

VOIMAVARAKESKEISEN URAOHJAUSKOULUTUKSEN SUUNNITTELU

Kohti voimaannuttavaa uraohjausta

LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Tekniikan ala
Älykäs teollisuus ja uudet liiketoimintakonseptit
Opinnäytetyö (Ylempi AMK)
Syksy 2018
Harri Aaltonen

Tiivistelmä

Tekijä(t) Aaltonen, Harri	Julkaisun laji Opinnäytetyö, YAMK Sivumäärä 75 sivua, 23 liitesivua	Valmistumisaika Syksy 2018
Työn nimi Voimavarakeskeisen uraohjauskoulutuksen suunnittelu Kohti voimaannuttavaa uraohjausta		
Tutkinto Insinööri, Ylempi AMK		
<p>Kehittämistehtävässä suunniteltiin voimavarakeskeinen uraohjauskoulutus Koulutuskeskus Salpauksen opetus- ja ohjaushenkilökunnalle. Tilaajana toimi Koulutuskeskus Salpauksen hallinnoima Ketterä uraohjaus osaksi ammatillista koulutusta ESR-hanke (Kettu-hanke). Koulutuksen tavoitteena on lisätä tietoisuutta uraohjauksesta ja parantaa osallistujien ohjaustaitoja. Tavoitteena oli laatia käytännönläheinen toteutussuunnitelma, jolla uraohjauskoulutus voidaan toteuttaa.</p> <p>Ammatinopettajan työnkuva on muuttunut ohjaustaitoja vaativampaan suuntaan perinteisen ryhmäopetuksen sijaan. Kehittämistehtävässä on selvitetty kirjallisuuslähteitä hyväksi käyttäen ohjaustaitojen tarvetta eri työtehtävien näkökulmasta. Ammatinopettaja tarvitsee ohjauksellisen käyttöteorian ohjaajana toimiessaan. Soveltuvaa ohjausteoriaa on selvitetty perehtymällä ohjauksen taustateorioihin ja lähestymistapoihin. Koulutuksen suunnittelun perusteena on käytetty selvityksessä muodostunutta ohjauksen viitekehystä. Ammatinopettajan käyttöteorian muodostumista tuetaan suunnitellussa koulutuksessa.</p> <p>Urasuunnittelun tarve nousee esiin työelämän muutoksista. Työelämän sattumanvaraisuus tuo uusia haasteita meille kaikille työntekijöille. Urasuunnittelutaidot ovat nousseet elinikäisen oppimisen vaatimusten myötä yhdeksi kansalaisen perustaidoista. Ura on käsitteenä laajentunut käsittämään koko elämää ja urasuunnittelu nähdään koko elämää koskevana suunnitteluna.</p> <p>Laadittu voimavarakeskeinen uraohjauskoulutus tuo osallistujille käsityksen uraohjauksesta ja erityisesti uraohjauksesta oppilaitoksessa. Koulutuksen prosessinomainen toteutus luo mahdollisuuden parantaa ohjaustietoja ja -taitoja</p>		
Asiasanat uraohjaus, urasuunnitelma, ohjaus, ammatillinen koulutus		

Abstract

Author(s) Aaltonen, Harri	Type of publication Master's thesis	Published Autumn 2018
Number of pages 75 pages, 23 pages of appendices		
Title of publication The planning of the empowerment career counselling education Towards empowerment career counselling		
Name of Degree Master's Degree Programme in Engineering		
Abstract <p>An empowerment career counselling education for the teachers and counselling staff of Salpaus Further Education was planned in the thesis. The orderer was Ketterä urahjaus osaksi arkea ESR- project (Kettu- project) that is administrated by Salpaus Further Education. The aim of the education is to increase the knowledge of career counselling and improve the counselling skills of the participants. The goal was to con-struct a practical plan of how the career counselling education could be carried out.</p> <p>The job description of a vocational school teacher has changed to include more coun-selling skills and less traditional group teaching skills. The need for counselling skills from the perspectives of different jobs was investigated in the thesis. Vocational school teacher needs a counselling operating theory for their work as a counsellor. It is investigated by getting to know the background theories and approaches of coun-selling. Theories and approaches investigated in the thesis were used as a foundation for the education plan. The planned education supports the formation of an operating theory for vocational school teachers.</p> <p>Changes in the working life have made the need for career planning more obvious. The randomness of working life brings new challenges to everyone's working life. Due to the requirements of lifelong learning, career-planning skills have become one of the basic skills of a citizen. The concept of career has expanded to cover the whole life and career planning is seen as planning of the whole life.</p> <p>The empowerment career counselling education gives participants an idea of career counselling and especially of career counselling in a school. The education is carried out in a process like manner, which gives the participants the possibility to improve their counselling skills and knowledge.</p>		
Keywords Career planning, career counselling, counselling		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
1.1	Tilaaajan esittely	1
1.2	Kehittämishankkeen taustaa	2
1.3	Kehittämishankkeet tavoitteet ja tutkimusongelmat	3
1.4	Tutkimusmenetelmät	4
1.4.1	Kehittämishankkeen eteneminen	5
2	AMMATILLINEN KOULUTUS	6
2.1	Ammatillisen tutkinnon muodostuminen	6
2.2	Tutkinnon perusteet	7
2.3	Koulutuksen järjestäminen	7
2.4	Arviointi ammatillisessa koulutuksessa	8
2.4.1	Näyttö	8
2.5	Henkilökohtainen osaamisen kehittämisen suunnitelma (HOKS)	9
2.6	Erityinen tuki	9
3	AMMATINOPETTAJA	10
3.1	Ammatillinen opettajankoulutus	10
3.2	Ammatinopettajan työnkuva	11
3.2.1	Ammatinopettajan tehtäväkuva koulutuksen järjestäjän näkökulmasta	12
3.2.2	Ammatinopettajan tehtäväkuva työtehtävien mukaan	13
3.3	Ammatinopettajan osaamisvaatimukset	15
3.3.1	Ammatinopettajan osaamisvaatimusten parantaminen	16
4	URAOHJAUS	18
4.1	Ura käsitteenä	19
4.2	Urasuunnittelu	19
4.3	Taustaa uraohjaukselle	20
4.4	Uraohjauksen toteutuminen	21
4.5	Uraohjaus ammatillisissa oppilaitoksissa	22
4.5.1	Uraohjauksen toteutuminen ammatillisissa oppilaitoksissa	22
4.6	Uraohjaus Koulutuskeskus Salpauksessa	24
4.7	Uraohjaus ammatinopettajan osaamisena	25
5	OHJAUS AMMATILLISENA OSAAMISENA	27
5.1	Ohjaus käsitteenä	27
5.2	Ohjauksen taustateoria	27

5.2.1	Konstruktivismi	28
5.3	Kokemuksellinen oppiminen	28
5.4	Reflektiivisyys	30
5.4.1	Reflektiivisyys ohjauksessa	31
5.5	Dialogisuus	32
5.5.1	Dialogisuus ohjauksessa	33
6	OHJAUKSEN LÄHESTYMISTAVAT	34
6.1	Sosiodynaaminen ohjaus	34
6.2	Ratkaisukeskeisyys	36
6.2.1	Lähtökohtana ei-tietäminen	38
6.2.2	Syventävä toisto	38
6.2.3	Avoimet kysymykset	38
6.2.4	Ratkaisusuuntautunut prosessi	39
6.2.5	Ongelman määrittely - kuvaaminen	39
6.2.6	Tavoitteiden määrittely - kirkastaminen	40
6.2.7	Poikkeusten, muutosten ja ratkaisujen etsiminen	41
6.2.8	Asteikkokysymykset	41
6.2.9	Myönteinen palaute	42
6.2.10	Tehtävät	43
6.3	Narratiivisuus	43
6.3.1	Erlaisia tarinoita	44
6.3.2	Ulkoistavat keskustelut	45
6.4	Käyttöteoria	45
6.4.1	Oma käyttöteoriani	46
7	URAOHJAUSKOULUTUS	49
7.1	Koulutuksen suunnittelu ja tavoitteet	49
7.2	Toteutus	50
7.2.1	Ensimmäinen lähipäivä	52
7.2.2	Toinen lähipäivä	54
7.2.3	Kolmas lähipäivä	56
7.2.4	Neljäs lähipäivä	58
7.2.5	Viides lähipäivä	60
7.2.6	Kuudes lähipäivä	62
7.2.7	Seitsemäs lähipäivä	63
8	JOHTOPÄÄTÖKSIÄ	64

8.1	Uraohjauksen kehittyminen oppilaitoksessa.....	66
8.2	Uraohjauskoulutus.....	66
8.2.1	Huomioita koulutuksen toteutuksessa.....	67
8.2.2	Tilaaajan kommentit uraohjauskoulutuksen suunnitelmasta.....	68
8.3	Jatkotutkimusaiheet.....	68
LÄHTEET		70
LIITTEET		76

1 JOHDANTO

Tämän kehittämistehtävän tilaajana toimi Koulutuskeskus Salpauksen hallinnoima Ketterä uraohjaus osaksi ammatillista koulutusta ESR-hanke (Kettu-hanke). Hankkeen päätavoite on antaa opetus- ja ohjaushenkilöstölle paremmat valmiudet tarjota opiskelijalle tarpeen mukaista uraohjausta koko opintojen ajan.

Työelämän muuttuminen epävarmempaan ja ennustamattomampaan suuntaan on luonut uudenlaisen tarpeen urasuunnitteluun ja sitä palvelemaan uraohjaukseen. Urasuunnittelu on siten laajentunut koko elää koskeväksi suunnitteluksi. Urasuunnittelutaidoista on tullut kansalaisen perustaitoja. Niinpä urasuunnittelutaidoille on luotu tavoitteet jo ammatillista koulutusta koskevassa uudessa lainsäädännössä. Urasuunnittelu tarvitsee tuekseen uraohjausta, jonka yhtenä toteuttajana oppilaitoksessa on ammatinopettaja. Tämä puolestaan luo ammatinopettajalle uusia osaamisvaatimuksia.

Uraohjauksen tavoitteena on tänä päivänä kokonaisvaltainen elämäsuunnittelu, itsetunte-
muksen kehittäminen sekä ohjauksellinen päätöksenteko ja urasuunnittelu (Poutanen 2014, 52). Tavoitteiden toteutuminen vaatii ammatinopettajalta hyviä ohjaustaitoja. Ohjauksella tarkoitetaan tilannetta, jossa ohjaaja antaa aikaa, huomioita ja kunnioitusta ohjattavalle. Ohjauksen tehtävänä on antaa ohjattavalle tilaisuus tutkia, keksiä ja selkeyttää tapoja elää voimavaraisemmin ja hyvinvoivemmin. (Onnismaa 2003, 3-4). Tyypillisesti ohjaus tapahtuu keskustelumuotoisena, joka sisältää tietynlaisia työmenetelmiä.

Tässä kehittämistehtävässä suunniteltiin Koulutuskeskus Salpauksen henkilöstölle suunnattu voimavarakeskeinen uraohjauskoulutus. Voimavarakeskeisyys tarkoittaa ohjattavan tavoitteista, päämääristä ja voimavaroista liikkeelle lähtevää ohjausta. Voimavarakeskeisyyden tausta-ajatuksia ovat dialogisuus, reflektiivisyys, ratkaisukeskeisyys ja narratiivisuus.

1.1 Tilaajan esittely

Koulutuskeskus Salpaus on toisen asteen koulutuksen järjestäjä Päijät-Hämeessä. Salpauksessa voi suorittaa ammatillisia perustutkintoja sekä ammatti- ja erikoisammattitutkintoja. Vuosittain Salpauksessa opiskelee reilu 13 000 opiskelijaa. Salpauksessa on opetus- ja ohjaushenkilökuntaa 250 sekä muuta henkilökuntaa 400.

Koulutuskeskus Salpauksen hallinnoima KETTU – hanke eli Ketterä uraohjaus osaksi ammatillista koulutusta on koulutuskeskus Salpauksen vetämä ESR-hanke. Hanke on alkanut 1.5.2018 ja päättyy 31.10.2020. Hankkeessa mukana olevia koulutuksenjärjestäjiä ovat Koulutuskeskus Salpauksen lisäksi Lahden kansanopisto, Kiipulasäätiö, Kiipulan

koulutus ja kuntoutuskeskus, Valtakunnallinen valmennus ja liikuntakeskus Oy (Pajulahti), Suomen Urheiluopisto, Suomen Diakoniaopisto sekä Lahden ammattikorkeakoulu.

Hankkeella vahvistetaan oppilaitoksen henkilöstön moniammatillista ja yhteisvastuullista osallistumista opiskelijoiden uraohjaukseen. Hanke kokoaa hajanaisen ja usein myös henkilösidonnaisen uraohjauksen kokonaisuudeksi, joka linkittyy kiinteästi oppilaitoksen perustehtävään. Henkilöstön uraohjaustaitojen kehittyminen varmistaa myös opiskelijoiden saaman ohjauksen tasalaatuisuutta. Keinona uraohjauksen vahvistamiseen oppilaitoksessa on henkilöstön kouluttaminen. Hanke tuo uutta osaamista ja ymmärrystä opetus- ja ohjaushenkilöstölle siitä, miten opiskelijaa voi paremmin ohjata kohti hänen omia ammatillisia tavoitteitaan ja unelmiaan, ja miten hänen kanssaan rakennetaan henkilökohtaista urapolkua. Hankkeessa luodaan kokonaisvaltainen ja ketterästi toimiva uraohjauksen malli.

Ketterä uraohjausmalli tulee olemaan oleellinen osa ammatillisten oppilaitosten opetus- ja ohjausprosessia. Ammattiin valmistuneiden työllistyminen ja jatko-opintoihin siirtyminen ovat ammatillisten oppilaitosten tärkeitä menestystekijöitä. Ketterä uraohjaus osana tutkinnon suorittamista on teema, joka liitetään myös henkilöstön osaamisen kehittämisen osaluueksi ja osaksi henkilöstön perehdyttämissuunnitelmaa. Uraohjauksen uudet toimintamallit juurrutetaan kaikissa tutkinnoissa osaksi normaalia toimintaa hankkeen päättymisen jälkeen.

1.2 Kehittämishankkeen taustaa

Uraohjaus on lähtenyt kehittymään ammatinvalinnanohjauksesta ja kehittynyt vuorovaikutukselliseen ohjausprosessiin. Kehitys on tuonut siihen mukaan kokonaisvaltaisen elämänsuunnittelun, itsetuntemuksen kehittämisen sekä ohjauksellisen päätöksenteon ja urasuunnittelun. (Poutanen 2014 s. 52). Tämä kuvaus uraohjauksesta antaa pohjan tässä kehittämistehtävässä suunniteltavalle koulutukselle. Tämä tarkoittaa uraohjauksen kehittyminen vuorovaikutukselliseksi ohjausprosessiksi vaatii ohjaajalta ohjausprosessin ohjaamisen taitoja. Lisäksi tässä kehittämistehtävässä on selvitetty ammatinopettajan työnkuvan muutosta. Työnkuvan muutoksesta johtuen ammatinopettajalta vaaditaan yhä enenevässä määrin ohjauksellisia taitoja ja etenkin henkilökohtaiseen ohjaukseen liittyviä ohjaustaitoja. Tämä luo osaltaan tarpeen ohjauskoulutukselle. Pelkästään tieto uraohjauksesta ei siis riitä, vaan on tarpeen varmistaa uraohjausta toteuttavien ohjaukselliset taidot.

Uraohjauksen tehtävä oppilaitoksessa on parantaa opiskelijan valmiuksia suunnitella ja toteuttaa omaa opintopolkuaan sekä antaa valmiuksia valmistumisen jälkeen suunnitella

omaa uraansa. Merkittävänä osana uraohjausta on opiskelijan ammatti-identiteetin kehittäminen. Onnistuneesta uraohjauksesta kertoo opiskelijan työllistyminen, siirtyminen jatko-opintoihin tai muiden palveluiden piiriin.

Onnistuneen uraohjauksen takaavat uraohjauksen suunnitelmallinen toteuttaminen ja tarpeenmukainen ohjauksen tarjonta. Suunnitelmallisuus tarkoittaa suunnitelmaa oikea-aikaisesta ja oikeanlaisesta ohjauksen toteuttamisesta. Laadukkaasti toteutettu uraohjaus tarjoaa ohjattavalle hyvän palvelukokemuksen, jonka toteutumisen edellytyksenä on ohjaajan hyvät ohjaustaidot. Ohjaustaidot ovat ohjaajan ohjaustyössään käyttämiä taitoja, jotka edesauttavat ohjaussuhteen luomista, ylläpitoa ja ohjauksen tavoitteiden saavuttamista. Suunniteltavassa koulutuksessa on kaksi päätavoitetta uraohjauksen tietoisuuden ja tietoisuuden toiminnan lisääminen sekä osallistujien ohjaustaitojen parantaminen.

Ammatinopettajan työnkuva on muuttunut ohjauksellisempaan suuntaan. Ammatinopettaja kohtaa opiskelijaa yhä enemmän yksilöllisesti. Näitä tilanteita ovat muun muassa:

- Henkilökohtaisen osaamisen kehittämisen suunnitelman laatiminen (HOKS), joka on elävä asiakirja. HOKS tulee päivittää moneen otteeseen opintojen aikana.
- Työpaikalla järjestettävään koulutukseen ja näyttöön liittyvät asiat.
- Erityiseen tukeen liittyvät asiat. Erityisopiskelijoiden määrä on kasvanut. Vuonna 2016 nuorille suunnatun ammatillisen koulutuksen (oppilaitosmuotoisen opetus-suunnitelmaperusteisen ammatillisen peruskoulutuksen) opiskelijoita oli 120 357, joista 19 prosenttia oli erityisopiskelijoita. (SVT, 2018)
- Lisäksi opettajan roolin muuttuminen ohjaavampaan suuntaan pedagogiikan ja kasvatuksellisten näkemysten kehittyminen myötä.

Suunniteltavan koulutuksen myötä lisääntyvät ohjaukselliset taidot palvelevat siis ammatinopettajaa laajemminkin.

1.3 Kehittämishankkeet tavoitteet ja tutkimusongelmat

Tämän kehittämistehtävän päätavoitteena on suunnitella koulutuspaketti Koulutuskeskus Salpauksen henkilökunnan uraohjausosaamisen kehittämiseksi. Koulutuksen myötä siihen osallistuvat opetus- ja ohjaushenkilökunnan ohjaustaidot paranevat. Lisäksi osallistujien tietoisuus uraohjauksesta kasvaa, jolloin uraohjauksen oikea-aikainen tarjonta ja palvelu kehittyvät.

Suunnitelma sisältää koulutuksen laajuuden päivinä sekä päiväkohtaisen toteutussuunnitelman. Lisäksi suunnitellaan päivien sisältö ja toteutus sekä koulutuksessa käytettävät harjoitukset.

Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

Millainen on ammatinopettajan työnkuva tänä päivänä ja millainen rooli uraohjauksella on siinä?

Millainen tausta-ajatus palvelee ammatinopettajan käyttöteoriaa?

Millainen koulutus lisää ohjaustaitoja?

Kettu-hankkeen kanssa on pidetty suunnittelupalavereita, joissa on luotu tavoitteita ja tehty rajauksia uraohjauskoulutuksen suhteen. Koulutus keskittyy ohjaustaitojen parantamiseen sekä tietoisuuden lisäämiseen, mitä kaikkea uraohjaus on. Koulutuksen sisällöstä on rajattu pois työnhakutaidot ja jatko-opintoihin valmentaminen, joista kettu-hankkeen on tarkoitus järjestää muunlaista perehdyttämistä. Kettu-hankkeen toimijoiden toiveena oli, että koulutuksen suunnitelma olisi mahdollisimman käytännönläheinen toimintasuunnitelma.

1.4 Tutkimusmenetelmät

Kehittämistehtävässä on toteutettu konstruktivistista tutkimusotetta. Konstruktivistinen tutkimusote on innovatiivisia ongelman ratkaisuja tuottava tutkimusote, jolla pyritään ratkaisemaan reaali maailman ongelmia. Tutkimusmenetelmän perusajatuksena on luoda poikkeava konstruktio jo kaikesta olemassa olevasta eli luodaan jotain aivan uutta. Konstruktivistisen näkemyksen mukaan uudenlaiset konstruktiot itsessään kehittävät uutta todellisuutta. (Lukka, 2001).

Konstruktivistinen tutkimusote keskittyy tosielämän ongelmiin, jotka koetaan käytännössä tarpeellisiksi ratkaista. Tarkoituksena tuottaa innovatiivinen konstruktio, jolla on tarkoitus ratkaista asetettu ongelma. Konstruktion tulee sisältää suunnitelman soveltuvuuden testaamisesta käytännössä. Konstruktivistisessa tutkimuksessa konstruktio tulee olla kytketty olemassa olevaan teoreettiseen tietämykseen ja löydösten tulee olla reflektoitu takaisin teoriaan. Konstruktivistinen tutkimus etenee seitsemän vaiheen mukaan. Eteneminen on esitetty kuviossa 1. (Lukka, 2001).



Kuvio 1. Konstrukttiivisen tutkimuksen eteneminen (Lukka, 2001)

1.4.1 Kehittämishankkeen eteneminen

Kehittämishankkeelle on asetettu selkeä ongelma, joka on uraohjauskoulutuksen suunnittelu. Tilaajan eli Kettu-hankkeen kanssa on keskusteltu toteutuksen tavoitteista ja reunaehdoista. Koulutuksen tavoitteena on lisätä tietoisuutta uraohjauksesta ja parantaa osallistujien ohjaustaitoja. Tavoitteena on laatia käytännönläheinen toteutussuunnitelma, jolla uraohjauskoulutus voidaan toteuttaa.

Uraohjaukseen liittyvään taustatietoon perehdytään tutkimusten ja kirjallisuuden kautta, jotta saadaan syvälinen käsitys aiheesta. Tausta-aineistoon perehdytään myös siitä näkökulmasta, että ohjauksen taustateoriat palvelevat uraohjauskoulutuksen teoriapohjana. Oma opiskeluni ja kokemukseni ohjauksesta sekä kouluttamisesta antaa hyvän perustiedon aiheeseen. Muodostetun tietoperustan perusteella laaditaan uraohjauskoulutuksen toteutussuunnitelma. Suunnittelun edetessä käydään vuoropuhelua tilaajan kanssa. Suunnitelman testaus toteutuu keväällä 2019. Kehittämishankkeen on tarkoitus valmistua vuoden 2018 loppuun mennessä, joka tarkoittaa, että tässä kehittämistehtävässä ei pohdintaa esitetyn konstruktion soveltuvuudesta pystytäkään esittämään.

2 AMMATILLINEN KOULUTUS

Ammatillista koulutusta ohjaa poliittiset päätökset joita kulloinkin vallassa oleva hallitus tekee. Hallitusohjelmassa luodaan koulutusta koskevia tavoitteita kullekin hallituskaudelle. Opetusministeriö avustaa hallitusta valmistelemalla lakeja, asetuksia ja päätöksiä. Opetushallitus on koulutuksen toimeenpanijan roolissa. Opetushallitus laatii ammatillisen koulutuksen tutkinnonperusteet ja valvoo niiden toteutumista.

Ammatillisella koulutuksella tarkoitetaan tutkintoon johtavaa ammatillista peruskoulutusta ja ammatillista lisäkoulutusta. Ammatillinen peruskoulutus on toisen asteen perustutkintoihin johtavaa koulutusta ja lisäkoulutus tähtää ammatti- ja erikoisammattitutkintoihin (Tilastokeskus 2018).

Laissa ammatillisesta koulutuksesta todetaan: *Laissa tarkoitettujen tutkintojen ja koulutuksen tarkoituksena on kohottaa ja ylläpitää väestön ammatillista osaamista, antaa mahdollisuus ammattitaidon osoittamiseen sen hankkimistavasta riippumatta, kehittää työ- ja elinkeinoelämää ja vastata sen osaamistarpeisiin, edistää työllisyyttä, antaa valmiuksia yrittäjyyteen ja työ- ja toimintakyvyn jatkuvaan ylläpitoon sekä tukea elinikäistä oppimista ja ammatillista kasvua (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, 2§).*

Ammatillista koulutuksen järjestäminen edellyttää tutkintojen ja koulutuksen järjestämisluvan. Oppilaitos anoo koulutuksen järjestämislupaa, jonka myöntää opetus- ja kulttuuriministeriö. Järjestämisluvassa määritellään tutkinnot, joihin voi järjestää tutkintokoulutusta. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, 22§). Vuonna 2017 ammatillista koulutusta järjestäviä oppilaitoksia oli 96 joissa opiskeli 179 100 opiskelijaa (Koulutustilastot. Tilastokeskus 2018).

Ammatillinen perustutkinto on kolmessa vuodessa opiskeltava tutkinto, jonka tavoite on antaa laajat perusvalmiudet alan eri tehtäviin. Ammattitutkinnossa osoitetaan syvällisempää tai rajatumpiin tehtäviin koskevaa ammatillista osaamista. Erikoisammattitutkinnossa osoitetaan kohdennettua ammattitaitoa, joka on ammattitutkintoa syvällisempää ammatin hallintaa tai monialaista osaamista.

Tutkintorakenne määrittää mitä tutkintoja voi suorittaa. Tutkintoja löytyy kaiken kaikkiaan 164 ja ne jakautuvat siten, että ammatillisia perustutkintoja on 43, ammattitutkintoja 65 ja erikoisammattitutkintoja on 56 (Reformin tuki).

2.1 Ammatillisen tutkinnon muodostuminen

Ammatillisen perustutkinnon laajuus on 180 osaamispistettä (osp). Tutkinto sisältää 135 osp ammatillisia tutkinnonosia ja 35 osp yhteisiä tutkinnonosia. Ammatilliset tutkinnonosat

sisältävät pakollisia ammatillisia opintoja ja valinnaisia tutkinnonosia. Pakollisten- ja valinnaistenopintojen laajuudet ovat tutkintokohtaisia. Yhteiset tutkinnonosat ovat osaamista-voitteeltaan samankaltaisia kaikissa tutkinnoissa, mutta niissä on alakohtaisia painotuksia. Yhteisiä tutkinnonosia ovat viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen, matemaattis-luonnontieteellinen osaaminen sekä yhteiskunta- ja työelämäosaaminen. Yhteiset tutkinnonosat jakaantuvat vielä osa-alueisiin. Tutkinnoissa vaadittava ammattitaito tai osaaminen on määritelty tutkintokohtaisissa tutkinnonperusteissa. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, 10§, 13§).

2.2 Tutkinnon perusteet

Opetushallitus laatii tutkintoja koskevat tutkinnonperusteet. Tutkinnonperusteet ovat määräys, jossa määritellään koulutuksen järjestäjälle opetusta koskevat tavoitteet ja keskeiset sisällöt. Tavoitteet ja sisällöt on kuvattu osaamisperusteisesti eli mitä opiskelijan tulee osata. Tutkinnonperusteiden tavoitteena on koulutuksellisten perusoikeuksien, tasa-arvon, opetuksellisen yhtenäisyyden, laadun ja oikeusturvan toteutuminen. Koulutuksen arvioinnin yhteydessä opetushallitus seuraa tutkinnonperusteiden toteutumista.

Uuden ammattikoululain tultua voimaan poistui nuoria ja aikuisia koskevat eri tutkinnonperusteet eli nykyisin kaikkia tutkinnonsuorittajia koskee samat tutkinnonperusteet. Muutos tarkoittaa, että aikuiset joutuvat opiskelemaan yhteiset tutkinnonosat.

2.3 Koulutuksen järjestäminen

Ammattikoululaissa todetaan, että koulutus voidaan järjestää lähi-, etä- ja monimuoto-opetuksena, oppisopimuskoulutuksena tai muutoin työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, 15§).

Oppilaitoksessa tapahtuva koulutus voi sisältää lähiopetuksen eli oppilaitoksessa tapahtuvat ryhmäkohtaisen opetuksen lisäksi etäopetusta. Etäopetuksessa osa opinnoista opiskellaan oppimistehtävien avulla muualla kuin oppilaitoksessa.

Opetusta järjestettäessä monimuoto-opetuksessa pääosa opiskelusta tapahtuu muualla kuin oppilaitoksessa ja lähiopetustilaisuudet ovat enemmän tiedotus- ja palautetilaisuuksia.

Oppisopimuskoulutus on työpaikalla järjestettävää koulutusta, jossa pääosa oppimisesta tapahtuu työpaikalla. Oppisopimuskoulutuksessa työnantaja sitoutuu määräaikaisella työ-sopimuksella kouluttamaan työntekijää. Työpaikalla tapahtuvaa oppimista täydennetään oppilaitoksessa tapahtuvalla lähi- ja etäopetuksella.

Oppilaitoksessa järjestettävä koulutus sisältää myös työpaikalla tapahtuvaa oppimista, josta tehdään koulutus sopimus. Koulutus sopimuksessa määritellään opiskelijan tavoitteet työpaikalla järjestettävälle oppimisjaksolle. Opiskelija ei ole työsuhhteessa eikä hänelle makseta palkkaa. Mikäli työnantaja olisi halukas maksamaan palkkaa voidaan opiskelijalle solmia oppisopimus työpaikalla tapahtuvan oppimisen ajaksi. Entinen työpaikalla tapahtuvan oppimisen nimi oli työssäoppiminen.

2.4 Arviointi ammatillisessa koulutuksessa

Opiskelijan arviointi ammatillisessa koulutuksessa perustuu osaamisen arviointiin. Osaamisen arvioinnilla kerätään tietoa opiskelijan osaamisesta ja varmistetaan tutkinnon perusteissa määriteltyjen ammattitaitovaatimusten ja osaamistavoitteiden saavuttaminen. Pääsääntöisesti osaaminen arvioidaan tutkinnon osittain tai yhteisten tutkinnon osien osalta osa-alueittain. Osaamisen arviointi tapahtuu näytöllä (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, 52§)

2.4.1 Näyttö

Näyttö tehdään käytännön työtehtävissä ja sen perusteella opiskelijan osaamista arvioidaan tutkinnonperusteissa määriteltyihin ammattitaitoon tai osaamiseen. Näyttö tehdään työpaikalla tai perusteluista syistä muussa ympäristössä. Yleensä näyttö päättää työpaikalla tapahtuvan oppimisjakson. Näytöstä ja sen sisällöstä sovitaan koulutus sopimuksessa ennen työpaikalla tapahtuvaa oppimisjaksoa. Näyttö alkaa sovittuna päivänä oppimisjaksolla ja päättyy sovittuna päivänä, jonka jälkeen pidetään arviointikeskustelu. Näytön arviointiin nimetään kaksi arvioijaa, joista toinen on opettaja ja toinen työelämän edustaja. Opiskelijalle on annettava mahdollisuus suoritusensa itsearviointiin. Itsearviointi ei vaikuta osaamisen arviointiin tai siitä annettavaan arvosanaan (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, 53§, 54§)

Osaamisen hankkiminen on tutkinnonosien opiskelua tai työpaikalla tapahtuvan oppimisen yhteydessä tapahtuva oppimista. Osaamisen hankkimisen yhteydessä opiskelija saa suullista ja/tai kirjallista palautetta oppimisestaan. Tämä palaute ei vaikuta opiskelijan arviointiin vaan arvosana tulee pelkästään näytön perusteella.

2.5 Henkilökohtainen osaamisen kehittämisen suunnitelma (HOKS)

Koulutuksen aloittavalle opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma, johon kirjataan yksilölliset osaamisen tunnistamista, tunnustamista, hankkimista, kehittymistä ja osoittamista sekä ohjaus- ja tukitoimia koskevat tiedot. Tämä tarkoittaa, että opiskelijan kanssa keskustellaan hänellä olevasta osaamisesta ja ne kirjataan suunnitelmaan. Lisäksi suunnitellaan ja kirjataan ne keinot, joilla opiskelija hankkii tutkinossa tarvittavan osaamisen. Mikäli opiskelija tarvitsee opinnoissa menestyäkseen tukitoimia ja ylimääräistä ohjausta nekin tulee kirjata suunnitelmaan. HOKS seuraa opiskelijaa koko opiskelun ajan, mikä tarkoittaa, että sitä päivitetään koko opiskeluajan. Mikäli opiskelija on alaikäinen, hänen huoltajalla tulee olla mahdollisuus osallistua opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman laadintaan ja päivittämiseen (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, 45§)

2.6 Erityinen tuki

Ammattikoululaissa säädetään: *Opiskelijalla on oikeus erityiseen tukeen, jos hän oppimisvaikeuksien, vamman, sairauden tai muun syyn vuoksi tarvitsee pitkäaikaista tai säännöllistä erityistä oppimisen ja opiskelun tukea tutkinnon tai koulutuksen perusteiden mukaisesti ammattitaitovaatimusten tai osaamistavoitteiden saavuttamiseksi.* (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, 64§). Erityinen tuki on opiskelijalle suunniteltua pedagogista tukea sekä erityisiä opetus- ja opiskelujärjestelyitä. Erityisestä tuesta tehdään viranhaltijapäätös. Alaikäisen opiskelijan huoltajaa on kuultava erityistä päätöstä tehtäessä. Opiskelijalle laadittavaan henkilökohtaiseen kehittämissuunnitelmaan kirjataan erityisen tuen sisältö (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, 67§).

3 AMMATINOPETTAJA

Ammatinopettaja on opettamansa alan pääsääntöisesti korkeakoulututkinnon suorittanut ja opettajankoulutuksen opiskellut edustamansa alan osaaja. Opettajankoulutuksen pääsyaatimuksista johtuen ammatinopettajalle on ominaista, että hän on opiskellut ainakin yhden alan asiantuntijaksi ennen opettajaksi kouluttautumistaan. Lisäksi pääsyaatimuksena on kolmen vuoden työkokemus edustamaltaan alalta eli ammatinopettajalla on kasvanut edustamansa alan ammatti-identiteetti. Tältä osin ammatillinen opettaja eroaa peruskoulun ja lukion opettajista, joilla opettaja on ensimmäinen koulutusammatti (Koski-Heikkinen 2013, 34-35).

3.1 Ammatillinen opettajankoulutus

Toimiakseen vakituisesti ammatinopettajan tulee opiskella opettajan pedagogiset opinnot, joiden laajuus on 60 op. Ammatillinen opettajankoulutus antaa pedagogisen kelpoisuuden opettajan tehtäviin ammatillisen oppilaitoksen ja ammattikorkeakoulun opettajan virkaan/tehtävään. Ammatillisen opettajankoulutuksen voi opiskella ammatillisessa opettajakorkeakoulussa, joita on Suomessa viisi.

Asetuksessa ammattikorkeakouluista määritellään kuuluvan kasvatustieteellisiä perusopintoja, ammattipedagogisia opintoja, opetusharjoittelua ja muita opintoja. Lisäksi asetuksessa määritellään koulutuksen tavoitteeksi; opettajankoulutuksen suorittaneella on valmiudet ohjata erilaisten opiskelijoiden oppimista ja kehittää opetusalaansa ottaen huomioon työelämän ja ammattien kehittyminen (Asetus ammattikorkeakouluista 3§, 6§).

Toisin kuin toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa ammattikorkeakoulut saavat päättää itsenäisesti tarjoamansa koulutuksen sisällöistä. Näin on myös ammatillisen opettajankoulutuksen osalta. Opetushallituksen tilaamassa Opettajankoulutuksen tilannekatsausmuistiossa vertaillaan ammatillisen opettajankoulutuksen opetussuunnitelmia. Julkaisussa todetaan tavoitteissa olevan vain vähäisiä painotuseroja korkeakoulujen kesken (Mahlamäki-Kultanen & al. 2014, 29).

Opettajankoulutus perustuu Suomessa tutkimusperustaisuuteen. Tutkimusperustainen opettajankoulutus tarkoittaa kykyä ymmärtää ja omaksua alan tutkimustietoa ja käyttää sitä omassa opetuksessaan. Tutkimusperustainen opettaja kykenee tutkimaan omaa opetustaan ja kehittää omaa toimintaansa kokemustensa perusteella. Keskeisenä toimintana on opettajan kyky seurata opetustilanteita ja reflektoida omaa toimintaansa sekä sen perusteella muokata omaa pedagogista ajatteluaan (Kansanen, P. 2015, Mahlamäki-Kulta-

nen & al. 2014, 98-99). Heikkinen ym. toteaa opettajankoulutuksen jatkumoa käsittelevässä teoksessaan *Ope saa oppia; opettajaksi kehittyminen nähdään laajana ja pitkänä prosessina, joka vaatii aikaa* (Heikkinen et al. 2015, 27). Tämä tarkoittaa, että opettajankoulutus voidaan nähdä ajokorttina opettajan työhön eli lupana opettaa, mutta vasta työkokemus tuottaa ammatti-identiteetin kehittymisen ja ammatillisen kasvun (Heikkinen et al. 2015, 27. Koski-Heikkinen 2013,167). Koulutuksen pääpaino keskittyy antamaan tutkimusperustaisia tietoja opettajaksi kehittämisessä. Ideaali opettaja nähdään omantytön kehittäjänä, tutkijana ja reflektioijana. Opettajankoulutus uskoo, että opettajana toimiessaan opittu teoria muodostuu pragmaattiseksi tiedoksi kokemuksen kautta (Opetushallitus.2014, 9).

3.2 Ammatinopettajan työnkuva

Ammatinopettajan työnkuva on muuttunut laajasti viime vuosikymmenien aikana. Vielä 1990-luvulla ammatillinen koulutuksen toiminta-ajatus oli hoitaa ammatin oppiminen koulussa ilman yhteyttä työelämään. Tämä tarkoitti ammatinopettajan toimintaympäristön olevan pelkästään oppilaitoksessa. Opettaja valmisteli tuntinsa ja toteutti ne suunnitelmansa mukaan. Koski-Heikkinen kuvaa väitöskirjassaan asian seuraavasti: *Työssään hän jäseni oppiaineksen, esitti sen opiskelijoille, huolehti taitojen harjoittamisesta ja varmisti oppimistuloksen. Työtä ohjasi tarkat valtakunnalliset valmiiksi ohjelmoidut opetussuunnitelmat ja ammatillisen opettajan työkenttänä oli pääsääntöisesti oppilaitosympäristö* (Koski-Heikkinen 2013, 30).

Yhteiskunnassa ja työelämässä tapahtuneet muutokset, jotka ovat johtaneet ammattikoululakien uudistamiseen sekä pedagogiset uudistukset ovat vaikuttaneet ammatinopettajan osaamisvaatimukseen. Oman osansa osaamisvaatimukseen ovat tuoneet opiskelija-aineiksen muuttuminen ja tavoitteeksi määritelty koko ikäluokan kouluttaminen. Lisäksi osaamisvaatimukseen vaikuttavat tietotekniset ja verkko-oppimisen yleistymisen myötä tuleva osaaminen sekä kommunikaatioteknologian valtava kehitys.

Ammattiopettajan aseoitumisesta väitöskirjan tehnyt Karin Filander toteaa artikkelissaan ammatinopettajan työn muutoksesta seuraavaa: *Ammatinopettajan työhön kohdistuu voimakkaita muutospaineita. Sitä mukaa, kun ammattiopetuksen vastuuta siirretään suoraan työelämän käytäntöihin, pyritään ammattiopettajien työnkuvaa muuttamaan enemmän oppimisen taustavaikuttajiksi, verkostojen ylläpitäjiksi ja organisaattoreiksi. Opettajista on tullut oppimisen motivaattoreita, yhdyshenkilöitä, oppilaitosten kehittäjiä, opintojen yksilöllistäjiä, järjestelijöitä, valmentajia, kouluttajia, verkko-ohjauksen monitaureita, koulutuksen myyjiä ja markkinoijia* (Filander 2010, 7).

Ammatillisen opettajan työnkuvasta väitöstutkimuksen tehnyt Aila Paaso kiteyttää artikkelissaan tulevaisuuden vaatimukset seuraavasti: Ammatillinen opettaja on ammattialan vastuullinen kehittäjä, koulutuksen ja työelämän verkosto-osaaja, opiskelijan kohtaaja ja kuuntelija, opiskelijan oppimisprosessin tukija ja ohjaaja sekä työyhteisöllinen osaaja (Paaso 2012, 48).

Ennen opettaja opetti ”laboratorio” olosuhteissa ja nyt iso osa oppimisesta tapahtuu työpaikoilla. Ammatinopettaja on mukana vain osassa taitojen kehittymistä ja opiskelijan ammatillaiseksi kasvua. Ammatinopettajan rooli on olla taustavaikuttaja ja mahdollistaja. Näissä tilanteissa korostuu ammatinopettajan yksilöpedagogiset osaamis- ja kohtaamistaidot. Ammatinopettaja on rinnalla kulkija eikä tien silottaja määrittele Helakorpi. (Helakorpi 2010, 111).

Ammatinopettajan työnkuvaa määritellään muun muassa verkosto-osaajaksi, opintojen yksilöllistäjäksi, mahdollistajaksi, valmentajaksi ja työyhteisölliseksi osaajaksi. Edellä mainitut kuvaavat opettajan roolin muutosta oppimisprosessin omistajasta prosessin ohjaajaksi yhdessä opiskelijan ja työelämän kanssa. Ammatinopettajaa ei nähdä enää pelkän yksittäisen oppimistapahtuman pitäjänä vaan opiskelijan osaamisen lisäämisen henkilökohtaisena järjestelijänä.

3.2.1 Ammatinopettajan tehtäväkuva koulutuksen järjestäjän näkökulmasta

Koulutuksenjärjestäjä on laatinut ammatinopettajalle tehtäväkuvan, jonka perusteella ammatinopettaja tietää mitä hänen tehtäviinsä kuuluu. Seuraavassa Koulutuskeskus Salpauksen opettajan tehtäväkuva (Koulutuskeskus Salpaus. 2018):

Opettajan keskeiset tehtävät:

- Toteutuksen kokonaisuuden suunnittelu tutkinnon perusteen ja opetussuunnitelman mukaisesti sekä HOPS ja HOJKS -vaatimukset huomioiden
- Opiskelijoiden oppimisen etenemisen varmistaminen eri ympäristöissä yhteistyössä toisten opettajien ja taitovalmentajien kanssa
- Opetus-, ohjaus- ja toteutussuunnitelmien mukainen opetus sekä opiskelijan opiskelun ja oppimisen johtaminen sekä valvonta työjärjestyksen mukaisesti
- Opiskelijan tuen tarpeen tunnistaminen ja toimenpiteiden suunnittelu yhdessä ryhmänohjaajien ja opiskeluhuollon asiantuntijoiden kanssa
- Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen sekä oppimisen ja osaamisen arviointi
- Oman ammattitaidon ja oppilaitoksen toiminnan kehittäminen
- Yhteistyö oppilaitoksessa sekä opiskelijoiden huoltajien ja elinkeinoelämän kanssa

- Muut työnantajan määräämät tehtävät

Opettajan tehtäväkuva vahvistaa tutkimuksissa esille tullutta ammatinopettajan työnkuva. Ammatinopettajan tehtävä on kehittynyt monia taitoja vaativaksi monialaiseksi asiantuntijatehtäväksi. Ammatinopettajan on hallittava oman alansa substanssiosaaminen ja tunnettava työelämän todelliset vaatimukset. Lisäksi häneltä vaaditaan taitoa opetus- ja kasvatustehtävässä tunnistaa opiskelijoiden yksilöllisyyttä sekä edistää ja tukea heidän ammatillista kehittymistään (Helakorpi 2010, 101).

3.2.2 Ammatinopettajan tehtäväkuva työtehtävien mukaan

Opetus

Pääosa ammatinopettajan työstä koostuu edelleen ryhmämuotoisina pidetyistä oppimistilanteista. Ammatinopettajalla tulee olla ammattitaito valita opiskeltava ydinsisältö suhteessa opiskeltavaan kokonaisuuteen. Hänen tulee suunnitella opetuksensa pedagogisesti aiheeseen ja tilanteeseen sopivalla tavalla. Hänen tulee tiedostaa ja valita kullekin harjaantumisvaiheelle soveltuva oppimisaika. Hänen tulee tunnistaa opiskelijan henkilökohtainen kasvun ja kehityksen vaihe, niin ammatillisen vaiheen, kuin henkilökohtaisen kasvunkin osalta. Ammatinopettajan tulee osata suunnitella meneillään olevan tiedon ja taidon harjaantumista edistäviä harjoitteita, jotka palvelevat niin ammattitaidonkehittymistä kuin arjen taitojen kehittymistäkin. (Koski-Heikkinen 2013, 166).

Työpaikalla tapahtuva koulutus

Enenevä työelämän mukaantulo koulutukseen on suurimpia yksittäisiä ammatinopettajan työhön vaikuttavia tekijöitä. Ensin työharjoittelun nimellä ollut työpaikalla tapahtuva työtehtävien harjoittelua. Seuraavassa ammattikoululaissa työpaikalla tapahtuvaa oppimista nimitettiin työssäoppimiseksi. Uuden ammattikoululain mukaan nimitys on koulutussopimukseen perustuva koulutus, jonka perusteella opiskelija hankkii osaamista työpaikalla työtehtävien yhteydessä. Nämä muutokset ovat koko ajan lisänneet työpaikoilla tapahtuvan koulutuksen määrää. Ammatinopettajan rooli on ohjata opiskelijaa sopivan ja tutkinnonosan vaatimuksia vastaavan paikan löytämisessä. Tämän lisäksi ammatinopettaja neuvottelee työpaikan edustajan kanssa työpaikalla tapahtuvan oppimisen järjestelyistä ja valvoo koulutusjakson edistymistä. Ammatinopettaja valvonta tapahtuu käymällä työpaikalla ja olemalla yhteydessä muilla keinoin, niin työpaikkaan, kuin opiskelijaankin. Hänen myös toimii vastaan tulevien pulmien ratkojana.

Opiskelija arviointi

Opiskelijoiden arviointiin suurimman muutoksen on tuonut näytöt. Ensin nimenä oli nuorilla ammattiosaamisen näyttö ja aikuisilla pelkkä näyttö. Nykyisin molemmilla näyttö. Näytöt koskivat aluksi ammatillisia opintoja, mutta nykyisin ne ovat käytössä myös yhteisissä tutkinnonosissa. Ammatillisten tutkinnonosien näytöt pyritään järjestämään työpaikoilla. Ammatinopettaja sopii näyttöjen sisällöistä ja järjestelyistä opiskelijan ja työpaikan kanssa sekä toimii näytönarviointitilanteessa arvioijana.

Osaamisen tunnistaminen

Koulutuksen järjestäjälle on laissa asetettu velvollisuus tunnustaa aiemmin hankittu osaaminen. Mikäli opiskelijalla on tutkinnonperusteissa vaadittavaa osaamista, tulee se tunnustaa osaamiseksi. Tämä tarkoittaa, ettei jo osattua asiaa tarvitse opiskella uudelleen. Osaaminen selvitetään asiakirjojen ja muun selvityksen perusteella. Mikäli opiskelijan osaaminen jää epäselväksi, voidaan hänelle järjestää mahdollisuus näytön suorittamiseen osaamisen osoittamiseksi (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, 47§). Ammatinopettaja vastaa oman alansa osaamisen tunnistamisesta. Siinä käydään opiskelijan kanssa henkilökohtainen keskustelu, jossa opiskelija esittää dokumentit, joiden perusteella osaaminen tulisi tunnustaa. Näitä dokumentteja ovat muun muassa koulutodistukset ja työtodistukset sekä mahdolliset harrastuksista olevat todistukset. Ammatinopettajan tulee keskustelun perusteella selvittää opiskelijan osaaminen. Tämä edellyttää opettajalta, että hän tuntee tutkinnonperusteet ja niissä vaadittavan osaamisen. Mikäli osaaminen jää esitettyjen dokumenttien ja keskustelun perusteella epäselväksi, opettaja ohjaa opiskelijan näyttöön osoittamaan osaamisensa ja arvioinnin saamiseksi.

Henkilökohtainen osaamisen kehittämisen suunnitelma (HOKS)

Ammatillinen koulutus on kehittynyt opiskelijan yksilöllistä kehittymistä palvelevampaan suuntaan. Jo aiemmin jokaiselle opiskelijalle tuli laatia henkilökohtainen opiskelusuunnitelma (HOPS). HOPS mainittiin aiemmassa laissa, mutta sen sisältö vaatimuksia ei oltu määritelty tarkasti. Uusi ammattikoululaki sen sijaan velvoittaa laatimaan jokaiselle opinnot aloittavalle henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman (myöhemmin HOKS), jonka sisältö on laissa tarkemmin määritelty. Koulutuksen aloittavalle opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma, johon kirjataan yksilölliset osaamisen tunnistamista, tunnustamista, hankkimista, kehittymistä ja osoittamista sekä ohjaus- ja tukitoimia koskevat tiedot (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, 45§). HOKS on elävä asiakirja, jota tulee päivittää koko opiskelun ajan. Ammattioppilaitoksissa on kullekin opiskelijaryhmälle nimetty ryhmästä vastaava opettaja. Koulutuksenjärjestäjästä riippuen

on opiskelijaryhmästä vastaavalla opettajalla erilaisia nimikkeitä. Koulutuskeskus salpauksessa nimikkeenä on vastuuohjaaja, jota käytän tässä työssäni. Muun muassa HOKS:in laatiminen on Koulutuskeskus Salpauksessa nimetty vastuuohjaajan tehtäväksi.

Vastuuohjaaja

Koulutuskeskus Salpauksessa vastuuohjaaja perehdyttää opiskelijaa niin oppilaitoksenkäytänteisiin kuin omaan ammattialaan sekä oman ammattialan opintoihin. Hän huolehtii opiskelijaryhmän ryhmäytymisestä koko opiskeluajan muun muassa tapaamalla ryhmää säännöllisesti sekä pitämällä yhteyttä alaikäisten vanhempiin. Vastuuohjaaja tehtävänä on huolehtia opiskelijan HOKS-prosessista koko opiskelun ajan. Vastuuohjaaja tekee moniammatillista verkostoyhteistyötä oppilaitoksessa.

Eriyinen tuki

Mikäli opiskelijalla on oppimisvaikeuksien, vamman, sairauden tai muun syyn vuoksi vaikeuksia suoriutua opinnoistaan hänet voidaan nimetä erityisopiskelijaksi. Nimeämiseksi tulee tehdä erityisen tuen päätös. Erityisopiskelijana opiskelijalle on tarjolla enemmän henkilökohtaista tukea opinnoissa menestymiseksi. Tuen tulee olla pitkäkestoista ja suunniteltua. Ammatinopettaja on vastuuopettajan roolissa laatimassa erityisen tuen päätöstä ja kartoittamassa tukitoimia. Tukitoimien toteuttamisesta vastaa kunkin tutkinnonosan opettaja. Erityisen tuen päätöksen tueksi pidetään palaveri, jossa on läsnä tarvittavat asiantuntijat (erityisopettaja, kuraattori ja /tai terveydenhoitaja) Palaverissa käydyn keskustelun pohjalta laaditaan esitys erityisestä tuesta. Palaverin koollekutsuja on vastuuohjaaja.

3.3 Ammatinopettajan osaamisvaatimukset

Ammatinopettaja toimii niin oppilaitoksen sisäisissä verkostoissa kuin työelämän verkostoissakin. Ammatinopettaja räätälöi opiskelijalle yksilöllisen opintopolun hänellä jo olemassa olevan osaamisen perusteella. Ammatinopettaja suunnittelee ja järjestää puuttuvan osaamisen hankkimisen, niin oppilaitoksessa, kuin työpaikoillakin. Työskennellessään ammatinopettaja joutuu mitä moninaisimpiin keskustelu, neuvottelu ja ohjaustilanteisiin. Työn siirtyminen yksittäistä opiskelijaa palvelevaksi on tuo se mukanaan pedagogisen ajattelun muutoksen. Ammatinopettaja ei mieli pedagogisia ratkaisuja ryhmän näkökulmasta vaan ajatus siirtyy yksittäiseen opiskelijaan. Ammatinopettajan rooli muuttuu oppimisen ohjaajaksi ja valmentajaksi.

Ammatinopettaja räätälöi opiskelijalle henkilökohtaisesti opintopolun, jolloin hän kohtaa opiskelijan yksilönä opintoja suunniteltaessa. Tämä edellyttää hyviä ohjaus ja kohtaamistaitoja. Työpaikalla tehtävän yhteistyön lisääntyminen muun muassa siellä järjestettävän

koulutuksen muodossa tuo vaatimuksia asiakaspalvelu ja markkinointitaitoihin. Yhä enemmän opintojen suunnittelu ja toteutus toteutetaan tiimityönä, jolloin opettajalta vaaditaan yhteistyö ja työyhteisötaitoja. Opintojen toteutus yksilöllisemmin vaatii taitoa suunnitella ja toteuttaa opintoja verkossa, joka nostaa tietoteknisen osaamisen sekä verkkopedagogiikan osaamisen merkittäväksi osaamisvaatimukseksi. Näiden lisäksi ammatinopettajan tulee hallita myös ryhmä ja luokkamuotoinen opetus, jossa nykyisen oppimiskäsityksen mukaan tulee näkyä ohjaava- ja valmentavaote.

3.3.1 Ammatinopettajan osaamisvaatimusten parantaminen

Ammatinopettajan tehtävät ovat laajentuneet ammatillisen substanssiosaamisen ja pedagogisen osaamisen lisäksi opiskelijan yksilöllistä ohjaamista ja kohtaamista vaativiin tehtäviin. Tämä tarkoittaa opettajuuden muutosta ohjaamisen ja valmentamisen suuntaan. Lisäksi ammatinopettaja toimii erilaisissa verkostoissa niin koulun sisällä kuin työelämässäkin.

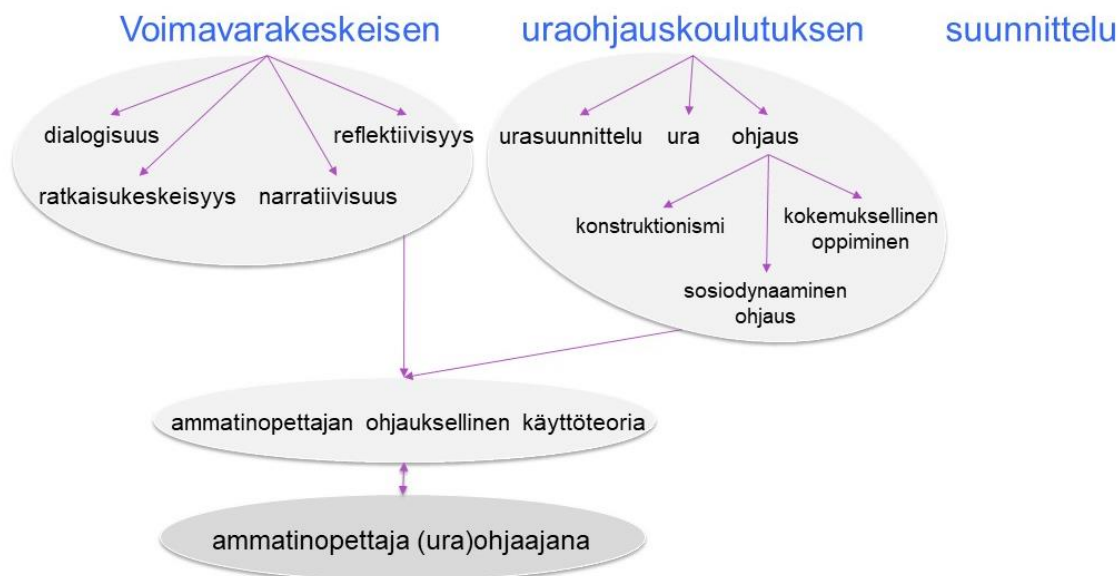
Opettajankoulutuksessa opettaja saa välineitä pedagogiseen osaamiseen ja koulutuksen tavoite on tutkiva opettaja, joka kehittää aktiivisesti omaa työtään. Opettajankoulutuksen tilannekatsauksessa todetaan: *Opettajaksi kasvussa keskeistä on opettajan ajattelu, asenteet ja käsitykset sekä niiden kriittinen pohdinta. Tässä prosessissa kieli ja käsitteet ovat merkityksellisiä seikkoja. Sen sijaan menetelmällisellä osaamisella on vähäisempi rooli opettajaksi kasvun kannalta. Opettajien tieto on usein praktista tietoa, joka rakentuu vähitellen kokemuksen kautta.* (Opetushallitus.2014 s. 9). Tästä voidaan päätellä, ettei opettajankoulutus välttämättä tuota valmiuksia opiskelijan yksilölliseen kohtaamiseen ja verkostoissa toimimiseen. On kuitenkin muistettava, ettei ammatinopettajien joukko ole heterogeeninen vaan kullakin ammatinopettajalla on olemassa perusammatti, jonka ydinosaamisena voi olla niin ohjaus- ja kohtaamistaitoja kuin verkosto-osaamista.

Ammatinopettajina jo toimivat ovat eläneet jo vuosien ajan muutosten myllerryksessä. Tämä tarkoittaa, etteivät kaikki muutokset ole tulleet kerralla vaan monien vuosien aikana. Tämä tarkoittaa, että yksittäisen opettajan osaamisen ylläpitäminen muutosten aikana on ollut hänen omalla vastuullaan. Meneillään olevia muuttuvia asioita on kuitenkin lukemattomia ja uusia osaamisvaatimuksia on tullut todella paljon. Muutosten paljoudesta johtuen voi olla vaikea hahmottaa ja arvioida, mitä kaikkea osaamista tulisi hankkia. Ammatinopettajan ammattitaidon kehittymisen tueksi koulutuksen järjestäjä voisi ottaa vastuuta ja pohdita ammatinopettajan osaamisohjelmaa, jossa tehtäisiin näkyväksi tarvittava osaaminen. Tarjolla tulisi olla sisällöllisesti ammatinopettajan arjen työtä palvelevaa koulutusta.

Valmistuvien opettajien työhöntulovaiheen tuki on todettu huonoimmin hoidetuksi, kuin monessa muussa maassa. Valmistumisvaiheessa olevat opettajat hyötyisivät reflektiivisestä tuesta (Heikkinen et al. 2015, 28). Lisäksi Koski-Heikkinen ehdottaa väitöskirjassaan ammatillista opettajuutta pohtivaa reflektointi ja identiteettityötä tukevaa toimintaa, joka jatkuisi koko opettajan uran ajan (Koski-Heikkinen 2013, 167). Näillä tarkoitetaan opettajille järjestettäviä mentorointi tai työnohjaus tyyppisiä tilanteita. Reflektiivisen tuen idealla suunniteltuihin oman työn kehittämisen näkökulmasta tapahtuvilla koulutuksilla tuotaisiin merkityksellisyyttä osallistujille.

4 URAOHJAUS

Olen jakanut uraohjauksen kahden otsikon alle. Tämä kappale käsittelee uraa ja uraohjausta. Seuraava kappale käsittelee ohjausta. Tämä sen takia, että molemmat ovat sisältöään varsin suuria ja tämä sama jaottelu löytyy myös useimmista asiaa käsittelevistä tutkimuksista ja muista lähteistä. Kuviossa 2 on esitetty kehittämistehtävän teoreettis-käsitteellinen viitekehys.



Kuvio 2. Kehittämistehtävän teoreettis-käsitteellinen viitekehys

Perinteisesti ammatinvalinnanohjaus on ollut työnhaku- ja ammatinvalinnanpsykologipalveluja tai koulumaailmassa opinto-ohjaajan toteuttamaa ammatinvalinnanohjausta. Ammatinvalinnan lähtökohtana on ollut yksilöiden kykyjen ja persoonallisuuden sovittaminen yhteen työn vaatimusten kanssa. Ohjaus toteutui yksilön ja työn vaatimusten vertailuna ja oli onnistunut, kun löytyi paras mahdollinen yhteensopivuus yksilön ja ammatin väliltä. (Spangar 2000, 14). Uraohjaus on lähtenyt kehittymään ammatinvalinnanohjauksesta ja kehittynyt vuorovaikutukselliseen ohjausprosessiin. Kehitys on tuonut siihen mukaan kokonaisvaltaisen elämäsuunnittelun, itsetuntemuksen kehittämisen sekä ohjauksellisen päätöksenteon ja urasuunnittelun. (Poutanen 2014, 52).

Urasuunnittelun tarve nousee esiin työelämän muutoksista. Muutokset aiheuttavat työntekijän osaamisvaatimusten muuttumisen, jonka tuloksena nousee elinikäisen oppimisen vaatimus sekä työntekijöiden joustavuusvaatimusten kasvu. Työsuhteiden muuttuminen epävarmemmiksi ja työurien muuttuminen pirstaleisemmiksi sekä jatkuva epävarmuuden kasvu koskee koko työelämää. (Onnismaa 2003, 50). Työntekijä tulee työuransa aikana

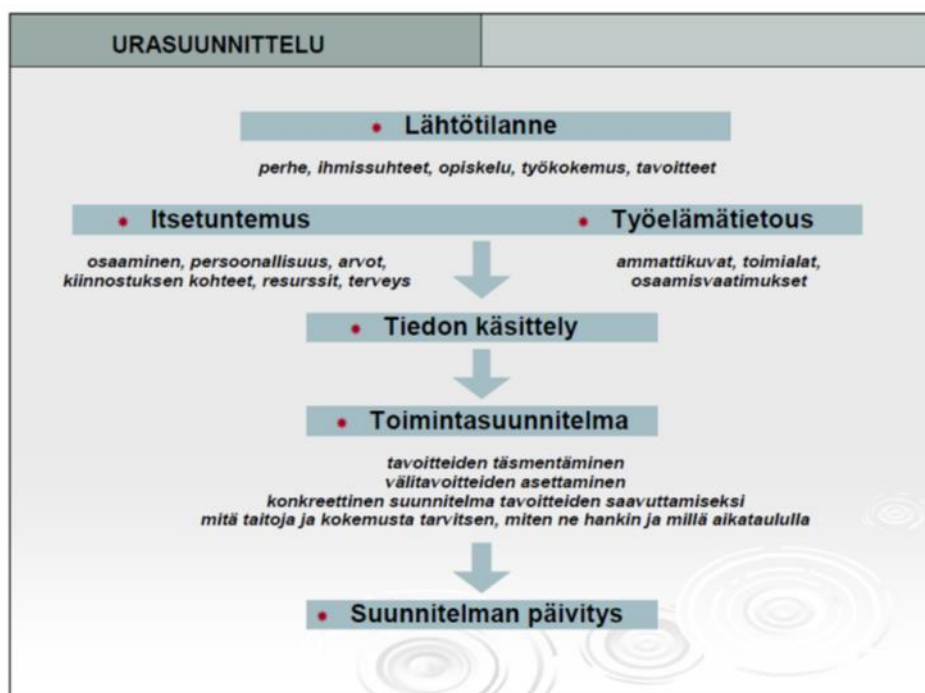
kohtamaan monia muutoksia, enää ei työelämässä pärjää yhdellä ammatilla tai kapealaisella ja yksipuolisella osaamisella. Yhä useamman työurassa vuorottelevat ja ovat limittäin työntekeminen ja opiskelujaksot. Työelämän muutokset tulevat koskemaan kaikkia työelämässä olevia. Tämä johtaa siihen, että uraohjauksen ideologian mukaan, jokaisen tulisi ottaa vastuu omasta osaamisen kehittämisestä ja päivittää kaiken aikaa osaamistaan. Itsenäisen osaamisen kehittämisen avuksi tarvitaan urasuunnittelua tukevaa uraohjausta.

4.1 Ura käsitteenä

Ura on aiemmin merkinnyt lineaarisesti etenevää ja ennakoitavaa portaittaista edistymistä yhdellä tai useammalla työnantajalla. Tämä määritelmä ei enää päde. Ura tulee nähdä yksilön elämänkulkuun ja –tapahtumiin liittyvänä tehden siitä subjektiivisen kokemuksen. Tämä laajentaa uran käsitteen koskemaan myös muita elämänalueita kuin pelkästään työtä. Urakehitykseen voi kuulua myös perheeseen sitoutuminen ja vapaaehtoistyö. Ura tulee mieltää yksilöllisesti, jolloin keskitytään henkilökohtaisiin merkityksiin. Tällöin uraan vaikuttaa yksilön arvot, asenteet ja motiivit sekä niiden muuttaminen. Sattumanvaraisuus nähdään uuden uraideologian kehittymisen merkittävänä seikkana. Lähtökohtana urakehityksessä on, että yksilö on oman työnsä asiantuntijana ja osaajana. Yksilön näkökulmasta urasuunnittelu tarkoittaa vastuunottamista oman ammattitaidon ylläpitämisestä ja kehittämisestä. Urasuunnittelun toteutuminen on vaativa ja monitahoinen prosessi, joka kestää koko työuran ajan. Urasuunnittelusta suoriutuakseen työntekijä tarvitsee ohjausapua – uraohjausta. (Haapakoski. 2005, 14; Onnismaa 2003, 59-62)

4.2 Urasuunnittelu

Urasuunnittelu on laajemmin oman elämän suunnittelua, johon liittyy itsereflektiota, omien mielenkiinnon kohteiden tarkastelua, tiedonhankintaa ja tiedon prosessointia. Suunnittelu-prosessissa tutkitaan omia vahvuuksia ja heikkouksia sekä uramahdollisuuksia ja vaihtoehtoja seuraamuksineen. Suunnitteluprosessin aikana tunnistetaan ura ja elämänpäämäärät sekä aikataulutetaan työ, koulutus ja muu kehittävä toiminta. Suunnittelun tuloksena on määritelty uratavoite ja siihen tarvittava urapolku ja aika. (Karhu & Saari. 2011, 84) Suunnitteluprosessin eteneminen on esitetty kuviossa 3.



Kuvio 3. Urasuunnitteluprosessin eteneminen. (Karhu & Saari. 2011, 84)

4.3 Taustaa uraohjaukselle

Elinikäisen oppiminen on luonut tarpeen myös elinikäiselle ohjaukselle. Tilastokeskuksen mukaan: Elinikäisellä oppimisella tarkoitetaan kaikkea elämän aikana tapahtuvaa oppimista, jonka tarkoituksena on kehittää yksilön tietoja, taitoja ja kykyjä henkilökohtaisessa, yhteiskunnallisessa tai sosiaalisessa elämässä ja/tai työelämässä. (Tilastokeskus, 2018). Elinikäisen oppimisen ajatuksena on, ettei kaikki oppiminen tapahdu instituutioissa esimerkiksi oppilaitoksissa vaan kaikki ihmisen kokemukset luovat uuden oppimista. Oppimisen helpottamiseksi ja tiedostamiseksi Ihminen tarvitsee ohjausta jäsentääkseen ja tullakseen tietoisiksi oppimastaan.

EU:n koulutusasioiden ministerineuvosto hyväksyi vuosina 2004 ja 2008 kaksi päätöslauselmaa, joissa painotetaan ihmisen koko elämän ajan kestävän uraohjauksen ("elinikäinen ohjaus") poliittista merkittävyyttä, ja joissa määritetään EU:n toiminnan painopistealueet. Elinikäisen ohjauksen päätöslauselmassa todetaan, että jäsenvaltioiden on vahvistettava ensisijaiset tavoitteet, joilla pyritään aktiivisen ohjauspolitiikan täytäntöönpanoon elinikäistä koulutusta koskevien strategioiden yhteydessä. (ELGPN 2016, 5).

Päätöslauselman perusteella on laadittu kansallinen Elinikäisen ohjauksen kehittämisen strategiset tavoitteet. Perusteena elinikäisen oppimisen tärkeydelle strategiassa todetaan elinikäinen oppimisen edistävän tietoperustaista kasvua ja taloudellista kilpailukykyä, henkilökohtaisten mahdollisuuksien toteutumista, sosiaalista yhteenkuuluvuutta ja aktiivista

kansalaisuutta. Ohjaus tukee elinikäisen oppimisen mahdollisuuksien toteutumista tarjoamalla yksilöille tietoja ja taitoja, joiden avulla he voivat tehdä elämänsä, henkilökohtaiseen kehittymiseensä, koulutukseensa ja uraansa liittyviä päätöksiä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2011).

Strategiassa on määritelty viisi strategista tavoitetta, jotka ovat 1) ohjauspalveluja on tasapuolisesti saatavissa ja ne vastaavat yksilön tarpeita, 2) yksilölliset urasuunnittelutaidot vahvistuvat, 3) ohjaustyötä tekevillä on tehtävien edellyttämä osaaminen, 4) ohjauksen laatu- ja järjestelmiä kehitetään ja 5) ohjaus toimii koordinoituna kokonaisuutena (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2011).

4.4 Uraohjauksen toteutuminen

Jaakko Helander kirjoituksessaan Suunnanottoja uraohjauksen kentillä – uraohjauksen ajankohtaisteemat tunnistaa viiden tyyppisiä uraohjauksen toimijoita: koulutuksen järjestäjät (oppilaitokset) tuottavat omille oppilailleen ja opiskelijoilleen uraohjauspalveluja sekä opintoja edeltävässä hakeutumisvaiheessa, että opintojen jälkeiseen urasuunnitteluun. Työ- ja elinkeinotoimistot palvelevat työttömiä työnhakijoita ja uravaihtoa harkitsevia työntekijöitä. Työnantajat tarjoavat työntekijöilleen omia palvelujaan. Yksityisiä uraohjauspalveluita tarjoavia yrityksiä on ilmaantunut markkinoille. Viidenneksi ryhmäksi Helander nostaa ammatti- ja muu järjestökentän, joka tarjoaa jäsenilleen uraohjausta ja erikoistuneempia palveluja, kuten esimerkiksi kuntoutusohjausta. (Helander, 2017)

Uraohjauspalvelujen kehittymistä on jo tapahtunut Elinikäisen ohjauksen kehittämisen strategiassa määriteltyjen tavoitteiden suunnassa. Strategian tavoitteiden pohjalta on kehitetty alle 30-vuotiaille tarkoitettu matalan kynnyksen ohjauksen palvelu Ohjaamo. Ohjaamo on yhden luokun palvelu, josta saa apua työhön, koulutukseen ja arkeen liittyvissä asioissa. Ohjaamoja on noin 50 eri puolilla Suomea. Ne tarjoavat tietoa ja ohjausta nopeasti ja nuoren tarpeiden mukaan. Ohjaamoiden toiminta on vakinaistettu vuonna 2017. Lahdessa samankaltainen palvelu Vauhdittamo on avattu suunnattuna yli 30-vuotiaille. Sitä on kehitetty meneillään olevassa ESR-hankkeessa (<http://www.vauhdittamolahti.fi>).

Strategiassa määritellyt tavoitteet näkyvät myös ammatillisen koulutuksen vuoden 2018 alussa voimaan tulleessa laissa. Uusissa tutkinnonperusteissa on koulutuksen järjestäjälle lisätty velvoitteita koskien uraohjausta.

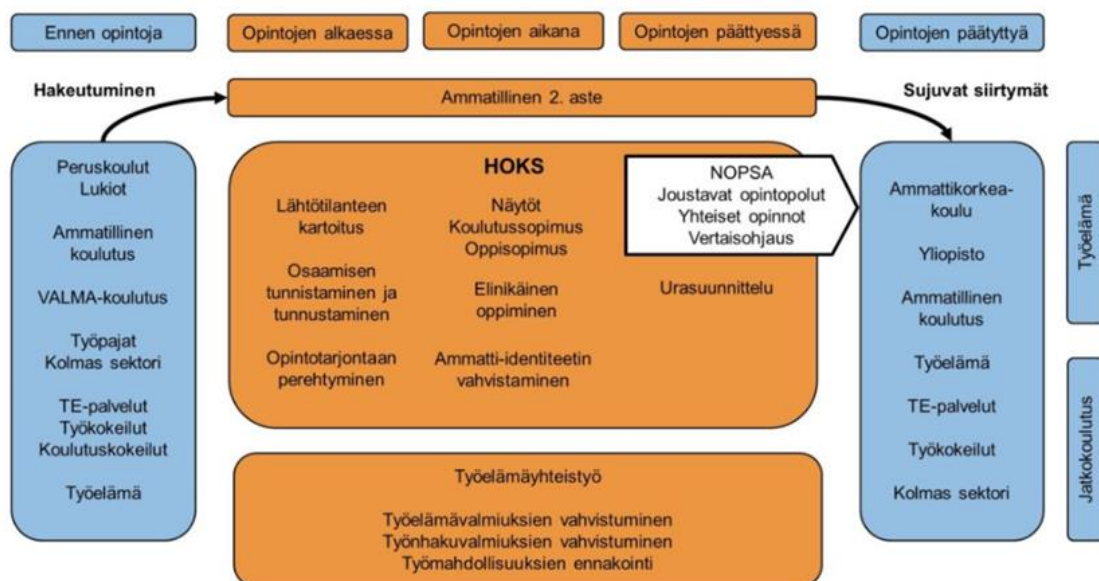
4.5 Uraohjaus ammatillisissa oppilaitoksissa

Ammattikoululaki ja asetus velvoittavat koulutuksen järjestäjää kiinnittämään entistä enemmän huomiota uraohjaukseen. Tutkinnon perusteisiin on sisällytetty pakollinen opin-
tojakso opiskelu- ja urasuunnitteluvalmiudet. Tällä pyritään takaamaan opiskelijalle riittä-
västi valmiuksia suunnitella yhdessä opettajien ja opinto-ohjaajien kanssa omaa opinto-
polkuaan jo opintojen aikana niin, että se tukisi heidän urasuunnitelmiaan. Lisäksi osana
henkilökohtaisen osaamisen kehittämisen suunnitelmaa (HOKS) on sisällytetty velvoite
laatia opiskelijalle urasuunnitelma. (Asetus ammatillisesta koulutuksesta 673/2017).

4.5.1 Uraohjauksen toteutuminen ammatillisissa oppilaitoksissa

Oppilaitoksessa toteutettavan uraohjaukseen voi katsoa kuuluvan kaikki tehtävät toimet,
jotka edesauttavat opiskelijan tulevan työuraa. Tästä johtuen uraohjaus nähdään jatku-
vana prosessina, joka päivittyy koko opiskelun ajan. Uraohjauksen toteutuminen kuvataan
tyypillisesti jatkumona alkaen ennen opintojen alkua jatkuen, opintojen aikana sekä opin-
tojen päättövaiheessa ja sen jälkeen työllistymiseen tai jatko-opintoihin. Näin jäsennetty
uraohjaus pyrkii ennakoimaan opiskelijan tarpeita kussakin opintojen vaiheessa. Jäsen-
nyksessä voidaan ottaa myös helpommin huomioon erilaisia nivelvaiheita.

NOPSA-hankkeessa on rakennettu uraohjauksen valmennusohjelman suunnittelun lähtö-
kohdaksi uraohjauksen teoreettinen viitekehys, jossa uraohjauksen toteutuminen on jä-
sennetty hakeutumisvaiheesta valmistumiseen ja työelämään/jatko-opintoihin. Teoreetti-
nen viitekehys esitetty Kuviossa 3. (Alftan et al. 2018)



Kuvio 4. Uraohjauksen malli NOPSA-hankkeen mukaan. (Alftan et al. 2018)

Ennen opintoja

Tavoitteena on markkinoida koulutusala potentiaalisille opiskelijoille. Markkinointia toteuttavat opinto-ohjaajat ja ammatinopettajat. (Alftan et al. 2018).

Opintojen alkaessa

Opintojen alkaessa painopiste on opiskelijan lähtötilanteen kartoittamisessa sekä kokonaisvaltaisessa tutkintoon, opiskeluun ja osaamisen hankkimiseen perehdyttämisessä. Opintojen alussa opettaja laatii yhdessä opiskelijan kanssa HOKS:n. Suunnitelma laadinta vaatii ohjauskeskustelun, jossa otetaan huomioon opiskelijan elämäntilanne, opiskeluvalmiudet, aiemmin hankittu osaaminen, tarvittavan osaamisen hankkiminen sekä siihen liittyvät oppimisympäristöt ja opiskelutavat. Tässä vaiheessa luodaan pohjaa opiskelijan urasuunnitelmalle, millaisia käsityksiä ja toiveita opiskelijalla on työelämän tai jatko-opintojen suhteen. (Alftan et al. 2018).

Opintojen aikana

Ammatinopettajat aloittavat uraohjauksen heti opintojen alettua. He valmentavat opiskelijoita alan ammattikäytäntöihin, ammatti-identiteettiin muodostamiseen ja alakohtaisiin työelämän pelisääntöihin opintojen alusta lähtien. Uraohjauksessa korostuvat; HOKS osana ura- ja jatkosuunnitelmia, joustavien opintopolkujen rakentaminen ja ammatti-identiteetin vahvistaminen. (Alftan et al. 2018).

Tavoitteena on, että opiskelija pohtii työtehtäviä ja työllistymismahdollisuuksiaan sekä pystyy tekemään tulevaisuuden suunnitelmia ja arvioimaan ammatillista osaamistaan. Opintojen aikaisten HOKS-keskustelujen painopisteenä ovat opintojen etenemisen seuranta, tavoitteiden asettaminen ammatillisen osaamisen kehittymiselle sekä urasuunnitelmien täsmentäminen.

Opintojen loppuvaiheessa

Opintojen päättyessä uraohjauksen painopiste on työelämään siirtymisessä tai jatkokoulutukseen hakeutumisessa.

Opintojen loppuvaiheen uraohjauksessa painopisteinä tulee olla siirtymien suunnittelu ja tukeminen ohjauksen avulla huomioiden opiskelijan koulutuksen aikainen osaamisen kehittyminen. Tavoitteena on, että siirtyminen työelämään tai jatko-opintoihin toteutuu opiskelijoilla sujuvasti. (Alftan et al. 2018).

Uraohjauksen toteuttajiksi voidaan nähdä koko oppilaitoksen henkilökunta eli kaikki, jotka ovat opiskelijan kanssa tekemisissä opintojen aikana. Merkittävä rooli on myös työpaikkakouluttajilla, jotka aidossa ympäristössä tukevat ammatti-identiteetin muodostumista. Pääasiassa oppilaitoksessa toteutuvasta uraohjausta vastaavat kuitenkin opettajat ja opinto-ohjaajat määriteltyjen työtehtäviensä kautta. Ammatinopettajat tekevät uraohjausta kahdessa roolissa; ammattia opettaessaan ja vastuuohjaajan tehtävissä. Ammatinopettajat valmentavat opiskelijoita alan ammattikäytäntöihin, ammatti-identiteettiin muodostamiseen ja alakohtaisiin työelämän pelisääntöihin. Lisäksi he valvovat työpaikalla tapahtuvaa koulutusta ja seuraavat, että opiskelija saa uraohjausta myös työpaikalla tapahtuvien koulutusjaksojen aikana.

Vastuuohjaajan tehtävissä ammatinopettaja vastaa HOKS:n toteutumisesta. Vastuuohjaaja huolehtii urasuunnittelusta opintojen etenemisen suunnittelun, tavoitteiden asettamisen ja ammatillisen osaamisen kehittymisen seurannan muodossa.

4.6 Uraohjaus Koulutuskeskus Salpauksessa

Kuvaan seuraavassa Koulutuskeskus Salpauksessa toteutettavaa uraohjausta. Kuvaus perustuu Koulutuskeskus Salpauksen intra-palvelussa olevista dokumenteista. Varsinaista uraohjaussuunnitelmaa Koulutuskeskus Salpauksessa ei ole laadittu. Suunnitelman puuttuminen johtuu siitä, että uraohjaus on tullut vasta uuden ammattikoululain myötä merkityksellisemmäksi laissa olevien velvoitteiden myötä.

Uraohjauksen työkaluna Koulutuskeskus Salpauksessa nähdään henkilökohtaisen osaamisen kehittämisen suunnitelma (HOKS), kuten se on asetuksessakin määritelty.

HOKS:iin kirjataan opiskelijan opintosuunnitelma, työpaikalla tapahtuva koulutus, osaamisen tunnistaminen ja työllistymis- tai jatko-opintosuunnitelma. Koulutuskeskus Salpaus käyttää HOKS:n suunnittelun tekoon omaa kehittämäänsä Oppa.fi sivustoa. Päävastuu HOKS:n toteutumisesta on vastuuhjaajalla.

Opintoihin liittyviä uraohjauspalveluja Koulutuskeskus Salpauksessa nähdään olevan omat työelämlähtöiset ympäristöt sekä työelämässä tapahtuva oppiminen. Valmentaminen työnhakuun on määritelty jokaisen opettajan tehtäväksi.

Keinoina työelämästä tiedottamiseen on yritysvierailut ja yritysten edustajien luennot. Uraohjaukseen liittyviä opintoja ovat Opiskelu- ja urasuunnitteluvalmiudet, Työelämässä toimiminen, Yrittäjyys ja yrittäjämäinen toiminta sekä ammattikorkeakouluun valmentavat Motari-opinnot. Urataitoja tukevia mahdollisuuksia ovat NY-toiminta (nuori yrittäjyys) ja Osuuskuntatoiminta.

Uraohjauspalveluja Koulutuskeskus Salpauksessa tarjoavat Kampusständit, jotka ovat uraohjauksen palvelupisteitä eli esim. oppilaitosten aulatiloihin ja muualle opiskelijavirtojen äärelle pystytettäviä uraohjauspalveluiden esittelypisteitä. Niissä ovat esitelleet esim. Ohjaamo, Vauhdittamo, TE-palvelut ja eräät henkilöstövuokrausyritykset. Uraohjausta edistää myös erilaiset infotilaisuudet ja seminaarit. Lisäksi uraohjausta palvelee vuosittain järjestettävä Duuniexpo tapahtuma, joka on Lahden ammattikorkeakoulun opiskelijoiden järjestämä rekrytointi- ja verkostoitumistapahtuma. Eri aloilla on toiminnassa myös alumnitoimintaa.

4.7 Uraohjaus ammatinopettajan osaamisena

Uraohjauksen käsite on laajentunut käsittämään koko elämää. Se tuo uudet vaatimukset koko uraohjaukselle niin oppilaitoksessa kuin muuallakin. Urasuunnittelutaitojen tulisi olla jokaisen kansalaisen hallitsemia perustaitoja. Miten nämä taidot saadaan jokaisen perustaidoiksi? Euroopan unioni on velvoittanut elinikäisen ohjauksen päätöslauselmassaan jäsenmaat ottamaan urasuunnittelun yhdeksi kehityskohteekseen. Tämä on aikaansaanut kansalaisella tasolla toimia, jotka edesauttavat urasuunnittelutaitojen kehittymisen myös Suomessa. Opetusministeriö on uudessa ammattikoululaissa nostanut uraohjauksen ja urasuunnittelutaidot koulutuksen järjestäjän velvollisuudeksi. Tämä aiheuttaa väistämättä uraohjauksen erityisen huomioimisen ja kehittymisen ammatillisessa koulutuksessa.

Uraohjauksen jakaminen koko opiskelijan opiskelupolun ajalle tuo asian helpommin hahmotettavaksi ja helpommaksi pilkkoa eri tehtäviksi, jotka tulee toteutua opintojen aikana. Tehtävät voidaan jakaa eri toimijoiden toteutettavaksi ja niiden toteutumista on helpompi seurata.

Ainoa vaikeammin hahmotettava asia on ammatti-identiteettiin kasvattaminen. Se on todella laaja ja näkemyksestä riippuen, se voi kuulua kaikille oppilaitoksessa ja kaikki opinnoissa vastaan tulevat asiat liittyvät ammatti-identiteetin kasvuun. Suppeammin tarkasteltuna ammatti-identiteetin kasvun voi nähdä vain ammatillisena kasvuna, jossa opitaan oman ammattialan kulttuuri ja käytännöt.

Ammatti-alakohtaisen kulttuurin oppiminen on aina kuulunut ammatilliseen koulutukseen. Se on ollut ikään kuin sisäänrakennettuna. On ollut itsestään selvää, että opiskelijoille kerrotaan ja neuvotaan työelämässä eteen tulevia käyttäytymisen, työpaikalla olemiseen ja alaan liittyviä tapoja. Nykyisin tutkinnonperusteissa ammattiopinnot on jaettu tutkinnonosiin, joita hallitsevat osaamisvaatimukset ja ne voidaan nähdä vain ammatillisina taitoina. Lisäksi on mahdollista, että tutkinnonosia opettaa eri opettajat tai tutkinnonosat pilkottu vielä usealle opettajalle toteutettavaksi. Tällöin ammatti-identiteetin kasvattaminen jää yksittäisen ammatinopettajan vastuulle ja riippuu hänen näkemyksestään, miten se toteutuu. Olisiko syytä miettiä ainakin niitä perusasioita, jotka tulisi olla hallussa ennekuin ensimmäinen työssäoppiminen alkaa, vai voidaanko luottaa siihen, että ne tulevat ammatinopettajan selkärangasta?

Ammattikoululaissa on määrätty uraohjauksen olevan osa henkilökohtaisen osaamisen kehittämisen suunnitelmaa (HOKS). Ura on määritelty käsitteenä koskevan koko elämää ja urasuunnittelu voidaan sanoa koko elämää koskevaksi suunnitteluksi. Urasuunnitelmassa määritellään uratavoite ja siihen tarvittava urapolku ja aika. Nämä nimitykset ovat mielestäni ristiriidassa. Selkeämpää olisi kutsua oppilaitoksessa tehtävää suunnitelmaa urasuunnitelmaksi, koska se on laajempi käsite kuin HOKS. Lisäksi urasuunnitelma on konkreettisempi ja helpommin ymmärrettävä käsite.

Uraohjaus on ammatinopettajan keskeisten tehtävien joukossa. Ammatinopettajien tulisi yhdessä pohtia, mitä uraohjaus on edustamallaan alalla ja kuinka sitä toteutetaan.

5 OHJAUS AMMATILLISENA OSAAMISENA

5.1 Ohjaus käsitteenä

Onnismaa (2003) on väitöskirjassaan esittänyt British Association of Counsellingin määritelmän ohjauksen prosessimaisesta ja avoimesta luonteesta. Kyseisen määritelmän *Ohjaus- ja neuvontatyössä toimitaan silloin, kun henkilö, jolla on säännöllisesti tai tilapäisesti ohjaajan rooli, antaa tai selkeästi sopii antavansa aikaa, huomiota ja kunnioitusta määrällisesti asiakkaan roolissa olevalle henkilölle tai henkilöille. Ohjauksen tehtävänä on antaa asiakkaalle tilaisuus tutkia, keksiä ja selkeyttää tapoja elää voimavaraisemmin ja hyvinvoivemmin.* (Onnismaa 2003, 3-4).

Yleisimmällä tasolla ohjauksen käsitteellä tarkoitetaan opetus- ja ihmissuhdeammateissa käytettävään työmenetelmään eli ammatillisen keskustelun muotoon, jolle on asetettu sisällölliset tavoitteet ja joissa käytetään tiettyjä työtapoja. Ohjaus on elämän suunnittelemisen yleismenetelmä kuvaa Sosiodynaamisen ohjauksen kehittänyt R. Vance Peavy (Peavy 2000, 23). Ohjauksen kohteena voi olla yksilö tai ryhmä. Tässä kehittämistyössäni käsittelen ohjausta oppilaitoksessa tapahtuvan ohjauksen näkökulmasta.

Vuorovaikutuksesta tulee ohjausta, kun siihen lisätään yksilön auttamisen elementti. Ohjaustilanteessa ohjaaja tuo osaamisensa ohjattavan käyttöön ja auttaa ohjattavaa itsearvioimaan vaihtoehtojaan. Ohjaus perustuu molemminpuoliseen luottamukseen ja rakentuu ohjaajan ja ohjattavan vuorovaikutuksen varaan. Ohjauksessa ohjattava nähdään aktiivisena toimijana omaa elämäänsä koskevana asiantuntijana. (Onnismaa 2011, 6; Helander 2000, 5-6).

Ohjaus perustuu ohjattavan ja ohjaajan väliseen suhteeseen, jossa kytkeydymme sosiaalisessa vuorovaikutuksessa toisiimme. Sanoilla eleillä ja ilmeillä on suuri merkitys ohjauksen onnistumisessa. Se miten ohjaaja reagoi ohjattavaan ei välttämättä tue ohjattavan prosessia. Tämän takia ohjaajan tulee olla reflektoinut omia kokemuksiaan, ettei toista omia kokemuksiaan sokeasti ohjaustilanteessa (Ojanen 2009, 18).

5.2 Ohjauksen taustateoria

Ohjauksella on monia tausta-ajatuksia, jotka vaikuttavat ohjauksen toteuttamiseen, ohjaajan ja ohjattavan rooliin sekä vuorovaikutukseen eli millaisena ohjattavan rooli nähdään ohjauksen aikana. Lisäksi taustateoria tuo näkemyksen tiedon rakentumisesta ja oppimisesta. Tämä luo pohjan ohjaukselle, koska ohjaustilanne nähdään oppimistilanteena. Taustateorian merkitys tulee käsitteellistämisen kautta, joka mahdollistaa ohjausprosessin tiedollisen käsittelyn. Tiedollinen käsittely tekee siitä, ohjaajalle tiedostetumpaa toimintaa.

Tässä kehittämishankkeessa esittelen konstruktivistiseen filosofiaan perustuvan taustateorian, joka on vallalla oleva taustateoria, niin oppimisessa, kuin ohjauksessakin. Lisäksi täydennän taustateoriaa varsinaisella oppimiseen liittyvällä teorialla kokemuksellisen oppimisen teorialla. Nämä teoriat täydentyvät ohjauksen lähestymistavoilla, jotka tuovat näemyksen ohjauksen toimintatavoista ja käsittelevät tarkemmin ohjauksen prosessia sekä antaa käytännön välineitä toimia erilaisissa tilanteissa.

5.2.1 Konstruktivismi

Ojasen (2009) mukaan konstruktivismin ydinajatus on, että ajatteluun liittyvät toiminnot tulkitaan tiedon rakentumisena. Oppiminen on aktiivista uusien kokemusten ja tietojen soveltamista aiempiin tietorakennelmiin. Ihminen on alati merkitystä rakentava yksilö, joten tieto on dynaamista, elävää ja muuttuvaa. Tieto ei siirry oppijaan, vaan oppija rakentaa tietonsa oman tulkintansa mukaan saamansa tai hankkimansa informaation perusteella. Oppiminen on elävä prosessi, kaikki ärsykkeet jotka aikaansaavat ajatustoimintaa muuttavat oppijan tietorakennelmaa. Opettajan rooli on varsin erilainen kuin tekniselle opetuskäytännölle perustuvassa opetuksessa, jossa opettaja siirtää oman esityksensä kautta tietoa opiskelijalle, joka toistaa opettajan esittämän aineksen. (Ojanen 2009, 41).

Konstruktivismin perusajatuksessa on tärkeä nähdä myös tiedon rakentuminen sosiaalisessa kanssakäymisessä, vaikka oppiminen on yksilöllistä, iso osa yksilön oppimisesta tapahtuu sosiaalisessa yhteisössä. Sosiaalinen todellisuus syntyy ihmisten välisessä toiminnassa ja kielenkäytössä tapahtuvan merkityksenannon tuloksena eli voidaan nähdä tiedon syntyvän ihmisten puheessa juuri siinä ryhmässä ja siinä tilanteessa. (Vehviläinen. 2001, 26). Jossain teoksissa tätä kutsutaan sosiaalisiksi konstruktionismiksi.

5.3 Kokemuksellinen oppiminen

Kaikki kokemukset mahdollistavat uuden oppimista, mutta pelkkä asioiden kokeminen ei vielä tuota oppimista, vaan se vaatii työstämisen prosessin. Työstetyt kokemukset muodostavat perustan uuden oppimiselle ja vaikuttavat koko ihmiseen, ei vain älylliseen puoleen (Ojanen 2009, 99). Kokemuksellisen oppimisenäkömyksen mukaan oppiminen on kokemusten muuttumista ja laajentumista. Oppiminen selitetään syklisenä prosessina, jonka muodostavat omakohtainen kokemus, kokemuksen pohtiminen (reflektointi) ja käsitteellistäminen sekä aktiivinen kokeileva toiminta. Prosessi tuottaa uusia kokemuksia jolloin sykli alkaa uudelleen. (Kupias 2005, 16). Oppiminen on jatkuva kokemukseen perustuva prosessi, joka jatkuu koko ihmisen eliniän.

Päivi Kupias esittää teoksessaan Oppia opetusmenetelmistä alun perin Kolbin luoman kokemuksen oppimisen lähestymistapaan, joka kuvaa oppimista jatkuvana syklisenä prosessina. (kuva 4). Syklisessä prosessissa korostuu aktiivinen oppimisprosessi, ei niinkään lopputulos. Kokemuksellisen oppimisen syklissä on Kolbin mukaan neljä vaihetta. Vaiheet ovat. (Kupias 2005, 16-18):

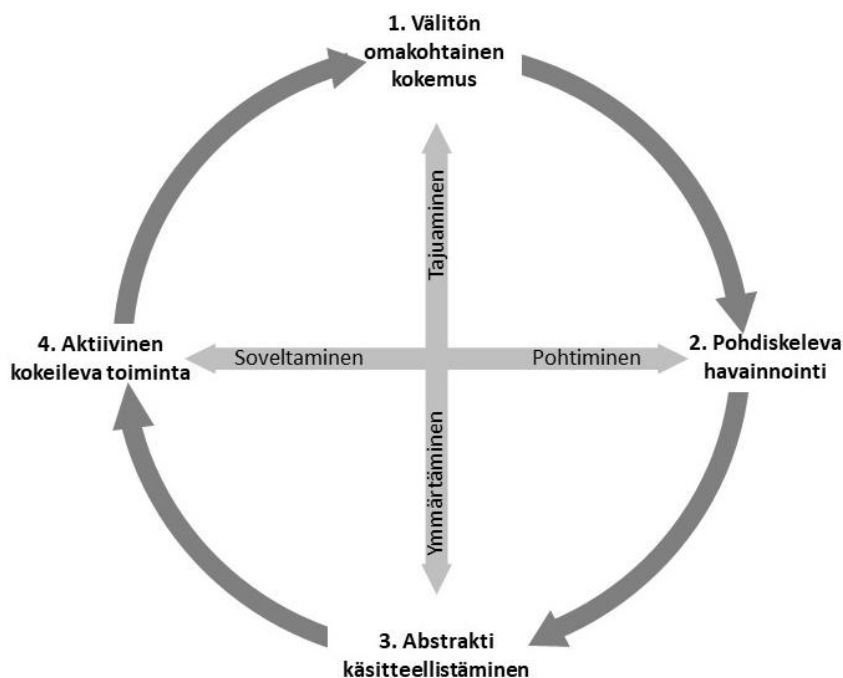
1. Välitön omakohtainen kokemus. Lähtökohtana on yleensä käytännön ongelma, johon ei löydy valmiista ratkaisua asiaa tutkimatta. Epävarmuuden tunteen vallassa nivelletään yhteen tunteet, arvot, toiminta ja tieto.

2. Pohdiskeleva havainnointi. Tässä vaiheessa ihminen siirtyy sisäisen puheen – reflektion puolelle, ihmisen on tutkittava itseään omaa merkityssuhteiden maailmaa tässä hetkessä. Ihminen etsii tietoa jota ei vielä ole olemassa. Kyseessä on tutkimustehtävä, jossa ei voi tyytyä valmiina merkityksiin ja ratkaisuihin. Vaikka reflektio on sisäinen se sisältää toimintaorientaation.

3. Abstrakti käsitteellistäminen. Tässä siirrytään teorian puolelle eli testaamaan vertaamalla aikaisemmin opittua tietoa uuteen ongelmaan. Kyseenalaistetaan vanhaa tietoa. Pohditaan uusia vaihtoehtoja ja arvioidaan niiden toimivuutta. Tavoitteena ongelman ratkaisu ja käsitteellistää oppimista.

4. Aktiivinen kokeileva toiminta. Kokemuksen tuoman ymmärryksen muuttuminen ja löytyneen ratkaisun kokeilu ja testaaminen.

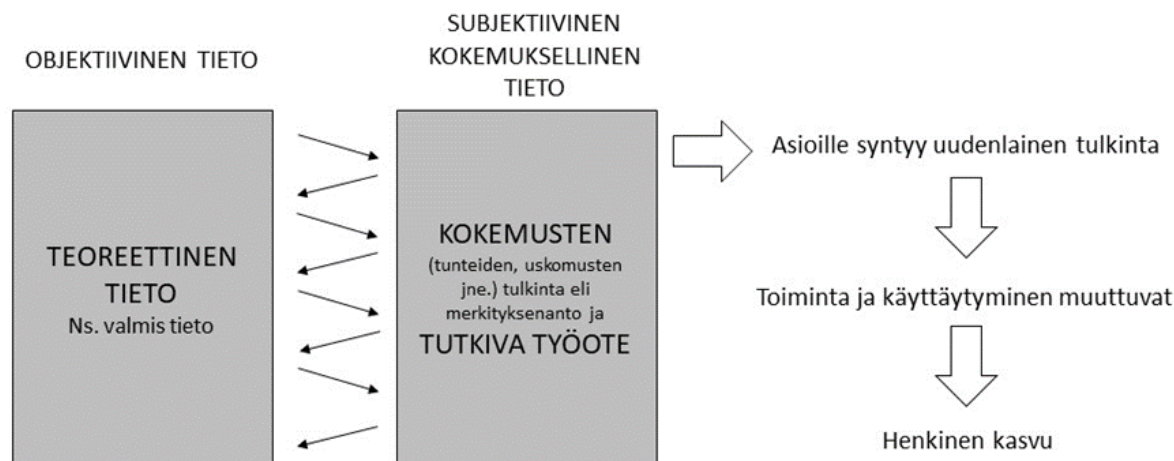
Sykliin kuuluvat myös kokemusten ymmärtämisen ja muuntamisen ulottuvuudet. Kuinka paljon oppimista tapahtuu kulloinkin, riippuu siitä, kuinka paljon oppiminen on tiedostamista, intuitiivista kokemista ja kuinka paljon tiedostettua käsitteiden ymmärtämistä. Oma-kohtaisten kokemusten perusteella voidaan muuttaa teoreettisia käsitteitä itselle merkityksellisiksi. Kokemusten muuttaminen sisältää sekä aktiivista toimintaa, että omakohtaista havainnoivaa pohdintaa. Näin luodaan uusia merkityksiä aikaisemmin käsittämättä jääneille ja ongelmallisiksi koetuille asioille. (Kupias 2005, 16-18, Ojanen 2009, 106-109).



Kuvio 5. Kokemuksellisen oppimisen sykli Kolbin mukaan (Kupias 2005)

5.4 Reflektiivisyys

Reflektoinnissa käydään sisäistä keskustelua itsensä kanssa ja selvitetään omakohtaisia kokemuksia eli se on kokemusten syvällistä pohdintaa. Se on vuoropuhelua itsensä ja toisten eli ympäröivän todellisuuden kanssa. Reflektointi nähdään kokevan ja tutkivan puolen kohtaamisena itsessä. Onnistuneen reflektoinnin seurauksena ihminen alkaa nähdä asiat eri tavoin. Ihmisen ymmärtäessä asiat hahmottuvat uudelleen ja se aikaan saa paremman kokonaiskäsityksen. Kokemuksellisen oppimisen mukaan reflektio nähdään oppimisen edellytyksenä. Oppiminen voidaan määritellä prosessiksi, jossa kokemus tulkitaan uudelleen siten, että syntynyt uusi tulkinta ohjaa myöhempiä ymmärtämistä ja toimintaa. Oppiminen nähdään muutostapahtumana, kun ihmisen ajattelu muuttuu, myös ihmisen toiminta muuttuu (kuva 5). Pelkkä uusi tieto ei muuta käyttäytymistä. (Ojanen 2009, 71-72; Leskelä 2005, 72-73; Ojanen 2000, 102; Mezirow 1995, 17).



Kuvio 6. Teoreettinen ja kokemuksellinen tieto ovat aina läsnä oppimisprosessissa (Ojanen 2000, 102).

5.4.1 Reflektiivisyys ohjauksessa

Ohjauksessa reflektiivisyys tarkoittaa omien ja toisen sisäisten tilojen havainnointia, tunnistamista, ilmaisua ja suhtautumista niihin. Ohjauksessa pyritään tunnistamaan toisen sisäisiä tiloja omien sisäisten tilojen kautta. Toisen vuorovaikutustapa herättää itsessä ajatuksia, tunteita tai mielikuvia, joiden pohjalta voi suuntautua myös vaikuttamaan toisen toimintaan. Ohjauksessa on meneillään erilaisia reflektiivisiä dialogeja. Ohjaajan oma pään sisäinen dialogi ja ohjattavan oma sisäinen dialogi. Nämä prosessit kohtaavat molempien ulkoisessa dialogissa eli keskustelussa. (Tiuraniemi. 2002, 2).

Ohjaajan omassa sisäisessä reflektiossaan olisikin hyvä esittää itselleen seuraavia kysymyksiä: Mitä tunnen? Miksi tunnen niin kuin tunnen? Liittykö se siihen, mitä tässä on puhuttu tai tapahtunut? Miten oma taustani vaikuttaa siihen mitä tunnen? (Haarakangas 2008, 88)

Ohjauksessa reflektiivisyys toteutuu ihmettelynä ja kysymyksinä. Yksinkertaistettuna ohjaustyöskentelyn aikana ohjaajalle syntyy epäily asiasta, josta hän kysyy ja vastauksen perusteella löytyy ratkaisu epäilyyn. Tunteet, mielikuvat ja tarpeemme vaikuttavat ajatusten muodostumiseen. Meille on syntynyt elämämme aikana uskomuksia, joiden perusteella toimimme. Uskomuksia on vaikea kohdata, koska ne ovat usein tiedostamattomia. Kysymysten perusteella voidaan uskomuksia kyseenalaistaa ja niistä johtuvaa toimintaa muuttaa. Ohjaustilanteessa on tärkeää tunnistaa tietämättömyytensä. Tämä koskee niin ohjaaja kuin ohjattavaa, kun tiedostaa ettei tiedä se mahdollistaa vastauksen löytymisen.

Ohjaajan tulee lähteä keskusteluun avoimin mielin ilman ennakoituja odotuksia ja ajatuksia valmiista päätöksestä. (Ojanen 2009, 75-76).

Vuorovaikutuksessa reflektio tarkoittaa tilannetta, jossa ohjaaja palauttaa tai heijastaa takaisin, mitä ohjattava on sanonut. Ohjaaja toistaa ohjattavan sanomia sanoja ja saman olennaisen sisällön. On tärkeä käyttää samoja sanoja, ettei ohjattavan ajatus katkea. Ajatuksen katketessa katoaa myös keskusteltavan asian ydin. Usein riittää yhdenkin sanan toistaminen, joka on jo riittävä kysymykseksi. (Tiuraniemi. 2002, 7)

5.5 Dialogisuus

Dialogisuus luo puitteet ohjauksen toteutumiselle. Dialogin tavoitteena on luoda ohjaajan ja ohjattavan välille välittävä todellisuus, joka merkitsee kokemusten työstämistä uudenlaisen ymmärtämisen saavuttamiseksi. Samalla se on itsen ymmärtämisen uusi kokemus, niin ohjaajalle, kuin ohjattavallekin. (Ojanen 2009, 61-62). Dialogi on keskustelua, jossa ei valita puolta, vaan ollaan toisen vaikutukselle avoimia. Dialogi on vuoropuhelu, jossa ihmiset ajattelevat yhdessä ja jossa syntyy asioille uusia merkityksiä. Kumpikaan ei pidä omaa kantaansa lopullisena, vaan polkuna kohti lopputulosta. Ohjaaja ja ohjattava kuuntelevat mahdollisuuksia, jotka syntyvät suhteessa muihin ja jotka olisivat muuten jääneet huomaamatta. Ohjaaja on saman epävarmuuden ja ennakoimattomuuden keskellä kuin ohjattava. (Onnismaa 2003, 112-113).

Haarakangas (Haarakangas 2008, 36) esittää kirjassaan Parantava puhe dialogisen keskustelun tunnusmerkit:

- Aitous – saa olla oma itsensä.
- Avoimuus – saa sanoa. Kaikki mielipiteet ja tunteet ovat sallittuja
- Turvallisuus – ei mitään hätää. Vaikeistakin asioista voidaan puhua
- Kiireettömyys – meillä on aikaa
- Pakottomuus – ei tarvitse tietää
- Samanarvoisuus – kukaan mikään ääni, ei ole toista parempi
- Kiinnostuneisuus – haluan kuulla ajatuksistasi, kokemuksistasi
- Jaettavuus – pohditaan yhdessä
- Joustavuus – olen valmis muuttumaan / muuttamaan käsityksiäni ja työtapojani
- Vastuullisuus – olen vastuussa sekä itsestäni, että toisten huomioimisesta

5.5.1 Dialogisuus ohjauksessa

Dialogissa olemisen tulisi täyttää kaksi ehtoa: Oleminen avoimessa yhteydessä toiseen ja olemisen kokonaisena ihmisenä, omana itsenään. Avoimuus tarkoittaa, että ohjaajan tulee tunnistaa oman prosessinsa ja olemaan valmis muuttamaan ja muuttamaan käsityksiään. Itsenään oleminen on ymmärtämistä, että toisellakin on ajatuksia, jotka ovat tutustumisen arvoisia, vaikkei tiedä, mitä toinen mielessään ajattelee ja tuntee. (Ojanen 2009, 63).

Dialoginen keskustelu on kuuntelevaa keskustelua. Osapuolten on oltava halukkaita ja valmiita kuuntelemaan, mitä toisilla on sanottavaa. Olen avoimesti läsnä tässä hetkessä sinulle. Olen kiinnostunut mielipiteistäsi. Arvostan mielipiteitäsi, vaikka en välttämättä olekaan asioista samaa mieltä. (Haarakangas 2008, 28). Pekka Holm (2011) artikkelissaan kuvaa dialogista kuuntelua ”cocktailina”, jossa on kolme osaa kuulemista ja yksi osa puhetta. *Kuuntelen huolella asiakkaiden sanoja ja omaa sisäistä dialogia sekä sitä, että onko oma puheeni ”kytkyssä” asiakkaiden sanoihin.*

Dialoginen keskustelu on kuultuun vastaamista. Se mitä keskustelussa sanon, on suunnattu puhekumppanieni kuultavaksi ja odotan heidän jotenkin vastaavan lausumaani. *Samalla puheenvuoroni liittyy myös edellä sanottuun, on vastaus edeltävään keskusteluun.* (Haarakangas 2008, 28)

Dialogin toteutumiseksi oleellista on kiireettömyys ja tilan antaminen, nämä luovat mahdollisuuden aidolle kuuntelemiselle. Kiireettömyys luo tilaa uusille ajatuksille ja ahaa-elämyksille. Dialogin tulee mahdollistaa hiljaisia hetkiä, jotka ovat hyvin luovia ja tuovat uutta sisältöä dialogiin. Ohjaajan tulisi opetella käyttämään hiljaisuutta työkalunaan. (Ojanen 2009, 69-70)

6 OHJAUKSEN LÄHESTYMISTAVAT

6.1 Sosiodynaaminen ohjaus

Sosiodynaaminen ohjaus on R. Vance Peavyn kehittämä ohjaussuuntaus, joka perustuu konstruktivistiseen ajatteluun. Toiminta pohjataan auttamisfilosofiaan. Auttamisfilosofia tarkoittaa toivon ja tuen antamista. Siinä autetaan asioiden selventämisessä ja toiminnan suunnittelussa. Yksilöitä autetaan elämässä eteenpäin omia voimavaroja ja vahvuuksia kehittäen. Auttaminen perustuu siihen, mitä voidaan konstruoida, oppia, toteuttaa - ei siihen mitä on vialla tai puutteellista. Sosiodynaaminen ohjaus menetelmänä pyrkii auttamaan ihmisiä tunnistamaan omia saavutuksiaan, henkilökohtaisia vahvuuksiaan ja mahdollisuuksiaan. Se tukee ja ohjaa ihmisiä voimavarojensa kehittämisessä niin, että heidän kykynsä päästä elämässä eteenpäin paranee. Sosiodynaamisessa ohjauksessa korostuu ihmisten itsensä tekemät ratkaisut, siten ohjaus pyrkii edistämään sisältä päin toimijuutta. (Peavy 2006, 25-27.)

Lairion mukaan sosiodynaamisen ohjaussuuntauksen periaatteita ovat (Lairio & al, 2015):

- ihmisillä on erilaisia käsityksiä todellisuudesta. Jokaisella on omanlaisensa kuva todellisuudesta, joka on muovautunut elämän aikana omien kokemusten perusteella. Tästä johtuen ohjauksessa ei voi lähteä liikkeelle, että on vain yksi oikea objektiivinen todellisuus.
- Ihmiset elävät sosiaalisessa maailmassa, joka rakentuu vuorovaikutuksen ja kommunikoinnin kautta rakentaen sosiaalista todellisuutta yhdessä. Ajatuksemme maailmasta rakentuvat toisten kanssa käymiemme keskusteluiden perusteella. Molemmat tuovat suhteeseen omat käsityksensä todellisuudesta ja yhdessä rakentavat joka kerta tavatessaan todellisuuden uudelleen. Tärkeä on huomata, että ohjaaja ja ohjattava luovat juuri sillä hetkellä sellaisen todellisuuden, millaiseksi he sen tavatessaan rakentavat.
- Kieli on tärkein merkityksen rakentamisen väline. Ihminen jäsentää todellisuuttaan kielen avulla, kun ohjattava kertoo omasta elämästään ja elämänhistoriastaan heijastaa se hänen käsitystään itsestään ja ympäröivästä maailmasta. Ohjaaja käyttää kieltä ohjattavan maailmankuvan ja minäkäsityksen tulkinnassa sekä ongelmanratkaisun välineenä. Tutkimalla ohjattavan tarinaa on mahdollista auttaa ohjattavaa löytämään uusia näkökulmia, miten toisella tapaa hänen tarinaansa voisi kertoa.

- Ihminen toimii - ei pelkästään käyttäydy. Ihminen ei vain reagoi ympäristön ärsykeisiin, vaan toiminta perustuu yksilön aikomuksiin ja harkitaan. Ajattelutavan muutos johtaa myös käyttäytymisen muutoksiin, niinpä ohjaaja auttaa ohjattavaa refleктоimaan käytöstään.
- Ohjattavan minäkäsitys on ohjauksen ydin. Kaikki muu tieto perustuu reflektiivisesti minäkäsitykseen. Tarkastelemme aina itseämme vain tietystä näkökulmasta. Tärkeää on, ettei ohjattava näe itseään avuttomina uhreina vaan oman elämänsä hallintaan kykenevinä.
- ihmiset ovat aina jossain elämäntilanteessa, joka vaikuttaa osaltaan heidän tapansa kertoa itsestään ja elämästään. Ohjaajan on tärkeää kuunnella, mitkä asiat huolestuttavat ohjattavaa ja pyrkiä etsimään niihin ratkaisuja yhdessä hänen kanssaan. (Lairio & al, 2015).

Ohjaus perustuu ohjaajan ja asiakkaan yhteistyösuhteeseen, erilaisten kysymysten ja ratkaisujen, ylipäänsä merkitysten uudelleentulkintaan yhdessä. Vastaavasti ohjaus- ja neuvontatyö ei perustu paremmin tietämiseen tai testaamiseen. Taitava ohjauksetäntö rakentuu kulttuurisesti herkkään kommunikointiin ja paikalliseen tietoon. Peavy (2006) määrittelee sosiodynaamisen ohjauksen viisaaksi käytännöksi. Paikallinen viisaus ei ole helposti yleistettävää ja siirrettävää, vaan ainutkertaista ja tarinoinhin perustuvaa. (Peavy 2006, 41-43)

Viisauteen kuuluu "joukko keskimääräistä parempia ideoita" siitä, miten elää ja miten ratkaista elämän ongelmia. Jussi Onnismaa on artikkelissaan R. Vance Peavyn sosiodynaaminen ohjaus määritellyt viisaaseen ohjauksen käytäntöön kuuluvia tunnusmerkkejä seuraavasti (Onnismaa 2014):

- Todellisuushakuisuus, pyrkimys nähdä ja havaita asiat "niin kuin ne ovat" ja antaa toisten ihmisten ja asioiden puhutella meitä ominaislaadustaan käsin.
- Avoimuus kokemukselle, tieto siitä, milloin toimia ja milloin olla toimimatta. Maailman ja ongelmien kohtaaminen rauhallisin mielin ja myötätuntoisesti. Samoin kyky tunnistaa, millaiset asiat etenevät yhteistyöllä.
- Ohjauksetäntö on mahdollista, kun auttajat pystyvät soveltamaan eettisiä periaatteita ja toimimaan niiden mukaan niin, että heidän toiminnassaan yhdistyvät äly, tunne ja mielikuvitus. On mahdollista toimia myötätuntoisesti toisten parasta ajatellen ja samalla itseään ja omaa toimintaansa kunnioittaen.

- Ohjaajan tehtävänä ei ole tehdä interventioita toisten elämään, vaan luoda oppimiselle otolliset olosuhteet. Kysymystavoilla voidaan auttaa ohjauksessa olevaa henkilöä näkemään asioita uudella tavalla, sekä tunnistamaan käsitystensä taustalla olevia itsestäänselvyyksiksi muuttuneita olettamuksia, joita voi käsitellä ja kyseenalaistaa ohjauksessa.

Sosiodynaaminen ohjaus rakentuu ohjaajan ja ohjattavan väliseen keskusteluun. Ohjauskeskustelussa pyritään saavuttamaan ymmärrystä, joka on usein molemminpuolista. Keskustelussa pyritään dialogiin, jossa kumpikaan ei pyri nousemaan toisen yläpuolelle. Dialogissa kuunnellaan empaattisesti ja otetaan toisen sanoma todesta. Tämä tarkoittaa, että pyritään ymmärtämään ihmistä ja hänen tarkoitustaan hänen omasta viitekehuksestään lähtien. Dialogissa kuunnellaan avoimin mielin, valppaana ja yrittäen minimoida omien oletusten ja ennakkoluulojen vaikutus viestin ymmärtämiseen. (Peavy 1999, 87).

6.2 Ratkaisukeskeisyys

Ratkaisukeskeisyys on lähtenyt kehittymään terapiamaailmasta ja siinä painottuvat asiakkaan kohtaaminen ja kuunteleminen. Käytännönläheisyytensä vuoksi sen menetelmiä on alettu hyödyntää monissa eri yhteyksissä ja monilla eri aloilla.

Ratkaisukeskeisyys on käytännön strategia, joka antaa käytännön välineitä toimia erilaisissa tilanteissa. Se on menetelmä ratkoa pulmia ja sitä voi hyödyntää niin yksilöiden kuin ryhmien kanssa työskenneltäessä. Ratkaisukeskeisyys ei ole kuitenkaan temppu- tai kysymyslista, vaan vilpitiön vuorovaikutuksen rakentaminen on elintärkeää toiminnan onnistumiselle. Ratkaisukeskeisyys ei tarkoita ratkaisujen tarjoamista, vaan päinvastoin yhteisten ideoiden ja ennen kaikkea keskustelukumppanin omien tavoitteiden ja näkökulmien hakemista. Kaikkiin asioita ja pulmia ei voi ratkaista, mutta niihin voidaan miettiä keinoja, jolloin ne haittaisivat mahdollisimman vähän. (Hirvihuhta & Litovaara, 2011, 62)

Ratkaisukeskeisyyden taustalla vaikuttavat systeemiteoreettisen, kybernetiikka ja sosiaalinen konstruktionismi. Systeemiteoreettisen näkökulman mukaan kaikki vaikuttaa kaikkien, pienillä muutoksilla voidaan jossain osa-alueessa saada aikaan isoja muutoksia. Kybernetiikka vaikuttaa siten, että asioita ei tulkita, vaan päätelmät perustuvat havaintoihin. Sosiaalisen konstruktionismin mukaan todellisuus, jonka havaitsemme, on aina muodostunut konstruktioksi kokemuksistamme. (Mannström-Mäkelä & Saukkola. 2008, 47).

Ratkaisukeskeisyyden edistämiseen perustettu Ratkes ry määrittelee ratkaisukeskeisyyden perusfilosofian kolmeen ydinkohtaan (<http://www.ratkes.fi>):

- Älä korjaa sitä, mikä ei ole rikki
- Tee lisää sitä, mikä toimii
- Jos jokin ei toimi, tee jotakin toisin

Ratkaisukeskeisen työtavan olennaisia piirteitä on myönteisen, toiveikkaan tai optimistisen näkökulman rakentaminen. Ratkaisukeskeisyys on tulevaisuusorientoitunutta, eli terapeutisessa keskustelussa luodaan yhdessä asiakkaan kanssa kuvaa muutoksesta tai toivosta tulevaisuudesta. (Furman 2018, 8).

Ratkaisukeskeisyys ei ole teoria vaan enemmän ajattelutapa. Se voidaan nähdä toimintamallina, tapana ajatella ja katsoa ja elää maailmassa. Ratkaisukeskeisyys on tapa olla suhteessa ja vuorovaikutuksessa toisen ihmisten kanssa. Ratkaisukeskeisydessä kuuluaan ongelmat, mutta ne nimetään uudelleen tavoitteiksi. Olennaista on ajatella muutoksen olevan välttämätöntä, jolloin tärkeitä ovat pienet askeleet kohti tavoitetta ja poikkeukset, jolloin ongelmaa ei esiinny. (Keskitalo & Vuokila-Oikonen 2018, 90).

Ratkaisukeskeisydessä lähtökohta on ohjattavan voimavaroissa ja hyvissä ominaisuuksissa, jolloin asiakkaat löytävät omat ratkaisunsa. Ratkaisukeskeisydessä korostuu siten asiakaslähtöisyys, yhteistyö ja asiakkaan näkökulman painottaminen. Asiantuntijalta edellytetään sellaisten kysymysten tekemistä, joiden avulla asiakas löytää voimavaroja ja saa välineitä ratkaisun tekemiseen. (Keskitalo & Vuokila-Oikonen 2018, 90).

Ratkaisukeskeisydessä ei myöskään uskota, että ongelman ja sen ratkaisun välinen yhteys olisi looginen. Suurikin ongelma voi ratketa suhteellisen pienen muutoksen avulla. (Juuti 2005, 83).

Riikonen tiivistää ratkaisukeskeisyyden logiikan viiteen portaaseen (Riikonen 1992, 68)

1. Aluksi hankitaan kuvaus riittävän hyvästä tilanteesta ja sen saavuttamiseen liittyvästä luottamuksesta ja motivaatiosta.
2. Seuraavaksi tutkitaan, onko riittävän hyviä tilanteita jo esiintynyt tai onko niiden suuntaista kehitystä jo havaittavissa
3. Tämän jälkeen selvitetään, miten ohjattava selittää poikkeuksia tai edistymistä
4. Sitten mietitään yhdessä ohjattavan kanssa, minkälaisia käytännöllisiä keinoja näiden selitysten pohjalta voi löytää
5. Lopuksi autetaan ohjattavaa soveltamaan näitä keinoja aiempaa tehokkaammin tai enemmän

Toiminnan lähtökohtana on ohjattavan omat näkemykset ja tavoitteet. Tavoitteiden luomisessa ja keinoissa tulee kuunnella ohjattavaa eikä ohjaaja saa syyllistyä omien ajatustensa myymiseen ohjattavalle, jotta saadaan aikaan mahdollisimman hyvä lopputulos.

6.2.1 Lähtökohtana ei-tietäminen

Ohjaaja menee ei-tietämisen tilaan. Kaikki se mitä ohjaaja sanoo tai tekee, ilmaisee suurta ja aitoa uteliaisuutta. Tämä tarkoittaa, että ohjaajan asenne ja teot ilmaisevat hänen haluaan tietää enemmän siitä mitä on sanottu. Ohjaaja ei ole muodostanut ennalta käsitystä käsiteltävästä asiasta tai ohjattavasta. Ohjaaja kuuntelee mitä ohjattava hänelle kertoo ja miten ohjattava häntä informoi. Ohjaajan tulisi kuunnella ratkaisukeskeisesti eli pyrkiä kuuntelemaan ohjattavan tarina suodattamatta sitä oman viitekehänsä kautta. (De Jong & Berg. 2008, 30-31)

6.2.2 Syventävä toisto

Syventävällä toistolla tarkoitetaan asian ytimen esille kaivamista. Erityisen tärkeää se on ohjattavan vahvuuksien kartoittamisessa, ratkaisumallien etsimisessä ja myönteisten poikkeusten löytämisessä. syventävässä toistossa odotetaan hiljaa eikä tyydytä ensimmäiseen vastaukseen ”en tiedä”. Ajattelulle on hyvä antaa aikaa ja tilaa. (Ruutu & Salmimies. 2015, 214).

Ajattelua avaavia kysymyksiä:

- Kerro lisää...
- Entä vielä?
- Mitäs muuta?
- Mitäs vielä on sanomatta?

6.2.3 Avoimet kysymykset

Puhe on ratkaisukeskeisyyden tärkeimpiä välineitä. Kohtaamiset rakentuvat vuorovaikutteiselle keskustelulle ja todelliselle dialogille. Kysymykset ovat oleellinen osa sitä. Ne avaavat ovia ohjattavan ajatuksiin ja käsityksiin. Vastaukset eivät ole aina niin tärkeitä kuin kysymykset. Kysymysten on tarkoitus saada toinen osapuoli ajattelemaan ja löytämään jotain uutta – tuoreita näkökulmia oivalluksia, vertauskuvallisesti sanottuna erilaisia aivojen asentoja. (Hirvihuhta & Litovaara 2011 62). Vastaavasti suljetut kysymykset ovat niitä joihin voi vastata kyllä tai ei.

Avoimet kysymykset saavat ohjattavan miettimään ja tuovat uutta tietoa yhteisesti luotuun tilanteeseen. Ohjattava joutuu itse miettimään ja määrittelemään tavoitteitaan ja keinojaan. Avoimet kysymykset alkavat seuraavilla sanoilla (Mannström-Mäkelä & Saukkola 2008, 57):

- mitä, mikä, missä, milloin, miten, missä, kuka, kerro lisää, mitä vielä?

Listasta puuttuu kysymys miksi. Miksi kysymystä pidetään vaikeana, koska sillä pyydetään perusteluja ja johtaa ohjattavan ajatukset etsimään virheen syytä tai syyllistä etenkin, jos keskustellaan ongelmasta. Miksi sanan voi kiertää esimerkiksi seuraavilla kysymyksillä (Vehviläinen 2014 146):

- Miten selvisit tilanteesta
- Kerro miten päädyit juuri tähän ratkaisuun?
- Millaisia hyötyjä ja haittoja näet tässä?
- Mikä sinulle on tässä tärkeää?

6.2.4 Ratkaisusuuntautunut prosessi

Ratkaisusuuntautunut työote on tavoitteellinen prosessi, jossa voidaan nähdä tietynlainen rakenne. Rakenne muodostuu yleispätevistä vaikutustavoista, joita nimitetään menettelytavoiksi. Ratkaisukeskeisessä on tunnistettavissa useita menettelytapoja, joita on tullut käytön laajentuessa ja jatkuvan kehityksen tuotoksena yhä lisää. Menettelytapojen nimitykset poikkeavat hieman toisistaan riippuen missä kontekstissa ratkaisukeskeisyyttä esitellään. Menettelytapoja ovat mm. ongelman määrittely, tavoitteiden määrittely, poikkeusten, muutosten ja ratkaisujen etsiminen, asteikkokysymykset, myönteinen palaute, sekä tehtävät. (Ruutu & Salmimies 2015, 19-21; Helander 2000, 24).

6.2.5 Ongelman määrittely - kuvaaminen

Ohjattavalle annetaan tilaisuus kertoa ja kuvailla ongelmansa tai huolensa. Ohjaaja kysyy, miten voin olla avuksi, jolloin ohjattava kertoo ongelmastaan ja ohjaaja kyselee lisää muodostaakseen riittävän tarkan käsityksen ohjattavan ongelmasta voidakseen laatia arvion tilanteesta. (De Jong & Berg 2008 16; Helander 2000 24). Ongelman määrittelyssä on tärkeää myös kuvaus riittävän hyvästä tilanteesta. Ei voi olla ongelmia, ellei henkilöllä ole mitään käsitystä siitä, miten asioiden pitäisi olla. (Helander 2000, 24).

Uudelleenmäärittelyllä tarkoitetaan ongelman nimeämistä toisella ilmaisulla tai näkökulmalla, jolloin ohjattava saa ongelmansa hahmotettua uudelleen. Muuttamalla ongelman nimitystä, muutetaan myös lähestymistapaa ongelman suhteen. Yleensä asiakas jo itse, nähtyään ongelman uudessa valossa, löytää ratkaisuja omalle ongelmalleen (Berg 1991, 96-97). Uudelleen määrittelyllä myös kartoitetaan ohjattavan tavoitetta. (Helander 2000, 24).

Antti S. Mattila on esittänyt kirjassaan näkökulman vaihtamisen taito alun perin Insoo Kim Bergin ohjeita uudelleen määrittelyyn (Mattila 2006, 185-186):

- Mieti millä tavalla tällä hetkellä tulkitset ohjattavan ongelmaa
- Harjoita itseäsi keksimään useita mahdollisia tulkintavaihtoehtoja samasta ongelmasta.
- Muotoile ajatuksissasi lause, joka kuvaa uuden positiivisen tulkinnan ja kerro se ohjattavallesi.
- Ohjattaan reaktio kertoo, oliko uudelleenmäärittely osuva vai ei. Jos määrittely sopii ohjattavalle, se saa näkyvän muutoksen aikaan ohjattavassa.

6.2.6 Tavoitteiden määrittely - kirkastaminen

Tavoitteen määrittelyn tarkoitus on luoda mahdollisimman ymmärrettävä kuvaus siitä mihin ohjauksessa pyritään. Tavoite suuntaa ohjattavan toimintaa ajattelun, tunnetyöskentelyn ja konkreettisten toimien tasoilla. Tavoite myös auttaa ohjaajaa havaitsemaan, mitä kohti hänen tulisi ohjattavaa tukea. (Ruutu & Salmimies 2015, 96). Tässä vaiheessa selvitetään myös ohjattavan kanssa kuvaus siitä, mikä olisi erilaista heidän elämässään, kun ongelma olisi ratkennut.

Tavoitteiden määrittelyyn soveltuvia kysymyksiä:

- Millaiseksi toivot tilanteen muuttuvan?
- Mitkä asiat tulevat olemaan eri lailla hyvässä, toimivassa tilanteessa?
- Millainen on tilanne silloin, kun se toimii hyvin?
- Mikä auttaa sinua pääsemään tuohon tilanteeseen?
- Mistä huomaisit, että asiat toimivat hyvin?
- Mikä on mielestäsi riittävän hyvä tilanne?
- Mikä olisi ensimmäinen pieni askel, joka sinun kannattaisi tehdä?

6.2.7 Poikkeusten, muutosten ja ratkaisujen etsiminen

Poikkeusten, muutosten ja ratkaisujen etsiminen viittaavat kaikki toimintatapaan, jossa ohjattavan kanssa selvitetään, milloin ongelmaa ei esiinny. Merkittävän poikkeuksen löytäminen ohjattavalle eli olennaisesti paremman tilanteen olemassaolo viittaa siihen, että tilanne on jo joskus ollut hallinnassa. Haastattelijan perusasenteena on poikkeuksia ja niiden aikaansaamista koskeva ihmettely. (Helander 2000, 25)

Ohjattavaa autetaan huomaamaan ajankohtia, asiayhteyksiä tai tilanteita, jolloin hänen kuvaamansa ongelma ei ole havaittavissa tai on ollut vaikutukseltaan vähäisempi. Poikkeusten taustalla on havainto siitä, että mikään ongelma ei ole muuttumattomana aina läsnä. (Ruutu & Salmimies 2015, 96). On hyödyllistä ottaa selvää, missä tilanteessa ohjattavan ongelma on vähäisempi ja tutkia voiko menestyksellisesti käytettyä kykyä käyttää ongelmatilanteeseen. Kun ongelmatilanteissa oppii käyttämään muissa tilanteissa toimivaa kykyä, ongelman haitta vähenee. (Berg 1991 66-67).

Poikkeuksia etsiviä kysymyksiä:

- Milloin ongelmaa ei ole ollut?
- Milloin asiat viimeksi sujuivat hyvin?
- Miten sait sen aikaan?
- Millainen toiminta silloin auttoi?
- Miten asiat ovat menneet eteenpäin verrattuna siihen, kun ne olivat huonoimmillaan?
- Mikä on paremmin edelliseen tapaamiseen nähden?

6.2.8 Asteikkokysymykset

Ohjattavaa autetaan arvioimaan jonkin ilmiön voimakkuutta tai merkitystä arviointiasteikon avulla. Jos käsiteltävää asia on abstrakti sitä voi olla vaikea arvioida. Kun asia on vaikea arvioida, muutoksen arviointi on myös vaikeaa, jolloin positiivinen muutos voi jäädä huomioimatta. Asteikkokysymysten esittäminen konkretisoi asian muutosta. (Ruutu & Salmimies 2015, 96). Asteikkokysymykset sopivat hyvin monenlaisen asian arvioimiseen, sillä voidaan arvioida mm. itsekunnioitusta, itseluottamusta, tietoisuutta muutosten tarpeesta,

halukkuutta tehdä työtä muutoksen eteen, ongelmien ratkaisujen tärkeysjärjestystä, toivoa edistymistä jne. Asteikkokysymyksiä esitettäessä kannattaa määriteltävä kysymyksessä tietty ajankohta, kuten tänään, viime viikolla tai viime kuukauden aikana, jolloin ohjattava pystyy helpommin hahmottamaan kysyttävää asiaa. (Berg 1991, 71-72). Pelkkä asteikkokysymys ja siitä saatu vastaus ei välttämättä kerro muuta kuin sen hetkisen tilannearvion. Jos ohjattava arvioi asian olevan asteikolla 1-10, viiden arvoinen, voi ohjaaja kysyä onko se ollut, joskus parempi ja jatkaa kysymyksellä, mikä silloin oli toisin.

Esimerkkejä asteikkokysymyksistä:

- Jos arvioit asteikolla 1-10, missä olet nyt?
- Mikä sai sinut antamaan juuri tuon numeron?
- Mikä on riittävän hyvä taso sinulle?
- Miten asiat toimivat silloin, kun olet siinä?
- Mistä näkisit, että olet edennyt?
- Millainen askel olisi seuraavaksi hyödyllinen?
- Miten onnistuit kohoamaan asteikolla neljästä viiteen?

6.2.9 Myönteinen palaute

Käsitteellä tarkoitetaan haastattelijan asiakkaalle antamaa palautetta tapahtuneista poikkeuksista ja muutoksista. Antaessaan palautetta haastattelija muistuttaa asiakasta siitä, mihin tämä on jo ryhtynyt ratkaistakseen ongelmansa. Niin ikään tieto siitä, mitä ongelman välttämiseksi ei kannata tehdä, on myös tässä vaiheessa kommentin arvoinen. (Helander 2000, 25).

Ohjaajan tulee kiinnittää erityistä huomiota ohjattavan toimiviin käytäntöihin ja antaa niistä kannustavaa palautetta. Palautteen tulee olla aitoa. Myönteisellä palautteella vahvistetaan suotuisaa kehitystä, motivoidaan jatkamaan suotuisaa kehitystä sekä luoda toiveikkuutta ja uskoa onnistumiseen. Positiivinen palaute rohkaisee ihmisiä toimimaan ja ajattelemaan uudella tavalla ongelmatilanteissa sekä lisää luovuutta ja kannustaa kokeilemaan. Lisäksi se kasvattaa sisäistä motivaatiota, lisää onnistumisen mahdollisuuksia ja auttaa ihmisiä tunnistamaan vahvuuksiaan. (Ruutu & Salmimies 2015, 218).

6.2.10 Tehtävät

Strategisesti toimiva ohjaaja pyrkii antamaan asiakkaalle jonkin ohjeen, neuvon tai kotitehtävän. Tehtävän tarkoituksena on auttaa asiakasta näkemään vaihtoehtoisia tulevaisuuksia. Tehtävien käytölle on esitetty monia perusteluja, joista useimmat liittyvät konkreettisuuden lisääntymiseen ja olemassa olevien ratkaisujen ja kykyjen havainnollistumiseen. Useimmat tehtävät ohjaavat asiakkaiden huomiota tavanomaisesta poikkeavaan suuntaan, kohti pienten myönteisten muutosten ja jo olemassa olevan kompetenssin havaitsemista. Tämä saattaa olla tärkeää, sillä on helppo uskoa, että havaittavien pientenkin muutosten todistusvoima on suurempi kuin puheen. (Riikonen 1992, 72; Helander 2000, 25).

6.3 Narratiivisuus

Ajatuksena on tutkia ohjauskeskustelussa sitä, kuinka hallitsevan ja ongelmakyllästeisen tarinan sijaan voidaan rikastaa ohjattavan vaihtoehtoista tarinaa. Tällöin ihmisen elämä näyttäytyy uudenlaisesta näkökulmasta. Hallitseva tarina on sellainen, jota ohjattava kertoo, joka pysyy suhteellisen muuttumattomana tilanteesta toiseen. (Helander & Seinä 2005, 15).

Narratiivisesti suuntautunut ohjaaja hahmottaa asiat tarinoina. Tarinat muodostuvat tapahtumista, jotka etenevät peräkkäin, toisiinsa ketjuuntuneina tietyn juonen mukaan. Tulkitsemme meille tapahtuvia asioita, joihin sitten yritämme antaa merkityksiä tulkintojen avulla. Elämästämme kertovat tarinat syntyvät niin, että yhdistämme tapahtumia tietyssä järjestyksessä ja tietyn ajanjakson kuluessa ja selitämme niitä tai luomme niihin eri tavoin mielekkyyttä tulkintojemme kautta. Samasta tapahtumasta voidaan kertoa monenlaista tarinaa. (Morgan 2005, 13).

Ihmisellä ei ole vain yhtä tarinaa vaan monia tarinoita itsestään jotka ovat muotoutuneet koetuista tapahtumista. Elämme ja muodostamme suhteita toisiimme monien eri tarinoiden mukaan. On kertomuksia menneestä nykyisyydestä, ja tulevasta. Ihminen kertoo itsestään tarinoita kyvykkäänä ja menestyvänä tai hän voi kertoa epäonnistujasta, osamattomasta ja saamattomasta ihmisestä. Meillä kaikilla on kummankinlaisia tarinoita tilanteesta ja mielialasta riippuen. Sovittelemme joka hetki elämämme hallitsevia ja vaihtoehtoisia tarinoita toisiinsa. Tulkitsemme tilanteita ja haemme muiden kanssa keskustellen kokemuksiimme jatkuvasti erilaisia merkityksiä. Narratiiviset ohjaajat haluavat tutkia yhdessä ihmisten kanssa tarinoita, joita nämä kertovat elämästään ja ihmissuhteistaan. He ovat kiinnostuneita tarinoiden vaikutuksista, merkityksistä ja yhteyksistä, joissa tarinat ovat syntyneet. (Morgan 2005, 17-18).

Kertomamme tarinat vaikuttavat nykyhetken lisäksi myös tulevaisuuteen. On suuri merkitys, millaisena näemme tulevan tapahtuman. Mikäli näemme tulevan tapahtuman mukavana ja virkistävänä, teemme tulkintoja ympäristöstämme sekä toistemme ja itsemme käyttäytymisestä sen mukaisesti eli etsimme vahvistusta positiiviselle käsityksellemme. On siis merkityksellistä, millaista tarinaa ohjattava kertoo itsestään ja elämästään.

Narratiivisesti toimiva ohjaaja etsii yhdessä ohjattavan kanssa vaihtoehtoisia tarinoita. Lähtökohtana on ajatus, että jos on ongelmatarinoita, on myös muunlaisia tarinoita. Narratiiviset ohjaajat haluavat saada aikaan dialogista keskustelua, jonka tavoitteena on saada aikaan vaihtoehtoisia tarinoita. Tavoitteena on etsiä sellaisia tarinoita, joiden mukaan ihmiset haluaisivat elää. Vaihtoehtoiset tarinat voivat vähentää ongelmien vaikutusta ja luoda uusia elämisen mahdollisuuksia samoin kuin negatiiviset tarinat voivat ylläpitää ongelmia. (Morgan 2005, 22-23).

6.3.1 Erilaisia tarinoita

Sosiodynaamisen ohjauksen luonut R. Vance Peavy on saanut vaikutteita narratiivisesta suuntauksesta ja hän näki tarinoiden joko hyvää elämää edistävänä tai latistavana tekijänä. Jussi Onnismaa on esittänyt artikkelissaan R. Vance Peavyn sosiodynaaminen ohjaus seuraavien laisia tarinamalleja (Onnismaa 2014):

- Alistamistarinat: miten olosuhteet ja toiset ihmiset hallitsevat ja painostavat
- Ongelmakyllästetyt tarinat: jokin ongelma hallitsee elämää
- Dominoiva tarina: jokin olennaisin seikka on koko ajan esillä
- Vaihtoehtoinen tarina: miten asioiden haluaisi olevan
- Toistuva tarina: jatkuvasti samanlaisena kerrottu tarina, joka estää muutoksen
- Lainattu tarina: mitä muut ajattelevat tai miten muiden mielestä tulisi toimia
- Protestitarina: miten vastustaa joitakin hallitsevaa voimaa elämässä jne.

Jokainen ihminen on mutkikas tarinoiden kokonaisuus. Jotkut tarinat ovat vanhoja, aina vain eläviä tarinoita. Toiset uusia ja sellaisia, jotka syntyvät vasta kun ihminen sitä kertoo. Jotkut tarinat syntyvät nopeasti ja voivat kadota aivan yhtä nopeasti. Tärkeintä tarinoissa on, että ne määrittävät keitä olemme, ne ohjaavat meitä kulttuurisessa ja sosiaalisessa elämässä ja niitä tarkistetaan jatkuvasti. (Peavy 1999, 103).

6.3.2 Ulkoistavat keskustelut

Ongelmien koetaan usein johtuvan itsestä, omasta identiteetistä tai muista ihmisistä ja heidän identiteeteistään. Tämä vaikuttaa siihen, miten ongelmiin suhtaudutaan ja miten niitä pyritään ratkaisemaan. Tämä käsitys vaikeuttaa ongelmien ratkomista ja saattaa jopa pahentaa ongelmaa. Tämä johtaa käsitykseen itsestä ongelmana, joka kuuluu persoonaan tai luonteeseen. Ulkoistavat keskustelut pyrkivät erottamaan identiteetin ja ongelman. Tällöin ihmisen sijaan ongelmana onkin ongelma, jolloin ongelmaan on helpompi etsiä ratkaisua. (White 2008, 13). On myös tärkeää huomata, ettei ohjaajan tuottama puhe tuota ohjattavalle käsitystä ongelman olevan hänen sisällään.

Ulkoistavalla keskustelulla tarkoitetaan siis ongelman erottamista ohjattavan identiteetistä. Ongelmasta keskusteltaessa ongelma erotetaan ihmisestä puheessa erillisenä asiana eli ongelmasta aletaan puhua kolmannessa persoonassa hän tai se. Yhtenä keinona ulkoistavassa keskustelussa käytetään ongelman nimeämistä. On tärkeää, että ohjattava nimeää ongelmansa itse. Ohjaaja voi tiedustella ohjattavalta mitä nimitystä ohjattava haluaa ongelmastaan käyttää. (Morgan 2005, 22-23). Seuraavassa muutama esimerkki ulkoistavista kysymyksistä:

- Mitä masennus on yrittänyt saada sinut ajattelemaan itsestäsi?
- Mitä masennus estää elämässäsi?
- Mitä kaikkea ADHD on sinulla teettänyt?
- Mihin ADHD houkuttelee sinua?

6.4 Käyttöteoria

Ammatinopettajan toimintaa ohjaa hänen arvonsa ja käsityksensä ohjattavista eli mitä hän ajattelee ja miten suhtautuu opiskelijoihinsa. Ohjauksen määritelmässä sanotaan ohjaaja antaa aikaa, huomiota ja kunnioitusta ohjattavalleen sekä tarjoaa tilaisuuden tutkia, keksiä ja selkeyttää tapoja elää voimavaraisemmin ja hyvinvoivemmin. Tämä tarkoittaa, että ohjaaja antaa vilpittömästi ammattitaitonsa ohjattavan käyttöön, hänen kanssa toimiessaan. Ohjauksellisuuden toteutumiseksi ammatinopettajan tulisi tiedostaa omaa toimintaansa ohjaavat vaikuttimensa ja painolastinsa - uskomuksensa, jotka ovat muodostuneet eletyn elämänsä aikana. Toisin sanoen opettajan tulisi muodostaa tiedostettu käyttöteoria, joka johdattaa hänen toimintaansa eri tilanteissa.

Käyttöteoria on ajattelun sisäinen ohjausjärjestelmä, ikään kuin ihmisen sisään rakennettu säännöstö, joka enimmäkseen toimii tiedostamattomalla tasolla. Jokainen työntekijä on muodostanut oman käyttöteoriaansa ymmärtääkseen työtään koskevia uskomuksia, ennakkoluuloja ja rutiineja. Tullakseen tietoiseksi omasta käyttöteoriastaan tulee työntekijän alkaa tutkia - reflektoida toimintaansa ja käsityksiään. Reflektoidessaan työntekijä alkaa ymmärtää minkälaisiin arvoihin, uskomuksiin, tietoihin ja vastaaviin hänen toimintansa pohjautuu. Reflektoidessaan toimintaansa työntekijä huomaa itsensä antamia merkityksiä, vaihtoehtoisia teorioita tai omia ristiriitaisia käsityksiään. Reflektoinnin toteutuminen vaatii pysähtymisen tietoisella tasolla pohtimaan käyttäytymistä ja sen takana olevia oletuksia. Ilman tietoista oman käyttäytymisen huomioimista, sitä on mahdotonta muuttaa. (Ojanen 2009, 86-87). Jatkuva prosessina reflektiivinen työkäytäntö tuo oman käyttötiedon tiedostetuksi. Reflektiivisessä työkäytännössä pohditaan niitä ajatuksia ja ideoita ja oletuksia, miten kussakin tilanteessa toimii. Oman käyttöteorian reflektointiin tarjoaa hyvän avun työnohjaus.

6.4.1 Oma käyttöteoriani

Uraohjauskoulutuksen yhtenä tavoitteena on saada osallistujat miettimään omaa käyttöteoriaansa. Pidän tärkeänä, että olen pohtinut omaa käyttöteoriaani, se luo pohjaa koulutuksen suunnittelulle ja toteutukselle. Olen pohtinut käyttöteoriaani tässä kehittämishankkeessa esitettyjen ohjauksen taustateorioiden ja lähestymistapojen pohjalta. Esitelty käyttöteoria luo perustan ohjaukselliselle ajattelulle ja ohjattavaan suhtautumiselle. Lähestymistavat tuovat ohjaajan arkeen työkaluja, joiden perusteella ohjaustilanteessa ollaan ja toimitaan. Lähestymistavoista yhdessä koostuu synteesi, joka mahdollistaa kussakin ohjaustilanteessa ohjaajalle pyrkimyksen sopivan työkalun valitsemiseen. Kuvaan seuraavassa omaa ohjauksellista työkalupakkiani nimeämättä tekstissä taustalla olevaa käyttöteoriaa ja lähestymistapaa.

Ohjaajana ollessani toimintani perustuu auttamisfilosofiaan. Pyrin auttamaan ohjattaviani elämässä eteenpäin heidän voimavarojaan kehittäen, perustuen siihen, mitä voimme oppia ja toteuttaa (ei siihen mikä on vialla tai puutteellista). Auttaminen toteutuu ohjauksessa myös siten, että olen ihmisten puolella enkä heitä vastaan. Uskon R. Vance Peavyn ajatukseen ohjauksen olevan holistista toimintaa eli ihmisen kokonaisvaltaisesta huomioimisesta ohjauksessa, mutta toisaalta pohdin mielessäni, että keskityn niihin asioihin, joihin koen voivani vaikuttaa. Kunnioitan yksilön itse tekemiä ratkaisuja ja pyrin edistämään ohjattavan omaa toimijuutta. Pidän mielessäni, etten ole toteuttamassa itseäni, vaan auttamassa ohjattavaa parhaan taitoni mukaan. Ainahan ohjattava ei ole valmis käsittelemään

ja jakamaan asioitaan, silloinkin kunnioitan hänen päätöstään. Toisaalta koen oman vastuuni myös silloin, kun ohjattavan toiminta on ristiriidassa hänen tavoitteitaan kohtaan ja tuon sen julki. Koitan osoittaa ristiriidan kysymyksilläni, en tuomitsemalla hänen toimintaansa.

Lähtökohtaisena ajatuksena on tiedon rakentuminen uusien kokemusten ja tietojen sovitaminen aiempiin tietorakennelmiin. Tiedostan, että todellisuus luodaan ja tieto syntyy sosiaalisessa kanssakäymisessä ja toteutustapani muodostuu näiden perusteella. Kun suunnittelen oppimistilanteitani, koitan muistaa, että olen tekemisissä elävien prosessien kanssa ja tiedostaa etteivät suunnitelmani ole kiveen hakattuja, vaan annan tilaa keskustelulle. Tämä mahdollistaa tilanteiden muokkaantumisen ohjattavien prosessien ehdoilla. Ajattelen, että oppimistilanne rakentuu sosiaalisessa kanssakäymisessä, jonka kautta luodaan merkitys koko toiminnalle.

Toiminnassani kunnioitan ohjattavan ajatuksia, vaikken olisi aina samaa mieltäkään. Keskustellessani ohjattavien kanssa rakennan tilanteet dialogiselle perustalle, joka merkitsee kokemusten työstämistä uudenlaisen ymmärtämisen saavuttamiseksi. Dialogisessa keskustelussa olemme molemmat oppijoina niin minä, kuin ohjattavatkin. Pyrin olemaan keskusteluissa valitsematta puolta ja yhdessä ajattelemalla luomme pohjaa uusien ideoiden syntymiselle ja näin asioille syntyy uusia merkityksiä. Turvallinen ilmapiiri on keskustelujen perusta, jossa molemmat toivottavasti pystyvät tuomaan keskusteluun uusia puolia ja lopputulosta voidaan yhdessä ymmärtää. Tiedostan ohjauskeskustelun luoman epävarmuuden sekä itselläni, että ohjattavalla ja mikäli se tuntuu vaikuttavan ohjaustilanteeseen, totean siitä avoimesti ohjattavalle.

Muistuttaakseni itseäni, kysyn aika-ajoin itseltäni, miten minusta näkyy ohjattavalleni, että kuuntelen aktiivisesti ja olen kiinnostunut ohjattavan sanoista ja eleistä. Havainnoin ohjattavan kertomaa ja pyrin herättämään ohjattavassa ajattelua ihmettelyä ja kysymyksiä. Asennoidun ohjattavan sanoihin ja tarinaan avoimin mielin ilman ennakko odotuksia ja ajatuksia. Kytkeydyn ohjattavan sanoihin palauttamalla ja heijastamalla sekä samalla pohdittien, että sanomani vie eteenpäin yhteistä prosessiamme. Yritän välttää liian nopeaa tietämistä ja muistaa tarkistaa kysymällä, että olen ymmärtänyt oikein ohjattavan ajatuksia. Keskustelumme aikana seuraan sisäistä reflektiotani ja pyrin tunnistamaan minussa heikkäviä tunteita ja ajatuksiani, etteivät ne johdattaisi toimintaani.

Olettamukseni mukaan tulevaisuussuuntautuneisuus ja optimistisuus tuovat ohjaukseen dynaamisen piirteitä. Uusia näkökulmien ja tavoitteiden asettelulla luodaan ohjaukselle merkityksellisyyttä ja tavoitteellisuutta ohjattavan omat voimavarat huomioiden. Ohjattavan kertoessa ongelmastaan koitamme etsiä tilanteita joissa ongelmaa ei olisi tai sen

haitta olisi vähäisempi. Pohdimme voisiko vähemmän haittaavan tilanteen toimintatapaa siirtää ongelmatilanteeseen. Tarvittaessa mietimme ongelman voimakkuutta juuri ohjaustilanteessa asteikkokysymyksellä. Arvioimme milloin tilanne ei ollut niin voimakas ja mikä silloin oli eri lailla. Teen ohjattavalle näkyväksi pienetkin edistysaskeleet ja uskon tämän vahvistavan ohjattavan motivaatiota ja tuovan esiin onnistumisen kokemuksia.

Koen kuuntelemisen olevan dialogisuuden toteutumisen perusta. Ohjattavalle syntyvällä kuulluksi tulemisen tunteella, koen osoittavani välittämistä ja empaattisuutta ohjattavaa kohtaan. Lähtökohtana kuuntelulle pidän ei tietämisen tilaa, jossa yritän sulkea kaiken muun ulkopuolelle ja omistautua ohjattavan tarinalle sekä aidolle uteliaisuudelle. Joskus kuitenkin tunnistan innostuvani omista ajatuksistani ja kuunteleminen unohtuu.

Ymmärrys siitä, että meillä on kaikilla oma tarina kerrottavana itsestämme, joka on muotoutunut eletyn elämän aikana, antaa pohjan näkemään meidät kaikki yksilöinä. Millaista tarinaa kulloinkin kerromme, riippuu kontekstista. Tämä tarkoittaa, että esimerkiksi kerromme itsestämme erilaista tarinaa työssä kuin vapaa-ajalla. Tietoisuus siitä, että meillä on muodostunut lukemattomia tarinoita kerrottavaksi elämämme aikana antaa ymmärryksen, että tarinoihin voi myös vaikuttaa. Tarinan voi alkaa kertoa toisella tavalla esimerkiksi eri näkökulmasta tai voimavarat toimia löytyy toisessa yhteydessä kerrotusta tarinasta. On hyvä muistaa, että tarinat tulevat menneisyydestä tai tulevaisuudesta, mutta ne kerrotaan tässä hetkessä. Menneisyyteen emme voi vaikuttaa, mutta tulevaisuutta rakennetaan tässä hetkessä. Keskusteluissamme koitan kuunnella vallitsevaa tarinaa ja houkutella esiin myös muunlaisia tarinoita.

Uskon, että ohjattava pystyy helpommin käsittelemään ongelmaansa, kun puheessa erotamme ongelman hänen identiteetistään. Joskus ohjattavan voi nähdä vain ongelmana, mutta kun ongelma saa nimen, eikä ongelmalla ole enää opiskelijan nimi on siihen helpompi suhtautua. Puheessa koitan välttää ilmauksia jotka sijoittavat ohjattavan ongelman hänen sisäänsä.

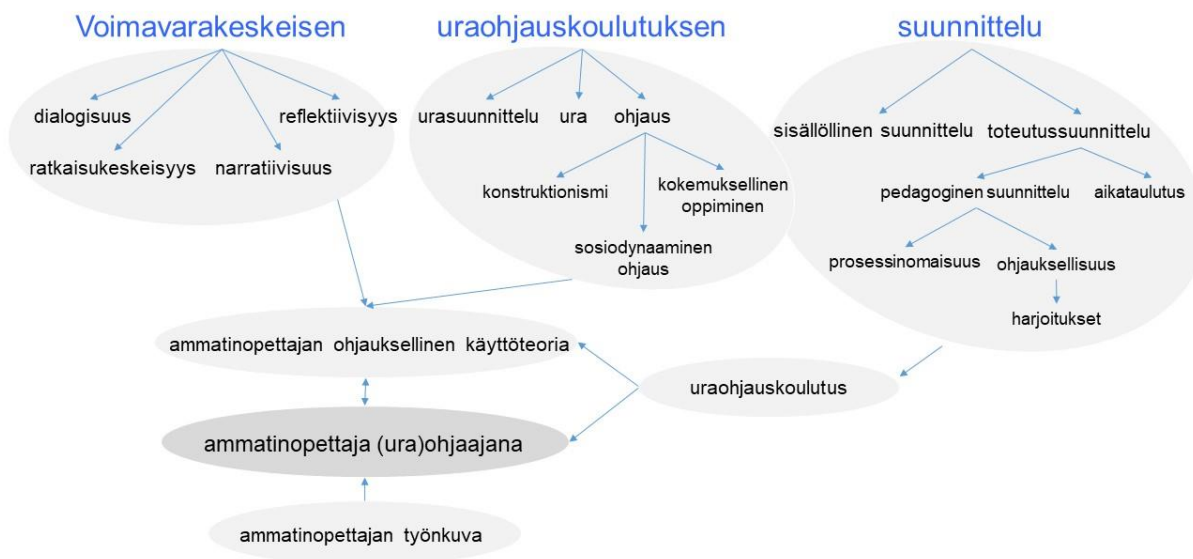
Oman käyttöteorian pohtiminen palvelee koulutuksen suunnittelussa oleellisten sisältöjen valitsemisessa ja koulutuksessa käytettävien harjoitusten valinnassa.

7 URAOHJAUSKOULUTUS

7.1 Koulutuksen suunnittelu ja tavoitteet

Kettu-hankkeen kanssa on pidetty suunnittelupalavereita, joissa on luotu tavoitteita ja tehty rajauksia koulutuskonseptin suhteen. Koulutus keskittyy ohjaustaitojen parantamiseen sekä tietoisuuden lisäämiseen siitä, mitä uraohjaus on. Koulutuksen sisällöstä on rajattu pois työnhakutaidot ja jatko-opintoihin valmentaminen, joista Kettu-hankkeen on tarkoitus järjestää muunlaista perehdyttämistä.

Koulutuksen päätarkoituksena on parantaa osallistujien ohjaustaitoja. Tässä kehittämis-tehtävässä on esitetty ohjaukseen liittyviä taustateorioita ja lähestymistapoja. On luontevaa, että koulutuksen toteutus perustuu näihin teorioihin ja lähestymistapoihin. Tämä tarkoittaa, että koulutus perustuu konstruktivismiin tiedon teoriana sekä kokemukselliseen oppimisen teoriaan. Kokemuksellisen oppimisteorian mukaan oppimista tapahtuu vasta kun kokemus on reflektoitu. Tämän takia koulutukseen kuuluu olennaisena osana reflektiivinen pohtiminen dialogiringsissä. Jotta reflektiivisyys toteutuisi parhaalla mahdollisella tavalla sen tulee toteutua dialogissa. Dialogissa keskustelijoiden välille muodostuu välittävä todellisuus, joka merkitsee kokemusten työstämistä uudelleen ymmärtämisen saavuttamiseksi. Kuviossa 7 on esitetty uraohjauskoulutuksen suunnitteluprosessi teoreettis-käsitteelliseen viitekehykseen nähden.



Kuvio 7. Koulutuksen suunnitteluprosessi teoreettis-käsitteelliseen viitekehykseen nähden.

Koulutuksen suunnittelu Kolbin oppimissyklin mukaan (Kupias 2005, 20).

1. Oppijoiden aikaisemmat kokemukset opiskeltavasta asiasta

Osallistujat ovat pääasiassa opettajia eli he toimivat ihmissuhdeammattissa, jossa kohtaamistaidot ovat ammatin perustaitoja. Koska osallistujilla on vankka kokemus asiasta kannattaa koulutuksen pääosa toteuttaa dialogisesti keskustellen. Keskustelumudoksi on valittu dialogirinki, joka tukee osallistujien kokemusten saamista näkyväksi. Lähikerrat aloitetaan edellisen kerran jälkitekävistä keskustelemalla, joka osaltaan tukee oman kokemuksen jäsentämistä ymmärrykseksi.

2. Mitä kokemuksista voidaan oppia eli opittavan asian jäsentäminen

Osallistujia kannustetaan tuomaan omia kokemuksia ja siten rikastuttamaan keskustelua. Osallistujille tarjotaan uusia kokemuksia erilaisilla harjoitteilla, joita tehdään niin lähikerroilla, kuin jälkitekävien muodossa. Asioiden jäsentymistä tuetaan yhteisellä refleктоivalla keskustelulla.

3. Yleistyksien, teoreettinen tiedon hankinta

Teoreettinen asiasisältö tuodaan esittävänä opetuksena dialogiringissä. Ennen lähikertaa on ennakotehtävä, joka johdattaa käsiteltävän asian äärelle. Esitettyä asiaa tuetaan ryhmä ja pari-harjoituksilla, joiden kokemuksia reflektoidaan yhdessä. Lähikerroista on aina jälkitekävä, jonka tarkoituksena on syventää oppimista. Osallistujille tarjotaan kirjallista aineistoa käsiteltävän asian tueksi omakohtaista perehtymistä varten.

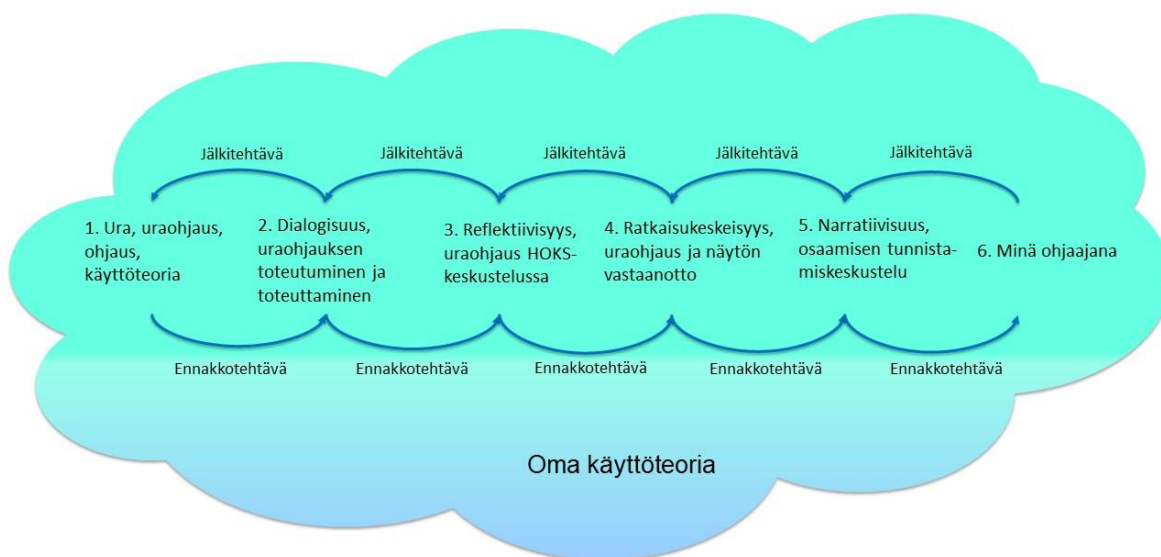
4. Tiedon kokeilu, soveltaminen käyttöön

Tiedon kokeilua ja soveltamista tuetaan erilaisilla harjoituksilla ja jälkitekävillä sekä kannustavalla keskustelulla, mitä opittua olet jo hyödyntänyt?

7.2 Toteutus

Koulutus toteutetaan seitsemän lähipäivän pituisena, joiden kunkin päivän pituus on kuusi tuntia. Ryhmäkoko on kaksitoista osallistujaa. Ryhmäkoko ei voi olla suurempi dialogisen keskustelun aikaansaamiseksi. Lähipäivien välissä on omatoiminen jälkitekävä, jonka tarkoituksena on syventää lähipäivän sisältöä. Tehtävä reflektoidaan seuraavan lähikerran yhteydessä osallistujien kesken. Lisäksi seuraavaa kertaa varten on orientoiva ennakotehtävä, joka esimerkiksi on podcastin kuunteleminen koskien seuraavaa ohjauksellista teoreettista tausta-ajatusta. Tämän tarkoituksena on johdattaa aiheen äärelle, siten päästään syvemmälle teoriassa ja ollaan valmiita keskustelemaan aiheesta. Päivät sisältävät

pari- ja ryhmätehtäviä sekä luento ja keskustelutyyppejä tilanteita. Kaikki koulutuksen yhdessä toteutettavat tilanteet toteutetaan dialogiringissä. Koulutuksen etenemisprosessi osallistujan oman käyttöteorian muodostuminen on esitetty kuviossa 8.



Kuvio 8. Koulutuksen etenemisprosessi ja osallistujan oman käyttöteorian muodostuminen.

Koulutus toteutetaan prosessityyppisenä koulutuksena. Tämän johdosta koulutuksen toteutussuunnitelmaa tulee pitää ohjeellisena. Tämä tarkoittaa, kun ollaan tekemisissä elävien prosessien - ihmisten kanssa ei koulutuksessa vastaan tulevia asioita voida täysin ennakoida. Jotta koulutus palvelee osallistujia parhaalla mahdollisella tavalla, tulee osallistujien oppimisprosessia seurata herkäällä korvalla ja olla valmiina tekemään muutoksia heidän prosessinsa edistämiseksi.

Seuraavassa on esitelty koulutuspäivien sisältö, avattu kunkin päivän tavoitteita ja toteutusta. Taulukoissa on esitetty hahmoteltu aamupäivän ja iltapäivän ohjelma eriteltynä. Liitteistä 1 – 5 löytyy eriteltynä kullekin päivälle oma tietopuolinen osuus. Lisäksi omaksi liitteeksi 6 on koottuna koulutuksessa suunnitellut harjoitukset.

7.2.1 Ensimmäinen lähipäivä

Päivän teemat: ura, uraohjaus, ohjaus, käyttöteoria

Päivän tavoitteena on ryhmäytyminen ja tutustuminen osallistujiin. Tavoitellaan positiivista välitöntä ilmapiiriä. Koulutuksen tavoitteiden kirkastaminen yhdessä osallistujien kanssa. Sisällölliset tavoitteet ovat uran ja uraohjauksen käsitteen ymmärtäminen ja mitä se on ammatinopettajan työssä. Lisäksi ohjauksen käsitteen ymmärtäminen ja ohjaukseen liittyvien tauta-ajatusten merkitysten tiedostaminen ohjaustyössä. Oman käyttöteorian pohtimisen aloittaminen.

Päivään valmistaudutaan ennakkotehtävällä kuuntelemalla podcast Uraohjaus ja ohjaus, mitä ne tarkoittavat?

Aloitetaan ryhmäytymisellä ja tutustumisella toisiimme sekä keskustellaan koulutuksen tavoitteista.

Yhdessä pohditaan, miksi kohtaamistaidot ovat tärkeitä sekä miten niiden merkitys on noussut ammatinopettajan työssä merkityksellisemmäksi. Tehdään näkyväksi, miten uraohjaus näkyy ammatin opettajan työssä.

Tietopuolisessa osuudessa sisältönä seuraavia sisältöjä: Käyttöteorian merkitys omalle ajattelulle ja ohjauksen muuttumiselle ammattimaiseksi toiminnaksi. Tietokäsitys konstruktivisen teorian mukaan. Mitä sosiodynaaminen ohjaus tarkoittaa ja miten se rikastaa keskustelua ohjauksesta. Sosiodynaamisen ohjauksen tuoma auttamisen filosofiaa.

Jälkitehtävän tarkoituksena on syventää käyttöteorian käsitteen omaksumista ja aloittaa ohjauskeskustelujen harjoitukset.

Ennakkotehtävänä seuraavaan lähikertaa varten tutustutaan dialogisuuteen kuuntelemalla podcast dialogisuudesta. Podcastissa avataan dialogisuuden periaatteita ja sen merkitystä tavoitteellisessa ohjauskeskustelussa. Päivän toteutus on esitelty taulukossa 1 ja tietopuolinen osuus liitteessä 1.

Taulukko 1. Ensimmäisen lähipäivän toteutus.

Sisältö	Toteutus
Ennakkotehtävä I-kerralle:	
- Podcast: Uraohjaus ja ohjaus, mitä ne tarkoittavat?	
- Koulutuksen aloitus	- Yhdessä keskustellen dialogiringissä
- Koulutuksen tavoitteet ja osallistujien esittely	- Harjoitus 1
- Uraohjauskäsitteen selkeyttäminen	- Harjoitus 2: Ryhmätyö; mitä kaikkea uraohjaus on mielestäsi käytännössä
- Tavoitteena, että kaikilla on käsitys uraohjauksesta eli mitä kaikkea se on.	- Purku yhdessä keskustellen
- Uraohjaus	- Alustusta ja keskustelua dialogi ringissä
- Ura – urasuunnittelu. Mitä nämä ovat ja mistä ne tulevat?	
- Ohjaus, mitä se on	
- Miten ohjaus näkyy opettajan työssä	
- Mitä on hyvä ohjaus?	
- Ohjauksen tausta-ajatuksia; konstruktivismi, sosiodynaaminen ohjaus	
- Käyttöteoria, mikäs se on?	
Jälkitehtävä:	
Pidä ohjauskeskustelu ja mieti omaa käyttöteoriaasi, minkä mukaan toimit.	
- Mikä vaikuttaa, miten vaikuttaa, mitä tuntemuksia herää	
- Pohdi, Miten tämä vaikuttaa käyttöteoriaasi?	
Ennakkotehtävä II-kerralle:	
Podcast: Dialogi, mitä dialogisuus on? Miten siinä ollaan? Miten sen saa toteutumaan?	

7.2.2 Toinen lähipäivä

Päivän teemat: Dialogisuus, uraohjauksen toteutuminen ja toteuttaminen

Päivän tavoitteena on oppia dialogisuutta sen muodostumista ja tiedostaa miten dialogisen keskustelun voisi rakentaa. Tavoitteena on selkeämpi käsitys uraohjauksen toteutumisesta omassa työssä ja oppilaitoksessa sekä ajatuksia, miten sitä tulisi kehittää. Tavoitteena on muodostaa käsitys koko uraohjauksesta oppilaitoksessa ja miten ammatti-identiteetin kasvu tulisi tukea opintojen eri vaiheissa.

Päivän aloituksessa keskustellaan tehdystä jälkitehtävän harjoituksesta. Pohditaan uudestaan käyttöteorian merkitystä ja keskustellaan saaduista kokemuksista harjoitusta tehdessä. Mikä muuttui vai muuttuiko mikään?

Tietopuolisessa osuudessa: Paneudutaan dialogisuuteen, mitä se tarkoittaa, mitä apua siitä voisi olla ja miten rakentaa dialoginen tilanne. Syvennytään siihen, mitä on sisäinen ja ulkoinen dialogi ja miten ne näyttäytyvät ohjaustilanteessa. Pohditaan kysymysten merkitystä keskustelussa ja mitä ovat avoimet kysymykset. Ohjaajan keinot dialogissa kuten, mihin tarttua ohjattavan puheessa ja miten hiljaisuutta käyttää apuna keskustelussa. Mikä on ohjaajan rooli ja mitä on aktiivinen kuuntelu.

Millaista on uraohjaus omassa työssäni ja miten sitä toteutan? Mitä on uraohjaus Koulutuskeskus Salpauksessa ja miten se toteutuu sekä ketkä kaikki sitä toteuttaa? Puretaan uraohjausta, miten se näkyy opiskelijalle opintojen erivaiheissa. Ammatti-identiteetin kasvua pohditaan myös opintojen eri vaiheissa.

Jälkitehtävänä on kokeilla dialogisuutta käytännössä. Miten avoin keskusteluilmapiiri muodostetaan, kokeillaan avoimia kysymyksiä ja toimitaan aktiivisena kuuntelijana. Pohditaan, miten tämä vaikuttaa osallistujien käyttöteorioihin.

Ennakkotehtävässä tutustutaan reflektiivisyyteen ja sitä hyödynnetään jo jälkitehtävän kokemusten prosessoinnissa. Päivän toteutus on esitelty taulukossa 2 ja tietopuolinen osuus liitteessä 2.

Taulukko 2. Toisen lähipäivän toteutus.

Sisältö	Toteutus
Aloitus ja jälkitechävän purku	- Jälkitechävän purku yhdessä keskustellen dialogiringissä
<p data-bbox="261 483 400 517">Dialogisuus</p> <ul data-bbox="240 551 767 864" style="list-style-type: none"> - Mitä se tarkoittaa? - Dialogisuuden periaatteet ja rakentaminen - Mitä minun tulee kuunnella minussa entä ohjattavassa? Miten olla kyttyssä ohjattavaan? Miten minusta näkyy, että olen kiinnostunut? Mitä on hiljaisuus dialogissa? - Avoimet kysymykset 	<ul data-bbox="810 483 1382 1021" style="list-style-type: none"> - Alustusta ja keskustelua dialogiringissä <p data-bbox="810 551 1382 629">Harjoitus 3: Avoimet kysymykset. Miten minä toteutan uraohjausta työssäni?</p> <p data-bbox="810 663 1382 741">Ota selvää miten ohjattava toteuttaa uraohjausta työssään?</p> <ul data-bbox="810 752 1382 1021" style="list-style-type: none"> - Kolmen hengen työskentely kaksi juttelee, kolmas kuuntelee. Vaihto välillä ja käydään kierros läpi. - Käytä seuraavia kysymyksiä; mitä, mikä, missä, milloin, miten, missä, kuka, kerro lisää, mitä vielä
<ul data-bbox="240 1055 767 1267" style="list-style-type: none"> - Uraohjauksen toteutuminen Koulutuskeskus Salpauksessa - Mitä uraohjaus on opintojen eri vaiheissa? - Miten toteutuu ammatti-identiteetin vahvistaminen 	<ul data-bbox="810 1055 1382 1413" style="list-style-type: none"> - Harjoitus 4: Ryhmätyö; miten uraohjaus toteutuu opintojen eri vaiheissa? - Valmis pohja, johon jaoteltu; ennen opintoja, opintojen alussa, opintojen aikana ja opintojen lopussa - toinen vaihe; lisää miten ammatti-identiteetin vahvistaminen näkyy opintojen eri vaiheissa - Purku yhdessä keskustellen
<p data-bbox="240 1447 392 1480">Jälkitechävä:</p> <p data-bbox="240 1491 1366 1615">Pidä dialoginen ohjauskeskustelu jossa käytät avoimia kysymyksiä. Reflektoi keskustelua itsellesi sopivalla tavalla. Voit kuunnella Reflektiivisyyttä käsittelevä podcastin ennen reflektoinnin aloittamista. Pohdi, Miten tämä vaikuttaa käyttöteoriaasi?</p>	
<p data-bbox="240 1648 568 1682">Ennakkotechävä III-kerralle:</p> <p data-bbox="240 1693 1038 1727">Podcast: Reflektiivisyys, mitä mietin minusta ohjauskeskustelussa?</p>	

7.2.3 Kolmas lähipäivä

Päivän teemat: Reflektiivisyys, uraohjaus HOKS-keskustelussa

Päivän tavoitteena: Perehtyminen reflektiivisyyteen ja tehdä siitä tiedostetumpaa toimintaa. Ymmärtää kokemuksellisen oppimisen ja reflektiivisyyden merkitys oppimisprosessissa. Tutustua HOKS-keskusteluun avointen kysymysten kautta ja tiedostetaan niiden merkitys keskustelussa.

Jälkitehtävän purku tapahtuu reflektiivisyys harjoituksen yhteydessä.

Tietopuolisessa osuudessa: Pohditaan reflektiivisyyden merkitystä oppimisessa ja miten se liittyy kokemukselliseen oppimiseen. Kolbin kokemuksellisen oppimisen kehä, miten sitä voisi hyödyntää oppimisen suunnittelussa. Etsitään vastauksia seuraaviin kysymyksiin: Mitkä ovat minun vaikutteeni ohjauskeskustelussa, miten tunnetilani vaikuttaa ohjauskeskusteluun, mitä ovat uskomukset ja voiko niihin vaikuttaa, millainen roolin voisin ottaa keskustelussa. Lisäksi, miten sovitan itseäni juuri tähän tässä ja nyt, mitä tarkoittaa roolina tietämättömyys sekä mitä on ihmettely ohjauskeskustelussa.

Pidetään HOKS-keskustelun osa tutustuminen opiskelijaan annettujen kysymysaineistojen avulla. Paikalle on kutsuttu osallistujille tuntemattomia opiskelijoita, joihin pitää tutustua ohjauskeskustelun avulla. Valmiiksi laadittu kysymysaineisto sisältää avoimia kysymyksiä, joiden on tarkoitus avata avointen kysymysten käyttöä. Tavoitteena on lisätä ohjattavan puhetta ja vähentää ohjaajan puhetta, siis lisätä aktiivista kuuntelua. Yhdessä pohditaan kokemusta ja mietitään, mitä ajatuksia kokemus herätti? Samalla käydään keskustelua uraohjausta HOKS-keskustelussa.

Jälkitehtävässä syvennetään kokemusta HOKS-keskustelusta ja pidetään omassa työssä samalla aineistolla keskustelu. Tavoitteena avointen kysymysten käyttö, aktiivisen kuuntelun lisääminen ja samalla niiden käytön lisääminen omassa työssä. Pohditaan, miten tämä vaikuttaa osallistujien käyttöteorioihin.

Jälkitehtävässä podcast ratkaisukeskeisyydestä. Tavoitteena muodostaa käsitys mitä ratkaisukeskeisyys on ja voisiko siitä olla hyötyä omassa työssä. Pohditaan, miten tämä vaikuttaa osallistujien käyttöteorioihin. Päivän toteutus on esitelty taulukossa 3 ja tietopuolinen osuus liitteessä 3.

Taulukko 3. Kolmannen lähipäivän toteutus.

Sisältö	Toteutus
Aloitus ja jälkitehtävän purku	- Jälkitehtävän purku yhdessä keskustellen dialogiringissä
<p>Reflektiivisyys</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kokemuksellinen oppiminen (Kolb). - Reflektio oppimisessa. Kokemuksen ja teorian kohtaaminen. Mitä reflektioita on keskustelussa käynnissä? - Omien tunnetilojen tunnistaminen, Omien tunnetilojen syiden tunnistaminen, uskomukset? voiko niihin vaikuttaa? - Ihmettely ja kysymykset? - Tietämättömyys ohjauksessa - Ennako oletukset, omien vaikuttimien tunnistaminen. - Sanojen toistaminen - Yhteensovittaminen, sovitetaan itseä siihen missä ollaan. miten minä sovitan itseni juuri tähän ryhmään tai tilanteeseen? 	<ul style="list-style-type: none"> - Alustusta ja keskustelua dialogiringissä Harjoitus 5; parityö; Reflektoidaan jälkitehtävän ohjauskeskustelua - Auta ohjattavaa ottamaan selvää ohjauskeskustelukokemuksesta. Olet siis auttamassa ohjattavaa refleктоimaan kokemustaan. - Käyttäkää minuutti rauhoittumaan paikalle ja miettikää, miten sovitatte itsenne tilanteeseen - Mieti omaa rooliasi. Olet aivan tietämätön aiheestani. Muodosta kysymykset sen perusteella - Pyydä kertomaan lisää sanoja toistamalla
<p>Lähdetään tutkimaan uraohjauksen toteutumista oppilaitoksessa keinona uraohjaus HOKS-keskustelussa</p> <ul style="list-style-type: none"> - HOKS – keskustelu ja sen suunnittelu - Uraohjaus HOKSissa 	<p>Harjoitus 6; HOKS-keskustelu</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pidetään HOKS-keskustelu annetun aineiston perusteella paikalle pyydetyille opiskelijoille - Purku yhdessä keskustellen
<p>Jälkitehtävä:</p> <p>Pidä HOKS-keskustelu, voit käyttää apuna harjoituksessa käytettyä aineistoa. Reflektoi, mitä ajatuksia heräsi. Pohdi, Miten tämä vaikuttaa käyttöteoriaasi?</p>	
<p>Ennakkotehtävä IV-kerralle:</p> <p>Podcast: Ratkaisukeskeisyys. Mitä miten voisit hyödyntää ratkaisukeskeisyyttä omassa työssäsi?</p>	

7.2.4 Neljäs lähipäivä

Päivän teemat: Ratkaisukeskeisyys, uraohjaus ja näytön vastaanotto

Päivän tavoitteena on oppia ratkaisukeskeisyyden perusfilosofiaa ja tiedostaa sen tuomia käytännön välineitä sekä kokeilla niitä käytännössä. Tavoitteena pohtia kaiken kaikkiaan näytön vastaanottoa ja tuoda uusi näkökulma näytön vastaanottoon.

Tietopuolinen osuus: Tutustutaan ratkaisukeskeisyyden ajatuksiin ja sen tuomiin käytännön strategioihin. Keskeisimpinä asioina näkökulman vaihtaminen, ratkaisukeskeiset kysymykset, ei tietämisen tila, ratkaisukeskeinen puhe- ja tulevaisuuspuhe, selviytymistä koskevat kysymykset, ihmekysymys, poikkeukset, asteikkokysymys.

Tehdään draamallinen harjoitus näytön vastaanotosta ratkaisukeskeisesti. Kokeillaan, miten näyttö eroaa tavallisesta näytöstä, jos se toteutetaan ratkaisukeskeisyyden periaatteita ja kysymyksiä noudattaen. Kolmen hengen ryhmissä valmistellaan näytön vastaanottilanne ja esitellään se muulle ryhmälle.

Jälkikeskustelussa pohditaan uraohjauksen toteutumista näytönarviointikeskustelussa. Miten se voisi palvella uraohjausta ja millaisia asioita voisi nostaa esiin näytön arvioinnissa.

Jälkitehtävänä on, pidä ratkaisukeskeinen ohjaustilanne. Pohdi etukäteen, miten ratkaisukeskeisyys muuttaa suhtautumistasi ohjaajana. Käytä soveltuvin osin ratkaisukeskeisiä kysymyksiä. Tavoitteena syventää kokemusta ratkaisukeskeisyydestä ja kannustetaan ottamaan ratkaisukeskeisiä elementtejä käyttöön omassa työssä. Pohdi, Miten tämä vaikuttaa käyttöteoriaasi?

Ennakkotehtävässä tutustutaan narratiivisuuteen podcastin avulla. Tavoitteena tutustua tarinallisuuteen ja tutustua kerrottuihin tarinoihin. Pohtimalla omaa ja kuuntelemalla muiden tarinoita. Päivän toteutus on esitelty taulukossa 4 ja tietopuolinen osuus liitteessä 4.

Taulukko 4. Neljännen lähipäivän toteutus.

Sisältö	Toteutus
Aloitus ja jälkitekävän purku	- Jälkitekävän purku yhdessä keskustellen dialogiringissä
Ratkaisukeskeisyys. - Ratkesin perusfilosofia - Näkökulman vaihtaminen - Kysymykset, ei tietämisen tila, ratkaisukeinoinen puhe- tulevaisuuspuhe, selviytymistä koskevat kysymykset, ihmekysymys, poikkeukset, asteikkokysymys	- Alustusta ja keskustelua dialogiringissä
Miten uraohjaus näkyy näytön vastaanotossa vai näkykö? - Näyttö ja sen vastaanotto - Ohjaavan ja kannustavan palautteen antaminen	Harjoitus 7; näytön vastaanottokeskustelu ratkaisukeskeisesti - Pidetään valitusta tutkinnonosasta näytön vastaanottokeskustelu - Kolmen ryhmä, jotka tutkinnonperusteiden mukaan suunnittelevat ja laativat ratkaisukeskeisyyteen perustuvan näytön vastaanoton - Keskustelu pidetään muun ryhmän seurauksessa.
Jälkitekävä: Pidä ratkaisukeskeinen ohjaustilanne. Pohdi etukäteen, miten ratkaisukeskeisyys muuttaa suhtautumistasi ohjaajana. Käytä soveltuvin osin ratkaisukeskeisiä kysymyksiä. Pohdi, Miten tämä vaikuttaa käyttöteoriaasi?	
Ennakkotehtävä V-kerralle: Podcast: Narratiivisuus. Kuuntele ihmisiä eri tilanteissa ja millaisia tarinoita he kertovat itseltään? Pohdi millaisia ovat omat tarinasi itsestäsi.	

7.2.5 Viides lähipäivä

Päivän teemat: Narratiivisuus, osaamisen tunnistamiskeskustelu

Tavoitteena omien ja muiden tarinoihin tutustuminen sekä tiedostaminen kuinka lukemattomia tarinoita kerromme itsestämme ja miten ne meihin vaikuttavat. Vaihtoehtoisten tarinoiden tiedostaminen ja niihin vaikuttaminen. Ulkoistavaan keskustelutapaan tutustuminen. Tarinallisen osaamisen tunnistamiskeskustelun käyminen.

Tietopuolinen osuus: Narratiivisuuden ajatuksiin tutustuminen. Millaisia tarinoita kerromme itsestämme, mistä ne ovat tulleet? Tutustutaan erilaisiin tarinamalleihin. Tarinoiden vaikutus mennyt aika, nykyhetki ja tulevaisuus. Ongelman erottaminen ohjattavan persoonasta eli mitä ovat ulkoistavat keskustelut ja kuinka niitä käydään?

Kerätään kokemuksia osaamisen tunnistamiskeskusteluista ja pohditaan, miten se palvelee uraohjausta. Tehdään osaamisen tunnistamiskeskustelu parin kanssa. Pari kertoo taidosta, jonka on oppinut ja hallitsee mielestään hyvin. Ohjaaja selvittää, mistä kaikesta osaamisesta taidon hallitseminen muodostuu (osataidoista). Mitä kaikkea on pitänyt tehdä, tapahtua ja missä kaikkialla taito on kehittynyt (tarinat). Käydään keskustelua taidon muodostumisesta, mistä kaikesta taidot muodostuvat ja miten ne saadaan näkyviksi osaamisen tunnistamisessa.

Jälki- ja ennakkotehtävä on videoida oma ohjauskeskustelu. Lisäksi valmistautua esittelemään siitä viiden minuutin pätkä, sekä laatia kaksi kysymystä, johon haluaa vastauksen. Pohdi, Miten tämä vaikuttaa käyttöteoriaasi? Päivän toteutus on esitelty taulukossa 5 ja tietopuolinen osuus liitteessä 5.

Taulukko 5. Viidennen lähipäivän toteutus.

Sisältö	Toteutus
Aloitus ja jälkitehtävän purku	- jälkitehtävän purku yhdessä keskustellen dialogiringissä
Narratiivisuus	Harjoitus 8:
<ul style="list-style-type: none"> - Tarinat mennet ja tulevat. - Tarinat nyt, nykyhetki, nykyhetki kauanko se kestää? - erilaiset tarinat - ulkoistavat keskustelut - oma tarinani ja muiden tarinat 	<ul style="list-style-type: none"> - Pariharjoitus: Millaisia tarinoita sinusta kerrottiin? - Mitä tarinoita sinusta kerrottiin, kun olit lapsi? - Mitä tarinaa haluaisit reflektoida tänään? - Miten tämänpäiväisessä elämässäsi elät tätä tarinaa? - Mitä tarinaa tämän aiheen ympäriltä haluaisit kertoa itsestäsi vuoden kuluttua (erillinen ohje)
Osaamisen tunnistaminen	Harjoitus 9: Pariharjoitus
<ul style="list-style-type: none"> - Miten osaamistunnistaminen toteutuu, millaisia keskusteluja käydään? - Miltä osaamistunnistaminen näyttää uraohjauksen näkökulmasta? - Millaisia tarinoita osaamisen tunnistamisessa kerrotaan? 	<ul style="list-style-type: none"> - Kerro taito, jonka osaat ja josta haluaisit osaamisen tunnistamisen - Ota selvää mistä taito tullut, miten se on kehittynyt, mistä tiedät osaavasi sen, mistä pienemmistä taidoista taito muodostuu, mistä olet oppinut, voiko osaamista parantaa ja miltä osin, miten parantaminen tapahtuu
Vaihtoehtoinen harjoitus 2: Ulkoistava puhe	
<ul style="list-style-type: none"> - Ota selvää ongelmasta josta ohjattava haluaa käsitellä - Selvitä mihin kaikkeen se vaikuttaa. Käytä seuraavia kysymyksiä; mitä, mikä, missä, milloin, miten, missä, kuka, kerro lisää, mitä vielä - Käytä ongelmasta keskusteltaessa nimitystä ”se”. Kun olet saanut kuvauksen ongelmasta, voit koittaa ehdottaa sen nimeämistä. Muuttuiko suhtautuminen pään sisällä ongelmaan? 	
Jälkitehtävä: Videoi oma ohjauskeskustelusi. Voit itse valita haluamasi ohjauskeskustelun.	
Pohdi, Miten tämä vaikuttaa käyttöteoriaasi?	
Ennakkotehtävä VII-kerralle:	
Valitse viiden minuutin pätkä, jonka haluat esitellä ryhmälle. Keksi kaksi kysymystä joihin haluat ryhmältä vastauksen.	

7.2.6 Kuudes lähipäivä

Päivän teema: Minä ohjaajana

Päivän tavoitteena on tutustua itseen ohjaajana. Havainnoida oman ohjaustilannevideon perusteella; mitä ajatuksia video herättää ja tunnistaa asioiden uusia merkityksiä sekä saada uusia ideoita omaan ohjaukseen.

Osallistuja esittelee oman videonsa ja kertoo, miksi on valinnut juuri sen kohdan. Lisäksi hän kertoo kaksi kysymystä, joihin odottaa saavansa ryhmältä vastaukset. Kysymykset kerrotaan ennen videon esittämistä. Yhteisessä voimaannuttavassa keskustelussa tavoitellaan uusia näkökulmia ja merkityksiä.

Jälkitehtävänä tulee pohtia omaa käyttöteoriaansa ja valmistautua esittelemään se myöhemmin sovittavalla tavalla.

Ennakkotehtävänä valmistautuminen esittelemään oman alan uraohjaussuunnitelma. Uraohjauksen toteutuminen tulee esitellä annetun ohjeistuksen mukaan. Päivän toteutus on esitelty taulukossa 6 ja ohjeistus liitteessä 6.

Taulukko 6. Kuudennen lähipäivän toteutus.

Sisältö	Toteutus
Aloitus	
Minä ohjaajana - miten minä toimin ohjaustilanteessa	Katsotaan osallistujien omia videoita ohjauskeskusteluista ja käydään voimaannuttavaa keskustelua: - videoi oma ohjauskeskustelusi ja näytä siitä viiden minuutin pätkä - keksi kaksi kysymystä, joihin haluat vastuksen ryhmältä
Jälkitehtävä: Pohdi omaa käyttöteoriaasi ja valmistaudu esittelemään se sovitulla tavalla	
Ennakkotehtävä III-kerta: Valmistaudu esittelemään oman alasi uraohjaussuunnitelma. Esittele kattavasti uraohjauksen toteutuminen. Pohdi uraohjausta annetun ohjeen mukaan.	

7.2.7 Seitsemäs lähipäivä

Päivän teemat: Oma käyttöteoria, oman alan uraohjaus

Tavoitteena pohditun käyttöteorian myötä tiedostaa omaa toimintaa paremmin ohjaustilanteissa. Ymmärtää oman alan uraohjauksen tavoitteellisemman toteutumisen merkitys arjessa.

Oman käyttöteorian esittely. Osallistujien kanssa suunnitellaan yhdessä sopiva tapa, millä kukin tekee näkyväksi omaa käyttöteoriaansa.

Pidetään uraohjausmessut, joissa esitellään osallistujien edustamien alojen uraohjaussuunnitelmia. Kutsutaan oppilaitoksen henkilökuntaa tutustumaan uraohjausmessuihin. Päivän toteutus on esitelty taulukossa 7.

Taulukko 7. Seitsemännen lähipäivän toteutus

Sisältö	Toteutus
Aloitus	
- Oman käyttöteorian esittely	- Keskustelua ja esittelyä sopivalla tavalla yhdessä ennalta suunnitellen.
- Oman alan uraohjaussuunnitelman esittely	- Pidetään uraohjausmessut, johon kutsutaan ennakolta väkeä oppilaitoksesta tutustumaan - Jokainen suunnitellee oman messuosaston, jolla esittelee oman alan uraohjausta.

8 JOHTOPÄÄTÖKSIÄ

Vuorovaikutustaito on jopa asiantietoa tärkeämpää. Laajakaan tietomäärä ei pelasta oppimistilannetta, jos opettajalta puuttuu vuorovaikutustaitoja. Näin kiteyttää Johanna Mäki-Havulinna Aamulehden haastattelussa (Aamulehti 2018). Mäki-Havulinna on tehnyt väitöskirjan opettajan ja opiskelijan välisestä vuorovaikutuksesta (Mäki-Havulinna. 2018). Vaikka tutkimus on tehty peruskoulun yläluokilla voi sen yleistää koskemaan myös ammatillisia opintoja. Oppimiskäsityksen muutokset ovat aiheuttaneet ammatinopettajan osaamiselle uusia vaatimuksia. Opettajan rooli on siirtynyt valmentajan ja oppimisen ohjaajan suuntaan. Tämä muutos on tuonut ammatinopettajan vuorovaikutustaidot yhä keskeisemmiksi taidoiksi. Ei ole yhdentekevää, miten ammatinopettaja opiskelijan kohtaa, vaan sillä on suuri merkitys niin opintomenestyksessä, opintoihin sitoutumisessa kuin ammattiin kasvussakin. Ammatinopettajalla on suuri vastuu esimerkkinä, jonka perusteella opiskelija luo usein ensimmäisen mielikuvan opiskelemastaan ammattialasta. Usein tämä mielikuva vaikuttaa opiskelijan sitoutumiseen opiskeltavaan alaa kohtaan.

Hyvät vuorovaikutustaidot ovat edellytyksenä onnistuneelle ohjaukselle. Opettajan ja opiskelijan välisiin keskusteluihin tulee panostaa hyvän vuorovaikutuksen luomiseksi. Onnistuakseen näissä keskusteluissa kannattaa panostaa opiskelijan kuuntelemiseen. Opettajan tulee keskustella opiskelijoiden kanssa laajemminkin, kuin pelkästään opetettavasta aiheesta. Näissä keskusteluilla luodaan luottamusta ja positiivista ilmapiiriä koko oppimistilanteisiin. Hyvä vuorovaikutus on myös turvallisen oppimisilmapiirin edellytys. Välittömässä vuorovaikutuksessa oppilaat kokevat arvostusta ja vastavuoroisesti arvostavat opettajaa. (Mäki-Havulinna 2018, 124; Koski-Heikkinen 2013,138).

Ammatinopettaja saa pohjan opettajuudelleen opettajankoulutuksessa. Opettajankoulutus perustuu Suomessa tutkimusperusteisuuteen. Tutkimusperustainen opettaja kykenee tutkimaan omaa opetustaan ja kehittää omaa toimintaansa kokemustensa perusteella. Keskeisenä toimintana on opettajan kyky seurata opetustilanteita ja reflektoida omaa toimintaansa sekä sen perusteella muokata omaa pedagogista ajatteluaan. Tämä luo hyvän pohjan kehittyä ohjaukselliseksi opettajaksi. Opettajankoulutuksen laajuus ei välttämättä kuitenkaan riitä ohjauksellisten taitojen riittävään omaksumiseen, joita opettajan työssä vaaditaan. On todettu, että opittu teoria muodostuu pragmaattiseksi tiedoksi vasta kokemuksen kautta. Ammatinopettajan kehittymistä ohjaustaitojen osalta tarvitaan reflektoivaa tukea opettajan arjessa. (Heikkinen et al. 2015, 28; Koski-Heikkinen 2013,167).

Paljon puhutaan opettajan muuttumisesta opettajasta ohjaajaksi, ammatinopettajalla on monta roolia riippuen opiskelijan oppimisen kehitysvaiheesta. Opetuksen painopisteen

ollessa ammattiteknisessä osaamisessa on opettajan rooli jäsentää sisältö valmiiksi opiskelijalle. Opettajan rooli voidaan nähdä auktoriteettina. Kun opiskelijan taidot alkavat kehittyä muuttuvat myös opettajan rooli motivoijaksi, avustajaksi ja viimein delegoijaksi. Opettajan roolin muutos taas riippuu opiskelijan kehittymisestä. Opiskelija on alussa riippuva ja kehittyä kiinnostuneen ja sitoutuneen kautta itseohjautuvaksi. Opiskelija tarvitsee erilaista ohjausta eri kehityksen vaiheissa. Opiskelija tarvitsee aluksi autoritaarista ohjausta ja myöhemmin kehittyessään motivoivaa ja avustavaa ohjausta. Opiskelijan kehittyessä hänelle voidaan delegoida omaa oppimistaan (Helakorpi 2010, 108).

Ammatinopettajasta tulee ohjaaja, kun hän luopuu yhden totuuden periaatteesta. Tämä tarkoittaa, että tietyn asian oppimiseen voi olla monta tapaa, eikä vain opettajan tarjoama. Opettaja luopuu minäkeskeisyyden ajatuksesta ja antautuu kuulemaan ja näkemään opiskelijoiden ajatuksia ja tekemistä. Opettajalta vaaditaan taitoa keskustella kuunnella ja kyseillä. Hänen tulee olla vilpittömästi kiinnostunut ja olla aidosti läsnä. Opettajan tulee tehdä tilaa muiden ajatuksille ja mielipiteille. Ohjaajuus vaatii opettajalta epävarmuuden sietokykyä ja heittäytymistä sekä uskoa lopputulokseen eli luottamista prosessiin. (Aarnio 2010, 156-157).

Ammatinopettajan ohjausta johdattaa hänen oma käyttöteoriansa, joka on muovautunut eletyn elämän ja opettajankoulutuksen sekä työkokemuksen aikana. Käyttöteorian tarkoitus on tehdä ohjauksesta tietoista toimintaa. Tiedostamaton käyttöteoria aiheuttaa suunnittelematonta ja perustelematonta toimintaa ohjaustilanteissa. Ammatinopettajan tulisi olla pohtinut, mitkä ovat omat vaikutteeni erilaisissa ohjaustilanteissa. Käyttöteorian muodostaminen vaatii käsitteitä – sanoja muodostuakseen. Näitä käsitteitä ja ajatuksia tarjoaa ohjauksen taustateoriat. Käyttöteorian muodostuminen vaatii syntyäkseen myös reflektointia. Aina ei välttämättä oma sisäinen reflektointi ole riittävää, vaan tarvitsee dialogista keskustelua jonkun kanssa jäsentääkseen kokemuksiaan. Käyttöteoria muokkautuu koko ajan uusien kokemusten myötä eli se on jatkuva prosessi. Opittu reflektiivinen työote auttaa jatkuvaan käyttöteorian muokkaamiseen. Mikäli uusia kokemuksiaan ei reflektoi ei oppimista tapahdu eli toiminta jatkuu entisellään. (Ojanen 2009, 86-87).

Kehittämistehtävässä on esitelty ammatinopettajalle sopivia ohjauksellisia lähestymistapoja. Sosiodynaamisen ohjauksen tuoma auttamisenfilosofia on hyvä lähtökohta, johon oma käyttöteorian voi perustaa. Auttaminen tarkoittaa toivon ja tuen antamista sekä apua asioiden selventämisessä ja toiminnan suunnittelussa. Ohjattavan auttaminen ei ole kuitenkaan toimintaa, jossa ei ole sääntöjä tai kaiken sallivaa. Eikä myöskään toisen puolesta tekemistä. Ohjauksessa korostuu ihmisten itsensä tekemät päätökset, joita ohjaaja

auttaa ohjattavaa tekemään. Ratkaisukeskeisyys ja narratiivisuus tuovat toimintastrategioita ohjauksessa toimimiseen. Ne tukevat sosiodynaamisen ohjauksen ajatusta ja tuovat menetelmiä ohjattavalla olevien pulmien ratkaisemiseksi.

8.1 Uraohjauksen kehittyminen oppilaitoksessa

EU:n ministerineuvosto on linjannut uraohjauksen päätöslauselmassaan yhdeksi EU:n toiminnan painopistealueeksi. Tämä näkyy valtakunnallisissa ohjauksen strategisissa linjauksissa. Strategioissa korostetaan eri kouluasteiden opiskelijoiden uranhallinta- tai urasuunnittelutaitojen merkitystä. Myös ohjaajien ohjaustaitoihin kiinnitetään huomiota, muun muassa ohjaajan ammattien ja työelämän tuntemukseen, sekä osaamisen arvioinnin taitoihin. (Karhu & Saari 2011, 94).

Vuoden 2018 alusta voimaan tulleessa ammattikoululaissa veloitetaan koulutuksenjärjestäjiä kiinnittämään entistä enemmän huomiota uraohjaukseen. Tämä näkyy pakollisena opintojaksona urasuunnittelusta sekä veloitteena laatia jokaiselle opiskelijalle henkilökohtainen urasuunnitelma. Nämä toimet tähtäävät opiskelijan parempiin urasuunnittelutaitoihin ja työllistymiseen sekä antamaan valmiuksia toimia yhä sattumanvaraisemmaksi kehittyneessä työelämässä.

Uuden lain mukanaan tuomat velvollisuudet uraohjauksen toteuttamiselle oppilaitoksissa ovat vasta kehittämisen asteella. Toisaalta ammattialakohtaisen kulttuurin ja tapojen oppiminen on aina kuulunut ammatilliseen koulutukseen, jota voidaan kutsua olevan osa uraohjausta. Parhaan mahdollisen tuloksen saamiseksi tulee uraohjauksen olla suunnitelmallista toimintaa eli millaista ohjausta tarjotaan missäkin opintojen vaiheessa ja kenelle kunkin vaiheen uraohjauksen tarjoaminen kuuluu. Tämä edellyttää oppilaitostason uraohjaussuunnitelman laatimista, jota tulisi täydentää alakohtaisilla suunnitelmissa.

8.2 Uraohjauskoulutus

Uraohjaus voidaan jakaa kahteen osaan, kuten jo nimikin kertoo. Ura muodostuu tänä päivänä yksilön elämänkulkuun ja –tapahtumiin liittyvänä tehden siitä subjektiivisen kokemuksen, joka siten laajentuu koskemaan myös muita elämänalueita kuin pelkästään työtä. Ohjaus taas on työmenetelmä, jolle on asetettu sisällölliset tavoitteet ja joissa käytetään tiettyjä työtapoja. Ohjaus palvelee tässä kontekstissa ohjattavan uran ja urasuunnitelman muodostumista. Hyvän ohjauksen toteutumisen kannalta on oleellista ohjaajan hyvät ohjaustaidot. Tämän perusteella on tärkeää panostaa koulutuksessa ohjaustaitojen parantamiseen.

Uraohjaukoulutuksen tavoitteeksi on asetettu osallistujien tietoisuuden lisääminen uraohjauksesta ja ohjaustaitojen parantaminen. Tavoitteeseen uskotaan päästävän noudattamalla kehittämistehtävässä esitettyä uraohjauksen teoriapohjaa ja ohjauksen taustateorioita ja -lähestymistapoja. Seuraavassa kuvaus koulutuksen tausta-ajatuksista:

Koulutuksen suunnittelu on lähtenyt ajatuksesta, että oppija on aktiivinen toimija ja omaa oppimistaan koskeva asiantuntija. Kuten kokemuksellisessa oppimisteoriassa sanotaan oppimista ei tapahdu ennekuin kokemus on työstetty – reflektoitu. Kokemuksen reflektointi tarvitsee vuoropuhelua itsen ja ympäristön kanssa, siten oppija alkaa nähdä asiat eri tavoin. Reflektoinnille tulee luoda dialoginen välittävä todellisuus, joka tarvitaan kokemusten työstämiseksi uudenlaisen ymmärtämisen saavuttamiseksi. Kohtaaminen oppijan kanssa tulee pohjata auttamisfilosofiaan, jossa oppijaa autetaan asioiden selventämisessä ja toiminnan suunnittelussa. Oppijaa tulee tukea omissa ratkaisuissaan ja siten edistämään oppijan omaa toimijuutta. Käytännön tasolla oppijaa tulee kuunnella aidosti ja haastaa pohtimaan omia ratkaisuja eri näkökulmista, jotka perustuvat todellisiin havaintoihin ei tulkintoihin. Koulutukseen tulee rakentaa myönteinen, toiveikas tai optimistinen näkökulma eli luoda yhdessä oppijan kanssa kuva muutoksesta tai toivotusta tulevaisuudesta. Ilmapiirin luominen rakennetaan sellaisia kysymyksiä tekemällä, joiden avulla oppija löytää voimavaroja ja saa välineitä ratkaisun tekemiseen. Oppijan tarinoita tulee kuunnella ja etsiä yhdessä vaihtoehtoisia tarinoita ja uusia näkökulmia oppijan tarinoihin. Oppijaa tulee auttaa miettimään millaisia tarinaa, hän haluaa kertoa tulevaisuudestaan.

8.2.1 Huomioita koulutuksen toteutuksessa

Koulutus on suunniteltu prosessinomaisena koulutuksena. Prosessinomaisuutta kuvaa koulutuksessa toteutettavat lähipäivät, jotka seuraavat jatkumona toisiaan kasvattaen osallistujan tietoisuutta ja taitoisuutta ohjauksesta. Suunnitelmassa koulutuspäiviä edeltää ennakkotehtävä, joka perehdyttää seuraavan lähipäivän teemaan. Oppimista syvennetään Koulutuspäivää seuraavalla jälkitehtävällä.

Koulutussuunnitelmaa voidaan prosessinomaisessa koulutuksessa pitää ohjeellisena. On tärkeää reflektoida pidetyn lähipäivän tapahtumia ja tehdä niiden perusteella suunnitelma seuraavaa koulutuspäivää varten. On tärkeä miettiä osallistujien prosessin edistämistä oikeaan aikaan ja oikealla tavalla.

Hyvän lopputuloksen kannalta on tärkeää saada osallistujat sitoutumaan ja varaamaan aikaa, ollakseen läsnä koulutuksessa. Prosessinomainen koulutuksen ollessa kyseessä, jo-

kaisen osallistujan oppiminen etenee oman henkilökohtaisen prosessin mukaan ja on tärkeää olla läsnä lähipäivissä. Tämä asia kannatta ottaa huomioon jo koulutuksen markkinoituvaiheessa.

Suunnitellut harjoitukset edellyttävät osallistujan heittäytymistä tehtävien tekemiseen. Harjoitukset ovat kuitenkin kuvitteellisia tilanteita ohjauskeskusteluista. Toisaalta ne ovat harjoittelua turvallisessa ympäristössä ennekuin edetään aitoihin tilanteisiin.

Mikäli koulutusta halutaan kehittää jatkossa, tulee ensimmäisen koulutuksen jälkeen reflektoida koko koulutuksen toteutumista. Koulutuksen aikana kannattaa pitää päiväkirjaa myöhempää uuden koulutuksen suunnittelua varten. Koulutukseen osallistujat kannattaa ottaa mukaan koulutuksen jatkon kehittämiseen.

8.2.2 Tilaajan kommentit uraohjauskoulutuksen suunnitelmasta

Kehittämistehtävässä laadittu koulutussuunnitelma on esitelty tilaajalle 20.11.2018. Tilaaja piti koulutuksen suunnitelmaa hyvänä ja toteutuskelpoisena. Koulutus on suunniteltu riittävän pitkäksi, jolloin on todennäköistä, että sillä saadaan aikaan vaikuttavuutta. Koulutuksessa käytetty toteutustapa on soveltuva uraohjauksen ja erityisesti ohjaustaitojen kouluttamiseen. On todennäköistä, että se palvelee tarvittavaa muutosta. Keskustelussa nousi esille, että tilaaja pitää tärkeänä uraohjaajan toimivan kussakin tilanteessa tietoisesti ja tarkoituksenmukaisella tavalla. Tilaaja uskoo koulutuksella saavutettavan pitkäkestoisia vaikutuksia osallistujien uraohjaukseen. Tilaajan esittämä palaute Voimavarakeskeisen uraohjauskoulutuksen suunnitelmasta on liitteessä 7.

8.3 Jatkotutkimusaiheet

Konstruktiiiviseen tutkimukseen kuuluu, että konstruktion tulee sisältää suunnitelman soveltuvuuden testaamisesta käytännössä. Kehittämistehtävässä on kehitetty ratkaisumalli asetettuun ongelmaan, joka sisältää toteutussuunnitelman. Toteuttaminen ja testaus jäävät tilaajalle eli Kettu-hankkeelle. Konstruktiiivisen tutkimusotteen mukaan toteutuksen jälkeen, tulisi pohtia ratkaisun soveltuvuutta ja analysoida se teoreettista taustaa vasten. Suosittelen tämän tekemistä varsinkin, jos uraohjauskoulutuksesta tehdään osa oppilaitoksen opetus- ja ohjausprosessia, kuten hankkeen projektisuunnitelmassa on tavoitteena.

Jatkotutkimuksena olisi oiva tilaisuus lähteä tutkimaan koulutuksen vaikuttavuutta osallistujien ohjaustaitojen kehittymisen näkökulmasta. Koulutukseen osallistujia voisi haasta-

tella ennen koulutusta, koulutuksen aikana ja koulutuksen jälkeen. Lisäksi voisi myöhemmin esimerkiksi puolen vuoden jälkeen selvittää onko koulutuksesta jäänyt pysyviä toimintatapoja arkeen.

LÄHTEET

Aamulehti 29.8.2018. (viitattu 1.10.2018) Saatavilla:

<https://www.aamulehti.fi/hyvaelama/suomalaistutkija-paljasti-harmillisen-usein-luokan-ongelma-on-opettaja-200968984>

Alftan, A., Levo-Aaltonen, S., Rantanen, O., Raudasoja, A. & Salo, A. (2018).

Uraohjauksen valmennusohjelma. HAMK Unlimited Journal 11.1.2018. (viitattu 16.10.2018) Saatavilla: <https://unlimited.hamk.fi/ammattillinen-osaaminen-ja-opetus/uraohjauksen-valmennusohjelma>

Asetus ammatillisesta koulutuksesta. 673/2017. (viitattu 15.10.2018) Saatavilla:

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170673>

Berg, I. K. 1991. Perhekeskeisen työn opas. Käytännön vihjeitä lastensuojeluun. Mannerheimin lastensuojeluliitto. 1991.

De Jong, P. Berg, I. K. 2013. Ratkaisukeskeisen terapian oppikirja. Lyhytterapiainstituutti Oy. Livionia Print.

Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen, s. 43-60. Jyväskylä: PS-kustannus, 2005

Filander K. 2010 Työ, koulutus ja katoavat ammatti-identiteetit. Saatavissa:

www.uta.fi/edu/opiskelu/opiskelijaksi/valintakoeaineisto_2011/Filander.pdf (viitattu 12.9.2018). Julkaistu kirjassa: Mäkinen J, Olkinuora E, Rinne R, Suikkanen A, toim.

Elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikan verkosto, ELGPN. 2016. Suuntaviivoja elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikalle ja palvelujärjestelyille: Yhteiset tavoitteet ja periaatteet EU:n jäsenmaille ja komissiolle. Jyväskylän yliopisto.koulutuksen tutkimuslaitos (KTL). Jyväskylä: Kirjapaino Kariteam 2016

Furman, B. 2018. Monien mahdollisuuksien terapiaa. Ratkes lehti 1/2018. Viitattu (23.10.2018) Saatavilla: http://www.ratkes.fi/images/Lehdet/Poimintoja_Ratkes-lehdest%C3%A4/Furman_Ratkes_1_2018.pdf

Haapakoski, A. 2005. Uraohjausta ammatilliseen oppilaitokseen. Ohjauksen kehittämishankkeita ja käytänteitä. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteellinen tiedekunta. Opettajankoulutuslaitos 2005. (viitattu 12.10.2018). saatavilla:

https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/18063/URN_NBN_fi_jyu-2006467.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Heikkinen, H.L.T. Aho, J. Korhonen, H. 2015. Ope (ei) saa oppia. Opettajankoulutuksen jatkumon kehittäminen. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, Koulutuksen tutkimuslaitos.

Saatavilla: <http://www.osaavaverme.fi/selvitystyö-1/Raportti/ope-ei-saa-oppia-opettajankoulutuksen-jatkumon-kehittaminen> (viitattu 27.9.2018)

Helakorpi, S. Aarnio, H. Majuri, M. (2010) Ammattipedagogiikkaa uuteen oppimiskulttuuriin. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu. Saarijärvi: Saarijärven offset Oy.

Helander, J. 2000. Oppiminen ratkaisusuuntautuneessa terapiassa ja ohjauksessa. Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 169. Helsinki: Yliopistopaino. Saatavissa: ethesis.helsinki.fi/julkaisut/kas/kasva/vk/helander/oppimine.pdf (viitattu 12.9.2018)

Helander, J. Seinä, S. 2005. Mielen malleista ohjaustodellisuuteen – ohjausteoriat opinto-ohjauksessa. Teoksessa: Opinto-ohjauksen tarkoitus. Opinto-ohjauksen 20-vuotisjulkaisu. Jyväskylä ammattikorkeakoulun julkaisuja 51. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Ammatillinen opettajakorkeakoulu. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino 2005. (viitattu 30.10.2018) Saatavilla: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/33910/JAMKJULKAISUJA512005_web.pdf?sequence=1

Helander, J. (2017). Suunnanottoja uraohjauksen kentillä – uraohjauksen ajankohtaisteemat. HAMK Unlimited Journal 11.10.2017. (viitattu 15.10.2018) Saatavilla: <https://unlimited.hamk.fi/amatillinen-osaaminen-ja-opetus/uraohjauksen-ajankohtaisteemat/>

Hirvihuhta, H. Litovaara, A. 2011. Ratkaisun taito. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Vantaa: Hansaprint Oy.2011

Holm, P. Dialogisuus työnohjaajan osaamisena. (Viitattu 1.11.2018) Saatavilla: http://dialogic.fi/pdf/julkaisut/dialogisuus_tyonohjaajan_osaamisena.pdf

Juuti, P. 2005. Toivon johtaminen. Kustannusosakeyhtiö Otava. Keuruu. Otavan kirjapaino Oy. 2005

Kansanen, P. (2015) Suomalaisen opettajankoulutuksen vahvuudet. Kunniapalkinnon saajan esitelmä 17.4.2015. Academia Scientiarum Fennica 2015. Saatavilla: https://www.acadsci.fi/vk/2015/esitelma_kansanen.pdf (viitattu 12.9.2018)

Karhu, K & Saari, P. (2011). Ryhmäohjaus urasuunnittelun tukena. Teoksessa Penttinen, L. Plihtari, E. Skaniakos, T. Valkonen, L. (toim.) Vertaisuus voimavarana ohjauksessa, 76–96. (Viitattu 16.10.2018) Saatavilla: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-4497-1>

Keskisalo, E. Vuokila-Oikkonen, P. 2018. Voimavaralähtöisyys sosiaalisen kuntoutuksen viitekehyksenä. Teoksessa: Sosiaalisen kuntoutuksen näkökulmia ja mahdollisuuksia. Toim. Kostilainen, H. Nieminen, A. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja. DIAK työelämä 13. Tampere Juvenes Print Oy 2018 viitattu (24.10.2018). Saatavilla: http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/141721/Diak_Tyoelama_13_verkko.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Koski-Heikkinen, A. (2013). Ammatillisen opettajan identiteetti ja auktoriteetti – Ammatilliset opettajat ja opiskelijat ideaalia ammatillista opettajuutta etsimässä. Lapin yliopisto väitöskirja. Lapin yliopisto kasvatustieteiden tiedekunta. Lapin yliopistopaino 2014. (viitattu 11.9.2018) Saatavilla.

http://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61682/Koski-Heikkinen_ActaE%20138.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Kupias, P.2005. Oppia opetusmenetelmistä. Educa-instituutti Oy. Helsinki. Edita Prima Oy. 2005.

Lairio M. Puukari, S. Nissilä, P. 2015. Ohjauksen teoreettinen perusta. Teoksessa: Lairio, M. Puukari, S. (toim.) Muutoksista mahdollisuuksiin, 41-64. koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylä Jyväskylän yliopistopaino.

Laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017) . Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170531> (viitattu 10.9.2018)

Leskelä, J. 2005. Mentorointi aikuisopiskelijan kehittymisen tukena. Akateeminen väitöskirja. Acta Universitas Tamperensis 1090. Tampere Tampereen yliopistopaino Oy. saatavilla: <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/67498/951-44-6331-5.pdf> (viitattu 9.10.2018)

Lukka, Kari 2001. Konstruktiivinen tutkimusote. www.metodix.com. Menetelmäartikkelit. (Viitattu 14.11.2018) Saatavilla: <https://metodix.fi/2014/05/19/lukka-konstruktiivinen-tutkimusote/>

Mahlamäki-Kultanen, S. Lauriala, A. Karjalainen, A. Rautiainen, A. Rökköläinen, M. Helin, E. Pohjonen, P. Nyyssölä, K. (toim.) (2014) Opettajankoulutuksen tilannekatsaus. Tilannekatsaus marraskuu 2014. Muistiot 2014:4. Opetushallitus. (viitattu 12.9.2018) Saatavilla: https://www.oph.fi/download/163626_opettajankoulutuksen_tilannekatsaus.pdf

Mannström-Mäkelä, L. Saukkola, K. 2008. Voimaannuttavan ohjaamisen käsikirja. Palmenia, Helsinki university press. Helsinki Yliopistopaino 2008

Mattila, A. S. 2006. Näkökulman vaihtamisen taito. WSOY. Juva: WS Bookwell Oy

Mezirow, J. 1995. Uudistava oppiminen. Kriittinen reflektio aikuiskoulutuksessa. Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus. Helsinki: Painotalo Miktor. 1995.

Morgan, A. 2005. Johdatus narratiivisen terapiaan. Kuva ja Mieli Ky. Porvoo: Oy Formato Print Ab

Mäki-Havulinna, J. 2018. Opettajan merkitys tukea tarvitsevan oppilaan koulupäivässä. Acta Universitatis Tamperensis 2377. Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print Tampere 2018. Saatavilla: <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/103307/978-952-03-0737-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (viitattu 1.10.2018)

Ojanen, S. 2009. Ohjauksesta oivallukseen. Ohjausteorian käsittelyä. Oy Yliopistokustannus, HYY yhtymä. Helsinki. Yliopistopaino. 2009.

Onnismaa, J. (2003). Epävarmuuden paluu. Ohjauksen ja ohjausasiantuntijuuden muutos. Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja n:o 91. Joensuu: Joensuun yliopistopaino 2003. Saatavilla: http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_952-458-304-6/urn_isbn_952-458-304-6.pdf (viitattu 1.10.2018)

Onnismaa, J. 2011. Ohjaus ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Oy Yliopistokustannus, HYY Yhtymä. Helsinki: Hakapaino Oy 2011.

Onnismaa, J. 2014. R. Vance Peavyn sosiodynaaminen ohjaus. Helsinki : Kansanvalistusseura, Aikuiskasvatuksen tutkimusseura 2014 (viitattu 22.10.2018)
Saatavilla: <http://www.doria.fi/handle/10024/116361>

Opetushallitus. 2014. Opettajankoulutuksen tilannekatsaus. Tiivistelmä. Opetushallitus. Saatavilla: https://www.oph.fi/download/163627_opettajankoulutuksen_tilannekatsaus_tiivistelma.pdf (viitattu 27.9.2018)

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2016. Opettajankoulutuksen kehittämisen suuntaviivoja. Opettajankoulutusfoorumin ideoita ja ehdotuksia. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2016:34. Saatavilla: <https://minedu.fi/documents/1410845/4583171/Opettajankoulutuksen+kehitt%C3%A4mise+n+suuntaviivoja++Opettajankoulutusfoorumin+ideoita+ja+ehdotuksia> (viitattu 27.9.2018)

Paaso, A. Osaava ammatillinen opettaja 2020 (2012). Teoksessa: Ammattikasvatuksen aikakauskirja 3.2012. Ammattikoulutuksen tutkimusseura OTTU ry. (2012) Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy. Saatavilla: https://akakk.fi/wp-content/uploads/Aikak_2012_3_lehti.pdf#page=47 (viitattu 24.9.2018)

- Pakkala, K. Ström, K. 2018. Ope valmentaa - onnistu ja valmenna muitakin onnistumaan. Rakkauskaravaani. Kouvola. Mainosbuumi Oy. 2018
- Peavy, R. V. 1999. Sosiodynaaminen ohjaus. Konstruktivistinen näkökulma 21. vuosisadan ohjaustyöhön. Helsinki Psykologien kustannus Oy.
- Peavy, R. V. 2000. Ammatinvalinnan ja urasuunnittelun ohjaus postmodernina aikana. Teoksessa: Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. PS-kustannus. Juva WS Bookwell Oy 2000
- Peavy, R. V. 2006. Sosiodynaamisen ohjauksen opas. Helsinki Psykologien kustannus Oy
- Poutanen, T. 2014. Muuttuva ohjauksen käsitys ja uraohjaus. Teoksessa Tulevaisuuden urapolut. Korkeakoulutettujen ohjaus muuttuvassa työelämässä. Toim. Haataja, S. Lehti, M. Metsävuori, L. Poutanen, T. Ritvanen, J-H. Viitaniemi, S. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 88. Turun ammattikorkeakoulu. Turku 2014.
- Reformin tuki. Tutkintorakenne [viitattu: 10.9.2018].
<https://www.oph.fi/reformintuki/tutkinnot/tutkintorakenne>
- Ratkes ry. 2018. Internet sivu. [viitattu: 24.10.2018]. Saatavilla:
<http://www.ratkes.fi/images/artikkelikuvat/r-info.pdf>
- Riikonen, E. 1992. Auttamistyön ongelmakäsitykset haastattelukäytännöt. Ongelmakielestä kompleksikieleen. Kuntoutussäätiö. Helsinki Yliopistopaino. 1992.
- Ruutu, R. Salmimies, R. 2015. Työnohjaajan opas. Valmentava ja ratkaisukeskeinen ote. Talentum Pro. Vantaa. Hansaprint Oy. 2015.
- Spangar, S. 2000. Ohjaajan ja asiakkaan kohtaaminen "sisältä ulos". Teoksessa Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. Toim. Onnismaa, j. Pasanen, H. Spangar, T. PS-kustannus. Porvoo: WS Bookwell Oy 2000.
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Ammatillinen koulutus [verkkajulkaisu].ISSN=1799-196X. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 10.9.2018]. Saatavilla: <http://www.stat.fi/til/aop/kas.html>
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Koulutuksen järjestäjät ja oppilaitokset [verkkajulkaisu]. ISSN=1796-3796. 2017. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 10.9.2018]. Saatavilla: http://www.stat.fi/til/kjarj/2017/kjarj_2017_2018-02-13_tie_001_fi.html
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Erityisopetus [verkkajulkaisu]. ISSN=1799-1595. 2017. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 19.11.2018]. Saatavilla: http://www.stat.fi/til/erop/2017/erop_2017_2018-06-11_tie_001_fi.html

Tilastokeskus. Käsitteet. (Viitattu 15.10.2018) Saatavilla:

https://www.stat.fi/meta/kas/elinikai_oppim.html

Tiuraniemi, J. 2002. Reflektiivisyys asiantuntijan työssä. Teoksessa Niemi P. & Keskinen E. (2002) Taitavan toiminnan psykologia. Turun yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja, Turku, 165-195. (viitattu 10.10.2018) Saatavilla: <http://tiuraniemi.fi/Ammaref.pdf>

Valtion asetus ammattikorkeakouluista. (viitattu 12.9.2018) Saatavilla:

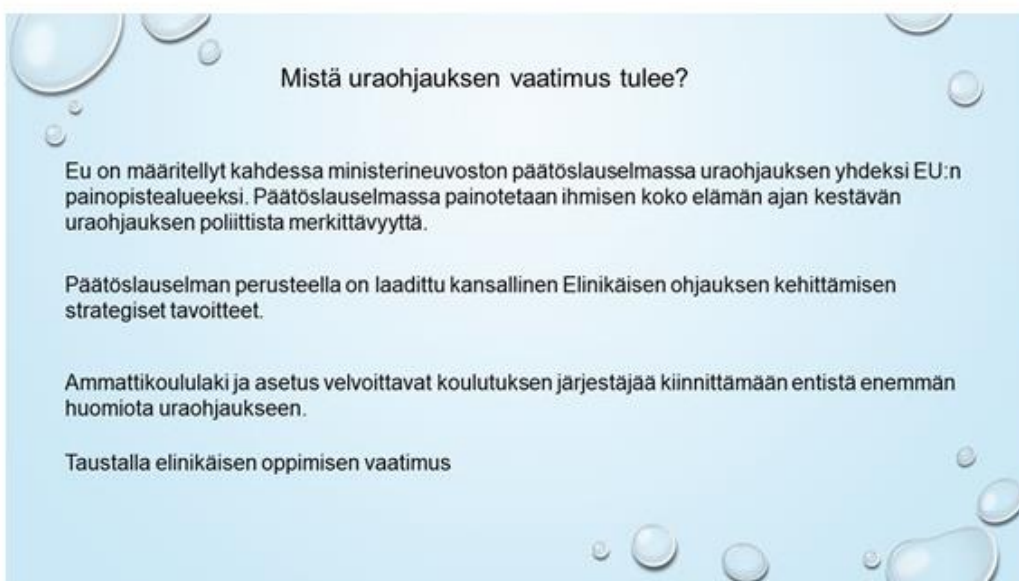
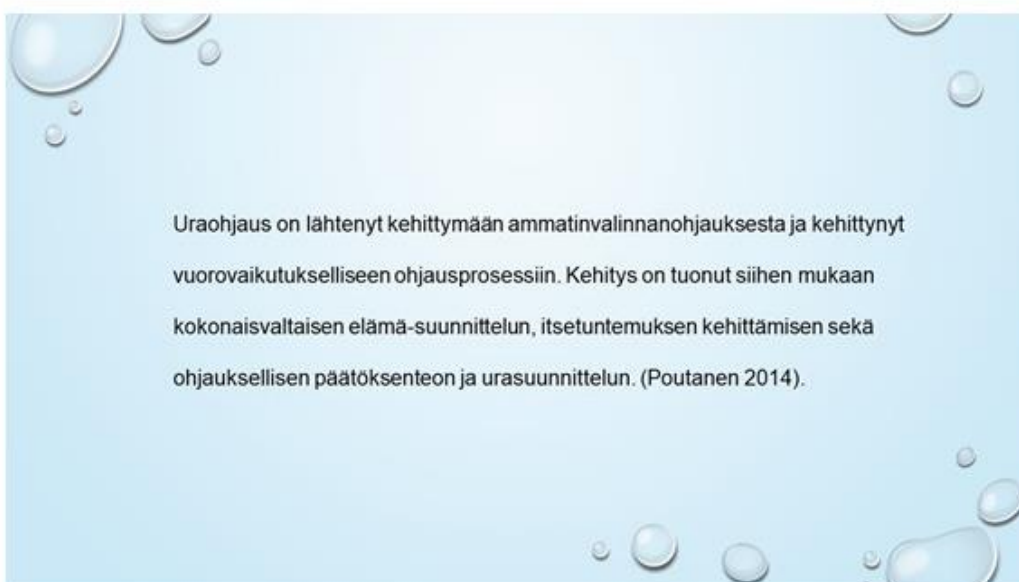
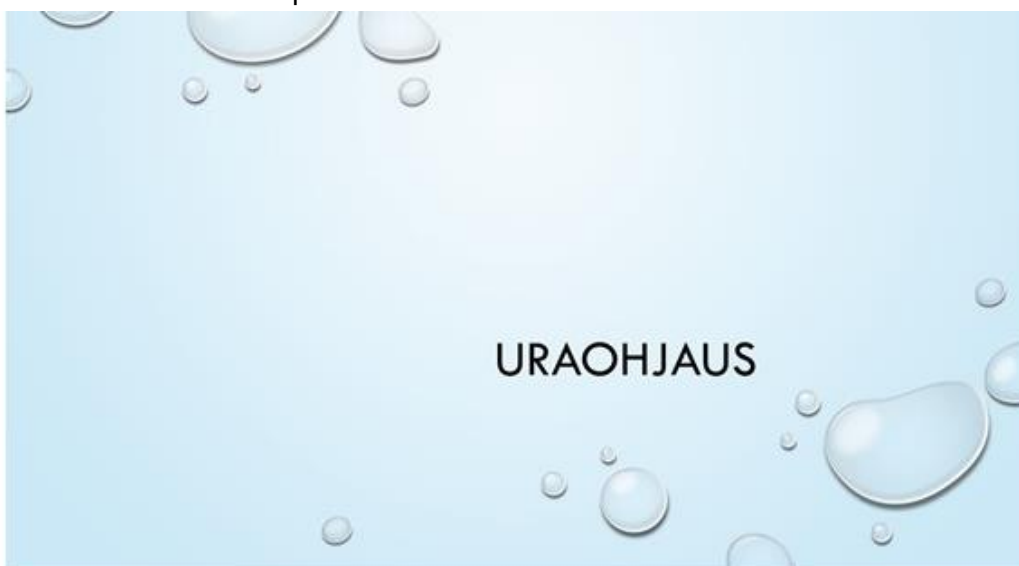
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141129>

Vehviläinen, S. 2001. Ohjaus vuorovaikutuksena. Oy yliopistokustannus University Press Finland Ltd. HYY Yhtymä. Helsinki: Yliopistopaino 2001

Vehviläinen, S. 2014. Ohjaustyön opas. Yhteistyössä kohti toimijuutta. Gaudeamus Helsinki University Press. Tallinna. Raamatutrukikoja Oy. 2014

LIITTEET

Liite 1. Ensimmäisen lähipäivän koulutusaineisto



Mistä urasuunnittelun tarve tulee?

Urasuunnittelun tarve nousee esiin työelämän muutoksista.

Työsuhteiden muuttuminen epävarmemmiksi ja työurien muuttuminen pirstaleisemmiksi sekä jatkuva epävarmuuden kasvu koskee koko työelämää. (Onnismaa)

Uraohjauksen ideologian mukaan, jokaisen tulisi ottaa vastuu omasta osaamisen kehittämisestä ja päivittää kaiken aikaa osaamistaan.

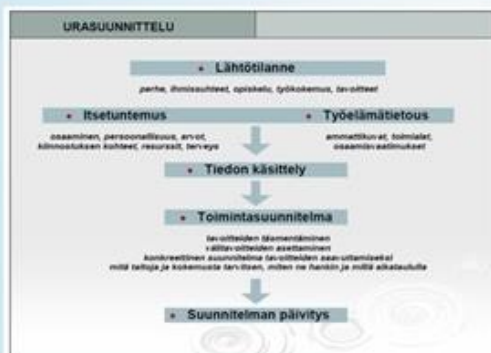
Mikäs se ura sitten on?

Ura on aiemmin merkinnyt lineaarisesti etenevää ja ennakoitavaa portaittaista edistymistä yhdellä tai useammalla työnantajalla.

Tänä päivänä ura tulee nähdä yksilön elämäntilanteeseen ja –tapahtumiin liittyvänä tehden siitä subjektiivisen kokemuksen. Tämä laajentaa uran käsitteen koskemaan myös muita elämäalueita kuin pelkästään työtä. Urakehitykseen voi kuulua myös perheeseen sitoutuminen ja vapaaehtoistyö.

Urasuunnittelu

Urasuunnittelu on laajemmin oman elämän suunnittelua, johon liittyy itsereflektiota, omien mielenkiinnon kohteiden tarkastelua, tiedonhankintaa ja tiedon prosessointia.



Suunnittelun tuloksena on määritelty uratavoite ja siihen tarvittava urapolku ja aika. (Karhu & Saari. 2011)

Ketkä tarjoavat uraohjauspalveluita?

- Koulutuksen järjestäjät (oppilaitokset) tuottavat omille oppilailleen ja opiskelijoilleen uraohjauspalveluja sekä opintoja edeltävässä hakeutumisvaiheessa, että opintojen jälkeiseen urasuunnitteluun.
- Työ- ja elinkeinotoimistot palvelevat työttömiä työnhakijoita ja uranvaihtoa harkitsevia työntekijöitä.
- Työnantajat tarjoavat työntekijöilleen omia palvelujaan.
- Yksityisiä uraohjauspalveluita tarjoavat yritykset

Mitä on uraohjaus ammatillisissa oppilaitoksissa?

Tavoite:

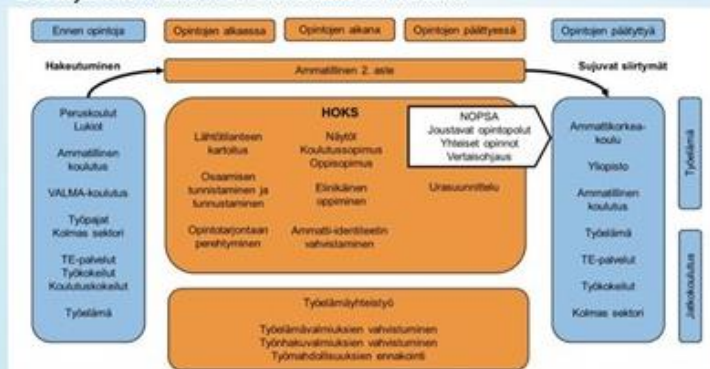
Pyritään takaamaan opiskelijalle riittävästi valmiuksia suunnitella yhdessä opettajien ja opinto-ohjaajien kanssa omaa opintopolkuaan jo opintojen aikana niin, että se tukisi heidän urasuunnitelmiaan

Toteutuu:

Henkilökohtaisen osaamisen kehittämisen suunnitelmaan (HOKS) on sisällytetty velvoite laatia opiskelijalle urasuunnitelma. (Asetus ammatillisesta koulutuksesta 673/2017).

Miten uraohjaus toteutuu ammatillisissa oppilaitoksissa?

Uraohjauksen malli NOPSA-hankkeen mukaan



OHJAUS

Mitä ohjaus on?

- Yleisimmällä tasolla ohjauksen käsitteellä tarkoitetaan opetus- ja ihmissuhdeammateissa käytettävään työmenetelmään eli ammatillisen keskustelun muotoon, jolle on asetettu sisällölliset tavoitteet ja joissa käytetään tiettyjä työtapoja.

Ohjaus on elämän suunnittelemisen yleismenetelmä kuvaa Sosiodynaamisen ohjauksen kehittänyt R. Vance Peavy

Ohjaustilanteessa ohjaaja tuo osaamisensa ohjattavan käyttöön ja auttaa ohjattavaa itsearvioimaan vaihtoehtojaan. Ohjaus perustuu molemminpuoliseen luottamukseen ja rakentuu ohjaajan ja ohjattavan vuorovaikutuksen varaan. Ohjauksessa ohjattava nähdään aktiivisena toimijana omaa elämäänsä koskevana asiantuntijana. (mm. Helander, 2000, Onnismaa, 2011).

Ohjauksen taustateoria konstruktivismi

- Oppiminen on aktiivista uusien kokemusten ja tietojen sovittamista aiempiin tietorakennelmiin.

Tieto ei siirry oppijaan, vaan oppija rakentaa tietonsa oman tulkintansa mukaan saamansa tai hankkimansa informaation perusteella.

Oppiminen on elävä prosessi, kaikki ärsykkeet jotka aikaansaavat ajatustoimintaa muuttavat oppijan tietorakennelmaa.

Konstruktivismin perusajatuksessa on tärkeä nähdä myös tiedon rakentuminen sosiaalisessa kanssakäymisessä, vaikka oppiminen on yksilöllistä, iso osa yksilön oppimisesta tapahtuu sosiaalisessa yhteisössä.

Sosiaalinen todellisuus syntyy ihmisten välisessä toiminnassa ja kielenkäytössä tapahtuvan merkityksenannon tuloksena eli voidaan nähdä tiedon syntyvän ihmisten puheessa juuri siinä ryhmässä ja siinä tilanteessa

Jatkuu Lairion mukaan sosiodynaamisen ohjaussuuntauksen periaatteita ovat (Lairio & al, 2015):

- Ihminen toimii - ei pelkästään käyttäydy, ihminen ei vain reagoi ympäristön ärsykkeisiin, vaan toiminta perustuu yksilön aikomuksiin ja harkintaan. Ajattelutavan muutos johtaa myös käyttäytymisen muutoksiin, niinpä ohjaaja auttaa ohjattavaa reflektoimaan käytöstään.
- Ohjattavan minäkäsitys on ohjauksen ydin. Kaikki muu tieto perustuu reflektiivisesti minäkäsitykseen. Tarkastelemme aina itseämme vain tietystä näkökulmasta. Tärkeää on, ettei ohjattava näe itseään avuttomina uhreina vaan oman elämänsä hallintaan kykenevinä.
- ihmiset ovat aina jossain elämäntilanteessa, joka vaikuttaa osaltaan heidän tapaansa kertoa itsestään ja elämästään. Ohjaajan on tärkeää kuunnella, mitkä asiat huolestuttavat ohjattavaa ja pyrkiä etsimään niihin ratkaisuja yhdessä hänen kanssaan.

Sosiodynaaminen ohjaus on viisasta ohjausta

R. Vance Peavyn määritellyt viisaaseen ohjauksen käytäntöön kuuluvia tunnusmerkkejä seuraavasti (Onnismaa 2014):

- Todellisuushakuisuus, pyrkimys nähdä ja havaita asiat "niin kuin ne ovat" ja antaa toisten ihmisten ja asioiden puhutella meitä ominaislaadustaan käsin.
- Avoimuus kokemukselle, tieto siitä, milloin toimia ja milloin olla toimimatta. Maailman ja ongelmien kohtaaminen rauhallisin mielin ja myötätuntoisesti. Samoin kyky tunnistaa, millaiset asiat etenevät yhteistyöllä.
- Ohjauskäytäntö on mahdollista, kun auttajat pystyvät soveltamaan eettisiä periaatteita ja toimimaan niiden mukaan niin, että heidän toiminnassaan yhdistyvät äly, tunne ja mielikuvitus. On mahdollista toimia myötätuntoisesti toisten parasta ajatellen ja samalla itseään ja omaa toimintaansa kunnioittaen.
- Ohjaajan tehtävänä ei ole tehdä interventioita toisten elämään, vaan luoda oppimiselle sellaiset olosuhteet, että on mahdollista vapautua itsensä luomisen esteistä. Eri tavoin, muun muassa erilaisilla kysymystavoilla voidaan auttaa ohjauksessa olevaa henkilöä näkemään asioita uudella tavalla ja yhteydessä toisiinsa sekä tunnistamaan käsityksensä taustalla olevia itsestäänselvyyksiksi muuttuneita olettamuksia, joita voi käsitellä ja kyseenalaistaa ohjauksessa.

Sosiodynaaminen ohjaus rakentuu ohjaajan ja ohjattavan väliseen keskusteluun. Ohjauskeskustelussa pyritään saavuttamaan ymmärrystä, joka on usein molemminpuolista. Keskustelussa pyritään dialogiin, jossa kumpikaan ei pyri nousemaan toisen yläpuolelle. Dialogissa kuunnellaan empaattisesti ja otetaan toisen sanoma todesta. Tämä tarkoittaa, että pyritään ymmärtämään ihmistä ja hänen tarkoitustaan hänen omasta viitekehystänsä lähtien. Dialogissa kuunnellaan avoimin mielin, valppaana ja yrittäen minimoida omien oletusten ja ennakkoluulojen vaikutus viestin ymmärtämiseen. (Peavy 1999)

Liite 2. Toisen lähipäivän koulutusaineisto

REFLEKTIIVISYYS

Mitä reflektio on?

Reflektio on yksinkertaistettuna kokemuksen syvällistä pohdintaa.

Reflektointi nähdään kokevan ja tutkivan puolen kohtaamisena itsessä. Onnistuneen reflektoinnin seurauksena ihminen alkaa nähdä asiat eri tavoin.

Reflektio auttaa ihmistä ymmärtämään ja vaikuttamaan omien käsitystensä muuttamiseen. Ajattelun muuttuminen voi johtaa puolestaan toiminnan muutokseen.

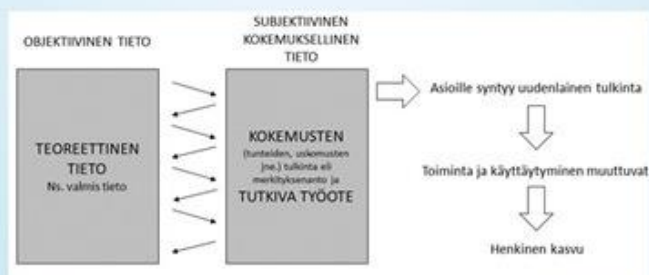
Ohjattavan kanssa tapahtuvaa reflektointia on keskustelu ohjattavan kanssa ja hänen asioiden pohtiminen yhdessä.

REFLEKTIIVISYYS OPPIMISESSA

Oppiminen voidaan määritellä prosessiksi, jossa kokemus tulkitaan uudelleen siten, että syntynyt uusi tulkinta ohjaa myöhempiä ymmärtämistä ja toimintaa.

Oppiminen nähdään muutostapahtumana, kun ihmisen ajattelu muuttuu, myös ihmisen toiminta muuttuu.

Pelkkä uusi tieto ei muuta käyttäytymistä.



Ohjaajan tärkeänä tehtävänä on reflektion käynnistäminen ja ohjaaminen.

Ohjauksessa reflektiivisyys tarkoittaa omien ja toisen sisäisten tilojen havainnointia, tunnistamista, ilmaisua ja suhtautumista niihin.

Ohjaajan omassa sisäisessä reflektiossaan olisikin hyvä esittää itselleen seuraavia kysymyksiä: Mitä tunnen? Miksi tunnen niin kuin tunnen? Liittyykö se siihen, mitä tässä on puhuttu tai tapahtunut? Miten oma taustani vaikuttaa siihen mitä tunnen? (Haarakangas 2008)

Ohjauksessa reflektiivisyys toteutuu ihmettelynä ja kysymyksinä. Yksinkertaistettuna ohjaustyöskentelyn aikana ohjaajalle syntyy epäily asiasta, josta hän kysyy ja vastauksen perusteella löytyy ratkaisu epäilyyn

Vuorovaikutuksessa reflektio tarkoittaa tilannetta, jossa ohjaaja palauttaa tai heijastaa takaisin, mitä ohjattava on sanonut. Ohjaaja toistaa ohjattavan sanomia sanoja ja saman olennaisen sisällön. On tärkeä käyttää samoja sanoja, ettei ohjattavaa ajatus katkea. Ajatuksen katketessa katoaa myös keskusteltavan asian ydin. Usein riittää yhdenkin sanan toistaminen, joka on jo riittävä kysymykseksi. (Tiuraniemi, 2002)

Reflektiivisyys toteutuu osanottajien kesken eli sosiaalisena reflektiona sekä samanaikaisesti jokaisen osanottajan sisäisenä reflektiona

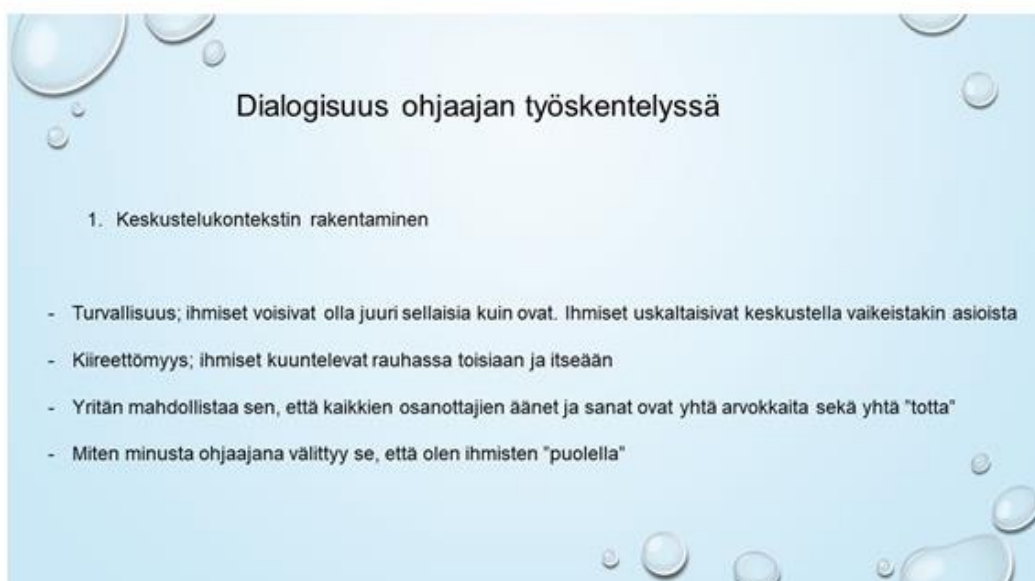
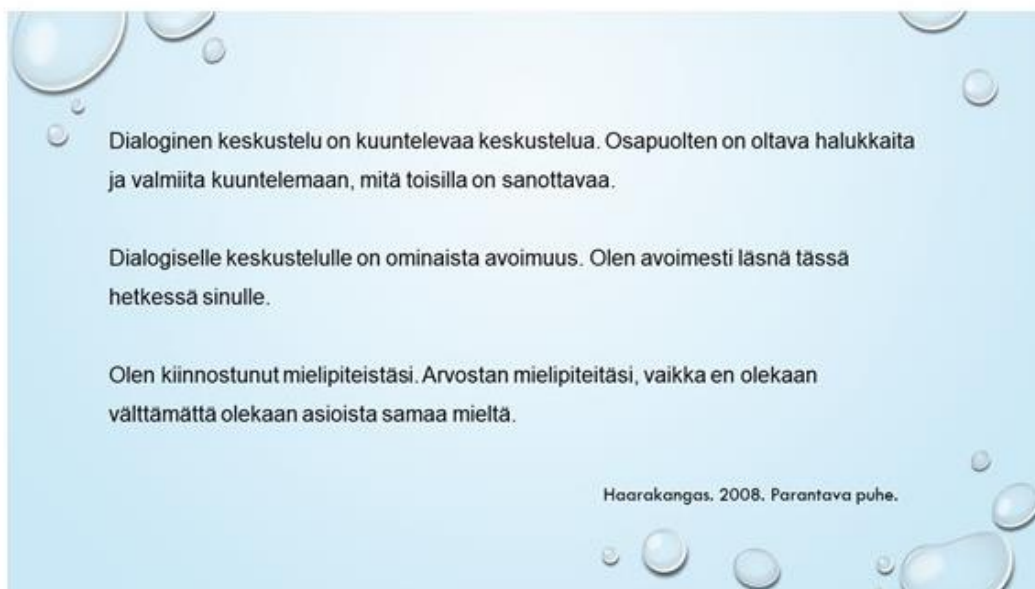
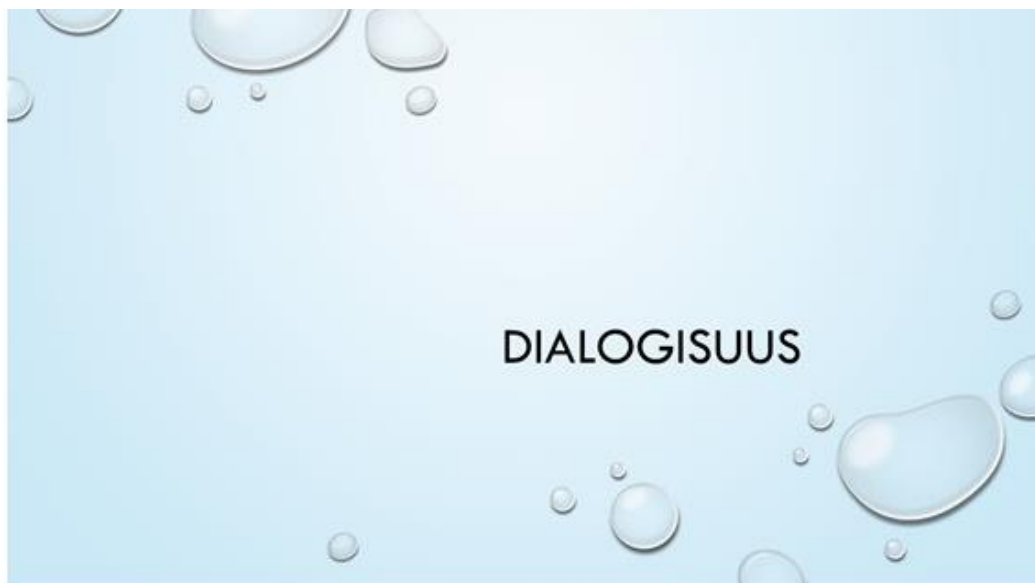


Sisäinen dialogi liittyy ohjaajan tietoisuuteen siitä, mitä ajatuksia ja tunteita ohjattavien puhe ja oleminen herättävät ohjaajassa

Reflektiivisyys on tarinaa tarinoista

1. Osoitat, että olet kiinnostunut asiasta ja haluat paneutua siihen
2. Olet kiinnostunut olennaisesta , joka on tuotu esille
3. Tarkistat, oletko ymmärtänyt oikein
4. Kiinnität huomion olennaisiin asioihin ongelmaratkaisussa
5. Osoitat, että suhtaudut myönteisesti asioihin ja tunteisiin
6. Autat tunnistamaan ohjattavan omia tunteita
7. Autat näkemään uudessa valossa

Liite 3. Kolmannen lähipäivän koulutusaineisto



2. Keskustelussa oleminen

- Aktiivinen kuuntelu; tulisi kuunnella erityisesti sitä, mitä toiset ihmiset haluavat sanoa eikä niinkään sitä, mitä itse haluan tietää.
- Kytkeytyminen; toistaa, tarttua ja kytkeytyä juuri heidän omiin sanoihinsa, jolloin he oletukseni mukaan kokevat kaikkein parhaiten tullessa kuulluiksi
- Sisäisen ja ulkoisen dialogin erottaminen; oma sisäinen dialogini minulle kertoo, ei välttämättä ole sama kuin, mitä muiden ihmisten sisäiset dialogit heille ovat

3. Suhteissa ja prosesseissa

- Epävarmuuden sietäminen vrt. ohjaajana alan liian nopeasti tietää tai jopa etukäteen yritän hallita tai omistaa keskustelua, herkkyyteni kuulla ja jakaa toisten ihmisten kokemuksia heikkenee
- Ahdistuksen kestäminen
- Luottamus
- Toivon ja mahdollisuuksien ylläpito

4. Rajojen tunnistaminen

- Ketä ja mitä varten on ohjaaja
- Mihin voi ja mihin ei voi vaikuttaa
- Omat rajat ja hyvinvointi
- Minun ei tarvitse hakea elämälleni merkitystä ohjaajana

YHTEENSOVITTAMINEN JA DIALOGISEN SUHTEEN LUOMINEN

Sovitetaan itseä siihen tilanteeseen missä ollaan

- Miten sovitan toimintani juuri tähän tilanteeseen?
- Miten mun kannattaa olla tässä?

Uteliaisuus:

- Miten sinusta välittyi, että olet auttamassa?

Neutraalius:

- Tunnistanko oman tarinan omaksi?
- Ymmärrätkö minä, että on muitakin tarinoita kuin omani?
- Osaanko kysyä omasta käsityksestäni?
- Niin kauan sä opit kun sulla on varaa vaihtaa mielipiteitä

Kurinalaisuus:

- Mä kunnioitan niitä sääntöjä ja lakeja joita on olemassa
- Ketä ja mitä varten teen tätä ohjausta?
- Pysy toimijana, älä uhrina -> pohdi mihin voit vaikuttaa ja mihin et

KESKITY SIIHEN MIHIN VOIT VAIKUTTA

Liite 4. Neljännen lähipäivän koulutusaineisto

RATKAISUKESKEISYYS

Ratkaisukeskeisyyden tärkeä taustaoletus:

Ihminen tekee parhaansa – sen, mikä on mahdollista juuri nyt

RATKAISUKESKEIDYYDEN TAUSTALLA

Systeemiteoreettisen näkökulman mukaan kaikki vaikuttaa kaikkeen, pienillä muutoksilla voidaan jossain osa-alueessa saada aikaan isoja muutoksia.

Kybernetiikka vaikuttaa siten, että asioita ei tulkita, vaan päätelmät perustuvat havaintoihin.

Sosiaalisen konstruktionismin mukaan todellisuus, jonka havaitsemme, on aina muodostunut konstruktio kokemuksistamme.

Älä korjaa sitä, mikä ei ole rikki!

Tee lisää sitä, mikä toimii!

Tee pieni muutos siihen, mikä ei toimi!

Ratkaisukeskeisessä ajattelussa keskitytään nimensä mukaisesti tavoitteisiin ja menetelmiin, joilla tavoite voitaisiin saavuttaa.

Ohjaajan tehtävänä on auttaa asiakasta itseään löytämään ongelman ratkaisemiseen vaadittavat kyvyt ja saada ne käyttöön.

Ratkaisukeskeisydessä ei kiinnitetä huomioita ongelmien syntyyn tai niiden ilmenemiseen, vaan ratkaisemiseen. Olettamuksena on, että ratkaisut yleensä löytyvät asiakkaalta itseltään.

Ratkaisukeskeinen lähestymistapa pähkinänkuoressa

1. Tulevaisuuteen suuntautuminen ja tavoitteellisuus
2. Voimavarojen ja toiveikkuuden nostaminen keskipisteeksi
3. Edistys tapahtuu pienin askelin
4. Tasavertaisuus ja yhteistyö
5. Arvostaminen
6. Myönteisyys, luovuus, leikkisyys ja huumori keskusteluissa ja ajattelussa
7. Ongelmiin on monia vaihtoehtoisia ratkaisuja

Tavoitteen asettamista havainnoiva taulukko:

Mitä halutaan saada	Ei, mistä halutaan eroon
Minne päin halutaan mennä	Ei, mistä halutaan pois päin
Minkä alkamista	Ei, minkä loppumista
Mitä tulee ongelman tilalle	Tavoitteet! Tavoitteet realistisiksi!

Ei-tietämisen tila

Ei-tietämisen tilassa ohjaaja pyrkii keskittymään vuorovaikutuksessa siihen, miten asiakas hahmottaa maailman ympärillään ja mikä on käsiteltävässä asiassa merkityksellistä juuri hänelle.

Ei-tietäminen ilmenee ohjaajan vuorovaikutuksessa vilpittömänä uteliaisuutena ja arvostuksena, avointen, M-alkuisten (mitä, millainen, miten, milloin...) avointen kysymysten käyttämisenä ja asiakkaan kielen ja käsitteiden hienovireisenä seuraamisena.

Ohjaaja ei tarjoile keskusteluun omia oletuksiaan eikä viljele käsitteitä, jotka ovat asiakkaalle vieraita.

Riikonen tiivistää ratkaisukeskeisyyden logiikan viiteen portaaseen:

1. Aluksi hankitaan kuvaus riittävän hyvästä tilanteesta ja sen saavuttamiseen liittyvästä luottamuksesta ja motivaatiosta.
2. Seuraavaksi tutkitaan, onko riittävän hyviä tilanteita jo esiintynyt tai onko niiden suuntaista kehitystä jo havaittavissa
3. Tämän jälkeen selvitetään, miten ohjattava selittää poikkeuksia tai edistymistä
4. Sitten mietitään yhdessä ohjattavan kanssa, minkälaisia käytännöllisiä keinoja näiden selitysten pohjalta voi löytää
5. Lopuksi autetaan ohjattavaa soveltamaan näitä keinoja aiempaa tehokkaammin tai enemmän

Tavoitteiden määrittelyyn soveltuvia kysymyksiä:

- Millaiseksi toivot tilanteen muuttuvan?
- Mitkä asiat tulevat olemaan eri lailla hyvässä, toimivassa tilanteessa?
- Millainen on tilanne silloin, kun se toimii hyvin?
- Mikä auttaa sinua pääsemään tuohon tilanteeseen?
- Mistä huomaisit, että asiat toimivat hyvin?
- Mikä on mielestäsi riittävän hyvä tilanne?
- Mikä olisi ensimmäinen pieni askel, joka sinun kannattaisi tehdä?

Tulevaisuuspuhe

- Millaiseksi toivot tilanteen muuttuvan?
- Mitkä asiat tulevat olemaan eri lailla hyvässä, toimivassa tilanteessa?
- Millainen on tilanne silloin, kun se toimii hyvin?
- Mikä auttaa sinua pääsemään tuohon tilanteeseen?
- Mistä huomaisit, että asiat toimivat hyvin?
- Mikä on mielestäsi riittävän hyvä tilanne?
- Mikä olisi ensimmäinen pieni askel, joka sinun kannattaisi tehdä?

Myönteinen poikkeus

- Milloin ongelmaa ei ole ollut?
- Milloin asiat viimeksi sujuivat hyvin?
- Miten sait sen aikaan?
- Millainen toiminta silloin auttoi?
- Miten asiat ovat menneet eteenpäin verrattuna siihen kun ne olivat huonoimmillaan?
- Mikä on paremmin edelliseen tapaamiseen nähden?

Selviytymistä koskevat kysymykset

- Miten olet selviytynyt vastaavista hankalista tilanteista tähän asti?
- Miten silloin toimit?
- Mikä sinua on siinä auttanut?
- Keneltä olet saanut edes hiukan apua?
- Miten pääsit silloin eteenpäin?

Asteikkokysymykset

Ohjattavaa autetaan arvioimaan jonkin
ilmiön voimakkuutta tai merkitystä
arviointiasteikon avulla.

Esimerkkejä asteikkokysymyksistä:

- Jos arvioit asteikolla 1-10, missä olet nyt?
- Mikä sai sinut antamaan juuri tuon numeron?
- Mikä on riittävän hyvä taso sinulle?
- Miten onnistuit kohoamaan asteikolla neljästä viiteen?
- Millainen askel olisi seuraavaksi hyödyllinen?
- Miten asiat toimivat silloin, kun olet siinä?
- Mistä näkisit, että olet edennyt?

Ihmekysymys

- Miten asiat sitten ovat?
- Mitkä asiat ovat eri tavalla?
- Mistä ensimmäisenä huomaat ongelmien ratkenneen?
- Millaisia ihmiset ovat sinulle tämän ihmeen jälkeen?
- Millainen itse olet?"

NÄKÖKULMAN VAIHTAMINEN

Kyky katsoa elämässä eteen tulevia tilanteita erilaisista näkökulmista, nähdä ne uudessa valossa, monelta kantilta

Esimerkiksi

Päällepäsmäri → Eteenpäinpyrkivä, dynaaminen

Hidas → Rauhallinen, perusteellinen, rento

Kylmä → Järkevä, kykenee katselemaan asioita etäämmältä ilman tunnereaktioita

1. Tämä talo on ruma
2. Tämä talo on myytävänä
3. Tämä talo on kadun vanhin

Tee sama myös itsestäsi. Mikä sinua itsessäsi ärsyttää?

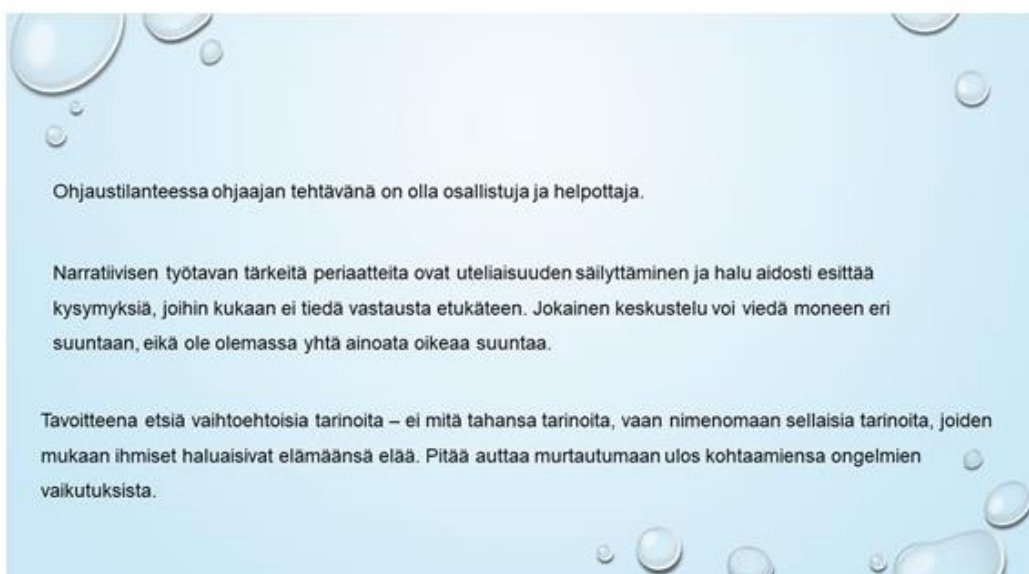
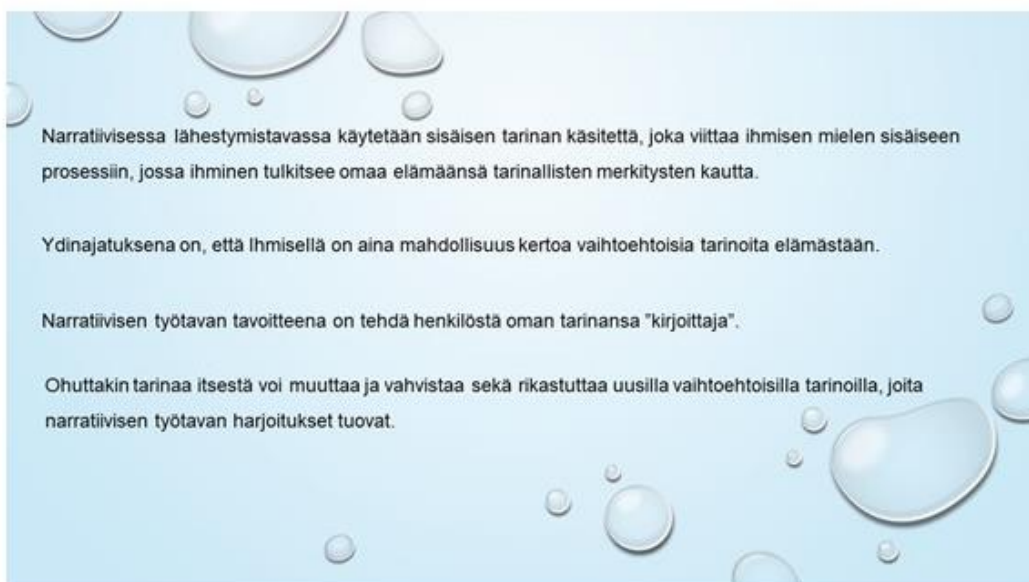
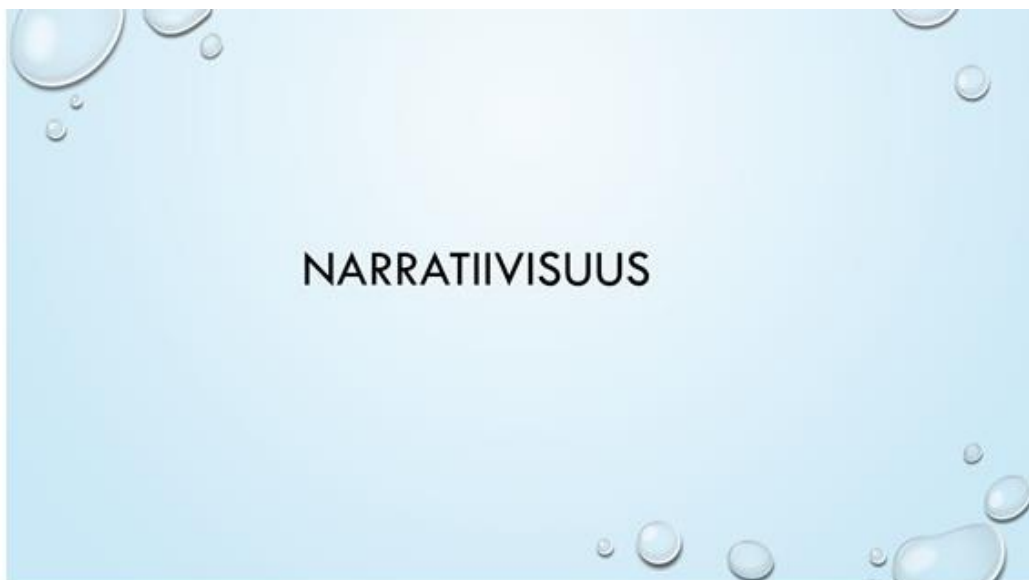
Mitkä ovat ns. negatiivisimpia puoliaisi?

Käännä nämä saman lailla positiivisiksi määrittelyiksi.

NÄKÖKULMAN VAIHTAMINEN 2

1. Mieti millä tavalla tällä hetkellä tulkitset ohjattavan ongelmaa
2. Harjoita itseäsi keksimään useita mahdollisia tulkintavaihtoehtoja samasta ongelmasta.
3. Muotoile ajatuksissasi lause, joka kuvaa uuden positiivisen tulkinnan ja kerro se ohjattavallesi.
4. Ohjattaan reaktio kertoo, oliko uudelleenmäärittely osuva vai ei. Jos määrittely sopii ohjattavalle, se saa näkyvän muutoksen aikaan ohjattavassa. (Insoo Kim Berg)

Liite 5. Viidennen lähipäivän koulutusaineisto



- Narratiivisessa työtavassa ohjaaja kuuntelee kuvauksia ja haluaa keskustelun edetessä sijoittaa ongelman ihmisistä erilleen, eli ulkoistaa sen. Ulkoistavissa keskusteluissa ongelmista puhutaan ikään kuin ihmisistä erillisinä asioina.

Puhutaan ongelman vaikutuksista itseän – ei puhuta itsestä ongelmallisena.
Ongelmasta aletaan puhua kolmannessa persoonassa hän tai se.

Erotettaessa ongelma ihmisestä ulkoistavat keskustelut luovat mahdollisuuden tutkia hänen ja ongelman välistä suhdetta. Kun pidämme mielessä, että ihmiset ovat aina tietystä suhteesta ongelmaansa teemme mahdolliseksi keskustelut, joissa elämäntarina voidaan rakentaa uudelleen.

Esimerkki ulkoistavista kysymyksistä:

- Mitä masennus on yrittänyt saada sinut ajattelemaan itsestäsi?
- Mitä masennus estää elämässäsi?
- Mitä kaikkea ADHD on sinulla teettänyt?
- Mihin ADHD houkuttelee sinua?

Liite 6. Koulutuksessa tehtävät harjoitukset



Harjoitus 1

ESITTÄYTYMINEN

Haastatella toisiaan ja esitellä haastattelun perusteella toisensa.

Haastatteluun aikaa 10 min/pari
Esittelyyn aikaa 5 min/henkilö

OPISKELUTOVERINI

Nimesi
Lempinimet
Syntymäpaikka
Työpaikkani
Mistä pidät työssäsi?
Lavistuksia / tatuointeja?
Mieluisin asia sähköpostissa?
Jos olisit oppikira, mikä olisit?
Päässäsi soiva laulu?
Nukkumaanmeno aika?
Keneen haluaisit tutustua?
Mieluisin unelmas?
Porkkanat vai pekonipalat?
Jos saisit valita itsellesi kaksi mutanttomineraalia, mitkä ne olisivat?
Kerro jotain, mikä ei pidä paikkaansa

Harjoitus 2

MITÄ ON OHJAUS – URAOHJAUS?

- Ryhmätyö
- Keskustelu aika 20 min
- Esitelkää tuotoksenne flapillä

Ryhmät:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

Harjoitus 3

AVOIMET KYSYMYKSET JA KUUNTELUHARJOITUS

Tehdään kolmen hengen ryhmissä. Roolit harjoituksessa:

- Yksi kertoo, miten toteutan uraohjausta työssäni
- Toinen kuuntelee ja tekee tarkentavia kysymyksiä. Käytä seuraavia kysymyksiä: mitä, mikä, missä, milloin, miten, missä, kuka, kerro lisää, mitä vielä
- kolmas keskittyy kuuntelemaan, ei kysele eikä kommentoi.

Jokainen ryhmän jäsen on vuorollaan kaikissa rooleissa.

Keskustelu-aika on 3 kertaa 5 minuuttia

Ryhmät:

Harjoitus 4

MITÄ ON URAOHJAUS OPINTOJEN ERI VAIHEISSA

- Keskustelu-aika 20 min
- Esitellään tuotoksenne annetulla pohjalla

Ryhmät:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

- Toinen vaihe miettikää ammatti-identiteetin vahvistamista ja lisätäkää pohjaan, miten se näkyy opintojen eri vaiheissa

Harjoitus 5

MITÄ KAIKKEA URAOHJAUS ON SINUN MIELESTÄSI KÄYTÄNNÖSSÄ?

Uraohjaus
opintojen alussa

Uraohjaus
opintojen aikana

Uraohjaus
opintojen lopussa

Harjoitus 6

REFLEKTOIVA HAASTATELU

Parityö; Reflektoidaan jälkitehtävän ohjous-keskustelua

Haastattelun aikaa 10 min/pari

- Haastattele ohjattavaa ottamalla selvää hänen ohjouskeskustelukokemuksestaan. Olet siis auttamassa ohjattavaa reflektomaan kokemustaan.
- Käyttäkää minuutti rauhoittumaan paikalle ja miettikää, miten sovitatte itsenne tilanteeseen, miten olen tässä ja nyt?
- Ohjaaja: Mieti omaa rooliasi, ota aivan tietämättömän rooli. Muodosta kysymykset sen perusteella
- Pyydä kertomaan lisää sanoja toistamalla
- Puretaan yhdessä keskustellen

Harjoitus 7

HARJOITUS HOKS-KESKUSTELU

- Pidä nimetyille opiskelijalle HOKS-keskustelun osa tutustumisen, käytä apuna oheisia kysymyksiä.
- Haastatteluaikaa 20 min

Odotusten kartoittaminen

Mitä odostat ammatillista opinnoilta?

Millainen on tutkinnonjälkeinen unelmauunisi?

Mihin haluat jatkossa panostaa opinnoissasi?

Nykytilanteen selvittäminen

Mikä on parasta näissä opinnoissa?

Mitä mieltä olet ryhmästäsi?

Miten sinulla muuten menee opintojen lisäksi?

Millaista tukea toivoisit opinnoissasi?

Yksilölliset valinnat ja toiveet/muutokset vallitsevaan tilanteeseen

Millaisia ammatillisia erikoistumistoiveita sinulla on näihin opintoihin liittyen?

Millaisia haaveita sinulla on tutkinnon jälkeen?

Mihin haluaisit työssäoppimaan?

Onnistumiset ja hyvät asiat

Mitä osaamista sinulla on jo tältä alalta tai joltakin muulta alalta (opinnot työkokemus harrastuneisuus)?

Miten vahvuutesi pääsevät esiin tässä tutkinnossa?

Mitä asioita jo osaat tästä tulevasta x-tutkinnon osasta?

Missä asioissa olet onnistunut?

Omat ja muiden tekemiset

Mitä aiot tehdä sen eteen, että toiveesi toteutuu?

Mikä on ensimmäinen askel kohti toivettasi?

Miten muut voivat auttaa sinua?

Yhteenveto

Mikä hyöty tästä keskustelusta on ollut?

Milloin toivot HOKS:n päivitystä?

Millainen olo jäi tästä keskustelusta?

Lähde: Pakkala, K. Ström, K. Ope Valmentoa. 2018

Harjoitus 8

HARJOITUS NÄYTÖN VASTAANOTTOKESKUSTELU

- Ryhmätyö kolme hengen ryhmät
- Suunnittelu-aikaa 30 min

- Valitkaa sopiva tutkinnonos, josta haluatte pitää näytön vastaanottokeskustelun.
- Suunnitelkaa näytönvastaanotto siten, että toimitte ratkaisukeskeisesti ja käytätte hyväksenne ratkaisukeskeisiä kysymyksiä.
- Sopikaa roolit ja valmistautukaa esittämään keskustelu muulle ryhmälle

Ryhmät:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

Harjoitus 9

HARJOITUS TARINALLISUUS

- Parityö, juttua pariasi hänen tarinastaan, etene sopivin osin oheisten kysymysten mukaan.
- Aikaa 15 min/pari

Tarinoita itsestä

1.
 - Mitä tarinoita sinusta kerrottiin kun olit lapsi?
 - Kuka sinun perheestäsi (ja ystävästäsi) kertoi mitään tarinoita sinusta?
 - Mitä noista tarinoista haluaisit reflektoida vähän enemmän tämän harjoituksen avulla?
 - Miten selität sitä, että tuo tarina oli yhteisesti luotua muiden ihmisten kanssa?
 - Miten selität sen, että tämä tarina nousi etusijalle juuri nyt?
 - Mitä tämä tarina kertoo sinulle sinusta itsestäsi? ... ja toisista?
2.
 - Miten tämän päiväisessä elämässäsi elät tätä tarinaa?
 - Miten panet merkille tuon "tarinan itsestäsi" olemassaolon tämän päivän suhteissasi?
 - Mitä mahdollisuuksia ja rajoituksia ajattelet, että tämän tarina on luonut sinulle?
 - Mitä itse teet, ja mitä muut tekevät synnyttääkseen noita tarinoita (mahdollisuuksista ja rajoituksista)?
 - Kuinka ja missä suhteissa tämä tarina on muuttunut tai ollut erilainen?
3.
 - Mitä tarinaa tämän aiheen ympäriltä (josta olemme juuri puhuneet) haluaisit kertoa itsestäsi vuoden kuluttua?
 - Sinä päivänä (vuoden kuluttua) kun katsot taaksesi ja kerrot tätä tarinaa, niin mitä sellaista teit (tai muut tekivät), joka loi tämän uuden tarinan?
 - Mikä oli ensimmäinen askeleesi tällä uudella polulla?

Lähde: Ahonen, Jorma & Holm, Pekka. 2001. Kuvien ylläpito. Koduteh- ja kehittämiskeskus. Erityistason voimavarojen psykoterapiakeskus 2001-2002. Lähde: Mortensen, A & Wermer, A. 1999 DISPUK. Tanska.

Harjoitus 10

HARJOITUS OSAAMISEN TUNNISTAMINEN

Parityö, ota selvää parisi osaamasta taidosta.

- Aikaa 15 min/pari

- Mieti taito jonka osaat ja haluat kertoa siitä. Valitse vähän monimutkaisempi taito kuin perunoiden keittäminen 😊
- Pitäkää osaamisen tunnistamiskeskustelu
- Ohjaaja ota selvää:
 - mistä taito tullut?
 - miten se on kehittynyt?
 - mistä tiedät ohjattavan osaavan taidon?
 - mistä pienemmistä taidoista taito muodostuu?
 - mistä olet ne oppinut?
 - voiko osaamista parantaa ja miltä osin sekä miten parantaminen tapahtuu?

Harjoitus 11

MINÄ OHJAAJANA

1. Videoi käymäsi ohjauskeskustelu. Ohjattavaa ei tarvitse näkyä videossa riittävästi, kun sinä olet kuvassa.
2. Valitse nauhasta viiden minuutin pätkä, jonka haluat näyttää ryhmälle
3. Pohdi kaksi kysymystä liittyen näyttämäsi videoon, joihin haluat ryhmältä vastauksen
4. Tuo video lähipäivälle.
5. Aluksi kerrot ohjauskeskustelusta ja kysymykset joihin toivot saavasi vastaukset, sitten katselemme videon
6. Koko ryhmä reflektoi näkemäänsä ja kuulemaansa
7. Tämän jälkeen päähenkilö kommentoi
8. Lopuksi yhteiskeskustelu, johon sisältyvät kouluttajan kommentit

Liite 7. Toimeksiantajan palaute uraohjauskoulutuksen suunnitelmasta

PALAUTE VOIMAVARAKESKEISEN URAOHJAUSKOULUTUKSEN SUUNNITELMASTA

Hanna Salminen

projektipäällikkö, KETTU – Ketterä uraohjaus osaksi ammatillista koulutusta

1. Taustaa

Koulutuskeskus Salpauksessa ja muissa Päijät-Hämeen ammatillisissa oppilaitoksissa koetaan tarvetta kehittää opiskelijoille tarjottavaa uraohjausta. Kehittämiseen liittyy väistämättä myös tarve parantaa nykyisen henkilöstön uraohjausosaamista. Perinteinen ammatin opettajan työnkuva on muuttunut ja edelleen muuttumassa yhä ohjausvaltaisemmaksi. Tarvitaan aiempaa vahvempaa osaamista opiskelijan kohtaamisesta ja joustavia, tilanneherkkiä vuorovaikutustaitoja.

Tästä lähtökohdasta ryhdyimme kehittämään Harri Aaltosen kanssa suunnitelmaa voimavarakeskeisestä uraohjauskoulutuksesta.

Harri Aaltosen YAMK opinnäytteessään suunnitteleman koulutuksen painopisteeksi määriteltiin heti alkuvaiheessa ohjaajan vuorovaikutus- ja ohjaustaidot. Niitä kehittämällä toivotaan voitavan parantaa taitoja kohdata opiskelija yksilöllisesti ja ohjata kutakin opiskelijaa kohti hänelle mielekästä työuraa.

2. Palaute suunnitelmasta

Suunniteltu koulutus vastaisi toteutuessaan erinomaisesti koulutuksen taustalla olevaan tarpeeseen kehittää opettajien ohjaus- ja kohtaamistaitoja. Toteutustavassa on huomioitu hyvin ammatillisten opettajien kokemusmaailma sekä myös heidän tyypilliset käyttäytymismallinsa koulutustilanteissa. Dialogiringsissä osallistujia on aidosti läsnä eikä voi piiloutua läppärinsä taakse juoksevia asioita hoitamaan. Hyvässä uraohjauksessa ei ole kyse työn yksityiskohtien muuttamisesta, vaan uraohjauksen laadun paraneminen edellyttää syvällisempää, oman ajattelutavan ja arvojen pohtimista. Turvallisen kokoinen ryhmä ja ohjaajan toiminnallaan luoma rauhallinen, kannustava tilanne mahdollistavat tämän.

Laajuudeltaan suunniteltu koulutus on seitsemän lähipäivää. Lisäksi sen on tarkoitus käsitellä erilaisia seuraavaan kertaan virittäviä ennakotehtäviä sekä jälkitehtäviä, joissa käsiteltyä teemaa sovelletaan omaan työhön. Tämänhetkinen tilanne ammatillisessa koulutuksessa yleensä sekä Koulutuskeskus Salpauksessa yleensä ovat haastavia minkään koulutusprosessin toteuttamiselle. Rahoitusleikkausten jäljiltä henkilöstön mitoitus on hyvin niukka, jonka vuoksi esimiesten on vaikeaa lähettää opettajia usean päivän laajuiseen koulutukseen. Prosessinomainen, laaja ja perusteellinen koulutus olisi kuitenkin vaikuttavuuden näkökulmasta perusteltu valinta. Lähipäivien välissä tehtävät ennako- ja jälkitehtävät pitävät yllä sopivaa jännettä eivätkä valmennuksessa käsiteltävät asiat putoa niin helposti valmennettavien mielestä.

Koulutuskeskus Salpauksen opetus- ja ohjaushenkilöstöön kuuluu n. 380 opettajaa, opinto-ohjaajaa ja taitovalmentajaa. Suuri osa ammatin opettajista toimii myös vastuuhjaajina, joiden työnkuvaan opiskelijan urasuunnittelun tukeminen kuuluu hyvin vahvasti. Harri Aaltosen suunnitteleman

koulutusohjelman haasteena voidaan pitää, että tässä muodossaan vain hyvin pienellä osalla opetus- ja ohjaushenkilöstöstä olisi mahdollisuus osallistua siihen ja siten kehittää ohjaustaitojaan. Toisaalta koulutusohjelmaa varten luotuja podcasteja eri teemoista, tehtäviä sekä muita aineistoja olisi mahdollista hyödyntää myös muissa yhteyksissä. Koulutusohjelman kouluttajan tehtävä ei ole helppo, vaan se edellyttää paitsi hyvää teoreettista ymmärrystä aiheesta, myös vahvaa kokemusta dialogista ja valmentavasta työtteestä.

Koulutusohjelman suurimpana vahvuutena pidän sitä, että se antaisi osallistujille mahdollisuuden pysähtyä pohtimaan yhdessä omia toiminta- ja ajattelutapojaan sekä pyrkiä pitkäjänteisesti kehittämään niitä. Ohjelma pyrkii myös kytkemään opitun vahvasti koulutettavien arkeen, joka on usein hanketyössä haasteellista.

Toivon, että pystymme pilotoimaan tämän koulutusohjelman KETTU –hankkeen toteutusajankautana. Uraohjaus on kuitenkin aihe, joka tulee olemaan ajankohtainen vielä hankkeen päätyttyäkin. Koulutusohjelman suunnitelma on sinänsä ajaton eikä vanhene nopeasti.