

**This is an electronic reprint of the original article.
This reprint *may differ* from the original in pagination and typographic detail.**

Author(s): Ansela, Maarit

Title: Hops-ohjaajuutta kehittämässä

Year: 2011

Version:

Please cite the original version:

Ansela, M. (2011). Hops-ohjaajuutta kehittämässä. In L. Penttinen, T. Skaniakos, M. Ansela, & E. Plihtari (Eds.), HOPS-ohjaus: osaamista, yhteistyötä ja hyvinvointia (pp. 14-22). Jyväskylän yliopisto.

All material supplied via JYX is protected by copyright and other intellectual property rights, and duplication or sale of all or part of any of the repository collections is not permitted, except that material may be duplicated by you for your research use or educational purposes in electronic or print form. You must obtain permission for any other use. Electronic or print copies may not be offered, whether for sale or otherwise to anyone who is not an authorised user.

2

HOPS-OHJAAJUUTTA KEHITTÄMÄSSÄ

Maarit Ansela

Oman ohjaajuuden paikantaminen

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

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

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

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

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

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

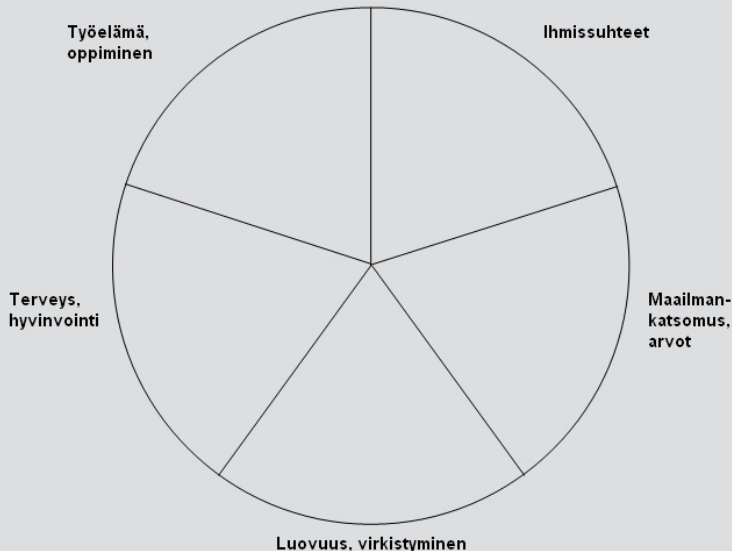
TEHTÄVÄ

Kokonaisvaltaisen elämän kentät

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

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

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



Hops-ohjauksen tehtäväkenttä

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

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

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

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

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

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

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

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

Perusosaaminen

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

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

Ydinosaaminen

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

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

Avainosaaminen

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

Hyvä ammatillinen vuorovaikutus

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

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

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

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

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

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

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

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

TEHTÄVÄ

Osaamis- ja tarveanalyysi

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

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

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

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

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

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

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

Ohjaustyön tunneulottuvuuksia

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

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

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

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

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

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

Hops-ohjauksen reunaehdot

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

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

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

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

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

TEHTÄVÄ

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

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

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

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

TILANNEANALYYSI

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

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

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

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

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