuuden lisääminen innovatiivisen kokeilun ansiosta. Täytöntöönpano: Kansallinen Syyt menestykseen: Pilottikoe Linkit: https://reva.beta.gouv.fr/
---	--

14 kohdennetusta sertifikaatista, jotka kattavat eri terveydenhuollon, riippuvuuden, autonomian ja varhaislapsuuden.
Hankitun kokemuksen validoinnin yksinkertaistaminen ja sen houkuttelevuuden lisääminen on loppujen lopuksi tämän kokeellisen lähestymistavan tavoite, johon eri sidosryhmät osallistuvat täysimääräisesti.

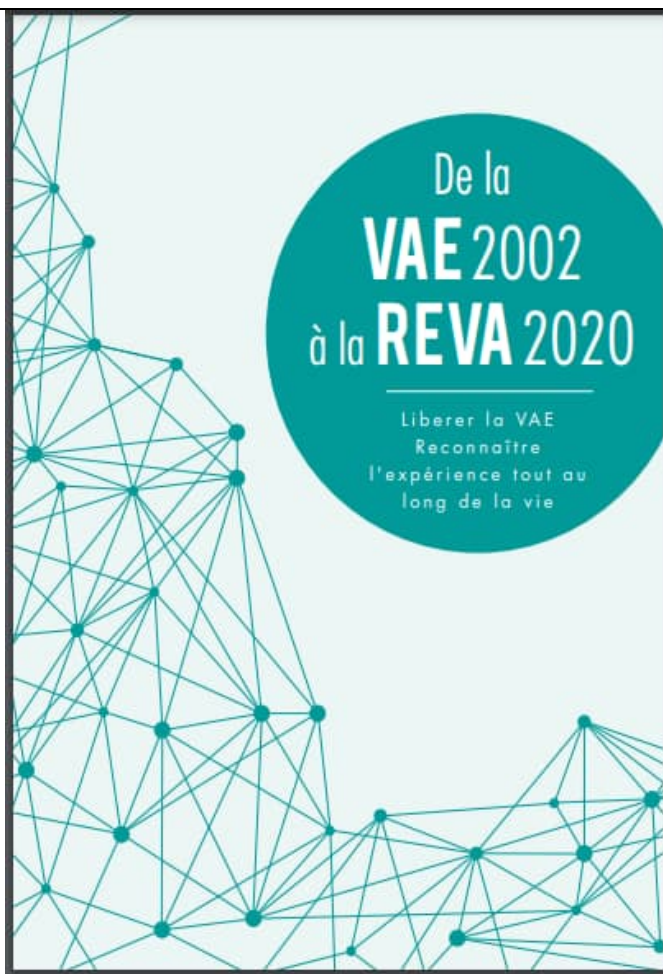
Materiaalien lähde:

Report by Claire Khecha, Yanic Soubien, David Rivoire:

<https://www.centre-info.fr/content/uploads/2022/03/20210119-rapport-mission-vae-19012021.pdf>

Valokuvat, kuvat ja logot

Claire Khechan, Yanic Soubienin ja David Rivoiren laatima VAE:n tehtäväraportti toimitettiin työministeriölle 15. maaliskuuta 2022.



Case 14 – AFEST

Työharjoittelu (AFEST: Action de Formation En Situation de Travail) Käytä rakentavaa lähestymistapaa työharjoitteluun. Laki nro 2018-771 5. syyskuuta 2018 "vapaudesta valita ammatillinen tulevaisuutensa" tunnetaan nimellä "Future Law" uudistettu oppisopimus ja ammatillinen koulutus. Koulutustoimi määrittellään nyt uudella tavalla: "opetuskurssi, joka mahdollistaa ammatillisen tavoitteen saavuttamisen. Se voidaan suorittaa kokonaan tai osittain etäisesti. Se voidaan toteuttaa myös työtilanteessa ". (Art. L. 6313-2). Tämä laite on innovatiivinen, koska sen avulla työntekijä voi olla mukana työssä, jonka hän on kokenut valmentajan silmien alla, ja siten oppia siitä kehittämään uusia taitoja. AFEST mahdollistaa ammatillisen täydennyskoulutuksen yhteydessä tahallisen, suunnitellun ja organisoidun oppimisen, joka on jo käynnissä mutta yleensä epävirallisesti. AFEST esittelee tietyn muodollisuuden ja tarjoaa rauhoittavan koulutuskehiksen, joka sisältää kaksi erillistä mutta täydentävää vaihetta, jotka toistetaan niin monta kertaa kuin on tarpeen: 1. Ammattimainen skenaario. Työntekijä on tilanteessa, jossa hän harjoittaa toimintaa, jolla on pedagoginen tarkoitus, josta hänelle on ilmoitettu. Tämä on todellinen tuotantotilanne. 2. Heijastava työ, joka tehdään tuotantoajan ulkopuolella ja jonka mukana on kouluttaja. Tavoitteena on analysoida tapahtunutta, arvioida saavutusten ja asetettujen tavoitteiden välisiä eroja sekä määrittää saavutukset, joilla vahvistetaan oppimista. AFEST on siis "kurssi, jonka tavoitteena on ammatillisen tavoitteen vaihteleva työ- ja pohdintavaihe, johon on liitetty, arvioitu ja jäljitettävissä". Asetus N:o. 2018-1341 28. joulukuuta 2018, määrittelee 4 oikeudellista kriteeriä, joissa määrittellään edellytykset AFEST: ANALYSIS työtoiminnan täytäntöönpanolle, jotta sitä voidaan tarvittaessa mukauttaa koulutustarkoituksiin TRAINER, joka voi suorittaa tutorointitoiminnon TÄYTÄNTÖÖNPANO-OHJELMIEN täytäntöönpano eri työtilanteissa Oppimistulokset, jotka merkitsevät tai päättävät toiminnan Heijastavan työn esittely: todellinen pedagoginen uutuus. AFESTin innovatiivisuus johtuu työtilanteesta erillisen heijastavan vaiheen käyttöönotosta, joka kestää keskimäärin tunnin. Tämä on yksilöllinen haastattelu oppilaan ja AFEST-kouluttajan välillä. Haastattelu perustuu analyyttiseen verkostoon, joka on kehitetty edestakaisin työtilanteen mukaan. Tässä vaiheessa oppilas on kutsuttu ottamaan askel taaksepäin harjoituksestaan ja keskustelemaan siitä kouluttajan kanssa. Laitteen tehokkuus edellyttää, että AFEST-kouluttaja asettuu asentoon, joka on todella erilainen kuin perinteinen kouluttaja. Hänen on pikemminkin voitava vaihtaa ja selittää helpottaa heijastavaa työtä oppilas. Aluksi hänen tehtävänsä on auttaa työntekijää analysoimaan, mitä skenaariossa tapahtui (miten hän sen teki, miksi hän edisti tällä tavalla, mitä tuloksia saatiin jne.). Toiseksi AFEST-kouluttaja esittää näkemyksensä ja antaa lisäpanoksia osaamisen, tekniikoiden jne. osalta. Perustamisensa jälkeen ranskalaisissa yrityksissä on järjestetty lukuisia AFEST-hankkeita. Ensimmäinen palaute on erittäin myönteinen. Ne osoittavat, että kyseiset työntekijät arvostavat perinteisen kehiksen ulkopuolista koulutusta, mutta myös sitä, että heidän johtajansa osallistuivat työntekijöidensä koulutukseen.	 Maantieteellinen alue: Ranska Kriteerit: Transformatiivisuus Siirrettävyys Mitä: Työharjoittelu: Tämä laite testattiin vuosien 2015 ja 2018 välillä, ennen kuin sitä ehdotettiin laiksi. Täytäntöönpano: Kansallinen Syyt menestykseen: Pilottikoe Linkit: https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapportfinalafest.pdf
---	---

Materiaalien lähde: Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037367660/ Décret No. 2018-1341 du 28 décembre 2018 2018 https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000038022325	
--	--

Valokuvat, kuvat ja logot

Lopullinen raportti	    RAPPORT FINAL EXPÉRIMENTATION AFEST Action de Formation En Situation de Travail juillet 2018  
---------------------	--

Case 15 – CléA

CléA-ammattimainen todistus otettiin käyttöön asetuksella 13. helmikuuta 2015. Sen tavoitteena on parantaa sellaisten ihmisten kykyjä, joilla on vähän tai ei lainkaan pätevyyttä. Tämä sertifiointi on suunnattu työntekijöille ja työnhakijoille, joilla ei ole pätevyyttä, marraskuusta 2015 lähtien. Copanefin (kansallinen ja ammatillinen yhteinen työ- ja koulutuskomitea) perustama ja myöntämä CleaA-todistus oikeuttaa kaikille yhteisen osaamis- ja osaamisohjan hankkimisen siten, että sen	 Maantieteellinen alue: Ranska Kriteerit: Transformatiivisuus
---	---

vaatimukset ovat yhdenmukaiset koko kansallisella alueella ja kaikilla toiminta-aloilla. Nämä kaikki tiedot ja taidot ovat hyödyllisiä mestarille ammatillisen koulutuksen ja ammatillisen integroitumisen edistämiseksi. Nämä taidot ja tiedot ovat hyödyllisiä myös yhteiskunnalliselle, yhteiskunnalliselle ja kulttuuriselle elämälle. Tämä todistus validoi taitojen hankkimisen 7 alalla: Viestintä ranskaksi, Peruslaskentasääntöjen ja matemaattinen perustelu, Käyttöä tavanomaisia tekniikoita tietojen ja digitaalisen viestinnän, Kyky työskennellä puitteissa määritelty säännöt tiimityön, Kyky työskennellä itsenäisesti ja saavuttaa yksilöllinen tavoite, Kyky oppia koko elämän ja mestaruuden eleet ja asenteet, Vaatimustenmukaisuus perusterveys, turvallisuus ja ympäristösäännöt. CléA-sertifikaatti on ammatillinen yhteissertifikaatti, joka on lueteltu Ranskan toimivaltuuksien erityisluettelossa. Se on ainutlaatuinen ja identtinen kaikilla ammattialoilla, se ei sisällä tasoa tai tasoa. CléA soveltuu erityisesti työntekijöille tai vähäpätöisille työnhakijoille, joilla on vähän tai ei lainkaan tutkintoa ja jotka tarvitsevat lähtökohdan koulutusmaailmassa. CléA:n saaminen tapahtuu useissa vaiheissa: - Alustava arviointi: ehdokas tapaa neuvonantajan, joka seuraa häntä ja tarjoaa hänelle arvioinnin. Jos arviointi osoittaa, että kyseinen henkilö hallitsee seitsemää aluetta, asiakirja toimitetaan valamiehistöille CléA-todistuksen saamiseksi; muutoin hänelle annetaan todistus, jossa korostetaan hänen vahvuuksiaan ja kehitettäviä kohtia. - Koulutus: Jos alustava arviointi osoittaa, että tiettyjä osatekijöitä on kehitettävä, neuvonantaja ehdottaa yksilöllistä ohjelmaa, johon sisältyy koulutussuositus. Tämän jälkeen henkilölle tehdään jälleen arviointi, joka koskee ainoastaan niitä aloja, joille hänet on koulutettu. - Todistuksen saaminen: tiedoston tutkii ammattilaisista koostuva valamiehistö. Jos hän täyttää odotukset, ehdokas saa CléA-todistuksensa. Tämä valamiehistö, joka kokoontuu useita kertoja vuodessa, koostuu yhtä lailla työnantajien ja työntekijöiden edustajista. Sen jäsenet ovat riippumattomia ehdokkaiden arviointiin tai koulutukseen osallistuvista palveluntarjoajaorganisaatioista. CléA:han liittyvät tiedot ja taidot muodostavat riittävän perustan, jonka avulla sertifioidut ihmiset voivat seurata kursseja, jatkaa oppimista koko ammatillisen uransa ajan ja mukautua kehitykseen kaikilla aloilla. Työmarkkinaosapuolet ovat myös kehittäneet toisen ammatillisen sertifioinnin, CléA Numérique, joka koskee digitaalisen teknologian peruskäyttöä ammatillisessa ympäristössä. Se täydentää CléA-tietokannan alaa, joka liittyy "tavanomaisten tieto- ja digitaalisen viestinnän tekniikoiden käyttöön". Tämä moduuli sisältää 4 avainosaamista. Tunnista ympäristösi ja käytä siihen liittyviä työkaluja Tiedon hankkiminen ja hyödyntäminen digitoidussa ammatillisessa ympäristössä Keskeyttäminen yhteistyötilassa Sovella digitaalisen turvallisuuden sääntöjä ja hyviä käytäntöjä. Se edellyttää ammatillista pätevointiä. Materiaalien lähde: http://www.certificat-clea.fr/	Mitä: CléA-sertifikaatti vahvistaa kaikille yhteisen osaamis- ja osaamispohjan, jolla on yhdenmukaiset vaatimukset koko kansallisella alueella ja kaikilla toiminta-aloilla. Täytöntöönpano: Kansallinen Syyt menestykseen: Pilottikoe Linkit: http://www.certificat-clea.fr/ https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapportfinalafest.pdf
---	--

Valokuvat, kuvat ja logot

Sertifikaatin logo



Case 16 – Yhteisölähtöinen uranohjaus- Pobal

SECAD Partnership CLG tarjoaa vapaat ja luottamukselliset työllistämispalvelut - työllisyyspolut, joita rahoitetaan sosiaalisen osallisuuden ja yhteisön aktivointiohjelmalla (Pobalin tukemat SICAP-työpolut on suunnattu niille, joilla on heikompi koulutustaso ja jotka kamppailevat lukutaidon ja lukutaidon sekä siihen liittyvien sosioekonomisten kysymysten kanssa. Etelä-Corkin ympärillä lähes 1000 ihmistä sai vuonna 2017 työllistämistukea yhdestä yhteen. Tällaisten palvelujen kysyntä Etelä-Corkissa on korkea, koska paikallisesti on hyvin vähän valtion työllisyystukea ja ihmisten on matkustettava melko kaukaa päästäkseen niihin. SECAD tarjoaa työllisyyspolkuja kymmenessä paikassa Etelä-Corkin ympärillä tai sen lähistöllä epäsuotuisilla alueilla. Se ylläpitää kuutta toimituskeskusta ja tarjoaa tarvittaessa yhteyspisteitä, joilla varmistetaan laaja maantieteellinen kattavuus. Palvelut järjestetään yhteisön omistamissa tiloissa tai keskuksissa, joissa tarjotaan muita palveluja, kuten perhekeskuksia ja rahaneuvonta- ja budjettipalvelutoimistoja. SECAD räätälöi jatkuvasti tukeaan asiakkaidensa kehittyvien tarpeiden mukaan. Palvelut ovat kehittyneet uusien työllisyyskysymysten myötä, ja erityisesti vähittäiskaupan, palvelujen ja siivoussektorin ihmiset haluavat siirtyä matalapalkkaisista epävarmista työpaikoista kestävämpään työhön. Palvelu on erityisen suosittu vanhusten keskuudessa, joiden on vaikea sopeutua yhä teknisempiin työmarkkinoihin. Työllisyyspolut tarjoavat ryhmäistuntoja, jotka sopivat ihmisten aikatauluihin. Ne auttavat kirjoittamaan ansioluettelon, haastattelutaitoja, tötaitotekniikkaa ja muiden julkisten työvoimapalvelujen käyttömahdollisuuksia. He voivat myös yhdistää ihmiset Túsiin, jotta he voivat saada käytännön kokemusta. Lorraine tarina on esimerkki siitä, miten SECADin työpalvelu auttoi SICAP-asiakasta muuttamaan uraansa ja elämäänsä. Lorraine näki seinällä kirjoituksen ompelemisesta ja räätälöimisestä vuonna 2015. Lorraine tuli tietoiseksi, että hän olisi pian työtön. "Olen aina työskennellyt kovasti, mutta oli tullut aika sopeutua ja suunnitella pidemmällä aikavälillä kuin siirtyminen työpaikasta työpaikalle, mikä oli kuolema kaupan." SECADin työllisyysneuvonantaja auttoi Lorrainea tunnistamaan kurssin, joka oli lähellä hänen työtään ja tarkoitti, että hän pystyi tasapainottamaan sekä kurssin että työnsä. Neuvonantaja antoi hänelle myös taitoja, joita hän tarvitsi päästäkseen verkkoon ja käyttäkäseen teknologiaa auttaakseen työnhaussa "Kun tulin SECADiin, en käyttänyt tietokoneita eikä ollut sähköpostiosoitetta tai CV:tä. Toisessa kokouksessa neuvonantajani kanssa minun oli palattava hänen luokseen sähköpostiosoitteellani ja täytettävä ansioluetteloni." SECAD Lorraine teki Customer Service and Reception Skills -kurssin Cork College of Commerce ja valmistuttuaan hän aloitti JobBridge -harjoittelun tekemällä hallintoa ja laskutusta saadakseen alan työkokemusta. "Laskennan jälkeen lokakuussa 2016 sain kolmen kuukauden roolin Ward Clearerina. Olen työskennellyt siellä siitä asti. Työ on monipuolista, ja siihen kuuluu työskentely potilaiden ja henkilökunnan kanssa etulinjalla ja potilaiden muistiinpanojen ja aikataulun seuraaminen." Lorraine on tullut koko ympyrän uransa muutoksen ja on äskettäin tullut pysyvä. Pobalin vaikutus Tämän aloitteen onnistumisen synnä on se, että se on ollut erittäin edullinen ja että sen sijaan, että se olisi keskittynyt uudelleen koulutukseen tai ammattitaidon parantamiseen, Pobal auttaa palvelunkäyttäjiä kehittämään taitojaan, joita heillä on jo käytössään, ja ohjaamaan heitä työllistettävyyssuhteilla, jotta he voivat perustaa oman yrityksensä, hakea avustuksia tai käydä hakemusta suhteellisen helposti. Materiaalien lähde: https://www.pobal.ie/	  Maantieteellinen alue: Irlanti Kriteerit: Transformatiivisuus Mitä: Yksi yhteen työllistämistä tukeva palvelu. Täytöntöönpano: Alueellinen Syyt menestykseen: Tavoitteena ovat ne, joilla on heikompi koulutustaso ja jotka kamppailevat lukutaidon ja lukutaidon sekä siihen liittyvien sosioekonomisten kysymysten kanssa. Linkit: https://www.pobal.ie/
--	---

Valokuvat, kuvat ja logot

Logo	 government supporting communities
Pobal-työntekijät, jotka ovat suorittaneet työnsä	

Case 17 – AHEAD Uraopas vammaisille

AHEAD on irlantilainen riippumaton voittoa tavoittelematon järjestö, joka pyrkii luomaan osallistavia toimintaympäristöjä erityisesti koulutuksen ja vammaisten työllistymisen alalla. Pääpaino työssämme on jatkokoulutus, korkea-asteen koulutus ja jatko-opiskelu. AHEAD perustettiin vuonna 2005 sosiaalisen suojelun osasto AHEAD antaa tietoa vammaisille opiskelijoille ja tutkinnon suorittaneille, opettajille, opinto-ohjaajille ja vanhemmille vammaiskysymyksistä koulutuksessa. AHEAD toteuttaa vammaisten opiskelijoiden osallistamista koskevaa kansallista tutkimusta, osallistuu kansallisiin toimintapolitiittisiin foorumeihin ja tarjoaa ammatillisen kehityksen mahdollisuuksia kehittää FET-henkilöstön ja korkeakoulutuksen valmiuksia olla osallistavampia. AHEAD on monia sidosryhmiä, kuten vanhemmat, opettajat, Ohjaus Neuvonantajat, opiskelijat ja tutkinnon suorittaneet, mutta AHEAD työskentelee ensisijaisesti tutkinnon suorittaneiden ja työnantajien kanssa GET AHEAD Graduate Forumin ja WAM Mentored Work Placement Programme -ohjelman kautta. AHEAD on LINKin kumppani, eurooppalaisten organisaatioiden toimintaopintoverkosto, joka edistää opiskelijoiden ja vammaisten osallistamista korkeakoulutukseen. AHEAD tarjoaa opiskelijoille college-hakemustietoa hakemisesta HEAR / DARE, hakee CAO, ja vammaisten tukipalvelut samalla antaa käytännön neuvoja asioista, jotka on otettava huomioon opiskelu yliopistossa. AHEAD jatkaa kolmannen tason opiskelijoiden tukemista tarjoamalla tietoa avustavasta teknologiasta, saavutettavuudesta yleisesti sekä yliopiston tuesta ja palveluista. AHEAD neuvoo myös kolmannen tason opiskelijoita opiskelemaan ulkomailla, uraohjaukseen, työnhakutukeen (CV ja haastattelutaidot) työharjoitteluihin, taloudelliseen tukeen ja opiskelijoiden tukemiseen heidän mentoriohjelmansa WAMin kautta sekä vammaisten ja työkyvyttömyyteen liittyvän lainsäädännön paljastamiseen. AHEAD suorittaa vuosittaisen kansallisen uratapahtuman kolmannen tason opiskelijoille ja tutkinnon suorittaneille. AHEAD tukee työnantajia tarjoamalla vammaistietoisuuskoulutusta ja kutsumalla työnantajat kommunikoimaan opiskelijoiden kanssa yksilöllisesti ja kollektiivisesti uratapahtumissa. AHEAD neuvoo myös työnantajia kaikissa edellä mainituissa asioissa, esim. avustava tekniikka ja avustava tekniikka. AHEAD tekee kumppanin kolmannen tason instituutioiden ympäri Irlantia, vaikka AHEADin ja kolmannen tason instituutioiden välillä ei ole virallista palvelutasosopimusta, AHEAD antaa näille instituutioille uraohjaustukea tarjoamalla virtuaalisia ja kasvokkain webinaareja, osallistumalla/Hosting uran tapahtumiin ja järjestämällä uran tapahtumia, kuten aiemmin mainittiin. AHEADin hyväntekeväisyysaseman ansiosta jokainen, joka pyytää AHEADin apua, saa sen ilmaiseksi ja AHEAD pyrkii tukemaan kaikkia sidosryhmiään sekä yksilöllisesti että yhdessä. Ihannetapauksessa AHEAD-koulutuksen pitäisi olla pakollista kaikille Opettajille, Neuvonantajille ja Työnantajille, mutta se on edelleen käynnissä. Vaikutus AHEAD Ahead on ollut niin vaikuttava, koska se on hyvä buy-in monet suosittuja työnantajia erityisesti valmistuneet työnantajat, jotka opiskelijat ja valmistuneet haluavat suorittaa työharjoittelun kanssa tai työskennellä. AHEAD toimii myös yhteistyössä kaikkien Irlannin korkeakoulujen kanssa, mikä tarkoittaa, että se luonnollisesti vangitsee suuren määrän vammaisia opiskelijoita. AHEAD tekee myös paljon tutkimusta erilaisista aiheista, kuten vammaisten työllistämistä ja vammaisten yhteiskunnallisista asenteista.	 Maantieteellinen alue: Irlanti Kriteerit: <i>Transformatiivisuus</i> Mitä: Irlannin riippumaton voittoa tavoittelematon organisaatio, joka pyrkii luomaan osallistavia koulutusympäristöjä, erityisesti vammaisten työllistymistä. Täytöntöönpano: Kansallinen Syyt menestykseen: Suuri vaikutus työnantajiin ja opiskelijoihin. Se toimii yhteistyössä HEI:n kanssa vammaisille opiskelijoille. Linkit: www.ahead.ie
--	---

Materiaalien lähde:

www.ahead.ie

Valokuvat, kuvat ja logot

*AHEAD Staff at the AHEAD
Careers Fair*



*Inklusiivisia työpaikkoja
koskevan tutkimuksen
käynnistäminen*



Case 18 – Trinity College Dublin Access programme for Mature students

Jokaisella Irlannin yliopistolla on Access-ohjelma, jota kutsutaan muuten säätiöohjelmaksi niiden valmistamiseksi, jotka eivät ole täyttäneet yliopisto-ohjelmien perinteisiä maahantulovaatimuksia. Kansainvälisesti korkeakouluopetuksen (HE) alan nopea kasvu viimeisten 50 vuoden aikana ei ole harvinaista (Keane, 2011) (korkeakoulu, 2018). Irlannissa ja monissa muissa maissa matalan sosioekonomisen aseman (SES) opiskelijoiden etenemisasteet ovat kuitenkin paljon alhaisemmat. Sekä moraalista että käytännölliseltä kannalta tätä eriarvoisuutta on käsiteltävä. Irlannin kokemus heijastaa kansainvälistä kokemusta. Osallistumisasteet ovat nousseet merkittävästi - 55% vuonna 2017 (korkeakoulu, 2018) - mutta yhteiskunnalliset erot ovat edelleen suuria, ja vain 27% tyypillisestä tuloajasta, matala-asteen opiskelijat etenevät korkeakouluun vuonna 2017 (korkeakoulu, 2018). Trinity College Dublinin pyrkimykset käsitellä tätä kysymystä institutionaalisella tasolla alkoivat 1990-luvun alussa, kun kehitettiin laajempia osallistumisohjelmia, joiden tarkoituksena oli lisätä opiskelijoiden siirtymistä sosioekonomisista ryhmistä korkea-asteen koulutukseen ja jatkokoulutukseen. Pieni tiimi alkoi luoda valikoimaa tiedotustoimintaa. Ohjelmien kehittämisen aikataulu esitetään kuvassa 1, ja joistakin keskeisistä on keskusteltu jäljempänä. Varhaisiin aloitteisiin kuului omistettu "opiskelu" tilat yliopiston paikallisille opiskelijoille Dublinissa ja palkintojärjestelmä. Tämä kehittyi nopeasti perustamalla "perustamiskursseja" sekä perinteisille että kypsille opiskelijoille, jotta he voivat valmistautua HE-kursseihin ja luoda vaihtoehtoisia pääsyreittejä yliopistoon (Trinity Access Programs (TAP), 2010). Viimeksi mainittu on valtavirtaistettu kansallisesti Higher Education Access Route (HEAR1), ja peruskurssi on toistettu Lady Margret Hall College, University of Oxford, joka oli vaikutusvaltainen äskettäin ilmoitettu yliopiston laajuisia järjestelmiä sekä Oxford ja Cambridge. Vuosi 2014 merkitsi merkittävää muutosta Trinity Access -aloitteen (TA) edistämässä aloitteissa. Huomattavan ulkoisen avustuksen tarjoaman sysäyksen ja voimavarojen ansiosta painopisteenä on ollut se, että valittuja opiskelijoita on tarjolla yhdistyneistä (toissijaisista) kouluista entistä kokonaisvaltaisempaan keskittymiseen kaikkien yhdistyneiden koulujen opiskelijoiden sosiaalisen, akateemisen ja inhimillisen pääoman rakentamiseen. Kun otetaan huomioon opettajien keskeinen rooli tällaisen pääoman kehittämisessä oppilaissa, tässä muutoksessa keskityttiin myös opettajien ammatillisten kehitysmahdollisuuksien tarjoamiseen. Muita Trinity Access -aloitteita ovat: 1) Kansallinen, viikoittainen, korkeakoulutietoisuuskampanja, joka on suunnattu kouluille harvaan asutuilla alueilla, jotta voidaan lisätä tietoisuutta HE-mahdollisuuksista. Kolminaisuus Access käynnisti vuonna 2020 kampanjan, johon osallistui 53 muuta ja korkeakouluopettajaa ja joka saavutti 47 prosenttia DEIS2:n toisen tason kouluista. 2) Kansallinen erottelukoulujärjestelmä, joka rohkaisee kouluja, jotka eivät	  Maantieteellinen alue: Irlanti Kriteerit: <i>Transformatiivinen</i> <i>Siirrettävyys</i> <i>Kestävyys</i> Mitä: Pääsyohjelma Trinity College Dublin Täytöntöönpano: Alueellinen Syyt menestykseen: Kyky lisätä opiskelijoiden etenemistä alhaisesta sosioekonomisesta asemasta korkea-asteen koulutukseen ja jatkokoulutukseen. Linkit: http://www.tara.tcd.ie
---	---

välttämättä ole yhteydessä Trinity Accessiin, noudattamaan 3 keskeistä käytäntöä, jotka kuvataan 2 §:ssä. 3) Stipendejä ja muuta tukea, kuten akateemista ja hiomista (yksityistä opetusta) tukea, urakehitysohjelmia, verkostoitumista, mentorointia ja vaikeuksien rahoittamista, on tarjottu 1051:lle Trinityn ~14.000 perustutkintoa opiskelijalle, jotka saapuivat yliopistoon vuonna 2020-21 ei-perinteisten reittien kautta auttamaan heitä opinnoissaan.

Trinity Access -ohjelman vaikutus Vuoden 2002 jälkeen lähes 2200 Trinity Access -opiskelijaa on valmistunut Trinity Collegesta. Näiden opiskelijoiden etenemistä ja pysyvyyttä on seurattu järjestelmällisesti vuodesta 2002 lähtien, ja nykyiset viiden vuoden keskiarvot osoittavat, että etenemistaso on 94% ja suoritustaso on 91%. Tämä on par kanssa opiskelijat, jotka tulevat kautta "perinteisiä" reittejä ja on konkreettinen todiste siitä, että pyrkimykset auttaa näitä opiskelijoita ovat hyödyllisiä. Heidän menestyksensä sekä henkilökohtaisella että ammatillisella tasolla on asia, joka ansaitsee jatkuvaa analyysia, kun kolmikantakoulun pääsvaloitteet alkavat niiden neljäntenä vuosikymmenenä.

Materiaalien lähde:

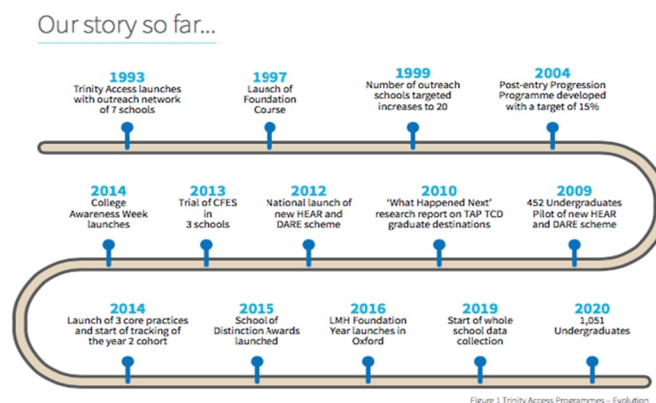
<http://www.tara.tcd.ie>

Valokuvat, kuvat ja logot

Opiskelijoita



Ohjelman kehitys



--	--

Case 19 – TUS work placement scheme

Vuonna 2010 käynnistetyn Túsin tavoitteena on tarjota lyhyellä aikavälillä laadukkaita työmahdollisuuksia työttömille ja tarjota tiettyjä palveluja yhteisöille. Pitkäaikaistyöttömät (12 kuukautta tai enemmän) tarvitsevat työmahdollisuuksia, kuten Túsin työharjoittelun tarjoamista. Jos he kieltäytyvät työmahdollisuuksista ilman perusteltua syytä, he voivat saada sosiaalietuutensa "vähennetyksi tai lopetetuksi". Työmahdollisuuksien on hyödytettävä yhteisöä ja niitä tarjoavat sekä kaupunki- että maaseutualueiden yhteisö- ja vapaaehtoisjärjestöt. Tús-aloitetta hallinnoivat paikalliset kehitysyritykset ja Údarás na Gaeltachta sosiaalisen suojelun osastolle, joka on yleisesti vastuussa järjestelmästä. Yhteisöt ja vapaaehtoisjärjestöt ehdottavat ja tarjoavat työpajoja. Organisaatioiden on tarjottava laadukkaita työmahdollisuuksia, joista on hyötyä yhteisölle. Organisaatioiden, joilla on ehdotettu työpaikka, olisi rekisteröidyttävä paikalliseen kehittämissyhtyiöön tai Údarás na Gaeltachtaan alueellaan. Heitä pyydetään esittämään ehdotus, jossa esitetään yksityiskohtaisesti työ ja pyydettyjen osallistujien määrä. Paikallinen kehitysyritys tai Údarás na Gaeltachta arvioi ja päättää ehdotuksesta. Työttömät, jotka ovat oikeutettuja osallistumaan järjestelmään, valitaan ja otetaan yhteyttä DSP:hen, ks. jäljempänä 'Valintaprosessi'. Hankkeen tyyppi Kaikki Tús-ohjelman osallistujien tekemät työt ovat yhteisöllisiä. Ohjelmaan tukikelpoisia hankkeita voivat olla esimerkiksi ympäristöpalvelut (esimerkiksi kansallisten kävelyteiden säilyttäminen ja ylläpito) Hoitopalvelut (esimerkiksi lastenhoito ja vanhusten hoito) Yleiset yhteisöpalvelut (esimerkiksi uutiskirjeitä tai tiedotusta yhteisöille) Perinnöllisyys- ja kulttuuripalvelut (esimerkiksi paikallisperintöprojektit) Koulutuspalvelut (esimerkiksi yhteisöpeliryhmät) Paikkojen kohdentaminen Ohjelmaan kuuluvat paikat kohdennetaan yhteisö- ja vapaaehtoisjärjestöille, jotka osallistuvat paikallisten palvelujen tarjoamiseen kaupunkialueilla ja maaseudulla, ks. jäljempänä 'yhteisö- ja vapaaehtoisjärjestöt'. Määräraha perustuu tukikelpoisten työttömien määrään jokaisessa paikallisessa kehittämissyhtyksessä tai Údarás na Gaeltachta -alueella. Tus Tusin vaikutus on ollut menestyksenkäs, koska se on lisännyt osallistujien työvalmiutta, lisännyt heidän työllistävyyttään hankkimalla uusia taitoja työharjoittelusta ja joissakin tapauksissa antanut työntekijöille kokemusta aloilla, joilla heillä ei ole aikaisempaa kokemusta, joten monet voivat muuttaa uraansa. Tämä työpaikkajärjestely on myös auttanut tiettyjä aloja, kuten eläinten hyvinvointia, palkkaamaan potentiaalisia työntekijöitä ainutlaatuisesta lahjakkuusyrityksestä ja täyttämään avoimia työpaikkoja, joita muutoin ei voida täyttää tietyn organisaation kustannuksella. Materiaalien lähde: https://www.pobal.ie/programmes/tus-programme/	 Maantieteellinen alue: Irlanti Kriteerit: <i>Transformatiivinen</i> <i>Siirrettävyys</i> <i>Kestävyys</i> Mitä: Työharjoittelu työttömien ja yhteisöille hyödyllisten palvelujen tarjoamiseksi Täytöntöönpano: Alueellinen Syyt menestykseen: Työmahdollisuuksien on hyödytettävä yhteisöä ja niitä tarjoavat sekä kaupunki- että maaseutualueiden yhteisö- ja vapaaehtoisjärjestöt. Linkit: https://www.pobal.ie/programmes/tus-programme/
---	---

Valokuvat, kuvat ja logot

Tus -osallistuja



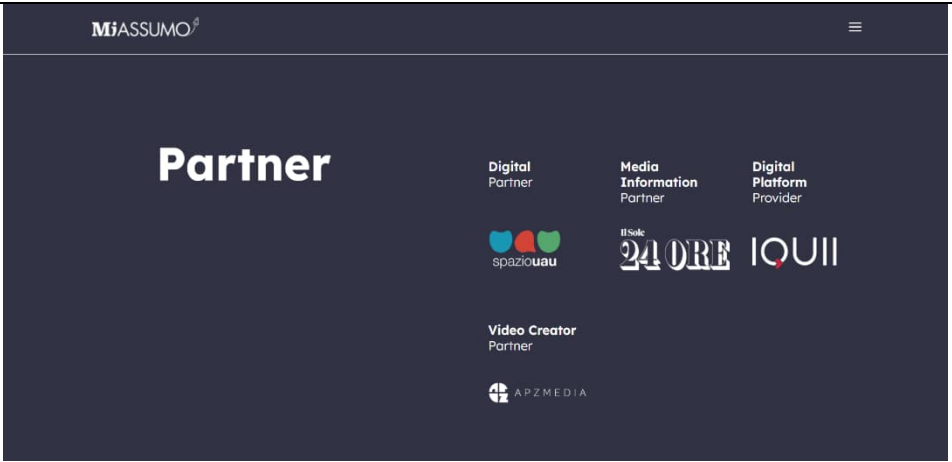
Tus työllistämistyöpaja



Case 20 – MiAssumo

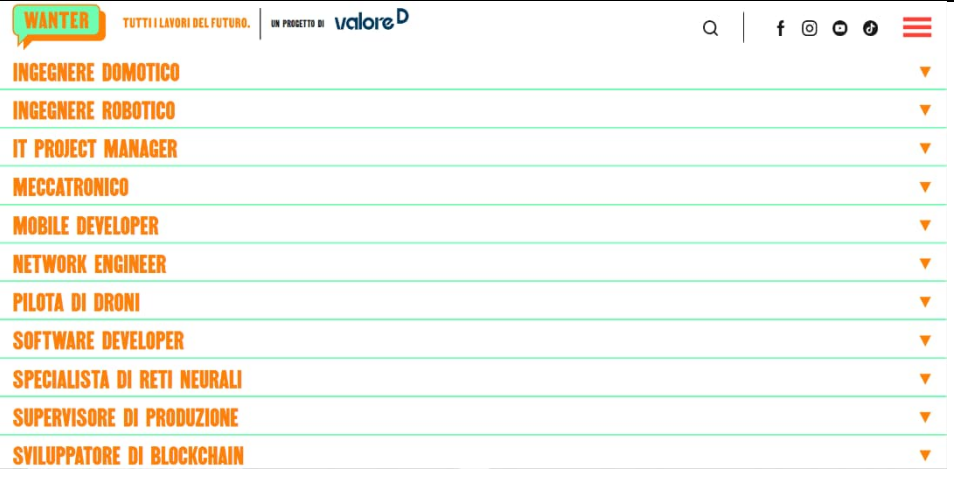
Idea on peräisin Parole O_Stilin kokemuksesta, joka on vuodesta 2017 lähtien taistellut vihan sanoja vastaan verkossa ja edistänyt vastuullista digitaalista kansalaisuutta keskittyen yhteiskunnallisen ja siviilielämän eettisiin näkökohtiin. MiAssumo on projekti, jonka tarkoituksena on pitää eettiset ja ammatilliset näköalat lähempänä toisiaan, jotta uudet sukupolvet voivat tarjota konkreettista apua uraohjauksessa. MiAssumo koostuu digitaalisesta koulutus- ja pelialustasta, joka on tarkoitettu 11–26-vuotiaille opiskelijoille, joissa opiskelijat, opettajat, vanhemmat ja yritykset kokoontuvat stimuloimaan, saattamaan, auttamaan ja tekemään poikien ja tyttöjen valintoja konkreettisesti. 25 tunnin vuosikoulutuksen aikana järjestetään luokka- ja yksittäistoimia, jotka ohjaavat nuoria oppilaat tunnistamaan taitojaan ja mieltymyksiään, jotta he voivat paremmin suunnata tulevaa opintopolkuaan ja tulla tietoisiksi uusista nykyisistä ammattihenkilöistä. Hankkeessa säädetään myös laitosten ja yritysten suorasta osallistumisesta. Alustassa otetaan huomioon eri käyttäjien ikä ja hienostuneiden pelimekanismien avulla lapset voivat välittömästi aloittaa opetussuunnitelmansa kirjoittamisen, ja he tekevät sen vastaamalla joihinkin erityisiin kysymyksiin, kuten "Mitä Napoleon olisi tehnyt, jos hän olisi käyttänyt Whatsappia ja Google Mapsia Waterloon taistelun aikana?" Sen sijaan lukion opiskelijat keskittyvät ajankohtaisiin asioihin ja roolipeleihin. Kaikkien päätavoitteena on kuitenkin tutkia Euroopan unionin määrittämiä kahdeksaa keskeistä osaamista ammattilaisten näkökulmasta, jotta he voivat valita tietoisemmin kahdeksannen luokan jälkeisen koulun tyypin ja vanhempien osalta, osallistuvatko he ITS:ään, yliopistoon vai suoraan työmarkkinoille. Materiaalien lähde: https://miassumo.com/ https://www.ilsole24ore.com/art/si-apre-salone-orientamenti-dove-studenti-incontrano-manager-AETVo6w?refresh_ce=1 https://tg24.sky.it/cronaca/2021/11/16/miassumo-piattaforma--orientamento-gratuita-studenti https://www.corriere.it/tecnologia/21_novembre_15/miassumo-nasce-prima-piattaforma-orientamento-gratuita-gli-studenti-11-26-anni-c035ae1a-461c-11ec-9a24-28e7c2e627b2.shtml?refresh_ce	 Maantieteellinen alue: <i>Italia</i> Kriteerit: Transformatiivisuus Mitä: Koulutus- ja pelialusta omistettu uraohjaus opiskelijoille. Täytöntöönpano: Kansallinen Syyt menestykseen: Opiskelijat, opettajat, vanhemmat ja yritykset kokoontuvat stimuloimaan, saattamaan, auttamaan ja tekemään poikien ja tyttöjen valintoja konkreettisesti Linkit: https://miassumo.com/
--	---

Valokuvat, kuvat ja logot

<i>MiAssumon kotisivut</i>	 MiASSUMO[®] La piattaforma che ti aiuta a scoprire chi sei e a scrivere il tuo curriculum
<i>Partnerit</i>	 MiASSUMO[®] Partner Digital Partner Media Information Partner Digital Platform Provider spaziouau Il Sole 24 ORE IQUI Video Creator Partner APZ MEDIA

Case 21 – WANTER

Wanter on uusi uranohjausala, joka opastaa sinua löytämään kaikki tulevaisuuden työpaikat. Se on Valore D. Valore D:n suunnittelema ja edistämä hanke, joka on Italian ensimmäinen yritysten yhdistys, joka on yli kymmenen vuoden ajan sitoutunut sukupuolten tasa-arvoon ja osallistamaan kulttuuriin järjestöissä. Sen yhdenmukaisessa lähestymistavassa keskitytään mahdollisuuteen tarjota yrityksille tehokkaita välineitä ja yritysten välistä vuoropuhelua toimielinten kanssa. Wanter luotiin vastaamaan tarpeeseen, joka on tuotu esiin IPSOS:n Valore D - tutkimuksessa, joka koskee 16–21-vuotiaita nuoria. Tavoitteena on vähentää lasten unelmien ja nopeasti kehittyvien työmarkkinoiden vaatimuksia, jotka keskittyvät yhä enemmän STEM-taitoihin (Tiede, teknologia, Engineering, Mathematics). Wanter on vapaa ja avoin digitaalinen uranohjausala, jonka kautta nuoret voivat selata seuraavien muutaman vuoden sadan eniten pyydetyn työn joukossa; he voivat löytää ne, jotka vastaavat heidän intohimojaan ja taitojaan, oppia niiden suorittamiseen tarvittavista opintoreiteistä, kuunnella videotarinoita ammattilaisille, jotka jo tekevät nämä työt, ja saada tietoa palkasta. Digitaalisella alustalla oli työministeriön ja nuorisopolitiikan ministeriön suojeleminen. Wanter on suunnattu paitsi lapsille myös vanhemmille ja opettajille, jotta he voivat olla tietoisia työn kehityksestä ja tukea nuoria valinnoissaan. Materiaalien lähde: https://valored.it/ https://valored.it/news/wanter/	 Maantieteellinen alue: Italia Kriteerit: <i>Transformatiivinen Siirrettävyys</i> Mitä: Uusi uranohjausala, joka ohjaa sinua löytämään kaikki tulevaisuuden työpaikat. Täytöntöönpano: Kansallinen Syyt menestykseen: Vapaa ja avoin digitaalinen uranohjausala Linkit: https://wanter.valored.it/it/
--	--

Wanter -koe	
Esimerkki tulevista ammattiteistä	

Case 22 – Fra Noi

"Fra Noi" -hankkeessa tavoitteena on ottaa mukaan 450 kansainvälistä suojelua saavaa maahanmuuttajaa, jotka ovat enintään 18 kuukauden ajan suorittaneet vastaanottoreitit SPRARissa, CAS-hankkeissa ja muissa vieraanvaraisuuden piireissä, kuten erityisesti humanitaarisissa käytävissä. Se on autonomian tukijärjestelmä, joka perustuu tietoisuuteen Sai-kansallisen vieraanvaraisuus- ja kotouttamisjärjestelmän heikkouksista, jotka eivät ole saavuttaneet todellista yhdentymistä alueelle: esimerkiksi vain 20 prosenttia Sai-järjestelmään tervetulleista maahanmuuttajista onnistuu saamaan työsopimuksen ja yli puolet ei saa vuokrasopimusta. Hanke tuo yhteen yrityksiä ja ihmisiä tuottavalla ja tuottavalla tavalla molemmille osapuolille. Sosiaalityönvälityspalvelu on varustettu asiantuntijaryhmällä, joka ymmärtää ja puhuu kahta kieltä: yrittäjää ja kansainvälistä suojelua saavaa henkilöä. Palvelu koostuu pätevistä tiimistä, johon kuuluu psykologeja, psykoterapeutteja ja juristeja, jotka kieltävät ammattimaisuutensa asiantuntijaoperaattoreiden roolissa työasioissa. Fra noi -verkoston ansiosta 120 maahanmuuttajaa on löytänyt työpaikan ja 160 muulla on koti. 170 on suorittanut koulutuskurssin, ja yhteensä yli 340 on pakolaisia ja kansainvälistä suojelua saavia henkilöitä, jotka ovat tällä hetkellä matkalla kohti autonomiaa Italiassa. Materiaalien lähde: https://www.franoi.org/ https://www.materalife.it/notizie/progetto-fra-noi-come-i-rifugiati-a-trovare-lavoro-o-casa/ https://www.franoi.org/storie.html	 Maantieteellinen alue: Italia Kriteerit: <i>Transformatiivinen Siirrettävyys</i> Mitä: Sisäministeriön rahoittama kansallinen hanke turvapaikka-, maahanmuutto- ja kotouttamisrahaston (FAMI) kanssa, jonka tavoitteena on integroida pysyvästi kansainvälistä suojelua saavat ihmiset paikallisyhteisöihin. Täytöntöönpano: Paikallinen/Alueellinen Syyt menestykseen: 120 maahanmuuttajaa on löytänyt työpaikan. Linkit: https://www.franoi.org/
---	--

Valokuvat, kuvat ja logot

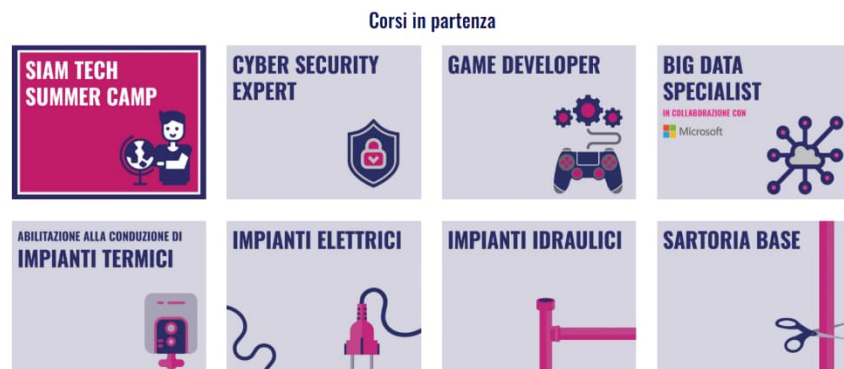
<i>Räättäili työssään</i>	
<i>Logo</i>	 Progetto cofinanziato dall' Unione Europea FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020  MINISTERO DELL'INTERNO fra noi SECONDA EDIZIONE Obiettivo Specifico 1.Asilo Obiettivo nazionale ON 1 - lett c) - Potenziamento del sistema di 1° e 2° accoglienza - Avviso Realizzazione di percorsi individuali per l'autonomia socio-economica Prog. 3367 - CUP: D49E20000400005

Case 23 – SIAM 1838

SIAM (Società d'Incoraggiamento d'Arti e Mestieri - Society of Promotion of Arts and Crafts) on voittoa tavoittelematon järjestö, joka on toiminut Milanossa yli 180 vuoden ajan. Se käsittelee hyödyllisten ammattien koulutusta ja edistämistä ja on aktiivisesti mukana työmarkkinoiden tarpeiden täyttämässä ja tarjoaa konkreettisia vastauksia tuottavan maailman ammatillisiin tarpeisiin. SIAM on aina kannattanut teknologiaa ja innovointia ja tunnustanut niiden vaikutuksen "taide- ja käsityöläisten" kehittämiseen uusien työmahdollisuuksien luomiseksi kaikille perinteisille käsityöläisille, jotka edustavat kulttuurista matkatavaraa, osaamista ja Italian huipputaamasta. Kurssiansa ansiosta SIAM kerää Laura Piasentinilta paljon yrittäjyyden menestystarinoita, kuten seuraavan: "Aloitin räätälönnin, kun olin vielä töissä ylellisen brändin muotisuunnittelijana, minun oli palattava manuaalisempaan ja käsityöläisempään työhön. Halusin muuttaa elämäntapaani, ja se oli ensimmäinen askel minulle. Minulla oli jo täysi koulutus stylismistä, mallinnuksesta ja pakkauksesta, mutta olin aina työskennellyt tyylikkäästi. Käsityötä oppii pääasiassa käytännön ja kokemuksen avulla, ja mitä arvostin eniten kurssilla oli saada tämältyyppistä opetusta, joka on vähemmän "scholastista" ja käytännöllisempää. Sillä välin lopetin vanhan työni ja aloitin oman liiketoimintani - Laurels Apron - teen esiliinoja ja työvaatteita luonnollisissa hamppupohjaisissa kankaissa. Käsityön maailmassa olen vihdoin löytänyt ulottuvuuteni." Organisaation tarjoamia kursseja on 412 opiskelijaa koulutettu vuonna 2019; 80% heistä löysi työpaikan kolmen kuukauden kuluessa koulutuksen päättymisestä. Materiaalien lähde: https://www.siam1838.it/ https://www.siam1838.it/2021/03/25/il-successo-di-laura/ https://www.laurelsapron.com/	 Maantieteellinen alue: Italia Kriteerit: <i>Transformatiivinen</i> <i>Siirrettävyys</i> <i>Kestävyys</i> Mitä: Koulutus ja hyödyllisten ammattien edistäminen perinteisten käsityöläisten uusien työmahdollisuuksien luomiseksi. Täytöntöönpano: Kansallinen Syyt menestykseen: Laura Piasentinin esimerkki. Linkit: https://www.siam1838.it/ https://www.laurelsapron.com/
--	---

Valokuvat, kuvat ja logot

SIAM 1838 -kurssit



Laurels Apron

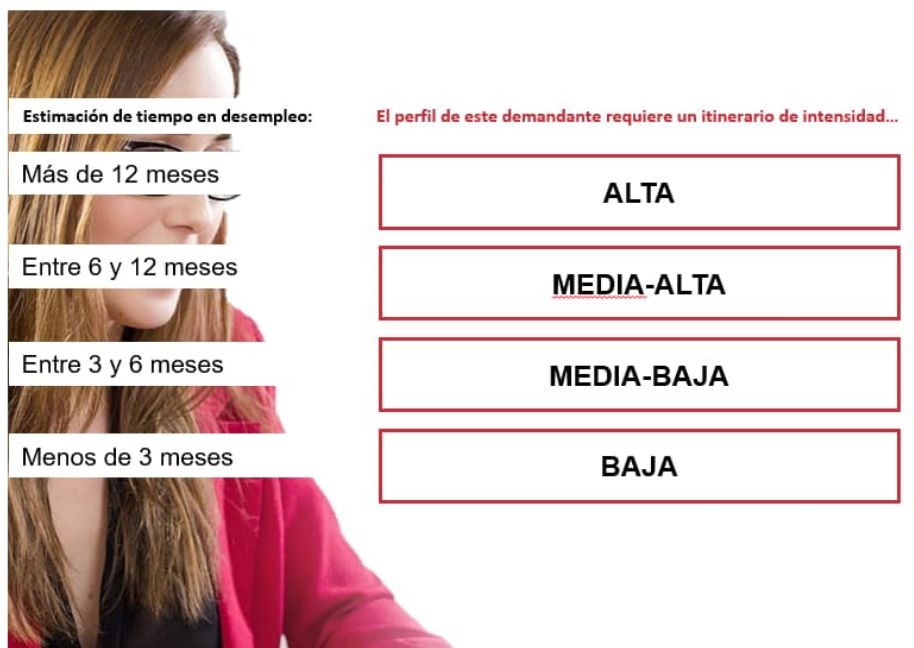


Case 24 – Ammattimaisten profiilien ennustevälineet

Madrid on käynnistänyt työvoimatoimistojen digitalisoinnin. Tätä varten se on luonut teknologisen alustan, jonka avulla työntekijät voivat tuntea uransa alusta loppuun ja siten neuvonantajat voivat tarjota parempaa uratukea. Toteutetussa ennustevälineessä, jolla mukautetaan taloustieteen laitoksen luomaa algoritmia Betta+, verrataan kohteena olevan ammatin viimeaikaisia työmarkkinoiden trendejä sekä ehdokkaan näitä trendejä koskevia tietoja ja osaamista. Sen tulos on todennäköisyys, että ehdokas pääsee haluttuun ammattiin pitkällä, lyhyellä ja keskipitkällä aikavälillä. Tällä tavoin neuvonantajilla on välitön, tieteeseen perustuva ja objektiivinen työkalu, joka auttaa heitä määrittämään käyttäjän ammatilliset tavoitteet ja valmistelevaan henkilökohtaista urapolkua, jotta he voivat saavuttaa ammatilliset tavoitteensa. Tällä hetkellä kaikilla Madridin autonomisen alueen työvoimatoimistojen uraneuvonantajilla on tämä tehtävä, ja he voivat arvioida, onko käyttäjä todennäköinen, että hän löytää työpaikan kohdetoiminnassaan alle 3 kuukauden, 3–9 kuukauden ja yli 9 kuukauden kuluessa. Betta+ -algoritmia voidaan edelleen kehittää ja mukauttaa loputtomiin, mukaan lukien muuttujat tai poistamalla ne, korottamalla tai lyhentämällä vertailuajankohtaa jne. Tässä projektissa on jo 2,0 versio, joka sisältää tekoälyn, joten järjestelmä "opettelee" hallinnoijan ja muiden neuvonantajien tekemistä ratkaisuja ja pystyy ehdottamaan NBA:ta (Next Best Action) neuvonantajalle, jonka perimmäisenä tavoitteena on auttaa käyttäjää saavuttamaan ammatillinen tavoitteensa. Tämä on siis ensimmäinen versio, joka voi täysin kehittyä ja joka on täysin pätevä myös muissa työllisyyteen liittyvissä palveluissa. Materiaalien lähde: Autonomous Region of Madrid (Agencia Madrid Digital)	 Maantieteellinen alue: <i>Espanja</i> Kriteerit: <i>Transformatiivinen Siirrettävyys Kestävyys</i> Mitä: Sosiaali- ja uraneuvonantajan tukivälineen käyttöönotto, joka perustuu ennalta arvattavaan todennäköisyysmalliin valitun ammatin integroimiseksi käyttäen tilastollisia muuttujia. Täytöntöönpano: Alueellinen Syyt menestykseen: Tukea yhteiskunnallista ja uraohjausta tarjoamalla heille ensimmäinen tieteeseen perustuva neuvontatukiväline. Linkit: https://www.comunidad.madrid/en/notas-prensa/2019/07/16/comunidad-madrid-emprende-transformacion-digital-oficinas-empleo
---	--

Valokuvat, kuvat ja logot

Ammatillisten neuvonantajien käyttöohjeet



Estimación de tiempo en desempleo:

- Más de 12 meses
- Entre 6 y 12 meses
- Entre 3 y 6 meses
- Menos de 3 meses

El perfil de este demandante requiere un itinerario de intensidad...

- ALTA**
- MEDIA-ALTA**
- MEDIA-BAJA**
- BAJA**

Tämän tilastomallin täytäntöönpano esitetään rahoitussanomalehdessä

Mi dinero

HERRAMIENTAS CONTRA EL PARO

Perfiles laborales personalizados para tener más opciones de lograr trabajo



RAQUEL PASCUAL

- Fedea trabaja en el desarrollo de esta herramienta para el Ministerio de Empleo
- Este mecanismo mejora la financiación de las ayudas formativas



Case 25 – Digitaalinen sulauttaminen

Universaali ja ilmainen digitaalinen foorumi on saatavilla verkossa, kaikille työnhakijoille (vaikka se on määritelty erityisesti nuorille työnhakijoille), jotka aikovat olla ammatillinen uran vaativimmissa tehtävissä tieto- ja viestintätekniikan alalla. Accenture Iberia Foundationin (Espanja ja Portugali) rahoittama, kehittämä ja ylläpitämä väline tarjoaa käyttäjille ja uraneuvonantajille työkalun, jonka avulla kaikilla, mutta erityisesti nuorilla, joilla ei ole vakiintunutta ammatillista tavoitetta, on kattava kokemus teknologia-alalta, jotta he ovat tietoisia henkilökohtaisista, ammatillisista ja koulutusosaamisista, joita tarvitaan ammatillisen urakehityksen kehittämiseen IT-alalla. 100% on-line-alustalla on kuvaus eniten kysytyistä työpaikoista, joka sisältää aikaisemman koulutuksen tutustua heidän sosiaaliseen ja ammatilliseen ympäristöönsä, luoda tarkka koulutusreitti hankkia kovia taitoja (käyttämällä omia ja ulkoisia resursseja, useimmat niistä ilmaiseksi) ja pehmeä edelleen tarvitaan tällä alalla, sekä online-koulutuskurssi ymmärtää ja kouluttaa tällaisia taitoja. Tällä tavalla ja näillä työkaluilla uraneuvonantaja voi tarjota resursseja, joiden avulla voidaan saada enemmän tietoa eniten kysytyistä työpaikoista työmarkkinoilla ja jotta käyttäjät voivat tehdä itse diagnoosin ja diagnoosin valitsemaansa uraan. Työkalun on luonut ITC, ja se oli alun perin espanjaksi, ja sen jälkeen se on käännetty portugaliksi, englanniksi ja ranskaksi, ja se on laajennettu koskemaan muita työpaikkoja, joilla on korkea kysyntä Espanjan työmarkkinoilla (hoito, vieraanvaraisuus, logistiikka). Sitä käytetään Espanjassa, Portugalissa ja Latinalaisessa Amerikassa, ja sitä voidaan laajentaa ranskan- tai englanninkielisiin maihin. Materiaalien lähde: FUNDAULA website and contact with the Agencia para el Empleo stakeholder (Fundaula)	 Maantieteellinen alue: <i>Espanja ja Portugali</i>
	Kriteerit: <i>Transformatiivinen Siirrettävyys Kestävyys</i>
	Mitä: Sulauttaminen vaaditussa ammatillisessa ja koulutusympäristössä ennen ammatillisen tavoitteen asettamista, kautta yleismaailmallinen ilmainen online-alusta tutustua ICT-toimintoon.
	Täytöntöönpano: Kansainvälinen
	Syyt menestykseen: Arviointi sadoilta käyttäjiltä, joiden merkki on yli 4,5 (yli 5).
	Linkit: https://www.fundaula.es/#inicio

Valokuvat, kuvat ja logot

FUNDAULA saa palkinnon parhaasta ehdotuksesta "Digitaalinen osaaminen kaikille"

30/09/2021

Ametic
LA VOZ DE LA INDUSTRIA DIGITAL

**Digital Skills
AWARDS SPAIN
2021**

#AlianzaTalentos4

AMETIC entrega los 'Digital Skills Awards Spain 2021' a las mejores experiencias en competencias digitales

• Los galardones son una muestra del compromiso de AMETIC con la Unión Europea en sus esfuerzos para acabar con la brecha en materia digital.

 Digital Skills and Jobs Coalition



FUNDAULA –alustan etusivu

fundaula
Plataforma Digital Fundación Accenture

Obtén las capacidades que te acercan al mundo digital y al empleo

 Ver vídeo

QUIERO FORMARME

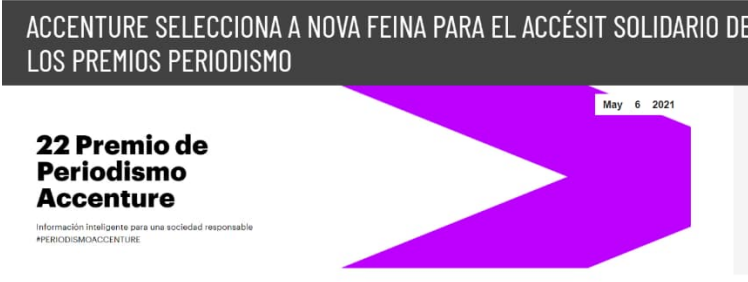
Fundación Accenture pone a tu alcance la formación online que te conecta al mundo laboral

Case 26 – ORIGAMI Method

Perinteisillä neuvonta- ja koulutusmenetelmillä on vähemmän vaikutusta nuoriin työnhakijoihin. He eivät kiinnitä huomiota eivätkä motivoi heitä riittävästi kannustamaan heitä etsimään työpaikkaa tehokkaasti. Tämä aloite tarjoaa nuorille miehille ja naisille espanjalaisessa Alicanteessa laadukasta uraohjausta, joka lisää heidän mahdollisuuksiaan löytää työtä. Sitä kehitetään aktiivisen haku-ohjelman avulla ja siinä käytetään koulutuksen ja neuvonnan gamification-tekniikoita, jotta nuoret työnhakijat saadaan mukaan. Tämän aloitteen nimi on ORIGAMI, joka tarkoittaa ORientation GAMification. Henkilö luo ja omistaa työpaikan aktiivisen etsimisen prosessin, kehittämällä asianmukaisia sosiaalisia taitoja ja digitaalisia taitoja gamification-menetelmillä. Gamification on pelipohjainen oppimisjärjestelmä, joka kannustaa käyttäjiä harjoittelemaan ja elämään kokemuksia "opiskelemalla tekemällä". Tämä järjestelmä on pisteytys- ja edistymisjärjestelmä määräytyy rivien perustettu ja suunniteltu kuvitteellinen universumi, jossa jokaisella käyttäjällä on erityinen rooli ja tehtävä. Jokaisen osallistujan on kehitettävä luonnettaan, jotta se voi saavuttaa ehdotetut tavoitteet ja edistyä työhaun eri vaiheissa. Lopputuloksena on, että jokainen osallistuja kehittää työnhakustrategiansa tai koulutusreitinsä saatuaan tietoa sisällöstä ja ammatillisista mahdollisuuksista kunkin kiinnostuksen kohteen osalta. Materiaalien lähde: Origami job counselling programme for young men and women launched - Fundació Nova Feina	 Maantieteellinen alue: <i>Espanja</i> Kriteerit: <i>Transformatiivinen Siirrettävyys</i> Mitä: Uraohjaus nuorille työnhakijoille käyttäen pelillisyyttä. Täytöntöönpano: Paikallinen Syyt menestykseen: Käyttäjät (45 nuorta miestä ja naista haavoittuvassa tilanteessa) ovat suhtautuneet hankkeeseen erittäin kiinnostuneena ja onnistuneet luomaan yhtenäisen ryhmän. Linkit: https://novafeina.org/arranca-el-programa-origami-de-orientacion-para-jovenes/
--	--

Valokuvat, kuvat ja logot

<i>Ohjelman osallistujia</i>	
-------------------------------------	--

Palkintoehdokas	 ACCENTURE SELECCIONA A NOVA FEINA PARA EL ACCÉSIT SOLIDARIO DE LOS PREMIOS PERIODISMO May 6 2021 22 Premio de Periodismo Accenture Información Inteligente para una sociedad responsable #PERIODISMOACCENTURE
------------------------	---

Case 27 – EmpleAPPte

Koska älypuhelimet yleistivät ja ovat yhä laajemmin nuorten käytä, on yhä vaikeampaa saada heidän huomionsa. Madridin kaupunginvaltuuston nuoriso-osasto on käynnistänyt aloitteen sellaisen ratkaisun löytämiseksi, joka on mukautettu 18–26-vuotiaiden sukupolvien käyttäytymiseen. Tämä sovellus, EmpleAPPte, sisältää koulutuksen, joka on suunniteltu erityisesti niitä aikoja, jolloin käyttäjät kiertävät pois puhelimissaan tappaa aikaa, esimerkiksi julkisessa liikenteessä. Yli 1 viikon, nuori käyttäjä voi saada oppitunteja WhatsApp, ja liittää milloin tahansa ja pysäyttää videoita tai nähdä niitä niin monta kertaa kuin on tarpeen. On jopa mahdollista olla vuorovaikutuksessa muiden käyttäjien kanssa, esimerkiksi lataamalla työtarjouksen, joka nähdään satunnaisesti kadulla, kaupassa jne. Tämä sovellus on monipuolinen ratkaisu, joka rohkaisee osallistumista ja murtaa perinteiset esteet julkisten palvelujen työnsaantiin tarjoamalla nuorille työnhakijoille vaihtoehtoisen kanavan, jossa heidät asetetaan etusijalle. Materiaalien lähde: Madrid City Council Youth Department - EmpleAPPte Facebook	Maantieteellinen alue: Espanja Kriteerit: Transformatiivisuus Mitä: Sovellus on tarkoitettu nuorille työnhakijoille julkisen liikenteen aikana tai aikataskuissa. Täytöntöönpano: Paikallinen Syyt menestykseen: 13 000 kaupunginvaltuuston nuoriso-osaston Facebook-seuraajaa ovat saaneet asiaa koskevat tiedot Linkit: https://cutt.ly/EmpleAPPte
---	---

Valokuvat, kuvat ja logot

Google sign-in form.doc	 Juventud #MadridEsJoven EmpleAPPte Inscripción EmpleAPPte IMPORTANTE: PARA PODER RECIBIR LOS ENLACES DE LOS VÍDEOS ES IMPRESCINDIBLE QUE GUARDES ÉSTE CONTACTO EN TU TELÉFONO: 628062450 Iniciar sesión en Google para guardar lo que llevas hecho. Más información
--------------------------------	--

App –promootio somessa



Case 28 – #YourDegreeCounts

Espanja on OECD:n toiseksi suurin nuorisotyöttömyysaste (42,91 %) ja tilapäinen työllisyys ja alityöllisyys ovat kaksi yleisempää ominaisuutta nuorten työllisyydelle.

Gironan prinsessa toteutti aloitteen Talent Rescuers -alustasta (plataforma rescatadoresdetalento.org) ratkaisuna nuorten korkeakoulututkinnon suorittaneiden jatkuvaan vajaatyöllisyyteen tarjoamalla yksilöllistä mentorointia ja online-koulutusta sekä tarjoamalla ilmaisia työmahdollisuuksia.

Lisäksi yksi sen painopisteistä on edistää eri autonomisten alueiden välistä liikkuvuutta tarjoamalla taloudellisia tukia sekä koulutus- että mentorointivaiheessa yhdessä yhtiössä että uudessa työllisyysvaiheessa edellyttäen, että tämä työllisyys vastaa hakijan koulutustasoa ja sen alkuperäalueen ulkopuolella.

Ohjelmaan pääsemiseksi ehdokkaiden on oltava 20–30-vuotiaita ja korkeakoulututkinnon suorittaneita tai korkeakoulututkinnon suorittaneita (Ciclo Superior de FP) tai he ovat suorittaneet 50 prosenttia opinto-ohjelmiaan myönnettyistä opintopisteistä. LinkedIn-tili on kirjauduttava sisään.

Ensimmäinen askel on suorittaa pätevyyden testi, joka auttaa ehdokkaita tunnistamaan ammatilliset vahvuutensa ja parantamisalansa. Tämän jälkeen ne voivat vahvistaa osaamistaan verkkokoulutuksen, mentorointiohjelmien ja paikan päällä tapahtuvan yrityskokemuksen avulla, joissa korkean tason ammattilaiset ja henkilöstöjohtajat opettavat heitä erottamaan itsensä rekrytointiprosesseista. Lisäksi se edistää liikkuvuutta jopa 4000 euron avustuksilla nuorille työnhakijoille, jotka löytävät työpaikan syntymä- tai asuinalueensa ulkopuolelta ja tarjoavat uusia vaihto- ja verkostoitumismahdollisuuksia.

Materiaalien lähde:

[Generación Talento \(generaciontalento.org\)](http://generaciontalento.org)



Maantieteellinen alue:

Espanja

Kriteerit:

Transformatiivinen
Siirrettävyys
Kestävyys

Mitä:

Erityisohjelma, joka on pääasiassa online-ohjelma, jolla pyritään torjumaan korkeasti koulutettujen nuorten alityöllistämistä.

Täytöntöönpano:

Kansallinen

Syyt menestykseen:

Nykyään se on kasvanut yli 6000 aktiivisen ja dynaamisen nuoren miehen ja naisen yhteisöksi, joka tarjoaa paremmat verkostoitumismahdollisuudet ehdokkaiden kesken ja joka koskee 40 yritystä, jotka tarjoavat työtä tämän kanavan kautta.

Linkit:

<https://generaciontalento.org/sobre-el-programa>

Valokuvat, kuvat ja logot

<i>Projektin osallistujia</i>	La plataforma Rescatadores de Talento, una oportunidad laboral para los jóvenes 9 mayo 2017 Rescatadoresdetalento.org es la plataforma creada por la Fundación Princesa de Girona que fomenta la movilidad entre Comunidades Autónomas, ofreciendo ayudas económicas a los jóvenes para que puedan desplazarse. 
<i>Nuorten osallistujien mielipiteitä</i>	 Laura Bosch "El proceso de mentoring ha sido clave porque me ha ayudado a resolver muchas inquietudes que tenía cuando salí de la carrera" VIDEO  Ester Regaliza "Desde el minuto 1 supe que «Generación Talento» era un programa diferente y que sería una gran oportunidad" VIDEO

EVIDENCE-GATHERING SURVEYS

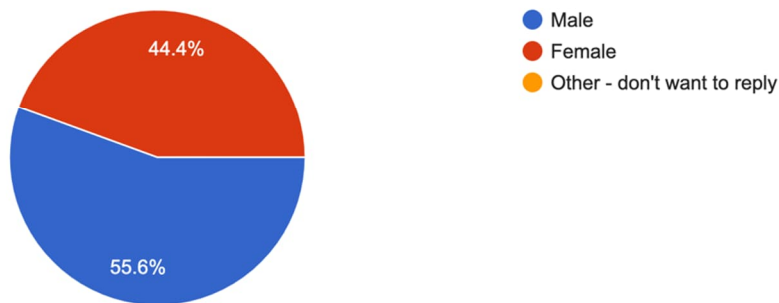
Hankkeessa toteutettiin kysely, jossa kerättiin eri Euroopan maista olevien opettajien, oppijoiden ja yrittäjien yleisiä vaikutelmia heidän näkemyksistään tarjolla olevan uraneuvonnan laadusta ja saatavuudesta. Jokaisella kumppaniorganisaatiolla oli tavoitteena kerätä vähintään 30 vastausta, ja nämä vastaukset palvelevat pohjana tuleville projektituloksille. EVTA, eurooppalaisena verkostona, keräsi näkemyksiä eri Euroopan maissa asuvilta ihmisiltä, ja nämä tulokset olivat samansuuntaisia hankkeen kumppanien kansallisten tulosten kanssa. Vastaukset, jotka eivät olleet englanniksi, käännettiin ja kumuloitiin tuottamaan konsolidoituja tuloksia, ja sen niiden joukosta poimittiin mielenkiintoisia oivalluksia mukaan ohjelmaan.

EVTA – Belgium

EVTA collected 36 responses in total from people all over Europe, with the following profiles:

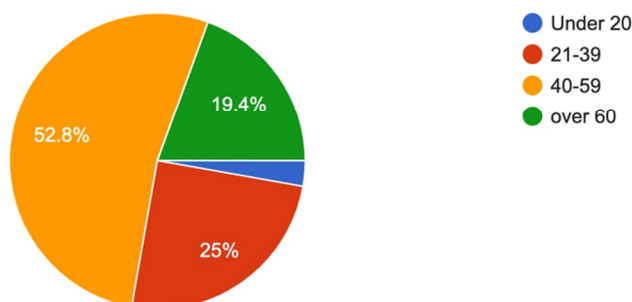
Gender:

36 responses

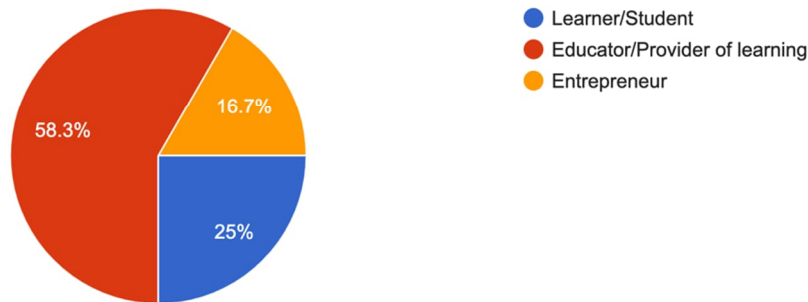


Age range:

36 responses



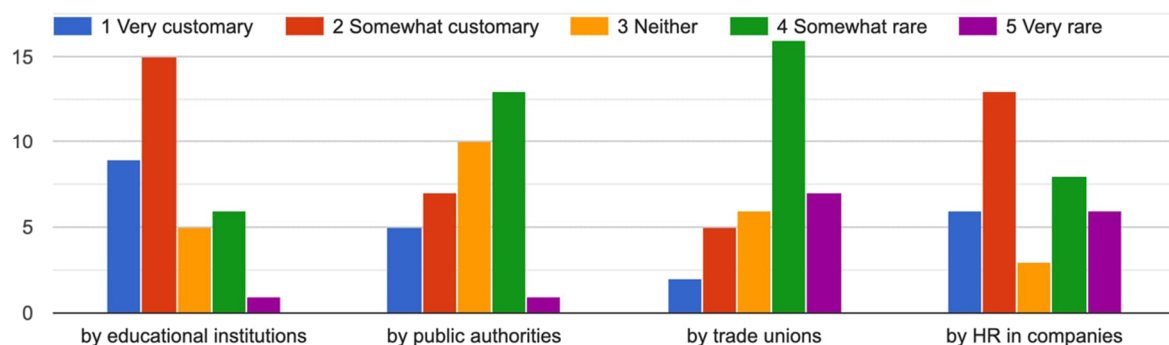
Category:
36 responses



44,4 prosenttia ilmoitti, että uraohjausta ei anneta riittävällä tasolla, ja yli 50 prosenttia sanoi, että sitä ei anneta oikeaan aikaan tarpeen vaatiessa. Syynä ovat pääasiassa ammattilaisten ja ohjelmien sekä ilmaiseksi saatavilla olevan tiedon puute. Monet vastaajat mainitsivat, että uraohjauksen laatu ja taso riippuvat suuresti siitä tarjoavasta oppilaitoksesta, mikä tarkoittaa, ettei uraohjaus ole johdonmukaista tai samantasoista kaikkialla. Jotkut mainitsivat, että uraohjausta pitäisi antaa koulun jälkeen, jotkut mainitsivat, että aloitusikä pitäisi olla teini-ikä, ja yleisissä huomautuksissa mainitaan, että se pitäisi aloittaa mahdollisimman aikaisin.

Seuraavassa kaaviossa esitetään, miten vastaajien mukaan oppilaitokset ja henkilöstöhallinto (HR) yksityisissä yrityksissä ovat yleisimpiä tapoja päästä uraohjauksen piiriin. Julkiset viranomaiset ja ammattiliitot puolestaan ovat tärkeitä palveluja tarjoajina vähemmän tunnettuja.

5. How familiar are the following career guidance offerings in your own context or culture?



Mitä tulee kysymykseen siitä, mitkä laitokset ovat vastuussa uraohjauspalvelujen tarjoamisesta, useimmissa vastauksissa esille nousevat julkiset virastot, kuten työvoimapalvelut ja koulutuslaitokset. Myös muita laitoksia mainittiin: koulut, ammatilliset koulutuskeskukset ja yleissivistävät oppilaitokset sekä yksityisten yritysten henkilöstöosastot.

Kun vastaajilta kysyttiin, missä tilanteessa uraohjausta tulisi tarjota, lähes kaikki vastasivat, että sitä pitäisi olla koko elämän ajan - koulussa, yliopistossa, ammattikorkeakoulussa, työvoimatoimistoissa tai työpaikoilla.

Kyselyssä mainittiin myös konkreettisia hetkiä elämässä: silloin, kun joku on tekemässä omaa akateemisesta tai ammatillisesta polkuaan koskevia päätöksiä, kun ollaan vaihtamassa tai muuttamassa uraa, tai aina, kun nuorten työttömyysaste on korkea.

Ammatilliseen ohjaukseen vaikuttavina tekijöinä mainittiin erilaiset yhteiskunnalliset muutokset, kuten taloudelliset kriisit, työttömyys ja nopeat muutokset, työntekijöiden puute tietyillä aloilla, työ- ja perhe-elämän tasapainoon liittyvien asenteiden muutokset ja joustavat työjärjestelyt, elinikäisen oppimisen parantaminen vastauksena muuttuviin työmarkkinoihin sekä digitaalisten taitojen kasvava merkitys.

Jotkut vastaajista ymmärtävät vihreän ohjauksen käsitteen uusiksi vihreiksi työpaikoiksi ja vihreiksi taidoiksi, kun taas toiset eivät täysin ymmärrä uran ohjauksen ja kestävä kehityksen suoraa yhteyttä tai uskovat, että tätä yhteyttä ei ole vielä olemassa.

Ammatillisen ohjauksen muista kysymyksistä, joita on kehitettävä, ihmiset mainitsivat, että tarvitaan integroitua järjestelmää eikä kertaluontoista palvelua, joka ei yhdistä urapolun vaiheita toisiinsa. Muita mainittuja aiheita olivat:

Saavutettavuus: Kaikilla henkilöillä ei ole yhtäläistä pääsyä uraohjauspalveluihin, mikä voi johtaa eroihin uramahdollisuuksissa.

Kulttuurinen sensitiivisyys: Uraohjauspalvelujen on oltava kulttuurisesti sensitiivisiä sen varmistamiseksi, että ne olisivat osallistavia ja merkityksellisiä kaikille yksilöille.

Teknologian käyttö: Teknologiaa voidaan käyttää laajentamaan uraohjauspalvelujen saatavuutta ja parantamaan niiden tehokkuutta, mutta tarvitaan lisää tutkimusta, jotta voidaan määrittää parhaat tavat tähän.

Integrointi koulutukseen: Uraohjaus olisi integroitava koulutukseen sen varmistamiseksi, että opiskelijat ovat valmiita astumaan osaksi työvoimaa ja voivat tehdä tietoon perustuvia päätöksiä urapoluistaan.

Elinikäinen oppiminen: Uraohjaus olisi suunniteltava tukemaan yksilöitä koko heidän elämänsä ajan, koska urat ja työvoima muuttuvat jatkuvasti.

Inklusiivisuus: Uraohjauksen olisi oltava osallistavaa ja kaikkien yksilöiden saatavilla, mukaan lukien vammaiset, erilaisista sosioekonomisista taustoista tulevat ja ei-perinteiset opiskelijat.

Pehmeän osaamisen painottaminen: Uraohjauksessa olisi korostettava pehmeän osaamisen, kuten ongelmanratkaisun, viestinnän, kriittisen ajattelun ja luovuuden kehittämistä, jotka ovat tärkeitä 2000-luvun työelämässä menestymisen kannalta.

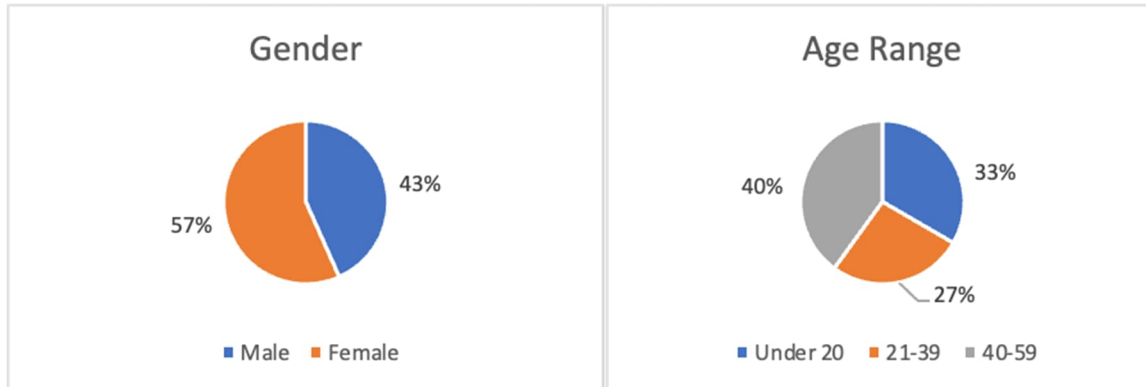
Kestävyyden korostaminen: Uraohjauksen pitäisi myös edistää kestävyyttä eri toimialoilla ja tarjota yksilöille tarvittavat taidot tällaisen uran luomiseen.

Idem Cré'Actions – France

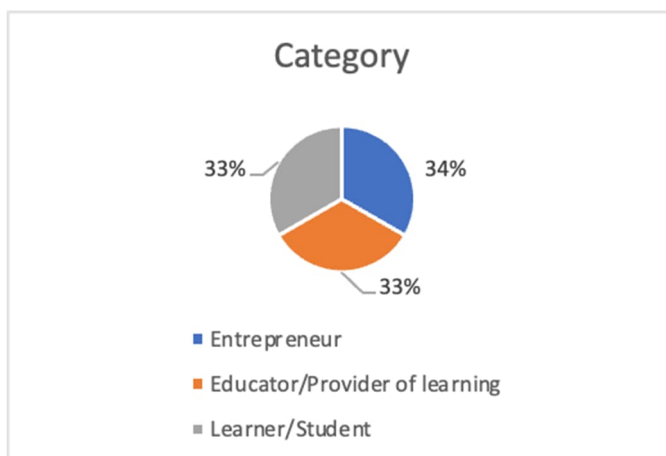
Idem Cré'Actions keräsi yhteensä 30 vastausta, joiden profiilit ovat seuraavat:

10 alle 20-vuotiaasta, 8 alle 21–39-vuotiaasta, 12 yli 40-vuotiaasta.

17 vastaaja ilmoitti sukupuolekseen nainen ja 13 vastaaja mies.



Jokaisesta kolmesta kategoriasta – opettaja/koulutuksen tarjoaja, oppija/opiskelija ja yrittäjä – vastasi kustakin 10 henkilöä.



Useimmat heistä totesivat, että uraohjaus ei ole riittävällä tasolla, ja on olemassa yhteinen käsitys siitä, että tämä johtuu henkilöstön puutteesta ja puutteista heidän osaamisessaan.

Muutama vastaaja mainitsi, että uraohjausta on tarvittaessa saatavilla oikeaan aikaan julkisten elinten, kuten Pole Emploi, työn ansiosta. Suurin osa kuitenkin mainitsee edelleen henkilöstön puutteen syynä siihen, että uraohjauspalveluja ei ole saatavilla.

Erilaisten laitosten tarjoaman uraohjauspalvelun tuntemuksen tasosta on todettava, että puolet vastaajista tuntee oppilaitosten tarjoaman palvelun.

Mitä tulee kysymykseen siitä, mitkä laitokset ovat vastuussa uraohjauspalvelujen tarjoamisesta, useimmat mainitsevat Pole Emploin, julkiset työvoimatoimistot tai julkishallinnon ylipäättänsä. Harvat muut mainitsevat yliopistot, koulut ja yksityiset yritykset.

Kun vastaajilta kysyttiin, missä tilanteessa oleville uraohjausta tulisi tarjota, he mainitsivat lähinnä työnhakijat/työttömät ja nuoret.

Uraohjaukseen vaikuttaviksi yhteiskunnallisiksi tekijöiksi mainittiin tarve tarjota uraohjauspalveluja verkossa ja se, että nopeat muutokset edellyttävät päteviä ihmisiä ja ammattilaisia, joilla on vahvat uranhallintataidot.

Osa vastaajista ymmärtää vihreän ohjauksen käsitteen mahdollisuudeksi luoda uusia työpaikkoja, joita ei ollut olemassa aiemmin, kasvavaksi etätyön kysynnäksi ja uusiksi taidoiksi, jotka on mukautettu vihreiden markkinoiden tarpeisiin.

Uraohjauksen muista kysymyksistä, joita on kehitettävä, ihmiset mainitsivat, että tarvitaan keskitettyä tietoa uraohjauksesta, koulutusta uudentyyppiisiin työpaikkoihin ja erityisesti tuesta maahanmuuttajille, jotka jäävät tämän prosessin ulkopuolelle.

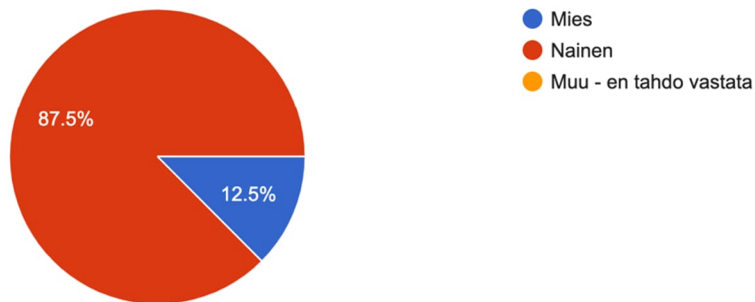
Turun yliopisto – Suomi

Turun yliopisto keräsi yhteensä 32 vastausta, joiden profiili on seuraavanlainen:

87,5 % naisista ja 12,5 % miehistä; 56,3 % on 40–59-vuotiaita, 34,4 % 21–39-vuotiaita, 9,4 % yli 60-vuotiaita, 90 % heistä on opettajia tai muita koulutuksen tarjoajia, vain yksi vastaaja on oppilas ja kaksi yrittäjiä.

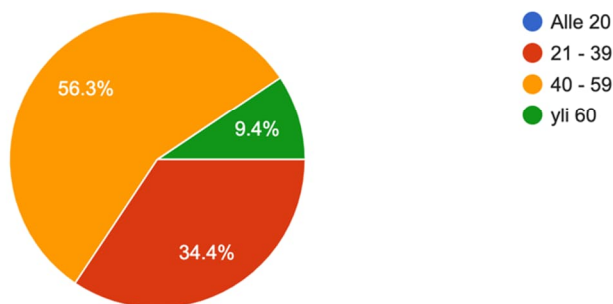
Sukupuoli:

32 responses



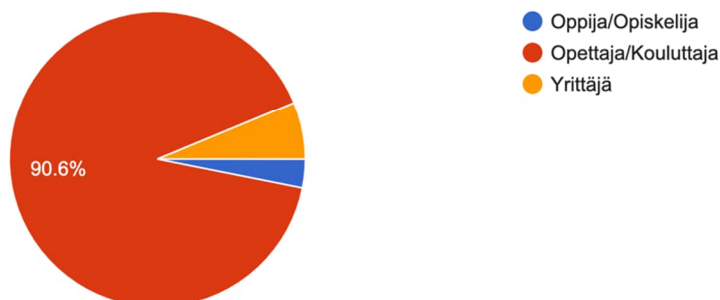
Ikä:

32 responses



Ryhmä:

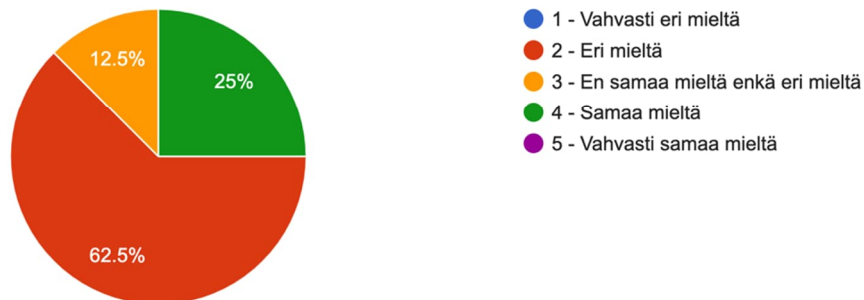
32 responses



62,5 % ei ole samaa mieltä väittämästä, jonka mukaan uraohjausta olisi riittävästi tarjolla, kun taas 25 % on samaa mieltä väittämästä. Mainitut syyt ovat erilaisia, ja siksi niitä on vaikea luokitella, mutta väittämästä eri mieltä olevat vastaajat korostavat, että uraohjauksen saatavuus ja laatu vaihtelevat suuresti, ja uraohjaukseen vaikuttaa myös se, onko kyseessä julkinen vai yksityinen palvelu. Suomalaisten yliopistojen mainitaan tarjoavan uraohjausta, mutta rajoitetuin resurssein. Ne, jotka ovat samaa mieltä lausunnosta, mainitsevat, että kaikki, jotka etsivät ohjausta ja tietoa, voivat löytää sen joko yliopistosta tai työpaikoistaan tai ammattiliitoista.

1. Ota kantaa väittämään "Uraohjausta on saatavilla riittävästi"

32 responses

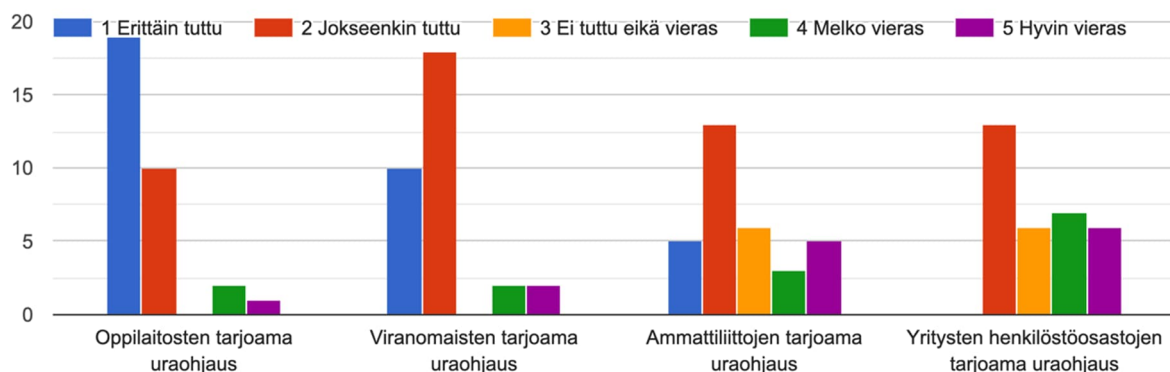


47 % ei ole samaa mieltä siitä, että uraohjausta on saatavilla oikeaan aikaan, kun sitä tarvitaan, kun taas 25 % on samaa mieltä. Ne, jotka eivät ole samaa mieltä väittämästä, mainitsevat resurssien puutteen ja sen, että uraohjaus ei ole riittävällä tavalla käytettävissä ennaltaehkäisevänä toimenpiteenä työttömyyden torjumiseksi.

Ne, jotka ovat samaa mieltä väittämästä, pitävät kiinni siitä, että jos osaat etsiä uraohjausta itse, kun "oikea aika" tulee, voit varmasti löytää sen koulutusta tarjoavien tahojen ja työvoimapalvelujen kautta, ja mainitsevat, että ei ole pitkiä jonoja niille, jotka etsivät palvelua. He korostavat, että uraohjaus on saatavilla elämän tärkeinä hetkinä - koulun ja yliopiston aikana sekä työttömyyskausina.

Vastaajat tuntevat laajalti oppilaitosten tarjoamat uraohjauspalvelut, joita seuraavat viranomaiset. Ammattiliittojen ja yksityisten yritysten on ilmoitettu olevan vähemmän tunnettuja niistä, kuten alla olevasta kuvasta käy ilmi.

5. Kuinka tuttuja seuraavat uraohjauksen muodot ovat sinulle toimintaympäristössäsi?



Mitä tulee kysymykseen siitä, mitkä tahot ovat vastuussa uraohjauspalvelujen tarjoamisesta, monet viittasivat kaikkiin edellisissä kysymyksissä mainittuihin tahoihin, jotka ovat heistä tärkeitä uraohjauspalvelujen tarjoajina. Monet korostavat oppilaitosten, viranomaisten ja yksityisten yritysten merkitystä.

Kun vastaajilta kysyttiin, missä tilanteessa uraohjaus pitäisi tarjota, useat ihmiset mainitsivat elämän taitekohdat ja elämää koskevien päätösten teon hetket, mutta myös yksi vastaaja vastasi joka viides vuosi ja toinen henkilö mainitsi aina, kun henkilö on valmis vastaanottamaan sitä.

Uraohjaukseen vaikuttaviksi yhteiskunnallisiksi tekijöiksi mainittiin pandemian jälkeinen ajanjakso, digitalisaatio, suuremmat muuttovirrat, muutokset maailmassa ja kansainvälisessä politiikassa jne.

Lisäksi valtion rahoituspolitiikkojen sanotaan vaikuttavan julkisen sektorin työpaikkojen määrään tai yritysten houkuttelevuuteen tietyllä sektorilla.

Vihreästä ohjauksesta ja kestävyydestä monet mainitsevat esimerkkinä työ- ja perhe-elämän tasapainon kasvavan merkityksen ja kestäväen uran rakentamisen. Kestävyiden vihreää puolta ei mainita läheskään lainkaan.

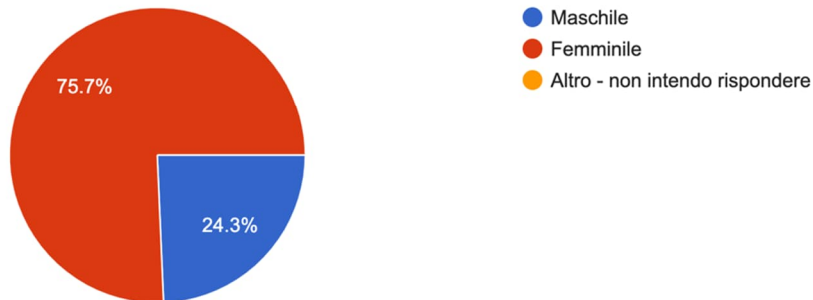
Uraohjauksen muista kysymyksistä, joissa on vastaajien mielestä kehitettävä, ihmiset mainitsivat tarpeen kehittää toimijoiden ja palvelujen välistä yhteistyötä, tarpeen tarjota palveluja eri kielillä maahanmuuttajien auttamiseksi ja kokonaisvaltaisemman näkemyksen uraohjauksesta, ei ainoastaan työnhaun näkökulmasta.

ASNOR keräsi yhteensä 37 vastausta seuraavilla profiileilla:

75,7 % on naisia ja 24,3 % miehiä; valtaosa on 40-59-vuotiaita ja kouluttajia.

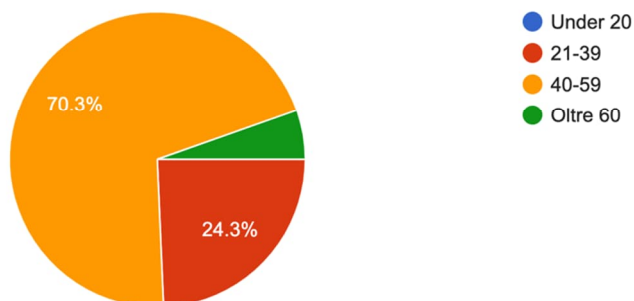
Genere:

37 responses



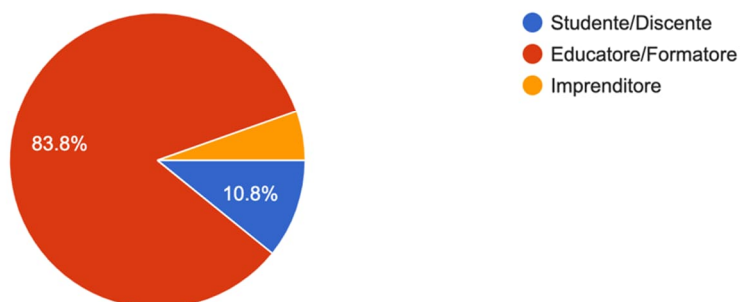
Età

37 responses



Categoria:

37 responses



Lähes 90 % kyselyyn vastanneista ei ole samaa mieltä siitä, että uraohjausta on saatavilla tarvittaessa. Syinä mainitaan laadukkaan tiedon puute ja yliopistojen keskittyminen tähän asiaan. Monet mainitsevat myös oppaiden vähäisen määrän kysyntään verrattuna.

Työvoimakeskusten sanotaan olevan vähemmän relevantteja aktiivisen työnhaun kannalta kuin muiden työnhakukanavien, kuten verkoston ja kontaktien ja itsenäisen työnhaun. Ihmiset eivät usein tiedä, mistä etsiä apua, ja se johtuu myös yleisestä uraohjauksesta.

Lähes 90 % on eri mieltä siitä, että uraohjausta on saatavilla oikeaan aikaan, kun sitä tarvitaan, ja vastauksissa näkyy näkemys, että instituutiotuki ei riitä työnhakuun. Syynä, miksi ihmiset eivät pääse palveluun, mainitaan tiedon puute käytettävissä olevista resursseista, kun taas toiset mainitsevat odotusajan ja uraohjauksen edistämisen puutteen oppilaitoksissa.

Yleisesti ottaen yhtäkään laitosta ei nimetty kovin yleiseksi ammatinvalinnan ohjauksen päälähteeksi. Oppilaitokset ovat kuitenkin tunnetuimpia tämän palvelun tarjoajia.

Kysymykseen, minkä laitoksen tulisi vastata uraohjauksen tarjoamisesta, useissa vastauksissa mainittiin oppilaitokset, työvoimatoimistot ja julkiset laitokset yleensä.

Kun kysyttiin, missä tilanteessa uraohjausta tulisi tarjota, vastaajien mielestä koulun päättymisen tai työstä lähtemisen tapauksessa, eli hetkinä, jolloin on vaikea valita polkua tai tilanteissa, kun joku haluaa erikoistua alalle tai vaihtaa ammattia, työttömyystilanteessa jne.

Uraohjaukseen vaikuttavina tekijöinä mainittuja yhteiskunnallisia muutoksia ovat tekoälyn ja uusien teknologioiden lisääntynyt käyttö, nopeat muutokset työmarkkinoilla sekä pandemian aiheuttama kriisi. Kaikki nämä muutokset ovat muuttaneet myös työntekijöiden profiilia nykyään. Uusia taitoja tarvitaan.

Monet eivät nähneet vihreisiin arvoihin ohjaamisen yhteyttä uraohjaukseen, toiset taas mainitsivat tarpeen saada tietoa uusista suuntauksista, jotka liittyvät ympäristön kestävyYTEEN, vihreiden työpaikkojen luomiseen sekä vihreän ajattelutavan ja vihreiden taitojen kehittämiseen, mikä on myös koulujen velvollisuus.

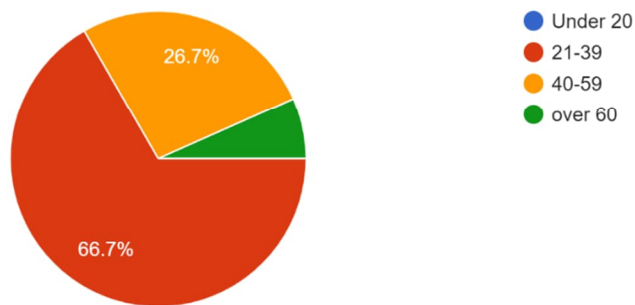
Muista kehittämistä kaipaavista uraohjauksen kysymyksistä mainittiin, että olisi ihanteellista uudistaa uraohjausjärjestelmiä, parantaa yksityisen ja julkisen yhteistyön kehittämistä sekä jäsennelyä ja jatkuvaa ohjausta koululaisesta aikuiseen.

Toiset mainitsivat aiheita, joihin uraohjauksessa puututtaisiin elinikäiseen oppimiseen, taitojen kehittämiseen, itsetunnon ja epävarmuuden psykologiseen tukeen, henkilökohtaiseen kehitykseen jne.

Psychmed Analytics – Irlanti

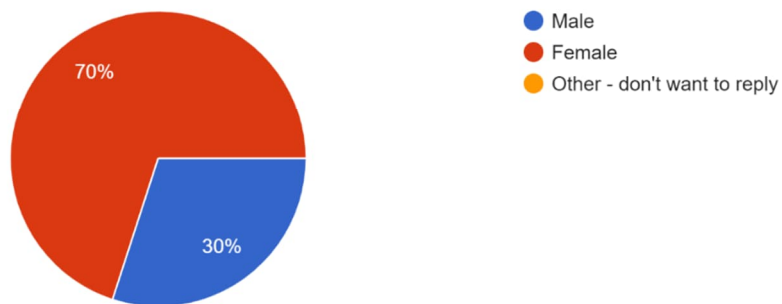
Psychmed Analytics keräsi yhteensä 30 vastausta seuraavilla profiileilla:

Age range:
30 responses



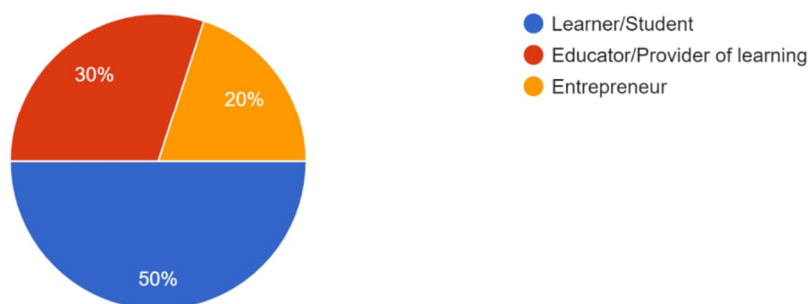
20 henkilöä ikähaarukalla 21-39 vuotta; 8 henkilöä ikähaarukalla 40-59; 2 yli 60-vuotiasta henkilöä.

Gender:
30 responses



Naisia ilmoitti olevansa 21 henkilöä ja miehiä 9 henkilöä.

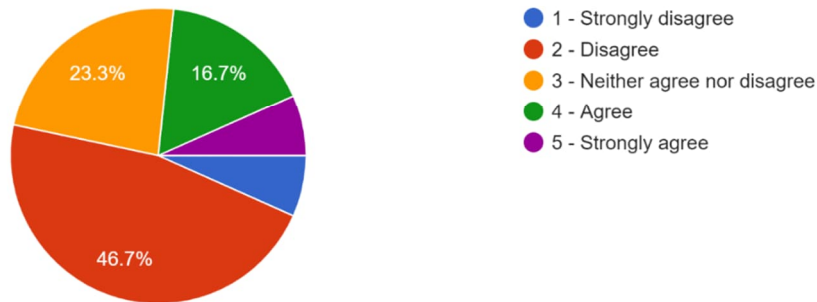
Category:
30 responses



Opiskelijoita oli 15 henkilöä, kouluttajia/oppimisen tarjoajia 9 henkilöä ja yrittäjiä 6 henkilöä.

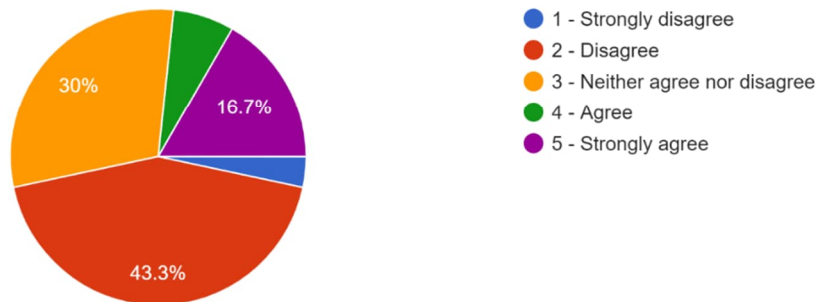
1. In your opinion, career guidance is available at an adequate level

30 responses



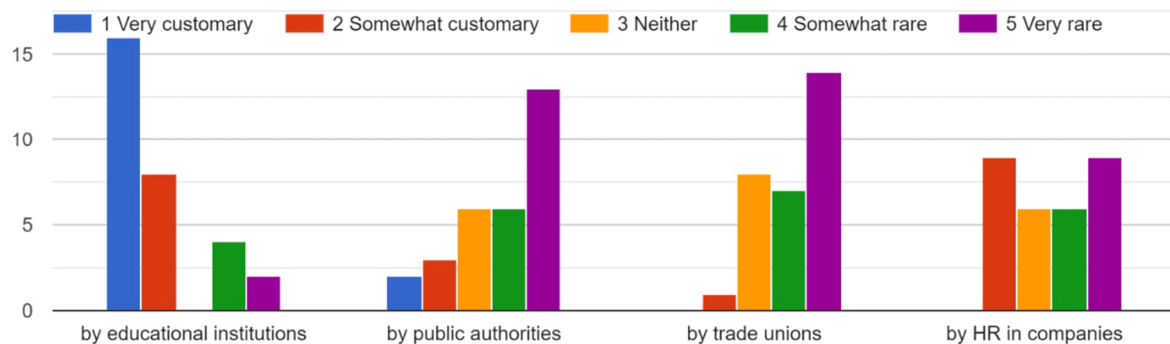
3. In your opinion, career guidance is available at the right time when needed

30 responses



46,7 % ilmoitti, että uraohjausta ei anneta riittävällä tasolla, ja 43,3 % sanoi, että sitä ei anneta oikeaan aikaan. Syynä on lähinnä vain opintojen päättäjiin keskittyvä uraohjaus tai sitä on saatavilla vasta myöhemmässä uran vaiheessa, kun sitä tarvittaisiin jo aikaisemmin.

5. How familiar are the following career guidance offerings in your own context or culture?



Tämä kaavio osoittaa, kuinka oppilaitokset ja yksityisten yritysten HR:t ovat yleisimpiä tahoja saada uraohjausta vastaajien kontekstissa. Ammattiliitot ja viranomaiset edustavat vähemmän tunnettuja instituutioita, jotka tarjoavat tällaisia palveluja.

Kysymykseen siitä, mitkä laitokset olisivat vastuussa ammatinvalintapalveluiden tuottamisesta, vastaajat keskittyivät paikallisiin ja julkisiin instituutioihin, erityisesti viranomaisiin ja oppilaitoksiin.

Lisäksi kysyttäessä, missä tilanteessa uraohjausta tulisi tarjota, useimmat vastasivat, että sitä tulisi tarjota ihmisten koulutusprosessin aikana, tarkemmin sanottuna toisen asteen tuntumassa, mutta myös kaikissa uraohjaukseen sopivissa tilanteissa tarpeen mukaan.

Osa vastaajista pitää yhteiskunnallisia muutoksia syynä ihmisten sopeutumiskyvyn kehittymiseen, koska muutokset vaativat ihmisiltä menetelmien ja työkalujen muutosta erilaisissa taidoissa, joita he tarvitsevat ammatikseen, jolloin osa vastaajista painottaa uusia teknologioita.

Suurin osa vastaajista ajattelee, että uraohjauksen ja kestävä kehityksen käsitteillä ei ole suoraa yhteyttä. Silti joillekin heistä kestävä kehitys on yhä tärkeämpää vihreiden työpaikkojen kasvavan kysynnän vuoksi.

Muista kehittämistä vaativista uraohjauksen kysymyksistä mainittiin joitakin aiheita, kuten tulevaisuuden tarpeellisten taitojen ennakointi, enemmän uraohjausta ihmisten läpi elämän, ei vain silloin, kun se on erittäin tarpeen, lisää osallisuutta ja tasa-arvoa muiden joukossa.

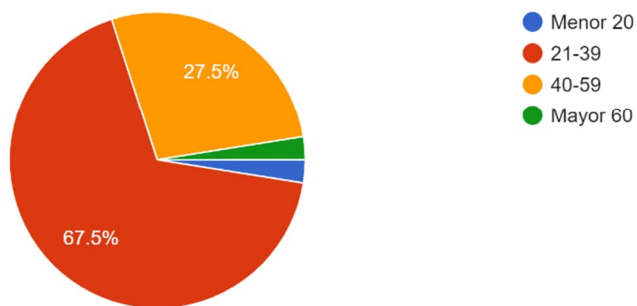
S

Madridin työvoimatoimisto – Espanja

Madridin työvoimatoimisto keräsi yhteensä 40 vastausta seuraavilla profiileilla:

Rango de Edad

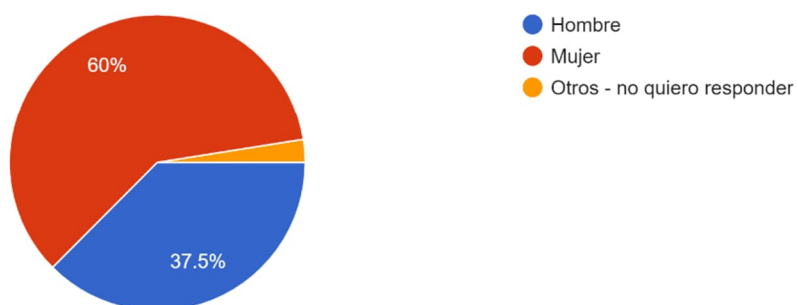
40 responses



Yksi alle 20-vuotias henkilö, 27 henkilöä ikähaarukassa 21-39 vuotta, 11 henkilöä ikähaarukassa 40-59, yksi yli 60-vuotias henkilö.

Género

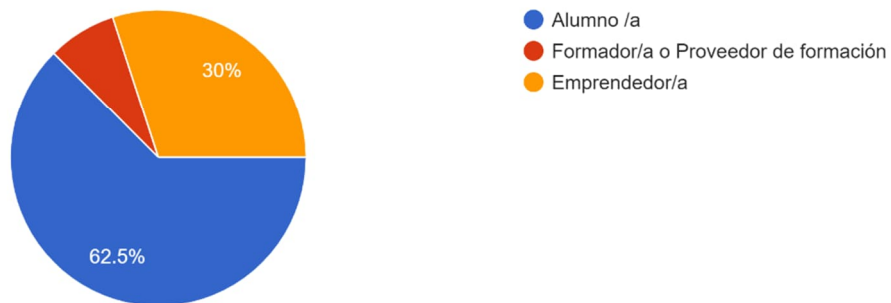
40 responses



24 henkilöä ilmoitti olevansa nainen, 15 henkilöä mies ja 1 henkilö valitsi muun / päätti olla vastaamatta.

Categoría

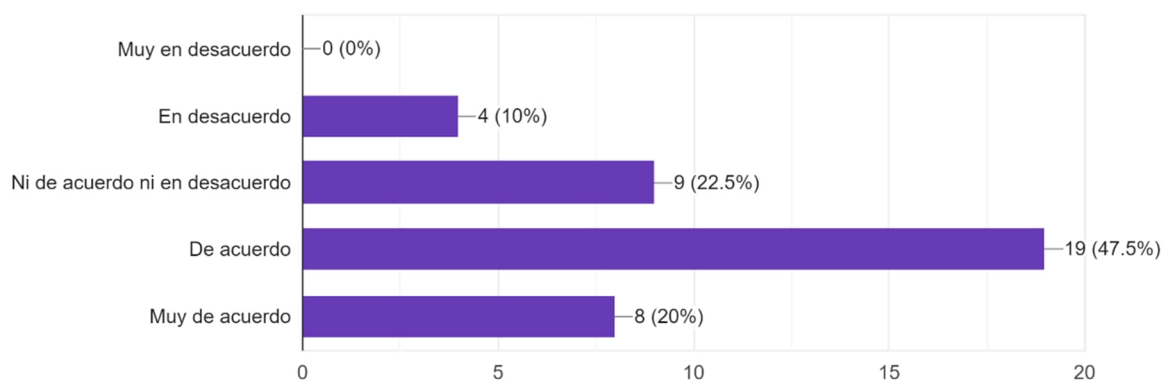
40 responses



25 henkilöä ilmoitti olevansa opiskelija, yrittäjiä oli 12 henkilöä ja kouluttajia/oppimisen tarjoajia kolme henkilöä.

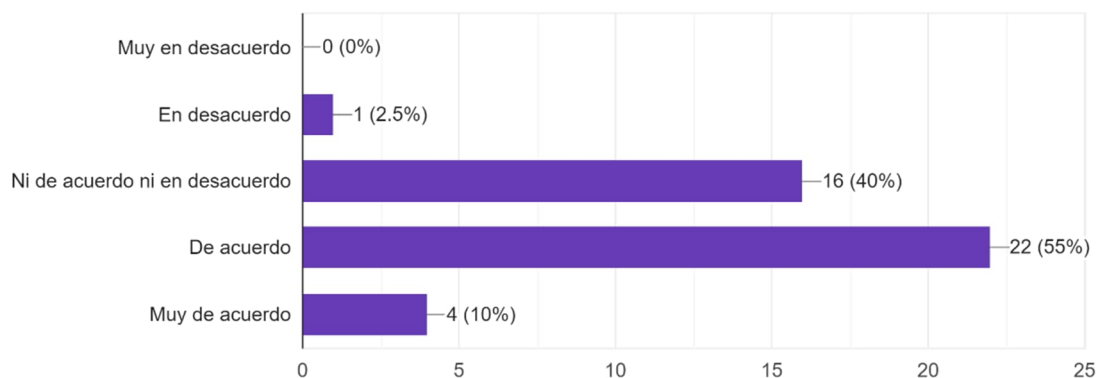
1. En su opinión, los servicios de orientación profesional son adecuados a las necesidades de los usuarios/as

40 responses



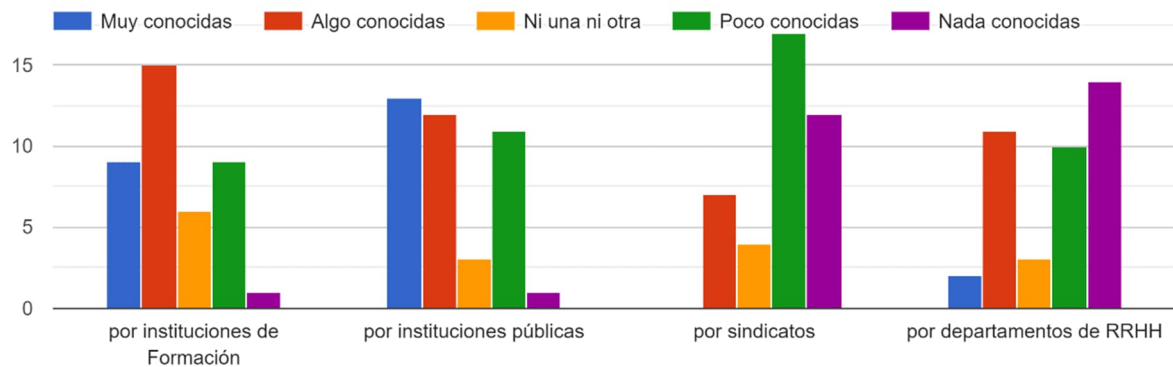
3. En su opinión, la orientación profesional está disponible en el momento en que se necesita

40 responses



47,5% + 20% ilmoitti uraohjauspalveluiden olevan käyttäjien tarpeiden mukaan riittäviä ja yli 50% sanoo, että sitä tarjotaan oikeaan aikaan tarvittaessa, lisäten selitykseksi, että ohjauksesta vastaavat henkilöt olivat ymmärtäviä ja avuliaita suurimman osan ajasta.

5. ¿Cómo de conocidas le son las siguientes ofertas de orientación profesional?



Tämä kaavio osoittaa, kuinka oppilaitokset ja viranomaiset ovat yleisimpiä tahoja saada uraohjausta vastaajien kontekstissa. Ammattiliitot ja yksityisten yritysten HR:t edustavat vähemmän tunnettuja instituutioita, jotka tarjoavat tällaisia palveluita.

Kysymykseen siitä, mitkä laitokset olisivat vastuussa ammatinvalintapalveluiden tuottamisesta, vastaajat keskittyivät paikallisiin ja julkisiin instituutioihin.

Lisäksi kysyttäessä, missä tilanteessa uraohjausta tulisi tarjota, suurin osa vastasi, että sitä pitäisi tarjota jokaisessa sopivassa tilanteessa, erityisesti opintojen päätyttyä ja työttömyystilanteissa.

Yhteiskunnalliset muutokset ovat vastaajien mielestä pääasiallisena epävarmuustekijänä. Kaikki viime aikojen tapahtumat ovat saaneet ihmiset sopeutumaan paremmin uusiin ympäristöihin, mikä tekee yhteiskunnasta haavoittuvamman.

Suurin osa vastaajista uskoo, että uraohjauksen ja kestävä kehityksen välillä on yhteys. Silti jotkut heistä eivät välttämättä näe suoraa yhteyttä näiden kahden välillä.

Muista kehittämistä vaativista uraohjauksen kysymyksistä mainittiin joitakin aiheita, kuten ilmainen ja laadukas koulutus, lisää kohdennusta ja tukea, enemmän materiaaleja, tiloja ja luentoja erilaisiin tarpeisiin.

YHTEENVETO

Tämä asiakirja on koostunut arvokasta tietoa, joka toimii pääasiallisena tietolähteenä seuraaville IEUCG-projektin tuloksille, joihin kuuluu käsikirja ja kurssimuotoinen koulutus. Ensimmäinen luku antaa yleiskatsauksen eri puolilla Eurooppaa tällä hetkellä käytössä olevista järjestelmistä ja politiikoista, kun taas toisessa luvussa esitetään käytännönläheisempää näkökulmaa tapauksiin, jotka voivat vaikuttaa myönteisesti uusien ja erittäin arvokkaiden ammatinvalintamenetelmien edistämiseen. On tärkeää suunnitella uusia ohjelmia, jotka ovat ajan tasalla vastaten

uusien sukupolvien työmarkkinoiden vaatimuksiin ja viimeaikaisiin muutoksiin Covid 19:n jälkeen. Valtion virastojen, yliopistojen/koulutuskeskusten ja jopa kansalaisjärjestöjen tiedetään olevan annettavaa uraohjauksen innovaatioille. Tämän raportin viimeinen osa tuo eri ihmisten näkemyksiä uraohjausasioihin ja heijastelee jokaisen kyselyihin vastanneen oppijan/kouluttajan hyvin henkilökohtaista mielipidettä. Tämän raportin viimeisessä osassa, jopa eri maita analysoitaessa, voimme nähdä yhtäläisyyksiä useissa mielipiteissä ja palautteissa:

- Uraohjauksen tulee pysyä yhteiskunnan ja työmarkkinoiden nopeiden muutosten mukana.
- Keskitettyä ja saatavilla olevaa tietoa pitäisi olla sitä tarvitsevien saatavilla.
- Julkisten ja yksityisten tahojen tulee tehdä yhteistyötä ja tarjota elinikäistä ohjausta, joka seuraa yksilöä.
- Uraohjaus on tärkeää ennen kaikkea siirtymävaiheessa ja oman polun muutoksen aikoina: opintojen päättyessä, työsopimuksen päättyessä, uran vaihdossa jne.

Kerätyistä tiedoista kumppanuus voi edetä hankkeen tulosten toteuttamisessa, mikä varmasti edesauttaa relevanttia aihetta työllisyyden ja (virallisen ja epävirallisen) koulutuksen aloilla.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

This project is funded by the European Commission.

This publication reflects the views only of the author, and the Commission/National Agencies cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



The "Report: Career Guidance in Europe" has been developed under Erasmus+ KA220-VET Project "Innovative European Career Guidance" (Project no. 2021-1-IT01-KA220-vet-000035649) and it is licensed under Creative Commons.

[Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



**Innovative
European
Career
Guidance**

contact

www.ieucg.eu

Authors: Innovative European Career Guidance project staff

Publisher: Innovative European Career Guidance consortium

Free publication, April 2023