



Lehto Saana

Oppimisanalytiikkaa hyödyntävän suosittelutyökalun mahdolliset hyödyt ja rajoitteet uraoh-
jauksessa

Kasvatuspsykologian pro gradu -tutkielma

KASVATUSTIETEIDEN JA PSYKOLOGIAN TIEDEKUNTA

Opetus- ja kasvatusalan tutkinto-ohjelma, Kasvatustieteet

2023

Oulun yliopisto

Kasvatustieteiden ja psykologian tiedekunta

Oppimisanalytiikkaa hyödyntävän suosittelutyökalun mahdolliset hyödyt ja rajoitteet uraohjauksessa (Saana Lehto)

Pro Gradu -tutkielma, 57 sivua, 2 liitesivua

Huhtikuu 2023

Tieto- ja viestintäteknologiaa sekä tekoälyä pidetään yhtenä ratkaisuna elinikäisen ohjauksen tavoitteiden saavuttamiseen. Teknologiaa hyödyntäessä ja kehittäessä tulisi kuitenkin huomioida myös teknologian rajoitukset sekä käyttäjäryhmän tarpeet. Tämän laadullisen pro gradu -tutkielman tavoitteena on tutkia uraohjaajien ja hallinnon edustajien näkemyksiä oppimisanalytiikkaa hyödyntävän suosittelutyökalun mahdollisista hyödyistä ja rajoitteista uraohjauksessa.

Pro gradu -tutkielma on toteutettu laadullisena tutkimuksena. Tutkimusaineistona on EU-rahoitteisen Compleap-hankkeen yhteydessä vuonna 2019 kerätty haastatteluaineisto, joka on toteutettu puolistrukturoituna teemahaastatteluna. Aineisto koostuu kolmen ammatillisen oppilaitoksen ohjaajan haastatteluista sekä kolmen ammatillisen oppilaitoksen hallinnon edustajan haastatteluista. Aineiston analysointimenetelmänä on aineistolähtöinen sisällönanalyysi.

Tutkielman tulosten perusteella suosittelutyökalu nähtiin hyödylliseksi niin ohjaajalle, ohjattavalle kuin organisaatiollekin. Ohjaajalle mahdolliset hyödyt näyttäytyvät etenkin ohjaajan työn tehostamisen kautta, sillä työkalu sisältää hyödyllistä tietoa ja voi auttaa säästämään aikaa ohjauksessa. Ohjattavalle työkalu nähtiin hyödylliseksi, sillä se on saavutettava, mahdollistaa elinikäisen oppimisen, sisältää hyödyllistä tietoa ja tekee päätöksenteosta mielekkäämpää. Organisaatiolle mahdolliseksi hyödyksi nähtiin kustannustehokkuus, sillä työkalu voisi auttaa asiakkaita tekemään onnistuneempia koulutusvalintoja, auttaa organisoimaan ohjaustilanteita sekä tekemään organisaation koulutustarjonnan näkyväksi hakijoille. Oppimisanalytiikkaa hyödyntävän suosittelutyökalun käyttämiseen liittyvät huolenaiheet koskivat ohjaajan tuen puutetta, työkalun toteutusta sekä ehdotusten ja tiedon laatua. Haastateltavat toivat esiin huolenaiheen siitä, millä perusteella työkalun ehdotukset on muodostettu ja ovatko ehdotukset luotettavia. Lisäksi huolta aiheutti työkalun mahdollisuudet ottaa huomioon käyttäjien erilaiset valmiudet hyödyntää teknologiaa ja sen sisältämää informaatiota.

Tutkimus tuo esiin uraohjaajien ja hallinnon edustajien näkemyksiä suosittelutyökalun mahdollisista hyödyistä uraohjauksessa, mutta myös tärkeitä eettisiä näkökulmia, jotka tulee ottaa huomioon suosittelutyökalun kehitystyössä ja käytössä.

Avainsanat: oppimisanalytiikka, uraohjaus, life design, elinikäinen ohjaus

University of Oulu

Faculty of Education and Psychology

The possible benefits and limitations of using learning analytics tool in career guidance

(Saana Lehto)

Master's Thesis, 58 pages, 2 appendices

April 2023

Information and communication technology and artificial intelligence are considered as one solution for achieving the goals of lifelong guidance. However, when utilizing and developing technology, the limitations of the technology and the needs of the user group should be considered. The aim of this qualitative master's thesis is to research the views of a career counsellors and administration representatives on the possible benefits and limitations of a recommendation tool in career guidance.

The thesis has been carried out as a qualitative study. Data collection has been carried out with interviews as part of the EU funded project Compleap in 2019. The data consists of interviews with three career counsellors and three representatives of the administration from vocational educational institutions. The data analysis method is data-oriented content analysis.

According to the results of the study, the recommendation tool was seen as useful for career counsellor, client, and organisation. For the career counsellor, the tool was seen as useful, because it might make counsellor's work more efficient. Tool contains useful information about the client and might save time in career guidance. The tool could be useful for the client because it was evaluated as accessible, supporting lifelong learning, containing useful information, and making decision-making easier. From organization perspective cost efficiency was seen as a possible benefit of a tool because it might help their clients to make more suitable educational choices. It might also help to organise career guidance and make organization visible to potential students. Concerns related to using the recommendation tool in career guidance included the lack of instructor support, the implementation of the tool, and the quality of recommendations and information. Interviewees were concerned how the algorithm makes the recommendations and whether the recommendations are reliable. They were also concerned whether the tool would be able to consider people's different capabilities to use technology and its information.

The research brings out the views of career counselors and administration representatives on the possible benefits of recommendation tools, but also important ethical perspectives that should be considered in development process and the use of learning analytics tools.

Keywords: learning analytics, career guidance, life design, lifelong guidance

Sisältö

Sisältö	4
1. Johdanto	5
2. Teoreettinen viitekehys	8
2.1. Oppimisanalytiikka	8
2.2. Uraohjaus	9
2.2.1. <i>Life design</i> -lähestymistapa	14
2.2.2. <i>Elinikäinen ohjaus</i>	17
2.3. Tieto- ja viestintäteknologian hyödyntäminen uraohjauksessa	19
3. Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset	23
4. Tutkimuksen metodologia ja toteutus	24
4.1. Aineistonkeruumenetelmä ja tutkimusaineiston kuvaus	24
4.2. Aineiston analyysimenetelmä	26
5. Tulokset	32
5.1. Uraohjaajien ja hallinnon edustajien käsitykset työkalun hyödyllisyydestä	33
5.1.1. <i>Hyödyt ohjaajalle</i>	33
5.1.2. <i>Hyödyt organisaatiolle</i>	36
5.1.3. <i>Hyödyt ohjattavalle</i>	37
5.2. Uraohjaajien ja hallinnon edustajien huolenaiheet liittyen oppimisanalytiikkaa hyödyntävän suositteletyökalun käyttöön	40
6. Pohdinta	45
7. Johtopäätökset	51
Lähteet	53
Liite 1	58

1. Johdanto

Tässä pro gradussa tutkin oppimisanalytiikan hyödyntämistä opinto- ja uraohjauksessa. Tutkin millaisia ajatuksia ammatillisen oppilaitoksen ohjaajilla sekä hallinnon edustajilla on oppimisanalytiikkaa hyödyntävän suosittelutyökalun mahdollisista hyödyistä sekä työkalun käytön rajoitteista tulevaisuudessa.

Oppimisanalytiikalla tarkoitetaan Siemensin (2013) mukaan opiskelijoita ja oppimisympäristöjä koskevan tiedon mittaamista, keräämistä, analysoimista ja raportoimista. Oppimisanalytiikan tavoitteena on hänen mukaansa ymmärtää ja optimoida oppimista ja oppimisympäristöjä (Siemens, 2013). Tutkin aihetta, sillä työelämän muutokset, kuten siirtyminen tasaisista työurista katkonaisimpiin työsuhteisiin asettavat haasteensa ohjaukselle ja sen tavoitteille (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2013). Oppimisanalytiikasta on olemassa paljon tutkimusta oppimiseen ja akateemiseen ohjaukseen liittyen (esim. Pardo ym., 2019; Silvola ym., 2021). Sen sijaan oppimisanalytiikasta ja uraohjauksesta ei ole olemassa paljoa tutkimusta. Aikaisempi tutkimus uraohjauksesta ja teknologian hyödyntämisestä on keskittynyt teknologia-avusteisten uraohjausjärjestelmien hyödyntämiseen (Leung, 2022). Compleap-projektissa pilotoitu oppimisanalytiikan työkalu hyödyntää myös tekoälyä tehdessään ehdotuksia koulutuspaikoista (eduuni, 2020).

Opetus- ja kulttuuriministeriön (2018) mukaan työelämän muutosten vuoksi aikaisemman osaamisen todentamiselle, yksilölliselle ohjaukselle ja koulutusmahdollisuuksia koskevalle ymmärrettävälle tiedolle on yhä suurempi tarve. Teknologian keinoin voidaan mahdollistaa tiedon saatavuutta sekä koulutukseen hakeutumisen kehittämistä asiakaslähtöisempään suuntaan (OKM, 2018). Ohjausta tulisi kehittää entistä yksilöllisemmäksi ja sen tulisi olla tukemassa elinikäisen oppimisen tavoitteita erityisesti asiakkaan elämän nivelvaiheissa, kuten siirryessä koulutuksesta työelämään (Harjula ym., 2021). Lisäksi ohjauksen laatua ja laadun arviointia tulisi kehittää paremmaksi ja sen vaikuttavuutta tulisi pystyä mittaamaan (Harjula, Kalalahti & Varjo, 2021).

Tutkin ohjaajien ja hallinnon edustajien käsityksiä oppimisanalytiikkaa hyödyntävän suosittelutyökalun mahdollisista hyödyistä uraohjauksessa ohjaajan, asiakkaan ja organisaation näkökulmasta. Tutkin myös ohjaajien ja hallinnon edustajien huolenaiheita suosittelutyökalun käyttöön liittyen. Haluan tutkia ohjaajien ja hallinnon edustajien ajatuksia työkalun mahdollisista hyödyistä ja rajoitteista, sillä teknologian hyväksymismallin mukaan uuden teknologian hyväksymiseen vaikuttaa se, kuinka hyödylliseksi työkalu koetaan ja kuinka helppokäyttöinen työkalu on (Davis, 1989). Henkilöstön riittämättömät tietotekniset taidot sekä halukkuus hyväksyä

tietotekniset ratkaisut osaksi ohjausta on myös tunnistettu yhdeksi haasteeksi, kun tieto- ja viestintäteknologiaa on otettu käyttöön uraohjauksessa (Kettunen & Sampson, 2019). Aiemman tutkimuksen mukaan muita keskeisiä tieto- ja viestintäteknologian käyttöönoton haasteita urapalveluissa ovat riittämätön pääsy tieto- ja viestintäteknologian pariin, materiaalien riittämätön saatavuus tai ajantasaisuus sekä riittämätön integraatio urapalveluihin (Kettunen & Sampson, 2019). Ajattelen uraohjaajien ja hallinnon edustajien näkemysten suosittelutyökalun mahdollisista hyödyistä ja rajoitteista tuovan esiin myös sitä, kuinka mielellään he hyödyntäisivät tämänkaltaisia työkaluja tulevaisuudessa. Mahdollisten hyötyjen ja huolenaiheiden esiintuominen tuo myös arvokasta käyttäjänäkökulmaa siitä, millaiset ominaisuudet koetaan hyödyllisiksi ja mihin suuntaan suosittelutyökalua on hyvä lähteä kehittämään.

Tutkimuksessa käytetty oppimisanalytiikkaa hyödyntävä suosittelutyökalu on pilotoitu Compleap-hankkeen yhteydessä ja työkalu yhdistää asiakkaan aikaisemman koulutuksen, erityisosaamisen sekä mielenkiinnon kohteet ja yhdistää nämä saatavissa olevaan koulutustarjontaan (Caselius, 2019). Eduuni-verkkosivuston (2020) mukaan Compleap on EU:n rahoittama projekti, jonka tarkoituksena oli kehittää uusia digitaalisia palveluita, jotta yksilöt voisivat kehittää osaamistaan. Hanke toteutettiin vuosina 2017–2019 ja sen aikana kehitettiin oppimisanalytiikkaa hyödyntävän suosittelutyökalun prototyypin, joka pyrkii yhdistämään osaamisen kartoittamisen ja koulutusmahdollisuuksien vertailun. Sivuston mukaan tarkoituksena on, että työkalu voisi yhdistää käyttäjän oman datan sekä dataa kansallisesta rekisteristä. Lisäksi Compleap-hankkeen taustalla on idea elinikäisestä osaamisprofiilista, johon kertyy tietoa käyttäjän aikaisemmista opinnoista ja käyttäjän itse lisäämistä kiinnostuksenkohteista. Näiden pohjalta luodaan ehdotuksia mahdollisista lisäkoulutuspaikoista (eduuni, 2020). Pro gradussa hyödynnetyn haastatteluaineiston on kerännyt Compleap-hankkeen työntekijä hankkeen yhteydessä. Käyttämässäni aineistossa on yhteensä 6 haastattelua, joista kolmessa haastateltiin opinto- tai uraohjaajaa ja kolmessa organisaation hallinnon edustajaa. Haastateltavat työskentelivät ammatillisessa opilaitoksessa.

Näkisin, että tämänkaltaisen työkalu voisi olla auttamassa asiakasta todentamaan omaa osaamistaan, mutta myös antaa tietoa mahdollisista koulutusmahdollisuuksista. Pohdin myös, voisiko tämänkaltaisen työkalu toimia yhtenä ratkaisuna elinikäisen oppimisen mahdollistamiseen ja tuen tarjoamiseen asiakkaan eri elämänvaiheissa. Aiemman tutkimuksen mukaan tietokoneavusteisten uraohjausjärjestelmien avulla on mahdollista auttaa opiskelijoita tekemään urapäätöksiä, sillä nämä järjestelmät lisäävät itsetuntemusta, antavat tietoa eri uravaihtoehdoista, tukevat päätöksenteossa ja antavat taitoja toteuttaa uraa koskevia päätöksiä (Osborn, Brown &

Morgan, 2021). Toisaalta aikaisemman tutkimuksen mukaan urakehityksen asiantuntijat ovat nähneet tieto- ja viestintäteknologian käyttöönoton haasteiksi urapalveluissa riittämättömän pääsyn tieto- ja viestintäteknologian pariin, materiaalien ja sisältöjen riittämättömän saatavuuden ja ajantasaisuuden, henkilöstön riittämättömien taitojen sekä riittämättömän integraation urapalveluihin (Kettunen & Sampson, 2019).

Tarkastelen teoreettisessa viitekehityksessä tarkemmin uraohjauksen käsitettä. Tarkennan tarkastelun life design -lähestymistapaan, jolla tarkoitetaan teoreettista lähestymistapaa uraohjaukseen, joka huomioi kontekstuaalisuuden, dynaamiset prosessit, uran epälineaarisen etenemisen sekä narratiivisuuden (Savickas ym., 2009). Teorian mukaan yksilöt muodostavat urastaan pieniä elämänkerrallisia tarinoita, jotka liitetään suurempaan kokonaiskuvaan urasta (Savickas ym., 2009; Savickas, 2012). Halusin tarkastella life design -lähestymistapaa, sillä se edustaa uudempaa ohjausajattelua ja on vielä kehkeytymässä oleva suuntaus (Vanhalakka-Ruoho, 2015). Pysin tarkastelemaan sitä, että vastaavtko haastateltavien käsitykset työkalun hyödyistä life design -lähestymistavan edellytyksiä. Lisäksi tarkastelen mitä tarkoitetaan elinikäisellä ohjauksella ja millaisin keinoin elinikäisen ohjauksen edellytykset pyritään täyttämään. Tarkastelen elinikäistä ohjausta, koska digitaaliset ohjausratkaisut liitetään vahvasti osaksi elinikäisen ohjauksen tavoitteita (Valtioneuvosto, 2020).

Haluan tutkielmani avulla nostaa esille teemoja, joita tulee ottaa huomioon, kun hyödynnetään oppimisanalytiikkaa tai ylipäätään tieto- ja viestintäteknologiaa osana uraohjausta. Toivon tutkimustuloksien tuovan esiin tärkeitä käyttäjänäkökulmia, jotka tulee ottaa huomioon, kun kehitetään työkaluja uraohjauksen tueksi.

Gradu etenee johdantoluvun jälkeen teoreettiseen viitekehitykseen, jossa määrittelen tarkemmin käytetyt käsitteet kuten oppimisanalytiikan ja uraohjauksen. Esittelen tarkemmin life design -lähestymistavan, uranrakentamisen teorian sekä elinikäisen ohjauksen käsitteen. Lopuksi käyn läpi aikaisempia tutkimustuloksia siitä, miten tieto- ja viestintäteknologiaa on hyödynnetty uraohjauksessa ja millaisin tuloksin. Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset -kappaleessa tuon esiin tutkimukseni tavoitteet ja tutkimuskysymykset. Tutkimuksen metodologia ja toteutus -kappale etenee aineistonkeruumenetelmän ja aineiston kuvauksesta aineiston analyysimenetelmän ja analyysin kuvaamiseen. Tulososiossa kerron aineiston analyysin tulokset ja vastaukset aiemmin esittämiini tutkimuskysymyksiin. Pohdintakappaleessa tarkastelen tuloksia suhteessa aikaisempiin tutkimustuloksiin ja esitettyihin teorioihin sekä tutkimuksen luotettavuutta. Johtopäätöksissä tarkastelen tutkimukseni merkitystä sekä mahdollisia jatkotutkimusideoita.

2. Teoreettinen viitekehys

Compleap-hankkeessa pilotoitu uraohjauksen työkalu hyödyntää oppimisanalytiikka, joten tarkastelen alaluvussa 2.1. oppimisanalytiikan käsitettä, käyttökohteita ja eettisiä näkökulmia. Alaluvussa 2.2. tarkastelen uraohjauksen käsitettä, sen teoreettisia lähtökohtia ja tavoitteita. Uraohjauksen käsite linkittyy vahvasti tutkimukseeni, sillä haluan selvittää, kuinka Compleap-hankkeessa pilotoitua työkalua voitaisiin hyödyntää uraohjauksen tukena. Luvussa 2.3. tarkastelen sitä, kuinka tieto- ja viestintäteknologiaa on aikaisemmin hyödynnetty uraohjauksessa ja esittelen tietokoneavusteiset uraohjausjärjestelmät, jollaiseksi ajattelen myös hankkeessa hyödynnetyn työkalun.

2.1. Oppimisanalytiikka

Oppimisanalytiikan käsitteen määritelmät vaihtelevat, mutta usein sillä tarkoitetaan opiskelijoita ja heidän oppimisympäristöään koskevan tiedon mittaamista, keräämistä, analysoimista ja raportoimista, jotta voitaisiin ymmärtää ja optimoida oppimista ja oppimisympäristöjä (Siemens, 2013). Oppimisanalytiikan käytön tarkoituksena on, että eri käyttäjäryhmät voisivat saada tukea oman toiminnan suunnitteluun, seurantaan ja toteuttamiseen oppimisanalytiikan tarjoaminen lukujen, ehdotusten tai ennustusten avulla (Viberg, Hatakka, Bälter & Mavroudi, 2018). Oppimisanalytiikan alan kehittymiseen ovat vaikuttaneet erityisesti suurten tietomäärien saatavuus, verkko-opiskelun lisääntyminen sekä poliittiset huolenaiheet oppimisen ja koulutuksen tuloksista (Ferguson, 2012). Verkko-opin alustat ovat tarjonneet mahdollisuuden kerätä suuria määriä tietoja opiskelijoiden oppimisesta, kuten lokitiedostot, suoritukset, vuorovaikutus järjestelmän kanssa sekä kurssien sisältö, ja näiden tietojen kerääminen on ollut välttämätön edellytys oppimisanalytiikan syntymiselle (Ye, 2022).

Oppimisanalytiikkaa on hyödynnetty opiskelun tukena eri tavoin. Esimerkiksi Pardo ja kumppanit (2019) huomasivat tutkimuksessaan, että oppimisanalytiikkaa voidaan hyödyntää kursseilla personoidun palautteen antamisessa, minkä huomattiin lisäävän opiskelijoiden tyytyväisyyttä saamaansa palautteeseen sekä parantavan hieman akateemista suoriutumista. Silvolan ja kumppaneiden (2021) mukaan oppimisanalytiikkaa hyödyntävää opiskelijan työpöytää voidaan käyttää opiskelijoiden sitoutumisen edistämiseen akateemisen polun näkökulmasta, sillä oppimisanalytiikka voi tarjota tietoa oppijasta, välittää tietoa opiskelijan ja oppilaitoksen välillä sekä helpottaa tehokasta opiskelua.

Oppimisanalytiikan kehittämisen ja soveltamisen haasteet liittyvät etenkin kerättävän tiedon laatuun ja määrään sekä yksityisyyden ja analytiikan eettisyyteen (Siemens, 2013). Oppimisanalytiikan hyödyntämisessä tulee ottaa huomioon vastuullisuus, läpinäkyvyys, yksityisyys, tulosten pätevyys, pääsy omiin tietoihin sekä tietojen oikeanlainen hallinnointi (Sclater, 2016). Lisäksi oppimisanalytiikassa hyödynnettävän tiedon tarkoitukset, tiedon käyttöoikeudet, käytön rajoitukset sekä tulkintamahdollisuudet tulisi olla kaikkien osapuolten tiedossa. Oppilaitosten tulisi ymmärtää, ettei analytiikka anna täydellistä kuvaa yksilön tilanteesta, vaan se voi jättää huomioimatta henkilökohtaiset olosuhteet (Sclater, 2016).

Kaikkien osapuolten, kuten opettajien ja koulun hallinnon tulisi ymmärtää teknologian rajoitukset ja se, kuinka data on kerätty ja millä tavalla sitä on hyödynnetty ennustusten tekemisessä (Gedrimiene ym., 2020). Ferguson (2012) mainitsee oppimisanalytiikan kehittämisen lähtökohdiksi yhteistyön oppimistieteiden kanssa parhaan hyödyn saavuttamiseksi, suurten erilaisten tietojoukkojen yhdistäminen, oppijan näkökulman huomioiminen motivaation, kehittymisen ja opiskelijoiden uratavoitteiden saavuttamiseksi sekä eettisten ohjeiden laatimisen ja soveltamisen. Myös Sjöblom, Lallimo ja Silvola (2021) korostavat oppimisanalytiikan kehittämistyössä käyttäjakeskeisyyttä, jotta analytiikan tuottamaa tietoa voidaan arvioida. He painottavat työkalujen kehittämistyössä monialaista yhteistyötä, joka huomioi käyttäjakeskeisyyden (Sjöblom ym., 2021).

2.2. Uraohjaus

Ohjauksen määrittely ei ole yksiselitteistä, sillä käsitteen määritelmät vaihtelevat ja ohjauksen kokonaisuus on moninainen, mutta sitä voidaan tarkastella esimerkiksi auttamissuhteena, interventioina, prosessina tai sitä voidaan lähestyä sen tavoitteiden kautta (Lairio & Puukari, 2001). Ohjaus on vuorovaikutukseen pohjautuvaa työtä, vaikka ohjaustilanteeseen vaikuttavat myös esimerkiksi työprosessit, saatavilla oleva tieto sekä asiakirjat (Vehviläinen, 2001). Lairion ja Puukarin (2001) mukaan ammattimaisessa ohjaustilanteessa keskeistä on se, että ohjattava etsii aktiivisesti apua henkilökohtaisiin ongelmiinsa ja ohjaaja on koulutustaustansa vuoksi kykenevä auttamaan ohjattavaa. Ohjauksen määritelmiä yhdistää se, että ohjausta pidetään aktiivisena toimintana, jonka seurauksena ohjattava löytää uusia keinoja tehdä päätöksiä ja muodostamaan erilaisia tapoja toimia, tuntea ja ajatella. Lisäksi ohjaus tulee erottaa terapiasta, sen tulee perustua teoriapohjaan ja ohjaajalla tulee olla asianmukainen koulutus (Lairio & Puukari,

2001). Ohjauksen erottaa neuvonnasta se, että asiakas osallistuu itse aktiivisesti ongelmansa ratkaisuun ja ohjaaja valmiiden neuvojen sijaan pyrkii vahvistamaan ohjattavan toimijuutta (Onnismaa, 2007).

Ohjaus jakaantuu erilaisiin erityisalueisiin (Lairio & Puukari, 2001). Tässä pro gradussa mielenkiinto on uraohjauksessa, jolla tarkoitetaan uraohjaajan ja yksilön välistä vuorovaikutusta, jonka tarkoituksena on auttaa asiakasta tekemään oppimiseen ja työelämään liittyviä päätöksiä sekä auttaa työ- ja oppimisympäristöjen muutoksissa koko elinkaaren ajan (Eurooppalainen elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikan verkosto = ELGPN, 2014). Uraohjausta voidaan tarkastella prosessina, jonka avulla asiakas tunnistaa mahdollisuutensa ja kykenee tekemään uraan liittyviä päätöksiä (Nathan & Hill, 2006). Ohjauksen tukemana yksilö voi löytää paikkansa työelämässä ja sovittaa urasuunnittelun oman elämänsä osaksi (Onnismaa, 2007) Uraohjauksen tavoitteena on tukea asiakasta merkityksellisen ja sopivan uran rakentamisessa tukemalla itse-tuntemuksen kehittymistä, kartoittamalla uratoiveita ja mahdollisuuksia sekä tukemalla työtulevaisuuden suunnittelua ja uraan liittyvää päätöksentekoa (Poutanen, 2014).

Uraohjauksessa ohjaaja antaa asiakkaalleen aikaa, tukea, huomiota sekä tilan, jossa asiakas voi tunnistaa omat mahdollisuutensa (Nathan & Hill, 2006). Onnismaa (2007) muotoilee ohjauksen ajan, huomion ja kunnioituksen antamiseksi. Hänen mukaansa aikaa pidetään ohjauksessa sekä resurssina että välineenä, sillä ohjaustilanteessa tulisi olla hyvin aikaa ohjattavan kuuntelulle. Hänen mukaansa kiire koetaan usein suurimmaksi ongelmaksi ohjauksessa. Huomion antamisella tarkoitetaan ohjauksessa kuuntelemista sekä ohjattavan kokemusta kuulluksi tulemisesta. Kuuntelemisella ohjaaja voi saada vihjeitä ohjattavan tuen tarpeista. Kunnioituksen antamisella tarkoitetaan kuuntelua, läsnäoloa ja empatiaa (Onnismaa, 2007).

Eri koulutusasteilla on opinto-ohjaukselle erilaisia tavoitteita ja ammatillisen koulutuksen ohjauksessa tavoitteena on olla opiskelijoiden tukena opinnoissa, urasuunnittelussa sekä työelämään sijoittumisessa (Onnismaa, 2007). Lisäksi lukio-opiskelijoiden ohjauksessa painopiste on opiskelun tukemisen lisäksi jatkokoulutukseen hakeutumisessa ja tulevaisuuden suunnittelussa. Ohjausta tarjoavat myös esimerkiksi työvoimatoimistot ja työelämän organisaatiot (Onnismaa, 2007).

Perinteisessä ammatinvalintaohjauksessa asiakas kertoo elämänsähistoriastaan sekä kiinnostuksistaan, ammatinvalintapsykologi hankkii tietoa asiakkaasta haastattelujen ja testien avulla sekä lopuksi yhdistää nämä tiedot tietämykseensä työelämästä (Vehviläinen, 2001). Tällainen ajattelu yksilön kykyjen ja työn vaatimusten yhteensovittamisesta olettaa ihmisen kyvyt, mutta

myös ammattien vaatimukset melko pysyviksi (Onnismaa, 2007). Nykyaikaisemman ohjausajattelun mukaan yksilön ominaisuuksia sekä työelämän ominaisuuksia ei voida pitää pysyvinä, joten ohjaustilanteen tulee olla mahdollisimman avoin ja neuvoteltavissa, jolloin myös ohjauksen luonne ajatellaan ennemminkin kahden asiantuntijan neuvottelutilanteeksi, jonka tavoitteena on yhteisymmärrys (Vehviläinen, 2001).

Opinto- ja uraohjausta on pidetty yhtenä ratkaisuna nuorten osallisuuteen sekä työvoiman ja koulutuksen ongelmiin (Harjula ym., 2021). Työelämän muutokset, erityisesti siirtyminen teollisuusyhteiskunnasta palveluyhteiskuntaan ovat muuttaneet työelämää ja työuria katkonaisemmiksi, jolloin yksilön tulee jatkuvasti kouluttautua sekä siirtyä työtehtävistä ja -asemasta toiseen (TEM, 2013). Koulutuksen ja työelämän suunnitelmallinen yhdistäminen on muuttunut vaikeammaksi moninaisten työsuhteiden ja työnsisältöjen vuoksi, joten yksilölliselle ohjaukselle on yhä suurempi tarve (Opetus ja kulttuuriministeriö, 2018). Ohjauksen tulisi kyetä tukemaan asiakkaan toimijuutta työelämän muutosten keskellä (TEM, 2013). Opetus- ja kulttuuriministeriön (2018) mukaan koulutusmahdollisuuksista tulisi olla tarjolla helposti ymmärrettävää ja saatavissa olevaa tietoa ja teknologian avulla tämä on mahdollista. Aiemman osaamisen todentamiselle on kasvava tarve ja esimerkiksi opintopolun kehittämistä ja laajentamista sekä yhteisten neuvonta- ja ohjauspalveluiden kehittämistä ehdotetaan vastauksiksi näihin haasteisiin (OKM, 2018). Myös esimerkiksi Compleap-hankkeessa pilotoitu oppimisanalytiikkaa hyödyntävä työkalu pyrkii vastaamaan elinikäisen oppimisen vaatimukseen ja tavoitteena olisi, että työkalu voisi hyödyntää opintopolun tietokantaa (Tieke, 2019). Lisäksi Suomessa on meneillään useita hankkeita, jotka pyrkivät kehittämään digitaalisia palveluita elinikäisen oppimisen tueksi.

Ohjaustoiminnan tavoitteena on uranhallintaitojen vahvistaminen, jolloin asiakas oppii tekemään itselle sopivia valintoja ja pitämään hallinnan työelämässä etenemisessä (TEM, 2013). Ohjauksen tavoitteiden taustalla vaikuttaa vaatimus koulutusjärjestelmän ja taloudellisen tehokkuuden parantamisesta sekä sosiaalisen oikeudenmukaisuuden lisäämisestä (Hooley & Rice, 2019; Sweet & Watts, 2004). Harjulan ja kumppaneiden (2021) mukaan tavoitteena on, että ohjaus on helpottamassa siirtymiä koulutuksen ja työelämän välillä ja näin tukemassa tietoyhteiskunnan ja työmarkkinoiden tarpeita. Lisäksi ohjauksen avulla voidaan mahdollistaa elinikäinen oppiminen ja tuottaa yksilöitä, jotka tietävät vahvuutensa ja kehitystarpeensa. Heidän mukaansa ohjauksen tulisi kohdistua etenkin tukitoimia eniten tarvitseville, jolloin voidaan ehkäistään syrjäytymistä ja koulutuksen ulkopuolelle jäämistä. Ohjausta tulisi tulevaisuudessa

kehittää yhä yksilöllisemmäksi ja sen tulisi tukea elinikäisen oppimisen tavoitteita, jolloin ohjausta tulisi olla saatavissa elinikäisesti koulutuksen ja työelämän nivelvaiheissa (Harjula ym., 2021).

Suomessa ohjaus on hajautettu usealle eri sektorille ja toimijalle kuten kouluihin, korkeakouluihin, työvoimapalveluihin, vapaaehtoissektorille ja erilaisille hankkeille (Toni & Vuorinen, 2020). Uraohjauksen kohderyhmä on Pohjoismaissa monimuotoinen, sillä se on suunnattu työtömille, työssäkäyville, koulutukseen siirtyville ja sieltä lähteville, pakolaisilla sekä nuorille ja eläkkeelle siirtyville (Haug, Hooley, Kettunen & Thomsen, 2020). Ohjaukselle on kasvava kysyntä kaikilla palveluntarjoajilla, mutta samaan aikaan palvelujentarjoajat kohtaavat tarvetta tehdä säästöjä, mikä on suunnannut ohjauspalveluiden kehittämistä kohti verkostomaisuutta ja kokonaisuuden joustavaa kehittämistä (Toni & Vuorinen, 2020). Suomessa julkiset ohjauspalvelut painottuvat yhä enemmän verkkopalveluihin kansallisten strategisten tavoitteiden mukaisesti, sillä ohjauspalveluiden tulisi olla saatavilla kaikille kohderyhmille sopivana aikana, paikana ja menetelmänä (Toni & Vuorinen, 2020).

Haugin ja kumppaneiden (2020) mukaan tyypillisiä piirteitä Pohjoismaiselle uraohjaukselle on uraohjauksen sisällyttäminen kontekstiin esimerkiksi työssäoppimisen keinoin, yhteisön pitäminen tärkeänä resurssina sekä ohjauksen perustuminen yhteiskehittämiselle (*co-construction*). Yhteiskehittämisellä tarkoitetaan sitä, että ohjattavan ja ohjaajan rooli nähdään tasavertaisena urakysymysten pohdinnassa, jolloin yksilöä pidetään oman uransa asiantuntijana ja ohjaajan roolina on tukea ja tarjota uusia viitekehyksiä urakysymyksille. Yhteiskehittämisellä tarkoitetaan pohjoismaissa myös ohjauspalveluiden muotoilua yhdessä sidosryhmien ja käyttäjien kanssa. Myös politiikan, tutkimuksen ja käytännön yhteistyö kehitystyössä ja menettelytavoissa on keskeistä pohjoismaiselle uraohjaukselle (Haug ym., 2020).

Suomessa on viime vuosina panostettu yhä enemmän elinikäiseen oppimiseen sekä uudelleen kouluttautumiseen ja hallituksen tavoitteena onkin lisätä henkilökohtaista ohjausta, joustavampia koulutusmahdollisuuksia sekä rahoitusta (Toni & Vuorinen, 2020). Lisäksi elinikäiseen oppimiseen panostamisen taustalla on tavoite työllisyysasteen nostamisesta ja tarkoitus on tehostaa erityisen tuen tarpeessa olevien ryhmien palveluita, kuten osatyökykyisten, nuorten sekä maahanmuuttajien. Lisäksi tarkoituksena on lisätä työvalmentajien saatavuutta työllisyys- ja sosiaalipalveluissa (Toni & Vuorinen, 2020).

Tieto- ja viestintäteknologian merkitys yhä tärkeämpänä osana ohjausalaa tunnustetaan eurooppalaisissa ja kansainvälisissä poliittisissa asiakirjoissa (Kettunen, Lindberg, Nygaard & Kardál,

2020). Myös Suomessa Opetus- ja kulttuuriministeriö on nostanut ohjauspalveluiden vahvistamisen yhdeksi keinoksi julkisten digitaalisten ekosysteemien monialaisen kehittämisen, jotka tarjoavat välineitä kansalaisten urakehitykseen (Toni & Vuorinen, 2020).

Uraohjauksen teorit on jaettu perinteisesti moderneihin ja postmoderneihin lähestymistapoihin, joista modernit lähestymistavat keskittyvät erilaisten testien ja koulutustiedon käyttöön asiakkaiden tilanteen arvioinnissa ja ohjaamisessa (Vanhalakka-Ruoho, 2015). Postmodernit teorit sen sijaan painottavat ammatin ja työuran olevan osa laajempaa elämänuraa (Vanhalakka-Ruoho, 2015). Ne myös painottavat ohjauksen ja päätöksenteon prosessimaista luonnetta, tunteiden huomioonottamista sekä dynaamisuutta (Sampson, 2009). On esitetty näkemyksiä, joiden mukaan perinteiset urateoriat ovat vanhentuneet, sillä ne perustuvat persoonallisuuden ja työn yhteensovittamiseen erilaisten testien avulla, mutta eivät huomioi esimerkiksi ympäristön vaikutusta (Stead & Bakker, 2010). Kuitenkin esimerkiksi Sampson (2009) arvioi ammatinvalintatesteihin perustuvat menetelmät tehokkaiksi, sillä ne ovat kustannustehokkaita ja näiden käytön myötä ohjauksen resursseja jää käytettäväksi niille, jotka tarvitsevat syvempää vuorovaikutukseen perustuvaa ohjausta. Suomessakin TE-toimistojen tarjoamissa ohjaus- ja neuvontapalveluissa hyödynnetään verkkopohjaista tieto- ja arviointijärjestelmää, joka perustuu moderneihin lähestymistapoihin kuuluvaan Hollandin teoriaan (Einarsdóttir, Björnsdóttir & Lerkkanen, 2020).

Lampi, Vähäsantanen ja Rantanen (2019) korostavat uraohjaajien tärkeää roolia työelämän murroksen keskellä. Heidän tutkimuksensa mukaan uraohjaajilta vaaditaan uraohjauksen tuntemista mutta myös joustavuutta sekä metakognitiivisia kykyjä. Uraohjaajat joutuvat työssään yhä enemmän kannustamaan ja motivoimaan asiakkaita sekä kohtaamaan myös mielenterveysongelmia ja traumataustoja. Myös vuorovaikutus- ja tietotekniset taidot nostettiin keskeisiksi taidoiksi. Työ vaatii asiakkaiden osaamisen tunnistamista, ohjaustaitoja, teknologista osaamista, oman osaamisen päivittämistä ja kulttuurisensitiivisyyttä. Haasteita uraohjaajille tuottaa asiakkaiden haastavat ja monimutkaiset tilanteet sekä etäohjauksen haasteet. Lisäksi uraohjaajien ammatillinen hajanaisuus sekä ohjaajan omat voimavarat olivat keskeisiä haasteita (Lampi ym., 2019).

Ohjauksen laatua ja sen arviointia tulisi myös kehittää ja vaikuttavuutta mitata (Harjula ym., 2021). Uraohjauksen laatua on pyritty varmistamaan erilaisin keinoin, mutta uraohjaus on hajautettu useille eri toimijoille, jolloin laadunvarmistuksen kohdistaminen on vaikeaa (Hooley

& Rice, 2019). Lisäksi se, miten laatu määritellään uraohjauksessa, vaihtelee eri maiden ja käytäntöjen välillä. Aikaisemman kirjallisuuden perusteella laatua on pyritty mittaamaan, seuraamaan ja kehittämään poliittisten käytäntöjen, organisaation ominaisuuksien, ohjauksen prosessien, henkilöstön osaamisen, uraohjauksen tulosten ja asiakkaan kokemuksen avulla (Hooley & Rice, 2019).

2.2.1. Life design -lähestymistapa

Työelämän epävarmuus vaatii yksilöltä jatkuvaa oppimista, joustavuutta, omien mahdollisuuksien luomista sekä uusien teknologioiden käyttöä, eivätkä nykyiset urateoriat ja uraohjauksen tekniikat riitä vastaamaan työelämän vaatimuksiin, sillä ne perustuvat oletuksiin henkilökohtaisten ominaisuuksien pysyvyydestä sekä turvallisista työpaikoista (Savickas ym., 2009). Lisäksi urateoriat usein perustuvat käsitykseen urasta kiinteänä tapahtumien sarjana, joka olettaa ihmisen ja ympäristön suhteellisen vakaaksi. Vastauksena näihin haasteisiin on muodostettu life design -lähestymistapa, joka perustuu narratiiviseen näkökulmaan, jossa yksilöt muodostavat itsensä pienten tarinoiden kautta (Savickas ym., 2009). Life design -lähestymistapa on vielä muotoutumassa oleva suuntaus, joka ei ole vielä systemaattinen teoria eikä pitkälle kehitetty ohjauksen suuntaus (Vanhalakka-Ruoho, 2015). Life design -lähestymistapa kuuluu postmoderniin suuntauksiin, jotka poikkeavat perinteisistä ammatinvalinnan teorioista siten, että niissä ammatit ja työ ymmärretään osana elämänuraa ja elämänuraohjausta (Vanhalakka-Ruoho, 2015).

Life design -lähestymistapa perustuu sosiaalisen konstruktionismin epistemologiaan, jossa tiedon ja identiteetin ajatellaan pohjautuvan yksilöiden ja ryhmien väliseen vuorovaikutukseen ja niiden yhteydessä tapahtuviin sosiaalisiin ja kognitiivisiin prosesseihin (Savickas ym., 2009). Lisäksi tiedon ja merkitysten nähdään rakentuvan sosiaalisessa, historiallisessa ja kulttuurisessa kontekstissa vuorovaikutuksen kautta. Taustalla vaikuttavat teoria itsensä rakentamisesta sekä uranrakentamisen teoria (*career construction theory*) (Savickas ym., 2009). Urateorian life design -lähestymistapa ohjaa huomioimaan henkilökohtaisen toimijuuden ja sosiaalisten rakenteiden välisen suhteen niin tutkimuksessa kuin ohjauksessakin (Vanhalakka-Ruoho, 2015). Viitekehys on rakenteeltaan elinikäinen, holistinen, kontekstuaalinen ja ennaltaehkäisevä (Savickas ym., 2009).

Uranrakentamisen teorian mukaan yksilö rakentaa omaa uraansa aktiivisesti, mutta uran rakentamiseen vaikuttaa vahvasti myös sosiaalinen, kulttuurinen ja fyysinen ympäristö ja konteksti, kuten perhe, koulu ja etnisyys (Vanhalakka-Ruoho, 2015). Savickasin (2005) mukaan yksilön rakentaessa uraansa hän sopeutuu ympäristöönsä sekä tarkentaa sitä kautta kuvaa urastaan. Hänen mukaan ammatillinen persoonallisuus sekä uramuuntuvuus muodostavat tarinan yksilöstä ja hänen työelämästään. Ammatillisella persoonalla tarkoitetaan niitä kykyjä, tarpeita, arvoja ja kiinnostuksen kohteita, joita yksilöllä on. Nämä heijastelevat myös sosiaalisesta ympäristöstä muodostettuja merkityksiä ja saa vaikutteita esimerkiksi kulttuurista, koulutuksesta sekä perheestä (Savickas, 2005).

Uranrakentamisen teorian keskeinen käsite on uramuuntuvuuden käsite (*career adaptability*), jota pidetään valmiutena käsitellä uramuutoksia, ennakoimattomia tapahtumia työolosuhteissa ja työtehtävissä ja sekä valmiutta kohdata kehitystehtäviä (Savickas, 2005; Vanhalakka-Ruoho, 2015). Myöhemmin uramuuntuvuuden käsitettä on määritelty yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksessa kehittyviksi itsesääätelykyvyiksi, jotka auttavat yksilöä selviytymään ammatinvalintatehtävistä, ammatillisista siirtymistä sekä työhön liittyvistä tapahtumista (Savickas & Porfeli (2012). Uramuuntuvuutta voidaan tarkastella neljän eri osa-alueen kautta, joita ovat uteliaisuus (*curiosity*), tietoisuus (*concern*), luottamus (*confidence*) ja kontrolli (*control*) (Savickas, 2005; Savickas & Porfeli, 2012). Uteliaisuudella viitataan siihen, että yksilö on kiinnostunut tutkimaan omia kykyjään ja ominaisuuksiaan sekä näiden suhdetta työelämään. Uteliaisuus mahdollistaa tarpeellisen tiedon löytämisen sekä oikeiden valintojen tekemisen. Tietoisuudella tarkoitetaan sitä, että yksilö suuntautuu tulevaan ja tulee tietoiseksi tulevasta työstä. Tähän osa-alueeseen liittyy myös työuran suunnitteleminen. Luottamuksella tarkoitetaan uravalintoihin liittyvää itseluottamusta, joka pitää sisällään luottamuksen omiin kykyihin ja ominaisuuksiinsa. Kontrollilla tarkoitetaan yksilön vastuuta oman uransa rakentamisesta (Savickas, 2005)

Uranrakentamisen teorian mukaan uramuuntuvuutta voidaan kuvata myös viiden eri kehitysvaiheen kautta, joita ovat kasvuvaihe (*growth*), tutkimisen vaihe (*exploration*), vakiintuminen (*establishment*), hallinta (*management*) ja luopuminen (*disengagement*) (Savickas, 2005). Kasvun vaiheessa valmistaudutaan ammatinvalintaan ja tutustutaan omiin ammatillisiin mahdollisuuksiin. Tutkimisen vaiheessa työntekijä tutustuu työtehtäviin, työn vaatimuksiin ja työn etuihin ja pyrkii sopeutumaan uuteen tehtävään. Työtehtävien tullessa tutuksi työntekijä siirtyy hallintavaiheeseen ja vakiinnuttaa asemansa työntekijänä. Luopuminen liittyy kehityskaaren päät-

tymiseen, jolloin työntekijä siirtyy eläkkeelle. Kuitenkin nykyään työurien ollessa monipuolimpia yksilöt käyvät usein nämä vaiheet läpi useamman kerran elämänsä aikana siirtyessään tehtävästä toiseen (Savickas, 2005).

Life design -intervention tavoitteena on lisätä asiakkaiden uramuuntuvuutta, narratiivisuutta sekä aktiivisuutta (Savickas ym., 2009). Uramuuntuvuudella viitataan muutoksiin, narratiivisuudella jatkuvuuteen ja nämä yhdessä antavat yksilölle joustavuutta ja luottamusta osallistua merkitykselliseen toimintaan ja tietoyhteiskunnassa menestymiseen. Lisäksi minuus nähdään jatkuvasti muotoutuvana kokonaisuutena, yksilö oman elämänsä aktiivisena suunnittelijana sekä rakentajana ja ohjaus keinona vahvistaa yksilön kykyä rakentaa omaa elämäänsä (Savickas ym., 2009).

Life design -lähestymistapa perustuu viidelle edellytykselle, joita ovat: kontekstuaalisuus, dynaamiset prosessit, epälineaarisuus, narratiivisuus ja henkilökohtainen mallintaminen (Savickas ym., 2009). Kontekstuaalisuudella korostetaan ammatti-identiteetin ja ympäristön välistä vuorovaikutusta pysyvien testattavien ominaisuuksien sijaan. Dynaamisilla prosesseilla viitataan siihen, että ohjauksessa tulisi pelkän tiedon tarjoamisen sijaan pyrkiä tarjoamaan asiakkaalle keinoja sopeutua uran muutoksiin. Epälineaarisuudella tarkoitetaan sitä, että ohjausta tulisi muokata kokonaisvaltaisemmaksi, eikä tulisi nojata käsityksiin siitä, että yksilön mielenkiinto ja sopivuus alalle riittävät ennustamaan pitkää työuraa. Työurat ovat harvoin lineaarisia ja mielenkiinnon kohteet myös muuttuvat olosuhteiden mukaan. Narratiivisen edellytyksen mukaan ohjauksen tulisi perustua asiakkaan subjektiivisten ja monimuotoisten todellisuuksien rakentamiseen ja uudelleenrakentamiseen. Ohjauksessa tulisi kuunnella asiakkaan tarinaa ja käyttää sellaista termistöä, jonka asiakas ymmärtää. Viimeisenä uraohjausta tulisi arvioida toimitasuunnitelmien perusteella yksittäisen muuttujan sijasta, sillä uraohjauksen tulosta ei voida tarkasti ennustaa yhden muuttujan perusteella (Savickas ym., 2009).

Life design -lähestymistapaan perustuva interventio etenee viiden vaiheen kautta, joista ensimmäinen vaihe on rakennusvaihe (*construction*), jossa ohjattava kertoo elämästään ja urastaan tarinoita, joiden avulla elämän eri tapahtumat saadaan järjestettyä sarjaksi ja jotka paljastavat sen, mitä ohjattava ajattelee itsestään (Savickas, 2012). Purkamisvaiheessa (*deconstruction*) kartoitetaan tarinoiden mahdollisesti sisältämiä rajoittavia uskomuksia tai odotuksia, pyritään löytämään uusia merkityksiä sekä tietoa, joka avaa mahdollisuuksia ja mahdollistaa aloitekyvyn. Eli purkamisvaiheen tarkoituksena on päästä eroon uran kannalta haitallisista ajatuksista (Savickas, 2012).

Savickasin (2012) mukaan tarinoiden purkamisen jälkeen tarinat uudelleenrakennetaan (reconstruction) ja kootaan identiteettikertomus, joka selittää asiakkaan menneisyyttä, suuntaa nykyhetkeen ja ohjaa tulevaisuuteen. Asiakas muodostaa identiteettinsä ympärille ammatillisen juonen, joka selittää yksilön elämäntapahtumia sekä urateeman, joka kertoo tapahtumien merkityksistä. Kokemusten karttuessa yksilön persoonallisuus muuttuu sekä myös ammatillisen juonen tulkitseminen. Seuraava vaihe on yhteisrakentamisen vaihe (coconstruction), jossa ohjattava reflektoi uudelleenrakennettua tarinaa, jonka seurauksena identiteettikertomus usein muuttuu. Tässä vaiheessa pohditaan tulevaa suuntaa yhdessä ohjaajan kanssa ja asiakkaan selkeys tilanteesta lisääntyy. Nämä neljä vaihetta ohjaavat asiakasta toimimaan, sillä muodostettu tarina rohkaisee asiakasta tekemään uramuutoksia ja uudistettu identiteettikertomus antaa yksilölle mahdollisuuksia kohdata epävarmuutta, jota muutokset tuovat mukanaan (Savickas, 2012).

Life design -lähestymistapaan perustuvien interventioiden tarkoituksena on lisätä ohjattavan aktiivisuutta omien kiinnostuksenkohteiden, valmiuksien ja tavoitteiden muokkaamiseksi (Hartung, 2016). Lisäksi tavoitteena on lisätä uramuuntuvuutta, jotta yksilö selviytyisi itseä ja tilanettaan koskevista muutoksista. Myös narratiivisuuden lisääminen on tavoitteena, joka johtaa selkeän identiteetin muodostukseen ja johdonmukaisen uratarinan muodostamiseen. Viimeiseksi tarkoituksena on lisätä intentionaalisuutta, jolloin elämänuraan liittyville toiminnoille ja kokemuksille tulee merkitystä (Hartung, 2016).

Wen, Li, Chen ja Liu (2022) nostavat Life design -lähestymistavan ongelmiksi sen, ettei se ota tarpeeksi huomioon erilaisista taustoista tulevia asiakkaita, eikä ammatillisia ohjaajia ole tarpeeksi. Lisäksi interventiomenetelmät ja niiden arviointimenetelmät ovat puutteellisia. Ratkaisuksi he ehdottavat syvällisempää asiakkaiden tarpeiden arvioimista, ohjaajien koulutuksen vahvistamista sekä monipuolisempien interventiomenetelmien ja arviointimenetelmien tutkimusta, jotta Life design -interventioiden vaikuttavuutta voidaan arvioida (Wen ym., 2022).

2.2.2 Elinikäinen ohjaus

Elinikäisellä ohjauksella tarkoitetaan Valtioneuvoston elinikäisen ohjauksen strategian (2020) mukaan niitä toimia ja palveluita, joiden avulla kaikenikäiset yksilöt voivat tunnistaa omia taitojaan, edellytyksiään, kiinnostuksenkohteitaan sekä arvojaan ja tarkastella näitä suhteessa työmarkkinoiden mahdollisuuksiin tai osaamisen kehittämisen mahdollisuuksiin. Lisäksi se kattaa

ne toimet, joiden avulla hän voi tehdä päätöksiä tai suunnitelmia koskien koulutusta, uraa, vapaa-aikaa sekä toimeentuloa (Valtioneuvosto, 2020).

Eurooppalaisen elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikan verkoston (2016) raportin mukaan elinikäisellä ohjauksella voidaan vaikuttaa peruskoulun ja ammatillisen koulutuksen tasolla esimerkiksi opintoihin sitoutumiseen ja tavoitteiden saavuttamiseen sekä lisäopintoihin ja työhön etenemiseen. Työmarkkinoilla elinikäisen ohjauksen merkitys näkyy mm. työllisyysasteen parantamisessa, tuottavuudessa sekä kysynnän ja tarjonnan kohtaamisessa. Lisäksi sillä on merkitystä sukupuolten ja yhteiskunnallisen tasa-arvon parantamisessa, köyhyyskierteiden vähentämisessä sekä koulutukseen ja työhön hakeutumisen esteiden ylittämässä. Nämä vaikuttavat positiivisesti talouskehitykseen korkeamman työllisyysasteen, tuottavuuden ja osaamisen kehittämisen kautta (ELGPN, 2016).

Valtioneuvoston (2019) mukaan Sanna Marinin hallituksen ohjelman tavoitteissa on mainittu ohjauksen vahvistaminen yhtenä keinona koulutuksen ja osaamistason nousemiseen kaikilla koulutusasteilla, oppimiseröjen kaventumiseen ja koulutukselliseen tasa-arvoon. Tavoitteena on kehittää elinikäisen ohjauksen palvelut, jotta kaikilla on samanvertaiset mahdollisuudet kehittää osaamistaan (Valtioneuvosto, 2019). Elinikäisen ohjauksen strategian tavoitteina sekä suosituksina on kehittää asiakaslähtöiset ja saavutettavat ohjauspalvelut sekä pitkällä tähtäimellä kehittää jatkuvan oppimisen digitaalinen palvelukokonaisuus, jossa asiakasta palvelaan sujuvasti tekoälyä hyödyntäen (Valtioneuvosto, 2020). Työ- ja elinkeinoministeriöllä sekä opetus- ja kulttuuriministeriöllä on yhteinen työryhmä, joka pyrkii kehittämään voimassaolevia ja tulevia sähköisiä palveluita siten, että ne toimivat hyvin yhteen (Toni & Vuorinen, 2020). Digitaalisia välineitä kehitetään elinikäisen ohjauksen tueksi, jolloin niitä voidaan hyödyntää yksilön elämän siirtymissä ja päätöksenteon tukena (Valtioneuvosto, 2020)

Elinikäisen ohjauksen haasteita Suomessa on tasavertaisten urasuunnittelumahdollisuuksien puuttuminen palveluiden saatavuuden ja kehittämisen puutteen vuoksi (Valtioneuvosto, 2020). Lisäksi elinikäisen ohjauksen kokonaisuus vaatii lisää koordinaatiota tiedolla johtamiseen, monialaisiin palveluihin, paikallisten toimijoiden tukemiseen sekä valtakunnallisten palveluiden kehittämiseen. Lisäksi digitaalisia alustoja tulisi hyödyntää vahvemmin elinikäisen ohjauksen kehittämisessä, jolloin se voisi toimia yhdistävänä tekijänä monihallinnollisten neuvonta- ja ohjauspalveluiden kehittämistyössä. Myös globaalisti vaikuttavat ilmiöt kuten etätyöskentely, ilmastonmuutos, eriarvoisuuden lisääntyminen sekä digitaalisuus tulisi huomioida ohjausosaamisen kehittämisen painopisteissä (Valtioneuvosto, 2020).

2.3.Tieto- ja viestintäteknologian hyödyntäminen uraohjauksessa

Tietokoneavusteisilla uraohjausjärjestelmillä (*computer-assisted career guidance systems*) tarkoitetaan järjestelmiä, jotka yhdistävät uraan liittyvät testit ja uraan liittyvän informaation (Leung, 2022). Lisäksi järjestelmä ohjaa käyttäjän arviointi- ja informaatiovaiheiden läpi ja vaiheet myös linkittyvät toisiinsa ja ovat vuorovaikutuksessa keskenään, jotta käyttäjä voisi saavuttaa uratavoitteensa. Aiemman tutkimuksen mukaan tieto- ja viestintäteknologian hyödyntäminen uraohjauksessa on kannattavaa, koska se parantaa pääsyä tiedon pariin, parantaa syrjäseudulla asuvien pääsyä palveluiden pariin, hakukoneet tarjoavat nopeasti tietoa, multimediateriaalien käyttö maksimoi oppimista ja niiden käyttö on kustannustehokasta (Leung, 2022).

Suuri osa tietokoneavusteisista uraohjausjärjestelmistä on perustunut lähestymistapoihin, jotka perustuvat yksilön luonteenpiirteiden tai persoonan sekä ympäristön yhteensovittamiseen (Leung, 2022). Leung (2022) tarkasteli tutkimuksessaan uran rakentamisen teoriaan perustuvaa uraohjausjärjestelmää. Alustavien tulosten mukaan uranrakentamisen teoriaan perustuvan tietokoneavusteisen uraohjausjärjestelmän käytöstä oli hyötyä siten, että opiskelijoiden oli helpompaa tehdä päätöksiä uraan liittyen, sillä järjestelmää käyttäneet opiskelijat raportoivat vähemmän päätöksenteon vaikeuksia ja suurempaa päätöksenteon selkeyttä ja ymmärrystä urasuunnittelua kohtaan. Opiskelijat saivat käyttää järjestelmää joko ohjaajan tuella tai ilman ja järjestelmä ohjasi aktiivisesti hyödyntämään myös ohjaajan ja vertaisten tukea (Leung, 2022).

Myös Osborn, Brown ja Morgan (2021) tutkivat opiskelijoiden odotuksia ja kokemuksia tietokoneavusteisten uraohjausjärjestelmien käytöstä. Heidän tutkimustulosten mukaan vuorovaikutus tietokoneavusteisten uraohjausjärjestelmien kanssa auttoi opiskelijoita heidän urapäätöksissään, sillä he saivat lisää itsetuntemusta, tietoa eri vaihtoehdoista, päätöksentekotaitoja sekä taitoja toteuttaa urapäätöksiä. Heidän tutkimustulosten mukaan tietokoneavusteisten uraohjausjärjestelmien käyttö voi tukea opiskelijoita urapäätöksissä sekä ongelmanratkaisuprosessien tehostamisessa (Osborn ym., 2021).

Nota, Santilli ja Soresi (2016) tutkivat life design -lähestymistapaan perustuvan online-uraintervention vaikuttavuutta yläasteikäisillä. Interventio yhdisti digitaalista sisältöä, kasvokkain tapahtuvaa ohjausta sekä kirjoitusharjoituksia. Tutkimuksen perusteella verkossa tapahtuvaa uraohjausta saaneet osoittivat korkeampaa uraan sopeutumiskykyä sekä tyytyväisyyttä elä-

mään, kuin perinteistä uraohjausta saaneet opiskelijat. Lisäksi life design -lähestymistapaan perustuva verkkointerventio lisäsi opiskelijoiden narratiivisia tulevaisuuden pyrkimyksiä (Nota ym., 2016).

Tieto- ja viestintäteknologian käytön rajoitukset uraohjauksessa liittyvät arviointien ja tiedon huonoon laatuun, ammatinharjoittajien tuen puutteeseen tieto- ja viestintäteknologian käytössä ja urapäätösten tekemisessä, ongelmiin etäinterventioissa ja sosiaalisessa mediassa, asiakastietojen luottamuksellisuuteen, epätasa-arvoon tieto- ja viestintäteknologian käytössä, riittämättömään pätevyyteen ja huonoon toteutukseen (Sampson, Kettunen & Vuorinen, 2020). Sen sijaan tieto- ja viestintäteknologian käytön mahdollisia etuja ovat kustannustehokkuus sekä arviointien ja tiedon sekä tuen parempi saatavuus (Sampson ym., 2020). Kettusen ja Sampsonin (2019) mukaan urakehityksen asiantuntijoiden mukaan keskeisiä haasteita tieto- ja viestintäteknologian käyttöönotossa urapalveluissa ovat riittämätön pääsy tieto- ja viestintäteknologian pariin, uraan liittyvien sisältöjen ja materiaalien riittämätön saatavuus tai ajantasaisuus, henkilöstön riittämättömät taidot käyttää tai halukkuus hyväksyä teknologian tuomat muutokset sekä tieto- ja viestintäteknologian riittämätön integraatio urapalveluihin.

Myös Gati ja Asulin-Peretz (2011) korostavat verkossa tapahtuvien urainterventioiden suurimmaksi ongelmaksi ohjaajan tuen puutteen, sillä ohjaajan avulla asiakkaalle voidaan valita sopivat interventiot ja ohjaaja voi myös auttaa asiakasta esiin tulevien ongelmien kanssa. Digitaaliset työvälineet eivät myöskään kykene ratkaisemaan kovin monimutkaisia ongelmia, eikä ottamaan ohjauksessa huomioon muita elämän osa-alueita, jotka voivat vaikuttaa asiakkaan tilanteeseen (Gati & Asulin-Peretz, 2011).

Jotta tietokoneavusteisten uraohjausjärjestelmien käytöstä saadaan paras hyöty, tulisi se yhdistää perinteiseen kasvokkain tapahtuvaan ohjaukseen (Copeland, 2011; Vigurs ym., 2017). Ohjaajien tulisi käyttää hyvin tuntemiaan, empiirisesti hyväksi havaittuja järjestelmiä, luoda suunnitelma sen yhdistämiseksi perinteiseen ohjausprosessiin sekä tehdä myös asiakas tietoiseksi tietokoneavusteisten uraohjausjärjestelmien heikkouksista ja vahvuuksista (Copeland ym., 2011). Tieto- ja viestintäteknologian onnistunut integrointi urapalveluihin vaatii poliittista tukea, työntekijöiden taitojen kehittämistä tieto- ja viestintäteknologian suhteen sekä sellaisten järjestelmien kehittämistä, jotka sopivat tarkoitukseensa (Bimrose, Kettunen & Goddard, 2015).

Digitaalisten uraan liittyvien arviointien käytössä ja kehittämisessä tulee ottaa huomioon myös eettiset näkökulmat. Yksi ongelma liittyy arviointien luotettavuuteen, sillä digitaalisten arviointityökalujen käyttäjä ei välttämättä tiedä millä perusteella tulokset ovat muodostuneet (Sampson & Lumsden, 2000). Lisäksi käyttäjien valmius käyttää tällaisia työkaluja vaihtelee ja tällaisten työkalujen käyttö voi päinvastoin lisätä uraan liittyvää ahdistusta, jos valmiudet digitaalisten arviointien itsenäiseen käyttöön eivät ole niin hyvät (Sampson & Lumsden, 2000; Sampson & Makela, 2014). Toisaalta saavutettavuus on hyvä puoli niille, joiden päätöksentekokyky on hyvä ja valmius käyttää resursseja itsenäisesti on hyvä (Sampson & Makela, 2014). Myös tietojen luottamuksellisuuteen ja yksityisyyteen liittyvät kysymykset tulee ottaa huomioon (Sampson & Lumsden, 2000; Sampson & Makela, 2014). Tieto- ja viestintäteknologian käytöstä ohjauksessa tulee ottaa huomioon myös se, ettei kaikilla ole tasavertainen pääsy tietojen ja viestintäteknologian pariin ja toisaalta ihmisillä ei ole yhtä hyvä digitaalinen lukutaito (Sampson & Makela, 2014). Gedrimiene ja kumppanit (2023) tutkivat oppimisanalytiikkaa hyödyntävän suosittelutyökalun läpinäkyvyyttä ja luotettavuutta käyttäjien aikomuksissa noudattaa suosittelutyökalun antamia ehdotuksia. Tutkimuksen mukaan käyttäjät pitivät työkalun ehdotuksia luotettavina, vaikka eivät ymmärtäneet suositusten perusteita (Gedrimiene ym., 2023).

Suomessa työ- ja elinkeinoministeriö (2020) on tutkinut digitaalisten työvälineiden hyödyllisyyttä ohjaustyössä ja tulosten mukaan 58% TE-toimistoissa työskentelevistä psykologeista oli sitä mieltä, että digitaaliset työvälineet tukevat hyvin ohjaustyötä, kun taas eri mieltä väitteen kanssa oli 17 %. Valtaosa psykologeista näki digitaaliset välineet hyödyllisiksi asiakkaan oma-toimisessa työskentelyssä, kun eri mieltä oli 16 % vastaajista. Asiakkailta saatu palaute digitaalisiin välineisiin olivat jakaantuneita, sillä toisaalta haluttiin asioida verkon kautta, mutta toisaalta vastauksissa korostui asiakkaiden halu tavata psykologi kasvokkain (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2020).

Leung (2022) ehdottaa, että tietokoneavusteisten uraohjausjärjestelmien tulisi kyetä vastaamaan siihen haasteeseen, että yksilöt joutuvat tekemään urallaan useita uravalintoja. He ehdottavat ratkaisuksi personoitua järjestelmää, johon käyttäjät voivat luoda oman käyttäjätilin, tallentaa testituloksiaan, saada palautetta järjestelmältä sekä myös pitää yhteyttä sosiaaliseen tukiverkostoonsa. Järjestelmä mahdollistaisi oman osaamisen ja kiinnostuksenkohteiden uudelleentarkastelun sekä myös uusien askeleiden ottamisen omalla uralla. Näiden järjestelmien käytön tulokset tulisi myös sitoa tarkemmin esimerkiksi käyttäjän sopeutumiskykyyn tai uratoimiin pelkän itsetuntemuksen tai uratuntemuksen sijaan. Lisäksi näiden järjestelmien tulisi hyödyntää

pelillistämistä sekä uutta teknologiaa kuten koneoppimista ja massadatan käyttöä ennustusten tekemisessä. Lisäksi järjestelmä tulisi yhdistää olemassa oleviin urapalveluihin (Leung, 2022). Tässä tutkimuksessa tavoitteena on tutkia Compleap-hankkeessa pilotoitun uraohjausjärjestelmän mahdollisia hyötyjä ja rajoitteita. Pilotoitu työkalu hyödyntää suositusten tekemisessä tekoälyä ja sen tarkoituksena on auttaa yksilöitä löytämään sopivia osaamisen kehittämisen mahdollisuuksia työelämän muuttuvien vaatimusten keskellä (eduuni, 2020). Lisäksi työkalu sisältää osaamisprofiilin, joka pitää sisällään aikaisemman koulutuksen sekä yksilön mielenkiinnonkohteet, joiden perusteella järjestelmä tekee suosituksia mahdollisista koulutuspaikoista.

3. Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämän pro gradu –tutkielman tavoitteena on tutkia ammatillisen oppilaitoksen ohjaajien ja hallinnon edustajien ajatuksia oppimisanalytiikkaa hyödyntävän suosittelutyökalun käytöstä ohjauksessa. Tarkoituksena on selvittää, millaista hyötyä suosittelutyökalu voisi tarjota ohjattavalle, ohjaajalle sekä laajemmin organisaatiolle tulevaisuudessa. Lisäksi tarkoituksena on selvittää, millaisia rajoituksia tai huolenaiheita suosittelutyökalun käytölle on. Oppimisanalytiikkaa hyödyntävien työkalujen kehitystyössä tulee huomioida käyttäjäkeskeisyys, jotta sen tarjoamaa tietoa voidaan arvioida (Sjöblom ym., 2021). Ohjaajat ovat saaneet kokeilla suosittelutyökalun prototyyppiä ohjaustyössä asiakkaidensa kanssa, joten heidän antamat näkökulmat työkalun mahdollisista hyödyistä sekä myös heidän huolenaiheensa työkalun hyödyntämistä kohtaan voivat antaa tärkeitä näkökulmia kohderyhmältä siitä, mitkä ovat hyviä ja hyödyllisiä ominaisuuksia ja mihin asioihin taas tulee kiinnittää vielä huomiota. Ohjaajien asenteet teknologiaa kohtaan voivat myös antaa viitteitä siitä, kuinka mielellään he ottavat tämänkaltaisia työkaluja osaksi ohjauksen arkea.

Tutkimuskysymysten muotoiluun on vaikuttanut myös valmiin haastatteluaineiston hyödyntäminen. Koska työkalu oli pilotointivaiheessa vielä keskeneräinen, ei sitä voitu hyödyntää todellisissa ohjaustilanteissa, vaan ohjattavat saivat kokeilla työkalun prototyyppiä malliprofiilien avulla (Caselius, 2019). Tämän vuoksi halusin tutkia millä tavalla he uskoisivat tämänkaltaisten työkalujen hyödyttävän uraohjausta tulevaisuudessa. Lisäksi halusin tarkastella heidän mahdollisia huolenaiheitansa työkalun käyttöön liittyen. Tutkimuskysymykset ovat:

- 1) Millaista hyötyä oppimisanalytiikkaa hyödyntävä suosittelutyökalu voi tarjota uraohjaukselle tulevaisuudessa ohjaajan, ohjattavan ja organisaation näkökulmasta?
- 2) Millaisia huolenaiheita oppimisanalytiikkaa hyödyntävän suosittelutyökalun käytölle on?

4. Tutkimuksen metodologia ja toteutus

Tutkimukseni on laadullinen tutkimus, eli tarkoituksena on kyetä ymmärtämään tutkittavaa aihepiiriä tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden silmin, joten mielenkiinto on haastateltavien kokemuksissa, tunteissa, ajatuksissa ja merkityksissä, joita he antavat asialle (Juuti & Puusa, 2020). Laadullista tutkimusta voidaan kuvata prosessina, sillä tutkimus ei välttämättä etene etukäteen jäsenettyjen selkeiden eri vaiheiden mukaisesti, vaan tutkimuksessa toteutettavat ratkaisut voivat muotoutua tutkimuksen edetessä (Kiviniemi, 2018). Tutkijalla ei myöskään ole vahvasti päätettyjä ennakko-oletuksia tutkimuskohteesta tai tutkimustuloksista, vaikka tutkijan havainnot ottavat aina vaikutteita aikaisemmista kokemuksista (Eskola & Suoranta, 1998). Tutkimuksen eri osa-alueet, kuten tutkimustehtävä, teorianmuodostus ja aineistonkeruu ja analyysi kehittyvät joustavasti ja limittyvät toisiinsa tutkimusta tehtäessä (Kiviniemi, 2018).

Laadullista tutkimusta voidaan pitää tutkittavan ilmiön käsitteellistämisenä, vaikka tutkimuksen suuntaan vaikuttavatkin valitut teoreettiset näkökulmat ja tutkijan muotoutuvat näkemykset tarkasteltavasta ilmiöstä (Kiviniemi, 2018). Teoreettisten näkökulmien ja käytännön kentästä nousevien näkökulmien suhde on vuorovaikutteinen, sillä teoreettiset oletukset voivat ohjata tutkijan huomioita tärkeiksi katsottuihin seikkoihin, mutta toisaalta aineistosta nousevat asiat voivat tuottaa uusia käsitteellistyksiä ja teoriaa (Kiviniemi, 2018). Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan on tärkeää avata lukijalle tekemänsä tutkimusratkaisunsa (Eskola & Suoranta, 1998).

4.1. Aineistonkeruumenetelmä ja tutkimusaineiston kuvaus

Caseliuksen (2019) mukaan ohjaajilla oli mahdollisuus kokeilla oppimisanalytiikkaa hyödyntävää suosittelutyökalun prototyyppiä asiakkaidensa kanssa kesällä 2019. Työkalun prototyyppi suosittelee sen käyttäjille ammattikoulujen ja ammattikorkeakoulujen koulutusohjelmia perustuen käyttäjän aikaisempaan koulutukseen ja mielenkiinnon kohteisiin. Opiskelupaikkoja klikkaamalla aukeaa lisätietoa koulupaikoista sekä suora linkki opintopolkuun. Työkalu myös näyttää aikaisemman koulutuksen tarjoamat taidot, joita ohjattava tai ohjaaja voi hyödyntää osaamisen sanallistamisessa esimerkiksi työnhakutilanteessa. Pilotointivaiheessa suosittelutyökalussa ei käytetty käyttäjien omaa dataa, vaan testaajat saivat kokeilla työkalua sinne luotujen esimerkkihenkilöiden näkökulmasta (Caselius, 2019). Työkalusta valitaan aluksi koulustausta sekä ne osa-alueet, jotka aikaisemmassa koulutuksessa ovat olleet mielenkiintoisia (ks.

kuvio 1.), jonka jälkeen käyttäjä valitsee mielenkiinnonkohteensa ja lopulta näiden tietojen perusteella työkalu suosittelee hakijalle sopivia jatkokoulutuspaikkoja (Gedrimiene ym., 2023, s. 59).

The screenshot displays a user interface for a career recommendation tool. It is divided into three main sections:

- Education:** Shows the user's education as 'Vocational school Stadin AO, Helsinki'. Below this, there is a section for feedback on education topics, with a rating scale for 'Working in sustainable ways', 'Environmental maintenance', 'Utilization of renewable energy sources', 'Construction and maintenance of outdoor routes', and 'Renovation and management of cultural environments'.
- Fields of interest:** A section where users select topics they like to work with. Selected topics include 'ART AND CULTURE' (with sub-topics like Linguistics, Literature, Music, Art in general, Art periods and genres, Art History, Architecture, Visual Arts, Painting, Graphic Arts, Sculpture, Interior decoration, Theatre, Dance, Photography, Film, Printing, Museums, Exhibitions, Textile Industry, Clothing Industry, Footwear Industry, Leather Industry, Handicrafts, Applied Arts, Ceramics Industry, Glass Industry) and 'NATURE AND ENVIRONMENT' (with sub-topics like Botany, Zoology, Nature Protection, Environmental Conservation, Environment).
- Recommended study places:** A section showing the most suitable study places based on the user's selected area and fields of interest. It includes a 'Location' dropdown menu and three recommended roles:
 - Dancer:** Vocational upper secondary qualification in dance: Vocational upper secondary qualification in dance industry (5 learning opportunities)
 - Forest worker:** Competence area in forestry: Vocational upper secondary qualification in forestry (19 learning opportunities)
 - Musician:** Competence area in music: Vocational upper secondary qualification in competence area of music (18 learning opportunities)

KUVIO 1. Näyttökuvat kolmesta suosittelutyökalun osasta: aikaisempi koulutus, mielenkiinnonkohteet ja ehdotukset koulutuspaikoista. *Tekijänoikeudet*. Kuva julkaisusta ”Transparency and Trustworthiness in User Intentions to Follow Career Recommendations from a Learning Analytics Tool,” E. Gedrimiene, I. Celik, K. Mäkitalo ja H. Muukkonen, 2023, *Journal of Learning Analytics* 10(1), s. 59. (<https://learning-analytics.info/index.php/JLA/article/view/7791>) [CC BY-NC-ND 3.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/)

Haastatteluaineisto kerättiin Compleap-hankkeen yhteydessä vuonna 2019. Haastattelujen tarkoituksena oli saada syvempi ymmärrys oppimisanalytiikkaa hyödyntävän suosittelutyökalun pilotointiprosessista sekä työkalun käytöstä ohjaustilanteissa sekä ohjaajan, ohjattavan että organisaation näkökulmasta. Aineisto koostuu kolmen ohjaajan ja kolmen hallinnon edustajan haastatteluista.

Haastattelun tarkoituksena on saada mahdollisimman paljon tietoa tutkittavasta ilmiöstä (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Haastattelu on yleinen aineistonkeruumenetelmä, joka perustuu vuorovaikutukseen ja tapahtuu tutkijan aloitteesta ja on tutkijan johdattama (Eskola & Suoranta, 1998; Hirsjärvi & Hurme, 2022). Haastattelutilanne on ennalta suunniteltu ja haastattelijalla on tutustunut tutkimuskohteeseen ennen haastattelun tekoa (Hirsjärvi & Hurme, 2022). Ominaista on, että haastattelija saattaa joutua motivoimaan haastateltavaa ja haastateltavan tulisi voida luottaa siihen, että hänen antamia tietoja käsitellään luottamuksellisesti (Hirsjärvi & Hurme, 2022). Etuna haastattelun käytöstä aineistonkeruumenetelmänä on se, että haastateltaviksi voidaan valita henkilöt, joilla on kokemusta tutkittavasta ilmiöstä (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Laadullisessa tutkimuksessa otanta on usein melko pieni ja harkinnanvarainen, jolloin aineistossa määrää tärkeämpää on sen laatu (Eskola & Suoranta, 1998).

Tutkimus on toteutettu puolistrukturoituna teemahaastatteluna, joten haastateltavien kanssa käydään läpi samat teemat, mutta kysymysten muoto ja järjestys saattavat vaihdella (Eskola & Suoranta, 1998; Hirsjärvi & Hurme, 2022). Myös kysymysten sanamuoto saattaa vaihdella (Hirsjärvi & Hurme, 2022). Haastattelun etuna on se, että haastattelija voi tarvittaessa tarkentaa kysymyksiä sekä oikaista väärinkäsityksiä (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Myös käyttämässäni aineistossa haastattelija esitti tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä haastateltaville sekä tarkisti toisinaan ymmärtävänsä haastateltavan vastaukset oikein. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on tarkoituksena ymmärtää tiettyä ilmiötä syvällisesti tai pyrkiä löytämään uusia näkökulmia ilmiöihin, jolloin jo muutaman henkilön haastattelulla voidaan saada merkittävä määrä tietoa (Hirsjärvi & Hurme, 2022). Tutkimuksen haastattelut toteutettiin osittain etähaastatteluina Zoom-verkkopalvelun avulla ja haastattelut tallennettiin. Haastattelut on toteuttanut Compleap-hankkeen työntekijä hankkeen yhteydessä. Kolme haastattelua oli litteroitu valmiiksi hankkeen työntekijän toimesta ja kolme haastattelua litteroin tutkielman yhteydessä. Tutkimuksen aineistoa ja henkilötietoihin liittyviä asioita käsiteltiin luottamuksellisesti ja hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti.

4.2. Aineiston analyysimenetelmä

Tutkimuksen analyysi on toteutettu aineistolähtöisen sisällönanalyysin keinoin. Sisällönanalyysi perustuu tulkintaan ja päättelyyn, jonka avulla aineistosta pyritään saavuttamaan käsitteellisempi ymmärrys tutkittavasta ilmiöstä, ja se tapahtuu usean samanaikaisestikin toteutuvan

vaiheen avulla (Puusa, 2020). Lisäksi sisällönanalyysin avulla aineisto järjestetään tiiviimpään muotoon kadottamatta keskeistä informaatiota. Aineistosta pyritään luomaan ymmärrettävä ja yhtenäinen kokonaisuus, jonka perusteella voidaan tehdä johtopäätöksiä aineistosta (Puusa, 2020).

Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan sisällönanalyysi voidaan toteuttaa aineistolähtöisesti, teorialähtöisesti tai teoriaohjaavasti. Aineistolähtöisessä analyysissä on tarkoitus edetä tulkinnan ja päättelyn keinoin aineistosta käsin kohti käsitteellisempää käsitystä tutkittavasta ilmiöstä. Teorialähtöinen sisällönanalyysi taas perustuu aikaisempaan teoriaan, käsitejärjestelmään tai malliin, jonka perusteella aineisto luokitellaan. Teoriaohjaavassa analyysissä analyysi etenee aineistolähtöisesti, mutta lopulta tulokset sidotaan teoreettiseen viitekehykseen (Tuomi & Sarajärvi, 2018).

Aineistolähtöinen sisällönanalyysi sopii tutkimukseeni, sillä aineisto on mahdollista järjestää tiiviiseen ja selkeään muotoon (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Lisäksi tutkimusaihe on verrattain uusi, eikä teoreettisessa viitekehyyksessä esittelemiäni teorioita voitu käyttää mielekkäästi luokittelun pohjana.

Analyysiyksiköitä ei ole etukäteen valittu tai päätetty, vaan ne nousevat empiirisestä aineistosta. Analyysin kulku noudattaa aineistolähtöisen sisällönanalyysin periaatteita ja tutkimuksen analyysi voidaan tiivistää kolmeen eri vaiheeseen, jotka ovat 1) aineiston redusointi eli pelkistäminen, 2) aineiston klusterointi eli ryhmittely ja 3) aineiston abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Analyysin aluksi litteroin nauhoitetut haastattelut tekstimuotoon. Haastatteluista syntyi 47 sivua kirjoitettuja tekstitiedostoja. Haastateltavien yksityisyyden suojaamiseksi tekstimuotoisista haastatteluista muutettiin tai poistettiin kaikki tunnistettavat tiedot. Aineistot nimettiin analyysivaiheessa H1-H6 muotoon.

Aineiston litteroinnin jälkeen lähdin tarkastelemaan aineistoa ennakkoluulottomasti ja aineistolähtöisesti. Silmäilin aineistot useaan kertaan läpi. Jo tässä vaiheessa minulle muodostui alustava kuva tutkittavasta ilmiöstä. Koska käytän tutkimuksessani valmiiksi kerättyä aineistoa, myös tutkimuksen tavoitetta ja tutkimuskysymyksiä ohjasi se, millaisiin asioihin aineiston avulla on mahdollista saada vastaus.

Aineiston analyysi on toteutettu QSR NVivo -analyysiohjelman avulla. Ensimmäisessä vaiheessa merkitsin analyysiyksiköt, jotka vastasivat tutkimuskysymyksiini. Analyysiyksikkönä tutkimuksessa on yhden vastaajan ajatuskokonaisuus, jolloin lauseessa saattoi olla useampia virkkeitä. Sisällönanalyysissä analyysiyksikkönä voi olla sana, lause tai ajatuskokonaisuus,

mutta aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä analyysiyksikköä ei määritellä etukäteen (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Ajatuskokonaisuuden käyttäminen analyysiyksikkönä sopi tutkimukseeni, sillä halusin tutkia haastateltavien näkemyksiä suosittelutyökalun mahdollisista hyödyistä sekä heidän huolenaiheistaan tällaisia työkaluja kohtaan.

Analyysiyksiköiden valinnan jälkeen aloin siirtää näitä analyysiyksiköitä alustaviin luokkiin sekä pelkistämään ilmauksia. Kaikki muu osa aineistosta, joka ei vastannut tutkimuskysymyksiini jätettiin tässä tarkastelun ulkopuolelle. Tätä vaihetta kutsutaan alkuperäisdatan pelkistämiseksi, jossa aineistosta pyritään löytämään tutkimustehtävää kuvaavia ilmaisuja, jonka jälkeen pelkistetyt ilmaukset listataan allekkain erilleen aineistosta (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Aineiston pelkistämisen jälkeen vuorossa on aineiston ryhmittely, jolloin samaa ilmiötä kuvaavat pelkistetyt ilmaukset luokitellaan ensin alaluokiksi (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Koska toteutin aineiston analyysin analyysiohjelman avulla, kulkivat aineiston pelkistäminen ja ryhmittely alaluokkiin alusta alkaen rinnakkain. Analyysiä jatketaan yhdistelemällä alaluokkia yläluokiksi ja lopulta pääluokiksi (Tuomi & Sarajärvi, 2018) Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä luokkien muodostamiseen on monta tapaa, eikä etukäteen voida tietää muodostuuko alaluokkien ja yhdistävän luokan lisäksi muita luokkia (Tuomi & Sarajärvi, 2018).

Siirsin aineistoon merkityt analyysiyksiköt erilliseen tiedostoon, johon myös kirjasin pelkistetyt ilmaukset, jotta pelkistettyjen ilmausten alkuperäinen muoto on löydettävissä myös tutkimuksen myöhemmissä vaiheissa. Tein analyysin ensimmäiset alustavat luokat analyysiohjelman avulla, mutta tarkemman luokittelun tein listaamalla pelkistetyt ilmaukset Word-tiedostoon ja järjestämällä ne vielä alaluokkiin, yläluokkiin, pääluokkiin ja yhdistävään luokkaan.

Laadullisen tutkimuksen analyysille on ominaista se, että valitaan menetelmä, jonka mukaan aineisto eritellään osiin ja sen jälkeen uudelleen yhdistetään osat, jonka perusteella voidaan tehdä johtopäätökset (Puusa, 2020). Lisäksi laadullisen aineiston analyysiä on kritisoitu sen tieteellisyydestä, sillä laadulliselle aineistolle on ominaista sen pieni koko, tapauskohtaisuus sekä standardoitujen menetelmien puuttuminen. Tämän vuoksi laadullisessa analyysissä keskeistä on systemaattisuus sekä käytetyn metodin tarkka kuvaus ja jäljiteltävyys (Puusa, 2020).

Tässä pro gradussa aineiston analyysi noudatteli Tuomen ja Sarajärven (2018) antamaa mallia aineistolähtöisen sisällönanalyysin toteuttamisesta, joten analyysi toteutui seuraavassa järjestyksessä: haastatteluiden kuuntelu ja litterointi, alustavien luokkien muodostaminen, pelkistettyjen ilmausten muodostaminen, alaluokkien muodostaminen, yläluokkien muodostaminen alaluokkien pohjalta ja lopulta yläluokkien yhdistäminen pääluokiksi.

TAULUKKO 1. Esimerkkejä pelkistetyistä ilmaisuista.

Alkuperäisilmaisu	Pelkistetty ilmaisu
Ja sitä itsenäistäkin tekemistä, ettei tarvi ympäri tuolla netissä juosta ja arpoa, että mitäs kouluksia täällä nyt on ja niin pois päin. Niin siihenkin se tois sitten semmosen lisämahollisuuden opiskelijalle, että kun hän semmosen Comp-Leapin siitä nyt pyöräyttää, niin sitten hän nyt saa vähän niinku näkemystä, että ahaa no ehkä vois in tuonne lähteä tai tonne.	Itsenäinen tekeminen Tieto eri vaihtoehdoista
No kyllä varmasti, että niitä asioita ite pohtii ja kirjaa sinne järjestelmään, niin tekkee tavallaan näkyväksi henkilö itselle sitä omaa osaamista ja semmonen ohjelma niinkö auttaa kertomaan ja kartottamaan itelleki niinku, niinku sanallistaa tai tehä näkyväksi sitä osaamista.	Itsenäinen pohtiminen Oman osaamisen sanallistaminen
Ja ja kyllä se lisäarvoa tois ja mahdollistais opiskelijan itsenäistäki tekemistä sen oman opintopolun ja oman elämänpolun ja urapolun ja tämänöisen suunnittelussa.	Itsenäinen urapolun suunnittelu
Niin kyllähän vaikka juuri tuo logiikka mikä tuossa oli että, että se sitten mahdollistaa sen oman organisaation koulutustarjonnan näkyväksi tekemisen niille opiskelijoille, jotka olis potentiaalisia ihmisiä, jotka voisi tulla sinne organisaation koulutuksen pariin niin, oishan siitä selvästi apua.	Koulutustarjonnan näkyväksi tekeminen potentiaalisille hakijoille

Aineiston pelkistämisen jälkeen siirryin ryhmittelyvaiheeseen, jossa pelkistetyt ilmaukset luokitellaan alaluokkiin niiden eroavaisuuksien tai samankaltaisuuden pohjalta (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Päädyin tarkastelemaan työkalun käytön hyötyjä erikseen ohjattavan, ohjaajan ja organisaation näkökulmasta, sillä jo haastatteluvaiheessa haastattelukysymykset oli ryhmitelty näiden perusteella. Lisäksi aineistosta mahdolliset hyödyt oli selkeästi löydettävissä näiden eri osapuolien osalta. Lisäksi ajattelen ohjauksen tavoitteiden mahdollisesti poikkeavan eri ryhmien välillä. Osa työkalun mahdollisista hyödyistä oli analyysin perusteella samankaltaisia ohjattavalle, organisaatiolle sekä ohjaajalle, mutta ne olivat silti selkeästi erotettavissa toisistaan.

TAULUKKO 2. Esimerkki aineiston klusteroinnista, eli ryhmittelystä.

Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokka
Voi käyttää urasuunnittelun apuvälineenä	Apuväline urasuunnitteluun
<p>Tulokset voi toimita ohjaustilanteen keskustelupohjana</p> <p>Vaihtoehtoista keskusteleminen ohjaustilanteessa</p> <p>Rajaa opiskelijan useita mielenkiinnon kohteita</p>	Keskustelupohja ohjaustapahtumalle
<p>Mahdollistaa opiskelijan itsenäistä tekemistä oman urapolun suunnittelussa</p> <p>Voi pyytää opiskelijaa miettimään vaihtoehtoja etukäteen</p> <p>Opiskelija voi käyttää työkalua itsenäisesti myöhemminkin</p> <p>Voidaan hyödyntää ajasta ja paikasta riippumattomasti</p> <p>Vastaa moninaisiin tarpeisiin joustavasti</p>	Ohjattavan itsenäinen urasuunnittelu
<p>Työkalun käyttö voisi tehostaa ohjauksen ajankäyttöä</p> <p>Voisi auttaa organisoimaan ohjaustilannetta usean ohjattavan kanssa</p> <p>Säästäisi ohjaustilanteessa aikaa, kun päästään etenemään nopeammin</p> <p>Henkilökohtaista ohjausaikaa jää vaativimmille asioille</p>	Ajankäytön tehostaminen

<p>Ohjaaja saa alustavaa tietoa</p> <p>Formaalin ja non-formaalin osaamisen kuvaus</p> <p>Asiakkaan ei tarvitse kertoa kaikkea erikseen, vaan tiedot näkyvät palvelusta</p> <p>Tietoa on kattavasti</p> <p>Opiskelijan koulutukset tulee näkyviin</p> <p>Tuo ohjauskeskusteluun näkyväksi opiskelijan taustan, tavoitteet ja mahdollisuudet</p>	<p>Tieto ohjattavasta</p>
---	---------------------------

TAULUKKO 3. Esimerkki muodostetuista yläluokista

Alaluokka	Yläluokka
<p>Keskustelupohja ohjaustapahtumalle</p> <p>Tieto ohjattavasta</p>	<p>Työkalun tarjoama tieto</p>
<p>Ajankäytön tehostaminen</p> <p>Ohjattavan itsenäinen urasuunnittelu</p> <p>Apuväline urasuunnitteluun</p>	<p>Ajallinen hyöty</p>

5. Tulokset

Tässä pääluvussa esittelen tutkimuksen tulokset ja analyysin perusteella muodostetut luokat sekä kuvaan luokkien keskeisimmät piirteet. Tarkastelin ensimmäisen tutkimuskysymyksen osalta mahdollisia hyötyjä erikseen ohjaajan, ohjattavan ja organisaation näkökulmasta, sillä näitä oli haastatteluvaiheessa kysytty erikseen haastateltavilta ja aineiston perusteella mahdolliset hyödyt jakautuivat selkeästi näiden ryhmien välille. Lisäksi halusin selvittää, poikkeako ajatukset työkalun hyödyllisyydestä eri ryhmien välillä. Ajattelen myös, että jos työkalun ei katsota tuovan lisäarvoa organisaatiolle tai ohjaajalle, ei organisaatiolle tai ohjaajille välttämättä ole kiinnostusta ottaa tämänkaltaista työkalua käyttöön. Tarkastelen analyysin tuloksia erikseen tutkimuskysymyksien osalta. Alaluvussa 5.1. tarkastelen suosittelutyökalun mahdollisia hyötyjä ohjaajan, ohjattavan ja organisaation näkökulmasta. Alaluvussa 5.2. tarkastelen ohjaajien ja hallinnon edustajien huolenaiheita suosittelutyökalun hyödyntämiseen uraohjauksessa.

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen muodostui kolme pääluokkaa, joita ovat *ohjaajan työn tehostaminen*, *ohjattavan itseohjautuvuus* sekä *organisaation kustannustehokkuus*. Tarkastelen jokaista pääluokkaa erikseen alalukujen 5.1.1., 5.1.2. ja 5.1.3. avulla ja esittelen tarkemmin yläluokat, alaluokat sekä millä perusteella luokat on muodostettu. Ohjaajan työn tehostaminen sisältää kaksi yläluokkaa, joita ovat *työkalun tarjoama tieto* ja *ajallinen hyöty*. Ohjattavan itseohjautuvuus sisältää neljä yläluokkaa, joita ovat *tiedonlähde*, *saavutettavuus*, *elinikäinen oppiminen* ja *päätöksenteon sujuvoittaminen*. Organisaation kustannustehokkuus sisältää yhden pääluokan, joka on *kustannustehokkuus*.

Toista tutkimuskysymystä tarkastelin kokonaisuutena, eli tarkastelin analyysissäni yleisesti haastateltavien esiin tuomia huolenaiheita tällaisten työkalujen käytöstä. Aineiston perusteella huolenaiheista nousi kolme yläluokkaa, jotka olivat *ohjaajan tuen puute*, *työkalun toteutus* sekä *ehdotusten ja tiedon laatu*.

Esittelen tulokappaleissa yläluokat ja alaluokat tiiviisti taulukkomuodossa ja kuvaan millä perusteella luokat on muodostettu. Lisäksi teen yhteenvedon haastateltavien antamista vastauksista, joiden perusteella luokat on muodostettu. Lisäksi esittelen aineistosta nostettuja esimerkkilainauksia, jotta tehdyt tulkinnat ovat läpinäkyvämpiä ja tuloksista saa paremman käsityksen.

5.1.Uraohjaajien ja hallinnon edustajien käsitykset työkalun hyödyllisyydestä

Tässä kappaleessa käyn läpi analyysin tulokset ensimmäiseen tutkimuskysymykseen. Halusin selvittää, millaisia ajatuksia uraohjaajilla ja hallinnon edustajilla on oppimisanalytiikkaa hyödyntävän uraohjausjärjestelmän hyödyllisyydestä tulevaisuudessa. Tarkastelen tuloksia ohjaajan, ohjattavan ja organisaation näkökulmasta. Ohjaajaa työkalun ajateltiin hyödyttävän erityisesti ohjauksen tehokkuuden näkökulmasta ja siksi pääluokka on nimetty ohjaajan työn tehostamiseksi. Ohjattavalle työkalu voisi olla hyödyllinen itseohjautuvuuden kautta. Organisaatiolle hyödyn nähtiin tulevan erityisesti kustannustehokkuuden kautta. Tarkastelen alaluuissa tuloksia tarkemmin eri pääluokkien näkökulmasta.

TAULUKKO 4. Pääluokat ja niiden muodostama yhdistävä luokka

Pääluokat	Yhdistävä luokka
Ohjaajan työn tehostaminen	Uraohjaajien ja hallinnon edustajien näkemykset oppimisanalytiikkaa hyödyntävän suosittelutyökalun mahdollisista hyödyistä.
Ohjattavan itseohjautuvuus	
Organisaation kustannustehokkuus	

5.1.1. Hyödyt ohjaajalle

Tämä pääluokka käsittelee oppimisanalytiikkaa hyödyntävän suunnittelutyökalun hyötyjä ohjaajalle. Analyysini perusteella olen muodostanut kaksi yläluokkaa, jotka ovat *työkalun tarjoama tieto* sekä *ajallinen hyöty*. Näiden perusteella olen muodostanut pääluokan: *ohjaajan työn tehostaminen*, sillä näen työkalun tarjoaman tiedon sekä ajallisen hyödyn nimenomaan tehostavan ohjaajan työtä. Luvussa esittelen myös alaluokat, jotka muodostavat yläluokat.

TAULUKKO 5. Työkalun tarjoama tieto ja ajallinen hyöty sekä niiden muodostaman alaluokat

Alaluokka	Yläluokka
Keskustelupohja ohjaustapahtumalle	Työkalun tarjoama tieto
Tieto ohjattavasta	

Ajankäytön tehostaminen	Ajallinen hyöty
Ohjattavan itsenäinen urasuunnittelu	
Apuväline urasuunnitteluun	

Yläluokka *työkalun tarjoama* tieto pitää sisällään ne alaluokat, joissa tuodaan esiin työkalun hyödyt sen sisältämän tiedon kautta. Yläluokka muodostuu alaluokista *keskustelupohja ohjaustapahtumalle* ja *tieto ohjattavasta*.

Työkalu nähtiin hyödyllisenä sen vuoksi, että se tarjoaa tietoa ohjattavasta. Sen nähtiin olevan hyödyllinen sillä se voisi antaa ohjattavasta tietoa ohjaajalle, jolloin ohjaustilannetta ei tarvitse aloittaa ihan tyhjästä, vaan ohjaajalla on jo alustavaa tietoa ohjattavasta. Ohjattavan ei tarvitsisi kertoa kaikkia asioita alusta, vaan hän voisi avata sovelluksesta omat tiedot, jolloin päästäisiin jatkamaan eteenpäin. Tämä säästäisi myös ylimääräistä kyselyä tilanteessa, jolloin päästäisiin nopeammin pohtimaan tulevaisuutta. Työkalusta voisi myös helposti nähdä opiskelijan taustan, opinnot, tavoitteet ja mahdollisuudet, jolloin ohjaus avautuu helpommin ympäristöön.

”Elikkä, että ohjaajana saan sieltä semmosta alustavaa jo, että mun ei tarvi lähtä ihan sieltä A:sta liikkeelle.”

Työkalu voisi toimia myös ohjaustapahtuman keskustelupohjana. Tämä alaluokka pitää sisällään ne ilmaukset, jotka tuovat esiin työkalun mahdolliset hyödyt erityisesti ohjauskeskustelun muodostamisen kautta. Työkalun ehdotusten ja tietojen ajateltiin toimivan hyvänä keskustelupohjana ohjaustilanteelle. Lisäksi sen mahdolliseksi hyödyksi nähtiin se, että se auttaisi rajaamaan vaihtoehtoja, jolloin ohjauksessa voitaisiin syventyä tarkemmin muutama vaihtoehtoon.

”Eikä niin, että me ihan niin kun nollasta lähtien lähdetään ohjauksen aikana sitten miettimään, että mistä ihminen on mahdollisesti kiinnostunut, ja varsinkin jos hänellä on todella monta kiinnostuksen kohdetta. Niin sitten tämä sovellus voisi auttaa vähän rajaamaan vaihtoehtoja, niin että ne kaksi tai kolme jäisivät niin kun päällimmäisiksi ja niistä voisi vähän enemmän keskustella ja syventyä niihin sitten”.

Yläluokka *ajallinen hyöty* on muodostettu niistä alaluokista, jotka liittyvät työkalun hyötyihin erityisesti ajansäästön näkökulmasta. Yläluokka on muodostettu alaluokista *ajankäytön tehostaminen*, *itsenäinen urasuunnittelu* sekä *apuväline urasuunnitteluun*.

Työkalun nähtiin voivan toimia apuvälineenä, jota ohjaajat voivat käyttää ohjattavien opiskelijoiden kanssa urasuunnitteluun. Työkalu voisi auttaa myös organisoimaan suunnittelemattomia ohjaustapahtumia, joissa ohjausta tehdään mahdollisesti usean ohjattavan kanssa.

”Meillä on semmosia tilaisuuksia missä monta ihmistä tulee kerralla ja ne tulevat silleen niinku kävelevät sisään tyyppisesti että ei oo mitenkään varattu aikaa ja muuta, niin olis yks semmonen keino jolla pääsis monen ihmisen kans etenemään, ku ois tällasta ohjelmaa ja vois sen niinku organisoida. Että mä vois in oikein hyvin kuvitella, että se auttais siinä rakentaa tämmöistä ohjaustapahtumaa tai tilannetta, joka on vähän tämmönen suunnittelematon ja online-tyyppinen palvelu.”

Ohjattavan itsenäinen urasuunnittelu pitää sisällään ne ilmaukset, jotka tuovat esiin työkalun mahdollisuuksia opiskelijan itsenäiseen tekemiseen liittyen. Vastausten perusteella opiskelijaa voi pyytää miettimään vaihtoehtoja etukäteen jo ennen ohjaustilannetta tai opiskelija voi palata työkalun pariin myös ohjaustilanteen jälkeen itsenäisesti. Työkalun käyttö nähtiin myös riippumattomaksi ajasta ja paikasta sekä soveltuvan moninaisiin tarpeisiin joustavasti.

”Ja kyllä se lisäarvoa tois ja mahdollistais opiskelijan itsenäistäki tekemistä sen oman opintopolun ja oman elämänpolun ja urapolun ja tämmöisen suunnittelussa.”

Työkalulla nähtiin olevan tulevaisuudessa hyötyä myös ajankäytön tehostamisessa ja tämä alaluokka on muodostettu ilmauksista, jotka korostavat työkalun hyötyjä ajansäästön näkökulmasta. Vastauksien perusteella työkalu säästäisi mahdollisesti aikaa ohjaustilanteessa, koska ohjaustilanteessa päästäisiin etenemään nopeammin itse asiaan. Lisäksi vastauksista kävi ilmi, että työkalun avulla henkilökohtaista ohjausaikaa voisi jäädä haastavimmille asioille. Eräs haastateltava näki työkalulla potentiaalia myös ohjaustilanteiden organisoinnissa sellaisessa tilanteessa, kun ohjattavia on useampi.

”Voisin kuvitella, että se säästäis siinä ohjaustilanteessa sitä aikaa ja semmosta kyselyä, et sitten päästäs nopeammin pureutumaan siihen, että mitä tästä eteenpäin.”

Analyysini perusteella oppimisanalytiikkaa hyödyntävä suosittelutyökalu olisi hyödyllinen ohjaajille erityisesti ohjauksen tehokkuuden näkökulmasta, sillä yllämainitut luokat ja niiden kuvaukset vastaavat kaikki siihen, miten ohjausta tai sen järjestämistä voitaisiin tehostaa. Tämän vuoksi olen nimennyt päaluokan ohjaajan työn tehostamiseksi.

5.1.2. Hyödyt organisaatiolle

Tässä kappaleessa esittelen haastateltavien ajatuksia oppimisanalytiikkaa hyödyntävän työkalun hyödyistä organisaation näkökulmasta. Yläluokaksi muodostui kustannustehokkuus, sillä alaluokat vastaavat kaikki siihen, kuinka ohjaustapahtumia voidaan tehostaa tai kuinka asiakkaiden koulutusvalintojen onnistuminen vähentää organisaatiolle aiheutuvaa tappiota. Yläluokan perusteella on muodostettu pääluokka *organisaation kustannustehokkuus*.

TAULUKKO 6. Kustannustehokkuus ja sen muodostamat alaluokat

Alaluokka	Yläluokka
Asiakkaan onnistuneet koulutusvalinnat	Kustannustehokkuus
Ohjaustilanteiden organisointi	
Organisaation näkyvyys	

Yläluokka *kustannustehokkuus* on muodostettu seuraavista alaluokista: *asiakkaan onnistuneet koulutusvalinnat*, *ohjaustilanteiden organisointi* sekä *organisaation näkyvyys*. Ensimmäinen alaluokka pitää sisällään ne ilmaukset, jotka tuovat esiin suosittelutyökalun mahdollisen hyödyn asiakkaiden onnistuneiden koulutusvalintojen kautta. Erään vastaajan mukaan suosittelutyökalun avulla hakijat onnistuvat mahdollisesti tekemään onnistuneempia koulutusvalintoja, jolloin virhevalintoja ei tulisi niin paljon. Virhevalinnat hän katsoi koituvan lopulta organisaation tappioksi. Lisäksi vastauksissa tuotiin esiin, että työkalun avulla opiskelijat voivat hakeutua myös valmistumisen jälkeen täydennyskoulutukseen organisaatioon.

”meiän tehtävänähän on niinkö pyrkiä sitä hakijaa löytämään se itselle hyvä ja soveltuva koulutus, et jos tuon ohjelman avulla siitä olis hyötyä, niin totta kai se sitten, ei tulis mahollisesti niin paljon semmosia virhevalintoja, joka on tietenki aina sille hakijalle ja opiskelijalle sitten se huono asia, että joutuu vaikka vaihtamaan, tai ei motivoidu koulutukseen ja keskeyttää, ja onhan se sillon meillä koulutuksessaki sitten semmonen aina vähän tappio, että sitä kautta uskosin, että siitä olis hyötyä.”

Ohjaustilanteiden organisointi pitää sisällään ne ilmaukset, jotka liittyvät ohjauksen järjestämiseen. Vastausten perusteella työkalulla uskottiin olevan tulevaisuudessa hyötyä ohjaustilantei-

den organisointien tehostamisessa. Työkalu voisi auttaa ohjaustilanteiden resursoinnissa ja organisoinnissa siten, että palveluja on tarjolla tehokkaasti, mutta laadukkaasti. Yhden yhteisen työkalun käyttö nähtiin myös hyödylliseksi, sillä se toisi jatkuvuutta myös tulevaisuuteen.

”Organisaatiossa jos niin mieltii, niin ainaki olis tällöinen yhteinen väline mitä sovitaan käytettäväksi, että nää ei ole sitä sun tätä. Että silloin jatkuvuutta myös tulevaisuuteen.”

Kolmas alaluokka pitää sisällään ne ilmaukset, jotka tuovat esiin työkalun mahdolliset hyödyt organisaation näkyvyyden kautta. Työkalun nähtiin olevan organisaatiolle hyödyllinen, sillä se tekee organisaation koulutustarjonnan näkyväksi potentiaalisille hakijoille.

”Niin kyllähän vaikka juuri tuo logiikka mikä tuossa oli että, että se sitten mahdollistaa sen oman organisaation koulutustarjonnan näkyväksi tekemisen niille opiskelijoille, jotka olis potentiaalisia ihmisiä, jotka voisi tulla sinne organisaation koulutuksen pariin niin, oishan siitä selvästi apua.”

5.1.3. Hyödyt ohjattavalle

Analyysini perusteella työkalun hyödyllisyys ohjattavalle näyttäytyi neljän eri yläluokan kautta, joista on muodostettu pääluokka *ohjattavan itseohjautuvuus*. Yläluokiksi muodostui *tiedonlähde, saavutettavuus, elinikäinen oppiminen* sekä *päätöksenteon mielekkyys*. Pääluokka on muodostettu, sillä perusteella että näen yläluokkien sisällön kaikkien vahvistavan ohjattavan itseohjautuvuutta uraan liittyvissä asioissa. Elinikäisen oppimisen luokka pitää sisällään elinikäiseen oppimiseen viittaavat ilmaisut. Päätöksenteon mielekkyys pitää sisällään ne tekijät, jotka helpottavat mahdollisesti ohjattavan päätöksentekoprosessia.

TAULUKKO 7. Alaluokat ja niiden muodostamat yläluokat

Alaluokka	Yläluokka
Itsetuntemus	Tiedonlähde
Tieto ammasteista ja koulutusmahdollisuuksista	
Riippumaton ajasta ja paikasta	Saavutettavuus
Mahdollisuus käyttää itsenäisesti	

Helppokäyttöisyys	
Elinikäinen oppiminen	Elinikäinen oppiminen
Ohjauskeskustelun sujuvoittaminen	Päätöksenteon mielekkyys
Vaihtoehtojen rajaaminen	
Motivaatio	

TAULUKKO 8. Ohjattavan itseohjautuvuus ja sen muodostaneet yläluokat

Yläluokka	Pääluokka
Tiedonlähde	
Saavutettavuus	Ohjattavan itseohjautuvuus
Elinikäinen oppiminen	
Päätöksenteon mielekkyys	

Pääluokka *tiedonlähde* pitää sisällään sekä tiedon asiakkaasta itsestään, mutta myös mahdollisista ammateista ja koulutuspaikoista ja se on muodostettu alaluokista *itsetuntemus* sekä *tieto ammateista ja koulutusmahdollisuuksista*. Itsetuntemuksella viitataan asiakkaan ymmärrykseen omista kiinnostuksenkohteistaan ja vahvuuksistaan. Luokan nimen mukaisesti tieto ammateista ja koulutusmahdollisuuksista pitää sisällään ilmaukset, jotka viittaavat tietoon koulutuspaikoista tai eri ammateista. Vastaajien mukaan suosittelutyökalu voisi auttaa ohjattavaa tekemään oman osaamisensa näkyväksi ja hyödyksi nähtiin se, että työkaluun voi lisätä formaalin ja non-formaalin osaamisen. Lisäksi työkalu tuottaa järkevää tietoa, sillä se sisältää tietoa erilaisista saatavilla olevista koulutuksista. Työkalun saattaa myös ehdottaa ammatteja, joita ei olisi välttämättä osannut itse ajatella. Työkalu myös kertoo milloin koulutuksiin voi hakeutua.

”No kyllä varmasti, että niitä asioita ite pohtii ja kirjaa sinne järjestelmään, niin tekee tavaltaan näkyväksi henkilö itselle sitä omaa osaamista ja semmonen ohjelma niinkö auttaa kertomaan ja kartottamaan itelle, niinku sanallistaa tai tehä näkyväksi sitä osaamista”

”Että siitä tulis semmonen ammatti sitten niin se varmaan auttaa tuommonen järjestelmä, että se on niinkö heleposti ja nopeesti saatavilla se tieto niistä eri koulutuksista ja tutkinnoista ja sitten vaikka miten niinkö maanlaajuisesti on saatavilla erilaisia koulutuksia ja minkä asteen koulutuksia ja minä aikana ja mihin, milloin niihin voi hakeutua.”

Yläluokka *saavutettavuus* on muodostunut siksi, että työkalun nähtiin olevan helppokäyttöinen ja sitä voi hyödyntää ajasta ja paikasta riippumattomasti. Haastateltavien mukaan työkalun helppokäyttöisyys ja itsenäisen käytön mahdollisuus koettiin hyödyllisiksi ominaisuuksiksi. Ohjattava voi käyttää työkalua itsenäisesti ohjaustilanteiden ulkopuolella hänelle sopivana ajankohtana.

”just se että se ois ajasta ja paikasta riippumaton niin se joustavuus ja se että jotenkin se motivoituneen, että sillä hetkellä kun hänellä on jotenkin se tarve päällä ja halu selvittää jotakin niin se ois saatavissa ja käytettävissä eikä tarvitse oottaa, että saa jotakin ohjausaikaa joltain asiantuntijalta ehkä johonkin viikon päähän.”

Yksi haastateltavista toi esiin myös elinikäisen oppimisen näkökulman, joka on muodostettu omaksi luokakseen, sillä se ei täysin sopinut muiden luokkien kuvauksiin. Elinikäisen oppimisen näkökulmaa avaa seuraava katkelma:

”Tai sitten minkälainen jatkumo siinä tulee olemaan, että sitten jos tällöinen järjestelmä, systeemi olis käytössä, että sehän ois sitten sitä elinikästä oppimista ja sinne karttus sitä asiaa, että missä vaiheessa sitä alettais sitten mahdollisesti ohjatuksi täyttämään, jos se on kerran tällöinen valtakunnallinen opintopolkupalvelu.”

Viimeinen yläluokka on nimetty *päätöksenteon mielekkyydeksi*. Se on muodostettu seuraavista alaluokista: *ohjauskeskustelun sujuvoittaminen, vaihtoehtojen rajaus ja motivaatio*. Ohjauskeskustelun sujuvoittaminen pitää sisällään ilmaukset, jossa tuodaan esiin ohjaustilanteen sujuminen jouhevammin. Työkalun ajateltiin mahdollisesti sujuvoittavan ohjauskeskustelua nopeammin mielekkääseen suuntaan. Ohjattavan ei myöskään tarvitsisi kertoa kaikkia asioita erikseen ohjaajalle, vaan tiedot voi avata sovelluksesta ja näyttää ohjaajalle. Vaihtoehtojen rajaus pitää sisällään ilmaukset opiskelupaikkojen rajaamisesta ja haastattelujen perusteella työkalu voisi-kin auttaa rajaamaan vaihtoehtoja, joista keskustella ohjauksessa. Motivaatio pitää sisällään ne ilmaukset, jotka liittyvät ohjattavan aktiivisuuteen tai motivaatioon pohtia uravalintoja. Työkalun käytön nähtiin mahdollisesti herättelevän asiakkaita ajattelemaan omia uravalintoja, innostavan menetelmänä sekä vahvistavan myös ohjattavan omaa aktiivisuutta ja toimijuutta.

”Sikäli mikäli se olis sillä lailla valmis ja laajempi että, että se tuottais sellaista niinku relevanttia asiaa siihen keskusteluun, jäsentäs, rajais vaihtoehtoja, suuntaisi jo sitä keskustelua jotenkin ehkä tavanomaista nopeammin semmoseen suuntaan, kun se sille ohjattavalle olis mielekäs ja tarpeellinen.”

5.2.Uraohjaajien ja hallinnon edustajien huolenaiheet liittyen oppimisanalytiikkaa hyödyntävän suosittelutyökalun käyttöön

Tässä kappaleessa käsittelen uraohjaajien ja hallinnon edustajien huolenaiheita koskien tietojen ja viestintäteknologian hyödyntämistä ohjauksessa. Haastatteluiden perusteella huolta aiheuttaa etenkin ohjaajan tuen puute, työkalun toteutus sekä arviointien ja tiedon laatu. Yläluokka *ohjaajan tuen puute* sisältää ne huolenaiheet, jotka liittyvät ohjaajan tuen puutteeseen työkalun käytössä. *Työkalun toteutus* yläluokka on muodostettu sillä perusteella, että se pitää sisällään varsinaiseen toteutukseen liittyvät huolenaiheet. Yläluokka *ehdotusten ja tiedon laatu* pitää sisällään alaluokat, jotka liittyvät työkaluun liittyvien arviointien ja tiedon luotettavuuteen.

TAULUKKO 9.

Alaluokat	Yläluokat
Henkilökohtaisen ohjauksen rooli Erilaiset valmiudet	Ohjaajan tuen puute
Käytettävyys Koulutustarjonta	Työkalun toteutus
Tiedon ja ehdotusten luotettavuus Eri käyttäjäryhmien huomiointi Perusteet ehdotusten taustalla	Ehdotusten ja tiedon laatu

TAULUKKO 10.

Yläluokat	Yhdistävä luokka
Ohjaajan tuen puute	Uraohjaajien ja hallinnon edustajien huolenaiheet oppimisanalytiikkaa hyödyntävän suosittelutyökalun käyttöön
Työkalun toteutus	
Ehdotusten ja tiedon laatu	

Yläluokka ohjaajan tuen puute on muodostettu alaluokista *henkilökohtaisen ohjauksen rooli* sekä *erilaiset valmiudet*. Analyysin perusteella suuri huolenaihe työkalun käyttöön liittyen oli ohjaajan tuen puuttuminen. Alaluokka *henkilökohtaisen ohjauksen rooli* pitää sisällään ilmaukset, joista käy ilmi henkilökohtaisen ohjauksen rooli ja perinteisen ohjauskeskustelun tärkeys. Viisi vastaajaa kuudesta toi vastauksissa esiin sen, ettei suosittelutyökalut voi korvata perinteistä ohjausta. Aineiston perusteella työkalusta voisi olla hyötyä nopeiden ja helppojen asioiden hoitamisessa, kuten tiedonhaussa, mutta itse ohjauksessa tarvitaan edelleen ihmistä. Digitaalisten alustojen avulla voidaan haastattelujen perusteella hoitaa vain pieni siivu siitä ohjauksesta, mitä opiskelijoiden kanssa tehdään. Erään vastaajan mukaan ohjaajan tehtävänä on tukea ohjattavaa rajaamaan epärealistiset vaihtoehdot pois ja ohjattavan jäädessä työkalun kanssa yksin, voi olla vaikeaa tietää mikä on oikeasti seuraava järkevä askel. Suosittelutyökalun käytön nähtiin olevan kuitenkin hyvä asia ohjaajan kanssa yhdessä käytettynä. Työkalussa olisi myös hyvä olla mahdollisuus pyytää tarvittaessa henkilökohtaista ohjausta. Haastateltavat toivat myös esiin, että henkilökohtaisen ohjauksen rooli tulee tulevaisuudessa vain korostumaan entistään.

”Niin, että sen digitaalisuuden avulla voitais hoitaa semmosia, lainausmerkeissä nopeampia asioita, ja sitten myöskin se henkilökohtainen ohjaus, että sitäkin tarvitaan, mutta silloin voitais keskittyä niihin semmisiin, miten nyt sanois, vaativimpiin asioihin sen asiakkaan kanssa. Että niitä nopeita kysymyksiä ja sitä tiedonhakua ja muuta niin siinä enemmän sitä digitaalisuutta, mutta kyllä ohjauksessa edelleen ihmistä tarvitaan.”

”Ja kyllähän osa, tarvii semmosta vierellä kulkijaa, ja sitten se että siihen on hyvä tämmösiä erilaisia välineitä olla, mutta sitten se, että digitaaliset alustat ja tällaset, että ne ei poista kuitenkaan sitä henkilökohtasta ohjausta. Siihen pitää olla myös mahdollisuus.”

Alaluokka *erilaiset valmiudet* on muodostettu niistä ilmauksista, joista käytäntöä ei työkalu sovi kaikille itsenäisesti käytettäväksi erilaisten valmiuksien vuoksi. Haastateltavien mukaan suosittelutyökalu voi sopia erityisen hyvin itseohjautuville yksilöille, joilla on hyvä itsetuntemus, mutta monet tarvitsevat ohjaajaa rinnalle kuuntelemaan ja myös opastamaan tämänkaltaisten työkalujen käytössä. Työkalun tulisi huomioida ihmisten erilaiset valmiudet ja toimintakyky ja ohjata käyttäjänsä aktiivisesti hakeutumaan myös henkilökohtaisen perinteisen ohjauksen pariin.

”Se ei varmaan ihan kaikille. Osa tarvii niin paljo sitä aikuista siihen rinnalle kuuntelemaan ja opastamaan ja käyttämäänki tällaisia, mut et osalle vois olla ihan hirveen helppoa ja sitten siihen jossain kohtaa tueksi ehkä sit joku joku opo tai ohjaaja juttelemaan niistä tuloksista ja vähän jäsentämään sitä lopputulosta, mutta se vois olla varmasti siis jotenkin motivoivampi tehokkaampi yhdistettynä sitten semmoseen ohjaajan kanssa käytyyn keskusteluun.”

Yläluokka *työkalun toteutus* on muodostettu sillä perusteella, että haastateltavien vastauksista kävi ilmi työkalun tekniseen toteutukseen liittyvät huolet. Työkalun teknisessä toteutuksessa pohditutti käytettävyys sekä koulutustarjonnan laajuus. Alaluokka *työkalun käytettävyys* pitää sisällään ilmaukset, joissa tuodaan esiin huolet käyttökokemukseen liittyen. Eräs vastaajista toi esiin, että tällaisten työkalujen vaarana on, että järjestelmä menee liian monimutkaiseksi tai sekavaksi. Lisäksi tuotiin esiin, että tämänkaltaisia tietojärjestelmiä kehitetään jatkuvasti, mutta järjestelmät eivät sovi aina yhteen, eikä tieto ole liikuteltavissa järjestelmästä toiseen. Vastaaja ehdottaakin yhden toimivan järjestelmän kehittämistä.

”Mutta että tavallaan samalla rahalla pystytään tuottaa hyvin tehokas ja laaja järjestelmä. Joka on kaikilla sama, ei oo kaikilla niinkö vähän erilaisia. Ja sitten tulee näitä liittämisiongelmiä varmaan, että jos sitä jotain mydataa syötetään johonki toiseen, miten se siirretään siihen toiseen järjestelmään, joka on jossakin toisessa oppilaitoksessa. Että tämä tiedon liikutettavuus pitäis varmistaa että ne on yhteensopivia.”

Alaluokka *koulutustarjonta* pitää sisällään huolenaiheet työkalun sisältämästä koulutustarjonnasta. Osa haastateltavista toi esiin sen, että työkalun tulisi oikeasti kattaa kaikki tarjolla oleva koulutus. Toiveena oli myös, että EU-maissa olevia koulutuksia olisi tarjolla. Yleisestikin toivottiin työkalun laajuutta kehitettävän.

Suosittelutyökalun käytössä tiedon ja ehdotusten luotettavuus muodosti aineiston perusteella yhden suuren kokonaisuuden ja tämän vuoksi on muodostettu yläluokka *ehdotusten ja tiedon laatu*. Alaluokka *tiedon ja ehdotusten luotettavuus* pitää sisällään huolenaiheet, jossa otetaan

kantaa ehdotusten ja tiedon luotettavuuteen. Haastateltavat pohtivat voiko tämänkaltaisen työkalun tarjoamaan tietoon ja ehdotuksiin luottaa, vai ohjaako työkalu kuitenkin hakeutumaan väärin paikkoihin. Työkalun tulisi pystyä tarjoamaan aidosti realistisia ja hyviä vaihtoehtoja, mutta eräs vastaaja mietti, toimiiko työkalu kuitenkin liian mekaanisesti ja kömpelösti. Lisäksi työkalun tulisi kyetä reagoimaan nopeasti muuttuviin ammattinimikkeisiin ja muutoksiin työelämässä.

”Et mua vähän pelottaa se, että, jos tällöinen henkilö menee tekemään, jolla on ihan niinku väärät mielikuvat omasta osaamisesta, tietämisestä, kiinnostuksen kohteet on jossain tosi kaukana, että ei ehkä oo mahdollisuutta niihin, ni tuota, antaako se semmosta vääränlaista signaalia sitten, että hakeutuu väärin paikkoihin.”

Alaluokka *eri käyttäjäryhmien huomiointi* on muodostettu niistä ilmauksista, joissa tuodaan esiin eri käyttäjäryhmien huomiointi työkalun käytössä. Eräs vastaaja nosti esiin eri käyttäjäryhmät, kuten maahanmuuttajat, joiden kielitaito ei välttämättä ole vielä niin hyvä. Työkalun tulisi pystyä huomioimaan asiakkaan kielitaito ja tehdä ehdotukset siten, että se huomioi asiakkaan kielitaidon ja realistisen mahdollisuuden hakeutua kyseiselle koulutusosalalle. Hänen mukaansa jo työkalun kehitysvaiheessa tulisi huomioida maahanmuuttajien kanssa työskentelevien ammattilaisten näkemykset.

Alaluokka *perusteet ehdotusten taustalla* pitää sisällään ilmaukset, joissa tuodaan esiin huoli siitä, kuinka työkalu on muodostanut ehdotukset ja millainen taustateoria työkalun toiminnan taustalla on. Useat haastateltavat nostivat esiin sen, että millä perusteella työkalu yhdistää yksilön ominaisuudet ja koulutustarjonnan. Haastatteluista nousi esiin huoli siitä, että huomioiko työkalu tarpeeksi ihmisen monimutkaisuutta. Suositteletyökalun pelättiin ohjaavan asiakkaita mekaanisesti itsestään selvään suuntaan, vaikka asiakkaan olisi hyvä vaihtaa elämänsuuntaa. Lisäksi vastauksista nousi esiin se, että asiakkailla voi välillä olla vääränlaiset mielikuvat omasta osaamisesta ja mahdollisuuksista, jolloin työkalu saattaa ohjata hakeutumaan vääränlaisiin koulutuspaikkoihin. Eräs haastateltavista pohti millaista ohjausfilosofiaa työkaluun kätkeytyy. Hän mietti voisiko perinteinen kasvokkain tapahtuva ohjaustilanne kuitenkin tarjota ajantasaisempaa ohjausta, sillä helposti tämänkaltaisen työkalu toistaa vanhaa ohjausfilosofiaa, vaikka välineenä se hyödyntäisikin uutta teknologiaa. Työkalun tulisi myös kyetä vastaamaan tulevaisuuden tarpeisiin. Työkalun ohjauksellisuuteen tulisi aineiston perusteella kiinnittää lisää huomioita.

”Oon miettinyt tässä kyllä ja keskusteltukin siitä, että minkälainen semmonen ohjausfilosofia sinne kätkeytyy, että miten se on rakennettu se ohjattavan jotenkin niitten ominaisuuksien, kiinnostusten ja tekijöitten ja sitten niitten ohjelman tarjoamien suuntien, ammattien ja koulutusten jotenki mätsääminen, että se on minusta sellanen mitä niinku mieltii.”

”ettei nyt se digitaalinen maailma jotenki sisällöltään ole vanhanaikaisempi. Niin kun että väline joo, mutta se jotenkin mitä siellä se sisältö. Niin, semmonen olo vähän saatto tulla että onko siellä niinku ajatteluna vähän vanhanaikasempaa ajattelua kuin ehkä sitten siinä face to face ohjauksessa. Mitä taas se ajassa kiinni oleva ohjaaja parhaimmillaan voi antaa. Et siinä mielessä toivois, että se kulkis niinku silleen, että sitä kehitettäis sitä digitaalista ympäristöä oikeesti vastaamaan sitä, ei tän päivän, vaan huomisen tarpeita myöskin.”

6. Pohdinta

Tutkimukseni tavoitteena oli selvittää millaisia ajatuksia ammatillisen oppilaitoksen uraohjaajilla ja hallinnon edustajilla on oppimisanalytiikkaa hyödyntävien suosittelutyökalujen käytöstä uraohjauksen tukena. Halusin selvittää millä tavoin tällaiset järjestelmät voisivat heidän mielestään olla uraohjaukselle hyödyllisiä tulevaisuudessa sekä millaisia huolenaiheita tai huomioitavia asioita he nostavat esiin. Ajattelin näiden olevan tärkeitä näkökulmia, sillä uraohjaajat saivat kokeilla työkalun prototyyppiä asiakkaidensa kanssa ja he ovat myös tällaisten työkalujen ensisijaisia käyttäjäryhmiä.

Aineiston analyysin perusteella vastaajat näkivät työkalun olevan hyödyllinen ohjattavan itseohjautuvuuden kautta, koska se voi toimia asiakkaalle tiedonlähteenä, se on saavutettavissa itsenäisesti ajasta ja paikasta riippumattomasti, se voisi mahdollistaa elinikäisen oppimisen ja tehdä päätöksenteosta mielekkäämpää. Ohjaajalle työkalun nähtiin tarjoavan hyötyä etenkin ohjauksen tehokkuuden parantamisen näkökulmasta, sillä työkalun avulla on mahdollista säästää aikaa ohjaustilanteessa ja se tarjoaa ohjattavasta valmiiksi tietoa, jolloin päästään nopeammin etenemään. Aineiston analyysin perusteella organisaatiolle mahdolliset hyödyt näyttäytyivät kustannustehokkuuden näkökulmasta, sillä se voisi auttaa asiakkaita tekemään onnistuneita koulutusvalintoja, auttaa organisoimaan ohjaustilanteita tehokkaasti sekä myös parantaa organisaation näkyvyyttä potentiaalisille hakijoille.

Toisen tutkimuskysymyksen tarkoituksena oli selvittää ohjaajien ja hallinnon edustajien huolenaiheita koskien suosittelutyökalujen käyttöä. Huolenaiheet liittyivät etenkin ohjaajan tuen puutteeseen, työkalun toteutukseen sekä ehdotusten ja tiedon laatuun.

Aineiston analyysin tuloksista tekemäni tulkinnan perusteella suosittelutyökalun kehittyneemmän version nähtiin olevan hyödyllinen uraohjaukselle nimenomaan yhtenä välineenä perinteisen ohjauksen rinnalla tai sen aikana käytettäessä, jolloin se voisi mahdollisesti tehostaa ohjaajan työtä, parantaa ohjattavan itseohjautuvuutta sekä parantaa organisaation kustannustehokkuutta. Suosittelutyökalun itsenäinen käyttö sopisi analyysin perusteella sellaiselle henkilölle, jolla on hyvät valmiudet tehdä päätöksiä itsenäisesti ja myös hyvä itsetuntemus. Kaikille työkalun itsenäinen käyttö ei uraohjaajien huolenaiheiden perusteella sovi, sillä algoritmi ei välttämättä osaa ottaa huomioon ihmisen monimutkaisuutta ja erilaisia valmiuksia. Aineiston analyysin tulokset olivat siis osittain linjassa omien odotusteni kanssa, vaikka analyysi antoi huomattavasti monipuolisemman näkökulman työkalun mahdollisista hyödyistä.

Tutkimustulokset oppimisanalytiikkaa hyödyntävän suosittelutyökalun mahdollisista hyödyistä ovat linjassa aikaisempien tutkimustulosten kanssa. Aiemmassa tutkimuksessa on huomattu, että tieto- ja viestintäteknologian hyödyntäminen uraohjauksessa on kustannustehokasta ja sen lisäksi ne parantavat arviointien ja tiedon saatavuutta (Sampson ym., 2020). Käytön rajoitukset liittyvät arviointien ja tiedon huonoon laatuun, ammatinharjoittajien tuen puutteeseen, ongelmiin etäinterventioissa, tietojen luottamuksellisuuteen, huonoon toteutukseen, henkilöstön riittämättömiin taitoihin tai halukkuuteen hyväksyä teknologian tuomat muutokset sekä riittämättömään integraatioon urapalveluihin (Sampson ym., 2020; Kettunen & Sampson, 2019). Aineistoni analyysin perusteella haastateltujen ohjaajien ja hallinnon edustajien huolenaiheet liittyivät tiedon ja ehdotusten laatuun, työkalun toteutukseen sekä ohjaajien tuen puutteeseen.

Gradun teoreettisessa viittekehelyksessä tarkastelin life design -lähestymistapaa, sillä halusin tarkastella tutkimuksessani uudempaa ohjausajattelua. Esittelin myös uranrakentamisen teorian, joka on vaikuttanut merkittävästi life design -lähestymistavan muotoutumiseen. Pyrin analyysivaiheessa tarkastelemaan aineistoa myös näiden teorioiden valossa ja mahdollisesti tekemään luokittelut näiden pohjalta. Luokittelua ei voinut mielekkäästi tehdä näiden teorioiden valossa, joten sen vuoksi päädyin tekemään analyysin aineistolähtöisesti.

Ajattelen, ettei analyysin tulosten sitominen mielekkäästi valittuun teoreettiseen näkökulmaan onnistunut siksi, että life design -lähestymistapa painottaa kontekstuaalisuutta, dynaamisia prosesseja, epälineaarisuutta ja narratiivisuutta (Savickas ym., 2009). Näen Compleap-hankkeessa pilotoidun työkalun ehdotusten edustavan ennemminkin moderneja ammatinvalintateorioita, jotka perustuvat yksilön ominaisuuksien ja kiinnostuksen kohteiden sekä sopivan ammatin yhdistämiseen (Vanhalakka-Ruoho, 2015). Tietokoneavusteiset uraohjausjärjestelmät, jotka perustuvat yksilön ominaisuuksien ja ammatin yhdistämiseen auttavat yksilöä saamaan tietoa itsestään arviointien avulla, opastavat tutkimaan ammatteja, jotka ovat yhdenmukaisia ominaisuuksien kanssa ja lopulta tekemään tietoinen valinta (Leung, 2022). Nämä modernit suuntaukset eivät huomioi esimerkiksi ympäristön vaikutusta ja olettavat ihmisen ja hänen uransa melko muuttumattomiksi (Stead & Bakker, 2010). Life design -lähestymistavan keskeisiä oletuksia taas ovat kontekstuaalisuuden huomioiminen yksilön urasuunnittelussa sekä myös yksilön ja urien epälineaarisuus (Savickas ym., 2009). Myös aineiston analyysin perusteella yksi suosittelutyökalun käyttöön liittyvistä huolenaiheista oli perusteet ehdotusten taustalla ja erityisesti se, että toistaako algoritmi vanhanaikaisempaa ohjausajattelua ja voisiko kasvokkain tapahtuva uraohjaus kuitenkin tarjota ajantasaisempaa ohjausta, joka huomioi ihmisen monimutkaisuuden.

Uran rakentamisen teorian näkökulmasta työkalun mahdollisista hyödyistä on löydettävissä uramuuntuvuuden osista uteliaisuuden ja tietoisuuden elementit. Uteliaisuudella tarkoitetaan sitä, että yksilö haluaa tutkia omia kykyjään suhteessa työelämään ja tietoisuudella tarkoitetaan tulevaisuuteen suuntautumista sekä tulevasta työstä tietoiseksi tulemistä (Savickas, 2005). Suositteleva työkalun ajateltiin mahdollisesti herättävän ohjattavan mielenkiintoa uraa koskevia valintoja kohtaan sekä tarjoavan myös kattavasti tietoa ohjattavasta sekä mahdollisista koulutusmahdollisuuksista. Ajattelen, että tämä pilotoitu suosittelutyökalu voisi uranrakentamisen teorian näkökulmasta tarjota vastauksia uran kehitysvaiheiden kahteen ensimmäiseen vaiheeseen, jotka ovat kasvuvaihe sekä tutkiminen. Kasvuvaiheessa tutustutaan ammatteihin ja omiin ammatilliseen mahdollisuuksiin ja tutkimisen vaiheessa taas tutustutaan työn vaatimuksiin ja työtehtäviin (Savickas, 2005). Analyysin perusteella työkalun hyödyiksi nähtiin mm. sen tarjoama tieto ohjattavasta itsestään sekä tieto ammateista. Muut uran kehitysvaiheet liittyvät enemmän työelämässä toimimiseen ja työelämästä luopumiseen (Savickas, 2005), joihin liittyen aineistosta ei noussut esiin näkökulmia.

Life design -lähestymistapaan perustuvan intervention vaiheista työkalu voisi mahdollisesti toimia ensimmäisen vaiheen eli rakennusvaiheen tukena. Rakennusvaiheessa ohjattavan elämän tapahtumat järjestetään sarjaksi pienten tarinoiden avulla (Savickas, 2012). Analyysini perusteella yksi keskeinen hyöty oli työkalun sisältämän tiedon ja ehdotusten toimiminen ohjauskustelun pohjalla. Työkalusta voisi nähdä asiakkaan koulutustaustan sekä mielenkiinnon kohteet ja tämä voisi mahdollisesti auttaa elämän eri tapahtumien järjestämisessä ymmärrettäväksi kokonaisuudeksi sekä auttaa asiakasta kertomaan tarinoita elämästään. Life design -lähestymistavalle on kuitenkin olennaista se, että näitä elämäntapahtumia ja kokemuksia puretaan ja pyritään löytämään mahdollisesti rajoittavia uskomuksia, joita voidaan lähteä tarkastelemaan tarkemmin (Savickas, 2012). Myös tämän vuoksi työkalun mahdolliset hyödyt pääsevät esiin ohjaajan kanssa yhdessä käytettynä.

Näen life design -lähestymistapaan perustuvan intervention tarjoavan ratkaisuja nimenomaan ohjaustilanteisiin, jossa ohjaaja on mukana. Jos suosittelutyökalua käytetään itseohjautuvasti voi life design -lähestymistapa olla hieman vaikea sisällyttää uraohjausteknologian sovelluksiin. Life design -lähestymistapa painottaa kontekstuaalisuutta, narratiivisuutta, dynaamisia prosesseja ja mallintamista (Savickas ym., 2009). Toki ohjaajan kanssa yhdessä käytettynä esimerkiksi Compleap-hankkeessa pilotoitu työkalu voisi tarjota keskustelupohjan, mitä kautta tarinoita lähdetään kertomaan ja purkamaan. Leung (2022) on tuonut esiin, että uranrakentamisen

teorian näkökulmasta arviointityökalujen tulokset voivat antaa tietoa ohjattavan elämäntee-
moista ja rikastuttaa uratarinoita (Leung, 2022). Teoreettisessa viitekehyksessä esittelemiäni
teorioiden valossa työkalulla on eniten annettavaa nimenomaan perinteisen ohjauksen työka-
luna, ei niinkään täysin itsenäisesti käytettävänä sovelluksena.

Ajattelen, että life design -lähestymistapa voisi tarjota työkalun jatkokehittämisestä ajatellen
hyviä näkökulmia. Aiemman tutkimuksen mukaan life design -lähestymistavalle tai uranraken-
tamisen teorialle perustuvat ohjaajan kanssa käytettävät tietokoneavusteiset uraohjausjärjestel-
mät parantavat uraan liittyvää päätöksentekoa, lisäävät ymmärrystä urasuunnittelua kohtaan,
parantavat uramuuntuvuutta ja lisäävät opiskelijoiden narratiivisia tulevaisuuden pyrkimyksiä
(Leung, 2022; Nota ym., 2016). Uramuuntuvuus toimii hyvänä lähtökohtana tietokoneavusteis-
ten uraohjausjärjestelmien kehittämiselle, sillä niiden tavoitteet tulisi olla urasuunnittelun val-
miuksien ja halukkuuden tukemisessa, kuten myös uraan liittyvien siirtymien ongelmanratkai-
sun vahvistamisessa (Leung, 2022). Uramuuntuvuudella tarkoitetaan yksilön itsesäätelykykyä,
jonka avulla hän kykenee selviytymään ammatillisista siirtymistä, ammatinvalintatehtävistä ja
työhön liittyvistä tapahtumista (Vanhalakka-Ruoho, 2015).

Elinikäisen ohjauksen näkökulmasta Compleap-hankkeessa pilotoidun työkalun kaltaiset so-
vellukset voisivat olla yksi ratkaisu elinikäisen ohjauksen kysymyksiin. Kansainvälisissä ja
suomalaisissakin poliittisissa asiakirjoissa digitaaliset palvelukokonaisuudet on myös uraoh-
jauksen näkökulmasta nähty suureksi mahdollisuudeksi (Kettunen ym., 2021; Toni & Vuori,
2020). Suomessakin on kehitteillä yhtenäinen ohjausjärjestelmä ja toiveena olisi, että tekoälyn
avulla voitaisiin luoda ehdotuksia siitä, mitä käyttäjän pitäisi tehdä seuraavaksi (Barnes ym.,
2020). Tutkimukseni tulosten perusteella on kuitenkin hyvä ottaa huomioon ohjauksen asian-
tuntijoiden huolenaiheet huomioon digitaalisuutta korostavassa kehityskulussa. Tulosten perus-
teella oppimisanalytiikkaa hyödyntävät suosittelutyökalut herättivät huolta etenkin ehdotusten
luotettavuuden, ohjaajan tuen puutteen ja työkalun toteutuksen osalta. Tiedon ja arviointien
laatu sekä käyttäjien erilaiset valmiudet teknologian ja ehdotusten hyödyntämiseen ovat myös
keskeisiä eettisiä kysymyksiä tieto- ja viestintäteknologian hyödyntämiseen uraohjauksessa
(Sampson & Lumsden, 2000; Sampson & Makela, 2014). Tämänkaltaisten suosittelutyökalujen
käyttäjät pitävät usein ehdotuksia luotettavina, vaikka työkalun antamien ehdotusten läpinäky-
vyys on heikko (Gedrimiene ym., 2023).

Laadullisen tutkimuksen yksi luotettavuuden mittari on tutkimusprosessi ja se, kuinka tutkija arvioi omaa toimintaansa tutkimuksen kirjoitusprosessin ajan (Eskola, Suoranta, 1998). Tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon kokonaisuus ja sisäinen johdonmukaisuus (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Tutkimuksen luotettavuustarkastelussa tulee ottaa huomioon tutkimuskohteen kuvailu ja tarkoitus, tutkijan sitoutuminen, aineistoanalyysi, tutkimuksen raportointi, aineistonkeruu, tutkimuksen luotettavuus, tiedonantajat ja tutkija-tiedonantaja -suhde (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Tutkimuksessani on kuvailtu tutkimukseen osallistuneet henkilöt sekä myös kuvattu tutkimusympäristö, eli Compleap-hanke ja siinä kehitetty suosittelutyökalu.

Tutkimuksessani käyttämäni tutkimusmetodi sopi mielestäni hyvin tutkimuksen luonteeseen. Pyrin tarkastelemaan tekemiäni luokkia kriittisesti koko analyysin ajan ja tarkastelemaan eroavatko luokat todella toisistaan. Luokissa on osittain päällekkäisyyksiä, mutta mielestäni kaikki luokat ovat sisällöltään erilaisia. Tutkijan tekemät ratkaisut tulee perustella mahdollisimman tarkasti lukijalle, vaikka laadullinen tutkimus pitää aina sisällään myös ratkaisuja, jotka saattavat perustua arkijärjen mukaisiin päättelyketjuihin tai tutkijan ennako-oletuksiin (Eskola & Suoranta, 1998). Lisäsin tulososioon myös suoria lainauksia haastatteluista, jotta tekemäni tulokset tulevat näkyviksi. Tulosten raportoinnissa aineistojen katkelmat lisäävät luotettavuutta (Eskola & Suoranta, 1998).

Tutkimuksen luotettavuuteen voi vaikuttaa myös valmiin aineiston käyttö, sillä tutkimuskysymykset tuli muotoilla siten, että aineistosta on mahdollista saada niihin vastaus. Jos olisin kerännyt itse tutkimusaineiston, olisi minulla ollut mahdollisuus suunnata keskustelua vielä enemmän siihen suuntaan, joka on tutkimukseni kannalta merkityksellinen. Toisaalta laadullisessa tutkimuksessa on keskeistä, että haastateltavilla on henkilökohtaista kokemusta tutkittavasta ilmiöstä (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Tämä toteutuu tutkimusaineistossa, sillä haastateltavat ohjaajat olivat saaneet kokeilla suosittelutyökalun prototyyppiä asiakkaidensa kanssa ja hallinnon edustajat osallistuivat myös hankkeeseen.

Aineiston saturaatiolla tarkoitetaan sitä, että uusia henkilöitä haastatellaan niin kauan, että uudet haastattelut eivät antaisi enää uutta olennaista tietoa (Hirsjärvi & Hurme, 2022). Näkemykseni mukaan aineiston haastateltavien vastaukset olivat melko samansuuntaisia, enkä usko että ammattikoulun ohjaajien tai hallinnon edustajien lisähaastatteluilla olisi enää saatu merkittävästi uusia näkökulmia. Toisaalta tutkijan kokemus ja oppineisuus vaikuttavat siihen, mikä verran

hän huomaa tai löytää uusia näkökulmia aineistostaan (Hirsjärvi & Hurme, 2022). Koska aineisto on kerätty jo vuonna 2019 Compleap-hankkeen yhteydessä, ei uusien haastateltavien löytäminen ollut enää mahdollista.

7. Johtopäätökset

Tulevaisuudessa yksilölliselle ohjaukselle on yhä suurempi tarve ja tämä on huomioitu esimerkiksi Valtioneuvoston (2020) elinikäisen ohjauksen strategiassa, jonka tavoitteena on kehittää saavutettavat ja asiakaslähtöiset ohjauspalvelut sekä digitaalinen tekoälyä hyödyntävä palvelukokonaisuus. Suomessa verkkopalvelut ovat yhä suuremmassa roolissa ohjauspalveluissa (Toni & Vuorinen, 2020). Compleap-hankkeessa pilotoitu oppimisanalytiikkaa hyödyntävä suosittelutyökalu voisi olla yksi mahdollinen ratkaisukeino ohjauspalveluiden tehostamiseen ja palveluiden tarjoamiseen. Tutkimustulosteni mukaan ammatillisen oppilaitoksen hallinnon edustajat ja ohjaajat näkivät tämänkaltaisilla työkaluilla paljon mahdollisuuksia uraohjauksessa etenkin ohjauksen tehostamisen näkökulmasta. On tärkeää, että uraohjauksen ammattilaiset näkevät tämänkaltaiset työkalut hyödyllisinä, sillä teknologisten ratkaisujen hyväksymiseen vaikuttaa se, kuinka hyödylliseksi tai helppokäyttöiseksi teknologia koetaan (Davis, 1989).

Vaikka haastateltavat näkivät teknologian olevan tulevaisuudessa osa ohjaustyötä, toivat he esiin huolenaiheita suosittelutyökalun käyttöä kohtaan. Nämä huolenaiheet tulee ottaa vakavasti, sillä ne tarjoavat tärkeää tietoa käyttäjän kokemuksista. Käyttäjäkeskeisyyden huomioiminen oppimisanalytiikan työkalujen kehittämisessä on äärimmäisen tärkeää, sillä ne antavat arvokasta tietoa analytiikan tuottaman tiedon arvioimiseksi (Sjöblom ym., 2021). Yksilöllisen ohjauksen tarve tulee tulevaisuudessa kasvamaan entisestään (OKM, 2018) ja tämän toivat esiin myös haastateltavat vastauksissaan. Yksi keskeinen huolenaihe työkalun hyödyntämistä kohtaan oli juuri ohjaajan tuen puute, sillä osa käyttäjistä saattaa tarvita erityistä tukea valintoihinsa. Toisaalta työkalun ajateltiin mahdollisesti parantavan ohjattavien itseohjautuvuutta ja teknologian ajateltiin tarjoavan ratkaisuja etenkin nopeiden ja helppojen asioiden hoitamiseen, jolloin aikaa jää haastavammille asioille. Suosittelutyökalulla nähtiin olevan potentiaalia myös ohjauksessa käytettävänä työkaluna, jolloin työkalua voisi käyttää yhdessä ohjaajan kanssa. Tällöin työkalun käyttö saattaisi tehostaa ohjaajan työskentelyä. Myös esimerkiksi Copeland (2012) on korostanut, että tietokoneavusteisia uraohjausjärjestelmiä tulisi käyttää yhdessä ohjaajan kanssa.

Suosittelutyökalun nähtiin olevan hyvä apuväline perinteisen ohjauksen aikana tai rinnalla käytettynä, mutta analyysin perusteella työkalun käyttäminen yksistään urasuunnittelun tukena ei ole välttämättä riittävää johtuen käyttäjien erilaisista tarpeista, joita algoritmi ei täysin osaa huomioida. Ohjaajan tuen puuttuminen on myös aikaisemman kirjallisuuden mukaan katsottu

yhdeksi eettiseksi ongelmaksi tieto- ja viestintäteknologian hyödyntämisessä osana uraohjausta (Sampson & Lumsden, 2000; Sampson & Makela, 2014).

Tämä tutkimus antoi tietoa lähinnä uraohjaajien ja hallinnon edustajien asenteista ja mielikuvista. Pilotoitu työkalu oli todella keskeneräinen, mikä on voinut vaikuttaa haastateltavien vastauksiin. Haastateltavat joutuivat pohtimaan olisiko suosittelevuuden kehittyneemmästä versiosta hyötyä uraohjauksen eri osapuolille ja haastateltavien käsitykset tämän kehittyneemmän työkalun ominaisuuksista vaihtelivat. Näen kuitenkin, että tutkimus antaa tärkeitä näkemyksiä työkalun käyttäjiltä suosittelevuuden kehittämistyöhön. Barnes ja kumppanit (2020) tuovat esiin, että tieto- ja viestintäteknologian ja tekoälyn onnistunut hyödyntäminen uraohjauksessa vaatii ohjaajien mukana olon työkalujen kehittämistyössä ja käytössä ja tähän tulisi löytää myös rahoitusta.

Oppimisanalytiikkaa hyödyntävien suosittelevuuden käytöstä uraohjauksessa tulee tehdä jatkotutkimusta ja olisikin tärkeää tutkia myös suosittelevuuden varsinaisia käyttökokemuksia, kunhan työkalusta saadaan pidemmälle kehitetty versio. Olisi hyvä tutkia, parantaako työkalun käyttö ohjauksessa esimerkiksi ohjattavien uramuuntuvuuden osa-alueita ja millaisia kokemuksia itse ohjattavilla on työkalun käytöstä. Lisäksi tutkin tässä pro gradussa uraohjaajien ja hallinnon edustajien yleisiä huolenaiheita suosittelevuuden käyttöön liittyen, mutta olisi hyvä tutkia vielä tarkempia kehitysehdotuksia niin ohjaajilta kuin ohjattaviltakin.

Analyysini perusteella keskeinen huolenaihe oli ehdotusten ja tiedon laatu, sillä algoritmi ei osaa huomioida ihmisen monimutkaisuutta. Analytiikka ei anna täydellistä kokonaiskuvaa ihmisen tilanteesta, vaan voi jättää huomioimatta henkilökohtaiset olosuhteet (Sclater, 2016). Teknologian hyödyntämisessä kaikkien osapuolten tulisi ymmärtää myös teknologian rajoitukset, kuinka data on kerätty ja millä tavalla sitä hyödynnetään ennustusten tekemisessä (Gedriemiene ym., 2020). Nämä tulisi ottaa huomioon tämänkaltaisten työkalujen kehitystyössä ja käytössä, sillä arviointien ja tiedon luotettavuus sekä käyttäjien erilaiset valmiudet ovat keskeisiä eettisiä kysymyksiä digitaalisten työvälineiden käytössä (Sampson & Lumsden, 2000).

Lähteet

- Barnes, S-A., Bimrose, J., Brown, A., Kettunen, J., & Vuorinen, R. 2020. *Lifelong guidance policy and practice in the EU: Trends, challenges and opportunities: Final report*. European Commission.
- Bimrose, J., Kettunen, J., & Goddard, T. (2015). ICT - the new frontier? Pushing the boundaries of careers practice. *British Journal of Guidance & Counselling*, 43(1), 8–23. <https://doi.org/10.1080/03069885.2014.975677>
- Caselius, M. [Coup4]. (14.10.2019). *Compleap Final Seminar* [video]. Youtube. https://www.youtube.com/watch?v=_A5KaVZ5ssg
- Copeland, L. Y., Dik, B. J., McLaren, M. R., Onder, C., Wolfson, N. E., & Kraiger, K. (2011). Recommendations for using computer-assisted career guidance systems (CACGS) in career counseling practice. *Journal of Psychological Issues in Organizational Culture*, 2(3), 86–94. <https://doi.org/10.1002/jpoc.20070>
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319–340. <https://doi.org/10.2307/249008>
- E-duuni wiki. (20.3.2020) *Compleap.eu documentation*. Haettu 15.2.2023 osoitteesta <https://wiki.eduuni.fi/display/csc compleap/CompLeap.eu+documentation>
- Einarsdóttir, S., Björnsdóttir, M. D., & Lerkkanen, J. (2020). Cross-cultural validation of assessment instruments used in career counselling and guidance in the Nordic countries: Etic and emic approaches. Teoksessa: E. H. Haug, T. Hooley, J. Kettunen & R. Thomsen (toim.), *Career and Career Guidance in the Nordic Countries*. (s. 177–189). Brill. <http://www.jstor.org/stable/10.1163/j.ctv2gjww44.16>
- ELGPN (European Lifelong Guidance Policy Network). (2014). *Lifelong Guidance Policy Development: Glossary*. Haettu 16.12.2022 osoitteesta: <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/elgpn-tools-no.-2-llg-glossary/>
- ELGPN (European Lifelong Guidance Policy Network). (2016). *Suuntaviivoja elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikalle ja palvelujärjestelyille: Yhteiset tavoitteet ja periaatteet EU:n jäsenmaille ja komissiolle*. Jyväskylän yliopisto, koulutuksen tutkimuslaitos. Haettu 1.3.2023 osoitteesta: <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/finnish/suuntaviivoja-elinikaisen-ohjauksen-toimintapolitiikalle-ja-palvelujarjestelyille-yhteiset-tavoitteet-ja-periaatteet-eu-n-jasenmaille-ja-komissiolle>
- Eskola, J. & Suoranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. (3. painos.). Tampere: Vastapaino.
- Ferguson, R. (2012). Learning analytics: Drivers, developments, and challenges. *International Journal of Technology Enhanced Learning*, 4(5/6), 304–317. <https://doi.org/10.1504/IJTEL.2012.051816>

- Gati, I., & Asulin-Peretz, L. (2011). Internet-based self-help career assessments and interventions: Challenges and implications for evidence-based career counseling. *Journal of Career Assessment*, 19(3), 259–273. <https://doi.org/10.1177/1069072710395533>
- Gedrimiene, E., Celik, I., Mäkitalo K., & Muukkonen, H. (2023). Transparency and trustworthiness in user intentions to follow career recommendations from a learning analytics tool. *Journal of Learning Analytics* 10(1), 54–70. <https://doi.org/10.18608/jla.2023.7791>
- Gedrimiene, E., Silvola, A., Pursiainen, J., Rusanen, J., & Muukkonen, H. (2020). Learning analytics in education: Literature review and case examples from vocational education. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 64(7), 1105–1199 <https://doi.org/10.1080/00313831.2019.1649718>
- Harjula, S., Kalalahti, M., & Varjo, J. (2021). Ääniä opinto- ja uraohjauksen kansallisella kentällä – ohjauksen kehittämistä koskevien argumenttien analyysi. *Kasvatus*, 52(3), 269–281. <https://doi.org/10.33348/kvt.112559>
- Hartung, P. J. (2016). Introduction to the special issue: Advancing career intervention for life design. *The Career Development Quarterly*, 64(1), 2–3. <https://doi.org/10.1002/cdq.12036>
- Haug, E. H., Hooley, T., Kettunen J., & Thomsen R. (2020). Setting Nordic career guidance in context. Teoksessa: E. H. Haug, T. Hooley, J. Kettunen, & R. Thomsen (toim.), *Career and Career Guidance in the Nordic Countries*. (s. 1–20). Brill. <http://www.jstor.org/stable/10.1163/j.ctv2gjww44.5>
- Hirsjärvi, S., & Hurme, H. (2022). *Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö* (2. painos.). Helsinki: Gaudeamus.
- Hooley, T., & Rice, S. (2019). Ensuring quality in career guidance: A critical review. *British Journal of Guidance & Counselling*, 47(4), 472–486. <https://doi.org/10.1080/03069885.2018.1480012>
- Kettunen, J., Lindberg, M., Nygaard, E., & Kárdal, J. (2020). Enhancing career practitioners' understanding and use of ICT in guidance and counselling. Teoksessa: E. H. Haug, T. Hooley, J. Kettunen, & R. Thomsen (toim.), *Career and Career Guidance in the Nordic Countries*. (s. 163–175). Brill. <http://www.jstor.org/stable/10.1163/j.ctv2gjww44.15>
- Kettunen, J., & Sampson, J. P. (2019). Challenges in implementing ICT in career services: Perspectives from career development experts. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 19(1), 1–18. <https://doi.org/10.1007/s10775-018-9365-6>
- Kiviniemi, K. (2018). Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa: R. Valli, & J. Aaltola (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 2, Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin* (5., uudistettu ja täydennetty painos.). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Lairio, M., & Puukari, S. (2001). Ohjaus käsitteenä ja ammattina. Teoksessa: M. Laurio, & S. Puukari (toim.), *Muutoksista mahdollisuuksiin: Ohjauksen uutta identiteettiä etsimässä*. (s. 9–22). Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos.

- Lampi, E., Vähäsantanen, K., & Rantanen, J. (2019). Uraohjaajien osaaminen ja haasteet työelämän murroksessa. *Aikuiskasvatus*, 39(3), 208–220. <https://doi.org/10.33336/aik.85710>
- Leung, S. A. (2022). New frontiers in computer-assisted career guidance systems (CACGS): Implications from career construction theory. *Frontiers in Psychology*, 13, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.786232>
- Nathan, R., & Hill, L. (2006). *Career counselling*. Sage.
- Nota, L., Santilli, S., & Soresi, S. (2016). A Life-design-based online career intervention for early adolescents: Description and initial analysis. *The Career Development Quarterly*, 64(1), 4–19. <https://doi.org/10.1002/cdq.12037>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2018). *Työn murros ja elinikäinen oppiminen*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2018:8. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. Haettu 1.12.2022 osoitteesta <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160556/okm08.pdf>
- Onnismaa, J. (2007). *Ohjaus- ja neuvontatyö: Aikaa, huomiota ja kunnioitusta*. Helsinki: Gaudemus.
- Osborn, D. S., Brown, C. A., & Morgan, M. J. (2021). Expectations, experiences, and career-related outcomes of computer-assisted career guidance systems. *Journal of Employment Counselling*, 58(2), 74–90. <https://doi.org/10.1002/joec.12158>
- Pardo, A., Jovanovic, J., Dawson, S., Gašević, D., & Mirriahi, N. (2019). Using learning analytics to scale the provision of personalised feedback. *British Journal of Educational Technology*, 50(1), 128–138. <https://doi.org/10.1111/bjet.12592>
- Poutanen, T. (2014). Muuttuva ohjauskäsitys ja uraohjaus. Teoksessa: S. Haataja, M. Lehti, L. Metsävuori, T. Poutanen, J. Ritvanen, & S. Viitaniemi (toim.), *Tulevaisuuden urapolut: Korkeakoulutettujen ohjaus muuttuvassa työelämässä*. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy, 52–58.
- Sampson, J. P., Kettunen, J., & Vuorinen, R. (2020). The role of practitioners in helping persons make effective use of information and communication technology in career interventions. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 20(1), 191–208. <https://doi.org/10.1007/s10775-019-09399-y>
- Sampson, J.P. Jr. 2009. Modern and postmodern career theories: The unnecessary divorce. *The Career Development Quarterly* 58, 91–96. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2009.tb00178.x>
- Sampson, J. P., & Lumsden, J. A. (2000). Ethical issues in the design and use of internet-based career assessment. *Journal of Career Assessment*, 8(1), 21–35. <https://doi.org/10.1177/106907270000800103>
- Sampson, J. P., & Makela, J. P. (2014). Ethical issues associated with information and communication technology in counseling and guidance. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 14(1), 135–148. <https://doi.org/10.1007/s10775-013-9258-7>

- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling and Development*, 90(1), 13–19. <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practise of career construction. Teoksessa: S. D. Brown & R. W. Lent (toim.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work*. (s. 42–70). John Wiley & Sons, Inc.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J., Duarte, M. E., Guichard, J., . . . van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239–250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Savickas, M.L & Porfeli, E.J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Sclater, N. (2016). Developing a code of practice for learning analytics. *Journal of Learning Analytics*, 3(1), 16–42. <https://doi.org/10.18608/jla.2016.31.3>
- Siemens, G. (2013). Learning Analytics: The emergence of a discipline. *The American Behavioral Scientist*, 57(10), 1380–1400. <https://doi.org/10.1177/0002764213498851>
- Silvola, A., Näykki, P., Kaveri, A., & Muukkonen, H. (2021). Expectations for supporting student engagement with learning analytics: An academic path perspective. *Computers and Education*, 168, 104192. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2021.104192>
- Sjöblom, A. M., Lallimo, J., & Silvola, A. (2021) *Oppimisanalytiikkaa opiskelijan ehdoilla: Käyttäjälähtöisyys osana kehittämisprosessia*. Yliopistopedagogiikan asiantuntija- ja yhteistyöverkosto Peda-forum. Haettu 18.10.2022 osoitteesta: <https://oula.finna.fi/Record/jultika.nbnfi-fe2022020918271>
- Stead, G. B., & Bakker, T. M. (2010). Discourse analysis in career counseling and development. *The Career Development Quarterly*, 59(1), 72–86. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2010.tb00131.x>
- Sweet, R., & Watts, T. (2004). *Career guidance and public policy: Bridging the gap*. <https://doi.org/10.1787/9789264105669-en>
- Tieke (9.8.2019). *Compleap tukee elinikäistä oppimista*. Haettu 16.4.2023 osoitteesta <https://tieke.fi/compleap-tukee-elinikaista-oppimista/>
- Toni, A. & Vuorinen, R. (2020). Lifelong guidance in Finland: Key policies and practices. Teoksessa: E. H. Haug, T. Hooley, J. Kettunen, & R. Thomsen (toim.), *Career and Career Guidance in the Nordic Countries*. (s. 127–143). Brill. <http://www.jstor.org/stable/10.1163/j.ctv2gjww44.13>
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (Uudistettu laitos.). Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2020). *Ammatinvalinta- ja uraohjauksesta onnistumisiin: Elinikäisen ohjauksen kehittämistutkimuksen loppuraportti*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2020:15. Haettu 1.3.2023 osoitteesta: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162117/TEM_2020_15.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2013). *Ohjauksen liike näkyviin – Tutka ja TE-toimistojen ohjauspalvelut. Seurannan ja arvioinnin prototyyppi*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 32/2013. Haettu 1.12.2022 osoitteesta: <https://tem.fi/documents/1410877/2864661/Ohjauksen+liike+n%C3%A4kyviin+-+Tutka+ja+TE-toimistojen+ohjauspalvelut+21112013.pdf/f0cc7e11-d9a2-4013-909e-987d383c7194/Ohjauksen+liike+n%C3%A4kyviin+-+Tutka+ja+TE-toimistojen+ohjauspalvelut+21112013.pdf?version=1.0&t=1465465817000>
- Valtioneuvosto (2020). *Elinikäisen ohjauksen strategia 2020 – 2023*. Elo Foorumi. Helsinki. Saatavilla: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162576/VN_2020_34.pdf?sequence=1&isAllowed=y Viitattu 20.2.2023.
- Valtioneuvosto (2019). *Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta*. Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019. Valtioneuvoston julkaisu 2019: 31. Helsinki: Valtioneuvosto. Haettu 16.2.2023 osoitteesta: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161931>
- Vanhalakka-Ruoho, M. (2015). Toimijuus ja suunnanotto elämässä. Teoksessa: P. A. Kauppila, J. Silvonon, & M. Vanhalakka-Ruoho (toim.), *Toimijuus, ohjaus ja elämäntulkku*. (s. 39-56). Joensuu: Itä-Suomen yliopisto.
- Vehviläinen, S. (2001). *Ohjaus vuorovaikutuksena*. Helsinki: Gaudeamus.
- Viberg, O., Hatakka, M., Bälter, O., & Mavroudi, A. (2018). The current landscape of learning analytics in higher education. *Computers in Human Behavior*, 89, 98–110. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2018.07.027>
- Vigurs, K., Everitt, J., and Staunton, T. (2017). *The evidence base for careers websites: What works?* London: The Careers and Enterprise Company
- Wen, Y., Li, K., Chen, H., & Liu, F. (2022). Life design counseling: Theory, methodology, challenges, and future trends. *Frontiers in Psychology*, 13, 814458. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.814458>
- Ye, D. (2022). The history and development of learning analytics in learning, design, & technology field. *TechTrends*, 66(4), 607–615. <https://doi.org/10.1007/s11528-022-00720-1>

Liite 1

Ohjaajan haastattelu

Tässä haastattelussa kerätään tietoa Euroopan komission rahoittamassa CompLeap-hankkeessa kehitetyn CompLeap-palvelun prototyypin pilotoinnin käyttäjäkokemuksista ohjaajan näkökulmasta. Lisäksi selvitetään ohjaajan mielipiteitä digitaalisten palvelujen käytettävyydestä opinto- ja uraohjauksessa.

Kysymykset ohjaajille:

1. Kertoisitko yleisesti kokemuksistasi prototyypin käytöstä ohjaustilanteessa?
2. Miten prototyyppiä käytettiin? Käytettiinkö sitä vain ohjaustilanteessa vai muutenkin?
3. Mikä pilotoinnissa meni hyvin?
4. Mitä ongelmia pilotoinnissa kohdattiin?
5. Mitä odotit näiltä ohjaustilanteilta? Tapahtuiko jotain odottamatonta?
6. Miten vertaisit ohjaustilannetta CompLeap-palvelun kanssa muihin ohjaustilanteisiin? Mikä muuttui?
7. Miten haluaisit palvelun kehittyvän jatkossa?
8. Luuletko, että tällaisesta palvelusta voisi olla apua sinulle ohjaajana? Millä tavoilla?
9. Luuletko, että tällainen palvelu voisi auttaa ohjausta hakevaa henkilöä? Millä tavoilla?
10. Luuletko, että tällaisesta palvelusta voisi olla apua organisaatiollesi? Millä tavoilla?
11. Millainen on mielestäsi opinto- ja uraohjauksen tulevaisuus?

Hallinnon edustajan haastattelu

Tässä haastattelussa kerätään tietoa Euroopan komission rahoittamassa CompLeap-hankkeessa kehitetyn CompLeap-palvelun prototyypin pilotoinnin käyttäjäkokemuksista organisaation hallinnon näkökulmasta. Lisäksi selvitetään haastateltavan mielipiteitä digitaalisten palvelujen käytettävyydestä opinto- ja uraohjauksessa.

Kysymykset hallinnon edustajalle:

1. Voisitko kertoa organisaatiosi kokemuksista liittyen pilotointitilanteisiin?
2. Osallistuitko itse mihinkään niistä?
3. Mitä odotit ohjaustilanteilta CompLeap-palvelun kanssa? Tapahtuiko jotain odottamatonta?
4. Mikä pilotoinnissa meni hyvin?

5. Mitä ongelmia pilotoinnissa kohdattiin?
6. Miten vertaisit ohjaustilannetta CompLeap-palvelun kanssa muihin ohjaustilanteisiin?
Mikä muuttui?
7. Miten haluaisit palvelun kehittyvän jatkossa?
8. Luuletko, että tällaisesta palvelusta voisi olla apua ohjaajille? Millä tavoilla?
9. Luuletko, että tällainen palvelu voisi auttaa ohjausta hakevaa henkilöä? Millä tavoilla?
10. Luuletko, että tällaisesta palvelusta voisi olla apua sinulle hallinnon edustajana tai organisaatiollesi? Millä tavoilla?
11. Millainen on mielestäsi opinto- ja uraohjauksen tulevaisuus?