



DIGITAALINEN TYÖKALUPAKKI INKLUSIIVISEEN URAOHJAUKSEEN

Avoin koulutusresurssi, joka sisältää materiaaleja käytettäväksi osallisuuden vahvistamisessa sekä monimuotoisuutta edistäviä uraohjauskäytäntöjä.



Innovative European Career Guidance

Erasmus+ Cooperation partnerships
in Vocational Education and Training

DIGITAALINEN TYÖKALUPAKKI INKLUSIIVISEEN URAOHJAUKSEEN

Projektin nimi:	Innovative European Career Guidance
Projektin Numero:	2021-1-IT01-KA220-VET-000035649
Rahoitus:	Erasmus+ -kumppanuusyhteistyö ammatillisessa koulutuksessa
Sisällöt:	<p>Luku 1 Peppino Franco Associazione Nazionale Orientatori - ASNOR</p> <p>Luku 2 Belén Campillo Carmen Gutiérrez Olondriz Javier Sánchez Agencia Para El Empleo De Madrid</p> <p>Luku 3 Rob Versteeg Santiago Wilson EVTA</p> <p>Luku 4 David J. Bourne Hanna Bourne IDEM Cre'Actions</p> <p>Luku 5 Claire Murphy Psychmed Analytics Ireland</p> <p>Anita Hartikainen Marja Ahola University of Turku</p>

Yhteys: www.ieucg.eu

 <p>Co-funded by the European Union</p>	<p>Rahoitettu Euroopan unionin toimesta. Esitetyt näkemykset ja mielipiteet ovat kuitenkin ainoastaan kirjoittajan/kirjoittajien omia, eivätkä välttämättä heijasta Euroopan unionin tai Euroopan koulutus- ja kulttuuriviraston (EACEA) näkemyksiä. Euroopan unionia tai EACEA ei voida pitää vastuullisina niistä.</p>
	<p>"DIGITAL TOOLKIT FOR INCLUSION IN CAREER GUIDANCE" on kehitetty Erasmus+ KA220-VET -hankkeen "Innovative European Career Guidance" (Hankenumero 2021-1-IT01-KA220-vet-000035649) puitteissa, ja se on lisensoitu Creative Commons -lisenssillä.. <u>Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.</u></p>

Sisällys

Johdanto	4
Digitaaliset materiaalit käyttöön	4
Tietoa projektista	5
Luku 1. LEGO® -palikat uraohjauksessa	6
1.1 Tiivistelmä	6
1.2 Perinteisestä uraohjauksesta	7
1.3 LEGO® Serious Play®	8
1.4 Metodologinen lähestymistapa: LEGO®:t uraohjauksessa	9
1.5 Käytännön toteutus	11
1.6 Uraohjaus LSP -pilotin testaus	13
1.7 Haasteet ja vinkit	14
1.8 Lähteet	15
Luku 2. INHIMILLISET TAIDOT	17
2.1 Johdanto	17
2.2 Inhimilliset taidot vs kovat taidot	18
2.3 Tutkimustuloksia	19
2.4 Inhimilliset taidot ja uratyytyväisyys	23
2.5 Inhimillisten taitojen opettaminen	24
2.6 Vinkkejä ammatillisten taitojen kehittämiseen	26
2.7 Elinikäisen oppimisen taidot Euroopan unionissa	28
2.8 LifeComp – Eurooppalainen viitekehys henkilökohtaisille, sosiaalisille ja oppimaan oppimisen avaintaidoille	30
2.9 Lähteet	41
Luku 3. AMMATILLISEN KOULUTUKSEN TOTEUTUSTAVAT	43
3.1 Joustava opetussuunnitelma	43
3.2 Elinikäisen oppimisen edistäminen	44
3.3 Digitaalisten teknologioiden integointi	44
3.4 Sosiaalisten taitojen vahvistaminen	45
3.5 Osallisuuden ja tasa-arvon vahvistaminen	45
3.6 Eurooppalaisen yhteistyön vahvistaminen	46
3.7 Laadunvarmistus ja opetuksen standardit	46
3.8 Ammatillisen koulutuksen imago	47
3.9 Johtopäätökset	47
3.10 Lähteet	48
Luku 4. ITSEREFLEKTIO JA ITSENSÄ KEHITTÄMINEN	49
4.1 Kokemuksia uuden menetelmän käyttöönotosta	49
4.2 Sosiokonstruktivistinen lähestymistapa uraohjauksessa	50
4.3 Ehdotus	52
4.4 Lähteet	57
Luku 5. INKLUSIIVISUUTTA URAOHJAUKSEEN	58
5.1 Inklusiivisesta uraohjauksesta	58
5.2 Method 1: Elämänkentän reflektori	59
5.3 Method 2: Kasvun kartta	61
5.4 Method 3: Tulevaisuustarinoiden rakentaja	62
5.5 Method 4: Inklusiivinen digitaalinen ohjaus: Saavutettavuuden kartta	66
5.6 Method 5: Digitaalinen ohjaustyökalu: Tulevaisuuspolku AI	68
5.7 Näkökulmia uraohjaukseen vammaisille Irlannissa	69
5.8 Lähteet	70

Johdanto

Digitaaliset materiaalit käyttöön

Digitaalinen työkalupakki on avoin oppimateriaali, joka sisältää valmiita aineistoja uraohjauksen käytäntöjen suunnitteluun ja uusiin innovaatioihin sekä monimuotoisuuden ja inklusion edistämiseen.

Ammatillisen koulutuksen ja ohjauksen on uudistuttava uusien, kun opetus- ja oppimismenetelmät kehittyvät nopeasti. Uudistusten on oltava mieluiten sellaisia, jotka ovat valmiita käytettäväksi sekä digitaalisissa että fyysisissä ympäristöissä.

Tämä digitaalinen ja avoin työkalupakki varustaa tulevaisuuden uraohjaajat valmiilla materiaaleilla, joita voidaan käyttää työttömyyden torjumiseen sekä uudelleen- ja täydennyskoulutustarpeisiin tulevaisuuden työmarkkinoilla. Nämä aiheet on valittu niiden käytännöllisten lähestymistapojen ja menetelmien perusteella, jotka ovat merkityksellisimpiä uraohjauksen uusissa innovaatioissa.

Työkalupakki koostuu viidestä luvusta:

- LEGO®-palikat uraohjauksessa
- Inhimilliset taidot
- Vinkkejä ammatillisen huippuosaamisen toteutukseen
- Itsearviointi ja itseohjautuvuus
- Vinkkejä inklusiiviseen uraohjaukseen



Lähde: Canva

Tietoa projektista

TAVOITTEET

Projektissa on mukana kuusi kumppaniorganisaatiota eri puolilta Eurooppaa – Italiasta, Suomesta, Espanjasta, Ranskasta, Belgiasta ja Irlannista. Kumppanit tekivät yhteistyötä monien sidosryhmien kanssa, tavoittaen hyvin laajan ja monimuotoisen yleisön. Projektin tulokset julkaistaan digitaalisina avoimina oppimateriaaleina, sillä meille tärkeitä arvoja ovat saavutettavuus ja kestävyys.

Tavoitteenamme on uudistaa uraohjausta. Haluamme kehittää uuden sukupolven ammattitaitoisia eurooppalaisia uraohjaajia, jotka kykenevät tukemaan ihmisiä heidän urapolkunsa parantamisessa oppimisen, taitojen, uudelleen- ja täydennyskoulutuksen, työn ja siirtymävaiheiden kautta. Tämä tarve on yhä tärkeämpi, erityisesti vaikeina ja nopeasti muuttuvina aikoina.

TOTEUTUS

Tehokkaan ja innovatiivisen uraohjauksen tulee tukea yksilöitä toimimaan neljän elementin pohjalta:

- › REFLEKTIO: Lähtökohtana on yksilön oma näkökulma, ja heitä kannustetaan itsetuntemukseen ja tietoisuuteen itsestään sekä IKIGAIhin (japanilainen käsite, joka viittaa elämänsuunnan tai tarkoituksen löytämiseen).
- › KASVU: Yksilöitä rohkaistaan elinikäiseen oppimiseen henkilökohtaisen ja ammatillisen kasvun saavuttamiseksi pehmeiden taitojen, ajattelutapojen, antifragiliteetin, uudelleen- ja täydennyskoulutuksen sekä jatkuvan ammatillisen koulutuksen ja verkostoitumisen kautta.
- ›› KATSE ULOSPÄIN: Tutkitaan mahdollisuuksia ja ollaan vuorovaikutuksessa työmarkkinoiden kanssa henkilöbrändäyksen, taitojen ymmärtämisen, verkostoitumisen ja maailman ymmärtämisen kautta, ja miten nämä voivat vaikuttaa henkilökohtaisiin urapolkuihin.
- ››› HALLINTA JA KEHITYS: Ammatillisen aseman hallinta, uran kehitys, siirtymävaiheet, antifragiliteetti ja haasteet.

TULOKSET

1. Raportti: Uraohjaus Euroopassa – Poliitikot, järjestelmät ja merkittävät esimerkit ympäri Eurooppaa, sisältäen paikallisten ja alueellisten tarpeiden kartoituksen.
2. Opaskirja: Ohjaus post-covid19-työpaikkoihin ja siirtymiin: Perustuu tarpeeseen rakentaa laadukasta uraohjausta, joka mukautuu paremmin työmarkkinoiden tarpeisiin ja edistää työllistettävyyttä.
3. Koulutusmoduulit: Pedagogia ja psykologia uraohjaukseen: Tulevien uraohjaajien koulutus, sisältäen antifragiliteetin, ajattelutapojen kehittämisen, ikigain, uraohjauksen vinkit ja pedagogiset lähestymistavat.
4. Digitaalinen työkalupakki inklusiiviseen uraohjaukseen: Avoin oppimateriaali, joka sisältää valmiita materiaaleja, joilla voidaan uudistaa ja vahvistaa uraohjauskäytäntöjä inklusiivisuuden ja monimuotoisuuden edistämiseksi.
5. Muut
 - Seminaarit ja webinaarit
 - Uuden ammattiprofiilin määrittely “Eurooppalainen uraohjauksen innovaattori”

- Verkkosivusto: monimediakäyttöisten materiaalien pankki
- Kaksi uutiskirjettä projektista
- Sosiaaliset verkostot (Facebook, LinkedIn jne.) ja tiedotus perinteisissä medioissa.
- Esitteet kaikilla kumppanimaiden kansallisilla kielillä

Luku 1. LEGO® -palikat uraohjauksessa

1.1 Tiivistelmä

LEGO® Serious Play® (LSP) LEGO® Serious Play® (LSP) on innovatiivinen menetelmä, jossa hyödynnetään LEGO®-palikoiden voimaa kommunikaation, yhteistyön ja itsensä löytämisessä.

Vaikka LSP:n periaatteita on perinteisesti käytetty liiketoimintaympäristöissä, niitä voidaan käyttää laajasti **innovoimaan uraohjausta** koulutusympäristöissä. Lisätutkimusta tarvitaan, jotta voidaan tutkia LEGO®-palikoiden pitkän aikavälin vaikutusta uraohjauksen tuloksiin ja tarkentaa menetelmiä eri väestöryhmien osalta.

Tämä **kokemuksellinen lähestymistapa** perustuu joihinkin kasvatusteorioihin, kuten kokemukselliseen oppimiseen, konstruktivismiin ja pelillisyyteen perustuvaan oppimiseen.

LSP kannustaa osallistujia rakentamaan LEGO®-tiilistä fyysisiä malleja, jotka kuvaavat metaforisesti ja sisäisesti henkilökohtaisella tavalla heidän ajatuksiaan, tunteitaan, pelkojaan ja pyrkimyksiään.

Tämä prosessi voi **auttaa ihmisiä, jotka tarvitsevat uraohjausta:**

- Kehittää itsetuntemusta ja tutkia erilaisia ja vaihtoehtoisia henkilökohtaisia urapolkuja.
- rakentaa ja pohtia tulevaisuuden menestyksen kannalta olennaisia taitoja, kuten kriittistä ongelmanratkaisua ja tiimityöskentelyä sekä pohtia niitä
- osallistutaan luovemmin ja vuorovaikutteisemmin verrattuna perinteisiin uraohjauksen lähestymistapoihin.

Yhteenvedon voidaan todeta, että LEGO® Serious Play® tarjoaa **ainutlaatuisen ja mukaansatempaavan lähestymistavan uraohjaukseen**, joka vastaa keskeisiä kasvatusteorioita ja tarjoaa käytännönläheisen ja vuorovaikutteisen kokemuksen ihmisille, jotka tutkivat urapolkujaan. Koska työelämä kehittyy ja muuttuu jatkuvasti, LEGO®-palikoiden sisällyttäminen uraohjaukseen voi auttaa kehittämään keskeisiä taitoja ja edistämään seuraavan sukupolven ammattilaisien luovuutta.

LSP kannustaa osallistujia rakentamaan fyysisiä malleja LEGO®-palikoista, jotka metaforisesti ja henkilökohtaisesti kuvaavat heidän ajatuksiaan, tunteitaan, pelkojaan ja tavoitteitaan.



Lähde: www.ideogram.ai

1.2 Perinteinen uraohjaus

Perinteisessä uraohjauksessa keskitytään yksilön persoonallisuuden, taitojen ja kykyjen sovittamiseen tiettyihin ammatteihin tai toimialoihin, ja siinä noudatetaan tyypillisesti tiettyä vaiheittaista uran etenemisen järjestystä, joka on havaittu joidenkin erityisten välineiden avulla, esim. taitojen arviointitesteillä (Bilan de compétences, Ranska).

Tämä perinteinen lähestymistapa perustuu:

- **Oletuksiin**
 - Työuria pidetään lineaarisina, ennustettavina ja vakaina.
 - Uskotaan, että jokaiseen työhön on olemassa "oikea henkilö", mikä edellyttää ammattiarviointien käyttöä.
 - Inhimillinen potentiaali on usein sidoksissa kiinteisiin eikä muuttuviin aiheisiin, ja kehitykseen vaikuttavat liike-elämän intressit.
- **Perinteisiin menetelmiin ja lähestymistapoihin**
 - Kehitysteoriat: Uraa tarkastellaan sarjana asteittain eteneviä vaiheita, jotka edistävät identiteetin muodostumista, taitojen kehittymistä ja suhteiden rakentumista.
 - Henkilöressurssien hallinta: Uraohjauksessa hyödynnetään yksilön kykyjä strukturoiduissa urajärjestelmissä, joissa on tyypillisesti useita hierarkiatasoja ja joita esiintyy usein holhoavissa ryhmissä ja yrityksissä.
 - Ammatillinen ohjaus: Mallit, kuten Scheinin ura-ankkurit, määrittelevät yksilön työelämää ohjaavia periaatteita, jotka perustuvat pelkästään hänen aiempiin kokemuksiinsa ja oppimiseensa.
- **Rajoituksiin**
 - Perinteinen uraohjaus voi rajoittaa valintoja, luovuutta ja henkilökohtaista kasvua tarjoamalla jäykkiä polkuja, joissa ei pystytä ottamaan huomioon työn kehittyvää luonnetta, erilaisia urapolkuja ja jatkuvasti muuttuvia ulkoisia vaikutteita.
 - Se perustuu usein faktoriteorioihin, joissa yksilöt luokitellaan kiinteiden ominaisuuksien perusteella, mikä ei välttämättä kuvasta henkilökohtaisen kehityksen ja työelämän dynaamista ja kehittyvää luonnetta

Yhteenvetona voidaan todeta, että perinteinen uraohjaus perustuu vakaaseen, lineaariseen malliin, jossa korostetaan yksilöiden sovittamista tiettyihin työpaikkoihin. Sitä vastoin nykyaikaisissa ja vaihtoehtoisissa lähestymistavoissa painotetaan sopeutumiskykyä ja

antifragiliteettia, jolloin yksilöt saavat mahdollisuuden hallita omaa urakehitystään jatkuvasti kehittyvässä työympäristössä.

Perinteinen uraohjaus perustuu lineaariseen malliin, joka korostaa yksilöiden sovittamista tiettyihin töihin.



Source: www.ideogram.ai

1.3 LEGO® Serious Play®

Menetelmä

LEGO® Serious Play® (LSP) is an innovative methodology designed to enhance innovation and business performance. It is based on science, research and intensive testing and it fosters creative problem-solving through the use of LEGO bricks. Developed in the late 1990s by the LEGO® group and in 2010, they decided to offer the LEGO® SERIOUS PLAY® methodology as a community-based model under the Creative Commons License Deed available at:

https://www.lego.com/cdn/cs/set/assets/blt8ec1d6ff766ddfd4/LEGO_SERIOUS_PLAY_OpenSource_14mb.pdf

LEGO Serious Playn perusominaisuudet

- **Kokemuksellinen oppiminen: Osallistujat rakentavat fyysisiä kolmiulotteisia malleja abstraktien käsitteiden ja oivallusten esittämiseksi. Tämä kokemuksellinen lähestymistapa kannustaa osallistujia syvälliseen sisäiseen pohdintaan ja avoimeen vuoropuheluun.**
- **Tiimin rakentaminen ja strategian kehittäminen:** LSP on tehokas menetelmä tiimien yhteensovittamiseen, yhteisen vision rakentamiseen ja strategisen suunnan kehittämiseen. Rakentamalla konkreettisia metaforisia malleja osallistujat visualisoivat yhdessä joitakin monimutkaisia ajatuksia ja edistävät jaettua ymmärrystä vertaistensa keskuudessa.
- **Ongelmanratkaisu:** LSP kannustaa luovaan ongelmanratkaisuun "serious play" -lähestymistavan ansiosta. Osallistujat rakentavat yhdessä ratkaisuja hyödyntäen LEGO-palikoiden joustavuutta ja tutkien erilaisia mahdollisuuksia.
- **Monipuolisuus eri ikäryhmissä: LSP on osoittautunut tehokkaaksi joidenkin taitojen kuten kriittisen ajattelun ja ongelmanratkaisun kehittämisessä kaikille, myös lapsille.**

LEGO Serious Playn edut

- **Parempi viestintä:** LSP helpottaa avointa ja tehokasta viestintää tarjoamalla konkreettisen välineen, jonka avulla ajatukset voidaan ilmaista selkeämmin.

- **Luovuuden vahvistaminen:** LSP-menetelmän leikkimielinen piirre stimuloi laatikon ulkopuolelta -ajattelua ja edistää luovaa ongelmanratkaisua ja edistää siten innovointia.
- **Luottamuksen rakentaminen ja aktiivinen osallistuminen:** LSP luo yhteistyöhön perustuvan ilmapiirin, jossa on vahvemmat yhteydet, jotka perustuvat luottamukseen, lisääntyneeseen sitoutumiseen ja sitoutumiseen tiimin kollegoiden kesken.



Source: www.ideogram.ai

LEGO® Serious Play® (LSP)
on innovatiivinen
menetelmä, joka on
suunniteltu parantamaan
innovaatioita ja
liiketoiminnan
suorituskykyä.

1.4 Metodologinen lähestymistapa: LEGO®:t uraohjauksessa

LEGO®-palikat edistävät merkittävästi osallistujien itsetuntemusta ja urasuunnittelua. Osallistumalla luovaan rakenteluun yksilöt voivat kehittää myönteisempää minäkuvaa ja selventää henkilökohtaisia uratoiveitaan. Haasteiden voittaminen rakentamisprosessin aikana voi auttaa osallistujia voittamaan henkilökohtaiset epäilyksensä ja edistää ennakoivaa lähestymistapaa mahdollisiin urapolkuihinsa. Osallistujat voivat saada arvokasta tietoa omista taidoistaan ja tavoitteistaan, minkä ansiosta he voivat asettaa selkeät uratavoitteet ja hyödyntää tehokkaasti tarjolla olevia mahdollisuuksia.

Useiden harjoitusten jälkeen tehdyt johtopäätökset viittaavat siihen, että LEGO®-palikat tarjoavat dynaamisen lähestymistavan urasuunnitteluun. LEGO® Serious Play®:n kaltaiset menetelmät tarjoavat konkreettisen alustan itsereflektiolle ja tavoitteiden asettamiselle, ja ne antavat yksilöille mahdollisuuden ymmärtää syvällisesti omia vahvuuksiaan, heikkouksiaan ja uratavoitteitaan. Rakentamalla fyysisiä representaatioita urahaasteista ja -mahdollisuuksista on mahdollista edistää innovatiivista ja kriittistä ajattelua, jolloin osallistujat voivat luottavaisesti tutkia uusia urapolkuja.

LEGO® Serious Play®:n (LSP) keskeiset ominaisuudet sovellettuna uraohjaukseen

1. Aineellinen

LEGO®-malleja rakentamalla osallistujat voivat visualisoida vahvuuksiaan, heikkouksiaan ja uratavoitteitaan. Käytännönläheinen prosessi edistää syvällistä ymmärrystä heidän sisäisestä maailmastaan ja toiveistaan.

2. Tarinankerronta ja metaforat

Osallistujat paljastavat LEGO®-luomustensa taustalla olevien tarinoiden kautta piilotettuja merkityksiä ja symboliikkaa, jotka liittyvät heidän uratoiveisiinsa. Tämä tarinankerrontaprosessi kannustaa itsetutkiskeluun ja henkilökohtaiseen kasvuun.

3. Esteiden voittaminen

LEGO®-rakentelu voi auttaa osallistujia tunnistamaan ja voittamaan pelkonsa ja itse asettamansa rajoitukset. Näiden haasteiden kohtaaminen luovan prosessin kautta lisää itsetuntemusta ja voimaantumisen tunnetta.

4. Ajattelun vahvistaminen

LEGO®-rakentamisen avoin muoto innostaa osallistujia tutkimaan laajempia uramahdollisuuksia. Laajentunut näkökulma herättää uusia ideoita ja voi johtaa merkittäviin uramuutoksiin, jotka lopulta edistävät henkilökohtaista ja ammatillista kasvua.

5. Positiivinen psykologia

LSP edistää positiivista ja kasvuhakuista ajattelutapaa korostamalla vahvuuksia, sitoutumista ja optimismia.

LEGO® -palikat parantavat merkittävästi osallistujien itsetietoisuutta ja urasuunnittelua.

Rakentamalla fyysisiä esityksiä uran haasteista ja mahdollisuuksista edistetään innovatiivista ja kriittistä ajattelua, jolloin osallistujat voivat tutkia itsevarmasti uusia urapolkuja.

LEGO® Serious Play® ja IKIGAI: kokonaisvaltainen lähestymistapa uraohjaukseen

LSP:n kokemuksellinen oppimismenetelmä, jossa käytetään LEGO®-palikoita monimutkaisten kysymysten ratkaisemiseen tarjoaa konkreettisen alustan itsensä löytämiseen. Ikigai, oman tarkoituksen ja intohimon kiteyttäminen tarjoaa puitteet mielekkäälle työlle. Yhdistämällä nämä lähestymistavat pyrimme kehittämään vankan työkalun, jonka avulla yksilöt voivat sovittaa urapolkunsu yhteen arvojensa ja vahvuuksiensa kanssa.

Ikigai on japanilainen käsite, jonka mukaan intohimon, taitojen, kutsumuksen ja taloudellisen palkkion yhdistäminen on avain tyydyttävään elämään. Yhdistämällä nämä neljä elementtiä ihmiset voivat löytää "olemassaolonsa syyn" ja saavuttaa tarkoituksenmukaisuuden ja tyytyväisyyden tunteen.

Neljä elementtiä:

- **Mitä rakastat**
- **Missä olet hyvä**
- **Mistä voit saada palkkaa**
- **Mitä maailma tarvitsee**

Tämän kehyksen avulla yksilöt voivat löytää ikigainsa, tarkoituksenmukaisuuden ja merkityksellisyyden tunteen.

LEGO® Serious Play®:n ja ikigain integrointi

Integroimalla LSP:n ja Ikigain uraohjaajat voivat tarjota dynaamisen ja tehokkaan lähestymistavan uran kehittämiseen. Seuraavat vaiheet kuvaavat yksityiskohtaisesti mahdollista prosessia:

1. **Ikigain esittely:** Aloita esittelemällä Ikigain käsite ja selitä sen neljä osatekijää.
2. **Tutustuminen LSP:n avulla:** Tee LSP-harjoituksia, joissa syvennytään kuhunkin Ikigai-komponenttiin:
 - o **Mitä rakastat:** Rakenna 3D-malli, joka edustaa metaforisesti joitakin iloa ja intohimoa tuottavia toimintoja tai harrastuksia.
 - o **Missä olet hyvä:** Rakenna malli lahjakkuuksiesi ja taitojesi visuaaliseksi esitykseksi.
 - o **Mitä maailma tarvitsee:** Rakenna malli, joka edustaa ongelmaa tai haastetta, jonka ratkaisemiseen suhtaudut intohimoisesti.
 - o **Mistä sinulle voidaan maksaa:** Rakenna malli, joka havainnollistaa kykyjä ja intohimoja vastaavia mahdollisia urapolkuja.
3. **Risteyskohdan tunnistaminen:** Ohjataan osallistujia tunnistamaan neljän mallin päällekkäisyys, jotta he löytävät Ikigainsa.
4. **Tiekartan luominen:** Ohjata osallistujia kehittämään suunnitelma, jonka avulla he voivat saavuttaa tunnistamansa Ikigain.

Lähestymistavan mahdolliset hyödyt

LSP:n ja Ikigain yhdistäminen tarjoaa useita etuja, kuten seuraavat:

- **Lisääntynyt itsetuntemus:** LSP ja ikigai voivat auttaa yksilöitä saamaan syvempää tietoa vahvuuksistaan, arvoistaan ja intohimoistaan.
- **Lisääntynyt motivaatio:** Oman ikigain löytäminen voi antaa vahvan tarkoituksenmukaisuuden tunteen ja motivaation uran etsimiseen.
- **Parempi päätöksenteko:** Ymmärtämällä ikigainsa yksilöt voivat tehdä tietoisempia uravalintoja.
- **Työtyytyväisyyden lisääntyminen:** Työn ja oman ikigain yhteensovittaminen voi johtaa suurempaan työtyytyväisyyteen ja täyttymykseen.

1.5 Käytännön toteutus

TAPAUKSET

On olemassa erilaisia käytännön tapoja integroida LEGO® Serious Play® (LSP) yksilölliseen uraohjaukseen tehokkaasti.

Strength-4D-uramalli

Serious Play Business käyttää "The Strength-4D Career Model" -uramallia, joka yhdistää LSP:n ja kuusi legopalikkaa* pyrkien luomaan räätälöidyn lähestymistavan, jossa keskitytään itsensä löytämiseen, uratoiveiden luomiseen ja uran kehittämiseen. Mallin avulla osallistujat voivat tutustua vahvuuksiinsa, haasteisiinsa ja toiveisiinsa käytännön LEGO®-rakennustehtävien avulla.

Play Your Strengths -työpaja

Tässä Brick Management Consultingin

kehittämässä työpajassa yhdistyvät CliftonStrengths Assessment ja LSP, jolloin osallistujat voivat rakentaa konkreettisia esityksiä ainutlaatuisista vahvuuksistaan ja siitä, miten he voivat soveltaa niitä uratavoitteidensa edistämiseen.

Verkostoituminen ja uramahdollisuuksien kartoitus

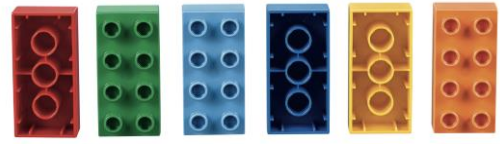
Helical Dynamix EOOD uskoo, että LSP:n avulla perinteiset verkostoitumistoiminnot voidaan muuttaa osallistavammiksi yhteistyökokemuksiksi. Rakentamalla yhdessä LEGO®-malleja osallistujat voivat tutkia uramahdollisuuksia ja luoda aitoja yhteyksiä.

TOTEUTTAMINEN TIETYISSÄ IKÄRYHMISSÄ JA TOIMIALOILLA

LSP:tä voidaan käyttää ja mukauttaa myös erilaisiin erityiskonteksteihin, kuten eri ikäryhmiin ja eri toimialoille, jotta voidaan vastata uraneuvontaan liittyviin erityishaasteisiin ja -mahdollisuuksiin.

Ikätasolle sopivaa uraohjausta LEGO®-palikoilla

- **Varhaisnuoret (12–14-vuotiaat):**
 - Nuorten itsetutkiskelupotentiaalin vapauttaminen
 - Haasteiden voittaminen, itsetunnon ja ongelmanratkaisutaitojen kehittäminen.
 - Yhteistyön, viestinnän ja tiimityöskentelyasenteiden parantaminen.
 - Tuetaan henkilökohtaisten kykyjen ja tavoitteiden mukaisia koulutusvalintoja.
- **Teini-ikäiset ja nuoret aikuiset (15–25-vuotiaat):**
 - Tunnistetaan mahdollisia urapolkuja ja visualisoidaan mahdollisia tulevia tehtäviä ja rooleja.
 - Kehitetään taitoja, kuten STEM-käsitteitä, ja laajennetaan uramahdollisuuksia.
 - Vahvistetaan kriittistä ajattelua ja ongelmanratkaisutaitoja.
- **Aikuiset (yli 25-vuotiaat):**
 - Tuetaan siirtymävaiheita uranvaihtotilanteissa tai yrittäjyyttä.
 - Pohditaan ja haetaan parempaa työ- ja yksityiselämän tasapainoa.
 - Edistetään verkostoitumista ja ammatillisten suhteiden rakentamista.



***Six Bricks on käytännönläheinen työkalu oppimiseen. Hauskojen ja lyhyiden toimintojen avulla, joissa on kuusi eri väristä LEGO® DUPLO® -palikkaa, lapset voivat harjoitella muistiaan, liikettä, luovuuttaan ja paljon muuta (lähde: Lego Foundation)**

(lähde: [Lego Foundation](#))

Alakohtaista uraohjausta LEGO®-palikoilla

- **STEM (tiede, teknologia, tekniikka ja matematiikka):**
 - Tieto- ja viestintätekniiikan alan ongelmanratkaisu, esimerkiksi insinööri- ja ohjelmointitaidot.
 - Mielikuvituksen ja luovuuden vapauttaminen sekä “laatikon ulkopuolelta” -ajattelu.
 - Tehostetaan tiimityötä yhteistyöhön perustuvissa reaali maailman STEM-haasteissa.
- **Luovat alat (taide, muotoilu, media):**
 - Visuaalinen viestintä LEGO®-palikoiden ja tarinankerronnan avulla
 - LEGO®-mallien käyttö suunnittelijoiden ja taiteilijoiden prototyyppien visualisointiin.
 - Ryhmätyöskentely luovien alojen ammattilaisille.
- **Liiketoiminta ja johtaminen:**
 - Parannetaan strategista suunnittelua LEGO®-mallien avulla.
 - Kehitetään johtajuutta ryhmissä toteutettavien yhteistoiminnallisten rakentelutehtävien ansiosta.
 - Tuetaan muutosta johtamisessa yhdenmukaistamalla visioita, ymmärrystä ja sopeutumista.

Liiketoiminta ja johtaminen:

- Tehosta strategista suunnittelua LEGO®-mallien avulla.
- Kehitä johtajuutta tiimien yhteistyöprojekteilla.
- Tue muutosta johtamisessa yhdistämällä visioita, ymmärrystä ja sopeutumista.

LSP:ää voidaan käyttää ja mukauttaa myös erilaisiin erityisiin konteksteihin, mukaan lukien eri ikäryhmät ja eri teollisuudenalat, vastaamaan uraohjaukseen liittyviin erityisiin haasteisiin ja mahdollisuuksiin.

1.6 Uraohjaus LSP -pilotin testaus

EUCG-projektin aikana kumppaniorganisaatioiden henkilöstöllä oli mahdollisuus testata LEGO® Serious Play® -menetelmää sovellettuna uraohjaukseen.

Työpaja oli osa intensiivistä koulutustapahtumaa, joka pidettiin Madridin Työvoimatoimistossa (Espanja) tammikuussa 2023. Tapahtumaan osallistui 15 uraohjauksen asiantuntijaa kuuden kumppanimaan henkilöstöstä, mukaan lukien Italia, Espanja, Suomi, Belgia, Ranska ja Irlanti.

Työpajan vaiheet

- Osallistujien esittely ja henkilökohtainen esittäytyminen
- Taitojen rakentaminen, jotta osallistujien tekniset taidot ja itsevarmuus palikoiden käyttämiseen kasvaa
- Metaforinen rakentaminen, jotta osallistujat voivat käyttää palikoita metaforina
- Tarinankerrontamallien rakentaminen, jotta osallistujat voivat käyttää malleja tarinoiden kertomiseen ja parantaa viestintätekniikoita:
 - o Tarinankerronta 1: IKIGAI's 'Mitä rakastat' -malli
 - o Tarinankerronta 2: IKIGAI's 'Missä olet hyvä' -malli
 - o Tarinankerronta 3: IKIGAI's 'Mistä voit saada palkkaa' -malli
 - o Tarinankerronta 4: IKIGAI's 'Mitä maailma tarvitsee' -malli
- Aukkojen tunnistaminen ja mahdollisen urapolun sekä toimintasuunnitelman määrittely
- Kutsu jakaa työpajasta heränneitä pohdintoja, mielipiteitä ja tunteita



Kuvia IEUCG:n intensiivisestä valmennuksesta Madridissa (Tammikuu 2023)

1.7 Haasteet ja vinkit

LEGO® -palikoita voidaan käyttää työkaluina, jotka tarjoavat merkittäviä mahdollisuuksia uraohjaukseen, vaikka joitakin haasteita on käsiteltävä ja hallittava.

Näihin **haasteisiin** kuuluvat:

- Uraohjausprosessin fasilitaattorit
- Aikataulun rajoitteet
- Istuntojen paikka
- Uraohjausta etsivien osallistujien erilaiset tarpeet
- Budjettirajoitukset
- Yritysten, koulujen ja kontekstisidonnaiset tarpeet

Vinkkejä

- Ota mukaan koulutettuja LEGO® Serious Play® -menetelmän fasilitaattoreita tehokkuuden parantamiseksi ja ongelmien välttämiseksi uraohjausprosessissa
- Hallitse mahdolliset aikarajoitteet tarkalla ajankäytön suunnittelulla
- Harkitse tarvetta räätälöidä, mukauttaa ja suunnitella lähestymistapa eri ikäryhmille, yrityksille ja kulttuurisille konteksteille
- Varmista, että kaikilla osallistujilla on käytössään erilaisia LEGO®-palikoita ja riittävästi tilaa rakentaa sekä säilyttää mallit
- Ota mukaan sidosryhmiä yrityksistä, kouluista ja kontekstisidonnaisista paikoista työpajojen suunnitteluun heidän tarpeidensa kartoittamiseksi ja aktiviteetin integroimiseksi päivittäisiin rutiineihin
- Sisällytä analyyttinen arviointiprosessi, jolla arvioidaan hankittuja taitoja, uraohjauksen prosessia ja osallistumisesta saatuja oivalluksia, jotta menestystä voidaan mitata ja tunnistaa tulevien aktiviteettien muutostarpeita.

1.8 Lähteet

Kirjallisuus

- Mihaly Csikszentmihalyi, Flow: The Psychology of Optimal Experience, Harper & Row 1990
- Per Kristiansen and Robert Rasmussen, Building a better business using the LEGO→SERIOUS PLAY→ method, Wiley 2014
- Giorgio Beltrami, LEGO→SERIOUS PLAY→: pensare con le mani, FrancoAngeli 2017
- Sean Blair, Serious Work 2016
- Seymour Papert, The Children's Machine, New York, NY: Basic Books 1993
- David Gauntlett, Creative Explorations - New Approaches to Identities and Audiences, Routledge 2007
- George Lakoff and Mark Johnson, Metaphors we live by, The University of Chicago Press 1980
- Donald A. Schön, The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action, Ashgate Publishing 1983
- Michael Schrage, Serious Play: How the World's Best Companies Simulate to Innovate, Harvard Business School Press, 2000
- Kathryn Henderson, On-Line and On Paper, Visual Representations, Visual Culture, and Computer Graphics in Design Engineering, MIT Press 1999
- Johan Huizinga, Homo ludens: a study of the Play-element in the culture, Routledge and Kegan Paul 1949
- Walther BK. Playing and Gaming: Reflections and Classifications. Game Studies 2003
- [Open-source/ <Introduction to LEGO® SERIOUS PLAY®>](#)
- Hector Garcia, Ikigai: Il segreto giapponese per una vita lunga e felice, Random UK 2016
- Mads Bab & Ilona Boniwell, Exploring Positive Psychology With Lego® Serious Play®, Gnist Aarhus ApS 2016

Verkkolähteet

- [LEGO® SERIOUS PLAY® at LEGO website](#)
- [LEGO Foundation – Six Bricks Booklet](#)
- [LEGO® Education - Learning Through Play with LEGO® Education](#)
- [Strength-4D Career Model With LEGO® Serious Play® And Six Bricks. ResearchGate](#)
- [Strength-4D Career Model With LEGO® SERIOUS PLAY® And Six Bricks. IJMAR](#)
- [LEGO for Professional Development: A Systematic Literature Review. ResearchGate](#)
- [LEGO Research Papers. Academia.edu](#)
- [How Lego Bricks Shaped My Career at NIST. NIST Blogs](#)
- [FIRST® LEGO® League](#)
- [Career Planning using the LEGO® SERIOUS PLAY® Materials and Methodology](#)
- [One-to-one LEGO® SERIOUS PLAY® positive psychology coaching for emerging adults: a single-participant case study](#)
- [Career planning using Lego Serious Play by Nel Mostert](#)
- [Advantages of the Serious Play concept and the LEGO® SERIOUS PLAY® method by SeriousPlay.hr](#)
- [Comparing a LEGO® Serious Play Activity With a Traditional Lecture in Software Engineering Education](#)

- [Ducks, elephants and sharks: Using LEGO® Serious Play® to surface the ‘hidden Curriculum’ of equality, diversity and inclusion](#)
- [Exploring Connections in LEGO Serious Play by Guy Stephens](#)
- [Using LEGO to help create a vision or mission statement at SeriousPlayPro](#)
- [Defining a vision with LSP at SeriousPlayPro](#)
- [Unlocking Your Career Potential: The LEGO® SERIOUS PLAY® Advantage by Helical Dynamix Company](#)
- [Building a Vision with Lego Serious Play by Moritz Müller](#)
- [SeriousPlaybBusiness](#)
- [LET'S TALK TALENT](#)
- [Brick Management Consulting](#)

Luku 2. INHIMILLISET TAIDOT

2.1 Johdanto

Termillä inhimilliset (tai pehmeät) taidot viitataan laajaan ja monipuoliseen joukkoon kykyjä, joihin kuuluvat sosiaaliset ja viestintätaidot, persoonallisuuden piirteet, asenteet, ammatilliset ominaisuudet sekä sosiaalinen ja emotionaalinen älykkyys. Nämä taidot auttavat ihmisiä toimimaan ympäristössään, työskentelemään hyvin muiden kanssa, suoriutumaan tehokkaasti ja täydentämään koviin taitoihin liittyviä osaamisalueita saavuttaakseen tavoitteensa.

Collinsin englannin sanakirja määrittelee inhimilliset taidot seuraavasti: "ominaisuudet, jotka ovat toivottavia tietyissä työllistymismuodoissa ja jotka eivät riipu hankitusta tiedosta, kuten maalaisjärki, ihmissuhdetaidot ja joustava positiivinen asenne". Jos henkilöllä ei ole näitä pehmeitä taitoja, hän voi useimmissa tapauksissa hankkia niitä erityisellä koulutuksella. Näitä taitoja voi myös oppia luonnollisesti vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa.

Inhimilliset taidot vaativat hiljaista tietoa, jota on vaikea mitata määrällisesti. Monet näitä taitoja tutkineet kirjoittajat toteavat, että nämä "ovat olennaisesti ihmisten taitoja – ei-teknisiä, aineettomia, persoonallisuuteen liittyviä taitoja, jotka määrittävät henkilön vahvuudet johtajana, kuuntelijana, neuvottelijana ja konfliktien välittäjänä".

Tällä hetkellä taloudellisten muutosten vuoksi työnantajat etsivät innokkaasti työntekijöitä, joilla on soveltavia taitoja, enemmän kuin pelkkiä kognitiivisia taitoja. Tutkintoja ei enää pidetä lopullisena mittarina opiskelijoiden ammatillisesta älykkydestä samalla tavalla kuin aiemmin. Neljäs teollinen vallankumous on muuttanut työmarkkinoita dramaattisesti. Tieto nähdään nyt tuottavuuden ja talouskasvun vahvuutena, ja tietotekniikan merkitys on kasvanut huomattavasti. Tässä tilanteessa työntekijät, olivatpa he aloittamassa uraansa tai vaihtamassa työpaikkaa, voivat osoittaa tehokasta suoriutumista, jos he pystyvät jatkuvasti sopeutumaan ja päivittämään taitojaan, rakentamaan positiivisia ihmissuhteita työtovereidensa kanssa ja selviytymään onnistuneesti työpaikan odottamattomista haasteista.



Tämän vuoksi korkeakoulutettujen tulee nykyään hallita paitsi ammatilliset taitonsa, myös erilaiset inhimilliset taidot, kuten kyky kommunikoida, tehdä yhteistyötä, työskennellä paineen alla ja ratkaista ongelmia.

Source: www.pixabay.com

2.2 Inhimilliset taidot vs kovat taidot

Kovat taidot olivat ainoita taitoja, joita tarvittiin työllistymiseen opintojen jälkeen, ja ne olivat yleensä kvantifioitavissa ja mitattavissa akateemisten tulosten, työkokemuksen tai työhaastattelun kautta. 2000-luvulla inhimilliset taidot tekevät eron, ja niitä pidetään erittäin tarpeellisina työllistymisen ja elämän menestyksen kannalta. Harvardin yliopiston tutkimus osoitti, että 80 % urasaavutuksista johtuu inhimillisistä taidoista ja vain 20 % kovista taidoista. Muita tutkimuksia Stanford Research Institute ja Carnegie Mellon Foundation tekivät Fortune 500 -yrittäjien keskuudessa, ja ne osoittivat, että 75 % pitkän aikavälin uramenestyksestä johtui inhimillisistä taidoista ja vain 25 % kovista taidoista (Sinha, 2008).

Melvin R. Weberin tutkimuksen mukaan "kovat taidot vaativat yleensä tiedon hankkimista, ovat luonteeltaan ensisijaisesti kognitiivisia ja niitä ohjaa yksilön älykkyysosamäärän tulos." (Weber, 2013, s. 313). Näiden taitojen lisäksi on noussut esiin uusi taitokategoria, johon kuuluvat ihmissuhde-, inhimilliset, sosiaaliset tai käyttäytymistaidot. Siksi inhimilliset taidot ovat yhtä tärkeitä kuin tekniset taidot (John, 2009; Zehr, 1998).

Niin kutsuttuja inhimillisiä taitoja tarvitaan teknisten/kovien taitojen ja tiedon soveltamiseen työpaikalla (Weber, 2013). Tämän seurauksena taitojen määritelmä, joka perustui vain teknisiin osa-alueisiin, on muuttunut. Uusi taitokategoria on syntynyt (Hurrell et al., 2012). Työtehtävien teknisten vaatimusten lisäksi tarvitaan teknisten/kovien taitojen yhdistämistä inhimillisiin taitoihin, jotka voivat täydentää ja parantaa kognitiivisia kykyjä (Pandey ja Pandey, 2015; Brill, Gilfoil ja Doll, 2014).

Inhimilliset taidot eroavat ja ovat erillisiä kovista taidoista. Inhimilliset taidot ovat taitoja, jotka lisäävät arvoa yksilön hallitsemille koville taidoille. Martin Carole huomauttaa, että kovat taidot ovat "sellaisia, joita saattaa näkyä ansioluettelossasi", kun taas inhimilliset taidot ovat "ryhmä persoonallisuuden piirteitä, sosiaalisia taitoja, henkilökohtaisia tapoja, ystävällisyyttä ja optimismia". Inhimilliset taidot eivät korvaa kovia tai teknisiä taitoja, mutta ne toimivat harmonisoivina taitoina, jotka auttavat vapauttamaan potentiaalin erittäin tehokkaalle suoriutumiselle ihmisissä, joilla on hyvät kovat taidot. Kovat taidot liittyvät teknisiin ja hallinnollisiin taitoihin, kun taas inhimilliset taidot liittyvät inhimillisiin, käsitteellisiin, johtajuus- ja ihmissuhdetaitoihin (Weber, Crawford, Lee ja Dennison, 2013). Tässä mielessä kovat taidot voivat olla helpommin tunnistettavissa ja näin ollen konkreettisempia, mutta inhimilliset taidot ovat epäselvempiä ja vaikeampia tunnistaa tai arvioida tavanomaisilla kyselytyyppisillä välineillä (Mullen, 1997). Kuitenkin nämä viitekehykset näkevät molemmat taitosetit toisiaan täydentävinä (Parente, Stephan ja Brown, 2012). Tämä epäselvyys näkyy myös inhimillisiä taitoja käsittelevässä kirjallisuudessa, sillä kirjoittajat luokittelevat erilaisia taitoja inhimillisiksi, ilman suurta yksimielisyyttä. Tämä tekee universaalien inhimillisten taitojen joukon löytämisestä vaikeaa (Miriam, Anderson ja Boyden, 2016). Käsitteen merkitys vaihtelee alasta toiseen, kontekstista kontekstiin ja jopa eri kulttuureissa (R de Villiers, 2010).

Inhimillisten taitojen tunnustaminen, validointi ja sertifiointi on kehittyvä ajankohtainen aihe kaikille oppilaitoksille. Siitä huolimatta monia heikkouksia on edelleen: Euroopan opinto-ohjelmat perustuvat pääasiassa perinteiseen opetus-oppimismenetelmään, jossa keskitytään oppisisältöihin. Inhimillisiä taitoja ei arvosteta riittävästi muodollisessa opetussuunnitelmassa, vaikka niillä on suuri merkitys työmarkkinoilla. Yksi suurimmista haasteista kouluttajille inhimillisten taitojen kouluttamisessa on se, etteivät he ole vielä keksineet, miten niitä opetetaan oikein, miten niitä arvioidaan ja miten näiden ohjelmien vaikutusta oppijoihin saadaan näkyviin (Holtom & Bowen, 2007; Zehr, 1998). Inhimillisten taitojen koulutuksen tulokset ovat usein aineettomia ja tuottavat asteittaista tai viivästynyttä hyötyä (Onisk, 2011). Kiinnostus standardoituun inhimillisten taitojen arviointiin, joka välttää subjektiivisen arvioinnin ongelmat, on huomattavaa.

Yhteenvedonä tässä muistutus inhimillisten ja kovien taitojen eroista:



Source: www.pixabay.com

Kovat taidot ovat:

- Työtehtäväkohtaisia
- Erikoistuneita
- Helppoja oppia koulutuksen tai opetuksen kautta
- Helppoja mitata ja arvioida

Inhimilliset taidot ovat:

- Siirrettäviä
- Monialaisia
- Vaikeita oppia perinteisen koulutuksen kautta
- Kehittyvät sosiaalisessa vuorovaikutuksessa



Source: www.freepik.com

2.3 Tutkimustuloksia

Inhimilliset taidot tunnustetaan yleisesti työpaikalla tärkeiksi yhteydenrakentajiksi, jotka edistävät parempaa tuottavuutta ja suoriutumista. Inhimilliset taidot kaventavat eroja eri osastojen välillä organisaatiossa ja siten parantavat tehokasta viestintää ja toimintaa. Aiheeseen liittyvässä kirjallisuudessa on useita pyrkimyksiä luokitella inhimillisiä taitoja. Liiketoiminnan oppaiden määrä taidoista on kasvussa. Yksi esimerkki on **Simplifiable**, joka tunnistaa noin 87 inhimillistä taitoa jaettuna erilaisiin alataitoihin, kuten johtajuuteen, viestintä-, henkilökohtaisiin ja ihmissuhdetaitoihin. Aiheeseen liittyvien tutkimusten

lisääntyessä valikoiduista inhimillisistä taidoista on kuitenkin eritasoisia yksimielisyyksiä, jotka ovat kriittisiä ja olennaisia työntekijöille heidän urakehityksessään.

Yksi määritelmä, joka perustuu aiheesta tehtyjen artikkelien tarkasteluun, pitää "inhimillisiä taitoja" kattoterminä, joka koostuu kolmesta keskeisestä toiminnallisesta elementistä: henkilökohtaisista, sosiaalisista ja ammatillisista taidoista.

Purdue Universityn Career Opportunities Center määrittelee inhimilliset taidot seuraavasti: "joukko persoonallisuuspiirteitä, sosiaalista hienovaraisuutta, kielenkäyttötaidoitusta, henkilökohtaisia tapoja, ystävällisyyttä ja optimismia, jotka erottavat meidät toisistamme eri asteissa." Heidän listaamiinsa inhimillisiin taitoihin kuuluvat työetiikka, kohteliaisuus, tiimityö, itsekuri, itseluottamus, sopeutuminen vallitseviin normeihin ja kielitaito.

Kanadan Educational and Research Institute for Counselling (CERIC) -organisaation "National Business Survey" -tutkimuksen mukaan 500 työnantajalle suunnattujen kyselyjen perusteella tärkeimpiin inhimillisiin taitoihin työpaikoilla kuuluvat myönteinen asenne, viestintätaidot, tiimityötaidot, ajanhallintataidot ja vahva työetiikka. (Lähde: Valdez N. "How hard is it to Find Employees with Soft Skills?" 2015. Saatavilla osoitteessa: <https://ceric.ca/fr/2015/01/how-hard-is-it-to-find-employees-with-soft-skills/>)



Kirjallisuudessa usein esiin nostettuja inhimillisiä taitoja ovat muun muassa viestintätaidot, tiimityötaidot, luovuus, ongelmanratkaisu, itsensä motivoiminen, päätöksenteko ja muut ihmissuhdetaidot, joita käsitellään usein tunteiden älykkyyden yhteydessä.

Source: www.pixabay.com

Marcel M. Robles Itä-Kentuckyn yliopistosta teki perusteellisen tutkimuksen, jossa tunnistettiin 10 tärkeintä inhimillistä taitoa, jotka liiketoiminnan johtajat pitivät tärkeimpinä:

- Viestintä – suullinen viestintä, puhekyky, kirjoitustaito, esittäminen, kuuntelu
- Kohteliaisuus – hyvät tavat, etiketti, liike-elämän etiketti, kiitollisuus, kunnioitus
- Joustavuus – sopeutumiskyky, halu muuttua, elinikäinen oppiminen, uuden hyväksyminen, sopeutuminen
- Rehellisyys – rehellinen, eettinen, korkea moraalit, henkilökohtaiset arvot, tekee oikein
- Ihmissuhdetaidot – mukava, huumorintajuinen, ystävällinen, huolehtiva, empaattinen, itsehillintä, kärsivällinen, sosiaaliset taidot
- Myönteinen asenne – optimistinen, innostunut, kannustava, onnellinen, itsevarma
- Ammattimaisuus – asiallinen, hyvin pukeutunut, siisti ulkonäkö, itsevarmuus
- Vastuu – vastuullinen, luotettava, saa työn tehtyä, kekseliäs, itsekuria, halu menestyä

- Tiimityö – yhteistyöhaluinen, tulee toimeen muiden kanssa, avulias, yhteistyökykyinen
- Työetiikka – ahkera, valmis tekemään työtä, lojaali, aloitteellinen, itseohjautuva, täsmällinen, hyvä läsnäolo

(Lähde: Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace (Robles, 2012) - Business Communication Quarterly 75 (4) 453– 465 © 2012)

Edellä mainitussa tutkimuksessa johtajat korostivat yksimielisesti, että rehellisyys ja viestintä olivat kaksi tärkeintä inhimillistä taitoa, joita työntekijöillä tarvitaan nykypäivän työpaikoilla. Kaikki 57 johtajaa (100 %) ilmoittivat, että rehellisyys ja viestintä olivat erittäin tärkeitä tai äärimmäisen tärkeitä. Yli kolme neljäsosaa vastaajista (84,2 %) piti kohteliaisuutta erittäin tärkeänä taitona, ja yli puolet (71,9 % ja 61,4 %) ilmoitti, että vastuu ja ihmissuhdetaidot olivat myös äärimmäisen tärkeitä.

Inhimilliset taidot voidaan ymmärtää myös luonteenpiirteinä, jotka parantavat ihmisten vuorovaikutusta, työsuorituksia ja uranäkymiä (Parsons, 2008). Inhimillisten taitojen erityispiirre on se, että niiden soveltaminen ei rajoitu tiettyyn ammattiin. Ne kehittyvät jatkuvasti käytännön sovellusten kautta sekä arjessa että työpaikoilla (Arkansas Department of Education, 2007; Magazine, 2003). Toisin kuin kovat taidot, jotka liittyvät henkilön taitoihin ja kykyyn suorittaa tietty tehtävä tai toiminto, inhimilliset taidot ovat ihmissuhteisiin liittyviä ja laajasti sovellettavia (Parsons, 2008).

Yritykset haluavat työntekijöitä, joilla on inhimillisiä taitoja kaikilla tasoilla ("Employers Value Communication," 2004; John, 2009) ja jotka omaavat ihmissuhteisiin liittyviä ominaisuuksia (Rodas, 2007), kuten kykyä tehdä yhteistyötä, motivoida ja osoittaa empatiaa kollegoilleen (Klaus, 2010).



Source: www.pixabay.com

Modernit yritykset etsivät erityisesti sellaisia ehdokkaita, jotka voivat tuoda lisäarvoa organisaatiolleen inhimillisten taitojensa avulla. Tämä inhimillisten taitojen merkitys on tehnyt kilpailusta työpaikan saamiseksi ja työssä säilymiseksi tiukempaa. Ne, jotka haluavat saada kilpailuetua, odotetaan kehittävän inhimillisiä taitojaan. Työnantajat pitävät näitä taitoja yhtä tärkeinä kuin perinteisiä ammattipätevyyksiä. Työnantajat todennäköisesti palkkaavat, säilyttävät ja ylentävät työntekijöitä, jotka ovat luotettavia, kekseliäitä, eettisiä, tehokkaita viestijöitä, itseohjautuvia, valmiita työskentelemään ja oppimaan, ja joilla on myönteinen asenne.

Inhimilliset taidot ovat näin ollen tärkeä osa yksilön panosta organisaation menestykseen. Organisaatiot, jotka ovat suorassa vuorovaikutuksessa asiakkaiden kanssa, ovat yleensä menestyneempiä, jos ne edistävät henkilöstön inhimillisten taitojen kehittämistä työhyvinvointi-aloitteiden kautta. Tiettyjen tapojen tai henkilökohtaisten piirteiden, kuten säännöllisen työssäkäynnin ilman poissaoloja tai myöhästymisiä, palkitseminen voi tuottaa

merkittävän sijoitetun pääoman tuoton organisaatiolle. Tämän vuoksi työnantajat etsivät näitä taitoja yhä useammin potentiaalisilta työntekijöiltään perinteisten pätevyyksien lisäksi.

Tutkijat rinnastavat usein inhimilliset taidot työllistettävyyssaitoihin, jotka ovat siirrettävissä moniin ammatteihin. **Cleary, Flynn ja Thomasson (2006)** määrittelevät yleiset työllistettävyyssaitot seuraavasti:

- Perustaidot: tekniset taidot, tehtäväosaaminen, käytännön osaaminen
- Käsitteelliset ajattelutaidot: suunnittelu, tiedon kerääminen ja järjestäminen, ongelmanratkaisu
- Liiketoimintataidot: innovaatio ja yrittäjyys
- Yhteisölliset taidot: kansalais- ja yhteiskuntaan liittyvä tieto
- Ihmissuhdetaidot: vuorovaikutukseen liittyvät ominaisuudet, kuten viestintä- ja tiimityötaidot
- Henkilökohtaiset taidot: ominaisuudet, kuten vastuullisuus, kekseliäisyys ja itseluottamus

(Lähde: Cleary, M., Flynn, R., & Thomasson, S. (2006). *Employability skills from framework to practice: An introductory guide for trainers and assessors*. Canberra, Australia: Department of Education, Science and Training)

Huomaa, että yllä mainitut "ihmissuhdetaidot" ja "henkilökohtaiset taidot" sopivat inhimillisten taitojen määritelmään. Inhimillisiä taitoja kutsutaan myös "soveltaviksi taidoiksi" tai "2000-luvun taidoiksi" (Gewertz, 2007). Yleisesti ottaen inhimilliset taidot liittyvät enemmän siihen, keitä olemme, kuin siihen, mitä tiedämme.

Asiantuntijat sanovat, että inhimillisten taitojen koulutus tulisi aloittaa jo opiskeluaikana, jotta voidaan saavuttaa hyviä akateemisia tuloksia ja myöhemmin parempaa työsuoritusta. Isossa-Britanniassa McDonald'sin tukema julkisen edun tutkimus ennustaa, että yli puoli miljoonaa ihmistä ei pääse työmarkkinoille inhimillisten taitojen puutteen vuoksi.

2.4 Inhimilliset taidot ja uratyytyväisyys



Source: www.freepik.com

Uratyytyväisyys heijastaa yksilön subjektiivisia tunteita menestyksestä, jotka liittyvät moniin työn käyttäytymisen ja hyvinvoinnin osa-alueisiin. Se viittaa yksilön edistymiseen erilaisten uraan liittyvien tavoitteiden saavuttamisessa, kuten tulojen, saavutusten ja kehityksen osalta (Spurk, Abele ja Volmer, 2011). Toisin sanoen, subjektiivinen uran arviointi kuvastaa yksilön näkemystä omasta urastaan ja sen kehittymisestä (Arthur, Khapova ja Wilderom, 2005)

Objektiivisten kriteerien (palkka, ylennykset, ammatillinen asema) lisäksi subjektiivisia kriteerejä on yhä enemmän omaksuttu uramenestyksen tutkimuksessa viimeisen vuosikymmenen aikana (Heslin, 2005). Tärkein argumentti on, että jos henkilöllä on inhimillisiä taitoja, hän on tyytyväinen uraansa, ja tämä voi olla tärkeä subjektiivinen menestyksen arviointi.

Lisäksi tyytyväiset henkilöt, kuten tässä tapauksessa akateeminen henkilöstö, olisivat todennäköisesti menestyksekkäämpiä siirtämään näitä taitoja opiskelijoille ja valmistelemaan heitä liike-elämää varten. Näin ollen oletetaan, että inhimillisillä taidoilla on suora yhteys uratyytyväisyyteen perustuvaan subjektiiviseen uran arviointiin ja epäsuora yhteys koulutukseen näiden taitojen siirtämisen väylänä.

Tutkimustuloksia tulee tulkita varoen, koska jokaisen mallin selitysvoima on heikko. Tämä voi johtua siitä, että muut muuttajat vaikuttavat tyytyväisyyteen yhdessä näiden taitojen kanssa. On myös mahdollista, että näiden taitojen välillä on hierarkia. Tulevaisuudessa inhimillisten taitojen rakenteita voisi testata eri ulottuvuuksilla ja eri konteksteissa. Lisäksi inhimillisten taitojen yhdistelmäasteikko voitaisiin kehittää ja validoida, jolloin saataisiin voimakkaampia tuloksia eri ammattiryhmissä.

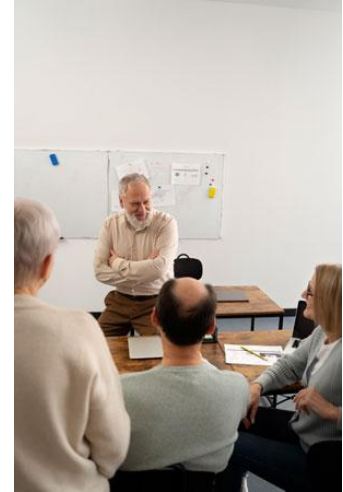
Siinä missä kovat taidot voidaan oppia ja hioa ajan mittaan, inhimillisten taitojen hankkiminen ja muuttaminen on yleensä vaikeampaa muodollisen koulutuksen kautta.

Mikä tekee inhimillisistä taidoista niin arvokkaita, on niiden korkea siirrettävyys. Tämä tarkoittaa, että sama joukko inhimillisiä taitoja voi olla hyödyllinen monille eri ammattiteille. Esimerkiksi opettajat, lääkärit ja johtajat tarvitsevat ongelmanratkaisutaitoja suoriutuakseen työssään hyvin. Siirrettävyys on tärkein ero: inhimillinen taito on siirrettävämpi kuin kova taito. Inhimilliset taidot ovat täysin siirrettäviä, ja siksi ne tukevat työllistettävyyttä.

Opetussuunnitelman ulkopuoliset aktiviteetit, kuten vapaaehtoistyö, kulttuuri ja taide, urheilu ja vapaa-ajan aktiviteetit, auttavat kehittämään inhimillisiä taitoja ja vaalimaan lahjakkuuksia.

2.5 Inhimillisten taitojen opettaminen

Koska inhimillisten taitojen merkitys on kasvanut, niiden opettamisen tarve on noussut suureksi huolenaiheeksi opettajille ja työnantajille ympäri maailmaa. Inhimillisten taitojen hankinta ja hallitseminen vaatii jatkuvaa harjoittelua, oppimista, havainnointia, koulutusta ja kokemusta. Seuraavat aloitteet voivat tarjota lisätukea työnhakijoille näiden tarpeiden täyttämiseksi.



- **Kampuksen ohjelmat:** Suurin osa yliopisto-opiskelijoista viettää puolet opiskelijaelämästään asuntoloissa. Korkeakoulujen tulisi hyödyntää tätä loistavaa mahdollisuutta kehittääkseen opiskelijoiden inhimillisiä taitoja huolellisesti suunniteltujen ohjelmien, kuten testien ja haastatteluihin valmistautumisen, kautta ja toteuttaa niitä kampuksella.
- **“Käytöskoulut”:** Koulut tai kurssit, joissa opiskellaan sosiaalisia taitoja, käyttäytymistä ja valmistautumista työelämään. Vaikka tällaiset koulut eivät ole vielä saavuttaneet suurta suosiota, ne ovat loistava lisäarvo opiskelijoille. Nämä koulut keskittyvät erityisesti työhön liittyviin taitoihin, ja niihin ilmoittautuminen voi olla opiskelijoille hyödyllistä jo opintojen aikana.
- **Työllistymispalvelut:** Hyvin toimiva (esim. korkeakoulun oma) palvelu, joka pitää opiskelijat ajan tasalla ja tarjoaa luentoja, työpajoja opiskelutaitojen kehittämiseksi, tehokasta koulutusta sekä yksilöllistä tukea. Säännöllinen viestintä ja yhteydet yrityksiin ovat myös välttämättömiä hyvän suhteen rakentamiseksi yrityksiin, mikä varmistaa, että ne palaavat vuosi toisensa jälkeen rekrytoimaan.
- **Internetin hyödyntäminen:** Vaikka Facebookin ja X:n selailu on tärkeää, niiden rakentavampi käyttö voi tapahtua esimerkiksi blogien kirjoittamisen ja samanhenkisten alan ammattilaisten kanssa verkostoitumisen kautta. Inhimillisten taitojen kehittämisen mahdollisuudet ovat rajattomat, ja verkostoituminen voi auttaa saamaan työpaikan ilman, että tarvitsee tukeutua vain rekrytointipalveluihin.
- **Verkostoituminen:** Ystäväporukka, opiskelutoverit tai työtoverit, jotka yhdessä kehittävät tärkeitä ihmissuhdetaitoja, tietävät tulevista yritysvierailuista ja jakavat tietoa ja resursseja, nostavat moraalia. Liittyminen muutamaaan yhdistykseen tai järjestöön yliopistossa opettaa tiimityötä, johtajuutta, ajanhallintaa jne.
- **Harjoittelut:** Monet ihmiset eivät ymmärrä harjoittelun arvoa opiskeluaikana. Monet opiskelijat pitävät harjoittelua pelkkänä muodollisuutena. Työn tekeminen ja "kädet savessa" työskentely harjoittelussa antaa arvokasta kokemusta siitä, millainen

työympäristö on. Taidoilla pomojen vakuuttaminen harjoittelun aikana on varma tapa saada jalansijaa yrityksessä.

- **Osa-aikatyö/freelance-työ:** Joku saattaa sanoa, että opiskelijan tulisi keskittyä opiskeluun eikä murehtia työntekoa ja rahan ansaitsemista yliopistossa. Työskentely esimerkiksi tapahtumajärjestäjänä opiskeluaikana opettaa asiakaspalvelua ja asiakasvaatimusten täyttämistä enemmän kuin yksikään luento.



- **Yritysyhteudet:** Suurimmat IT-yritykset ovat vastanneet haasteeseen ja ottaneet käyttöön siltaavia kursseja opiskelijoille. Esimerkkeinä ovat Infosysin kampusyhteys, IBM Excellence Center ja Wipron Mission 10X -ohjelma useiden korkeakoulujen kanssa. Yhteistyö akatemian kanssa tuo molemmille osapuolille etuja.

Source: www.freepik.com

- **Konsulttikouluttajat:** Muutamat itsenäiset oppilaitokset ovat ottaneet inhimilliset taidot mukaan opetussuunnitelmaan, mikä on auttanut kaventamaan eroa yritysmaailman vaatimusten ja opiskelijoiden välillä. Useat koulutuslaitokset ovat alkaneet ottaa vastuuta opiskelijoiden kouluttamisesta joko vuoden ympäri tai kesä-/lukukauden tauolla. Tämä koulutusmenetelmä voi auttaa opiskelijoita kehittämään taitojaan ja täyttämään yritysmaailman vaatimukset kampuksen rekrytointien aikana.
- **Opetussuunnitelman muokkaaminen:** Nykyinen opetussuunnitelma ei sisällä käytännön tietoa kaikista neljästä kielen taidosta: lukemisesta, kirjoittamisesta, kuuntelemisesta ja puhumisesta. Näitä taitoja tulisi oppia yhdessä inhimillisten taitojen kanssa. Muutoksia tarvitaan opetussuunnitelman suunnittelussa, jotta opiskelijat valmistautuisivat paremmin työelämän hallintaan ja menestymiseen. Joitain näistä osa-alueista voitaisiin sisällyttää uudelleen opetussuunnitelmaan lisäpotkua varten.

2.6 Vinkejä ammatillisten taitojen kehittämiseen

Henkilökohtaisemmalla tasolla seuraavat aktiviteetit voivat olla suuri apu ammatillisten kykyjen kehittämisessä ja parantamisessa:

- **Tarkkaile muita ammattilaisia:** Huomioi, miten tiimin jäsenet, esimiehet, jakelijat ja muut käyttäytyvät työympäristössään. Tarkkaile, miten ammattilaiset ympärilläsi ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa, suorittavat tehtävänsä ja toimivat työpaikan prosesseissa. Jos löydät työkaverin, jolla on inhimillinen taito, jota haluat kehittää, yritä

jäljitellä joitakin heidän käyttäytymistään tai asenteitaan.

- **Osallistu konferensseihin ja työpajoihin:** Konferenssit, työpajat ja vastaavat tapahtumat tarjoavat mahdollisuuden harjoitella ammatillisia taitoja työpaikan ulkopuolella. Keskity tehokkaaseen viestintään, aktiiviseen kuunteluun ja muihin inhimillisiin taitoihin verkostoituessasi muiden ammattilaisten kanssa. Luennot, työpajat, konferenssit ja muut ammatilliset tapahtumat voivat joskus käsitellä inhimillisiä taitoja. Esimerkiksi voit löytää webinaarin, jossa käsitellään itsevarmuuden roolia työpaikalla. Tämänkaltaisten tapahtumien etsiminen voi edelleen auttaa kehittämään ammatillisia taitojasi.



Source: www.pexels.com

- **Ratkaise työpaikan konflikteja:** Vaikka saatat joskus kohdata konflikteja työtovereidesi kanssa, pyri ratkaisemaan ne yhteistyöllä. Esimiehet ja tiimin jäsenet arvostavat yleensä työntekijää, jonka he tietävät pystyvän jatkamaan työskentelyä, suunnittelua ja viestimistä kohteliaasti mutta selkeästi haastavissa tilanteissa. Yritä nähdä konfliktit mahdollisuutena oppia, miten sinä ja työtoverisi voitte tehokkaasti tehdä yhteistyötä, ratkaista ongelmia ja toimia tiiminä.
- **Kysy kysymyksiä:** Esitä ihmisille enemmän kysymyksiä vuorovaikutustilanteissa. Ihmiset, jotka kysyvät kysymyksiä useammin kuin väittävät tai esittävät omia mielipiteitään, voivat erottua useissa inhimillisissä taidoissa, kuten viestinnässä, avoimuudessa tai oppimishalukkuudessa. Voit esittää kysymyksiä jostakin aiheesta, vaikka tietäisit siitä paljon tai olisit eri mieltä. Keskittyminen kysymysten esittämiseen voi auttaa sinua saamaan uusia näkökulmia tai tietoa aiheesta. Jos päätät myöhemmin väitellä tai tarjota oman mielipiteesi, voit tuoda esiin monimutkaisemman tai kattavamman näkemyksen.
- **Ole vastaanottavainen palautteelle:** Harjoittele avointa suhtautumista rakentavaan palautteeseen. Monet halutut ammatilliset taidot liittyvät kykyyn kuunnella, arvioida ja toteuttaa toisen arvio heidän työstään tai suorituksestaan. Vaikka et olisi samaa mieltä palautteen kanssa, harkitse, mitä toinen henkilö sanoi, ennen kuin hylkää sen tai väittelet. Mahdollisimman objektiivinen palauteen arviointi voi auttaa sinua

päyttämään, mitkä osat palautteesta kannattaa sisällyttää omiin toimintatapoihin.

Source: www.pexels.com



- **Luo positiivisia suhteita:**

Vaali positiivisia suhteita työtovereidesi, asiakkaidesi, esimiestesi ja muiden ammattilaisten kanssa, joiden kanssa työskentelet. Monet ammatilliset taidot kuvaavat käyttäytymistäsi, tapojasi ja viestintämenetelmiäsi vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Yhteistyön ja ystävällisen

vuorovaikutuksen ylläpitäminen voi olla helpompaa, jos sinulla on jo positiivisia suhteita työpaikalla. Voit esimerkiksi yrittää käydä aitoja keskusteluja työkavereidesi ja asiakkaidesi kanssa. Kysy heidän viikonloppusuunnitelmistaan, harrastuksistaan, lemmikeistään ja muista työpaikalle sopivista aiheista, jotka voivat antaa sinulle lisää näkemyksiä heidän henkilökohtaisesta elämästään. Voit myös keskustella omista kiinnostuksenkohteistasi ja suunnitelmistasi, mikä voi auttaa muita tuntemaan olonsa mukavammaksi puhuessaan itsestään.

- **Harjoita itsehoitoa:** Uusien taitojen kehittäminen on yleensä helpompaa, kun perusasiat ovat kunnossa. Pidä huolta itsestäsi esimerkiksi syömällä ravitsevaa ruokaa, viettämällä aikaa läheisten kanssa, nukkumalla riittävästi ja varaamalla aikaa aktiviteeteille, joista nautit. Terve mieli ja keho voivat auttaa sinua oppimaan ja sopeutumaan uusiin tapoihin.

2.7 Elinikäisen oppimisen taidot Euroopan unionissa

Maailman johtavien organisaatioiden kehittämät lukuisat sosioemotionaalisen koulutuksen ja oppimisen viitekehykset osoittavat, että henkilökohtaiseen ja sosiaaliseen kehitykseen koulutuksen ja elinikäisen oppimisen kautta annetaan yhä enemmän painoarvoa. On kuitenkin huomattavia eroja niiden taitojen ja ominaisuuksien välillä, joita nämä verkostot painottavat.

Jo vuonna 2006 Euroopan unioni laati kyselyn, jossa esitettiin Euroopan parlamentin ja neuvoston suosituksia elinikäisen oppimisen avaintaidoista. Tavoitteena oli vastata globalisaation mukanaan tuomiin haasteisiin ja varmistaa tasa-arvo ja pääsy koulutukseen niille ryhmille, jotka henkilökohtaisten, sosiaalisten, kulttuuristen tai taloudellisten olosuhteiden vuoksi tarvitsevat erityistä tukea koulutuksellisten mahdollisuuksiensa täyttämiseen. Esimerkkejä tällaisista ryhmistä ovat henkilöt, joilla on heikot perustaidot, erityisesti lukutaidottomat, koulunsa varhain keskeyttäneet, pitkäaikaistyöttömät ja ne, jotka palaavat työelämään pitkän poissaolon jälkeen, vanhukset, maahanmuuttajat ja vammaiset henkilöt.

Tämä tutkimus on jatkunut viimeisten kahden vuosikymmenen ajan johtuen tarpeesta vastata työmarkkinoiden syvällisiin muutoksiin digitaalisten ja vihreiden siirtymien seurauksena sekä Yhdistyneiden kansakuntien kestävä kehityksen tavoitteiden tavoitteen 4.7 saavuttamiseksi.

Toukokuussa 2018 Euroopan neuvosto hyväksyi päivitetyn suosituksen **"Elinikäisen oppimisen avaintaidoista"** edistääkseen avaintaitojen kehittämistä Euroopan unionissa seuraavin tavoittein:

- Vahvistaa EU:n innovaatiokapasiteettia, tuottavuutta ja kilpailukykyä.
- Tarttua globalisaation, työmarkkinoiden rakenteellisten muutosten ja uusien teknologioiden nopean kehityksen haasteisiin.
- Tarjota lisää tukea opettajille, kouluttajille ja koulutushenkilöstölle, mahdollistaa poikkitieteellinen oppiminen sekä edistää verkostoitumista ja yhteistyötä sidosryhmien kanssa.
- Auttaa yksilöitä selviytymään monimutkaisista elämäntilanteista, kehittämään taitoja, joiden avulla he voivat menestyksekkäästi hallita työn, elämän ja yhteiskunnan muutoksia, käsitellä epävarmuutta, vahvistaa resilienssiään, kehittyä henkilökohtaisesti, rakentaa menestyksekkäitä ihmissuhteita ja oppia oppimaan.
- Palvella hyödyllisenä työkaluna päätöksentekijöille, koulutuksen ja koulutuksen tarjoajille sekä oppijoille varmistaen, että kaikki lapset ja nuoret saavat ansaitsemansa mahdollisuudet ja koulutuksen.
- Rohkaista jäsenvaltioita tarjoamaan laadukasta varhaiskasvatusta ja -hoitoa, parantamaan kouluopetusta ja varmistamaan erinomainen opetus, kehittämään edelleen ammatillista perus- ja jatkokoulutusta sekä modernisoimaan

korkeakoulutusta.

2.7.1 Avaintaidot

Suosituksessa tunnistetaan kahdeksan avaintaitoa, jotka ovat välttämättömiä kansalaisten henkilökohtaiselle täyttymykselle, terweelle ja kestäväälle elämäntavalle, työllistettävyydelle, aktiiviselle kansalaisuudelle ja sosiaaliselle osallisuudelle.

Avaintaidot kehittyvät koko elämän ajan muodollisen, epämuodollisen ja arkioppimisen kautta erilaisissa ympäristöissä, kuten perheessä, koulussa, työpaikalla, naapurustossa ja muissa yhteisöissä. Nämä ovat kahdeksan pääavaintaitoa:

- Monikielisyyden taito (kyky käyttää eri kieliä)
- Matemaattinen taito sekä luonnontieteiden, teknologian ja insinööritieteiden taito (kyky kehittää ja soveltaa matemaattista, tieteellistä ja teknologista ajattelua ongelmien ratkaisemiseksi)
- Digitaalinen taito (digitaalisten teknologioiden käyttö oppimisessa, työssä ja osallistumisessa yhteiskuntaan)
- Henkilökohtainen, sosiaalinen ja oppimisen taito (kyky hallita aikaa ja tietoa) • Kansalaistaito (kyky toimia vastuullisena kansalaisena)
- Yrittäjyystaito (kyky tarttua mahdollisuuksiin)
- Kulttuurinen tietoisuus ja ilmaisutaito (kyky arvostaa, miten ideoita ja merkityksiä ilmaistaan luovasti)

Henkilökohtainen, sosiaalinen ja oppimisen taito on kyky reflektoida itseään, hallita tehokkaasti aikaa ja tietoa, tehdä rakentavaa yhteistyötä muiden kanssa, pysyä resilientinä ja hallita omaa oppimistaan ja uraansa. Se sisältää kyvyn selviytyä epävarmuudesta ja monimutkaisuudesta, oppia oppimaan, tukea fyysistä ja emotionaalista hyvinvointiaan, ylläpitää fyysistä ja henkistä terveyttään sekä kyvyn elää terveystietoisesti ja tulevaisuuteen suuntautuen. Lisäksi siihen kuuluu kyky empatiaan ja konfliktien hallintaan osallistavassa ja tukevassa ympäristössä.

Nämä avaintaidot koostuvat tiedoista, taidoista ja asenteista.

Tiedot: Menestyksellisten ihmissuhteiden ja sosiaalisen osallistumisen kannalta on välttämätöntä ymmärtää erilaisissa yhteiskunnissa ja ympäristöissä yleisesti hyväksytyt käyttäytymissäännöt ja viestintätavat. Henkilökohtainen, sosiaalinen ja oppimisen taito vaatii myös tietoa terveestä mielestä, kehosta ja elämäntavasta. Tämä tarkoittaa, että tulee tuntea

omat oppimistrategiansa, tunnistaa omat kehitystarpeensa ja erilaiset tavat kehittää taitojaan, sekä etsiä saatavilla olevia koulutus-, työ- ja uramahdollisuuksia ja niihin liittyvää ohjausta.

Taidot: Taitoihin kuuluu kyky tunnistaa omat kapasiteetit, keskittyä, käsitellä monimutkaisuutta, reflektoida kriittisesti ja tehdä päätöksiä. Tähän kuuluu myös kyky oppia ja työskennellä sekä yhteistyössä että itsenäisesti, organisoida ja sitoutua oppimiseen, arvioida ja jakaa sitä, hakea tukea tarvittaessa sekä hallita tehokkaasti omaa uraa ja sosiaalisia suhteita. Yksilöiden tulisi olla resiliентtejä ja kyvykkäitä käsittelemään epävarmuutta ja stressiä. Heidän tulisi osata viestiä rakentavasti eri ympäristöissä, tehdä yhteistyötä tiimeissä ja neuvotella. Tämä sisältää myös kyvyn osoittaa suvaitsevaisuutta, ilmaista ja ymmärtää erilaisia näkökulmia sekä luoda luottamusta ja osoittaa empatiaa.

Asenteet: Taito perustuu positiiviseen asenteeseen omaa henkilökohtaista, sosiaalista ja fyysistä hyvinvointia sekä elinikäistä oppimista kohtaan. Se perustuu yhteistyöhön, määrätietoisuuteen ja rehellisyyteen. Tämä sisältää muiden moninaisuuden ja heidän tarpeidensa kunnioittamisen sekä valmiuden voittaa ennakkoluuloja ja tehdä kompromisseja. Yksilöiden tulisi osata asettaa tavoitteita, motivoitua itseään ja kehittää resilienssiä sekä itseluottamusta oppia ja menestyä koko elämänsä ajan. Ongelmanratkaisukyky tukee sekä oppimisprosessia että yksilön kykyä käsitellä esteitä ja muutoksia. Se sisältää halun soveltaa aiempaa oppimista ja elämäkokemuksia sekä uteliaisuuden etsiä oppimismahdollisuuksia ja kehittyä eri elämän konteksteissa.

2.8 LifeComp – Eurooppalainen viitekehys henkilökohtaisille, sosiaalisille ja oppimaan oppimisen avaintaidoille

LifeComp-viitekehys perustuu Joint Research Centerin laajaan tutkimukseen elinikäisen oppimisen avaintaidoista. Tämä viitekehys on joustava työkalu, jota voidaan mukauttaa erilaisiin oppimisympäristöihin ja kohderyhmiin tukemaan henkilökohtaisten, sosiaalisten ja oppimisen taitojen hankkimista kontekstissaan. Näiden taitojen kehittäminen katsotaan perustavanlaatuisiksi monien arvokkaiden elämän pehmeiden taitojen kehitykselle..

2.8.1 Mikä on LifeComp?

- LifeComp tarjoaa käsitteellisen viitekehysten, joka sisältää henkilökohtaiset, sosiaaliset ja oppimisen avaintaidot oppimisjärjestelmille, opiskelijoille ja oppijoille yleensä. LifeComp pyrkii järjestelmällistämään tarpeen parantaa henkilökohtaisia ja sosiaalisia taitoja.
- Se käsittelee elämäntaitoja – taitoja ja kompetensseja, joita jokaisen tulisi kehittää jatkuvasti koko elämänsä ajan.
- Se tukee taitopohjaisen opetuksen ja oppimisen kehittämistä sekä tarpeen uudistaa

opetussuunnitelmia Euroopan unionissa.

- Avaintaidot ja perustaidot ovat välttämättömiä henkilökohtaiselle täyttymykselle ja kehitykselle, työllistettävyydelle, sosiaaliselle osallisuudelle, kansalaisosallistumiselle ja demokratialle.
- Sen ydin on tunnistaa opetettavat taidot, jotta kansalaiset voivat toimia aktiivisina toimijoina omien oppimis- ja urapolkujensa määrittämisessä.

2.8.2 Metodologia

The Metodologian kehitti JRC (Joint Research Center), joka on Euroopan komission tiede- ja tietopalvelu, yhteistyössä DG EAC:n (opetuksen, nuorison, urheilun ja kulttuurin pääosasto) kanssa elinikäisen oppimisen **henkilökohtaisen, sosiaalisen ja oppimaan oppimisen** avaintaitojen toteuttamiseksi.

Viitekehysten kehitysprosessi vahvistettiin useissa vaiheissa, ja alkuperäistä taitoluetteloa ja kuvauksia käsiteltiin, jotta päästiin yhteisymmärrykseen ja saatiin palautetta viitekehysten tarkistamiseksi ja eri strategioiden arvioimiseksi sen toteuttamiseksi.

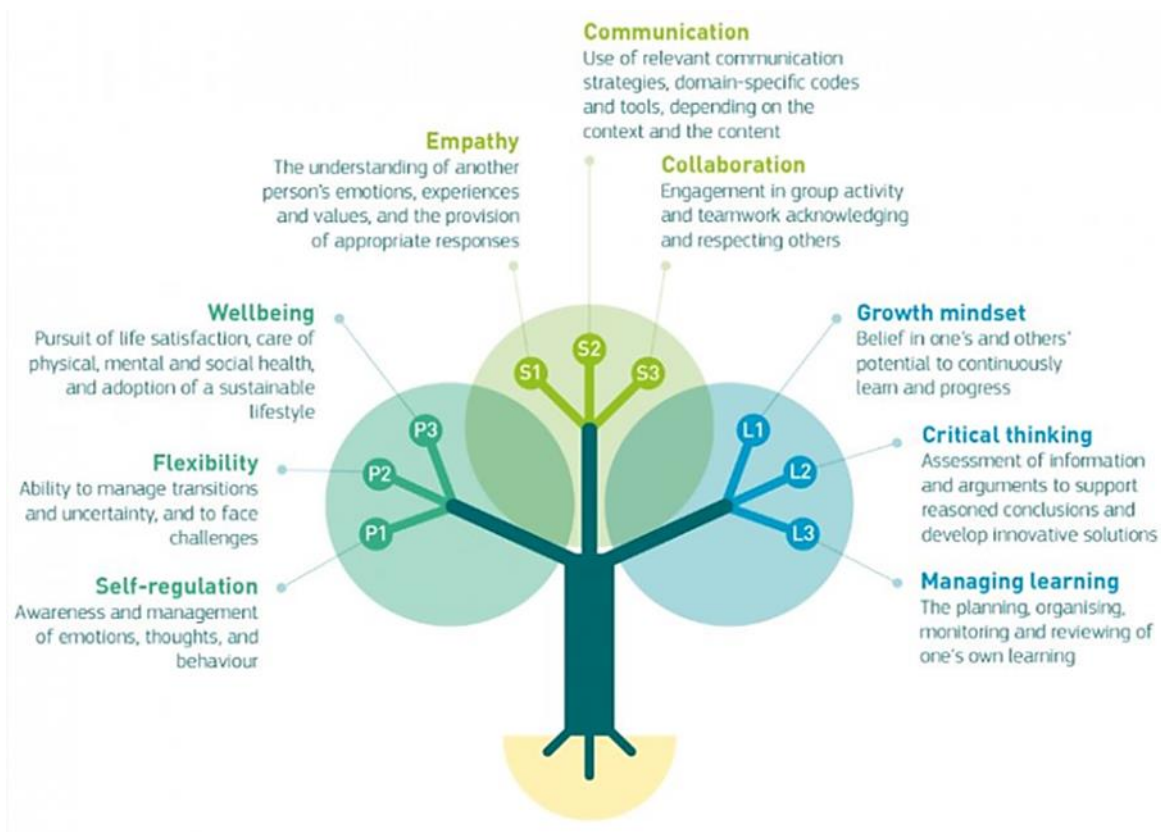
Kirjallisuuskatsaus ja viitekehysten analyysi tuottivat yhtenäistetyn **LifeComp-viitekehysten**, joka koostuu **kolmesta taitoalueesta, yhdeksästä taidosta ja 27 kuvauksesta**. Jokainen alue sisältää **kolme taitoa**, ja jokainen taito on kuvattu **kolmen kuvauksen** avulla.

Jokaisessa taidossa on kolme kuvausta, jotka esitetään asiantuntijoiden ehdottamalla mallilla: 'tietoisuus, ymmärrys, toiminta', mikä kuvastaa taitojen eri käyttöpuolia.

2.8.3 The LifeComp-puu

LifeComp-puu kuvaa yhdeksää taitoa, jotka on jaettu kolmeen alueeseen:

- Henkilökohtainen alue (P1, P2, P3)
- Sosiaalinen alue (S1, S2, S3)
- Oppimaan oppimisen alue (L1, L2, L3)



LIFECOMP DESCRIPTORS TYPOLOGIES



AWARENESS



UNDERSTANDING

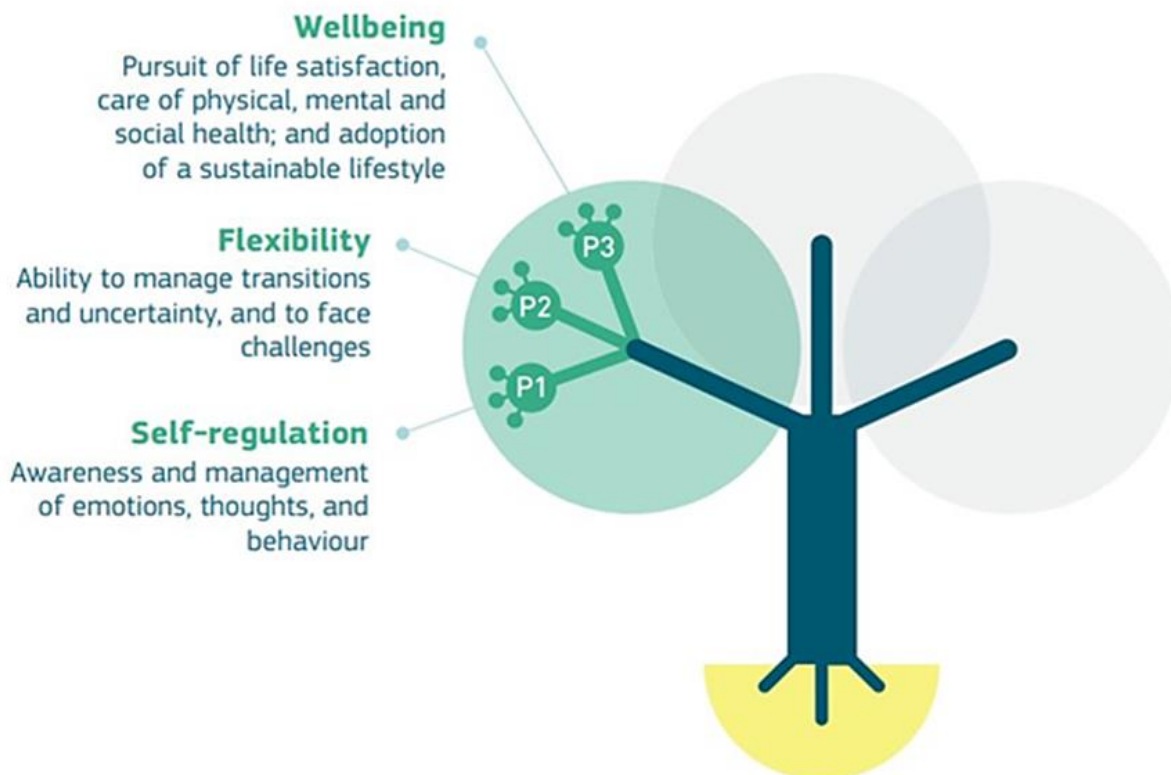


ACTION

2.8.4 Henkilökohtaiset taidot -alueen neljä kompetenssia

Tämä alue viittaa henkilökohtaiseen kehitykseen, kukoistamiseen ja kaikkien potentiaalın toteutumiseen.

Henkilökohtainen osaaminen liittyy läheisesti käsitteeseen "oppia olemaan". "Oppia olemaan" tarkoittaa tietämystä terveestä mielestä, kehosta ja elämäntavasta; taitoa selviytyä monimutkaisuudesta, epävarmuudesta ja stressistä, osata hakea tukea tarvittaessa sekä pysyä resilientinä. Lisäksi siihen kuuluu kyky työskennellä itsenäisesti ja hallita omaa uraansa. Tähän liittyy myös asenteita, kuten itsevarmuus, rehellisyys, itseohjautuvuus, ongelmanratkaisukyky muutosten käsittelemiseksi sekä yleisesti positiivinen asenne henkilökohtaisen, sosiaalisen ja fyysisen hyvinvoinnin edistämiseen.



LIFECOMP DESCRIPTORS TYPOLOGIES



AWARENESS



UNDERSTANDING



ACTION

Henkilökohtaisen alueen taitojen kuvaukset

ITSESÄÄTELYN KUVAILUT (P1)

P1.1 Tietoisuus ja ilmaisu omista tunteista, ajatuksista, arvoista ja käyttäytymisestä.

P1.2 Omien tunteiden, ajatusten ja käyttäytymisen, mukaan lukien stressireaktioiden, ymmärtäminen ja säätely.

P1.3 Optimismin, toivon, resilienssin, pystyvyyden ja tarkoituksellisuuden vaaliminen oppimisen ja toiminnan tukemiseksi.

JOUSTAVUUDEN KUVAILUT (P2)

P2.1 Valmius tarkastella uudelleen mielipiteitä ja toimintatapoja uusien todisteiden valossa.

P2.2 Uusien ideoiden, lähestymistapojen, työkalujen ja toimintojen ymmärtäminen ja omaksuminen muuttuvissa olosuhteissa.

P2.3 Siirtymien hallinta henkilökohtaisessa elämässä, sosiaalisessa osallistumisessa, työssä ja oppimispoluilla, samalla tietoisesti tehden valintoja ja asettaen tavoitteita.

HYVINVOINNIN KUVAILUT (P3)

P3.1 Tietoisuus siitä, että yksilön käyttäytyminen, henkilökohtaiset ominaisuudet ja sosiaaliset ja ympäristötekijät vaikuttavat terveyteen ja hyvinvointiin.

P3.2 Hyvinvointiin kohdistuvien mahdollisten riskien ymmärtäminen ja luotettavan tiedon ja palveluiden käyttö terveyden ja sosiaalisen suojelun tukemiseksi.

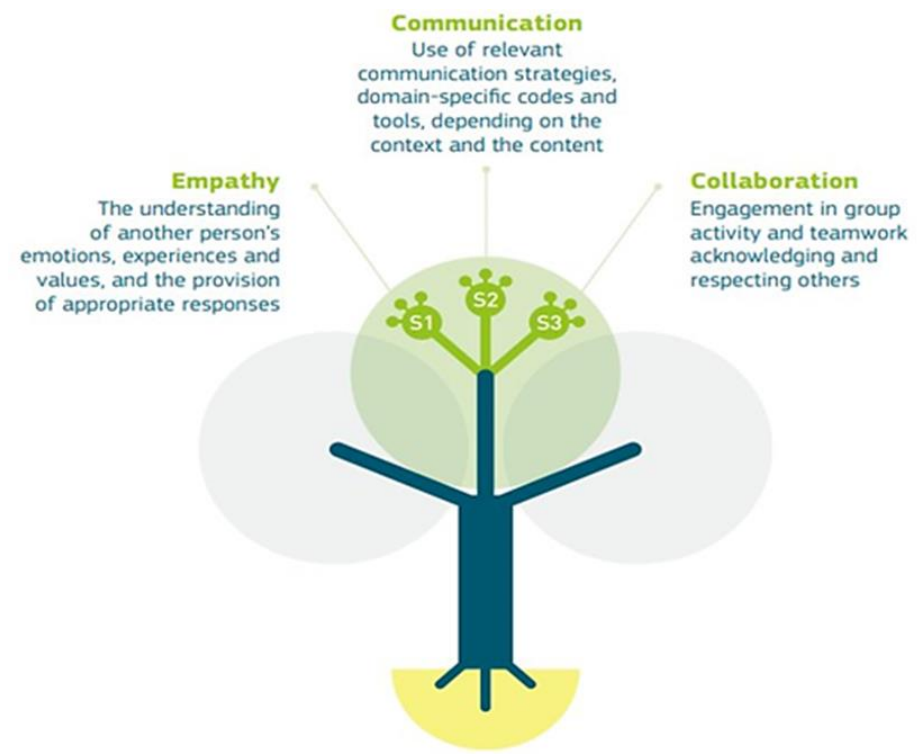
P3.3 Kestävän elämäntavan omaksuminen, joka kunnioittaa ympäristöä sekä omaa ja muiden fyysistä ja henkistä hyvinvointia, samalla hakiessa ja tarjotessa sosiaalista tukea.

2.8.5 Sosiaalisen alueen taidot

Sosiaalinen alue liittyy oppimiseen yhdessä elämisestä ja ihmisen sosiaalisen luonteen tiedostamiseen. Se sisältää kyvyn ja halukkuuden olla vuorovaikutuksessa, kommunikoida ja tehdä yhteistyötä muiden kanssa rakentavasti.

Sosiaalinen taito viittaa tietoon siitä, mitkä käytös- ja viestintäsäännöt ovat hyväksytyjä yhteiskunnissamme ja ympäristöissämme, sekä taitoihin, jotka mahdollistavat yksilön:

- Kommunikoida rakentavasti eri ympäristöissä
- Työskennellä yhteistyössä
- Neuvotella
- Osoittaa suvaitsevaisuutta
- Ilmaista ja ymmärtää eri näkökulmia
- Tuntea empatiaa



LIFECOMP DESCRIPTORS TYPOLOGIES



Sosiaalisen alueen taitojen kuvaukset

EMPATIAN KUVAILUT (S1)

S1.1 Tietoisuus toisen henkilön tunteista, kokemuksista ja arvoista.

S1.2 Toisen henkilön tunteiden ja kokemusten ymmärtäminen ja kyky aktiivisesti asettua hänen asemaansa.

S1.3 Vastaanottavaisuus toisen henkilön tunteisiin ja kokemuksiin, tietoisena siitä, että ryhmään kuuluminen vaikuttaa asenteisiin.

VIESTINNÄN KUVAILUT (S2)

S2.1 Tietoisuus tarpeesta käyttää erilaisia viestintästrategioita, kielirekistereitä ja työkaluja, jotka on mukautettu kontekstiin ja sisältöön.

S2.2 Ymmärrys ja hallinta vuorovaikutuksista ja keskusteluista eri sosio-kulttuurisissa

konteksteissa ja erityisaloihin liittyvissä tilanteissa.

S2.3 Kyky kuunnella muita ja osallistua keskusteluihin itsevarmasti, selkeästi ja vastavuoroisesti sekä henkilökohtaisissa että sosiaalisissa konteksteissa.

YHTEISTYÖN KUVAILUT (S3)

S3.1 Halukkuus edistää yhteistä hyvää ja tietoisuus siitä, että muilla voi olla erilaisia kulttuurisia taustoja, uskomuksia, arvoja, mielipiteitä tai henkilökohtaisia olosuhteita.

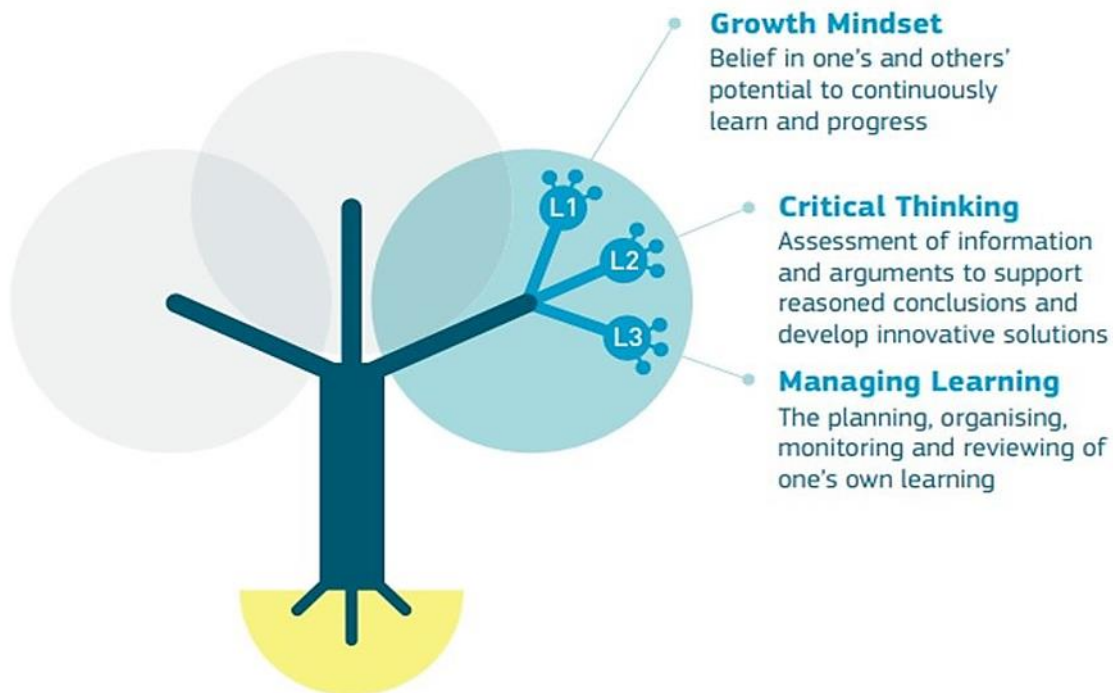
S3.2 Ymmärrys luottamuksen, ihmisarvon ja tasa-arvon kunnioittamisen tärkeydestä sekä kyky käsitellä konflikteja ja neuvotella erimielisyyksistä reilujen ja kunnioittavien suhteiden rakentamiseksi ja ylläpitämiseksi.

S3.3 Tehtävien, resurssien ja vastuiden oikeudenmukainen jakaminen ryhmän sisällä sen erityistavoitteen huomioon ottaen; eri näkemysten ilmaisemisen edistäminen ja systemaattisen lähestymistavan omaksuminen.

2.8.6 Oppimaan oppimisen taidot

Oppimaan oppiminen tarkoittaa vastuullisuutta oman kehityksen suhteen. Tämä taito on mahdollisesti kaikista tärkein, ja se sisältää:

- Jatkuva oppiminen ja oppimisessa sinnittely.
- Oman oppimisen organisointi, mukaan lukien ajan ja tiedon tehokas hallinta, sekä yksilöllisesti että sosiaalisesti.
- Tieto omista oppimisstrategioista, kehitettäviä taitoalueita, kuinka ne voidaan kehittää ja mitä tukea on saatavilla koulutuksen ja opetuksen tukemiseen.
- Taidot tunnistaa omat kyvyt, reflektoida kriittisesti ja tehdä päätöksiä, järjestää, sitoutua ja arvioida omaa oppimista.
- Asenteet, joihin kuuluu luottamus omaan oppimiskykyyn, halu soveltaa aiemmin opittua, uteliaisuus ja positiivinen asenne oppimiseen koko elämän ajan.



LIFECOMP DESCRIPTORS TYPOLOGIES



AWARENESS



UNDERSTANDING



ACTION

2.8.7 LifeComp-viitekehysten tavoite

LifeComp pyrkii luomaan yhteisesti sovitut suuntaviivat "Henkilökohtainen, sosiaalinen ja oppimaan oppiminen" -koulutuksen joustavalle toteuttamiselle jäsenvaltioiden opetussuunnitelmissa, erityisesti koulujen opetussuunnitelmissa ja oppimisaktiviteeteissa yleisesti.

LifeComp-viitekehys tarjoaa yhteisen ymmärryksen ja jaetun kielen Euroopan tasolla, noudattaen vuonna 2018 annettua neuvoston suositusta elinikäisen oppimisen avaintaidoista. Viitekehys tukee aloitteita, jotka varmistavat, että nämä elämän taidot hankitaan mahdollisimman laajasti kaikilla Euroopan kansalaisilla, ei vain eri muodollisen koulutuksen tasoilla, vaan myös epämuodollisen ja arkioppimisen kautta. Näihin sisältyvät aloitteet aina peruskoulusta yliopistoon sekä koulujen opetussuunnitelmien ja oppimisaktiviteettien

joustava toteuttaminen yleisesti.

Tätä viitekehystä ei ole tarkoitettu määräileväksi, vaan se tarjoaa vahvistetun kuvauksen avaintaidon osista. **Taito**-määritelmä kattaa tiedot, taidot ja asenteet, jotka on johdettu kokonaisvaltaisesta näkökulmasta, ja jotka ymmärtävät viitekehyyksen eri elementtien keskinäisen riippuvuuden monimutkaisena ekosysteeminä. Siksi kaikki viitekehyyksen sisällytetyt taidot ovat yhtä tärkeitä, välttämättömiä, toisiinsa liittyviä ja toisiinsa kytkeytyviä, ja niitä tulisi kohdella osana kokonaisuutta.

Viitekehyyksen tavoitteet voidaan tiivistää seuraavasti:

- Henkilökohtainen täyttyminen, terve ja kestävä elämäntapa, työllistettävyys, aktiivinen kansalaisuus ja sosiaalinen osallisuus.
- Työkalu kansalaisten, opettajien, koulutuspoliitikkojen ja kansalaisjärjestöjen koulutukseen ei-määräilevällä tavalla.
- Edistää taitojen kehittämistä innovatiivisten oppimistapojen, arviointimenetelmien ja koulutushenkilöstön tuen kautta.
- Tarjota laadukasta varhaiskasvatusta ja -hoitoa, parantaa koulutusta ja varmistaa erinomainen opetus, kehittää edelleen ammatillista perus- ja jatkokoulutusta ja modernisoida korkeakoulutusta.
- Tuoda esiin erityisten taitojen tarve ja edistää pohdintaa siitä, missä oppijat ovat, ja etsiä tapoja heidän jatkuvaan kehittymiseensä, jotta kansalaiset voivat tulla aktiivisiksi toimijoiksi omien oppimis- ja urapolkujensa määrittämisessä.

2.8.8 Toteutus ja validointi

Tämän viitekehyyksen suurin rajoitus on se, ettei sitä ole vielä mukautettu käytäntöön tai testattu käytännössä. Toteutusprosessin tulisi olla spiraalimainen, ei lineaarinen, jolloin jokainen vaihe informoi muita, sillä taitojen hankkiminen ja käyttö on dynaaminen prosessi, johon vaikuttavat henkilökohtaiset ja kontekstuaaliset tekijät.

Oppijoiden kouluttaminen tulee olemaan haastavaa yhä digitaalisemmissa ja monimuotoisemmissa oppimisympäristöissä. Vaikka keskustelu LifeComp-oppimistuloksista ja etenemistasoista voi olla ennen aikaista tässä vaiheessa, taitojen kehittymisen laadullinen arviointi jatkuvan arvioinnin avulla ja itsearviointityökalujen luominen kaikkien oppijoiden, mukaan lukien aikuisten ja epävirallisten oppijoiden, tukemiseksi voidaan ottaa huomioon. Koska tämä on teoreettinen viitekehys, joka tarvitsee käytännön soveltamista, voidaan suunnitella viitekehyyksen kehittämiseksi ja parantamiseksi edelleen pilottihankkeita kouluissa, joissa opettajat vapaaehtoisesti osallistuvat. Jos viitekehys otetaan käyttöön muodollisessa koulutuksessa, koko kouluyhteisön aktiivinen osallistuminen, mukaan lukien

oppilaat, opettajat, koulun johtajat, perheet ja paikallisyhteisöt, olisi hyödyllistä. Tämä suositus liittyy koko koulun lähestymistavan käyttökelpoisuuteen, korostaen opiskelijoiden äänien keskeisyyttä, kuten YK:n lapsen oikeuksien yleissopimuksessa kuvataan, mutta myös viitekehyksessä kuvattujen taitojen merkitystä henkilöstön ja yhteisön kehitykselle.

Jäsenvaltiot voisivat kehittää kansallisia standardeja tästä viitekehyksestä ja mukauttaa sen omiin koulutuskonteksteihinsa. LifeComp voisi inspiroida uusien aiheiden sisällyttämistä opetussuunnitelmiin tai sitä voitaisiin sisällyttää olemassa oleviin oppiaineisiin, jotta ymmärrämme paremmin, miten LifeComp-taitoja voidaan opettaa ja kuinka ne voidaan sisällyttää opetussuunnitelmiin, joko poikkitieteellisesti tai erityisissä oppiaineissa, mutta myös elinikäisen oppimisen ja elinikäisen ohjauksen yhteydessä.

AREA	COMPETENCES	DESCRIPTORS
PERSONAL	P1 Self-regulation Awareness and management of emotions, thoughts and behaviour	P1.1 Awareness and expression of personal emotions, thoughts, values, and behaviour
		P1.2 Understanding and regulating personal emotions, thoughts, and behaviour, including stress responses
		P1.3 Nurturing optimism, hope, resilience, self-efficacy and a sense of purpose to support learning and action
	P2 Flexibility Ability to manage transitions and uncertainty, and to face challenges	P2.1 Readiness to review opinions and courses of action in the face of new evidence
		P2.2 Understanding and adopting new ideas, approaches, tools, and actions in response to changing contexts
		P2.3 Managing transitions in personal life, social participation, work and learning pathways, while making conscious choices and setting goals
	P3 Wellbeing Pursuit of life satisfaction, care of physical, mental and social health; and adoption of a sustainable lifestyle	P3.1 Awareness that individual behaviour, personal characteristics and social and environmental factors influence health and wellbeing
		P3.2 Understanding potential risks for wellbeing, and using reliable information and services for health and social protection
		P3.3 Adoption of a sustainable lifestyle that respects the environment, and the physical and mental wellbeing of self and others, while seeking and offering social support
SOCIAL	S1 Empathy The understanding of another person's emotions, experiences and values, and the provision of appropriate responses	S1.1 Awareness of another person's emotions, experiences and values
		S1.2 Understanding another person's emotions and experiences, and the ability to proactively take their perspective
		S1.3 Responsiveness to another person's emotions and experiences, being conscious that group belonging influences one's attitude
	S2 Communication Use of relevant communication strategies, domain-specific codes and tools, depending on the context and content	S2.1 Awareness of the need for a variety of communication strategies, language registers, and tools that are adapted to context and content
		S2.2 Understanding and managing interactions and conversations in different socio-cultural contexts and domain-specific situations
		S2.3 Listening to others and engaging in conversations with confidence, assertiveness, clarity and reciprocity, both in personal and social contexts
	S3 Collaboration Engagement in group activity and teamwork acknowledging and respecting others	S3.1 Intention to contribute to the common good and awareness that others may have different cultural affiliations, backgrounds, beliefs, values, opinions or personal circumstances
		S3.2 Understanding the importance of trust, respect for human dignity and equality, coping with conflicts and negotiating disagreements to build and sustain fair and respectful relationships
		S3.3 Fair sharing of tasks, resources and responsibility within a group taking into account its specific aim; eliciting the expression of different views and adopting a systemic approach
LEARNING TO LEARN	L1 Growth mindset Belief in one's and others' potential to continuously learn and progress	L1.1 Awareness of and confidence in one's own and others' abilities to learn, improve and achieve with work and dedication
		L1.2 Understanding that learning is a lifelong process that requires openness, curiosity and determination
		L1.3 Reflecting on other people's feedback as well as on successful and unsuccessful experiences to continue developing one's potential
	L2 Critical thinking Assessment of information and arguments to support reasoned conclusions and develop innovative solutions	L2.1 Awareness of potential biases in the data and one's personal limitations, while collecting valid and reliable information and ideas from diverse and reputable sources
		L2.2 Comparing, analysing, assessing, and synthesising data, information, ideas, and media messages in order to draw logical conclusions
		L2.3 Developing creative ideas, synthesising and combining concepts and information from different sources in view of solving problems
	L3 Managing learning The planning, organising, monitoring and reviewing of one's own learning	L3.1 Awareness of one's own learning interests, processes and preferred strategies, including learning needs and required support
		L3.2 Planning and implementing learning goals, strategies, resources and processes
		L3.3 Reflecting on and assessing purposes, processes and outcomes of learning and knowledge construction, establishing relationships across domains

Annex I – The LifeComp Framework

2.9 Lähteet

- Cleary, M., Flynn, R., & Thomasson, S. (2006). Employability skills from framework to practice: An introductory guide for trainers and assessors. Canberra, Australia: Department of Education, Science and Training.
- Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace (Robles, 2012) - Business Communication Quarterly 75 (4) 453– 465 © 2012
- European Commission. (2018). Accompanying the document Proposal for a COUNCIL RECOMMENDATION on Key Competences for Lifelong Learning. European Commission. Retrieved from <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-5464-2018-ADD-2/EN/pdf>
- RECOMMENDATION OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 18 December 2006 on key competencies for lifelong learning (2006/962/EC) <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:en:PDF>
- Caena, F. (2019). LifEComp Key Competence Framework. Personal, Social, Learning to Learn. Scoping Paper. Joint Research Centre, European Commission.
- EPSC. (2019). 10 trends shaping the future of work. European Commission. Retrieved from https://ec.europa.eu/epsc/sites/epsc/files/10-trends_future-of-work.pdf
- United Nations. (2015). The resolution was adopted by the General Assembly on 25 September 2015. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. (A/RES/70/1). Retrieved from https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E
- Davies, W. K., & Longworth, N. (2014). Lifelong Learning. Oxford: Routledge.
- Caena, F. (2019). Developing a European Framework for the Personal, Social & Learning to Learn Key Competence (LifeComp). Literature review and analysis of frameworks (EUR 29855 EN). Publications Office of the European Union. Retrieved from <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/developing-european-framework-personal-social-learning-learn-key-competence-lifecomp>
- Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace (Robles, 2012) - Business Communication Quarterly 75 (4) 453– 465 © 2012
- EPSC. (2017). 10 trends transforming education as we know it. European Commission. Retrieved from https://ec.europa.eu/epsc/sites/epsc/files/epsc_10_trends_transforming_education_as_we_know_it.pdf
- Council of Europe. (2016). Competences for democratic culture. Living together as equals in culturally diverse democratic societies. Council of Europe Publishing. Retrieved from <https://rm.coe.int/16806ccc07>
- Camara, W., O'Connor, R., Mattern, K., & Hanson, M. A. (2015). Beyond Academics: A Holistic Framework for Enhancing Education and Workplace Success. ACT. Retrieved from http://www.act.org/content/dam/act/unsecured/documents/ACT_RR2015-4.pdf
- Soft Skills and its applications in work workplace - World Journal of Advanced Research and Reviews. S. Vasanthakumari <https://doi.org/10.30574/wjarr.2019.3.2.0057>
- European skills agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience – European Commission. https://migrant-integration.ec.europa.eu/library-document/european-skills-agenda-sustainable-competitiveness-social-fairness-and-resilience_en

- Significance of Soft Skills in Career Development. Mitashree Tripathy <https://www.semanticscholar.org/reader/5ec6cc0dbeccbf6b15ad12027cc6ad25ad81a27>
- European Catalogue on Soft Skills References. Version: 3rd August 2021. European Union. <https://epale.ec.europa.eu/system/files/attachments/01%20Catalogue%20EN.pdf>

Luku 3. AMMATILLISEN KOULUTUKSEN TOTEUTUSTAVAT

Ammattikoulutus on keskeisessä asemassa Euroopan yhteiskunnassa ja taloudessa. Se tarjoaa väylän työllistymiseen ja antaa teollisuudelle tarvittavat taidot kasvaa ja pysyä kilpailukykyisenä. Ammatillaiset, jotka rakentavat kotimme, tiet ja tarjoavat digitaalisen infrastruktuurimme, ovat enimmäkseen opiskelleet ammatillisessa koulutuksessa.

Eduista huolimatta ammatillinen koulutus Euroopassa kohtaa huomattavan määrän haasteita, kuten työmarkkinoiden tarpeiden muuttumista, teknologisia edistysaskeleita ja yhteiskunnallisia odotuksia.

Tämä luku käsittelee erilaisia tapoja, joilla ammatillista koulutusta Euroopassa voidaan parantaa paremmin vastaamaan nykyisiin ja tuleviin tarpeisiin.

3.1 Joustava opetussuunnitelma

Yksi ammatillisen koulutuksen suurimmista haasteista on tarve vastata nopeasti muuttuviin työmarkkinoiden tarpeisiin. Tämä edellyttää joustavaa opetussuunnitelmaa, jota voidaan mukauttaa uusiin teknologioihin ja taitoihin. **Modulaarinen koulutus** voi tarjota ratkaisun, jolloin opiskelijoilla on mahdollisuus seurata eri moduuleja, jotka vastaavat heidän kiinnostuksen kohteitaan ja uratavoitteitaan.

Opetussuunnitelma on koulun opetussuunnitelma. Siinä luetellaan sisällöt ja tavoitteet, jotka on opittava. Se määrittelee, mitä aineita opetetaan ja mitkä ovat niiden ydintavoitteet. Opetussuunnitelma määräytyy usein opetuksesta vastaavan viranomaisen päätöksistä, jotka määrittelevät, mitä vaatimuksia opetussuunnitelman on täytettävä. Nykyisin on usein niin, että opetussuunnitelma perustuu työmarkkinoiden tarpeita kartoittavaan kyselyyn. Yrityksiltä kysytään, mitä ammatillaisen tulisi tietää ja osata tietyllä alalla. Oletetaan, että tämä kysely toteutetaan ensimmäisenä vuonna. Toisena vuonna tämä vaatimusten ohjelma käännetään opetussuunnitelmaksi. Tämä viestitään kouluille, jotka alkavat työstää sitä uuteen lukuvuoteen. Tämä on usein vuosi kolme! Jos opiskelijoita koulutetaan neljä vuotta tämän opetussuunnitelman mukaan, se tarkoittaa, että koulutus on vähintään neljä vuotta jäljessä liike-elämän kehityksestä. On selvää, että tämä tilanne on epätoivottava. Myös on tärkeää ymmärtää, että koulutamme yhä enemmän ihmisiä, jotka päätyvät ammatteihin, joita ei ole edes olemassa tänään.

On siis tärkeää, että oppilaitokset tekevät tiiviimpää yhteistyötä yritysten ja teollisuuden kanssa varmistaakseen, että opetussuunnitelma ja ennen kaikkea joustavuus pysyvät merkityksellisinä. **Oppimispolut**, joissa opiskelijat saavat sekä teoreettista koulutusta että käytännön kokemusta yrityksissä, voivat olla tehokas tapa edistää tätä yhteistyötä.

Nämä kaksoisoppimispolut vaativat kuitenkin suoraa osallistumista ja motivaatiota liikeyhteisöltä. Loppujen lopuksi tällaisella oppimispolulla olevia opiskelijoita pidetään usein halpana työvoimana. Hyvä koulutus, joka on linjassa opetussuunnitelman kanssa ja jossa on hyvä ohjaus oppivasta yrityksestä, on tässä



olennaista.

3.2 Elinikäisen oppimisen edistäminen

Nopean teknologisen muutoksen myötä on yhä tärkeämpää, että työntekijät kehittävät taitojaan koko uransa ajan. Tämä edellyttää siirtymistä perinteisestä kertaluonteisesta koulutusmallista sellaiseen, joka edistää **elinikäistä oppimista**.

Ammattikoulutuslaitosten ja yksityisten koulutuspalvelujen tarjoajien tulisi tarjota joustavia ja helposti saatavilla olevia jatkuvan oppimisen ohjelmia, jotka mahdollistavat työntekijöiden taitojen päivittämisen ja sopeutumisen uusiin kehityssuuntiin.

Verkko-oppimisalustojen käyttö voi olla tärkeässä roolissa tässä, sillä ne tarjoavat kurseja, joita voi suorittaa milloin tahansa ja mistä tahansa. Tämä helpottaa työssäkäyvien ihmisten jatkuvaa kouluttautumista ilman, että heidän tarvitsee luopua nykyisistä työpaikoistaan.



Kuitenkin näiden verkko-oppimisalustojen on oltava päteviä. On erittäin tärkeää integroida tämä oppimismuoto myös yhdistelmämalliin. Verkko-oppiminen yhdistettynä luokahuoneopetukseen ja käytännön tehtäviin työpaikalla on osoittautunut erittäin tehokkaaksi

3.3 Digitaalisten teknologioiden integrointi

Digitaalisten teknologioiden integrointi koulutukseen on välttämätöntä, jotta opiskelijat valmistautuvat nykyaikaisille työmarkkinoille. Ammattikoulutuksen tulisi investoida

nykyaikaisiin teknologioihin, kuten virtuaalitodellisuuteen (VR) ja lisättyyn todellisuuteen (AR), jotka voivat tarjota opiskelijoille realistisen oppimiskokemuksen turallisessa ja kontrolloidussa ympäristössä.



Lisäksi opiskelijoiden on kehitettävä digitaalista osaamista, joka on välttämätöntä ja yhä tärkeämpää lähes kaikilla aloilla. Ohjelmointi, data-analyysi ja digitaalinen lukutaito tulisi

sisällyttää opetussuunnitelmaan osana valmistelua tulevaisuutta varten.

3.4 Sosiaalisten taitojen vahvistaminen

Vaikka tekniset taidot ovat tärkeitä, sosiaaliset taidot ovat yhä tärkeämpiä nykyaikaisilla työmarkkinoilla. Työnantajat arvostavat työntekijöitä, jotka voivat kommunikoida tehokkaasti, tehdä yhteistyötä ja ratkaista ongelmia.

Ammattikoulutuksen tulisi keskittyä näiden **inhimillisten taitojen** kehittämiseen ryhmätöiden, simulaatioiden ja muiden vuorovaikutteisten oppimismenetelmien avulla.



3.5 Osallisuuden ja tasa-arvon edistäminen

Osallisuuden ja tasa-arvon tulisi olla ammatillisen koulutuksen ytimessä. Tämä tarkoittaa, että oppilaitosten tulisi varmistaa, että niiden ohjelmat ovat kaikkien taustojen opiskelijoiden saatavilla, mukaan lukien vammaiset, maahanmuuttajat ja sosioekonomisesti heikommassa asemassa olevat ryhmät.

Tarjoamalla stipendejä, mentorointiohjelmia ja muita tukipalveluja oppilaitokset voivat houkutella ja tukea monipuolisempaa opiskelijakuntaa.



3.6. Eurooppalaisen yhteistyön vahvistaminen

Ammatillisen koulutuksen haasteet ovat usein rajat ylittäviä. Euroopan maat voivat hyötyä tiedon ja hyvien käytäntöjen jakamisesta. Aloitteilla, kuten Erasmus+ -ohjelmalla, on erittäin tärkeä rooli edistettäessä opiskelijoiden ja opettajien välistä vaihtoa sekä tukemalla oppilaitosten välisten rajat ylittävien yhteistyöhankkeiden toteuttamista.

Näemme näitä vaihtoja tai ulkomailla suoritettavia harjoitteluja pääasiassa korkea-asteen ammatillisessa koulutuksessa ja yliopistoissa. Mutta myös ammatillisessa koulutuksessa tällaiset vaihdot paljon laajemmassa mittakaavassa kuin nykyisin edistäisivät suuresti niihin osallistuvien opiskelijoiden sosiaalista ja ammatillista kehitystä.

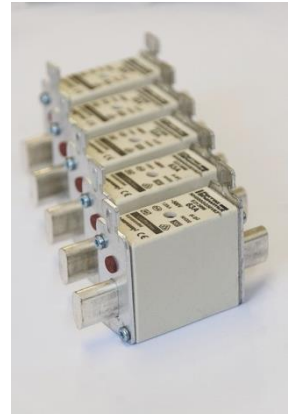
Nykyistä paljon laajempien (kansainvälisten) työharjoittelujen tai opettajien vaihto-ohjelmien järjestäminen antaisi myös välittömän laatuboostin ammatilliselle koulutukselle. Loppujen lopuksi liike-elämän kehitys on niin nopeaa, että opettajilla on pian vanhentunutta tietoa. Joten miten voi antaa käytännön tai teorian oppitunteja, jotka motivoivat opiskelijoita ja ovat linjassa työmarkkinoiden kanssa?

Olisi henkilökohtainen suositukseni tehdä nämä harjoittelut ja opettajien ja opiskelijoiden vaihto-ohjelmat pakollisiksi. Se auttaa parantamaan ammatillisen koulutuksen laatua kaikilta osin.

3.7 Laadunvarmistus ja opetuksen standardit

Ammatillisen koulutuksen laadun varmistamiseksi on luotava selkeät standardit ja ohjeet. Tämä voidaan tehdä akkreditointijärjestelmien avulla, jotka varmistavat, että ohjelmat täyttävät tietyt laatuvaatimukset. Lisäksi yhteisen eurooppalaisen tutkintojen viitekehyksen luominen voi auttaa parantamaan tutkintojen vertailtavuutta eri maiden välillä ja edistämään opiskelijoiden ja työntekijöiden liikkuvuutta.

Tällä hetkellä näemme suuria eroja ammatillisen koulutuksen laadun tasossa eri Euroopan maiden välillä. Näiden erojen vähentämiseksi tarvitaan jatkuvaa kovaa työtä. Euroopan yhteistyöprojektit, kuten esimerkiksi EVTA:n (ja monien muiden) organisaatioiden aloittamat projektit, myötävaikuttavat tähän.



3.8 Ammatillisen koulutuksen imago

Ammatillisen koulutuksen imago Euroopassa on muuttunut merkittävästi viime vuosina. Perinteisesti ammatillista koulutusta pidettiin usein vähemmän arvostettuna vaihtoehtona verrattuna akateemiseen koulutukseen. Tämä kuva on kuitenkin muuttunut, kun käytännön taitojen arvo on yhä enemmän tunnustettu nopeasti muuttuvilla työmarkkinoilla.

Useat Euroopan maat ja Euroopan komissio ovat ryhtyneet toimiin ammatillisen koulutuksen imagon parantamiseksi tekemällä siitä entistä paremmin teollisuuden tarpeisiin vastaavaa ja vahvistamalla kumppanuuksia yritysten kanssa. Tämä on johtanut ammatillisen koulutuksen arvostuksen lisääntymiseen erityisesti aloilla, joilla on pulaa osaavasta työvoimasta.

Esimerkiksi Saksassa ja Sveitsissä ammatillinen koulutus on jo pitkään nauttinut korkeasta arvostuksesta, osittain kiitos kaksoisjärjestelmän, joka yhdistää käytännön kokemuksen teoreettisiin tunteihin. Muut maat yrittävät ottaa tämän mallin käyttöön lisätäkseen ammatillisen koulutuksen houkuttelevuutta. Lisäksi EU

politiikat ja aloitteet, kuten Erasmus+ ja Euroopan tutkintojen viitekehys (EQF), ovat edistäneet pyrkimyksiä kohti ammatillisen koulutuksen yhdenmukaistamista ja edistämistä Euroopassa.

Näistä myönteisistä kehityksistä huolimatta haasteita on edelleen, kuten jatkuvien ennakkoluulojen voittaminen sekä liikkuvuuden ja tutkintojen tunnustamisen parantaminen Euroopassa. Kaiken kaikkiaan on kasvava tietoisuus ammatillisen koulutuksen ratkaisevasta roolista monipuolisen ja joustavan työvoiman kouluttamisessa. Kuitenkin, edessä on vielä pitkä matka, ja jatkuvia ponnisteluja tarvitaan tämän koulutusmuodon edistämiseksi ja sen tarjoamien erinomaisten työmahdollisuuksien tuomiseksi esille. Edistäminen on suunnattava myös ammatillisen koulutuksen potentiaalisten opiskelijoiden vanhemmille. Heidät on vakuutettava siitä, että korkeampi ammatillinen koulutus tai yliopisto ei ole aina paras koulutuspolku heidän lapselleen. Jos prosessissa myös koulutustasojen välinen virtaus yksinkertaistuu, tämä vaikuttaa vain positiivisesti elinikäiseen oppimiseen ja kehitykseen.

3.9 Johtopäätökset

Ammatillisen koulutuksen parantaminen Euroopassa edellyttää monitahoista lähestymistapaa, joka vastaa työmarkkinoiden ja yhteiskunnan muuttuviin tarpeisiin. Tarjoamalla joustavia ja modulaarisia opetussuunnitelmia, edistämällä elinikäistä oppimista, integroimalla digitaalisia teknologioita, kehittämällä sosiaalisia taitoja, edistämällä osallisuutta ja tasa-arvoa, vahvistamalla Euroopan yhteistyötä ja varmistamalla koulutuksen laatu, ammatillisesta koulutuksesta voi tulla entistä tehokkaampaa ja se voi olla tärkeässä roolissa Euroopan taloudellisessa ja sosiaalisessa kehityksessä. Viimeisenä mutta ei vähäisimpänä, ammatillisen koulutuksen imagon parantaminen tarvitsee myös jatkuvaa huomiota.

Investoimalla näihin parannuksiin ammatillinen koulutus voi olla johtavassa roolissa tukemassa yksilöitä ja yrityksiä menestymään jatkuvasti muuttuvassa maailmassa.

3.10 Lähteet

- European Commission. (2020). *European Skills Agenda*. Retrieved from <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>
- Cedefop. (2019). *The changing nature and role of vocational education and training in Europe*. Retrieved from <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5560>
- UNESCO-UNEVOC (2020). *Trends in New Qualifications and Competencies for TVET*. Retrieved from https://unevoc.unesco.org/pub/bilt_trends_mapping_study.pdf
- OECD. (2018). *Seven Questions about Apprenticeships: Answers from International Experience*. Retrieved from <https://www.oecd.org/education/seven-questions-about-apprenticeships-answers-from-international-experience.htm>

Luku 4. ITSEREFLEKTIO JA ITSENSÄ KEHITTÄMINEN

Tässä luvussa käsitellään sosiokonstruktivistista lähestymistapaa: todellista voimavaraa, joka auttaa nuoria hyödyntämään työharjoittelujaksojaan yrityksissä parhaalla mahdollisella tavalla. Luku sisältää kattavan kuvauksen "Talents & Transitions Patchwork®", itsekehityksen työkalusta

4.1 Kokemuksia uuden menetelmän käyttöönotosta

"Missions Locales" perustettiin Ranskassa vuonna 1982 Bertrand Schwartzin raportin pohjalta, joka käsitteli "nuorten ammatillista ja sosiaalista integraatiota". Maan 436 eri haarakonttoria (yli 6800 toimipaikkaa) ottavat vastaan 16–25-vuotiaita nuoria ja tukevat heitä seuraavissa asioissa: työllisyys, koulutus, terveys ja asuminen.

He tukevat nuoria heidän etsiessään työtä ja koulutusta sekä tunnistessaan omia taitojaan. He voivat auttaa heitä työpajoissa hallitsemaan IT-työkaluja (ammattimaisen sähköpostilaatikon luominen, CV:n asettelu, työhakemuksen kirjoittaminen verkossa) ja selittämään heille eri työpaikkasivustojen menettelytapoja.

Toukokuussa 2023 Mission Locale "Coeur de Picardie" -toimipisteen neuvonantajat ja Cap Emploi 60 (paikallinen vammaisille henkilöille omistettu yhdistys) ohjaajat osallistuivat David J. Bournen, uraohjauksen alan työpsykologin ja tutkijan, järjestämään ajatushautomo tapahtumaan.

Tämä työ korosti neuvonantajien halua tukeutua konkreettisella tavalla sosiokonstruktivistiseen lähestymistapaan, jotta he voisivat tukea päivittäisessä työssään nuoria ammatillisten projektien kehittämisessä. Tavoitteena oli mahdollistaa nuorille harjoittelujaksojen optimointi yrityksissä, joita kutsutaan PMSMP (Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel).

Täydellinen koulutus sosiokonstruktivistisessa menetelmässä "Talents & Transitions Patchwork®" toteutettiin näin ollen lokakuussa 2023.

Tulokset:

Konstruktivistisen menetelmän "Talents & Transitions Patchwork®" käyttöönotto osoittautui erittäin arvokkaaksi käytännön työharjoittelun yhteydessä Mission Localen ja Cap Emploi 60:n nuorille. Tämä innovatiivinen lähestymistapa asetti nuoren yksilön oppimiskokemuksen keskiöön korostaen ja tutkien heidän ainutlaatuisia kykyjään. Tunnistamalla ja arvostamalla näitä taitoja nuori sai lisää itseluottamusta, mikä vahvisti positiivista minäkuvaa toisinaan pelottavassa ammatillisessa ympäristössä.



Kuva: David J. Bourne

4.2 Sosiokonstruktivistinen lähestymistapa urahjauksessa

Sekä sosiokonstruktivistisista että sosiokognitiivisista ajatuksista inspiroitunut "Talents & Transitions Patchwork®" -menetelmä edistää todellisten uranhallintataitojen (CMS: Career Management Skills) kehittämistä yksilöissä, noudattaen Euroopan unionin äskettäin tällä alalla antamia suosituksia.

"Patchwork of Talents" menee pidemmälle kuin pelkät tekniset taidot, sisällyttäen myös ihmissuhde- ja tunnepitoisia taitoja. Tämä tarjoaa nuorelle kokonaisvaltaisen käsityksen omasta potentiaalistaan, auttaen häntä ymmärtämään, miten erilaisia kykyjä voidaan tuoda esiin ammatillisessa kontekstissa. Tämä prosessi rohkaisee aktiivisesti harkittuun urapolun pohdintaan, auttaen nuorta ennakoimaan ja hallitsemaan siirtymiä koko ammatillisen uransa aikana.

Lisäksi menetelmä mahdollistaa henkilökohtaisen lähestymistavan harjoitteluun, mikä antaa nuorelle mahdollisuuden hankkia omiin tavoitteisiinsa ja pyrkimyksiinsä sopivia erityistaitoja. Luomalla tiiviin yhteyden yksilön kykyjen ja ammatillisen ympäristön vaatimusten välille menetelmä edistää saumatonta integroitumista työelämään. Se muodostaa myös vankan perustan tietoisille päätöksille tulevista urasuunnista.

"Talents & Transitions Patchwork®" -menetelmä antaa nuorelle valtuudet olla aktiivinen toimija ammatillisessa kehityksessään. Se kasvattaa itsenäisyyttä, kannustaen heitä ottamaan keskeinen rooli uratavoitteiden määrittelyssä ja oppimismahdollisuuksien etsimisessä. Parantamalla sitoutumista menetelmä edistää rikastuttavampaa harjoittelukokemusta ja tehokasta valmistautumista tuleviin urahaasteisiin.

Mission Localen erityisessä kontekstissa tämä konstruktivistinen lähestymistapa vastaa nuorten moninaisiin tarpeisiin, huomioiden heidän ainutlaatuiset taustansa ja vaihtelevat toiveensa.

Sisällyttämällä tämän menetelmän uraohjausprosessiin ohjaaja voi maksimoida sen vaikutuksen. Ohjaaja voi ohjata nuoria harjoitteluihin, jotka vastaavat heidän erityisiä kykyjään. Tämä parantaa nuorten työllistymismahdollisuuksia ja pitkäaikaista ammatillista tyytyväisyyttä.

The socio-constructivist approach: a real asset for young people looking for work.



The research aimed to evaluate the impact of the use of the socio-constructivist approach by young people looking for work.



Six guidance practitioners were trained in the socio-constructivist "Talents & Transitions Patchwork®" method so they can support young people during internship periods in companies.



The research was carried out in France in "Mission Locale Cœur de Picardie" (Association specializing in the career guidance of young people).





Findings:
The implementation of the socio-constructivist method proved to be highly valuable in the context of a practical internship in a professional environment for young people.

This experience contributed to developing career management skills in individuals and clearly increase specific skills of participating practitioners.



Next step:
We wish to expand this research by training a larger number of practitioners in this approach, ideally within the framework of a European ERASMUS + project.



Let's work together to build this new European project:
Feel free to contact us: contact@ott-partners.eu






David John BOURNE, France
Consultant in European projects - Occupational Psychologist - Practitioner/Researcher/Trainer – Mentor
Founder of Euro-CDP-Lab contact@ott-partners.eu

4.3 Ehdotus

Alla tarjottu työkalu muodostaa ensimmäisen osan täydellisestä "Talents & Transitions Patchwork®" -menetelmästä, johon viime vuosina ei ole koulutettu ainoastaan Local Mission "Cœur de Picardie" -toimipisteen ohjaajia, vaan myös lukuisia ammatillisen kehityksen ohjaajia Ranskassa ja ulkomailla.

Tämä työkalu mahdollistaa erityisesti harjoittelujaksojen käytön optimoinnin ja yleisemmin helpottaa niiden henkilöiden pohdintaa ja ilmaisua, jotka haluavat tunnistaa itselleen sopivat ammatilliset toiminnot.

"Talents & Transitions Patchwork®" -menetelmän ensimmäisen osan tavoitteena on ennen kaikkea helpottaa erilaisten ammatillisten ja ammatin ulkopuolisten kokemusten kerrontaa.

Sitä on tarkoitus käyttää ammatillisen kehityksen tukijoiden toimesta, jotka haluavat hyödyntää innovatiivisia lähestymistapoja asiakkaidensa hyväksi.

“Talents & Transitions Patchwork®” -menetelmän toinen osa, jota ei ole kehitetty tässä, mahdollistaa ammatillisten projektien syntymisen tukemisen. Vain ammattilaiset, jotka ovat osallistuneet erityisiin sertifiointikoulutuksiin, voivat käyttää menetelmää kokonaisuudessaan. Sertifiointikoulutuksia järjestää säännöllisesti menetelmän kehittäjä David J. Bourne ammattilaisille, jotka ovat kiinnostuneita menetelmän kokonaisuudesta.

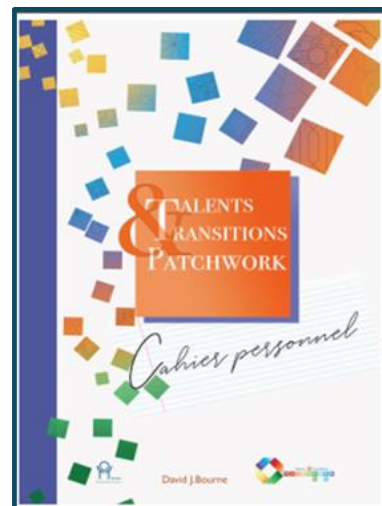


Photo by David J. Bourne

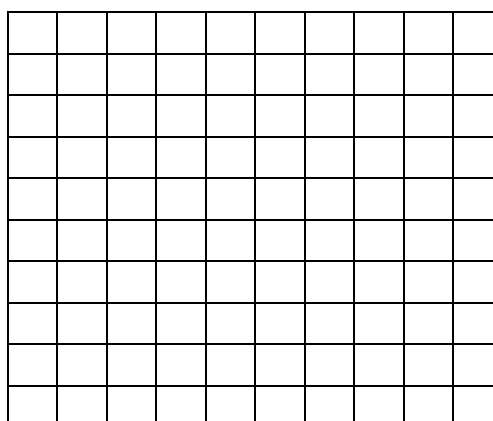
Miten luoda oma ruudukko?

Harjoittelujaksosi tai ammatillisen perehdytysjakson merkittävien toimintojen esittämiseksi sinua kehoitetaan käyttämään alla olevaa tyhjää tilkkutyötä eli Patchwork-ruudukkoa.

Huomaat, että jokaisessa Patchwork-ruudukossa on yhteensä 100 ruutua (10 x 10). Tämä mahdollistaa sen, että voit ilmaista prosentteina (%) kunkin toiminnon parissa vietetyn ajan. Jos esimerkiksi käytit ¼ ajastasi tuotteiden hyllyttämiseen, värittäisit ¼ Patchwork-ruudukosta (eli 25 ruutua) tietyllä värillä.

Näin piirretään oman ruudukon:

**Ruudukko:
100 väritettyä ruutua**



Patchworkin kokoamiseksi tiettyä kokemusta vastaavasti käytät neljää eri väriä: sinistä, punaista, keltaista ja vihreää. Jokaisessa näistä neljästä väristä on kolme eri sävyä: tumma, keskitemmä ja vaalea. Luokittele nämä neljä väriä henkilökohtaisen mieltymyksesi mukaan järjestykseen epämiellyttävimmästä miellyttävimpään.

Esimerkiksi Eva, jota hänen ohjaajansa tukee ammatillisen kehityksen projekteissa, pitää eniten sinisestä ja keltaisesta. Hän ei pidä vihreästä kovinkaan paljon ja vielä vähemmän punaisesta. Hän luo siis seuraavan luokittelun:

Näin Eva luokitteli neljä väriä henkilökohtaisten mieltymystensä mukaan:




Jokaiseen ruudukon palaan, joka edustaa jotakin toimintaa, liität värin. Värin tulee vastata tiettyä toimintaa. Käytät siis väriä, josta et pidä, jos se kuvaa toimintaa, jota sinun piti tehdä, mutta josta et nauttinut. Vastaavasti miellyttävä väri kuvaa toimintaa, jonka suoritit mielelläsi.

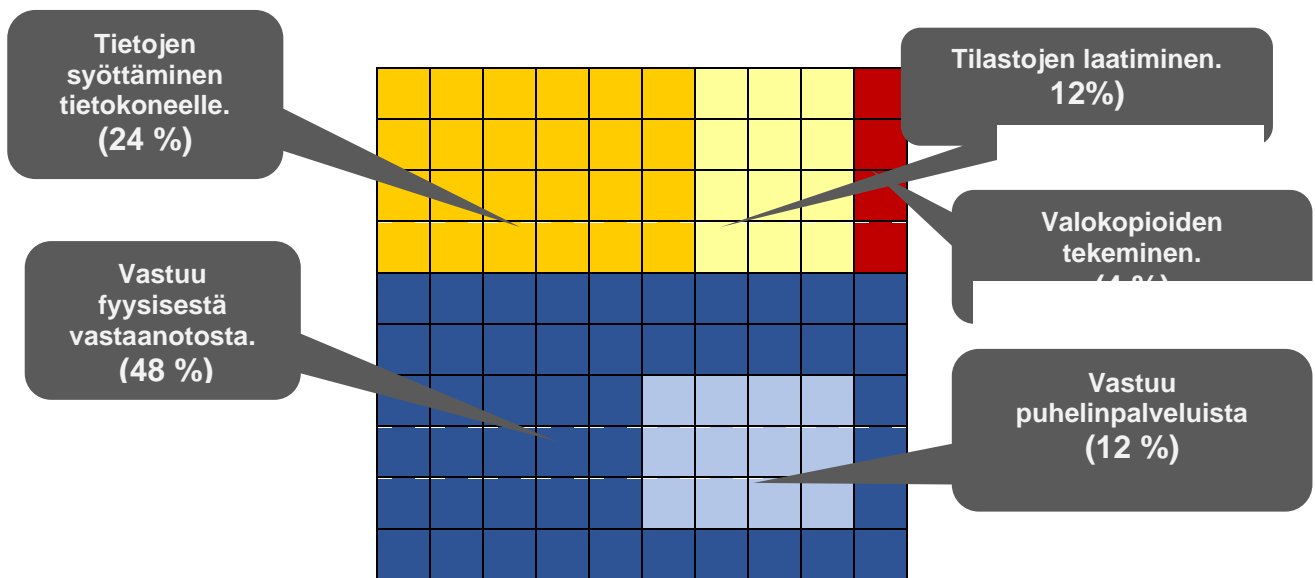
Samoin, jos tunsit olosi erittäin mukavaksi suorittaessasi kyseistä toimintaa (tiedät, miten se suoritetaan), käytät kyseisen värin tumminta sävyä (esim. tummansininen). Vastaavasti, jos et tuntenut olosi mukavaksi suorittaessasi tätä toimintaa, käytät värin vaaleampaa sävyä (esim. vaaleansininen).



Tässä on Evan värikoodi:

	Erittäin epämiellyttävä	Epämiellyttävä	Miellyttävä	Hyvin miellyttävä
Erittäin mukava				
Melko mukava				
Epämukava				

Esimerkkinä tässä on Evan tekemä Patchwork-ruudukko. Se vastaa hänen kolmen päivän harjoittelujaksoaan sihteerityön alalla::

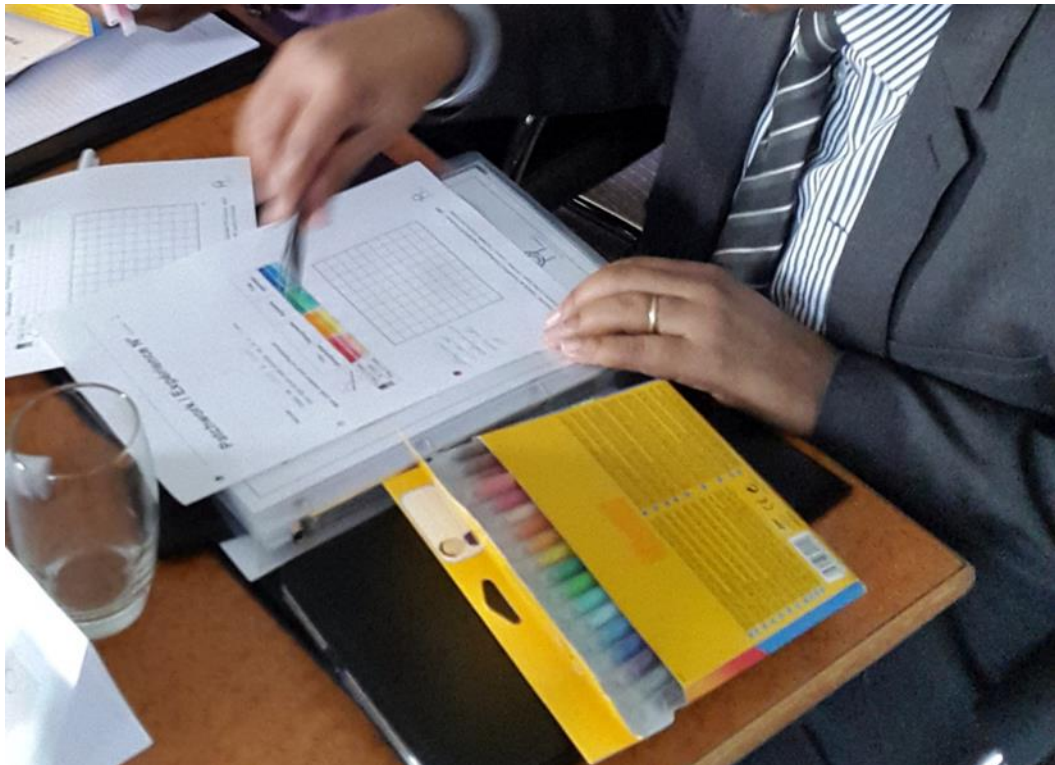


Evan ruudukko sihteerityöstä

Evan tekemä patchwork kuvastaa toimintoja, joita hänellä oli mahdollisuus suorittaa muutaman päivän harjoittelujaksonsa aikana. Tämä graafinen tuki mahdollistaa hänen viestiä erittäin tarkasti ja helposti ohjaajansa kanssa seuraavan tapaamisensa aikana. Hän voi erityisesti selittää hänelle seuraavat asiat:

- ✓ Merkittävin toiminto, jota hän suoritti, oli asiakkaiden fyysinen vastaanotto (48 % harjoitteluajasta). Hän todella nautti tästä toiminnasta ja tunsu olonsa erittäin mukavaksi (tummansininen) sitä tehdessään.
- ✓ Eva vastasi myös puhelinpalvelusta, mikä vei 12 % hänen harjoitteluajastaan. Tämäkin oli toiminto, josta hän piti, mutta jossa hän tunsu olonsa hieman vähemmän mukavaksi (vaaleansininen). Eva ajattelee voivansa vielä kehittyä tällä alueella
- ✓ Eva käytti 24 % ajastaan tietojen syöttämiseen tietokoneelle, mikä on myös toiminto, josta hän pitää (keltainen) ja jossa hän tunsu olonsa erittäin mukavaksi (tumma keltainen).
- ✓ Tilastojen laatiminen on toinen mieluista toiminto (keltainen), johon Eva käytti 12 % harjoitteluajastaan. Hän tuntee, että voi vielä kehittyä tällä alueella (vaalea keltainen).
- ✓ Eva ei pitänyt ollenkaan valokopioiden ottamisesta, vaikka hän tiesikin, kuinka se oikeasti tehdään (tummanpunainen). Tämä toiminto vei 4 % hänen ajastaan.

Eva voi käyttää tätä dokumenttia tunnistaakseen yhdessä ohjaajansa kanssa ne toiminnot, joita hän haluaisi löytää seuraavassa harjoittelussaan, ammatissaan tai työssään. Näin voidaan keskustella ja tutkia uusia suuntia..



Kuva: David J. Bourne

Sinun vuorososi...

Olet juuri suorittanut harjoittelujakson tai aloittanut uuden työn, ja tapaat pian ohjaajasi keskustellaksesi siitä. Luo tätä kokemusta vastaava ruudukko, jotta voit keskustella tästä kokemuksesta ja mahdollisesta ammatillisesta kehitysohjelmastasi tehokkaasti ja rakentavasti. Näin teet sen kuudessa vaiheessa:

1. Laadi luettelo kaikista tämän kokemuksen aikana suoritetuista toiminnoista. Käytä aina teonsanaa perusmuodossa. (esim. "Tervetuloa asiakkaille")
2. Määritä värikoodisi: luokittele neljä väriä mieltymyksesi mukaisessa järjestyksessä (sininen, punainen, keltainen ja vihreä).
3. Määritä jokaiselle toiminnolle sitä vastaava väri sen mukaan, oliko toiminta erittäin miellyttävä (suosikkiväri), miellyttävä (toiseksi suosikkiväri), epämiellyttävä (epämieluisa väri) vai erittäin epämiellyttävä (epämieluisa väri).
4. Kun jokaiselle toiminnalle on määritetty väri, valitse sille sopiva sävy (tumma, keskitemme tai vaalea) sen mukaan, tunsitko olosi erittäin mukavaksi, mukavaksi vai vähemmän mukavaksi suorittaessasi tätä toimintaa.
5. Ilmoita jokaisen toiminnon osalta prosenttiosuus ajasta, jonka käytit siihen tämän kokemuksen aikana (esim. 4 % kokonaisajasta). Muista, että yksi Patchwork-ruutu edustaa 1 %. Sinun on siis väritettävä 4 ruutua, jos toiminto edusti 4 % kokonaisajasta (esim. 4 punaista ruutua, valokopioiden ottaminen, Evan tapauksessa).

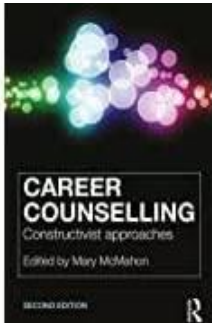
Huomaa: Prosenttien yhteenlaskettuna tulee olla yhteensä 100 %, eli niiden on vastattava 100 ruutua Patchwork-ruudukossa.

6. Sinun tarvitsee vain sijoittaa kaikki toiminnot Patchwork-ruudukkoosi. Aloita asettamalla ne toiminnot, jotka veivät eniten aikaa (suurimmat prosenttiosuudet), ja sitten muut toiminnot.

Muista merkitä toiminnon nimi kuplaan sekä sen prosenttiosuus % kuten Evan Patchwork-esimerkissä.

Älä epäröi tehdä uutta ruudukkoa jokaisesta uudesta kokemuksesta, jolla on merkitystä sinulle. Tämä voi olla harjoittelu, yhdistystoiminta tai vapaa-ajan aktiviteetti. Tämä helpottaa ja tarkentaa sinulle sopivien toimintojen tunnistamista.

4.4 Lähteet



Pouyaud, J. & Bourne, D. J. (2016) **Exploring life and working experiences for self-construction**. In M. McMahon, & W. Patton (Eds), *Career Counselling: Constructivist approaches* (2nd ed); London: Routledge.

<https://epale.ec.europa.eu/fr/blog/lapproche-constructiviste-talents-transitions-patchwork-pourrait-beneficier-aux-jeunes>

<http://www.educavox.fr/innovation/recherche/constructivisme-et-conseil-en-orientation>

https://iaevgconference2019.sk/wp-content/uploads/2020/03/IAEVG-Conference-Proceedings-2019_FINAL.pdf (pages : 63-68)

Jos halut lisätietoja, ota yhteyttä David J. BOURNE, teoksen “Talents & Transitions Patchwork®” method kirjoittaja: dbourne61@yahoo.co.uk

Luku 5. INKLUSIIVISUUTTA URAOHJAUKSEEN

5.1 Inklusiivisesta uraohjauksesta

Inklusiivinen uraohjaus tarkoittaa sellaisten käytäntöjen ja menetelmien soveltamista, jotka ottavat huomioon yksilöiden moninaisuuden ja mahdollistavat yhdenvertaisen pääsyn uraohjaukseen kaikille, riippumatta henkilön taustasta, kyvyistä tai haasteista. Inklusiivisen uraohjauksen tavoitteena on tukea ja kannustaa kaikkia ihmisiä, erityisesti aliedustettuja ryhmiä kuten vammaisia, maahanmuuttajia ja pitkäaikaistyöttömiä, löytämään ja kehittämään omaa uraansa. Tämä lähestymistapa korostaa osallistavuutta, monimuotoisuutta ja tasa-arvoa urasuunnittelun ja -kehityksen kaikilla osa-alueilla.

Tämä dokumentti esittelee useita menetelmiä, jotka on suunniteltu tukemaan inklusiivista uraohjausta ja auttamaan uraohjaajia työssään. **Elämänkentän reflektori** on työkalu, joka auttaa uraohjaajia ja ohjattavia reflektoimaan elämänkenttää ja urapolkuja kokonaisvaltaisesti, tarjoamalla strukturoituja tehtäviä ja visuaalisia välineitä omien arvojen ja tavoitteiden selkeyttämiseksi. **Kasvun kartta** puolestaan auttaa muuttamaan ajattelutapaa ja kehittämään kasvun ja urakehityksen ajattelutapaa, mikä on tärkeää pitkän aikavälin urasuunnittelussa ja -päätöksenteossa.

Tulevaisuustarinoiden rakentaja tarjoaa uraohjaajille menetelmän hyödyntää tulevaisuudentutkimusta uraohjauksessa, auttaen asiakkaita hahmottamaan ja rakentamaan mahdollisia tulevaisuuden polkuja ja skenaarioita. Tämä menetelmä kannustaa asiakkaita ennakoimaan tulevaisuuden muutoksia ja kehittämään strategista ajatteluaan. Lisäksi dokumentti esittelee **Saavutettavuuden kartan**, digitaalisen työkalun, joka auttaa uraohjaajia ja oppijoita luomaan saavutettavia ja vuorovaikutuksellisia verkko-ohjaustilanteita, huomioiden kielelliset, pedagogiset, teknologiset, taloudelliset ja yhteiskunnalliset näkökohdat.

Uutena digitaalisen ohjauksen välineenä esitellään myös **Tulevaisuuspolku AI**. Tämä tekoälyavusteinen työkalu auttaa käyttäjiä asettamaan konkreettisia lyhyen ja pitkän aikavälin uratavoitteita sekä suunnittelemaan askeleet niiden saavuttamiseksi. FuturePath AI tarjoaa mahdollisuuden visualisoida erilaisia urapolkuja ja niiden mahdollisia seurauksia käyttäen monia eri formaatteja, kuten tekstiä, videoita, ääntä ja interaktiivisia tehtäviä. Työkalu mukautuu käyttäjän yksilöllisiin tarpeisiin ja ohjaa heitä kohti tavoitteitaan.

Lopuksi käsitellään inklusiivisen uraohjauksen käytäntöjä erityisesti vammaisille henkilöille Irlannissa, missä on kehitetty erityisiä ohjelmia ja palveluja, jotka tukevat heidän osallistumistaan työmarkkinoille. Oppimisen universaali muotoilu (Universal Design for Learning) ja sen kolme pääperiaatetta – useita osallistumistapoja, useita esitystapoja ja oppimisen osoittamisen vaihtoehtoja – auttavat varmistamaan, että uraohjaus on saavutettavaa ja osallistavaa kaikille.

5.2 Menetelmä 1: Elämänkentän reflektori

Työkalu elämänkentän reflektointiin uraohjaajille

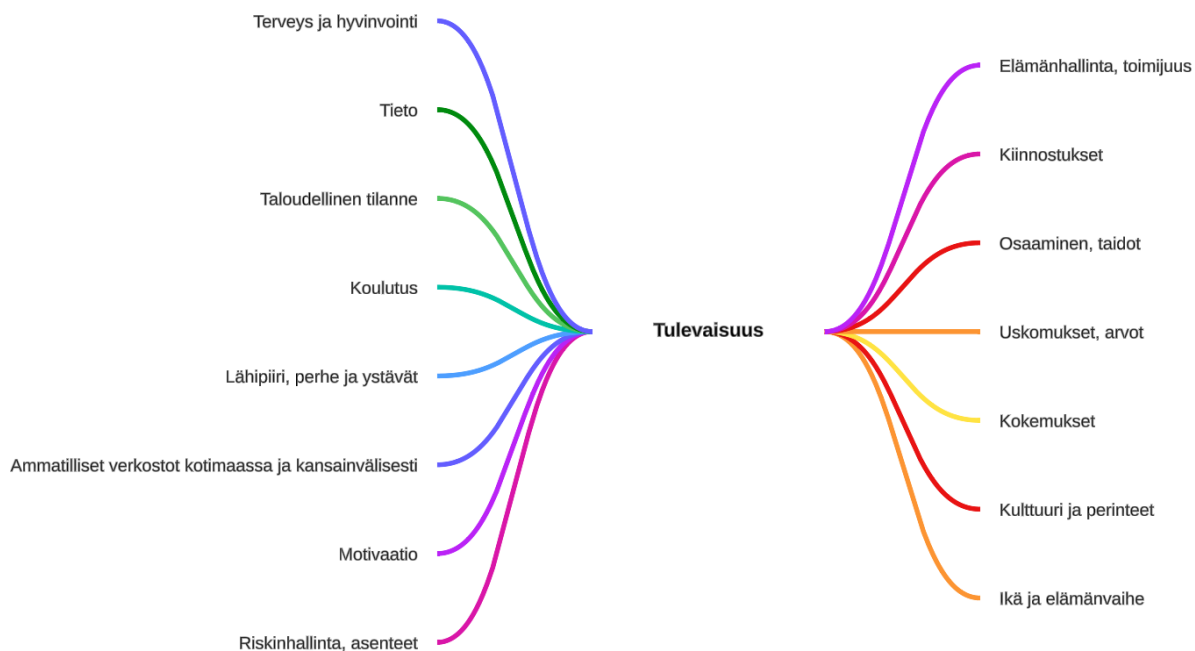
Kuvaus

Elämänkentän reflektori on työkalu, joka auttaa uraohjaajia ja ohjattavia elämänkentän ja uran reflektoinnissa kokonaisvaltaisesti. Työkalu tarjoaa osallistavia, visuaalisia ja strukturoituja reflektiotehtäviä, joiden avulla ohjattava voi kartoittaa menneisyytään, nykyhetkeään ja tulevaisuuden tavoitteitaan. Elämänkentän reflektoinnin avulla asiakkaat saavat syvempää ymmärrystä itsestään, arvoistaan ja toiveistaan, mikä tukee heidän urasuunnitteluaan ja päätöksentekoaan.

Ohjausprosessi sisältää eri vaiheita. Elämänkenttään tutustuminen voi hahmottaa ohjaussuhteen kummallekin osapuolelle tilannetta ja avata uusia näkyviä.

Tehtävä 1. Ohjaajan valmistautuminen

1. Tutustu alla olevaan käsitekarttaan ja pohdi omaa elämänkenttääsi.
2. Pohdi sitten, miten voit hyödyntää elämänkenttää ohjattavan kanssa? Miten elämänkenttä voi auttaa löytämään mahdollisia urapolkuja ja tuottaa vaihtoehtoja? Miten elämänkenttä voi edistää yhteissuunnittelua, yhteistä perustaa keskustelulle?



Tehtävä 2. Elämäkarta

Visuaalinen kartoitus: Ohjattava piirtää tai luo käsin tai digitaalisesti elämäkartin perustuen mind mapissa kuvattuihin elämän eri osa-alueisiin. Ohjattava voi asettaa myös uran kannalta tärkeitä tapahtumia aikajanelle.

Tehtävä 3. Nykyhetken analyysi

SWOT-analyysi: Ohjattava arvioi nelikentässä omat vahvuutensa, heikkoutensa, mahdollisuutensa ja uhkansa nykyisessä elämäntilanteessa ja uralla. Ohjattava voi lisäksi pitää päiväkirjaa nykyhetken tuntemuksista, haasteista ja onnistumisista.

Tehtävä 4. Tulevaisuuden suunnittelu

Tulevaisuuden visio: Ohjattava luo vision tulevaisuudestaan mukaan lukien ammatilliset ja henkilökohtaiset tavoitteet.

Tavoitteiden asettaminen: Ohjattava asettaa itselleen SMART-tavoitteet

- **Specific** (Tarkka):
Onko tavoite selkeä? Nimeä tavoite, tarvitsemasi työkalut, resurssit, budjetti ja aikahaarukka.
- **Measurable** (Mitattavissa):
Voiko tavoitteen mitata? Miten? Aikatauluta mittaukset.
- **Achievable** (Saavutettavissa):
Onko tavoite realistinen? Pilko suuremmat tavoitteet osatavoitteiksi
- **Relevant** (Relevantti):
Onko tavoite kehityksesi kannalta merkityksellinen? Miksi haluat saavuttaa tämän tavoitteen?
- **Time-bound** (Aikataulutettu):
Mikä on tavoitteen takaraja? Onko aikataulu selkeä? Varmistetaan, että aikataulu on realistinen ja vältetään liiallista kuormitusta

Arviointi

Ohjattava reflektoi päivän tapahtumia ja oppimiskokemuksia lyhytkestoisesti, mutta päivittäin. Ohjattava reflektoi edistymistään ja tekee tarvittaessa muutoksia suunnitelmiin viikoittain tai kuukausittain. Jos ryhmätapaamiset ovat mahdollisia, ohjattava hyötyy mahdollisuudesta osallistua ryhmäkeskusteluihin. Ohjattava voi halutessaan käyttää myös digitaalisia sovelluksia, joiden avulla seurataan edistymistä ja tarjotaan reaaliaikaista palautetta. Esimerkiksi <https://lifemap.univ-lyon1.fr/> tai <https://www.lifemap-solutions.com/products/platform/>

Tulokset

Työkalu parantaa itsetuntemusta, auttaa selkiyttämään arvoja ja tavoitteita sekä tukee pitkäjänteistä urasuunnittelua. Työkalun käyttö tehostaa ohjausprosessia ja auttaa ohjattavaa saavuttamaan parempia tuloksia.

5.3 Menetelmä 2: Kasvun kartta

Crumin, Saloveyn ja Anchorin (2013) mukaan ajattelutavat ovat "linssejä tai mielen kehyksiä, jotka suuntaavat yksilöt tiettyihin assosiaatioihin ja odotuksiin". Caroline Dweck (2006) rohkaisee muuttamaan ajattelutavan 'kasvun ajattelutavaksi', mikä voi auttaa myös omaksumaan 'ura-ajattelutavan'. Nancy Curtisin (Advancing Career Development in Canada) mukaan "ura-ajattelutapa on strateginen lähestymistapa urakehitykseen, joka on harkittu ja keskittyy siihen, miten yksilö pyrkii muokkaamaan tulevaisuuttaan ja näkemään uransa kehittyvän ja avautuvan."

Minkä tahansa ajattelutavan muuttaminen ja hyvän 'ura-ajattelutavan' kehittäminen vaatii syvällistä pohdintaa ja itsetutkiskelua. Tämä työkalu auttaa omaksumaan 'kasvun ajattelutavan' ja kehittämään hyvän 'ura-ajattelutavan'. Työkalussa on kaksi päätehtävää, ja on suositeltavaa, että ne tehdään samassa päiväkirjassa.

Tehtävä 1. Missä olet nyt (sisältää onnistumiskartoituksen)

Tämä harjoitus auttaa arvioimaan nykyistä tilannettasi, saavutuksiasi, tavoitteitasi ja kunnianhimojasi. Kirjoita ylös saavutuksesi ja tavoitteesi. Aloita menestyksistäsi: miten pääsit tähän, mikä auttoi sinua? Tämä harjoitus voidaan tehdä yksin tai ryhmässä. On myös tärkeää pohtia, miten erilaiset olosuhteet, kuten sijainti, talous ja mahdollisuudet, vaikuttavat ura-ajattelutapaamme ja uratulokseemme.

Saavutukset	Mikä toimi hyvin	Mikä auttoi sinua saavuttamaan menestystä, esim. tukijärjestelmät	Vaihtoehdot
Tavoitteet	Miten voin saavuttaa tämän?	Mitä tarvitsen tämän saavuttamiseksi?	Onko olemassa vaihtoehtoisia tapaa tai polkua?

Harjoituksen jälkeen pohdi tarkemmin tärkeitä uratapahtumia ja päätöksiä. Kirjoita muistiin, miten päätökset tehtiin ja mitä opittiin. Pohdintoja voidaan käsitellä mentorin, ohjaajan tai valmentajan kanssa.

Tehtävä 2. 'Positiiviset vahvistuslauseet'

Tämä harjoitus perustuu ensimmäiseen ja auttaa voittamaan epäilykset ja negatiivisuuden. Kirjoita positiivisia lausumia, kuten "Voin olla insinööri, vaikka en ole hyvä matematiikassa, koska teen töitä ahkerammin." Lausumat auttavat psykologisesti voittamaan esteet ja luomaan SMART-tavoitteita. Tämä harjoitus voidaan tehdä yksin tai osana ryhmätyöskentelyä ja se edistää yhteistyötä ja itseluottamusta.

Ohjeet:

Kirjoita henkilökohtaisia vahvistuksia kyvyistäsi, taidoistasi ja lahjoistasi, esimerkiksi "Osaan

puhua hyvin espanjaa ja ranskaa." Lisää tarvittaessa parannuskohteita ja toimenpiteitä niiden saavuttamiseksi. Kun tunnet olosi epävarmaksi, lue nämä lausumat uudelleen. Tämä harjoitus voidaan tehdä yksin tai ryhmässä.

Minä voin	Koska olen hyvä	Mutta haluan parantaa	... auttaa minua parantamaan	Tarvitsen tätä, koska

5.4 Menetelmä 3: Tulevaisuustarinoiden rakentaja (Future Stories Builder)

Työkalu tulevaisuustarinoiden rakentamiseen

Future Stories Builder on uraohjaajille suunniteltu työkalu, joka hyödyntää tulevaisuustarinoita osallisuutta edistävän ja tasa-arvoisen uraohjauksen elementteinä. Tämä työkalu yhdistää tulevaisuudentutkimuksen ja kokonaisvaltaisen ohjausajattelun tarjoten käytännön menetelmiä ja resursseja, joiden avulla uraohjaajat voivat auttaa asiakkaitaan hahmottamaan ja rakentamaan omaa tulevaisuuttaan aktiivisesti ja kokeilevasti.

Tulevaisuustarina uraohjauksen kontekstissa on asiakkaan luoma kertomus, joka kuvaa hänen mahdollisia tulevaisuuden polkujaan, tavoitteitaan ja unelmiaan. Se yhdistää henkilökohtaiset visiot, toiveet ja mahdollisuudet kokonaisvaltaiseksi ja konkreettiseksi suunnitelmaksi, jonka avulla asiakas voi hahmottaa ja suunnitella uransa kehitystä pitkällä aikavälillä. Tulevaisuustarina auttaa asiakasta ymmärtämään omia valintojaan, näkemään vaihtoehtoisia polkuja ja valmistautumaan tulevaisuuden muutoksiin.

Tulevaisuusajattelu on kykyä ennakoida ja rakentaa mahdollisia, toivottavia tai todennäköisiä tulevaisuuden kuvia. Se on keskeinen tulevaisuuden kompetenssi.

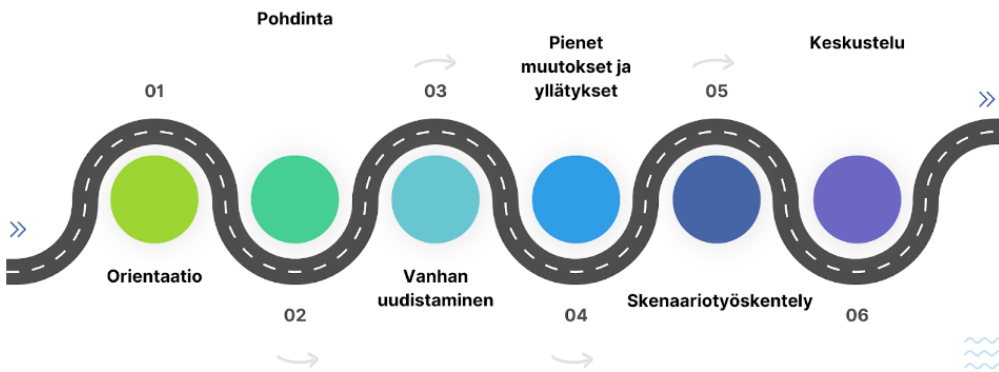
Tulevaisuustarinat auttavat näkemään erilaisia mahdollisuuksia tulevaisuudessa. Heikot signaalit toimivat tarinoiden pohjana, ne haastavat meitä kysymään kysymyksen "Mitä jos?" Tulevaisuusajattelu on kykyä ennakoida ja rakentaa mahdollisia, toivottavia tai todennäköisiä tulevaisuuden kuvia. Se on keskeinen tulevaisuuden kompetenssi.

Tehtävä. Tee tulevaisuustarina IEUCG:n tarinapohjia

Tarinapohja auttaa ohjattavaa jäsentämään tulevaisuuttaan erilaisina skenaarioina ja mahdollisuuksina. Tavoitteena on kuvata unelmia, tavoitteita ja mahdollisia polkuja.

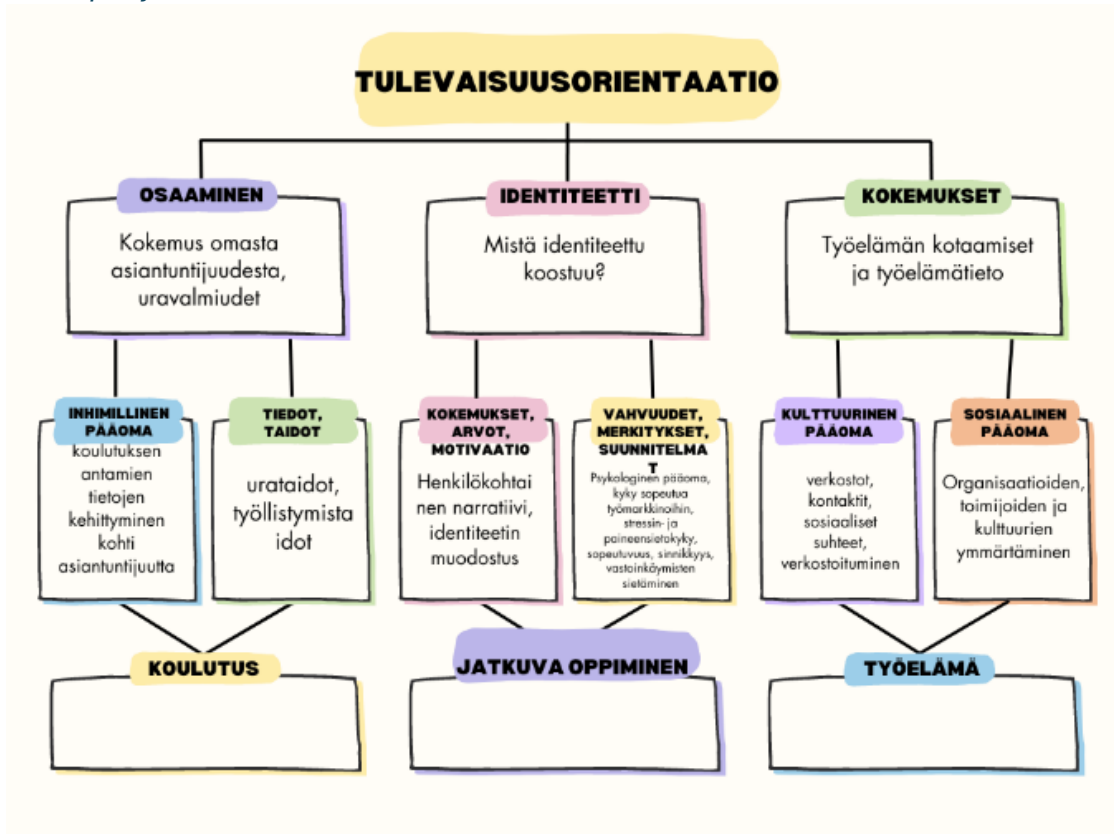
Tarinapohja 1:

Tulevaisuustarinan eteneminen



Muokattu lähteestä: <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/tulevaisuustarinat>

Tarinapohja 2:



Tulevaisuustarinat antavat enemmän, jos niitä tehdään yhdessä vertaisten tai ohjaajan kanssa.

Arviointi

Ohjattava reflektoi omia valintojaan ja oppii niistä. Konkreettinen toimintasuunnitelma auttaa ohjattavaa etenemään kohti tulevaisuustavoitteitaan. Vertaisarviointi ja keskustelutilaisuudet lisäävät skenaation realistista sijoittamista omaan elämäntilanteeseen.

Tulokset

Tulevaisuustarinat tarjoavat rakenteellisen ja luovan tavan käsitellä epävarmuutta ja muutosta. Tulevaisuustarinat auttavat ohjattavaa hahmottamaan erilaisia mahdollisia tulevaisuuden skenaarioita, mikä lisää sopeutumiskykyä ja valmiutta kohdata odottamattomia tilanteita. Ne kehittävät strategista ajattelua ja pitkäjänteistä suunnittelua, jolloin ohjattava voi asettaa realistisia ja saavutettavia tavoitteita. Lisäksi ne edistävät itsetuntemusta ja reflektointitaitoja, mikä on olennaista henkilökohtaisessa ja ammatillisessa kasvussa.

5.5 Inklusiivinen digitaalinen ohjaus: Saavutettavuuden kartta

Kuvaus

Saavutettavuuden kartta on työkalu, joka auttaa ohjaajia ja oppijoita luomaan osallistavia ja saavutettavia ja vuorovaikutuksellisia verkko-ohjaustilanteita, huomioiden kielelliset, pedagogiset, teknologiset, taloudelliset ja yhteiskunnalliset näkökohdat. Tämä edistää kaikkien opiskelijoiden tasa-arvoisia oppimismahdollisuuksia ja aktiivista osallistumista.

Tehtävä 1. Orientaatio

Tutustu Accessible design for guidanceen ja saavutettavuusstrategioihin ja -kriteereihin (Fennelly-Atkinson ym. 2022; Lomellini ym. 2022), joissa verkko-oppimisen johtaminen, suunnitteluun keskittyvä työ sekä yhteistyö ovat keskeisiä.

Peruseriaatteita:

- Saavutettavuudella viitataan usein teknologiaan
- Verkkokoulutukset ja -kurssit tulee suunnitella lähtökohtaisesti niin, että ne ovat saavutettavia niille, joilla on eniten haasteita opiskelun kanssa. Saavutettavuus edellä suunniteltu on toimiva myös nopeille ja taitaville oppijoille
- Saavutettavuuden dimensioita verkko-ohjauksessa esim.
 - Kielellinen
 - Pedagoginen
 - Teknologinen
 - Taloudellinen
 - Yhteiskunnallinen

Osallistava design: Teknologiavälitteisen ohjauksen vuorovaikutuksen rakentaminen

- Mitä oppimisympäristöä käytät?
- Mitä laitteita ja työkaluja organisaatiolla on käytössään?
- Mitä ohjattavilla?
- Millaiset tietoturva-vaatimukset on?
- Miten saavutettavia työkalut ovat?
- Miten vuorovaikutus on suunniteltu?
- Missä tilanteissa vuorovaikutetaan?
- Mitkä ovat hyvän verkkovuorovaikutuksen edellytykset?
- Mikä vuorovaikutuksen tavoite on?

- Millä keinoilla vuorovaikutustilanteita rakennetaan?
- Miten designissa on toimittava, että vuorovaikutustilanteet ovat mahdollisia ja ne johtavat toivottuun lopputulokseen?

Ohjaustilanne verkossa

- Esittely ja avaus (miten ohjaustilanne etenee)
- Kontekstin luominen (ohjattavan tilanne ohjauksen alkaessa)
- Ohjauksen tavoite (ohjattavan tavoitteet: opiskelu, oppiminen, opinto- tai urapolun suunnittelu, työllistyminen)
- Ongelmat
- Kysymykset
- Reflektio
- Tiedonhaku ja -rakentelu
- Tiedon syventäminen
- Tulosten reflektointi (mitä ohjaustilanteessa tehtiin ja sovittiin)
- Jatkotoimenpiteistä sopiminen

Tehtävä 2.

Arvioi osallistavan digitaalisen ohjausosaamisen kompetenssejasi ensin itse ja sitten vertaisen kanssa saavutettavuuden kartan avulla seuraavissa dimensioissa:

1. Kielellinen saavutettavuus

Tarjoo materiaalit selkokielellä ja eri kielillä. Käytä yksinkertaista ja selkeää kieltä. Hyödynnä automaattisia käännösohjelmia ja tekstityksiä.

2. Pedagoginen saavutettavuus

Käytä monipuolisia opetusmenetelmiä kuten videoita, ääntä, kuvia ja tekstiä. Luo mahdollisuuksia aktiiviseen osallistumiseen ja anna säännöllistä palautetta.

3. Teknologinen saavutettavuus

Valitse digitaaliset työkalut ja sovellukset, jotka ovat saavutettavia kaikille käyttäjille. Selvitä käyttäjien tottumukset. Varmista, että työkalut toimivat eri laitteilla ja selaimilla.

4. Taloudellinen saavutettavuus

Tarjoo ilmaisia tai edullisia resursseja ja materiaaleja. Anna tietoa mahdollisista taloudellisista tukimuodoista opiskelijoille.

5. Sosiaalinen saavutettavuus

Huolehdi, että kaikki opiskelijat tuntevat itsensä tervetulleiksi ja arvostetuiksi. Edistä yhteisöllisyyttä ja verkostoitumista opiskelijoiden kesken.

Valitse oppimisympäristö, joka tukee edellä mainittuja saavutettavuusdimensioita.

Arviointi

Tarkastele osamistasi ja tutustu DigiComp Edun Self-Reflection Tooliin (erityisesti sivu 18).
https://joint-research-centre.ec.europa.eu/digcompedu_en

Tulokset

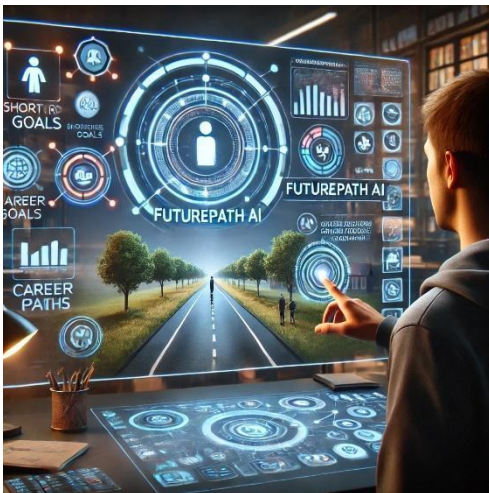
Työkalu on auttanut ohjaajia ja oppijoita suunnittelemaan ja toteuttamaan saavutettavia ja osallistavia verkko-ohjaustilanteita, jotka huomioivat erilaiset oppimistarpeet ja -haasteet.

5.6 Digitaalinen ohjaustyökalu: Tulevaisuuspolku AI

Kuvaus: Tekoälyavusteinen henkilökohtainen ohjaus

Käyttäjät asettavat konkreettisia lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteita ja suunnittelevat askelmerkit niiden saavuttamiseksi. Suunnitelma visualisoidaan tekoälyn avulla. Käyttäjät pystyvät luomaan ja visualisoimaan erilaisia urapolkuja ja niiden mahdollisia seurauksia. Työkalussa käytetään erilaisia formaatteja kuten tekstiä, videoita, ääntä ja interaktiivisia tehtäviä, jotka sopivat erilaisille ohjattaville.

Tehtävä: Tulevaisuusskenaarioiden luominen tekoälyn avulla



Käyttäjät voivat luoda ja visualisoida erilaisia urapolkuja ja tulevaisuuden skenaarioita kirjoittamalla uratarinan kehoitteeksi eli promptiksi. Tämä auttaa hahmottamaan mahdollisia uravaihtoehtoja ja niiden vaikutuksia. Visualisointi onnistuu esimerkiksi kirjoittamalla promptin esimerkiksi Luma Dream Machinelle, Invideo AI:lle tai Video Makerille.

Arviointi

Arvioidaan, kuinka hyvin käyttäjä pystyy asettamaan konkreettisia tavoitteita ja suunnittelemaan askelmerkit niiden saavuttamiseksi työkalun avulla. Arvioidaan, miten tehokkaasti käyttäjä hyödyntää erilaisia formaatteja (teksti, video, ääni, interaktiiviset tehtävät) ohjausprosessissa. Arvioidaan, miten hyvin työkalu soveltuu erilaisille käyttäjille ja mukautuuko se heidän tarpeisiinsa.

Tulokset

Työkalu tuottaa erilaisia sisältöformaatteja (teksti, video, ääni, interaktiiviset tehtävät), jotka tukevat ohjausta. Käyttäjät saavat paremman käsityksen uravaihtoehtoista ja niiden vaikutuksista tulevaisuuteen. Työkalu mukautuu käyttäjän yksilöllisiin tarpeisiin ja ohjaa heitä kohti tavoitteitaan.

5.7 Näkökulmia uraohjaukseen vammaisille Irlannissa

Irlannissa vammaiset voivat saada uraohjausta ja työllistymismahdollisuuksia monin tavoin. Kolmannen asteen urapalvelut tarjoavat uraohjausta, ja monet työnantajat ovat kehittäneet erityisiä ohjelmia vammaisten palkkaamiseksi. Lisäksi on useita organisaatioita, kuten

Employers for Change, Supported Employability Programme sekä Irlannin Pyörätuoliyhdistys ja Vision Ireland, jotka tukevat vammaisia. Esimerkiksi Irlannin Pyörätuoliyhdistys tarjoaa pyörätuolia käyttäville mahdollisuuksia työharjoitteluun ja työllistymiseen yrityksissä, jotka tekevät yhteistyötä yhdistyksen kanssa, ja kouluttaa työnantajia tukemaan pyörätuolilla liikkuvien tarpeita. Vision Ireland auttaa näkövammaisia työnhaussa tarjoamalla aloituspaketteja, työpajoja ja koulutusta työnantajille sekä yhdistämällä työnhakijat työnantajiin.

Oppimisen universaali muotoilu on Irlannissa käytetty työkalu, joka voi täydentää vammaisten uraohjausta. Tämä lähestymistapa sisältää kolme periaatetta:

1. **Useita osallistumistapoja:** Työnantajat ja uraohjaajat ovat yhteydessä vammaisiin työnhakijoihin monin tavoin, kuten puhelimitse, sähköpostitse, Zoom-puheluilla ja uramessuilla. Kasvokkain tapahtuvat tilaisuudet sopivat henkilöille, joilla on esimerkiksi lukihäiriö, kun taas verkko- ja digitaaliset tapahtumat sopivat niille, joilla on fyysisiä vammoja tai jotka tarvitsevat apuvälineitä tiedon saamiseksi. Tapahtumien ja ohjauksen saavutettavuus paranee, kun vammaisilta kysytään etukäteen heidän tarpeistaan ja mieltymyksistään tiedon vastaanottamiseen ja vuorovaikutukseen liittyen.
2. **Useita esitystapoja:** Työnantajien tulisi edustaa vammaisia työntekijöitä markkinointimateriaaleissaan ja kertoa aloitteista, jotka tukevat vammaisten työllistymistä. Monet työnantajat tekevät yhteistyötä AHEAD-järjestön kanssa tarjotakseen yksilöllisiä työkokemuksia, joissa tarjotaan kohtuullisia mukautuksia, kuten psykometrisen testauksen poistamista hakuprosessista tai lisäajan antamista haastatteluihin. Vammaisten henkilöiden näkyvyys edistää inklusiivista ilmapiiriä ja kannustaa heitä hakeutumaan näihin organisaatioihin.
3. **Oppimisen osoittamisen vaihtoehdot:** On tärkeää tarjota vammaisille opiskelijoille ja työntekijöille erilaisia tapoja osoittaa oppimistaan ja taitojaan. Esimerkiksi lukihäiriöinen henkilö voi luoda visuaalisen kuvan kirjoittamisen sijaan, tai toinen voi käyttää Lego-palikoita tai piirtää kartan uratavoitteistaan. Työnantajien ja uraohjaajien tulisi kysyä vammaisilta henkilöiltä, mikä tapa sopii heille parhaiten ja miten he haluaisivat tulla arvioiduiksi, esimerkiksi esityksellä tai kirjallisella raportilla.

5.8 Lähteet

Kirjallisuus

- Crum, A. J., Salovey, P., & Achor, S. (2013). Rethinking stress: The role of mindsets in determining the stress response. *Journal of Personality and Social Psychology*, 104(4), 716. <https://doi.org/10.1037/a0031201>
- Curtis, N. (2024). Maintaining a career mindset during times of change. *Advancing Career Development in Canada*. Retrieved August 22, 2024, from <https://ceric.ca/2022/01/maintaining-a-career-mindset-during-times-of-change/>
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. New York: Random House.
- Fennelly-Atkinson, R., LaPrairie, K. N., & Song, D. (2022). Identifying accessibility factors affecting learner inclusion in online university programs. *Distance Education*, 43(4), 556-573. <https://doi.org/10.1080/01587919.2022.2141607>
- Lomellini, A., Lowenthal, P. R., Snelson, C., & Trespacios, J. H. (2022). Higher education leaders' perspectives of accessible and inclusive online learning. *Distance Education*, 43(4), 574-595. <https://doi.org/10.1080/01587919.2022.2141608>
- Team Building World. (2024). 10 growth mind-set team building activities for leadership. Retrieved August 22, 2024, from <https://teambuildingworld.com/growth-mindset-activities/>

Verkkolähteet

- [AHEAD](#)
- [Digital Competencies for Educators Self-Reflection tool](#)
- [Employability Ireland](#)
- [Employers for change](#)
- [Innokylä: Future Stories](#)
- [The Irish Wheelchair Association Employment training](#)
- [Materials for career planning and growth](#)
- [Vision Ireland](#)