



Ohjausalan koulutus-
ja tutkimusyksikkö

Ohjauksen kehittämishankkeita ja käytänteitä

ISSN 1796-4717



Jyväskylän yliopisto
Kasvatustieteiden tiedekunta
Opettajankoulutuslaitos

TIIVISTELMÄ

Kaisto, Riitta

Miten tuemme ja ohjaamme opiskelijaa? - Ohjauksen merkitys ja ohjaussuunnitelman kehittäminen valmentavaan koulutukseen Avartum Oy/työvoimakoulussa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Ohjausalan koulutus- ja tutkimusyksikkö, 2007, 30 s.

Ohjauksen kehittämishankkeita ja käytänteitä.

ISSN 1796-4717

Kehittämishankkeessa kuvataan yksityisessä koulutusalan yrityksessä toteutettu valmentavien koulutusten ohjauksen kehittämishanke. Hankkeen tavoitteena oli laajentaa kouluttajien teoreettista käsitystä ohjauksesta sekä tehdä näkyväksi organisaation toiminnan taustalla olevaa ohjauksiasitusta. Lisäksi hankkeen tavoitteena oli yhtenäistää valmentavan koulutuksen ohjausprosessia, sen toimintatapoja sekä levittää yksittäisten kouluttajien hyviä käytäntöjä koko organisaation käytännöiksi. Konkreettisenä työnä hankkeen aikana organisaatioon tehtiin valmentavaan koulutukseen ohjaussuunnitelma.

Hankkeen alkuvaiheessa henkilöstölle tehtiin kartoitus, jossa selvitettiin henkilöstön ohjauksiasitusta sekä ohjauksen tilaa ja tarpeita. Kartoituksen pohjalta ohjauksen teoreettisia lähtökohtia sekä organisaatioon ohjaussuunnitelmaa työstettiin yhteistoiminnallisesti organisaation sisäisessä koulutuksessa.

Työssä kuvataan hankkeen toteuttamisen vaiheet sekä analysoidaan sen tulokset. Kerätyn palautteen perusteella ohjauksen ja sen toimintatapojen kehittäminen yhteistoiminnallisesti koettiin mielekkääksi. Henkilöstö sitoutui prosessiin ja tuotti yhteistoiminnallisesti ohjaussuunnitelman organisaatioon. Hankkeen keskeisin anti oli yhteistoiminnallinen työskentely, jossa ohjauksen toimivia käytänteitä jaettiin ja kehitettiin. Prosessimainen teorian ja käytännön vuorovaikutus antoi yksittäisille kouluttajille uusia ajatuksia ja ideoita sekä toimi tehokkaasti organisaation kehittämisen välineenä.

Asiasanat: Valmentava koulutus, työvoimakoulutus, ohjaussuunnitelma, toimintatutkimus, sosiodynaaminen ohjaus.

ABSTRACT

Kaisto, Riitta

How do we support and guide our students? – The purpose of counselling and drawing up a guidance plan for the career counselling courses for Avartum Oy. Jyväskylä: University of Jyväskylä. Department of Teacher Education. Guidance & Counselling Education and Research Unit, 2007, 30 pp.

Guidance & Counselling Development Projects and Practices.

ISSN 1796-4717

The purpose of this study was to carry out and describe the career counselling courses offered by a private educational company. The aim was to expand trainers' theoretical perspectives on guidance as well as to make the guidance principles of the organization more visible. In addition to this the aim, was to unify the guidance process and the working customs of the career counselling courses. Also to circulate well working practices of individual trainers to benefit the entire organization. The concrete step during the project was to draw up a guidance plan for the organization.

At the early stages of the study a survey was carried out among the personnel to find out their perspectives on guidance as well as the condition and need of guidance in the organization. Based on the results of the survey the theoretical perspectives and the guidance plan of the organization were worked upon co-operatively during internal training.

The study describes the different stages of the project and the results are analysed. According to the feedback given by personnel the development of guidance and its methods were considered both useful and meaningful. The personnel were committed to the process and co-operatively developed a guidance plan for the organization.

The main goal of the process was the co-operative work during which the current methods of guidance were discussed and developed together. Individual trainers received new ideas and thoughts as a result of the process in which theory and practice took turns. This was an effective way of developing the guidance customs within the organisation.

Keywords: Career counselling course, labour market training, guidance plan, activity analysis, sosiodynamic counselling.

SISÄLLYS

Tiivistelmä

Abstract

1	JOHDANTO	5
2	TOIMINTAYMPÄRISTÖN KUVAUS.....	6
2.1	Valmentava koulutus- väylä työhön ja koulutukseen.....	6
2.2	Avartum Oy/työvoimakoulu valmentavien koulutusten toteuttajana.....	7
2.3	Ohjaus prosessina ja koko organisaation tehtävänä	9
3	TOIMINTATUTKIMUS KEHITTÄMISEN VÄLINEENÄ.....	11
3.1	Toimintatutkimuksen lähtökohtia ja perusteita	11
3.2	Toimintatutkimus Avartumin ohjauksen kehittämisen välineenä	11
4	AVARTUM/TYÖVOIMAKOULUN OHJAUKSEN LÄHTÖKOHDAT	13
4.1	Avartumin ohjauksen nykytila ja kehittämistarpeet	13
4.1.1	Avartumin ohjauksen keskeiset piirteet.....	13
4.1.2	Yksilöohjaus koulutuksen eri vaiheissa.....	14
4.1.3	Ohjauksen menetelmät.....	16
4.1.4	Ohjauksen haasteet valmentavassa koulutuksessa.....	16
4.1.5	Ohjausta koskevat jatkokoulutustarpeet	17
5	AVARTUMIN TEOREETTISTEN LÄHTÖKOHTIEN KEHITTÄMINEN	18
5.1	Ohjauksen perusteet ja kouluttajien ydinosaamisalueet.....	18
5.2	Ohjaussuunnitelman kokoaminen ja kehittäminen.....	19
5.3	Ihmis- ja oppimiskäsitys ohjauksen teoreettisten lähtökohtien taustalla..	20
5.3.1	Ohjaus kokonaisvaltaisena kohtaamisena.....	21
5.3.2	Opiskelija oman elämänsä subjektina.....	22
5.3.3	Ohjaaminen jaettuna asiantuntijuutena.....	23
6	POHDINTA.....	25
	LÄHTEET	28
	LIITE 1 Kysely ohjauksen nykytilasta ja tulevaisuuden haasteista.....	29

1 JOHDANTO

Työvoimapoliittisten valmentavien koulutusten toteuttamisen keskeisenä lähtökohtana on yksilöllisyys. Opiskelijat opiskelevat usein yhtenä ryhmänä, mutta koulutuksen aikana kouluttajan pitää pystyä huomioimaan jokaisen opiskelijan henkilökohtainen opetussuunnitelma (HOPS). Henkilökohtaistamisessa keskeistä on opiskelijan kokonaistilanteen huomioiminen. Tämä tarkoittaa sitä, että koulutuksen aikana ohjausta annetaan niin oppimaan oppimisessa, elämänhallinnassa kuin ura- ja koulutuksen suunnittelussakin. Koulutusprosessin aikana pohditaan ja selvitetään työhön, koulutukseen ja opiskelijan kokonaisvaltaiseen elämäntilanteeseen sopivia vaihtoehtoja ja viedään niitä konkreettisesti eteenpäin kunkin yksilöllisistä tarpeista käsin. Koulutuksen tavoitteena on, että opiskelija työllistyy, sijoittuu jatkokoulutukseen tai löytää muun tarkoituksenmukaisen ratkaisun työttömyydelleen.

Ohjaus muodostaa koko koulutuksen aikaisen prosessin, jossa opiskelijan vaihtoehtoja ja mahdollisuuksia selkiytetään yhteistyössä kouluttajan kanssa. Tänä päivänä opiskelijaryhmät ovat aiempaa heterogeenisempiä, haastavampia ja moniongelmaisempia. Siksi opiskelijat kaipaavat enemmän yksilöllistä ohjausta niin elämänhallintaan kuin työ- ja koulutustietouteen liittyvissä kysymyksissä. Ohjauksen onnistumisen kannalta on tärkeää, että kouluttaja hahmottaa koulutuksen aikaisen ohjausprosessin kokonaisuutena sekä tiedostaa ryhmä- ja yksilöohjauksen mahdollisuudet. Tähän jokaisella kouluttajalla pitää olla valmiuksia.

Oman haasteensa ohjausprosessiin tuo se, että koulutuksissa on erilaisten opettavien teemojen takia useampia kouluttajia. Kouluttajaorganisaation haasteena on sitouttaa kaikki kouluttajat ohjaukseen ja keskinäiseen yhteistyöhön, jotta ohjauksen kokonaisprosessi toteutuu. On tarpeen pohtia, onko kaikilla koulutuksessa mukana olevilla kouluttajilla ohjausosaamista ja onko heillä samansuuntainen käsitys ohjausprosessista? Miten ohjausvastuuta voidaan jakaa kouluttajien kesken niin, että opiskelija pysyy keskiössä ja saa tarvitessaan riittävästi ohjausta?

Ohjauksen haasteet valmentavassa koulutuksessa ovat lisääntyneet. Ohjauksen onnistumisen kannalta on tärkeää, että jokainen kouluttaja tiedostaa, että ohjaus on koko organisaation tehtävä, jossa yhteiset pelisäännöt, toimintatavat ja yhteistyö ovat ensiarvoisen tärkeitä. Organisaation ohjauskäsitys ja koulutuksen ohjausprosessi pitää tehdä näkyväksi. Tässä työssä kuvataan Avartum/työvoimakoulussa toteutettua ohjauksen kehittämishanketta. Hankkeen lähtökohtana oli selvittää valmentavien kouluttajien ohjauskäsityksiä ja toimintatapoja, laajentaa näkemystä ohjauksen teoriasta sekä selkiyttää ja yhtenäistää valmentavan koulutuksen ohjausprosessia. Hankkeen aikana kouluttajat tuottivat yhteistoiminnallisesti ohjaussuunnitelman Avartum/työvoimakoulun valmentaviin koulutuksiin. Tavoitteena oli parantaa ohjauksen laatua, vaikuttavuutta ja saatavuutta niin, että jokaiselle opiskelijalle voidaan taata riittävät ohjauspalvelut koko koulutusprosessin ajaksi.

2 TOIMINTAYMPÄRISTÖN KUVAUS

2.1 Valmentava koulutus- väylä työhön ja koulutukseen

Oskarista Osaajaksi - hankkeessa (2006) valmentava työvoimapolitiittinen koulutus määritellään työministeriön valtion budjettivaroin rahoittamaksi koulutukseksi. Valmentavana koulutuksena toteutetaan ohjaavaa koulutusta, maahanmuuttajien kotouttamiskoulutusta sekä tietotekniikka- ja kielivalmiuksia parantavaa koulutusta. Valmentavan työvoimakoulutuksen tavoitteena on motivointi, opiskelijan ammatillisten suunnitelmien selkiytyminen ja tätä kautta työllistyminen. Opetus sisältää koulutuksesta riippuen ammatteihin ja työelämään tutustumista, työnhaun valmiuksien lisäämistä, oppimaan oppimista, työkyvyn ylläpitämisen tukemista, tietotekniikkavalmiuksien parantamista sekä maahanmuuttajakoulutuksessa kielellisten valmiuksien sekä suomalaiseen yhteiskuntaan ja kulttuuriin kotoutumisen edistämistä.

Valmentava koulutus sisältää erilaisia teemoja, jotka edistävät opiskelijan sijoittumista työelämään. Millaisista toiminnallisista piirteistä koulutus sitten rakentuu? Onnismaan (2000) mukaan valmentavan koulutuksen keskeisiä piirteitä ovat projektimainen tiedonhankinta, henkilökohtainen ohjaus ja ryhmäohjaus sekä se, että aikaisemmin tai koulutuksen aikana jäsentyneitä suunnitelmia toteutetaan käytännössä. Keskeisinä lähtökohtina ovat oppijakeskeisyys ja itseohjautuvuus, jolloin opiskelijoita ei ohjata mihinkään ennalta määriteltyyn, vaan heitä autetaan ohjaamaan itse itseään sekä sietämään epävarmuutta. Koulutus on väline, johon tarttumalla opiskelijalla on mahdollisuus jäsentää elämäänsä uudelleen.

Myös Vehviläisen (2001) mukaan valmentavan koulutuksen perusidean mukaisesti opiskelijan uraa, tulevaisuutta ja elämää lähdetään jäsentämään ja rakentamaan aina yksilöllisten tavoitteiden ja suunnitelmien mukaisesti. Tällaisessa koulutuksessa ohjauksen rooli korostuu. Koulutus sisältää ryhmäopetusta, mutta koulutuksen aikaisella yksilöllisellä ohjauksella syvennetään, tuetaan ja seurataan opiskelijan yksilöllistä koulutusprosessia. Koulutuksen tavoitteena on, että opiskelija tuottaa koulutuksen aikana konkreettisen tulevaisuudensuunnitelman, jota opiskelija lähtee kouluttajan ja työvoimahallinnon tuella toteuttamaan koulutuksen aikana ja sen päätyttyä.

Valmentavassa koulutuksessa lopullisena tavoitteena on muodostaa koko koulutuksen kestävä ohjauksellinen prosessi. Oskartista Osaajaksi - hankkeen (2006) mukaan koulutuksen aikana tehtävä henkilökohtainen opiskelusuunnitelma (HOPS) voidaan tulkita laajasti niin, että se sitoo opiskelijan yksilölliset mielenkiinnonkohteet, oppimistarpeet ja osaamisen työelämästä tai kyseessä olevasta koulutuksesta nouseviin tarpeisiin. Tavoitteena on, että HOPS laajenee koulutuksen jälkeiseksi jatkosuunnitelmaksi koulutuksen aikana. Tässä prosessissa tarvitaan opiskelijan, kouluttajien ja työvoimahallinnon yhteistä näkemystä ja toimintatapoja, jotka tukevat suunnitelman konkretisoitumista. Yhteistyöllä pyritään takaamaan se, että opiskelija saa laadukasta ja vaikuttavaa ohjausta työvoimapolitiittisen koulutuksen eri vaiheissa ja päätyttyä.

Koulutuksen laajempi tavoite on työllistymissuunnitelmaa monimuotoisempi. Koska koulutuksella ei ole tietosisältöihin perustuvaa opetussuunnitelmaa, koulutuksessa keskitytään yksilöllisten ratkaisujen ja keskeisten valintojen tekemiseen

tai niiden valmisteluun. Tämän lisäksi koulutuksen tavoitteena on, että opiskelija osaa soveltaa koulutuksen aikana oppimiaan toimintatapoja myöhemminkin elämänsuunnittelun eri vaiheissa itsenäisesti. Koulutuksen idean voikin Vehviläisen (2001) mukaan nähdä ”eräänlaisena itseohjautuvuuden piilo-opetussuunnitelmana”. Ideana on harjaannuttaa opiskelijan itseohjautuvuutta ohjaamalla hänet tekemään itse jotakin sellaista, jota hän on olettanut saavansa valmiina. Onnismaa (2000) puhuu toisin toimimisen mahdollisuudesta, jonka tavoitteena on itseohjautuvuuden lisääntyminen. Tällä tarkoitetaan, että koulutuksen aikana opiskelijalla on mahdollisuus tehdä itse jotakin eri tavoin kuin ennen, mennä turvallisesti harhaan ja yrittää uudelleen.

Valmentava koulutus on yritys tuoda voimavaroja sinne missä yhteiskunnan rakenteet hiertävät ja rakenteelliset ristiriidat näkyvät yksilöiden elämässä. Valmentavan koulutuksen luonnetta tarkastellessaan Onnismaa (2000) näkee sen monitulkintaisena rajatiloilla liikkumisena, tulevaisuuden auttamistyönä. Myös Vehviläinen (2001) mukaan valmentavan koulutuksen ohjauksessa on useita auttamistyön ominaisuuksia, vaikka se on kuitenkin ensisijaisesti koulutustoimintaa. Valmentavassa koulutuksessa koulutusalan asiantuntijat toimivat verkostoyhteistyössä sosiaalityön asiantuntijoiden kanssa. Siinä ylitetään ammattialojen ja instituutioiden rajoja sekä pyritään muodostamaan asiantuntijoiden verkosto, joka voi tukea opiskelijaa hänen elämäntilanteessaan kokonaisvaltaisesti.

2.2 Avartum Oy/työvoimakoulu valmentavien koulutusten toteuttajana

Avartum Oy/työvoimakoulu on vuonna 1994 perustettu työvoimahallinnon ”jatkokätenä” toimiva yksityinen koulutusalan yritys. Organisaatio tuottaa työvoimahallinnon rahoittamaa työelämäpainotteista työhön ja koulutukseen ohjaavaa koulutusta, urasuunnittelukoulutusta, työnhakukoulutusta, rekrytoivaa koulutusta sekä @-/A- ja AB-korttikoulutusta. Koulutukset on tarkoitettu eri-ikäisille työnhakijoille, jotka tarvitsevat tukea työ- ja koulutussuunnitelmien selkiyttämiseksi. Koulutukset ovat kestoltaan 5-100 päivän mittaisia. Ne koostuvat lähiovetuksesta ja ohjatusta työssäoppimisesta. Koulutusten tavoitteena on motivoida, rohkaista ja aktivoida opiskelijaa suunnittelemaan omaa tulevaisuuttaan sekä opettaa toimintatapoja, joita opiskelija voi myöhemminkin soveltaa oman elämänsä eri vaiheissa.

Avartum/työvoimakoulun koulutukset toteutetaan valmentavien koulutusten perusidean mukaisesti. Koulutusten alussa ei määritellä opiskelijaryhmälle yhteisiä tavoitteita, vaan koulutuksen alussa työstettävän henkilökohtaisen opetussuunnitelman pohjalta jokaiselle opiskelijalle määritellään yksilölliset tavoitteet. Avartum/työvoimakoulun koulutuksissa on keskeistä toteuttaa Vehviläisen (2001) ajatuksen mukaisesti itseohjautuvuuden piilo-opetussuunnitelmaa, jonka tavoitteena on uuden, aktiivisen toimintatavan oppiminen.

Avartum/työvoimakoulun valmentavien koulutusten toteutuksessa keskeisiksi painopistealueiksi on määritelty työelämälähtöisyys, moniammatillinen yhteistyö sekä koulutusten vaikuttavuus. Organisaation tavoitteena on olla joustava toimija työelämän ja koulutuksen rajapinnoilla. Suurin osa organisaation toteuttamista valmentavista koulutuksista onkin työelämäpainotteisia koulutuksia, joissa osa oppimisesta tapahtuu ohjatusti työelämässä.

Avartumin valmentavan koulutuksen lähiovetuksen keskeisiä sisältöjä ovat motivaatioon, oppimaan oppimiseen, rohkeuteen ja itsetuntoon, oman osaamisen vahvuuksien ja kehittämistarpeiden kartoittamiseen, työnhakuvalmiuksiin sekä

työelämäyhteyksien rakentamiseen liittyvät teemat. Lisäksi lähiopetuksen aikana parannetaan vuorovaikutus- ja viestintätaitoja sekä tiimityötaitoja. Koulutuksen aikana tutustutaan aloihin ja ammatteihin sekä erilaisiin koulutusmahdollisuuksiin. Koulutukseen voi sisältyä myös tietotekniikkaa työnhaun tukena tai @/ A/AB-ajokorttiopintoja. Koulutuksen opetussisällöissä keskeistä on työelämäyhteyksien rakentaminen oppilaitos- ja yritysvierailujen sekä yritys- ja yrittäjän haastattelujen avulla. Työelämäyhteyksien rakentamisesta on Avartum/työvoimakoulussa tehty koko koulutuksen ajan kestävä prosessi, jonka keskeiset vaiheet on määritelty yhdessä henkilöstön kanssa. Työssäoppiminen nähdään oppimisprosessina, jossa keskeistä on opiskelijan tavoitteiden kannalta tarkoituksenmukaisen työssäoppimispaikan valinta, tavoitteiden asettaminen jaksolle, ohjaus ja arviointi. Lähiopetusjakson aikana opiskelijat valmennetaan työelämäjaksolle ja tavoitteena on, että opiskelija työllistyisi suoraan tai koulutuksen kautta työssäoppimispaikkaansa.

Toinen keskeinen piirre Avartum/työvoimakoulun toiminnassa on avoin moniammatillinen yhteistyö työvoimatoimiston kanssa koulutuksen eri vaiheissa. Myös työministeriön Oskarista Osajaksi – hankkeessa (2006) korostetaan, että työvoimakoulutus on osa työvoimahallinnon asiakkailleen tarjoamaa palvelukokonaisuutta. Koulutusprosessin ohjauksen alkupiste on työvoimatoimistossa. Koulutuksen aikaisesta ohjausprosessista vastaa sen sijaan kouluttajaorganisaatio, mutta sen tulee tehdä tiivistä yhteistyötä työvoimahallinnon kanssa. Asiakkaan työvoimakoulutusprosessista tulee muodostua suunnitelmallinen jatkumo, jonka keskipisteessä on opiskelija.

Avartum/työvoimakoulun kolmantena keskeisenä tavoitteena on tuottaa vaikuttavaa koulutusta. Vehviläisen (2001) mukaan valmentaviin koulutuksiin rekrytoidaan työvoimahallinnon asiakkaita, joiden odotetaan koulutuksen avulla pääsevän parempaan työmarkkinatilanteeseen. Tästä näkökulmasta katsottuna koulutuksen tuloksen kannalta onkin merkityksellistä, että opiskelija työllistyy. Yksilöllisten suunnitelmien rakentaminen ohjattuna prosessina koko koulutuksen ajan, työssäoppimisen ohjaus ja yhteistyö sidosryhmien kanssa parantavat kokemuksemme mukaan koulutuksen vaikuttavuutta. Erityisen tärkeää vaikuttavuuden ja ohjauksen jatkuvuuden kannalta on työssäoppimisen ohjaus yhteistyössä työvoimaneuvojan kanssa. Myös opiskelijoiden jatkosuunnitelmien työstäminen opiskelijan, kouluttajan ja työvoimaneuvojan kolmikantakeskustelussa parantaa koulutuksen vaikuttavuutta ja ohjauksen jatkuvuutta.

Avartum/työvoimakoulu toimii hajautetusti koko Suomen alueella. Organisaation hallinto on Kempeleessä, josta koulutusprosessin hallinnolliset tehtävät hoidetaan keskitetysti. Vaikka organisaatio toimii hajautetusti, on yhteisten pelisääntöjen, toimintatapojen ja prosessikuvausten avulla pyritty vahvistamaan yllä kuvattua ”avartumilaista” toimintatapaa, laatua ja vaikuttavuutta. Yhteistä toimintatapaa tuetaan myös sillä, että organisaatiolla on yhteinen koulutusmateriaali sähköisessä muodossa. Lisäksi organisaatiossa pyritään tukemaan yksilön osaamisen muuttumista organisaation osaamiseksi yhteisten koulutus- ja suunnittelupäivien avulla. Sisäisessä koulutuksessa kouluttajat osallistuvat kehitys- ja suunnittelutyöhön sekä avaavat toimivia arjen käytäntöjä pienemmissä tiimeissä.

Avartumissa valmentavia koulutuksia toteuttaa 12 vakituista ja 10 projektikouluttajaa, jotka toimivat eri puolilla Suomea. Suurimmalla osalla kouluttajista pedagoginen ja ohjauksellinen osaaminen on hankittu työn kautta. Kouluttajista 9:llä on pedagoginen pätevyys ja 8:lla ei ole pedagogista koulutusta. Organisaatiossa on järjestetty sisäisenä koulutuksena yhteistyössä Jyväskylän ammatillisen

opettajakorkeakoulun kanssa pedagogisia valmiuksia lisäävä 12 ov:n opintokokonaisuus, johon on osallistunut 5 kouluttajaa. Tällä hetkellä kouluttajista 1 opiskelee erityispedagogiikkaa, 3 ohjauksen opintoja ja 1 pedagogiikan opintoja.

2.3 Ohjaus prosessina ja koko organisaation tehtävänä

Avartum/työvoimakoulussa on koko organisaation olemassaolon ajan kehitetty toimintatapoja niin koulutusprosessin kuin työelämäyhteyksien rakentamisprosessin osalta niin, että ne tukevat koulutuksen laatua ja vaikuttavuutta sekä kouluttajien työssäjaksamista. Ohjausprosessia ja ohjauksen toimintatapoja ei ole aiemmin määritelty, vaan toimintatavat ovat siirtyneet kouluttajalta toiselle käytännön kautta. Työllisyystilanteen parantumisen seurauksena valmentavan koulutuksen ryhmät ovat kuitenkin aiempaa heterogeenisempiä ja haasteellisempia. Ohjaukselliset haasteet ja koulutuksen henkilökohtaistaminen ovat lisääntyneet viime vuosina. Ohjausprosessin systemaattinen määrittäminen nähtiin Avartumissa ajankohtaiseksi.

Ohjauksen tutkijat korostavat, että ohjaus on koko organisaation yhteinen tehtävä, jonka järjestämisestä tulee olla suunnitelma organisaatiossa. Kasurisen (2006) mukaan ohjaussuunnitelman laatiminen organisaatioon on keskeistä, jotta ohjaus muodostaisi katkeamattoman jatkumon. Myös Amundson (2005) korostaa, että uraohjauksessa keskeistä on muodostaa ohjauksesta prosessi. Ohjaustoimintaa ja -prosessia kuvaavissa suunnitelmissa tulee määritellä sisäinen työnjako, moniammatillisen, työelämän ja alaikäisten kohdalla huoltajien kanssa tehtävän yhteistyön tavoitteet ja toimintatavat (Lohi 2006; Kasurinen 2006).

Kun ohjausta tarkastellaan koko organisaation tehtävänä, se aiheuttaa haasteita myös johtajuudelle. Ohjaus jaettuna asiantuntijuutena vaatii yhdessä tehtävää suunnittelutyötä ja jaettua vastuuta, johon johdon on organisoitava resurssia. Toisaalta jokaiselta kouluttajalta ohjauksellisuus vaatii laaja-alaista näkemystä ohjauksen tasoista. Kouluttajalla on oltava tietojen ja taitojen oppimaan oppimisen lisäksi valmiuksia kasvun ja kehityksen tukemiseen sekä opiskelutaitojen ja oppimaan oppimisen taitojen kehittämiseen. (Kasurinen 2006.)

Yksittäisessä valmentavassa koulutuksessa ohjaus on sisäänrakennettu osa koulutuksen ohjelmaa eli se on yksi opetustoiminnan muoto. Ohjauksessa käsiteltävät asiat tulisi määritellä suhteellisen väljästi. Tärkeää on kuitenkin tiedostaa ohjauksen keskeiset toiminnot, joihin toimijat itse orientoituvat niin, että ohjauksen alku ja loppu sitovat ohjausprosessin yhteen muodostaen mielekkään kokonaisprosessin. Vehviläisen (2000) mukaan ohjausprosessin keskeisiä toimintoja ovat nykytilan kartoitus, tulevien toimintamahdollisuuksien ja urasuunnitelmien kartoitus, konkreettisten tulevien toimien listaaminen, koulutukseen liittyvien dokumenttien valmistelu sekä huolien kerronta. Kokemuksemme perusteella valmentavissa koulutuksissa on erityisen tärkeää HOPS-keskustelu, jossa selvitetään opiskelijan kokonaistilannetta sekä arvioidaan opiskelijan ohjauksen tarvetta sekä mahdollista tarvetta lisäohjaukseen.

Koulutusprosessin eri vaiheissa opiskelijoilla on mahdollisuus saada yksilöllistä ohjausta oman tarpeen mukaan. Normaalin ohjauksen lisäksi työvoimakoulutukseen on varattu lisäresurssia, jota voidaan käyttää tarpeen vaatiessa. Ylimääräiseen ohjauksen resurssiin on varauduttu, koska Mäkisen ja Tonttilan (2003) mukaan useissa tutkimuksissa on arvioitu, että työvoimakoulutusryhmissä 2-3 opiskelijalla on oppimisvaikeuksia. Tyypillisimpiä oppimisvaikeuksien muotoja ovat ongelmat lukemisessa ja kirjoittamisessa, mielenterveyden häiriöihin, päihteisiin ja muuhun

elämänhallintaan liittyvät oppimisvaikeudet sekä sosiaalisten tilanteiden mukanaan tuomat ongelmat.

Ohjaukselle on siis tarvetta. HOPS – keskustelun, lähiopetuksen aikaisen ohjauksen ja työssäoppimisen ohjausten lisäksi ohjausprosessissa erityisen tärkeä vaihe on koulutuksen päätösvaihe, nivelvaihe. Amundsonin (2005) mielestä ohjauksen päätösvaiheeseen onkin kiinnitettävä erityistä huomiota. Ennen ohjaussuhteen päättämistä on syytä yhdessä käydä läpi mitä prosessissa on saatu aikaan. Tämä siksi, että useiden opiskelijoiden ongelmat eivät ratkea ohjaussuhteen aikana, vaan ohjaus muodostaa yhden askelen pitkällä matkalla. Yhteenvedon tekeminen auttaa asiakasta hahmottamaan tapahtuneet muutokset sekä helpottaa jatkosuunnitelmien tekoa. Erityisen tärkeää on toimintasuunnitelman laatiminen. Se auttaa opiskelijaa toimimaan omatoimisesti ohjauksen päätyttyä.

Koska työvoimapolitiittisissa koulutuksissa opiskelijoiden sijoittumista ja koulutuksen vaikuttavuutta seurataan tarkasti, koulutuksen aikaisella ohjauksella, valinnoilla ja toiminnalla pyritään tukemaan konkreettisen suunnitelman syntymistä koulutuksen aikana. On tärkeää varmistaa, että opiskelijan koulutuksen aikaiset suunnitelmat lähtevät toteutumaan käytännössä ja että opiskelija saa tarvitsemaansa ohjausta myös koulutuksen jälkeen. Siksi koulutuksen aikana kaikkien koulutusprosessissa mukana olevien kouluttajien on osallistuttava ohjaukseen, tehtävä yhteistyötä keskenään ja työvoimatoimiston kanssa. Parantaaksemme valmentavien koulutusten ohjausprosessia teimme vuosien 2006 - 2007 aikana Avartum/työvoimakoulun valmentaviin koulutuksiin ohjaussuunnitelman. Toimintatutkimuksena toteutetun hankkeen tavoitteena oli

- selkiyttää ohjauksen merkitystä organisaatiossa
- parantaa kouluttajien ohjauksen teoreettisia lähtökohtia
- luoda organisaatioon yhtenäinen ohjaussuunnitelma, joka auttaa kouluttajia hahmottamaan ohjausprosessin eri vaiheet ja luomaan hajalla toimivaan organisaatioon yhtenäisiä toimintatapoja ja pelisääntöjä.
- siirtää yksilöillä olevaan osaamista ja toimintatapoja organisaation osaamiseksi ja yhteisiksi näkyviksi toimintatavoiksi yhteisen keskustelun avulla.

3 TOIMINTATUTKIMUS KEHITTÄMISEN VÄLINEENÄ

3.1 Toimintatutkimuksen lähtökohtia ja perusteita

Toimintatutkimuksen lähtökohtana on jokin käytännön elämän tilanne, jonka tutkija tai hänen lähiympäristönsä kokee epätydyttäväksi tai ongelmalliseksi. Tutkimuksen avulla pyritään käytännön toiminnan ja teoreettisen tutkimuksen vuorovaikutukseen ja sitä kautta organisaation yhteistoiminnalliseen kehittämiseen. Keskeistä on huomion kiinnittäminen käytännön tilanteisiin, toiminnan tutkimiseen sekä asianomaisten aktiiviseen osallistumiseen. Toimintatutkimuksessa tutkija on ryhmän aktiivisena osallisena koko tutkimusprosessin ajan. Toisin sanoen tässä lähestymistavassa ihminen ymmärretään määrääväksi tekijäksi omassa ympäristössään ja häntä tutkitaan aktiivisena toimijana. (Suojanen 1992.)

Toimintatutkimukselle on Suojasen (1992) mukaan vaikea löytää yhtenäistä määritelmää. Keskeisiin piirteisiin kuuluu kuitenkin prosessimaisuus, jossa korostuu käytännön tilanteiden ja ongelmien kehittäminen tukeutumalla tutkimuskohteisiin vaikuttaviin teorioihin. Myös toiminnan ja ajattelun kiinteä suhde sekä oppimisen yhteistoiminnallisuus ja reflektointi osallistujien välisenä keskusteluna ovat luonteenomaisia toimintatutkimukselle. Se on ammatillisen kehittymisen strategia, jossa osallistujat kehittävät pääsääntöisesti omia käytäntöjään. Tällaisen toimintatavan tavoitteena on itsensä, työnsä ja työympäristönsä jatkuva kehittäminen niin, että vanhojen tapojen kriittisen tarkastelun ja uudelleen muotoilun kautta tavanomaisesta käytännöstä tulee opittu käytäntö.

Toimintatutkimusprosessi voidaan nähdä spiraalimaisena syklinä, jossa on erotettavissa Carrin ja Kemmisin (1983) mukaan suunnittelu, toiminta, havainnointi ja reflektointi. Toimintatutkimukselle olennaista on, että tutkimuksen alussa tehtävä väljä suunnitelma mahdollistaa toiminnan muuttamisen tutkimuksen kuluessa. Toimintavaihe on suunnitelman ohjaamaa ja se pyritään toteuttamaan tavoitteiden ja laaditun suunnitelman mukaisesti. Havainnointitavat tulee suunnitella etukäteen, jotta tutkimusta varten saadaan kaikesta toiminnasta luotettavaa tietoa. Reflektointivaiheen tarkoituksena on selittää toimintaa ja tutkimusongelmia. Se on arviointiprosessi, jossa arvioidaan toiminnan tuloksia. Tällaisen spiraalimaisen prosessin avulla arjessa olevia tilanteita tai toimintaa voidaan kehittää systemaattisesti.

3.2 Toimintatutkimus Avartumin ohjauksen kehittämisen välineenä

Avartum/työvoimakoulussa toteutetun toimintatutkimuksen taustalla oli tarve kehittää ohjauksen prosessia ja käytäntöjä tavanomaisesta käytännöstä opituksi, tiedostetuksi käytännöksi. Uusia kouluttajia perehdyttäessäni sain usein palautetta, että koulutuksen toteuttamisprosessi kaikkienensa on vaativa ja monitahoinen prosessi. Perehdyttämävaiheessa on niin paljon omaksuttavaa, että kouluttajat kokivat haastavaksi sisäistää suullisen ohjeistuksen avulla prosessin eri vaiheita ja hahmottaa kokonaisuutta. Toisaalta myös kokeneempien kouluttajien keskuudessa oli tarvetta ohjauksen toimintatapojen yhtenäistämiseen. Lisäksi tutkimuksen yhtenä lähtökohtana oli tehdä näkyväksi kouluttajien arkitoiminnan taustalla olevaa teoreettista viitekehystä.

Avartumin toimintatutkimuksellinen ohjauksen kehittämishanke toteutettiin vuosina 2006 – 2007. Ensimmäisessä vaiheessa kirjasin tavoitteet ja tein suunnitelman toteutettavasta prosessista. Se koostui seuraavista vaiheista:

1. Lähtötila- ja tarvekartoitus valmentaville kouluttajille ohjauksen nykytilasta
2. Kartoituksen analyysi
3. Syksyn 2006 koulutuspäivät, jossa pohdittiin ohjauksen teorian lähtökohtia sekä ryhmätyöskentelyssä määriteltiin koulutusprosessin aikaisen yksilöohjauksen tavoitteita ja tehtäviä.
4. Ohjaussuunnitelman ja yksilöohjauksen sisältöjen kokoaminen ja tuottaminen kouluttajien ryhmätyöskentelyn pohjalta
5. Talven 2007 koulutuspäivät, joissa perehdyttiin teoreettisella tasolla ohjauksen järjestämiseen osana opiskelijan yleistä opiskelun tukea Kasurisen (2005) määrittämän ohjauksen kokonaishahmon pohjalta, keskusteltiin ohjauksen peruslähtökohdista valmentavassa koulutuksessa, esiteltiin toimivia ohjauskäytäntöjä, perehdyttiin koottuun ohjaussuunnitelmaan sekä arvioitiin suunnitelmaa.
6. Ohjaussuunnitelman päivittäminen palautteiden pohjalta sekä prosessin toteutumisen ja jatkotarpeiden arviointi.

Kehittämishanke toteutettiin yhteistyössä Avartumin valmentavien kouluttajien kanssa. Seuraavassa analysoin hankkeen alussa kouluttajille tekemääni lähtötila- ja tarvekyselyä, jonka pohjalta lähdimme vaiheistamaan ja kehittämään ohjausprosessia. Valmentavat kouluttajat osallistuivat hankkeen aikana ohjaussuunnitelman sisältöjen tuottamiseen kyselyn, ryhmätöiden ja keskustelujen kautta. Koulutuspäivien aikana tuotetun materiaalin kokoaminen yhtenäiseksi suunnitelmaksi oli tehtävänäni, johon sain palautetta ja kehittämisideoita kouluttajilta prosessin eri vaiheissa.

4 Avartum/työvoimakoulun ohjauksen lähtökohdat

4.1 Avartumin ohjauksen nykytila ja kehittämistarpeet

Prosessin alussa keväällä 2006 tehdyn kartoituksen avulla selvitettiin kouluttajien ohjaukskäsitteitä, yksilöohjauksen merkitystä koulutusprosessin eri vaiheissa, kouluttajien keskeisimpiä yksilöohjaustilanteita ja niiden ajankäyttöä koulutusprosessin aikana (Liite 1). Lisäksi kyselyssä pyydettiin kertomaan millaisia ohjausmenetelmiä kouluttajat käyttävät, mitkä seikat haittaavat ohjausprosessin toteutumista sekä millaisia ohjausta koskevia jatkokoulutustarpeita kouluttajilla on. Avoin kysely lähetettiin sähköisenä 20 valmentavalle kouluttajalle. Kyselyyn vastasi 14 kouluttajaa. Neljä projektikouluttajaa jätti vastaamatta, koska he olivat jo kesätauolla kyselyn aikana. Kaksi kouluttajaa oli sairaslomalla. Seuraavaksi esittelen kyselyn keskeisimpiä tuloksia.

4.1.1 Avartumin ohjaukskäsitteiden keskeiset piirteet

Kouluttajien näkemykset ohjauksesta olivat samansuuntaisia (taulukko 1). Lähes kaikkien kouluttajien ohjaukskäsitteissä korostui, että ohjaus on kokonaisvaltainen prosessi, joka lähtee aina opiskelijan yksilöllisistä tarpeista. 12 kouluttajan mielestä ohjaus on ohjattavan kokonaisvaltaista kohtaamista. Kymmenen kouluttajan mielestä ohjaus muodostaa koko koulutuksen kestäväksi prosessiksi. Vastauksissa korostui, että ohjauksessa huomioidaan opiskelijan elämäntilanne, koulutus, työkokemus, motivaatio, asenne, osaaminen ja aiemmat kokemukset. Ohjaus on yksilön omien voimavarojen, mahdollisuuksien ja edellytysten esiintuomista siten, että opiskelija itse löytää ratkaisun eri elämäntilanteissa - ja vaiheissa askarruttaviin asioihin. Parhaimmillaan ohjaus tukee ja auttaa yksilöä kokonaisvaltaisesti löytämään omat mahdollisuutensa, kiinnostuksen kohteensa sekä omat rajansa.

Kymmenen kouluttajaa näki, että ohjauksessa keskeistä on nähdä opiskelija aktiivisena toimijana, oman elämänsä asiantuntijana. Ohjaus on siis kumppanuutta, jossa tutkitaan yhdessä opiskelijan tarpeita ja elämäntilannetta. Ohjauksen päämääränä on auttaa opiskelijaa auttamaan itseään eli tehdä opiskelijasta oman elämänsä paras ohjaaja.

Kumppanuus edellyttää tiivistä yhteistyötä, luottamusta ja avointa vuorovaikutusta. Kahdeksan kouluttajaa näki ohjauksen dialogina. Keskeistä on opiskelijan ja kouluttajan välinen vuorovaikutus, jossa opiskelija saa aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Opiskelijan tunne, että hänestä välitetään sellaisena kuin hän on, koettiin kouluttajien vastauksissa tärkeäksi. Vuorovaikutuksen tuleekin olla dialogista keskustelua, jossa opiskelija tuntee tulevansa kohdatuksi ja kuulluksi. Dialogin idean mukaisesti opiskelija ja kouluttaja eivät tiedä ohjausprosessin alussa lopputulosta, vaan prosessin aikana esiin tulleista ideoista ja ajatuksista syntyy jotain uutta. Dialogisen vuorovaikutuksen kautta opiskelijaa sitoutetaan oman elämänsä asiantuntijaksi, joka ymmärtää vastuunsa omasta elämästä ja suunnitelmista.

Valmentavan koulutuksen ohjausprosessin tavoitteena on selkiyttää opiskelijan kokonaistilannetta ja tulevaisuudensuunnitelmia niin, että hänellä on koulutuksen

jälkeen konkreettinen jatkosuunnitelma. Seitsemän kouluttajaa mainitsikin tärkeäksi ratkaisukeskeisen lähestymistavan. Ohjauksessa keskeistä on rakentaa yhdessä opiskelijan kanssa jo koulutuksen alusta saakka tavoitteita, joita kohti pyritään koulutuksen aikana. Lopullisena tavoitteena on ratkaisukeskeisin menetelmin ohjata opiskelijaa pois työttömyydestä.

Jos perusajatuksena on, että opiskelija on oman elämänsä paras asiantuntija mikä onkaan sitten kouluttajan rooli? Kouluttajat kuvasivat omaan rooliaan ohjausprosessissa muun muassa ” valmentajaksi, ajattelun herättäjäksi, vierellä kulkijaksi, kuuntelijaksi, kysymysten esittäjäksi, uusien näkökulmien avaajaksi ja muutoksen käynnistäjäksi”. Kyselyn perusteella kouluttajan tehtävä on toimia valmentajana, joka auttaa opiskelijaa löytämään vahvuutensa ja keskeisen osaamisensa. Kouluttajan tulee kasvattaa opiskelijan omanarvontuntoa, herättää hänet pohtimaan ja arvioimaan omia asenteitaan, niiden muutostarpeita ja mahdollisuuksia. Kouluttaja tehtävänä on tukea ja rohkaista opiskelijaa kokonaisvaltaisesti tekemään omia ratkaisuja sekä auttaa konkreettisen toimintasuunnitelman laatimisessa ja toteuttamisessa.

TAULUKKO 1 Valmentavan koulutuksen kouluttajien (n=14) ohjauksikäsitusten keskeisiä lähtökohtia

Ohjauksen keskeiset lähtökohdat	f
1. Ohjaus muodostaa prosessin	9
2. Ohjaus on kokonaisvaltaista kohtaamista.	12
3. Opiskelija on oman elämänsä asiantuntija.	10
4. Ohjaus on avointa ja luottamuksellista dialogia.	8
5. Ohjauksessa tärkeää on ratkaisukeskeisyys	7

4.1.2 Yksilöohjaus koulutuksen eri vaiheissa

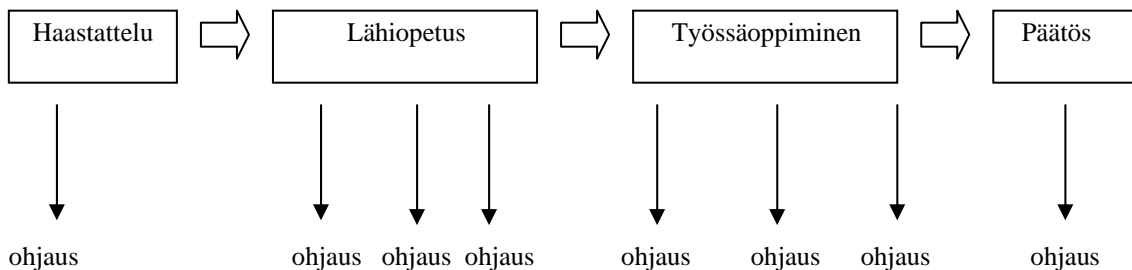
Yksilöohjaus kuuluu valmentavaan koulutukseen keskeisesti. Kouluttajien mukaan sen tarve vaihtelee kuitenkin ryhmä- ja opiskelijakohtaisesti erittäin paljon. Neljä kouluttajaa kertoi käyttävänsä yksilölliseen ohjaukseen 3-6 tuntia, kuusi kouluttajaa 1,5-2 tuntia ja yksi kouluttaja käyttää yksilö-ohjaukseen 0,5-1 tuntia (taulukko 2). Kolme kouluttajaa ei määritellyt keskimääräistä yksilöohjauksen ajankäyttöä, koska heidän mukaansa sitä on vaikea arvioida suurien yksilöllisten erojen takia.

Ennalta sovittujen ja järjestettyjen yksilöohjausten lisäksi kouluttajat kertoivat antavansa ohjausta tarpeen mukaan ennen ja jälkeen koulutuspäivien sekä tauoilla. Lisäksi yksi kouluttaja antaa ohjausta puhelimitse, tekstiviestein ja sähköpostilla koulutuspäivien jälkeen. Yksilöohjausta annetaan koulutusprosessin aikana joka päivä jollakin tavalla. Aikaa yksilölliseen ohjaukseen pyritään järjestämään aina opiskelijan niin toivoessa.

TAULUKKO 2 Kouluttajien arvioima yksilöohjauksen opiskelijakohtainen ajankäyttö tunneissa valmentavan koulutuksen lähijakson aikana

Kouluttajien yksilöohjauksen ajankäyttö opiskelijakohtaisesti	f
3-6 h	4
1,5-2 h	6
0,5-1 h	1
ei määritellyt ajallisesti	3

Mitkä ovat kouluttajien mielestä koulutusprosessin keskeisimmät yksilöohjaustilanteet? Kaikkien kouluttajien mielestä koulutuksen yksilöohjaus alkaa jo koulutuksen valintahaastattelusta (kuvio 1). Koulutuksen lähiopetusjakson aikana kouluttajat järjestävät varsinaisia yksilöohjauksia koulutuksen alussa (HOPS-keskustelu), ennen työssäoppimisjakson alkua sekä koulutuksen päätösjaksolla, jolloin työstetään yksilöllistä tulevaisuudensuunnitelmaa. Kolme kouluttajaa kertoi antavansa yksilöohjausta myös lähijakson puolella välissä, jolloin selvitetään tarkoituksenmukaisen työssäoppimispaikan löytymistä. Työssäoppimisjaksolla kouluttajat ohjaavat jakson alussa, jolloin tehdään opiskelijan, kouluttajan ja työnantajan kesken työssäoppimissuunnitelma. Riippuen työssäoppimisjakson pituudesta kouluttajat ohjaavat myös jakson aikana opiskelijoiden yksilöllisen tarpeen mukaisesti. Jakson lopussa on ohjaukskäynnit työpaikoilla, jossa jakson onnistuminen arvioidaan kolmikantaisesti työnantajan, opiskelijan ja kouluttajan kesken. Lisäksi käynnillä selvitetään opiskelijan mahdollisuudet työllistyä työssäoppimispaikkaan.



Kuvio 1. Yksilöohjauksen prosessi valmentavan koulutuksen lähi- ja työssäoppimisjaksolla valmentavan koulutuksen kouluttajien määrittelemänä.

Ohjausprosessin kannalta keskeisimmiksi ohjaustilanteiksi kouluttajat kokivat koulutuksen alussa pidettävät HOPS-keskustelut, joissa kartoitetaan opiskelijan osaaminen ja hahmotetaan opiskelijan kokonaisvaltainen elämäntilanne. Tässä keskustelussa on tavoitteena saada luottamuksellinen keskusteluyhteys. Keskustelussa määritellään myös opiskelijan yksilölliset tavoitteet sekä mietitään yhdessä tarkoituksenmukaisia organisaatioita ja yrityksiä, joihin opiskelija voi hakea työssäoppimaan. HOPS-keskustelun tavoitteena on sitouttaa opiskelija yhdessä asetettuihin tavoitteisiin.

Osa kouluttajista pitää myös ennen työssäoppimisjaksolle lähtöä yksilöohjaukset, joissa koulutuksen alussa tehtyjä tavoitteita tarkennetaan ja konkretisoidaan. Ohjauksessa asetetaan myös alustavia tavoitteita työssäoppimisjaksolle. Työssäoppimisen ohjausprosessia ei selvitetty kyselyssä, koska se on määritelty jo aiemmin.

Toiseksi erittäin tärkeäksi yksilöohjaustilanteeksi kouluttajat kokivat koulutuksen päätösvaiheessa pidettävän keskustelun opiskelijan jatkosuunnitelmista. Tämä keskustelu pyritään toteuttamaan kolmikantaisesti kouluttajan, opiskelijan ja työvoimaneuvojan kanssa. Keskustelussa analysoidaan työssäoppimista, omien tavoitteiden toteutumista sekä konkreettisia jatkosuunnitelmia. Lisäksi ohjauskeskustelussa analysoidaan opiskelijan osaamiskartoitus ja sen pohjalta selvitetään opiskelijan kehittymistarpeet. Tässä yhteydessä opiskelijan jatkosuunnitelma kirjataan työvoimatoimiston tietokantaan ja jatkosuunnitelma allekirjoitetaan. Tällöin sitoudutaan toteuttamaan suunniteltuja toimenpiteitä.

4.1.3 Ohjauksen menetelmät

Kaikkien kyselyyn vastanneiden kouluttajien pääasiallisena ohjausmenetelmänä oli keskustelu ja kyselevä lähestymistapa (taulukko 3). Keskustelussa keskeiseksi koettiin aito kuuntelu ja kiinnostus yksilöä kohtaan sekä ratkaisukeskeisyys. Ohjauksen kannalta tärkeäksi kouluttajat näkivät, että koulutuksen alussa HOPS - keskustelussa määritellään yhdessä opiskelijan yksilölliset tavoitteet, joihin koulutuksen aikana pyritään. Osa kouluttajista käytti keskustelun pohjana strukturoitua lomaketta.

Kuuden kouluttajan mukaan ohjauksessa tulee olla keskustelun lisäksi myös konkreettista tekemistä kuten yhteistä tiedonhakua koulutusoppaista, yritysrekisteristä tai internetistä. Sen lisäksi ohjauskeskustelussa analysoidaan vaihtoehtoisia työssäoppimispaikkoja ja rakennetaan yhdessä työelämäyhteyksiä puhelimitse ja sähköpostilla. Viisi kouluttajaa kertoi käyttävänsä ohjauksessa myös erilaisia itseanalyysi- ja pohdintatehtäviä sekä osaamiskartoitusta. Kahden kouluttajan mukaan onnistuneiden esimerkkien ja metaforien kertominen havainnollistaa ja rohkaisee opiskelijaa tarttumaan uusiin vaihtoehtoihin ja mahdollisuuksiin.

Taulukko 3 Valmentavan koulutuksen kouluttajien yleisimmin käyttämät ohjausmenetelmät

Ohjauksessa käytettävät menetelmät	f
1. Opiskelijan ja kouluttajan välinen dialoginen keskustelu	14
2. Tiedonhaku koulutusoppaista ja yritysrekisteristä sekä internetistä	6
3. Itseanalyysi- ja osaamiskartoitustehtävät	5
4. Onnistuneiden esimerkkien ja metaforien kertominen	2

4.1.4 Ohjauksen haasteet valmentavassa koulutuksessa

Ohjauksen haasteita selvitettiin kysymällä kouluttajilta, mitkä tekijät haittaavat ohjausprosessin toteutumista. Opiskelijoihin liittyvistä ongelmista heidän mukaansa suurimpia ovat motivaation puute ja opiskelijaryhmän heterogeenisuus. Haasteellisiksi ohjattaviksi kouluttajat kokivat koulutukseen velvoitetut, jotka ovat usein passiivisia ja tavoitteettomia (taulukko 4). Tämä passiivisuus näkyy poissaoloina sekä katteettomina lupauksina, mikä vaikeuttaa opiskelijan sitouttamista koulutuksen tavoitteisiin ja sisältöihin. Kouluttajien mukaan tästä seuraa usein ajanpuutetta ja kiirettä.

Toisaalta kouluttajien välinen yhteydenpito koettiin tärkeäksi, jotta ohjaus on

riittävää. Kahden kouluttajan mielestä kouluttajien välisen yhteistyön puute haittasi ohjausprosessin toteutumista. Yksittäinen kouluttaja koki, että myös kouluttajien vaihtuminen usein koulutuksen aikana vaikeuttaa ohjauksen toteutumista.

Taulukko 4 Ohjausprosessin toteutumista häiritsevät tekijät koulutuksen aikana kouluttajien kokemana

Ohjauksen haasteet/ ohjausta häiritsevät tekijät	f
1. Opiskelijoiden motivoimattomuus	8
2. Ajanpuute/kiire	5
3. Luvattomat poissaolot	3
4. Kouluttajien välisen yhteistyön puute	2

4.1.5 Ohjausta koskevat jatkokoulutustarpeet

Kyselyn perusteella lähes kaikki kouluttajat kokivat tarvitsevansa ohjaukseen liittyvää jatkokoulutusta. Yksi kouluttaja koki pärjäävänsä kutakuinkin olemassa olevilla eväillä ja toinen uskoi saavansa tarvitsemaansa ohjausta aloittaessaan ohjauksen opinnot.

Kouluttajien näkemykset jatkokoulutustarpeista painoutuivat eri lailla (taulukko 5). Kolme kouluttajaa toivoi saavansa ohjausmenetelmiin lisää koulutusta. Kaksi kouluttajaa koki tarvitsevansa koulutusta oppimisvaikeuksien tunnistamiseen ja oikeanlaisen tuen antamiseen. Koska haasteellisten ja koulutuksiin velvoitettujen opiskelijoiden määrä on kasvanut viime aikoina, monien kouluttajien jatkokoulutustarpeet keskittyivät erityisryhmien ohjaamiseen. Psykkisesti ja fyysisesti rajoittuneiden sekä motivoitumattomien ohjaukseen kaivataan uusia toimintatapoja ja työkaluja. Myös moniongelmaisten, kuten huume- ja alkoholiongelmaisten sekä lääkkeiden väärinkäyttäjien ohjaukseen tarvitaan koulutusta.

Taulukko 5 Kouluttajien määrittämät keskeisimmät ohjaukselliset jatkokoulutustarpeet

Ohjauksellisten koulutustarpeiden keskeisimmät teemat	f
1. Ohjausmenetelmät	3
2. Oppimisvaikeuksien tunnistaminen	2
3. Päihdeongelmaisen ohjaaminen	2
4. Psykkisten ja fyysisten rajoitteiden tunnistaminen	2
5. Moniongelmaisen ohjaaminen	1
6. Motivoitumattoman opiskelijan ohjaaminen	1

5. Avartumin teoreettisten lähtökohtien kehittäminen

5.1 Ohjauksen perusteet ja kouluttajien ydinsaamisalueet

Lähtötila- ja tarvekartoituksen pohjalta on nähtävissä, että kouluttajien käsitykset ohjauksesta ja koulutuksen aikana toteutettavasta yksilöohjausprosessista ovat hyvin samansuuntaisia. Ohjauksikäsitteiden taustalla on nähtävissä Peavyn (1999) konstruktivistiseen viitekehykseen perustuva sosiodynaaminen lähestymistapa. Opiskelija nähdään toimijana, jonka minuus toimii suuntaa näyttävänä kompassina. Minuus auttaa ihmistä ohjaamaan elämänsä suuntaa. Keskeistä ohjauksessa on kouluttajan ja opiskelijan välinen dialoginen keskustelu, jossa etsitään yhteistä maaperää ja ymmärrystä sekä luodaan jotain uutta, alussa määrittelemätöntä.

Kartoituksen pohjalta oli nähtävissä, että ohjausprosessi toteutuu käytännön kautta opittuna toimintatapana pääpiirteiltään yhtenäisesti. Yksilöohjaukseen käytettävässä ajassa oli hajontaa. Opiskelijoiden lisääntyneet ohjaukselliset tarpeet sekä moniongelmaisten ja passiivisten ohjaaminen koettiin yleisesti haasteelliseksi. ”Kivirekenä vedettävät” opiskelijat kuluttavat kouluttajan motivaatiota ja työiloa. Asiakkaan kohtaamiseen, ohjaamiseen ja vuorovaikutukseen kaivattiin yleisesti uusia työkaluja ja näkemystä. Tältä pohjalta syksyn 2006 koulutuspäivien vierailevan luennoitsijan teemaksi muodostui puheella vaikuttaminen, kuulijoiden kohtaaminen ja vuorovaikutuksen synnyttäminen.

Syksyn koulutuspäivien toiseksi keskeiseksi teemaksi valikoitui kartoituksen pohjalta ohjauksen perusteiden näkyväksi tekeminen. Tavoitteena oli syventää kouluttajien käyttöteoriaa ja sen taustalla olevaa laajempaa sosiodynaamista teoreettista käsitystä. Alustus ohjauksen teorioista herätti vilkasta keskustelua opiskelijan ja kouluttajan rooleista. Lisäksi pohdimme yhdessä, millaisilla vaihtoehtoisilla ohjausmenetelmillä haasteellinen opiskelija motivoidaan oman elämänsä rakentajaksi. Keskustelussa tuli esille erilaisia konkreettisia tehtäviä ja toimintatapoja, joilla opiskelijan aktiivisuus on lisääntynyt.

Koulutuspäivillä perehdyimme myös ohjaajan ydinkompetenssialueisiin. Pohdimme, mitkä keskeiset osaamisalueet toteutuvat koulutuksissamme ja mitä tulee tulevaisuudessa kehittää. Keskustelussa ilmeni, että organisaatiossamme haasteellisin ydinsaamisalue on verkostoyhteistyö. Haasteellista tämä on, koska toteutamme koulutuksia eri puolilla Suomea. Uuden koulutuksen alkaessa uudella paikkakunnalla joudumme hahmottamaan ja luomaan verkostoja lyhyessä ajassa. Vaarana on, että liian suuri osa ajasta menee yhteisen kielen ja toimintatapojen etsimiseen.

Kartoituksen pohjalta olin koonnut kesän 2006 aikana Avartum/työvoimakoulun ohjauksen lähtökohtia ja teoreettisia perusteita tekeillä olevaan ohjaussuunnitelmaan. Lisäksi olin määritellyt ohjausprosessin eri vaiheita. Koulutuspäivillä työstimme pienryhmätyöskentelynä valmentavan koulutuksen yksilöohjauksen keskeisimpiä sisältöjä. Kouluttajat saivat aluksi itsekseen pohtia kussakin ohjauskeskustelussa yleisesti esille ottamiaan teemoja. Yksilötyöskentelyn jälkeen kouluttajat jaettiin pienryhmiin, jossa he keskustellen jakoivat omia käytäntöjään yhteisiksi käytännöiksi ja työstivät keskustelusta yhteisen tuotoksen, johon oli koottu keskeisten yksilöohjausten teemat. Tarkoituksena oli antaa ideoita kokeneille kouluttajille sekä selkiyttää uusille kouluttajille koulutuksen kokonaisprosessia ohjauksen näkökulmasta.

Koulutuspäivien palautteen perusteella oli nähtävissä, että vieraileva kouluttaja onnistui antamaan kouluttajille uusia ideoita vuorovaikutukseen sekä ryhmän ja kouluttajan väliseen viestintään. Palautteissa ilmeni kuitenkin tarvetta keskittyä vielä tarkemmin haastavasti käyttäytyvien opiskelijoiden kohtaamiseen ja ohjaamiseen. Palautteen perusteella ohjausprosessin työstäminen koettiin tarkoituksenmukaiseksi ja omaa työtä kehittäväksi.

5.2 Ohjaussuunnitelman kokoaminen ja kehittäminen

Kokosin koulutuspäivien tuotoksista kunkin yksilöohjaustilanteen keskeiset käsiteltävät asiat ja näkökulmat yhteen. Lisäksi tuotosten ja keskustelujen pohjalta työstin ohjaussuunnitelmaa niin, että siihen on määritelty seuraavat teemat:

- Johdanto
- Ohjaus koko henkilöstön tehtävä - lähtökohta ohjaukseen
- Ohjauksen teoreettiset lähtökohdat
- Ohjausprosessi valmentavassa koulutuksessa
- Ohjauksen työnjako
- Ohjausmenetelmät
- Erityisopiskelijoiden ohjaus
- Ohjauksen yhteistyöverkosto ja moniammatillinen yhteistyö
- Ohjauksen toimivuuden seuranta ja arviointi

Syksyllä 2006 työstin ohjaussuunnitelmaa sekä pyysin siihen palautetta kahdelta kouluttajalta. Tavoitteena oli saada se tammikuuhun 2007 mennessä koottua niin, että sitä voidaan arvioida ja kehittää koko henkilöstön kanssa.

Tammikuussa 2007 kokoonnuimme organisaation sisäisille koulutuspäiville, joiden sisältö muotoutui sekä lähtötilakartoituksen että koulutuspäivien palautteiden pohjalta. Koska edellisten koulutuspäivien palautteessa toivottiin lisäkoulutusta nimenomaan haastavasti käyttäytyvän asiakkaan kohtaamiseen, koulutuspäivillä oli ulkopuolinen luennoitsija alustamassa aiheesta. Kouluttajien palautteen perusteella luento ei vastannut odotuksia, vaan jäi liian yleiselle tasolle. Palautteissa todettiin, että luennoissa keskityttiin liikaa aggressiivisen asiakkaan kohtaamiseen, kun kouluttajien arjessa haastavuus on enemmänkin psyykkisesti oirehtivan ihmisen kohtaamista ja ohjaamista.

Haastavasti käyttäytyvien opiskelijoiden kohtaamisen lisäksi keskeisenä teemana oli ohjauksen kokonaisuuden näkeminen ja ohjaussuunnitelman kehittäminen. Ohjauksen kehittämiseen varaamamme päivä koostui tiiviistä alustuksesta ohjauksen eri toimintatasoista, jonka jälkeen keskustelulle oli varattu runsaasti aikaa. Tämä siksi, että kouluttajat työskentelevät pääasiassa itsenäisesti. Koulutuspäivillä on oltava aikaa vapaaseen keskusteluun sekä ideoiden ja ajatusten jakamiseen. Lisäksi perehdyimme ohjaussuunnitelmaan, jonka sisältöön sain asianmukaisia korjauksia, tarkennuksia ja lisäyksiä. Sekä alustus että ohjaussuunnitelma herättivät vilkasta keskustelua, ideoiden ja toimintatapojen jakamista, joista oli nähtävissä, että kouluttajien käytännön toiminta vastaa toiminnan taustalla olevaa ihmiskäsitystä ja ohjauksen teoriaa.

Kouluttajien palautteiden mukaan ohjaukseen ja sen kehittämiseen varattu aika koettiin pääasiassa positiivisesti. Vertaisoppiminen, toimintatapojen jakaminen ja

ideointi sekä yhteisten toimintatapojen määrittäminen nähtiin hyödylliseksi käytännön koulutuksen kannalta. Muutama koki, että päivän sisällössä oli tuttua asiaa kokeneelle kouluttajalle.

5.3 Ihmis- ja oppimiskäsitys ohjauksen teoreettisten lähtökohtien taustalla

Kokosin koulutuspäivillä ohjauksesta käydyn keskustelun keskeisimmät teemat ylös. Keskustelun pohjalta oli nähtävissä, että käytännön toimintaamme ohjaa vahvasti nykyaikainen ohjauksikäsitte. Toisaalta ohjauksen teoriaa tarkasteltaessa taustalta löytyy myös toimintaa ohjaavina yksilön ja organisaation ihmis- ja oppimiskäsitys.

Avartum/työvoimakoulussa toiminnan taustalla on humanistinen ihmiskäsitys. Humanistinen käsitys korostaa sitä, että ihmisellä on hänelle ihmisenä ominainen luonto, jota hän yrittää toteuttaa kokonaisuudessaan. Keskeistä on se, että ihmisellä on ehdoton ihmisarvo. Jokaista ihmistä tulee kunnioittaa ja suvaita olipa hänellä millainen uskonnollinen, poliittinen tai sosiaalinen tausta tahansa. Jokaisella ihmisellä on mahdollisuus ja halu kehittyä muuksi kuin mitä syntyperä määrää. (Laine 2001.)

Avartum/työvoimakoulun oppimiskäsitys puolestaan vastaa sosio-konstruktivistista lähestymistapaa. Konstruktivismi korostaa oppijan toiminnan ja kokemuksen kautta opittua tietoa. Tällöin ihmisjärjen on aina liitettävä objektiivista todellisuutta tutkiessaan se omien kokemusten maailmaan. (Leppilampi & Piekkari 1998.) Oppimista ei pidetä erillisenä prosessina, vaan se on yksilön aktiivisuuden tuotetta. Tieto ei siirry oppijaan, vaan oppija konstruoi sen itse. Tiedon konstruointi tapahtuu puolestaan aina jossakin tilanteessa ja kontekstissa. Tämä konteksti puolestaan jättää jälkensä siihen miten informaatiota tulkitaan ja miten näin syntyvää tietoa käytetään myöhemmin hyväksi. Oppiminen nähdään siis syklisenä prosessina, jossa omakohtainen kokemus, sen pohtiminen ja käsitteellistäminen sekä aktiivinen soveltava toiminta aikaansaavat jatkuvan kehittyvän prosessin. (Rauste-von Wright & al. 2003; Leppilampi & Piekkari 1998.)

Konstruktivistisessa käsityksessä korostuu tiedon yhteisöllinen luonne. Sen mukaan tieto rakentuu, kun yksilöt osallistuvat yhteisiin ongelmiin ja keskustelevat niistä. Lähestymistavassa korostuu kulttuurille yhteisten, maailmaan ja todellisuuteen liittyvän ymmärryksen ja kommunikointitapojen oppiminen. (Ruohotie & Honka 2003.) Myös Leppilampi ja Piekkari (1998) korostavat yhteistoiminnallisuutta ja vuorovaikutusta oppimisen yhteydessä. Oppimisen laatu paranee, kun opiskelijat rakentavat kognitiiviset rakenteensa ja taitonsa puhumalla, selittämällä, väittelemällä ja kyselemällä. Tällöin tietoa prosessoidaan yhdessä ja luodaan samalla uusia yhteisiä merkityksiä.

Tämä näkemys tulee esille arjessa niin, että kouluttajamme määrittävät itsensä enemminkin ohjaajiksi, jotka organisoivat opiskelijat toimimaan. Koulutuksissamme perinteistä luennointia keskeisimpinä menetelminä ovat erilaiset yhteistoiminnalliset menetelmät, keskustelut, ryhmä- ja parityöt, projektityöt ja oppilaitos- ja yritysvierailut.

Ihmis- ja oppimiskäsitykset vaikuttavat myös ohjauksen painopisteisiin. Kouluttajien kartoituksen sekä koulutuspäivillä käymiemme keskustelujen pohjalta määrittelin Avartumin valmentavien koulutusten keskeisimmiksi ohjauksen painopisteiksi ohjauksen kokonaisvaltaisena kohtaamisena, ohjattavan näkemisen aktiivisena toimijana sekä ohjauksen moniammatillisena yhteistyönä. Seuraavassa peilaan näitä lähtökohtia ohjauksen teorian ja koulutuspäivien keskustelujen kautta.

5.3.1 Ohjaus kokonaisvaltaisena kohtaamisena

Peavy (2006) näkee ohjauksen ”oppimisprosessina, yhteisen konstruoinnin prosessina ja elämänsuunnittelun prosessina, joka on myös näköalojen laajentamista, valintojen tekemisen tukemista, voimavarojen vahvistamista, mahdollisuuksien hyödyntämistä ja siten henkilökohtaisen vapauden lisäämistä”.

Ohjaus on siis kokonaisvaltaista kohtaamista, jossa laaja-alaisesti etsitään uusia näköaloja ja mahdollisuuksia. Siihen kuuluu olennaisesti kuuntelu ja läsnäolo. Ohjauksen pitäisi olla ensisijaisesti kahden ihmisen aito, tasavertainen kohtaamistilanne, jossa kumpikin saa osakseen kunnioitusta. Inhimilliset kasvot hymyilevät sekä osoittavat kiinnostusta ja kunnioitusta – huomenna toivotusten ja mitä sinulle kuuluu – kysymysten tulee olla osa arkea. Ohjaajan tulisi siis kohdata ohjattava inhimillisesti ilman mitään naamiota tai esiintymistä jonkin instituution edustajana. Ohjaajan tulee olla yksilön palveluksessa. Läsnäolevan kohtaamisen kautta ihmiselle syntyy kuva, että hän on tärkeä ja ainutlaatuinen. Kohtaamisen kokemus ja valmius oppia toiselta syntyy vasta, kun yksilöllä on tilaisuus ymmärtää, että hänellä on paikka ”tuon toisen” maailmassa. (Peavy 1999, 2006; Tilus 2003.)

Aito kohtaaminen on olennainen keino, jolla sosiaalista pääomaa rakennetaan yksilöllisessä ja ihmisten välisessä sosiaalisessa elämässä. Sosiaalisella pääomalla tarkoitetaan kaikkia niitä keinoja, joilla ihmisen hyvinvointia ja arvokkuutta yksilönä, perheenjäsenenä ja yhteisön jäsenenä tuetaan. Koska eletävissä myöhäismodernissa ajassa ihmisten ura- ja elämänsuunnitelmat etenevät sattumanvaraisesti ja hyppäyksittäin, yksilöt tekevät oman historiansa ja tarinansa. Keskeistä on, että jokainen yksilö näkee näiden yksilöllisten tarinoidensa kautta oman arvokkuutensa. Ohjauskeskustelu voidaankin nähdä identiteettikeskusteluna, jossa tuetaan yksilöä ja yksilön sellaista sosiaalista verkostoa, joka vahvistaa hänen identiteettiään. (Peavy 2006; Vehviläinen 2001; Onnismaa 2003.)

Myös tammikuun 2007 koulutuspäivillämme tämä ihmisyyden teema korostui. Kouluttajien mielestä on tärkeää tiedostaa, miten toimimme tehdessämme työtä ihmisten kanssa, jotka ovat usein haavoitettuja ja rikkinäisiä. Koulutuksen alussa kouluttajan tulee tehdä kaikkensa, jotta luokassa on turvallinen ja hyväksyvä ilmapiiri. Keskusteluissa nousi keskeisesti esille syrjäytyneen tai syrjäytymisvaarassa olevan ihmisen kunnioittaminen. Tärkeää on, että opiskelija voi kokea itsensä merkitykselliseksi ja arvokkaaksi.

Keskustelimme myös siitä, miten opiskelijalle tulee tunne kunnioituksesta ja aidosta kohtaamisesta. Yksilöohjauksesta tärkeää on, että kouluttaja keskittyy juuri kyseessä olevaan opiskelijaan. Ohjaustilannetta eivät häiritse puhelin, tietokone tai muut ihmiset. Se on kohtaamista, jossa kouluttaja on sataprosenttisesti läsnä. Pohdimme, että kouluttajan on syytä muistaa, että voi olla kyseessä olevan nuoren tai aikuisen elämässä ensimmäinen ihminen, joka kuuntelee, kannustaa ja uskoo. Ohjauksessa ensisijaista on yksilön positiivisen ja realistisen minäkuvan rakentaminen, itsetunnon vahvistaminen sekä omien vahvuuksien tunnistaminen. Erään kouluttajamme sanoin tavoitteenamme on opiskelijan ”negatiivisen olemisenkehän katkaiseminen.”

Mitä sitten on kokonaisvaltaisuus aikuisten ohjauksessa? Useissa ohjaustutkimuksissa todetaan, että elämä ei ole lokeroitua, vaan ihminen tuo ohjaustilanteeseensa aina koko elämänsä. Ohjaukseen tulevien ihmisten ongelmat eivät ole jaoteltavissa uraongelmiin ja henkilökohtaisen elämän ongelmiin, vaan uraongelmat vaikuttavat usein henkilökohtaiseen elämäämme ja päinvastoin. Positiivinen muutos kummalla tahansa elämänalueella voi auttaa henkilöä eteenpäin. Siksi opiskelijan ja

ohjaajan tavoitteena on opiskelijan oppiminen, työelämysuhteen tai elämäntilanteen koheneminen sekä uraa koskevien suunnitelmien ja päätösten tekeminen yhdessä. (Amundson 2005; Peavy 1999, 2006; Vehviläinen 2001.)

Ohjaus on siis nähtävä laajempaan kuin tietojen ja taitojen oppimiseen ohjaamisena. Kokonaisvaltainen ura- ja elämänsuunnittelu sisältää myös elämänhallintataitojen kehittämistä ja kykyä selvitä arkielämässä ja ympäröivässä yhteiskunnassa. Psykososiaalisen tuen, oppimaan oppimisen sekä ura- ja elämänsuunnittelun ohjauksen tavoitteena on parantaa yksilön tunnetta siitä, että hän pystyy selviytymään tulevaisuuden tuomista tilanteista opiskelussa, työelämässä ja elämässä yleensä. (Kasurinen 2006.)

Koulutuspäivillä pohdimme myös valmentavien koulutusten ohjauksen painopistettä. Totesimme, että nykyään valmentavan koulutuksessa elämänhallinnan ohjaus on syytä nähdä yhtä merkityksellisenä kuin urasuunnittelun ohjaus. Tärkeäksi näimme, että kouluttajan on kuitenkin aika ajoin hyvä pysähtyä miettimään omaa ydintehtäväänsä. Vaarana tällaisessa työssä on, että oman osaamisen rajat ylitetään.

Kokonaisvaltaiseen kohtaamiseen ja ohjaamiseen kuuluu keskeisenä myös varhainen puuttuminen. Totesimme yhdessä, että jos opiskelija ei sitoudu koulutuksen tavoitteisiin ja pelisääntöihin, kouluttajan tulee puuttua asiaan ja tarvittaessa esittää opiskelijan koulutuksen keskeyttämistä. Opiskelijan tilanteen kriisiyttämisen koulutuksen keskeyttämisellä pakottaa opiskelijan, kouluttajan ja työvoimatoimiston katsomaan opiskelijan todellista tilannetta. Tällöin päästään selvittämään, onko opiskelija oikeassa paikassa ollessaan työnhakijana työvoimatoimissa vai onko hänellä muita esteitä, jotka on syytä selvittää ennen työnhakijaksi hakeutumista. Totesimme Tiluksen (2004, 49) sanoin, että ”puuttuminen on välittämistä. Jos kulkee ohi tai ajattelee, ettei ole aikaa tai asia ei kuulu minulle, ei välitä ja alkaa vihata sitä, joka käyttäytyy väärin.”

5.3.2 Opiskelija oman elämänsä subjektina

Ohjauksen tehtävä on auttaa yksilöä määrittämään omaan minuuttaan ja paikkaansa muuttuvassa ympäristössä. Lairion, Kujalan ja Makkosen (2006) mukaan nykyisessä muutoksessa ei kuitenkaan voida rakentaa pysyvää minuutta ja identiteettiä, vaan sitä pitää määritellä ja kehittää uudelleen ja uudelleen omia elämäkokemuksiaan reflektoimalla. Menneestä elämästä on mahdollisuus tehdä uudenlaisia tulkintoja. Tässä oman elämän ja kokemusten tarkastelussa ja tulkinnassa ohjattavalla on kriittisen arvioinnin avulla mahdollisuus nähdä itsensä ja ympäristönsä uudesta perspektiivistä. Tällainen uuden oppiminen ja kokemusten havainnointi voi johtaa yksilön vahvistumiseen.

Toisaalta nopeasti muuttuva yhteiskunta saattaa antaa yksilölle tunteen, että hän ei voi vaikuttaa omaan elämäänsä. Ohjauksen tehtävänä on kuitenkin auttaa ohjattavaa kehittämään elämälleen suunnitelma, joka vahvistaa hänen siteitään ympäröivään maailmaan sekä auttaa tuntemaan itsensä vastuulliseksi elämästään. Ohjausprosessin tarkoituksena on edistää oppimisprosessia, jossa ohjattava tulee vahvemmaksi oman elämäntarinansa käsikirjoittajaksi (Peavy 1999).

Saamalla ulkopuolelta palautetta ja onnistumisen kokemuksia opiskelija voi tuntea olevansa oman elämänsä paras asiantuntija, kuten nykyaikaisen ohjauskäsityksen mukaan nähdään. Käsityksen mukaan ohjaaja ja ohjattava muodostavat kahden asiantuntijan tiimin, jossa asiakkaan kuvaukset, käsitykset ja tulkinnat ovat keskeisessä

asemassa (Vehviläinen 2001). Peavyn (2006) mukaan ohjaus on henkilöiden välinen elämän suunnittelemisen menetelmänä, jossa auttajan ja avunhakijan yhteistoiminta edistää hyvää ohjausta. Myös Amundson (2005) puhuu aktiivisesta ohjauksesta, jolla hän tarkoittaa, että ohjaaja on ohjaustilanteessa agentti, joka auttaa henkilöä näkemään asioita uudesta näkökulmasta. Tavoitteena on auttaa ohjausprosessin kautta asiakasta löytämään itse uusi näkökulma, joka mahdollistaa ongelman ratkaisun omien voimavarojen avulla.

Jotta opiskelija voi tuntee olevansa aktiivinen toimija elämässään, hänen on luotettava itseensä. Siksi opiskelijan osaamisen, kehittymisen ja positiivisen muutoksen näkyväksi tekeminen on merkityksellistä tulevaisuuden kannalta. Koulutuspäivillä kouluttajat nostivat keskeisesti esille, että kouluttajana meidän tulee tietoisestikin muistaa antaa positiivista palautetta opiskelijoiden heidän vahvuuksistaan ja onnistumisistaan. Lisäksi olemme kehittäneet organisaatiossamme koulutuksen eri vaiheissa käytettäviä tehtäviä ja analyysejä, jotka auttavat opiskelijaa näkemään omaa osaamistaan ja sen kehittymistä.

Vehviläisen mukaan (2001) käsitys ohjattavasta oman elämänsä asiantuntijana ei tarkoita käytännössä sitä, että ohjaaja pitäisi ohjattavan näkemyksiä aina hyväksyttävänä. Haasteellista työvoimapolitiisissa koulutuksissa on se, että opiskelijan ja yhteiskunnan intressit eivät välttämättä aina ole samansuuntaiset. Kouluttajien kanssa pohdimme linjauksiamme, kun opiskelijan ja yhteiskunnan käsitys ovat ristiriidassa. Keskusteluissa nostimme esille sen, että toimimme työvoimahallinnon ”jatkokätenä.” Se vastuuttaa meitä. Näimme, että meidän tehtävämme on tehdä näkyväksi yhteiskunnan realiteetit ja vaatimukset, jotta opiskelija voi tehdä tietoisia valintoja suunnitellessaan tulevaisuuttaan. Opiskelija valitsee kuitenkin itse.

5.3.3 Ohjaaminen jaettuna asiantuntijuutena

Kolmas keskeinen ulottuvuus Avartumin ohjaustoiminnassa on ohjauksen näkeminen jaettuna asiantuntijuutena. Onnismaa (2003) puhuu ohjauksesta monitieteisenä tutkimusalueena, joka ylittää eri tieteenalojen rajoja. Hänen mukaansa ohjaus on raja-asiantuntijuutta, rajojen tunnistamista, ohjaussuhteen näkyväksi tekemistä ja yhteistä uudelleen määrittelyä, jossa tärkeää on mahdollisuuden taju. Myös Vehviläisen (2001) mukaan ohjaus on monien ammattien risteyksissä kehittyvä käytäntö, jonka piirissä pyritään aktiivisesti luomaan uutta ammatinkuvaa, jossa osaamista ei ole sidottu perinteisiin asiantuntijaroleihin.

Koska valmentava koulutus toimii eri ammattialojen rajapinnoilla, olemme organisaatiossamme määritelleet kouluttajan roolin sekä yhteistyöverkoston, jossa kouluttaja toimii ja jonka asiantuntemusta tulee käyttää hyväksi koulutusprosessin aikana. Yhteistyön tekeminen työvoimatoimiston ja organisaatiomme välillä on haastavaa, koska kouluttajat toimivat monella paikkakunnalla. Koulutuspäivien keskusteluissa painotimme, että koska ohjaus on jaettua asiantuntijuutta, jokaisen uuden koulutusprosessin aikana kouluttajan on sovittava työvoimaneuvojan ja muiden koulutuksen kannalta tarkoituksenmukaisten tahojen kanssa koulutuksen aikaisista toimintatavoista. Yhteinen kieli on tärkeää. Mahdollisuutenamme näimme toimivien käytäntöjen levittämisen alueelta toiselle. Parhaimmillaan voimme toimia muutosagentteina.

Jaettuun asiantuntijuuteen kuuluu keskeisesti ymmärrys siitä, että opiskelija on vain hetken ajan meidän ohjauksessamme. Koulutuksen aikana meidän tehtävämme on tukea mahdollisimman monta opiskelijaa löytämään paikkansa ja auttaa työllistymään.

Kouluttajat näkivät tärkeänä ohjausprosessiin panostamisen koko koulutuksen ajan sekä ohjauksen jatkuvuudesta huolehtimisen ja yhteistyön työvoimatoimiston kanssa, mikäli opiskelija ei sijoitu välittömästi koulutuksen jälkeen.

Myös organisaation sisällä tehtävä yhteistyö nähtiin merkitykselliseksi. Kouluttajien keskustelujen ja koulutuspäiviltä keräämieni palautteiden perusteella yhteisten koulutuspäivien merkitys on suuri. Yhteisten keskustelujen ja kehittämisen avulla kouluttajien yhteinen kieli kehittyy. Tätä yhteistä näkemystä tarvitaan, kun koulutuksessa on pääkouluttajan lisäksi muitakin kouluttajia.

6 POHDINTA

Yhteiskunnallisen muutoksen myötä yhä useampi ihminen joutuu elämänsä aikana miettimään yhä uudelleen omaa paikkaansa ja tehtäväänsä. Yhteiskunnan ja työelämän muutosten keskellä oman mielenkiinnon ja suunnan löytäminen sekä oman elämänhallinnan säilyttäminen voi olla vaikeaa. On vaikea hahmottaa, mitkä ympärillä olevista vaihtoehdoista ja mahdollisuuksista olisivat juuri minulle sopivia. Tarvitaan tukea, rohkaisua ja kannustusta sekä konkreettisia työkaluja, jotka auttavat yksilöä kiinnittymään yhteiskuntaan.

Yhteiskunnan moninaiset muutokset ja opiskelijoiden vaikeudet hahmottaa omaa paikkaansa jatkuvan muutoksen keskellä ovat tämän työn lähtökohtana. Valmentavien koulutusten opiskelijapalautteissa on viime vuosina noussut yhä selkeämmin tarve yksilöohjauksen lisäämiseen. Osa kouluttajista on lisännyt yksilöllistä ohjausta opiskelijoiden tarpeen pohjalta. Se on näkynyt positiivisina koulutuspalautteina ja vaikuttavana koulutuksena. Tätä koulutuksen yksilöllistämistä ja sen toimivia käytänteitä halusimme levittää organisaatiossamme. Lisäksi ohjauksen teoreettisten lähtökohtien ja ohjausprosessin avaamisen taustalla oli ajatus lisätä kouluttajien kokonaisvaltaista näkemystä ohjauksesta ja sitä kautta rohkeutta henkilökohtaistaa ryhmämuotoista opetusta.

Kehittämishankkeessa toimintaa ohjaavaksi lähtökohdaksi muodostui hankkeen alussa kouluttajille tehty kartoitus. Kartoituksen pohjalta selvisi, että kouluttajien näkemykset ohjauksesta olivat hyvin samansuuntaisia ja kouluttajat mielsivät oman roolinsa valmentajaksi ja kanssakulkijaksi. Toisaalta eroja löytyi kouluttajien yksilöohjaukseen käyttämästä ajasta, joka vaihteli 1,5 - 6 tuntiin. Tarve ohjausmenetelmien monipuolistamiseen ja toimivien työkalujen kehittämiseen tuli esiin kartoituksessa. Koulutustarpeista selvitetäessä kouluttajat kokivat tarvitsevansa lisätietoa erityisesti motivoitumattomien ja moniongelmaisten ohjaamiseen.

Edellä mainitut tulokset ohjasivat syksyn että talven koulutuspäivien sisältöjen suunnittelua. Keskeisimmiksi oppimistilanteiksi ja hankkeen tavoitteiden kannalta merkittävimmiksi tilaisuuksiksi nousivat koulutuspäivät. Koulutuspäivillä keskustelu oli vilkasta, ideoivaa, kyselevää ja kannustavaa. Omia ideoita ja ajatuksia kerrottiin avoimesti ja omista ongelmista uskallettiin puhua ja pyytää apua. Sekä kirjalliset että suulliset palautteet kertoivat, että yhdessä tekeminen ja asioista keskustelu olivat omaa ajattelua avaavia, kehittäviä ja motivoivia. Lisäksi käytäntöjen kehittäminen työkavereiden kanssa paransi yhteistä kieltä ja ymmärrystä koulutusprosessista. Esimiehenä huomasin pysähtyväni jälleen kerran miettimään miten hieno ja ammattitaitoinen joukkue meillä onkaan. Koko organisaation kiinnostus yhteiseen kehittämiseen ja ideoiden jakamiseen antoivat lähtökohdan organisaation oppimiseen. Tällaisessa prosessissa piilevää tietoa kyettiin tekemään näkyväksi. Samalla mahdollistui yksilöiden ja koko organisaation oppiminen.

Yhteisen keskustelun ja kehittämisen tuloksena saimme aikaan ohjaussuunnitelman, jonka tuottamisessa kouluttajat olivat keskeisessä asemassa. Suunnitelma on tärkeä osa organisaatiomme tätä päivää ja tulevaisuutta. Suunnitelma auttaa uusia työntekijöitä hahmottamaan perehdyttämävaiheessa valmentavan koulutuksen kokonaisuutta ja omaa rooliaan kouluttajana. Toisaalta se on myös koko henkilökunnan keskinäinen sopimus siitä, mitkä ovat arjen työssä noudattamamme peruslinjat ja työnjaot.

Käsitykseni mukaan ohjauksen nostaminen kehittämisen kohteeksi on lisännyt sekä yksittäisten kouluttajien että koko organisaatiomme ohjausosaamista sekä ohjauksen seuranta ja arviointia. Koko henkilöstömme on hahmottanut ohjauksen prosessin kokonaisuudessaan laajemmin. Vaikka valmentavan koulutuksen toteuttamiseen ei ulkopuolelta vaaditakaan ohjaussuunnitelmaa, se on laadun tae. Toisaalta kokonaisuuden hahmottaminen parantaa arjen toimintatapoja, lisää luottamusta työtovereihin ja auttaa jaksamaan työssään. Kun kokonaisraamit on määritelty, on yksittäisen kouluttajan huomattavasti helpompi rajata myös omaa rooliaan sekä jakaa myös toisten kouluttajien kanssa koulutusprosessin aikana tehtäviä.

Ohjauksen yhteistoiminnallinen kehittäminen on vahvistanut käsitystäni jaetun johtajuuden toimivuudesta. Organisaatiomme toimintatapoja on aiemminkin kehitetty vuorovaikutuksessa ja yhteistoiminnallisesti, mutta tässä prosessissa totutusta kehittämistavasta tuli tiedostettu tapa. Prosessi vahvisti käsitystäni, että tehtäessä organisaatiossa kehittämistyötä tehtäessä siihen on alusta alkaen otettava koko henkilöstö mukaan, sillä ohjaus on jaettua asiantuntijuutta. Yhteiselle keskustelulle pitää olla aikaa. Johtajuuden haaste onkin nähdä yhteinen kehittäminen tärkeänä, pitää sitä esillä ja resurssoida sille aikaa. Erityisesti Avartumin kaltaisessa hajautetussa organisaatiossa yhteisen kehittämisajan järjestäminen henkilöstölle on välillä vaikeaa mutta sitäkin tärkeämpää. Yhteinen aika lisää henkilöstön tunnetta siitä, että hän on tärkeä osa organisaatiota, jonka työllä on laajemminkin merkitystä organisaatiossa.

Toimintatutkimus koulutuksen ja ammatillisen kehittymisen välineenä tarjoaa väljän, mutta toimivan viitekehyksen. Lähestymistavalla yksilön kehittymisen lisäksi päästään kehittämään yhdessä organisaatiota ja sen toimintatapoja. Toimintatutkimuksella lisätään käytännön ja teorian vuoropuhelua. Tällaisen toiminnan pitäisi olla mielestäni asiantuntijan ja asiantuntijaorganisaation arkipäivää. Tällaisessa todellisuudessa yksilöt elävät, kuten Tynjälä (2002) kertoo ”jatkuva, asteittain etenevässä ongelmanratkaisuprosessissa.” He päivittävät omaa tietopohjaansa, kehittävät omaa osaamistaan vuorovaikutuksessa ympäröivän työyhteisön kanssa kaiken aikaa ja tuottavat jatkuvasti syvällisempää tieto-taitoa organisaatioon. Tämä on tärkeää, koska organisaation uusiutuminen ja oppiminen nähdään keskeiseksi kilpailukykyä luovaksi tekijäksi.

Mitä olisin sitten voinut tehdä toisin ohjauksen kehittämisprosessin aikana? Mikä ei toiminut? Prosessin suunnittelu oli alussa vaikeaa. Jälkikäteen analysoituna kokonaissuunnitelma oli liian laaja ja epämääräinen ja se vaikeutti kokonaisuuden hahmottamista. Suunnitelmaan olisi kannattanut kirjata tarkemmin käytettävät havainnointitavat. Etukäteissuunnittelu olisi monipuolistanut havainnointia ja lisännyt luotettavan ja tarkoituksenmukaisen tiedon määrää. Tämä kokonaissuunnitelman epämääräisyys näkyi myös kartoituksessa. Sen kysymyksiin olisi kannattanut kiinnittää enemmän huomiota, koska kysymysten analysointi ja lajittelu teetti enemmän työtä. Toisaalta tällaisen prosessin aikana olisi kannattanut pitää systemaattisemmin päiväkirjaa, joka olisi auttanut analysoimaan eri tilanteita jälkikäteen.

Kokonaisuudessa kehittämishankkeelle asettamamme tavoitteet täyttyivät ja organisaation osaaminen lisääntyi. Ohjausprosessista tuli yhteinen, tiedostettu toimintatapa, joka parantaa käytännön toimintaa. Saimme aikaan ohjaussuunnitelman, jonka tuottamisessa kouluttajat olivat keskeisessä asemassa. Suunnitelma on tärkeä osa organisaatiomme tätä päivää ja tulevaisuutta. Suunnitelma auttaa uusia työntekijöitä perehdyttämishankkeessa hahmottamaan valmentavan koulutuksen kokonaisuutta ja omaa rooliaan kouluttajana. Toisaalta se on myös koko henkilökunnan keskinäinen sopimus siitä, mitkä ovat arjen työssä noudattamamme peruslinjat ja työnjaot.

Ohjauksen merkityksen ja kehittämisen nostaminen keskiöön on poikanut jatkohankkeita. Kouluttajien tarpeet ohjauksellisen osaamisen lisäämiseksi otetaan huomioon tulevaisuuden koulutuspäivien suunnittelussa. Tavoitteena on lisätä kouluttajien osaamista erityisopiskelijoiden ohjaamisessa sisäisellä koulutuksella. Lisäksi organisaatiossamme on meneillään kahden kouluttajamme toteuttamana hops -työkalun kehittämishanke. Tavoitteena on saada se vastaamaan aiempaa paremmin opiskelijoiden erityistarpeita. Lisäksi ohjauksen nostaminen valmentavan koulutuksen prosessissa keskeiseksi kehittämiskohteeksi on herättänyt kiinnostusta myös ammatillisen koulutuksen tiimissämme. Lähitulevaisuuden haasteena onkin laajentaa ohjaussuunnitelma osaksi myynnin ammattitutkintoon valmistavaa koulutusta.

LÄHTEET

- Amundson, N. 2005. Aktiivinen ohjaus. Opas uraohjauksen ammattilaisille. Helsinki: Psykologien kustannus.
- Carr, W. & Kemmis, S. 1983. *Becoming critical: knowing through action research*. Victoria: Deakin University.
- Lohi, T. 2006. Opinto-ohjaus on koko koulun asia. Sanomalehti Kaleva 31.3.2006, 1.
- Kasurinen, H. 2006. Ohjauksen kehittämisen lähtökohdat. Teoksessa M. Karjalainen & H. Kasurinen (toim.) *Ohjauksen toimintakulttuurin muutos alueellisessa yhteistyössä*. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos, 13 – 30.
- Laine, A., Ruishalme, O., Salervo, P., Siven, P. & Välimäki, P. 2001. *Opi ja ohjaa sosiaali- ja terveystalalla*. Helsinki: WSOY.
- Lairio, M., Kujala, E. & Makkonen, J. 2006. Biografisen oppimisen hyödyntäminen ohjauksessa. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 8 (3), 20 – 28.
- Leppilampi, A. & Piekkari, U. 1998. *Terve, terve! Opitaan yhdessä oppimisen ja elämän taitoja*. Lahti: Asko Leppilampi .
- Mäkinen, A-K. & Tonttila, J. 2003. Lisäohjaus työvoimakoulutuksessa opiskelun tukena. Keski- Suomen työvoima- ja elinkeinokeskus. Julkaisusarja A, tutkimuksia 5.
- Onnismaa, J. 2000. Ohjaava koulutus: liikkumista rajapinnoilla ja toimimista toisin. Teoksessa J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar (toim.) *Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2*. Jyväskylä; PS-kustannus, 150 - 159.
- Onnismaa, J. 2003. Epävarmuuden paluu. Ohjauksen ja ohjausasiantuntijuuden muutos. Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja 91.
- Oskarista osajaksi, työvoimakoulutus prosessina ja toimijoiden yhteistyönä. 2006. Helsinki: Yliopistopaino.
- Peavy, R.V. 1999. *Sosiodynaaminen ohjaus. Konstruktivistinen näkökulma 21. vuosisadan ohjaustyöhön*. Helsinki: Psykologien Kustannus.
- Peavy, R. V. 2006. *Sosiodynaamisen ohjauksen opas*. Suomentaja Petri Auvinen. Helsinki: Psykologien Kustannus .
- Rauste-von Wright, M-L., von Wright, J. & Soini, T. 2003. *Oppiminen ja koulutus*. Helsinki: WSOY.
- Ruohotie, P. & Honka, J. 2003. *Ammatillinen huippuosaaminen - kompetenssitutkimusten avaama näkökulma huippuosaamiseen, sen kehittämiseen ja johtamiseen*. Hämeenlinna: Hämeenlinnan ammattikorkeakoulu.
- Suojanen, U. 1992. *Toimintatutkimus koulutuksen ja ammatillisen kehittymisen välineenä*. Finn Lectura.
- Tilus, P.2004. *Pelistä pois? Huolehtivan koulun haaste*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Tynjälä, P. 2002. *Konstruktivistinen oppimiskäsitys ja asiantuntijuuden edellytysten rakentaminen koulutuksessa*. Teoksessa A, Eteläpelto & P, Tynjälä (toim.) *Oppiminen ja asiantuntijuus, työelämän ja koulutuksen näkökulmia*. 1. - 2. painos. Vantaa: WSOY, 160-179.
- Vehviläinen, S. 2000. *Keskusteluanalyysia ohjausvuorovaikutuksesta: esimerkkinä opiskelijan huolten käsittely*. Teoksessa J. Onnismaa, H. Pasanen & T.Spangar (toim.) *Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1*. Jyväskylä: PS - kustannus, 221 – 250.
- Vehviläinen, S. 2001. *Ohjaus vuorovaikutuksena*. Helsinki: Gaudeamus.

Kysely ohjauksen nykytilasta ja tulevaisuuden haasteista

Teen opinto-ohjaajakoulutukseeni liittyen kehittämishanketta. Hankkeessa tarkoitukseni on kehittää Avartumin yhteistä ohjausnäkemystä ja käsitystä osana laatutyötämme. Tavoitteena on avata ja selvittää millaisen prosessin ohjaus muodostaa koulutuksen aikana, mitkä ovat keskeiset vaiheet ohjausprosessissa, millaisilla ohjausmenetelmillä prosessimaisuus saadaan syntymään sekä millaisia haasteita ohjaukseen kuuluu.

Tämä kysely on lähtökartoitus kehittämishankkeelleni. Tämän kyselyn pohjalta tarkoitukseni on kirjoittaa auki ohjausta meidän koulutusprosessissamme sekä tehdä ohjauksesta prosessikuvaus, jota työstimme syksyn koulutuspäivillä. Samalla pohdimme yhdessä ohjauksen toimivia käytäntöjä koulutuksen eri vaiheissa. Tällä parannamme myös yrityksemme ohjausprosessin laatua.

Toivon, että pysähdyt hetkeksi pohtimaan ohjaukseen liittyviä asioita ja palautat kyselyn minulle sähköisesti 12.6.2006 mennessä. Hankkeeseen kuuluvassa raportissa analysoin vastauksianne niin, että yksittäiset vastaukset eivät tule esille.

Kiitos jo etukäteen!

Riitta

Kysely ohjauksen nykytilasta ja haasteista Avartum Oy:n valmentavissa ja ammatillisissa työvoimapolitiittisissa koulutuksissa

Toteuttamani koulutukset ovat pääasiallisesti

_____ Ohjaavaa/atk-painotteista koulutusta

_____ Tutkintoon johtavaa/yrittäjäkoulutusta

1. Kuvaa millainen on oma ohjauskäsityksesi?
2. Kuinka paljon käytät aikaa/opiskelija yksilölliseen ohjaukseen teoriajakson aikana?
3. Kuvaa miten ohjauksesi jakaantuu ajankäytöllisesti koulutusprosessin eri vaiheissa?
4. Mitkä ovat mielestäsi koulutusprosessin kannalta keskeisimmät ohjaustilanteet ja niiden keskeisimmät sisällöt?
5. Miten organisoit käytännössä yksilöohjauksen koulutuksen aikana? Mitä muu opiskelijaryhmä tekee?
6. Millaisia menetelmiä käytät yksilöllisessä ohjauksessa?
7. Millaista ohjausta koskevaa koulutusta koet itse tarvitsevasi?