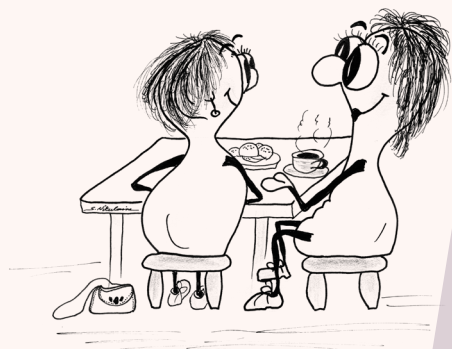




Ohjaan ja valmennan työelämälähtöisesti



Leena Nuuttila



Taitto:
Muotoilutoimisto Polku 2019

Kuvitus:
Sirkka Nikulainen

Sisällys

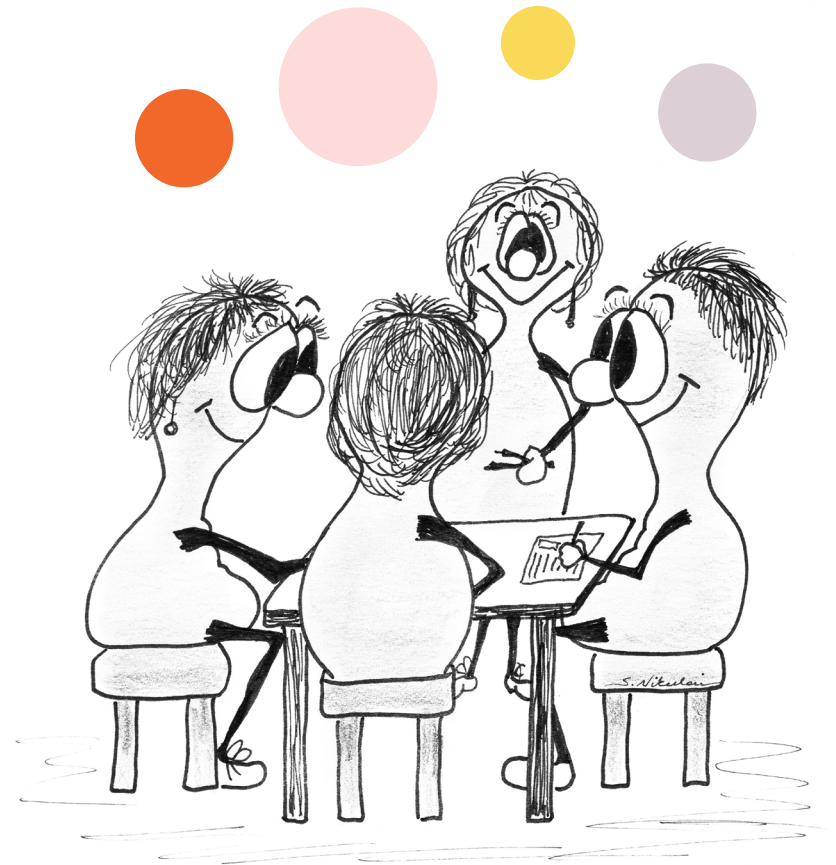
1. Lukijalle	3
2. Hanke kehittämisen tukena	6
2.1 Toimijoiden yhteistyö	6
2.2 Työelämäyhteistyö	7
3. Yhteishengen ja yhteistyön kehittäminen	10
3.1 Kehittämisen sisältöjä	10
3.2 Työskentelyn tavoitteet	12
3.3 Kohtaamiset tulkintafoorumeissa	14
4. Kehittämisa alueiden kartoitus	18
4.1 Teemakeskustelut kokemusten avaajana	18
4.2 Ratkaisukeskeinen ja voimaannuttava ohjaus työvälineenä	21
4.3 Dialogi	23
5. Työelämälähtöinen ohjaus	26
5.1 Ohjaaja opiskelijan rinnalla kulkijana	26
5.2 Kumppanuus opiskelijan ohjauksessa	27
5.3 Rakentava vuorovaikutus	29
5.4 Tuen tarpeiden tunnistaminen työelämässä	30
5.5 Voimavarainventaario	32
6. Kehittämishaasteet jatkossa	35
7. Loppusanat	38
Lähteet	40
Liitteet	42
Liite 1. Tulkintafoorumien aiheet	42

1. Lukijalle

Kädessäsi on käytännönläheinen työelämälähtöistä ohjausta kuvaileva käsikirja. Käsikirja nostaa esiin esimerkiksi, millaisia muotoja vahvuusperustainen dialogi voi saada valmennus- ja ohjaustyöhön työelämälähtöisessä yhteistyössä. Lisäksi käsikirja tarkastelee, miten oppilaitos organisaatiota on mahdollista kehittää yhteisöllisenä hyvinvoivana foorumina niin, että siellä arvostetaan ihmisten erilaisuutta ja erilaisia näkemyksiä sekä kokemuksia työelämälähtöisestä ohjauksesta. Käsikirjassa pyritään havainnollistamaan ohjauksen eri menetelmiä esimerkein, joissa tarkastelun kohteena ovat ohjaus- ja opetushenkilöstön näkemykset ja kokemukset arjen ohjaustyössä. Tällöin mielenkiintoiseksi tarkastelun kohteeksi nousee se, miten ohjaus- ja opetushenkilöstö pystyvät liikkumaan eri toimintakulttuurien välisillä rajapinnoilla ja kohtaamaan toisiaan sekä erilaisia tapoja toteuttaa työelämälähtöistä valmentajamaista ohjausta.

Käsikirjan pääpaino on käytännön työkalujen ja ideoiden tarjoamisessa opetus- ja ohjaushenkilöstölle – se sisältää esimerkkejä erilaisista soveltuvista toimintatavoista ja menetelmistä. Jokainen ohjaustilannehan on ainutkertainen, eivätkä samantyylliset toimintatavat välttämättä toimi kaikissa tilanteissa työelämässä. Tavoitteena on kuvata menetelmiä, joiden avulla voi tehostaa ja yksilöllistää työelämälähtöistä ohjausta. Käsikirja on syntynyt Ammattiopisto Liven Opitaan työhön yhdessä (OPTY) -hankkeessa. Sen avulla voit paneutua työelämälähtöisen ohjauksen maailmaan ja toteuttaa valmentajamaista ohjausta yhteistyössä työelämän toimijoiden kanssa.

Monipuolisen tuen saaminen on tärkeää erityistä tukea tarvitsevan nuoren ja aikuisen ammatti-identiteetin kehityksen sekä fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin kannalta. Tuki ja ohjaus autenttisissa oppimistilanteissa työelämässä sekä minäkuvan rakentamisessa antaa elinikäisiä työkaluja käsitellä omaan ammatilliseen kasvuun liittyviä tuntemuksia ja tilanteita.



2. Hanke kehittämisen tukena

Miten työelämälähtöisestä yhteistyöstä ja oppimisesta tehdään opiskelijoille ja opetushenkilöstölle niin kiinnostavia ja haastavia oppimisen ympäristöjä, että heillä olisi tahtoa ja rohkeutta kasvaa ihmisinä ja sitoutua vuorovaikutukseen toistensa kanssa? Tämä edellyttää luottamusta ja tärkeä luottamuksen kehittymisen ehto on yhteinen jaettu kiinnostuksen kohde. Se voi olla esimerkiksi jokin kaikkia osapuolia koskettava toimintatapa, joka herättää ajatuksia tai uusia ideoita työtehtävien tekemiseen. Nämä yhteiset kokemukset käynnistävät erilaisia tarinoita, moniäänisyyttä, mikä sitouttaa meidät ihmiset yhteistoimintaan. Voidaankin todeta, että yhteistoiminta (kuuntelu, tasapuolinen osallistuminen ja keskinäinen arvostus) rakentaa luottamusta ja sitoutumista eri osapuolten välille (Mönkkönen 2001, 432–447.)

- Toimijoiden yhteistyö
- Kumppanuusnäkökulma
- Työelämäyhteistyö
- Ryhmämuotoinen työhönvalmennus

2.1 Toimijoiden yhteistyö

Opitaan työhön yhdessä (OPTY) on hanke, jossa tavoitteena on heikossa työmarkkina-asemassa olevien osatyökykyisten ja erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden nivelvaiheiden ja koulutuksellisen tasa-arvoa tukevien palveluiden parantaminen. Osatyökykyisten henkilöiden työllistyminen palkkatyöhön on haastavaa ja kompleksista johtuen muun muassa yhteiskunnassa valitsevista työllistymistä vaikeuttavista rakenteista sekä tiedonpuutteesta koskien muun muassa osatyökykyisten henkilöiden työllistymisen tukimuotoja (Opitaan työhön yhdessä 2018).

Hankkeen tavoitteena on kehittää eri toimijoiden välistä yhteistyömallia, joka tukee osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä ja parantaa mahdollisuuksia suorittaa opintoja. Lisäksi OPTY -hankkeen tavoitteena on kehittää opetus- ja ohjaushenkilöstön, työhön valmentajien ja työelämässä toimivien työpaikkaohjaajien kanssa työhönvalmennusmallia, jossa huomioidaan aiempaa paremmin

osatyökykyiset valmentautajat. Samalla vahvistetaan henkilöstön valmentavaa ohjausotetta (Opitaan työhön yhdessä 2018).

Opitaan työhön yhdessä hankkeen kohderyhmänä ovat olleet opetus- ja ohjaushenkilöstö, työhön valmentajat, eri viranomaiset, työelämänedustajat, työyhteisöt ja organisaatiot, jotka työskentelevät kuntoutuksen, työllistämisen ja koulutuksen parissa. Hankkeen välillisenä kohderyhmänä ovat vaativaa erityistä tukea tarvitsevat työhön ja itsenäiseen elämään valmentavan ja kuntouttavan TELMA-koulutuksen opiskelijat, kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat sekä kehitysvammaiset ja maahanmuuttajat, joiden koulutus- ja työllistymismahdollisuudet avoimille työmarkkinoille, ilman kohdennettua tukea, on haasteellista (Opitaan työhön yhdessä 2018).

Erityisen mielenkiintoisena ja antoisana yhteistyöprosessina on ollut kumppanuusnäkökulma, jolloin hanketta on toteutettu kumppaneiden yhteistyönä, olemassa olevia toimintamalleja ja palveluita vertaillen sekä uusia työhönvalmennuksen, ohjauksen ja työllistämisen käytänteitä kehittäen ja kokeillen. Yhteistyössä kehitettiin työhönvalmennusprosessin kuvaus, jossa hyödynnettiin ryhmävalmennusta sekä rakennettiin yksilöllisiä opintopolkuja muun muassa opinnollistamalla opintoja työelämälähtöisissä oppimisympäristöissä siten, että välillisen kohderyhmän tuen tarpeet ja toimintakyky otettiin huomioon (Opitaan työhön yhdessä 2018).

2.2 Työelämäyhteistyö

Hankkeessa vahvistettiin työelämäyhteistyötä olemalla suoraan yhteydessä työntajiin ja kouluttamalla heitä. Lisäksi työhönvalmennuksesta ja työelämäyhteistyöstä järjestettiin koulutusta ammatillisille opettajille, erityisopettajille, työhön valmentajille ja työpaikkaohjaajille erityistä tukea tarvitsevan henkilön ja osatyökykyisen näkökulmasta. Opetus- ja ohjaushenkilöstöä koulutettiin valmentavasta työotteesta oman työn kehittämisen näkökulmasta. Lisäksi toteutettiin tapaustutkimus opintojen aikaisesta ryhmämuotoisesta työhönvalmennuksesta oikealla työpaikalla sekä viestittiin ja juurrutettiin hankkeessa nousseita toimivia käytänteitä esimerkiksi työelämälähtöisissä oppimisympäristöissä.

Erityisiksi kehittämisen osa-alueiksi ja tavoitteiksi asetettiin opetushenkilöstön valmentajamaisen ohjausosaamisen vahvistaminen ja kehittäminen. Tältä perustalta käynnistettiin myös eri TELMA-koulutuksen opetustiimien tulkintafoorumit.



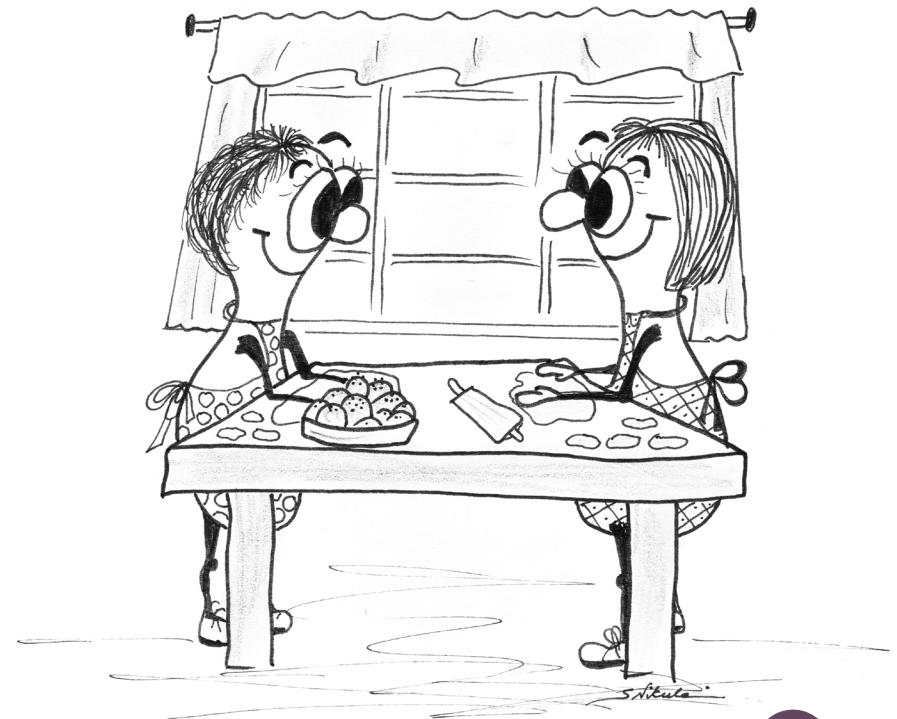
Tulkintafoorumien tarkoituksena oli tukea ja valmentaa TELMA-koulutuksen opetuksen ja ohjauksen parissa työskentelevää opetus- ja ohjaushenkilöstöä, vaihtaa hyviä käytäntöjä sekä kehittää valmentajamaiseen ohjaukseen soveltuvia pedagogisia käytäntöjä ja arjen yhteistyötä, tarjota ohjaajille ja opettajille yhteisiä tapaamisia sekä tuottaa valmentajamaiseen ohjaukseen liittyvää materiaalia työelämälähtöisen ohjauksen hyvistä käytännöistä.

Tulkintafoorumien osallistujat olivat TELMA-koulutuksen opetus- ja ohjaus henkilöstöä, joiden tehtäväkuvaan sisältyi tavalla tai toisella työelämälähtöistä valmentajamaista ohjausta. Tulkintafoorumit koostuivat 40 opettajasta ja ohjaajasta, jotka toimivat jollakin tavoin opiskelijoiden yksilöllisen työelämälähtöisen valmentajamaisen ohjauksen parissa. Kunkin osallistujan oman työn kehittämisen kohteet ja tehtävät liittyvät jollakin tavalla opiskelijan yksilölliseen kohtaamiseen, valmentajamaiseen työelämälähtöiseen ohjaukseen sekä tiimien toimintatapojen kehittämiseen.

Yhteistyön tuloksena vaihdettiin hyviä käytäntöjä ja kehitettiin yhdessä erilaisia pedagogisia toimintamalleja ohjaukseen. Lisäksi yhteisessä työskentelyssä kerättiin ja tuotettiin ohjaukseen ja opetukseen liittyviä opetusmateriaaleja ja koottiin hyviä käytäntöjä ohjauksen parissa työskentelevien toimijoiden käyttöön. Tulkintafoorumeissa kehitettiin myös yhteisöllisiä toimintatapoja ja menetelmiä, jotka omalta osaltaan auttoivat opetushenkilöstön oman ohjaustoiminnan analysoimisessa.

Käytännön kehittämistyön ohella tulkintafoorumia arvioitiin yhteistoiminnallisissa tapaamisissa keskustellen ja kokemuksia vaihtaen. Arvioinnin ja palautekeskustelun tavoitteena oli löytää työelämälähtöiseen ohjaustoimintaan liittyvään yhteistyöhön sisältyvät keskeiset kehittämisalueet ja esittää kehittämisideoita yhteisen toiminnan parantamiseksi muodostaen samalla kokonais kuvan TELMA-koulutustiimien toiminnan onnistumisesta.

Sosiaalista vuorovaikutusta, yhteistoiminnallisuutta ja tekemällä oppimista korostavat lähestymistavat eivät ole uusia. Vesterinen (2001, 22-24) nostaa esiin projektioppimisen ja sen kanssa samansuuntaisina oppimis- ja työskentelymuotoina muun muassa ongelmalähtöisen oppimisen, yhteisöllisen ja yhteistoiminnallisen oppimisen, kokemuksellisen ja kollaboratiivisen oppimisen sekä erilaiset työssä ja tekemällä oppimisen mallit.



3. Yhteishengen ja yhteistyön kehittäminen

Yhteishenkeä pyrittiin luomaan tulkintafoorumeissa, joiden tavoitteena oli kuvata yhteistyön taustatekijöitä ja toteutusta TEL-MA-koulutuksen viitekehyksestä sekä selvittää, miten yhteistyössä opetushenkilöstön tiimien sisällä ja tiimien välillä onnistuttiin. Tavoitteena oli kehittää erityisesti ohjaajien ja opettajien vahvuusperustaista sekä positiiviseen psykologiaan perustuvaa asiantuntemusta sekä tarjota opettajille ja ohjaajille mahdollisuus osallistua tulkintafoorumiin. Tavoitteena oli myös kehittää ohjaajien ja opettajien yhteistyötä sekä yleistä tietoisuutta työelämälähtöiseen valmentajamaiseen ohjaukseen soveltuvista pedagogisista hyvistä käytännöistä, välineistä ja menetelmistä.

- yhteishengen luominen
- koulutuksellinen tasa-arvo
- työelämälähtöinen valmentajamainen ohjaustoiminta
- tulkintafoorumi

3.1 Kehittämisen sisältöjä

Tulkintafoorumien yhteistyöhön sisältyi toisaalta opettajien ja ohjaajien pedagoginen ohjaustoiminnan kehittäminen ja toisaalta työelämälähtöisen valmentajamaisen ohjauksen kehittäminen. Yhteiset tapaamiset toimivat myös työnohjauksellisena foorumina, jossa jokainen osallistuja sai ottaa puheeksi tai nostaa yhteiseen keskusteluun akuutteja omaan työtehtävään liittyviä tilanteita oman työn arjesta. Tulkintafoorumit toimivat näin myös oman työn reflektiivisenä yhteisönä, jossa kuunneltiin ja keskusteltiin avoimesti ajatuksia ja kokemuksia työelämälähtöisen ohjaustyön arjen mahdollisuuksista ja haasteista.

Koska koulutusta antava organisaatio on avainasemassa koulutuksen onnistumisen osalta, on myös organisaation pystyttävä kehittymään. Eräinä tärkeitä yhteistyötä kehittävinä painopistealueina nähtiin *yhteishenki*, *monipuolisen osaamisen hyödyntäminen* sekä vaihtelevien *työelämälähtöisen ohjaus- ja yhteistyön* kehittäminen.

Yhteishengen luominen. Eräänä tärkeänä osa-alueena nähtiin oppilaitos organisaation kehittäminen mm. luomalla ja ylläpitämällä entistä enemmän yhteishenkeä, joka tukisi yksittäisen opettajan tai ohjaajan arjen työtä sekä selviytymistä vaihtelevista ajoittain haastavista ohjaustilanteista. Koettiin, että helposti arjessa ajaututaan tilanteeseen, jossa toimitaan melko yksin, eikä löydetä yhteisiä toimintatapoja tai kehitetä määrätietoisesti yhteisöllistä tiimien sisäistä toimintakulttuuria. Eräänä haasteena tässä suhteessa nähtiinkin ohjaustyön hektisyys ja yhteisen ajan puute. Yhteishengen kohentamista entisestään toivottiin lisäämällä vuorovaikutusta ja avointa ideoiden vaihtoa tiimien sisällä sekä välillä.

Valmentajamaisen työelämälähtöisen ohjausosaamisen kehittäminen. Koettiin, että ohjaustyön kannalta on tärkeää, että opetus- ja ohjaushenkilöstöllä olisi hallussaan mahdollisimman monipuolista työelämälähtöistä osaamista, jota voitaisiin jakaa tiimeissä kaikkien kesken. Lisäksi työelämän odotukset ja vaatimukset muuttuvat jatkuvasti, jolloin niiden muotoilu pedagogiseksi sisällöiksi voi tapahtua vain jatkuvassa vuorovaikutuksellisessa prosessissa ja työelämää tutkivassa toiminnassa. Koettiin, että yhteinen keskustelu valmentajamaisen ohjausosaamisen tulkintafoorumeissa voisi antaa uusia ajatuksia ja toimintatapoja kehittää entistä tehokkaampia ja toimivampia käytänteitä myös vuoropuheluun työelämän kanssa.

Ohjaus- ja opetusmenetelmien kehittäminen. Tulkintafoorumien yhteisenä käsityksenä todettiin, että ohjaushenkilöstön pitäisi kyetä rohkeasti kehittämään erilaisia työelämälähtöisiä ohjaus ja opetusmuotoja monenlaisten yritysten ja yhteisöjen tarpeisiin. Työelämälähtöisen ohjauksen ja opetuksen monimuotoistaminen lisää myös opiskelijoiden motivaatiota ja innostusta työelämälähtöiseen oppimiseen. Eräinä haasteina ja kehittämisen kohteina tulevaisuudessa nähtiin myös verkko- ja mobiiliohjauksen mahdollisuudet opiskelijoiden työelämälähtöisessä ohjauksessa.

3.2 Työskentelyn tavoitteet

Ammattiopisto Liven opetus- ja ohjaustiimien tulkintafoorumissa nousi esiin selkeästi näkemys, että TELMA -koulutuksen yhtenä tärkeänä tehtävänä on edistää koulutuksellista tasa-arvoa ja puolustaa jokaisen opiskelijan oikeutta oppimisedellytystensä mukaiseen opetukseen. Koulutuksen tarjonta on suunnattu erityisesti niille vaikeassa asemassa oleville opiskelijoille, joille ei ole tarjolla vastaavia palveluita yhteiskunnan muissa koulutus- ja palvelujärjestelmissä. Lisäksi koulutuksen tavoitteena on pääsääntöisesti muu opiskelijan jatkosuunnitelma kuin ammatillisen perustutkinnon suorittaminen. Lisäksi pidettiin myös tärkeänä, että opiskelija löytää työelämän, asumisen, vapaa-ajan ja kuntoutumisen osalta toimivia ratkaisuja mahdollisimman hyvään ja itsenäiseen elämään. Opiskelija saa mahdollisuuden tutustua työelämään löytääkseen itselleen sopivan muodon siihen osallistumiseksi. Opiskelija selviytyy elämän eri osa-alueilla mahdollisimman itsenäisesti, kehittää omatoimisuuttaan ja toimintakykyään erilaisissa oppimisympäristöissä. Hän oppii itselleen sopivia keinoja selviytyä arjessa ja yhteiskunnan kokonaisvaltaisena jäsenenä osallistumalla lähiyhteisönsä toimintaan.

Työelämälähtöisen valmentajamaisen ohjaustoiminnan lähtökohtana painotettiin kaikkien opiskelijoiden yhtäläisiä oikeuksia yksilöllisiin palveluihin sekä työelämälähtöiseen ohjaukseen opintojen aikana. Ohjaustoiminnan verkostomaisen yhteistyön eräänä lähtökohtana oli oman opettajuuden, ohjaajuuden ja työyhteisön hyvien käytäntöjen tunnistaminen sekä kehittäminen työelämälähtöisen ohjauksen asiantuntijoiden muodostamassa moniammatillisessa yhteisössä.

Tulkintafoorumien tavoitteena oli mahdollisimman monipuolisen vaativan erityisen tuen ja ohjauksen asiantuntijoiden kokemusten vaihtaminen sekä toimintatapojen kehittäminen. Yhteistyön tavoitteena oli tukea työelämälähtöisestä ohjauksesta innostuvaa ja kiinnostuvaa ohjaajaa tai opettajaa, joka pystyy luovaan ja rakentavaan vuorovaikutukseen yhteisönsä ja yhteistyökumppaniensa kanssa sekä reflektoi omaa toimintaansa tavoitteena työelämälähtöisen ohjaustyönsä ja toimintaympäristönsä kehittäminen. Tähän liittyvinä tavoitteina olivat oman vahvuusperustaisen ja työelämälähtöisen ohjauksellisen viitekehyksen mallintaminen sekä sisäistäminen.



Tulkintafoorumien yhteistyön yleisinä tavoitteina oli ylläpitää ja kehittää

- TELMA -koulutuksen opetushenkilöstön henkilökohtaisia yksilöllisen ohjaamisen taitoja (oppimisen ohjaamisen mahdollisuudet ja haasteet työelämälähtöisessä arjen työtehtävissä autenttisisissa työympäristöissä)
- Ohjaus- ja opetushenkilöstön valmiuksia suunnitella ja toteuttaa työelämälähtöistä ohjausta omassa tehtäväkentässä sekä toimia pedagogisessa kehittämistyössä (oppimisympäristöjen kehittäminen)
- Ohjaus- ja opetushenkilöstön valmiuksia verkostoitua ja kehittää entistä enemmän opiskelijan yksilöllistä työelämälähtöistä ohjausta ja opetusta myös työelämän ja erilaisten yritysten tarpeista (verkostoyhteistyötä ja tiivistä vuorovaikutusta hyödyntäen).

Erilaisuuden arvostaminen ja yksilöllisten erojen ja vahvuuksien näkeminen mahdollisuutena ja rikkautena luo opetushenkilöstön ammatillisen identiteetin ja työskentelyn perustan. Opiskelijalähtöinen ohjaus ja yksilöä kunnioittava lähtökohta ohjauksessa perustuvat ohjaajan käsitykseen ihmisestä, hänen psykososiaalisesta kehityksestään, pedagogisesta teoreettisista ja käytännöllisistä lähestymistavoista sekä erilaisista luovista vahvuusperustaisista menetelmällisistä ratkaisuista vuorovaikutustilanteissa. Tässä kontekstissa toimivan opetushenkilöstön lähestymistapa yhteistyöhön on usein voimavarakeskeinen. Lähtökohtana on opiskelijan työelämälähtöisten vahvuuksien ja osaamisen esille nostaminen ja tätä kautta myös kehittämishaasteisiin paneutuminen. Laadukas ohjaus ja oppimisprosessia eteenpäin vievä dialogi perustuvat riittävään tietoon työelämälähtöisen ohjaustoiminnan viitekehyksistä sekä mahdollisuuksista ja oppimisen edellytyksistä sekä oppimisen ohjaamisen ja tukemisen eri vaihtoehdoista erilaisissa työelämän oppimisympäristöissä.

Aito opiskelijan kohtaamisen kokonaisvaltaisuus on työelämälähtöisen ohjauksen ydinaluetta. Lähtökohta nuoren kohtaamisessa ja ohjaustilanteissa voi olla usein melko herkkä ja hauras. Näissä tilanteissa ohjauksen ammattilainen kohtaa opiskelijan, jonka maailma ja tulevaisuuden kuva on syystä tai toisesta hämärän peitossa tai rikkoutunut monin tavoin elämän perusturvallisuutta ja mielekästä elämää ylläpitäneiden tukirakenteiden puuttuessa. Ihmisyys tarvitsee kohtaamista, jossa kuntoutuksellinen ja palveluohjauksellinen ilmapiiri voi toteutua: näin opiskelijan inhimillinen arvostus saataisiin tavoitteeksi lähtöruutuun, asetettua toivoa ja positiivista mielekästä elämänhalua ylläpitäviksi tekijöiksi elämään.

On myös olennaista huomioida, että tavoitteita tulisi asettaa sopivasti. Tämä koskee sekä kohtaamisen keskiössä olevaa erityistä tukea tarvitsevaa opiskelijaa että erityisesti ohjaus- ja opetushenkilöstöä, jota opiskelija elämäntilanteessaan asettuu kuuntelemaan. Nuoren kiinnittyminen ja sitoutuminen omaan työelämäpolkuun ja elämään saattaa olla ajoittain melko ohut. Juuri tässä kohtaa opiskelija tarvitsee tukea ja kannustusta oman elämänsä käsittelemiseen.

3.3 Kohtaamiset tulkintafoorumeissa



Tulkintafoorumit mahdollistivat yhteisiä arvokkaita tapaamisia erilaisten työelämälähtöistä ohjausta kehittävien teemojen merkeissä. Verkostotapaamisissa osallistujat jakoivat avoimesti omaa osaamistaan ja kokemuksiaan. Tällöin kunkin osallistujan näkemykset ja ajatukset tulivat osaksi koko tiimin kasvua ja kehittymisprosessia. Samalla kaikki saivat toinen toisiltaan uusia rikastuttavia näkökulmia omaan työhönsä työelämälähtöisen ohjauksen parissa. Keskustelufoorumeissa olikin avoin, luottamusta herättävä ja hyvä keskusteluilmapiiri. Samoin yhteisissä tapaamisissa pyrittiin kannustamaan toimijoita kokeilemaan myös uusia työelämälähtöisiä ohjausmenetelmiä ja ratkaisuja omaan ohjaukseen ja opetukseen.

Tässä kontekstissa positiiviseen psykologiaan perustuva ryhmän johtaminen on käytäntö, joka suuntaa osallistujia toimimaan myös koko yhteisön hyväksi. Suuntaamisen tiedollisia välineitä voivat olla tulevaisuuden muistelu, perustehtävän asettaminen, tavoitteiden ja niihin johtavien reittien eli toimintalinjojen määrittely sekä lopulta suunnan tarkistaminen. Kehittäminen yhdessä on samalla kuin mielikuva matkasta -yhteistä reittiä kartoittaen. Käytännössä on tarkoitus vähentää ilmiöitä ja prosesseja, jotka saattaisivat vahingoittaa keskinäistä yhteistyötä ja vaikuttavuutta. Usein ryhmän toiminnassa haetaan myös tiettyä järjestystä. Yhteisön tai ryhmän sosiaalinen arki ja kehittyminen luovat ajoittain epäjärjestystä. Ryhmän vetäjän rooli myös ratkaisukeskeisessä ryhmän johtamisessa on tukea kaikkea sitä, mikä luo turvallisuutta, avoimuutta ja kykyä löytää erilaisia luovia ratkaisuita.

Tulkintafoorumien tapaamiset sisälsivät lisäksi osallistujien pienimuotoisia alustuksia, tarinoita tai puheenvuoroja ja omiin kokemuksiin liittyviä näkökulmia sekä kehittämistyön edistämistä yhteistoiminnallisesti. Jokaisessa tapaamisessa osallistujat kuvailivat oman ohjaustyön vaiheita ja toteutusta, mihin osa-alueeseen se erityisesti painottui sekä miten oli jatkossa tarkoitus edistää omia toimintatapoja ja -malleja. Työelämälähtöiseen ohjaukseen liittyvät yksilölliset ratkaisut ja työelämälähtöiset ohjauskäytännöt muodostuivat eniten rakentavaa keskustelua aikaan saavaksi kokonaisuudeksi. Työelämälähtöiseen ohjaustoimintaan liittyvää pedagogista kehittämistä on ollut toki Ammattiopisto Livessä jo aiemminkin mutta tiimien verkostomainen avoin yhteistoiminnallisuus näiden asioiden ympärillä oli ehkä tietyllä tapaa erilainen toimintamuoto ja näkökulma yhdessä toimimiseen. Tulkintafoorumeihin osallistuvien ohjaajien, opettajien ja avustajien yhteistyö oli monella tapaa mielenkiintoista ja antoisaa. Rakentava arviointi ja yhteistyö mahdollistivat myös uusien ideoiden ja toimintatapojen kokeilun ja kehittämisen erilaisissa työelämälähtöisissä oppimisympäristöissä.

Yhteisen kehittämisen tavoitteena oli luoda mahdollisimman monipuolisia ajattelu- ja toimintatapoja sekä osallistujien yhteisöissä että yksin. Tiimien tapaamisissa ideana oli tuoda esiin mahdollisimman paljon kunkin toimijan omia ajatuksia, mikä toimii tärkeänä ja arvokkaana reflektiopohjana koko osallistujaryhmälle. Samalla kukin toimija saattoi paremmin jäsentää toisten palautteiden avulla omaa ohjaustoimintaa. Yhteistyön kautta opittiin tekemään opiskelijalähtöisiä ratkaisuja esimerkiksi omassa opetus- ja ohjaustoiminnassa ja luottamaan vahvemmin omaan arviointikykyyn erilaisissa yllättävissäkin pulmatilanteissa.

Tiedon ja osaamisen johtaminen on korostunut, koska ollaan siirtymässä yksilöiden erikseen käyttämistä työvälineistä ja -menetelmistä yhteisesti käytettäviin välineisiin ja kollektiiviseen työskentelytapaan. Jokainen toiminta ja yhteisö ovat tiettyssä kehityksensä vaiheessa. Opiskelijalähtöisen ohjaustoiminnan kehittäminen, joihin osallistujat olivat tulkintafoorumiin tullessaan sitoutuneet, liittyi ajoittain luonnollisesti ristiriitoja ja epävarmuutta, mutta toisaalta myös uusia mahdollisuuksia. Tämän tyyppisten asioiden käsittely ja avoin keskustelu vaativat riittävästi aikaa ja turvallisen ilmapiirin. Tiimit suunnittelivat ja arvioivat yhdessä omaa toimintaa ja eri teemoja, joista kulloinkin keskusteltiin. Osallistujilla tuntui olevan todellista taitoa ja tahtoa kehittää työelämälähtöistä ohjausta ja -opetusta yhä enemmän monenlaisten oppijoiden tarpeita palvelevaksi. (Virkkunen ym. 2007, 64- 65)

Työelämälähtöiseen ohjauksen kehittämistoimintaan liittyviä keskusteluita ja kokemusten vaihtoa järjestettiin tarkoituksenmukaisesti ja säännöllisesti tapaamisten yhteydessä. Ohjaus- ja opetushenkilöstön työskentelytavat olivat myös toiminnallisia kohtaamispaikkoja, jossa vuorovaikutus ja

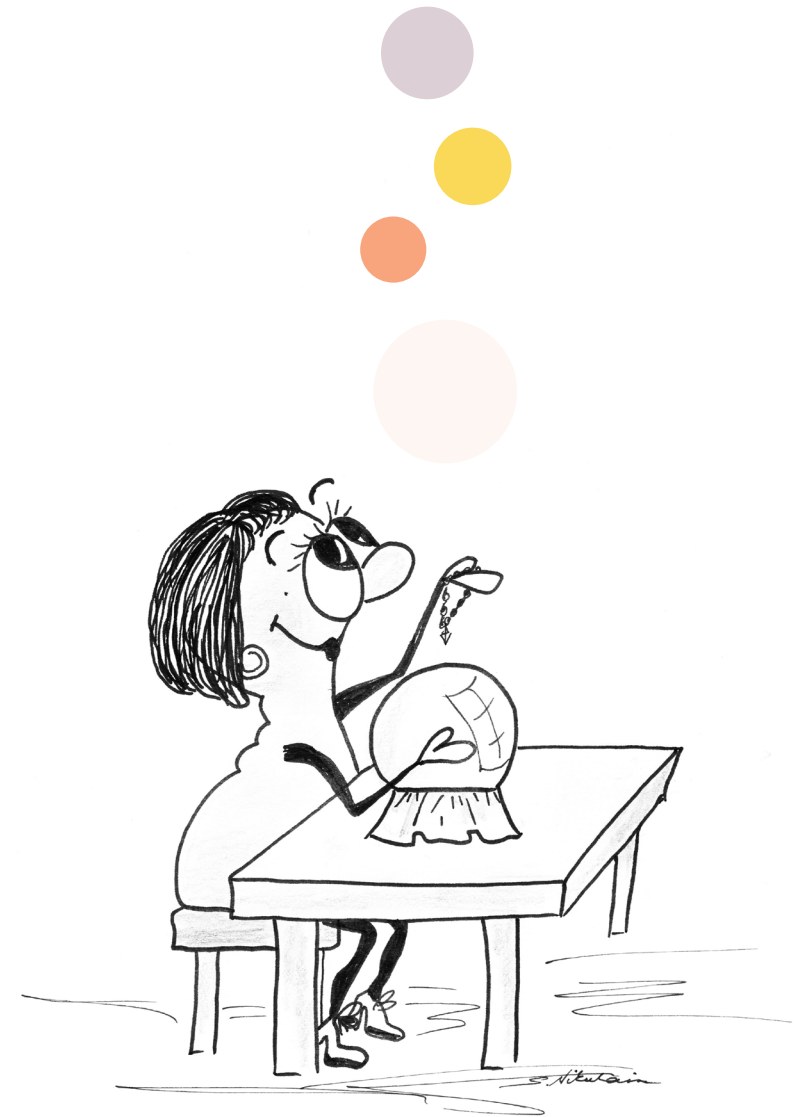
osallisuus olivat tärkeä toiminnan lähtökohta. Ohjaustoimintaan liittyvien keskustelujen tarkoituksena oli syventää työelämälähtöisen ohjauksen pedagogista roolia kehittävän työotteen omaavana toimijana. Kehittämistarpeiden tunnistaminen lähti usein liikkeelle toiminnallisesta ohjauksen arkeen liittyvästä pulmasta tai käytännönlähtöisestä tarpeesta. Tiimien toiminnan kehittämisen tarkoituksena oli soveltuvan menetelmän avulla saada aikaan positiivisia kokemuksia käytännön yhteisön toiminnassa ja kehittymisessä.

Ratkaisukeskeisten ohjaustapojen soveltaminen oman työn käytäntöihin edellyttikin kehittävän työotteen näkökulmaa omassa työssä. Ohjauksen sisällölliset kehittämistarpeet vaihtelivat osallistujilla melko paljon. Kokemuksia vaihdettiin sekä sovittiin myös seuraavan tapaamiskerran sisällöistä.

Työelämälähtöisen ohjauksen kehittämisen erilaiset kehittämiskohteet jakautuivat kolmeen pääryhmään:

- Opiskelijalähtöiset tuki- ja ohjauskäytänteiden kehittämishaasteet työelämässä
- Ratkaisukeskeisen ohjauksen hyödyntäminen ja soveltaminen työelämälähtöisessä ohjaustyössä
- Hyvien käytäntöjen esiin tuominen ja kokemusten jakaminen
- Työelämälähtöiset yhteistyömahdollisuudet ja kehittämisideat jatkossa

Tapaamiskertoihin kytkettiin myös erilaisia toiminnallisia työskentelymuotoja, jotka mahdollistivat moniammatillisen keskustelun ohjauksen erilaisista kysymyksistä. Näitä olivat mm. opiskelijoiden erilaiset tuen ja ohjauksen tarpeet työelämän erilaisissa arjen tilanteissa, erilaiset työelämälähtöiset oppimistyyli- ja ammatillisen kasvun voimavarana, työelämätaitoihin liittyvien haasteiden tunnistaminen ja moniammatillisuus ohjaustyössä. Lisäksi erilaisissa keskustelun aiheissa ja teemoissa nousivat esiin ohjaajien ja opettajien erilaiset toimenkuvat ja ohjaukseen liittyvät kehittämishaasteet työelämän moninaisessa kenttäyhteistyössä nyt ja tulevaisuudessa.



4. Kehittämisalueiden kartoitus



Ohjaus- ja opetushenkilöstön yhteinen prosessi edellytti aktiivista osallistumista säännöllisiin tapaamisiin, itsenäistä etä- ja kehittämis-työskentelyä sekä uusia kokeiluita omassa ohjaustyössä. Yhteiseen työskentelyyn liittyi keskeisesti dialogi, jolla pyrittiin löytämään avoin ja luottamuksellinen keskusteluilmapiiri. Tapaamisissa keskusteltiin ja koottiin hyviä käytäntöjä työhön valmennuksen käyttöön. Yhteis-työssä kehitettiin myös ratkaisukeskeisiä toimintatapoja ja mene-temiä, jotka omalta osaltaan auttavat opetushenkilöstön oman työn kehittämisessä sekä työssä jaksamisessa.

- Teemakeskustelut
- Ratkaisukeskeinen ohjaus
- Voimaannuttava ohjaus
- Dialogi

4.1 Teemakeskustelut kokemusten avaajana

Kokemus sisältää aina erilaisia elämyksiä ja uskomuksia. Kokemus on ymmärrettävä aikajanallisena prosessina, joka muodostaa jatkumon menneisyydestä tulevaisuuteen. Ajattelu on jokaisen henkilökohtainen kokemus. Tunteet, mielikuvat ja tarpeet vaikuttavat ajatusten muodostumiseen, vaikka ne voivat ollakin tiedostamattomia. Kokemuksessa on aina vaikuttamassa ihmisen sisäisten ja ulkoisten tekijöiden vuorovaikutus. Sekä yksilön tarpeet että hänen olosuhteensa vaikuttavat kokemuksen sisältöön.

Palautetta kokemuksista kerättiin prosessin aikana säännöllisesti yhteisissä tulkintafoorumien teemakeskusteluissa. Kokemuksia ei kuitenkaan yleensä voi siirtää toiselle henkilölle ilman että merkitys muuttuu. Merkitykset ovat osa ihmisen subjektiivista maailmankuvaa, joita ei voida nähdä eikä kuulla - niitä on vain ymmärrettävä. (Silkelä ym. 2001.) Kokemukset eivät aina ole tiedostettuja, koska ne ovat jo muuttuneet arkirutiineiksi. Arkirutiineiksi muuttuneita kokemuksia ei useinkaan ole aikaa analysoida tai tutkia, koska ihmisen täytyy yleensä keskittyä uuden, ajankohtaisen informaation vastaanottamiseen. Tämä on nykypäivän työelämässä melko tyypillinen ilmiö.

Erilaiset teemakeskustelut ja yhteinen kokemusten vaihto oli keskeinen osa tapaamisia. Seuraavanlaiset teemat olivat käsittelyssä.

- Mitä olet saanut yhteisestä työskentelystämme?
- Mitä pidät työelämälähtöisessä valmentajamaisessa ohjauksessa tärkeänä?
- Ovatko säännölliset tapaamiset tukeneet omaa työelämälähtöistä ohjaustyöskentelyäsi? Miten?
- Mitä olen oppinut matkan varrella?
- Miten yhteinen työskentelymme on vaikuttanut oman ohjaustyösi kehittämiseen?
- Millä tavoin olet kokenut yhteiset tapaamiset työelämälähtöisen valmentajamaisen ohjauksen parissa?
- Mitä toivot jatkossa?
- Mitkä ovat (mielestäsi) kolme keskeisintä tekijää, jotka vaikuttavat työelämälähtöisen valmentajamaisen ohjauksen onnistumiseen?

Oman työn ja toimintatapojen kehittäminen muuttaa merkityksiä, sillä omien kokemusten reflektointi johtaa aikaisempien käsitysten muuntumiseen ja aikaisempaa parempaan itsetietoisuuteen. Oppimistapahtumaan liittyy aina oppijan todellisuuden tulkintaa. Syvimmillään tulkinta yltää ilmiön ymmärtämisen tasolle ja lisää yksilön tietoisuutta mahdollisuuksistaan. (Ojanen 2000, 132–134.)

Lisäksi jokaisen kokoontumiskerran yhteydessä ja sen jälkeen pidettiin päiväkirjaa, jonka tarkoitus oli kiteyttää ja jäsentää osallistujien keskusteluja ja näkemyksiä käsiteltävistä aihealueista. Päiväkirjamerkintöjen sekä teemakeskustelun pohjalta voitiin tunnistaa kaksi pääteemaa, joista tehtyjä havaintoja tarkastellaan hieman tarkemmin seuraavaksi.

Teema 1

Miten tulkintafoorumit palvelevat ohjaus- ja opetushenkilöstöä?

Parhaat arviot saivat seuraavat kysymykset:

- Yhteistyö ja kokemusten vaihtaminen on tukenut tiimien työelämälähtöistä ohjaustyötä sekä kehittämistyötä.
- Avoin luottamuksellinen keskustelu on antanut lisää ideoita ja sovellusmahdollisuuksia työelämälähtöiseen ohjaustyöhöni.

Kehittämistä nähtiin eniten seuraavien kysymysten osalta:

- Työelämälähtöinen valmentajamaisen ohjauksen kehittäminen on tärkeää ja ohjaus- ja opetushenkilöstön yhteinen reflektointimahdollisuus on merkityksellistä.
- Yhteinen keskustelufoorumi on tärkeä ja kehittämislähtöiseen keskusteluun sekä ideoiden vaihtamiseen pitäisi olla enemmän aikaa arjessa.

Toteutuksen kannalta avoin keskusteluilmapiiri sekä oman työn reflektointi katsottiin onnistuneeksi ja työssä jaksamista tukevaksi.

Teema 2

Mitkä ovat työelämälähtöisen ohjauksen kehittämishaasteet ja miten ohjaus- ja opetushenkilöstön tulkintafoorumit ovat niihin pyrkineet vastaamaan?

Kaiken kaikkiaan parhaat arviot saivat seuraavat näkemykset:

- Yhteisen prosessin myötä on pystytty tunnistamaan ohjaus- ja opetustiimin työelämälähtöisiä kehittämistavoitteita.
- Osallistuminen yhteiseen prosessiin on edistänyt moniammatillista verkostoitumista ja yhteistyötä oppilaitoksen eri toimijoiden kanssa.

Kaiken kaikkiaan työelämälähtöiseen ohjaukseen liittyvät ideat olivat melko tavalla samansuuntaisia. Osallistujat korostivat myös tiimi- ja työelämäyhteistyötaitoja, joten he toivoivatkin tällä alueella työskentelyn tehostamista ja oppilaitoksen panostamista kehittämiseen. Osallistujat toivoivat, että tiimien työskentelyä olisi mahdollista jatkaa jossakin muodossa myös tulevaisuudessa. Säännöllistä kokemusten vaihtoa työelämälähtöisen ohjauksen parissa työskentelevien kesken toivoivat niin ikään lähes kaikki osallistujat.

4.2 Ratkaisukeskeinen ja voimaannuttava ohjaus työvälineenä

Ratkaisukeskeinen toimintatapa ja käytännönlähtöiset menetelmät ovat kehittämisen ja ongelmatilanteiden selvittämisen keinoja. Ratkaisukeskeisessä ohjauksessa keskustelu on toista arvostavaa tavoitteellista. Yhteisessä keskustelussa luodaan uutta tietoa järjestelmällisen ja avoimen, vastavuoroisen keskustelun kautta. (Manka 2011, 33–34.)

Kun osallistujilta tiedusteltiin, millaisia taitoja työelämälähtöisessä valmentajamaisessa ohjaustyössä tarvitaan, melkein kaikki nostivat esiin käytännöllisyyden ja yksinkertaisten mallien sovellukset ohjauksen arjen tilanteissa. Tämän lisäksi yhteistyötaidot ja vuorovaikutustaidot koettiin tärkeiksi.

Tärkeitä kehitettäviä ominaisuuksia valmentajamaisessa ohjauksessa olivat opiskelijakohtaisten tuki- ja auttamiskeinojen tunnistaminen, oppimisen haasteiden ja ongelmien tunnistaminen sekä työelämässä olemassa olevien tilanteiden arviointi ja ennakointi. Opetus- ja ohjaushenkilöstöä pyydettiin arvioimaan työelämälähtöisen ohjauksen tulevaisuutta erityisammattikoulun ja vaativan erityisen tuen näkökulmasta. Tältä osin nähtiin, että opiskelijan yksilölliseen ohjaukseen liittyvät kehittämishaasteet ovat entisestään lisääntyneet, mutta toisaalta myös osaaminen ja uudet innovaatiot kuten esim. verkko- ja mobiiliohjaus tuovat mukanaan uusia mahdollisuuksia.

Ratkaisukeskeinen ohjaus on tapa ajatella ja toimia siten, että kaikenlaiseen haastavaan, vaikeaan tai ongelmalliseen toimintaan/ajatteluun/tunteeseen etsitään uusia sekä entistä toimivampia tapoja ja näin ihminen voi löytää itsestään voimavaroja, jotka auttavat häntä kohti parempaa elämä tai sen hallinnan tunnetta. Ratkaisukeskeinen menetelmä on nykyään melko paljon käytetty kaikenlaisissa ihmisten ohjaustilanteissa niin työyhteisöissä kuin opetus- ja ohjaustyöskentelyssä.

Jaakko Helander on tutkinut ratkaisukeskeistä ohjausta, jossa tutkittiin mm. opiskelijoita, joiden ongelmat liittyivät erilaisiin sosiaalisiin tilanteisiin, omaan toimintaan ja opiskelutaitoihin.

Opiskelijat attribuioivat (selittävät omaa sekä ympäristön käyttäytymistä) melko usein siten, että se ei tue heitä opiskelemaan vaan estää yrittämästä, motivoitumasta ja innostumasta. Työhön valmennuksen tehtävänä on opettaa ja sen lisäksi valmentaa yrittämään uudella ja entistä toimivammalla tavalla sekä löytämään uusia keinoja selviytyä haasteellisistakin työtehtävistä. Ratkaisukeskeinen menetelmä antaa tähän paljon välineitä ja keinoja. Ratkaisusuuntatuneesti työskenneltäessä olisi perusteltua tunnistaa myös ohjattavan attribuoinnit ja niiden näkökulmasta keksittyä työskentelemään yhden asian parissa kerrallaan. Tämä vastaa ratkaisukeskeisessä ohjauksessa ongelman riittävän konkreettista määrittelyä ja myös tavoitteen muotoilua niin käytännölliseksi, että sen saavuttamista voidaan ohjaustilanteessa tutkia. (Helander 2000, 78)

Ratkaisukeskeisyyden taustalla vaikuttavat systeemiteoria, kybernetiikka ja sosiaalinen konstruktionismi. Systeemiteorian mukaan kaikki vaikuttaa kaikkeen. Kybernetiikka vaikuttaa ratkaisukeskeisyydessä siihen, että asioita ei tulkita, vaan päätelmät perustuvat aina havaintoihin. Tavoitteen saavuttamiseen tarvitaan tietty palautejärjestelmä ja korjaavat toimenpiteet. Tätä alettiin soveltaa kommunikointiin, jossa havaittiin sama systeemin itsesäätelyn periaate. Informaation ajateltiin kulkevan syysuhteitten ketjuna. Ratkaisukeskeisyyteen liitettyä tämä systeemiteorian osateoria näkyy perusfilosofiassa:



- Älä korjaa sitä, mikä ei ole rikki!
- Tee lisää toimivia asioita!
- Tee pieni muutos siihen, mikä ei toimi!

Sosiaalinen konstruktionismi on antanut paljon vaikutteita erityisesti suomalaiseseen ratkaisukeskeisyyteen. Sen mukaan todellisuus, jonka havaitsemme, on aina sosiaalinen konstruktio kokemuksistamme. Ajatuksemme ja ideamme maailmasta rakentuvat ja perustuvat melko pitkälle toisten kanssa käymiimme keskusteluihin. Kieli ja sen merkityksel-

isyys onkin tärkein kiinnostuksen kohde. Ratkaisukeskeinen toimintatapa on kehittämisen ja ongelmatilanteiden selvittämisen menetelmä. (Manka ym. 2011, 34–35.)

Ratkaisukeskeinen ohjausmenetelmä lähtee aina olemassa olevasta tilanteesta ja realiteeteista. Siinä lähdetään etsimään jokaiselle opiskelijalle omaa tietä eteenpäin siten, että opiskelijalla on itsellään mahdollisuus vaikuttaa työllistymispolkuunsa. Kaikki se, mikä toimii, otetaan avuksi ja tueksi jatkossakin. Siihen, mikä ei toimi, etsitään pieniä ratkaisuja ja päästään eteenpäin.

Tulkintafoorumien erilaiset teemat virittivät osallistujia löytämään työ- ja elämän kokemukseensa perustuvia voimavaroja sekä mahdollisuuksia ihmisenä ja työyhteisön jäsenenä kasvuun sekä kehitykseen. Teemoja olivat esimerkiksi arjen voimainlähteiden tunnistaminen ohjauksessa, ratkaisukeskeisyyden merkitys työelämälähtöisessä valmentajamaisessa ohjauksessa, vahvuusperustaisen ajattelun tunnistaminen, asennoitumisen vapaus voimavarana ja elämäkokemus oppimisen lähteenä. Mielen hyvinvoinnin sillan sisällöissä yhdistyivät positiivinen psykologia ja ratkaisukeskeinen valmentajamainen ohjaus (Seligman 2002, 201)

4.3 Dialogi

Dialogi tarkoittaa tasavertaiseen osallistumiseen perustuvaa yhdessä ajattelemista ja perehtymistä johonkin asiaan tai toimintaan. Aidossa dialogissa ihmiset kohtaavat toisensa tasavertaisina persoonina ja ovat valmiita kohtaamaan omista käsityksistään poikkeavia näkökulmia. Keskeistä dialogissa on erilaisten mielipiteiden testaaminen, jolla tarkoitetaan nimenomaan toisen mielipiteen merkityksen arviointia.

Dialogisessa ohjaustilanteessa on olennaista osata erottaa dialogi arkipuheesta, sillä dialogi on muutakin kuin tavallista puhetta. Dialogissa luodaan yhteistä ymmärrystä sillä, että keskustelussa saadaan esille se, mitä osapuolet ajattelevat. Tämä tulee näkyviin esimerkiksi ohjauksessa niin, että tavoitteena on eri tavoilla ajattelevien ihmisten kunnioittava ja tasavertaisesti osallistava ja osallistuva kohtaaminen, jota ohjaaja omalla toiminnallaan tukee.

Ihmisen oppimiseen liittyviä taipumuksia ja motivaatiota on

kehitettävä jatkuvasti. Mitä varten opiskellaan ja mikä on opetuksen ja ohjauksen tehtävä opiskelutapahtumassa? Opiskelemme saavuttaaksemme valmiuksia, joiden varassa kykenemme toimimaan yhteiskunnassa, työssä, harrastusten parissa ja sosiaalisissa tilanteissa. Nämä osa-alueet korostuvat erityisesti työelämälähtöisessä ohjauksessa ja sen sisällä tapahtuvassa monimuotoisessa dialogissa. Dialogiset kokemukset ovat tärkeitä muutosprosessin käynnistäjiä. Näyttäisi siltä, että työelämälähtöinen ohjauksen asiantuntijuus on muuttumassa suuntaan, jossa asiantuntijankin on kyettävä astumaan dialogista kohtaamista mahdollistavan "tietämättömyyden" alueelle. (Mönkkönen 2005, 296)

Dialoginen vuorovaikutus ohjauksessa tapahtuu yhteistoiminnassa mutta ohjaajan johdattelemana. Dialogi on erityinen keino tuoda ajattelu näkyville kehittämishaasteiden vastaanottamisen kannalta turvallisessa ympäristössä. Tunteiden käsittely kaikessa ohjauksessa on yksi tärkeä näkökulma. Hiljaiselle tiedolle, intuitiiviselle ajattelulle on annettava myös tilaa. Dialogiin kuuluu myös kuuntelu. Kun minä kuuntelen aidosti toista ihmistä, minulle tulee ahaa-elämyksiä ja assosiaatioita. Hiljaiset hetket voivat olla myös luovia. Kun antaa hiljaisuuden puhutella, sen merkitys moninkertaistuu. (Ojanen 2000, 122 - 123.)

Yhteisiä sopimuksia voidaan solmia dialogin kautta, ja ne ovat avain tasapainoon eri osapuolten ja sisältöjen välille. Näin opiskelija, opetushenkilöstö ja työelämän edustaja voivat nähdä ennalta, mitä ammatillisia työelämälähtöisiä sisältöjä ja taitoja opetus pitää sisällään. Tämän kautta osapuolet voivat luoda yhteiset tavoitteet ja räätälöidä toimintaa yksittäisille opiskelijoille sopivaksi. Tavoitteet ja niiden onnistunut asettaminen toteutuvat parhaiten näin. Opiskelija tietää, mitä häneltä odotetaan ja hän itse voi luoda omia tavoitteitaan. Samoin opetushenkilöstö ja työelämän edustaja tietävät toimintansa reunaehdot ja opiskelijan tarpeet. Näin osapuolet toimivat kaikessa yhdessä tehtyjen sopimusten ja suunnitelmien mukaisesti. Opiskelija saa samalla tiedon siitä, mitä häneltä odotetaan ja pystyy myös suunnittelemaan ja rajaamaan oman toimintansa mielekkääksi tavoitteelliseksi työskentelyksi. Tämä tuo ohjaukseen jatkuvuutta ja mahdollisuutta toiminnan jatkuvaan kehittävään arviointiin ja uusien ideoiden esiinnousulle kehityksen suunnassa.



5. Työelämälähtöinen ohjaus

Vaativan erityisen tuen ja ohjauksen parissa työskentelevien opetus- ja ohjaushenkilöiden toimintatavoista on vaikea nähdä yhtä ja ainoaa toimintamallia, sillä uudet toimintatavat ja työelämälähtöinen ohjauksen asiantuntijuus voivat ilmentyä hyvinkin erilaisina eri ohjaustilanteissa ja työelämän oppimisympäristöissä. Ohjauksen yleinen kehityssuunta vaatii entistä luovempia ammattilaisia, joilta vaaditaan tuloksellista ja määrätietoista työskentelyotetta sekä itsenäistä ongelmakeskeistä ratkaisutapaa moniammatillisen tiimin jäsenenä.

- Kumppanuus
- Rakentava vuorovaikutus
- Tuen tarpeiden tunnistaminen
- Voimavarainventaario

5.1 Ohjaaja opiskelijan rinnalla kulkijana

Ammattitaitoa vahvistavan ympäristön työelämässä tulisi olla sellainen, että se tarjoaa mahdollisuuden saada ohjausta suhteessa opiskelijan omaan osaamiseen ja sen kehittämiseen. Ohjaajan rooli on tukea opiskelijan omaa ajattelua ja oppimista silloin, kun opiskelijan omat taidot eivät riitä itsenäiseen suoritukseen. Tämän ajatuksen todeksi tekeminen voi olla usein melko haasteellista ja ajoittain myös vaikeaa. Mistä tietää ja havaitsee sen, milloin opiskelija ei selviydy työtehtävistä itsenäisesti? Ohjaustilanteessa usein arvioidaan mitä on tapahtunut ja mitä opiskelija on saanut taikaan, miten työtehtävät ovat ylipäättään sujuneet ja missä asioissa opiskelijalla on ollut oppimisen haasteita tai vaikeuksia. Opetus- ja ohjaushenkilöstöllä on oman asiantuntijuutensa kautta pedagoginen näkemys. Se sisältää tiedon oppimisen tavoitteista, mahdollisuuksista ja sisällöistä.

Ohjauskeskusteluissa olisi tärkeää yhä enemmän kiinnittää huomioita opiskelijan tietoisuuteen omista vahvuuksista ja kehittämistarpeista suhteessa kehittämistavoitteisiin, opiskelijan realistisen minäkuvan ja oman itsensä hyväksymisen tukemiseen ja sitä kautta itseohjautuvuuden kehittämiseen. Tuen tarpeen arvioinnissa työyhteisön ja ohjaajan yhteinen näkemys on aina hyödyllistä. Ohjaajan konsultoiva apu on tarpeen myös silloin, jos opiskelijan on vaikea itse hahmottaa omaa ohjauksen ja tuen tarvettaan.

Opiskelija on asiantuntija oman elämänsä liittyvissä asioissa. Yhteisessä keskustelussa puheen määrä ei myöskään ole olennaista. Ohjaaja saattaa tiedostamattaan ottaa tilaa keskustelussa enemmän kuin olisi tarpeellista. Tilan ottaminen ei välttämättä vie avointa keskustelua eteenpäin. Tilanteessa viipyminen edellyttää ohjaajalta kykyä reflektoida ja tulkita kokemaansa, toisin sanoen omien toimintatapojen, ajatusten, mielikuvien ja tunteiden nostamista avoimesti keskusteluun. Rakentavassa ja arvostavassa keskustelussa reflektio on hallittua oman toiminnan säätelyä.

Työelämässä tarvittavien taitojen tukeminen alkaa opiskelijan yksilöllisten haasteiden ja vahvuuksien tunnistamisesta. Yhteistyössä suunniteltu ja järjestelmällisesti toteutettu työelämälähtöinen ohjaus on hyvä mahdollisuus auttaa opiskelijoita tavoitteen määrittelyssä ja yleensäkin osaamisen vahvistamisessa ja kehittämisessä. Hyvä suunnittelu perustuu hoks-työskentelyn ohella opetushenkilöstön muodostamaan käsitykseen ja havainnointeihin opiskelijasta erilaisissa ohjaus- ja opetustilanteissa, samoin opiskelijan omakohtaiset näkemykset on tärkeä huomioida. Yhteenvetona voidaan todeta, että työelämälähtöinen ohjaus on merkittävää ja ajankohtaistunut. Opiskelijoiden työelämälähtöisen ohjauksen kehittäminen on oppilaitosten ja työelämän toimijoiden yhteinen tehtävä. (Lätti ym. 2009, 18)

5.2 Kumppanuus opiskelijan ohjauksessa

Jotta oppimisympäristö vastaisi opiskelijoiden erilaisiin oppimisen ja ohjauksen tarpeisiin, edellyttää tämä yhtenäisiä pedagogisia ja toiminnallisia periaatteita. Oppimisympäristössä toimivilla tulisi olla yhteinen näkemys siitä, miten työelämälähtöistä oppimista arvioidaan. Samoin tulisi olla näkemys, miten se jäsenineen haluaa ratkaista näitä haasteita tai ongelmia ja selvitä erilaisista arjen haasteista. Yhteistyötä opettajien ja muiden ammattiryhmien välillä voidaan kuvata kumppanuuden kautta. Yhteistyö oppilaitoksen sisällä edellyttää opetuksen arvojen ja periaatteiden jäsentämistä, joihin yhteistoiminta perustuu. Yhteisön halu hyväksyä erilaiset oppijat, vallitsevat asenteet ja arvot sekä toiminnan periaatteet tulisi olla näkyvää. (Engeström 2006, 18)

Erityisesti oppimisen haasteisiin ja oppimisvaikeuksiin liittyvän osaamisen lisääminen; tunnistaminen, käsittely ja tähän liittyvä kumppanuusyhteistyö ovat tärkeitä yhteisön osatekijöitä. Kumppanuus muodostuu yhdenvertaisista osapuolista, joilla on toisiaan täydentävää osaamista. Kumppanuus ei siis ole yhden osapuolen ylivaltaa tai ylipäänsä hierarkian rakentamista. Tavoitteena tulisi olla löytää mahdollisimman toimivia ja joustavia ratkaisuja monenlaisille opiskelijoille. Käytännössä opetushenkilöstön ja työelämän kumppanuusyhteistyö konkretisoituu päivittäiseen päätöksentekoon sekä ongelmanratkaisutoimintaan. Kaikkien tulisi avustaa ja tukea toisiaan

edellytystensä ja mahdollisuuksiensa mukaisesti. Yhteisenä tavoitteena on löytää mahdollisimman hyvät opiskelijaa palvelevat tukitoimet. Kumppanuus ja yhteistyö ohjauksessa vaatii yleensä yhteisiä sitoumuksia ja sopimuksia, joilla viitoitetaan eri osapuolten velvollisuudet sekä yhteistoiminnan tavoitteet ja muodot. Kaikkien tiedossa olevat ja sisäistetyt kuvaukset keskinäisestä tehtäväjaosta auttavat toimijoita. (Engeström 2006, 16)

Yhteinen ohjauksen ja opetuksen suunnittelutyö mahdollistaa kokonaisvaltaisuuden ja yhteistoiminnallisuuden työelämälähtöisessä oppimisessä. Kumppanuudessa vastuu ohjaustoiminnan kehittämisestä jakautuu kaikille osapuolille. Tarvitaan ajantasaista palautetietoa toiminnan tuloksista, kehittämisen haasteista ja vaikeuksista, jotta voidaan arvioida kriittisesti ja muokata uuden toimintatapoja. Kumppanuus toteutuu myös lukemattomina käytännön yhteistoimintoina. Jatkuvasti kehittyvä ja menestyksellinen yhteistyö edellyttää avointen työtapojen luomista ja omaksumista.

Tiimi- ja verkosto-organisaatio pyrkii madaltamaan organisaatiota, siirtämään toiminnan painopistealueita lähemmäksi opiskelijalähtöistä ajattelua ja kehittämään työskentelyä asiantuntijuuden perustalle. Työssä korostuu yhteistyötaidot ja moniammatillisuus. Työ on muuttumassa ammatillisesti laaja-alaisemmaksi ja joustavammaksi, johon liittyy työn kognitiivinen säätely, suunnittelu ja itsearviointi. Organisaation toimivuuden perusedellytys on se, että tunnemme sen toimintaperiaatteet, valta- ja vastuusuhteet sekä työnjaon. Jokaisen on tiedettävä oma roolinsa ja asemansa tässä kokonaisuudessa voidakseen liittyä siihen. (Mäkipeska ym. 2005, 18–19)

Kun tavoitteena on työskentelyn ja toiminnan kehittäminen, työyhteisössä näyttää kehittyvän avoin, orgaaninen ja moniarvoinen systeemi. Toimiva ja innovoiva systeemi voi saada aikaan laatutulosta vain, jos sen toiminnalla on selkeä suunta ja tarkoitus. Mitä parempi ymmärrys työyhteisöllä on kokonaisuudesta, mitä suurempi on yhteenkuuluvuuden tunne ja vastuu toiminnan kehittämisestä sitä suurempi on mahdollisuus laadun kehittämiseen.

Hyvä työyhteisön henki on kaiken tuloksekkaan ja mielekkään toiminnan edellytys. Positiivinen asennoituminen, kehittämisen halu ja innovoiva työskentelytapa ei myöskään ole itsestään selvää. Jotta työyhteisö ja sen kaikki jäsenet jaksaisivat mahdollisimman hyvin, on jokaisella työyhteisön jäsenellä huomattavan suuri yhteisvastuu. Hyvän tiimitoiminnan arvot, päämäärät ja työskentely ovat tärkeä perusta laadukkaalle ja tuloksekkaalle toiminnalle.

5.3 Rakentava vuorovaikutus

Ohjaus- ja opetushenkilöstö toteuttaa ihmissuhdetyötä, jossa runsas vuorovaikutus on usein ajallisesti ja psyykkisesti kuormittava tekijä. Toisaalta kuitenkin juuri vuorovaikutuksesta ja dialogista syntyy työn palkitsevuus ja monesti onnistumisen kokemukset. Yhteisen työskentelyn kautta voi pohtia omaa suhdettaan oman työn kehittämiseen sekä havainnoida muiden tapoja ja keskustella niistä. Osaanko ottaa vastuuta, pyrkiä täydellisyyteen, osaanko ratkaista käytännön työssä esiintyviä pulmia tai haasteita? Osaanko rajata työtäni ja tehdä työn valmiiksi? Annanko itselleni luvan olla juuri sellainen kuin olen, myös osaamisen kehittämisessä ja työn tekemisessä? Yhdenmukaisuuden ja samaa mieltä olemisen paine on usein työyhteisössä tuttu ilmiö. Eriävän mielipiteen sanominen vaatii rohkeutta, etenkin jos on uusi työyhteisössä tai jos muita ryhmän jäseniä ei tunne hyvin. Eri mieltä olemisen vaatii luottamusta siihen, että muut ymmärtävät ja hyväksyvät. Muutokset rooleissa ja toimintatavoissa eivät aina tapahdu ilman kasvukipuja.

Tulkintafoorumiin osallistuminen voi myös tuoda näkyväksi tavan suhtautua työelämälähtöiseen ohjaustyöhön ja sen tuomiin tavoitteisiin. Jotkut haluavat toiminnalle selkeät ja jäsenetyt tavoitteet pystyäkseen toimimaan, toiset taas kokevat, että juuri tekeminen ilman selkeää ennalta asetettua tavoitetta auttaa saavuttamaan flow-kokemuksen. Tulkintafoorumi voi auttaa havaitsemaan omia tapoja toimia. Vaadinko itseltäni täydellisyyttä? Teenkö asiat valmiiksi vai aloitanko uuden ennen kuin edellinen on prosessoitu? Keskitynkö vai luulenko vain keskittyväni? Myös erilaiset asenteet ja näkökulmat tulevat näkyviin. Vetäytyminen, epäily, kriittisyys, heittäytyminen tai etäisyyden pitäminen voivat kertoa suhtautumisesta työhön ja työyhteisöön tai kehittämiseen mutta ne voivat myös tuoda esiin uusia puolia itsestä tai työtovereista.

Tulkintafoorumi tuo näkyväksi myös sitä, miten osallistujat sitoutuvat työyhteisöönsä ja miten paljon haluavat avata itseään muille. Erilaiset sitoutumisen tavat ja asteet aiheuttavat usein hieman hämmennystä, kun osa osallistujista voi olla varautuneita ja osa heittäytyy toimintaan koko sydämellään. Sen hyväksyminen ja avaaminen, mistä erilaiset näkemykset ja tavat sitoutua johtuvat, voisi helpottaa yhdessä työskentelyä myös jatkossa.

Työtoveriin tutustuminen ja tämän taustojen tunteminen edesauttaa työn tekemistä ja yhteistyön sujumista. Tulkintafoorumin avulla tutustuminen tapahtuu usein luontevasti ja esiin tulee erilaisia asioita kuin normaalissa jokapäiväisessä kanssakäymisessä.



Yhdessä pohdittiin, miten opettaja ja ohjaaja voisivat omassa työssään hyödyntää erilaisia menetelmiä ohjauksessa ammatillisessa koulutuksessa ja miten sitä voisi toteuttaa käytännössä erilaisin työelämässä tapahtuvissa oppimistilanteissa. Ohjaajat kokivat erilaisten menetelmien käsittelyn ohjauksen välineenä ajankohtaiseksi ohjauksen menetelmäksi ja sen käyttömahdollisuudet ohjauksessa tunnistettiin.

Tulkintafoorumeissa tarkasteltiin ohjausmenetelmiä yhdessä eri toimijoiden kanssa. Yhteisen tarkastelun kohteena oli erityisesti opiskelijan näkökulma työllistymisen prosessiin: yksilöllinen ohjaus, opetus ja oppiminen. Monissa oppimisen ja asiantuntijuuden tutkimuksissa on todistettu, että kaikki osaaminen ja asiantuntijuus on hyvin tilannesidon- naista. Mielekkäiden ja yhteisön kannalta tarkoituksenmukaisten tietojen ja taitojen oppiminen tapahtuu erilaisissa sosiaalisissa verkostoissa.

5.4 Tuen tarpeiden tunnistaminen työelämässä

Valmentajamaisessa ohjauksessa opiskelijan oppimisprosessissa on kysymys oppijan oman ajattelun ja toimintatapojen uudelleen jäsentämisestä autenttisisa todellisissa tilanteissa siten, että oppija kokemukset ovat yhteydessä uusien toimintatapojen ja näkökulmien omaksumiseen. Valmentajamaisessa ohjauksessa painottuu tarkoituksen mukaisten kokemus- ja oppimistilanteiden luominen, erilaisiin havaintoihin ohjaaminen sekä opiskelijan kokemusten reflektointi yhteisen keskustelun avulla.

Opetus- ja ohjaushenkilöstön toimintatapoja ja työelämälähtöisiä oppimisympäristöjä tulisi kehittää ja mahdollistaa suuntaan, jossa se soveltuisi sellaisenaan monenlaisille oppijoille. Oppimisen haasteita ja oppimisvaikeuksia voidaan tukea suunnitelmallisella ja ennakoivalla tuella, hyvällä opetuksella sekä mahdollisimman joustavilla oppimisjärjestelyillä. Erilaisia työelämälähtöisiä ohjaus- ja opetusmenetelmiä tarvitaan tilanteen ja opiskelijan tarpeiden mukaan. Kuten työelämä yleensä, myös ohjaus on muuttumassa. Valmentajamaisen työelämälähtöisen ohjauksen osalta tärkeää on verkostoituvan sekä moniammatillisen työskentelyotteen kehittäminen, opiskelijoiden itsenäisen elämänhallinnan tukeminen ja uusien työelämälähtöisten ohjaustarpeiden määrittelyssä ja suunnittelussa mukana oleminen.

Työelämälähtöisessä ohjauksessa monialainen yhteistyö on arkea. Tähän tarvitaan tiiviitä alueellisia työelämäverkostoja, jotka toimivat joustavasti sekä tukevat opiskelijaa ammatillisen osaamisen kehittämisessä ja edesauttavat työllistymistä.

Yhtenä tärkeimpänä sisältöteemana oli opiskelijan erityisen tuen tarpeen tunnistaminen ja tukeminen työelämässä. Ohjauksen ja tuen tulisi olla osa työyhteisön toimintakulttuuria ja toimia opiskelijan ammattitaidon ja osaamisen vahvistamisen tukena sekä olla osaltaan myös opiskelijan henkilökohtaista ammatillista kasvua. Opiskelijoiden ohjaamisessa ja tukemisessa tulisi huomioida myös opiskelijan persoona oppijana; kokemuksellisen oppimisen tärkeys opiskelijalle, miten opiskelijan elämäntilanteita, -kokemuksia ja aiempaa osaamista hyödynnetään monipuolisesti oppimisessa. Lisäksi vilkasta keskustelua herättävät työelämätaitojen oppimisen erityispiirteet sekä itsenäisyyden ja itseohjautuvuuden merkitys ammatillisessa kasvussa – miten näitä hyödynnetään työelämälähtöisen valmentajamaisen ohjauksen resurssina.

Työelämälähtöisessä ohjauksessa ohjaaja perehtyy perinpohjaisesti opiskelijan lähtötilanteeseen, tavoitteisiin ja oppimistarpeisiin sekä suhteuttaa ne työpaikan tarjoamiin oppimismahdollisuuksiin ja käytettävissä olevaan aikaan. Ohjaamiseen sisältyy kädestä pitäen opettaminen, palautetuokiot, yhteiset ohjauskeskustelut – koko tämän kokonaisuuden läpikäynti ja yhteinen reflektointi.

Opiskelijoiden itseohjautuvuuteen luotetaan yleensä vahvasti, nuori haluaa usein kuitenkin pärjätä omillaan, ja ei välttämättä pyydä apua, ohjausta tai tukea, vaikka sitä tarvitsisi. Tämänkin suhteen opiskelijoiden kanssa ohjaus- ja opetushenkilöstön tulee olla valppaina ”silmät auki”. Kysyminen, selventäminen ja ohjeiden tarkentaminen ovat välittömästi ohjaustilanteessa auttavia tekijöitä. Ne auttavat opiskelijaa puhumaan auki omaa toimintaansa. Nämä ovat myös olennaisia dialogin välineitä silloin, kun opiskelijan näkökulma halutaan saada keskustelussa esille. Samalla ohjaaja toimii myös opiskelijaa arvostavasti perustamalla käsityksensä tietoon eikä omiin uskomuksiinsa, oletuksiinsa tai epäilyihinsä opiskelijan toiminnasta.

Hyviä käytänteitä löytyi Ammattiopiston Liven sisältä runsaasti, jotka olisivatkin tärkeää saada koko opetushenkilöstön käytettäväksi ja hyödyntää jo olemassa olevaa osaamista laajemmin. Yhtenä ratkaisuna voisi olla ohjaus- ja opetushenkilöstön säännölliset tapaamiset ohjauksen ja opetuksen teemojen sekä hyvien toimintakäytänteiden tiimoilla.

Opiskelijan ohjaukseen ja tukemiseen Ammattiopisto Livessä on käytössä moninaisia ohjauksen muotoja luontevia arjen käytäntöjä; erilaiset digitaaliset ohjauksen muodot (esimerkiksi puhelin, mobiililaitteet, erilaiset applikaatiot, oppimisalustat, verkko-ohjaus), henkilökohtaiset ohjauksen muodot, työpaikalla tapahtuva yksilö- ja ryhmänohjaus. Luontevia ja opiskelijalähtöisiä ohjaamisen käytäntöjä löytyi useita. Oli myös

hienoa todeta, miten avointa ja vilkasta vuorovaikutusta hyvät käytänteet ja ohjauksen kokemukset ohjaus- ja opetushenkilöstössä herättivät.

Ohjauksen tavoitteet ja hyvät käytänteet kaikissa muodoissaan syntyvät oppilaitoksen arjessa toimimisesta. Näin ne myös sulautuvat osaksi oppilaitoksenerityisen tuen ja ohjauksen toimintaperiaatteita. Työelämä- lähtöisen tuen ja ohjauksen ympärille tarvitaan ohjaajien ja opettajien keskinäistä yhteistyötä ja selkeää työnjakoa eri toimijoiden välille.

Kehittämistyö Ammattiopisto Livessä luo hyvää pohjaa keskustelulle, miten oppilaitoksessa opiskelijoiden ohjaaminen ja tuki toteutuvat tällä hetkellä, mitä hyvää olemassa olevissa käytänteissä on ja mitkä ovat keskeiset kehittämisen haasteet tulevaisuudessa. Tässä kehittämisessä tarvitaan jokaisen toimijan sitoutumista ja panostamista.

5.5 Voimavarainventaario

Yhteisen kehittämisen tuloksena syntyi käsitys myönteisestä kohtaamisesta ja tunnistamisesta. Tämä käsitys perustuu, käytännön kentillä reflektoituun näkökulmaan osallisuuden tukemisesta ja hyvinvoinnin edistämisestä. Uuden menetelmän, työkalun tai toimintamallin sijaan kysymys on ennen kaikkea yhteisölähtöisen tuen näkyväksi tekemisestä ja sen merkityksellisyydestä. Keskeisenä ideana on arvokkuuden ja osallisuuden kokemusten vahvistaminen arkiympäristöjen käytännöllisenä periaatteena. Kuten yhteiseen työskentelyyn osallistuneet toimijat asian esiin toivat, myönteinen kohtaaminen ja tunnistaminen on ”näkökulma”, ”asenne” ja ”toimimisen tapa”.

Onnistuneen ja tuloksekkaan tiimityöskentelyn kannalta on tärkeää nähdä myös työnohjauksen merkitys. Laadukas työnohjaus voi antaa ohjaus- ja opetushenkilöstölle lisää ammatillista itsevarmuutta työskennellä myös entistä laaja-alaisen ja haastavienkin ongelmien kanssa. Ohjaus- ja opetushenkilöstön pitäisi pystyä lähestymään ihmisen elämää kokonaisuutena arjenkin näkökulmasta. Uskon, että osallistujien monipuoliset kokemukset tiimityöskentelystä antavat jatkossakin voimavaroja jatkuvaan dialogiseen ohjaustyön kehittämiseen, joka vaatii pysähtymistä, selvittelyä, jäsentelyä ja dokumentointia. Tulevaisuuden työelä- mälähtöisen ohjauksen ammatilliselta vaaditaankin entistä enemmän innostusta, uskallusta, rohkeutta ja jatkuvaa itsensä ja ammattitaitonsa kehittämistä sekä laaja-alaisia vuorovaikutustaitoja. Mielestäni ohjaajan ja opettajan rooli moniammatillisessa työryhmässä on hyvin oleellista; hän voi tuoda tiimiin arvokkaita näkemyksiä toimintaympäristöistä, yksilöllisestä oppimisprosessista, osaamisen kehittämisestä ja elämästä yleensäkin.

Tunteet liittyvät oppimiseen ja mielen hyvinvointiin. Omien tunteiden tunnistaminen ja käsittely ovat mielen hyvinvoinnin ja psyykkisen tasapainon rakentamisessa keskeinen tekijä. Myönteisten tunteiden merkitys oppimisessa on viime aikoina nostettu esiin. Ne avartavat ajattelua, auttavat ratkaisemaan luovemmin ongelmia, oppimaan helpommin ja ymmärtämään toisiamme paremmin. Myönteiset kohtaamiset vahvistavat. (Fredrickson 2009.)

Roy Baumeisterin ja John Tierneyn (2012) teoksessa ”Tahdonvoima – ihmisen suurin vahvuus” tahdonvoiman kerrotaan liittyvän ajatusten, tunteiden, impulssien ja suoritusten hallintaan. Varsinkin tunteita ja impulsseja on mahdoton tai ainakin vaikea hallita, mutta voimme oppia ennakoimaan niitä ja vaikuttamaan siihen, kuinka niihin reagoimme. Yksinkertaisimmillaan tämä voi tarkoittaa epämiellyttävien tilanteiden välttämistä, vaikeiden valintatilanteiden ennakoivaa suunnittelua tai myönteisessä mielessä iloa tuottavien kokemusten äärelle hakeutumista.

Ihmisenä kasvu jatkuu läpi elämän. Voimavarojen ja hyvinvoinnin tarkastelussa tämä viesti on keskeinen. Voimavaroja, jaksamista ja hyvinvointia voi kuvata psyykkisten taitojen kautta eli asenteiden, selviytymiskeinojen ja tunnetaitojen valossa. Kokemus omasta kasvusta ja kehittämisestä on tärkeä mielen hyvinvoinnin ulottuvuus, joka valottaa muutosten merkitystä ja antaa haastaville tilanteille mahdollisuuksien näkökulman. Kasvun ja kehittymisen mahdollisuudessa on osaksi kyse myös herkkyydestä ja avoimuudesta uudelle. Avoimuus ja herkkyys ovat vahvuutta ja siten ne voivat olla myös voimavara. Mielenkiintoisia näkökulmia psyykkisiin voimavaroihin tuovat näkökulman vaihtamisen taito ja arvojen pohdinta (Pietikäinen 2014.)





6. Kehittämishaasteet jatkossa

- organisaation merkitys
- rakenteet muutoksessa
- työelämälähtöisen ohjausosaamisen asiantuntijuus
- luottamus työelämäyhteistyössä

Oma organisaatio on ohjaustyön onnistumisen kannalta tärkeää. Hyvä työyhteisön henki on tuloksekkaan ja mielekkään toiminnan ehdoton edellytys. Positiivinen asennoituminen, kehittämisen halu ja innovoiva työskentelytapa ei myöskään ole aina itsestään selvää. Jotta työyhteisö ja sen kaikki jäsenet jaksaisivat mahdollisimman hyvin, on jokaisen työyhteisen jäsenen sitoutuminen omaan työtehtävään tärkeää.

Tulevaisuudessa tarvitaan uudenlaisia työelämälähtöisiä ohjaus- ja opetusmenetelmiä erilaisten tilanteiden ja monenlaisten opiskelijoiden tarpeiden mukaan. Nykyiset rakenteet ja menetelmät eivät aina välttämättä vastaa opiskelijan tarpeita. Työelämälähtöisen ohjauksen pitkäjänteisen kehittämisen kannalta painottuu myös koulutuksen ja osaamisen päivittämisen tarpeellisuus. Tämä voisi antaa ohjaus- ja opetushenkilöstölle lisää itsevarmuutta ja ymmärrystä oman työelämälähtöisen ohjauksen kehittämiseksi.

Keskustelu työelämälähtöisen ohjausosaamisen asiantuntijuudesta on ollut monialaista. Erilaisissa työllistymistä tukevista projekteissa on painotettu hieman eri asioita. Keskustelua myös kuvaa erilaiset ohjauksen pedagogiikkaan liittyvät teoretisoinnit, pyrkimykset käsitteen muodostamiseen, käsitteen rakennelmiin, hypoteeseihin. Lisäksi ammatillisen koulutuksen työelämäyhteistyössä keskustellaan hyvin arkipäiväisistä ja ala-spesifisistä ja ajankohtaisista kysymyksistä. Miten työelämälähtöistä ohjausta toteutetaan aidosti yhteistyössä? Miten opettajuuden muutos liittyy tähän keskusteluun? Miten työelämä saadaan vahvasti keskusteluun ja kehittämiseen mukaan? Miten osaaminen työelämässä saadaan entistä näkyvämmäksi?

Työelämälähtöisen ohjausosaamisen kehittämisen rinnalla olisi pyrittävä kehittämään joustavia ja yksilöllisiä opinto-ohjelmia ja osatutkintoja. Tulkintafoorumien sisällöt koottiin yhteisesti erilaisista teemoista, joiden valintakriteerinä oli ohjaustyössä toimivien

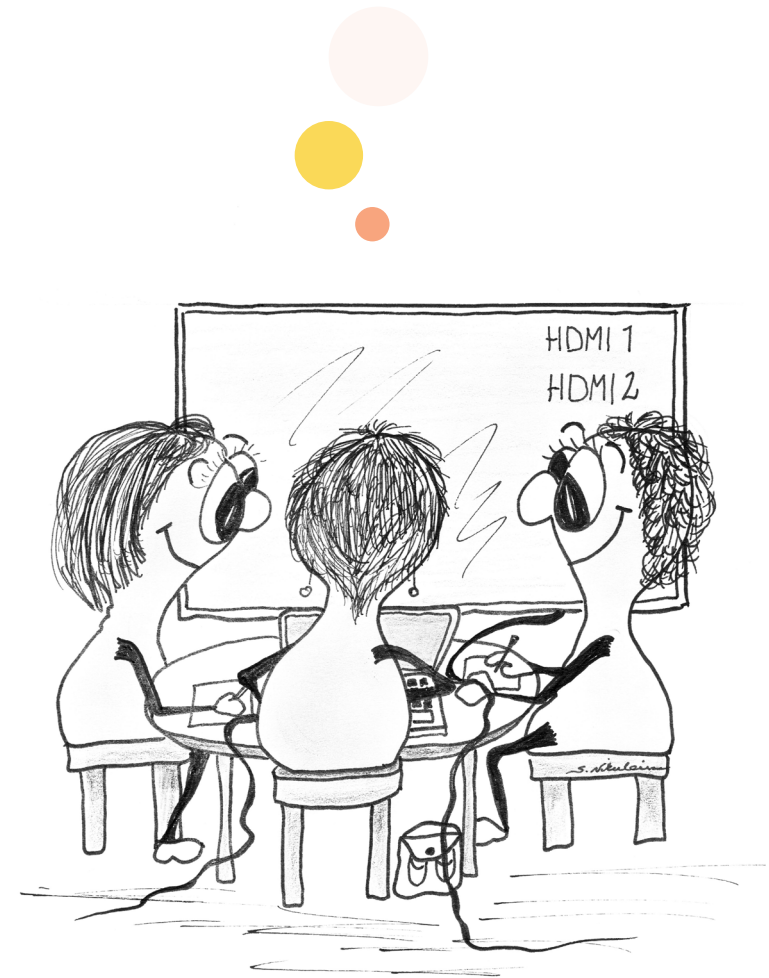
omaan työhön liittyvä kehittäminen ja käytännön läheisyys. Tulkin-
tafoormeilla haluttiin yhtäältä lisätä osallistujien innostusta ja moti-
vaatiota sekä toimintavapautta ja toisaalta antaa heille myös luovia
toimintatapoja arjen työelämälähtöiseen ohjaukseen.

Tulevaisuuden moniammatillinen yhteistyö ja verkostoituminen edel-
lyttävät uudenlaista oppimista: kumppanuuden johtamista, erilaisia
viestintätaitoja ja aktiivisuutta. Myös luottamus työelämäyhteistyössä
nousee entistä tärkeämpään rooliin. (Manka ym. 2010, 11.)

Yhteenvedona voidaan siis todeta, että opetushenkilöstön työtehtävät
koostuvat monesta eri osa-alueesta, ja ne läpäisevät kattavasti opet-
tajan työnkuvan eri tasot. Opettajan työn keskiössä on luonnollisesti
opiskelija, mutta siihen liittyy kiinteästi myös vuorovaikutus eri toimi-
joiden kuten työyhteisön ja sidosryhmien kanssa. Koulutuspoliittiset
päättökset vaikuttavat osaltaan suuresti niihin puitteisiin, jotka joko
edesauttavat tai haastavat opettajan työelämälähtöistä toimintaa.

Yksilön toiminta pohjautuu vahvasti arvoihin, ja arvot ovat osa
jokaisen ihmisen tunneperäistä aluetta (vrt. Bloomin taksonomia,
esim. Armstrong (2019). Bloom's Taxonomy). Voidaan siis ajatella,
että henkilö, jonka arvomaailma on linjassa opettajan työn vaatiman
normiston kanssa, tulee todennäköisesti toimimaan tämän arvomaa-
ilman edellyttämällä tavalla myös työssään oppimisen ohjaajana.

Erilaisuuden hyödyntäminen työelämässä on tiedon ja ymmärryksen
lisäämistä, uskallusta oppia lisää ylittämällä omien ajattelutapojen
rajoja. Mitä vähemmän erilaisuutta on, sitä vähemmän nähdään ja
ymmärretään maailmasta.



7. Loppusanat

Menestyksekkäässä ja tuloksekkaassa ohjauksessa on luotava jatkuvasti uusia toimintatapoja ja tehtävä valintoja. Suuret koulutusrakenteet tuovat mukanaan myös uudenlaista epävarmuutta ja uusia haasteita. Muutoksen tuomiin uusiin tilanteisiin on tästä syystä etsittävä aktiivisesti uusia ratkaisumalleja. Työhön valmennus on eräänlainen näköalapaikka erityisesti työelämää, joka tuo samalla opiskelijoiden ohjaukseen ja opetukseen uusia kehittämistarpeita.

Työelämälähtöisen ohjauksen parissa työskentelevän olisi toiminnallaan viritettävä oppimisen tahtotila, jotta opiskelijan motivaatiota pystytään kehittämään ja tarpeen mukaan tukemaan pitkäjänteisesti. Työelämälähtöinen valmentajamainen ohjaus voidaan siis nähdä todella myös pedagogisena valmennusprosessina, joka innostaa ja valmentaa työelämässä onnistumisiin. Tällöin kysymys onkin työelämälähtöisen oppimisilmapiirin nostattamisesta, monimuotoisesta yhteistoiminnan organisoimisesta sekä mahdollistamisesta, yksilökeskeisestä virityksestä, yksilön huomioonottamisesta ja kannustamisesta osana työyhteisöä.

Ohjauksen parissa työskentelevän oma innostuneisuus sekä kannustava suhtautuminen työelämäyhteistyön vuorovaikutuksessa koettiin tärkeänä ohjaussuhteessa. Ohjaustilanteissa työelämässä on tärkeää pyrkiä olemaan aidosti läsnä. Ohjauksessa kuuntelemisella voi olla merkittävä vaikutus opiskelijan ammattitaidon ja osaamisen vahvistumisessa. Arjen hektisyydestä huolimatta pitäisikin pyrkiä löytämään aidosti pysähtymisen kohtia, jolloin opiskelijaa kuunnellaan kiireettömästi.

Työelämälähtöisen ohjauksen käsite on hyvin laaja ja moniulotteinen. Ohjauksen ja opetustoiminnan on lähdettävä opiskelijan sekä työelämän tarpeista käsin. Mitä onkaan työelämälähtöinen ohjausosaaminen moniammatillisessa tiimissä? Onko moniammatillisessa toimintaympäristössä yhteistä tavoitteiden määrittelyä ja sopimuksellisuutta? Mitä ovat tämän päivän työelämälähtöisen ohjauksen ammatillinen osaaminen ja hyvät käytännöt?

Moniammatillisessa tiimissä ohjaajalta vaaditaan kykyä nähdä tiimin työskentely ja toiminnalliset tarpeet kokonaisuutena. Työelämälähtöisen ohjauksen ammattilaisella on myös vastuu kehittää moniammatillisen tiimin verkostovalmiuksia ja mahdollisuuksia.

Työelämäinklusion edistäminen tulee vaatimaan ohjaustyössä toimivilta ammattilaisilta henkilökohtaista vuorovaikutusta sekä laajempaa työskentelyä. Työelämälähtöisen ohjauksen onnistuminen edellyttää ohjauksen ja

opetuksen ammattilaisilta myös enemmän yhteistyötä hallinnon eri tasojen edustajien kanssa.

Tämän julkaisun lähtökohtina oli kuvata Opitaan työhön yhdessä -hankkeeseen sisältyvää ohjaus- ja opetushenkilöstön yhteistyötä. Rakentavassa ja myönteisessä ilmapiirissä toimiminen mahdollistivat kokemusten ja hyvien käytäntöjen jakamisen osallistujien välillä. Avoimen yhteistyön myötä tietoisuus työelämälähtöiseen ohjaukseen liittyvistä kehittämishaasteista lisääntyi. Yhteistyö ja tiimityöskentely vahvistivat kumppanuutta ja yhteistoiminnallisuutta eri toimijoiden välillä. Opetus- ja ohjaushenkilöstön tiimien kokoontumisissa korostuivat erityisesti osallistujien avoin ja hyvä yhteistyö.

Yhteistyön onnistumisen reflektoinnin valossa pohdittiin työelämälähtöiseen ohjaukseen liittyviä kysymyksiä työhönvalmennuksen näkökulmasta yhteiskunnallisena, yksittäisten osallistujien kokemana ja toiminnan kehittämiseen liittyvänä ilmiönä. Osallistajat kokivat yhteisen työskentelyn jollakin tavalla hyödyttäneen oman työn ja koulutusalan työelämälähtöistä ohjauksen kehittämistä. Osallistajat olivat myös sitä mieltä, että tämän tyyppisen yhteistoiminnan tulisi olla vakiintunut toimintamuoto, johon koko ohjaus- ja opetushenkilöstö voisivat osallistua säännöllisesti.

Tämä julkaisu voi innostaa etsimään hyviä käytäntöjä ja vahvistamaan työelämälähtöistä ohjaajuutta edelleen. Voit löytää käytännönläheistä tietoa ja ideoita hyödynnettäväksi ja sovellettavaksi esimerkiksi ohjauksen erilaisiin lähestymistapoihin. Voit myös rohkaistua kokeilemaan esiteltyjä ideoita ohjausmenetelmiä omassa työssäsi. Avoimella rakentavalla keskustelulla luodaan hyvää perustaa moniammatilliselle yhteistoiminnalle ja työelämälähtöiselle ohjauksen kehittämiselle.

Tämä julkaisu käsittelee valmentajamaisen ohjauksen eri osa-alueita erilaisia vaihtoehtoja ja näkökulmia tarjoten.

Lämpimät kiitokset Opitaan työhön yhdessä -hankkeen yhteistyöstä!

Jokainen ihmissuhde tarjoaa meille kokemuksen, jota tarvitsemme kehittyäksemme taidoissamme. Se on itsessään jo täydellinen mahdollisuus sekä henkilökohtaiseen kasvuun että myös kumppanuustaitojemme jalostamiseen.

Bonnie Eaker Weil

Lähteet

Armstrong, P. 2019. Bloom's Taxonomy. <https://cft.vanderbilt.edu/guides-sub-pages/blooms-taxonomy/>

Baumeister, R. F. & Tierney, J. 2012. Tahdonvoima. Ihmisen suurin vahvuus. Helsinki: Bas am Books

Engeström, Y. 2006. Kaksikäinen asiantuntija-organisaatio. Helsinki

Fredrickson, B. 2009. Positivity. London: Oneworld Publications.

Helander, J. 2000. Oppiminen ratkaisusuuntautuneessa terapiassa ja ohjauksessa. Helsingin yliopisto

Lätti, M. & Putkuri P. 2009 (toim.). Löytöretki aikuisohjauksen maailmaan – kokemuksia ja käytänteitä ammatti- ja korkeakouluista. Jyväskylä: Kopijyvä Oy.

Manka, M. & Mäenpää, M. 2011. Tulevaisuuden arvo on uudistumisen kyky, innovatiivisuus, jossa vaaditaan myös uudistavaa oppimista.

Manka M-L., Hakala L., Nuutinen S. & Harju R. 2010. Työn iloa ja imua –työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille.

Mäkipeska, M. & Niemelä, T. 2005. Haasteena luottamus – Työyhteisön sosiaalinen pääoma ja syvärakenne. Helsinki: Edita

Mönkkönen, K. 2001. Kun kumpikaan ei tiedä. Yhteistoiminnallisuus ja dialogisuus auttamistarinoiden retoriikassa. Yhteiskuntapolitiikka 66 (5), 432–447.

Mönkkönen, K. 2005. Toiminnallinen vaikuttaminen – maallikkous vuorovaikutuksen energialähteenä. Teoksessa M. Nylund & A. B. Yeung (toim.) Vapaaehtois-toiminta – anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino.

Ojanen, S. 2000. Ohjauksesta oivallukseen. Ohjausteorian kehittäjä. Saarijärvi: Palmenia-kustannus.

Opitaan työhön yhdessä –hanke. 2018.

Pietikäinen, A. 2014. Kohti arvoistasi. Suuntaa mielekkäisiin muutoksiin. Helsinki: Duodecim.
Seligman, M. E. P. 2002. Authentic happiness: using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment. New York: Free Press.

Sikkelä, R. & Väisänen, P. 2001. Luokanopettajiksi opiskelevien ammatillinen kasvu ja kehittyminen pitkäkestoisessa ohjauksessa – tutkimushankkeen teoreettisen mallin ja menetelmien kehittäjä.

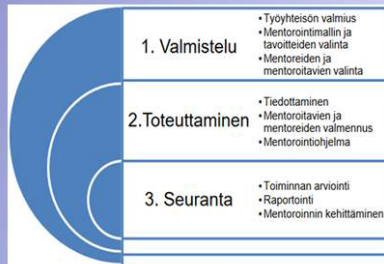
Vesterinen, P. 2001. Projektiopiskelu ja -oppiminen ammattikorkeakoulussa. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 189. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Virkkunen, J. & Ahonen, H. 2007. Oppiminen muutoksessa. Uusi väline työyhteisön oppimiskäytäntöjen uudistamiseen Infor Oy.

Liitteet

Liite 1. Tulkintafoorumien aiheet

Mentorointi



Cluttenbuck 2014

- Mentorointi on prosessi, jossa selvennetään, rohkaistaan, aktivoidaan
- Mentorointi on tukea ja toivoa antavaa, reflektiivistä ja keskittyy olennaiseen
- Mentorointi on aitoa kohtaamista ja yhteistä neuvottelua
- Keskusteluissa käsitellään yleensä nykyhetkeä
- Työyhteisön toimintakulttuuria ja –tapoja kunnioitetaan
- Asiakkaan, työtoverin kunnioittaminen olennaista, luottamuksellisuus
- Kommunikointi on joustavaa, vastavuoroista
- Huumori ja leikkisyydet ovat realismuksen ohella osa ohjausvuorovaikutusta ja työyhteisön hyvinvointi yleensä kasvaa
- Mentorointi ja ohjaus voi sisältää toiminnallisia menetelmiä
- Kieli ja metaforat ovat myös mentoroinnin ja siihen liittyvän ohjauksen välineitä
- Kartoitukset ym. visualisoinnit tärkeitä keskustelujen ja ajatusten vaihdon lisäksi

Voimavara-inventaario

Työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen tukena



Käyttää

- Vuorovaikutustaitoja, dialogia
- Työn selkeyttämisen taitoja
- Toiminnallisia taitoja

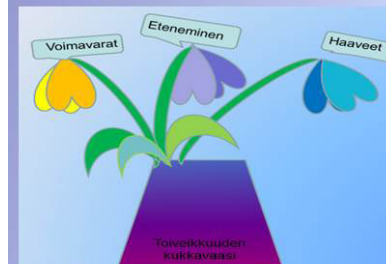
Toteuttaa

- Sopimista, konkretisoimista, välittömyyttä, yhteen vetämistä, kysymistä, selventämistä, tarkentamista, arvostamista
- Tavoitteen asettamista, toiminnan suunnittelua, ongelman ratkaisua

Auttaa

- Kokemaan tullee ymmärrettäviä, ymmärtämään enemmän tunteita
- Tutkimaan ymmärrystään, tutkimaan tunteitaan, harkitsemaan vaihtoehtoja, kokeilemaan vaihtoehtoja, valitsemaan vaihtoehtoja
- Tekemään toimintasuunnitelmia, tekemään sitä, mikä on tarpeen tehdä

Ikkuna työyhteisön kehittymiseen ja itsensä johtamiseen



Furman, mukaellen

- Alati muuttuva työelämä
- Uudistuminen haastaa yksilöt, yhteisöt, organisaatiot ja koko toimintaympäristön
- Halu, kyky ja rohkeus
- Onko työn arjessa tiloja
- Dialogi ja reflektointi – uudistumisen ytimessä
- Dialogisuutta ja reflektiivisyyttä edistäviä tekijöitä
- Dialoginen oppiminen osallistumisessa ja itsensä johtamisessa
- Reflektointi dialogisessa oppimisessa ja itsensä johtamisessa
- Pysähdytään pohtimaan
- Hyödynnetään kysymisen voimaa

Ikkuna valmentajamaiseen ohjaukseen

Positiivisen psykologian
kautta



- Positiivisen psykologian ja psyko- ja sosiodynaamisen ohjauksen keskeiset tekijät
- Ohjaus tarjoaa tukea, kannustusta ja toivoa pulmatilanteissa.
 - Opiskelijalle annetaan asiallista ja oikeaa tietoa.
 - Opiskelijaa autetaan selvittämään ja luomaan realistista kuvaa omista tavoitteistaan ja omasta tulevaisuudestaan.
 - Opiskelijaa autetaan tunnistamaan omia voimavarojaan ja rajoituksiaan.
 - Opiskelijaa autetaan tekemään ja toteuttamaan vaihtoehtoisia valintoja ja suunnitelmia sekä samalla käsittelemään tavoitteiden saavuttamisen tiellä olevia esteitä.

Rakentava ja voimaannuttava dialogi arjen työssä

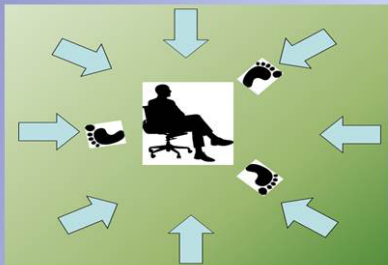


- Voimavarakeskeinen tapa vuorovaikutuksessa
- Voimaantumista
 - Kuulluksi tulemistä
 - Osaamisen kokemusta
 - Positiivisten tarinoiden näkemistä
 - Osaamisen löytämistä
 - Onnistumisten ja vahvuuksien tunnistamista sekä niistä puhumista
 - Työroolin ja tehtäväkuvan selkiyttämistä
 - Oivaltamista, mihin voi vaikuttaa ja mihin ei voi vaikuttaa ja miten sen asian kanssa eletään

Haasteita – pohditaan yhdessä

- Miten löytää/nähdä voimavaroja, jos on paljon haasteita tai pulmia?
- Onko voimavarakeskeisyys ongelmien kieltämistä vai miten suhtautua ongelmiin voimavaraletkittämisellä?

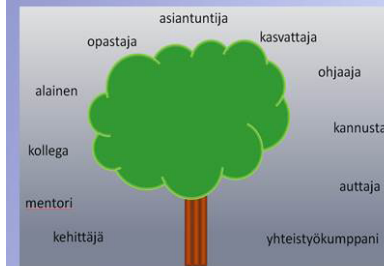
Oivallusten rinki



- Edessänne on rinki, jossa ringin ulkokehän nuolissa on nimetty asioita ja ringin sisällä näet tuolin
- Nuolet kuvaavat erilaisia **tuntemuksia ja ajatuksia**
- Tutkaile kaikessa rauhassa oivalluksen kehän nuolia ja mieti, **millaisia ovat tämän hetken tuntemuksesi** omassa työssäsi, tiimissäsi ja mitkä nuolista kuvaisivat niitä parhaiten?
- Valitse pöydältä itsellesi 3 jalanjälkeä ja asetu vielä ringin ulkoreunalle
- Valitse oivalluksen ringistä 3 nuolta, jotka parhaiten kuvaavat tämän hetkistä tilannettasi työssäsi **juuri NYT**
- Aseta jalanjälkesi **valitsemiesi nuolien kohdalle**
- Jätä nuolet paikalleen istu **Oivaltajan tuolille**.
- **Kerro** perusteltuja ajatuksiasi muille ryhmän jäsenille.
- Kutsu seuraava toverisi oivallusten tuoliin

Uudistuva työelämä

Muutossuuntautuva
opettaja, ohjaaja ja
työvalmentaja



Työelämälähtöisyys

- Tutkivan ja kehittävän työyhteisön on mahdollisuus uudistua, kehittää työtään ja kehittyä työssään.
- Toimintatapojen ja oppilaitoksen toimintakulttuurin **uudelleen ajattelua**, suunnittelua ja **käytännön toteutusta**
- Tutkiva ote ei kohdistu yksittäiseen ammattialaan, vaan myös **meidän omaan toimintaan**.
- Uudistava työskentelyote on oman **työn, ja ammatti-identiteetin** tutkimista.
- Työelämän **nopeat muutokset**, työvoimatarve, koulutuksen järjestämisen tuloksellisuuspaineet sekä yhteiskunnan taloudellinen tilanne, nuorten elämänhallintataidot ja syrjäytyminen sekä nuorten yhteiskuntatarkkuus ovat asioita, jotka vaikuttavat siihen, että koulutuksen järjestämistä ja toimintakulttuuria on kehitettävä.

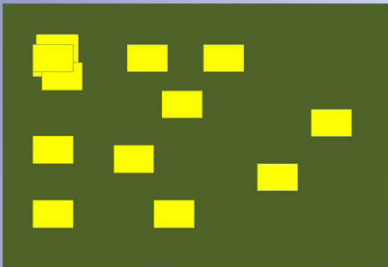
Työhyvinvointi voimavaraina



Työnohjauksellinen työskentely

- Työnohjaus avaa *uusia tapoja* nähdä ja kehittää omia ajatus- ja toimintatapoja sekä itsensä johtamisen taitoja.
- Työnohjaus soveltaa *positiivisen psykologian* vaikuttavia ajatusmalleja työntekijöiden, tiimien ja työyhteisöjen työnohjausprosessissa.
- Työnohjaus parantaa ongelmanratkaisukykyä ja lisää itsetuntemusta
- Työnohjaus soveltaa ratkaisu- ja voimavarakeskeisen vaikuttavia ajatusmalleja ohjausprosessissa joka parantaa osallistujien ongelmanratkaisukykyä ja lisää *itsetuntemusta*.
- *Ryhmätyönohjaus* antaa mahdollisuuden pysähtyä löytämään ratkaisuja työn kuormittaviin kysymyksiin, ammatillisen kehittymisen kysymyksiin, omaan työhön ja työkäytäntöihin, omaan työtehtävään liittyviin haasteisiin ja ongelmiin, työyhteisön toimivuuden, vuorovaikutussuhteiden sekä ilmapiiriin parantamiseen

Työskennellään pareittain Ota itsellesi pari



Instruktiotyöparit

- Kuvaa ja piirrä spontaanisti post it -laput ideasytykkeinä parisi kanssa työn arkeasi
- Käsityksiäsi, ajatuksiasi
- Mielikuviasi
- Ahaa -elämyksiäsi
- Kehittämistarpeita ja -ajatuksia jatkotapaamisiimme
- Työskentelyn aikana älä puhu parisi kanssa – Seuraa kuitenkin, millaisia ajatuksia hän työstää, kuvaa jne.

Assosiaatiotyöskentely

- Ota itsellesi 10 post it -lappusta
- Katso jokaista diaa
 - kirjaa kunkin dian kohdalla spontaani ajatuksesi
 - Yksi dia/yksi spontaani ajatus oman työsi näkökulmasta

Työelämälähtöisessä ohjauksessa ja valmennuksessa opetus- ja ohjaushenkilöstön rooli on moninainen. Työhönvalmennus on ammatillisen kasvun tukemista, neuvomista ja arvioimista. Työhönvalmentaja ennakoi, analysoi, kartoittaa ja havainnoi erilaisia tilanteita työpaikoilla. Valmentajamaisessa työelämälähtöisessä ohjauksessa pedagogisia välineitä ovat myönteinen ohjauksen ilmapiiri ja vuorovaikutus sekä kyky rakentaa ja ylläpitää luottamuksellisia ihmissuhteita.

Ammatillisen koulutuksen työelämälähtöinen uudistuminen haastaa opetus- ja ohjaushenkilöstöä kehittämään entistä tehokkaampaa valmentajamaista ohjausta. Työhönvalmennuksen arvoperustana on vastuun ottaminen ja oppijan tukeminen, yrittämiin kannustaminen, virheiden salliminen ja luottamuksellisen yhteistyön luominen.

Tämä opaskirjanen tarkastelee työelämälähtöisen ohjauksen kehittämishaasteita. Pyrkimyksenä on avata uusia näkökulmia sekä antaa lisää ideoita ja menetelmiä valmentajamaiseen työelämälähtöiseen ohjaukseen.

