

”Ohjauksen yleistä saatavuutta on parannettava validointikäytäntöjen tukemiseksi.”

Validointiin liittyvä ohjaus Pohjoismaissa

Haasteita ja
suosituksia

NVL 2015
© Nordiskt nätverk för vuxnas lärande
www.nvl.org

ISBN 978-952-7140-12-3

Valokuva: Shutterstock
Taitto: Marika Kaarlela/Gekkografia

Pohjoismaiden ministerineuvosto
on rahoittanut tämän julkaisun
NVL:n kohdennetulla tuella.



norden

Nordic Council of Ministers

Pohjoismainen aikuiskoulutusverkosto (NVL) on laatinut tämän raportin ohjausta ja validointia käsittelevien verkostojen yhteistyönä. Raportin laadintaa ovat koordinoineet Fjóra María Lárusdóttir ja Arnheiður Gígja Guðmundsdóttir.

NVL-VERKOSTOJEN EDUSTAJAT

Anni Karttunen,

Savon Koulutuskuntayhtymä, EUedu
– Eurooppalaisen koulutuspolitiikan keskus, Suomi

Arnheiður Gígja Guðmundsdóttir,

Koulutuspalvelukeskus (ETSC), Islanti

Beth Krogh,

Kansallisen ohjauksen keskus, Grönlanti

Camilla Alfsen,

Norjan elinikäisen oppimisen asiantuntijaelin

Fjóra María Lárusdóttir,

Koulutuspalvelukeskus (ETSC), Islanti

Hanna Jensen,

Kambsdalin opisto, Färsaaret

Jan Lindblom,

Ruotsin kansallinen koulutusvirasto

Kirsten Aagaard,

Kansallinen aiemmin hankitun osaamisen validoinnin tiedotuskeskus,
VIA University College, Tanska

Mette Werner Rasmussen,

Aikuiskoulutuksen ja jatkuvan oppimisen keskus,
Hovedstaden ja Bornholm, Tanska

Peter Strandvik,

Ahvenanmaan maakunnan hallitus, koulutuksen ja kulttuurin osasto

Pirkko Sartoneva,

NVL-koordinaattori, Suomi

Tiivistelmä

Tässä raportissa NVL:n työryhmä, joka koostuu Pohjoismaiden sekä Ahvenanmaan, Färsaarien ja Grönlannin edustajista, tarkastelee ja käsittelee ohjausta *osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen prosesseissa* (validation of prior learning, VPL). Raportissa myös pelkkä ”validointi” viittaa *osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen*.

Raportin sisältö perustuu kartoitustaulukon avulla kerättyihin tietoihin, SWOT-analyysiin ja työryhmän edustajien yhteistyössä kokoamiin esimerkkitapauksiin. Raportissa käsitellään myös määritelmiä ja asiaa koskevaa kirjallisuutta. Työn keskeisenä tuloksena on *koonti* pohjoismaisen validointiin liittyvän ohjauksen merkittävistä haasteista ja niitä koskevista suosituksista, jotka työryhmä on määrittänyt. Haasteet ja suositukset esitetään luvussa 7. Seuraavassa niistä annetaan lyhyt yhteenveto.

Työryhmä on määrittänyt seuraavat suositukset pohjoismaisen validointiin liittyvän ohjauksen kehittämiseen:

- Pohjoismaiden olisi laadittava **yhteiset periaatteet tai suuntaviivat validointiin liittyvään ohjaukseen** prosessin eri vaiheissa. Näin voitaisiin parantaa ohjauspalveluiden ja validointiprosessin laatua.
- Pohjoismaissa pitäisi selvittää, voisiko uranhallintataitoja käyttää parantamaan yleisen uraohjauksen ja nimenomaisesti validointikäytäntöihin liittyvän uraohjauksen te-

hokkuutta ja läpinäkyvyyttä ja miten tämä voitaisiin toteuttaa. **Uranhallintataitoja/uraosaamista koskevat kansalliset tai yhteispohjoismaiset suuntaviivat** voisivat perustua pohjoismaiseen lähestymistapaan. Ks. raportti ”A Nordic perspective on career competences and guidance” (Pohjoismainen näkökulma uraosaamiseen ja -ohjaukseen) vuodelta 2014.

- On kiinnitettävä aiempaa enemmän huomiota siihen, **miten validointijärjestelmien ohjaustoiminta voidaan rahoittaa**.
- Validointiprosesseissa ohjausta antavien henkilöiden **koulutusta** on vahvistettava.
- Validoinnin pitäisi **sisältyä** koulutuksen ja neuvonnan/ohjauksen ammattilaisten **peruskoulutukseen**, jotta validointia saataisiin lisättyä.
- **Ohjauspalveluiden kansallisilla suuntaviivoilla** ja ohjausalan politiikan yleisellä kehittämisellä on mahdollista edistää sellaisten keinojen löytymistä, joilla ohjaus voidaan järjestää ja sitä voidaan koordinoida niin, että käytäntöjen yhtenäisyys ja puolueettomuus paranevat. Yksilön on aina oltava keskiössä.
- Tietämystä aiemmin hankitun osaamisen validoinnista on vahvistettava yhteiskunnan kaikilla tasoilla. Validointia suorittavat organisaatiot voisivat omalta osaltaan **jakaa** kokemuksiaan eri sidosryhmille aikaisempaa enemmän.

Sisällysluettelo

1	Johdanto	6
2	Menetelmät	7
3	Validoinnin ja elinikäisen ohjauksen tavoitteet	9
4	Validoinnin ja ohjauksen määritelmät ja niiden väliset yhteydet	11
5	Validointiprosessiin liittyvän ohjauksen sisältöä koskevia tuloksia ja näkökulmia	16
6	Validointiin liittyvä ohjaus ja uranhallintataidot/uraosaaminen	18
7	Keskeiset haasteet ja suositukset	20
8	Päätelmät	24
9	Viitteet	25

Liitteet

1. Kartoitustaulukko
2. Malli elämän/työn suunnitteluun (yleiskatsausmatriisi)
3. Tiivistelmät validointiin liittyvän ohjauksen asemasta Pohjoismaissa
4. Lomake esimerkkitapausten keruuseen
5. Lomake SWOT-analyyseihin

1 Johdanto

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on luoda yhteiset lähtökohdat validointiin liittyvästä ohjauksesta käytävälle keskustelulle ja ohjauksen kehittämiseksi. Toivon mukaan näin edistetään sellaisten keinojen löytymistä, joilla voidaan parantaa pohjoismaisten validointijärjestelmien ohjauksen laatua.

Pohjoismainen aikuiskoulutusverkosto (NVL) on laatinut tämän raportin ohjausta ja validointia käsittelevien verkostojen tiiviinä yhteistyönä. Työryhmä, johon kuului edustajia molemmista verkostoista, perustettiin sen selvittämiseksi, miten aiemmin hankittu osaamisen validointiprosessiin sisältyvä ohjaus toteutetaan Pohjoismaissa. Tanskan, Suomen, Norjan, Islannin, Ruotsin, Ahvenanmaan, Färsaarten ja Grönlannin edustajat antoivat tietoja tutkimusta varten. Tohtori Raimo Vuorinen, Eurooppalaisen elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikan verkoston (European Lifelong Guidance Policy Network, ELGPN) hankepäällikkö ja koordinaattori, antoi palautetta ja tukea tiedonkeruuvälineiden kehitystyössä.

Seuraavat raportit toimivat inspiraation lähteinä tälle tutkimukselle: *Quality in validation in the Nordic Countries (Validoinnin laatu Pohjoismaissa) (2012)*, *European Guidelines for validating non-formal and informal learning (Epävirallisen oppimisen ja arkioppimisen validointia koskevat eurooppalaiset suuntaviivat) (2009)*, *Neuvoston suositus epävirallisen ja arkioppimisen validoinnista (2012)* ja *Capacentin tutkimus aikuiskoulutuksesta Islannissa (2014)*.

Luvussa 2 kuvataan lyhyesti tiedonkeruussa käytettyjä menetelmiä. Luvussa 3 tarkastellaan ja vertaillaan Euroopan unionissa määriteltyjä validoinnin ja elinikäisen ohjauksen tavoitteita. Validoinnin ja ohjauksen määritelmiä ja niiden välisiä yhteyksiä tarkastellaan luvussa 4. Luvussa 5 esitellään validointiin liittyvää ohjausta koskevia tuloksia ja ohjaukseen liittyviä näkökulmia validoinnin kussakin vaiheessa. Luvussa 6 tarkasteluun otetaan mukaan uranhallintataitojen ja uraosaamisen käsitteet. Lopuksi luvussa 7 esitetään työryhmän Pohjoismaissa määrittämät keskeiset haasteet ja suositukset. Tämän jälkeen seuraa päätelmäluku.

2 Menetelmät

Yleiskuvan saamiseksi validointiin liittyvistä nykyisistä ohjaukseen käytännöistä työryhmä kehitti taulukkomuotoisen kartoitusvälineen (ks. liite 1). Taulukko sisälsi seitsemän työryhmän määrittämää painopistealuetta, jotka jaettiin kolmeen luokkaan (poliittisen päätöksen tason taso, organisaation taso ja käytännön taso). Ks. alla oleva taulukko 1.

POLIITTISEN PÄÄTÖKSENTEON TASO (MAKROTASO)

1. Validointiin liittyvää ohjausta koskeva lainsäädäntö
2. Validointiin liittyvän ohjauksen toimintapolitiikat ja rahoitus

ORGANISAATION TASO (MESOTASO)

3. Kenen vastuulla on antaa ohjausta validointiprosessissa? (laitos/organisaatio/asiantuntijat)
4. Ohjaajien pätevyys ja asiantuntemuksen tarve kussakin vaiheessa
5. Palaute ja näyttö ohjauksen laadusta validointiprosesseissa

KÄYTÄNNÖN TASO (MIKROTASO)

6. Ohjauksen tarkoitus validoinnin eri vaiheissa
7. Validointiin liittyvän ohjauksen eri vaiheissa käytettävät menetelmät

TAULUKKO 1: yleiskatsaus tutkimuksen tiedonkeruun painopistealueista



Tavoitteena kansallinen näkemys keskeisistä haasteista ja mahdollisten ratkaisujen tunnistaminen

Taulukon painopistealueen 6 osalta tutkimusprosessissa käytettiin Kanadassa kehitettyyn elämän/työn suunnittelun malliin (Blueprint for Life/Work Design) sisältyviä kompetenssikuvauksia (ks. www.blueprint4life.ca/blueprint/documents/ENbrochure.pdf). Yleiskatsausmatriisi oman elämän/työn hallinnan edellyttämistä kompetensseista löytyy liitteestä 2.

Kussakin maassa laadittiin yleiskatsaukset kartoitustaulukon avulla kerätyistä tiedoista, ja nämä tiivistelmät esitetään liitteessä 3.

Esimerkkitapauksia kerättiin, jotta itse ohjausprosessista saataisiin parempi käsitys. Kysymyslomake on liitteessä 4.

Kunkin maan/alueen edustaja suoritti lisäksi SWOT-analyysin taulukon avulla kerättyjen tietojen ja kansallisten tiivistelmien pohjalta (lomake liitteessä 5) kansallinen näkemyksen synnyttämiseksi keskeisistä haasteista ja mahdollisten ratkaisujen tunnistamiseksi. Tulokset esitetään luvussa 7 yhteispohjoismaisina haasteina ja suosituksina. Ne ovat käsillä olevan tutkimuksen keskeinen anti.

3 Validoinnin ja elinikäisen ohjauksen tavoitteet

Viimeisten kahden vuosikymmenen kuluessa aiemmin hankitun osaamisen validointi on saanut Euroopassa ja Pohjoismaissa osakseen kasvavaa huomiota. Niin ikään elinikäinen ohjaus, joka on Eurooppalaisen elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikan verkoston (ELGPN) toiminnan ydinaluetta, on herättänyt kasvavaa kiinnostusta. Näiden kahden toiminta-alueen keskeiset tavoitteet ovat monin tavoin sidoksissa toisiinsa, kuten EU:n asiakirjoista (esimerkiksi Cedefop 2005: Improving lifelong guidance policies and systems (Elinikäisen ohjauksen politiikkojen ja järjestelmien parantaminen); Euroopan unionin neuvoston päätöslauselma vuodelta 2008; ELGPN:n asiakirjat) käy ilmi – validoinnin ja ohjauksen keskeisiä tavoitteita on nimittäin parantaa työllistyvyyttä ja liikkuvuutta sekä kasvattaa motivaatiota elinikäi-

seen oppimiseen (Euroopan unionin neuvosto, 2012).

Euroopan unionin neuvoston päätöslauselmassa “Elinikäisen ohjauksen parempi sisällyttäminen elinikäisen oppimisen strategioihin” (Euroopan unionin neuvosto, 2008) todetaan, että

”jäsenvaltioiden olisi harkittava seuraavaa: (...) annetaan kansalaisille tukea heidän virallisessa, epävirallisessa ja arkioppimisessa hankkimansa osaamisen validoimiseksi ja tunnustamiseksi työmarkkinoilla, jotta he voisivat varmistaa urakehityksensä ja säilyttää työllistettävyytensä erityisesti uran jälkipuoliskolla”.

Taulukkoon 2 on koottu edellä mainituissa elinikäistä ohjausta ja aiemmin hankitun osaamisen validointia käsittelevissä EU-asiakirjoissa mainitut ydintavoitteet.

Tästä yksinkertaisesta kartoituksesta käy ilmi, että näiden kahden politiikka-alueen tavoitteet ovat läheisessä yhteydessä toisiinsa, jolloin myös toimet, joihin ryhdytään tavoitteiden saavuttamiseksi, ovat sidoksissa keskenään.

Elinikäisen ohjauksen tavoitteet	Aiemmin hankitun osaamisen validoinnin tavoitteet
Kansalaiset tunnistavat omat taitonsa, kompetenssinsa ja kiinnostuksen kohteensa. ¹	Kansalaisten tietojen, taitojen ja kompetenssien määrittäminen, tunnustaminen ja mahdollinen sertifiointi (merkitseminen todistusasiakirjaan). ²
Kansalaiset tekevät tarkoituksenmukaisia päätöksiä omasta oppimisestaan ja urastaan. ³	Kansalaisten pitäisi pystyä hyödyntämään validoinnin jokaista vaihetta (kartoitus, dokumentointi, arviointi ja sertifiointi) parhaimmalla mahdollisella tavalla omiin tarkoituksiinsa, oli päämääränä sitten lisäkoulutus tai työllistyminen. ⁴
Kansalaiset osaavat hallita omia yksilöllisiä polkujaan opiskelussa, työssä ja muussa toiminnassa. ⁵	Kansalaiselle avautuu validoinnin tulosten perusteella yksilöllisiä polkuja, jotka voivat johtaa lisäkoulutukseen tai työllistymiseen. ⁶
Työelämään tulee motivoituneita, hyvin työllistyviä ja joustavia työntekijöitä, joilla on tarvittavat työkalut itsensä kehittämiseen. ⁷	Kansalaisten kompetenssit tehdään näkyviksi validointiprosessissa, mikä kasvattaa motivaatiota lisäkouluttautumiseen sekä parantaa työllistyvyyttä ja joustavuutta työelämässä. ⁸
Tuetaan paikallista, alueellista ja kansallista talouspolitiikkaa kehittämällä työvoiman joustavuutta ja sopeutuvuutta. ⁹	Validoinnilla pyritään ehkäisemään turhaa kouluttautumista, lyhentämään opiskeluaikoja ja nopeuttamaan pääsyä työmarkkinoille. ¹⁰
Edesautetaan sosiaalisesti tiedostavien, demokraattisten ja kestävästi kehitykseen sitoutuneiden kansalaisten kehittymistä. ¹¹	Aiemmin hankitun osaamisen validointi tekee kansalaisen tiedot, taidot ja kompetenssit näkyviksi, mikä parantaa yksilön itseluottamusta ja aktivoi häntä sekä edistää demokraattisten arvojen omaksumista ja kehittää sosiaalista tietoisuutta. ¹²

TAULUKKO 2: Elinikäisen ohjauksen ja aiemmin hankitun osaamisen validoinnin tavoitteiden vertailu. Lähteet löytyvät sivulta 27.

4 Validoinnin ja ohjauksen määritelmät ja niiden väliset yhteydet

VALIDOINNIN MÄÄRITELMÄ

Epävirallisen ja arkioppimisen validoinnista annetussa neuvoston suosituksessa (Euroopan unionin neuvosto, 2012) esitetään seuraavat validointiin liittyvät määritelmät:

Oppimistulosten validointi: Toimivaltainen elin vahvistaa, että yksilön virallisissa, epävirallisissa tai arkielämän yhteyksissä hankkimia oppimistuloksia (tietoja, taitoja ja/tai kompetensseja) on arvioitu ennalta määriteltyjen kriteereiden suhteen ja ne täyttävät validoinnille asetetut vaatimukset. Validointi johtaa yleensä tulosten merkitsemiseen todistusasiakirjaan.

Validointi: Prosessi, jonka aikana valtuutettu elin vahvistaa, että yksilö on saavuttanut asiaankuuluvat vaatimukset täyttävät oppimistulokset, ja joka koostuu seuraavasta neljästä erillisestä vaiheesta:

1. yksilön kokemusten **KARTOITTA-MINEN** vuoropuhelun kautta
2. yksilön kokemusten **DOKUMENTOINTI** ja näkyväksi tekeminen
3. kokemusten virallinen **ARVIOINTI** ja
4. arvioinnin tulosten **MERKITSEMISEN TODISTUSASIAKIRJAAN**, mikä voi johtaa koko tutkinnon tai tutkinnon osan suoritusmerkintään.

Neuvoston suosituksessa määritetyt vaiheet antavat mahdollisuuden määrittellä validoinnin laajasti ja ymmärtää sen prosessina. Validointi ei keskity yksinomaan arviointiin eikä se rajoitu ainoastaan viralliseen järjestelmään. Kompetenssien dokumentointi ja uraosaamisen kehittäminen voisivat myös olla osa validointiprosessia elinikäisen ohjauksen kautta.



...sana ”ura” ymmärretään yhä useammin aiempaa laajemmin.

OHJAUKSEN MÄÄRITELMÄ

NVL:n ohjauksen ja validoinnin verkostoissa on käyty keskustelua, joissa on korostettu, että ohjauksen ja uraohjauksen käsitteisiin liittyvät määritelmät ovat erittäin monimutkaisia. Kulttuuriset erot vaikuttavat siihen, miten nämä kaksi termiä ymmärretään – tietyissä maissa / tietyillä alueilla termi ”uraohjaus” liittyy suoraan työelämään ja nimenomaisesti työuralla etenemiseen. Uraosaamista ja -ohjausta käsittelevässä pohjoismaisessa raportissa käsitellään tätä kysymystä ja todetaan, että sana ”ura” ymmärretään yhä useammin aiempaa laajemmin ohjausta koskevassa tutkimuksessa ja käytännön ohjauksessa sekä Pohjoismaissa että laajemmin kansainvälisessä yhteisössä: kapeasta määritelmästä ollaan siirtymässä holistisempaan käsitykseen, jossa ura ymmärretään yksilön elämänpolkuna kaikkine mahdollisine poikkeamineen (Thomsen, 2014). Eurooppalaisessa kontekstissa näille kahdelle käsitteelle on annettu määritelmät, jotka eivät tee selkeää eroa niiden välille. ELGPN-verkoston verkkosivustolla (www.elgpn.eu/glossary) olevassa sanastossa käsitteet määritellään seuraavasti:

Ohjaus: Yksilöitä autetaan tekemään koulutukseen ja työhön liittyviä valintoja. (ELGPN).

Uraohjaus ja elinikäinen ohjaus: Joukko sellaisia toimia, joiden avulla minkä tahansa ikäiset ja missä tahansa elämänvaiheessa olevat kansalaiset voivat tunnistaa omat kykynsä, kompetenssinsa ja kiinnostuksen kohteensa, tehdä mielekkäitä koulutukseen ja työhön liittyviä päätöksiä ja hallita omia yksilöllisiä elämänpolkujaan opiskelu-, työ- ja muunlaisissa ympäristöissä, joissa kykyjä ja kompetensseja opitaan ja/tai käytetään. (ELGPN).

Ensimmäinen määritelmä on laaja, ja sen keskiössä on valintojen tekeminen. Usein ohjaus on eri ammattilaisten antamaa tietoa. Tällainen määritelmä ei välttämättä kata kaikkia niitä ohjauksen lopputuloksia, joita validointiprosesseissa saattaa ilmetä – ks. myös validoinnin tavoitteet taulukossa 2. Uraohjauksen ja elinikäisen ohjauksen määritelmät ovat identtiset ja kattavat laajemman joukon validointiin liittyvän ohjauksen mahdollisia lopputuloksia.

NICE-verkosto (Network for innovation in career guidance and counselling in Europe, Eurooppalaisen uraohjauksen ja -neuvonnan innovaatioverkosto) lähestyy ohjauksen käsitettä kuvaamalla urapalveluiden ja uraneuvonnan ammatillista asemaa tukitoimenpiteinä, joiden tavoitteena on auttaa henkilöitä järjestämään ja pohtimaan heidän kokemiaan tilanteita siten, että heille avautuu uusia mahdollisuuksia ja he voivat kehittää asemaansa yhteiskunnassa (NICE, 2014). NICE erottaa toisistaan kolme erityyppistä ura-ammattilaisten ryhmää: uraneuvoajat, uraohjaajat ja ura-asiantuntijat. Uraohjauksen antajan osaamistaso kohoa siirryttäessä neuvojasta asiantuntijaan. Uraneuvoajat voivat olla opettajia, rekrytointipäälliköitä, psykologeja, sosiaalityöntekijöitä tai hallintohenkilöitä, kun taas uraohjaajat ovat nimenomaan perehtyneitä ohjauksen alaan ja voivat toimia missä tahansa edellä mainitussa ammatissa. Ura-asiantuntijat pyrkivät kehittämään uraohjausta ja -neuvontaa eri tavoin. Jotkut heistä keskittyvät ensisijaisesti tutkimukseen, akateemiseen koulutukseen ja kehitystyöhön.

Tässä raportissa keskitytään validointiin liittyvään ohjaukseen, eivätkä uraohjauksen ja elinikäisen ohjauksen käsitteiden kaikki osat alueet näin ollen ole aina merkityksellisiä. Tästä syystä raportissa käytetään sanaa ”ohjaus” ohjauksen määritelmän ja uraohjauksen ja elinikäisen ohjauksen määritelmän välimuotona (tätä kuvataan tarkemmin luvussa 6).



NICE erottaa toisistaan kolme erityyppistä ura-ammattilaisten ryhmää

VALIDOINNIN VAIHEET JA OHJAUKSEN ASEMA POHJOISMAISSA

Tutkimuksen kartoitusprosessi pohjautui neuvoston suosituksessa (2012) esitettyihin neljään keskeiseen validoinnin vaiheeseen, mutta tätä jaottelua mukautettiin niin, että siihen voitiin sisällyttää pohjoismainen näkemys siitä, miten ohjaus voi toimia validointiprosessin alku- ja päätepisteenä. On huomattava, että ohjauksen käsitteellä ja ohjauskäytännöillä yleensä on Pohjoismaissa pitkä historia, mutta ohjaus voidaan järjestää hyvinkin eri tavoin sen mukaan, mikä alue, toimiala ja laitos on kyseessä. Tunnistettujen parhaiden käytäntöjen perusteella jaotteluun lisättiin luokka TIEDOTUS, joka käsittää ohjaushenkilöiden tehtävät, jotka koskevat yksilöiden perehdyttämistä validointiin ja tiedon jakamista validointimahdollisuuksista sekä yksilöiden auttamista, jotta he pystyvät tekemään tietoon perustuvan päätöksen validointiin osallistumisesta tai muista tavoista kehittää omia kompetenssejaan. SEURANTA on niin ikään lisätty jaotteluun osaksi tulosten sertifiointin vaihetta. Tässä vaiheessa ohjauksella tuetaan siirtymistä kompetenssien kehittämisen seuraaviin vaiheisiin.

Tämänkaltaisen vaiheiden kuvaus noudattaa Eurooppalaisia suuntaviivoja (2009), joissa todetaan, että validointiprosessiin kuuluu tiedotusvaihe, jossa hakijoille annetaan tietoa prosessista ja osallistumisen hyödyistä, ja että aikaa olisi varattava myös validoinnin jälkeisten mahdollisuuksien kartoittamiseen, mikä voidaan toteuttaa prosessin tuloksiin perustuvana seuranta (ohjauksena). Ks. alla oleva taulukko 3.

Epävirallisen oppimisen ja arkioppimisen validointia koskevissa eurooppalaisissa suuntaviivoissa (Cedefop, 2009) korostetaan lisäksi sitä, että yksilöllä tulisi olla validointiprosessin aikana mahdollisuus saada puolueetonta neuvontaa ja ohjausta, joka on oikea-aikaista ja keskittyy yksilön tarpeisiin.

NEUVOSTON SUOSITUS 2012	POHJOISMAINEN VALIDOINNIN OHJAUKSEN TYÖRYHMÄ
	Validointia koskeva tiedotus ja yksilöiden perehdyttäminen validointiin – yksilön oikeudet –validointiin liittyvän tiedon jakaminen ohjauksen välityksellä
Yksilön epävirallisen tai arkioppimisen kautta hankkimien oppimistulosten kartoittaminen	
Yksilön epävirallisen tai arkioppimisen kautta hankkimien oppimistulosten dokumentointi	
Yksilön epävirallisen tai arkioppimisen kautta hankkimien oppimistulosten arviointi	
Epävirallisen tai arkioppimisen kautta hankittuja oppimistuloksia koskevan arvioinnin tulosten sertifointi (merkitseminen todistusasiakirjaan) tutkintotodistuksen tai tutkintoon kuuluvien opintopisteiden muodossa tai tarvittaessa muussa muodossa	Validoinnin lopputulemaan perustuva seuranta – ohjausta jatkuvaan kompetenssien kehittämiseen ja/tai uramahdollisuuksien kehittämiseen

TAULUKKO 3: Validoinnin vaiheet tässä tutkimuksessa – vaiheet perustuvat neuvoston suositukseen (2012).

Epävirallisen ja arkioppimisen validoinnista annetussa neuvoston suosituksessa (2012) suositellaan, että *”epävirallisen ja arkioppimisen validointia tuetaan asianmukaisella ohjauksella ja neuvonnalla, ja se on helpos-ti saatavilla”*. Ohjausta ja neuvontaa käsittelevässä teemaraportissa, joka pohjautuu kartoitukseen epävirallisen ja arkioppimisen validoinnista Euroopassa (Cedefop, 2014: *European Inventory on validation of non-formal and informal learning*), todetaan seuraavaa:

”On ehdottoman tärkeitä varmistaa, että annettava tuki ja neuvonta on suunniteltu niin, että niillä vastataan eri ryhmien erityisiin tarpeisiin ja että niillä ennen kaikkea synnytetään validointiprosessi, joka on yhdenvertainen, osallistava ja tukee kaikkien ryhmien työllistymistä ja/tai oppimista” (s. 1).

Eurooppalaisissa suuntaviivoissa (Cedefop, 2009) todetaan myös, että ohjaus, joka liittyy varsinaiseen arviointiin, edellyttää ohjaajalta erilaisia ammatillisia taitoja kuin ohjaus, joka liittyy validointiprosessiin yleensä. Monissa mietinnöissä korostetaan niin ikään arvioijan ja ohjaushenkilöiden tehtävien välistä eroa validointiprosessissa, ja usein niitä käsitellään erikseen. Yksinomaan arviointivaiheessa annettavalla ohjauksella ei voida taata sitä, että yksilö saa erityisohjausta, joka on räätälöity hänen henkilökohtaiseen tilanteeseensa, hänen tarpeisiinsa prosessissa ja siihen, miten tuloksia voidaan hyödyntää. Tällaista ohjausta



validointiin liittyvän ohjauksen käytännöt ovat epäyhtenäisiä...

voidaan nimittää opinto- ja ammatilliseksi ohjaukseksi tai uraohjaukseksi.

Tutkimuksessa kerättyjen aineistojen perusteella on ilmeistä, että aiemmin hankitun osaamisen validointia koskeva ohjaus ymmärretään ja toteutetaan Pohjoismaissa hyvin eri tavoin. Tietyissä maissa / tietyillä alueilla ohjausta koskevia suuntaviivoja ei sovelleta käytännön tasolla tai niitä ei ole laadittu. Toisissa maissa suuntaviivat ovat olemassa ja niitä käytetään tietyllä alalla / tietyissä kohderyhmässä. Eri toimialojen sisällä on myös vaihtelua.

Tutkimuksen yhteydessä toteutetuista SWOT-analyseista käy ilmi, että Pohjoismaissa / Pohjoismaiden eri alueilla validointiin liittyvän ohjauksen käytännöt ovat epäyhtenäisiä. Näin ollen olisikin ehdottoman tärkeää, että validointiprosessiin sisältyvän ohjauksen käsitteestä olisi olemassa yhteisymmärrys. Kysymys kuuluu: ”Mitä validointiprosessiin liittyvän ohjauksen käsitteellä tarkoitetaan?” Tätä kysymystä käsitellään myös eurooppalaista validointia koskevan kartoituksen (*European Inventory, 2014*) lopullisessa yhteenvetoraportissa.

5 Validointiprosessiin liittyvän ohjauksen sisältöä koskevia tuloksia ja näkökulmia

Kartoitustaulukon (liite 1) avulla kustakin maasta / kultakin alueelta kerättyistä tiedoista kävi ilmi, että validointiin liittyvää ohjausta lähestytään poliittisen päätöksenteon, organisaation ja käytännön tasoilla varsin erilaisin tavoin. Näin ollen päätettiin, että kunkin maan/alueen edustaja laatisi kartoitustaulukon avulla saamista tuloksista lyhyet tiivistelmät. Nämä tiivistelmät ovat liitteessä 3. Kunkin maan/alueen edustaja suoritti kartoitustaulukon ja tiivistelmän pohjalta SWOT-analyysin, jossa keskityttiin tarkastelemaan suurimpia haasteita ja niiden mahdollisia ratkaisuja. Näiden analyysien tulokset ovat tutkimuksen keskeistä antia ja niitä kuvataan luvussa 7.

Pohjoismaissa havaittua validointiin liittyvän ohjauksen moninaisuutta voidaan pitää merkinä siitä, että validoinnin tosiasiallisia käytäntöjä ja organisointia olisi syytä pohtia seikkaperäisemmin. Esimerkiksi Tanskassa laitosten ja muiden sidosryhmien validointikäytännöt saattavat erota toisistaan huomattavasti sen osalta, miten käytännöt integroidaan organisaation tasolla ja miten menettelyjä ja menetelmiä kehitetään. Ohjaus ei välttämättä ole yhteydessä itse prosessiin tai se liittyi lähinnä vain varsinaiseen arviointiin eikä sisällä juuri lainkaan uraohjausta.

Keskustelua käydään jatkuvasti siitä, että olisi tarpeellista perustaa riippumattomia ohjauselimä, joilla voitaisiin varmistaa, että yksilöt saisivat elinikäistä oppimista edistävää uraohjausta, mutta toistaiseksi asiasta ei ole tehty päätöksiä. Esimerkiksi Islannissa validointikäytäntöjen keskeisenä kohderyhmänä ovat henkilöt, jotka eivät ole suorittaneet loppuun toisen asteen koulutusta. Tällaiset henkilöt tavoitetaan elinikäisen oppimisen keskusten kautta määrättyjen validointiprosesseja ja ohjausta koskevien kansallisten käytäntöjen perusteella, ja ohjaus on osa validointiprosessia ja se rahoitetaan julkisista varoista.

Tutkimuksen kartoitustaulukkoon (ks. liite 1) sisältyi käytännön tasolla kysymys siitä, mikä Pohjoismaissa on ohjauksen tarkoitus validoinnin viidessä eri vaiheessa. Pohjoismaiden edustajien antamista vastauksista käy ilmi, että kussakin vaiheessa annettaville ohjaustoimille on määritetty tietyt tavoitteet/tarkoitukset. Seuraavassa taulukossa esitetään yleisimmät tavoitteet. Esimerkit voivat kuvastaa validointiprosessiin liittyvän ohjauksen parhaita käytäntöjä (jotka toisinaan esitetään suuntaviivoina), mutta kuten aiemmin on todettu, ohjaus saattaa todellisuudessa vaihdella suuresti maittain, alueittain, aloittain ja laitoksittain.

Validoinnin viisi vaihetta	Esimerkkejä ohjaukselle määritetyistä tavoitteista/tarkoituksista kussakin vaiheessa
TIEDOTUS ja perehdyttäminen validointiin	<ul style="list-style-type: none"> • Kerrotaan prosessista, sen hyödyistä ja velvoitteista • Kartoitetaan yksilön kompetenssit ja kokemukset • Kartoitetaan mahdollisuudet jatko-/lisäkoulutukseen
Kompetenssien KARTOITUS	<ul style="list-style-type: none"> • Annetaan tietoa pätevyysvaatimuksista • Annetaan tietoa siitä, millaista näyttöä kompetensseista on annettava • Kartoitetaan yksilön kompetenssit ja kokemukset • Kerrotaan dokumentointityökaluista • Annetaan tietoa kompetenssien kehittämisen mahdollisuuksista
Kompetenssien DOKUMENTOINTI	<ul style="list-style-type: none"> • Yksilöä ohjataan, autetaan ja motivoidaan dokumentointivaiheen aikana • Aloitetaan itsenäinen tai ryhmässä toteutettava portfoliotyöskentely ja valvotaan sitä (kehittävä/formatiivinen lähestymistapa) • Tuetaan pätevyyskriteerien täyttymisen itsearviointia (tiivistävä/summatiivinen lähestymistapa) • Ohjataan ja neuvotaan yksilöllisten suunnitelmien laadinnassa • Annetaan ohjeita siitä, miten kompetenssit esitetään/osoitetaan ja miten arviointiin valmistaudutaan
Kompetenssien ARVIOINTI	<ul style="list-style-type: none"> • Yksilöä autetaan ymmärtämään pätevyyskriteereitä ja arviointimenettelyn kulkua • Annetaan ohjausta kompetenssien esittämiseen/osoittamiseen ja tuetaan yksilöä • Pyritään varmistamaan tulosten oikeudenmukaisuus • Annetaan lisäkoulutusta koskevaa neuvontaa
Tulosten SERTIFIOINTI ja tuloksiin perustuva SEURANTA	<ul style="list-style-type: none"> • Tarkastellaan validoinnin tuloksia • Annetaan yksilölle tietoja ja ohjausta siitä, miten hän voi jatkaa opintojaan / kehittää uraansa (koulunkäynti, työ, harjoittelu) • Ohjataan päätöksenteossa

TAULUKKO 4: esimerkkejä ohjaukselle määritetyistä tavoitteista kussakin viidessä vaiheessa.

6 Validointiin liittyvä ohjaus ja uranhallintataidot/ uraosaaminen

Työryhmässä keskusteltiin siitä, että tutkimuksessa olisi mielenkiintoista kartoittaa ne oppimistulokset, joita validointiprosessiin liittyvän ohjauksen myötä on mahdollista saada. Tähän pyrittiin tarkastelemalla uranhallintataitoja, joita ohjauksessa voidaan käsitellä validoinnin kussakin vaiheessa (ks. liite 1). ELGPN-sanastossa uranhallintataidot määritellään ”joukoksi kompetensseja, jotka antavat yksilöille (ja ryhmille) keinoja kerätä, analysoida, tiivistää ja järjestää itseä, koulutusta ja ammattia koskevia tietoja jäsennellysti, sekä taidoiksi tehdä ja toteuttaa päätöksiä ja muutoksia”. Kartoituksessa käytettiin elämän/työn suunnittelun malliin (Blueprint for work/life design) perustuvia uranhallintataitoja.

(Ks. www.lifework.ca/lifework/blueprint.html ja liite 2).

Uraohjauksen keskeisenä tehtävänä on auttaa yksilöä tunnistamaan omat kompetenssinsa, kiinnostuksen kohteensa ja vahvuutensa, jotta hän kykenisi tekemään tietoon perustuvia päätöksiä uraansa/elämänsä koskevissa ky-

symyksissä. Tällaisesta tukitoiminnasta saatuja oppimistuloksia on muun muassa Yhdysvalloissa, Kanadassa ja Australiassa kutsuttu uranhallintataidoiksi (career management skills, CMS). Urahallintataidoiksi kuvaillaan sellaisia oppimistuloksia, joita pidetään tärkeinä kompetensseina oman uran hallinnassa ja kehittämisessä. Toisin sanoen tällöin on kyse uraosaamisen kehittämisestä urakehityksen edistämiseksi. Thomsen (2014) on ehdottanut, että pohjoismaisessa kulttuurissa olisi sopivampaa käyttää termiä ”uraosaaminen” termin ”urahallintataidot” sijaan, sillä käsite nähdään eri kulttuureissa eri tavalla. Thomsen on lisäksi sitä mieltä, että kokonaiskäsitteen ydin on yhteydessä uraoppimisen käsitteeseen. Uraoppimisessa keskitytään yksilön uraosaamisen kehittämiseen, kun taas urakoulutuksessa painotetaan uraoppimista tukevien ohjaajien roolia.

NICE-verkosto (Network for innovation in career guidance and counselling in Europe, Eurooppalaisen uraohjauksen ja -neuvonnan innovaatioverkosto) on määritellyt (NICE, 2014) urakoulutuksen ”urapalveluiden ja ura-ammattilaisten ammatilliseksi tehtäväksi tukea



Matriisia ei tosin ole mukautettu pohjoismaiseen ympäristöön.

henkilöitä kehittämään uranhallintakompetensseja eli sellaisia kompetensseja, joita he tarvitsevat uraan liittyvässä oppimisessa ja kehittämisessä.

Uranhallintakompetensseja ovat muun muassa yksilön kyky tunnistaa omat voimavaransa ja tarpeensa, työmarkkinoiden, ammatillisten ja koulutusjärjestelmien toiminnan ymmärtäminen, uratiedotusjärjestelmien kehittynyt käyttö, urasuunnitelmien laadinta, uraa koskevien päätösten tekeminen, ennakoiva sopeutuminen muutoksiin ja oman osaamisen esittelemisen taidot.” (s. 19)

Kanadalaisen elämän/työn suunnittelun mallin määritelmässä tuodaan esiin yksilön näkökulma:

Urakehityksessä on kyse kasvamisesta elämässä ja työssä; oppimisesta, kokemisesta, elämisestä, työnteosta ja muuttumisesta; polkujen luomisesta ja löytämisestä elämässä ja työssä. Kun kyse on tietoisesta uran kehittämisestä, yksilö luo aktiivisesti elämää, jota hän haluaa elää, ja työtä, jota hän haluaa tehdä. (Ks. elämän/työn suunnittelun mallia koskeva verkkosivusto: www.blueprint4life.ca/blueprint/whatis.cfm)

Aiemmin hankitun osaamisen validointia voidaan pitää osana yksilön uraosaamisen kehittämistä niiden tavoitteiden valossa, joita esimerkiksi EU:n toimintapoliittisissa asiakirjoissa käsitteeseen liitetään.

Tutkimuksessa käytetystä kartoitustaulukosta käy ilmi, että validointiprosessin puitteissa

annettavassa ohjauksessa käsitellään usein jossain määrin niitä kolmea uranhallintataitojen keskeistä osa-aluetta, jotka määritellään elämän/työn suunnittelun mallissa. Osa-alueet koskevat oman elämän hallintaa, koulutuksen ja työn kartoitusta ja elämän/työn kehittämistä. Yleisimmin mainittuja kompetensseja (ks. liite 2) kuvataan tarkemmin seuraavasti:

- Osallistuminen elinikäiseen oppimiseen, joka tukee tavoitteita elämässä/työssä
- Myönteisen minäkuvan kehittäminen ja ylläpitäminen
- Muuttuminen ja kasvaminen koko elämän ajan
- Elämään/työhön liittyvien tietojen löytäminen ja tehokas hyödyntäminen
- Oman elämän/työn kehittämisprosessin ymmärtäminen, prosessiin osallistuminen ja sen hallinta

Elämän/työn suunnittelun malli tarjosi tutkimusprosessissa yksinkertaisen keinon virittää keskustelua siitä, miten sellainen uraosaaminen voidaan tunnistaa, jota on ehkä mahdollista kehittää validointiin liittyvässä ohjauksessa ja jolla voidaan tukea validoinnille asetettuja tavoitteita (ks. taulukko 2). Matriisia ei tosin ole mukautettu pohjoismaiseen ympäristöön. Tämän aiheen jatkokehittely saattaisi olla mielenkiintoista ja tukea validointiprosessin laatua ja prosessiin osallistuvien yksilöiden oppimistuloksia.

7 Keskeiset haasteet ja suositukset

Kartoituksen ja SWOT-analyysien tulosten perusteella työryhmä määrittä seuraavat keskeiset haasteet, jotka liittyvät ohjaustoimintaan pohjoismaisissa validointiprosesseissa:

1. VALIDOINTIPROSESSIIN LIITTYVÄ OHJAUSTOIMINTA ON MÄÄRITELTÄVÄ SELKEÄMMIN JA YHTENÄISEMMIN, JA TÄTÄ ON TUETTAVA KANSALLISILLA SUUNTAVIIVOILLA

Validointiprosesseihin liittyvän ohjaustoiminnan tavoitteet ja sisältö on määriteltävä nykyistä tarkemmin. Tällä voi olla keskeinen merkitys sen kannalta, saavatko validointiprosessiin osallistuvat henkilöt riittävää ohjausta, mikä on edellytyksenä prosessien ja tulosten oikeudenmukaisuudelle ja luotettavuudelle. Validoinnin tavoitteita ei voida täysin saavuttaa ilman riittävää uraohjausta / elinikäistä ohjausta. Määritelmiä on kehitettävä sekä poliittisen päätöksenteon että organisaation tasolla, ja määritelmät on laadittava niin, että niiden puitteissa on

mahdollista tarjota laadukkaita palveluita henkilöille, joilla on erilaisia tarpeita. Tämän lisäksi on tarpeellista valvoa tosiasiallisia käytäntöjä, jotta voidaan varmistaa tarjottavien palveluiden laadukkuus ja kannustaa alaa kehittymään.

SWOT-analyyseissa tehtiin seuraavat havainnot:

- Validointiprosesseihin liittyvän ohjaustoiminnan tavoitteet ja sisältö on määriteltävä, ja kansallisella tasolla on laadittava suuntaviivoja, joissa määritellään ohjaajien tehtävät ja vastuut. Pyrkimyksenä on lisätä yhteisymmärrystä siitä, millaista ohjausta validoinnin parissa työskentelevien henkilöiden tulee antaa, ja tällä tavoin parantaa validointiprosessissa tarjottavien ohjauspalveluiden yhtenäisyyttä.
- On laadittava kansallisia suuntaviivoja, jotka koskevat niitä nimenomaisia uranhallintataitoja / uraan liittyviä kompe-

tensseja, joita on mahdollista kehittää osallistumalla validointiprosesseihin. Tällä tavoin parannettaisiin tarjottavien palveluiden läpinäkyvyyttä ja selkiytettäisiin käsitystä siitä, millaisia kompetensseja ohjausta antavilla henkilöillä on oltava.

- Ohjauksen yleistä saatavuutta on parannettava (lailliset oikeudet) validointikäytäntöjen tukemiseksi.

Suosituks

Pohjoismaiden olisi laadittava yhteiset periaatteet tai suuntaviivat validointiin liittyvään ohjaukseen prosessin eri vaiheissa. Näin voitaisiin parantaa ohjauspalveluiden ja validointiprosessin laatua.

Pohjoismaissa pitäisi selvittää, voidaanko uranhallintataitoja käyttää parantamaan yleisen uraohjauksen ja nimenomaisesti validointikäytäntöihin liittyvän uraohjauksen tehokkuutta ja läpinäkyvyyttä ja miten tämä voitaisiin toteuttaa. Uranhallintataitoja/uraosaamista koskevat kansalliset suuntaviivat voisivat perustua pohjoismaiseen lähestymistapaan. Ks. raportti ”A Nordic perspective on career competences and guidance” (Pohjoismainen näkökulma uraosaamiseen ja -ohjaukseen) vuodelta 2014.

2. VALIDOINTIIN LIITTYVÄT OHJAUSPALVELUT TARVITSEVAT RAHOITUSTA

Se, miten validointiprosessiin liittyvää ohjaustoimintaa rahoitetaan, vaihtelee Pohjoismaasta toiseen. Rahoitus vaihtelee maan oikeudellisen kehyksen mukaan ja sen mukaan, onko ohjaus nimenomaisesti osa prosessia.

Rahoitukseen voi vaikuttaa myös se, miten pitkälle validointiin liittyvä ohjaus on edennyt tietyssä maassa / tietyllä alueella. Kuntatasolla rahoitus voi vaihdella sen mukaan, miten ohjaus ja validointi on yleensä organisoitu.

SWOT-analyysissä tehtiin seuraavat havainnot:

- Rahoitusta on nimenomaisesti kohdennettava validointitoimintaan.
- Validointijärjestelmälle on saatava lisärahoitusta. Rahoituksen riittämättömyys hankaloittaa monien kansalaisten pääsyä validoinnin piiriin ja vaikeuttaa heidän urakehitystään.

Suosituks

On kiinnitettävä aiempaa enemmän huomiota siihen, miten validointijärjestelmien ohjaustoiminta voidaan rahoittaa.



Yhteispohjoismaisia suuntaviivoja voitaisiin kehittää.

3. VALIDOINNIN PARISSA TYÖSKENTELEVIEN HENKILÖIDEN KOULUTUS / OHJAUSTA ANTAVIEN HENKILÖIDEN ERI-TYISOSAAMINEN - TEHOKKUUTEEN JA LAATUUN LIITTYVIÄ KYSYMYKSIÄ

Validointikäytäntöihin liittyvää ohjausta antavien ammattilaisten koulutusta on parannettava. Ohjaajilta vaadittavien kompetenssien määrittäminen on hyvin tärkeää sen tunnistamiseksi, millaisia kompetensseja niillä henkilöillä on oltava, jotka käytännössä antavat validointiin liittyvää ohjausta. Usein olisi kiinnitettävä enemmän huomiota aikuiskoulutusalan ammattilaisten peruskoulutukseen ja validoinnin parissa työskentelevien henkilöiden erityiskoulutuksen kehittämiseen.

SWOT-analyseissa tehtiin seuraavat havainnot:

- Validointiin liittyvän ohjauksen parissa työskentelevät henkilöt tarvitsevat erityiskoulutusta.
- Tietyissä maissa / tietyillä alueilla ei ole riittävästi uraohjauksen ammattilaisia. Ammattilaisia voi olla liian vähän myös haja-asutusalueilla.
- Ohjauksen oppimista koskevaan osatekijään (urakoulutukseen) liittyviä kompetensseja on parannettava ohjausta antavien henkilöiden keskuudessa. Uranhallintataidoilla/

uraosaamisella voidaan tukea tätä kehitystä. Pohjoismaissa ei ole laadittu asiasta kansallisia suuntaviivoja.

- Validoinnista ja siihen liittyvistä ohjausprosesseista pitäisi antaa tietoa aikuiskoulutuksen parissa käytännössä työskentelevien henkilöiden (eli opettajien ja neuvojen) peruskoulutuksen yhteydessä.
- Validointikäytäntöihin liittyvien ohjausmenetelmien käytäntöjä pitäisi yhtenäistää.
- Maahanmuuttajille annettavaa validointiin liittyvää ohjausta on kehitettävä.

Suosituks

Validointiprosesseissa ohjausta antavien henkilöiden koulutusta pitäisi vahvistaa (asianmukaisen ja yksilöllisen ohjauksen tukemiseksi).

Validoinnin pitäisi sisältyä koulutuksen ja neuvonnan/ohjauksen ammattilaisten peruskoulutukseen, jotta validoinnin käyttö yleistyisi.

Uranhallintataidot/uraosaaminen on otettava käyttöön pohjoismaisessa kontekstissa, jotta voidaan korostaa validointiprosessiin mahdollisesti liittyviä urakoulutuksen osatekijöitä ja siten edistää ohjaustoiminnan (uraohjauksen) tehtävien määrittelyä. Yhteispohjoismaisia suuntaviivoja voitaisiin kehittää.

4. VALIDOINTIIN LIITTYVÄN OHJAUksen KOORDINOINTI

Ohjauksen koordinoinnissa ja organisoinnissa on yleisesti vaihtelua maiden/alueiden ja kuntien välillä. Huomiota on kiinnitettävä siihen, miten validointiprosessin ohjaustoimintaan pystytään kehittämään puolueettomia käytäntöjä, joiden avulla voidaan varmistaa palveluiden laatu ja tehokkuus. Lisäksi on tarkasteltava sitä, miten aikuisohjaus yleensä organisoidaan. Joissain maissa ohjauksen puolueettomuus on puutteellista. Huomiota olisi kiinnitettävä myös siihen, miten ennen validointia ja validoinnin jälkeen annettava uraohjaus ja validointiprosessin aikana annettava ohjaus toimivat yhdessä, sillä joissain maissa validointiprosessiin ei sisälly juuri ollenkaan uraohjausta.

SWOT-analyyseissa tehtiin seuraavat havainnot:

- Ohjaustoiminnan organisointia ja koordinaointia on selvennettävä validoinnin eri vaiheissa.
- Validointiin liittyviä ohjauspalveluita olisi koordinoitava eri toimialoilla (esimerkiksi työllistämisalalla, koulutuslalla, kolmannella sektorilla) ja eri sidosryhmien välillä.
- Validointiin liittyvän ohjauksen puolueettomuuteen on kiinnitettävä huomiota.

Suosituks

National guidelines on guidance services and policy development in the area of guidance in general can support the identification of ways to organize and coordinate guidance towards increased coherency and impartiality in practices. The individual should always be in the center.

5. TIEDOTUS

Jotta validoinnin käsite ja käytännöt kehittyisivät entisestään ja niistä olisi hyötyä entistä suuremmalle ihmisjoukolle, on tärkeää, että validoinnista jaetaan tietoa eri sidosryhmille, muun muassa koulutusalan ammattilaisille.

SWOT-analyyseissa tehtiin seuraavat havainnot:

- Validoinnin mahdollisuuksista ja hyödyistä on jaettava entistä enemmän tietoa sidosryhmille eri tasoilla.

Suosituks

Knowledge on VPL needs to be strengthened in society at all levels. Organizations conducting VPL could play a part in disseminating their experiences to a more extent to various stakeholders.

8 Päätelmät

Tutkimuksen tulosten valossa voidaan kysyä, voisiko validointiprosessin oppimistulosten kartoitusta koskevasta lisätyöstä olla apua sellaisen ohjaustoiminnan määrittämisessä, joka tukee elinikäisen ohjauksen ja validoinnin tavoitteita. Tällöin kiinnitettäisiin enemmän huomiota yksilön tarpeisiin ja olemassaoleviin kompetensseihin perustuviin voimaannuttamistoimenpiteisiin, jotka kannustaisivat yksilöä elinikäiseen oppimiseen. Samalla olisi syytä tarkastella ohjausta organisoivien ja antavien henkilöiden vastuita sekä poliittisen päätöksenteon tasolta annettavia ohjeistuksia.

Kuten EU:n periaatteista ja suuntaviivoista (Euroopan unionin neuvosto, 2004; Cedefop, 2009) ilmenee, validoinnin parissa käytännössä työskentelevien henkilöiden tehtävissä on eroja, kun tarkastellaan niitä tietoja ja kompetensseja, joita muun muassa ohjauksen antamisessa, arvioinnin suorittamisessa taikka menettelyjen koordinoimisessa tarvitaan. Palvelun käyttäjien tulosten oikeudenmukaisuuden takaamiseksi tehtävien ja vastuiden jaon on oltava selkeä validointiprosessin jokaisessa vaiheessa.

Ohjaajien ja arvioijien tehtävät pitäisi esimerkiksi pitää tässä yhteydessä erillään. Tutkimuksen perusteella validoinnin parissa käytännössä työskentelevien henkilöiden kompetensseja olisi kehitettävä ohjauksen ja validoinnin tavoitteiden hahmottamisen osalta.

Tässä pohjoismaisessa tutkimuksessa määritetyt haasteet kertovat siitä, että validointikäytäntöihin liittyvä ohjaustoiminta ei ole läpinäkyvää ja että olisi syytä ryhtyä toimiin, joiden avulla tietämystä validoinnin käsitteestä ja siihen liittyvistä prosesseista voidaan lisätä käytännön ohjausta antavien henkilöiden keskuudessa. Tällaisilla toimilla voitaisiin parantaa käytäntöjen yhtenäisyyttä ja antaa entistä useammille yksilöille uraoppimisessa tarvittavaa tukea sekä siten lisätä validointiprosessin merkitystä uran kehittämisessä yksilöiden henkilökohtaisen tilanteen ja toimintaympäristön pohjalta. Tämän lisäksi olisi hyödyllistä tutkia tarkemmin sitä, millaisia kompetensseja/tutkintoja tällaisen palvelun tarjoamisesta vastaavilla henkilöillä tulisi olla. Tämä tehtävä edellyttää toimintaa ja yhteistyötä niin poliittisen päätöksenteon, organisaation kuin käytännön tasolla.

9 Viitteet

Blueprint for Life/Work designs.

(Elämän/työn suunnittelun malli). Kanada.
www.lifework.ca/lifework/blueprint.html
www.blueprint4life.ca/blueprint/whatis.cfm
www.blueprint4life.ca/blueprint/documents/ENbrochure.pdf

Capacent. (2014). **Úttekt á framhaldsfræðslukerfinu 2009–2013.** (Capacentin toteuttama tutkimus aikuiskoulutuksesta Islannissa). Mennta- og menningarmálaráðuneyti. Reykjavík.

Cedefop (2005). **Improving lifelong guidance policies and systems** (Elinikäisen ohjauksen politiikkojen ja järjestelmien parantaminen). Luxembourg: Euroopan unionin julkaisutoimisto.
www.cedefop.europa.eu/files/4045_en.pdf

Cedefop (2008). **Career development at work – A review of career guidance to support people in employment** (Urakehitys työssä – selvitys työntekijöiden tukemiseen tarkoitettusta uraohjauksesta). Luxembourg: Euroopan unionin julkaisutoimisto.
www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5183

Cedefop (2009). **European Guidelines for validating non-formal and informal learning** (Epävirallisen oppimisen ja arkioppimisen validointia koskevat eurooppalaiset suuntaviivat). Luxembourg: Euroopan unionin julkaisutoimisto.

Cedefop (2010). **Working and ageing. Emerging theories and empirical perspectives** (Työnteko ja ikääntyminen. Uusia teorioita ja empiirisiä näkökulmia). Luxembourg: Euroopan unionin julkaisutoimisto.
www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3053

Cedefop (2014). **European inventory on validation of non-formal and informal learning** (Kartoitus epävirallisen ja arkioppimisen validoinnista Euroopassa). Teemareportti: ohjaus ja neuvonta.

Euroopan unionin neuvosto (2004). **Epävirallisen oppimisen ja arkioppimisen tunnistamista ja validointia koskevat yhteiset eurooppalaiset periaatteet.** (EDUC 118 SOC 253).

Euroopan unionin neuvosto (2008). **Neuvoston päätöslauselma elinikäisen ohjauk-**

sen paremmasta sisällyttämisestä elinikäisen oppimisen strategioihin.

www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/educ/104236.pdf

Euroopan unionin neuvosto (2012). **Joulukuun 20. päivänä 2012 annettu neuvoston suositus epävirallisen ja arkioppimisen validoinnista.**

www.eaea.org/media/policy-advocacy/validation/2012_council_recommendation.pdf

Dahler, A.M., and Grunnet, H. (2012). **Quality in Validation in the Nordic Countries** (Validoinnin laatu Pohjoismaissa). ”Quality in the Nordic Countries – a mapping project” -hankkeen loppuraportti. Kansallinen aiemmin hankitun osaamisen validoinnin tiedotuskeskus (NVR), Tanska.

Euroopan komissio; Cedefop; ICF International (2014). **European Inventory on validation of non-formal and informal learning 2014** (Kartoitus epävirallisen ja arkioppimisen validoinnista Euroopassa vuodelta 2014). Lopullinen yhteenvetoraportti. <http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2014/87244.pdf>

Eurooppalainen elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikan verkosto (ELGPN) (2012). **Elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikka: Eurooppalaisia lähtökohtia kansalliselle kehittämistyölle.** www.elgpn.eu/publications/elgpn-tools-no1-resource-kit

Eurooppalainen elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikan verkosto (ELGPN) (2014). **Elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikka: Sanasto.** www.elgpn.eu/glossary

NICE (2014). **European Summit on Developing the Career Workforce of the Future** (Eurooppalainen konferenssi tulevaisuuden työurien kehittämisestä), Canterbury 3.–4. syyskuuta 2014. www.uhr.se/Global/SYV/Internationellt/Rapporter/NICE_Summit_Materials_Online-version.pdf?epslanguage=sv

Thomsen, R. (2014). **A Nordic perspective on career competences and guidance – Career choices and career learning** (Pohjoismainen näkökulma uraosaamiseen ja -ohjaukseen – uravalinnat ja uraoppiminen). NVL:n ja ELGPN:n konseptimietintö, Oslo: NVL. www.nordvux.net/Portals/0/Gdrive/_dokumenter/2014/Career_competences_and_guidance_2014.pdf

Werquin, P. (2010). **Recognising Non-Formal and Informal Learning. Outcomes, Policies and Practices** (Epävirallisen ja arkioppimisen tunnustaminen. Tulokset, toimintapolitiikat ja käytännöt). OECD. www.eucen.eu/sites/default/files/OECD_RNFIFL2010_Werquin.pdf

Yang, Jin. 2015. **Recognition, Validation and Accreditation of Non-formal and Informal Learning in UNESCO Member States.** (Epävirallisen ja arkioppimisen tunnustaminen, validointi ja hyväksyminen Unescon jäsenvaltioissa). Unescon elinikäisen oppimisen instituutti.

TAULUKON 2 LÄHTEET:

- ¹ Cedefop. 2005. Improving Lifelong Guidance Policies and Systems (Elinikäisen ohjauksen politiikkojen ja järjestelmien parantaminen).
- ² Joulukuun 20. päivänä 2012 annettu neuvoston suositus epävirallisen ja arkioppimisen validoinnista. 2012.
- ³ Cedefop. 2005. Improving Lifelong Guidance Policies and Systems (Elinikäisen ohjauksen politiikkojen ja järjestelmien parantaminen).
- ⁴ Joulukuun 20. päivänä 2012 annettu neuvoston suositus epävirallisen ja arkioppimisen validoinnista. 2012.
- ⁵ Cedefop. 2005. Improving Lifelong Guidance Policies and Systems (Elinikäisen ohjauksen politiikkojen ja järjestelmien parantaminen).
- ⁶ Cedefop. 2009. European Guidelines for validating non-formal and informal learning (Epävirallisen oppimisen ja arkioppimisen validointia koskevat eurooppalaiset suuntaviivat).
- ⁷ Cedefop. 2010. Working and ageing. Emerging theories and empirical perspectives (Työnteko ja ikääntyminen. Uusia teorioita ja empiirisiä näkökulmia).
- ⁸ Joulukuun 20. päivänä 2012 annettu neuvoston suositus epävirallisen ja arkioppimisen validoinnista. 2012.
- ⁹ ELGPN. 2012. Elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikka: Eurooppalaisia lähtökohtia kansalliselle kehittämistyölle.
- ¹⁰ Werquin, P. 2010. Recognising Non-Formal and Informal Learning. Outcomes, Policies and Practices (Epävirallisen ja arkioppimisen tunnustaminen. Tulokset, toimintapolitiikat ja käytännöt). OECD.
- ¹¹ ELGPN. 2012. Elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikka: Eurooppalaisia lähtökohtia kansalliselle kehittämistyölle.
- ¹² Yang, Jin. 2015. Recognition, Validation and Accreditation of Non-formal and Informal Learning in UNESCO Member States (Epävirallisen ja arkioppimisen tunnustaminen, validointi ja hyväksyminen Unescon jäsenvaltioissa). Unescon elinikäisen oppimisen instituutti.



www.nvl.org

Ohjaus & Validointi