

Tampereen ammattikorkeakoulu
Ammatillinen opettajakorkeakoulu
Heinonen-Kiiski Virpi
Kahilaluoma Leena

Kehittämishanke

**Opiskelijan ohjaus aikuiskoulutuksessa
- ohjauskeskustelu oppimisen tukena**

Työn ohjaaja Pekka Kalli
Tampere 2010

Tampereen ammattikorkeakoulu
Ammatillinen opettajakorkeakoulu
Opettajakoulutuksen kehittämishanke

Heinonen-Kiiski Virpi, Kahilaluoma Leena
Opiskelijan ohjaus aikuiskoulutuksessa - ohjauskeskustelu oppimisen tukena
54 sivua + 16 liitesivua
Huhtikuu 2010
Työn ohjaaja: yliopettaja Pekka Kalli

TIIVISTELMÄ

Kehittämishankkeessa perehdyttiin opiskelijan ohjaukseen aikuiskoulutuksessa ja siinä erityisesti ohjauskeskusteluun oppimisen tukena. Kehittämishankkeen perusideana oli tarkastella kirjallisten lähteiden avulla opiskelijan ohjaukseen liittyviä peruskysymyksiä ja näkökulmia. Lähtökohtana oli myös tarve tuottaa opiskelijan ohjaukseen liittyvää materiaalia tekijöiden edustamien oppilaitosten tarpeisiin sekä herättää ohjausammattilaisten keskinäistä vuoropuhelua aiheesta.

Aikuisopiskelijan elämässä työ, perhe, vapaa-aika ja opiskelu liittyvät kiinteästi yhteen. Ajan ja voimavarojen jakaminen näiden kesken voi joskus olla haastavaa. Aikuisena opiskelmaan aikovan mielessä liikkuu monenlaisia kysymyksiä, ennen kuin päätös opiskelun aloittamisesta tehdään. Ohjauksessa ohjattava itse osallistuu aktiivisesti esittämiensä ongelmien ratkaisemiseen. Hänen tavoitteensa ja tulkintansa ovat ohjaustyöskentelyn lähtökohta. Ohjaaja pyrkii ohjauskeskustelussa vahvistamaan ohjattavan toimintakykyä ja välttämään valmiiden ratkaisumallien tarjoamista. Ohjauskeskustelussa on usein monta vaihetta eikä sitä voi määritellä tarkasti ennalta. Nykyään korostetaan ehkä aiempaa enemmän jaettua asiantuntijuutta; ohjattava on oman tilanteensa ja omien ratkaisujensa paras asiantuntija, ja ohjaaja on ohjausprosessin asiantuntija.

Leena Kahilaluoma keskittyi työssään Pohjois-Satakunnan ammatti-instituutin oppisopimusopiskelijoiden ohjaukseen ja tutkinnon suorittajan oppaan uudistamiseen. Virpi Heinonen-Kiiski keskittyi puolestaan valmentavan työvoimakoulutuksen opiskelijan ohjauksen perusteisiin ja käytäntöön ja työsti Satakoulutus Oy:lle kouluttajien käyttöön ohjauskeskusteluun liittyvää kirjallista ohjeistusta. Yhtenevä ohjauskeskustelun runko helpottaa opiskelijan eli ohjattavan urasuunnittelun ja työnhaun ohjausta.

Avainsanat: aikuiskoulutus, ohjauskeskustelu, opiskelijan ohjaus, oppisopimus, valmentava työvoimakoulutus, vuorovaikutus

SISÄLLYSLUETTELO

1	JOHDANTO	4
2	AIKUISKOULUTUS.....	7
2.1	Aikuinen oppijana	7
2.2	Aikuiskoulutuksen määrittelyä.....	8
2.3	Aikuiskoulutusjärjestelmä	9
2.3.1	Toisen asteen yleissivistävä ja ammatillinen aikuiskoulutus sekä vapaa sivistystyö.....	10
2.3.2	Aikuiskoulutus korkea-asteen koulutuksessa.....	10
2.3.3	Työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus eli työvoimakoulutus.....	11
2.4	Näyttötutkintojärjestelmä	12
2.4.1	Näyttötutkintojen henkilökohtaistaminen	13
3	YLEISTÄ OHJAUKSESTA.....	16
3.1	Ohjauksen taustateoriat	17
3.2	Ohjauksen tavoitteet	18
3.3	Aikaa, huomiota ja kunnioitusta.....	19
4	OHJAUSKESKUSTELU.....	21
4.1	Ohjauskeskustelun perusteita	21
4.2	Ohjaajan ja ohjattavan suhde.....	23
4.3	Vuorovaikutustaidot ohjauskeskustelussa	24
4.4	Sosiaaliset taidot ohjauskeskustelussa.....	27
4.5	Sosiaaliset vuorovaikutustaidot ohjauskeskustelussa.....	28
4.6	Ohjauskeskustelun ilmapiiri	29
4.7	Ohjauskeskustelun prosessi	30
4.8	Ohjaajan ohjausstrategia.....	33
5	AIKUISOPISKELIJAN OHJAUSKÄYTÄNTÖ OPPISOPIMUSKOULUTUKSESSA	35
5.1	Oppisopimuskoulutus	35
5.1.1	Oppisopimustoiminnan ohjaus- ja oppimisjärjestelmä	35
5.1.2	Henkilökohtainen opiskeluohjelma (HOPS) oppisopimuskoulutuksessa.....	36
5.2	Ohjaus liiketalouden oppisopimuskoulutuksessa Pohjois-Satakunnan ammatti-instituutissa.....	37
6	AIKUISOPISKELIJAN OHJAUSKÄYTÄNTÖ VALMENTAVASSA TYÖVOIMAKOULUTUKSESSA.....	42
6.1	Työttömyys ja ohjaus	43
6.2	Valmentava työvoimakoulutus.....	44
6.3	Ohjaus valmentavassa työvoimakoulutuksessa Satakoulutus Oy:ssä	45
7	LOPPUPÄÄTELMÄT	51
	LÄHTEET.....	54
	LIITTEET	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.

1 JOHDANTO

Kehittämishankkeen perusideana on tarkastella lähinnä kirjallisten lähteiden avulla opiskelijan ohjaukseen liittyviä peruskysymyksiä ja näkökulmia. Lähtökohtana on myös tarve tuottaa opiskelijan ohjaukseen liittyvää materiaalia tekijöiden edustamien oppilaitosten tarpeisiin sekä herättää ohjausammattilaisten keskinäistä vuoropuhelua aiheesta. Hankkeen idea perustuu työelämän todellisiin tarpeisiin hankkeen tekijöiden työpaikoilla sekä tietenkin tekijöiden innostukseen aihetta kohtaan. Ohjaus ei ole opettamista, terveydenhoitoa, terapiaa, erityisopetusta eikä kurinpitoa vaan opiskelijan neuvontaa ja varsinaista ohjausta. Haluamme työssämme syventyä ohjauksen mielenkiintoisista osa-alueista erityisesti aikuisten yksilöohjaukseen ja ohjauskeskusteluun vuorovaikutuksen näkökulmasta.

Opiskelijan ohjauksessa käytetään opiskelijasta usein myös termejä oppilas, ohjattava ja asiakas. Tässä työssä käytämme ohjattavasta useimmiten nimeä opiskelija, koska kyseiset nimet ovat eniten käytössä edustamissamme oppilaitoksissa. Monikulttuurista ohjaustyötä, jossa omien ohjaustaitojen lisäksi korostuvat erityisesti monikulttuuriset taidot, ei tässä työssä käsitellä. Opiskelijan ohjaus on aiheena laaja, joten tästä työstä on lisäksi rajattu pois mm. erialainen ohjaus, ohjaajan ammatilliset osaamisalueet ja ohjauksen arviointi.

Pohjois-Satakunnan ammatti-instituutissa (1.1.2010 alkaen SATAEDU Satakunnan ammattiopisto, Kankaanpää) on liiketalouden perustutkintoa (merkonomi) mahdollisuus opiskella oppisopimuksella. Oppisopimusopiskelijan ohjaustoimet alkavat jo ennen koulutukseen tuloa. Tällöin ohjausta antavat lähinnä oppisopimuskeskuksen koulutustarkastajat. Omassa hankkeessamme keskitytään tarkastelemaan opiskelijan ohjausta lähinnä vasta siinä vaiheessa, kun oppisopimusopiskelija saapuu opiskelijaksi oppilaitokseemme. Tarkoituksena on parantaa oppisopimusopiskelijoiden ohjausta perehtymällä ohjauksen taustalla oleviin teorioihin ja opettelemalla soveltamaan niitä parhaalla mahdollisella tavalla käytännössä ottaen huomioon oppilaitoksen rajalliset ohjausresurssit.

Satakoulutuksessa toteutettavassa valmentavassa eli ohjaavassa työvoimakoulutuksessa opiskelijan ohjaus on tärkeä osa kouluttajan työtä. Ohjauksen tavoitteena valmentavassa

työvoimakoulutuksessa on auttaa opiskelijaa tarttumaan olemassa oleviin mahdollisuuksiin. Kokemukset viittaavat vahvasti siihen, että työttömät työnhakijat tarvitsevat ohjausta ja, että moni on löytänyt ohjauksen avulla uuden suunnan työuralleen. Ohjaus auttaa ja kannustaa ammatin suunnittelussa sekä antaa tietoja työpaikoista, työmarkkinoista ja koulutusmahdollisuuksista. Erityisenä haasteena on virittää tahtoa, motivaatiota ja aktiivisuutta, jota työpaikan tai koulutuspaikan saaminen edellyttää. Onnistuessaan ohjaus kääntää asiakkaan työuran nousuun ja saa aikaan kestäviä vaikutuksia. Kehittämishankkeen tarkoituksena on parantaa opiskelijoiden yksilöohjausta perehtymällä ohjauksen taustalla oleviin teorioihin, pohtia ohjauksen onnistumiseen vaikuttavia tekijöitä ja erityisesti millaista on hyvä, laadukas ohjauskeskustelu ja mitä vaatimuksia sille asetetaan erityisesti vuorovaikutuksen näkökulmasta.

Hankkeesta hyötyvät kummatkin osapuolet, koska he saavat siitä uutta tietoa ja parempia työkaluja omaan käytännön ohjaustyöhönsä sekä tukea omaan ammatilliseen ja persoonalliseen kasvuunsa. Lisäksi molempien tekijöiden työyhteisöt saavat käyttöönsä kirjallista materiaalia opiskelijoiden ohjaustyöhön. Yhteinen aiheemme opiskelijan ohjauksesta kahdessa erilaisessa organisaatiossa tuo varmasti esille uusia, mielenkiintoisia näkökulmia. Aihevalintamme hyödyttää varmasti myös samojen ongelmien parissa työskenteleviä opettajakollegoitamme.

Tässä työssä teorian soveltamista käytäntöön tarkastellaan lähemmin siten, että Leena Kahilaluoma keskittyy työssään Pohjois-Satakunnan ammatti-instituutin oppisopimusopiskelijoiden ohjaukseen ja tutkinnon suorittajan oppaan uudistamiseen. Virpi Heinonen-Kiiski keskittyy puolestaan valmentavan työvoimakoulutuksen opiskelijan ohjauksen perusteisiin ja käytäntöön ja tavoitteena on työstää Satakoulutus Oy:lle kouluttajien käyttöön ohjauskeskusteluun liittyvää kirjallista ohjeistusta. Yhtenevä ohjauskeskustelun runko helpottaa opiskelijan eli ohjattavan urasuunnittelun ja työnhaun ohjausta.

Koska kehityshankkeemme käsittelee opiskelijan ohjausta aikuiskoulutuksessa, tarkastelemme työmme alussa ensin aikuiskoulutuksen määritelmiä sekä nykyistä aikuiskoulutus- ja näyttötutkintojärjestelmää. Kolmannessa luvussa kerrotaan yleisiä asioita ohjaustoiminnasta ja neljännessä luvussa keskitytään varsinaisen ohjauskeskustelun eri aihealueisiin. Käytännön esimerkkeinä kerromme 5. ja 6. luvuissa

aikuisopiskelijan ohjauskäytännöstä liiketalouden oppisopimuskoulutuksessa sekä valmentavassa työvoimakoulutuksessa.

2 AIKUISKOULUTUS

2.1 *Aikuinen oppijana*

Koko ihmislajin menestyminen perustuu kykyyn sopeutua uusiin tilanteisiin – eli oppimiseen. Keskusteltaessa elinikäisestä oppimisesta sekoittuvat usein sujuvasti elinikäinen oppiminen ja elinikäinen opiskelu. Vaikka näiden termien merkitys on hieman erilainen, ne molemmat sulautuvat elinikäisen oppimisen käsitteen alle. Nykypäivänä elinikäiseen oppimiseen liittyvät mielikuvat kumpuavat enemmän yhteiskunnan kuin yksilön tarpeista. Elinikäisen oppimisen käsitteellä halutaan ottaa haltuun koko ihmisen elämänkaari. Yhteiskunnan muuttumisen myötä ihmisten elämässä ei ole enää selkeätä uraa lapsuudesta työn kautta vanhuuteen, vaan on oltava yhä valmiimpi opiskelemaan, vaihtamaan ammattia ja alaa, ja sopeutumaan uusiin vaatimuksiin työssä ja vapaa-ajalla. (Lehtinen 2003, 55)

Elinikäisen oppimisen ja opiskelun vaatimus edellyttää aikuiselta jatkuvia oppimisvalmiuksia. Minkälainen oppija aikuinen sitten on? Tämä on tietenkin yksilöllistä; toiset ovat oppimistyylyiltään visuaalisia, toiset auditiivisia ja toiset kinesteettisiä aivan samalla tavalla kuin nuoretkin. Oppimisen helppous tai vaikeus riippuu lisäksi aikuisopiskelijan elämäntilanteesta ja motivaatiosta. Onko opiskelu esimerkiksi vapaaehtoista vai onko se vain ainoa mahdollisuus katkaista työttömyys ja työllistyä? Aikuisopiskelijan elämässä työ, perhe, vapaa-aika ja opiskelu liittyvät kiinteästi yhteen. Ajan ja voimavarojen jakaminen näiden kesken voi olla haastavaa.

Aikuisena opiskelemaan aikovan mielessä liikkuu monenlaisia kysymyksiä, ennen kuin päätös opiskelun aloittamisesta tehdään. Aikuisen kokemukset aiemmasta opiskelusta ja oppimisesta voivat olla hyvinkin negatiivisia. Myös koulutusjärjestelmät, opiskelutavat ja -menetelmät ovat saattaneet vuosien varrella muuttua paljonkin. Opiskelua suunnitteleva aikuinen tarvitseekin usein runsaasti tietoa, tukea ja rohkaisua etenkin opintojen alkuvaiheessa. Aikuisopiskelijoiden ryhmä on kuitenkin heterogeeninen, joten löytyy myös innostuneita, motivoituneita, hyvät oppimistaidot omaavia opiskelijoita. Uusien asioiden oppimisessa on aikuisilla nuoriin verrattuna aina etua omista

elämäkokemuksistaan. Toisaalta taas ikä voi vaikuttaa siihen, että uusien asioiden muistiin painaminen voi olla hitaampaa kuin nuorilla.

2.2 Aikuiskoulutuksen määrittelyä

Koulutuspoliittista ajattelua on viimeisen vuosikymmenen ajan hallinnut elinikäisen oppimisen periaate. 2000-luvulla elinikäisen oppimisen käsitteen rinnalla on alettu käyttää elämänlaajuisen oppimisen käsitettä. Elämänlaajuinen oppiminen pitää sisällään ihmisen oppimisen kaikkina ikäkausina ja kaikissa ympäristöissä. (Kumpulainen 2007, 17)

Aikuiskoulutuksella tarkoitetaan aikuisia varten suunniteltua, organisoitua ja järjestettyä koulutusta. Aikuiskoulutukseen osallistujia ovat kaikki aikuisia varten suunniteltuun koulutukseen osallistuvat, iästä riippumatta. (Kumpulainen 2007, 17)

Aikuisen opiskelun määrittelyssä voidaan apuna käyttää käsitteitä formaali-, nonformaali- ja informaali koulutus/oppiminen. Formaali koulutuksella tarkoitetaan koulutusorganisaation järjestämää, tutkintoon johtavaa koulutusta. Formaalisissa järjestelmissä opiskellaan yleensä päätoimisesti. Nonformaali koulutus on myös organisoitua, mutta se ei johda tutkintoon. Nonformaalia koulutusta järjestetään oppilaitosten lisäksi esimerkiksi työpaikoilla, kansalaisjärjestöissä tai harrastusryhmissä. Vapaan sivistystyön opinnot ovat enimmäkseen nonformaalia koulutusta. Koulutusorganisaatioiden ulkopuolella tapahtuvaa itseohjautuvaa oppimista kutsutaan informaaliksi oppimiseksi. Itseopiskelu voi olla tietoista ja tavoitteellista tai toisen toiminnan ohessa satunnaisesti tapahtunutta. (Kumpulainen 2007, 17)

Opetushallituksen julkaiseman Aikuiskoulutuksen vuosikirjan (2007, 1) mukaan aikuiskoulutusta on kehitetty viime vuosina tavoitteena

- 1) työikäisen aikuisväestön osaamisen varmistaminen
- 2) aikuisopiskelussa aliedustettuna olleiden väestöryhmien koulutusmahdollisuuksien lisääminen
- 3) yhteiskunnan eheyden, tasa-arvon ja aktiivisen kansalaisuuden vahvistaminen.

2.3 Aikuiskoulutusjärjestelmä

Suomen koulutuslainsäädäntö lähtee ikäneutraaliuden periaatteesta. Vaikka osassa koulutusjärjestelmää on olemassa koulutusta, joka on suunniteltu erityisesti aikuisten tarpeet huomioon ottaen, voivat aikuiset hakeutua myös ensisijaisesti nuorille tarkoitettuun koulutukseen. Samalla tavalla nuoret voivat hakeutua aikuisille tarkoitettuun koulutukseen. Lainsäädäntö ei siis pääsääntöisesti tunne ikärajoja koulutukseen pääsyn ehtona. (Kumpulainen 2007, 19)

Eri tavoin toteutettuun aikuiskoulutukseen osallistuu vuosittain yli 1,7 miljoonaa kansalaista. Työikäisestä aikuisväestöstä siihen osallistuu vuosittain yli puolet ja osallistuminen on runsasta myös kansainvälisesti verrattuna. Tavoitteeksi on asetettu, että vuosittain koulutukseen osallistuvien osuus työikäisestä aikuisväestöstä kasvaa 60 prosenttiin vuoteen 2012 mennessä.

([http://www.minedu.fi/OPH/Koulutus/aikuiskoulutus ja vapaa sivistystyö](http://www.minedu.fi/OPH/Koulutus/aikuiskoulutus_ja_vapaa_sivistystyo)[tulostettu 2.1.10])

Aikuiskoulutusta järjestetään noin 800 oppilaitoksessa, joista osa on erikoistunut aikuiskoulutukseen. Aikuiskoulutusta järjestetään perusopetuksessa, aikuislukioissa, ammatillisissa oppilaitoksissa, ammatillisissa aikuiskoulutuskeskuksissa, valtakunnallisissa ja ammatillisissa erikoisoppilaitoksissa sekä ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa. Lisäksi aikuiskoulutusta järjestetään vapaan sivistystyön oppilaitoksissa; kansalais- ja työväenopistoissa, kansanopistoissa, kesäyliopistoissa, opintokeskuksissa ja liikunnan koulutuskeskuksissa.

Aikuiskoulutusta järjestetään myös työpaikkojen henkilöstökoulutuksena tai työnantajan muulla tavoin organisoimana valmennuksena. Työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus (työvoimakoulutus) on työhallinnon rahoittamaa koulutusta ensisijaisesti työttömille tai työttömyysuhan alaisille 20 vuotta täyttäneille henkilöille.

([http://www.minedu.fi/OPH/Koulutus/aikuiskoulutus ja vapaa sivistystyö](http://www.minedu.fi/OPH/Koulutus/aikuiskoulutus_ja_vapaa_sivistystyo)[tulostettu 2.1.10])

2.3.1 Toisen asteen yleissivistävä ja ammatillinen aikuiskoulutus sekä vapaa sivistystyö

Yleissivistävää toisen asteen aikuiskoulutusta annetaan lukioissa ja vapaan sivistystyön oppilaitoksissa. Näissä oppilaitoksissa aikuiset voivat suorittaa peruskoulun tai lukion oppimäärän tai opiskella yksittäisiä aineita tai muita yleissivistäviä opintoja.

(Kumpulainen 2007, 19)

Ammatillinen aikuiskoulutus eroaa nuorille tarkoitettusta koulutuksesta opintojen ja tutkintojen suoritustavan perusteella. Ammatillisella aikuiskoulutuksella tarkoitetaan ammattitaidon hankkimistavasta riippumattomia, näyttötutkintoina suoritettavia ammatillisia perustutkintoja, ammattitutkintoja ja erikoisammattitutkintoja, niihin valmistavaa koulutusta ja muuta ammatillista lisäkoulutusta. Aikuiset voivat suorittaa tutkintoja tietenkin myös nuorille tarkoitettussa ammatillisessa peruskoulutuksessa.

(Kumpulainen 2007, 19)

Oppisopimuskoulutuksella tarkoitetaan työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä ja työsopimussuhteessa järjestettäviä opintoja, joita täydennetään tietopuolisilla opinnoilla. Oppisopimuskoulutuksena voi suorittaa ammatillisen perustutkinnon, ammattitutkinnon tai erikoisammattitutkinnon. (Kumpulainen 2007, 19)

Vapaan sivistystyön oppilaitosten järjestämä koulutus voi olla tutkintotavoitteista tai vapaatavoitteista. Vapaan sivistystyön tarkoituksena on koulutustarjonnan avulla tukea kansanvaltaisuuden, tasa-arvon ja moniarvoisuuden toteutumista suomalaisessa yhteiskunnassa sekä tukea yksilöiden persoonallisuuden monipuolista kehittymistä ja kykyä toimia yhteisössä. (Kumpulainen 2007, 19)

2.3.2 Aikuiskoulutus korkea-asteen koulutuksessa

Korkea-asteen koulutusta järjestetään yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa.

Yliopistotutkintoon johtavaa koulutusta ei järjestetä erikseen nuorille ja aikuisille, vaan opiskelijat hakeutuvat iästä riippumatta opiskelemaan samoihin koulutusohjelmiin ja

pääaineisiin. Erikseen aikuisille tarkoitettuihin koulutuksiin voidaan lukea erilaiset maisteri- ja muuntokoulutusohjelmat.

Yliopistot järjestävät runsaasti tutkintoon johtamatonta aikuiskoulutusta. Yliopistojen täydennyskoulutus on etupäässä korkea-asteen tutkinnon suorittaneille tarkoitettua ammattitaitoa lisäävää koulutusta. (Kumpulainen 2007, 20)

Lähes kaikki yliopistot järjestävät myös avointa yliopisto-opetusta. Avoin yliopisto-opetus on tarkoitettu kaikille yliopistotasoisesta opetuksesta kiinnostuneille ja siellä voi suorittaa yliopistollisia yksittäisiä arvosanoja. (Kumpulainen 2007, 20)

Nuorten koulutuksen ohella ammattikorkeakouluissa järjestetään aikuisille tarkoitettua tutkintoon johtavaa koulutusta. Ammattikorkeakouluissa on myös avoimen ammattikorkeakoulun tarjontaa sekä ammattikorkeakoulututkintoon pohjautuvia ammatillisia erikoistumisopintoja. (Kumpulainen 2007, 20)

2.3.3 Työvoimapoliittinen aikuiskoulutus eli työvoimakoulutus

Laki julkisesta työvoimapolitiikasta 30.12.2002/1295 määrittelee työvoimapoliittisen aikuiskoulutuksen eli työvoimakoulutuksen seuraavasti:

”Työvoimapoliittisella aikuiskoulutuksella parannetaan aikuisväestön ammattitaitoa ja mahdollisuuksia saada työtä tai säilyttää työpaikka sekä edistetään ammattitaitoisen työvoiman saantia.

Työvoimaviranomainen hankkii työvoimapoliittisen aikuiskoulutuksen koulutuspalvelujen tuottajilta valtion talousarviossa työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonalan pääluokassa koulutuksen hankkimista varten osoitetulla määrärahalla. Koulutuspalvelujen tuottajia voivat olla ammatillisen perus- tai lisäkoulutuksen järjestämisluvan saanut yhteisö, yliopisto, ammattikorkeakoulu tai muu soveltuva koulutuksen järjestäjä.

Työvoimapoliittinen aikuiskoulutus on pääasiassa ammatillisia valmiuksia edistävää koulutusta. Yleissivistävää koulutusta voidaan hankkia ammattiin tai tehtävään valmentavana koulutuksena silloin, kun sen puuttuminen estää työllistymistä tai osallistumista ammatilliseen koulutukseen. Hankittavaan koulutukseen voi käytännön ammatillisten

valmiuksien parantamiseksi sisältyä työssä oppimista ja harjoittelua. Työvoimapoliittisen aikuiskoulutuksen hankkimisesta säädetään tarkemmin valtioneuvoston asetuksella.

Työvoimapoliittiseen aikuiskoulutukseen osallistuvalla opiskelijalla maksetaan koulutuksen ajalta toimeentulon turvaamiseksi työttömyysetuutta siten kuin työttömyysturvalaissa ([1290/2002](#)) säädetään. Opiskelijalla on lisäksi oikeus ylläpitokorvaukseen tämän lain 10 luvun mukaisesti.

Muun Pohjoismaan viranomaisen maassaan järjestämän työllisyyttä edistävän koulutuksen ajalta sovelletaan, mitä työvoimapoliittisen aikuiskoulutuksen aikaisista etuuksista säädetään.

(<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021295> [luettu 16.1.2010])”

2.4 Näyttötutkintojärjestelmä

Ammatillinen aikuiskoulutus perustuu Suomessa vahvasti näyttötutkintojärjestelmään. Järjestelmän etuna on mm. se, että henkilön ammatillinen osaaminen voidaan sen avulla kansallisesti ja laadullisesti tunnustaa riippumatta siitä, onko osaaminen kertynyt työkokemuksen, opintojen tai muun toiminnan kautta. Tärkeintä on osaaminen ja ammatin hallinta. Näyttötutkintojärjestelmä perustuu ennen kaikkea työelämälähtöisyyteen. Elinkeino- ja muu työelämä osallistuu näyttötutkintojen suunnitteluun, järjestämiseen ja arviointiin. Järjestelmä tarjoaa erityisesti aikuisväestölle joustavan tavan osoittaa, uudistaa ja ylläpitää ammatillista osaamistaan. (Opetushallitus 2007, 6)

Näyttötutkintojärjestelmässä tunnustetaan ja tunnustetaan eri tavoilla hankittu osaaminen. Näyttötutkinto suoritetaan osoittamalla näyttötutkinnon perusteissa määritelty ammattitaito tutkintotilaisuudessa. Näyttötutkintojärjestelmän keskeisiä periaatteita ovat:

- kolmikantayhteistyö: työnantajatahojen, työntekijätahojen ja opetusalan tiivis yhteistyö tutkintorakenteesta päätettäessä, tutkintojen perusteita

laadittaessa sekä näyttötutkintoja suunniteltaessa, järjestettäessä ja arvioitaessa.

- tutkintojen riippumattomuus ammattitaidon hankkimistavasta
- tutkinnon tai tutkinnon osan suorittaminen osoittamalla ammattitaito näyttö- eli tutkintotilaisuudessa
- henkilökohtaistaminen (Opetushallitus 2007, 13)

Näyttötutkintojärjestelmän keskeisiä arvolähtökohtia ja toteuttamisperiaatteita ovat työelämäkeskeinen ammattitaito ja sen arviointi sekä aikuisväestön ja elinkeino- ja muun työelämän tarpeiden huomioon ottaminen. Lisäksi kiinnitetään huomiota aikuiseen tutkinnon suorittajana, tasa-arvoon ja asiakaslähtöiseen toimintaan. Ammatillisen perustutkinnon suorittaminen opetussuunnitelmaperusteisesti ja näyttötutkintoperusteisesti poikkeavat toisistaan. Ammatillisen koulutuksen opetussuunnitelmaperusteisessa järjestelmässä perustutkinto suoritetaan suorittamalla hyväksyttävästi opetussuunnitelman perusteiden mukainen koulutus. Näyttötutkintoperusteisessa järjestelmässä ammatillinen perustutkinto suoritetaan osoittamalla hyväksytysti tutkinnon perusteissa vaadittu osaaminen tutkintotilaisuuksissa. Ammattitaito osoitetaan ja arvioidaan tutkinnon osittain. Arvioinnin tekevät työnantajien, työntekijöiden sekä opetusalan edustajat. Lopullisen arvioinnin hyväksyy ja tutkintotodistuksen myöntää valtakunnallinen tutkintotoimikunta. (Opetushallitus 2007, 13 - 14)

2.4.1 Näyttötutkintojen henkilökohtaistaminen

Näyttötutkintojärjestelmän tavoitteena on tarjota aikuisille joustavat järjestelyt ja parhaat mahdolliset olosuhteet osoittaa osaamistaan näyttötutkinnoissa sekä kehittää ja uudistaa työelämässä tarvitsemaansa ammattitaitoa.

Henkilökohtaistamista ohjaa asiakaslähtöisyyden periaate näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutumisessa, tutkinnon suorittamisessa sekä tarvittavan ammattitaidon hankkimisessa. Koulutuksen järjestäjän asiana on huolehtia siitä, että tutkinnon suorittaja saa tarvitsemaansa asiantuntevaa ohjausta. Ohjauksessa voidaan käyttää erilaisia muotoja. (Opetushallitus 2007, 23)

Henkilön hakeutuessa suorittamaan näyttötutkintoa tutkinnon järjestäjän velvollisuus on selvittää hänen aikaisemmin hankkimansa osaaminen ja muut lähtökohdat, soveltuva tutkinto ja koulutustarve sekä mahdollinen ohjauksen ja erilaisten tukitoimien tarve. Tällöin selvitetään myös henkilön neuvontaan ja ohjaukseen osallistuvat yhteistyötahot. Mikäli hakeutumisen yhteydessä todetaan, että suunniteltu näyttötutkinto ei ole henkilölle oikea, tutkinnon suorittajaksi hakeutuva tulee ohjata hänelle paremmin soveltuvaan tutkintoon. Osaaminen tunnustetaan käyttämällä monipuolisesti erilaisia alalle soveltuvia menetelmiä. Osaamisen tunnistamisen perusteella arvioidaan, miltä osin

- henkilön esittämien asiakirjojen perusteella voidaan ehdottaa hänen jo osoittamansa osaaminen hyväksyttäväksi
- henkilö voidaan hänen jo saavuttamansa osaamisen perusteella ohjata suoraan hänelle soveltuvan tutkinnon, sen osan tai osien suorittamiseen tai
- henkilö ohjataan tarvittavan ammattitaidon hankkimiseen. (Opetushallitus 2007, 23)

Henkilökohtaistetussa tutkinnon suorittamisessa noudatetaan ammatillisen tutkinnon perusteissa määriteltyjä ammattitaitovaatimuksia, arvioinnin kohteita ja kriteerejä sekä ammattitaidon osoittamistapoja. Tutkinnon järjestäjän edustaja ja tutkinnon tai sen osan suorittaja kuvaavat yhdessä henkilökohtaistamista koskevaan asiakirjaan, miten tutkinnon suorittaja osoittaa tutkinnon perusteissa edellytetyn osaamisen. Suunnitelman hyväksyvät tutkinnon suorittaja sekä tutkinnon järjestäjän, tarvittaessa tutkinnon hankkijan ja työelämän edustajat yhdessä. Tutkintotoimikunta voi arvioijien ehdotuksesta tunnustaa tutkintosuorituksiksi tai sen osaksi myös aikaisemmin osoitetun tutkinnon perusteiden mukaisen osaamisen. (Opetushallitus 2007, 24)

Tutkinnon suorittajan lukemiseen, kirjoittamiseen tms. liittyvät ammattitaidon osoittamista vaikeuttavat ominaisuudet tulee ottaa huomioon näyttötutkintojen toteutuksessa. Mahdolliset erityisjärjestelyt eivät saa vaikuttaa arviointitulokseen. Ammattitaitovaatimukset ovat kaikille tutkinnon suorittajille samat. (Opetushallitus 2007, 24)

Tarvittavan ammattitaidon hankkimisen henkilökohtaistamisessa ja oppimisen suunnittelussa ja toteutuksessa otetaan huomioon henkilön elämäntilanne, osaaminen, todetut oppimistarpeet ja työssä oppimisen mahdollisuudet. Tämän lisäksi

henkilökohtaistamisessa selvitetään ja sovitaan yhteisesti opiskelijalle soveltuvat koulutuksen järjestämismuodot ja oppimisympäristöt, joita koulutuksen järjestäjällä on mahdollisuus tarjota, sekä opetus- ja arviointimenetelmät ja ohjaustoimet.

Henkilökohtaistamisessa

- perehdytetään henkilö itseensä oppijana
- ohjataan soveltuvien joustavien henkilökohtaisten oppimispolkujen suunnittelussa ja opiskeluvalinnoissa
- ohjataan opiskelua
- neuvotaan ja ohjataan myös tarvittaessa muiden asiantuntijoiden tarjoamiin tukipalveluihin.

Näyttötutkintoon valmistava koulutus tulee aina toteuttaa voimassa olevien tutkinnon perusteiden mukaisena. (Opetushallitus 2007, 24)

3 YLEISTÄ OHJAUKSESTA

Opiskelipa aikuinen opiskelija missä tahansa koulutusmuodossa, tarvitsee hän aina enemmän tai vähemmän tietoa, neuvontaa ja ohjausta. Varsinkin näyttötutkintojen henkilökohtaistaminen on lisännyt entisestään henkilökohtaisen ohjauksen tarvetta.

Onnismaan (2007, 23 - 27) mukaan tiedottaminen, neuvonta ja ohjaus ovat ammatillisia toimintatapoja, jotka käytännössä usein kietoutuvat toisiinsa, vaikka ne käsitteinä voidaan erottaa toisistaan. *Tiedottamisen* tarkoituksena on antaa henkilölle tietoa esimerkiksi opiskelu- ja työmahdollisuuksista.. Tiedottamisessa henkilö etsii puuttuvaa tietoa, jolloin hän on tiedon vastaanottaja ja tiedonantajan tehtävänä on antaa hänelle tietoa ja taata sen oikeellisuus ja riittävyys. Pelkkä tiedottaminen ei useinkaan tue riittävästi ohjattavan omaa päätöksentekoa. *Neuvonta* on vuorovaikutteisempaa kuin puhdas tiedonvälitys. Neuvonnassa henkilö odottaa saavansa ongelmaan neuvoja asiantuntijalta. Hän pyytää ja ottaa vastaan neuvoja, mutta päättää kuitenkin itse niiden noudattamisesta. Neuvoja antava työntekijä on asiantuntija eri toimintavaihtoehtojen arvioinnissa. Hän myös tietää puhuttavasta asiasta enemmän kuin ohjattava.

Ohjauksessa ohjattava itse osallistuu aktiivisesti esittämiensä ongelmien ratkaisemiseen. Hänen tavoitteensa ja tulkintansa ovat ohjaustyöskentelyn lähtökohta. Ohjaaja pyrkii ohjauskeskustelussa vahvistamaan ohjattavan toimintakykyä ja välttämään valmiiden ratkaisumallien tarjoamista. Ohjauskeskustelussa on usein monta vaihetta eikä sitä voi määritellä tarkasti ennalta. Nykyään korostetaan ehkä aiempaa enemmän jaettua asiantuntijuutta; ohjattava on oman tilanteensa ja omien ratkaisujensa paras asiantuntija, ja ohjaaja on ohjausprosessin asiantuntija.

Onnismaan (2007, 27) mukaan ohjaus ei ole opettamista, terveydenhoitoa, terapiaa, erityisopetusta eikä kurinpitoa vaan opiskelijan neuvontaa ja varsinaista ohjausta.

Pekkari (2009, 7) taas puolestaan toteaa, että ohjaus on monissa ammateissa (opettaja, opinto-ohjaaja, sairaanhoitaja, työvoimaneuvoja) työmenetelmä, joka pitää hallita muiden pätevyyksien ohella. Ohjauskeskustelu kuitenkin eroaa tavoitteidensa puolesta muista ammatillisesti toteutettavista keskusteluista kuten haastattelusta, opetus- ja neuvontakeskustelusta, työnohjauksesta ja psykoterapiasta. Tällöin myös ohjattavan ja ohjaajan välinen vuorovaikutussuhde on laadultaan erilaista. Ohjausta kuvataan usein

sekä toimintaympäristönä että moniammatillisena ohjausympäristönä.

Menetelmäkeskeisesti ohjausympäristö voi muodostua ohjauksellisista interventioista kuten neuvonnasta, tutoroinnista, ohjauskeskustelusta, toiminnallisista menetelmistä, kehittämiskeskustelusta, tietokoneavusteisesta ohjauksesta jne. Laajasti tulkiten ohjauksesta voidaankin puhua palveluympäristönä tai verkostona. Käytännön työssä ohjauksen tukena tarvitaan usein moniammatillista yhteistyötä, mutta henkilökohtaisessa ohjauskeskustelussa ohjaaja toimii yksin ohjattavan kanssa ja tällöin vuorovaikutus on kahdenvälistä.

3.1 Ohjauksen taustateoriat

Aikuiskasvatuksen nopeasta kehitymisestä huolimatta ohjaustoiminnan piirissä on jatkunut pitkään teoreettisesti hajanainen tilanne. Ohjaukselle on toki asetettu tiukat ulkonaiset arviointikriteerit ja ennalta määrätyt tavoitteet. Niitä ei ole kuitenkaan erityisesti nivottu laajempaan tietojärjestelmään, vaikka tiedetään hyvän teorian merkitys käytännön työn tukena. Ohjauksen tavoitteena on ohjaajan ammattitaidon ja oman persoonan käytön avulla asettautua ohjattavan ammatillisen kasvun palvelukseen. (Ojanen 2006, 11 – 13)

Useimmissa ohjaustilanteissa rajallinen aika ja monimutkaiset ongelmat puristavat niin, että ohjaaja työskentelee rutiinin ja aikaisempien käytäntöjen eli tutkimattoman tavan pohjalta tai intuitiivisesti. Ohjaajan omat arvot ja ihmiskäsitys luovat kuitenkin pohjan heidän kasvatusajattelulleen. Ohjaaja on luonut käsityksensä vuorovaikutuksen luonteesta ohjaussuhteessa maailmankatsomuksensa ja omien kokemustensa pohjalta ja toimii jatkossa sen mukaisesti. Ohjaajan arvoperusta on jäänyt varsin vähäiselle pohdinnalle. (Ojanen 2006, 13 – 14)

Tutkiva työote voidaan nähdä samanaikaisesti asenteena itseä kohtaan, haluna ottaa selvää asioista ja vahvuutena pysyä tutkimustehtävässä. Ohjaajan on etsittävä itsestään tietoa ja totuutta ja pysyttävä tutkimustehtävässään yhtä vahvasti kuin tutkija riippumatta siitä, ovatko tiedot häntä itseään miellyttäviä tai eivät. Kokonaisvaltaisessa oppimisessa tulee esille käsitys oppijasta, joka on sisältä päin ohjautuva, tietoinen omista ratkaisuisistaan ja vastuullinen yksilö sekä näkemys oppimisesta kasvatuksena, josta nousevat tutkimus- ja kehittämistyön kysymykset. Pyrkimys on yhdistää teoria käytännön kokemukseen. Oppiminen ei synny suoraan kokemuksesta, vaan se vaatii

työstämistä ja työstetyt kokemukset muodostavat perustan uuden oppimiselle. Ohjausteorian tehtävä on kuvata monitasoisesti ohjaussuhdetta ja mitä tapahtuu aidossa, kohtaavassa vuorovaikutuksessa ohjaajan ja ohjattavan välillä. Yhden teorian avulla tätä kaikkea tuskin pystytään kokonaisvaltaisesti tarkastelemaan, joten tarvitaan myös teorioita, jotka toimivat varsinaisen ohjausteorian tukena. Hyvän esimerkkinä aputeoriasta on psykoanalyttinen teoria. Kasvatustieteen rooli on myös keskeinen ohjauksen teorian kehittämissä. (Ojanen 2006, 15 – 21)

Kokemuksellisen oppimisen teorian mukaan ohjauksessa keskitytään mm. seuraaviin perusolettamuksiin: ohjauksen pääajatus on inhimillinen kokemus ja kyky oppia käyttämään sitä hyväksi oppimisessa, tieto ei ole irrotettavissa elämän kokemuksesta ja saa pätevyytensä siitä, missä määrin se voidaan integroida oppijan kokemukseen, aikuiset oppivat merkityksestä, jonka he antavat kokemukselleen. (Ojanen 2006, 21 – 22)

Konstruktivistinen oppimisteoria kuuluu ohjauksen taustateorioihin: oppiminen on ohjattavan oman toiminnan tulos, ymmärtämisen painottaminen kuuluu osana mielekkääseen oppimiseen, sosiaalisella vuorovaikutuksella on oppimisessa keskeinen rooli, oppiminen on sisältöön ja oppimistilanteeseen liittyvää. (Ojanen 2006, 22)

Psykoanalyttinen teoria antaa välineitä ymmärtää tiedostamattomia motiiveja. Koska vuorovaikutus on yleensä kompleksinen ja sisältää tiedostamattomia tekijöitä, tarvitaan tällöin psykoanalyttista teoriaa, joka käsittelee sitä, mitä tapahtuu mielen sisällä. (Ojanen 2006, 23)

3.2 Ohjauksen tavoitteet

Yksittäisen ohjattavan kohdalla pyritään kehittämään syvällisempää asenteen ja ajattelutavan muutosta. Kun olemme oppineet tajuamaan, miten ajattelumallimme, mielikuvamme, kokemushistoriamme ja tiedostamattomat tunteemme heijastuvat kaikkeen työtoimintaamme, meillä on mahdollisuus kehittyä ammatillisesti.

Konkreettisesti tämä merkitsee ohjattavan auttamista itseohjautuvaksi. (Ojanen 2006, 26 - 27)

Tutkivan työtteen oppiminen on ohjauksen keskeinen oppimistavoite. Se tarkoittaa kykyä kehittää omaa käyttöteoriaa, jotta ammatillinen kehittyminen ja muuttuminen olisivat mahdollista. Reflektiivinen tutkiminen ja työote merkitsevät ihmettelyä, pysähtymistä, kohtaamista ja uudelleen orientoitumista. Keskeinen ohjauksen tavoite on se, että työntekijä tunnistaa itsensä, omat ajatuksensa ja tunteensa. Kun ihminen kriittisesti reflektoiden käy läpi kokemuksiaan ja tiedostaa niitä uudella tasolla, hän voi oppia löytämään vaihtoehtoisia, mielekkäitä uusia ratkaisuja. (Ojanen 2006, 27 - 28)

Tavoitteena on ajattelun muuttuminen. Yksilön henkinen kasvu ja siitä johtuva toimintatavan muuttuminen tapahtuu muutosprosessin kautta, joka edellyttää reflektioita ja tiedostamista. Siten tavoitetaan ymmärryksen kehittyneempi taso. Intuitiivinen ja tietoinen ajattelu yhdistyvät tutkimalla. Kasvuprosessi etenee ohjauksen avulla tiedostamiseen, ymmärtämiseen ja muutokseen. Ohjaaja voi auttaa opiskelijaa tukemalla häntä löytämään itsensä ja tyylinsä sekä luomalla onnistuneet oppimisen puitteet. Ohjaukselle onkin turha asettaa yksityiskohtaisia tavoitteita tai yksilöllistä kehitysmallia. Tämän kaltaisessa oppimisessä on oltava määrätietoisuuden lisäksi myös suunnittelemattomia vaiheita. (Ojanen 2006, 29 - 31)

3.3 Aikaa, huomiota ja kunnioitusta

Onnismaan (2007, 38 - 39) mukaan ohjaus määritellään usein ajan, huomion ja kunnioituksen antamiseksi. Miten ohjattavalle sitten annetaan aikaa, kun sitä tuntuu tulosvastuullisissa organisaatioissa useimmiten olevan aivan liian vähän? Kiireen näyttäminen ohjaustilanteessa viestii siitä, että ei ohjattava eikä hänen asiansa ole ohjaajalle tärkeä. Tapaamisen kestoa olennaisempaa onkin silloin se, miten käytettävissä oleva aika organisoidaan ohjattavan kannalta parhaiten. Esimerkiksi viidessä minuutissa ohjaaja voi tervehtiä, hymyillä, keskittyä kuuntelemaan, vastata ja tarkastaa kalenterista, milloin olisi enemmän aikaa tavata ja lopuksi hyvästellä ohjattava. Tämän ehtii tehdä hätäilemättä, läsnä ollen, kuunnellen ja kunnioitusta osoittaen, jolloin ohjattava jää hyvillä mielin odottamaan seuraavaa ohjaustapaamista.

Huomion antaminen on välittämistä, ja kuunteleminen on huomion antamista. Ohjattavan kuunteleminen on ohjaustyön ensimmäinen interventio. Kuuntelemalla ohjaaja voi saada vihjeitä siitä, millaista tukea ohjattava tarvitsee. Ohjattavalla voi olla

esimerkiksi liian optimistiset tai toisaalta ylipessimistiset oletukset omasta tilanteestaan, omien mahdollisuuksien tunnistamatta jättäminen, vaikeuksien kokeminen ylivoimaiseksi tai epärealistisen korkeat suoritustavoitteet ja hankaluus kohdata omia rajoituksia ja hyväksyä niitä. Henkilökohtaisista asioista puhumisen aloittaminen on useimmille ihmisille vaikeaa. Tämä vaatii ohjaajalta toistuvaa rohkaisua ja luottamuksellisuuden varmistamista mutta ei kuitenkaan vaatimusta puhua. Se tarkoittaa myös sitä, että ohjaajan on osattava ”kuunnella” ohjattavan epävarmuutta, hiljaisuutta, epäroimista ja epäluottamusta. (Onnismaa 2007, 41 - 42)

Kunnioitus ja empatia ovat ohjauksellisen vuorovaikutuksen ja ohjaussuhteen lähtökohtia eivätkä erillisiä ”ohjaustaitoja”. Niitä voi osoittaa yksinkertaisilla, mutta toisinaan helposti unohtuvilla tavoilla eli kuuntelemalla ja olemalla läsnä ohjattavaa varten. Toimivassa kommunikaatiossa ei teeskennellä ohjaajan ja ohjattavan täydellistä yhteensopivuutta tai sulautumista toisiinsa vaan kunnioitetaan toisen erilaisuutta ja selvennetään näkemyksien yhtäläisyyksiä ja eroja neuvottelemalla. Jotta ohjaaja voi kunnioittaa toista, hänen on pystyttävä kunnioittamaan ja arvostamaan myös itseään yksityishenkilönä ja ammattilaisena. Samalla tavalla kyky kuunnella ohjattavaa edellyttää ohjaajalta kykyä kuulla ja kuunnella itseään eri tilanteissa. Ajan antaminen ohjattavalle on myös mahdollista vain, jos ohjaaja pystyy antamaan itselleen aikaa. Ohjaajan osoittama aito kunnioitus antaa ohjattavalle voimavaroja sitä enemmän mitä vähemmän häntä kunnioitetaan hänen omassa arkiympäristössään. (Onnismaa 2007, 42 - 43)

4 OHJAUSKESKUSTELU

Ohjauskeskustelussa on sitä paremmat mahdollisuudet päätyä onnistuneeseen ohjaukseen, mitä paremmin ohjaaja tuntee itseään ja ohjattavaa. Tuntematonta ihmistä voi korkeintaan neuvoa tai opastaa, mutta ei ohjata. Jotta syntyy molemminpuolinen luottamus, tarvitaan useita tapaamiskertoja. Sosiaalisen vuorovaikutuksen taidot ilmenevät ohjauskeskustelussa monella tavalla, kuten esimerkiksi kykynä tulla toimeen ihmisten kanssa. Ohjauskeskustelussa halutaan ymmärtää ohjattavan tarpeita, tavoitteita ja mielenkiinnon kohteita. (Pekkari 2009, 9 – 10)

4.1 Ohjauskeskustelun perusteita

Henkilökohtainen ohjaus toteutuu ensisijaisesti ohjattavan ja ohjaajan välisinä ohjauskeskusteluina, joita voidaan tarkastella prosessin, sisällön ja rakenteen näkökulmasta. Ohjauskeskusteluprosessiin kuuluu useita ohjauskeskusteluja, joiden aikana ohjaussuhde muotoutuu. Ohjauskeskustelu on osa ohjauksen kokonaisuutta ja toisaalta henkilökohtaisen ohjauksen menetelmä. Ohjaajan asiantuntijuutta ohjauskeskustelussa voidaan tulkita tutkijoiden mukaan eri tavoin; esimerkiksi ohjauskeskustelun aikuiset osapuolet ovat keskenään tasa-arvoisia asiantuntijoita ja he käyvät keskenään aidosti dialogia. Nuorten ohjauskeskustelun osapuolilla on erilaiset tiedot ja mahdollisuudet ohjata vuorovaikutusta ja vaikuttaa tilanteen kulkuun. (Pekkari 2009, 11 – 12)

Ohjaajalla on ammattilaisena yleensä sellaista teoreettista ja menetelmällistä tietoa, jota ohjattavalla ei yleensä ole. Toisaalta liikutaan nimenomaan ohjattavan tunne-, kokemus- ja merkitysmaailmassa. Epäsymmetriaa ohjaussuhteeseen aiheuttaa myös se, että ohjaaja on monesti jonkin instituution (koulu) tai organisaation (työhallinto) edustaja; myös koulutuspoliittiset tavoitteet pitää ottaa huomioon. Ohjauskeskustelussa on hyvä kiinnittää huomiota osapuolten toisiaan kunnioittavaan kohtaamiseen ja tasavertaisuuteen. (Pekkari 2009, 12)

Tavoitteellisen ohjauskeskustelun elementeiksi voidaan lukea muun muassa kuunteleminen, peilaaminen, hiljaisuus, johdattelutekniikat, tulkinta ja ohjeiden

antaminen. Onnistuneessa ohjauskeskustelussa ilmapiiri on myönteinen ja luottamuksellinen ja siinä pyritään aitoon dialogiin. Metataitoja, kuten ajattelu-, reflektio-, päätöksenteko-, suunnittelu-, vuorovaikutus- ja sosiaalisia taitoja tarvitaan elämässä aina, kuten myös verkko- ja tietoteknisiä taitoja. Metataitoja harjoitellaan myös itseohjautuvuuden lisäämiseksi ja elämäntaitoina. Ohjausalan kirjallisuudessa ohjauskeskustelu voidaan jäsentää esimerkiksi näin: ohjattavan kohtaaminen, ohjauskeskustelun ilmapiiri, ohjaussuhde, ohjauskeskusteluprosessi sekä vuorovaikutus. Kouluissa ohjauksen kokonaisuuksia ovat mm. opetussuunnitelman tavoitteiden toteuttaminen, ohjauksen metodit sekä ura- ja elämänsuunnittelu. (Pekkari 2009, 13)

Pekkari (2009, 13 – 14) jakaa ohjauskeskustelut neljään eri tyyppiin: dialektiseen, joka pohjaa loogiseen argumentointiin, diskussioon, jossa olennaisia ovat subjektiiviset mielipiteet, dialogiin, joka pohjaa merkitysten jakamiseen ja rakentamiseen ja luovaan keskusteluun, joka tähtää uuden luomiseen. Ohjauskeskustelua käydään yleisimmin dialogina.

Ohjauskeskustelussa pätevät samat keskustelutaidot kuin tavallisessa keskustelussa: osallistujat puhuvat ja kuuntelevat vuorotellen ja vuorovaikutukseen sisältyy puheen ja kuuntelun lisäksi sanattomia viestejä. Tarkoitus on päästä jutustelua syvemmälle tasolle mm. tekemällä syventäviä kysymyksiä: Mistä olet tällä hetkellä kiinnostunut? Mitä ajatuksia tulevaisuus tuo mieleesi? Miltä sinusta tänään tuntuu? Kaikkia kysymyksiä ei ole välttämättä tarkoitettu vastattaviksi ohjaajalle vaan ohjattavan pohdittaviksi hänen valmistautuessaan seuraavaan tapaamiseen. (Pekkari 2009, 15)

Tärkeä osa keskustelua on aktiivinen kuuntelu, jonka aikana ohjaaja saa tietoa sekä suullisesti että havainnoimalla sanatonta viestintää. Aktiivisen kuuntelun aikana ohjattava tuntee, että hänen asiaansa paneudutaan. Aktiivinen kuuntelu antaa toiselle tilaa kiireettömään pohdintaan ja viestii hyväksyntää. Katsekontakti, ilmeet, eleet, asennot, hengityksen nopeus, äänenpainot ja –sävyt auttavat tulkitsemaan toisen sanomaa. Hyvä kuuntelija virittäytyy toisen osapuolen ajatteluun ja kiinnittää huomiota siihen, mistä toinen itse asiassa puhuu: ajatuksista, tunteista, toiminnasta vai pyrkimyksistä? Tärkeää on myös, mitä puhuja jättää sanomatta tai mistä hänen on hankala puhua. Välillä on hyvä kannustaa keskustelukumppania esimerkiksi kuuntelua osoittavilla kysymyksillä, kommentteilla ja pään nyökkäyksillä. Puheen pääkohtien yhteen vetäminen ja näkökulmien esiin tuominen ja tarkentavat kysymykset osoittavat

välittävää kuuntelua, mikä taas lisää keskustelijoiden keskinäistä luottamusta. (Pekkari 2009, 15 - 16)

Haastattelu ja keskustelu eroavat toisistaan mm. siten, että haastattelu ei ole yhtä dialogimainen ja haastatteluun sisältyy valmiita kysymyksiä, jotka eivät ole riippuvaisia haastateltavan vastauksista. Haastattelussa haastatteli on puheen johdatteli, kun taas dialogimaisessa keskustelussa kuunteli on pohtijan roolissa. Tutkivaa kuuntelua käytetään mm. opetustyössä yleiskuvan muodostamiseksi puhujan esille tuomasta aiheesta. Empatian taidot ovat tärkeitä työvälineitä ohjaajalle, joka tällöin osaa yhdistää tunteita aikaisempiin tapahtumiin sekä syy- ja seuraussuhteisiin. Toisinaan ohjauskeskustelussa tarvitaan myös neuvottelutaitoja eli pyritään yhteisymmärryksen luomiseen ja erilaisten näkökulmien yhteensovittamiseen. (Pekkari 2009, 16 – 17)

4.2 Ohjaajan ja ohjattavan suhde

Asiakas päättää ensimmäisten ohjauskokemustensa perusteella, haluaako hän jatkaa ohjaajansa kanssa vai ei. Asiakkaalta tarvitaan motivoitumista ja halua osallistua ohjaukseen. Ohjauksen lähtökohtana onkin luottamuksellisen suhteen luominen. Myös arvostetuksi tuleminen tunne on asiakkaalle tärkeää. (Pekkari 2009, 18 – 19)

Ensin on tiedettävä, mitkä ovat ohjattavan (opiskelijan) lähtökohdat ja minkälainen ihminen hän on. Opiskelijan tavoitteiden kuuntelemisen lisäksi on tiedettävä, mikä tehtävä ohjaukselle on annettu. Missä vaiheessa hän on itsetuntemuksessaan, ongelma- ja päätöksentekotaidoissaan ja millaiset ovat hänen sosiaaliset taitonsa? Miten hän kokee itsensä oppijana? Miten hän on voimaantunut eli toisin sanoen kokemus itsestä toimijana? Minkälaisia kokemuksia hänellä on ja kuinka hyvin hän tuntee omat arvonsa? Ohjaaja kartoittaa aluksi myös ohjattavan (opiskelijan) elinpiiriä, jossa tämä elää. Kartoituksen pohjalta mietitään ohjauksen laatu, määrä ja ajankäyttö ja voidaan suunnitella ohjauksen prosessia. (Pekkari 2009, 19 – 20)

Omien vahvuuksien ja taitojen selvittäminen ovat tärkeitä asioita myös työnhaun kannalta. Ne ovat perusta oman osaamisen markkinoinnille eli sille, että osaa kertoa itsestään luontevasti. On myös tärkeää pohtia aikuisopiskelijana, millainen on oppijana. Oman oppimistyylin tunnistaminen helpottaa opiskelua, muistamista ja asioiden

prosessointia. Aikuinen tukeutuu oppiessaan aikaisemmin hankkimiinsa tietoihin ja kokemuksiin. Omien arvojen tunnistaminen auttaa myös omanlaisen työpaikan löytymisessä.

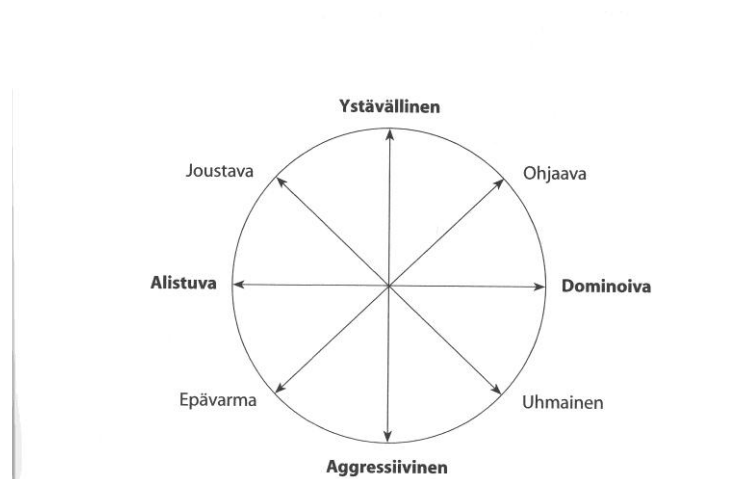
Ohjaajan on hyvä tunnistaa, millä menetelmillä ohjausta on hyvä viedä eteenpäin ja mitkä menetelmät sopivat ohjattavalle (opiskelijalle) parhaiten. Uusia menetelmiä ovat mm. erilaiset verkkotestit, verkko-ohjaus ja nuorten muodostamat keskusteluyhteisöt. Ohjausprosessin aikana tavoitellaan myös opiskelijan itsetuntemuksen ja itsearvioinnin taidon karttumista, tuetaan opiskelijan päätöksentekotaitoa, valmiuksia tehdä suunnitelmia ja valintoja sekä kytketään ne ura- ja elämänsuunnitteluun sekä tuetaan opiskelijan opiskelunvalmiuksia. Hyvä perehtyminen asiakkaan tilanteeseen tuottaa yleensä parempia ohjaustuloksia kuin pintapuolinen tuntemus. Ohjattavan on tarkoitus kehittyä niissä taidoissa ja ominaisuuksissa, jotka hänen kohdallaan kaipaavat vahvistamista. Näistä kehittämisen kohteista ja aikataulusta sovitaan yhdessä. Asiakkaaseen on hyvä tutustua myös vuorovaikutuksen kannalta ts. minkälaisia hänen sosiaaliset taitonsa ovat? (Pekkari 2009, 20 – 21)

4.3 Vuorovaikutustaidot ohjauskeskustelussa

Ohjauksen toteuttaminen edellyttää vuorovaikutusta ja vuorovaikutus ja dialogi keskustelumuotona jäsentävät ohjaussuhdetta ja ohjauskeskustelun prosessia. Keskeisiä vuorovaikutustaitoja ovat keskustelutaidot, neuvottelutaidot, esiintymistaito, yhteistyö- ja yhteistoimintataidot, viestintätaidot, ryhmä- ja tiimityötaitot sekä empatian taito. Hyvä vuorovaikutus tekee dialogin eli kehittävän ja rikastavan vuoropuhelun mahdolliseksi. Dialogissa omia ajatuksia pidetään materiaalina, jota voidaan kehittää jakamalla sitä yhteiseen käsittelyyn. Osapuolet ovat avoimia toistensa vaikutuksille, minkä johdosta käsillä olevista asioista syntyy uusia merkityksiä luova keskusteluprosessi. Dialogi johtaa oppimiseen ja avoimuuteen. Dialogissa on hyväksi mm. empatia, kyky asettua toisen asemaan ja ymmärtää toisen näkökulmia. Ohjauskeskustelussa on kyse kahden ihmisen välisestä vuorovaikutuksesta, johon molemmat osallistuvat. Ohjaaja ja opiskelija rakentavat ohjauskeskustelun yhdessä vuoro vuorolta. Ohjauskeskusteluissa on tärkeää, että ohjaaja ei tee ratkaisuja toisen puolesta. (Kauppila 2006, 24; Pekkari 2009, 29 – 30; Repo ja Nuutinen 2005, 31 – 33)

Ihminen viestii sekä sanattomasti että sanallisesti. Sanattoman viestinnän yksi tehtävä onkin ilmaista sanallisen viestinnän tavoittamattomissa olevia asioita ja säädellä käyttäytymistä. Tunteet tulevat esille ilmeissä, eleissä, äänensävyissä ja – painoissa sekä äännähdyksissä. Yksittäisten eleiden ja liikkeiden tarkkailu ei kuitenkaan ole järkevää vaan sanaton viestintä välittyy parhaiten kokonaisvaikutelmasta ja ilmapiiristä. Ohjaajalle keskustelussa esille tulevat viestinnän eri ilmenemismuodot antavat ohjauskeskustelua varten paljon käyttökelpoista tietoa mm. tavoitteiden asettamiseen ja ohjausmenettelyihin. Sanaton viestintä saattaa paljastaa ihmisestä enemmän kuin hänen lausumansa sanat antaisivat ymmärtää. Sanattoman viestinnän onkin havaittu olevan kriittisissä tilanteissa myös luotettavampaa. Ohjaustilanteessa ohjaajan tehtävä on auttaa ohjattavaa tavoitteidensa selkiyttämässä ja toiminnan suunnittelussa. Vuorovaikutusta opittaessa on hyvä tunnistaa erilaisia vuorovaikutustyyliä. (Kauppila 2006, 33; Pekkari 2009, 30 – 32; Repo ja Nuutinen 2005, 29 - 30)

Kauppila (2006, 48 - 51) esittää vuorovaikutuksessa neljä peruskategoriaa, jotka ovat ystävällinen, aggressiivinen, alistuva ja hallitseva. Niiden väliin sijoittuu neljä sosiaalista vuorovaikutustapaa: ohjaava, epävarma, uhmainen ja joustava. Näin syntynyt ympyrä kuvaa myös ohjauskeskusteluiden vuorovaikutuskenttää. Ohjaustyötä tekevien on tärkeää osata hyödyntää työssään vuorovaikutuksen perusmuodot.



Kuvio 1. Kahdeksan sosiaalisen vuorovaikutuksen tapaa. (Kauppila 2006, 51)

Ystävällinen vuorovaikutustyyli on hyvin sosiaalinen ja siihen kuuluu myös turvautuvan ja auttavan vuorovaikutustyylin perusaineksia. Tämän tyyliiset ihmiset ovat hyväntahtoisia, ystävällisiä, yhteistyöhaluisia ja inhimillisiä. Ystävällistä tyyliä käyttävä henkilö on hyvä kuuntelija ja hän havaitsee toisessa helposti positiivisia piirteitä, hän

pystyy olemaan vaikeissakin tilanteissa diplomaattinen ja tukemaan avun tarvitsijaa. (Kauppila 2006, 52 – 53)

Ohjaava vuorovaikutustyyli sijoittuu hallitsevan ja ystävällisen tyylin väliin ja vallitsevia piirteitä ovat neuvominen, huolehtiminen ja ehdotuksien tekeminen. Hän jakaa mielipiteitä ja toimintaohjeita mielellään. Ohjaava vuorovaikutus antaa ohjattavalle turvallisuutta, mutta joku voi kokea itseään vähäteltävän tai oman eriävän mielipiteensä turhaksi esittää. Aktiivinen tyyli saattaa vähentää toisen osapuolen vuorovaikutusta ja estää toista ilmaisemasta itseään avoimesti. Ohjaava vuorovaikutus on enemmän asia- kuin tunnesuuntautunutta. (Kauppila 2006, 53 – 54)

Dominoivassa eli hallitsevassa vuorovaikutustyyliin sisältyy halu hallita ja vaikuttaa toisiin ihmisiin. Hallitsevan tyylin henkilöllä on aina selviä ehdotuksia ja ohjeita siitä, mitä toisten tulisi tehdä. Hän vähättelee toisten mielipiteitä ja pyrkii voittamaan toisen vuorovaikutustilanteessa ja viestinnässä. Alistavat ja epävarmat henkilöt tulevat melko hyvin toimeen dominoivaa tyyliä käyttävän kanssa, mikäli hallitseva tyyli on kohtuullista. (Kauppila 2006, 54 – 55)

Uhmainen vuorovaikutustyyli voidaan sijoittaa dominoivan ja aggressiivisen väliin. Tyyli vahingoittaa sosiaalisia suhteita ja on epärationalinen. Uhmainen vuorovaikuttaja tuntuu etsivän rajojaan ja hän näyttäytyy epäsosiaalisena ja kapinallisena. Ohjaaja kohtaa kapinahenkisyyden toisinaan ohjattavassaan. (Kauppila 2006, 55 – 56)

Aggressiivinen vuorovaikutustyyli on ilkeämielistä ja epäkohteliasta ja tällä tavalla työskentelevä pyrkii nopeisiin ratkaisuihin tai aikaansaannoksiin välittämättä tunteista. Tyyliin kuuluu mm. toisten syyttelemistä, panettelua ja negatiivista takana puhumista. Ihminen vastaa usein aggressiiviseen tyyliin aggressiivisella tai dominoivalla tavalla. Ohjaajan roolissa tällaiseen tyyliin on puututtava. (Kauppila 2006, 56 – 57)

Epävarmalle vuorovaikutustyyliille ominaista on epäröivä tai alistuva suhtautuminen. Epävarma vaikuttaja ei oikein kykene päätöksiin, epäröi ilmaisussaan ja välttää arkoja aiheita. Hän saattaa suostua itselleen epäedullisiin ratkaisuihin ja antaa helposti ohjat toisen henkilön käsiin. Jos ohjaaja tunnistaa tämän tyylin ohjattavassaan, on se syytä tehdä hänelle näkyväksi ja osoittaa sen mahdollisia vaikutuksia vuorovaikutustilanteisiin. (Kauppila 2006, 57 – 58)

Alistuvaan vuorovaikutukseen kuuluu toisaalta pelkoa ja arkuutta ja toisaalta pyrkimystä turvautua toiseen. Tämän tyylin edustaja aliarvioi jatkuvasti itseään ja omia tekemisiään sekä on hyvin varovainen kannanotoissaan. Hän ei pidä kiinni oikeuksistaan ja kysyy mielellään tarkkoja toimintaohjeita. (Kauppila 2006, 58 – 59)

Joustava vuorovaikutustyyli tuottaa tuloksia monimutkaisissa, vaihtuvissa ja vaikeissa tilanteissa. Joustavan tyylin edustaja pyrkii ihmisläheiseen ja luottavaan vuorovaikutustapaan; tyypillistä on myös kohteliaisuus, toisen huomioon ottaminen ja kiireettömyys vuorovaikutustilanteessa.

Joustava henkilö ei pidä vain yhtä ainoaa ratkaisua oikeana ja hänen on helppo antaa toisille myönteistä palautetta. (Kauppila 2006, 59 – 60)

Ohjaustilanteissa on hyvä opetella käyttämään ns. lähentäviä vuorovaikutustyyliä (ohjaava, joustava, ystävällinen tyyli), koska ne lisäävät ohjattavan luottamusta. Ohjattavan on myös hyvä oppia tunnistamaan ns. etäännyttävät vuorovaikutustyyliä (hallitseva, uhmainen ja aggressiivinen) osatakseen välttää niitä tai hallitakseen omia reaktioitaan niitä kohdatessaan. Ohjauskeskustelun tavoitteet määrittelevät sen, mitä vuorovaikutuksen tapoja on syytä käyttää tavoitteiden toteuttamiseen. Mikäli halutaan lisätä ymmärrystä ihmisen käyttäytymisestä tai syy-seuraussuhteesta, voidaan valita esimerkiksi erilaiset empatian harjoitukset, reflektointi yksin tai yhdessä, asioiden ja ilmiöiden analysointi. Nykyään ohjausvälineenä toimivat myös internet ja erilaiset oppimisolustat. Mikäli tarkoituksena on vuorovaikutustaitojen harjaannuttaminen, annetaan ohjattavalle tehtäväksi tutustua esimerkiksi sanalliseen ja sanattomaan viestintään. Sosiaalisten taitojen harjoittamiseen soveltuvat sosiodraaman keinot. Suunnittelutaitoja ohjattava oppii parhaiten suunnitteleamalla omaa elämäänsä tai omia opintojaan. Toisinaan ohjattavaa voi pyytää ilmaisemaan itseään tai ongelmaansa kirjoittamalla tai piirtämällä. (Pekkari 2009, 35 – 38)

4.4 Sosiaaliset taidot ohjauskeskustelussa

Vuorovaikutustaidot ja sosiaaliset taidot kietoutuvat ohjauskeskustelutilanteissa yhteen. Kauppila (2006, 125 – 126) määrittelee sosiaaliset taidot sosiaalisesti hyväksyttäväksi opitukseksi käyttäytymiseksi, joka luo edellytyksiä ihmisen rakentavaan vuorovaikutukseen toisten kanssa. Ihminen ei luonnostaan saavuta sosiaalisia taitoja,

vaan niitä on opetettava joko koulun, vanhempien tai muiden sosiaalisten ryhmien toimesta.

Opetuksen kohteena olevia sosiaalisia taitoja ovat mm. perustaidot (kuunteleminen, kysyminen ja avun pyytäminen), kehittyneet sosiaaliset taidot (ryhmässä toimiminen, opetuksen seuraaminen ja yhteistyötaidot), sosiaaliset tunnetaidot (empatiataidot, tunteiden ilmaiseminen), vaativat sosiaaliset taidot (palvelutaidot, häviämisen taito ja jämäkkyuden osoittaminen) ja muut sosiaaliset taidot (suhtautuminen kiusaamiseen ja väkivaltaan, päätöksenteko sosiaalisissa tilanteissa). (Kauppila 2006, 127 – 128)

Ohjauskeskusteluissa puhutaan melko usein aihepiireistä, joihin on helppo kytkeä sosiaalisia taitoja. Tällaisia aihepiirejä ovat mm. ihmissuhteisiin liittyvät asiat, ryhmässä ja yhteisössä oleminen ja niihin kuuluminen, opiskelu ja työelämässä tarvittavat taidot. Ohjausta toteuttavalla ryhmänohjaajalla on mahdollisuus kiinnittää huomiota ryhmäytymisen onnistumiseen omassa ryhmässään. Työelämään liittyvät sosiaaliset taidot tulevat aina joskus esille ohjauskeskusteluissa. Työnhakijan pitää osata lähestyä työnantajaa sopivalla tavalla ja työntekijältä edellytetään mm. viestinnän, neuvottelemisen ja ryhmässä toimimisen taitoja. Työelämässä pitää kyetä sietämään paineita ja pitää myös osata verkostoitua. Sosiaaliin taitoihin liittyy myös epämurkkaan vuorovaikutukseen vastaaminen. (Pekkari 2009, 42 – 44)

4.5 Sosiaaliset vuorovaikutustaidot ohjauskeskustelussa

Kauppila (2006, 73 - 75) määrittelee sosiaalisen episodin vuorovaikutuksen perusyksiköksi. Episodit ovat sosiaalisia tapahtumia, joilla on alku, kehityskulku ja päätösvaihe. Lyhyillä sosiaalisilla episodeilla on voinut olla ratkaiseva merkitys ihmisen elämän kulussa. Jonkun ihmisen tapaaminen on merkinnyt työpaikan saamista, jonka jälkeen monet elämän muutokset ovat seuranneet toisiaan.

Työttömien työnhakijoiden ohjauksessa tärkeä tavoite on luoda uusiin työnantajiin kontakteja, jotka toteutuessaan voivat johtaa työllistymiseen. Sosiaalisia taitoja, kuten mm. miten työnantajaa lähestytään sopivalla tavalla, miten viestitään ja miten asiasta neuvotellaan, harjoitellaan erityisesti valmentavan työvoimakoulutuksen info-jaksolla. Koulutukseen sisältyvä työharjoittelujakso tarjoaa kontaktien luomiseen ja osaamisen

näytön antamiseen hyvät mahdollisuudet. Työpaikan saaminen saa monesti aikaan muitakin positiivisia muutoksia henkilön elämässä.

Sosiaalisilla episodeilla voi olla erilaisia ja eritasoisia merkityksiä. Ohjaajan ja ohjattavan välinen ohjauskeskustelu voi ilmetä kolmella eri tasolla: kognitiivisena, sosiaalisena tai emotionaalisenä. Kognitiivinen taso sitoo ihmistä vuorovaikutukseen vähiten ja siinä on kyse lähinnä asioiden ja ideoiden vaihtamisesta. Mikäli ohjauskeskustelu liikkuu kognitiivisen merkityssuhteen tasolla, on tärkeää tietojen vaihtaminen ja työstäminen yhdessä, näkemysten syventäminen ja ajatusten taustojen tiedostaminen. Ohjaajan ja ohjattavan reflektoidessa käsityksiä yhdessä syntyy ideoita ja ajatuksia, joita voidaan kehittää ratkaisuuksi. Ohjauskeskustelut myös rakentavat ja ylläpitävät sosiaalisia suhteita ja parhaimmillaan edistävät luottamuksen syntymistä ja ylläpitoa. Ohjaaja voi olla ohjattavalle myös samaistumisen kohde. Parhaimmillaan sosiaaliset episodit voivat myös rikastuttaa tunne-elämää. Ohjaajan näkökulmasta ohjauskeskustelun tavoite on kuitenkin ammatillinen eikä ystävyysuhteiden solmiminen. Ammatillisessa vuorovaikutuksessa pyritään hyvään toimivuuteen ja sitä ennen tarvitaan mm. molemminpuolisuutta, dialogia ja aktiivista otetta. Kun vuorovaikutus koetaan palkitsevaksi, yhteistyöhalukkuus kasvaa. (Kauppila 2006, 75 - 77; Pekkari 2009, 46 - 47)

4.6 Ohjauskeskustelun ilmapiiri

Ohjaussuhteen vuorovaikutuksen tasavertaisuus on oleellinen osa ilmapiirin muotoutumista. Kun ohjattava on oman elämänsä paras asiantuntija ja ohjaaja ammattinsa osaja, niin asiantuntijuus näyttäytyy tasapainoisena ja muodostuu vuorovaikutuksen myötä. Hyväksyvä ilmapiiri vahvistaa kykyä ratkaista ongelmia. Keskusteluissa ohjaajalla on näennäisesti sivurooli, mutta hän johdattelee ohjattavan etsimään itseään ja ottamaan oman tilansa dialogissa ja päätöksenteossa. Taitava ohjaaja ohjaa siten, että ohjattava voimaantuu oppiessaan ja kehittyessään käyttämään omia voimavarojaan omilla ratkaisuuksillaan. Voimaantumisen vahvistumiseksi ja omasta opiskelusta vastuun ottamiseksi opiskelijan pitää kokea opiskelu oman pääomansa kartuttamiseksi. Voimaantumisen eli valtautumisen (empowerment) tarkoitetaan ihmisen sisäistä voimantunnetta. Voimaantumisen tukeminen ohjauskeskustelussa on hyvä aloittaa tarkastelemalla mm. miten reflektiota voisi harjoittaa. Ohjaajan on hyvä

ottaa selville, miten voimaantunut ohjattava on. Voimaantumista tukevia tapoja ovat mm. tunteiden ja kokemusten esille tuonti, itsearviointi, opiskelijan osaamisen näkyväksi tekeminen, avoimuus, palautteen antaminen ja itsetuntemuksen käsittely. (Pekkari 2009, 48 – 51, 80 - 92)

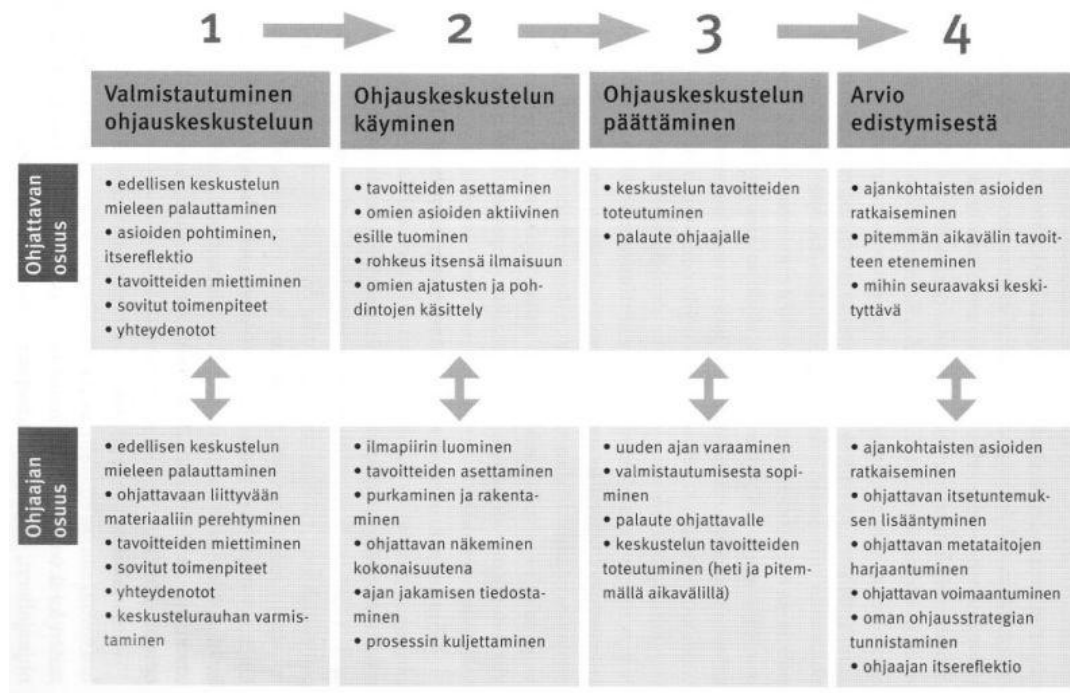
Ohjaajan tehtävä on vuorovaikutuksen keinoin auttaa asiakasta tavoitteiden selkiyttämässä, suunnittelussa ja saavuttamisessa. Prosessin tarkoitus on, että asiakas oppii itse käsittelemään kokemuksiaan, käyttämään resurssejaan, ratkaisemaan ongelmiaan ja suuntaamaan oppimistaan. Ohjaaja ja ohjattava rakentavat yhdessä ohjauskeskustelutilanteen prosessin. Ohjaussuhteessa on myös huomioitava ihmisen tarve säilyttää itselleen luonteva reviiri. Kokenut ohjaaja tekee kohtaamistilanteesta aidosti vuorovaikutteisen reagoimalla kumppaninsa sanattomiin viesteihin. (Pekkari 2009, 51 – 52)

Jäsentyneessä ohjauskeskustelussa on tärkeää säilyttää ohjaajan ammatillinen vastuu. Joskus esimerkiksi kaverillisuuteen perustuva jutustelu voi viedä aikaa varsinaisen prosessin edistämiseltä. Ohjauskeskustelun sujumista voi myös haitata kiireen tuntu, jännittyneisyys ja teennäisyys. Ohjaajan kyky johdatella prosessia sekä innostunut ote ovat tärkeitä ja keskustelun on oltava selkeää ja sujuvasti etenevää. Hyvä ohjaustapa tuo esille mielipiteitä, näkemyksiä ja uusia näkökulmia sekä on kommentoiva, arvioiva, tehtäviin perustuva, keskustelua johdatteleva, kyselevä, kartoittava, tarkentava ja aikaisempiin keskusteluihin viittaava. Ohjauskeskustelun ilmapiiri vaikuttaa myös ohjaussuhteen laatuun ja mm. luottamuksellisuutta ja yhteistä ymmärrystä ohjattavat pitävät tärkeänä. Ohjauskeskustelussa vastuu ilmapiiristä on sekä ohjaajalla että ohjattavalla. Hyvä vuorovaikutus syntyy, kun ohjattavat saavat aikaa ja huomiota ja, kun ohjaaja ehtii tutustua opiskelijaan. (Pekkari 2009, 52 – 54)

4.7 Ohjauskeskustelun prosessi

Ohjauskeskustelun prosessi edellyttää hyvää ilmapiiriä ja luottamuksellista vuorovaikutusta. Ohjauskeskustelun prosessin tavoitteena on sisältää aineksia mm. keskusteluihin valmistautumisesta, tavoitteiden asettamisesta, asioiden reflektoinnista, ohjattavan metataitojen kehittymisestä ja ohjattavan voimaantumisesta. Ohjaajan ja ohjattavan on hyvä jäsentää ohjauskeskustelua mielessään; kummallakin osapuolella on

siinä oma tehtävänsä ja näkökulmansa. Seuraavassa kuviossa 2 esitetään ohjauskeskustelun vaiheet sekä ohjattavan että ohjaajan näkökulmista. Kuviosta selviää, mihin ohjattavan on hyödyllistä kiinnittää huomiota keskustelun eri vaiheissa ja miten ohjaaja voi seurata ohjauskeskustelun kulkua ja kytkeä sen omaan ohjausstrategiaansa. (Pekkari 2009, 110 – 113)



Kuvio 2. Ohjauskeskustelun edistäminen (Pekkari 2009, 111)

Ohjattavan on ohjauskeskusteluun valmistautuessaan mm. hyvä palauttaa mieleensä edellinen käyty keskustelu ja pohtia ja reflektoida siinä käsiteltyjä asioita sekä hoitaa sovitut toimenpiteet ja yhteydenotot. Ohjaajan tehtäviin kuuluu edellä mainittujen lisäksi ohjattavaan liittyvään materiaaliin perehtyminen ja keskustelurauhan varmistaminen. (Pekkari 2009, 112)

Ohjauskeskustelun aikana molemmat yhdessä asettavat tavoitteet. Ohjattavan on hyvä tuoda esille omia asioitaan ja rohkaistua itseilmaisuun. Ohjaajan kuuluu huolehtia hyvästä ilmapiiristä sekä kuljettaa eteenpäin koko ohjausprosessia. On tärkeää, että ohjaaja näkee ohjattavan ja hänen elämänsä kokonaisuutena. (Pekkari 2009, 112)

Ohjauskeskustelun päättämävaiheessa on tavoitteena, että keskustelun tavoitteita on edistetty jollakin tavalla; osapuolet antavat myös toisilleen palautetta. Ohjaaja huolehtii

uuden ajan varaamisesta ja siitä, miten seuraavaan tapaamiseen valmistaudutaan. (Pekkari 2009, 112 - 113)

Ohjauskeskustelun edistymisen arvioinnissa on hyvä erottaa toisistaan ajankohtaiset asiat ja pitkän aikavälin tavoitteet. Ohjaajan pitää arvioida, mihin seuraavaksi kannattaa keskittyä. Ohjaajan roolin kuuluu myös seurata ohjattavan itsetuntemuksen ja metataitojen kehittymistä sekä voimaantumista. Ohjaajan itsereflektio omista ohjaustoimenpiteistä syventää ohjaajan ammatillista osaamista. Ohjauskeskustelun aikana tapahtuva purkamisen ja rakentamisen prosessi edellyttää harkittuja toimenpiteitä ja suurempi vastuu prosessin edistymisestä on ohjaajalla. Ohjauskeskustelu ei arkitilanteessa etene välttämättä selkeästi vaiheesta toiseen; varsinkin nuoren kanssa ohjauskeskustelu saattaa edetä hyvin polveilevasti. Keskustelun rakenteen jäsentäminen kuitenkin edistää ongelmanratkaisuprosessia. (Pekkari 2009, 113)

Ohjauskeskustelujen sarjassa ohjauskeskusteluiden välissä vuorottelevat valmistautumisen ja reflektoinnin toimenpiteet. Ohjaajan on hyvä tehdä sekä itselleen että ohjattavalle näkyväksi asiakkaan voimaantuminen ja metataitojen kehittyminen. Prosessin lopettamisvaiheessa on vielä hyvä keskustella siitä, mitä prosessin aikana on itse asiassa tapahtunut ja mitä on saatu aikaan. Ohjausprosessi tarjoaa molemmille osapuolille mahdollisuuden luovaan oppimiseen ja yhteiseen reflektointiin. (Pekkari 2009, 115)

Nummenmaa (1992, 85 – 87) puolestaan erottaa ohjauskeskustelussa seuraavat vaiheet: avausvaihe, selvitysvaihe, jäsentämisvaihe, päätöksenteko ja tavoitteiden muotoileminen sekä päätösvaihe. Avausvaiheen tehtävä on myönteisen keskusteluilmapiirin luominen, keskusteluyhteyden rakentaminen ja kokonaistilanteen jäsentäminen eli luodaan perusta tulevalle yhteistyölle. Opiskelijan motivoiminen ja aktivoiminen käsittelemään niitä periaatteita, joilla toimitaan, on tärkeää. Opiskelijan on hyvä tietää, mitä ollaan tekemässä, missä tarkoituksessa ja mitä häneltä odotetaan.

Selvitysvaiheessa pyritään analysoimaan tarkemmin tilanteeseen liittyviä seikkoja ja niiden välisiä suhteita eli siinä painottuu keskustelun tiedonhankinta. Pyrkimyksenä on jäsentää tilannetta opiskelijan näkökulmasta ja auttaa opiskelijaa selvittämään itselleen, mikä asiassa on olennaista. (Nummenmaa 1992, 86)

Jäsentämisvaiheessa ohjaaja tuo esiin uutta tietoa ja uusia näkökulmia, jotta opiskelija voisi löytää itse tilanteeseensa erilaisen ja laajemman näkökulman. Ohjaaja voi auttaa opiskelijaa esimerkiksi yhdistämällä tärkeitä asioita kokonaisuuksiksi, tekemällä vastakkainasetteluja, tarjoamalla lisää tietoa, jakamalla omia kokemuksiaan sekä analysoimalla ohjauksen kulkua ja kehitystä. (Nummenmaa 1992, 86)

Päätöksentekovaiheessa määritellään tavoitteet ja välitavoitteet ja huomioidaan, että opiskelijalla on tavoitteen saavuttamiseen tarvittavat mahdollisuudet, ulkoiset olosuhteet eivät estä sen toteutumista, kustannukset eivät ole liian korkeat ja tavoite on opiskelijan kontrollissa. (Nummenmaa 1992, 87)

Päätös vaiheessa keskustelusta tehdään yhteenveto, laaditaan toimintasuunnitelma tavoitteiden saavuttamiseksi ja ryhdytään toteuttamaan tätä suunnitelmaa. Ohjaajan tehtävä on auttaa opiskelijaa löytämään vaihtoehtoisia tapoja saavuttaa asetetut tavoitteet. Toimintasuunnitelman arvioinnin kohteena on konkreettisuus, asianmukaisuus, realismi ja todennettavuus. Ohjauksen tulisi koko ajan olla sellaista, että vastuu suunnitelmasta ja sen toteuttamisesta on opiskelijalla itsellään. (Nummenmaa 1992, 87)

4.8 Ohjaajan ohjausstrategia

Ohjaustoiminnassa on yhtä aikaa meneillään kaksi strategiaa: ohjaaja noudattaa omaa ohjausstrategiaansa ja yrittää samalla saada ohjattavan luomaan omaa toimintasuunnitelmaansa omista lähtökohdistaan käsin. Strategiassa yleisen määritelmän mukaan jäsenetään toimintaa, luodaan linjoja ja päämäärät ja tavoitteisiin edetään toiminnallisilla keinoin. Ohjaaja luo ohjausstrategiansa oman tiedostetun tai tiedostamattoman ohjausteoreettisen ajattelunsa ja siihen kytkemiensä käytännön toimintatapojen, toimenpiteiden sekä arvojensa yhdistelmänä. Sosiodynaamisen ohjausajattelun ohjauskäsityksen mukaan ohjaajan kompetensseihin ja osaamisalueisiin liittyy mm. prosessin ohjaaminen, kyky dialogiseen vuorovaikutukseen, taito ottaa ohjattavan elämäntilanne huomioon sekä halu konstruktivistiseen työotteeseen. (Pekkari 2009, 123)

Ohjausstrategisista tekijöistä on syytä kiinnittää huomiota ohjaajan ammatillisiin osaamisalueisiin, ohjausprosessin varsinaiseen edistämiseen ja ohjattavan tukemiseen.

Alla olevassa kuviossa on ohjausstrategisia tekijöitä esitetty Pekkarin (2009, 126 – 127) mukaan.



Kuvio 3. Ohjausstrategisia tekijöitä (Pekkari 2009, 126)

Ammatillinen kasvu ohjaajan uran aikana on laadukkaan ohjauksen kannalta välttämätön tavoite. Omaa ammatillista kasvua edistää teorian ja käytännön jatkuva vuorovaikutus. Ohjattavan hyvä tunteminen syventää vuorovaikutusta. Yhteistyötaidot ja verkostoituminen muiden asiantuntijoiden kanssa on välttämätöntä. Ohjauksen alkua on hyvä painottaa prosessin edistämiseksi. Ohjausprosessin kuljettaminen ja ajankäyttö ja hallinta ovat oleellisia asioita. Ohjattavan tukeminen on ammatillisesti antoisaa ja vaativaa ja usein tarvitaan ohjattavan motivaation herättelyä ja ylläpitoa. (Pekkari 2009, 127 - 128)

5 AIKUISOPISKELIJAN OHJAUSKÄYTÄNTÖ OPPISOPIMUSKOULUTUKSESSA

5.1 Oppisopimuskoulutus

Oppisopimuskoulutus on yksi tapa järjestää aikuiskoulutusta.

Oppisopimuskoulutuksella tarkoitetaan työpaikalla työsopimussuhteessa käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettäviä opintoja, joita täydennetään tietopuolisilla opinnoilla.

5.1.1 Oppisopimustoiminnan ohjaus- ja oppimisjärjestelmä

Laki ja asetus ammatillisesta koulutuksesta (630/1998) säätävät oppisopimustoiminnan puitteet. Oppisopimuksen työoikeudellisesta puolesta määräävät työsopimuslaki ja työehtosopimukset. Opetusministeriön asetus oppisopimuksessa olevan opiskelijan opintososiaalista eduista tietopuolisen opetuksen aikana säätää opiskelijan saamasta tuesta tietopuolisen koulutuksen ajalta. (Nikkilä 2008, 13)

Oppisopimusjärjestelmässä työnantajan saamat korvaukset tulevat useammalta taholta. Valtion varoista maksetaan koulutuskorvausta. Työnantaja voi lisäksi hakea työllistämis- tai yhdistelmätukea tehdessään oppisopimuksen työttömän työnhakijan kanssa. Tuen määrään vaikuttaa työnhakijan työttömyyden kesto sekä ammattitaidon ja työkokemuksen puutteet. (Nikkilä 2008, 13)

Oppisopimuskoulutusta järjestäviä tahoja nimitetään laissa koulutuksen järjestäjiksi. Koulutuksen järjestäjiä voivat olla oppisopimustoimistot ja oppimiskeskukset, jotka ovat toteuttaneet oppisopimustoimintaa jo kymmeniä vuosia. Nämä toimijat on lain muutoksella liitetty osaksi ammatillisten kuntayhtymien toimintaa. Myös ammatillista koulutusta antavat oppilaitokset ja säätiöt sekä niiden omistamat oppilaitokset voivat toimia oppisopimustoiminnassa koulutuksen järjestäjinä. Jokaisella oppisopimuskoulutusta järjestävällä taholla pitää lain mukaan olla Opetushallituksen myöntämä lupa. (Nikkilä 2008, 13)

Oppisopimuksella tapahtuva koulutus voidaan jakaa henkilön aikaisemman koulutuksen ja työkokemuksen perusteella kolmeen eri tasoon.

- Perustutkinto
- Ammattitutkinto
- Erikoisammattitutkinto.

Myös työsuhteessa jo oleva henkilö voi sopia määräaikaisesta oppisopimuksesta oman työnantajansa kanssa ja hankkia omalla työpaikallaan uuden ammatin tai laajentaa tietojaan täydennys- tai lisäkoulutuksella. Tarve tällaiseen työsuhteen keskellä tapahtuvaan kouluttautumiseen oppisopimuksella saattaa tulla esimerkiksi uusien tuotantotekniikoiden tai muuttuvien koneiden takia. Tällaiset täydennys- ja lisäkoulutusopimukset solmitaan myös koulutuksen järjestäjän ohjauksessa. (Nikkilä 2008, 13-14, 15)

Maahanmuuttajat on oppisopimuskoulutuksessa oma erityisryhmä, jonka tiedot, taidot ja kokemus tulee ottaa huomioon. Keskusteluissa opiskelijoiden kanssa tulee kiinnittää huomiota myös kulttuurisiin ja uskonnollisiin seikkoihin. (Nikkilä 2008, 14)

Luku- ja kirjoitusvaikeudet on myös huomioitava oppisopimuskoulutuksessa. Tarvittaessa voidaan järjestää tukikursseja ja hankkia erityisopettajien tai suomenkielen opettajien lausunto näiden vaikeuksien ilmenemismuodoista ja vaikutuksista. (Nikkilä 2008, 15)

Akateemisen tutkinnon suorittaneetkin voivat eräillä aloilla vahvistaa osaamistaan lisäkoulutuksella oppisopimussuhteessa. (Nikkilä 2008, 15)

Oppisopimusajan päätyttyä annetaan opiskelijalle todistus suoritetusta opiskelusta. Erillisen perustutkinnon, ammattitutkinnon ja erikoisammattitutkinnon tutkintotodistuksen saa, kun on lisäksi suorittanut hyväksytysti ns. näyttötutkinnon.

5.1.2 Henkilökohtainen opiskeluohjelma (HOPS) oppisopimuskoulutuksessa

Oppisopimuskoulutuksessa laaditaan jokaiselle opiskelijalle koulutuksen järjestäjän (mm. oppisopimustoimisto) edustajan avustamana henkilökohtainen opiskeluohjelma.

Sen laadinnan yhteydessä selvitetään opiskelijan aikaisemmat koulutukset ja työkokemus, jotka voivat vaikuttaa sekä teoriakoulutuksen määrään että oppisopimusajan pituuteen. Ohjelman sisällössä otetaan huomioon myös työnantajan tarpeet. Oppisopimuksen sisältö muodostetaan usein juuri yrityksen erityisosaamisen tarpeista lähtien koska ammattikoulussa tai muilla työpaikoilla hankittu teoriatieto ei aina sovellu suoraan yrityksen työskentelymalliin. (Nikkilä 2008, 14)

Opiskeluohjelma laaditaan yhteistyössä koulutuksen järjestäjän/oppisopimuksen koulutustarkastajan, työnantajan ja opiskelijan kanssa. Henkilökohtaisessa opiskeluohjelmassa tulee olla ainakin seuraavat asiat:

- Mikä tutkinto on tarkoitus suorittaa
- Opetussuunnitelman tai näyttötutkinnon peruste sekä tutkinnon laajuus
- Ainakin keskeiset työtehtävät tulee olla sovittuina
- Koulutukseen sisältyvä tietopuolinen opetus
- Miten tietopuolinen koulutus on suunniteltu sijoittumaan koulutusajalle
- Vastuullisten kouluttajien nimet
- Muuta tärkeää, kuten tietopuolisen opetuksen laajuus ja sisältö
- Miten huomioidaan opiskelijan aikaisemmat opinnot ja työkokemus

Henkilökohtaisen opiskeluohjelman toteutumista seurataan opiskelun aikana ja sitä voidaan täydentää ja muuttaa tarpeen mukaan. (Nikkilä 2008, 14)

5.2 Ohjaus liiketalouden oppisopimuskoulutuksessa Pohjois-Satakunnan ammatti-instituutissa

Pohjois-Satakunnan ammatti-instituutti on Pohjois-Satakunnan koulutuskuntayhtymään kuulunut monialainen nuorten ammatillista peruskoulutusta ja täydennyskoulutusta tarjoava oppilaitos. Oppilaitos sijaitsee Kankaanpäässä ja se on perustettu vuonna 1957 Pohjois-Satakunnan ammattikoulun nimellä. Pohjois-Satakunnan koulutuskuntayhtymä fuusioitui 1.1.2010 Kokemäenjokilaakson koulutuskuntayhtymän kanssa ja Kankaanpään oppilaitoksen nimeksi tuli SATAEDU Satakunnan ammattiopisto, Kankaanpää.

Liiketaloutta on Kankaanpäässä voinut opiskella vuodesta 1965 lähtien. Liiketalouden perustutkintojen järjestäminen oppisopimuksella aloitettiin yhteistyössä Satakunnan

Oppisopimuskeskuksen kanssa vuonna 1999. Samana vuonna Pohjois-Satakunnan ammatti-instituutti sai liiketalouden perustutkinnon, merkonomien näyttötutkintojen järjestämisluvan ja sen jälkeen oppilaitoksesta on valmistunut runsaat sata merkonomia oppisopimuskoulutuksella. Osatutkinnon on suorittanut 11 aikuisopiskelijaa.

Oppilaitoksessa opiskelee oppisopimuksella merkonomiksi vuosittain 20 - 40 aikuisopiskelijaa. Koska opiskelijat ovat suuremmaksi osaksi Porista ja sen lähikunnista, on tutkintoon valmistavan tietopuolisen koulutuksen lähipäivät järjestetty Ulvilassa ammatilliselta oppilaitokselta vuokratuissa tiloissa. Opettajina toimivat Kankaanpään yksikön liiketalouden opettajat ja vierailevat luennoitsijat. Tietopuolista koulutusta annetaan lukuvuoden aikana päiväopetuksena klo 9.00 – 15.00 yhtenä päivänä (tiistai) viikossa ja muun ajan opiskelijat opiskelevat omilla oppisopimustyöpaikoillaan työtä tehden.

Opiskelijat voivat tulla liiketalouden oppisopimuskoulutukseen ympäri lukuvuoden ns. nonstop-periaatteella. Opiskeluaika on yleensä 2 – 3 vuotta riippuen opiskelijan aikaisemmista opinnoista ja työkokemuksesta sekä siitä kuinka pitkän määräaikaisen työsopimuksen työnantaja on halukas tekemään. Tietopuolisen koulutuksen opetustarjonta on jaettu 2,5 vuodelle. Osa opetuksesta on yhteistä koko ryhmälle ja osin opiskellaan oman ryhmän kanssa asiakaspalvelun ja markkinoinnin tai taloushallinnon syventäviä opintoja.

Koska liiketalouden oppisopimuskoulutus on näyttötutkintoon valmistavaa koulutusta, jokaiselle opiskelijalle on tehtävä henkilökohtainen opiskelu- ja näyttösuunnitelma. Opiskelijan ohjaustoimet alkavat oppisopimuskeskuksen koulutustarkastajan toimesta jo siinä vaiheessa, kun opiskelija hakeutuu oppisopimuksen piiriin ja työpaikalla kartoitetaan mahdollisuuksia oppisopimustyösuhteen solmimiseen. Kun koulutustarkastaja on hyväksynyt työpaikan sellaiseksi, että siellä on mahdollisuus oppia tarpeeksi laajasti liiketalouden perustutkinnon perusteiden mukaisia asioita ja opiskelija on todettu sopivaksi opiskelemaan liiketalouden perustutkintoa, oppisopimuskeskus, työnantaja ja oppisopimusopiskelija allekirjoittavat oppisopimuksen. Tämän jälkeen oppilaitos saa tiedot uudesta oppisopimuksesta oppisopimuskeskukselta ja opiskelija siirtyy oppisopimusopiskelijoiden ryhmänohjaajan ohjattavaksi.

Uudelle oppisopimusopiskelijalle lähetetään oppilaitoksesta kutsukirje, jonka liitteenä on Opiskeluopas/Tutkinnon suorittajan opas, lukujärjestys ja henkilökohtainen opiskelusuunnitelmalomake (hops-lomake). Opiskelijaa pyydetään tutustumaan aineistoon ja laittamaan hops-lomakkeelle eri osioihin itsearviointi asteikolla 0-3 hänen hetkisen osaamisensa perusteella. Seuraavaksi ryhmänohjaaja soittaa oppisopimustyöpaikalle ja sopii työpaikkakouluttajan ja opiskelijan kanssa hopsaus-ajan työpaikalle. Opiskelijaa pyydetään ottamaan hopsaus-tapaamiseen mukaan hops-lomake täytettynä ja mahdolliset aikaisemmat koulu-, työ- ym. todistukset.

Aikaisemmin työnjako oppisopimuskeskuksen kanssa toimi siten, että oppisopimuskeskuksen edustaja teki työpaikalla alustavan henkilökohtaisen työssäoppimissuunnitelman ja oppilaitoksen ryhmänohjaajan tehtävänä oli henkilökohtaisen tietopuolisen koulutuksen opiskelusuunnitelman teko yhdessä opiskelijan kanssa. Kaksi vuotta sitten työnjakoa muutettiin siten, että oppilaitoksen ryhmänohjaaja tekee yhdessä opiskelijan ja työpaikkakouluttajan kanssa työssäoppimisen suunnitelman ja opiskelijan kanssa yhdessä tietopuolisen opiskelun suunnitelman.

Hops-tapaaminen on usein ryhmänohjaajan ensimmäinen tapaaminen opiskelijan ja työpaikkakouluttajan kanssa ja kaikkia uusi tilanne vähän jännittää. Ryhmänohjaajan onkin pyrittävä heti alusta alkaen luomaan tilanteeseen mahdollisimman hyvä ilmapiiri olemalla sopivan leppoisa ja jutustelemalla ensin vaikka vallitsevasta säästä tai jostain hassusta aamullisesta kummelluksesta. Kokenut ryhmänohjaaja aistii nopeasti opiskelijan ja työpaikkakouluttajan sanattomista viesteistä, mistä ”naruista kannattaa vetää”, jotta vuorovaikutus olisi hyvää ja tasa-arvoista.

Tutustumisen jälkeen ryhmänohjaaja kertoo yleensä oppisopimusjärjestelmää ja kertoo sopivan innostuneesti oman oppilaitoksen tavasta järjestää oppisopimuskoulutusta ja näyttöjä. Hänen kannattaa myös aina kehua sekä opiskelijaa että työpaikkaa siitä, että he ovat lähteneet oppisopimusjärjestelmään mukaan. Ryhmänohjaaja kehottaa myös kysymään heti, jos kysyttävää ilmaantuu.

Seuraavaksi tutustutaan yhdessä liiketalouden perustutkinnon tutkinnon perusteisiin ja otetaan opiskelijan etukäteen täydentämä hops-lomake ja todistukset esiin. Ryhmänohjaaja kertoo, että opiskelijalla on mahdollisuus saada aikaisemmin hankittu

osaamisensa tunnistetuksi ja tunnustetuksi. Hänelle voidaan ”hyväksilukea” aikaisemmista opinnoista osia tietopuoliseen koulutukseen eli hänen ei tarvitse osallistua tietopuolen koulutuksen kaikille lähipäiville, mutta hänellä on oikeus halutessaan osallistua, jos hän haluaa ”päivittää” esimerkiksi atk-taitojaan. Hänellä saattaa olla myös aikaisempi näyttötutkintotodistus, josta voidaan tunnustaa tietty osaaminen esitettäväksi sellaisenaan liiketalouden tutkintotoimikunnalle hyväksyttäväksi merkonomi tutkinnon osaksi. Jos opiskelija on arvioinut jossakin kohdassa itsearvioinnilla oman osaamisensa kiitettäväksi (3), keskustellaan ja kartoitetaan hänen osaamisen tasoaan tarkentavilla kysymyksillä ja voidaan päätyä siihen, että opiskelija ohjataan suoraan tutkintotilaisuuteen antamaan näyttö ko. osiosta ilman mitään valmistavaa tietopuolista koulutusta.

Koska nykyinen hops-lomake sisältää myös työssäoppimisen suunnitelman, ryhmänohjaaja kyselee työpaikkakouluttajalta, mitä työtehtäviä opiskelijalle on ajateltu opettaa työpaikalla kussakin tutkinnon perusteissa mainitussa opintokokonaisuudessa. Ko. tehtävät kirjataan sitten hops-lomakkeelle ja hops-lomake päivätään ja allekirjoitetaan. Jos työpaikkaohjaajalla ei ole tässä vaiheessa enää mitään kysyttävää, ryhmänohjaaja voi kiitellä häntä ja sanoa, että tämä voi mennä jatkamaan omia töitään ja ohjaaja jää vielä vähäksi aikaa kertomaan opiskelijalle tarkempia opiskeluun liittyviä käytännön asioita. Kahdenkeskisessä luottamuksellisessa ilmapiirissä voidaan sitten kartoittaa sellaisia opiskeluun liittyviä asioita, joita opiskelija ei mahdollisesti halua työpaikkakouluttajan kuullen kertoa. Tällaisia asioita voivat olla esimerkiksi luki-vaikeudet, maahanmuuttajan heikko kielitaito, lievät mielenterveysongelmat, vaikeat perheolot tms. Osa opiskelijoista sanoo, että em. asiat voi kirjoittaa vapaasti hops-lomakkeelle, mutta osa haluaa pitää ne ehdottomasti salassa ja silloin opiskelija pitää saada vakuuttuneeksi siitä, että kerrotut asiat jäävät vain ohjaajan ja opiskelijan välisiksi eikä niitä kirjata mihinkään näkyviin. Opiskelijan kanssa käydään myös läpi tutkinnon suorittajan oppaassa olevat asiat. Lopuksi opiskelijaa rohkaistaan vielä tekemään lisäkysymyksiä mieltään askarruttavista seikoista ja kerrotaan kannustavia esimerkkejä aikaisemmista opiskelijoista ja toivotetaan hänet vielä sydämellisesti tervetulleeksi mukavaan opiskelijaryhmään. Häntä kehoitetaan myös ottamaan rohkeasti yhteyttä puhelimitse tai sähköpostilla aina, kun tulee mieleen jotain kysymyksiä opiskeluihin ja näyttöihin liittyen. Osalle opiskelijoista sovitaan heti hops-tapaamisen yhteydessä uusi ohjausaika. Näin varsinkin silloin, kun opiskelija on epävarma valinnoistaan tai pelkää, että hän ei tule pärjäämään opinnoissaan tai hänellä on motivaatio-ongelmia.

Oppisopimusopiskelijan yksilöohjaus painottuu hopsaus-vaiheeseen, mutta tämän lisäksi ryhmäohjaaja pitää lukuvuoden aikana muutaman ohjauspäivän siten, että opiskelijat voivat lähiopetustunneilta käydä ryhmäohjaajan luona keskustelemassa opintojen sujumisesta, työssäoppimisen ongelmista, henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman muutoksista tai muista mieltään askarruttavista asioista. Näyttöjen lähestyessä ryhmäohjaajalta voi varata ajan näyttöjen ohjaukseen. Ryhmäohjaaja voi varata ajan lisäksi klo 15.00 jälkeen sellaisina päivinä, jolloin hän on itse opettamassa ryhmää. Häneen voi ottaa yhteyttä tarvittaessa myös puhelimitse tai sähköpostilla.

Yksilöohjauksen lisäksi oppisopimusopiskelijoille järjestetään aina elokuussa lukukauden alussa yhteinen ryhmäytymis- ja informaatiopäivä, jolloin koko ryhmä saa tietoa, neuvontaa ja ohjausta koulutukseen ja näyttöihin liittyvistä asioista. Tarpeen mukaan järjestetään ryhmälle pienryhmäohjausta. Ryhmäohjaajan lisäksi opiskelijoiden ohjaukseen osallistuvat omalta osaltaan myös opettajat.

6 AIKUISOPISKELIJAN OHJAUSKÄYTÄNTÖ VALMENTAVASSA TYÖVOIMAKOULUTUKSESSA

Työelämän muutokset aiheuttavat monesti sen, että yhä useampi aikuinen hakeutuu opiskelemaan, joutuu vaihtamaan ammattia työuransa aikana ja kehittämään ammattitaitoaan. Aikuisopiskelijan ohjaustarpeet saattavat erota nuorempien opiskelijoiden tarpeista, joten on tärkeää, että ohjauksen ammattilaiset käyvät vuoropuhelua keskenään. Aikuisopiskelijan ohjauskäytännössä tärkeitä huomioitavia asioita ovat mm. aikuisopiskelijan työelämän ja yleensä elämäkokemus, elämäntilanne sekä ajankäyttö.

Ohjauksen tavoitteena valmentavassa työvoimakoulutuksessa on auttaa opiskelijaa tarttumaan olemassa oleviin mahdollisuuksiin. Koulutuksen aikana opiskelijaa kannustetaan itsenäiseen ja aktiiviseen toimintaan. Kokemukset viittaavat vahvasti siihen, että työttömät tarvitsevat ohjausta ja, että moni on löytänyt ohjauksen avulla uuden suunnan työuralleen. Ohjaus auttaa ja kannustaa ammatin suunnittelussa sekä antaa tietoja työpaikoista ja työmarkkinoista. Erityisenä haasteena on virittää tahtoa, motivaatiota ja aktiivisuutta, jota työpaikan saaminen vapailta työmarkkinoilta edellyttää.

Onnistuessaan ohjaus kääntää asiakkaan työuran nousuun ja saa aikaan kestäviä vaikutuksia. Ammattitaidon parantaminen ja ylläpitäminen on työttömyyden aikana tärkeää, jotta työnhakijan osaaminen pysyy ajan tasalla. Olennaista on myös selvittää asiakkaan työalan todennäköinen kehitys ts. riittääkö täydennyskoulutus tai työharjoittelu entisellä ammattialalla vai tarvitaanko uudelleen koulutusta jollekin paremmin työllistävälle alalle. Ohjauksen lähtökohdat ovat luonnollisesti huonommat, jos asiakkaan oma motivaatio tai käsitykset ja toiveet ovat kovin kaukana työmarkkinoiden tämän hetken vaatimuksista tai jos opiskelija omasta mielestään joutuu pakosti osallistumaan koulutukseen.

Ohjausta voidaan tarkastella kohtaamisena, jossa ohjaajan ja opiskelijan yhteisenä tavoitteena on opiskelijan oppiminen, työelämysuhteen tai elämäntilanteen koheneminen ja uraa koskevien suunnitelmien ja päätösten tekeminen.

Ohjauskeskustelu toimii valmentavan työvoimakoulutuksen yhtenä menetelmänä, jossa

ohjaava kouluttaja kohtaa opiskelijan kahdenkeskisessä ohjaustilanteessa. Ohjaus on työtä, jota tehdään pääasiassa keskustelemalla, olemalla vuorovaikutuksessa. Onkin tärkeää pohtia, miten ohjaustilanteessa puhutaan ja ollaan vuorovaikutuksessa sekä miten ohjaaja ja opiskelija yhdessä rakentavat ohjaustilanteen. (Vehviläinen, 2003, 11 – 12)

6.1 Työttömyys ja ohjaus

Työttömyys kohtaa tänä päivänä yhä useampia henkilöitä heidän työurallaan koulutuksesta riippumatta. Työsuhteiden lyhentymisen eli pätkätöiden vuoksi saatamme elämän aikana olla usein tilanteessa, jossa pitää hakea töitä tai vaihtaa ammattia. Työmarkkinat ja ammattien vaatimukset muuttuvat nopeasti, joten tarvitaan paljon tietoa siitä, miten työpaikka löytyy, mitkä ovat koulutusmahdollisuudet ja miten työnantajat tänä päivänä rekrytoivat. Työpaikka voi löytyä monella tavalla toisin sanoen työnhaussa pitää osata käyttää erilaisia työnhaun kanavia. Monet työpaikat ovat ns. piilotyöpaikkoja eli ne eivät tule missään vaiheessa julkiseen hakuun.

Työttömänä ollessaan henkilö joutuu arvioimaan omaa osaamistaan, vahvuuksiaan ja tavoitteitaan monin tavoin. Tilanteeseen voi liittyä liiallista optimismia tai pessimismää, joka haittaa realistisen ratkaisun löytämistä. Ohjaus auttaa tarttumaan olemassa oleviin mahdollisuuksiin ja ohjauksen avulla löytyy monesti uusi suunta työuralle. Ohjauksen lähtökohdat ovat tosin huonot, jos asiakkaan oma motivaatio tai käsitykset ja toiveet ovat kaukana työmarkkinoitten vaatimuksista. Ohjauksen osuvuuden ja toimenpiteiden kannalta on tärkeää selvittää työttömyyden syyt tapauskohtaisesti. Pitkittyvän taantumun aikana voi käsitys työttömyydestä välivaiheena vanhan ja uuden työpaikan välillä helposti hämärtyä ja huomaamattaan asiakkaat sopeutuvat uuteen elämäntilanteeseen. Pitkän taantumun aikana suhdanneluonteinen työttömyys voi muuttua monen kohdalla rakenteelliseksi. Vanha ammattitaito ei välttämättä enää riitä työpaikan löytymiseen, tietotekniikan taidot pitää olla riittävät ja työtahti on kiihtynyt ja toimenkuvat ovat laajentuneet ja sen myötä henkinen kuormittavuus on kasvanut. Nuorten työnhakijoiden tilanteessa on usein kyse siitä, miten nuori pääsee työurallaan alkuun ja miten hän pystyy vakiinnuttamaan asemansa työmarkkinoilla. (Onnismaa ym, 2000b, 24 – 26)

Ohjauksen ja työvoimapalvelujen ongelmana on työelämän muuttuminen siten, että työnhakijalta kysytään osaamista ja kykyä saada aikaan tuloksia nopeasti. Ohjaus auttaa ja kannustaa ammatin suunnittelussa sekä antaa tietoa työmarkkinatilanteesta, työpaikoista ja siitä, miten töitä haetaan. Ohjauksen erityisenä haasteena on virittää motivaatiota ja aktiivisuutta, jota työpaikan saaminen työmarkkinoilta edellyttää. Onnistuessaan ohjaus voi kääntää asiakkaan työuran nousuun ja saada aikaan kestäviä vaikutuksia, joiden sosiaalinen ja taloudellinen merkitys vielä kertaantuu vuosien kuluessa. Ohjauksella on yleistä aktiivisuutta ja henkistä kuntoa ylläpitävä vaikutus. Ammattitaidon parantaminen tai ylläpito on työttömyyden aikana tärkeää, jotta työnhakija olisi kilpailukykyinen talouden kääntyessä nousuun. Olennainen lähtökohta työttömien ohjauksessa on entisen työalan todennäköinen kehitys, koska siitä riippuu, tarvitaanko täydennyskoulutusta tai työharjoittelua entisellä ammattialalla vai uudelleen koulutusta jollekin paremmin työllistävälle alalle. Ohjauksen erityisiä piirteitä ovat mm. asiakkaan yksilöllinen kohtelu, tilanteen tapauskohtainen selvittäminen ja asiakkaalle soveltuvan ratkaisun etsiminen. Ohjauksen ja muiden toimenpiteiden tarve vaihtelee yksilöllisesti, missä työttömyyden vaiheessa asiakas on. Ohjaus voi olla joko yksilöohjausta tai ryhmäohjausta tai näiden yhdistelmä. (Onnismaa ym, 2000b, 26 - 29)

6.2 Valmentava työvoimakoulutus

Työelämään ja koulutukseen ohjaava koulutukselle on ominaista projektimainen, itsenäinen tiedonhankinta, henkilökohtainen ohjaus, ryhmäohjaus ja se, että aiemmin tai koulutuksen aikana jäsenyntyneitä suunnitelmia kokeillaan käytännössä työharjoittelun muodossa. Ohjaavaa koulutusta on perinteisesti ollut kaikesta työvoimakoulutuksesta runsas kymmenesosa. Ohjaavan koulutuksen idea ” valistavat kurssit” on jo kuitenkin yli sadan vuoden ikäinen. Työhallinnon rooli koulutuksen ostajana ja tulostavoitteiden määrittäjänä on vahvistunut vuosien aikana. Alun perin teoriapohjaa haettiin ammatinvalinnan suunnasta kyky- ja piirretestauksineen. Ohjaavan koulutuksen ero ammatilliseen aikuiskoulutukseen on siinä, että opiskelija työstää omaa tilannettaan ja minäänsä. Ohjaava koulutus on väline tai resurssi, johon tarttumalla opiskelija voi jäsentää elämäänsä uudelleen. Opiskelija on oman tilanteensa paras asiantuntija ja kouluttaja on koulutusprosessin asiantuntija. Toiminnan mielekkyyden ei ohjaavassa koulutuksessa ajatella perustuvan vain konkreettisiin tuloksiin kuten työllistymiseen vaan myös siirtovaikutukseen eli valmiuksiin, joiden varassa voi toimia myöhemmin elämässä.(Onnismaa ym, 2000b, 150 - 154)

Valmentava eli ohjaava työvoimakoulutus voidaan jakaa tavoitteiltaan, kestoiltaan ja toimintatavoiltaan erilaisiin luokkiin, jotka soveltuvat eri kohderyhmille. Koulutuksen sisältö koostuu lähinnä seuraavista aihealueista: työelämän, työllisyysnäkömien ja ammattien sekä työelämän vaatimusten tuntemus, koulutusjärjestelmien tuntemus ja koulutusvaihtoehtojen selvittäminen, työnhaun perusteet ja valmiudet, opiskelijan taitojen ja kykyjen esille nostaminen, omien vahvuuksien selventäminen ja niiden perustelu, itsetunnon kohentaminen, itsensä markkinointitaitojen kehittäminen, työnhakuasiakirjojen laatiminen, osaamisen, ammattitaidon ja soveltuvuuden kartoitus ja arviointi, työnhakusuunnitelman tarkentaminen, ammatinvalinta- ja urasuunnitelmien tarkentaminen, tietotekniikan perusvalmiudet, oman oppimistavan tunnistaminen, elämäntilanteen selkeyttäminen, konkreettisten suunnitelmien teko työhön tai koulutukseen hakeutumiseksi, työharjoittelu sekä oppilaitoksiin ja yrityksiin tutustumista.

Valmentavaan työvoimakoulutukseen hakeudutaan TE – toimistojen kautta ja käytännössä haku avoimena oleviin koulutuksiin tapahtuu sähköisesti www.mol.fi – sivuston kautta. Sähköinen verkkopankkitunnus tai sirullinen HST – kortti helpottavat hakeutumista, koska tällöin lomake on esitäytetty ja haku myös astuu voimaan heti. TE – toimiston virkailija tekee hakemusten perusteella esivalinnan ja haastatteluihin kutsutaan osa hakijoista. Varsinaiset opiskelijavalinnat tehdään haastattelujen jälkeen.

6.3 Ohjaus valmentavassa työvoimakoulutuksessa Satakoulutus Oy:ssä

Satakoulutus Oy on yksityinen vuonna 1991 perustettu koulutusyritys; päätoimipaikka sijaitsee Porin keskustassa ja työskentelyalueena on koko Satakunta. Henkilöstöä on tällä hetkellä yhteensä kuusi henkilöä. Yhteistyökumppaneita ovat Satakunnan ELY - keskus, alueen TE - toimistot, Työvoiman Palvelukeskus sekä erilaiset projektit. Päätoimialana on työhallinnon kanssa toteutettava valmentava eli ohjaava työvoimakoulutus, erilaiset ryhmäpalvelutoiminnot (työnhakuryhmät, atk-ryhmät, kartoitusjaksot, työnhakuklubit) sekä yksilöllinen työhön valmentajan palvelu. Yritys tarjoaa myös atk-koulutusta ja atk-luokan vuokrausta. Asiakaskunta koostuu lähinnä työttöminä työnhakijoina tai lomautettuina olevista nuorista ja aikuisista henkilöistä.

Satakoulutuksessa ilmapiiri on aikuisten oppimista tukeva: pyritään molemminpuoliseen kunnioitukseen ja arvostukseen, korostetaan yhteistyötä eikä perinteistä koulumaista kilpailevaa asennetta, ilmapiiri on luottamuksellinen ja pyritään tukemaan ja kannustamaan opiskelijoita monin eri tavoin. Kun aikuiset opiskelijat tuntevat olevansa arvostettuja, avoimia ja luonnollisia, he ovat myös valmiita kokeilemaan uusia asioita ja oppimaan uutta. Pyritään luomaan ilmapiiri, jossa aikuiset opiskelijat tuntevat tulevaisuutensa kohdelluiksi tasavertaisina yksilöinä.

Satakoulutus Oy:n toimitusjohtaja, vastaava kouluttaja Nanna Viherranta:

” Mielestäni myönteinen keskusteluilmapiiri syntyy opiskelijan kohtaamisesta hänen ehdoillaan ja tasavertaisena. Se edellyttää ohjaajalta luontaista kykyä toimia kuten kameleontti, on osattava tulkita hänelle ominainen tapa kommunikoida ja kannustaa häntä. Usein parasta myönteistä nostetta tilanteelle antavat positiiviset kommentit kaikesta sellaisesta, missä haastateltava on jo aiemmin onnistunut / tehnyt saavutuksia. Moni saa siitä rohkaisua ja myönteinen ajatusmalli itsensä hyväksymisestä ja uusien haasteiden vastaanottamisesta on syntynyt.

Ilmapiiri syntyy kotoisasta ja iloisesta, huumorilla maustetusta avoimesta vuorovaikutuksesta, jossa opiskelijan mielipiteitä arvostetaan ja niille annetaan tilaa muokkaantua tai pysyä sellaisenaan. Oikea-aikaisuus asioiden esittämisessä antaa mahdollisuuden opiskelijalle kulkea hyvään suuntaan hyvällä rytmillä. Liian aikaisin esitetty asia voi katkaista siivet ja luottamuslento jää lyhyeksi”

Oppimista tukevan ympäristön luomisessa kouluttajalla ja hänen luovuudellaan on keskeinen rooli. Satakoulutuksessa opetus ei ole pelkästään oppituntien pitämistä vaan yhteistyötä. Yrityksessä suositaan itseohjautuvaa ja aktiivista työskentelyotetta. Opetuksessa korostuvat oppilaskeskeiset työmuodot kuten erilaiset pienryhmät, tietojen haku itsenäisesti tai ryhmätyönä internetistä, lehdistä ja kirjallisuudesta. Tilaratkaisuina suositaan ryhmätyön mahdollistavia asetelmia, jolloin ajatusten vaihtaminen, vuorovaikutus ja yhteisen tiedon jakaminen ja jalostuminen helpottuu. Opettajan tehtävä on lähinnä opiskeluprosessin ohjaaminen eikä niinkään oppisisältöjen välittäminen.

Keskeistä oppimisessa on ryhmässä tapahtuvat keskustelut sekä uusien vaihtoehtojen löytyminen.

Ohjauksen tavoitteena valmentavassa työvoimakoulutuksessa on auttaa opiskelijaa tarttumaan olemassa oleviin mahdollisuuksiin. Koulutuksen aikana opiskelijaa kannustetaan kaikin tavoin itsenäiseen ja aktiiviseen toimintaan. Ohjaus auttaa ja kannustaa ammatin ja opiskelun suunnittelussa sekä antaa tietoja työpaikoista, työmarkkinoista ja koulutusvaihtoehdoista. Erityisenä haasteena on virittää tahtoa, motivaatiota ja aktiivisuutta, jota työpaikan tai koulutuspaikan saaminen vapailta markkinoilta tänä päivänä edellyttää. Onnistuessaan ohjaus saa aikaan kestäviä vaikutuksia ja opiskelija työllistyy tai hakeutuu opiskelemaan.

Normaalissa kolmen kuukauden työn- ja koulutuksen hakuun painottuvassa ohjaavassa koulutuksessa tavoitteena on, että opiskelija on koulutuksen päättyessä löytänyt itselleen sopivan koulutus- tai työpaikan tai opiskelijalla on suhteellisen selkeä käsitys siitä, miltä alalta hän etsii töitä tai koulutusta. Ryhmän vastuukouluttaja toimii ryhmän tukena koko opiskelun ajan, hän vastaa teoriajakson opetussisällöstä, toimii pääasiallisena kouluttajana sekä auttaa opiskelijaa harjoittelupaikan hankinnassa. Lainsäädäntö ei tarkasti määrittele kouluttajan roolia valmentavassa työvoimakoulutuksessa; lähinnä työhallinnon ohjeistus toimii suuntaa antavana.

Valmentavassa työvoimakoulutuksessa infopainotteinen neuvonta ja ohjaus alkavat heti kahden viikon teoriajakson alussa. Itse asiassa voidaan jopa ajatella, että alustava opiskelijan ohjaus alkaa jo kurssivalintoihin liittyvässä haastattelussa. Eri vaihtoehtoja ja mahdollisuuksia kartoitetaan ja tarkastellaan teoriajakson aikana toistuvissa luottamuksellisissa, henkilökohtaisissa keskusteluissa. Valmentavassa työvoimakoulutuksessa ei ole yhtenäistä opetussuunnitelmaa vaan jokainen opiskelija laatii yksilöllisen suunnitelman, jonka mukaan pyrkii tavoitteisiin.

Varsinkin ns. ensimmäisellä ohjauskeskustelulla on suuri merkitys kartoitettaessa opiskelijan henkilökohtaisia tavoitteita ja toiveita työharjoittelupaikan suhteen (Liite 1). Keskustelun tukena on tällöin ns. HOPS – vihko, jonka opiskelija on etukäteen täyttänyt. Vihko on postitettu opiskelijalle koulutuksen kutsun liitteenä ja se palautetaan ryhmän vastuukouluttajalle koulutuksen teoriajakson alkaessa. Ennen ohjauskeskustelua

ryhmän vastuukouluttaja eli ohjaaja pyrkii perehtymään hyvin opiskelijan tilanteeseen ja kartoittamaan, mitkä ovat opiskelijan lähtökohdat.

Ohjaaja ja opiskelija rakentuvat yhdessä ohjauskeskustelun prosessin dialogin avulla. Tärkeää on mm., että ohjauskeskustelun ilmapiiri on hyväksyvä, ohjauskeskustelua eivät saa haitata kiire, jännittyneisyys, melu tai muut häiriötekijät. Ohjauskeskustelun on hyvä edetä määrätietoisesti, tosin siinä on hyvä olla myös suunnittelemattomia vaiheita. Ohjauskeskustelun on oltava selkeää ja sujuvasti etenevää; ohjaajan otteen pitää olla innostunut ja hänen tehtävänsä on ohjata opiskelijaa oikeaan suuntaan ”Haluan kuulla lisää siitä...” Opiskelijan motivoiminen ja aktivoiminen on tärkeää. Opiskelijan kuuntelemisessa on hyvä huomioida, miten opiskelija käyttää myös sanatonta viestintää. Opiskelijan kannattaa antaa avautua hiljaisuudessa, sillä usein totuus tulee esiin juuri sitä kautta. Hyvä ohjaaja kuuntelee sydämellä ja käyttää järjen lisäksi vaistojaan ja aistejaan. Hyvä vuorovaikutus syntyy, kun opiskelija saa tarpeeksi aikaa ja huomiota. Ohjauksessa pyritään siihen, että vastuu suunnitelmista ja niiden toteuttamisesta on opiskelijalla itsellään.

Ryhmän vastuukouluttaja ohjaa, kannustaa ja auttaa opiskelijaa sopivan, opiskelijan tavoitteiden mukaisen työharjoittelupaikan hankinnassa. Hän on myös vastuussa siitä, että työharjoittelupaikka löytyy kaikille opiskelijoille. Hyvä ennakkosuunnittelu ja eri toimialojen työpaikkojen vankka paikallistuntemus varmistavat sen, että opiskelija ohjataan oikeaan työharjoittelupaikkaan ja, että opiskelijan työharjoittelu onnistuu tavoitteiden mukaan.

Satakoulutus Oy:n toimitusjohtaja, vastaava kouluttaja Nanna Viherranta:

” Luottamus = luodaan puhumalla asioista reilusti ja luontevasti, sekä kertoen toki, että suhde on luottamuksellinen. Perustellaan, miksi ohjaajan on hyvä saada otetuksi huomioon esim. kokonaiselämäntilannetta, kun vaikkapa harjoittelua suunnitellaan. Luottamusta nostaa aina aitojen vaihtoehtojen tarjoileminen, aidosti asiaan paneutuminen.”

Yritystietouden lisääminen, paikallistuntemus ja mm. työyhteisön kirjoitettujen ja kirjoittamattomien sääntöjen läpikäynti ennen työharjoittelua on tärkeää (erityisesti nuorten ollessa kyseessä). Henkilökohtaista ohjausta saa vastuukouluttajalta aina

tarvittaessa sekä teoriajakson että työharjoittelujakson aikana. Käytännössä aikapula asettaa monesti omat rajoituksensa tapaamisille. Käytännön työssä on tärkeää, että ohjaaja ymmärtää, ketkä opiskelijoista tarvitsevat enemmän ohjausta, jotta kukaan ei koe ohjausta omalla kohdallaan riittämättömäksi. Toisaalta osa opiskelijoista on erittäin omatoimista ja itseohjautuvaa, jolloin ohjauksen tarve on vähäisempi. Yleisesti ottaen aikuisopiskelijat tuntuvat kuitenkin tarvitsevan selkeää ohjausta ja aikataulutusta.

Kollegoiden kanssa pohditaan usein yhdessä opiskelijoiden asioita, ohjaukseen liittyviä tilanteita ja yritetään löytää ratkaisuja. Pienen työyhteisön etuja on, että dialogi työkaverin kanssa on aina mahdollista. Vastuukouluttajan lisäksi kaikki opiskelijan tuntevat kouluttajat antavat tarvittaessa ohjausta, kuten myös yhteysassistentti, joka toimii tarvittaessa lisäohjauksen antajana, tukena sekä koulutustiimin päivystäjänä. Asiat hoituvat käytännössä erittäin joustavasti. Keskustelu kollegoiden kanssa on arvokasta ja hiljaisen tiedon pääoma on kertynyt työyhteisössä vähitellen, kun on työskennelty yhdessä. Hiljainen tieto ja käytännön tietotaito ovat merkittävässä asemassa, kun kommunikoidaan opiskelijoiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa.

Normaaliin kolmen kuukauden koulutukseen kuuluu yleensä työharjoittelua yhteensä 10 viikkoa. Työharjoittelusta tehdään Satakoulutuksen ja työnantajan eli harjoittelupaikan välillä kirjallinen sopimus, jossa työnantaja sitoutuu vastaamaan tarkoituksenmukaisesta harjoittelun ohjauksesta ja nimeää erikseen työharjoittelulle ohjaajan. Satakoulutuksen opiskelijoilla on lakisääteinen tapaturma- ja ryhmävastuuvakuutus. Satakoulutus perehdyttää harjoittelupaikan yhteyshenkilön työharjoittelun tavoitteisiin sekä nimeää harjoittelun vastuukouluttajan Satakoulutuksen puolelta. Harjoittelusopimuksessa määritellään mm. työharjoittelun kesto, ajankohta, tavoitteet ja harjoittelussa olevan opiskelijan vastuut noudatettavien sääntöjen suhteen. Kaikkia sopijaosapuolia sitoo vaitiolovelvollisuus.

Harjoittelujen ohjaajilla ja työharjoittelupaikalla on suuri merkitys opiskelijan ohjausprosessin ja ammatillisen kasvun kannalta. Kaikkiin työharjoittelujaksoihin kuuluvat tärkeänä osana oppimistehtävät sekä opiskelijan, vastuukouluttajan, työpaikkaohjaajan ja TE -toimiston virkailijan yhteistyö. Yhteistyö toteutuu mm. harjoittelua ohjaavan vastuukouluttajan harjoittelupaikoilla tapahtuvilla käynneillä, puhelimitse sekä sähköpostin välityksellä. Yhdelle käynnille ohjaustapaamisiin ja

palautekeskusteluihin pyritään saamaan mukaan myös TE -toimiston virkailija eli ns. kurssikummi.

Työharjoittelun aikana opiskelijaa pyritään ohjauksen avulla tukemaan kaikessa mahdollisessa: oppimisprosessissa, työyhteisöasioissa, työmotivaation ylläpitämisessä, työssä kehittämisessä, arjen yhteensovittamisessa, työsuhdeneuvotteluissa (mm. työllistymistä tukevat tuet ja palvelut), harjoittelupaikkojen vaihdoissa, erilaisissa asioinneissa sekä jatkokoulutukseen siirtymisessä. Tarvittaessa vastuukouluttaja on mukana työpaikkahaastattelussakin tai palkkatukiasioiden selvittelyssä. Poissaolojen tai muiden ongelmien esiintyessä tilanteeseen puututaan heti. Terveydellisten yms. syiden ollessa kyseessä tilanteeseen pyritään reagoimaan nopeasti esimerkiksi harjoittelupaikkaa vaihtamalla. Tarvittaessa käydään neuvottelu, jossa ovat läsnä opiskelija, kouluttaja, työnantaja sekä TE -toimiston edustaja. Mahdollisessa keskeytystilanteessa pyritään aina neuvottelutapaamiseen.

Oppimistehtävän ja palautekeskustelujen avulla opiskelija arvioi, miten hän on saavuttanut opintojakson työharjoittelulle asetetut tavoitteet. Yhdessä vastuukouluttajan kanssa pohditaan harjoittelukokemuksia, onnistumisia ja haasteita. Työnantajalta pyydetään harjoittelujakson palaute yleensä sanallisena, joskus myös kirjallisessa muodossa. Koulutuksen jälkeisenä tavoitteena on, että opiskelija on ohjattu kohti toteuttamiskelpoista jatkosuunnitelmaa, joka tukee hänen työllistymistään ja / tai kouluttautumistaan. Käytännössä opiskelija saattaa työllistyä tai lähteä opiskelemaan muualle jo valmentavan työvoimakoulutuksen aikana.

7 LOPPUPÄÄTELMÄT

Kehittämishankkeen perusideana oli tarkastella kirjallisten lähteiden avulla opiskelijan ohjaukseen liittyviä peruskysymyksiä ja näkökulmia. Lähtökohtana oli myös tarve tuottaa opiskelijan ohjaukseen liittyvää materiaalia tekijöiden edustamien oppilaitosten tarpeisiin sekä herättää ohjausammattilaisten keskinäistä vuoropuhelua aiheesta.

Hankkeen idea perustui työelämän todellisiin tarpeisiin hankkeen tekijöiden työpaikoilla sekä tietenkin tekijöiden innostukseen aihetta kohtaan.

Miltä tulevaisuus näyttää? Pitäisikö mahdollisuuden ohjaukseen olla elinikäistä, koska oppiminen on elinikäistä? Tämän päivän työmarkkinoilla elämme pätkätöiden aikaa eli olemme ehkä useasti tilanteessa, jossa pitää hakea töitä tai uusia koulutusmahdollisuuksia. Monesti siinä tilanteessa henkilö tarvitsee tukea ja ohjausta tavoitteiden selkiinnyttämiseksi ja vaihtoehtojen kartoittamiseksi. Onko ohjausta sitten saatavissa tarpeeksi vai ovatko ohjauspalvelut rakentuneet tiukasti tiettyjen organisaatioiden yhteyteen? Ennen nykyistä taantumaa työhallinnon suunnitelmissa oli vähentää ja jopa poistaa valmentava työvoimakoulutus. Käytäntö on kuitenkin osoittanut, että tällaista koulutusta tarvitaan. Työmarkkinoilla eivät työvoiman kysyntä ja tarjonta välttämättä automaattisesti kohtaa. Oikein suunniteltuna ja toteutettuna valmentavan työvoimakoulutuksen tulokset ovat erinomaisia. Yksilöllisen työhön valmentajan palvelun kysyntä näyttää myös olevan kasvussa.

Tutkintotavoitteisen aikuiskoulutuksen puolella aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen tulee olemaan entistä tärkeämpää. Osaamista syntyy oppilaitosten lisäksi koko elämän ajan työpaikoilla, harrastuksissa, vapaaehtoistyössä, järjestötehtävissä ym. Miksi turhaan istuttaa osaavaa aikuista oppitunneilla?

Aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistaminen hyödyttää ajallisesti ja taloudellisesti sekä aikuista opiskelijaa että koko yhteiskuntaa. Henkilökohtaistamisen toimintatapoja ja työmuotoja pitää edelleen kehittää yhdessä työelämän ja koulutuksen erisidosryhmien kanssa. Henkilökohtaistamisen parissa työskentelevien ohjaajien pitää huolehtia myös omien tietojensa ja taitojensa saattamisesta ajan tasalle osallistumalla alan koulutuksiin ja etsimällä tietoa opetushallituksen verkkosivuilta.

Tätä kehittämishanketta tehdessämme huomasimme, että vuoropuhelu ohjaukseen liittyen on kasvanut työyhteisöissämme. Onkin tärkeää, että ohjausta tekevät henkilöt keskustelevat keskenään ja jakavat tietoa. Ohjausta tekevien henkilöiden on tutkittava omaa tapaansa tehdä työtä ja sen perusteita. Koulutuksen lisäksi ohjaajan on pystyttävä luomaan tiedon vastaanottamista suosiva ilmapiiri. Keskustelu synnyttää uusia näkökulmia ja ideoita siitä, miten ohjausta ja yleensäkin ura- ja elämänsuunnittelua tukevaa toimintaa voidaan kehittää. Ohjaukseen liittyvät opiskelijan oppaat ja yhteneväinen ohjauskeskustelun runko tukevat opiskelijan ohjausta. Ohjaushenkilöstön pitää sisäistää oppilaitoksen linjaukset opiskelijan ohjauksen suhteen.

Kehittämishanketta tehdessämme tuotimme molempien organisaatioiden käyttöön ohjaukseen ja ohjauskeskusteluun liittyvää teoretista tietoa sekä työstimme käytännön ohjaukseen liittyvää materiaalia. Leena Kahilaluoma keskittyi työssään Pohjois-Satakunnan ammatti-instituutin oppisopimusopiskelijoiden ohjaukseen ja tutkinnon suorittajan oppaan uudistamiseen.

Virpi Heinonen-Kiiski keskittyi erityisesti valmentavan työvoimakoulutuksen opiskelijan ohjauksen ja ohjauskeskustelun perusteisiin ja käytäntöön ja työsti Satakoulutus Oy:lle kouluttajien käyttöön ohjauskeskusteluun liittyvän kirjallisen ohjeistuksen. Yhtenevä runko helpottaa opiskelijan eli ohjattavan urasuunnittelun ja työnhaun ohjausta, kun käydään ns. ensimmäistä ohjauskeskustelua liittyen työharjoittelun tavoitteisiin ja työharjoittelupaikan hankintaan. Materiaalia tullaan hyödyntämään Satakoulutus Oy:ssä valmentavan työvoimakoulutuksen ohjauksessa. Tulevaisuudessa Satakoulutus Oy:ssä tullaan kehittämään lisää kirjallista ohjeistusta erilaisten ohjauskeskusteluiden tilanteisiin erilaisissa ryhmissä. Lisäksi jatketaan keskustelua siitä, pitääkö pitempikestoisissa ryhmissä pyrkiä ylipäättään järjestämään enemmän aikaa yksilöohjaukselle ja ohjauskeskusteluille. Laadukkaan ohjauksen kannalta välttämätön tavoite on ohjaajan uran ammatillinen kasvu. Ohjaajan yhteistyötaidot, verkostoituminen muiden asiantuntijoiden kanssa ja ajankohtaisten yhteiskunnallisten asioiden seuraaminen on välttämätöntä.

Ennen kaikkea tätä aihetta tarkastellessamme opimme paljon lisää opiskelijan ohjauksesta, ohjauskeskustelun merkityksestä ja aikuiskoulutuksesta. Kehittämishanke hyödytti sekä meitä että kummankin työyhteisöä. Aihe oli todella mielenkiintoinen ja hyödyllinen työstää sekä erittäin ajankohtainen. Jatkoaiheina esille nousevat mm. ohjaus

aikuisopiskelijan näkökulmasta, miten hän kokee ohjausprosessin ja miten aikuisopiskelijan ohjaus eroaa nuorempien opiskelijoiden ohjaustarpeista sekä työssäoppimisen / työharjoittelun ohjaus aikuisopiskelijan näkökulmasta.

Elämäntaidon valmennukseen liittyvien life coach – palvelujen tarjonta ja kysyntä ovat kasvaneet viime aikoina. Onko se osoitus siitä, että aikuiset tarvitsevat yhä enemmän ohjausta valintojen tekemiseen?

LÄHTEET

Kauppila R.A. 2006. Vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot. 2.painos. Juva: WS Bookwell Oy

Kumpulainen T. 2007. Aikuiskoulutuksen vuosikirja, Tilastotietoja aikuisten opiskelusta 2005. Opetusministeriön julkaisuja 2007:26. Helsinki: Yliopistopaino

Nikkilä, M. 2008. Oppisopimuskoulutuksen opas 2008. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print

Nummenmaa, A.R. 1992. Näkökulmia aikuisopiskelijan ohjaukseen. Helsinki: VAPK - kustannus

Ojanen, S. 2006. Ohjauksesta oivallukseen. Ohjausteorian käsittelyä. Helsinki: Yliopistopaino

Onnismaa, J., Pasanen, H. ja Spangar, T. (toim.). 2000a. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. Juva: PS-Kustannus

Onnismaa, J., Pasanen, H. ja Spangar, T. (toim.). 2000b. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. Ohjauksen toimintakentät. Juva: PS-Kustannus

Onnismaa, J. 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Helsinki: Hakapaino Oy

Pekkari, M. 2009. Tavoitteellinen ohjauskeskustelu. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy

Repo, I ja Nuutinen, T. 2005. Viestintätaito. Opas aikuisopiskelun ja työelämän vuorovaikutustilanteisiin. 2. painos. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy

Vehviläinen, S. 2003. Ohjaus vuorovaikutuksena. Helsinki: Yliopistopaino

Lehtinen M, 2003, 55. Hyvinvointikatsaus 4/2003

Opetushallitus. 2007. Näyttötutkinto-opas. Helsinki: Vammalan Kirjapaino Oy

http://www.minedu.fi/OPH/Koulutus/aikuiskoulutus_ja_vapaa_sivistystyo [tulostettu 2.1.10]

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021295> [luettu 16.1.2010]

Viherranta, Nanna, toimitusjohtaja, vastaava kouluttaja. Haastattelu 12.1.2010. Satakoulutus Oy