



Ohjauksen kehittämishankkeita ja käytänteitä

ISSN 1796-4717



Jyväskylän yliopisto
Kasvatustieteiden tiedekunta
Opettajankoulutuslaitos

Ohjauksen kehittämishankkeita ja käytänteitä

**TYÖNOHJAUS
OPINTO-OHJAAJAN TUKENA**

Irene Moilanen

2005

**Jyväskylän yliopisto
Kasvatustieteiden tiedekunta
Opettajankoulutuslaitos**

TIIVISTELMÄ

Moilanen, Irene

Työnohjaus opinto-ohjaajan tukena.

Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Ohjauksen koulutus ja tutkimus, 2005, 31 s.

Ohjauksen kehittämishankkeita ja käytänteitä

Työn tavoitteena oli selvittää pienen kyselyaineiston avulla kokevatko opinto-ohjaajat tarvitsevansa työnohjausta ja erityisesti millaisissa työtehtävissä he ovat kokeneet tarvitsevansa työnohjausta tuekseen. Työn lähtöajatuksena oli työnohjauksen näkeminen yhtenä opinto-ohjaajan työvälineenä, joka antaisi mahdollisuuden oman työn tutkimiseen tutkivan työtteen ja kokemuksellisen oppimisen kautta. Kehittämishanke on luonteeltaan kartoittava tutkimus.

Opinto-ohjaaja on vuosien myötä hankkinut työnsä tueksi tietoja ja taitoja ja muodostanut itselleen käsityksen siitä, miten toimii työssään. Kuitenkin työssä tapahtuvat muutokset heittävät haasteen, että kenties on luovuttava vanhoista, totutuista tavoista tehdä omaa työtä. Tällöin on tärkeää oman nykyisen toiminnan, ajattelun ja asenteiden reflektointi, niiden kriittinen arviointi. Näin opinto-ohjaaja joutuu selvittämään ovatko hänen käyttämänsä toimintatavat yhä päteviä ja perusteltuja.

Työnohjauksen tuella opinto-ohjaaja voi luoda itselleen ajan tasalla olevan käsityksen omista vahvuuksistaan ja kehittämistä vaativista työn alueista sekä saada tietoa mahdollisuuksistaan toimia muuttuvissa työtehtävissä. Työnohjaus nähtiin tässä kehittämishankkeessa mahdollisuutena oman työn arviointiin, jonka kautta voi kenties paremmin tiedostaa omaan työntekoon vaikuttavia sisäisiä ja ulkoisia tekijöitä ja kenties löytää niihin yhdessä työnohjausryhmän kanssa erilaisia ratkaisutapoja.

Työn mielekkyyden säilyttäminen ja työn kokeminen merkityksellisenä vaatii myös tiedostamista: minkälaisiin työhön vaikuttaviin tekijöihin voi vaikuttaa ja näin luoda ajantasaisen, realistisen käsityksen omasta työtilanteesta? Työnohjausprosessi voi parhaimmassa tapauksessa vahvistaa itsetuntemusta ja ammatillista identiteettiä.

Avainsanat: työnohjaus, tutkiva työote, reflektiivinen ajattelu, kokemuksellinen oppiminen.

ABSTRACT

Moilanen, Irene

Supporting student counsellors with supervision of work.

Jyväskylä: The University of Jyväskylä. Department of Teacher Education. Guidance Education and Research, 2005, 31 pages.

Guidance and Counselling Development Projects and Practices

The aim of this study was to discover - with the help of a small questionnaire material - whether student counsellors experience themselves to be in the need of supervision of work and, more specifically, in which working situations they have experienced the need for supervision of work. The principal idea of the study has been to consider supervision of work as one tool for student counsellors, which would provide them with an opportunity to study one's own work through studying attitudes towards work and experiential learning. By nature this development project is a survey.

During their careers study counsellors have obtained knowledge and skills to support their own work and thus acquired an understanding of how to function in their work. However, the undergoing changes in work can pose a challenge to question whether one should perhaps abandon the old and familiar working habits. Thus an important challenge is to reflect one's present actions, thoughts and attitudes and to evaluate them critically. Consequently, student counsellors are compelled to recognise whether the methods they use still are valid and justified in their present working situations.

With the support supervision of work student counsellors can construct an updated understanding of their own strengths and development needs and get information of their own abilities to work in the changing working situations. In this development project the supervision of work is regarded as an opportunity to evaluate one's own work, which may help one in understanding the internal and external factors concerning one's own work and, possibly, finding different solutions to these questions together with the members of a supervision of work group.

In order to maintain the meaningfulness of work and in order to experience work as significant one has to understand what factors affecting one's own work are such one can have influence on and thus obtain an updated, realistic idea of one's own working situation. At its best the supervision of work process can strengthen one's self-awareness and professional identity.

Keywords: supervision of work, research-based working orientation, reflective thinking, experiential learning.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	6
2	TYÖNOHJAUS	7
2.1	Työnohjauksen perusajatus	7
2.2	Työnohjauksen muodot	8
2.2.1	Yksilöllinen työnohjausprosessi	8
2.2.2	Ryhmätyönohjaus	9
3	TYÖNOHJAUS OPINTO-OHJAAJAN KASVUN JA KEHITYKSEN TUKENA	11
3.1	Työnohjaus ja tutkiva työote	11
3.2.	Työnohjaus kokemuksellisena oppimisena	12
4	TYÖNOHJAUS OPINTO-OHJAAJIEN KOKEMANA	15
4.1	Kehittämishankkeen toteutus	15
4.2	Tulokset ja niiden tarkastelu	15
4.2.1	Työnohjauksen tarve ja aiemmat kokemukset	15
4.2.2	Työnohjauksen toteutustavat	17
4.2.3	Kokemukset työtilanteista, jotka aiheuttavat tarvetta työnohjaukselle	17
4.2.4	Kokemukset tekijöistä, jotka kuormittavat opinto-ohjaajan työtä	19
4.2.5	Kokemukset tekijöistä, jotka edistävät työntekoa	21
4.3	Tulosten yhteenveto	22
4.4	Tulokset SWOT-analysimallina	23
5	POHDINTA	26
	LÄHTEET	28
	LIITTEET	
	LIITE 1: Avoin kysymyslomake	29
	LIITE 2. Tutkimuslupa	31

1 JOHDANTO

Kiinnostuin opinto-ohjaajien työnohjauksesta verkostoharjoittelujeni yhteydessä, kun muutamat opinto-ohjaajat toivat esille sen kuinka yksin he kokevat olevansa omassa työssään. Opinto-ohjaajat kokevat, että vaatimukset heidän työtään kohtaan lisääntyvät samalla kun työnkuva muuttuu muutosten keskellä. Omasta opettajan kokemuksestani tiedän kuinka suuri merkitys on sillä, että saa tukea omalle työlleen – olkoonkin se vaikka vain keskustelua kollegoiden kanssa, mutta se on suuri apu purkaa työrasitusta, saada uutta puhtia ja voimaa. Toisaalta taas ajattelen, että ohjaustyössä opinto-ohjaajan tärkein työväline on hänen persoonallisuutensa, joka kaipaa säännöllistä ”huoltoa” ammattitaidon ylläpitämiseksi. Työnohjaus voi olla yksi tapa säilyttää työnteon väline eli itsensä toimintakykyisenä. Jotta opinto-ohjaajakin voisi kehittää itseään ja työtään muutosten keskellä, hän tarvitsee välineitä tämän uudistumisprosessinsa läpikäymiseksi.

Olen myös pohdiskellut, kuinka kipeää kuntien säästöleikkaukset ja jatkuvat muutokset tekevät monella koululla. Tosiasia on, että muutokset kuormittavat – olivatpa ne sitten myönteisiä tai kielteisiä. Olen nähnyt kuinka jatkuvassa muutosvyöryssä työyhteisöjen ihmissuhteet kärjistyvät ja työyhteisön kyky ratkaista ongelmia on heikentynyt tai jopa kadonnut kokonaan. Ja onhan se niinkin, ettei koulun arjen keskellä ole aina aikaa eikä voimia paneutua pulmatilanteisiin. Toisaalta eikö juuri kouluyhteisöjen pitäisi olla niitä työyhteisöjä, joissa osataan keskustella työongelmista? Ovatko vuorovaikutustaidot vain teoriaa?

Työnohjausta kohtaan koetaan vieläkin ennakkoluuloja ja se nähdään apukeinoksi tilanteissa, jolloin henkilöllä täytyisi olla burn out tai sitten ongelmia työssä. Näin ei tietenkään tarvitse olla. Jäin miettimään, koetaanko työnohjauksen tarpeen tunnustaminen jotenkin henkilökohtaisena epäonnistumisena – merkkinä siitä, että ei pärjää työssään, ei hallitse sitä?

Tämän työn lähtökohtana on ollut ajatus työnohjauksesta nimenomaan voimavarana siinä mielessä, että se on yksi apuväline muutoksista selviämiseen, ammatilliseen kasvuun ja oman työn arviointiin sekä oman työn kokemusten jakamiseen vertaisryhmässä.

Tarkoitan tässä kehittämishankkeessani työnohjauksella *tavoitteellista toimintaa*, jolla on tietty päämäärä ja tavoite, joka liittyy opinto-ohjaajan työhön ja hänen työnsä tukemiseen tasavertaisen keskustelujen pohjalta. Tämän ajattelun pohjalta näen opinto-ohjaajien työnohjauksen olevan luottamukselliseen keskinäiseen vuorovaikutukseen perustuva oppimistapahtuma ja kehitysprosessi, joka tapahtuu opinto-ohjaajassa itsessään.

Työnohjauksen tavoitteina ja päämäärinä tässä työssä näen ammatillisen identiteetin vahvistumisen, ongelmaratkaisutaitojen lisääntyminen sekä omien vahvuuksien ja kehittämistarpeiden tunnistamisen.

2 TYÖNOHJAUS

2.1 Työnohjauksen perusajatus

Työnohjaus on vakiintunut jo 1980-luvulla sosiaali- ja terveydenhuoltoalojen sekä opettajan työssä yhdeksi ammatillisen koulutuksen muodoksi. Työnohjaus on pitkäjänteistä ja tutkivaa etsimistä ja löytämistä. Nepponen (2001) näkee, että työnohjauksen avulla työntekijä kasvaa suhteessa työhön itse työtilanteessa. Se lisää omaa osaamista. Työnohjauksessa tutkitaan työhön liittyviä kysymyksiä tietoisesti ja tunneperäisesti sekä kehitetään itseä ja työtä avoimuuden pohjalta. Laine et al. (2004) näkevät työnohjauksen olevan työnohjaukseen osallistuvan työntekijän työn kehittämistä, joka tarjoaa mahdollisuuden ammatilliseen kasvuun.

Näyttää siltä, ettei työnohjauksesta ole mitään yhtenäistä yleisesti hyväksyttyä tai selvästi rajattavissa olevaa määritelmää. Nepposen (2001) ja Laineen et al. (2004) esittämien näkökohtien pohjalta voin kehittämishankkeeni työnohjauksen perusajatuksiksi tiivistää, että työnohjaus on toimintaa, jonka tavoitteena on opinto-ohjaajan työmenetelmien kehittäminen sekä hänen tiedollisten, taidollisten ja asenteellisten valmiuksien vahvistaminen. Työnohjausprosessissa voi oppia ymmärtämään itseään ja ohjattaviaan paremmin sekä oppia tiedostamaan työtoiminnan taustatekijöitä.

Himbergin (1996) toteaa, ettei työnohjaus ole terapiaa - tavoitteena ei ole työntekijän persoonallisuuden syvärakenteiden tutkiminen. Hänen mukaansa terapiassa pyritään käsittelemään yksilön sisäisiä ristiriitoja ja tiedostamattomien tunteiden problematiikkaa kun taas työnohjaus käsittelee työn aiheuttamia ongelmia yksilölle ja hänen suhdettaan työhön. Oman kokemukseni pohjalta ajattelen, että omassa työssä kehittyminen edellyttää rehellistä ja avointa otetta oman työn tutkimiselle ja arvioinnille, omalle tavalle tehdä työtä, johon olennaisena osana liittyvät tunteet ja asenteet.

Tunteilla on suuri merkitys henkisen tasapainon ja työn mielekkyyden ymmärtämisessä. Tunteet liittyvät päivittäisiin työkokemuksiimme. Työnohjauksessa voi saada apua omien tunteidensa tunnistamiseen – missä määrin ne ovat työperäisiä, milloin taas oman henkilökohtaisen elämän kokemuksia. Oman kokemukseni mukaan tunnekuormassa on aineksia sekä työstä että omasta elämästä. Jos tätä tunteiden alkuperää ei osaa tiedostaa, voi seurauksena olla riittämättömyyden tunteen kokeminen. Työnohjauksessa voi peilata siis tunteitakin ja jäsentää niitä tietoisesti.

Tiuraniemikin (1994) toteaa, että usein vuorovaikutukseen perustuvassa ammatillisessa toiminnassa työtilanteen epävarmuus synnyttää tunteita ja ajatuksia siitä, että on huono työntekijä. Tällaisia tuntemuksia on hyvä tarkastella työnohjauksessa, ettei opinto-ohjaajakaan vaikeassa tilanteessa turhaan syytä itseään.

Katson, että oman työtoiminnan perustan oivaltaminen auttaa arvioimaan omaa kokemustaan jostain yksittäisestä tilanteesta uudelleen ja kenties kehittämään tulevia samanlaisia tilanteita varten itselleen sopivan uuden toimintamallin, vaikkapa ristiriita- tai konfliktitilanteita varten.

Edellisen pohjalta voi työnohjauksen perusajatuksen pitävän sisällään ajatuksen, että työnohjaus on työkokemuksista ja niihin liittyvistä tunteista puhumista – työn tutkimiseen uskaltautumista ja antautumista. Tuntuu, että usein ajatellaan, että tiedolla hallitsemisen harhakuva poistaa tarpeen käsitellä tunteita työelämässä.

2.2 Työnohjauksen muodot

2.2.1 Yksilöllinen työnohjausprosessi

Ajattelen, että oleellista yksilöllisessä työnohjauksessa on luottamuksellisen ilmapiirin rakentaminen. Vasta sen jälkeen voidaan lähteä prosessiin, jossa työnohjattava kykenee luottamaan omaan kasvuunsa. Ammatillinen kasvu on matka, joka voi viedä hyvinkin ahtaan ja jäisen portin kautta – siihen voi sisältyä myrskyviä tunteita, ahdistusta, epätoivoa sekä kirpaisevaa arviointia. Tästä minulla on omakohtainen kokemus varsin tuoreessa muistissa. Työnohjaus on matka, jolle lähteminen vaatii rohkeutta ja rehellisyyttä, koska tutkimisen kohteena on oma tapa tehdä työtä, omat asenteet ja tunteet.

Työssä kehittyminen itsearvioinnin ja oman työn tutkivan otteen kautta vaatii pysähtymistä. Tällä tarkoitan oman sisäisen elämän tarkastelua. Opinto-ohjaaja työskentelee paljolti tieto-aidon pohjalta ja siinä tarvitaan asiantuntijuutta ja tiedon hallintaa. Toisaalta taas opinto-ohjaaja työskentelee elävässä vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa ja tässä ohjattavan kohtaamisessa hän tarvitsee oman sisäisen elämänsä kautta tulevaa oivallusta omista vahvuuksista ja kehittämistarpeistaan. Yksilöllisessä työnohjauksessa työntekijä voi pohtia tapahtuneita työtilanteita kysymällä itseltään, olisinko voinut toimia toisin? Teinkö sen aikana oikein? Mitä muuta olisin voinut tehdä?

Syrin (2001) mukaan yksilöllinen työnohjausprosessi ei ala mistään tyhjistä, vaan se alkaa jo ennen varsinaista ohjausta – mahdollisuus työnohjaukseen herättää työntekijän pohtimaan omia tarpeitaan ja toiveitaan, joiden pohjalta hän voi asettaa omat tavoitteensa työnohjaukselle. Tähän prosessiin ei voi ketään pakottaa tai käskää. Työnohjauksen tulee aina käynnistyä asiakkaan aloitteesta ja nimenomaan hänen tarpeistaan käsin. Tuskin muuten oppimisen, kehittymisen ja muutoksen mahdollisuus on realistista. Ajattelen, että motivaation, niin kuin kaikessa oppimisessa, tulee yksilöllisessä työnohjauksessakin olla omakohtaista ja perustua omaan haluun.

Monissa työnohjausta käsittelevissä lähteissä pidetään yksilöohjauksen tärkeimpänä etuna, että siinä saavutetaan helpommin turvallinen ilmapiiri verrattuna ryhmämuotoiseen työnohjaukseen (Sava 1987). Totta lienee, että yksilöohjauksessa voi purkaa intiimimmin ja vapautuneemmin omia tunteitaan kuin mitä ryhmässä voi tehdä. Siinä on mahdollisuus turvallisesti ja luottamuksellisesti tutkia ja pohtia omassa työssä kohdattuja kokemuksia ja vaikeuksia.

Koivukoski (2001) toteaa, että yksilöohjauksessa ohjattava pohtii koulutetun työnohjaajan kanssa omaa työtään ja persoonallisuuttaan tavoitteena ammatillinen kasvu ja parempi työssä selviytyminen. Näin ollen työnohjaus antaa mahdollisuuden löytää erilaisia ratkaisuja mieltä askarruttaviin arkisiin työasioihin ja pulmatilanteisiin. Tämän kautta oma työnteon perustehtävä hahmottuu paremmin ja käsitykset omista toimintamahdollisuuksista, vastuusta ja velvollisuuksista selkiytyvät.

Yksilötyönohjauksen alkuvaiheeseen kuuluvat jännittyneisyys ja epävarmuus. Syrin (2001) mukaan alkuvaiheessa keskitytään ohjaussuhteen rakentamiseen, keskivaihe on varsinaisen työskentelyn sekä oppimisen aikaa ja lopetusvaihe on arvioinnin aikaa. Nepponen (2001) jäsentää myös työnohjaustapahtumaa. Hänen mukaansa työnohjauksen alkuvaihe on kuuntelua, yhteistä jäsentämistä ja vuorovaikutussuhteen tutkimista. Yksilötyönohjauksen keskivaiheelle on tyypillistä, että ohjattavaa mietityttävät uudet kysymykset, jotka tulevat eteen päivittäisessä

työssä. Tarkoituksena on, että hän itse pohtii ja miettii vaihtoehtoja ja oivaltaisi itse vastauksia.

Itse jäin miettimään, että yksilötyönohjaus tulee nähdä laajemmin kuin ensimmäisestä kerrasta viimeiseen tapaamiseen tapahtuvana prosessina. Oman kasvun prosessi jatkuu työnohjauksen päättymisenkin jälkeen. Ei kukaan meistä opi hetkessä rakentavan arvioinnin taitoa tai saavuta luottamusta omaan kenties kadoksissakin olleeseen työtapaan eikä hetkessä löydä uusia ratkaisumalleja käytännön työtilanteisiin. Aikaa myöten kertyy uutta kokemusta, ihminen vahvistuu ja uskaltaa ottaa haasteita vastaan, kun tuntee omat mahdollisuudet realistisemmin ja paremmin. Omaa ammatillista kasvuprosessia läpikäyneenä uskallan todeta edellä olevan perusteella, että vähitellen on entistä valmiimpi hakeutumaan uusiin vuorovaikutussuhteisiin, kun on saanut tukea ja vahvistusta.

2.2.2 Ryhmätyönohjaus

Opetushenkilöstön työnohjaus tapahtuu tavallisimmin työnohjausryhmissä. Tästä huolimatta mielestäni työnohjaus kohdistuu yksittäiseen henkilöön, hänen työnsä erityiskysymyksiin ja hänen ratkaisujensa etsintään. Työnohjausryhmien rakenne luonnollisesti vaihtelee. Jotkut ryhmät koostuvat vaikkapa saman koulun henkilöstöstä, jotkut taas eri koulumuotojen työntekijöistä. Kummassakin ryhmärakenteessa on omat hyvät ja huonot puolensa.

Jos työnohjausryhmään kuuluu vain saman koulun henkilökuntaa, voidaan ryhmässä käsitellä oman työyhteisön sisäisiä asioita. Toisaalta taas tämänkaltaisissa ryhmissä voi olla vaikeaa päästä eroon siitä roolista, jota noudattaa työpaikalla. Eri työyhteisöistä kootuissa työnohjausryhmissä on se hyvä puoli, ettei siinä ole mukana valmiita asetelmia tai vakiintuneita rooleja. Tällöin työnohjausryhmässä on helpompaa vapautua omasta työroolista ja kyetä keskustelemaan avoimemmin omista kokemuksista työpaikalla, koska ryhmän jäsenet eivät joudu tapaamaan toisiaan päivittäin.

Löysin kehittämishankettani ajatellen sattumalta oivallisen ajatuksen Kosken, Gothonin ja Hurskaisen (2005) kirjoittamasta artikkelista: työnohjauksessa etsitään työntekijän ja työyhteisön voimavarat. Ratkaisuja käytännön työn kysymyksiin tehdään tavoitteiden ja toiveiden kautta, ei ongelmalähtöisesti! Tähän lauseeseen kiteytyy koko kehittämishankkeen ajatus. Edellä olevien kirjoittajien artikkelissa puhutaan myös yhteisöllisestä dialogista. Siinä pysähdytään ja kuunnellaan aidosti toista, palataan arjen tapahtumiin, kuvataan niiden herättämiä tunteita, jaetaan kokemuksia sekä suuntaudutaan uusiin tilanteisiin jaettujen kokemusten kautta.

Yhteisöllinen dialogi luonnistuu työyhteisössä, jonka ilmapiiri on luottamukseen ja keskinäiseen kunnioitukseen sekä erilaisuuden hyväksymiseen perustuvaa. Työyhteisössä, jonka ilmapiiri on tulehtunut, tuskin yhteisöllinen dialogi luonnistuu – siellä kyräillään omissa kuppikunnissa ja puhutaan kollegoista selän takana pahaa.

Koivukoski (2001) kirjoittaa, että ryhmätyönohjaus voi olla *tukea antavaa*, jolloin työnohjauksessa keskitytään työssä jaksamiseen, työpaikan vuorovaikutussuhteisiin tai ammatti-identiteetin vahvistamiseen. *Kehittävää* ryhmätyönohjaus on tapauksissa, joissa painottuu työn tutkiminen ja kehittäminen. *Tapauskeskeisissä* ohjauksissa keskitytään ohjattavien asiakassuhteisiin. Työnohjausryhmän jäsenyys merkitsee sitoutumista yhteistyöhön toisten jäsenten ja työnohjaajan kanssa.

Ryhmätyöohjauksen hyvänä puolena Koskinen (1991) näkee, että ryhmän avulla voi kokea luottamuksen ja turvallisuuden tunnetta, kunhan ryhmä oppii tuntemaan toisensa. Ryhmä voi kannustaa ja innostaa oman itsensä ja työnsä kehittämiseen aivan eri tavalla kuin mitä omat pohdinnat yksin työohjaajan kanssa yksilöohjauksessa. Ryhmässä tapahtuva työohjaus antaa mahdollisuuden keskittyä ryhmän tai ryhmän jäsenen esille nostaman työhön liittyvän aiheen käsitteelyyn. Ryhmässä kokemusten vuorovaikutteinen jakaminen, toisten ajatusten ja mielipiteiden kuunteleminen antavat mahdollisuuden yhdessä oppimiseen, joka on omaa elämää ja työtä rikastuttava arvokas asia.

Itselläni on kokemusta omassa työpaikassani järjestetystä ryhmämuotoisesta työohjauksesta. Parhaimmillaan ryhmässämme annettiin ja saatiin niin tiedollista kuin emotionaalistakin tukea. Työohjausryhmässä keskustelimme työhön liittyvistä ongelmista ja etsittiin niihin yhdessä käytännön ratkaisuja. Joillakin tapauksilla vain vaihdoimme kokemuksia ja kuulumisia omasta työstä. Tässä kohden tulikin mieleeni mm. Himbergin (1996) esittämä ajatus yhteisöllisestä stressinhallintakeinosta. Nyt jälkeenpäin ajatellen työyhteisömmme ryhmätyöohjaus oli juuri tällaista toimintaa.

3 TYÖNOHJAUS OPINTO-OHJAAJAN KASVUN JA KEHITYKSEN TUKENA

3.1 Työnohjaus ja tutkiva työote

Mielenkiintoisena yksityiskohtana tähän alkuun en malta olla mainitsematta Hurskaisen (2000) artikkelissa esittämää reflektiivisyys- sanan alkuperää eli refleкто= muuttaa mieli.

Tiedossa on, että ammatillinen kasvu on laaja-alainen ja pitkäkestoinen prosessi. Oman riviopettajan kokemuksen mukaan se sisältää käytäntöä, teoriaa, toimintaa ja arviointia Työssä kasvaminen ja kehittyminen eivät tietenkään tapahdu automaattisesti tai itsestäänselvästi, vaan ne edellyttävät kokemusten ja omien työkäytänteiden työstämistä itsarviointin kautta. Roti (1999) kirjoittaa työnohjauksen olevan luova työtapo, jossa osallistujat puhuvat tutkivalla otteella työstä.

Työnohjaus on hyvä apuväline *työkokemusten reflektointiin*. Ryhmässä yhdessä kollegoiden kanssa tai yksin työnohjaajan kanssa voi keskustella, pohtia ja arvioida työhön liittyviä kysymyksiä. Mm. Tiuraniemi (1994) kirjoittaa reflektiivisen ammattikäytännön mahdollisuuksista työnohjauksenkin näkökulmana. Työnohjausprosessissa on käytössä luonnostaan tutkiva ote omaan työhön keskustelujen ja pohdintojen kautta. Tutkivan työotteen kautta voi opinto-ohjaajakin esimerkiksi dokumentoida ja jäsentää omaa työtä ja näin arvioida työnsä käytänteitä – tehdä vaikka omaa kehityskertomusta itselleen niin kuin Koski, Gothoni ja Hurskainen (2005) mainitsevat kirjoituksessaan.

Työnohjauksessa voidaan reflektion avulla analysoida, keskustella ja arvioida omia työhön liittyviä kehittymispyrkimyksiä. Luukkainen (2005) määrittelee reflektiivisen ammattilaisen henkilöksi, joka kykenee kriittisesti pohdiskelemaan oman toiminnan perusteita, lähtökohtia ja sen seuraamuksia. Hän katsoo, että reflektoinnin kautta voi tulla tietoiseksi omista mahdollisuuksistaan suhteessa kulloiseenkin toimintaympäristöön. Laineen et.al. (2001) mukaan reflektointi on omien uskomusten perusteiden arviointia, niiden olettamusten tutkimista, joilla olemme uskomuksiamme perustelleet. kriittinen itsearviointi merkitsee, että opinto-ohjaajakin kykenee kyseenalaistamaan ajatuksiaan ja suhtautumistapaansa erilaisiin eteen tuleviin asioihin ja ihmisiin

Omaan epätäydellisyyteen ja puutteiden valittaminen on täysin hyödytöntä toimintaa työssä jaksamisenkin kannalta. Pohdiskeleva itsearviointi, tutkiva työote, antaa mahdollisuuden itsetuntemuksen lisäämiseen ja ymmärrykseen siitä, mitä minulla ainutkertaisena omana itsenäni on annettavaa ohjattavilleni ja työyhteisölleni. Uskon vahvasti ajatukseen, että kun on löytänyt omat vahvat puolensa, on myös helpompi nähdä ohjattavankin kehittymismahdollisuudet.

Opinto-ohjaajan työ on asiantuntijatyötä. Työnkuva edellyttää ennen kaikkea toimimista ohjattavien toiveiden, tarpeiden sekä työyhteisön ja yhteiskunnan tavoitteiden välillä. Työhön liittyy pakosta oman työn ja ammatin arvioimista, työtehtävien rajaamista sekä uudistumista työnkuvan muuttuessa yhteiskunnan muutosten myötä. Kokemukset ja koulutukset eivät vielä yksinään riitä takamaan ammatissa kehittymistä. Siihen tarvitaan myös omaa käsitystä omista ke-

hittymistarpeista sekä kykyä ja tahtoa oppia aikaisemmista kokemuksista. Kokemusteni mukaan oman työn kysymysten pohdinta ei aina ole helppoa – kasvuprosessi on joukko pohdintoja vanhan ja uuden välillä. Minä en ainakaan ole kyennyt heti kohtaamaan oman työntekoni heikkouksia tai osannut tunnistaa kehittymistarpeitani. Se vaati aikaa. Olen vasta myöhemmin tajunnut, ”mistä se kenkä oikein puristi”. Mihinkään uuteen ja muutosten mahdollisuuteen ei voi mennä mukaan ennen kuin kykenee päästämään menneestä, siitä vanhasta, irti. Tämä prosessi on hyvin yksilöllinen ja riippuu esimerkiksi elämäntilanteesta.

3.2 Työnohjaus kokemuksellisenä oppimisena

Oppimista pidetään jatkuvana prosessina, jonka avulla työntekijä yrittää saada järjeä vaihtuviin kokemuksiinsa kirjoittaa Ojanen (1994). Opinto-ohjaajan työpäivään sisältyy lukuisia vuorovaikutustilanteita ja tilanteet muuttuvat jatkuvasti ja nopeasti. Tällaisten työpäivien putkessa ei ole ihme, että työ tuntuu kiireiseltä, ettei aika riitä koskaan yhdenkään asian kunnolla loppuunsaattamiseen. Keskenräisyyden tunteesta voi muodostua aikaa myöten työtä kuormittava tekijä. Tässä tilanteessa voi työnohjaus toimia apuvälineenä oman työtilanteen hahmottamiseen, jos työntöön mielekkyys tai sen kokeminen merkityksellisenä alkaa hämärtyä.

Kokemusperäistä, elämyksellistä oppimista tapahtuu, kun lähdetään liikkeelle henkilön omasta elämäntilanteesta tai kokemastaan ongelmasta. Kokemusta tarkastellaan jälkepäin samoin kuin siihen liittyviä erilaisia tunteita ja asenteita. Tarkastelun kohteena olleista seikoista tehdään lopuksi johtopäätöksiä ja otetaan ”tulokset” käyttöön (Sava 1987; 53).

Kokemuksellisen oppimisen periaatteenahan on, että ohjattavana oleva henkilö tuo esille ongelmansa, käsiteltävän aiheen omakohtaisena, henkilökohtaisena. Onnistuuko tämä aina? Mieleeni tuli oma tilanteeni, kuinka oman kokemukseni jakaminen vaati uskallusta ja luottamusta työnohjaajaan ja ryhmän muihin jäseniin. Antautuminen luovaan vuorovaikutukseen - omien kokemusten tutkiminen ja jakaminen toisten kanssa – helpottuu, jos kokee ryhmän ilmapiirin turvalliseksi, hyväksyväksi ja tukea antavaksi.

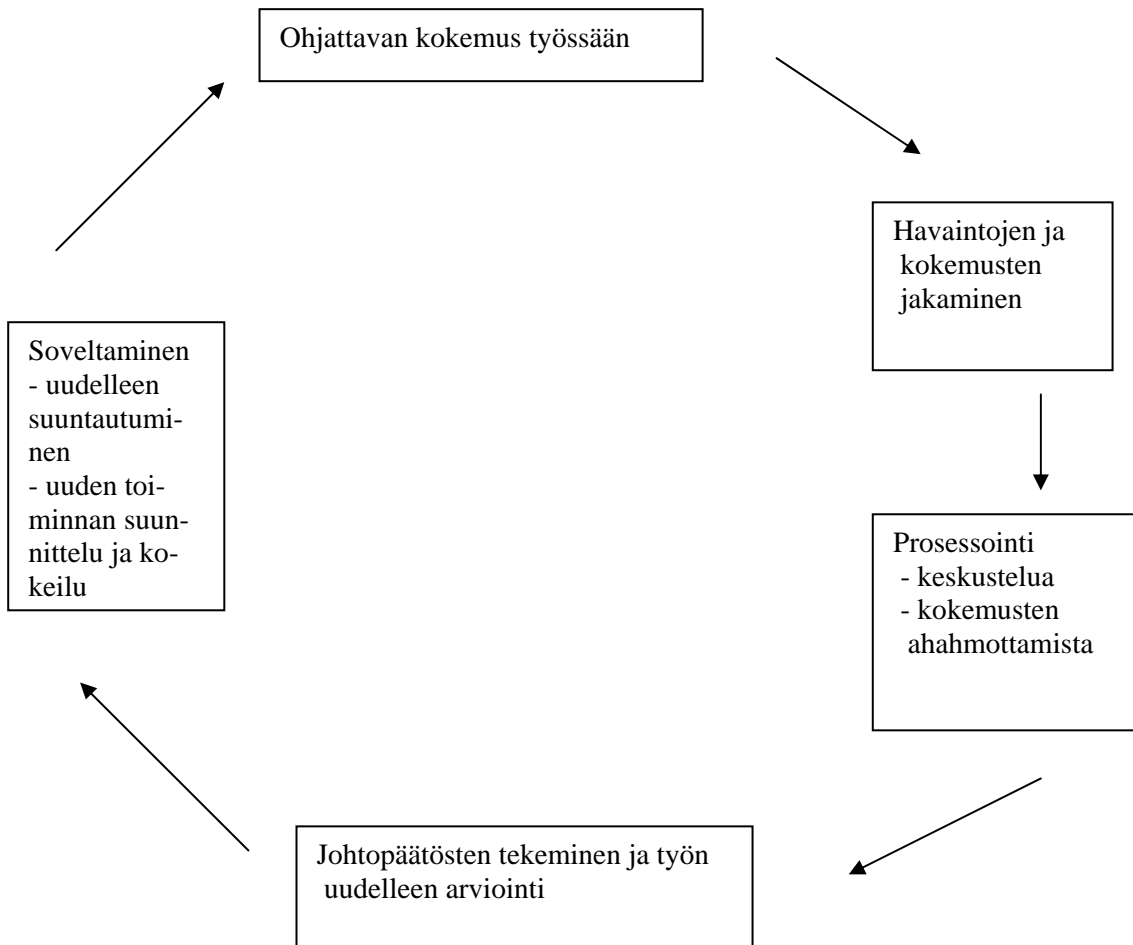
Takaako pelkkä kokemus oppimisen? Laine et. al. (2001) toteavat, että kokemuksellisen oppimismallin mukaan teoreettinen tieto on pyrittävä liittämään käytännön kokemukseen, jotta saatu tieto auttaisi kokemusten jäsentämisessä ja niistä oppimisessa. Edelleen Laineen käsitys on, että kokemus tuo oppimiseen raaka-aineita ja antaa mahdollisuuksia kehittymiseen, mutta oppimista tapahtuu vasta kun kokemukselle annetaan merkitys.

Kokemusperäisessä oppimisessa on eri vaiheita. Vaiheet seuraavat prosessinomaisesti toisiaan. Prosessi on syklillä rakentuva ja etenevä. Mm. Koskinen (1991, 19) esittää omassa tutkimuksessaan kokemusperäisen oppimisyksikön (kuvio 1), joka pohjautuu Kolbin, Fryn, Preifferin ja Jonesin esittämiin oppimisprosessi-malleihin.

Oppimisprosessille on tyypillistä toistuvuus eli oppimiskehän vaiheet kertautuvat. Eri vaiheiden sisällöt ja merkitys voivat vaihdella kullakin työnohjausryhmän jäsenellä hänen oppimisensa kehityksen myötä (Koskinen 1991). Kuviosta 1 voi nähdä Laineen et. al. (2001) esittämän ajatuksen, että kokemuksesta oppiminen sisältää välittömän omakohtaisen kokemuksen, sen merkityksen pohtimisen ja ”tuloksen” soveltamisen toimintaan.

Kokemuksellinen oppiminen onnistuu, jos työnohjaustoiminta on riittävän pitkäkestoista ja on tarpeeksi aikaa ja tilaa eritellä ja tiedostaa omia ajatuksia ja

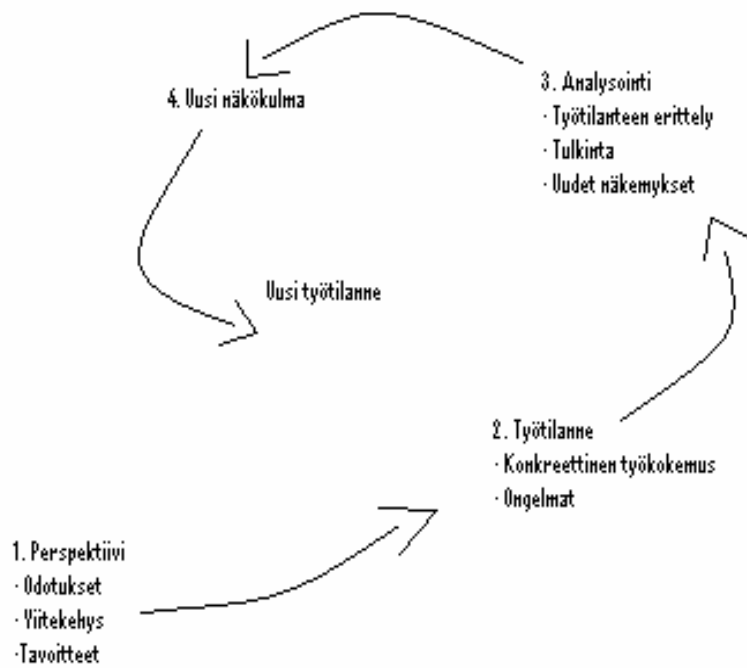
tunteita. Tarvittava aika riippuu luonnollisesti myös käsillä olevan asian luonteesta. Asioiden pintapuolinen käsittely on esteenä omille pohdintoille siitä, mitä on oppinut ja miten on edistynyt. Keskeisellä sijalla on käsitykseni mukaan myös ryhmän jäseniltä saatu palaute. Sekin auttaa vahvistamaan oman osaamisen tunnetta ja itsetuntoa sekä käsitystä itsestä ammattilaisena. Kokemuksesta oppimista edesauttaa myös, kun saa keskustelujen kautta vaihtaa itselle kaikkein akuuteimmat ajatukset ja tunteet omasta työstä juuri sillä hetkellä. Ryhmässä oppii paljon myös toisilta kuuntelemalla toisten ajatuksia ja mielipiteitä.



KUVIO 1 Kokemusperäinen oppimissykli (Koskinen 1991, 18)

Koskinen (1991) on muokannut myös Andriessenin mallia työnohjaukseen soveltuvaksi 5- vaiheiseksi työnohjauksen spiraalimalliksi (kuvio 2). Malli kuvaa useiden eri työnohjauskertojen liittymistä toisiinsa, joiden kautta opinto-ohjaajakin voi saada uusia näkökulmia työn ja työyhteisön tarkasteluun ja ymmärtämiseksi. Tulkitseen työnohjausspiraalia niin, että siinä voidaan nähdä tilaisuus löytää uusia työkäytäntöjä. Kokemuksellisen oppimisen tulokset eivät tietenkään ole heti välittömästi tai konkreettisesti havaittavissa. Kokemuksellinen

oppiminen on pidemmän ajan prosessi. Eivät ongelmaratkaisutaidot tai asenteiden muuttuminen näy heti käyttäytymisen muutoksena.



KUVIO 2 Työnohjausspiraali (Koskinen 1991, 19)

4 TYÖNOHJAUS OPINTO-OHJAAJIEN KOKE- MANA

4.1 Kehittämishankkeen toteutus

Kehittämishankkeen kartoituksen *kohdejoukkona* olivat Oulun kaupungin ja Oulun lähiseudun yläasteen opinto-ohjaajat, mutta joukossa on myös pari lukion opinto-ohjaajaa.

Tutkimuksen *aineisto* kerättiin kysymyslomakkeella (liite1), joka sisälsi avoimia kysymyksiä. Kysymyksillä haluttiin saada selville työnohjauksen tarve opinto-ohjaajan työssä, miten työnohjaus tulisi järjestää, mitkä ovat opinto-ohjaajan työtä kuormittavat tekijät ja mikä auttaa jaksamaan työssä. Vastaajilla oli mahdollisuus myös vapaasti kirjata ylös ajatuksia ja tuntemuksia opinto-ohjaajan työstään.

Kysymyslomakkeet lähetettiin 25 opinto-ohjaajille sähköpostitse. Kaikkiaan kyselyyn vastasi 9 opinto-ohjaajaa.

Tutkimusaineiston analyysin tarkoituksena oli luoda sisällönanalyysin avulla aineisto selkeään ja informatiiviseen muotoon. Tutkimusaineiston analysoinnin aloitin lukemalla ensin kaikki vastauspaperit läpi kysymys kerrallaan eli tein silmäilevän pikaluvun. Analyysin seuraavassa vaiheessa nostin eri kysymysten vastausten teemat esille ja koodasin olennaisimmat esille tulleet ilmaukset pelkistetyiksi ilmauksiksi.

4.2 Tulokset ja niiden tarkastelu

4.2.1 Työnohjauksen tarve ja aiemmat kokemukset

Vastauksina siihen, mikä on opinto-ohjaajien työnohjauksen tarve (kysymys 1), opinto-ohjaajista kaikki, yhtä lukuun ottamatta, pitivät tarvetta suurena. Vastajat perustelivat tarvetta (taulukko 1) ensinnäkin sillä, että yleensä opinto-ohjaaja on koulullaan yksin ammattinsa kanssa kun taas aineenopettajilla on tuki toinen toisistaan opinto-ohjaajan jäädessä yksin oman työnsä erityiskysymysten kanssa.

”Suuri on tarve! Opo on yleensä koululla yksin oman ammattinsa kanssa.”

”Työnohjaus on ehdottoman tärkeä opon työssä, varsinkin jos toimii yksikössään ainoana opona.”

Vastaajista 4 toi esille tarpeen työnohjaukseen silloin, jos työhön kuului paljon oppilashuollollisia tehtäviä ja, jos koululla oli paljon erityistä tukea tarvitsevia oppilaita. Koettiin, että oppilaiden ongelmat ovat ahdistavia yksin kannettaviksi.

”Jos koulussa on paljon erityistä tukea tarvitsevia oppilaita, niin silloin tarvetta on opon työnohjaukselle.”

”Oppilashuollolliset asiat aiheuttavat tarvetta työnohjaukselle.”

”Oppilaiden ongelmat voivat olla liian ahdistavia yksin kannettaviksi.”

”Eikö psykologeilla ole suorastaan velvoite työnohjaukseen? Minusta opon työkuva nykyisellään on verrattavissa siihen.”

Vastaajista 1 toi esille mahdollisuuden jakaa oman työn kokemuksia yhdessä toisten opinto-ohjaajien kanssa.

”Oman työn jakaminen toisten kanssa.”

Taulukkoon 1 on koottu opinto-ohjaajien vastauksista keskeisimmät teemat alkuperäisilmausten (ks. edellä) pohjalta, jotka on koodattu pelkistetyiksi ilmauksiksi.

TAULUKKO 1 Opinto-ohjaajien työnohjaustarpeen syyt

TYÖNOHJAUSTARPEEN SYYT	FREKVENSSI
Opinto-ohjaaja työssään yksin.	2
Tuen tarve oman työn arviointiin.	1
Tukea oppilaiden ongelmiin.	1
Tuen tarve erityistä tukea tarvitsevien oppilaiden ohjauksessa	4
Työkokemusten jakaminen vertaisryhmässä.	1

Kysymykseen, kuinka työpaikkasi työnohjaus on järjestetty (kysymys 3), vastaajista 5 kirjoitti, ettei sitä ole järjestetty ollenkaan.

”Valitettavasti työnohjausta ei ole järjestetty ollenkaan.”

” Itse en ole saanut työnohjausta kertaakaan tämän 10 vuoden aikana.”

Vastaajista 4 puolestaan kertoi, että työpaikalla on tarjottu mahdollisuutta työnohjaukseen ja kaikki siihen haluavat ovat myös sitä saaneet.

”Jokainen halukas on saanut hankkiutua työnohjaukseen. Tällä hetkellä meitä on ehkä kaksi, jotka käymme säännöllisesti työnohjauksessa.”

”tselläni on ollut mahdollisuus saada omassa kunnassa yksilöllistä työnohjausta – tosin työajan ulkopuolella.”

4.2.2 Työnohjauksen toteutustavat

Kysymykseen, miten opinto-ohjaajien työnohjaus tulisi sinun mielestäsi järjestää (kysymys 4), vastattiin pääsääntöisesti, että opinto-ohjaajalla tulisi olla mahdollisuus säännölliseen työnohjaukseen kerran kuussa. Jotkut olivat sitä mieltä, että työnohjausta tulisi järjestää aina tarpeen mukaan.

” Säännölliset tapaamiset kerran kuussa.”

” Jokaisen halukkaan pitäisi päästä tarvittaessa.”

Jotkut opinto-ohjaajat olivat tuoneet vastauksissaan esille, että työnohjaus tulisi järjestää yksilö- tai ryhmäohjauksena opinto-ohjaajan toivomusten mukaan. Sen tarkemmin ei vastauksissa tuotu esille toiveita työnohjauksessa käytettävistä työtapoista.

”Opon tulisi saada itse valita joko yksilö- tai ryhmäohjaus. Hyvä, jos saa itse valita työnohjaajansa.”

”Työnohjaus tulisi järjestää yksilö- tai ryhmäohjauksena ja työnohjaus pitäisi pystyä sisällyttämään työaikaan.”

4.2.3 Kokemukset työtilanteista, jotka aiheuttavat tarvetta työnohjaukselle

Kysymykseen, millaisissa työhösi liittyvissä kysymyksissä tai tilanteissa olet kokenut tarvitsevasi työnohjausta (kysymys 2), vastaajista 3 mainitsi vaikeudet työyhteisön sisällä. Työyhteisön vaikeina asioina tulivat esille työnjako-ongelmat, työyhteisön ihmissuhdeongelmat sekä yleensäkin ristiriidat, vaikeat tilanteet rehtorin, opettajien, oppilaiden tai yhteistyökumppaneiden kanssa.

”Työyhteisön ristiriitatilanteet.”

”Tilanteet oppilaiden, rehtorin ja opettajien kanssa – erilaiset vaikeat tilanteet:”

”Työyhteisön työnjako-ongelmat sekä työyhteisön ihmissuhdeongelmat.”

Taulukkoon 2 on koottu alkuperäisilmauksista koodatut pelkistetyt ilmaukset opinto-ohjaajien kokemista työtilanteista, jotka aiheuttavat tarvetta työnohjaukseen.

TAULUKKO 2 Kokemukset työtilanteista, jotka aiheuttavat työnohjauksen tarvetta

PELKISTETYT ILMAUKSET	FREKVENSSI
Työyhteisön ristiriidat	3
Haasteelliset ohjaustilanteet	1
Oppilaiden epärealistiset jatkosuunnitelmat	1
Ohjaustyön eettiset perusteet	1
Eri konfliktitilanteissa toimiminen välittäjänä	1
Oman työn kehittäminen	1
Opinto-ohjaajan työhön kohdistuvat odotukset	1

Ristiriitatilanteet koettiin hankaliksi, kun niitä ei voi jakaa kenenkään kanssa. Edelleen vastauksissa tuli esiin, ettei opinto-ohjaaja saa oman työn vaikeisiin ratkaisuihin tarvitsemaansa tukea esimerkiksi aineenopettajilta, joilla on erilainen näkökulma asioihin koulutustaustansa perusteella.

”Vaikeissa ja hankalissa tapauksissa, kun ei voi sitä jakaa kenenkään kanssa.”

”Oman työn vaikeisiin ratkaisuihin ei saa tukea aineenopettajilta, joilla on eri koulutus kuin itsellä.”

Työnohjauksellisen tuen tarve tuli ilmi myös vastauksissa, joissa tuotiin esille haasteelliset ohjaustilanteet, jotka liittyivät esimerkiksi oppilaan epärealistisiin jatkosuunnitelmiin tai vanhempiin, jotka kieltäytyivät näkemästä lapsensa erityisopetuksen tarvetta.

”Oppilaalla olisi selkeästi erityisopetuksen tarve, jonka huoltaja kieltää...”

”Haasteellinen ohjaustilanne; esimerkiksi oppilaan epärealistiset jatkosuunnitelmat.”

Muita vastauksissa esille tulleita teemoja olivat opinto-ohjaajan laaja yhteistyökumppaneiden määrä sekä liikkuminen eri tahoilta opinto-ohjaukseen kohdistuvien odotusten ristipaineessa. Eräs opinto-ohjaaja kirjoitti pohtivansa ohjaustyönsä eettisiä perusteita ja, että sekoittuuko hänen oma arvomaailmansa ohjaustyöhön. Yhdessä vastauksessa oli maininta oman työn kehittämisesä työnohjauksen avulla.

”Sukkulointi erilaisten opinto-ohjaukseen kohdistuvien odotusten viidakossa.”

”...yhteistyökumppaneihin liittyvät asiat.”

”...opon verkostuminen on laaja... valtava ihmissuhteiden määrä...”

4.2.4 Kokemukset tekijöistä, jotka kuormittavat opinto-ohjaajan työtä

Kysymykseen, mitkä ovat työtäsi kuormittavat tekijät (kysymys 5), vastauksien yleisimmäksi teemaksi nousi opinto-ohjaajien kokemus, että työssä on aina kiire, ettei ehdi keskittyä haluamallaan tavalla esimerkiksi jonkun opiskelijan asiaan. Vastaajista 3 mainitsi vastauksessaan työn kiireellisyyden.

”Ruuhka-ajat!”

”Työtä on ajoittain aivan liikaa!”

”Monta työasiaa aina kesken...ei saa rauhassa tehdä yhtä asiaa loppuun...Se kuluttaa.”

Taululossa 3 on koottuna ne opinto-ohjaajien vastauksissaan esille tuomat tekijät, jotka he ovat kokeneet työtä kuormittavina tekijöinä.

TAULUKKO 3 Opinto-ohjaajien työtä kuormittavat tekijät

PELKISTETYT ILMAUKSET	FREKVENSSI
Hajanaiset oppitunnit	1
Ohjattavien liian suuri määrä	1
Työtä liikaa	1
Kiire	3
Toimenkuvaan kuulumattomat työtehtävät	1
Yksinäisyys	1
Riittämättömyyden tunne	1

Kyselyn mukaan työssä koettua kiirettä on lisäämässä omalta osaltaan opinto-ohjaajien kokemana ongelmatapausten lisääntyminen, jonka vuoksi koetaan, että opinto-ohjaajan perustehtävään kuuluvat työt tulee hoidettua huonommin kuin haluaisi. Työtä kuormittavaksi tekijäksi tuli vastauksissa esiin myös, että opinto-ohjaajat joutuvat työssään tekemään paljon sellaisia työtehtäviä, mihin heillä ei ole koulutusta.

”Ongelmatapaukset ovat lisääntyneet...vie aikaa omon perustehtävästä.”

”...ja sitten se, että joutuu tekemään sellaista, mihin ei ole koulutusta...kuraattori ja psykologi saa olla päivittäin..!”

”Kiire...joskus...aina...usein ei ehdi tehdä työtä niin kuin haluaisi...joskus tietää, että asia pitäisi hoitaa nopeammin, mutta ei muiden kiireiden vuoksi ennätä...”

Yksi vastaajista koki oppituntien pidon haasteena työlleen, koska viikoittaiset tunnit ovat hajallaan siellä täällä. Hän koki, että työn pitkäjänteisyys kärsii tämän vuoksi. Vastaajista 4 toi vastauksissaan esille edellä esitettyjä työn kuormittavuuden tekijöitä. Vastauksista nousi esille myös ympäristön suorituspainet ja omat toiveet, jotka ovat keskenään ristiriidassa.

Yksinäisyyden kokeminen omassa työssä nousi myös esiin sekä liian suuret ohjattavien liian suuri joukko yhtä opinto-ohjaajaa kohden (taulukko 3).

”Liian suuri ohjattavien oppilaiden määrä yhdellä opolla...kouluumme olisi ressursoitava toinen opo...”

”Ympäristön suorituspainet ja omat toiveet – ovat ristiriidassa...”

4.2.5 Kokemukset tekijöistä, jotka edistävät työntekoa

Vastaukseen, mikä sinua auttaa jaksamaan työssäsi (kysymys 6), tuli esiin vahvimpana sisältönä työkaverit, työyhteisön hyvä ilmapiiri ja esimiehen tuki. Nämä seikat oli maininnut 4 vastaajaa.

”...esimies ja ja työtoverit ovat hyviä ja rauhallisia ihmisiä...työyhteisön ilmapiiri on oikein hyvä.”

”Mukavat työkaverit.”

”Esimiehen tuki.”

Vastaajista 3 oli sitä mieltä, että mukavat oppilaat ovat työn kantavia voimia ja 2 kirjoitti työnsä vahvoiksi puoliksi töiden priorisointiin, organisointiin ja suunnitteluun liittyvät tekijät.

”Oppilaat, että omalla työllä on heille merkitystä.”

”Nuoret.”

”...töiden priorisointi ja työviikkojen etukäteissuunnittelu...”

”Työn organisointi.”

Suurimmalle osalle vastaajista oli myös tärkeää, että työnteolta jää aikaa muuhunkin elämään kuin pelkkään työntekoon. Läheiset, oma perhe, ihmissuhteiden tärkeys ja vapaa-ajan harrastukset tuotiin vastauksissa esiin.

”Se, että elämässä on aikaa ja mahdollisuus tehdä paljon muutakin kuin palkkatyötä.”

”Vapaa-ajan harrastukset ja ihmissuhteet.”

Pari vastaajaa kirjoitti uusien mielenkiintoisten projektien, haasteiden ja koulutuksen antavan eväitä työssä viihtymiselle.

”Mielenkiintoiset uudet projektit ja haasteet antavat työhön uutta potkua ja innostavat.

”Koulutus antaa uusia näkökulmia...on uusintamassa voimia työntekoon.”

4.3 Tulosten yhteenveto

Kyselyyn vastanneiden määrä oli pieni (9), joten aineisto ei anna mahdollisuuksia yleistykseen. Joitakin varovaisia johtopäätöksiä on kuitenkin mahdollisuus tehdä. Vastauksista haluttiin saada selville, kokevatko opinto-ohjaajat työssään työnohjauksen tarvetta ja erityisesti minkälaisissa työhönsä liittyvissä kysymyksissä tarvetta on ollut. Avoimilla kysymyksillä haluttiin saada tietoa opinto-ohjaajien työtä kuormittavista tekijöistä sekä siitä, mikä heitä auttaa jaksamaan työssään.

Enemminkin sääntö kuin poikkeus oli, ettei opinto-ohjaajille ole järjestetty mahdollisuutta työnohjaukseen. Yhdeksästä vastaajasta neljä kertoi työpaikallaan olevan mahdollisuus osallistua työnohjaukseen. Viisi kyselyyn osallistuneista kertoi, ettei työnohjausta ole järjestetty heidän työpaikallaan – eikä sitä ole tarjottukaan koskaan. Opinto-ohjaajat kuitenkin toivoivat, että työnohjausta järjestettäisiin aina tarvittaessa.

Suosituin työnohjauksen muoto vastausten perusteella oli ryhmätyönohjaus (pienryhmä), jonka koettiin antavan vertaistukea. Työnohjausta toivottiin järjestettävän yleisimmin kerran kuussa. Vastauksissa tuotiin esille, että opinto-ohjaajan tulisi saada itse valita joko yksilö- tai ryhmätyönohjaus. Ryhmän muodostamisen perusteissa tuotiin esille pieni ryhmä, joka koostuisi saman kouluasteen opinto-ohjaajista.

Opinto-ohjaajat kokivat tarvitsevänsä työnohjausta etenkin tilanteissa, joissa työn vaikeudet ovat johtuneet työyhteisöstä. Opinto-ohjaajan työhön liittyy työyhteisössä paljon odotuksia, ja opinto-ohjaajat kokevat, että välillä on todella vaikea rajata omaa työtään. Hankaliksi tilanteiksi jotkut opinto-ohjaajat kokeneet tapaukset, joita ei ole voinut jakaa työpaikalla kenenkään kanssa esimerkiksi vaihtolovelvollisuuksien takia. Opinto-ohjaajat eivät juurikaan koe saavansa tukea vaikeisiin ratkaisuihin aineenopettajilta, joilla on eri koulutus ja erilainen näkökulma kuin opinto-ohjaajalla itsellään.

Opinto-ohjaajien työnohjauksen tarve tämän kehittämishankkeen kysymysten pohjalta liittyvät lähes poikkeuksetta työssä koettuihin ongelma- ja ristiriitatilanteisiin. Työyhteisön ristiriidat oli mainittu kuudessa vastauksessa työnohjauksen tarpeeksi. Ohjauksellista haastetta koettiin aiheuttavan myös oppilashuollolliset yötehtävät, opiskelijan epärealistiset jatkokoulutussuunnitelmat, hankalat vanhemmat sekä yhteistyökumppaneihin liittyvät asiat. Opinto-ohjaajien työhön liittyy läheisesti laaja verkottuminen eli yhteistyökumppaneiden ja ihmissuhteiden määrä koetaan suureksi.

Opinto-ohjaajan työ on monella tapaa haasteellista ja kuormittavaa, joten sen vastapainoksi on löydettävä voimia antavia tekijöitä joko omasta työstä tai vapaa-ajasta. Työhön liittyviä voimia antavia tekijöitä kyselyn pohjalta ovat mukavat nuoret – ” että omalla työllä on merkitystä ”- esimiehen varaukseton tuki, mukavat työkaverit, jotka kannustavat. Hyvä asiantuntijaverkosto ja ammatillinen osaaminen tuotiin myös voimia antavina tekijöinä esiin. Mielenkiintoiset uudet projektit ja haasteet koettiin joidenkin vastauksissa tekijöiksi, jotka antavat työhön uutta potkua ja innostavat.

Täydennys-koulutuksen koettiin tuovan omaan työntekoon uusia näkökulmia ja uusintavan voimia tehdä työtä päivästä toisen. Eräs opinto-ohjaaja kirjoitti, että työssä auttaa jaksamaan se, että omassa elämässä on aikaa ja mahdollisuus tehdä paljon muutakin kuin palkkatyötä. Harrastukset ja ihmissuhteet, etenkin oma perhe on myös tärkeällä sijalla.

Yhteenvedossani en voi ohittaa myöskään seuraavia esiin tuotuja näkökohtia, mikä auttaa jaksamaan työssä: ”... tällä hetkellä tieto, että eläkepäivät ovat lähellä, jos luoja suo...”, ”...annan itselleni luvan olla laiska vapaa-ajalla...”, ”...entisten esimiesten antamat neuvot siitä, että kunhan parhaansa yrittää...koskaan ei voi tehdä kaikkea...älä tee liikaa...”, ”...loman odotus ja kaikki, mikä tuottaa hyvän mielen...Vastaukset viittaavat mielestäni ajatukseen, että oma työ on vain yksi oman elämän osa-alue ja, että on hyvä vetää selkeä raja työn ja vapaa-ajan välille. Omasta jaksamisesta halutaan selvästi pitää kiinni.

4.4 Tulokset SWOT-analyysimallina

SWOT on käsitteenä peräisin liiketoiminnan suunnittelussa usein lähtökohtana käytetystä analyysistä, jossa selvitetään organisaation sisäisiä vahvuuksia ja heikkouksia sekä ulkoisia mahdollisuuksia ja uhkia (Nurmi 1992,65). SWOT-analyysi on saanut jalansijaa myös muilla käyttöalueilla. SWOT- analyysi voidaan tehdä myös yksilön lähtökohdista käsin esimerkiksi avuksi oman *työtehtävän, -uran tai* elämäntilanteen arvioimiseksi.

SWOT- menetelmän tuloksia voidaan hyödyntää myös oppimisessa ja sen arvioimisessa. SWOT-analyysissä yläpuoli kuvaa nykytilaa ja sisäisiä asioita kun taas alapuolella on tulevaisuus ulkoiset tekijät. Nelikentän vasemmalla puolella ovat myönteiset asiat ja oikealla puolestaan kielteiset asiat (kuvio3). Analyysimallissa on tarkoitus kirjata ylös itsestä löytämänsä vahvuudet strengths), heikkoudet (weaknesses), mahdollisuudet (opportunities) ja uhat (threats).

SWOT-analyysimallia (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) koottessani nelikentän muotoon kiinnittyi huomioni siihen, että opinto-ohjaajien työn negatiiviset puolet tulivat selvemmin esiin kun taas työn mahdollisuuksia ja vahvoja puolia ei vastausten pohjalta tuotu paljontaan esiin – osin kysymyksen asetelustakin johtuen. Työn vahvuudet tulivat lähinnä esille kysymyksessä, jossa pyydettiin kertomaan, mikä auttaa jaksamaan työssä.

SWOT-analyysimallin käytön vahvuus työnohjausprosessin kokoavana välineenä on mielestäni siinä, että sen avulla opinto-ohjaaja voi jäsentää ja konkretisoida itselleen omaa työtilannettaan ja siihen vaikuttavia sisäisiä ja ulkoisia tekijöitä. Analyysimallin avulla voi selvittää itselleen omat vahvat puolet ja vielä kehittämistä vaativia kohtia.

SWOT-analyysimallin nelikentän kokoamiseksi työnohjausprosessin loppuvaiheessa voi opinto-ohjaaja pohtia seuraavia kysymyksiä:

VAHVUUTENI: *Mitä teen työssäni hyvin? Mitkä ovat vahvuuteni?*

HEIKKOUTENI. *Minkälaisissa asioissa minulla olisi parantamisen varaa?*

MAHDOLLISUUTENI: *Mitkä ovat mahdollisuuteni tulevaisuudessa?*

UHKANI: *Mitkä seikat ovat työlleni uhkana / esteenä? Minkälaiset seikat saattavat heikentää työssä jaksamistani tai työyhteisön ilmapiiriä?*

Näiden osa-alueiden ylöskirjaamisen jälkeen voi jokainen työnohjauksen koontivaiheessa miettiä:

- miten voin vahvistaa vahvuuksiani edelleen
- miten voin päästä heikkouksista eroon tai millä voin niitä korvata
- miten voin tehdä mahdollisuuksista totta tai miten voin torjua uhkia.

SWOT-nelikenttä on myös havainnollinen väline pohdittaessa omia mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhön. Kun voi vaikuttaa esimerkiksi työnsä ulkopuolisiin tekijöihin, tulee työstä merkityksellinen kokemus. SWOT-nelikenttä antaa myös havainnollista tietoa tekijöistä, jotka ovat esteenä työssä viihtymiselle tai työssä jaksamiselle.

Uskoisin, että analyysin avulla on helpompi havaita tekijöitä, jotka uhkaavat omien vahvuuksien ja mahdollisuuksien käyttöä työn teossa. Edellisen pohjalta ajattelen, että työmotivaatio ja kiinnostus omaa työtä kohtaan on mahdollista säilyttää, jos voi kokea työnsä mielekkääksi ja merkitykselliseksi. Työn kokeminen mielekkäänä säilyy, jos itsellä on työyhteisössä mahdollisuus päästä vaikuttamaan omaa työtä ja koko työyhteisöä koskettaviin kysymyksiin tasavertaisesti muiden työyhteisön jäsenten kanssa.

Taulukossa 4 on esitetty kehittämishankkeen kyselyn tulokset sovellettuna SWOT-analyysimallin nelikenttään, jossa opinto-ohjaajien *vahvuudet* liittyvät omaan *ammattilliseen osaamiseen* ja *työpaikan sosiaalisiin suhteisiin*. *Mahdollisuudet* tulevaisuudessa liittyvät lähinnä oman *ammattitaidon vahvistamiseen* sekä osallistuminen *moniammatilliseen verkostoyhteistyöhön* eri yhteistyökumppaneiden kanssa.

Vastausten pohjalta on opinto-ohjaajien työn *heikkoutena* kysymykset, jotka liittyvät erilaisiin *ongelmatilanteisiin* työssä ja työyhteisön *työnjako-ongelmiin*. Kehittämistä vaativina tekijöinä on lisäksi *jatkuva kiireen kokeminen* työssä, joka aivan ymmärrettävästi saa aikaan riittämättömyyden tunnetta. Ehkä kaikkein suurimpana kehittämistä vaativana tekijänä vastausten perusteella on *ohjattavien liian suuri määrä* yhtä opinto-ohjaajaa kohden ja tunne, että on täysin *yksin työssään – vailla vertaistukea*.

TAULUKKO 4 SWOT-analyysimallisovellettuna opinto-ohjaajien työnohjaukseen

<p style="text-align: center;">VAHVUUDET</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oma ammatillinen osaaminen. • Vapaus suunnitella omaa työtä. • Työn organisointikyky. • Esimiehen tuki. • Mukavat työkaverit. • Työkavereiden antama tuki. 	<p style="text-align: center;">HEIKKOUEDET</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jatkuva kiire. • Hajanaiset oppitunnit. • Ohjattavien liian suuri määrä. • Vaikeus rajata omaa työtä. • Työyhteisön työnjako-ongelmat.
<p style="text-align: center;">MAHDOLLISUUDET</p> <ul style="list-style-type: none"> • Moniammatilliset yhteistyöverkostot. • Oman työn kehittäminen. • Täydennyskoulutus. • Itsetuntemuksen laajentaminen. • Kollegoilta oppiminen. 	<p style="text-align: center;">UHAT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Muutoksia, uudistuksia liikaa. • Työyhteisön huono ilmapiiri. • Käsittelemättömät ristiriidat työyhteisössä. • Ongelmatapausten lisääntyminen. • Riittämättömyyden tunne. • Yksinäisyys työssä.

5 POHDINTA

Pitkin matkaa kehittämishanketta työstäessäni on mielessäni ollut kysymys, onko tämän päivän työelämässä kysyntää, sosiaalista tilausta, työnohjaukselle? Elämehän keskellä pärjäämisen pakon kulttuuria! Oman kokemukseni mukaan työnohjausta kohtaan tunnetaan ennakkoluuloja. Ajatellaan, että siellä käyvät vain loppuunpalamaisillaan olevat työntekijät tai ne, joilla on vakavia ongelmia. Ehkä kriittisenä esimerkkinä voisi olla yhden vastaajan esille tuoma ajatus, että opettajathan ovat tunnetusti puheliaita ja haluavat puhua itsestään ja omista asioista...

Varmasti on niin, etteivät kaikki koe koskaan tarvitsevansa työnohjausta. Mutta entä ne kollegat, joiden työtaakka käykin ylivoimaiseksi? Tai ne, joiden työssä on paljon epäkohtia, eikä tiedä mitä tehdä niille? Tai ne, jotka potevat yksinäisyyttä, kun ei voi jakaa oman työn kokemuksia kenenkään kanssa?

Me kaikki olemme työntekijöinäkin erilaisia ja työnteon motiivimme ja tarpeemme eroavat toisistaan. Samoin eri ihmisille ovat erilaiset asiat työssä tärkeitä – teemme työtä erilaisista viitekehyksistä käsin. Jollekin on tärkeää, että kokee pärjäävänsä yksikseen oman ammatillisen osaamisen turvin. Toiselle on taas tärkeää turvallisuuden ja liittymisen tunteen kokeminen työssäkin. Että saa ja voi olla vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Että saa kannustusta, tukea ja arvostusta toisilta.

Ajattelen, että kaikille meistä on sisimmässämme tarve tulla ymmärretyksi ja hyväksytyksi työyhteisössäkkin ei vain lähimpien keskuudessa. Tunne kuulumisesta johonkin laajempaan kokonaisuuteen, työyhteisötasolla, saa tuntemaan itsemme tarpeelliseksi. Ei ihminen kovinkaan kauan jaksaa eriytynyttä yksintaistelijan rooliaan, että olisi raivattava itse paikkansa maailmassa. Tämä on uskoakseni traaginen väärinkäsitys, sillä ihminen tarvitsee toisia ihmisiä lähelleen. Hän tarvitsee kokemusta siitä, että lähellän on ihmisiä, jotka välittävät ja, joista voin itse välittää. Työnohjausprosessi voi parhaimmillaan olla juuri kaikkea tätä.

Työnohjaus on turhaa, ellei itse näe tai koe tarvetta muutokselle itsessään. Jos vain haluaa pitää järeäpäisesti kiinni siitä, että on itse oikeassa, niin hukkaan heitettyä aikaahan se on. Halu työnohjaukseen tulee lähteä yksilöstä itsestään – ketään ei voi siihen pakottaa. Realiteetti kuitenkin on, että elämän taistelut riepottelevat meitä kaikkia. Ja jokaisella, joka on kosketuksissa toisiin ihmisiin missä tahansa sosiaalisessa yhteisössä, on samanlaisia vaikeuksia. Eri-mielisyydet, ristiriidat ja kompromissit ovat osa ihmisenä olemista. Työnohjauksessa itsearviointin kautta voi näitäkin kysymyksiä oivaltaa.

Ihmissuhdekeskeisessä ammatissa on merkittävää työmotivaatiolle ja itsensä kehittämisen halulle se, millaiseksi koen itseni työssäni ja ammatissani. Stressaavissa työtilanteissa paineiden alla ja riittämättömyyden tunteen kanssa voi pikku hiljaa alkaa tuntea itseään huonoksi työntekijäksi. Vähitellen tyytymättömyys omaa työtä kasvaa ja ei ehkä enää jaksaa eikä halua kehittää itseään ja työtään.

Työnohjausryhmässä voi purkaa tämän tyyppisiä kokemuksia ja oppia vähitellen etsimään ulospääsyä tilanteesta sekä oppia löytämään yhdessä ryhmän jäsenten kanssa ratkaisutapoja käytännön työtilanteisiin.

Opinto-ohjaajien vastauksista olikin nähtävissä, että työssä jaksaminen on vaikeutunut etenkin lamavuosien jälkeen, kun työmäärä on lisääntynyt valtavasti eikä resursseja ole riittävästi. Työnohjaus ja vuorotteluvapaa ovat olleet joidenkin kohdalla se pelastava lenkki, joka on auttanut jaksamaan ja saamaan itsetuntonsa takaisin työssään pärjäävänä ammattilaisena.

LÄHTEET

- Hakkola, M. & Hirvonen, U. & Kedrin, T. 2004. Työnohjaus ammatillisena tukena. *Fysioterapia* 51(39), 17-19.
- Helakorpi, S. & Juuti, S. & Niemi, H. 1996. Tiimiorganisoitu koulu. Juva: WSOY.
- Himberg, L. 1996. Opettaja ja työyhteisö. *Huomaa. Ymmärrä. Uskalla.* Juva: WSOY.
- Huhtaniemi, P. 2003. Työssä jaksaminen ja elämänhallinta. *Tehohoito* 21 (1), 42-43.
- Hurskainen, V. 2000. Työnohjaus ja konsultointi työyhteisön tukena. *Suomen lääkärilehti* 3 (55), 221-223.
- Koivukoski, S. & Niemelä, P. 2001. Työnohjaus tuntematon voimavara. *Sairaanhoitaja* 74 (9), 29-30.
- Koppinen, M-L. & Korpinen, E. & Pollari, J. 1994. Arviointi oppimisen tukena. Juva: WSOY.
- Krokkfors, L. 1994. Tavoitteena ajatteleva opettaja. Teoksessa O. Luukkainen (toim.) *Hyväksi opettajaksi.* Juva: WSOY. 47-62
- Koski, A. & Gothoni, R. & Hurskainen, P. 2005. Työnohjaus osana työyhteisön kehittämistä. *Sairaanhoitaja* 78 (3), 30-32.
- Koskinen, M. 1991. Peruskoulun opettajien kokemuksia työnohjauksesta ja sen vaikutuksista. Helsingin kaupungin kouluvirasto. Helsingin kaupungin kouluviraston julkaisuja A4:1991.
- Laine, A. & Ruishalme, O. & Salervo, P. & Siven, T. & Välimäki, P. 2002. *Opi ja ohjaa sosiaali- ja terveystalalla.* Porvoo: WSOY.
- Linnanen, L. & Boström, T. & Miettinen, M. 1994. Ympäristöjohtaminen. Juva: WSOY.
- Luukkainen, O. 2005. *Opettajan matkakirja tulevaan.* Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Nepponen, S. 2001. Työnohjaus- mahdollisuus kasvuun ja jaksamiseen. *Toimintaterapeutti* 20 (3), 3-6.
- Nurmi, R. 1992. *Johtaminen kilpailuetuna.* Upsala: MERMERUS.
- Ojanen, S. 1994. Ammatillaiseksi tuleminen opettajankoulutuksessa. Teoksessa O. Luukkainen (toim.) *Hyväksi opettajaksi.* Juva: WSOY. 96-111.
- Roti, O. 1999. *Työnilo organisaation voimavara.* Tampere: KIRJAYHTYMÄ.
- Sava, J. 1987. *Työnohjaus ja opettajan tietoisuus.* Helsinki: HAKAPAINO OY.
- Syri, R. 2001. Avaa ovi, astu sisälle ja aloita löytöretki: työnohjaus ammatillisessa kasvussa. *Sairaanhoitaja* 74 (9), 23-24.
- Tiuraniemi, J. 1994. *Reflektiivinen ammattikäytäntö.* Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskus. Turun yliopiston täydennyskoulutuksen julkaisuja A:25.

(jatkuu)
LIITE 1 jatkuu

5. Mitkä ovat työtäsi kuormittavat tekijät?

6. Mikä sinua auttaa jaksamaan työssäsi?

OOAY
Asemakatu 22 A
90100 OULU

LIITE 2

TUTKIMUSLUVAN PYYNTÖ

Pyydän OOAY:ltä tutkimuslupaa tehdäkseni kyselyn Oulun kaupungin opinto-ohjaajille työohjauksesta.

Kehittämishankkeeni on osa opinto-ohjaajan monimuotokoulutuksen opintojani, joita suoritan parhaillaan Jyväskylän yliopistossa.

Ystävällisesti

KM Irene Moilanen

Liitteenä opinto-ohjaajille lähetettävä kysely.