

# Vinkkejä uraohjaukseen

## **Koulutusmoduulit: Uraohjauksen pedagogiaa ja psykologiaa**

Tulevaisuuden uraohjaajien koulutus, mukaan lukien antifragiliteetti, asennemuutos, ikigai, vinkkejä uraohjaukseen ja pedagogiset lähestymistavat uraohjaukseen.

Osa 4

# Johdanto

Elämme VUCA-maailmassa, jota leimaavat epävakaisuus (Volatility), epävarmuus (Uncertainty), monimutkaisuus (Complexity) ja tulkinnanvaraisuus (Ambiguity). Ympäristö on haastava päätöksenteolle ja suunnittelulle. Tällaisessa ympäristössä yksilö tarvitsee sopeutumiskykyä, joustavuutta ja strategisen ajattelun ketteryyttä, jotta voisi menestyä nopeasti muuttuvissa ja vaikeasti ennustettavissa olosuhteissa.

Perinteiset uraohjausmenetelmät eivät aina ole riittävän ketteriä maailman nopeassa muutosvauhdissa. Toisaalta konstruktivistiset menetelmät ovat tärkeitä, koska ne korostavat yksilöllistä oppimista, jatkuvaa sopeutumista sekä itseohjautumista ja -reflektiota.

Uraohjauksessa vahvan yhteistyösuhteen (working alliance) rakentaminen on ratkaisevaa, koska se sisältää keskinäisen luottamuksen, tavoitteiden sopimisen ja yhteistyön tehtävien saavuttamiseksi.

Dynaamisessa ja muuttuvassa VUCA-maailmassa konstruktivismi mahdollistaa yksilöllisen uraohjauksen, sillä sen avulla voidaan tunnistaa jokaisen asiakkaan yksilölliset taidot ja tavoitteet.

Vahva yhteistyösuhte ohjaajan ja asiakkaan välillä varmistaa yhteistyöhön sellaisen lähestymistavan, joka on olennaista epävarmuudessa navigoinnissa, monipuolisten näkökulmien omaksumisessa sekä tehokkaassa urasuunnittelussa. Yhdessä konstruktivistiset menetelmät ja vahva asiakassuhde mahdollistavat yksilöiden aktiivisen urasuunnittelun epävakassa ajassamme.

Tässä moduulissa opit myös, miten voit hyödyntää tekoälyä uraohjauksessa.

# Oppimistavoitteet

1. Onnistuneen uraohjausprosessin edellytyksenä on vahva yhteistyösuhde ohjaajan ja ohjattavan välillä.
2. Konstruktivistiset lähestymistavat ja menetelmät:
  - Tutkitaan elämän ja työkokemusten merkitystä itsekonstruktion kannalta “Talents and Transitions Patchworks” -menetelmällä.
3. Tullaan tietoisiksi uusista lähestymistavoista ja otetaan huomioon tekoäly arjen uraohjauksessa. Opitaan, miten voit hyödyntää tekoälyä uraohjauksessa.

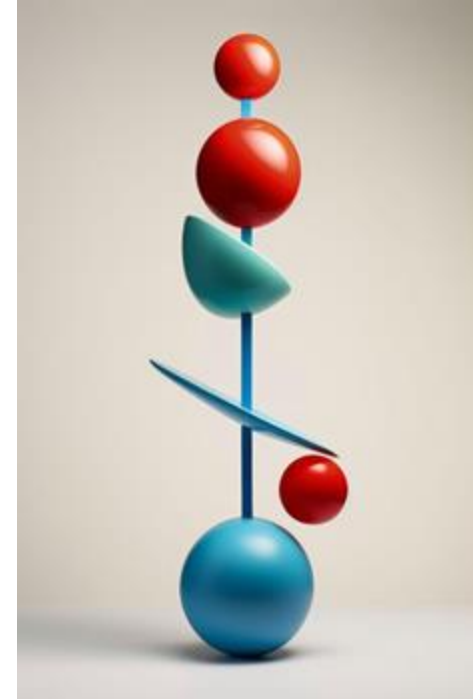




# Koulutuksen kesto ja tapaamiset

1 opintopiste = 27 tuntia

- kolme neljän tunnin tapaamista,
- 10 tuntia itsenäistä työskentelyä
- viisi tuntia ryhmätyötä



Source: <https://www.freepik.com/> Retrieved 20.2.2024



# Sisältö

1. Ohjaajan ja asiakkaan yhteistyösuhteen vahvistaminen
2. Elämän- ja työkokemusten työstäminen itsensä kehittämisessä konstruktivistisesta näkökulmasta
3. Uraohjauksen uudelleenarviointi: tekoälyn käyttöönotto arjen työvälineenä uraohjauksessa



# 1. Ohjaajan ja asiakkaan yhteistyösuhteen vahvistaminen



# Yhteistyösuhde (engl. working alliance)

Uraohjauksessa yhteistyösuhde on ohjaajan ja asiakkaan välisen yhteistyön raami, joka edistää luottamusta ja yhteisymmärrystä uratavoitteiden kartoittamisessa, henkilökohtaisten vahvuuksien hyödyntämisessä ja ammatillisen kasvun strategioiden kehittämisessä.

Vahva ohjaussuhde on olennainen edellytys tuloksellisen ohjausprosessin ja myönteisen asiakaskokemuksen syntymiselle.



Source: <https://www.freepik.com/> Retrieved 20.2.2024



# Yhteistyösuhde & uraohjaus





—

# Yhteistyösuhde? Mikä se on?

---



## Yhteistyösuhde (working alliance)

on alunperin **Edward Bordinin** ja **Lester Luborskyn** lanseeraama käsite.

Edward Bordin esitteli käsitteen vuonna 1979. Bordinin työ keskittyi terapeuttiseen suhteeseen ja sen vaikutukseen hoitotuloksiin.

**Yhteistyösuhde-käsitettä on myöhemmin laajalti sovellettu erilaisissa terapeuttisissa lähestymistavoissa ja ympäristöissä.**

Suomeksi working alliance -käsitteellä on useita suomennoksia, joista yhteistyösuhde on yksi vakiintuneimmista. Myös muotoa työallianssi voi nähdä aihetta käsittelevässä kirjallisuudessa.





***“The working alliance is  
a collaboration for change  
(...)”***

*Edward S. Bordin*

[A Working Alliance Based Model of  
Supervision](#)



**Edward S. Bordin. 1913-1992**

Bordin, E. (1979). The generalizability of the psychoanalytic concept of the working alliance. *Psychotherapy: Theory, Research, and Practice*, 16, 252–260

A Working Alliance Based Model of Supervision



# Yhteistyösuhde

Yhteistyösuhde terapeutin ja asiakkaan välillä on tilanne, jossa **molemmat osapuolet pyrkivät työskentelemään** saavuttaakseen asiakkaan kannalta mahdollisimman myönteisiä muutoksia.

Tämä edellyttää jatkuvaa panostusta, fokuointia ja yhteistyöhenkeä



# Kolme näkökulmaa

Yhteistyökumppaneiden väliset siteet, jotka ovat välttämättömiä prosessin ylläpitämiseksi.

Muutoksen toteuttamiseen liittyvät yhteiset sopimukset ja yhteisymmärrys tavoitteista

**Selkeä työnjako**



# Vaatii

Luottamusta ja  
molemminpuolista kunnioitusta

Yhteisymmärrystä

Henkilökohtaista sitoutumista  
(ohjaaja / asiakas)




## Bordinin mukaan:

- Yhteistyösuhde koskee kaikkia terapiamuotoja.
- Eri terapiamuodoissa luonnollisesti korostuu yhteistyösuhteen erilaiset näkökulmat.
- **Yhteistyösuhteen vahvuus ei ole staattinen, vaan se vaihtelee terapian aikana.**
- Huomion kiinnittäminen yhteistyösuhdetta kuormittaviin tekijöihin tarjoaa mahdollisuuksia asiakkaan terapeuttiseen kasvuun ja terapiasuhteen syvenemiseen.







# Yhteistyösuhde on merkittävä tekijä asiakastyytyväisyydessä

Vuonna 2007 sveitsiläiset tutkijat (Massoudi ym.) osoittivat, että tiedollisten ja vuorovaikutuksellisten toimintatapojen elementtien yhdistelmä ennusti yli 50% asiakastyytyväisyydestä uraohjauksessa.

- **Tiedolliset elementit** auttavat asiakasta hankkimaan tarvittavaa tietoa hänen yksilöllisistä ominaisuuksistaan ja ympäristöstään.
- **Vuorovaikutukselliset elementit** liittyvät yhteistyösuhteen muotoon, joka on osa interventiota.

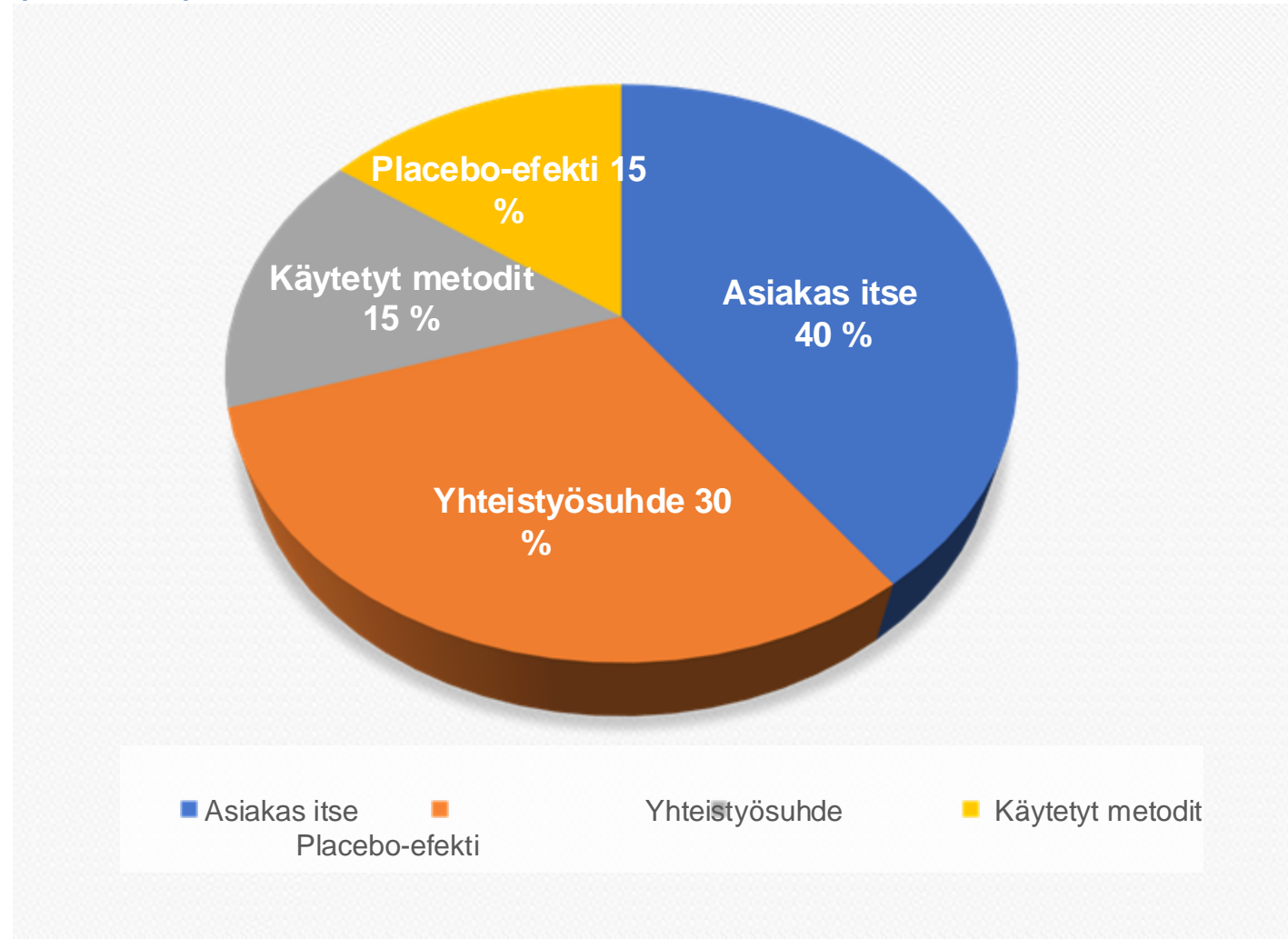
# Ohjausprosessiin liittyvät parametrit Hubblen, Duncanin ja Millerin (1999) mukaan

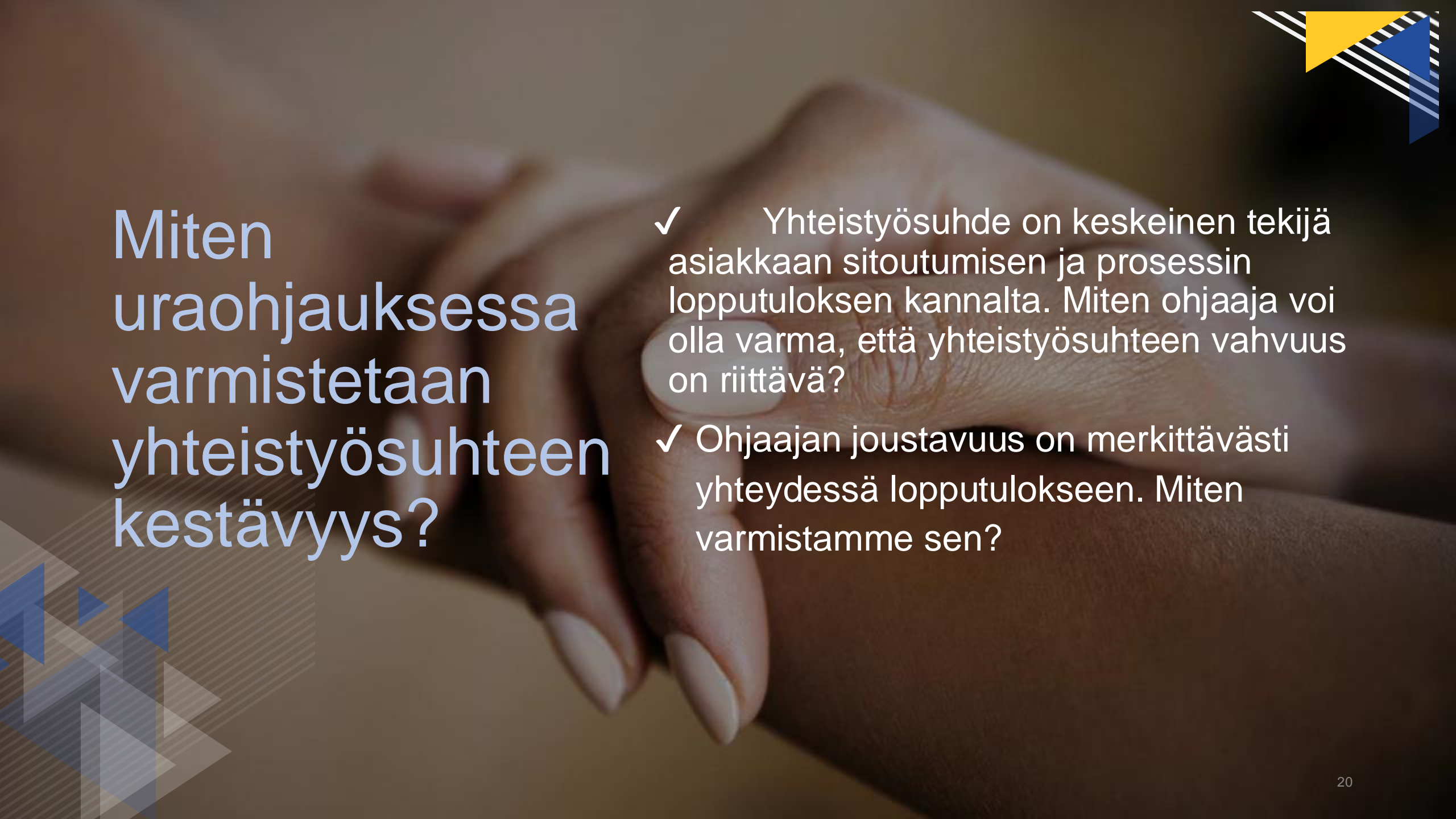

Neljä tärkeää parametria edistävät prosessin onnistumista:

- ✓ Asiakas itse .... %
- ✓ Yhteistyösuhde .... %
- ✓ Käytetyt metodit .... %
- ✓ Placebo-efekti .... %



## Ohjausprosessiin liittyvät parametrit Hubblen, Duncanin ja Millerin (1999) mukaan





# Miten uraohjauksessa varmistetaan yhteistyösuhteen kestävyys?

- ✓ Yhteistyösuhde on keskeinen tekijä asiakkaan sitoutumisen ja prosessin lopputuloksen kannalta. Miten ohjaaja voi olla varma, että yhteistyösuhteen vahvuus on riittävä?
- ✓ Ohjaajan joustavuus on merkittävästi yhteydessä lopputulokseen. Miten varmistamme sen?

# Miten varmistaa yhteistyösuhteen kestävyys uraohjauksessa?

- **Vahva perusta:** Luo vakaa pohja yhteistyölle alusta alkaen. Korosta yhteistyön, luottamuksen ja avoimen viestinnän merkitystä. Luo turvallinen ja tuomitsematon tila, jossa asiakas tuntee olonsa mukavaksi ja voi jakaa uraa koskevat huolensa, toiveensa ja haasteensa.
- **Aktiivinen kuuntelu ja empatia:** Harjoita aktiivista kuuntelua ja osoita empatiaa asiakkaan uraan liittyviä kokemuksia kohtaan. Osoita aitoa kiinnostusta asiakkaan näkökulmia kohtaan, vahvista hänen tunteitaan ja yritä ymmärtää hänen ainutlaatuisia tarpeitaan ja arvojaan. Tämä edistää tunnetta tulla kuulluksi ja ymmärretyksi ja vahvistaa suhdettanne.
- **Yksilöllinen lähestymistapa:** Räätelöi uraohjausprosessi asiakkaan yksilöllisten tarpeiden ja mieltymysten mukaan. Ymmärrä, että jokainen asiakas on ainutlaatuinen ja jokaisen urapolkun tulee heijastaa asiakkaan henkilökohtaisia tavoitteita, arvoja ja vahvuuksia. Ota asiakas mukaan päätöksentekoon ja kunnioita hänen autonomiaansa ja toimintakykyään urasuunnitelman muotoilussa.
- **Tavoitteiden määrittäminen ja selkeyttäminen:** Aseta yhteistyössä asiakkaan kanssa selkeät ja merkitykselliset uratavoitteet. Varmista, että tavoitteet ovat linjassa asiakkaan toiveiden kanssa ja ne ovat tarkkoja, mitattavissa, saavutettavissa, relevantteja ja aikaan sidottuja (SMART). Tarkista nämä tavoitteet säännöllisesti ja päivitä ne asiakkaan edistymisen ja muuttuvien tarpeiden perusteella.

- **Säännöllinen palaute ja yhteydenpito:** Hae asiakkaalta aktiivisesti palautetta hänen kokemuksistaan yhteistyösuhteesta ja uraohjausprosessista. Pidä yhteyttä säännöllisesti, jotta voit arvioida asiakkaan tyytyväisyyttä, huolenaiheita ja asioita, jotka saattavat vaatia parannusta. Käytä tätä palautetta mahdollisuutena käsitellä ongelmia ja tehdä tarvittavia muutoksia työskentelyn tehostamiseksi.
- **Läpinäkyvä viestintä:** Ylläpidä avointa ja läpinäkyvää viestintää asiakkaan kanssa koko uraohjausprosessin ajan. Kerro selkeästi ohjaajan roolista, odotuksista ja rajoituksista. Varmista, että asiakas ymmärtää uraohjauksen tarkoituksen ja prosessin, mukaan lukien mahdolliset haasteet ja erilaiset vaiheet.
- **Taitojen kehittäminen ja voimaannuttaminen:** Auta asiakasta kehittämään tärkeitä uraan liittyviä taitoja ja kannusta häntä ottamaan vastuu urakehityksestään. Tarjoa resursseja, työkaluja ja ohjeita työnhakutaitojen, verkostoitumisen, ansioluettelon kirjoittamisen ja haastatteluvalmiuksien parantamiseksi. Rohkaise itsereflektioon ja itseohjautuvaan oppimiseen lisäämällä asiakkaan itseluottamusta ja osaamista.
- **Käsittele ongelmat ja ristiriidat viipymättä:** Tunnista ja ratkaise kaikki yhteistyösuhteessa ilmenevät ongelmat tai ristiriidat niiden ilmaantuessa. Kommunikoivi viipymättä asiakkaan kanssa, jotta ymmärrät hänen huolensa, näkökulmansa ja mahdolliset haasteensa. Osallistu avoimeen vuoropuheluun, vahvista asiakkaan tunteita ja työskentele yhdessä hänen kanssaan ratkaistaksesi kaikki yhteistyöhön mahdollisesti vaikuttavat ongelmat.

**Näitä strategioita toteuttamalla uraohjaajat voivat luoda vankan yhteistyösuhteen, mikä edistää yhteistyötä ja luottamusta sekä antaa tehokasta tukea asiakkaan urakehitykselle.**

# Yhteistyösuhteen arviointi jatkuvana osana ohjausprosessia

Säännöllinen yhteistyösuhteen arviointi mahdollistaa ongelmien varhaisen tunnistamisen ja helpottaa ohjaussuhdetta parantavien muutosten tekemistä.

- **Itsearviointimittareilla** voidaan arvioida asiakkaan käsitystä toimivasta yhteistyösuhteesta. Ne sisältävät merkkejä, jotka lisäävät asiakkaan luottamusta, yhteistyötä ja ohjaussuhteen laatua. Esimerkkejä laajasti käytetyistä itsearviointimenetelmistä ovat Working Alliance Inventory (WAI) ja Helping Alliance Questionnaire (HAQ).
- **Ohjaaja voi** arvioida omaa suhdettaan asiakkaan kanssa, yhteistyön tasoa ja omaa käsitystään ohjaussuhteen laadusta. Tämä voidaan tehdä refleктоivan harjoituksen, valvonnan tai muiden ammattilaisten kuulemisen avulla.
- **Havainnointiarviointi:** Ulkopuolinen tarkkailija, kuten ohjaaja tai koulutettu tutkija, voi tarkkailla tapaamisia ja arvioida työskentelyä havaintojensa perusteella. He voivat etsiä positiivisen yhteistyösuhteen indikaattoreita, kuten keskinäistä kunnioitusta, empatiaa ja tehokasta viestintää. Tämä menetelmä edellyttää tarkkailijalta hyvää ymmärrystä yhteistyösuhteen viitekehiksestä ja ohjaustilanteen dynamiikasta.
- **Asiakaspalaute:** Säännöllinen palautteen hakeminen suoraan asiakkaalta on tärkeä tapa arvioida toimivaa yhteistyösuhdetta. Tämä voidaan tehdä suullisesti, kirjallisten palautelomakkeiden tai -kyselyiden avulla. Palaute antaa arvokkaita näkemyksiä asiakkaan kokemuksista ohjaussuhteesta, tyytyväisyyden tasosta ja asioista, jotka saattavat vaatia parannusta.
- **Tavoitteen saavuttaminen:** Asiakkaan edistyminen kohti tavoitteitaan voi olla epäsuora mittari yhteistyösuhteen toimivuudesta. Jos asiakas saavuttaa toivomansa tulokset ja kokee positiivisia muutoksia, se voi olla merkki vahvasta ja tehokkaasta yhteistyöstä.



Kiitos!

**Hanna BOURNE**

Trainer

&

**David BOURNE**

Occupational Psychologist

[dbourne61@yahoo.co.uk](mailto:dbourne61@yahoo.co.uk)

Mobile: +33 (0)626377073







# Tehtävä 1

Millaisia yhteistyösuhteita (working alliance) sinulla on asiakkaittesi kanssa?

Mitkä ovat mielestäsi tärkeitä tekijöitä, joihin sinun tulee keskittyä neuvontatilanteissa?

Kirjaa ylös ajatuksiasi.

## **Keskustelu ryhmässä:**

Miten hallitset yhteistyösuhteita jokapäiväisessä elämässäsi?

Miten yleensä arvioit yhteistyösuhteen laatua?





# Tehtävä 2

Vuosien varrella on tehty erilaisia tutkimuksia yhteistyösuhteen vaikutuksesta ammatillisen kehittämisen tuen yhteydessä saatuihin tuloksiin.

Tutkijat ovat suunnitelleet erityisiä kyselylomakkeita auttamaan ohjaajia yhteistyösuhteen arvioinnissa. Testaa näiden kyselylomakkeiden yksinkertaistettua versiota.

Olisiko lomakkeista hyötyä sinulle ja asiakkaallesi?



Source: <https://www.freepik.com/> Retrieved 20.2.2024



## Nopea harjoitus yhteistyösuhteen laadun arvioimiseksi voi sisältää Likert-asteikon tai yksinkertaisen luokitusjärjestelmän.

### Arviointilauseet:

Client Ratings:	1. Ei ollenkaan samaa mieltä	2	3	5	5. Erittäin paljon samaa mieltä
“Minusta tuntuu hyvältä keskustella urahuolistani ohjaajan kanssa.”					
“Uskon, että ohjaaja ymmärtää yksilölliset taitoni ja toiveeni.”					
“Luotan ohjaajan opastukseen urapohdintoissani.”					
“Koen, että saan rohkaisua siihen, että voin itse aktiivisesti osallistua urapolkuni muotoiluun.”					

Pyydä asiakastasi arvioimaan jokainen lause istunnon aikana saamansa kokemuksen perusteella.

#### **Keskustelu:**

Kun asiakas on vastannut kysymyksiin, keskustelkaa vastauksista yhdessä.

Rohkaise avoimeen kommunikaatioon kaikista sellaisista aihealueista, jotka saattavat vaatia yhteistyösuhteen parantamista.

#### **Toimintasuunnitelma:**

Tunnistakaa yhdessä seikkoja ja pohtikaa strategioita, joilla yhteistyösuhdetta voisi tarvittaessa muuttaa.

Keskustelkaa kaikista sellaisista lähestymistavoista tai kommunikaatiotapojen muutoksista, jotka voisivat paremmin vastata asiakkaan tarpeisiin.

**Tämä harjoitus ei ainoastaan tarjoa nopeaa arviointia, vaan myös avaa vuoropuhelua ohjaajan ja asiakkaan välillä, mikä vahvistaa yhteistyötä. Se mahdollistaa reaaliaikaisen palautteen sekä antaa mahdollisuuden positiivisen ja tehokkaan ohjaussuhteen muovautumiselle.**

# 2. Konstruktivistiset näkökulmat





# Konstruktivistiset näkökulmat

Konstruktivistinen lähestymistapa on yksi sopiva tapa käsitellä VUCA-maailmaa.

- Uraohjauksen konstruktivistinen lähestymistapa edellyttää, että asiakkaat voivat rakentaa omia urakertomuksiaan, identiteettejään ja tavoitteitaan reflektiivisen tutkimisen ja aktiivisen osallistumisen avulla.
- Ammattilaiset ohjaavat yhteistyöprosessia, jossa asiakkaat tutkivat uniikkeja kokemuksiaan, arvojaan ja pyrkimyksiään, jotta he voivat tehdä tietoon perustuvia urapäätöksiä, jotka ovat linjassa heidän kehittyvän minänsä kanssa.
- Näissä lähestymistavoissa korostetaan itsetuntemusta, autonomiaa ja merkityksellisyyttä urasuunnittelussa.



**« Konstruktivistinen näkökulma  
elämän- ja työkokemusten  
tutkimiseen identiteetin  
rakentamisessa »**

**David J. BOURNE**

# Case: Uraohjauksessa käytetty konstruktivistinen menetelmä

*Kun elämänkulku ja elinpiiri  
todella otetaan huomioon  
uraohjausprosessissa*



**Taidot ja siirtymät**

# Kenen mukaan?

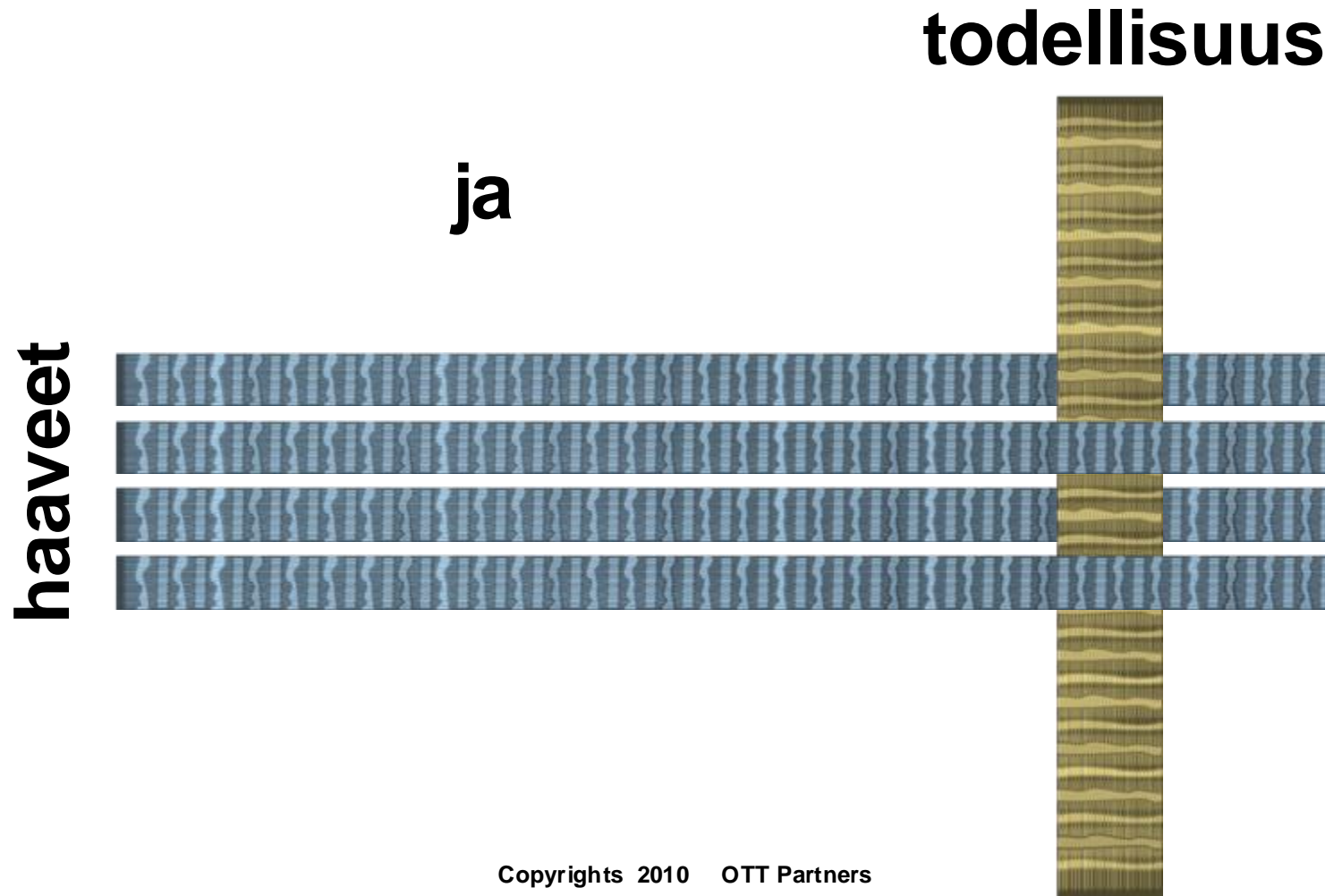


« Sama kude on meissä  
kuin mik' unelmissa  
on...»

## William Shakespeare



# Menestys uralla on haaveiden ja todellisuuden kohtaamista.





# **Voidaanko se liittää uraohjaukseen?**

**Katsotaanpa Johnin  
uratilannetta...**



# Annetaan hänen itse kertoa tarinansa.



# Osa 1: Tarina, joka kerrotaan:

# John harkitsee uuden työn etsimistä:

- Hän on 32-vuotias
- hän meni naimisiin viime vuonna
- hän työskentelee tällä hetkellä varastotyössä.
- viime kuussa hän valmistui merkonomiksi
- hänellä on useita harrastuksia: kirjojen lukeminen ja kerääminen, tietokoneohjelmointi ja puutarhanhoito.

# Mikä on Johnin ensimmäinen ajatus hänen seuraavasta askeleestaan uralla?

- Koska hän on juuri valmistunut merkonomiksi, hän harkitsee hakevansa merkonomin työpaikkaa yrityksessä, jossa hän itse työskentelee.

**Loogista!**

**MUTTA...**

# What about elämänavue and elämäнкаari?

- Ura määritellään yhdistelmänä ja sarjana rooleja, joita henkilö (elämänavue) näyttölee elämänsä aikana (elämäнкаari).
- Näihin rooleihin kuuluvat esimerkiksi lapsi, oppilas tai opiskelija, vapaa-ajanharrastaja, kansalainen, työntekijä, puoliso, kodinhoitaja, vanhempi ja eläkeläinen. Nämä ovat asemia, joihin liittyy odotuksia ja joita suurin osa ihmisistä jossain elämänsä vaiheessa omaksuu.

## Tilkkutäkki: historiallinen tarina





# Pyydetään siis Johnia tekemään tilkkuja aikaisempien kokemustensa pohjalta:



- John, voisitko tehdä eräänlaisen tilkkutäkin eri toiminnoista, joita sinulla oli aiemmissa työpaikoissasi ja vapaa-ajallasi?
- Käytä neljää väriä (sininen, vihreä, punainen ja keltainen) havainnollistamaan näitä toimintoja sen mukaan, piditkö niistä vai et.
- Käytä tiettyä värisävyä kuvaamaan osaamisen tunnetta, joka sinulla oli kunkin toiminnon aikana.

# Mitkä muuten ovat Johnnin lempivärit?

## Itseohjautuvuusteoria (Self-Determination Theory of motivation)

Ensinnäkin John pitää paljon sinisestä (1)

keltaisesta (2)

ja vihreästä (3)

mutta hän ei pidä punaisesta (4)

Edward Deci ja Richard Ryan



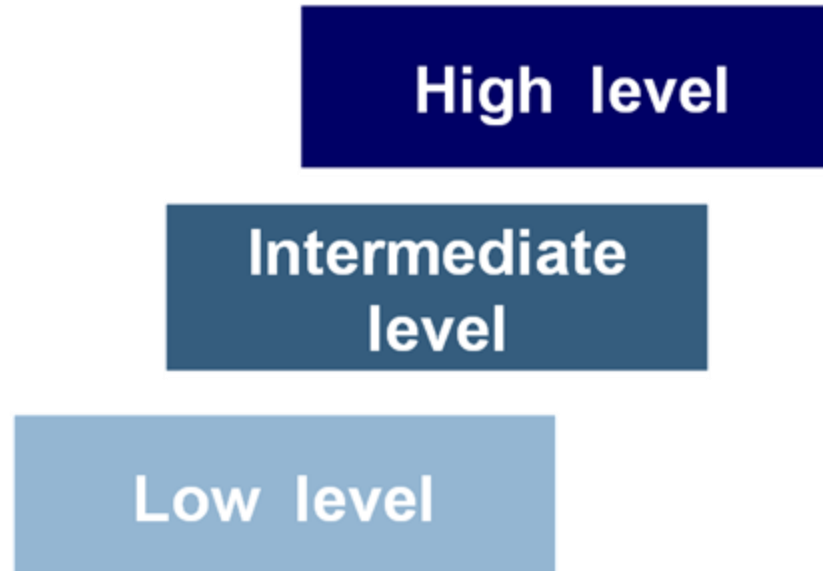
# Minäpystyvyys versus kyky

Toisin kuin **pystyvyys**, joka tarkoittaa muutosta aikaansaavaa voimaa — pohjimmiltaan kykyä — **minäpystyvyys** on uskomus itsestä (oli se totta tai ei), että on kykenevä saavuttamaan kyseisen vaikutuksen suorittamalla tietyn tehtävän tai toiminnan, joka liittyy tähän osaamiseen.

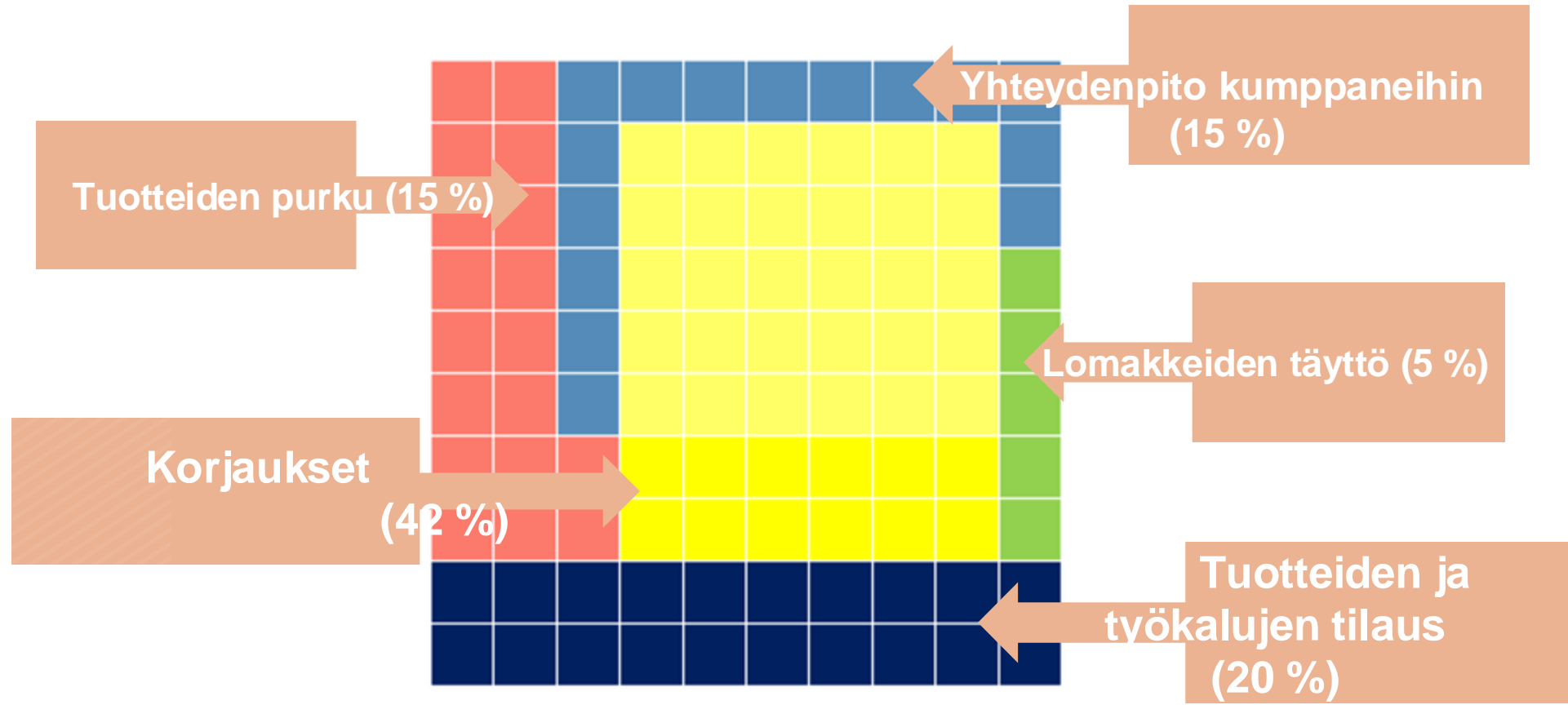
***Albert Bandura***

# Kuinka korkea on Johnin minäpystyvyys niissä asioissa, joista hän pitää?

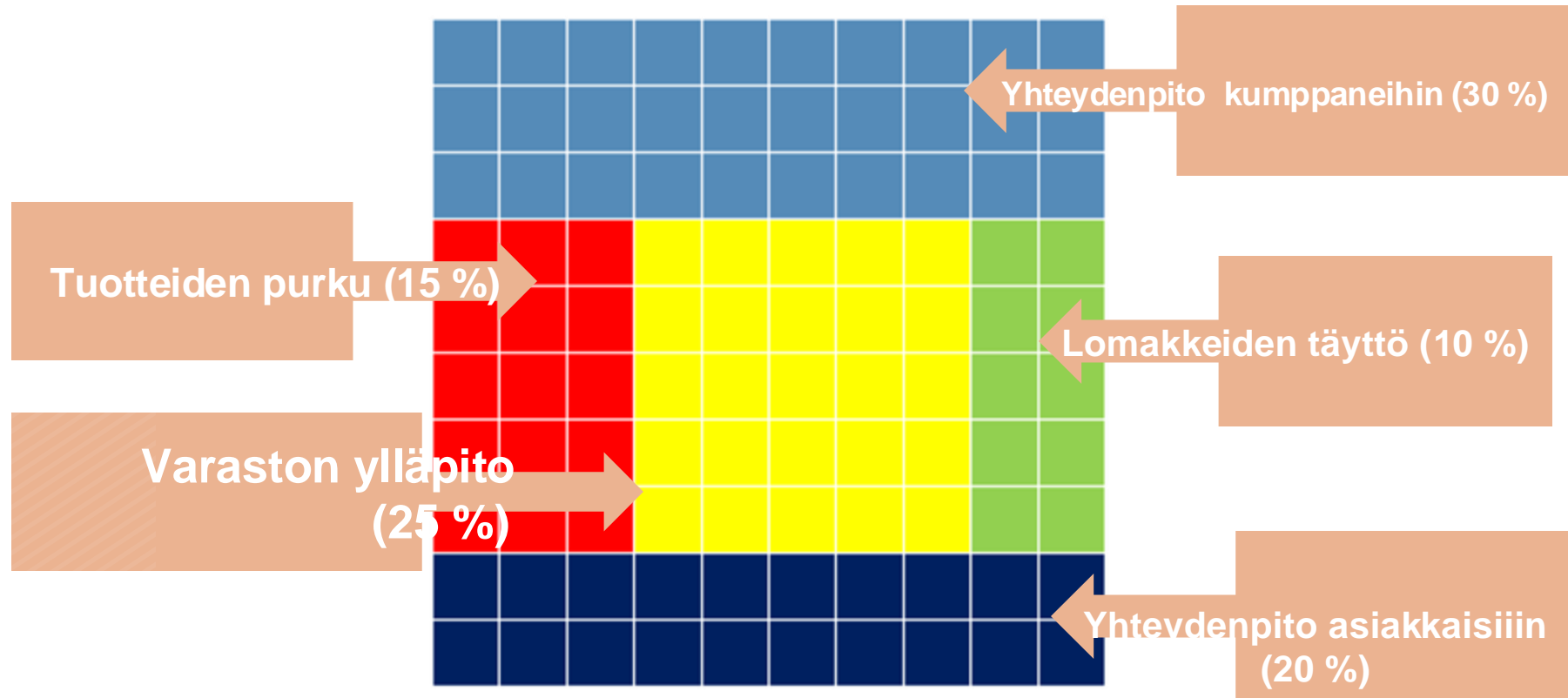
Tilkkutäkin  
tekemisessä  
käytetty värin  
syvyys riippuu  
minäpystyvyyden  
tasosta.  
**Mita tummempi  
sävy, sitä  
kyvykkäämpi  
olo.**



# Miten John toteutti ensimmäisen työpaikkansa tilkkutäkin?



# John toteutti myös nykyisen työnsä tilkkutäkin



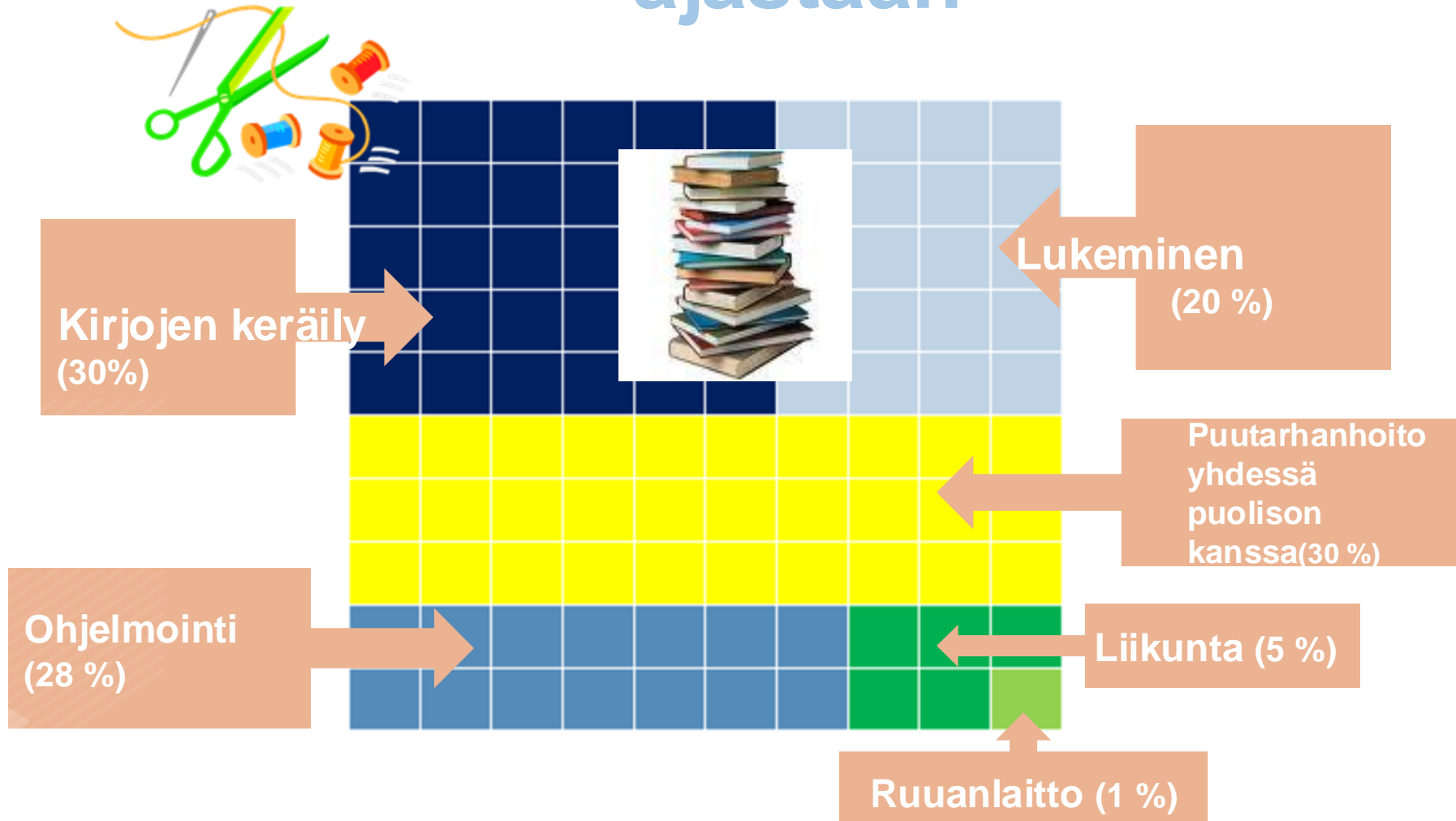


# OSA 2.

## Tarina, jota ei kerrottu:



# Johnia pyydettiin tekemään tilkkutäkki myös hänen vapaa- ajastaan





# On siis selvää, että John nauttii kirjojen maailmasta.



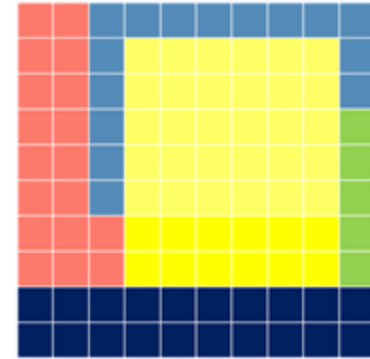
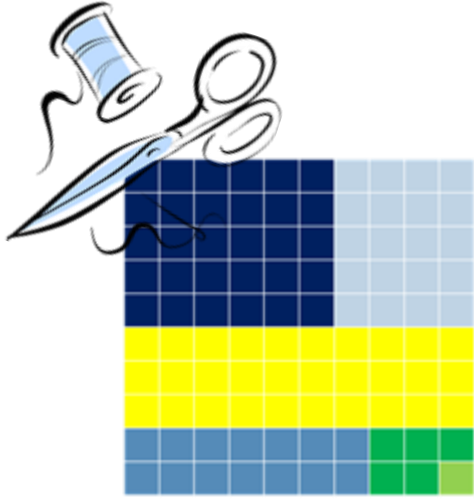


# OSA 3

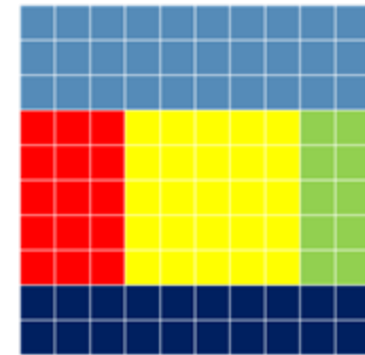
## Tunteen tai näkömätön todellisuus:



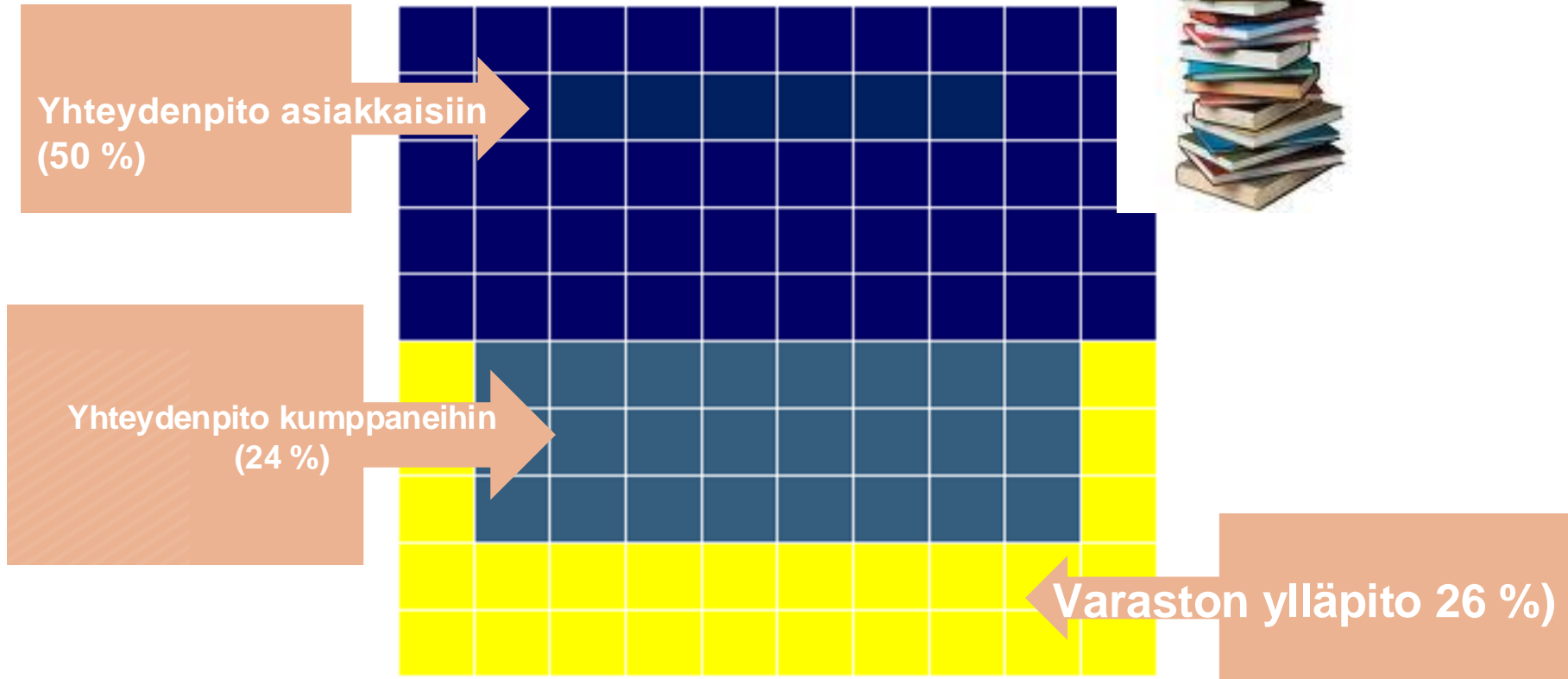
# Pyydetään Johnia tikkaamaan ihanteellinen tilkkutäkki hänen suunnittelemiensa tilkkutäkkien paloista...



.. ja muista  
asioista.



# Johnin täydellinen tilkkutäkki:





# OSA 4

# Tulevaisuuden tarina:



# Koska John rakastaa kirjoja...

Yhteydenpito asiakkaisiin  
(50 %)

Yhteydenpito kumppaneihin  
(24 %)

Varaston ylläpito 26 %)





# OSA 5

## Todellinen tarina:



# Lopulta John päätti perustaa oman yrityksen.





# Loppusanat:

**Talents & transitions Patchwork®** -metodi tarjoaa ihmisille mahdollisuuksia:

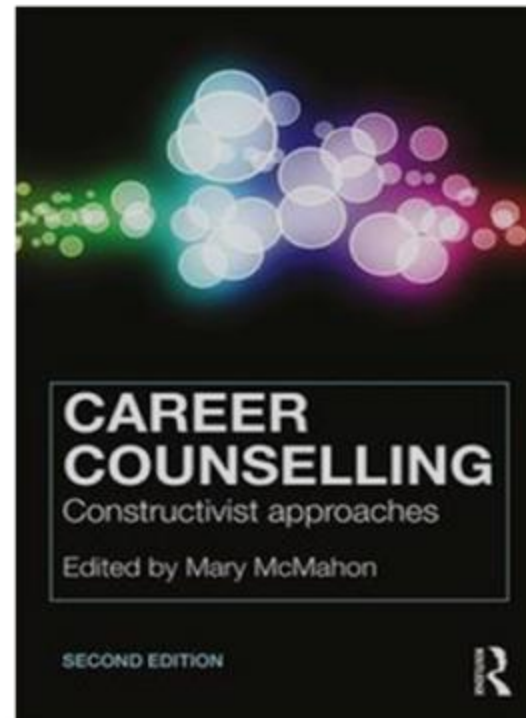
- tutkia heidän subjektiivisia urakertomuksiaan
- luoda yhteyksiä menneisyyden ja nykyisyyden välille (elämänkaari, life-span).
- luoda yhteyksiä elämän eri osa-alueiden välille (elämäalue, life-space).
- tehdä uusia oivalluksia ja laatia uusia järkeviä strategioita.
- tehdä tulevaisuudensuunnitelmia

# Metodin filosofia

- Talents & Transitions Patchwork® -konseptin luoja pitävät uraa kokonaisvaltaisena käsitteenä, jossa henkilökohtainen elämä ja työ kietoutuvat erottamattomasti toisiinsa.
- He pitävät yksilöitä oman elämänsä asiantuntijoina ja uransa aktiivisina rakentajina.

# Verkko-osoite:

<https://www.ott-partners.eu/meacutethode-socio-constructiviste-talents-et-transitions-patchworkreg.html>

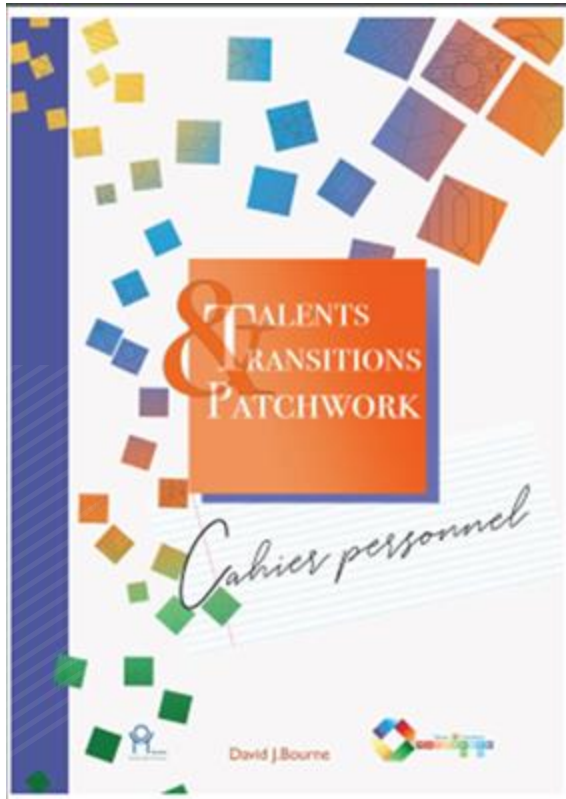


# Käyttääksesi Talents & Transitions Patchwork®

- menetelmää

voit ottaa yhteyttä

## OTT Partners



# KIITOS!



**David J. BOURNE**

Occupational psychologist - Researcher/Practitioner

Mobile: + 33 (0)6 26 37 70 73

**contact@ott-partners.eu**



# 3. Tehosta työtäsi: integroi tekoäly uraohjaukseen

# Uraohjauksen uudelleenajattelu – tekoälyn integrointi uraohjauksen arkeen



# Uudistuva ja tulevaisuusorientoitunut uraohjaus



Yhteiskunta on muuttunut, joten uraohjauksen tulee muuttua sen mukana.

Uraohjaajina meidän tulee olla tietoisia yhteiskunnallisista muutoksista, kuten tekoälyn mahdollisuuksista ja uhista.

Työnkuvien tulee kehittyä vastaamaan uudentyyppisiä työpaikkoja globaalisti.

Tutkintojen lisäksi tarvitaan lisää täydennyskoulutusta ja nopeita tapoja päivittää taitoja.

Kyky oppia uutta on yksi tärkeimmistä työelämätaidoista. Etätyö on yleistynyt, eikä paluuta entiseen normiin ole näköpiirissä.

Miten tämä kaikki vaikuttaa uraohjaukseen?





# Tekoäly ja tukiäly

Tekoäly viittaa koneen kykyyn käyttää taitoja, jotka perinteisesti yhdistetään ihmisen älykkyyteen, kuten päättely, oppiminen, suunnittelu tai luominen. Lähde: europarl.europa.eu

Tukiäly on tekoälyn kehityksen osa-alue, jossa koneoppiminen tukee ihmisen älyllisiä resursseja. Tukiäly, joka tunnetaan myös nimellä "augmented intelligence", on teknologiaa, jonka tavoitteena on parantaa ihmisen kykyä suorittaa tehtäviä tehokkaammin ja tarkemmin yhdistämällä ihmisen ja koneen älykkyyden vahvuudet. Tämä ei korvaa ihmisen älykkyyttä, vaan pikemminkin laajentaa ja tukee sitä.



Lähde: <https://www.freepik.com/> Retrieved 13.6.2024

# Tekoälyn ja ihmisen toimijuuden rooli

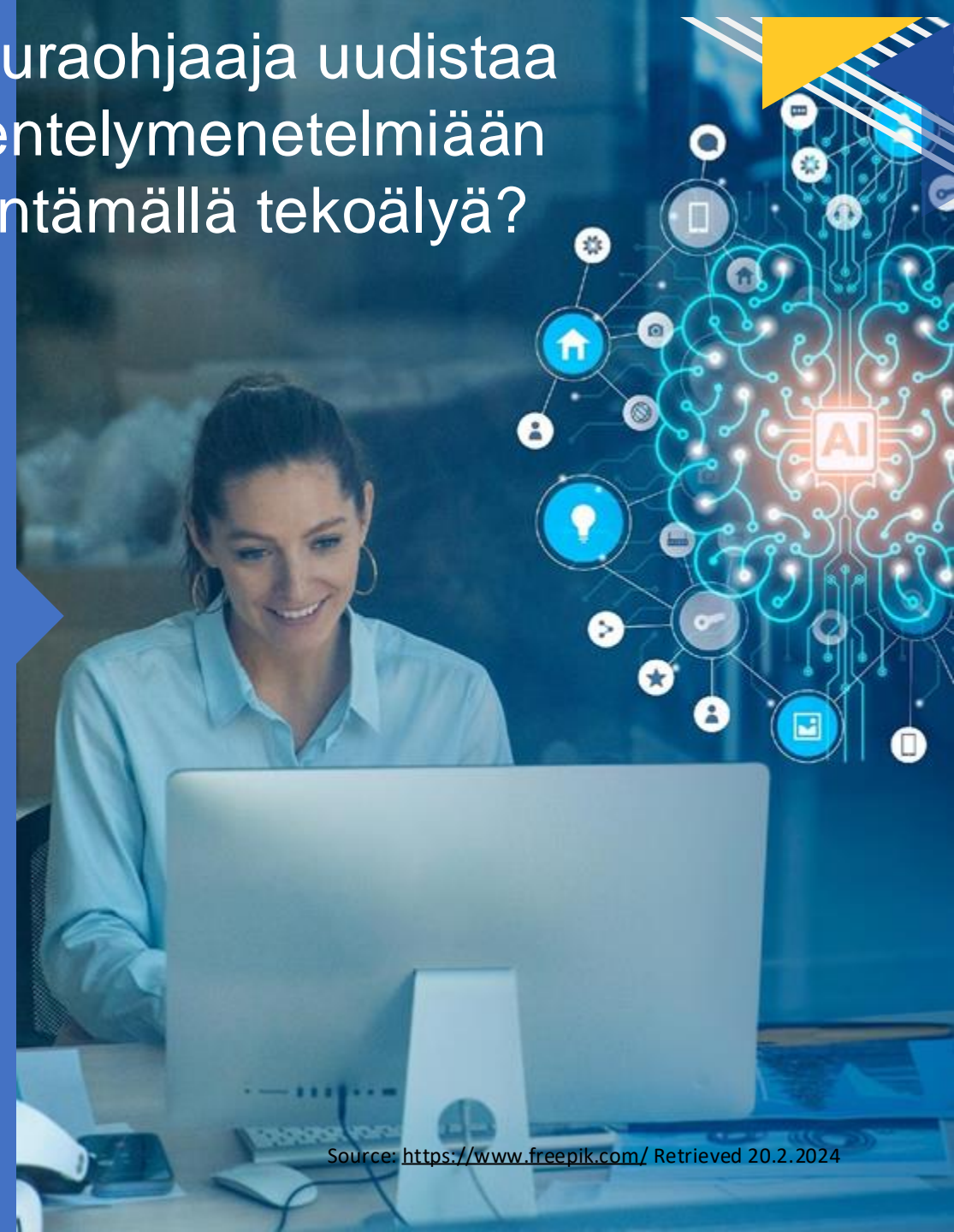
Miten uraohjaaja uudistaa työskentelymenetelmiään hyödyntämällä tekoälyä?



Käsitellään erilaisia toimijuuden muotoja (henkilökohtaista, välillistä ja kollektiivista) sekä rooleja, jotka tekoäly voi saada.



Tekoälyn vahvuudet on toimia työkaluna, apulaisena, yhteistyökumppanina ja valmentajana uraohjausprosessissa.



# Tekoälyn ja automaation vaikutus työelämään

IBM teki elokuussa 2023 tutkimuksen, joka perustui yli 3 000 yritysjohtajan haastatteluihin. Kyselyihin vastanneet johtajat arvioivat, että 40 % heidän työvoimastaan tarvitsee uudelleen koulutusta tekoälyn ja automaation takia seuraavien kolmen vuoden aikana. Tämä tarkoittaa 1,4 miljardia työntekijää 3,4 miljardista työntekijästä maailmanlaajuisesti. Raportit osoittavat myös, että nykyisten työntekijöiden uusien taitojen kehittäminen on yksi tärkeimmistä haasteista.

Lähde: IBM & finnishup.com



Lähde: <https://www.freepik.com/> Retrieved 13.6.2024



# Miksi tekoälyä tai tukiälyä tarvitaan uraohjauksessa – vai tarvitaanko?

Asiantuntijat tarvitsevat kohdemaan toimintaympäristöstä kohdennettua tietoa. Ovatko uraohjaajat "ajan tasalla"? Kilpailu osaavasta työvoimasta on kovaa. Uraohjaus (ja työpaikkojen vahvistaminen) voi vaikuttaa työelämän kestävyYTEEN (houkuttelevuus ja sitoutuminen, aivovuodon estäminen).

Miten voimme tarjota relevantimpaa ja tehokkaampaa uraohjausta? Tutkimusten mukaan tekoäly voi tehostaa 40 % "perustyöstä", ja joillakin aloilla se voi jopa parantaa laatua ("Smart Action" TIVI & CGI). Mitä tehtäviä tekoäly voisi hoitaa uraohjauksessa?



Lähde: <https://www.freepik.com/> and <https://www.oecd-events.org/ai-wips-2023> Lainattu 13.6.2024

# Tekoäly tarjoaa esimerkiksi

- apua rutiinitehtävissä, jotka liittyvät uraohjaukseen (kuten työnhakusasiakirjojen valmistelu, työntekijöiden yhdistäminen sopiviin työnantajiin ja opintosuoritusotteiden läpikäynti).
- Se tuo kuitenkin mukanaan myös kyberturvallisuusriskejä ja muita ennalta arvaamattomia haasteita, jos sen käyttöä ja luonnetta ei ymmärretä.

Tuo esiin viisi  
ongelmaa /  
haastetta.

Älä ajattele  
tekoälyä.

# TEHTÄVÄ 1

## KESKUSTELU (15 min)

Mitä haasteita tai  
ongelmia sinulla on  
ohjaustyössäsi?

# Miten tekoälyä on aiemmin hyödynnetty opintojen ja uraohjauksen tukena?

- Tekoälyä on hyödynnetty laajemmin uraneuvonnassa vasta viime vuosikymmenellä (esim. Zaidi et al., 2021, Westman et al., 2021), mutta kiinnostus kasvaa jatkuvasti.
- Koulutetut chatbotit ovat usein olleet ensimmäinen askel.



Taitoprofiilien ja yritysten tarpeiden  
yhteensovittaminen tekoälypohjaisten  
työkalujen ja digitaalisten räätälöityjen  
hakukoneiden avulla on jo arkipäivää.



**Henkilökohtainen ohjaus:** Tekoäly voi analysoida valtavan määrän tietoa yksilöstä, mukaan lukien hänen taitonsa, kiinnostuksen kohteensa, koulutustaustansa ja työhistoriansa, ja antaa yksilöllisiä urasuosituksia. Tämä yksilöllinen lähestymistapa voi olla tehokkaampi kuin perinteinen ohjaus.

**Työmarkkina-analyysi:** Tekoäly voi käsitellä ja analysoida suuria tietokokonaisuuksia, jotka liittyvät työmarkkinoiden kehityssuuntauksiin, nouseviin toimialoihin ja tulevaisuuden uranäkymiin. Tämä auttaa neuvoja antamaan tietoon perustuvia neuvoja siitä, millä urapoluilla on todennäköisesti kysyntää.

**Taitovajeanalyysi:** Tekoäly pystyy tunnistamaan tietyissä tehtävissä tarvittavat taidot ja vertaamaan niitä yksilön nykyisiin taitoihin. Tämä auttaa tunnistamaan mahdolliset puutteet ja ehdottamaan sopivaa koulutusta niiden korjaamiseksi. Suomessa esimerkiksi: Työmarkkinatori, Foreammatti, MunJob ESCO-tietokannan avulla jne. Match making

**Vuorovaikutteiset työkalut ja alustat:** Tällaisia ovat esimerkiksi uranetsintäpelit, virtuaaliset uramessut ja interaktiiviset kyselytunnit, jotka tekevät uraohjausprosessista kiinnostavamman.

**Jatkuva tuki ja seuranta:** Tekoälyjärjestelmät voivat tarjota jatkuvaa tukea ja seurantaa, seurata yksilöiden edistymistä ja mukauttaa suosituksia heidän urapolkunsu kehittyessä.

Tekoäly voi tarjota monikielistä tukea uraneuvonnassa hyödyntämällä kehittyntä luonnollisen kielen prosessointia eri kielillä tapahtuvaan viestintään. Esimerkiksi APPLE, Enence, veed.io, The Bests, Amazon (toimii myös ilman internetiä).

Tekoäly voi parantaa ansioluetteloita merkittävästi räätälöimällä sen sisällön tiettyihin työvaatimuksiin, optimoimalla sen muodon, korjaamalla virheet ja varmistamalla avainsanojen optimoinnin hakijaseurantajärjestelmiä varten. Se antaa myös palautetta parannuksia varten, tarkentaa kieltä ja sävyä ja antaa neuvoja henkilökohtaistamiseen, vaikka inhimillinen ote on edelleen olennainen yksilön ainutlaatuisen persoonallisuuden ja uratavoitteiden välittämiseksi. (Novoresume, Canva, AI-sovellukset sisällä)

**Tietoon perustuva päätöksenteko:** Tekoäly voi auttaa neuvonantajia tekemään tietoon perustuvia päätöksiä, joita tuetaan laajoilla analyyseillä ja ennakoivalla mallintamisella sen sijaan, että tukeuduttaisiin pelkästään intuiioon tai rajallisiin tietoihin.

**Saavutettavuus ja skaalautuvuus:** Tekoäly mahdollistaa uraohjauksen saatavuuden laajemmalle yleisölle, mikä poistaa maantieteelliset ja logistiset esteet. Se voi tarjota apua milloin tahansa, joten se on kätevää henkilöille, joilla on erilaiset aikataulut. Lisäksi tekoäly tarjoaa tuomitsemattoman ja aina saatavilla olevan resurssin vastauksia henkilöille, jotta saattaa nolottaa toistaa tiettyjä kysymyksiä.

**Työnhakutilanteen harjoittelu chatbotin kanssa.** Haastattelua varten rajattu ja koulutettu tekoäly voi auttaa ohjattavaa valmistautumaan haastatteluun tehokkaasti esim. opeton.fi.

**Työnhakukoneet:** Esimerkiksi LinkedInissä, Facebookissa ja monissa työnhakuroboteissa voi käyttää algoritmia ja löytää taitoja vastaavia työpaikkoja. Työhaun voi automatisoida niin, että se ilmoittaa aina, kun sopiva työpaikka avautuu.

**Ennakkoluulojen vähentäminen:** Oikein ohjelmoitua tekoälyjärjestelmät voivat auttaa vähentämään ihmisten ennakkoluuloja uraohjauksessa. Keskittymällä tietoihin ja objektiivisiin toimenpiteisiin tekoäly voi ehdottaa urapolkuja, joita ei ehkä harkittaisi tietoisten tai tiedostamattomien ennakkoluulojen vuoksi.

## Tekoälyn rooleja uraohjauksessa



# Tehosta työntekoasi: integroi tekoäly uraohjaukseen

Tekoälyyn perustuva ohjaus on tullut teknologisesti saavutettavaksi. Seuraavassa on esitelty erilaisia tapoja, joilla tekoälyä voidaan hyödyntää uraohjauksessa:

## 1. Tekoäly ohjaajana:

- Virtuaalinen uravalmentaja ohjaa opiskelijoita koko elämän ajan ura- ja koulutusvalinnoissa.
- Henkilökohtainen oppimisapu ehdottaa osaamisen kehittämismenetelmiä aiempien suoritusten ja henkilökohtaisten mieltymysten perusteella.

## 2. Tekoäly yhteistyökumppanina:

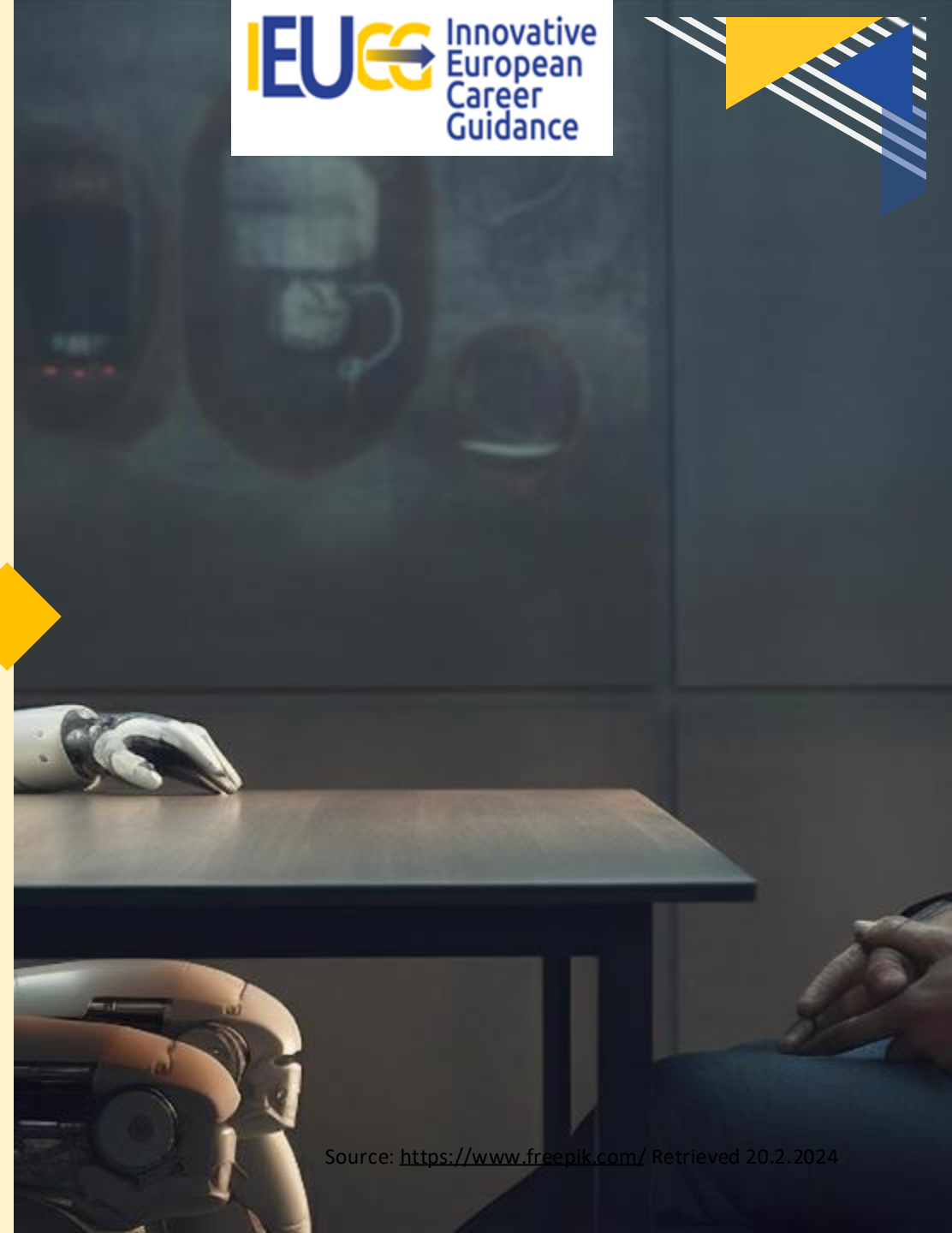
- Virtuaalinen botti tarjoaa 24/7-ohjausta todellisen uraohjaajan rinnalla.
- Automaattinen heikkojen signaalien havaitseminen yhdistetään ohjauksellisiin toimenpiteisiin opiskelijoiden keskeyttämisen ehkäisemiseksi.

## 3. Tekoäly avustajana:

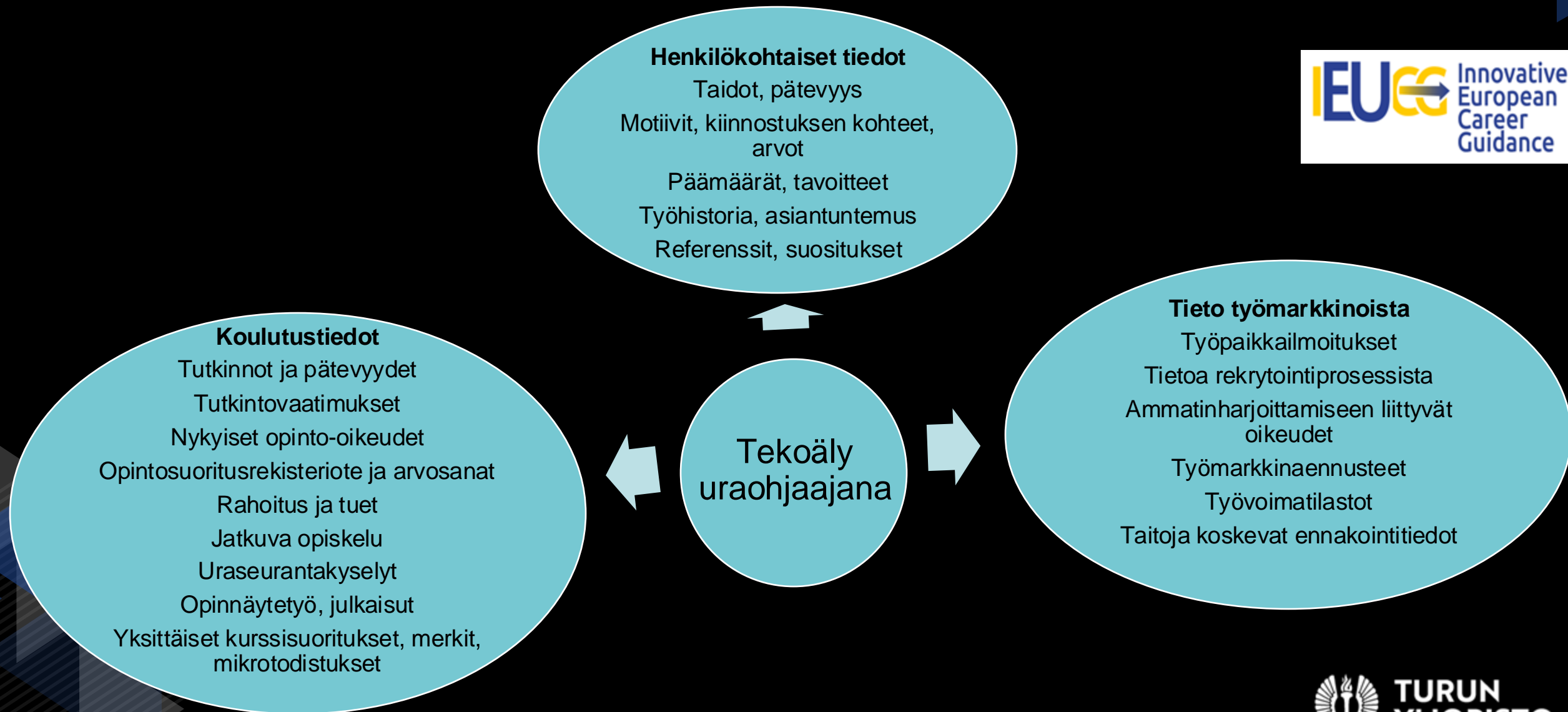
- Virtuaaliavustaja aikatauluttaa tarvittaessa tapaamisia opiskelijoiden ja henkilökunnan välillä.
- Älykäs kalenterisovellus luo opiskeluaikataulun ilmoittautumisten ja henkilökohtaisten mieltymysten perusteella.

## 4. Tekoäly työkaluna:

- Hakukone kartoittaa työpaikkailmoituksia kiinteän osaamisprofiilin perusteella ja antaa suosituksia avoinna olevista työpaikoista.
- Työmarkkinatietoa kokoava systeemi analysoi tulevaisuuden ammattien osaamisvaatimuksia opetussuunnitelmien uudelleen suunnittelua varten.



# Uraohjauksen tiedollinen ympäristö





# Tekoäly uraohjaajan työpöydällä:

1. Havainnollistaa ja ehdottaa toimia (esim. aikatauluttaa neuvontakäynnit).
2. Visualisoi asiakkaiden osaamista, kiinnostuksen kohteita ja uratavoitteita tietosuojasäännöksiä noudattaen.
3. Auttaa tekemään tarvittavat interventiot urasuunnittelun tukemiseksi.
4. Tuottaa yksilö- tai ryhmäkohtaisia visualisointeja ohjaajalle.
5. Auttaa tekemään johtopäätöksiä tuotetuista tiedoista.
6. Antaa tietoa muista organisaation ohjaus- ja hyvinvointipalveluista.
7. Tarjoaa ennakoivaa tietoa urasuunnittelun tueksi.
8. Etsii ja järjestää tietoa uusista uraneuvonnan välineistä ja menetelmistä.
9. Visualisoi tilastotietoja opiskelijaryhmistä ja niiden tarpeista.
10. Visualisoi uraseurantatietoja tietyn alan osalta.
11. Auttaa tekemään rakenteet näkyviksi.

(Westman 2021)

# Tekoälyn hyödyntäminen yksilön työllisyyteen liittyvien pääomien kasvattamisessa

## Identiteettipääoma

- ammatti-identiteetit
- jatkuva kehittäminen ja panostaminen työllistyvyyteen
- työllistettävyyttä koskevat kertomukset

## Psykologinen pääoma

- joustavuus ja antifragiliteetti
- sopeutumiskyky
- riskinotto, siirtymät, epäonnistumiset ja haasteiden kohtaaminen

## Inhimillinen pääoma

- tutkinnot ja pätevyudet
- uralla kehittymisen taidot
- taitojen yhteensovittaminen

## Sosiaalinen pääoma

- tietoisuus mahdollisuuksista ja niiden hyödyntäminen
- verkostot, kontaktit vaikuttajat

## Kulttuurinen pääoma

- kulttuuritietoisuus ja itseluottamus
- kehollinen tieto
- arvokas tieto,
- käytöskoodit, "kirjoittamattomat säännöt"

# TEHTÄVÄ 2

## KESKUSTELU (15 min)

- Millaisia kokemuksia sinulla on tekoälyn hyödyntämisestä työssäsi?
- Ota esille aiemmin kirjaamasi haasteet (tehtävä 1) esille. Etsitään yhdessä uusia ratkaisuja tekoälyn hyödyntämiseen uraohjauksessa ja korkeakouluopetuksessa.



# Tekoälypohjaisen uraohjauksen edut:

- saavutettavuus: saatavilla 24/7
- henkilökohtaisuus: räätälöidyt neuvot käyttäjäkohtaisten kyselyjen perusteella
- kustannustehokkuus
- käytettävissä olevien työkalujen lisääntyminen
- opiskelijoiden päätöksenteon parantaminen ja ahdistuksen vähentäminen.



# Tekoälyavusteiset uraohjauksen työkalut

- Vuorovaikutuksen tuki (esim. Enence)
- Monipuolisuus ja tuki palvelutuotannolle
- Opiskelijoiden toimijuuden ja yksilöllisten opinto- ja urapolkujen vahvistaminen
- Metataitojen kehittäminen
- Ohjauksen saatavuus, saavutettavuus ja yhdenvertaisuus
- Vaikuttavuus
- Teknologian ja ohjauksen eettinen ja toiminnallinen yhteys ohjausprosessissa
- Ohjaus, tiedotus, neuvonta

(Westman 2021)

## TRANSVERSAL CORE

AI Domain	AI Subdomain
Reasoning	Knowledge representation
	Automated reasoning
	Common sense reasoning
Planning	Planning and Scheduling
	Searching
	Optimisation
Learning	Machine learning
Communication	Natural language processing
Perception	Computer vision
	Audio processing
Integration and Interaction	Multi-agent systems
	Robotics and Automation
	Connected and Automated vehicles
Services	AI Services
Ethics and Philosophy	AI Ethics
	Philosophy of AI

Samoli, S.y.m. (2020) AI Watch. Defining Artificial Intelligence. Towards an operational definition and taxonomy of artificial intelligence, EUR 30117 EN, Publications Office of the European Union, ISBN 978-92-76-17045-7, doi:10.2760/382730, JRC118163.



# Tekoälyn eri tyypit uraohjauksessa

- tekoälyn perustuva ohjaus
- tekoälyavusteinen ohjaus
- tekoälytiedostettu ohjaus
- tekoälytietietoinen ohjaus

Lähde: Westman ym. 2021



Lähde: <https://www.freepik.com/>

# ESIMERKKI 1: Uraohjaus-chatbot

Chatbot-järjestelmä uraohjauksessa auttaa käyttäjiä muodostamaan näkemyksiä urapolun askeleista. Chatbotilta kysyminen voi helpottaa epätietoisuuden aiheuttamaa ahdistusta. Botti auttaa ja opastaa maksutta, koska se on käytettävissä 24/7. Se antaa tarkimman vastauksen, sillä vastaukset perustuvat tutkimukseen ja suurin osa vastauksista on peräisin relevanteilta verkkosivustoilta. Tämä auttaa valitsemaan tulevaisuuteen parhaiten sopivan urapolun.

## MITEN ROBOTTI VOI AUTTAA?

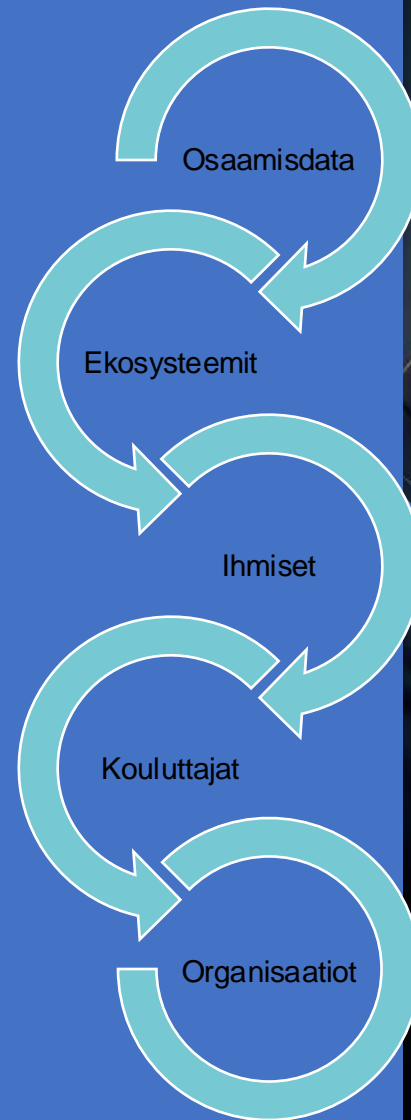
- ✓ Tarjoaa monipuolista tietoa.
  - ✓ Et jää paitsi tärkeistä näkökulmista.
  - ✓ Se ei väsy vastaamiseen.
  - ✓ Se on aina käytettävissä.
  - ✓ Se on kiireetön.
  - ✓ Sosiaaliset botit työpaikoilla lisäävät viihtyvyyttä (tutkimuksessa todettu).
  - ✓ Ne voivat olla myös hauskoja.
  - ✓ Niille voi ohjata rutiinitöitä.
  - ✓ Vähemmän stressiä, ei tarvitse hävetä ns. tyhmiä kysymyksiä.
- (Zaidi & Sharma 2021)



## ESIMERKKI 2

### Tekoäly piilotyöpaikkojen etsimisen apuna

Osaajatietojärjestelmissä eri toimijat voivat kerätä, kartuttaa, jakaa ja hyödyntää tietoja ihmisten osaamisesta, organisaatioiden osaamistarpeista ja oppilaitosten tarjoamasta osaamisesta ja koulutuksesta.



# ESIMERKKI 2: Osaamisprofiilin luominen ja sopiviin työpaikkoihin yhdistäminen työmarkkinoilla

**Sovellus:** Verkkosovellusta käytettiin yksityiskohtaisten taitoprofiilien luomiseen opiskelijoille. Sovellus auttoi opiskelijoita laatimaan ansioluettelonsa ja syöttämään taitojaan, minkä tuloksena syntyi kattava taitoprofiili.

**Toiminnallisuus:** Tekoälyjärjestelmä vertasi opiskelijoiden taitoprofiileja saatavilla oleviin työpaikkailmoituksiin ja kursseihin ja tarkensi ehdotuksiaan osaamisvajeanalyysin perusteella. Tällä lähestymistavalla pyrittiin tarjoamaan tarkempia ja yksilöllisempiä suosituksia.

**Käyttäjäkokemus:** Opiskelijat voivat tutkia ja ymmärtää eri ammattien taitovaatimuksia, mikä auttaa heitä urasuunnittelussa. Sovellus mahdollisti taitoprofiilien jatkuvan päivittämisen ja tarkentamisen uuden oppimisen tai kokemusten perusteella.

ESCO-tietokanta, SkillsMap, MunJob, Workseed, Reactored, Duunikoutsi, Foreammatti, Career Bot <https://www.3amk.fi/careerbot-2/>

# Tekoäly verkostoitumisen apuna piilotyöpaikkojen etsinnässä

- **Professional Network Analysis:** Tekoäly voi analysoida olemassa olevia ammatillisia verkostoja ja tunnistaa avainhenkilöt, jotka voivat tarjota työnhakijalle johtolankoja tai suosituksia, ja tuoda esiin yhteyksiä, joita et ehkä ole ottanut huomioon.
- **Mahdollisten kontaktien suosittelu:** Tekoäly voi uratavoitteesi ja toimialasi perusteella ehdottaa mahdollisia uusia kontakteja, kuten alan johtajia tai kollegoita, ja helpottaa esittelyjä.
- **Sosiaalisen median oivallukset:** Tekoälytyökalut voivat skannata sosiaalisen median alustoja ja ammatillisia verkostoitumissivustoja, kuten LinkedIniä, tunnistamaan ajankohtaisia aiheita, alasi vaikutusvaltaisia henkilöitä ja mahdollisia verkostoitumistapahtumia.
- **Henkilökohtaiset verkostoitumisstrategiat:** Tekoäly voi räätälöidä verkostoitumisneuvoja ja -strategioita uratavoitteesi ja toimialasi erityisdynamiikan perusteella.
- **Automaattiset jatkotoimet:** Tekoäly voi muistuttaa sinua uusien kontaktien seurannasta optimaalisina ajankohtina, mikä auttaa ylläpitämään ja vahvistamaan ammatillisia verkostoja.
- **Tapahumasuosituksset:** Tekoäly voi ehdottaa kiinnostuksen kohteidesi ja ammatillisten tarpeidesi perusteella relevantteja verkostoitumistapahtumia, webinaareja tai konferensseja.

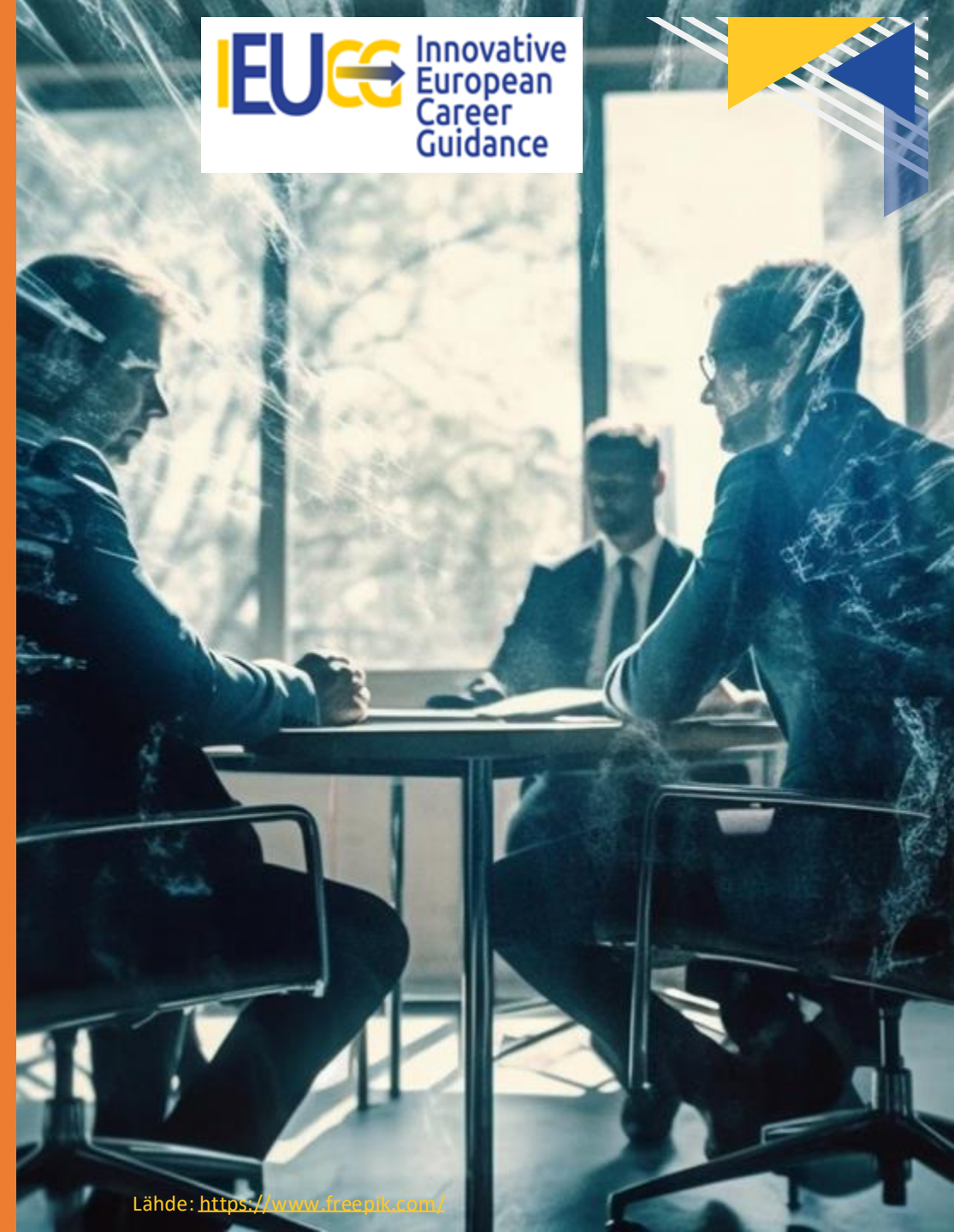


# ESIMERKKI 3:

## Tekoälyavusteiset kurssi- ja työpaikkasuositukset

- **Sovellus:** Kehitettiin tekoälysovellus, joka ehdottaa opiskelijoille kursseja ja työmahdollisuuksia heidän nykyisten opintosuoritustensa ja ilmoittautumistietojensa perusteella.
- **Toiminnallisuus:** Tekoälyjärjestelmä käytti opiskelijoiden henkilötietoja, opetussuunnitelmatietoja ja työpaikkailmoituksia eri julkisista ja kaupallisista verkkoportaaleista. Se yhdisti koneoppimisen ja tiedonlouhinnan tekniikoita tarjotakseen henkilökohtaisia kurssi- ja työpaikkasuosituksia.
- **Opiskelijoiden vuorovaikutus:** Opiskelijat saivat ilmoituksia mobiilisovelluksen kautta. He saattoivat antaa palautetta ehdotusten merkityksellisyydestä, jolloin tekoälyjärjestelmä pystyi tarkentamaan tulevia suosituksiaan.

(Zaidi & Sharma 2021)



# ESIMERKKI 4: Skenaariot

- Projektissa Career guidance for the work of the future (2019-2021) kehitettiin skenaarioita, joita uraohjaajat voivat hyödyntää työssään:

Luonnos skenaariopohjaisesta työskentelystä

- Uraohjauksen alue:
- Ohjauksen tarve:
- Skenaario tekoälyn käytöstä:
- Työllistymispääoma, johon vaikuttaa:
- Tarvittavat tiedot:
- Esimerkki skenaarioon liittyvästä palvelusta:



# ESIMERKKI 4: Käytäntö

**Uraohjauksen ala:** Ohjaussuhteen tukeminen (Kuurila 2014).

**Ohjauksen tarve:** Tekoälyn avulla pyritään parantamaan oppijan ja ohjaajan välistä vuorovaikutusta.

*Millainen ohjaus on mielekästä? Mitkä ovat ohjauksen tavoitteet? Miten yhteinen ymmärrys rakentuu? Miten ohjaus tarkalleen ottaen vastaa tarpeitani? Mikä saa minut ajattelemaan?*

**Uraohjaajan näkökulmasta:** Miten lähestyn opiskelijaa? Miten räätälöin ohjauksen opiskelijalle sopivaksi?

**Skenaario tekoälyn käytöstä:**

Tekoälyä voidaan käyttää ohjauskeskustelujen valmisteluun, niiden tiivistämiseen ja analysointiin tai ohjaustapojen itsearvioinnin tukemiseen.

Lähde: <https://wiki.eduuni.fi/x/6deKCg>







# Voiko tekoälyä käyttää uraohjauksessa?

**Neuvontaskenaarioiden simulointi:** Tekoäly voi luoda realistisia, vuorovaikuttisia simulaatioita, joiden avulla ohjaajat voivat harjoitella taitojaan, kuten yhteyden rakentamista, asiakkaan tarpeiden ymmärtämistä ja tehokasta viestintää.

**Palautteen antaminen:** Tekoäly voi analysoida vuorovaikutustilanteita ja antaa ohjaajille palautetta heidän lähestymistavastaan, mikä auttaa heitä parantamaan tekniikoitaan toimivan yhteistyösuhteen luomisessa ja ylläpitämisessä.

**Viestinnän parantaminen:** Tekoäly voi auttaa ohjaajia ymmärtämään asiakkaiden tarpeita ja vastaamaan niihin tehokkaammin analysoimalla kieltä ja tunteita, mikä vahvistaa ohjaajan ja asiakkaan välistä suhdetta.

**Tavoitteiden asettaminen ja seuranta:** Tekoäly voi auttaa asettamaan realistisia uratavoitteita asiakkaiden kanssa ja seuraamaan edistymistä, mikä helpottaa työn ydintä.

# Tekoälyn rajoitteet ja eettiset kysymykset

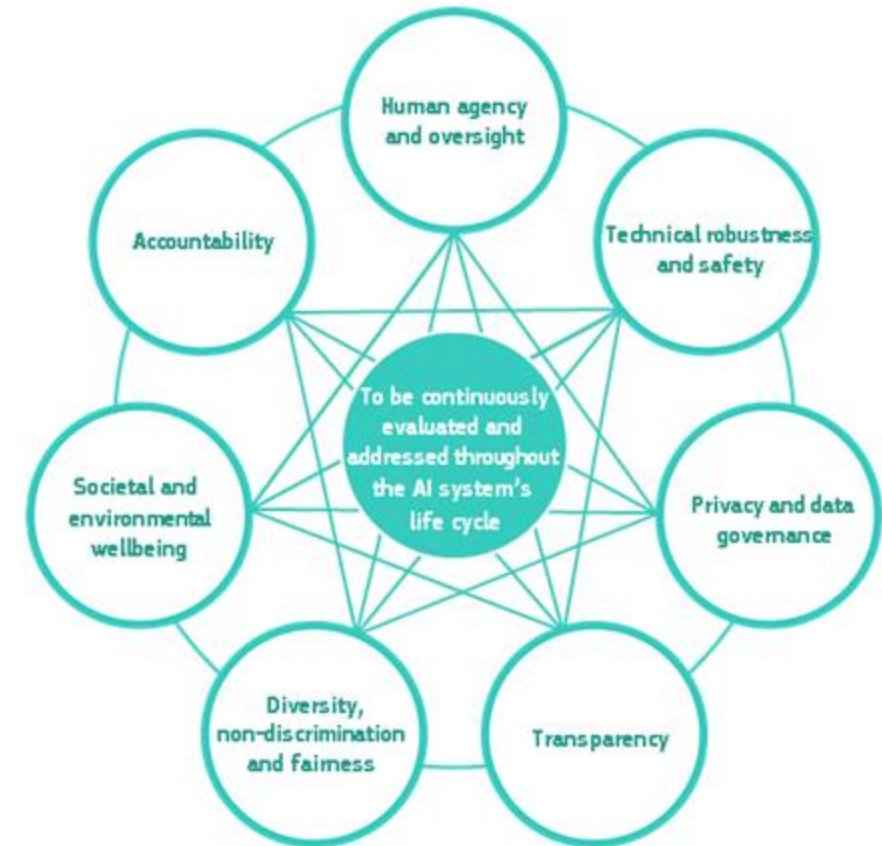
Onko palvelu saavutettava?

Voiko yksilö päättää, miten hänen henkilötietojaan käytetään?

Miten tekoälyn oppimista valvotaan?

Mitä vaikutuksia tekoälyratkaisulla on ihmisten elämään?

Edistävätkö tekoälyratkaisujen tuotokset tasa-arvoa?



# Haasteita ja tulevaisuuden suuntaviivoja



Monikielinen tuki ja tekoälyn koko ajan kehittyvä tarkkuus.



Teknologian ja ihmisen toiminnan välinen tasapaino uraohjauksessa. Tiedon laadun merkitys, eettiset näkökohdat ja tekoälyyn liittyvien taitojen kehittäminen ovat ratkaisevan tärkeitä.



Vuorovaikutus virallisten tahojen ja ohjauksen välillä.



Datan ekosysteemin kehittäminen.



Eettisten kysymysten käsittely tekoälyä hyödyntävissä uraohjauspalveluissa.

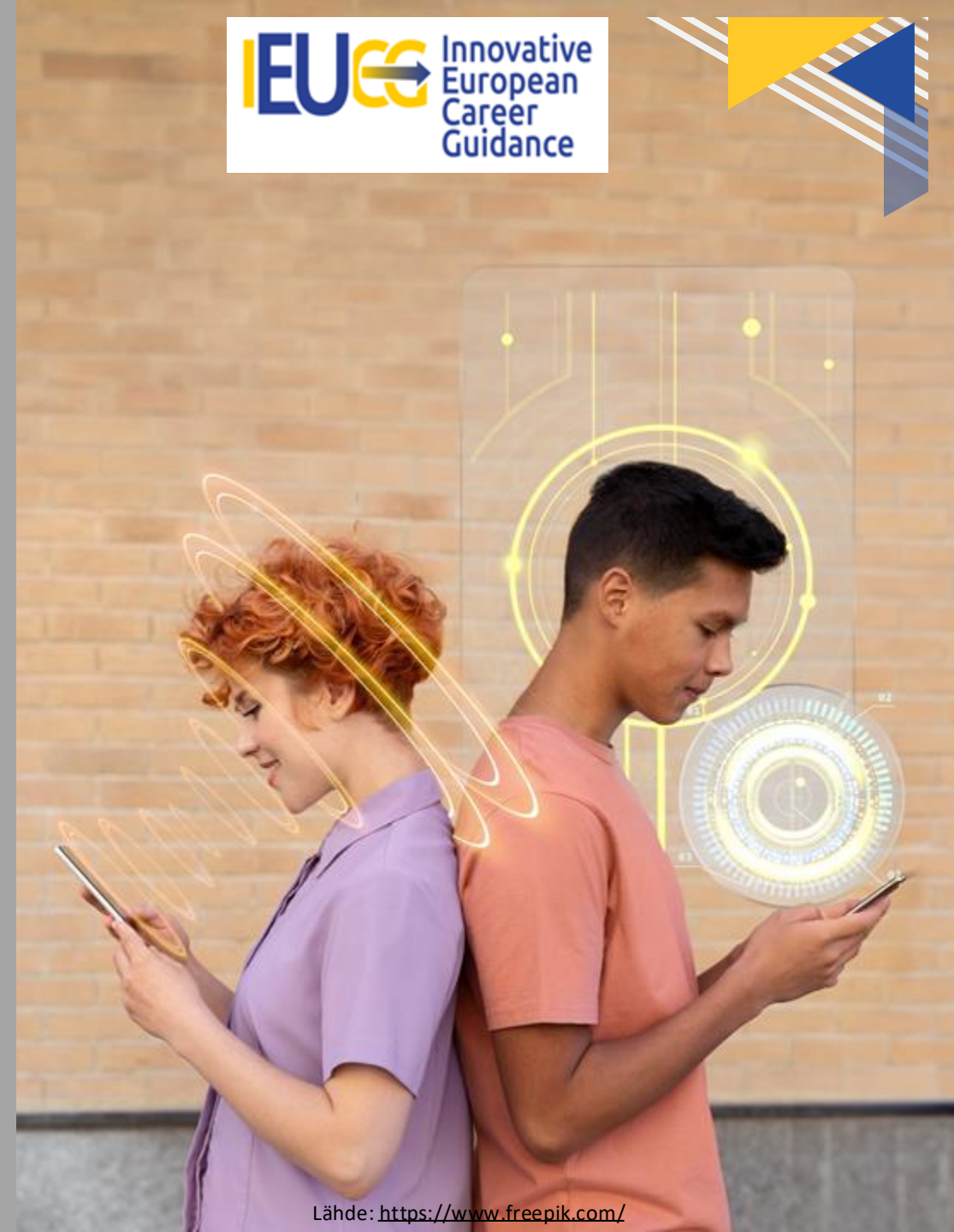


# Tämän hetken tarpeet ja tulevaisuusnäkymät

Teknologia ei ole pelkkä ohjauksen väline, vaan sen avulla voidaan laajentaa ja muuttaa palveluja ja käytäntöjä. Tekoäly voi palvella urapalveluiden asiakkaita ja henkilökuntaa eri tavoin riippuen käyttäjien tarpeista, henkilökunnan osaamisesta ja organisaation valmiuksista käyttää teknologiaa.

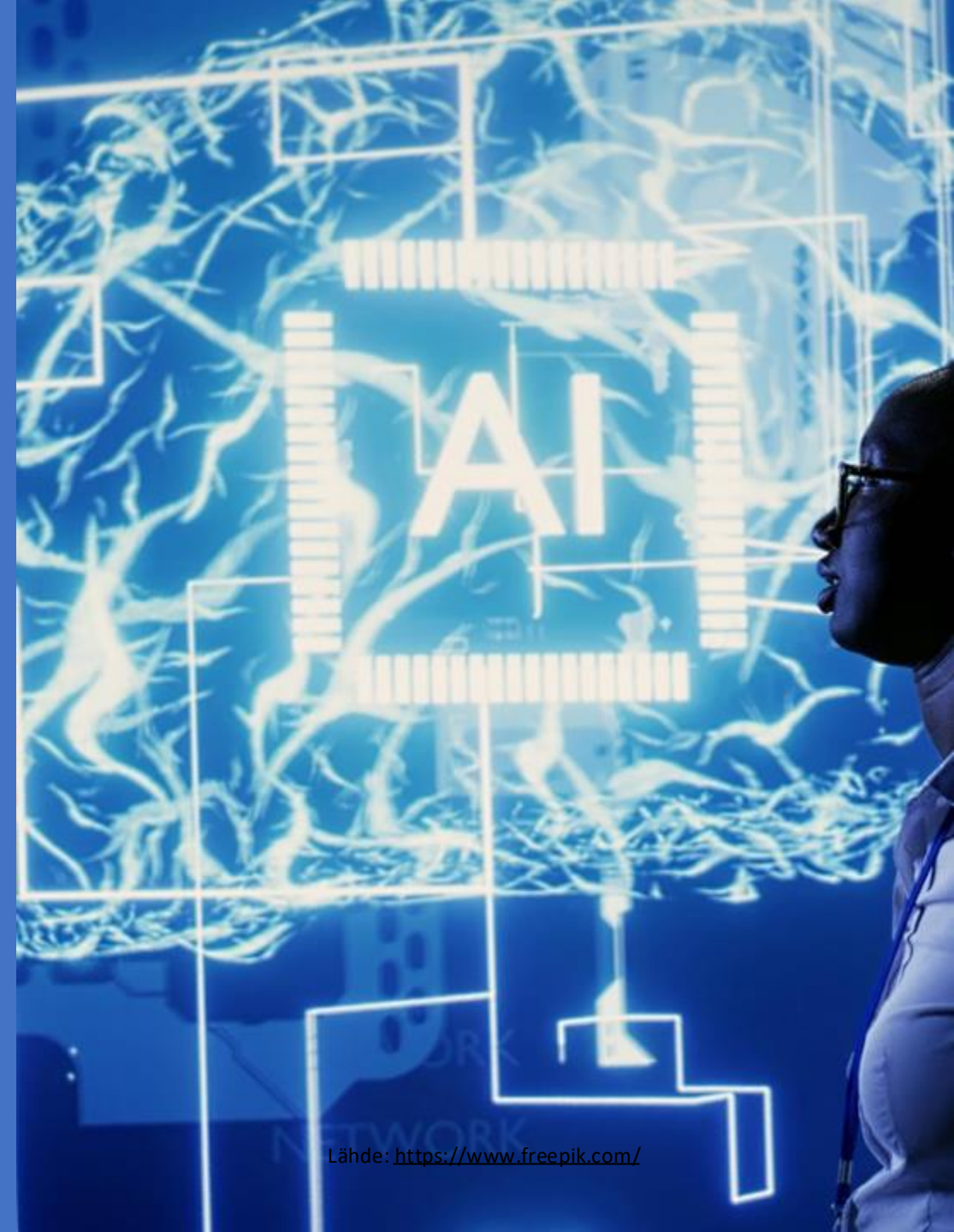
Tekoälyavusteisiin ohjauspalveluihin liittyy:

- ohjauksellinen vuorovaikutus
- ohjaustiedon ekosysteemin kehittäminen
- eettiset kysymykset.



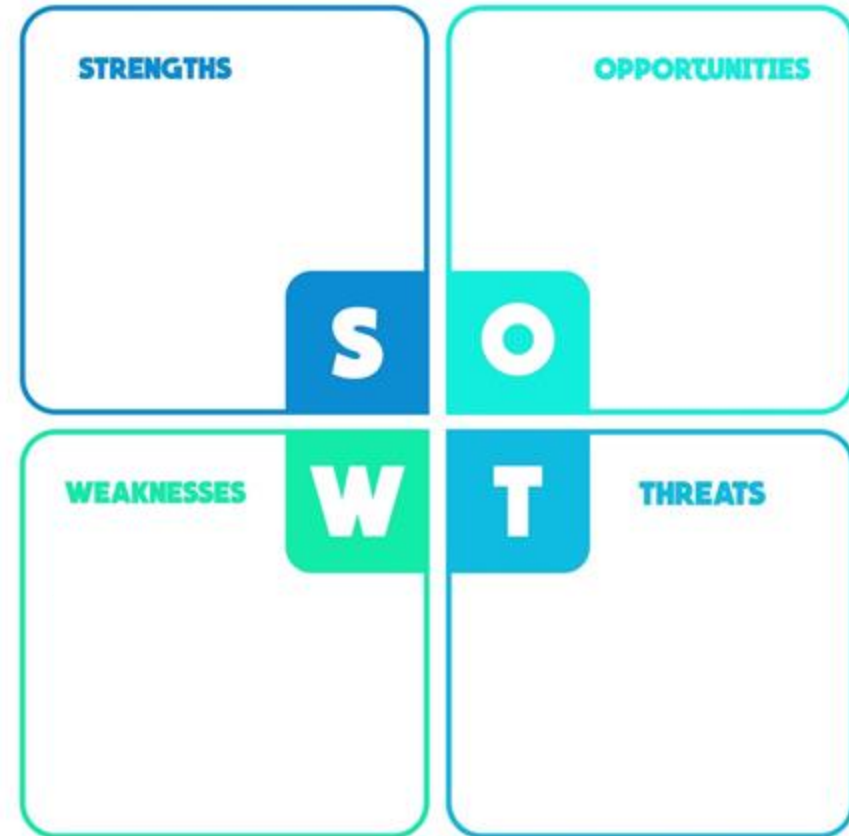
# Päätelmät

- **Tekoälyn merkitys uraohjauksen mullistajana.**
- **Opiskelijoiden mahdolliset hyödyt tietoon perustuvien uravalintojen tekemisessä.**
- **Tekoäly on**
  - oppimisen kohde
  - ohjauksen yhteistyön väline
  - osa työelämän rakennemuutosta
  - erityinen kysymys uraohjauksen toimintaympäristössä (esim. eettiset kysymykset).
- **Uraohjaajien on luotava oma henkilökohtainen suhteensa tekoälyyn, kollegana tai välineenä, ja perusteltava sen käyttö.**



# TEHTÄVÄ 3:

- Miten tekoälyä voidaan hyödyntää uraohjauksessa?
- Uraohjauksen uudelleenajattelu muotoiluajattelun avulla: miten integroida tekoäly uraohjauksen rutiineihin?
  - muotoilu
  - demonstroitinti
  - arviointi





# TEHTÄVÄ 3. Muotoilu

- Henkilökohtaisen osaamisen kuvaaminen ja havainnollistaminen tekoälyn avulla
- Taitojen tunnistaminen (esim. ESCO-tietokanta tunnistaa perinteiset taidot, mutta entä tulevaisuuden taidot?)
- Asiakirjojen mukauttaminen eri kulttuureihin
- Ammatin kuvaaminen
- Tiedonhakuun tekeminen
- Esitysten ja videoiden luominen
- Mitä uraohjaajan tulisi tietää tekoälystä?
- Mitä etuja ja hyötyjä tekoälystä on työssäsi?
- Mitkä ovat tekoälyn käyttöön liittyvät riskit? (Esim. kyberturvallisuus ja eettiset riskit)



# TEHTÄVÄ 3: Demonstraatio

**Pohdinnasta käytäntöön:**

- **Valitse tekoälytyökalu, jota haluat kokeilla.**
- **Tutki ja vertaile vastauksia, joita sait erilaisia prompteja käyttämällä.**



Lähde: <https://www.freepik.com/>



# TEHTÄVÄ 3: Arviointi

- Pohdi erilaisia skenaarioita.
- Käytä tekoälysovellusta ohjaustapaamisessa.
- Arvioi käyttöä ja skenaarioita saamasi palautteen ja asiakkaan tarpeiden mukaan.



# TEHTÄVÄ 4: Tekoälyn hyvät ja huonot puolet

Testaa organisaatiosi  
generatiivista  
tekoälymallia tai ilmaisia  
versioita.

Saatko relevanttia tietoa  
käyttämällä tekoälyä?

Millaisia puutteita ja  
hyötyjä tunnistat?

## Henkilökohtaiset tiedot

Taidot, pätevyys  
Motiivit, kiinnostuksen kohteet,  
arvot  
Päämäärät, tavoitteet  
Työhistoria, asiantuntemus  
Referenssit, suositukset

## Koulutustiedot

Tutkinnot ja pätevydet  
Tutkintovaatimukset  
Nykyiset opinto-oikeudet  
Opintosuoritusrekisteriote ja arvosanat  
Rahoitus ja tuet  
Jatkuva opiskelu  
Uraseurantakyselyt  
Opinnäytetyö, julkaisut  
Yksittäiset kurssisuoritukset, merkit,  
mikrotodistukset

## Tieto työmarkkinoista

Työpaikkailmoitukset  
Tietoa rekrytointiprosessista  
Ammatinharjoittamiseen liittyvät  
oikeudet  
Työmarkkinaennusteet  
Työvoimatilastot  
Taitoja koskevat  
ennakointitiedot

# Kirjallisuutta

# OSAT 1 ja 2: Yhteistyösuhde ja konstruktivistiset näkökulmat

## **Yhteistyösuhde / Working alliance:**

- Castonguay, L. G., Constantino, M. J., & Holtforth, M. G. (2006). The working alliance: Where are we and where should we go?. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 43(3), 271.
- Fuertes, J. N., Mislowack, A., Bennett, J., Paul, L., Gilbert, T. C., Fontan, G., & Boylan, L. S. (2007). The physician–patient working alliance. *Patient education and counseling*, 66(1), 29-36.
- Horvath, A. O., & Greenberg, L. S. (Eds.). (1994). *The working alliance: Theory, research, and practice* (Vol. 173). John Wiley & Sons.
- Milot-Lapointe, F., Savard, R., Corff, Y. 2018. Intervention components and working alliance as predictors of individual career counseling effect on career decision-making difficulties *Psychology, Education Journal of Vocational Behavior* 2018
- Whiston, S. C., Rossier, J., & Barón, P. M. H. (2016). The working alliance in career counseling: A systematic overview. *Journal of Career Assessment*, 24(4), 591-604.

## **Konstruktivistiset näkökulmat, VUCA-maailma:**

- Bright, J. E., & Pryor, R. G. (2005). The chaos theory of careers: A user's guide. *The career development quarterly*, 53(4), 291-305.
- Pouyaud, J., & Bourne, D. J. (2016) Exploring life and working experiences for self-construction. In M. McMahon, & W. Patton (Eds), *Career Counseling: Constructivist approaches* (2<sup>nd</sup> ed); London: Routledge.
- [Zygmunt Bauman](#) *Liquid Modernity*. John Wiley & Sons.

# OSA 2: Tekoäly uraohjauksessa

AVI 2023. Aluehallintovirastojen tekoälylinjaukset kannustavat kokeiluihin turvallisesti ja vastuullisesti.

<https://www.sttinfo.fi/tiedote/70070269/aluehallintovirastojen-tekoalylinjaukset-kannustavat-kokeiluihin-turvallisesti-ja-vastuullisesti?publisherId=69818103&lang=fi>

Career guidance for the work of the future (2019-2021). <https://www.xamk.fi/en/research-and-development/career-guidance-for-the-work-of-the-future/>

Digivisio 2030. Tekoälypohjainen oppijan ohjaus ja neuvonta. 2023 [https://digivisio2030.fi/wp-content/uploads/2023/06/Tekoalypohjainen\\_oppijan\\_ohjaus\\_ja\\_neuvonta-lopullinen-1.pdf](https://digivisio2030.fi/wp-content/uploads/2023/06/Tekoalypohjainen_oppijan_ohjaus_ja_neuvonta-lopullinen-1.pdf)

Ethics guidelines for trustworthy AI. 2019. European Commission. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/ethics-guidelines-trustworthy-ai>

Penttinen, L. (2021). Korkeakouluopiskelijoiden uraohjaus tulevaisuudessa. In T. Isosuo, M. Karttunen, & K. Komonen (Eds.), Hyvä, parempi, paras tulevaisuuden uraohjaus : käytännön kokeilut ja suositukset (pp. 155-160). Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. Xamk Kehittää, 163.

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

Tekoälyavusteisen uraohjauksen skenaariot korkeakoulutuksessa. 2021. eDuuni Wiki. <https://wiki.eduuni.fi/x/6deKCg>

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

Westman, S., Kauttonen, J., Klemetti, A., Korhonen, N., Manninen, M., Mononen, A., Niittymäki, S., & Paananen, H. (2021). Artificial Intelligence for Career Guidance – Current Requirements and Prospects for the Future, 9(4). <https://doi.org/10.22492/ije.9.4.03>

Zaidi, D., Raza, S., & Sharma, L. (2021). Artificial intelligence based career counselling chatbot a system for counselling. Annals of the Romanian Society for Cell Biology, 25(6), 11732-11735.

Erasmus+ Cooperation  
Partnership in Vocational  
Education and Training

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

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

