

Pedagogisia näkökulmia uraohjaukseen

Koulutusmoduulit: Uraohjauksen pedagogiaa ja psykologiaa

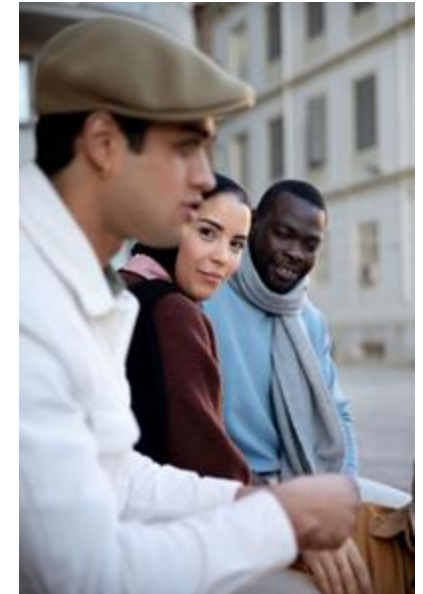
Tulevien uraohjaajien koulutus, mukaan lukien antifragiliteetti, asennemuutos, ikigai, uraohjausvinkit ja pedagogiset lähestymistavat uraohjaukseen.

Osa 5

Johdanto

Tässä viidennessä moduulissa saat vinkkejä inklusiiviseen uraneuvontaan. Uraneuvontaa tarkastellaan viidestä näkökulmasta:

1. Perehdyt ensin uraohjauksen teoreettiseen viitekehykseen ja sitten syvälliseen empatiaan perustuvaan uraohjaukseen.
2. Tutustut monikulttuurisen uraohjauksen peruspilareihin.
3. Saat perustietoa kulttuurienvälisestä viestinnästä (Lewis, Hofstede).
4. Saat vinkkejä verkostojen luomiseen.
5. Pohdit myös, miten empatiaa voidaan käyttää digitaalisissa ohjaustapaamisissa ja millaista empatiaan perustuva digitaalinen oppimisen suunnittelu on. (Pedagogisesti, kielellisesti ja teknologisesti (sekä taloudellisesti) saavutettava ohjaus kieli, monikielisyys, asiakaslähtöinen suunnittelu (UX), yhteissuunnittelu).



Osaamistavoitteet

Tämän koulutuksen jälkeen ohjaajat:

- hallitsevat perustiedot uraohjauksen teorioista,
- tietävät, mitä monikulttuurinen neuvonta on,
- suunnittelevat monikulttuurisia tapaamisia huomioiden kulttuurisen monimuotoisuuden haasteet,
- tunnistavat kulttuurien vaikutuksen yksilön käyttäytymiseen,
- noudattavat kielellisen ja kulttuurisen tietoisuuden periaatteita,
- ymmärtävät saavutettavan ja empaattisen verkkokurssin suunnittelun peruseriaatteet.

Kesto ja kontaktiopetus

2 opintopistettä

Kolme kolmen tunnin tapaamista ja 35 tuntia itsenäistä työtä.
Vertaisharjoituksia 10 tuntia.



Sisältö

1. Teoreettinen tausta
2. Monikulttuurinen uraohjaus
3. Kulttuuritietoisuus ja kulttuurienvälinen kommunikaatio
4. Saavutettava ja empatiaan perustuva verkko-ohjaus ja oppimismuotoilu



Source: <https://www.freepik.com/> Retrieved 29.2.2024

1. Urateorioiden soveltaminen uraohjauksen käytäntöön

Urateorioiden soveltaminen uraohjauksen käytäntöön



Claire Murphy

Source: <https://www.freepik.com/> Retrieved 12.6.2024

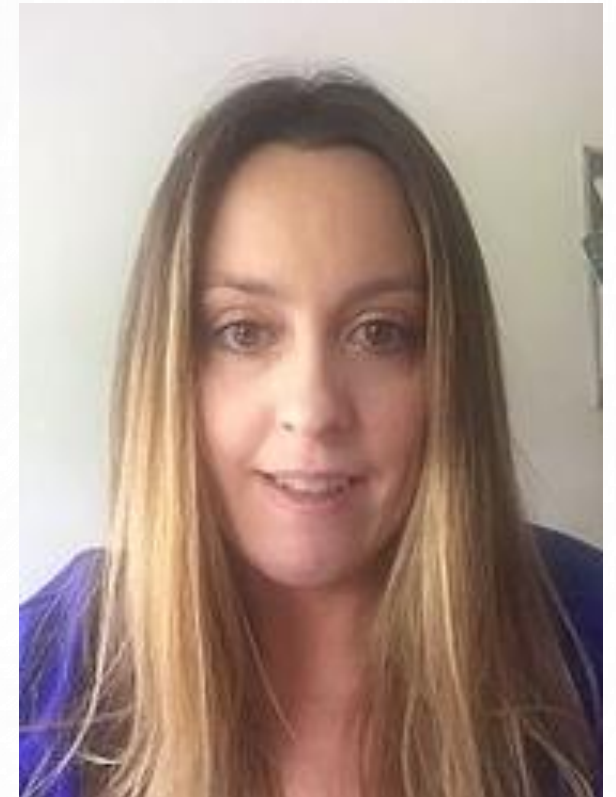
CLAIRE MURPHY

Tausta:

- NUI Galwaysta valmistunut (B.A. ja M.A.) sekä pätevä opettaja (H.Dip ed UL) ja ohjausneuvoja (M.Ed. TCD), joka on työskennellyt toisen asteen koulutuksessa monia vuosia, Claire on myös pätevä valmentaja, jolla on kansainvälisen valmennusliiton myöntämät pätevyudet.
- Lisäksi Claire on pätevä suorittamaan psykometrisiä testejä A (kognitiiviset kyvyt) ja B (persoonallisuus), jotka on myöntänyt Britannian psykologinen seura. Hän sai äskettäin päätökseen Aurora Leadership -ohjelman.
- Ennen työskentelyä NUI Galwayn kanssa Claire työskenteli yksityisellä sektorilla ja suoritti liiketalouden jatkotutkinnon markkinointiin erikoistuen (NUI Galway), sekä sai pätevyuden digitaalisessa markkinoinnissa ja e-oppimisessa.

Jäsenyydet:

- Opettajaneuvoston jäsen
- Uraohjaajien instituutin (ICG) jäsen
- Korkeakoulujen urapalveluiden yhdistyksen (AHECS) jäsen
- Irlannin psykologisen seuran jäsen
- Britannian psykologisen seuran jäsen

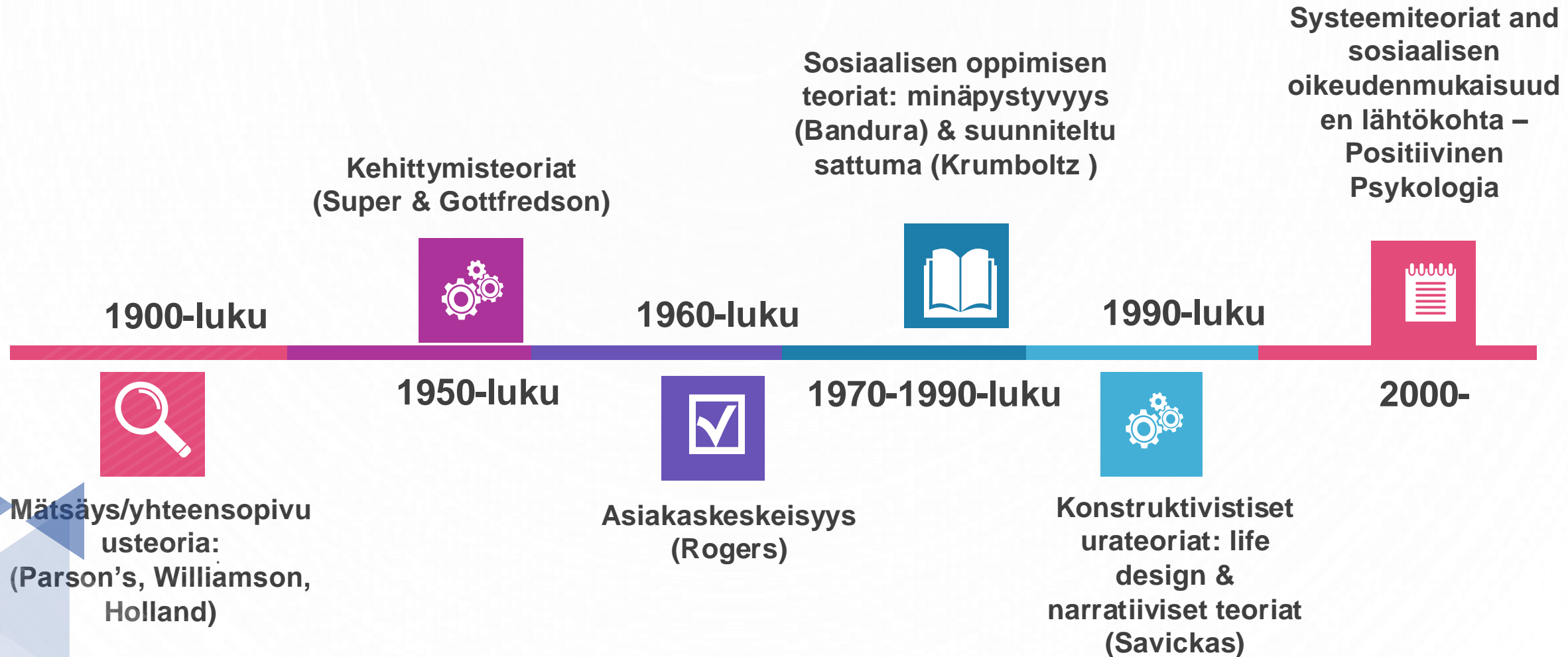


Uraohjausvideo



Lähde: [HTTPS://WWW.YOUTUBE.COM/WATCH?V=UOODASMCMOW](https://www.youtube.com/watch?v=UOODASMCMOW)

Urateorioiden aikajana



Miksi urateoriat ovat tärkeitä?

Urateoriat kertovat uraohjauksen käytännöistä

Mihin urateoriat vaikuttavat:

- Autamme asiakkaita keräämään sekä yleistä että henkilökohtaista tietoa
- Autamme asiakkaita itsereflektiossa
- Me uraohjaajina analysoimme asiakasta
- Autamme asiakasta näkemään asiat uudessa valossa
- Autamme asiakasta keräämään tietoa ammatilliselta alalta
- Ohjaamme ja neuvomme asiakasta tietylle alalle – tarvitaan looginen ja selkeä perustelu
- Autamme asiakasta yleisesti pohtimaan ja sopeutumaan valitsemaansa uraan



Source: <https://www.freepik.com/> Retrieved 12.6.2024

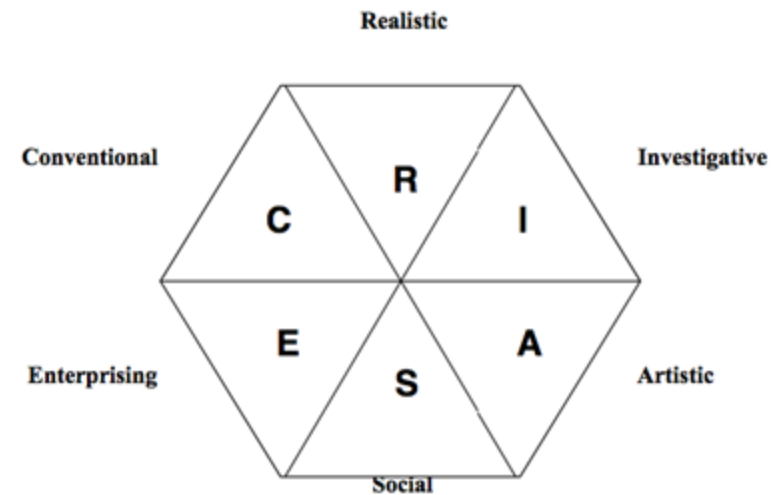
Piirre-tekijä-teoria - Parsons/Holland

- Loistava lähtökohta jokaiselle opiskelijalle/asiakkaalle iästä riippumatta, jos ei tiedä mistä aloittaa
- Erityisen olennainen opiskelijoille, jotka pyrkivät suosituimpiin koulutusohjelmiin

Opiskelijat tarvitsevat:

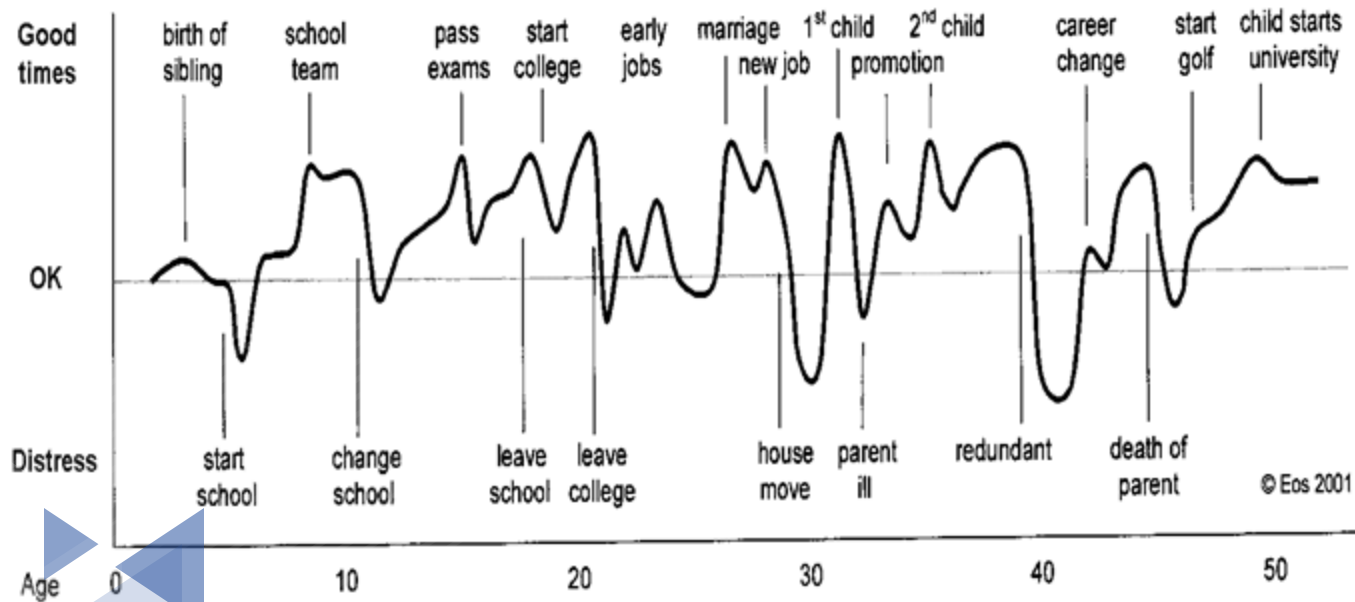
- Hyvän ymmärryksen omista ominaisuuksistaan
- Tietoa työtehtävistä
- Analyysikykyä piirteiden ja työmarkkinoiden välisestä yhteydestä

Holland Types are usually expressed in 3 letters- Ex: RIA



Kehittymisteoriat – Super

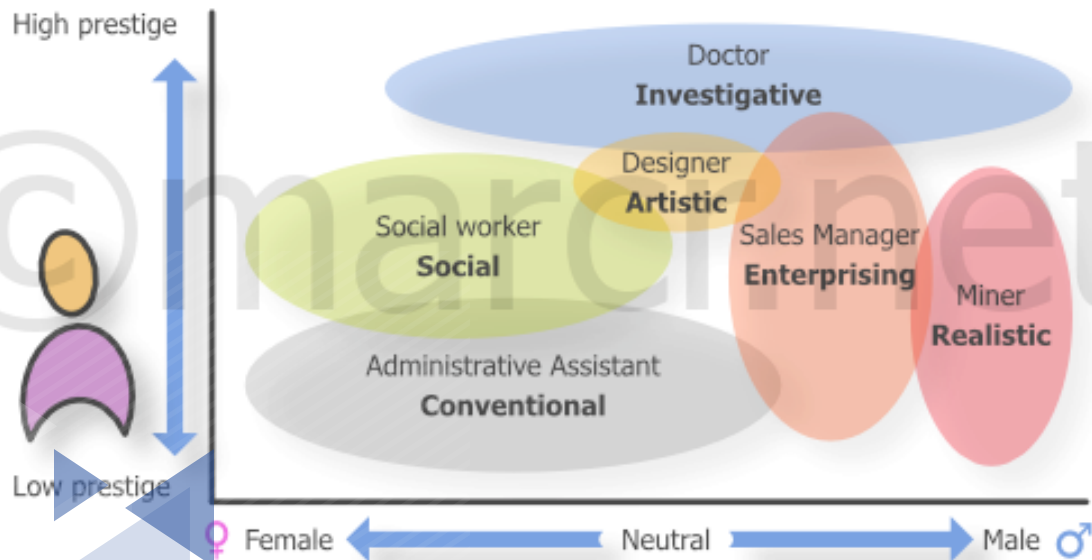
Figure 2: Example of a self-report lifeline charting well-being through typical life events



- Minä-käsitys muuttuu ajan myötä ja kehittyy kokemuksen kautta.
- Super väittää, että ammatilliset mieltymykset sekä yksilön elämä muuttuvat ajan ja kokemuksen myötä, joten myös heidän uratoiveensa ja -mieltymyksensä muuttuvat.
- Keski-ikäinen ihminen vaihtaa uraa viisi kertaa, joten nykyään painotetaan enemmän taitojen hankkimista kuin tiettyä ainekohtaista tietoa.
- Tärkeää uranvaihtajille/kypsille opiskelijoille/aikuisoppijoille – springboard.ie
- Hyvin yksilöllistä jokaiselle henkilölle. Täytyy ymmärtää mitkä vaikutteet sopivat kyseiselle henkilölle.

Kehittymisteoriat – Gottfredson

Stage 4: Upper secondary school onwards - Age 14+
Orientation to internal, unique self



- Oletuksia ei voi testata, joten rajoittavista uskomuksista voi tulla itseään toteuttavia ennustuksia, erityisesti alempien sosioekonomisten ryhmien lapsille tai perheen ensimmäiselle korkeakouluun menevälle lapselle.
- Uran valinta ajattelematta kaikkia vaihtoehtoja ulkoisen paineen, ahdistuksen tai rajoitteiden vuoksi.
- Työkokemus tai urahaastattelut voivat olla tässä hyödyllisiä.
- Hyvin hyödyllistä opiskelijoille/asiakkaille, joilla on heikko itseluottamus tai joiden perheellä ei ole aiempia koulutuksellisia saavutuksia. Haasta heidän omat uskomuksensa uravalinnasta.

Banduran minäpystyvyyden teoria

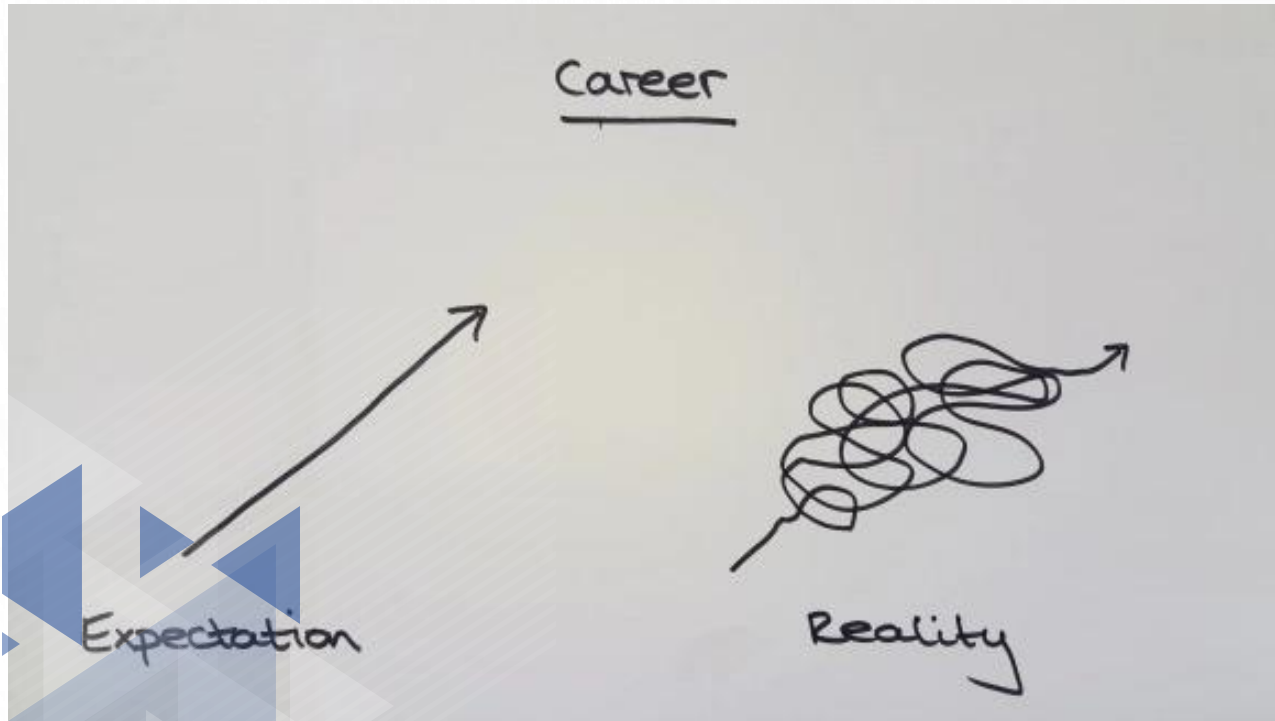


- Bandura määritteli minäpystyvyyden (self-efficacy) ihmisten uskomuksiksi omaan kykyihinsä hallita omaa toimintaansa ja elämäänsä vaikuttavia tapahtumia.
- Minäpystyvyyden tunne voi luoda perustan motivaatiolle, hyvinvoinnille ja henkilökohtaisille saavutuksille. Ihmisten uskomukset omasta pystyvyydestään kehittyvät neljästä pääasiallisesta vaikutuslähteestä: (i) onnistumisen kokemukset, (ii) sijaiskokemukset, (iii) sosiaalinen suostuttelu ja (iv) tunnetilat.
- Korkea minäpystyvyys on yhdistetty moniin päivittäisen elämän hyötyihin, kuten selviytymiskykyyn vastoinkäymisissä ja stressaavussa tilanteissa, terveellisiin elämäntapoihin, parantuneeseen työntekijöiden suoriutumiseen ja koulutuksellisiin saavutuksiin.
- Voi olla tärkeää tunnistaa opiskelijat, joilla on minäpystyvyyden epäsuhtia. On tärkeää haastaa nämä uskomukset. Epäsuhtia voi käsitellä urasuunnittelun avulla.

Krumboltz - Suunniteltu sattuma

Avoimuus uravaihtoehdoille:

- Muuta odotuksia – muutokset tapahtuvat
- Tee päätöksiä ja tutki uteliaasti
- Käytännön sovellus – haastattelut/työn seuraaminen
- Satunnaisuus – mene virran mukana, kasvun asenne, haasteiden/esteiden voittaminen, esim. vaativat kurssit, epäonnistuneet kokeet, kurssin odotukset
- Toimeen tarttuminen vaihtoehtojen tutkimisessa, esim. työkokemus, urakeskustelut, orientaatio, työharjoittelu
- Erittäin tärkeää ihmisille, joilla ei ole kiinteitä uratavoitteita tai jotka opiskelevat tai ovat valmistuneet generalistialoilta (taide/tiede/liiketalous).



Savikkaan life design ja narratiivinen urateoria

- Urat rakennetaan sosiaalisen konstruktionismin ja henkilökohtaisen konstruktivismin kautta. Ura rakentuu teorian mukaan näin: "rakennamme edustuksia todellisuudesta, mutta emme rakenna itse todellisuutta" (Brown & Lent, 2005, s. 43).
- Menneisyys, nykyisyys ja tulevaisuus vaikuttavat siihen, mitä urat merkitsevät ihmisille.
- Asiakkaan henkilökohtainen tarina – itse esittäjänä, itse toimijana, itse esittäjänä
- Rakennetaan tai puretaan urateoria/pilotti/teema ja sitten rakennetaan yhteisesti seuraava luku.

Positiivinen psykologia



- Positiivinen psykologia voidaan sisällyttää kaikkiin uraneuvonnan osa-alueisiin keskittyen positiivisiin asioihin ja siihen, mitä voit hallita.
- On olemassa neljä uraneuvonnan lähestymistapaa, jotka liittyvät positiivisen psykologian opetukseen keskittymällä vahvuuksiisi:
 - 1) Vahvuuksiin perustuva uraohjaus: henkilön vahvuuksien tai ominaisuuksien tutkiminen vahvuuskyselyn avulla.
 - 2) Arvoihin perustuva uraohjaus: tämä voi auttaa opiskelijaa sovittelemaan arvojansa käytännön inventaarion avulla. Asiakas voi tutkia arvojaan ja verrata niitä sitten työpaikan/organisaation tai yrityksen eri arvoihin.

Positiivinen psykologia



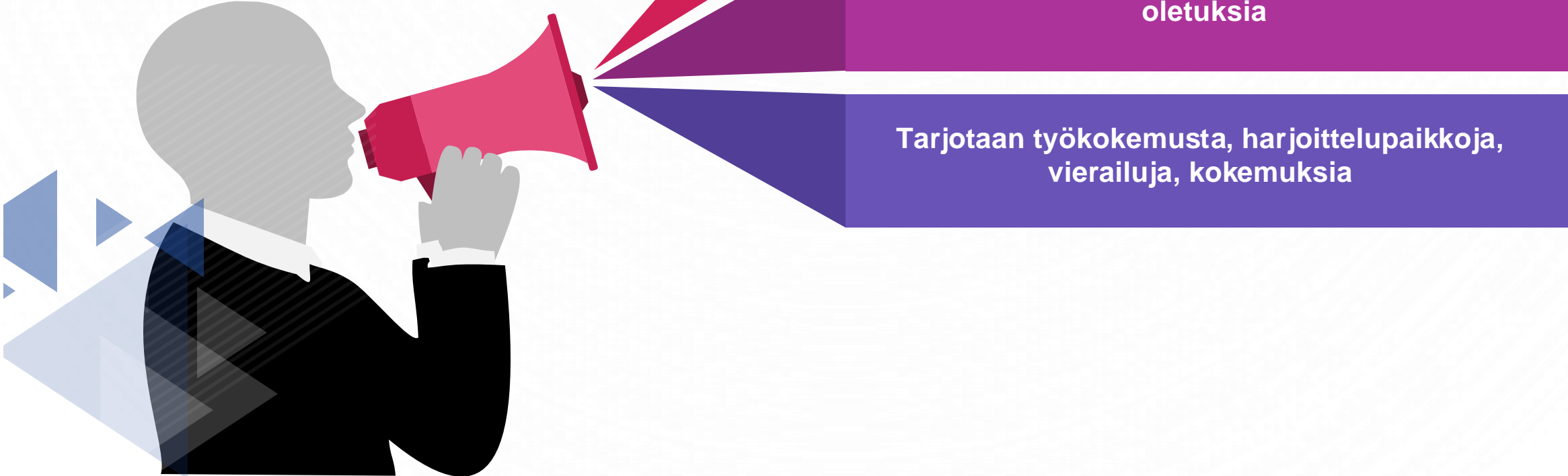
Source: <https://www.freepik.com/> Retrieved
12.6.2024

3) Kiinnostuksiin perustuva ohjaus: tämä on erinomainen lähtökohta kaikille uraohjaajille. Opiskelijat voivat tunnistaa kiinnostuksen kohteensa Hollandin inventaarion avulla.

4) Tavoitteisiin perustuva ohjaus: tämän tulisi olla aina uraohjauksen perusta. Tämä lähestymistapa auttaa opiskelijaa tunnistamaan tavoitteensa ja päämääränsä SMART-kehiksen (tarkka, mitattava, saavutettavissa, relevantti ja aikaan sidottu) avulla.

Urateoriat auttavat meitä ymmärtämään asiakkaidemme/opiskelijoiden oletuksia ja uskomuksia

Kuinka voimme muuttaa
näitä uskomuksia tai
oletuksia?



Tarjotaan tietoa tuesta ja ohjauksesta
Urasivustot ja blogit

Kyseenalaistaminen - haastavia uskomuksia ja
oletuksia

Tarjotaan työkokemusta, harjoittelupaikkoja,
vierailuja, kokemuksia

Uraohjauksen tarjoaminen

Kuuntele

- Kuuntele tarpeita/toiveita/odotuksia

Tarjota tietoja

- Tarjota tietoja kursseista, ammasteista, oppisopimuskoulutuksesta

Analysoi minä-käsitys ja uratietous

- Kokeile ja arvioi, vastaavatko asiakkaiden kyvyt tai odotukset heidän toiveitaan ja suunnitelmiaan, ja suunnittele, jos asiat eivät mene suunnitelmien mukaan



Arvioi koulutuskurssien ja työmarkkinoiden tuntemusta

- Onko sama kurssi saatavilla monessa paikassa?
- Onko edullisempaa vaihtoehtoa?
- Onko saatavilla ulkomailta?

Ota yhteyttä yrityksiin/alumniin

- Katso, tarjoavatko yritykset harjoittelupaikkoja tai tutustumispäiviä
- Katso, tarjoavatko yritykset puhujia

Yhdistä yhteen ja toiseen

- muihin uraohjaajiin
- paikallisiin korkeakouluihin
- kaupungin tai kunnan ohjauspalveluihin
- yritysneuvontaan
- rekrytointiyrityksiin ja -organisaatioihin

Uraohjausvideo



Lähde: [HTTPS://WWW.YOUTUBE.COM/WATCH?V=9X2_XD6F4DQ](https://www.youtube.com/watch?v=9X2_XD6F4DQ)

Harjoitus 1.

Kun tutkit näitä uraohjauksen teorioita,

1. Miten tunnistat niitä omassa ohjauksessasi?
2. Miten voisit käyttää urateorioita omassa ohjauksessasi?
3. Mitä lisäyksiä urateorioihin tarvitaan, jotta ne vastaavat muuttuvan yhteisön tarpeisiin?



Source: <https://www.freepik.com/> Retrieved
29.2.2024

Harjoitus 2.

Uraprosesseja koskevien tutkimusten lukeminen ja keskustelu



2. Monikulttuurinen uraohjaus

Monikulttuurinen uraohjaus

Monikulttuurisessa uraohjauksessa ohjataan eri-ikäisiä opiskelijoita, työnhakijoita ja koulutukseen hakevia, jotka tulevat erilaisista kulttuuritaustoista. Ohjaus edellyttää jokaisen yksilön ainutlaatuisten kulttuuristen kontekstien tunnustamista, ymmärtämistä ja huomioon ottamista.

Tässä osiossa saat tietoa monikulttuurisen ohjauksen erityispiirteistä



Lähde: <https://www.freepik.com/> Retrieved 29.2.2024

Monikulttuurisen ohjauksen perusteet

- Vankka uraohjaussuhde luo toimivan perustan.
- Ohjaajan omien lähtökohtien tunnistaminen - maailmankatsomus ja monikulttuurisen ohjauksen taidot.
- Sopeutuminen uuteen kulttuuriin.
- Malli ohjauksen ja ohjaajan rooleista.
- Yhteiskunnallisten näkökulmien huomiointi.
- Uraohjauksen integrointi yhteiskuntaan.



Source: <https://www.freepik.com/> Retrieved 3.1.2024



Mitä on kulttuuri? Miten tullaan osaksi kulttuuria?

Kulttuuri vaikuttaa ihmisen elämäntapaan, identiteettiin ja ihmissuhteisiin sekä kulttuurin sisällä että sen ulkopuolella. Kulttuurit ovat dynaamisia, jatkuvasti muuttuvia yksilöiden toiminnan seurauksena ja vaihtelevia (Papadopoulos 2006).



Lähde: <https://www.freepik.com/>

Universaali trendi

- Monikulttuurisuus on olennainen osa ohjausta
- Painotus yksilölliseen huomioimiseen
- Kulttuurikohtainen suuntautuminen on ensiarvoisen tärkeää
- Kulttuurisen/etnisen taustan tunnustaminen ratkaisevana lähtökohtana
- Valpas huomio kulttuuritietoisuuteen ja eroihin



Lähde: <https://www.freepik.com/> Retrieved 3.1.2024

Ohjausteoriatrendien jakautuminen

- 1) Psykodynaamiset teoriat
- 2) Kognitiiviset käyttäytymisteoriat
- 3) Eksistentiaaliset humanistiset teoriat
- 4) Monikulttuurinen ohjaus

(Hackney & Cormier 1996)



Lähde: <https://www.freepik.com/>

Ihmisten kohtaaminen ohjauksessa

- Muodostaa perustan uraohjaussuhteelle
- Keskeistä on turvallisen, luottamuksellisen ja avoimen ilmapiirin luominen.



Henkilökohtaisten taustatekijöiden vaikutus

- Aiemmissa merkittävässä suhteissa kohdatut tunteet voivat ilmetä myöhemmissä vuorovaikutuksissa ja traumat voivat purkautua uusissa kohtaamisissa.
- Aiemmat kokemukset voivat ilmetä ohjaustilanteissa



Ihmisten kohtaaminen ohjauksessa

- Ohjaussuhde voidaan ymmärtää yhteistyösuhteeksi.
- Monikulttuurinen ohjaus vaatii sekä ohjaajalta että asiakkaalta kykyä ja rohkeutta ylittää kulttuurisia rajoja.
- Prosessissa molemmat osapuolet kehittävät kulttuurista tietoaan



Mitä on olennaista ottaa huomioon monikulttuurisessa ohjauksessa?

- 1) Suhteet muihin ja läheisyys
- 2) Työ ja oppiminen
- 3) Terveys- ja fyysiset ongelmat
- 4) Henkinen hyvinvointi
(Peavyn prosessi)



Mitkä ovat yhteisiä ja erottavia tekijöitä vasta saapuneilla kansalaisilla?

Yleiset tekijät

- Tutut elämäntavat jääneet taakse
- Sopeutuminen uuteen kulttuuriin
- Uuden maan tuomitseminen oman kulttuurin perusteella
- Tarve opetella uusi kieli
- Identiteetti ja ammatillinen kriisi
- Muutokset sosiaalisissa rooleissa ja asemassa
- Kulttuuritiedon puute
- Rajoitetut sosiaaliset kontaktit
- Avuttomuuden tunteita
- Alentunut itsetunto

Erottavat tekijät

- Synnyinmaa ja kulttuuri
- Henkilökohtainen historia
- Koulutus ja sosiaalinen asema
- Syy maahanmuuttoon
- Arvot ja tavat
- Äidinkieli ja taidot
- Ikä ja sukupolvi
- Persoonallisuus
- Perhesuhteet



Lähde: <https://www.freepik.com/>

Monikulttuurisen ohjauksen osaaminen

- Maailmankuva ja arvot
- Monikulttuurisen ohjauksen kompetenssit
- Vaihtelevia jäsentelytapoja
 - Sue ym. tarjoaa yhden monipuolisen osaamisjakauman, jonka perusteella voi hahmotella osaamistaan ja sen kehittämisen suuntaa
 - Bennettin malli



Source: <https://www.freepik.com/> Retrieved 3.1.2024

Sopeutuminen uuteen kulttuuriin (Sue & Sue 1990)

- Sopeutumisen eri vaiheita on tunnistettu
- Yksilölliset erot sopeutumisessa ovat suuria



Lähde: <https://www.freepik.com/>

Sopeutuminen uuteen kulttuuriin (Sue & Sue 1990)

Vaihe 1:

Yhdenmukaisuus

Positiivinen asenne
uuteen kulttuuriin.



Lähde: <https://www.freepik.com/>

Sopeutuminen uuteen kulttuuriin (Sue & Sue 1990)

2. Vaihe: Dissonanssi

- Sopeutuminen uuteen ympäristöön aiheuttaa turhautumista ja stressiä.
- Tuntematon ympäristö vaatii huomattavan määrän tietoista työtä.

3. Vaihe: Vastustaminen ja uppoutuminen aiempaan kulttuuriin

Vahva paluu alkuperäiseen kulttuuriin, entiset ja uudet kulttuurit nähdään vastakkaisina.



Lähde: <https://www.freepik.com/>

Sopeutuminen uuteen kulttuuriin (Sue & Sue 1990)

4. Vaihe: Itsetutkiskelu, uudelleensuuntautuminen

- Ymmärtäminen, että uudessa kulttuurissa koetut ongelmat johtuvat kulttuurieroista, kuten arvoista ja tottumuksista
- Kasvava realismi: hyvät ja huonot puolet nähdään kaikissa kulttuureissa.

5. Vaihe: Integroiva tietoisuus

Yksilö osallistuu aktiivisesti uuteen kulttuuriin ja ratkaisee ongelmia tehokkaasti, mikä helpottaa kulttuurien integroitumista toisiinsa.



Lähde: <https://www.freepik.com/>

Verkostot ja sosiaalinen näkökulma

Monikulttuurisen ohjauksen kehittämisessä on olennaista nähdä sen yhteydet yhteisöihin, organisaatioihin ja yhteiskuntaan.



Lähde: <https://www.freepik.com/>

Verkostot ja sosiaalinen näkökulma

- Yksittäisten maahanmuuttajien kanssa työskennellessä on tärkeää ottaa huomioon heidän kulttuurinsa yhteisöllinen luonne.
- Perheen tai avainyhteisön jäsenten mukaan ottaminen keskusteluihin on usein välttämätöntä.
- On myös tarpeen kehittää oman alueen/maasi organisaatioiden toimintakulttuuria.



3. Kulttuuritietoisuus ja kulttuurienvälinen viestintä

Kulttuuritietoisuus ja kulttuurienvälinen viestintä

Kulttuuritietoisuus on eri kulttuurien arvojen, uskomusten ja toimintatapojen tunnistamista ja arvostusta. Se mahdollistaa kunnioittavan ja tehokkaan vuorovaikutuksen erilaisten ryhmien kanssa, vähentää väärinkäsityksiä ja edistää myönteisiä ihmissuhteita. Tämä taito on ratkaisevan tärkeä globalisoituneen yhteiskuntamme monimutkaistuneessa navigoinnissa kulttuurirajojen ylittävän kommunikoinnin ja ymmärtämisen parantamiseksi.

Kulttuurienvälinen viestintä on tiedon, ajatusten ja tunteiden vaihtoa eri kulttuuritaustoista tulevien ihmisten välillä, mikä korostaa moninaisuuden ymmärtämistä ja kunnioittamista. Kulttuurienvälinen viestintä on symbolinen, tulkitseva, transaktiivinen, kontekstuaalinen prosessi, jossa eri kulttuureista tulevat ihmiset luovat yhteisiä merkityksiä.



Lähde: <https://www.freepik.com/>

Kulttuuritietoisuus ja kulttuurienvälinen viestintä

1980-luvulla psykologi Geert Hofstede tutki kulttuuri- ja arvoeroja yli 50 maassa. Hänen 2000-luvulla päivitettyssä tutkimuksessaan tunnistettiin viisi keskeistä näkökohtaa kulttuuristen erojen ja yhtäläisyyksien kuvaamiseksi, selittämiseksi ja ymmärtämiseksi.



Lähde: <https://www.freepik.com/>

Kulttuurierojen ulottuvuudet (Hofstede)



Lähde: <https://www.freepik.com/>

1. Individualismi - Kollektivismi

2. Demokratia - autoritaarisuus
(valtaetäisyys)

3. Maskuliinisuus - feminiinisyys

4. Epävarmuuden sieto -
Epävarmuuden välttäminen

5. Syklinen aika - Lineaarinen aika

Individualismi - Kollektivismi

Yksilölliset kulttuurit

- Itsenäisyys ja itseluottamus
- Riippumattomuus muista
- Sosiaalinen kunnioitus ja yksilöllinen menestys
- Ansioihin perustuva tasa-arvo
- Luovuutta ja rohkeutta
- Tehtävät priorisoidaan ihmissuhteiden edelle
- Kaikkien asiakkaiden tasapuolinen kohtelu
- Arviointi ja palaute ovat olennainen osa työtä

- Perheet, työpaikat ja yhteiskunta
- Itsenäisyys vs. keskinäinen riippuvuus
- "Minä"-ajattelutapa vs. "Me"-ajattelutapa



Lähde: <https://www.freepik.com/>

Kollektivistiset kulttuurit

- Yhteistoiminnallinen riippuvuus
- Vastavuoroisuus ja harmonia
- Yhteisön velvollisuus, esim. vanhempien sukupolvien hoiva
- Kunnia ja kasvojen säilyttäminen
- Tasainen jakautuminen kaikille
- Ihmissuhteet priorisoidaan tehtävien edelle
- Parempi palvelu ryhmän sisäisille jäsenille
- Arviointi ja palaute häiritsevät harmoniaa

Demokratia – autoritaarisuus (valtaetäisyys): tasa-arvo vs. eriarvoisuus, hierarkia vs. tasa-arvo, valtaetäisyys

Demokratia ja pieni valtaetäisyys

- Koulutuksen, kokemuksen ja henkilökohtaisten ominaisuuksien kautta ansaitut työtehtävät
- Valta näkyy taitojen ja tehtävävaatimusten kautta, ei muodollisten nimikkeiden kautta
- Tasapuolinen kohtelu asemasta riippumatta
- Työnantajan ja työntekijän väliset suhteet ovat käytännöllisiä, ilman liiallista kunnioitusta tai ihailua
- Ihanteelliset johtajat ovat demokraattisia ja oikeudenmukaisia
- Sosiaalinen kanssakäyminen eri työtehtävissä on hyväksyttävää sekä työssä että vapaa-ajalla
- Virkamiehiä pidetään asiakkaidensa palvelijoina



Lähde: <https://www.freepik.com/>

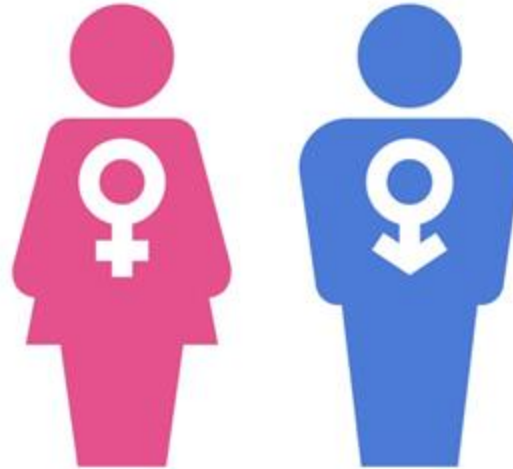
Autoritaarisuus ja suurvaltaetäisyys

- Valta perustuu usein alkuperään, ikään tai asemaan
- Merkittävä kuilu vallanpitäjien ja muiden välillä
- Valta näkyy näkyvästi ja sitä käytetään
- Korkeammissa tehtävissä on erityisoikeudet; alemmat asemat eivät saa häiritä
- Johtajat tekevät päätöksiä ilman keskustelua; heidän odotetaan tietävän ja tekevän kaiken
- Esimiehet ovat vastuussa työn laadusta ja tuloksista
- Tiukka seuranta ja ohjaus; työntekijät noudattavat käskyjä ilman omaaloitteisuutta
- Työntekijöiden on vaikea ottaa vastaan ohjeita tai ilmaista mielipiteitä
- Virkamiehet toimivat esimiehinä, joilla on valtaa asiakkaisiin

Maskuliinisuus - Feminiinisyys viittaa "koviin" tai "pehmeisiin" tunnerooleihin ja hoivaan

Feminiinisyys

- Korostaa itsensä ylittämistä ja itsensä kanssa kilpailemista.
- Vaatimattomuutta ja solidaarisuutta arvostetaan enemmän kuin voittoa.
- Suurta kunnianhimoa ei pidetä parempana pojille tai tytöille.



Maskuliinisuus

- Korostaa kilpailua ja suorituskkyä.
- Kunnianhimoa kunnioitetaan ja menestys on arvokasta.
- On hyväksyttävää asettaa ihmiset paremmuudesta huonompaan.
- Ihmisiä kannustetaan kilpailemaan keskenään jo pienestä pitäen. Etenkin poikien kunnianhimoa painotetaan.

Source: <https://www.freepik.com/>
Retrieved 29.2.2024

Epävarmuuden sieto - Epävarmuuden välttäminen

Epävarmuuden sietokyky

- Vaikutelma ihmisistä on usein rauhallinen, rento, maltillinen ja laiska.
- Erot eivät ole iso juttu.



Lähde: <https://www.freepik.com/>

Epävarmuuden välttäminen

- Ihmiset ahdistuvat helposti ja tarvitsevat ohjeita, miten toimia epävarmoissa tilanteissa. Näitä voivat olla esimerkiksi työttömyys, sairaus tai taloudellinen lama yhteiskunnallisella tasolla.
- Ihmiset näyttävät kiireisiltä, hermostuneilta, aggressiivisilta ja aktiivisilta.
- Halu tietää, mitä tapahtuu, ja erojen pelko.

Lineaarinen aika - syklinen aika

Lineaarinen aika

- Keskittyy yhteen asiaan ja työhön kerrallaan
- Ennakkosuunnittelu, organisointi ja täsmällisyys
- Ei keskeytyksiä keskustelujen aikana
- Aikataulujen noudattaminen, "aika on rahaa" -ajattelutapa
- Odotetaan vuoroa, yksi asiakas kerrallaan
- Yleistä individualistisissa kulttuureissa



Lähde: <https://www.freepik.com/>

Syklinen aika

- Keskittyy ihmissuhteisiin ja useisiin vuorovaikutuksiin kerralla
- Joustavuus ja minimaalinen valmistelu
- Tehdään monta asia samaan aikaan
- Samanaikainen keskustelu sallittu
- Palvelee useita asiakkaita kerralla
- Löysä asenne täsmällisyyteen
- Yleistä kollektivistisissä kulttuureissa

Erot naisten ja miesten rooleissa eri kulttuureissa



Lähde: <https://www.freepik.com/>

- Maissa, joissa on suuri valtaetäisyys (esim. Ranska, arabimaat, Latalainen Amerikka, Aasia ja Afrikka), yhteiskunnallinen eriarvoisuus hyväksytään.
- Isä on perheen auktoriteetti, kun taas äiti huolehtii lapsista ja kodista.
- Euroopassa naiset ovat usein korkeasti koulutettuja ja tekevät uraa kodin ulkopuolella.

Kommunikaatioerot eri kulttuureissa

- Kollektivistisissä maissa viestinnässä arvostetaan harmoniaa ja mukautumista, konfliktien välttämistä. Tämä vaatii kärsivällisyyttä ja yhteiskunnallista ymmärrystä.
- Aasialaisissa kulttuureissa "ein" sanominen auktoriteetille on harvinaista, eikä asioita esitetä avoimesti, joten opettajan kysymys saa usein "kyllä"-vastauksen ymmärryksestä huolimatta.
- Uudessa kulttuurissa kielimuurit voivat aiheuttaa nöyryyttä ja avuttomuutta, mikä johtaa itsetuntemuksen heikentymiseen ja emotionaaliseen tunnottomuuteen.
- Katsekontaktinormit vaihtelevat: se on kohteliasta länsimaissa, mutta usein sopimatonta eri sukupuolten välillä muslimimaissa.



Lähde: <https://www.freepik.com/>

Kommunikaatioerot eri kulttuureissa



Lähde: <https://www.freepik.com/>

- Länsimaissa hymy ilmaisee onnellisuutta ja hyväksyntää, kun taas Aasiassa ja Afrikassa se voi kätkeä hämmennystä.
- Suomalaiset ovat suoriamielisiä, kun taas small talk on yleistä Yhdysvalloissa, Afrikassa ja Lähi-idässä.
- Hiljaisuus on hyväksyttävää lännessä ja korkeasti arvostettua Japanissa ja Kiinassa, mutta Lähi-idässä ja Afrikassa se voi viitata negatiivisuuteen.

Etäisyys ja fyysinen tila



- Eurooppalaiset pitävät keskusteluissaan tyypillisesti käsivarren pituista etäisyyttä.
- Afrikkalaiset pitävät usein kädestä, kun taas aasialaiset ovat pidättyväisempiä.
- Jalkojen näyttäminen on loukkaavaa monissa kulttuureissa, ja jonkun pään koskettaminen on erityisen epäkunnioittavaa Aasian kulttuureissa.

Miksi kulttuuritietoisuus on tärkeää uraohjauksessa??

- Kulttuurienvälinen osaaminen edellyttää kielitaitoa, sosiaalisia taitoja ja kulttuurin ymmärtämistä.
- Yhtäläisyyksien ja erojen tunnistaminen ja avoin ymmärrys ovat ratkaisevan tärkeitä.
- Pyri keskinäiseen kunnioitukseen ja minimoï konfliktit.
- Omien mieltymystesi tunteminen lisää tietoisuutta ja auttaa navigoimaan erilaisissa tilanteissa.



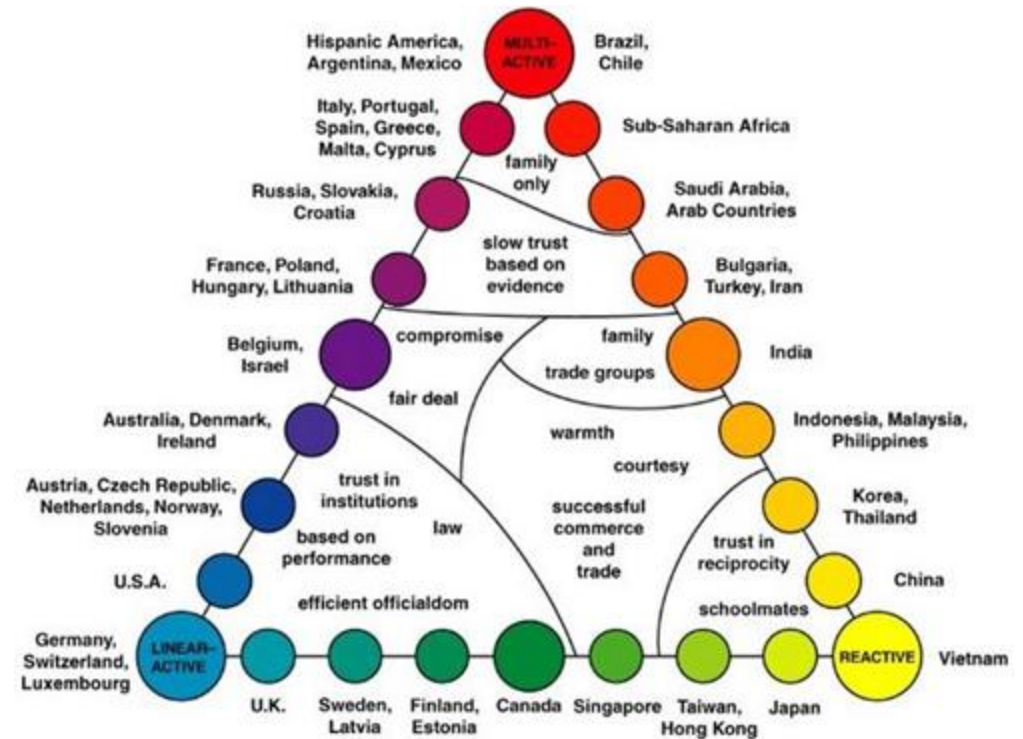
Lähde: <https://www.freepik.com/>

Lewisin teoriasta

Kulttuurienvälinen kommunikaatio syntyy, kun ihmiset ovat vuorovaikutuksessa erilaisissa yhteyksissä. Monimuotoisuus johtuu osallistujien erilaisista taustoista ja sisältää kirjallisen, puhutun ja ei-sanallisen kommunikoinnin muodot.

Harvoja universaaleja totuuksia on olemassa, koska kulttuuri kehittyy jatkuvasti.

Merkitykset, määritelmät ja viestit ovat tulkinnanvaraisia.



(Chandarana 2011)

Lineaariset aktiiviset, moniaktiiviset ja reaktiiviset kulttuurit

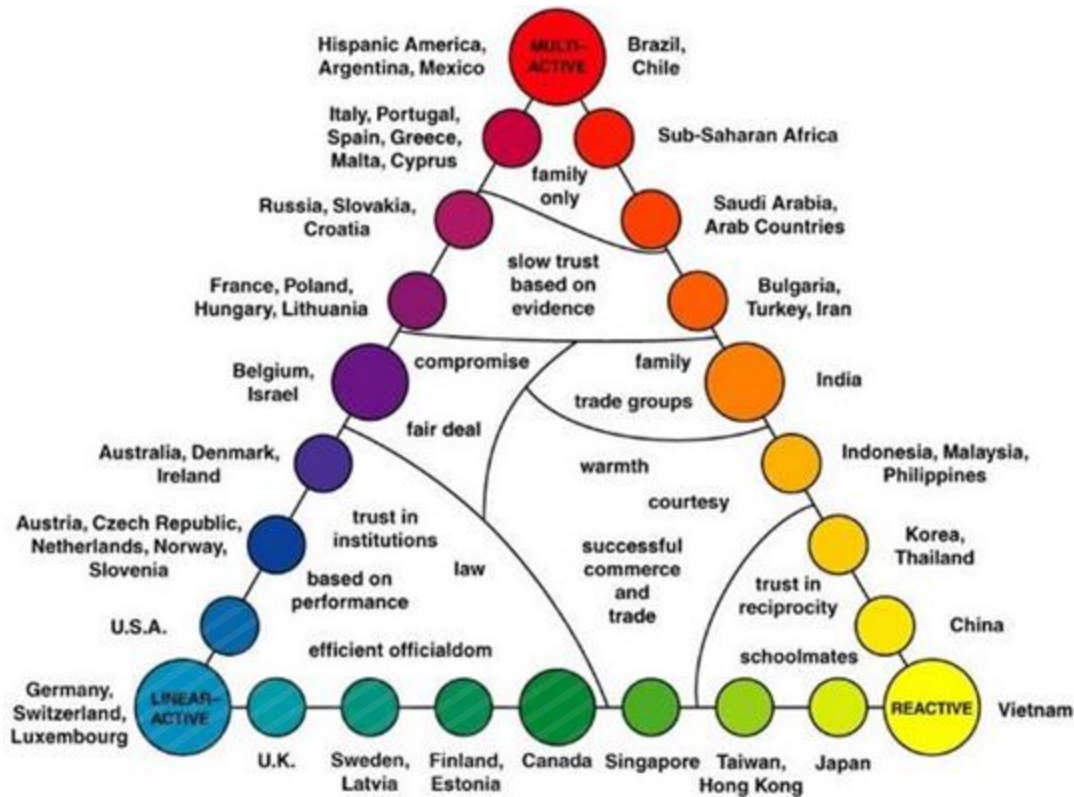


FIGURE 1. Culture categories by Lewis (Chandarana 2011)

TABLE 1: Lewis, 1996, 1999, 2006, 2018

| Linear-Active | Multi-Active | Reactive |
|---|--------------------------------------|---|
| + introvert | + extrovert | + introvert |
| + patient | + impatient | + patient |
| + quiet | + talkative | + silent |
| + minds own business | + inquisitive | + respectful |
| + likes privacy | + gregarious | + good listener |
| + plans ahead methodically | + plans grand outline only | + looks at general principles |
| + does one thing at a time | + does several things at once | + reacts |
| + works fixed hours | + works any hours | + flexible hours |
| + punctual | + not punctual | + punctual |
| + dominated by timetables and schedules | + timetable unpredictable | + reacts to partner's timetable |
| + compartmentalizes projects | + lets one project influence another | + sees whole picture |
| + sticks to plans | + changes plans | + makes slight changes |
| + sticks to facts | + juggles facts | + statements are promises |
| + gets information from statistics, reference books, database, Internet | + gets first-hand (oral) information | + uses both first-hand and researched information |
| + job-oriented | + people-oriented | + people-oriented |
| + unemotional | + emotional | + quietly caring |
| + works within department | + gets around all departments | + considers all departments |
| + follows correct procedures | + pulls strings | + networks |
| + accepts favors reluctantly | + seeks favors | + protects face of other |
| + delegates to competent colleagues | + delegates to relations | + delegates to reliable people |
| + completes action chains | + completes human transactions | + reacts to partner |
| + likes fixed agendas | + interrelates everything | + thoughtful |
| + brief on telephone | + talks for hours | + summarizes well |
| + uses memoranda | + rarely writes memos | + plans slowly |
| + respects officialdom | + seeks out (top) key person | + ultra-honest |
| + dislikes losing face | + has ready excuses | + must not lose face |
| + confronts with logic | + confronts emotionally | + avoids confrontation |
| + limited body language | + unrestricted body language | + subtle body language |
| + rarely interrupts | + interrupts frequently | + doesn't interrupt |
| + separates social/ professional | + interweaves social/ professional | + connects social and professional |

Kuinka käyttää Lewisin mallia uraohjauksessa?

Mieti kulttuuritietoisuuttasi ja arvioi, hyödyttäisivätkö Hofsteden tai Lewisin mallit sinua ohjaajana.

Useimmat yksilöt ovat yhdistelmä erilaisia kulttuurisia ominaisuuksia. Opettajana on hyödyllistä olla tietoinen erilaisista kulttuurisista lähestymistavoista, mutta tärkeintä on aito sitoutuminen ja avoimuus sekä yhdistävien että erottavien tekijöiden kunnioittamiseen.

Ole erittäin varovainen kulttuuristen yhtäläisyyksien suhteen, koska olemme kaikki yksilöitä. Tavoitteena ei ole vahvistaa stereotypioita.



Source: <https://www.freepik.com/> Retrieved 12.6.2024



Harjoitus 3. Kulttuurien väliset erot



Source: <https://www.freepik.com/> Retrieved 3.1.2024

Hofstede Insight -sivustolla voi vertailla eri kulttuureja yleisellä tasolla

- <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/>
- Vieraile verkkosivustolla ja vertaile maiden välisiä kulttuurieroja
- Yllättikö jokin? Mikä?
- Selittikö vertailu sinun, kollegasi, esimiehen tai asiakkaan käyttäytymistä?
- Millaisia eroja kulttuurit luovat opiskelijoiden odotuksiin ohjaustilanteesta? Onko sinulla kokemuksia ratkaisuista, kun asiakkaan odotukset ja oman kulttuurisi neuvontatavat ovat olleet ristiriidassa?
- Keskustele ja vertaa ajatuksiasi!



Harjoitus 4.

1. Esittele itsesi lyhyesti. Kerro taustastasi ja siitä, mitä sellaisia oivalluksia olet saanut monikulttuurisissa tilanteissa, joita voit jakaa muiden kanssa. Kerro lisäksi tavoitteistasi kulttuurisen monimuotoisuuden taitojen kehittämisessä.
2. Miten kulttuurierot vaikuttavat ohjaustilanteisiin? Keskustele.



Source: <https://www.freepik.com/> Retrieved 3.1.2024

4. Saavutettava ja empatiaan perustuva muotoilu

Saavutettava ja empatiaan perustuva muotoilu



Lähde: <https://www.freepik.com/>

Menestyvän teknologiavälitteisen ohjausvuorovaikutuksen rakentaminen edellyttää taitoja kohdata verkossa, rakentaa luottamusta ja löytää tilanteita muodolliseen ja epämuodolliseen vuorovaikutukseen.

Avainsanoja: Pedagogisesti, kielellisesti ja teknologisesti (taloudellisesti) saavutettava ohjaus; kieli, monikielisyys, mediaatio, asiakaslähtöinen suunnittelu (UX), yhteiskehittäminen

Verkko-ohjauksen muotoilu pähkinänkuoressa

- Mitä teknologisia työkaluja on ohjaajan ja asiakkaan käytettävissä?
- Täyttyvätkö tietoturva-vaatimukset?
- Mitä interaktiivisia toimintoja teknologiat tarjoavat?
- Miten niitä voidaan tehokkaasti hyödyntää ohjauksessa ohjaajan, asiakkaan ja muiden käyttäjien näkökulmat huomioiden?



Lähde: <https://www.freepik.com/>

pikaviestintä-
työkalut

integroidut
tekstichatit

valkotaulut

pienryhmä-
työkalut

virtuaalinen
todellisuus

lisätty
todellisuus

ääniviestit

lyhytvideot

kommentti-
laatikot

tiedostojen
jakaminen

Empatiaan perustuva muotoilu

Luottamuksen rakentaminen

- asiakkaan kokemuksesta verkko-ohjauksessa tehdään itsevarma ja vapautunut
- ohjaaja tuntee oppijan
- kuuntelu
- kunnioittaminen
- asiakaslähtöistä dialogia ohjauksessa

Teknologiavälitteinen vuorovaikutus on suunniteltu siten, että se edistää asiakkaan kokemusta tulla kuulluksi, nähdyksi ja ymmärretyksi.

Verkko-ohjaus ei ole kylmää ja kasvotonta, kun opastusvuorovaikutus on huolellisesti suunniteltu.



Lähde: <https://www.freepik.com/>

Muotoilun toteutukseen vaikuttavat tekijät

Ympäristö

- Ihmiset
- Organisaatiot
- Teknologia
- Käytännön asiat
 - olosuhteet
 - tasa-arvo
 - palvelujen puute

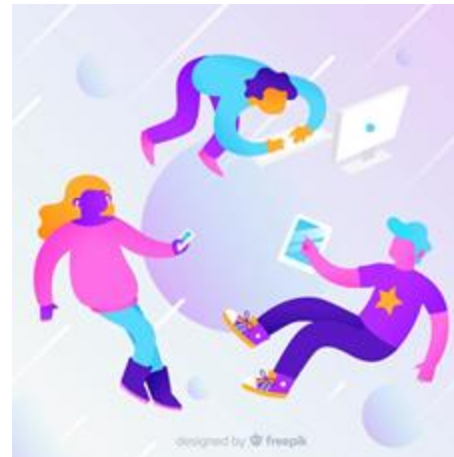
Muotoilu

- Artefaktien muotoilu
- Arviointi
 - datan kerääminen
 - palaute
- Uudelleenmuotoilu

Tietoperusta

- Tieteelliset teoriat ja menetelmät
- Viitekehykset ja opetussuunnitelmat
- Kokemus & asiantuntemus

Muotoilun tuotteet ja prosessit



Teknologisen muotoilun suunnittelu



Lähde: <https://www.freepik.com/>

Pysyvät tekijät vaikuttavat koulutuksen ja ohjauksen järjestäjän toimintaan yhteiskunnan näkökulmasta. Näitä ovat esimerkiksi lait, kansalliset ja ylikansalliset (esim. EU) viitekehykset, opetussuunnitelmat, rahoitus ja toiminnan jatkuvuus pitkällä ja lyhyellä aikavälillä.

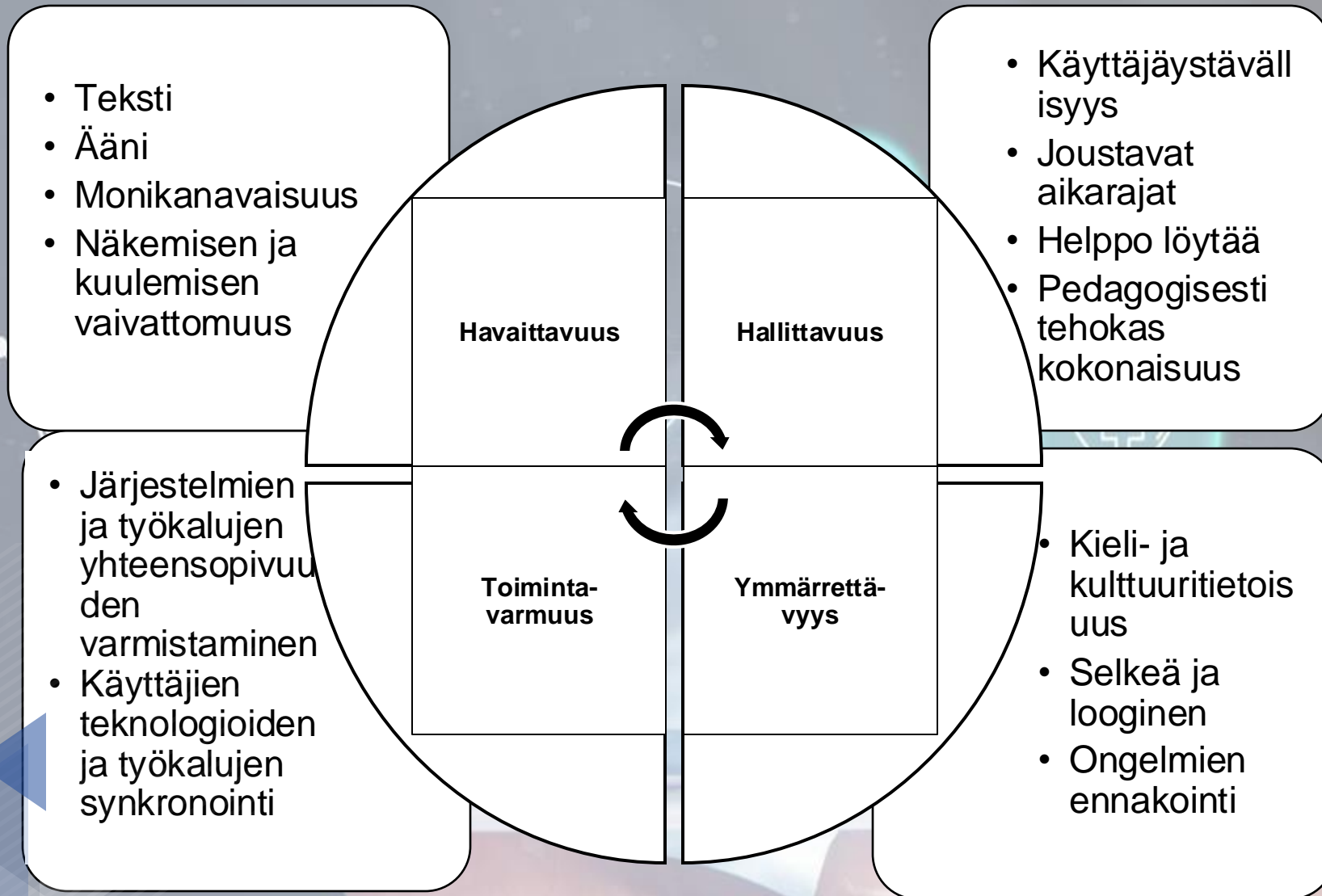
Muuttuvat tekijät vaikuttavat yksilölliseen ohjaustilanteeseen. Näitä ovat esimerkiksi kodin olosuhteet, joka on myös oppimisympäristö, perhetilanne, sijainti, ohjaajan ja asiakkaan taidot ja kokemus (digitaalinen osaaminen, kieli- ja kulttuuritausta ja -tietoisuus, oppimiskulttuuri), työvälineet, yhteydet, toiveet, vaatimukset, motivaatiotekijät, varallisuus, kulttuuri- ja koulutustausta, alueellinen kulttuuri, ammatti

Saavutettava muotoilu

- Saavutettavuus viittaa usein suppeasti teknologian saavutettavuuteen. Laajassa merkityksessä saavutettavuus ei tarkoita vain teknologista saavutettavuutta, vaan myös osallistumista eli oppijan tai asiakkaan taustatekijöiden ja haasteiden huomioon ottamista (esim. perhetilanne, uranvaihdokset, kielitaidot, oppimishaasteet)
- Saavutettavuusstrategiat ja -kriteerit (Fennelly-Atkinson ym. 2022; Lomellini ym. 2022), verkko-oppimisen hallinta, muotoiluun ja yhteistyöhön keskittyvä työ
- Verkkokoulutukset ja -kurssit tulee pääsääntöisesti suunnitella siten, että ne ovat saatavilla niille, joilla on eniten haasteita opiskelussa. Ensiksi suunniteltu esteettömyys sopii myös nopeille ja taitaville oppijoille.
- Verkko-ohjauksen muotoilussa saavutettavuusmittareita
 - Kielellinen
 - Pedagoginen
 - Teknologinen
 - Taloudellinen
 - Sosiaalinen



Lähde: <https://www.freepik.com/>



Osallistava muotoilu

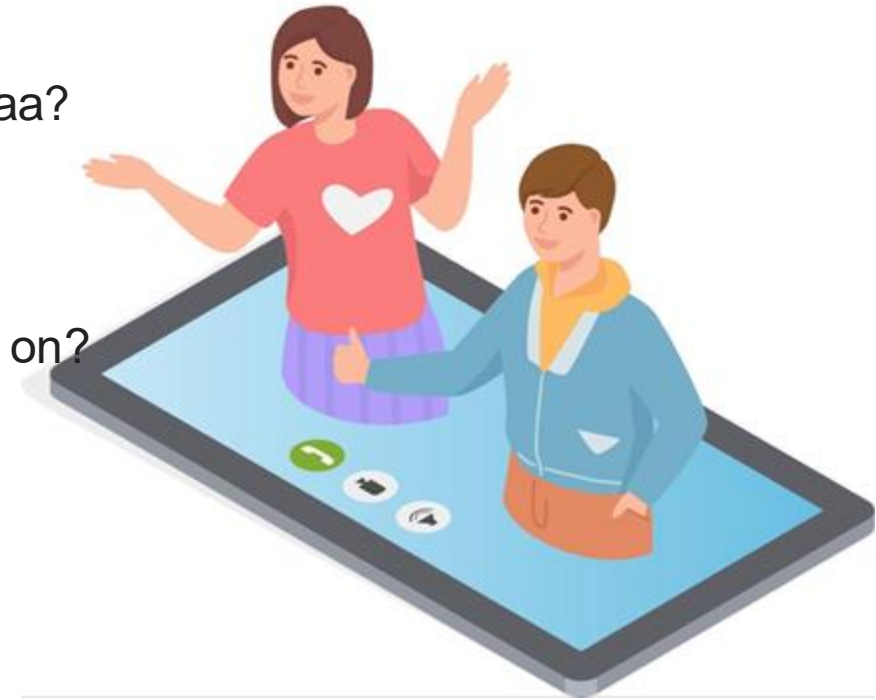
- Ohjeet löytyvät helposti yhdestä paikasta
- Ohjeet selkeällä ja helpolla kielellä
- Käytetään kaikkia mahdollisia aisteja: tekstiä, ääntä, kuvaa
- Selkeä määritelmä opettaja- ja oppija-johtoisuudelle ja näkökulman vaihdoksille
- Pienryhmien toteutus
- Mistä asiakas saa matalan kynnyksen tukea ja ohjausta itsenäiseen työhön?



Vuorovaikutuksen muotoilu asiakkaan/oppijan näkökulmasta

Mitä laitteita ja sovelluksia organisaatiosi käyttää?
Entä asiakkaat/oppijat? Millainen kohderyhmä on, eli mitä voit odottaa?
Tietoturva-vaatimukset? Miten suhtaudut helppokäyttöiseen oppimisvuorovaikutukseen?

- Millaisia vuorovaikutustilanteita neuvonnassa tai koulutuksessa on?
- Mitkä ovat toistuvia?
- Mitkä ovat toivottuja?
- Mitkä kertaluontoisia?
- Millainen vuorovaikutus on tavoitteena?
- Mikä on vuorovaikutuksen tavoite?
- Millä keinoin vuorovaikutustilanteita voidaan rakentaa?
- Miten ohjaajan tulee toimia muotoilussa, jotta halutut vuorovaikutustilanteet ovat mahdollisia ja täyttävät tavoitteensa?



Lähde: <https://www.freepik.com/>

Harjoitus 5.

Kuinka luoda saavutettavia ja empatiaan perustuvia uraohjaustilanteita verkossa?

Keskustele ja jaa ideoita.



Harjoitus 6.

Kuinka muotoilla ohjaustilanteita (tapaaminen, kurssi, moduuli) käytävissä olevien teknologiatyökalujen avulla?

Tee ajatuskartta ja luonnos siitä, kuinka verkkotyökalujen valinta muodostaa artefaktin (toimintaympäristön ohjaukselle).





Lue lisää monikulttuurisesta ohjauksesta

- Atkinson, D. R., Thompson, C. E. & Grant, S. K.** 1993. A three-dimensional model for counseling racial/ethnic minorities. *Counseling Psychologist* 21 (2), 257-277
- Axelson, J.A.** 1993. *Counselling and development in multicultural society*. 2. ed. Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Bennett, J. M., & Bennett, M. J. (2004).** Developing intercultural sensitivity: An integrative approach to global and domestic diversity. In D.
- Landis, J. Bennett & M. Bennett (Eds.),** *Handbook of intercultural training* (3rd ed, pp. 147–165). Thousand Oaks: Sage.
- Hackney, L. H. & Cormier, L. S.** 1996. *The professional counselor. A process guide to helping*. 3. painos. London: Allyn & Bacon.
- Peavy, V. 1999.** *Sociodynamic guidance. Constructivist perspective* 21. To the guidance work of the century. Helsinki: Psykologien Kustannus.
- Vance Peavy
http://www.sociodynamic-constructivist-counselling.com/About_Vance.html
- Sue, W. S. & Sue, D. 1990.** *Counseling the culturally different: Theory and practice*. (2nd ed.). New York: Wiley.



Lue lisää kulttuuritietoisuudesta ja kulttuurienvälisestä viestinnästä

Hofstede, G. 2009. Geert Hofstede cultural dimensions.

Hofstede, G. 2011. Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. Online readings in psychology and culture, 2(1), 2307-0919.

Hofstede, G., & Bond, M. H. 1984. Hofstede's culture dimensions: An independent validation using Rokeach's value survey. Journal of cross-cultural psychology, 15(4), 417-433.

Hofstede insights. COUNTRY COMPARISON <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/>

Lewis, R. 2010. When cultures collide (pp. 171-211). London: Nicholas Brealey Publishing.

Lewis, R. D. 2011. Finland, cultural lone wolf. Nicholas Brealey.

CHANDARANA, A. 2011. Crossroads of Culture. Keynote presentation at CESSE AGM 2011 in Vancouver.

Available: <https://www.slideshare.net/prturner/avinash-chandaranacrossroads-of-culture-cesse-2011>

Crossculture 2019. The Lewis model. Available: <https://www.crossculture.com/about-us/the-model/>

Bertelsmann Stiftung: [Competence Cards for Immigrants Counselling](#)

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.

IEUCG

