

HOPS-OHJAUS

osaamista, yhteistyötä
ja hyvinvointia

LEENA PENTTINEN TERHI SKANIAKOS MAARIT ANSELA ELINA PLIHTARI (toim.)

HOPS-OHJAUS

osaamista, yhteistyötä
ja hyvinvointia

LEENA PENTTINEN TERHI SKANIAKOS MAARIT ANSELA ELINA PLIHTARI (toim.)

Julkaisija: Ohjauksen ja työelämätaitojen kehittäminen korkea-asteella ESR-projekti 2008-2011, Jyväskylän yliopisto
Toimittajat: Leena Penttinen, Terhi Skaniakos, Maarit Ansela ja Elina Plihtari
Grafiikka ja taitto: Minja Revonkorpi / Taidea
Kirjapaino: Kopijyvä Oy, Jyväskylä

ISBN 978-951-39-4609-8

SISÄLLYS

Lukijalle	5
1 HOPS TUKEE OPINTOJA JA KASVUA ASIANTUNTIJUUTEEN Terhi Skaniakos	6
2 HOPS-OHJAAJUUTTA KEHITTÄMÄSSÄ Maarit Ansela	14
3 OHJAUSKESKUSTELUSTA RYHMÄOHJAUKSEEN Leena Penttinen & Terhi Skaniakos	24
OHJAUSKESKUSTELU	24
RYHMÄOHJAUS	33
RYHMÄOHJAUSTEHTÄVIÄ	40
4 HOPS-OHJAAJAN YHTEISTYÖVERKOSTOT Maarit Ansela & Leena Penttinen	48
5 HYVINVOINTINÄKÖKULMIA HOPS-OHJAUKSEEN Maarit Ansela	60
LIITE 1: Opinto-ohjaajan työn eettiset periaatteet	77
LIITE 2: Hops-ohjaajalle keskeisiä säädöksiä ja asiakirjoja	78

Lukijalle

Tämä kirja on tarkoitettu hops-ohjaajille työvälineeksi korkeakouluopiskelijoiden opiskeluprosessien tukemiseen. Hops-ohjaajille ei useinkaan ole varsinaista ohjauskoulutusta, joka antaisi valmiuksia ohjaustyöhön. Tämän vuoksi Jyväskylän yliopistossa pilotoitiin hops-ohjaajakoulutusta kevät-kesällä 2011. Ohjaajakoulutus toteutettiin osana *Ohjauksen ja työelämätaitojen kehittäminen korkea-asteella* ESR-projektia, jota Euroopan sosiaalirahasto rahoitti vuosina 2008-2011 Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen kautta. Hankkeen yksi keskeisistä tavoitteista oli tukea henkilöstön ohjausosaamista ja ohjauksellista yhteistyötä. Kantavana ajatuksena oli se, että opiskelijan hyvän opintopolun ja sille saatavan tuen takana on osaava henkilöstö.

Hops-ohjaajakoulutuksen osallistujat toivat esille tarpeen jonkinlaisesta hops-ohjaajan ”työkalupakista”, joka tukisi ohjaustyötä. Tämä kirja on syntynyt näiden toiveiden pohjalta. Koulutuksessa kartoitettiin teemoja, jotka näyttäytyvät keskeisinä hops-ohjaajien työkentässä. Hopsia lähestytään opiskelijan opintopolun ja asiantuntijaksi kasvun, hops-ohjauksen yksilö- ja ryhmäohjauskäytäntöjen, ohjaajan osaamisen kehittämisen, verkostoyhteistyön, sekä hyvinvointiin liittyvien kysymysten näkökulmista.

Kirjassa kulkee mukana tapausesimerkinä hops-ohjauksen ratkaisuja Maarit Anselan Jyväskylän yliopistossa loppukesästä 2011 tekemän kartoituksen pohjalta. Jyväskylän yliopiston käytänteet valottavat sitä, miten vaihtelevia hops-prosessien ja -ohjauksen toteutustapoja ja niiden perusteita eri aloilla, laitoksilla ja tiedekunnissa voi olla. Vaikka henkilökohtaiset opintosuunnitelmat ovat vakiintuneet osaksi korkeakoulujen käytänteitä, niiden ohjaus voi toteutua hyvin kirjavasti.

Kirjan tavoitteena on tukea hops-ohjaajaa käytännön ohjauksen toteuttamisessa ja oman ohjaajuutensa sekä verkostoyhteistyön kehittämisessä. Toivomme sen auttavan niin uusia hops-ohjaajia ohjaajuuden ensiaskeleissa kuin kokeneita ohjaajia löytämään virikkeitä omien toimintamallien tarkasteluun ehkä uudellakin tavalla.

Kiitämme kaikkia pilottikoulutukseen osallistuneita yhteistyökumppaneitamme ja henkilökuntaa!

Jyväskylässä 12.12.2011

Toimittajat

HOPS TUKEE OPINTOJA JA KASVUA ASiantuntijuuteen

Terhi Skaniakos

Hopsit ovat jo vakiintuneet osaksi opiskelua. Nämä henkilökohtaiset opinto-, opiskelu-, oppimis- tai ohjaussuunnitelmat ovat tulleet pakolliseksi osaksi yliopisto-opiskelijoiden opintoja, niiden avulla halutaan taata opiskelijalle mahdollisimman hyvä ja sujuva opintopolku. Opintojen tai opiskelun suunnittelu ei sinänsä ole uusi ilmiö. Sen juuret voidaan paikantaa vuosisadan alkupuolelle, jolloin itsenäinen opiskelu nousi kasvatustieteilijän John Deweyn ajattelun myötä kiinnostuksen kohteeksi. Kiinnostus vahvistui vuosisadan loppua kohti ja kulminoitui 1990-luvulla, jolloin Bologna-prosessin myötä hopsit tulivat myös kiinteäksi osaksi korkeakouluopiskelua. [Annala 2007, 20-22.] Hopsien pakollisuuden edessä oli tarpeen miettiä, mikä hops on ja miten sitä voidaan toteuttaa. Nämä ”ensimmäisen aallon” prosessit aktivoivat hopsia koskevaa keskustelua ja kehittämistyötä, kunnes 2000-luvun alussa seurasi seesteisempi kausi, jolloin alussa luotuja käytänteitä toteutettiin ja vakiinnutettiin. Tämän jälkeen huomio kiinnittyi vahvemmin osaamiseen ja kompetensseihin. Tätä ajatusta vahvasti siirtyminen osaamisperusteiseen opetussuunnitelmamalliin.

Hopsia on käsitelty pääsääntöisesti ohjauksena ja pedagogisina käytänteinä tai poliittisina linjauksina. Laajemmassa koulutuspoliittisessa kontekstissa hops voidaan nähdä nopeamman valmistumisen välinee-

nä tai globaalien markkinoiden työvoiman saatavuuden varmistajana [Annala 2007, 22-24]. Siitä voidaan myös tehdä erilaisia tulkintoja ohjauskysymyksistä, käytäntöjen arvioinnista ja laatutyöstä sekä hopsien prosessiluonteen korostumisesta. Hopsit voidaan nähdä myös laajemmassa kontekstissa, ei vain yksilön kurssivalintoina vaan laajemmin asiantuntijaksi kasvamisen huomioimisena osana opintojen suunnitteluprosessia. Hops-ohjaus voidaan jäsentää osana ohjauksen kokonaisjärjestelmää ja liittyy kokonaisvaltaisempaan näkemykseen myös itse ohjauksesta, esimerkiksi omaopettajatoiminnan ja opettajatutoroinnin eri muotoihin.

Opintojen henkilökohtaistamisen idea on perustaltaan oppimisteoreettinen. Henkilökohtaistamisen käsitettä on käytetty erityisesti aikuiskoulutuksessa, jolloin lähtökohtana on ollut oppijan taustan ja oppimistavoitteen huomioiminen. Opiskelija tekee omien tavoitteidensa mukaista suunnittelua opintojensa tueksi. Opitut asiat eivät jää ulkokohtaisiksi, vaan hän joutuu itse prosessoimaan niitä oman merkitysperspektiivinsä kautta. Ohjauksessa yksilöä tuetaan tässä prosessissa. Yleisesti ottaen hopsilla tarkoitetaan opiskelijan opintojen hahmottamista, opiskelijan lähtökohtien ja tavoitteiden selkeyttämistä sekä tulevaisuuteen suuntaavaa suunnittelua. Sen kohteena on opiskelijan oma

polku opintomahdollisuuksien puitteissa, opintojen kokonaisuuden hahmottaminen ja jäsentäminen sekä valintojen tekeminen ja aikatauluttaminen.

Opintojen suunnittelua ohjaavat monenlaiset opintoihin liittyvät kysymykset:

- MIKSI? omat kehittymistarpeet ja -tavoitteet, itse-tuntemus ja oman osaamisen tunnistaminen
- MITÄ? kokonaisuus ja sisällöt, missä valintaa, mitkä mahdollisuudet
- MILLOIN? aikataulu, ohjelma, elämäntilanne
- MITEN? onko eri opiskelumuotoja tai -tapoja, vaihtoehtoja, erityistarpeita

Kirjallisuudessa on yleensä esitetty kaksi erilaista hops-tyyppiä, rajattu ja avoin, jotka eivät kuitenkaan ole toisiaan poissulkevia. Rajatulla hopsilla viitataan suppeaan, lomakemuotoiseen hopsiin, joka nykyisin on usein toteutettu ns. eHopsin muodossa. Sen tehtävänä on auttaa opiskelijaa näkemään opintojen tutkintorakenne ja opintoihin kuuluva pakollisuus ja valinnaisuus. Usein kurssit voi valita eHopsiin suoraan olemassa olevasta kurssitarjonnasta. Rajattu hops on eräänlainen tsekkauklista, joka on monille opiskelijoille tärkeä ja auttaa hahmottamaan opintojen kokonaisuuden ja laajuuden sekä seuraamaan opintojen etenemistä ja tärkeiden pakollisten suoritusten toteutumista. Avoimella hopsilla tarkoitetaan nimensä mukaisesti sellaista toteutusta, jossa opiskelija voi laajemmin pohtia omaa polkuaan esimerkiksi kysymysten, mistä tulen (tausta, aikaisemmat opinnot), missä olen nyt (miksi), ja mihin menen (toiveet ja odotukset, tavoitteet) avulla. Sen tavoitteena on auttaa opiskelijaa miettimään opintoja kokonaisvaltaisen kehittymisen

näkökulmasta ja auttaa tunnistamaan omia motiiveja ja perustelemaan omia ratkaisujaan samalla tukien opiskelijan itsearviointitaitoja. Näiden asioiden reflektointi on asiantuntijaksi kasvun oleellinen perusta. (Ansela, Haapaniemi & Voutilainen 2005, 89-98, Ansela, Haapaniemi & Pirttimäki 2005, 13-19.)

Hopsit ovat olleet käytössä jo kymmenisen vuotta ja niitä toteutetaan hyvin eri tavoin. Tietyt linjaukset on tehty organisaatiotasolla, mutta käytännön kokemus on osoittanut, että on yhä yksiköitä, joissa tehdään pelkästään rajattu eHops, eikä käydä lainkaan ohjauskeskustelua. Suorituskeskeinen hops on usein rajattu, ja se tehdään ensimmäisenä syksynä, hyväksytään sähköisesti, eikä sen jälkeen ole seurantaa. Myös muita mallivaihtoehtoja on useita, erilaisia rajatun ja avoimen hopsin yhdistelmiä, joihin voi kuulua erilaisia keskustelun paikkoja.

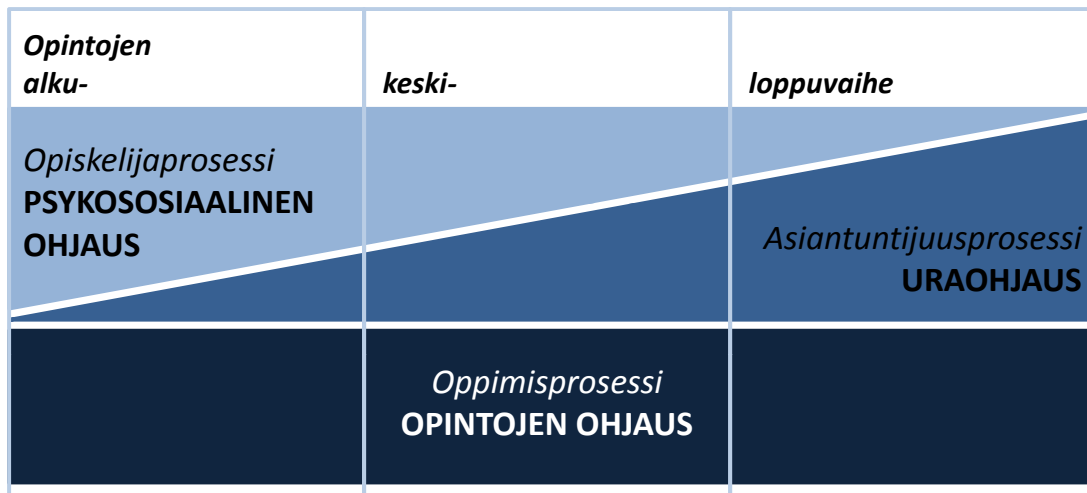
Hops opintopolulla

Hopsia ei lähtökohdiltaan ole tarkoitettu vain ensimmäisen vuoden syksyllä tehtäväksi mekaaniseksi opintosuoritukseksi. Parhaimmillaan hops tukee koko opiskeluprosessia. Opiskelijan opintopolkua voidaan tarkastella opintojen ydinprosessien avulla, jotka ovat käännettävissä myös ohjauksen ydinprosessiksi.

Käytännössä opiskelijan opintojen aikana ohjausta antavia tahoja on lukuisia ja ohjauksen luonne vaihtelee hyvinkin paljon tilanteen, ohjaustarpeen ja ohjaajan mukaan. Tämän mallin tarkoituksena on osaltaan auttaa hahmottamaan ohjausta eri tavoin opintojen eri vai-

heissa painottuvien opiskelijaprosessien kautta [ks. myös Anselä, Haapaniemi & Pirttimäki 2005, 25-43]. Opintojen alussa painottuu *opiskelijaprosessi*, joka viittaa uuteen koulutusinstituutioon sosiaalistumiseen ja integroitumiseen. Tähän kuuluvat opiskelukulttuurin omaksuminen, eli yhteisön tavat ja käytänteet, normit: mitä opiskelu tässä kontekstissa tarkoittaa, kuinka tullen tai tulenko tämän yhteisön jäseneksi? Tämä prosessi pienenee opintojen edetessä, kun opiskelija on omaksunut opiskelukulttuurin. Ohjauksellisesti opiskelijaprosessiin liittyy *psykososiaalinen ohjaus*, joka tarkoittaa opiskelijan toimintakyvyn tukemista ja vahvistamista kyseisessä kontekstissa. Käytännössä tämä tarkoittaa sen huomioimista ohjauksessa, että opiskelijat eivät automaattisesti osaa toimia tai opiskella uudessa ympäristössä.

Keskimmäisenä kuviossa on opiskelijan *asiantuntijuusprosessi*, joka kasvaa opintojen edetessä. Tämä on sitä tiedollista ja taidollista osaamista, josta asiantuntijuus muodostuu ja joka usein korostuu opintojen loppuvaiheessa. Ohjauksellisesti asiantuntijuusprosessia tuetaan uraohjauksella. Tässä yhteydessä sillä ei tarkoiteta pelkästään ohjausta ammatinvalintaan tai työpaikkaan, vaan laajemmin koko oman asiantuntijuuden tai ammatillisen identiteetin kehittymiseen. Opiskelijat usein vasta alkavat hahmottaa ja luoda omia kiinnostuksen kohteitaan ja osaamisalueitaan opintojen kuluessa. Ohjauksessa tulisi luoda opintojen alkuvaiheesta asti paikkoja, joissa opiskelijalle annetaan tilaa ja välineitä asiantuntijuusprosessin reflektointiin. Parhaimmillaan hops toimii opintoja kokoavana meta-tasona, opintojen punaista lankaa kuljettavana välineenä, joka tukee opiskelijan kasvua asiantuntijuuteen.



KUVIO 1. Opiskelun ja ohjauksen kolme ydinprosessia (mukaellen Korhonen 2007, Eerola & Vadén 2005)

Kuvion pohjan muodostaa *oppimisprosessi*. Mallin mukaan ajatellaan, että oppimista, erilaista sellaista, tapahtuu koko ajan. Opiskelija valitsee opintojaan ja oppii erilaisia tietoja sekä taitoja opintojen alusta lähtien. *Opintojen ohjaus* vastaa lähinnä opiskelijan opintoihin liittyviin kysymyksiin ja tukee opintoihin liittyvää prosessia. On tietenkin muistettava, että tämä on yleistetty malli. On toki opiskelijoita, joilla on jo aikaisempia opintoja tai aikaisempaa kokemusta alasta. Heidän prosessinsa eivät etene kuvion mukaisesti. Periaatteessa on kuitenkin mahdollista piirtää kullekin opiskelijalle yksilöllinen versio tästä kaaviosta, kunkin oman tilanteen pohjalta. Lisäksi eri alueet menevät päällekkäin eivätkä todellisuudessa ole näin eriytyneitä. Kuvion hyöty on siinä, että se auttaa hahmottamaan erilaisia ohjaustarpeita opintojen prosessinäkökulmasta.

Mitä nämä ohjauksen prosessit tarkoittavat hops-ohjaajan näkökulmasta? Avainkysymys liittyy ohjauksen kokonaisvaltaiseen hahmottamiseen. Ohjausta antavia toimijoita on paljon ja hops-ohjaaja on heistä yksi. Ohjausta tulisikin ensin tarkastella kokonaisuutena, eri osa-alueet sisältävänä prosessina, johon hops-ohjaajan vastuualue suhteutuu. Ohjauksen kokonaiskuvaa voidaan hahmottaa esimerkiksi tekemällä ohjauskartta, jonka avulla tehdään näkyväksi vastuiden ja roolien selkiyttäminen: kuka ohjaa, mitä ohjaa, miten ohjaa ja milloin ohjaa? Osana tätä kokonaisuutta voidaan miettiä, mitä hops-ohjaus on ja miten se asettuu osaksi kokonaisohjausta, ketkä siinä ovat mukana ja miten ja milloin ohjausta annetaan. Henkilökunnan näkökulmasta on olennaista selvittää toimijakohtaisesti, mitä kunkin ohjaus pitää sisällään. Sen lisäksi olisi hyvä hahmottaa ohjaus opiskelijan näkökulmasta sisältö- ja prosessilähtöisesti.

Ohjauksella kohti vastuullista opiskelua

Ohjauksellisesti hops-prosessissa voidaan erottaa kaksi ulottuvuutta: prosessiulottuvuus ja läsnä olemisen ulottuvuus. Prosessiulottuvuutta on kuvattu yllä olevassa kaaviossa. Opiskelu tapahtuu tietyn ajanjakson aikana, ja tavoitteena on, että tämä ajallisuus otetaan myös ohjauksessa huomioon. Parhaimmillaan hops elää opiskelijan mukana koko opintojen ajan, ja sen on lupa muuttua ja kehittyä prosessin aikana. Tavoitteena on se, että opiskelija oppii ottamaan enemmän vastuuta. Lisäksi itsereflektiivisyys ja tietoisuus omasta itsestä kasvaa. Ohjaajan näkökulmasta tässä korostuu sekä opiskelijan että hänen opintojensa kokonaisvaltainen hahmottaminen.

Läsnä olemisen ulottuvuus puolestaan viittaa siihen hetkeen, kun opiskelija(t) ja ohjaaja ovat ohjaustilanteessa. Tässä korostuu tilan antaminen opiskelijalle "tässä ja nyt." Läsnä oleminen ja kuunteleminen ovat tärkeässä roolissa erityisesti henkilökohtaisissa hops-keskusteluissa. Tyypillisiä ohjausmuotoja ovat keskustelu, kysymysten esittäminen, asioiden todentaminen ja palautteen antaminen, sekä opiskelijan että ohjaajan toimesta. Myös ryhmäohjauksessa ovat samat elementit läsnä, mutta näiden lisäksi siinä korostuu vertaisten eli muiden opiskelijoiden mahdollistama tuki, asioiden jakaminen ja yhteistoiminta, jotka ovat merkityksellisessä roolissa yhteisön jäseneksi tulemisessa.

Yksi hops-ohjauksen keskeisiä tavoitteita on vahvistaa opiskelijan omaa toimintaa ja aktiivisuutta. Hyvin jäsennetty ja mietitty ohjaus ei siten tarkoita, että opiskelijoita "paapotaan" tai holhotaan, päinvastoin.

Toisaalta aikuisten oppimiseen liitetty itseohjautuvuus on myös myytti. Opiskelijat kehittyvät itseohjautuvuudessa vaiheittain. Yliopisto-opintoihin liitetty ja tärkeänkin pidetty akateeminen vapaus ei saa tarkoittaa sitä, että opiskelijan on itse osattava ja selviydyttävä opinnoista yksin ilman ohjausta. Vapautta on se, että saa opinnoissaan tehdä valintoja ja näin rakentaa omaa osaamistaan sekä asiantuntijuuttaan haluamaansa suuntaan. Yksi ohjaajan tärkeistä tehtävistä on tukea opiskelijan itseohjautuvuutta ja vastuullisuutta opintojen edetessä. Näin ajateltuna vapaus ja vastuu ovat saman kolikon kaksi eri puolta: kyky akateemiseen vapauteen edellyttää kykyä ottaa vastuuta. Oman oppimisen ja kehittymisen suunnittelussa on pohjimmiltaan kysymys opiskelijan itsearviointitaidoista ja itsetuntemuksesta, ja ohjauksen tulisi vahvistaa niitä. Ohjauksella pyritään koko ajan tukemaan opiskelijan kasvua itseohjautuvuuteen ja akateemiseen vastuuseen. Tämä edellyttää ohjaajan kykyä tunnistaa opiskelijan tilanne ja tuen tarve.

Akateeminen vastuu eli se, että opiskelija kantaa itse vastuun omasta oppimisestaan ja yhteisöstä, jossa hän toimii, sekä itseohjautuvuus (itse oppijana, kyky suunnitelmallisuuteen, sisäinen motivaatio, yhteistyökyky, itsearviointitaidot) ovat myös ohjauksen tavoitteita. Keskeisessä roolissa ovat arviointi ja erityisesti itsearviointitaitojen kehittäminen. Oman kehittymisen lähtökohtana on se, että opiskelija saa itsearviointiaan tukevaa palautetta ohjaajalta. (Laine & Malinen 2009, 32-35.) Ohjaajan onkin hyvä huomioida, että ohjaustapaaminen on aina palautetilanne. Se toimii molempiin suuntiin: opiskelija saa palautetta ohjaajalta, mutta myös ohjaaja saa arvokasta palautetta opiskelijalta

koskien opetusta ja ohjausta sekä opiskelijan omaa oppimisprosessia. Tätä tietoa voi hyödyntää monin tavoin sekä opiskelijan tukemisessa että koulutuksen laajemmassa kehittämisessä.

Hops-ohjauksessa opiskelijaa tuetaan erilaisin keinoin, tärkeimpinä keskustelu ja kuuntelu, mutta apuna ovat myös kysymykset ja tehtävät sekä erilaiset ryhmätilanteet. Reflektoinnin paikkoja voidaan tarjota myös erilaisissa opetuksen konteksteissa. Tavoitteena on tukea ohjauksella opiskelijan aktiivisuutta ja asioiden työstämistä. Hops-tapaamisiin ei tulla valmistautumatta, prosessi tukee opiskelijaa ottamaan vastuuta omista opinnoistaan ja kasvamaan itseohjautuvuuteen. Ohjaajan tärkeä tehtävä on pyrkiä tunnistamaan, kuinka paljon ja minkälaista tukea opiskelija tarvitsee. Opiskelijat ovat tässäkin suhteessa hyvin heterogeeninen joukko.

Lopuksi

Opiskelijan hops-prosessin tulisi tukea opintoja mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Korkea-asteen hops-ohjausta tutkinut Johanna Annala (2007, 173) näkee hops-ohjauksessa paljon hyvää ja potentiaalista kehitettävää. Hops voidaan integroida laajemmin osaksi opintoja erilaisiin pedagogisiin käytänteisiin. Näin voidaan parantaa hops-prosessia sekä opiskelijan että ohjaajan näkökulmista. Myös henkilöstön kiinnostus ja myönteinen suhtautuminen osoittaa opiskelijoiden arvostamista ja kunnioittamista, mikä on opiskelijoille tärkeä viesti. Annala näkee positiivisena myös sen, että hops-ohjausta annetaan kaikille opiskelijoille, vaik-

ka sen tarve vaihtelee. Näin ei leimata ohjaukseen omasta halusta hakeutuvia opiskelijoita "huonoiksi", jos he tarvitsevat ohjausta. Lisäksi ohjauskeskustelu voi olla tarpeen, vaikka opiskelija ei juuri siinä hetkessä tunnistaakaan opintoihin liittyviä ongelmia. Myös positiivisen ohjauspalautteen antaminen on arvokasta ja tärkeää. Merkittävä tekijä ohjauksen onnistumisessa on ohjaajan halukkuus ja kyky toimia hops-ohjaajana. Tämä olisi Annalan mukaan hyvä ottaa huomioon ohjausjärjestelyissä. Toisaalta ohjaus on koko pedagogisen

yhteisön käytänteiden kehittämisen haaste. Myös vastuun jakaminen on olennaista, sekä se, että tarvittavaa koulutusta ja tukea tarjottaisiin kaikille ohjaustahoille. Työn kuormittavuus on riippuvainen siitä, miten hyvin ohjaus on kyetty jäsentämään työnkuvaan ja esim. työsuunnitelmaan, sekä siitä, miten hyvin ohjauksen sopimuksista pidetään kiinni. Kaiken kaikkiaan laadukkaaseen hops-ohjaukseen ja -prosessiin tarvitaan yhteisöllistä otetta.

TEHTÄVÄ

Oheiset matriisit ovat välineitä ohjauksen käytänteiden tarkasteluun ja kehittämiseen (muokattu Ruohiston 2006 pohjalta). Matriisin otsikoita voi muokata omiin tarpeisiin ja tilanteeseen sopiviksi.

Ohjaussuunnitelmalomake (Ruohisto 2006, 50)

	Alkuvaihe	Keskivaihe	Loppuvaihe
Opintopolun kriittiset kohdat ja ohjaustarpeet			
Ohjauksen tavoitteet			
Olemassa olevat käytännöt ja resurssit			
Mitä tarvitaan lisää? Vastuut ja työnjako			

Eri ohjaustyökalujen ja -muotojen ryhmittely opintojen eri vaiheissa (Ruohisto 2006, 52)

	Alkuvaiheen ohjaus	Keskivaiheen ohjaus	Loppuvaiheen ohjaus
Kirjalliset ohjeet			
Infotilaisuudet			
Pienryhmäohjaus			
Henkilökohtainen ohjaus			
Verkkovälineet ja itsenäinen työskentely			



2

HOPS-OHJAAJUUTTA KEHITTÄMÄSSÄ

Maarit Ansela

Oman ohjaajuuden paikantaminen

Ohjaaminen on ihmissuhdetyötä. Olemme ihmisinä erilaisia, joten jokainen hops-ohjaajakin on omanlaisensa ohjaustyössään. Hops-ohjaajuus kiinnittyy pääsääntöisesti työn elämänkenttään, mutta kokonaisvaltaisen ihmiskäsityksen mukaan elämä koostuu kuitenkin monista osa-alueista eikä työ ei ainoa hops-ohjaajan minuutta määrittävä tekijä. Muita osa-alueita tai elämänkenttiä ovat ohjausalan klassikon Vance Peavyn (2001) mukaan ihmissuhteet, perhe ja rakkaus, maailmankatsomus, arvot ja elämänfilosofia, hyvinvointi, terveys ja fyysinen toimintakyky sekä luovuus, uudistuminen ja virkistäytyminen. Elämän monet osa-alueet vaikuttavat useinkin samanaikaisesti. Minuuden muiden osa-alueitten sekä työn/ammattillisen puolen välinen raja voi näin ollen olla häilyvä, mutta tuon rajan näkeminen on olennaista kunkin oman ohjaajuuden (ammatti-identiteetin) hahmottamiselle. Hops-ohjaajan ohjaustyötä, työssä jaksamista ja hyvinvointia edistää se, ettei hänen elämänkenttiensä välillä ole pahoja ristiriitoja häiritsemässä työtä.

Persoonallisuus peilautuu myös ohjaajuuteen, mutta ei ole olemassa yhtä ainoaa oikeanlaista ohjaajapersoonaa vaan erilaiset persoonat voivat olla hyviä ohjaajia. Ohjaajuuden kivijalka onkin - ohjaajan ihmiskäsityksen

lisäksi - tietoisuus omista persoonallisuuden piirteistä, esimerkiksi onko ulospäinsuuntautunut, pohdiskelija, impulsiivinen, huumorintajuinen jne. (persoonallisuudesta ks. esim. Metsäpelto & Feldt 2010). Hops-ohjaaja käyttää omaa persoonaansa keskeisenä työkalunaan ohjaustyössä, mutta tämän lisäksi hänen ohjaajuutensa määrittää luonnollisesti itse ohjaustyö ja -toiminta. Kiesiläisen (2004, 20-28) mukaan ammatillinen ihmissuhdetyö on oman persoonan käyttöä työn vaatimusten ja tavoitteiden suuntaisesti. Ammatillisuus tarkoittaa siis ennen kaikkea sitä, että kukin ohjaaja osaa toimia omanlaisella tavallaan tarkoituksenmukaisesti kussakin ohjaustilanteessa ja suostuu arvioimaan sekä ottamaan vastaan arviointia ohjaustyöstänsä. Ohjaajana kehittyminen edellyttää myös oman keskeneräisyyden tunnistamista ja tunnustamista (ks. myös Dahlström & Valkonen 2011).

Ohjaajan itsetuntemus ja ihmiskäsitys heijastuvat opiskelijan kohtaamiseen. Kun käsittää oman elämänsä koostuvan monista osa-alueista, voi ymmärtää myös toisia ihmisiä kokonaisvaltaisemmin. Hops-ohjaajan olisikin tärkeää pyrkiä kohtaamaan ohjattavansa kokonaisina eli huomioida kaikki opiskelijan elämänkentät (ks. myös urasuunnittelun näkökulmasta Karhu & Saari 2011). Opiskelija ei useinkaan kykene erottamaan muuta elämäänsä opiskelijana olemisesta eikä

hänellä ohjaustilanteissa ole samanlaista lähtökohtaa kuin ohjaajalla, jonka puolestaan tulisi pitää muu elämä ja työ toisistansa mahdollisimman hyvin erillään toimiakseen ammatillisesti. Jos ohjaaja näkee ohjattavansa vain suppeasti, hän saattaa ohjaustilanteissa pitäytyä yksinomaan opiskelua koskevissa asioissa ja kohdata

ohjattavan pelkästään kursseja suorittavana ja valitsevana opiskelijana. Opiskelijan toimintaa selittävä tekijä voi kuitenkin piillä muussa elämässä, esimerkiksi heikentyneiden arvosanojen tai opintopistekertymän syynä saattaa olla vaikkapa läheisen ihmisen kuoleman aiheuttama masennus.

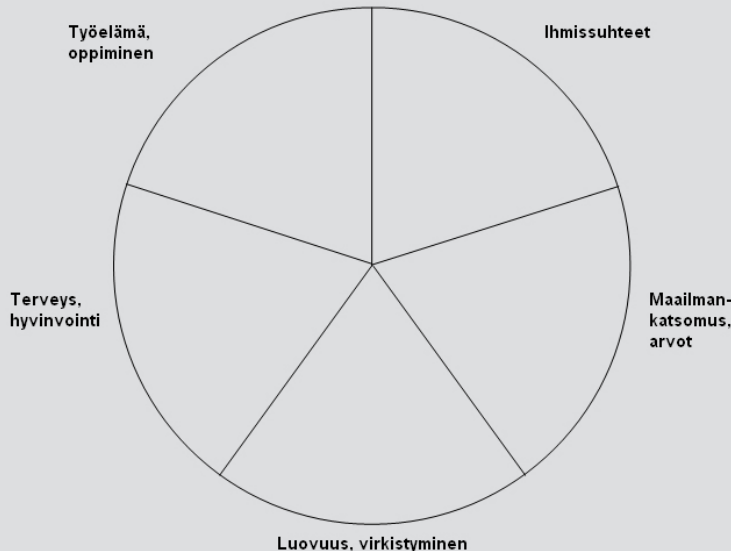
TEHTÄVÄ

Kokonaisvaltaisen elämän kentät

(mukaeltu Peavyn alkuperäisestä harjoitteesta, www.avosto.net/kori). Tehtävä sopii myös opiskelijoille.

Ympyrässä on viisi sektoria, joista jokainen kuvaa yhtä elämänkentän aluetta. Valitse ja kirjoita jokaista sektoria kohti joku sana tai termi, joka kuvaa tärkeintä ominaisuuttasi tai piirrettäsi tällä alueella. Esimerkiksi työelämäsektorissa voisit kuvata itseäsi "ahkeraksi", "opettajaksi" tai Maailmankatsomus-/arvosektoriin voisit merkitä esimerkiksi "ekologisesti ajatteleva", "oikeudenmukainen" tai...

Tässä tehtävässä ei ole oikeita eikä väärä ratkaisuja. Jokaiseen sektoriin voi liittää myös useampia kuin yhden sanan tai termin. Mikä on näiden merkitys sinulle? Haluatko muuttaa jotakin niistä tai lisätä elämääsi uusia ominaisuuksia jollekin elämänkentälle?



Hops-ohjauksen tehtäväkenttä

Tehtävänkuva määrittää melko pitkälle sitä, millaisia vaatimuksia kunkin hops-ohjaajan osaamiselle käytännössä syntyy. Osaamisvaatimusten kartoitusta hankaloittaa se, että hops-ohjaajien työtehtävät ja käytännöt vaihtelevat jo yhden yliopiston ja jopa saman tiedekunnan sisällä paljon. Yliopiston, tiedekunnan ja laitoksen yhteinen määritelmä hopsista vaikuttaa siihen, millaisin käytännöin sitä ohjataan, mitä hops-ohjaajan työltä odotetaan ohjausprosessin eri vaiheissa ja miten nämä työtehtävät kytkeytyvät ohjausjärjestelmän muitten toimijoiden rajapintoihin.

Jotain yhteistä ydintä on kuitenkin mahdollista varovasti esittää hopsien käytäntöjen viime aikaisten arviointien ja seurantojen pohjalta (Ansela 2011b, KKA 2010). Hops-ohjaajien tehtävänkuvien keskiössä näyttäisi olevan ainakin seuraavia ohjaustoimintoja:

- pää- ja sivuainevalintojen ohjaaminen
- eHopsin tai esim. hops-lomakkeen hyväksyminen
- hopsien päivittämisprosessi eri vaiheineen
- jossain määrin opiskelijan urasuunnittelun sekä akateemisen ja asiantuntijuusidentiteetin kehittämisen tukeminen.

Näiden - sekä käytännöistä riippuen muidenkin - ohjaustoimintojen hoitaminen edellyttää monipuolista osaamista, joka jäsentyy jokaisella hops-ohjaajalla eri tavoin. Hops-ohjaaja voikin saavuttaa hallinnan tunnetta jäsentämällä omassa työssään tarvitsemiaan osaamisalueita, arvioimalla nykyistä osaamistaan sekä kartoittamalla kehittymistarpeitaan. Hallinnan tunteen saavuttamisella on todettu olevan myönteistä vaikutusta varsinkin kuormittavista tehtävistä selviytymiseen sekä yleensä työssä jaksamiseen. (Ansela, Haapaniemi & Pirttimäki 2005; ks. myös Mäkitalo 2004.)

Jyväskylän yliopistossa hops oli kaikilla laitoksilla käytössä vähintään rajatun hopsin merkityksessä. Tuolloin hops *pohjaa opetussuunnitelmiin sekä opetustarjontaan* eli opiskelija pohtii, mitä ja ainakin joillain laitoksilla myös miten opiskelee. Jokaisen laitoksen hopsin tavoitteena on *aikatauluttaa* opinnot ja *opintojen eteneminen* niin, että kuitenkin pääaine- ja [useimmilla laitoksilla] sivuainevalinnoista syntyy *yksilöllinen opintopolku*. Muutamat laitokset huomioivat lisäksi *kansainvälistymisen* ja opiskelijavaihtosuunnitelmat sekä aiemman hankitun osaamisen tunnustamisen (*ahotkorvaavuudet/hyväksiluennat*) osana hops-ohjausta. eHopsia käytettiin lähes joka laitoksella. (Ansela 2011b.) Nämä analyysitulokset ovat samansuuntaisia kuin KKA:n (2010, 60-61) arviointitulos, jonka mukaan hops on kattavasti käytössä edistämässä opintojen etenemistä suurimmassa osassa yliopistoja sähköisen eHopsin muodossa.

JY:n hops-analyysissä havaittiin rajatun hopsin lisäksi osassa laitoksia mainintoja avoimesta hopsista. Hopsiin määriteltiin useissa kuvauksissa *urasuunnittelun* sekä *työelämäsuuntautumisen* teemoja ja ammatillisen tai akateemisen *identiteetin/asiiantuntijuuden* pohdintaa. Oman *identiteetin ja muun elämän sekä oppimisen ja osaamisen karttumisen* pohdinnat sen sijaan olivat mukana vain vähemmistössä hapseista. Näitä hops-muotoja oli useimmiten kytketty mukaan eHopsiin [avoimia kysymyksiä], mutta myös muutamia portfoliokäytäntöjä samoin kuin pohtivia kirjoituksia tai ryhmätöitä sekä hops-keskusteluja oli hajanaisesti löydettävissä. Vaikka avoimen hopsin osia löytyi, oli myös laitoksia, joiden hops-kuvauksissa ei oltu tuotu näitä piirteitä lainkaan esiin. (Ansela 2011b.)

KKA:n (2010, 60-61) arvioinnin mukaan hopsin asemaa uraohjauksen ja ammatillisen kasvun välineenä tulisikin yliopistoissa kehittää, jotta työelämän osaamisvaatimusten tunnistamista sekä niihin vastaamista tuettaisiin paremmin. Osaamisvaatimusten tunnistaminen edellyttää kuitenkin edellisen lisäksi sekä opetussuunnitelmien (ops) että opetusikäytäntöjen kehittämistä. Jotta hops tukisi osaamisen karttumista, olisi tärkeää luoda sekä opintojaksojen sisälle integroitavia [avoimen] hopsin muotoja että opintojaksojen välille kriittisiä summauspisteitä. Tuolloin opiskelija voi luoda henkilökohtaista suhdettansa kirjoitetun ops:n osaamistavoitteisiin, tehdä sitä näkyväksi - *toteutunut ja jopa koettu ops* -omissa pohdintoissansa. (Ansela 2011a.) JY:n analyysissä hops oli selkeästi integroitu muutamilla laitoksilla opetukseen jopa useiden opintojaksojen kestoisesti, ja näissä käytännöissä opiskelijat myös tekivät mm. yhteenvetoja opintojensa kokonaisuuksista. Hops oli kyllä opintopisteytetty melkein joka laitoksella, mutta hopsille itselleen ei ollut osaamistavoitteita läheskään kaikkien laitoksien opseissa. (Ansela 2011b.)

Hops-ohjaajan työssään tarvitsemaa osaamista voi jäsentää *perus-, ydin- ja avainosaamisen* laajempien osaamisalueitten kautta (Ansela, Haapaniemi & Pirrtimäki 2005: 45-54; ks. myös Mäkitalo 2004):

Perusosaaminen

Perusosaamisen teoriapohjan muodostaa tietopuolinen osaaminen omalla substanssi- ja tieteenalalla sekä ohjauksen kentällä (mm. opetussuunnitelmatuntemus, ohjauksen teoriat, tietämys hopsin erilaisista määritelmistä). Perusosaamista on myös toimiminen

työyhteisössä kollegoitten (mm. yhteisen ohjauskulttuurin rakentaminen, moniammatillinen yhteistyö ja verkostoissa toimiminen) kanssa sekä itsensä kehittäminen hopsin ohjaajana eli jatkuvan kehittämisen sekä kehittymisen periaatteet.

Ydinosaaminen

Ydinosaamisella tarkoitetaan ohjaustyön ydinprosessien (sekä yleinen hops-prosessi että ohjattavan tarpeiden mukaiset yksilöllisemmät ohjausprosessit) hallintaa, ohjauksen työmenetelmien tarkoituksenmukaista

hyödyntämistä ja valintojen tekemistä (mm. ryhmän ohjaaminen, yksilöohjaus, tietoverkon ohjausresurssien hyödyntäminen).

Avainosaaminen

Avainosaamisessa painottuu hops-ohjaajan ihmishuoneosaaminen ja vuorovaikutus ohjattavien kanssa. Koska ohjaus on ihmissuhdetyötä, tämä osaaminen on avainasemassa ohjauksen onnistumisessa, sillä se nivoo yhteen perusosaamisen ja ydinosaamisen käytännön ohjaustilanteissa. Ohjaajan tulee hallita ohjauksen sisällöt ja ohjauksen etenemisen prosesseina, mutta mikäli nämä eivät toteudu vuorovaikutuksessa ohjattavan (ja kollegoiden) kanssa, ei erinomainenkaan perus- ja ydinosaaminen tule hyödynnettyksi.

Hyvä ammatillinen vuorovaikutus

Hops-ohjaus voidaan ajatella ohjaajan ja ohjattavan väliseksi yhteistyöksi, jossa molemmat lähtevät omista lähtökohdistaan ja luovat yhteisiä tavoitteita. Nämä muovautuvat keskinäisessä vuorovaikutuksessa. Hops-ohjaajan hyvä ammatillinen vuorovaikutus edistää hyvää hops-ohjausta. Kiesiläisen (2004) mukaan tärkeimpiä tehtäviä ihmishuoneutyössä onkin huolehtia vuorovaikutuksen toimivuudesta eli hops-ohjaajalla on aina opiskelijan kohtaamistilanteissa *vuorovaikutusvastuu*.

Vuorovaikutus on kaksikanavaista - viestien lähettämistä sekä niiden vastaanottamista - ja ohjaajalla on vastuu pitää molemmat kanavat koko ajan auki. Hänen tulisi ensinnäkin osata kertoa mm. omista ajatuksis-

taan ja toiminnan tavoitteista. Puhumiseen/puhuttuun kannattaa kiinnittää huomiota, jotta ohjattava ymmärtäisi ohjaajan viestit mahdollisimman selvästi omista lähtökohdistaan. Hops-ohjaajan olisikin syytä olla kohdullisen tietoinen kaikkien viestiensä (sekä kielelliset että ei-kielelliset, eleet, ilmeet jne.) laadusta. (Kiesiläinen 2004.)

Puhumisen lisäksi ohjaajan arvokkaimpia ominaisuuksia on erityisesti kuulemisen ja kuuntelemisen taito. Peavyn (1999) mukaan ohjattavan tulisi jopa antaa puhua yli 90% ohjausajasta. Hops-ohjaajan tulisi niin ikään kyetä kuulemaan viestit sillä tavoin kuin viestin lähettäjä, ohjattava, on ne tarkoittanut. *Oikein kuuleminen, ymmärtäminen*, on siten olennainen osa ohjaajan hyvää ammatillista vuorovaikutusta. (Kiesiläinen 2004.) Mikäli ohjaaja vastaavasti ei ymmärrä, hänen tulee edelleen kantaa vastuuta vuorovaikutuksen toimivuudesta esimerkiksi pyytämällä ohjattavaa tarkentamaan kertomaansa tai tarkistaa tulkintansa oikeellisuus vaikkapa toistamalla opiskelijan sanoma omin sanoin.

Vuorovaikutusvastuun ja oikein kuulemisen/ymmärtämisen lisäksi hyvän ammatillisen vuorovaikutuksen muita ehdottomia edellytyksiä ovat (Kiesiläinen 2004):

- vastuu omista ajatuksista, tunteista ja teoista
- tärkeiden asioiden sanominen, rehellisyys
- hyvä tahto, välittäminen
- ihmisen kunnioittaminen (kokonaisvaltainen ihmiskäsitys, toisen kohtaaminen).

Tärkeiden asioiden sanominen ja rehellisyys korostavat mm. sitä, että hops-ohjaaja uskaltaa tarttua hankalilta tuntuviin kysymyksiin: keskustelussa ei saisi olla liian varovainen, mutta ei myöskään epäkunnioittava ja tunkeileva ohjattavaa kohtaan. Hops-ohjaajan vuorovaikutusosaaminen korostuu erityisesti silloin, kun eteen tulee ristiriitoja tai ongelmia. Ohjaajan olisi esimerkiksi pystyttävä toimimaan ammatillisesti tilanteissa, jotka saattavat tuntua henkilökohtaisesti loukkaavilta. Hops-ohjaaja ei ohjaa yksityishenkilönä, ja joskus hän

tarvitsee kykyä erottaa ja käsitellä ohjaustilanteissa omaa persoonallisuuttaan uhkaavia tilanteita. Opiskelija saattaa ohjauksessa kohdistaa hops-ohjaajaan jopa aggressiivisia tunteita. Tällöin hops-ohjaajan on pystyttävä pitäytymään ohjattavan tunnetilaan mukaan menemisestä ja kontrolloimaan vuorovaikutustaan. Ammatillinen asenne (hyvä tahto, välittäminen/empatia, oikein kuuleminen, jne.) olisi säilytettävä haasteellisissäkin vuorovaikutustilanteissa.

TEHTÄVÄ

Osaamis- ja tarveanalyysi

Perus-, ydin- ja avainosaamisen laajojen osaamisalueitten sisällä on mahdollista arvioida *tiedollisia, taidollisia, asenteellisia-eettisiä ja emotionaalisia ulottuvuuksia* (yhdistelty DeSeCo 2002 kompetenssijäsennyksen pohjalta). Näitä osaamisulottuvuuksia voidaan tarkastella erillisinä, mutta käytännön ohjaustyössä ne nivoutuvat kiinteästi toisiinsa.

Oheisten kysymyksien tavoitteena on virittää itsearviointia. Mieti nykyistä tehtävänkuvaasi ja ohjaustoimintaasi: mitä osaat jo hyvin ja missä tunnistat tarvetta parantaa osaamistasi?

Tiedollinen: Mistä tarvitset lisää tietoa? Liittyykö tietopuoliset kehittymisen tarpeesi ohjaamisen ja hopsin teorioihin? Vai kenties vaikkapa ryhmäilmiöihin (ryhmän käyttäytyminen, dynamiikka jne.) tai vertaistukseen? Miten paljon tiedät ohjauskeskustelusta sekä erilaisista kysymyksistä, joilla ohjaaja voi aktivoida opiskelijaa keskustelun aikana?

Taidollinen: Miten hyvin käytännössä osaat vaikkapa edistää kollegiaalisesti ohjauskulttuuria ja mitä kehittyminen tällä ulottuvuudella edellyttäisi? Miltä tuntuvat ryhmäohjaus- tai ohjauskeskusteluvalmiutesi eli miten osaat toimia tositilanteissa? Vuorovaikutusosaamisesi käytännössä: oletko hyvä ammatillinen vuorovaikuttaja ohjaustilanteissa tai kollegan kanssa keskustellessa?

Asenteellis-eettinen: Tunnistatko ohjausarvosi sekä miten nämä eettiset arvosi näyttäytyvät käytännön toimintaasi ohjaavina asenteina? Mitä esimerkiksi ihmisen kunnioitus sinulle ohjaajana hopsauksessa tai verkostoyhteistyössä tarkoittaa? Tai hyvä tahto, rehellisyys, ohjauksen luottamuksellisuus?

Emotionaalinen: Osoitatko sympatiaa ja tunnetko myötätuntoa ohjattavaasi kohtaan? Miten luet ohjattavan tunneilmaisusta hänellä olevan pinnan alla huolia? Otatko huolet puheeksi ohjattavasi tai kollegasi kanssa? Tunnistatko ohjaustilanteen tunneulottuvuudet itsessäsi sekä ohjattavissasi? Millaisia tunteita ja miten osoitat ohjattavillesi tai vertaisillesi ammatillisissa tilanteissa? Kätkekö joitain tunteita tai näytteletkö niitä päästäksesi johonkin ohjaukselliseen tavoitteeseen? Onko huumorilla sijaa ohjauksessasi? Miten toimit tunnetasolla ikävässä vuorovaikutustilanteessa ohjattavan kanssa? Tunnetko työstäsi tyytyväisyyttä? Jos, niin mihin olet tyytyväinen? Oletko motivoitunut ohjaamaan hopsia?

Arviointi: Oletko saanut ohjattaviltasi palautetta? Pyydätkö ohjattaviltasi palautetta omasta työstäsi? Miten voisit saada enemmän palautetta? Myös ohjauksen kollegoiltasi? Oletko koskaan ajatellut videoida omia ohjaustilanteitasi, jotta näkisit itsesi myös ulkopuolisen silmin? Miten voisit hyödyntää esimerkiksi tarjolla olevaa henkilöstökoulutusta saadaksesi monipuolista arviointia hops-ohjauksessa tarvitsemastasi osaamisesta (esimerkiksi vuorovaikutuskoulutukset)?

Ohjaustyön tunneulottuvuuksia

Opiskelijan muu elämä heijastuu väistämättä opiskeluun, joten opiskelijan kohtaaminen kokonaisvaltaisena ihmisenä edellyttää hops-ohjaajalta myös erityisesti kykyä asettua toisen asemaan eli empatiaa. Empatiakyky ei välttämättä ole sisäsyntyistä, joten sitä saatavaa tarvitaan harjoitella jokapäiväisissä kohtaamisissa ja ohjaustilanteissa kehittyäkseen ohjaajana.

Empatiaa on monen tyyppistä, ja hops-ohjaaja hyötyy niistä kaikista. Ensinnäkin tärkeää on kognitiivinen empatia (cognitive empathy) eli yrittää mahdollisimman paljon ymmärtää, mitä ohjattava tuntee ja mitä tämä saattaa ajatella. Tällöin ohjaaja voi paremmin esimerkiksi motivoida sekä ohjata opiskelijaa tämän omien tarpeiden vaatimalla tavalla ja tehdäkseen vaikkapa jatkokysymyksiä opiskelijan kertomasta. Joskus ohjattavan tarpeet ovat luettavissa ”rivien välistä” tai

jopa hänelle itselleen tiedostamattomia. Hops-ohjaajan tarvitsee tehdä aktiivisesti tulkintoja myös siitä, mitä ei sanota ääneen, jotta piileviin asioihin voisi tarvittaessa päästä ohjauksessa pureutumaan.

Eteen saattaa tulla lisäksi sellaisiakin ohjaustilanteita, jolloin hops-ohjaajan on hyvä osoittaa ohjattavaa kohtaan sympatiaa (emotional empathy) eli tukea tunnetasolla. Hops-ohjaaja voi sanoa jotain lohduttavaa tai näyttää ilmeellään välittämistä silloin, kun opiskelijaa on kohdannut jokin vaikea kriisi. Tällainen psykososiaalinen tuki saattaa joskus jopa yksistään riittää auttamaan opiskelijaa eteenpäin vaikealla hetkellä. Siirtyäkseen sympatiasta toiminnan tasolle, auttaakseen ohjattavaa, ohjaaja tarvitsee riittävässä määrin myötätuntoa (compassionate empathy) ohjattavaa kohtaan. Hops-ohjaaja viestii tuolloin paitsi näkevänsä ohjattavan huolen myös sitä, että hän haluaa auttaa opiskelijaa löytämään käytännön ratkaisuja haastavaan tilanteeseensa. (Goleman 2006.)

Empatiassa on varottava ylitulkintaa: sitä, että ohjaaja luulee tietävänsä ohjattavansa tilanteen, mutta ei kuitenkaan ole kuullut tai kuunnellut häntä riittävästi (oikein kuuleminen!). Väärinymmärrykset sekä -tulkinnat ihmisten välillä ovat enemmän sääntö kuin poikkeus. Täydellinen empatia ei näin ollen ole edes mahdollista. Hops-ohjaajan kannattaakin tarkistaa tulkintojensa paikkansapitävyys, sillä ohjauksessa ohjattavan todelliset ohjaustarpeet saattavat olla jotain aivan muuta. Tai opiskelija ei olekaan kenties valmis ottamaan vastaan tarjottua ohjausta, koska ei näe asiaa samalla tavoin kuin ohjaaja. Ohjauksessa on ohjattava aina valokeilassa omine tarpeineen ja valintoineen, joten ohjaajan ei kuulu määrittää niitä hänen puolestaan.

Kasvatustyö, jollaiseksi yliopisto-opiskelijan hops-ohjaus on luettava, on tunnevaltaista (esim. Kiesiläinen 2004), mutta tunteita ei tuoda esiin ihan miten vain. Työtehtäviin voi kuulua monia sosiaalis-kulttuurisia sääntöjä ja odotuksia mm. sopivasta ammatillisesta tunneilmaisusta. Ammatillisuus tarkoittaa ennen kaikkea sitä, että ohjaaja kykenee vaikeissakin tunteikkaisissa tilanteissa toimimaan työn tavoitteiden mukaisesti: tukemaan opiskelijaa. Parhaimmillaan hops-ohjaaja voi toki tuntea samoja tunteita mitä vuorovaikutuksessa tuo esiin, mutta aina se ei ole mahdollista. (Lämsä & Hautala 2004.) Ammatieettisyyden nimissä ohjattavia olisi silti kohdeltava kunnioittaen eikä tällöin perusteltu tunteiden näyttelemineen ole tuomittavaa. Ohjaajan henkilökohtainen etiikka voi tosin tuomita tunteiden näyttelemisen epärehellisytenä, mutta hops-ohjaus onkin opiskelijan kohtaamista ammatillisesti tavoitteellisessa työtilanteessa, joka ei siis ole yksityisen elämän kohtausmistilanne.

Hops-ohjauksen reunaehdot

Jokainen hops-ohjaaja määrittää työlleen oman asenteellisesti-eettisen osaamisulottuvuutensa, sillä ei ole olemassa kaikkia yliopisto-opiskelijan hops-ohjaajia velvoitavia, valmiiksi laadittuja yhteisiä eettisiä periaatteita. Oman ohjaustyön eettisen arvopohjan tutkailuun sopivat myös Suomen opinto-ohjaajat ry:n eettiset periaatteet (2009, ks. LIITE 1) sekä kansainvälisen ohjausalan järjestön eettisten periaatteiden listaukset (IAEVG Ethical Standards). Myös OAJ:n opettajan ammattietiikasta voi olla hyötyä hops-ohjaajan eettisten kysymysten pohtimiseen (OAJ). Hops-ohjaajan oman asenteellisesti-eettisen osaamisen tulee olla joka tapauksessa sisäistettyä, toisin sanoen toimitaan eettisten arvojen mukaisesti käytännön tasolla. Hops-ohjaajan on siis muodostettava oma suhteensa yllä mainittuihin eettisten periaatteiden listauksiin.

Hops-ohjauksen kuuluu myös noudattaa tiettyjä oikeusturvaseikkoja sekä lainsäädännön tuomia reunaehdot (ks. LIITE 2), joissa ei ole henkilökohtaista tulkintavaraa. Säädöksiä noudattaminen velvoittaa eikä hops-ohjaaja voi esimerkiksi katsoa säännöstä poikkeavia tapauksia sormien läpi, vaikka kuinka pitäisikin hyvää tahtoa tärkeänä asenteena ja eettisenä ohjenuorana ohjaajan työssä.

Yliopistojen omat tutkinto- ja muut säännöt ovat niinkin tärkeitä viitekehyksiä, joihin hops-ohjaajien on suhteutettava toimintansa. Yliopistojen ylioppilaskunnat toimivat opiskelijan edunvalvontatahoina erilaisissa oikeusturvaseikoissa (ks. esim. JYY:n laatima Opiskelijan oikeudet -opas). Hopsia on myös tarkasteltu sopimus- oikeudellisesta näkökulmasta (Viikari & Juanto 2006).

Arviointi on kehittymisen elinehto. Itsearviointi ja peiliin katsominen on tärkeää, mutta omalle kuvalleen voi tulla sokeaksi. Aivan yhtä tärkeää ja kehittymisen kannalta jopa olennaista olisi saada toiminnalleen sosiaalisia peilejä, toisten arviointia siitä, missä hops-ohjauksessa on onnistuttu ja missä voisi vielä kehittyä.

Jyväskylän yliopiston hops-kuvauksien analyysissä vain muutamalta laitokselta oli löydettävissä maininta oikeusturvaseikkojen huomioimisesta (ohjauskeskustelun luottamuksellisuus sekä hopsin lukuoikeuksien erittely) (Ansela 2011b).

TEHTÄVÄ

Tilanneanalyysityökalu (mukaeltu 2008 koulutusmateriaalista, www.sosiaalisairaala.fi)

Voit arvioida seuraavan yksinkertaisen analyysityökalun avulla hops-ohjaustasi sekä sitä, millainen osaaminen vie prosessia eteenpäin ja millainen taas nostaa esiin kehittymisen tarpeitasi.

Tarkastele siis omaa ohjaustyötäsi ja käytännön toimintaasi palauttamalla mieleesi viimeaikainen hopsin ohjaustilanne, jossa toimit tavalla, johon olit jälkeinpäin a) tyytyväinen tai b) johon olit jälkeinpäin tyytymättön.

Tyytyväisyyttä aiheuttava tilanne voi olla esimerkiksi sellainen, jossa koit onnistuneesi ohjaamaan opiskelijaa tekemään omia valintoja. Tyytymättömyyttä aiheuttavaa tilannetta sen sijaan olet saattanut jälkeinpäin harmitella tai peräti katua.

TILANNEANALYYSI

1. Ketkä olivat läsnä?
2. Missä ja milloin?
3. Mitä tapahtui?
4. Mikä oli kriittinen hetki?
5. Mikä oli reaktiosi?
 - mitä sanoit tai teit?
 - mitä tunteita tunsit?
6. Mitkä olivat reaktiosi seuraukset? Miten tilanne sinun kannaltasi päättyi?

Jos tilanne päättyi kuten olit halunnut, yritä kuvata, miksi:

Jos tilanne ei päättynyt kuten olit halunnut, yritä kuvata, miksi:

7. Miten haluat toimia vastaavassa tilanteessa tulevaisuudessa? Mitä tilanne opetti omasta ohjaajuudestasi?

Jatka hyvää työtäsi! Muista kuitenkin, että epäonnistumiset ovat välttämättömiä ohjaajana kehittymiseksi. Ne antavat osviittaa osaamisesi aukoista, joten niistä voi oppia.



3

OHJAUSKESKUSTELUSTA RYHMÄOHJAUKSEEN

Leena Penttinen & Terhi Skaniakos

OHJAUSKESKUSTELU

Hops-ohjauksen tavallisimpia muotoja on ohjauskeskustelu, jossa opiskelija tulee ohjaajan luo keskustelemaan hopsistaan. Koska ohjauskeskustelu on yleisimpiä paikkoja, joissa opiskelija saa ohjausta opiskelun suunnitteluun, ohjaajan on hyvä olla tietoinen siitä, miten rakentaa ohjauksen tavoitteita tukeva vuorovaiikutustilanne. Ohjauskeskustelun tavoitteena voidaan nähdä opiskelijan omien valintojen ja päätöksenteon tukeminen sekä voimavaraistaminen, jolloin ohjaajan tehtävänä ei ole antaa valmiita vastauksia. Anna Raija Nummenmaan (2005) mukaan keskustelussa autetaan opiskelijaa tekemään näkyväksi ja refleктоimaan omaa tilannettaan, ajatuksiaan, käsityksiään, ratkaisujensa perusteita jne. Tässä mielessä läsnä ovat kokonaisvaltaisesti myös henkilökohtaiset asenteet, arvostukset, motiivit ja kokemukset.

Ohjauskeskusteluun valmistautuessaan ohjaajan on hyvä hahmottaa käsityksiään siitä, mitä ohjauskeskustelussa oikeastaan tapahtuu, millaisia asioita keskustelun aikana tehdään. Usein ohjauskeskustelun tavoitteena nähdään jonkin opiskelijan kysymyksen tai ongelman käsitteleminen. Tällainen lähtökohta suuntaa keskustelua ongelmanratkaisua käsittelevään ohjausmalliin (Egan 2002; ks. myös Nummenmaa 2005).

Ohjauskeskustelun jäsentäminen ongelmanratkaisuprosessin avulla kiinnittää huomion asian käsittelyn vaiheistamiseen. On tärkeää selvittää ja määrittellä ongelma sellaisena kuin ohjattava sen näkee ja jäsentää sitä ohjattavan perspektiivistä. Keskeistä on ongelman tutkiminen ja selventäminen ennen ongelmanratkaisuun siirtymistä. Nummenmaa (2003; 2005) on kuvannut ohjauskeskustelun etenemistä seuraavien vaiheiden mukaisesti:

1. Avausvaihe

- motivointi, yhteisten tavoitteiden ja toimintaperiaatteiden selvittely,
- keskustelun kohteena olevan kysymyksen tai ongelman selvittäminen

2. Selvitysvaihe

- näkökulmien ja asennoitumistapojen laajentaminen

3. Jäsentämisvaihe

- tavoitteiden ja osatavoitteiden määrittäminen

4. Kokoamisvaihe

- toimintasuunnitelman laatiminen
- arviointi ja seuranta

Käytännössä ohjauskeskustelu ei välttämättä etene johdonmukaisesti lineaarisen käsikirjoituksen mukaisesti, eikä näin ole tarpeenkaan. Olennaista voi olla tunnistaa se, mitä ja miten erilaisia agendoja eli toimintoja ohjauskeskustelussa toteutetaan. Sanna Vehviläinen (2002) on luokitellut keskustelunanalyttisessä tutkimuksessaan ohjauskeskustelujen agendoiksi mm. seuraavia:

1. Nykytilan kartoitus, jossa luodaan arvioiva kuva ohjattavan viimeisimmistä toimista
2. Aivoriijajakso, jossa ideoidaan tulevia toimintamahdollisuuksia ja alustavia urasuuntia
3. Suunnittelujakso, jossa listataan konkreettisia tulevia toimia
4. Kurssibyrokratia, jossa valmistellaan tai käsitellään kurssiin liittyviä dokumentteja
5. Huolen kerronta, jolloin käsitellään opiskelijan esille nostamia huolia

Vehviläisen tunnistamat agendat kiinnittävät huomiota ohjauskeskustelun avaintoimintoihin, esiin tuleviin asioihin sekä niiden käsittelyyn keskustelun aikana. Ohjaajan on hyvä tunnistaa hops-ohjauskeskustelun agendat, jotta hän voi arvioida, miten ohjauskeskustelu edistää ohjauksen tavoitteita. Tietoisuus toiminnoista auttaa ohjaajaa suuntaamaan keskustelua kohti tavoitteita. Tutkimuksen mukaan ohjauskeskustelun agendat ovat käytännössä yleensä ohjaajan tuottamia, mikä ei välttämättä tue ohjattavan aktiivista toimijuutta. Opiskelijälähtöisyyden periaatteen mukaisesti ohjauksessa tulisi pyrkiä aktivoimaan opiskelijaa tuottamaan hänen lähtökohdistaan tärkeitä ja keskeisiä agendoja.

Millaisia toimintoja (agendoja) tunnistat käymistäsi hops-ohjauskeskusteluista?
Miten ne edistävät hops-ohjauksen tavoitteita?



Jyväskylän yliopistossa henkilökohtaiset keskustelut olivat tavallisin hopsien ohjausmenetelmä. Joillakin laitoksilla oli käytössä *omien hops-pienryhmien tapaamisia* tai *muita ryhmäohjaustapaamisia*. Yleinen käytäntö oli kytkeä 1. vuoden opiskelijoitten hopsin ohjaus osaksi *opintojen suunnittelukurssia* tmv. opintojaksoa, johon saattoi kuulua myös mm. opiskelutaito-osuuksia. Muutamissa oppiaineissa hops oli integroitu osaksi joko (valinnaista) opettajatuutorointi-*opintojaksoa* tai *laajempiin asiantuntijuutta kehittäviin kurssikokonaisuuksiin* - jopa molempien perustutkintojen kestoisesti. *eHops-työkalun tekninen ja sisällöllinen opastuskin* oli laskettavissa useilla laitoksilla osaksi hopsin ohjausta. Monilla laitoksilla oli hopsin tekemiseen jossain määrin *verkkosivuhjeita*, joihin muutamissa tapauksissa kuuluivat myös nk. *malli-hopsit* eli laitoksen laatimat suositusaikataulut ja opintojaksojen etenemisjärjestykset, jotta tutkinto valmistuisi säädettyssä ajassa. [Ansela 2011b.]

“Aikaa, huomiota, kunnioitusta” - välittävä ja hyväksyvä ilmapiiri hops-keskustelussa

Ohjauksen on luonnehdittu olevan “aikaa, huomiota ja kunnioitusta”, jota ohjaaja antaa ohjattavalleen. Tämän voi tulkita tarkoittavan sitä, että ensinnäkin ohjaaja käyttää ohjauskeskusteluun varaamansa ajan - oli se sitten lyhyt varttituntinen tai pitempi aika - keskittyen opiskelijan kysymyksiin. Hän ei vastaile puhelimeen tai silmäile sähköpostia tai muistele, mikä palaveri on seuraavaksi. Ovella voi jopa olla “Älä häiritse” -lappu. Kunnioitus ilmenee tässä jakamattoman huomion antamisena opiskelijalle hänen asioidensa käsittelemiseen.

Huomioon ja kunnioitukseen liittyy myös välittävän, arvostavan ja hyväksyvän ilmapiirin luominen ohjauskeskustelussa. Tilanteeseen pysähtyminen ja keskittyminen antavat usein hyvän lähtökohdan ilmapiirin luomiseen. Nummenmaa (2003) on listannut joitakin piirteitä, joiden avulla ohjaaja voi hahmottaa, mitä välittävä ja hyväksyvä ilmapiiri on ja toisaalta mitä se ei ole. Taulukossa 1 on näitä ilmapiiriin liittyviä tekijöitä paikannettu hops-keskusteluun ohjaajan pohdittavaksi: miten ilmapiiriin liittyvät tekijät - opiskelijan kunnioittaminen, epäkriittinen ystävällisyys, kiinnostuneisuus, empatia, inhimillinen tasa-arvo sekä ymmärryksen kautta välittyvä tehokas kommunikaatio - toteutuvat hops-keskustelussa?

Kuunteleminen liittyy olennaisesti ohjauskeskustelun ilmapiiriin luomiseen. Jo ohjauksen perusajatuksiin sisältyy ajatus yksilön kuulluksi tulemisesta. Tässä mielessä hops-ohjaus on paikka, jossa opiskelijan ajatukset, näkemykset ja pohdinnat tulevat kuulluiksi. Kuunteleminen on ohjaajan tärkeimpiä työvälineitä. Kuulemiseen liittyy myös se, että ohjaaja ymmärtää kuulemansa. Joskus on siten hyvä varmistaa, että on ymmärtänyt oikein.

Vuorovaikutuksen monimuotoisuus tekee myös haasteelliseksi sen, että julkilausutun lisäksi ohjattava voi tuoda asioita esille implisiittisesti, jolloin ohjaajan kyky tehdä oikeita tulkintoja on avainasemassa. Ihanteellinen ohjaaja on *aktiivinen kuuntelija*. Tämä tarkoittaa opiskelijan kuuntelemisen ilmaisemista sekä kielellisesti että ei-kielellisesti asentojen, ilmeiden ja eleiden kautta. Varsinkin monilla ei-kielellisillä keinoilla voidaan osoittaa myös kiinnostusta ja rohkaista opiskelijaa puhumaan ajatuksistaan ja näkemyksistään. (Nummenmaa 2003.)

TAULUKKO 1. Hyväksyvä ilmapiirin luominen hops-ohjauskeskustelussa: mitä se on ja mitä se ei ole (mukaeltu Nummenmaa 2003)

Hyväksyvä ilmapiiri	ON sitä, että	EI OLE sitä, että
Opiskelijan kunnioittaminen	<ul style="list-style-type: none"> ohjaaja ei väheksy opiskelijan kokemusta vaan pitää sitä todellisena ohjaaja asennoituu hyväksyvästi ohjattavaan opiskelija on keskustelun subjekti, ei objekti 	<ul style="list-style-type: none"> ohjaaja on samaa mieltä ja hyväksyy kaiken ohjaaja on neutraali ja kylmän asiallinen ohjaaja ajattelee ja tuntee samoin kuin opiskelija
Epäkritiittinen ystävällisyys	<ul style="list-style-type: none"> ohjaus on luottamuksellista ja opiskelija voi ottaa puheeksi (lähes) mitä tahansa ohjaaja hyväksyy opiskelijan vaikka tämä ei hyväksyisi itseään 	<ul style="list-style-type: none"> ohjaaja välttelee puhumasta muista kuin opiskelijan esille nostamista asioista ohjaaja moittii tai arvioi opiskelijaa
Kiinnostuneisuus	<ul style="list-style-type: none"> ohjaaja osoittaa olevansa kiinnostunut keskustelusta ohjaaja tunnistaa opiskelijan saavutukset, ilmaisee luottamusta ja tukee opiskelijan pyrkimyksiä 	<ul style="list-style-type: none"> ohjaaja tekee häiritseviä tulkintoja, kehuu epärealistisesti tai korostaa liiallisesti opiskelijan kykyjä ja onnistumista
Empatia	<ul style="list-style-type: none"> opiskelija voi luottaa ohjaajaan ja tuoda esille itselleen vaikeita asioita ohjaaja kykenee myötäelämään opiskelijan kokemuksia ohjaaja kykenee näkemään asiat opiskelijan näkökulmasta 	<ul style="list-style-type: none"> ohjaaja tuntee olonsa epämiellyttäväksi tunteisiin liittyvien asioiden käsittelyssä ohjaaja pelkää, ettei pysty kontrolloimaan omia tunteitaan ohjaaja on ylihuolestunut tai tuntee sympatiaa
Inhimillinen tasa-arvo	<ul style="list-style-type: none"> ohjaaja ja opiskelija työskentelevät työparina analysoidessaan ongelmia ohjaaja pitää tärkeänä ja arvostaa opiskelijan näkemyksiä ja mielipiteitä ohjaaja osoittaa ystävällisyyttä ja halua tukea opiskelijaa 	<ul style="list-style-type: none"> ohjaaja sanelee muutoksen suunnan ohjaajan ylenpalttista sydämellisyyttä
Ymmärryksen kautta välittyvä tehokas kommunikaatio	<ul style="list-style-type: none"> ohjaajan puheenvuorot ovat samalla aaltopituudella opiskelijan kanssa ohjaaja pyrkii seuraamaan opiskelijan ajatuksenkulkua ohjaaja yrittää nähdä käsiteltävät asiat opiskelijan perspektiivistä 	<ul style="list-style-type: none"> ohjaaja etenee keskustelussa omilla ehdoillaan, koska hän tietää asiat paremmin ohjaaja katselee asioita vain oman teoriansa ja lähtökohtiensa näkökulmasta

Kuuntelemisen taitoa voi harjoitella tiedostamalla esteitä opiskelijan kuulluksi tulemisessa. Seuraavassa on listattu joitakin kuuntelun ja kuulluksi tulemisen esteitä: ohjaaja voi olla kuulematta opiskelijan sanomaa, jos hän

- muuttaa viestin itselleen sopivaksi,
- yleistää liian nopeasti, vertailee,
- mitätöi, ei voi hyväksyä kuulemaansa,
- selittää kuulemaansa siten kuin haluaisi ymmärtää,
- opiskelijan tunteita ja kokemuksia,
- asettuu yläpuolelle, moittii tai syyttee,
- vetoaa auktoriteetteihin,
- loukkaantuu,
- suodattaa viestiä,
- ei pysty tulkitsemaan ristiriitaa kielellisen ja non-verbaaliin viestin välillä tai
- välttelee, kieltää ja vaihtaa puheenaihetta.



Millaiset asiat heikentävät kykyä kuunnella ja kuulla opiskelijaa?

Ohjauskeskustelun avaaminen

Ohjauskeskustelussa keskustelun avaus on tärkeä koko keskustelun rakentumiselle. Avaus määrittää ohjaajan ja opiskelijan rooleja tulevassa keskustelussa. Ohjauksen klassikko Vance Peavy on kehottanut avaamaan ohjauskeskustelun kysymyksellä ”Mikä tuo sinut tänne tänään?”. Tämän kysymyksen voi esittää myös hops-ohjauskeskustelussa erilaisin sanoituksin. Useinhan hops-keskusteluun saatetaan tulla sen

vuoksi, että opiskelijan pitää käydä vähintään kerran keskustelemassa hops-ohjaajan kanssa. Olennaista Peavyn kysymyksessä on se, että ohjauskeskustelu käynnistetään ohjausta hakevan opiskelijan lähtökohdista käsin ja tällä tavalla luodaan pohja opiskelijan omalle aktiivisuudelle opiskelu- ja urasuunnittelussa. Tällöin on hyvä keskustelun avauksessa painottaa opiskelijalle, että fokuksena on hänen opintosuunnitelmansa ja siksi on tärkeää, että keskustelu käydhän hänen lähtökohdistaan.

On hyvin helppoa vetää hops-ohjauskeskustelu ohjaajalähtöisesti, jolloin ohjaaja sanelee, mitä asioita käsitellään ja millä tavalla. Vaarana on tällöin, että opiskelijalle tärkeät ja merkitykselliset asiat voivat jäädä vähemmälle huomiolle tai jopa käsittelemättä. Ohjaajavetoisessa keskustelussa asioiden käsittely voi näyttää ja tuntua ohjaajasta sujuvalta, mutta ohjattavan rooliksi saattaa jäädä passiivinen ohjaajan mukaileminen. Tällöin hops-keskustelusta voi tulla suoritus, jossa käsitellään opiskelijan opintoihin liittyviä teemoja, mutta ei välttämättä opiskelijan kannalta relevantilla tavalla ja häntä askarruttavien kysymysten näkökulmasta.

Ohjauskeskustelu vuorovaikutustilanteena ei välttämättä ole tuttu opiskelijalle. Opiskelijalla on yleensä huomattavasti enemmän kokemusta opetustilanteista ja opettajan kanssa keskustelemisesta. Tällöin vuorovaikutuksen odotusrakenteen muodostaa epäsymmetrinen dialogisuus, jossa opettajalla on enemmän tietämystä ja valtaa (Tainio 2007). Kun opettaja toimii hops-ohjaajana, hänen roolinsa ei välttämättä automaattisesti näytä erilaiselta opiskelijan näkökulmasta.

Voi olla, että opiskelija tulee hops-ohjaukseen tapamaan opettajaa - ei ohjaajaa. Opiskelija voi odottaa, että opettaja-ohjaaja huolehtii keskustelun käsikirjoituksesta ja määrittelee, miten keskustelu etenee, samalla tavoin kuin luokahuoneessa. Tämän vuoksi on hyvä keskustella opiskelijan kanssa siitä, mitä hops-ohjaus tarkoittaa ja millaisia rooliodotuksia keskustelussa ohjaajalla ja opiskelijalla on. Erityisesti ohjaussuhteen alussa, ensimmäisessä ohjauskeskustelussa, on tarpeen neuvotella opiskelijan kanssa ohjauksen tavoitteista ja tehtävästä.



Miten hops-ohjauskeskustelun avauksessa rohkean ja aktiivisen opiskelijaa tuomaan esille hänen näkökulmastaan tärkeitä teemoja?

Ohjauskeskustelun keinoja

Hops-ohjaus on usein kahdenkeskistä keskustelua ohjaajan kanssa. Parhaimmillaan ohjattava on toiminnan subjekti ja oman elämänsä asiantuntija, jonka kokemukset ja läsnäolo muodostavat ohjauksen ytimen ohjattavan ja ohjaajan välisessä dialogissa. Tasavertaisina ja vastavuoroisuuteen sitoutuneina toimijoina ohjaaja ja ohjattava keskustelevat ja neuvottelevat yhdessä ohjattavan opiskelu- ja elämäntilanteesta, siihen liittyvistä valinnoista ja tulevaisuudesta. Dialogin keinoin he rakentavat merkityksiä ja tulkintoja asioista ja ympäröivästä maailmasta. (Herranen & Penttinen 2008b.) Tämänkaltaisen dialogisuuden voidaan ajatella toimivan ohjauksen eetoksena, mutta haasteena on, miten se käytännössä toteutetaan itse ohjauskeskustelussa.

Norman Amundson (2005) on listannut ohjauskeskustelun verbaalisia keinoja, joilla ohjaaja voi ohjata asian käsittelyä ja keskustelun kulkua. Seuraavassa on havainnollistettu joitakin Amundsonin luettelemia keinoja. Esimerkkien avulla voi pohtia lisää sekä kielellisiä että ei-kielellisiä keinoja rohkaista, kannustaa ja tukea opiskelijaa sekä kuljettaa keskustelua eteenpäin.

Kysyminen ohjaajan työvälineenä

Kysyminen on tavallisin ohjauskeskustelun eteenpäin viemisen keino. Se on myös opetustilanteista tuttu vuorovaikutuksen muoto ja hops-ohjaukseen voi vaikuttaa se, millaiseen "kyselykulttuuriin" opiskelijat ovat oppineet. Opetustilanteiden kysymyksiä voi luonnehtia useinkin epäaidoiksi. Epäaito kysymys on sellainen, johon kysyjä itse tietää (oikean) vastauksen. Aito kysymys taas esitetään, koska kysyjä ei itse tiedä vastausta. On hyvä tarkkailla, kuinka aitoja kysymyksiä ohjaajana esittää - ja kuinka aitoina opiskelija pitää ohjaajan kysymyksiä: varsinkin aloittava opiskelija voi hops-ohjauksessakin tulla hakemaan oikeita vastauksia henkilökunnalta ja yrittää vastata ohjaajan aitoihin kysymyksiin tavalla, jonka arvioi olevan kulttuurisesti suotava "oikea vastaus".

Kysymyksistä voi erottaa myös avoimet ja suljetut kysymykset. Suljetut kysymykset pitävät sisällään ennako-oletuksia. Kun hops-ohjaaja kysyy "Oletko jo tehnyt kieliopinvalintasi?" hän samalla tulee tuotaneeksi oletuksen, että kieliopinvalinnat kuuluu olla tehtyjä ja kysymyksellä lähinnä vain tarkistetaan, ovatko ne jo tehty vai ei. Samalla tavoin kysymys "Milloin ajattelit suorittaa johdantokurssin?" sisältää oletuksen, että opiskelija on aikonut suorittaa kurssin.

Tällaiset suljetut kysymykset ovat joissakin tilanteissa tarkoituksenmukaisia. Joskus on hyvä olla sensitiivinen sen suhteen, ettei liikaa esitä oletuksia asioiden tilasta omalla kysymyksenasettelullaan.

Ohjaajana voi myös miettiä, miten erilaiset kysymyssanat toimivat kysymysten asettelussa: mikä-kysymykset poikkeavat miksi-kysymyksistä. Myös vaihtoehtoiset -ko/-kö-kysymykset sisältävät suljetun rakenteen vaikka usein ajattelempa, että kyllä- tai ei-vastauksen lisäksi vastaaja voi esittää laveammankin selostuksen. Mikä-kysymykseen voi olla myös helpompi vastata kuin perusteluja ja selityksiä hakeviin miksi-kysymykseen.

Parafraasin käyttö I. toisin sanominen ja selventäminen

Ohjaaja voi keskustelussa tehdä tulkintoja siitä, mitä ohjattava on sanonut ja toisin sanomisella rohkaista opiskelijaa edelleen kehittämään omaa ajatustaan. Ohjaaja voi kysymällä hakea tarkistusta sille, että on ymmärtänyt oikein opiskelijan tilanteen. Voi sanoa esimerkiksi: “Jos ymmärrän oikein, olet miettinyt myös vaihto-opiskelua”.

Yhteenveto ja tiivistäminen

Ohjaaja voi tiivistää ja yhdistää opiskelijan puheen keskeisiä seikkoja ja näin auttaa opiskelijaa jäsentämään asiaan liittyviä näkökulmia. Ohjaaja voi myös osoittaa tiettyjen ajatusten liittyvän toisiinsa tai nostaa esille asioiden yhtäläisyyksiä, mutta myös eroavaisuuksia.

Tiedon jakaminen

Tiedon jakaminen lienee tavallisimpia ohjaajan vastauksia opiskelijan pohdintoihin. Tietoa jakaessa tulisi

pyrkä neutralisuuteen ja välttää asioiden arvottamista. Opiskelijan kannalta aktivoivampaa voivat olla neuvot, joilla hän pääsee käsiksi lisätietoon ja voi itse arvioida tiedon merkitystä.

Kannustaminen sekä palautteen antaminen

Ohjaaja voi sanallisesti kannustaa opiskelijaa kehittämään ajatuksiaan. Toisen rohkaiseminen ja kiittäminen on haasteellinen tehtävä, jotta siitä ei tule keinotekoisia “sinulla on tässä hienoja ajatuksia” -kommentteja vaan ohjaajan tulee kohdistaa palaute tarkasti juuri huomion kohteena olevaan asiaan. Palautteen antajana ei usein tule ajatelleksi, että periaatteessa samaan asiaan kohdennetun palautteen voi ilmaista hyvin eri tavoin ja ilmaisulla on väliä sille, miten vastaanottaja kokee palautteen. Palautteen voi jaotella asiakeskeiseksi tai henkilöön kohdistuvaksi. Seuraavat kaksi esimerkkiä havainnollistavat ilmaisullista eroa a) asiaan ja b) henkilöön sekä hänen toimintaansa kohdistuvasa palautteessa:

- a) “Suunnitelmassasi on hyviä perusteluja sivuainevalintoihin.”
- b) “Olet hyvin pohtinut perusteluja sivuainevalinnoillesi.”

Ohjaajan on hyvä huomata, että kriittinen palaute voi olla helpompi vastaanottaa, kun se liitetään asiaan eikä opiskelijaan henkilöönä. Jos vaikka opiskelijan opinnot eivät ole edenneet suunnitellussa aikataulussa, voi huomion kohdistaa hops-asiakirjaan eikä opiskelijan tekemisiin. Tällöin opiskelijankin on helpompi tarkastella neutraalimmin opiskelujensa etenemistä. Myönteinen palaute taas voi saada enemmän voimaa silloin, kun

onnistuminen liitetään opiskelijan henkilökohtaiseen kyvykkyyteen tai ominaisuuksiin. (Penttinen 1999.)

Aiheen käsittelyn rajoittaminen

Joskus ohjauskeskustelu rönnyilee asiasta toiseen tai kesken asian käsittelyn tulee esille jokin toinen erityisen keskeinen teema. Tällöin ohjaaja voi osoittaa keskustelussa myöhemmän paikan kyseisen asian käsittelemiselle. Rajoittaminen keskustelun keinona tarkoittaa sitä, että halutaan estää jonkin asian käsittelemistä juuri nyt, mutta ilmaistaan myös, että asiaan voidaan palata myöhemmin. Tällöin ohjaaja voi sanoa esimerkiksi: ”Huomaan, että uusi idea innostaa sinua kovasti, mutta keskustellaanko ensin tästä asiasta ja palataan sitten näihin uusiin ajatuksiin”. Asiaan voidaan siten palata myöhemmin ja keskittyä puheena olevan asian käsittelemiseen.

Konfrontointi eli vastakkainasettelu

Konfrontointi on hyödyllinen ohjausvuorovaikutuksen keino. Ohjaaja voi keskustelun edetessä osoittaa opiskelijalle epäkohdonmukaisuuksia hänen puheessaan, käyttäytymisessään tai asennoitumisessaan. Vastakkainasettelua voi hyödyntää myönteisellä tavalla haastamaan opiskelijaa omien vahvuuksiensa havaitsemiseen heikkouksien sijaan. Ohjaaja voi huomata asioita, joita opiskelija itse ei näe ja tuoda ne esille muistuttaen opiskelijaa tämän vahvuuksista. Ohjaaja voi sanoa: ”Olet sanonut, että et osaa toimia nopeasti tilanteen vaatimusten mukaan, mutta harjoittelukertomuksesi perusteella työskentelit paineen alla erittäin hyvin.”

Prosessin tarkkailu ja konsensuksen varmistaminen

Ohjaajalla on viime kädessä institutionaalinen vastuu ohjauskeskustelun kuljettamisesta. Hän voi tätä tavoitetta tukeakseen tuoda esille tulkintojaan prosessista ja sen etenemisestä sekä siihen liittyvistä piirteistä. Hän voi myös kysyä opiskelijan näkemystä käsitellyistä asioista ja hops-prosessin sekä kyseisen ohjauskeskustelun kulusta. Näin varmistetaan ennen työskentelyn jatkamista ja sen edetessä yhdenmielisyyttä asian käsittelystä, keskustelluista asioista ja niistä tehtävistä tulkinnoista.

Huumori

Huumoria on ohjauskeskustelussa käytettävä harkiten. Anttilan (2008) mukaan huumori on hyvin keskeinen tekijä pedagogisessa suhteessa, ja opiskelijat näyttäisivät arvostavan myönteistä huumoria käyttävää opettajaa. Huumorilla on sekä myönteisiä että kielteisiä merkityksiä, siksi ohjaajan on oltava sensitiivinen sen suhteen, miten hänen käyttämänsä huumori puhuttelee opiskelijaa.

Ohjaajan omien kokemusten jakaminen

Toinen harkintaa vaativa keskustelun keino on ohjaajan omien kokemusten jakaminen opiskelijan kanssa. Hops-keskustelussa on hyvä kiinnittää huomiota siihen, että ohjaajan omat, ehkä hyvin erilaiseen aikaan sijoittuvat opiskelukokemukset tai urapohdinnat eivät välttämättä puhuttele opiskelijaa. Ei voi ajatella, että ohjaaja voisi jakaa vertaiskokemuksia monenkaan hops-ohjattavansa kanssa tai tarjota kokemuksellista vertaistukea tai että ohjaajan kokemukset edes kiinnostaisivat mahdollisesti aivan eri sukupolveen kuulu-

vaa opiskelijaa. On myös hyvä muistaa, että ohjauskustelu käydään opiskelijaa, ei ohjaaaja, varten, joten ohjattavan kokemukset ovat myös tässä mielessä ensisijaisia.

Metaforat ohjauskustelussa

Joskus opiskelijan on vaikea ilmaista, mitä asioista ajattelee tai miltä ne tuntuvat. Yksi tavallisimmista ohjauksessa käytetyistä keskustelun keinoista ovat metaforat ja kielikuvat. Kielenkäyttömme on yleensäkin metaforien täyttämää, erilaisten symbolien, kielikuvien, analogioiden ja samankaltaisuuksien kuvausta, yrittäessämme selittää maailmaa itsellemme ja toisillemme. Ohjauksessa metaforia voidaan hyödyntää pyytämällä opiskelijaa kuvaamaan asioita toisin sanoen, metaforilla. Ohjaaja voi pyytää opiskelijaa luonnehtimaan asioiden merkityksiä jatkamalla lausetta esimerkiksi ”Opiskelu on kuin...” tai ”Sivuainevalinnat ovat kuin...”. Ohjauksessa voi käyttää myös kuvia metaforisessa merkityksessä ja pyytää opiskelijaa valitsemaan kuva, joka kuvaa tämänhetkistä tunnelmaa tai ajatuksia tulevasta opiskeluväestä jne.

Norman Amundson on listannut ohjaukseen käyttökelpoisia mahdollisia metaforaluokkia: matka (johtaa tiettyyn määränpäähän), perintö (sukupolvelta toiselle annettua), yhteensopivuus (tavoite löytää yhteensopivuutta), vuodenaikat (kevät, kesä jne.), kasvu (kehittyminen ja oppiminen, luova työ (taideteos), verkosto (ryhmän normit ja odotukset), voimavara (yhteys talouteen ja suunnitteluun) ja tarina (kertomukset). Käytännössä metaforilla viritellään keskustelua esimerkiksi seuraavanlaisin kysymyksenasetteluin: ”Kuvaile, millainen matka opiskelusi on. Mihin paikkaan

olet menossa?”, ”Mitä asioita haluaisit kertoa opiskelustasi lapsillesi?”, ”Mikä vuodenaika sivuaineesi voisi olla?” tai ”Millainen satu/tarina ensimmäisen vuoden syksystäsi voitaisiin kirjoittaa?”

Metaforien käyttämisessä pätee sama sääntö kuin muussakin ohjauksessa: ohjaajan on itse mielleltävä niiden käyttäminen tarkoituksenmukaiseksi. Jos ohjaaja itse ei koe metaforatyöskentelyä mielekkääksi, sitä ei kannata mekaanisesti käyttää opiskelijan kanssa työskentelyynkään.

Ohjauskustelun päättäminen

Ohjauskustelun päättämisessä on hyvä huomioida hops-ohjauksen jatkumo. Ohjaaja voi kiinnittää huomiota siihen, että keskustelun päättyessä on käsitelty seuraavat ohjausprosessiin liittyvät asiat:

- a) *Yhteenvedo käydyistä keskustelusta.* Tässäkin on hyvä muistaa opiskelijälähtöisyys. Ohjaaja voi pyytää keskustelun lopuksi opiskelijaa tiivistämään, mistä tämän mielestä on keskusteltu ja millaisia asioita käsitelty, mitkä ovat olleet keskeisiä ja tärkeitä opiskelijan näkökulmasta. Jos ohjaaja näkee asian toisin, hän voi lisätä oman näkökulmansa tähän yhteenvedoon - arvostaen ja kunnioittaen opiskelijan näkemystä.
- b) *Toimintasuunnitelmasta sopiminen.* Hops-prosessin näkökulmasta on tärkeä tuoda eksplisiittisesti esille, miten prosessi etenee ja mitä toimintaa se edellyttää opiskelijalta, joskus myös ohjaajalta.

c) *Seuraavan tapaamisen sopiminen*. Toimintasuunnitelmaan sisältyy myös ohjausprosessin etenemisestä ja mahdollisesta seuraavasta tapaamiskerasta sopiminen. Useat opiskelijakyselyt osoittavat, että opiskelijat eivät välttämättä hae aktiivisesti ohjausta silloinkaan, kun heillä olisi siihen tarvetta. Tämän vuoksi on hyvä sopia yhteydenpidon muodoista ja ohjauksen toteutumisesta hops-prosessin edetessä, esimerkiksi seuraavasta tapaamisesta. Jos tapaamista ei sovita, voidaan sopia, kumpi ottaa yhteyttä, milloin ja miten. Tällainen sopiminen luo turvallisuutta ohjausprosessin rakenteeseen ja on osaltaan rakentamassa ”ajan, huomion ja kunnioituksen” ilmapiiriä hops-prosessiin.

RYHMÄOHJAUS

Vertaistuki ohjauksen voimavarana

Henkilökohtaisen ohjauksen oheen ja tueksi - jopa yksilöohjauksen sijaan - voidaan käyttää erilaisia ryhmäohjauksen sovelluksia. Ryhmäohjaus ei välttämättä kokonaan korvaa tai mitätöi henkilökohtaisen ohjauksen tarvetta vaan sen voi nähdä pikemminkin ohjauksen lisäresurssina, jolla on aivan erityisiä etuja opiskelijan tukemisessa. Ryhmäohjauksen kantavana ajatuksena on vertaistuen voimavaraistava merkitys yksilölle. Yleensäkin opiskelijakavereiden merkitys ja heiltä saatu tuki on todettu erityisen merkittäväksi opiskeluihin kiinnittymisessä ja opintojen edistymisessä (Tinto 1975, Thomas 2002, Lähteenoja 2010). Sosiaalinen tuki opintojen aikana on merkityksellistä paitsi ryhmään kuulumisen tunteelle, myös itse opiskelulle ja opintojen edistymiselle (Lounasmaa ym. 2004).

Vertaistuen hyödyntämisessä ryhmäohjauksessa on tärkeää huomata, että vertaistuki ei synny itsestään opiskelijaryhmissä. Tästä kertovat opiskelijaterveys-tutkimuksen (Kunttu & Huttunen 2009) tulokset siitä, että keskimäärin jopa 40 % korkeakouluopiskelijoista ei kokenut kuuluvansa mihinkään opiskeluun liittyvään ryhmään ja moni koki itsensä myös yksinäiseksi. Edelleen tutkimustulokset kertovat, että korkeakouluopiskelijoilla esiintyy sosiaalista jännittämistä (Almonkari 2007) eikä koulukiusaaminenkaan ole vieras ilmiö korkeakoulussa (Pörhölä 2011).

SunWolf (2008, 2) määrittelee vertaisryhmän ryhmäksi, jonka jäsenet kokevat toisensa yhdenvertaisiksi jonkin tekijän suhteen, esimerkiksi kykyjen, taustan, iän, velvollisuuksien, käsitysten, sosiaalisen tai oikeudellisen aseman tai oikeuksien suhteen. Vertaisuudesta tulee olla periaatteellisesti jaettu yhdenmielisyys. Vertaistuen syntyminen taustalla voidaan ajatella olevan olennaista tällainen yhdenvertaisuuden tunne, jonka pohjalta voidaan jakaa samankaltaisia kokemuksia. Vertaisryhmästä voi saada toisilta emotionaalista tukea, uusia näkökulmia ja palautetta, lisätä tietoisuutta ja luottamusta tulevaisuuteen sekä vahvistaa sosiaalisia taitoja ja myönteistä asenteiden ja käyttäytymisen muutosta (Coman, Evans & Burrows 2002, Symes 1998).

Jaettu kokemus voimaannuttaa ryhmäläisiä. Ryhmässä yksilöllinen kokemus suhteutuu muihin samankaltaisiin tilanteisiin ja ongelmiin, se ikään kuin normalisoituu. Eräs viivästyneiden gradujen edistämisen ryhmään osallistunut opiskelija kuvaa tätä seuraavasti: “...kun sitä vaan mieltii, että kellään muulla ei oo

samanlainen tilanne, vaikka oikeesti onkin... tulee sellainen olo, että jos sie kerrot sille ihmiselle siitä omasta tilanteesta, niin se ymmärtääki jotakin...” (Penttinen & Plihtari 2011). Vertaisryhmästä saatu tuki on siten aivan erityistä sen vuoksi, että tuen antajaa ja saajaa yhdistää kokemuksellinen vertaisuus. Ohjaajan ja opiskelijan suhde on aina epäsymmetrinen eikä sitä voida pitää tasavertaisena suhteena. Vertaisryhmässä yhden ohjaajan tuen sijaan opiskelija voi saada tukea kokonaisuutelta ryhmältä.

Jotta yksittäiset opiskelijat hyötyvät vertaisryhmästä, on kiinnitettävä huomiota ryhmäohjauksen pedagogiikkaan (Penttinen & Plihtari 2011). Vertaistuki ei synny itsestään vaan sitä on tuettava ohjauksellisesti, mikä vaatii huomion kiinnittämistä pedagogisiin kysymyksiin. Ryhmäohjauksen onnistumisen kannalta kriittisiä kysymyksiä ovat ryhmän käynnistäminen sekä tavoitteiden määrittäminen, ryhmän aktivoiminen ja ohjaajan rooli. Näitä tekijöitä käsitellään seuraavassa tarkemmin.



Millaisia ryhmiä olet ohjannut?
Mikä on ollut ryhmien tavoite?
Miten näet oman roolisi ryhmän ohjaajana?

Ryhmän tavoitteiden määrittäminen

Ryhmäohjaus on pedagogista toimintaa. Oppiminen on aina oleellinen osa ohjausprosessia, olipa kyse henkilökohtaisesta ohjauksesta tai ryhmäohjauksesta. Näin myös hops-ohjauksessa sekä opiskelija että ohjaaja

oppivat itsestään, suhteestaan ympäristöönsä, toisiin ihmisiin. Myös ryhmäohjaus on ohjattavien muodostamaan ryhmään kohdistuvaa ohjauksellista toimintaa, joka on tavoitteellista, koostumukseltaan spesifiä ja koostuu useasta ryhmän tapaamisesta.

Ryhmäohjauksen kantavana ajatuksena on se, että ryhmällä on yhteinen tavoite, johon ryhmä pyrkii, ja toiminnan mielekkyys rakentuu tähän yhteiseen tavoitteeseen pyrkimisessä (Borgen ym. 1998). Päätetäessä toteuttaa hops-ohjausta on siten ensimmäisenä pohdittava sitä, millaiselle ryhmälle ohjausta tarjotaan. Olennainen lähtökohta on *riittävän kokemuksellisen vertaisuuden määrittäminen ryhmän muodostamisen pohjana*. Tällä luodaan edellytykset yhteisten intressien toteutumisesta itse ryhmäohjauksessa. Yksittäisellä hops-ohjaajalla voi olla hyvin heterogeeninen joukko yksilöllisiä hops-ohjattavia, jotka voivat olla eri-ikäisiä, erilaisissa elämäntilanteissa ja joilla voi olla hyvin erilainen orientaatio ja tavoitteet opiskelun suhteen. Nämä on hyvä ottaa huomioon ryhmää muodostettaessa. Ryhmä voi huonoimmillaan olla myös opiskelijaa tehokkaasti syrjäyttävä mekanismi, jos se jaetun kokemuksen sijaan vain vahvistaa yksittäisen opiskelijan näkemystä oman tilanteen poikkeavuudesta suhteessa muihin.

Yksi paljon käytetty ryhmäohjauksen sovellus on kanadalaisten Bill Borgenin ja Norman Amundsonin kollegoineen kehittänyt strukturoitu ryhmäohjausmalli (Borgen ym. 1998, ks. myös Ruponen, Nummenmaa & Koivuluhta 2000). Alun perin työttömille suunnatun ryhmäohjauksen sovelluksia on käytetty runsaasti myös korkeakouluopiskelijoiden ohjaukseen. Struktu-

roitu ryhmäohjausmalli sopii hyvin opiskeluun liittyvien ryhmien ohjaukseen, koska siinä korostuu sekä pedagoginen että psykologinen ulottuvuus. Mallissa tähdätään siihen, että ryhmän avulla yksilö oppii uusia asioita ja saa tukea omien valintojensa tekemiseen. Ryhmän käynnistämässä mallissa kiinnitetään huomiota kahteen seikkaan: tavoitteiden määrittelemiseen sekä ryhmäyttämiseen.

Ryhmän tavoitteiden määrittelemisessä on kaksi ulottuvuutta. Ensinnäkin *ohjaaja määrittelee tavoitteet ryhmän perustamiseksi*. Toiseksi ryhmän käynnistettyä *ryhmäläiset itse määrittelevät tavoitteet omalle työskentelylleen*. Ryhmä luodaan ohjaajan määrittelemien tavoitteiden puitteissa, ja ryhmän käynnistyessä itse ryhmätyöskentelyä määrittävät tavoitteet tuetaan osallistujalähtöisesti.

Ryhmää muodostaessaan ohjaaja luonnollisesti pohdii sitä, mikä ryhmäohjauksen tavoitteena voisi olla ja mitä tarkoitusta varten ryhmän voisi perustaa. Ryhmä perustetaan yleensä jonkin ennalta määrätyn tavoitteen pohjalta. Hops-ohjauksessa ryhmän tavoite voi rajautua esimerkiksi korkeakouluopiskelun käytänteiden oppimisen tai sivuainevalintojen hahmottamiseksi. Ryhmän tavoite voi myös olla hyvin laaja-alainen hopsin laadinnan tukeminen.

Ryhmän käynnistyessä toteutuu opiskelijalähtöinen, ryhmäläisten itsensä toteuttama tavoitteen määrittely. Samalla tavoin kuin muukin ohjaus perustuu asiakaslähtöisyyteen ja asiakkaan sitoutumiseen työskentelyyn, myös hops-ohjausryhmissä onnistuneen ohjausprosessin edellytyksenä voi pitää opiskelijaläh-

töistä tavoitteen määrittelyä. Borgen ja hänen kollegansa (Borgen ym. 1998) korostavat sitä, että ryhmäläisten on sitouduttava ryhmän tavoitteisiin. Heidän mallissaan ryhmäläiset itse neuvottelevat ja keskustelevat sekä sopivat ryhmän toiminnan tavoitteista.

Ryhmän käynnistäminen

Ryhmän käynnistämässä kriittinen kysymys on *osallistumisen vapaaehtoisuus*. Koulutusinstituutiosta ryhmien muodostaminen on usein ennalta määrättyä, jolloin työskentelyyn vaikuttaa pitkälti se, riittääkö institutionaalisesti määritelty ryhmän muodostaminen yhteiseksi orientaatioperustaksi (Herranen & Penttinen 2008b). Osallistumisen vapaaehtoisuus vs. velvollisuusosallistuminen liittyy ohjauksen toimijalähtöisyyteen. Toisaalta sovellettaessa ryhmäohjausta hops-ohjaukseen on hyvä muistaa tutkimustulos, etteivät opiskelijat välttämättä hae ohjausta. Velvollisuusosallistuminen voi joskus olla opiskelijan etu, joka avaa hänelle mahdollisuuden saada ohjausta ja tukea opiskelukysymystensä pohdintaan.

Vaikka ryhmän muodostamisessa ei voisi toteuttaa ideaalia lähtökohtaa vapaaehtoisuudesta, voi ryhmäohjaukseen kehittää mielekkään sovelluksen. Velvollisuusosallistuminen saattaa lisätä haasteita ryhmän yhteisten tavoitteiden määrittelyyn. Myös vapaaehtoisuuteen perustuvissa ryhmissä ohjaajan ennakoimat tavoitteet saattavat muuttua ja tulla uudelleen kirjoitetuiksi ryhmäläisten keskinäisessä neuvottelussa.

Borgen ym. (1998) mukaan ryhmän käynnistämisen on tärkeää ns. työskentelysopimuksen laatimiseen. Työskentelysopimus liittyy ryhmän pelisääntöihin tai toimintaperiaatteisiin, joilla tarkoitetaan ryhmän vuorovaikutusnormeja. Pelisääntöihin kuuluu yhtenä tärkeänä osana luottamuksellisuudesta keskusteleminen eli miten ryhmässä käsiteltäviä asioita voidaan käsitellä ryhmän ulkopuolella. Ryhmä voi sopia, että asioista voidaan keskustella muuallakin tai toisena ääripäänä voidaan sopia, ettei ryhmässä puhutuista asioista keskustella lainkaan ryhmän ulkopuolella. Työskentelysopimuksen laatimisessa on olennaista, että ryhmäläiset itse neuvottelevat ryhmälle yhteiset pelisäännöt. Pelisääntöihin sitoutuminen varmistetaan sillä, että osallistujat itse ovat ne tuottaneet ja neuvotelleet. Ohjaaja ei siten sanele pelisääntöjä vaan hänen roolinsa on ohjata niiden yhteistä rakentamista.

Työskentelysopimus liittyy toiseen ryhmän käynnistämässä erityisen keskeiseen asiaan, ryhmäyttämiseen. Ryhmän alussa ohjaaja voi olla ainoa kiintopiste ryhmäläisten välillä, ja toisilleen vieraat opiskelijat on ryhmäytettävä. Ryhmänohjauksessa toteutuvat toimivan pienryhmän peruselementit: yhteiset tavoitteet ja intressit, ryhmään kuulumisen kokemus, ryhmän palkitsevuus sekä vuorovaikutteisuus ja yhteiset normit (Johnson & Johnson 1982).

Borgen ym. (1998) kiinnittävät huomiota ryhmäläisten tarpeiden huomioimiseen ryhmän käynnistämisen vaiheessa. Tarpeita voidaan tarkastella sekä sisällöllisesti että ryhmäprosessin näkökulmasta. Sisällölliset tarpeet ovat ryhmäläisten *ohjauksellisia tarpeita*, yhteisiä intressejä ja tavoitteita. Ryhmäohjauksessa tu-

lee myös huomioida yleiset ryhmän *jäsenyyteen liittyvät tarpeet*. Ryhmän toimivuuden kannalta on tärkeää, että yksilöt kokevat kuuluvansa ryhmään. Yksilöllä on myös tarve hallinnan tunteen säilyttämiseen: hänen on voitava luottaa, että hän voi vaikuttaa siihen, mitä hänelle ryhmässä tapahtuu. Tähän liittyy jälleen kysymys luottamuksesta ja turvallisuudesta. Ryhmä on voitava kokea turvalliseksi paikaksi jakaa ja käsitellä itselle tärkeitä asioita. Monimuotoiset ohjaukselliset ja ryhmän jäsenyyteen liittyvät tarpeet asettavat haasteita ryhmän ohjaamiselle erityisesti ryhmän käynnistämässä.

Työskentelyn aktivoiminen

Borgenin ym. (1998) ryhmäohjausmallissa ryhmäohjauksen ydin muodostuu yksilöiden ja ryhmän aktiivisista erilaisilla strukturoinneilla. Se tarkoittaa, että ryhmäohjaus toteutetaan hyödyntäen ohjauksellisia tehtäviä, joita ryhmäläiset tekevät välillä pareittain, välillä pienissä ryhmissä, ja joskus myös itsenäisesti. Tehtävät voidaan purkaa pareittain tai pienryhmissä tai joskus koko ryhmän kanssa. Ryhmäohjausta ei tule nähdä synonyyminä ryhmäkeskustelulle, vaan itse ohjaus toteutuu ohjaajan suunnittelemien ryhmäläisiä aktivoivien tehtävien avulla.

Ohjaaja suunnittelee tehtävät ryhmätapaamisiin. Kokonaisuus voi sisältää myös erilaisia välitehtäviä opiskelijoille. Ohjaaja suuntaa tehtävät tavoitteiden mukaisten asioiden oppimiseen. Tehtävät voivat alkuvaiheessa palvella ryhmäyttämistä ja ryhmän tavoitteiden määrittelyä. Niiden avulla voidaan siten edistää sekä sisäl-

löllisiä hops-ohjauksen tavoitteita että ryhmän toimintaa ja vuorovaikutusta edistäviä prosessitavoitteita. Oppimisen kohteena voivat olla tiedot, taidot, tunteet sekä asenteiden ja käyttäytymisen tarkastelu.

Hops-ohjauksessa ohjauksellinen interventio käynnistää vertaisryhmän työskentelemään ryhmäläisten opiskelun edistämiseksi. Ryhmäohjauksella pyritään vastaamaan yksilöllisiin tarpeisiin ryhmätoiminnan avulla. Vaikka voidaan ajatella, että myös ryhmä oppii yhteisöllisesti, ohjauksen näkökulmasta on tärkeitä pohtia yksittäisiä aktiviteetteja, miten ne tukevat yksilön saamaa hyötyä ryhmästä. Ryhmän tavoitteet ovat siten palautettavissa yksilöllisiin intresseihin, ja sekä tavoitteet, oppimista edistävät työskentelypuitteet että tehtävät tukevat yksilöä henkilökohtaisen ohjauksen ohella.

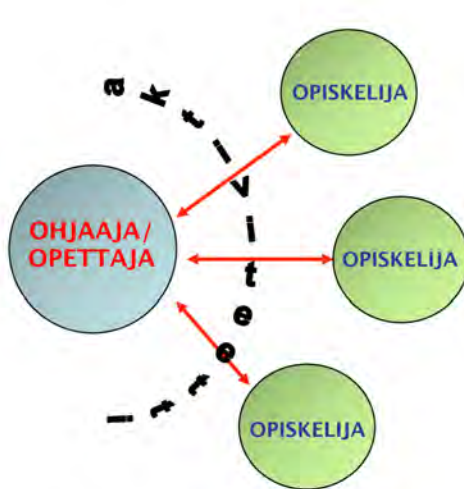
Ohjaajan roolista

Vaikka ryhmäohjauksen ytimessä on ryhmäläisiltä saatava vertaistuki, ohjaajalla on erittäin tärkeä rooli sekä ryhmän että yksittäisen opiskelijan näkökulmasta. Vertaisryhmäkokemuksiaan kertoneet opiskelijat toivat esille ohjaajan olevan merkittävä myös yksilön näkökulmasta henkilökohtaisen tuen ja kannustuksen tarjoajana - tsemppaajana, joka jaksaa uskoa opiskelijaan, kun tämän oma usko omiin kykyihin ja jaksamiseen tuntuu loppuvan. Ohjaajan osaaminen, tietämys ja asiantuntijuus ovat myös tekijöitä, joita opiskelijat arvostavat. Nämä yksilöohjauksessakin tärkeät ohjaajan ominaisuudet ovat olennaisia myös ryhmän ohjaamisessa. (Penttinen & Plihtari 2011.) Borgen ym.

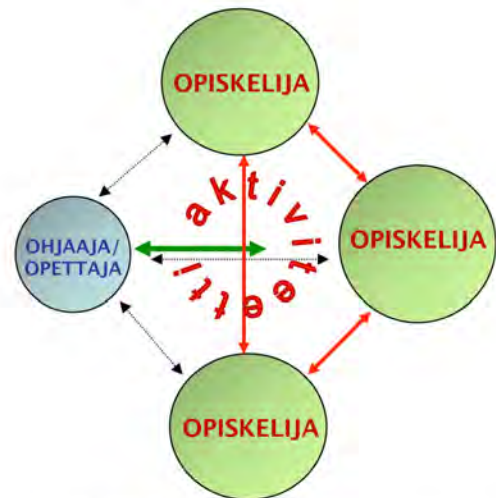
(1998, 27) kiinnittävät huomiota siihen, että työskentelyn alkuvaiheessa ohjaaja voi olla ryhmässä ainoa, jonka kaikki ryhmäläiset tuntevat. Hän on yhdyside, joka yhdistää ryhmäläisiä ja ryhmäläiset voivat olla hyvinkin riippuvaisia suhteessa ohjaajaan. Ohjaajalle on raskasta, jos ryhmä etenee vain ohjaajan ja yksittäisten ryhmäläisten vuorovaikutuksen varassa. Haasteena onkin ryhmäläisten keskinäisen vuorovaikutuksen ja vastuunoton aktivoiminen.

Ohjaajan toiminta ryhmäohjauksen alkuvaiheessa voi näyttäytyä yksisuuntaisena viestintänä, jossa ohjaaja määrittelee toiminnan puitteet ja antaa selkeitä, yksityiskohtaisia ohjeita tehtäviin ja toimintaan (Borgen ym. 1998, 27-28). Ohjaajan toiminta muistuttaa siten hyvin paljon tyypillistä opettajan toimintaa luokkahuoneessa (ks. Tainio 2007). Tämä on haasteellista hops-ohjauksen toteuttamiselle ryhmäohjauksena, sillä jos opiskelijat tulkitsevat ryhmäohjauksen opetustilanteeksi, he voivat omaksua opetustilanteille tyypillisen passiivisen tiedon vastaanottajan roolin ohjauksen tavoitteena olevan aktiivisen toimijuuden sijaan (Herranen & Penttinen 2008b).

Ryhmäohjauksen edetessä ohjattavien aktiivisuuden tulisi lisääntyä, ja ohjaajan tulisi valtuuttaa ryhmää ottamaan yhä enemmän vastuuta työskentelystä. Koko ajan ohjaajan tulisi kuitenkin tarkkailla ryhmän toimintaa sekä tarvittaessa puuttua prosessien etenemiseen ja omaksua ohjaavampi rooli ryhmän ohjaamisessa. Kuvio 2 kuvaa ohjaajan roolin muutosta suhteessa yksilöohjaukseen. Sen sijaan, että ohjaaja ohjaisi yksilöitä ryhmässä, hänen roolinsa on aktivoida ryhmäläisten keskinäistä vuorovaikutusta.



Ohjaaja/opettajakeskeinen vuorovaikutus



Opiskelijakeskeinen vuorovaikutus

Kuvio 2. Ohjaajan roolin muutos ohjaajakeskeisestä yksilöiden ohjaamisesta opiskelijakeskeiseen ryhmän vuorovaikutuksen aktivoimiseen.

Ryhmäohjaussuunnitelma

Strukturoidussa ryhmäohjauksessa korostuu ryhmätoiminnan joustava suunnittelu. Ohjaaja valmistelee ryhmän tapaamisiin erilaisia tavoitteita palvelevia pedagogisia aktiviteetteja. Tämän lisäksi ohjaajan vuorovaikutusosaamista tarvitaan ryhmätapaamisissa, joissa täytyy joustavasti mukautua ryhmäprosessia suunnitellun toteuttamisessa. Joskus ryhmässä voi tulla esille akuutteja kysymyksiä tai yksittäinen tehtävä voi osoittautua niin tärkeäksi, että koko ryhmätapaamiselle varattu aika kuluu siihen. Joustavuus tarkoittaa sitä, että vaikka ohjaaja olisi suunnitellut erilaisia oppimisaktiviteetteja tapaamiseen, hän voi

tarvittaessa muuttaa toteutusta. On hyvä muistaa, että toiminta ja tehtävät eivät siten ole tavoite sinänsä vaan niiden avulla saavutettavat sisältö- ja prosessitavoitteet.

Varsinkin aloittelevan ryhmäohjaajan ryhmäohjausprosessia helpottaa ryhmäohjaussuunnitelma, joka tarjoaa raamit ryhmäohjauksen toteuttamiselle. Hyvä suunnitelma sisältää mahdollisuuden poiketa suunnitelmasta joustavasti ryhmäläisten tarpeita kuunnellen. Hops-prosessien tueksi rakennettavan ryhmäohjauksen tarve ja määrä voidaan arvioida suhteessa siihen, miten opinnot on organisoitu ja järjestetty kokonaisuudessa. Esimerkiksi se, kuinka paljon opinnoissa on

ryhmätoimintaa, suuria massaluentoja, kirjatenttejä ja itsenäisiä tehtäviä, voi vaikuttaa siihen, kuinka paljon opiskelijat hyötävät ryhmäohjauksesta. Jos opintojen alkuvaiheessa ei ole paljoakaan yhteisöllisyyttä tuke-

via ryhmänä opiskeltavia kursseja, opiskelijat voivat asettaa ryhmäohjaukselle suurempia odotuksia kuin silloin, jos opiskelu sisältää muutenkin runsaasti yhdessä tekemistä ja opiskelua.

RYHMÄOHJAUSUUNNITELMA

1. Paikanna ryhmä ja määrittele ryhmän tarkoitus

Määrittele ryhmälle ohjaukselliset tavoitteet, joita ryhmäohjauksella voitaisiin edistää. Pohdi, ketkä hyötäisivät ryhmäohjauksesta ja millaiseksi ryhmän koostumus tällä perusteella tulisi. Hops-ohjaaja voi käyttää hyväkseen ohjattaviensa yksilöiden tuntemusta ja pohtia myös, mikä olisi ryhmää yhdistävä teema, joka motivoisi opiskelijoita ryhmään osallistumiseen.

2. Suunnittele tavoitteiden kannalta mielekäs ryhmäohjauksen sisältö oppimisaktiviteetteineen

Suunnittele ryhmätapaamisten kokonaisuus. Määrittele kunkin tapaamiskerran tavoitteet ja suunnittele kullekin tapaamiskerralle sen sisältöjä ja tavoitteita palvelevia erilaisia tehtäviä. Muista joustavuus tapaamisten ohjelman rakentamisessa. Listaa, mitä oheismateriaaleja mahdollisesti tarvitset tehtävien toteuttamiseen ja kuinka paljon aikaa tarvitset materiaalien valmisteluun.

3. Suunnittele ja järjestä ryhmän toimintakehys

Aikatauluta ryhmätapaamisten kokonaisuus. Ryhmän tapaamispaikkaa suunnitellessasi pohdi myös ryhmän tavoitteiden näkökulmasta sitä, mikä olisi mielekäs tapaamispaikka.

4. Suunnittele arviointi osaksi ryhmätoimintaa

Tee suunnitelma siitä, miten tavoitteiden saavuttamista arvioidaan. Miten toteutat oman ryhmäohjausprosessisi arvioinnin ja miten saat palautetta yksilöiltä ryhmäohjauksen tavoitteiden toteutumisesta heidän kohdallaan. Voit myös rakentaa seurantajärjestelmän, jonka avulla voit ohjaajana arvioida ryhmäohjauksen hyötyjä yksilölle pitemmällä aikavälillä.

RYHMÄOHJAUSTEHTÄVIÄ

Seuraavassa on erilaisia tehtäviä, joita voi käyttää ryhmäohjauksessa ryhmän aktivointiin. Osa on pitkään käytettyjä toimintamalleja. Niistä on lukuisia erilaisia sovelluksia, joita ohjaaja voi muokata tilanteen mukaan omaan ohjaukseen sopivaksi. Oikeastaan ei ole suositeltavaakaan kopioida tehtäviä sellaisenaan., vaan on hyvä muokata tehtävät omaan ohjaajuuteen sopiviksi. Nämä tehtävät ovat tämän kirjan kirjoittajien hyväksi havaitsemia. Koska tehtävät ovat muokkautuneet käytännön myötä, niitä on lähdeviitteenä niin pitkälle kuin on mahdollista.

I Yleisiä toimintamalleja ja tehtäviä

Näitä tehtäviä yhdistäviä piirteitä ovat, että ne ovat vertaistukea vahvistavia sekä yksilöiden kuulluksi tulemista, kaikkia osallistavaa keskustelua ja jakamista tukevia tehtäviä.

Kierrokset

Puhekierroksia käytetään ryhmätilanteissa. Tavoitteena on luoda turvallinen tila, jossa kaikkien ääni tulee kuulluksi eikä tarvitse kilpailla puheajasta. Kierrokset eivät korvaa keskustelua, mutta niillä on usein tasa-arvottava vaikutus ryhmän toimintaan. Niiden avulla opitaan kuuntelemaan ja ja tullaan tietoisemmaksi omasta puheesta ja ajan käytöstä. Kierrosten puheajalla on sovittu pituus, usein yksi minuutti. Alussa kierrätetään esimerkiksi kelloa, josta aika katsotaan, ja edellinen puhuja katsoo ajan seuraavalle puhujalle. Näin luodaan tasa-arvoinen puhekierros, jossa jokainen saa käyt-

tää tietyn ajan. Toisia ei keskeytetä tai kommentoida kierroksen aikana. Tavoitteena on myös puhua itsestä käsin eikä kommentoida toisten puheenvuoroja. (Nummenmaa & Lautamatti 2004, 142-145.) Ryhmätapamisen voi esim. aina aloittaa ns. fiiliskierroksella: millä mielellä tulen tänään tähän? Sisältöjä voi käsitellä ns. asiakierroksen avulla, jossa jokainen kertoo, mitä ajattelee asiasta/miten sen ymmärtää/minkälaisia ajatuksia se itsessä herättää. Kierrokset toimivat myös oivana palautekanavana opettajalle - hän saa tietoa siitä, mitä ryhmässä tapahtuu.

Kysymykset tarralapuilla

Hyvä menetelmä saada opiskelijat anonyymisti tuottamaan kysymyksiä, joita voi olla vaikea esittää ääneen. Kaikkien kysymykset tulevat kuulluiksi. Opettaja saa palautetta ja tietoa, jota voi käyttää hyväksi kurssin tai ohjauksen sisältöjen suunnittelussa. Mistä tarvitaan lisätietoa jne.

- Minkälaisia kysymyksiä on mielessä opintojen aloitukseen/opintoihin/graduun/työhön liittyen?
- Minkälaisia odotuksia tai kysymyksiä minulla on opintoihin/työelämään liittyen? Jne.

Opiskelijat kirjoittavat kysymykset tarralapuille [1 kysymys per lappu]. Työstäminen joko a) tai b) tavalla:

- a) Jako pienryhmiin (5-10 hlöä / ryhmä). Laput kerätään ryhmittäin ja kierrätetään, eli ryhmät vaihtavat lappuja keskenään. Kukin ryhmä käy läpi ja jäsentää saadut uudet laput teemoittain. Kullekin teemalle annetaan otsikko. Kukin ryhmä esittelee tuotoksensa, kysymykset käydään yhdessä läpi.

Mahdollinen jatkotyöskentely tarvittaessa (teemoja tai asioita, joita pitäisi käsitellä vielä jatkossa).

- b) Yhdessä ryhmässä työestetään lappuja esim. tau- lulla/seinällä ryhmitellen niitä teemoittain. Purku keskustellen. Mahdollinen jatkotyöskentely tar- vittaessa (teemoja tai asioita, joita pitäisi käsitellä vielä jatkossa).

Opiskelun mieli

Kartoitetaan neljän kysymyksen avulla työskentelyä/ opiskelua. Harjoitus on mahdollista toteuttaa 3-4 pien- ryhmässä (mielellään 2-4 henkeä per ryhmä). Opiske- lijat kiertävät tilassa sen eri kulmiin aseteltujen pape- reiden luona vastaamassa neljään kysymykseen:

- 1) Mikä edistää opiskelua (työtä)?
- 2) Mikä jarruttaa opiskelua?
- 3) Mitä haluaisin lisätä?
- 4) Mitä haluaisin vähentää?

Nämä neljä kysymystä on kukin siis kirjattu eri paperil- le (= neljä paperia, 1 kysymys kussakin, koko väh. A3). Opiskelijat kirjoittavat paperiin kysymykseen liittyviä asioita. Kunkin paperin luona ollaan 5-10 min, jonka jäl- keen vaihdetaan. Kun kaikki neljä paperia on kierretty, vastaukset otetaan yhteiseen käsittelyyn ja käydään läpi keskustellen. Miten edistäviä asioita voisi lisätä? Miten jarruttavia asioita poistaa? jne. Opiskelijat poh- tivat vastauksia keskenään vertaistukea hyödyntäen. Opettajan rooli ei ole antaa valmiita vastauksia.

Pyramidityöskentely

Annetun aiheen parissa työskenteleminen, esim: Min- kälaisiin ammatteihin tällä tutkinnolla voisi työllistyä? Aktivoi opiskelijat ajattelemaan, ideoimaan ja jakamaan ajatuksia sekä näkemyksiä. Annetut kestot ovat viit- teellisiä ja riippuvat tehtävänannosta ja toteuttamista- voista. (Nummenmaa & Lautamatti 2004, 175-176.)

- a. Yksintyöskentelyä. Tehtävänä voi olla omien kä- sitysten kartoittaminen aiheesta, jonkun pienen tekstin lukeminen. (kesto 5-10 min)
- b. Keskustelu pareittain, jaetaan omia ajatuksia ja esim. listataan asiat paperille. (kesto 10-15 min)
- c. Parit muodostavat 4-6 hengen ryhmät, verrataan tuotoksia ja keskustellaan. Kerätään kaikki tuotok- set yhteen ja keskustellaan. (10-20 min)
- d. Koko ryhmän yhteistoiminta. Voi toteuttaa monin tavoin: kukin ryhmä esittelee tuotoksensa toisil- le listana vai visuaalisesti (voidaan työstää esim. posterit) ja tuotoksista keskustellaan, tai ryhmien tuotoksista kootaan vielä yksi yhteinen koonti, jne. (20 min -> riippuen työskentelytavasta).

Palautteenantoharjoitus

Tässä tehtävässä harjoitellaan kuuntelemaan toisia ja antamaan myönteistä palautetta sekä opitaan otta- maan vastaan palautetta.

- 1) Ryhmälle annetaan tehtävä: "Mieti kokemusta, jos- ta olet oppinut jotain tärkeää"
- 2) Yhtä ryhmäläistä pyydetään kertomaan oma kokemuksensa muille. Muille annetaan tehtävä: "Kuuntele tarkkaan, mitä kertoja on oppinut ja kir- joita paperille glös, millaisia tietoja ja taitoja sekä

osaamista hän kertomuksessaan tuo esille.” Tarvitessa ohjaaja jakaa ryhmäläisille paperia listojen tekemiseen.

- 3) Kertomuksen päätyttyä käydään palautekierros. Palautekierros ohjeistetaan seuraavasti: “Kukin lukee oman listansa läpi yksi kerrallaan vuorotellen. Kun luet omaa listaasi, tuo esille kaikki, mitä olet kirjoittanut. Vaikka listasi sisältäisi samoja asioita kuin muiden opiskelijoiden listat, kerro silti kaikki omaan listaasi kirjoittamasi osaaminen, tiedot ja taidot. Huomaa, että toiset ryhmäläiset ja kertoja itse eivät kommentoi listojen lukemista.”
- 4) Palautekierroksen aikana ohjaaja voi kirjoittaa listojen sisältöjä taululle, fläpille, tietokoneelle tms. Myös ohjaaja kirjoittaa kaikki asiat, myös toistuvat samat asiat, tarkasti ylös. Tällöin muodostuu myös visuaalisesti hahmotettava osaamisen, tietojen ja taitojen kirjo ryhmäläisten nähtäväksi.
- 5) Kierroksen jälkeen ohjaaja voi kysyä kertojalta, miltä hänestä tuntuu ja mitä hän ajattelee saamastaan palautteesta.
- 6) Kertomus ja palautekierros voidaan toistaa kaikkien ryhmäläisten kanssa.

Palautteenantoharjoitus ei sovi toisilleen vieraiden ryhmäläisten ensimmäisiksi tehtäviksi. Suurelta ryhmältä saatu palaute voi myös herättää ennakoimattomia tunteita. Yleensä ryhmä tuottaa niin paljon myönteistä palautetta, että sen vastaanottaminen voi liikuttaa kertojaa. Tehtävä voi siten menettää tehonsa, jos se käydään mekaanisesti läpi kaikkien ryhmäläisten kanssa. Vain yhden opiskelijan kertomus ja palautekierros sopii hyvin tilanteeseen, jossa ohjaaja haluaa erityisesti jonkun ohjattavan kohdalla tuottaa tunteen ryhmän

tuesta ja kannustuksesta. Tehtävän kertomuksen kohdetta voi soveltaa tarkoituksenmukaisesti esimerkiksi onnistuneeseen opiskeluun liittyvään esiintymis-/tenttimis/kirjoittamiskokemukseen, työkokemukseen, vapaa-ajan harrastukseen jne. Palautteenantamisen prosessia voi myös muuttaa tarkoitukseen sopivaksi.

Symbolityöskentely

Symbolityöskentely tarkoittaa sitä, että visualisoidaan asioita, tapahtumia, kokemuksia ja tunteita. Sen taustalla on sveitsiläisen psykologin Carl G. Jungin symboliteoria (unien tulkinta), jonka yleisenä tavoitteena oli auttaa ihmisiä lisäämään itsetuntemustaan ja sitä kautta saavuttaa parempi elämä. Psykologiasta se omaksuttiin visuaaliseen työnohjaukseen, jonka “isä” on australialainen psykologi Anthony Williams.

Visuaalinen symbolityöskentely on yksi toiminnallisuuden muoto. Sen monissa eri toteutustavoissa ja -muodoissa käytetään itse tehtyjä tai valmiita kuvia, kortteja, piirtämistä, esineitä tai itse tekemisen eri tapoja. Symbolityöskentelyä voidaan soveltaa ohjauksessa. Tärkeää on kuitenkin tiedostaa ero terapeutin käytön ja ohjauksellisen käytön välillä. Ohjauksellisessa työskentelyssä keskiössä ovat henkilökohtais-taminen ja oman näkökulman esiintuominen sekä itsetuntemuksen lisääminen. Työskentelyssä voidaan tehdä näkyviksi ja tietoisiksi vielä keskeneräisiä ja pinnan alla olevia näkökulmia työstettävästä asiasta. Sillä voidaan myös hahmottaa asioiden välisiä suhteita ja kokonaisuuksia, asettaa omia tavoitteita ja lisätä omaa ymmärrystä. Tunteita ei voi välttää, mutta tehtävän lähtökohtana tai tavoitteena ei ole tunteiden terapoi-minen. Kuitenkin esimerkiksi opinnäytteen tekemiseen

liittyvien tunteiden tai opiskelufiilisten käsittelyyn voi käyttää esimerkiksi kuvakortteja, jos kokee ohjaajana olevansa siihen valmis.

Symbolityöskentelyä kannattaa kokeilla ensin itse. Opiskelijoille tulee muotoilla selkeä tehtävä ja toimeksianto ja perustella, mitä tehdään ja miksi. Työskentelyllä on oltava joku syy ja tavoite, sitä ei tehdä vain "huvin" vuoksi. On hyvä aloittaa työskentely turvallisesti asiakeskeisesti ja selkeästi sovituin säännöin. Visuaalisessa työskentelyssä on kolme perussääntöä, jotka riittävät pitkälle. Ne voi tarvittaessa käydä läpi yhdessä ryhmän kanssa.

- 1) Jokainen määrittelee itse, mitä hahmossa/kuvassa näkee, mitä hahmollaan haluaa kuvata - kaikki on mahdollista.
- 2) Kuunnellaan toisia.
- 3) Ei tulkita tai selitetä toisten sanoja tai kuvia.

Kortit

Kuvakortteja voidaan käyttää esimerkiksi esittelykieroksen tukena, omien ajatusten näkyväksi tekemiseksi ja ymmärryksen lisäämiseksi, tai asiakeskeisessä työskentelyssä. Korttisarjoja voi tehdä itse tai ostaa valmiina.

- **Yleiskortit:** Valitse kuva, joka kuvaa opiskeluasi tällä hetkellä. TAI Valitse kuva, joka kuvaa tämän hetkistä opiskelufiilistäsi TAI valitse kuva, joka kuvaa tulevaisuuden työelämähaavettasi.
- **Ikkunakortit:** Minkälaisen ikkunan läpi katsot menneisyyteen/tulevaisuuteen. Valitse kortti.
- **Tuulikortit:** Minkälaisella opiskelutuoilla tällä hetkellä istut?

Mitä laukusta löytyy?

Valitse laukustasi/repustasi esine, joka kuvaa jotakin työssäsi/opinnoissasi askarruttavaa asiaa, TAI Valitse laukustasi esine, joka kuvaa sinulle ajankohtaista tai tärkeää asiaa opinnoissasi. **Kierros:** kerro toisille miksi valitsit esineen ja mitä se kuvastaa. Tarvittaessa jatko-työskentely. (esim. ajankäytön ongelmat jne.)

Symboliesineet

Symboliesineinä voi käyttää erilaisia kokoelmia, joissa on esim. erilaisia hahmoja, eläimiä, kiviä, pikkuautoja ja jne, mitä tahansa keksit, joka sopii käytettävään kontekstiin. Symbolin voi hakea vaikka ulkoa maastosta.

- Mikä hahmo kuvaa sinua ohjaajana/opiskelijana? **Kierros:** kerro toisille, miksi valitsit juuri tuon esineen/hahmon/kiven? Miten se kuvaa sinua tilanteessasi?

II Opintopolkua ja opintojen suunnittelua tukevat tehtävät

Metaforat

Opintopolku matkana (Nummenmaa & Lautamatti 2004, 160-164, erilaisia sovelluksia)

- 1) Visualisoi mielessäsi maisema, jossa elämänpolku si kulkee. Onko se vuoristoa, kuusimetsää, niittyä, merenrantaa, sademetsää, jäätikköä?
- 2) Mistä polku tulee? Minkälainen polku on ollut hän saakka? Miten se jatkuu? Mitä polun varrelta löytyy? Minkälaisia vaaroja tai vaikeuksia siellä näkyy? Minkälaisia mukavia paikkoja?
- 3) Piirrä tai selitä maisema parille / pienryhmälle.

Opintokäyrä

Piirrä janalle viiva, joka kuvaa opintojesi etenemistä (aikaväli voi olla esim. 1/2 - 5 vuotta riippuen opintojen vaiheesta). Viivan yläpuolella oleva alue on positiivisille kokemuksille, alapuoli negatiivisille. Selitä muutoksia sanallisesti, mieti mitkä syyt niihin ovat johtaneet. Piirustustehtävän voi teettää ryhmässä ja sen voi käytyä läpi esim. pareittain ja/ tai ohjaajan kanssa.

Aikataulutehtävä

Opiskelun kuukausitavoitteet ja niiden konkreettinen määrittely. Mitä voisi tehdä tavoitteiden toteutumiseksi viikon tarkkuudella? Päivätavoitteet niille päiville, jolloin edistää tiettyä tavoitetta. Mihin muuhun oma aika kuluu? (perhe, harrastukset, työ, parisuhde...)

Vuorikiipeilijä-kuva (Riitta Aikkola, Valtti-hanke)

Missä kohtaa olet opinnoissasi tällä hetkellä menossa? Ongelmia/kysymyksiä? Lukukauden päätavoitteet: mitä teet, että ne toteutuvat?

Kirjoita kortti mummolle

Aiheesta: Mikä minusta tulee isona/Miksi opiskelen tätä pääainetta ja näitä sivuaineita/Mitä haluaisin opiskella ja miksi/Millaisissa tehtävissä haluaisin työskennellä/Mistä aiheesta teen graduni?

III Asiantuntijaksi kasvuun ja työelämäorientaatioon liittyvät tehtävät

Uratarinat ja -haastattelut

Käsityksiä oman alan työtehtävistä voi laajentaa uratarinoiden avulla. Tavoitteena on tarkastella omalta alalta valmistuneiden työuria eri näkökulmista. Materiaali eli uratarinat voivat olla eri muodoissa. Taulukossa on käytetty CV:tä, lehdessä esitettyä kertomusta ja haastattelua, joka voi olla esim. verkkomateriaalia tai itse tehty haastattelu (McCash 2011, 26). Opettaja voi tuoda valmiin CV:n käsittelyä varten tai opiskelijat hankivat sen itse. Tehtävän voi tehdä yksin tai pareittain ja lopuksi tuotokset voidaan jakaa kaikkien kesken. Tavoitteena on nähdä ja ymmärtää työurien erilaisuutta ja uran eri esittämistapoihin liittyviä eroja ja näkemyksiä. Nämä voivat auttaa opiskelijoita sekä näkemään uria eri tavoin että esittämään itse omaa uraansa eri tavoin eri tarpeiden mukaan. Tehtävää voi myös muokata vaikka niin, että opiskelijat tekevät vain haastatteluja pareittain: esimerkiksi omalta alalta valmistuneiden 2-4 haastattelua, joista he tekevät koonnin ja jakavat lopuksi tiedon ryhmän kanssa. Sovella sopivaksi!

	CV:n uratarina	Lehden uratarina	Video/ haastattelutarina
Minkä tyyppistä tietoa urasta kerrotaan?			
Kuka voisi lukea tai kuulla tämän tarinan?			
Miten tarina voi hyödyttää tai vahingoittaa yksilön uraa?			
Miten hyvin lähde kertoo kyseisen uratarinan?			
Mitä tarinassa ei kerrota?			

Työelämäorientaatiotehtävät

Nämä ovat kysymyksiä liittyen työelämäorientaatioon ja asiantuntijana kasvuun toteutettavaksi opintojen eri vaiheissa. Työelämäorientaatio jäsentyy kolmeen eri osa-alueeseen: 1) työelämäsuhde, 2) työelämä tiedot ja -taidot sekä 3) työllistymisvalmiudet.

1) Työelämäsuhde

Työelämäsuhteeseen sisältyvät sekä käsitykset ja kokemukset työstä ja työelämästä, ammateista ja työmarkkinoista että työhön liittyvät arvostukset. Käsitykset muodostuvat elämän kuluessa ja niihin vaikuttaa vahvasti oma biografia – perhe ja läheiset, omat kokemukset. Saamme paljon informaatiota myös median välityksellä. Kaikilla on erilaisia työhön liittyviä arvostuksia ja käsityksiä esim. siitä, mitä ja millaista on ”hyvä työ”, minkälaisia asioita me työssä ja työn-teossa arvostamme.

a) *Minkälaisia käsityksiä ja kokemuksia minulla on työstä ja työelämästä, ammateista ja työmarkkinoista?*

- Minkälaisissa työtehtävissä isovanhempasi, vanhempasi, sisaruksesi tai muut läheisesi ovat työskennelleet? Kirjoita tai piirrä perheen ”työsukupuu”.
- Minkälaista työtä olet itse tehnyt aikaisemmin? Työskenteletkö opintojen ohessa? Kirjoita ensin itse, jaa sitten parin kanssa tai ryhmässä.
- Onko sinulla mielestä hyvä tietämys työelämästä? Mitä ovat työmarkkinat? Tunnetko työelämäsektorit? Mistä olet saanut tietoa näistä asioista? Kartoita olemassa olevaa tietoa esim. pyramidityöskentelyn avulla. Jatkotehtävänä voi olla tutkia työelämä tiedotusta (esim. verkosta). Uusi purku ryhmässä. Tähän voi liittää erilaisten lähteiden kriittistä analyysiä: mediatekstejä, tilastotietoa (esim. Tilastokeskuksen työvoimatutkimus), haastatteluja.

b) Työhön liittyvät arvostukset.

- Millaista on mielestäsi ”hyvä työ”? Minkälaisia asioita siihen kuuluu tai ei kuulu? Mikä työssä on tärkeää? Omaehtainen pohdinta ja kirjoitus, ryhmäkeskustelu yms.

2) Työelämätiedot ja -taidot

Työelämätiedot ja -taidot jaetaan kahteen osaan, ns. yleisiin ja alaspesifeihin tietoihin ja taitoihin. Yleisiä taitoja ovat mm. viestintätaidot, ajattelutaidot, ryhmätyötaidot, jne. Niitä voi kartuttaa kaikkialla. Merkittäviä ovat myös koulutusta edeltävät ja sen ulkopuoliset kokemukset. Alaspesifit tiedot ja taidot liittyvät puolestaan asiantuntijuuden substanssiosaamiseen, jota opiskelija saa koulutuksensa aikana, mutta johon voi kuulua myös aikaisemmin hankittu tieto.

a) Yleiset tiedot ja taidot (ns. geneeriset taidot)

- Etsi verkosta tietoa yleisistä taidoista (esim. parityö + ryhmäkeskustelua). Pohdi omalta kohdaltasi:
- Minkälaisia yleisiä taitoja minulla jo on?
- Mitä tarvitsen lisää?
- Miten ja missä voin oppia tarvitsemiani taitoja?

b) Alaspesifit tiedot ja taidot

- Minkä alan osaajaksi haluaisin tulevaisuudessa?
- Minkälaisessa työssä haluaisin työskennellä? Minkälainen on unelmatyöni? (lue uudestaan, mitä kirjoitit kohtaan 1 b) millaista on hyvä työ?)
- Minkälaista osaamista tuo työ edellyttää?
- Minkälaisia valintoja minun pitäisi tehdä koulutuksen aikana?

3) Työllistymisvalmiudet

Työllistymisvalmiudet pitävät sisällään keinot työllistyä ja päästä työmarkkinoille haluamalleen alalle, työnhakutaidot sekä kyvyn nähdä mahdollisuuksia työmarkkinoilla ja tunnistaa omaa osaamista vastaavia työtehtäviä.

- a) Minkälaisia työtehtäviä haluaisin tehdä? Minkälaisia tehtäviä en missään tapauksessa haluaisi tehdä? Minkälaiset kriteerit työn pitäisi ehdottomasti täyttää?
- b) Minkälaisia verkostoja minulla on elämässäni? (perhe, ystävät, harrastukset, järjestötoiminta, opiskelu, työ) Listaa omia verkostojasi ja/tai piirrä niistä kartta tai kaavio.
- c) Minkä kanavien avulla voisit löytää työtä?
- d) Tarvitsenko vielä lisätietoa tai -taitoja työllistyäkseni?



4

HOPS-OHJAAJAN YHTEISTYÖVERKOSTOT

Maarit Ansela & Leena Penttinen

Ohjausta ei ole mahdollista järjestää yhden luukun periaatteella siten, että yksi henkilö voisi vastata opiskelijan kaikkiin ohjaustarpeisiin. Asiantuntemus- sekä osaamisalueet vaihtelevat ja korkeakoulujen ohjaustahoilla voi olla monia muitakin tehtäviä kuin ohjaus. (Mikkonen, Eriksson & Jyry 2003.) Ohjausta on ajateltava pikemminkin jaettuna asiantuntijuutena ja moniammatillisena yhteistyönä, mikä edellyttää oman ja toisten ohjaajien tehtävänkuvien ja osaamisen rajapintojen sekä verkostojen hahmottamista (mm. Nummenmaa 2011).

Hops-ohjaajan ei siis tarvitse ohjata opiskelijaa kaikissa tämän ohjaustarpeissa. Hän voi hyödyntää työnsä tukena moninaisia yhteistyötahoja omassa organisaatiossaan sekä sen ulkopuolella, mutta näitä laajalaisia yhteistyömahdollisuuksia ei välttämättä tule huomanneeksi. Hops-ohjaajan ja verkostokumppaneitten yhteinen tavoite tukea opiskelijaa luo kuitenkin yhteistyölle selkeän pohjan. Hops-ohjaaja voi auttaa opiskelijaa eteenpäin verkostossa, ja hän voi myös saada verkostosta tukea omalle työlleen.

TEHTÄVÄ

Kenen/keiden puoleen kääntyä kun...

(soveltaen Vance Peavyn alkuperäistä sosiodynaamista harjoitetta)

Tämä tehtävä auttaa sinua hahmottamaan omaa yhteistyöverkostoasi. Ajattele itsesi ohjauksen moniammatillisen verkoston keskipisteeksi, jossa jokaisella suhteellasi toiseen verkoston toimijaan on merkityksensä omalle toiminnallesi hops-ohjaajana.

Mieti alla olevia kysymyksiä ja kirjoita viivalle sen ihmisen nimi, jonka tunnistat verkostoosi kuuluvaksi ja jonka puoleen tarvittaessa kääntyä tai ohjata opiskelijoita. Saman ihmisen nimi voi esiintyä useammankin kerran, ja kunkin kysymyksen kohdalla voi olla useammankin ihmisen nimi.

Kun saat tehtävän valmiiksi, mieti verkostoasi: puuttuuko siitä joitakin osia? Haluaisitko verkostoosi enemmän toimijoita? Miten voisit kehittää työskentelysuhdettasi verkoston toimijoiden kanssa? Keskustele myös hahmottamastasi verkostosta lähimmän kollegasi/toisen hops-ohjaajan kanssa. Millaisia huomioita keskustelu herättää?

KENEN/KEIDEN PUOLEEN KÄÄNTYÄ, KUN...

- 1) hops-ohjauksessa opiskelija kertoo, että hänellä on huoli toimeentulostaan? _____
- 2) tarvitsen ajantasaista tietoa ohjausta ja opiskelua koskevista laeista ja asetuksista? _____
- 3) haluan keskustella hops-ohjaukseen liittyvistä kysymyksistäni? _____
- 4) on tarve ohjata opiskelija keskustelemaan jonkun asiantuntijan kanssa ammatinvalintakysymyksistä? _____
- 5) minulla on jatkuva huoli opiskelijan mielenterveyden tilasta? _____
- 6) ohjattavani käyttäytyy uhkaavasti? _____
- 7) opiskelijan opiskelutaidoissa on selviä puutteita? _____
- 8) ohjattavani gradu tökkii? _____
- 9) opiskelijan opinnot eivät edisty eikä hänelle kerry tarpeeksi opintopisteitä? _____
- 10) ohjattava opiskelijani haluaa saada lisäohjausta ja tukea lähteäkseen opiskelemaan ulkomaille? _____
- 11) haluan päivittää hops-ohjauksessa käyttämieni työvälineitten tietojani ja taitojani? _____
- 12) haluan kehittyä hops-ohjaajana? _____
- 13) haluan kehittää työtehtäviäni ja hops-ohjauksen käytäntöjä? _____
- 14) toivon työlleni hops-ohjaajana palautetta? _____
- 15) tarvitsen hops-ohjauksen tueksi lisätietoja oppiaineen opiskelijoitten sijoittumisesta työelämässä? _____
- 16) muutamat opiskelijat ovat hops-ohjaustilanteissa kertoneet olevansa yksinäisiä? _____
- 17) hops-ohjaukseni on yhä enemmän monikulttuurista ja tarvitsen siihen tukea? _____
- 18) haluan lisää tietoa ohjatakseeni opiskelijoitten sivuainevalintoja eri oppiaineissa? _____

Hops-ohjaaja voi hahmottaa oman työnkuvansa kautta olemassa olevia sekä tarvittaessa tunnistaa uusiakin yhteistyökumppaneita moniammatillisesta verkostosta. Hops-ohjaaja voi jäsentää verkostojansa myös *opiskelijakeskeisen* sekä *ohjausjärjestelmäkeskeisen* mallin kautta.

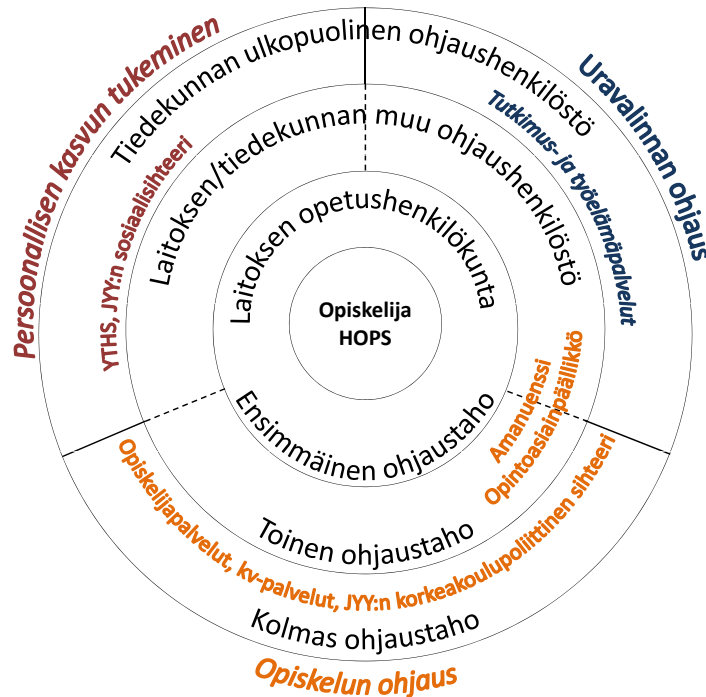
Opiskelijakeskeinen jäsenyys: holistinen ohjausmalli

Hops-ohjaajan työkenttää ja yhteistyötahoja voidaan tarkastella Wattsin ja van Esbroeckin (1998) holistisen opiskelijakeskeisen ohjausmallin avulla. Mallia on käytetty paljon suomalaisissa korkeakouluissa jäsentämään ohjaustehtäviä ja työnjakoa (ks. Lairio & Puukari 1999; Herranen & Penttinen 2008a). Mallin avulla voi

kartoittaa ohjauksen toimijoita ja ohjauksen eri osa-alueita – opiskelun ohjausta, ammatti- ja urasuunnittelun ohjausta sekä psykososiaalista tukea. Van Esbroeckin ja Wattsin (1998) mukaan on tärkeää nähdä se, miten erilaiset roolit osaltaan tukevat toisiaan ja vahvistavat ohjauksen eri osa-alueiden toteutumista. Malli soveltuu erityisen hyvin hops-ohjauksen pohtimiseen, koska lähtökohtana ovat opiskelijan ohjaustarpeet sekä hänen henkilökohtainen opintosuunnitelmansa.

Mallissa ohjauksen toimijoiden tehtäväkenttää ja ohjauksen osa-alueita peilataan siis suhteessa opiskelijan ohjaustarpeisiin. Holistinen opiskelijälähtöinen malli pitää sisällään ohjauksen kolme osa-aluetta: oppimisen ja opiskelun ohjauksen, persoonallisen kasvun tuke-

misen sekä ammatillisen ja uraohjauksen. Oppimisen ja opiskelun ohjauksella tuetaan ohjattavan valintoja erityisesti koulutuksessa ja opiskelussa. Persoonallisen kasvun tukeminen tarkoittaa yksilölliseen kehitykseen liittyvien sosiaalisten ja persoonallisten kysymysten käsittelyä. Ammatillinen ja uraohjaus tukee ammatinvalintaa sekä erilaisia työelämäkysymyksiä jäsentäviä pohdintoja. Ohjauksen osa-alueiden erotelusta huolimatta mallissa korostetaan osa-alueiden päällekkäisyyttä ja ohjauksellisten kysymysten kokonaisvaltaisuutta yksilön näkökulmasta. Tämän vuoksi mallissa painottuu ohjauksen toimijoiden yhteistyö tehtäväkenttien eriytyvistä painotuksista huolimatta. (Van Esbroeck & Watts 1998; Watts & van Esbroeck 1998.)



Kuvio 3. Holistinen ohjausmalli (Lairio & Puukari 1999)

Mitkä ohjauksen osa-alueet kuuluvat hops-ohjaukseen?

Mallissa ohjauksen toimijat jäsennetään kolmella tasolla. *Ensimmäiselle tasolle* lähelle mallin keskiössä olevaa opiskelijaa sijoittuu opetushenkilöstö, joka on läheisessä ja tiiviissä vuorovaikutuksessa opiskelijan kanssa opetuksessa. Opetushenkilöstön ohjaustoiminnan haasteena on se, että he näkevät usein opettajuuden pääroolinaan ja ohjaustoiminta liittyy siihen ikään kuin toissijaisena tehtävänä. Tämä voi näkyä myös hops-ohjaajana toimivan opettajan ohjaustyössä. Toisaalta opettajat kohtaavat välittömimmin opiskelijat opiskelun arjessa, ja he ovat avainasemassa ongelmien ennaltaehkäisevässä tunnistamisessa ohjauksen kaikilla osa-alueilla. (Van Esbroeck & Watts 1998.) *Toinen ohjaustaho* koostuu opetukseen kytkeytyvistä toimijoista, joilla on eriytyneitä ohjauksellisia tehtäviä. Toisen ohjaustahon toimijat ovat usein oppilaitoksen sisäisiä erityisosaajia, joiden ohjaustyö kohdentuu yksilöllisempään henkilökohtaiseen ohjaukseen ja diagnosointiin sekä mahdollisten ongelmien ratkaisemiseen. Tällaisia toimijoita ovat amanuenssit ja opintoasioiden henkilöstö, joiden työnkuvaan voi kuulua myös hops-ohjausta.

Kolmas ohjaustaho edustaa selkeästi erikoistuneita ohjaajia, jotka eivät ole välittömästi pedagogisessa toiminnassa mukana. Erikoistuneet ohjaajat keskittyvät jonkin osa-alueen erityiskysymysten diagnosointiin ja ongelmanratkaisuun. Erikoistuneissa ohjauspalveluissa myös käydään rajankäyntiä esimerkiksi terapian ja ohjauksen välillä. (Van Esbroeck & Watts 1998.) Kolmannella ohjaustaholla opiskelijalla on tukenaan

myös korkeakoulun ulkopuolisia eriytyneitä toimijoita, kuten työvoimatoimisto tai mielenterveystoimisto. Pajarinen ym. (2004, 275) toteavat, että korkeakoulun sisäisten ja sen ulkopuolisten ohjaustahojen yhteistyö olisi tärkeätä, jotta taattaisiin tarkoituksenmukainen ohjaus kaikilla osa-alueilla. Moniammatillisen yhteistyöverkoston toimivuus korostuu heidän mukaansa erityisesti ongelmatilanteissa.

Holistinen ohjausmalli korostaa eri ohjaustahojen välistä yhteistyötä ja ohjauksen osa-alueiden limittäisyyttä. Huomio kiinnittyy myös ohjattavien yksilöllisten tarpeiden monimuotoistumiseen heterogeenisissä opiskelijaryhmissä, mikä sopii hops-ohjauksen sisältöjen ja tavoitteiden sekä ohjausyhteistyön jäsentämiseen. (Van Esbroeck & Watts 1998.)

Ohjausjärjestelmäkeskeinen jäsennyys: ohjauksen porrasmalli

Hops-ohjaajan lähin verkosto on hänen oman laitoksensa ohjausjärjestelmässä, josta myös porrasmallin (Mikkonen, Eriksson & Jyry 2003) mukainen jäsentäminen lähtee liikkeelle. Mallissa on kyse erilaisista toisiinsa kytkeytyvistä toiminnoista, joille ohjausta yleisesti pidetään yläkäsitteenä. Varsinaisen ohjauksen lisäksi järjestelmään sisältyy tiedottamista ja neuvontaa. Ohjausjärjestelmät eivät välttämättä ole kaikkialla selkeästi jäsenyntyneitä, joten porrasmalli tarjoaa yhden välineen ohjaustoimintojen toimivampaan sekä läpinäkyvämpään organisointiin laitostason lisäksi myös koko yliopiston tasolla.

Jyväskylän yliopistossa monilla laitoksilla hops ja muu ohjaus kuvattiin toistaan erillisinä toimintoina. Myös erilaiset hops-prosessia tukevat käytännöt nähtiin omina toimintoinaan (esimerkiksi ohjausklinit ja tukiryhmät). Lisäksi vain kahden laitoksen kuvaukset määrittivät, että ohjaaja on velvollinen ohjaamaan opiskelijan oikealle tukitaholle. (Ansela 2011b.)

ERITYISOHJAUS

OHJAUS - dialogi, vastausten etsiminen yhdessä

NEUVONTA - kysymykset ja vastaukset

TIEDOTUS - oppaat, www-sivut, muu tiedotus

Kuvio 4. Opintojen ohjauksen portaat (Mikkonen, Eriksson & Jyry 2003).

Kuviossa 4 ohjausjärjestelmän portaat rakentuvat isoimmasta pienimpään sen mukaisesti, missä määrin opiskelija kutakin tukimuotoa tarvitsee opintopolkunsa aikana. Jokainen porras on tärkeä eivätkä portaat ole toisiaan täysin poissulkevia.

Alimmalla ja suurimmalla portaalla on tiedotus, jonka tarve on koko opintopolun kestoinen. Hyvät oppaat, opiskelijan tarpeisiin suunniteltu ohjauksen www-sivusto sekä ajankohtaistiedotteet ilmoitustauluilla auttavat opiskelijaa itseohjautumaan tiedon lähteille. Tiedotus on varsin usein tekstipainotteista, mutta varsinkin netissä pitkät pätkät pelkkää tekstiä saattavat olla vaikeita käsitellä. Erityisesti hopsien ohjausprosessin tukena voisi käyttää enemmänkin opiskelijaa hahmottamaan helpottavia kuvioita ja visuaalisia jäsenyksiä. Verkossa voi olla myös erilaisia tsekkauksilistoja ja oppaita, joiden avulla opiskelija pystyy valmistautu-

maan etukäteen vaikkapa tulevaan ohjauskeskusteluun. Samoin siellä voi olla tietoa mm. hops-ohjauksen pelisäännöistä (opiskelijan ja ohjaajan vastuut); miten hops-ohjauksessa käytännössä toimitaan yhdessä, luottamuksellisuudesta, salassapitovelvollisuudesta sekä varhaisen puuttumisen periaatteesta.

Oikein ajoitettu ja helposti saatavilla oleva tieto vähentää painetta henkilökohtaiseen neuvontaan ja ohjaukseen, mutta se myös hälventää mahdollisia hops-ohjauksesta liikkuvia vääriä käsityksiä tai huhupuheita. Voi silti olla välttämätöntä, että opiskelijat tutkivat erilaisia käsityksiä ja oletuksia yhdessä ohjaajan tai opiskelijaryhmän kanssa, jotta tieto muuttuisi ymmärretyksi ja käyttökelpoiseksi. (Mikkonen, Eriksson & Jyry 2003, 38.)

Ohjausjärjestelmää koskeva sisältö verkkosivuilla on tarpeen kuvata mahdollisimman läpinäkyväksi tehtävänkuvineen sekä toimijoiden vastuualueineen esim. www-sivuilla. Opiskelijan olisi hahmotettava se, millaisissa asioissa voi ensiksi hyödyntää tarkoitukseen laadittuja tietolähteitä, esim. usein kysytyjen kysymysten -osiota tai hops-ohjaukseen laadittuja oppaita. Tämän lisäksi on hyvä tehdä näkyväksi se, missä vaiheessa ja millaisten kysymyksiä kanssa kannattaa kääntyä neuvojien puoleen ja millaisia ohjaustarpeita varten laitoksen ohjaajat ovat. Ohjausjärjestelmän vastuiden selkeyttämiseen kuuluu myös se, miten resursointi ja työnjaot järjestetään, kuka tekee mitään ja miten ohjaus kokonaisvaltaisesti järjestetään opiskelijan suuntaan (ks. myös esim. Ruohisto 2006).

Ohjauksesta puhuttaessa neuvonta ja ohjaus nähdään monesti synonyymeinä, vaikka niiden välillä on ratkaiseva ero: neuvonta on vastaamista opiskelijan kysymyksiin, kun taas ohjaus vuoropuhelua (dialogia) opiskelijan ja ohjaajan välillä yhdessä määritellyistä ongelmasta, jonka ratkaisuvastuu on opiskelijalla (Mikkonen, Eriksson & Jyry 2003, 38). Koska opiskelijat saavat tarvita opintopolun aikana enemmän neuvontaa kuin ohjausta, nämä voivat mennä helposti päällekkäi-

siksi toiminnoiksi. Mikäli ohjauksen tarkoitusta ja tavoitteita ei ole läpinäkyvästi täsmennetty, osa opiskelijoista saattaa odottaa hops-ohjauksessakin saavansa valmiita tai "oikeita" vastauksia kysymyksiinsä tai että ohjaaja ratkaisee ongelmat opiskelijan puolesta.

Jos ohjauksen porras jää liian kapeaksi eikä opiskelijoille ole tarjolla ohjauksellista tukea juuri lainkaan, on tarpeen arvioida käytäntöjä kriittisesti. Hops-ohjaaja voi kysyä itseltään, kuinka paljon antaa neuvoja tai tiedottaa asioista, kun niiden antaminen kuuluu ohjausjärjestelmässä jonnekin muualle. Jos hops-ohjaus on enimmäkseen vain opiskelijan kysymyksiin vastaamista tai tiedottamista, ei kyse ole ohjaamisesta sanan dialogisessa merkityksessä. Hops on perusmääritelmältään opiskelijan *henkilökohtainen* suunnitelma, joka tuo periaatteessa jokaisen opiskelijan ohjattavaksi vähintään kerran tutkinto-opiskelun aikana. Tämä voi olla ainutkertainen tilaisuus tukea opiskelijan opiskelukykyä ja ennaltaehkäistä sitä heikentäviä ongelmia.

Rajapinta laitoksen oman lähiverkoston ohjausjärjestelmän ja sen ulkopuolisen moniammatillisen verkoston välillä kulkee porrasmallissa *ohjauksen ja erityisohjauksen* kohdalla (ks. Kuvio 4). Erityisohjaus on pienim-

Jyväskylän yliopiston hops-kuvauksien analyysi osoitti, että hops-ohjaajien tehtävänkuvien sisältöä ei ole mahdollista johtaa suoraan tehtävänimikkeistä, sillä ohjaajina toimii seuraavanlainen kirjava joukko yliopistolaisia [joko ainoana hops-ohjaajina koko opiskelijan opintopolun ajan tai jossain kohdin hops-prosessia, ml. hopsin hyväksyminen/tarkastaminen]: amanuensseja, [omia] opintoneuvoja ja -ohjaajia, henkilökuntatuutoreita ja opiskelijatuutoreita, [oma] hops-ohjaajia, hops-vastaavia tai hops-koordinaattoreita, opettajatuutoreita, omaopettajia tai opettajamentoreita, lehtoreita ja yliopistonopettajia, ylläassistentteja, assistentteja, tutkijoita, tohtorikouluuttavia sekä professoreja. Opettajakunnan edustus hops-ohjaajissa ei välttämättä takaa sitä, että hops-ohjaus todella on pääasiallisesti ohjausta (eikä vain neuvontaa tai tiedottamista). Jotta laitoksen hops-ohjaus olisi nimenomaan ohjausta, hops-ohjaajien tehtävänkuvaa on jäsennettävä pikemminkin ohjausjärjestelmän tasolla. (Anselä 2011b.)

millä portailla siksi, että se on opiskelijan tarpeissa kohdennetumpaa tietyille sisältöalueille ja saattaa olla ajallisesti täsmätuypisempää, esimerkiksi jos opiskelija harkitsee vaihto-opiskelua ulkomailla. Hops-ohjauksen sijaan on laajempi prosessi, jossa tarkastellaan opiskelijan moninaisia muitakin suunnitelmia pitämällä aikavälillä. Hops-ohjaaja voi tarvittaessa ohjata opiskelijan verkoston erityisohjausta antaville tahoille tai ohjausta voidaan antaa yhteistyössä. Esimerkiksi opintopsykologin voi kutsua vetämään ryhmäohjaustapaamisia, joissa käsitellään oppimistyytlejä. On hyvä kuvata myös nämä laitoksen ulkopuoliset erityisohjauksen verkostotahot sekä niiden rooli riittävän läpinäkyvästi opiskelijalle.

Vaikka erityisohjaus on porrasmallissa ylimmällä ja pienimmällä portaalla, sen rooli ei siis ole mitenkään vähäpätöinen. Kaikkea ohjauksen asiantuntemusta ei ole laitoksen omassa ohjausjärjestelmässä, ja tästä syystä se kaipaa moniammatillisia täydennyksiä. Erityiseksi ainakin monet laitoksen ulkopuolisista ohjauspalveluista määrittää sekin seikka, ettei niitä - esimerkiksi uraohjaajia tai opintopsykologeja - usein ole jo resurssisyistäkään yliopistoissa tarjolla kuin vain pienelle määrälle opiskelijoita kerrallaan.

Miten laitoksesi ohjausjärjestelmä on jäsennetty? Onko tiedottaminen, neuvonta, ohjaus (hops-ohjaus ja muut ohjauksen muodot, kuten graduohjaus) sekä laitoksen ulkopuoliset erityisohjausmuodot ja -tahot selvillä? Onko tehtävänkuvissa päällekkäisyyttä? Onko ohjausjärjestelmä kuvattu opiskelijoille läpinäkyvästi? Mihin hops sijoittuu ohjausjärjestelmässä (hopsista tiedottaminen, sen neuvonta ja erilaiset ohjausmuodot hops-prosessissa)?



Moniammatillista verkostoyhteistyötä

Edellä kuvatut jäsentämismallit lähestyvät verkostoja enimmäkseen yhdensuuntaisten prosessien kautta. Tosiasiassa moniammatillinen yhteistyö toimii verkostomaisesti, jolloin jokaisen tahon kuuluisi olla tietoinen toistensa olemassaolosta ja asiantuntijuutensa rajapinnoista. Verkoston toiminta tulisi olla *kaksisuuntaista* tai *ristikkäistä* siten, että yhteistyökumppanit voivat ohjata opiskelijan myös hops-ohjaajalle, mikäli esimerkiksi YTHS:n käynnin yhteydessä on todettu opiskelijan asian koskettavan opintojen suunnittelua laitoksella ja päinvastoin.

Verkoston toiminnassa on siten olennaista erilaisten ohjaustehtävien ja moniammatillisuuden rajapintojen tiedostamisen lisäksi käytännön *ohjauksellisten prosessien läpinäkyvyys* ja yhteistyön toimivuus. Tämä edellyttää yhteisistä toimintaperiaatteista ja tavoitteista keskustelua ja näkemyksien jakamista, sillä verkosto perustuu aina jonkin asteiselle sopimuksellisuudelle

eikä se synny itsestään. Mitä tarkemmin ohjaukselliset prosessit on purettu auki, sitä paremmin ne jäsen-tyvät kaikille toimijoille ja opiskelijoille. Jollei verkoston toiminta ole järjestäytyntä ja systemaattista, ohjaus ei välttämättä tavoita kaikkia opiskelijoita, vaikka tukiverkosto olisi sinänsä kattava.

Osa verkoston ohjauksellisista prosesseista on kytköksissä erilaisiin hops-prosessin *rakenteellisiin ratkaisuihin*, sillä hopsin tekeminen tavalla tai toisella on pakollista kunkin laitoksen opiskelijoille. Myös verkostokumppaneiden olisi hyvä tietää laitoksien hops-prosessien kulusta sekä siitä, miten hops sijoittuu laitoksen ohjausjärjestelmään ja ketkä ohjaavat hopsia eri vaiheissa opintoja.

Verkostossa osa ohjauksellisista prosesseista kumpuaa opiskelijan *henkilökohtaisemmista ohjaustarpeista*, jotka saattavat olla täysin riippumattomia laitoksen hops-prosessista, kuten esimerkiksi toimeentulokysymykset. Opiskelija voi myös hakea omaehtoisesti lisäohjausta vaikkapa ulkomaan opiskelijavaihdosta tai asioida omien tarpeidensa mukaan esim. kielikeskuksessa tai TE-toimistossa, sillä verkostotahot toimi-

vat itsenäisesti ja tarjoavat moninaisia tukipalveluja opiskelijoille.

Verkostat ovatkin *moninapaisia*, toisin sanoen niillä ei ole toiminnallisesti suoranaista lähtöpistettä, vaan opiskelijan ohjauksen ja yhteistyön tarve saattaa nousta esiin missä tahansa kohdin verkostoa. Opiskelijaa ei tulisi tarpeettomasti pompottaa luukulta luukulle. Verkostoyhteistyössä kannattaa antaa suoraan verkoston yhteyshenkilön nimi ja yhteystiedot, jotta opiskelijalle paikantuu seuraava etappi ohjauksellisessa prosessissa sekä perustelut, miksi hänet ohjataan verkostossa eteenpäin juuri tähän etappiin opiskelijan omaa vastuuta alleviivaten. Pelkkä eteenpäin ohjaaminen ei vielä ole ratkaisu opiskelijan ohjaustarpeeseen tai ongelmaan.

Verkoston toimintaa ohjaa sekä yhdistää näin ollen parhaiten periaate opiskelijan *kokonaisvaltaisesta tukemisesta*. Mitä varhaisemmassa vaiheessa opiskelijan kaikkinaiset ohjaustarpeet ja ongelmat voidaan tunnistaa, sitä paremmin ohjauksella voidaan ennaltaehkäisevästi edistää opintojen sujuvuutta.

Jyväskylän yliopistossa hopsin tarkastamisen ja päivittämisen prosessit noudattavat useilla laitoksilla rakenteellista rytmiä: 1. vuoden jälkeen seuraava tarkastuspiste 3.vuonna + 4. tai 5.vuonna. Nämä kolme tarkastusvaihetta rytmittyvät siten tutkintorunkojen sekä säädettyjen tavoitteellisten opintoaikojen mukaisesti. Hopsia myös tarkastetaan muutamilla laitoksilla opintovuosittain. Edellä olevien rakenteellisempien rytmityksien lisäksi, joillakin laitoksilla oli *lisäkäytäntöinä* hopsin päivittäminen aina suunnitelman muuttuessa/tarvittaessa sekä jatkuvana tai säännöllisenä prosessina. Varsinaiset hopsit laaditaan monilla laitoksilla samanlaisina kummassakin tutkinnossa (kandi- että maisterivaiheessa), mutta useat laitokset kuvasivat hops-prosessit erilaisiksi alempaan ja ylempään tutkintoon, esimerkiksi tulee täyttää erilaisia lomakkeita ja hyväksyttää suunnitelma eri henkilöillä. Hops-ohjaus oli lähes kaikilla laitoksilla pakollista. Lisäksi useimmissa kuvauksissa oli mainittu myös opiskelijan omaehtoisen ohjaukseen hakeutumisen olevan mahdollista. (Ansela 2011b.)

Entäpä puuttuminen aikuisen opiskelijan prosessiin, joka voi itsessään jopa aiheuttaa henkilökohtaisen murrostilanteen? Yleensä ottaen ohjaus määritellään mm. ohjattavan itsemääräämisoikeuden kunnioittamiseksi, mutta vuoden 2012 alussa voimaan tuleva yliopistolain muutos luo ohjausprosesseihin poikkeamamahdollisuuksia (tarkemmin LIITE 2). Kukin yliopisto on vastuussa siitä, millaisin järjestelyin ja järjestelmin lakia käytännössä toteutetaan. On kuitenkin selvää, että lainmuutos korostaa verkostojen moniammatillista yhteistyötä sekä tarvetta määrittää entistä selvemmin yhteisesti jaetut menettelytavat. Yhteisiä toimintaperiaatteita tarvitaan varsinkin opiskelijan tietosuoja- (arkaluonteiset tiedot) sekä turvallisuus- ja kurinpitoasioiden käsittelyyn.

Lainmuutos kiinnittää erityistä huomiota kaikkien oikeuteen työskennellä turvallisessa opiskeluympäristössä (ks. LIITE 2). Verkoston toimintaperiaatteisiin sisältyvät siten myös kriisisuunnitelmat ja turvallisuusohjeistukset, esimerkiksi kuinka menetellä uhkaavasti käyttäytyvän henkilön kanssa ja keneen kuuluu tuolloin ottaa yhteyttä, ts. ketkä ovat turvallisuudesta vastaavat yhteyshenkilöt yliopistolla sekä sen ulkopuolella olevassa verkostossa (poliisi, vartiontupalvelut jne.).

OHJAUSVERKOSTON TOIMIJOITA

Hops-ohjaukseen voi myös rakentaa toimintamallin, jossa jäsennetään, miten yhteistyöverkostot kytkeytyvät hops-prosessin tukemiseen. Seuraavassa on esitelty ohjauksen tahoja tästä näkökulmasta, jotta ohjaaja voisi pohtia, milloin ohjata opiskelija niiden piiriin. Verkostokumppaneitten lista ei ole kattava, mutta se viritää tarkastelemaan yhteistyön mahdollisuuksia.

URA- JA REKRYTOINTIPALVELUT

Ura- ja rekrytointipalveluiden tavoitteena on yhteistyössä ainelaitosten kanssa tukea opiskelijoiden työllistymistä koulutustasoa vastaaviin tehtäviin valmistumisen jälkeen. Keinot ja toimintatapa voidaan räätälöidä kunkin laitoksen tarpeisiin. Ura- ja rekrytointipalveluilla on korkeakouluittain hieman erilaisia toimintoja. Jyväskylän yliopistossa on alkuvaiheen opiskelijoille suunnattuja luentoja, joilla pyritään avaamaan työelämänäkökulmaa opintojen suunnitteluun. Kandidivaiheen opiskelijoille tarjotaan Työelämäorientaatio-kursseja, joissa mm. hahmotetaan omaa osaamista ja etsitään mahdollisia työpaikkoja sekä haetaan haastattelemalla tietoa työelämästä. Lisäksi Työelämäorientaatio-kurssiin voi yhdistää CV-työpajan. Harjoitteluun lähteville opiskelijoille on oma työpajansa, jossa mm. ”korttipelin” avulla etsitään konkreettisia tavoitteita harjoittelulle. Sekä CV- että harjoittelu-työpajat voidaan pitää myös englanniksi.

KANSAINVÄLISET PALVELUT

Kansainväliset palvelut on yksikkö, joka palvelee sekä opiskelijoita että henkilökuntaa ja kehittää korkeakoulun kansainvälistä koulutusyhteistyötä. Opiskelijan näkökulmasta kansainväliset palvelut tarjoavat informaatiota ja neuvontaa kansainväliseen opiskeluvaihtoon ja harjoitteluun. Keskeisiä kysymyksiä opiskelijan näkökulmasta voivat olla vaihto-opiskelun ja harjoittelun ajoittaminen sekä kansainvälisten opintojen hyödyntäminen osaksi tutkintoa.

KIRJASTO

Kirjasto on yksi keskeisimpiä opiskeluun liittyviä paikkoja, ja opiskelijan valmiudet hyödyntää kirjaston tarjoamia palveluja voivat olla ratkaisevia opintojen edistämisessä. Kirjastosta lainataan kurssikirjoja ja muuta materiaalia sekä käytetään sen jatkuvasti lisääntyviä sähköisiä tiedonhankintapalveluja. Useimmissa korkeakouluissa opintojen tueksi on tarjolla kirjaston käyttöön ja tiedonhankintaan perehdyttäviä kursseja sekä tiedonhankinnan verkko-oppimateriaaleja, tukea oppinnäytteen julkaisuun sekä ohjeita kirjastossa työskentelemiseen.

YTHS

YTHS tarjoaa terveydenhoitopalveluja tutkintoa suorittaville yliopisto- ja korkeakouluopiskelijoille. Keskeisenä tehtävänä on tukea ja edistää opiskelijan hyvinvointia ja opiskelukykyä. Jos opiskelijan opiskelukyky on uhattuna tai laskenut, on hyvä selvittää tilanteen taustalla olevat syyt ja hakea niihin apua. YTHS:n mielen-terveyden ja yleisterveyden palvelut ovat opiskelijan tukena ja apuna mielenterveyteen liittyvissä kysymyksissä. Lisätietoja palveluista ja hoitoon hakeutumisesta löytyy sivuilta www.YTHS.fi.

KIELIKESKUS

Kielikeskukset järjestävät yliopisto-opintoihin kuuluvat asetusten ja tiedekuntien määrittelemät pakolliset kieli- ja viestintäopinnot sekä kotimaisissa että vähintään yhdessä vieraassa kielessä. Näiden opintojen lisäksi kielikeskus voi tarjota myös valinnaisia kieli- ja viestintäopintoja. Kielitaidon kehittämisen lisäksi kielikeskuksen kurssit antavat viestintävalmiuksia opiskeluun, tutkimukseen ja työelämään. Kielikeskuksen tavoitteena on ohjata opiskelijoita kehittymään vakuuttaviksi viestijöiksi, jotka toimivat oman alansa asiantuntijoina tarvitsemillaan kielillä. Hops-prosessien näkökulmasta eri korkeakouluissa voi olla omia käytäntöjä tai erityisiä yksiköitä kieli- ja viestintäopintojen tarjoamiseen.

OPINTOTUKI

Opintotuki ja opintososiaaliset kysymykset ovat usein merkittävät tekijä opintopolun edistymisessä ja ne liittyvät myös hops-prosesseihin. Korkeakoululla on useimmiten opintotukilain mukainen opintotukilautakunta, jonka tehtäviin kuuluu seurata opinnoissa edistymistä sekä määritellä kesäopintojen ja ulkomailla harjoitettavien opintojen päätoimisuuskriteerit. Lautakunta seuraa opintotukitoimiston toimintaa. Opintotukeen liittyy mm. seuraavia kysymyksiä: etuuden ratkaisutoiminta, takaisinperintäasiat sekä edistymisen seuranta. Opintotuessa annetaan neuvontaa opintotukiasioissa sekä ohjataan tarvittaessa opiskelijaa haakeutumaan hänen elämäntilanteensa edellyttämien tarkoituksenmukaisempien etuuksien piiriin tai myös opinto- ja hops-ohjaajien luokse, mikäli tarvetta neuvontatilanteessa ilmenee.

TIETOHALLINTOKESKUS tai vastaavat palvelut

Monessa yliopistossa tietohallintokeskus tai tietohallintapalveluista vastaava yksikkö tarjoaa opintojen ohjaajille monenlaisia työkaluja ohjauksen tueksi sekä näihin henkilöstökoulutusta. Tutkintosäännön mukaisesti opiskelijat laativat henkilökohtaisen opintosuunnitelmansa usein erilaisia sähköisiä eHops-ohjelmia hyödyntäen. Näissä saattaa olla työkaluja myös opinnäytteiden ohjaukseen sekä mahdollisuus merkitä ohjausaikoja opiskelijoiden varattavaksi. Palautteen antamiseen voi myös olla useita erilaisia välineitä kuten esimerkiksi palautuslaatikkoja harjoitustehtäville, vertaisarviointimahdollisuus, oppimispäiväkirja jne. Tietohallintokeskus voi myös tarjota esimerkiksi Adobe Connect -verkkokokousjärjestelmän kaltaisia palveluja, joiden avulla voi ohjata opiskelijaryhmää tai yksittäistä opiskelijaa paikasta riippumatta.

YLIOPISTOLIIKUNTA

Yliopistoliikunta on monelle opiskelijalle henkireikä – paikka, jossa tapaa muita, eri alojen opiskelijoita ja paikka, jossa saa purkaa paineita. Hyvä kunto mahdollistaa myös sen, että jaksaa opiskella ja keskittyä paremmin opintoihin. Yliopistoliikunta kehittää koko ajan tarjontaansa palautteen perusteella – palautetta voivat antaa opiskelijoiden lisäksi myös hops-ohjaajat. Yliopistoliikunta on edullinen muoto edistää ja ylläpitää sekä fyysistä että psyykkistä hyvinvointia opiskeluaikana.

YLIOPPILASKUNTA

Ylioppilaskunnan tehtävänä on valvoa opiskelijoiden etuja, tarjota palveluja sekä auttaa opiskelijaa tulemaan osaksi yliopistoa ja opiskelijayhteisöä. Jäseneksi kuuluvat kaikki yliopiston perustutkinto-opiskelijat ja joi-takin jatkotutkinto-opiskelijoita.

Opiskelijan edunvalvonnassa ylioppilaskunta voi muun muassa auttaa opiskelijaa asumiseen, toimeentu-loon, terveyteen ja tasa-arvoasioihin liittyvissä kysymyksissä. Lisäksi ylioppilaskunta neuvoo opiskelijoita opintoihin liittyvissä oikeusturva-asioissa, jos esimerkiksi opintojärjestelyt hankaloittavat opintojen suorit-tamista tai opintosuorituksia ei arvioida tutkintosäännön mukaisesti. Ylioppilaskunnissa voi olla nimettynä häirintäyhdyshenkilö, jolta opiskelijat voi saada tukea kohdatessaan sukupuolista häirintää tai muuta epä-asiallista kohtelua, kuten esimerkiksi työhön tai opiskeluun liittyvää kiusaamista.

Ylioppilaskunnan tehtävänä on auttaa opiskelijaa integroitumaan yliopistoon ja opiskelijayhteisöön. Tämän tavoitteen toteuttamiseksi se järjestää erilaista toimintaa ja tapahtumia, joihin kuka tahansa ylioppilaskun-nan jäsen voi ottaa osaa. Opiskelijat voivat esimerkiksi osallistua ylioppilaskunnan piirissä toimivien aine-järjestöjen tai valiokuntien toimintaan. Lisäksi ylioppilaskunta useissa korkeakouluissa kouluttaa opiskeli-jatutorit. Jos hops-ohjaukseen tuleva opiskelija kertoo esimerkiksi tarvitsevansa opiskelijakortin, tullessa vääriin kohdelluksi tai kaipaavansa lisää sisältöä opiskelijaelämäänsä, hänet kannattaa ohjata ylioppilas-kuntaan ja sen toiminnan piiriin.

Seuraavat toimijat olivat mukana järjestämässä hops-ohjauskoulutuksen verkostoyhteistyöpäivää Jyväskylän yliopistossa. Verkostojen kuvauksia on tähän jäsennetty yhteistyössä näiden toimijoiden kanssa: Saija Kyllönen (opintotuki), Eeva Koponen (kirjasto), Mikko Jäkälä ja Ulla Lautiainen (kielikeskus), Salla Kalerma ja Hannele Rajaniemi (tietohallintokeskus), Laura Laamanen (kansainväliset palvelut), Hannele Mäntysaari-Hetekorpi (YTHS), Anneli Mörä-Leino (yliopistoliikunta), Annamari Rovamo (ura- ja rekrytointi-palvelut) sekä Sami Tuori (JYY).

5

HYVINVOINTINÄKÖKULMIA HOPS-OHJAUKSEEN

Maarit Ansela

Opiskelijan hyvinvoinnin ja opiskelukyvyn tukeminen

Monet opiskelijat ovat nuoria aikuisia, joiden opintojen aloittamiseen kuuluu monia samanaikaisia kehitystehäviä: mm. itsenäistyminen vanhemmista, parisuhteen valmistautuminen, elämäntoverin valitseminen, oman talouden hallinta, uravalinta ja ammattiin valmistuminen. (ks. esim. Nytyti). Aikuisopiskelun lisääntyminen näkyy siinä, että hops-ohjattavat ovat varsin heterogeeninen joukko yksilöllisissä elämäntilanteissa eläviä opiskelijoita. Opiskelu ei ole irrallaan muusta elämästä, ja kokonaiselämäntilanne heijastuu myös opintoihin (opintoihin kiinnittymisestä ks. Mäkinen & Annala 2011). Opiskelijan hyvinvointi ja opiskelukyky liittyvät siten erittäin läheisesti toisiinsa.

Opiskelu on opiskelijan vaativaa henkistä työtä. Kunttu (2007) määrittää opiskelukyvyn täysin verrannolliseksi työkykyyn: molemmissa tärkeää ovat yksilön voimavarat, työympäristöä vastaa opiskeluympäristö ja ammattitaitoa puolestaan opiskelutaito. Opiskelukykyllä erityispiirre on kuitenkin opetus- ja ohjaustoiminta, jolla tuetaan opiskelijan oppimistyötä. Hyvällä hops-ohjauksella onkin mahdollista vaikuttaa kaikkiin opiskelukykyä parantaviin osa-alueisiin. SYL:n KYKY-hanke on tuottanut runsaasti erilaisia opiskelukykyä

tukevia toimenpidesuosituksia (Kujala 2009). Opiskelutytytyväisyyttä tai -tyytymättömyyttä aiheuttavia tekijöitä voidaan myös tarkastella työtyytyväisyysteorioiden valossa (Tuomi & Äimälä 2011).

Opiskelun organisointiin liittyviä piirteitä opiskelukykyllä ovat *opiskeluympäristö* (mm. opetuksen ja ohjauksen, pedagoginen osaaminen, tuutorointi) sekä *opetustoiminta* (mm. fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen ympäristö, oppilaitosten opiskeluyhteisöt) (Kunttu 2007). Tätä täydentävät hops-ohjaajan oman osaamisen ja hops-ohjaajuuden kehittäminen sekä toimivien opiskelijan ohjausjärjestelmien sekä verkostojen (mukaan luettuna opiskelijatuutorointi) synnyttäminen. Erilaisia ohjausmenetelmiä voidaan käyttää opiskelijan aktivoimiseen. Esimerkiksi ryhmäohjausmenetelmät tarjoavat opiskelijoille opiskeluyhteisön sekä mahdollisuuden opetustoiminnan kautta olla mukana opintoja sekä opiskelukykyä edistävissä sosiaalisissa tilanteissa.

Fyysinen ympäristö ansaitsee oman erityismainintansa. Ei ole yhdentekevää, ohjataanko hopsia luokkahuoneissa, hops-ohjaajan työhuoneessa vai jossain muualla, vaikkapa kirjastossa tai yliopiston ulkopuolella. Viihtyisä ja muusta opiskeluympäristöstä poikkeava tila saattaa avata opiskelijaa aivan toisenlaiseen vuoro-

vaikutukseen. Tilavalintaan vaikuttaa myös mm. yksitietyisyyden suojan huomiointi. Tila voi luoda turvallisuuden ja luottamuksen tunnetta opiskelijassa, mutta se voi myös helposti rikkoa sitä. Tämä on hyvä huomioida verkkovälitteisesti luotavissa ohjaustilanteissa, esimerkiksi videoneuvottelussa.

Opiskelijan omaa roolia opiskelukykymallissa korostavat opiskelutaidot ja voimavarat. *Opiskelutaidoilla* tarkoitetaan mm. opiskeluorientaatiota ja -tekniikkaa, oppimistyytlejä ja -tapoja, sosiaalisia taitoja, opintosuunnitelman tekoa ja ajankäytön suunnittelua (Kunttu 2007). Yliopisto-opiskelu vaatii opiskelijalta kehittyneempien opiskelutekniikoiden, -tyylien ja -tapojen hallintaa ja kenties jopa joittenkin tapojen poisoppimista. Opintosuunnitelman käsittelyn yhteydessä on mahdollista painottaa opiskelutaitoja opiskeluun suurstikin vaikuttavana tekijänä. On eri asia kuitenkin, harjoitellaanko hops-ohjauksessa esimerkiksi opiskelutaitoja tai ajankäytön suunnittelua. Käytännöt vaihtelevat siinä, onko hops-ohjaajalla tässä roolia, kuuluuko opintoihin erillinen opiskelutaitoja käsittelevä kurssi vai ohjataanko esimerkiksi hops-ohjauksen kautta verkostossa vaikkapa opintopsykologille.

Opiskelijan omilla voimavaroilla tarkoitetaan mm. elämäntilannetta, elämäntilannetta ja -olosuhteita, sosiaalisia suhteita, fyysistä ja psyykkistä terveyttä (Kunttu 2007). Näihin ulottuvuuksiin liittyy pitkälti edellä kuvattujen aikuisuuteen kasvamisen ja kehityspsykologisten vaiheiden tuomia haasteita, jotka voivat heikentää opiskelijan hyvinvointia ja samalla opiskelukykyä. Seuraavissa kappaleissa on hyödynnetty opiskelijoitten tukikeskuksen sivuilla olevaa listaa

opiskelijoiden omia voimavaroja tyypillisimmin verotavista asioista: elämäntilannetta ja kasvukivut sekä terveys ja mielenterveys. Tukikeskus Nyutin nettisivuilla löytyy opiskelijoitten itseohjautuvaan harjoitteluun elämäntilannettaopas/-työkälypakki tehtävineen (Nytti).

Mahdollisia opiskelukykyä alentavia tekijöitä ovat mm. heikko stressinsieto, valintojen tekemisen haasteet, vastoinkäymisten käsittely, itsetunnon ja -luottamuksen heikentyminen, seurustelu- ja parisuhdeongelmat sekä eron aiheuttamat henkiset kuormitukset, sosiaalisuuden ongelmat kuten ystävyysuhteet ja yksinäisyys, liiallinen ujous tai arkuus. Elämäntilannetta järkyttävä voi näkyä mm. masennus- ja uupumustiloina, syömishäiriöinä ja liiallisena alkoholin käytönä.

Osalla opiskelijoista voi olla vaikeuksia löytää sopivaa päivärytmiä, mikä voi johtaa liian lyhyisiin yöuniin ja väsymykseen päivällä. Jatkuvat unihäiriöt puolestaan viestivät yleensä jostain taustalla olevasta ongelmasta. Sopiva määrä liikuntaa parantaa hyvinvointia ja opiskelukykyä, mutta osa voi liikkua liian vähän ja jotkut taas liian paljon. On tarpeellista osata sovittaa sekä lepo että liikunta kuhunkin henkiseen ja fyysiseen tilanteeseen.

Syömishäiriöitä esiintyy myös korkeakouluopiskelijoilla. Tutkimuksesta riippuen 1–15 prosenttia naisista arveltavasti kärsii jonkin tyyppisestä syömishäiriöstä. Tämä näkyy mm. alipainoisuutena, pakonomaista liikkumista, äärimmilleen vietyä epäterveellisuuden välttämisenä sekä opiskelijan itselleen tekemistä joustamattomina sääntöinä ja aikatauluina.

Osa opiskelijoista kokee mielenterveytensä heikentyneen. Stressaantuneen opiskelijan on mm. usein vaikea keskittyä ja tehdä selkeitä päätöksiä. Pitkittynyt stressi aiheuttaa myös fyysisiä oireita kuten ruokahaluttomuutta, unettomuutta, särkytiloja sekä unohtelua. Masentunut mielenala on välillä luonnollinen osa elämää, kun reagoidaan väistämättömiin ikäviin asioihin, menetyksiin ja muutoksiin. Jos masennus pitkittyy, se voi muuttua sairaudeksi ja ilmetä mm. unihäiriöinä, ruokahalun vähenemisenä, arvottomuuden tunteina sekä aloitekyvyn puutteena.



Miten hops-ohjaus voi tukea opiskelijan opiskelukykyä ja hyvinvointia?

Varhainen puuttuminen, huolen vyöhykkeet ja puheeksiottaminen

Opiskelukykymallin viimeinen ulottuvuus eli opiskelijan omat voimavarat, (elämäntilanne, kasvukivut sekä terveys ja mielenterveys) lienevät hops-ohjauksen

sen niin sanotusti harmaalla alueella. Ne eivät sisälly valtaosaan hopsien nyky-määritelmistä tai käytännöistä eivätkä hops-ohjaajien tehtäväkuviin. Ei ole myöskään yhtenäisiä näkemyksiä siitä, kuuluvatko hyvinvointinäkökulmat opiskelijan hops-prosessiin. Joka tapauksessa hyvinvointiin liittyvät asiat näkyvät opiskeluprosesseissa ja voivat olla opintojen edistymisen kannalta kriittisiä tekijöitä. Hyvinvointiin liittyvien asioiden käsitteleminen voi olla haasteellista eikä ohjaajilta voi edellyttää siihen tarvittavaa ammatillista osaamista. Hops-ohjaaja ei voi olla terapeutti ilman asiaan kuuluvaa pätevyyttä eikä hänen myöskään kuulu tehdä ohjattavastaan edes epävirallista sairausluokittelua, sillä diagnoosien tekeminen kuuluu alan asiantuntijoille. Hopsien laajamittaisen käyttöönoton alkuajoista lähtien on tuotu esille epäilyjä ja pelkoja siitä, että hops-ohjaajat joutuvat vasten tahtoaan opiskelijan terapeuteiksi. Tämän vuoksi on erityisen tärkeää jäsentää hops-ohjauksen rajoja hyvinvointikysymysten käsittelemisessä.

Laajamittaisen käyttöönoton alkuvaiheista asti on hopsien ja niiden ohjauksen määritelmiin sekä odotuksiin liitetty myös opiskelijan kokonaisvaltaisen kasvun tukeminen ja psykososiaalisen tuen antaminen (Ansela, Haapaniemi & Vuottilainen 2005, Ansela 2006, Mikkola 2006). Kuitenkin esimerkiksi Jyväskylän yliopiston hops-käytännöissä opiskelijan jaksaminen ja hyvinvointi oli vain parin laitoksen hopsien kuvauksissa (Ansela 2011b). Hyvinvointiasiat voivat siis olla täysin kiinni hops-ohjaajasta sekä hänen harjaantuneisuudestaan. Onkin asiaankuuluvaa kysyä, miten opiskelijan hyvinvointi voitaisiin huomioida systemaattisemmin hopsien määritelmässä sekä käytännössä.

Jyväskylän yliopistossa käynnistyi vuonna 2011 pilottihanke, jossa viidelle laitokselle koulutetaan erityiset hyvinvointineuvojat, hyvikset, lisätoimijaksi laitoksen ohjausjärjestelmään ja työskentelemään yhteistyössä hops-ohjaajan kanssa. Pilottisuunnittelija Hanna Aholan mukaan hyvikset edistävät opiskelijoiden kokonaisvaltaista hyvinvointia koko opintopolun ajan tukemalla ongelmatilanteissa sekä niitä ennaltaehkäisten: tarjoamalla keskusteluapua, ohjaamalla tarvittaessa ammattilaisten puheille sekä tiedottamalla vertaisryhmätoiminnoista.

Hyvinvointinäkökulmasta hops-ohjaus voi toimia proaktiivisesti varhaisen puuttumisen periaatteella vaikuttaen opiskelijan opiskelukykyä heikentäviin tekijöihin. Varhaisen puuttumisen periaate tarkoittaa sitä, että jokaisella ohjausjärjestelmään kuuluvalla on velvollisuus tukea ohjattavaa mahdollisimman varhain ja mahdollisimman hyvässä yhteistyössä ongelmatilanteiden ehkäisemiseksi. Se velvoittaa pysähtymään opiskelijan huolen äärelle ja tarvittaessa ohjaamaan eteenpäin moniammatillisessa verkostossa asiantuntijoille ja osajille, jotka voivat auttaa opiskelijaa seuraavissa vaiheissa. Hops-ohjaajalta tämä edellyttää sensitiivisyyttä opiskelijan kohtaamisessa, sillä huolet voivat olla piileviä eikä opiskelija itse välttämättä kykene niistä kertomaan tai tunnista niitä.

Varhaista puuttumista voidaan pitää vähimmäisvaatimuksena, vaikka virallinen hopsin määritelmä ei hyvinvoinnin tukemista sisällyttäisikään eikä tehtävän kuvassa siitä olisi mainintaa. Yhteistyöverkostossa on tarpeen käydä keskustelua siitä, mitä varhaisen puuttumisen periaate käytännössä tarkoittaa ja miten se velvoittaa kutakin ohjausjärjestelmän toimijaa.

Hops-ohjauksessa selkein varhaisen puuttumisen tilanne syntyy, kun opiskelija ottaa itse huolensa esiin suoraan tai epäsuorasti. Opiskelija tuo todennäköisimmin huolensa esille luottamuksellisessa ohjaussuhteessa. Tuolloin opiskelija tietää ohjaukseen tullessaan, että hän voi tuoda esille kokonaisvaltaisesti opiskeluun vaikuttavia, elämäänsä koskevia teemoja. Hops-ohjaaja voi myös halutessaan hyödyntää erilaisia ohjauksen menetelmiä aktivoimaan opiskelijaa pohtimaan opiskelukykyään.

Aina opiskelija ei itse tuo opiskelukykyä heikentäviä asioita esille, mutta hops-ohjaaja saattaa aavistella niitä ja kokea huolta opiskelijasta. Huolen vyöhykkeiden apuvälineestä (ks. taulukko 2) voi olla tällaisissa tilanteissa hops-ohjaajalle hyötyä. Huolen vyöhykkeistön avulla hops-ohjaaja jäsentää opiskelijan tilanteesta kokemaansa huolen astettaan: onko ylipäänsä syytä huoleen, ja jos on, onko oma huoli ohjattavasta pieni, tuntuva vai suuri. On kuitenkin varottava tekemästä leimaavia luokitteluja tai diagnooseja opiskelijasta. Hops-ohjaaja ennemminkin arvioi apuvälineen avulla omien auttamismahdollisuuksiensa riittävyttä, lisävoimavarojen (verkostotahot) tarvetta sekä huolen puheeksi ottamista. Huolen vyöhykkeistö on siten ensisijaisesti ohjaajan apuväline hänen oman ohjaustyönsä tueksi.

Taulukko 2. Huolen vyöhykkeistö (Arnkil ja Eriksson 2009)

Ei huolta	Pieni huoli	Tuntuva huoli	Suuri huoli
1	2	3	4
Ei huolta lainkaan	Pieni huoli tai ihmettely käynyt mielessä Luottamus omiin mahdollisuuksiin hyvä Ajatuksia lisävoimavarojen tarpeesta	Huoli kasvaa ja on tuntuvaa Luottamus omiin mahdollisuuksiin heikkenee Omat voimavarat ehtymässä Selvästi koettu lisävoimavarojen ja kontrollin*) lisäämisen tarve	Huolta on paljon ja jatkuvasti; huoli on erittäin suuri Omat keinot loppumassa tai lopussa Lisävoimavaroja, kontrollia ja muutos tilanteeseen saatava heti

*) kontrollilla tarkoitetaan tilanteen hallinnan lisäämistä rajoittamalla jotakin epätoivottavaa asiaa, esimerkiksi päihteiden käyttöä.

Jos hops-ohjaajan kokema huoli on pieni, riittänee, että hän mahdollisuuksien mukaan tarkkailee tilannetta. Toinen vaihtoehto on ottaa asia esille epäsuorasti. Jos esimerkiksi opiskelija haukottelee ja on väsyneen oloinen, hops-ohjaaja voi tuoda esille unen ja levon tärkeyttä opiskelukyvyyn ja hyvinvoinnin ylläpitämiseksi. Pientä omaa huolta ei siis tarvitse ohjattavalle edes kertoa. Mikäli koettu huoli kuitenkin sijoittuu tai kasvaa vyöhykkeistössä harmaalle, tuntevan huolen alueelle, varhaisen puuttumisen periaate velvoittaa ottamaan huolen puheeksi ohjattavan kanssa. Huolen puheeksi ottaminen on näin ollen ongelmia ennaltaehkäisevää ohjaustyötä. Jos hops-ohjaajan kokema huoli on jo erittäin suuri, se saattaa kertoa siitä, että ongelmia on päässyt jo syntymään ja opiskelijan hyvinvointi sekä opiskelukyky ovat melkoisella varmuudella huomattavasti alentuneet.

Täysi-ikäisen korkeakouluopiskelijan kanssa huolen puheeksi ottaminen ammatillisessa vuorovaikutuksessa vaatii erityistä huomioita, sillä aikuisella ohjattavalla on itsemääräämisoikeus. Hankala asia on syytä ottaa ohjaustilanteessa puheeksi ohjattavaa kunnioittaen, mutta samalla tukea tarjoten. Hops-ohjaaja voi hyödyntää kolmeosaista *Huolen puheeksiottamisen* (ennakointi- ja jälkiarviointi) lomaketta suunnittelakseen ja harjoittaakseen omaa puheeksi ottamisen osaamistaan. Lomakkeen avulla hops-ohjaaja pystyy jäsentämään omia työskentelysuhteitaan moniammatillisessa verkostossa.

Puheeksi ottamisen tulisi johtaa siihen, että opiskelija alkaa itse kantaa vastuuta tilanteestaan. Hops-ohjaaja voi tehdä erilaisia ehdotuksia, mutta ohjattava opiskelija päättää itsemääräämisoikeutensa turvin siitä, miten

ja millaista apua hän moniammatillisessa verkostossa lähtee hakemaan. Kyse on myös siitä, että ohjattavan on haluttava tehdä yhteistyötä hops-ohjaajan (varhaisena puuttujana) ja muitten ammattiauttajien kanssa, jotta hänen oma hyvinvointinsa ja opiskelukykynsä kohentuisi. Joissain tilanteissa ohjattavan opiskelijan voimavarat saattavat olla jo sen verran huvenneet,

ettei hän kenties omin avuin kykene ottamaan ensimmäistä askelta. Tällöin hops-ohjaaja voi tarjoutua esimerkiksi ohjattavan paikalla ollessa soittamaan sopivalle moniammatillisen verkoston yhteyshenkilölle, jolloin kaikki asianosaiset sopivat konkreettisesti siitä, mihin ja milloin opiskelija seuraavaksi hakeutuu apua saadakseen.

HUOLEN PUHEEKSIOTTAMISEN LOMAKE

muokattu Tom Arnkilin ja Esa Erikssonin, THL, alkuperäisestä lomakkeesta,
(info.stakes.fi/verkostomenetelmät)

A. osa: tarkoitettu täytettäväksi silloin kun olet valitsemassa tilannetta, jossa aiot kehittää huolenaiheesi puheeksiottamista.

- Mistä olet huolissasi opiskelijan tilanteessa?
- Mitä tapahtuu, jos et ota huoltasi puheeksi?
- Mille vyöhykkeelle huolesi huolen vyöhykkeistössä sijoittuu? (rastita)

Pieni huoli __

Harmaa vyöhyke, tuntuva huoli __

Suuri huoli __

B. osa: tarkoitettu täytettäväksi silloin, kun olet juuri valmistautumassa tapaamaan opiskelijan.

- Miten otat huolesi ja yhteistyötoiveesi esille? Sanoita se käytännön tilanteeksi; mieti myös vaihtoehtoisia tapoja ilmaista huolesi sekä se, miten ehdotat yhteistyötä.
- Ennakoi, mitä tapahtuu puheeksiottamistilanteessa. Kuka reagoi ja miten?
- Ennakoi, mihin puheeksiottaminen johtaa lähitulevaisuudessa?

Jos ennakoit, että puheeksiottaminen heikentää mahdollisuuksia huoventaa opiskelijan tilannetta, palaa pohtimaan a) missä todella tarvitsit muitten /verkostokumppaneitten apua ja b) miten saat tuon avun; eli sanoita yhteistyötarjoaksesi uudestaan.

- Millainen tila ja aika olisi tällaiselle kohtaamiselle otollinen eli milloin ja missä otat asian puheeksi?

C. osa: täytettäväksi pian tuon tapaamisen jälkeen.

- Miten toteutit puheeksiottamisen?
- Mitkä olivat tunnelmasi

a) ennen puheeksiottoa? _____

b) puheeksioton aikana? _____

c) puheeksioton jälkeen? _____

- Katso ennakoitejasi lomakkeen B-osassa. Tapahtuiko niin kuin ennakoit vai jotakin muuta? Koitko jotain yllättävää?
- Miltä toiminta opiskelijan tilanteen helpottamiseksi nyt näyttää? Mikä herättää toiveikkuuttasi? Mikä huolestuttaa edelleen?
- Mitä aiot tehdä tämän huolesi vähentämiseksi?

Ohjaajan oma hyvinvointi

Ohjaajan oma hyvinvointi ja työkyky edistävät opiskelijan hyvinvointia ja opiskelukykyä

Hops-ohjaajan työkykyyn vaikuttavat samanlaiset seikat kuin opiskelijan opiskelukykyynkin: *työympäristö, yksilön voimavarat ja ammattitaidon ylläpitäminen* (Kunttu 2007). Työkyvyssä ja -hyvinvoinnissa on siten kyse sekä yksilötason että yhteisötason seikoista.

Hops-ohjaaja voi lisätä hallinnan tunnetta omasta ohjaajuudestaan jäsentämällä sekä kehittämällä osaamistaan ja ammattitaitoaan, mikä ylläpitää samalla hyvää työkykyä. Ammattitaidon tuomaa varmuutta saattavat kuitenkin haastaa jotkin työympäristöstä tulevat, itsestä riippumattomat ulkoiset ja systeemiset epävarmuustekijät (ks. mm. *Acatiimi* 5/2011, YLL:n jäsenkysely).

Hops-ohjaajan työnkuvaan kuuluu pääsääntöisesti muitakin tehtäviä kuin hops-ohjaus, joten työkyky ja -hyvinvointi sisältää monia käytännön oluttuuksia. Varsinaisesti yhteisötasolla työhyvinvointi kuuluu esimiesten ja henkilöstöhallinnon vastuutehtäviin, mutta viime kädessä jokaisella työntekijällä itsellään on vastuu pitää huolta omasta jaksamisestaan. Työhyvinvoinnin henkilökohtaisen ja yhteisöllisen tason arviointiin ja kehittämiseen voi lähemmin tutustua esimerkiksi Työterveyslaitoksen julkaisemassa työkirjassa *Työhyvinvoinnin portaat* (Rauramo 2009). Jatkossa tämä luku tarkastelee hops-ohjauksen työhyvinvointikysymyksiä.

Jyväskylän yliopiston hops-kuvauksissa ohjaajan jaksaminen sekä aikaresurssointi ja muu tuen tarve (mm. käsikirjat) oli huomioitu vain parin laitoksen hopsien määritelmässä (Ansela 2011b).

Hops-ohjaaja on ihanteellisesti mahdollisimman tasapainoinen ihminen (ks. esim. Ansela, Haapaniemi & Pirttimäki 2005), toisin sanoen hänellä ovat kaikki elämän alueet sopusoinnussa keskenään ja hän voi hyvin kokonaisvaltaisesti. Työt eivät häiritse yksityistä elämää eivätkä yksityiset asiat ehkäise työn tavoitteellista tekemistä. Jos muilla elämänalueilla on huolia, ne tulisi kyetä pitämään taka-alalla ja tarvittaessa haakea apua työterveydestä tai muilta foorumeilta (esim. www.apua.fi, myös tämän luvun tehtävät sopivat voimaantumiseen). Joskus voi kuitenkin olla inhimillisesti täysin perusteltua todeta, että oma elämäntilanne heikentää hops-ohjaajana toimimista.

Hops-ohjaaja on ohjaustilanteissa ensisijaisesti ammatillisessa työroolissa. Rajan vetäminen yksityisen elämän ja työelämän välillä on usein tarpeen työssä jaksamisenkin näkökulmasta. Joskus ohjaajan auttamisen halu saattaa olla niin suuri, että hän esimerkiksi antaa opiskelijalle yksityisen puhelinnumerosa, johon opiskelija voi soittaa tarvittaessa. Tällaisissa tilanteissa ammatillisuuden ja yksityisyyden rajat voivat sekoitua. Empatia sinänsä on olennaista ohjaajan osaamisessa, mutta varsinkin myötätuntoempatialla voi olla työhyvinvointia kuluttavia vaikutuksia. Liiallinen toisten huoliin eläytyminen tai jopa sijaiskantaminen voi johtaa eräänlaiseen myötätuntouupumukseen (*compassion fatigue*). Jos työ alkaa henkisesti uuvuttaa tästä syystä, yliempaattisuudesta voi tulla ongelma. Mikäli hops-ohjaaja taas saa voimaa empaattisuudesta ja "itsensä unohtamisesta" toista auttaakseen, on kyse myötätuntotytytyväisyydestä (*compassion satisfaction*). (ks. esim. Stamm 2010.) Ohjaaja voi tuntea samaan aikaan sekä myötätuntouupumusta että myö-

tätuntotytytyväisyyttä, jos yhden ohjattavan tilanne on hyvin vaikea eikä ohjaajan apu näytä tuovan tulosta, mutta toisen ohjattavan kanssa onkin päinvastoin.

Hops-ohjaus voi olla henkisesti kuormittavaa työtä. Huolia hops-ohjaajalle saattaa aiheuttaa opiskelijan heikentyneen hyvinvoinnin ja opiskelukyvyyn lisäksi myös aivan tavalliset hopsiin liittyvät kysymykset, kuten esimerkiksi sivuainevalintojen tukeminen. Opiskelijalla on oikeus tehdä omat valintansa riippumatta siitä, miten ohjaaja häntä ohjaa. Jos hops-ohjaaja on opiskelijan kanssa eri mieltä, hänen tulisi kuitenkin pyrkiä välttämään omaa turhautumista, mikäli opiskelija tekeekin ehkä juuri päinvastoin. Hops-ohjaaja ei voi antaa yllättävien ja tunnetasolla koettelevien ohjaustilanteiden provosoida omaa käytöstään, sillä tuolloin helposti unohtaa hyvän ammatillisen vuorovaikutuksen velvoitteet. Haastavimmissa tilanteissa on pystyttävä kätkemään omat tunteet, mikä saattaa olla kuormittavaa.

Vertaistuki hops-ohjaajan tukena

Henkisten kuormitusten lisäksi on monia hops-ohjaukseen olennaisesti liittyviä työasioita, jotka hops-ohjaajat saattavat jakaa. Vertaistuen voima on siinä, että kokemuksia, vinkkejä ja käytäntöjä jaetaan ja niistä keskustellaan yhteiseltä pohjalta, jolloin on helpompi ymmärtää toisen tilannetta ja asettua hänen asemaansa. Vertaiset tukevat sekä hops-ohjauksen haastavissa kysymyksissä että onnistumisen kokemuksissa, joista voi iloita kollegan kanssa ja sitä kautta voimaantua arjen haasteisiin (vertaistuesta ohjaajuudessa ks. Penttinen, Skaniakos, Valkonen & Plihtari 2011, 8-9).

Kollegat eivät kuitenkaan ole terapeutteja eikä omien huolien kaataminen kollegan niskaan ole suositeltavaa. Varhaisen puuttumisen periaatetta noudattaen kollega voi antaa tukea kunnioittaen toisen itsemääräämisoikeutta, esimerkiksi ottamalla oman huolen kollegasta puheeksi (huolen vyöhykkeiden hyödyntäminen!) ja ehdottamalla tälle tukimuotoja tai keskustelua esimiehen kanssa. Kollegan hyvinvoinnista välittäminen on myös ohjaajan ammatillista osaamista, sillä kyvykkään hops-ohjaaja ei ehkä edes tiedosta olevansa itse tuen tarpeessa.

Yksin tekemisen perinne on yliopiston opetus- ja ohjaustoiminnassa vielä varsin vankka, joten vertaistukikäytännöt eivät ole itsestäänselvyksiä. Työn hoitaminen on yleisimmin jokaisen omalla tontilla sekä tehtävänkuvassa, ja kehityskeskustelut käydään henkilökohtaisesti esimiehen kanssa. Laitoksen työskentelykulttuuri sekä pedagoginen johtaminen vaikuttavat myös siihen, missä määrin ylipäänsä on yhdessä kehittämisen käytäntöjä ja pohjaa vertaisten jaetuille toimijuuksille. Mikäli virallisempia käytäntöjä ei ole, voi hyödyntää epävirallisia tilanteita: käydään kahvilla tai lounaalla ja vaihdetaan ajatuksia sekä kokemuksia.

Satunnaisemmat vertaistukikäytännöt eroavat vertaistukiverkostosta siinä, että verkosto perustuu jo jonkinasteiseen yhteiseen sopimukseen tai jaettuun näkemykseen järjestäytymisen asteesta sekä mm. siitä, miksi ja kuinka usein verkosto tapaa, millaisiin pelisääntöihin toimitaan, kuinka verkostoon pääsee jäseneksi. Lähimmän vertaistukiverkoston muodostanevat oman laitoksen hops-ohjaajat, mutta joskus lähikollega löytyy vasta toiselta laitokselta tai jopa toisista

tiedekunnista. Laitos- tai tiedekuntarajojen ei tarvitse olla esteenä, sillä joskus etäisyyden kautta voi syntyä oman laitoksen käytäntöihin parempaa peilauspintaa ja uusia oivalluksia (ks. esim. Piirainen & Skaniakos 2011).

Vertaistukiverkosto tyydyttää työyhteisöön liittymisen tarpeita, mikä osaltaan edistää työkykyä ja -hyvinvointia (ks. Rauramo 2009, työhyvinvoinnin portaat). Lisäksi vertaisverkosto voi toimia kehittääkseen hops-ohjauksen käytäntöjä koko yhteisön tasolla, jolloin saatetaan saada kaikkia koskevia ja laaja-alaisia parannuksia aikaan. Esimerkiksi huolen vyöhykkeistön apuväline on kehitetty myös verkostoyhteistyön kehittämiseen. Sen avulla toimijat voivat jakaa yhdessä huolta aiheuttavia työskentelytilanteitaan sekä huolta loitolla pitäviä ja sitä huojentavia hyviä työkäytäntöjä (vrt. info.stakes.fi/verkostomenetelmät, ks. myös Nummenmaa 2011).

Saatko vertaisiltasi hops-ohjaajilta tukea omalla laitoksellasi, tiedekunnassasi, yliopistossasi? Miten vertaisverkostosi toimii käytännössä, millaista tukea saat ja annat verkostossasi? Voisiko verkoston toimintaa kehittää entisestään, miten? Jollei tukiverkostoa ole, miten sellaisen saisi syntyämään?



Työnohjaus työhyvinvoinnin tukena

Joskus voi olla tarvetta työnohjaukselle. Sen avulla voi tarkastella omia työkäytäntöjään sekä sitä, miten työtaakasta ja työpaikan arkirutiinien sotkuista selviäisi joko yksilö- tai ryhmäohjauksessa. Ryhmäohjaus tukee

yksin työskenteleviä, jotka eivät kenties voi työasioita muutoin yhteisössä jakaa. Ryhmä voidaan perustaa lisäksi omaan työyhteisöön kuulumattomien kanssa, jolloin vakiintuneet työroolit eivät ole esteenä ja voi puhua vapaammin esimerkiksi kaikenlaisista hankelistakin työtilanteista, konflikteista tai ongelmallisista eettisistä valinnoista. Ryhmässä saatetaan myös harjoitella vaikkapa ohjattavan rooliin asettumista sekä erilaisia tapoja kohdata opiskelijat.

Työnohjaus keskittyy työn tarkasteluun kokonaisvaltaisemmin eikä hops-ohjaus ole välttämättä ainoa tee- ma, jota säännöllisesti kokoonnutaan käsittelemään. Työnohjauksella voidaan siten tukea laajemmin työkykyä ja -hyvinvointia. Toinen olennainen ero vertaisten tukiverkoston toimintaan on siinä, että tapaamisia vetää koulutettu työnohjaaja. Työnohjaaja tuo oman ammattiosaamisensa jäsentämään ja avaamaan toisenlaisia näkökulmia ohjattavansa ryhmän tai yksilön työhön liittyviin kysymyksiin sekä kokemuksiin. Kyse on oppimistilanteesta, jossa työnohjaaja ei anna suoria

neuvoja tai ohjeita ohjattavalle vaan auttaa kysymyksillään ohjattavaa löytämään ratkaisuja omiin pulmiinsa. (ks. lisää www.suomentyonohjaajat.fi.) Nimensä mukaisesti työnohjauksessa ohjataan, kuten hops-ohjauksessakin parhaimmillaan.

Hops-ohjaaja voi myös itsenäisesti tehdä voimaannuttavia ja työkykyä sekä -hyvinvointia edistäviä tehtäviä. Tässä voi hyödyntää ohjaukseen kehitettyjä kokonaisvaltaisen elämäntilanteen, kysymysten, huolien ja voimavarojen tarkasteluun sopivia harjoitteita. Tehtävät soveltuvat erityisen hyvin hops-ohjausta koskevien - tai laajemminkin oman työn - haasteiden ratkaisujen hakemiseen ja omien voimavarojen tunnistamiseen. Itseohjautuvan harjoittelun lisäksi tehtäviä voi niin ikään käsitellä yhdessä vertaisten kesken, sillä tehtävän auki purkamisen ja siitä kertominen jollekin voi avata uusia näkökulmia omiin kokemuksiin. Niitä voi käyttää myös opiskelijoiden kanssa työskentelyyn yksilö- tai ryhmäohjaustilanteissa.

VOIMAANNUTTAVIA TEHTÄVIÄ

1) **Hyvä haltija** (Peavy 2001) elämän suunnittelun apuna.

Kuvittele, että nukkuessasi uneesi tulee hyvä haltija ja sanoo sinulle: ”Tästä saat taikasauvan. Käytä sitä ongelmatilanteesi muuttamiseen niin, että pystyt näkemään siihen mahdollisen ratkaisun.”

Millaista elämäsi silloin olisi? Mitä muuttaisit tilanteessasi niin, että ratkaisun löytyminen tai keksiminen tulisi todennäköisemmäksi?

Visualisoi eli tee näkyväksi se, mitä muuttaisit. Tee sitten ongelmastasi kartta ja kuvaa siinä sitä, mitä haluaisit taikasauvasi avulla saada aikaan. (Keskustele sitten tästä kaikesta ohjaajasi kanssa.)

2) **Tulevaisuuden muistelu** (mukaeltu, ks. esim. info.stakes.fi/verkostomenetelmät_ennakointidialogi)

On kesäkuu 20__... __Lukuvuosi__ on päättynyt... Olet juuri saanut tietää pääseväsi toivomiisi työtehtäviin/...siirtyväsi uusiin työjärjestelyihin... Nyt kun asiat ovat hyvin,

- millaisia tunteita sinussa herää?
- mikä sai huolesi vähenemään?
- mitä jouduit vuoden aikana tekemään toiveesi toteutumisen eteen?
- millaisia hankaluuksia kohtasit vuoden aikana?
- keneltä sait apua?

Kirjoita tai piirrä ajatuksiasi. Jos ei löydä heti vastauksia, voi miettiä asiaa toisesta näkökulmasta eli miltä tuntuu, kun on saanut esimerkiksi vuoden aikana selkiytettyä ajatuksiaan.

3) **Mikä minua kantaa?** (Peavy 2001)

Mikä on tärkein asia, joka sinua elämässä kantaa ja vie eteenpäin? Mikä antaa sinulle toivoa? Mitä teet, jotta tulevaisuudenuskosi säilyy? Mitä tähän liittyy? Mitä paikkoja? Keitä ihmisiä? Tilanteita? Ajatuksia? Mitä voit tehdä, jotta tulevaisuudenuskosi vahvistuu?

Piirrä paperille pallo, joka kuvaa näitä asioita. Voit käyttää sanoja, symboleita ja kaikkia haluamiasi ilmaisukeinoja.

Lähteet

- Acatiimi 5/11 YLL:n jäsenkysely. http://www.acatiimi.fi/5_2011/.
- Almonkari, M. 2007. Jännittäminen opiskelun puheviestintätilanteissa. Jyväskylä studies in humanities. Jyväskylä : Jyväskylän yliopisto. Väitöskirja.
- Amundson, N. E. 2005. Aktiivinen ohjaus. Opas uraohjauksen ammattilaisille. Psykologien Kustannus Oy.
- Annala, J. 2007. Merkitysneuvotteluja hopsista ja sen ohjauksesta. Toimintatutkimus hopsauksen ja sen ohjauksen kehittämisestä korkea-asteen koulutuksessa. Tampereen yliopisto. Väitöskirja.
- Ansela, M. 2006. ”Mikä ohjaa henkilökohtaisten opintosuunnitelmien käyttöönottoa ja kehittämistä yliopistoissa? Makro- ja mikrotason odotushorisontteja”, teoksessa T. Aarveaara ja J. Herranen (toim.). Mikä meitä ohjaa?. Korkeakoulututkimuksen IX symposiumin artikkelikokoelma. <http://ktl.jyu.fi/ktl/cherif/julkaisut>.
- Ansela, M. 2011a. 3 hopsin ja hopsohjauksen kehittämiskohdetta. Julkaisematon esitys. Ohjauskoulutus hopsohjaajille ja ohjaustyötä tekeville Jyväskylän yliopistossa 6.5.2011.
- Ansela, M. 2011b. Hopsin määrittäminen, ohjaaminen ja ohjausmenetelmiä Jyväskylän yliopistossa syksyllä 2011. Julkaisematon analyysi. Jyväskylän yliopisto, opettajankoulutuslaitos/Ohly-ESR-hanke.
- Ansela, M. Haapaniemi, T. & Pirttimäki, S. 2005. Yliopisto-opiskelijan hops - ohjaajan opas. Kuopion yliopiston oppimiskeskus. <http://www.uef.fi/w5w/julkaisut>.
- Ansela, M., Haapaniemi T. & Voutilainen U. 2005. Hops elää: yliopisto-opiskelijan henkilökohtaisen opintosuunnitelman määrittelyä. Teoksessa R. Jakku-Sihvonen (toim.) Uudenlaisia maistereita. PS-kustannus, 87–106.
- Anttila, T. 2008. Lukiolaisten käsityksiä huumorista ja kokemuksia opettajista huumorin käyttäjinä. Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja n:o 126. Joensuun yliopisto.
- Arnkil, T. ja Eriksson, E. 2009. Huolen vyöhykkeistä. <http://info.stakes.fi/verkostomenetelmät>.
- Borgen, W., Pollard, D., Amundson, N. & Westwood, M. 1998. Työttömien ryhmäohjaus. Työhallinnon julkaisu:194. Helsinki: Työministeriö.
- Coman, G.J., Evans, B.J. & Burrows, G.D. 2002. Group counselling for problem gambling. British Journal of Guidance and Counselling 30 (2), 145–158.

- Dahlström, A. & Valkonen, L. 2011. Keskenkärsäisen ohjaaminen: kokemuksia oppinäyteryhmistä. Teoksessa L. Penttinen, E. Plihtari, T. Skaniakos & L. Valkonen (toim.) Vertaisuus voimavarana ohjauksessa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino, 169–190.
- DeSeCo 2002. Definition and Selection of Competencies: Theoretical and Conceptual Foundations. OECD-projektisivut. <http://www.deseco.admin.ch/>.
- Egan, G. 2002. The skilled helper: a problem-management and opportunity-development approach to helping (7th edn), Pacific Grove, California: Brooks/Cole.
- Erola, S. & Vadén, T. 2005. Vailla punaista lankaa - vai vailla kysymystä? Teoksessa A.R. Nummenmaa, M. Lairio, V. Korhonen & S. Erola (toim.) Ohjaus yliopiston oppimisympäristöissä. Tampere: Tampere University Press, 75–84.
- Goleman, D. 2006. Social intelligence: The New Science of Human Relationships. London: Hutchinson.
- Herranen, J. & Penttinen, L. 2008a. Aikuisopiskelijälähtöistä ohjausta etsimässä. Teoksessa M. Lätti & P. Putkuri (toim.) Ohjaus on kuin tekisi palapeliä. Näkökulmia aikuisopiskelijan ohjaukseen ammattikorkeakoulussa. Joensuu: Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu, 9–24.
- Herranen, J. & Penttinen, L. 2008b. Koulunpitoa vai vertaistukea ryhmässä? Ryhmäohjaus opiskelun ohjausmenetelmänä. Teoksessa M. Vanhalakka-Ruoho (toim.) Parveke maailmaan päin. Ohjauksen maisterikoulutuksen kaksi vuosikymmentä. Joensuu: Joensuun yliopisto, 43–62.
- IAEVG Ethical standards, www.iaevg.org.
- Johnson, D. & Johnson, R. 1982. Joining together: Group theory and group skills. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Karhu, K. & Saari, P. 2011. Ryhmäohjaus urasuunnittelun tukena. Teoksessa L. Penttinen, E. Plihtari, T. Skaniakos ja L. Valkonen (toim.) Vertaisuus voimavarana ohjauksessa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino, 76–96.
- KKA 2010. Tutkinno uudistuksen arviointi 2010 [KKA 1710]. http://www.kka.fi/files/1217/KKA_1710.pdf.
- Kiesiläinen, L. 2004 [1998]. Vuorovaikutusvastuu: Ammatilliset vuorovaikutustaidot kasvatusyhteisöissä. Helsinki: Arator.
- Korhonen, V. 2007. Opiskelijoiden merkittävät oppimiskokemukset opintopolun eri vaiheissa. Teoksessa M. Lairio & M. Penttilä (toim.) Opiskelijälähtöinen ohjaus. Jyväskylän yliopisto, 129–145.
- Kujala, J. 2009. Opiskelukykyä ja yhteisöllisyyttä: opiskelukyvyn edistämisen suositukset yliopistoille. SYL/Kyky-hanke. <http://www.syl.fi/wp-content/uploads/2010/11/Opiskelukyky-raportti1.pdf>.

- Kunttu, K. 2007. Opiskelukyky on opiskelijan työkykyä. YTHS:n opas, Opiskeluyhteisön terveydeksi. http://www.yths.fi/filebank/506-Opiskeluyhteisön_terveydeksi.pdf.
- Kunttu, K. & Huttunen, T. 2009. Korkeakouluopiskelijoiden terveystutkimus 2008 / Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiön tutkimuksia. Helsinki: Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö.
- Laine, T. & Malinen, A. 2009. Koulutuksen kulmakiviä. Teoksessa T. Laine & A. Malinen (toim.) Elävä peililasi. Aikuista pedagogiikkaa oppimassa. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Lairio, M. & Puukari, S. 1999. Uusin taidoin uuteen tulevaisuuteen. Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen ohjaus- ja neuvontapalveluiden arviointia. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimuslustoja 4.
- Lounasmaa, J., Tuori, M.-R., Kunttu, K. & Huttunen, T. 2004. Opiskelukyky ja otteen saaminen opiskelusta. Teoksessa K. Kunttu (toim.) Oireilevan opiskelijan viesti? Tutkimuksia korkeakouluopiskelijoiden terveystutkimus 2000 -aineistosta. KELA. Sosiaali- ja terveysturvan katsauksia 63. Helsinki: Edita, 161-192.
- Lähteenoja, S. 2010. Uusien opiskelijoiden integroituminen yliopistoon. Sosiaalipsykologinen näkökulma. Sosiaalipsykologisia tutkimuksia 23. Helsingin yliopisto.
- Lämsä, A.-M. & Hautala, T. 2004. Organisaatiokäyttämisen perusteet. Helsinki: Edita.
- McCash, P. 2011. Designing a generic career studies module: A practical example developed for the Centre for Career Management Skills by Phil McCash. University of Reading.
- Metsäpelto, R.-L. & Feldt, T. 2010 (toim.) Meitä on moneksi: persoonallisuuden psykologiset perusteet. Juva: PS-kustannus.
- Mikkola, A. 2006. Minun näköiseni hops- opiskelija, laatu ja hops. Teoksessa M. Ansela, T. Haapaniemi ja J. Jäntti (toim.). Laatumäkökulmia yliopisto-opiskelijan hopsiin. Kuopion yliopiston oppimiskeskus, 215–231. <http://www.uef.fi/w5w/julkaisut>.
- Mikkonen, J., Eriksson I. & Jyry P. 2003. Mitä on opintojen ohjaus yliopistossa? Teoksessa J. Mikkonen ja I. Eriksson (toim.) Opiskelun ohjaus yliopistossa: Tuella ja taidolla -hanke. Helsinki: Edita, 35–54.
- Mäkinen, M. & Annala, J. 2011. Opintohin kiinnittyminen yliopistoissa. Teoksessa M. Mäkinen, V. Korhonen, J. Annala, P. Kalli, P. Svärd ja V.-M. Värri (toim.) Korkeajännityksiä: kohti osallisuutta luovaa korkeakoulutusta. Tampere: Tampere University Press, 59-80. http://tampub.uta.fi/K/korkeajannityksia_2011.pdf.
- Mäkitalo, M. 2004. Ohjaustyön jäsentäminen ja avainosaamisen käsite. Teoksessa J. Onnismaa, H. Pasanen ja T. Spangar (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 3: ohjaustyön välineet. Juva: PS-kustannus, 233–240.

- Nummenmaa, A. R. 2003. Harjoittelunohjauskeskustelu – metodisia huomioita. Teoksessa R. Silkelä (toim.) Tutkimuksia opetusharjoittelun ohjaamisesta. Suomen harjoittelukoulujen vuosikirja n:o 1. Joensuu, Joensuun yliopistopaino. <http://sokl.joensuu.fi/verkkojulkaisut/ohjaus/Nummenmaa.htm>.
- Nummenmaa, A. R. 2005. Henkilökohtainen ohjauskeskustelu. Teoksessa A.R. Nummenmaa, M. Lairio, V. Korhonen & S. Eerola (toim.) Ohjaus yliopiston oppimisympäristöissä. Tampere: Tampere University Press, 89–102.
- Nummenmaa, A. R. 2011. Moniammatillinen ohjaus jaettuna osaamisena. Teoksessa M. Mäkinen, V. Korhonen, J. Annala, P. Kalli, P. Svärd ja V-M. Värrä (toim.) Korkeajännityksiä: kohti osallisuutta luovaa korkeakoulutusta. Tampere: Tampere University Press, 177–195. http://tampub.uta.fi/K/korkeajannityksia_2011.pdf.
- Nummenmaa, A. R. & Lautamatti, L. 2005. Ryhmässä ja yhdessä - opiskelun työprosessien ohjaus. Teoksessa A.R. Nummenmaa, M. Lairio, V. Korhonen & S. Eerola (toim.) Ohjaus yliopiston oppimisympäristöissä. Tampere: Tampere University Press, 103–122.
- Nyyti. Opiskelijoitten tukikeskus. www.nyyti.fi.
- OAJ. Opettajan ammattietiikka, www.oaj.fi.
- Opiskelijan oikeudet, Jyväskylän yliopiston ylioppilaskunta [JYY] <http://jyy.fi/opiskelijalle/opiskelu-ja-edunvalvonta/opiskelijan-oikeudet/>.
- Pajarinen, M., Puhakka, H. & Vanhalakka-Ruoho, M. 2004. Aikuisopiskelijan ohjaus - opintopolun tukena sekä oppilaitoksen toimintakulttuurin osana. Arviointi 3/2004. Helsinki: Opetushallitus.
- Peavy, R. V. 1999. Sosiodynaaminen ohjaus. Konstruktivistinen näkökulma 21. vuosisadan ohjaustyöhön. Psykologien Kustannus Oy.
- Peavy, R. V. 2001. Elämäni työkirja: Ohjaajien opaskirja konstruktivististen periaatteiden soveltamiseen koulutuksessa ja ohjaustyössä. Helsinki: Psykologien kustannus.
- Penttinen, L. 1999. Opettajan rooli kirjallisen palautteen antajana. Teoksessa M. Jääskeläinen, M. Lamberg, L. Penttinen & M. Saarimäki (toim.) Open uni. Avointa keskustelua oppimisesta. Jyväskylän yliopisto. Avoin yliopisto, 45–59.
- Penttinen, L. & Plihtari, E. 2011. Vertaisryhmä opiskelun tukena - ryhmäohjauksen pedagogisia haasteita. Teoksessa L. Penttinen, E. Plihtari, T. Skaniakos & L. Valkonen (toim.) Vertaisuus voimavarana ohjauksessa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino, 55–75.

- Penttinen, L., Skaniakos, T., Valkonen, L. & Plihtari, E. 2011. Vertaisuus voimavarana opintopolulla: johdantoa kirjan teemoihin. Teoksessa L. Penttinen, E. Plihtari, T. Skaniakos & L. Valkonen (toim.) Vertaisuus voimavarana ohjauksessa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino, 4-13.
- Piirainen, A. & Skaniakos, T. 2011. Ohjaajien vertaisryhmä ohjaus- ja oppimisyhteisönä aikuiskoulutuksessa. Teoksessa L. Penttinen, E. Plihtari, T. Skaniakos & L. Valkonen (toim.) Vertaisuus voimavarana ohjauksessa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino, 156–168.
- Pörhölä, M. 2011. Kiusaaminen opiskeluyhteisössä. Teoksessa: K. Kunttu ym. (toim.) Opiskeluterveys. Helsinki : Duodecim, 166–168.
- Rauramo, P. 2009. Työhyvinvoinnin portaat: työkirja. Työturvallisuuskeskus. http://www.tyoturva.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf.
- Ruohisto, J. 2006. Miten rakennetaan tiedekuntaan koko opintopolun kattava hops-ohjaus: yhteistyötä Helsingin yliopiston Viikin kampuksella. Teoksessa M. Ansela, T. Haapaniemi ja J. Jäntti (toim.) Yliopisto-opiskelijan hops: prosessien kehittämiskuvauksia. Kuopion yliopiston oppimiskeskus, 42-55. <http://www.uef.fi/w5w/julkaisut>.
- Ruponen, R., Nummenmaa, A. R. & Koivuluhta, M. 2000. Ryhmäohjaus muutoksen mahdollisuuden maisemana. Teoksessa J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. Jyväskylä: PS-kustannus, 162–188.
- Stamm, B.H. 2010. The Concise ProQOL Manual, 2nd Ed. Pocatello, ID.ProQOL.org. http://proqol.org/uploads/ProQOL_Concise_2ndEd_12-2010.pdf.
- SunWolf. 2008. Peer Groups. Expanding our study of small group communication. London: Sage.
- Suomen opinto-ohjaajat ry 2009. <http://www.sopo.fi/jäsensivut>.
- Suomen työnohjaajat ry. <http://www.suomentyonohjaajat.fi>.
- Symes, B.A. 1998. Group counselling for vocational decideness. *Guidance & counseling* 13 (2).
- Tainio, L. 2007. Vuorovaikutus luokahuoneessa. Näkökulmana keskustelunanalyysi. Helsinki: Gaudeamus.
- Thomas, L. 2002. Student retention in higher education: The role of institutional habitus. *Journal of Educational Policy* 17 (4), 423-442.

- Tinto, V. 1975. Dropout from higher education: a theoretical synthesis of recent research. *Review of Higher Education* 44, 89–125.
- Tuomi, J. & Äimälä, A.-M. 2011. Opiskeluhyvinvoinnin jäljillä – työtyytyväisyysteorioiden anti opiskeluhyvinvointitutkimukseen. Teoksessa M. Mäkinen, V. Korhonen, J. Annala, P. Kalli, P. Svärd ja V-M. Värri (toim.) *Korkeajännityksiä: kohti osallisuutta luovaa korkeakoulutusta*. Tampere: Tampere University Press, 196–216. http://tampub.uta.fi/K/korkeajannityksia_2011.pdf.
- Van Esbroeck, R. & Watts, A.G. 1998. New skills for a holistic career guidance model. *International Careers Journal UK Launch Edition June*. <http://www.careers-journal.com/june98/ap5.html>.
- Watts, A.G. & van Esbroeck, R. 1998. *New Skills for New Futures. Higher Education Guidance and Counselling Services in the European Union*. Fedora: VubPress.
- Vehviläinen, S. 2002. Keskustelunalyysia ohjausvuorovaikutuksesta: esimerkkinä opiskelijan huolen käsittely. Teoksessa J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar (toim.) *Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Ohjauksen lähestymistavat ja tutkimus*. Jyväskylä: PS-kustannus, 221–251.
- Viikari, L. & Juanto, L. 2006. Joutuuko hops-sopimuksen rikkomisesta käräjille. Teoksessa M. Ansela, T. Haapaniemi & J. Jäntti (toim.), *Yliopisto-opiskelijan hops: prosessien kehittämiskuvauksia*. Kuopion yliopiston oppimiskeskus, 56–77. <http://www.uef.fi/w5w/julkaisut>.

LIITE 1 Opinto-ohjaajan työn eettiset periaatteet

Suomen opinto-ohjaajat ry 2009

Opinto-ohjauksen tavoitteena on tukea ohjattavaa koulutukseen, opiskeluun, uravalintaan ja tulevaisuuteen liittyvien kysymysten käsittelyssä. Opinto-ohjauksen tarkoituksena on auttaa ohjattavaa ymmärtämään omaa tilannettaan ja kohtaamaan elämänsä haasteita. Opinto-ohjauksen peruseriaatteina ovat ohjattavan kunnioittaminen sekä ohjattavan hyvinvoinnin ja tasa-arvon edistäminen. Opinto-ohjaajan keskeisiä työvälineitä ovat hänen oma persoonansa ja ohjauksellinen asiantuntijuutensa.

ITSEMÄÄRÄÄMISOIKEUS

Opinto-ohjaaja kunnioittaa ohjattavan itsemääräämisoikeutta. Opinto-ohjaaja tuo vaihtoehtoja esille monipuolisesti ja kunnioittaa ohjattavan omia valintoja.

TOTUDELISUUS

Opinto-ohjaaja toimii rehellisesti ja hienotunteisesti. Opinto-ohjauksessa annettavan tiedon on oltava ajankohdasta, monipuolista ja tiedon kriittiseen arviointiin ohjaavaa. Ohjausmateriaalin tekijä on tuotava esiin.

LUOTTAMUKSELLISUUS

Opinto-ohjaus on luottamuksellista. Luottamuksellisuus on säilytettävä myös muuttuvissa ohjausympäristöissä. Tietoja voidaan luovuttaa, mikäli se on ohjattavan edun kannalta välttämätöntä. Tällöin pyritään ensin keskustelemaan ohjattavan kanssa. Tietojen luovutuksessa noudatetaan voimassa olevia lakeja.

RIIPPUMATTOMUUS

Opinto-ohjaajan on tiedostettava omat arvonsa sekä yhteiskunnan ja muista kulttuureista tulevien arvoja, jotta hän voi antaa eettisesti kestäväää ohjausta. Opinto-ohjaaja tiedostaa omien, työyhteisönsä ja muun yhteiskunnan odotusten vaikutukset työhönsä.

AMMATTITAITON KEHITTÄMINEN

Opinto-ohjaaja arvioi ja kehittää omaa työtään. Hän huolehtii ammattitaitonsa päivittämisestä osallistumalla täydennyskoulutukseen ja hankkimalla ajantasaista tietoa.

YHTEISTYÖ

Opinto-ohjaajan työ edellyttää yhteistyötä koulun sisällä ja ulkopuolella eri toimijoiden kanssa. Opinto-ohjaaja kykenee moniammatilliseen yhteistyöhön ja arvostaa muiden ammattitaitoa ja osaamista.

OMA HYVINVOINTI: Opinto-ohjaaja huolehtii omasta hyvinvoinnistaan ja jaksamisestaan. Opinto-ohjaaja tunnistaa oman rajallisuutensa ja on valmis hakemaan apua, kun sitä tarvitsee.

LIITE 2 Hops-ohjaajalle keskeisiä säädöksiä ja asiakirjoja koonnut Maarit Ansela

Yliopistolaki 558/2009 sisältää mm. *opintoaikojen rajausta* sekä *yhden opiskelupaikan vastaanottamisen* pykälät, jotka vaikuttavat hops-ohjaajan työhön. Opiskelijalla on oikeus opiskella samana lukukautena vain yhdessä opiskelupaikassa ja keskittyä siihen kuuluviin opintoihin sekä laatia niitä tukeva hops. (HUOM! tämä saattaa muuttua 2013, mikäli esitys vain yhdestä opintojen aloituspaikasta kerrallaan menee läpi.) Tutkinto tulisi puolestaan valmistua säädettyssä tavoitteellisessa suorittamisajassa (3+2 vuotta), jota voi pidentää kahdella vuodella. Lisäaikaa myönnetään vain, kun opiskelija esittää toteuttamiskelpoisen suunnitelman (hopsin) opintojen loppuun saattamisesta. Jos suunnitelmaa ei esitetä, opiskelija menettää opiskeluoikeutensa.

Lisäksi yliopistolaissa on säädetty *opintojen hyväksi lukeminen* eli aiemmin hankitun osaamisen (ahot) periaatte: tutkintoa suorittavalle opiskelijalle voidaan yliopiston päätöksellä lukea hyväksi koti- tai ulkomailla oppilaitoksissa suoritettuja opintoja ja korvata tutkintoon kuuluvia opintoja muilla samantasoisilla opinnoilla. Opiskelija voi myös hakea hyväksilukua ja korvaavuutta muulla tavoin osoitetulla osaamisella. Tämä prosessi liittyy hops-ohjaukseen varsinkin tutkintorakenteen suunnittelun sekä kurssivalintojen osalta. Pelkällä opiskelijan tekemällä hopsilla ei kuitenkaan hyväksi lukua tai korvaavuutta voida ratkaista eikä hops-ohjaaja voine yksin tehdä virallisia päätöksiä. Päätöksentekovaiheet marssijärjestyksineen kytkeytyvät hops-prosessiin, joten ne tulisi olla mahdollisimman läpinäkyvästi kuvattuja opiskelijalle sekä olla selviä hops-ohjaajallekin.

Yliopistolain muutos 954/2011, joka astuu voimaan 1.1.2012 voimaan, sisältää monia merkittäviä hops-ohjaukseen sekä hops-ohjaajien moniammatilliseen yhteistyöhön vaikuttavia muutoksia ja lisäyksiä. Erityisesti opiskelijan opiskeluoikeuden peruuttaminen sekä kurinpitosäännöksiä ja opiskeluympäristön turvallisuuden pykälien toimeenpaneminen edellyttää tarkkoja pelisääntöjä ja marssijärjestyksistä sopimista yliopistoissa sekä mahdollisesti myös hops-ohjaajien tehtävänkuvan laajentamista tai uudelleen miettimistä. Lainmuutokseen kannattaa tutustua kokonaisuutena, mutta seuraavassa nostetaan esiin muutamia keskeisiä seikkoja.

OKM:n lehdistötiedotteen (28.7.2011) mukaan lainmuutoksen ”tavoitteena on parantaa turvallisuutta koulutuksessa ja koulutuksen jälkeisessä työelämässä [sekä lisätä]... koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen mahdollisuutta puuttua tilanteisiin, jotka liittyvät opiskelijoita koskeviin soveltumattomuus- ja turvallisuuskysymyksiin.” Hyvinvointia ei siis käsitellä vain yksilötason asiana vaan yhteisöllisenä ja jopa yhteiskunnallisena näkökohtana. Myös hops-ohjaajalle voidaan myöntää lupa - yleisen turvallisuuden nimissä ja ongelmien ehkäisemiseksi - puuttua aikuisen opiskelijan opiskeluprosessiin (ja muuhunkin elämään) lainmuutoksen sallimissa puitteissa.

OKM:n tiedote (28.7.2011) täsmentää asiaa:

“Opiskelijalta voitaisiin peruuttaa opiskeluoikeus opinnoissa, joihin sisältyy alaikäisten turvallisuutta, potilas-, tai asiakasturvallisuutta taikka liikenteen turvallisuutta koskevia vaatimuksia, jos opiskelija olisi opinnoissaan toistuvasti tai vakavasti vaarantanut toisen henkilön terveyden tai turvallisuuden... Mahdollisuus peruuttaa opiskeluoikeus koskisi lähinnä eräitä sosiaali- ja terveysalan, humanistisen ja kasvatustieteiden sekä tekniikan ja liikenteen alan opintoja.”

“Opinnoissa, joissa edellytetään olennaisesti alaikäisten parissa työskentelyä, voitaisiin opiskeluoikeus lisäksi peruuttaa, jos opiskelija on tuomittu rangaistukseen sukupuolisiveellisyttä loukkaavasta teosta, seksuaalirikoksesta, törkeästä henkeen tai terveyteen kohdistuneesta rikoksesta tai vähäistä vakavammasta huumausainerikoksesta. Opiskelija olisi velvollinen pyydettäessä esittämään otteen rikosrekisteristä.”

Hops-ohjaaja saattaa hyvinkin joutua ottamaan opiskeluoikeuden peruuttamisasian opiskelijan kanssa esille tai olemaan mukana tällaisessa prosessissa. Yliopiston ohjaustahojen ja hops-ohjaajien roolia korostaa varsinkin se seikka, että *ennen peruuttamispäätöstä opiskelija tulisi tarvittaessa ohjata hakemaan opiskeluterveydenhuollon palveluja ja selvittää hänen kanssaan mahdollisuus hakeutua muuhun koulutukseen*. Tämä liittyy olennaisesti opiskelijan henkilökohtaiseen opintojen suunnitteluun, joten hops-ohjaajan tehtäväksi tulee käydä peruuttamispäätösprosessin yhteydessä ohjauskeskustelu(ja), jossa opintojen uudelleen kartoittamisen lisäksi saatetaan käsitellä opiskelijan terveyteen liittyviä arkaluonteisiakin asioita terveydenhuoltopalveluihin ohjaamista varten. Muuhun koulutukseen ohjaaminen taasen edellyttäneee yhteistyötä toisten koulutusohjelmien tai jopa toisten korkeakoulujen vastuullisten tahojen kanssa (mukaan lukien arkaluonteisten tietojen luovuttaminen), jolloin hops-ohjaaja hyötyy mahdollisimman laajoista yhteistyöverkostoista.

Kurinpitosäännökset täsmentyivät, jolloin opiskelijan väkivaltainen tai uhkaava käytös voi johtaa kurinpitotoimiin: näin käyttäytyvälle voidaan antaa kirjallinen varoitus. Koulutuksen järjestäjä tai korkeakoulu saa myös tietyn reunaehdoin velvoittaa opiskelijan esittämään huumausainetestistä koskevan todistuksen.

Edellisiin kytkeytyy lain suoma oikeus *turvalliseen opiskeluympäristöön*. Yliopisto voi hyväksyä järjestys- säännöt tai laatia järjestysmääräykset edistämään sisäistä järjestystä, opiskelun esteettömyyttä sekä turvallisuuden lisäksi myös koko yhteisön viihtyisyyttä. Lain muutoksen myötä yliopistoyhteisön turvallisuuden ja viihtyisyyden kannalta tarpeellisia määräyksiä voidaan antaa käytännön järjestelyistä sekä asianmukaisesta käyttäytymisestä ja mm. oleskelusta ja liikkumisesta yliopistolla. Laissa painotetaan, että opiskelijalla on oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön. Kuitenkin laki - sallimalla järjestyssääntöjen tai -määräysten laadinnan - itse asiassa huolehtii koko yliopistoyhteisön siis myös hops-ohjaajien ja muitten työntekijöiden turvallisuudesta.

Menettely opiskeluoikeuden peruuttamista koskevassa asiassa ja kurinpitoasiassa on niin ikään lainmuutoksen myötä määritelty tarkemmin Yliopistolakiin. Opiskeluoikeuden peruuttamisesta päättää yliopiston hallitus. Ennen opiskeluoikeuden peruuttamista koskevan päätöksen tekemistä on hankittava asiaa koskeva tarpeellinen selvitys ja varattava opiskelijalle tilaisuus tulla asiassa kuulluksi. Opiskelijalle annettavasta *kirjallisesta varoituksesta* päättää yliopiston rehtori ja opiskelijan määräaikaisesta erottamisesta yliopiston hallitus. Ennen asian ratkaisemista on kurinpitorangeistukseen syynä oleva teko tai laiminlyönti yksilöitävä, hankittava tarpeellinen selvitys sekä varattava opiskelijalle tilaisuus tulla asiassa kuulluksi.

Yllä olevien lakikohtien tulkitseminen hops-ohjauksen näkökulmasta tarkoittaisi mm. sitä, että hopsien ohjaustilanteiden pelisäännöistä ainakin osa voisi olla järjestyssääntöjen tai -määräysten mukaisia. Koska yliopisto saa itse määritellä turvallisuutta ja viihtyisyyttä koskevat kurinpito- ja järjestyssäännöt tai -määräykset, on tärkeää määritellä mahdollisimman konkreettisesti esim. se, mitä tarkoittaa “väkivaltainen tai uhkaava käytös”. Hops-ohjaaja voi joutua puuttumaan ohjaustilanteissa tällaiseen käytökseen ja tarvittaessa esittää kirjallisen varoituksen antamista. Hän saattaa niin ikään tehdä jostain ohjattavastaan huomioita, jotka viittaavat esim. huumausaineriippuvuuteen tai väkivaltaisiin taipumuksiin. Aivan erityisen tärkeää on kuitenkin muistaa huomioida opiskelijan oikeusturva koko prosessin ajan: opiskelijaa tulee kuulla, selvitykset tehdä perinpohjaisesti sekä varmistaa, että valittamis- ja oikaisukäytännöt ovat mahdollisimman läpinäkyviä.

Henkilötietolaki 523/1999 sisältää henkilötietoja, niiden käsittelyä, henkilörekisterien ylläpitoa ja menettelytapoja koskevia säännöksiä. Pääsääntöisesti hops-ohjaaja ei saisi kerätä tai tehdä kortistoja, luetteloja ymv. rekisterejä 1) henkilötiedoista, joista ohjattava voidaan tunnistaa, [mukaan lukien henkilötunnus] eikä 2) arkaluonteisista tiedoista (mm. ohjattavan etnisestä alkuperästä tai rodusta, vakaumuksista, terveydentilasta tai hänen tekemistään rikoksista ja saamistaan rangaistuksista). Mikäli kuitenkin ohjattavalta pyydetään lupa ja hän antaa yksiselitteisen suostumuksen henkilötietojensa käyttämiseen, näitä tietoja voidaan käsitellä: tallettaa, käyttää, siirtää ja luovuttaa sekä säilyttää tai poistaa. Näin ollen hopsin tai hops-ohjauksen dokumentointi ei saisi olla julkistakaan ilman ohjattavan lupaa, jos dokumentit sisältävät henkilötietoja. Ohjattavan tulee saada halutessaan myös tarkistaa itseään koskevat tietonsa. Henkilötietolaki määrittää niin ikään muita tietoturvasuhteikkoja, kuten vaihteluvollisuuden niihin henkilötietoihin, jotka hops-ohjauksen aikana tulevat ilmi ja siitä mahdollisesti syntyviin rekistereihin tai dokumentteihin kertyvät.

Hops-ohjaaja ei saisi periaatteessa siis luovuttaa ohjattavastaan tietoja esimerkiksi moniammatillisessa verkostossa ilman asianomaisen suostumusta. Yleisohje yliopistoillekin on siten noudattaa henkilötietolakia, mutta vuoden 2012 alusta voimaan tuleva *Yliopistolain muutos 954/2011* säättää muutamia poikkeuksia arkaluonteisten tietojen käsittelyyn sekä tietojen saantioikeuksiin.

Yliopistolainmuutos sisältää kohtia, joiden noudattamiseksi saatetaan joutua keräämään, käsittelemään ja tallentamaan *arkaluonteista tietoa*. Näihin prosesseihin liittyviä tietoja saavat kuitenkin käsitellä vain ne, jotka valmistelevat tai tekevät päätöksen mm. opiskeluoikeuden peruuttamisesta, opiskeluoikeuden palauttamisesta tai kurinpidosta tai antavat lausuntoja mainituista asioista. Sama pätee myös opiskelijan rikosrekisteriotteen käsittelyyn. Yliopiston kuuluu määrittää arkaluonteisten tietojen käsittelyä sisältävät tehtävät. Mikäli hops-ohjaaja siis kuuluu tällaisia tietoja käsittelevien henkilöitten joukkoon, asia on selvästi ja läpinäkyvästi määriteltävä osaksi hänen tehtävänkuvansa. Arkaluonteiset tiedot tulee kuitenkin säilyttää erillään muista henkilötiedoista, ja tällaiset tiedot on poistettava rekisteristä heti, kun niille ei ole enää lakisääteisten tehtävien edellyttämää perustetta (viimeistään neljän vuoden kuluttua rekisteröintimerkinnästä).

Uutena yliopistolakiin kirjattu 90§ laventaa *tiedonsaantioikeuksia*. Opiskelijan terveydentilaa ja toimintakykyä koskevia ja tehtävien hoidon kannalta välttämättömiä tietoja on tiedon haltijalla - salassapitosäännösten estämä - oikeus antaa yliopiston rehtorille ja turvallisuudesta vastaaville (turvallisuuden varmistamiseksi), mutta myös *erityisesti opinto-ohjauksesta vastaaville muihin opintoihin/koulutukseen sekä tukipalveluihin ohjaamista varten*. Tämän myötä hops-ohjaajan tehtäviin kuulunee siis sekä arkaluontoisten tietojen käsittelyä että sen luovuttamista ja lisäksi oikeus saada käyttöön tällaisia tietoja ohjattavasta joltakin muulta tiedon haltijalta, esimerkiksi toisesta korkeakoulusta. Tukipalveluista painottuvat eritoten opiskeluterveydenhuollon vastaavat henkilöt, harjoittelupaikkojen vastaavat sekä poliisi ja turvallisuusuhan selvittämisestä vastuulliset toimijat yhteistyöverkostossa.

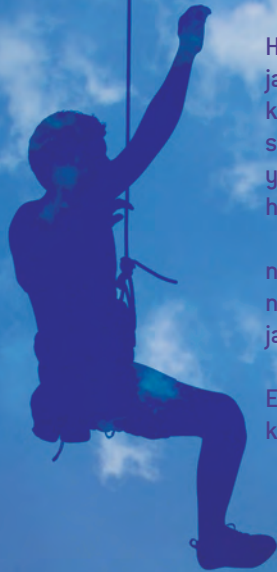
Muita tärkeitä asiakirjoja

Perustuslaki 731/1999

Yhdenvertaisuuslaki 21/2004

Euroopan ihmisoikeussopimus (199900063/1999)

Perustuslaki ja ihmisoikeussopimus määrittävät perus- ja ihmisoikeudet mm. itsemääräämisestä ja yhdenvertaisuudesta, jotka takaavat mm. täysi-ikäiselle autonomian tehdä itseään koskevia päätöksiä ja valintoja. Nämäkin velvoittavat ohjaajaa eettisesti kestävään toimintaan ohjattavan kanssa ja kunnioittamaan ohjattavan yksityisyyttä. Ohjattavalla on niin ikään oikeus kieltäytyä hänelle tarjotuista ohjauksellisista ratkaisuista. Yhdenvertaisuuslaki antaa viitekehyksen ohjauksen esteettömyys- ja tasa-arvokysymyksiin kieltämällä syrjinnän iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella (6§). Ks. myös sukupuoli- ja sukupuolten välinen *Tasa-arvolaki* (609/1986).



HOPS-OHJAUS - osaamista, yhteistyötä ja hyvinvointia on tarkoitettu korkeakoulujen hops-ohjaajille työvälineeksi opiskeluprosessien tukemiseen. Kirjan tavoitteena on tukea hops-ohjaajaa käytännön ohjauksen toteuttamisessa ja oman ohjaajuutensa sekä ohjausyhteistyön kehittämässä. Hopsia lähestytään opiskelijan opintopolun ja asiantuntijuuden kasvun, hops-ohjauksen yksilö- ja ryhmäohjauuskäytäntöjen, ohjaajan osaamisen kehittämisen, verkostoyhteistyön, sekä hyvinvointiin liittyvien kysymysten näkökulmista.

Toivomme kirjan auttavan niin uusia hops-ohjaajia ohjaajuuden ensiaskelissa kuin kokeneita ohjaajia löytämään virikkeitä omien toimintamalliensa tarkasteluun. Hyvän ohjauksen takana on osaava henkilöstö. Siksi tämän kirjan tarkoituksena on tukea henkilöstön ohjausosaamista ja ohjauksellista yhteistyötä.

Kirja on tuotettu osana *Ohjauksen ja työelämätaitojen kehittäminen korkea-asteella* ESR-hanketta, jota Euroopan sosiaalirahasto rahoitti vuosina 2008- 2011 Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen kautta.

