

Polkuja ja palveluja digitaaliseen ohjaukseen ja oppimiseen

Käytännön opas ohjaajille ja oppilaitoksille



Toimittajat: Anna Kalpio, Merja Kärkkäinen,
Maarit Laiho, Mona Riska ja Kristina Westerén

165
Oppimateriaaleja

Toimittajat: Anna Kalpio, Merja Kärkkäinen, Maarit Laiho, Mona Riska ja Kristina Westerén

POLKUJA JA PALVELUJA DIGITAALISEEN OHJAUKSEEN JA OPPIMISEEN



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

Polkuja ja palveluja digitaaliseen ohjaukseen ja oppimiseen -hanke rahoitetaan osana Euroopan unionin Covid-19-pandemian johdosta toteuttamia toimia.

Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 165

Turun ammattikorkeakoulu

Turku 2023

Graafinen ilme ja taitto: Tuidesign

ISBN 978-952-216-856-6 (pdf)

ISSN 1796-9972 (elektroninen)

<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-216-856-6>

Turun AMK:n sarjajulkaisut

<http://turkuamk.fi/julkaisut>

Kirjoittajat

Ekman Paula, opinto-ohjaaja, Salon seudun ammattiopisto

Gräsbeck Carina, VTM, koulutussuunnittelija, Åbo Akademi

Hirvonen Marja-Liisa, erityisopettaja, Salon seudun ammattiopisto

Huhtamäki Aija, projektipäällikkö, Turun Aikuiskoulutussäätiö/Turun Aikuiskoulutuskeskus

Jokisaari Selene, opettaja, kehittämisasiantuntija, Raision seudun koulutuskuntayhtymä Raseko

Kalpio Anna, FM, medianomi AMK, suunnittelija, Turun yliopisto

Karaus Elina, KM, asiantuntija, uraohjaaja, Turun ammattikorkeakoulu

Karlsson Rebecca, FM, koulutussuunnittelija, Åbo Akademi

Kärkkäinen Merja, opettaja, Raision seudun koulutuskuntayhtymä Raseko

Laiho Maarit, KTT, yliopettaja, Turun ammattikorkeakoulu

Laitervo Kati, lehtori, Turun ammatti-instituutti

Laukkanen Maija-Liisa, opettaja, kehittämisasiantuntija, Raision seudun koulutuskuntayhtymä Raseko

Lautaoja Jouko, opettaja, digiluotsi, Lounais-Suomen koulutuskuntayhtymä, Novida - ammattiopisto ja lukio

Leskinen Johanna, opinto-ohjaaja, Turun ammatti-instituutti

Mähönen Anne, laatupäällikkö, Lounais-Suomen koulutuskuntayhtymä, Novida - ammattiopisto ja lukio

Ollilainen Paula, FM, päätoiminen tuntiopettaja, Raision seudun koulutuskuntayhtymä Raseko

Pihlajamaa Jani, TaM, päätoiminen tuntiopettaja, Turun ammattikorkeakoulu

Riska Mona, VTM, koulutuspäällikkö, Åbo Akademi

Ronkola Eija, opettaja, digiluotsi, Lounais-Suomen koulutuskuntayhtymä, Novida - ammattiopisto ja lukio

Rouhelo Anne, KT, lehtori, koulutusvastaava, Turun ammattikorkeakoulu

Stenbäck Camilla, KTM, koulutussuunnittelija, Åbo Akademi

Tirkkonen Auli, opinto-ohjaaja, Turun ammatti-instituutti

Toivonen Annina, KM, opinto-ohjaaja, Turun Aikuiskoulutussäätiö/Turun Aikuiskoulutuskeskus

Virtanen Laura, KM, opettaja, Lounais-Suomen koulutuskuntayhtymä, Novida - ammattiopisto ja lukio

Vuorinen Olli, kehitysjohtaja, Raision seudun koulutuskuntayhtymä Raseko

Vuoriranta Henna, TtM, lehtori, opinto-ohjaaja, Turun ammattikorkeakoulu

Westerén Kristina, Förvaltningsexamen (SU), FK, koulutussuunnittelija, Åbo Akademi

Sisältö

ESIPUHE	8
DIGITAALISET, KÄYTTÄJÄLÄHTÖISET POLUT	10
Muotoilu ja digiohjauksen suunnittelu	11
Digitaalisuuden hyödyt käyttöön	11
Neljä askelta digitaalisen ohjauspolun muotoiluun	14
Hyvin suunniteltu on puoliksi tehty	20
KÄYTÄNNÖN DIGIPEDAGOGIIKKA	22
Digipedagogiikka ja oppimisen ohjaus	23
Digipedagogiikka on oppimisen tukemista	23
Digipedagoginen osaaminen ja laatu	25
Digiopetuksen ja digioppimisen malleista	27
Digipedagogiikan haasteita	30
Osaamismerkistöt ja digitaaliset kompetenssit	31
Digitaaliset kompetenssit	31
Digitaaliset osaamismerkit	34
Digitaitojen osaamismerkistö	35
KOHTAAMISIA RUUDUN ÄÄRESSÄ	40
Näkökulmia digitaaliseen uraohjaukseen	41
Uraohjaus – tavoitteellista elämänsuunnittelua ja toimijuuden kehittämistä	41
Sujuvaa uraohjausta monipuolisilla digiratkaisuilla	42
Digitaalisen uraohjauksen hyvät käytännöt	43
Ohjaajan osaaminen ja työelämälähtöisyys digitaalisessa uraohjauksessa	49
Tietosuoja digitaalisessa ohjauksessa	50
Mitä on tietosuoja?	50
EU:n yleinen tietosuoja-asetus (GDPR)	50
Miten tietosuoja vaikuttaa ohjaukseen?	51
Tietosuoja ja tietoturva: näkökulmia digitaaliseen ohjaukseen	53
DIGITUEKA TYÖPAIKKAOHJAAJALLE	57
Pelit ja osaamismerkit työpaikkaohjaajan digiosaamisen tukena	58
Työelämän ja työpaikkaohjaajien digiosaaminen	58
Työpaikkaohjaajan ThingLink-työkalu	59
Pelit perehdytyksen välineenä	59
Työpaikkaohjaajan omat osaamismerkit	61
OHJAUSVERKOSTOT JA YHTEISTYÖ	65
Miksi monialaista yhteistyötä?	66
Monialainen yhteistyö - Miksi ja miten?	66
Muutoksia ja tuen tarvetta digimaisemassa	66
Muutos muokkaa ohjausta	67
LOPUKSI: MINNE MENET, DIGIOHJAUS?	71
Digiohjauksen tulevaisuus on yhteisöllinen	71
Alueellinen digitaalinen yhteistyö voimavarana	72

Kuviot

Kuvio 1. Neljä askelta digitaalisen ohjauspolun muotoiluun.....	14
Kuvio 2. Teknologis-pedagogis-sisällöllisen tietämyksen malli (TPACK) Koehlerin ja Mishran (2008) mukaan.....	27
Kuvio 3. Salmonin malli verkko-oppimisesta ja -opetuksesta (Salmon 2016).....	29
Kuvio 4. Turun AMK myöntää opettajilleen osaamismerkkin Innopeda-osaamisen tunnustamisesta.....	34
Kuvio 5. TIEKE ry hallinnoi Digitaitojen osaamismerkistöä.....	37
Kuvio 6. Ohjattavan toimijuuden tukeminen osana ohjausprosessia.....	42
Kuvio 7. Henkilötietojen käsittelyä koskevat periaatteet.....	51
Kuvio 8. Esimerkkejä digitaalisen ohjauksen tietosuojanäkökulmista.....	52
Kuvio 9. Työpaikkaohjaajan ThingLink.....	60
Kuvio 10. Rasekon työpaikkaohjaajan osaamismerkit.....	61

Taulukot

Taulukko 1. Digiohjauksen onnistumisen edellytykset oppilaitoksessa.....	12
Taulukko 2. Laadukkaan verkko-opetuksen edellytykset.....	25
Taulukko 3. Esimerkkejä digitaalisista alustoista ja verkkolomakkeista.....	43
Taulukko 4. Digiuraohjaajan muistilista.....	47
Taulukko 5. Henkilötietojen käsittelyn avuksi.....	51
Taulukko 6. Esimerkkejä digitaalisen ohjauksen tietosuoja- ja tietoturvanäkökulmista.....	54



PODI-vinkit

Sipulimalli määrittelee oppilaitoksen digiympäristön	13
3 näkökulmaa opiskelijan digikompetenssin kartoittamiseen	15
Sähköinen ajanvarauskalenteri helpotti työskentelyä	17
Digipolku tekee ohjauspalvelut ja resurssoinnin näkyviksi	19
Digiluotsit mahdollistavat vertaisoppimisen	24
Pajat ja koulutukset -konsepti ja henkilöstön osaamisen kehittäminen	26
Digitaitojen kehittäminen yhtenä opintojakson tavoitteista.....	28
Verkkotyöpajat opiskelijoille palkitseva tapa lisätä digiosaamista ja urasuunnittelutaitoja	32
Ideota henkilökunnan digitaitojen kartoittamiseen ja tukemiseen.....	33
Osaamismerkki tekee osaamisen näkyväksi.....	36
DigiOpo huomioi kohderyhmien tarpeet	44
Digiohjauksen toimintamalli laadittiin yhteiskehittämisenä	45
Uraohjaus näkyväksi digitaalisen uraohjauskartan avulla.....	46
Verkko-ohjauksella saavutettavuutta ja oppijalähtöisyyttä	48
Pelillisuus osaksi työpaikkaohjaajien perehdytystä	60
Työpaikkaohjaajien ohjausosaaminen näkyväksi	62
Parlamentaarinen jatkuvan oppimisen uudistus	68
Webinaarit ohjaustoimijoiden osaamisen ja yhteistyön välineenä.....	69



Esipuhe

2020-luvun alun Covid-19-pandemia järjestytti monin tavoin oppilaitoksia ja työelämää sekä muutti toimintatapojamme pysyvästi. Opiskelijoilta, opettajilta, ohjaajilta ja työelämän toimijoilta edellytettiin digiloikkaa. Tilanne paljasti muun muassa Varsinais-Suomessa digitaalisen osaamisen sekä digitaalisen ohjausosaamisen kehittämistarpeita.

Pandemian aiheuttamiin haasteisiin kanavoitiin REACT-EU:n ESR-rahoitusta, jonka avulla toteutettiin PODI – Polkuja ja palveluja digitaaliseen ohjaukseen ja oppimiseen -hanke (1.9.2021–30.11.2023). Hankkeen päätavoitteena oli kehittää digitaalisesti saavutettavaa ohjausta sekä oppijoiden ja opiskelijoiden että koulutusorganisaatioiden digikompetensseja.

Kahdeksan varsinaissuomalaista koulutusorganisaatiota toteutti hankkeen yhteistyössä, ja kehittämistyötä kohdennettiin erilaisiin tarpeisiin laajasti eri koulutustasoilla ammatillisesta koulutuksesta korkeakoulutukseen. Hankkeeseen osallistuivat Turun ammattikorkeakoulu, Turun yliopisto, Åbo Akademi, Lounais-Suomen koulutuskuntayhtymä Novida, Raision seudun koulutuskuntayhtymä Raseko, Salon seudun koulutuskuntayhtymä SSKKY, Turun ammatti-instituutti TAI ja Turun aikuiskoulutuskeskus AKK. Kehittämistyön tausta-aineistoina hyödynnettiin muun muassa EU:n DigCompEdu-viitekehystä sekä digitaalisen ohjauksen ja palvelumuotoilun aineistoja.

Käsissäsi on nyt PODI-hankkeen loppujulkaisu. Hankkeen kehittämistyön anti, tulokset ja tuotokset ovat erinomaisia ja niitä kuvataan tässä julkaisussa. Halusimme laatia käytännönläheisen oppaan, joten tämä julkaisu on kirjoitettu erityisesti opetus- ja ohjaushenkilöstölle sekä opetus- ja ohjaushenkilöstön johdolle. Julkaisun tavoitteena on mahdollistaa hankkeessa kokeiltujen käytäntöjen soveltaminen oman työn ja päätöksenteon tukena.

Julkaisussa kuvataan digiopetuksen, -ohjauksen ja -oppimisen toimintamalleja sekä hankkeen toimenpiteitä ja eri oppilaitosten ohjaustoimijoiden verkostoitumisen käytäntöjä. Lisäksi konkretisoimme havaintojamme ja hyviä käytäntöjämme PODI-vinkeillä. Vinkit ovat käytännön esimerkkejä hankkeen aikana eri koulutusorganisaatioissa toteutetusta kehittämistyöstä. Niiden tarkoituksena on tuoda esiin ajatuksia ja ideoita siitä, miten sinun oppilaitoksesi voisi kehittää digitaalista ohjausta ja oppimista. Lisätietoja voit halutessasi pyytää kunkin esimerkin ohessa mainitun yhteys henkilön tai -tahon kautta. Osa PODI-vinkeistä kuvaa yksittäisessä oppilaitoksessa tehtyä kehittämistyötä ja osa vinkeistä useamman oppilaitoksen yhteistyötä tai kokemuksia samasta teemasta.

Ensimmäisessä luvussa Digitaaliset, käyttäjälähtöiset polut tarkastellaan digitaalista ohjausta käyttäjälähtöisestä näkökulmasta. Luvussa tuodaan palvelumuotoilun viitekehys osaksi digitaalisen ohjauksen järjestämistä kuvaamalla digitaalisen ohjauspolun muotoilua neljän askeleen kautta.

Toinen luku Käytännön digipedagogiikkaa jakautuu kahteen osioon; Digipedagogiikka ja oppimisen ohjaus sekä Osaamismerkistöt ja digitaaliset kompetenssit. Ensimmäisessä alaluvussa pohditaan sekä opettajan ja ohjaajan osaamisen tukemista että opiskelijan innostamista digitaalisessa oppimisympäristössä. Toisessa alaluvussa puolestaan luodaan katsaus nykypäivän moninaisiin digitaalisiin kompetensseihin ja osaamismerkistöjen rooliin niiden vahvistamisessa.

Kolmas pääluke Kohtaamisia ruudun ääressä rakentuu niin ikään kahden teeman ympärille. Ensimmäisessä alaluvussa Näkökulmia digitaaliseen uraohjaukseen tarkastellaan digitaalisten ohjaustilanteiden järjestämistä käytännönläheisestä näkökulmasta. Toisen alaluvun aiheena on Tietosuoja digitaalisessa ohjauksessa ja siinä perehdytään tietosuojan ja tieturvan käsitteistöön, sekä niiden merkitykseen digitaalisessa ohjauksessa.

Julkaisun neljännessä pääluvussa Digitukea työpaikkaohjaajille syvennyttään digiosaamisen tasoon ja sen kehittämiseen työelämän ja erityisesti työpaikkaohjaajien kannalta. Kehittämisen välineinä luvussa tuodaan esiin pelillisyyden ja osaamismerkistöt.

Viidennessä pääluvussa Ohjausverkostot ja yhteistyö tarkastellaan monialaisen yhteistyön ja verkostojen merkitystä digiosaamisen ja sen kehittämisen näkökulmasta. Julkaisun loppuluvussa Minne menet digiohjaus? pohditaan digitaalisen ohjauksen tulevaisuuden näkymiä sekä alueellisen yhteistyön näkökulmaa.

Toivotamme antoisia hetkiä julkaisun parissa sekä kiitämme kaikkia hankkeen toimijoita, hankkeen ohjausryhmän jäseniä sekä muulla tavoin hankkeen toimintaan osallistuneita aktiivisesta toiminnasta hankkeen hyväksi.

Turussa 6.10.2023

Projektipäällikkö **Anne Rouhelo**

Ohjausryhmän puheenjohtaja **Olli Vuorinen**

PODI-hanke



1.

**Digitaaliset,
käyttäjälähtöiset polut**

MUOTOILU JA DIGIOHJAUksen SUUNNITTELU

Käyttäjälähtöisessä palveluiden muotoilussa on kyse siitä, että palvelun käyttäjät otetaan mukaan kehittämisprosessiin. Oppilaitoksesi voi saada paljon hyötyä palveluiden muotoilusta ja käyttäjälähtöisyydestä. Muotoilun keinoin resurssit saadaan kohdistettua parhaalla mahdollisella tavalla niin, että käyttäjät saavat niistä suurimman hyödyn. (Lehto 2016, 10.)

Kun oppilaitoksesi pyrkii profiloitumaan eri tavoin, sujuva ja tehokas digitaalinen toimintaympäristö voi olla yksi tapa erottua varsinaisen koulutustarjonnan lisäksi. Digitaalisten neuvonta- ja ohjauspalveluiden muotoileminen on oppilaitoksille koko ajan merkityksellisempää ja tärkeämpää toimintaa. Tässä luvussa kuvataan, millaista hyötyä käyttäjälähtöisyydestä on digitaalisen ohjauksen järjestämisessä ja miten voit digiohjaajana hyödyntää palvelumuotoilua neliportaisen toimintamallin avulla.

■ DIGITAALISUUDEN HYÖDYT KÄYTTÖÖN

Pohjoismaisten tutkimusten mukaan ohjauksen ja neuvonnan tarve yhteiskunnassa kasvaa koko ajan. Kysyntä on niin suurta, että siihen ei ole mahdollista vastata pelkästään perinteisen ohjaustyön keinoin. Tämän vuoksi digitaalinen ohjaus ja neuvonta ovat olennainen osa kattavan ja saavutettavan ohjauksen järjestämisessä. (Kettunen ym. 2020, 163.) Toisaalta tiedetään, että digitaaliset työkalut ja prosessit muuttavat oppijoiden tapaa etsiä tietoa ja ohjausta. Ohjaajana sinun kannattaa tarkastella digitaalisia ohjauspolkuja ja toimintatapoja oppijan näkökulmasta pysyäkseen perillä oppijoiden muutuneista tarpeista. (Kettunen & Sampson 2019, 2.)

Tutkijat ovat laajasti tunnistaneeet tarpeen hyödyntää digitaalisia ohjauksen väyliä laajemmin ja tehokkaammin. Sellaisia ovat esimerkiksi etätapaamiset ja chatit sekä muut reaaliaikaiset kohtaamiset sähköisten työkalujen avulla. Digitaalisia ohjauksen väyliä ovat myös ajasta ja paikasta riippumattomat ohjaukselliset verkkomateriaalit, joita oppija voi kuluttaa itselleen parhaiten sopivina hetkinä. Ne tukevat itseohjautuvuutta sekä tekevät ohjauksesta joustavampaa ja saavutettavampaa. Digitaaliset kanavat lisäävät oppilaitoksesi mahdollisuuksia tavoittaa erilaisia oppijaryhmiä sekä tehostavat ohjausta ja neuvontaa. (Kettunen & Sampson 2019, 2–3.)

Ei ole sattumanvaraista, milloin digitaalisuutta pystytään hyödyntämään täysimääräisesti ohjaustyön tukena ja milloin ei. Digiohjauksen onnistumisen edellytyksiä havainnollistetaan taulukossa 1.

**TAULUKKO 1. DIGIOHJAUKSEN ONNISTUMISEN EDELLYTYKSET OPPILAITOKSESSA
(KS. KETTUNEN & SAMPSON 2019, 4).**

Digitaalisuutta hyödynnetään ohjaustyössä onnistuneesti, kun...	Digitaalisuudesta ei saada täyttä hyötyä ohjaustyössä, kun...
<ul style="list-style-type: none">✓ oppilaitoksen tarjoama digiohjaus on suunnitelmallista✓ oppijat on otettu mukaan digitaalisten ohjauspalveluiden kehittämiseen✓ infrastruktuuri, kuten työkalut ja -tilat sekä toimintakulttuuri, tukevat digitaalisuutta✓ muutosjohtaminen on onnistunut	<ul style="list-style-type: none">✗ digitaalisuutta ei hyödynnetä oppilaitoksessa riittävän suunnitelmallisesti✗ käyttäjät eivät ole olleet riittävästi mukana digitaalisen ohjaustyön prosessien suunnittelussa✗ uusia digitaalisia palveluita ei ole riittävän hyvin sovitettu yhteen olemassa olevien palveluiden kanssa✗ ohjaustyötä tekevät eivät ole saaneet riittävästi koulutusta digitaalisuuteen✗ tehtyjä uudistuksia ei ole riittävästi arvioitu ja jatkojalostettu✗ digiloikka aiheuttaa vastustusta ja muutospelkoa.

Palveluiden muotoilusta on poikunut julkisella sektorilla paljon hyvää. Ensinnäkin käyttäjälähtöinen polkuajattelu on yleistynyt. Palvelun tuottajat ja käyttäjät ovat käyneet aiempaa enemmän vuoropuhelua, ja kokeneimmatkin asiakaspalvelijat ovat saaneet uusia näkökulmia asiakkaisiin ja heidän tarpeisiinsa. (Mattelmäki & Vaajakallio 2016, 102.) Toiseksi muotoiluprosessi on lisännyt ymmärrystä eri yksiköiden välillä, joissa palvelun eri vaiheita toteutetaan. Siiloutuminen on vähentynyt, sillä palvelumuotoilulle tyypillinen yhdessä tekeminen, havainnollistaminen ja visualisoiminen on tehnyt palvelupolon päällekkäisyydet ja yhteistyömahdollisuudet näkyviksi. Eri yksiköiden toiminnan yhteensovittaminen on helpottunut. Lisäksi käyttäjäymmärryksen kartuttaminen on kirkastanut tavoitteita ja lisännyt yhteisön uusiutumiskykyä. (Kalliomäki & Ruuska 2016, 109.)



PODI-VINKKI:

Sipulimalli määrittelee oppilaitoksen digiympäristön

Mikä sipulimalli?

Oppilaitoksissa käytämme paljon sovelluksia. Osa niistä on koko henkilöstölle välttämättömiä. Osa sovelluksista käytetään alakohtaisesti tai jopa henkilökunnan oman kiinnostuksen perusteella opetuksen ja ohjauksen tukena. Sipulimalli on havainnollinen ja selkeä tapa määrittellä ja kuvata oppilaitoksen digiympäristöä ja henkilöstön digiosaamisen ydinalueita.

PODI-hankkeen oppilaitokset laativat henkilöstölle erilaisia sipulimalleja. Esimerkiksi Novidassa laadittiin sipulimalli opetus- ja ohjaushenkilöstön yhteisessä käytössä olevista digityökaluista ja -sovelluksista. Sen keskiöön määriteltiin ne digityökalut ja -sovellukset, jotka ovat koko henkilöstön käytössä ja jotka jokaisen tulee hallita. Sipuli on osa Novidan verkkopedagogista käsikirjaa.

NOVIDAN SIPULIMALLI



Miten sipuli toteutettiin?

Oppilaitoksen digiympäristössä käytettävissä olevat työkalut ja sovellukset kuvattiin niin, että keskeisimmät sovellukset ovat sipulin ytimessä ja tilannekohtaiset sovellukset reunoilla. Sipulin keskiössä olevien työkalujen käytön osaamiselle laadittiin minimimitavoitteet. ThingLinkillä toteutettuun sipuliin liitettiin tietoa sovellusten lisensseistä, käyttönotosta ja koulutuksista.

Sipuli digiosaamisen tukena

Novida kartoitti sipulin ytimeen määriteltyjen työkalujen ja sovellusten käyttöä oppilaitoksessaan sekä opetus- ja ohjaushenkilöstön digiosaamista. Kartoituksen tulosten perusteella henkilöstölle järjestettiin kohdennettua digikoulutusta. Oppilaitoksen verkkopedagogista käsikirjaa ja sipulimallia päivitetään säännöllisesti.

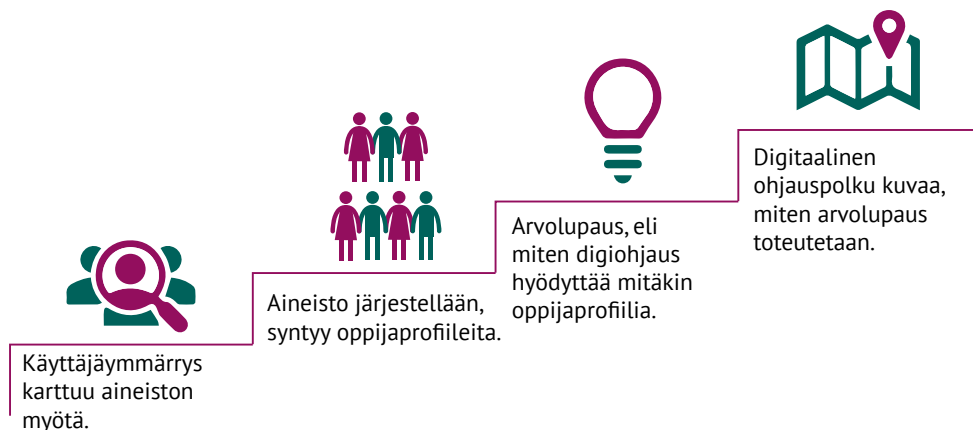
Lisätietoja sipulimallista:

Opettaja, digiluotsi Eija Ronkola, [Lounais-Suomen koulutuskuntayhtymä](#), Novida - ammattiopisto ja lukio
Opettaja, digiluotsi Jouko Lautaoja, [Lounais-Suomen koulutuskuntayhtymä](#), Novida - ammattiopisto ja lukio

■ NELJÄ ASKELTA DIGITAALISEN OHJAUSPOLUN MUOTOILUUN

Digiohjauksen muotoilun perusta on, että sinä ohjaajana ymmärrät oppijan motiiveja, tarpeita sekä toimintaa ja näiden tietojen perusteella kehität ohjaustoimintaa. Digitaalisen ohjauspolun muotoilussa pääset alkuun nelivaiheisen prosessin kautta (ks. kuvio 1), joka alkaa käyttäjymmärryksen kartoittamisesta. Tämän jälkeen aineisto täytyy ryhmitellä, oppijaryhmät profiloida ja laatia arvolupaus, jolla tunnistettuihin tarpeisiin vastataan. Viimeinen vaihe on digitaalisten ohjauspolkujen kuvaaminen. Lisäksi digitaalinen ohjaus tulee nivoa osaksi perinteistä ohjausta sekä ohjauksen kokonaisuutta oppilaitoksessasi.

KUVIO 1. NELJÄ ASKELTA DIGITAALISEN OHJAUSPOLUN MUOTOILUUN.



1. askel: Käyttäjymmärrys

Oppijoiden toiveisiin ja toimintaan vaikuttavat lukuisat opintojen ulkopuoliset seikat, kuten yleinen elämäntilanne, mieltymykset, haasteet ja esteet. Huomioi oppijat kokonaisina ihmisinä, kun ryhdyt kartoittamaan ohjaus- ja neuvontapalveluiden käyttäjistä tietoja. Yleisluontoiset tilastot ja tutkimukset eivät pysty välittämään oppilaitoksesi oppijoiden tarinoita tai heidän tiedostettuja ja tiedostamattomia tarpeitaan, joten kannattaa kerätä täsmällistä tietoa juuri oman oppilaitoksesi oppijoista. (Hämäläinen & Vilkkä 2016, 61–63.) Käyttäjätiedon kerääminen on tilaisuus haastaa oletuksia ja mielikuvia, joita oppijaryhmiin liittyy. Saatamme olettaa, että tietyn oppijaryhmän edustajat vieroksuvat tai suosivat tiettyjä digitaalisia palveluita, mutta kartoituksen yhteydessä voi käydä ilmi, että mielikuva on väärä tai vanhentunut.

Tiedonkeruun voit toteuttaa kyselyinä ja haastatteluina sekä selvittämällä muiden yksiköiden hyviä käytäntöjä (Sotenavigaattori 2021). Toisaalta palvelumuotoilulle on tyypillistä käyttää myös erilaisia yhteistoiminnallisia menetelmiä. Esimerkiksi työpajat ja visualisoinnit, kuten palvelun nykytilan kartoittaminen ja kuvaaminen, ovat muotoilulle ominaisia keinoja. Vähemmän tunnettuja keinoja tiedonkeruuseen ovat käyttäjän asemaan asettuminen esimerkiksi asiakassafarilla tai Mystery shopping -menetelmällä. Ensiksi mainitussa havainnoidaan palveluun liittyviä tilanteita läheltä käyttäjien joukossa. Jälkimmäisessä menetelmässä asetetaan itse käyttäjän ja oppijan rooliin sekä koetaan palvelu tämän näkökulmasta. (Hämäläinen & Vilkkä 2016, 74.)

? Kartoituksessa voit etsiä vastauksia muun muassa seuraaviin kysymyksiin:

- » Millaisia oppijoita ohjaat? Perustiedot henkilöistä ja opinnoista?
- » Millaisissa tilanteissa ohjausta tarvitaan? Millä tavalla ohjaukseen hakeudutaan?
- » Millaisia elämäntilanteita ohjattavilla on?
- » Minkälaisia digitaalisia taitoja, kokemuksia ja mieltymyksiä heillä on?



PODI-VINKKI:

3 näkökulmaa opiskelijan digikompetenssin kartoittamiseen

PODI-oppilaitokset kartoittivat opiskelijoiden ja oppijoiden digiosaamista hankkeen aikana eri keinoin. Kartoitusten tuloksia hyödynnettiin monesta näkökulmasta.

1. Itsetuntemuksen tukeminen

Salon seudun ammattiopistossa (SSKKY) haluttiin tukea opiskelijoiden itsetuntemusta ja digitaitojen kehittymistä. Opiskelijoille järjestettiin Tulevaisuusviikko, jonka aikana opiskelijat tunnistivat omia vahvuuksiaan mm. VIA-testin ja Voimakehän avulla. Lisäksi opiskelijat tekivät osaamistaan näkyväksi laatimalla unelmakarttoja, sähköisiä portfolioita, LinkedIn-profiileita sekä video- ja blogiesittelyitä osaamisestaan. Opiskelijat arvioivat digiosaamisensa hyväksi, mutta eniten opittavaa tunnistettiin videoiden ja verkkotekstien tuotannossa. Intensiivinen Tulevaisuusviikko sopi hyvin nuorille opiskelijoille, mutta aikuisopiskelijoiden tilaisuudet hajautetaan jatkossa pidemmälle aikavälille. Toiminnalla tehtiin näkyväksi digiosaamista ja vahvistettiin minäpystyvyyttä.

2. Digikoulutusten kehittäminen

Turun ammattikorkeakoulussa kartoitettiin tutkinto-opiskelijoiden digiosaamista, urasuunnittelutaitoja ja kehittämistarpeita kyselyllä, johon vastasi yli 400 AMK- ja YAMK-opiskelijaa. Kyselyssä opiskelijaa pyydettiin arvioimaan mm. tiedonhaun, viestinnän ja sisällöntuotannon taitojaan sekä digiturvataitojaan. Opiskelijat arvioivat digitaitoihin ja urasuunnitteluun liittyvän osaamisensa varsin hyväksi. Eniten kehitettävää todettiin digitaalisessa urasuunnittelussa, kuten henkilöbrändäyksessä ja sosiaalisen median käytössä uran edistämiseen. Kyselyn tulosten perusteella Turun AMK:ssa suunniteltiin ja toteutettiin sarja kohdennettuja työpajoja digiosaamisen kehittämiseksi.

3. Digipalveluiden räätälöiminen

Turun yliopistossa kartoituksen kohteena olivat aiempaa osaamistaan täydentävät, jatkuvan oppimisen työikäiset oppijat. Kartoituksessa käytettiin aineistoa, joka oli koottu haastattelemalla oppijoita ja heidän ohjaajiaan. Tavoitteena oli tunnistaa erilaisia oppijaprofiileita ja heidän tarvitsemiaan digitaalisia ohjauspalveluita. Kartoituksen perusteella tunnistettiin neljä keskeistä ryhmää: 1) joustavuutta tarvitsevat oppijat hyötyvät ajasta ja paikasta riippumattomasta ohjauksesta kuten verkkosisällöistä 2) metaohjausta tarvitsevat kaipaavat substanssiohjauksen lisäksi kannattelua kuten verkkoyhteisön 3) sensitiivisyyttä tarvitsevat hyötyvät nimettömistä yhteydenottokanavista ja 4) organisaatioasiakkaat tarvitsevat selkeitä digitaalisia polkuja.

Lisätietoja kartoituksista:

Erityisopettaja Marja-Liisa Hirvonen, [Salon seudun ammattiopisto](#)

Suunnittelija Anna Kalpio, [Turun yliopisto](#)

Yliopettaja Maarit Laiho, [Turun ammattikorkeakoulu](#)

2. askel: Käyttäjärhytmät

Palvelun muotoileminen käyttäjälähtöisesti edellyttää empatiaa käyttäjän tilannetta kohtaan, ja oppijoiden tarinoihin tutustuminen auttaa sinua ohjaajana asettumaan oppijan asemaan. Empatian kautta pystyt tunnistamaan jopa tarpeita, joita ohjattavasi ei itsekään ollut itsessään tunnistanut. (Miettinen 2016, 31–32.) Palveluita et kuitenkaan voi muotoilla yksittäisten käyttäjien kokemusten perusteella, vaan karttunut oppijaymmärrys tulee segmentoida eli ryhmitellä. Silloin yksittäiset havainnot järjestetään kokonaisuuksiksi niin, että muodostuu toisistaan erottuvia käyttäjäprofileita. Profilit kuvaavat tekijöitä, jotka yhdistävät ja erottavat oppijoita. (Hämäläinen & Vilkkä 2016, 67.) Siinä missä kartoitukset vastaavat kysymyksiin: ”Millaisia oppijoita meillä on? Millaisia tarpeita heillä on?”, käyttäjäprofilointi tarkastelee tarpeita, jotka yhdistävät yksittäisiä oppijoita selkeäksi joukoksi.

? Aineiston jäsentämisen ja ryhmittelyn päätteeksi voit kirjoittaa tunnistamistasi ryhmistä profilit, joista käy ilmi:

- » Millaisia oppijoita ryhmään kuuluu?
- » Mitkä tekijät yhdistävät heitä?
- » Mitkä tekijät erottavat heidät muista ryhmistä?

Keskeiset käyttäjäryhmät ja heidän tarpeensa tulisi tunnistaa ja huomioida digitaalisten ohjauspalveluiden suunnittelussa. On kuitenkin realismia, että oppilaitos ei pysty yksin tuottamaan kohdennettua palvelua kaikkiin erityistilanteisiin ja -tarpeisiin. Selvitä oman oppilaitoksesi keskeiset sidosryhmät ja lujita yhteistyötä: Näin pystyt ohjaamaan oppijan tarpeen tullen toiseen organisaatioon saamaan sellaista palvelua, jota omassa oppilaitoksessasi ei ole tarjolla. (Koivisto 2016, 50–51.)

3. askel: Arvolupaus

Palvelu on sarja toimenpiteitä, joilla pyritään vastaamaan käyttäjän vaihteleviin tarpeisiin, eikä sen muotoileminen ole yksinkertaista. Tuotetta voi konkreettisesti muovata ja sovittaa, mutta palvelun muotoilu on abstraktimpaa. Ota avuksesi arvolupaus, joka on muotoilun työkalu. Palvelumuotoilun kielellä arvolupaus tarkoittaa lisäarvoa, joka palvelusta koituu tietyille ryhmälle. (Koivisto 2016, 43.)

? Digiohjauksen arvolupauksen määrittämisessä voit käyttää muun muassa seuraavia kysymyksiä:

- » Millaisia tarpeita kullakin oppijaryhmällä on?
- » Millaiset digitaaliset ohjauspalvelut vastaavat ryhmän tarpeisiin?
- » Miten digitaaliset ohjauspalvelut sujuvoittavat ryhmän ohjausta?

Arvolupaus kirkastaa uudesta palvelusta koituvan hyödyn ja auttaa pysymään asiassa. Oleellista on määritellä, millaiset tavoitteet uuden digitaalisen palvelun käyttöönotolle asetetaan ja millaisia resursseja ne edellyttävät: Millä aikataululla toimitaan? Onko tarvetta lisätä henkilökunnan digi-kompetenssia ja niin edelleen? Kun suunnitelmissa on digitaalinen palvelu, on tärkeää kartoittaa vaihtoehtoisten digikanavien tarjoamat mahdollisuudet ja toiminnallisuudet sekä vertailla niitä ohjattavan eduksi ennen valinnan tekemistä. Rinnakkaisia kanavia tarjoamalla ohjauksesta tulee monikanavaista ja laajemmin saavutettavaa. (Kalliomäki & Ruuska 2016, 108.)



PODI-VINKKI:

Sähköinen ajanvarauskalenteri helpotti työskentelyä

PODI-oppilaitokset pilotoivat laajasti sähköistä opinto-ohjauksen ajanvarauskalenteria, ja kokemukset olivat erittäin positiivisia. Oppilaitoksissa todettiin mm. sähköpostimäärien vähentyneen sekä ohjaukseen hakeutumisen kynnyksen madaltuneen. Myös ohjaajien digitaidot karttuivat pilotoinnin aikana. Pilottiohjaajat eivät havainneet turhien varausten tai peruutusten lisääntyneen varauskalenterin myötä.

PILOTOINNIN ETENEMINEN



ERILAISIA TOTEUTUKSIA, YHTENÄISIÄ TULOKSIA

Oppilaitoksissa pilotoitiin eri ajanvarauskalentereita, kuten MS Bookingsia, Mira Networkia ja Asio Data Oy:n varauskalenteria. Pilottien kestot vaihtelivat kolmesta kuukaudesta kokonaiseen lukuvooteen ja pilottiohjaajien määrä muutamasta 20:een.

Kaikissa oppilaitoksissa ohjaat olivat tyytyväisiä ajanvarauskalenteriin ja pyrkivät laajentamaan sen käyttöä.

Ajanvarauskalenterin kohderyhmät vaihtelivat eri oppilaitoksissa tutkinto-opiskelijoista jatkuvan oppimisen oppijoihin. Varauskalenteri lisäsi osaltaan ohjauksen tasa-arvoista saatavuutta ja monikanavaisuutta.

Turun yliopiston palautekysely

100%

ajan varanneista piti palvelua tärkeänä

90%

ajan varanneista haluaa jatkossakin käyttää sähköistä ajanvarauskalenteria

Lisätietoja pilotoinnista:

Koulutussuunnittelijat Carina Gräsbeck & Rebecca Karlsson, Åbo Akademi

Suunnittelija Anna Kalpio, Turun yliopisto

Opinto-ohjaaja Auli Tirkkonen, Turun ammatti-instituutti

Opettaja Laura Virtanen, Lounais-Suomen koulutus kuntayhtymä, Novida - ammattiopisto ja lukio

4. askel: Digitaaliset ohjauspolut

Kun olet profiloinut oppijat ja tunnistanut heitä hyödyttävät palvelut, laadi tiekartta, joka kuvaa digitaalisten ohjauspolkujen kokonaisuutta. Huomioi, että polku ei ole samanlainen kaikille kohderyhmille, vaan on tarpeen laatia eri profiileille oma polkunsä. Kun visualisoit polkuja, voit käyttää Service Blueprintiä, jonka avulla palveluprosessi kuvataan monesta näkökulmasta: Millaiset roolit, elementit ja palvelutuotot polkuun sisältyvät?

Ohjattavan käyttäjäkokemus syntyy ohjaustuokioiden kautta, mutta ohjaustuotio ei tarkoita aina ohjaajakontaktia, vaan siihen kuuluu myös esimerkiksi oppijan verkkomateriaalin parissa viettämä aika. Ohjaustuotioista pitäisi kuitenkin muodostua polku, joka on oppijalle selkeä, johdonmukainen, yhtenäinen, ja toisaalta oppilaitoksen kannalta tehokas. (Koivisto 2016, 53.) Iso osa ohjaukseen liittyvistä järjestelyistä jää ohjattavalta piiloon, sillä ne tapahtuvat kulisseyssä, näkyvyysrajan takana. Sinulle ohjaajana seikkaperäinen käsitys ohjauspolun elementeistä on tärkeä, jotta voit kehittää ja resurssoida toimintaa sopivasti.

? **Palvelupolku tekee arvolupauksesta totta. Miten huomioit kunkin kohderyhmän digiohjauksessa?**

- » Miltä ohjauspolku näyttää oppijan ja ohjaajan näkökulmasta?
- » Mitä erityistarpeita kohderyhmällä on?
- » Millaisia ohjaustuotioita polun tulee sisältää, jotta se vastaa erityistarpeeseen?

Millaista infraa (kuten digitaaliset työkalut ja kanavat, fyysiset ja digitaaliset ympäristöt) ja asiantuntijoita (kuten ohjaustyön tekijät, IT-kouluttajat ja IT-tuki, kollegiaalisuus) tarvitaan, jotta polku täyttää erityistarpeet?

Service Blueprint on yksityiskohtainen kuvaus digiohjauksen kontakteista, toimintaympäristöistä, infrastruktuurista ja toimintatavoista. Se tekee näkyväksi ohjaukseen ja neuvontaan liittyvät elementit: resurssit, toimenpiteet, toimijat ja toimintaympäristöt. Työkalu on toimiva kehittämistyössä, mutta kun viestit oppijalle hänen digitaalisesta ohjauspolustaan, Service Blueprint voi olla liian seikkaperäinen. Kun julkaiset palvelupolun oppijoiden saataville, yksinkertaista ja nosta esiin oppijan kannalta olennainen tieto ohjauspolusta.



PODI-VINKKI:

Digipolku tekee ohjauspalvelut ja resurssoinnin näkyviksi

Miksi digitaalinen ohjauspolku kannattaa kuvata?

- Polku havainnollistaa opintojen eri vaiheet ja tekee tarjolla olevat ohjauspalvelut näkyviksi opiskelijalle.
- Visualisointi auttaa oppilaitosta varmistamaan, että eri kohderyhmien ohjaustarpeet on huomioitu.
- Ohjauspolkuun liittyvät kehittämiskohteet ja resurssointitarpeet käyvät ilmi polkua laadittaessa.

IDEOITA DIGITAALISEN OHJAUSPOLUN LAATIMISEEN

SERVICE BLUEPRINT	VISUALISOINTI
<p>Service Blueprintiin kirjataan kaikki ohjauspalveluihin liittyvät roolit, elementit ja palvelutuokiot, jotka ohjauspolun tulisi sisältää.</p> <p>Service Blueprint on kätevä tapa osoittaa seikkaperäisesti, mitä palveluita tarjotaan ja miten palvelut toteutetaan ja resurssoidaan.</p> <p>Service Blueprintin pohjalla voit hyödyntää mm. Sotenavigaattorin valmennusmateriaalia.</p>	<p>Visuaalisuus ja helposti silmäiltävyys ovat digipolulle tärkeitä piirteitä. Näin opiskelijan on helppo poimia polulta itselleen sopivat palvelut.</p> <p>Käytimme Canva- ja ThingLink-sovelluksia interaktiivisten ja kuvitettujen polkujen rakentamiseen.</p>
YHTEISKEHITTÄMINEN	INSPIROIDU!
<p>Digitaalisesta ohjauspolusta saa kattavamman, kun sen laatimiseen osallistuu mahdollisimman monipuolinen joukko ohjaajia. Samalla voi tarkastella mahdollisia palveluiden aukkoja ja päällekkäisyyksiä.</p> <p>Teimme yhteiskehittämistä ohjaajatyöpajoissa, joissa käytettiin menetelminä mm. negatiivista aivoriihää.</p>	<p>Erilaisiin digiohjauksen polkuihin tutustuminen on hyvä tapa saada ideoita digipolun rakentamiseen. Tässä on esimerkkejä PO-DI-oppilaitosten oppijan digipoluista:</p> <ul style="list-style-type: none">• Centret för livslångt lärande vid Åbo Akademi/Öppna universitetet.• Turun avoin yliopisto ja jatkuva oppiminen.

Lisätietoja digipoluista:

Koulutussuunnittelijat Carina Gräsbeck & Rebecca Karlsson, [Åbo Akademi](#)
Suunnittelija Anna Kalpio, [Turun yliopisto](#)

■ HYVIN SUUNNITeltu ON PUOLIKSI TEHTY

Kuten mikä tahansa uusi toimintatapa, digitaalisten ohjauspolkujen muotoilu vie oman aikansa. Onneksi sinun ei kuitenkaan ole tarpeen aloittaa tyhjästä, sillä oppilaitoksesi kerää jo nykyisellään paljon palautetta, kuten kurssipalautteet, sekä kartuttaa oppijaymmärrystä eri tavoin havainnoimalla. Palautteiden kerääminen ja kyselyihin vastaaminen voi muuttua motivoivammaksi, kun ohjaajat ja oppijat näkevät niiden hyödyn ja vaikutuksen kohdennettujen palveluiden kautta.

Palvelupolut pyritään tuomaan mahdollisimman pian käytäntöön prototyyppien ja pilottien avulla. Tällä tavalla uusia toimintamalleja päästään nopeasti testaamaan ja hiomaan. Ajoissa tehty testaaminen säästää resursseja, kun virrehankinnat ja harha-askelet vähenevät. Jo ennen pilotoimista voidaan tehdä prototyyppintä eli koemallintamista, joka on kevyt ja ketterä ajatuskokeilu. Siinä uutta palvelu-ideaa konkretisoidaan, pohjustetaan ja arvioidaan. (Vaahtojärvi 2016, 129–132.)

Oppilaitoksen näkökulmasta muotoiluun käytetty aika kannattaa, kun ohjattavat saavat aiempaa aktiivisemmän roolin omista opinnoissaan ja löytävät helpommin ohjauksen äärelle. Oppilaitos voi hyödyntää Service Blueprintiä ohjaustyön resurssoinnin suunnittelussa, sillä muotoilu tekee näkyväksi mihin digitaalisiin ohjauskanaviin kannattaa panostaa. Oppijaryhmiin perehtyminen on mahdollisuus haastaa ja päivittää käsityksiä digitaalisesta ohjauksesta ja ohjattavien tarpeista. Digiohjauksen muotoilu edistää oppijoiden tasa-arvoista kohtelua, kun ohjausta on kattavasti tarjolla ja siinä on huomioitu erilaiset oppijat ja heidän tarpeensa.

LÄHTEET:

Hämäläinen, K., Vilkkä, H. & Miettinen S. 2016. Asiakasymmärryksen ja käyttäjätiedon hankkiminen. Teoksessa Miettinen, S. (toim.) Palvelumuotoilu – uusia menetelmiä käyttäjätiedon hankintaan ja hyödyntämiseen. Helsinki: Teknologiatekniikka Teknova Oy, 61–75.

Kalliomäki, A. & Ruuska, J. 2016. Palvelun konseptointi. Teoksessa Miettinen, S. (toim.) Palvelumuotoilu – uusia menetelmiä käyttäjätiedon hankintaan ja hyödyntämiseen. Helsinki: Teknologiatekniikka Teknova Oy, 107–121.

Kettunen, J., Sampson, P, Jr 2019. Challenges in implementing ICT in career services: Perspectives from career development experts. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. Vol.19, Iss. 1, 1–18.

Kettunen, J., Lindberg, M., Nygaard E. & Kárdal J. 2020. Enhancing Career Practitioners' Understanding and Use of ICT in Guidance and Counselling. Teoksessa E. Hagaseth, T. Hooley, J. Kettunen & R. Thomsen (toim.) *Career and Career Guidance in the Nordic Countries*. Career Development Series, Volume: 9. Leiden (Alankomaat): Brill, 163–175.

Koivisto, M. 2016. Palvelumuotoilun peruskäsitteet. Teoksessa Miettinen, S. (toim.) Palvelumuotoilu – uusia menetelmiä käyttäjätiedon hankintaan ja hyödyntämiseen. Helsinki: Teknologiatekniikka Teknova Oy, 42–59.

Lehto, P. 2016. Alkusanat. Teoksessa Miettinen, S. (toim.) Palvelumuotoilu – uusia menetelmiä käyttäjätiedon hankintaan ja hyödyntämiseen. Helsinki: Teknologiatekniikka Teknova Oy, 9–11.

Mattelmäki, T. & Vaajakallio K. 2016. Yhteissuunnittelu ja palveluiden ideointi. Teoksessa Miettinen, S. (toim.) Palvelumuotoilu – uusia menetelmiä käyttäjätiedon hankintaan ja hyödyntämiseen. Helsinki: Teknologiatekniikka Teknova Oy, 77–97.

Miettinen, S. 2016. Palvelumuotoilu – yhteissuunnittelua, empatiaa ja osallistumista. Teoksessa Miettinen, S. (toim.) Palvelumuotoilu – uusia menetelmiä käyttäjätiedon hankintaan ja hyödyntämiseen. Helsinki: Teknologiatekniikka Teknova Oy, 21–41.

Sotenavigaattori 2021. Laadukas palvelu ja tyytyväinen asiakas. Viitattu 1.2.2023. <https://sotenavigaattori.fi/laadukas-palvelu-ja-tyytyvainen-asiakas/>.

Vaahtojärvi, K. 2016. Palvelukonseptien arviointi. Teoksessa Miettinen, S. (toim.) Palvelumuotoilu – uusia menetelmiä käyttäjätiedon hankintaan ja hyödyntämiseen. Helsinki: Teknologiatekniikka Teknova Oy, 131–150.



2.

Käytännön digipedagogiikkaa

DIGIPEDAGOGIIKKA JA OPPIMISEN OHJAUS

Digitaalisella aikakaudella teknologia ympäröi meitä kaikkialla, mikä on johtanut vääjäämättä siihen, että myös oppilaitokset ovat pedagogisesti ja teknisesti jatkuvan muutoksen keskellä. Tämä näkyy digitaalisen opetus-tekniikan käytön kasvussa, mutta myös sähköisen oppimateriaalin yleistymisessä. Oppiminen ei ole enää samalla tavalla aikaan tai paikkaan sidottua kuin ennen, sillä oppimisympäristöjä on voitu laajentaa jo aiemminkin perinteisestä luokkatilasta koulun seinien ulkopuolelle (Pönkä 2017). Internet-pohjainen oppiminen on muuttunut vaihtoehtoisesta oppimistavasta oleelliseksi osaksi oppilaitosten ylläpitämää toimintaa.

Tässä luvussa pohditaan, miten nykyisessä kehityksessä voidaan opettajan osaamista tukea ja vahvistaa digipedagogiikan näkökulmasta, mutta samalla myös innostaa ja osallistaa oppijoita uudenlaisen oppimiskulttuurin lajityypissä. Luvussa esitellään erilaisia digipedagogiikan malleja, joiden avulla opettajien osaamista voidaan päivittää digiaikaan.

■ DIGIPEDAGOGIIKKA ON OPPIMISEN TUKEMISTA

Verkkopedagogiikka ja digipedagogiikka ovat toisiinsa läheisesti liittyviä käsitteitä, mutta niillä on kuitenkin määrittelyn mukaan erilaisia painotuksia. Verkkopedagogiikka viittaa oppimisen ja opetuksen toteuttamiseen verkossa tai muissa digitaalisissa ympäristöissä. Se keskittyy siis erityisesti siihen, miten oppimista ja opetusta voidaan toteuttaa verkossa. Verkkopedagogiikassa korostuu esimerkiksi oppimisalustojen käyttö, verkkoyhteisöjen rakentaminen ja digitaalisten oppimateriaalien hyödyntäminen.

Digipedagogiikka puolestaan tarkastelee opetusta ja oppimista laajemmin digitaalisessa ympäristössä. Se huomioi digitaalisen teknologian käytön opetuksessa ja oppimisessa yleisesti, oli se sitten verkossa tai muilla digitaalisilla alustoilla. Digipedagogiikassa korostuu esimerkiksi opetuksen suunnittelu ja toteutus digitaalisten välineiden avulla, oppimisen arviointi digitaalisissa ympäristöissä ja digitaalisen osaamisen kehittäminen.

Verkkopedagogiikkaan liittyy myös opettajan roolin muutos, jossa opettajan tehtävä on ohjata ja tukea oppimista verkkoympäristössä sekä tarjota oppijoille palautetta ja arviointia. Lisäksi verkkopedagogiikka edellyttää oppijoiden taitoja käyttää digitaalisia välineitä ja tietotekniikkaa oppimisen välineenä.



PODI-VINKKI:

Digiluotsit mahdollistavat vertaisoppimisen

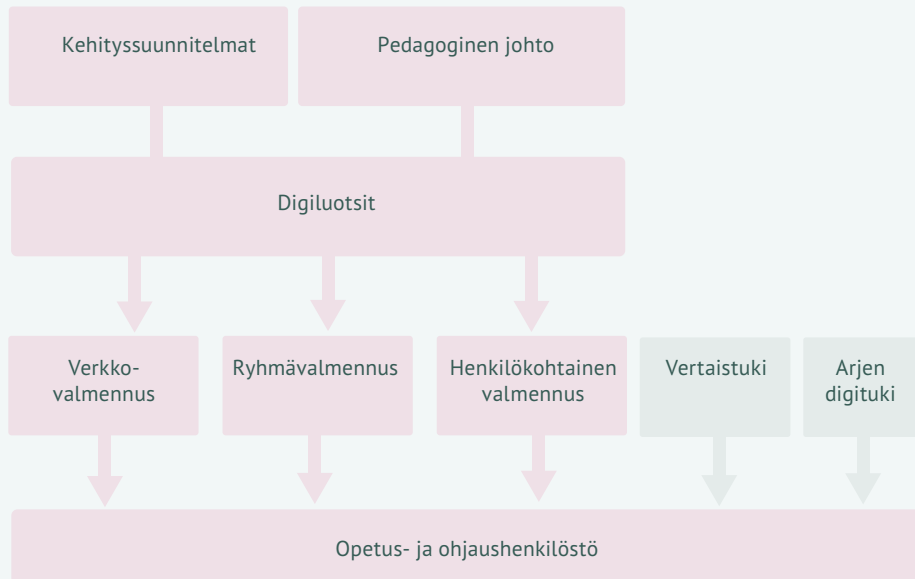
Vertaistukea tarjolla

PODI-hankkeen aikana 2. asteen digiluotsit kehittivät opetus- ja ohjaushenkilöstön digi- ja verkko-pedagogisia valmiuksia henkilökohtaisen, ryhmässä tapahtuvan ja verkkovalmennuksen keinoin. Digiluotsit myös ohjasivat, auttoivat, kannustivat ja tarjosivat vertaistukea arjen digipedagogisiin haasteisiin liittyvissä asioissa.

Digiluotsi tuntee koulutusalan

Nimettyjen digiluotsiopettajien tuella kehitettiin opetus- ja ohjaushenkilöstön digiosaamista vertaisoppimista hyödyntäen. Osaamisen kehittämisessä hyödynnettiin opettaja-, koulutusala- ja toimipaikkakohtaisia kehityssuunnitelmia.

DIGILUOTSIT VERTAISOPPIMISEN MAHDOLLISTAJINA



Kohderyhmä

Opetus- ja ohjaushenkilöstö ammatillisessa oppilaitoksessa ja lukiossa.

Jälkeen

Vertaisvalmentajien toiminnasta saatiin hyvää palautetta opetus- ja ohjaushenkilöstöltä. Motivoituneet digiluotsit tarjosivat omakohtaisilla kokemuksillaan, kokeiluillaan ja esimerkeillään hyvän pohjan kehitystyölle.

Lisätietoja digiluotsitoiminnasta:

Opettaja, digiluotsi Eija Ronkola, [Lounais-Suomen koulutuskuntayhtymä, Novida - ammattiopisto ja lukio](#)
Opettaja, digiluotsi Jouko Lautaoja, [Lounais-Suomen koulutuskuntayhtymä, Novida - ammattiopisto ja lukio](#)

Digipedagogiikka sisältää erilaisia käytäntöjä ja tapoja hyödyntää tieto- ja viestintäteknologiaa opetuksessa. Verkkopedagogiikalla tarkoitetaan opetusmuotojen, -menetelmien ja -välineiden yhdistelyä siten, että verkkokoulutuksen tavoitteet täyttyvät. Verkkopedagogiikassa pelilliset, tarinalliset ja yhteisölliset ulottuvuudet korostuvat eri tavalla kuin perinteisessä lähiopetuksessa. Tämä johtuu pääosin siitä, että digitaalisessa ympäristössä oppijan ja kouluttajan välinen sekä oppijoiden keskinäinen vuorovaikutus saavat uusia piirteitä.

Digipedagogiikka soveltaa teknologian käyttöä oppimisen tukena, jolloin kehittämisen perusteet ovat syvällä pedagogisessa kehittämisessä. Tällöin tarkastelun kohde on aina oppiminen, pedagoginen käsikirjoittaminen ja oppimisprosessin vaiheittainen tarkastelu. (Virtanen 2020.) Opetuksen digitalisointia ei tule nähdä itsetarkoituksena, vaan ennen kaikkea mahdollisuutena uudistaa käytössä olevaa pedagogiikkaa ja oppimisympäristöjä esimerkiksi monipuolistamalla oppimisen tapoja ja vahvistamalla osallisuutta. Digipedagogiikka yhdistää opettajan tiedollisen ja kokemuksellisen osaamisen taitotiedoksi, jonka ytimessä on teknologian käyttö oppimista edistävällä tavalla opetuksen suunnittelussa, toteuttamisessa ja oppimisen arvioinnissa (Kyllönen 2020).

■ DIGIPEDAGOGINEN OSAAMINEN JA LAATU

Mitä digitaalisen opettamisen ja oppimisen laatu oikein on? Millaisia laatuksiteereitä voidaan asettaa ja miten opetuksen kriteerien mukaista toteutumista voidaan mitata? Vakiintuneet opetuksen laatuksiteeritöt ja niiden mallinnukset eivät ole ketterästi sovellettavissa digitaaliseen toimintamuotoon. Tarvetta on uudennlaiselle ajattelutavalle.

Digipedagoginen osaaminen on yhdistelmä pedagogisesta, teknologisesta ja sisällöllisestä osaamisesta, jossa kaikkien osa-alueiden hallinta tulee olla riittävällä tasolla (Mishra & Koehler 2006). Taulukko 2 tiivistää laadukkaan verkko-opetuksen kriteerit.

TAULUKKO 2. LAADUKKAAN VERKKO-OPETUKSEN EDELLYTYKSET.

Laadukkaan verkko-opetuksen kannalta keskeistä on... (ks. eAMK – Oppimisen uusi ekosysteemi -hanke)

- » Osaamistavoitteiden saavuttaminen, oppimisprosessin tukeminen ja perusteltujen pedagogisten menetelmien ja ratkaisujen valinta
- » Tehtävien aineistojen ja sisältöjen ajantasaisuus, monipuolisuus, monimediaisuus ja saavutettavuus
- » Ratkaisujen, alustojen, ohjelmistojen ja laitteiden korkea ja vakaa käytettävyys
- » Oppimisen interaktiivisuus, mahdollisuus vuorovaikutukseen sekä opiskelijaryhmän että opiskelijan ja opettajan välillä
- » Jatkuva oikea-aikainen oppimisen palaute ja sen suuri merkitys yksilön oppimiselle
- » Oppimisen vaikuttavuus ja sen monipuolinen, jatkuva ja läpinäkyvä arviointi
- » Oppija- ja käyttäjälähtöinen kehittäminen

Kriteereitä voidaan hyödyntää itsearvioinnin sekä vertaisarvioinnin välineenä. Ne sopivat opettajalle itselleen muisti- ja tarkastuslistaksi, kollegoiden kesken vertaispalautteen antamiseen sekä opiskelijoiden antaman palautteen välineeksi (Virtanen, 2020).

Digitaalinen opetus ja oppiminen muuttavat oppilaitosten toimintaa. Digitaalisuuden myötä opetuksessa korostuu uudenlainen pedagogiikka, jossa keskeistä on oppimisen ohjaus, tiedon hankinta ja puntarointi ja etenkin oppimisen mahdollistaminen. Miten esimerkiksi pinotojaksoja suunnitellaan, miten opettaminen, oppiminen ja arviointi suunnitellaan ja toteutetaan, millaisia ohjauskäytäntöjä halutaan aktivoida ja niin edelleen? Digiakaan siirtyminen merkitsee jonkinlaista koulutuksellisen ajattelutavan muutosta avoimempaan. Podcastien, blogien, wikien, videopuheluiden ja pikaviestien käyttö on nuorisolle tuttua, minkä vuoksi näiden medioiden erityisominaisuuksien hyödyntäminen voi avata monia mahdollisuuksia oppimisen maailmassa ja innostaa oppijoita. Digitaalisuus vie opetusta pois hierarkkisista rakenteista ja järjestelmistä. Digitaalisuuden myötä opetuksen käsite täytyy määritellä uudelleen. (Ossianniilsson, 2012.)



PODI-VINKKI:

Pajat ja koulutukset -konsepti ja henkilöstön osaamisen kehittäminen

Yksi PODIn tehtävistä oli vahvistaa opetus- ja ohjaushenkilöstön digitaalista osaamista ja innostaa uuden oppimiseen. Tavoitteena oli, että henkilöstö kykenisi hahmottamaan digiosaamisen tuomaa potentiaalia työssään, sekä saisi tarvittaessa yksilöllistä ohjausta. Opettajien monipuolinen osaaminen heijastuu samalla opiskelijoiden eduksi.

Monenlaisia toteutuksia

Esimerkiksi Turun AKK järjesti viikoittaisia Office 365 ja Google Workspace -digikoulutuksia. Lisäksi kouluttajat tarjosivat oppimisen tueksi informatiivisia tallenteita sekä yksilöllistä digitukea. Osallistuminen koulutuksiin oli vapaaehtoista, minkä vuoksi koulutuksilla ei kuitenkaan tavoitettu koko kohderyhmää.

Rasekossa suunniteltiin digitaalisten palveluiden paja- ja koulutuskokonaisuus, jossa viikoittain oli tarjolla tietoisuuksia, käytön opetusta, yhteistyötä ja keskustelumahdollisuuksia henkilöstölle eri palveluista. Teamsiin luotu kanava toimi alustana, jolla tilaisuudet järjestettiin. Koulutuskalenteri löytyi ltslearning-alustalta. Näiden lisäksi kehitettiin viestintää intraan.

DIGIKOULUTUSPROSESSI HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMISEEN

TAVOITE	KARTOITUS	KOULUTUS	OHJAUS JA TUKI	JATKOSSA
opetus- ja ohjaushenkilöstön digitaalisten taitojen vahvistaminen	oman osaamisen itsearviointi tai oma kiinnostus	viikoittaiset pajat, tietoisuus, koulutukset verkossa	informatiiviset tallenteet sekä yksilöllinen digituki	digitaalisten taitojen tarve: osaamisen määrittely ja/tai kehityskeskustelut

DIGIPAJAT

Pilotin pajiin osallistuminen oli vapaaehtoista.

Tulevaisuudessa digitaaliset taidot ovat osa henkilökohtaista kehittämissuunnitelmaa sekä osaamismäärittelyä.

Hankkeen jälkeen

Digikoulutukset jatkuvat säännöllisesti, ja niihin toivotaan laajempaa osallistujajoukkoa. Jatkossa järjestetään myös kohdennetusti tiimikohtaisia koulutuksia muun muassa ohjelmistojen uusista ominaisuuksista. Tavoitteena on, että henkilökohtainen digitaalisten taitojen kehittämissuunnitelma otetaan osaksi jokaisen kohderyhmän jäsenen kehityskeskustelua (Turun AKK).

Kehitettyillä viestinnällä ja monikanavaisella infolla on varmistettu, että Pajat ja koulutukset -konsepti on tullut tutuksi. Tulevaisuudessa halutaan tarjota vielä monipuolisempaa ja kohdennetumpaa sisältöä Pajoissa ja koulutuksissa, tähän suuntaan saamme apua palvelujen käyttöön liittyvistä osaamismäärittelyistä, jotka valmistuvat osana hanketta (Raseko).

Lisätiedot:

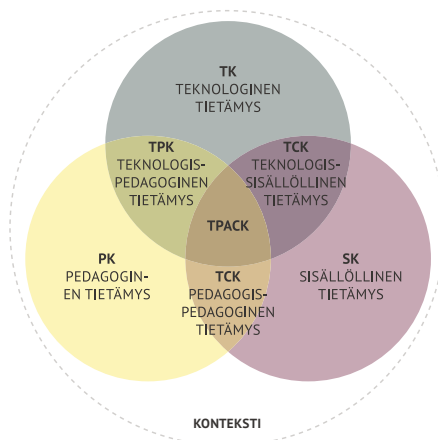
Maija-Liisa Laukkanen, opettaja, [Raision seudun koulutuskuntayhtymä Raseko](#)
Annina Toivonen, opinto-ohjaaja, [Turun Aikuiskoulutussäätiö/Turun Aikuiskoulutuskeskus](#)

DIGIOPETUKSEN JA DIGIOPPIMISEN MALLEISTA

Digipedagogiikka on pedagogiikan muoto, jossa hyödynnetään digitaalisia välineitä ja teknologiaa oppimisen tukena. Seuraavassa joitakin yleisiä digipedagogiikan malleja:

- » Tiedon räätälöinti on malli, joka perustuu oppijoiden yksilöllisiin oppimisprosesseihin, jolloin opettaja tarjoaa opiskelijoille räätälöityä opetusmateriaalia ja -sisältöjä. Tällä tavoin opiskelijat voivat edetä omassa tahdissaan ja käyttää heille sopivia opetusmenetelmiä.
- » Toinen digipedagogiikan käyttämä malli on oppimisen yhteisöllistäminen. Tässä mallissa keskitytään yhteisölliseen oppimiseen, jossa oppijat toimivat yhdessä oppimistavoitteiden saavuttamiseksi. Digitaaliset välineet, kuten verkkokeskustelupalstat ja yhteistyöalustat, voivat auttaa luomaan tällaisia yhteistyöympäristöjä.
- » Kolmas malli on Flipped Classroom -malli, joka perustuu oppimisen käänteiselle järjestykselle, jossa perinteisesti luokassa käytettävä luentoaineisto esitetään oppijoille verkossa ennen tapaamista. Luokassa ryhmä voi sitten käyttää aikaa syvällisempään oppimiseen ja käytännön harjoituksiin.
- » Malli, jossa käytetään pelillisiä elementtejä oppimisen tukemiseen, tunnetaan Game-Based Learning -nimellä. Tämä voi olla esimerkiksi pelinomainen oppimisalusta tai pelillistetty oppimisohjelma, joka sisältää tehtäviä ja palkintoja oppimisen edistämiseksi.
- » Analytiikkaa ja oppimisen seurantaan voidaan myös käyttää digipedagogiikan apuna. Malli perustuu oppimisdatan keräämiseen ja analysointiin oppijoiden oppimisen seuraamiseksi. Tämän avulla opettaja voi paremmin ymmärtää oppimisprosesseja ja tarjota yksilöllistä tukea ja ohjausta oppijoille.
- » ”Digipedagogiikan yhteydessä nousee esille usein TPACK-malli (Mishra & Koehler 2006), jossa yhdistyvät teknologinen, pedagoginen ja substanssiosaaminen (ks. kuvio 2). Ydinajatuksena on, että näiden osa-alueiden toteutuminen yhdessä tukee verkko-opetuksen laatua. Opettaminen verkossa tai muuten teknologia-avusteisesti ei siis ole pelkkää teknologiaa, pedagogiikkaa tai sisältöjen osaamista, vaan näitä kaikkia yhdessä.” (TUNI 2023.)

KUVIO 2. TEKNOLOGIS-PEDAGOGIS-SISÄLLÖLLISEN TIETÄMYKSEN MALLI (TPACK) KOEHLERIN JA MISHRAN (2008) MUKAAN.



Kun tuodaan esiin erilaisia näkökulmia digipedagogiikan käytännön toteutuksen suunnittelussa, ei voida unohtaa Gilly Salmonin mallia (ks. kuvio 3), joka keskittyy etäopiskelun suunnitteluun ja toteutukseen. Malli tunnetaan myös nimellä Five-Stage Model ja se koostuu viidestä vaiheesta. Verkko-oppimisympäristön haltuunotto, motivoituminen ja ryhmäytyminen tapahtuvat portailla yksi ja kaksi. Näillä askelmilla valmentajalla on aktivoiva ja motivoiva rooli. Seuraavilla askelmilla kolme ja neljä oppijat ottavat yhä enemmän vastuuta omasta oppimisestaan. He vaihtavat ja tuottavat vuorovaikutteisesti uutta tietoa valmennusryhmissä. Viidennellä portaalla reflektoidaan oppimisprosessia ja osataan jo integroida opittua omaan työhön. Ohjaajien rooli vaihtelee eri askelmilla. (Salmon 2012, 31–59; Salmon 2014.)



PODI-VINKKI:

Digitaitojen kehittäminen yhtenä opintojakson tavoitteista

Avoimen yliopiston kurssit

Hankkeen aikana toteutettiin pilotteja neljällä eri ÅA:n avoimen yliopiston kurssilla. Kursseihin sisältyi tehtäviä, joissa kurssilaisten piti käyttää digitaalisia palveluita.

Tavoite

Halusimme löytää keinon, jolla jatkuvan oppimisen opiskelijat voivat kehittää digitaalista osaamistaan. Näitä voidaan kuvata kurssitoiminnan yleisinä taitoina ja muotoilla esimerkiksi eurooppalaisen DigComp-viitekehysten pohjalta.

Hyöty

Kokonaisuudessaan pilotti onnistui saavuttamaan tavoitteensa, eli osallistujat onnistuivat kehittämään digitaalisia taitojaan (73 % oli osittain tai kokonaan samaa mieltä) ja vahvistamaan digivarmuutta (82 % oli osittain tai kokonaan samaa mieltä). Toinen tulos oli, että drop-in-ohjaus on toimiva menetelmä, kun osallistujien digitaaliset taidot ovat vaihtelevia. Drop-in-ohjaus tarkoittaa, että ohjaaja on tietyn ajan paikalla ruudun ääressä, jolloin oppijat ilman ilmoittautumista voivat hakeutua henkilökohtaiseen ohjaukseen. Oppijat tietävät saavansa ohjausta tarpeen mukaan.

MITEN DIGITAITOJEN KEHITTÄMINEN TUOTIIN OSAKSI KURSSITOIMINTAA (DIGCOMP-VIITEKEHYS)

Digitaalinen osaaminen	Kurssitoimintaesimerkkejä, jotka tukevat osaamista	Ohjaustarve	Esimerkkejä yleisten taitojen muotoiluun
Tieto- ja datalukutaito	Kirjallisuuden ja muun materiaalin haku kurssitehtäviin.	Drop-in -ohjaus, kirjastohenkilökunnan ohjaus.	Opiskelija osaa hakea materiaalia tietokantoista ja suhtautua lähdekriittisesti.
Viestintä ja yhteistyö	Ryhmätehtäviä digitaalisten työkalujen avulla (chat-kanavat etc.) Tehtäväkuvas joka kannustaa osallisuutta.	Opettajan ohjaus ryhmätehtävän aikana.	Opiskelija osaa kommunikoida digitaalisesti ja tehdä yhteistyötä osallistavalla tavalla.
Digitaalisen sisällön tuottaminen	Yksittäiset ja ryhmätehtävät digitaalisten työkalujen avulla, esim. podcast, video, mindmap.	Digitaalisten työkalujen ohjausvideot (myös saavutettavuus ja tietosuojat), drop-in-ohjaus.	Opiskelija osaa itse luoda sisältöä, kurssin digitaalisten työkalujen avulla ottaen huomioon saavutettavuuden ja tietosuojakysymykset.
Turvallisuus	Tapahtumatuotanto kurssitehtävänä.	Korkeakoulujen tietoturvakurssit, ohjaus tutkimusaineiston hallintaan.	Opiskelija ymmärtää tietojen turvallisuutta, tietoturvaa ja tietosuoja.
Ongelmanratkaisu	Työpajan suunnittelu ja toteutus.	Drop-in -ohjaus.	Opiskelija käyttää luovasti digitaalisia ratkaisuja.

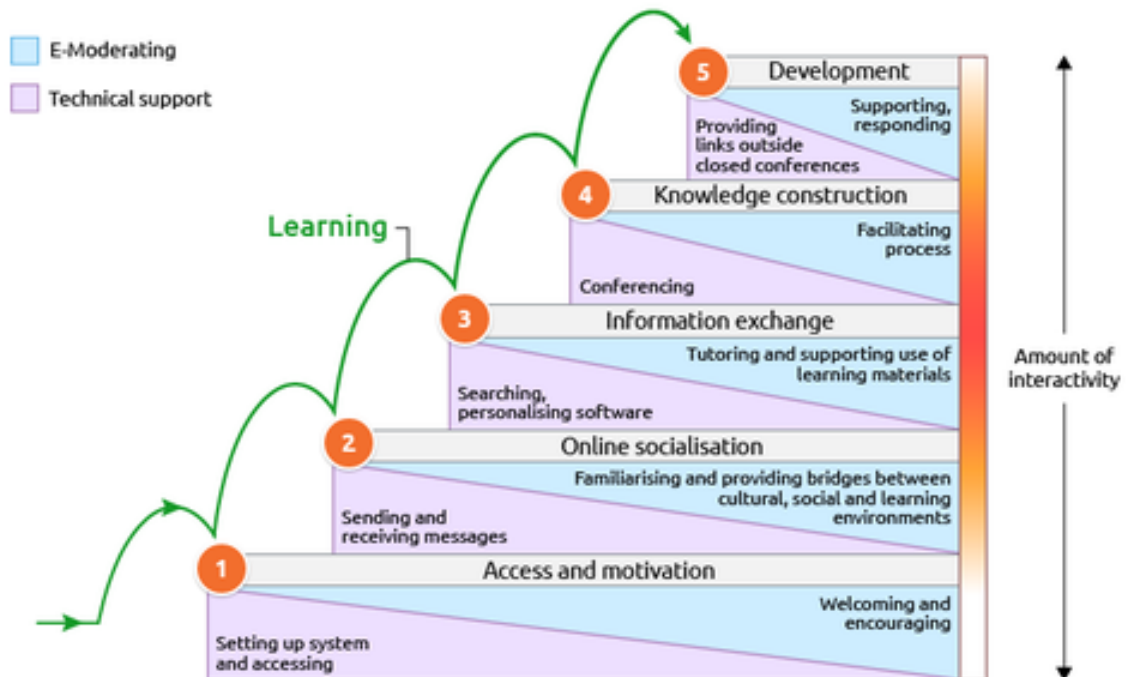
Lisätietoja:

Koulutus suunnittelija Carina Gräsbeck, Åbo Akademi
Koulutus suunnittelija Rebecca Karlsson, Åbo Akademi

Gilly Salmonin malli on osoittautunut tehokkaaksi monissa eri oppimisympäristöissä, erityisesti etä-opetuksessa ja verkko-opetuksessa. Malli auttaa opettajia suunnittelemaan ja toteuttamaan laadukasta verkkopohjaista opetusta, joka tarjoaa oppijoille mahdollisuuden oppia yhdessä ja kehittää omaa oppimistaan. Dialogin ja vuorovaikutuksen merkitys korostuu Salmonin mallissa (ks. Salmon 2016).

Edellä on esitelty vain muutamia digipedagogiikan malleista. On tärkeää huomata, että digipedagogiikan mallien valinta riippuu oppimistavoitteista ja oppijoiden tarpeista.

KUVIO 3. SALMONIN MALLI VERKKO-OPPIMISESTA JA -OPETUKSESTA (SALMON 2016).



■ DIGIPEDAGOGIIKAN HAASTEITA

Opetuksen digitalisaatioon liittyvien mahdollisuuksien täysimääräinen hyödyntäminen ja samalla siirtyminen kohti joustavampaa, avoimempaa, personoidumpaa, ajasta ja paikasta riippumattomampaa opetusta ja oppimista ei tapahdu helposti eikä nopeasti. Opettajien resurssipaineet ja vaatimus ottaa perinteisten menetelmien rinnalle uudenlaisia digitaalisia vaihtoehtoja haastavat sekä opettajan, oppilaitoksen että opiskelijat.

Muutoksen tueksi tarvitaan systemaattista koulutusta, tukea, kannustusta ja riittäviä resursseja. Tarvitaan siis aikaa, rahaa, osaamista, motivaatiota, johdon vahvaa visiota tulevaisuuden koulutuksesta ja tukea sen saavuttamiseksi. Teknologian käyttöönotto sekä soveltava ja mielekäs käyttö vievät aikaa, ja niitä on helpompi hallita pieninä annoksina. On hyvä muistaa, että verkko-opetuksen laatuksiteereitä voi hyödyntää teema tai kriteeri kerrallaan.

LÄHTEET:

- eAMK – Oppimisen uusi ekosysteemi -hanke. <https://www.jamk.fi/fi/projekti/eamk-oppimisen-uusi-ekosysteemi>.
- Koehler, M. J. & Mishra, P. (2008). Introducing TPCK. Teoksessa AACTE Committee on Innovation and Technology (toim.), Handbook of technological pedagogical content knowledge (s. 3–29). London: Routledge.
- Kyllönen, M. 2020. Teknologian pedagoginen käyttö ja hyväksyminen Opettajien digipedagoginen osaaminen 2020. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä.
- Marstio, T. Verkko-opinnon muotoilu Käsikirja. Viitattu 23.4.2023. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/333810/Laurea%20Julkaisut%20134.pdf>.
- Ossiannilsson, E. 2012. Benchmarking e-learning in higher education. Lessons learned from international projects. Acta Universitatis Ouluensis, C Technica 436. Oulu: University of Oulu.
- Pönkä, H. 2017. Open somekirja. Jyväskylä: Docendo.
- Salmon, G. 2002. E-tivities: the key to active online learning. London: Kogan Page.
- Tampereen yliopisto 2023. Mitä on digipedagogiikka? <https://www.tuni.fi/tlc/suunnittelu/digipedagogiikka/>
- Verkko-oppimisen muotoilukirja (FITech-verkostoyliopisto) <https://fitech.io/app/uploads/2019/09/Verkko-oppimisen-muotoilukirja-v-1.4.1-web.pdf>
- Virtanen, M. 2020. Verkko-opetuksen laatuksiteerit digipedagogisen osaamisen kehittämisessä. Teoksessa: Koskinen, M.I., Nakamura, R., Yli-Knuutila, H. ja Tyrväinen, P. (toim.) 2020. Kohti oppimisen ekosysteemiä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Jyväskylä.

OSAAMISMERKISTÖT JA DIGITAALISET KOMPETENSSIT

Yksi tärkeimmistä työelämätaidoista tänä päivänä lähes jokaisella alalla on se, kuinka hyvin yksilö selviytyy digitaalisissa ympäristöissä. Digitaalinen osaaminen ei tarkoita pelkästään ohjelmien ja sovellusten hallitsemista. Se on kokonaisuus, jossa suuri merkitys on tiedon haun ja käsittelyn osaamisella, sekä ennen kaikkea resilienssillä eli myönteisellä ja eteenpäin vievällä asennoitumisella jatkuvasti muuttuvaan digitaaliseen teknologiaan.

Juuri tällä hetkellä elämme kiinnostavaa murrosvaihetta. Tekoäly on noussut teksti- ja kuvageneraattoreiden läpilyönnin kautta uudella tavalla yleiseen tietoisuuteen. Tekstigeneraattorit vaikuttavat jo nyt vaikkapa oppilaitosympäristöissä, kuvageneraattorit tulevat muuttamaan toimintaamme jatkossa.

Myös tämän luvun kirjoituksessa on, luonnollisesti, osin hyödynnetty tekoäly-tekstigeneraattoria. Tekoäly itsessään on kuitenkin suurempi asia kuin pelkät teksti- ja kuvageneraattorit. Kuten Sitran laatimissa Megatrendeissä jo vuonna 2020 ehdotettiin, tekoäly muuttaa kaiken. Erilaiset tekoälysovellukset tulevat läpäisemään yhteiskunnan, ja teknologiataitojen haltuunotosta tulee yhä tärkeämpää myös yksilötasolla (Dufva, 2020, 38–40).

■ DIGITAALISET KOMPETENSSIT

Digitaalinen osaaminen sisältää siis teknologian hallitsemista, tiedon hakua sekä käsittelyä ja resilienssiä uuden äärellä. Digitaalisiin kompetensseihin sisältyvät digitaaliset vuorovaikutustaidot. Näitä ovat esimerkiksi sosiaalisen median ja verkkoyhteistyökalujen käyttötaidot. Sosiaalisen median alustoja käytetään ammatillisesti viestintään, verkostoitumiseen ja markkinointiin. Kyky navigoida näillä alustoilla ja käyttää niitä tehokkaasti, on ratkaisevan tärkeää monilla toimialoilla. Verkkoneuvoteltelytyökalut, kuten Zoom ja Teams, tulivat useille tutuiksi Covid-19-pandemian aikana. Etätyötaidot ja verkkopalaverit jäivät pandemian jälkeen aikaisempaa merkittävämmäksi osaksi työelämää. Työntajat etsivätkin yhä enemmän hakijoista niitä, joilla on vahva ymmärrys digitaalisista työkaluista ja teknologioista sekä kyky mukautua uusiin teknologioihin niiden ilmaantuessa.

PODI-hankkeen kehitystyön yhdeksi viitekehykseksi valittiin DigComp – Euroopan komission kehittämä viitekehys digitaalisten taitojen ja osaamisen arvioimiseksi. Viitekehys sisältää osaamisvaatimuksia eri osa-alueilta, joita ovat digitaalinen tietojenkäsittely, viestintä ja yhteistyö, digitaalisen sisällön luominen, turvallisuus sekä ongelmanratkaisutaito. (European Commission. EU Science Hub). Tässä luvussa esiteltyn pilottikokeilujen sisällöissä tukeuduttiin myös DigComp-viitekehyksessä kuvattuihin osaamistarpeisiin. Maaliskuussa 2022 DigCompiin tehtiin uusi päivitetty versio 2.2, jossa huomioidaan myös tekoäly sekä ympäristön kestävyys.

PODI-hankkeen piloteissa tehdyistä kyselyistä kävi ilmi, että esimerkiksi YAMK-opintoja suorittavat vanhemmat oppijat näkevät omien digitaalisten taitojen kehittämisen tärkeänä. Tähän liittyyvää pilottia kuvattiin luvussa 1 osana käyttäjämääräyksen hankkimista digitaalisen ohjauspolun tuotoilun tueksi. Turun ammattikorkeakoulun digitaaloja kehittäviin pilotteihin osallistui huomattavasti enemmän YAMK-opiskelijoita kuin AMK-opiskelijoita. Opiskelijoiden digikompetenssien lisäksi hankkeessa kartoitettiin myös oppilaitosten opetus- ja ohjaushenkilöstön digitaaloja. Kartoitusten perusteella myös suunniteltiin ja toteutettiin henkilöstön digitaalisten taitojen kehittämiseen tärkeitä toimenpiteitä.



PODI-VINKKI:

Verkkotyöpajat opiskelijoille palkitseva tapa lisätä digiosaamista ja urasuunnittelutaitoja

Verkkotyöpajat

Turun ammattikorkeakoulussa suunniteltiin itsenäisesti suoritettava verkkotyöpajakokonaisuus korkeakouluopiskelijoiden digiosaamisen ja urasuunnittelutaitojen kehittämiseen. Pilotin kohderyhmänä olivat sekä AMK- että YAMK-opiskelijat. Verkkotyöpajojen suunnittelun pohjana käytettiin PODI-hankkeessa toteutettua Digiosaaminen ja urasuunnittelutaidot -online-työpajasarjaa.

Kannustavat käyttäjäkokemukset

Verkkotyöpajat koettiin miellyttäväksi tavaksi opiskelijalle kehittää omia taitoja ja tutustua uusiin ohjelmiin. Työpajatyöskentely auttoi ymmärtämään oman osaamisen tasoa. Tiedon etsintä jopa koukutti opiskelijoita myönteisellä tavalla ja oli lopulta palkitsevaa.

Verkkotyöpajoihin ja osaamismerkkien suorittamiseen toivottiin selkeämpää ohjeistusta. Lisäksi ehdotettiin muun muassa, että sanalliset tehtävänannot voisi pilkkoa useampaan eri tehtävään, jolloin tehtävän hahmottaminen selkeytyisi ja helpottaisi sitä, ettei vahingossa jää jokin kohta vastaamatta.

DIGIOSAAMINEN JA URASUUNNITTELUTAIDOT -VERKKOTYÖPAJOJEN SISÄLTÖ

OSUVAT TAI DOT	PITCHAUS	CANVA	WIX	LINKEDIN
digitaitojen osaamismerkistön sisällyttäminen	oman osaamisen sanoittaminen	graafisen suunnittelun visuaaliset periaatteet	CV nettisivuille	digitaalinen henkilömarkkinointi

ARVOSANA Asteikko 1–5 Tyydyttävä - Kiitettävä

3,9

Kokemuksia verkkotyöpajoista.

3,8

Kokemuksia online-työpajoista.

Jatkosuunnitelmat

Verkkotyöpajakokonaisuus suunniteltiin niin, että opiskelijan on jatkossa mahdollista suorittaa se pienten muokkausten jälkeen täysin itsenäisesti ja ketterästi nonstop-verkkokurssina. Tällöin opettajan työpanosta tarvitaan kurssin aikana ainoastaan opintosuorituksen kirjaamiseen. Näin saadaan hyvät edellytykset työpajakokonaisuuden jatkoohjelmien toteuttamiselle ja sekä hankkeen tulosten juurruttamiselle.

Lisätietoja

Maarit Laiho, yliopettaja, Turun ammattikorkeakoulu



PODI-VINKKI:

Ideoita henkilökunnan digitaitojen kartoittamiseen ja tukemiseen

Hanketyön aluksi PODI-oppilaitoksissa kartoitettiin laajasti opetus- ja ohjaushenkilökunnan digitaitoja ja kehittämistoiveita. Kartoitukseen osallistui yhteensä yli 200 työntekijää eri oppilaitoksissa.

Itsearviosta kehittämissuunnitelmaksi

Novidassa järjestettiin henkilökunnan itsearviointikysely, jossa henkilökunta arvioi omaa osaamistaan eri digitoimintojen osalta aina opiskelijan HOKS-kirjauksista ja verkkolomakkeista oppimisolustoihin ja verkkopedagogiikkaan. Kartoituksen perusteella järjestettiin kohdennettuja koulutuksia ja tietoisuuksia.

Novidassa laadittiin opetus- ja ohjaushenkilökunnan käyttöön myös tarkastuslista. Listassa kuvataan digiosaamisen ydinalueet, jotka henkilökunnan tulee osata. Tarkistuslistassa digitaidot jaettiin alkeisiin, peruskäyttöön ja edistyneeseen tasoon. Alkeet opitaan jo työhön perehtymisen yhteydessä, ja tarkistuslista on liitetty Novidan uuden työntekijän oppaaseen. Tarkistuslistasta muodostuu opettajan henkilökohtainen digitaitojen kehittämissuunnitelma, jonka avulla hän voi edetä edistyneelle tasolle saakka.

Kartoitukset toiminnan kehittämisen perustana

Rasekossa ja Turun yliopistossa laadittiin kartoituskyselyt, joissa selvitettiin henkilökunnan aktiivisessa käytössä olevia digitaalisia työkaluja sekä työkaluja, joita opettajat ja ohjaustyöntekijät halusivat seuraavaksi päästä käyttämään. Lisäksi selvitettiin, mistä ja miten paljon henkilökunta on saanut tukea digityökalujen käyttöön sekä miltä digitaalisuuden osa-alueilta kaivattaisiin lisää koulutusta ja tukea. Samalla selvitettiin myös henkilökunnan asenteita ja mieltymyksiä sähköisten työkalujen ja palveluiden käyttöön. Kartoitusten perusteella laadittiin kohdennettuja koulutusmateriaaleja sekä kutsuttiin ohjaustyöntekijöitä mukaan uusien sovellusten pilotoimiseen.

Mitä kartoituksissa selvisi?

Kartoitusten perusteella opetus- ja ohjaushenkilökunnan digitaidot ovat hyvät, mutta osaamisprofiili voi olla epätasainen. Vaikka digitaitojen taso on hyvä, tukea halutaan yksittäisten ohjelmien käyttöön, jotta niistä saadaan täysi hyöty irti. Myös digityökalujen käyttö voisi olla suunnitelmallisempaa, ja työkaluja voisi kohdentaa eri oppijaryhmien tarpeisiin muotoilun keinoin.

Kartoitusten perusteella ohjaustyötä tekevä henkilökunta on tehnyt suuren henkilökohtaisen digiloikan koronapandemian aikana. Eniten tukea toivotaan saavutettavuuden ja tietosuojan teemoihin. Henkilökunnalle on järjestetty PODI-hankkeessa digipajoja, joihin suuri osa on osallistunut tarpeensa mukaan. Ohjaustyötä tekevät olivat erityisen kiinnostuneita kokeilemaan mm. sähköisiä ajanvarauskalentereita, joten erilaisia varauskalentereita pilotoitiin taajaan hankkeen aikana.

Lisätietoja kartoituksista:

Opettaja Selene Jokisaari, [Raision seudun koulutuskuntayhtymä Raseko](#)

Suunnittelija Anna Kalpio, [Turun yliopisto](#)

Opettajat, digiluotsit Eija Ronkola ja Jouko Lautaoja, [Lounais-Suomen koulutuskuntayhtymä, Novida - ammattiopisto ja lukio](#)

DIGITAALISET OSAAMISMERKIT

Digitaaliset osaamismerkit perustuvat Mozilla Foundationin vuonna 2011 kehittämään Open Badges -standardiin. Teknisesti merkkejä luodaan ja hallinnoidaan osaamismerkkipalveluilla, joita löytyy internetistä useita. Suomalainen Open Badge Passport (hallinnointiohjelma Open Badge Factory) on Suomessa eniten käytetty ohjelmisto. Osaamismerkkejä myöntävät oppilaitokset, eri organisaatiot ja yritykset. Ne tarjoavat joustavan tavan osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen sekä tukevat osaamisen kehittämisen jatkumoa. (Pakanen & Sandberg, 2023.)

Osaamismerkki on digitaalinen todistus, väline tunnistaa ja tunnustaa eri tavoin hankittu osaaminen. Se koostuu tunniste kuvasta ja siihen liitetystä tietosisällöstä (metadata), joka sisältää esimerkiksi merkin nimen, ajankohdan, myöntäjän tiedot, osaamistavoitteet ja arviointikriteerit. Niitä voidaan myöntää todistuksena käydyistä kursseista tai vaikkapa tunnustuksena saavutuksista. Aiemmin hankitun osaamisen tunnustaminen voidaan toteuttaa osaamismerkkihakemukseen liitetyillä tehtävillä, jotka arvioidaan ennen merkin myöntämistä. Työpaikoilla osaamismerkeillä voidaan osoittaa työntekijöille tarjotun sisäisen koulutuksen tuomaa osaamista, tästä esimerkkinä Turun ammattikorkeakoulun Innopeda® for Teachers –osaamismerkki (ks. kuvio 4).

Osaamismerkit ovat usein integroituina myös oppilaitosten käyttämiin verkko-oppimisympäristöihin, kuten Itslearning tai Moodle. Saadun osaamismerkin voi lisätä näkyviin sosiaalisen median palveluihin, kuten LinkedIn ja Facebook. Merkit voi myös upottaa omaan sähköiseen ansioluetteloon, portfolioon tai nettisivulle. Lukija puolestaan pääsee tarkistamaan merkin sisällön klikkaamalla sitä.

KUVIO 4. TURUN AMK MYÖNTÄÄ OPETTAJILLEEN OSAAMISMERKIN INNOPEDA-OSAAMISEN TUNNUSTAMISESTA.



English



INNOPEDA® FOR TEACHERS

This is to certify that the above person has developed the skills to implement Innopeda® approach and methods in teaching, working, networking and taking on a new role as a teacher in the educational institution. An Innopeda® Teacher is innovative, creative and takes initiative, is not afraid to experiment, fail and try again, and utilises versatile activating teaching and assessment methods to support competence-based and students-centred learning processes. An Innopeda® Teacher can reflect and develop own activities based on feedback and results.

#Innopeda, #innovationpedagogy, #teachers

The Innopeda® teacher training covered the following topics:

- Innovation Pedagogy framework and cornerstones
- Innopeda® Methods
- Innopeda® Feedback and Assessment
- Innopeda® Collaboration and working life connections
- Innopeda® In Action: Case examples
- Personal Development task

Pelillistämisellä on tärkeä motivoiva rooli osaamismerkkien kautta syntyvässä oppimisessa ja osaamisen tunnustamisessa. Käsittelyssä oleva aihealue voidaan esimerkiksi jakaa pienempiin osa-alueisiin. Suorittaja kerää merkkejä, nousten suorituksissa aina ylemmälle tasolle. Sanna Brauer (2019) on tutkinut osaamismerkein ohjautuvaa oppimista. Digitaalisin osaamismerkein ohjautuvan oppimisprosessin perustana on toivottuun osaamiseen luotu osaamismerkkijärjestelmä. Kokonaisuus käsittää oppimateriaalit, arviointikriteerit, ohjauksen ja vertaistuen. Osaamismerkkikonstellaatio eli merkistö sisältää pelillistetyn tasorakenteen, joka kouruttaa suorittajia osaamisen kehittämisen jatkumoon. PODI-hankkeessa Turun ammattikorkeakoulun Digiosaaminen ja urasuunnittelutaidot -pilottikoelussa opiskelijat suorittivat digitaitojen osaamismerkistöä. Kerätyssä palautteessa pelillistämisen motivoiva merkitys nousi myös merkittävänä positiivisena tekijänä esiin.

■ DIGITAITOJEN OSAAMISMERKISTÖ

Digitaaliset kompetenssit ovat nykyään osa kansalaistaitoja. Oulun ammattikorkeakoulun ja Tietoyhteiskunnan kehittämiskeskus TIEKE ry:n vetämässä hankkeessa kehitettiin osaamismerkistö testamaan näitä kompetensseja. Digitaitojen osaamismerkistö on yksi mahdollisuus tunnistaa ja tunnistaa digitaitoja. Se korvaa aiemmin käytössä olleet TIEKE:n tietoteknisiä valmiuksia mittaavat tutkinnot, kuten AB-kortin ja TIETY-tutkinnon (TIEKE 2019).

Yhtäältä digitaitojen osaamismerkistö soveltuu erityisesti toisen asteen koulutukseen, sillä merkistön laatimisessa on hyödynnetty ammatillisen koulutuksen arvioinnissa käytettävää viisiportaista (1–5) arviointiasteikkoa ja digitaitojen osaamistavoitteita. Toisaalta digitaitojen osaamismerkistön suorittaminen sopii kenelle tahansa digitaitojen kertaamiseen ja oman osaamisen osoittamiseen. Osaamismerkistö on valtakunnallinen ja se on käytössä lähes neljässä kymmenessä organisaatiossa Suomessa keväällä 2023. (TIEKE 2020.)

PODI-hankkeessa digitaitojen osaamismerkistöä pilotoitiin sekä ammatillisella toisella asteella Rasekossa että korkea-asteella Turun ammattikorkeakoulussa. Osaamismerkistö soveltuvi hyvin molempiin oppilaitoksiin. Rasekossa osaamismerkkejä suorittivat niin opiskelijat kuin osa opetushenkilöstöäkin.



PODI-VINKKI:

Osaamismerkki tekee osaamisen näkyväksi

PODI-hankkeessa pilotoitiin TIEKE ry:n digitaitojen osaamismerkistöä sekä korkeakouluopiskelijoille että toisen asteen opiskelijoille ja opettajille. Opiskelijapalautteen perusteella osaamismerkkien suorittaminen oli mielekästä ja lisäsi omaa digiosaamista, kehitti urasuunnittelutaitoja ja teki omaa osaamista näkyväksi. Piloteissa oli kohderyhmänä sekä korkeakouluopiskelijoita että toisen asteen opiskelijoita ja opettajia.

Erlaisia käyttäjäkokemuksia

Korkeakouluopiskelijat kokivat osaamismerkit tärkeiksi omalle digiosaamisen kehittämiselle. Osa korkeakouluopiskelijoista koki tehtävät liian helppoina. Osa toisen asteen opiskelijoista piti merkkien hakemista turhauttavana. Kokonaisuudessaan pilotit ovat osoittautuneet onnistuneiksi. Toisella asteella testattiin myös uraohjausmerkin soveltuvuutta osana opiskelijan urasuunnittelua.

DIGITAIJOJEN OSAAMISMERKKIEN SUORITTAMINEN



Lukuja



Jälkeen

Ammattikorkeakoulussa on halukkuutta jatkaa osaamismerkkien suorittamista pilotin jälkeen ja jopa laajentaa mahdolliseksi kaikille opiskelijoille. Haasteellisenä pidetään arviointiresurssien määrän suuruutta. Toisella asteella digitaitojen osaamismerkistön käyttöä on tarkoitus jatkaa. Jatkossa osaamismerkit yhdistetään mahdollisesti aiempaa enemmän ammatillisen perustutkinnon yhteisiin tutkinnon osiin kuuluvaan kokonaisuuteen.

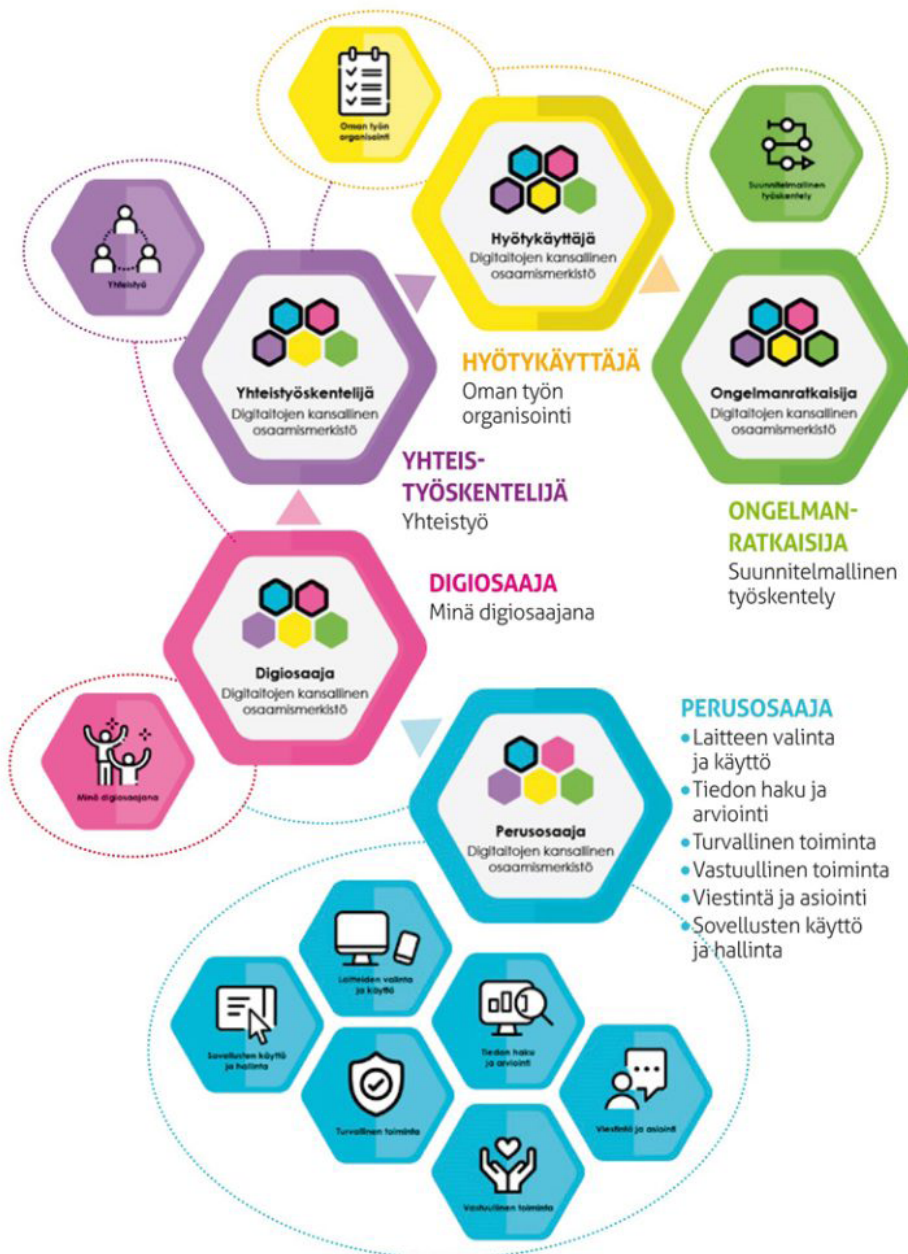
Lisätiedot:

Selene Jokisaari, opettaja, [Raision seudun koulutuskuntayhtymä Raseko](#)
Paula Ollilainen, pt. tuntiopettaja, [Raision seudun koulutuskuntayhtymä Raseko](#)
Jani Pihlajamaa, pt. tuntiopettaja, [Turun ammattikorkeakoulu](#)

Digitaitojen osaamismerkistössä on viisi tasoa ja sen rakenne on hunajakennomainen (ks. kuvio 5). Osaamismerkistössä on yhteensä kymmenen suoritettavaa osaamismerkkiä ja viisi koontimerkkiä eli metamerkkiä. Ensimmäisen tason koontimerkkiin kuuluu kuusi osaamismerkkiä ja neljään seuraavaan tasoon yksi osaamismerkki koontimerkkiä kohden. Koontimerkin Perusosaaja, Digiosaaja, Yhteistyökentelijä, Hyötykäyttäjät tai Ongelmanratkaisija saa automaattisesti suoritettuaan hyväksytysti koontimerkkiin kuuluvat osaamismerkit ja edellisen tason merkit.

Osaamismerkkejä suoritetaan osaamismerkkihakemuksin. Jos osaamismerkkihakemus ei ole kaikilta osin oikein, se lähetetään täydennettäväksi. Osaamismerkkihakemusta on mahdollista täydentää useamman kerran. (TIEKE 2020.)

KUVIO 5. TIEKE RY HALLINNOI DIGITAITOJEN OSAAMISMERKISTÖÄ.



Digitaitojen osaamismerkistöä hallinnoi TIEKE, josta osaamismerkistön käyttöoikeuden voi tilata. Osaamismerkistön käyttöönottoon tarvitaan myös lisenssi hallinnointiohjelman Open Badge Factoryyn. Open Badge Factory on arvioivan tahon työkalu, jossa osaamismerkkihakemuksia vastaanotetaan ja arvioidaan. Arvioiva organisaatio voi jakaa osaamismerkkihakemukset joko avoimesti tai esimerkiksi organisaation sisäisesti. Arvioivalla organisaatiolla, kuten oppilaitoksella, tulee olla myös digitaitojen osaamismerkistön arviointiin koulutettuja arvioijia. Kouluttajakoulutus on kaikille avoin ja maksuton koulutus, jossa suoritetaan Osaamismerkkiosaaja-osaamismerkki. (TIEKE 2020.)

Osaamismerkkihakemusten tehtävät koostuvat monivalinnoista sekä toiminnallisista tehtävistä. Arviointiin käytettävää aikaa helpottaa monivalintatehtävien automaattinen arviointi, mutta toiminnalliset tehtävät vievät enemmän arviointiresurssia. Koska hyväksytyyn osaamismerkkihakemuksen jokaisen monivalintakysymyksen vastaus tulee olla oikein ja toiminnalliset tehtävät suoritettu ohjeiden mukaisesti, lähettää arvioija joissakin tapauksissa useita osaamismerkkihakemuksia täydennettäväksi. Osaamismerkkihakemusten täydennykset luonnollisesti kasvattavat arviointiin käytettävää resurssin tarvetta. Organisaatiossa onkin hyvä olla riittävä määrä koulutettuja arvioijia ennen osaamismerkistön käyttöönottoa. (TIEKE 2020.)

Digitaitojen osaamismerkistön osaamismerkit vastaanotetaan Open Badge Passportissa, joka on osaamismerkin suorittajille suunnattu työkalu. Open Badge Passport on käyttäjälleen maksuton palvelu, jossa käyttäjä voi hallinnoida suorittamiaan digitaitojen osaamismerkkejä. Osaamismerkin suorittajan kannattaa tehdä oma tili Open Badge Passportiin, jossa hyväksytty osaamismerkki vastaanotetaan ja osaamismerkin julkisuus määritellään. Open Badge Passportin kautta suoritettuja osaamismerkkejä voi jakaa omiin digitaalisiin verkostoihinsa ja osoittaa digitaalista osaamistaan osaamismerkkien avulla esimerkiksi työnhaussa. Open Badge Passportista voi löytää myös muita digitaalisia Open Badges -osaamismerkkejä. (OBF 2023.)

LÄHTEET:

Brauer, S. 2019. Digital Open Badge-Driven Learning – Competence-based Professional Development for Vocational Teachers (doctoral dissertation). Acta Universitatis Lapponiensis, 380.

Dufva, M. 2020. Sitran selvityksiä 162: Megatrenit 2020. Erweko, Vantaa 2020.

European Commission. EU Science Hub: DigComp. Viitattu 15.4.2023. https://joint-research-centre.ec.europa.eu/digcomp_en

Pakanen, L. Sandberg, M. 2023. Digitaaliset osaamismerkit – opas osaamismerkkityön perusteisiin. Oamk Journal. Oulu: Oulun ammattikorkeakoulu. Viitattu 15.4.2023. <https://oamk.fi/oamkjournal/2023/digitaaliset-osaamismerkit-opas-osaamismerkkityon-perusteisiin/#1>

Open Badge Factory. OBF. 2023. Miksi OBF? Viitattu 16.4.2023. <https://openbadgefactory.com/fi/>

Tietoyhteiskunnan kehittämiskeskus ry, TIEKE. 2020. Digitaitojen osaamismerkistö. Viitattu 16.4.2023. <https://tieke.fi/palvelut/osaamisen-kehittaminen/digitaitojen-osaamismerkkijarjestelma/>

TIEKE. 2019. Tieken tutkinnot Viitattu 16.4.2023. <https://tieke.fi/palvelut/osaamisen-kehittaminen/tutkinnot/>



3.

Kohtaamisia ruudun ääressä

NÄKÖKULMIA DIGITAALISEEN URAOHJAUKSEEN

Uraohjaukseen kohdistuu yhteiskunnallisia, koulutus- ja työllisyyspoliittisia sekä yksilön tarpeista johtuvia odotuksia. Ohjauksen tarve on lisääntynyt valintamahdollisuuksien, koulutustarjonnan sekä koulutusväylien lisääntyessä ja monipuolistuessa. Myös nopeasti muuttuva työelämä sekä jatkuvan oppimisen ja osaamisen kehittämisen vaatimukset kasvattavat ohjaustarvetta. Valtioneuvoston elinikäisen ohjauksen strategian (2020) mukaisesti ohjauksella pyritään edistämään yksilöiden urasuunnitteluun liittyviä edellytyksiä monikanavaisten tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluiden avulla. Siten voidaan edistää myös tasa-arvoista, oikeudenmukaista ja monimuotoista yhteiskuntaa.

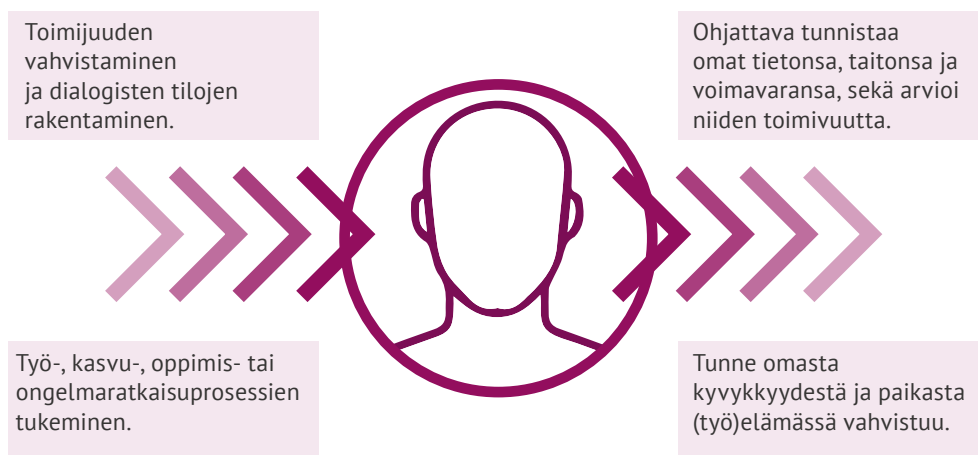
Tässä luvussa käydään läpi käytännöllisiä keinoja digitaalisten ohjaustilanteiden järjestämiseksi sekä tutustutaan erilaisiin digiratkaisuihin, joihin PODI-oppilaitoksissa päädyttiin.

■ URAOHJAUS – TAVOITTEELLISTA ELÄMÄNSUUNNITTELUA JA TOIMIJUUDEN KEHITTÄMISTÄ

Koulutuksen ja työelämän välillä tarvitaan sujuvia siirtymiä ja yksilön tulee kehittyä sekä oppia koko elämänsä ajan (Valtioneuvosto 2020). Ohjattavat ovat hyvin erilaisissa tilanteissa ja ohjaustilanteisiin ei ole geneerisiä, kaikenkattavia ratkaisuehdotuksia. Lähtökohtana ohjauksessa on, että asiakkaan elämäntilanne huomioidaan kokonaisuutena. Voidaan puhua life designista, jossa kokonaisuus muuttuu ja muovautuu jatkuvasti (Savickas ym. 2009). Urasuunnittelu on vuorovaikutteista elämänsuunnittelua, jossa tuntemus itsestä ja omasta identiteetistä kasvaa refleктоimalla. Nopeat muutokset maailmassa ja työelämässä haastavat yksilöä tarkastelemaan omaa tilannettaan ja identiteettiään yhä uudelleen. Esimerkiksi työnkuvien muuttuessa ja projektiluonteisen työn lisääntyessä vaaditaan hyvää itsetuntemusta, jotta voi ”myydä” osaamistaan muille. Life design voidaan nähdä oman elämän käsikirjoituksen jatkuvana uudelleen kirjoittamisena. Prosessia voidaan tukea esimerkiksi digiportfolioilla.

Ohjauksen avulla ohjattava oppii tunnistamaan omat tietonsa, taitonsa ja voimavaransa, sekä arvioimaan niiden toimivuutta. Ohjauksella luodaan ohjattavalle tunne omasta kyvykkyydestä ja omasta paikasta (työ)elämässä sekä tuetaan ja edistetään ohjattavan työ-, kasvu-, oppimis- tai ongelmanratkaisuprosesseja. Asiakaslähtöisen ohjauksen keskiössä on ohjattava itse. Uraohjaukselle keskeistä on ohjattavan toimijuuden vahvistaminen ja dialogisten tilojen rakentaminen. Toimijuudella viitataan yksilön kykyyn toimia ja vaikuttaa ympäristöönsä. (Vehviläinen, 2014.) Kuvio 6 havainnollistaa edellä kuvattua toimijuuden vahvistamista ohjauksen avulla.

Toimintamallit, keinot ja ohjaajan interventiot tulee valita niin, että ohjattavan toimijuus vahvistuu. Digitaalisesti tapahtuvassa ohjauksessa tämä voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että ohjattava saa vaikuttaa digitaalisen ohjausvälineen valintaan ja hän valmistautuu ohjaukseen verkkotehtävillä. Verkko-ohjauksen aikana ohjattava voi kirjautua itse opintotietojärjestelmään, henkilökohtaiseen oppimissuunnitelmaan eli HOPSIin, jakaa ohjaajalle näyttöä sekä tehdä tarvittavat kirjaukset.



■ SUJUVAA URAOHJAUSTA MONIPUOLISILLA DIGIRATKAISUILLA

Digitaalisuus tehostaa ja monipuolistaa uraohjausta. Ohjaus voidaan tuoda ohjattavan luokse ja se mahdollistaa myös moniammatillisen ohjauksen (esim. muiden asiantuntijoiden kutsumisen ohjaustilanteeseen). Digitaalisesti tapahtuvalla ohjauksella voidaan aktivoida ohjattavaa sekä toisaalta kehittää ohjattavan digitaalisia taitoja sekä osaamista. Verkossa tapahtuvaan ohjaukseen voidaan lisätä myös visuaalisuutta (esim. kuvia ja videoita) ja jakaa erilaisia linkkejä, joihin ohjattava voi palata vielä ohjauksen jälkeen. Digitaalinen uraohjaus lisää palveluvalikoimaa, palvelujen saatavuutta ja saavutettavuutta sekä edistää yhdenvertaisuutta (Valtioneuvosto 2022).

Uraohjaus voi olla ennakkoon strukturoitu oppimisprosessi (esim. opetus suunnitelmalla) tai muutoin ennakkoon päätettyä ohjausta, joka toteutuu tietyissä tilanteissa esimerkiksi harjoitteluun liittyvänä ohjauksena. Etuna digitaalisessa harjoittelun ohjauksessa on, että se ei vaadi ohjaajan matkustamista harjoittelupaikkaan ja maantieteellisesti hajallaan olevat opiskelijat voidaan helposti tavoittaa ryhmäohjaukseen. Opiskelijan uraohjaus voi olla myös ns. On demand- tai Ad hoc -ohjausta, jolloin ohjattava voi itse pyytää ohjausta nopeampaa reagoitua vaativissa tilanteissa. Digitaalinen ohjaus on ketterä ja joustava tapa tarjota ohjausta. Se lyhentää eri toimijoiden välimatkoja ja mahdollistaa yhteistyön kansallisesti ja kansainvälisesti.

Uraohjauksen tueksi on kehitetty erilaisia digitaalisia alustoja ja verkkolomakkeita. Hyödyntämällä niitä esimerkiksi ennakkotehtävinä voidaan säästää aikaa ja syvällisempi keskustelu ohjattavan kanssa on mahdollista varsinaisessa ohjaustilanteessa. Netistä on löydettävissä useita digitaalisia alustoja ja lomakkeita, joista esittelemme muutaman taulukossa 3. Alla olevat alustat ovat kaikkien vapaasti käytettävissä ja hyödynnettävissä.

TAULUKKO 3. ESIMERKKEJÄ DIGITAALISISTA ALUSTOISTA JA VERKKOLOMAKKEISTA.

Esimerkkejä digitaalisista alustoista ja verkkolomakkeista		
Oman osaamisen tunnistaminen ja sanoittaminen sekä työelämää koskevien tavoitteiden asettaminen: » Sitran sivut » Kompassi-työkirja	Ohjattavan palvelutarpeet sekä työ- ja toimintakyvyn arviointi: » Crear.fi –palvelu » Kykyviisari	Ohjaajan digitaalisen ohjausosaamisen arviointi ja kehittäminen: » Oh-to-työkalu

Verkkomateriaalit ja -kurssit ovat kätevä tapa tarjota uraohjausta suurelle joukolla ihmisiä samanaikaisesti. Ohjaukseen voi sisältyä verkko-oppimistehtäviä, joissa on videoita, tekstejä, harjoituksia ja niin edelleen. Esimerkiksi osana PODI-hanketta Turun ammatti-instituutissa luotiin ohjaukselle oma alusta ja materiaalipankki, josta opiskelijan on mahdollista itse hakea tietoa. Alustan kautta opiskelijan on mahdollista myös olla yhteydessä opinto-ohjaajaan. Digitaaliset ratkaisut tarjoavatkin ohjaajille uusia tapoja tarjota omia palvelujaan.

■ DIGITAALISEN URAOHJAUKSEN HYVÄT KÄYTÄNNÖT

Ohjauksen etiikkaa ei saa unohtaa verkko-ohjauksessakaan. Luottamuksellisuus ja yksityisyyden suoja tulee säilyä myös muuttuvissa ohjausympäristöissä ja tiedon tulee olla oikeaa, ajantasaista sekä ymmärrettävää. Verkossa tapahtuvan uraohjauksen toimintatapoja suunniteltaessa on tärkeää pohtia, minkälaiselle ohjaukselle on tarvetta (esim. yksilöohjaus vai ryhmäohjaus). Ohjaus on aina vuorovaikutustilanteen ohjausta, jossa oleellista on dialogin edistäminen sekä kuuntelemisen ja puhumisen vuorottelu. Kommunikoinnin tulee olla myös selkeää. Digiuraohjaus ei sido tapaamista tiettyyn paikkaan, mutta haastaa ohjaajaa erityisesti oikeanlaisen vuorovaikutuksen syntymisessä. Läsnäolo ja vuorovaikutus eivät synny itsestään. Onnismaan (2011) mukaan ohjauksessa keskeisiä ovat aika, huomio ja kunnioitus. Ne tulee huomioida myös digitaalisesti tapahtuvassa ohjauksessa.

Inhimillisyyden muistaminen etätapaamisissa on tärkeää. Kaiken lähtökohtana on ohjaajan taito kuunnella ja olla läsnä. Digiohjaus voi olla kuormittavaa, varsinkin, jos tietoa jaetaan samanaikaisesti esimerkiksi keskustellen, kuvilla ja teksteillä. Keskustelun tauottaminen ja tilan antaminen ohjattavan ajatustyölle, voivat synnyttää ohjattavalle uusia oivalluksia ja oman toimijuuden vahvistumisen kokemuksia. Ohjattavan tavoitteiden ja tarpeiden tulee siis olla keskiössä, ja pyrkimyksenä on ohjattavan voimaantuminen sekä itsetuntemuksen lisääntyminen.

Positiivisen ja luottamuksellisen suhteen luominen ohjattavan ja ohjaajan välille on onnistuneen ohjaukokemuksen keskiössä. Kun ohjattava ja ohjaaja eivät ole samassa tilassa fyysisesti läsnä, suhteen luominen vaatii enemmän aikaa. Käytännössä tämä tarkoittaa muun muassa sellaisten asioiden sanoittamista, jotka livetilanteessa voidaan ilmaista kehollisesti. Erityisen tärkeää on antaa tilaa esittäytymiselle ja tutustumiselle ennen varsinaisen ohjauksen alkamista. Ohjaaja voi esimerkiksi kuvailla tilaa, jossa hän on ja kertoa, ettei tilassa ole muita kuulemassa keskustelua. Tämä tulee huomioida varsinkin silloin, kun käsitellään henkilökohtaisia ja arkaluontoisia asioita. Ohjaustapaaminen voi alkaa juttelemalla säästä tai siitä, mitä esimerkiksi huoneen ikkunasta näkyy. Tämän kaltainen small talk saattaa helposti jäädä väliin verkkotapaamisissa ja asiaan mennään nopeammin kuin livetilanteessa.



PODI-VINKKI:

DigiOpo huomioi kohderyhmien tarpeet

Digitaalinen opinto-ohjaus – DigiOpo

Opinto-ohjaus on osa opiskelijan palveluja ja sen tulisi olla hyvin tavoitettavaa. Turun ammatti-instituutissa kehitettiin ja juurrutettiin digitaalista ohjausta opiskelijoille. Ohjauksen tavoitteena oli huomioida erilaisten ohjausryhmien tarpeet. Lisäksi tavoitteena oli testata digitaalisen ajanvarauksen toimivuutta ja huomioida tietosuoja sekä turvallinen ja yksilöllinen ohjaustarve.

Opinto-ohjaukselle luotiin oma alusta, jossa oli ohjeita ja materiaaleja opintojen ajalle sekä jatko-opintoihin. Pilotissa oli mukana myös sähköinen ajanvaraus, jolla opiskelija tai opettaja voi varata ajan suoraan ohjaajan kalenterista. Pilotin kohderyhmänä olivat jatkuvan haun oppijat. Alustan suunnittelussa panostettiin erityisesti selkeäkielisyyteen, joka helpottaa kaikkia käyttäjiä.

Digitaalista palvelua ahkerasti käyttävät opiskelijat etenivät opinnoissaan usein ilman suurempia ongelmia.

Tietoa ja nopeaa tavoitettavuutta

Alustan kautta opiskelijat saivat paljon opintoihinsa liittyvää tietoa, vastuksia yleisiin kysymyksiin ja yhteyden opinto-ohjaajaan. Digitaalisesta ohjauksesta hyötyivät eniten ne, jotka käyttivät alustaa paljon ja jotka halusivat nopeaa tavoitettavuutta.

DigiOpo jatkaa toimintaansa

Digitaalinen ajanvaraus tarjotaan käyttöön ja ohjeistetaan kaikille opetukseen liittyville henkilöille, jotka hyötyvät siitä. Opettajat pyritään innostamaan mukaan osalliseksi digitaaliseen palveluun, jotta varmistetaan opiskelijoiden riittävä tuki. Alustan käytössä panostetaan digiturvallisuuteen sekä digi-tukeen.

Ohjauksen toimijakenttä on monimuotoinen, joten on tärkeää luoda selkeitä digitaalisia palvelukokonaisuuksia, palvelupolkuja ja prosesseja. (Valtioneuvosto 2020.) PODI-hankkeen aikana Turun yliopistossa luotiin mm. digiohjauksen ja -neuvonnan toimintamalli ja Rasekossa digitaalinen ohjauskartta selkeyttämään ohjausprosesseja henkilökunnalle ja opiskelijoille.



Lisätietoja DigiOposta:

Opinto-ohjaaja Auli Tirkkonen, [Turun ammatti-instituutti](#)



PODI-VINKKI:

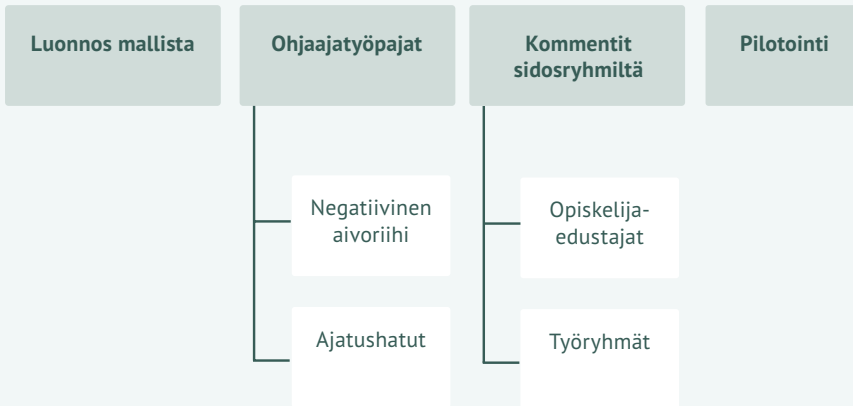
Digiohjauksen toimintamalli laadittiin yhteiskehittämisenä

Työkaluja digiohjaukseen

Vuoden 2020 digiloikka tehtiin reaktiivisesti, ja Turun yliopistossa tunnistettiin tarve luoda digitaalista ohjaustyötä tekevien yliopistolaisten käyttöön yhteinen toimintamalli, joka antaisi työkaluja digiohjauksen suunnitteluun ja takaisi ohjattaville tasaveroisen mahdollisuuden digiohjaukseen. Tavoitteena oli sopivan väljä malli, joka on sovellettavissa monenlaisissa yksiköissä kokoon ja resursseihin katsomatta.

Digiohjauksen toimintamallista laadittiin luonnos, jota työstiin ohjaajatyöpajoissa erilaisin menetelmin, kuten negatiivisen aivoriihen ja ajatushattujen avulla. Toimintamallista pyydettiin kommentteja myös sidosryhmiltä, kuten opiskelijaedustajilta ja työryhmiltä. Valmista mallia pilotoitiin halukkaiden ohjaajien kanssa.

YHTEISKEHITTÄMINEN TURUN YLIOPISTON DIGIOHJAUKSEN JA -NEUVONNAN TOIMINTAMALLIN TAUSTALLA



Digiohjauksen ja -neuvonnan toimintamalli

Työpajojen ja pilottiohjaajien palaute oli kannustavaa, ja yhteinen toimintamalli todettiin tarpeelliseksi. Yhteiskehittämisen perusteella muodostui digiohjauksen toimintamalli, jonka ytimessä ovat palveluiden kohdentaminen käyttäjälähtöisesti sekä ohjaajan digikompetenssin tukeminen.

Digiohjauksen ja -neuvonnan toimintamalli pääsi osaksi digiohjaajan opasta sekä ohjauksen tuen intranettiin. Turun yliopiston ohjauksen kehittämisen työryhmä osaltaan jatkaa toimintamallin juurruttamista osaksi toimintaa.

Lisätietoja toimintamallista:

Suunnittelija Anna Kalpio, [Turun yliopisto](#)



PODI-VINKKI:

Uraohjaus näkyväksi digitaalisen uraohjauskartan avulla

Digitaalinen uraohjauskartta

Digitaalinen kartta on työkalu, jonka avulla oppilaitoksen uraohjaus tehdään näkyväksi. Karttaa voivat hyödyntää opetus- ja ohjaushenkilöstö, opiskelijat ja hakeutajat. Opiskelijoita voi ohjata kartan avulla ja he voivat myös itse löytää tarvitsemansa tuen opintoihin hakeutuessa, opintojen aikana ja niiden päättyessä.

Rasekon uraohjaustyökalu suunniteltiin ThingLink-ympäristöön. Digitaalisessa kartassa saa kokonaiskuvan oppilaitoksen uraohjauksesta ja halutessaan lisätietoa eri teemoista. Digitaaliseen karttaan voi helposti sisällyttää linkkejä ja lisätietoja. Karttaa voi helposti myös päivittää.

DIGIOHJAUksen PROSESSIKUVAUS

Hakeutuminen	Opintojen alussa	Opintojen aikana	Opintojen jälkeen
<p>Koulutuksista tiedottaminen Rasekon nettisivut Wilman koulutushaku Opintopolku Facebook, Instagram Sähköiset uutiskirjeet</p> <p>Hakeutuminen: yhteishaku (nuoret) ja jatkuva haku (aikuiset) Wilman koulutushaun kautta Digiohjaus: tiedottaminen Rasekon nettisivuilla</p> <p>Digiohjaus (suunnitteilla) Chatbot-ohjaus Rasekon nettisivuille: Opinto-ohjaajien päivystys klo 8–16</p>	<p>Digistartti (suunnitteilla) Digitaalisten alkukartoitus Digitaalisten parantaminen</p> <p>Osaamismerkki TDY perustutkinnoissa AT ja EAT tarjotaan</p> <p>Sähköinen ajanvaraus: MS Bookings (suunnitteilla) Wilman kautta/sähköpostitse ajanvaraus opinto-ohjaajille, opettajille</p> <p>Digiohjaus: digituutorit, opettajat (HOKS) opinto-ohjaajat Teams, Itslearning WhatsApp Chatbot-ohjaus (suunnitteilla): Opinto-ohjaajien päivystys klo 8–16</p> <p>eKampus Verkkokurssit</p>	<p>Sähköinen ajanvaraus: MS Bookings (suunnitteilla) Wilman kautta/sähköpostitse ajanvaraus opinto-ohjaajille, opettajille</p> <p>Digiohjaus: digituutorit, opettajat (HOKS) opinto-ohjaajat Teams, Itslearning, WhatsApp Chatbot-ohjaus (suunnitteilla) Opinto-ohjaajien päivystys klo 8–16 Opintotoimistojen digitaaliset tilauspalvelut (suunnitteilla) Opintorekisteriote, Opiskelutodistus</p> <p>eKampus, verkkokurssit</p>	<p>Sähköinen ajanvaraus: MS Bookings (suunnitteilla) Wilman kautta/sähköpostitse ajanvaraus opinto-ohjaajille, opettajille</p> <p>Opinto-ohjaus MS Bookings (suunnitteilla) Sähköposti Teams Chatbot-ohjaus (suunnitteilla)</p> <p>Opettajien jälkiohjaus Sähköposti Teams</p>

Saavutettavuus ja oppijälhtöisyys

Digitaalinen kartta on saanut hyvää palautetta. Se antaa kokonaiskuvan uraohjauksesta ja on työkalu, jota opettajat, opinto-ohjaajat ja opiskelijat voivat hyödyntää tarvittaessa. Kartta lisää saavutettavuutta ja oppijälhtöistä ohjausprosessia.

Uraohjauskartta osaksi digitaalista oppimisympäristöä

Digitaalinen uraohjauskartta levitetään opettajien käyttöön työpajatyöskentelynä ja julkaistaan Rasekon digitaalisessa oppimisympäristössä.

Lisätietoja uraohjauskartasta:

Kehittämisasiantuntija Selene Jokisaari, [Raision seudun koulutuskuntayhtymä Raseko](#)

Digiympäristössä tulee huomioida myös mahdollinen sosiaalinen kynnys osallistua ohjaukseen. Mikäli sosiaaliset tilanteet ovat ohjattavalle kuormittavia, voidaan ohjata tekstivälitteisesti (esim. chat-ohjaus). Tällöin sosiaalinen kynnys on ohjattavan näkökulmasta pienin (Peltola 2017). Pelkästään tekstimuodossa toteutuvassa ohjauksessa tulee kuitenkin muistaa, että tekstit luovat myös mielikuvia ja väärin tulkintojen riski voi kasvaa. Verkkotapaamisissa on helpompi tehdä yhteenvetoa käsitellyistä asioista. Ohjattavalle voidaan koota tiivistelmä käsitellyistä asioista ja esimerkiksi linkkilista ohjauksessa käytetyistä sivustoista. Ohjaaja voi siis verkkoympäristössä tukea monin eri tavoin ohjattavaa. Ohjaajan avuksi on taulukkoon 4 koottu digiuraohjaajan muistilista, jossa on konkreettisia vinkkejä ohjaustapaamiseen digiympäristöissä.

TAULUKKO 4. DIGIURAOHJAAJAN MUISTILISTA.

DIGIURAOHJAAJAN MUISTILISTA	
<ul style="list-style-type: none">» Pehdy digitaalisten alustojen käyttömahdollisuuksiin ja valmistaudu ohjattavan tekniseen tukemiseen.» Muista inhimillisyys etätapaamisissa – kunnioita ja kuuntele.» Sanoita ääneen enemmän sellaisia asioita, joita livetilanteessa voidaan ilmaista kehollisesti esim. siirtymät asiasta toiseen.» Huomioi muunnokset ja hidasteet suhteessa liveohjaukseen.» Varmista, että ohjaaja ja ohjattava ymmärtävät asiat samalla tavalla.» Muista tauottaa keskustelut.» Älä pelkää hiljaisia hetkiä, anna ohjattavalle aikaa ajatella. Parhaimmat helmet ja oivallukset syntyvät usein hiljaisuuden jälkeen.	<p>Vinkit tapaamisen aloitukseen:</p> <ul style="list-style-type: none">» Kamera auki.» Esittele itsesi.» Anna aikaa tutustumiselle ja vuorovaikutussuhteen syntymiselle, ”small talk”.» Anna itsestäsi jotain.» Sovi ohjauksen tavoitteet ja vuorovaikutuksen pelisäännöt (esim. puheenvuorot).» Ole avoin, mutta asiantunteva.» Kannusta ohjattavaa kertomaan tilanteestaan. Tarkenna tarvittaessa avoimilla kysymyksillä. <p>Vinkit tapaamisen lopetukseen:</p> <ul style="list-style-type: none">» Kertaa ja kokoa, tee yhteenveto.» Pohtikaa yhdessä, onko tavoitteet saavutettu?» Sopikaa jatkotoimenpiteistä. Mitä tästä eteenpäin?» Mahdolliset välitehtävät ja ohjattavan toimijuuden vahvistaminen.» Tapaamisen päättämisen sanoittaminen – kiitä ja kannusta.» Koosteen lähettäminen asiakkaalle tapaamisen jälkeen.



PODI-VINKKI:

Verkko-ohjauksella saavutettavuutta ja oppijälhtöisyyttä

Verkko-ohjauksen toimintamalli

Digitalisoitujen ohjauspalvelujen avulla tavoitellaan palvelujen parempaa saavutettavuutta ja oppijälhtöisyyttä. Koulutuksesta kiinnostuneiden on helpompi ottaa yhteyttä eri kanavien kautta vuorokauden ajasta riippumatta. Opiskelijoiden ohjaus toteutetaan monikanavaisesti ja paikkakunnasta riippumatta etenkin verkossa toteutettavissa ja monimuotokoulutuksissa.

Salon seudun ammattiopistossa otettiin käyttöön yhteydenottolomake ja ajanvarauskalenteri opinto-ohjaajille. Oman uran kehittämistä kiinnostuneet oppijat voivat tulla uraohjaukseen selvittämään erilaisia tapoja hankkia uutta osaamista. Verkossa tapahtuvaa ohjausta on kehitetty koulutukseen hakeutumiseen, HOKSin laadintaan ja päivittämiseen sekä opiskelu- ja urasuunnitelmien laadintaan.

Monikanavaista ohjausta

Yhteydenoton kynnyistä on madallettu ja koulutukseen hakeutumiseen liittyvä ohjaus ja neuvonta on monikanavaista (s-posti, puhelin, yhteydenottolomake ym.). Koulutuksen valintahaastatteluja ja opintojen aikaista ohjausta (HOKSin laadinta, ohjaus) toteutetaan myös Teamsin kautta.

Kohti yhteistä toimintatapaa

Verkko-ohjauksen toimintamalli on kuvattu ja tavoitteena on laajentaa sitä oppilaitoksen yhtenäiseksi toimintatavaksi. Tällä hetkellä verkko-ohjausta toteutetaan monimuoto-, verkko- ja muilla paikkakunnilla toteutettavissa koulutuksissa.

Verkko-ohjauksesta saatu palaute on positiivista, myös kohtuullisen heikoilla tietoteknisillä taidoilla se onnistui hyvin. Kuitenkin heikohko kielitaito on asia, joka selkeästi hankaloittaa verkko-ohjausta. Kuvatus toimintamallin suurin hyöty on se, että henkilökunnalle on nyt näkyvissä, miten ja missä vaiheessa opintoja verkko-ohjaus on mahdollista.



Lisätietoja toimintamallista:

Opinto-ohjaaja Paula Ekman, [Salon seudun ammattiopisto](#)

OHJAAJAN OSAAMINEN JA TYÖELÄMÄLÄHTÖISYYS DIGITAALISESSA URAOHJAUKSESSA

Valtioneuvoston elinikäisen ohjauksen strategian (2020) mukaan toimivien digitaalisten ohjauspalveluiden lisäksi tavoitteena on paitsi yksilöiden myös ohjaustyötä tekevien digitaitojen edistäminen. Digitaalinen uraohjaus edellyttää digitaalista osaamista ohjaajalta ja ohjattavalta. Ohjaajan on tunnettava digitaaliset välineet ja niiden käyttömahdollisuudet ohjaustilanteessa. Digitaalisten alustojen käyttö ei ole tuttua kaikille ja ohjattavien tietotekniset taidot voivat vaihdella paljon. Verkko-ohjaajan tulee valmistautua myös ohjattavan tekniseen tukemiseen. Ohjaajalla tulee olla valmius muuttaa suunnitelmaa ja käyttää esim. jotain muuta ohjelmaa, sovellusta tai teknologiaa.

Digitaalisessa uraohjauksessa voi yksittäisillä toimilla olla suuri merkitys ohjauksen käytännön sujuvuuden kannalta, kuten PODI-hankkeessa Salon seudun ammattiopistossa kehitettyjen digitaalisten yhteydenottolomakkeiden tai ajanvarauskalentereiden kehittämisellä. Digitaalista uraohjausta kannattaa kuitenkin tarkastella myös kokonaisvaltaisesti ja laajasti. Uraohjausta ei tulisi nähdä vain opettaja- tai opinto-ohjaajavetoisena koulutusorganisaation toimintana, vaan se tulisi integroida esimerkiksi ammatin opettamiseen ja oppimiseen eri osa-alueilla. Ohjausta voidaan esimerkiksi toteuttaa videovalmennuksina tai verkkotyöpajoissa työelämälähtöisissä hankkeissa. Ohjausprosessiin voivat osallistua myös vertaisohjaajat (esim. vanhemmat opiskelijat) sekä työelämämentorit. Ohjausyhteistyötä voisi tehdä nykyistä enemmän kolmannen sektorin toimijoiden kanssa sosiaalisessa mediassa tai erilaisilla digitaalisilla alustoilla (esim. Discord tai Flinga). Monipuoliset työn tekemisen tavat ja ohjaustavat sekä erilaiset uratarinat auttavat ohjattavaa hahmottamaan työelämän moninaisuutta ja mahdollisuuksia.

Ohjauksessa tulee huomioida työelämän kanssa tehtävän yhteistyön tärkeys. Tällöin on tärkeää kehittää myös työpaikkaohjaajien ohjausosaamista. Luvussa 4 Selene Jokisaari ja Kati Laitervo kuvailevat PODI-hankkeen aikana työelämäohjaajille kehitettyjä osaamismerkkejä, joiden tavoitteena oli saada työpaikkaohjaajat hankkimaan tietoa työpaikkaohjauksesta ja tehdä työpaikkaohjaajien ohjausosaaminen näkyväksi. Työpaikkaohjaajien perehdyttämisessä voidaan hyödyntää myös pelillistämistä, kuten Turun ammatti-instituutin ja Rasekon kehittämässä Seppo-pelissä. Peli tarjoaa mahdollisuuden ajasta ja paikasta riippumattomaan perehdytykseen, josta pelaaja saa palautteen välittömästi.

LÄHTEET:

Guttorm, T., Hakkarainen, T., Kolehmainen, A., Mäenpää, K., Peltola, S. ja Ylönen, H. (toim.) 2017. Verkko-ohjaaja – Opas ohjaukseen sekä tieto- ja neuvontatyöhön verkossa. e-Pooki 38/2017 Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut. Oulun AMK, Oulu.

Onnismaa, J. 2011. Ohjaus- ja neuvontatyö: aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Tampere, Tammerpaino.

Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J., Duarte, M. E., Guichard, J., et al. (2009). Life designing: a paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior* 75, 239-250.

Valtioneuvosto, 2020. Elinikäisen ohjauksen strategia 2020-2023. ELO-foorumi. Valtioneuvoston julkaisu 2020:34. Viitattu 4.4.2023. Elinikäisen ohjauksen strategia 2020-2023. ELO-foorumi (valtioneuvosto.fi)

Valtioneuvosto, 2022. Jatkuvan oppimisen digitaalinen palvelukokonaisuus. Sidosryhmätilaisuus 21.1.2022. Tilaisuuden materiaali. Viitattu 4.4.2023.

Vehviläinen, S. 2014. Ohjaustyön opas. Yhteistyössä kohti toimijuutta. Helsinki: Gaudeamus.

TIETOSUOJA DIGITAALISESSA OHJAUKSESSA

Tässä luvussa käsitellään tietosuojaa sekä yleisesti että erityisesti ohjauksen ja digitaalisen ohjauksen näkökulmasta. Lisäksi pohditaan lyhyesti myös tietosuojan ja tietoturvan eroa.

■ MITÄ ON TIETOSUOJA?

Tietosuoja tarkoittaa henkilötietojen suojaamista ja hallintaa. Tietosuoja liittyy henkilöiden oikeuteen määrätä siitä, miten henkilötietoja kerätään, tallennetaan ja käsitellään laajalti erilaisissa tietojärjestelmissä ja palveluissa.

Tietosuojalla pyritään suojaamaan henkilöiden yksityisyyttä, välttämään henkilötietojen väärinkäyttöä ja varmistamaan, että henkilötietoja käsitellään turvallisesti ja vastuullisesti. Tietosuojaan liittyy monia EU:n ja kansallisia lakeja, sääntöjä ja standardeja, joita yritysten ja organisaatioiden on noudatettava henkilötietojen keräämisessä, tallentamisessa, käytössä ja jakamisessa.

Esimerkkejä tietosuojan periaatteista ovat henkilötietojen keräämisen minimointi eli ainoastaan tarpeellisten tietojen kerääminen, henkilötietojen käyttötarkoituksen rajoittaminen, asianmukainen tietojen suojaaminen ja salassapito, henkilötietojen tarkistamisen ja korjaamisen mahdollistaminen, sekä henkilötietojen säilyttämisen rajoittaminen vain tarvittavaksi ajaksi.

Oikeus tietosuojaan koskee jokaista henkilöä. Tietosuojaan liittyvät lait ja standardit vaihtelevat maittain, mutta yleisesti tietosuojaa valvovat viranomaiset varmistavat, että yritykset ja organisaatiot noudattavat paikallisia tietosuojalakeja ja -standardeja.

■ EU:N YLEINEN TIETOSUOJA-ASETUS (GDPR)

EU:n yleinen tietosuoja-asetus perustuu ideologisesti ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi tehtyyn Euroopan yleissopimukseen. Tietosuoja-asetus toimii lakina ja sitä sovelletaan henkilötietojen käsittelyyn koko EU:n alueella, ja sitä täydennetään joiltakin osin Suomen tietosuojalaille (Tietosuojalaki 1050/2018). Suomessa monet muutkin lait sisältävät tietosuojaa ja henkilötietojen käsittelyä koskevia säännöksiä. Tietosuoja-asetusta sovelletaan Euroopan tietosuojaneuvoston ja kansallisen valvontaviranomaisen ohjeiden (ja voimassa olevan oikeuskäytännön) mukaisesti.

Vastuu tietosuoja-asioista koskee kaikkia, jotka käsittelevät henkilötietoja päivittäisessä työssään. Rekisteripitäjäorganisaatio (jota käytännössä edustavat sen työntekijät) vastaa siitä, että tietosuoja-sääntöjä noudatetaan kaikessa organisaation toiminnassa, toteutetaan asianmukaiset tekniset ja organisatoriset toimenpiteet (varmistetaan ja voidaan osoittaa, että henkilötietoja käsitellään yleisen tietosuoja-asetuksen mukaisesti, tietosuojaperiaatteet toteutuvat tehokkaasti, tarvittavat suojatoimet sisältyvät käsittelyyn) ja pidetään kirjaa henkilötietojen käsittelystä.

Henkilötietojen käsittelyä koskevat periaatteet ("tietosuojaperiaatteet") on esitelty kuviossa 7. Katso myös nyrkkisääntö henkilötietojen käsittelijälle taulukosta 5. [Lisää tietoa tietosuojaperiaatteista.](#)

KUVIO 7. HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELYÄ KOSKEVAT PERIAATTEET.

- » **Laillisuus, oikeellisuus ja avoimuus:** Käsittele tietoja vain, jos sinulla on siihen laillinen peruste. Kerro miten käsittelet henkilötietoja (ks. tietosuojailmoitus).
- » **Käyttötarkoituksen rajoittaminen:** Kerää tietoja vain tiettyä, nimenomaista ja laillista tarkoitusta varten. Käsittele tietoja vain alkuperäisen käyttötarkoituksen mukaisiin tarkoituksiin.
- » **Tietojen minimointi:** Kerää ja käsittele vain niitä tietoja, jotka ovat ehdottoman välttämättömiä käyttötarkoituksen kannalta, ei koskaan vain siksi, että ne "olisi hyvä saada".
- » **Oikeellisuus:** Varmista, että keräämäsi tiedot ovat tarkkoja ja oikeita.
- » **Varastoinnin minimointi:** Älä säilytä tietoja tunnistamisen mahdollistavassa muodossa kauemmin kuin on tarpeen käyttötarkoituksensa kannalta.
- » **Yksityisyys ja luottamuksellisuus:** Muista vaitiolovelvollisuus. Noudata ohjeita koskien turvallista säilytystä.
- » **Vastuuvellisuus:** Organisaatiosi on pystyttävä osoittamaan, että edellä mainittuja tietosuojaperiaatteita noudatetaan.

TAULUKKO 5. HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELYN AVUKSI.

Hyvä nyrkkisääntö henkilötietojen käsittelijälle:

- » Kysy aina ensin itseltäsi, onko ko. tiedon kerääminen välttämätöntä ja laillista tarkoituksen kannalta?
- » Sinun on pystyttävä selittämään, mitä tietoja sinulla on henkilöstä ja miksi sinulla on oikeus käsitellä tietoja.

■ MITEN TIETOSUOJA VAIKUTTAA OHJAUKSEEN?

Tietosuoja vaikuttaa ohjaukseen monella tavalla, erityisesti nyky-yhteiskunnassa, jossa henkilötietoja kerätään, tallennetaan ja käsitellään yhä enemmän.

Tietosuojan vaatimukset voivat rajoittaa ohjaajien mahdollisuuksia kerätä ja käyttää henkilötietoja asiakkailta ja käyttäjiltä. Esimerkiksi, jos ohjaustoimijat haluavat kerätä tietoa käyttäjien käyttäytymisestä verkkosivustolla tai sovelluksessa, heidän on noudatettava tiukkoja tietosuojastandardeja ja hankittava suostumus käyttäjiltä ennen tietojen keräämistä.

Tietosuoja vaikuttaa myös siihen, kuinka ohjaaja voi käyttää kerättyjä tietoja. Henkilötietoja ei voi käyttää mihin tahansa tarkoitukseen, vaan niiden käytössä on noudatettava tietosuoja- ja yksityisyylainsäädäntöä. Ohjauksessa on otettava huomioon käyttäjien yksityisyydensuoja ja noudatettava tietojen käyttöön liittyviä rajoituksia.

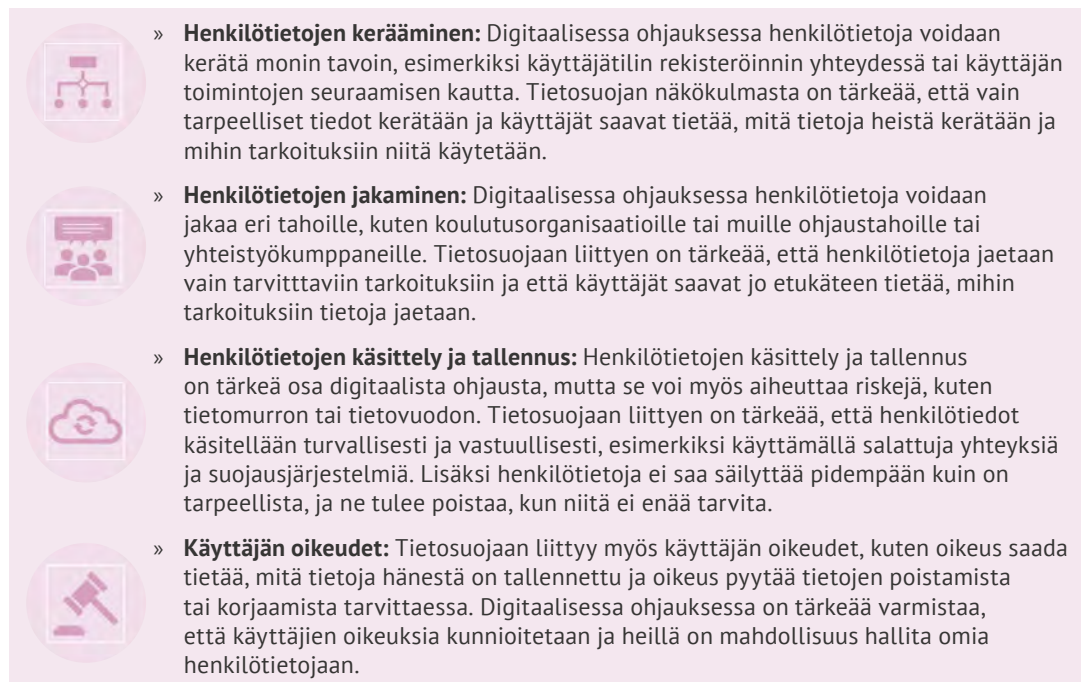
Tietosuoja vaikuttaa lisäksi siihen, kuinka ohjaaja voi jakaa tai luovuttaa kerättyjä tietoja kolmansille osapuolille. Henkilötietoja ei voi jakaa tai luovuttaa ilman asianmukaista suostumusta tai ilman selkeitä tietosuojaa koskevia ohjeita.

Tietosuoja vaikuttaa myös siihen, kuinka ohjauksessa pitää suojata kerättyjä tietoja. Ohjauksessa on varmistettava, että henkilötietoja käsitellään ja säilytetään turvallisesti ja suojattuna, jotta niitä ei käytetä väärin tai ne eivät joudu väärin käsiin.

Ohjauksessa on tärkeää ymmärtää tietosuojaan liittyviä vaatimuksia ja noudattaa niitä huolellisesti varmistaakseen, että ohjaustoiminta on laillista ja turvallista käyttäjilleen. Nämä seikat huomioitiin muun muassa Turun ammatti-instituutissa toteutetussa DigiOpo-pilotissa, jota kuvataan alaluvussa Näkökulmia digitaaliseen uraohjaukseen. Myös hankkeen teemawebinaarissa tutustuimme ohjauksen tietosuojan toteuttamiseen muun muassa käytännön vinkkien kautta. Totesimme, että digiturvallinen toiminta alkaa yksinkertaisista teoista, kuten kunnollisista salasanoista sekä turvasähköpostin ja turvatulostuksen käytöstä. On aina hyvä pohtia, millaisia tietoja on ylipäänsä tarpeen kerätä ja tallentaa sekä ottaa arjessa tavaksi tuhota tarpeettomat tiedot välittömästi.

Digitaalinen ohjaus sisältää monia erilaisia toimintoja, jotka vaativat henkilötietojen käsittelyä ja tallennusta. Tämän vuoksi tietosuoja on tärkeä näkökulma digitaalisessa ohjauksessa, ja sen huomioiminen on välttämätöntä turvallisen ja vastuullisen ohjauksen takaamiseksi. Kuviossa 8 on joitakin esimerkkejä digitaaliseen ohjauksen tietosuojanäkökulmista.

KUVIO 8. ESIMERKKEJÄ DIGITAALISEN OHJAUKSEN TIETOSUOJANÄKÖKULMISTA.



- » **Henkilötietojen kerääminen:** Digitaalisessa ohjauksessa henkilötietoja voidaan kerätä monin tavoin, esimerkiksi käyttäjätilin rekisteröinnin yhteydessä tai käyttäjän toimintojen seuraamisen kautta. Tietosuojan näkökulmasta on tärkeää, että vain tarpeelliset tiedot kerätään ja käyttäjät saavat tietää, mitä tietoja heistä kerätään ja mihin tarkoituksiin niitä käytetään.
- » **Henkilötietojen jakaminen:** Digitaalisessa ohjauksessa henkilötietoja voidaan jakaa eri tahoille, kuten koulutusorganisaatioille tai muille ohjaustahoille tai yhteistyökumppaneille. Tietosuojaan liittyen on tärkeää, että henkilötietoja jaetaan vain tarvittaviin tarkoituksiin ja että käyttäjät saavat jo etukäteen tietää, mihin tarkoituksiin tietoja jaetaan.
- » **Henkilötietojen käsittely ja tallennus:** Henkilötietojen käsittely ja tallennus on tärkeä osa digitaalista ohjausta, mutta se voi myös aiheuttaa riskejä, kuten tietomurron tai tietovuodon. Tietosuojaan liittyen on tärkeää, että henkilötiedot käsitellään turvallisesti ja vastuullisesti, esimerkiksi käyttämällä salattuja yhteyksiä ja suojausjärjestelmiä. Lisäksi henkilötietoja ei saa säilyttää pidempään kuin on tarpeellista, ja ne tulee poistaa, kun niitä ei enää tarvita.
- » **Käyttäjän oikeudet:** Tietosuojaan liittyy myös käyttäjän oikeudet, kuten oikeus saada tietää, mitä tietoja hänestä on tallennettu ja oikeus pyytää tietojen poistamista tai korjaamista tarvittaessa. Digitaalisessa ohjauksessa on tärkeää varmistaa, että käyttäjien oikeuksia kunnioitetaan ja heillä on mahdollisuus hallita omia henkilötietojaan.

■ TIETOSUOJA JA TIETOTURVA: NÄKÖKULMIA DIGITAALISEEN OHJAUKSEEN

Tietosuoja ja tietoturva ovat kaksi erillistä käsitettä, vaikka ne liittyvätkin toisiinsa. Tietosuoja keskittyy henkilötietojen suojaamiseen ja hallintaan, kun taas tietoturva keskittyy laajemmin tietojen suojaamiseen, mukaan lukien myös henkilötiedot.

Tietoturva pyrkii suojaamaan tietoja erilaisilta uhilta, kuten haittaohjelmilta, tietomurroilta, tietovarokauksilta ja muilta tietoturvaloukkauksilta. Tietoturva sisältää teknisiä ja organisatorisia toimenpiteitä, joilla pyritään estämään tietoturvaloukkauksia ja vahinkoja.

Tietosuoja puolestaan keskittyy henkilötietojen suojaamiseen eri vaiheissa, kuten henkilötietojen keräämisessä, tallentamisessa, käyttämisessä ja jakamisessa. Tietosuojan tarkoituksena on suojata henkilötietoja, jotta ne eivät joudu väärin käsiin tai väärinkäytön kohteeksi. Tietosuojaan kuuluu myös yksilöiden oikeus tietää, mitä tietoja heistä kerätään ja käytetään, sekä oikeus tietojen korjaamiseen tai poistamiseen tarvittaessa.

Yhteenvedon voidaan todeta, että tietoturva ja tietosuoja ovat molemmat tärkeitä tietojen hallinnan osa-alueita, mutta niiden fokus on erilainen. Tietoturva keskittyy laajemmin tietojen suojaamiseen, kun taas tietosuoja keskittyy erityisesti henkilötietojen suojaamiseen. Tietoturva muodostaa ne tekniset ja organisatoriset välineet ja prosessit, joilla tietosuoja toteutetaan.

Tietosuoja ja tietoturva ovat molemmat tärkeitä näkökulmia digitaaliseen ohjaukseen. Vaikka molemmat käsitteet liittyvät tietojen turvaamiseen, niillä on erilaiset painotukset ja tavoitteet digitaalisen ohjauksen näkökulmasta. Kuten edellä todettiin, tietosuoja liittyy henkilötietojen käsittelyyn ja suojaamiseen, kun taas tietoturva kattaa laajemman näkökulman tietojärjestelmien turvallisuudesta sekä henkilötietojen ja muiden tietojen suojaamisesta, johon sisältyy myös tietojen käyttöoikeudet, järjestelmien käytettävyyden ja tietojen eheys.

Digitaalisessa ohjauksessa tietosuojan ja tietoturvan huomioiminen on tärkeää, jotta voidaan taata käyttäjien yksityisyyden suoja ja tietojen turvallisuus. Taulukossa 6 on kuvattu joitakin esimerkkejä tietosuoja- ja tietoturvan näkökulmista, jotka ovat tärkeitä digitaalisessa ohjauksessa.

TAULUKKO 6. ESIMERKKEJÄ DIGITAALISEN OHJAUKSEN TIETOSUOJA- JA TIETOTURVANÄKÖKULMISTA.

Tietojen käsittely ja tallennus	Käyttäjien tunnistautuminen	Tietojen käyttöoikeudet
» Digitaalisessa ohjauksessa henkilötietojen käsittely ja tallennus on tärkeä osa toimintaa.	» Digitaalisessa ohjauksessa on tärkeää varmistaa käyttäjien henkilöllisyys ja estää luvaton käyttö.	» Digitaalisessa ohjauksessa on tärkeää varmistaa, että vain valtuutetut käyttäjät voivat käyttää ja muokata tietoja.
» Tietosuojaan liittyen on tärkeää, että henkilötiedot käsitellään turvallisesti ja vastuullisesti, esimerkiksi käyttämällä salattuja yhteyksiä ja suojausjärjestelmiä.	» Tietosuojaan liittyen on tärkeää, että käyttäjätunnukset ja salasanat tallennetaan turvallisesti, eikä käyttäjien henkilöllisyyttä saa paljastaa ilman lupaa.	» Tietosuojaan liittyen on tärkeää, että käyttäjätietoja käytetään vain tarvittaviin tarkoituksiin ja että käyttäjät saavat tietää, mihin tarkoituksiin.
» Tietoturvanäkökulmasta on tärkeää varmistaa, että tietojärjestelmät ovat suojattu tietomurroilta ja että käytetään asianmukaisia varmuuskopiointi- ja palautusjärjestelmiä sekä varmistetaan, että vain asianomaisilla käyttäjillä on pääsy tietojärjestelmiin.	» Tietoturvanäkökulmasta on tärkeää käyttää vahvoja tunnistautumismenetelmiä, kuten monivaiheista tunnistautumista, jotta luvaton käyttö estetään.	

Organisaatio on vastuussa siitä, että henkilötiedot ovat teknisesti ja oikeudellisesti suojattuja koko elinkaaren ajan eli tiedon keräämisen, lajittelun, varastoinnin, arkistoinnin ja varmuuskopioinnin yhteydessä. Suojaus on huomioitava myös silloin, kun henkilötietoja siirretään organisaation sisällä olevien yksiköiden välillä ja tallennetaan ja yhdistetään eri yhteyksiin. Sekä silloin, kun henkilötietoja siirretään omasta organisaatiosta kolmannelle osapuolelle. Lisäksi suojaus koskee toiminnan aikana tallennettavia henkilötietojen kokoelmia, mukaan lukien ne, jotka syntyvät, kun tietoja poimitaan laajemmasta rekisteristä ja tallennetaan tiettyä tarkoitusta varten. Organisaatio on vastuussa siitä, että henkilötiedot ovat suojattuja asianmukaisten menettelyjen avulla, joilla varmistetaan tietojen keräämisen minimointi, säilytyksen minimointi ja luottamuksellisuus.

LÄHTEET JA LAINSÄÄDÄNTÖÄ:

EU:n yleinen tietosuoja-asetus (GDPR)

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=CELEX:02016R0679-20160504>

Tietosuojalaki (1050/2018) <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20181050>

Tietosuojavaltuutetun toimisto <https://tietosuoja.fi/etusivu>

<https://tietosuoja.fi/tietosuojaperiaatteet>

<https://tietosuoja.fi/mika-on-henkilotieto>

<https://tietosuoja.fi/erityisten-henkilotietoryhmien-kasittely>

<https://tietosuoja.fi/kasittelyperusteet>

<https://tietosuoja.fi/rekisteroidyn-oikeudet>

<https://tietosuoja.fi/osoitusvelvollisuus>



4.

Digitukea työpaikkaohjaajalle

PELIT JA OSAAMISMERKIT TYÖPAIKKA-OHJAAJAN DIGIOSAAMISEN TUKENA

Työelämässä tarvitaan jatkuvasti uusia digitaalisia taitoja, innovaatioita ja palveluja sekä tuotteita tarjoavia yrityksiä. Työntekijöiden digiosaaminen on avainasemassa työelämän digitalisaation onnistumisessa. Tässä luvussa esittelemme, miten digikompetenssia työpaikoilla ja työpaikkaohjauksessa voidaan tukea pelien ja osaamismerkkien avulla.

■ TYÖELÄMÄN JA TYÖPAIKKAOHJAAJIEN DIGIOSAAMINEN

Euroopan unionin tavoitteena on vuoteen 2030 mennessä saavuttaa kestävä, riittävän omavarainen ja vauras sekä taloudellisesti ja yhteiskunnallisesti digitalisoitunut Eurooppa. Tavoitteena on digitaalisesti osaava väestö, yritysten digitalisaatio ja julkisten palvelujen digitalisaatio. EU-kansalaisilla tulisi olla riittävät digitaidot, jotta tavoitteet olisi mahdollista saavuttaa. EU:ssa on kehitetty EUROPASSI, jossa omaan profiliin voi tallentaa tietoa osaamisestaan. Passi sisältää osion, jossa pääsee testaamaan omaa digitaalista osaamistaan [Digitaitotestillä](#). Tavoitteena on, että vuoteen 2030 mennessä 80 prosentilla aikuisväestöstä olisi digitaaliset perustaidot.

Selvitysten mukaan suurella osalla työelämässä olevista on tällä hetkellä puutteelliset digitaidot. Esimerkiksi Työterveyslaitoksen selvityksen mukaan Suomessa noin puolet palkansaajista osaa hyödyntää digitaalisia välineitä työssään, mutta toinen puoli kokee erilaisia haasteita. Osalla ei ole kykyä, mahdollisuutta tai motivaatiota käyttää digitaalisia välineitä työssään. Lisäksi seitsemän prosenttia palkansaajista ei käytä digitaalisia välineitä lainkaan työssään.

Toisen asteen ammatillisissa koulutuksissa suuri osa ammatillisesta osaamisen hankkimisesta eli opiskelusta tapahtuu työelämässä. Työelämässä oppimisesta tehdään virallinen koulutus- tai oppisopimus, jossa nimetään vastuullinen työpaikkaohjaaja. Työpaikkaohjaajan tehtäviä ovat perehdyttäminen, opastaminen, tavoitteiden mukainen ohjaaminen ja palautteen antaminen osaamisen kehittymisestä.

Työelämän puutteellinen digiosaaminen vaikuttaa myös oppilaitosyhteistyöhön, sillä oppilaitoksissa käytetään yhä enemmän erilaisia sovelluksia ja ohjelmistoja, jotka ovat työpaikkaohjaajille vieraita. Työpaikkaohjaajien digiosaamista on mahdollista vahvistaa monin tavoin, esimerkiksi osaamismerkeillä ja peleillä. Kun oppilaitokset tarjoavat työkaluja työpaikkaohjaajan digitaitojen tueksi, samalla tuetaan työelämän yhteistyökumppaneita ja toteutetaan jatkuvan oppimisen strategiaa.

Työpaikkaohjaaja voi kehittää digiosaamistaan esimerkiksi suorittamalla TIEKE:n Digitaitojen osaamismerkistö -osaamismerkkejä. Merkkejä suorittamalla voi kehittää digitaitoja eurooppalaisen digikompetenssin tavoitteiden mukaisesti. Paula Ollila ja Jani Pihlajamaa ovat kuvanneet osaamismerkkien hyötyjä tarkemmin tämän oppaan luvussa 2. PODI-hankkeen aikana kehitimme työpaikkaohjaajille myös omia osaamismerkkejä ja pelejä, joiden avulla digikompetenssia voi kehittää. Samalla tarjosimme vaihtoehtoisia tapoja perehtyä työpaikkaohjaajan tehtäviin ja hankkia lisää osaamista opiskelijoiden perehdyttämisestä, ohjaamisesta ja arvioinnista.

■ TYÖPAIKKAOHJAAJAN THINGLINK-TYÖKALU

ThingLink on digitaalinen palvelu, jonka avulla voi tehdä interaktiivisia kuvia ja videoita. Palvelussa on helppo esitellä kokonaisuuksia tagien ja linkitysten avulla. ThingLinkissä pääsee etenemään syvemmälle teemoihin oman kiinnostuksen mukaan. Kokosimme työpaikkaohjaajille kehitetyt osaamismerkkit ja pelit yhdeksi kokonaisuudeksi ThingLink-alustalle. Työpaikkaohjaaja voi tutustua peleihin, osaamismerkkeihin ja Varsinais-Suomen toisen asteen ammatillisten oppilaitosten työpaikkaohjaajan digi-ympäristöihin yhden kuvan kautta (ks. kuvio 9). Hän pääsee helposti etenemään oman kiinnostuksensa mukaan valitsemalla itseä kiinnostavia kokonaisuuksia. ThingLink-kuva on toteutettu yhteistyössä Varsinais-Suomen työelämäyhteistyön Laakeri-verkoston kanssa. Kuva löytyy Laakeri-verkoston nettisivuilta Laakeri ja Rasekon nettisivuilla Työpaikkohjaajan tuki.

■ PELIT PEREHDYTYKSEN VÄLINEENÄ

Pelillistäminen voi tarjota työpaikkaohjaajalle vaihtoehdoisen digitaalisen tavan perehtyä työpaikkaohjaajan tehtäviin. Työpaikkaohjaaja voi pelaamalla perehtyä hänelle kuuluviin tehtäviin ja vastuisiin sekä hankkia osaamista ohjaamisesta ja arvioinnista. Peli lisää perehdytyksen saavutettavuutta ja tasa-arvoisuutta sekä tukee työntekijän hyvinvointia tarjoamalla ajasta ja paikasta riippumattoman mahdollisuuden lisätä osaamista opiskelijoiden ohjaamisessa. Pelaaminen kehittää myös monia erilaisia digitaitoja. Tämä vahvistaa työpaikkaohjaajan minäpystyvyyttä ja kokemusta itsestä digiosaajana.

PODI-hankkeessa päädyimme tekemään Seppo-pelialustalle työpaikkaohjaajan perehdytyspelin. Sep-po.io on verkossa ja sovelluksella toimiva alusta, jonka avulla voi tehdä omia pelejä. Alusta ei vaadi koodaustaitoa. Pelejä voi pelata selaimella tai mobiilissa, ja niissä yhdistyvät tavoitteellinen toiminta sekä oman osaamisen käyttäminen ja kehittäminen. Tehtävien suorittaminen ja välitön palaute innostavat ja auttavat sisäistämään asiat paremmin.

Perehdytyspelissä työpaikkaohjaaja saa osaamisestaan välittömän palautteen, jonka kautta hän voi täydentää osaamistaan. Pelissä on mahdollista valita erilaisia perehtymisen tapoja oman tarpeen mukaan: lyhyitä tietoiskuja, linkkejä pidempiin materiaaleihin, kuvia ja videoita. Pelissä voi valita itseä kiinnostavia teemoja tai pelata koko pelin. Peliä voi pelata osissa tai kerralla kokonaan. Aikaa kuluu noin tunti koko pelin pelaamiseen.

Työpaikkaohjaajan perehdytyspeli löytyy ThingLink-kuvasta sekä Laakeri-verkoston ja Rasekon verkkosivuilta. Peliä pääsee pelaamaan ilman erillistä ilmoittautumista. Pelin lopussa on linkki Perehtynyt työpaikkaohjaaja -osaamismerkkiin. Työpaikkaohjaaja voi tehdä osaamisensa näkyväksi osaamismerkkin avulla. Peli kannustaa myös hankkimaan lisää osaamista ja osallistumaan työpaikkaohjaajakoulutukseen.



PODI-VINKKI:

Pelillisuus osaksi työpaikkaohjaajien perehdytystä

Uusi työkalu työpaikkaohjaajien perehdyttämiseen

Pelillistämisen avulla halutaan vahvistaa työpaikkaohjaajien digitaalista osaamista ohjauksen, palautteenannon ja osaamisen arvioinnin osalta. Tavoitteena on tarjota vaihtoehtoinen tapa perehtyä työpaikkaohjauksen perusasioihin ja työpaikkaohjaajan tehtäviin. Samalla vahvistetaan työpaikkaohjaajien digitaalista osaamista ja esitellään heille uudenlaisia digitaalisia oppimisympäristöjä.

Turun ammatti-instituutissa ja Rasekon ammattiopistossa kehitetyn työpaikkaohjaaja-pelin kautta perehtyminen työpaikkaohjaukseen on ajasta ja paikasta riippumatonta. Lisäksi peli tarjoaa uudenlaisen tavan oppia ja pelaaja saa palautteen välittömästi.

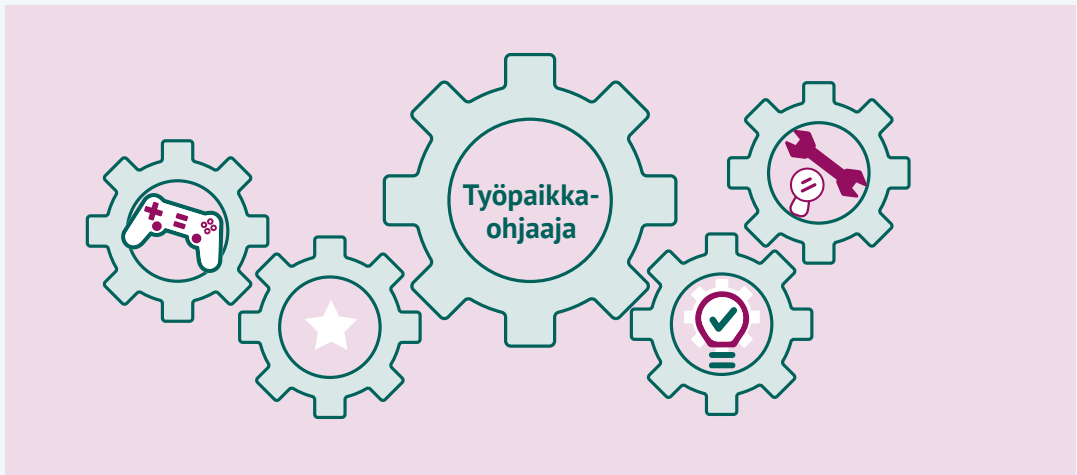
Tavoitteena innostaminen

Pelin yhtenä tavoitteena on innostaa työpaikkaohjaajia hakemaan lisää tietoa työpaikkaohjaajana toimimisen tueksi. Peliä testattiin työpaikkaohjaajakoulutuksissa, ja työpaikkaohjaajilta saatu palaute kannusti käyttämään peliä yhtenä perehdytyksen välineenä. Peli ohjaa osallistumaan työpaikkaohjaajakoulutuksiin, jos haluaa kehittää ohjausosaamista lisää.

Yhteiskehittämisen keinoin eteenpäin

Työpaikkaohjaaja-peliä on juurrutettu osaksi Varsinais-Suomen ammatillisten oppilaitosten toimintaa Laakeri-verkoston kautta. Peliä esiteltiin verkostolle ja jatkokehitettiin yhdessä. Tämän jälkeen peliä käytiin esittelemässä verkoston opettajille kokouksissa ja työpaikkaohjaajille työpaikkaohjaajakoulutuksissa.

KUVIO 9. TYÖPAIKKAOHJAAJAN THINGLINK.



Lisätietoja työpaikkaohjaaja-peleistä:

Työelämässä oppimisen koordinaattori Kati Laitervo, [Turun ammatti-instituutti](#)
Kehittämisasiantuntija Selene Jokisaari, [Raision seudun koulutuskuntayhtymä Raseko](#)

■ TYÖPAIKKAOHJAAJAN OMAT OSAAMISMERKIT

Varsinais-Suomen alueella on monia ammatillisia toisen asteen oppilaitoksia, ja sama työpaikkaohjaaja voi ohjata usean oppilaitoksen opiskelijoita. Halusimme kehittää työpaikkaohjaajille omia osaamismerkkejä, joiden kautta he voivat tehdä omaa ohjausosaamistaan näkyväksi oppilaitoksille ja työelämälle. Työpaikkaohjaajille on tarjolla kaksi omaa osaamismerkkiä: Perehtynyt työpaikkaohjaaja ja Taitava työpaikkaohjaaja (ks. kuvio 10). Osaamismerkit helpottavat opettajien työtä, kun he voivat luottaa, että merkin haltijalla on tietty osaamismerkin kriteeriin perustuva osaaminen.

Perehtynyt työpaikkaohjaaja -merkin voi ansaita perehtymällä oman valinnan mukaisella tavalla työpaikkaohjaajan tehtäviin ja vastuisiin ja tekemällä tämän jälkeen digitaalisen osaamistestin. Tarjolla olevia perehtymistapoja ovat mm. Perehtynyt työpaikkaohjaaja-pelin pelaaminen, itsenäiseen eOhjaan.fi-verkkovalmennukseen tai oppilaitosten tarjoamaan starttivalmennukseen osallistuminen ja opettajan antama perehdytys.

Testissä on 25 kysymystä, joista vähintään 20 pitää saada oikein. Testissä on monivalinta- ja oikein/väärin -vaihtoehtotehtäviä. Vastaaja saa välittömästi palautteen antamastaan vastauksesta ja samalla hän saa tietää myös oikean vastauksen perusteluineen. Testin voi tehdä useita kertoja, ja osaamismerkki-ideologian mukaisesti tekemällä oppii testattavia asioita.

Perehtyneellä työpaikkaohjaajalla on perustiedot ja -taidot oppisopimus- ja koulutussopimus-oppiskelijoiden ohjaamisessa ja osaamisen arvioinnissa.

Taitava työpaikkaohjaaja -osaamismerkin voi halutessaan hakea osallistuttuaan työpaikkaohjaajakoulutukseen. Taitavalla työpaikkaohjaajalla on hyvät tiedot ja taidot erilaisten oppisopimus- ja koulutussopimusoppiskelijoiden ohjaamisessa, palautteen antamisessa ja osaamisen arvioinnissa.

Osaamismerkkeihin ilmoittaudutaan Laakeri-verkoston nettisivuilla [Laakeri](#) ja Rasekon nettisivuilla Työpaikkaohjaajan tuki

KUVIO 10. RASEKON TYÖPAIKKAOHJAAJAN OSAAMISMERKIT.

Perehtynyt työpaikkaohjaaja

Taitava työpaikkaohjaaja



Digitaaliset osaamismerkit lähetetään merkin saaneen työpaikkaohjaajan sähköpostiin. Hän voi halutessaan luoda ilmaisen profiilin Open Badge Passport -palveluun. Palvelu on selainpohjainen ja sitä voi käyttää puhelimella, tabletilla ja tietokoneella. Kaikki osaamismerkit tallentuvat jatkossa automaattisesti digitaaliseen passiin, josta ne ovat helposti löydettävissä ja jaettavissa. Osaamismerkit voi helposti liittää myös omaan ansioluetteloon. Osaamismerkkien tekeminen ja käyttäminen oman osaamisen näkyväksi tekemisessä vahvistaa työpaikkaohjaajien digitaitoja ja minäpystyvyyttä digiosaajina. Välillisesti tämä helpottaa myös muihin digityökaluihin tutustumista ja haltuunottoa.



PODI-VINKKI:

Työpaikkaohjaajien ohjausosaaminen näkyväksi

Uusi työkalu – Työpaikkaohjaajien osaamismerkkit

Rasekossa kehitettiin työpaikkaohjaajan ohjausosaamisen näkyväksi tekemiseen uusi työkalu. Työpaikkaohjaajien osaamismerkkit suunniteltiin kaikkien Varsinais-Suomen ammatillisten oppilaitosten käyttöön.

Tavoitteena on saada työpaikkaohjaajat hankkimaan tietoa työpaikkaohjauksesta ja tehdä työpaikkaohjaajien ohjausosaaminen näkyväksi oppilaitoksille. Työpaikkaohjaajien ohjausosaaminen määritellään kahdelle tasolle: perehtynyt ja taitava työpaikkaohjaaja.

TYÖPAIKKAOHJAAJIEN OSAAMISMERKIT

PEREHTYNYT	TAITAVA
<ul style="list-style-type: none">Perehtynyt-merkin saa, kun osoittaa hallitsevansa perustiedot työpaikkaohjauksesta.Merkin saa automaattisesti, kun on suorittanut testin hyväksytysti digitaalisessa oppimisympäristössä.	<ul style="list-style-type: none">Taitava-merkin voi hakea osallistuttuaan työpaikkaohjaajakoulutukseen.Merkki kertoo, että haltijalla on enemmän mm. ohjaus- ja arviointiosaamista.

Hyviä kokemuksia

Työpaikkaohjaaja voi tehdä osaamisensa näkyväksi ajasta ja paikasta riippumatta. Työpaikkaohjaajat kokivat merkkien suorittamisen mielekkääksi. Perehtynyt työpaikkaohjaaja -testiä pidettiin hyvänä.

Osaamismerkkit käyttöön

Osaamismerkkejä on juurrutettu Laakeri-verkoston toimijoille. Raseko myöntää kaikki työpaikkaohjaajien osaamismerkkit. Laakeri-verkoston oppilaitokset kertovat työpaikkaohjaajille merkkien suorittamismahdollisuuksista.

Lisätietoja työpaikkaohjaajien osaamismerkeistä:

Kehittämisasiantuntija Selene Jokisaaari, selene.jokisaari@raseko.fi, Raision seudun koulutuskuntayhtymä Raseko

LÄHTEET:

Euroopan komissio 2023. Euroopan digitaalinen vuosikymmen: Shaping Europe's digital future. Euroopan komission virallinen sivusto; asiakirja 6.1.2023. Euroopan digitaalinen vuosikymmen.

European Commission Official Website: EU Science Hub. DigiComp: The Digital Competence Framework for Citizens. Viitattu 19.5.2023. DigiComp

European Commission 2021: 2030. Digital Compass: the European way for the Digital Decade.

Tuomivaara S. & Alasoini T. 2020. Digitaaliset kuitut ja digivälineiden erilaiset käyttäjät Suomen työelämässä Työterveyslaitoksen raportti. TTL-978-952-261-948-8.pdf ([julkari.fi](#))

Valtioneuvoston julkaisu 2020:34. Elinikäisen ohjauksen strategia 2020–2023; ELO-foorumi. Elinikäisen ohjauksen strategia 2023-2023



5.

Ohjausverkot ja yhteistyö

MIKSI MONIALAISTA YHTEISTYÖTÄ?

Monialaisella yhteistyöllä tarkoitetaan toimintaa, joka yhdistää eri hallinto- ja tieteenalat ja ylittää niiden väliset rajat. Monialaiseen työyhteisöön voi kuulua esimerkiksi eri organisaatioiden ja ammattien edustajia, opiskelijoita, asiakkaita ja yhteistyökumppaneita. Sujuvasti koordinoitujen palvelujen kehittämiseksi tarvitaan hyvin toimivia rakenteita ja käytäntöjä eri ammattien, organisaatioiden ja alojen välistä ohjausyhteistyötä varten. Asiantuntijoiden välinen yhteistyö edellyttää, että työn tarkoitus ja tavoite on tunnistettu eikä kyse ole vain erilaisesta tiedonvaihdosta. (Valtioneuvosto, Elinikäisen ohjauksen strategia 2020–2023.)

Tässä luvussa pohditaan monialaisen yhteistyön merkitystä sekä kerrotaan, millaisilla keinoilla PODI-hankkeessa on edistetty varsinaissuomalaisten ohjaustoimijoiden välistä yhteistyötä ja tiedonvaihtoa.

■ MONIALAINEN YHTEISTYÖ - MIKSI JA MITEN?

Vuosien 2020–2023 tavoitteina on lisätä ohjauksen saavutettavuutta, vahvistaa elinikäisen urasuunnittelun taitoja ja edistää työelämässä tarvittavan osaamisen tunnistamista. Ohjauksen ammattilaisilla on oltava tarvittavat taidot ja osaaminen, jotta he voivat tehdä laadukasta monikanavaista ohjaustyötä. Hallituskaudella 2020–2023 on valmisteltu valtakunnalliset kuvaukset ohjaustyön ydinosaamisesta ja erityisosaamisesta. Pitkän aikavälin tavoitteena on, että ohjaus edistää tasa-arvoista, oikeudenmukaista ja monimuotoista yhteiskuntaa Suomessa.

Tutkimusten mukaan monialaisen yhteistyön ylläpitäminen edellyttää jatkuvia keskustelufoorumeita, ajatustenvaihtoa ja vertaistukea. Neuvontapalveluja on myös tehtävä näkyviksi ja määriteltävä uudelleen, kun toiminta ja palvelut muuttuvat kattavammiksi, verkostot laajenevat ja potentiaaliset ohjaajat lisääntyvät. Uusien toimintatapojen ja neuvontakäytäntöjen kehittäminen edellyttää kaikkien verkoston toimijoiden yhteistyötä.

■ MUUTOKSIA JA TUEN TARVETTA DIGIMAISEMASSA

Koulutuspoliittisessa selonteossa on esitetty yhteenveto koulutukseen ja tutkimukseen vaikuttavista yhteiskunnallisista muutoksista, ja samalla todetaan, että koulutus ja tutkimus voivat myös vaikuttaa näihin suuntauksiin ja edistää muutosta. Keskeisiä kehitystä ohjaavia voimia ja ilmiöitä ovat tieteen ja teknologian nopea kehitys, tekoäly, digitalisaatio, työelämän suuret muutokset, talouden kantokyky, työn luonteen muuttuminen, eriarvoisuus ja polarisaatio, väestörakenteen muutokset, ilmaston ja ympäristön muutokset, demokratia, ihmisoikeudet, osallisuus, globalisaatio, pandemia ja sen vaikutukset Suomessa ja globaalisesti. (Valtioneuvoston koulutuspoliittinen selonteko 2021.)

Suomalaisten oppilaiden ja opiskelijoiden digitaalisen osaamisen parantamiseksi on tehty paljon kansallisia ponnisteluja sen jälkeen, kun kansainväliset tietoteknisiä osaamista koskevat tutkimukset osoittivat, että Suomi oli jäänyt jälkeen muista Euroopan maista. Digitaalinen osaaminen lukiossa ja yläkoulussa käsittää laajasti seuraavat taidot: ymmärrys digitalisaation vaikutuksista yhteiskuntaan ja yksilöön, kyky käyttää ja ymmärtää digitaalisia välineitä ja mediaa, kriittinen ja vastuullinen suhtautuminen digitaaliseen teknologiaan sekä kyky ratkaista ongelmia ja toteuttaa ideoita luovasti digitaalista teknologiaa hyödyntäen. (Oker-Blom 2021.)

Asenteita ja muutuskulttuuria koskevat nykyiset tutkimukset viittaavat siihen, että ihmiset pitävät mielekkäänä työtä, jossa he saavat jatkuvasti uusia oivalluksia ja inspiraatiota. Toisaalta monet ihmiset kokevat, että jatkuva muutos johtaa uupumiseen, joka puolestaan johtuu ymmärryksen tai orientaation puutteesta uudessa tilanteessa ja siten aiheutuneesta tyytymättömyydestä. Toisin sanoen tunnustetaan, että muutosprosesseja johtavien tahojen tulisi ottaa vastuu siitä, että kaikilla on aikaa ja mahdollisuus perehtyä uuteen tietoon ja uusiin toimintatapoihin, jotta osaamisprosessi voi tapahtua kaikilla tasoilla. (OKM 2020.)

■ MUUTOS MUOKKAA OHJAUSTA

Uudistukset, kuten oppivelvollisuuden pidentäminen ja jatkuvan oppimisen kehittäminen, muuttavat ja laajentavat ohjauksen ja neuvonnan tarvetta. Ohjauksen konseptia muokkaavat erilaiset muuttuvat tarpeet. On tärkeää, että palvelut pysyvät joustavina, saatavilla, saavutettavina ja räätälöityinä. Monialainen, kollegiaalinen oppiminen ja yhteistyö tarjoaa edellytykset ja tukea yhteisen suunnan säilyttämiseen myös tulevassa kehittämistyössä. Muiden sektoreiden toiminnan tunteminen edistää keskinäistä ymmärrystä ja yhteistyötä. (Valtioneuvosto 2020)

PODI-hankkeessa on käsitelty jatkuvan oppimisen ja digitaalisen ohjauksen kehittämistä monin tavoin. Seuraavaksi kuvataan kaksi esimerkkiä. Ensimmäinen esimerkki on kuvaus jatkuvan oppimisen palvelujen kehittämissuunnitelman laatimisesta Varsinais-Suomessa. Toisessa esimerkissä kuvataan Varsinais-Suomen ohjaajaverkostolle järjestettyä koulutusta ja keskustelutilaisuuksia digitaalisesta ohjauksesta.

LÄHTEET:

Oker-Blom, G. 2021. Den svenskspråkiga utbildningen i Finland: särdrag, utmaningar, utvecklingsbehov och förslag till åtgärder. Helsingfors: Undervisnings- och kulturministeriets publikationer 2021:9. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162926/OKM_2021_9.pdf?sequence=4

OKM, 2020. Grundskolan i den digitala tiden II: Slutrapport 2020: centrala resultat för och helhetsbild av digitaliseringen inom den grundläggande utbildningen. 2020. Helsingfors: Statsrådets publikationer. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-843-4>

Valtioneuvosto, 2020. Elinikäisen ohjauksen strategia 2020–2023. ELO-foorumi. Valtioneuvoston julkaisu 2020:34. Elinikäisen ohjauksen strategia 2020–2023. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162576>

Valtioneuvosto, 2021. Valtioneuvoston koulutuspoliittinen selonteko 2021. Helsinki: Valtioneuvoston julkaisu 2021:24. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-622-8>



PODI-VINKKI:

Parlamentaarinen jatkuvan oppimisen uudistus

Ohjauspalvelut Varsinais-Suomessa

Uudistuksen yhtenä tavoitteena on luoda kattavat elinikäisen ohjauksen palvelut sekä tukea ali-edustettujen ryhmien osallistumista aikuiskoulutukseen (VN 2020). Erityisesti työttömällä, pelkän perusasteen käyneillä sekä oppimisvaikeuksia omaavilla on vähän tietoa koulutusmahdollisuuksista sekä ammattiin ja uraan liittyvistä ohjauspalveluista (Jotpa 2020).

VARSINAIS-SUOMEN JATKUVAN OPPIMISEN OHJAUSPALVELUJA ERI KOULUTUSASTEILLE



Aiheesta toteutettiin TE-toimiston koordinaattorin kanssa keskustelutilaisuudet, joihin osallistui lähes 100 edustajaa eri ohjaustahoista. Keskustelun pohjaksi tuotettiin video visiosta ”Ohjauskeskus OpinOvi 2026” sekä kartoitettiin nykyiset ohjauspalvelut. Osa nykyisistä palveluista toteutuu verkostoyhteistyönä, osa on organisaatioiden omia palveluja.

Selkeät kehittämistarpeet

Palvelut todettiin hajanaisiksi ja hankalasti löydettäviksi, varsinkin aliedustetuille ryhmille. Oltiin yksimielisiä siitä, että palveluja tulisi kehittää esitetyn vision mukaisesti. Ohjauksen tulee olla koko alueen kattavaa, helposti saavutettavaa myös digitaalisesti ja toteutettu yhteistyössä oppilaitosten ja muiden yhteistyötahojen kanssa.

Parlamentaarisen jatkuvan oppimisen linjaukset

Saadun kannatuksen ja palautteen perusteella on laadittu suunnitelma Varsinais-Suomen ohjauspalveluiden kehittämiseksi. Suunnitelmassa kuvataan, miten parlamentaarisen jatkuvan oppimisen linjauksen mukaiset elinikäisen ohjauksen palvelut toteutuisivat Varsinais-Suomessa.

LÄHTEET:

Jotpa 2020, Mitä työikäiset ajattelevat jatkuvasta oppimisesta ja mitä väliä sillä on? - Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus - Jotpa-kirjoituksia

VN, Valtioneuvoston julkaisu 2020:38. Osaaminen turvaa tulevaisuuden. Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen linjaukset (valtioneuvosto.fi)

Lisätietoja ohjauspalveluista:

Opinto-ohjaaja Johanna Leskinen, Turun ammatti-instituutti



PODI-VINKKI:

Webinaarit ohjaustoimijoiden osaamisen ja yhteistyön välineenä

Tavoitteena osaamisen kehittäminen

Ohjaustoimijat tarvitsevat monenlaista osaamista. Covid-19-pandemian aikaan saama digiloikka muutti osaltaan ohjauksen tapaa ja edellytti uutta osaamista. Hankkeen tavoitteena oli lisätä ohjaustoimijoiden osaamista digitaalisista työkaluista ja digitaalisesta ohjauksesta sekä kehittää yhteistyötä ja tiedonvaihtoa Varsinais-Suomessa.

Hankkeessa järjestettiin kolme puolen päivän webinaaria ohjaustoimijoille ja muille ohjauksesta kiinnostuneille. Niiden suunnittelussa huomioitiin ennakkoon ja palautteina kerätyt osallistujien toiveet ja käsiteltiin seuraavia sisältöjä:

- digiohjaus tutkimustiedon valossa
- digivuorovaikutus uraohjauksessa
- saavutettavuus
- tietosuoja ja tietoturva
- Microsoft Teamsin tehokäyttö
- Canva ja ThingLink visualisoinnissa

WEBINAARISSA OHJAAJAT KUVASIVAT OMAA TUNNETTA SANASTA DIGITAALINEN OHJAUS





Mahdollisuus vuorovaikutukseen

Tiedollisen ja digityökalujen osallistavan sisällön lisäksi osallistujat keskustelivat ja jakoivat ajatuksiaan muun muassa digitaalisen ohjauksen helmistä ja sudenkuopista. Palautteissa kiitettiin saatua tietoa ja käytännöllisiä vinkkejä digityökaluista sekä ehdotettiin sisältöjä tuleviin tilaisuuksiin.

Yhtenäisyyttä toimintatapoihin

Osallistujat kokivat saaneensa uusia ajatuksia ja monet aikoivat ottaa digityökaluista saamansa vinkit käyttöön. Ohjaajat haluavat tulevaisuudessakin jakaa kokemuksiaan ja oppia uutta digitaalisesti saatavasta ohjauksesta. Yhteiset tilaisuudet voivat parhaimmillaan yhtenäistää ohjauksen toimintatapoja ja lisätä ohjattavien yhdenvertaisuutta.

Digitaalisia työkaluja voi hyödyntää eri tavoin, esimerkiksi ideoinnissa. Julkaisun kirjoitushetkellä paljon keskustelua herättäneen tekoälyn vinkkien mukaisesti webinaareilla voidaan lisätä ohjaajien keskinäistä yhteistyötä, kun

- tunnistetaan yhteistyön tavoitteet
- suunnitellaan webinaarit yhdessä
- kutsutaan asiantuntijoita
- tehdään webinaarit vuorovaikutteisiksi
- tarjotaan jatkuvaa koulutusta ja
- kerätään palautetta

Lisätietoja webinaareista:

Projektipäällikkö Anne Rouhelo, Turun ammattikorkeakoulu



Anna Kalpio ja Anne Rouhelo

Lopuksi: Minne menet, digiohjaus?

■ DIGIOHJAUKSEN TULEVAISUUS ON YHTEISÖLLINEN

Digitaalisen uraohjauksen tutkimukseen erikoistunut FT Jaana Kettunen toimi pääpuhujana PODI-hankkeen ohjaajawebinaarissa toukokuussa 2022 teemalla Minne menet, digiohjaus? – Uusinta tutkimusta ja kiinnostavia kurkistuksia digitaalisen ohjaustyön tueksi. Puheenvuorossaan Kettunen pohti digitaalisuuden vaikutusta ohjaukseen ja digiohjauksen tulevaisuuden näkymiä.

Digitaalisuuden myötä uraohjaus ja -neuvonta ovat siirtyneet toimistojen ja työhuoneiden yksityisyydestä julkisempaan ja avoimempaan tilaan verkossa. Kettunen toi puheenvuorossaan esiin, että ohjaajalta edellytetään varsin laajaa osaamista nykyisessä digitaalisessa toimintaympäristössä. Ennääkin digitaalisia kanavia käytetään edelleen paljon tiedon jakamiseen. Tämä edellyttää digiohjaajalta asiasisällön lisäksi monipuolista teknistä ja sisällöntuotannon osaamista, kuten verkkotekstien, infograafien tai videoiden laatimisen taitoja. Toiseksi digitaalisuus on meille arkinen kahdenvälisen viestinnän keino, ja usein hyvä vaihtoehto lähiohjaukselle. Digiohjauksen tarjoaminen voi esim. madaltaa kynnystä hakeutua ohjaukseen. Toisaalta se edellyttää ohjaajalta digitaalisten ohjaus- ja vuorovaikutustilanteiden erityispiirteiden tunnistamista ja huomioimista ohjauksen järjestämisessä. Tässä oppaassa aihetta käsitellään luvussa Kohtaamisia ruudun äärellä. Digipedagogiikan erityispiirteitä puolestaan käsitellään luvussa Käytännön digipedagogiikkaa.

Kolmanneksi Kettusen mukaan digiohjaus on muuttumassa yhteistoiminnalliseksi tai jopa yhteisölliseksi prosessiksi. Kun ohjaaja ja ohjattavien joukko yhdessä etsivät tietoa ja jakavat kukin omaa asiantuntijuuttaan, ohjattavien aktiivinen rooli vahvistuu. Samalla opitaan keskeisiä 2000-luvun taitoja, kuten tiedonhakua ja jakamista, vertaisoppimista ja -ohjaamista, yhteistyötaitoja sekä vastuullista osallistumista verkon keskusteluihin.

Kettunen näkee digiohjauksen tulevaisuuden entistäkin vuorovaikutteisempänä. Tutkimusten mukaan digiohjauksessa tullaan hyödyntämään jatkossa aiempaa enemmän sosiaalisen median tarjoamia mahdollisuuksia. Sosiaalisella medially ei tässä tarkoiteta kaupallisia some-jättejä, kuten Facebookia tai TikTokia, vaan yleisesti ottaen erilaisten yhteisöjen vuorovaikutteista toimintaa verkkoteknologian avulla, kuten virtuaalituloissa tai verkkoalustoilla. Näin ajateltuna ohjaajan rooli laajenee sisällön asiantuntijasta verkostojen asiantuntijaksi. Yhteisöllisen ohjauksen järjestäminen edellyttää ohjaajalta aitoa verkkopresenssiä verkkoyhteisöissä, joissa ohjattavat liikkuvat.

Yhteisöissä liikkuessaan digiohjaaja voi tuoda inhimillisyyttä ja luotettavuutta verkon kasvottomuuteen toimimalla omalla nimellään ja kasvoillaan. Ohjaus digiyhteisöissä edellyttää myös sitä, että ohjaaja kertoo jotain itsestään ja osaamisestaan yhteisölle sekä osallistuu aktiivisesti keskusteluihin. Näin ohjaajan on tarpeen myös pohtia ja määritellä omia rajojaan yksityisyyden ja julkisen toiminnan välillä. Tämä saattaa olla seuraava digiloikka, joka ohjausalaa odottaa.

■ ALUEELLINEN DIGITAALINEN YHTEISTYÖ VOIMAVARANA

Varsinais-Suomen maakuntastrategia 2040+ antaa hyvän valtuutuksen ohjaustoiminnalle ja sen kehittämiseksi. Sen yhtenä tavoitteena on maakunnan korkea ja monipuolinen osaaminen, joka kana-voituu alueen hyvinvoinniksi, sekä jatkuva oppiminen ja elämäkokemuksen arvostaminen. Laadukas, oikea-aikainen ja digitaalisia välineitä hyödyntävä ohjaustoiminta liittyy näihin tavoitteisiin monin tavoin. Ohjauksella tuetaan vastavalmistuneiden työllistymistä, siirtymää toiseen asteen koulutuksesta korkeakoulutukseen ja työelämässä toimivien jatkuvaa oppimista (Maakuntastrategia 2040+).

Johanna Leskinen kirjoittaa tämän oppaan Ohjausverkostot ja yhteistyö -luvussa nykyisistä alueellisista ohjauspalveluista ja tulevaisuuden ohjauspalveluista visioivasta videosta ”Ohjauskeskus OpinOvi 2026”. Jotta ohjaus olisi tulevaisuudessa laadukasta, oikea-aikaista, kattavaa, helposti saavutettavaa ja asiakaslähtöistä sekä oppilaitosten ja muiden yhteistyötahojen kanssa yhteistyössä toteuttamaa, tulisi visiointia alueen ohjauspalvelujen tulevaisuudesta jatkaa. Yhdessä voitaisiin tulevaisuustietoisesti (Ahvenharju 2022) tarkastella kriittisesti ja avoimesti vakiintuneita totuuksia ja toimintoja, visioida haluttua tulevaisuutta sekä tarkastella mahdollisuuksiamme vaikuttaa tulevaisuuteen huomioiden toimintaympäristömme ja muut toimijat. Mikäli tyydymme toimimaan samalla tavalla kuin aina ennenkin on toimittu ja reagoimaan muutoksiin niiden ilmaantuessa, emme hyödynnä mahdollisuuttamme kehittää toimintaa ja vaikuttaa tulevaisuuteen.

Tulevaisuuden ohjauspalvelujen visiointia voidaan varsinaissuomalaisien ohjaustoimijoiden kanssa jatkaa esimerkiksi tulevaisuusverstaan tai -työpajan tiimoilta (Aalto, Heikkilä, Keski-Pukkila, Mäki & Pöllänen 2022). Alueelta löytyy ennakointiin ja visiointiin hyvät tukiverkostot muun muassa Varsinais-Suomen Ennakointiakatemiasta ja Turun yliopiston Tulevaisuuden tutkimuskeskuksesta.

Tässä julkaisussa on kuvattu PODI – Polkuja ja palveluja digitaaliseen ohjaukseen ja oppimiseen -hankkeen kehittämistyötä ja sen tuloksia. Kehittämistoiminnan ja julkaisun keskiössä ovat digitaidot ja -ohjaus. Digikompetenssi sisältää erilaisia tasoja. Kansalaistaitoina kaikkien tulisi hallita digiossaamisen sisältöjä ainakin perustasolla (Carretero, Vuorikari & Punie 2017; Tiede ry. 2020). Ohjaajien ja opettajien kohdalla digiossaaminen liittyy muun muassa työssä tarvittavien digitaalisten työkalujen ja kanavien hallintaan sekä saavutettavaan, tietoturvalliseen ja vuorovaikutteiseen ohjausosaamiseen. Lisäksi tulisi kiinnittää huomiota käyttäjälähtöiseen toimintaan ja prosesseihin. Oppaamme luvuista käy ilmi, että paljon on jo tehty, mutta kehittäminen ja yhteistyö näiden teemojen osalta jatkuu PODI-hankkeen jälkeen.

LÄHTEET:

Aalto, H-K., Heikkilä, K., Keski-Pukkila, P., Mäki, M. & Pöllänen, M. (toim.) 2022. Tulevaisuudentutkimus tutuksi – perusteita ja menetelmiä. Tulevaisuudentutkimuksen Verkostoakatemiaan julkaisuja 1/2022. Viitattu 14.4.2023. <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/158723/TVA-1-2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ahvenharju, S. 2022. Futures consciousness as a human anticipatory capacity. Definition and measurement. Dissertation. Turun yliopisto. Viitattu 14.4.2023. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-8892-1>

Carretero, S., Vuorikari, R. & Punie, Y. 2017. DigComp 2.1: The Digital Competence Framework for Citizens with eight proficiency levels and examples of use. Luxembourg: EU. Viitattu 14.4.2023. <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC106281>

Kettunen, J. 2022. Minne menet, digiohjaus? – Uusinta tutkimusta ja kiinnostavia kurkistuksia digitaalisen ohjauksen tueksi. PODI-webinaari 13.5.2022.

Maakuntastrategia 2040+. n.d. Tavoite 8: Toimenpidekortit 21-23. Viitattu 14.4.2023. <https://varsinais-suomi.fi/wp-content/uploads/2021/11/toimenpidekortit.pdf>

Tieke r.y. 2020. Digitaitojen osaamismerkkijärjestelmä. Viitattu 14.4.2023. <https://tieke.fi/hankkeet/osuvat-taidot/osaamismerkkijarjestelma/>



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

Polkuja ja palveluja digitaaliseen ohjaukseen ja oppimiseen
-hanke rahoitetaan osana Euroopan unionin
Covid-19-pandemian johdosta toteuttamia toimia.