



HAAGA-HELIA
ammattikorkeakoulu

Päivi-Katriina Juutilainen,
Heikki Pasanen &
Merja Alanko-Turunen (toim.)



ARVOKAS OHJAUS



HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu

<http://shop.haaga-helia.com> ■ julkaisut@haaga-helia.fi

© kirjoittajat ja HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu

HAAGA-HELIA:n julkaisut
Kehittämismuutokset ja tutkimukset 2014

Teos on suojattu tekijänoikeuslailla (404/61). Teoksen valokopiointi kielletty, ellei valokopiointiin ole hankittu lupaa. Lisätietoja luvista ja niiden sisällöstä antaa Kopiosto ry, www.kopiosto.fi. Teoksen tai sen osan digitaalinen kopioiminen tai muuntelu on ehdottomasti kielletty.

Julkaisija:	HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu
Taitto:	Oy Graaf Ab / Riina Nyberg
Kannen suunnittelu:	Tommi Lalu
Kannen kuva:	Kirsi Tapani

ISSN 2342-2920 (painettu)

ISSN 2342-2939 (verkkójulkaisu)

ISBN 978-952-6619-34-7 (painettu)

ISBN 978-952-6619-35-4 (verkkójulkaisu)

Multiprint Vantaa 2014

Sisällys

Opinto-ohjaajakoulutusta pääkaupunkiseudulle	5
Opinto-ohjauksen kehittämisen dilemmat – eli kuinka talous tunkee ohjaukseen	11
Heikki Pasanen	
Ohjauksen järjestelmät kehittämisen kohteena	18
Opinto-ohjaussuunnitelman päivittäminen Luksiassa	19
Tanja Aholainen	
Valmennuspedagogiikka opiskelijoiden ammattillisen kehittymisen tukena Humakissa	32
Katja Munter	
Laatua ohjauksen prosesseihin	42
Nivelvaiheet toimiviksi	43
Outi Koivisto	
Valmistumisen tuki restonomikoulutuksessa	55
Birgitta Nelimarkka, Pekka Soive ja Heikki Ursin	
Aikuistutoroinnin pilotointi HAAGA-HELIAssa	70
Kati Taipale	
Novia Raseborg App – ohjauksellinen mobiilisovellus opiskelijoiden älypuheliiniin.....	77
Nina Hillo	
Työharjoittelun ohjauksen uudet ulottuvuudet Laureassa	85
Nina Lahtinen	
Osaamista tunnistamassa	95
Ohjauksen prosessimalli aikaisemman osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen	96
Anna-Mari Rouru	
Journalismin koulutusohjelman AHOT-askelmat	106
Virve Jalonen	

Monikulttuurista ohjausta kehittämässä	118
Kotoutumisen tueksi	
– ryhmäohjauksesta tsemppiä työelämään ja urasuunnitteluun	119
Seija Kemppainen	
HAAGA-HELIA:n ulkomaalaisten opiskelijoiden haasteita	130
Eva Herttuainen	
Arvokas ohjaus – puheenvuoro ohjauksen etiikkaan	141
Hanna Putkonen-Kankaanpää	
Arvokasta ohjausta – kenen ehdoilla?	152
Marjatta Vanhalakka-Ruoho	
Kirjoittajat	155

Opinto-ohjaajakoulutusta pääkaupunkiseudulle

■ Opinto-ohjauksesta on tullut tällä vuosituhanalla kansallinen tehtävä, joka mainitaan kaikissa merkittävissä asiakirjoissa, kuten hallitusohjelmassa sekä koulutuksen ja tutkimuksen valtakunnallisessa kehittämissuunnitelmassa. Kun vielä 1980-luvulla pohdittiin, onko eettisesti oikein, että opinto-ohjaaja toimii oppilaitoksessa kaksoisroolissa, opettajana ja ohjaajana, ei tuota kysymystä tänään enää mietitä. Ohjaus nähdään kaikkien kasvatus- ja koulutusammattilaisten yhteisenä tehtävänä, joka asettautuu elämänpitäiseksi ja levenee elämänlaajuiseksi.

Tämän julkaisun keskeisenä tavoitteena on pysähtyä kriittisesti miettimään, mitä ohjaus nykyään merkitsee, ketä se palvelee ja millaisin ehdoin. Näitä kysymyksiä lähestymme arjen ohjaustyön kautta. Opinto-ohjaajien työtä on usein kuvattu toimimiseksi rajapinnoilla. Omien kokemustemme mukaan nuo rajapinnat ovat nykyään luonteeltaan varsin jännitteisiä. Puheenvuoroillamme haluamme virittää keskustelua ohjauksen suunnasta sekä siihen sisältyvistä ristiriidoista koulutuspoliittisten tavoitteiden ja ihmisten henkilökohtaisten elämänprojektien välillä. Löydämmekö sellaisia arvoja, tavoitteita ja käytäntöjä, jotka ovat sopusoinnussa sekä yhteiskunnallisesta että yksilöiden elämää ja toimijuutta korostavasta näkökulmasta?

Koulutuksen ja työelämän (tulevaisuuden) haasteet voidaan kansallisten suunnitelmien ja ohjelmien pohjalta kiteyttää neljään keskeiseen näkökulmaan: Suomen hyvinvoinnin ja kilpailukyvyn edistämiseen, tietoyhteiskuntakehityksen mahdollisuuksien hyödyntämiseen, väestökehityksen ja alueellisen erilaistumisen vaikutusten huomioimiseen palveluissa sekä kansalaisten osallisuuden edistämiseen ja syrjäytymisen ehkäisemiseen (Hallitusohjelma 2011, Koulutus ja tutkimus vuosina 2011–2016). Opinto-ohjauksen osalta tarkastelun keskiöön nousevat pyrkimykset kohottaa työllisyysastetta ja kilpailukykyä, tukea osaamisen kehittämistä, nopeuttaa opintoja, edistää elinikäistä oppimista ja kansalaisten osallisuutta sekä tukea hyvinvointia ja vähentää syrjäytymistä. Jyrki Kataisen hallitusohjelmassa koulutukselle ja opinto-ohjaukselle asetetaan useita konkreettisia tavoitteita, esimerkiksi hyvän opinto-ohjauksen kriteereiden laatiminen toiselle asteelle, ammatillisen koulutuksen työelämäyhteyksien

edistäminen sekä aiemmin ja muualla opitun tunnistamisen ja tunnustamisen prosessien kehittäminen ja osaamispohjaisten näyttötutkintojen vahvistaminen kaikilla koulutusasteilla.

Myös Elinkeinoelämän Keskusliitto EK:n raportin (Osaava henkilöstö – menestyvät yritykset EK:n koulutus- ja työvoimapolitiittiset linjaukset vuoteen 2015) mukaan ”elinikäisen oppimisen ohjauspalveluja tulee kehittää niin, että syntyy uusia toimintatapoja, resurssit saadaan käyttöön tehokkaammin ja toimijoiden välinen työn- ja vastuunjako selkeytyy”. Ohjauspalvelujen nähdään tukevan kansalaisia koulutukseen siirtymisessä, osaamisen tunnustamisessa ja koulutuksen aikaisen toimeentulon kysymyksissä. Raportissa nostetaan esille myös alueelliset erot ohjauspalvelujen tarpeisiin liittyen sekä otetaan kantaa ohjauksen toteutukseen. Nuorten koulutus- ja uravalintojen tukeminen ei ole vain opinto-ohjaajan tehtävä vaan osa jokaisen opettajan työtä, ja se vaatii vahvaa työelämäyhteistyötä.

Ammatillinen opinto-ohjaajakoulutus käynnistyi HAAGA-HELIA Ammatillisessa opettajakorkeakoulussa vuonna 2011 Pääura-projektina, ja se kytkettiin alusta alkaen erityisesti metropolialueen ohjauksellisiin tarpeisiin. Alueelliselle ohjaustarpeen kasvulle oli nähtävissä valtakunnallisten kehitystrendien suunnassa sekä määrällisiä että laadullisia perusteita. Väestön keskittyminen ja työpaikkojen määrällinen lisääntyminen Etelä-Suomen talousalueella muuhun Suomeen verrattuna oli keskeinen lähtökohta. Myös koulutus- ja työurien monimuotoistumisen, työpaikkojen eriytymisen, väestön monikulttuuristumisen, moniammatillisen verkosto- ja yhteistyön lisääntymisen sekä kasvavan uraliikkuvuuden katsottiin lisäävän ohjauksen ja opinto-ohjaajien kouluttamisen tarvetta juuri tällä alueella.

Uusi opinto-ohjaajakoulutus rakennettiin puolistrukturoidun opetus-suunnitelman periaattein siten, että opiskelijat pääsivät alusta asti vaikuttamaan opiskelun sisältöihin ja työtapoihin. Koulutus kytkettiin tiiviisti kehittämistyöhön, jolla pyrittiin rakentamaan toimivia ohjauksen malleja ja ammatilliseen koulutukseen. Opiskelun ja arjen ohjaustyön suhdetta voisi kuvata kuin kuvion ja taustan suhdetta toisiinsa; ilman toista ei ole toista. Keskeisenä opiskelun tavoitteena oli myös rakentaa kollegiaalista, reflektiivistä tilaa, jossa olemassa olevia ohjauksen toimintoja oli mahdollista tarkastella etäältä kriittisin silmin. Opiskelijat toimivat toinen toistensa kriittisinä keskustelukumppaneina; samoin kouluttajien rooli muotoutui ohjaukselliseksi ja konsultoivaksi. Aidosti työelämlähtöisissä opinto-ohjaajan opinnoissa pyrittiin siis tukemaan ja edistämään systemaattista, ohjauksen teoreettisiin lähtökohtiin nojaavaa kehittämistyötä eteläsuomalaisilla työpaikoilla.

Ammatillisen opinto-ohjauksen ja elämänculun ohjauksen kehittämisen pääkaupunkiseudulla -hanke

OPKE 2011–2013 -tutkimus- ja kehittämishanke (Ammatillisen opinto-ohjauksen ja elämänculun ohjauksen kehittämisen pääkaupunkiseudulla) syntyi osaksi opinto-ohjaajakoulutusta. Se mahdollisti entistä syvemmän yhteistyön opiskelijoiden työpaikkojen kanssa. Projektin päätavoitteiksi asetettiin 1) korkeakoulutuksen ja korkeakoulutettujen uraohjauksen kehittämisen, 2) ammatillisen koulutuksen elämänculun ohjauksen ja koulutettavien uranhallintataitojen kehittämisen sekä 3) ohjaustyötä tekevien järjestelmien yhteistoiminnan kehittäminen.

OPKE-hankkeen kehittämistyössä olivat mukana kaikki kahden ensimmäisen opinto-ohjaajakoulutusten opiskelijat. Tutkiva ja kehittävä katse suunnattiin omien koulutusorganisaatioiden ohjaustoiminnan nykytilaan ja yhdessä työyhteisöjen kanssa määritettiin tältä pohjalta kehittämisen kohteet. Työpaikoilla toteutettavia osaprojekteja syntyi näin 41 kappaletta. Suurin osa kehittämistyössä mukana olevista organisaatioista sijoittui metropolialueelle, muutama laajemmin eteläiseen Suomeen.

Hankkeeseen kytkettiin oppilaitoksissa toteutettavan hanketutkimuksen lisäksi myös kansainvälistä toimintaa: yhteistyössä Cimon (Centre for International Mobility) Euroguidance-keskuksen kanssa toteutettiin keväällä 2013 Academia-vaihto, jonka yhteydessä eurooppalaiset ohjausalan ammattilaiset tutustuivat kollegoidensa työhön metropolialueella. Tämän lisäksi toteutettua tutkimus- ja kehittämistyötä esiteltiin tapauskuvauksin IAEVG:n (International Association for Educational and Vocational Guidance) konferenssissa Ranskan Montpellierissä syksyllä 2013.

Kaksivuotisen hankkeen aikana tapahtui paljon. Kehittämiprojektien antia ja ohjauksen tulevaisuuden näkymiä kiteytettiin marraskuussa 2013 järjestetyssä Arvokasta ohjausta -seminaarissa, jolloin lähes satapäinen ammattilaisten joukko kokoontui ohjausteeman äärelle. Seminaarin ohjelma rakentui kahteen toisiinsa kietoutuvaan näkökulmaan: ohjauksen arvoihin ja ohjauksen käytänteisiin. Seminaarin työpajoissa esiteltiin toteutettua kehittämistyötä ja reflektoitii hyvän ohjauksen mahdollisuuksia kiireen ja taloudellisen niukkuuden puristuksessa. Opetusministeri Krista Kiuru toi seminaariin tervehdyksensä ja valotti yleisölle koulutuspoliittisten hankkeiden ja trendien taustoja. Tutkija Kati Kauravaara esitteli väitöstutkimustaan, jossa ”amispoikien” ja koulutusinstituutioiden arvot olivat törmäyskurssilla. Professori Marjatta Vanhalakka-Ruohon päätöspuheenvuoro johdatti kuulijakunnan isojen kysymysten äärelle; puheenvuoro on myös yksi tämän julkaisun artikkeleista.

OPKE-hankkeen tutkimus- ja kehittämistyötä toteutettiin erilaisissa organisaatioissa sekä erilaisilla toiminnan tasoilla ja alueilla. Tähän raporttiin on koottu näytteitä tehdystä työstä toiminnan luonteen mukaisesti jaoteltuna. Kirjan ensimmäisessä artikkelissa Heikki Pasanen tarkastelee ohjauksen kehittämisen ristiriitaista taloudellista ja koulutuspoliittista tilannetta 2010-luvun Suomessa. Koulutusorganisaatiot perustavat ohjauksen kehittämisen usein ohjaukselle vieraisiin taloudellisiin motiiveihin, tehokkuuteen ja lyhytnäköiseen tuloksellisuuteen. Opinto-ohjaajat joutuvat kehittämistoiminnassaan ottamaan huomioon kontekstin tuottamat taloudelliset dilemmat ja ratkaisemaan niitä arjen toiminnassaan. Heikki Pasanen toimii yliopettajana HAAGA-HELIA Ammatillisessa opettajakorkeakoulussa.

Luvussa *Ohjauksen järjestelmät kehittämisen kohteena* tarkastellaan oppilaitosten ohjauksen järjestelmien muutosprosesseja toisella ja korkealla asteella. Tanja Aholainen kuvaa artikkelissaan Luksia, Länsi-Uudenmaan koulutuskuntayhtymän ammattiopistojen opinto-ohjauksen suunnitelman kokonaisvaltaista päivittäisprosessia ja uutta luotua ohjauksmallia. Hän työskentelee opinto-ohjaajana Luksian opiskelijapalvelussa ja toimii kehittämisprosessin vastuuvetäjänä.

Humanistinen ammattikorkeakoulu siirtyi vuonna 2013 täysin uuteen pedagogiseen järjestelmään. Katja Munter tarkastelee artikkelissaan tätä valmennuspedagogisen mallin kehittämisprosessia ja kuvaa sitä, miten mallia on käytännössä toteutettu kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelmassa. Katja Munter työskentelee lehtorina Humakin Nurmijärven kampuksella.

Toisessa kehittämistyötä esittelevässä luvussa (*Laadukkaat ohjauksen prosessit*) kuvataan, kuinka ohjauksen prosesseja on kehitetty entistä laadukkaammiksi ja sulavammiksi. Ensimmäisessä artikkelissa Outi Koivisto kuvaa Vantaan Ammattiopisto Variassa kokeiltuja ja kehitettyjä toimenpiteitä, joilla peruskoulusta ammattiopistoon siirtymisen nivelvaihe tehdään toimivaksi. Ohjaukselliset ratkaisut sitouttavat, auttavat opintojen valinnassa ja ennen kaikkea nuoren uranvalinnassa. Outi Koivisto toimii opinto-ohjaajana Ammattiopisto Variassa.

Pekka Soive, Heikki Ursin ja Birgitta Nelimarkka ovat rakentaneet useiden vuosien kuluessa HAAGA-HELIAN Haagan yksikköön toimivaa ohjauksellista kulttuuria. Kehittämistyöhön on rakentunut myös luonnollinen prosessi Pekan ja Heikin osallistuessa opinto-ohjaajakoulutuksen ensimmäiseen toteutukseen ja Birgitan toiseen toteutukseen. Artikkelissaan he kuvaavat ohjauksen kehittämisen eri kohteita ja vaiheita. Pekka Soive toimii opinto-ohjaajana, Heikki Ursin ja Birgitta Nelimarkka lehtoreina Haagan yksikössä. Myös Kati Taipaleen artikkeli suuntautuu HAAGA-

HELIA ammattikorkeakoulun ohjaustyöhön: hän esittelee pilottia, jossa vertaistutorointi käynnistettiin ja vakiinnutettiin liiketalouden aikuiskoulutukseen. Kati Taipale toimii HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun liiketalouden aikuiskoulutuksessa opinto-ohjaajana.

Artikkelissaan ”Novia Raseborg App – ohjauksellinen mobiilisovellus opiskelijoiden älypuhelimiin” Nina Hillo kuvaa, kuinka hän opinto-ohjaajana lähti opiskelijaryhmän kanssa kehittämään ohjauksellista mobiilisovellusta Yrkeshögskolan Noviaan. Kehittämistyön lähtökohtana oli viedä ohjaus kirjaimellisesti opiskelijan taskuun.

Myös Nina Lahtisen kehittämistyö suuntautui korkea-asteen ohjaukseen. Artikkelissaan hän tarkastelee Laurean estenomitutkinnon työharjoittelun ohjausprosessin kehittämistä. Tavoitteena oli luoda ohjausprosessi, joka mahdollistaisi tasavertaisen ohjauksen opiskelijoille huolimatta siitä, missä heidän työharjoittelupaikkansa sijaitsee. Hän kuvaa, miten työharjoitteluprosessia ryhdyttiin ohjaamaan verkon avulla ja miten verkko-ohjaus on toiminut. Nina Lahtinen toimii lehtorina ja opinto-ohjaajana Laurea ammattikorkeakoulun Tikkurilan toimipisteessä.

Kirjan kolmannessa hankeluvussa *Osaamista tunnistamassa* Anna-Mari Rouru esittelee ammatillisessa aikuiskoulutuksessa toteutettua kehittämistyötä. Hankkeen tuloksena luotiin työprosesseja selkiyttävä mallinnus sekä kehitettiin ohjausprosesseja siten, että opiskelija itse on aktiivinen toimija oman osaamisensa tunnistamis- ja tunnustamisprosessissa. Anna-Mari Rouru toimii opinto-ohjaajana Salon seudun aikuisopistossa.

Niin ikään aikuiskoulutuksen AHOT-prosessiin pureutuu Virve Jalosen artikkeli, jossa hän kuvaa, kuinka osaamisen tunnistamis- ja tunnustamisprosessin avulla voidaan edistää aikuisopiskelijan kokonaisvaltaista osaamisen arvioinnin prosessia. Virve Jalonen työskentelee lehtorina ja opinto-ohjaajana HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun journalismin koulutusohjelman aikuisopinnoissa.

Luvussa *Monikulttuurista ohjausta kehittämässä* Seija Kemppainen kuvaa pilottia, jossa hän käytti ryhmänohjausmenetelmää 20 maahanmuuttajan kotoutumiskoulutuksen osana. Hankkeen keskeisenä tavoitteena oli auttaa opiskelijoita jäsentämään omaa osaamistaan, voimaannuttaa heitä kohtaamaan suomalaisen työelämän vaatimuksia sekä rakentamaan omaa urapolkuaan. Seija Kemppainen työskentelee kouluttajana Amiedun kotoutumiskoulutuksessa.

Artikkelissaan HAAGA-HELIAN ulkomaalaisten opiskelijoiden haasteita Eva Herttuainen esittelee, analysoi ja pohtii liiketalouden kansainvälisten opiskelijoiden kokemia haasteita sekä niiden merkitystä ammattikorkeakoulun opinto-ohjauksen kehittämiselle. Eva Herttuainen toimii

lehtorina ja kansainvälisten opiskelijoiden opinto-ohjaajana HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulussa.

Hanna Putkonen-Kankaanpää tarttuu artikkelissaan ohjaajan etiikan kysymyksiin. Hanna on käyttänyt artikkelissaan oman reflektionsa pohjana opinto-ohjauksen koulutuksen osaamiskriteereitä ja -alueita ja lähtenyt pohtimaan eettisiä kysymyksiä niiden suhteen. Etiikan kysymyksiä ja omakohtaisia ratkaisuja ei voi kukaan opinto-ohjaaja ohittaa omassa työssään. Hanna Putkonen-Kankaanpää toimii lehtorina Humakissa.

Kirjan loppusanat esittää professori Marjatta Vanhalakka-Ruoho, joka nojautuu artikkelissaan Arvokas ohjaus-seminaarin materiaaleihin, seminaarissa tekemiinsä havaintoihin ja pitämäänsä puheenvuoroon. Artikkelin on merkittävä kontribuutio ohjauksen periaatteisiin ja suuntaviivoihin niin, että ohjaus säilyttää vaikeissakin oloissa eettiset periaatteensa hyvän uraohjauksen ja elämänsuunnittelun rakentajana. Marjatta Vanhalakka-Ruoho toimii kasvatuspsykologian, erityisesti ohjauksen koulutuksen ja tutkimuksen professorina Itä-Suomen yliopistossa.

Kiitämme lämpimästi OPKE-hankkeen ohjausryhmän jäseniä opetusneuvos Juhani Pirttiniemeä, erityisasiantuntija Inkeri Toikkaa, professori Marjatta Vanhalakka-Ruohoa sekä HAAGA-HELIA Ammatillisen opettajakorkeakoulun johtaja Jari Laukiaa asiantuntevasta tuesta ja yhteistyöstä hankkeen aikana. HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulua kiitämme projektin rahoituksesta, projektiryhmää työskentelyn kehittämisestä ja arvioinnista sekä työyhteisömme jäseniä monipuolisesta kannustuksesta. Julkaisukoordinaattori Anna Hermiö on vastannut kirjamme oikoluvusta ja lukuisista käytännön asioista, kiitokset hänelle joustavasta yhteistyöstä.

Suuri kiitos kuuluu kaikille hankkeessa mukana olleille opinto-ohjaajille; heidän ansiostaan tästä kirjasta tuli totta!

Pasilassa 19.5.2014

Päivi-Katriina Juutilainen Merja Alanko-Turunen Heikki Pasanen

Opinto-ohjauksen kehittämisen dilemmat – eli kuinka talous tunkee ohjaukseen

Heikki Pasanen

■ Suomessa opinto-ohjauksen kehittämistyötä on tehty koulutuksen ja opiskelun perustasolla aina 1970-luvulta lähtien. Rakenteelliset muuttokset ovat tapahtuneet muiden suurten muutosten yhteydessä; esimerkiksi 1970-luvulla siirtyminen peruskouluun vakiinnutti myös opinto-ohjauksen. Tuolloin muotoiltiin varsinaiset opinto-ohjaajien tehtävät, määriteltiin pätevyysvaatimukset ja toimenkuvat pedagogisin perustein. Aikuiskoulutuksen näyttötutkintojärjestelmän toimeenpano 1990-luvun puolivälissä johti opintojen henkilökohtaistamiseen, jonka seurauksena lopulta 2000-luvun alussa määriteltiin ohjauksen tarve tutkinnon suorittamisen eri vaiheisiin. Tällöin ei kuitenkaan määritely erillisiä kompetenssivaatimuksia ohjauksen tekijöille, vaan he toimivat oman opettaja- tai ammattipätevyytensä varassa. Koko näyttötutkintojen järjestelmä rakennettiin enemmän taloudellisten ja koulutuksen määrällisten tavoitteiden saavuttamisen varaan (Virtanen 2002).

Koulutusideologiat ja pedagogiset virtaukset ovat mukautuneet yhteiskunnallisten ja tuotannollisten muutoksiin sekä aatteiden muutoksiin, ja samalla tavalla on tapahtunut myös ohjauksen näkökulmien erilaisissa käännteissä (Autio 200; Pasanen & Vanhalakka-Ruoho 2009). Uusimpana selkeänä muutoksena on havaittavissa, että taloudelliset perustelut ovat yhä enemmän ohjaamassa toimintojen suuntaa. Kulttuurinen aikamme on eri tavoilla vahvasti talouspainotteinen. Koulutuksen alueella ammatillinen aikuiskoulutus toimi 1990-luvun alusta lähtien talousmuutoksen pioneerinä, kun koulutuksesta tehtiin Melametsän komitean esityksen mukaisesti osto-myyntitoimintaa (ks. Virtanen mt.). Nytemmin kaikkia koulutuksellisia ratkaisuja perustellaan tehokkuus-, kilpailu- ja taloudellisuustekijöillä pedagogisten ja muiden yhteiskunnallisten syiden jäädessä toissijaisiksi. Ennen kaikkea tämä koskettaa uusien sosiaalitieteellisten sekä koulutus- ja pedagogisen tutkimuksen tulosten jäämistä taloudellisen argumentoinnin ja päätöksenteon jalkoihin.

Kun taloudelliset argumentit puhuvat, niin tällöin näyttää puhuvan vain hetkellinen tehokkuus-, suoritus- ja supistusten kieli. Taloudelliset perustelut ovat kuitenkin itse keskenään ristiriitaisia, vaikka aina näyttää siltä, että Suomeen mahtuu vain yksi taloudellinen ”vaihtoehto” kerrallaan. Erityisen mielenkiintoisesti ja voimakkaasti on (myös tätä keväällä 2014 kirjoitettaessa) tullut esille perinteisen uusklassisen talousteorian virheellisyys yleensä valtiollisen politiikan perusteena (Ahokas & Hollappa 2014). Uusklassisen talousteorian ajattelumalli on siirtynyt EU:n talouspolitiikkaan, joka on muuttunut kiristyslinjaksi aina vuoden 2012 loppupuolelle saakka. Tähän mennessä kuitenkin euron ongelmat pääasiassa aiheuttanut vahva saksalainen pankkitalous ja finanssipolitiikka ovat ehtineet ajaa eri maiden kansalaisia syvälle kriiseihin (Harakka 2014). Antikeyneslainen talouspolitiikka on johtanut valtiollisten koulutusmäärärahojen supistuksiin ja leikkauksiin, joiden vaikutukset tuntuvat edelleen. Tätä yhdistelmää voidaan luonnehtia uusliberalistiseksi käänteeksi myös koulutuspolitiikassa, mikä merkitsee taloudellisen ajattelun korostumista pedagogisen kustannuksella, taloudellisen laskennallisuuden lisääntymistä ja eriarvoistamisen sallimista koulutuksessa (ks. Brunila ym. 2013).

Taloudellista kontekstia ei voi jättää huomioimatta, kun pedagogista toimintaa kehitetään. Taloudellisuutta korostava koulutuspolitiikka on näyttäytynyt viime vuosina ennen kaikkea uhkana, eikä se ole tekemässä kehittämistoimintaa helpommaksi, vaikka juuri ekonomian tulisi termsinä mukaan luoda toiminnalle resurssit. Tarkastelen seuraavassa viittä nykyistä ja samanaikaisesti toteutuvaa ohjauksen ilmiötä, joihin taloudellisuusvaatimukset näyttävät vaikuttavan ja joiden olemme havainneet kehittämishanketyöskentelyssä tulevan esille erityisesti ammatillisen koulutuksen kentällä.

Ohjauksen tärkeys vs. koulutuksen tehostaminen

Suomi on saanut sekä EU:lta että OECD:lta huomautuksia ohjauksen heikkouksista (OECD 2002; OECD 2003; Onnismaa 2011). Osin niistä syistä koulutuspolitiikassa korostettiin useiden vuosien ajan ohjauksen tärkeyttä (Kesu 2007–2012). Oppilaitokset lähtivät tämän seurauksena ottamaan käyttöön ohjaussanastoa omissa strategioissaan, pedagogisissa periaatteissaan ja juhlapuheissaan. Käytännössä ohjauksen kehittäminen on jäänyt vanhoissa rakenteissa harvojen aktiivisten toimijoiden tai henkilöiden varaan. Uusissa muodoissaan ohjaukselle on tarjottu tärkeää paikkaa, mutta useimmiten ilman taloudellisesti positiivisia resursseja.

Tämän vuosikymmenen alussa koulutuspolitiikka on täyttynyt yhä selkeämmin taloudellisella retoriikalla. Koulutusaikojen lyhentäminen, hakurajoitukset, koulutuspaikkojen leikkaukset ja vähiten koulutettujen aikuisten mahdollisuuksien vähentäminen ovat vahvasti taloudellisilla syillä perusteltuja koulutuspoliittisia toimenpiteitä. Ohjaukselle on pyritty tämän seurauksena yhä selkeämmin antamaan tehtäviä, jotka toteutus- saan muuttavat sen pedagogiset, sivistykselliset ja jopa eettiset periaatteet itseään vastaan. Ohjauksen resursseiksi opinto-ohjaajien osalta on vain järjestön suositukset, joita ei ole ratifioitu.

Asiakkaan auttaminen vs. organisaation sujuvoittaminen

Ohjauksen kansainvälisessä teoriaperinteessä ohjaus on määritelty ohjattavan henkilön tilanteen vaatimuksista lähteväksi toiminnaksi, primäärin ”asiakkaan asian ajamiseksi”. Tällaiseksi asiakkaaksi käsitetään ihminen, jonka asioita, elämän- ja uransuunnittelua, ammatinvalintaa tai opintoja autetaan eteenpäin hänen toimintakonteksteissaan. Viimeisimmässä IAEVG:n konferenssissa tämä rogerslainen periaate ”saada erilaista ammattitaitoista ohjausta suunnistaessaan elämässään” määriteltiin sekä kansalais- että ihmisoikeudeksi. Oikeus ohjaukseen nähtiin yhä suurenevaksi ja tärkeämmäksi tehtäväksi maailman ja toimintojen monimutkaistuessa entisestään (ks. IAEVG 2013).

Uusliberaalin koulutuspolitiikan retoriikan ja toimenpiteiden yleistyksen seurauksena ovat konservatiiviset äänet lisääntyneet myös ohjauksen osalta. Tasa-arvopyrkimystä on purettu vahvasti etenkin aikuisten ohjauspalveluissa, joissa muun muassa ohjaava koulutus on lopetettu ja ammatinvalinnanohjauksen henkilökohtaisia palveluja supistetaan paradoksaalisesti näiden tarpeiden kasvaessa. Aikuisten osaamista arvioivan PIAACin tulokset eivät ole tehneet aikuisten koulutusmahdollisuuksien tarjontaan vaikutusta, vaikka osaamiskuilut kasvavat entisestään. Uusliberaalin koulutuspolitiikan kiristytessä ohjausta ollaan käsitteellisesti ja toiminnallisesti valjastamassa organisaation toiminnan sujuvoittamiseksi (ks. Kesu 2011–2016 perustelut), jossa käsitys primääristä asiakkuudesta on käännetty ylösalaisin – opiskelijaa sopeutetaan organisaation puitteisiin ja toimintoihin. Henkilökohtaistaminen kääntyy tarkoituksensa osalta päällelleen.

Asiakastyöskentely vs. ”tilastotyö”

Kilpailun, tehokkuuden ja yrittäjämäisen pedagogiikan periaatteet ovat valtaamassa koulutuksen, vaikka niille ei ole pystytty rakentamaan toimivia opetussuunnitelmia (Komulainen ym. 2010; Harni tulossa). Hallitsemattomat kilpailutilanteet johtavat aina epätoivottaviin seurauksiin. Yksinohjautumisen ja syrjäytymisen kierteiden epäkohtia ei tunnisteta eikä tunnusteta, vaikka juuri ne itse ovat kilpailun tuloksia ja tuottavat erontekoja. Laatutaso tunnetusti laskee silloin kun osaamiskriteerit ja pedagoginen toteutusmalli ovat puutteellisia tai olemattomia.

Opinto-ohjaukselle näyttää kertyvän yhä enemmän systeemin omia tehtäviä, tietojen keräämistä, tilastojen tekemistä, tiedottamista ja yksisuuntaista neuvontaa. Perinteinen ohjaus näkee dialogisen suhteen ja toiminnan asiakkaan kanssa vuorovaikutuksessa olevan tärkeintä. Nyt erilaiset dokumentaatio- ja arviointitoiminnot ovat alkaneet täyttää ohjaajan työtehtäviä. Tiivistetysti, kun ohjaaja on aiemmin antanut aikaansa suoraan asiakkaalle, on havaittavissa muutoksia suuntaan, jossa ohjaajat joutuvat antamaan nyt yhä useammin aikaansa hänen papereilleen.

Jaettu asiantuntijuus vs. kontrolloiva asiantuntijuus

Perinteisen pedagogiikan ongelmana on ollut opetuksen kliinisyys ja etääntyminen sekä yhteiskunnan että opiskelijoiden elämismaailman kehityksestä, mitä muun muassa uusimmat PISA-tulokset ja kouluviihtyvyytutkimukset Suomessa korostetusti tuovat esille. Ohjauksella on ollut vahva roolinsa kaikkialla tämän yhteisyyden ja suhteen rakentajana ja ylläpitäjänä. Ohjaus pääsee niin sanotusti lähemmäs oppijaa kuin opetus omassa tavoitteellisuudessaan. Uusi oppiminen edellyttää lisäksi yhteistoimintaa, moniammatillisuutta ja vertaisoppimisen resurssien pedagogista käyttöönottoa. Tässä muutoksessa ohjauksella on tärkein rooli saada eri osapuolet toimimaan verkostossa keskenään oppijan hyväksi.

Kun systeemin tehtävät kasautuvat opinto-ohjaajalle, ohjaajan työtehtävät ja rooli eivät kehity yhteistoiminnalliseen suuntaan. Ne näyttävät vievän kontrolliin, seurantaan ja reaktiivisiin toimintoihin, joita voi parhaiten kuvata termeillä ”ohjausteknikkotyö” ja ”tulipalojen sammutus”. Moniammatillisuus muuttuu jaetusta asiantuntijuudesta ja yhteistoiminnasta yksilöllisen liukuhihnatyön ja pilkkoutuneen fordistisen työn suuntaan. Tällöin jo institutionaalisen asiantuntijan oma pirstaloitunut työ tuottaa tekijälle itselleen ja ennen muuta opiskelija-asiakkaalle vaikeuksia löytää paikkaansa ja rakentaa identiteettiään.

Yksilöllistäminen vs. henkilökohtaistaminen

Yksilöllistämällä ja henkilökohtaistamisella on selkeä ero. Yksilöllistämisen kautta yksilö voidaan sovittaa ja sopeuttaa organisaation (koulutusohjelman tai opetussuunnitelman) puitteisiin, joiden osien toteutusta kontrolloidaan yksilökohtaisesti. Tämä liittyy aikaisemmin mainittuihin opinto-ohjaajien lisääntyviin paperitöihin ja kontrollitehtäviin, joiden seurauksena tehdään interventioita yksittäisen opiskelijan polun tai prosessin ongelmien kohdalla. Henkilökohtaistaminen puolestaan tarkoittaa opiskelijan osaamisen formaalien, informaalien ja nonformaalien toimintojen, hänen koko elämänsä kiinnittämistä opintojen tavoitteiden saavuttamisen tueksi. Tässä tapauksessa siis oppilaitosorganisaatio (koulutusohjelmat ja opetussuunnitelmat ym.) mukautuvat ja ne sovitetaan opiskelijan polun ja prosessin puitteisiin. Esimerkkinä tästä voidaan mainita hyvin toteutunut aikuisen näyttötutkinnon suorittamisen polku, jossa osaamisen tunnistaminen, tunnustaminen ja henkilökohtaistaminen ovat toteutuneet hyvin (faktisesti näin ei kuitenkaan aina käy).

Vakiintuneet formaalit työtehtävät (opettajien, erityisopettajien, ohjaajien ym. välillä) näyttävät luovan keinotekoisia rajoja myös ohjattavan auttamiseksi oikealla tavalla niin, että resurssit kohdistuvat hänen asioihinsa eivätkä instituutioiden asiantuntijoiden itseymmärryksen edistämiseen. Tämän kautta havaitaan selkeä ero henkilökohtaistamisen ja yksilöllistämisen käsitteiden kesken. Vaikka jokainen asiantuntija voikin todeta yksilöllistävänsä omalla toiminnallaan opiskelijan asiaa, mikä tahansa yksilöllistäminen ei ole tarpeen ja monet niistä ovat seurauksiltaan jopa tuhoisia. Tämän vuoksi vasta opiskelijoiden itsensä asettaminen keskeiseen rooliin pedagogisessa toiminnassa voi tuottaa mahdollisuuksia henkilökohtaistamiseen ja persoonallisuuden kehittämiseen – ihmiseksi voi tulla ja persoonaksi voi kehittyä vasta suhteessa toisiin. Tässä lienee turha mainita vielä sitä, kuinka paljon ammatillisen koulutuksen tuloksina vaaditaan todellisia vuorovaikutuskvalifikaatioita, jotka voivat syntyä vain yhteistoiminnallisten pedagogisten ratkaisujen kautta.

Lopuksi

Vaikka ohjausta joka tapauksessa kutsutaan apuun, eivät kaikki avunpyynnöt vielä lähde ohjauksen perimmäisestä tarkoituksesta ja opiskelijan auttamisesta vaan ovat pikemminkin ilmaisia organisaatioiden tuloksellisuushädästä. Tästä syystä ohjauksen kehittämisen pienetkin ratkaisut aina edellyttävät käsitystä koko kontekstin toiminnasta ja siitä, kuinka mikäkin

yksittäinen toiminta opiskelijan auttamiseksi siihen sopii. Peruskysymys on, lisääntyykö opiskelijalle annettava ja opiskelijan lähtökohdista rakentuva vuorovaikutusaika.

On paradoksi, että tällä tavoin ohjauksen puolelta on pakko nostaa esille kysymys taloudesta vaikkapa juuri resurssikysymyksenä. Se on ehdottoman tärkeä kysymys, vaikka jokainen on kuullutkin esimiehenä tai rehtorin puhuvan vain ”niukoista resursseista”. Myös työntekijän puolelta esitettyä juuri kysymys resursseista osoittaa johtajan mielestä alaisen mielikuvituksettomuutta innovaatioihin. Todellisuudessa ohjausta ei kehitetä ilman voimavaroja, jotka on otettava vaikkapa sitten jostakin vanhasta toiminnasta, jolla saadaan huonoja tuloksia aikaan. Aina onkin syytä tarkemmin kartoittaa, mikä vakiintuneessa toiminnassa mättää – useimmiten syy ei löydy ainakaan liian paljosta ohjauksesta!

Taloudellisuusvaatimuksilla on myös toinen vahva perustelunsa siksi, että tietokykykapitalismi edellyttää ihmisten persoonallisten ja inhimillisten kykyjen lisääntyvää käyttöönottoa (Viren & Vähämäki 2011). Innovaatioiden, tuotannon kehittämisen ja taloudellisen lisäarvon tuotanto tapahtuu vain ottamalla kiinni vielä vapaana olevista ihmisten kehittämispotentiaaleista. Näitä eivät organisaatiot voi ulkoapäin ja teknisesti vain panna toimimaan – jos tällainen kone olisi keksitty, se olisi jo käytössä! On oikeasti tartuttava menetelmiin, joilla itse koulutuksen järjestäjien ja oppilaitosten kyvykkyyttä kehitetään ottamaan kiinni jokaisen opiskelijan kulloinkin erilaisista orientaatioista ja potentiaaleista. Kaikessa ohjauksen kehittämistyössä on oltava hyvin herkkä ensisijaisen asiakkaan eli opiskelijan suuntaan, joka tuo itsensä kehittymään ja odottaa tälle kysynnälleen vastinetta. Ilman potentiaaleja ei myöskään kehitetä potentiaaleja – tämän vuoksi ohjauksen on niitä myös organisaatioissa saatava. Puheissahan näin jo on!

Lähteet

- Ahokas, J. & Holappa, L. 2014. Rahatalous haltuun. Helsinki, Like.
- Autio, T. 2002. Teaching Under Siege: Beyond the Traditional Curriculum Studies and/or Didaktik Split. Acta Universitatis Tamperensis 904. Tampere University Press.
- Brunila, K., Hakala, K., Lahelma E. & Teittinen A. 2013 (toim.). Ammatillinen koulutus ja yhteiskunnalliset eronteot. Helsinki, Gaudeamus.
- Harakka, T. 2014. Suuri kiristys. Tie ulos eurokriisistä. Schildts & Söderströms.
- Harni, E. 2015. Mielivaltaista kasvatusta, yrittäjyyskasvatusta. Teoksessa Brunila, K., Onnismaa, J., Pasanen, H. (toim.). Tietokykykapitalismi. Kansanvalistusseuran ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseuran 50. vuosikirja (tulossa).

- IAEVG 2013. Career counselling: a human or a citizen's right? How can career counselling contribute to the construction of citizens who conceive their own human development as related to others' developments and the common good? Which public policies might be implemented for that purpose? Montpellier, France, September 24-27 2013. (IAEVG Communiqué on Social Justice in Educational and Career Guidance and Counselling)
- Kesu 2007–2012. Koulutus ja tutkimus vuosina 2007–2012. Kehittämissuunnitelma. Opetusministeriö.
- Kesu 2011–2016. Koulutus ja tutkimus vuosina 2011–2016. Kehittämissuunnitelma. Opetusministeriö.
- Komulainen, K., Keskitalo-Foley, S., Korhonen, M. & Lappalainen, S. (toim.) (2010). Yrittäjyyskasvatus hallintana. Tampere: Vastapaino.
- OECD 2002. Career Guidance Policy Review. Paris.
- OECD 2003. Country and Thematic Policy Reviews in Education. Thematic Review on Adult Learning. Paris.
- Onnismaa, J. 2011. Ohjaus ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Gaudemus Kirja. Oy Yliopistokustannus University Press.
- Pasanen, H. & Vanhalakka-Ruoho, M. 2009. Ohjaustyö ja osallisuus: Sisäistettyjä siteitä vai kasvavaa kontrollia: Teoksessa Filander Karin & Vanhalakka-Ruoho Marjatta, Yhteisöllisyys liikkeessä. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura. 299–324.
- Viren, E. & Vähämäki, J. 2011. Perinnöttömien perinne. Helsinki: Tutkijaliitto.
- Virtanen, A. 2002. Uudella koulutuksella uudelle vuosituhannele. Suomen 1990-luvun koulutuspolitiikka. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Opetusministeriön julkaisusarja.

Ohjauksen järjestelmät kehittämisen kohteena



Opinto-ohjaussuunnitelman päivittäminen Luksiassa

Tanja Aholainen

Opinto-ohjaussuunnitelman päivitysprosessin lähtökohdat ja tavoitteet

■ Tässä artikkelissa kuvaan Luksia, Länsi-Uudenmaan ammattiopistojen opinto-ohjaussuunnitelman päivitysprosessia ja tuotettua ohjausmallia. Opinto-ohjaussuunnitelma on osa Luksian opetussuunnitelman yhteistä osaa, jota päivitettiin samaan aikaan ohjaussuunnitelman kanssa. Edellinen opinto-ohjaussuunnitelma oli vuodelta 2003, ja se oli laadittu taulukko-muotoon. Nyt haluttiin tehdä suunnitelma, joka on konkreettisempi, ohjauksen käytänteisiin ajantasainen ja kolmen ammattiopiston ohjauksen toimintatapoja yhtenäistävä suunnitelma. Toimeksianto kirjattiin Luksian opiskelijapalveluiden toimintasuunnitelmaan keväällä 2012. Vastasin suunnitelman laadinnasta, koska työ oli samalla opinto-ohjaajakoulutukseni kehittämishanke.

Luksia, Länsi-Uudenmaan koulutuskuntayhtymässä on kolme ammattiopistoa, joissa on yhteensä noin 2 400 opiskelijaa. Perustutkintoja on 19. Ammattiopistoilla on kullakin oma rehtorinsa, joka pedagogisena johtajana vastaa toiminnan tuloksesta ja kehittämisestä. Elokuussa 2013 aloitti kahdeksan koulutuspäällikköä, jotka vastaavat vastualueensa opetuksen ja ohjauksen toteutumisesta sekä toimivat opetushenkilöstön esimiehinä. Samalla koulutusvastaavien tehtävät opettajien lisätehtävinä lakkautettiin.

Ammattiopistoille on muotoutunut aikojen kuluessa erilaiset toimintakulttuurit osittain siksi, että ammattiopistot ovat yhteenliittymä aikaisemmin itsenäisistä alakohtaisista oppilaitoksista. Lisäksi niillä on ollut ja on edelleen itsenäisen tulosalueen asema ja oma johtonsa. Myös ohjaukseen on syntynyt omat toimintatapansa, koska opinto-ohjaajat ovat olleet eri rehtoreiden alaisuudessa. Toimintaa yhtenäistämään perustettiin opiskelijapalvelut-yksikkö, joka aloitti toimintansa tammikuussa 2012. Sitä johtaa opiskelijapalvelupäällikkö, joka on opinto-ohjaajien, opintokuraattoreiden, opintosiihteerien ja opiskelijahallintajärjestelmän pääkäyt-

täjien esimies. Tavoitteena on ollut luoda opiskelijapalveluille yhtenäiset toimintamallit, jotka näkyvät Luksian asiakkaille yhdenvertaisina palveluina ja käytäntöinä. Yksi keskeinen tavoite ammattiopistojen opinto-ohjaussuunnitelman päivytystyössä olikin yhtenäistää ja selkiyttää kolmen ammattiopiston opinto-ohjauksen toimintapoja.

Luksian nykyinen ohjausmalli on sekoitus hajautettujen ohjaustoimintojen mallia ja tuutoriperustaista mallia. Hajautettujen ohjaustoimintojen mallissa ohjaus kattaa Esbroeckin ja Wattsin holistisen mallin kolmen sektorin alueen, mutta ohjaus ei ole organisoitua. Tuutoriperustaisessa mallissa opettajatuutorit ovat vastuussa ohjauksen toteuttamisesta. Lähtökohtana on opiskelijoiden itseohjautuvuuden ja autonomisuuden vahvistaminen supporttiivisten toimenpiteiden sijaan. (Kasurinen 2004.)

Ammattiopistojen opinto-ohjaajat koordinoivat ohjaustyötä, josta valtaosan tekevät opintoalojen opettajat, joista osalla on erityisopettajan tai ryhmänohjaajan lisätehtävä. Yhdellä opinto-ohjaajalla on koordinoitavana parhaimmillaan noin 800 opiskelijan ja yli 60 opettajan organisaatio. Noin joka kolmas opettaja toimii ryhmänohjaajana. Ryhmänohjaaja on pääsääntöisesti ammatillisten aineiden opettaja. Hän toimii opiskelijan lähiohjaajana ja on päävastuussa opiskelijan henkilökohtaisesta opintojen ohjauksesta. Luksiassa tämä on nähty hyväksi ja toimivaksi malliksi, koska ammatillisten aineiden opettajalla on laaja-alainen näkemys alan osaamisvaatimuksista ja uramahdollisuuksista. Toisaalta hän pääsee opetuksessa tutustumaan ohjattaviinsa kokonaisvaltaisesti, jolloin ryhmänohjaajalla on tietoa opiskelijan vahvuuksista ja kiinnostuksen kohteista, jotka ovat tärkeitä ohjauksen lähtökohtia.

Luksiassa opinto-ohjaajat ohjaavat opiskelijoita henkilökohtaisesti ja koordinoivat koko oppilaitoksen ohjaustyötä. Lisäksi opinto-ohjaajilla on opiskelijahallintajärjestelmään, viestintään ja markkinointiin, opiskelijavalintaan, opiskeluhuoltoon sekä henkilöstön konsultointiin ja koulutukseen liittyviä tehtäviä. Erityisopetuksella on Luksiassa oma koordinaattori.

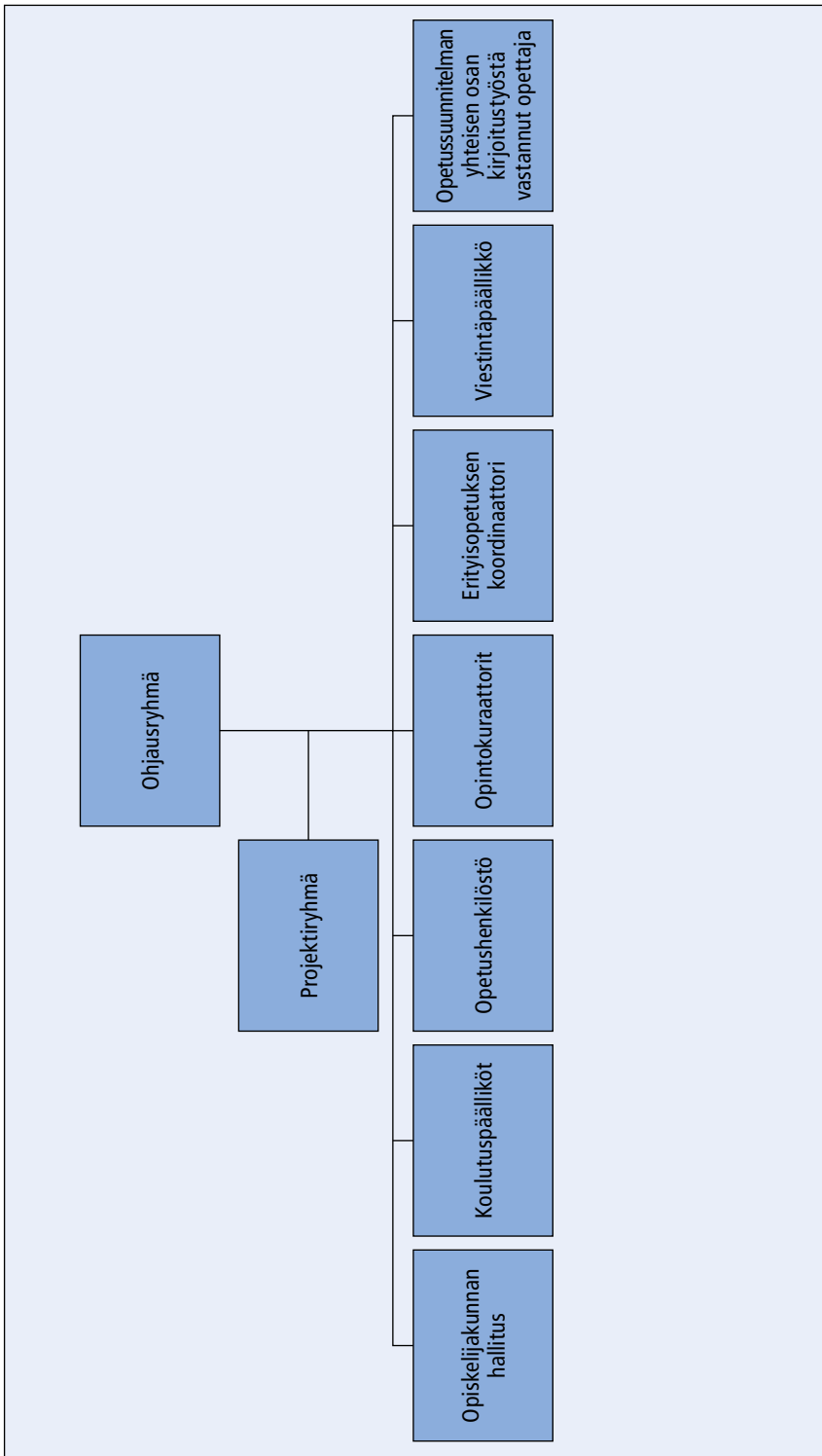
Luksian ohjausmalli on lähtökohdiltaan toimiva, mutta opinto-ohjauksessa on ollut haasteena yhteisen näkemyksen puuttuminen sekä ohjaustoiminnan toteutumisen sattumanvaraisuus ja toiminnan hajanaisuus: kuka, mitä, milloin ja miten? Luksiassa on viime vuosina panostettu ryhmänohjaajan aseman, roolin ja osaamisen vahvistamiseen. Ryhmänohjaajien työtä on tuettu koulutuksella ja laatimalla ryhmänohjaajan käsikirja. Myös ryhmänohjaajan tekemän työn arvostusta on nostettu esille. Siitä huolimatta järjestelmä ei ole vielä kaikilta osin toiminut. Ohjaustoiminnan kehittäminen on ollut järjestäytymätöntä, eikä opiskelijahallintajärjestelmä ole riittävästi tukenut ohjauksen toimijoiden yhteistyötä ja tiedonkulkua.

Päivitystyön toteutus

Toimijat ja työn eteneminen

Päivitystyö käynnistyi syksyllä 2012, jolloin perustettiin projekti- ja ohjausryhmät. Projektiryhmään kuuluivat kolmen ammattiopiston opinto-ohjaajat (4), joista yhden työnkuva painottui opiskelijahallintajärjestelmä- ja hanketehtäviin, sekä yksi opettaja ja opiskelijakuntatoiminnan koordinaattori. Ohjausryhmään kuuluivat ammattiopistojen rektorit (3) sekä opiskelijapalvelupäällikkö. Itse toimin työskentelyn vetäjänä.

Työskentelyssä nähtiin tärkeänä se, että päivittämiseen osallistettaisiin mahdollisimman laajasti ohjauksen toimijoita. Suunnitelmaan sitoutuminen edellyttää, että asian omistajat saavat olla mukana vaikuttamassa heitä itseään koskevan työn kehittämiseen. Koska projektiryhmään ei ollut mahdollista irrottaa enempää opetushenkilöstöä tai osallistaa opetushenkilöstöä laajemmin kehittämistyöpajoihin, projektiryhmä järjesti ohjauksen toimijoille tilaisuuksia, joissa suunnitelman keskeneräistä työversiota käsiteltiin yhdessä keskustellen tai toiminnallisten menetelmien avulla. Samalla kirjattiin ylös palaute ja tarvittavat korjaukset. Tilaisuuksia järjestettiin kaikkien opintoalojen ja ammattitaitoa täydentävien tutkinnon osien opettajille, opintokuraattoreille, koulutus­päälliköille ja opiskelijakunnan hallitukselle. Lisäksi opinto-ohjaussuunnitelman työstämisessä olivat mukana viestintä­päällikkö, erityisopetuksen koordinaattori sekä opetus­suunnitelman yhteisen osan koonti- ja kirjoitustyöstä vastannut opettaja. Päivitystyön organisaatio on kuvattu kuviossa 1.



Kuvio 1. Päivitystyön organisaatio.

Osallistuminen opinto-ohjaussuunnitelman käsittelyyn oli aktiivista, ja palautetta tuli runsaasti myös laajemmin ohjauksen kehittämisestä. Nämä kehittämisehdotukset koottiin erilliseksi liitteeksi, ja ne lähetettiin sähköpostitse rehtoreille, koulutuspäälliköille, viestintäpäällikölle ja opiskelijapalvelupäällikölle. Opinto-ohjaussuunnitelmaan annettu palaute käsiteltiin projektiryhmässä, ja ohjausryhmä hyväksyi opinto-ohjaussuunnitelman kokouksessaan tammikuussa 2014. Lopullisen hyväksynnän suunnitelmalle antoi Luksian johtoryhmä helmikuussa 2014. Kuviossa 2 on kuvattu työskentelyn etenemistä.



Kuvio 2. Aikataulu ja työskentelyn eteneminen.

Projektiryhmän työskentely

Projektiryhmä tapasi kaiken kaikkiaan seitsemän kertaa. Järjestin projektiryhmälle ensin kaksi työpajaa, joissa pohdittiin ohjauksen nykytilaa ja kehittämishankkeen tavoitteita. Näissä käytettiin toiminnallisia menetelmiä. Ensimmäinen työpaja toteutettiin Kuusi ajatteluhattua -menetelmällä. Toisessa työpajassa projektiryhmän jäsenet listasivat ohjauksen asioita, jotka ovat Luksiassa hyvin, ja myös niitä, jotka eivät toimi. Työskentely purettiin yhteistoiminnallisesti.

Ensimmäisten tapaamisten jälkeen kirjoitin opinto-ohjaussuunnitelman varsinaisen ensimmäisen version. Seuraavat kolme työpajaa työstimme suunnitelman sisältöjä ja sitä, miten opinto-ohjauksesta kirjoitamme, jotta suunnitelma auttaisi ohjaustyötä tekeviä omassa työssään ja opiskelijat tulisivat autetuiksi. Pohdintojen taustalla olivat myös koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelman sekä hallitusohjelman tavoitteet ja niiden pohjalta kaavailut muutokset ammatilliseen koulutukseen. Tapaamisten välillä päivitin korjauksia ja muokkasinkin tekstiä.

Opinto-ohjaussuunnitelman sisällöt nousivat ammatillisten perustutkintojen perusteiden, ammatillisen koulutuksen opinto-ohjauksen osaluoiden (Toikka & Mustonen 2011), opetushallituksen oppaan (Numminen ym. 2005) sekä Luksian käytäntöjen pohjalta. Suunnitelma jäsen-

nettiin opinto-ohjauksen osa-alueiden ja Luksian pääprosessin vaiheiden mukaisesti. Päädyimme pitämään suunnitelman tiiviinä, koska pidimme tärkeänä, että suunnitelma ei kahlitse liikaa vaan että se antaa toimijoille pedagogisen vapauden toteuttaa ohjaustyötä toimijoiden omaa persoonaa ja vahvuuksia hyödyntäen. Emme lähteneet avaamaan prosesseja yksityiskohtaisesti myöskään siksi, koska emme halunneet tuottaa suunnitelmaa, joka olisi vanhentunut jo valmistuessaan, tai suunnitelmaa, jota olisi työlästä käyttää. Ohjaussuunnitelmasta tuli tehdä myös sellainen, joka istuu kolmen ammattipiston yhteiseksi suunnitelmaksi. Työskentelyn aikana onkin tehty paljon työtä yhteisten käytäntöjen kirkastamiseksi ja viemiseksi käytäntöön.

Syksyllä 2013 ennen suunnitelman käsittelykierrosta projektiryhmä muokkasi suunnitelmaa hyväksytyyn Luksian pääprosessin mukaiseksi. Luksian pääprosessissa ohjauspalveluita ei ole sijoitettu tukitoimintoihin vaan on ajateltu, että ohjaus sisältyy kaikkiin pääprosessin vaiheisiin (hakuinnostuksen herättäminen, opiskelijavalinta, oppimisen suunnittelu, oppimisen ohjaus, vaikuttavuuden analysointi, tutkintojen kehittäminen). Samoin viimeisteltiin esitys opinto-ohjauksen avaamisesta tutkintokohtaisiin opetussuunnitelmiin. Ohjaustoiminnan hajanaisuus ja toteutumisen sattumanvaraisuus olivat taustana sille, että projektiryhmä lähti suunnittelemaan opinto-ohjauksen vuosisuunnitelmaa, jolla tehtäisiin näkyväksi opinto-ohjauksen organisointia. Säädösten mukaan tutkintoon tulee sisältyä vähintään 1,5 opintoviikkoa opinto-ohjausta. Ohjaus on sisällytetty ammatillisiin ja ammattitaitoa täydentäviin tutkinnon osiin. Kuitenkaan Luksian tutkintokohtaisissa opetussuunnitelmissa ei ole systemaattisesti avattu, milloin ja miten opinto-ohjaus toteutetaan.

Kävin keskusteluja opinto-ohjauksen integroitumisesta opetussuunnitelmiin opiskelijapalveluiden kehittämistiimin jäsenten kanssa. Tämän pohjatyon jälkeen projektiryhmä jatkoi asian työstämistä, ja tuotoksena syntyi opinto-ohjauksen vuosisuunnitelma, jossa on esitetty ohjauksen tavoitteet, sisällöt ja arviointi vuosikohtaisesti. Tarkoituksena on, että opinto-ohjaussuunnitelman ja vuosisuunnitelman pohjalta opintoalat voivat lähteä tarkentamaan omia opetussuunnitelmiaan.

Projektiryhmä kokoontui viimeisen kerran tammikuussa 2014, jolloin käsiteltiin opintoaloilta ja opiskelijakunnalta tulleet palautteet sekä viimeisteltiin suunnitelma ohjausryhmän ja johtoryhmän hyväksyttäväksi.

Ohjausryhmän työskentely ja päivitystyöstä tiedottaminen

Ohjausryhmän kokouksia pidettiin neljä. Tapaamisissa luotiin toiminnan raamit: aikataulu, toimijat, menetelmät, suunnitelman keskeiset sisällöt, päivitystyöstä tiedottaminen, suunnitelman hyväksyminen ja suunnitelman ankkurointi. Kerroin tapaamisissa päivitystyön etenemisestä ja esitin ohjausryhmälle kysymyksiä, joihin projektiryhmä kaipasi vastauksia. Kahdessa viimeisessä tapaamisessa hain palautetta suunnitelmaan, jolloin olin lähettänyt version etukäteen luettavaksi.

Päivitystyöstä tiedottamisesta sovittiin ohjausryhmässä. Laadin tiedottamista varten kirjallisen esityksen, jonka pohjalta rehtorit kertoivat päivitystyöstä omissa johtotiimeissään. Johtotiimeihin kuuluvat ammattiopistojen rehtori, koulutuspäälliköt, henkilöstön edustaja ja opiskelijaedustaja. Lisäksi työskentelystä ja suunnitelman hyväksymisestä tiedotettiin ryhmänohjaajien koulutuksessa, opettajakunnan kokouksissa ja Intranetissä. Opiskelijakuntatoiminnan koordinaattori piti opiskelijakunnan hallituksen ajan tasalla.

Tilaisuudet henkilöstölle ja opiskelijakunnalle

Projektiryhmä tapasi ensin koulutuspäälliköt, joiden kanssa käytiin keskustelua suunnitelmasta ja tehtiin halutut tarkennukset ja korjaukset. Koulutuspäälliköiltä pyydettiin etukäteen kolme asiaa, joista he erityisesti toivoivat keskustelua, koska näin saatiin keskustelu kohdennettua heille tärkeisiin näkökulmiin. Opintokuraattoreiden kanssa järjestettiin niin ikään keskustelutilaisuus. Opiskelijakuntatoiminnan koordinaattori haastatteli opiskelijakunnan hallituksen ja pyysi heiltä korjausehdotuksia ja palautetta. Opinto-ohjaussuunnitelma lähetettiin kommentoitavaksi lisäksi Luksian viestintäpäällikölle ja erityisopetuksen koordinaattorille.

Opettajien osallistaminen opinto-ohjaussuunnitelman käsittelyyn ja työstöön oli koulutuspäälliköiden vastuulla. Opinto-ohjaajat olivat käsittelyissä mukana mahdollisuuksien mukaan. Projektiryhmä laati tilaisuuksia varten toiminnallisen menetelmän, jonka avulla suunnitelma oli mahdollista käsitellä opintoalokokouksissa niin, että mahdollisimman monen opettajan ääni pääsisi kuuluviin. Lisäksi laadin koulutuspäälliköille alustuksen, jolla asia oli helppo esitellä ja virittää työskentelyyn. Kirjoitin myös lyhyen tiedotteen Intranettiin, jossa tuotiin esille, että opinto-ohjaussuunnitelmaa ollaan päivittämässä ja että työhön on mahdollista osallistua ja vaikuttaa.

Projektiryhmä työsti opinto-ohjaussuunnitelman rinnalla opinto-ohjauksen opetussuunnitelmaa, johon oli kuvattu ohjauksen tavoitteet

ja sisällöt vuosikohtaisesti. Tämän suunnitelman laadinnassa oli apuna Opiskelijapalveluiden kehittämistiimi.

Ryhmänohjaajien koulutustilaisuudessa ryhmänohjaajat laativat yhdessä muistilistat hops-keskusteluihin. Jo ennen opinto-ohjaussuunnitelman päivittämisen aloitusta oli ryhmänohjaajien työn tueksi laadittu KOLVI-projektissa ryhmänohjaajan käsikirja. Käsikirjassa oli linjattu, että ryhmänohjaajat käyvät kaksi kertaa lukuvuodessa hops-keskustelun ryhmänsä opiskelijoiden kanssa. Koska ryhmänohjaajien henkilökohtainen ohjaustyö korostui opinto-ohjaussuunnitelmasta, projektiryhmä piti tärkeänä, että ryhmänohjaajat saavat tukea ja työvälineitä tämän uuden asian toteuttamiseen, joten muistilistojen työstäminen päätettiin sisällyttää ryhmänohjaajien koulutustilaisuuteen keväällä 2013.

Päivitystyön tulokset

Opinto-ohjaussuunnitelmasta tuli kolmen ammattiopiston ohjaustoimintaa ja vastuita selkiyttävä, yhteisiä toimintalinjauksia sisältävä ja käytänteisiin pureutuva kuvaus Luksian ohjaustoiminnasta. Ohjauksen organisointia ei muutettu aikaisempaan ohjaussuunnitelmaan verrattuna, mutta prosessin aikana suunnitelma päivitettiin vastaamaan nykyisiä käytänteitä ja ohjausta jäsennettiin Esbroeckin ja Wattsin holistisen ohjauksen mallin pohjalta, jossa ohjaus nähdään osana pedagogiikkaa ja oppilaitoksen kokonaistoimintaa, ei erillisenä tukitoimintona. Luksian ammattiopistojen koko henkilöstö osallistuu opiskelijan ohjaukseen ja tukemiseen omalla toiminnallaan ja arjen toimintoja ohjaamalla. Samalla tehtiin näkyväksi ryhmänohjaajan keskeinen rooli opinto-ohjauksen toteuttamisessa.

Opinto-ohjaussuunnitelma jäsennettiin kahdella tavalla: 1) ammatillisen koulutuksen opinto-ohjauksen osa-alueiden mukaan (kasvatuksellinen ohjaus, opiskelun ja oppimisen ohjaus sekä uraohjaus) ja 2) Luksian pääprosessin mukaan. Opinto-ohjaussuunnitelma kuvaa, millä tavalla opiskelijaa tuetaan oppimisessa ja opiskelussa, ammatillisessa kasvussa, ura- ja elämänsuunnittelussa sekä persoonallisuuden kehityksessä ja vastuulliseksi yhteiskunnan jäseneksi kasvamisessa. Opinto-ohjauksen keskeinen periaate Luksiassa on opiskelijälähtöisyys. Ohjauksessa huomioidaan opiskelijan elämäntilanne ja voimavarat sekä kunnioitetaan opiskelijan asiantuntijuutta omassa asiassaan. Opiskelija on aktiivinen toimija ja ratkaisujen etsijä. Ohjauksella opiskelijaa autetaan jäsentämään oppimiseen, opiskeluun ja ammatilliseen kehittymiseen liittyviä kysymyksiä sekä tuetaan itseohjautuvuuteen ja vastuullisuuteen. Osa-alueita

avattiin suunnitelmassa kuvaamalla opinto-ohjauksen tavoitteet, päävastuu ja ohjaukseen osallistuvat sekä menetelmät.

Opiskelijan lähin tuki on opetushenkilöstö (ohjauksen taso 1), joka ohjaa opiskelijaa kokonaisvaltaisesti opinto-ohjauksen eri osa-alueilla. Opettajat pedagogisina asiantuntijoina ja opetuksesta vastaavina ovat ensisijaisia oppimisen ja ammatillisen kasvun ohjaajia. Lisäksi he ammattialansa työ- ja koulutus kenttien asiantuntijoina antavat opiskelijoille uraohjausta. Opettajan rooli ohjauksessa on myös havainnoida opiskelijoiden ongelmia ja antaa heille välitöntä tukea ja ohjausta tarpeen mukaan.

Opiskelijalla on nimetty ryhmänohjaaja, jolla on päävastuu opiskelijan henkilökohtaisesta ohjauksesta. Ryhmänohjaaja seuraa, tukee ja ohjaa nuorta kokonaisvaltaisemmin kuin yksittäinen opettaja. Tiiviissä vuorovaikutuksessa ryhmänohjaaja oppii tuntemaan opiskelijan vahvuudet, kiinnostukset ja tuen tarpeet. Ryhmänohjaaja ammatillisten aineiden opettajana tuntee hyvin ammattialansa osaamisvaatimukset ja uramahdollisuudet ja pystyy näin antamaan parhaan mahdollisen tuen opiskelijalle opintosuunnittelussa. Opettajia ja ryhmänohjaajia tukevat oppilaitoksen sisäiset toimijat ja asiantuntijat (ohjauksen taso 2), jotka ohjaavat opiskelijoita henkilökohtaisesti, konsultoivat ja ovat käytettävissä esimerkiksi työparina opiskelijan asiassa. Yhteistyötä tehdään tarvittaessa oppilaitoksen ulkopuolisten tukiverkostojen kanssa (ohjauksen taso 3). Taulukossa 1 on kuvattu Luksian holistinen ohjauksen malli.

OPINTO-OHJAUKSEN OSA-ALUEET		TASO 1	TASO 2	TASO 3
Kasvatuksellinen ohjaus			Opintokuraattori, terveydenhoitaja, koko henkilökunta	
Oppimisen ja opiskelun ohjaus	Opiskelija ja ryhmä	Opettajat, ryhmänohjaajat ja erikoisammattihenkilöt	Opinto-ohjaaja, erityisopetuksesta vastaavat opettajat, opintotoimiston henkilöstö, rehtori, koulutuspäällikkö, kansainvälisyys-koordinaattori, opiskelija-tutorit	Verkostot, esim. nuorisotoimi, sosiaali- ja terveystoimi, järjestöt, työ- ja elinkeinotoimisto
Uraohjaus			Työpaikkaohjaajat	

Taulukko 1. Luksian holistinen ohjauksen malli.

Opintoalojen opetussuunnitelmatyön tueksi laadittiin myös opinto-ohjauksen vuosisuunnitelma, jonka tarkoituksena on tehdä tutkintoon sisältyvä opinto-ohjaus näkyväksi ja edistää siten ohjauksen toteutumista kaikissa perustutkinnoissa yhdenvertaisesti.

Työskentelyn ja tulosten arviointia

Opinto-ohjaussuunnitelmasta tuli kokonaisvaltainen opinto-ohjauksen perehdytyksen, suunnittelun, toteuttamisen ja kehittämisen väline. Se kertoo, millaista ohjausta ja tukea opiskelijat saavat opintojensa aikana. Suunnitelman mukaan opinto-ohjaus on osa pedagogiikkaa ja opettajien työtä. Työssä korostuu yhteistyö opiskelijan, huoltajan sekä oppilaitoksen sisäisten ja ulkoisten ohjauksen toimijoiden kanssa. Lisäksi ryhmänohjaajalla on erityinen rooli ja tehtävä opiskelijan lähi- ja hops-ohjaajana. Oppilaitoksen koko henkilöstö osallistuu kasvatukselliseen ohjaukseen oman työtehtävänsä puitteissa. Nyt laadittu suunnitelma on hyvin linjassa uuden oppilas- ja opiskelijahuoltolain kanssa, joka korostaa oppilaitoksen yhteisöllistä opiskeluhuoltoa.

Toteutuessaan opinto-ohjaussuunnitelma parantaa Luksian opinto-ohjauksen laatua: Se lisää ohjauksen toteutumista yhdenmukaisesti eri ammattopistoissa, vähentää ohjauksen toteutumisen sattumanvaraisuutta, edistää yhteistä näkemystä ohjauksesta ja sen tavoitteista sekä lisää tietoisuutta työn- ja vastuunjaosta. Se edistää myös nuorisotakuun toteutumista ja vähentää keskeyttämistä: suunnitelmassa on korostettu henkilökoh-taisen ohjauksen merkitystä (hops-keskustelut), varhaista puuttumista, välittävää asennetta ja opiskelijälähtöisyyttä, yksilöllisiä opintopolkua ja joustavia suoritusmahdollisuuksia, muualta hankitun osaamisen tunnistamista ja tunnustamista, elinikäisen oppimisen taitoja sekä kodin ja koulun yhteistyötä. (Vrt. Koramo 2012; Vehviläinen & Koramo 2013.)

Opinto-ohjaussuunnitelman toteutuminen edellyttää Toikan ja Mustosen (2011) mukaan avointa tiedottamista toiminnasta, tavoitteiden ja tulosten mukaisten resurssien varmistamista, ohjauksen menetelmien kehittämistä, henkilöstön ohjauksellisen toimintatavan luomista, ylläpitoa ja varmistamista, opinto-ohjaussuunnitelman tarkistamista ja uudistamista vuosittain sekä ohjaustoiminnan tulosten arviointia ja mittariston kehittämistä. Näihin seikkoihin kiinnitettiin huomiota jo työskentelyn aikana ja opinto-ohjaussuunnitelman hyväksymisen jälkeen muun muassa tehtiin esitys ryhmänohjaajan resurssin lisäämisestä.

Päivitystyön aikana Luksiaan luotiin osallistavaa kehittämiskulttuuria ja synnytetään pedagogista keskustelua, joka olisi muuten jäänyt käymättä. Tulimme tietoisiksi organisaatiomme laajasta osaamisesta sekä olimme arvostamaan ja hyödyntämään sitä. Päivitystyön onnistumisen keskeisin edellytys olikin yhteistyö ja erityisesti projektiryhmän sitouminen työskentelyyn. Asian omistajien (ohjauksen toimijoiden) osallistaminen työskentelyyn oli tärkeää, koska näin saatiin laaja-alainen asiantuntijuus hyödynnettyä, koottua riittävästi kriittistä massaa ja sitoutettua toimi-

jat suunnitelmaan jo sen tekovaiheessa. Ryhmänohjaajien koulutukset todettiin oivallisiksi paikoiksi yhteisölliseen osaamisen vahvistamiseen ja arjen toimintojen yhteiseen kehittämiseen, koska ne perustuvat vertaiskokemusten jakamiseen eri ammattipistojen ryhmänohjaajista koottuissa ryhmissä. Kevään 2014 ryhmänohjaajien koulutuksessa kävin läpi hyväksytyt suunnitelman ydinkohdat.

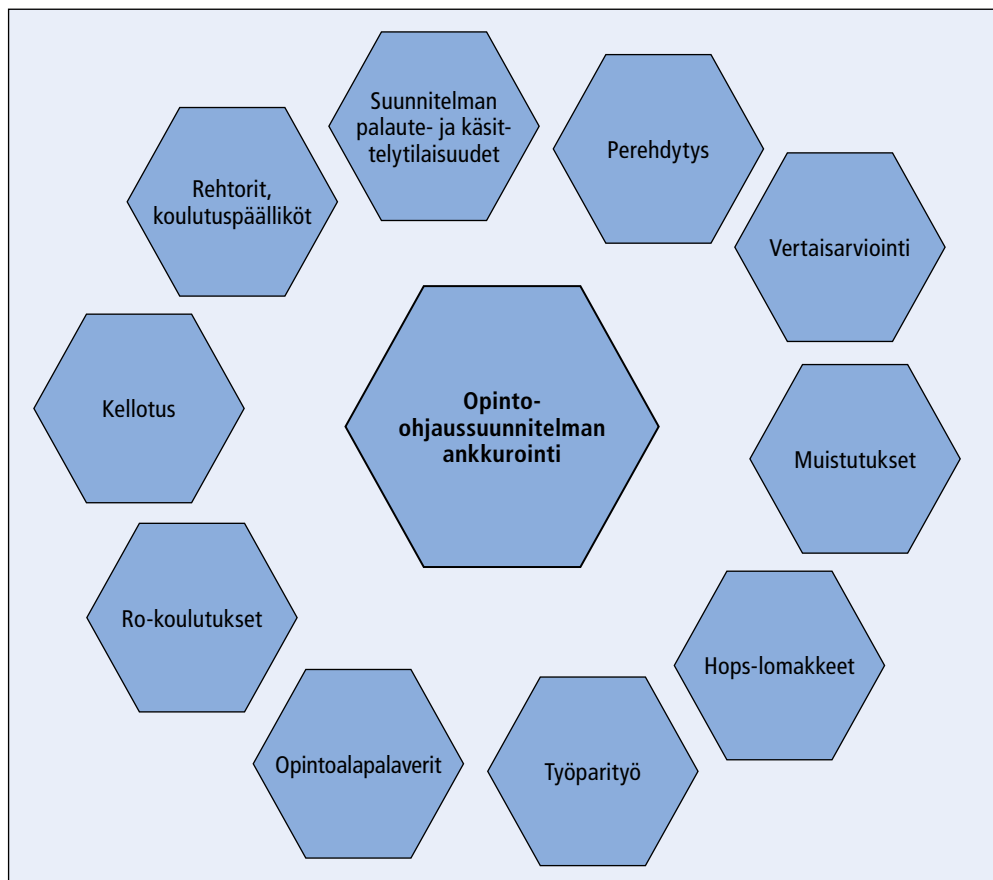
Päivitystyön organisointi ja yhteisten käytänteiden luominen oli haastavaa kolmen ammattipiston organisaatiossa, jossa ammattipistoilla on oma johtonsa ja historiansa. Siksi riittävän vaikutusvaltainen ohjausryhmä oli edellytys päivitystyön onnistumiselle. Henkilöstön sitoutuminen päivistystyöhön ja suunnitelman toteuttamiseen vaatii johdon sitoutumista asiaan ja ohjaustyön merkityksen esille nostamista. Johto voi vaikuttaa myös ohjaustyön arvostukseen omalla toiminnallaan ja johtamisellaan. Proessin aikana havaitsimme, että organisaation kehittämistyön on oltava riittävän tiivistä ja tieto pitää kulkea eri työryhmien välillä. Luksian opetussuunnitelmatyöryhmän, kehittämistiimien ja ohjaussuunnitelman projektiryhmän yhteistyön koordinoitiin jäi parantamisen varaa.

Iso päivitystyö vaatii resursseja, jos halutaan, että työ on tuloksellista ja vaikuttavaa. Projektiryhmässä olisi voinut olla, kuten projektiryhmän esitys oli, enemmän opettajia tai ryhmänohjaajia ja kaikista ammattipistoista, jotta työhön olisi saatu edustuksellisempi ryhmä. Vaarana on, että osallistuminen jää näennäisvaikuttamiseksi silloin, kun asian omistajat eivät voi olla alusta lähtien mukana työskentelyssä. Toki tämä tehtävänanto koski niin suurta joukkoa opiskelijoita ja henkilöstä, että edustuksellista projektiryhmää oli hyvin vaikea nimetä. Kun toimijoita osallistetaan, prosessi vaatii myös aikaa eikä odottamattomilta yllätyksiltä voi välttyä. Työn vetäjälle on hyvä varata riittävästi väljyyttä työsuunnitelmaan. Käytettävissä olleisiin resursseihin nähden työn tulosta voi pitää hyvänä.

Opinto-ohjaussuunnitelman hyväksymisen jälkeen päivitettiin intranetin opintojen ohjauksen sivu. Myös ryhmänohjaajan käsikirja ja vuosikello sekä opinto-ohjaajien vuosikello tarkistettiin vastaamaan suunnitelmaa. Ryhmänohjaajan ja opinto-ohjaajan tehtäväkuviin tehtiin tarvittavat tarkennukset. Uusi oppilas- ja opiskelijahuoltolaki tukee tulevaisuudessa koko koulu ohjaa -kulttuurin juurtumista, jossa korostuvat välittäminen ja ennaltaehkäisevä yhteisöllinen toiminta.

Opinto-ohjaussuunnitelmalle laadittiin ankkurointisuunnitelma (kuvio 3), jonka keskiössä olivat jo päivitysprosessin aikana järjestetyt palaute- ja käsittelytilaisuudet. Ankkuroinnin keinoiksi hahmoteltiin lisäksi rehtoreiden ja koulutuspäälliköiden johtaminen ja sitoutuminen suunnitelman toteuttamiseen, ohjauksen asioiden kellottaminen, sähköisten hops-

lomakkeiden käyttöönotto, henkilöstön perehdytys, opintoalalaverit, työparityö, vertaisarviointi ja ryhmänohjaajakoulutukset.



Kuvio 3. Opinto-ohjaussuunnitelman ankkurointi.

Opinto-ohjaussuunnitelma tarkastetaan vastaisuudessa vuosittain. Opiskelijapalautteilla, tuloskortin mittareilla ja opinto-ohjaussuunnitelman toteutumisen analyyseilla saadaan tietoa opinto-ohjauksen toimivuudesta, riittävydestä ja kehittämiskohteista. Luksian kehittämislinjaukset 2013–2016 luovat suuntaviivoja laajemmalle ja systemaattisemmalle ohjauksen kehittämiseksi.

Lähteet

- Kasurinen, H. 2004. Ohjauksen järjestäminen oppilaitoksessa. Teoksessa H. Kasurinen (toim.) Ohjausta opintoihin ja elämään – opintojen ohjaus oppilaitoksessa. Opetushallitus, 40–56.
- Koramo, M. (toim.) 2012. Ammatillisen koulutuksen oppimisympäristöjä kehittämässä. Kansallisia kehittämislinjauksia ja kuvauksia Opetushallituksen valtionavustuksella tuetuista oppimisympäristöjen kehittämishankkeista 2008–2010. Raportit ja selvitykset 2012:8. Opetushallitus.
- Numminen, U., Heino, J., Joronen-Vallin, K., Karlsson, R., Lerkkanen, J., Virtanen, R. & Pirttiniemi, J. 2005. Miten tuemme opiskelijaa oppilaitoksessamme? Opas ammatillisen opinto-ohjaussuunnitelman laatimiseen. Opetushallitus.
- Toikka, I. & Mustonen, H. 2011. Opinto-ohjaus ammatillisessa koulutuksessa. Teoksessa H. Kasurinen, E. Merimaa & J. Pirttiniemi (toim.) OPO. Opinto-ohjaajan käsikirja. Oppaat ja käsikirjat 2011:3. Opetushallitus, 138–150.
- Vehviläinen, J. & Koramo, M. Ammatillisen koulutuksen läpäisyn tehostamisohjelma vuosina 2011–2012. Seurantatutkimuksen raportti. Raportit ja selvitykset 2013:5. Opetushallitus.

Valmennuspedagogiikka opiskelijoiden ammatillisen kehittymisen tukena Humakissa

Katja Munter

Humakin pedagogista mallia muuttamassa

■ Työskentelen lehtorina Humanistisessa ammattikorkeakoulussa (Humak) kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelmassa. Humak on opiskelijamäärältään Suomen pienin ammattikorkeakoulu, mutta samalla kuitenkin omien koulutusalojensa, humanistisen ja kasvatustieteiden sekä kulttuurituotannon, johtava kouluttaja ja asiantuntija. Sen tehtävänä on järjestö- ja nuorisotyön, kulttuurituotannon ja luovan toimialan yrittäjyyden sekä tulkkaus- ja viittomakielialan valtakunnallinen kehittäminen. Humakin toiminta on syksystä 2013 jakautunut neljään monialaiseen alueyksikköön, jotka ovat Jyväskylän, Kuopion, Turun ja pääkaupunkiseudun alueyksikkö. Itse työskentelen Humakin Nurmijärven kampuksella. Opetan ja ohjaan erityisesti opintojen alkuvaiheen opiskelijoita.

Uusi alueyksikkömalli sekä vuonna 2011 käynnistynyt opetussuunnitelman uudistaminen saivat liikkeelle pohdinnat pedagogisen toiminnan muuttamisesta. Opetussuunnitelmaa uudistettiin yhdessä työelämäedustajien kanssa. Samaan aikaan Humakin rakenne uudistui yksialaisista kampuksista monialaisiin. Nämä tekijät johtivat pohdintoihin siitä, miten opinnoista voisi rakentaa yhä enemmän työelämää palvelevia ja miten uusia monialaisia opiskelijaryhmiä tulisi vastaisuudessa ohjata. Yksilöohjaus koettiin tehottomaksi, ja ohjausprosessi kaipasi päivitystä. Kotimaisen ja kansainvälisen benchmarking-prosessin pohjalta suunniteltiin uusi valmennuspedagoginen malli.

Tässä artikkelissa esittelen uuden valmennuspedagogisen mallin kehittelyprosessia ja sitä, miten malli on otettu Humakissa käyttöön. Käytännön esimerkit painottuvat kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelman, Nurmijärven kampuksen toimintaan.

Kohti pedagogiikan päivitystä

Humakissa toteutettava ohjausprosessi on ollut hyvin yksilöohjaukseen perustuvaa ja kullakin opiskelijalla on ollut oma nimetty hops-ohjaaja. Ohjaajan tehtävänä on ollut auttaa opiskelijaa rakentamaan opiskelusuunnitelmansa siten, että opiskelu etenee tutkinnon laajuutta vaativassa ajassa. Taustateorian ohjauksessa on ollut holistinen ohjausnäkemys, jonka mukaan ohjauksen tavoitteena on tukea kokonaisvaltaisesti opiskelijan ammatti-identiteetin kehittymistä ja saada hänet sitoutumaan opintoihinsa yksilöllisten oppimistarpeittensa motivoimana. Ohjauksen ydin on ollut opiskelijan ja ohjaajan välinen toimiva vuorovaikutussuhde. Hops-ohjaajan ohella opiskeluun ja ammatilliseen kasvuun liittyvästä ohjauksesta ovat vastanneet koulutusyksikön muut opettajat, opintos sihteeri, harjoittelun ohjaaja sekä opiskelijatutorit vertaisohjaajina. (Nyman 2011.)

Opiskelijan ammatillista kasvua ja kehitystä on arvioitu lähinnä opintojen loppuvaiheessa laaditun päättöportfolion avulla. Päättöportfoliossaan kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelman opiskelija on tarkastellut opinnoissaan hankkimaansa ammatillista osaamista seuraavista ammatillisen osaamisen osa-alueista:

1. ohjaus (kasvun tukemisen ja kouluttamisen käytännöt)
2. kansalaistoiminta (järjestö- ja nuorisotyön toimintaympäristöt) ja
3. kansalaistoiminta (järjestö- ja nuorisotyön kehittäminen).

Syksyllä 2011 Humakissa käynnistyi uuden opetussuunnitelman kehittämistyö. Kuten Vuorinen ja Sampsonkin (2002, 50) toteavat, tulee oppilaitosten kehittämistyössä huomioida myös ohjauksen, tiedottamisen ja neuvonnan strateginen suunnittelu sekä käytännön kehittämistoiminta. Tähän tarpeeseen vastaten käynnistyi opetussuunnitelman uudistustyön yhteydessä myös keskustelu Humakin pedagogisen mallin uudistamisesta. Nykyisellään pedagogiikka ei tunnu yksilökeskeisen ohjauksen ja ainoastaan opintojen loppupäässä tehtävän arvioinnin perusteella täysin vastata niitä toiveita, joita työelämä Humakille on asettanut. Työelämälähtöisyys suorassa yhteydessä siihen, että Humakista valmistuisi entistä ammattitaitoisempia opiskelijoita, joilla on valmiuksia toimia alan kehittämistehtävissä. Työelämälähtöisyyden lisääminen on osa koko organisaation kehittymistä. Työelämäkumppanien kanssa tehtävän työn lisääntyminen on myös yksi Humakin vuoteen 2017 laadituista visioista. Jotta visio toteutuisi, tulee Humakin vastata valtakunnallisesti toimialan muuttuviin tarpeisiin toimien laadukkaasti ja tehokkaasti yhteiskunnallisena ammattikorkeakouluna. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2012a.)

Pedagogiikan kehittämistä joudutti myös Humakissa tapahtunut rakenteellinen kehittäminen. Helmikuussa 2012 Humakin ylläpitäjän Suomen Humanistinen Ammattikorkeakoulu Oy:n ylimääräinen yhtiökokous päätti oppilaitoksen toiminnan kokoamisesta neljään monialaiseen alueyksikköön. Tämä uusi rakenne otettiin käyttöön elokuussa 2013, ja käyttöönotto jatkuu asteittain vuoteen 2016 saakka. Kukin neljästä yksiköstä vastaa vähintään kahden eri toimialan koulutuksesta ja TKI-toiminnasta (tutkimus, kehitys ja innovointi). Suuren opiskelijamääränsä vuoksi Nurmijärven kampus poikkeaa tästä järjestelystä ollen yksialainen kampus.

Käytännössä opiskelijan opintopolku kulkee siten, että opinnot aloitetaan kampuksilla, joissa toteutetaan monialaiset ja ammatilliset perusopinnot ja luodaan uuden pedagogisen mallin mukainen pohja ammatilliselle osaamiselle, työelämävalmiuksille ja koko tutkinnolle. Kolmannesta vuodesta eteenpäin opetus- ja ohjausvastuu siirtyy TKI-keskuksille, joissa pedagogisen mallin mukaan toteutetaan tutkintoon kuuluvat ammatilliset suuntautumisopinnot sekä työelämän kehittäjäopinnot. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2012b.) Uudet monialaiset ryhmät tarvitsevat uudenlaista ohjausta. Myös ammatillisen kehittymisen pohdinta opintojen loppuvaiheessa ei enää riitä, vaan jo kampuksella opiskellessaan opiskelijan on syytä pohtia omaa ammatillista kehitymisprosessiaan.

Näistä lähtökohdista syntyivät pohdinnat muuttaa pedagogista toimintaa. Valmennuspedagoginen ajattelu oli jo aiemmin syntynyt Humakin yliopettajien johdolla tehdyn kotimaisen ja kansainvälisen benchmarking-prosessin pohjalta. Tätä ajattelua lähdettiin jalostamaan lukuvuonna 2012–2013, jolloin 22 Humakin lehtoria sitoutui lukuvuoden mittaiseen valmentajakoulutukseen. Koulutuksessa olivat mukana kaikki Humakin koulutusohjelmat (kansalaistoiminta ja nuorisotyö, viittomakieli ja kulttuurituotanto), ja edustajia oli kaikilta Humakin kampuksilta. Osallistuin itse myös tähän koulutukseen.

Valmentajakoulutus toteutettiin ongelmaperustaisen oppimisen prosessina, jossa lähtökohtana oli tunnistaa pedagogiseen muutokseen liittyviä haasteita ja nostaa esille niitä ohjaamiseen ja opettamiseen liittyviä seikkoja, joihin ei kellään tuntunut olevan valmiita vastauksia. Pedagogisen toiminnan yhtenäistäminen ja opetuksen sekä ohjaamisen ratkaisut herättivät paljon keskustelua ja nostivat esille myös alueelliset ja kulttuuriset erot. Koulutuksen myötä syntyi yhteisymmärrys siitä, mitä valmennuspedagogiikka käytännössä tarkoittaa ja miten sitä aiotaan eri alueyksiköissä käytännössä soveltaa. Valmentajakoulutuksen viimeisellä lähijaksolla huhtikuussa 2013 malli esiteltiin johtoryhmälle, joka innostuneena otti mallin ideat vastaan ja koki tehdyn työn tärkeäksi. Tässä artikkelissa esittelen valmennuspedagogisen ajattelun yleiset periaatteet

sekä sen, miten tätä mallia on sovellettu pääkaupunkiseudun alueyksiköissä ja etenkin Nurmijärven kampuksella lukuvuonna 2013–2014.

Mistä valmennuspedagogiikassa on kyse?

Valmentajakoulutuksen aikana saatiin luoduksi yleinen malli siitä, mitä on valmennuspedagogiikka Humakissa ja miten eri alueyksiköt lähtevät sitä soveltamaan eri koulutusohjelmien sisältöpainotukset huomioiden. Aikataulusyistä malli suunniteltiin ainoastaan ensimmäisen vuosikurssin opetukseen ja ohjaukseen peilaten. Pekkanen (2006, 8) mukaan pedagogisen toiminnan ydin muodostuu toimivista ohjausprosesseista. Ohjaus kohdistuu erilaisiin asioihin, kuten opintojen ohjaukseen, ammatilliseen harjoitteluun, kansainväliseen opiskeluun, opinnäytetyön tekemiseen ja ammatilliseen kasvuun. Tähän verraten ohjausprosessin pohdinta jäi valmentajakoulutuksessa kesken. Pohja ja yhteinen ymmärrys luotiin, mutta moni käytännön pulma jäi vielä ratkaisematta. Tätä työtä jatkettiin lukuvuonna 2013–2014 toteutetussa valmentajakoulutuksen toisessa osiossa.

Humakin valmentajaoppaan 2013 (Lämsä & Nyman 2013) mukaisesti valmennuspedagogisen ajattelun ytimessä ovat:

- yhteistoiminnallisuus
- vahvistuvat työelämätaidot
- motivoituneisuus
- monialaisuus
- opiskelun ja oppimisen mielekkyys
- tavoite- ja tulostietoisuus
- parempi kiinnittyminen opiskeluun ja ammattialaan
- opiskelijan vaikutusmahdollisuudet valintoihin ja lopputulokseen.

Tämä tarkoittaa sitä, että opiskelijoita ohjataan kantamaan vastuu omasta toiminnastaan. Pedagogisessa toiminnassa, niin opetuksessa kuin ohjauksessakin, pyritään yhdistelemään erilaisia työtapoja, joissa painottuvat opiskelijoiden välinen yhteistyö, toiminnallisuus, aktiivisuus, itseohjautuvaisuus mutta kuitenkin samalla yksilöllisten tarpeiden huomioiminen. Opiskelijoiden kanssa toimivalta valmentajalta tämä edellyttää tutkinnon, opintojen vaiheen ja tulostavoitteiden saavuttamisen näkökulmasta relevanttien oppimisympäristöjen ja -tilanteiden rakentamista ja mahdollistamista.

Valmennuspedagogiikan keskeinen tavoite on vahvistaa opintojen työelämälähtöisyyttä. Tämä tarkoittaa sitä, että koulutuksen eri vaiheissa ja muodoissa edistetään selkeästi ja johdonmukaisesti opiskelijoiden todellisten työelämässä tarvittavien ammatillisten ja yleisten taitojen, tietojen

ja valmiuksien kehittymistä. Valmennuspedagogiikan myötä oppiminen tapahtuu mahdollisimman paljon työelämän todellisissa tai niitä simuloivissa tilanteissa. Työelämälähtöisen ja -läheisen pedagogiikan avaintekijöitä ovat:

- autenttiset ympäristöt tai työelämää simuloivat oppimistehtävät
- työelämässä tapahtuvan oppimisen pedagogisointi
- työelämän tarpeista nousevat tehtävät ja niiden yhteinen reflektointi valmennusryhmissä ja seminaareissa
- tuotantotiimit ja niihin liittyvä työpariajattelu
- sopimukset
- opetushenkilöstön, opiskelijoiden, TKI-henkilöstön ja työelämän tiivis yhteistyö.

(Lämsä & Nyman 2013.)

Opiskelijoiden oppimistehtävät integroidaan mahdollisuuksien mukaan heti opintojen alusta saakka oppilaitoksen ja sen sidosryhmien hanketoimintaan sekä muuhun työelämäyhteistyöhön. Tehtävät ovat sen luonteisia, että niiden tulee vaatia ryhmältä sekä yhteisiä keskusteluja että yhteinen tuotos. Tavoitteena on myös, että opetushenkilöstö ja opiskelijat ideoivat ja suunnittelevat hankkeita yhteistyössä työelämän, sidosryhmien ja TKI-henkilöstön kanssa. Työelämäkontekstiin sijoittuvat oppimistehtävät vahvistavat opiskelijan työelämätaitoja ja mahdollistavat substanssin oppimisen käytäntöjä ja teoriaa yhdistämällä. Onnistuessaan tämä edistää työelämään kiinnittymistä, työllistymistä sekä ammatti-identiteetin vahvistumista. Henkilöstötasolla tämä takaa jatkuvan työelämäpäivityksen. (Lämsä & Nyman 2013.)

Yksilöohjauksesta ryhmäohjaukseen

Siirtyminen uuteen pedagogiikkaan näkyy parhaiten ryhmissä tapahtuvana toimintana ja yhdessä oppimisena. Näin opiskelijoita pyritään valmistamaan työelämään, jossa keskeistä on yhdessä tekeminen, ryhmä, tiimi ja laajempi työyhteisö. Samalla ohjausta ja ohjauksen resursseja myös tehostetaan siirryttäessä yksilökeskeisestä ohjauksesta ryhmäohjaukseen. Ruponen, Nummenmaa ja Koivuluhta (2002, 163) ovat määritelleet ryhmäohjauksen tarkoittavan tavallisesti pitkäaikaista ohjausta, jolla on tietyt tavoitteet ja joka on suunnattu tietyille tiedossa olevalle kohderyhmälle. Ryhmäohjauksessa korostuvat ryhmän yhteiset tavoitteet ja pyrkimykset, jäsenten tunne ryhmään kuulumisesta sekä ryhmän kokeminen palkitsevana. Ryhmän tulee olla keskenään vuorovaikutteinen, ja ryhmällä tulee olla yhteiset normit. Tämän määritelmän mukaisesti ryhmän koon tulee olla pieni.

Humakin valmennuspedagogiikka perustuu pieniin ryhmiin. Ryhmät muodostetaan eri tavoin eri opintojaksoissa ja oppimistilanteissa. Nurmijärvellä päädyimme jakamaan 60 opiskelijan ryhmän kymmeneen kuuden opiskelijan ryhmään, joita päätimme hieman valmentajatermiä vierokseen kutsua valmennusryhmien sijaan työtiimeiksi. Tiimejä ohjaa kaksi valmentajaa. Tällä pyrimme korostamaan sitä, että ryhmät ovat pieniä työyksiköitä. Käsitteenä ”tiimi” eroaa ryhmästä siten, että sen jäsenten tulee olla sitoutuneita yhteiseen päämäärään ja tavoitteisiin sekä pitää itseään yhteisvastuullisena suorituksistaan (Lämsä & Nyman 2013).

Rogers (2004, 241–243) on esittänyt, että valmennuksessa tavoitteena on päästää valmennettavien oma kekseliäisyys valloilleen. Valmennusta voidaan hänen mielestään käyttää opintojen ohjaamisessa, ongelman ratkaisemisessa, uran arvioimisessa, uusien taitojen hankkimisessa, luovuuden kehittämisessä sekä silloin kun ryhmällä tai yksilöllä ryhmässä on motivaatiovaikeuksia. Humakin valmentajaoppaan mukaan valmentajalla on eri tilanteissa erilaisia tehtäviä opintojen ohjauksessa ja opintojaksojen organisoinnissa.

Valmentaja

- tukee ryhmän tiimiytymistä, yhteisöllisyyttä ja myönteistä ryhmähenkeä
- käy yksilölliset kehityskeskustelut lukuvuoden alussa ja lopussa
- huolehtii tiedottamisesta
- seuraa opintojen edistymistä
- ottaa vastaan ja arvioi opiskelijoiden kompetenssiperusteiset itsearvioinnit lukuvuoden lopussa.

(Lämsä & Nyman 2013).

Työelämäyhteistyötä Nurmijärvellä – Röykkä rokkaa!

Autenttisten työympäristöjen yhdistäminen opintojaksoihin oli haastavaa, koska Nurmijärven kampus sijaitsee syrjässä. Tästä virisi ajatus yhteistyöstä lähiseudun kanssa. Lukuvuonna 2012–2013 käynnistyi yhteistyö Nurmijärven Röykan kylän kanssa. Tuolloin luotiin Humakin, Nurmijärven nuorisotoimen, urheiluseura Korven korvenpoikien, Röykan asukas yhdistyksen, Röykan-Leppälammen nuorisoseura ry:n, Röykan alakoulun sekä Röykan alakoulun vanhempainyhdistyksen muodostama Röykkä-verkosto. Keväällä 2012 suunnitelmat etenivät jo käytännön tasolle, ja elokuussa 2013 lyötiin lukkoon yhteistyösuunnitelma lukuvuodelle 2013–2014.

Lukuvuonna kukin Humakin Nurmijärven kampuksen ensimmäisen lukuvuoden työtiimistä on vuorollaan vastannut Röykkässä tapahtuvasta toiminnasta. Yhteistyötä on tehty Röykan nuorisotilan avoimessa toi-

minnassa ja lisäksi nuorisotoimen kokkikerhossa, Korven korvenpoikien liikuntakerhossa, Röykän koulun tsempikerhossa sekä Röykän-Leppälammen nuorisoseura ry:n tanssikerhossa. Näiden lisäksi opiskelijat ovat olleet mukana vastaamassa Röykän eri tapahtumista, kuten joulu- ja keväťjuhlista sekä hiihtolomatempauksesta. Röykkä-yhteistyöstä on virinnyt myös aivan uudenlaisia toimintoja, joita ei alun perin ollut edes suunniteltu. Tästä esimerkkinä on Röykän alueen tytöille suunnattu, Humakin opiskelijoiden vastuulla oleva Tyttöjen tiistai. Kerhon idea syntyi siitä havainnosta, etteivät alueen tytöt juuri osallistu nuorisotilan toimintaan.

Opiskelijat ovat kontaktiopetuksen aikana tutustuneet tarvittavaan teoriatietoon, kuten ohjaamiseen tai osallistavaan pedagogiikkaan, ja suorittaneet opintojakson tehtäviä käytännönläheisesti työskennellessään Röykässä. Röykkä-yhteistyön lisäksi kukin opiskelija on suorittanut lukuvuonna vähintään 10 opintopistettä harjoittelua jossain muussa alan työympäristössä.

Kehityskeskustelut oppimisprosessia tukemassa

Osana valmennuspedagogiikkaa ja ammatillisen kasvun tukemista otettiin lukuvuonna 2013–2014 käyttöön vuosittaiset kehityskeskustelut. Keskusteluissa hyödynnetään kehityskeskustelulomaketta. Opiskelija laatii syyslukukauden alussa oman lukuvuosikohtaisen kehittymissuunnitelmansa, jonka hän käy yhdessä valmentajansa kanssa läpi. Keväällä käytävässä keskustelussa arvioidaan syksyllä asetettuja tavoitteita ja ammatillista kehittymistä.

Vuosittaisen ammatillisen kasvun arvioinnin nähdään tukevan kasvun prosessia paremmin kuin aiemman portfoliotyöskentelyn, jossa opiskelija on vasta opintojensa päätösvaiheessa pohtinut ammatillista kasvuaan. Samalla kehityskeskustelujen avulla varmistetaan opintosuunnitelmien kiinnittyminen opiskelijan henkilökohtaisiin tavoitteisiin ja tutkinnon ydinkompetensseihin. Opiskelija oppii kehityskeskusteluissa asettamaan myös oman ammatillisen kehittymisensä kannalta realistisia ja samalla mielekkäitä tavoitteita.

Kokemuksia valmennuspedagogiikasta

Lukuvuosi 2013–2014 on ollut monessa suhteessa vielä valmennuspedagogiikan pilottivuosi. Nurmijärvellä toimintaa on harjoiteltu kahden valmentajakoulutuksen käyneen lehtorin sekä kymmenen työttöimien

voimin. Valmennuspedagogisen ajattelun myötä opiskelijoilla on ollut entistä suuremmat mahdollisuudet suorittaa opintojaan työelämässä, ja näin ollen kiinteät rajat määriteltyjen oppimisympäristöjen suhteen ovat murtuneet. Käytännössä oppimisympäristöjen rajojen murtuminen tarkoittaa entistä tiiviimpää yhteistyötä opiskelijan, valmentajan ja työelämän kanssa. Oppimistavoitteiden tulee toteutua, tapahtuu oppiminen missä ympäristössä tahansa. Opetuksen sijaan painottuu opiskelijoiden oppimisprosessin tukeminen.

Ryhmässä oppiminen on tuottanut hyviä tuloksia. Ryhmä on parhaimmillaan ollut enemmän kuin osiensa summa. Olemme jo saaneet kokea ryhmätehtävien esityksiä, joissa ryhmän jäsenet ovat kannustaneet toisiansa huippusuorituksiin. Ryhmänohjauksissa on ilmennyt, että ryhmäläiset ovat saaneet runsaasti tukea toisistaan tehtävien tekemisessä ja ammatillisissa pohdinnoissa. Heti opintojen alkuun alkaneet Röykkä-vastuut ovat tiivistäneet ryhmien toimintaa ja lisännet yhteishenkeä.

Joissain tapauksissa yksittäisten opiskelijoiden odotukset ja ryhmän toiminta eivät ole kohdanneet. Näissä tilanteissa on pitänyt ottaa käyttöön ryhmänohjauksellisia menetelmiä. Vaikka valmennuspedagogiikan ohjausote on ryhmänohjauksellinen ja yksilöohjaus painottuu kehityskeskusteluihin, opiskelijoilla on tarvittaessa käytettävissä opetushenkilöstön vastaanottotunti kerran viikossa, opiskeluun liittyvissä haasteissa auttavan tehohopsarin ohjauspalvelut sekä Opetta opintoihin -opintojakso, jossa pyritään suorittamaan opinnoista kertyneitä rästejä ja pohtimaan syitä niiden syntymiselle. Ryhmässä oppiminen voi olla ongelmista sellaisille, jotka kokevat kenties olevansa jopa este ryhmän etenemiselle. Näihin tilanteisiin tulee puuttua välittömästi.

Uusi valmennuspedagoginen malli pyrkii tuomaan työelämän lähemmäs opiskeluarkea ja siten lisäämään opiskelijoiden motivaatiota tutkinnon suorittamiseen. Uskon, että työelämäyhteistyö auttaa opiskelijoita motivoitumaan opintoihinsa entistä paremmin. Anttila (2011, 5–9) on myös nostanut oppimisympäristöjen merkityksen esille pohtiessaan uraidenteetin kehittymisprosessia. Hänen mielestään oppimisen näkökulmasta on olennaista merkityksellisen oppimisympäristön luominen. Ympäristön tulee olla oppijalle itselleen merkityksiä ja kokemuksia tuottava sekä itseohjautuvuuteen kannustava. Opiskelija oppii työelämäyhteistyökumppanien kanssa monia asioita: hän oppii oppimaan, toimimaan erilaisissa rooleissa sekä tunnistamaan jopa oman osaamisensa rajat. Tämä ajattelu tukee valmennuspedagogisen mallin käyttöä.

Röykkä on ollut hyvä yhteistyökumppani Humakille. Pienen, noin 2200 asukkaan kylän aktiivitoimijat ovat innostuneina ottaneet vastaan 60 Humak-opiskelijaa kylän eri toimintoja kehittämään ja toteuttamaan.

Yhteistyö on tuottanut monenlaisia kehittämisideoita. Tämän hetkisen tiedon mukaan yhteistyö Røykän kanssa jatkuu, mutta yhteistyön muotoja työstetään. Opiskelijoiden vaihtuvuus on ollut haaste niin kerhojen pitäjille kuin kerholaisillekin. Vastaisuudessa kunkin opiskelijan oma vastualue Røykässä laajenee.

Miten tästä eteenpäin?

Valmennuspedagogisesta ajattelusta on Humakissa Nurmijärvellä nyt tullut tapa toimia. Valmentajakoulutuksen käyneet lehtorit ovat olleet vastuussa valmennuspedagogisen prosessin läpiviennistä. Lukuvuonna 2013–2014 on toteutettu valmentajakoulutuksen toinen osio, joka on suunnattu sille henkilöstön osalle, jotka eivät ole ensimmäiseen toteutukseen osallistuneet. Koulutukseen on osallistunut niin opetus- kuin TKI-henkilöstöäkin. Ensimmäiseen koulutukseen osallistunut henkilöstö on toiminut uusien koulutettavien mentoreina. Koulutuksen tavoitteena on ollut ensimmäisessä koulutuksessa kesken jääneiden pohdintojen edistäminen sekä uusien valmennuspedagogiikan käytänteiden soveltaminen. Koulutuksessa on kysytty muun muassa seuraavia asioita: Miten valmennuspedagogiikka huomioidaan muun muassa opintojaksotehtävissä? Tukevatko Humakissa toteutettavat hankkeet varmasti valmennusprosessia ja sitä ammatillisen identiteetin kaarta, joka valmennuspedagogiikalla pyritään rakentamaan läpi opintojen? Lisääkö malli varmasti suoritettujen opintopisteiden määrää?

Ryhmänohjaus luo opiskelijoille uusia taitoja toimia ryhmässä, jakaa asiantuntijuutta, oppia työelämän pelisääntöjä, ja samalla se vapauttaa ohjauksesta henkilöstön resursseja (Lämsä & Nyman 2013). Työelämäläheisyys toimii onnistuessaan hyvänä motivaattorina opiskelulle. Opiskelijoilla on jo heti opintojensa alkuvaiheessa ymmärrys siitä, mitä oma ammatillinen työkenttä sisältää. Omaa ammatillisuutta on myös helpompi pohtia ja ammatillisuuden kehittymistä helpompi seurata, kun sitä voi jatkuvasti peilata omiin taitoihin työelämässä.

Joidenkin mielestä valmennuspedagogiikassa haasteena on teoreettisen tiedon jääminen vähemmälle huomiolle. Tutkintojen laadun tulee säilyä uudesta pedagogiikasta ja lisääntyvistä suoritusvaihtoehdoista huolimatta. Opetushenkilöstöltä vaaditaan pedagogista taitoa, jotta opiskelijoiden osaaminen olisi korkeatasoista. Opintojaksotehtävät tulee pohtia huolellisesti, jotta niissä on selkeästi jokaisella ryhmäläisellä oma vastuualueensa ja jotta tarvittava teoriatieto tulee opittua. Tämä edellyttää opetushenkilöstöltä aivan uudenlaista asennoitumista tehtäviin ja lähiopetuksessa toteutettaviin opintokokonaisuuksiin.

Humakissa on ollut viime vuosien aikana paljon muutoksia, ja tämän vuoksi uuden pedagogiikan sisäistäminen on ajoittain tuntunut vaikealta. Lämpileikkaava muutos koko organisaation ohjaukulttuurissa ei tapahdu hetkessä, ja kehittämistyö jatkuu. Onnistuessaan, lämpileikkaavana toimintakulttuurina, valmennuspedagogiikka vahvistaa yhteistoiminnallisuutta, työelämätaitoja, motivoituneisuutta, monialaisuutta, opiskelun ja oppimisen mielekkyyttä, tehokkuutta, parempaa kiinnittymistä opiskeluun ja ammattialaan sekä opiskelijan vaikutusmahdollisuuksia valintoihin ja lopputulokseen. Valmennuspedagogiikka luo hyvät mahdollisuudet monialaiseen opiskeluun. Humak on Suomen pienin ammattikorkeakoulu, jossa kuitenkin kukin koulutusohjelma on tähän mennessä toiminut melko itsenäisesti. Tulevaisuudessa yhteistyötä tehdään enemmän yli koulutusohjelmarajojen. Uskon tämän vahvistavan opiskelijoiden osaamista ja antavan uudenlaista ymmärrystä monialaisuudesta ja omista ammatillisista vahvuuksista osana moniammatillisia työryhmiä. Näen tämän ensiarvoisen tärkeänä ammatti-identiteetin kehittämisessä.

Lähteet

- Anttila, K. 2011. Ura ja asiantuntijuus. Opiskelijan uraidentiteetistä ja sen kehittämistä. Teoksessa: Kaisto, J. & Liimatainen, J. Asiantuntijaksi kasvun tukeminen korkeakoulussa. Ajatuksia urasta, asiantuntijuudesta ja opiskelun etenemisestä. Oulu: Kalevaprint, 4–12.
- Humanistinen ammattikorkeakoulu 2012a. Strategia ja laatu politiikka. Viitattu 20.11.2013. <http://www.humak.fi/humak/strategia-ja-laatu-politiikka>
- Humanistinen ammattikorkeakoulu 2012b. Rakenne muuttuu, Humak vahvistuu. Viitattu 20.11.2013. <http://www.humak.fi/humak/rakenteellinen-kehittaminen>
- Lämsä, T. & Nyman, T. (toim.) Valmentajaopas 2013. Humanistinen ammattikorkeakoulu.
- Nyman, T. (toim.) 2011. Ohjauksen käsikirja. Humanistinen ammattikorkeakoulu.
- Pekkala, A. 2006. Ohjaaja, valmentaja, konsultti, tutkiva tuutor vai sisäinen yrittäjä? Teoksessa: Pekkala, A. & Varjonen, B. (toim.) Tuutorointi on taitolaji. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy, 7–10.
- Rogers, J. 2004. Aikuisoppiminen. Tampere: Tammer-Paino.
- Ruponen, R., Nummenmaa, A R., & Koivuluhta, M. 2002. Ryhmäohjaus muutoksen mahdollisuuden maisemana. Teoksessa: Onnismaa, J., Pasanen, H. & Spangar, T. (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. Juva: PS-kustannus, 162–188.
- Vuorinen, R. & Sampson J.P. 2002. Ohjaus opintojen suunnittelun ja arvioinnin tukena – strategisia kysymyksiä. Teoksessa: Onnismaa, J., Pasanen, H. & Spangar, T. (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. Ohjauksen toimintakentät. Juva: PS-kustannus, 46–69.



Laatua ohjauksen prosesseihin



Nivelvaiheet toimiviksi

Outi Koivisto

Ajopuu vai ammatinvalinta?

■ Kuvaan tässä artikkelissa niitä toimintoja, joita olemme työpaikallani Vantaan ammattiopisto Variassa käyttäneet peruskoulusta ammattiopistoon siirtymisen nivelvaiheessa. Tarkoitukseni on avata niitä moninaisia käytäntöjä, joilla olemme pyrkineet helpottamaan nuorten valintojen tekoa sekä sitoutumista opintoihinsa toisella asteella. Artikkeleihin liittyvä tiedonhankinta perustuu keskusteluihin eri oppilaitosten edustajien kanssa, omaan kokemukseeni eri oppilaitosten käytännöistä sekä ennen kaikkea lukuisiin keskusteluihin nuorten kanssa.

Tarve artikkelin kirjoittamiselle lähti siitä, että julkisessa keskustelussa korostetaan ohjauksen tarvetta ja nähdään usein ohjausresurssien lisäys ratkaisuna syrjäytymisen ehkäisyssä. Tämä johti pohdintaan siitä, minkälaisen tiedon varassa nuoret tekevät tulevaisuutensa kannalta merkittävän päätöksen jatko-opinnoistaan ja suuntautumisestaan peruskoulun jälkeiseen elämään. Nuorten kyky tehdä uravalintaan liittyviä päätöksiä kehittyy hyvin eri tahtiin: toinen on valmis tekemään päätöksen hyvinkin varhain ja toinen kipuilee asian kanssa vielä yli parikymppisenäkin (ks. Nurmi 2001).

Toisella asteella työskennellessäni olen monet kerrat kohdannut tilanteen, jossa opiskelijan opiskelumotivaatio on olematon jo hyvin varhaisessa vaiheessa opintoja. Yhtenä syynä tähän opiskelumotivaation katoamiseen voi olla se, ettei nuorella ole ollut realistista käsitystä siitä, minkälaiselle alalle hän on hakeutunut opiskelemaan. Tätä ajatusta tukee myös erilaisissa tutkimuksissa esiin tuotu näkemys, että nuoret eivät koe saavansa tarpeeksi ammatinvalintaan liittyvää tietoa perusopetuksen aikana (mm. Numminen ym. 2002; Kouvo ym. 2011).

Yleensä käyn uuden opiskelijan kanssa aluksi läpi hänen hakeutumistaan oppilaitokseen. Tiedustelen, kuinka mones toive nyt toteutunut opintoalavalinta oli yhteishakulomakkeessa. Käymme keskustelua myös siitä, onko opiskelija käynyt tutustumassa alaan työpaikalla tai onko ala tuttu vanhempien, muiden tuttujen aikuisten tai omien kesätöiden kautta. Samalla käymme läpi myös sitä, onko opiskelija käynyt etukäteen

tutustumassa alan opintoihin esimerkiksi oppilaitoksen avoimien ovien aikaan, tutustumiskäynnillä tai ”koulutuskokeilussa”. Valitettavan usein vastauksena on, että ala ei ole tuttu eikä opiskelija ole käynyt tutustumassa alaan tai kouluun. Usein syynä on voinut olla sekin, että opiskelijan pisteet eivät ole riittäneet hakeutumiseen sellaiselle alalle, joka olisi opiskelijaa kiinnostanut. Valitettavan usein valintaperusteena tuntuu olevan se, että olisi edes jokin ala ja oppilaitos, johon peruskoulun päättövaiheessa olevan oppilaan pisteet riittävät. Tällöin opintoihin motivoitumisen eteen pitäisi tehdä entistä enemmän töitä (mm. tutustumiskäynnit sekä työpaikoille että oppilaitoksiin).

Ammatinvalinnan ja itselle sopivan jatko-opiskelupaikan löytäminen on prosessi, jolle pitää antaa riittävästi aikaa. Ajan lisäksi tarvitaan tietoa eri ammattialoista ja opiskelumahdollisuuksista sekä valtava määrä tietoa omasta itsestä, omista vahvuuksista ja kehittämisen kohteista. Tämä on iso vaatimus 15–16-vuotiaalle nuorelle, joka on viettänyt yhdeksän vuotta oppilaitoksessa, jossa aikuiset ovat tehneet käytännössä lähes kaikki valinnat hänen puolestaan. Peruskoulun jälkeiseen elämään valmentautuminen on vielä kesken, kun siihen liittyviä päätöksiä pitäisi pystyä tekemään ilman, että nuorella on vielä kokemusta elämästä ilman peruskoulun turvallisia rakenteita.

Koulutuksellisia valintoja tehdessään nuori peilaa päätöksiään ja toimiaan toisiin nuoriin, vertaisiinsa. Tämä on tiedostamatonta ja automaattista, ihmisen käyttäytymiseen liittyvää toimintaa (Power 1999). On täysin luonnollista, että ammatinvalintaa tekemässä oleva nuori haluaa kuulla, mitä ystävät ovat suunnittelemassa. Toki myös sukulaisten ja tuttavien kokemukset ja vaikutelmat valintojen teosta voivat olla merkityksellisiä. Niin sanotun puskaradion ja erilaisten verkostojen kautta hankittua tietoa pidetään usein jopa luotettavampana kuin virallista tietoa. (Ball & Vincent 2006.) Mikäli käytettävissä ei ole tarkempaa tietoa tarjolla olevasta koulutuksesta eikä itsellä ole vielä oikein hahmottunut se, mitä haluaisi tehdä työkseen, on usein helpompi lähteä sen mukavan kaverin kanssa samaan kouluun opiskelemaan samaan ammattiin.

Mitä ovat nivelvaihe ja siirtymä?

Nivelvaiheen alkukohdasta ei ole olemassa tarkkaa virallista määritelmää. Nivelvaihe on ”ymmärrettävä pidempänä siirtymävaiheena, jossa nuori alkaa asteittain selkiyttää omaa suuntautumistaan ja pyrkimyksiään ja päättyy vähitellen jonkinasteiseen varmuuteen elämänsä suunnasta.

Koulun/oppilaitoksen tehtävä on tukea nuorta tässä henkilökohtaisessa kehitysprosessissa.” (Opetusministeriö 2005, 10–11.)

Käytännössä nivelvaiheeseen liittyvät toimenpiteet alkavat peruskoulun kahdeksannella luokalla, jolloin oppilaanohjauksessa käsitellään opetussuunnitelman mukaisesti Suomen koulutusjärjestelmän rakennetta ja tutustutaan eri ammattiteihin. Osassa peruskouluja TET-jakso (työelämään tutustuminen) on järjestetty myös kahdeksannella luokalla. Osassa ammatillisia oppilaitoksia markkinointia sekä avoimien ovien päiviä ja tutustumispäivien ohjelmaa on suunnattu jo kahdeksaluokkaisille.

Peruskoulun yhdeksäsluokkalaisten oppilaanohjauksen sisältöä ovat jatko-opiskelumahdollisuudet peruskoulun jälkeen ja hakeutuminen jatko-opintoihin. Tämä on myös vaihe, jossa ohjelmassa ovat erilaiset tutustumiskäynnit ammatillisissa oppilaitoksissa ja koulutusmessuilla. Osassa peruskouluja on käytäntönä myös se, että osan TET-jaksosta voi käyttää tutustumiseen ammatillisen oppilaitoksen opetukseen varsinaisen opetusryhmän mukana.

Nivelvaiheeseen sisältyy tärkeänä osana myös varsinaisten ammatillisten opintojen aloittaminen. Ensimmäisten kouluviikkojen ohjelmaan kuuluu luki- yms. testausten lisäksi oppilaitokseen tutustumista ja ryhmäyttämistä eri tavoin. Tähän voitaneen laskea kuuluvaksi jo myös se, minkälaisella kirjeellä liitteineen oppilaitos toivottaa uuden opiskelijan tervetulleeksi opiskelijakseen.

Nivelvaiheen päättymisen ajankohta on melko epämääräinen. Opiskelija on yleensä sitoutunut toisen asteen opintoihin ensimmäisen opiskeluvuoden joulukuun mennessä. Muussa tapauksessa nivelvaihe jatkuu hänen osaltaan vielä uusien jatkosuunnitelmien tekemisen merkeissä.

Vanhempien huomioiminen ammatillisten opintojen alussa on myös tärkeää. Vanhempainillat ja oppilaitokseen tutustumiset pian opintojen alettua auttavat vanhempia ymmärtämään, minkälaisessa ympäristössä nuori toimii. Ammatilliset opinnot poikkeavat käytännöltään huomattavasti peruskouluopinnoista: koulupäivien pituus, opetustapa ja -sisältö ovat huomattavan erilaisia aiempaan verrattuna. Samoin kotitehtävien määrä ja pitkät työssäoppimisjaksot tuovat opiskeluun erilaisen rytmin kuin peruskoulussa opiskeltaessa.

Tärkeässä roolissa on myös sähköinen päiväkirja ja opintojen seurantaohjelman vanhempainliittymä, jollaisen avulla vanhemmat ovat tottuneet seuraamaan nuortensa kouluasioita jo peruskoulussa. Tällöin vanhemmat pysyvät tietoisina nuorensa opinnoista, eikä mahdollisesti peruskoulun jälkeen koettu opintojen vapaaehtoisuuden harha pääse tuottamaan yllätyksiä. Ammatillisten opintojen vapaaehtoisuudesta keskusteltaessa painottuu se, että oppilaitokseen saa vapaasti hakeutua, eli kukaan ei pakota

hakeutumaan juuri tähän oppilaitokseen ja tälle alalle, mutta opintojen alussa allekirjoitetaan paperi, jolla sitoudutaan opiskelemaan. Tämä tarkoittaa myös läsnäolovelvoitetta oppitunneilla, ellei asioiden osaamista voida todentaa muulla tavoin, esimerkiksi aiemmin hankitun osaamisen perusteella (työtodistukset, aiemmat opinnot).

Mitä teemme nivelvaiheessa, ennen opiskelijavalintaa?

Syksyn 2012 alusta ammattiopiston opinto-ohjaaja alkoi kiertää peruskouluja. Tämä niin sanottu **nivelvaiheopo** liittyi Kolvi Oy -hankkeeseen (toimijoina Keuda, Omnia, Luksia ja Varia), jossa on tarkoitus tehostaa ammattiopistojen läpäisyä ja vaikuttaa etenkin ensimmäisen opiskeluvuoden aikana tapahtuviin opintojen keskeytymisiin (Kolvi Oy -hanke). Toiminnan tarkoituksena oli lisätä konkretiaa ja todellista tietoa ammattiin opiskelusta peruskoululaisille. Kouluvierailuilla ammattiopiston opinto-ohjaajalla oli mukanaan tutor-opiskelijoita ja salkkuja, joissa oli eri aloista kertovaa konkreettista materiaalia, kuten työkaluja, materiaalia, oppikirjoja. Nivelvaiheopon kautta oli mahdollista sopia myös peruskoulun oppilaiden lyhyistä tutustumisjaksoista ammatillisiin opintoihin.

Nivelvaiheopon yhteistyökumppaneina oli kokeilussa mukana viisi eri peruskoulua. Peruskoulujen aluekoordinaattorit olivat päättäneet suunnata tämän toiminnan lähinnä yhteistyökoulujen erityisryhmissä tapahtuviksi vierailuiksi. Tämä ei kuitenkaan vastannut täysin ammattiopiston tarpeita. Usein erityisryhmien oppilaiden jatko-opintojen suunnittelu on jo lähtökohtaisesti tuetumpaa kuin isommissa ryhmissä opiskelevien oppilaiden. Nivelvaiheopon toiminnan kannalta olisi ollut huomattavasti tuloksellisempaa, jos hän olisi pystynyt vierailemaan yhteistyökoulujen kaikkien päättävien luokkien opotunneilla kertomassa tositarinaa opiskelusta ammattiopistossa. Tällöin olisi myös mahdollista seurata hieman sitä, onko tällaisella panostuksella todellista vaikutusta oppilaiden valintoihin. Henkilövaihdosten takia tämä nivelvaiheopotoiminta valitettavasti päättyi syksyllä 2013.

Syksyllä 2012 alettiin järjestää **Varia tutuksi -tilaisuuksia** kerran kuukaudessa. Tilaisuuden aikana peruskoululaiset pääsevät parin tunnin ajan tutustumaan ammattiopiston toimintaan ja opintoihin. Syksyn ja talven tilaisuudet on suunnattu etenkin niille, jotka hakevat opiskelupaikkaa yhteishaussa. Myöhemmin keväällä on myös peruskoulun kahdeksaluokkalaisille suunnattuja tilaisuuksia. Tilaisuuksiin ilmoitaudutaan

peruskoulun opinto-ohjaajan kautta, ja ammattiopistossa ilmoittautumiset tapahtuvat sähköisen ilmoittautumisalustan kautta. Varia tutuksi -tilaisuudet oli meillä uusi toimintamuoto, mutta samantyyppistä toimintaa on muissa ammatillisissa oppilaitoksissa esimerkiksi Helsingissä. Tilaisuudet ovat olleet suosittuja ja toiminta jatkuu. Ammattiopiston esittelyssä ovat mukana opinto-ohjaaja, nuorisotyöntekijä ja tutor-opiskelijat, sekä tietenkin ammattiaineiden opettajat ja opiskelijat, joita tutustujat voivat haastatella kierrosten aikana.

Koulutuskokeilut ovat 1–2 päivän pituisia tutustumiskäyntejä, jolloin yksittäinen peruskoulun oppilas tutustuu tietyn alan ammattiopintoihin kulkemalla opetusryhmän mukana. Koulutuskokeilut ovat aiemmin painottuneet lyhyeen hetkeen ennen yhteishaun alkua. Nyt olemme päässeet järjestämään koulutuskokeiluja jo lokakuusta alkaen. Tämä kokeilujajankohtien varhentuminen on hyvä siksi, että kokemusta ehtii rauhassa ”makustelemaan” ennen varsinaista yhteishakua. Nivelvaiheopio osallistui tutustumiskäyntien järjestelyyn. Nykyään toimipaikkamme nuorisotyöntekijä on mukana koulutuskokeilujen käytännön järjestelyissä. Näin turvataan se, että tutustumisjaksot eivät kuormita liikaa toimipisteen opinto-ohjaajaa, jonka pääasiallinen tehtävä on kuitenkin oppilaitoksessa jo olevien opiskelijoiden ohjauksessa. Palautetta tutustumiskäynneistä on kerätty suullisesti ja paperisella lomakkeella. Yleisesti ottaen palaute on ollut hyvää ja tutustujat ovat olleet tyytyväisiä käyntiinsä. Toisinaan tutustujat olisivat toivoneet voivansa osallistua enemmän seuraamiensa oppituntien tehtäviin. Tämä voi joissain tilanteissa olla hankalaa muun muassa työturvallisuusmääräysten takia: jos vaadittava pohjatieto puuttuu, ei voi tehdä aivan samoja asioita kuin varsinaiset opiskelijat.

Peruskoulun opinto-ohjaajille suunnatussa **infotilaisuudessa** käydään läpi kevään yhteishakuun liittyviä asioita: mitä uutta ammattiopistolla on tarjolla ja mitä muutoksia aikaisempiin käytäntöihin on tullut. Tilaisuus oli aiemmin vasta joulukuun alussa, mutta se on siirretty marraskuun alkuun. Tämä varhaisempi ajankohta on erittäin tärkeä, jotta peruskoulujen opinto-ohjaajat pystyvät ajoissa kertomaan oppilailleen ajankohtaista tietoa ammattiopiston tarjonnasta.

Alueelliset vanhempainillat peruskoululaisten vanhemmille sekä idässä että lännessä korvasivat aiemman käytännön, jossa vain erityisoppilaiden vanhemmille järjestettiin vanhempainilta. Aikaisempi käytäntö osoittautui haasteelliseksi jo senkin takia, että vanhemmat eivät välttämättä aina löytäneet iltatilaisuuteen toiselle puolelle kaupunkia. Alueellisessa vanhempainillassa (itä ja länsi) esittäytyvät oman ammattiopistomme lisäksi myös pääkaupunkiseudulla toimivat ammatilliset erityisoppilaitokset. Tilaisuuden aluksi kukin oppilaitos esittäytyy hyvin lyhyesti ja

vanhemmille annetaan tietoa yhteishaun käytännöistä yleensä sekä erityisoppilaitoksiin hakeutumisesta. Tämän jälkeen vanhemmat voivat tutustua tarkemmin eri oppilaitosten tarjontaan oppilaitosten omilla ständeillä. Ständeillä on tietoa jakamassa mahdollisuuksien mukaan niin opettajia, opiskelijoita, nuorisotyöntekijöitä kuin opinto-ohjaajia ja erityisopettajiaakin. Tilaisuuksissa vanhemmat käyvät aktiivisia keskusteluita paikalla olevien oppilaitosten edustajien kanssa.

Ammattiopiston **opinto-ohjaajat vierailevat** peruskoulujen vanhempainilloissa ja koulutusmessuilla esittelemässä ammattiopisto-opintoja ennen yhteishakua. Tätä toimintoa on harjoitettu vaihtelevalla aktiivisuudella vuosien ajan. Tarve opinto-ohjaajien vierailuille on suuri: vanhemmat kaipaavat tietoa siitä, minkälaisia koulutusvaihtoehtoja heidän nuorilleen on tarjolla peruskoulun jälkeen. Aikataulu tuottaa ongelmia, koska vierailukenttää on runsaasti, eivätkä ammattiopiston opinto-ohjaajat ehdi jokaisen yläkoulun vanhempainiltaan. Tätä ongelmaa on pyritty helpottamaan muun muassa edellä kuvatuilla alueellisilla vanhempainilloilla. Joihinkin koulutusmessutyyppeihin tilaisuuksiin olemme pystyneet lähettämään myös nuorisotyöntekijän ja tutor-opiskelijoita mukaan opinto-ohjaajan avuksi, jolloin paikalla on ollut runsas edustus ammattiopiston väkeä.

Avoimien ovien ajankohdan muuttamisesta ja päivän rakenteesta on käyty keskustelua. Tilaisuuden ajoittuminen tammikuun puoleen väliin koetaan myöhäiseksi ajankohdaksi. Päivätilaisuus on suosittu, ja peruskoululaiset tulevat mielellään tutustumaan ammattiopistoon. Muutamana vuotena toteutettu, vanhemmille suunnattu iltatilaisuus ei saanut osakseen suurta suosiota. Tilaisuuden markkinoinnissa oli ongelmia ja tilaisuudesta luovuttiin. Alueellisten vanhempainiltojen on osittain tarkoitus korvata nämä avointen ovien iltatilaisuudet.

Taloudellisen tiedotustoimiston (TAT) organisoima **Logistiikka-roadshow** kiersi ensimmäistä kertaa loka-joulukuussa 2012 markkinoimassa logistiikan alaa pääkaupunkiseudun peruskouluissa. Suosittu kiertue sai jatkoa myös lukuvuonna 2013–2014. Varian logistiikka-ala on yhteistyökumppanina hankkeessa mukana. Varian logistiikka-alan opettajat ovat tuottaneet parituntisten vierailujen sisällön ja kiertävät opiskelijoiden kanssa koulumme kalustolla pitämässä oppitunteja ja esittelemässä alaa.

Alueellisissa työkokouksissa ammattiopiston erityisopettajat, nuorisotyöntekijät ja opinto-ohjaajat kokoontuvat yhteen peruskoulun erityisopettajien, opinto-ohjaajien ja opettajien kanssa pohtimaan, minkälaista yhteistyötä on mahdollista tehdä nivelvaiheen joustavoittamiseksi. Palautekokouksista on ollut positiivista. On helpompi ottaa yhteyttä toiseen oppilaitokseen, kun tietää keneen ottaa yhteyttä. Peruskoulunopettajat kaipaavat faktatietoa eri ammateista ja ammattiin opiskelusta. Tärkeää

olisi saada tietoa siitä, minkälaiset ihmiset sopivat millekin alalle ja minkälaiset rajoitteet estävät tai vaikeuttavat huomattavasti opintojen etenemistä ja työllistymistä alalle. Tämän tiedon välittäminen on erittäin tärkeää, jotta peruskoulussa osataan ohjata ja tukea oppilaita jatko-opiskeluihin hakeutumisessa.

Erityisoppilaiden siirtyessä toiselle asteelle olisi tiedonsiirron sujuvuus ensiarvoisen tärkeää, mutta tiedonsiirtotapaamisten järjestäminen voi olla ajankäytön kannalta haasteellista. Tieto opiskelijavalinnoista tulee vasta kesäkuun puolivälissä, jolloin opettajat ovat jo kesälomalla, ja syksyllä uudet oppilaat vievät kaiken ajan. Peruskoulusta oppilaat myös voivat levitä hyvinkin laajalle toisen asteen oppilaitoksiin, jolloin saattaen vaihto-palaverien määrä voi olla niin runsas, ettei se ole kovin helposti järjestettävissä. Tämä on asia, jota olisi hyvä vielä pohtia. Saattaen vaihto, tiedonsiirtolomakkeen lähettämisen lisäksi, on tärkeää HOJKS-opiskelijoiden kohdalla, kuten Pirjo Kero (2005, 51–52) kuvaa käytäntöä Jyväskylän ammattiopistossa. Syksyn alussa peruskoulujen opinto-ohjaajat ja erityisopettajat kutsutaan ammattiopistolle palaveriin kertomaan aloittavien opiskelijoiden erityispiirteistä periaatteella ”Lähtökoulut arvioivat, keneistä haluavat tietoa siirtää ja kuka on yhteyshenkilö”. (Kero 2005, 51.) Ehkä alueelliset työkokoukset voisivat olla menossa kohti tätä tavoitetta.

Peruskoulun ja ammattiopiston välillä tapahtuvan **opovaihdon** tarkoituksena oli tarjota peruskoulun opinto-ohjaajille mahdollisuus tulla tutustumaan ammattiopiston opinto-ohjaajan toimintaan ja ammattiopiston arkeen muutaman päivän (1–2) ajaksi. Samalla tavalla ammattiopiston opinto-ohjaajien oli tarkoitus mennä tutustumaan peruskoulun opinto-ohjauksen arkeen muutaman päivän (1–2) ajaksi. Tarkoituksena tässä toiminnassa oli lisätä opinto-ohjaajien ymmärtämystä arjen toimintojen tasolla siitä, mihin nuoret tulevat ja mistä nuoret ovat tulossa siirtyessään peruskoulun jälkeen opiskelemaan toiselle asteelle. Tämä opovaihto on kuitenkin törmännyt moniin käytännön ongelmiin. Peruskoulun opinto-ohjaaja ei oikein voi olla pois keskellä viikkoa, ja perjantaisin heillä on kokouksia ja koulutustilaisuuksia. Ammattiopiston opinto-ohjaajat ovat ilmaisseet kiinnostuksensa käydä tutustumassa peruskoulun opinto-ohjaajan tehtäviin.

Vantaalla on panostettu heti yhteishaun tulosten julkistamisen jälkeen **jälkiohjaukseen** ilman opiskelupaikkaa jääneille peruskoulun päättäneille. Ohjausta on tarjolla niin idässä kuin lännessäkin. Kaupungin rakenteesta johtuen (kaksi isoa aluekeskusta) nuorten on vaikea kulkea kaupungin toiselta laidalta toiselle laidalle. Matka on pitkä niin maantieteellisesti kuin henkisesti. Jälkiohjaustilaisuudessa Varian nuorisotyöntekijät, opinto-ohjaajat ja Ohjauskeskus Kipinän työntekijät ohjaavat niitä nuoria, jotka

ovat jääneet kevään yhteishaussa ilman opiskelupaikkaa. Nuoret voivat tulla jälkiohjaustilaisuuksiin yksin tai yhdessä huoltajansa kanssa. Kokeemukset ovat olleet hyviä ja nuoria on saatu ohjattua saman tien rauhallisiin mielin odottamaan syksyä ja opintojen alkua – ei ehkä toivealallaan mutta kuitenkin niin, että nuori on tietoinen siitä, ettei jää tyhjän päälle.

Opintojen aloitusvaihe ammattiopistossa

Kuvaan tässä niitä nivelvaiheen toimintoja, jotka tapahtuvat ammattiopistossa opiskelijavalinnan jälkeen.

Opiskelijan hyväksymiskirje on yksi osa opiskelijan opintoihin sitouttamista. Kesällä 2012 liitimme autopuolen hyväksymiskirjeeseen suuntautumisvalinnan (autonasentaja tai korinkorjaaja) tekoa varten lyhyen kuvallisen alojen esitteen. Kesällä 2013 oli vuorossa logistiikka-ala, kun esittelimme valituiksi tulleille opiskelijoillemme autonkuljettajan, linja-autonkuljettajan ja yhdistelmäajoneuvonkuljettajan koulutusta sekä lentoasemahuoltajan suuntautumisvaihtoehtoa. Hyväksymiskirjeen mukana tuleva liite, jossa kerrotaan alan opinnoista, on tärkeä, jotta opiskelijalla olisi mahdollisuus aloittaa opintoihin orientoituminen ja saada käsitys siitä, mitä tulevaisuudessa on odotettavissa.

Toimipisteessämme toisen kouluviikon ohjelmassa on **koulusuunnistus** ensimmäisen vuoden opiskelijoille. Leikkimielisen kisailun tarkoituksena on ryhmän yhteishengen luominen, koulurakennuksen tutuksi tekeminen, tukipalveluhenkilöiden huoneiden löytäminen ja toimipisteemme eri alojen tutuksi tekeminen. Ajatuksena on järjestää mukavaa tekemistä yhdessä koko oman ryhmän kanssa, ja tällöin on ehdottoman tärkeää, että luokka toimii yhtenä ryhmänä oman ryhmänohjaajansa kanssa. Toisen viikon alussa on myös hyvä tilaisuus testata sitä, miten hyvin opiskelijat ovat jo oppineet liikkumaan omassa oppilaitoksessaan. Muissa Varian toimipisteissä koulusuunnistus oli jo ensimmäisen viikon ohjelmassa, ja myös toteutustapa oli hieman erilainen, koska luokat jaetaan pienempiin ryhmiin ja suunnistus tapahtuu ilman ryhmänohjaajan mukanaoloa.

Erilaiset ryhmänohjaajien toteuttamat ryhmäytystoiminnot, muun muassa retket alan työpaikoille, jatkuvat läpi kouluajan. Yhtenäisiä käytäntöjä näistä ei kuitenkaan ole, vaan ryhmänohjaajat toimivat kukin omalla tyylillään.

Opiskelijahuoltoryhmän (terveydenhoitaja, kuraattori, erityisopettaja, nuorisotyöntekijä ja opinto-ohjaaja) toiminnan tehostamisen tarkoituksena on puuttua ongelmatilanteisiin aikaisempaa nopeammin ja järjestelmällisemmin. Käytännössä tämä muualta lainattu ja meille sopivaksi muokattu

toimintatapa on sellainen, että opiskelijahuoltoryhmä (ohr) tapaa kerran viikossa. Jokaiselle ryhmänohjaajalle on varattu 25 minuuttia aikaa kertoa ryhmänsä kuulumiset kerran jakson aikana (ryhmäOHR). Akuuteissa tilanteissa ryhmänohjaaja voi tulla ohr:n kokoukseen tuomaan huolensa julki, vaikka oman ryhmän vuoro ei juuri silloin olisikaan. Kerran kuussa on koontiOHR, jossa käsitellään suurimmat huolet sekä asiat, jotka vaativat opetusalojohtajan tai psykologin kannanottoa, koska he ovat tällöin normaalin ohr-kokoonpanon tukena paikalla. RyhmäOHRn kokouksissa nämä huoliopiskelijat siis jaetaan eri asiantuntijoiden juttusille. Mikäli opiskelijan ongelma ei vaikuta ryhmänohjaajan kuvaamana kuuluvan selkeästi kenenkään erityisalaan, nuorisotyöntekijä jututtaa opiskelijan ja ohjaa tarvittaessa siitä eteenpäin kuraattorille, psykologille, terveydenhoitajalle tai opinto-ohjaajalle.

Mitä on opittu ja miten tästä eteenpäin?

Tässä kerron, mitä edellä esitellyistä toiminnoista on opittu ja miten toimitaan vastaisuudessa. Mainitsen tässä vain muutamia niistä, joissa kehitettävää on vielä runsaasti.

Nivelvaiheopon toteuttamaa yhteistyötä peruskoulujen kanssa ei siis pystytä samalla tavalla enää järjestämään, kun projektin painopistettä suunnattiin toisin, eikä siinä ole opinto-ohjaajaa töissä. Ammattiopiston opinto-ohjaajat ovat mahdollisuuksiensa mukaan käyneet peruskoulujen opinto-ohjauksen tunneilla esittelemässä ammatillisia opintoja. Tilaisuuksiin on toisinaan saatu mukaan tutoropiskelijoita ja opiskelumateriaalia. Tämän toiminnan merkitys on suuri, mutta toteuttamisessa on ajankäytöllisiä haasteita.

Varia tutuksi -tilaisuuksien ja avoimien ovien merkitys on suuri. Tilaisuuksien markkinointiin on kuitenkin syytä panostaa. Tietoa tilaisuuksista on hyvä levittää Vantaan lisäksi myös lähikuntiin. Tärkeää on myös koulutuskokeiluiden markkinointi. Ennakkotutustuminen mahdollistaa kouluvalinnan teon tiedon ja kokemuksen perusteella. Tällöin opintoihin sitoutuminen voi olla parempaa, kuin sattumalta tai ”puskaradiosta” saatujen tietojen perusteella valituissa opinnoissa.

Alueelliset vanhempainillat on koettu tärkeäksi toimintamuodoksi, ja sitä tullaan jatkamaan. Tilaisuuksia olisi hyvä laajentaa niin, että mahdollisimman suuri osa tarjolla olevasta toisen asteen koulutuksesta voisi esittäytyä peruskoululaisille ja heidän vanhemmilleen.

Uusi opiskelijahuoltolaki tulee muuttamaan opiskelijahuoltoryhmän toimintaa huomattavasti syksyllä 2014. Lainsäädäntöön liittyvien muutosten

takia edellä esitetyn tyyppinen OHR-toiminta päättyy. Opiskelijan opintojen etenemistä seurataan edelleen, mutta yksittäistä opiskelijaa koskevat huolenaiheet käsittelee kutakin tilannetta varten koottu asiantuntijaryhmä. Asiantuntijaryhmän osallistujat sovitaan yhdessä opiskelijan kanssa.

Organisaatiossa tapahtuvat muutokset tuottavat yleensä haasteita, kun olemassa oleviin rutiineihin ja käytänteisiin puututaan. Tärkeää olisi kunollinen valmistelu ja riittävä tiedottaminen. Usein kuitenkin olemme arjen toiminnassa tilanteessa, jossa asioita pitää viilata vielä muutoksen ollessa käynnissä. Tätä epävarmuuden ja epätietoisuuden tilaa organisaation jäsenet kestävät eri tavoin.

Artikkelini on pieni pintaraapaisu, yritys kuvata oman toimipaikkani toimintaa ja toiminnan muutosta nivelvaiheessa. Tämä artikkeli on hyvä ideapaperi siitä, mitä kaikkea on kokeiltu ja mitä vielä voisi ehkä tehdä toisin tai kokeilla nivelvaiheen sujuvuuden parantamiseksi. Tässä kuvatut toimenpiteet eivät ole sidottuja toimijoihin tai toimintaympäristöihin, vaan niitä on mahdollista muokata omiin tarpeisiin sopiviksi eri oppilaitoksissa.

AJATUKSELLA AMMATTIOPISTOON - NIVELVAIHEEN KÄYTÄNTÖJÄ												
	elokuu	syyskuu	lokakuu	marraskuu	joulukuu	tammikuu	helmikuu	maaliskuu	huhtikuu	toukokuu	kesäkuu	heinäkuu
Nivelvaihepo												
Koulutuskokeilut		pilotointivaiheessa mukana viisi yläkoulu eri puolilta Vantaata (toiminta loppui syksyllä 2013)										
Varia tutuksi	9.lk	9.lk	9.lk	9.lk				8. lk	8.lk	8.lk		
Logistiikka -roadshow		ympäri lukuvuoden, etenkin ennen yhteishakua										
Koulutusmessut ja peruskoulujen omat vanhempainillat		peruskouluissa										
Avoimet ovet		Vantaan lisäksi käydään myös lähikunnissa										
Varian alueelliset vanhempainillat, mukana myös erityisoppilaitoksia						tammikuu puoliväli						
Alueelliset työkoukset				idässä ja lännessä omat tilaisuudet								
Infotilaisuus peruskoulujen opinto-ohjaajille		peruskoulujen erityisopettajat ja Varian opot, erityisopettajat ja nuorisotyöntekijät luovat yhteistyötapoja nivelvaiheen joustavoittamiseksi										
Opovaihto peruskoulun ja ammattiopiston välillä				marraskuun alussa								
Opiskelijan hyväksymiskirje		läpi lukuvuoden, ajankohta sovitaan tapauskohtaisesti, vaihdon pituus pari päivää										
Kouluuunnistus		toinen kouluviikko										mukaan kuvaukset koulutusarvioita varten
OHR		kerran viikossa läpi lukuvuoden, kaikki ryhmät käydään läpi ainakin kerran jakson aikana										
Kympin kahvit		kerran viikossa koko toimipisteen henkilökunnan yhteinen tilaisuus (lopahti joulukuun 2012)										
	elokuu	syyskuu	lokakuu	marraskuu	joulukuu	tammikuu	helmikuu	maaliskuu	huhtikuu	toukokuu	kesäkuu	heinäkuu

Lähteet

- Ball, S.J. & Vincent, C. 2006. 'I heard it on the grapevine'. 'Hot' knowledge and school choice. Teoksessa Ball, S. J. Education Policy and Social Class. Routledge. London. 237–263.
- Kero, P. 2005. Verkostotyö ammattiopintoja aloittavien opiskelijoiden kohtaamisessa. Teoksessa Lerkkanen, J. (toim.) 2005. Opinto-ohjauksen tarkoitus. Opinto-ohjaajakoulutuksen 20-vuotisjuhlajulkaisu. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 51. 51–56.
- KOLVI OY -hanke. Keudan, Omnian, Luksian ja Varian innovoiva ohjausyhteistyö. Luettavissa: <http://teholapaisy.wikispaces.com/KOLVI+Oy>. Luettu: 28.10.2012.
- Kouvo, A., Stenström, M-L., Virolainen, M. & Vuorinen-Lampila, P. 2011. Opinto-poluilta opintourille. Katsaus tutkimukseen. Jyväskylän yliopisto, Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimuslauseita 42.
- Numminen, U., Jankko, T., Lyra-Katz, A., Nyholm, N., Siniharju, M. & Svedlin, R. 2002. Opinto-ohjauksen tila 2002. Opinto-ohjauksen arviointi perusopetuksessa, lukiossa ja ammatillisessa koulutuksessa sekä koulutuksen siirtymävaiheissa. Opetushallitus. Arviointi 8/2002.
- Nurmi, J-E. 2001. Nuoruusiän kehitys: etsintää, valintoja ja noidankehiä. Teoksessa Lyytinen, P., Korkiakangas, M. ja Lyytinen, H. (toim.) Näkökulmia kehityspsykologiaan – kehitys kontekstissaan. WSOY. Porvoo. 256–274.
- Opetusministeriö, 2005. Perusopetuksen ja toisen asteen koulutuksen nivelvaiheen kehittämistyöryhmän muistio. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2005:33.
- Power, M. 1999. The Audit Society. Rituals of Verification. Oxford University Press. Oxford.

Valmistumisen tuki restonomikoulutuksessa

Birgitta Nelimarkka, Pekka Soive ja Heikki Ursin

Haagan ohjauksen kehittämisen lähtökohtia

Miksi vain harvempi kuin joka kolmas opiskelija valmistuu 3,5 vuoden määräajassa? Miksi osa opiskelijoista ei saa tutkintoaan valmiiksi? Miksi opinnot laahaavat? Nämä ovat kysymyksiä, joihin on saatava vastauksia ja joihin on puututtava. Opintojen etenemiseen liittyvien ongelmien ratkaiseminen on tärkeää sekä opiskelijan että ammattikorkeakoulun kannalta. Opintojen sujuva eteneminen ja määräajassa valmistuminen mahdollistaa opiskelijan työllistymisen omalle alalle. Lisäksi opintotukikaukautia säästyy mahdollisia seuraavia korkea-asteen opintoja varten. Ammattikorkeakoululle on taloudellisesti kannattavaa, jos opiskelijat etenevät opinnoissaan suunnitellusti ja valmistuvat määräajassa. Ammattikorkeakoulujen nykyinen rahoitusmalli perustuu opiskelijoiden suoritustahtia painottaviin mittareihin, kun aiempi rahoitusjärjestelmä perustui laskennallisiin opiskelijamääriin.

Vielä 2000-luvun alkupuolella ammattikorkeakouluissa ei panostettu ohjaukseen eikä ohjausta koettu kovinkaan tarpeellisenä korkeakoulun vastuualueena. Ammattikorkeakoulujen rahoitusmallin, rakenteiden ja annettujen tavoitteiden nopea muutos on nostanut ohjauksen statusta merkittävästi. Ohjauksen rooli on muuttunut hetkellisestä tarpeesta jatkuvaksi keskusteluksi opiskelijoiden, opettajien ja opinto-ohjaajien välillä, jotta halutut opintosuoritukset saavutettaisiin. Ohjaukikäytänteitä kehitetään ammattikorkeakouluissa tällä hetkellä yhtä intensiivisesti kuin opetussuunnitelmia ja opintojaksojen sisältöjä. Opetus- ja ohjaussuunnitelmat nähdään ammattikorkeakoulun toiminnassa toisiaan tukevinä ja täydentävinä.

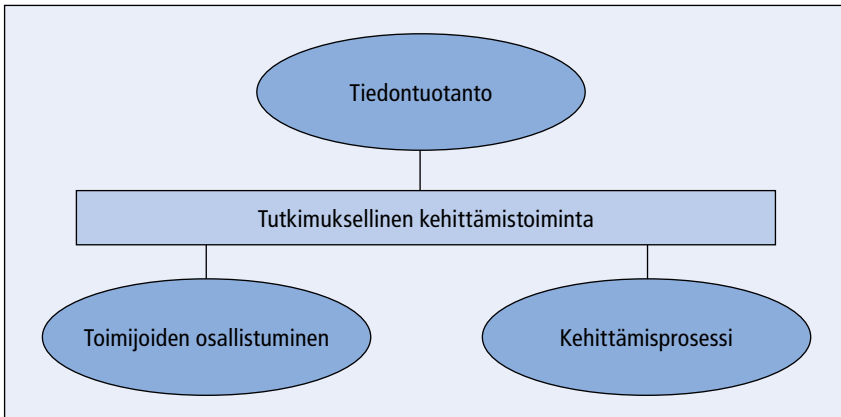
Edellä kuvatut syyt toimivat kimmokkeena lähteä selvittämään parhaita käytänteitä opintojen ohjauksessa. Tutkimme opinto-ohjauksen käytänteitä HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun Haagan yksikössä. Haagasta valmistuu restonomeja, jotka ovat opiskelleet hotelli-, ravintola- ja matkailualan liikkeenjohdon koulutusohjelmassa tai ruokatuotan-

non johtamisen koulutusohjelmassa. Haagalla on pitkät perinteet alan esimieskoulutuksessa, joka on alkanut jo vuonna 1969.

Opintojen ohjauksen kehittämishanke jakautuu kolmeen vaiheeseen. Ensimmäisessä interventiovaiheessa silloitimme hankkeen yksikön toimintoihin, kartoitimme taustatietoa ja loimme kehittämiskontekstia ja -näkemystä. Toisessa interventiovaiheessa kartoitimme kehittämistoimenpiteet, joilla pystymme nopeasti vaikuttamaan tiedostettuihin ongelma-kohtiin. Kolmannessa interventiovaiheessa pääroolissa on opiskelijälähtöisen toiminnan kehittäminen.

Kehittämishankkeen alkuvaiheessa pyrimme tunnistamaan opintojen etenemiseen ja keskenjäämiseen vaikuttavia syitä sekä löytämään keinoja ongelmien ratkaisemiseksi. Vaikka opintojen hidaskäynnistäminen ja keskeytykset ovat yleisesti tiedossa koko työyhteisössä, on perimmäisiä syitä voitu vain arvailla. Tilannetta on korjattu erilaisin ad hoc -toimenpitein. Esimerkiksi hitaasti eteneviä ja keskeyttämisvaarassa olevia opiskelijoita on tavattu, kun opintoaika on jäljellä yksi lukukausi ja koossa on noin 150 opintopistettä. Näiden opiskelijoiden tukeminen opinto-ohjauksella ja opintojen suunnittelulla on parhaimmillaan käynnistänyt opinnot uudelleen ja opiskelija on valmistunut. Useimmiten opiskelija ei kuitenkaan ole valmistunut neljän ja puolen vuoden maksimiopiskeluajan puitteissa, vaan opiskelijalle on myönnetty lisäaikaa puolesta vuodesta vuoteen. Koko työyhteisön, niin opettajien, koulutuksen johdon kuin opinto-ohjaajienkin, yhteinen näkemys on, että opintojen viivästymiseen ja keskeyttämiseen on saatava aikaan muutos.

Opintojen ohjauksen kehittämishankkeen taustalla on tutkimuksellisen kehittämistoiminnan malli (kuviot 1), jonka keskeisimpiä periaatteita on tarkoitus noudattaa. Tutkimuksellisen kehittämistoiminnan keskeiset osa-alueet sopivat hyvin perustaksi ohjauksen kehittämishankkeeseen, koska siinä yhdistyvät kehittämisprosessin, toimijoiden osallisuuden sekä tiedonhankinnan ja -tuotannon näkökulmat (Toikko & Rantanen 2009, 9).



Kuvio 1. Tutkimuksellisen kehittämistoiminnan näkökulmat (Toikko & Rantanen 2009, 10).

Perinteisesti kehittämistä tehdään lineaarisesti etenevänä projektimaisena toimintana. Kun kehittämistyö vaiheistuu sarjaksi perättäisiä toimintoja, suunnitteluvaiheessa voi pahimmassa tapauksessa kulua huomattavan paljon aikaa ennen kuin edetään varsinaiseen kehittävään toimintaan. Käyttämässämme kehittämistoiminnan mallissa tiedon tuottamista ja hankintaa, ihmisten osallistumista ja kehittämistoimenpiteitä tehdään samanaikaisesti. Säästämme aikaa ja tarvittaessa pystymme kokeilemaan erilaisia kehittämistoimenpiteitä sekä arvioimaan niiden vaikutusta. Hyöty samanaikaisesta työskentelystä on, että muutoksia vallitsevaan tilanteeseen saadaan mahdollisimman pian. Näin voimme reagoida eri toimenpiteiden vaikutuksiin välittömästi ja hyödyntää prosessin myötä esille tulleita havaintoja.

Tämän työskentelymallin riskinä on, että voimavaroja kaikkien eri osa-alueiden yhtäaikaiseen työstämiseen ei ole riittävästi. Toiminta voi jäädä pintapuoliseksi, koska hankkeen kannalta oleellisimpia seikkoja ei välttämättä havaita ja keskitytään mukavimpiin, vähiten aikaa vieviin ja ongelmattomimpiin asioihin. Tärkeää on myös vakuuttaa muut yksikössä toimivat ihmiset. Toiminta ei saa vaikuttaa suunnittelemattomalta puuhastelulta, koska erilaisia kehityshankkeita tai niiden yrityksiä on jo riittävästi nähty. Kehittämishankkeen ja sen toiminnan kannalta on tärkeää saada sille riittävä tuki koko työyhteisössä – alkaen koulutuksen johdosta.

I Inteentiovaiheen toimenpiteet

Toimijoiden osallistuminen eli kehittämishankkeen silloittaminen työyhteisöön

Ohjauksen kehittämishankkeen onnistumiseksi on tärkeää, että mahdollisimman suuri joukko ihmisiä kokee hankkeen tarpeelliseksi. Kehityshankkeen nimeksi annamme *Valmistumisen tuki Haagassa*. Esitämme hankkeemme ryhmälle, johon kuuluvat koulutusyksikön johtaja, neljä koulutusohjelmajohtajaa sekä aikuiskoulutuksen yliopettaja. Koulutusjohdon hyväksyntää varten laadimme tiiviin esityksen, joka sisältää oleellimmat hankkeen osatekijät ja vaiheet (kuva 1). Jo ennen hankkeen esittämistä koulutusjohdolle on kehittämisyhmään osallistuvilta henkilöiltä pyydetty suostumus osallistumiselle.

1. Mitä kehitetään – mikä on kehittämisen kohde?

Haagan opinto-ohjauksen prosessi

Valmistumisen tuki Haagassa – hidastuneet ja keskeytyneet opinnot

2. Miksi kehitetään?

Tämän selvitystyön pohjalta on tarkoitus kehittää ns. aikaisen puuttumisen malli, jonka avulla tunnistetaan mahdolliset opintoihin ja niiden etenemiseen liittyvät ongelmat siinä vaiheessa, kun opiskelija ei ole vielä liiaksi erkaantunut opiskelusta ja opiskelijayhteisöstä.

Hyödyt opiskelijalle...

Hyödyt amk:lle...

3. Mitä aiotaan tehdä ja miten?

- Selvitetään opintojen hidastumisen ja keskeytymisen syitä
- Selvitetään, onko olemassa tekijöitä, joiden avulla pystytään ennustamaan opintojen mahdollista hidastumista ja keskeytymistä?

4. Ketkä kehittämistyöhön osallistuvat?

Opiskelijakunnan edustaja, tutoroinnista vastaava opettaja, aikuiskoulutuksen yliopettaja sekä opinto-ohjaaja, englanninkielisen koulutuksen opinto-ohjaaja, yksi koulutusohjelmajohtaja + kehittämishankkeen tekijät

5. Mikä on aikataulu?

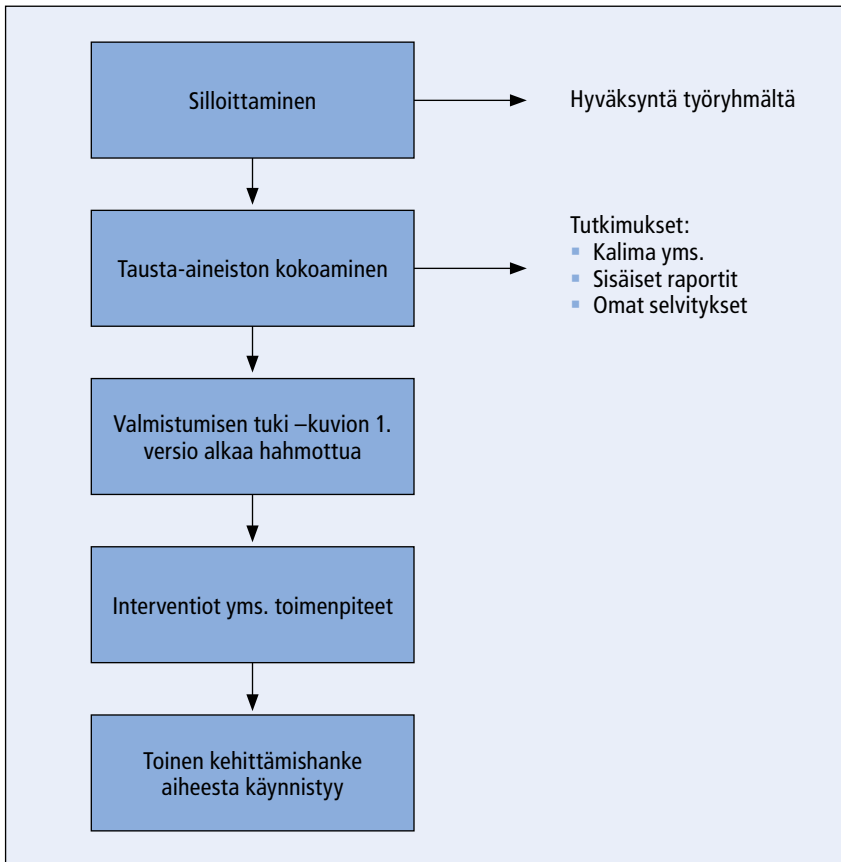
Joulukuu 2011 – kevät 2012... syksy 2012

Kuva 1. Kehittämishankkeen esittely yksikön koulutusjohdolle.

Tiedontuotanto eli tarvittavan aikaisemman tutkimustiedon ja taustaineiston kokoaminen

Kehittämishanke *Valmistumisen tuki Haagassa* käynnistetään kokoomalla työryhmä ja aloittamalla taustatietojen kokoaminen: mitkä asiat

edistävät ja hidastavat opintoja tai pahimmillaan aiheuttavat restonomiopiskelijoiden opintojen keskenjäämisen? Kuviossa 2 on havainnollistettu kehittämishankkeen etenemisprosessi.



Kuvio 2. Kehityshankkeen eteneminen.

Kehittämisprosessiin siirtyminen

Haagan yksikön ohjaustoiminnan kehittämisen ja toteuttamisen tueksi perustetaan työryhmä, jossa ovat edustettuna Haagan yksikön eri koulutusohjelmat ja eri ryhmät: opiskelijat, opettajat, koulutuksen johto ja ohjauksesta vastaavat. Työryhmän tavoitteena on pohtia keinoja, joilla pyritään estämään opiskelujen hidastumista ja tukemaan valmistumista määräajassa. Ryhmä pyrkii kartoittamaan opiskelun esteitä ja uhkatekijöitä sekä luomaan niin sanotun aikaisen puuttumisen mallin, jolla tuetaan opintojen etenemistä.

Haagan yksikölle on tyypillistä tilanne, jossa opiskelijalla on jo paljon opintopisteitä (noin 150) mutta opinnot jostain syystä hidastuvat ja jäävät kesken. Erityisesti tähän ilmiöön halutaan tarttua. Laajasti kootun työryhmän tavoitteena on lähestyä ongelmaa moniulotteisesti ottamalla huomioon nuorten ja aikuisten koulutusohjelmat sekä suomenkieliset ja englanninkieliset koulutusohjelmat, tutorointiprosessin, erityisohjauksen ja opinto-ohjauksen näkökulmat unohtamatta opiskelijanäkökulmaa.

Työryhmän mukaan Haagan yksikössä on useita ohjausprosesseja (tutorointi, opinto-ohjaus, erityisohjaus, työharjoitteluohjaus), joiden kokonaisuus olisi hyvä hahmottaa. Haagan ohjausprosessista on olemassa erilaisia käytäntöjä. Yhteisen ohjauksen mallin laatiminen on tärkeää, jotta opiskelijat eri koulutusohjelmissä kokevat tulevansa tasapuolisesti ohjatuiksi. Työryhmän jäsenet kartoittavat eri tahojen näkemyksiä Haagan ohjauksesta ja ryhtyvät mahdollisimman nopeasti konkreettisiin ohjauksellisiin toimenpiteisiin.

Työskentely aloitetaan siten, että opiskelijakunnan edustaja kartoittaa opiskelijoiden näkemyksiä opiskelun sujuvuudesta toisen vuoden opiskelijoiden keskuudessa. Kaikkien opettajatutorien edellytetään käyvän hops-keskustelut hyvissä ajoin kevään aikana ja antavan näistä palautetta opinto-ohjaajalle. Opinto-ohjaaja yhdessä opettajatutorin kanssa ottaa yhteyttä suoraan opiskelijoihin, joiden opinnot ovat hidastuneet.

II interventiovaiheen kehittämistoimenpiteet

Infotori

Haagan koulutusohjelmajohtajien kanssa sovitaan kolmannelle vuosikurssin opiskelijoille järjestettävästä yhteistapaamisesta, infotorista. Idea infotorista tuli opiskelijoilta. Tilaisuuteen kutsutaan elinkeinon edustajia kertomaan tutkinnon tarpeellisuudesta työelämässä. Tilaisuudessa saa ohjausta kolmannen opintovuoden etenemiseen, opinnäytetyön tekemiseen, suorittamattomien opintojaksojen suorittamiseen ja opintotukiasioihin. Kaikilla näillä ohjauksellisilla keinoilla pyritään muistuttamaan opiskelijaa valmistumisen tärkeydestä.

Infotori-tapahtumasta saamme hyvää palautetta, joka kannustaa kehittämään juuri kolmannen vuosikurssin tehostettua ohjausta. Infotorin ajankohdaksi valitaan syksyn toisen periodin alku, jolloin kaikkien kolmannen vuoden opiskelijoiden opinnot ovat alkaneet. Tilaisuuden järjestäminen lukuvuoden alussa mahdollistaa opintojen suunnittelun koko lukuvuoden ajalle. Infotorin avoimen keskustelun mahdollistava

toimintamalli palvelee hyvin opiskelijoita, sillä torilla on mahdollisuus tavata opettajia, kysyä opintoihin ja opinnäytteen tekemiseen liittyviä asioita tai saada opinto-ohjausta ja -neuvontaa sekä yksilö- että pienryhmäohjauksena. Tapahtuma järjestetään Haagan opiskelijaravintolassa messutapahtumana.

Pullonkaulakurssien selvittäminen

Seuraavana toimenpiteenä kartoitetaan opintojen etenemistä hidastavat tai estävät opinnot, niin sanotut pullonkaulaopintojaksot, joissa opiskelijoilla on eniten keskeneräisiä suorituksia. Kun verrataan opintoihin osallistumista opintojaksojen ilmoittautumistietojen ja läpäisyn perusteella, huomataan, että opintojaksojen osallistumisaste on varsin hyvä, mutta läpäisy on ongelma. Tarkempi selvitys osoittaa, että tämä ei koske kaikkia opintojaksoja. On joitakin opintojaksoja, joille on osallistuttu hyvin, mutta kaikki opiskelijat eivät ole saaneet suorituksia valmiiksi neljän kuukauden jälkeen.

Seuraavassa selvitetään tarkemmin pullonkaulaksi muodostuneita opintoja: mitä ne ovat ja onko niillä yhdistäviä tekijöitä? Opintojakso määritellään pullonkaulaksi, jos neljän kuukauden jälkeen opintojakson päättymisestä viidenneksellä osallistuneista opiskelijoista ei ole hyväksyttyä suoritusmerkintää. Yllättävä havainto on, että ennako-oletus vieraiden kielten ja matemaattisten aineiden osalta ei pidä paikkaansa: ne eivät ole opintojen hidastajia. Pullonkaulaksi muodostuneet opinnot ovat selvityksen mukaan pääosin ensimmäisen vuoden opintoja. Kaksi tekijää liittyvät pullonkauloihin: näillä opintojaksoilla on vaativa tentti tai loppukoe tai opintojaksoon sisältyy opetusperiodin jälkeen palautettava lopputyö, raportti, oppimispäiväkirja tai muu tehtävä. Näistä havainnoista keskustellaan opintojaksoista vastaavien opettajien kanssa ja päätetään välittömistä keinoista, joilla opiskelijat saisivat opintojakson suoritettua. Lisätään tenttien uusintamahdollisuuksia ja tarvittaessa sovelletaan vaihtoehtoisia tenttikäytäntöjä. Opintojaksojen tehtävien suorittamista tuetaan opettajan antamalla ohjauksella. Suuri osa pullonkaulaksi osoittautuneista opintojaksoista ei enää puolen vuoden jakson jälkeen nouse esille pullonkaulaopintojaksoina.

Uraohjaus

Käynnistämme aikaisen puuttumisen mallin innoittamana myös uraohjauksen pilottihankkeen. Ohjaukseen osallistuvat ensimmäisenä vuonna

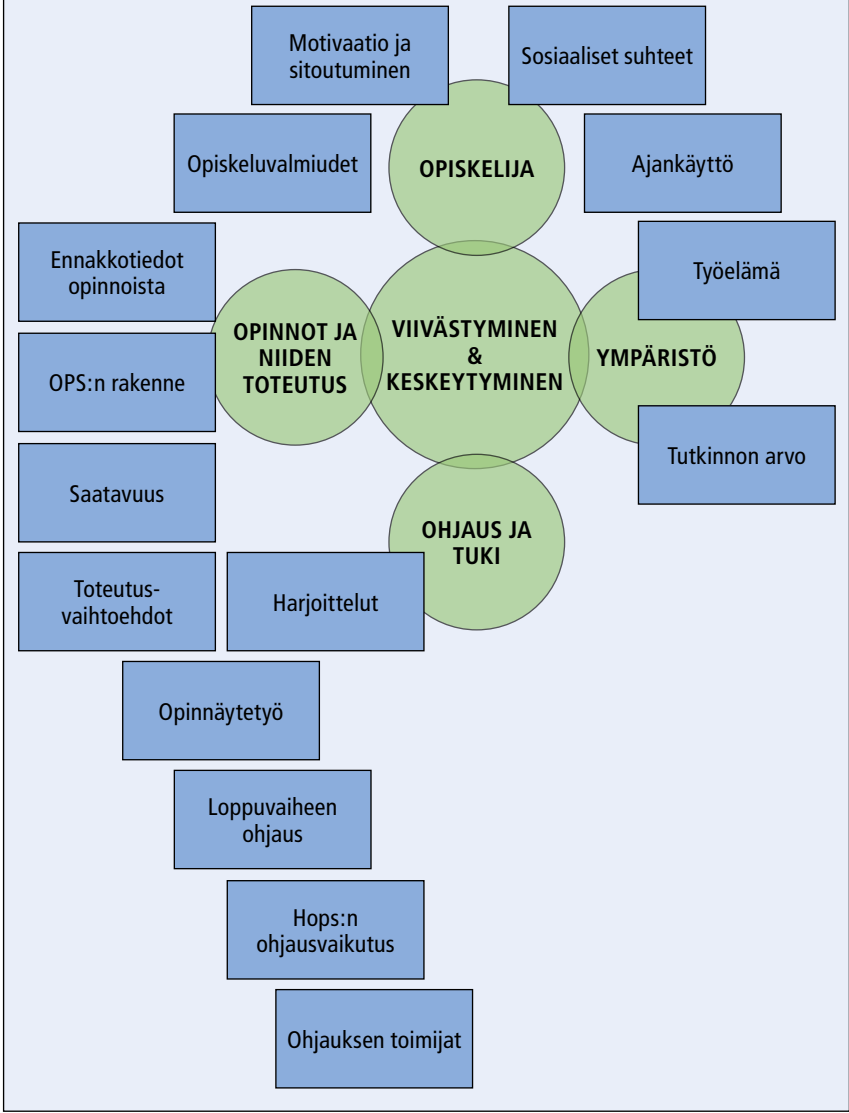
ruokatuotannon johtamisen toisen vuosikurssin opiskelijat ja seuraavana vuonna hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon kolmannen vuosikurssin opiskelijat. Uraohjaukset aloitetaan heti opiskelijoiden saapuessa kouluun loka—marraskuussa. Haagassa toteutettavan uraohjauksen tavoite on, että opiskelijat työllistyvät koulutustaan vastaavalle alalle. Opiskelijoilla on hallinnan tunne opinnoistaan ja elämästään opintojensa aikana. Uraohjaus keskitetään opintojen kriittisiin kohtiin toisen ja kolmannen vuosikurssin opiskelijoille.

Haagan valmistumisen tuen mallintaminen

Aikaisemman tutkimustiedon, muualla tehtyjen vastaavien selvitysten sekä omien opiskelijoiden opintojen etenemiseen liittyvien havaintojen pohjalta koostetaan malli (kuvio 3), jossa hahmotetaan opintojen viivästymiseen ja keskeytymiseen vaikuttavat tekijät. Nämä tekijät on jaettu neljään pääryhmään:

- *Opiskelija* itse ja häneen vaikuttavat tekijät
- *Ympäristö*, jossa on yhteiskunnassa vaikuttavia tekijöitä
- *Opinnot ja niiden toteutus*, jotka riippuvat ammattikorkeakoulun ratkaisuihin esimerkiksi opintojen saatavuuteen
- *Ohjaus ja tuki*, jotka ovat opiskelijoille tarjolla

Valmistumisen tuki Haagassa
 Pekka Soive, Heikki Ursin
 HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu, Haagan yksikkö
 Opintojen viivästymiseen ja keskeytymiseen puuttuminen kehittämiskohteena



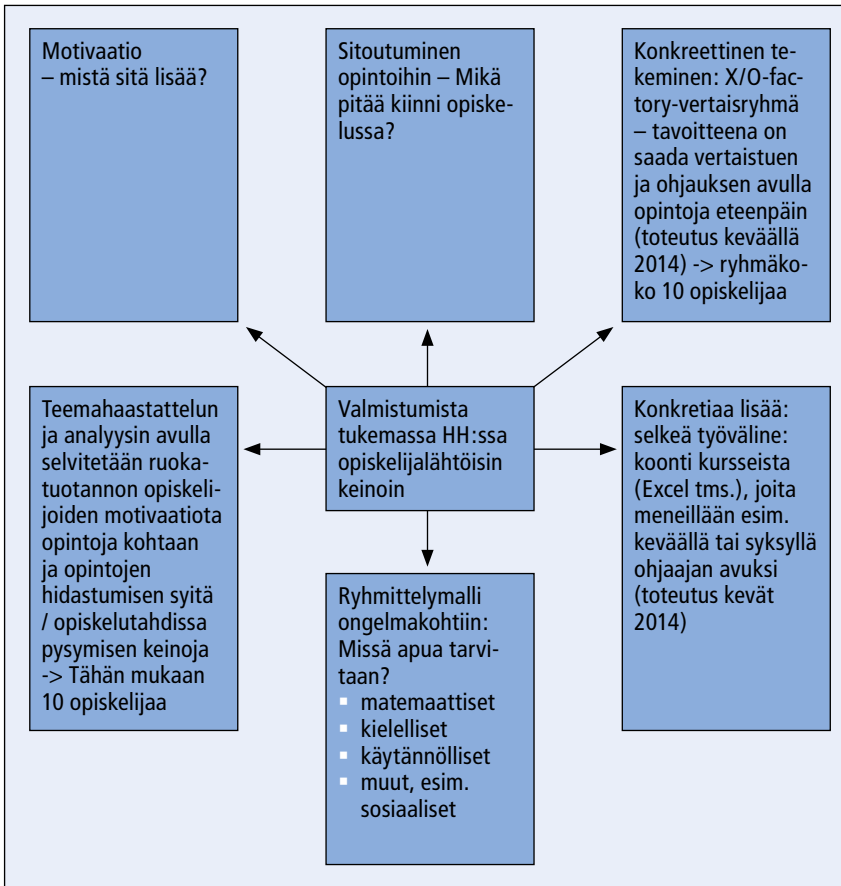
Kuvio 3. Valmistumisen tuki Haagassa -kartoitus.

Interventiovaihe III

Valmistumisen tuen kartoituksen jälkeen Haagassa huomataan, että opiskelijoiden näkemys valmistumista edistävästä ja hidastavista tekijöistä on hyvä saada esille. Tämä idea käynnistää jatkokehittämishankkeen, jonka tavoitteena on tukea opiskelijoiden opintojen etenemistä tunnistamalla opintojen tämänhetkisiä ongelmakohtia. Tarkoituksena on löytää selkeitä ja konkreettisia, opiskelijaan liittyviä asioita, jotka edistävät ja hidastavat valmistumista. Lisäksi etsitään ideoita, miten valmistumista voidaan opiskelijoiden mielestä edistää. Teoreettisena kehikkona työssä on vertaisryhmätoimintamallin (Valttia työelämään -sivusto) kehittäminen ja ryhmäohjauksen merkityksen hahmottaminen. Työn taustaksi ruokatuotannon johtamisen koulutusohjelman 11 opiskelijaa haastatellaan puolistrukturoidusti, ja aineisto luokitellaan asiakokonaisuuksiksi.

Opiskelumotivaation ylläpito ja siihen keskittyminen on tärkeää, sillä yleisimpiä opintoja hidastavia tekijöitä ovat heikko opiskelumotivaatio ja työssäkäynti (Lavikainen 2010, 51; Saari & Kettunen 2013, 32). Opiskelijaa motivoivat parhaiten sellaiset opinnot, jotka vastaavat mielikuvaa opintojen sisällöstä, kun taas vääränlaiset mielikuvat vaikuttavat eniten opiskelumotivaation heikkenemiseen (Lavikainen 2010, 65—67). Vertaisryhmä toimii hyvänä motivaation kohottajana tilanteessa, jossa opinnot hidastuvat. Tällaisiin ryhmiin osallistuvat kokevat saavansa kannustusta, kokemusten jakamista ja innostusta opintojen jatkamiseen. Vertaisryhmä näyttäisi tasoittavan opiskelijoiden käsitystä opintojen viivästyisestä ja luovan paremmat mittasuhteet oman tilanteen hahmottamiseen. (Penttinen & Plihtari 2012, 56—61.)

Kaliman (2011, 251—253) mukaan on tärkeä nähdä opiskelijat tasa-vertaisina yhteistyökumppaneina, joista aidosti välitetään. Hän käyttää tutkimuksessaan laaja-alaisesta ohjaukseen liittyvistä menettelytavoista nimitystä hakeva ohjaus. Tällä menetelmällä kiinnitetään huomio nimenomaan opiskelijoihin, joiden opinnot ovat hidastuneet ja jotka eivät suorita 50 opintopistettä lukuvuodessa. Kuviosta 4 ilmenee asioita, joiden avulla opiskelija nostetaan toiminnan keskiöön.



Kuvio 4. Jatkokehittämishankkeen aiheet.

Hankkeen tässä vaiheessa haluamme kuulla opettajien ja muun henkilökunnan näkemyksiä siitä, mitkä asiat tukevat opiskelijan valmistumista ja mitkä asiat hidastavat opintoja. Asiaa selvitetään työpajassa, jossa osallistujat kiertävät haluamissaan pisteissä, joissa me ohjaajat olemme avaamassa keskustelua.

Opettajien ja henkilökunnan mukaan opinnoissaan onnistuja työskentelee opinnoissaan vain sen verran kuin on pakko, on tavoitteellinen ja saa etua valmistumisesta. Hän asuu kotona tai opiskelija-asuntolassa ja toimii järjestelmällisesti. Opintojen hidastumista saavat aikaan muun muassa ”Kyllä tästä lukematta pääsee” -asenne, opintojen arvostuksen puute ja päihitteet. Opettajat kokevat tärkeäksi nopean ja varhaisen puuttumisen hylättyihin opintojaksoihin. Joustava opintojaksotarjonta ja ryhtiilike, jossa vaaditaan opiskelijoita pitämään sovitusta aikatauluista kiinni, saa kannatusta.

Opiskelijoiden opintoihin kohdistuviin odotuksiin vaikuttavat ystäväpiiri ja ammattikorkeakoulun markkinoinnillaan luomat mielikuvat, jotka vastaavat opiskelijaksi hakeutuvan omia odotuksia. Odotuksiin liittyvä aineisto jakautuu selkeästi kahteen kokonaisuuteen: ammatillisiin odotuksiin ja eteenpäin pyrkimiseen sekä muihin odotuksiin. Ammatillisista odotuksista selkeimpänä erottuu eteenpäin pyrkimisen tavoite ja halu kehittää esimiestaitoja. Opiskelijoiden odotukset toteutuvat pääsääntöisesti hyvin, mutta käytännön työhön liittyvien opintojen vähäisyyden moni opiskelija kokee odotusten vastaiseksi.

Odotukset täyttyi enemmän kuin mitä odotin, tapahtumat ja toiminnallisuus innostivat yli odotusten.

Aika kaksjakoisesti, osa niinku tosi hyvää, jos sä olit itse innostunut, mutta sitten mä veikkaan että tää koulu ei niinku hirveesti antanut, jos sä vaan menit sen virran mukana.

Motivoivat tekijät sekä hidasteet ja esteet

Monelle opiskelijalle tuntuu olevan vaikeata kuvata omaa motivaatiota ja sitä, mitkä asiat pitävät heitä kiinni opinnoissa. Motivaatioon vaikuttavia asioita tässä haastattelussa ovat tahto tehdä asiat loppuun, tutkinto, halu oppia lisää, ryhmä ja muut asiat (mm. kannustava oppimisympäristö, työharjoittelu, yksittäinen merkityksellinen luennoitsija).

Varmaan päällimmäisenä semmonen kunnianhimo että saa suoritettua sen aikataulussa.

Meillä on niin uskomaton yhteisymmärrys ja meidän kemiaat kohtaa tossa luokassa, niin sanotaan, että se on suurin motivaattori.

Opintojen hidastumiseen on monta selittävää tekijää. Haastatteluista selviää, että opintoja hidastavat samantyyppiset asiat kuin aikaisemmissa tutkimuksissa on tullut esille. Opintoja hidastavat tekijät luokitellaan ulkopuolisiin (opintojen sisältö ja rakenne) ja sisäisiin tekijöihin (motivaatio, turhautuminen ja ajanhallinta).

Ehkä varmaan tuurikin vähän, et kun tarjottiin kivaa esimiespaikkaa ja sit sanottiin että jos sä nyt tulet, niin me otetaan sut koko vuodeksi.

Mun suurin haaste on ajan puute, se on pahin nyt mä teen sitä mun omaa työtä josta mä tienaan mun vuokrat rahat ja sitten mä teen tota työharjoittelua.

Sanoinkin kun ei tiedä, et onks tää niinku mun ala.

Nuo tappoperiodit on suurin hidastuttava tekijä, se ei yhtään helpota että sitten on niitä hiljaisia periodeja, päinvastoin.

Tuen tarpeet

Opiskelijoiden ajatukset siitä, millaista tukea oppilaitos voisi antaa opintojen etenemiseksi, jakautuivat kahteen osa-alueeseen: opintoihin liittyviin sekä opettajien ja ohjaajien toimintatapaan liittyviin.

Koulussa ja tunnilla vois käyttää aikaa vähän siihen, että kysyis niinku miten menee ja monet niin tekeekin.

Olihan tossa noita, et otetaan skumppaa ja mietitään miten valmistutaan ja vaikka mitä. Ne on ihan hyviä, et sitten tulee laitettua kalenteriin että mä oon miettinyt, mutta ei oo tullu tehtyä mitään asian eteen.

Helponnettu infopaketti kursseista. Järjestelmät helpommiksi, niin kaikki sujuis paremmin.

Vastuu opiskelijalla, projektin tai työn jälkeen palkitseminen on hyvä. Palautteen saanti on tärkeää.

Olisi enemmän sellaisia kursseja, joita voisi suorittaa esim. virtuaalisesti tai etätyöskentelemällä.

Toimenpiteenä opintojen etenemisen avuksi kehitellään ryhmänohjauksellista ryhmää teemalla ”X/0-factory”. Mitä enemmän opiskelijalla on kesken jääneitä opintoja, joita merkitään X:llä tai 0:lla, sitä todennäköisemmin hän tarvitsee tukea opinnoissaan. Kehitellyn ryhmän toiminta perustuu opiskelijoiden väliseen vertaistukeen. Ryhmän tavoitteena on yhdessä hahmottaa keskenjääneet opinnot ja tehdä realistinen suunnitelma niiden suorittamisaikataulusta. Ryhmän kokoontumisen aikana työskennellään yhdessä ohjaajan kanssa sekä itsenäisesti ryhmänä yhteisen tavoitteen hyväksi. Omia kykyjä pyritään vahvistamaan ja lisäämään omia mahdollisuuksia opintojen suorittamiseksi eteenpäin. Ryhmä kokoontuu 3–4 kertaa siten, että alussa tavataan kaksi kertaa kahden viikon välein ja myöhemmin noin neljän viikon välein kerran tai kahdesti. Ryhmän työskentelyprosessi etenee ryhmäytymisestä edistymistavoitteiden kirjaamiseen ja yhteistyöhön ohjaajan ja muiden ryhmäläisten kanssa. Lopussa tehdään yhteenveto, kirjataan onnistumiset ja tehdään jatkosuunnitelma. X/0-työpajan kehittäminen tehdään Valtti-hankkeen ryhmämallin pohjalta (Valttia työelämään -sivusto). Opiskelijoilta kysytään myös heidän käsitystään ryhmän merkityksestä ja ryhmänohjauksellisesta vertaistuesta. Merkittävä osa haastatelluista kokee ryhmän merkityksen erittäin suureksi.

Vaikuttaa erittäin paljon, jos ryhmä on hyvä, niin kuin se minun tapauksessa on äärimmäisen hyvä, se tota parantaa tavallaan sitä en tiedä opiskeluvirettä.

Mä oon tosi ryhmäihminen et on tosi kiva et on ne tutut ihmiset, että ei ole sitä stressiä et tarvitsee tutustua uusiin ihmisiin.

Kyllä mun mielestä hyvä juttu, sillä vois ehkäistä sitä, että ne (opintojaksot) ei niinku unohdu, tavallaan jää kesken ja jää roikkumaan, joku muu vähän potkisi eteenpäin, hyvä juttu!

Haastattelujen perusteella on tullut selväksi, että ryhmällä on suuri vaikutus opintojen etenemiseen. Opintojen tasaisempi painotus eri lukukausina edistää opinnoissa jaksamista. Työssäolo opintojen aikana hidastaa opintoja ja saa opiskelijat uupumaan. Opiskelijoiden erilaiset taustat saavat aikaan eriarvoisuutta. Tämä eriarvoisuus tulee esiin esimerkiksi turhautumisena, koska aluksi käydään läpi itsestäänselvyyksiä tai koska kokemattomat tuntevat olevansa vajavaisia ja liian kokemattomia. Opiskelijat toteavat haastattelujen aikana sen, mitä opettajat ovat pohtineet pitkään: suuren keskeyttämismäärän ja merkittävän opintojen hidastumisen, erityisesti kolmannen vuoden alkuvaiheessa.

Opiskelija alkaa siinä kolmannen vuoden aikana väsähtämään ja varsinkin keittiöpuolella, niin se näkyy et kun painetaan siinä samalla sitä pitkää päivää töissä niin kyl se vaan väsyttää. Kesät varsinkin kun on menny siinä et ei mitään kun vaan kovaa duunii, niin et saa missään vaiheessa levätä.

Miten tästä jatkamme – kohti IV interventiovaihetta?

Jatkokehitysehdotuksina ovat muun muassa kokeneiden opiskelijoiden hyödyntäminen käytännön opetuksessa ja opinnäytetyön ohjaajalle kehitettävä koontihaastattelulomake, jossa kysytään opiskelijalta, mikä vei häntä opinnoissa eteenpäin ja mikä toisaalta hidasti etenemistä. Näistä kommentaiteista voisi olla apua, kun mietitään valmistumista tukevia toimenpiteitä. Opintojen rytmitykseen tulee kiinnittää erityistä huomiota: liian raskaat periodit saavat aikaan keskeytyneitä opintojaksoja ja toisaalta liian helpot periodit totuttavat opiskelijat löysäilyyn opintojen suhteen. Tästä seuraa usein työssäkäynnin lisääntyminen. Yhteisten käytänteiden luominen rästitehtävien palauttamiseen voisi selkeyttää toimintaa ja ohjata opiskelijoita suorittamaan tekemättömiä töitä selkeän toimintamallin mukaisesti. Ydinkysymys on: miten saamme opiskelijat valmistumaan ja opiskelemaan tasaisessa tahdissa noin 55 opintoviikkoa lukuvuoden aikana sekä pysymään opinnoissaan valmistumiseen asti?

Lähteet

- Kalima, R. 2011. Opintojen pitkittyminen ja keskeyttäminen ammattikorkeakoulussa. Tutkimus Helsingin ammattikorkeakoulun opintojen pitkittymisen ja keskeyttämisen syistä vuosina 2002–2007 ja niihin vaikuttamisen keinoista. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden yksikkö.
- Lavikainen, E. 2010. Opiskelijan ammattikorkeakoulu 2010 – Tutkimus ammattikorkeakouluopiskelijan koulutuspoluista, koulutuksen laadusta ja opiskelukyvystä. Opiskelijajärjestöjen tutkimussäätiö Otus rs 35/2010. Uniprint. Turku. Luettavissa: http://dev.webveistamo.fi/samok/uploads/2011/03/opiskelijan_amk2010.pdf.
- Penttinen, L. & Plihtari, E. 2012. Valmistumisen tukemista ryhmäohjauksella. Teoksessa Penttinen, L., Plihtari, E., Skaniakos, T. & Valkonen, L. Vertaisuus voimavarana ohjauksessa, s. 52–75. Jyväskylä. Jyväskylän yliopistopaino. Luettavissa: http://www.yliopistostatyoelamaan.fi/files/3013/3854/2074/Vertaisuus_voimavarana_ohjauksessa.pdf.
- Saari, J. & Kettunen, H. 2013. Opiskelijabarometri. Katsaus korkeakouluopiskelijoiden opintoihin, arkeen ja hyvinvointiin. Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö Otus 39/2012. Digipaino Keuruskopio Oy. Keuruu.
- Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere. Tampereen yliopistopaino Oy.
- Valttia työelämään -sivusto. Luettavissa <http://valmistu.net/>.

Aikuistutoroinnin pilotointi HAAGA-HELIAssa

Kati Taipale

Taustaa hankkeelle

■ Työskentelen liiketalouden tradenomitutkintoa suorittavien aikuisopiskelijoiden päätoimisena opinto-ohjaajana HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulussa Pasilan toimipisteessä. Opiskelijoita aikuiskoulutuksessa on noin 600. Koulutus soveltuu erityisesti opiskelijoille, joilla on alan kokemusta tai koulutusta. Opintoja on mahdollista tehdä monimuoto-opintoina hyödyntämällä muun muassa verkkokursseja. Varsinainen lähiopetus toteutetaan iltaisin. Opinto-ohjaajakoulutukseen liittyvän kehittämishankkeeni tavoite oli pilotoida HAAGA-HELIAN liiketalouden aikuislinjalle vertaistutorointia, jota nuorten koulutuksessa on ollut jo pitkään. Sysäys hankkeelle syntyi paitsi arjen ohjaustyöstä myös omasta lähihistoriastani, jolloin olen itse ollut mukana tutoroinnissa.

Tutorointia on määritelty monin eri tavoin. Tutor sana tulee latinasta ja tarkoittaa ”lempeä perään katsoja” (Lehtinen & Jokinen 1996, 32). Tutor on vertaisohjaaja, joka voi olla sekä opettaja että opinnoissaan edistyneempi opiskelija. Tässä hankkeessa tutor on opinnoissaan edistyneempi opiskelija, usein käytännössä jo yhden lukukauden opiskellut aikuinen. Penttinen, Plihtari, Skaniakos ja Valkonen, jotka ovat ESR-hankkeessaan (2007–2013) tutkineet vertaisuutta voimavarana ohjauksessa, toteavat, että vertaistutorointia pidetään keskeisenä korkea-asteen opintojen alkuvaiheen ohjauksen muotona. Opintojen aloittaminen saattaa olla monelle vaikea siirtymä, jota vertaistutoroinnilla voidaan helpottaa. Myös opiskelija-identiteetti muotoutuu pitkälti ensimmäisen vuoden opintojen aikana. Sosiaalistuminen opiskelijakulttuuriin ja yhteisön jäseneksi vaikuttaa myös opintojen sujuvuuteen ja etenemiseen. (Penttinen ym. 2013, 17.)

Ammattikorkeakoulujen ohjausta on kehitetty viime vuosina, mutta aikuisten ohjaus on edelleen jäänyt vähemmälle huomiolle (Lätti 2008, 6). Omassa hankkeessani nimenomaan aikuisten ohjaus ja sen erityispiirteet tuovat oman haasteensa ja mielekkyytensä tutoroinnin kehittämiseen. Aikuisten ohjauksessa merkityksellistä on ohjauksen kokonaisvaltaisuus

ja sen huomioiminen, että aikuisen elämäntilanteelle on tyypillistä roolien kirjavuus esimerkiksi opiskelijana, työntekijänä ja vanhempana. Se, että myös tutorit ovat heterogeeninen ryhmä erilaisine lähtötilanteineen ja taustoineen, auttaa heitä ymmärtämään paremmin myös opiskelijoiden monia haasteita ja haaveita.

Tutoritoiminta on yksi tärkeä tukitoiminto opiskelijoiden oppimisprosessin edistämiseksi. Kuten edellä olen tuonut esille, tutoritoiminnalla on pitkät perinteet HAAGA-HELIAssa nuorten koulutusohjelmassa. Opiskelijan yhdenvertaisuuttakin ajatellen myös aikuislinjalaisille tulisi tarjota mahdollisuus tutorointiin, ja se tulisi sijoittaa osaksi oppimista edistävää ohjauksen strategiaa.

Tutorhanke käynnistyy: rekrytointi, koulutus ja toteutus

Ennen hankkeen käynnistämistä vuoden 2012 aikana tein taustatyötä ja selvittelin hankkeen tarpeellisuutta. Haastattelin opiskelijoita, ohjaajia sekä koulutusohjelmajohtoa. Hanke sai kannatusta, ja tutorointi koettiin tärkeäksi. Moni opiskelija toi esille sen, että iltaopiskelijalta puuttuvat luontevat verkostot, jotka omalta osaltaan tukisivat opintoja. Kävin myös keskusteluita sekä tutorointia kehittäneiden ohjaajien kanssa ja opiskelijajärjestö HELGAN kanssa selvittääkseni, miten tutorointia oli nuorten linjalla toteutettu. Näistä keskusteluista aloin rakentaa tutorointimallia, joka sisälsi rekrytointin, koulutuksen ja toteutuksen. Myös oma ohjaukokemukseni vahvisti tutoroinnin tarpeellisuutta. Opinto-ohjaajana olen vastuussa aloittavien opiskelijoiden perehdytyksestä sekä orientaatioviikon koordinoimisesta. Käytännössä jopa 85 aloittavan opiskelijan ohjaaminen ja perehdyttäminen HAAGA-HELIAN käytäntöihin yksin on ollut haasteellista.

Taustatyön jälkeen ja saatuaani johdolta luvan hankkeen käynnistämiseksi edessä oli tutoreiden rekrytointi sekä koulutuksen suunnittelu yhteistyössä HELGAN kanssa. Tutoreiden rekrytointi tapahtui hops-keskustelujen yhteydessä, joita kävin kaikkien aloittaneiden opiskelijoiden (85) kanssa. Laitoin myös yleisen haun auki kaikille illan opiskelijoille (600). Yleisen haun kautta tutoriksi ilmoittautui vain yksi opiskelija, mutta henkilökohtainen kontakti oli tuloksellisempaa. Kun tutorkoulutus käynnistyi, mukana pilotissa oli 12 tulevaa tutoria. Tutorit perustelivat mukaan lähtöään halulla auttaa muita opiskelijoita, persoonakohtaisilla tekijöillä (avoimuus, iloisuus) sekä henkilökohtaisilla taidoillaan (tietotekninen osaaminen, kyky motivoida, hallita laajoja kokonaisuuksia).

Myös mahdollisuus kehittää omia ohjaus- ja esiintymistaitoja koettiin motivoivaksi tekijäksi.

Tutorkoulutus pidettiin keväällä 2013 kolmena perjantai-iltana. Ensimmäisessä tapaamisessa opiskelijakunta HELGA oli vahvasti mukana. HELGAN edustajat esittelivät HAAGA-HELIAn tutoritoiminnan erilaisia muotoja ja kertoivat muun muassa edunvalvonnasta ja opiskelijaeduista. Ensimmäiseen tapaamiskertaan kuului olennaisena osana myös ryhmäytymistä ja tutustumista. Tunnelmaa loivat myös aikuispuolen koulutusohjelman tarjoamat kahvit kahvileipineen.

Vertaisohjaus oli toisen koulutusillan teema, ja sen suunnittelu ja toteutuksen päävastuu kuului minulle. Kävimme ryhmässä läpi keskeisiä teemoja, kuten aikuinen oppijana, sekä erilaisia ryhmädynamiikkaan liittyviä asioita. Vertaisohjaus voidaan tässä yhteydessä rinnastaa konstruktivistiseen ohjaukseen, jossa Vance Peavyn (1999, 195) mukaan ohjattava nähdään oman elämänsä asiantuntijana ja ohjaussuhde tasavertaisena.

Tutoroinnin kehittämisessä oli tärkeää huomioida tulevien tutoreiden omat odotukset ja toiveet. Koulutuksessa rakensimme yhteistä ymmärrystä siitä, millaista on hyvä aikuisten tutorointi HAAGA-HELIAssa. Pohjana yhteisen ymmärryksen rakentamiselle kävimme läpi Kolbin (1984) kokemuksellisen oppimisprosessin vaiheita, jotka kuvaavat koulutuksen teoreettista perustaa. Kolbin syklin vaiheet ovat: 1) omat kokemukset, 2) kokemusten reflektointi, 3) kokemusten käsitteellistäminen ja mallintaminen sekä 4) aktiivinen kokeilu. Koin tärkeäksi, että tutorit saivat mahdollisuuden rakentaa itse perustaa, jolle toimintaa alettiin luomaan. Sitoutuminen ja omakohtaisuus olivat keskeisiä teesejä hankkeelle.

Viimeisenä koulutuspäivänä kävimme läpi mitkä ovat tutorin keskeiset tehtävät, kun opiskelija aloittaa opintonsa. Tutorin tehtäviä ovat muun muassa tutustuttaminen ja opastaminen tiloihin, opiskelijajärjestelmiin ja koulutusohjelman rakenteeseen. Osa tutoreista halusi panostaa henkilökohtaiseen ohjaukseen ja osa halusi olla mukana isommalla foorumilla, esimerkiksi kertomassa uusille opiskelijoille omia kokemuksiaan opiskelijana olemisesta. Työnjaossa pyrittiin huomioimaan tutoreiden omat toiveet.

Kolmen varsinaisen koulutuspäivän lisäksi tapasimme vuoden 2013 lopussa, jolloin sovimme työnjaosta kevään 2014 opiskelijoiden aloituksessa sekä kävimme arviointikeskustelua kuluneesta vuodesta. Keskustelussa tutorkoulutuksen teemoja ja kestoja pidettiin hyvinä.

Kevään kuluessa tutorit järjestivät uusille opiskelijoille keilaillan, pitivät tutor-fuksi-keskusteluja ja perustivat omat Facebook-sivut kaikille illan liiketalouden opiskelijoille. Samoin perustettiin omat Tutor-sivut, joissa tutorit voivat jakaa hyviä käytänteitä sekä sopia työnjaosta. Opinto-ohjaajana olen mukana tällä foorumilla. Olen pyrkinyt kannustamaan,

olemaan kuulolla sekä osin myös tiedottamaan ajankohtaisista asioista. Näkisin roolini kuitenkin enemmän valmentajana ja fasilitaattorina kuin neuvonantajana.

Tutoroinnin merkitys aikuisopiskelijan opintoihin integroimiseen

HAAGA-HELIAn aikuislinjan tutorointi painottui erityisesti opintojen alkuun, jolloin uutta opiskelijaa orientoitiin opintoihin opiskeluympäristöön ja -käytänteisiin perehdyttämällä. Tutorit ja opinto-ohjaaja tekivät tiivistä yhteistyötä. Tutorit olivat näkyvästi läsnä koko ensimmäisen orientaatioviikon. Opintojen alku ja ensimmäinen opiskeluvuosi ovatkin tutkimusten mukaan kriittistä aikaa sekä keskeyttämisen että opiskelumotivaation kannalta (Räisänen 2013, 18–19). Kattilakoski (2007) on pro gradu -työssään tutkinut opintojen ohjausta ja yliopistoon integroitumista. Hän on tuonut esille, että ohjaus, joka perustuu vuorovaikutukseen, edistää sosiaalista integraatiota. Lisäksi hän korostaa, että opintojen alussa opiskelumotivaatiota ja innostavaa opiskeluilmapiiriä voidaan luoda tutoroinnin avulla. (Kattilakoski 2007, 17.) Aikuistutoroinnilla voidaan siis opintojen alussa tukea sitä, että opiskelija pääsee hyvin opintojensa alkuun ja integroituu osaksi sosiaalista toimintaympäristöä.

Kokemuksia ja palautetta tutoroinnista

Keräsin palautetta tutoreilta sekä tutorkoulutuksesta että itse tutoroinnista. Tutorkoulutuspalautteet keräsin kirjallisesti. Lisäksi kävimme tutoreiden kanssa arviointikeskustelua ensimmäisen tutorkevään jälkeen työpajan muodossa. Sekä kirjallinen että suullinen palaute olivat samansuuntaista. Tutorit kokivat hyväksi aktiivisen ja motivoituneen tutoreiden ryhmän, saamansa ohjauksen sekä tietoisuuden siitä, että tutoreina he olivat tarpeellisia. Samoin koettiin, että oma pystyvyys ja omat ohjaustaidot olivat kehittyneet. Myös omiin opintoihin oli saatu eväitä. Tutoreiden palautteessa korostui myös hyvän ja toimivan tutorryhmän merkitys tutorille itselleen. Mukavassa porukassa on mukava tutoroida. Ryhmäytymisen ja jatkuvan kehittymisen merkitys on tärkeää siis sekä uudelle opiskelijalle että tutorille. Kehittämishaasteiksi tutorit kokivat sen, että aikuistutorointia ei vielä tunneta riittävästi HAAGA-HELIAssa, sekä sen, että opintojen alkuvaiheen jälkeen aloitaviin opiskelijoihin oli vaikea saada yhteyttä

(esimerkiksi tutor-fuksi-keskusteluihin tai muuhun toimintaan). Tutorit miettivätkin, voisiko sosiaalista mediaa (esimerkiksi Twitter) hyödyntää enemmän, ja toisaalta, miten he voisivat terävöittää näkyvyyttään siellä.

Eräs tutor oli mukana markkinoinnin suuntautumisopinnoissa, joissa ryhmätöinä tehtiin kaikille iltaopiskelijoille suunnattu kartoitus opiskelijoiden näkemyksistä koskien opetusta ja ohjausta. Kyselyssä kartoitettiin myös opiskelijoiden kokemuksia tutoroinnista. Noin puolet vastanneista koki tutoroinnista olleen apua opintojen aloittamiseen. Hyödyllisenä oli koettu muun muassa opiskeluympäristöön tutustuttaminen, konkreettinen apu vaikeassa opintojen aihealueessa sekä opintoihin motivointi. Myös tutoreiden omien kokemusten jakaminen koettiin positiiviseksi. Kehittämisen kohteiksi nousi tutoreiden näkyvyyden lisääminen myös opiskelun aloituksen jälkeen sekä sen huomioiminen, että kaikki eivät halua tai tarvitse ohjausta (”paapomista”). Alle puolet vastanneista oli kiinnostuneita osallistumaan tutoreiden vapaa-ajanviettotapahtumiin. Toisaalta tutoreilta toivottiin rentoja tapahtumia esimerkiksi yhteisen ruokailun ja liikunnan merkeissä. Verkostoituminen muiden opiskelijoiden kanssa koettiin tärkeäksi.

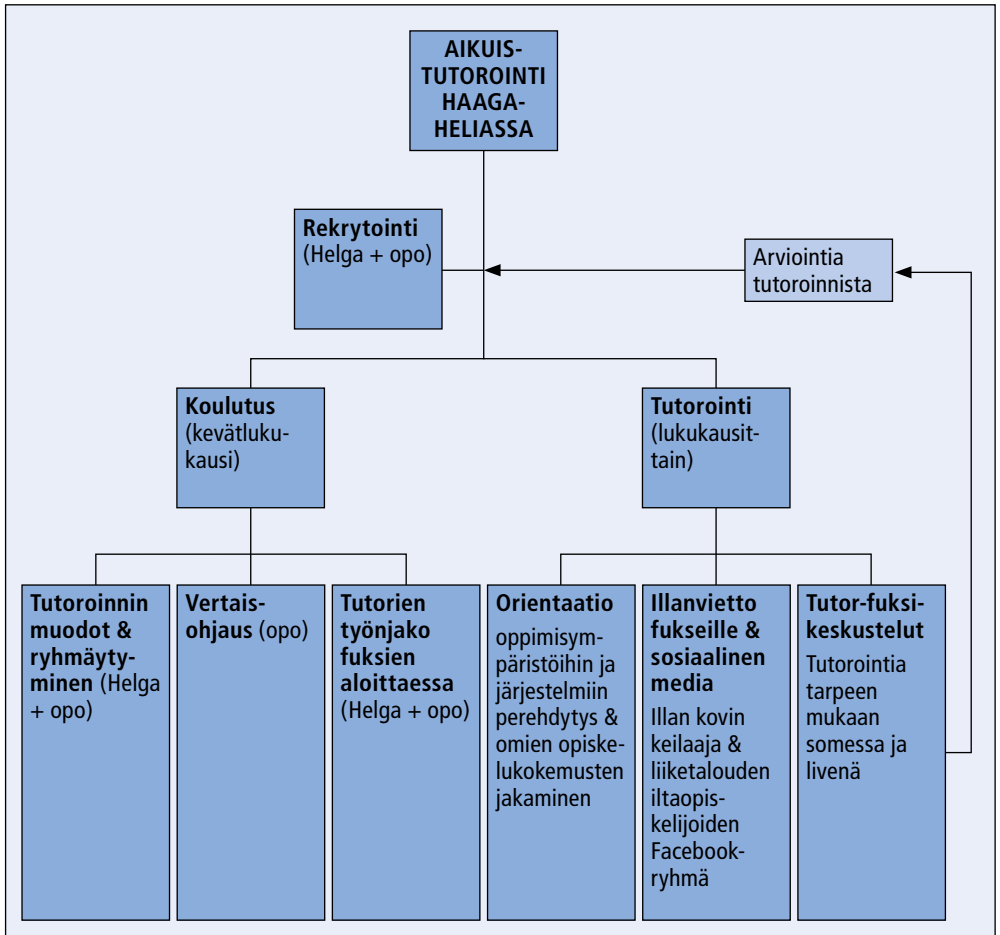
Tutkimus kuvaa hyvin niitä haasteita, joita aikuistutoroinnin kehittämisessä mielestäni on. Toisaalta aikuinen tarvitsee ohjausta ja kannustusta, mutta millaisesta ohjauksesta hän parhaiten hyötyy? Millaiset tutoroinnin muodot parhaiten häntä auttavat?

Tuotettu tutoroinnin malli

Opiskelijajärjestö HELGAN tavoitteena on vastaisuudessa hoitaa tutorointiminta uusien tutoreiden rekrytoinnista koulutuksiin. Tavoitteena on myös laajentaa aikuistutorointi koskemaan kaikkia muitakin HAAGA-HELIAN koulutusohjelmia, joissa iltaopiskelua toteutetaan (esimerkiksi tietojenkäsittelyn koulutusohjelma). Olen mukana soveltuvin osin ja yhteistyössä sekä HELGAN että opiskelijoiden kanssa toteuttamassa ja edelleen kehittämässä tutorointia. Päävastuu kuitenkin siirtyy opiskelijajärjestölle. Haasteena voi olla uusien tutoreiden rekrytointi, joten siirtymävaiheessa olen tarvittaessa mukana uusien tutoreiden rekrytoinnissa.

Kuviossa 1 on kiteytetty hankkeessa tuotettu aikuisten tutoroinnin malli. Rekrytoinnin, koulutuksen ja toteutuksen lisäksi tutorointi on jatkuvan arvioinnin ja kehittämisen kohteena. Näitä arvioinnin tapoja on hyvä kehittää edelleen, jotta tutoroinnista saadaan vielä paremmin sekä uusia että vanhoja opiskelijoita palveleva oppimisen tukitoiminto. Pilottihankkeen tutorit ovat nyt olleet mukana kaksi kertaa uusien opis-

kelijoiden tutoroinnissa. Kahden toteutuksen jälkeen heille on muodostunut kokemuksia ja näkemyksiä, joita on mahdollista jakaa yhdeksän uuden tutorin kanssa keväällä 2014 pidettävän koulutuksen yhteydessä. Uudet tutorit ovat liittyneet tutoreiden omalle Facebook-sivustolle, ja ensimmäinen tapaaminen vanhojen tutoreiden kanssa on jo sovittu keilaillan yhteyteen.



Kuvio 1. Tutorointiprosessi liiketalouden aikuiskoulutuksessa.

Katse tulevaan

Tavoitteena tälle kehittämishankkeelle oli pilotoida HAAGA-HELIAn liiketalouden aikuisopiskelijoille tutortoimintaa. Pilotti onnistui hyvin ja toiminta jatkuu. Uskon, että myös aikuinen tarvitsee rinnalleen ”lempää

perään katsojaa” siinä missä nuorikin. Aikuisten vertaisohjauksessa tulee kuitenkin kiinnittää syvällisemmin huomiota aikuisen ihmisen monipuoliseen elämäkirjoon ja oppimisen kokemukselliseen luonteeseen. Tutor-toiminnalla on mahdollista saavuttaa opintojen ohjauksen lisäksi hyviä uraverkostoja sekä kartuttaa tietoa erilaisista liiketalouden toimenkuvista. Parhaimmillaan tutorointi edistää sekä tutorin että tutoroitavan oppimista. Voidaankin puhua dialogisesta ja holistisesta tutoroinnista. Mervi Lätti (2008, 20–21) toteaa, että: ”Aikuisten ohjauksessa kaikki kolme elämän osa-aluetta: persoonallisen kasvun tukeminen, ammatillinen ja uraohjaus sekä elämänlaajuisen oppimisen ja opiskelun ohjaus ovat yhtä tärkeitä pyrittäessä vahvistamaan aikuisen toimintakykyisyyttä ja vastaamaan samalla myös oppilaitoksille asetettuihin tulostavoitteisiin.”

Lähteet

- Kolb, D. 1984. *Experiential Learning. Experience as the Source of Learning and Development*. New Jersey: Prentice Hall, Inc Englewood Cliffs.
- Kupias, P. 2001. *Oppia opetusmenetelmistä*. Educa-instituutti Oy. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Lätti, M. & Putkuri, P. (toim.) 2008. Ohjaus on kuin tekisi palapeliä. Näkökulmia aikuisopiskelijan ohjaukseen ammattikorkeakoulussa. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu. http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/64586/Raisanen_Eija.pdf?sequence=1
<http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/78185/gradu01961.pdf?sequence=1>
- Peavy, R.V. 1999. *Sosiodynaaminen ohjaus. Konstruktiivinen näkökulma 21. vuosisadan ohjaustyöhön*. Psykologien Kustannus Oy: Helsinki.
- Penttinen, L., Plihtari, E., Skaniakos, T. ja Valkonen, L. (toim.). *Vertaisuusvoimavarana ohjauksessa. 2007–2013 ESR-hanke*. Jyväskylän yliopistopaino. (http://www.yliopistostatyoelamaan.fi/files/3013/3854/2074/Vertaisuus_voimavarana_ohjauksessa.pdf)

Novia Raseborg App

– ohjauksellinen mobiilisovellus opiskelijoiden älypuhelimiin

Nina Hillo

Kehittämisen lähtökohdat Yrkeshögskolan Noviassa

■ Kerron tässä artikkelissa ohjauksellisen mobiilisovelluksen kehittämisestä Yrkeshögskolan Noviassa. Ohjauksellinen mobiilisovellus *Novia Raseborg* syntyi opiskelijoiden oppimisprojektin ja minun kehittämisprojektini tuloksena. Tämä kehittämisprojekti oli oppimisprojekti myös minulle tulevana opinto-ohjaajana, kun toimin projektin tilaajana. Tuotos on yksi esimerkki projektipohjaisen pedagogiikan synnyttämästä käytökelpoisesta tuotteesta.

Yrkeshögskolan Novia on keskikokoinen ruotsinkielinen ammattikorkeakoulu. Korkeakoulu toimii Tammisaarella, Turussa, Vaasassa ja Pietarsaarella. Opiskelijoita on 4 000 ja henkilöstöä 250. Novian pedagogiikka perustuu konstruktivismiin, ja keskeinen pedagoginen malli on projektipohjainen oppiminen. Novian kaikissa yksiköissä työskentelee yksi opinto-ohjaaja.

Novia Raseborg-mobiilisovelluksen kehittämisen tavoite oli luoda uusi ja tarpeellinen työkalu opiskeluasioiden kommunikointiin sekä ohjaukseen. Tarkoitus oli viedä ohjaus kirjaimellisesti opiskelijan taskuun. Ohjauksen näkökulmasta keskeistä oli luoda ensimmäinen versio työkalusta, joka auttaa suhteiden luomisessa opiskelijoiden ja henkilöstön välille ja joka lähentää opiskelijaa opintojen ohjaukseen. Johtosanat kehittämistyölle olivat empatia, yhdessä tekeminen ja toisen kunnioittaminen.

Lähdimme opiskelijaryhmän kanssa liikkeelle siitä, että mobiilisovellus sisältäisi opiskelijoille heidän mielestään tärkeitä asioita ja että itse kehittämissyö olisi tärkeää siinä mielessä, että opiskelijat kehittäisivät yhdessä henkilöstön kanssa yhteistä työkalua. Tärkeä syy kehittämishankkeelle oli huomion kiinnittäminen nykynuorten tapaan ajatella, toimia ja kommunikoida. Ohjauksellisuus tässä hankkeessa tarkoittaa:

- sujuvaa opiskelua
- kätevää kontaktikanavaa tarvittaessa

- nopeaa puuttumista ongelmatilanteissa
- yhteistä digitaalista työkalua.

Yhteinen digitaalinen työkalu kannustaa omatoimisuuteen ja itsetuntemukseen ja rakentaa yhteyden opiskelijan digitaalisen maailman ja korkeakoulun reaali maailman välille. Kyse on perimmäisesti opintojen keskeytymisen ja mahdollisen syrjäytymisen ehkäisystä.

Mobiileja sovelluksia eri tarpeisiin

Vuosi 2013 oli Suomessa työttömien nuorten vuosi. Julkisuudessa puhuttiin syrjäytyneistä nuorista, jotka pahimmassa tapauksessa jäivät kotiin tietokoneidensa ääreen ilman minkäänlaisia haluja kohdata ulkomaailmaa, samoin puhuttiin opiskeluajan lyhentämisestä ja tehostetun ohjauksen tarpeesta. Kysymys kuului: Miten voisimme luoda keskustelua nuoren kanssa, tarpeen tullen ja oikeaan aikaan? Voivatko älypuhelin ja tabletti toimia ammattikorkeakoulussa ohjauksen välineinä, kun kyseessä ovat Y-sukupolven nuoret internet-asukit eli se sukupolvi, joka on syntynyt vuosina 1978–2000 (Parment 2008, 21)?

Vuosi 2013 oli myös sovellusten vuosi maailmassa. Sovelluksia tuotettiin ja tuotetaan mitä erilaisimpiin tarpeisiin. Suurimmissa sovelluskau-poissa (Google Play ja Apple App Store) on tällä hetkellä arviolta 1 900 000 sovellusta (Mobithinking 2013). Sovelluksen avulla voidaan muuttaa älypuhelimien taskulampuksi, sillä voidaan mitata verenpaine ja verrata mittaustuloksia kalenterimerkintöihin tai saada helpotusta sosiaalisen ahdistuneisuuden aiheuttamaan kohtaukseen vaikkapa lentokoneessa. Eri laitteissa toimivat sovellukset pystyvät analysoimaan antamaamme tietoa ja muuntamaan tiedon neuvoiksi, miten elää ja toimia viisaammin. Laitteet kehottavat toimintaan. Päätämme kuitenkin itse, haluammeko seurata ohjeita vai emme (Barner-Rasmussen 2013).

Suosituimmilla sovelluksilla on yhteistä se, että niillä on erityinen tarkoitus ja kaikki tyydyttävät kohderyhmänsä tarpeita. Menestyksekkäimmät sovellukset tuovat Twitterin ja Tinderin puhelimiimme ja tabletteihimme. Nämä mahdollistavat kommunikoinnin. Angry Birds ja muut pelisovellukset auttavat meitä kuluttamaan aikaa ja rentoutumaan, ja Evernoten sovellus on oiva apu muistiinpanoja ja oppimista varten (Dredge 2013). Opiskelusovelluksia on monenlaisia, mutta useimmista puuttuu omasta mielestäni ohjauksellisuus. Kansainvälisen nuorisotutkimuksen mukaan Y-sukupolven nuoret suosivat sovelluksia, jotka tuovat musiikin, pelit ja säätiedot heidän puhelimiinsa. Tämän tutkimuksen mukaan vain joka

viidennellä nuorella on puhelimessaan esimerkiksi Evernote muistiinpanoja varten tai jokin työhön tai opiskeluun liittyvä sovellus. (Van den Bergh 2014.)

Hankkeen tavoitteena lähemmäksi opiskelijaa

Halusin luoda työkalun, joka voisi osittain tai kokonaan korvata vanhat työkalut, kuten ohjauksen sähköpostin avulla, informaation ilmoitustaululla ja neuvonnan puhelimitse. Halusin työkalun, jonka opiskelijat itse hankkisivat taskuunsa. Tämän työkalun ja sen tuottamisprosessin kautta ajattelin pääseväni lähemmäs opiskelijaa. Toivoin, että pystyisin luomaan hyviä suhteita opiskelijoihini käyttämällä heidän työskentelytapojaan. Halusin kokeilla, voiko opinto-ohjaajan työkalupakkia uudistaa ohjauksellisella mobiilisovelluksella. Etsin apua konstruktivistisen ohjauksen tietäjältä Vance R. Peavyltä.

Peavy käyttää ohjaustyöstä pelimetaforaa. Hän puhuu ohjauspelin välineistä ja toteaa, että välineet voivat olla teknisiä ja mentaalisia. Teknisii välineitä ovat esimerkiksi tietokone, tuoli tai kynä. Mentaaliset välineet taas liittyvät kielellisiin ilmiöihin (Peavy 2006, 61). Mobiiliohjauksen tarkoitus ei suinkaan ole siirtää ohjausta digitaalimaailmaan vaan päinvastoin. Tarkoitus on mahdollistaa oikeita kohtaamisia rakentamalla yhteys nuorten kahden maailman väliin. *Novia Raseborg* -sovellus on Peavyn käsitteistön mukaan ohjauksen tekninen väline.

Seuraavaksi lukulistallani oli humanisti Carl Rogers. Ohjauksen näkökulmasta voi ajatella, ettemme olleetkaan kehittämässä ohjauksellista sovellusta opiskelijoiden käytettäväksi. Voi myös ajatella, että olimme kehittämässä ohjauksen perusehtoja eli olimme luomassa paremmat edellytykset hyvään ohjaukseen. Nämä edellytykset pohjautuvat Carl Rogersin ajatukseen ohjauksen tärkeimmistä arvoista: aitous, empatia ja hyväksyminen. Aitoudella (*Congruence*) Rogers tarkoittaa ohjaajan kykyä olla aito suhteessaan asiakkaaseen. Hyväksymisellä (*Unconditional positive regard*) Rogers tarkoittaa käsittäkseni asiakkaan hyväksymistä sellaisena kuin hän on. Empatian (*Empathy*) Rogers selittää näin: ”*To sense the client’s world as if it were your own, but without ever losing the ‘as if’ quality*” (Milne 2010). Tämä on mielestäni tärkeää, kun ottaa huomioon opinto-ohjaajan vierailut digimaailmassa ja nykypäivän amk-opiskelijan elämän digimaailmassa.

Congruence, unconditional positive regard ja empathy muodostavat lyhenteen CUE. *Novia Raseborg* -sovellusprojektissa kehitimme näitä arvoja, eli projektin lähtökohta oli aito huoli opiskelijoista, lämmin suhtautumi-

nen opiskelijoiden tarpeisiin ja tuomitsemattomuus (Milne 2010, 72–73). CUE antoi tälle kehittämistyölle raamit ja loi työoloihin tietynlaisen ilmapiirin. Samalla se toivon mukaan jäi elämään yhdeksi tavaksi olla ja kehittää yhdessä Noviassa. Nyt *Novia Raseborg* -sovellus on merkki ja muistutus CUE:n ja ohjauksen olemassaolosta. Se toimii pikakaistana esimerkiksi ohjausajan varaamiseen tai se voi opiskeluvihjeiden kautta herättää pohdintaa ja halua keskustella opinto-ohjaajan kanssa jostakin tärkeästä opintoihin liittyvästä seikasta.

Lopulta oli pakko selvittää, mitä tutkimus paljastaa mobiilisovellusten käytöstä esimerkiksi masennuksen tai sosiaalisen pelkotilan parantamisessa eli terapiakäytössä. Esimerkiksi valitsin Linköpingin yliopistossa tehdyn tutkimuksen, joka osoittaa, ettei itse sovellus välttämättä paranna masennusta tai poista pelkoa, mutta sovelluksen olemassaolo puhelimesta tai muussa mobiililaitteessa toimii ensiapuna ja muistutuksena siitä, että oma ajattelu ja toiminta ovat ensisijaisen tärkeitä. Tällainen sovellus voi myös toimia terapeutin (tai ohjaajan) pidennettynä kätenä. (Ly, Carlbring & Andersson 2012.)

Ohjausteorioiden tutkiminen antoi työlleni suunnan, josta lähdimme opiskelijoiden kanssa liikkeelle. Mobiilisovellus on:

- yksi ohjauksen teknisistä työkaluista
- kehitettävä yhdessä CUE-hengessä ja voi parhaimmillaan toimia ohjaajan pidennettynä kätenä.

Ratkaisuna opiskelijavoimin toteutettu mobiilisovellus

Sovelluksen suunnittelu alkoi keväällä 2012, jolloin ryhmä tietojenkäsittelyopiskelijoita ohjelmoi yksinkertaisen sovelluksen, joka esitteli uusille opiskelijoille Novian opinto-ohjelmia ja uuden opiskelijan kannalta tärkeitä paikkoja Tammisaaren kampuksella ja sen läheisyydessä. Minä olin opinto-ohjaajana projektin tilaaja. Työ jatkui keväällä 2013, jolloin tilasin vastaavalta opiskelijaryhmältä ohjauksellisen mobiilisovelluksen opiskelijoideni käyttöön.

Kehitimme siis ohjauksellisen sovelluksen Novian Raasepori -yksikön opiskelijoiden toiveiden mukaisesti. Tarkoitus oli visualisoida ohjaus ja tuoda se lähemmäksi opiskelijaa. Esikuvamme löysimme Stanford Universityn (Stanford University App 2013) ja DTU Guide (Danmarks Tekniske Universitets DTU Guide 2013) eli Tanskan teknisen yliopiston vastaavista sovelluksista.

Lopputuloksena on käyttökelpoinen *Novia Raseborg* -sovellus, josta seuraavat toiminnot löytyvät eri painikkeiden takaa:

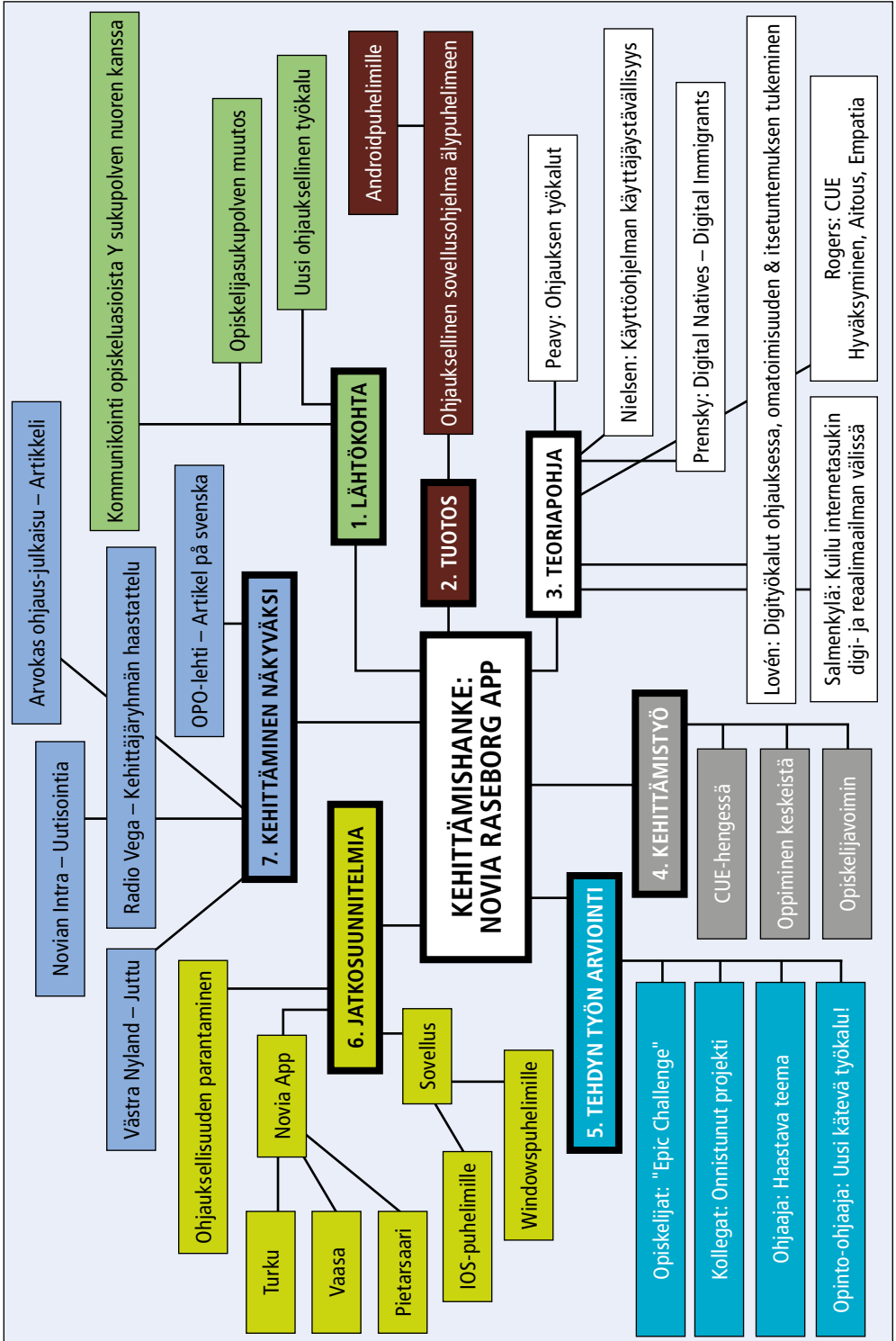
1. ajankohtaista
2. opiskeluvihjeitä
3. opiskelijaravintolan ruokalista
4. lukujärjestys
5. kampuksen säätiedot
6. tietoa ohjauksesta ja Noviasta ja
7. kontaktikanava opinto-ohjaajaan.



Kuvio 1. *Novia Raseborg* -sovellus Google Play Storessa.

Hankkeen osa-alueet ja työn kulku

Tilasin mobiilisovelluksen viiden hengen opiskelijaryhmältä tammikuussa 2013. Ryhmä työskenteli oman opettajansa ohjaamana ja tapasin ryhmän viikoittain. Toukokuussa sovellus oli valmis ja se julkaistiin Google Play Storessa (ks. kuvio 1). Opiskelijaryhmän projekti oli 12 opintopisteen oppimisprojekti. Ohjelmointityö oli haastava osa projektia. Ryhmä halusi jatkaa mobiilisovelluksen parantamista harjoittelun muodossa varsinaisen oppimisprojektinsa jälkeen, eli kaiken kaikkiaan opiskelijat työskentelivät projektin parissa osapäiväisesti tammikuusta kesäkuuhun. Kuvio 2 esittelee hankkeen eri osa-alueet lyhyesti. Osa-alueet olivat lähtökohta, tuotos, teoriapohja, kehittämistyö, arviointi, jatkosuunnitelmat ja tiedottaminen.



Kuvio 2. Hankekokonaisuutta kuvaava mieliekartta.

Lopputuloksista uusiin haasteisiin

Kehittämishanke oli teknisesti vaativa ja monella tavalla haasteellinen. Olen ylpeä, että saimme aikaiseksi ohjauksellisen sovelluksen. Emme tässä vaiheessa tiedä, kuinka moni opiskelija ottaa sovelluksen käyttöönsä, eikä meillä ole aavistustakaan, kuinka moni loppujen lopuksi päätyy käyttämään sovellusta päivittäin. Tässä vaiheessa itse tuote on valmis vain Android-puhelimille. (Google Play 15.10.2013) Seuraava haaste on pitää sovelluksen sisältö mielenkiintoisena, houkuttelevana ja helppolukuisena, jotta opiskelijat pysyisivät sovelluksen käyttäjinä. Tämän jälkeen sovellusta ruvetaan kehittämään ohjauksellisemmaksi käyttäjien toiveiden mukaisesti. Hanke oli opiskelijaryhmälle ”*epic challenge*”. Tämä kävi ilmi projektin arvioinnin yhteydessä, jolloin he ilmaisivat, että projekti oli ryhmälle sopivan haasteellinen ja tilattu tuote heistä tärkeä ja tarpeellinen.

Aivan kokonaan emme pystyneet tässä projektissa vielä toteuttamaan kaikkia toivomiani toimintoja eikä kaikkia sääntöjä käyttäjäystävällisyydestä, mutta kehitys jatkuu. Opiskelijat ovat projekti- ja kurssiarvioinneissaan peräänkuuluttaneet työskentelyä autenttisissa kehitysprojekteissa, mielellään sellaisissa, joissa tiedetään, että seuraava opiskelijaryhmä jatkaa projektia. Todennäköinen seuraava kehittämiskohde on sovelluksen yhteensovittaminen Novian intranetin kanssa. Toinen mahdollinen hanke on sovelluksen monistaminen ja muuntaminen sellaiseksi, että se toimii kaikissa Novian yksiköissä. Novian muiden yksiköiden opinto-ohjaajat ovat osoittaneet kiinnostusta sovellukseen. Kolmas kehittämiskohta on saada sovellus toimimaan paitsi Android-puhelimille myös iPhoneille ja Windows-puhelimille. Aion itse jatkaa sovelluksen ohjauksellisen sisällön kehittämistä osana jokapäiväistä ohjaustyötäni.

Keväällä 2014 valmistuu kaksi tietojenkäsittelyopiskelijoiden sovellukseen liittyvää opinnäytetyötä. Projektin tavoitteena on selvittää Raaseporin yksikön opiskelijoiden viestintäkanavien käyttötottumuksia ohjauksellisuuden ja viestinnän kehittämiseksi. Yksi kanava on juuri kehittämämme sovellus. Sovelluksen ohjelmoinnista päävastuun kantanut opiskelija on valinnut opinnäytetyönsä teemaksi sovelluksen uudelleen ohjelmoinnin Javassa. Hänen mielestään sovelluksesta tulee tämän työn myötä entistä nopeampi.

Lähteet

- Barner-Rasmussen, L. 2013. Algoritmer i våra smarttelefoner. Hanken En alumnitidskrift från Svenska handelshögskolan 2013(1), 12-13.
- Danmarks Tekniske Universitets DTU Guide 2013. <https://itunes.apple.com/dk/app/dtu-guide/id546654636?mt=8>. Viitattu 15.10.2013.
- Dredge, S. 2013. The 50 best apps of 2013. The Observer 15.12.2013.
- Ly, H. K., Carlbring, P. & Andersson, G. 2012. Behavioral activation-based guided self-help treatment administered through a smartphone application: study protocol for a randomized controlled trial. *Trials* 2012(13:62).
- Milne, A. 2010. *Understand Counselling*. London: Hodder Education.
- MobiThinking 2013. <http://mobithinking.com/mobile-marketing-tools/latest-stats/e#lotsoapps> Luettu 15.10.2013.
- Parment, A. 2008. *Generation Y Framtidens konsumenter och medarbetare gör entré!* Stockholm: Liber.
- Peavy, V. 2006. *Sosiodynaamisen ohjauksen opas*. Helsinki: Psykologien Kustannus Oy.
- Stanford University App 2013. <https://itunes.apple.com/us/app/istanford/id292922029>. Viitattu 15.10.2013.
- Van den Bergh, J. 2014. <http://www.howcoolbrandsstayhot.com/youth-research/>. Viitattu 26.4.2014.

Työharjoittelun ohjauksen uudet ulottuvuudet Laureassa

Nina Lahtinen

Kehittämistyön lähtökohdat

■ Artikkelin kuvaus Laurean ammattikorkeakoulun estenomitutkinnon työharjoittelun ohjausprosessin kehittämistä. Laurea-ammattikorkeakoulussa (myöhemmin Laurea) Vantaalla on Suomen ainoa suomenkielinen estenomitutkinto. Laurean estenomiopiskelijat tekevät työharjoittelunsa suurelta osin pääkaupunkiseudulla, mutta joka vuosi muutamat lähtevät työharjoitteluun kauemmas, jopa ulkomaille. Pitkien välimatkojen takia ohjaus tapahtuu pääasiassa sähköpostitse ja puhelimitse. Kehittämishaasteena oli luoda toimiva ohjausprosessi, joka mahdollistaa tasavertaisen ja laadukkaan ohjauksen kaikille opiskelijoille huolimatta siitä, missä heidän työharjoittelupaikkansa sijaitsee. Tavoitteena oli myös kehittää ohjausta niin, että opiskelijat ohjataan harjoitteluun oppimaan uutta, ei vain soveltamaan aiemmin opittua tietoa. Verkko-ohjausta kehitettiin työvälineeksi mahdollistamaan jatkuva ohjaus sekä opiskelijoiden vertaistuki toisilleen.

Opinto-ohjaajakoulutuksen kehittämistyönäni aloitin ensimmäisen toimivan verkko-ohjausmallin kehittämisen estenomitutkinnon työharjoitteluun. Toimin opinto-ohjaajana ja lehtorina koulutusohjelmassa ja ohjaan työharjoitteluja. Kehitän siis samalla omaa työtäni, ja kehittämistyötä on mahdollista jatkaa koulutuksen aikana tehdyn työn jälkeenkin. Kehittämistyön aikana tavoitteeksi nousi työpaikkaohjaajan, ohjaavan lehtorin ja opiskelijan tiiviimpi yhteistyö opiskelijan oppimisen ja mahdollisesti myös työharjoittelupaikan työympäristön ja -prosessien kehittämiseksi.

Estenomin opinnot ja ohjauksen paikat

Estenomitutkinto on ammattikorkeakoulututkinto, joka kuuluu sosiaali- ja terveysalan alle. Estenomi on asiantuntija, joka yhdistää kosmetiikan raaka-aineiden ja lainsäädännön tuntemuksen kaupalliseen osaamiseen. (Laurea-ammattikorkeakoulu 2013.) Tutkinnon pituus on 210 opintopis-

tettä, ja se kestää keskimäärin 3,5 vuotta. Laureassa tutkinnon aloittaa 40 opiskelijaa vuosittain. Estenomin tavanomaisia työllistäjiä ovat tavaratalojen osto-osastot, kosmetiikan maahantuonti- ja jakeluyritykset sekä kirjava joukko mitä erilaisempia kosmetiikkaan liittyviä toimijoita, kuten erilaiset yhdistykset, lehdet ja palveluyritykset. Estenomit voivat toimia muun muassa ostajina, ostoassistentteina, tuotepäälliköinä, kouluttajina ja asiantuntijoina.

Estenomikoulutuksessa työharjoittelu sijoittuu tutkinnon loppupuolelle. Työharjoittelua on kaksi erillistä viidentoista opintopisteen laajuista ja kymmenen viikon mittaista kokonaisuutta. Ne toteutetaan yleensä kolmannen vuoden aluksi ja neljäntenä vuotena juuri ennen valmistumista. Tutkinnossa pyritään kuitenkin joustavuuteen, ja muutkin suoritusajankohdat ovat mahdollisia. Ohjauksen avulla jokainen opiskelija löytää oman polkunsu opintojen aikana.

Ammattikorkeakoulun ohjausprosessissa tarkoituksena on auttaa opiskelijan kehitystä ja kasvua. Ohjauksen tulee olla tavoitteellista, ja se voi suuntautua oppimiseen, kehittymiseen tai toimintaan. (Piirainen 2008, 38.) Korkeakoulun toimijoiden lisäksi opiskelija voi saada ohjausta työelämästä. Korhonen (2005, 132) muistuttaa, että opiskelijoiden tulisi antaa toimia työharjoittelu- tai kehittämistilanteessa työelämän asiantuntijoiden kanssa tasavertaisina jäseninä. Ohjaustilanteessa on vaarana säilyttää jo opitut asemat, jolloin toimitaan perinteen mukaisesti eikä saavutetakaan uutta oppimista ja uudenlaista ohjaussuhdetta. Huomiota tulee kiinnittää siihen, että saavutetaan tilanne, jossa voi jakaa, oivaltaa, kasvaa, kehittyä ja luoda uutta. (Piirainen 2008, 30–38.)

Estenomitutkinnon työharjoittelussa pyritään siihen, että opiskelija saisi mahdollisimman tasavertaisen aseman muiden samaa työtä tekevien kanssa muun muassa sillä, että estenomit hakevat itse harjoittelupaikkansa ja käyvät läpi valintaprosessin. Ohjaaja pysyttelee taustalla, jotta opiskelijan ja ohjaajan välinen epäsuhtainen suhde ei sellaisenaan siirry työpaikalle. Tämä toisaalta vaikeuttaa ohjaajan ja työpaikkaohjaajan välisen yhteistyösuhteen syntymistä, mikä haittaa koulun ja työelämän verkostoitumista. Työpaikkaohjaajan ja ohjaavan lehtorin tulee koko harjoitteluajan huolehtia siitä, että opiskelija pyrkii oppimaan mahdollisimman paljon uutta ja kehittämään omaa työtään. Onnismaan (2008, 17) mukaan opiskelija tulisi saada pohtimaan kulloistakin tilannetta, asettamaan henkilökohtaisia tavoitteita oppimiselle sekä suunnittelemaan, kuinka tavoitteisiin päästään.

Verkko-ohjauksen avulla ohjaajan on tarkoitus saada opiskelijat tarkastelemaan omaa itseään, omia tavoitteitaan ja arvioimaan omaa toimintaansa. Ohjaaja luo verkon avulla opiskelijalle tilan, jossa hän voi käsitellä haluamiaan asioita mahdollisimman tasavertaisena ohjaajan kanssa.

Mahdollisuutena tulee olla myös laajempaan sosiaaliseen refleктоivaan keskusteluun osallistuminen esimerkiksi opiskelijaryhmän kesken. (Opas verkko-ohjaukseen 2013.) Yksi verkko-ohjauksen hyödyistä on asynkronisuus eli ohjattavan ja ohjaajan ei enää aina tarvitse olla paitsi samassa paikassa ei myöskään samaan aikaan tavoitettavissa. Vuorovaikutusmahdollisuus tarjoaa opiskelijalle ohjaajan lisäksi vertaistukea samassa tilanteessa olevilta muilta opiskelijoilta. (Saarinen 2002, 77.)

Nummenmaa ja Lautamatti (2004, 95) puhuvat Peavyn ajatuksiin perustuvasta ohjatusta osallistumisesta. Tässä keskeistä on opiskelijoiden ja ohjaajan yhteinen sosiaalinen tila. Tärkeää on opiskelijan valtauttaminen oman oppimisensa suhteen ja samalla ohjaajan ja oppijan valtasuhteen kaventaminen. Työharjoittelutilanteessa fyysinen sosiaalinen tila on siirtynyt työpaikoille, ja siellä on työssä opastava ohjaaja. Tämän kehittämissuunnitelman tarkoituksena oli luoda toinen sosiaalinen tila verkkoon, jossa läsnä on opiskelijaryhmä ja ohjaava lehtori.

Arvioinnissa ensisijaisena ajatuksena on, että opiskelija itse arvioi onnistumistaan ja oppimistaan työharjoittelun aikana. Työpaikkaohjaajan arviointi harjoittelusta, opiskelijan oppimisesta ja opiskelijan näkemyksistä työn kehittämiseksi on tärkeä osa kokonaisuutta. Ohjaava lehtori täydentää arviointia antamalla palautetta opiskelijan pohdinnasta. Piiraisen (2008, 28) mukaan ohjauksen kohteena ei enää ole pelkästään oppija vaan koko prosessi, jossa opiskelijan lisäksi opettajat ja työelämän asiantuntijat oppivat analysoimaan, arvioimaan ja kehittämään itseään sekä toiminnan kohdetta.

Kehittämishankkeen tavoitteet

Tämän projektin tarkoituksena oli kehittää Laurean estenomitutkinnon työharjoittelun ohjausta hyödyntäen siinä verkkoa ja saada ohjauksen avulla opiskelijoita pohtimaan ja hyödyntämään kehittymismahdollisuuksiaan kussakin työpaikassa. Tavoitteen mukaan opiskelijat ohjataan harjoitteluun oppimaan uutta, ei vain soveltamaan aiemmin opittua tietoa. Verkko-ohjausta kehitetään työvälineeksi mahdollistamaan entistä jatkuvampi, laadukas ja tasapuolinen ohjaus kaikille opiskelijoille huolimatta harjoittelupaikan sijainnista. Verkon kautta opiskelijoiden on helppo antaa ja saada vertaistukea koko ryhmän kesken. Työharjoittelussa on mahdollisuus oppia asioita, joita koulussa ei voida oppia. Ilman ohjausta opiskelija helposti jättää nämä mahdollisuudet käyttämättä.

Edelleen tavoitteena oli, että työpaikkaohjaaja, ohjaava lehtori ja opiskelija tekevät yhteistyötä tavoitteenaan opiskelijan oppiminen ja mahdollisesti myös työharjoittelupaikan työympäristön ja -prosessien kehittämi-

nen. Opiskelija laatii omat tavoitteensa yhteistyössä työpaikkaohjaajan ja tarvittaessa oppilaitoksen ohjaajan avulla. Tavoitteet tarvitaan toiminnan suuntaamiseksi ja arvioinnin pohjaksi. Tämän lisäksi tavoitteena on, että arviointiin osallistuvat opiskelija, työpaikkaohjaaja ja ohjaava lehtori.

Kehittämisen menetelmät

Projekti alkoi syksyllä 2012, jolloin käynnissä olevalla harjoittelujaksolla kokeiltiin verkkoa ohjauksvälineenä. Kehittämistyön tarkoituksenmukaisuutta pohdittiin työharjoittelua ohjaavien lehtoreiden ja esimiehenä toimivan kehittämispäällikön kanssa. Tarpeellisuuden verkon käyttöön osoittivat ulkomaille ja kauemmas kotimaahan sijoittuvat harjoittelut ja melko vähäinen ohjaukseen varattu aika.

Järkevimmä vaihtoehdolta tuntui aloittaa verkko-ohjaus Optima-oppimisalustalla, jonne perustettiin työtila kolmannen opiskeluvuoden aloittavaa Työharjoittelu 1:stä varten. Työharjoittelu koostuu keväällä pidettävästä tiedotustilaisuudesta, syksyllä toteutuvasta harjoittelusta sekä harjoittelun jälkeisestä työharjoitteluseminaarista ja tietysti opintojaksoon liittyvistä tehtävistä. Työharjoittelun alkaessa syyskuussa ryhmän opiskelijat vietiin alustalle ja samalla avattiin keskustelutila, jossa opiskelijat voivat keskustella keskenään ja ohjaajien kanssa.

Projektin tavoitteena oli kehittää jollakin tavalla verkko-ohjausta, mutta muuten suunnitelma oli karkealla tasolla. Ajatuksena oli pyytää opiskelijoilta kertomaan omia ajatuksiaan ja toiveitaan ohjauksen suhteen. Opiskelijoille oli jaettu helmikuun työharjoitteluinfolossa kaikki tarpeellinen materiaali, jota syyskuun alussa alkavan työharjoittelun aikana tarvitaan. Huomasimme kuitenkin, että kevään ja kesän aikana moni tarvitsi uusia lomakkeita, joita ohjaajat lähettivät sähköpostilla. Pian keskustelutilan avaamisen jälkeen syyskuussa työtilaan laitettiin kaikki tarvittava materiaali, jotta opiskelijat voivat lukea ja tarvittaessa tulostaa lomakkeet suoraan verkosta.

Opintojakson tehtävät vietiin Optiman työtilaan, jotta opiskelijat muistaisivat käydä työtilassa ja yhteys ohjaajaan säilyisi. Ensimmäisen verkko-ohjausryhmän tehtävänä oli kommentoida työtilan toimivuutta ja ehdottaa parannuksia siihen.






Opiskelijoita pyydettiin kirjoittamaan seuraavista aiheista:

1. mielipiteitä ja ajatuksia tapahtuneesta työharjoittelun ohjauksesta ja sen puutteista

2. toiveita, ideoita, kommentteja kysymyksiä tai mitä vaan tulee mieleen aiheeseen liittyen, vaikka ideat tuntuisivat villeiltä ja hiomattomilta
3. kommentteja myös siitä, että jos joku päättää tehdä harjoittelun normaalista poikkeavana aikana esimerkiksi kesällä, tulisiko hänellä olla mahdollisuus saada ohjausta.

Tämä melko jäsentymätön kysely tuotti vain kuusi vastausta, mutta ne olivat sisällöltään rikkaita ja sisälsivät monenlaisia ideoita ja ajatuksia. Osa ideoista oli samoja kuin mitä ohjaajat olivat keksineet, mutta mukana oli myös uusia ajatuksia ja uusia perusteluita jo keksityille ideoille.

Vastaukset analysoitiin sisällönanalyysimenetelmällä. Vastaukset luettiin huolellisesti, ja niistä koottiin kaikki kehittämistyötä eteenpäin vievä asiat. Samaan aiheeseen liittyvät teemat yhdistettiin ja niistä tiivistettiin yksi huomio tai ohje työharjoittelun kehittämiseksi. Analyysiä on kuvattu taulukossa 1. Teemat on koottu vasemmalle ja oikealla on niistä tiivistetty johtopäätös.

VASTAUKSISTA KOOTUT TEEMAT		JOHTOPÄÄTÖS
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Infotilaisuus oli tarpeellinen. ▪ Materiaali on tarpeeksi selkeää. ▪ Ohjaus sekä tuki ja ohjeistus on ollut riittävää, kun Optimassa on ohjeet. 		Nykyinen ennen harjoittelua annettava ohjaus on riittävää.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Paperiohje hukkuu. ▪ Milloin raportti palautetaan (minne ja millainen)? 		Kirjalliset ohjeet tulee tallettaa Optimaan, jotta ne ovat sieltä kätevästi opiskelijoiden saatavissa missä tahansa.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Työharjoittelukansio Optimaan heti infon jälkeen, keskustelualue ja materiaalit käytettäväksi työtilaan. ▪ Kesällä voisi laittaa kysymyksiä valmiiksi syksyä varten. ▪ Optiman keskustelualue käyttöön heti harjoittelun alussa, jotta kuulisi miten muilla menee ja missä ovat. 		Optima-työtila tulee olla käytössä heti infon jälkeen.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Työharjoitteluseminaareissa käynti on hyödyksi ennen harjoittelun aloitusta. ▪ Työpaikkaohjaajan arviointi ▪ Työtodistus 		Työharjoitteluseminaarin ja työtodistuksen pyytämisen merkitystä on korostettava ja kehitettävä käytäntö työpaikkaohjaajan arvioinnin saamiseksi.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kesälomalla ongelmatilanteissa olisi hyvä saada yhteys ohjaajaan. ▪ Kesäharjoittelussa voisi kirjoittaa jo Optimaan ja muut opiskelijat voisivat tukea vastauksillaan. ▪ En kaivannut ohjausta kesäharjoittelussa. 		Optima-työtila toimii riittävänä apuna normaaliajan ulkopuolisessa harjoittelussa, kun hätätapauksille on oma käytäntö.

Taulukko 1. Opiskelijoiden ideat työharjoittelun ohjauksen kehittämiseksi ja niistä tehdyt päätelmät.

Opiskelijat totesivat, että nykyisin ennen harjoittelua annetaan aivan riittävästi informaatiota ja ohjausta. Informaatio pitää jakaa riittävän aikaisin, jotta harjoittelupaikkoja ehtii hakea, ja silloin varsinaisen harjoittelun alkamisen ja infotilaisuuden väliin jää kuukausia. Verkossa oleva työtila on hyvä tapa säilyttää materiaaleja kaikkien saatavilla. Opiskelijat pitivät tärkeänä, että Optima-työtila olisi käytössä heti infon jälkeen, jolloin siellä voisi keskustella työharjoitteluun liittyvistä asioista työharjoittelun aikataulusta riippumatta.

Muiden ohjaajien kanssa käytyjen keskustelujen aikana heiltä tulleita ideoita ja ehdotuksia olivat erityisesti heidän työnsä kannalta tärkeät ja Optiman helposti mahdollistamat materiaalien jako ja opiskelijoiden raporttien palautus. Nämä toiminnot rakennettiin Optimaan sitä mukaa, kun ideoita syntyi. Työharjoittelun jälkeen syntyivät vielä ideat työpaikkaohjaajien kanssa tehtävän yhteistyön tiivistämisestä ja työpaikkaohjaajille tarjottavasta koulutuksesta.

Ensimmäiseltä kokeiluryhmältä ja ohjaajilta saadun palautteen avulla toteutettiin seuraavan ryhmän ensimmäinen työharjoittelu ja sen ohjaus. Heti helmikuussa 2013 pidetyn infotilaisuuden jälkeen avattiin Optima-työtila, sinne kerättiin kaikki jaetut materiaalit sekä työharjoitteluprosessin kuvaus ja avattiin keskustelutila sekä tehtävien palautuskansiot. Samaan aikaan jatkettiin ensimmäiselle ryhmälle perustetun työtilan aukioloa ja annettiin sille uusi nimi Työharjoittelu 2, koska se palvelee ryhmän toista työharjoittelua.

Toiselta ryhmältä pyydettiin myös kommentteja ohjaukseen, mutta heiltä ei saatu yhtään kommenttia. Taulukossa 2 ovat Optiman työtilan kävijämäärät ensimmäisen ryhmän kahden harjoittelun jälkeen ja toisen ryhmän ensimmäisen harjoittelun jälkeen.

RYHMÄ	RYHMÄN KOKO	KESKUSTELUALUEELLA VIERTAILUT	KIRJOITETUT VIESTIT	TYÖHARJOITTELU SOPIMUKSEN AVAUSKERRAT	TYÖHARJOITTELU RAPORTIN OHJEEN AVAUSKERRAT
I ryhmä	27	307	17	28	67
II ryhmä	30	144	8	37	86

Taulukko 2. Opiskelijoiden aktiivisuus Optima-työtilassa.

Toisen ryhmän opiskelijat ovat olleet vähemmän aktiivisia kirjoittajia keskustelupalstalle, sen sijaan he ovat lukeneet työtilassa olevaa materiaalia edellisiä ahkerammin. Tämä johtunee siitä, että heillä materiaalit olivat aiemmin käytettävissä.

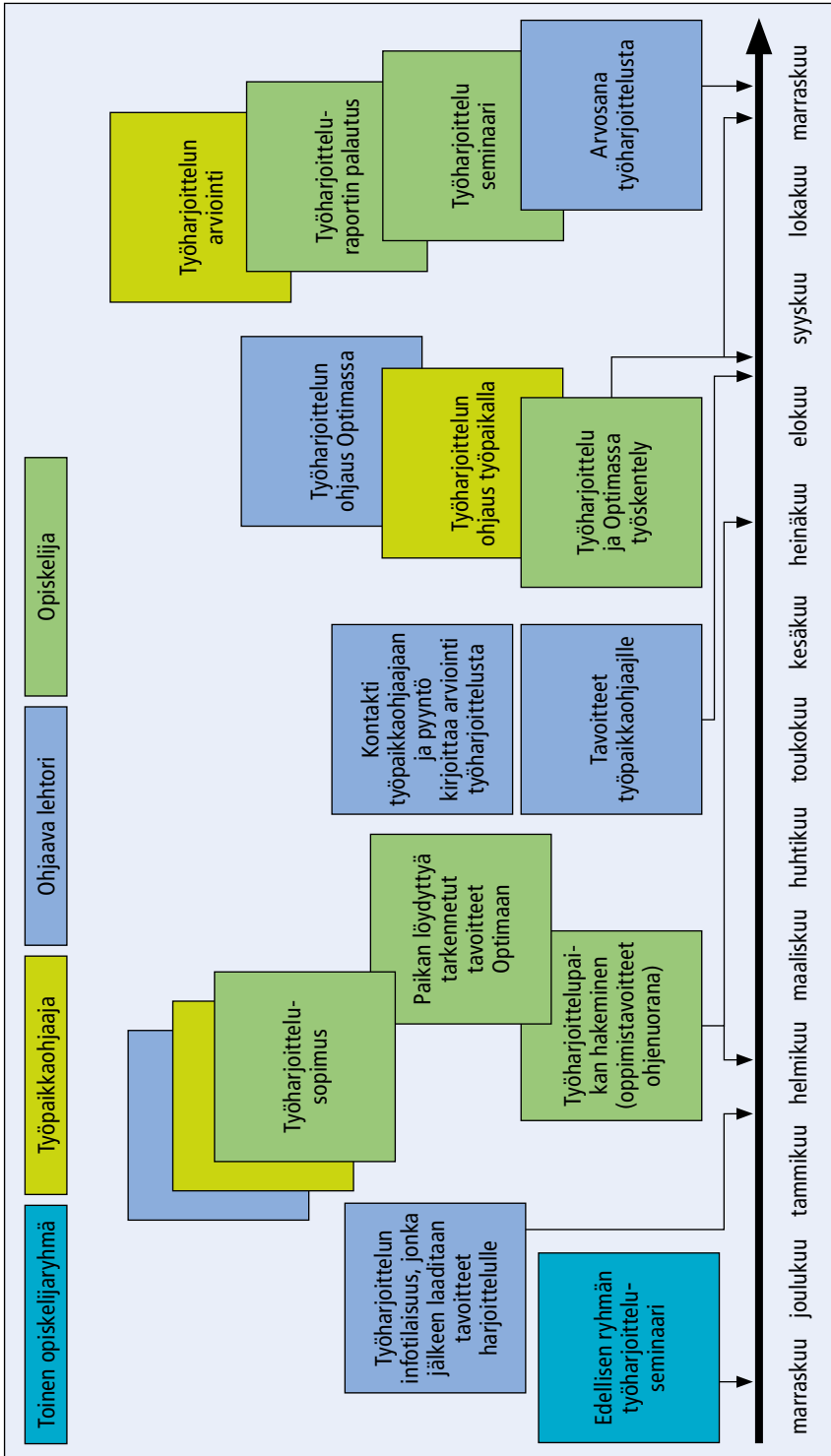
Verkko-ohjauksessa koettua ja opittua

Työharjoitteluopintojaksoa kehitettiin ja kehitetään edelleen ohjauksen kannalta. Tämän kehittämisprojektin myötä osallistujien ymmärrys uuden oppimisesta työharjoittelun aikana on laajentunut ja syventynyt. Jokaisen ryhmän kohdalla työharjoitteluprosessiin on pohdittu uusia vaiheita ja vanhoja vaiheita on kehitetty. Toisen ryhmän harjoittelun aikana syntyneitä ideoita käytettiin vuonna 2014 ensimmäisen työharjoittelun toteuttavalle kolmannelle ryhmälle. Ohjaajan tulee johdattaa opiskelija ajattelemaan oppimista laajemmin. Oman oppimisensa lisäksi opiskelija tulee ohjata pohtimaan työn ja työpaikan työprosessien kehittämistä. Uudistetun prosessin on tarkoitus tukea opiskelijan oppimista entistä paremmin ja avata opiskelijan silmiä oppimismahdollisuuksille. Kolmannen ryhmän prosessia kuvataan kuviossa 1.

Ensimmäinen ja helposti toteutettava idea oli se, että työpaikalla olevalta ohjaajalta olisi hyvä saada arviointi opiskelijan työskentelystä. Arviointia varten työpaikkaohjaaja saa käyttöönsä opiskelijan itselleen laatimat, opintojakson tavoitteista tarkennetut tavoitteet. Tavoitteiden laadinta alkaa edellisen ryhmän työharjoittelun jälkeen pidettävässä työharjoitteluseminaarissa. Työharjoittelun alussa tavoitteet tarkennetaan. Joka vaiheen jälkeen tavoitteet viedään Optimaan. Ohjaava lehtori lähettää harjoittelusopimuksen mukana työpaikkaohjaajalle opiskelijan tavoitteet ja pyynnön arvioinnin laatimisesta harjoittelun loppuessa.

Ohjaajat vievät Optimaan työharjoitteluprosessin kuvauksen, joka voidaan toimittaa myös työpaikkaohjaajalle. Tämä auttaa kaikkia osapuolia hahmottamaan harjoittelun eri vaiheet. Opiskelijalla on noin harjoittelun puolivälissä ohjaajan kanssa lyhyt neuvottelu työharjoittelun etenemisestä ja onnistuneisuudesta. Työharjoitteluraportti, jossa kuvataan opiskelijan oppimiskokemuksia, tiimitaitojen kehittymistä, verkostoitumista ja työn kehittämistä, voi olla toteutettu vaihtelevin tekniikoin.

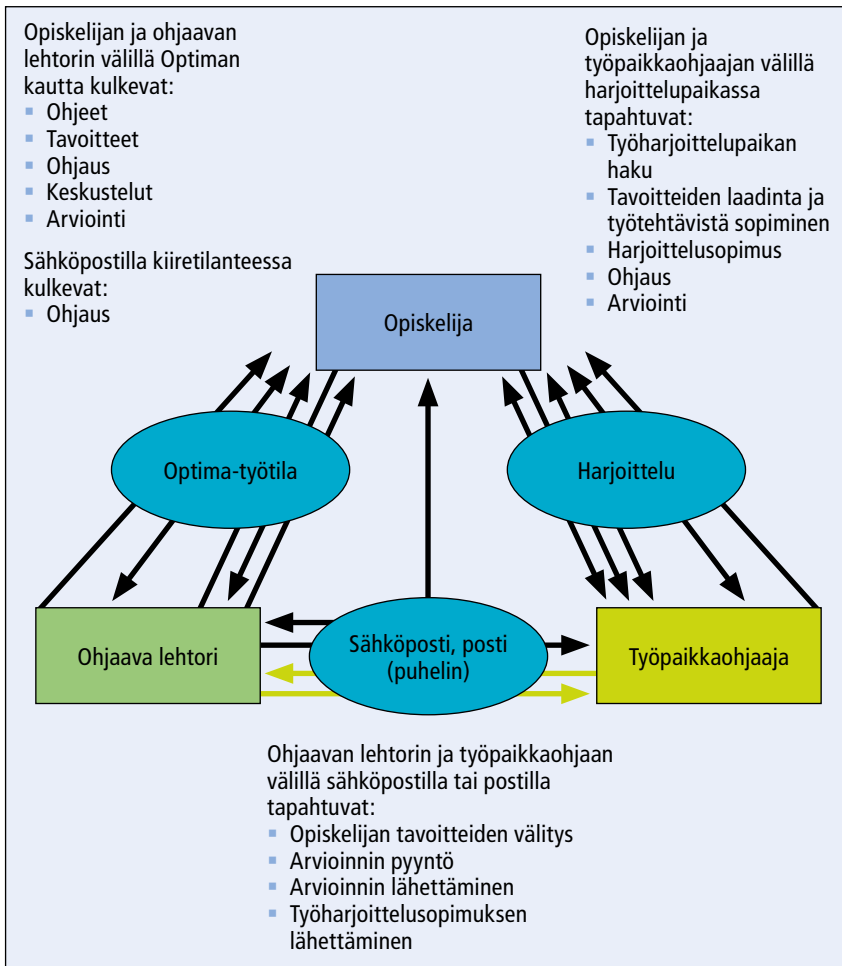
Työharjoitteluprosessi on jäsentynyt huomattavasti kolmannen ryhmän aloittaessa työharjoitteluaan. Työharjoittelusta pyritään nyt aktiivisesti saamaan kaikkien osapuolten arviointi. Samalla on saatu käynnistettyä ensimmäinen vaihe työpaikkaohjaajan ja ohjaavan lehtorin yhteydenpitoon. Arviointi koskee niin opiskelijan jo saavutettua osaamisen soveltamistaitoa kuin uuden oppimista ja opiskelijan kykyä kehittyä ja kehittää hänelle työharjoittelussa annettuja tehtäviä.



Kuvio 1. Työharjoitteluprosessin ohjauksen ja arviointiin liittyviä tekoja.

Kehittämishaasteita

Erilaisissa yhteyksissä ja eri toimijoiden kesken on ideoitu tulevia kehittämistarpeita. Näitä ovat rekisteri työpaikoista, opinnäytetyö työpaikkaohjaajan kokemuksista ja seminaari työpaikkaohjaajille, sosiaalisen median käyttö yhteydenpitoon, videoneuvotteluita ja videokuvaa arvioinnin tueksi. Suunnitelmat työharjoitteluohjaajien saamiseksi paremmin mukaan prosessiin ovat hyviä. Heidän kanssaan verkostoituminen auttaa koko estenomikoulutuksen kehittämistä. Yhteistyö korkeakoulun, työpaikan ja opiskelijan välillä ei toteudu parhaalla mahdollisella tavalla työharjoittelujaksolla. Suurin puute on työpaikkaohjaajan ja oppilaitoksesta tulevan ohjaajan löyhä yhteistyösuhde. Kuviossa 2 eritellään eri asioihin liittyvä osapuolten yhteydenpito.



Kuvio 2. Opiskelijan, ohjaavan lehtorin ja työpaikkaohjaajan välinen yhteydenpito.

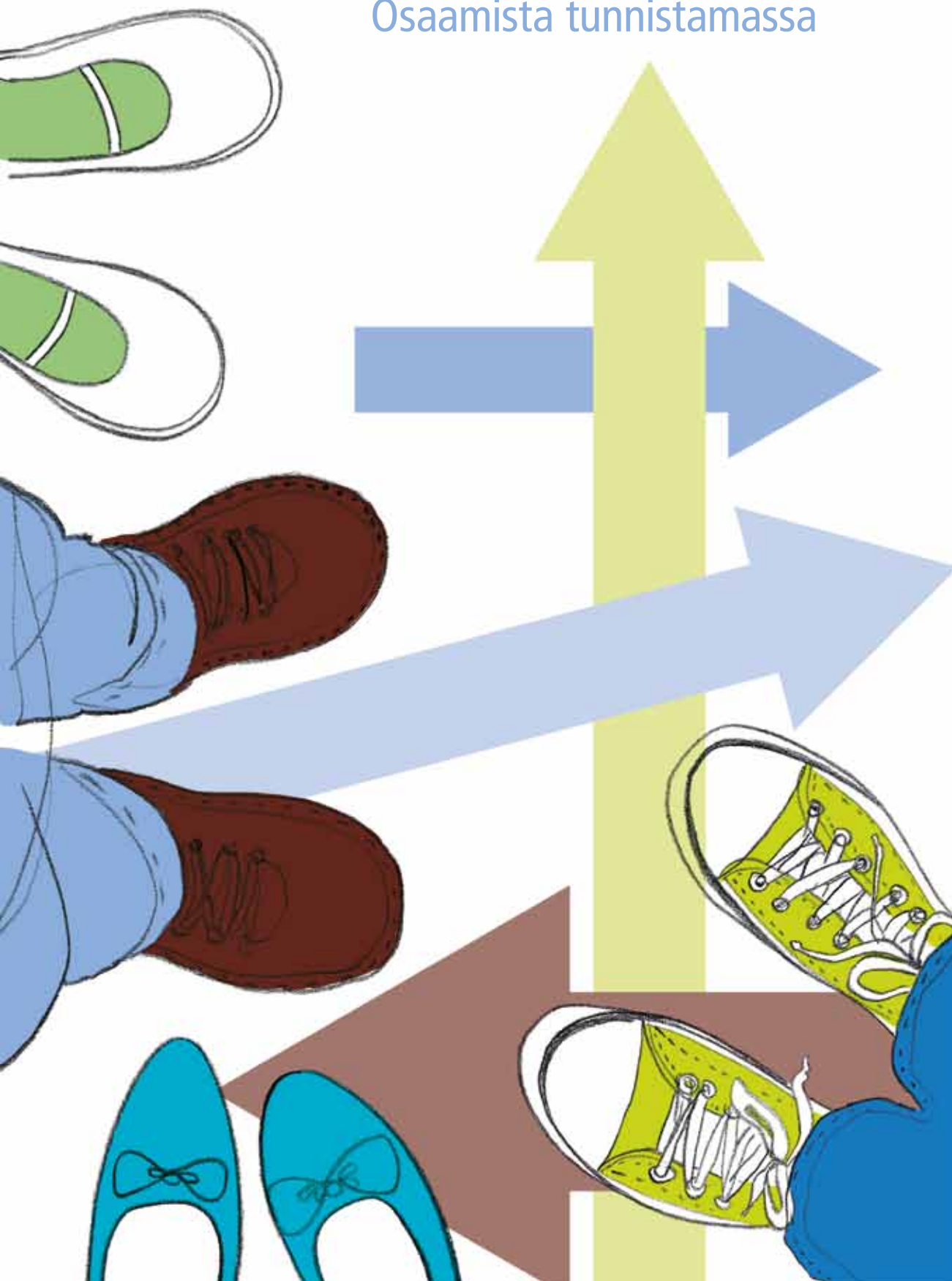
Työpaikkaohjaajan ja ohjaavan lehtorin yhteydenpitoa on lisätty tämän kehittämistyön aikana ja työharjoitteluaan aloittelevan kolmannen ryhmän prosessiin on lisätty kuviossa keltaisilla nuolilla merkityt, arvioinnin pyytämistä ja lähettämistä kuvaavat nuolet. Jokainen kuvion nuoli kuvaa yhtä asiakokonaisuutta, johon liittyy vähintään yksi yhteydenotto. Kuviosta on nähtävissä, että yhteistyötä pitää tiivistää edelleen. Tätä tavoitetta voisi alustavien suunnitelmien mukaan kehittää esimerkiksi työpaikkaohjaajille, ohjaaville lehtoreille sekä työharjoittelupaikkojen työntekijöille järjestettävillä seminaareilla. Työpaikkaohjaajien pohdinnoista ja kehittämisajatuksista kannattaisi tehdä opinnäytetyö, jonka avulla harjoittelupaikoilta tulevat kehittämisajatuksat saataisiin paremmin hyödynnettyä.

Kaikissa työharjoitteluohjauksen kehittämisen jatkovaiheissa olisi tarkoitus neuvotella ja tehdä yhteistyötä kaikkien työharjoittelusta vastaavien ohjaajien sekä opiskelijoiden kanssa. Odotus on, että projektin edetessä syntyy täysin uusia, ennalta aavistamattomia kehityspolkuja työharjoittelun ohjauksen kehittämiseksi.

Lähteet

- Korhonen, V. 2005. Kehittävää työelämäorientaatiota tukeva ohjaus. Teoksessa Nummenmaa, A.R., Lairio, M., Korhonen, V & Eerola, S. (toim.) Ohjaus yliopiston oppimisympäristöissä. Tampere University Press: Tampere. http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/68177/kehittavaa_tyolamanorietaatiota_2005.pdf?sequence=1 Viitattu 26.10.2013.
- Laurea-ammattikorkeakoulu 2013 <http://www.laurea.fi/fi/opiskelu/koulutus/amk-tutkinnot/kauneudenhoitoala/Sivut/default.aspx> Viitattu 22.9.2013.
- Nummenmaa, A. R. & Lautamatti, L. 2004. Opiskelun työprosessien ohjaus korkeasteella. Teoksessa Onnismaa, J., Pasanen, H. & Spangar, T. (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 3. PS-Kustannus: Jyväskylä.
- Onnismaa, J. 2008. Ohjauksen perusteita korkeakoulussa. Teoksessa Piirainen, A. (toim.). Ohjaus Learning by Developing -toimintamallissa. Laurea-ammattikorkeakoulun julkaisusarja A67. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Opas verkko-ohjaukseen. Virtuaaliyliopisto. <http://palvelut.virtuaaliyliopisto.fi/palvelut/ovi/opas/> Viitattu 21.9.2013.
- Piirainen, A. 2008. Pedagoginen ohjaus. Teoksessa Piirainen, A. (toim.). Ohjaus Learning by Developing –toimintamallissa. Laurea-ammattikorkeakoulun julkaisusarja A67. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Saarinen, J. 2002. Etäopetus – voitto ajan ja paikan kahleista. Teoksessa Nieminen, J. (toim.) Verkot ja virtuaalistaminen oppimisen tukena. Hämeen ammattikorkeakoulu: Hämeenlinna.

Osaamista tunnistamassa



Ohjauksen prosessimalli aikaisemman osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen

Anna-Mari Rouru

Taustaa Salon seudun aikuisopiston kehittämistyölle

■ Salon seudun aikuisopisto on Salon seudun koulutuskuntayhtymään kuuluva oppilaitos, jonka vastuualueella on aikuiskoulutuksen järjestäminen, työelämän kehittämistehtävästä huolehtiminen sekä alueellisen osaamisen kehittäminen. Salon seudun aikuisopistossa voi suorittaa näyttötutkintoperusteisesti perustutkintoja, ammattitutkintoja ja erikoisammattitutkintoja 36 tutkinnossa. Siellä voi opiskella asfaltti-, maa- ja vesirakennusalaan, kone- ja metallialaan, logistiikka- ja kuljetusalaan, kiinteistöpalvelun, talonrakennuksen ja talotekniikan aloja, sosiaali- terveys ja hyvinvointialaan, puhdistuspalvelualaan, kasvatusta ja opetustusta, matkailu- ja ravitsemusalaan, taloushallinnon-, yrittämisen-, johtamisen-, sekä markkinoinnin ja myynnin aloja. Tutkintojen lisäksi on tarjolla henkilöstö- ja täydennyskoulutusta, uravalmennusta ja maahanmuuttajille kotoutumiskoulutusta. Salon seudun koulutuskuntayhtymään kuuluu aikuisopiston lisäksi Salon seudun ammattiopisto ja Salon seudun oppisopimuskeskus.

Salon seudun aikuisopistossa toteutettiin vuoden 2013 aikana kehittämishanke, jonka tavoitteena oli tehdä toimenpiteitä oppilaitoksen osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisprosessin kehittämiseksi sekä työnjaon selkeyttämiseksi. Yhdeksi oppilaitoksemme strategisen kehittämistoiminnan painopistealueeksi vuodelle 2013 oli valittu osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen käytäntöjen kehittäminen. Erityisesti Salossa, josta on kadonnut yli 2000 työpaikkaa alueella toimivan elektroniikkateollisuuden ja sen alihankkijaverkoston romahtamisen seurauksena, tarvitaan toimenpiteitä, jotka edistävät työntekijöiden siirtymistä työpaikasta ja työtehtävästä toiseen mahdollisimman nopeasti. Uuteen työpaikkaan siirtyminen edellyttää usein uudelleen koulutusta, ja tällöin on tärkeää tunnistaa henkilön hankkima aikaisempi osaaminen.

Aikaisemman osaamisen tunnistaminen on ajankohtainen haaste oppilaitoksille sekä yksilön että yhteiskunnan näkökulmasta. Yksilön

kannalta on mielekästä saada omaa osaamista näkyväksi ja nopeuttaa valmistumista. Opiskeluajan lyheneminen motivoi tutkinnonsuorittajia ja säästää pidemmällä aikavälillä oppilaitoksen resursseja. Yhteiskunnallisesta näkökulmasta opiskelun lyhyempi opiskeluaika, osaamisen nopea uusiutuminen ja väestön yleinen koulutustason nosto ovat merkityksellistä työllistymisen kannalta. Osaamisen tunnistamisessa ja tunnustamisessa tutkinnonsuorittajan osaamista peilataan tutkinnon osaamisstandardeihin. Oppilaitosmaailmassa osaamisen tunnistamis- ja tunnustamisprosessin ensisijaisena tavoitteena onkin tutkinto- tai muu virallinen todistus osaamisesta (Karttunen 2011, 15).

Opetusministeriön koulutus ja tutkimus 2011–2016 -kehittämissuunnitelma edellyttää, että kaikessa koulutuksessa tulee kiinnittää huomiota opitun tunnistamiseen ja tunnustamiseen ja aikaisemmassa koulutuksessa sekä muualla opittu tulee voida mahdollisimman täysimääräisesti hyväksyä osaksi opintoja (Koulutus ja tutkimus vuosina 2011–2016, 5). Tutkintotavoitteisen ammatillisen koulutuksen lisäksi osa opiskelijoistamme kasvaa osaamistaan ei-tutkintotavoitteisessa koulutuksessa, kuten kotoutumiskoulutuksessa tai uravalmennuksessa. Osaamisen tunnistaminen ja osaamisen näkyväksi tekeminen on tärkeää myös ei-tutkintotavoitteisessa koulutuksessa, jotta henkilöllä olisi hyvät mahdollisuudet edetä työ- tai opintourallaan. Tilanteessa, jossa koulutuksiin on paljon enemmän hakijoita kuin opiskelupaikkoja, on oleellista, että pelkästään koulutukseen pääsemisen varmistamiseksi hakijalla on dokumentteja osaamisestaan.

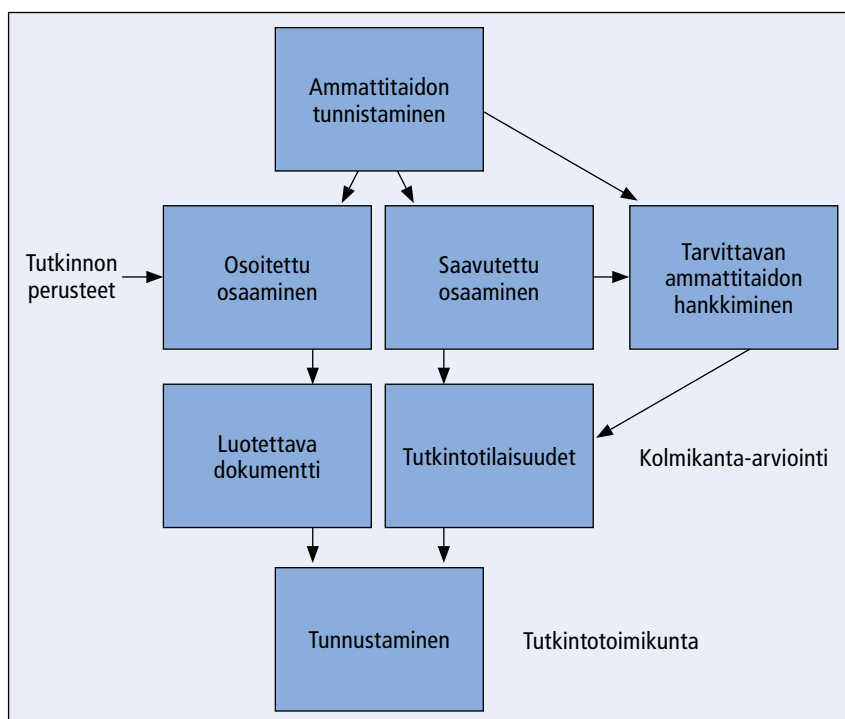
Kehittämishankkeen tavoitteiksi asetettiin

- laatia Salon seudun aikuisopiston yhtenäinen työprosessikuvaus ammatillisen koulutuksen tunnistamis- ja tunnustamiskäytäntöihin
- kehittää tutkinnonsuorittajien ja opiskelijoiden mahdollisuuksia osallistua aktiivisina toimijoina oman osaamisensa tunnistamis- ja tunnustamisprosessiin niin näyttötutkinnoissa kuin ei-tutkintotavoitteisessa koulutuksessa.

Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen

Näyttötutkintojärjestelmän perusajatus on, että aikuinen voi joustavasti osoittaa ammatillisen osaamisensa riippumatta siitä, onko osaaminen kertynyt työkokemuksen, opintojen tai muun toiminnan kautta (Näyttötutkintopas 2012, 15). Opiskelijan tasapuolisen kohtelun varmistamiseksi sekä henkilökohtaistamismääräysten toteutumiseksi osaamisen tunnistamisen käytäntöjen tulee olla selkeitä ja yhtenäisiä.

Osaamisen tunnistamisessa puhutaan osoitetusta ja saavutetusta osaamisesta. Osoitettu osaaminen tarkoittaa esimerkiksi aiemmin suoritettuja tutkintoja tai tutkinnon osia, joista on olemassa todistukset (Henkilökohtaistaminen näyttötutkinnoissa 2007, 14). Saavutettu osaaminen tarkoittaa esimerkiksi työkokemuksella hankittua osaamista, jolloin tutkinnonsuorittaja voidaan osaamisensa perusteella ohjata suoraan tutkinnon tai sen osien suorittamiseen ilman valmistavaa koulutusta. (Henkilökohtaistaminen näyttötutkinnoissa 2007, 10). Kuten kuviosta 1 ilmenee, tutkinnon suorittajalla voi olla osoitettua osaamista, josta on luotettavat dokumentit. Oppilaitos voi näiden dokumenttien avulla esittää tutkintotoimikuntaan osaamista tunnustettavaksi (kuvio 1). Mikäli tutkinnonsuorittajalla on osaamista mutta ei luotettavaa, esimerkiksi oppilaitoksen antamaa todistusta osaamisestaan, hänet voidaan ohjata suoraan tutkintotilaisuuteen, jossa kolmikantainen arvioijaryhmä arvioi tutkinnonsuorittajan osaamisen. Kolmikantainen arvioijaryhmä koostuu työnantajan edustajasta, työntekijän edustajasta ja oppilaitoksen edustajasta, jotka ovat perehtyneet suoritettavan tutkinnon perusteisiin.



Kuvio 1. Saavutetun ja osoitetun osaamisen tunnistaminen (Kokkonen 2012).

Haasteena osaamisen tunnustamisen ja tunnustamisen käytännöissä ovat eri koulutusalojen ja eri tutkintojen kirjavat käytänteet aikaisemman koulutuksen ja työkokemuksen vaikutuksesta tutkinnon suorittamiseen. Oman haasteensa osaamisen tunnustamisen käytäntöihin tuo myös se, että tutkintotoimikuntien linjaukset poikkeavat toisistaan osoitetun osaamisen tunnustamisen suhteen. Elinikäisen oppimisen periaatteen toteutumiseksi on kuitenkin tärkeää, että osaamiselle annetaan täysi arvo riippumatta siitä, missä, milloin ja miten osaaminen on hankittu (Koulutus ja tutkimus vuosina 2011–2016, 12).

Kehittämishankkeen toimenpiteet

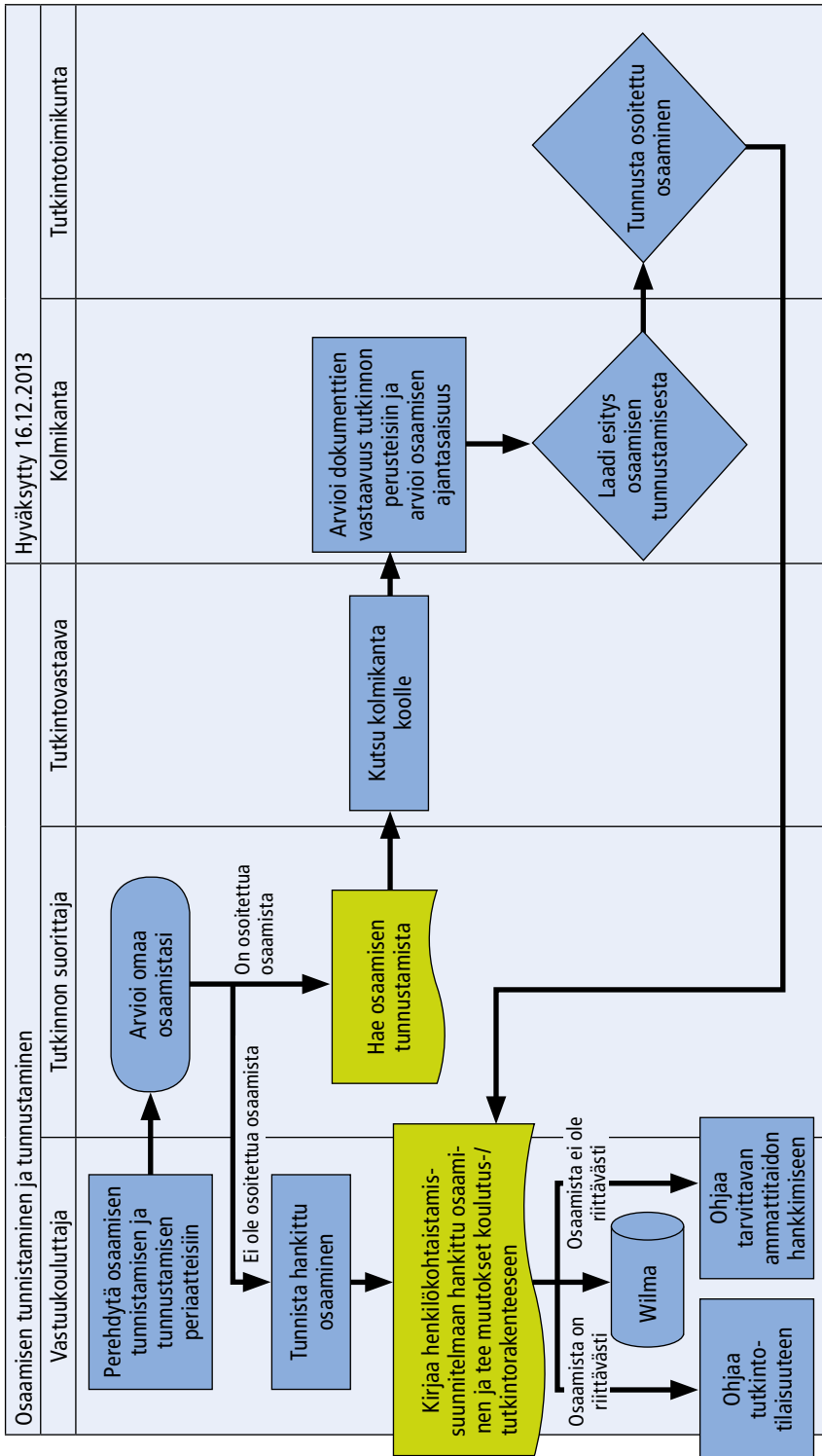
Hankkeen käytännön toimenpiteenä lähdimme kehittämään Salon seudun aikuisopiston yhtenäisiä toimintatapoja osaamisen tunnustamisen ja tunnustamisen prosessiin. Osaamisen tunnustamisen ja tunnustamisen prosessin käytännön toimenpiteitä ja niiden laadukkuutta tarkasteltaessa jouduimme selvittämään sen hetkisiä käytäntöjä: Informoivatko kouluttajat riittävästi tutkinnon suorittajia osaamisen tunnustamisen mahdollisuuksista? Onko kaikilla tutkintovastaavilla menetelmät osaamisen tunnustamisesitysten viemiseen tutkintotoimikuntaan? Onko tutkinnonsuorittajilla itsellään keinoja viedä eteenpäin omaa tunnustamisprosessiaan? Mahdollistavatko koulutusten rakenteet ja tutkintojen suorittamistavat osaamisen tunnustamisen, tunnustamisen ja siten todellisen henkilökohtaistamisen? Käytännön toimintatapojen tarkastelu ennen kehittämishankkeen aloittamista toi esiin, että tunnustaminen ja tunnustaminen koettiin haasteelliseksi ja tarve oppilaitoksen arkipäivän käytäntöjen kehittämiseen oli selkeä.

Kehittämishankkeen aluksi kartoitimme oppilaitoksemme osaamisen tunnustamisen lähtötilannetta. Kartoituksessa tuli esiin, että tutkintotavoitteisissa koulutuksissa vastuukouluttajat ja tutkintovastaavat tunnustivat henkilön aikaisemmin saavuttamaa osaamista yleisesti ottaen hyvin ja ohjasivat tutkinnonsuorittajia aktiivisesti suoraan tutkintotilaisuuksiin. Sen sijaan tutkintotoimikuntaan lähetetyt osoitetun osaamisen tunnustamisesitykset olivat määriltään vaatimattomia. Oppilaitoksemme opiskelijamääriltään suurimmassa tutkinnossa, sosiaali- ja terveysalan perustutkinnossa, vain kuudelle tutkinnon suorittajalle tehtiin osoitetun osaamisen kolmikantaisia osaamisen tunnustamisesityksiä.

Samoihin aikoihin oppilaitoksemme osaamisen tunnustamisen kehitystyön kanssa muun muassa sosiaali- ja terveysalan tutkintotoimikunta oli lähtenyt kehittämään ohjeistuksia ja käytäntöjä osaamisen tunnustamisessa. Tutkintotoimikunta lähetti syksyllä 2012 oppilaitoksille käyt-

töönnettäväksi osaamisen tunnustamisen lomakkeen, joka loi hyvän pohjan toimia yhteistyössä tutkintotoimikunnan kanssa. Valmis lomake ja tutkintotoimikunnan selkeä ohjeistus madalsivat kynnystä osaamisen tunnustamisesitysten laadintaan.

Kehittämishankkeen aikana laadittiin prosessikaavio, jossa näkyy eri toimijoiden roolit osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen prosessissa. Pedagogisen johtajan ohjauksessa opinto-ohjaaja ja sosiaali- ja terveysalan tutkintovastaava osallistuvat kehittämistyöhön. Prosessikuvaus käytiin läpi tutkintovastaavaryhmässä, jossa tehtiin tarvittavat korjaukset. Tuloksena syntyi koko oppilaitoksessa käyttöönotettu osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen työprosessikuvaus, jossa on kuvattu tutkintovastaavan, vastuukouluttajan, tutkinnonsuorittajan, kolmikantaisen arviointiryhmän sekä tutkintotoimikunnan roolit.



Kuvio 2. Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen työprosessi Salon seudun aikuisopistossa.

Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen hankkeen käytännön toteutus aloitettiin sosiaali-, terveys- ja hyvinvointialan sekä liiketalousalan tutkinnoista. Nopeasti huomattiin, että oli tarpeen kehittää opiskelijoiden mahdollisuuksia osallistua aktiivisena toimijana oman osaamisensa tunnistamis- ja tunnustamisprosessiin. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi tutkinnonsuorittajan avuksi laadittiin lomake, jonka avulla hän pystyy esittämään osaamistaan tunnustettavaksi (Liite 1.). Tutkinnonsuorittajille laadittua lomaketta testattiin sosiaali- ja terveysalalla sekä liiketalousalalla. Lomakkeen käyttöönottovaiheessa opinto-ohjaaja ja tutkintovastaava pitivät tutkinnonsuorittajille perehdytystilaisuuden, jossa käytiin läpi osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen periaatteita ja lomakkeen täyttöohjeet. Tutkinnonsuorittajat kokivat, että lomake nopeuttaa osaamisen tunnistamisen prosessia ja auttaa hahmottamaan, mihin tutkinnon osaan heillä on jo osaamista.

Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen on vastuukouluttajille ja tutkintovastaaville erityisesti ohjauksellinen haaste. Jotta tutkinnonsuorittaja tunnistaa osaamistaan ja pystyy toimimaan aktiivisesti tunnustamisprosessissa, kouluttajan tulee pystyä ohjaamaan tutkinnonsuorittajaa hahmottamaan, mitä osaamista hänelle on jo kertynyt. Ammatillisessa tutkintoon johtavassa koulutuksessa tutkinnon perusteet on laadittu osaamisperustaisiksi, ja ne ovat hyvä apuväline ammatilliselle kouluttajalle osaamisen tunnistamiseen ohjaamisessa.

Kokemuksia prosessimallin käyttöönottamisesta ja tulevaisuuden näkymiä

Uuden ohjeistuksen ja uusien lomakkeiden avulla kehittämishanketta seuranneena ajanjaksona esimerkiksi sosiaali- ja terveysalan lähihoitajakoulutuksessa tehtiin 49 osoitetun osaamisen tunnistamisesitystä tutkinto-toimikuntaan. Näistä valinnaisen tutkinnon osan tunnistamisesityksiä oli 43 kappaletta ja pakollisia tutkinnon osia 6 kappaletta. Kolmikantainen arvioijaryhmä kokoontui osaamisen tunnustamisesityksiä varten kuusi kertaa. Osaamisen tunnistamis- ja tunnustamisprosessiin panostaminen on siis nopeuttanut monen tutkinnonsuorittajan valmistumista ja on siten linjassa Opetushallituksen koulutus ja tutkimus 2011–2016 -kehittämisuunnitelman edellyttämien kehittämistoimenpiteiden kanssa.

Tutkinnonsuorittajille osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen käytännöistä tiedottaminen heti koulutuksen alkaessa on tärkeä osa onnistunutta prosessia. Aikuiskoulutuksessa osaamisen tunnistamisen mah-

dollisuudesta tulee tiedottaa jo koulutuksesta informoitaessa, asiaa tulee pitää esillä haastattelutilanteessa, ja osaamisen tunnustamisen prosessi tulee käynnistää hakeutumisvaiheen henkilökohtaistamiskeskusteluissa. Tutkintovastaavat perehdyttävät tutkinnonsuorittajia osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen käytäntöihin ja ohjaavat heitä hakemaan tunnustamista.

Salon seudun aikuisopiston näyttötutkintoprosessi on jo ennen kehittämishanketta kuvattu prosessikaaviona, jossa on esitetty näyttötutkintoprosessin eri vaiheet, toimijat, tehtävät ja vastuut. Toteutetussa kehittämishankkeessa konkretisoitiin ja tarkennettiin olemassa olevan näyttötutkintoprosessin osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen kuvausta (kuvio 2). Kehittämishankkeen aikana luotiin selkeä työprosessi, joka helpottaa osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen prosessiin kuuluvien toimenpiteiden toteuttamista. Osaamisen tunnistamisen prosessi kuvattiin myös oppilaitoksemme opetussuunnitelman yleiseen osaan.

Palautetta prosessin toimivuudesta ja apulomakkeista pyydettiin tutkintovastaavilta kehittämisprosessin aikana. Tutkintovastaavat kokivat, että tutkinnonsuorittajille laadittu apulomake auttoi heitä tekemään kolmikantaesityksiä. Erityisesti hyötyä oli siitä, että lomakkeen avulla tutkinnonsuorittaja itse miettii, miten tutkintoon esitettävä tutkinnon osa tukee uuden tutkinnon suorittamista, ja näin hän itse vie aktiivisesti omaa tutkintonsa koostamista eteenpäin.

Vaikka kehittämistyön painopistealueena oli osoitetun osaamisen tunnistamisprosessin kehittäminen tutkintotavoitteisessa koulutuksessa, laajeni kehittämistyö myös ei-tutkintotavoitteisen koulutuksen osaamisen tunnistamisen käytäntöjen parantamiseen. Havaitimme tutkintotavoitteisen koulutuksen hakeutumisvaihetta tarkastellessamme, että yhtenä haasteena oli erityisesti aliedustettujen hakijaryhmien, kuten maahanmuuttajataustaisten hakijoiden, vaikeus päästä sisään koulutuksiin. Hakeutumisvaihetta kehitteäksemme kotoutumiskoulutuksessa käyttöön otettiin portfolio, johon opiskelija kerää kuvauksia omasta osaamisestaan. Portfolion avulla opiskelija voi markkinoida itseään esimerkiksi työelämäjaksolle tai hyödyntää portfolioa ammatilliseen koulutukseen hakeutumisvaiheessa.

Tulevaisuudessa osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen liittyvien prosessien toimivuus korostuu entisestään, kun koulutuksen rahoitusjärjestelmä muuttuu ja yhtenä rahoituksen perustana tulee olemaan suoritettujen tutkintojen ja osatutkintojen määrä. Tämä edellyttää oppilaitoksilta toimivia osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen prosesseja sekä tutkintotoimikunnilta yhtenäistä linjausta osaamisen tunnustamisen periaatteista.

Lähteet

- Henkilökohtaistaminen näyttötutkinnossa – välineitä näyttötutkintoprosessin toimijoille 2007, Aihe-projekti, Hakapaino Oy, Opetushallitus.
- Karttunen, A. 2011 Näkökulmia Validoinnista- Euroopan kautta Suomeen. Teoksessa Tavoitteena työelämä- maahanmuuttajien osaaminen näkyväksi. Toimittanut Pehtonen A. EUedu-julkaisu nro 1. Savon koulutuskuntayhtymä. Kuopio 2011
- Koulutus ja tutkimus vuosina 2011–2016 Kehittämissuunnitelma, Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- Näyttötutkinto-opas 2012. Oppaat ja käsikirjat 2012:11. Opetushallitus 5. uudistettu painos. Juvenes Print, Tampere.

Elektroniset lähteet

- Kokkonen, M. Henkilökohtaistaminen-Sosiaali-ja terveysalan perustutkinto, Opetushallitus. Viitattu 11.5.2014 http://www.oph.fi/download/154952_Sotela_24012014.pdf

Liite 1

Salon seudun aikuisopisto

HAKEMUS OSAAMISEN TUNNISTAMISEKSI

Voit hakea osaamisen tunnustamista jos sinulla on aikaisemmin suoritettu tutkinto tai tutkinnonosa, jonka haluat liittää osaksi tällä hetkellä suoritettavaa tutkintoa. Toimita hakemuksesi tutkintovastaavalle kolmikanta-arviointia varten. Tutkintotoimikunta tekee päätöksen osaamisen tunnustamisesta kolmikannan esityksen perusteella.

Tutustu tutkinnonperusteisiin ja selvitä soveltuuko aikaisemmin suorittamasi tutkinto tai tutkinnonosa osaksi nyt suoritettavaa tutkintoa. Osaamisen tunnustamista voit hakea, mikäli sinulla on:

1. tutkintotodistus tai todistus tutkinnonosan suorittamisesta
2. ammatillisen peruskoulutuksen tutkintotodistus tai erotodistus

Ohjeet:

1. Valitse tutkinnonosa jota ehdotat tunnustettavaksi.
2. Perustele huolella millä perusteella esittämäsi tutkinnonosa soveltuu tunnustettavaksi. Tärkeää on, että ammattitaitosi on ajantasaista. Mikäli suorittamastasi tutkinnoista on kulunut jo aikaa, liitä kopiot työtodistuksista tai CV, joista näkyy että olet tehnyt opiskelemaasi alaa vastaavaa työtä. Tarkista tutkinnonperusteista, että tarvittavat erillispätevyydet (esim. lupakortit) ovat voimassa ja toimita niistä todistukset.
3. Toimita hakemus tutkintovastaavalle heti opintojen alussa, jotta esitys osaamisen tunnustamisesta tutkintotoimikuntaan voidaan tehdä ja henkilökohtaistamissuunnitتماasi voidaan päivittää tarvittavin osin.

TUTKINNONSUORITTAJAN HAKEMUS OSAAMISEN TUNNISTAMISESTA

Nimi	Syntymäaika
Minkä aiemman tutkinnonosan esitän tunnustettavaksi	
Tutkinto	Tutkinnonosa/laajuus
Mihin tutkinnonosaan haen tunnustamista	
Tutkinto	Tutkinnonosa
Dokumentit	
Tutkintotodistus/todistus tutkinnonosasta	Alaan liittyvät työtodistukset
Muut todistukset	
Tutkinnonosuorittajan perustelut	

Journalismin koulutusohjelman AHOT-askelmat

Virve Jalonen

Ensiaskleet

■ Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen kysymykset ovat tulleet entistäkin ajankohtaisemmiksi, kun ammattikorkeakoulujen uudistettu rahoituslaki on pakottanut oppilaitokset pohtimaan tapoja jouduttaa opintojen etenemistä ja tutkintojen valmistumista. Toimin opinto-ohjaajana ja opettajana HAAGA-HELIA:n journalismin koulutusohjelman aikuisopinnoissa, jossa ongelmana ovat pitkät koulutusajat ja opintojen keskeyttämiset – tai opiskelijan näkökulmasta se, miten jakaa aikansa ja voimavaransa opintojen, työn ja muun elämän kesken. Aikuiskoulutukseen hakeutuvalla voi olla takanaan vuosien, jopa vuosikymmenien työkokemus journalismista tai sen lähialoilta. Viime kädessä kysymys on oppimisesta ja opiskelun mielekkyydestä.

Aiemmin hankitun osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen idea rantautui HAAGA-HELIAan vuonna 2007 erityisesti ammatillisen opettajakorkeakoulumme vetämän TUNNE-hankkeen mukana (ks. Haltia & Jaakkola 2009). Tuolloin henkilöstöä koulutettiin aktiivisesti ahot-ajatteluun ja perehdyimme paitsi valtakunnallisiin suosituksiin ja ohjeisiin myös konkreettisiin osaamisen tunnistamisen menetelmiin. Ymmärsin, että kyseessä on iso periaatteellinen käänös, paradigman vaihtuminen suoritusten kirjaamisesta osaamisen arviointiin ja yksittäisistä suorituksista kokonaisvaltaisempaan osaamiseen. Tällainen muutos ei tietenkään tapahdu hetkessä.

Innostunutta ja ripeää alkua seuranneina vuosina ahot-käytäntöjen kehittäminen jäi pitkälti yksittäisten henkilöiden kiinnostuksen varaan. Koska oppilaitoksen yhteisiä pelisääntöjä ei ollut kattavasti kirjattu, osaamisen tunnistamisen käytänteet ja niistä tiedottaminen eriytyivät eri koulutusyksiköissä, ja esimerkiksi käytetyissä käsitteissä oli ristiriitaisuuksia (Visuri 2012; Mäkäläinen 2009).

Kehittämisprosessi

Journalismin koulutusohjelma oli alusta lähtien hyvin mukana oppimassa ja kehittämässä ahot-käytäntöjä. Sain olla mukana TUNNE-hankkeen vanavedessä perustetussa TUNNE5-osahankkeessa, jossa keskityimme pohtimaan osaamisen tunnistamisen käytännön työkaluja. Näistä hedelmällisistä pohdinnoista jalostui sittemmin Osaamisen tunnistaminen -työkirja ammattikorkeakouluille (2009). Syksyllä 2011 osallistuin AHOT korkeakouluissa -hankkeen järjestämään AHOT hops-ohjauksessa -koulutukseen, jossa käsiteltiin muun muassa erilaisia näyttötapoja ja niiden arviointia. Vuonna 2012 alkaneen opinto-ohjaajakoulutuksen rinnalla osallistuin AHOT korkeakouluissa -hankkeen sekä Osataan!-hankkeen seminaareihin ja työpajoihin sekä Vipua ja vetoa töihin -hankkeen alla järjestettyyn uraohjausvalmennukseen. Osaamisen tunnistamisen kysymykset nousivat kaikilla näillä foorumeilla esille toistuvasti, ei pelkästään oppilaitoksen prosessina vaan ennen kaikkea uudenlaisena työelämätaiona.

Sain tukea kehittämishankkeelleni journalismin koulutusohjelmaryhmältä ja koko yksiköltä, johon kuuluvat journalismin lisäksi johdon assistenttityön suomen- ja englanninkieliset koulutusohjelmat. Tarkoitus oli, että kehittämistyöstä hyötyisi koko yksikkö, mutta päähuomioni oli journalismin koulutusohjelmassa ja erityisesti sen aikuiskoulutuksessa (syksystä 2014 lähtien monimuotokoulutus). Osaamisen tunnistamisen ja arvioinnin pohtiminen kytkeytyi luontevasti opetussuunnitelmatyöhön, joka aloitettiin journalismin koulutusohjelmassa tammikuussa 2013. Uudessa opetussuunnitelmassa pyritään entistä vahvempaan työelämälähtöisyyteen ja työelämätaitojen reflektointiin. Keskeisenä oppimisympäristönä toimii harjoitustoimitus, ja käytännönläheistä toimitustyötä tukevilla teoriaopinnoilla on aiempaa konsultatiivisempi rooli.

Selvitellessäni muiden koulutusohjelmien ahot-käytäntöjä ja -tiedotusta havaitsin, kuten asiaa tutkineet kollegani jo aiemmin, että käytännöt poikkesivat eri koulutusohjelmien ja -yksiköiden kesken. Aloin käydä kriittisesti läpi omaa ahot-prosessiamme: kehitettävää oli niin aikatauluissa, dokumentoinnissa kuin tiedottamisessakin. Monet opettajat olivat turhautuneita vaihteleviin ahot-käytäntöihin, ja ahotointi (kutsuimme sitä ”räätälöinniksi”) saatettiin kokea työllistäväksi, ylimääräiseksi työtehtäväksi.

Maaliskuussa 2013 järjestin journalismin koulutusohjelmaryhmässä ahot-työpajan, jossa kertasimme ahotoinnin ideaa ja käsitteitä ja keskustelimme ahot-käytännöistä autenttisten esimerkkitapausten kautta. Kesäkuussa keskustelimme aiheesta koko yksikön kesken vuotuisessa kehittämispäivässä. Alustin ahotoinnin periaatteista ja käytännteistä, työn opinnollistamisesta sekä erilaisista näyttömenetelmistä, ja ideoimme yh-

dessä uusia konkreettisia osaamisen tunnistamisen ja opinnollistamisen työkaluja koulutusohjelmien uusia opetussuunnitelmia varten. Tämän vuoden maaliskuussa journalismin koulutusohjelmaryhmä kokoontui viimein keskustelemaan ja sopimaan ahot-prosessin konkreettisista askelmista ja sitä tukevista toimista.

Samaan aikaan perustettiin HAAGA-HELIAssa työryhmä pohtimaan ja kirjaamaan koko talon yhteiset ahot-linjaukset, jotka käsiteltiin johdoryhmässä maaliskuun lopussa. Työryhmän esityksessä otetaan kantaa osaamisen tunnistamisen prosessin aikatauluun, vastuuhenkilöihin, suoritusten ja näyttöjen rekisteröintiin ja arviointiin, näyttömenetelmiin ja tiedottamiseen. Teimme lisäksi joitakin ehdotuksia prosessin vahvistamiseksi ja vakiinnuttamiseksi koko talossa. (Aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen HAAGA-HELIAssa 2014.)

Ahot-prosessin kehittäminen on edennyt käsi kädessä opetussuunnitelmatyön kanssa. Osa kehittämiskohteista on ollut konkreettisia ja helposti avautuvia, kuten opiskelijatiedotuksen parantaminen, osa taas on vaatinut runsaasti pedagogista keskustelua, kuten näyttöjen arviointi. Työ on edennyt pitkälti erilaisten vastaan tulleiden konkreettisten ongelmien ja kysymysten kautta.

Ratkaistavia kysymyksiä

Avaan seuraavaksi niitä edellytyksiä ja käytäntöjä, joita osaamisen tunnistamisen prosessissa täytyy ottaa huomioon ja joita olemme nyt pienin askelin kehittäneet.

Osaamisperustaisuus

Opiskelijan osaamista tarkastellaan tutkinnon osaamistavoitteista käsin; tämä ei ole mahdollista, jos tutkinnon tavoitteita ei ole kuvattu osaamislähtöisesti (Monipuoliset ja sujuvat opiskelupolut 2013, 29; Saranpää 2012). Meillä opettajilla on edelleen kiusaus ajatella tutkintoa ja sen osia suorituslähtöisesti, tehtävälistojen kautta. Tutkinnon osaamistavoitteet on johdettu alan työelämästä, joten myös opetussuunnitelman kielen ja käsitteiden pitäisi helposti avautua alalla toimiville (Saranpää 2012, 85).

Prosessin näkyvyys opiskelijoille

Tutkinnon osaamistavoitteet konkretisoituvat **opintojaksokuvauksissa**. Näiden pitäisi olla opiskelijoille ja hakijoille helposti saatavilla. Opintojaksokuvauksissa pitäisi olla ahot-menettelyn ohjeistus tai linkki koulutusohjelman yleiseen ahot-ohjeistukseen. Useimmissa vanhan opetussuunnitelman opintojaksokuvauksissa on ollut lyhyt, yleisluontoinen maininta ahotoinnista.

Opiskelija voi osoittaa näytesalkulla tai muulla tavalla hallitsevansa opintojakson tavoitteet ja sisällöt. Yksityiskohdista ja aikataulusta sovitaan opintojakson tai opintojakson osion vastaavan opettajan kanssa viimeistään ensimmäisellä opetuskerralla.

HAAGA-HELIAN **opiskelijasivustolla** (MyNet) on ollut vaihtelevasti tietoa eri koulutusohjelmien ahot-prosesseista sekä yleisellä tasolla koko oppilaitoksen ahot-periaatteista. Eri koulutusohjelmat ovat käyttäneet erilaisia hakulomakkeita. Journalismin koulutusohjelmalla ei ole ollut sivustolla omaa ohjeistusta.

Kun opiskelija tulee valituksi koulutukseen, hän saa **hyväksymiskirjeen**, jonka mukana on opintojen aloittamiseen liittyvää käytännön tietoa. Syksyllä 2012 aloittaneiden aikuisopiskelijoiden hyväksymiskirjeen liitteeksi laadin kaksisivuisen ohjeen osaamisen tunnistamisesta. Vaikka koin olleeni selkeäsananainen, sain opiskelijoilta palautetta ohjeen vaikeaselkoisuudesta. Oppilaitoksen edustajina olemme niin tottuneet tietynlaiseen käsitteistöön, että sen avautumista ulkopuolisille on usein vaikea arvioida.

Opiskelijan aloittaessa koulutuksen hän osallistuu **orientointiin**, jossa opinto-ohjaajan johdolla perehdytään opiskeluympäristöön ja tutkintoon. Tässä yhteydessä kerrotaan myös ahot-periaatteista ja -prosessista. Asiaa pidetään tarpeen mukaan esillä henkilökohtaisissa ohjauskeskusteluissa sekä opiskelijatiedotteissa.

Vastuuhenkilöt

Prosessin käynnistää aina opiskelija hakemalla osaamisen tunnistamista ja tunnustamista nimetyltä henkilöltä, joka meidän tapauksessamme on opinto-ohjaaja. Voidaan kysyä, kuinka hyvin opintojensa alussa oleva opiskelija osaa hyödyntää tätä mahdollisuutta, ja toisaalta kuinka paljon koulutusohjelman on tultava vastaan ja tehtävä valmiiksi. Olemme keskustelleet paljon myös siitä, onko tarpeen ja kohtuullista, että opiskelija kiertää opettajalta toiselle neuvottelemassa näytöistä, etenkin kun eri opettajilla on voinut olla erilainen käsitys prosessin kulusta.

Formaalista koulutuksesta myönnettävät korvaavuudet on HAAGA-HELIAN useimmissa koulutusyksiköissä keskitetty opinto-ohjaajan käsiteltäviksi ja päätettäviksi. Oma yksikkömme on ollut poikkeus: opettajat ovat hyväksyneet omien opintojaksojensa korvaavuudet, eli opinto-ohjaaja on pyytänyt heiltä kuittaukset opiskelijan korvaavuushakemukseen. Opiskelijan kannalta ongelmallista tässä käytännössä on ollut prosessin pitkityminen. HAAGA-HELIAN tutkintosäännössä (2014) päätöksentekijä on muotoiltu monitulkintaisesti, mikä on mahdollistanut erilaiset käytännöt.

Opintojen korvaamista haetaan opinto-ohjaajalta tai muulta koulutusyksikön nimeämältä henkilöltä. Opintojakson opettaja voi hyväksyä opettamaansa opintojaksoa tai sen osia koskevat korvaavuudet.

Kuka sitten on oikea asiantuntija päättämään osaamisen tunnustamisesta? Olen pohtinut, että ideaalitapauksessa päätöksen tekijä tuntee ensinnäkin tutkinnon ja sen osaamistavoitteet, toiseksi opiskelijan taustan ja oppimistavoitteet ja vielä kolmanneksi itse oppiaineen. Viimeksi mainitun asiantuntija on luonnollisesti kyseisen aineen opettaja, kaksi ensimmäistä taas hallitsee ensisijaisesti opinto-ohjaaja (joka yksikössämme toimii myös opiskelijan hops-ohjaajana). On siis meneteltävä sen mukaan, mikä on kulloinkin tarkoituksenmukaisin vaihtoehto. HAAGA-HELIAN ahotyöryhmä päätyi seuraavaan muotoiluun: ”Formaalin koulutuksen mahdolliset korvaavuudet hyväksyy suoraan opinto-ohjaaja, joka neuvottelee tarvittaessa opintojakson opettajan kanssa.”

Osaamisalueiden rajojen ei tulisi olla niin tiukkoja, että vain yksi henkilö voi tunnistaa osaamista. Keskustelimme HAAGA-HELIAN ahotyöryhmässä koulutusohjelma- tai osaamisaluekohtaisista ahot-vastuuhenkilöistä, joille näyttöjen vastaanottamisen voisi keskittää. Tavoitteena on päästä, jos ei aivan ”yhden luokun käytäntöön” niin ainakin mahdollisimman lähelle sitä.

Aikataulut

Ahot-prosessin keskeinen tavoite on jouduttaa opiskelijan opintoja. Ratkaisevaa etenkin opintojen alussa on prosessin aikatauluttaminen niin, että opintojen tyhjäkäynti vältetään ja opiskelija pääsee osallistumaan henkilökohtaisen opintosuunnitelmansa mukaisille opintojaksoille (ks. esim. Penttilä 2011, 102). Tästä syystä olemme pohtineet paljonkin sitä, kuinka saisimme ahotoinnin ja hopsauksen alkamaan mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Asian tiedostamista saattaisi auttaa, jos osaamisen tunnustamisesta olisi tietoa jo oppilaitoksen hakusivustolla. Prosessin tulisi

olla mahdollisimman sujuva, jotta opintosuunnitelman tekoon päästäisiin heti orientointiviikolla.

Toinen aikaan liittyvä kysymys on näytöistä neuvottelemisen sekä näyttöjen suorittamisen aikataulutus. Journalismin koulutusohjelmassa opiskelijoita on ohjeistettu neuvottelemaan näytöistä opettajan kanssa ”viimeistään ensimmäisellä tapaamiskerralla”. Ahotointia hakevat opiskelijat ovat ilmoittautuneet opintojaksolle ja keskustelleet opettajan kanssa ensimmäisen oppitunnin lopussa. Osa opiskelijoista taas on ryhtynyt keskustelemaan mahdollisesta näytöstä käytyään opinto-ohjaajan kanssa toisen tai kolmannen hops-keskustelun, jossa on kartoitettu puuttuvia opintoja. Yksi isoista ratkaistavista kysymyksistä etenkin journalismin aikuiskoulutuksessa on ollut se, että vakiintuneen käytännön mukaan ahotointi on kytketty opintojaksototeutuksiin ja opiskelija on hakenut ahotointia opintojakso kerrallaan kunkin opintojakson opettajalta. HAA-GA-HELIAN ahot-työryhmän kanta on, että näyttö ei saa olla sidottu yksittäisen opintojaksototeutuksen aikatauluun. Opiskelijan on myös voitava ahotoida useampi opintojakso samalla kertaa.

Näyttömenetelmät ja niiden arviointi

Journalismin koulutusohjelmassa yleisimmin käytettyjä osaamisen osoittamisen tapoja ovat olleet työnäytteet ja näiden analysointi (esimerkiksi juttuportfolio), oppimispäiväkirja tai -raportti, asiantuntijaluennon pitäminen opintojaksolla sekä kirjallinen tentti. Myös suullista tenttiä tai haastattelua on käytetty etenkin täydentämässä työtodistuksia, suosituksia ja vastaavia dokumentteja. Nyrkkisääntönä olemme pitäneet vähintään kahden erilaisen näyttötavan yhdistämistä, ja että toinen näistä sisältää aina reflektointia. Tällaiseen suositukseen päädyttiin myös ahot-työryhmässä.

Suorituskeskeisyys istuu tiukassa, joten opettajalla saattaa olla huoli siitä, onko näyttö riittävän kattava tai vaativa. Näyttö ei kuitenkaan saisi olla liian työläs sen enempää opiskelijalle kuin opettajallekaan. Kyseessä ei ole opintojakson vaihtoehtoinen suoritustapa vaan jo olemassa olevan osaamisen osoittaminen. Toisaalta opiskelijan olisi hyvä nähdä näyttömahdollisuus tilaisuutena päästä vahvistamaan ja jakamaan osaamistaan. Osaamisen osoittaminen ei saisi olla pelkkä suoritus, vaan se on parhaimmillaan oppimisprosessi, jossa opiskelija pääsee tutkailemaan oppimiskokemuksiaan, taitojaan, vahvuuksiaan ja tavoitteitaan (esim. Pyykkö 2011). Ideaalitilanteessa opiskelija ja näytön vastaanottaja suunnittelevat yhdessä keskustellen näyttömenetelmän ja arviointitavat (Haltia 2012). Käytännössä olisi hyvä, jos eri osaamisalueista olisi määritelty näyttöpa-

letti, josta näytön tekijä ja vastaanottaja voisivat valita tarkoituksenmukaisimman yhdistelmän.

Journalismin koulutusohjelmaryhmää ehkä kaikkein eniten askarruttanut kysymys liittyy näyttöjen arvioimiseen (ks. myös Saranpää 2012, 69–70). Periaatteessa näytöllä osoitettua osaamista pitäisi pystyä arvioimaan samoilla kriteereillä kuin opintojaksolla hankittua osaamista, mutta käytännössä näitä kahta on usein vaikea asettaa rinnakkain, koska osaaminen on hankittu erilaisissa ympäristöissä ja prosesseissa. Keskustelimme myös siitä, ovatko numeroarvosanat tarpeellisia työnantajille ja missä tilanteissa opiskelija voi myöhemmin tarvita numeroarvioita. Ahotyöryhmä toteaa, että näytöt arvioidaan kuten muu osaaminen asteikolla 1–5 tai tutkintosäännön mukaisesti poikkeustapauksissa merkinnällä H eli hyväksytty (Tunnista osaaminen 2013, 9).

Yhteinen keskustelu ja tiedon jakaminen

Olen parin viime vuoden aikana päässyt ratkomaan opettajien yksittäisiä ahot-pulmia, jotka ovat liittyneet esimerkiksi vapaasti valittavien opintojen ahotointiin, työharjoittelussa kertyneen osaamisen tunnistamiseen ja erilaisiin näyttömenetelmiin ja näytön arvioimiseen. Koulutusohjelman ja yksikön yhteisissä ahot-työpajoissa on avattu yleisiä ahot-periaatteita, keskusteltu esiin tulleista ongelmista, jaettu hyviä käytäntöjä ja määritelty yhtenäisiä linjauksia. Olemme pohtineet muun muassa sitä, miten oppimisprosessi tai osaamisen jakaminen otetaan huomioon näytössä. Eri yhteyksissä opettajat ovat toivoneet enemmän tietoa yksittäisten opiskelijoiden ahotoinneista; on ehdotettu opiskelijan ”ahotointiprofiilia”, josta selviäisi, mitä on ahotoitu ja miten. Samoin opiskelijoiden laatimia ura- ja osaamistarinoita opintojen alussa on toivottu jaettavaksi opettajien käyttöön.

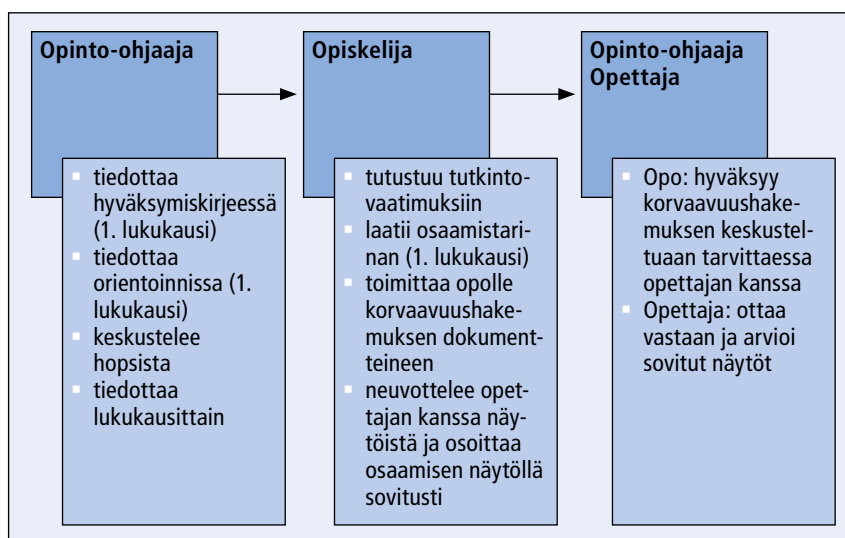
Opiskelijan ryhmäytyminen ja kiinnittyminen opiskeluyhteisöön

Ahot-menettelyn tarkoitus on edistää opintoja, mutta toisaalta opiskelijan joutumisella oman aloitusryhmänsä ulkopuolelle saattaa olla päinvastainen vaikutus. Opiskeluympäristöön sitoutuminen ja omaan ryhmään kiinnittyminen vaikuttaa myönteisesti opiskelumotivaatioon ja opintojen etenemiseen (esim. Liimatainen ym. 2011, 30; Liimatainen ym. 2010, 26). Ryhmäytymisessä ja sitoutumisessa merkittävä rooli on orientointivaiheen onnistumisella, ja olemmekin journalismin uudessa opetussuunnitelmassa kehittäneet ja tehostaneet orientoivia opintoja. Kehitämme edelleen

yhteisöllistä oppimista ja pyrimme esimerkiksi uusilla tilajärjestelyillä edistämään journalistiopiskelijoiden yhteisöllisyyttä ja yhdessä tekemistä.

Osaamisen tunnistamisen prosessi journalismin koulutusohjelmassa

Esitän seuraavassa ahotoinnin askelmat, joista sovimme koulutusohjelma-ryhmässä tänä keväänä. Toinen ja kolmas kohta koskevat ensimmäisen lukukauden opiskelijoita. Prosessia luonnollisesti arvioidaan ja tarvittaessa kehitetään kokemusten ja palautteen perusteella.



Kuvio 1. Ahot-prosessin vastuut ja roolit.

Yleinen tiedottaminen. HAAGA-HELIAN opiskelusivustolle lisätään koulutusohjelman ahot-ohjeistus ja esimerkkejä näyttömenetelmistä. Tarkistamme opintojaksokuvauksien ahot-ohjeet.

Hyväksymiskirje. Elokuussa 2014 aloittavien monimuoto-opiskelijoiden hyväksymiskirjeeseen laaditaan mahdollisimman selkeä ahot-prosessin ohjeistus. Opiskelijaa kehoitetaan tutustumaan tutkinnon opintojaksokuvauksiin. Opiskelija tutustuu uratarinan ohjeeseen ja voi alkaa laatia omaa uratarinaansa.

Orientointi. Orientointiviikolla opinto-ohjaaja tiedottaa ahot-prosessista ja pyrkii poimimaan ryhmästä ne opiskelijat, joiden on järkevää ahotoida ensimmäisen lukukauden opintoja. Näiden opiskelijoiden kanssa käydään ahot-keskustelu, ”nolla-hops”, ja sovitaan mahdollisista korvaavuuksista.

Myös näytöistä pyritään mahdollisuuksien mukaan sopimaan heti opintojen alussa. Opiskelija voi ehdottaa useamman kuin yhden opintojakson suorittamista laajemmalla näytöllä, jos näistä muodostuu mielekäs kokonaisuus. Erityisesti ensimmäisen lukukauden opettajat esittäytyvät ryhmälle orientointipäivien aikana ja kertovat opintojaksojensa tavoitteista ja sisällöistä. Opiskelijat kirjoittavat uratarinan työ- ja muista oppimiskokemuksistaan. Tälle pyritään kehittämään sellainen esitys- ja jakelutapa, että opinto-ohjaajan lisäksi myös koulutusohjelman muut opettajat voivat tutustua tarinoihin. Uratarinan laatiminen aloittaa jatkumon, jossa opiskelija tottuu kuvaamaan ja refleктоimaan ennen tutkintoa ja sen aikana hankkimaansa osaamista.

Hops-keskustelut. Opinto-ohjaajan kanssa käytävissä kehityskeskusteluissa keskustellaan opiskelijan ura- ja oppimistavoitteista ja suunnitellaan opintojen aikataulutusta ja suoritustapoja. Tässä yhteydessä keskustellaan mahdollisista korvaavuuksista ja näytöistä ja niiden ajoituksesta.

Muistutus opiskelijoille. HAAGA-HELIAN opiskelijat ilmoittautuvat seuraavan lukukauden opintojaksoille niin kutsutulla ensivalintaviikolla toukokuussa ja joulukuussa. Journalismin opiskelijat ovat perinteisesti saaneet ennen ensivalintaviikkoa opinto-ohjaajalta tiedotteen, jossa muistutetaan ilmoittautumisesta ja tiedotetaan tulevista opinnoista. Tiedote lähetetään sähköpostitse kaikille koulutusohjelman opiskelijoille, mutta se voitaisiin julkaista myös opiskelijasivulla (MyNet). Päätimme ajoittaa ahot-muistutuksen tähän yhteyteen. Ohjeen mukana lähetetään linkki hakulomakkeeseen, ja opiskelijoita ohjeistetaan ottamaan opettajaan tai ahot-vastaavaan yhteyttä viimeistään ensivalinnan alkaessa. Opettajat puolestaan varautuvat yhteydenottoihin tuona aikana.

Näytöstä sopiminen. Opiskelija ottaa opettajaan yhteyttä sähköpostitse ja liittää mukaan täytetyn hakulomakkeen (tai vastaavat tiedot). Opiskelija sopii opettajan kanssa näytön sisällöstä ja aikataulusta. Opiskelija saa varmistuksen tulevasta näytöstä ja sen vaatimasta työmäärästä ja voi tämän tiedon valossa ilmoittautua seuraavan lukukauden opintoihin.

Näyttö ja sen arviointi. Opiskelija antaa näytön sovitulla tavalla. Opettaja kirjaa arvosanan kolmen viikon kuluessa. Mahdollisuuksien mukaan käydään palautekeskustelu.

Dokumentointi. Alun perin oli tarkoitus laatia oma hakulomake journalismin koulutusohjelman näyttöjä varten; koko HAAGA-HELIAN käyttöön on kuitenkin tulossa uusittu sähköinen hakulomake, jolloin yksittäisten koulutusohjelmien ratkaisut jäävät väliaikaisiksi. Sekä opiskelijan että opettajan oikeusturvan takia osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen liittyvän prosessin tulisi olla mahdollisimman läpinäkyvä ja se olisi hyvä mahdollisuuksien mukaan dokumentoida ja tallentaa

(Tunnista osaaminen 2013, 9). Halusimme kuitenkin säilyttää prosessin alusta loppuun mahdollisimman joustavana ja suoraviivaisena. Opiskelijan näyttöhakemus päättyy suoraan asiasta päättävälle opettajalle, samoin opettaja hyväksyy tai hylkää näytön kuten muutkin opintosuoritukset (vrt. Tunnista osaaminen 2013, 13).

Pohdintaa

Opiskelijan osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen on periaatteessa oppilaitoksen perustyötä, joten varsinaisesti uudesta asiasta ei ole kysymys, vain näkökulma on uusi. Osaamisen tunnistamisen ulottaminen oppilaitoksen ja opiskeluajan ulkopuolelle antaa mahdollisuuden paitsi rakentaa mielekkäämpiä opiskelupolkuja myös jakaa opiskelijoiden aiemmin kertynyttä osaamispääomaa koko ryhmän käyttöön. Opiskelijalle oman osaamisen tunnistaminen ja reflektointi on arvokas työelämätaito, joka parhaimmillaan edistää omien vahvuuksien ja uratavoitteiden määrittelyä.

Koska tutkinnon osaamistavoitteet on rakennettu työelämälähtöisesti, olisi seuraava luonnollinen vaihe kehittää osaamisen näyttömenetelmiä ja näyttöjen arviointia vuorovaikutuksessa työpaikkojen kanssa; samoin osaamisen tunnistaminen tulee ulottaa opintojen aikana tapahtuvaan työssäoppimiseen (ks. Duunista opintopisteiksi 2013). Näin opiskelijan osaaminen nähdään aidosti jatkumona, joka on alkanut ennen opintoja ja suuntautuu valmistumisen jälkeiseen työuraan.



Kuvio 2. Osaamisen karttuminen.

Journalismin koulutusohjelman uusi opetussuunnitelma astui voimaan tammikuussa 2014, ja parhaillaan suunnittelemme sen pohjalta monimuoto-opiskelijoille soveltuvaa opintopolkua ja opetusmenetelmiä. Osaamisen tunnistamisen kysymykset ovat tässä kehittämistyössä keskeisiä. Olemme pohtineet, voisimmeko kääntää näkökulmaa vielä hiukan ja aloittaa henkilökohtaisen opintosuunnitelman laatimisen siitä lähtökohdasta, mitä opiskelija tarvitsee tästä tutkinnosta saavuttaakseen osaamistavoitteensa. Sekä opiskelijan osaamista että tutkinnon tuottamaa osaamista tarkasteltaisiin kokonaisvaltaisesti eikä enää yksittäisistä opintojaksoista, opintojakson osista, oppimistehtävistä tai opintopisteistä käsin.

Lähteet

- Aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen HAAGA-HELIAssa. 2014. Työryhmän esitys. Hyväksytty HAAGA-HELIAN johtoryhmässä 21.3.2014. Duunista opintopisteiksi. Opas työn opinnollistamisesta. 2013. Osataan!-hankkeen loppuraportti.
- Haltia, P. & Jaakkola, R. 2009. Tunnetta ja osaamisen tunnustamista. Teoksessa Osaaminen esiin (toim. Haltia, P. & Jaakkola, R.), s. 5–13. HAAGA-HELIAN julkaisusarja Puheenvuoroja 5/2009.

- Liimatainen, J., Kanstrén, K., Kaisto, J., Karhu, K., Martikkala, S., Andersen, M., Aikkola, R., Anttila, K., Keskinarkaus, P. & Saari, P. 2011. Opintopolulle yksilöllisyyttä, opiskelijälähtöisyyttä ja empatiaa. Korkeakouluopiskelijoiden näkemyksiä opiskelusta, opintojen viivästymisestä, työelämästä ja ohjauksesta. Oulun yliopisto.
- Liimatainen, J., Kaisto, J., Karhu, K., Martikkala, S., Andersen, M., Aikkola, R., Anttila, K., Keskinarkaus, P. & Saari, P. 2010. Viivästynyt? Minäkö? Opiskelijoiden näkemyksiä opintojen viivästymisestä, työelämästä ja opiskelusta korkea-asteella. Oulun yliopisto.
- Monipuoliset ja sujuvat opintopolut. 2013. Korkeakoulujen koulutusrakenteiden kehittämistyöryhmän muistio. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistutuksia ja selvityksiä 2013:2.
- Mäkäläinen, H. 2009. Opinto-ohjauksen näkökulma osaamisen tunnistamiseen. Teoksessa Osaaminen esiin (toim. Haltia, P. & Jaakkola, R.), s. 37–60. HAAGA-HELIA:n julkaisusarja Puheenvuoroja 5/2009.
- Penttilä, J. 2011. ”Joku liitänologiikka täytyy olla, ettei aina mennä ja putsata pöytää.” AHOT korkeakouluopiskelijoiden näkökulmasta. Opiskelijajärjestöjen tutkimussäätiö otus rs. Tampere: Juvenes Print.
- Saranpää, M. 2012. Arvostan osaamista, arvioin osaamisia. Kriteerien kriteerit. Teoksessa Ammattikorkeakoulupedagogiikka 2 (toim. Kotila, H. & Mäki, K.), s. 67–88. Edita, Helsinki.
- Saranpää, M. & TUNNE5-työryhmä 2009. Osaamisen tunnistaminen – työkirja ammattikorkeakouluille. HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu. Edita, Helsinki.
- Tunnista osaaminen. Suosituksia korkeakoulujen AHOT-prosessien suunnitteluun ja toteutukseen. 2013. AHOT korkeakouluissa -hankkeen loppuraportti.
- Visuri, M. 2012. AHOT toimivaksi. Kokemuksia ja käytänteitä liiketalouden aikuisopiskelijoiden ahotoinnista. Kehittämishankeraportti. HAAGA-HELIA:n ammatillinen opettajakorkeakoulu.

Elektroniset lähteet

HAAGA-HELIA:n tutkintosääntö. Viitattu 28.3.2014.

Suulliset lähteet

- Haltia, P. 2012. Puheenvuoro Osataan!-hankkeen seminaarissa Jyväskylässä 27.9.2012.
- Pyykkö, R. 2011. AHOT osana opetusta, ohjausta ja laatu järjestelmää suomalaisissa korkeakouluissa – ydinkysymyksiä tunnistamassa. Luento AHOT osana hops-ohjausta -seminaarissa Helsingissä 20.9.2011.

Monikulttuurista ohjausta kehittämässä



Kotoutumisen tueksi

– ryhmäohjauksesta tsemppiä työelämään ja urasuunnitteluun

Seija Kemppainen

Perustana strukturoitu ryhmäohjaus

■ Ryhmäohjauksen menetelmiä voidaan joustavasti soveltaa maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksen työelämä- ja koulutustietouden opetuksen rinnalla, vaikka erillisiä pienryhmiä ei olisikaan mahdollista perustaa. Tässä artikkelissa kuvaan kehittämishankettani, jossa toteutin ryhmäohjausjakson Amiedun 20 opiskelijan ryhmälle strukturoidun ryhmäohjausmallin mukaisesti.

Strukturoitu ryhmäohjaus perustuu William Borgenin ja Norman Amundsonin kehittämään malliin ja sosiodynaamisen ohjauksen periaatteille (Ruponen ym. 2000, 162–165). Lähtökohtana ovat selkeästi määritellyt tavoitteet, oppimista edistävät työskentelypuitteet ja monipuoliset oppimisaktiviteetit. Malli korostaa kokemuksellista oppimista ja reflektointia, ja yhteiset oppimistehtävät ovat kokemuksellisen oppimisen perusta. Esimerkiksi Peavyn (1999) mukaan on tärkeää tarjota ohjattaville harjoituksia, jotka vahvistavat minuutta ja lujittavat konstruktivistista identiteettiä. Tärkeää on myös antaa mahdollisuus tasavertaisille keskusteluille, jotka tukevat suunnittelemista, päätöksentekoa ja jokapäiväiseen elämään liittyvien eettisten ja moraalisten ratkaisujen tekemistä (Peavy 1999, 160–162).

Strukturoitu ryhmäohjaus rakentuu johdantoluennoille, parityöskentelylle, pienryhmätyöskentelylle ja yhteiskeskusteluille. Jokaisella tehtävällä on oma merkityksensä ja paikkansa ryhmäprosessien ja osallistujien sisäisen työskentelyn käynnistäjänä ja edistäjänä. Ryhmäprosesseissa ja niihin liittyvissä oppimistehtävissä ryhmän jäsenet voivat haastaa itsensä tutkimaan ja arvioimaan tietojaan ja taitojaan eri näkökulmista – katsomaan itseään myös muiden silmin. Peavy korostaakin sitä, että useimmat ominaisuuksista, joilla kuvailemme omaa minuuden kokemustamme, hankitaan juuri vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa ja suhteessa

toisiin ihmisiin (Peavy 1999, 161). Ryhmä siis kehittää yksilön itseymmärrystä ja itsetuntemusta.

Kotoutumiskoulutuksen ryhmäohjauksessa on otettava huomioon ryhmän kielellinen heterogeenisuus ja kulttuurien moninaisuus. Ryhmässä tapahtuvassa kulttuurien kohtaamisessa muodostuukin tärkeäksi ihmisten ja eri kulttuuriryhmien erilaisten tapojen ymmärtäminen yhteisissä merkitysneuvotteluissa ja erityisesti se, miten edistetään erilaisuuden kuilujen ylittämistä dialogisesti. (Korhonen & Puukari 2013, 102.)

Korhonen ja Puukari (2013) korostavat ohjaussuhteen luomisessa kahden avainprosessin tärkeyttä: yhteisön oppimiselle suotuisan ilmapiirin luomista ja toimivan struktuurin rakentamista yhteistyölle ja sen edistämiseksi. Eri osapuolet oppivat ja uskaltavat enemmän, jos heitä kunnioitetaan tasavertaisina osallistujina. Vuorovaikutuksen avoimuus ja autenttisuus luovat kannustavaa ilmapiiriä ryhmässä, jossa jäsenet voivat vapaammin tutkia omina ajatuksiaan ja esittää niitä. (Korhonen & Puukari 2013, 102–103.)

Tasavertaisuutta ryhmässä voidaan mielestäni edistää muun muassa siten, että jokaiselle annetaan mahdollisuus sanoa oma mielipiteensä. Monikulttuurisessa ryhmässä, jossa on kielitaidoltaan eritasoisia opiskelijoita, niin ohjaajalta kuin kaikilta ryhmän jäseniltäkin edellytetään kärsivällisyyttä. Jos ilmaiseminen on opiskelijalle vaikeaa, ohjaaja voi hienovaraisesti auttaa häntä tukisanoilla. Ohjaajan kannustava suhtautuminen kaikkiin ja erityisesti niihin, joilla on vaikeuksia ilmaista itseään, heijastuu varmasti ryhmän jäsenten asenteisiin toisiaan kohtaan.

Monikulttuurinen ryhmä voi olla parhaimmillaan hyvin rikastuttava niin ryhmän jäsenille kuin ohjaajallekin. Myös Korhonen ja Puukari (2013) katsovat, että toimiva ohjaussuhde tarjoaa sekä ohjaajalle että ohjattaville mahdollisuuden oppia uutta sekä syventää ymmärrystään ja suhdettaan omaan ja toisiin kulttuureihin. Avoimuus uuden oppimiseen ja työskentely yhteistyössä eri kulttuuriryhmittymiin kuuluvien kanssa valmistavat osaltaan kotoutumispolkua uuteen kulttuuriin integroitumiseen. (Korhonen & Puukari 2013, 103.)

Ryhmäohjauksen toteutus

Hankkeessani suunnittelin ja toteutin viiden peräkkäisen päivän ryhmäohjauksen, joka sopii pidettäväksi kotoutumiskoulutuksen loppuvaiheessa, mutta ennen siihen sisältyvää työharjoittelua. Jakson punaisena lankana on auttaa opiskelijoita jäsentämään omaa osaamistaan ja vertaamaan sitä Suomen työmarkkinoiden vaatimuksiin. Keskeinen tavoite on myös voimaannuttaa heitä kohtaamaan suomalaisen työelämän vaatimuksia ja

rakentamaan omaa urapolkuaan. Monille työharjoittelu on ensimmäinen kosketus suomalaiseen työelämään, ja ryhmässä opiskelija saa uuden oppimisen ohella vertaistukea ja lisäharjoitusta suomalaisessa työyhteisössä tärkeissä tiimi- ja vuorovaikutustaidoissa.

Testasin ryhmänohjausjakson ryhmässä, jossa oli 20 opiskelijaa 12:sta eri maasta. Ryhmän ikähaarukka oli laaja, noin 18-vuotiaasta viisikymmppiseen. Myös koulutustaustat vaihtelivat yliopistotutkinnosta peruskoulutasolle. Suurimmalla osalla oli jonkinlainen ammatillinen koulutus, joskin monet halusivat opiskella Suomessa uuden ammatin. Lähes kaikilla oli työkokemusta kotimaastaan, viidellä myös Suomesta.

Ryhmäohjauksen suunnittelussa ja itse ohjauksessa kiinnitin paljon huomiota havainnollistamiseen ymmärtämisen helpottamiseksi. Etsin sopivia videoita, jotka auttoivat mallintamaan ja konkretisoimaan erilaisia tilanteita. Videoihin liitin kysymyksiä, joihin opiskelijat vastasivat pareittain tai pienryhmissä, ja vastaukset käytiin vielä läpi koko ryhmän kesken. Kirjoitin myös avainsanoja taululle, selitin asioita eri sanoin sekä pyrin kertomaan erilaisia yksinkertaisia esimerkkejä ja vertailuja muun muassa tehtävääntöjen yhteydessä. Kirjallisia tehtäviä myös luettiin ensin yhdessä ja selvennettiin vieraita sanoja.

Jaoin ryhmän pienryhmiin periaattein, joiden arvioin hyödyntävän opiskelijoita ryhmäohjauksen tavoitteiden saavuttamisessa. Vertaistuen merkitys korostui esimerkiksi siten, että ryhmässä oli kielitaidoltaan eritasoisia opiskelijoita. Näin heikommin suomea osanneet saivat tukea paremmin kieltä osaavilta. Joissakin aktiviteeteissa jaoin ryhmät siten, että pienryhmissä oli opiskelijoita, joilla oli työkokemusta Suomesta ja sellaisia, joilla sitä ei ollut. Pyrin välttämään samankielisten ryhmiä, joissa helposti syntyy klikkiytymistä ja joissa käytetään vain omaa kieltä.

Lähdin myös siitä, että ryhmässä olisi mahdollisimman kannustava ilmapiiri. Toin muun muassa esille maahanmuuttajien myönteisiä uratarinoita videoiden ja tekstien kautta. Tavoitteenani oli, että opiskelijat saisivat vertaistukea näistä tarinoista omille urapoluilleen.

Yhden päivän aikana oli normaalin opetuspäivän tapaan viisi opituntia ja kaksi etäopiskelutuntia. Kotitehtävät tukivat kunkin päivän teemaa kannustaen opiskelijoita miettimään omaa osaamistaan, kehittämistarpeitaan ja tulevaisuuttaan.

Ensimmäinen päivä

Ryhmäohjauksen ensimmäisen päivän teemana oli ”Orientoituminen työharjoitteluun ja oman uran suunnitteluun”. Tavoitteena oli, että opiskelijoilla heräisi innostus pohtia omaa uraa pidemmällä aikavälillä ja myös sitä, mikä merkitys työharjoittelulla voisi olla oman uran kannalta. Tarkoituksena oli myös jakaa kokemuksia ja uskomuksia suomalaisesta työelämästä. Näin opiskelijat saivat konkreettista tietoa toisiltaan ja voisivat myös hälventää mahdollisia ennakkoluulojaan.

Aloitin ryhmänohjausviikon videolla, jossa Kosovosta lähtöisin oleva mies kertoo urakehityksestään Suomessa. Hän kertoo työstään apulaismyyntipäällikkönä ruokakaupassa, työtehtävistään, työnsä hyvistä puolista ja haasteista, koulutuspolustaan, työkokemuksestaan sekä tulevaisuuden suunnitelmistaan. Mies oli käynyt Suomessa aikoinaan kotoutumiskoulutuksen ja hän painotti, että kielen kyllä oppii, kun on tavoitteita.

Videon tarkoituksena oli suunnata katset tulevaisuuteen. Teimme yhdessä miehen urajanan taululle, ja täydensin esille tulleita koulutuksia PowerPoint-esityksellä aikuiskoulutusmahdollisuuksista Suomessa. Halusin muistuttaa opiskelijoita siitä, että koskaan ei ole liian myöhäistä opiskella: aikuisille on paljon erilaisia koulutusmahdollisuuksia Suomessa, kunhan vain kieli riittää opiskeluun.

Työharjoittelun merkitystä opiskelijat pohtivat myös mind map -tehtävässä, jossa he kirjasivat paperin toiselle puolelle työharjoittelun plussia ja toiselle miinuksia. Poikkeuksetta kaikki kokivat, että työharjoittelu on positiivinen asia, joskin vähän pelottavaa etukäteen ajateltuna. Harjoittelu toisi lisää tietämystä, millaista työn tekeminen ja työkuultuuri Suomessa on. Harjoittelussa oppisi suomen kieltä aidossa työympäristössä, oppisi ammattisanastoa, saisi työkokemusta, oppisi uusia asioita ja saisi ystäviä. Moni toivoi myös, että työharjoittelupaikasta saisi työtä harjoittelun jälkeen.

Paperin toinen puoli ei juuri täytynyt. Miinukseksi katsottiin huoli siitä, että työharjoittelupaikalla tulisi ongelmia kielen vuoksi. Toinen miinus oli itse työharjoittelupaikan löytämisen vaikeus.

Työharjoittelun lähestyessä tärkeää oli myös jakaa kokemuksia suomalaisesta työelämästä. Mitä jo tiedettiin ja mitä kuviteltiin, että tiedettiin? Tehtävää ajatellen ryhmä oli ihanteellinen, koska joukosta löytyi opiskelijoita, joilla oli jo kokemusta suomalaisesta työelämästä. Jaoinkin ryhmän 3–4 hengen pienryhmiin, joihin kaikkiin sijoittui joku Suomessa jo työssä ollut.

Keskustelu suomalaisesta työelämästä oli ryhmissä hyvin vilkasta, ja sen tulokset jaettiin lopuksi koko ryhmän kesken. Muutama asia nousi ylitse muiden: sopimukset ovat tärkeitä, täsmällisyys on tärkeää, suoma-

laiset ovat työorientoituneita, suomalaiset lähtevät kotiin, kun työpäivä päättyy – vapaa ja työ erotetaan toisistaan.

Ohjeistin pienryhmiä myös keskustelemaan siitä, millaisissa töissä opiskelijat arvelivat töitä riittävän myös tulevaisuudessa. Monet olivat tietoisia tulevaisuuden työmarkkinoista ainakin osittain; esille nousivat terveydenhuolto, kuljetusala ja siivousala.

Lopuksi pidin pienen esityksen lähitulevaisuuden työmahdollisuuksista Suomessa. Esitykseni liittyi myös kotitehtävään. Opiskelijoiden tuli tutustua oman ammatin, ammattitoiveen tai -toiveiden työllisyysnäkyymiin Foreammatti.fi-palvelussa. Tehtävänä oli vastata muun muassa seuraaviin kysymyksiin: millaiset työllisyysnäköymät ammatissa on tällä hetkellä ja vuonna 2016 ja millaista osaamista ammatissa vaaditaan.

Toinen päivä

Toisen päivän teemana oli ”Oman osaamisen hahmottaminen ja suhteuttaminen työharjoittelupaikkaan ja ammattitoiveeseen”. Teemaan johdattelin PowerPoint-esityksellä osaamisen lajeista, joita ovat koulutuksen, työn ja harrastusten kautta tullut osaaminen, sosiaalinen osaaminen sekä persoonallisuuden ominaisuudet.

Osaamisen edelleen konkretisoimiseksi olin kirjoittanut A4-kokoisen Maria-nimisen kuvitteellisen maahanmuuttajanaisen uratarinan. Tarina alkoi jo naisen kotimaasta entisen Neuvostoliiton alueelta. Teksti luettiin aluksi vuorotellen yhdessä läpi ja selvennettiin sanastoa. Ymmärtämisen varmistamiseksi olin valmistellut tekstistä myös kysymyksiä, joihin opiskelijat jälleen vastasivat pienryhmissä keskustellen.

Kun edellisenä päivänä piirsin opiskelijoiden avustamana kosovolaismiehen uratarinan janamuotoon taululle, nyt hyödynsin taulua ryhmän avustuksella kuvaamaan Marian osaamista. Piirsin taululle ensin ympyrän, jossa luki Marian osaaminen. Ympyrästä lähdin vetämään viivoja sen mukaan, millaista osaamista opiskelijat tekstistä löysivät. Saimmekin taulun varsin täyteen erilaista osaamista. Tässä auttoi johdantoesitykseni, jota ilman taulu olisi todennäköisesti jäänyt paljon tyhjemmäksi.

Marian uratarinasta kertovan tekstin loppuun olin liittänyt tehtävän, jossa opiskelijoiden piti miettiä, millainen ammatti uutta ammattia suunnittelevalle Marialle sopisi. Tekstistä kävi ilmi, että Maria olisi valmis koulutukseen, mutta koulutus ei saisi olla pitkä. Opiskelijoiden vastaukset sinkoivat laidasta laitaan. Tarjolle tulivat muun muassa siivoaja, kirjanpitäjä (mikä oli Marian ensimmäinen ammatti kotimaassaan), opettaja ja taiteilija. Vastaukset ilmensivät sitä, että koulutukseen liittyviä asioita

on hyvä kerrata aina uudelleen ja uudelleen. Suomalainen koulutusjärjestelmä tuntuu olevan monimutkainen ja polveileva monelle muualta tänne tulleelle.

Olin valmistellut myös tehtävän, jossa oli lista erilaisista osaamisista ja ominaisuuksista (tarkka, rohkea, kielitaitoinen, musikaalinen jne.). Opiskelijat pohtivat pienryhmissä, missä ammatissa kyseinen ominaisuus tai osaaminen on tärkeä ja miksi. Jaoimme pienryhmien päätelmät lopuksi koko ryhmän kesken. Tehtävä osoittautui helpoksi: esimerkiksi ominaisuus ”hyvä kuuntelija” oli edellytys ryhmän mielestä melkeinpä missä ammatissa tahansa. Esille nousivat muun muassa myyjä, opettaja, psykologi, lääkäri ja toimittaja.

Lopuksi opiskelijat saivat tehdä oman osaamiskartan vastaavalla teknikalla kuin kokosimme Marian osaamista. Opiskelijat esittelivät karttansa pienryhmässä, ja monenlaista osaamista ryhmistä löytyikin. Tosin piilossa olevaa osaamista joidenkin oli kuitenkin edelleen vaikea hahmottaa. Esimerkiksi harrastusten kautta kertynyttä osaamista ei osattu nähdä kilpailuvaltina työelämässä tai työnhaussa. Monille ei myöskään ollut helppoa analysoida omia ominaisuuksiaan osaamisen lajeina.

Kotitehtävänä oli hyödyntää omaa osaamiskarttaa ja verrata sitä oman ammatin tai ammattitoiveen osaamisvaatimukseen Foreammatti.fi-palvelussa. Edellisen päivän kotitehtävä sai siten jatkoa, kun opiskelijat joutuivat punnitsemaan omaa osaamistaan ja kehittymistarpeitaan.

Kolmas päivä

Päivän avaukseksi saimme vieraaksemme kaksi filippiiniläistä lähihoitajaopiskelijaa, jotka suorittivat tutkintoa Amiedussa oppisopimuksella. Vierailun tarkoituksena oli konkretisoida oppisopimuskoulutusta. Toivoin myös, että todelliset tarinat todellisten ihmisten esittäminä saavat myös opiskelijat tosissaan miettimään omaa urapolkuaan.

Uskon myös, että vierailu kasvatti opiskelijoiden motivaatiota suomen kielen opiskeluun, sillä filippiiniläiset olivat oppineet suomen kielen todella hyvin ottaen huomioon, että opintoja oli takana vain yhdeksän kuukautta – lähes saman verran kuin omalla ryhmälläni. Vieraat toivat esille sen, että heidän kielen oppimistaan on vauhdittanut erityisesti se, että he joutuvat työssään vanhusten palvelutalossa koko ajan puhumaan suomea. Näin he vahvistivat opiskelijoiden alkuvuikon ajatuksia työharjoittelun merkityksestä.

Vierailu oli tavallaan myös aasinsilta päivän varsinaiseen teemaan, joka oli ”Työhaastatteluun valmentautuminen”. Olin pyytänyt opiskelijoita

ennakkoon miettimään kysymyksiä filippiiniläisvieraille ja valmistanut näin heitä haastattelemaan vieraita. Työhaastatteluun tyypillisesti kuuluvia kysymyksiä tulikin esille, kuten miksi halusit lähihoitajaksi, millainen koulutus sinulla on kotimaastasi ja missä olet oppinut suomen kieltä.

Lähestyimme päivän teemaa katsomalla Opettaja.tv:n kolme videota Heidi-nimisen nuoren naisen työhaastatteluista. Ymmärtämisen varmistamiseksi olin jälleen valmistanut kysymyksiä videoista, joihin opiskelijat vastasivat kahden hengen ryhmissä. Vastaukset käytiin vielä läpi yhdessä koko ryhmän kesken.

Videon sisältöä koskevien kysymysten lisäksi lomakkeessa oli myös kysymys, miten Heidi onnistui haastattelussa. Mikä meni hyvin ja mikä ei? Tarkoituksena oli saada opiskelijat miettimään Heidin onnistumista työnantajan näkökulmasta. Kovin syvällisiä arvioita opiskelijat eivät kuitenkaan esittäneet. ”Meni hyvin”, ”katseli lattiaan”, ”puhui hiljaisella äänellä”, ”hymy ei ollut oikea”, opiskelijat vastailivat.

Päivän yhtenä tavoitteena oli myös, että opiskelijat oppisivat ilmaisemaan itseään myönteisellä tavalla. Olin valmistellut tehtävän, jossa negatiiviseksi koettuja ominaisuuksia piti pehmentää tai jopa kääntää positiiviseksi. Esimerkkinä oli muun muassa seuraava lause: En ole hyvä englannin kielessä, mutta yritän parantaa sitä opiskelemalla työväenopistossa. Opiskelijoiden tuli jatkaa lausetta esimerkin mukaisesti. ”Olen kärsimätön, mutta...” Tämän tehtävän opiskelijat tekivät neljän hengen ryhmissä.

Annoin opiskelijoille tehtäväksi miettiä myös jokin oma ominaisuus, johon ei ole tyytyväinen. Niitä opiskelijat pohtivat myös pienryhmissä. Tehtävä vei paljon aikaa ja vaati paljon miettimistä. Lopulta kuitenkin kaikki ”löysivät” oman heikkoutensa ja osasivat ainakin pehmentää sitä.

Kotitehtävänä tuli valmistella vastaukset työhaastattelun todennäköisiin kysymyksiin sekä laatia 1–2 minuutin kuvaus itsestä seuraavan päivän työhaastatteluharjoituksia varten.

Neljäs päivä

Päivän teamana oli ”Työhaastattelu”. Haastatteluharjoituksiin johdatteli Opiskelupaikka.fi:n video työhaastatteluun valmistautumisesta. Olin jälleen tehnyt videoon liittyvää oheismateriaalia kysymysten muodossa. Opiskelijat vastasivat kysymyksiin pienryhmissä ja vastaukset purettiin koko ryhmän kesken. Sen jälkeen opiskelijat saivat hetken aikaa vielä paneutua edellisen päivän kotitehtävään eli haastattelun todennäköisten kysymysten vastauksiin sekä lyhyeen kuvaukseen itsestä.

Haastatteluharjoitus järjestettiin työnantajanäkökulmasta siten, että kolmen hengen ryhmät ”perustivat” yrityksen, jolle antoivat nimen, määrittivät toimialan ja toimipaikat sekä henkilöstömäärän. Yritykselle etsittiin nyt työntekijöitä. Ryhmä määritteli, mihin tehtävään henkilöä haettiin ja millaista osaamista sekä ominaisuuksia rekrytoitavalla piti olla.

Työhaastatteluharjoituksissa roolit vaihtuivat. Yksi haastatteli, yksi oli työnhakija ja yksi arvioi työnhakijaa. Arviointikeskustelu pidettiin jokaisen haastattelun jälkeen. Arviointia varten olin laatinut kysymyksiä, joihin arvioitsijan piti vastata ja jota käsiteltiin arviointitilanteessa.

Tehtävä toimi erittäin hyvin. Selvästikin yrityksen näkökulmasta tehty harjoitus vei opiskelijat mukanaan antaen tehtävälle mielekkyyttä. Yrityksiä perustettiin laidasta laitaan, rakennusfirmasta kultasepäntiikkeeseen, leipomosta autofirmaan.

Kotitehtäväksi opiskelijoiden tuli arvioida omaa onnistumistaan työnhakijan roolissa. Mikä meni hyvin, missä voisın parantaa?

Viides päivä

Viimeisenä päivänä siirryimme tuoleinemme luokan keskelle ympyrään. Viimeinen päivä poikkesi edellisistä ryhmänohjauspäivistä myös siinä, että emme jakautuneet erillisiin pienryhmiin vaan kaikki toiminta tapahtui yhdessä.

Päivän teema oli ”Suomalainen työkuulttuuri ja viestintä”. Tarkoituksena oli valmentaa opiskelijoita työharjoitteluun ja työelämään yleisestikin tutustumalla suomalaiseen työkuulttuuriin sekä suomalaiseen tapaan viestiä niin sanattomasti kuin sanallisesti.

Virittäydyimme teemaan toiminnallisella Tuoli-harjoituksella. Sijoitimme ympyrään kaksi tyhjää tuolia, joista toisen nimesimme Ei-tuoliksi ja toisen Kyllä-tuoliksi. Harjoituksessa hyödynsin Kulttuurit tutuksi -kirjaa, josta keräsin viestinnällisiin ja myös kulttuurisiin tapoihin liittyviä väittämiä lisäten myös joitakin uusia väittämiä.

Jokainen opiskelija luki ääneen yhden väittämän. Jos hän oli väittämän kanssa samaa mieltä, hän meni istumaan Kyllä-tuoliin. Jos taas hän oli väittämän kanssa eri mieltä, hän meni Ei-tuoliin. Opiskelija kertoi myös, miksi hän meni valitsemaansa tuoliin.

Ryhmä oli innostunut harjoituksesta. Harjoitus nosti keskustelua kulttuurieroista laajemminkin. Toisaalta se myös kirkasti sitä, miten paljon tuomme kulttuuriamme ja itseämme esille toimimalla tai eleillämme, emme puhumalla.

Harjoituksen jälkeen pidin esityksen sanallisesta ja sanattomasta viestinnästä sekä suomalaisen puheen säännöistä. Esityksen jälkeen oli helppo paneutua tarkemmin siihen, mikä Tuoli-harjoituksessa oli sanallista ja mikä sanatonta viestintää. Vertailimme myös suomalaisen ja kunkin opiskelijan lähtömaan puheen sääntöjä sekä viestintää. Eniten keskustelua herätti suomalaisen puheen suoruus, se tuntui vaikealta erityisesti aasialaisperäisistä opiskelijoista.

Päivän toisessa osuudessa menimme enemmän sisälle suomalaiseen työkuulttuuriin. Kävin aluksi läpi suomalaista työkuulttuuria käsittelevän PowerPoint-esityksen. Esityksen aikana keskustelimme myös siitä, millaisia eroja opiskelijoiden lähtömaiden työkuulttuurissa oli verrattuna suomalaiseen työkuulttuuriin. Suomalaiselle työpaikalle tyypillinen matala hierarkia tuntui olevan outoa jopa virolaisille opiskelijoillemme. Se, että esimieskin voi tehdä esimerkiksi kaupassa samaa työtä kuin työntekijä, ihmetytti ryhmää.

Päivän päätimme lukemalla yhdessä kolme erilaista tarinaa konfliktitilanteista työpaikoilla, joissa erilaisella työkuulttuurilla saattoi olla vaikutusta. Opiskelijat pohtivat konfliktitilanteen taustatekijöitä ja myös mahdollista ratkaisua ongelmaan. Keskustelu ja hyvä perehdyttäminen olivat ryhmän mielestä parhaita keinoja välttää ja ratkaista kulttuurieroista mahdollisesti aiheutuvia ongelmia.

Viimeisen päivän yksilötehtävänä oli oman urajanan piirtäminen tulevaisuuden suunnitelmineen sekä palautelomakkeen täyttäminen.

Palaute

Palautelomakkeessa opiskelijoiden tuli arvioida 5–10 lauseella, mikä oli heidän mielestään ryhmänohjausviikolla tärkeää, hyödyllistä tai kiinnostavaa. Vastaavasti pyysin heitä kirjoittamaan, mikä ei ollut näitä asioita.

Useimmissa palautteissa työhaastatteluharjoituksia videoineen pidettiin hyvinä. Myös suomalaiseen työkuulttuuriin tutustuminen oli useimpien mielestä kiinnostavaa. Monet mainitsivat tärkeänä myös sen, että viikon aikana puhuttiin paljon. Palautteiden perusteella vaikutti myös siltä, että opiskelijat olivat oppineet paljon uusia sanoja, vaikka varsinaisesti emme kielen opiskeluun keskittyneetkään. Kielteistä palautetta ei juuri tullut. Vain kahdessa palautteessa mainittiin kieliongelmat.

Palautteissa ei juurikaan ilmaistu oman osaamisen – varsinkaan sen piilossa olevan – löytymistä tai urasuunnitelmien kirkastumista, mitä olin asettanut kehittämishankkeeni yhdeksi tavoitteeksi. Jälkikäteen ajateltuna olisin voinut palautelomakkeeseen kirjata eri osa-alueita (esimerkiksi oma

osaaminen, työhaastattelu, omaan ammattitaitoon tutustuminen jne.), jolloin opiskelijat olisivat joutuneet enemmän miettimään vastauksiaan. Hyvä idea olisi myös ollut kerätä palaute jokaisen päivän päätteeksi, jolloin asiat olivat vielä muistissa.

Palautteiden analysoinnissa täytyy ottaa huomioon opiskelijoiden rajoittunut kielitaito. Syvällisemmän palautteen antaminen oli todennäköisesti kielellisesti haastavaa. Toisaalta on tärkeää myös muistaa se, että kielteisen palautteen antaminen opettajalle on monissa kulttuureissa vaikeaa. Sen vuoksi täysin totuudenmukaista kuvaa opiskelijoiden ajatuksista ja mielipiteistä ei välttämättä saada.

Lopuksi

Kehittämishankkeeni tavoitteena oli suunnitella ja toteuttaa viiden päivän ryhmänohjausjakso, joka tukisi työelämätietouden ja koulutustietouden opetusta. Hankkeeni toteutin ryhmässä, jonka opiskelijoilla oli pääosin hyvät opiskeluvälmiudet ja joiden suomen kielen taito oli kohtalainen. Tässä ryhmässä ohjauspäivien aktiviteetit toimivat varsin hyvin.

Kotitehtävissä opiskelijoiden tuli reflektoida päivien teemoja oman osaamisen, kehittymistarpeiden ja omien tavoitteiden näkökulmasta. Tämä ei ollut kaikille helppoa. Oman urapolun hahmottaminen ja sen linkittäminen suomalaisen koulujärjestelmään ja työelämän vaatimuksiin edellyttää paljon tietoa, ja puutteellisella kielitaidolla tiedon hakeminen on luonnollisesti haastavaa.

Aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksessa ryhmät ovat hyvin heterogeenisiä niin koulutustaustan kuin oppimisvalmiuksienkin osalta. Heterogeenisuus aiheuttaa sen, ettei ryhmäohjauksessa voi hyödyntää yhtä ja ainoaa kokonaisuutta. On kyettävä varioimaan ohjauksen kulkua ja materiaaleja ryhmien mukaan – ja usein on tehtävä kokonaan uutta materiaalia. Näin ollen myös kehittämishankkeeni soveltuvuus ja räätälöityvyys eri ryhmiin joutuu tarkastelun alle aina uudelleen ja uudelleen.

Strukturoidun ryhmänohjausmallin selkeys ja suunnitelmallisuus sopivat hyvin kotoutumiskoulutuksen ryhmäohjaukseen. Ohjausjaksot ovat pitkiä, viisi oppituntia, ja edellyttävät monipuolisia ja vaihtelevia aktiviteetteja. Teemoitetut päivät niihin sidottuine kotitehtävineen luovat puolestaan loogisen kokonaisuuden, jossa opiskelijoilla on mahdollisuus tarkastella teemoja monesta näkökulmasta. Vertaistuki taas on korvaamaton lisäarvo ryhmän jäsenille, joilla lähes poikkeuksetta on sama tavoite, löytää oma paikkansa suomalaisessa työelämässä.

Lähteet

- Korhonen V. & Puukari S. 2013. Ohjaussuhteen rakentuminen ja kulttuurien välinen dialogi. Teoksessa Korhonen V. & Puukari S. (toim.) Monikulttuurinen ohjaus- ja neuvontatyö. Juva: Bookwell.
- Peavy R.V. 1999. Sosiodynaaminen ohjaus. Konstruktivistinen näkökulma 21. vuosisadan ohjaustyöhön. Psykologinen Kustannus, Helsinki.
- Ruponen R., Nummenmaa A.R. & Koivuluhta M. 2000. Ryhmäohjaus muutoksen mahdollisuuden maisemassa. Teoksessa Onnismaa J., Pasanen H. & Spangar T. (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus.

HAAGA-HELIA:n ulkomaalaisten opiskelijoiden haasteita

Eva Herttuainen

Kansainväliset opiskelijat Suomessa

■ Suomi houkuttelee vuosittain tuhansia ulkomaalaisia nuoria opiskelemaan. Ilmainen koulutus, mahdollisuus opiskella englanniksi ja parantaa omaa työllistymistä ovat pääsyitä nuorelle tulla Suomeen opiskelemaan (Valoa 2012). Vuonna 2012 Suomessa opiskeli jo lähes 19 000 kansainvälistä opiskelijaa, ja Suomen hallituksen korkeakoulutukselle laatiman kansainvälistymisstrategian mukaan määrää pitäisi vielä nostaa lähivuosina. Noin 2 000 opiskelijaa suorittaa vuosittain tutkinnon suomalaisessa yliopistossa tai ammattikorkeakoulussa. Kasvavista määristä huolimatta Suomessa tutkintoaan suorittavien ulkomaalaisten osuus kaikista opiskelijoista (4,6%) jää alle OECD-keskiarvon (6,9%) (Lehmusvaara 2013).

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu on hyvä esimerkki kansainvälisestä koulutusorganisaatiosta. Noin 10 prosenttia tutkinto-opiskelijoista on ulkomaalaisia. He tulevat ympäri maailmaa ja edustavat 90 eri kansallisuutta. Tutkimalla vuosittaisia valmistumis- ja opiskelun keskeytymislukuja, voidaan todeta, etteivät ulkomaalaisten opiskelijoiden tulokset erotu merkittävästi suomalaisten tuloksista. Sen sijaan opiskelutahtiin liittyvät taulukot tuovat esiin selkeitä eroja. Noin 30 prosenttia ulkomaalaisista opiskelijoista alittaa Kelan määrittämän täyspäiväisen opiskelun rajan, joka on tällä hetkellä vielä 22,5 opintopistettä per läsnäolokausi. (HAAGA-HELIA 2012.) Suomalaisten opiskelijoiden määrä tässä suhteessa on noin 20 prosenttia.

Ulkomaalainen opiskelija kohtaa opiskelun aikana hyvin erilaisia haasteita kuin suomalainen opiskelija. Esimerkiksi opiskelija-asunnon saaminen on pääkaupunkiseudulla vaikeaa kaikille opiskelijoille, mutta ulkomaalaiselta opiskelijalta puuttuu tarvittava sosiaalinen verkosto, jota voidaan hyödyntää asunnon hankinnassa. Olematon tai heikko suomen kielen taito vaikeuttaa työ- tai harjoittelupaikan saantia, ja työn välttämättömyys on ilmeinen, jos kotimaassa oleva perhe odottaa opiskelijan lähettävän heille kuukausittain rahaa.

Opiskelun keskeytyminen tai viivästyminen tulee kalliiksi korkeakouluille ja Suomen yhteiskunnalle. Syyt keskeyttämiseen tai opintojen viivästyamiseen ovat moninaiset. Tunnistamalla ulkomaalaisten opiskelijoiden kokemia haasteita voidaan saada hyviä vihjeitä siitä, miten opiskelun viivästyksiä voitaisiin vähentää ja valmistumisia edistää. Tässä on opinto-ohjauksella suuri merkitys.

Ammatillisen opinto-ohjaajan koulutuksen yhteydessä valmistelin kehittämishankkeen, jonka tarkoituksena oli HAAGA-HELIA:n ulkomaalaisten opiskelijoiden kokemusten kartoittaminen ja tunnistaminen, sekä tältä pohjalta opinto-ohjauksen kehittäminen.

Monikulttuurinen opinto-ohjaus ja ohjauksen laadun varmistaminen

Monikulttuurinen opinto-ohjaus tähtää kansainvälisten oppilaiden ja opiskelijoiden integroitumiseen koulujärjestelmään ja sitä kautta myös yhteiskuntaan. Opinto-ohjaus on osa yleistä koulutusjärjestelmää. Se on ankkuroitu Suomen lainsäädännössä, ja sitä on toteutettu jo vuosikymmeniä peruskoulussa, lukiossa ja toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa. Maahanmuuttajien lapset ja heidän ohjaustarpeensa kouluissa on huomioitu laajasti.

Ammattikorkeakouluja koskevassa lainsäädännössä opintojen ohjaus on saanut vain vähän huomiota. Valtioneuvoston asetuksessa ammattikorkeakouluista (352/2003) todetaan, että opintojen ohjauksesta annetaan tarkempia ohjeita ammattikorkeakoulun tutkintosäännössä. Lisäksi kyseisessä asetuksessa ohjaus mainitaan opettajan työtehtävien yhteydessä. Sen sijaan opinto-ohjaajan ammattinimikettä ei lainsäädäntö tunne. Tästä huolimatta nämä koulutusorganisaatiot ovat huomanneet opinto-ohjauksen tarpeellisuuden omissa yhteisöissään. Monet ammattikorkeakoulut ovatkin perustaneet opintojen ja urasuunnittelun ohjaukseen painottuneita opinto-ohjaajan toimia. Opiskelijoiden valmistumisluvut ovat tarkan tutkiskelun kohteena varsinkin nyt, kun opetus- ja kulttuuriministeriö valmistelee uutta ammattikorkeakoululakia, jonka mukaan rahoitus määräytyy pääosin suoritettujen tutkintojen, opintoprosessien laadun, tehokkuuden ja kehittämistoiminnan perusteella. HAAGA-HELIA on esimerkiksi kehittämässä omaa ohjausjärjestelmää, jonka tarkoituksena on vähentää opintojen keskeyttämistä sekä saada yhä enemmän opiskelijoita valmistumaan määräajassa.

2000-luvulle tultaessa ohjausteorioiden ja -tutkimusten lähtökohtana on toiminut kokonaisvaltainen ihmiskäsitys. Holistinen näkökulma tarkoittaa, että ohjaus nähdään kokonaisvaltaisesti ihmisten elämänsuunnittelua tukevana toimintana, jolloin esimerkiksi koulutussuunnitteluun ja ammatinvalintaan liittyviä kysymyksiä tarkastellaan elämän-kokonaisuuden yhteydessä, eikä siitä irrallaan (Juuti & Kinnunen 2007, 58). Opinto-ohjauksessa tämä tarkoittaa, että opinto-ohjaaja ei voi tuijottaa pelkästään valmistuneiden lukuja ja keskittää ohjausta pelkästään puuttuviin opintosuorituksiin.

Ohjauksen toimivuutta voidaan arvioida sille asetettujen laadullisten kriteerien pohjalta. Näiden kriteerien mukaan muun muassa ohjauksen käsitteistä ja tavoitteista on oltava yhteinen käsitys sekä oppilaitoksen sisällä että yhteistyöverkostoissa. Kriteerit täyttääkseen ohjauksella on oltava riittävät resurssit sekä selkeä ja toimiva vastuun- ja työnjako toimijoiden kesken. Edellä mainittujen kriteerien sekä holistisen ohjausmallin toteutumisen kannalta on tärkeää, että koulutusorganisaatioissa on tehtynä ohjaussuunnitelma. On erittäin tärkeää, että koulutusorganisaation koko henkilökunnalla on sama käsitys siitä, mitä ohjauksella ja ohjaustoiminnalla tarkoitetaan. Vain kokonaisvaltaisella ohjauksella tuetaan tehokkaasti erityisesti syrjäytymisvaarassa olevia opiskelijoita. (Seutu Nappi 2012.) Yleensä opintojen viivästymisen tai keskeyttämisen taustalla ovat moninaiset ongelmat eri elämäntilanteilta. Jokainen opiskelija tarvitsee hyvää ja säännöllistä ohjausta opintojensa aikana.

Opinto-ohjaus ammattikorkeakoulussa on suoraa jatkoa perusopetuksen ja toisen asteen opinto-ohjaukselle. Myös Suomen ammattikorkeakouluopiskelijakuntien liitto (SAMOK) on esittänyt ohjaussuositukset, joiden tavoitteena on varmistaa, että opinnot suoritetaan tavoiteajassa tai sitä nopeammin. Suosituksissa keskeisenä ohjauksen tavoitteena on opiskelijan henkilökohtainen (psykkiset, fyysiset ja sosiaaliset tavoitteet) ja ammatillinen kehittyminen (SAMOK 2012).

Kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden ohjaus vaatii opinto-ohjaajalta yleisten ohjaustaitojen lisäksi erityisiä monikulttuurisia taitoja. Jokaisella ohjaajalla on taustalla oma kulttuurisidonnaisuutensa, joka vaikuttaa tapaan, jolla hän tulkitsee elämäkokemuksia ja asettaa normeja muiden käyttäytymiselle. Ohjaustilanteeseen vaikuttavat ohjaajan uskomukset ja asenteet (*beliefs and assumptions*), tiedot (*knowledge*) ja taidot (*skills*) (Sue, Ivey & Pedersen 1996). Kulttuurisesti pätevää ohjaajaa voidaan kuvata seuraavasti:

1. Hän on tietoinen omista olettamuksistaan, arvoistaan ja puoleellisuudestaan (*assumptions, values, biases*).

2. Hän ymmärtää muihin kulttuureihin kuuluvaa maailmankatso-
musta (*world view*), ja
3. Hänellä on tietoa ja taitoa kehittää sopivaa intervention strategi-
aa ja hän osaa käyttää erilaisia menetelmiä.

Myös maahanmuuttajiin, tässä tapauksessa kansainvälisiin opiskelijoihin, kohdistuvia tunnepohjaisia ennakoasenteita, positiivisia tai negatiivisia, on tunnistettava. Yvonne Lasseniuksen väitöstutkimuksen mukaan ”tun-
nepohjainen ylireagointi on tuhoisaa riippumatta siitä, onko se positiivista
vai negatiivista suhteessa maahanmuuttajiin”. Tärkeää on, että opettaja ja
ohjaaja analysoivat yhdessä ohjausmenetelmiä, ja oppilaitoksen työyhteisö
kehittää esimerkiksi yhteisiä tukitoimia (Vanas 2012, 49).

SAMOK painottaa ohjaussuosituksissaan myös erilaisten opiskelijo-
den erilaisia ohjaustarpeita. Kansainvälisten opiskelijoiden ohjaustarpeet
eroavat sekä suomalaisten opiskelijoiden ohjaustarpeesta että myös eri
lähtömaista kotoisin olevien opiskelijoiden tarpeesta. Sen takia jokai-
nen kansainvälinen opiskelija on nähtävä yksilönä, eikä minkään asian
pitäisi olettaa olevan opiskelijalle itsestään selvä, SAMOK huomauttaa.
Tiedostamalla kansainvälisten opiskelijoiden haasteet opinto-ohjaus voisi
olla tehokkaampaa, ja sitä myötä se voisi edesauttaa opiskelijoiden val-
mistumista määrääjässä.

Hankkeen tavoitteet ja toteutus

Hankkeen tavoitteita olivat HAAGA-HELIAN ulkomaalaisten opis-
kelijoiden kokemusten kartoittaminen ja haasteiden tunnistaminen.
Identifioimalla opiskelijoiden ongelmia ja tuomalla niitä yleiseen tietoi-
suuteen luodaan perusta ongelmiin puuttumiseen. Opinto-ohjaus on tässä
ratkaisevassa asemassa. Opinto-ohjaaja voi huomata ongelmat aikaisessa
vaiheessa ja tarvittaessa ohjata opiskelijan muiden auttavien palvelujen
luo. Opinto-ohjauksen kehittäminen tältä osin olisikin erittäin tärkeää.
Opinto-ohjauksen tärkeän roolin esiintuominen on myös yksi hankkeen
tavoitteista.

Hankkeen toteuttamiseksi kutsuttiin englanninkielisestä liiketalous-
ohjelmasta ulkomaalaiset opiskelijat avoimeen haastatteluun. Tämä haas-
tattelu muoto soveltuu käytettäväksi varsinkin silloin, kun henkilöiden
kokemukset ovat vaihtelevia, haastateltavien määrä on rajattu tai kun
aihe on arkaluontoinen. 26 ulkomaalaista opiskelijaa ilmoittautui vapaa-
ehtoiseksi haastateltavaksi. Suurin osa heistä oli kotoisin Itä-Euroopasta,

Aasiasta ja Afrikasta, ja keski-ikäitään he olivat 24-vuotiaita. Nauhoitin henkilökohtaiset haastattelut, minkä jälkeen analysoin ja teemoittelin aineiston. Olen sisällyttänyt tuloksiin runsaasti suoria haastattelulainauksia, jotta opiskelijoiden kokemista haasteista tulisi monipuolinen ja luotettava kuva.

Ulkomaalaisten opiskelijoiden kokemat ulkoiset ja sisäiset haasteet

Ulkomaalaisten opiskelijoiden kokemat haasteet liittyvät erilaisiin elämäntilanteisiin, muun muassa asumiseen, työpaikan saantiin, opiskeluun, yhteiskuntaan ja henkilökohtaiseen hyvinvointiin. Yleensä koetut haasteet olivat yhteydessä toisiinsa ja vaikuttivat kokonaisvaltaisesti opiskelijan elämäntilanteeseen. Aineistoa analysoidessani olen jaotellut haasteet ulkoisiin ja sisäisiin. Ulkoisilla haasteilla tarkoitan yhteiskunnasta lähtöisin olevia haasteita, esimerkiksi opiskelija-asuntojen rajoitettua saatavuutta. Sisäiset haasteet liittyvät enemmän opiskelijan henkilökohtaiseen valmiuteen pärjätä hankalissa tilanteissa, esimerkiksi verkostoitumisen hankaluus tai koettu yksinäisyys. Luokittelua tärkeämpää on kuitenkin haasteiden välisten yhteyksien ja yhteisvaikutusten ymmärtäminen. Esimerkiksi täysipainoinen opiskelu koetaan vaikeana tai mahdottomana, jos suomalainen ravinto ei sovi omalle ruoansulatukselle tai jos ei ole omaa huonetta tai asuntoa, jossa voisi saada lukurauhan.

ULKOISET HAASTEET	SISÄISET HAASTEET
asunnon puute	yksinäisyys
työttömyys	psykkiset ongelmat, masentuneisuus
rahan puute	puuttuva sosiaalinen verkosto
erilaiset opiskelutavat	paineet oman perheen taholta
Suomen kulttuurin erilaisuus	tietämättömyys asioiden järjestelystä
Suomen kielen vaikeus	

Taulukko 1. Opiskelijoiden kokemat haasteet ulkoisiin ja sisäisiin jaoteltuina.

Kooste opiskelijoiden kertomuksista

Haastavin aika näyttää olevan silloin, kun opiskelija on juuri tullut Suomeen eikä hänellä ole ystäviä tai omaa sosiaalista verkostoa. Pakollisen työharjoittelun suorittaminen ammattikorkeakoulussa tuo omat haasteet

opiskelulle. Opiskelun loppuvaihe voi olla henkisesti raskas opinnäytetyön valmiiksi saamisen takia tai valmistumisen jälkeen puuttuvan työpaikan vuoksi.

Suomen kielen vaikeus

Juuri Suomeen saapunut ulkomaalainen opiskelija, joka ei osaa suomen kieltä, kokee ihan tavalliset perusasiat haasteelliseksi. Suomen- ja ruotsinkieliset tienviitat, pakkausselitykset ja käyttöohjeet jäävät ymmärtämättä. Heikko kielitaito on myös yleisin este työpaikan tai työharjoittelupaikan löytymisessä Suomesta.

Finnish language is really tough. I cannot remember the words. When I have to ask in the bus, I need to think long time before. The same in the shop. And people speak always English with me. I need the Finnish only for talking to the customers.

I sent applications for 6 month but nobody wanted me because I didn't speak Finnish.

Suomen ruokakulttuurin erilaisuus

Erilainen ruokakulttuuri, esimerkiksi perunoiden ja ruisvalmisteiden suuri merkitys Suomessa, tuo omat haasteensa. Monelle aasialaiselle riisin syöminen on välttämättömyys toimivan ruoansulatuksen kannalta. Ruokailutottumuksien muuttaminen vaatii aikaa muutamasta viikosta kuukausiin.

I couldn't eat the food at school for three months. I needed the rice and then I cooked in the evening my own rice. But that was not healthy enough. The food in school is very good and nutritious. But I couldn't eat it in the beginning. Now is ok.

I didn't really enjoy the food but I had to adjust. I cannot live only from potatoes. I have to eat rice not to feel hungry.

Rahan puute ja vaikeus löytää työpaikka

Suomessa elinkustannukset ovat korkeat verrattuna moniin muihin maihin. Vaikka ulkomaalaisen opiskelijan täytyy ennakkoon osoittaa, että hän voi kustantaa oman elämänsä Suomessa opiskelun aikana, korkea hintataso tulee silti monelle yllätyksenä. Vaadittu opiskeluvuosiin liittyvä 6000 euron pesämuna tilillä ei riitä pitkälle, kun ruuan, asumisen, vaatteiden

ja kirjojen hinnat ovat yleensä huomattavasti kalliimpia kuin omassa kotimaassa.

In my own country I made 75€ a month which is considered as a good salary. I had no idea how expensive it is in Finland. The rent is the biggest problem. It eats your savings.

In the first year when you don't have any money you get really depressed and you cannot go out and spend your parent's money.

Haaste saada työpaikka on suuri. Monen ulkomaalaisen opiskelijan on melkein mahdotonta löytää edes palkatonta työharjoittelupaikkaa. Tutkinnon saamisen jälkeen opiskelijalla on kuusi kuukautta aikaa löytää työpaikka. Jos hän epäonnistuu tässä, hän joutuu lähtemään maasta. Myös Suomessa on laittomaan toimintaan perustuvia työpaikkoja, jotka houkuttelevat usein kokemattomia ulkomaalaisopiskelijoita. Ongelmat syntyvät sopimattomista työajoista, maksamatta jääneistä palkkioista ja saamatta jääneistä työtodistuksista. Useimmilla ulkomaalaisilla ei ole tietoa Suomen työläinsäädännöstä, eivätkä omat oikeudet ole tiedossa. Myös työn ja opiskelun yhteensovittaminen on rajoitetun työsaantimahdollisuuden takia ulkomaalaiselle opiskelijalle paljon haasteellisempaa kuin suomalaiselle. Yleensä työvuoro on otettava, kun sitä tarjotaan, vaikka korkeakoulun luento vaatisi läsnäoloa.

I had a job in a fast food chain from 4 till 12 pm and I was really tired in the morning when going to the university. Then I got another job 7 month ago. It was a good job but then the owner changed. I didn't know my rights and my friends only told me that what the guy did was illegal. My salary was late so that I couldn't pay my bills in time. Then I didn't get any shifts or only at times when I couldn't come. I was totally stressed and cried a lot. He threatened me and luckily I had friends who helped me and advised me. I might have to go to court with this case. There is a city lawyer who is actually free. You don't need to pay but you need to know about this possibility.

I do my internship in a big company but they don't pay anything. I don't get the student grand now so I work additionally in the same fast food chain. The biggest threat here is to be in this country without money. I want to pay my bills in time. I don't want to go without travel card; I want to go with the rule...

Asumon löytämisen vaikeus

Opiskelun alussa Helsingin opiskelija-asuntosäätiö HOAS ei yleensä pysty tarjoamaan läheskään kaikille tarvitseville opiskelijoille kattoa pään päälle. Uusilla ulkomaalaisopiskelijoilla ei ole sukulaisia tai ystäviä, jotka voisivat auttaa asuinpaikan hankkimisessa. Toinen ongelma ovat internetin kautta tapahtuvat asuntohujaukset. Huijarit lupaavat asuntoja, joita ei ole olemas-

sa tai jotka ovat putkiremontin seurauksesta asuinkelvottomia. Vapailta markkinoilla asuntovuokra saattaa olla opiskelijalle aivan liian suuri.

When I came I didn't get any accommodation through HOAS. I found in the internet a room in Sörnäinen. He [the landlord] told that the pipe renovation is going on but there is toilet downstairs in the house. In the flat there was no toilet and half of the room was separated for workers who arrived at 6 in the morning. It was not possible to live there and he asked for 350€/month. I looked for a new place but didn't get back the rent what I had paid. And I had to stay for some time in a hotel.

Suomen kulttuuri ja erilaiset opiskelutavat

Suomalainen yhteiskunta ja opiskeluympäristö voivat olla hyvin haasteellisia ulkomaalaiselle opiskelijalle. Tottuminen suomalaiseen vähäpuheisuuteen ja ”ehdottomaan rehellisyyteen” vaatii aikaa. Juomakulttuuri on usein hyvin erilainen kuin omassa kotimaassa. Suomessa opiskelussa on vahva painotus virtuaali- tai etäopiskelussa, ja sen mukanaan tuoma yksinäinen puurtaminen ongelmien kanssa luo omat paineensa. Toisaalta yhä lisääntyvässä ryhmätyöskentelyssä käyvät ilmi kulttuurien väliset erot, jotka voivat aiheuttaa lisähaasteita.

People here prefer to be alone. It is not easy to make contact. Sometimes I sit down and think, what I am doing here being all alone. In my country, if you use a taxi and there are other people, you start talking right away. Here people don't talk to each other.

The study methods here are totally different. I had to read material and write essays about that. It was a new way for me. Also my English level was not so good. On the other hand mathematics was very easy, much easier than what I studied at home. Another problem was the group work. We had a lot of cultural differences. I felt a lot of pressure. We had problems between groups; there was some kind of competition between the groups.

I had already a Master's degree in Engineering in my home country. I studied for 5 years and it is almost the same then a Finnish diploma. Despite of that it is not valued or appreciated here. People here think that you buy your certificates in my country which is probably sometimes true but not everyone does it.

Puuttuva sosiaalinen verkosto ja yksinäisyys

Verkostoitumisen vaikeus ja siitä seurannut yksinäisyys näyttävät olevan haastattelujen perustella suurin haaste ulkomaalaiselle opiskelijalle. Ei ole helppoa saada ystäviä tai tuttuja Suomessa. Kun oma perhe ja ystävät ovat muualla maailmassa, Suomessa oleminen tuntuu rankalta. Ilman verkostoa on myös vaikea saada tietoa vaikkapa työpaikoista. Opiskelijoilla on usein

odotus, että kaverit löytyvät opiskelun kautta. Suomalaiset kuitenkin pysyvät usein omissa ryhmissään.

The culture is still a challenge. Even if you play football with them [the Finns], even if you invite them, they don't call you. They simply don't accept other people in their own groups. Probably they are happy with each other and they don't need other people. I have all kind of friends from other countries but only one Finn. We have in our football team two Finns but they are the ones who never come when we go eating or out otherwise.

I had a couple of friends in school but not a real network. I knew a Finnish guy and called him twice a week but sometimes he said that I disturb him. Then I understood that friendship means something different here.

If you try yourself to make contacts with Finns, you have to be careful. If you start talking to the girls, they think you may hit on them and if you ask other guys to have a coffee together only to talk, they assume you are gay.

In the first two three weeks we had a lot of activities from school but then the Finnish students went to work after school and they have their boyfriends or girlfriends and I felt really alone and depressed. I called my parents every day and was even thinking of going back to my home country. In my student flat I was also alone at that time, it was also scary.

I didn't find a real friend and I also don't know if I ever will. My sister lives now also in Finland in another city. It is easy to get depressed in Finland. If I feel lonely now, I call my sister.

Paineet oman perheen taholta

Jos opiskelija oli ennen Suomeen tuloa kotimaassaan hyvässä asemassa työelämässä, hänen voi olla vaikea kertoa läheisilleen tekevänsä Suomessa siivoustyötä tai jakavansa lehtiä. Tämän tyyppiset pettymykset lisäävät helposti opiskelijan paineita.

Actually you cannot tell your friends at home where you are working here. I can tell my family but not friends. If you have had a good job e.g. in a bank and you had a suit to wear. You had a high status. When you come here it is a shock. You have to work in a cleaning company. But working here in a cleaning company is still better than being a teacher in my country. You don't like the government and your studies, your work, everything is their choice not yours. Here you are free – no politics. Here, if you work hard you can achieve something. In my home country you have to go with the government.

Sometimes people at home expect you to give money. They don't ask but they expect that.

I really feel I cannot disappoint anyone, my family, my parents. I stress a lot about that. They did so much for me and I feel a have to be a source of pride for my family.

Yhteenvetoa

Opiskelijoiden kertomukset olivat useimmiten selviytymistarinoita. Monessa tapauksessa haastattelua tehtäessä opiskelijan tilanne oli jo kohentunut ja hänen elämänsä oli kehittynyt parempaan suuntaan. Haastattelujen tuloksia voidaan pitää uskottavina, koska kertomukset ovat opiskelijoiden henkilökohtaisia kokemuksia ja ne perustuvat luottamukselliseen suhteeseen haastateltavien ja haastattelijan välillä. On kuitenkin tärkeää muistaa, että opiskelijoiden kokemat haasteet ovat hyvin yksilöllisiä, vaikka saattavat näyttää ulospäin samanlaisilta. On myös muistettava, että jokaisella ihmisellä on oma tapansa selviytyä vaikeuksista.

Haastattelujen kautta ilmeni myös monien ulkomaalaisten opiskelijoiden tietämättömyys ohjauksen saatavuudesta. Tämä voi johtua siitä, että omassa yhteiskunnassa varsinainen ohjauskonsepti on tuntematon. Kollektivistisissa yhteiskunnissa, esimerkiksi Afrikassa, Aasiassa ja arabimaissa, yleensä perhe ja sukulaisverkosto hoitavat tehtävät, jotka Suomessa on ulkoistettu terveydenhuollolle, sosiaalipalvelulle tai kirkolle. Opinto-ohjausta korkeakouluissa ei ole edes saatavilla monessa Euroopan maassa, saati Euroopan ulkopuolella. Opiskelija, joka tulee kollektivistisestä yhteiskunnasta, ei voi kuvitella, että joku ventovieras ihminen voi olla kiinnostunut hänen henkilökohtaisista ongelmistaan. Suomi on vahvasti individualistinen yhteiskunta, jossa on pärjättävä yksin tai yhteiskunnan tarjoaman palvelun avulla. Ulkomaalaisesta opiskelijasta julkinen palvelu voi taas tuntua arveluttavalta. Hänellä voi olla huonoja kokemuksia oman maan viranomaisista tai julkisvallasta, ja korkeakoulu kuitenkin edustaa sitä. Pitää muistaa, että jokainen ihminen tuo omat ennakkokäsityksensä mukaan riippumatta siitä, mistä tulee ja mihin menee.

Miten tästä eteenpäin?

Hankkeen tavoitteena oli kartoittaa ulkomaalaisten opiskelijoiden kokemuksia ja tunnistaa heidän opiskeluunsa liittyviä haasteita sekä tähän perustuen luoda pohjaa kansainvälisten opiskelijoiden ohjauksen kehittämiseksi HAAGA-HELIAssa. Kiteytettynä haastattelujen keskeinen viesti on se, että ulkomaalaisten opiskelijoiden ohjauksessa tarvitaan entistä holistisempaa, koko opiskelijan elämäntilanteen huomioon ottaen lähestymistapaa. Selvityksen jälkeen HAAGA-HELIAssa kansainvälisten opiskelijoiden ohjaukseen onkin luotu uudenlaisia toimintamuotoja. Opiskelijajärjestö Helga on ottanut kansainväliset opiskelijat tiiviimmin

mukaan toimintaansa, samoin opinto-ohjaajat paneutuvat entistä syvällisemmin kansainvälisten opiskelijoiden kysymyksiin omassa tiimissään.

Meille ohjaajille – ja miksi ei kaikille suomalaisille – olisi tärkeää edistää ulkomaalaisten opiskelijoiden integroitumista yhteiskuntaamme. Tämä edellyttää entistä avoimempaa suhtautumista erilaisuuteen sekä valmiutta jakaa kokemuksia ja mielipiteitä. Myös näkyvämmälle opinto-ohjauksen markkinoinnille ja yhteisen ohjausmallin luomiselle olisi tarvetta. Jos kaikilla toimijoilla olisi sama käsitys ohjaustyöstä ja sen toteuttamisesta, voisivat ulkomaalaiset opiskelijamme kokea olevansa tervetulleita ja tuntea olonsa kotoisaksi.

Lähteet

- Lehmusvaara T. 2013 (toim.). Faktaa 1A. Tietoja ja tilastoja. CIMO
FINLEX © - Ajantasainen lainsäädäntö: 6.11.1998/810 www.finlex.fi › ... › Ajantasainen lainsäädäntö › Vuosi 1998
- HAAGA-HELIA 2012: www.haaga-helia.fi
<http://intra.haaga-helia.fi/tilastot/opiskelijamaarat/Pages/default.aspx> Luettu: 8.10.2012
<http://myynet.haagahelia.fi/fi/opiskelu/opinnaytetyoamk/raportointiohjeet/Pages/default.aspx> Luettu: 18.11.2012
- Juuti L. & Kinnunen, A. 2007. Suhteita ja suunnanottoa. Näkökulmia nuorten ohjaukseen. Teoksessa Juutilainen, P.-K. (toim.) Joensuun yliopisto.
- SAMOK, Suomen ammattikorkeakouluopiskelijakuntien liitto. Ojaussuositukset. Luettavissa: <http://ohjaussuositukset.wikispaces.com/1.+Sis%C3%A4llysluettelo+ja+kirjoittajat> Luettu 16.12.2012
- SeutuNappi 2012. Oulun seudun nuorten tieto- ja neuvontapalvelu netissä (http://www.seutunappi.fi/opiskelusta_tyoelamaan/ohjaus_perusopetuksessa/yleista_ohjauksesta) Luettu: 18.11.2012
- VALOA project. 2012. Employability of International Graduates of higher educational institutions. Luettavissa: <http://www.helsinki.fi/urapalvelut/valoasurvey/#/10/>
- Vanas A. 2012. Monikulttuurisuus ei synny tunnepohjalta. Opettaja. Opetusalanjärjestö- ja ammattilehti, 17. s. 49

Arvokas ohjaus

– puheenvuoro ohjauksen etiikkaan

Hanna Putkonen-Kankaanpää

■ Hyvänä aika, mistä minä tiedän, mitä on arvokas ohjaus! Tai mikä on hyvä? Olen joka tapauksessa osallistunut HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun järjestämään ensimmäiseen opinto-ohjauskoulutukseen, saanut siitä todistuksen ja todennut jonkin oppimistehtävän yhteydessä olevani kyllin hyvä ohjaajaksi. Tämän vuoksi ja pohdiskelen käsillä olevissa tekstissäni, mitä liittyy arvokkaaseen, hyvään ohjaukseen.

Puolentoista vuoden aikana olen itsenäisesti ja yhdessä muiden kanssa ottanut selvää siitä, mitä ohjaus on ja mikä on oma ohjausfilosofiani ankuroituna erilaisiin teorioihin ja käsityksiin. Osa pohdintoista on omiani, osa niistä on tulosta varsin hedelmällisistä ryhmäistunnoista.

Onko koskaan tai missään asiassa olemassa täydellistä osaamista? Voiko kukaan tulla valmiiksi? Uskon kehittymiseen. Uskon, että tavoitteiden asettaminen ja niiden pohtiminen auttavat minua nöyrästi kehittymään joka päivä työssä, ohjauksessa. En siis ota kantaa ohjauksen tai sen osa-alueiden osaamiseen. Parhaimpaan tulokseen voi pyrkiä, voi pyrkiä jopa ylittämään itsensä.

Koska työskentelen ammattikorkeakoulussa, käytän ohjattavasta ohjattava-käsitteen ohella opiskelija-sanaa. Hyvin usein lukija voi halutessaan lukea tuon sanan asemasta sanan oppilas. Ne eivät kuitenkaan ole joka kohdassa toistensa kanssa täydellisiä synonyymeja. Samalla tavalla lähes synonyymeja ovat käyttämäni käsitteet ohjaaja ja opinto-ohjaaja.

Lähtökohdakseni olen ottanut HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun opinto-ohjaajakoulutuksen opetussuunnitelmassa määritellyt ohjaustyön osaamisalueet. Haluan pysähtyä niiden ammatillisten osa-alueiden äärelle, jotka minulle ohjaajana on asetettu, millainen minä olen ohjaajana ja millaisia ajatuksia minulla on nyt koulutuksen jälkeen ohjaajuudesta.

Ohjausosaaminen

- eettinen osaaminen
- toimijuuden tukeminen
- elämäntilanteeseen, kasvuun ja kehitykseen liittyvä osaaminen
- kyky ajaa opiskelijan asiaa

- erilaiset oppijat ja esteetön opiskelu
- kulttuurisensitiivinen osaaminen
- ohjausteoreettinen ja sisältöosaaminen
- vuorovaikutus- ja yhteistyöosaaminen
- ohjausmenetelmien osaaminen

Yhteisö- ja verkosto-osaaminen

- yhteiskuntaosaaminen
- monikulttuurisuusosaaminen
- ohjausympäristöjen tuntemus

Tutkimus- ja kehittämisosaaminen

- reflektio-osaaminen
- tiedonhallinta
- kehittäminen
- tutkimus- ja kehittämisosaaminen.

Ohjausosaaminen

Eettinen osaaminen

Ohjauksen arvoperustan tiedostaminen, vastuullisuus, luottamuksellisuus, huolenpito, subjektiivinen ja moninaisuuden kunnioittaminen, rehellisyys, autenttisuus, kyky pohtia eettisiä ristiriitatilanteita, taito huomioivuuteen (mindfulness), kyky tuntea ammatilliset rajansa

Etiikka on yksi ohjaajan tärkeimmistä työvälineistä. Jokaisen ohjaajan on alati mietittävä ratkaisujaan. Ohjaajan työn on oltava eettisesti kestävä. Toimintamallien on oltava eettisesti perusteltavissa. Pitämällä etiikan elävänä toimintatapoja on helppo tarkastella läpinäkyvästi.

Aikuisten kanssa toimittaessa vastuullisuus kuuluu lähinnä työn suorittamiseen. Ohjaaja on vastuussa siitä, että tekee työnsä perustellusti alusta loppuun eettisten periaatteiden mukaisesti. Hän on vastuussa siitä, että ei etsi vain helppoja ja yksinkertaisia patenttiratkaisuja vaan mieltii luovasti ja opiskelijaa ajatellen toimintatapaan, jotka johtavat ohjattavan ratkaisuihin.

Luottamus ja vaitiolovelvollisuus ovat ohjauksen peruskiviä. Sen pitää olla ohjaajalle selvää ja luontaista. Ohjaajalle pitää voida kertoa myös salaisuuksia. Etiikka on kuitenkin koetuksella, kun ohjaaja tekee yhteistyötä muiden työntekijöiden kanssa. Heidän kysymyksensä ovat hyviä ja oikeutettuja, joten vaitiolovelvollisuutta on käsiteltävä. Ohjaajan on

mietittävä, mitä on pidettävä salassa, mitä pitää kertoa, millä tavalla ja missä on raja. Viisainta on aktiivisesti muistaa, että opiskelija päättää, mitä kerrotaan, miten ja kenelle tai mikä jää hänen ja ohjaajan yhteiseksi omaisuudeksi. Ohjaaja voi parhaassa tapauksessa pystyä rohkaisemaan ohjattavaa niin paljon, että hän itse kertoo asiansa muille.

Ohjaaminen ei ole pelkkää informaation antamista eikä asioita pidä tehdä opiskelijoiden puolesta. Ohjaajan tulee kuunnella ohjattavaansa ja pohtia asioita, neuvoakin. Mutta kalaa ei pidä antaa, vaan pitää opettaa kalastamaan. Sen lisäksi jotkut ohjattavat tarvitsevat huolenpitoa, heille pitää soittaa tai lähettää sähköposteja aiheena: Mitä sinulle kuuluu? Asioista on huolehdyttävä. Ihmisistäänkin pitää kantaa huolta.

Subjektisuuden ja moninaisuuden kunnioittaminen näkyy ohjaajan työssä kaikkien ohjattavien samanlaisella kohtelemisella. Se antaa lähinnä mahdollisuuksia. Ohjattavaa voi kuunnella yksilönä. Kaikkien kanssa ei tarvitse toimia tietyn kaavan mukaisesti, vaan voi etsiä erilaisia ja sopivimpia toimintamuotoja ja ratkaisuja. Meitä kaikkia tarvitaan, meitä kaikkia erilaisina.

Rehelliisyys ja autenttisuus ovat tukipilareita uskottavuudelle. Ohjattavat kaipaavat toista henkilöä sanomaan oman mielipiteensä. Ohjaajana ei voi mennä ohjattavan mielipiteiden mukaan. Ohjattavaa ei voi kehua, jos hänen taitonsa tai tapansa eivät sitä edellytä. Mutta voi etsiä uusia näkökulmia. Voi ottaa keskustelun lähtökohdaksi jotain, mikä tukee ohjattavan itseluottamusta ja itsetuntemusta. Voi rakentaa ohjattavalle kykyä ymmärtää omaa itseään. Hänen puutteitaan tai virheitään ei tarvitse eikä saakaan jättää huomaamatta. Tässä autenttisessa tilanteessa, ohjaustilanteessa, johon hän on hakeutunut, on pystyttävä auttamaan häntä näkemään itse omat kehittymismahdollisuutensa.

Jokainen ohjaaja joutuu joskus pohtimaan eettisiä ristiriitatilanteita. Ohjaajalla voi olla työssään esimerkiksi taustayhteisönsä rasitteet. Ohjaajan on toimittava kuitenkin ensisijaisesti aina ohjattavansa parhaaksi. On nähtävä ohjattavan mahdollisuudet. Eettisten ristiriitojen näkeminen on realismia. Ne on hyväksyttävä ja niitä tulee käsitellä, mahdollisesti ohjattavan kanssa. Niiden pohtimiseen on otettava aikaa.

Taito huomioivuuteen (*mindfulness*) tulee esille monissa pienissä eleissä ja arjen toimissa. On itsestään selvää, että ohjaustilanteessa puhelimet eivät soi, sähköpostin viestit eivät vilku ja ovi on suljettuna. Ohjaukselle varataan tietty aika ja se sovitaan niin, että ohjattavakin on tietoinen siitä. Ohjaukset sovitaan etukäteen, vaikka on olemassa myös akuutteja ohjaustarpeita, jotka on hoidettava välittömästi. Ohjaukset toteutuvat siis tietyn ajan ja neljän koon puitteissa: kunnioitus, kuuntelu, keskittyminen ja

kiitos. Tai kolmekin koota riittää: kunnioitus, keskittyminen ja kiitos, sillä keskittyminen on myös kuuntelua, ymmärtämistä ja kyseenalaistamista.

Huomioivuuden taito on välillä koetuksella. Tilanteessa on helppoa olla läsnä. On helppoa keskittyä ohjattavaan. Kiittäminen ja kannustaminenkin sujuvat haasteetta. Sen lisäksi on raivattava aikaa myös sille työlle, jota tulee tehdä ohjaustilanteiden tai verkko-ohjauksen ohella. On löydettävä aikaa ohjattavan tilanteen pohdinnalle. Ratkaisut ja toimintamallit eivät saisi tulla vain ohjaustilanteissa. Asioita tulee voida valmistella. Asioille on annettava aikaa. Joskus pitää laittaa ovi kiinni ja pohtia tilanteita kynän ja paperin kanssa. Luovuus vaatii aikaa ja hiljaisuutta, ohjaajan ratkaisujen tulee olla pohdittuja.

Kyky tuntea ammatilliset rajansa, yhteistyö eri tahojen kanssa, kysyy paljon työaika. Yksin tehdyt ratkaisut olisivat nopeampia. Yhteistyö tuo kuitenkin näkökulmia ja uusia ratkaisuja. Se auttaa ohjattavaa eteenpäin. Ohjaajan on siis tunnistettava omat ammatilliset rajansa. Terapeutiksi ei saa ryhtyä. Voi kuunnella ja ohjata. Voi informoida. Ohjaaja ei ole kuraattori, ei psykologi. On tiedettävä paljon ja on myös tiedettävä, mitä ei tiedä.

Toimijuuden tukeminen

Taito virittää yksilöiden suunnanottoa opiskelussa, elämäntilanteessa, ura- ja tulevaisuuden suunnittelussa, kyky edistää yksilöiden emansipaatiota ja voimavaraisuutta, taito työskennellä esteiden lieventämiseksi tai poistamiseksi

Ohjaustilanne voi olla hyvinkin aurinkoinen ja lämmin. Silloin ohjattavalla on unelmansa, toiveensa ja näkemyksensä. Hän haluaa ehdottaa ja yrittää. Ohjaajan kannattaa olla sanomatta *ei* niin kauan kuin asiasta keskustellaan. Mahdollisuuksien miettiminen luo positiivista energiaa. Vasta kun asia osoittautuu mahdottomaksi tai liian hankalaksi ohjattavan omasta mielestä, hän asettaa itse rajansa. Ohjaajan ei pidä asettua poikkitteloin ideointiin. Ohjaaja ei saa sanoa: ”Näin on tehty viimeiset kymmenen vuotta, muu ei ole mahdollista.” Ohjaajan on tuettava opiskelijoiden suunnanottoja niin alan kuin henkilökohtaisten intressienkin suunnassa. Tulevaisuuden visiointi on ohjauksellista mahdollistamista.

Yksilöt ovat erilaisia, ja yksilöiden elämänkaareen liittyvät tapahtumat voivat olla moninaisia, auvoisia, raskaitakin. Työ- ja siviilielämässä vaaditaan usein erittäin paljon. Vaikka yksilön saama palaute ei olisikaan virhekeskeistä, hänen on helppo ymmärtää se negatiiviseksi. Ohjattava tarvitsee tukea ja näkemystä osaamisestaan. Ohjaajan tehtävänä on antaa positiivista palautetta onnistumisesta ja yrittämisestä. Ohjattavan tulee pystyä emansipoituneena näkemään oma yksilöllisyytensä. Hänen tulee

nähdä oma itsenäinen polkunsä. Hänen pitää löytää oma paikkansa. Voimavaraisuus syntyy osaamisesta ja osaamiskokemuksista. Positiivisella palautteella on voimaannuttava vaikutus. Yksilön jaksaminen on vakava asia niin meillä kuin muuallakin.

Opinto-ohjaajan työssä on tärkeää osata löytää ja ymmärtää opiskelijoita, jotka eivät pysty oppimaan samalla tavalla kuin muut. Näin ollen työhön kuuluu yhteistyö opettajien ja opiskelijoiden välillä. On tilanteita, joissa opiskelija kokee, ettei hänellä ole kykyä tai voimia keskustella opettajien kanssa. Opinto-ohjaaja voi tällöin toimia linkkinä ja sillanrakentajana osapuolten välillä. Opinto-ohjaaja pystyy miettimään vaihtoehtoisia toimintatapoja ja oppimisympäristöjä, tekemään suosituksia, keskustelemaan mahdollisuuksista.

Elämäntilanteeseen, kasvuun ja kehitykseen liittyvä osaaminen

Kyky ymmärtää yksilöiden ja yhteisöjen elämäntilanteita ja kehitystä, yksilön elämäntilanteen ja elämäntilanteen huomioiminen, kyky tukea yksilöitä ja yhteisöjä erilaisissa elämäntilanteissa

Sukupuolella ei ole merkitystä siihen, miten ammattilainen hoitaa työnsä, eikä ole iästä kysymys, miten työssään osaa toimia. Elämäntilanteesta voi kuitenkin käyttää hyväksi. Samalla tavalla sukupuolta on turha häivyttää. Naiseuteen ja miehuuteen kuuluu erilaisia asioita, jotka sisältyvät yksilöön, jolla taas on muitakin ominaisuuksia. Jokainen yksilö kuuluu jälleen johonkin elämäntilanteeseen ja johonkin yhteisöön. Ohjaaja on persoona, ohjattava on persoona. Ammatillisuuden lisäksi voi hyödyntää monia asioita.

Yksilö kuuluu aina johonkin viitekehitykseen. Hän kuuluu erilaisiin yhteisöihin, hänellä on erilaisia velvoitteita. Opinto-ohjaajan tehtävänä on nähdä ja ymmärtää opiskelijaa hänen elämäntilanteessaan. Tähänkin auttaa ohjaajan oma eletty elämä, oman itsensä reflektointi. Vaikkakin ohjaajalla on oltava empatiakykyä ilman omia kokemuksia. Ohjaajan ammattitaitoon kuuluu empaattisuus ja ymmärtäminen. Näitä hyväksikäyttäen pystyy ymmärtämään yksilön taustan vaikuttavan hänen elämäntilanteeseensa.

Empatiakyvyn myötä ohjaajan tulee miettiä, mitä tukeminen missäkin ohjattavan elämäntilanteessa on. On pystyttävä näkemään ja ymmärtämään ohjattavaan vaikuttavat tekijät. Opiskelijat eivät ole opinto-ohjauksen näkökulmasta massaa tai samassa veneessä samalla soututahdilla toimivia ihmisiä. Ohjaajan pitää nähdä opiskelijoiden erot ja pystyä tukemaan kaikkia tarkoituksenmukaisimmalla tavalla.

Ryhmäohjauksessa tulevat esiin myös yhteisöt. Näissäkin tilanteissa ohjaajan on hyvä tiedostaa ryhmän koostuminen yksilöistä. Kun yksilön asiat ovat hyvin, koko ryhmä voi hyvin ja edistyy. Kun ryhmän asiat ovat hyvin, myös yksilö tuntee kuuluvuutta ja voimaantuu. Ryhmää voi ohjata kokonaisuudessaan. Sen ohjaus palvelee myös yksilön edistymistä.

Kyky ajaa opiskelijan asiaa

Kyky tunnistaa tilanteita, joissa toimijuuden ylläpitäminen tai edistäminen vaatii asianajamista, rohkeus tarttua asioihin, kyky viedä asioita eteenpäin

Ohjaajan tärkeimmät työkalut ovat tuntosarvet. Koska niitä ei voi saada, on tyydyttävä kulkemaan käytävillä, turuilla ja toreilla sekä istumaan työtuolilla silmät ja korvat auki. On nähtävä oman mukavuusalueen ulkopuolella olevat seikat. On tartuttava työhön, jossa voi joutua olemaan eri mieltä kollegojen kanssa. Ohjaajan on koettava vastuuta ja toimittava rohkeasti oikeudenmukaisuutta tavoitellen.

Ohjaaja ei voi lakaista asioita maton alle. Ei voi vedota kiireeseen. Ohjaajan on oltava rohkea. Jokin asia saattaa vaikuttaa ennakkoon pelottavalta tai mahdollisesti jopa tylsältä. Onneksi tarttuminen härkää sarvista usein auttaa. Vuoret madaltuvat niille kiivetessä, mäet loivenevat. Opinto-ohjaajana on joskus otettava työ työnä ja ajateltava siitä maksettavaa korvausta. Työhön on tartuttava rohkeasti. Ne on yksinkertaisesti tehtävä, koska kyse on lopulta ohjattavasta. Mutta aina kannattaa muistaa, että ohjaajana ei ole yksin. On tunnistettava auttavat ja yhteistyötä tekevät tahot. Yksinäisen suden rohkeus on järkevää vain harvoin.

Opinto-ohjaajan tehtäviin kuuluu myös opiskelijan asioiden eteenpäin vienti. Opinto-ohjaajan ammattitaitoihin kuuluu kyky olla ohjattavan asioiden edistäjänä. Tämä asioiden edelleen toimittaminen vaatii hyvää vuorovaikutuskykyä, joskus diplomaattiaakin. Ohjaaja ei saa olla jyrä. Asiat etenevät yleensä mieluummin positiivisella otteella kuin yksikantaisin lausein. Joskus tosin on otettava jämäkkä ote asioiden edistämiseksi.

Erilaiset oppijat ja esteetön opiskelu

Kyky tunnistaa erilaisia oppimisen lähtökohia ja tapoja, kyky tukea erilaisia oppijoita

Opinto-ohjaajan tulee tunnistaa monenlaisten oppijoiden lähtökohia. Opiskelijoille tulee antaa mahdollisuus käyttää omia vahvuuksiaan ja luovuuttaan. Toivottavaa on, että he löytävät oman henkilökohtaisesti sopivan oppimistavan. Erilaisia opiskelijoita ei ehkä olekaan, koska saman-

laisiakaan opiskelijoita ei ole. Näin ollen jokaista opiskelijaa on tuettava opinto-ohjauksessa. Jokainen, joka tulee ohjaajan luo, on persoona, jolla on omat lähtökohtansa ja taustansa. Hänen tarpeisiinsa ja toiveisiinsa tulee voida vastata hänen lähtökohdistaan. Opinto-ohjaajan tehtävänä on kartoittaa näitä tarpeita ja tapoja. Opinto-ohjaaja voi ohjauksessaan huomioida eri menetelmien käytön ja olla mukana miettimässä ratkaisuja opiskelun mahdollistamiseen.

Kulttuurisensitiivinen osaaminen

Kyky ymmärtää erilaisia kulttuureita (etninen tausta, ikä, sukupuoli, sosiaalinen asema, seksuaalisuus, terveydentila) ja niiden merkitystä, moninaisuuden arvostaminen, kyky ymmärtää 'yksilöllisen' ja 'yhteisöllisen' suhde ja merkitys

Opinto-ohjaajan ei tarvitse ajatella ihmisen kuulumista johonkin ryhmään, vaikka tunnistaakin hänen taustansa. Ohjaajan tulee mieluummin keskustella hänen kanssaan ihmisenä. Ohjaajalla ei tarvitse olla itsellään samoja kokemuksia tai kulttuurista taustaa. Tarvittaessa hänen tulee rohkeasti kysyä niistä. Jokaiseen ihmiseen tulee suhtautua kunnioittavasti. Ohjaustilanteessa on läsnä kaksi ihmistä, jotka työskentelevät saman asian puolesta. Ohjaaja pyrkii siihen, että ohjattava löytää itse oman reittinsä. Sen etsimisessä voi olla mukana, mutta ei ohjaajan näkemyskin tai kulttuurisin taustoin.

Ohjausteoreettinen ja sisältöosaaminen

Omien ohjauksikäsitteiden tiedostaminen ja arviointi, keskeisten ohjausteorioiden ja lähestymistapojen tuntemus, opetus- ja ohjaussuunnitelmien tuntemus

Ohjaukseen suuntautunut persoona käyttää helposti intuitiivisesti monia hyviä ohjauksen elementtejä. Koulutuksen myötä spontaaneille ratkaisuille löytyy perusteita, vaihtoehtoja ja rakenteita. Puuhun nousee tyvestä eikä kerätä pelkkiä syksyn kauniita lehtiä. Ohjauksen toimintatapoja pystyy erittelemään, huonojakin ratkaisuja analysoimaan. Koulutuksen myötä pystyy kehittämään itseään. Analysoinnista ja toimintamalleista tulee automaatioita, ja on ilo huomata alitajunnan työskentelevän teorian parissa. Ohjaaja huomaa määrittelevänsä itselleen esimerkiksi feministisen toimintatavan, humanistisen otteen tai Peavyn piirrosten mahdollisuudet.

Koulutuksen aikana erotetaan tarkasti informointi ohjauksesta. Kun ohjaaja tekee sen, myös ohjattavat oppivat hyödyntämään heille varattua aikaa nimenomaan omaan pohdintaansa. Vähitellen he tulevat enemmänkin etsimään vastauksia kuin pyytämään niitä.

Vuorovaikutusosaaminen

Oman vuorovaikutuksen merkityksen tiedostaminen, kyky kuunnella ja havainnoida, taito toimia vuorovaikutuksessa erilaisten ihmisten kanssa, taito keskinäiseen palautteeseen ja sen hyödyntämiseen

Yhteistyöosaaminen

Taito tehdä yhteistoiminnallista ja moniammatillista yhteistyötä, taito kehittää tarkoituksenmukaisia yhteistyösuhteita ja verkostoja, työn hallinta (kieli, työnjako, vastuu ym.) erilaisissa yhteistyösuhteissa

Vuorovaikutusosaamisessa opinto-ohjaajan pitää olla ammattilainen monella eri tasolla. Vuorovaikutukseen liittyvät sekä kuunteleminen että puhuminen. Ohjaajan on osattava molempia sekä ohjaustilanteessa että yhteistyössä monien eri tahojen kanssa. Ohjaaja tarvitsee varmuutta ja sen myötä innostusta kehittää omaa työtään. Se on yhteistyön tekemistä, mutta osa kuuntelijana ei riitä. Ohjaajan on pystyttävä myös sanomaan perusteltu mielipiteensä. Koulutuksessa siihen voi saada riittävät teoreettiset eväät. Ja mikä miellyttävintä, vaikka näitä eväitä jakaa, ne eivät lopu. Yhteistyön ja verkostoitumisen kautta osaamisen ja hyvän voi laittaa kiertämään. Sijoitettu pääoma voi kasvaa jopa moninkertaiseksi.

Opinto-ohjaajan työ voi olla yksinäistä ja kiireistä. Ohjaus on kuitenkin yleismaailmallisempaa. Toivottavasti ohjaaja löytää ajan ja paikan ammatilliselle keskustelulle ja yksinkertaisesti myös avun pyytämiselle. Se ei ole heikkoutta.

Ohjausmenetelmien osaaminen

Ohjauskeskustelutaidot, ryhmänohjaustaidot, luokkaohjaustaidot, verkko-ohjaustaidot, tiedottaminen, konsultoivat taidot, kyky priorisoida

Ohjausmenetelmien joukosta yhdeksi tärkeimmistä nousee keskustelu, vaikka korttisarjat ja välineet puoltavat paikkaansa tietyissä tilanteissa. Keskustelun ei aina tarvitse olla vain kahdenvälistä. Näkemyksiä, mielipiteitä ja kuvakulmia löytyy myös ryhmäkeskusteluista ja etenkin vertaisten väliltä.

Nykymaailmassa ohjausta toteutetaan myös verkossa. Se ei vaadi paljoakaan muuta kuin henkilökohtaisen ohjaamisen taidot, jos kyseessä on vain yksi ohjattava kerrallaan. Jos läsnä on useampia henkilöitä, kukin oman koneensa ääressä, ohjaajalta vaaditaan hyvää ohjelmaosaamista ja sen myötä luontevia tapoja yhdistää ohjattavat toistensa kanssa puhumaan samasta asiasta kyllästymättä ruudun tuijotukseen.

Yksi olennainen osa ohjaajan työtä on tiedottaminen, esimerkiksi välittäjänä opiskelijoiden ja opettajien välillä. Opinto-ohjaajan tulee avoimesti ja selkeästi tiedottaa ohjausmahdollisuuksista ja niiden luonteesta.

Priorisointitaito pohjaa hyvin paljon kiireeseen. Valitettavasti työelämässä on nykyisin niin kiire, että seuraava tehtävä määräytyy usein sen perusteella, mitä on tehtävä. Suunnitelmiin ei mahdu istumista ja ihmettelyä, pohtimista ja visioimista. Ohjaus kärsii ja tulokset huononevat, jos ohjaajalla ei ole aikaa mietiskelyyn. Ohjaus ei ole liukuhihnatyötä.

Yhteisö- ja verkosto-osaaminen

Yhteiskuntaosaaminen

Yhteiskunnallisten ja kulttuuristen rakenteiden ja prosessien tiedostaminen ja ymmärtäminen, yhteiskunnallisten instituutioiden toiminnan tuntemus, sosiaalisen eriarvoisuuden ja sen lähteiden tiedostaminen ja tunnistaminen, kyky toimia tasa-arvoa ja oikeudenmukaisuutta edistävällä tavalla, tietoisuus ohjaustyön lainsäädännöllisestä perustasta

Ohjaus ei ole staattista. Kollegiaalinen keskustelu, läsnäolo foorumeilla ja osallistuminen vievät osaamista eteenpäin. *Osaan, tiedän* ja *hallitsen* ovat vaarallisia pääteikäytymisen termejä. *Opin* ja *kehityn* osoittavat kiinnostusta ja innostusta. Milloin maailma olisi valmis? Keskenäistä voi kehittää, miksipä ei parempaan yhdessä muiden kanssa.

Koulutuksen myötä opinto-ohjaajat tulevat tietoisiksi yhteiskunnallisesta järjestelmästä ja sen muutoksista. Tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden edistämisen arvot tulevat entistä tutummiksi. Käytännön elämässä myös Pieni on kaunista -periaate kantaa pitkälle. Ei tarvitse olla tarvetta muuttaa kaikkea tai tehdä suurta. Pienetkin hyvät teot kantavat kauas. Voi vaikuttaa aktiivisesti ja rohkeasti yksilöihin.

Monikulttuurisuusosaaminen

Monikulttuuristuvaan ja kansainvälistyvään yhteiskuntaan liittyvien prosessien tunteminen

Nykymaailma on monikulttuurinen. Monet ihmiset puhuvat useita kieliä. Monen tuttavapiirissä on monen kulttuurin edustajia. Matkustaminen on arkea. Käytännön tasolla monikulttuurisuuteen liittyy kuitenkin monia kysymyksiä. Arjen tilanteet ovat teoriaa monimutkaisempia. Henkilökohtaisesti on ratkaistava pieniä hetkiä. On saatettava monikulttuurisuus kahden ihmisen välille toimivaksi ymmärrykseksi. Opinto-ohjaajan

tehtävä on olla välittäjänä. Hänen on tunnettava niin käytännön tason monikulttuurisuus omassa oppilaitoksessaan kuin myös yhteiskuntaan liittyvinä prosesseina.

Ohjausympäristöjen tuntemus

Työ- ja elinkeinoelämän ja koulutusrakenteiden tuntemus, alueellisten ja paikallisten ohjausympäristöjen tuntemus (erityisesti pääkaupunkiseudun erityispiirteet), erilaisten oppimis- ja ohjausympäristöjen tuntemus, ohjaustyötä ohjaavien dokumenttien tuntemus

Ohjaaja tekee työtään ”avokonttorissa”. Hänen maailmansa ei ole työskentelyä kaksin ohjattavan kanssa. Hänen on osattava liittää työnsä osaksi ulkomaailmaa ja yhteiskuntaa, ohjattavaa ajatellen. Ohjaajan tulee tuntee työ- ja elinkeinoelämä sekä koulutusrakenteet. Informoimatta ohjattavaa hän voi osoittaa erilaisia polkuja. Alueellisesti ja jopa kansainvälisestikin ohjaus- ja oppimisympäristöillä on eronsa. Mikä on erilainen kuin toinen, ei välttämättä ole relevantti kysymys, vaan rakenteiden on palveltava oppimista ja niitäkin on tarpeen tullen kehitettävä.

Oppilaitoksilla on omia ohjaustyötä ohjaavia dokumentteja. Lain-säädäntö asettaa tiettyjä raameja. Oppilaitosten ja ohjaajan on oltava tietoinen kaikesta, tai ainakin tärkeää on olla tietoinen sääntöjen olemassaolosta. Verkostot auttavat, on oltava rohkeutta kysyä. Veitsenterällä ei ole mukava keikkua.

Tutkimus- ja kehittämisosaaminen

Reflektio-osaaminen

Oman toiminnan kriittinen reflektointi ja arviointi, työyhteisön toiminnan ja tavoitteiden reflektointi ja arviointi, ohjauksen palvelujärjestelmien toiminnan ja tavoitteiden arviointi

Opinto-ohjaajakoulutus, erilaiset seminaarit, konferenssit, verkostot ja tapaamiset luovat mahdollisuuksia kehittymiseen. Oman työn äärelle kannattaa toisinaan rauhoittua. Kirjoittaminen, itselle annetut tehtävät, voivat avata ajattelua kehitymiselle. Omien käytäntöjen avaaminen vertaisohjaajalle virittää asiantuntijat hedelmälliselle keskustelulle ja uusien mahdollisuuksien löytämiselle.

Tiedonhallinta

Keskeisten tiedonbankintamien tunteminen ja hallinta, kiinnostus ohjausalan tiedon ajan tasalla pitämiseen

Maailma on täynnä tietoa. Kaikkea ei tarvitse hallita. Elämällä omaa työtään siitä kiinnostuu yhä enemmän. Tietoperusta luo varmuutta. Tieto lisää tuskaa. Tuskasta on hyvä pyrkiä irti. Ohjauskirjallisuutta on paljon. Ajantasainen tieto on löydettävissä. Ja pussillinen vanhoja jauhojakin voi olla joskus hyvin käyttökelpoista.

Kehittäminen

Arviointiin pohjautuva toiminnan kehittäminen, tiedon käyttö toiminnan kehittämisessä, projektiosaaminen

Kun työ alkaa tuntua ohjaajasta tutulta, turvalliselta ja ehkä vähän pitkäpiimäiseltä, kun katsoo opiskelijaansa ja miettii kuunnellessaan, oliko tämä kiinnostunut leipurin vai sähkötekniikon urasta, lienee paikallaan heittäytyä ja tarttua projektiin. Ammattia tai alaa ei tarvitse vaihtaa. Uusia tuulia, uusia näkökulmia ja tapoja on olemassa, paljon. Projektit, uudet tiedot ja niiden sovellukset odottavat ottajaansa. Osaamista ei kannata heittää yli laidan.

Tutkimus- ja kehittämisosaaminen

Tutkivan asiantuntijuuden orientaatio, keskeisten ohjauksen tutkimustraditioiden tuntemus, kyky tutkivaan työotteeseen

Tällä kirjoituksellani olen käynyt läpi oman opinto-ohjaajakoulutukseni antia. Olen reflektion kautta päätenyt tuomaan esille sen opin, jonka olen oppimiseni myötä saanut. Olen kiitollinen siitä ajasta ja niistä keskusteluista, joita olen voinut käyttää minulle tärkeän asian puitteissa. Kompassini on osoittanut minulle tietä. Suunta on yhä sama – eteenpäin.

Arvokasta ohjausta – kenen ehdoilla?

Marjatta Vanhalakka-Ruoho

Toimivaa tietoa, tietävää toimintaa

■ Monet saattavat tunnistaa tästä teemasta Matti-Vesa Volasen ajatuksia. Itse asiassa Volanen puhuu kättelevistä ajatuksista ja ajattelevista käsistä. Hänen jäsennyksensä mukaan tiedon tuottamisen taito ja taidon käytön tuottama tieto rakentuvat yhdeksi pedagogiseksi periaatteeksi: tuottamalla oppimiseksi (*learning by making*). Olen seurannut ohjausryhmän jäsenenä HAAGA-HELIAn opinto-ohjaajakoulutusta ja tunnistan tämän periaatteen sen yhtenä johtavana filosofiana. Se näkyy esimerkiksi koulutuksen ja käytännön yhteistyössä sekä kehittämishankkeissa.

Volanen puhuu myös sivistyksestä, joka on kaiken koulutuksen ytimissä: se on kykyä, tahtoa ja taitoa asettaa, arvottaa ja ratkaista aikakautemme perusongelmia. Hänen ajatuksensa puhuttelevat ohjauksen asiantuntijoita ja asiantuntijoita laajemminkin. Asiantuntemus edellyttää kolmen kysymyksen yhtäaikaista asettamista, arvottamista ja ratkaisemista: Kuinka asiat ovat? Kuinka ne ovat kun ne ovat hyvin? Kuinka ne saadaan hyvin toteutettua? Sivistykseen tarvitaan pään, sydämen ja käsien yhteispeliä.

Otsikon taustalta voi lukea huolen siitä, että ohjaustyön sivistyksellisyys on kovalla koetuksella. Ohjaus toimii siltana yksityisten kansalaisten elämänkulkujen ja yhteisen, yhteiskunnallisen elämän välillä. Kuka tai ketkä ovat tässä vuorovaikutuskuviossa ydintoimijoita? Kuka määrittää ohjausta? Kenen ehdoilla ohjaustyötä tehdään? Ohjausta pyritään käyttämään koulutuksen ja työn kentillä monien sellaisten toimenpiteiden ja tavoitteiden hyväksi, jotka eivät lähde ohjaustyön arvolähtökohdista. Myös Heikki Pasanen tuo tässä julkaisussa esille huolen siitä, että ohjausta käytetään organisaation toiminnan ja polkujen sujuvuuden edistämiseen.

Tähän arvokeskusteluun ja ohjaustyön jatkuvaan määrittelyyn tarvitaan entistä enemmän osaavien, taitavien ja ajattelevien ohjaustyön ammattilaisten ääntä. Näitä ääniä olemme kuulleet tässä julkaisussa.

Läsnä ja liikkeellä

Läsnä ja liikkeellä on sellainen sanapari, jonka uskon liittyvän myös HAAGA-HELIAN opinto-ohjaajakoulutukseen, kouluttajiin ja niihin, jotka opiskelevat ohjauksen asiantuntijoiksi.

Näihin kahteen sanaan tiivistyy ohjauksen ydinasioita. Ohjauksen ammattilaiset ovat läsnäolon taitajia. Olla läsnä – luomassa tilaa, jossa on aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Tämä on kohta jo kulunutkin kiteytys ohjaustyöstä. Mutta ei luovuta siitä.

Elämää eletään tässä ja nyt, mutta myös eteenpäin. Ohjauksen ammattilaiset ovat myös toivon ammattilaisia. Toivo on suuntautumista eteenpäin – uskoa ja luottamusta siihen, että polut kantavat. Ollaan siis liikkeellä eteenpäin, mutta ei siten, että liikkeelläolo on hätäistä kiirehtimistä, pakonomaista ulkoisten odotusten toteuttamista, suoraviivaista etenemistä, jossa ei jää aikaa jäsentää ja pohtia kokemuksiaan.

Liikkeelläolo on näkynyt HAAGA-HELIAN opinto-ohjaajakoulutuksessa myös kehittämishankkeina, joita on toteutettu yhteistoiminnallisesti oppilaitosten ja työpaikkojen kanssa, jotta kehitettyjen toimintamallien juurruttaminen ja ankkurointi osaksi arjen työtä onnistuisi. Konsultatiivinen työote ja reflektiiviset työpajat ovat olleet koulutuksen antia näihin prosesseihin.

Elämä on enemmän

Viime aikoina olen useasti toistanut mielessäni vastaväitteenä sanontaa ”Elämä on enemmän”. Sanonta on tullut mieleeni, kun lääkkeeksi kysymykseen kuin kysymykseen on esitetty ohjauksen lisäämistä ja tehostamista sekä kohdentamista paremmin. Elämä on enemmän kuin sujuvat koulutuspolut ja palkkatyön polut, enemmän kuin työelämään siirtymisen nopeuttaminen tai työurien pidentäminen, enemmän kuin talouden kasvu ja kilpailukyvyyn edistäminen.

Vastauksia ihmisten kysymyksiin pyritään näinä aikoina antamaan valmiina ja ulkoapäin. Tällöin jo ihmisten omat elämänkysymykset alkavat muotoutua odotusten mukaiseksi: kuinka minun täytyy sovittaa koulutus ja palkkatyö osaksi elämäni tässä yhteiskunnassa, jossa elän. Ohjaustyössä ihmisten elämänkysymyksiä olisi vaalittava ja viritettävä aktiivisemmassa, jokaisen omaa toimijuutta korostavassa muodossa. Kysymys voisi olla, kuinka haluan sovittaa koulutuksen, osaamisen ja työn omaan elämäni siinä yhteisössä ja yhteiskunnassa, jossa elän.

Tuo jälkimmäinen kysymys pitää sisällään elämänkulun muotouttamisen ja elämässä suunnanoton näkökulman. Yksilö rakentaa elämänsä palapeliä tai luo oman elämänpolkunsä pitkospuita niin formaalin kuin informaalin oppimisen kautta, eri elämäkentillä omaa osaamistaan kehittämällä ja työtä tehden.

Kysymysmuotoilu sisältää vaaratekijänä yksilöllisyyden ylikorostamisen. Toki on niin, että myöhäismodernissa kulttuurissa korostetaan jokaisen vastuuta oman elämänkulkunsa rakentamisesta ja elämäntilanteiden, siirtymien ja valintojen pohtimisesta. Tavoitellaan sitä, että ihmiset tekisivät tietoisia valintoja sen sijaan, että yksilö tekisi kuten muutkin tekevät tai kuten perinteisesti on tehty. Elämänkulun muotouttaminen on suhteissa toimimista, relationaalista. Tämä on yksi mieliteemoistani tällä hetkellä – ja paljon esillä myös ohjausalan kansainvälisissä keskusteluissa.

Elämässä suunnanottojen relationaalisuus pitää sisällään monia asioita: suunnitelmia ja suunnanottoja koulutukseen ja työhön tehdään suhdeverkoissa, joihin kuuluu läheisiä ihmisiä, kavereita, perheenjäseniä, työtovereita sekä elämän- ja kohtalontovereita kauempaakin. Suunnitelmia ja suunnanottoja tehdään osana elämäkokonaisuutta ja suhteessa eri elämäntilanteisiin.

Kuinka näemme ja jäsenämme työn osana tätä aikaa ja yhteiskuntaa? Yhtenä uhkana niin ohjaustyössä kuin yhteiskunnassa yleisemminkin näkisin liian kapean määrittelyn työstä.

Työ on enemmän kuin palkkatyö. Työtä on myös niin kutsuttu eituottava työ. Työelämään kuuluvat hoivatyö, kotityö, vapaaehtoistyö, ammattimainen harrastaminen, kulttuurityö, järjestötyö. Kysymykseksi nousee, tarvitsemmeko palkkatyön lisäksi työn ja osaamisen kehittämisen foorumeita, esimerkiksi lisää työpajoja, työpooleja, osuuskuntia, työpalvelujen ja osaamisen vaihtotoreja. Korostamalla vain palkkatyötä ja yrittäjyyttä olemme luomassa yhteiskuntaa, jossa osa ihmisistä jätetään tuottavaksi arvostetun elämän odotushuoneeseen.

Kirjoittajat

Tanja Aholainen

opinto-ohjaaja
Luksia, Länsi-Uudenmaan
koulutuskuntayhtymä

Merja Alanko-Turunen

yliopettaja
HAAGA-HELIA Ammatillinen
opettajakorkeakoulu

Eva Herttuainen

lehtori, opinto-ohjaaja
HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu

Nina Hillo

lehtori, opinto-ohjaaja
Yrkeshögskolan Novia

Virve Jalonen

lehtori, opinto-ohjaaja
HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu

Päivi-Katriina Juutilainen

yliopettaja
HAAGA-HELIA Ammatillinen
opettajakorkeakoulu

Seija Kemppainen

kouluttaja
Amiedu

Outi Koivisto

opinto-ohjaaja
Vantaan ammattiopisto Varia

Nina Lahtinen

lehtori, opinto-ohjaaja
Laurea-ammattikorkeakoulu

Katja Munter

lehtori
Humanistinen ammattikorkeakoulu

Birgitta Nelimarkka

lehtori
HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu

Heikki Pasanen

yliopettaja
HAAGA-HELIA Ammatillinen
opettajakorkeakoulu

Hanna Putkonen-Kankaanpää

lehtori
Humanistinen ammattikorkeakoulu

Anna-Mari Rouru

opinto-ohjaaja
Salon seudun aikuisopisto

Pekka Soive

lehtori, opinto-ohjaaja
HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu

Kati Taipale

opinto-ohjaaja
HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu

Heikki Ursin

ravintolapalveluiden opettaja
HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu

Marjatta Vanhalakka-Ruoho

professori
Itä-Suomen yliopisto