

Valtakunnallisen ohjausalan osaamiskeskuksen työpapereita 1

Toimittaneet
Sakari Saukkonen
Kirsi Syytimaa



eVOKES

Valtakunnallinen ohjausalan osaamiskeskus




JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
KOULUTUKSEN TUTKIMUSLAITOS

**Korkeakoulujen
uraohjauksen käytäntöjä
kehittämässä**

2011

Teokseen viitataan seuraavasti:

Saukkonen, Sakari & Syynimaa, Kirsi (toim.) (2011) Korkeakoulujen ura-ohjaus käytäntöjä kehittämässä. Valtakunnallisen ohjausalan osaamiskeskuksen työpapereita 1. Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto.

ISSN 1799-9014

ISBN 978-951-39-4402-5

SISÄLTÖ

URAOHJAAJAN ASiantuntijaohjelman sadonkorjuu, 5 Sakari Saukkonen

URAOHJAUS- JA REKRYTOINTIPALVELUIDEN KEHITTÄMINEN

”Vinkkejä aloittelevalle uraohjaajalle”, 10
Sanna Putila

”Uraohjauksen näkemyksiä ja kokemuksia.
Tampereen ura- ja rekrytointipalvelu opiskelijoille”, 24
Terhi Erkkilä

”Onko akateemisille töitä”, 35
Sanna Tuominen

”Ohjauksen koulutuspäivien suunnittelu Rovaniemen ammattikorkeakoulussa”, 43
Päivi Saari

”Oulun yliopiston teemailtapäivämalli – esimerkkinä opiskelijan urasuunnittelu”, 48
Jaana O. Liimatainen

URASUUNNITTELUN TYÖKALUJA JA MALLEJA

”Korkeakouluopiskelijan urasuunnittelun malli”, 55
Pauliina Keskinarkaus

”Ammatillisen kasvun kansio koulutuksen punaisena lankana”, 66
Katja Holtinkoski

”Eduohjaamo. Kasvatustieteiden tiedekunnan opiskelijoille suunniteltu
ohjausalusta”, 74
Tiia Enges ja Susanna Niiniö

OPINTOJEN EDISTÄMINEN JA VALMISTUMISEN TUKEMINEN

”Opintojen etenemisen tukeminen ryhmässä”, 85
Riitta Aikkola

”Innovatiivinen opettajatuutorointi Oulun seudun ammattikorkeakoulussa”, 102
Maria Andersen ja Susanna Martikkala

”Kuinka hyödyntää harjoittelussa kertyvää työelämä tietoa?”, 110
Saara Luhtaanmäki

KORKEAKOULUJEN URAOHJAUKSEN TULEVAISUUS, 123 Kirsi Syynimaa ja Sakari Saukkonen

URAOHJAAJAN ASIANTUNTIJAOHJELMAN SA- DONKORJUU

Sakari Saukkonen

Korkeakoulujen uraohjauksen taustaa

Ohjaukseen sen laajassa merkityksessä on kiinnitetty lisääntyvää huomiota 2000-luvun kuluessa niin kansainvälisesti kun kansallisesti. Käsite elinikäinen ohjaus on rakentunut vastinpariksi elinikäiselle oppimiselle kuvaamaan erilaisia toimintoja ja palveluita, joiden avulla eri-ikäisiä ihmisiä tuetaan eri elämäntilanteissa koulutukseen, oppimiseen ja työhön liittyvissä valinta- ja päätöksentekotilanteissa. Suomessa Korkeakoulujen arviointineuvosto on arvioinut kahden otteeseen (Moitus ym. 2001; Vuorinen ym. 2005) korkeakoulujen ohjauksen tilaa. Arvioiden päähuomio oli, että kokonaisuuden jäsentämisessä ja palvelujen saatavuuden ja näkyvyyden tehostamisessa on tekemistä.

Kansainvälisten selvitysten mukaan korkea-asteen uraohjauspalveluissa on kehitettävää. OECD:n (2004) arviointien mukaan uraohjauspalvelut puuttuvat useissa maissa kokonaan. Korkea-asteen uraohjauspalveluja tulisi erityisesti monipuolistaa. Lisäksi tulisi vahvistaa uraohjauspalvelujen järjestämistä koskevan päätöksenteon kehittämistä. Tällä hetkellä päätöksiä tehdään sektoreittain ja hajautetusti, mikä johtaa usein palvelujen pirstoutumiseen sekä voimavarojen epätarkoituksenmukaiseen käyttämiseen. Tilannetta voidaan parantaa korkea-asteen ohjauksen tavoitteiden täsmentämisellä sekä nostamalla palvelujen kehittäminen selkeästi osaksi korkeakoulujen strategista kehittämistä.

Suomessa koulutuspoliittisena tavoitteena korkeakouluissa on ollut opintojen keskeyttämisen vähentäminen ja opintoaikojen lyhentäminen, jotta opiskelijat siirtyvät työmarkkinoille nykyistä nuorempina. Myös opiskelijavalintoja on pyritty kehittämään, siten että 55 % yliopistojen uusista opiskelijoista on samaa keväänä kirjoittaneita ylioppilaita. Opetusta ja opintojen ohjausta on kehitetty monien hankkeiden myötä (esim. OpedExo, W5W2 - hanke, ESR-

rahoitettavat hankkeet 2007 - 2013). Opetuksen laadun kohottamiseksi on alettu kiinnittää erityistä huomiota yksilöllisiin opintosuunnitelmiin, aiemmin opitun hyväksi lukemisen käytäntöihin, opiskelijoiden ohjaus- ja neuvontapalveluihin, keskeyttämisen vähentämiseen sekä tutkintojen suoritusaikojen kohtuullisuuteen liittyviin toimenpiteisiin.

Suuri osa suomalaisista korkeakouluopiskelijoista työskentelee opiskelun ohella, mikä saattaa hidastaa valmistumista, joskin tulokset ja tulkinnat tästä vaihtelevat. Suomessa 90 prosenttia 18 - 24 -vuotiaista oli suorittanut vähintään perusasteen tutkinnon tai oli opiskelemassa, kun vastaava osuus EU-maissa keskimäärin oli 81 prosenttia 2000-luvun alussa. Ongelmaksi Suomessa on katsottu koulutukseen pääsyn lykkääntyminen, koulutusaikojen pitkittyminen, koulutuksen keskeyttäminen ja työllistymisen viivästyminen valmistumisen jälkeen. Niinpä jo pitkään koulutus- ja työvoimapolitiikan tavoitteena on ollut nopeuttaa nuorten siirtymistä koulutukseen ja työmarkkinoille.

Uusien korkeakouluopiskelijoiden keski-ikä Suomessa on noin 21 vuotta ja tutkinnon suorittaneiden keski-ikä ammattikorkeakouluissa 25 vuotta ja yliopistoissa yli 27 vuotta. Tavoitteena on alentaa korkeakouluopintojen aloittamisikä. Lisäksi tavoitteena on, että korkeakoulusta valmistumisikä laskee vähintään vuodella vuoteen 2012 mennessä. Tavoitteisiin pyritään yliopistojen opiskelijavalintoja ja hakumenettelyjä kehittämällä, korkeakoulupedagogisin ja ohjauksellisin keinoin.

Vuoden 2005 elokuussa tuli voimaan useita päätöksiä, joilla on pyritty lyhentämään opintoaikoja yliopistoissa. Yliopistojen tutkintorakenne muutettiin Bolognan prosessin mukaisesti kaksiportaiseksi ja samassa yhteydessä opintojen mitoitus uudistettiin. Tutkinnon suorittamiselle asetettiin enimmäisajat, joiden puitteissa tutkinto on suoritettava. Toistaiseksi on varhaista arvioida miten kaksiportainen järjestelmä vaikuttaa opintojen sujumiseen.

Viime vuosina on myös keskusteltu entistä enemmän korkeakoulutuksen työelämäyhteyksistä - aihe, joka nousee intensiivisimmin esille taloudellisesti epävarmoina aikoina, jolloin työmarkkinoilla on ylitarjontaa työvoimasta. Korkeakoulutettavien halutaan siirtyvän nykyistä nopeammin koulutuksesta työhön, minkä ohella myös koulutuksen ja työn laadullista ja sisällöllistä vastaavuutta halutaan kehittää. Pian lopuillaan olevan ESR-kauden aikana onkin rahoitettu useita hankkeita, joiden tavoitteena on eri näkökulmista kehittää korkeakoulutuksen ja työelämän suhteita sekä edistää valmistuvien korkeakoulutettujen pääsyä mielekkääseen työhön.

Uraohjaustyötä alettiin tehdä jo aikaisemmin 1990-luvun laman jälkeen, kun korkeakoulujen ura- ja rekrytointipalvelujen rakentamista tuettiin voimakkaasti silloisen opetusministeriön toimesta. Tuolloin akuutti ongelma oli huonosti vetävät korkeakoulutettujen työmarkkinat, mutta edes talouden kasvun myötä kaikilla aloilla ei edelleenkään ole yhtä ruusuiset työnäkymät kuin takavuosikymmeninä. Lisäksi voinee sanoa, että yleisesti kaikilla aloilla, jopa selkeillä ammatillisilla aloilla, ihmisten halu ja tarve pohtia omaa tulevaisuutta, uranäkymiä ja työllistymismahdollisuuksia on lisääntynyt. Uraohjaukselle kuitenkin myös uraohjausasiantuntijuudelle on kysyntää.

Uraohjaajan asiantuntijaohjelma 2008-2010

Uraohjaajan asiantuntijaohjelma syntyi vastauksena asiantuntijuuden syventämisen tarpeeseen. Asiantuntijaohjelman syntyajatuksot kehkeytyivät akselilla Turku - Jyväskylä - Oulu ensin mainittujen ollessa ehkä painavimmin asialla. Ohjelma toteutettiin Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen toimesta marraskuusta 2008 elokuuhun 2010.

Uraohjaajan asiantuntijaohjelma koostui neljästä opintojaksosta, joiden laajuus oli yhteensä 30 opintopistettä. Opintojaksojen teemat olivat "Työelämäohjaus korkeakoulussa", " Ammatillinen profiloituminen ja osaamisen syventäminen", "Urasuunnittelun taidot ja työkalut" sekä "Valinnaiset opinnot: kehittämishanke". Viimeistä valinnaista, oman työn kehittämiseen ja kehittämisen raportointiin kulmineoitunutta jaksoa lukuun ottamatta opintojaksojen työskentely rakentui lähipäivistä, asiantuntijaluennosta, yhteisestä työskentelystä ja itsenäisestä työskentelystä. Työskentelyä jäsennettiin yhteisessä verkkooppimisympäristössä. Asiantuntijaohjelman eri vaiheissa mukana oli 32 uraohjauksen ammattilaista, joista 19 teki kokonaisuuden loppuun asti eli tuotti omaa työtä koskeneen kehittämishankeraportin.

Maantieteellisestä jakautumisesta johtuen asiantuntijaohjelman lähipäivät toteutettiin sekä Turussa että Oulussa. Kummallakin ryhmällä oli kaksi kouluttajaa, Turussa Erkki Härkönen ja Sari Vanhanen sekä Oulussa Kaisa Karhu ja Sakari Saukkonen. Lähipäivien sisällöt olivat samanlaiset kummallakin ryhmällä ja esimerkiksi asiantuntijaluentoja välitettiin vuoroin vieraisiin eli Oulun luennot menivät verkkovälitteisesti Turkuun ja päinvastoin. Lisäksi kaikki osallistujat tapasivat toisensa yhteisissä alku- ja loppuseminaareissa sekä kerran matkan varrella Kuopion 2009 elopäivien yhteydessä järjestetyllä lähiopetusjaksolla.

Asiantuntijaohjelman opetussuunnitelman ja toteutustapojen tavoitteena oli auttaa uraohjausta korkeakouluissa tekeviä jäsentämään ja kehittämään omaa työtään niin käsitteellisen tiedon, vertaiskokemusten, kouluttajien sparrauksen kuin oman reflektiivisen pohdinnan avulla. Kun osallistujia oli sekä yliopistoista että ammattikorkeakouluista, se mahdollisti kokemusten ja ajatusten vaihtamista niin korkeakoulusektoreiden sisällä kuin niiden välillä.

Tähän julkaisuun on koottu valtaosa asiantuntijaohjelmassa tehdyistä kehittämishankkeista. Kirjoittajat ovat käytännön uraohjauksen ammattilaisia ja heillä on ensikäden kosketus korkeakoulujen uraohjauksen arkeen. Sikäli tekstit ovat erinomaisen arvokkaita ja autenttisia. Alkuperäisiä kehittämishankeraportteja on hiukan editoitu tätä julkaisua varten kuitenkin siten, että arkipäivän ääni on jätetty kuuluviin. Tavoitteena ei siis ollut tiukkoja tieteellisiä käytänteitä noudattavan kokoelman tuottaminen, vaan pikemmin aidon kuvan välittäminen korkeakoulujen uraohjauksen arjesta, toiminasta ja tavoitteista. Lukijan tehtäväksi jää arvioida kuinka hyvin tässä tavoitteessa on onnistuttu.

Toimittajat haluavat kiittää erityisesti kirjoittajia, jotka ovat työstäneet sekä kehittämishankkeensa että toimittajien pyytämät tarkennukset teksteihin oman työnsä ohessa. Kiitos kuuluu myös asiantuntijaohjelman toimijoille, niin

kouluttajille kuin myös Turun täydennyskoulutuskeskuksen (nykyisin koulutus- ja kehittämiskeskus Brahea) ahkeralle ohjelman organisoijalle Heli Kamparille.

Kokoelmaan ovat kirjoittaneet seuraavat uraohjauksen asiantuntijat:

Riitta Aikkola työskentelee Vaasan ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan opinto-ohjaajana. Hän on työurallaan toiminut liikunnan ja terveystieteiden opettajana. Viime vuosina työ on ollut päätoimista opintojen ohjausta. Ohjauksessa häntä erityisesti kiinnostaa opiskelijan kokonaisvaltainen hyvinvointi.

Maria Andersen on toiminut Oulun seudun ammattikorkeakoulussa opintojen ohjauksen sekä verkko-opetuksen kehittämistehtävissä. Tällä hetkellä hän työskentelee opinto-ohjaajana Oulun seudun ammattiopistossa. Aikaisemmin Andersen on perehtynyt opettajatuutoroinnin kehittämiseen ja vastannut opettajatuutorikoulutusten toteuttamisesta. Lisäksi kiinnostuksen kohteina ovat opiskelijoille suunnattujen opintojen etenemistä tukevien monialaisten pienryhmien kehittäminen osana ammattikorkeakoulun opintojen ohjausta.

Tiia Enges on työskennellyt Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnassa koulutussuunnittelijana. Tällä hetkellä hän toimii yliopiston opiskelija- ja hakijapalveluiden päällikkönä. Opiskelijavalintoihin ja ohjaukseen liittyvien työtehtäviensä innoittamana Enges hakeutui opinto-ohjaajaopintoihin Jyväskylän yliopistoon, josta hän on valmistumassa syyslukukaudella 2011.

Terhi Erkkilä on työskennellyt uraohjaajana ja työelämäasiantuntijana Tampereen yliopiston ura- ja rekrytointipalveluissa. Aiemmin hän on työskennellyt ohjaus-, opetus-, tutkimus- ja kehittämistehtävissä korkeakoulusektorilla ja valtionhallinnossa sekä aiemmin sosiaalityössä kunnassa. Viime vuosina hänen tehtäviinsä ovat kuuluneet erityisesti opintojen työelämäorientaation, uraohjauksen ja verkkopalvelujen kehittämisen kysymykset.

Katja Holtinkoski toimii luokanopettajakoulutusten amanuenssina ja opintoneuvojana Oulun yliopistossa. Koulutukseltaan Katja on luokanopettaja.

Pauliina Keskinarkaus työskentelee suunnittelijana Lapin yliopiston Työelämä- ja rekrytointipalveluissa. Työurallaan hän on toiminut ohjaajana ja kehittänyt opiskelijoiden ohjausta, erityiskysymyksinä valmistumisen tukeminen ja ryhmäohjaus.

Jaana O. Liimatainen on Oulun yliopiston Valmis tutkinto työelämävaltina -hankkeen avainohjaaja. Työssään hän kehittää opiskelijoiden ohjausta, erityisesti opiskelu- ja uraryhmätoimintaa. Aiemmin hän on työskennellyt yliopistossa perinnöllisyystieteen opettajana ja tutkijana.

Saara Luhtaanmäki työskentelee Oulun yliopiston Prosessi- ja ympäristötekniikan osastolla opintohallinnon suunnittelijana ja opintoneuvojana. Kiinnostuksen kohteena hänellä on opintohallinnon tehtävien, opettajatuutoroinnin ja opinto-ohjauksen kehittäminen omassa organisaatiossaan

Susanna Martikkala työskentelee Oulun seudun ammattikorkeakoulussa projektisuunnittelijana ja avainohjaajana Valtti-projektissa. Hän on työskennellyt aiemmin useissa opintoasioiden kehittämis- ja hallintotehtävissä.

Susanna Niiniö työskentelee opinto-ohjaajana Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnassa.

Sanna Putila työskentelee Lähde työelämään -hankkeen projektipäällikkönä Turun yliopiston työelämäpalveluissa. Ennen Lähde-hankkeeseen siirtymistä hän on työskennellyt työelämäpalveluissa tutkijana ja uraohjaajana. Ennen työelämäpalveluihin siirtymistä hän oli mukana mm. Turun yliopiston sosiologian laitoksen Teollisuusyhteisö murroksessa -projektissa.

Päivi Saari työskentelee Rovaniemen ammattikorkeakoulussa ruotsin lehtorina ja opinto-ohjaustehtävissä, toimii korkeakoulun Ohjaus- ja tukiryhmän puheenjohtajana ja osallistuu aktiivisesti korkeakouluohjauksen kehittämiseen. Hän on toiminut Valmis tutkinto työelämä valttina -hankkeessa vuosina 2009–2011.

Sanna Tuominen työskentelee johtavana suunnittelijana Turun yliopiston työelämäpalveluissa. Rekryssä keskitytään opiskelijoiden ohjaukseen sekä koti- ja ulkomaan harjoitteluasioiden organisointiin. Lisäksi Rekry kerää tietoa valmistuneiden opiskelijoiden sijoittumisesta työelämään ja etsii yhtymäkohtia yliopisto-opintojen ja työelämän välillä. Sanna haluaa kehittää erityisesti opiskelijoiden oman osaamisen tunnistamista ja heidän työmarkkinavalmiuksiaan.

Lähteet

- Moitus, S., Huttu, K., Isohanni, I., Lerkkanen, J., Mielityinen, I., Talvi, U., Uusi-Rauva, E. & Vuorinen, R. 2001. Opintojen ohjauksen arviointi korkeakouluissa. Korkeakoulujen arviointineuvoston julkaisuja 13:2001.
- Vuorinen, R., Karjalainen, M., Myllys, H., Talvi, U., Uusi-Rauva, E. & Holm, K. 2005. Opintojen ohjaus korkeakouluissa - seuranta 2005. Korkeakoulujen arviointineuvosto verkkojulkaisuja 5:2005.
- OECD. 2004. Career guidance: a handbook for policy makers OECD/European Communities.

1 VINKKEJÄ ALOITTELEVALLA URAOHJAAJALLE

Sanna Putila

1.1 Taustaksi

Aloittavan uraohjaajan tehtäväkenttä on laaja ja haastava. Ensimmäinen kysymys on työtä aloitettaessa yksinkertaisesti se, mitä ohjauksen antaminen on. Työ on jotain enemmän kuin opintoneuvontaa (vaikka joskus sitäkin), mutta jotain vähemmän kuin terapiaa.

Tämän tekstin tarkoituksena on antaa lähtökohtia aloittavalle uraohjaajalle. Teksti on syytä lukea enemmän näkökulmina ja avauksina kuin niinkään yleispätevä ohjausoppaana. Tämän materiaalin päätarkoituksena on taltioida uraohjaajakurssin tarjoama tieto niille aloittaville ohjaajille, joille ei tarjoudu samanlaista mahdollisuutta aloittaa työsarkaansa ohjatulla kurssilla. Lisäksi tarkoituksena on siirtää eteenpäin uusille ohjausammattilaisille erilaisissa perheydytyksissä ja keskusteluissa kertynyttä hiljaista tietoa. Tämä on tärkeää erityisesti siksi, että selkeiden professiota määräävien sääntöjen sijasta (vrt. psykologi) ohjauksen käytäntöjä ohjaa usein hiljainen tieto ja eri alojen tiedon yhdistely.

1.2 Ohjauksen määritelmästä

Ohjaustyö ei ole yksiselitteisesti määritelty professio. Tarkoitus ei ole tässäkään pureutua ohjauksen monitahoiseen ja vaikeaan konseptiin sinänsä. Lähtökohdana tässä tekstissä on, että jokaisen käsitys omasta tavastaan toimia ohjaajana muotoutuu asiantuntijuuden kasvaessa. Lisäksi ohjaustyöhön muotoihin vai-

kuttaa paljon myös siihen käytettävissä olevien resurssien määrä ja ohjaustyön tekemisen konteksti.

Yhden avauksen ohjauksen määritelmäksi voi tarjota ohjaajan kompetensseista käsin (Onnismaa 2007). Onnismaan käsittelee IAEVG:n (International Association for Educational and Vocational Guidance) kuvausta ohjaajaan ydinosaamisesta ja erityisosaamisesta. Onnismaata ja IAEVG:ta vapaasti referoiden ohjaajan ydinosaamiseen kuuluu tieto, suhtautumistapa ja taidot. Näiden osa-alueiden hallinta on IAEVG:n (2003) mukaan kykyä

- Eettiseen työskentelyyn
- Asiakkaiden omaehtoisen toiminnan tukemiseen
- Kulttuuristen erojen tiedostamiseen ja huomioon ottamiseen
- Teoria- ja tutkimustiedon hyödyntämiseen neuvonnassa
- Suunnitella, panna toimeen ja arvioida neuvontapalveluja
- Itsetuntemukseen
- Kommunikaatioon
- Käyttää ohjauksessa ajankohtaista ja päivitettyä tietoa koulutuksesta, työmarkkinoista ja yhteiskunnallisista kysymyksistä
- Huomioida elinikäiseen urasuunnitteluprosessiin liittyvät kysymykset
- Moniammatilliseen yhteistyöhön

Vaikka edellä mainitut 11 taitoaluetakin on neuvottelunvaraisia, ne kattavat ohjauksessa tarvittavia taitoja kohtuullisen hyvin. Jatkossa pyritään käymään ainakin väljästi läpi kyseiset osa-alueet, joskin neuvontapalvelujen suunnittelu ja monikulttuurisen ohjauksen kysymykset jätetään vähemmälle huomiolle.

1.3 Uraohjaajan toimintakenttä ja taidot

1.3.1 Ohjaus ja neuvonta

Turun yliopiston ura- ja rekrytointipalveluiden tarkoitus on edistää opiskelijoiden tarkoituksenmukaista sijoittumista työelämään. TY:n ”rekryssä” oli kirjoittamishetkellä viisi ohjausta antavaa henkilöä. Turun yliopiston tuhansiin opiskelijoihin suhteutettuna resurssi on pieni. Jokaista yliopiston opiskelijaa ei voida palvella laajasti ja henkilökohtaisesti. Suurin volyyymi opiskelijoita tavoitetaan luennoilla, netin tietopaketeilla ja cv-klinikan kaltaisessa neuvontatyössä. Monet opiskelijoista eivät myöskään edes kaipaa työuran aloittelussa kuin korkeintaan kevyttä neuvontaa. Opiskelija – ohjaaja -suhdeluvusta ja oppiaineiden kirjosta seuraa tästä huolimatta se tosiasia, että ohjaajan on mahdotonta hallita kaikkien ohjaukseen tulevien ammattikenttää yksityiskohtaisesti. Usein ohjauksen ja neuvonnan tehtävänä onkin opastaa tapoja, millä voi itse lisätä työmarkkinoihin liittyvää tietoaan tai vaikka työnhakuvalmiuksiaan. On kuitenkin sel-

vää, että asiantuntemus rekrytointiprosessien ja työmarkkinoiden mekanismeista ja trendeistä on aivan välttämätöntä.

Ohjaukseen tulevat opiskelijat ovat usein siinä vaiheessa opintojaan, jossa oman alan työpaikan löytyminen on jo noussut keskeiseksi kysymykseksi tai huolenaiheeksi. Tästä syystä myös työnhakuun liittyvät kysymykset ovat usein ohjauksen keskiössä. Työnhausta puhuttaessa käsitellään useimmiten ennen kaikkea sitä, miten piilotyömarkkinoihin pääsisi käsiksi.

Työmarkkinatietoutta ja tietoa työnhausta tarvitaan jo neuvonnassa, mutta uraohjauksen tarkoitus ei kuitenkaan ole pelkkä tiedonvälitys työmarkkinoista. Henkilökohtaista keskustelua kaipaavat pohtivat usein myös omiin kompetensseihin ja suuntautumiseen liittyviä kysymyksiä – arkisesti sanottuna sitä, mikä minusta tulee isona. Tilanteeseen saattaa liittyä myös motivaatio-ongelmia ja opintojen takkuilua.

Seuraavissa luvuissa pyritään antamaan työvälineitä työmarkkinatietouden ja työnhakutietouden haltuun ottamiseen. Lisäksi käsitellään ohjausta, mikä liittyy henkilökohtaisten elämäntilanteiden käsittelyyn. Tämä jaottelu perustuu nykyhetken ohjaustarjontaan ja rekrytointipalveluissa työskentelevien työnkuviin. Pähkinänkuoressa ohjaajan työnkuvaan kuuluu

- Neuvonta työnhaussa
- Neuvonta opinnoista ja työmarkkinoista
- Vaikeissa tai epävarmoissa elämäntilanteissa olevien opiskelijoiden ohjaaminen

1.3.2 Työmarkkinatietous

1.3.2.1 Sijoittumistieto

Yksi tärkeimmistä uraohjaajan työkaluista on tieto työmarkkinoista ja opiskelijoiden työllistymispoluista. Jotta ohjausta ja uraa voidaan ajatella elinikäisenä oppimisprosessina, ohjaaja tarvitsee näkemystä myös työmarkkinoiden kehittymisestä ja trendeistä. Konkreettisesti ohjaustilanteessa kullannarvoisinta tietoa on kuitenkin useimmiten tietoa siitä, millaisiin työpaikkoihin eri aloilla työllistytään.

Keskeisin tietolähde sijoittumisesta ovat rekrytointipalveluiden keräämät sijoittumisseurannat. Sijoittumisseurannasta löytyy monipuolista tietoa mm. siitä, mihin valmistuneet sijoittuvat, millaista heidän laadullinen työllistymisensä on, miten he kokevat koulutuksensa eri osa-alueiden avustavan työllistymistä ja millaisia työelämässä tärkeitä valmiuksia he katsovat opintojensa tarjonnan. Sijoittumistietojen kautta saadaan samalla siis tietoja työnantajista ja ammattinimikkeistä, palkkatasosta, työn sijainnista maantieteellisesti, työllistymisongelmien taustoista sekä kanavista, josta tietoa työstä on löydetty. Valta-kunnallista sijoittumistietoa löytyy esimerkiksi Aarresaaren nettisivuilta ja liit-tojen sivuilta.

Sijoittumisseurannan tarjoaman laadukkaan tiedon ohella on huomattu, että konkreettiset, todelliset uratarinat ovat usein havainnollisimpia tapoja ker-

toja opiskelijoille tulevista työmarkkinoista. Turun akateemisten rekrytointipalveluiden Työssä -luentosarjat ovat hyviä esimerkkejä konkreettisten uratarinoiden jakamisesta. Luennoilla eri alojen ammattilaiset kertovat omasta urastaan, työllistymisestään ja alansa piirteistä. Toinen kanava uratarinoille on Ammattikuvakone. AKU-koneen tarkoituksena on kerätä laaja tietopankki alumnien uratarinoista. Turkuun rakennettavaa alumnitietopankkia vastaavia löytyy muistakin korkeakouluista. Muun muassa Tampereen yliopiston Kitkatta.net -sivustolta on löydettävissä materiaaleja.

Opiskeluaikana tehdyt opintovalinnat suuntaavat uraa, ja sivuainevalinnat voivat näytellä isoa roolia työllistymisessä. Tämän takia monet uraohjauksessa käsiteltävät kysymykset liittyvät myös opintojen ohjaukseen. Konkreettisenä esimerkkinä voisi mainita tilanteen, jossa vastavalmistunut opiskelija harkitsee täydentävänsä koulutustaan opettajanpedagogisilla opinnoilla. Tällöin ohjaajan on hyvä tietää, miten todennäköisestä on päästä erillisvalinnan kautta suorittamaan pedagogisia opintoja, vai olisiko tämän suunnitelman lisäksi järkevää kartoittaa muitakin suunnitelmia. Muita vastaavia konkreettisia tietoja on esim. se, mihin oppiaineisiin on pääsykokeet sivuaineoikeuden saavuttamiseksi. Jos sivuaineeseen on pääsykokeet, se on valittava jo edeltävällä lukukaudella. Toisaalta opinto-ohjaajien, HOPS-ohjaajien, opettajatuutorien ja neuvonta-assistenttien työnkuvaan kuuluu neuvoa opiskelijoita opintoihin liittyvissä kysymyksissä. Yksi selvä raja-osa uraohjaajan ammattitaidolle onkin, että hänen ei tarvitse olla opintoneuvonnan ammatillinen.

Eri opintokokonaisuuksista selkeimmin rekrytointipalveluiden vastuulle kuuluva on harjoittelu. Uraohjauksessa tulee usein esiin myös konkreettisia harjoitteluun liittyviä kysymyksiä. Harjoittelun perusasiat ja käytännöt tiedekunnittain onkin hyvä selvittää itselleen. Lisätietoja ja päivitettyä tietoa voi katsoa netistä ja kysyä rekrytointipalveluiden harjoittelusta vastaavalta työntekijältä.

1.3.2.2 Työmarkkinoiden trendit ja tulevaisuus

Työmarkkinoiden muutos on johtanut siihen, että harva työntekijä lopettaa työnsä siinä ammatissa, mihin on alun perin kouluttautunut. Elinikäinen oppiminen ja urasuunnittelu nousevatkin toistuvasti ohjauskeskusteluun. Käytännöllisesti voi ajatella myös niin, että ihmisen on saatava monivuotisesta korkeakoulututkinnostaan eväitä, joiden avulla hän pärjää työmarkkinoilla useampia vuosia. Uraohjausta ei tehdä vuoden tähtämellä.

Käytännön ohjaustilanteet koskevat usein hyvin konkreettisia käytännön valintatilanteita tai umpikujia, joihin tarvitaan ratkaisu lyhyellä tähtämellä. Ohjaajan on hyvä välillä kuitenkin tarkistaa, millaiseen käsitykseen työmarkkinoista ja millaiseen tulevaisuuden kuvaan hän perustaa ohjeensa.

Kansainvälinen toimintaympäristö on yhä kiinteämpi osa työmarkkinoita, ja osaamisvienti niin Suomeen kuin pois päin Suomesta muuttavat kenttää, jossa tulevaisuudessa valmistuneet toimivat. Globaali kilpailu ja toisaalta suomalais-

nen koulutusekspansio saavat yhdessä aikaan sen, että pelkkä korkeakoulututkinto ei enää takaa yhtä selvästi asemaa työmarkkinoilla. Tulevaisuudessa kysyttyä työvoimaa oletetaan olevan esimerkiksi sairaanhoitohenkilökunta ja IT-alan ammattilaiset.

Meneillään olevassa Get A Life -hankkeessa tavoitteena on vaihtoehtoisien tulevaisuuspolkujen simulointi pelinomaisessa verkkoympäristössä. Lähtökohtana on, että tulevaisuudessa on uusia ammatteja, kompetensseja, toimintatapoja, teknologioita ja työympäristöjä. Nämä asettavat työntekijöiden osaamiselle ja siten ohjaukselle uusia tarpeita. Tulevaisuudessa tarvittaviksi ominaisuuksiksi Get A Life -projektissa on ajateltu esim. voimakas itseohjautuvuus, muutosvalmius ja sosiaalinen osaaminen.

Globaalien muutosten kehityksessä tulee mielenkiintoiseksi kollektiivisen ja individualistisen perspektiivin törmäys. Pureksittavaksi tulee esimerkiksi kysymys siitä, voiko ohjauksen lähtökohtana olla voimaantunut yksilö oman uransa suunnittelijana, ja kuinka voimakkaasti ohjauksessa pitäisi tuoda esiin mahdolliset tulevat muutossuuntaukset. Ohjauksessa voi olla välillä tärkeää tuoda esiin koko toimintaympäristö ja sen mahdolliset muutokset, jotta elinikäisen oppimisen ja muutosvalmiuden käsitteet saavat lihaa luidensa ympärille. Kannattaa kuitenkin tunnustella varovaisesti, milloin ohjattava tarvitsee herättelyä, milloin taas liian laaja tulevaisuuden maalailu vain lisää ahdistusta epävarmasta tulevaisuudesta.

1.3.3 Itsetuntemus, arvot, unelmat ja kiinnostuksen kohteet

Itsetuntemuksen lisääminen ja ohjattavan auttaminen arvojen ja kiinnostuksen kohteiden tunnistamisessa on usein ohjauksen haastavin osa-alue. Jos ohjattavalla on huono käsitys omista vahvuuksista, itselle sopivista tilanteista, tehtävistä, omista arvoista ja kiinnostuksen kohteista, tunnin tai kaksi kestävä ohjaus loppuu kovin lyhyeen. Eettisyyden periaatteita noudattaakseen on oltava myös tarkkana, ettei riko yksilön integriteettiä. Tärkeää on myös ohjata asiakas eteenpäin esimerkiksi psykologian asiantuntijan luokse, jos ohjaustilanteessa käy ilmi, että ongelmat ovat syvemmällä kuin työllistymiseen liittyvissä kysymyksissä.

Itsetuntemus on alue, jota ohjauksessa ei voi sivuuttaa. Sisäisen motivaation puuttuminen vesittää tehokkaasti toteuttamiskelpoisetkin suunnitelmat. Ohjauksesta paljon kirjoittanut Jim Sampson nimeää urasuunnittelun peruspilariksi itsetuntemuksen ja ammattituntemuksen. Itsetuntemuksen keskeisiä valmiuksia ovat tietoisuus osaamisesta, arvoista, työtyylistä, tavoitteista ja omasta päätöksentekoprosessista.

Itsetuntemuksen merkitys ja sen lisäämisen vaikeus on haastava paradoksi ohjaustilanteissa. Yksi mahdollinen ratkaisu on ajatella, että ohjauksen tarkoituksena on vain herätellä ohjattavaa miettimään ammatinvalintaansa myös omien sisäisten motivaatiotekijöiden kautta. Parhaimmassa tapauksessa ohjaus voi antaa tähän elinikäiseen prosessiin alkuvälineitä. Itsetuntemuksen lisäämi-

seksi on myös olemassa erilaisia persoonallisuuden osa-alueiden analysointiin tarkoitettuja työkaluja ja testejä (esim. Thomas-analyysi). On kuitenkin huomattava, että voidakseen toteuttaa useimpia laadukkaimpia persoonallisuuden analysointiin tarkoitettuja testejä, on oltava niiden sertifioitu käyttäjä.

Hyvin tyypillinen uraohjauksessa vastaan tuleva tilanne on sellainen, jossa ohjattavalla on heikko itseluottamus ja itsetuntemus, mikä purkautuu ohjaukseen tultaessa ”En osaa mitään enkä ole missään hyvä” -asenteena. Joskus ongelma liittyy puhtaasti opiskeluihin. Yleisistä, ns. generalistialojen opinnoista on vaikeaa tunnistaa kehittyneitä osaamista sen ollessa yleisluontoista ja yleisivistävää. Näissä tilanteissa perspektiivin laajentaminen konkreettisista oppisällöistä oppimistavoitteisiin voi auttaa. Esimerkiksi gradun voi ajatella kehittävän ongelmanratkaisutaitoja ja projektinhallintataitoja, jotka kummatkin ovat työelämässä hyvin arvostettuja. Joskus ohjattavalle avaa uuden näkökulman sen oivaltaminen, että oppimista tapahtuu muuallakin kuin korkeakoulussa. Työelämässä tärkeitä taitoja voi oppia esim. harrastuksissa, kesätoissa, ainejärjestötoiminnassa ja vapaa-ajalla. Usein onkin niin, että työelämässä monet hyvin tärkeät taidot kuten sosiaaliset taidot kehittyvät enemmän muualla kuin varsinaisten teoriaopintojen parissa.

1.3.4 Työnhaku

1.3.4.1 Lähtökohdat työnhakemiseen

Ohjaustilanteissa on keskeistä kartoittaa, kuinka paljon ohjattavalla itse asiassa on käytännön tietoa siitä, mistä löytää informaatiota työhausta tai mahdollisista työpaikoista. Jo pelkästään tiedon puute ja heikot tiedonhakuvalmiudet voivat aiheuttaa voimakastakin ahdistusta tulevaisuudesta. Joissain tapauksissa on siis hyvä tarkistaa, millä tasolla ohjattavan perustiedot työhausta on. Useimmat opiskelijat ovat kuitenkin todella hyvin perillä rekrytointien kiemuroista ja kaipaavat hyvin yksityiskohtaisia neuvoja. Tällöin on hyvä muistuttaa siitä, että myös jokainen rekrytoija on yksilö ja yleispäteviä työnhakuohjeita ei voi antaa. Työnhaku ei ole tiedettä vaan vuorovaikutusta.

1.3.4.2 Työnhaun tietopaketti

Työnhaun neuvonta koskee yleisemmin työnhakuasiakirjojen laatimista, ohjeita työhaastatteluihin, ohjeita työpaikkojen löytymiseen ja kansainväliseen työhaakuun. Ohjauksessa on hyvä tuoda esiin, että ensimmäinen vaihe työhaussa on ylipäätään haettavien työpaikkojen löytäminen – vain 20 prosenttia työpaikoista välittyy virallisten kanavien kuten esimerkiksi www.mol.fi -palvelun kautta. Siksi on hyvä tuoda esiin, että työnantajiin kannattaa ottaa myös itse yhteyttä. Harjoittelun, mentoroinnin, vapaaehtoistyön, ainejärjestötoiminnan, harrastusten, ystävien, sukulaisten, tuttavien ja perheen kautta saaduista kontakteista on usein ratkaisevaa hyötyä työhaussa. Liikaa ei voi korostaa sitäkään, että haku

helpottuu huomattavasti, kun tietää, mitä hakee. Useimmiten hakemusten lähettäminen laajasti ”sinne päin” -oleviin työpaikkoihin ei kannata. Motivaatio näkyy hakemuksesta todella selvästi, samoin kuin paikkaan sopiva osaaminen.

Työhakemuksessa kaikkein tärkeintä on motivaatio. Tästä syystä motivaatiota ilmentävä tieto kannattaa ilmaista jo avoimen työhakemuksen ensimmäisessä kappaleessa. Motivaatio takaa lukijan kiinnostuksen paremmin kuin esim. henkilötietojen kertaaminen. Hakemuksissa on erittäin tärkeää tiivis ja selkeä ilmaisu, jotta yksittäisen hakemuksen jaksaa lukea, ja jopa ymmärtää lukeemaansa. Tiiviillä hakemuksella osoittaa myös kykynsä jäsenellä tekstiä ja erottaa olennainen epäolennaisesta. Tiivistystä varten voi miettiä, selviävätkö jotkin tiedot jo CV:stä. Hyvin niukka hakemus ei ole kuitenkaan itseisarvo. Työnantajalle on toisaalta tultava kuva hakijasta.

Kun hakuasiakirjat lähetetään sähköisesti, kummatkin, avoin hakemus (kutsutaan myös hakukirjeeksi) ja CV, lähetetään sähköpostin PDF-liitteenä. Jos ilmoituksessa on sähköpostiosoite, hakemukset voi lähettää sähköisesti ellei toisin mainita. Aina on mahdollista soittaa työnantajalle ja varmistaa, kelpaavatko sähköiset hakemukset.

Työhaastatteluun valmistamisessa voi käyttää apuna esimerkiksi AarreSaaren sivuilta löytyvää haastatteluun liittyvää tietoa ja kysymyksiä. Haastattelussa tärkeät asiat on eroteltu myös seuraavasti:

Valmistautuminen haastatteluun

Hanki tietoa

Varaudu mihin tahansa

Mieti, mitä haluat tuoda esiin ja mitä sinun tulee tietää

Pukeudu asianmukaisesti

Ole ajoissa paikalla

Haastattelussa huomioitavaa

Ensivaikutelma

Aikataju

Ole oma itsesi

Jännitä rauhassa

Osoita kiinnostuneisuutta

Kysele tehtävästä, älä palkasta

Ole rehellinen

Selvitä, mitä seuraavaksi tapahtuu

Haastattelussa sivuttavia aiheita

Pätevyys

Koulutus, työkokemus

Hakijan tausta

”Millainen tyyppi olet”

Motivaatio ja odotukset

Vetotekijät, työntötekijät

Minäkuva

Vahvuudet ja kehittämiskohteet

1.4 Ohjaajan ammattilaisuus ja ammattietiikka

1.4.1 Aikaa, huomiota ja kunnioitusta

Hyvä uraohjaaja tuntee itsensä ja tietää mistä lähtökohdista ohjaa. Vuorovaikutustaidot, itsetuntemus ja kommunikaatiovalmiudet ovat jossain määrin subjektiivisiakin ominaisuuksia, joita on hankala syvästi muuttaa. Uraohjausta pitkään tehneet totesivat koulutuksen aikana monesti, että ohjausta tehdään omalla persoonalla eikä sen merkitystä voi eikä kuulu häivyttää. Kommunikaation ja itsetuntemuksen parantamiseen on kuitenkin olemassa välineitä ja hyväksi ja huonoksi havaittuja menetelmiä.

Jussi Onnismaata (2007) mukaillen ohjaajana oleminen voidaan tiivistää kolmeen tavoitteeseen: on oltava tyhmä, laiska ja hidas. Hyvässä ohjausotteessa ei oleteta asioita, ei tehdä ohjattavan puolesta tämän omaan elämään liittyviä päätöksiä, ja annetaan ohjattavalle aikaa kertoa ja prosessoida ajatuksiaan ja tunteitaan. Onnismaan (2007) teoksen otsikko *Aikaa, huomiota ja kunnioitusta* välittää samaa viestiä. Tärkeintä ohjauksessa voisikin ajatella olevan kysymisen taito – taito saada ohjattava puhumaan itse, ilman että ohjaaja määrää kokonaan keskustelun suunnan. Onnismaa korostaa, että ohjaus on dialogia, jossa kummatkin tilanteeseen osallistuvat henkilöt muodostavat yhdessä merkityksiä.

Seuraavassa pyritään antamaan joitain vinkkejä, millaisilla kysymyksillä ja kysymisen tavoilla on mahdollista noudattaa (tai yrittää noudattaa) edellä kuvattuja periaatteita. Ajatuksena, että ohjaaja esittää kysymyksiä – jotka toki itsessään ohjaavat hyvin paljon keskustelua – ja ohjattava etsii vastauksia.

Sirpaliisa Euramaa (2009) tarjoaa narratiivisen ohjauksen käsitteellä yhden ratkaisun siihen, miten kunnioittaa ohjattavan autonomiaa. Narratiivinen ohjaus tai suuntaus on ajattelutapa, jonka keskiössä on kertojan toimijuuden vahvistaminen, hänen omat kertomuksensa. Tarinan luomista ajatellaan ajallisena, merkitysten rajaamana kokonaisuutena, ajatusvälineenä, jolla saadaan kaaokseen järjestyttä. Narratiivista suuntausta ohjaa motto ”Kaiken mielekkään oppimisen takana on merkityksen anto”. Narratiivisuuteen liitettyjä attribuutteja ovat esimerkiksi uteliaisuus, avoimuus, vaikuttaminen kysymyksillä, eittäminen, ei-lokerointi ja ei-arvottaminen. Vastuu merkityksistä jätetään kertojalle.

Narratiivisen otteen näkökulmasta on tekniikoita, joiden avulla ohjaustilannetta voi rakentaa (Euramaa 2009). Yksi tekniikka on ulkoistavat keskustelut, joissa ongelmaa, sen vaikutuksia, ja luonnehdintaa katsotaan etäisyyden päästä. Tämä helpottaa tarkastelua ja ennen kaikkea auttavat erottamaan yhdysmerkit oman persoonan ja ongelman väliltä. On kuitenkin hyvä muistaa Onnismaan (2007) huomio, että ongelman objektivointi ei aina toimi. ”Eihän tuo ole vaikeaa,

teet vain näin ja näin” -asenne ei välttämättä auta eteenpäin, koska ongelmat aina subjektiivisia.

Toinen mahdollinen tekniikka on ”ainutkertaiseen avaumaan” tarttuminen. Tämä tarkoittaa mahdollisia poikkeumia ongelmatarinasta, tilanteita, jossa ongelman vaikutus on ollut vähäisempi. Kyseessä voi olla esimerkiksi jokin positiivinen suunnitelma, teko, tunne, halu, unelma tai luottamus. Keskustelulla voi yrittää rikastaa tätä vaihtoehtoista tarinaa, saada ohjattavaa harkitsemaan, voisiko siitä nostaa elementtejä negatiivisen ”en osaa mitään” -tarinan rinnalle.

1.4.2 Haastattelun tekniikoita

Yleisimmin ohjaustilanteissa käytetään tutkimuskirjallisuudesta löytyvän teemahaastattelun kaltaista kysymistapaa. Kyseessä on siis strukturoitu mutta vapaamuotoinen haastattelu, jolla halutaan varmistaa ”asiassa pysyminen” mutta annetaan vastaajalle tilaa muodostaa omanlaisiaan vastauksia. Kysymisen ja ohjaamisen tarkoituksena on usein uusien näkökulmien avaaminen ja ajatusvaihtoehtojen tarjoaminen. Ajatuslukoille on löydettävä purkuehdotuksia. Tekniikoita tähän monia, joista tässä esitellään muutamia.

Yksi tapa käsitellä asioita on käsitteiden avaaminen ja pureksiminen. Erkki Härkönen (2009) kuvaa tekniikkaa, jossa asioille voidaan miettiä synonyymeja, mielikuvia ja konnotaatioita. Esimerkiksi voisi ottaa tilanteen, jossa opiskelija kokee ahdistavia suoriutumispaineita opinnoissaan. Silloin käsittelyn alle voi ottaa vaikka stressin käsitteen ja miettiä, mitä se on, millaista se on, millaista on sen vastakohta, mikä sen aiheuttaa. Tästä keskustelusta luultavasti saa vihjeitä, minkälaiset syyt johtavat stressireaktion syntymiseen.

Toinen Härkösen esiin nostama tapa ohjata on ratkaisukeskeisen ohjausprosessin malli. Mallin lähtökohtana on ongelman kartoittaminen. Jo ongelman nimeämistä ja tunnistamista voi pitää hyvänä saavutuksena. Esimerkiksi epä määräinen työelämäahdistus voi selkiytyä huomattavasti jo ongelman määrittelyllä. Käytännön vinkkinä voi sanoa, että tilanteen riittävän perinpohjainen perkaaminen on hyväksi aina ohjaustilanteen aluksi.

Seuraava vaihe ratkaisukeskeisessä ohjausprosessissa on ongelman muuttaminen tavoitteeksi. Tämä on ajatuksen oivaltavuus: konkreettiselle, nimetylle ongelmalle voi myös miettiä konkreettista ratkaisua josta voi johtaa tavoitteen. Jotta tavoitteesta tulisi sisäistynyt, sitä kannattaa pohtia monelta kannalta: mikä on hyöty sen saavuttamisesta, mitä voimavaroja sen saavuttamiseksi tarkoitetaan, millaisiin konkreettisiin, pureskeltaviin ja sopiviin osatavoitteisiin sen voi jakaa. Tärkeää on myös pohtia, miten tavoitetta ja sen toteutumista voisi seurata. Huomio kiinnitetään edistysaskeliin ja onnistumisiin.

Ylipäätään ”oikea” ohjauksen tekniikka on henkilö- ja tilannesidonnaista. Joskus on syytä rajata, fokusoida tai selkiyttää ongelmaa, joskus taas avata uusia ajattelutavan vaihtoehtoja. Ohjaaja voi tiivistää keskustelua ”Ymmärsinkö oikein, kun ymmärsin näin?” eli heijastaa ajatuksia menemättä mukaan niihin, normalisoda ongelmaa tai mahdollisesti haastaa ohjattavan käsitystä varovasti,

faktoihin perustuen. On tilannekohtaista ja usein ohjaajan arvostelukyvyyn varassa miettiä, mikä on paras lähestymistapa. Ellen Ek (2009) katsookin, että oman persoonan käyttö ohjauksessa on välttämätöntä, ja aitous ja läsnäolo edistävät tilannetta. Neutraalius, ammatillisuus ja asiakkaan autonomian kunnioittaminen kuitenkin helpottavat rajan vetoa tavallisen keskustelun ja ohjauskeskustelun välillä.

Lopuksi on hyvä nostaa esiin, että ohjaustilanteet ovat resursseista johtuen ajallisesti hyvin rajattuja tilanteita. Ohjaajan ei kannattakaan pitää tavoitteitaan liian korkealla. Kenenkään itsetunto-ongelmia, itsetuntemuksen tai motivaation puutetta ei korjata tunnissa. Jokaisessa ohjaustilanteessa ei löydä oikeaa lähestymistapaa, ja kaikki ongelmat eivät suinkaan ole ratkaistavissa lukko-avain-periaatteella. Tärkeää onkin pitää ohjaustilanteet konkreettisina ja evästä, miten prosessia voi jatkaa itse ohjauksen jälkeen.

1.5 Ohjaustilanteita

Jotta lukijalle tulisi mahdollisimman käytännönläheinen käsitys ohjaajan työkentästä, loppuun on kerätty mahdollisimman konkreettisia tapausesimerkkejä. Tapaukset on jaoteltu karkeasti erilaisten ohjaustilanteiden tyypeiksi. On äärimmäisen tärkeää muistaa, että jokainen ohjattava on oma yksilönsä, ja vaikka jonkun opiskelijan tarina muistuttaa jonkun toisen opiskelijan tarinaa, siitä ei voi johtaa samaa ratkaisumallia. Näiden tyypittelyjen perusteella voi kuitenkin valmistautua siihen, minkä tyyppisiin kysymyksiin ohjaustilanteissa täytyy mahdollisesti löytää ratkaisuehdotuksia.

”Varmistelijat”

- Haluavat keskustella valinnoistaan, saada lisätietoa
- Mahdollisesti jo päättäneet esimerkiksi vaihtaa alaa, hakevat varmistusta
- Usein aktiivisia opiskelijoita, jotka osaavat hyödyntää palveluita
- Ohjaustilanteina usein selkeitä

”Ammatti-identiteetin etsijät”

- Ura valittu pelkästään asian sisällöllisen kiinnostavuuden perusteella, mutta ammattikuvan mielekkyyden ja kiinnostavuuden pohdinta on jäänyt syrjään
- Tyypillisin esimerkki aineopettajaopiskelijat: kielet kiinnostavat, mutta opettajantyö tuntuu mahdottomalta
- Lisäproblematiikkaa tuo alojen muut työllistymishaasteet (esim. kielten opettajilla on kohtuullinen työtilanne mutta pelkkä kielitaito ilman esim. kääntämisammattitaitoa tai opetusammattitaitoa voi vaikeuttaa työn löytymistä)

- Ohjaustilanteena haastava: Mahdollisuus löytää muu polku alalla? Sopisivatko henkilökohtaiset ominaisuudet paremmin muunlaisiin tehtäviin, onko edessä kokonainen alanvaihto? Olisiko löydettävissä työ, jossa voisi hyödyntää kiinnostustaan, tarvitsisiko alaa varten täydennyskoulutusta?

”Oman paikan etsijät”

- Ala valittu pääasiassa ulkoisten seikkojen perusteella (esim. arvostus, palkka ja työtilanne)
- Ammatti tai ala ei vastaa omaa kiinnostusta, arvoja, taitoja tai suunnitelmia
- Tyypillinen esimerkki oikeustieteen opiskelija
- Haasteena itsetuntemuksen lisääminen ja oman kiinnostuksen tunnistaminen
- Helpottavana tekijänä usein alan monipuolinen soveltuvuus

”Työmarkkinoiden karikoissa luovijat”

- Ala kiinnostaa ja innostaa (myös tulevat työtehtävät)
- MUTTA miten päästä työmarkkinoihin käsiksi ja mistä tietää ylipäättään mitä mahdollisuuksia on
- Usein generalistiopiskelijoita, esim. kulttuurialalta
- Oman osaamisprofiilin selkiyttäminen
- Ohjauksen tavoitteet toisaalta selvät – informaation tarve
- Haastavaa luoda varmuutta ja itseluottamusta: jokaiselle löytyy oma polkunsa, soveltuva korkeakoulututkinto tarjoaa monenlaisia ratkaisuja

”Ajelehtijat”

- Opiskelijat, joilla on ongelmia opintojen etenemisessä, itseluottamuksessa tai motivaatiossa
- Joissain tapauksissa taustalla mielenterveysongelmia
- Haasteena ohjausvastuiden rajaus
- Varhainen tunnistaminen
- Usein taustalla edellisissä esimerkeissä

Lähteet

- Ek, E. 2009. Oman persoonan käyttö uraohjaajan roolissa. Alustus uraohjaajan asiantuntijaohjelmassa 21.4.2009.
- Euramaa, S. 2009. Narratiivinen ohjaus. Alustus uraohjaajan asiantuntijaohjelmassa 10.11.2009.
- Härkönen, E. 2009. Ohjaustarpeen arvioinnin menetelmiä. Alustus uraohjaajan asiantuntijaohjelmassa 22.4.2009.
- IAEVG 2003. International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners. Luettu osoitteessa www.iaevg.org.
- Onnismaa, J. 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Gaudeamus: Helsinki.

Ohjauksen verkkoresursseja

Aarresaaren uraohjausopas

<http://www.aarresaari.net/urasuunnittelu5.htm>

Aarresaaren uraohjausoppaassa resurssianalyysi ja taitoinventaari

<http://www.aarresaari.net/resurssianalyysi.htm>

<http://www.aarresaari.net/taitoinventaari.htm>

Aarresaaren Työnhakuopas

<http://www.aarresaari.net/tyonhakuopas1.htm>

Korkeakouluopiskelijoiden itsenäiseen urasuunnitteluun tarkoitettu työkalu

<http://www.uraohjaus.net>

Monsterin työnhaku- ja urasuunnittelupalvelu

<http://uraneuvonta.monster.fi/>

Portfolioiden tekemisestä:

<http://www.peda.net/veraja/jyu/ac/all/portfolio/pofoopas><http://www.jobstep.net>

Ohjauksesta verkossa

<http://palvelut.virtuaaliyliopisto.fi/palvelut/ovi/sivusto/index.php>

Työvoimatoimiston A-urapalvelu

<http://www.avosto.net/a-ura/>

Ammattitietoutta Ammattinetistä

http://www.ammattinetti.fi/c/portal/layout?p_1_id=1.1

Oulun ammattikorkeakoulun urasuunnitteluresurssit
<http://www.oamk.fi/opiskelijalle/urasuunnittelu/>

Turun yliopiston urasuunnitteluresurssit
<http://rekrytointi.utu.fi/neuvonta/uraohjaus/urasuunnittelu/askeleet/index.html>

Oppijan ja ohjaajan ominaisuuksia hahmottavia työkaluja
<http://www12.uta.fi/tyt/verkkotutor/>
<http://www.tenviesti.fi/tests.htm>

Kansainvälinen aikuis- ja ammattiohjauksen järjestö IAIEVG
<http://www.iaevg.org/iaevg/index.cfm?lang=2>

European Guidance and Counselling Research Forum
<http://www.guidance-research.org/EGCRF>
 Florida State Universityn ohjaussivustot
<http://www.career.fsu.edu/techcenter/>

[Valtakunnallinen ohjausalan osaamiskeskus VOKES](#)

Katso erityisesti VOKESin tietokanta!

Työelämästä ja koulutuksesta löytyy lisää tietoa esimerkiksi Elinkeinoelämän keskusliiton, Valtion taloudellisen tutkimuskeskuksen, opetus- ja kulttuuriministeriön sekä elinkeino- ja työministeriön sivuilta www.ek.fi, www.vatt.fi, www.minedu.fi ja www.tem.fi.

Kirjallisuutta uraohjaan työn tueksi

- Amundson, N. E. 2005. Aktiivinen ohjaus. Opas uraohjauksen ammattilaisille.
- Aro, A., Feldt, T. & Ruohomäki, V. 2007. Puheenvuoroja työ- ja organisaatiopsykologiasta.
- Brown, S. D. & Lent, R. W. 1992. Handbook of counseling psychology.
- Isopahkala-Bouret, U. 2008. Asiantuntijuus kokemuksena. Aikuiskasvatus 2/2008
- Kasvio, A. & Tjäder, J. (toim.) 2007. Työ murroksessa.
- Kujala, J. 2009. Opiskelukykyä ja yhteisöllisyyttä. Opiskelukyvyn edistämisen suositukset yliopistolle.
- Leinonen, N., Partanen, T. & Palviainen, P. 2002. Tiimiakatemia. Tositarina tekemällä oppivasta yhteisöstä.
- Nummenmaa, A-R., Lairio, M., Korhonen, V. & Eerola, S. 2005. Ohjaus yliopiston oppimisympäristöissä.
- Ojanen, S. 2006. Ohjauksesta oivallukseen. Ohjausteorian käsittelyä.
- Onnismaa, J. 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta.

- Onnismaa, J., Pasanen, H. & Spangar, T. 2004. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 3.
- Opetusministeriö 2010. Ei paikoillanne, vaan valmiit, hep! Koulutukseen siirtymistä ja tutkinnon suorittamista pohtineen työryhmän muistio. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2010:11.
- Peavy, R. V. 1999. Sosiodynaaminen ohjaus.
- Virkkunen, J. & Ahonen, H. 2007. Oppiminen muutoksessa.
- Vuorinen, R. & Saukkonen, S. (toim.) 2006. Guidance services in Higher Education.

2 URAOHJAUKSEN NÄKEMYKSIÄ JA KOKEMUKSIA. TAMPEREEN URA- JA REKRYTOINTIPALVELU OPISKELIJOILLE

Terhi Erkkilä

2.1 Lähtökohdat

Tampereen yliopisto uudistaa vuoteen 2012 mennessä hallintomallinsa, tutkinto-ohjelmansa ja tutkijakoulutuksensa. Uudistuksen tavoitteena on yhdistää nykyiset 40 yksikköä (tiedekunnat ja laitokset) kymmeneksi tieteenalayksiköksi eli schooliksi. Strategian mukaan ”Tampereen yliopisto kouluttaa maailmaa ymmärtäviä maailman muuttajia”. Yliopiston keskeinen tehtävä on kasvattaa opiskelijoista kansainvälisesti toimintakykyisiä, vastuuntuntoisia akateemisia vaikuttajia ja asiantuntijoita, jotka valmistuttuaan saavat koulutustaan vastavaa työtä. (Tampereen yliopisto 2010.)

Tampereen koko yliopistoa koskeva uudistus on oikea hetki tarkastella myös yliopiston ura- ja rekrytointipalvelujen ydintoimintoja, opiskelijapalveluja, ja erityisesti uraohjauspalvelua. Ura- ja rekrytointipalvelujen tulevaisuuden suunnittelu liittyy koko yliopiston muutokseen, koska ura- ja rekrytointipalvelut haluaa omalta osaltaan vastata muutoksista aiheutuviin uusiin tarpeisiin. Ura- ja rekrytointipalvelujen työyhteisö on vuodesta 2008 alkaen suunnitellut tiiviisti tulevaisuuttaan. Ura- ja rekrytointipalvelujen toimintaa ja ohjausta tarkastellaan yliopistossa osana laadukasta opetusprosessia (Tampereen yliopisto 2010).

Tässä artikkelissa opiskelijapalveluja tarkastellaan ensisijaisesti henkilökohtaisen uraohjauksen näkökulmasta. Ohjaustyötä tekevien kollegoiden kesken käydyissä keskusteluissa on noussut toistuvasti esiin ohjauksen vuorovaihtuksellisen luonteen eli ihmisen kohtaamisen keskeinen merkitys. Ohjaus-

keskustelussa opiskelija tai valmistuva voi arvioida valintojaan asiantuntijan kanssa oman näkökulman laajentamiseksi. Usein uraohjauskeskustelu on ensimmäinen yliopisto-opintojen aikana tarjoutuva tilanne keskustella omista valinnoista ja kiinnostuksista kokonaisuutena.

Monialayliopistojen opiskelijapalveluissa kuten uraohjauspalveluissa on valtakunnallisesti yhteisiä piirteitä. Tampereen noin 15 000 opiskelijan yliopistossa on vahvat yhteiskuntatieteellinen, humanistinen ja kaupallishallinnollinen tiedekunta. Tampereen yliopistosta valmistuneista maistereista vähemmistö sijoittuu suoraan koulutusta vastaavaan ammattiin tai tehtävään. Tampereen yliopistossa uraohjaajia on ollut yleensä työpäri, joille on opiskelijapalvelut ovat keskittyneet.

Tarkasteluni perustuu ensisijaisesti kokemukselliseen tietoon. Yksilöllistä uraohjauskeskustelua ei ole ilman todellista opiskelijan kohtaamista, eikä uraohjausta ole mielekäästä tarkastella huomioimatta Tampereen yliopiston ura- ja rekrytointipalvelujen uraohjausperinteestä syntynyttä tietopohjaa. Uraohjauspalvelua on kehitetty koko sen olemassa olon ajan yksikön toiminnan alkamisen jälkeen 1995 vastaamaan yliopisto-opiskelijoiden tarpeita työmarkkinoiden ja yhteiskunnan muutoksessa.

2.2 Tampereen yliopiston ura -ja rekrytointipalvelut tukipalveluna

2.2.1 Kansainvälinen näkökulma ohjauspalveluihin

Ohjauspalvelujen Eurooppalaisen yhteistyöelimen FEDORAN (European Forum for Student Guidance) linjauksien mukaan korkea-asteen ohjauksen (guidance and counselling) tavoitteena on vahvistaa opiskelijan kykyä ratkaista itseä koskevia koulutuksellisia ja ammatillisia kysymyksiä. Lisäksi tulee tukea erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita. FEDORA linjauksen mukaan on huomio kiinnitettävä yleisten, kontekstista riippumattomien akateemisten valmiuksien oppimiseen, joilla on käyttöä työmarkkinoilla (FEDORA 2007). Monialayliopiston uraohjauspalvelujen tavoitteet Suomessa ovat yhdenmukaisia FEDORAN linjausten kanssa.

FEDORA:n ohjelmassa korkea-asteen ohjauksesta (2007) ohjaus korkea-asteella on liitettävä osaksi elinikäistä oppimista ja -ohjausta. Ohjauksen tavoitteena on opiskelijoiden auttaminen tietoisten päätösten tekemisessä valintatilanteissa, opiskelijoiden tasa-arvon turvaaminen ja ohjauksen saaminen tiiviiksi osaksi korkea-asteen instituutioiden strategioita ja käytäntöjä sekä edistää korkeakoulujen tavoitteiden saavuttamista.

Euroopan yhteisöjen komissio käsitteli vuosituhaten vaihteessa samansuuntaisesti elinikäistä ohjausta. Elämisen ja työskentelemisen osaamisuyhteiskunnassa katsotaan vaativan aktiivisia kansalaisia, jotka ovat motivoituneita

kehittymään henkilökohtaisesti ja ammatillisesti. Tämä merkitsee sitä, että palvelujen tarjoamisessa on siirryttävä tarjontakeskeisestä ajattelusta kysyntäkeskeiseen ajatteluun. Ohjaaja asettaa asiakkaan edun etusijalle ja pystyy tarjoamaan tälle oleellisia tietoja, jotta opiskelijan on helpompi päättää tulevien toimien suunnasta. (Euroopan yhteisöjen komissio 2000; Sultana 2004, 13 – 17.)

2.2.2 Opiskelijapalvelut Tampereen yliopiston kontekstissa

Tampereen yliopisto vaalii ja tuottaa monialaista asiantuntijuutta. Yliopiston vahva humanistinen ja yhteiskuntatieteellinen painotus saa aikaan sen, että valmistuvien maistereiden osaamista määrittää usein enemmän laaja-alaisuus kuin kapea asiantuntijuusalue. Pirkanmaa on monialayliopistosta valmistuville akateemisille haastava työllistymisalue siksi, että se on vetovoimainen asuinpaikka valmistuneille. Usein valmistuneiden onkin tärkeää laajentaa työnhaku- aluetta Pirkanmaata laajemmaksi työllistymisen turvaamiseksi.

Tampereen yliopistossa ura- ja rekrytointipalvelut määrittävät yliopiston yhteiskunnallista vaikuttavuutta ja koulutusta tukeviin palveluihin. Laatujärjestelmässä Ura- ja rekrytointipalvelut luokittelee tuottamansa palvelut työmarkkinoille siirtymistä jouduttaviksi palveluiksi sekä työmarkkinatiedon avaamiseksi ja välittämiseksi yliopistolle. Urapalvelut eli uraohjauspalvelu ja koulutukset opiskelijoille kuuluvat ensimmäiseen luokkaan. Yksikön palvelut ovat osa opiskelijan opiskeluprosessia yliopistossa.

Ura- ja rekrytointipalvelut on vakiinnuttanut vuosien myötä toimintansa osana orientoivia opintoja, opetusta täydentävää työelämänäkökulmaa ja panostanut opetussuunnitelmaprosessin työelämänäkökulmaan. Vaikka yksilölliset uraohjauskeskustelut painottuvat edelleen opintojen loppuvaiheessa oleviin opiskelijoihin, tavoittavat kaikille tarjolla olevat työelämäorientaatiota käsittelevät tilaisuudet aiheesta kiinnostuneet opiskelijat laajasti. Ura- ja rekrytointipalvelujen kaikkien palvelumuotojen voidaankin katsoa tukevan yksikön opiskelijapalvelutehtävää suoraan tai välillisesti.

2.3 Ura- ja rekrytointipalvelujen opiskelijoiden yksilöpalvelut

2.3.1 Ohjauksen määrittelyä

Teoreettisesti ohjausta voidaan jakaa viiteen eri suuntaukseen: psykodynaamisiin teorioihin, kognitiivis-behavioristisiin teorioihin, eksistentiaalis-humanistisiin teorioihin, monikulttuuriseen ohjaukseen ja konstruktivistiseen

lähestymistapaan. Nykyisin behavioralististen ohjauksikäsitteiden vastareaktiona nousnut konstruktivistinen lähestymistapa sekä monikulttuurisen ohjauksen näkökulma ovat vakiinnuttaneet asemansa. (Lairio, Puukari & Nissilä 2001.)

Ratkaisukeskeinen, tulevaisuuteen suuntautunut lähestymistapa korostaa yksilön omia voimavaroja ja mahdollisuuksia ratkaista ongelmia. Se eroaa perinteisistä, menneisyyteen suuntautuneista teorioista, mutta ottaa huomioon kysymyksen asettelujen eri puolet ja siinä kysymysten tarkastelu asetetaan laajempaan kontekstiin. Lairion ym. (2001) mukaan sen katsotaan sopivan hyvin ohjauksellista verkostotyötä korostavaan toimintaan.

Kaikilla teoriasuunnilla on yhteisiä ohjaukseen liittyviä piirteitä. Näitä on esimerkiksi lähtökohta, jossa otetaan huomioon ja hyväksytään ohjattavan tunteet ja havainnot sellaisinaan, mikä luo pohjaa jatkokäsittelylle. Luottamus ja yksityisyys ovat keskeisiä ohjauksen elementtejä, joita ohjausympäristön tulisi tukea. Ohjaus on vapaaehtoista eikä ole vaikuttavaa, ellei ohjattava osallistu siihen vapaasta tahdostaan. Ohjaaja ei myöskään yleensä tuo ohjaustilanteessa esiin itseensä liittyviä asioita. Kommunikaation eri ulottuvuuksien tiedostaminen ja herkkyys vuorovaikutukselle on keskeinen osa ohjaustyötä. Ohjaukseen sisältyy lisäksi aina monikulttuurisuutta eli herkkyyttä erilaisille kulttuuripiirteille.

Uraohjaajan työssä henkilökohtaisesti eniten itseäni puhutellut teoreettinen tausta ohjaukseen on ollut aktiivinen ohjauksen opas (Amundson 2005). Kirjan näkökulma purkaa urasuunnittelua loogisena, järjestäytyneenä, kontrolloituna ja vaiheittaisena toimintana. Sen sijaan nopeatempoisessa yhteiskunnassa nähdään urasuunnittelun vaativan innovaatioihin ja joustavuuteen perustuvia paradigmoja. Näkemys korostaa avoimuutta ja antaa uraohjauskeskustelulle tilaa tapahtua myös arkisissa ympäristöissä, vaikkapa kahvilassa.

Oivallus oman ohjaustyön alkutaipaleelta on ollut, että aito kunnioitus ohjattavaa kohtaan ja nöyryys toisen oman elämänsä asiantuntijuudelle on tärkein edellytys ohjauksessa seuraavalle tasolle siirtymiselle. Kunnioitus, eettisyys, vuorovaikutuksen luominen ja kuuntelu kulkevat koko ajan mukana ja mahdollistavat vuorovaikutuksen syventämisen. Keskustelun teemat saattavat sivuta asiakkaan tilanteen mukaan urasuunnittelun ohella motiiveja, toiveita ja epävarmuutta. Myös Amundson (2005) tuo tämän esiin: muutos yksilöllä alkaa siitä, kun tunnistamme säännöt, jotka meitä ohjaavat.

2.3.2 Ohjauksen toiminnallinen luonne

Opiskelijat muodostavat käsityksensä akateemisista opinnoista, omien valintojen mukaisesta tulevaisuudesta sekä työelämän vaateista seurattessaan yhteiskunnan muutosta, käytäviä keskusteluja ja vallitsevia käsityksiä. Ohjaus auttaa tunnistamaan ja kyseenalaistamaan näitä käsityksiä ja antaa tietoa todellisista valmistuvien tilanteista sekä työllistymispoluista. Opiskelija voi saada itselleen

riittävän tiedon verkkosivuilta yleistiedotuksena, puhelinneuvontana, uraohjaajan tunneilla tai uraohjauskeskustelussa.

Ohjausta voi määritellä myös erottamalla se tiedottamisesta ja neuvonnasta eli toiminnan luonteen kautta. Ohjauksen tehtävänä on edistää keskustelun keinoin ohjattavan kykyä pyrkiä tavoitteisiinsa, kun neuvonnassa asiakkaalle annettaisiin sopiva toimintatapa valmiina. Ohjaus korostaakin asioiden tulkittamahdollisuuksia ja monia toimintavaihtoehtoja. (Onnismaa 2007.)

Tehtävän luonne	Toimija (poimintoja)	Toteutustapa
TIEDOTUS	Kaikki ohjaustahot omilla tehtävä-alueillaan	Esim. Ura- ja rekrytointipalvelujen laajat verkkosivut, sähköpostilistoin, esittelyin tapahtumat, lehdet ja muu keinovalikoima tavoittaa laajimmin
NEUVONTA	Ohjaustahot asiantuntija-alueillaan	Esim. Uraohjaajan tunnit on päivystysaika eri vaiheissa olevien opiskelijoiden erilaisiin työelämään liittyviin pulmiin
OHJAUS JA OPETUS	Oppiaineet pääosin, osa ohjaustahoista	Uraohjaajat käsittelevät orientoivien opintojen osana Työelämää opintojen suunnittelussa. Opintojen aikana pidetään työhaun teemoihin liittyviä koulutuksia eri alojen opiskelijoille. Henkilökunta toimii yleensä kouluttajina ollessaan alueen vahvimpia yliopiston alojen ja työllistymisen asiantuntijoita.
ERITYIS-OHJAUS	Ura- ja rekrytointipalvelujen uraohjaajat	Uraohjauskeskustelun lähtökohtana analyttinen, tutkimusta sekä ajankohtaista työelämä tietoa hyödyntävä aktiivisen ohjauksen työvälein hoidettu kuunteleva, kunnioittava ja erilaisia näkökulmia omaan tilanteeseen avaava kannustava vuorovaikutustilanne.

Taulukko 1. Työelämään liittyvän tiedotuksen, neuvonnan ja ohjauksen jäsentämistä Tampereen yliopistossa U&R:n näkökulmasta (perustuu Onnismaan 2007 luokitukseen).

Ohjauksesta puhuttaessa ohjattava on aina oman elämänsä paras asiantuntija, jonka tavoitteet ovat työskentelyn lähtökohtana. Uraohjaaja antaa syötteitä, esittää kysymyksiä ja antaa palautetta. Uraohjauskeskustelun kulkuun vaikuttavat ohjattavan tekemät aloitteet ja työntekijän käyttämä lähestymistapa (Onnismaa 2007). Voidaankin kysyä, mikä on merkityksellistä uraohjauskeskustelussa. Tampereen yliopiston uraohjauksessa opiskelijapalautteissa on korostunut vuorovaikutuksellinen asiantuntijan kohtaamisen tärkeys, uraohjauskeskustelun kannustava luonne sekä ohjattavan tilanteen ja mahdollisuuksien kokonaisvaltainen huomioiminen.

2.3.3 Ohjauksen laatu

Mitä on laadukas uraohjaus ja uraohjauskeskustelu? Ensinnäkin se vastaa ohjattavan tarpeeseen edellyttäen, että ohjattava on löytänyt oikean organisaation ja henkilön asialleen. Laadun muodostaa useat ohjaustilanteeseen liittyvät tekijät sekä ohjaajaan liittyvät tekijät (ohjauksen arvioinnista ja laadusta mm. Spangar, Arnkill ja Vuorinen 2009; Rantamäki, Nykänen, Vuorinen & Saukkonen 2010).

Laadukkaassa ohjauksessa ohjaajan tulee kyetä poimimaan asiakkaan viiheistä olennaiset ja tekemään olennaisia kysymyksiä asian jäsentämiseksi. Opiskelijaa tulee kunnioittaa ja kuunnella, sekä taata puolueettomuus ja tasa-arvoinen kohtelu. Ohjausorganisaation tulee varata ohjaukseen fyysinen ympäristö, tilat ja olosuhteet, jotka viestivät luottamuksellisuudesta ja ohjattavan arvostuksesta.

Uraohjaajan työn näkökulmista itsereflektio, ammatillisten rajoitteiden tiedostaminen, henkilökohtaisten kehittämistarpeiden tunnistaminen ja osamisen vahvistaminen kehittävät ohjaajaa ja siten parantavat ohjauksen laatua.

Ohjauksessa käyneiden lukumäärä yhdistetään helposti tuottavuuteen ja laatu tavoitellun vaikutuksen toteutumiseen. Tällöin uraohjauksen laatua on esimerkiksi itsetunnon kohentuminen, rohkaistuminen valintoihin ja toimintaan, uudet näkökulmat ja ideat, lisääntynyt tietous ongelmanratkaisun tukena ja kuulluksi tuleminen. Ohjaajan ajan ja huomion saaminen ohjauksen ajaksi ja tästä seuranneet vaikutukset ovat vaikeasti mitattavia.

Jos uraohjauskeskustelun vaikuttavuudeksi asettaisi valmistumisen jälkeisen työllistymisen, mikä olisi aikaviive jolloin työllistymiseen vaikuttaisi ohjaus taikka muut seikat? Entä miten mitattaisiin työllistymisen laatua, kun toiveiden työpaikka löytyy usein vasta kiertopolun tai kokemuksen myötä.

Uraohjaajien kokemusten mukaan konkreettista tietoa osataan yleensä hakea verkkosivuilta ja muista ajankohtaisista lähteistä ja tämä vastaakin usein opiskelijoiden neuvonnan tarpeeseen. Työelämänäkökulmaan liittyen niukkuus neuvontapalveluissa saattaa jättää opiskelijan pohdintoineen yksin tai opiskeluryhmässä liikkuvan oletustiedon varaan.

2.3.4 Yksilöpalvelujen merkitys

Laajoja opiskelijajoukkoja saavuttavien tiedotuspalvelujen ja suurten osallistujamäärien massatapahtumien ohella ura- ja rekrytointipalvelujen yksilöpalveluille on nähty vahvat perusteet. Neuvonta, henkilökohtaiset ohjauskeskustelut

ja räätälöidyt pienryhmäkoulutukset antavat suoran opiskelijakontaktin kautta väylän palautteelle koskien yliopiston opiskelupalveluja ja tutkintojen työelämärelevanssia.

Myös Tampereen yliopiston strategian tavoitteiden saavuttaminen edellyttää laadukkaita opiskelijapalveluja. Laaja-alaisten kandidaattiohjelmien myötä opiskelijoiden valintatilanteet tulevat aiempaa aikaisemmin eteen. Kun opintokokonaisuuksia voi lisäksi valita yli yksikkörajojen, lisää tämä neuvonnan ja ohjauksen tarvetta.

Opiskelun murros- tai valintavaiheessa opiskelumotivaatio voi laskea esimerkiksi opintojen työelämävastaavuuden tunnistamattomuuden vuoksi. Yksikön ajattelutapaa kuvaa ajatus maisterien vahvasta potentiaalista perehtyä asiantuntijatehtäviin akateemisen tason opintojen myötä. Pienryhmäkoulutukset ovat juuri osallistujien monitieteisyyden kautta erityisen antoisia työelämään suuntautumisen näkökulmasta. Kun tulkinta ei ole korostetun pääainelähtöistä, vapautuu opiskelija oman työelämäpolun etsimiseen osaamis- ja kiinnostusperustaisesti.

Vähemmistö valmistuvista maistereista lähtee luomaan tutkijanuraa. Tampereen yliopistosta valmistuvien sujuva ja laadullisesti mielekäs työelämään sijoittuminen on keskeisiä yliopiston maineeseen vaikuttavia tekijöitä ja keskeinen alumnien yliopistoyhteyden motivaatiotekijä on saatu hyvä koulutus ja palvelu yliopistolla. Vastaavasti yksi keskeinen opiskelua ja valmistumisrohketta hidastava tekijä on työmarkkinoiden ja siihen suhteutettuna oman osaamisen tunnistamattomuus.

Yliopiston strategiaan on kirjattu moniammatillisen osaamisen tavoite. Ura- ja rekrytointipalvelut tarjoaa koulutuksissa peilauspinnan eri aloja edustavien osaamiseen. Opiskelumotivaation lisääminen tulevaisuuden päämääriä selkiyttämällä ja asiantuntijuuden kasvun prosessin myötä ovat myös yliopiston opiskelua edistävää strategialuonnoksen mukaista toimintaa.

Yliopiston yksi tavoite on yhteiskunnallinen vaikuttavuus. Vaikuttavuuden arvioinnin kannalta uraohjauskeskustelu voidaan nähdä osana palautejärjestelmää. Keskusteluissa opiskelija antaa palautetta opetusprosessin eri vaiheista sekä ura- ja rekrytointipalvelujen palveluista. U&R:n toiminnan yhtenä tavoitteena onkin välittää opiskelijoiden ja työelämän koottua viestiä opintojen relevanssista opintojen suunnittelun ja kehittämisen tueksi yliopiston strategian mukaisesti.

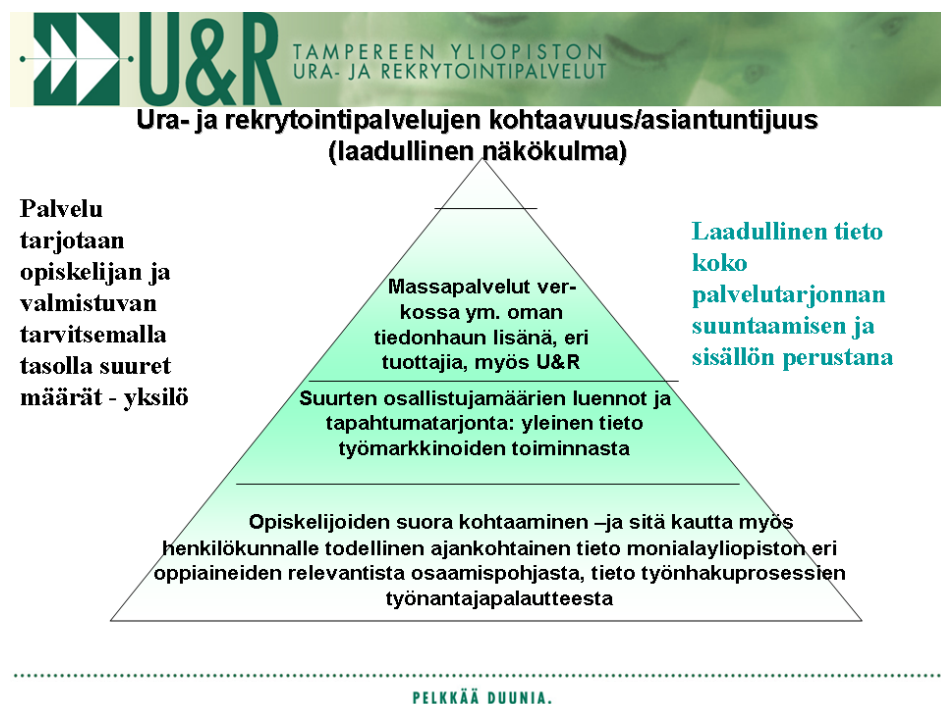
2.3.5 Ura- ja rekrytointipalvelujen toiminta

Ura- ja rekrytointipalvelujen palvelutarjonta perustuu siihen, että yliopistosta valmistuneista vähemmistö työllistyy suoraan tutkimustehtäviin. Pohdinta omasta paikasta työelämästä ei monesti ole usein suoraviivaista huomioituna valmistuneiden maistereiden suuri lukumäärä. Tampereen yliopistosta valmistuvien sujuva ja laadullisesti mielekäs työelämään sijoittuminen on keskeisiä

yliopiston maineeseen vaikuttavia tekijöitä ja myös keskeinen alumnien yliopistoyhteyden kiinnostuksen lisääjä.

Tampereen yliopiston ura- ja rekrytointipalvelujen toiminnan keskeisimmiksi opiskelijoita palveleviksi tehtäviksi on viime vuosina nostettu:

- työelämä tietous opintojen sisällä ja niiden aikana
- uraohjausta opiskelijoille kriittisissä vaiheissa (kuten harjoittelupaikanhaun vaiheessa, gradun jumiutuksessa, omien työelämä taitojen tunnistamisen pulmissa ja valmistumismotivaation laskiessa) ja
- laadukas työllistyminen mielekkäisiin töihin osana yliopiston laatu- ja palautejärjestelmää.



Kuvio 2. Ura- ja rekrytointipalvelut opiskelijoille.

Pyramidi kuvaa palautejärjestelmän osana yksilöpalveluissa saatavaa suoraa ja syvää palautetta yksikön ja yliopiston toiminnan kehittämisen pohjaksi. Ymmärrettävästi omalle laitokselle ei ole niin helppo antaa kehittävää palautetta, koska valmistuminen omalta laitokselta on tavoitteena. Kuviolla halutaan korostaa myös sitä, että ura- ja rekrytointipalvelujen opiskelijapalvelujen tuottamista suuntaa opiskelijoiden palaute. Tämä näkyy muun muassa palautteen välittömällä vaikutuksella ryhmäkokoisiin, joita toiveesta pienennettiin valmistuneille räätälöidyssä koulutuksessa.

2.4 Huomioita ja haasteita

Aiempien arviointien perusteella (Vuorinen & Kasurinen 2002) nähdään kuinka korkeakoulujen henkilöstö ja opiskelijat tulkitsevat opintojen ohjauksen käsitteen. Arviointiryhmä totesi tuolloin ohjauksen olevan moniulotteinen käsite, joka voidaan määritellä monella tavalla. Ohjaus voidaan jakaa ensinnäkin oppimisen ja opiskelun ohjaukseen, uranvalinnan ohjaukseen sekä persoonalliseen kasvuun ja kehitykseen liittyvän ohjaukseen. Toisena jakona voidaan tarkastella virallista ja epävirallista ohjausta. Kolmas tapa määritellä ohjausta on nähdä se areenana, jolla opiskelija voi käydä keskustelua omasta tulevaisuudestaan, tavastaan opiskella ja toimia. Lisäksi jokaisella koulutuslalla voi olla omia tapojaan lähestyä ohjausta.

Ohjaus Suomessa 2002 -selvityksessä (Vuorinen & Kasurinen 2002) suositeltiin lisäksi opintojen ohjauksen palvelujärjestelmän kehittämistä kokonaisuutena. Tampereen yliopistossa pyritään tähän ja suunnitellaan Ura- ja rekrytointipalvelujen siirtoa hallinnollisesti Opinto- ja kansainvälisten asioiden osaksi vuoden vaihteessa.

Ohjaus on usein toteutunut korjaavana toimintana, jolloin ongelmatilanteissa käännetään ohjaajan puoleen. Ohjaustarve syntyy ongelmasta, jonka haltija on kyvytön ratkaisemaan ongelmaa. Laajemmalla näkökulmalla voitaisiin vaikuttaa koulutusjärjestelyihin ja siten ohjaustarpeisiin sekä ennakoita erilaiset ohjaukselliset kysymykset. Nyt ongelma ei ole ns. poikkeusyksilöllä, vaan esim. Penttilän (2009) tutkimus kertoo laajasta epätietoisuudesta työmarkkinoihin liittyen opiskelijoiden parissa.

Penttilän (2009) yliopisto-opiskelijoiden työelämään orientoitumista käsittelevässä tutkimuksessa opiskelijoita erotettiin neljä erilaista tulevaisuuteen suuntautumisen ryhmää, joita olivat luottavaiset, epävarmat, sopeutujat ja itsensä toteuttajat. Tutkimuksen mukaan epävarmat oli suurin ryhmä, mutta luottavaisia lukuun ottamatta kaikissa ryhmissä puntaroitiin työttömyyden tai epätarkoituksenmukaisen työllistymisen mahdollisuuksia omakohtaisesti. Opiskelijoiden mielestä työllistymisvaikeudet voivat kohdata, vaikka opiskelisi yliopistossa ja tekisi mahdollisimman ”oikeat valinnat”.

Työelämän epävarmuutta aiheuttavia suuntauksia voi kääntää myös mahdollisuuksiksi – ainakin työkokemuksen ja verkostojen kasvettua. Koivusen (2010) kiinnostuksen kohteena ovat samanaikaisesti käynnissä olevat ns. portfoliourat, joka on ”kokoelma työjärjestelyjä yksilön osaamisen harjoittamiseksi ja myymiseksi erilaisissa konteksteissa.” Voidaan miettiä yleistyneiden peräkkäisten työjaksojen eli pätkätyön suhdetta tähän. Myös työelämäkysymyksiin liitetyt usein esiin nousevat perinteiset ns. hyvä tyyppi stereotypiat ovat myös saaneet seurakseen uudenlaisia näkemyksiä, esimerkiksi Keltinkangas-Järvisen esittäessä supersosiaalisuuden voivan olevan jopa työntekoa haittaavan piirteen (Moster 2010).

Ura- ja rekrytointipalvelujen tulevaisuutta tulee olemaan suorien opiskelijapalvelujen ohella aiempaa voimakkaampi vaikuttaminen opetussuunnitelmiin sekä merkityksen voimistuminen palautekanavana. Uraohjauspalveluissa edelleen kohdataan ja valmennetaan opiskelijoita, jotka haluavat miettiä analyytisesti työelämään suuntaamista opintojen kautta tai ennakoiden valmistumista.

KKA:n auditointien myötä kertyneiden kokemusten pohjalta pidetyn puheenvuoron mukaan ohjaus on henkilökohtaista, luovaa, vapaata, reflektiivistä ja uutta etsivää (Lappalainen 2010). Näin ollen ohjaus ei ole vanhan toistoa, jolloin tarvittaisiin vain ns. puhuva pää. Erilaiset ihmiset ja tiedontarpeet on huomioitava ohjauksessa.

Yliopiston opiskelijamäärästä vain pieni osa käyttää ja tarvitsee eriytyneitä ohjauspalveluja – ja tämä onkin tarkoituksenmukaista. Voidaan toki kysyä, tavoittavatko uraohjauspalvelut juuri ne henkilöt, jotka ohjauspalveluja kipeimmin tarvitsisivat? Toisaalta kyseessä on opiskelijan oikeus määrittää oma tilanteensa ja tarpeensa, sekä toimia sen mukaan. Kuitenkin uraohjauspalvelun yhtenä kehittämiskohteena tulee olla helpon lähestyttävyyden.

Toivottavasti jatkossakin uudet uraohjaustyöhön rekrytoituvat sekä alan konkarit saavat tilaisuuksia jakaa tietoa ja kokemuksia kollegoiden kanssa – valtakunnallisen koulutuksen ja tiedon jakamisen tarve on ilmeinen tällaisella erityisalalla. Tavoitteena olisi, että työyhteisöt onnistuisivat säilyttämään perehdytyksen kautta hiljaista tietoa ja että ohjaustyöhön perehtyvillä olisi mentor ohjaustyönsä tukena. Kokemuksen perusteella vuosien myötä vasta mentorin tuella pääsee todella kehittymään ohjaustyössään.

Lähteet

- Amundson, N. 2005. Aktiivinen ohjaus. Opas uraohjauksen ammattilaisille. Helsinki: Psykologien kustannus.
- Euroopan yhteisöjen komissio 2000. Elinikäinen oppiminen. Bryssel 30.10.2000. Komission yksiköiden valmisteluasiakirja. Luettu osoitteessa ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/policy/memo_fi.pdf
- FEDORA 2007. The FEDORA charter on guidance and counselling within the European higher education area. Luovain-la-Neuve: FEDORA
- Koivunen, M. 2009. Esitys uraohjaajan asiantuntijaohjelmassa 12.9.2009.
- Lairio, M., Puukari, S. & Nissilä, P. 2001. Ohjauksen teoreettinen perusta. Teoksessa M. Lairio & S. Puukari (toim). Ohjauksen uutta identiteettiä etsimässä. Jyväskylän yliopistopaino.
- Lappalainen, M. 2009. Esitys uraohjaajan asiantuntijaohjelmassa 10.6.2009.
- Moster, Helen 2010. Hyviä tyyppisiä ei enää tarvita. Talouselämä 25, 18.8.2010.
- Vuorinen, R. & Kasurinen, H. (toim.) 2002. Ohjaus Suomessa 2002. Jyväskylä.
- Onnismaa, J. 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Helsinki: Gaudeamus.

- Penttilä, J. 2009. Yliopisto-opiskelijoiden työelämään orientoituminen. Opintosisällöt, uraohjaus ja tulevaisuuskuvat. OTUS rs 30/2009. Helsinki: Opiskelijajärjestöjen tutkimussäätiö.
- Rantamäki, J., Vuorinen, R., Nykänen, S. & Saukkonen, S. 2010. Ohjauksen arviointivälineiden kehittämisen tutkimus. Loppuraportti hankkeeseen Osuvuutta ja kysyntälähtöisyyttä aikuisopiskeluun tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelujen valtakunnallisella kehittämisohjelmalla, osaohjelma 3A: Ohjauksen tutkimus- ja arviointi. Työ- ja elinkeinoministeriö. Luettu osoitteessa www.opinovi.fi/index.php?option=com_docman&Itemid=473&lang=fi
- Sultana, R. 2004. Guidance policies in the knowledge society. Cedefop Panorama series 85. Luxembourg: Cedefop.
- Spangar, T., Arnkil, R. & Vuorinen, R. 2008. Kohti ohjauksen kokonaisvoimavarojen yhteiskehittämistä – Ammatinvalinta- ja uraohjauksen kehittämishaasteiden strategisen perustan arviointitutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriö 2008.
- Tampereen yliopisto 2010. Tehdään tulevaisuus! Tampereen yliopiston muutos 2010 - 2015. Tampereen yliopiston hallituksen 15.2.2010 hyväksymä strategia. www.uta.fi/esittely/strategia/index/strategia.pdf

3 ONKO AKATEEMISILLE TÖITÄ

Sanna Tuominen

3.1 Työnantajakyselyn tausta

Tässä artikkelissa kuvataan työnantajien rekryointitarpeita lähimmän vuoden aikana, erilaisia organisaatioiden osaamistarpeita sekä rekryointikriteereitä, joita valittavilta työntekijöiltä edellytetään. Aineisto on koottu vuonna 2010.

Työnantajakysely lähetettiin 2510 työnantajataholle, jotka pääsääntöisesti huolehtivat organisaatioiden rekryoinneista. Kyselyajankohta sijoittui juhannusviikolle, mikä saattaa selittää sitä, että vastausprosentti jäi pieneksi. Kyselyistä palautui takaisin 648 kappaletta.

Kyselyyn vastasi yhteensä 110 työnantajaa vastausprosentin jäädessä 9 prosenttiin. Yli sadan työnantajan näkemyksistä voi kuitenkin vetää varovaisia johtopäätöksiä ja arvioita. Kyselyn pohjalta on erityisesti tarkoitus tuoda esiin niitä kommentteja, jotka auttavat kehittämään edelleen työelämätaitoja vielä opin-
tojen aikana sekä kerätä yleistä tietoa rekryointiprosessia silmälläpitäen.

3.2 Organisaatioiden taustatiedot

Suurin osa kyselyyn vastanneista oli yksityiseltä sektorilta. Koska kysely koski ainoastaan yliopisto-opiskelijoiden työllisyyteen liittyviä ja vaikuttavia tekijöitä, rajoittuivat vastaajat lähinnä suuriin yrityksiin. Suurten yritysten rekrytoinnista vastaavat olivat lähinnä eri teknologiasektoreilta. Enimmäkseen edustettuina olivat kemian-, metalli- ja teknologiateollisuus. Toisena vastaavana ryhmänä erottui rahoitus- ja vakuutusala.

Pienistä ja keskisuurista yrityksistä kyselyyn vastasi hyvin heterogeeninen joukko eri aloilta, mm. matkatoimisto, media-alan yritys, LVI-urakointiyritys ja tilaintarkastusfirma. Julkisen sektorin vastaajat tulivat pääosin kuntasektorin palveluista sekä opetuspuolelta.

Vastaajat olivat suurelta osin pääkaupunkiseudulta. Pääkaupunkiseudun yrityksistä moni toimi samalla valtakunnallisesti pääkonttorin sijaitessa Helsingissä.

Lähes yhtä suuri osa vastauksista tuli tasaisesti eri puolilta Suomea. Turun ja Varsinais-Suomen seudulta oli vain murto-osa vastaajista. Alla olevassa taulukossa on luokiteltu 109 kysymykseen vastannutta työnantajaa.

Työnantajat	
(1.1) Suurehko yksityinen yritys (väh. 100 työntekijää)	58.7%
(1.2) Pieni tai keskisuuri yritys	18.3%
(1.3) Kunta tai kuntayhtymä	11%
(1.4) Valtio tai valtion liikelaitos	4.6%
(1.5) Järjestö, seurakunta, säätiö tms.	4.6%
(1.6) Oma yritys tai toiminimi	0%
(1.7) Muu, mikä	5.5%

Taulukko 1. Työnantajat sektoreittain

3.3 Rekrytointikokemukset

Kyselyssä kysyttiin, olivatko vastaajat rekrytoineet henkilöstöä viimeisen 1,5 vuoden aikana (2009 - 2010) Turun yliopistosta. Vain viidennes vastaajista oli tehnyt rekrytointeja Turun yliopistosta. Heistä yli puolet oli rekrytoinut 1 - 2 henkilöä ja neljäsosa 4 - 10 henkilöä 1,5 vuoden aikana.

Kaikki vastanneet eivät kuitenkaan osanneet sanoa rekrytointien lukumäärää suoraan, koska esimerkiksi kuntasektorilla opetuspuoli rekrytoi avoimella haulla mm. satoja määräaikaista opettajia, joten suoraa rekrytointitapaa yliopistoista ei voida sanoa olevan.

Vastaajia pyydettiin ilmoittamaan käyttämänsä rekrytointikanavat. Vastausvaihtoehdoista voi valita ainoastaan yhden rekrytointikanavan, mutta moni toi kuitenkin esiin sen, että käyttää samanaikaisesti montaa eri kanavaa.

Yleisimmin käytetyt kanavat olivat organisaation omat nettisivut ja toisaalta lehti-ilmoittelu. Myös työ- ja elinkeinotoimiston www.mol.fi -sivusto sekä työnhakijan suora yhteydenotto luettiin käytetyiksi rekrytointiväyliksi.

Vastaajat (yhteensä 107) pitivät erityisen tärkeänä asiana rekrytoinnin kannalta alan työkokemusta. Kun alan työkokemuksen yhteyteen lisää vielä muun työkokemuksen sekä harjoittelun työnantajan organisaatiossa, pitää työkokemuksen merkitystä merkittävänä kolmannes vastaajista.

(6.1) Valmis tutkinto	59.8%	(6.8) Gradun aihe	0%
(6.2) Alan työkokemus	79.4%	(6.9) Ulkomaan kokemukset	7.5%
(6.3) Muu työkokemus	26.2%	(6.10) Hakijan aktiivisuus (suora yhteydenotto)	29.9%
(6.4) Harjoittelu organisaatiossanne	21.5%	(6.11) Hyvät työnhakuasiakirjat (hakemus + cv)	23.4%
(6.5) Opintomenestys	12.1%	(6.12) Työhaastattelussa onnistuminen	57%
(6.6) Tutkinnon pääaine	16.8%	(6.13) Muu, mikä?	14%
(6.7) Tutkinnon opintoyhdistelmä	19.6%		

Taulukko 2. Mitä työnantajat pitävät rekrytoinnissa tärkeänä?

Työnantajat antavat erityispainoa myös valmiille tutkinnolle sekä työnhakuprosessissa erityisesti työhaastattelussa onnistumiselle. Lisäksi työnantajat kertoivat painottavansa rekrytoinneissa sitä, että opiskelun ja työn välissä ei ole mitään "luppoaikoja".

Ylipäätään soveltuvuus sekä alalle että tehtävään koetaan tärkeäksi. Ns. "hyvää tyyppiä" ei siis työnantajapuolelta pystytä mallintamaan, vaan sopivuus on aina ala-, tehtävä- ja työyhteisökohtaista.

Vastaajia pyydettiin arvioimaan, millaisia henkilökohtaisia ominaisuuksia he pitävät tärkeänä suorittaessaan rekrytointia. Kymmenen tärkeimmiksi mainitun ominaisuuden kärjessä olivat seuraavat ominaisuudet:

- Vuorovaikutus- ja tiimityötaidot
- Kehittymis- ja oppimishalu
- Motivoituneisuus
- Sosiaaliset taidot

- Oma-aloitteisuus
- Aktiivisuus
- Luotettavuus ja rehellisyys
- Joustavuus
- Asenne
- Ryhmätyötaidot, yhteistyökyky

Korostuneesti tuli esille myös toivomus rekrytoitavan positiivisesta suhtautumisesta muutoksiin. Enää ei saa jäädä tuleen makaamaan, vaan kehityskulussa pitää olla innolla mukana ja mielellään vielä itse kehittäjän roolissa.

Asiakaspalveluhenkisyttä ja asiallisuutta peräänkuulutettiin myös. Samalla hyviä käytöstapoja ja tilanteen mukaista pukeutumista korostettiin. Yleisesti ottaen toivottiin työelämän pelisääntöjen ymmärrystä ja niiden noudattamista.

Rekrytoitavilta toivottiin myös "talonpoikaisjärkeä" ja "tervejärkisyttä". Mutta samalla tulisi muistaa myös nöyryys, suoruus, rauhallisuus, ahkeruus, asiallisuus, etenemishalu, huumorintaju. Hakijan kannalta lista on loputon, mutta toisaalta vastauksista kävi myös ilmi, että rekrytoinnissa odotettavat ominaisuudetkin riippuvat aina tehtävästä.

Rekrytoijia pyydettiin myös arvioimaan, millaisia taitoja tai tietoja voi heidän mielestään oppia vasta työssä. Suurin osa vastaajista toi esiin hiljaisen ja syvällisen tiedon tuomisen käytännön työhön. "Yleensä opiskeluaikana saadaan perusvalmiudet kuntoon sekä teoreettiset ja yleispätevät tiedot alasta ja oppiaineesta, mutta yksityiskohtainen soveltaminen tai taito käyttää tietoa opitaan työtä tekemällä. Tämä samalla lisää ja kartuttaa myös tietoja."

Ammattialan spesifit tiedot ja taidot ja yhteisen toimintatavan ymmärrys karttavat monien työnantajien mielestä vasta, kun työkokemusta on jo jonkin aikaa päässyt kerryttämään. Samoin yrityskulttuurin omaksuminen, johtamistaidot ja toisaalta talouden ja kokonaistuottavuuden sisäistäminen vaativat aikaa. Tiimityötaidot, moniammatillisuus ja verkostoituminen tuotiin myös monissa vastauksissa esiin taitoina, joita kokemus kerryttää. Tieto- ja taitopuolelta tietysti itse tuotteet, tietojärjestelmät ja tekniset työvälineet edellyttävät kokemusta.

Erehdyksien korjaamisessa ja ongelmien ratkaisussa auttaa myös oma luova ajattelu, jonka kehittyminen vie uudessa paikassa aina työnantajien mukaan aikansa. "Kaikki kunnia korkeakouluille, mutta tietojen soveltamisen käytännössä oppii vasta työelämässä." Erittäin moni työnantaja koki, että "jokainen - siis jokainen valmistuva on työhön tullessaan harjoittelija. Opiskelu antaa valmiudet alkaa opettelemaan työtä."

3.4 Työelämätaidot

Yleisten työelämätaitojen merkitys kasvaa jatkuvasti työelämässä. Vastaajia pyydettiin arvioimaan, mitä merkitystä erilaisilla työelämätaidoilla on yliopistosta valmistuneiden osalta omassa organisaatiossa. Vastaajista vain viidennes arvioi työelämätaitoja. Määritellyt työelämätaidot olivat seuraavat: Analyyyttinen, systemaattinen ajattelu, esimiestäidot, lainsäädännön tuntemus, neuvottelutaidot, ongelmanratkaisutaidot, oman alan teoreettinen osaaminen, organisointi- ja koordinoitaitaidot, projektinhallintataidot, ryhmätyö- ym. sosiaaliset taidot, taloussuunnittelu ja budjetointi, tiedonhankintataidot, tieto- ja viestintätekniikka, viestintä englanniksi, viestintä ruotsiksi, viestintä suomeksi sekä yritystoiminnan perusteiden tuntemus.

Erittäin merkityksellisenä pidettiin erityisesti ryhmä- ja sosiaalisia taitoja. Myös neuvottelu- ja ongelmanratkaisutaitoja sekä viestintää suomeksi pidettiin merkittävänä.

Merkitykselliseksi koettiin myös systemaattinen ja analyttinen ajattelu organisointi- ja koordinoitaitaitojen ohella. Myös tiedonhankinta- ja viestintätaidot koettiin merkityksellisiksi. Muutama henkilö mainitsi, että erityisesti yritystoiminnan perusteiden tuntemuksella ja viestinnällä ruotsiksi ei ole lainkaan merkitystä.

Työnantajia pyydettiin antamaan vinkkejä ja toisaalta kertomaan millaisiin osaamisen alueisiin he tällä hetkellä kehottaisivat Turun yliopistossa opiskelevia perehtymään. Kommentteja annettiin mm. siitä, mille aloille kannattaa suunnata tai mihin kannattaisi erikoistua. ”Taloushallintoon, sillä alalle on avautumassa entistä enemmän työpaikkoja lähitulevaisuudessa.”

Kielitaidon merkitys kasvaa yhä globaalissa taloudessa, kuten erilaiset vuorovaikutus- ja viestintätaidotkin. Mm. osallistuminen virtuaalokokouksiin kuuluu nykyään kiinteänä osana työnkuvaan. ”Nykyinen työelämä ei ole yksin puurtamista, vaan kansainvälistä yhteistyön tekemistä. Hyvät vuorovaikutus- ja viestintätaidot ovat tarpeellisia tehtävässä kuin tehtävässä ”

Työkokemuksen tarpeellisuus nousi esille myös tässä: ”Hankkimaan ihan mitä tahansa työkokemusta opiskelun väliaikoina. Ei tarvitse olla välttämättä omaa alaa. Se valmentaa kaikkein parhaiten työyhteisössä toimimiseen ja oikean työn ja sen vaatimusten omaksumiseen. Kaikki kokemus antaa realistisin kuvan, mitä työelämän nykyiset haasteet ovat. Teoria ei aina ole samaa kuin käytännön toteutus.”

Poikkitieteelliset taidot ovat kovaa valuuttaa työmarkkinoilla.” Esim. markkinoinnin opiskelijoiden voisi olla hyvä sisällyttää myös laskennan tai vastaavia opintoja. Analysointitaitoja tarvitaan markkinoinnissa yhä enemmän. Kannattaa ottaa yksi pitempi sivuaine, jos haluaa esimerkiksi vaihtoehtoja uralleen. ”Silti oma osaaminen pitää olla hallussa.” ”Oman alan perustiedot hyvin haltuun, haemme Turusta vain spesiaalisia erikoisammattilaisia.”

Oma käytös ja oman itsensä ja osaamisensa esiin tuominen kannattavat. "Energinen esiintyminen, rohkea omien mielipiteiden esittäminen. Käyttäkää hyväksi ensimmäiset kuukaudet se kun pääsette ensimmäiseen työpaikkaanne, tuona aikana pystyy ennakkoluulottomasti esittämään kehitysajatuksia ja tuomaan lisäarvoa yritykselle ensimmäisistä päivistä alkaen. Tuo ratkaisuja - älä (pelkästään) ongelmia"

Työnantajat toivat myös esiin työelämän pelisääntöjen tärkeyden. "Vaikka substanssiosaaminen on tärkeää, on myös hyvä ymmärtää työyhteisön lainalaisuudet ennen kuin menee töihin. Esimerkiksi mitä tarkoittaa työehtosopimus, työlainsäädäntö työntekijän kannalta yms."

Pk-sektorilla on myös omia haasteita. "Oman työn organisointi on tärkeää oman tehokkuuden ja jaksamisen kannalta. Kielialalla toimivissa yrityksissä on oleellista hallita suomen kieli erinomaisesti. Perustietotekniikkataidot ovat nykyään oletusarvo (etupäässä tekstinkäsittely, sähköposti ja taulukkolaskenta). Nopeasti muuttuvassa maailmassa yrittäjämäinen asenne ja vastuunotto omasta pärjäämisestä ja kehittymisestä on eduksi, koska työnantaja ei edes pysty tarjoilemaan kaikkea tietoa ja osaamisen kehittämistä valmiina. Alihankkijana toimivilla on oltava yrittäjyysosaamista, jota kokemuksemme mukaan on vaikea saada yliopistoissa."

Yhtä vastausta on vaikea antaa tähänkään problematiikkaan: "Osaamisen alueet vaihtelevat eri sektoreilla ja tehtävissä valtavasti - ei ole yhtä oikeaa vastausta, mutta: 1) koulutuksen kautta saatavien metodisten valmiuksien nivominen eri sektorien arkeen, esimerkiksi tiedonhankinta, kriittinen arviointi/lähdekriittinen ajattelu, 2) luovuuden tukeminen ja huomiointi koulutuksessa, 3) vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot (sis. myös "hyvä käyttäytyminen", joka on "hämmästyttävän usein hukassa"). Kokemukseni mukaan aineopinnot/tieteenalaopinnot hyvin suoritettuina ovat tutkinnon sisällöstä riippumatta hyvä lähtökohta monelle sektorille."

3.5 Organisaatioiden tulevat rekryointitarpeet

Työnantajilta kysyttiin lähitulevaisuuden rekryointitarpeita. Vastauksen antoi 107 työnantajaa.

Onko yritykselläsi rekryointitarpeita?	
(11.1) Kyllä, minkälaisiin tehtäviin?	27.1%
(11.2) Ei	28%
(11.3) Ei vielä tietoa	44.9%

Taulukko 3. Rekryointitarpeet.

Ne työnantajat, jotka aikovat rekrytoida valmistuneita yliopistosta kulu-
van vuoden sisällä, jakaantuvat monien eri alojen välille. Osaajia tarvitaan lei-
pureista graafisiin suunnittelijoihin. Vastaajat kommentoivat sitä, millaista
osaamista tulevissa rekrytoinneissa kaivataan.

Erityisesti vastaajat toivat esiin tulevaisuuden tarpeen teknisen ja kauppal-
lisen alan osaajista. Usein toivottiin poikkitieteellisyyttä, jossa tekninen ja kau-
pallinen osaaminen kulkisivat käsi kädessä. Myös kansainvälisyys on tärkeää.
"Kansainvälisesti orientoituneita - joustavia - hyvät sosiaaliset valmiudet - kiin-
nostunut työtehtävistä myös ulkomailla, myös Euroopan ulkopuolella".

Edelleenkin yliopistopuolelta etsitään osaajia, joilta edellytetään spesifin
osaamisen sijaan yleisimpiä työelämätaitoja osaavia generalisteja. "Toivomme
saavamme yliopistoista tulevasta ammatista innostunutta ja uteliasta ja vas-
tuuntuntoista osaajaa."

Organisaation eri tasoilla esille nousee "moniosaaminen". "Teollisuudessa
ei voi olla suppean alueen tekijöitä. Esimies/valmentajan taidot ovat entistä
tärkeämmät."

Yliopistosta haetaankin osaajia lukuisiin erilaisiin esimies- ja johtotehtäviin.
"Myynnillisiä, neuvottelutaitoisia henkilöitä esim. asiantuntijatehtäviin kehit-
tymään."

Kuntapuolella esiin nousivat opetushenkilökunnan rekryointitarve lähi-
tulevaisuudessa. "Suurin osa siis opetustehtäviä mm. monikulttuurisuuden
hallinta on tärkeää, kyky oppia uutta ja uudistua." Työnantajat peräänkuulut-
tavat innovatiivisia monialaosaajia, joita kuvattiin seuraavasti: "Innovatiivisia,
ulospäin suuntautuvia, yhteistyöhaluisia ja -kykyisiä", "Aktiivisia, monitaitoi-
sia, uuteen positiivisesti suhtautuvia", "Uskallusta riskinottoon, itsenäisesti
ajattelevia ja toimivia henkilöitä, ammatillista huippuosaamista, pedagogisia
taitoja"

3.6 Yhteistyötoiveet Turun yliopiston ura- ja rekrytointipalvelujen kanssa

Työnantajilta kysyttiin ovatko he kiinnostuneita tietyistä yhteistyömuodoista Turun yliopiston ura- ja rekrytointipalvelujen kanssa. Lähinnä työnantajat toivoivat aktiivisempaa palvelujen markkinointia. Åbo Akademin osuutta yhteistyökumppanina kiiteltiin erityisesti ruotsin kielen vuoksi. Myös kauppakorkeakoulun opiskelijoiden osaaminen haluttiin tuoda usean työnantajan osalta esille.

Hyvänä yhteistyömuotona tuotiin gradutoimeksiantojen ohella harjoittelu. "Lähinnä yliopiston kannattaisi kehittää TE -keskuksen kanssa paketti, joilla 0,5 - 1 vuoden harjoittelu tehtäisiin edulliseksi työnantajalle ja harjoitteluun tulevalle. Harjoittelun aikana voidaan yhteisesti todeta henkilön sopivuus yrityksen osoittamaan tehtävään."

Työelämän tarpeiden ja yliopistokoulutuksen välillä nähtiin myös kohtaan to-ongelmia: "Teollisuus ja yliopiston opinto-ohjelma eivät vielä kohtaa toisiaan kovin hyvin. Mutta mietittävää yliopistoille - kenen palvelukseen halutaan kouluttaa."

Osaamisen markkinointiin tulee panostaa myös tulevaisuudessa. "En muista nähneeni mainoksia teiltä enkä muiltakaan minkä alan eksperttejä kouluistanne valmistuu. Annan saman vinkin teille kuin muillekin kouluille olen antanut, että markkinoikaa sitä osaamista jota tuotatte, älkääkä niitä opiskelijoita. Kuulostaa tylyltä mutta asiakas (me yritykset) olemme kiinnostuneita ensisijaisesti osaamisesta."

4 OHJAUKSEN KOULUTUSPÄIVIEN SUUNNITTELU ROVANIEMEN AMMATTIKORKEAKOULUSSA

Päivi Saari

4.1 Taustaa

Rovaniemen ammattikorkeakoulun pedagogisessa strategiassa 2015 (RAMK 2010) nostetaan ohjaus sekä ohjauksen tukitoimien kehittäminen yhdeksi painopistealueeksi. Ohjaus perustuu opettajien ohjausosaamiseen ja tukipalveluverkoston asiantuntemukseen.

Jukka Lerkkanen (2009, 145) toteaa, että ohjauksen toimijoitten tulee olla koulutettuja omaan tehtäväalueeseensa. Koulutusten sisällöt ja laajuus ovat yhteydessä siihen tehtävään, missä kukin toimii. Hän suosittelee henkilöstökoulutusten teemaksi tutkivaa ja kehittävää työtä, koska ohjauksen toimijat ovat jatkuvassa muutoksessa saaden päivittäin viiheitä opiskelijoilta ja toimintaympäristöstään.

Opetusministeriön koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa (KESU) 2007–2012 kehoitetaan kohdentamaan huomio opetushenkilöstön jatko- ja täydentämiskoulutusta osallistavien, aktiivisten ja toiminnallisten toimintatapojen sekä erilaisten oppimisympäristöjen käyttöön ottamiseen (Opetusministeriö 2007, 53). Kehittämissuunnitelmassa korostetaan myös, että korkeakoulujen ohjauksessa tulee kiinnittää huomiota opiskelijan työuran hahmottumiseen sekä opetuksessa opiskelijan ja työelämän välisten suhteiden syventymiseen koko opiskeluajan. Myös korkeakoulujen aikuiskoulutuksen ja -ohjauksen kehittämistä korostetaan.

4.2 Koulutuksen suunnittelu

Korkeakoulumme Ohjaus- ja tukiryhmä (OTU) kartoitti ohjauksen koulutustarpeita järjestämällä keväällä 2008 Learning Café -tyyppisen opettajatuutorien keskustelutilaisuuden eri kampuksilla. Työmenetelmänä Learning Café onnistui hyvin, ja saimme sen avulla runsaasti palautetta. Tuloksista ilmeni, että opettajatuutorin rooli ja tehtävät olivat jääneet osalla epäselväksi. Ohjausta oli kehitetty ja oltiin menossa hyvään suuntaan, mutta ohjauksen kokonaisuus ei ollut hahmottunut eikä työnjako ollut aina selvä. Kaivattiin konkreettisia ohjauksen työvälaineitä sekä tietoa ohjauksen hyvistä käytänteistä, ohjattavan opiskelijan kohtaamisesta, erilaisista oppijoista ja opiskelijan terveysongelmista. OTU:n toimintasuunnitelmaan 2008 kirjattiin opettajatuutorikoulutus, joka suunnattiin sittemmin koko ohjaushenkilöstölle.

Kehityshankkeessani halusin vastata havaittuihin koulutustarpeisiin, tarjota ohjaushenkilöstölle mahdollisuutta jakaa ohjauksen hyviä käytänteitä sekä testata erityyppisiä ohjauksen toiminnallisia harjoituksia ja työtapoja. Ohjaushenkilöstö voisi soveltaa harjoituksia sitten omassa opetus- ja ohjaustyössään. Opettajatuutoreissa oli monia ”konkareita”, joiden ohjausmenetelmistä ja -kokemuksesta olisi hyötyä muullekin työyhteisölle. Learning Café -menetelmän lisäksi kokeilisimme muita harjoituksia ja työtapoja, esimerkiksi näyttelykävelyä ja paneelia (ks. esim. Ojala 2001; Pruuki 2008). Tarkoituksena on, että koulutus jatkuisi myös seuraavina vuosina painottuen eri teemoihin.

4.3 Koulutuspäivät

Ensimmäiseen koulutuspäivään osallistui peräti 90 henkilöä. Ohjelman avasi Helsingin yliopiston opintopsykologi, jolla oli aiheenaan ”opiskelijan kohtaaminen”. Purimme Learning Cafén tulokset sekä esittelimme OTU:n toimintaa ja toimintasuunnitelmaa sekä Opiskelijan polku- sekä Ohjaus ja tuutorointi -sivustot. Lopuksi toteutimme workshopin ”Kohtaamisia vai ohittamisia?”. Työtavaksi ideoimme harjoituksen ”Kaksi totuutta, yksi valhe”, jossa ryhmän

jäsenet kertoivat ja kirjasivat kaksi todellista ohjaustilannetta ja yhden sepitetyt. Sen jälkeen muut ryhmän jäsenet yrittivät arvata, mitkä tilanteista ovat totta ja mitkä tarua. Fläpeille valittiin esitettäväksi yksi totuus ja yksi taru / ryhmä (paperin taustalle merkittiin, olivatko tilanteet T = totta vai V = valhetta). Fläpit kiinnitettiin luentosalin seinille, ja yksi ryhmästä jäi esittelemään ryhmänsä tuloksia. Sen jälkeen seurasi näyttelykävely, jossa ryhmät kiersivät ryhmien tuotoksia jatkaen arvuuttelua, olivatko ohjaustilanteet aitoja. Fläpin esittelijä kertoi asian todellisen laidan. Koulutukseen koottiin myös ohjauskirjallisuuden näyttely.

Toisen koulutuspäivän suunnittelun lähtökohtana olivat Learning Cafén tulokset sekä edellisen koulutuspäivän workshopit. Opintopsykologi purki workshopin tulokset kertomalla esiin nostetuista ohjaustilanteista, joihin ehdotimme vaihtoehtoisia ratkaisumalleja. Osa ohjaustilanteista vaatisi ratketakseen rakenteellisia muutoksia. Omassa osuudessani kerroin opiskelijapalautteitten ja Valtti-viivästymisselvityksen tärkeimpiä tuloksia. Käsittelin myös HOPS-suunnittelun kehittämistä, muun muassa urasuunnittelun sisällyttämistä HOP-Siin.

Ajankohtaisia käsiteltäviä aiheita oli myös AHOT-prosessi (AHOT = Aiemman hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen). Kuopion Elo-päivien 2009 esimerkin innoittamana toteutimme lopuksi paneelikeskustelun. Paneelin teemaksi muotoutui ”Ohjausta opiskeluun vai työelämään”, jossa paneelisteilta kysyttiin esimerkiksi koulutuksesta työllistymisen tukena sekä työ- ja harjoittelupaikkojen etsimisen haasteista lama-aikana. Saimme näin koulutukseen sisällytettyä työelämäohjausta sekä opiskelija- ja työelämän edustajat mukaan toteutukseen. Paneelin jäseniksi pyysimme opettajan, aikuisopiskelijan, jäsenen OTU-ryhmästä ja työelämän edustajan. Paneelin vetäjäksi lupautui opiskelijajärjestö Camoksen aktiivi. Toisen koulutuspäivän osallistujamäärä oli hieman vähentynyt, mutta kuitenkin kohtuullisen korkea, noin 60 osallistujaa.

4.4 Arviointia

Koulutuspäivät onnistuivat odotettua paremmin, ja osallistujia oli yllättävän paljon. Learning Café -tyyppinen keskustelutilaisuus oli sopiva startti ja lähtökohta ohjauskoulutuksen suunnittelulle. Saimme opettajatuutorit sitoutumaan ja osallistumaan koulutukseen; olivathan he saaneet ilmaista mielipiteensä koulutustarpeistaan. Ratkaisu, jossa laajensimme kohderyhmän koskemaan koko ohjaushenkilökuntaa, osoittautui onnistuneeksi. Opintotoimistojen henkilökunta oli muun muassa hyvin edustettuna.

Vierailevat ohjausalan asiantuntijat eri organisaatioista toivat ulkopuolista asiantuntijuutta. Helsingin yliopiston opintopsykologin luento herätti yleisön

mielenkiinnon ja houkutteli yleisöä paikalle. Workshop ”2 valhetta, 1 totuus” osoittautui toimivaksi. Workshopeissa keskusteltiin vilkkaasti ja kokemuksia vaihdettiin. Paneelikeskustelussa saatiin mukaan työelämän ja opiskelijoitten ääni. Myös ajankohtaisen ohjauskirjallisuuden esillepano oli hyvä idea. Luennoitsijoiden esitykset, workshopien yhteenvedot sekä ohjauskirjallisuus vietiin myös korkeakoulun verkkosivuille.

Osallistujat olivat tyytyväisiä koulutuskokonaisuuteen. Palautteessa todettiin, että kaksipäiväinen koulutus oli sopivan mittainen ja ohjelma oli sisällöltään ja toteutukseltaan monipuolinen. Koulutuksesta saatiin ideoita omaan työhön ja ohjaukseen. Toivomuksena oli, että jatkossa koulutuksissa esiteltäisiin ohjauksen konkreettisia työvälaineitä ja jaettaisiin lisää ohjauksen hyviä käytänteitä. Edelleen toivottiin enemmän yhteistyötä opettajatuutorien välille.

4.5 Jatkosuunnittelua

Jatkossa toteutetaan ohjauskoulutusta vuosittain eri teemoin eri kohderyhmille. Myös opiskelijajärjestö Camos tai muu opiskelijaedustus kutsutaan koulutuksiin. Vuonna 2011 keskitytään työelämä- ja uraohjauksen ohella aikuisohjaukseen ja AHOTin työstämiseen. Aikuiskoulutuksen teemapäivä järjestettiin ja aloitettiin aikuisryhmien opettajatuutorien keskustelutilaisuudet nuorisoasteen ryhmien tuutoritapaamisten rinnalle. Opettajatuutorien tapaamisissa käsitellään ajankohtaisten asioitten lisäksi muun muassa RAMKin opiskelijapalautekyselyn tuloksia, HOPS-suunnittelua ja opintojen edistymistä. Lukuvuoden 2011–2012 ohjauksen koulutuksen teema on vielä työstettävänä. Ajankohtaisia aiheita ovat vieraskielisten opiskelijoitten ohjaus, verkko-ohjaus ja RAMKin uuteen oppimisenäkemykseen liittyvä ohjaus.

Lähteet

- Lerkkanen, J. 2009. Ohjaussuunnitelman laatiminen ammattikorkeakoulussa. Teoksessa M. Lähti & P. Putkuri (toim.) Löytöretki aikuisohjauksen maailmaan – kokemuksia ja käytänteitä ammattikorkeakouluista. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun julkaisuja B: 18.
- Opetusministeriö 2007. Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelma 2007 – 2012. Luettu osoitteessa www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/
- Otala, L. 2001. Osajana opintiellä. Opas elinikäisen oppimisen matkalla. Helsinki: WSOY.

Pruuki, L. 2008. Ilo opettaa: tietoa, taitoa ja työkaluja. Helsinki: Edita.
RAMK 2010. Rovaniemen ammattikorkeakoulun pedagoginen strategia 2015.
Luettu osoitteessa
https://arkki.ramk.fi/RAMK/arkisto/julkinen/pedag_strat_2015.pdf

5 OULUN YLIOPISTON TEEMAILTAPÄIVÄMALLI - ESIMERKKINÄ OPISKELIJAN URASUUNNITTELU

Jaana O. Liimatainen

5.1 Miksi teemailtapäivät?

Teemailtapäivissä opiskelijoille on tarjolla luentoja erilaisista opiskelua ja työllistymistä tukevista teemoista. Teemailtapäivämallin kehittämisen lähtökohtana on saavuttaa mahdollisimman kattavasti kaikki ne opiskelijat, jotka tuntevat tarvitsevansa tietoa käsiteltävänä olevista asioista. Tavoitteena on myös, että kullekin teemalle rakennetaan valmis esitys, jonka diat ovat jaossa verkossa (<http://teemailtapaivat.wikispaces.com>), ja jonka esimerkiksi ohjaaja tai omaopettaja voi halutessaan ottaa käyttöönsä. Eri teemojen luentoja toistetaan lukuvuoden mittaan säännöllisesti, ja teemailtapäivät jäävät elämään vuosittain toistuvina. Teemailtapäivämalli on kehitetty Oulun yliopistossa Valmis tutkinto työelämävalttina -hankkeen ja Ohjaus- ja työelämäpalveluitten yhteistyönä. Tässä artikkelissa kerron ensin teemailtapäivämallista ja sen suunnittelusta yleisesti. Koska teemailtapäivien kirjo on laaja, keskityn lopuksi tarkemmin yhteen teemaan eli urasuunnitteluluentoon.

Opiskelu- ja uraryhmätoiminnalla on Oulun yliopistossa pitkät perinteet. Ryhmissä asioihin tartutaan yhdessä ja vertaistuellalla edistetään esimerkiksi jumiutuneen opinnäytetyön tekemistä. Valtti-hankkeessa (Valmis tutkinto työelämävalttina) ryhmätoimintaa on kehitetty edelleen, ja palautteen perusteella ryhmiin osallistuvat opiskelijat kokevat ryhmät hyödyllisiksi ja tarkoitustaan vastaaviksi.

Ryhmien kautta tavoitetaan kuitenkin vain pieni osa opiskelijoista, ja luultavasti lähes jokainen yliopisto-opiskelija hyötyisi opiskelun tukemisesta ja urasuunnittelusta. Toisaalta kaikki opiskelijat eivät tarvitse pitkäkestoista ryhmää tuekseen, vaan heille riittää lyhyempi, esimerkiksi tietoiskumainen tuki, kuten teemailtapäivämallin tarjoama tuki on. Tavoitteena onkin saavuttaa mahdollisimman kattavasti kaikki opiskelijat heidän oman tarpeensa mukaan.

Edellisestä pohdinnasta heräsi Valtti-hankkeessa ajatus massaluento/info-sarjasta erilaisilla teemoilla (Oivalla osaamisesi, uskalla uralle; Työnhakuvalmennus ja Kirjoittaminen prosessina ym. ryhmissä käsiteltyjä teemoja). Kullekin teemalle rakennettaisiin valmis esitys, jota voitaisiin sitten tarjota Valtti-hankkeen ohjaajille, ja diat olisivat jaossa verkossa. Eri teemojen esityksiä toistettaisiin lukuvuoden mittaan säännöllisesti, ja teemailtapäivät jäisivät elämään vuosittain toistuvina myös hankkeen jälkeen.

Seuraavaksi teemoja ryhdyttiin ideoimaan Ohjaus- ja työelämäpalveluitten kanssa, jolloin huomattiin, että muita tarpeellisia teemoja olisivat mm. opiskelutekniikat, motivaatio, ajankäyttö, opinnäytetyön tekeminen, HOPS, portfolio, jaksaminen ja sosiaaliset suhteet. Tällaisen kokonaisuuden toteuttamiseen ei yksi hanke riitä, vaan toteuttajia olisivat talosta löytyvät asiantuntijat, jotka ovat omilla tahoillaan osaa näistä teemoista jo pitkään edistäneet. Asiantuntijuutta Oulun yliopistossa löytyy Opetus- ja opiskelijapalvelujen eri yksiköistä kuten esimerkiksi mainitusta Ohjaus- ja työelämäpalveluista, ja materiaaliakin moniin teemoihin oli jo olemassa.

Osa suunnitelluista teemoista koskettaa enemmän loppuvaiheen opiskelijoita, osa alkuvaiheen, osa on ajankohtaista tietyinä lukuvuoden ajankohtana, osasta riittää yksi iltapäivä vuodessa ja osasta tarvitaan useampia. Tavoitteena on kuitenkin jatkuvuus.

Teemailtapäivätoiminta kytkeytyy suoraan Oulun yliopiston strategiseen kehittämiseen. Yliopistossa on noussut esille mm. opintojen alkuvaiheen tärkeys myöhemmälle opintomenestykselle. Yliopiston strategian perusteella OPM:n vuoden 2009 rahoitusmallista johdetut tavoitteet ovat

1. tutkintojen määrän kasvattaminen tutkintotavoitteiden saavuttamiseksi paremmin;
2. opiskelijoiden läpäisyn parantaminen nopeuttamalla alkuvaiheen opintoja keskeyttämisten vähentämiseksi; sekä
3. ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden osuuden nosto.

Tavoitteisiin 1 ja 2 pääsemiseen voidaan suoraan vaikuttaa teemailtapäivien avulla.

5.2 Toteutus

Teemailtapäivien ensimmäinen testi Oulun yliopistossa oli keväällä 2010 otsikolla ”Tuunaa työnhakusi”, joka sisälsi myös urasuunnittelua. Laajemmin teemailtapäiviä kokeiltiin syyslukukaudella 2010 sekä Linnanmaan että Kajaa- nin kampuksilla. Syksyn teemat sekä eri tiedekuntien opiskelijoiden osallistu- minen niihin on esitetty oheisessa taulukossa.

Taulukko. Syksyn 2010 teemailtapäivät Oulun yliopistossa.

	HuTK	KTK	LTK	LuTK	TaTK	TTK	N
Osaamisen tunnistaminen ja kehittäminen - työvälineinä HOPS ja portfolio	7			1	1		9
Otetta opinnäytetyöhön - ”Se on vaan gradu”	1	7	1	5			14
Ajankäyttö ja suunnitelmallinen opiskelu (neljä kertaa)	54	119	25	52	16	18	284
Tuunaa työnhakusi		11					11
Oppiminen on taitolaji! Luku- ja muistiin- panotekniikat/opiskelutekniikat (kolme kertaa)	36	37	0	59	4	27	163
Kirjoittaminen prosessina (kaksi kertaa)	47	7	0	4	0	1	59
Yhteensä	145	181	26	121	21	46	540

N = opiskelijat ja henkilökunta (Tiedekuntien kohdalla vain opiskelijat)

Syksyn 2010 teemailtapäivät kytkettiin osaksi Oulun yliopiston pienryh- mähjausta siten, että pienryhmäohjaajien toivottiin käyvän ryhmänsä kanssa vähintään yhdessä teemailtapäivässä, jonka he saivat myös sisällyttää ohjaus- suunnitelmaansa, eli saivat siitä palkkion. Tarkoituksena oli toisaalta helpottaa pienryhmäohjaajien työtä, koska teemailtapäivissä käsitellyistä asioista moni on pienryhmäohjaukseen sisällytettäviä asioita. Toisaalta tavoiteltiin uusia opiske- lijoita kuulijoiksi, jolloin he tottuisivat teemailtapäiviin ja oppisivat niitä myös odottamaan.

5.3 Oman osaamisen tunnistaminen osana urasuunnittelua

Urasuunnittelua ja urasuunnitteluun kiinteästi liittyvää oman osaamisen oivaltamista käsiteltiin Tuunaa työnhakusi -teemassa ja jälkimmäistä lisäksi Osaamisen tunnistaminen ja kehittäminen -teemassa. Kevääksi 2011 kehitettiin edellisistä Urasuunnittelu-teema, josta kerron seuraavaksi tarkemmin.

Osaamisen oivaltamisen taustaksi teemailtapäivissä on - hieman eri painotuksilla, mutta aina isossa roolissa - esillä akateeminen osaaminen, mitä osaamista työelämässä tarvitaan, ja miten voi miettiä, mitä kukin jo osaa. Oman osaamisen miettiminen on tärkeää, sillä yleensä, kun opiskelijalta kysyy, "mitä sinä osaat", saa vastaukseksi, "olen käynyt nämä kurssit". Sen jälkeen seuraava kysymys onkin, "mitä sinä osaat". Urasuunnittelun käsitteleminen aloitetaan pohtimalla sitä, mitä ura ja urasuunnittelu oikein ovat ja miksi suunnittelua on syytä tehdä. Seuraavaksi puhutaan tulevaisuuden megatrendeistä ja niistä aiheutuvista akateemisista osaamistarpeista ja asiantuntijuudesta. Lopuksi työnhakua tuunatessa osaamisen esittämiseen annetaan neuvoja käymällä läpi erilaisia työnhaun asiakirjoja (CV, portfolio, hakemuskirje).

5.3.1 Ura

Ura-sanalla on joskus negatiivinen kaiku - sen ajatellaan olevan jotain kovaa ja kunniahimoista. Tällaisen ajatuksen taustalla on ns. perinteinen urakäsitys, jossa ura on nousujohteista. Tavoitteena on yleneminen organisaation hierarkiassa, ja nimenomaan organisaatio tarjoaa etenemisreitit uralla. Ylennyksen myötä työtehtävät laajenevat, vastuu kasvaa ja palkka nousee. Yksilön mahdollisuudet vastuuseen, haasteisiin, vaikutusvaltaan, koulutukseen ja palkitsemiseen ovat suoraan sidoksissa yrityksen hierarkiaan. Vain ylenemällä hierarkiassa on mahdollista saada haasteellisempia ja vastuullisempia työtehtäviä. Verkostoituminen tapahtuu työyhteisössä organisaation sisällä. Perinteinen urakäsitys on vielä yleisesti vallalla, ja sen mukaan mm. nykynuorten vanhemmat on kasvatettu. Ajatus periytyy helposti.

Uusi urakäsitys siirtää uran ja sen hallinnan suoraviivaisen organisaatiossa etenemisen sijasta yksilön ominaisuudeksi ja toiminnaksi. Uran ajatellaan muotoutuvan siirtymistä tehtävästä toiseen usein eri työnantajien palveluksessa. Yksilö on asiantuntija, joka suunnittelee oman urapolkunsa. Urapolku puolestaan määrittelee yksilön uralla etenemisen. Mahdollisuudet kasvaviin haasteisiin, vastuuseen, vaikutusvaltaan ja palkitsemiseen ovat sidoksissa yksilön urapolkuun. Verkostoituminen tapahtuu asiantuntijuusalueen ja toimialan sisällä organisaatorajojen yli eikä se siten ole sidoksissa työnantajaorganisaatioon.

Uratutkimuksen myötä on edellä esitetystä uudesta urakäsityksestä johdettu useita erilaisia uran tyyppejä, jotka ovat osittain päällekkäisiä. Puhutaan mm. proteuksen urasta, rajattomasta tai riippumattomasta urasta, älykkäästä urasta, kaleidoskooppiurasta ja portfolio-urasta. Kaikille näille on yhteistä ir-

tautuminen perinteisestä organisaatioon sidotusta urakäsityksestä ja uran hallinnan siirtyminen yksilön toiminnaksi. Tärkeää on itsensä kehittäminen, yksilön omat valinnat ja itsensä toteuttaminen.

Uudet urakäsitykset kuvastavat hyvin ns. Y-sukupolvea. Y-sukupolven nuoret hakevat älyllisiä haasteita. Heillä on tarve menestyä, mutta menestystä ei mitata rahalla. Tärkeämpää on henkilökohtaisten tavoitteiden asettaminen ja saavuttaminen, ja sitä kautta tasapainoinen ja hyvä elämä. Y-sukupolven nuoret etsivät työtä, jossa voi edistää omaa ammatillista kehittymistä ja jossa voi vaikuttaa yhteiskunnallisesti.

Uudet urat voivat olla perinteiseen uraan nähden positiivinen mahdollisuus joustavaan ja palkitsevaan työllistymiseen. Toisaalta uudelle uralle voidaan ajautua palkkatyösuhteiden puuttuessa, jolloin kyseessä on yksilön kannalta erittäin epätyytyttävä pakkotilanne. Uusien urien mukainen toimeentulo voi olla hyvinkin turvatonta, kun työsuhde ei ole pysyvä, perinteinen. Uusien urien ajatellaankin sopivan esimerkiksi niille, jotka hakevat tasapainoa ja joustoa työn, perheen ja vapaa-ajan välille - aikuisille, jotka haluavat pois oravanpyörästä tai nuorille, jotka eivät siihen haluakkaan.

5.3.2 Urasuunnittelu

Urasuunnittelu on prosessi, joka muuttuu ja jota tehdään koko ajan. Siinä arvioidaan omaa osaamista, itseä sekä arvoja ja kiinnostuksen kohteita. Urasuunnittelun tavoitteena on, että yksilö suunnittelee opintojaan ja tulevaa työuraansa omista lähtökohdistaan, sekä toimii itselleen parhaimmalla tavalla tehdessään päätöksiä myös myöhemmin mahdollisessa uramuutostilanteessa tehtävien tai aseman muuttuessa tai työpaikan vaihtuessa. Urasuunnittelua voi opiskella siinä missä muitakin asiantuntijuustaitoja.

Urasuunnittelulla pyritään siihen, että opiskelijan itsetuntemus kasvaa ja hän oppii tunnistamaan oman osaamisensa. Samalla pohditaan omia kiinnostuksen kohteita ja tavoitteita ja selkiytetään niitä. Tavoitteena on päämääräsuuntautunut toiminta, jossa jäsennetään opinto- ja urasuunnitelmaa, mikä puolestaan voi lisätä opiskelumotivaatiota. Käytännön tasolla urasuunnittelussa etsitään mahdollisuuksia, ideoidaan vaihtoehtoja ja tarkastellaan niitä realistisesti, sekä tehdään päätöksiä. Se on kovaa työtä.

Urasuunnittelussa opiskelijaa kannustetaan pohtimaan omia arvojaan, odotuksiaan, toiveitaan, haaveitaan, sekä omia ominaisuuksiaan ja osaamistaan. Työn ja tulevaisuuden suunnittelu on helpompaa, kun on miettinyt, mitä niiltä itse haluaa. Kaipaako esimerkiksi haasteita ja luovuutta, tieteen tekemistä vai käsillä tekemistä, haluaako vaikuttaa yhteiskunnallisesti, toivooko turvattua toimeentuloa tai kuinka tärkeää on vapaa-aika ja perhe-elämä.

5.3.3 Megatrendit

Tulevaisuutta on vaikea ennustaa, mutta oman tulevaisuuden suunnittelua helpottaa, jos on jokin käsitys siitä, mihin työelämän ajatellaan kehittyvän. Megatrendeillä tarkoitetaan juuri tulevaan kehitykseen vaikuttavia, yleisiä kehitysennusteita. Elinkeinoelämän Valtuuskunnan Annika Ahtosen mukaan (Oivallus-workshop 23.9.2009) tulevaisuuden työelämään vaikuttavat mm. globaalisuus, Kiinan ja Intian kasvava vaikutusvalta sekä kiristynvä kilpailu osaajista ja ulkomaisen työvoiman määrän kasvu. Energian tarve lisääntyy ja teknologia kehittyy. Internetin käyttö monipuolistuu ja tietoverkkojen ja sosiaalisten yhteisöjen merkitys kasvaa. Ekologisen näkökulman ja ympäristön merkitys lisääntyvät. Osaamisen ja innovaatiokyvyn tarve voimistuu houkutellessa yrityksiä ja huippututkijoita.

5.3.4 Osaaminen ja sen oivaltaminen

Megatrendeistä voidaan johtaa tulevaisuuden työelämän osaamistarpeita. Ajankohtaista on ilmiöiden monimutkaistuminen ja nopeat muutokset. Jatkossa tarvitaan sekä monialaisia osaajia että erikoisasiantuntijoita, ja tavoitteena onkin parhaan asiantuntemuksen löytäminen ja yhdistäminen. Paikallinen, alueellinen ja globaali yhteistyö korostuu. Tieto on sosiaalisesti hajautettua, ja teknologian ja tietoyhteisöjen avulla yksilö voi ylittää itsensä. Näin ollen tarvitaan erilaisia asiantuntijoita, sekä rutiinieksperttejä että adaptiivisia asiantuntijoita. Rutiiniekspertit toimivat menestyksellisesti tutuissa ympäristöissä ja tilanteissa, mutta toisaalta heillä ei välttämättä tapahdu asiantuntijuuden ja työn kehittymistä. Adaptiiviset ekspertit suoriutuvat menestyksellisesti muuttuvissa olosuhteissa ja heillä on kehittävä ote työhön. Adaptiivisuus kuvaa henkilön taitoa toimia joustavasti ongelmanratkaisutilanteissa sekä valmiutta oppia uusissa tilanteissa. Tärkeää on olla kiinnostunut uusista tilanteista, tehtävistä ja ongelmista, avoimuus uuden oppimiselle ja pyrkimys käyttää tehokkaasti hyödyksi avautuvat oppimistilanteet suuntautumalla erityisesti uuden tiedon käsittelyyn.

Oman osaamisen tunnistamista harjoitellaan teemailtapäivässä seuraavan harjoituksen avulla: Opiskelijoita kehoitetaan miettimään hetki jotain parhailaan menossa olevaa kurssia tai haastavaa tehtävää siitä näkökulmasta, mitä tehtävän myötä kukin on oppinut erilaisten luennolla esitettyjen osaamislistojen alueista. Mikäli kyseessä on oppimistehtävä, tehtävänä on miettiä nimenomaan muuta osaamista kuin opittavaa ainesisältöä. Lyhyelläkin miettimisellä opiskelijoilta löytyy erilaista osaamista yleensä heitä hämmästyttävässä määrässä.

5.3.5 Työnhaun tuunaus

Työnhausta puhuttaessa edellisten urakäsitteiden ja urasuunnittelun lisäksi esillä ovat työnhaun asiakirjat eli kuinka tuoda julki oma osaaminen työnhakutilanteessa. Esillä ovat osaamisen esittämisen välineistä CV, työhakemus ja port-

folio, joista CV- ja työhakemusmallit löytyvät Oulun yliopiston Ohjaus- ja työelämäpalveluitten sivuilta

(www oulu.fi/careerservices/ohjaus/tyonhakuvihko.pdf). Tässä käsitellään siksi tarkemmin vain portfoliota.

Oman osaamisen julkituontiin portfolio on hyvä väline silloin, kun työnhakija kokee ansioluettelon olevan liian virallinen ja suppea ja hän haluaa kertoa itsestään enemmän. Portfolio eli oma osaamisprofiili, "itsekehukansio" on kokoelma töitä, näytteitä, tuotteita, kokemuksia ja pohdintoja, jotka on valittu tietyn tavoitteen - tässä osaamisen osoittamiseksi työnhakutilanteessa - saavuttamiseksi. Tarkoituksena on omien töiden kerääminen, valitseminen ja pohtiminen niin, että valitut työt osoittavat tekijänsä ponnistelua, edistymistä ja saavutuksia. Portfoliotyöskentely on oman osaamisen dokumentointia ja itsearviointia, jonka tarkoituksena on osoittaa tekijänsä henkilökohtainen osaaminen ja asiantuntijuus. Esimerkiksi opiskelijan tapauksessa portfolio edustaa tekijänsä osaamista, opintotuotoksia ja kiinnostuksen kohteita. Vahvuuksien ja osaamisen lisäksi portfolioon kirjoitetaan myös kehittämishaasteet ja -tavoitteet.

Perinteisen paperisen portfolion sijaan tai lisäksi on mahdollista tehdä myös digitaalinen portfolio eli nettiportfolio. Digitaalinen portfolio eroaa ns. perinteisestä portfoliosta ainoastaan toteutusmenetelmiltään. Se on elektronisessa muodossa oleva kokoelma tekijänsä töistä ja toimintaa kuvaavista dokumenteista. Se voi olla kiinteä verkkosivu, tai vuorovaikutteinen, esimerkiksi blogi. Verkko mahdollistaa sen, että portfolio voi sisältää tekstin lisäksi ääntä, kuvaa, videoita, animaatioita ym. elementtejä. Nettiportfoliota tehdessä opiskelijan tulee aina muistaa, että kerran verkkoon laitettua asiaa on sieltä vaikea saada pois.

5.4 Lopuksi

Nyky-yliopistossa opiskeluaika on rajattu. Samalla opiskelijoita kannustetaan räätälöimään opintopolkunsa henkilökohtaiseksi HOPSin avulla, jotta jokaisen tutkinto mahdollistaisi parhaan työllistymisen ja tulevaisuuden. Urasuunnittelulla tähän tavoitteeseen pääsyä voidaan helpottaa.

Teemailtapäivämallin perusajatuksen mukaisesti suuri osa luentojen sisällöstä perustuu muiden ihmisten esityksiin samoista aiheista. Suuret kiitokset materiaalista Oulun yliopiston Ohjaus- ja työelämäpalveluitten nykyiselle ja entiselle väelle eli Sakari Jussi-Pekalle, Sirpaliisa Euramaalle, Tiina Hämäläiselle, Kaisa Karhulle, Anita Perttuselle, Anita Pirilälle, Päivi Rädylle ja Sari Vähäkankaalle. Valtti-hanke on osa Euroopan sosiaalirahaston ja Pohjois-Pohjanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen osarahoittamaa valtakunnallista kehittämisohjelmaa vuosiksi 2008–2011.

6 KORKEAKOULUOPISKELIJAN URASUUNNITTE- LUN MALLI

Pauliina Keskinarkaus

6.1 Urasuunnittelun merkityksen tausta

Suomalaiset yliopistotutkinnot uudistuivat syksyllä 2005. Tutkinnonuudistus on osa eurooppalaista Bolognan prosessia, jonka tavoitteena on luoda eurooppalainen korkeakoulutusalue vuoteen 2010 mennessä. Bolognan prosessin keskeisenä tavoitteena on parantaa eri maiden tutkintojen kansainvälistä vertailtavuutta ja lisätä siten opiskelijoiden kansainvälistä liikkumista ja kansainvälisiä opiskelumahdollisuuksia. Tutkinnonuudistuksen yksi tavoite on myös tutkintoaikojen lyhentäminen. Tutkintojen sisältöä uudistetaan siten, että ne vastaavat paremmin tutkimuksen ja työelämän kehitystä. Tutkinnonuudistuksen yhteydessä yliopistoissa on otettu käyttöön myös opiskelijoiden henkilökohtaiset opintosuunnitelmat (HOPS), joiden tarkoituksena on helpottaa opiskelijoiden ohjausta ja heidän etenemistään opinnoissa. (OPM 2005.)

Syksystä 2005 alkaen Lapin yliopistossa opettajatuutorointi on ollut pakollista uusille perustutkinto-opiskelijoille koko opiskeluajan, mistä lähtien tiedekunnat ovat olleet velvoitettuja tarjoamaan tuutorointipalveluita. Lapin yliopiston opetusta antavat yksiköt ovat ottaneet HOPS:t käyttöön kaikille uusille opiskelijoille syksyllä 2005 ja syksyn 2010 aikana otetaan käyttöön sähköinen e-HOPS. Tällöin käytöstä jää pois tämän hetkinen HOPS-lomake. Tämän kehittämishankkeen materiaalin tavoitteena on toimia e-HOPS:ia täydentävänä ohjausvälineenä.

Nykyinen kansallinen lainsäädäntö painottaa opintojen suunnitelmallisuutta. Yliopistolain (556/2005) yleisperusteluissa hallitus on todennut, että yliopisto-opintojen pitkittyminen on Suomessa ongelma. Syitä on etsitty mm. valintakoejärjestelmästä, opinto-oikeuden määrittelystä, tutkintojärjestelmästä, koulutustarjonnasta, opetusjärjestelyistä, opiskelijoiden työssäkäynnistä ja yliopistojen resursoinnista. Tavoitteena on laatia uraohjauksen ja osaamisen tunnistamisen materiaalia ohjauksen tueksi, niin opiskelijoiden kuin ohjaajien käyttöön. Materiaalin avulla opiskelija pystyy tunnistamaan ja arvioimaan osaamistaan, orientoitumaan työelämään ja rakentamaan yksilöllisen opinto- ja urapolkunsaa.

6.2 HOPS

HOPS on opiskelijan henkilökohtainen opinto-, opiskelu- ja oppimissuunnitelma, jonka opiskelija laatii tutkinnon suorittamiseksi. WebOodin kautta käytävä e-HOPS laaditaan opintojen alkuvaiheessa ja sitä arvioidaan, päivitetään ja täydennetään läpi opiskeluajan. HOPS:ia tehdessään opiskelija pohtii miten suunnitella ja suunnata tutkintonsa tuottamaan hänen tavoitteidensa mukainen akateeminen tutkinto, joka vastaa myös työelämän haasteisiin noin viiden vuoden kuluttua. Suunnitelmaa laatiessaan hän pohtii sivuaine-, kieli- ja menetelmäopintojaan ja niiden vaihetta opintopolulla. Tärkeää on myös miettiä harjoitteluun liittyviä asioita sekä sitä, missä vaiheessa opintoja kansainvälinen vaihto-opiskelu olisi mielekkäintä tehdä. Opinnäytetyötä ja sen sijoittumista opintoihin on ryhdyttävä myös miettimään hyvissä ajoin.

Opintosuunnitelma on suunnitelma kurseista ja niiden valinnasta ja sijoittelusta opintopolulle. Keskeinen osa HOPSia on opiskelijan itsearviointi omasta osaamisestaan ja sen tulevista oppimistavoitteista sekä keinoista saavuttaa ne. HOPS tukee ajankäytön hallintaa ja opintojen pitkäjänteistä suunnitelmallisuutta sekä oman osaamisen kehittymisen arviointia. Esimerkiksi W5W tutkimuksen (Laitinen, Pekonen & Pirttimäki 2009) mukaan yliopistojen opettajat ja ohjaajat mieltävät HOPS:in ensisijaisesti opiskelun ja oppimisen suunnittelun ja seurannan välineeksi. HOPS:in ongelmana nähdään sen pakollisuus ja mekaanisuus. Uusi käyttöön otettava e-HOPS painottuu juuri kurssien valintaan ja opintojen aikatauluttamiseen. Opiskelija voi kirjoittaa kurssikohtaiset tavoitteet ja itsearvioinnin kunkin kurssin kohdalla olevaan kommentti-kenttään. Opiskelija voi itse määrittää näkyvätkö nämä kommentit opettajalle. e-HOPS:ista löytyy myös kohta, jossa asetetaan tavoitteet ja tehdään itsearviointia koskien koko HOPS:ia tiedekunnan tai yliopiston HOPS- ohjeistuksen pohjalta. Tavoitteeni-kohdassa opiskelija pohtii: miksi hakeutui kyseiselle koulutuslalle ja mitä odottaa opinnoilta? Itsearviointi - kohdassa opiskelija puolestaan pohtii: millai-

nen oppija hän on, millaiset oppimistyyli- ja menetelmät sopivat hänelle parhaiten, mitkä ovat hänen vahvuudet ja heikkoudet oppijana sekä opiskeluun liittyvät mahdollisuudet ja uhat? Kommenttien näkyminen ohjaajalle on opiskelijan itsensä päätettävissä.

6.3 Uraohjaus

Uraohjaus nähdään nykyisin eurooppalaisen mallin mukaan oman elämänuran, koulutuksen ja työn suunnitteluna ja hallitsemisena. Valmistumisen jälkeen urasuunnittelu on työuran luomista, elämäkokonaisuuden jäsentymistä ja elinikäistä oppimista ja kehittymistä. Ohjattava on aktiivinen toimija, joka luo itse tavoitteensa ja hakee ratkaisuja niihin pääsemiseksi. Ohjaaja puolestaan on kuuntelija, kysyjä, neuvoja, tukija ja kannustaja. Ohjaaja antaa dialogin avulla ohjattavan itse auttaa itseään, tajuta asioita ja tehdä ratkaisuja. Ohjaus tähtää ohjattavan voimavarojen vahvistumiseen.

Jos urasuunnittelu käsitetään prosessiksi, niin silloin uraohjaus on tämän prosessin ohjausta. Prosessi lähtee liikkeelle historian ja elämäntilanteen kartuttamisella ja etenee itsetuntemuksen ja työelämätiedon lisäämisen kautta tiedon käsittelyyn ja toimintasuunnitelman laatimiseen. Tämän jälkeen alkaa suunnitelman toteutus ja tarkistus tarpeen mukaan. Peavyn (1999) sosiodynaamiseen ajatteluun sovellettuna uraohjaus on dialogin käymistä, tiedon lähteille johdattamista, ympäröivän maailman huomioimista ja rakennusaineiden tarjoamista tulevaisuuden kuvan muodostamisessa.

Ohjauksen ja neuvonnan tulee olla asiantuntevaa ja tukea opiskelijan kykyä ottaa vastuuta omasta oppimisestaan, suunnitella opintojaan sekä suorittaa tavoittelemansa tutkinto tavoiteajassa. Ohjaus ja neuvonta perustuvat opiskelijälähtöisyyteen ja yksilöllisten tarpeiden huomioon ottamiseen. Ohjausjärjestelmän tulee muodostaa toimiva kokonaisuus siten, että eri toimijoiden työnjaot ovat selvät. Opiskelija saa heti opintojen alussa selkeän kuvan siitä, missä hän voi opintojensa eri vaiheissa saada opintojensa edistymisen kannalta tarkoituksemukaista ohjausta.

Käytössä olevista ohjausteorioista konstruktivistinen ohjaus tarkoittaa yksilön oppimishistorian eli elämäntarinan sosiaalista konstruointia ja sille on tunnusomaista ohjaavan ja ohjattavan asiantuntijuus, kommunikaatio ja tasa-arvoisuus (Peavy 1999). Ohjauskeskustelu perustuu prosessinomaisuuteen, keskusteluun, käytännönläheisyyteen, reflektiivisyyteen ja molemminpuoliseen kuunteluun. Keskustelun kuluessa ohjattavan on mahdollista saada suojaa ja hänellä on tilaisuus tutkia toimintaansa ja ajattelutapojaan. Ohjauksessa on tavoitteena yhteisen ideoinnin avulla ja uutta etsien auttaa ohjattavaa laatimaan itselleen toimintasuunnitelma. Ohjattavan toimintaa säätelevät hänen omat ta-

voitteensa. Ohjauksessa tulee erottaa monista olemassa olevista todellisuuden tulkinnoista hyödyllisimmät ja toimivimmat. Ohjaajan on hyväksyttävä asiakkaan ainutkertainen yksilöllisyys ja oltava avoin tämän elämäntarinalle, jolloin asiakas voi päästä yhteyteen omaan kokemiseensa.

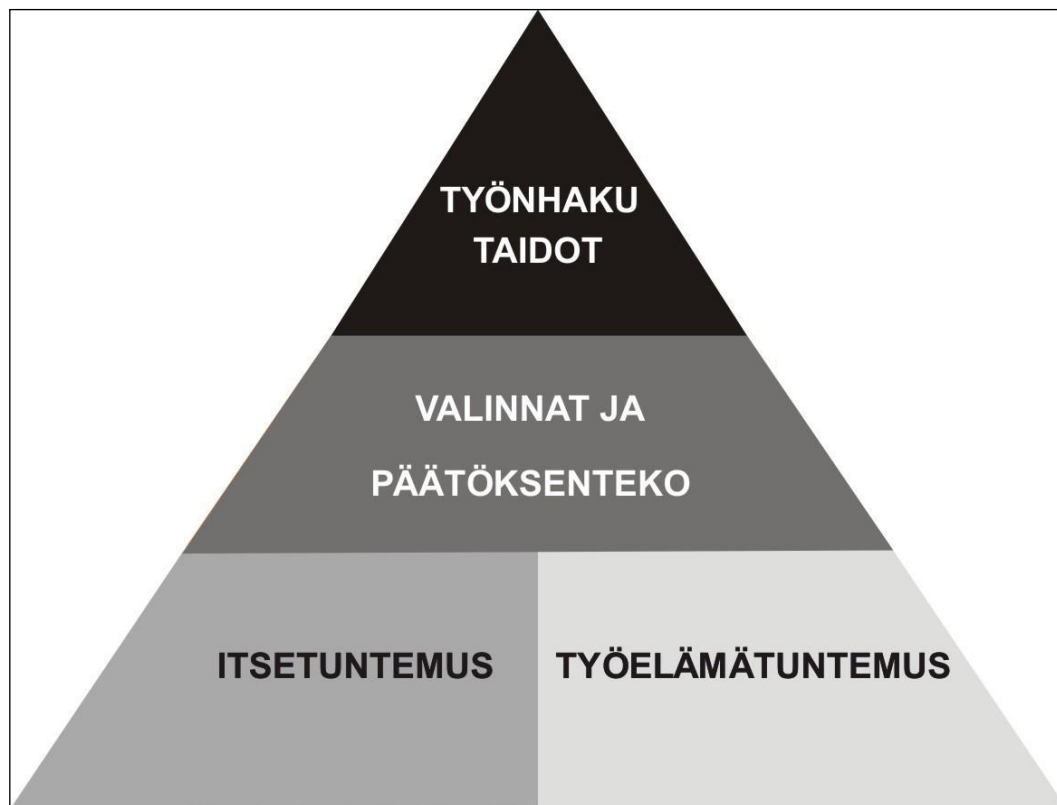
Ohjauksen tulisi olla opintojen läpi jatkuva prosessi. Second Chance -projektissa tuotettu oppijalähtöinen ohjausmalli perustuu projektin partnereiden ohjauskäytäntöihin ja kehittämistarpeisiin. Oppijalähtöisessä ohjausmallissa ohjausprosessilla pyritään vaikuttamaan opintojen kriittisiin pisteisiin opintojen eri vaiheissa. Ohjaustarpeet vaihtelevat opiskelujen kuluessa ja työelämään orientoitumista tapahtuu monissa eri opintojen vaiheissa. Ohjauksen tulisi alkaa ennen opintojen aloittamista ennakoivina toimenpiteinä. Opintojen alettua keskitytään sekä yleiseen että intensiiviseen opintojen ohjaukseen. Tällöin toimenpiteiden kohteena ovat mm. orientoituminen sekä osaamisen kehittäminen ja opitun tunnistaminen. Opintojen loppuvaiheessa ohjaus keskittyy valmistumiseen, asiantuntijuuden tunnistamiseen ja työllistymiseen. (Kuhmonen 2005.)

6.4 Urasuunnittelu

Urasuunnittelussa on pääsääntöisesti kyse omaa itseä ja toimintaympäristöä koskevan tiedon käsittelystä. Timo Lampikosken (1998) mukaan oman urapolun löytyminen vaatii tietoa, taitoa, tahtoa, tavoitteita ja lopulta toimintaa (5T-urasuunnitteluprosessi). Urasuunnittelu on laajemmin ajateltuna oman elämän suunnittelua, johon liittyy itsetutkiskelu, omien mielenkiinnon kohteiden tarkastelua, tiedonhankintaa ja sen prosessointia. Urasuunnittelussa on kyse perustellusta päätöksentekosarjasta, johon liittyy eri valintojen ja vaihtoehtojen pohdinta, eli miettiminen mitä ja miksi. Urasuunnittelu on tavoitteiden asettamista sekä konkreettisen toiminnan suunnittelua päämääriin pääsemiseksi (ks. Lampikoski 1998). Opintojen suunnittelu liittyy keskeisesti uran ja oman elämän suunnitteluun. Näin ollen myös HOPS-työskentely voidaan nähdä osana uraohjausta.

Urasuunnittelussa olennaista on, että opiskelija pohtii omaa tilannettaan, asettaa tavoitteita ja toimii aktiivisesti, mikä kasvattaa muutoksensietokykyä ja elämäntaitoa. Urasuunnittelun tavoitteena on, että opiskelija tunnistaa vahvuutensa ja kehittämisalueensa sekä kiinnostuksen kohteensa ja arvonsa. Hän oppii kiteyttämään opintojen, työkokemuksen ja harrastusten tuottamaa osaamista, suunnittelemaan uraansa ja markkinoimaan osaamistaan työnantajalle. Opiskelija saa valmiuksia tehdä uraan liittyviä valintoja ja urasuunnitelmia. Itsensä hyvin tunteva henkilö näkee mahdollisuutensa, luottaa itseensä, osaa suunnistaa eteenpäin ja hallitsee paremmin tulevaisuuden epävarmuutta, hän

kykenee luomaan oman polkunsä. Laadukkaan ja tarkoituksenmukaisen työllistymisen kannalta realistinen käsitys omista taidoista ja työmarkkinoilla olevista mahdollisuuksista on oleellista.

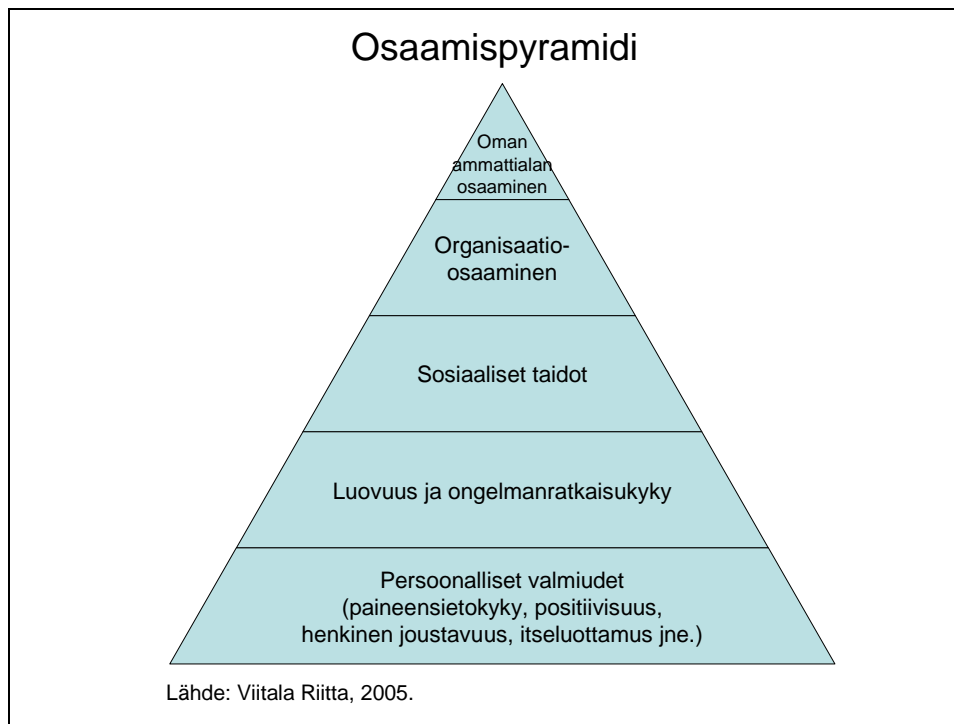


Kuvio. Urahallintataitojen kolmiomalli (Oikarinen 2008)

Itsetuntemus

Osaaminen ja asiantuntemus
 Taidot ja vahvuudet
 Arvot ja asenteet
 Kiinnostuksen kohteet

Osaamisen tunnistamisessa olennaista on nähdä yksilö historiansa tuloksena ja kokonaisuutena. Osaamista ei ole vain korkeakoulussa saavutettu osaaminen, vaan yksilön osaamiseen vaikuttavat myös mm. persoonan ominaisuudet ja elämässä opitut taidot. Seuraavissa kuvioissa on esitetty osaamista ja sen osaluueita. Opinnot tulisi nähdä laaja-alaisena kokonaisuutena ja osaamisena. Opintojen kuluessa karttuu myös monia työelämään siirrettäviä taitoja varsinaisen asiaosaamisen lisäksi.





Osaamista kertyy:

- opinnot; tutkintoon sisältyvät opinnot, kurssit, täydennyskoulutus jne.
- työ ja harjoittelu; kaikki työkokemukset, oman alan työkokemukset
- muu toiminta; harrastukset, luottamustoimet, vapaaehtoistyö, kotiäitiys/-isyys jne.
- muut elämäntilanteet; toimintaympäristöt; kasvu- ja toimintaympäristön erityispiirteet, muutot, mahdollinen ulkomailla asuminen yms.

Opiskelijan on hyödyllistä pohtia seuraavia asioita:

- Miksi hakeuduit koulutusohjelmaasi?
- Mitä kokonaisuuksia olet suorittanut opinnoissani? Mitä olen oppinut? Mihin olen perehtynyt?
- Mitä taitoja ja ominaisuuksia kurssit ja tehtävät ovat kehittäneet?
- Millaista osaamista olet hankkinut työ- ja/tai harjoittelupaikoissasi?
- Saitko palautetta suoriutumisesi? Minkälaista?
- Mitkä ovat itsellesi tyypillisiä ja mieluisia toimintatapoja ja työskentelytyylejä?
- Mitkä asiat ovat sinua erityisesti kiinnostaneet ja innostaneet?
- Mitkä asiat ovat puolestaan tuntuneet väsyttäviltä ja voimia vieviltä?
- Millaisessa toiminnassa (harrastukset, luottamustoimet, vapaaehtoistyö ym.) olet ollut mukana? Mihin olet perehtynyt? Mitä olet siitä oppinut?
- Mistä saavutuksistasi olet ylpeä? Millaisia ominaisuuksia, taitoja ja vahvuuksia niiden saavuttaminen edellytti?
- Millainen olet työntekijänä? Miten arvioit persoonallisia ominaisuuksiasi?
- Millaisissa sosiaalisissa ympäristöissä olet parhaimmillasi?
- Mitkä arvot ovat sinun elämässäsi ja työssäsi keskeisiä?

Työelämätuntemus

Omat mahdollisuudet

Kiinnostavat uravaihtoehdot
 Työnantajien odotukset ja työelämän osaamistarpeet
 Työllisyystilanne
 Omat verkostot

Työelämätiedon kartuttamiseen kuuluvat työllistymismahdollisuuksiin tutustuminen, valmistuneiden sijoittumisen tarkastelu sekä aloihin ja ammatteihin tutustuminen. Työelämätuntemus motivoi opiskelemaan ja auttaa parantamaan itsetuntemusta työelämään liittyen. Työelämätaitojen läpikäynti, arviointi ja kehittäminen ovat osa työelämätietämystä. Kontaktien ja verkostojen luonti työnantajiin on olennaista työelämätuntemuksen ja työllistymisen kannalta.

Työelämään kannattaa tutustua monipuolisesti esimerkiksi kirjallisen materiaalin, internetin, messujen ja tapahtumien, ammattiliittojen, alumniyhteistyön ja mentoroinnin avulla. Maistereiden sijoittumis- ja uraseurannat antavat tietoa valmistuneiden sijoittumisesta työelämään, kokemuksia yliopistokoulutuksen merkityksestä ja tyytyväisyydestä suoritettuun tutkintoon työuran näkökulmasta.

Pohdittavaa opiskelijalle:

- Kuvaile ihannetyötehtävääsi. Laadi kuvitteellinen työpaikkailmoitus tähän tehtävään tai etsi todellinen ilmoitus paikkaan, johon haluat hakea joko nyt tai lähitulevaisuudessa:
 - Mitkä ovat työn avaintehtävät?
 - Millaisia henkilökohtaisia ja ammatillisia taitoja työ edellyttää?
 - Minkä taitojen ja valmiuksien perusteella sinä olisit erinomainen ehdokas tähän tehtävään?
 - Mitkä pätevyysalueet sinulta vielä puuttuvat ja mitkä vaativat täydennystä mielenkiintoisiin asiantuntijatehtäviin?
- Millaista osaamista, tietoja, taitoja ja ominaisuuksia asiantuntijatehtävät edellyttävät?
- Millainen työ soveltuisi sinulle kokemuksesi ja koulutuksesi perusteella?
- Minkälaisia yhteyksiä ja tuttavuuksia tarvitsisit edetäksesi urallasi?
- Millaisia asioita opit työelämään tutustuessasi?

Valinnat ja päätöksenteko

Opintoihin liittyvät valinnat
 Harjoitteluun ja työelämään liittyvät valinnat
 Toimintasuunnitelma
 Aikataulut

Opiskelijalle pohdittavaa:

- Mihin suuntaan haluat mennä? Mitä tavoittelet? Minkälaisessa asemassa näet itsesi muutaman vuoden kuluttua?
- Minkälaista työtä haluat tehdä? Mitä haluat työnteolta? Millaisessa työyhteisössä haluaisit työskennellä?
- Millaisia ammatillisia taitojasi haluat työssäsi hyödyntää?
- Ottaen huomioon kaikki mahdolliset vaihtoehdot, mitkä olisivat kolme tärkeintä uratavoitettasi?
 - Millaiset ominaisuutesi puoltavat kutakin näistä uratavoitteesta?
 - Miten haluat kehittää asiantuntemustasi ja valmiuksiasi?(tutkimus, lukeminen, jatko-opinnot, työharjoittelu jne.)
 - Tee näiden arvioiden mukainen urasuunnitelma.
- Voidaksesi saavuttaa ensisijaisen uratavoitteesi, mitä toimenpiteitä sinun pitää tehdä? Mitkä ovat seuraavat askeleesi? Mitkä ovat keskipitkän aikavälin tavoitteesi? Mitkä ovat pitkän tähtäimen tavoitteesi? Mihin mennessä kukin tavoite on saavutettava?
- Mitkä tekijät saattavat estää sinua pääsemästä tavoitteeseesi?

Urasuunnittelu ja uravalintojen tekeminen sekä uranhallinta ovat prosesseja. On suositeltavaa pysähtyä aina silloin tällöin hetkeksi ja arvioida senhetkistä prosessin vaihetta.

- Millä todisteilla / perusteilla voit arvioida toimenpiteidesi onnistuneisuutta uratavoitteiden suhteen?
- Pitääkö sinun arvioida uudelleen tavoitteidesi asettamista vai toimintasuunnitelmaasi?

Työnhakutaidot

Työhön hakeutumisreitit
 Työhaun asiakirjat
 Työhaastattelu

Opiskelijalle pohdittavaa:

- Millaisen työnhakustrategian luot itsellesi?
- Mistä hankit tietoa työpaikoista? Voitko hyödyntää verkostoja – tuttuja, sukulaisia, ystäviä, opiskelukavereita?

- Millä dokumenteilla kuvaan osaamiseni? Voiko joku puhua puolestani tai kirjoittaa minusta lausunnon?
- Kuinka työhaastatteluun tulee valmistautua?

Lähteet

- Kuhmonen, M. (toim.) 2005. Oppijälhtöinen ohjausmalli. Henkilökohtaiset oppimis- ja urapolut ammatillisessa koulutuksessa. Turku: Turun aikuis-koulutuskeskus.
- Laitinen, K., Pekonen, E. & Pirttimäki, S. 2009. Hopskäytäntöjen nykytilanne – hopsohjaajien näkemyksiä tutkintouudistuksen tavoitteiden toteutumises-ta. Oppimiskeskus. Kuopion yliopisto. Kuopio: Kopijyvä.
- Lampikoski, T. 1998. Urasuunnittelun opas: tulevaisuus mahdollisuutena. Porvoo: WSOY.
- Oikarinen, I. 2008. Työelämään orientoivat opinnot Helsingin yliopistossa. Matemaattis-luonnontieteellinen tiedekunta. Maantieteen laitos.
- OPM 2005. Yliopistojen tutkinnot uudistuvat. Opetusministeriö. Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto.
- Peavy, V. 1999. Sosiodynaaminen ohjaus. Helsinki: Psykologien kustannus
- Viitala, R. 2005. Johda osaamista! Helsinki: Inforviestintä.
- Yliopistolaki 556/2005.

Verkkoresursseja

Aarresaaren urasuunnitteluresurssit:

<http://www.aarresaari.net/resurssianalyysi.htm>

7 AMMATILLISEN KASVUN KANSIO KOULUTUKSEN PUNAISENA LANKANA

Katja Holtinkoski

7.1 Lähtökohtia ja taustaa

Työssäni Oulun yliopistossa luokanopettajakoulutuksessa keskeisin osa-alue on opintoneuvonta ja sen kehittäminen. Luokanopettajakoulutuksen vuosittainen sisäänotto on noin 80 opiskelijaa ja kokonaisopiskelijamäärä noin 600. Oulun yliopiston Kajaanin luokanopettajakoulutus siirtyy vuoteen 2013 mennessä kokonaisuudessaan Ouluun, jolloin opiskelijamäärä kasvaa entisestään.

Olemme viime vuosina pyrkineet tehostamaan uusien opiskelijoiden opintojen alkuvaiheen ohjausta. Pyrkimyksen taustalla on ollut sekä opiskelijoilta saatu palaute että kokemus siitä kuinka suuri merkitys alkuvaiheen ohjauksella on opintojen etenemisen kannalta. Alkuvaiheen ohjausta onkin tehostettu luomalla opintojen aloitusvaiheeseen Opintoihin orientoituminen -luentosarja sekä kehittämällä HOPS -ohjausta. HOPS -lomakkeeseen on lisätty aikataulusuunnitelman lisäksi avoimia kysymyksiä sisältävä osio. Tällä pyritään pohjustamaan tärkeiksi koettuja HOPS -keskusteluja.

Syksyllä 2008 koulutuksissamme on myös otettu käyttöön Luokanopettajan pedagoginen portfolio. Portfolio on tarkoitettu työkaluksi oman työn ja ammatillisen identiteetin kehittämiseksi. Portfolio dokumentoi opiskelijan opettajaksi kasvamista osana opiskelijan elämäkertaa. Keskeisinä ajatuksina pedagogisessa portfolioissa ovat oman työn tutkiminen, harjoittelujen aikana heränneiden ajatusten ja tuotosten esille tuominen sekä työ- ja opiskeluprosessien

arviointi ja dokumentointi. Portfoliota työstetään erityisesti harjoittelujaksojen ja pedagogisten seminaarien aikana.

Kun portfolio syksyllä 2008 otettiin käyttöön, ajattelin opintoneuvojana että kyseessä on mahtava juttu. Pedagoginen portfolio on todellinen mahdollisuus koota harjoitteluista kertynyttä tietoa, taitoa ja arviointitietoa yksiin kansiin. Lisäksi ihmettelin miksi HOPS -prosessia ei ole yhdistetty pedagogiseen portfolioon. Nähdäkseni pedagogisessa portfolioissa olisi vielä paljon nykyistä paremmat mahdollisuudet laajentaa ja dokumentoida sekä tukea opiskelijan ammatillisen kasvun prosessia. Kun vielä opiskelijoilta tuli palautetta, että pedagogisesta portfolioista pitäisi kehittää luokanopettajakoulutuksen ”punainen lanka”, päätin tarttua haasteeseen.

Siten aloin kehittää ja laajentaa pedagogista portfoliota osana uraohjaajan asiantuntijakoulutusta siten, että portfolio muodostaa jatkossa luokanopettajakoulutuksen opetussuunnitelman läpi kulkevan juonteen. Tässä juonteessa opiskelijan ammatillinen kasvu alkaa ensimmäisen syksyn orientoivista luennoista ja opiskelun osalta päättyy viimeisiin harjoitteluihin tai Ammatillinen kasvu -kurssiin. Tässä koulutuksen kestävässä prosessissa syntyy Ammatillisen kasvun portfolio, joka tukee opiskelijaa myös työelämään siirtymisen jälkeen ja jota opiskelija voi käyttää työnhaun apuna. Pedagoginen portfolio kokoaa opiskelujen ajan opiskelijan ammatilliseen kasvuun ja urasuunnitteluun liittyvät asiat yksiin kansiin, josta opiskelija voi opintojen aikana ja valmistumisen jälkeen helposti koota erilaisia ja eri tarkoituksiin soveltuvia näyteportfolioita.

7.2 Hops -prosessin mahdollisuudet ja haasteet

Tiedekunnassamme on jo aiemmin kehitetty HOPS -prosesseja pitkäjänteisesti ja tehokkaasti. Käytäntönä on, että uudet opiskelijat laativat itselleen HOPS:n ensimmäisen opiskeluvuoden aikana. HOPS:n laatimista edeltää Opintoihin orientoitumisen luennoilla alustava pohjustus sekä tuutoropettajien (jatkossa omaopettajien) antama lisäohjeistus. Näiden pohjalta opiskelijat laativat itselleen HOPS:n tiedekunnan viralliselle HOPS -lomakkeelle tai vaihtoehtoisesti tekevät itselleen avoimen HOPS:n. HOPS:n pohjalta käydään HOPS -keskustelu yhdessä opintoneuvojan tai omaopettajan kanssa. HOPS -keskustelussa pohditaan muun muassa opiskelumotivaatioon liittyviä asioita, opiskelujen aikatauluttamista sekä omaa opettajakuvaa ja omaan opettajuuteen liittyviä asioita.

Ensimmäisen vuoden HOPS -keskustelun lisäksi opiskelijan tulisi tarkistaa HOPS:nsa (ohjatusti) 1-2 kertaa opintojen aikana. Tämä on kuitenkin opiskelijan omalla vastuulla. Olen kehittänyt luokanopettajakoulutukseen HOPS-viikot mallin, jolloin kutsun erityisesti kandidivaiheen lopulla olevia opiskelijoita

käymään uudessa HOPS -keskustelussa. HOPS -keskustelun teemana on kandidiksi valmistuminen sekä maisterivaiheen opintojen suunnittelu. HOPS -viikot ovat olleet todella suosittuja ja siitä syystä uskon, että tällainen HOPS -prosessin tehostaminen on tarpeen. HOPS -ohjauksen tarve on korostunut yliopistoissa erityisesti kaksiportaisen tutkintorakenteen ja rajatun opiskeluajan vuoksi.

Oulun yliopistossa on otettu syksystä 2010 käyttöön omaopettajajärjestelmä, joka tuo kaivattua ryhtiä myös HOPS -ohjaukseen. Olemme laatineet alustavia suuntaviivoja omaopettajatoiminnalle ja niissä on sovittu HOPS:n osalta seuraavia asioita. Omaopettajan tehtäviin kuuluu opiskelijan opintopolun seuranta ainakin kandidaattivaiheen ajan. Omaopettaja käy uusien opiskelijoiden kanssa HOPS -keskustelut 1. ja 3. opiskeluvuonna. Lisäksi omaopettaja tapaa opiskelijoita ryhmänä 1., 2. ja 3. opiskeluvuonna. 1. opiskeluvuonna tapaamisia on eniten ja ne painottuvat syksyyn. 2. ja 3. opiskeluvuonna ryhmätapaamisia voi olla esim. 1-2 kertaa lukuvuodessa. On tärkeää, että omaopettaja pitää erityiset ”omaopettajatunnit” vaikka hänellä olisikin omalle ryhmälleen muuta opetusta.

1. vuoden HOPS -keskustelussa käydään lävitse kandidivaiheen HOPS ja 3. vuoden HOPS -keskustelussa maisterivaiheen HOPS. 2. opiskeluvuonna opiskelijoita ei velvoiteta osallistumaan HOPS -keskusteluun. Tällöin omaopettaja kuitenkin käy lävitse opiskelijoiden opintorekisterit ja kutsuu opiskelijan keskusteluun, mikäli hänen opintonsa eivät ole edenneet riittävästi. Opiskelijat voivat myös halutessaan käydä HOPS -keskustelussa 2. opiskeluvuonna, mikäli itse niin haluavat (ts. omaopettaja tarjoaa mahdollisuuden HOPS -keskustelulle). Uskon myös HOPS -viikkojen jatkuvan edelleen.

7.3 Luokanopettajan pedagoginen portfolio - Ammatillisen kasvun kansio

Ammatillisen kasvun kansion prosessissa orientoiviin opintoihin liitetään 1-2 luentoa, joilla ”Pedagoginen portfolio - Ammatillisen kasvun kansio” pohjustetaan. Tarvittaessa voidaan antaa myös pienryhmäopetusta. Ensimmäinen konkreettinen tuotos kansioon on HOPS sekä Minä opettajana -kirjoitelma. Ensimmäinen kerta, kun portfolioa tarkastellaan, on ensimmäisessä omaopettajan tapaamisessa ensimmäisen opiskeluvuoden joului- tai tammikuussa.

Portfolio liittyy kandidivaiheessa harjoitteluihin, pedagogisiin seminaareihin I ja II sekä kasvatustieteen opintoihin. Portfolion tarkasteluvaiheita ovat pedagogiset seminaarit (I ja II) sekä ”omaopettaja” tapaamiset 2. ja 3. opiskeluvuonna. Portfolioon lisätään myös maisterivaiheen HOPS sekä mahdollisia

kurssitöitä ja tehtäviä. Maisterivaiheen orientoiviin opintoihin kuuluva Ammatillinen kasvu -kokoaa portfolion kurssille osallistuvien opiskelijoiden osalta. Lopuksi portfolioon lisätään ammatillisen kasvun kansio työelämänäkökulmasta.

Luokanopettajan ammatillisen kasvun kansiossa on kahdeksan osiota:

0 Sisällysluettelo

1 Hops ja opintojen suunnittelu

2 Pedagoginen käyttöteoriani ja oma ammatillinen kasvu

3 Koulutuksen tuoma osaaminen - oivalluksia ja oppimispäiväkirjaa

4 Kurssitöitä ja tehtäviä

5 Kokemukseni opettajana toimimisesta ja ammatillisen kasvuni kuvaus

5.1 Yleistä

5.2 Harjoittelu- ja koulutyöskentelyjaksojen tavoitteet

5.3 Perusopetuksessa opettettävien aineiden ja aihekokonaisuuksien erityispiirteet

6 Suuntana työelämä - työhakemus ja cv - oman osaamisen kuvaus

7 Näytteitä omasta osaamisesta

8 Lähteitä

Osioista osa on sellaisia, joita opiskelija työstää pääosin itsenäisesti ja osa sellaisia, jotka työstetään enemmän ohjatusti. Portfolion työstämistä ohjaavat pääsääntöisesti omaopettajat sekä harjoittelua ohjaavat henkilöt ja opintoneuvoja. Tämän lisäksi opettajat voivat halutessaan liittää kurssitehtäviään osaksi portfoliota, jolloin se voidaan linkittää osaksi mitä tahansa luokanopettajakoulutuksen kurssia. Vastuu portfolion työstämisestä on kuitenkin opiskelijalla ja jokaisesta portfoliosta on tarkoitus tulla tekijänsä näköinen.

Pyysin pedagogiseen portfolioon kommentteja yhdeltä kollegaltani sekä yhdeltä opiskelijalta. Kehitin portfoliota eteenpäin saamieni kommenttien pohjalta. Seuraavaksi vein pedagogisen portfolion tiedekunnan Koulutustoimikunnan käsiteltäväksi. Koulutustoimikunta suhtautui portfolioon myönteisesti ja kannusti viemään sitä eteenpäin. Lisäksi tuli toive ottaa portfolio käyttöön myös muissa kuin luokanopettajakoulutuksissa.

Pedagoginen portfolio saadaan luokanopettajakoulutuksissa käyttöön syksyllä 2010. Lisäksi Pedagogisesta portfoliosta on tarkoitus tehdä yksi Kajaa-nin opiskelijoiden Ouluun siirtymistä tukeva työkalu. Pedagogista portfoliota kehitetään vielä - samoin kuin siihen liittyvää ohjeistusta opiskelijoille ja ope-tushenkilökunnalle.

7.4 Portfolion tarkempi kuvaus

Pedagoginen portfolio sisältää siis kahdeksan osiota, jotka lähemmin tarkasteltuna ovat seuraavanlaisia.

1 Hops ja opintojen suunnittelu

Tätä osiota opiskelija alkaa työstää heti opintojensa alkuvaiheessa. Tarkoituksena on, että opiskelija laatii ensimmäisenä opiskeluvuotenaan HOPS:n sekä ”Minä opettajana” -kirjoitelman, joita molempia käydään lävitse omaopettajan kanssa HOPS-keskustelussa. Opiskelija voi laatia HOPS:n tiedekunnan HOPS-lomakkeelle tai lähteä rakentamaan itselleen avointa HOPS:a. Ensimmäisen HOPS:n pääpaino on kandidaattivaiheen opinnoissa. 3. Opiskeluvuonna opiskelija laatii itselleen maisterivaiheen HOPS:n joka käydään läpi omaopettajan kanssa. Samalla tarkastellaan ja arvioidaan 1. opiskeluvuotena laadittua HOPS:a ja sen toteutumista. HOPS:n ja kirjoitelman laadinnan pohjaksi on tähän osioon koottu seuraavanlaisia ”kysymyksiä”:

- Hain luokanopettajakoulutukseen koska?
- Odotan luokanopettaja koulutukselta...
- Hyvä opetus on mielestäni...
- Hyvä opettaja on mielestäni...
- Opettajantyössä keskeistä on...
- Mitä opettajan työssä tarvittavaa osaamista ja/tai vahvuuksia minusta löytyy?
- Millä tavalla haluaisin kehittää itseäni opettajana?
- Tulevaisuudessa haluaisin työskennellä...
- Seuraavat asiat voivat vaikuttaa opintojeni etenemiseen...

2 Pedagoginen käyttöteoriani ja oma ammatillinen kasvu

Tämän osion rakentuminen alkaa pikkuhiljaa opiskelijan opintojen edetessä. Opiskelijalle suositellaan tämän osion kartuttamiseksi oppimispäiväkirjan pitämistä omista opinnoistaan. Ajatuksena on, että opiskelijalle syntyisi opintojen aikana tietoinen näkemys omasta ajattelustaan ja siitä, miten teoria ja käytäntö toisiinsa linkittyvät. Tätä osiota viritellään seuraavanlaisilla kysymyksillä:

- Millaisena näen itseni opettajana?
- Millainen on ihmiskäsitykseni?
- Millainen on oppimiskäsitykseni?
- Mihin uskomuksiin ja arvoihin pedagoginen käyttöteoriani perustuu?
- Miten näen itseni osana kasvattavaa yhteisöä?
- Mikä on käsitykseni kasvatuksen roolista yhteiskunnassa?
- Miten tulkitseen ja toteutan opetussuunnitelmaa?

3 Koulutuksen tuoma osaaminen – oivalluksia ja oppimispäiväkirjaa

Tämän osion työstäminen alkaa heti opintojen alusta saakka. Ajatuksena on saada opiskelijat havainnoimaan sitä, millaista osaamista heille opintojen aikana karttuu. Tarkoituksena on pitää oppimispäiväkirjaa omista oivalluksistaan ja ahaa elämyksistään. Ajatuksena on, että opiskelija pohtii oman osaamisensa kehittymistä tietoisesti koko opintojen ajan eikä ala hahmottaa sitä vasta valmistumisvaiheessa, kun joutuu työhaastatteluissa perustelemaan omaa osaamistaan työnantajalle. Opiskelijaa kehoitetaan tekemään jokaisesta kurssista itse arviointia ja kirjaamaan ylös kertynyt osaaminen. Lisäksi opiskelijaa kehoitetaan kirjaamaan ylös kunkin koulutuksen alueen tuoma osaaminen. Opintokokonaisuuksia luokanopettajakoulutuksissa ovat:

Kieli-, viestintä ja orientoivat opinnot

Kasvatustieteen opinnot

Opetettävien aineiden ja aihekokonaisuuksien monialaiset opinnot

Sivuaineopinnot

Painotuksen tuoma osaaminen

Osaaminen opettajantyön ”erityiskysymyksissä” (arviointi, koti-koulu yhteistyö, erityiskasvatus, ryhmänhallintataidot, opettajan auktoriteetti, monikulttuurisuuteen liittyvät kysymykset, jaksaminen työelämässä jne.)

4 Kurssitöitä ja tehtäviä

Tämä osio on tehty sitä varten, että saataisiin henkilökunta laajasti hyödyntämään ja kartuttamaan opiskelijoiden pedagogisia portfolioita ja näin saataisiin pedagoginen portfolio kulkemaan punaisena lankana läpi luokanopettajakoulutuksen. Yksi suurimpia pedagogisen portfolion haasteita onkin saada koko ope-tushenkilökunta sitoutumaan siihen.

5 Kokemukseni opettajana toimimisesta ja ammatillisen kasvuni kuvaus

Tähän osioon kootaan harjoitteluihin liittyvät asiat ja oivallukset. Ajatuksena on, että opiskelija peilaa jokaisen harjoittelu- ja koulutyöskentelyjakson niille opinto-oppaassa määriteltyjen tavoitteiden ja omien – itse harjoittelujaksolle asettamiensa tavoitteiden kautta. Opiskelija haastetaan pohtimaan teemojen toteutumista esittelemällä ja arvioimalla esimerkiksi valikoituja näytteitä tunti- ja jaksosuunnitelmista ja ohjausprosesseista. Tätä osiota käydään läpi pedagogisissa seminaareissa sekä harjoitteluohjauksessa.

6 Suuntana työelämä – työhakemus ja cv – oman osaamisen kuvaus

Tätä osiota olisi tarkoitus työstää maisterivaiheeseen sijoittuvalla Ammatillinen kasvu -kurssilla ja/tai omaopettajan tai opintoneuvojan kanssa. Opiskelija voi työstää tätä osiota myös itsenäisesti. Tarkoituksena on herätellä opiskelijoita opintojen loppuvaiheessa pohtimaan työelämään siirtymistä ja valmistautumaan siihen. Olen omassa työssäni huomannut, että työelämään siirtyminen on suuri haaste myös tuleville luokanopettajille, vaikka varsinainen ammatti onkin tiedossa.

7 Näytteitä omasta osaamisesta

Tämän osion koostaminen jää opiskelijan vastuulle. Ajatuksena on, että opiskelija voi koostaa tähän osioon "näyteportfoliota" ikään kuin Pedagogisen portfolion sisälle. Lisäksi opiskelijoita kannustetaan keräämään dokumentteja tähän osioon, mikäli he opiskeluaikana osallistuvat aktiivisesti esimerkiksi tiedekunnan erilaisiin työryhmiin, ainejärjestötoimintaan jne.

8 Lähteitä

Kasvatustieteellisessä kirjallisuudessa on runsaasti opettajan työtä käsittelevää aineista, jonka pohjalta omia ennakkokäsityksiä voidaan jäsentää. Käsitteet opetuksen ja oppimisen suhteesta ohjaavat opiskelijaa ymmärtämään omaa kehitystään opettajana. Tästä syystä lähteiden käyttö portfolio työskentelyn tukena on tärkeää. Lähteiden käyttö on erityisen tärkeää niiden aihealueiden osalta, joista tulee vain vähän tietoa koulutuksen kuluessa.

7.5 Kehitystyön haasteita

Koulutustoimikunnan päätöksellä Luokanopettajan pedagoginen portfolio – Ammatillisen kasvun kansio (laajennettu versio aiemmasta Pedagogisesta portfoliosta) otetaan käyttöön luokanopettajakoulutuksissa Oulussa ja Kajaanissa syksyllä 2010. Haasteena portfolion käytölle on se, miten saadaan sekä opiskelijat että henkilökunta sitoutumaan portfolion käyttöön. Harjoitteluohjaajille sekä tiedekunnassa että Oulun normaalikoululla portfolio on jo tuttu, mutta erityisen tärkeää on saada omaopettajat sisäistämään portfolion kokonaisvaltainen merkitys ja sen sisällään pitämät mahdollisuudet opiskelijan ammatilliselle kasvulle. Toinen haaste on saada tiedekunnan laaja henkilökunta tutustumaan portfolioon ja miettimään sitä, miten he voisivat hyödyntää/ kartuttaa portfoliota omilla kursseillaan.

Näihin haasteisiin pyritään vastaamaan tiedotuksella ja koulutuksella. Erityisesti omaopettajien kanssa portfoliota tullaan käymään läpi perusteellisesti osana omaopettajien koulutusta tiedekunnassa. Muulle henkilökunnalle pyritään aluksi lähinnä tiedottamaan asiasta. Pedagogisen portfolion sisään ajaminen osaksi tiedekunnan pysyviä käytänteitä vaatii aikaa, mutta mikäli omaopettajat saadaan vakuutettua portfolion mahdollisuuksista, niin uskoisin portfolion vähitellen muotoutuvan osaksi luokanopettajakoulutuksen ohjausprosessia ja opiskelijan ammatillista kasvun tukemista.

Verrattuna aiempiin opettajankoulutuksen käytäntöihin pedagoginen portfolio avaa mahdollisuuden uudenlaiseen, eri ohjauskäytänteet ja ohjaustahot sekä opiskelijan osaamisen yhteen kokoavaan käytäntöön, jonka avulla luo-

kanopettajakoulutukseen voidaan luoda uudenlainen sisäänrakennettu osaamisen ja ohjauksen juonne. Pedagogisen portfolion yksi suurimmista tavoitteista on tuoda työelämä osaksi opiskelijan opintoja ja niiden suunnittelua heti opintojen alusta alkaen. Tämän uskon pienentävän kynnystä työelämään siirryttäessä ja toisaalta tekevän opiskelijan entistä tietoisemmaksi omasta osaamisestaan. Lisäksi toivon pedagogisen portfolion helpottavan opiskelijoiden opintojen suunnittelua ja sitä kautta opintojen loppuunsaattamista. Pedagogisen portfolion tavoitteena on myös koota yksiin kansiin opiskeluaikana kertyvää osaamista, jotta opiskelijan olisi valmistuttuaan helpompi lähteä rakentamaan esim. näyteportfoliota työnhaun tueksi. Näin ollen pedagoginen portfolio hyödyntää opiskelijaa niin opiskeluaikana kuin valmistumisen jälkeenkin.

8 EDUOHJAAMO. KASVATUSTIETEEN TIEDEKUNNAN OPISKELIJOILLE SUUNNITELTU OHJAUSALUSTA

Tiia Enges ja Susanna Niiniö

8.1 Hankkeen taustaa

Kasvatustieteiden tiedekunnan opiskelijat jakaantuvat kahteen joukkoon. Ensiksi niihin, jotka saavat tutkintonsa osana opettajan kelpoisuuden ja näin ollen selvän ammatin ja toiseksi niihin, jotka opiskelevat asiantuntijakoulutuksissa eli ns. generalistialoilla. Generalistialoilla opiskelijat saavat ennemmin yleisiä akateemisia valmiuksia (Rouhelo 2001) ja tulevat työllistymään etupäässä kasvatuksen ja koulutuksen suunnittelun, hallinnon, tutkimuksen ja neuvonnan tehtäviin. Kasvatustieteilijän työmarkkinat ovat laajat, käsittäen kaikki työnantajasektorit ja hyvin moninaiset mahdolliset työtehtävät.

Työssämme olemme huomanneet, että opiskelijoiden huoli valmistumisen jälkeisestä elämästä tuntuu lisääntyvän koko ajan. Tähän vaikuttaa mahdollisesti yhteiskunnan taloudellinen tilanne, uutiset yritysten, kuntien ja valtion säästötoimenpiteistä ja henkilöstön vähentämistavoitteista sekä kasvavat työelämän vaatimukset työntekijöiden osaamisesta ja tuloksellisuudesta. Monet opettajaksi opiskelevat kantavat huolta myös siitä, miten pienten koulujen lakkauttaminen ja ikäluokkien (oppilasmäärän) pienentyminen vaikuttavat heidän työllistymiseensä. Asiantuntija- eli ns. generalistikoulutuksissa opiskelevat etsivät vastauksia kysymyksiin millaista asiantuntemusta tai osaamista heillä oikeastaan on. Huolen työllistymisestä lisäksi opiskelijoiden yleinen kiinnostus työelämää, palkkausta ja erilaisia uravaihtoehtoja kohtaan on myös lisääntynyt ja

oman alan työkokemusta halutaan aktiivisesti hankkia opiskeluaikana muutenkin kuin harjoittelun kautta.

8.2 Hankkeen toteutuksesta ja tavoitteista

Internet ja työvoimatoimistot ovat pullollaan urasuunnitteluun ja työelämään liittyvää tietoutta. Yleensä ongelma on oleellisen löytäminen tarjolla olevasta informaatiosta. Lähtiessämme toteuttamaan EduOhjaamoja katsoimme kehittämishankkeen yhden tärkeimmistä tavoitteista olevan sen, että uratietoa kerätään opiskelijoita varten yhteen paikkaan ja yhteen akateemiseen alaan liittyen. Palveluun tultaisiin suodattamaan opiskelijoita varten heidän käyttöönsä luotettavimmat lähteet, parhaimmat työhakemusmallit ja ajan tasalla olevat tiedot opiskelusta ja työelämästä. Halusimme, että opiskelija voi käyttää urasuunnittelun ja opintosuunnittelun työkaluja itsenäisesti sekä jakaa kokemuksia vertaisten kanssa sekä toisaalta myös mahdollisuuden käyttää samoja työkaluja tulevaisuudessa systemaattisemmin osana ohjausta (ryhmä- tai yksilöohjaus). Yhtenä ponttimena kehittämiselle oli myös pyrkimys tuoda uraohjausta enemmän osaksi opintojen ohjausta.

Siten päätimme kerätä Uraohjaajan asiantuntijaohjelman kehittämishankkeen puitteissa kasvatustieteiden tiedekunnan perustutkintoa suorittaville pääaineopiskelijoille opintoihin, urasuunnitteluun ja työelämään liittyvää tietoa ja työkaluja samaan paikkaan, nykyaikaisesti, interaktiivisesti ja helposti. Halusimme alun perin myös mahdollisuuden tuoda alumnit lähemmäs opiskelijoita tai ainakin mahdollisuuden verkostoitua keskenään. Pohdimme myös miten työelämää voisi tuoda lähemmäs yliopisto-opiskelua harjoittelun lisäksi ja yksi väylä tähän olisi mielestämme gradutoimeksiantojen hyödyntäminen. Mietimme mahdollisuutta rakentaa nettisivut tai hyödyntää Turun yliopistossa käytössä olevia sähköisiä ympäristöjä, Moodlea tai WorkMatesia. Mikään edellä mainituista kolmesta ei täysin täytä toiminnoiltaan niitä vaatimuksia, joita asetimme, mutta päädyimme valitsemaan toteutuslustoiksi Moodlen ja luomaan sinne opiskelijoillemme tarkoitetun sähköisen ohjausympäristön.

Ohjausalusta nimettiin EduOhjaamoksi. Opiskelijoille annetaan kurssiavain alustalle eHOPS-ohjauksen yhteydessä tai heidän pyynnöstään. Alustaa voivat jatkossa hyödyntää myös opettajat, etenkin kasvatustieteiden laitoksella työharjoitteluun liittyvistä opinnoista vastaavat opettajat. Alkuvaiheessa alusta on suunnattu kasvatustieteiden tiedekunnan Turussa opiskeleville perustutkinto-opiskelijoille, mutta jatkossa alustaa voivat käyttää myös opettajankoulutuslaitoksen Rauman yksikön opiskelijat ja opettajan pedagogisia opintoja tiedekunnassa suorittavat aineenopettajaopiskelijat. Mietintään jää miten alumnit

saisivat mahdollisuuden vierailta alustalla, koska toistaiseksi kirjautuminen edellyttää Turun yliopiston verkkotunnuksia.

Uraohjaajan asiantuntijaohjelman fokuksesta johtuen päätimme keskittyä EduOhjaamossa aluksi urasuunnittelua, työnhakua ja työmarkkinoita koskevan materiaalin keräämiseen ja luomiseen. Myöhemmin sinne voidaan lisätä muita opiskeluun liittyviä aihekategorioita kuten valmistuminen ja opintonaütetyöt - sisältäen mm. linkkejä gradutoimeksiantoja sisältäviin sivustoihin sekä yliopiston sisältä että ulkopuolelta.

8.3 Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan opiskelijat

Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnassa on kaksi laitosta, kasvatustieteiden laitos sekä Turun ja Rauman yksiköihin jakaantunut opettajankoulutuslaitos. Lisäksi tiedekuntaan kuuluvat Turun ja Rauman Normaalikoulut. Kasvatustieteiden laitoksella opiskelijat opiskelevat kasvatustieteen, aikuiskasvatustieteen ja erityispedagogiikan koulutuksissa sekä koulutussosiologian ja -politiikan maisteriohjelmassa. Opettajankoulutuslaitos tarjoaa luokanopettajan koulutusta Turussa ja Raumalla. Luokanopettajan koulutuksen lisäksi Raumalla järjestetään käsityön aineenopettajan koulutus, lastentarhanopettajan koulutus ja varhaiskasvatuksen maisteriohjelma. Tiedekunnan englanninkielinen maisteriohjelma Learning, Learning Environments and Educational Systems toteutetaan molempien laitosten yhteistyönä. Perustutkintoa suorittavia opiskelijoita tiedekunnassa syyslukukaudella 2009 oli 1741, joista 980 opiskeli Turussa järjestettävissä koulutuksissa. Lastentarhanopettajan koulutuksessa suoritetaan vain alempi eli kasvatustieteen kandidaatin tutkinto ja kaikissa muissa koulutuksissa suoritetaan kasvatustieteen kandidaatin tutkinnon lisäksi kasvatustieteen maisterin tutkinto. Koulutussosiologian ja -politiikan maisteriohjelmassa sekä Learning, Learning Environments and Educational Systems -maisteriohjelmassa opiskellaan koulutuksen nimen mukaisesti vain maisterin tutkintoja.

Tutkinto-opiskelijoiden lisäksi tiedekunnassa on suuri määrä sivuaineopiskelijoita kasvatustieteessä, aikuiskasvatustieteessä ja erityispedagogiikassa, OKL:n sivuaineissa ja opettajan pedagogisissa opinnoissa. Viimeksi mainittuihin otetaan vuosittain noin 240 yliopistossa perustutkinto- opiskelijaa ja noin 50 maisterin tutkinnon suorittanutta erillisopiskelijaa. Erityisopetuksen tehtäviin ammatillisia valmiuksia antaviin opintoihin (erityisopettajan opintoihin) otettiin vuonna 2010 yhteensä 70 opiskelijaa. Jatkotutkintoja suorittavia opiskelijoita kasvatustieteiden tiedekunnassa oli syyslukukaudella 2009 hieman yli 200.

Kasvatustieteiden tiedekunnan opiskelijat ovat heterogeeninen joukko ja opiskelijoiden ikäjakauma ulottuu uusista ylioppilaista eläkeiässä oleviin. Mo-

nilla on takanaan aikaisempia yliopisto-opintoja ja -tutkintoja ja myös ammattikorkeakoulututkinnon aiemmin suorittaneita tulee tiedekuntaan sisälle useita joka vuosi muun muassa erillisvalintojen kautta. Tämä antaa opettajille ja ohjaushenkilökunnalle niin haasteita kuin mahdollisuuksia opetuksen ja ohjauksen kehittämisessä sekä opiskelijoiden erilaisten tarpeiden huomioon ottamisessa.

8.4 EduOhjaamon sisällöt

8.4.1 Sisältöjen valinnan lähtökohtia

EduOhjaamossa päätettiin keskittyä alkuvaiheessa etenkin työelämään liittyviin aihealueisiin ja kerätä niihin liittyen hyödyllisiä linkkejä, muuta informaatiota ja tehdä opiskelijoille tehtäviä ja keskustelualueita eri teemoihin liittyen. Koska alustan potentiaalinen käyttäjäjoukko on varsin suuri ja heterogeeninen, aiheuttaa se haasteita alustan sisällön suunnitteluun ja suuntaamiseen sekä ohjaus-elementin mukaan ottamiseen alustalla (esim. keskusteluihin osallistuminen, kysymyksiin vastaaminen, ”tehtävien” tarkistaminen”). Sisällön tulisi pääsääntöisesti olla ryhmiteltyä asiantuntijakoulutuksissa ja opettajankoulutuksissa opiskelevia varten niin, että itselle relevantin tiedon löytää nopeasti ja helposti. Keskustelualueet ovat kaikille kuitenkin yhteisiä, sillä niissä on kunkin opiskelijan mahdollista aloittaa uusi keskustelu. Ajatuksena nimenomaan olisi, että keskustelualueilla opiskelijat voivat vaihtaa keskenään kokemuksia ohjaajan sen kummemmin osallistumatta. Keskustelun syntyemisessä saattaa olla haasteita ja riippunee paljon siitä kuinka aktiivisesti opiskelijat ottavat alustan omakseen. Verkkokeskustelun syntyymiseen vaikuttaa esimerkiksi se pidetäänkö ympäristöä luotettavana ja avoimena (ks. Verkko-tutor -sivut). Ohjaajan ei siis tulisi liiaksi osallistua tai esittää tietojaan keskustelualueilla, jotta ilmapiiri säilyy ”rentona”. Toisaalta jonkun verran ohjaushenkilökunnan täytynee toimia moderaattorina eli tarkkailla keskustelua epäasiallisuuksien varalta. Näiden vertaiskeskustelualustojen lisäksi alustalle voidaan luoda kysymys - vastaus - alue, jossa opiskelija voi kysyä ohjaajalta ja ohjaaja vastaa sähköpostista poiketen kaikille näkyvästi. Tätä vaihtoehtoa voidaan testata työläytensä puolesta. Lisäksi alusta voi toimia tiedotuskanavana uutisotsikoiden muodossa.

8.4.2 Opintojen suunnittelu

Urasuunnittelu alkaa viimeistään, kun valitaan mihin koulutuksiin ja oppilaitokseen hakemuksia lähetetään toisen asteen opintojen jälkeen. Kasvatusalalle hakeutuvista suuri osa haluaa opettajaksi: lastentarhanopettajaksi, luokanopettajaksi, aineenopettajaksi, opinto-ohjaajaksi tai erityisopettajaksi. Tämä tavoite ohjaa oppilaitoksen valintaa, sillä kaikkia kelpoisuuksia ei ole mahdollista hankkia kaikissa yliopistoissa. Ne hakijat, jotka eivät ensisijaisesti ole suuntautumassa opettajan tehtäviin, valitsevat hakukohteensa kiinnostuksesta kasvatusalaa kohtaan, mutta selkeää käsitystä tulevaisuuden työtehtävistä ei kuitenkaan ole. Toisaalta monet iältään vanhemmat uudet opiskelijat ja esimerkiksi erillisvalinnoissa hyväksytyksi tulevat ovat usein kokonaan vaihtamassa alaa tai hankkimassa muodollista kelpoisuutta tehtävään, jota he jo hoitavat.

Uusien opiskelijoiden aloittaessa opintonsa kasvatustieteiden tiedekunta järjestää opintojen aluksi ns. johdantokurssin, joka kuuluu kaikissa koulutuksissa kasvatustieteen kandidaatin tutkinnon kieli- ja viestintäopintoihin. Opintojakson KKV0 "Opiskelijaksi yliopistoon" laajuus on kasvatustieteen, aikuiskasvatustieteen ja erityispedagogiikan koulutuksissa viisi opintopistettä ja luokanopettajan koulutuksessa KKV0 -opintojakso jakaantuu kahteen osaan: ensimmäisenä opintovuonna suoritettavaan kolmeen opintopisteeseen (KKV0.1) ja kolmannen opintovuoden keväällä suoritettavaan kahteen opintopisteeseen (KKV0.2).

KKV0 -opintojaksoon kuuluu ensimmäisellä viikolla järjestettäviä perhedytysluentoja, opiskelija- ja opettajatuutorointia sekä henkilökohtaisen opintosuunnitelman (HOPS) laadinta. HOPS tehdään sähköiseen muotoon eHOPS-ohjelmassa ja ohjaamiseen osallistuvat kasvatustieteen, aikuiskasvatustieteen ja erityispedagogiikan koulutuksissa opettajatuutorit sekä tiedekunnan koulutussuunnittelija ja opintoneuvoja ja luokanopettajan koulutuksessa opettajatuutorien, koulutussuunnittelijan ja opintoneuvojan lisäksi myös amanuenssi. Molemmilla laitoksilla opettajatuutorit vastaavat HOPSin ammatillisesta/akateemisesta osasta ja ns. hallintohenkilökuntaan kuuluvat vastaavat opintojen ajoitussuunnitelman ja tutkinnon teknisen rakentamisen laatimisesta. Nämä osiot limittyvät opiskelijoiden pohdinnoissa, joten eHOPS-ohjauksessa ovat usein läsnä myös opettajatuutorit.

HOPSin tekemistä edeltää johdantoviikon luennot mm. tutkintorakenteesta, sivuainemahdollisuuksista, opettajien kelpoisuuksista ja kasvatustieteistä tieteenalana. Nämä luentomateriaalit on laitettu Moodleen EduOhjaamoon ja sinne päivitetään joka vuosi aina uusimmat materiaalit. Johdantoluentojen materiaalista voi olla usein hyötyä myös pidemmälle opinnoissaan edenneille opiskelijoille, jotka esim. miettivät uusia sivuainevalintoja.

Muutamia vuosia HOPS:ejä ohjanneina olemme huomanneet, että etenkin ns. generalistialoillamme opiskelijat miettivät paljon sitä, mitä sivuaineita heidän kannattaisi valita ja mikä merkitys valinnoilla on tulevaan työllistymiseen ja uran suuntaan. Tähän tarpeeseen vastasimme lisäämällä johdantokurssin ohjelmaan kasvatustieteiden laitoksen opiskelijoille tarkoitettua sivuaineita ja työl-

listymistä käsittelevän luennon. Luento on saanut hyvää palautetta ja opiskelijat ovat sanoneet sen auttaneen heitä valinnoissaan. Lopulta kuitenkin valinnan tekeminen jää opiskelijalle itselleen. Kuten luennollakin pohditaan, valitako sivuaineet omien kiinnostusten kohteiden vai työelämän vaatimusten mukaan, kas siinä pulma!

EduOhjaamon opintojen suunnittelua koskevaan osioon sijoitimme johdantoviikon luentojen lisäksi myös muita opintojen aloittamiseen liittyviä hyödyllisiä linkkejä, kuten opiskelijavaihto, opintotuki, yliopiston sivuainetarjonta ja tenttiin ilmoittautumisen ohjeet. Osio on vielä kesken, mutta sitä täydennetään syksyn 2010 aikana samalla kun tämän vuoden uusia opiskelijoita perehdytetään yliopistoon ja yliopisto-opiskeluun.

8.4.3 Urasuunnittelu

Urasuunnittelun alueelle kirjoitettiin lyhyt teksti siitä, mihin tarkoitukseen alue on suunniteltu, mitä siellä voi tehdä ja mitä alue sisältää. Urasuunnittelu liittyy olennaisesti opintojen suunnitteluun. Ajatukset tulevaisuuden työstä, kiinnostuksen kohteet ja omat vahvuudet kannattaa ottaa huomioon opintoja valittaessa. Urasuunnitelmat myös motivoivat opiskelemaan ja edesauttavat oppimista vastaten kysymykseen 'miksi minä opiskelen?'. Toisaalta myös opinnot, työharjoittelu ja muut elämäkokemukset muokkaavat urasuunnitelmia. Urasuunnittelu on siis prosessi, jota ei tehdä loppuun. Tämän takia on hyvä, että opiskelija voi palata urasuunnitelmiinsa opintojensa aikana sopivassa kohdassa ja hän löytää itselleen sopivia työkaluja uran hahmottelemiseen.

Urasuunnitteluun liittyvät opintojen lisäksi kaikki muut elämänalueet kuten harrastukset, kiinnostuksen kohteet, perhe, työ- ja elämähistoria. Urasuunnittelu ei ole pelkästään tavoitetyöpaikan miettimistä vaan edellyttää omien arvojen, asenteiden, toimintatapojen, persoonan ja osaamisen pohtimista. Siksi valitut työkalut koskevat myös itsetuntemusta. Sana "ura" voi kuulostaa pelottavalta ja vaikeasti lähestyttävältä. Tavoitteenamme on ollut kerätä työkaluja urasuunnittelua helpottamaan. Suunnittelu on hyvä pilkkoa pienempiin osiin. Työkaluja voi käyttää omaksi ilokseen ja hyödykseen itsenäisesti tai vaihtoehtoisesti voimme hyödyntää suunnitelmia ja hahmotelmia osana opinto-ohjauskeskustelua tai henkilökohtaista opintosuunnitelmaa (HOPS) laadittaessa. Tulevaisuudessa saatamme järjestää tilaisuuksia, joissa urasuunnittelua ja työkaluja käydään tarkemmin läpi yhteistuumin ohjaajan ja opiskelijoiden voimin.

Työkalut ovat linkkejä erilaisiin muiden tahojen tekemiin suunnittelusivuihin. Linkkejä löytyy mm. TE-keskuksen ylläpitämään A-ura -palveluun, Aarresaaren taitoinventaariin ja resurssianalyyysiin, muutamiin testeihin ja urakirjoihin (TY). Lisäksi EduOhjaamoon on kerätty raportit tiedekunnasta valmistuneiden palautteesta useamman vuoden ajalta. Tulevaisuudessa tämä osuus muokataan helpommin luettavaksi, sillä pitkiä raportteja harvempi jaksaa lukea. Myös linkki Turun yliopiston Rekrytointipalveluiden uraseurantasisivuille löytyy täältä.

Lisäksi urasuunnitteluosiossa on keskustelualue, jossa toivomme keskustelua syntyvän opiskelijälähtöisesti. Alueella voi myös purkaa urasuunnitteluun joskus liittyvää ahdistusta.

8.4.4 Työmarkkinat

Hyvin usein kun kasvatustieteen opiskelija kertoo opiskelevansa kasvatustiedettä, kuulee kommentin "Ai, susta tulee opettaja!". Kuitenkin kasvatustieteiden tiedekunnasta valmistuu maisteriksi etenkin kasvatustieteiden laitokselta vuosittain kymmeniä opiskelijoita, jotka eivät ole suorittaneet tutkintonsa osana mitään opettajakelpoisuutta. Näiden ns. generalisti- tai asiantuntijakoulutusten opiskelijat ovat usein itsekkin opintojen alussa hyvin epätietoisia siitä, mitä heistä voi tulla ja mitkä ovat heidän potentiaaliset työmarkkinansa. Aihe herättääkin paljon keskustelua opintojen alussa ja etenkin henkilökohtaisten opintosuunnitelmien laadinnan yhteydessä. Kasvatustieteilijöiden työmarkkinat ovat kuitenkin laajat ja työllistyminen hyvää, joissain koulutuksissa jopa erinomaista, mutta opiskelijoiden tietoisuuden lisääminen aiheesta on tarpeen. Työmarkkinatietous liittyykin siis olennaisesti urasuunnitteluun.

Käytämme työssämme paljon Turun yliopiston ura- ja rekrytointipalveluiden tekemiä sijoitus- ja uraseurantaselvityksiä tiedekunnastamme valmistuneista. Nykyisille opiskelijoille on luontevinta kertoa, mihin nimenomaan heidän yliopistostaan valmistuneet kasvatustieteilijät ovat työllistyneet ja millaisiin työsuhteisiin ja työtehtäviin. Vaikka tietoa on kerätty jo toistakymmentä vuotta, on selvitysten ongelma kuitenkin siinä, että valmistuneet vastaavat kyselyihin välillä aika laiskasti. Esimerkiksi vastavalmistuneissa vastausprosentit jäävät keskimäärin noin kuuteenkymmeneen.

Opettajista valtaosa työllistyy luonnollisesti kuntasektorille, mutta myös asiantuntijakoulutuksista valmistuneista iso osa löytää työpaikan tältä sektorilta. Ura- ja rekrytointipalveluiden selvitysten mukaan kasvatustieteen ja aikuiskasvatustieteen koulutuksien vastavalmistuneista noin kolmannes työskentelee kuntasektorilla ja viiden vuoden kuluttua valmistumisesta kuntasektorilla on työssä noin puolet em. koulutuksista valmistuneista. Erityispedagogiikan koulutus on alkanut vasta vuonna 2001, joten valmistuneilta kerättyä palautetta on vähemmän olemassa kuin kasvatustieteen ja aikuiskasvatustieteen koulutuksista valmistuneista. Erityispedagogiikan koulutuksesta valmistuneistakin suuri osa työllistyy kuntasektorille erityisopetukseen tai sen suunnittelu- ja hallinto-tehtäviin.

Kuntasektorin jälkeen seuraavaksi suurin Turun yliopistosta valmistuneiden kasvatustieteilijöiden työnantajasektori on valtio. Työllistymistiedot ovat kiinnostavassa ristiriidassa opiskelijoiden urasuunnitelmien kanssa, sillä niin HOPSien ohjauksessa, työharjoittelun suorittamisessa kuin gradutoimeksiantojen hankkimisessa on huomattu jo useamman vuoden ajan, että asiantuntijakoulutusten opiskelijat ovat erityisen kiinnostuneita työllistymisestä yksityiselle sektorille. Kiinnostavaa on nähdä, tuleeko tämä näkymään jossain vaiheessa

myös sijoittumisselvityksissä. Tällä hetkellä alle kolmannes aikuiskasvatustieteen ja noin viidennes kasvatustieteen vastavalmistuneista löytää työpaikan yksityiseltä sektorilta. Viiden vuoden kuluttua luvut ovat pienempiä. Aikuiskasvatustieteen valmistuneista viidennes työskentelee yrityksissä, mutta kasvatustieteen valmistuneista yrityksissä työskentelee alle kymmenen prosenttia.

EduOhjaamon työmarkkinat-osioon keräsimme linkkejä kolmeen kategoriaan: työmarkkinoista yleisesti sekä asiantuntijatehtäviin suuntautuville ja opettajaksi suuntautuville erikseen. Ensiksi mainittuun osaan laitoimme linkit mm. Ura- ja rekrytointipalveluiden sijoittumisselvityksiin sekä Kuntatyönantajien ja valtion työpaikkasivustoille. Myös ELY-keskusten ammattibarometrit ovat kiinnostavaa luettavaa, joihin opiskelijat vain ani harvoin tuntuvat törmäävän. Tiedot ovat kuitenkin omalla tavallaan tärkeitä, sillä tiedekunnastamme valmistuneiden työmarkkinat ovat hyvin paikallisia. Ylivoimaisesti suurin osa työllistyy valmistumisen jälkeen ja vielä viidenkin vuoden kuluttua Turkuun ja muualle Varsinais-Suomeen.

Asiantuntijatehtäviin suuntautuville materiaalia on olemassa huomattavasti vähemmän kuin opetustehtävistä ja esimerkiksi Akavan erityisaloihin (AEK) kuuluva jäsenyhdistys Specia ry., johon kuuluu paljon kasvatustieteilijöitä, on laittanut luomansa kasvatustieteilijöiden yksityisen sektorin palkkasuositukset omille jäsensivuille niin, että sivut vaativat käyttäjätunnuksen. Specia on kuitenkin teettänyt muutaman mielenkiintoisen kasvatustieteilijätutkimuksen, joihin EduOhjaamossa on linkit.

Opettajien työmarkkinoista on spesifien ammattikuvien vuoksi helpompi löytää materiaalia. Kasvatustieteilijä opettajana -osiossa on tietoa muun muassa kaksoiskelpoisuudesta (luokanopettaja + aineenopettaja) ja palkkauksesta sekä linkit muun muassa opetustoimen henkilöstön kelpoisuusasetukseen, opettajatarveselvityksiin, kunnalliseen opetushenkilöstön virka- ja työehtospimukseen sekä opettajien ammattijärjestön ja opettajaksi opiskelevien liiton nettisivuille.

EduOhjaamon työmarkkinat-osioon liittyy myös kasvatustieteiden tiedekunnan internetsivulle tehtävä uusi Kasvatustieteilijä ja työelämä -sivusto, jonka tarkoitus on palvella tiedekunnan opiskelijoiden rinnalla myös tiedekuntaan opiskelemaan hakeutuvia muun muassa kasvatustieteilijöiden työmarkkinoiden ja erilaisten uravaihtoehtojen kuvaamisessa. Sivusto on myös opiskelijan helpommin löydettävissä ja käytettävissä kuin Moodlen EduOhjaamo, joten sitä voidaan hyödyntää myös EduOhjaamon mainostamiseen.

8.4.5 Työnhaku

Työnhakuprosessi tulee monelle opiskelijalle tutuksi jo opiskeluaikana muun muassa kesätyöpaikkoja ja opiskelun ohessa tehtäviä osa-aikatöitä hakiessa. Opettajaksi opiskelevat tekevät paljon oman alansa töitä jo opiskeluaikana ja heidän tutkintoihinsa kuuluu useita opetusharjoitteluja, joten oman alan työkokemusta kertyy opiskeluaikana helposti. Asiantuntijakoulutuksiemme opiskelijoille ei vastaavaa kätevää tapaa saada oman alansa työkokemusta opintojen

aikana ole. Kasvatustieteen, aikuiskasvatustieteen ja erityispedagogiikan koulu-tuksissa suoritettavaan kasvatustieteen kandidaatin tutkintoon kuuluu pakollisena osana Orientointi työelämään -opintokokonaisuus (laajuus 20 - 24 opintopistettä), johon sisältyy kahden tai kolmen kuukauden pituinen työharjoittelu. Kokonaisuuteen kuuluu työharjoittelun lisäksi orientoiva opintojakso (Kh1), koulutusta ja työelämää käsittelevä opintojakso (Kh2) sekä työharjoittelun raportointi (Kh4). Orientoivaa opintojaksoa (Kh1) suorittavat kuuntelevat työharjoittelun suorittaneiden raportteja. Tämä kokonaisuus jää valitettavan monelle opiskelijalle ainoaksi opiskeluaikaiseksi oman alan työkokemukseksi joten näiden koulutusten opiskelijoiden kohdalla haaste on auttaa heitä tunnistamaan ennen kaikkea yleisiä työelämätaitoja ja -valmiuksia, joita he ovat saaneet osana opintojaan ja muuta työkokemustaan.

Opiskelija voi hankkia työharjoittelun paikan itse tai hän voi hakea yliopiston keskitetysti hankkimia yliopisto-opiskelijoiden harjoittelupaikkoja (entiset valtionhallinnon harjoittelupaikat). Työharjoittelun voi myös korvata aiemmalla työkokemuksella jos se täyttää harjoittelulle asetetut kriteerit. Työharjoitteluun liittyy olennaisena osana myös työnhaun simulointi, sillä esimerkiksi yliopisto-opiskelijoiden harjoittelupaikkoja haetaan laatimalla oikea työhakemus, johon liitetään ansioluettelo. Osa harjoittelutyönantajista antaa hakijoille myös palautetta heidän hakemusasiakirjoistaan.

Työnhakuosioon kokeilimme Moodlen kirjatoimintoa. Työnhakukirja ja kaantuu työnhaun osa-alueita mukaileviin lukuihin: Työhakemus, CV, työhaastattelu, soveltuvuustestit. Työharjoittelukirja taas sisältää ohjeita asiantuntijaharjoitteluun menijöille hallinnollisesta näkökulmasta. Lisäksi työnhaku -osio sisältää linkkejä mallidokumentteihin, TE-keskuksen työnhaku-oppaaseen sekä opettajaharjoitteluun liittyviin oppaisiin. Osiossa on keskustelualue vertaiskokemuksien jakoa varten. Lisäksi alueella on tehtäväpalautus, jota kautta voi meille ohjaajille lähettää arvioitavaksi työnhaun dokumentteja. Koska arviointi on työlästä, täytyy testata voimmeko toteuttaa arviointia tässä laajuudessa eli riittävätkö resurssit. Ensisijaisesti suosittelemme ja tulemme suosittelemaan opiskelijoille Ura- ja rekrytointipalveluiden järjestämiä CV-klinikoita ansioluetteloiden kommentointia varten.

Toinen osiossa oleva kirja (Harjoittelu, KTL) on tarkoitettu kasvatustieteiden laitoksen opiskelijoille ja se sisältää tietoa kasvatustieteen kandidaatin tutkintoon kuuluvan työharjoittelun suorittamisesta. Osiossa on myös linkki kasvatustieteiden laitoksen sivulle, josta opiskelija löytää tietoa edellisten vuosien harjoittelupaikoista ja muun muassa tarvittavia tarpeellisia ohjeita ja lomakkeita. Tavoitteena on vielä muokata ohjeita ja lisätä linkkejä mm. kansainväliseen työnhakuun, avoimeen työnhakuun, verkostoitumiseen sekä sähköiseen työnhakuun liittyen.

8.4.6 Lopuksi

Tieto lisää tuskaa, ainakin EduOhjaamon aihepiirien kohdalla. Opiskelu-, työnhaku-, uraohjaus- ja työmarkkinatietoutta ovat internet ja erilaiset oppaat pullollaan mutta niiden vertailu ja suodattaminen on usein vaikeaa opiskelijoille kun se on sitä välillä meillekin, ohjausta ammatikseen tekeville. Alkuperäinen tavoite oli, että EduOhjaamo olisi tehty alkuvuodesta 2010 jolloin sitä olisi voitu keväällä testata jollakin opiskelijajoukolla ja kehittää syksyä varten niin, että se olisi valmiina uusia opiskelijoita varten. Sitten tuli vuodenvaihde ja yliopistouudistus, joka yksinään toi jo paljon muutoksia meidän töihimme, mutta eniten työpakkamme meni kuitenkin sekaisin niistä uudistuksista, joita tiedekunnassamme tehtiin samaan aikaan yliopistouudistuksen kanssa. Meidän molempien työnkuvat muuttuivat yllättäen kun meille siirrettiin hoidettavaksi uusia kokonaisuuksia (mm. opettajan pedagogiset opinnot opiskelijavalintoineen ja opetussuunnitelmineen) ja alkuvuosi, jolloin tätä kehittämishanketta piti tehdä, menikin siten uusien työtehtävien omaksumiseen ja vanhojen tehtävien hoitamiseen.

Alummit jäivät koko lailla paitsioon tässä hankkeessa. Tiedekunnassa ollaan virittelemässä aktiivisempaa alumnitoimintaa ja alumneilta kerätään uratarinoita AKU- eli ammattikuvakoneeseen, joten näiden kautta toivottavasti aukeaa luontevia mahdollisuuksia ottaa alumnit jollain tavalla osaksi EduOhjaamo.

Saimme EduOhjaamon kuitenkin ajoissa sellaiseen kuntoon, että sen avain voitiin antaa kasvatustieteiden tiedekunnan Turussa opintonsa syksyllä 2010 aloittaville uusille opiskelijoille heidän eHOPS-ohjaustensa yhteydessä syysmarraskuussa ja samalla opastaa heitä sen käyttöön. Täydennyksiä täytyy kuitenkin edelleen tehdä ja joidenkin osioiden jäsenystä muuttaa.

Uusilta opiskelijoilta tullaan keräämään palautetta EduOhjaamon käytöstä ja käyttökokemuksista ja kehittää alustaa palautteen edellyttämällä tavalla. Näin pystymme jatkossa palvelemaan opiskelijoita entistä paremmin.

Lähteet

Rouhelo, A. 2001. Akateemisten työllistyminen, tulevaisuuden muutostuulet ja piilevät työmarkkinat. Turun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja A:197.

Internet-lähteet:

Turun yliopiston opiskelijatilastot:

<http://www.utu.fi/opiskelu/tilastot/opiskelijat/index.html> (luettu 8.7.2010).

Turun yliopiston tutkintotilastot:

<http://www.utu.fi/opiskelu/tilastot/tutkinnot/index.html> (luettu 12.8.2010).

Turun yliopiston Ura- ja rekryointipalveluiden uraseurantaselvitykset:

<http://rekryointi.utu.fi/sijoittumisesta/uraseuranta/> (luettu 12.8.2010)

Turun yliopiston Ura- ja rekryointipalveluiden pääainekohtaiset sijoittumistiedot: <http://rekryointi.utu.fi/sijoittumisesta/sijoittumistiedot/> (luettu 12.8.2010)

Tampereen yliopiston Verkko-tutor -sivut:

<http://www.uta.fi/tyt/verkkotutor/verkkopedagogiikka/> (luettu 11.8.2010)

9 OPINTOJEN ETENEMINEN RYHMÄSSÄ

Riitta Aikkola

9.1 Johdanto

Työssäni opinto-ohjaajana nuorten korkeakouluopiskelijoiden parissa olen huomannut, että opintojen viivästymiseen on monia syitä. Usein ajatellaan, että kyseessä on oppimisongelmia, vaikka taustalla on monesti henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin heikkeneminen. Monet nuoret nukkuvat ja liikkuvat liian vähän ja ovat uupuneita, mikä vaikuttaa henkiseen hyvinvointiin ja yleensä jaksamiseen sekä opintojen etenemiseen.

Vaasan AMK:n opiskelijat saavat mielestäni liian vähän tietoa fyysisestä ja psyykkisestä hyvinvoinnista. Esimerkiksi tekniikan, liiketalouden ja matkailun koulutusohjelmien tavoitteissa ja sisällöissä on hyvin minimaalisesti tietoa psyykkisestä ja fyysisestä hyvinvoinnista. Sosiaali- ja terveysalan koulutusohjelmissa näitä asioita käsitellään, mutta ei ehkä siinä laajuudessa kuin pitäisi.

Koulutuksen aikana opiskelijat saavat kokemuksia ja tietoa työelämän vaatimuksista eri ammattiaineiden ja harjoitteluiden yhteydessä. Valtti-projektin myötä minulle tuli mahdollisuus selvittää, onko opiskelijoilla tarvetta saada lisätietoa opintojen etenemiseen ja työllistymiseen liittyvissä asioissa.

9.2 Kehittämiskohde

9.2.1 Tavoitteet ja menetelmät

Otin kehittämiskohteeksi ryhmäohjauksen. Halusin selvittää, mitä merkitystä ja hyötyä voi olla "Valttikiri - opinnot etenemään" -ryhmällä opiskelijan opiskelumենestykseen sekä tyytyväisyyteen opiskeluun ja omaan elämäänsä. Samaan aikaan organisoitiin myös vinkkejä muutokseen -ryhmä, nimeltään Good Move. Sitä ei tarkastella lähemmin tässä esityksessä.

Kehittämisen kohteena oli siis Vaasan ammattikorkeakouluopiskelijoiden Valttikiri- ryhmätoiminta. Toiminnan käynnistymisen yhteydessä opiskelijoille tehtiin alkukysely, jossa kysyttiin: 1) Mitä odotat ryhmältä? 2) Missä vaiheessa opintosi ovat? 3) Ovatko ne edenneet mielestäsi suunnitelmiesi mukaan? 4) Mitkä ovat vahvuutesi opiskelijana? 5) Mistä arvelet johtuvan, jos opintosi eivät ole edenneet? 6) Oletko käyttänyt mitään sosiaalisen median ympäristöjä? 7) Jos olet mitä ja miten? Lisäksi opiskelijat täyttivät valintojen itsearviointilomakkeen (liite 1). Ryhmän päättyessä kaikki opiskelijat vastasivat samaan valintojen itsearviointiin ja tekivät myös kirjallisen loppuraportin. Sen tehtävänanto oli seuraava: 1) Kirjoita, mitä muutoksia olet tehnyt liittyen aihealueisiin, joita tapaa- misten yhteydessä käytiin läpi? 2) Mihin haluaisit tehdä vielä muutoksia, jos ne eivät tällä hetkellä ole mahdollisia? 3) Olisitko kaivannut vielä muita aihealueita, joita olisi ollut hyvä käsitellä?

Aineiston avulla ryhmän toiminnan kehittymistä ja opiskelijoiden muutosta voidaan arvioida. Myös ryhmään osallistuneiden opiskelijoiden opintojen etenemistä seurattiin ennen ryhmien alkua ja ryhmien päättymisen jälkeen. Ryhmästä tiedotettiin opiskelijoille syyskuussa 2009. Toiminta aloitettiin saman vuoden lokakuussa. Ryhmä kokoontui lokakuusta 2009 tammikuuhun 2010.

9.2.2 Vaasan ammattikorkeakoulu toimintaympäristönä

Vaasan ammattikorkeakoulu kouluttaa tradenomeja, insinöörejä, res- tonomeja, sairaanhoitajia, terveydenhoitajia ja sosionomeja suomen, ruotsin ja englannin kielellä. Vaasan AMK:n aloituspaikkojen määrä on ollut jo useam- man vuoden lähes sama, 639. Vuonna 2009 opiskelijoiden määrä oli AMKOTA- tietokannan mukaan 2862 opiskelijaa, joista poissaolevina oli 356. Läsnä olevia normiajalla opiskelevia oli 2159 ja opinnoissa viivästyneitä opiskelijoita oli 347. Keskimäärin Vaasan AMK:ssa opiskelijat opiskelevat 4,2 vuotta. Vuoden 2009 keskeyttämisprosentti oli 11 nuorisopuolen opinnoissa ja 15 aikuisopinnoissa. Vuoden 2009 syksyllä selvityskirjeen eli niiden, joiden opinnot eivät edenneet opintotuen puitteissa, saajia oli 224, joista 43 opiskelijalta tuki lakkautettiin. Vaasan AMK:sta vuosina 2003 - 2007 valmistuneiden työtilanne OPM/AMKOTAN mukaan on hyvä, sillä työttömiä oli vain 3 %.

9.2.3 Toiminnan arviointi Vaasan ammattikorkeakoulussa

Vaasan AMK:ssa toiminnan ja tuloksien arviointi on jatkuvaa ja niissä tarkastellaan toimintaprosessin toimivuutta, resursseja ja niiden käytön tehokkuutta sekä oppimisen tuloksia. Arvioitavia kohteita ovat erityisesti, tavoitteiden ja päämäärien asettelu, koulutusohjelmien suunnittelu, sisältö ja rakenteet, opetus, oppiminen ja saavutettu osaamisen taso, opiskelijoiden saama kannustus ja opinto-ohjaus, oppimisympäristö ja sen tarjoamat oppimisresurssit, yhteydet työelämään ja tutkinnon suorittaneiden sijoittuminen, organisaatio ja johtaminen sekä laadunvarmistusjärjestelmä ja toiminnan kehittäminen.

Arvioitavien kohteiden perusteella saadaan kattava kokonaiskuva AMK:n toiminnasta ja kehitystarpeista. Palautteita ja arviointeja kerätään opiskelijoilta, työelämässä toimivilta tutkinnon suorittaneilta sekä henkilökunnalta.

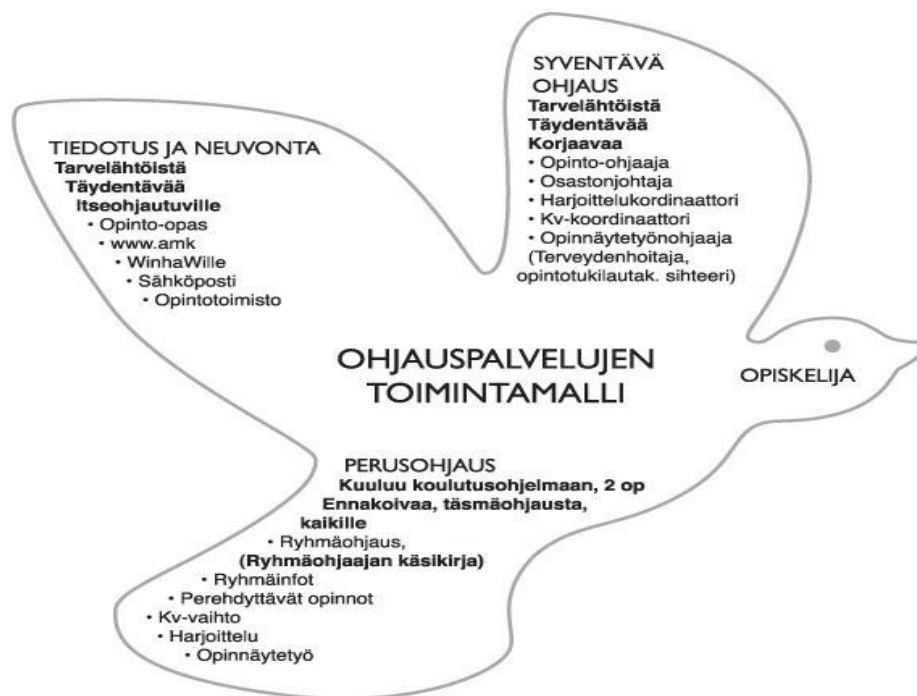
9.2.4 Opintojen ohjausmalli ja toimintaperiaatteet

Ohjaustoiminnan tulee olla opetussuunnitelman tavoitteiden mukaista. Ohjaus on monitasoista toimintaa, johon osallistuu koko henkilöstö. Ohjaus perustuu ryhmäohjaajien, opinto-ohjaajien, osastonjohtajien, opiskelijatutoreiden, opintosihteerien, kansainvälisten asian koordinaattoreiden, harjoittelukoordinaattoreiden ja muun henkilöstön väliseen yhteistyöhön. Tiedotusta ja neuvontaa itseohjautuville opiskelijoille on ammattikorkeakoulun [www-sivuilla](http://www.sivuilla) ja Moodle -oppimisympäristössä.

Opinto-ohjauksen toiminnot opiskelijan polun eri vaiheissa ovat:

- ohjaus ja tiedotus rekrytointivaiheessa
- perehdyttävät opinnot, joihin liitetty tulohaastattelut
- säännönmukaiset kehityskeskustelut koko opiskelijan polun ajan, sisältäen ammatillisen kasvun ohjauksen
- kansainväliseen vaihtoon ja harjoitteluun liittyvä ohjaus
- työharjoittelun ohjaus
- valmistumisvaiheen uraohjaus ja työelämään siirtyminen

Lisäksi syventävää asiantuntijaohjausta on tarjolla koko opiskelijan polun ajan. Ohjausprosessi sidotaan osaksi jokaista koulutusohjelmaa. Ohjauksen vaiheet ovat kaikissa koulutusohjelmissa samat - ajoitus vaihtelee koulutusohjelmittain.



Kuvio. Ohjauspalvelujen toimintamalli.

Ohjauspalvelujen toimintamallissa on opintojen tiedottamista, neuvontaa ja ohjausta porrastettu ohjauksen asiantuntijuuden mukaan tavoitteena kohdentaa henkilökohtaista asiantuntijaohjausta tarvelähtöisesti.

9.2.5 Opintojen etenemisen tukeminen

Vaasan ammattikorkeakoulu on mukana ESR-rahoitteisessa Valtti - valmis tutkinto työelämävalttina -projektissa, joka on seitsemän korkeakoulun välinen yhteistyöprojekti. Projektin tavoitteena on ennaltaehkäistä opintojen pitkittymistä ja keskeyttämistä sekä tukea korkeakouluopiskelijoiden valmistumista ja työelämään siirtymistä. Projektin aikana kehitetään korkeakoulujen opiskelu- ja uraohjausmalleja ja selvitetään sosiaalisen median käyttömahdollisuutta ohjauksessa. Projektissa perehdytään opintojen viivästymiseen liittyvään problematiikkaan, erilaisten oppijoiden ohjaamiseen, opinnäytetyön/graduprosessin edistämiseen sekä opiskelun ja elämäntaitojen parempaan hallintaan.

Kunkin korkeakoulun nimeämä avainohjaaja suunnittelee ja toteuttaa erilaisia elämän hallintaan, opiskeluun ja valmistumiseen sekä työelämään siirtymiseen liittyviä opiskelu- ja uraryhmiä. Avainohjaajien lisäksi projektiin osallistuu koulutusohjelma- tai tieteenalakohtaisia valttituutoreita, joiden teh-

tävänä on ohjata ryhmiä omassa koulutusohjelmassaan/tiedekunnassaan. Lisätietoa projektista löytyy www.valmistu.net - sivuilta.

Valtti-projektissa toteutettiin kysely opintojen viivästymisen syistä keväällä 2009. Kysely lähetettiin kaikille seitsemän korkeakoulun viivästyneille opiskelijoille (N=9034). Viivästynyt opiskelija oli se, joka opiskeli vähemmän kuin 45 opintopistettä lukuvuodessa. Vastausprosentiksi saatiin 8,1 (n=734). Vaikka vastausprosentti oli pieni, niin vastaukset osoittavat saman, minkä moni muu tutkimus on jo tuonut esille. Kun opiskelijoilta kysyttiin, opiskelevatko he toivomassa aikataulussa, niin AMK opiskelijoista vastasi kyllä 40 % ja 60 % ei.

Viivästymisen syitä:	%
Työssäkäynti	48
Opiskelumotivaation puute	42
Henkinen hyvinvointi	39
Perhe-elämä / ihmissuhteet	38
Laiskuus	37
Opinnäytetyön viivästyminen	30

Taulukko. Opintojen viivästymisen syitä.

Opiskelijoiden kokemuksia opintojen ohjauksesta valottavat seuraavat kyselyn tulokset:

- 65 % tietää kuka opinto-ohjausta/neuvontaa antaa
- 61 % on saanut tukea *opettajilta* ammattialaan liittyvissä kysymyksissä
- 54 % kokee saaneensa ohjausta aina, kun on tarvinnut
- 52 % kokee, että on saanut tarvitsemaansa tukea opintoneuvojalta tai ohjaajalta
- 42 % kokee, että ohjaus on auttanut hahmottamaan tulevaa ammattialaa
- 44 % kokee, että ohjauspalvelut ovat olleet selvät
- 30 % on keskustellut urasuunnittelusta opinto-ohjaajan kanssa
- 14 % vastanneista on kutsuttu ohjauskeskusteluun opintojen etenemistä

Samankaltaisia tuloksia saatiin Vaasan AMK:n opiskelijakunnan VAMOKin koulutuspoliittisessa kyselyssä vuonna 2009. Kyselyssä oli paljon kysymyksiä opetuksen laadusta ja yhteistyöstä opettajien kanssa. Vastaaajista 57 % ilmoitti saaneensa tarpeeksi opintojen ohjausta ja 37 % oli jokseenkin eri mieltä ja vain 6 % ei saanut tarpeeksi opintojen ohjausta. Kuitenkin 55 % ilmoitti, että parhaiten ohjausta opintoihin saa ryhmänohjaajalta, 40 % opinto-ohjaajalta, 32 % koulun www -sivuilta ja 15 % opiskelijatuutorilta.

9.3 Ryhmän toiminnan eteneminen ja arviointi

Valttiryhmien suunnittelun aloitin jo alkusyksystä 2009. Koska opinnoissaan viivästyneitä keväällä 2009 korkeakoulussamme oli 493 opiskelijaa ja 89 niitä, joilta puuttui vain opinnäytetyö, päätin tarjota opintojen etenemiseen Valttikiriryhmää. Tiedotin ryhmistä lähettämällä ensin sähköpostia kaikille viivästyneille. Tulos oli laihanlainen, joten lähetin uudestaan sähköpostia kaikille opiskelijoille, jolloin ilmoittautumisia tuli riittävästi. Ryhmistä oli tiedotteet myös verkkosivuillamme ja ilmoitustauluilla. Valttikiriryhmään opiskelijoita tuli kuusi. Valttikiriryhmä kokoontui seitsemän kertaa. Sen aikataulu, sisällöt, kotitehtävät ja arviointi etenivät seuraavasti.

Ma 26.10.09 klo 15.15 Odotukset ja ryhmäytyminen

- Valttiprojektin esittely + materiaalin jako, kynät + lehtiöt
- Ryhmäläisten esittelyt. Kerro itsestäsi ja se, mikä sinut tänne toi?
- Mitä odotetaan ryhmältä -lomakkeen täyttö sekä monipuolinen persoona -tehtävän tekeminen.
- Yhteiset pelisäännöt ja toimintatavat
- Sosiaalinen median esittely, wiki + qaiku

Kotitehtävä: Kuvaa opintojesi jumittumista käyttäen vapaasti kuvainnollisia elementtejä, piirtämistä, maalaamista, valokuvaa, lehtileikettä jne.

Ensimmäinen kerta meni todella nopeasti. Ryhmä vaikutti hyvältä, vaikka olikin heterogeeninen. Minulla oli tarkoitus tehdä ensimmäinen tehtävä pareittain, mutta luovuin siitä, koska kaikki istuivat etäällä toisistaan, eikä kukaan tuntenut toisiaan. Ajattelin antaa heille oman tilan vielä ensimmäisellä kerralla. Itseäni ja mietityttämään onko sittenkin parempi, että joukossa olisi myös niitä, joilla opinnot ovat edenneet normiajassa.

Monipuolinen persoona -tehtävä oli osan mielestä vaikea, koska eivät osanneet sanoa itsestään juuri mitään. Sen vuoksi tein heille tarkentavia lisäksymyksiä.

Ma 2.11.09 klo 15.15 Oppiminen ja muistaminen

- Kuulumiset ja kotitehtävän purku
- Joko muistamme toistemme nimet? Miten opin ja opiskelen?
- Mitä esteitä ja hidasteita opintojen jumittumisessa tällä hetkellä on?
- Kaiken takana on merkityksen anto, mitä haluan, mihin pyrin ja mitä tavoittelen?
- Motivaatio = tavoitteet x onnistuminen = ennakointi x tunteet ja toimintaa

Kotitehtävä: Seuraa viikon ajan omaa ajankäyttöäsi BALANSSI-kiekon avulla. Kirjaa muistiin, mihin aikasi kuluu. Mieti, miten voit parantaa omaa ajankäyttöäsi?

Kävimme lävitse ensimmäistä tehtävää, joka liittyi opintojen jumittumiseen. Aikaa tehtävän purkuun meni todella paljon, sillä ryhmäläiset halusivat tuoda esille heidän kokemuksiansa. Kaikki osallistuivat hyvin keskusteluun. He kyselivät myös toisiltaan. Oppimiseen liittyviä kalvoja en ehtinyt näyttää lainkaan, sillä tärkeintä oli saada heidän puhumaan keskenään. Muutama opiskelija oli käynyt wikisivuilla, jossa ryhmän materiaali ja tehtävät oli saatavilla. Qai-ku -keskustelusivustolla kukaan ei ollut käynyt. Sanoin antavani seuraavan tehtävän wikiin, jolloin jokaisen oli nyt käytävä wikissä ja mahdollisesti qaikus- sa. Liitin "opin hyvin" -powerpoint-esityksen wikiin. Mukava porukka! Sovin opiskelijoille uusia henkilökohtaisia aikoja samalle viikolle.

Ma 9.11.09 klo 15.15 Itsekuri ja sitoutuminen

- Opintojen herpaantuminen + itsekuri + miten opin -esitykset
- Ajanseurantatehtävän purku. Mihin aika oikein kuluu? Mitä jää tekemättä?
- Mistä joudut luopumaan, mitä tulee tilalle? Miten saat aikaa opinnoille?
- Mikä häiritsee keskittynyttä työntekoa? Mikä jää viime tinkaankin ja miksi?

Kotitehtävät:

1. Laadi ajankäyttösuunnitelma tuleville kuukausille. Aseta konkreettiset tavoitteet.

2. Miten toimit silloin, kun oppiminen sujui. Tarkastele seuraavia asioita: Missä olit? Oliko lämmintä vai kylmää? Oliko valoisa vai hämärää? Kuuntelitko musiikkia? Oliko ympärilläsi muita ääniä? Mihin vuorokaudenaikaan työskentelit tai opiskelit? Liikuitko? Istuitko paikallasi? Söitkö tai joitko jotain? Mitä? Pidotko taukoja? Kauanko tauot kestivät? Mitä teit tauoilla? Opiskelitko tai työskentelitkö yksin vai ryhmässä? Kenen tai keiden kanssa toimit? Saitko ohjeita ja neuvoja? Millaisia neuvoja? Mikä oli olotilasi ja ajatustesi keskipiste ennen opiskelun alkua, aikana ja jälkeen? Olitko innostunut? Mikä sai sinut jatkamaan? **Käy myös sivuilla** www.opioppimaan.fi.

Edellisen viikon kotitehtävänä ollut balanssikiekon täyttäminen oli ollut heistä vaikea täyttää. Osa oli täyttänyt kiekkoa, mutta osalta se oli jäänyt tekemättä. Ajankäytöstä tuli hyvin keskustelua. Keskustelimme myös oppimisesta ja muistamisesta.

Ma 16.11.09 klo 15.15 Opinnäytetyö

- Aloitus: Mitä on lannistaminen / vapaus?
- Kotitehtävien purku
- www.uraohjaus.net - aikauran näyttäminen
- Ahdistaako ja jumittaako opinnäytetyö? Mitkä ovat opinnäytetyön kriittiset kohdat? Mitä hyötyä opinnäytetyöstäsi on?

Kotitehtävä: Käy täyttämässä www.uraohjaus.net -sivulta aikaura. Kirjoita lyhyt essee, miksi kannattaa valmistua ja mihin haluat valmistua?

Edellisen kerran kotitehtävän oli tehnyt vain yksi opiskelija. Opinnäytetyö aiheena kiinnosti niitä, jotka olivat tekemässä tai aloittamassa opinnäytetyötä. Kaksi toisen vuoden opiskelijaa ilmoitti jäävänsä pois, koska opinnäytetyö ei

juuri nyt ollut ajankohtainen. Kolmas 2. vuoden opiskelija sanoi, että opinnäyte-työ ei ole hänelle ajankohtainen eikä kiinnostava, koska aikoo hakea yliopistoon opiskelemaan. Kolme opiskelijaa oli kiinnostuneita saamaan infoa opinnäyte-työstä. Kävin mielestäni hyvät keskustelut jatko-opinnoista toisen vuoden opiskelijapojan kanssa. Poissaoleville laitoin seuraavan kerran tehtävät sähköpostil-la.

Ma 23.11.09 klo 15.15 Minä -inventaario

- Kotitehtävien purku
- Minä-inventaario powerpoint -esitys ja kysymykset
- Mitkä ovat vahvuutesi ja osaamisalueesi?
- Mitä eri vaihtoehtoja sinulla on työllistyä?

Kotitehtävä: Vastaa urasuunnitelmalomakkeen kysymyksiin. Käy tekemässä www.uraohjaus.net -sivuilta taitoura.

Ryhmästä puuttui kaksi opiskelijaa, eikä heiltä ole tullut mitään viestiä. Ryhmänä päätimme, että tuleva vierailu työvoimatoimistoon peruutetaan. Tilalle tuli elämänviivatehtävä viimeiseen tapaamiskertaan. Opiskelijat olivat huonosti tehneet sovitut tehtävät.

Ma 30.11.09 Urasuunnittelu

- Taitouratehtävän purku
- Urasuunnitelmalomakkeen kysymysten läpikäyminen

Kotitehtävä: Elämän viivatehtävä ja unelmien työpaikka -tehtävät jaettiin ryhmäläisille monisteena.

Kaksi samaa opiskelijaa oli edelleen poissa kuten edellisellä kerralla. Ryhmän pääaihetta eli urasuunnitelmaa käsiteltiin osittain. Aika kului nopeasti, eikä ehditty kaikkia urasuunnitelma lomakkeen kysymyksiä käydä lävitse. An-noin elämänviivatehtävän seuraavaan kertaan.

Ryhmäläisten yhteinen nimittäjä on heidän omasta mielestään laiskuus, kuinka saada tehtyä tehtävät ja opiskeltua. Ryhmäläisten mielestä laiskuuteen auttaisi pakko, vertaisryhmä + tyttö- tai poikaystävä. Kaikki sanoivat olleensa opinnoissa paikalla silloin, kun läsnäolo vaati pakollisuutta. Opiskelijoiden oli vaikea löytää hyviä puolia itsestään. Lupasin tuoda seuraavaan kertaan listan hyvistä puolista, jotta oppisivat näkemään vahvuuksiaan!

Ma 7.12.09 klo 15.15 Yhteenveto ja päätös

- Oma elämänviiva esimerkkinä
- Ryhmäläiset esittelevät oman elämänviivansa.
- Miten tästä eteenpäin?
- Ryhmäläisten loppuarviointi kirjallisena

Ryhmäläiset eivät olleet tehneet tehtäviä. Teimme ne tunneilla. Kolme opiskelijaa oli poissa. Keskustelua tuli todella paljon pienessä porukassa (2 opiskelijaa). Kaksi opiskelijaa oli ilmoittanut että eivät pääse päällekkäisten tuntien takia. Molemmat opiskelijat halusivat, että ryhmä kokoontuisi vielä kerran tammikuussa. Niinpä tammikuussa kokoonnuttiin vielä kerran päivittämään opintojen tilanteet.

Kokoontuminen oli 26.1.2010 ja siinä pohdittiin opintojen tilannetta sekä polkuja eteenpäin. Ryhmäläisistä kolme oli paikalla. Yksi ilmoitti, että muuten olisi tullut, mutta hän ei halua ryhmässä kertoa surustaan - äiti oli menehtynyt juuri ennen joulua. Jokainen sai vapaasti kertoa tilanteensa. Yksi pojista sanoi, että opinnot eivät ole edenneet. Häneltä lähes kaikki itsenäiset tehtävät ovat jääneet tekemättä. Hän harkitsi toiselle asteelle tai työelämään siirtymistä. Tämän kevään hän kuitenkin aikoi olla opinnoissa mukana, mutta syksyksi katsoi muita vaihtoehtoja. Hänen mielensä teki mennä ulkomaille töihin, esim. Intiaan. Motivaatiota AMK-opintoihin ei ollut. Hän pyysi minua lähettämään sähköpostitse oppimisen ja muistamisen luennot, jonka sitten tein.

Toinen poika tuskaili sitä, että saako kesätyötä. Hän oli jo selvittänyt eri mahdollisuuksia, mutta oli hyvin pessimistinen. Hänellä oli haaveena lähteä ulkomaille töihin. Hän oli tyytyväinen omien opintojensa etenemiseen. Muutamia tehtäviä oli kuitenkin rästissä. Myös kolmas opiskelija oli tyytymätön opintojensa etenemiseen. Hän sanoi sairastelleensa ja sen takia opinnot olivat jääneet. Hänellä oli ongelma, mistä saada rahaa opintoihin, koska opintotukea ei ollut enää mahdollista saada. Hän sanoi, ettei tule saamaan opintojaan yliajallakaan valmiiksi. Opinnäytetyön tekemisen hän aikoo jättää myöhäisemmäksi vaiheeksi. Keskenäiset opinnot vaivasivat häntä. Opiskelija lupasi kysyä tuttaviltaan Kreikasta, jonne oli menossa kesätöihin, pääsisikö yksi opiskelija myös sinne töihin omalle alalleen.

9.4 Arviointia osallistujista

Ryhmän pienuuden vuoksi opiskelijat oppi tuntemaan varsin hyvin. Ryhmäläisistä piirtyi seuraavanlainen kuva.

9.4.1 Valkoinen talo

Naisopiskelija, jolla opintoaika päättyy vuoden 2010 lopulla. Opintoja oli rästissä 55 op, tosin osan näistä hän oli jo tehnyt, mutta ei ollut vielä arvosanaa. Opintoja oli suoritettuna 154 opintopistettä. Syksyn 2009 osalta opinnot alkoivat vasta, kun valttikiri ryhmä alkoi. Opiskelija itki henkilökohtaisessa ohjauksessa ja oli ahdistunut opinnoistaan. Katsoimme yhdessä hänen opintojaan ja hän sai

tehtäväksi tehdä lisäselvityksiä opinnoistaan. Katsoessani hänen suorituksiaan, huomasin, että hänen lisäopintonsa tuottaisivat liikaa opintopisteitä, joten kävimme hänen opintojaan vielä kerran lävitse.

Katsoimme yhdessä vielä kolmannen kerran opiskelijan opintoja. Päätimme, että esittelen osastonjohtajalle HOPS esityksen, jossa opintojen hyvityksiä tarkistetaan uudelleen. Esittelin koulutusalan osastonjohtajalle HOPS -esityksen ja hän hyväksyi sen. Hienoa!

Valttikiriryhmästä opiskelija odotti saavansa motivaatiota suorittaa opinnot loppuun. Hän itse arvioi ongelmakseen laiskuuden, motivaation, opiskelukavereiden ja ryhmäohjaajan puutteen. Hän koki, ettei kuulu mihinkään ryhmään. Valintojen itsearviointikyselyn perusteella hänen tilanteessaan tapahtui parannusta. Kurssin alkaessa opiskelija koki tyytymättömyyttä elämään ja opiskeluun usein, mutta kurssin päätyttyä enää vain joskus. Loppuraportissa opiskelija kertoi, että hän on yrittänyt muuttaa asennetta koulua ja opiskelua kohtaan. Nyt hän on vähemmän huolissaan siitä, että aika/elämä loppuu kesken. Opiskelija olisi halunnut enemmän infoa opinnäytetyöstä, lukemaan oppimisesta ja siitä, mitä on tehokas opiskelu.

9.4.2 Sydännainen

Naisopiskelija, jolla opinnot olivat jumissa, ei ollut löytänyt aikaa rästien tekemiseen, koska hän teki kahta työtä samanaikaisesti. Henkilökohtaisessa ohjauksessa itku hänellä oli herkässä, sillä hän oli vielä kiinni entisessä poikakaverissaan, vaikka uusi oli ollut jo 2 kk. Lokakuun lopussa 2009 opintoja oli suoritettuna 184 opintopistettä. Opinnot olivat lähes lopussa, vain pari kurssia ja opinnäytetyö puuttuvat. Koska opiskelijalla ei ollut enää oikeutta opintotukeen, pyysin häntä kääntymään sosiaalitoimen puoleen. Hänelle oli liian kova kynnyks astua "sossun" ovesta sisään. Opinnäytetyö oli alkutekijöissä. Muut suorittamattomat opinnot saatiin selvitettyä ja pyysin häntä kääntymään osastonjohtajansa puoleen.

Hän odotti valttikiriryhmältä infoa opintojen ja ajankäytön suunnitteluun. Opintojen etenemisen esteenä hänen mielestään olivat laiskuus sekä motivaation ja ohjauksen puute. Opiskelija oli usein tyytymätön elämäänsä ja oppimiseensa. Hän koki myös usein ahdistusta ja päänsärkyä. Kolme viimeistä kertaa opiskelija oli poissa ryhmästä, eikä hän ilmoittanut syytä poissaoloonsa.

9.4.3 Kotkamies

Ensimmäisen vuoden opintojen jälkeen opiskelijalle opintoja oli kertynyt 30 op. Opiskelija oli ohjauksessani ja hän oli ihmeissään, että näinkin paljon oli opintoja rästissä. Hän kertoi, että jos hän ei ymmärtänyt opettajan opetusta, hän parina kertana oli yrittänyt ymmärtää, mutta sitten jäi pois, koska asia ei valjennut hänelle lainkaan. Matemaattiset ja luonnontieteelliset aineet olivat tuottaneet

ongelmia, mutta muut opinnot olivat menneet ihan hyvin. Opiskelija ei ollut anonut, eikä muutkaan hänen luokallaan olleet anoneet lisäopetusta. Kukin opiskelija ilmeisesti ajattelee, että minä olen ainoa heikko! Ehkä opettajien tulisi tehdä lähtötasotesti ja selvittää mitä opiskelijanne osaavat? Hyvät opiskelijat voisivat opettaa heikompia! Pojalla tuli yhtäkkiä kiire ja lähti pois. Ohjaus jäi vähän kesken.

Opiskelija oli päättänyt, että opiskelee viidennen vuoden. Opiskelija oli hyvin mukana valttikiriryhmässä ja aina ilmoitti, jos ei päässyt ryhmään. Opiskelija koki tyytymättömyyttä elämään ja oppimiseen. Ryhmältä hän toivoi uusia näkökulmia ja ideoita opiskeluun. Opintojen etenemisen esteenä hän piti laiskuutta ja saamattomuutta.

Kotkamies ei ollut mukana ryhmässä viimeisellä kerralla, sillä hänellä oli tentti samaan aikaan. 14.4.2010 hänellä oli opintopisteitä kasassa 32 kahden vuoden opintojen jälkeen. Opinnot eivät olleet edenneet. Hän kävi henkilökohtaisessa ohjauksessani ryhmän jälkeen ja kertoi hakevansa toisen asteen opintoihin.

9.4.4 Ilmapallomies

Marraskuussa 2009 opintoja oli tehty 50 op. Opiskelijan ongelmana omien sanojensa mukaan oli laiskuus ja arkuus. Opinnot olivat osin edenneet hyvin arvosanoin, mutta tietyissä opinnoissa oli motivaation puutetta, jolloin suorituksia ei ollut tullut. Syksyn 2009 osalta hän oli kokenut motivaationsa lähes kokonaan kadonneeksi. Syyksi hän mainitsi alan työn saannin vaikeus. Opiskelija tuli ryhmään myöhemmin ja oli poissa kaikkiaan kolme kertaa. Hän kuitenkin ilmiselvästi halusi olla mukana ryhmässä ja harmitteli itsekin, ettei päässyt kaikille alusta saakka tunneille mukaan. Hän kertoi olevansa jatkuvasti tyytymätön oppimiseensa, vaikkakin suoritukset osin olivat hyviä. Hän sanoi olevansa usein tyytymätön elämäänsä ja riippuvainen nettipeleistä. Opiskelijalla oli selkeä kuva siitä, mihin hän haluaa valmistua. Huhtikuussa 2010 opintopisteitä oli 59 eli opinnot olivat jotenkin edenneet.

9.4.5 Teräsmies

Opiskelija opiskeli viidettä vuotta ja opintoja oli syksyllä 2009 kasassa 116 opintopistettä. Opiskelijalla oli ollut ongelmia matemaattisissa ja luonnontieteellisissä aineissa. Hän kertoi, että vasta nyt viidennellä vuodella alkoi ymmärtää näiden aineiden merkityksen. Valttikiriryhmässä hän oli aktiivinen osallistuja ja teki kaikki vaadittavat tehtävät. Ryhmältä hän toivoi saavansa puhtia opintojen loppuun saattamiseen. Opintojen jumittumisen syynä hän sanoi olevan laiskuus ja väärä opiskelutyyli. Hän oli usein tyytymätön omaan oppimiseen. Opiskelija ei ollut valttikiriryhmässä viimeisellä kerralla. Kaiken kaikkiaan opiskelijalla oli

positiivinen ja realistinen kuva omasta itsestään. Opinnot eivät kuitenkaan edenneet, mihin vaikutti läheisen ihmisen menehtyminen juuri ennen joulua.

9.4.6 Viikinkimies

Lokakuussa 2009 opintoja oli 90 op. Ohjaustapaamisessa opiskelija ilmoitti heti alkuunsa, että oli hakenut lukemaan historiaa. Nykyinen koulutusala ei ollut se, mitä hän halusi. Motivaatio oli täysin hukassa, erityisesti niitä opintoja kohtaan, joissa oli vaikeuksia. Opiskelija oli kiinnostunut myös kielistä ja olikin lukenut meillä vapaasti valittavissa opinnoissa eri kieliä. Yhtenä vaihtoehtona hän näki sen, että hakee lukemaan kieliä yliopistoon. Opiskelija oli myös päättänyt korottaa ylioppilastodistuksen arvosanoja ja aikoi sen vuoksi jättää meillä opinnot vähäisemmälle. Hän ei osannut sanoa, mitä odotti valttikiriryhmältä. Opiskelija oli neljältä tapaamiselta poissa. Itsearviointikyselyssä hän ilmoitti, että oli usein tyytymätön oppimiseensa. Hän kärsi usein myös unettomuudesta ja flunssasta. Opinnot eivät edenneet ryhmän aikana.

9.4.7 Ryhmä kokonaisuutena

Kokonaisuudessaan ryhmän vetäminen oli haastavaa ja mielenkiintoista. Odotin innolla ryhmään pääsemistä. Wiki toimi infokanavana, mutta Qaiku keskustelualustana ei toiminut lainkaan. Koska kokoonnuimme kerran viikossa, niin nettikeskustelu ei minusta ollut tarpeellista.

Kurssin aikana jouduin muuttamaan alustavia suunnitelmia ja tehtäviä ryhmän tilanteen mukaan. Opintomatka Irlantiin Dublin Univercityyn (DUC) antoi minulle idean tehdä valttikiriryhmäläisille työkirja, jonka mukaan aion seuraavan valttikiriryhmän vetää. Jaoin kaikille valttikiriryhmäläisille viimeisellä tunnilla työkirjat ja niille, jotka eivät olleet paikalla, lähetin postitse (liite 2).

Kun katsoin opiskelijoiden opintojen etenemistä opintosuoritusotteista, huomasin, että opinnot eivät olleet edenneet kovinkaan paljon. Muutamalla ei ollut edennyt lainkaan. Mietin, mikä oli ryhmän todellinen anti opiskelijoille. Oliko se, että sai puhua toisten kanssa ja sai kuulla muiden kokemuksia, kun ei ollut muita kavereita?

Mutta, miten saadaan oikeasti opiskelijoiden opinnot etenemään? Miten päästään ytimeen? Minusta kyse ei ole vain ryhmä- tai henkilökohtaisesta ohjauksesta. Ensiarvoisen tärkeää on se, mitä tapahtuu opetustilanteissa! Miksi opiskelijat tippuvat opinnoista niin helposti ja jäävät pois tunneilta? Pitäisikö ongelmiin puuttua jo paljon aikaisemmin? Olen ehdottanut ja tulen ehdottamaan edelleen, että kaikissa kielissä, matemaattisissa ja luonnontieteellisissä aineissa sekä niihin verrattavissa aineissa opettajat tekevät lähtötasotestin. Testin perusteella, opiskelijoille annetaan erilaisia mahdollisuuksia opiskella. Läsnaolovelvoite niille, jotka eivät läpäise lähtötasotestiä ja valinnainen läsnäolo-

mahdollisuus niille, jotka läpäisevät testin. Niille, jotka hallitsevat opittavan aiheen, tulisi tarjota mahdollisuus toimia ryhmässä apuohjaajina huonomman lähtötason omaaville. Tästä aputyöstä heille tulisi antaa pisteitä vapaasti valittaviin opintoihin, sillä työelämässä toisten opettaminen ja ohjaaminen ovat tärkeä osa työtä alalla kuin alalla.

Valttikiriryhmän opiskelijoilta tulisi joka kerta ryhmän kokoontuessa edellyttää kirjallinen tavoite, mitä seuraavaksi aikovat opintojensa eteen tehdä. Ryhmän vetäjä kirjaisi tavoitteen ja seuraavassa tapaamisessa keskustellaan siitä, miten tavoite on toteutunut. Tämän tulen lisäämään valttikirityökirjaan.

9.5 Loppuyhteenveto

Meidän on tiedettävä, missä maailmassa tämän päivän nuoret elävät. Viihteellisen, epäolennaisen ja elämyksiä painottavan tiedon merkitys kasvaa päätöksenteon perustana ja valintoja tehdään yhä useammin emotionaalisin perustein. Tämä haastaa yksilölliseen vastuuseen kasvattamisen. Jos yksilöllisyyden vaatimus viedään äärimmilleen, se johtaa itsekkyyteen, mutta myös yksinäisyyteen, väsymykseen ja turvattomuuden lisääntymiseen.

Opiskelijoille epäonnistuminen ei enää ole oppimisen kokemus tai uudelleen yrittämisen motivaatiotekijä vaan totaalinen ja läpipääsemätön syrjäytymisen ja epätoivon tila. Perinteistä talkoohenkeä, yhteisöllisyyttä ja välittämistä ei enää ole, vaan selitämme itseämme itsellemme ja toisille Facebookin kautta. Kuitenkin opiskelijoilta odotetaan tulevaisuudessa pärjäämistä, kykyä sitoutua päämäärään, harkintakykyä, joustavuutta, kriittisyyttä, muutoksen sietoa ja sopeutumiskykyä.

Tulevaisuudentutkijoiden mukaan on yhä vähemmän asioita, jotka tukevat kärsivällisyyttä, pitkäjänteisyyttä, sisukkuutta ja jatkuvaa ponnistelua tavoitteen saavuttamiseksi. Sen sijaan tavoitellaan jatkuvaa yhteyttä, välitöntä palautetta ja tyydytystä sekä elämyksiä. Tämä tulee olemaan kaikkien koulutusorganisaatioiden haaste.

Kehittämistyö synnytti joukon alla olevia kehittämisohdotuksia, joita tulen esittämään organisaatiossamme.

- Yhteistyö tiiviimmäksi ryhmäohjaajien ja muiden ohjaajien välillä - erityisesti opinto-ohjaajan kanssa
- Selkeät pelisäännöt opintojen hyväksi lukemisesta
- Kielissä, matemaattisissa ja luonnontieteellisissä sekä niihin verrattavissa aineissa lähtötasotestit, joka määrittää läsnäolovelvoitteen
- Monipuoliset tavat opiskella

- Ryhmänohjaajat koulutusaloilla ottavat kiinni viivästyneitä ajoissa ja ohjaavat tarvittaessa opinto-ohjaajalle
- Sosiaalisen median hyödyntäminen: Twitter - Facebook - sovellukset kysymyksille ja vastauksille!
- "Opinnäytetyö etenemään" -ryhmän tarjoaminen vuosittain eri koulutusaloille
- Ruokalan yhteyteen opojen kyselytunti kerran kuukaudessa
- Elämänhallintaan liittyvä opintojakso valinnaisiin opintoihin
- Opi oppimaan ja opintojen etenemiseen, työnhakuun sekä opinnäytetyöhön liittyvä materiaali kaikkien saatavilla verkossa
- Orientaatio-opintoihin selkeä paketti ryhmänohjaajille
- Kaikkien sekä opiskelijoiden että henkilökunnan on opittava kuuntelemaan, ymmärtämään myös mitä pinnan alla on!
- Henkilökunnan negatiiviseen asenteeseen on uskallettava puuttua
- Jatkuva kannustaminen joka organisaation tasolla

Kun selvitin 14.4.2010 opinnoissa viivästyneen 14 opiskelijan opintojen etenemistä sen jälkeen, kun olivat olleet pelkästään henkilökohtaisessa ohjauksessani viime syksyn aikana, niin huomasin, että heidän opintonsa olivat edenneet hyvin. Vain parilla opiskelijalla opinnot olivat edenneet huonosti. Tämän tuloksen perusteella näiden opiskelijoiden kohdalla henkilökohtainen ohjaus näytti olevan se, mikä vei opintoja eteenpäin. Tämä ja valttiryhmät huomioiden, mielestäni opiskelijoilla tulisi olla erilaisia mahdollisuuksia saada tukea opintojensa etenemiseen.

LIITE 1. VALINTOJEN ITSEARVIONTI**Nimi:** _____ **Pvm** _____

Vastaa rehellisesti. Ympyröi oikea vaihtoehto.

1 = en koskaan, 2 = joskus, 3 = usein, 4 = jatkuvasti.

1. Olen tyytymätön

a) elämäni	1	2	3	4
b) muistamiseen/oppimiseeni	1	2	3	4
c) parisuhteeseeni (jos on)	1	2	3	4

2. Olen

riitatilanteessa raivona	1	2	3	4
anteeksiantamaton	1	2	3	4
epärehellinen	1	2	3	4

3. Koen

a) ahdistusta	1	2	3	4
b) unettomuutta	1	2	3	4
c) pelkoa	1	2	3	4

4. Olen riippuvainen

a) tupakasta/nuuskasta	1	2	3	4
b) päihteistä	1	2	3	4
c) netistä/peleistä	1	2	3	4

5. Minulla on

a) ylipainoa	1	2	3	4
b) flunssaa	1	2	3	4
c) päänsärkyä	1	2	3	4

6. Syön päivittäin

a) epäterveellisiä ruokia	1	2	3	4
b) haitallisia rasvoja	1	2	3	4
c) 3 ruoka-/välipala-annosta	1	2	3	4

7. Liikkumattomuuteni johdosta

a) hengästyn rasituksessa	1	2	3	4
b) koen selkäkipua	1	2	3	4

=====

Laske ympyröidyt numerot summaksi. Yht. + + + =

LitM Riitta Aikkola,
Liikunnan ja terveysopin opettaja

Opinto-ohjaaja

LIITE 2. Työkirjan sisältö

Valttiura työkirjan on kehittänyt Riitta Aikkola Valmis tutkinto työelämävalttina ERS -projektin mahdollistamana. Kirjan aineisto ja tehtävät perustuvat Vaasan ammattikorkeakoulun Valttikiriryhmän sisältöihin ja tavoitteisiin.

Sisältö

1.	Työkirjan käyttäjälle	3
2.	Tavoitteeni	4
3.	Tunne itsesi	6
3.1.	Taitosi	6
3.2.	Arvosi	7
3.3.	Persoonallisuutesi	9
3.4.	Ulkoiset tekijäsi	10
4.	Tunnista vaarat	14
4.1.	Opinnoissasi	14
4.2.	Ajankäytössäsi	16
4.3.	Päätöksissäsi	17
5.	Tiedä mahdollisuutesi	22
5.1.	Persoonalliset ominaisuutesi	22
5.2.	Ilon ja onnistumisen kokemuksesi	23
5.3.	Työelämään liittyvät toiveesi	24
5.4.	Koulutuksesi	25
5.5.	Unelmien työpaikkasi	27
6.	Epäonnistumisesta voittoon	31

10 INNOVATIIVINEN OPETTAJATUUTOROINTI OULUN SEUDUN AMMATTIKORKEAKOULUSSA

Maria Andersen ja Susanna Martikkala

10.1 Taustaa

Oulun seudun ammattikorkeakoulussa (Oamk) on aktiivisesti kehitetty opintojen ohjausta jo usean vuoden ajan. Opintojen ohjaus nähdään laaja-alaisesti koko ammattikorkeakouluyhteisön tehtävänä. Kiinnostusta ohjaukseen ja henkilökunnan ohjausosaamisen kehittämiseen on lisännyt huoli opiskelijoiden hyvinvoinnista ja opiskelukyvystä. Myös suoritettujen tutkintojen määrä, opintojen edistymisen hitaus sekä vuosittain suoritettavien opintopisteiden vähyys ovat lisänneet kiinnostusta ohjaustyön kehittämistä kohtaan.

Yksi opintojen ohjauksen kehittämisen osa-alue on opettajatuutorointi. Opettajatuutoroinnin merkitys on koettu tärkeäksi mm. siitä syystä, että kysymys on opiskelijalle lähimmästä ohjaustahosta. Viimeisten kahden vuoden aikana opintojen ohjauksen ja siten myös opettajatuutoroinnin lähtökohtana on ollut opiskelijoiden hyvinvoinnin ja opiskelukyvyn tukeminen oppimisen ja ammatillisen kasvun mahdollistamiseksi.

10.2 Opettajatuutorointikoulutus kehittämiskohteena

10.2.1 Lähtökohdat

Opettajatuutoroinnin kehittäminen käynnistyi Oamkissa 2000 -luvun alussa ammattikorkeakoulujen opintojen ohjauksen verkostohankkeiden Oped ja Oped Exo myötä. Ensimmäinen koko ammattikorkeakoulun yhteinen opettajatuutorikoulutus toteutettiin Oped Exo -hankkeen toteuttamaa opettajatuutorikoulutusta mukaillen vuoden 2006 syksyllä. Yhteisen koulutuksen rinnalla opettajatuutoroinnin kehittäminen jatkui pitkälti yksiköiden omana toimintana. Toiminnan tueksi yksiköissä laadittiin erilaisia opettajatuutoroinnin oppaita, joissa on esitetty keskeisimmät opettajatuutorin tehtävät lukuvuosittain.

Keväällä 2008 opettajatuutorit vastasivat kyselyyn, jossa selvitettiin opettajien kokemuksia ja näkemyksiä tuutoroinnin merkityksestä ja tarpeesta. Vastajista suurin osa eli yli 70 % toimi vastaushetkellä opettajatuutorina. Opettajatuutorointia toteutettiin vailla selkeää suunnitelmaa tuutoroinnin tavoitteista ja tarkoituksesta. Kysyttäessä opettajilta, kuinka moni heistä oli laatinut suunnitelman opettajatuutoroinnin tueksi, yli puolet (54 %) ilmoitti, ettei heillä ole suunnitelmaa työnsä tukena. Opettajista 34 % ilmoitti käyttävänsä joko omaa tai yksikössä laadittua opasta tuutorointinsa tukena

Vastauksien mukaan opettajien käsitykset siitä, missä asioissa he opiskelijoita ohjaavat, vaihtelevat suuresti. Osa mainitsee ohjaavansa pääasiassa opintosuunnitelmiin liittyvissä asioissa, toinen taas tukee opiskelijoita heidän henkilökohtaisiin vaikeuksiin liittyvissä asioissa. Ohjaustyön suunnittelemattomuus saattaa osaltaan vaikuttaa siihen, että opettajien näkemykset työn sisällöistä muotoutuvat ”käytävillä” sitä mukaan kun ohjaustilanteita tulee eteen. Tämä osaltaan tukee sitä epäselvyyttä ja sekavuutta, joka opettajien mielissä liittyy tuutorointiin. Tuutoroinnin epäselvyys koetaan helposti kuormittavaksi eikä ohjaustyöhön resurssoitu aika riitä millään.

Tarkasteltaessa opettajien kokemuksia ja haasteelliseksi kokemiaan asioita havaittiin, että opettajille oli epäselvää se, mitä opettajatuutorointi on ja mitä itse asiassa ohjataan. Verrattuna esimerkiksi substanssiohjaukseen, missä opettaja tuntee ohjattavan aihealueen, opettajatuutoroinnin keskeinen sisältö oli hahmottomatta. Myös opettajatuutorointiin liittyvät osaamisvaatimukset ja tavoitteet olivat epäselviä.

10.2.2 Opettajatuutorikoulutus 2008

Syksyllä 2008 toteutetussa opettajatuutorikoulutuksessa tuettiin opettajien ohjausvalmiuksien kehittymistä sekä ammatillisen kasvun ja oppimisen tukemisen ohjausosaamista sekä lisättiin opettajien tietoisuutta opettajatuutoroinnin

osaamistavoitteista. Koulutuksen lähtökohtana olivat edellä mainitun kyselyn vastaukset sekä koulutukseen osallistuvien ennakkotehtävät.

Ennakkotehtävien perusteella koulutuksessa käsiteltävät aiheet teemotettiin ja työskentely toteutettiin kokopäiväisissä innopajoissa. Innopajat olivat eri alojen opettajista muodostettuja pienryhmiä, joissa käsiteltiin opettajatuutorointiin liittyviä teemoja erilaisten toiminnallisten työskentelymenetelmien, kuten esimerkiksi Edward Bonon ”Ajattelun hatut”, avulla. Nähtiin, että työskentely monialaisessa vertaisryhmässä tukee opettajien omaa opettajatuutorointia ja avaa heille uudenlaisia näkökulmia opettajatuutoroinnin ja omien toimintamallien tarkasteluun. Innopaja 1:ssä tarkasteltiin ohjauksen ja opettajatuutorointiin liittyvien käsitteiden määrittelyä. Innopaja 1:ssä haettiin yhteistä näkemystä siitä, mistä opettajatuutoroinnissa on kyse ja mitä opettajatuutorilta odotetaan. Innopaja 2:ssa käsiteltiin ammatillisen kasvun, osaamisen kehittymisen ja näiden ohjaukseen liittyviä kysymyksiä. Opettajat myös arvioivat omaa osaamistaan opettajatuutoroinnista lyhyen itsearviointilomakkeen avulla. Innopaja 3:ssa kehitettiin ohjausta erilaisten case-esimerkkien valossa. Opettajat työstivät pareittain kaksi tapausesimerkkiä ja analysoivat ne Peavyn (2006) mentaalisia työvälineitä käyttäen sekä draaman avulla. Innopajatyöskentelyjen päätteeksi kokoonnuttiin yhteiseen luentoon. Luento perustui opettajien innopajoissa esille nostamiin näkökulmiin.

Koulutukseen osallistuneilla opettajilla vahvistui käsitys opettajatuutoroinnin tarpeellisuudesta. Koulutus vahvisti opettajien käsitystä ja kokemusta opettajatuutoroinnin tarkoituksesta, vaikka toimenkuvan sisältö jäikin vielä osittain epäselväksi. Myös oman ohjausosaamisen tunnistaminen ja arviointi oli vähäistä. Innopaja 2:ssa tehtyyn itsearviointiin suhtauduttiin vaihtelevasti. Joku opettajista kertoi lomakkeen avulla ”saaneensa kiinni siitä, mistä opettajatuutoroinnissa on kyse”. Toisen opettajan mielestä koko lomake oli turha, ja hän toimii jo ”kaikilla niillä tavoin, joita lomakkeen avulla tuli arvoida”. Draamaharjoituksesta sekä opettajien toteuttaman itsearvioinnin perusteella nousi esille opettajien osaamisen vahvuuksia mutta myös kehittämiskohteita.

Peruskoulutuksesta saatujen kokemusten perusteella jatkokoulutuksen tärkeimmäksi painopisteeksi asetettiin opettajien itsearviointiosaamisen kehittyminen ja oman ohjaustavan tunnistaminen.

10.2.3 Opettajatuutoroinnin jatkokoulutus 2009

Opettajatuutoroinnin jatkokoulutuksessa käsiteltiin ryhmäohjaukseen, opiskelijan kohtaamiseen ja ohjaustilanteessa toimimiseen, ammatillisen kasvun tukemiseen sekä opettajatuutoroinnin osaamisalueisiin liittyviä teemoja. Lähtökohdaksi oli näkemys siitä, että opettajan ohjausosaaminen kehittyy, kun opettajalle tarjotaan mahdollisuus oman ohjaustoiminnan tarkasteluun ja reflektointiin (ks. esim. Leppilampi, 2002, 291). Tavoitteena oli ohjata opettajaa tarkastelemaan ja asettamaan tavoitteita oman ohjausosaamisen kehittymiselle. Keskeinen elementti koulutuksessa oli edelleen monialainen vertaisryhmä, joka tarjoaa opettajille turvallisen, mutta myös haasteellisen ympäristön oman ohjausosaamisen

arvioimiseen. Koulutuksessa opettajille haluttiin tarjota mahdollisuus pysähtyä pohtimaan ja jakamaan kokemuksiaan yhdessä kollegoiden kanssa. (vrt. Leppisaari, Kleimola & Johnson 2007.)

Ryhmäohjauksen teemaa lähestyttiin tarkastelemalla edelleen neuvonnan, opettamisen ja ohjauksen välisiä eroja. Tavoitteena oli auttaa opettajaa huomaan, miten hän voisi hyödyntää ryhmää opettajatuutoroinnissaan ja toimia neuvojan sijasta ryhmän ohjaajana. Lisäksi tavoitteena oli rohkaista opettajia hyödyntämään opiskelijoiden keskinäistä vertaistukea opiskelun ja oppimisen tukena. Ryhmän ja opiskelijoiden vertaistuen käyttäminen ohjauksessa oli opettajien kertomien kokemusten perusteella vähäistä. Opettajat kaipasivat ryhmäohjauksen tueksi erilaisia käytännön ohjausmenetelmiä ja harjoituksia. Koulutuksessa opettajat kokosivat ja jakoivat Learning Cafe -menetelmän avulla erilaisia mm. tutustumiseen ja ryhmäyttämiseen liittyviä harjoituksia ja käyttökokemuksia. Learning Cafe -menetelmän avulla opettajat saattoivat arvioida toistensa käyttämien ohjausmenetelmien soveltuvuutta omaan ohjaustapaan. Osittain erilaiset ohjausmenetelmät olivat tuttuja jo opettajatuutoroinnin peruskoulutuksen ajalta.

Vertaisryhmässä käydyissä keskusteluissa opettajat kertoivat tuntevansa edelleen epävarmuutta sen suhteen, mitä opettajatuutorointi oikeastaan on. Opettajatuutoroinnin sisältö vaihteli sen mukaan, mikä kunkin opettajan mukaan koettiin tarpeelliseksi ja tarkoituksenmukaiseksi. Monen opettajan kohdalla korostui neuvojen jakajan ja tiedon välittäjän rooli ja ohjauksellinen ote jäi vähäiseksi.

Onnismaa (2007) toteaa, että tiedottaminen, neuvonta ja ohjaus ovat ammatillisia toimintatapoja. Toimiessaan tiedottajan roolissa opettaja pyrkii jakamaan opiskelijoille sellaista tietoa, mikä heiltä puuttuu. Vastaavasti neuvojana toimiessaan opettaja pyrkii tarjoamaan asiantuntijuutta ongelman ratkaisemiseksi. Sekä tiedottajan että neuvojan roolissa opiskelija nähdään joillain tapaa vajavaiseksi, ja tätä vajetta opettaja pyrkii täyttämään. Sitä vastoin ohjauksessa opettajan tulisi luopua pyrkimyksistään tietää paremmin. Ohjatessaan opettajan tulee välttää valmiiden ratkaisumallien antamista ja edistää keskustelun keinoin opiskelijan kykyä parantaa omia toimintaedellytyksiään hänelle sopivalla tavalla.

Koulutuksessa havaittiin, että opettajille oli haastavaa luopua neuvojan roolista. Vähitellen ohjauksellinen rooli kuitenkin löytyi ja kokemukset olivat hyviä. Opettajatuutorin ohjauksellinen rooli oli löytynyt tilanteissa, missä opettaja oli rohkeasti hyödyntänyt opiskelijoiden vertaisryhmää esim. opinnäytetyön tekemiseen liittyvien kysymysten käsittelyssä. Ohjaus oli edennyt opiskelijoiden toisilleen esittämien kysymysten ja vertaisryhmässä käytyyn keskusteluun pohjautuen.

Opiskelijoiden ammatillisen kasvun tukeminen on yksi keskeinen opettajatuutoroinnin tavoite. Ammatillisen kasvun ohjaus ja sen puute on noussut esille opiskelijapalautteissa. Oamkissa toteutetussa selvityksessä (Martikkala 2009) havaittiin, että opettajatuutoreiden rooli ammatillisen kasvun tukijoina jää vajaan.

”Jälkeenpäin ajateltuna enemmän ohjausta olisin tarvinnut ns. omien mielenkiinnon ja vahvuusalueiden löytämiseen. Tähän olisi auttanut esimerkiksi keskustelu jonkun opettajan tai tuutorin kanssa.” (07-08, valmistumisvaiheen opiskelija)

”- - Ehkä vielä enemmän olisi voinut kertoa mahdollisen ”toiveamattiin” johtavan opintopolkujen mahdollisuuksista.” (07-08, valmistumisvaiheen opiskelija)

Selvityksessä todetaan, että tärkeää olisi kiinnittää huomiota opiskelijan ja opettajan välisen tuutorisuhteen määrätietoiseen rakentamiseen. Selvityksen mukaan opintojen etenemistä ei ole tuettu säännöllisillä ohjauskeskusteluilla kaikilla koulutusaloilla. Myöskään ryhmäkohtainen opettajatuutorointi ei aina toteudu. Ryhmän opettajatuutori voi vaihtua vuosittain, jolloin sidettä opettajan ja opiskelijan välille ei synny.

”Opettajatuutorin vaihtuminen joka vuosi ei ole hyvä asia. Samasta tuutoropettajasta voisi olla enemmän hyötyä, kun hän jo tuntisi opiskelijaa edes vähäsen. Nykyisellään opettajatuutorilla ei ole merkitystä, kun hän vaihtuu joka vuosi. Vaikeampi mennä kysymään neuvoa.” (06-07, valmistumisvaiheen opiskelija)

Ammatillisen kasvun tukeminen on myös keskeinen elementti osaamisperusteisessa opintosuunnitelmassa. Opintosuunnitelmien kehittämistyöryhmässä on laadittu luonnos koko Oamkia koskevasta ammatillisen kasvun kehikosta. Kehikon tarkoituksena on toimia opettajatuutoreiden apuvälineenä opiskelijan ammatillisen kasvun ohjauksessa. Koulutuksen aikana opettajatuutorit kokeilivat ammatillisen kasvun kehikkoa ja siinä esitettyjä kysymyksiä ohjaustilanteissa. Opettajatuutoreilta saatu palaute vie tätä kehittämistyötä eteenpäin Oamkissa.

Ryhmäohjauksen lisäksi opettajatuutori kohtaa opiskelijoita myös tuutorikeskusteluissa. Opettajatuutorin tehtävänä on antaa tukea ja huomiota opiskelijalle ja hänen opiskelulle. Opettajatuutoreiden kokemuksen perusteella tuutorikeskusteluissa käsitellään opiskelusuunnitelmaan liittyviä asioita. Opiskelijat kaipaavat opettajatuutorilta tukea ja apua mm. opintojaksovalintoihin ja suoritusaikatauluihin. Opettajatuutorit kohtaavat kuitenkin enenevässä määrin myös haasteellisia ohjaustilanteita. Vaikka opiskelijoiden yleistilanne on hyvä, yhä useampi opiskelija hakeutuu ohjaukseen mm. psyykkisten ongelmien, stressin ja ahdistuneisuuden vuoksi (Hiitelmä ym. 2009, 56).

Haastavien ohjaustilanteiden kohtaaminen koettiin koulutukseen osallistuneiden opettajien keskuudessa vaikeaksi. Opettajat eivät tiedä miten heidän tulisi toimia, mitä tehdä ja miten suhtautua. Koulutuksessa haastavien ohjaustilanteiden kohtaamista lähestyttiin draaman keinoin. Draaman avulla rakennettiin näytelmä käsiteltävän asian ympärille. Käsiteltäviä aiheita olivat mm. ma-

sentuneen, ei-motivoituneen, lukivaikeuksisen sekä opintojaan lykkäävään opiskelijan kohtaaminen. Opettajille annettiin ohjaajan ja opiskelijan roolit ja kuvattiin tapaus, joka heidän tuli näytellä muulle vertaisryhmälle. Jaettujen roolien sekä näytelmän kautta voitiin tehdä näkyväksi ja tuoda esille opettajien ja opiskelijoiden välisiä vuorovaikutuskeinoja ja -suhteita (Pekkari 2009, 200). Näytelmän jälkeen opettajat analysoivat yhdessä tapausesimerkkiä sekä pohtivat mitä kyseisentyyppisessä tilanteessa tulisi huomioida.

Draamaharjoitukset koettiin hyväksi ja toimivaksi tavaksi haasteellisten ohjaustilanteiden käsittelemiseen. Opettajat saivat kokemuksia opiskelijan roolissa olemisesta, haasteellisen tilanteen ohjauksesta, saivat palautetta ohjaajana toimimisesta sekä näkivät kollegoiden toimintatapoja erilaisissa ohjaustilanteissa.

Koulutuksen aikana laadittiin myös Oamkin opettajatuutoroinnin osaamisaluekuvaus (Lehtelä & Viitala 2010.) Kuvauksen tavoitteena oli toisaalta osoittaa opettajille substanssiopettajan ja ohjaajan välistä eroa mutta myös selkeyttää opettajatuutorin työkenttää suhteessa muuhun opiskelijan ohjaukseen ja opettajan tehtäviin ammattikorkeakoulussa. Osaamisaluekuvaukset perustuvat opettajien omakohtaiseen työskentelyyn opettajatuutoreina ja näin niitä voidaan pitää autenttisena. (Lehtelä & Viitala 2010).

10.3 Lopuksi – opettajatuutorointikoulutuksen arviointia

Koulutus tarjosi opettajatuutoreille mahdollisuuden osallistua sellaisiin tilanteisiin, joissa heille tarjoutui vertaisryhmässä opettajuuteen ja ohjaukseen liittyvän tietotaidon hankkiminen, kokemusten vaihtaminen ja näiden soveltaminen eteen tulevilla ohjaustilanteilla. Koulutuksessa opettajille tarjottiin oppimistilanteita, jotka tukivat opettajaa hänen oman opettajuuden ja ohjausosaamisen reflektoinnissa ja uudenlaisten toimintatapojen ja näkökumien omaksumisessa (ks. esim. Peavy 2006, 95). Koulutuksen aikana opettajia haastettiin arvioimaan omaa ohjausosaamistaan ja kehittymistarpeitaan. Keskustelujen ja havaintojen kautta lähestyttiin opettajatuutoroinnin osaamista kokonaisvaltaisemmin.

Koulutuksen alussa opettajat kokivat toimimisen pienryhmissä eri yksiköiden opettajien kanssa itselleen vieraana. Esimerkiksi innopajatyöskentelyn kautta monialainen vertaismentorointi onnistui. Palautteista on selvinnyt, että koulutuksen parasta antia on ollut juuri monialaisuus. Kun tanssiopettaja ja diplomi-insinööri yhdistävät ajatuksensa ei innovatiivisuudella ole rajoja!

”Yksi koulutuksen parhaimpia anteja. On ollut erittäin tärkeää kuulla muiden tuutoropettajien mielipiteitä ja keskustella heidän kanssaan, samojen asioiden parissa kun kuitenkin työskennellään.”

”Minulle sopii yhdessä työskentely ja keskusteleminen paremmin kuin yksin puurtaminen. Se on motivoivampaa, sosiaalisempaa, huomaa samalla, että muut painivat samojen asioiden kanssa, en olekaan yksin/huono tutorope. Samalla oppi paljon hyviä käytänteitä muilta.”

Koulutus on rakennettu sellaiseksi, että opettajat pääsevät itse osallistumaan mahdollisimman paljon. Keskusteluja koulutuksen aikana syntyi spontaanisti, mutta myös ohjaajan aloitteesta. Erilaiset työskentelymenetelmät niin pareittain kuin pienissä ryhmissä elävöittivät päivän antia.

Koulutuksessa käytettävät työskentelymenetelmät on hyvä suunnitella siten, että opettajat pääsevät heti alussa työskentelemään pienissä ryhmässä ja tutustumaan toisiinsa. Ryhmäytymiseen on siis kiinnitettävä erityistä huomiota. Hyväksi havaittuja työmenetelmiä ovat esimerkiksi learning cafe -työskentely, jossa opettajat työskentelevät saman teeman äärellä ja miettivät ratkaisuja yhdessä samaan ongelmaan. Tärkeää on myös antaa tilaa kaikille opettajille tasapuolisesti – toinen opettaja voi olla suulaampi kuin toinen. Kuunteleminen on myös asia, jota voi harjoitella erilaisten harjoitusten avulla (esim. puhepiiri).

Opiskelijan aito kohtaaminen ja ohjaaminen neuvomisen asemesta saattaa olla opettajalle joskus haastavaa. Neuvomisen ja ohjaamisen välisen eron hahmottaminen nousikin keskeiseksi koulutuksessa käsiteltäväksi teemaksi.

Opettajatuutorikoulutuksessa on tärkeää antaa opettajille aikaa keskustella heitä mietityttävistä asioista. Koulutuksen aikana huomattiin, että joskus yllättäväkin asia saattoi virittää opettajien keskustelua. Joskus ohjaaja joutui keskeyttämään opettajien puheen, mutta toisinaan puheen oli hyvä antaa virrata eteenpäin. Koulutuksen parasta antia oli juuri opettajien keskinäinen ajatusten vaihto – tämä toimi parhaimmillaan hyvien käytänteiden jakamisena.

Vertaismentorointiin perustuva koulutus tarjosi opettajille itsereflektiota laajemman kollegoiden ja muiden asiantuntijoiden kanssa käytävän kokonaisvaltaisen reflektion mahdollisuuden ja sitä kautta ammatillisen kehittymisen. (Pekkarinen 2009, 130.) Opettajat toivat esille kokemuksiaan ja havaintojaan omaan opettajan ja ohjaajan rooliinsa liittyen. Moni koulutukseen osallistunut opettaja kertoi vertaisryhmässä havainneensa, miten oli yllättynyt ohjaustilanteessa huomattuaan toimineensa neuvojana, vaikka oli olettanut toimivansa ohjaajana. Oman toiminnan näkeminen ja kokemuksen jakaminen koettiin merkittävänä omaa ohjausosaamista ja opettajuutta kasvattavana tilanteena (ks. Heikkinen, Tynjälä & Jokinen 2010). Vaikutti siltä, että oman opettajuuden ja ohjausosaamisen avaaminen kollegoiden edessä oli merkittävä opettajuuden kehittymistä sekä monialaista yhteistyökulttuuria tukeva elementti.

Opettajat toivovat, että jatkossa he voisivat tavata toisiaan yli yksikkörajojen. Myös opettajatuutoritoimintaan panostaminen yksikkötasolla koetaan tärkeänä – niin tuntiresursseissa kuin asenteissakin. Ohjauksen vaikuttavuutta on vaikea osoittaa, mutta opettajatuutorit kokevat oman työnsä tärkeänä ja näkevät sen keskeisenä opiskelijan opintojen etenemistä edistävänä tekijänä.

LÄHTEET

- Heikkinen, H., Tynjälä, P. & Jokinen, H. 2010. Vertaisryhmämentorointi opetusalan tukena. Teoksessa Heikkinen, H., Tynjälä, P. & Jokinen, H. (toim.) 2010. Vertaisryhmämentorointi työssä oppimisen tukena. Helsinki. Livonia Print.
- Hiitelmä, E., Korhonen, K., Lappalainen-Kajan, T. & Lerber, Eeva-Liisa. 2009. Opiskelijoiden ohjaus mielenterveys- ja päihdeasioissa. Teoksessa Hirvonen, M. (toim.) 2009. Esteettömyydellä osallisuuteen Jyväskylän ammattikorkeakoulussa. Jyväskylän ammattikorkeakoulun puheenvuoroja 2. Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print.
- Lehtelä, P-L & Viitala, T. 2010. Opettajatuutorin osaamisalueet. ePooki.
- Oulun seudun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 11. Hakupäivä 18.4.2011. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe201010192615>
- Leppilampi, A. 2002. Yhteistoiminnallinen oppiminen aikuiskoulutuksessa. Teoksessa Sahlberg, P. & Sharan, S. (toim.) 2002. Yhteistoiminnallisen oppimisen käsikirja. Porvoo. WSOY.
- Leppisaari, I., Kleimola, R., 2007. Kehityskeskustelut verkko-opettajan oppimistilana. Teoksessa Leppisaari, I., Kleimola, R., Johnson, E., (toim.) 2007. Kolme säiettä kasvuun: verkkopedagogiikka, koulutusteknologia ja työelämäyhteys. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoululu A: tutkimusraportteja – forskningsrapporter. Oy Fram Ab Vaasa.
- Martikkala, S., 2009. Esteitä opintopolulla? Vastauksia ja väittämiä opintojen edistymisestä Oulun seudun ammattikorkeakoulussa. Oulu. Oulun seudun ammattikorkeakoulu.
- Onnismaa, J. 2007. Ohjaus ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Tampere. Tammer-Paino.
- Peavy, V. 2006. Sosiodynaamisen ohjauksen opas. Psykologien kustannus Oy. Helsingin Painotuote OY.
- Pekkari, M. 2009. Tavoitteellinen ohjauskeskustelu. Hämeenlinna. Kariston Kirjapaino OY.

11 KUINKA HYÖDYNTÄÄ HARJOITTELUSSA KERTYVÄÄ TYÖELÄMÄTIETOA? OPINTOJEN ETEENMINEN RYHMÄSSÄ

Saara Luhtaanmäki

11.1 Johdanto

Tarkastelen kuinka Oulun yliopiston prosessi- ja ympäristötekniikan osastolla uraohjausta liitetään opetussuunnitelmaa. Toiminnan kehittämiseksi ei ole ollut tarjolla uusia resursseja, mutta olemassa olevan toiminnan järjeittäminen ja tehostaminen on ollut sallittua. Kun opiskelijapalaute vaatii toiminnan uudistamista, siihen on pyritty. Tähän on perustunut osaston laadukas koulutus.

Osastolla oli ennen tutkinnonuudistusta käytäntö harjoitteluseminaareista. Niissä kolmannen vuosikurssin opiskelija kertoi omasta kesätyöstään alemman vuosikurssin opiskelijoille. Käytäntö oli hyvä, mutta valitettavasti siitä jouduttiin luopumaan. Perusteluina oli, että se on ohjaushenkilöstölle liian kuormittavaa. Aiemmassa käytännössä opiskelijalta vaadittiin oman kesätyön esittely ja lisäksi 10 seminaarikertaan osallistuminen. Työelämästä olikin kaikkien opiskelijoiden osallistumisen seuraaminen. Kehittelen tässä tuota käytäntöä eteenpäin hieman uudistettuna.

Miksi toimintaa oli uudistettava? Aikaisemmassa mallissa opiskelijat suorittivat harjoittelujaksonsa ja saivat opintopisteensä, ja vieläpä hyvin vähällä resurssoinnilla. Ongelma oli se, ettei työelämätietyös siirtynyt laajemmin, minä vuoksi opiskelijoilla on liian vähän tietoa harjoittelupaikoista, jotka he joutuvat itse hankkimaan. Uutena tavoitteena on siirtää ajantasaista työelämätietyötä opiskelijoilta toisille ja heidän ohjaajilleen. Lisäksi on tärkeää siirtää ko-

keneemmilta opiskelijoilta tietoa työnhaun onnistumiseen vaikuttavista tekijöistä opintojensa alkuvaiheessa oleville opiskelijoille. Lisäksi mahdollisten aiempien työkokemusten yhteys nykyisiin opintoihin ja tulevaan työuraan on hyvä rakentaa. Tämä tukee opiskelijan näkemystä omasta osaamisestaan. Oulun yliopistossa tehtyjen selvitysten mukaan oman osaamisen tunnistaminen on työllistymisen suurimpia esteitä vastavalmistuneilla.

11.2 Kehittämiskohde

Tutkinnonuudistus paloitteli pakollisen työharjoittelun kahteen osaan, molempiin tutkintoihin omansa. Kandidaattivaiheessa opiskelijoilta vaaditaan pakollinen kahden kuukauden työharjoittelu ja diplomi-insinöörivaiheessa saman laajuinen syventävä työharjoittelu. Nykyisellään harjoittelut hyväksytään työtodistuksia ja yksinkertaista harjoitteluhakemusta vastaan. Toiminnalla ei ole työharjoittelua reflektoivaa vaikutusta.

Opetussuunnitelmassa sanotaan työharjoittelusta seuraavaa:

Yleistä: Työharjoittelu kuuluu olennaisesti prosessitekniikan opintoihin. Prosessitekniikan koulutusohjelmassa kandidaattivaiheessa työharjoittelua vaaditaan 3 op, joka vastaa noin 9 työssäoloviikkoa. Opintojaksoa tukee Teknillisen tiedekunnan, Tekniikan akateemisten liiton ja Oulun yliopiston Ohjaus- ja työelämäpalveluiden vuosittain järjestämä Teekkareiden työelämävalmennus, johon opiskelija voi halutessaan osallistua.

Harjoittelukohteet: Työharjoitteluun sopivia teollisuudenaloja ovat esimerkiksi kemianteollisuus, sellu- ja paperiteollisuus, metallurginen teollisuus ja vuoriteollisuus, biotekninen teollisuus ja elintarviketeollisuus sekä soveltuvin osin elektroniikka- ja automaatioteollisuus.

Osaamistavoitteet: Harjoittelun jälkeen opiskelija osaa kertoa yhdestä mahdollisesta tulevaisuuden työpaikastaan ja sen työympäristöstä opintojensa näkökulmasta katsottuna. Opiskelija osaa nimetä työympäristön ongelmia ja ehdottaa niihin parannusehdotuksia. Opiskelija löytää työelämän ja opintojen välisiä yhtymäkohtia.

Tavoitteet: Työharjoittelun tavoitteena on tutustuttaa opiskelija työelämään mielellään omalle opiskelualalleen. Työharjoittelun tavoitteena on antaa yleisnäkemys työelämästä ja mielellään alasta, jolla harjoittelija loppututkinnon suoritettuaan tulee työskentelemään. Oman alan työharjoittelu tukee ja edistää teoreettista opiskelua. Lisäksi työharjoittelun tulee antaa yleiskuva yrityksen ja sen tuotannon/toiminnan teknillisestä ja taloudellisesta organisoinnista, hallinnosta ja työnjohdosta. Työharjoittelu suoritetaan yleensä tavallisen työntekijän asemassa, koska

täten johtavaan, ohjaavaan ja suunnittelevaan asemaan valmistuva opiskelija saa kosketuksen käytännön työhön ja työturvallisuusasioihin sekä työntekijöiden yksilölliseen ja työpaikan sosiaaliseen luonteeseen.

Toteutus: Opiskelijat hankkivat harjoittelupaikkansa itse.

Hyväksyminen: Työharjoittelu hyväksytetään opintoneuvojalla näyttämällä alkuperäiset työtodistukset. Työtodistuksesta tulee käydä ilmi harjoittelu-aika ja harjoittelijan työtehtävät. Hyväksyminen voidaan tehdä periaatteessa missä tahansa opintojen vaiheessa.

Hyväksilukeminen: Insinööreille voidaan hyväksilukea ennen yliopisto-opintoja suoritettua harjoittelua enintään 3 opintopistettä.

Syventävä työharjoittelu poikkeaa työharjoittelusta tavoitteiltaan:

Osaamistavoitteet: Syventävän työharjoittelun jälkeen opiskelija osaa kertoa yhdestä mahdollisesta tulevaisuuden työpaikastaan tai toisenlaisesta työtehtävästä jo tutussa työympäristössä. Opiskelija osaa tunnistaa työympäristön ongelmia ja ratkaista niitä. Opiskelija osaa soveltaa oppimaansa teoreettista tietoa käytännön tehtävissä. Opiskelija tunnistaa diplomi-insinöörin tehtäviä työpaikaltaan.

Tavoitteet: Syventävän työharjoittelun tarkoituksena on perehdyttää opiskelija diplomi-insinöörin työtehtäviin. Tällainen tutustuminen tuleviin työtehtäviin on välttämätöntä, jotta opiskelija loppututkinnon suoritettuaan voisi mahdollisimman tehokkaasti aloittaa oman ammattityöskentelynsä. Hyviä, työkokemusta syventäviä harjoittelukohteita ovat esimerkiksi esimiestehtävät tai työnjohtajien ja vuoromestarien lomansijaisuuspaikat sekä suunnittelu-, tutkimus- ja tuotekehitystehtävät.

Kehitysideani on näiden harjoittelujaksojen raportoinnin parantaminen siten, että opiskelija näkisi harjoittelun paremmin osana opintojaan. Kandidaattivaiheen työharjoittelussa tavoitteeni on luoda harjoitteluhakemuksen liitteeksi raportointilomake, jonka kysymykset auttaisivat opiskelijaa reflektoimaan työkokemustaan ja suhteuttamaan sen osaksi opintojaan.

Dipoli-insinöörivaiheen syventävään työharjoitteluun haluaisin palauttaa harjoitteluseminaarit. Tämän puolesta puhuu opiskelijoiden toive saada lisätietoa opiskelijatovereiden työpaikoista ja -tehtävistä. Lisäksi osastolla on useita aikuisopiskelijoita, joilla on runsaasti työkokemusta. Heidän kokemuksensa levittäminen kandidaattivaiheen opiskelijoiden tietoon parhaillaan loisi lisää opiskelumotivaatiota ja avaisi uudenlaisia harjoittelumahdollisuuksia. Emme myös saa unohtaa opetus- ja ohjaushenkilökuntaa, joille nämä tiedonjyvät yliopiston ulkopuolisista työpaikoista ovat arvokkaita tiedonpäivittäjiä.

11.3 Työharjoittelu

Liitteenä on nykyinen harjoitteluhakemus, johon laadin lisäksi raporttilomakkeen (liite 1). Raportin kysymyksillä halutaan varmistaa, että opiskelija on saavuttanut ne osaamistavoitteet, jotka kandidaattivaiheen harjoittelulle on laadittu. Lomakkeen laatimisen tukena käytin seuraavia kysymyksiä:

- Mitä teit työkseksi? Mitä toimintoja/ tehtäviä työ piti sisällään?
- Voisitko työskennellä harjoittelupaikassasi valmistumisen jälkeen?
- Kerro joitain esimerkkejä siitä, millä tavalla harjoittelu liittyi opin-toihisi (menneisiin tai tuleviin)
- Mitä koulutuksessa opittuja taitoja hyödynsit harjoittelussa?
- Mitä vahvuuksia työntekijänä huomasit itsessäsi? Mitä taitoja koit, että sinun pitäisi kehittää tehdäkseksi kyseistä työtä?
- Oliko opinnoistasi hyötyä harjoittelupaikassa?
- Millaisia yleisiä työelämätaitoja hyödynsit tai tarvitsit työssäsi?
- Oliko työympäristössä jotain, mitä haluaisit muuttaa toisenlaiseksi?
- Miten harjoittelu vastasi odotuksiasi/ mielikuviasi?
- Kuvaile paras oppimiskokemuksesi harjoittelussa? Mikä teki siitä hyvän kokemuksen?

11.4 Syventävä työharjoittelu

Opiskelijat laativat harjoittelustaan pienen suullisen, noin 5 - 10 minuutin esityksen. Esityksessä opiskelija kertoo opiskeluaikaisen työhistoriansa, syventävästä harjoittelustaan paikan, harjoittelun keston, työtehtävät ja työn merkityksen omalle tutkinnolleen ja tulevaisuudelleen.

Esityksen rakentamista ohjaavia kysymyksiä ovat:

- millainen on opiskeluaikainen työkokemukseni?
- miten löysin työpaikan (haastattelu, suhteet, ilmoitus jne.)?
- missä työskentelin?
- mitä tein työkseksi? millaisia tehtäviä siihen sisältyi?
- harjoittelu-aika?
- millaista palkkaa sain?
- mitä opin työssäni? mikä osaaminen vahvistui?

- mikä on tehdyn työn suhde opintoihini ja mahdollisesti tulevaisuuteeni?
- mihin osaamisalueisiin minun pitäisi kiinnittää enemmän huomiota ja mikä toimi hyvin? Mitä taitoja/tietoja työssä erityisesti vaadittiin?
- mitkä olivat vahvuuteni työssä?
- minkälaisia ongelmakohtia työssäni oli ja miten itse ratkaisisin ne?
- mihin olin erityisen tyytyväinen? Oliko jotain johon petyin?
- sainko tukea ja perehdytystä työhöni?
- voiko työpaikasta saada DI-työpaikan?
- voinko suositella muille opiskelijoille?
- miten voin jatkossa hyödyntää työkokemustani?

Ehdotukseni on, että kandidivaiheen opiskelijoiden opettajatuutorit, omaopettajat, kiinnitetään toimintaan seminaareja valvomaan. Osastolla toimii jokaista noin 10 kandidaattiopiskelijaa kohti yksi omaopettaja. Heidän työnsä painottuu tällä hetkellä ensimmäisen vuoden syksyyn ja kolmanteen vuoteen. Toisen vuoden opiskelijoiden ohjaus on keveimmäksi koettu vaihe. Seminaareja tulisi olla noin 20 tuntia vuodessa, jotta jokainen opiskelija saisi mahdollisuuden harjoittelun raportoimiseen. Tämä tarkoittaisi jokaiselle omaopettajalle n. 2,5 tunnin valvontaa toimikautensa aikana.

Seminaareja tulisi järjestää sekä kevät- että syyslukukaudella, ettei seminaarin puuttuminen olisi kenenkään valmistumisen este. Lisäksi joka vuosi on järjestettävä yksi seminaaritilaisuus englanninkielisenä ulkomaalaisille tutkinto-opiskelijoille. Sitä valvomaan voitaisiin kiinnittää maisteriohjelman koordinaattori. Seminaareihin osallistuvia ei tarvitsisi kenenkään seurata tarkasti, mikäli syventävän työharjoittelun saisi hyväksytyä pitämällä oman työnsä esittelyn. Seminaarin valvojat tarkastaisivat työtodistukset ja kokoaisivat opiskelijoiden harjoitteluhakemukset. Seminaarityöskentelyohjeet opiskelijalle ja valvojalle löytyvät liitteiltä 3 ja 4.

11.5 Kysymyksiä ja jatkotoimenpiteitä

Uuden toiminnan käynnistämisessä on aina riskinsä. Kysymys opiskelijoiden osallistumisesta seminaareihin ilman pakotetta hieman huolettua. Toiminnan käynnistymiselle olisi erittäin tärkeää, että opiskelijat kokisivat tarjotun tiedonjakokanavan itselleen tarpeelliseksi. Olen saanut useammalta taholta tähän vastauksen, että totta kai opiskelijat osallistuvat. Sen ei pitäisi olla mikään ongelma, koska harjoittelu on tärkeä ja varmasti aika haasteelliseksi koettu osa

opintoja. Erityisesti, kun opiskelijat joutuvat ihan itse etsimään harjoittelupaikkansa.

Ehdotan, että tulevaisuudessa syksyn toisessa periodissa lukujärjestykseen varataan aikaa sekä toisen että neljännen vuoden opiskelijoille työharjoitteluseminaareja varten. Lisäksi toisen vuosikurssin omaopettajat perehdytetään tehtävään ja sitoutetaan kutsumaan omat opiskelijansa valvomiinsa seminaaritalaisuuksiin. Näin toivotaan seminaarien löytävän paikkansa osaksi opiskelijoiden uraohjausta.

Liite 1. HARJOITTELUN HYVÄKSYMISHAKEMUS

Työharjoittelu / Syventävä työharjoittelu

Kandidaattivaiheen työharjoittelun hyväksyy opintoneuvoja. Hakemukseen liitetään harjoitteluraportti. DI-vaiheen syventävään työharjoitteluun kuuluu harjoitteluseminaari ja harjoittelun hyväksyy seminaarin valvoja. Seminaareihin ilmoittaudutaan WebOodissa periodin 1 aikana. WebOodissa ovat myös tarkemmat ohjeet esitelmän laadintaan. Opintojaksokuvaukset työharjoittelusta ja syventävästä työharjoittelusta löytyvät WebOodista. Alkuperäiset työtodistukset on esitettävä haettaessa harjoittelun hyväksymistä.

OPISKELIJA TÄYTTÄÄ (selvästi):

11.6 Opiskelijan nimi	
Koulutusohjelma	
Opintojen aloitusvuosi	
Opiskelijanumero	
tai henkilötunnus	
11.6.1 Harjoittelupaikka	
Työtehtävä	
Harjoittelu-aika	

Rastita oikea vaihtoehto

Prosessitekniikka			Ympäristötekniikka		
47700A	Työharjoittelu	3 op.	488001A	Työharjoittelu	3 op.
477002S	Syventävä työharjoittelu	3 op.	488002S	Syventävä työharjoittelu	3 op.

Oulussa ____/____ 20 ____

Hyväksyjä _____

Nimen selvennys _____

3 opintopisteen harjoittelu vastaa 2 työssäolokuukautta.

Liite 2. HARJOITTELURAPORTTI

477001A/488001A Työharjoittelu

Tämä lomake liitetään täytettynä harjoitteluhakemukseen haettaessa kandidaattivaiheen työharjoittelua. Vastaa kysymyksiin lyhyesti, vastauksia voi tarvittaessa jatkaa lomakkeen toiselle puolelle tai erilliselle paperille. Hakemus liitteen palautetaan opintoneuvojalle. Muista esittää samalla alkuperäinen työtodistus!

Osaamistavoitteet: Työharjoittelun jälkeen opiskelija osaa kertoa yhdestä mahdollisesta tulevaisuuden työpaikastaan ja sen työympäristöstä opintojensa näkökulmasta katsottuna. Opiskelija osaa nimetä työympäristön ongelmia ja ehdottaa niihin parannusehdotuksia. Opiskelija löytää työelämän ja opintojen välisiä yhtymäkohtia.

Opiskelijan nimi	
Opiskelijanumero	
Työpaikka	
Työtehtävät	
Kerro esimerkki siitä, millä tavalla harjoittelu liittyi opintoihisi. Mitä kandidaattikoulutuksessa opittuja tietoja tai taitoja hyödynsit työssäsi?	
Kuvaile paras oppimiskokemuksesi harjoittelussa? Mikä teki siitä hyvän kokemuksen?	
Mitä vahvuuksia työntekijänä huomasit itsessäsi?	
Mitä taitoja koit, että sinun pitäisi kehittää tehdäksesi kyseistä työtä paremmin?	
Millainen työilmapiiri työpaikassasi vallitsi? Oliko työympäristössä jotain, mitä haluaisit	

muuttaa?				
Saitko riittävän opastuksen tehtäviin?				
Voisitko työskennellä harjoittelupaikassasi uudelleen opintojen aikana tai valmistumisen jälkeen?				
Miten harjoittelu vastasi odotuksiasi?				
Millaisia yleisiä työelämätaitoja tarvitsit erityisesti työssäsi?	Tarvitsin	paljon	jonkin verran	en ollenkaan
	Suulliset viestintätaidot			
	Kirjallinen ilmaisutaito			
	Esiintymistaito			
	Ihmissuhdetaidot			
	Joustavuus/sopeutumiskyky			
	Suunnittelu/organisointi			
	Aloitteellisuus			
	Vastuunottaminen			
	Ongelmanratkaisukyky			
	Stressinsietokyky			
	Ajankäytönhallinta			
	Sähköiset työkalut			
	Mitä ohjelmia/työkaluja tarvitsit? Mistä osaamisesta olisi ollut hyötyä?			
	Kielitaito			
Mitä kieliä tarvitsit?				

Liite 3. OHJEET HARJOITTELUSEMINAARIESITYKSEN LAADINTAAN OPISKELIJALLE

477002S/488002S Syventävä työharjoittelu

Osaamistavoitteet: Syventävän työharjoittelun jälkeen opiskelija osaa kertoa yhdestä mahdollisesta tulevaisuuden työpaikastaan tai toisenlaisesta työtehtävästä jo tutussa työympäristössä. Opiskelija osaa tunnistaa työympäristön ongelmia ja ratkaista niitä. Opiskelija osaa soveltaa oppimaansa teoreettista tietoa käytännön tehtävissä. Opiskelija tunnistaa diplomi-insinöörin tehtäviä työpaikaltaan.

Laadi suullinen vapaamuotoinen esitys harjoittelustasi, josta haluat DI-vaiheen opintoihisi merkinnän syventäväksi työharjoitteluksi (3 op). Harjoittelujakson tulee olla pituudeltaan vähintään kaksi kuukautta. Esitelmän ohjeellinen pituus on 5 - 10 minuuttia.

Esitelmiä varten järjestetään syyslukukaudella seminaareja, joihin ilmoitetaan WebOodissa. Ilmoittautumisajoista laitetaan viesti kiltojen sähköpostilistoille ja lukujärjestys-sivun ilmoitustaululle. Suoritusmerkinnän saamiseksi on seminaarin valvojalle toimitettava harjoittelun hyväksyminen -lomake ja esitettävä alkuperäinen työtodistus.

Esityksessä kerro lyhyesti

- ✓ oma opiskeluaikainen työhistoriasi (tai alan työkokemus laajemmin)
- ✓ harjoittelun työpaikka
- ✓ harjoittelun kesto
- ✓ työtehtävät
- ✓ työn merkitys tutkinnollesi ja tulevaisuudellesi.

Esityksen rakentamisen tukena voi käyttää mm. seuraavia kysymyksiä (ei tarvitse vastata kaikkiin):

- ✓ opiskeluaikainen aiempi työkokemus
- ✓ miten hain ja sain työpaikan (haastattelu, suhteet, ilmoitus,...)
- ✓ missä työskentelin? työpaikka?
- ✓ mitä tein työkseni? millaisia tehtäviä siihen sisältyi?
- ✓ harjoitteluaika
- ✓ millaista palkkaa sain? (kiinnostaa usein nuorempia opiskelijoita, ei välttämätön kertoa)
- ✓ mitä opin työssäni? mikä osaaminen vahvistui?
- ✓ mikä on tehdyn työn suhde opintoihini ja mahdollisesti tulevaisuuteeni?
- ✓ mihin osaamisalueisiin sinun pitäisi kiinnittää enemmän huomiota ja mikä toimi hyvin?
- ✓ mitä taitoja/tietoja työssä erityisesti vaadittiin? (esiintymistaidot, kielitaito, työkalut, ...)

- ✓ mitkä olivat vahvuutesi työssä?
- ✓ minkälaisia ongelmakohtia työssäsi löysit ja miten itse ratkaisisit ne?
- ✓ mihin olit erityisen tyytyväinen? oliko jotain johon petyit?
- ✓ saitko tukea ja perehdytystä työhösi?
- ✓ voiko työpaikasta saada DI-työpaikan?
- ✓ voitko suositella muille opiskelijoille?
- ✓ miten voit jatkossa hyödyntää työkokemustasi?

Liite 4. OHJEET HARJOITTELUSEMINAARIEN VALVONTAAN OMAOPETTAJILLE

Toisen vuoden opiskelijoiden omaopettajien tehtäviin on sisällytetty harjoitteluseminaarien valvonta. Harjoitteluseminaareja pitävät DI-vaiheen opiskelijat, jotka tarvitsevat suoritusmerkinnän Syventävästä työharjoittelusta. Seminaarien tarkoitus on saada opiskelija miettimään harjoittelujaksoaan suhteessa omaan opiskeluunsa, työllistymiseensä ja tulevaisuuteensa sekä jakaa tietoa opiskelijoiden harjoittelupaikoista ja työtehtävistä niin nuoremmille opiskelijoille kuin henkilökunnallekin. Tärkeää on myös, että opiskelija tunnistaa syventävän harjoittelun lisäarvon alkaneelle työuralleen. Erityisesti kandidaattivaiheen opiskelijoita kutsutaan kuuntelemaan seminaareja.

477002S/488002S Syventävä työharjoittelu

Osaamistavoitteet: Syventävän työharjoittelun jälkeen opiskelija osaa kertoa yhdestä mahdollisesta tulevaisuuden työpaikastaan tai toisenlaisesta työtehtävästä jo tutussa työympäristössä. Opiskelija osaa tunnistaa työympäristön ongelmia ja ratkaista niitä. Opiskelija osaa soveltaa oppimaansa teoreettista tietoa käytännön tehtävissä. Opiskelija tunnistaa diplomi-insinöörin tehtäviä työpaikaltaan.

DI-vaiheen opiskelijoille annetaan tehtävä:

Laadi suullinen vapaamuotoinen esitys harjoittelustasi, josta haluat DI-vaiheen opintoihisi merkinnän Syventäväksi työharjoitteluksi, 3 op. Harjoittelujakson tulee olla pituudeltaan vähintään kaksi kuukautta. Esitelmän ohjeellinen pituus on 5-10 minuuttia.

Esitelmiä varten järjestetään syyslukukaudella seminaareja, joihin ilmoittaudutaan WebOodissa. Ilmoittautumisajoista laitetaan viesti kilttojen sähköpostilistoille ja lukujärjestys-sivun ilmoitustaululle. Suoritusmerkinnän saamiseksi on seminaarin valvojalle toimitettava Harjoittelun hyväksyminen - lomake ja esitettävä alkuperäinen työtodistus.

Esityksessä kerro lyhyesti

- ✓ oma opiskeluaikainen työhistoriasi (tai alan työkokemus laajemmin)
- ✓ harjoittelun työpaikka
- ✓ harjoittelun kesto
- ✓ työtehtävät
- ✓ työn merkitys tutkinnollesi ja tulevaisuudellesi.

Toisen vuoden opiskelijoiden omaopettajille jaetaan valvontavuorot seminaaritilaisuuksiin. Omaopettajan tehtävä on seminaarin valvojana

- ✓ kutsua oma pienryhmä kuuntelemaan seminaareja
- ✓ toimia seminaarissa puheenjohtajana
- ✓ kuunnella esitelmiä (tarvittaessa tehdä tarkentavia kysymyksiä)
- ✓ tarkastaa esitelmän pitäneen opiskelijan täyttämä Harjoittelun hyväksyminen -lomake (erityisesti työpaikka ja harjoitteluaika). Opiskelijan on

esitettävä alkuperäinen työtodistus (tai oikeaksi todistettu kopio). Työtodistuskopioita ei kerätä!

- ✓ hyväksyä harjoittelu ja toimittaa allekirjoitetut lomakkeet opintoneuvojalle seminaarin jälkeen. Syventävän työharjoittelun tulisi poiketa kandidaattivaiheen harjoittelusta joko työtehtäviltään tai toimialaltaan. Olisi tärkeää, että opiskelija tunnistaisi syventävän harjoittelun lisäarvon alkaneelle työuralleen.
- ✓ kierrättää seminaarissa nimilista ja palauttaa se opintoneuvojalle

KORKEAKOULUJEN URAOHJAUKSEN TULEVAISUUS

Kirsi Syynimaa ja Sakari Saukkonen

Nykypäivän globalisoituvassa Suomessa korkeakoulujen opetuksen ja uraohjauksen toteuttamiseen kohdistuu ulkoisia ja sisäisiä muutospaineita. Ulkoisia paineita tuovat maailmantalouden epävarmuus, taloudellinen taantuma ja dynaamista osaamista edellyttävä globaali taloudellinen kilpailu. Sisäisiä paineita syntyy korkeakoulujen tuloksellisuuteen ja toiminnan laatuun liittyvistä kasvavista vaatimuksista. Korkeakoulujärjestelmältä edellytetään aina enemmän – onnistuneita opiskelijavalintoja, tuloksellista opetusta ja ripeämpiä valmistumisaikoja. Koulutus- ja työvoimapolitiikan taustalla on pyrkimys saada mahdollisimman nopeasti osaavaa työvoimaa työmarkkinoille turvaamaan kansallinen ja kansainvälinen kilpailukykyisyys. Elinikäinen oppiminen ja ohjaus ovat ajankohtaisia teemoja, koska ne nähdään keinona työllisyyden parantamisessa ja ylläpitämisessä (OKM 2011). Harvalla on enää yksi ura - työmarkkinoilla olevan väestön osaaminen vaatii jatkuvaa päivittämistä ja uudelleensuuntaamista. Osaavan työvoiman turvaaminen on kuitenkin varsin haastavaa. Vaikka tulevaisuuden töistä voidaan laatia uskottavia arvioita (esimerkiksi Oivallus-hanke, EK 2011), teknologisoituneen, kapitalistisen talousjärjestelmän luonteeseen kuuluu yllätyksellisyys ja ennakoimattomuus (Wood 2005, 162–164). Tämän vuoksi monilla aloilla on entistä vaikeampaa arvioida täsmällisiä osaamis- ja koulutustarpeita.

Yliopistolain uudistus, keskustelu korkeakoulujen aloituspaikkojen määrästä sekä korkeakouluverkoston tiivistämiseen tähtäävät toimenpiteet ovat kiristäneet korkeakoulujen välistä kilpailutilannetta. Koulutusorganisaatioista on tullut likipitään liikelaitoksia, jotka ovat yritysten tavoin vastuussa tehokkuudestaan ja taloudellisuudestaan. Myös uudenlaiset oppimismenetelmät ja

niiden myötä kehittyvä uudenlainen opettajuus haastavat niin opinto- kuin uraohjausta muutosprosessiin. Korkeakouluissa näihin haasteisiin voidaan pyrkiä vastaamaan luomalla koko organisaation läpäisevä ja yhtenäinen toimintamalli. Tavoitteeksi voidaan asettaa ohjaustoimintojen koordinointi ja yhtenäistäminen, jottei uraohjauksen kehitystoiminta jää yksittäisten innokkaiden opettajien harteille. Satunnaiseen intoon perustuva kehittämistyö lisää eriarvoisuutta opiskelijoiden välillä, koska työn tulokset eivät välttämättä jakaudu ja jalkaudu tasaisesti koko organisaatioon.

Lisääntyvän maahanmuuton ja kansainvälisen opiskelijavaihdon myötä monikulttuurisuus tuo uudentyyppisiä kehittämistarpeita korkeakoulujen uraohjaukseen. Monikulttuurisuus ohjauksessa ei merkitse pelkästään koulutus- tarpeiden määrittelyä tai neuvontaa ammatinvalinnassa, vaan se sisältää erityisesti kulttuurisia ja sosiaalisia elementtejä (Taajamo & Puukari 2007). Parhaimmillaan monikulttuurinen ohjausprosessi helpottaa maahanmuuttajan integroitumista uuteen kotimaahansa, edistää vastaanottavan kulttuurin edustajien ymmärrystä ja toleranssia toiseutta kohtaan ja lisää tasa-arvoisuutta eri väestöryhmien välillä.

Työelämäyhteyksien rakentaminen, opintoihin liittyvän harjoittelun ja työelämätaitojen kehittäminen heti opintojen alkuvaiheesta alkaen tulee nostaa korkeakoulujen uraohjauksen keskeisiksi tehtäviksi. Nämä toimenpiteet parhaimmillaan lisäävät opiskelijoiden motivaatiota ripeämpään valmistumiseen, tukevat opiskelijoiden valmistumisen jälkeistä työllistymistä ja sitä kautta parantavat korkeakoulun alueellista vaikuttavuutta (Mukkala, Ritsilä & Suosara 2006).

Tähän julkaisuun koottu asiantuntijoiden kokemustieto korkeakoulujen uraohjauksen arjesta kertoo, kuinka erilaisia, mutta samoihin päämääriin pyrkiviä uraohjauksen kehittämistoimia korkeakouluissa toteutetaan. Näissä hankkeissa ja korkeakoulujen uraohjauksen käytänteissä korostuvat kolme erilaista näkökulmaa ohjauksen kehittämiseen:

1. korkeakoulujen ura- ja rekrytointipalveluiden kokonaisuuden kehittäminen,
2. urasuunnittelun konkreettisten mallien ja –työkalujen kehittäminen sekä
3. opintojen edistämiseen ja valmistumisen tukemiseen tähtäävien toimenpiteiden kehittäminen.

Tämän julkaisun tekstit osoittavat, että uraohjauspalveluiden kehittämistä voidaan lähestyä erilaisista näkökulmista onnistunein tuloksin. Korkeakoulujen uraohjauspalveluiden kehittämisessä ei ole kyse sopivien keinojen puutteesta, vaan kokonaisuuden jäsentämisestä ja strategisesta suunnittelusta. 2000-luvulla korkeakoulujen uraohjauspalveluiden kehittämisessä ovat korostuneet opiskelijakeskeisyys, holistinen ohjausmalli ja opintopolkumalli (Watts & van Esbroeck 1998; Hakulinen & Kasurinen 2002). Opiskelijakeskeisyydellä on tarkoitettu pyrkimystä nähdä opiskelun prosessi ja sitä tukevien palvelujen tarjoaminen opiskelijan näkökulmasta. Opiskelijan on sanottu asettuneen keskiöön ja lähtökohdaksi. Holistinen ohjausmalli puolestaan viittaa ajatteluun, jonka mukaan kaikilla koulutusorganisaation henkilökunnan jäsenillä on sovitulla

tavalla jaettua ohjausvastuuta omaan asiantuntemukseen perustuvissa ohjauksellisissa kysymyksissä. Ohjaus ei siten ole vain koulutettujen ohjaajien vastuulla, vaikka heillä on yleensä päävastuu sekä henkilökohtaisten ohjauspalvelujen tuottamisesta että ohjauspalvelujen kokonaisuuden koordinoinnista. Opintopolkumallissa taas tunnistetaan opintojen eri vaiheet alusta päätökseen saakka ja nähdään polun rakentuvan yksilöllisesti mutkitellen. Yksilöllisesti suunnitellut ja toteutuvat opinnot eivät kovin usein noudata standardeja virtaviivaisia valtateitä, vaan muodostuvat poikkeamista, kokeiluista, harhapoluista, yllätyksistä ja uudelleen suuntautumisista, joiden lopputuloksena voi olla hyvinkin paljon alkuperäisestä suunnitelmasta poikkeava tutkinto.

Nämä teemat ovat edelleen ajankohtaisia ja tarkoituksenmukaisia elinikäisen opiskelun- ja uraohjauksen aikakaudella. Ohjaustoimintoja kehittämällä pyritään onnistuneeseen opiskelijavalintaan, opintojen tehokkaaseen läpivientiin ja lyhyempiin valmistumisaikoihin. Näin ollen uraohjauksen lähitulevaisuuden haasteet liittyvät:

- elinikäiseen oppimiseen ja ohjaukseen
- työelämäyhteyksien rakentamiseen
- uusiin oppimismenetelmiin (mukaan lukien uudet oppimisteknologiat) ja opetus- ja ohjaushenkilöstön yhteistyöhön
- palveluiden koordinointiin ja yhdenmukaistamiseen
- kansainvälistymiseen ja monikulttuurisuuteen

Ohjaustoimintojen kokonaisuutta voidaan tarkastella verkostomaisesti järjestettyjen ohjauspalvelujen mallin avulla (VOP-malli, Nykänen, Karjalainen, Vuorinen & Pöyliö 2007). Tarkastelussa yhdistetään järjestelyjen suunnittelun ja toteuttamisen eri tasot, ulottuvuudet ja kontekstit. Palveluja tarkastellaan sekä tietoon perustuvana suunnittelutyönä ("back office") että palautteen avulla kehittyvänä asiakastyönä ("front office"). Ohjausammattilaisten perinteinen näkökulma on kohdentunut jälkimmäiseen, mutta palvelujen vaikuttavuuden, laadun, saatavuuden, uskottavuuden ja taloudellisuuden kannalta ensimmäinen näkökulma on tärkeä. Siten samalla kun ohjausammattilaiset kehittävät asiakastyössä tarvittavia taitoja, tulee varmistaa, että heillä ja heidän tukenaan olevilla palvelujen suunnittelijoilla ja niistä päätöksiä tekevällä johdolla on riittävän laaja tietoperusta päätöksenteon tueksi.

	Ohjauksen systeemin taso	Ohjauksen ulottuvuudet		Mallin kysymykset strategisen oppimisen kehän viitekehyksessä			
		Vahvuudet	Kehittämistarpeet	Analyyysi ja arviointi	Viestintä ja sitoutuminen	Toiminta ja jatkuva oppiminen	Visiot, strategiat, kehittämistavoitteet
Taatustasuunnittelu	I Ohjausta koskeva julkinen päätöksenteko	Toimintapoliittinen ulottuvuus		Bottom up ↑ ↓ Top down	Uudistava toiminta	Joustava toiminta	Palautteen pohjalta tarkennettu toiminta
		Kontekstuaalinen ulottuvuus					
Asiakkaalle näkyvät palvelut	II Ohjausjärjestelyt <small>(I ja II taustalla ohjaus-, organisaatio-, johtamis-, verkosto- ja systeemiteoria)</small>	Organisaatioulottuvuus					
		Vastuu-ulottuvuus					
	Työnjaollinen ulottuvuus						
	III Asiakkaalle näkyvät ohjauspalvelut <small>(Taatustalla ohjausteoria)</small>	Sisällöllinen ulottuvuus					
		Menetelmällinen ulottuvuus					
	Aikaulottuvuus - opinpolku						

Kuvio 1. Verkostomaisesti järjestettyjen ohjauspalvelujen malli (Nykänen ym. 2007).

VOP-malli tarjoaa jäsenetyn ja analyttisen kuvauksen ohjauksen palvelujärjestelyjen kokonaisuudesta. Siinä tarkastellaan ohjauspalveluja kokonaisuudessaan päätöksenteosta ja resurssien allokoinnista ohjausjärjestelyjen ja asiakkaalle näkyvien ohjauspalvelujen toteuttamiseen saakka. Käytännön palveluja toteuttavat pelkäävät usein, että VOP-mallissa unohdetaan arjen asiakastyö. Seuraavan kuvion avulla voidaan osoittaa, että asiakastyö sisältyy VOP-malliin, mutta avaa sen lisäksi laajemman näkökulman palvelujen kokonaisuuteen.

Ohjaus yliopiston palvelujärjestelmänä?

Toimintapoliittinen taso (Miksi ohjauksella ja neuvonnalla on merkitystä yliopistolle?)

Systeeminen taso (Missä tehdään toimintaa koskevat päätökset?)

Vastuu-ulottuvuus (Kuka vastaa palveluista ja niiden suunnittelusta?)

Työnjaollinen ulottuvuus (Mikä on ohjauksen toimija?)

Psykososiaalinen tuki
Ammatillinen kasvu ja urasuunnittelu
Oppimisen ja opiskelun ohjaus
(Holistinen malli kuvaa tätä tasoa)

Opintoihin
hakeutuminen

Opintojen
alkuvaihe

Opintojen
etenemisvaihe

Opintojen
päättövaihe

Siirtyminen
työmarkkinoille
ja seuranta

Aikaulottuvuus (Milloin tiettyjä palveluja tarvitaan ja tarjotaan?)

Sisällöllinen ulottuvuus (Mitä ohjauspalvelut sisältävät?)

Menetelmällinen ulottuvuus (Miten palvelut toteutetaan?)

Kuvio 2. VOP-mallin ja holistisen mallin välinen suhde.

Näkyvät palvelut ovat tärkeä, mutta vain yksi ulottuvuus ohjauksen kokonaisuudessa. Uuteen ohjausammattilaisuuteen kuuluu kyky hahmottaa ohjauspalveluja järjestelmällisenä kokonaisuutena. Tällöin ajankohtaiset ohjaukselliset kysymykset, kuten opintojen pitkittyminen, keskeytyminen tai opintopolulta lipsuminen (jonka uhkakuvana nykykielessä on "syrjäytyminen"), asettuvat laajempaa tarkasteluun ja niiden ratkaisemiseksi on löydettävissä muitakin keinoja kuin lisätä henkilökohtaista opinto- ja uraohjausta.

On nähtävissä, että opinto- ja uraohjaus eivät yksinään ratkaise rakenteellisesti tai kulttuurisesti syntyneitä kysymyksiä ("ongelmia"). Ohjauspalvelut ovat – yleensä pakon edessä - valitettavan usein toimineet jälkijättöisesti paikan muun toiminnan tai olosuhteiden aikaan saamia ongelmia. Ohjaus tulisikin kokonaisuutena tulkita entistä enemmän ennakoivana ja mahdollisia maailmoja avaavana toimintojen kokonaisuutena. Tässä kokonaisuudessa uraohjauksella on oma sijansa rakennettaessa tolkkullisia ja ihmisen kokoisia näkymiä korkeakoulutuksesta työelämään ja työelämästä korkeakoulutukseen.

Lähteet

- EK 2011. Oivallus-hankkeen loppuraportti. Elinkeinoelämän keskusliitto: Helsinki.
- Hakulinen, R. & Kasurinen, H. 2002. Ohjaus ammattikorkeakouluopiskelijoiden palvelujärjestelmänä. Luonnos ohjauksen kehittämiseksi Hämeen ammattikorkeakoulussa. Ammattikorkeakouluopintojen keskeyttämisen vähentäminen . KeVät-projekti. Hämeen ammattikorkeakoulu: Hämeenlinna.
- Mukka, K., Ritsilä, J. & Suosara, E. 2006. OECD/IMHE - Supporting the contribution of higher education institutions to regional development. Self-evaluation report of the Jyväskylä region in Finland. Publications of the Ministry of Education, Finland 2006:26.
- Nykänen, S., Karjalainen, M., Vuorinen, R. & Pöyliö, L. 2007. Ohjauksen alueellisen verkoston kehittäminen – monihallinnollinen ja moniammatillinen yhteistyö voimavarana. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimusselosteita 34.
- OKM 2011. Elinikäisen ohjauksen kehittämisen strategiset tavoitteet. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2011:15.
- Taajamo, M. ja Puukari, S. (toim.) 2007. Monikulttuurisuus ja moniammatillisuus ohjaus- ja neuvontatyössä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimusselosteita 36.
<http://ktl.jyu.fi/img/portal/7775/G036.pdf>
- Watts, A.G. & van Esbroeck, R. 1998. New skills for new futures. Higher education guidance and counselling services in the European Union. Fedora: Brussels.
- Wood, E. M. 2005. Pääoman imperiumi. Suomentanut Juha Koivisto. Vastapaino: Tampere.