

## OPINNÄYTETYÖ

### Ohjauksen vahvistaminen opinnollistamistyössä

Sonja Aarnio

Yhteisöpedagogi YAMK  
(90 op)

Arvioitavaksi jättämisaika  
11/2022

# TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu  
Yhteisöpedagogi YAMK

---

Tekijät: Sonja Aarnio

Opinnäytetyön nimi: Ohjauksen vahvistaminen opinnollistamistyössä

Sivumäärä: 66 ja 29 liitesivua

Työn ohjaaja: Tarja Nyman

Työn tilaaja: Saavutettavat koulutuspolut ja oikeus oppia – Saako oppia (ESR) -hanke

---

Tässä kehittämistyössä tavoiteltiin ohjauksen vahvistamista ja kehitettiin tutkinnon osia suorittavien valmentautujien ohjausta. Tilaajana oli Saavutettavat koulutuspolut ja oikeus oppia, Saako oppia (ESR) -hanke. Tutkimus toteutettiin Hämeenlinnassa toimivassa työvalmennussäätiössä ja siinä tuotettiin vertailutietoa hankkeelle.

Työssä pohdittiin koulutuksen ja sen puutteen sosiaalisia ja yhteiskunnallisia vaikutuksia sekä tavoiteltiin tietämyksen ja ymmärryksen lisääntymistä valmentautujien tilanteista. Valmentautujien ammatilliset opinnot ovat monesti keskeytyneet varhaisessa vaiheessa ja kynnys koulutukseen palaamiseen on korkea. Opinnollistaminen tarjoaa matalankynnyksen keinon opiskelunvalmiuksien vahvistamiseen ja tutkinnon osien suorittamiseen. Vaihtoehtoisena oppimisympäristönä toimiva työpaja on tiiviissä yhteistyössä koulutuksen järjestäjien kanssa. Tutkimuksen pääasiallisena kohderyhmänä olivat opintosuorituksia ohjaavat työvalmentajat ja heidän tarpeitaan palvelevana tavoitteena oli löytää työkaluja ohjaamisen vahvistamiseen. Lähestymistapana oli toimintatutkimus ja valmentajien kanssa ja hankkeen palaverissa työskenneltiin osallistuvan yhteis- ja vertaiskehittämisen keinoin.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys rakentui minäpystyvyyden ja voimaantumisen käsitteistöön sekä pystyvyysuskomuksia vahvistavien ja voimaantumista edistävien tekijöiden tarkasteluun. Opinnäytetyössä tarkasteltiin ohjaamisen perusteita ja tavoiteltiin ohjauksen ideaalitulannetta, jossa valmentautujan voimaantuminen johtaa kohti minäpystyvyyttä.

Aineistonkeräys toteutettiin työvalmentajille suunnatun Webropol-kyselyn ja heille järjestetyn kolmen erisältöisen työpajan avulla. Tuotoksena toteutettiin ohjauksen tukimateriaali työvalmentajille. Materiaaliin koottiin tietoperustaan pohjaavia, valmennustyöhön sopivia ajatuksia, vinkkejä ja harjoitteita. Materiaalia testattiin työpajoissa varmistamalla sen käytettävyyden ja siihen sisällytettiin valmentautujia opinnollistamiseen perehdyttävä osio. Materiaali on sovellettavissa työpajakentän opinnollistamistyössä laajemminkin.

---

Asiasanat: opinnollistaminen, minäpystyvyys, voimaantuminen, itsesäätely

# ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences  
Master of Humanities, Community Educator

---

Author: Sonja Aarnio

Title: Strengthening trainee coaching in accrediting work-based learning

Number of pages: 66 and 29 attachment pages

Supervisor: Principal Lecturer Tarja Nyman

Commissioned by: ESF-funded project, Accessibility in educational pathways and the right to learn - Is learning achievable for me?

---

The aim of this development work was to strengthen the coaching trainees in crediting their work experience as parts of upper secondary vocational degrees. This thesis was commissioned by an ESF-funded project, Accessibility in educational pathways and the right to learn - Is learning achievable for me? The study was carried out in a Work Foundation in the City of Hämeenlinna and it produced comparative information for the project.

Both the social and societal impacts of education and lack of education have been considered in the study. The study is aimed at raising awareness and increasing understanding the situation of trainees. The trainees' vocational studies have often been discontinued at an early stage, and returning to studies requires high effort. Education provides an accessible way to strengthen their learning capacity. The Work Foundation, as an alternative learning environment, co-operates with the vocational schools. The approach of this thesis was action research and the working methods included participatory co-operation and co-creation.

The theoretical framework relies on self-efficacy and the theory of empowerment. Both include ideas of strengthening experiences that make progress in learning possible and help people to face future challenges with greater confidence. The thesis examines the bases of coaching and seeks its ideal status, where the empowerment of the learner leads towards self-efficacy. The data was gathered both by conducting a Webropol survey for work coaches and organizing three workshops with different agendas.

The product of the thesis is support material for coaching. It consists of ideas, tips and exercises suitable for coaching. The produced support material includes an introduction section for trainees, and its content was tested, and usability ensured in workshops.

---

Keywords: accrediting, work-based learning, self-efficacy, empowerment, self-regulation

# SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
	1.1 Opinnäytetyön tavoitteet.....	6
	1.2 Opinnollistaminen vaihtoehtoisessa oppimisympäristössä.....	7
	1.3 Opinnollistaminen vaihtoehtona muodollisille tutkinnoille .....	9
2	KOULUTUKSEN VAIKUTUKSET .....	11
	2.1 Koulutuksen sosiaaliset vaikutukset .....	11
	2.2 Koulutuksen yhteiskunnalliset vaikutukset .....	12
	2.3 Koulutuksen keskeyttäminen .....	14
	2.4 Aiemmat koulutuskokemukset .....	16
3	OHJAUKSEN TUEN KEHITTÄMINEN .....	18
	3.1 Kehittämistyön tarve ja lähtökohdat .....	18
	3.2 Lähestymistapa ja eettinen pohdinta.....	19
	3.3 Kehittämisprosessi ja menetelmät.....	21
4	MINÄPYSTYVYYS JA VOIMAANTUMINEN .....	24
	4.1 Minäpystyvyys.....	24
	4.2 Minäpystyvyyden vahvistuminen opinnoissa.....	26
	4.3 Itsesäätely ja kykyuskomukset.....	27
	4.4 Voimaantumisteoria.....	29
	4.5 Voimaantumisteorian premissit ja voimaantumista jäsentävät osaprosessit .....	31
	4.6 Voimaantumisteorian päivitys .....	32

4.7	Voimaantumisen vahvistaminen ohjaustyössä .....	33
5	OHJAAMINEN OPINNOLLISTAMISTYÖSSÄ .....	36
5.1	Ohjaustyön perusteita .....	36
5.2	Ohjaajana toimiminen .....	38
5.3	Ohjauskeinoja työskentelyn tueksi .....	39
5.4	Ohjauksen tavoitteellisuus .....	41
6	AINEISTONHANKINTA KEHITTÄMISTYÖSSÄ .....	43
6.1	Valmentajille suunnattu kysely .....	43
6.2	Kyselyn tulokset ja niiden analysointi .....	44
6.3	Ensimmäinen työpaja tulevaisuuspajana .....	47
6.4	Työpajatoiminnan jatkuminen .....	49
7	OPINNÄYTETYÖN TULOKSET JA TUOTOKSET .....	55
7.1	Ohjauksen tukimateriaali työvalmentajille .....	55
7.2	Valmentautujille tarjotun tuen tiivistyminen .....	56
7.3	Kehittämistyön evaluointi .....	56
8	POHDINTA .....	58
	LÄHTEET .....	63
	LIITTEET .....	67

# 1 JOHDANTO

Opinnäytetyössäni tähdätään ohjauksen vahvistamiseen opinnollistamistyössä, jossa valmentautujia ohjataan suorittamaan ammatillisten tutkintojen tutkinnon osia työpajaympäristössä. Työn tilaajana on Saavutettavat koulutuspolut ja oikeus oppia – Saako oppia (ESR) -hanke, myöhemmin Saako oppia -hanke, jonka tavoitteena on saada lisättyä koulutuspolkujen saavutettavuutta ja parantaa hankkeen kohderyhmään kuuluvien henkilöiden opiskeluvalmiuksia. Hankkeen toteuttajana on Humanistinen ammattikorkeakoulu (Humak) ja osatoteuttajina sekä kehittäjäkumppaneina Valo-Valmennusyhdistys ry ja Live-säätiö sr. Konsultoivana kumppanina toimii ADHD-liitto. (Saako oppia 2022.)

Hankkeen kauaskantoisena tavoitteena on luoda koulutuspolkuja, joiden kautta korkea-asteen opinnot voisivat mahdollistua hankkeen kohderyhmään kuuluville. Tässä opinnäytetyössä pääasiallinen tutkittava kohderyhmä koostuu Hämeenlinnassa toimivan työvalmennussäätiön valmentautujien työskentelyä ohjaavista työvalmentajista ja tutkinnon osien suoritusta koordinoivasta opintovalmentajasta. Opinnäytetyöni on Saako oppia -hankkeen kohdealueen ulkopuolella, joten työni osuutena on tuottaa hankkeelle vertailutietoa. Kehitystyötä reflektoidua keskustelua on käyty sekä koko hanketiimin että opinnollistamismahdollisuuksia omassa toiminnassaan tarjoavan Valo-Valmennusyhdistyksen hankkeessa toimivan henkilöstön kanssa omilla erillisillä palaverieissa.

Tässä opinnäytetyössä valmentautujien ohjaaminen ja ohjaajana toimiminen ovat keskiössä. Työn teoreettinen tietoperusta rakentuu minäpystyvyydestä ja voimaantumisteoriasta. Molempiin sisältyy ohjaustyön käsittelemiseen hyvin sopivia ajatuksia vahvistavien kokemusten kautta mahdollistuvasta oppimisesta ja tehtävissä edistymisestä. Ohjaustyön fokusoituminen valmentautujien edistymistä auttaviin ja häntä yksilönä ymmärtäviin ohjauskeinoihin, tähtää toiveeseen valmentautujan minäpystyvyyden ja voimaantumisen mahdollistumisesta.

## 1.1 Opinnäytetyön tavoitteet

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on vahvistaa valmentautujien toisen asteen tutkintojen tutkinnon osien suoritusten toteutumista ohjaustyön kehittämisen avulla. Yhteiskehittämisen kautta saadun tiedon toivotaan Saako oppia -hankkeen tavoitteiden mukaisesti, aikaansaavan positiivisia vaikutuksia koulutuspolkujen saavutettavuuteen ja tasa-arvoistumiseen. Tavoit-

teenä on opintopolullaan etenemisessä haasteita kohdanneiden henkilöiden tilanteiden, tarpeiden ja esteiden esille tuonti, sekä niihin ratkaisujen löytäminen vaihtoehtoisten opintopolkujen avulla. Tärkeänä tavoitteena on myös tietämyksen lisääminen vaihtoehtoisissa oppimisympäristöissä olevista opiskelumahdollisuuksista ja niiden vaikutuksista kohderyhmän opintopolulla etenemisen mahdollistumiseen. Tämä voi osaltaan pienentää kohderyhmän syrjäytymisriskiä koulutuksen osalta.

Tärkein tavoite opinnäytetyöni kohderyhmänä olevien valmentajien näkökulmasta on kehittämistyön tuloksena syntyvän ohjauksen tukimateriaalin myötä vakiinnuttaa opinnollistamistyön käytännöt ja rakenteet sellaiseen muotoon, että uuden tutkinnon osan suorittajan kanssa aloitettava valmennusprosessi on aiempaa jäsentyneempi. Tavoitteena on myös helpottaa työ- ja opintovalmentajan yhteistyötä, kun opinnollistamistyössä käytettävät työkalut ja niiden käyttö on selkeää ja yhdessä sovittua. Materiaalin tuottaminen ja sen käytön pilotointi toteutetaan yhteiskehittämisen keinoin.

Materiaali sisältää opinnäytetyöhön koostetun tietoperustan kautta ohjaustyöhön suunnattua materiaalia sekä ohjaajana toimimisen vahvistumista tukevaa, ajatteluttavaa ja muistuttavaa materiaalia. Lopullinen ohjauksen tukimateriaali sisältää sekä opinnäytetyön kehittämistyön kautta syntyneitä materiaalia että käyttöön otettavaa muiden toimijoiden tuottamaa materiaalia. Materiaalin työstämisen tavoitteena on saada kaikki työn kehittämisen myötä käyttöön otettu materiaali ja käytännöt tukemaan valmennusta niin valmentajan kuin valmentautujankin näkökulmasta, resurssien käyttöä järkeistään.

## **1.2 Opinnollistaminen vaihtoehtoisessa oppimisympäristössä**

Opinnollistamisella tarkoitetaan osaamisen hankkimista työpajalla tai muussa työvaltaisessa ympäristössä, jossa osaaminen tunnustetaan, dokumentoidaan ja verrataan ammatillisen tutkinnon perusteisiin (Opintopolku 2022). Tällaista oppilaitoksen ulkopuolista opintojen suorittamispaikkaa kutsutaan vaihtoehtoiseksi oppimisympäristöksi. Vaihtoehtoisessa oppimisympäristössä valmentautujaa ohjaa yleensä erilaisilla valmentaja- tai ohjaajanimikkeillä toimivat henkilöt, jotka eivät toimi opettajina. Tutkittavassa työvalmennussäätiössä työnimike on työvalmentaja. Työvalmentaja on oman substanssiosaamisensa ja koulutuksensa mukaisen työalan valmentaja, jonka ohjauksessa valmentautajat työskentelevät. Opinnollistamistyötä kehittää ja koordinoi opintovalmentaja, joka toimii valmentautujan ja työvalmentajan kanssa yhteistyössä koko tutkinnon osan suorituksen ajan.

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan ja kehitetään työvalmennussäätiön opinnollistamista, jossa tutkinnon osien suorittaminen toteutetaan ammatillisen koulutuksen järjestäjän kanssa kiinteässä yhteistyössä. Työpajan ja oppilaitoksen yhteistyö mahdollistavat sen, että valmentautujalle voidaan rakentaa yksilöllinen, joustava ja hänen tarpeistaan lähtöisin oleva opintopolku (Opintopolku 2022). Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry, myöhemmin Into, on vahvasti mukana työpajojen ja koulutusta järjestävien oppilaitosten yhteistyön rakentamisessa. Heidän vaikuttamismateriaalinsa mukaan yhteistyön linjausten tehtävänä on yhteistyön edistämisen lisäksi varmistaa, että siihen liittyvässä päätöksenteossa painotetaan aina valmentautujan etua. Kohderyhmän erityispiirteet on myös tärkeää huomioida mahdollisimman laajasti. Linjausten lähtökohtana on aikaansaada valmentautujien tueksi pysyviä toimintamalleja, joista on hyötyä osapuolten lisäksi myös yhteiskunnalle laajemmassa mittakaavassa. Linjaukset on tehty koulutuksen järjestäjien, työpajojen ja näiden alueellisten koordinaattoreiden yhteistyössä ja niitä ovat kommentoineet myös järjestöalaa tuntevat lakimiehet ja ministeriön edustajat. (Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry 2021a.)

Opinnäytetyössä tutkinnon osia suorittavista valmennuspalveluiden asiakkaista käytetään termiä valmentautuja. Se on yleisesti käytössä opinnollistamisen yhteydessä ja tuo mielestäni hyvin esille henkilön omaa vahvaa roolia. Vaihtoehtoinen termi valmennettava, vaikuttaa enemmän roolilta, jossa joku toinen ammentaa valmennusta henkilölle, joka toimii sen vastaanottajana. Valmentautuja vastaa paremmin myös Saako oppia -hankkeen tavoitteisiin, joissa tavoitellaan opinnoissa haasteita tai esteitä kokeneiden kohderyhmään kuuluvien henkilöiden omaa aktiivisen toimijan roolia. Opinnollistamisen kautta tutkinnon osia suorittavilla valmentautujilla ei usein ole peruskoulun jälkeistä toisen asteen tutkintoa. Monella opinnot ovat jääneet kesken ja toisilla ne eivät ole oikein päässeet koskaan alkamaankaan. Osalla valmentautujista on toisen asteen tutkinto ja heillä tutkinnon osien suorittaminen tähtää joko uuden alan oppimiseen tai vanhan osaamisen päivittämiseen. Pienellä osalla on keskenjääneitä opintoja myös korkea-asteelta, mutta yleisesti hankkeen tavoitteiden mukaiset korkea-asteen opinnot ovat monella pitkän matkan päässä. Ensi askel niitä kohti on toisen asteen tutkinnon suorittaminen, jotta korkea-asteelle hakeutuminen voisi mahdollistua.

Työpajaympäristössä tapahtuva työvalmennus toimii parhaimmillaan välipysäkkinä kohti urasuunnittelua ja merkittävänä aikana nuoren elämässä. Työpajalla harjoiteltu tekemisen kautta oppiminen, elämäntaitojen sekä omatahtisen yhteisöllisen ja sosiaalisen kasvun vahvistuminen



yhdistyvät tuettuun ja ohjattuun työntekoon ja koulutuspolun yksilölliseen räätälöintiin. (Kiiveri, Peltomaa & Toivanen 2013, 87.) Työvalmennuksella pyritään työkyvyn edistämiseen kokonaisvaltaisesti kehittämällä valmentautujan työ- ja työelämätaitoja sekä työyhteisöosaamista. Työvalmennus tarjoaa vaihtoehtoisen tavan oppimiseen ja ammattitaidon kehittämiseen. Työvalmentajan tehtävänä on auttaa valmentautujaa vahvistumaan sosiaalisesti ja ottamaan vastuuta omasta oppimisestaan. (Huumonen 2014, 24.)

Opinnollistaminen on laaja käsite ja opinnollistamistyötä tehdään myös ammattikorkeakouluissa ja työpaikoilla. Työpajaympäristössä opinnollistamistermillä tarkoitetaan laajaa opinnollistamisprosessia, joka jakautuu työpajan oppimisympäristön tunnistamisraportin laatimiseen, osaamistodistusvalmiuden hankkimiseen ja näyttöjen toteuttamiseen työpajalla. Tässä prosessissa valmentautujalle voidaan työpajalla kirjoittaa osaamistodistus tunnistetussa oppimisympäristössä kertyneestä osaamisesta. Osaamistodistus laaditaan valmentautujan osaamista ammatillisen tutkinnon osan perusteisiin peilaamalla. Osaamistodistus voidaan huomioida mahdollisten tulevien opintojen henkilökohtaistamisvaiheessa ja siitä voi olla hyötyä työnhaun yhteydessä, vaikka se ei vastaa koulutuksen järjestäjän myöntämää tutkintotodistusta. Todistuksen tärkeyttä korostaa se, että se saattaa olla valmentautujan ainoa omaa osaamistaan kuvaava todistus. (Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry 2022a.)

Tutkittavassa työvalmennusympäristössä opinnollistamista toteutetaan pääasiassa suoraan näyttöjen toteuttamisena työpajalla. Tutkinnon osia on tunnistettu viidestä tutkinnosta ja suoritettavia tutkinnon osia on 26. Valmentautujan osaamisen kerryttämistä valmentaa kyseisen työalan työvalmentaja ja näyttösuunnitelmaa työstetään yhdessä opintovalmentajan kanssa. Näyttösuunnitelman ja näytön arvioinnissa on mukana koulutuksen järjestäjän kanssa sovittu kyseisen alan vastuuopettaja. Suoritettuaan tutkinnon osan näytön hyväksytysti, valmentautuja saa koulutuksen järjestäjän myöntämän todistuksen suoritettusta tutkinnon osasta.

### **1.3 Opinnollistaminen vaihtoehtona muodollisille tutkinnoille**

Aikuiskasvatustieteessä ja laajemminkin, on esitetty kärkevästi kyseenalaistaen muodollisten tutkintojen toimiminen ainoana välineenä taitojen ja osaamisen osoittamiseen. Näissä kansallisissa ja kansainvälisissä keskusteluissa on noussut esille elämänlaajuinen ja elinikäinen oppiminen. Niissä on vannottu informaalin oppimisen nimiin formaalin oppimisen sijaan, korostaen ihmisen luonteenomaista arkioppimista mahdollistavia ja joustavia uusien asioiden oppimismahdollisuuksia tarjoavia työperäisiä ja kokemuksellisia oppimistapoja. Oppiminen voi tällöin

tapahtua virallisten koulutussuunnitelmien ohi ja niistä riippumatta. (Rinne, Kivirauma & Lehtinen 2015, 96.)

Työpajaympäristössä tapahtuva oppiminen voi toimia juuri näin. Ajatus koulusta ainoana oppimisen paikkana on hylätty ja kyseenalaistettu, samalla kun on väitetty, että hiljaiset tiedot ja äänettömät ammattitaidot voidaan oppia oikeastaan vain niissä olosuhteissa ja yhteyksissä, joissa kyseistä työtä tehdään. Ajatus siitä, että opitaan ilman koulua ja opettajaa ei ole uusi, mutta kuten aiemminkin, se tuntuu jopa vallankumoukselliselta kasvatustieteen ja sen alojen sekä vallinneen koulutusajattelun näkökulmasta. (Rinne ym. 2015, 96.) Opinnollistettujen tutkinnon osien suorittaminen mahdollistaa edellä mainitun tyyppisen käytännössä oppimisen, mutta hylkäämisen sijaan, se toimii yhteistyössä ammatillisen opetuksen kanssa ja toteuttaa suoritettujen tutkinnon osien kautta ammattialakohtaisten opetussuunnitelmien mukaista ammattitaitovaatimusten saavuttamista.

Tutkinnon osien suorittamiseen liittyvä yhteistyö tutkintojen vastuualueiden mukaan on kannattavaa niin vaihtoehdoisen oppimisympäristön, oppilaitoksen, kuin tietysti tärkeimpänä tutkinnon osaa suorittavan valmentautujan näkökulmasta. Inton luomassa opinnollistamisen mallissa yhteistyön hyötyjä ajatellaan seuraavasti. Työpajan kannalta on tavoittelemisen arvoista toimia näyttöympäristönä, sillä muutamia näyttöjä järjestettyään voi sanoa koulutuksen järjestäjän kanssa tehdyn yhteistyön kehittämisen sujuneen toivotusti ja työpajan profiili on luultavimmin noussut samalla laajemmasta yhteiskunnallisesta näkökulmasta katsottuna. Tärkeimpänä pidetään kuitenkin mahdollisuutta tarjota valmentautujille ja opiskelijoille jatkossakin vaihtoehdoisessa oppimisympäristössä järjestettävää näyttöjen suorittamista. (Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry 2022a.) Tutkinnon osien suorittaminen työpajoilla voi tarjota myös mahdollisuuden siirtyä ammatillisiin opintoihin työvoimakoulutuksena järjestettävän Tutkinto valmiiksi -koulutuksen kautta. Koulutukseen voi hakeutua, jos on suorittanut vähintään yhden tutkinnon osan kyseisestä tutkinnosta ja hakijalla on todistus suoritetusta tutkinnon osasta. Koulutukseen voi hakeutua myös suorittamaan aiemmin keskeyttämänsä ammatillisen tutkinnon loppuun, tai suorittamaan aiemmin aloittamastaan tutkinnosta yksittäisiä, omaa työllistymistään tukevia tutkinnon osia. Aiemmin aloitettu tutkinto voi olla ammatillinen tutkinto, eli perustutkinto, ammattitutkinto tai erikoisammattitutkinto. (Ammattiopisto Tavastia 2022.)

## 2 KOULUTUKSEN VAIKUTUKSET

Alaluvussa 1.2 on avattu opinnollistamisen kautta tutkinnon osien suorittavien valmentautujien koulutustaustaa siltä osin, että monelta puuttuu toisen asteen tutkinto. Suurin osa on aloittanut ammatilliset opinnot, mutta usealla ne ovat syystä tai toisesta keskeytyneet. Osalla on takanaan opintoja useammalta ammattialalta, mutta ne eivät ole johtaneet kokonaisen tutkinnon suorittamiseen. Jotkut, yleensä varttuneemmista valmentautujista, eivät ole osallistuneet lainkaan perusopetuksen jälkeiseen koulutukseen. Valmentautujissa on mukana myös henkilöitä, joilla on toisen asteen tutkinto tai useampikin, mutta työllistymisessä on muita haasteita. Koulutus voi olla sellaiselta alalta, jonka tilanne on tänä päivänä aivan toinen kuin aiemmin, tai sitten ammattiala ei enää työllistä, tai on jopa kokonaan kadonnut. Pienellä osalla valmentautujista on aiemmin mainitun mukaan takanaan opintoja myös ammattikorkeakoulusta tai yliopistosta, mutta ne ovat päättyneet eri syistä ilman tutkintoa. Kynnys opintoihin palaamiseen tuntuu olevan monen valmentautujan kohdalla todella korkealla, eivätkä he tunnu lähtökohtaisesti mieltävän itseään opiskelijaksi, ainakaan oppilaitoksen järjestämään koulutukseen osallistumalla.

### 2.1 Koulutuksen sosiaaliset vaikutukset

Perusasteen jälkeisen tutkinnon suorittaneiden määrä on kasvanut Suomessa viimeisen 50 vuoden aikana merkittävästi. 1970-luvulla perusasteen jälkeisen tutkinnon suorittaneiden osuus väestöstä oli 25 prosenttia, kun vuoden 2020 lopussa jo 74 prosenttia 15 vuotta täyttäneistä oli suorittanut tutkinnon perusasteen jälkeen. (Suomen virallinen tilasto 2020.) Prosentuaalinen kasvu kertoo suomalaisen koulutuspolitiikan pyrkimyksestä koulutukselliseen tasa-arvoon. Koulutusmahdollisuuksien eriarvoisuus onkin vähentynyt selvästi viimeisen vuosisadan aikana, mutta ei poistunut kokonaan. Vaikka eriarvoisuus on Suomessa monin tavoin vähäisempää kuin monissa muissa maissa, on sosiaalisella alkuperällä ja perheen kulttuurisella pääomalla yhä vaikutusta nuorten koulutusvalintoihin ja koulutusasteeseen. Näin ollen on yhä perusteltua puhua koulutuksen periytyvyydestä. (Antikainen, Rinne & Koski 2021, 124–127.)

Työvalmennuskokemukseni mukaan näyttäisi siltä, että monet valmentautajat ovat jääneet vaille tarvitsemaansa tukea ja kannustusta, jota he olisivat koulutuspolullaan tarvitseet. Lähipiiri ei ole joko kyennyt tai halunnut kannustaa tilanteissa, joissa henkilön omat voimavarat eivät ole riittäneet opinnoissa etenemiseen. Vailla tukea jääminen ja omien voimavarojen riittämättömyys ovat johtaneet siihen, että on jättäydytty pois päivittäisestä osallistumisesta ja

ajauduttu pikkuhiljaa koulutus- ja muiden yhteisöjen ulkopuolelle. Osalla tämä vaihe on saattanut jäädä pysyväksi tilanteeksi jopa vuosikymmenten ajaksi. Valmentautujissa on henkilöitä, jotka ovat suorittaneet ensimmäisen ammatillisiin opintoihin liittyvän tutkinnon osan yli 50-vuotiaana.

Sanna Marinin hallitusohjelmaan sisältyvän osaamisen, sivistyksen ja innovaatioiden Suomi-strategisen kokonaisuuden tilannekuvassa on avattu koulutuksen sosiaalisia vaikutuksia. Kuvauksessa todetaan, että vaikka Suomi on maineeltaan maailman kärkimaita peruskoulutuksen osalta, uhkaavat eriarvoisuus, oppimiserot ja syrjäytyminen ilmiöinä koulutuksemme menestystarinaa. Alueelliset, sukupuolten väliset ja sosioekonomiset erot sekä jo aiemmin mainittu koulutuksen periytyvyys näkyvät entistä vahvemmin kouluttautumisessa ja oppimisessa. Esimerkiksi vammaisten, toimintarajoitteisten ja muiden haavoittuvassa asemassa olevien osaaminen ja koulutus näyttävät jäävät jälkeen muista väestöryhmistä. Vaikka osallistumisen ja työllistymisen minimivaatimuksena oleva kaikkien suorittama toisen asteen tutkinto on tunnistettu, on 16 prosenttia ikäluokasta jäänyt ilman tutkintoa. Samalla näyttäisi, että 1970-luvulla syntyneet jäävät Suomen korkeimmin koulutetuksi ikäluokaksi. (Valtioneuvosto 2022.)

Hallitusohjelman mukainen oppivelvollisuuden laajentaminen 18-vuotiaaksi asti teki koulutuksen lisäksi myös opetusmateriaaleista, työvälaineistä, työasuista ja aineista oppivelvollisille maksuttomia. Maksuttomuus on laajennettu myös riittävään ravintoon, tarpeellisiin koulukuljetuksiin ja joissain tapauksissa myös asumiseen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2022.) Uudistus tasaa opiskelijoiden välisiä sosioekonomisia eroja ja mahdollistaa koulutuksen tasa-arvoisuutta taloudellisesta näkökulmasta. Ohjelman mukaisesti myös tutkintoon johtava korkeakoulutus säilyy maksuttomana ja korkeakoulutukseen tehdään saavutettavuussuunnitelma, jossa selvitetään tasa-arvon toteutuminen sekä korkeakoulutukseen hakeutumisen mahdolliset esteet eri vähemmistöryhmien osalta. Näiden pohjalta ryhdytään tarvittaviin toimiin ja kirjataan ali-edustettujen ryhmien koulutukseen pääsyyn ja sen läpäisyn edistämiseksi mitattavat ja selkeät tavoitteet. (Valtioneuvosto 2022.)

## 2.2 Koulutuksen yhteiskunnalliset vaikutukset

Yhteiskunnan toimintojen ulkopuolelle ja usein myös pitkäaikaistyöttömyyden kehään jääneet henkilöt tulevat monella tavalla kalliiksi. Henkilölle itselleen osattomuutta ja ulkopuolisuutta aiheuttavia seikkoja on vaikea muuntaa taloudellisiksi vaikutuksiksi, mutta yhteiskunnalle ai-

heutuvia kustannuksia on esitetty esimerkiksi Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen, myöhemmin THL, tekemän Syrjäytymisen hinta -tutkimuksen keskeisinä johtopäätöksinä. Sekä THL että Valtiontalouden tarkastusvirasto esittävät, että syrjäytymisen kustannusvaikutukset yhden nuoren kohdalla nousevat yli miljoonaan euroon, jos hän on koko elämänsä tukien varassa työttömänä. THL:n tutkimuksessa luokiteltiin vuonna 1987 syntyneet syrjäytymisen riskitekijöiden perusteella viiteen ryhmään skaalalla 0–4 syrjäytymisriskiä. Riskipistelähestymistapa pohjautuu aiemmin tehdyssä tutkimuksessa havaittuun ongelmien kasautumisen yhteyteen niistä aiheutuviin palvelutarpeisiin. Tutkimuksessa otettiin huomioon se, onko henkilö suorittanut peruskoulun jälkeisen tutkinnon, sillä pelkän perusasteen varassa oleminen vaikuttaa olennaisesti työttömyys- ja muiden tukien käytön määriin ja verotulojen menetyksiin. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022.) Perusasteen jälkeisen tutkinnon suorittamisella on inhimillisten, yksilöllisten ja yhteiskunnallisten talousvaikutusten lisäksi luonnollisesti vahva vaikutus myös siihen, millaista työtä koulutusta vaille jääneiden henkilöiden on mahdollista saada.

Aaltonen ja Lappalainen (2013, 110) pohtivat koulutuspolulta poikenneiden resursseja käsittelevässä artikkelissaan samoja asioita. He tuovat esille tutkimuksia, joiden perusteella koulusta tai työelämästä tipahtaminen ennustaa heikkoa sitoutumista työmarkkinoille, varsinkin jos kyseisen nuoren vanhempien koulutustaso on alhainen. Tähän vaikuttaa osaltaan työelämän muutos, jossa vähän koulutusta vaativien työpaikkojen määrä vähenee ja enemmän koulutusta vaativien lisääntyy. Työelämän teknologisoitumista sekä elämänmittaista ja koulutusinstituutioiden ulkopuolella tapahtuvaa oppimista keskeisesti sisältävää yhteiskunnallista muutosta on kuvattu oppimisyhteiskunnaksi.

Teoksessa Kasvatussosiologia (Antikainen ym. 2021, 121) on viitattu Rinteen ja Kivirauman (1999) artikkelissaan esille tuomana lisääntyneeseen koulutuksen volyymin ja koulutusasteiden merkitysten kasvuun ”normaalityömarkkinakansalaisen” mittapuuna, sekä ammatillisen että korkea-asteen koulutuksen osalta. Hyvä ja pitkä koulutus nähdään ehdottomana vaatimuksena työmarkkinoille pääsyyn ja ilman ammattikoulutusta jäänyt nuori heikossa tilanteessa olevaksi työmarkkinoille pyrkiessään. Heidän mukaansa edes pitkä työkokemus ei ole enää 1970-luvulta lähtien pystynyt paikkaamaan ammatitaidottomuuden stigmaa, jonka koulutuksen puute aiheuttaa. Aaltonen ja Lappalainen (2013, 110, 126) viittaavat yhteiskuntapolitiikan tutkija Raija Julkusen (2008) esitykseen, jonka mukaan suomalaisessa korkean koulutuksen ja hyvien oppimistulosten yhteiskunnassa koulutukseen ladataan erityisen positiivisia merkityksiä, kun taas

vastaavasti kouluttamattomuus määrittyy oppimisyhteiskunnan ulkopuolelle jäämisenä. Yksilöllä tulisi olla halu ja kyky tehdä valistuneita valintoja koulutuksen suhteen, sekä edetä koulutusputkessa johdonmukaisesti ja ilman keskeytyksiä. Samalla työelämä vaatii ihmisiltä koulutautuneena työntekijäkansalaisena olemista. Tämä kaikki asettaa hankalaan asemaan niukat resurssit omaavat ja koulutusputkesta putoavat nuoret, jotka voivat joutua koulutus- ja työvoimapolitiittisten sanktioiden mukaisen kansalaiskasvatuksen kohteeksi. Myös Kuronen (2014, 61) tuo esiin ammatillisen koulutuksen keskeyttämisen liittymisen syrjäytymiskeskusteluun. Keskeytykset aiheuttavan kuluja yhteiskunnalle ja vähentävät koulutuksen tehokkuutta, sekä hidastavat työmarkkinoille siirtymistä.

Edellisessä alaluvussa 2.1 esille tuotujen koulutuksen sosiaalisten vaikutusten lisäksi nykyisen hallitusohjelman keskeisenä tavoitteena on koulutus ja osaamistason nouseminen kaikilla koulutusasteilla ja oppimiserojen kaventuminen (Eduskunta 2020). Hallitusohjelman strategisten kokonaisuuksien lukuun Osaamisen, sivistyksen ja innovaatioiden Suomi, on tasa-arvoisen yhteiskunnan tavoitteeksi kirjattu jokaisen mahdollisuudet kouluttautua niin pitkälle kuin rahkeet riittävät. Luvun tilannekuvassa koulutuksen kuvataan olevan paras turva näköalattomuutta ja syrjään jäämistä vastaan, sekä sivistystä yhtenä tärkeimmistä arvoistamme, toimien samalla myös ihmisen vapauden takeena. Vahva panostus osaamiseen ja koulutukseen ovat edellytyksiä työllisyyden edistämiseksi ja työelämän muuttuvat vaatimukset lisäävät voimakkaasti tarvetta jatkuvalle oppimiselle ja oman osaamisen päivittämiselle. Koulutuksen järjestäjien on oltava ketteriä vastaamaan työelämän tarpeiden nopeaan muutokseen. Valitettavaa on kuitenkin, että ne, jotka tarvitsisivat koulutusta eniten, osallistuvat siihen vähiten. (Valtioneuvosto 2022.)

### **2.3 Koulutuksen keskeyttäminen**

Ammatilliset opinnot keskeytyvät yleisimmin ensimmäisen opiskeluvuoden aikana ja opintonsa keskeyttää reilut kymmenen prosenttia opiskelijoista (Kuronen 2014, 61). Kiiverin, Peltomaan ja Toivasen (2013, 84–85, 92) mukaan tilanne on haastavin niiden oppilaiden kohdalla, joilla on syrjäytymiskehitykselle altistavia kasautuvia tekijöitä jo lapsuuden elinoloihin ja kasvuympäristöön liittyen. Peruskoulusta lähtiessä saldona voi olla heikko päättötodistus, epäonnistumisia ja pettymyksiä sekä kokemus siitä, ettei ole hyvä missään asiassa, eikä tule onnistumaan. He tuovat esille myös Åbo Akademin ja Helsingin yliopiston yhteisen oppimisvaikeuksien ja keskeyttämisen välisiä yhteyksiä tutkineen tutkimuksen, jonka alustavien tulosten mu-

kaan heikot oppimistaidot ja heikko akateeminen minäkäsitys ennustavat opintojen keskeyttämistä toisella asteella. Tutkimuksen toisessa selkeässä keskeyttäjiä sisältäneessä ryhmässä esiintyi edellä mainittujen lisäksi myös koettuja koulu-uupumusoireita ja oppimisvaikeuksia. Kiiverin, Peltomaan ja Toivasen mukaan pelimerkit ovat vähäiset, jos koulutus keskeytetään ilman jatkosuunnitelmia.

Hallitusohjelman strategisten kokonaisuuksien luvun Osaamisen, sivistyksen ja innovaatioiden Suomi keinoissa on aiemmin esille tuotuun oppivelvollisuuden laajentamiseen liittyen sisällytetty tukimuotoja ja rakenteita, joiden avulla voidaan varmistaa, että jokainen peruskoulun päättävä suorittaa toisen asteen koulutuksen. Toisen asteen valmistavia koulutuksia ja nivelvaiheen ohjausta on kehitetty osana oppivelvollisuutta, jotta toisen asteen koulutukseen siirtymistä voitaisiin helpottaa. Ohjausta ja opiskeluhoollon palveluita on vahvistettu ja opinto- ja tukimuotoja, kuten kymppiluokat, kansanopistot, kuntoutus ja valmentavat koulutukset voidaan sisällyttää toisen asteen tutkintoihin. Listassa on mainittu myös tämän opinnäytetyön kehittämiskohteena oleva työpajatoiminta. (Valtioneuvosto 2022.) Oppivelvollisuus päättyy oppivelvollisen täyttäessä 18 vuotta, tai jo aiemmin, jos henkilö on suorittanut hyväksytysti ylioppilastutkinnosta annetussa laissa (502/2019) tai ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (531/2017) tarkoitetun tutkinnon (Oppivelvollisuuslaki 2020).

Muutoksen myötä keskeyttämisvaarassa olevien opiskelijoiden tilanne on nyt erilainen kuin 2010-luvulla, jolloin edellä esitetyt tutkimukset on tehty. Tämän opinnäytetyön kohderyhmään uudet säännökset eivät enää vaikuta, koska he ovat täysi-ikäisiä ja heidän opintojensa keskeyttämisestä saattaa olla jo useampia vuosia. Kurosen (2014, 69) mukaan heikko sitoutuminen peruskoulussa heijastuu ammatillisiin opintoihin kiinnittymiseen. Aikuistumiseen liittyvät haasteet voivat vaikuttaa motivaation ja kiinnostuksen laskemiseen. Vaikeudet elämänhallinnassa lisäävät keskeyttämisen ja opiskelun lopettamisen todennäköisyyttä ja Kurosen muistuttaakin, että kerran tai erityisesti kahteen kertaan opintonsa keskeyttäneiden mielialoja tulisi kuunnella ja heitä tulisi tarkkailla hyvin huolellisesti, jotta keskeyttämiskierteen katkaisu mahdollistuisi.

Oman valmennuskokemukseni perusteella nämä tarinat opintojen keskeyttämisestä kuulostavat hyvin tutuilta ja valmentautujissa on paljon kahden tai jopa kolmen ammattialan opinnot keskeyttäneitä. Opinnot ovat Kurosen esille tuoman mukaisesti keskeytyneet usein ensimmäisen opiskeluvuoden aikana, eikä opintosuorituksia ole oikein ehtinyt kertymään. Työvalmennuksessa on tärkeää kuunnella valmentautujien tarinaa aiemmissa opinnoissa koetuista haasteista,

jotta lupaamamme vaihtoehtoinen oppimisympäristö toimisi todellakin vaihtoehtoisesti ja mahdollistaisi tutkinnon osien suorittamisen etenemisen. Tällöin pystytään paremmin huomioimaan mahdolliset samoina toistuvat haasteet ja voidaan yrittää selättää ne niin, etteivät ne pääsisi vaarantamaan opinnollistamisen edistymistä. Onnistumisen kannalta on erityisen tärkeää ymmärtää niin opintojen keskeytymiseen johtaneita syitä, kuin sitä ennakoivia riskitekijöitäkin, jotta ei päädytä myös tutkinnon osien suorittamisen keskeytymiseen.

## 2.4 Aiemmat koulutuskokemukset

Anne Partanen (2011, 199) tuo kasvatustieteen väitöskirjassaan ”Kyllä minä tästä selviän”. Aikuisopiskelijat koulutustarinansa kertojina ja koulutuksellisen minäpystyvyytensä rakentajina esille aiempien koulutuskokemusten vaikutuksen opiskeluun. Partanen puhuu kasvattavista, ei-kasvattavista ja merkittävistä kokemuksista, joiden perusteella aikuisopiskelijat muodostavat koulutuspolkunsa alkuvaiheessa käsityksen omista mahdollisuuksistaan ja koulutettavuudestaan. Hänen mukaansa opiskelijat rakentavat koulutuksellisen minäpystyvyytensä erityisesti onnistuneiden koulutuskokemustensa ja opiskelusuoritustensa pohjalle. Jos nämä kokemukset pystyvät edesauttamaan myönteisten odotusten ja koulutusasenteiden syntymistä, muodostuvat ne kasvattaviksi kokemuksiksi, joilla on vaikutusta myös opiskelijoiden tuleviin koulutuskokemuksiin.

Aikuisopiskelijoiden kokemukset omasta riittämättömydestään ja tunteet ulkopuolisuudesta muodostuvat ei-kasvattaviksi kokemuksiksi, jotka ehkäisevät myönteisten koulutusasenteiden muodostumista sekä heikentävät koulutukselle asetettuja päämääräodotuksia ja vahvan koulutuksellisen minäpystyvyyden syntymistä. (Partanen 2011, 199.) Oman valmennustyön kokemukseni pohjalta tämä on helppo ymmärtää ja Partanen muistuttaakin, että hänen tutkimustuloksensa edellyttää, että opiskelijoille pitäisi luoda opintojen alkuvaiheessa oppimistilanteita, joissa heidän olisi mahdollista kokea onnistumisen tunteita omasta osaamisestaan ja pystyvyydestään. (mt., 199.)

Aaltonen ja Lappalainen (2013, 112, 127) tarkastelevat kolmen esimerkkitapauksen avulla koulutuksen ja siihen liittyvien hankaluuksien, sekä sen keskeyttämisen välillä tasapainoilevien nuorten tilannetta. He kiinnittävät huomion erityisesti siihen, millaisiin tuen tarpeisiin nuoret viittaavat ja minkälaisen merkityksen he näille antavat. Näiden nuorten kohdalla institutionaalinen tuki mahdollisti yhdelle heistä koulutuksen suunnittelun, toiselle koulutukseen siirtymisen ja kolmannelle siellä pysymisen. Näissä tarinoissa korostuu se, että tutkimuksen kohteena



olleet nuoret ovat pärjänneet eri toimijoiden tarjoaman tuen avulla, vaikka tuki ei ole ollut sidoksissa luottamukseen perustuviin ihmissuhteisiin. Institutionaalisen tuen mahdollisuudet tarjota koulutukseen liittyviä symbolisia tai tapojen resursseja ovat kuitenkin rajalliset, eivätkä ne pysty korvaamaan luottamukseen perustuvia ihmissuhteita, joiden kautta voisi syntyä näkemys siitä, että koulutus on merkityksellistä ja mielekästä oman elämän kannalta. (mt., 2013, 127.) Nämä omaan valmennustyöhön liittyen tutunkuuloiset tarinat vahvistavat entisestään ajatusta tämän opinnäytetyön tarpeellisuudesta.

Valmentautujien tarinoissa heidän aiemmista opinnoistaan, nousevat usein esille kokemukset koulukiusatuksi joutumisesta. Kiusaamisella on ollut suuri vaikutus koulusta lintsamiseen ja monen kohdalla lopulta myös opiskelun keskeyttämiseen. Mannerheimin lastensuojeluliiton (2021) kouluille ja oppilaitoksille suunnatussa kiusaamisen ehkäisemistä ja sen seurauksia käsittelevässä materiaalissa todetaan, että koulumotivaation heikkeneminen ja kouluun menon välttely on kiusatuilla yleistä. Kiusatut välttelevät sosiaalisia tilanteita ja voivat olla yksinäisiä. Kiusaaminen heijastuu kielteisenä suhtautumisena koulutovereita kohtaan ja toisinpäin siihen, miten heihin suhtaudutaan. Kiusattu pelkää tulevansa arvioiduksi kielteisesti ja monen muun vakavan seurauksen lisäksi kiusaaminen voi aiheuttaa itsearvostuksen ja itsetunnon alenemista.

Tämä kaikki kuulostaa myös työvalmennuskokemuksen perusteella hyvin tutulta. Monien muiden elämään negatiivisesti vaikuttavien seurausten lisäksi, kiusaamiskokemus saa koulutukseen palaamisen tuntumaan lähes mahdottomalta. Tällöin valmentautujan kanssa käytävä kuntoutuspolku on usein pitkä ja valmentajalla on iso rooli itsetunnon vahvistumisen mahdollistumisessa. Vielä vahvistumisen jälkeenkin nuoren valmentautujan mahdollinen koulutukseen paluu muiden nuorten pariin voi tuntua todella pelottavalta. Jotkut rohkeat tutkintoaan jatkamaan palanneet ovat olleet helpottuneita, kun ovat päässeetkin opiskelemaan aikuisryhmään. Vaikeuksia kokeneiden auttaminen ohjaustyön tukea vahvistamalla, on ollut yksi tärkeimmistä oman motivaationi lähtökohdista tämän opinnäytetyön tekemiseen.

### 3 OHJAUKSEN TUEN KEHITTÄMINEN

Aiemmissa luvuissa on avattu koulutuksen merkitystä niin yksilön, kuin yhteiskunnankin näkökulmasta. Vaihtoehtoiset koulutuspolut ovat kummankin kannalta hyvä vaihtoehto silloin, kun opinnot ammatillisessa koulutuksessa eivät edisty, tai ovat syystä tai toisesta henkilön saavuttamattomissa. Työvalmennuksessa on tärkeää osata kuunnella aiemmalla opintopolullaan haasteita kohdannutta valmentautujaa tarkasti, jotta vaihtoehtoisessa oppimisympäristössä toteutettavien opintojen tilanne voi edistyä. Tätä kautta voi selvittää, minkälaisiin tilanteisiin hänen aiemmat opintonsa ovat kaatuneet, jolloin hänen kohtaamansa esteet voidaan ymmärtää paremmin ja osata välttää saman toistuminen tutkinnon osan suorittamisen kohdalla. Ohjaustyön suunnittelun kannalta olisi myös arvokasta saada tietää, millaiset tukitoimet ja apu olisivat tarjolla ollessaan voineet estää opintojen keskeytymisen, jos valmentautajat pystyvät tätä määrittelemään.

Opinnäytetyön alkuperäinen tutkimuskysymys ja samalla sen työnimi oli pitkään: Miten edistää oppimisvalmiuksia ohjauksen ja minäpystyvyyden vahvistumisen keinoin? Opinnäytetyön ja tutkimuksen edetessä ja tarkentuessa myös tutkimuskysymykset tarkentuivat ja päivittyivät. Lopullisiksi tutkimuskysymyksiksi muotoutuivat: 1. Miten työvalmentajia voidaan tukea omassa ohjaustyössään? 2. Miten motivoida valmentautujaa etenemään tutkinnon osan suorituksessaan? Tärkeimmäksi tutkimuskysymykseksi muodostui: Millä tavoin valmentautujan minäpystyvyyden ja voimaantumisen mahdollistumista voidaan vahvistaa? Tutkimuskysymyksiin vastataan luvuissa 4–7 sekä liitteenä olevassa Ohjauksen tukimateriaalissa (LIITE 5).

#### 3.1 Kehittämistyön tarve ja lähtökohdat

Tämän opinnäytetyön lähtökohtana oli tarve löytää ohjeita, vihjeitä ja keinoja opinnollistamisen kautta tehtävien tutkinnon osan suoritusten ohjaamisen vahvistamiseen. Tutkinnon osaa suoritettavaa valmentautujaa on osattava perehdyttää ja tukea heti alusta alkaen, jotta hänellä on selvyys siitä, mihin hän on ryhtynyt sekä minkälaista osaamisen kerryttämistä ja kirjaamista häneltä odotetaan.

Oman valmennuskokemuksen mukaan monilla valmentautujilla on niin voimakkaat negatiiviset ajatukset ja kokemukset opiskelua kohtaan, että pelkkä luokkamaiseen tilaan ryhmässä kokoontuminen voi saada heidät tolaltaan. Monella on tyhjän paperin kammo ja myös tyhjä dokumentti tietokoneen ruudulla voi aiheuttaa turhautumisesta. Voimakkaita tunteita voi syntyä

myös heijastettuja esityksiä katsoessa. Valmentajat ja ohjaajat saavatkin taiteilla tällaisten reaktioiden keskellä, jotta tutkinnon suorittamiseen vaadittava näyttösuunnitelma ja näytön toteutus saadaan onnistumaan. Tämän vuoksi on ohjauksen kehittämisen kannalta tärkeää saada lisättyä ymmärrystä tuen määrällisestä ja laadullisesta tarpeesta, jotta opintojen ohjaamistyöhön osattaisiin suunnitella käytettävissä olevat resurssit huomioivia ja oikeaan mittakaavaan rakennettuja tukitoimia.

Kehittämisen lähtökohtana oli saada tutkimukseen osallistuvat valmentajat mukaan suunnitelmaan heille suunnattuja työkaluja ja materiaaleja. Kohderyhmän osallistuminen ja mahdollisuus osallisuuteen ovat työskentelyn onnistumisen kannalta ensiarvoisen tavoiteltavia ja tärkeitä. Tutkimuksellista kehittämistoimintaa käsittelevässä teoksessa kiteytetään osallistamisen ja osallistumisen käsitteiden liittyvän yhteen tiiviisti niin, että osallistamisessa tarjotaan mahdollisuuksia ja osallistumisessa niitä hyödynnetään. Osallistamisen ajatellaan johtavan henkilön omaehtoiseen osallistumiseen. (Toikko & Rantanen 2009, 90.) Valmennustoiminnassa toiveena ja tavoitteena on edellä esitetyn mukaan tarjota toimintaan osallistuville valmentautujille osallistamisen kautta mahdollistuvia osallisuuden kokemuksia. Opinnäytetyön välillisenä kohderyhmänä heidän ohjaamisensa kehittämisen osalta oleville valmentautujille kaikenlainen osallistuminen voi olla vaikeaa. Myöskään mahdollisuus osallisuuden kokemiseen ei ole mitenkään itsestään selvää, sillä monella valmentautujista on takanaan raskaita ja pitkäaikaisia osattomuuden kokemuksia.

Tutkinnon osia suorittavien valmentautujien tilanne on opintojen onnistuessa mielenkiintoinen. Jokin muutos on tapahtunut, kun aiemmin haasteisiin ja keskeytymisiin päättyneet opinnot ovat vaihtuneet suunnitellusti etenevään tutkinnon osan suorittamiseen. Vaikka opinnäytetyössä käsitelläänkin pääasiassa valmentautumisaikaa työpajalla, on pitkäntähtäimen tavoitteena koulutuspolun jatkuminen ja työllistyminen. Salmela-Aron (2014, 55) mukaan itsearvostuksen opintojen aikainen vahvistuminen ennustaa onnistunutta työelämään siirtymistä.

### **3.2 Lähestymistapa ja eettinen pohdinta**

Opinnäytetyön lähestymistapana on toimintatutkimus ja tutkimustyö toteutetaan aidossa valmennusympäristössä. Näin ollen tutkimus on laadullinen tutkimus, koska siinä kuvataan lähtökohtaisesti todellista aitoa toimintaa ja tutkimuksen kohteena olevat valmentajat ja havainnoitavat valmentautajat on valittu niin, että juuri heistä halutaan lisää tietoa. Tässä opinnäytetyössä oma tutkijana toimiminen täyttää myös tyypillisen laadullisen tutkimuksen piirteen, tutkijan

olemisesta lähellä tutkittavia ja jopa toimintaan osallistuvana. (vrt. Ojasalo, Moilanen & Rita-lahti 2014, 105.) Työskentelen työtoiminnan vastuuhenkilönä suuren osan tutkimukseen osallistuvien työvalmentajien ja valmentautujien työyksiköissä, mikä on mielestäni tässä opinnäytetyössä sekä uhka että mahdollisuus. Huttunen (2010, 57) puhuu kentälle pääsykertomuksista, joissa tutkijan roolia paikannetaan tutkittavaan kenttään suhteutettuna ja jonain tämännäköisenä koen oman roolini yhtäaikaaisesti tutkijana ja tutkittavan yhteisön jäsenenä.

Tuttuus on positiivista silloin, kun se yhdistyy yhteistyöhaluun ja luottamukseen siitä, että toiminta edistää yhteistä kehittämisen päämäärää. Negatiiviseksi ja vaaralliseksi se voi muodostua silloin, jos tutkittavat kokevat olevansa sellaisessa asemassa, että tutkimukseen osallistuminen tuntuisi olevan heille velvollisuus. Pöysä (2010, 155) tuo esille juuri tätä ongelmaa haastatteluihin liittyen. Hänen mukaansa kieltäytyminen voi olla valtanäkökulmasta tarkasteluna sosiaalisesti ja kulttuurisesti mahdotonta ja jo haastattelupyynnön sijaan käskynä tai velvoitteena. Kuula (2011, 22–23) tähdentää tutkimukseen osallistujan vapaaehtoisuutta velvollisuuseettisenä normina, jonka lähtökohtana on ihmisen autonomian ja ihmisarvon kunnioittaminen. Halusin kaikin tavoin välttää omassa tutkimuksessani mahdollisuuden edellä kuvatun kaltaisen negatiivisen tilanteen syntymiseen ja siksi päädyinkin vaihtamaan tiedonkeruumenettelmää, jota avaan tarkemmin kehittämisprosessin kohdalla alaluvussa 3.3.

Yhteiskehittämisen kautta saatuja tietoja on käsiteltävä niiden kertojaa kunnioittaen ja valmentautujien kanssa työskennellessä on syytä olla erityisen herkkä ja varovainen. Heidän toimintansa havainnoinnin kohdalla aiheen sensitiivisyys liittyy siihen, että tutkittavana on heidän elämäntilanteessaan ja jaksamisessaan tapahtunut edistyminen, joka voi olla parhaimmillaan saanut heidät tuntemaan minäpystyvyyden kokemuksia ja voimaantumista. Kokemukset voivat olla vielä niin herkkiä ja henkilökohtaisen tuntuisia, että tutkijan on ansaittava tutkittavien luottamus, jotta hänelle halutaan uskoa hauraankin toiveikkaat kokemukset. Tutkijan on osattava asettaa saamansa tiedot sopivaan mittakaavaan, jotta hän ei tule aliarvioineeksi tai liioitelleeksi valmentautujien kokemuksia eikä saa heitä näin ollen nolostumaan tai vähättelemään kokeamaansa. Tähän herkkyyteen ja kunnioittamiseen liittyy tämän opinnäytetyön eettinen pohdinta siitä, miten kysymisen ja kuuntelemisen voi toteuttaa niin, että toimii saamansa luottamuksen arvoisesti. On oltava tarkkana, ettei missään tapauksessa vahingoita valmentautujalle onnistumisen myötä syntynyttä kokemusta, vaan päinvastoin nostaa ja ruokkii onnistumisen tunnetta vahvistamaan entisestään. Teoksessa Sensitiivinen tutkimuksessa (Kallinen, Pirskanen & Rautio 2018, 39) kirjoittajat avaavat omaa tutkimustyötään, jossa he haluavat antaa tutkittavien

kokemuksille ja äänelle mahdollisuuden kuulluksi tulemisesta. He eivät halua tutkittavien jäävän etäisiksi ja heitä kiinnostaakin tutkittavien henkilökohtaiset ja omin sanoin kerrotut kokemukset. Tutkittavien esille tuoman tiedon huomioiminen aivan oikeana tutkimustietona on heille olennaista ja sen kautta he ovat voineet saavuttaa ja esille nostaa sen todellisuuden, jossa tutkittavat tekevät ratkaisujaan ja elävät.

Integriteetin kunnioittaminen tutkimusetiikkaan liitettynä tarkoittaa Martti Lindqvistin (1986) mukaan, ettei ihmisen ainutlaatuista psyykkistä tai fyysistä kokonaisuutta saa särkeä tai loukata (Kuula 2011, 33). Juuri tästä on mielestäni kyse myös omassa opinnäytetyössäni. On ensiarvoisen tärkeää, ettei tutkimustoiminta aiheuta tutkittaville minkäänlaista harmia tai vahinkoa. Kuula (mt., 23) tuo esille myös seurausetiikkaan nojautuvaa arviointia, jota joudutaan soveltamaan, kun mietitään tapaa, jolla tutkittavista ja heidän yhteisöistään kirjoitetaan. Tällöin kirjoittaminen ei silottele todellisuutta, eikä myöskään leimaa tutkittavaa ryhmää negatiivisesti.

Tunnistan myös tämän pohdinnan työssäni, jossa kohderyhmän tilanteeseen liittyy asioita, jotka eivät ole menneet parhaalla mahdollisella tavalla. Opinnäytetyöni ja koko työvalmennuksen tarkoituksena on kuitenkin löytää uusia polkuja ja mahdollisuuksia. Sen vuoksi negatiivisissa asioissa vellonnan sijaan haluan korostaa positiivisia eteenpäin vieviä puolia ja siksi olenkin tilanteiden vaihtuessa joutunut pohtimaan ja muuttamaan työni tutkimusmenetelmiä moneen kertaan.

### **3.3 Kehittämisprosessi ja menetelmät**

Aloitin tutkimuksen kohderyhmänä olevien työvalmentajien kanssa kaavaillun yhteiskehittämisen esittelemällä opinnäytetyön suunnitelmaa säätiön henkilöstöinfossa. Esittelyssä käytiin läpi sekä opinnäytetyön tavoitteet ja suunniteltu kehittämistoiminta että opinnäytetyön linkittyminen Saako oppia -hankkeeseen. Esittelyssä, kuten kaikessa opinnäytetyöhön liittyvässä viestinnässä, pyrin korostamaan sitä, että kehittämisen tavoitteena on saada aikaan konkreettista ja käyttökelpoista materiaalia, sekä työkaluja työvalmentajien työtä helpottamaan. Näin ollen yhteiskehittäminen ja siihen sitoutuminen on äärimmäisen tärkeää ja arvokasta. Esittelyn jälkeen pyysin työvalmentajia vastaamaan kyselyyn ja osallistumaan yhteiskehittämiseen. Työvalmentajien kohdalla on suuri toive siitä, että he lähtisivät mielellään kehittämään yhteistyössä omaan työhönsä helpotukseksi luotavia työkaluja. Kehittäminen tehdään täysin työaikana, eikä itseksensä tehtävää työskentelyä ja kirjoittamista tarvita kuin kyselyyn vastaamisen osalta.

Kehittämistyön edetessä ja työvalmentajien ohjaustyön helpottamista ja syventämistä pohdittaessa, syntyi idea uudesta työvalmentajille suunnatusta työpajasta. Työpaja-ajatusta pyöriteltiin muutamien työvalmentajien kanssa etukäteen ja heiltä saatu positiivinen vastaanotto varmisti sen, että ajatusta kannatti työstää eteenpäin. Työvalmentajien kanssa käydyissä keskusteluissa selvisi myös aiemmin hyödyntämätöntä potentiaalia, kun samankaltaisen tai jopa saman tutkinnon parissa työskentelevien työvalmentajien yhteistyötä ei ollut välttämättä aiemmin juuri ollut. Työpajalle osoittautunut työvalmentajien keskuudessa oleva tarve siivitti työpaja-ajatuksen eteenpäin työstämistä ja toteuttamista. Työpajamainen toiminta muodostui kehittämistyön edetessä merkittäväksi tutkimuksen, reflektoinnin ja kehittämisen oikean suunnan varmistamisen foorumiksi koko opinnäytetyön kannalta.

Toteutin työvalmentajille kyselyn, jossa selvitin, millaista tukea he kaipaisivat tutkinnon osien suorittamisen ohjaamiseen. Kartoitin myös heidän valmennuksessaan tapahtuvien tutkinnon osan suoritusten yleisyyttä ja heidän arviotaan opinnollistamisen määrän muutoksista jatkossa. Kyselyyn saadut vastaukset on avattu alaluvussa 6.2. Yhteiskehittäminen jatkui työpajatyöskentelynä. Pidin kolme työpajaa, joista ensimmäinen oli Tulevaisuustyöpaja ja kahdessa seuraavassa käsiteltiin opinnäytetyön ohjausmateriaaleja ja niiden arviointia. Työpajat esitellään tarkemmin alaluvuissa 6.3 ja 6.4.

Pohdin opinnäytetyön suunnittelun ja etenemisen aikana paljon valmentautujien kokemuksiin perustuvan tiedonkeruun toteuttamistapoja. Aluksi valmentautujille suunnatut haastattelut, joko yksilö- tai ryhmähaastatteluina toteutettuina tuntuivat sopivalta aineiston keruutavalta. Yksilöhaastattelut vaikuttivat paremmin aiheeseen sopivilta kuin ryhmähaastattelut, koska suunnitellut kysymykset olisivat käsitelleet opinnoissa koettujen haasteiden osalta sen verran henkilökohtaisia ja mahdollisesti arkoja aiheita, ettei niiden käsittelyssä olisi ryhmähaastatteluilla helpoa päästä yhtä syvälle meneviin vastauksiin kuin kahden kesken toteutetuilla yksilöhaastatteluilla. Suunnitellun haastattelun rungon ja kysymysten pohdinta tuntui myös haastavalta, koska kysymysten kanssa halusi olla todella varovainen, etteivät ne loukkaisi tai tuntuisi millään tavalla haastateltavan asioita vähätteleviltä. Opinnäyte- ja kehittämistyön edetessä haastattelu alkoi tuntua aina vain huonommalta vaihtoehdolta kohderyhmää ja toivottavaa vaikutusta pohdittaessa.

Päätin luopua haastatteluista ja keskittyä tutkimaan opinnollistamista ennen kaikkea ohjauksen kehittämisen näkökulmasta. Päätöstä tuki opinnäytetyön ohjaajan kanssa käyty pohdinta siitä, että minulla ja kohderyhmänä toimivilla työvalmentajilla on vankka kokemus valmentajien

haasteista. Valmentautujien tilannetta ja tukitarpeita käsiteltiin myös kaikissa työpajoissa ja hankkeen tapaamisissa. Valmentautujien tarinoiden ja tarpeiden myötä syntyi ensin ajatus aitojen valmennusesimerkkien aukikirjoittamisesta. Tämä ajatus jalostui palvelumuotoilusuunnitelman mukaisten koulutustarintyyppien luomiseen. Opinnäytetyön tuotoksena syntynyttä ohjauksen tukimateriaalia esitellään tarkemmin alaluvussa 7.1.

Opinnollistamistyön havainnointia tehtiin sekä päivittäisen työn tarkkailemisen että suunnitelumman työn seuraamiseen osallistuvan havainnoinnin avulla. Havainnoin samoissa työtehtävissä toimivaa ja samaa tutkinnon osaa suorittava kolmen hengen pienryhmää heidän aloittaessaan näyttösuunnitelmansa työstämistä uudelleen muokatun taulukkomaisen pohjan avulla. Taulukon aikaansaama helpotus valmentautujissa varmisti minun ja opintovalmentajan ajatusta siitä, että taulukkomuotoisuus tulee olemaan oikea ratkaisu myös jatkossa kaikkien tutkintojen tutkinnon osien osalta.

Työvalmentajien ja opintovalmentajan kanssa työskenneltiin osallistuvan yhteiskehittämisen keinoin. Yhteis- ja vertaiskehittämistä hyödynnettiin työn edetessä työpajoissa ja Saako oppia -hankkeen kanssa pidetyissä palavereissa, sekä työn edetessä että materiaalien pilotointivaiheessa.

## 4 MINÄPYSTYVYYS JA VOIMAANTUMINEN

Tämän opinnäytetyön teoreettinen tietoperusta perustuu minäpystyvyyteen ja voimaantumisteoriaan. Tämän viitekehyksen kautta olen pohtinut kohderyhmään kuuluvien valmentautujien tilannetta tutkinnon osien suorittamisessa opinnollistamisen kautta. Monet valmentautajat ovat edistyneet hyväksytysti suoritettuun näyttöön asti, vaikka heidän aiemmat opintonsa, joillain jopa useammat, ovat jääneet kesken. Opinnollistamisen kautta on siis pystytty luomaan sellainen oppimisympäristö, jossa opinnot ovat voineet edistyä aiemmista haasteista huolimatta. Joihenkin valmentajien kohdalla myös opinnollistaminen on jouduttu keskeyttämään ja usein näissä tilanteissa vanhat aiemmissa opinnoissa kohdatut haasteet ovat nostaneet päätään. Tutkinnon osien suorituksia ohjaavilla valmentajilla on tärkeä rooli suoritusten onnistumisen varmistumisessa. Opinnäytetyön tärkeimpänä kehittämiskohteena on ohjaustyön kehittäminen ja vahvistaminen, jotta työn nimenkin lupailevat valmentautujan minäpystyvyyden ja voimaantumisen kokemukset voivat mahdollistua.

### 4.1 Minäpystyvyys

Minäpystyvyyden on määrittänyt psykologi Albert Bandura sosiaalis-kognitiivisessa teoriassa Social Cognitive Theory vuonna 1977 (Nyman 2019). Teorian suomalainen nimi minäpystyvyys on jo sanana voimaa ja varmuutta uhkuva, jotain sellaista, jota toivoisi omia opintojaan edistävien kokevan. Minäpystyvyyden kokemusten lisääminen kuuluu Saako oppia -hankkeen tavoitteisiin ja on tätä kautta luonnollinen teoreettinen tietoperusta myös tälle opinnäytetyölle.

Hämäläinen ja Palo (2014, 51) ovat tiivistäneet minäpystyvyyden muotoutumisen neljä prosessia. Kognitiivisissa prosesseissa tavoitteiden asettelu määrittäytyy, jolloin henkilö kykene asettamaan tavoitteensa korkealle ja sitoutumaan voimakkaasti niiden saavuttamiseen. Motivaatio-naalisessa prosessissa tavoitteiden haasteellisuus sekä nostaa että säilyttää motivaatiota. Afektiivinen prosessi liittyy käsitykseen henkilön selviytymiskyvystä, joka taas vaikuttaa sekä motivaatioon että haastavien tilanteiden aiheuttaman stressin kokemiseen. Valintaprosessi liittyy siihen, kuinka mahdollisuudet oivalletaan. Vahva minäpystyvyys saa henkilön näkemään mahdollisuuksia, kun taas heikko saa omat mahdollisuudet tuntumaan vähäisiltä.

Minäpystyvyys vaikuttaa ihmisten valintoihin niin, että sellaisia tehtäviä ja tilanteita, jotka tuntuvat ylittävän omat kyvyt vältetään, kun taas sellaiset tehtävät, joista henkilö uskoo selviyty-



vänsä, otetaan vastaan ja suoritetaan varmuudella. Kaikilla tekijöillä, jotka liittyvät käyttäytymiseen valintatilanteissa, voi olla syvälliset vaikutukset henkilön kehittymiseen. Edulliset käsitykset omasta pystyvyydestä vahvistavat aktiivista sitoutumista toimintaan ja edistävät näin osaamisen lisääntymistä. Kokemukset alhaisesta pystyvyydestä sitä vastoin johtavat rikastuttavista ympäristöistä ja toiminnoista vetäytymiseen sekä hidastavat potentiaalin kehittymistä. Tällöin henkilön negatiiviset käsitykset itsestään eivät pääse korjautumaan. (Bandura 1986, 393.) Tässä ollaan oman kokemuksen mukaan koulutuspolkujen keskeytymisen tai jatkumisen ytimessä silloin, kun haasteet johtuvat henkilön itsensä kokemista etenemisen rajoitteista, joihin ei liity sairauden tai vamman muodostamia pysyviä rajoitteita.

Minäpystyvyys liittyy myös tulosodotuksiin. Henkilöt, jotka pitävät itseään hyvin pystyvinä odottavat saavansa hyviä tuloksia, kun taas itseään epäilevät odottavat itseltään keskinkertaisia suorituksia ja huonoja tuloksia. (Bandura 1986, 392.) Ruohotien (1998, 58) esille tuoman odotusarvoteorian mukaan oppijan motivaatio on korkea, kun hän uskoo pystyvänsä suorittamaan oppimistehtävän ja kun opittu on mahdollista siirtää käytännön työtilanteisiin. Motivaatiota pysyy korkealla myös silloin, kun henkilö uskoo saavansa tunnustusta aiempaa paremmista suorituksista ja pitää tunnustusta tavoittelemisen arvoisena. Odotusarvoihin vaikuttavat ja niitä muokkaavat myös aiemmat omat kokemukset sekä havainnoimalla ja keskustelemalla saadut tiedot toisten kokemuksista. Yksityiskohtaiset oppimistavoitteet ja hyvin jäsenneily opetussuunnitelma auttavat muodostamaan selkeät realistiset odotukset oppimistilanteesta. Motivointumista kannattelee usko oppimistavoitteisiin ylttämisestä ja saavutetun tuloksen vaikutuksen johtamisesta henkilön arvostamiinsa palkkioihin ja tuloksiin.

Banduran (1986, 394) mukaan minäpystyvyyden kokemuksilla on ratkaiseva rooli ihmisen toiminnassa ja valinnoissa. Pystyvyyden kannalta parhaiten toimivia voisivat olla tilanteet, joissa haasteet ylittävät hieman sen, mitä annetussa ajassa on mahdollista saavuttaa. Se saa ihmiset tarttumaan realistisesti haasteellisiin tehtäviin ja motivoi heitä kehittämään omia kykyjään. Tässä opinnäytetyössä keskitytään minäpystyvyyden vahvistumisen rakentaviin ja positiivisiin vaikutuksiin, mutta Bandura (2001, 15–16) tuo esille myös minäpystyvyyden kiistanalaisen liittymisen itsekkyyttä ruokkivaan itsekeskeiseen individualismiin, joka toimii vastoin yhteisöllisiä siteitä ja vastuita. Kehitystutkimukset osoittavat kuitenkin, että korkea pystyvyyden tunne saa aikaan prososiaalista suuntautuneisuutta jolle yhteistyö, avuliaisuus, jakaminen ja kiinnostuneisuus toisten hyvinvoinnista on luonteenomaista. Jos ihmiset yhdistävät resurssinsa menestyksekkääseen yhteistyöhön, täytyy ryhmän jäsenten hoitaa oma roolinsa ja koordinoit

toiminnot korkeaa pystyvyyden tunnetta käyttäen. Mielestäni tällainen sekä itseä että muita hyödyttävä käyttäytyminen on valmennusyhteisössä todella tärkeää. Kun sekä valmentajat että valmentautajat haluavat toimillaan vahvistaa samassa toiminnassa työskentelevien tutkinnon osien suorittamisen edistymistä, hyödyttää se koko yhteisöä ja helpottaa jokaisen taakkaa.

Kollektiivista vaikuttavuutta ei voida saavuttaa, jos yhteisön jäseniä vaivaa kalvava itseluottamuksen puute omaan onnistumiseensa ja kohtaamiensa vastoinkäymisten kestämiseen liittyen. Vahva pystyvyyden kokemus on menestyksekkäälle toiminnalle elintärkeää, olipa se saavutettu henkilökohtaisesti tai ryhmän jäsenten kanssa yhteistyössä. Se auttaa sekä henkilökohtaisissa olosuhteissa selviämistä, että edistää kollektiivista pystyvyyttä. (Bandura 2001, 15–16.) Tämä on tärkeää muistaa ja huomioida opinnäytetyön molempien kohderyhmien, sekä valmentajien että valmentautujien kanssa työskennellessä, jotta osaisi toimia minäpystyvyyden kokemusten mahdollistumista vahvistaen.

## 4.2 Minäpystyvyyden vahvistuminen opinnoissa

Tässä alaluvussa käsitellään minäpystyvyyttä sen opinnoissa vahvistumisen ja vahvistamisen näkökulmista. On ollut mielenkiintoista tutustua Minna Haution ammatillisessa opettajankoulutuksessa tekemään opinnäytetyöhön, Minäpystyvyyden kasvattaminen AMK-opinnäytetyöprosessissa, jossa tutkitaan minäpystyvyyden tukemista opinnäytetyöopintoja kehittämällä. Hänen mukaansa minäpystyvyyksä on subjektiivinen tunne, jota voi tarkastella vain kohderyhmän omien arvioiden kautta (Hautio 2012, 14). Tämä on hyvä muistutus siitä, että on mallettava kuunnella opinnoissa ja valmennuksessa olevien henkilöiden kokemuksia heidän sanoittamanaan ja esille tuomanaan oman tulkitsemisen sijasta. Työpajapedagogiikkaa käsittelevässä julkaisussa (Hämäläinen & Palo 2014, 51) minäpystyvyyden vahvistumisen tukemiseksi annetaan valmentajille pohdittavaksi kaksi kysymystä: Kuinka valmentautujan minäpystyvyyttä vahvistetaan työpajallanne? Miten minäpystyvyyden vahvistuminen näkyy valmentautujassa? Hyödynsin näitä mielestäni ajatusta hyvin minäpystyvyyden mahdollistamiseen johdattelevia kysymyksiä myös työpajatyöskentelyssä ja opinnäytetyön tuloksena syntyneessä ohjauksen tukimateriaalissa (LIITE 5).

Hautio (2012, 12) kuvaa opinnäytetyössään omaa kokemustaan opinnäytetyöprosessissa usein esiin tulevasta ongelmasta, kun opiskelija ei usko osaamisensa riittävän täyttämään opinnäytetyön vaatimuksia. Hänen mukaansa tässä on suurimmaksi osaksi kyse opiskelijan heikosta us-

kosta kykyihinsä opinnäytetyön tekemisestä suoriutumisessa. Osasyynä voivat myös olla opiskelijan itsensä tiedostamat tiedollisessa ja taidollisessa osaamisessaan olevat puutteet. Teoksessa Tutkiva oppiminen (Hakkarainen, Lonka & Lipponen 2008, 207) pohtivat asiaa niin, että jos epäonnistuminen tulkitaan sisäisestä ominaisuudesta, kuten lahjattomuudesta johtuvaksi ja onnistuminen hyvistä olosuhteista, kuten hyvästä ohjaajasta johtuvaksi, heikentää se opiskelijan tilanteen hallintaa. Kontrollin tunnetta taas lisää se, jos ajatellaan, että asiaan voidaan vaikuttaa. Harmillisinta on se, jos epäonnistumisen tulkitaan johtuvan itseensä liittyvästä pysyvistä tekijästä, jota ei pysty kontrolloimaan.

Hautio (2012, 12) kokee tärkeäksi sen, että käsitys omista kyvyistään rajatusta työelämän kehittämistehtävästä suoriutumiseen saataisiin kaikkien opiskelijoiden kohdalla realistiselle tasolle viimeistään opinnäytetyöprosessin avulla. Hän muistuttaakin opinnäytetyön tarkoituksesta olla keino vahvistaa uskoa omaan ammatilliseen pätevyteensä työelämän asiantuntijana ja kehittäjänä, joiden myötä myös mahdollisuudet sijoittua työmarkkinoilla ammattikorkeakoulututkinnon oikeuttamiin tehtäviin paranevat. Hänen kehittämistoimenpiteidensä lähtökohtana on opiskelijoiden minäpystyvyyden nykyistä voimakkaampi tuki, olettaen kokemuksen minäpystyvyydestä olevan melko matalaa ja sisältävän runsaasti yksilöllistä vaihtelua. Nämä ajatukset ovat lähellä tämän opinnäytetyön lähtökohtia, vaikka tässä työssä onkin kyseessä toisen asteen tutkinnot ammattikorkeakouluopintojen sijaan. Minäpystyvyyden vahvistuminen on tärkeää missä tahansa elämänvaiheessa ja minäpystyvyyden vahvistuminen vaikuttaa myös siihen, että henkilön on samaan aikaan opittava luopumaan aiemmista epävarmuutta ja omia kykyjään matalalle arvottavista ajatuksista. Tässä voi valmennuksella ja valmentajalla olla parhaimmillaan suuri rohkaisijan rooli.

### 4.3 Itsesäätely ja kykyuskomukset

Havaitulla minäpystyvyydellä on keskeinen rooli sosiaalis-kognitiivisen teorian kausaalisessa rakenteessa, koska pystyvyyssuskomukset vaikuttavat niiden itsensä lisäksi myös muiden ratkaisevien tekijöiden omaksumiseen ja muutokseen. Tällaiset uskomukset vaikuttavat siihen, ajattelevatko ihmiset optimistisesti vai pessimistisesti ja itseään tehostavilla vai estävillä tavoilla. Pystyvyyssuskomuksilla on keskeinen rooli itsesäätelyssä ja motivoitumisessa kohti tavoitteita ja tulosodotuksia. (Bandura 2001, 10–11.) Ruohotie (1998, 58–59) tuo esille Banduran itsesäätelyteorian mukaisen henkilön itsetarkkailun kautta saatavan tarvittavan informaation,

jonka avulla henkilö pystyy asettamaan itselleen realistisia tavoitteita ja arvioimaan etenemistään niiden suhteen. Myös Katariina Salmela-Aro (2014, 52–53) pohtii henkilökohtaisia tavoitteita ja elämänkulun motivaatiomallia käsitellessään elämässä suunnistamista ja haasteista selviämistä, sekä tuo esille itsesäätelyn apuna tavoitteiden saavuttamisessa. Hänen mukaansa sääntelyn korostetaan tapahtuvan tänä päivänä usein yhdessä muiden ihmisten kanssa ja myös tavoitteiden olevan mahdollisesti jaettuina. Hän puhuu ikävaiheiden mukaisista mahdollisuuksien avaruuksista, jotka sekä rajoittavat että kanavoivat yksilön valinnanmahdollisuuksia. Nuorilla näitä ovat esimerkiksi aiemman koulumenestyksen vaikutukset sekä työllistymiseen että koulutusmahdollisuuksiin ja he joutuvatkin vertaamaan tavoitteitaan ja motivaatiotaan tarjolla oleviin mahdollisuuksiin ja omiin rajoitteisiinsa.

Pystyvyysuskomusten perusteet vaikuttavat osaltaan siihen, mihin haasteisiin ihmiset lähtevät mukaan ja kuinka paljon he uhraavat pyrkimyksilleen. Ne vaikuttavat myös siihen, kuinka pitkälle ihmiset jaksavat jatkaa esteitä tai epäonnistumisia kohdatessaan ja tuntuvatko nämä motivoivilta vai turmeleivilta. Todennäköisyys sille, että ihmiset lähtevät toimimaan kohti odotettua ja mahdollista lopputulosta, riippuu siitä, uskovatko he pystyvänsä suoriutumaan siitä. Vahva kokemus selviytymispystyvyydestä vähentää alttiutta rasittavien tilanteiden aiheuttamalle stressille ja masennukselle, sekä vahvistaa resilienssiä vastoinkäymisissä. Pystyvyysuskomuksilla on tärkeä rooli olla vaikuttamassa siihen, millaiseen toimintaan ja ympäristöihin ihminen valitsee elämässään osallistua. (Bandura 2001, 10.)

Ruohotie (2000, 168–169) puhuu tehokkuususkomuksista itsesäätelyjärjestelmää ohjaavina ja menestymisen tai epäonnistumisen syiden tulkintaan vaikuttavina tekijöinä. Hänen mukaansa omiin kykyihinsä vahvasti uskovat pitävät epäonnistumisen syynä vähäistä yrittämistä, kun taas ne, jotka eivät luota omiin kykyihinsä, ajattelevat epäonnistumisen johtuvan valmiuden tai kykyjen puutteesta. Hakkarainen, Lonka ja Lipponen (2008, 206) käsittelevät myös ihmisten tulkintaa onnistumisistaan ja epäonnistumisistaan. Heidän mukaansa onnistuessaan ihmiset näyttävät korostavaan itseensä liittyviä asioita ja epäonnistuessaan itsensä ulkopuolisia asioita. Tämä on niin sanottu myönteinen erhe ja tämänkaltaiset tulkinnat pitävät ihmisen itsetuntoa yllä.

Mikä tahansa tekijä, jolla on vaikutusta valittuun käyttäytymiseen, voi vaikuttaa persoonallisen kehittymisen suuntaan. Näin siksi, että valikoidussa ympäristössä toimivat sosiaaliset vaikutukset jatkavat tiettyjen kykyjen, arvojen ja kiinnostusten edistämistä vielä pitkään sen jälkeen,

kun ratkaisevat päätökset ovat ehtineet vaikuttaa. Hyvä itsesäätely laajentaa tietämystä ja kognitiivisia kykyjä, huono puolestaan jättää muista jälkeen. (Bandura 2001, 10–11.)

Omia suorituksiaan tarkkailevan ihmisen itselleen asettamat kehittämistavoitteet ovat helposti progressiivisia. Tavoitteen asettaminen saa ponnistelemaan sen saavuttamiseksi ja auttaa arvioimaan omia reaktioitaan. Suorituksista saadun palautteen informatiivisuus, tyytyväisyys omaan toimintaansa ja se, korostaako henkilö onnistumisia vai epäonnistumisia vaikuttavat ratkaisevasti siihen, miten itsetarkkailu vaikuttaa henkilön etenemiseen ja toimintastrategian muuttamiseen. Vahvan identiteetin omaavien ja henkilökohtaisten standardien mukaan suuntautuneiden ihmisten itseohjautuvuus on vahvaa. Sitä vastoin heikosti henkilökohtaisiin standardeihin sitoutuneet suuntautuvat toimimaan tilanteen luomien sosiaalisten vihjeiden perusteella. Henkilölle merkittävien ihmisten reaktiot hänen toimintaansa kohtaan vaikuttavat näiden standardien kehittymiseen. (Ruohotie 2000, 170–171.) Teoksessa *Huomaa hyvä!* (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2016, 109) avaavat itsesäätelyä luontenvahvuutena ja korostavat sen olevan laajasti vaikuttava arjen työkalu. Heidän mukaansa itsesäätelykyvyllä ja sen kehittämätömyydellä on yhteys moniin ihmisen sisäisiin ja vuorovaikutuksen haasteisiin, koska valmiudet hallita ja oppia oleellisia emotionaalisia ja kognitiivisia taitoja, perustuvat itsesäätelykyvyn varaan.

Toiminnoille ei usein löydy absoluuttista riittävyden mittaa, joten ihmisen täytyy arvioida suorituksiaan sosiaalisen vertailun kautta muiden saavutuksiin suhteutettuina, tai omiin aiempiin suorituksiinsa verraten (Ruohotie 2000, 170–171). Ruohotien mainitsema itsensä vertaileminen muihin näkyy myös valmentautujien toiminnassa ja osalla heistä on hyvin matalat odotukset omia suorituksiaan kohtaan. Omiin opiskelutaitoihin ja -mahdollisuuksiin saatetaan suhtautua hyvin negatiivisesti ja vailla uskoa tilanteen paranemisesta. Tämä tuntuu valmennustyössä välillä aika lohduttomalta ja itse olen ajatellut usein, että valmentajan tehtävä on uskoa valmentautujan mahdollisuuksiin silloin kun tämä ei itse vielä uskalla. Innostuin Saako oppia -hankkeesta heti sen esittelyssä, ja halusin tarttua hankkeen alkujatoksissa olleeseen minäpystyvyyteen ja sen tarjoamaan toiveeseen valmentautujien minäpystyvyyden kokemisen vahvistumisen mahdollistamisesta ohjauksen, kannustuksen ja oivallusten tarjoamisen keinoin.

#### 4.4 Voimaantumisteoria

Voimaantumisteorian on kehittänyt Juha Siitonen ja se on julkaistu hänen väitöskirjassaan Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua vuonna 1999. Hänen tutkimuksensa alkuperäisenä

tavoitteena oli tutkia neljällä kenttäharjoittelukoululla luokanopettajaksi opiskelevien ammatillista kasvua pitkäkestoisessa ja silloin uusimuotoisessa moduuliharjoittelussa. (Jyväskylän yliopisto 2022.) Jatkuvan vertailun menetelmällä toteutetussa grounded theory -tutkimuksessa ammatillisen kasvun ydinilmiöksi nousi aineiston pohjalta sisäinen voimantunne. Ilmiö osoitautui synonyymiksi empowerment-käsitteelle, joka tutkimuskirjallisuuden perusteella tarkoittaa voimaantumista. (Siitonen 1999, tiivistelmä.) Grounded Theory -tutkimuksessa käytetty analyysimenetelmä ja strategia on suomennettu ankkuroiduksi teoriaksi. Ankkuroidun teorian tavoitteena on tutkia teoriaa tai käsitteellisiä malleja, tuottamalla empiiristä aineistoa sellaisesta aihepiiristä, josta ei ole olemassa vakiintuneita teorioita, tai josta ei ole vielä tuotettu jäsennettyä tietoa. Vaikka puhutaankin teoriasta, on kyseessä laadullinen tutkimusmenetelmä, jonka aineistot voivat koostua monenlaisista laadullisista aineistoista, eikä se siis ole varsinainen teoria. (Jyväskylän yliopisto 2022.)

Alun perin kajaanilaisen opettajankoulutuksen kunniaksi julkaistussa 113-vuotisjuhlakirjassa on Siitosen (2013) artikkeli, Yksilön voimaantumisen perusta ja ydintekijät. Artikkelin mukaan hänen väitöstutkimuksensa päälöydökseksi nousseen sisäisen voimantunteen (empowerment) rakentuminen ja uusi tutkimus suuntautuivat prosessin ymmärtämiseen ja empowerment-käsitteen sisältöön. Siitosen tavoitteena oli yleisen teorian luominen ihmisen sisäisen voimantunteen rakentumisesta. Hänellä oli tarve saada määriteltyä käsitteelle sellainen suomenkielinen vastine, joka vastaisi sekä hänen oman tutkimuksensa empiirisiä tuloksia että muiden aiheeseen perehtyneiden tutkijoiden käsitystä siitä, mitä ihmisessä tapahtuu empowerment-prosessissa ja mikä on lopputulos tässä ihmisessä tapahtuvassa prosessissa. Voimaantuminen-käsitteen suomenmos syntyi yhteistyössä Heljä Antola Robinsonin kanssa, ja samalla muotoutuivat myös siihen läheisesti liittyvät termit ”voimaantua”, ”voimaantumisprosessi”, ”voimaantunut”, ”voimaantumaton” ja ”voimaannuttaminen”. Voimaantumisteorian julkaisua (1999) voidaan pitää empowermentin suomenkielisen voimaantumisen käsitteen yhteiskuntaan leviämisen alkuna Suomessa. Käsite on tullut tunnetuksi artikkeleiden, koulutusten ja lehtihaastatteluiden kautta ja muodostunut perustelluksi vaihtoehdoksi aiemmille valtapohjaisille empowermentin suomenmoksille. Nykyään Siitonen toimii perustamassaan ja johtamassaan yrityksessä Voimaversum Oy:ssä, jossa on kehitetty nettipohjaiset Voimaantumismittarit sekä yksilön että yhteisön elinvoiman vahvistamiseen, arvioimiseen että ylläpitämiseen. (Voimaversum Oy 2021.)

#### 4.5 Voimaantumisteorian premissit ja voimaantumista jäsentävät osaprosessit

Teoria ihmisen voimaantumisesta koostuu viidestä premissistä, joista ensimmäinen pohjautuu ajatukselle, että voimaantuminen on henkilökohtainen ja sosiaalinen prosessi, eikä voimaa voi antaa toiselle. Voimaantuminen lähtee ihmisestä itsestään, eikä toisen ole sitä mahdollista tuottaa. Henkilön on löydettävä voimavaransa itse, mutta sosiaalisen prosessin voimaantumisesta tekee se, että se tapahtuu toisissa ympäristöissä luontevammin kuin toisissa. Voimaantuminen mahdollistuu todennäköisemmin ympäristössä, jossa henkilö kokee olevansa hyväksytty, ilmapiiirin olevan turvallinen ja asemansa tasa-arvoinen. (Siitonen 1999, 161.) Siitonen ja Robinson (1998, 182) käsittelevät voimaantumista opettajan ammatillista kasvua käsittelevässä artikkelissaan ja toivat siinä esille samaa teemaa. Vaikka voimaantuminen on henkilökohtaista, on se myös suhteellista ja olosuhteet voivat joko vahvistaa tai heikentää voimaantumisen prosessia.

Toisen premissin mukaan ihmisestä itsestään lähtevä voimaantuminen jäsentyy päämäärien, kyky- ja kontekstiuskomusten, emootioiden sekä näiden sisäisten suhteiden mukaan. Kolmannen premissin mukaan voimaantuminen toimii katalyytin tavoin sitoutumisprosessissa, jolloin vahvaan sitoutumiseen johtaa vahva katalyytti (empowerment) ja heikkoon heikko katalyytti (disempowerment). Neljännessä premississä osoitetaan, että voimaantuminen on yhteydessä hyvinvointiin, käsittäen sekä yksilön että ryhmän hyvinvoinnin. Ajatellaan, että henkilön voimaantuminen ja hyvinvointi ovat yhteydessä ryhmäläisten voimaantumisen ja hyvinvoinnin kokemiseen, perustuen ensimmäisen premissin mukaiseen voimaantumisen henkilökohtaisuuteen ja sosiaalisuuteen. Voimaantumisteoriassa hyvinvointia ei jaeta esimerkiksi fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen, vaan sen oletetaan olevan kokonaisvaltaista hyvinvointia. Viides ja viimeinen premissi toteaa, että voimaantuneisuus ei ole pysyvä tila. Muutokset toisen premissin mukaisilla alueilla vaikuttavat voimaantumiseen ja siksi yhteisöissä tulisi kiinnittää jatkuvasti huomiota siihen, että ihmisestä itsestään lähtevä voimaantuminen on siellä mahdollista. (Siitonen 1999, 162–165.) Tällöin toiminnassa tiedostetaan, että voimaantuneena ihminen edistää omaa oppimistaan, tavoitteitaan ja kasvuaan parhaiten (Siitonen 2013, 247).

Voimaantumisen mahdollistuminen on keskeistä myös tutkinnon osien suorittamisessa sekä valmentautujien että työvalmentajien näkökulmista. Työvalmentajan ja myös koko hänen taustayhteisönsä tulee toimia niin, että se tukee oppimista ja valmennustyön onnistumista. Teoksessa *Innovatiivisuutta etsimässä* (Heikkilä-Laakso & Heikkilä 1997, 358–359), joka on kirjoitettu jo ennen Siitosen voimaantumisteorian julkaisemista, käsitellään ihmisen voimistamisen

keinoja. Sen mukaan sekä interaktiiviseen tiedon hankintaprosessiin osallistuva asiantuntija että informaation etsijä saavat siitä voimaa itselleen. Opinnollistamistyössä ajatus siitä, että myös valmentajan voimaantuminen mahdollistuu, tuntuu työssä jaksamisen ja innostuneisuuden säilymisen kannalta todella tärkeältä ja työtä kannattelevalta.

Ihmisestä itsestään lähtevä voimaantumisprosessi on yhteydessä hänen luottamukseensa omiin mahdollisuuksiinsa, omaan haluun ja päämäärien asettamiseen, sekä näkemyksiin itsestään ja tehokkuudestaan. Voimaantumisteorian mukaan ihminen on vapaa, luova ja aktiivinen toimija, joka asettaa elämänprosessissaan itsellensä jatkuvasti omien toiveiden, pyrkimysten, intentioiden ja halujensa mukaisia päämääriä. Osaprosessien tehtävä päämäärien asettamisessa ja niihin pyrkimisessä on keskeinen. Henkilökohtaiset päämäärät voivat olla joko toivottuja, niin että ne halutaan saavuttaa, tai ei-toivottuja, jolloin niitä pyritään välttämään. Päämäärien asettamisen ja niihin pyrkimisen kannalta merkityksellisiä näkökulmia ja osaprosesseja ovat toivottuihin tulevaisuuden tiloihin tähtäävä halu ymmärtää ja menestyä sekä mahdollisuus henkilökohtaisen päämäärien asettamiseen ja yhteisten päämäärien asettamiseen osallistumiseen. Näiden lisäksi keskeistä ovat myös arvot sekä vapauden kokemiseen liittyvät itsemäärääminen, autonomia, valinnanvapaus ja vapaaehtoisuus. (Siitonen 1999, 118–119.)

#### **4.6 Voimaantumisteorian päivitys**

Juha Siitosen väitöskirjan ”Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua”, julkaisusta tuli vuonna 2019 kuluneeksi 20 vuotta. Alkuperin teoriassa todettiin voimaantumisen olevan yksilön sisäinen prosessi, eikä toista ihmistä pystyisi tämän ajatuksen mukaan voimaannuttamaan. Teorian käytäntöön soveltaminen osoitti kuitenkin, että juuri voimaannuttava kohtaaminen ihmisten välillä mahdollistaa voimaantumisen käynnistymisen. Tämän takia Juha Siitonen on päivittänyt teoriaa yhteisöllisyyden osalta. Voimaantumisen tutkimuksessa on myös löydetty muun muassa verestä ja aivokuvantamisen avulla mitattavissa olevista fysiologisista ilmiöistä voimaantumisen aiheuttamia muutoksia kehossa. Voimaantumisen ulkoisina merkkeinä ovat luovan energian vapautuminen ja käyttäytymisen positiiviset muutokset, jotka ilmenevät elämänmyönteisyyden lisääntymisenä, innostumisena, tavoitteisiin sitoutumisena, vastuun ottamisena ja haluna auttaa muita sekä yrittää itse parhaansa. Vapauden tunteen lisääntymisen lisäksi henkilöillä on ilmennyt myönteisen minäkuvan ja itsensä arvostamisen vahvistumista, jonka vahvistamina he ovat uskaltaneet heittäytyä sellaisiin haasteisiin, joita ovat aiempien rajoituneiden voimavarojen vuoksi vältelleet. (Tötterström & Ruotsalainen 2019.) Jotta toivottavan



käytöksen muutos olisi pysyvää, edellyttää se kokemusta arvostetuksi tulemisesta. Kun toiminta on ihmisarvolähtöistä, voi vaikuttaminen toisen ihmisen voimaantumisen perustan vahvistumiseen ja voimavarojen vapautumiseen onnistua. Samalla toiselle välittyy myös hyväksyvä viesti ja kaikissa kohtaamisissa voidaan luoda voimaantumisen mahdollistavaa ja elvyttävää kulttuuria. (Siitonen 2013, 247.)

Voimaantumisen perustavana ajatuksena on, että tarvitaan positiivisia katalyyttejä, jotta meissä olevat suuret voimavarat saadaan vapautettua käyttöön. Katalyyttejä voivat olla esimerkiksi minäkuvan, identiteetin, itsearvostuksen ja itseluottamuksen rakentuminen. Jos joku tai useampi näistä peruspilarista horjuu, voimaantuminen heikkenee. (Tötterström ym. 2019.) Siitosen (2013, 247) mukaan ihmisarvo on yksilön voimaantumisen perustan ja siihen vaikuttamisen taustalla oleva loukkaamaton asia. Sataprosenttisen ihmisarvon pohjalta koettu arvostettuna ja hyväksyttynä oleminen mahdollistaa voimapotentialin vapautumisen. Tämän lähtökohdan kautta voimaantumiseen vaikuttaminen parantaa ihmisen kykyä ja pystyvyysuskomusta omaan elämäänsä vaikuttamisesta. Siitonen on määritellyt sataprosenttisen ihmisarvon niin, että se on jakamaton, ehdoton ja yhtäläinen kaikille ihmisille, eikä se vaihtelee yksilön ominaisuuksien, rodun, uskonnon, iän tai taustan mukaan.

#### **4.7 Voimaantumisen vahvistaminen ohjaustyössä**

Tässä alaluvussa käsitellään voimaantumista siitä näkökulmasta, miten sitä pystytään vahvistamaan ohjauksen keinoilla. Oppilaitosyhteisöissä edellä alaluvussa 3.4 lueteltuja peruspilareita ja elinvoimaa vahvistavat oman toimintamme lisäksi muun muassa tunneilmaisun laatu, ohjauksen käytännöt sekä pedagogiset menetelmät. Arkielämän pienet teot kuten toiminnan selkeys, johdonmukaisuus, kohtaamisten välittömyys ja lämminhenkisyys, sekä positiivinen palaute kantavat pitkälle. Näiden lisäksi myös onnistumisen toteaminen ja myönteinen kannustaminen voimaannuttavat ja auttavat jaksamaan. (Tötterström ym. 2019.) Siitonen (2013, 247) tuo esille haitat siinä, jos ihmisen voimaantumisen perusteet ovat rakentuneet heikoiksi jo lapsuudesta lähtien. Tällöin hänellä on vaarana ajautua haitalliseen käytökseen sekä itsensä että toisten kanalta. Henkilön identiteetti, minäkuva ja koko uskomusperusta saattavat rakentua hänen tunteidensa kelpaamattomuuden ja arvottomuuden pohjalle. Jos henkilö on kokenut tällaista, olisi hänen erittäin tärkeää päästä sataprosenttisen ihmisarvon pohjalta ja voimaantumisen ydintekijöiden mukaisesti toimimaan, sekä kaikkien toimijoiden voimaantumisen perustaa vahvistamaan toimintaympäristöön.

Oman kokemuksen mukaan työvalmennuksessa voidaan usein törmätä Siitosen kuvaamiin valmentautujan ajatuksiin omasta kelpaamattomuudestaan. Tällöin herkkyys kuunnella ja tuoda varovasti esille valmentautujan edistymistä sekä hänen toiminnassaan havaittuja muita positiivisia merkkejä, on yhtä aikaa tärkeää ja hyvin sensitiivistä. Valmentautuja ei aina itse huomaa edistymistään, mutta kun asiaa käsitellään yhdessä, hän saattaa havahtua huomaamaan kehityksen ja uskaltaa pikku hiljaa uskoa siihen itsekkin. Siitosen mukaan (2013, 246) kaikki laajemmatkin voimaantumisen interventiot tähtäävät yksilössä tapahtuvaan voimaantumiseen, ja siksi tulee tietää, mikä on yksilön voimaantumisen perusta ja minkä ydintekijöiden avulla siihen voidaan vaikuttaa. Yhteisöjen on määriteltävä millä ohjauk käytännöllä, menettelytavoilla ja harjoitteilla voimaantumisen ydintekijät saadaan toteutumaan omassa toimintaympäristössä.

Voimaantumisteorian juhlaseminaarista ja teorian päivityksestä kertovan blogikirjoituksen kirjoittaneet Oulun ammattikorkeakoulun opettajat ovat päätyneet voimaantumisen kehä -ajatuksen (kuvio 1). Sen esimerkissä opiskelijan ja opettajan kohtaaminen voi voimaannuttaa molempia. Opiskelijan huomioiva opetus motivoi ja innostaa opiskelijaa ja opettaja puolestaan voimaantuu tekemänsä työn vaikutuksesta, joka heijastuu hänelle takaisin positiivisina oppimistuloksina ja energiana. (Tötterström ym. 2019.) Voimaantumisen kehä, jonka keskiössä on salliva hyväksyvä kohtaaminen, on positiivisuudessaan sellainen, jonka toivoisi toteutuvan myös opinnollistamisessa tutkinnon osien suorittajan ja valmentajan yhteistyössä. Voimaantuminen on hyvä moottori tutkinnon suorittamisen vaatimaan pitkäjänteiseen työhön, joka sitoo valmennettavan ja valmentajan yhteistyöhön usein monen kuukauden ajaksi.



KUVIO 1. Voimaantumisen kehä (Tötterström & Ruotsalainen 2019).

Heikkilä-Laakson ja Heikkilän (1997, 358–359, 361) mukaan voimaantumisen empowerment-kulttuurissa ihmisen arvokkuuden tunnistamisessa ja arvostamisessa tarvitaan hienovaraisuutta, sekä kaiken oppimisen että vanhan tiedon käsittelyn kohdalla. Tällöin oppimis- ja kasvatustilanteissa korostuu se, että oppija on monessa asiassa mahdollisimman itseohjautuva ja omaa oppimisprosessiaan ohjaava. Hän kehittää visioitaan, punnitsee tavoitteisiin sitoutuneisuuttaan ja pystyy rakentamaan omakohtaisia strategioita. Hän saattaa myös tehdä sopimuksia itsensä ja muiden kanssa, sekä organisoida ja valita oppimisympäristöjä, jotka mahdollistavat osaltaan syvän ja kokonaispersoonallisen oppimisprosessin toteutumisen. He muistuttavat myös, että oppimistilanteissa on huolehdittava siitä, että oppimisprosessiin ja opittavaan ainekseen sitoutumisen tulee olla helppoa ja vaivatonta.

## 5 OHJAAMINEN OPINNOLLISTAMISTYÖSSÄ

Työpajaympäristössä opinnollistamistyötä tekevät usein työvalmentajat, joiden ammattitaito pohjautuu heidän työalueensa mukaiseen substanssiosaamiseen (esimerkiksi liiketoiminta, catering-ala, puhdistuspalveluala, vaatetusala, rakennusala, tai joku muu tekninen ala). Kehittämistyön kohteena olevassa työvalmennussäätiössä osalla työvalmentajista on tämän lisäksi kasvatusalan tutkinto ja suurimmalla osalla työyhteisön yhteisen koulutuksen kautta suoritettu työvalmentajan erikoisammattitutkinto, sekä työpaikkaohjaajana toimimiseen liittyviä koulutuksia.

Yksilövalmentajilla on sosiaali- tai terveystieteiden koulutus ja työvalmentajan erikoisammattitutkinto, tai uudistettu kuntoutus-, tuki- ja ohjauspalvelujen erikoisammattitutkinto. Opinnollistamistyön koordinaattorina toimii valmentautujan, työvalmentajan ja oppilaitoksen kunkin tutkinnon vastuuopettajan kanssa tiiviissä yhteistyössä toimiva yksilövalmentaja. Tämän opinnäytetyön kehittämistyön myötä, kyseisen tehtävän nimikkeeksi on vaihtumassa opintovalmentaja, jotta se voidaan erottaa muusta yksilövalmennuksesta. Opintovalmentajalla on oppilaitoksen kanssa tehtävän yhteistyön lisäksi tärkeä rooli opintojen etenemisen ohjaamisessa, seurannassa ja aikataulutuksessa.

### 5.1 Ohjaustyön perusteita

Sanna Vehviläisen teos, *Ohjaustyön opas yhteistyössä kohti toimijuutta* (2014), on suunnattu ohjaustyöhön hyvin laaja-alaisesti. Opas on tarkoitettu erilaista ohjaustyötä tekeville ja pitkässä ammattinimikkeiden listassa on mainittu myös työnohjaajat ja valmentajat. Teos on käytännöllinen ja opastava työkalu sekä ohjaajille että ohjattaville. Sen tavoitteena on saada ohjauksen osapuolet yhteistyöhön keskenään ja auttaa ohjaajia löytämään luovia ja joustavia työtapoja, sekä keinoja helpottaa omaa työtaakkaansa. Ohjattaville se tarjoaa apua tavoitteensa ja ohjauksen vaikuttavien mahdollisuuksiensa tunnistamiseen. (mt., 2014, 5.) Teoksesta on löytynyt paljon tähän opinnäytetyöhön sopivia aiheita ja ohjeita ja se toimiikin merkittävänä lähdeaineistona ohjausta käsittelevissä osuuksissa. Kiiveri ja Häkkinen (2014, 240) käsittelevät ohjausta nuorten ohjaamisen näkökulmasta ja pitävät nuoren ja ohjaajan työskentelyä tasavertaisena, jossa asiantuntijuus on molemmille jakautunutta. He tuovat esille yhteistyötä korostavan ilmapiirin merkitystä, jotta nuori pystyy paremmin käsittelemään valintojaan, huoliaan ja elä-

mäntilannettaan. Ohjauksen holistinen ote on tärkeä. Ohjaaja on läsnä ihmisenä ihmiselle verhoutumatta asiantuntijuuteen ja nuori on oman elämänsä subjekti, jonka toimijuutta tuetaan aktiivisesti.

Opinnäytetyön teoriapohjana toimivilla minäpystyvyydellä ja voimaantumisteorialla on paljon yhteisiä teemoja minäkäsityksen ja itsetunnon kanssa. Ruohotien (2000, 167, 174) mukaan oppijat, jotka soveltavat itsesäätelyä, ovat adaptiivisia ja arvioivat oman toimintansa tarkoituksenmukaiseksi. He pyrkivät hahmottamaan, pohtimaan ja jäsentämään oppisisältöjä kokonaisuuksina. Sen sijaan oppijat, jotka kokevat itsesäätelyn mahdollisuudet vähäisiksi, yrittävät oppia ulkoa ja korostavat liikaa sisällön osia. Ruohotie puhuu myös opinnollistamiseen hyvin sopivasta oppijakeskeisestä opetuksesta, jossa olosuhteet järjestetään niin, että oppija voi kehittyä oppimisessaan aloitteelliseksi ja ulkoisesta ohjauksesta vapautuneeksi. Opettajan roolina on auttaa oppijaa itseluottamuksen kehittämisessä ja itseohjautuvuuden pelon voittamisessa. Opettaja nähdään ensisijaisesti oppimisen auttajana. (mt., 174.)

Teorialuvussa (luku 4) käsitellyt minäpystyvyys, kyvykkyys ja voimaantuminen liittyvät myös vahvuuksien tunnistamiseen, jolla on todettu olevan merkittävä vaikutus muun muassa opintoihin sitoutumisessa ja niissä menestymisessä. Omien vahvuuksien tunnistaminen ja niistä keskusteleminen kuvataan monesti voimaannuttavaksi ja tunnistettujen vahvuuksien hyödyntäminen lisää minäpystyvyyden sekä kyvykkyuden kokemuksia. Tavoitteiden eteen ponnisteluissa auttava minäpystyvyys on myös yksi neljästä positiivisen psykologisen pääoman osatekijästä. Psykologinen pääoma taas on osa osaamisidentiteettiä, jolla tarkoitetaan henkilön käsitystä omista mahdollisuuksistaan ja vahvuuksistaan, sekä itsestään osaajana. (Wenström 2022, 12–15, 153, 155.)

Ohjaajuutta käsittelevässä teoksessa *Matkalla ohjaajuuteen* (Kalliola & Kurki & Salmi & Tamminen-Westerbacka 2010, 102, 129), käsitellään ohjaustyön perusasioita monipuolisesti ja muistutetaan työvalmennukseenkin sopien, että ohjattavaa on tärkeää huomioida positiivisesti aina, kun hän saavuttaa pienenkin askeleen kohti suurempaa tavoitetta. He nostavat esille tärkeän huomion erityisen tuen tarpeessa oleviin henkilöiden osalta, joilla saattaa olla huonoja kokemuksia ihmissuhteiden vuorovaikutustilanteista. Tällöin on erittäin tärkeää, että he voivat kokea ohjaustilanteessa luottamusta ja turvallisuudentunnetta. Ruohotien (2000, 174) mukaan myönteiset reaktiot vahvistavat itsesäätelyn myötä uskoa omiin kykyihinsä ja mahdollisuuksiinsa, sekä positiiviseen tulkintaan itsestään oppijana. Se lisää myös tehtävää kohtaan koettua

sisäistä mielenkiintoa, sekä oppimisorientaatiota ja näyttäytyy toimintaan sitoutumisen vahvistumisena.

## 5.2 Ohjaajana toimiminen

Wenströmin (2022, 32–33) mukaan ohjaustyötä tehdään omalla persoonalla, joten ohjaajan on tärkeä sekä tuntea itsensä, että uskaltaa toimia omana autenttisena itsenään. Tämä ei poista ammatillisuutta, vaan mahdollistaa tunnetasolla kohtaamisen ja luottamuksen saavuttamisen, jotka ovat edellytyksiä myönteisen tunneilmapiirin ja vuorovaikutuksen luomiselle. Omien vahvuuksien hyödyntäminen lisää ohjaajan innostusta ja se, sekä autenttisuus, ovat lähtökohtana myös ohjaajan omalle hyvinvoinnille. Ohjaajan innostuksella on tärkeä vaikutus oppilaan innostukseen, sitoutumiseen ja motivaatioon. Ohjaaja toimii roolimallina, joka välittää omia asenteitaan ja arvojaan myös sitä itse tiedostamatta.

Luontevahvuutena ajateltuna oppimisen iloon liittyy samankaltaisia tunteita ja sisäistä motivaatiota kuin minäpystyvyyteen ja voimaantumiseen. Se auttaa jatkamaan, vaikka olisi koettu haasteita, tai saatu negatiivista palautetta (Uusitalo-Malmivaara ym. 2016, 157). He ovat tutkineet vahvuusopetusta lapsilla ja nuorilla, mutta samat asiat sopivat mielestäni hyvin kaikenikäisiin oppijoihin. Uutta oppiakseen ja tavoitteita saavuttaakseen henkilön tulee olla sinnikäs ja kyetä itsesäätelyn avulla ohjaamaan itsensä tehtävän tekemiseen. Oppimisympäristö ja opettaminen vaikuttavat merkittävästi oppimisen ilon syttymiseen. (mt., 157, 159.)

Opinnollistamisen ohjaustyö vaatii pitkäjänteistä ja tavoitteellista otetta, sekä kykyä havainnoida pienetkin edistymiset tutkinnon osaa suorittavan toiminnassa. Työn haastavuutta lisää se, että ainakin tutkimuksen kohteena olevassa työvalmennussäätiössä, opinnollistamisen suunnitelma ja sen edistyminen ovat jokaisen valmentautujan kohdalla yksilöllisiä. Näin ollen samalla työvalmentajalla voi olla samaan aikaan hyvin eri vaiheessa opinnoissaan olevia ja keskenään eri tutkinnon osia suorittavia valmentautujia. Sen lisäksi työvalmentajien ryhmissä on mukana myös muita asiakkaita, esimerkiksi kuntouttavan työtoiminnan sekä vammais- ja mielenterveyskuntoutujien työtoiminnan palveluista. Opinnollistamista koordinoivan opintovalmentajan ohjauksessa olevat tutkinnon osan suorittajat ovat myös hyvin heterogeeninen ja vaihtuva ryhmä. Mukana on monesta tutkinnoista eri tutkinnon osia suorittavia ja opintojen eteneminen tapahtuu jokaisella omassa aikataulussa. Näin ollen kaikki kokonaisuuden koordinointia helpottava materiaali ja tuki ovat tarpeen.

### 5.3 Ohjauskeinoja työskentelyn tueksi

Vehviläisen (2014, 114–117) mukaan ohjauskeinot voidaan luokitella proaktiivisiin, työskentelyä ennakoivasti käynnistäviin ja suuntaaviin sekä reaktiivisiin, joiden avulla vastaan tuleviin kysymyksiin ja ongelmiin reagoidaan. Hän esittelee kahta terapiavuorovaikutuksen tutkimuksessa havaitsemaansa ohjaajien keskusteluissa käyttämää ja muuhunkin ohjaukseen sopivaa orientaatiota. Nämä ovat kannatteleva ja tutkiva orientaatio. Kannattelevassa orientaatiossa on tärkeää osoittaa, että ohjattavan kokemus tai tunne on kuultu ja empaattisesti hyväksytty. Keskustelun keinoina käytettävään viestintään sisältyvät ilmeet, eleet ja äänensävyt, sekä peilaavat puheenvuorot ja kuuntelun ilmaukset. Kannatteleva orientaatio auttaa ohjaajaa ja ohjattavaa pääsemään läsnä oleviksi, jolloin he pystyvät keskittymään, vastaanottamaan ja havainnoimaan mitä tilanteessa tapahtuu. Tutkivassa orientaatiossa taas keskitytään meneillään olevan aiheen, kokemuksen ja tilanteen tarkasteluun tutkimalla ja eri ulottuvuuksia kartoittamalla. (mt., 114–117.) Opinnollistamisen kaltaisissa pitkäjänteisissä oppimisprosesseissa oppijan on saatava aikaa ja mahdollisuus laajan miellekartan rakentamiseen, jonka avulla hän voi suhteuttaa itsensä ja toimintansa omaan maailman- ja ihmiskäsitykseensä (Heikkilä-Laakso ym. 1997, 359).

Edellä mainituissa keinoissa on paljon sellaisia piirteitä, jotka ovat tyypillisiä aivan tavalliselle ihmisten väliselle luontevalle vuorovaikutukselle, niitä sen tarkemmin ajattelematta. Tällaisten keinojen nostaminen tietoisesti käytettäväksi on varmasti suurin tarve silloin, kun ohjaajalle tulee eteen tilanne, jossa toimiminen on syystä tai toisesta hankalaa, tai jos omat voimavarat ja kyky läsnäoloon ovat jostain syystä tavallista matalammalla. Heikkilä-Laakso ja Heikkilä (1997, 31) pitävät monipuolisia kommunikointitaitoja ehtona ohjaajana toimimisessa ja keskeisenä omien ajatusten välittämisessä sekä muiden ihmisten ymmärtämisessä. Ohjaustyössä on tärkeää pystyä aikaansaamaan ja ylläpitämään vuorovaikutteista, avointa ja ennakkoluulotonta keskustelua. Aktiivinen kuunteleminen ja jatkuvan mielenkiinnon osoittaminen ovat merkittäviä ohjausprosessin laadun ja syvyyden kannalta. Paraverbaaliset ja hyvin muotoillut verbaaliset ilmaisut, kehon kieli sekä näiden vastaanottaminen ja tulkinta toisen ilmaisusta, kuuluvat heidän mukaansa menestyksekkäisiin kommunikointitaitoihin.

Kiiveri ja Häkkinen (2014, 240) pitävät yhdessä sovitun sisällön, tavoitteiden ja keston mukaisia ohjauskeskusteluja ohjattavan ja ohjaajan vuorovaikutteisena prosessina, jossa dialogiset periaatteet korostuvat. Aito kuuntelu, välittäminen, kunnioitus sekä halu ymmärtää toista ihmistä, sekä hänen toimintaansa ja näkökulmaansa on tärkeää. Vehviläinen (2014, 123–125, 143) korostaa ohjaajan läsnäolon taitoa, jossa tärkein keino on ohjaajan rauhallinen toiminta,

joka mahdollistaa havainnoinnin ja luo työskentelyrauhan ohjaustilanteissa eteen tulevien asioiden parissa. Ohjaajan on tärkeää pystyä luomaan hyväksyvä ilmapiiri, sekä kyetä vastaanottamaan ohjattavien puheessa esiintyvää tunnesisältöä. Kysymistä ja peilaavaa puhetta työkaluina käyttäen ohjattava voidaan saada puhumaan ja kertomaan asioita.

Ruohotie (1998, 15) korostaa uudistavan oppimisen olevan ohjattua ja tietoista sekä perustuvan oppijan omaan pohdintaan ja panokseen. Oppijaa ohjataan tiedostamaan kognitiiviset ja meta-kognitiiviset strategiansa, tekemään havaintoja, hyödyntämään saamaansa palautetta, toimimaan itseohjautuvasti sekä ratkaisemaan ongelmia itsenäisesti. Kiiveri ja Häkkinen (2014, 245) tuovat esille, että on ohjaajan ammattitaitoa kyetä muuttamaan ohjattavalla oleva vaikeus realistisesti saavutettavissa olevaksi taidoksi tai tavoitteeksi ja suunnata ohjausprosessissa ajattelu, keskustelu ja työskentely sitä kohti. Wenström (2022, 13) avaa vahvuusajattelun taustalla olevaa humanistista näkemystä ihmisenä kasvamisesta ja myönteisestä potentiaalista. Näiden lisäksi myös hyvinvointi, hyvä elämä sekä yksilöiden ja yhteisöjen kukoistus ovat itsearvoja, joiden varassa koulutusta on tärkeää kehittää. Hän lisää, että vaikka emme voikaan tietää tulevaisuuden osaamistarpeita tarkkaan, voimme olla varmoja siitä, että innostunut, omat vahvuutensa tunteva ja hyvinvoiva ammattilainen jaksaa kehittää osaamistaan ja työtään työelämän muutoksissa.

Valmennuksessa erilainen oppija -oppaassa (Koskinen & Hautaluoma 2009, 54–63) avataan MOOD-valmennustyyliä, jotka ovat motivoiva, osallistuva, ohjaava ja delegeoiva valmennus. Vaikka opinnollistamiseen ja tutkinnon osien suorittamiseen osallistuvat valmentautujat ovat ehkä usein jo melko pitkällä valmennuspolullaan, on heidän yksilöllistä valmennustarvettaan hyvä pysähtyä pohtimaan myös tämän valmennustyylijaon mukaan. Motivoivaa valmennusta käytetään silloin, kun valmentautujalta puuttuu työtehtävän suorittamiseen tarvittava motivaatio, kiinnostus, uskallus tai vaikka nämä kaikki. Tällöin valmennuksen tehtävänä on herättää halu tekemiseen, oppimiseen ja onnistumiseen, sekä vähentää valmentautujan pelkoa epäonnistumisesta. Painotus ei ole työn tekemisessä, vaan valmentautujassa. Osallistuvassa valmennuksessa tehtäviä suoritetaan valmentautujan kanssa osittain yhdessä. Tätä tyyliä voidaan käyttää valmennuksen alussa, uusien tehtävien kohdalla, tai kun valmentautuja ei muuten pysty työskentelemään itsenäisesti. Ohjaavalla valmennuksella valmentautujan varmuutta ja itseluottamusta kehitetään neuvomalla ja tukemalla, mutta osallistumatta itse varsinaiseen tehtävän tekemiseen. Delegeoivassa valmennuksessa valmentaja johtaa ja suunnittelee työtä siten, että valmentautuja pystyy suorittamaan tehtävät itsenäisesti, eikä valmennusta enää juuri tarvita. (mt.,



2009, 54–63.) Valmennustyylit on avattu myös toisen työpajan dioissa (LIITE 3) ja Ohjauksen tukimateriaalissa (LIITE 5).

#### 5.4 Ohjauksen tavoitteellisuus

Ohjausprosessia aloitettaessa käynnistyy oppimis- ja työskentelyprosessi, joka on samaan aikaan tavoitteellista, sekä yhteistyötä ja koordinointia vaativaa. Päämääränä on ohjattavalle merkityksellisen ja hänen toimijuuttaan vahvistavan prosessin läpivienti. Ohjauksen alussa tarvitaan keskustelua siitä, miten ohjattava näkee tulevan prosessin ja oman tilanteensa. Yhteinen suunnittelu auttaa ohjattavaa ja ohjaajaa hahmottamaan tulevaa työskentelyä, jotta molemmat tietäisivät, miten toimitaan. Ohjattavan on myös tärkeää tietää konkreettisesti, mitä hänen pitää tehdä itse. Muuten voi käydä niin, että ohjaaja ajattelee ohjattavan alkavan työskennellä saman tien, kun taas ohjattava saattaa luulla kaikkien vastausten olevan jossain jo valmiina. (Vehviläinen 2014, 92–93, 104.) Ruohotie (1998, 9) tuo esille samantyyppistä ajatusta esitellessään alun perin Rauste-von Wrightin ja von Wrightin sosio-konstruktiiiviseen oppimiskäsitykseen sisältyvää konstruktiiivista näkökulmaa. Sen mukaan siihen miten oppija toimii, vaikuttaa hänen näkemyksensä oppimisprosessissa olevasta omasta roolistaan; eli odottaako hän ohjaajan ohjaavan häntä vai ajatteleeko hän olevansa itse vastuussa oppimistoiminnasta. Oman roolin hahmottaminen riippuu paljolti oppijan itsetunnosta.

Aho ja Laine (1997, 16, 45–46) käsittelevät itsetuntoa ja minäkäsitystä teoksessaan *Minä ja muut*, Kasvaminen sosiaaliseen vuorovaikutukseen. Heidän mukaansa heikko itsetunto vaikuttaa suoritustilanteisiin siten, että huomio kiinnittyy epäolennaisiin asioihin, eikä oppimista tapahdu. Heikko itsetunto saa henkilön asettamaan itselleen epärealistisia tavoitteita, koska hän ei tunne omia vahvuuksiaan ja heikkouksiaan hyvin. Henkilö asettaa itselleen joko liian helpot tavoitteet, pelätessään minän arvon menettämistä ja nolaamista, tai liian vaativat, koska ei häpeä epäonnistumista tilanteessa, joka on niin vaativa, että myös monet muut epäonnistuisivat siinä. Itsetunto näkyy suoritustilanteissa niin, että jos henkilön minäkäsitys on heikko, hän haluaa vältellä vuorovaikutus- ja suoritustilanteita, tai odottaa epäonnistumistaan jo etukäteen. Henkilön minäkäsitys vaikuttaa myös siihen, miten hän valikoi ympäristöstään saatavaa informaatiota. Hän ottaa vastaan mieluummin informaatiota, joka tukee käsitystä omasta itsestään ja torjuu tai hylkää sellaisen tiedon, joka on ristiriidassa hänen minänsä kanssa.

Ohjauksen tavoitteellisuus auttaa toiminnan jäsentämisessä, helpottaa arviointia ja lisää oppimisen vaikuttavuutta. Tavoitteiden asettelu helpottaa ohjattavan motivaation, osaamiskokemuksen, itsesäätelytaitojen sekä pystyvyyden hahmottamisessa. Tavoitekeskustelussa päästään käsittelemään myös ohjattavan arvioita omista mahdollisuuksistaan ja uskomista niiden saavuttamiseen. (Vehviläinen 2014, 96.) Oppimiseen tarvitaan oppijan omaa oivallusta persoonallisesta kontekstisidonnaisuudestaan, esimerkiksi siitä, missä tilanteessa ja vaiheessa hän oppimisessaan on ja mitkä ovat hänen keinonsa etenemiseen. Oppimista edistää näiden lisäksi myös kysymys toiminnan suunnasta, pyrkimyksistä sekä pohdinta toiminnan mielekkyydestä. (Heikkilä-Laakso ym. 1997, 359.) Ruohotien (1998, 14–15) mukaan uudistava, eli transformatiivinen oppiminen perustuu kriittiseen reflektioon, jonka tuloksena henkilöllä on eriytynyt ja sisäistetty kokonaisvaltainen ymmärrys kokemuksestaan uudeltaisessa toimintaympäristössä. Oppijan kokemusten tulkintaa kuitenkin häiritsee ja havaintoja ohjaa usein hänen oma kokemusrakenteisiinsa liittyvä ennakoimistapansa. Jotta oppija ei jäisi oman toimintaympäristönsä ja historiinsa vangiksi, täytyy kokemusrakenteet tiedostaa, ja arvioida niitä kriittisesti.

Kokemukseni mukaan tällaiset itse rakennetut esteet tulevat usein esille myös työvalmennuksessa. Monet valmentautajat nimeävät helposti monta syytä, miksi he eivät usko suunniteltujen edistymisaskelien toteutuvan omalla kohdallaan. Vehviläinen (2014, 63) puhuu emotionaalista historiasta, joka tarkoittaa yksilölle persoonallista tapaa, jolla hän reagoi ja toimii tunteidensa perusteella. Tällä on voimakas vaikutus vuorovaikutussuhteisiin asettumisessa ja siinä, miten omaa toimintaansa, pettymyksiä tai räsytystä pystyy säätelemään. Näin ollen tunteiden uskotaan ohjaustyössä muovaavan työskentelyprosesseja ja emotionaalisuuden olevan aina läsnä sekä tiedonkäsittelyssä että oppimisessa.

Banduran (2001, 5) mukaan kokeellisiin tilanteisiin osallistuvat henkilöt yrittävät selvittää, mitä heiltä odotetaan. He rakentavat hypoteeseja ja testaavat heijastavasti omaa riittävyttään arvioimalla toimintaansa sen tuloksiin. He asettavat henkilökohtaisia tavoitteita ja motivoivat itseään toimimaan tavoilla, jotka miellyttävät, tekevät vaikutuksen muihin tai lisäävät itsetyytyväisyyttä. Jos he joutuvat vaikeuksiin, he harjoittavat joko mahdollistavaa tai heikentävää minäpuhetta. Jos henkilö tulkitsee epäonnistumisen olevan haasteena voitettavissa oleva, hän voi kaksinkertaistaa panostuksensa. Jos taas epäonnistumisen näkee johtuvan henkilökohtaisista puutteista, voi henkilö ajaa itsensä epätoivoon. Jos hän kokee tulleen hyväksikäytetyksi, pakotetuksi, manipuloiduksi tai epäkunnioitettavasti kohdelluksi, hän voi reagoida apaattisesti, vastustavasti tai vihamielisesti.

## 6 AINEISTONHANKINTA KEHITTÄMISTYÖSSÄ

Tämän opinnäytetyön tutkimusaineiston kerääminen ja yhteiskehittäminen painoutuivat työvalmentajien ja ohjaajien sekä Saako oppia -hanketiimin kanssa tehtyyn yhteiskehittämiseen ja pohdintoihin. Olen avannut kehittämisprosessia ja menetelmiä tarkemmin alaluvussa 3.3. Työvalmentajille suunnatun kyselyn, työpajojen ja hankkeeseen liittyvien palaverien kautta saatu ja varmistettu aineisto ohjasi työtäni alusta loppuun. Aineistonhankinta eteni kyselystä kolmeen toteutettavaan työpajaan, joissa edellisen vaiheen työskentely muovasi aina osaltaan seuraavan vaiheen työskentelyä. Luvun Ohjaaminen opinnollistamistyössä (luku 5) sisältöä käsiteltiin työpajoissa ohjaajana toimimisen, ohjauskeskustelujen, tavoitteiden asettelun, opintojen etenemisen ja ennen kaikkea valmentautujan pienienkin edistysaskeleiden huomaamisen osalta. Työskentelyssä hyödynnettiin erilaisia harjoitteita.

### 6.1 Valmentajille suunnattu kysely

Työvalmentajille suunnattu kysely painottui opinnollistamistyön tuntemisen, kokemusten ja merkittävyyden kartoittamiseen sekä työvalmentajien tueksi kaavailun työpajan tärkeyden, sisältötoiveiden ja sopivan järjestämisaikakohdan selvittämiseen. Työvalmentajilla on opinnollistamisesta keskenään hyvin erilainen kokemuspohja. Toisten työalueella tutkinnon osien ammattitaitovaatimuksia on juuri vasta avattu, kun taas toiset ovat olleet mukana jo pitkään, jopa useamman tutkintojen uudistamisen ajan. Opinnollistaminen ja tutkinnon osien suorittaminen -kysely toteutettiin Webropol -kyselynä. Lähetin kyselyn 18 työvalmentajalle, joista siihen vastasi 11 henkilöä. Kyselyn vastusprosentti oli 61 prosenttia.

Kyselyssä avattiin opinnäytetyön kehittämistyön edetessä syntynyttä ajatusta opinnollistamistyötä tukevasta yhteisöllisen ideoinnin keinoin toimivasta työpajasta. Työpajan alkuajatus oli, että sekä opinnollistamista ohjaavat, että ne työvalmentajat, joilla ei ole vielä ollut tutkinnon osien suorittajia ohjattavanaan, voisivat osallistua työpajaan oman tarpeensa mukaan ilmoittautumalla kulloisellekin tapaamiskerralle ennakkoon. Ennakkoilmoittautumisen tarpeellisuutta tulee arvioida jatkossa, jotta vältytään sen muodostumisesta esteeksi osallistumiselle. Tavoitteena oli saada aikaan matalankynnyksen kohtaamispaikka, jossa työvalmentajat pääsisivät yhdessä keskustelemaan ohjaamistyöstään ja siihen liittyvistä onnistumisista, oivalluksista ja haasteista. Kaikki opinnäytetyöni kehittämistyö pyrki yhteisen työmme ja opinnollistamisen tärkeyden korostamiseen, sekä ohjausosaamisen nostamiseen ja vahvistumiseen. Halusin tuoda

tätä kaikkien työtä arvostavaa ja yhteistä kehittämistä korostavaa ajatusta esille myös kyselyssä ja sen saatteessa. Työvalmentajille lähetetyn kyselyn saateteksti on liitteenä (LIITE 1).

## 6.2 Kyselyn tulokset ja niiden analysointi

Avaan toteutetun kyselyn kysymyksiä ja niihin saatuja vastauksia ja kysymyksittäin. Ensimmäinen kysymys: Oletko ohjannut tutkinnon osan suorittajia omassa valmennustyössäsi? Tähän kysymykseen pystyi valitsemaan vain yhden vastausvaihtoehdon ja siihen vastattiin seuraavasti: Olen, ja tutkinnon osien suorittajia on ohjattavana koko ajan, kolme vastaajaa. Olen ohjannut jonkin verran, neljä vastaajaa. Olen ohjannut aiemmin, mutta en viime aikoina, kolme vastaajaa. En ole ohjannut vielä, mutta työalueeni opinnollistamistyö on käynnissä, ei yhtään vastaajaa. En ole, eikä opinnollistaminen ole ollut suunnitelmissa, yksi vastaaja. Vastaukset kuvastavat hyvin sitä, että opinnollistamistyön tilanne on työvalmentajien osalta keskenään hyvin erilainen. Vastaukset kertovat myös, että kymmenen yhdestätoista vastaajasta oli ohjannut tutkinnon osan suorittajia joskus ja seitsemän ohjaa joko jatkuvasti tai jonkin verran.

Toisessa kysymyksessä vastaajia pyydettiin valitsemaan väittämistä heidän ajatuksiaan ja mielipidettään parhaiten kuvaava vaihtoehto. Vastausasteikkona käytettiin neliportaista asteikkoa: täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä. Väittämä: Pääsen hyödyntämään opinnollistamistyössä omaa ammattitaitoani hyvin. Kahdeksan kymmenestä vastaajasta oli joko täysin (kolme vastaajaa), tai jokseenkin samaa mieltä (viisi vastaajaa). Kaksi vastaajista oli jokseenkin eri mieltä, eikä kukaan vastaajista kokenut, ettei pystyisi hyödyntämään ammattitaitoaan ollenkaan. Väittämä: Valmentautujien eteneminen tutkinnon osien suorittamisessa on minulle tärkeää. Kolme henkilöä oli väittämien kanssa täysin samaa mieltä ja kahdeksan jokseenkin samaa mieltä. Väittämä: Koen opinnollistamistyön merkityksellisenä. Tähän vastattiin samoin kuin edelliseen, eli kolme oli täysin samaa mieltä ja kahdeksan jokseenkin samaa mieltä. Väittämä: Opinnollistamistyö on jäänyt minulle vielä vieraaksi. Vain yksi vastaajista koki olevansa tästä täysin samaa mieltä ja kymmenen joko täysin tai jokseenkin eri mieltä. Tämä oli opinnollistamistyön kannalta positiivinen viesti ja ennustaa jatkotyöskentelyn kannalta sitä, että kehittämistyössä voidaan edetä ripeästi. Viimeisen väittämän kohdalla kaikki vastaajat näkivät opinnollistamistyön lisääntyvän lähivuosien aikana niin, että kuusi valmentajaa oli täysin samaa mieltä ja neljä jokseenkin samaa mieltä. Kysymyksen vastaukset ovat taulukkona toisen työpajan diaesityksessä (LIITE 3).

Kolmas kysymys: Millaista tukea kaipaisit opinnollistamistyöhön ja tutkinnon osien suorittajien ohjaamiseen? Kysymyksessä pystyi valitsemaan useamman vaihtoehdon. Kyselyn 11 vastaajaa valitsi yhteensä 26 vaihtoehtoa. Eniten kaivattiin lisää yhteistyötä samaa, tai samankaltaista työtoimintaa ohjaavien työvalmentajien kanssa, tämän vaihtoehdon valitsi kahdeksan vastaajaa. Kuusi vastaajaa valitsi tärkeäksi tueksi saada lisää tietoa opinnollistamiseen ja tutkinnon osien suorituksiin liittyen ja koulutusta tutkinnon osien suorittamisen ohjaamiseen. Kolme vastaajaa toivoi lisää yhteistyötä muiden työvalmentajien kanssa. Kysymyksen vastaukset ovat taulukkona toisen työpajan diaesityksessä (LIITE 3).

Kolme vastaajaa kertoi toiveensa myös sanallisesti. Kirjoitetuissa vastauksissa tuli esille muihin kysymyksiin liittyviä palautteen omaisia kommentteja. Näissä toivottiin enemmän yhteistyötä oppilaitoksen kanssa ja tuotiin esille toisaalta sitä, ettei omaa osaamistaan pysty välttämättä käyttämään ja toisaalta sitä, etteivät kaikki ole tästä innostuneita. Vastauksissa tuotiin esille myös tutkinnon osien ohjaamisen vaikutus työmäärän lisääntymiseen, joka olisi hyvä huomioida.

Kyselyssä avattiin myös ajatusta opinnäytetyön kehittämistyössä tutkinnon osien suorittamisen ohjaamista helpottamaan suunnitellusta kirjallisesta tukimateriaalista ja kysyttiin ajatuksia ja tarpeita sen sisällön suhteen. Ennen neljättä kysymystä kyselyssä oli seuraava selittävä teksti;

Opinnollistamiseen liittyvän kehittämistyön tavoitteena on tuottaa valmennustyöhön kirjallista tukimateriaalia helpottamaan tutkinnon osien suorittamisen ohjaamista ja muistuttamaan valmentautujien kanssa läpikäytävistä asioista.

Neljäs kysymys: Mitä seuraavista asioista näkisit, että materiaalin olisi tärkeä sisältää? Myös tässä kysymyksessä pystyi valitsemaan useamman vaihtoehdon ja vastaajat valitsivat yhteensä 29 vaihtoehtoa. Kahdeksan vastaajaa piti tärkeänä, että materiaali sisältäisi sekä suoritettaviin tutkinnon osiin liittyvää materiaalia että valmentautujien käyttöön luotavan tuki- ja ohjausmateriaalin rinnakkaismateriaalia. Viisi oli sitä mieltä, että materiaalin tulisi sisältää opintojen ohjaamiseen liittyvää materiaalia ja neljä vastaajista piti sekä opintojen edistymisen kirjaamiseen liittyvää materiaalia että mahdollisuutta lisätä omassa työssään käyttämään omaan työalueeseen liittyvää materiaalia tärkeänä. Vastausten perusteella on tärkeää tietää, että tutkinnon osien sisällön avaaminen nähdään työvalmentajien mielestä tärkeänä. Oli ilahduttavaa, että tämän opinnäytetyön tuotoksena toteutettavan tukimateriaalin linkittymistä valmentautujien materiaalin kanssa pidettiin tärkeänä. Monipuolisen tukimateriaalin tarpeesta kertoi se, että vähintään neljä

työvalmentajaa oli pitänyt kaikkia materiaalin sisältöön kaavailtuja osa-alueita tärkeinä. Vastaukset kysymykseen taulukossa Kysymyksen vastaukset ovat taulukkona toisen työpajan diaesityksessä (LIITE 3).

Viides kysymys: Tuleeko mieleesi vielä joitain muita materiaalissa tarvittavia aihealueita? Kysymys liittyi edelliseen kysymykseen ja siinä toivottiin sanallista vastausta. Kysymykseen tuli vain yksi vastaus ja siinä tuotiin oivaltavasti esille tarve valmentautujien oppimispäiväkirjan täyttämiseen liittyvästä pohjasta tai vastaamista ohjaavista kysymyksistä.

Ennen kuudetta kysymystä oli seuraava suunniteltua työpajaa selittävä teksti:

Opinnollistamistyöhön on suunniteltu kaksi kertaa kuukaudessa kokoontuva avoin opinnollistamisen työpaja, johon työvalmentajat voisivat osallistua tarpeensa mukaan.

Sen jälkeen tekstissä kerrottiin työpajalle sovittavasta kiinteästä tapaamisajasta kokoustilaan ja työpajoille osallistujista sekä siitä, että työpajaan voisi tarpeen mukaan tai kutsuttuna osallistua myös muita henkilöitä.

Kuudes kysymys: Kaipaisitko ohjaamistyöhösi edellä kuvattua työpajaa? Vastaajista neljä vastasi kyllä, kuusi ei osannut sanoa ja yksi ei kokenut työpajaa tarpeelliseksi. Tässä kysymyksessä tuli kyllä-vastaajille lisäkysymys (kysymys 7), jossa kysyttiin: Osaisitko tarkentaa millaisia asioita työpajoissa olisi mielestäsi tarpeellista käsitellä? Neljästä vastaajasta tähän vastasi kolme valmentajaa. Vastauksen perusteella pajassa olisi tärkeää käsitellä työ- ja yksilövalmentajan roolia opinnollistamisessa. Toivottiin, että alussa koko opinnollistamisprosessi käytäisiin läpi pääpiirteittäin, alusta loppuun kaikkine välivaiheineen ja että pajassa käsiteltäisiin kaikkea eteen tullutta, annettaisiin vinkkejä sekä tiedotettaisiin uusista tutkinnon osista että tutkinnon osien suorittamiseen liittyvistä muutoksista. Tiedon jakamisen ja käytänteiden yhtenäistämisen lisäksi kaivattiin vertaistukea muilta ohjaajilta. Haasteena tuotiin esille aikataulutuksen ja sen hallitsemisessa tarvittavat eväät siihen, kun opinnollistaminen tehdään muun ohjaustyön ohella, sekä opinnollistamisen vaikeus ilman nykyaikaisia työvälineitä. Vastauksissa toivottiin koulusta myös opinnollistamisen ohjaajalle sekä oman ammattialan kertaamista, jotta opinnollistaminen onnistuu. Vastaajat olivat kiinnostuneita koulumaailman uusista opintosuunnista, jotta voisimme varmistaa opinnollistamisen vastaavan nykypäivää ja työelämän haasteita. Kahdek-

sannessa ja yhdeksännessä kysymyksessä kartoitettiin työpajan pitämiseen parasta viikonpäivää ja kellon aikaa ja siinä saatiinkin haarukoitua suurelle osalle valmentajista sopivat ajankohdat.

### 6.3 Ensimmäinen työpaja tulevaisuuspajana

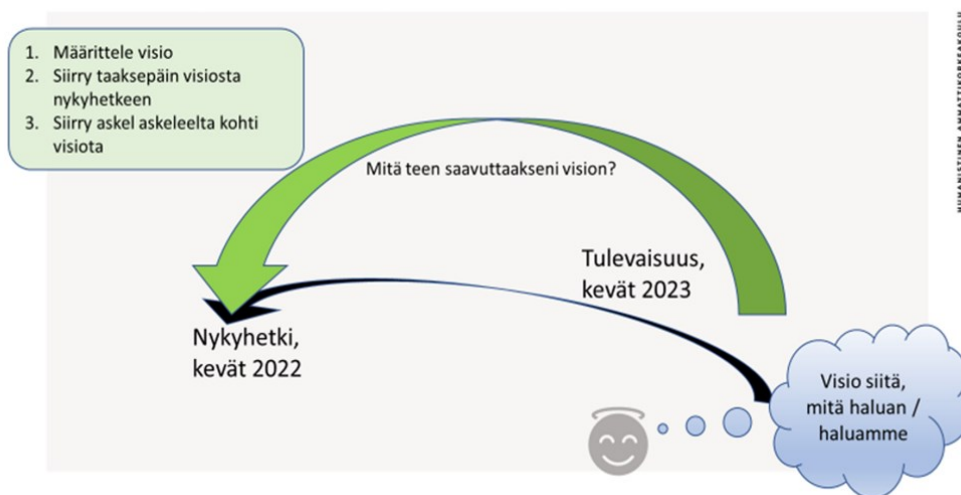
Halusin linkittää Yhteisöpedagogi (YAMK) opintoihini kuuluvan Tulevaisuuden ennakointi -kurssin tulevaisuuspajan tähän opinnäytetyöhön, ja se sopikin hyvin uuden opinnollistamistyöpajan aloitukseksi. Tulevaisuuspajaan osallistui kuusi valmentajaa. Pysin tekemään pajan vetämisen tueksi ja asioiden havainnollistamiseksi tekemäni PowerPoint -esityksen (LIITE 2) mahdollisimman tiiviiksi, pajan kannalta olennaiseen keskittyväksi ja helposti lähestyttäväksi. Johdatin ajatukset tulevaisuuspaja-ajatusten kautta siihen, mistä meidän opinnollistamistyömme on alun perin alkanut. Opinnollistaminen oli aluksi pientä ja vain muutaman työntekijän työtä ja on kasvanut siitä pikkuhiljaa, ollen koko ajan laajempaa ja tärkeämmässä asemassa.

Pajan tuotokset oli tärkeää saada hyödynnettyä kokonaisuudessaan sekä opinnäytetyön kehittämistyössä että aitoon tarpeeseen synnytetyn opinnollistamistyöpajan aloituksessa, sen ensimmäisenä kokoontumiskertana. Pajan tulevaisuustähtäin ulotettiin pitkän aikajakson sijaan vuoden päähän pajasta, eli kevääseen 2023. Pajatyöskentelyssä keskityttiin täysin opinnollistamisen tulevaisuuteen laajentamatta sitä muihin ajatuksiin tai aiheisiin.

Paja eteni Tulevaisuusverstas-menetelmän mukaan niin, että pajan suunnittelu toimi valmisteluvaiheena. Tulevaisuusverstas-menetelmän käyttöön liittyi pajan vetämisen suhteen ajatus, että käyttäisin siinä konkreettisia ja helposti lähestyttäviä menetelmiä. Niinpä en käyttänyt vaikeita vieraannuttavia termejä tai muuta turhan monimutkaista, joka olisi vienyt ajatuksia pois varsinaisesta päämäärästä, eli opinnollistamistyön halutusta tulevaisuuden tilasta. Valmistelu- ja ongelmavaiheen nivelkohtaan kuului opinnollistamisen menneisyyden läpikäynti, jonka jälkeen ongelmavaiheessa käsiteltiin työn edistämiseen ja laajentamiseen liittyviä tarpeita. Tämän jälkeen utopia- ja todellistamisvaiheessa suunniteltiin tarvittavat askeleet kohti haluttua tilannetta, josta oli tarkoitus saada tulevaisuuspajan päätösvaiheessa aikaan rehellinen ja yhteinen lopputulema. (Oppariapu 2016.) Suunnittelin, että Tulevaisuusverstas-menetelmä toimisi johdatteluna kohti tulevaisuustyöskentelyä, jonka varsinaisena tulevaisuustyökaluna käytettiin tarkoitukseen hyvin sopivaa Backcasting-suunnittelu-menetelmää (EPAAM Continuum 2022).

Backcasting-suunnittelumenetelmän tulevaisuuspajatyöskentelyssä mietitään ensin tavoiteltu tulevaisuuden tila ja lähdetään sen jälkeen miettimään sellaisia askeleita taaksepäin nykyhetken tilanteeseen asti, joita tarvitaan, jotta haluttu tulevaisuuden visio saavutetaan. Esittelin Backcasting-suunnittelumenetelmän (Hamk 2016) dian avulla, jonka olin rakentanut tekemällä Tulevaisuustyöpajatyöskentelyn metodioppaan materiaalissa olleesta kuvasta mahdollisimman tarkan kopion. Menetelmässä kaareva nuoli menee oikealta vasemmalle, määritetystä tulevaisuudesta nykyhetkeen. Askeleet kohti visiota sijoittuvat ajatuksellisesti nuolen kaarelle. Jaoin kuvan pajan osallistujille A4-kokoisena tulosteena, johon suunnitellut askeleet voitiin kirjata.

### Backcasting –menetelmän perusidea alkuperäistä mukailien



KUVIO 2. Backcasting-menetelmä (Hamk 2016).

Menetelmän esiteltyäni kysyin osallistujilta, halusivatko he suunnitella tulevaisuuden visioon vieviä askeleita pareittain vai ryhmässä, ja he valitsivat suunnittelun ryhmässä. Heti työskentelyn alussa huomasimme, että vision pohtiminen oli haastavaa ja työskentelyssä syntyi enemmänkin osa-alueita, joihin tähdätä. Ajatuksia syntyi heti työnjaon kehittämisestä, työvalmentajan, opintovalmentajan ja muiden valmentajien kesken, sekä oppilaitosyhteistyöstä, sen vahvistamisen ja monipuolistuvan yhteistyön osalta. Tämä kehittäminen ajoitettiin tulevaan syksyyn, joten siitä syntyi konkreettinen askel kohti kevääseen 2023 asetettua tulevaisuustähtäintä. Askeleiksi kirjattiin myös ryhmämuotoinen ohjaus sekä työvalmentajien kouluttautuminen ja sen päivitys esimerkiksi työpaikkaohjaaja- ja näyttöarviointikoulutusten uusimisten kautta. Työpaikassa syntyi termi ristiinohjaus, jolla tarkoitimme sitä, että vaikka valmentautujalla onkin tietty työvalmentaja, voi häntä ohjata myös toinen työvalmentaja joidenkin tiettyjen osa-alueiden



osalta. Tällainen työnjaollinen yhteistyö voisi vähentää myös työvalmentajien työn kuormittavuutta.

Pohdimme valmentajien persoonallista ohjaamistapaa ja sitä, että kaikki valmentautujatkin opivat eritavoin. Valmentautujien osalta mietimme myös oikea-aikaisuuden tärkeyttä ja vahvuuksien etsimistä. Tärkeäksi päämääräksi ajateltiin oppimismotivaatiota ja -halua sekä pohdintaa siitä, miten niitä voi synnyttää. Mietimme myös ohjaamisen antamaa hyötyä opinnollistamiselle ja päinvastoin. Konkreettisenä tähän opinnäytetyöhön liittyvänä asiana puhuttiin materiaalipaketin synnyttämisen tarpeesta ja siihen tarvittavasta sisällöstä. Koko opinnollistamistyön tulevaisuuteen kaivattiin selkeyttä ja työpajan synnyttämäksi visioksi halutusta tulevaisuudesta kiteytyi: Opinnollistamista yhteistyössä, ymmärtäen ja ylpeänä yhteisestä työstä.

Olin tyytyväinen keskustelemaan pajaan, jossa menttiin yhdessä kohti tulevaa muistaen myös mennyttä. Ajatuksia jaettiin avoimesti ja pajassa oli mielestäni hyvä, toisten työtä kunnioittava tunnelma, joka oli tärkein työskentelylle asettamani tavoite. Pajan lopuksi osallistujilta nousi kysymys pajan pitämisestä myös työvalmentajille, jotka eivät osallistuneet tähän pajaan. Oli ilahduttavaa, että suunnittelemani jatko työpajatyölle tuntui osallistujista aivan luonnolliselta ja halutulta työmuodolta.

## 6.4 Työpajatoiminnan jatkuminen

Tulevaisuuspajan anti ja pajan aikana syntyneet ideat otettiin huomioon työpajatoiminnan jatkumisen suunnittelussa. Seuraavat kaksi työpajaa järjestettiin kahden viikon välein toisistaan.

Toinen työpaja

Toisessa työpajassa avasin työvalmentajille aluksi kyselyn tuloksia ja kehittämistyön tuotoksena syntyvän valmentautujan ja ohjauksen tukimateriaaleja. Työpajaan osallistuminen oli mahdollista joko paikan päällä tai Teamsin kautta etänä. Työpajaan osallistuneista valmentajista yhdeksän oli paikan päällä ja kaksi osallistui etänä. Etäosallistumisen onnistuminen ja soveltuvuus mietityttivät hieman etukäteen, mutta etäosallistujat pysyivät keskusteluissa mukana ja heidän vähäisen määränsä vuoksi pystyin huomioimaan heidän puheenvuorotarpeensa läsnä olevien kanssa tasavertaisesti.

Olin valmistellut työpajaa varten PowerPoint -esityksen (LIITE 3), johon oli koottu pohdintaa herättämään tarkoitettuja ohjauksen teoriaosuudesta nostettuja ajatuksia ja ohjeita. Esittelin myös Valmennuksessa erilainen oppija -oppaan MOOD-valmennustyytlejä ja oppaan sisältöä

muutenkin. Valmennustyyliä pohdittiin omien valmentautujaryhmien kautta ja työpajassa syntyi mukavasti keskustelua tutkinnon osien suorittamisesta ja ohjauksesta monelta kantilta. Keskustellen läpikäytyt ajatukset ja kokemukset kunkin tutkinnonosakohtaisten ammattitaitovaatimusten pilkkomisesta omiksi osioikseen taulukoihin sai positiivista vastakaikua. Sitä pidettiin hienona ja näyttösuunnitelman edistymistä mahdollistavana asiana. Keskustelussa tuotiin esille myös suuri ja vaikea tehtävä valmentautujan motivaation löytämisessä. Tähän esille tuotiin apukeinoksi hyväksi koetettua keinoa auttaa valmentautujaa parantamalla hänen opiskeluolosuhteitaan. Kun valmentautujalle pystytään tarjoamaan käyttöön välineitä, esimerkiksi valmennusyksikön tietokonetta oman huonosti toimivan sijaan, tai sallitaan hänen käyttää työaikaan näyttösuunnitelmansa edistämiseen, saattaa se vaikuttaa valmentautujaan positiivisesti ja parantaa samalla motivaatiota. Keskustelussa korostettiin myös valmentautujan kuulluksi tuleminen kokemuksen aikaansaamisen tärkeyttä. Työpajassa käyty keskustelu oli arvokasta kehittämisen reflektoinnin näkökulmasta ja rohkaisi minua jatkamaan teorian ja valmennusaineiston työstämistä aloittamani linjan mukaisesti.

Tukimateriaalin suunnitellun sisällön tueksi toivottiin aitojen valmentautujaesimerkkitaustien ja heidän valmennuspolkunsa avaamista, joiden kautta suunnitellut materiaalit olisi helpompi nähdä. Tämä oli mielestäni hyvä ajatus ja tapausesimerkkien käsittely tulee auttamaan osaltaan myös valmentajien tukimateriaalin tekemistä, kun sen pystyy kohdistamaan ajatuksissaan näiden esimerkkien kautta. Aitojen esimerkkien käyttöä voidaan hyödyntää säätiön sisällä rajatun valmentajaryhmän kanssa, mutta ajatus johti minut pohtimaan jo aiemmin kaavailemaani koulustarintyyppien luomista, jota esittelen tarkemmin toisen työpajan yhteydessä.

Työpajakerran lopuksi teimme vielä yhdessä henkilökohtaisen polun kirkastamisharjoitteen Terhi Takasen (2005, 191) luomien kysymysten pohjalta, jotka on esitelty hänen teoksessaan *Voimaantuva työyhteisö – miten luomme tulevaisuutta?* Tässä harjoitteessa pohdittiin työn omakohtaista merkitystä ja sen haluttua suuntaa. Tehtävän kysymykset olivat mielestäni erittäin oivaltavia ja ajattelin niiden antavan työvalmentajille hyvän pohjan, jonka kautta pohtia omaa ohjaustyötään. Olin tyytyväinen kysymysten herättämään keskusteluun, ja kysymykset tuntuivat vaikuttavan osallistujien ajatuksiin, niin kuin ne olivat vaikuttaneet myös minuun. Kysymysten käyttö osana lopullista materiaalia varmistui ja työpaja toimi tältä osin hyvänä materiaalin testausalustana. Ilahduin myös esittelemääni oppaaseen kohdistuneesta mielenkiinnosta.

Taulukko 1. Henkilökohtainen polku -harjoitus. Kysymykset työn omakohtaisesta merkityksestä ja halutusta suunnasta. Terhi Takanen 2005.

Mikä on minun suuri tehtäväni?
Mikä on minun palvelutehtäväni?
Mitä haluan saada aikaan? Miten haluan auttaa työssäni?
Mikä on roolini: kokonaisuudessa? työyhteisössä? yhteisen vision mahdollistajana?
Mikä on tosiroolini? Esimerkiksi kannustaja, auttaja, rinnalla kulkija
Mitkä ovat tavoitteet ja askeleet polullasi kohti tulevaisuudenkuvaa?
Mistä ajatusmalleista, asenteista tai toimintatavoista haluat vapautua?
Millaiset henkilökohtaiset arvot ohjaavat sinua polullasi?

### Viimeinen työpaja

Viimeiseen työpajaan osallistui läsnä olevana kymmenen henkilöä ja kaksi etänä. Osallistujat olivat pääosin samoja henkilöitä kuin toisessa pajassa. Pajan aluksi kyselin työvalmentajilta, jäikö heille edellisestä kerrasta mieleen jotain sellaista, jota he haluaisivat käsitellä vielä tässä pajassa. Olin tehnyt myös tätä työpajaa varten PowerPoint -esityksen (LIITE 4). Esittelin aluksi ensimmäisessä pajassa esille tulleen toiveen aidoista valmentautujaesimerkkitapauksista pohjalta muokkaamani koulutustarinatyypit. Tyyppien rakentaminen pohjautui omaan pitkään kokemukseeni laajan valmentautujamäärän kanssa työskentelystä, ja valmentautujien koulutustarinat muovautuivat palvelumuotoilun asiakasprofiiliajatuksen myötä kolmeksi erilaiseksi koulutustarinatyypiksi. Koulutustarinoiden käsittely yleisiksi tyyppitarinoiksi lukuisista esimerkeistä sulauttamalla poisti huolen tarinoiden takana olevien henkilöiden tunnistettavuudesta ja käsittelyn eettisyydestä.

Palvelumuotoilua käsittelevän Tuulaniemen (2016, 154–156) mukaan asiakasprofiilit ovat keskeinen menetelmä asiakastiedon kiteyttämiseen ja esittämiseen. Niistä muodostuu tietystä tutkimusryhmästä esille tulleen heimon kuvaus, johon tiivistyy ikään kuin kyseisen ryhmän arkikypsyiksi tutkimuksesta saatu tieto ja löydökset muun muassa ryhmän käyttäytymismalleista, sekä heidän toimintaansa ohjaavista peloista ja esteistä. Mielestäni Tuulaniemen ajatus heimon

kuvauksesta toteutuu myös omassa koulutustarinatyyppien työstämisessäni, vaikka se pohjautuukin tutkimustiedon sijasta kokemukseen. Halusin varmistaa tarinatyyppien toimivuuden myös muilta ja siksi esittelin ne ennen työpajaa opintovalmentajalle. Häneltä saamani varmistuksen pohjalta jatkoimme niiden käsittelyä työpajassa. Koulutustarinatyyppi yksi on henkilö, joka on aloittanut ammatilliset opinnot ehkä useammallakin alalla, mutta opinnot ovat keskeytyneet aina alkuvaiheessa. Tämä tarina sai pajan osallistujilta osakseen nyökytyksiä ja varmistuksen siitä, että samanlainen koulutuspolku on monille tuttu useiden valmentautujien kohdalla. Toisessa tyypissä henkilöllä on toisen asteen tutkinto, mutta sen jälkeiset opinnot ammattikorkeakoulussa tai yliopistossa ovat keskeytyneet varhain. Kolmannessa tyypissä henkilö on vähän ikääntyneempi ja kauan sitten suoritettu ammatillinen tutkinto ei syystä tai toisesta ole enää osa hänen ammatti-identiteettiään. Myös kaksi jäljempää tyyppiä tunnistettiin ja ajatukseni esitettyjen tyyppien liittämisestä lopulliseen materiaaliin varmistui. Koulutustarinatyyppit on esitelty kokonaisuudessaan sekä tämän pajan diaesityksessä (LIITE 4) että Ohjauksen tukimateriaalissa (LIITE 5).

Tämän jälkeen esittelin Valmennuksessa erilainen oppija -oppaan (Koskinen & Hautaluoma 2009, 73–107.) materiaalia. Oppaassa on myös tutkinnon osien suorittavien valmentautujien ohjaamiseen sopiva Välineitä valmennustarpeiden havainnointiin -osio, jossa lomake valmennustarpeiden havainnointiin, sekä lomake valmentautujan itsearviointiin. Esittelemäni Vinkkejä valmennukseen -osio on tarkoitettu lomakkeiden yhteydessä käytettäväksi kunkin lomakkeessa esiintyvän havainnointikohdan sisältöön liittyen. Käytin siihen koottuja kysymyslistoja valitsemalla opinnollistamista ajatellen kuusi listaa läpikäytäväiksi. Valittujen kysymyslistojen teemat sisälsivät vinkkejä ohjaamiseen seuraavaksi havaituissa tilanteissa: Kun valmentautujan on hankala seurata suullisia ohjeita, kun hänen on vaikea suunnitella toimintaansa, tai aloittaa tehtävä itsenäisesti tai saada suoritettua tehtävä loppuun. Kahdessa viimeisessä listassa käsiteltiin havaittua tilannetta, jossa valmentautujan on vaikea soveltaa oppimaansa uuteen asiaan ja tarvetta lisävalmennukseen kirjoittamiseen. Kirjoittamiseen liittyvät vinkit herättivät eniten keskustelua. Keskustelussa tuotiin esille, että sellainenkin näyttösuunnitelma on mennyt läpi arvioinnissa, jossa oli runsaasti kirjoitusvirheitä ja muistutettiin ettei kirjoittamisen sujuminen voi muodostua kynnyskysymykseksi tutkinnon osaa suorittaessa. Kirjoittamisen helpottamiseksi ehdotettiin esimerkiksi tekstiviestien käyttöä, silloin kun puhelimen käyttö on valmentautujalle luontevampaa kuin tietokoneen käyttö. Mahdollisuus näyttösuunnitelman toteuttamiseen hyvin erilaisin keinoin, esimerkiksi kuvien tai videoiden avulla palaa mielestäni hyvin

myös tämän opinnäytetyön lähtökohtiin opintojen saavutettavuudesta mahdollisia esteitä poistamalla tai kiertämällä.

Kysymysten jälkeen esityksessä seurasi paripohdinnaksi tarkoitettu tehtävä. Tehtävään oli poimittu Työpajapedagogiikkaa käsittelevästä julkaisusta (Hämäläinen & Palo 2014, 51) kaksi kysymystä. Ajattelin näiden valmentautujan minäpystyvyyden mahdollistumisen tukemista käsittelevien kysymysten johdattelevan ajattelemaan tilannetta valmentautujan näkökulmasta. Ensimmäinen kysymys: Kuinka valmentautujan minäpystyvyyttä vahvistetaan työpajallanne? Tähän kysymykseen vastattiin, että on tärkeää kannustaa ja antaa valmentautujalle oikeankokoisia tehtäviä sekä perehdyttää hänet hyvin työtehtävään. Ajateltiin myös, että valmentautujalle tulee antaa vastuuta, mahdollisuuksia ja tukea tarpeen mukaan. On tärkeää huomioida onnistumiset ja antaa positiivista palautetta ja ajatella, että mokista opitaan, eikä maailma kaadu niihin.

Toinen kysymys: Miten minäpystyvyyden vahvistuminen näkyy valmentautujassa? Tähän kysymykseen vastattiin, että vahvistuminen näkyy kasvaneena varmuutena tehtävien tekemiseen itsenäisesti ja jopa ohjausvalmiutena näyttää sekä mallia että osaamistaan toisille. Minäpystyvyyden vahvistuminen voi näkyä myös siinä, että positiivisen palautteen vastaanottaminen helpottuu toistumisen myötä, vaikka sitä on voinut olla aluksi vaikea ottaa vastaan. Tehostetussa valmennuksessa aikaansaatu positiivinen kehitys voi näkyä kykynä tuttujen rutiinien rikkomiseen. Ajateltiin myös, että kynnys tehtävään tarttumiseen madaltuu ja voidaan olla kiinnostuneita uusista jutuista. Olin oikein tyytyväinen käytyyn keskusteluun. Tehtävä on liitetty myös ohjauksen tukimateriaaliin.

Työpajojen lähtökohtana oli valmentautujien ohjaamisen pohtiminen eri tavoin. Työpajan viimeisenä harjoitteena esittelin Juho Norrenan (2019, 161) Oman oppimisen kapteeni -teoksessa olevaa harjoitetta oman kokemuksen ja onnistumisen tunnistamisesta. Sen tavoitteena on minäpystyvyyden kehittäminen ja oppimisessa rohkaistuminen oman oppimisessa koetun merkitystä pohtien. Harjoitteen ohjeistuksessa paperille kirjoitetaan aluksi jokin onnistumisen kokemus oman elämän varrelta. Sen jälkeen listataan kokemukseen liittyviä tunteita, joista keskustellaan sen jälkeen pienissä ryhmissä taulukossa 2 olevien kysymysten pohjalta. Toivoin että valmentajat saavat omien kokemusten käsittelystä rohkaisevia kokemuksia samankaltaisten kysymysten esittämiseen valmentautujille ohjauskeskustelujen yhteydessä. Yksi valmentajista kertoi rohkeasti oman kokemuksensa, jossa hän sai käännettyä lannistavasti ohjauksi tulemissa sisukkaan harjoittelemisensa kautta hienoksi voimaa antavaksi onnistumiseksi. Keskustelimme myös tällaisen oman esimerkin käytöstä omassa ohjauksessa.

Taulukko 2. Oman oppimisen kapteeni-harjoite oman kokemuksen ja onnistumisen tunnistamisesta.  
Kysymykset Juho Norrena 2019.

Miten kokemus on vaikuttanut minuun ihmisenä?
Miten kokemus on vaikuttanut siihen, miten opin?
Onko kyseinen kokemus mahdollista kokea uudelleen? Entä oppimisessa?
Mitä onnistumiseen liittyviä tunteita haluaisin kokea alkavassa oppimiskokonaisuudessa? Miksi?

Olin oikein tyytyväinen työpajoihin ja koen että tämäntyyppiselle keskustelevalle kokemusten vaihdolle ja niiden reflektoinnille on selkeä tarve jatkossakin. Oli ilahduttavaa, että ajatus pajojen jatkosta tuntui myös osallistujien mielestä luontevalta ja asia sovittiinkin niin, että paja järjestettäisiin jatkossa kerran kuukaudessa.

## 7 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET JA TUOTOKSET

Opinnäytetyön tärkeänä tuloksena oli tuottaa ja lisätä Saako oppia -hankkeelle ja valmennus- alalle tietämystä ja ymmärrystä niin valmentautujien kuin heitä opinnoissa ohjaavien valmentajien tuen ja työkalujen tarpeista, jotta opinnollistamisen kautta tehtyjen opintojen edistyminen mahdollistuu. Opintoja ohjaaville työvalmentajille suunnatun kyselyn ja työvalmennussäätiössä toteutetun työpajatyöskentelyn kautta saatiin tietoa ohjaustyössä tarvittavan ohjaus- ja tukimateriaalin sisällöistä ja muodoista. Lähtötilanteessa toteutetun tiedonkeruun jälkeen materiaalin työstämistä ja tuottamista valmentajien ja hankkeen muiden toimijoiden kanssa jatkettiin yhteiskehittämisen keinoin. Materiaalin sisältöä pilotoitiin työvalmentajien kohderyhmän kanssa pidetyissä työpajoissa, jotta varmistettiin, että materiaalista tuli kohderyhmien tarpeisiin sopivaa ja sisällöllisesti sekä rakenteellisesti työtä edistävää ja helposti käytettävää.

### 7.1 Ohjauksen tukimateriaali työvalmentajille

Kehittämistyön tuotoksena syntyi opinnollistamisessa tarvittava ohjauksen tukimateriaali työvalmentajien käyttöön. Materiaalin sisältö rakennettiin yhteiskehittämisen keinoin kohderyhmänä olevien työvalmentajien kanssa heille kehittämistyössä toteutetun kyselyn, erilaisilla kokoonpanoilla toteutetuissa työpajoissa käytyjen keskusteluiden ja esille tulleiden tarpeiden pohjalta. Sisällön pohjana toimi kyselystä saadut tulokset ja opinnäytetyön tietoperusta, joiden pohjalta kokosin Ohjauksen tukimateriaalin. Materiaaliin liitettiin palvelumuotoilun keinoin toteutettu tutkinnon osan suorittamisen Blueprint -kaavio selventämään opinnollistamistyöhön osallistuvien sekä taustalla toimivien työnkuvaa ja työvaiheita. Sekä materiaali, että kaavio ovat sellaisia, joiden päivitystarvetta on syytä tarkastella aika ajoin.

Materiaali on käytettävissä Saako oppia -hankkeen toteuttajaorganisaatioissa ja kehittämisen kohteena olevassa työvalmennussäätiössä. Toivottavaa on, että materiaalille olisi käyttöä myös muissa tutkinnon osien suoritusmahdollisuuksia tarjoavissa organisaatioissa. Opinnollistaminen ja tutkinnon osien suorittamisen ohjaaminen tapahtuu työvaltaisissa ympäristöissä työpajoilla ja työpajoilla suureksi osaksi osana muuta työtä. Tällöin ohjaukseen ja ohjattavaan keskittyvä ajatus saattaa ilman vireillä pitävää materiaalia jäädä välillä muiden töiden jalkoihin. Opinnollistamisen tuki vahvistuu kehittämistyön tuloksena sekä valmentajille suunnatun Ohjauksen tukimateriaalin että valmentautujille suunnatun perehdytysosion myötä.

## 7.2 Valmentautujille tarjotun tuen tiivistyminen

Valmentautujille tarjotun tuen tiivistymistä ja selkeytymistä varten tehtiin tiivis opinnollistamiseen perehdyttävän tekstiosio tutkinnon osien suorittamisesta ja sen käytännöistä. Alusta asti oli ajatuksena, että asia tiivistettäisiin mahtumaan yhdelle sivulle. Tutkinnon osan suorittamisen laajuus ja vaativuus eivät välttämättä ole opinnollistamista aloittavalle valmentautujalle selkeitä. Materiaaliin liitettiin palvelumuotoilun keinoin toteutettu tutkinnon osan suorittamisen Blueprint -kaavio selventämään opinnollistamistyöhön osallistuvien ja taustalla toimivien, työnkuvaa ja -vaiheita.

Toisena valmentautujien kohderyhmälle suunnatun kehittämistyön tuloksena oli opintovalmentajan kanssa tehty yhteistyö tutkinnon osien mukaisten näyttösuunnitelmien tekemistä helpottavien taulukoiden käyttöönotossa. Taulukoissa tutkinnon osien ammattitaitovaatimukset on jaettu omiin lokeroihinsa, joihin on lisätty myös pohdintaa helpottavia apukysymyksiä. Materiaalin pääasiallisena tehtävänä on toimia alustana, jonka avulla valmentautajat voivat edistää meneillään olevan tutkinnon osan suoritustaan pala palalta edeten. Taulukkomuotoisuus ja apukysymykset helpottavat kirjoittamista ja kokonaisuuden jäsentämistä sekä poistavat mahdollisen tyhjän paperin tai ruudun kammon. Taulukoiden on tarkoitus olla erityisen tärkeänä apuna kirjallisissa tehtävissä haasteita kokeneiden valmentautujien opintojen edistymisessä ja työskentelyn jäsentelyssä. Kun tehtäväalusta on jaoteltu osioihin, on etenemisessä haasteita kokevankin mahdollista päästä näyttösuunnitelman kirjoittamista aloittaessaan kiinni johonkin ammattitaitovaatimusosuuteen, kuin jos hänen pitäisi yrittää hahmottaa kokonaisuutta yhtenä tekstinä. Toiveena on, että näyttösuunnitelma etenisi välillä jopa hieman vaivihkaa ja valmentautuja voisi kokea minäpystyvyyden vahvistumista ja voimaantumista huomatessaan saaneensa edistettyä opintojaan. Opinnäytetyön kehittämisen osuus asemoituu tässä opinnäytetyössä taulukoiden käyttöönottoon liittyvään yhteiskehittelyyn opintovalmentajan ja taulukoita näyttösuunnitelman työstämisessä käyttävien valmentautujien kanssa. Valmentautujien työskentelyn aloittamista ja sen etenemistä havainnoitiin valmentautujakohtaisesti opintovalmentajan kanssa tehdyn yhteistyön kautta.

## 7.3 Kehittämistyön evaluointi

Kehittämistyötä ja tutkimusta tehtiin työpajaympäristössä toimivassa opinnollistamistyössä ja siksi työn onnistumista oli myös tarpeen arvioida aidossa työpajaympäristössä. Kehittämistyön alussa esittelin opinnäytetyön ideoita työvalmennussäätiön henkilöstöinfossa. Samalla pyysin



työvalmentajia mukaan kehittämiseen ja vastaamaan kyselyyn, jonka lähetin heille infon jälkeen. Toteutetun kyselyn kysymyksissä peilattiin siihen astisissa suunnitelmissa syntyneitä ajatuksia kehittämisen tuloksista ja työskentelytavoista. Sen jälkeen kehittämistyön painotusta arvioitiin uudelleen kyselyyn saatujen vastausten perusteella. Kehittämistyötä refleктоitiin läpi opinnäytetyöprosessin työvalmentajien kanssa tehdyn yhteiskehittämisen avulla. Työpajoissa käydyt keskustelut ohjasivat työskentelyäni eteenpäin ja muokkasin seuraavan vaiheen toimintaa aina edellisessä vaiheessa saamani palautteen mukaan. Parhaana palautteena tämän kehittämistyön aikana syntyneistä ajatuksista, pidän saamani palautetta tarpeesta työpajatoiminnan jatkumiselle myös tästä eteenpäin. Pohdin kehittämisprosessin aikana paljon oman työni suhdetta tutkimuksen tekemiseen omassa työssäni ja aiemmassa tekstissä esille tuotua valmentautujien tilanteiden käsittelyä. Toivon onnistuneeni säilyttämään luottamuksen kaikin puolin.

Opinnäytetyön kehittämistyötä ja edellä avattuja tuloksia refleктоitiin Saako oppia -hankkeen tapaamisissa ja Valo-Valmennusyhdistyksen kanssa käydyissä palaverissa. Materiaalin sisältöä esiteltiin suunnitteluvaiheessa sekä Saako oppia -hankkeen henkilöstölle suunnittelupalaverissa ja osatoteuttajana toimivan Valo-Valmennusyhdistyksen kanssa. Kehittämistyön tuotokset ovat myös heidän käytettävissään. Alla olevaan taulukkoon (taulukko 3) on kirjattu kehittämistyön aikana pidetyt esittelyt, palaverit ja työpajat kuukausittain.

Taulukko 3. Opinnäytetyön kehittämistyön aikaiset esittelyt, palaverit ja työpajat.

Saako oppia hankkeen esittelyyn osallistuminen ja hankkeeseen opinnäytetyön tekijäksi osallistumisesta sopiminen	syyskuu 2021
Opinnäytetyöpalaveri Saako oppia -hankkeeseen liittyen	lokakuu 2021
Saako oppia -hankkeen Kick off -tapatumaan osallistuminen	joulukuu 2021
Saako oppia -hankkeen tapaaminen / Oman työn yhteydet hankkeeseen	helmikuu 2022
Opinnäytetyön esittely työvalmennussäätiön henkilöstöinfossa	huhtikuu 2022
Saako oppia hankkeen pilottitapaamisiin osallistuminen	huhti- ja toukokuu 2022
Kyselyn lähettäminen työvalmentajille ja vastausten raportointi	toukokuu 2022
Opinnäytetyön esittely ja palaveri Valo-Valmennusyhdistyksen kanssa	toukokuu 2022
Työpajojen aloitus tulevaisuuspajana	toukokuu 2022
Saako oppia -hankkeen / Ohjaustyö ja työelämän osaajat pilottitapaaminen	lokakuu 2022
Opinnäytetyön kehittämisen refleктоiva palaveri Valovalmennuksen kanssa	lokakuu 2022
Toinen työpaja – Ajatuksia ohjaamisesta työvalmentajille	marraskuu 2022
Viimeinen työpaja – työvalmentajille, materiaalien läpikäynti ja väliarviointi	marraskuu 2022
Valmiin ohjauksen tukimateriaalin esittely työvalmennussäätiössä	joulukuu 2022
Valmiin ohjauksen tukimateriaalin esittely Valo-Valmennusyhdistykselle	alkuvuosi 2023

## 8 POHDINTA

Huomion kiinnittäminen koulutuspolkujen saavutettavuuteen on tärkeää, jotta omalla polullaan haasteita kokeneiden opinnot voivat edetä. Valmentautujien on voitava kokea saavansa heille sopivia opiskelumahdollisuuksia, joissa he voivat pärjätä ja edistyä. Saako oppia -hanke tuo verkostoissaan hienosti esille erilaisten saavutettavuuden haasteiden kanssa kamppailevien ja niitä selittäneiden henkilöiden tarinoita. Saavutettavuuden saavuttamiseksi tarvitaan erilaisia reittejä, joista opinnot vaihtoehtoisessa oppimisympäristössä on yksi. Tämän opinnäytetyön jatkokokehtamisessa ja jalkauttamisessa on tavoiteltavaa jakaa valmennuskokemukseen ja valmentautujien tarinoihin perustuvaa, aidoissa valmennusympäristöissä syntynyttä ajantasaista tietoa opinnollistamisen kautta tutkinnon osia suorittavien tilanteista, toiveista ja tarpeista.

Valmentautujien tilanteeseen liittyen on tärkeää tuoda esille opinnollistamisen onnistumistarinoita ja nostaa esille pieniäkin edistysaskeleita, jotta tässä opinnäytetyössä aiemmin monin eri tavoin esille tuodut minäpystyvyyden kokemukset, kykyuskomukset ja voimaantuminen saisivat tilaa vahvistua. Hakkarainen, Lonka ja Lipponen (2008, 207) tuovat esille sen, että jos henkilö selittää opiskeluun liittyvät vaikeutensa synnynnäisiin kykyihinsä perustuen, hän saattaa samalla rajoittaa omia mahdollisuuksiaan voimakkaasti. Kaikkia rajoitteita ei tietenkään voida poistaa sitkeimmälläkään yrittämisellä, mutta kirjoittajat nostavat esiin ajatuksen, että tarvittaessa on oltava valmiina toiminnan uudelleen suuntaamiseen. He kannustavat siihen, että jos este ei ole voitettavissa, niin se täytyy kiertää ja ovat kiteyttäneet kollektiivisen kokemuksensa motoksi; ”Oppimisessa onnistuminen on ennen kaikkea mielekästä ja luovaa epäonnistumisesta luopumista”. (mt., 2008, 212.)

Opinnäytetyön tärkeänä tuloksellisena tavoitteena on saada kehittämisen kohteena olevan opinnollistamistoiminnan ja sen esille tuomisen kautta lisättyä tietämystä vaihtoehtoisista oppimisympäristöistä ja niiden tarjoamista opiskelumahdollisuuksista. Tämä voi osaltaan helpottaa opintojensa etenemisen kanssa kamppailevien ja niissä luovuttamista harkitsevien tilannetta, tarjoamalla heille vaihtoehdon ainakin osan opinnoista suorittamiseen opinnollistamisen keinoin. Toivottavaa on, että sitä kautta aiempaa useammalle opinnoissaan haasteita kokeneelle mahdollistuu vaihtoehtoisten opintopolkujen kokeileminen. Mitä enemmän tietoisuus vaihtoehtoisista opintopoluista ja järjestelyistä lisääntyy, sitä hyväksyttävämiltä mahdollisuuksilta niiden toivotaan vaikuttavan niin opintoja omakohtaisesti harkitsevien kuin heitä niihin ohjaa-

vien henkilöiden ajatuksissa. On tärkeää tuoda esille myös opinnollistamisen vaikutuksia kohderyhmän opintopoluilla etenemiseen. Jatko-opinto- ja työllistymismahdollisuuksien paraneminen vaikuttaa henkilön kokonaistilanteeseen ja mahdollistaa myös minäpystyvyyden ja voimaantumisen vahvistumista. Suoritetut tutkinnon osat johtavat parhaimmillaan koko tutkinnon suorittamiseen ja silloin toteutuvat myös alaluvussa 2.2 esitettyjen lähteiden esille tuomat yhteiskunnan tavoitteet toisen asteen tutkinnon saavuttamisesta. Suoritetulla tutkinnolla on vaikutusta syrjäytymisen ehkäisemiseen, joten yhdenkin tutkinnon osan suorittaminen voi olla alku aivan uudelle polulle valmentautujan elämässä.

Työpajaympäristössä suoritettavat opinnot on syytä ajatella osana tarjolla olevaa koulutuskonaisuutta. Työpajatoiminnan näkyminen opintoihin suunnittelun ja hakeutumisen Opintopolukujärjestelmässä on mielestäni hyvä merkki siitä, että toiminta huomioidaan ja otetaan vakavasti. Yhtenä lisäaskeleena on pääsy AMOSAA-työkalun käyttäjäksi. Työkalu on tarkoitettu koulutuksen järjestäjille tutkintokohtaisten koulutusten, toteutussuunnitelmien ja suorituspolkujen kuvaamiseen ja julkaisuun. Työkalu tuottaa koulutus- ja opetussuunnitelmat ja julkaisee ne ePerusteet-palvelussa. (Opetushallitus 2016.) Nykyään työpajojen on mahdollista syöttää järjestelmän verkkoalustalle raportteja vaihtoehtoisista oppimisympäristöistä, jolloin raporteille saadaan näkyvyyttä ja päästään toimimaan samalla alustalla koulutuksen järjestäjien kanssa (Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry 2021b). Tällaiset rajoja kaatavat ja toimintoja lähentävät mahdollisuudet ovat tärkeitä koko koulutuskentälle, jossa riittää työtä kaikille toimijoille, jotta opintopolullaan tukea tarvitsevat tulisivat kuulluiksi ja kohdatuiksi.

Hallitus on tehnyt esityksen työttömien opiskelua ja työttömyysturva-oikeutta koskevaksi lainsäädännöksi. Esityksen mukaan työttömien mahdollisuutta työnhaun ohessa tapahtuvaan sivutoimiseen opiskeluun työttömyysetuutta menettämättä parannettaisiin, muuttamalla työttömyysturvalain opiskelua koskevia säännöksiä. Opintojen pää- ja sivutoimisuutta arvioitaisiin vain joidenkin erikseen määriteltyjen opintojen osalta ja muut opinnot eivät vaikuttaisi työttömyysetuuteen. Myöskään työllistymistä edistävässä palvelussa suoritetut opinnot eivät vaikuttaisi työttömyysetuusoikeuteen. Hallituksen esityksen mukaan uudistus edistäisi työelämässä tapahtuvaa oppimista. Samalla luotaisiin jatkuvan oppimisen palvelujärjestelmä ja parannettaisiin palvelujen saavutettavuutta osallistumisen tasa-arvoa lisäämällä. (Eduskunta 2022.)

Toiminnanjohtaja Herttaliisa Tuure ja asiantuntija Reetta Pietikäinen ovat antaneet hallituksen esityksestä Inton lausunnon eduskunnan työ- ja elinkeinoministeriölle sekä työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle. Into pitää lain tavoitteita hyvinä ja muistuttaa työpajojen pitkästä perinteestä

osaamisen tunnistamisessa ja tunnustamisessa ja siinä koulutuksen järjestäjien kanssa tehdystä yhteistyöstä. Hallituksen ehdotuksen mukaan erilaiset lyhyehköt kurssit ja koulutukset muun muassa kansalaisopistossa tai avoimessa korkeakoulussa, sekä pätevyyskoulutukset eivät vaikuttaisi jatkossa työttömyysetuuden saamiseen. Inton mukaan ammatilliset tutkinnon osat ovat usein laajuudeltaan verrattavissa edellä mainittuihin koulutuksiin, joten niiden rinnastaminen näihin olisi tarkoituksenmukaista. Into nostaa lausunnossaan esille myös aiemmin esittämänsä työpajojen laatimien osaamistodistusten saamisen Koski-tietokantaan. Tällä pystyttäisiin edistämään todistuksen saaneiden ammatillisen koulutuksen aloittamista. Oppivelvollisuuslaissa työpajat on tunnustettu muuna valmennuksellista tukea ja oppimiselle rakentuvia oppimisympäristöjä tarjoavina oppimisympäristöinä. Työpajat tulee nähdä jatkossa vielä aiempaa tärkeämpinä koulutuksen järjestäjien yhteistyökumppaneina tutkinnon osien suorittamisessa, sekä oppimisvalmiuksien ja elämähallintataitojen kehittämisessä. (Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry 2022b.)

Oman näkemykseni mukaan mahdollisuus erilaisten oppimispolkujen ja koulutusvaihtoehtojen tarjoamiseen on jatkossa aiempaa tärkeämpää, jotta alaluvussa 2.1 ja 2.2 kuvattuihin koulutuksen sosiaalisiin ja yhteiskunnallisiin ongelmiin päästäisiin puuttumaan. Meillä on paljon kirmistä siinä, että minimitavoitteeksi asetettua toisen asteen tutkintoa vailla olevien osuus laskisi. Oppivelvollisuuden laajentamisen myötä aloitetussa ammatillisten koulutusten tutkintokoulutukseen valmentavassa TUVA-koulutuksessa opintojen kanssa haasteita kokeneista opiskelijoista pidetään kiinni ja pyritään saamaan heidät takaisin opintoihin. Haasteita kokeneita on paljon ja ymmärrykseni mukaan TUVA-koulutuksen ovet käyvät tiuhaan ympäri Suomea. Tästäkin työpajaympäristöt voivat olla koulutuksen järjestäjien apuna, jos yhteistyö on sujuvaa ja pelisäännöistä on sovittu. Toivon ja haluan luottaa siihen, että erilaisilla toimijoilla on yhteinen halu huolehtia siitä, ettei yksikään nuori, tai vähän vanhempikin, tipahtaisi kaikkien verkkojen läpi. Kun joku toimija pääsee henkilön kanssa alkuun, voi yhteistyön tie viedä miten pitkälle tahansa.

Itselläni on kokemusta valmentautujista, joiden kanssa pitkä yhteistyö on alkanut hyvin haastavasta tilanteesta, jossa työtehtäviin tarttuminen ja työyhteisössä kommunikointi on tuntunut mahdottomalta. Pikku hiljaa pitkän ajan kuluessa nämä henkilöt ovat voineet siirtyä kuntouttavasta työtoiminnasta ensi työkokeiluun ja sen kautta palkkatukityöhön. On ollut suorastaan liikkavaa solmia työsopimuksia heidän kanssaan. Tähän polkuun on voinut mennä useampi

vuosi, joten mikään pikatie se ei ole. Tutkinnon osien suoritusten myötä heillä on ollut mahdollisuus jatkaa työvoimapolitiittisena koulutuksena järjestettävään Tutkinto valmiiksi -koulutukseen, joka on upea reitti vauhtiin päässeen tutkinnon valmiiksi saamiseen. Resursseja punnittaessa olisi hyvä aina miettiä, mikä on se toinen vaihtoehto. Jos henkilöt pääsevät putoamaan ja jäävät kotiin kaikkien yhteisöjen ulkopuolelle, voi mihinkään aktiiviseen toimintaan sitoutuminen olla todella haasteellista, tai jopa mahdotonta. Se on kallista, niin inhimillisesti kuin taloudellisestikin ajateltuna.

Halusin nostaa opinnäytetyössäni tarkasteltavaksi ohjauksen ja tutkia sitä, miten työvalmentajien ohjaustyötä voisi vahvistaa ja minkälaiset keinot voisivat olla siinä avuksi. Pysin löytämään kokoamaani Ohjauksen tukimateriaaliin sellaisia ajatuksia ja työvälineitä, joihin palaaminen voisi olla avuksi silloin, kun keinoja tai tukea valmentautujan kanssa etenemiseen kaivataan. Valmentautujan tilanteen edistyminen on upea asia niin valmentautujalle kuin hänen valmentajalleenkin. Olen todistanut työssäni usein tilannetta, jossa onnistuneen tutkinnon osan näyttöarvioinnin jälkeen valmentaja leijuu lähes ilmassa, kun hän on niin ylpeä valmennettavastaan ja onnellinen tämän puolesta. Silloin minäpystyvyyden tunne on huipussaan ja alaluvussa 4.7 esitelty voimaantumisen kehä -ajatus toteutuu. Ensimmäisen tutkinnon osansa suorittaneen valmentautujan minäpystyvyyden kokemuksen ja voimaantumisen näkyminen tai sanoittaminen voi olla vielä hentoa ja ikään kuin harjoitusvaiheessa. Vieno hymy tai se, että valmentautuja on valmis ajattelemaan jo uuden tutkinnon osan suorittamista, kertoo omiin kykyihinsä uskomisen vahvistumisesta. Positiivisesta ja kannattelevasta oppimiskokemuksesta vahvistuminen näkyy usein aiempaa varmempana tekemisenä ja uusiin tilanteisiin suhtautumisena. Oppimisen ilo tulee nähdä myös tulevaisuuden vahvuutena, jolla rakennetaan vahvaa perustaa sisäiselle motivaatiolle oman osaamisensa kehittämiseen ja elinikäiseen oppimiseen (Uusitalo-Malmivaara ym. 2016, 158).

Toivon että opinnäytetyöhöni kokoama viitekehys ja ajatukset, sekä aineistosta koottu Ohjauksen tukimateriaali auttavat ohjaustyötä tekeviä työssään ja muistuttavat heitä siitä, miten tärkeiden asioiden äärellä toista ihmistä ohjatessa ollaan. Haluan lainata tähän Lotta Uusitalo-Malmivaaran ja Kaisa Vuorisen (2016, 194) kiteytyksen toiveikkuudesta luontevahvuutena.

Toiveikkuus on uskoa merkitykselliseen tulevaisuuteen, jonka toteutumiseen voi vaikuttaa omalla toiminnalla. Toiveikkuus on kykyä nähdä erilaisia reittejä, jotka vievät kohti itselle asetettuja tavoitteita. Toiveikkaalla ihmisellä on kokemusta elämänhallinnasta ja kykyä motivoida itseään käyttämään näitä reittejä. Optimismi on

toiveikkuuden lähisukulainen, joka kehottaa katsomaan kukoistuksen horisontteihin silloinkin, kun taivas on musta.

Minä olen toiveikas sen suhteen, että yhä useamman koulutuspolusta tulee saavutettava, kun panostamme kunkin henkilön eteenpäin ohjaamiseen yhdessä ja etsimme tarvittaessa uusia avun ja yhteistyön reittejä.

## LÄHTEET

- Aaltonen, Sanna & Lappalainen, Sirpa 2013. Samalla viivalla? Koulutuspolulta poikenneiden nuorten resurssit ja toisen asteen koulutus. Teoksessa Brunila, Kristiina (toim.) & Hakala, Katariina (toim.) & Lahelma, Elina (toim.) & Teittinen, Antti (toim.) Ammatillinen koulutus ja yhteiskunnalliset eronteot. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 110–127.
- Aho, Sirkku & Laine, Kaarina 1997. Minä ja muut. Kasvaminen sosiaaliseen vuorovaikutukseen. Helsinki: Kustannusyhtiö Otava.
- Ammattiopisto Tavastia 2022. Tutkinto valmiiksi. Viitattu 20.11.2022. <https://www.kktavastia.fi/ammattiopisto/tutkinnot/tyovoimakoulutus/tutkinto-valmiiksi/>
- Antikainen, Ari & Rinne, Risto & Koski, Leena 2021. Kasvatussosiologia. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Bandura, Albert 1986. Social Foundations of Thought and Action. A Social Cognitive Theory. New Jersey: Prentice Hall.
- Bandura, Albert 2001. Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. Annual Review of Psychology 52. Viitattu 9.4.2022. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1>.
- Eduskunta 2020. Oppivelvollisuuden laajentaminen. Viitattu 23.10.2022. [https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/kirjasto/aineistot/kotimainen\\_oikeus/LATI/Sivut/oppivelvollisuuden-laajentaminen.aspx](https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/kirjasto/aineistot/kotimainen_oikeus/LATI/Sivut/oppivelvollisuuden-laajentaminen.aspx).
- Eduskunta 2022. Hallituksen esitys HE 176/2022 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle työttömien opiskelua ja työttömyysturva-oikeutta koskevaksi lainsäädännöksi. Viitattu 19.11.2022. [https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Sivut/HE\\_176+2022.aspx](https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Sivut/HE_176+2022.aspx).
- EPAAM Continuum 2022. Continuum's Approach to Backcasting. Video. Viitattu 20.5.2022. <https://www.youtube.com/watch?v=DeDm-HTFuiY>.
- Hakkarainen, Kai & Lonka, Kirsti & Lipponen, Lasse 2008. Tutkiva oppiminen. Järki, tunteet ja kulttuuri oppimisen sytyttäjinä. 6.–8. painos. Helsinki: WSOY.
- HAMK 2016. Tulevaisuustyöpajatyöskentelyn metodiopas. Viitattu 6.5.2022. <https://www.hamk.fi/wp-content/uploads/2018/07/N%C3%84KY-k%C3%A4sitteit%C3%A4-ja-metodeja.pdf>
- Hautio, Minna 2012. Minäpystyvyyden kasvattaminen AMK-opinnäytetyöprosessissa. Opin- näytetyö. Hämeen ammattikorkeakoulu. Ammatillinen opettajankoulutus. Viitattu 16.1.2022. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2012090713470>.
- Heikkilä-Laakso, Kristiina & Heikkilä, Jorma 1997. Innovatiivisuutta etsimässä. Irtiottoa keskinkertaisuudesta. Turku: Turun opettajankoulutuslaitos.
- Huttunen, Laura 2010. Tiheä kontekstointi: Haastattelu osana etnografista tutkimusta. Teoksessa Ruusuvuori, Johanna & Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti (toim.). Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 39–63.
- Huomonen, Soile (toim.) 2014. Työ- ja yksilövalmennus työpajalla. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. Julkaisu on tuotettu opetus- ja kulttuuriministeriön tuella.

- Hämäläinen, Tuija & Palo, Susanna 2014. Työpajapedagogiikka. Valmennuksen pedagogisia lähtökohtia työpajalla. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry RAY:n tuella.
- Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry 2021a. Työpajojen ja ammatillisen koulutuksen järjestäjien yhteistyön linjaukset Vaikuttamismateriaali. Viitattu 12.11.2022. <https://www.intory.fi/materiaalipankki/tyopajojen-ja-ammattillisen-koulutuksen-jarjestajien-yhteistyon-linjaukset/>
- Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry 2021b. AMOSAA-alusta helpottaa työpajojen ja koulutuksen järjestäjien yhteistyötä. Viitattu 19.11.2022. [https://www.intory.fi/ajankohdista/uutiset/amosaa-alusta-helpottaa-tyopajojen-ja-koulutuksenjarjestajien-yhteistyota/](https://www.intory.fi/ajankohdista/ uutiset/amosaa-alusta-helpottaa-tyopajojen-ja-koulutuksenjarjestajien-yhteistyota/)
- Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry 2022a. Inton opinnollistamisen malli. Viitattu 12.11.2022. <https://www.intory.fi/tyopajatoiminta/opinnollistaminen/inton-opinnollistamisen-malli/>
- Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry 2022b. Lausunto työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle ja työ- ja elinkeinoministeriölle. Työttömien opiskelu ja työttömyysturva-oikeus. Viitattu 19.11.2022. <https://www.intory.fi/materiaalipankki/lausunto-tem-tyottomien-opiskelu-ja-tyottomyysturva-oikeus/>
- Jyväskylän yliopisto 2022. Ankkuroitu teoria eli grounded theory. Viitattu 16.1.2022. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/ankkuroitu-teoria-eli-grounded-theory.>
- Kallinen, Kati & Pirskanen, Henna & Rautio, Susanna 2018. Sensitiivinen tutkimuksessa. Menetelmät, kohderyhmät, haasteet ja mahdollisuudet. 2. painos. UNIPress.
- Kalliola, Tiina & Kurki, Arja & Salmi, Marjaana & Tamminen-Westerbacka, Tutta 2010. Matkalla ohjaajuuteen. Helsinki: Kustannus-Osakeyhtiö Kotimaa / Kirjapaja.
- Kiiveri, Leena & Häkkinen, Sanna 2014. Ohjauksesta voimaa ja nuottia eteenpäin. Teoksessa Määttä, Sami & Kiiveri, Leena & Kairaluoma, Leila (toim.) Otetta opintoihin. 1. painos. Jyväskylä: Niilo Mäki Instituutti, 235–257.
- Kiiveri, Leena & Peltomaa, Iina & Toivanen, Jana 2014. Nivelvaihtotyö ja keskeyttämisen ehkäisy. Teoksessa Määttä, Sami & Kiiveri, Leena & Kairaluoma, Leila (toim.) Otetta opintoihin. 1. painos. Jyväskylä: Niilo Mäki Instituutti, 82–98.
- Koskinen, Karoliina (toim.) & Hautaluoma, Maija (toim.) 2009. Valmennuksessa erilainen oppija. Välineitä työ- ja yksilövalmennukseen. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry.
- Kuula, Arja 2011. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. 2. uudistettu painos. Tampere: Vastapaino.
- Kuronen, Ilpo 2014. Keskeyttämisen tarkastelua. Teoksessa Määttä, Sami & Kiiveri, Leena & Kairaluoma, Leila (toim.) Otetta opintoihin. 1. painos. Jyväskylä: Niilo Mäki Instituutti, 61–71.
- Mannerheimin lastensuojeluliitto 2021. Kiusaamisen seuraukset. Viitattu 26.11.2022. <https://www.mll.fi/ammattilaisille/kouluille-ja-oppilaitoksille/kiusaamisen-ehkaiseminen/kiusaamisen-seuraukset/>
- Norrena, Juho 2019. Oman oppimisen kapteeni. Jyväskylä: PS-kustannus.



- Nyman, Johanna 2019. Mikä ihmeen minäpystyvyys? Blogi 9.4. 2019 Viitattu 8.1.2021. <https://terveyttatieteesta.blogspot.com/2019/04/mika-ihmeen-minapystyvyys.html>
- Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2022. Hankkeet ja säädösvalmistelu. oppivelvollisuuden laajentaminen. Kysymyksiä ja vastauksia oppivelvollisuudesta. Viitattu 25.10.2022. <https://okm.fi/kysymyksia-ja-vastauksia-oppivelvollisuudesta>.
- Opintopolku 2022. Viitattu 25.9.2022. <https://opintopolku.fi/wp/story/opinnollistaminen-kiinni-tyoelamaan/>
- Oppariapu 2016. Vinkit ennakoitimenetelmiin. Viitattu 21.5.2022. <https://oppariapu.wordpress.com/2016/02/17/vinkit-ennakoitimenetelmiin/>
- Oppivelvollisuuslaki 2020. Viitattu 23.10.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2020/20201214>.
- Partanen, Anne 2011. ”Kyllä minä tästä selviän.” Aikuisopiskelijat koulutustarinansa kertojina ja koulutuksellisen minäpystyvyytensä rakentajina. Viitattu 27.9.2022. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/27071/978-951-39-4273-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Pöysä, Jyrki 2010. Asemointinäkökulma haastattelujen kerronnallisuuden tarkastelussa. Teoksessa Ruusuvuori, Johanna & Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti (toim.). Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 153–179.
- Rinne, Risto & Kivirauma, Joel & Lehtinen, Erno 2015. Johdatus kasvatustieteisiin. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Ruohotie, Pekka 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki: Edita.
- Ruohotie, Pekka 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. 1. painos. Juva: WS Bookwell Oy.
- Saako oppia 2022. viitattu 8.10.2022. <https://saako-oppia.humak.fi/hankkeesta/>
- Salmela-Aro, Katariina 2014. Henkilökohtaiset tavoitteet. Teoksessa Määttä, Sami & Kiiveri, Leena & Kairaluoma, Leila (toim.) Otetta opintoihin. 1. painos. Jyväskylä: Niilo Mäki Instituutti, 52–56.
- Siitonen, Juha & Robinson, Heljä Antola 1998. Empowerment: Links to teachers’ professional growth. Teoksessa Erkkilä, Raija & Willman, Arto & Syrjälä, Leena (toim.) Promoting teachers’ personal and professional growth. (Acta Universitatis Ouluensis E 32) Oulu: Oulu University Press, 165–191.
- Siitonen, Juha 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Oulu: Oulu University Press.
- Siitonen, Juha 2013. Yksilön voimaantumisen perusta ja ydintekijät. Teoksessa Atjonen, Päivi (toim.) Työ arvonsa ansaitsee. Juhlakirja 113-vuotisen kajaanilaisen opettajankoulutuksen kunniaksi. Oulu: Oulun yliopisto / Kasvatustieteiden tiedekunta, 236–251.

- Suomen virallinen tilasto (SVT) 2020. Väestön koulutusrakenne. Verkkojulkaisu. Helsinki: Tilastokeskus viitattu:9.1.2022. [http://www.stat.fi/til/vkour/2020/vkour\\_2020\\_2021-11-03\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/vkour/2020/vkour_2020_2021-11-03_tie_001_fi.html)
- Takanen, Terhi 2005. Voimaantuva työyhteisö – miten luomme tulevaisuutta? Helsinki: Sun Innovations.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022. Syrjäytymisen hinta - tutkimuksen keskeiset johtopäätökset. Lausunto. Viitattu 9.1.2022. <https://thl.fi/documents/10531/3794292/Syrj%C3%A4ytymisen+hinta.pdf/e70dd72f-43e9-41a7-8faf-7116fec0c452>.
- Toikko, Timo & Rantanen, Teemu 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampere University Press.
- Tuulaniemi, Juha 2016. Palvelumuotoilu. 3. painos. Helsinki: Talentum Pro.
- Tötterström, Jouko & Ruotsalainen, Johanna 2019. Voimaantuminen arjessa ja työyhteisöissä. Blogi. Oulun ammattikorkeakoulu. Viitattu 16.1.2022. <https://blogi.oamk.fi/2019/11/19/voimaantuminen-arjessa-ja-tyoyhteisossa/>
- Uusitalo-Malmivaara, Lotta & Vuorinen, Kaisa 2016. Huomaa hyvä! Näin ohjaat lasta ja nuorta löytämään luontevahvuutensa. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Valtioneuvosto 2022. Hallitusohjelma. Strategiset kokonaisuudet. Osaamisen, sivistyksen ja innovaatioiden Suomi. Viitattu 23.10.2022. <https://valtioneuvosto.fi/marinin-hallitus/hallitusohjelma/osaamisen-sivistyksen-ja-innovaatioiden-suomi>.
- Vehviläinen, Sanna 2014. Ohjaustyön opas. Yhteistyössä kohti toimijuutta. Helsinki: Gaudeamus Oy.
- Voimaversum Oy 2021. Voimaantuminen-käsitteen synty ja yhteiskuntaan leviäminen. Blogi 12.3.2021. Viitattu 3.4.2022. <http://www.voimaversum.fi/blogi/voimaantuminen-k%C3%A4sitteen-synty-ja-yhteiskuntaan-levi%C3%A4minen>.
- Wenström, Sanna 2022. Kaikilla vahvuuksilla. Jyväskylä: PS-kustannus.

## LIITTEET

### LIITE 1. SAATETEKSTI TYÖVALMENTAJILLE LÄHETETTYYN KYSELYYN

Hei.

Lähetän teille tänään viime torstain opinnäytetyön esittelyssäni mainitseman kyselyn vastattavaksi. Olen todella kiitollinen kaikista vastauksista ja toivon todella, että jaksaisitte ja ehtisitte vastata kyselyyn. Vastaukset ohjaavat suunniteltua työpajatyökentelyä ja antavat hyvän kuvan opinnollistamisen tämän hetkisestä tilanteesta teidän työvalmentajien näkökulmasta. Kysely on täysin anonyymi, eikä siinä kerätä mitään henkilötietoja.

Tarkennan vielä, että tämä opinnollistamistyöhön liittyvä kehittäminen liittyy vahvasti opintoihini ja sitä kautta tarpeeseen saada tuettua ja helpotettua ohjaamistyötä. Tämä ei korvaa kenenkään muun työtä tai arvostele tai arvota kenenkään työtä, vaan toimii toivottavasti muun työn rinnalla sitä tukien.

Opinnollistettujen tutkinnon osien suoritusten määrä tulee varmasti kasvamaan meillä ja tulevia tutkinnon osien suorituksia on tulossa myös uusille työalueille ja uusiin tutkinnon osiin.

Opinnollistaminen on meille tärkeää ja se on todella merkittävässä roolissa palkkatukityöllistämisenä, koska se toimii nyt tärkeimpänä tuen saamisen kriteerinä.

Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että palkkatukea ei myönnetä ilman, että siihen liittyy tutkinnon osan suorittaminen.

Toivon että ehtisitte vastata kyselyyn jo tällä viikolla ja viimeistään 10.5. mennessä, jotta minä pääsen vastausten myötä taas eteenpäin opinnäytetyöni kehittämisessä ja työpajan edistämisessä.

Vastauksista jo etukäteen kiittäen Sonja Aarnio

## LIITE 2. ENSIMMÄINEN TYÖPAJA: TULEVAISUUSPAJA

### Tulevaisuuspaaja 31.5.2022

Opinnollistamisen työpajan aloitus

# HUMAK<sup>®</sup>

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

### Mistä on lähdetty?

Alussa REITTI AMMATTIIN –hanke –tuettu oppisopimus 2010 ->

- Oppisopimuspaikkoja oli vaikea saada
- Vähitellen lähdettiin kohti tutkinnon osien suoritusta

Useampi REITTI AMMATTIIN –hankekausi, sen jälkeen AVI totesi, että tämä ei ole enää hanke, vaan jatkuva toiminen palvelu, jonka jälkeen oli useampi kausi REITTI AMMATTIIN –palvelua.

#### **Opinnollistamisen ja tutkinnon osien suoritusten toteuttamisen eteneminen:**

- Alussa yhteistyö oppilaitosten kanssa oli haastavaa
  - tämä on ollut yleistä muuallakin
  - aluksi on ollut vaikea hahmottaa, mikä on työpajan ja mikä oppilaitoksen rooli ja siksi tarvitaan
    - **selkeä ymmärrys siitä, että tutkinnon osien suorittaminen ei vähennä tai muuta opettajan roolia**
    - **tärkeää saavuttaa konkreettinen ymmärrys vaihtoehtoisena oppimisympäristönä toimimisesta**
- Yhteistyö koulutuksen järjestäjien kanssa on parantunut rakentavan vuorovaikutuksen myötä koko ajan



HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

### Tulevaisuusverstas

Tulevaisuusverstas-menetelmä aloitetaan tarvittavien valmistelujen jälkeen niin sanotun ongelmavaiheen käsittelyllä.

Ongelmavaiheessa etsitään kaikki ongelmat, joista halutaan päästä eroon.



Tulevaisuusverstas-menetelmän kulku:

- valmistelu
- ongelmavaihe
- **utopiavaihe (ongelmille pyritään löytämään merkittäviäkin ratkaisuja)**
- **todellistamisvaihe (jokainen osallistuja suunnittelee kolme askelta kohti unelmaansa)**
- **päätösvaihe (verstaassa synnytetty rehellinen lopputulema)**

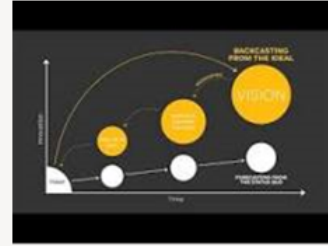
<https://oppaiajapu.wordpress.com/2016/02/17/virkat-ennakoitimenetelma/>

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Backcasting – kehityspolkuja ennalta määriteltyyn tulevaisuuteen

Backcasting on suunnittelumenetelmä, joka alkaa

- määrittelemällä toivottava tulevaisuus
- pyrkii taaksepäin tunnistamaan käytännöt ja askelmat, jotka yhdistävät määritetyn tulevaisuuden nykypäivään



Backcasting -menetelmää **voidaan hyödyntää tilanteissa**, joissa

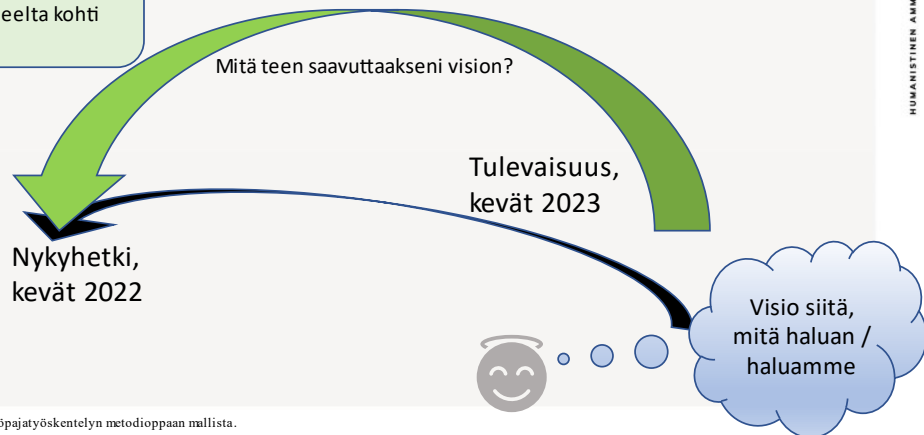
- **tavoiteltava tulevaisuuden tila on selkeästi määritelty**
- tavoiteltavasta tulevaisuudesta vallitsee laaja yksimielisyys, mutta tavoista päämäärän saavuttamiseksi ja niiden vaikutuksista eri toimijoihin ja toimintoihin on epävarmuutta

John B. Robinson 1990

[https://www.google.com/search?q=backcasting&rlz=1C1CHZN\\_fiF1970F1970&oeq=backcasting&ags=chrome..69157015129\\_392610178&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=backcasting&rlz=1C1CHZN_fiF1970F1970&oeq=backcasting&ags=chrome..69157015129_392610178&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

### Backcasting –menetelmän perusidea alkuperäistä mukailien

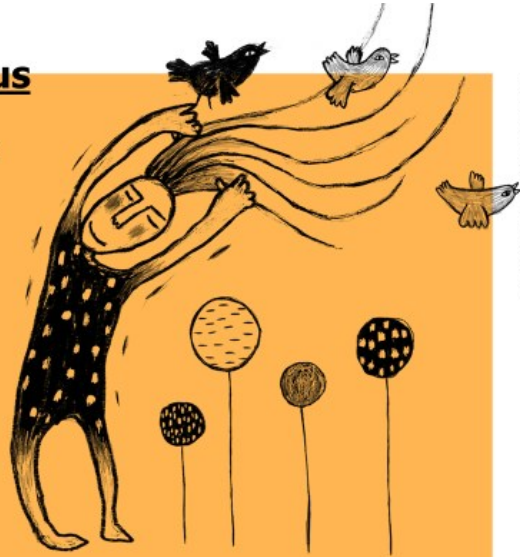
1. Määrittele visio
2. Siirry taaksepäin visiosta nykyhetkeen
3. Siirry askel askeleelta kohti visiota



MukaiituHAMKin Tulevaisuustyöpajatyöskentelyn metodioppaan mallista.  
<https://www.hamk.fi/wp-content/uploads/2018/07/N%C3%84KY-k%C3%A4sitt%C3%A4-jametodeja.pdf>

## Opinnollistamisen tulevaisuus

- Asetetaan suunnittelussa tähtäin vuoden päähän kevääseen 2023
- Mietitään pareittain mitä mitä vuoden aikana tapahtuu, jotta visio toteutuu
  - yhteinen kehittäminen
  - yhteistyö
  - oppilaitosyhteistyö
  - konkreettinen toiminta
- Koostetaan yhteinen visio ja siihen kuljettavat askeleet



HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

# HUMAK<sup>®</sup>

Jatketaan opinnollistamistyön kehittämistä yhdessä kohti suunniteltua visiota ja kehitysaskelia



Kiitos tulevaisuuspajaan osallistumisesta

WWW.HUMAK.FI



HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

## LIITE 3. TOINEN TYÖPAJA – AJATUKSIA OHJAAMISESTA

Opinnollistamisen ohjaaminen  
valmentautujan  
minäpystyvyyttä ja  
voimaantumista  
mahdollistamalla

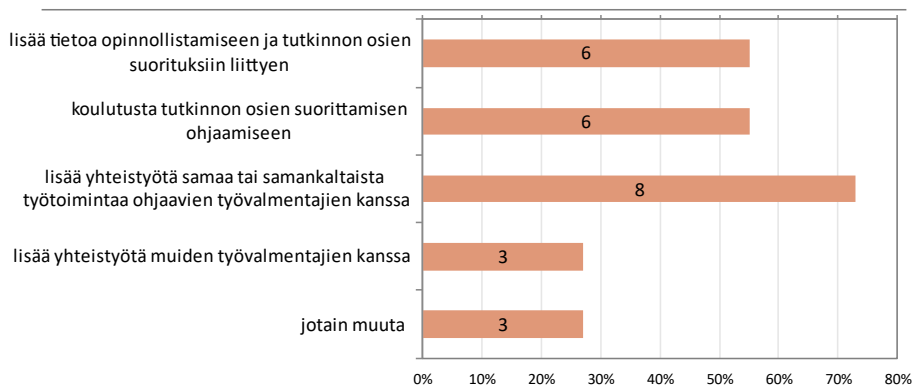
AJATUKSIA  
OHJAAMISESTA –  
TUTKINNON OSIEN  
SUORITTAMISEN  
OHJAAMISEEN JA  
TYÖVALMENNUKSEEN

SONJA AARNIO  
1.11.2022



Valitse ajatuksiasi ja mielipidettäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Pääsen hyödyntämään opinnollistamistyössä omaa ammattitaitoani hyvin	3	5	2	0
Valmentautujien eteneminen tutkinnon osien suorittamisessa on minulle tärkeää	3	8	0	0
Koen opinnollistamistyön merkityksellisenä	3	8	0	0
Opinnollistamistyö on jäänyt minulle vielä vieraaksi	1	0	6	4
Näen opinnollistamistyön lisääntyvän lähivuosien aikana	6	4	0	0

Millaista tukea kaipaisit opinnollistamistyöhön ja tutkinnon osien suorittajien ohjaamiseen?  
Voit valita useamman vaihtoehdon.



Mitä seuraavista asioista näkisit, että materiaalin olisi tärkeä sisältää?

Voit valita useamman vaihtoehdon.



## KEHITTÄMIS TYÖN TUOTOKSET

Sonja Aarnio

### Opinnollistamisen tukimateriaali työvalmentajille

Kehittämistyön tuotoksena syntyy opinnollistamisessa tarvittava **ohjauksen tukimateriaali** työvalmentajien käyttöön.

Materiaalin sisältö rakennetaan työvalmentajien kanssa yhteiskehittämisen keinoin toteutettavan kyselyn ja työpajatyöskentelyn avulla sekä opinnäytetyön tietoperustaa hyödyntäen.

Materiaali on käytettävissä sekä Saavutettavat koulutuspolut ja oikeus oppia – Saako oppia –hankkeessa ohjaushenkilöstön ja työelämän osaajien kehittämisen pilotissa että kehittämisen kohteena olevassa työvalmennussäätiössä.

Materiaalit: Ohjauksen tukimateriaalisälttäen tutkinnon osan suorittamisen Blueprint –kaavion.

## KEHITTÄMIS TYÖN TUOTOKSET

Sonja Aarnio

### Ohjauksen tukimateriaali valmentautujille

Kehittämistyön tuotoksena syntyy opinnollistamisessa tarvittava tukimateriaali valmentautujille.

Materiaalin sisältö rakennetaan yhteiskehittämisen keinoin ja sitä arvioidaan ja työstetään yhdessä opintovalmentajan ja tutkinnon osia suorittavien valmentautujien kanssa.

Materiaali sisältää tiiviin tutkinnon osien suorittamisesta ja käytännöistä.

Materiaalit: Opinnollistamiseen perehdyttävä tiivis tekstiosio ja tutkinnon osan suorittamisen Blueprint -kaavio



## Opinnäytetyö saavutettavuuden näkökulmasta

Tässä opinnäytetyössä saavutettavuus painottuu valmentautujan hyväksytyksi ja ymmärretyksi tulemisen mahdollistumisen vahvistamiselle.

Tietoperustan muodostavat minäpystyvyys ja voimaantumisteoria sekä niiden laajempi soveltaminen sisältävät sellaisia teemoja ja ajatuksia jotka toteutuessaan vahvistavat valmentajan inhimillistä ihmisenä ihmiselle olemista ja tarjoavat työkaluja valmentautujarkanssa työskentelyyn.

Sonja Aarnio

## Voimaantumisen kehä

Voimaantumisen kehä –ajatuksessa opiskelijan ja opettajan kohtaaminen voi voimaannuttaa molempia.

Opiskelijan huomioiva opetus motivoi ja innostaa opiskelijaa ja opettaja puolestaan voimaantuu tekemänsä työn vaikutuksesta, joka heijastuu hänelle takaisin positiivisina oppimistuloksina ja energiana.



Tötterström & Ruotsalainen, Oulun ammattikorkeakoulu 2019

Sonja Aarnio

## Vahvuudet ja osaamisidentiteetti

- Minäpystyvyys, kyvykkyys ja voimaantuminen liittyvät vahvuuksien tunnistamiseen
  - todettu olevan merkittävä vaikutus muun muassa opintoihin sitoutumiseen ja niissä menestymiseen
- omien vahvuuksien tunnistaminen ja niistä keskusteleminen kuvataan monesti voimaannuttavaksi
- tunnistettujen vahvuuksien hyödyntäminen lisää minäpystyvyyden sekä kyvykkyiden kokemuksia
- tavoitteiden eteen ponnisteluissa auttava minäpystyvyys on yksi neljästä positiivisen psykologisen pääoman osatekijästä
  - psykologinen pääoma on osa osaamisidentiteettiä
  - > henkilön käsitys omista mahdollisuuksistaan ja vahvuuksistaan sekä itsestään osaajana

(Wenström 2022)

Sonja Aarnio

## MOOD-valmennustyyli

Valmennuksessa erilainen oppija-oppaassa (Koskinen & Hautaluoma 2009, 54–63) avataan **MOOD-valmennustyyliä**, jotka ovat **motivoiva, osallistuva, ohjaava ja delegeiva valmennus**.

- Valmentautajat saattavat olla melko pitkällä valmennuspolullaan, mutta heidän valmennustarvettaan on hyvä pysähtyä pohtimaan myös tämän valmennustyyliäön mukaan.
- **Motivoivaa valmennusta** käytetään kun
  - valmentautujalta puuttuu työtehtävän suorittamiseen tarvittava motivaatio, kiinnostus, uskallus tai kaikki
  - valmennuksen tehtävänä on herättää halu tekemiseen, oppimiseen ja onnistumiseen, sekä vähentää valmentautujan pelkoa epäonnistumisesta. Painotus ei ole työn tekemisessä, vaan valmentautujassa.
- **Osallistuvassa valmennuksessa**
  - tehtäviä suoritetaan valmentautujan kanssa osittain yhdessä.
  - tyyliä voidaan käyttää valmennuksen alussa, uusien tehtävien kohdalla, tai kun valmentautuja ei muuten pysty työskentelemään itsenäisesti.
- **Ohjaavalla valmennuksella**
  - valmentautujan varmuutta ja itseluottamusta kehitetään neuvomalla ja tukemalla, mutta osallistumatta itse varsinaiseen tehtävän tekemiseen.
- **Delegoivassa valmennuksessa**
  - valmentaja johtaa ja suunnittelee työtä siten, että valmentautuja pystyy suorittamaan tehtävät itsenäisesti, eikä valmennusta enää juuri tarvita.

## Kannustus kantaa

Ohjattavaa on tärkeää huomioida positiivisesti aina, kun hän saavuttaa pienenkin askeleen kohti isompaa tavoitetta. Erytisen tuen tarpeessa olevilla henkilöillä saattaa olla huonoja kokemuksia ihmissuhteiden vuorovaikutustilanteista, joten on erittäin tärkeää, että he voivat kokea ohjaustilanteessa luottamusta ja turvallisuudentunnetta.

(Kalliola, Kurki, Salmi ja Tamminen-Westerbacka 2010)

Myönteiset reaktiot vahvistavat itsesäätelyn myötä uskoa omaan kykyihinsä ja mahdollisuuksiinsa sekä positiiviseen tulkintaan itsestään oppijana. Se lisää myös tehtävää kohtaan koettua sisäistä mielenkiintoa sekä oppimisorientaatiota ja näyttäytyy toimintaan sitoutumisen vahvistumisena.

(Ruohotie 2000)

## Tukea ja tunteita

Ohjaajan **läsnäolon taidossa tärkeintä on ohjaajan rauhallinen toiminta**, joka mahdollistaa havainnoinnin ja luo työskentelyrauhan ohjaustilanteissa eteen tulevien asioiden parissa. Ohjaajan on **tärkeää pystyä luomaan hyväksyvä ilmapiiri**, sekä **kyetä vastaanottamaan ohjattavien puheessa esiintyvää tunnesisältöä**. **Kysymistä ja peilaavaa puhetta** työkaluina käyttäen ohjattava voidaan saada puhumaan ja kertomaan asioita.

Emotionaalinen historia tarkoittaa yksilölle persoonallista tapaa, jolla hän reagoi ja toimii tunteidensa perusteella. Tällä on voimakas vaikutus vuorovaikutussuhteisiin asettumisessa ja siinä, miten omaa toimintaansa, pettymyksiä tai räsitusta pystyy säätelemään.

Vehviläinen (2014)

Ohjaajan ammattitaitoa on kyetä muuttamaan ohjattavalla oleva vaikeus realistisesti saavutettavissa olevaksi taidoksi tai tavoitteeksi ja suunnata ohjausprosessissa ajattelu, keskustelu ja työskentely sitä kohti.

Kiiveri ja Häkkinen (2014)

Sonja Aarnio

### Henkilökohtaisen polun kirkastamisharjoite

Tehtävän kysymykset ovat oivaltavia ja antavat ohjaajille hyvän pohjan, jonka kautta pohtia omaa ohjaustyötään työn omakohtaisen merkityksen ja halutun suunnan osalta.

Terhi Takanen (2005)

Voimaantuva työyhteisö – miten luomme tulevaisuutta?

Kysymykset työn omakohtaisesta merkityksestä ja halutusta suunnasta:	Mikä on minun "suuri tehtävän" ?	Mikä on minun palvelutehtäväni?
Mitä haluan saada aikaan? Miten haluan auttaa työssäni?	Mikä on roolini ? *kokonaisuudessa *työyhteisössä *yhteisen vision mahdollistajana	Mikä on tosiroolini ? esim. kannustaja auttaja rinnalla kulkija
Mitkä ovat tavoitteet ja askeleet polullasi kohti tulevaisuudenkuvaa ?	Mistä ajatusmalleista, asenteista tai toimintatavoista haluat vapautua ?	Millaiset henkilökohtaiset arvot ohjaavat sinua polullasi ?

## LIITE 4. VIIMEINEN TYÖPAJA – MATERIAALIT, KESKUSTELU, ARVIOINTI

Opinnollistamisen ohjaaminen  
valmentautujan  
minäpystyvyyttä ja  
voimaantumista  
mahdollistamalla

## TYÖPAJA

MATERIAALIT

KESKUSTELU

ARVIOINTI

SONJA AARNIO

15.11.2022

Koulutustarina-  
tyyppi 1



Valmentautujalla ei ole toisen asteen tutkintoa. Hän on aloittanut ammatillisen opinnot 1–3 eri alalla, mutta opinnot ovat jokaisella kerralla keskeytyneet ensimmäisen opiskeluvuoden aikana, eikä opintosuorituksia (osaamispisteitä) ole päässyt kertymään.

Valmentautuja ei ole kokenut opiskelemissään aloja omakseen, vaan tunsi opiskelevansa pakotettuna. Valmentautujalla on tausta koulukiusatuksi joutumisesta jo yläkouluajalta. Hän ei näe paluuta nuorten ryhmässä opiskeluun.

Valmentautuja:

- kokee sosiaaliset tilanteet haastavina
- kokee ettei opiskelu ole häntä varten
- hänellä ei ole koulutukseen liittyviä urahaaveita

Koulutustarina-  
tyyppi 2



Valmentautujalla on toisen asteen tutkinto joko lukio- ja/tai ammatillisista opinnoista. Sen jälkeen hän on opiskellut joko AMK-opinnoissa tai yliopistossa, mutta opinnot ovat jääneet kesken varhaisessa vaiheessa, eikä opintopisteitä ole juuri kertynyt.

Valmentautuja on uupunut opinnoissaan ja opintojen jatkaminen tuntuu kaukaiselta, eikä opiskelumotivaatiota ole. Valmentautujalla on korkea kynnys lähteä suorittamaan pientäkään opintokokonaisuutta.

Valmentautuja:

- turhautuu helposti omaan tekemiseensä
- ei koe itseään pystyväksi opiskelijaksi
- hänellä ei ole ammatillisia haaveita, joihin opinnot liittyisivät.

## Koulutustarina- tyyppi 3



Valmentautuja on jo hieman ikääntyneempi ja hänellä on kauan sitten suoritettu tutkinto alalta, jota hän ei enää pysty fyysisesti tekemään tai hän ei ole työskennellyt kyseisellä alalla. Valmentautujan ammatti-identiteetti ei enää perustu kyseiseen alaan.

Valmentautujalla on takanaan pitkiä työttömyys- ja/tai sairauslomajaksoja. Valmentautuja ei ole ajatellut uudelleenkoulutusta, eikä ole koulutusorientoitunut.

Valmentautuja:

- ei koe itseään opiskelijatyypinä
- ei usko opiskelunvalmiuksiinsa
- hänellä ei ole ammatillisia haaveita, joihin opinnot liittyisivät.

## Vinkkejä valmennukseen Valmennuksessa erilainen oppija-opas

- Seuraaville kysymyslistoille on koottu erilaisia valmennuksessa hyödynnettäviä vinkkejä (tarkoitettu alun perin käytettäväksi havainnointilomakkeiden jälkeen)
- **Olen valinnutopinnollistamistaajatellen käytettäväksi 6 kysymyslistaa**
- Havainnointia tehtäessä on pohdittava tapahtuuko havaittu asia usein vai vain tietyissä yksittäisissä tilanteissa, onko ongelma uusi vai ilmennyt jo aikaisemmin.
- Valmentautujan motivaation taso on myös hyvä selvittää.
- Vinkit ovat esimerkkejä erilaisista suuntaa antavista toimintatavoista,
  - eivät välttämättä sovi jokaisen oppijan valmennukseen
- Vinkkejä hyödyntäessä valmentajan on käytettävä omaa harkintaansa ja ammattitaitoaan
- Valmentautujan kanssa on tärkeää keskustella näistä havainnoista ja muistaa, että hänellä itsellään voi olla parhaimmat vinkit hänen valmentamiseensa

(Koskinen ja Hautaluoma 2009)

## Kysymys 1: Mikäli havaittavissa, että valmentautujan on hankala seurata hänelle annettuja suullisia ohjeita:

- Pyri antamaan vain yksi ohje kerrallaan
- Minimoi ulkopuoliset häiriötekijät
- Näytä miten asia pitäisi tehdä
- Pyydä valmentautujaa toistamaan annettu ohje / ohjeet
- Varmista, että valmentautuja todella kuuntelee; katsekontakti + tarvittaessa kosketus
- Käytä apuna kirjallisia ja/tai kuvallisia ohjeita
- Anna ohjeet loogisessa järjestyksessä
- Kokeile ilmaista annettu ohje toisin sanoin
- Vältä nopeaa puhetta
- Mainitse valmentautuja nimeltä puhuteltaessa
- Anna aikaa ohjeen sisäistämiseen ja reagoimiseen

### Kysymys 5: Mikäli havaittavissa, että valmentautujan on hankala suunnitella omaa toimintaansa / työtänsä riittävän hyvin:

---

- Määritä selkeästi tehtävät ja tehtävien tavoitteet
- Anna tarvittaessa osatehtäviä, lyhyitä työtehtäviä tai vain yksi tehtävä kerrallaan
- Tehkää tehtävistä päiväjärjestys
- Käy hänen kanssaan selkeästi läpi tehtävät ja niiden tavoitteet sekä aikataulu
- Käyttäkää apuna muistilistaa, kuvia työvaiheista ym., -> auttaa hahmottamaan kokonaisuutta
- Anna välitön palaute, kun tehtävä tai sen osa on tehty

### Kysymys 6: Mikäli havaittavissa, että valmentautujan on hankala aloittaa työtä / tehtävää itsenäisesti:

---

- Tehtävänannon jälkeen, kertaa tehtävä/tehtävät, sekä mistä lähdetään liikkeelle
- Pyri lisäämään työhön itsenäisesti ryhtymistä vähitellen, ohjeistamalla seuraavina valmennuspäivinä myös samantyyppisiä tehtäviä, kuin edeltävinä päivinä.
- Tehtävät voidaan aikatauluttaa
- Jäsennä tehtävänanto ja päiväjärjestys selkeästi. Apuna kannattaa käyttää muistilistoja / kuvia
- Varmista, että valmentautuja on ymmärtänyt ohjeistuksen
- Anna välitön palaute, kun tehtävä tai sen osa on tehty

### Kysymys 7: Mikäli havaittavissa, että valmentautujan on vaikea saada suoritettua työtä / tehtävää loppuun:

---

- Kysy valmentautujalta miksi hän ei saanut tehtyä tehtävää loppuun
- Ohjeista valmentautujaa tarvittaessa uudelleen / kerro ohjeet tarvittaessa toisella tavalla
- Anna yksi tehtävä kerrallaan ja tarvittaessa pilko osiin
- Tee tehtävälista, josta voi merkata valmiiksi saadun tehtävän osan
- Anna valmis malli lopputuloksesta
- Selvitä, koskeeko ongelma vain ko. tehtävää
- Tarkista, onko vaatimustaso oikea
- Korosta työn / tehtävän merkitystä ja pyydä valmentautujaa saattamaan työ / tehtävä loppuun
- Järjestä taukoja työn / tehtävän lomaan
- Varmista, että valmentautuja ymmärtää, milloin työ on valmis
- Anna välitön palaute, kun tehtävä tai sen osa on tehty

## Kysymys 12: Mikäli havaittavissa, että valmentautujan on vaikea soveltaa oppimaansa tietoa/taitoa uuteen asiaan:

- Selvitä aluksi, miten hän selvisi aikaisemmista työtehtävistä; muistaako hän mitä tehtäviä on tehnyt aikaisemmin, mitkä olivat vaikeita ja helppoja asioita; kirjatkaa asiat
- Havainnollista, miten jo opittu asia liittyy uuteen asiaan
- Tue valmentautujaa luomaan asiayhteys aikaisemmin tehdyn ja uuden tehtävän välille
- Kannusta käyttämään aiemmin opittua tietoa
- Pyri selvittämään onko kyse motivaatiosta vai taidosta
- Uusia tehtäviä antaessasi huomioi vaikeat asiat ja etsi tehtäviä, jotka tukevat valmentautujan vahvuuksia
- Tehkää päivittäisille työtehtäville yhdessä selkeä työjärjestys ja aikataulu
- Anna välitön palaute, kun tehtävä tai sen osa on tehty

## Kysymys 14: Mikäli havaittavissa, että valmentautuja tarvitsee lisävalmennusta kirjoittamisessa. Huomioi seuraavat asiat:

- Anna tarvittaessa mahdollisuus käyttää esim. tietokoneen oikolukuohjelmaa apuvälineenä
- Sovi valmentautujan kanssa, kuka tarkistaa hänen kirjoittamansa tekstin
- Miettikää yhdessä valmentautujan kanssa muistisääntöjä oikeinkirjoitukseen (esim. kun kirjaimet b ja d sekoittuvat toisiinsa)
- Kehota valmentautujaa lukemaan kirjoittamansa teksti hitaasti ja keskittyneesti ääneen
- Lue valmentautujan kirjoittama teksti hänelle ääneen ja keskustelkaa siitä (esim. liian pitkät virkkeet)

## Paripohdinta

Pohtikaa parin kanssa hetki seuraavia kysymyksiä ja kirjatkaa ne ylös.

Kuinka valmentautujan minäpystyvyyttä vahvistetaan työpajallanne?

Miten minäpystyvyyden vahvistuminen näkyy valmentautujassa?

(Hämäläinen & Palo 2014)



## Harjoitteen kulku:

---

Harjoitteen tavoitteena on **minäpystyvyyden kehittäminen** ja **oppimisessa rohkaistuminen** oman oppimisessa koetun merkitystä pohtien.

1. Paperille kirjoitetaan jokin onnistumisen kokemus oman elämän varrelta
2. Listataan kokemukseen liittyviä tunteita
3. Keskustellaan tunteista pienissä ryhmissä seuraavien kysymysten pohjalta

### Oman oppimisen kapteeni-harjoite oman kokemuksen ja onnistumisen tunnistamisesta

---

Miten kokemus on vaikuttanut minuun ihmisenä?

Miten kokemus on vaikuttanut siihen, miten opin?

Onko kyseinen kokemus mahdollista kokea uudelleen?  
Entä oppimisessa?

Mitä onnistumiseen liittyviä tunteita haluaisin kokea alkavassa oppimiskokonaisuudessa?  
Miksi ?

(Juho Norrena 2019)



## LIITE 5. OHJAUKSEN TUKIMATERIAALI

### Ohjauksen tukimateriaali

Tämä ohjauksen tukimateriaali syntyi opinnäytetyöni, Ohjauksen vahvistaminen opinnollistamistyössä kehittämistyön tuotoksena ja se on suunniteltu opinnollistamistyössä ammatillisten tutkintojen tutkinnon osien suorittamista ohjaavien valmentajien käyttöön. Materiaali on suunnattu kehittämisen kohteena olevaan työvalmennussäätiöön ja se on käytettävissä myös Saavutettavat koulutuspolut ja oikeus oppia – Saako oppia –hankkeen ohjaushenkilöstön, hankkeen toteuttajayhteisöjen ja muiden opinnollistamistyötä tekevien käytössä. Materiaalin sisältö rakentui kehittämistyön kohderyhmänä olleiden työvalmentajien ja opintovalmentajan kanssa tehdyn yhteistyön kautta. Tutkimusaineiston kerääminen toteutettiin yhteiskehittämisen keinoin valmentajille suunnattuun kyselyyn saatujen tulosten ja työpajatyöskentelyn pohjalta, opinnäytetyön tietoperustaa hyödyntäen.

Tutkinnon osien suorittamisessa ohjaustyöllä on suuri merkitys ja siksi olen halunnut koota tämän materiaalin avuksi tähän tärkeään työhön. Opinnollistamistyön ohjaamisen vahvistaminen oli opinnäytetyöni tärkein tavoite ja siksi myös tässä materiaalissa valmentautujan opintoihin osallistumisen saavutettavuus perustuu valmentautujan hyväksytyksi ja ymmärretyksi tulemisen mahdollistumiselle.

Opinnäytetyön tietoperustan muodostavat minäpystyvyyks ja voimaantumisteoria sekä niiden laajempi soveltaminen sisältävät sellaisia teemoja ja ajatuksia, jotka toteutessaan vahvistavat valmentajan inhimillistä ihmisenä ihmiselle olemista ja tarjoavat työkaluja valmentautujan kanssa työskentelyyn.

## Materiaalin sisällysluettelo

1. Valmennuskokemuksen perusteella rakennetut ja yhteiskehittämistyöskentelyssä tarkistettut kolme koulutustarinatyyppiä.
2. Opinnäytetyön tietoperustasta poimittuja ohjaustyötä käsitteleviä ajatuksia
3. MOOD-valmennustyyli (Valmennuksessa erilainen oppija -oppaan mukaan)
4. Vinkkejä valmennukseen Poimin ohjauksen valmennustarpeiden havainnointiin tehdyistä kysymyslistoista kuusi tutkinnon osien ohjaustyötä ajatellen. Ajatukseni oli, että muistilasta voi auttaa valmennustilanteissa, joissa valmentaja joutuu miettimään, miten pääsisi eteenpäin valmentautujan ohjaamisessa.
5. Tehtäviä. Valmentautujan minäpystyvyyden kokemuksia pohtiva tehtävä.  
  
Kaksi valmentajan oman toiminnan havainnointia avaavaa tehtävää.
6. Tutkintojen osia suorittaville valmentautujille suunnattu tiivis perehdytysmateriaali sekä prosessia ja työnjakoa avaava Blueprint-kaavio
7. Lähdeluettelo materiaalissa käytetyistä lähteistä.

## 1. Tarinatyyppit: kolme erilaista koulutustarinatyyppiä

Tyyppi 1: Valmentautujalla ei ole toisen asteen tutkintoa. Hän on aloittanut ammatillisen opinnot 1–3 eri alalla, mutta opinnot ovat jokaisella kerralla keskeytyneet ensimmäisen opiskeluvuoden aikana, eikä opintosuorituksia (osaamispisteitä) ole päässyt kertymään. Valmentautuja ei ole kokenut opiskelemiaan aloja omakseen, vaan tunki opiskelevansa pakotettuna. Valmentautujalla on tausta koulukiusatuksi joutumisesta jo yläkouluajalta. Hän ei näe paluuta nuorten ryhmässä opiskeluun.

Valmentautuja:

- kokee sosiaaliset tilanteet haastavina
- kokee ettei opiskelu ole häntä varten
- hänellä ei ole koulutukseen liittyviä urahaaveita

Tyyppi 2: Valmentautujalla on toisen asteen tutkinto joko lukio- ja/tai ammatillisista opinnoista. Sen jälkeen hän on opiskellut joko AMK-opinnoissa tai yliopistossa, mutta opinnot ovat jääneet kesken varhaisessa vaiheessa, eikä opintopisteitä ole juuri kertynyt. Valmentautuja on uupunut opinnoissaan ja opintojen jatkaminen tuntuu kaukaiselta, eikä opiskelumotivaatiota ole. Valmentautujalla on korkea kynnyks lähteä suorittamaan pienäkään opintokokonaisuutta.

Valmentautuja:

- turhautuu helposti omaan tekemiseensä
- ei koe itseään pystyväksi opiskelijaksi
- hänellä ei ole ammatillisia haaveita, joihin opinnot liittyisivät.

Tyyppi 3: Valmentautuja on jo hieman ikääntyneempi ja hänellä on kauan sitten suoritettu tutkinto alalta, jota hän ei enää pysty fyysisesti tekemään tai hän ei ole työskennellyt kyseisellä alalla. Valmentautujan ammatti-identiteetti ei enää perustu kyseiseen alaan. Valmentautujalla on takanaan pitkiä työttömyys- ja/tai sairauslomajaksoja. Valmentautuja ei ole ajatellut uudelleen koulutusta, eikä ole koulutusorientoitunut.

Valmentautuja:

- ei koe itseään opiskelijatyypinä
- ei usko opiskeluvalmiuksiinsa
- hänellä ei ole ammatillisia haaveita, joihin opinnot liittyisivät.

## 2. Opinnäytetyön tietoperustasta poimittuja ohjaustyötä käsitteleviä ajatuksia

### Vahvuudet ja osaamisidentiteetti

Minäpystyvyys, kyvykkyys ja voimaantuminen liittyvät vahvuuksien tunnistamiseen.

Niillä on todettu olevan merkittävä vaikutus muun muassa opintoihin sitoutumiseen ja niissä menestymiseen.

Omien vahvuuksien tunnistaminen ja niistä keskusteleminen kuvataan monesti voimaannuttavaksi.

Tunnistettujen vahvuuksien hyödyntäminen lisää minäpystyvyyden sekä kyvykkyyden kokemuksia.

Tavoitteiden eteen ponnisteluissa auttava minäpystyvyys on yksi neljästä positiivisen psykologisen pääoman osatekijästä.

Psykologinen pääoma on osa osaamisidentiteettiä

-> henkilön käsitys omista mahdollisuuksistaan ja vahvuuksistaan sekä itsestään osaajana (Wenström 2022).

### Tukea ja tunteita

Ohjaajan läsnäolon taidossa tärkeintä on ohjaajan rauhallinen toiminta, joka mahdollistaa havainnoinnin ja luo työskentelyrauhan ohjaustilanteissa eteen tulevien asioiden parissa. Ohjaajan on tärkeää pystyä luomaan hyväksyvä ilmapiiri, sekä kyetä vastaanottamaan ohjattavien puheessa esiintyvää tunnesisältöä. Kysymistä ja peilaavaa puhetta työkaluina käyttäen ohjattava voidaan saada puhumaan ja kertomaan asioita.

Emotionaalinen historia tarkoittaa yksilölle persoonallista tapaa, jolla hän reagoi ja toimii tunteidensa perusteella. Tällä on voimakas vaikutus vuorovaikutussuhteisiin asettumisessa ja siinä, miten omaa toimintaansa, pettymyksiä tai rasisitusta pystyy säätelemään.

(Vehviläinen 2014)

Ohjaajan ammattitaitoa on kyetä muuttamaan ohjattavalla oleva vaikeus realistisesti saavutettavissa olevaksi taidoksi tai tavoitteeksi ja suunnata ohjausprosessissa ajattelu, keskustelu ja työskentely sitä kohti.

(Kiiveri ja Häkkinen 2014)

### Kannustus kantaa

Ohjattavaa on tärkeää huomioida positiivisesti aina, kun hän saavuttaa pienenkin askeleen kohti isompaa tavoitetta. Erityisen tuen tarpeessa olevilla henkilöillä saattaa olla huonoja kokemuksia ihmissuhteiden vuorovaikutustilanteista, joten on erittäin tärkeää, että he voivat kokea ohjaustilanteessa luottamusta ja turvallisuudentunnetta.

(Kalliola, Kurki, Salmi ja Tamminen-Westerbacka 2010)

Myönteiset reaktiot vahvistavat itsesäätelyn myötä uskoa omiin kykyihinsä ja mahdollisuuksiinsa sekä positiiviseen tulkintaan itsestään oppijana. Se lisää myös tehtävää kohtaan koettua sisäistä mielenkiintoa sekä oppimisorientaatiota ja näyttäytyy toimintaan sitoutumisen vahvistumisena.

(Ruohotie 2000)

Voimaantumisen kehä –ajatuksessa opiskelijan ja opettajan kohtaaminen voi voimaannuttaa molempia.

Opiskelijan huomioiva opetus motivoi ja innostaa opiskelijaa ja opettaja puolestaan voimaantuu tekemänsä työn vaikutuksesta, joka heijastuu hänelle takaisin positiivisina oppimistuloksina ja energiana (Tötterström & Ruotsalainen 2019).



### 3. MOOD-valmennustyyli

Valmennuksessa erilainen oppija -oppaassa (Koskinen & Hautaluoma 2009, 54–63) avataan MOOD-valmennustyyliä, jotka ovat motivoiva, osallistuva, ohjaava ja delegoiva valmennus.

Opinnollistamisen kautta tutkinnon osia suorittavat valmentautajat saattavat olla melko pitkällä valmennuspolullaan, mutta heidän valmennustarvettaan on hyvä pysähtyä pohtimaan myös tämän valmennustyyliin mukaan.

Motivoivaa valmennusta käytetään kun

- valmentautujalta puuttuu työtehtävän suorittamiseen tarvittava motivaatio, kiinnostus, uskallus tai nämä kaikki
- valmennuksen tehtävänä on herättää halu tekemiseen, oppimiseen ja onnistumiseen, sekä vähentää valmentautujan pelkoa epäonnistumisesta. Painotus ei ole työn tekemisessä, vaan valmentautujassa.

Osallistuvassa valmennuksessa

- tehtäviä suoritetaan valmentautujan kanssa osittain yhdessä.
- tyyliä voidaan käyttää valmennuksen alussa, uusien tehtävien kohdalla, tai kun valmentautuja ei muuten pysty työskentelemään itsenäisesti.

Ohjaavalla valmennuksella

- valmentautujan varmuutta ja itseluottamusta kehitetään neuvomalla ja tuemalla, mutta osallistumatta itse varsinaiseen tehtävän tekemiseen.

Delegoivassa valmennuksessa

- valmentaja johtaa ja suunnittelee työtä siten, että valmentautuja pystyy suorittamaan tehtävät itsenäisesti, eikä valmennusta enää juuri tarvita.

(Koskinen ja Hautaluoma 2009)

#### 4. Vinkkejä valmennukseen: Valmennuksessa erilainen oppija -opasta mukailleen

- Valmentautujan työskentelyä havainnoidessa on hyvä pohtia, tapahtuuko havaittu asia usein vai vain tietyissä yksittäisissä tilanteissa, sekä onko ongelma uusi vai ilmennyt jo aikaisemmin
- Valmentautujan motivaation taso on myös hyvä selvittää
- Vinkit ovat esimerkkejä erilaisista suuntaa antavista toimintatavoista, ne eivät välttämättä sovi jokaisen oppijan valmennukseen
- Vinkkejä hyödyntäessä valmentajan on käytettävä omaa harkintaansa ja ammattitaitoaan
- Valmentautujan kanssa on tärkeää keskustella näistä havainnoista ja muistaa, että hänellä itsellään voi olla parhaimmat vinkit hänen valmentamiseensa

Seuraaville kysymyslistoille on koottu erilaisia valmennuksessa hyödynnettäviä vinkkejä (tarkoitettu alun perin käytettäväksi havainnointilomakkeiden jälkeen).

Olen valinnut opinnollistamista ajatellen käytettäväksi kuusi kysymyslistaa.

Mikäli havaittavissa, että valmentautujan on hankala seurata hänelle annettuja suullisia ohjeita:

- Pyri antamaan vain yksi ohje kerrallaan
- Minimoi ulkopuoliset häiriötekijät
- Näytä miten asia pitäisi tehdä
- Pyydä valmentautujaa toistamaan annettu ohje / ohjeet
- Varmista, että valmentautuja todella kuuntelee: katsekontakti ja tarvittaessa kosketus
- Käytä apuna kirjallisia ja/tai kuvallisia ohjeita

- Anna ohjeet loogisessa järjestyksessä
- Kokeile ilmaista annettu ohje toisin sanoin
- Vältä nopeaa puhetta
- Mainitse valmentautuja nimeltä puhuteltaessa
- Anna aikaa ohjeen sisäistämiseen ja reagoimiseen

Mikäli havaittavissa, että valmentautujan on hankala suunnitella omaa toimintaansa / työtänsä riittävän hyvin:

- Määritä selkeästi tehtävät ja tehtävien tavoitteet
- Anna tarvittaessa osatehtäviä, lyhyitä työtehtäviä tai vain yksi tehtävä kerrallaan
- Tehkää tehtävistä päiväjärjestys
- Käy hänen kanssaan selkeästi läpi tehtävät ja niiden tavoitteet sekä aikataulu
- Käyttäkää apuna muistilistaa, kuvia työvaiheista ym.

-> auttaa hahmottamaan kokonaisuutta

- Anna välitön palaute, kun tehtävä tai sen osa on tehty

Mikäli havaittavissa, että valmentautujan on hankala aloittaa työtä / tehtävää itsenäisesti:

- Tehtävänannon jälkeen, kerta tehtävä/tehtävät, sekä mistä lähdetään liikkeelle
- Pyri lisäämään työhön itsenäisesti ryhtymistä vähitellen, ohjeistamalla seuraavina valmennuspäivinä myös samantyyppisiä tehtäviä, kuin edeltävinä päivinä.
- Tehtävät voidaan aikatauluttaa
- Jäsennä tehtävänanto ja päiväjärjestys selkeästi. Apuna kannattaa käyttää muistilistoja / kuvia



- Varmista, että valmentautuja on ymmärtänyt ohjeistuksen
- Anna välitön palaute, kun tehtävä tai sen osa on tehty

Mikäli havaittavissa, että valmentautujan on vaikea saada suoritettua työtä / tehtävää loppuun:

- Kysy valmentautujalta miksi hän ei saanut tehtyä tehtävää loppuun
- Ohjeista valmentautujaa tarvittaessa uudelleen / kerro ohjeet tarvittaessa toisella tavalla
- Anna yksi tehtävä kerrallaan ja tarvittaessa pilko osiin
- Tee tehtävälista, josta voi merkata valmiiksi saadun tehtävän osan
- Anna valmis malli lopputuloksesta
- Selvitä, koskeeko ongelma vain ko. tehtävää
- Tarkista, onko vaatimustaso oikea
- Korosta työn / tehtävän merkitystä ja pyydä valmentautujaa saattamaan työ / tehtävä loppuun
- Järjestä taukoja työn / tehtävän lomaan
- Varmista, että valmentautuja ymmärtää, milloin työ on valmis
- Anna välitön palaute, kun tehtävä tai sen osa on tehty

Mikäli havaittavissa, että valmentautujan on vaikea soveltaa oppimaansa tietoa/taitoa uuteen asiaan:

- Selvitä aluksi, miten hän selvisi aikaisemmista työtehtävistä; muistaako hän mitä tehtäviä on tehnyt aikaisemmin, mitkä olivat vaikeita ja helppoja asioita; kirjatkaa asiat
- Havainnollista, miten jo opittu asia liittyy uuteen asiaan

- Tue valmentautujaa luomaan asiayhteys aikaisemmin tehdyn ja uuden tehtävän välille
- Kannusta käyttämään aiemmin opittua tietoa
- Pyri selvittämään onko kyse motivaatiosta vai taidosta
- Uusia tehtäviä antaessasi huomioi vaikeat asiat ja etsi tehtäviä, jotka tukevat valmentautujan vahvuuksia
- Tehkää päivittäisille työtehtäville yhdessä selkeä työjärjestys ja aikataulu
- Anna välitön palaute, kun tehtävä tai sen osa on tehty

Mikäli havaittavissa, että valmentautuja tarvitsee lisävalmennusta kirjoittamisessa. Huomioi seuraavat asiat:

- Anna tarvittaessa mahdollisuus käyttää esim. tietokoneen oikolukuohjelmaa apuvälineenä
- Sovi valmentautujan kanssa, kuka tarkistaa hänen kirjoittamansa tekstin
- Miettikää yhdessä valmentautujan kanssa muistisääntöjä oikeinkirjoitukseen (esim. kun kirjaimet b ja d sekoittuvat toisiinsa)
- Kehota valmentautujaa lukemaan kirjoittamansa teksti hitaasti ja keskittyneesti ääneen
- Lue valmentautujan kirjoittama teksti hänelle ääneen ja keskustelkaa siitä (esim. liian pitkät virkkeet)

(Koskinen ja Hautaluoma 2009)

## 5. Tehtäviä

Henkilökohtaisen polun kirkastamisharjoite. Tehtävän kysymykset ovat oivaltavia ja antavat ohjaajille hyvän pohjan, jonka kautta pohtia omaa ohjaustyötään työn oma-kohtaisen merkityksen ja halutun suunnan osalta.

Omaan palvelutehtävään ja rooliin liittyvät kysymykset. (Terhi Takanen 2005).

Mikä on minun suuri tehtäväni?
Mikä on minun palvelutehtäväni?
Mitä haluan saada aikaan? Miten haluan auttaa työssäni?
Mikä on roolini:  kokonaisuudessa?  työyhteisössä?  yhteisen vision mahdollistajana?
Mikä on tosiroolini? Esimerkiksi kannustaja, auttaja, rinnalla kulkija
Mitkä ovat tavoitteet ja askeleet polullasi kohti tulevaisuudenkuvaa?
Mistä ajatusmalleista, asenteista tai toimintatavoista haluat vapautua?
Millaiset henkilökohtaiset arvot ohjaavat sinua polullasi?

## Paripohdinta

Pohtikaa parin kanssa hetki seuraavia kysymyksiä ja kirjatkaa ne ylös.

- Kuinka valmentautujan minäpystyvyyttä vahvistetaan työpajallanne?
- Miten minäpystyvyyden vahvistuminen näkyy valmentautujassa?  
(Hämäläinen & Palo 2014)

## Oman oppimisen kapteeni -harjoite

### oman kokemuksen ja onnistumisen tunnistamisesta

Harjoitteen tavoitteena on minäpystyvyyden kehittäminen ja oppimisessa rohkaiseminen oman oppimisessa koetun merkitystä pohtien.

1. Paperille kirjoitetaan jokin onnistumisen kokemus oman elämän varrelta
2. Listataan kokemukseen liittyviä tunteita
3. Keskustellaan tunteista pienissä ryhmissä seuraavien kysymysten pohjalta

Miten kokemus on vaikuttanut minuun ihmisenä?
Miten kokemus on vaikuttanut siihen, miten opin?
Onko kyseinen kokemus mahdollista kokea uudelleen? Entä oppimisessa?
Mitä onnistumiseen liittyviä tunteita haluaisin kokea alkavassa oppimiskokouksissani? Miksi?

Kysymykset (Norrena 2019).

## 6. Opinnollistaminen: Tutkinnon osan suorittaminen työvalmennuksessa

Opinnollistamien tarkoittaa olemassa olevan osaamisen näkyväksi tekemistä ja uuden oppimista. Osaamisen kertymisen myötä voit suorittaa ammatillisten tutkintojen tutkinnon osia ja saada oppilaitoksen myöntämän todistuksen tutkinnon osan suorittamisesta.

Työvalmennuksessa tämä tarkoittaa sitä, että samalla kun kerrytät osaamistasi sinulle sovitussa työtehtävissä, voit suorittaa tutkinnon osia. Tutkinnon osa voi olla joko sinulle aivan uudelta alalta, voit päivittää aiempaa osaamistasi, tai jatkaa aiemmin keskeytynyttä tutkintoa. Tällä hetkellä suoritettavia tutkinnon osia on 26 ja ne ovat viidestä eri ammatillisesta tutkinnosta.

Tutkinnon osan suorittaminen tapahtuu aina koulutuksen järjestäjän kanssa yhteistyössä ja perustuu tutkinnon osan ePerusteet-palvelussa esitettyihin ammattitaitovaatimuksiin. Kyseisen tutkinnon vastuuopettaja, työvalmentaja ja opintovalmentaja sopivat näyttösuunnitelmaan ja näyttöön liittyvistä asioista ja aikatauluista. Vastuuopettaja on tarkistanut työtilat ja työtehtävät sekä hyväksynyt ne kyseisen tutkinnon ja tutkinnon osan suorittamiseen sopiviksi. Oma työvalmentajasi ja opintovalmentaja toimivat tukenasi koko tutkinnon osan suorituksen ajan.

Tutkinnon osasta tehdään näyttösuunnitelma. Saat käyttöösi lomakepohjan, jossa tutkinnon ammattitaitovaatimukset on jaoteltu taulukkoon, jota on helppo täyttää. Näyttösuunnitelman voi toteuttaa monin eri tavoin. Voit käyttää toteutuksessa valokuvia, piirroksia, videoita muuta haluamaasi materiaalia, jolla haluat tuoda osaamistasi esille. Opintoihisi liittyviä kirjallisia tehtäviä voit halutessasi tehdä työpäivien aikana. Voit käyttää tietokonetta ennalta sovittuina aikoina ja saat samalla tukea ja ohjausta työsi edistämiseen.

Näyttö suoritetaan työvalmentajan, opintovalmentajan ja vastuuopettajan kanssa sovitulla tavalla. Tutkinnon osan suoritettua sinulla voi halutessasi olla mahdollisuus jatkaa suorittamaan muita tutkinnon osia. Suoritetusta tutkinnon osasta saamasi todistus hyväksiluetaan tulevissa saman tutkinnon opinnoissasi, jolloin opiskeluaika lyhenee ja sinulla on osa tutkintoa valmiiksi suoritettuna jo opintoja aloittaessasi. Voit myös hakeutua Tutkinto valmiiksi -koulutukseen, joka järjestetään työvoimapolitiisena koulutuksena. Tämä tarkoittaa, että saat opintojesi ajalta työmarkkinatukea. Sivun kääntöpuolella on kaavio työvaiheista ja -vastuista.

Tärkeät yhteystiedot: työvalmentaja \_\_\_\_\_

puhelin \_\_\_\_\_ sähköposti \_\_\_\_\_

opintovalmentaja \_\_\_\_\_

puhelin \_\_\_\_\_ sähköposti \_\_\_\_\_



## 7. Materiaalin lähdeluettelo

- Hämäläinen, Tuija & Palo, Susanna 2014. Työpajapedagogiikka. Valmennuksen pedagogisia lähtökohtia työpajalla. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry RAY:n tuella.
- Kalliola, Tiina & Kurki, Arja & Salmi, Marjaana & Tamminen-Westerbacka, Tutta 2010. Matkalla ohjaajuuteen. Helsinki: Kustannus-Osakeyhtiö Kotimaa / Kirjapaja.
- Kiiveri, Leena & Häkkinen, Sanna 2014. Ohjauksesta voimaa ja nuottia eteenpäin. Teoksessa Määttä, Sami & Kiiveri, Leena & Kairaluoma, Leila (toim.) Otetta opintoihin. 1. painos. Jyväskylä: Niilo Mäki Instituutti, 235–257.
- Koskinen, Karoliina (toim.) & Hautaluoma, Maija (toim.) 2009. Valmennuksessa erilainen oppija. Välineitä työ- ja yksilövalmennukseen. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry.
- Norrena, Juho 2019. Oman oppimisen kapteeni. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Ruohotie, Pekka 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. 1. painos. Juva: WS Bookwell Oy.
- Takanen, Terhi 2005. Voimaantuva työyhteisö – miten luomme tulevaisuutta? Helsinki: Sun Innovations.
- Tuulaniemi, Juha 2016. Palvelumuotoilu. 3. painos. Helsinki: Talentum Pro.
- Tötterström, Jouko & Ruotsalainen, Johanna 2019. Voimaantuminen arjessa ja työyhteisöissä. Blogi. Oulun ammattikorkeakoulu. Viitattu 16.1.2022.  
<https://blogi.oamk.fi/2019/11/19/voimaantuminen-arjessa-ja-tyoyhteisoissa/>
- Vehviläinen, Sanna 2014. Ohjaustyön opas. Yhteistyössä kohti toimijuutta. Helsinki: Gaudeamus Oy.
- Wenström, Sanna 2022. Kaikilla vahvuuksilla. Jyväskylä: PS-kustannus.

