

Opinnäytetyö (AMK)

Sosionomi

2019

Henna Andersson

AMMATILLISESTA KOULUTUKSESTA TYÖELÄMÄÄN

– työllistymisen tukeminen ratkaisu- ja
voimavarakeskeisellä menetelmällä

Henna Andersson

AMMATILISESTA KOULUTUKSESTA TYÖELÄMÄÄN

- työllistymisen tukeminen ratkaisu- ja voimavarakeskeisellä menetelmällä

Koulutuksen nivelvaiheet ovat suuria muutoksia ja yksi syrjäytymisen riskitekijä erityisesti nuoren elämässä. Tämän kehittämistyön kehittämistehtävänä oli tuoda työllisyyspalveluita varten kehitetty keskustelumenetelmä ammatillisen oppilaitoksen käyttöön. Keskustelumenetelmän tavoitteena on tukea opintojensa loppuvaiheessa olevaa opiskelijaa työllistymisen haasteissa ja kartoittaa opiskelijan tilannetta sekä avun tarvetta.

Kehittämistyön toimeksiantaja oli 6Aika: DuuniPolku -hanke, jonka yksi tavoite on luoda uusia tukitoimia ja toimintamalleja koulutuksen ja työelämän siirtymävaiheisiin. Hankkeen puitteissa oli aiemmin kehitetty keskustelulomake työttömän työnhakijan motivaation ja voimavarojen tukemiseen. Tämän työn kehittämistehtävä oli kyseisen lomakkeen muokkaus ja tuominen ammatillisen oppilaitoksen tarpeita vastaavaksi. Kehittämistehtävä toteuttaa hankkeen tavoitetta luoda uusia toimintamalleja tukea valmistumisen ja työelämän siirtymävaiheessa oleville nuorille.

Kehittämisprosessin menetelminä käytettiin asiantuntijaraatia keskustelulomakkeen muokausvaiheessa, yksilökeskusteluja lomakkeen testausvaiheessa ja strukturoitua kyselyä keskustelulomakkeen arviointivaiheessa. Yksilökeskusteluissa ja työn tuotoksessa, eli keskustelulomakkeessa, menetelminä ovat ratkaisu- ja voimavarakeskeinen sekä motivoiva menetelmä.

Opinnäytetyö koostuu teoriaosuudesta, kehittämistyön toteutusprosessista, kehittämistyön arvioinnista ja liitteenä olevista keskustelulomakkeista, työn tuotoksesta. Teoriaosuus käsittelee ammatillisen koulutuksen tilannetta Suomessa, aiheen ajankohtaisuutta sekä nuoren kohtaamista ja keskustelun menetelmiä. Valmis tuotos on nähtävillä toimeksiantajan julkaisussa ja hyödynnettävissä nuoren kohtaamisessa ammatillisessa oppilaitoksessa.

ASIASANAT:

koulusosiaalityö, ammatillinen koulutus, ratkaisukeskeinen, voimavarakeskeinen, motivaatio, työllistyminen

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Bachelor of Social Services

2019 | 45 pages, 12 pages in appendices

Henna Andersson

FROM VOCATIONAL EDUCATION TO WORKING LIFE

- supporting the employment with solution central and resource central methods

Educational transitions are important events in people's lives and therefore also significant risk factors for social exclusion, especially among the youth. The development task of this thesis was to bring a new discussion method in vocational schools to support students before stepping to working life. The aim of the discussion method is to support the students and help them to identify their strengths and abilities in working life. The discussion method can be used also as a tool for the professionals to survey the difficulties students may have during their transition phases.

This thesis was made for 6Aika: DuuniPolku project. One object of the project is to find new methods to support the transition phase between studying and working life. Previously, within this project, a discussion form for the use of employment services had been developed. The goal of this thesis was to modify the discussion form to meet the requirements of vocational school students with difficulties during their transition phase.

vocational school, individual discussions with the students and a structured inquiry to find out the influence of the discussions. The methods used in the discussions and in the discussion form are solution central and resource central methods and motivating discussion.

This thesis consists of a theory section, a description of the implementation process and evaluation of the development task, and the appendices which hold the output of the thesis. The theory section discusses about the situation of vocational education in Finland, topicality of the thesis and the methods used in the discussions. Output of this thesis is available in the publication of 6Aika: Duunipolku project.

KEYWORDS:

socialwork, vocational education, solution central, resource central, motivation, employment

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 KEHITTÄMISTYÖN LÄHTÖKOHDAT	8
2.1 Toimeksianto ja kehittämistyön tausta	8
2.2 Aiheen ajankohtaisuus	9
2.3 Koulutuksen nivelvaiheiden merkitys	9
2.4 Työllistymistä tukevat opinnot ja palvelut Turun ammatti-instituutissa	10
3 AMMATILLINEN KOULUTUS SUOMESSA	12
3.1 Ammatillisen koulutuksen toteuttaminen	12
3.2 Ammatillisen koulutuksen reformi	12
3.3 Ohjauksen ja tuen palvelut ammatillisessa koulutuksessa	13
4 NUOREN KOHTAAMINEN	16
4.1 Vuorovaikutus	16
4.2 Ohjaus	17
4.3 Motivaatio ja motivoiva haastattelu	20
4.4 Voimavara- ja ratkaisukeskeinen ohjaus	21
5 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS	26
5.1 Kehittämistyön tavoite ja kehittämistehtävä	26
5.2 Kehittämistyön prosessin kuvaus	27
5.3 Keskustelulomakkeen kehittäminen	29
5.4 Keskustelulomakkeen arviointi	31
6 ARVIOINTI JA POHDINTA	35
6.1 Kehittämistyön tuotoksen arviointi	35
6.2 Kehittämistyön jatkumahdollisuudet	37
6.3 Kehittämistyön luotettavuus	37
6.4 Eettisyys ja arvot nuoren kohtaamisessa	39
6.5 Oppimisprosessi ja ammatillinen kasvu	40
LÄHTEET	43

LIITTEET

Liite 1. Työllisyyspalvelun keskustelulomake (19.9.2018)

Liite 2. Valmis keskustelulomake

Liite 3. Toimintamalliehdotus

Liite 4. Arviointikysely

TAULUKOT

Taulukko 1. Kehittämistyön aikataulu kuukausittain	29
Taulukko 2. Arviointikyselyn ensimmäinen osio: Ennen keskustelua.	32
Taulukko 3. Arviointikyselyn toinen osio: Keskustelun jälkeen.	33
Taulukko 4. Arviointikyselyn kolmas osio: Mikä asia jäi eniten mieleen keskustelujen jälkeen.	34

1 JOHDANTO

Tämän kehittämistyön tavoite ja kehittämistehtävä toteuttavat 6Aika: Duunipolku - hankkeen osatavoitteita. Kehittämistyö on jatkoa hankkeen yhden toteuttajan, Turun työllisyyspalveluiden, osatavoitteelle, jossa on kehitetty haastattelumenetelmä ja -lomake työttömien työnhakijoiden motivointiin. Kehittämistyön tarkoitus on siirtää motivoivan haastattelun ja voimavarakeskeisen työskentelyn periaatetta noudattaen kehitetty keskustelumenetelmä ja -lomake ammatillisten oppilaitosten käyttöön. Työ kohdennetaan erityisesti valmistumisvaiheessa oleviin opiskelijoihin.

Työnhakuun motivointi ja omien työnhaun vahvuuksien löytäminen ammatillisen tutkinnon opiskeluvaiheessa ja opiskelun loppuvaiheessa palvelee samalla muutoksessa olevaa ammatillisen opetuksen maailmaa. Ammatillisen koulutuksen reformin myötä muuttuu myös rahoituspohja, tulevaisuudessa ammatilliset oppilaitokset saavat rahoitusta myös valmistumisen jälkeen työllistyvistä opiskelijoista (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018). Lisäksi työnhakuvalmiuksien kehittäminen ja työnhakuun motivointi jo opiskeluvaiheessa edistää opiskelijan työllistymistä valmistumisen jälkeen. Koulutuksen nivelvaiheet ovat nuorelle riski syrjäytymiseen ja työttömyysjakso valmistumisen jälkeen heikentää työllistymistä tulevaisuudessa.

Opinnäytetyöni on kehittämistyö ja etenee kehittämisprosessille ominaisesti. Kehittämisprosessi voidaan kuvata lineaarisena tai spiraalina, lineaarisessa mallissa edetään vaiheesta toiseen; tavoitteiden määrittely, suunnittelu, toteutus ja arviointi. Spiraalimallissa kehittäminen tapahtuu sykleissä, suunnittelun jälkeen toimintaan ja havainnoidaan sekä reflektoidaan ennen seuraavaa suunnitteluvaihetta, näin spiraali toistaa itseään. (Toikko & Rantanen 2009, 64-67.) Tämä kehittämistyö eteni lineaarisen mallin mukaisesti, vaikka mukana oli havainnointia ja reflektiota, ei samaan toimintaan palattu uudestaan, kuten spiraalimallissa.

Kehittämistyö eteni suunnitteluvaiheen ja tavoitteiden määrittelyn jälkeen lomakkeen kehitysvaiheeseen. Keskustelulomakkeen kehitysvaihe toteutettiin yhdessä ammatillisen koulutuksen ohjauksen ja tukipalveluiden henkilöstön kanssa, jotta lopullinen lomake vastaisi mahdollisimman hyvin oppilaitoksen tarpeita ja olisi käytännönläheinen ja helposti otettavissa käyttöön arjen työssä. Kehitysvaiheessa lomakkeen painotus vaihtui motivoivasta haastattelusta ratkaisu- ja voimavarakeskeiseen näkökulmaan ja tämä näkyy myös työni teoriaosuudessa.

Lomakkeen testausvaihe eli keskustelut opiskelijoiden kanssa toteutettiin oppilaitoskumppanin, Turun ammatti-instituutin kanssa. Kehittämistyössä kohtaamiset ja keskustelut nuorten kanssa olivat lyhyitä ja kertaluontoisia, joten myös teoriapohja on kirjoitettu siihen nojaten. Teoriasta on tarkoituksella jätetty pois pitkäjänteisen asiakastyön ja pitkien vuorovaikutussuhteiden osioita.

Teoriaosuudessa esittelen ohjauksen käsitteen ja siihen liittyviä suuntauksia, joita lopullisissa keskusteluissa hyödynnän ja jotka ovat työn toteuttamisen sekä työn jatkomahdollisuuksien kannalta oleellisia. Oppilaitoksessa tapahtuva ohjaustyö sisältää jo lähtökohtaisesti näkökulman asiantuntijälähtöisestä ohjauksesta ja oppilaitos itsessään asettaa opiskelijoille tietyllä tavalla tavoitteet. Työn toteutusvaiheen viimeinen osio oli keskustelujen eli samalla lomakkeen toimivuuden arviointi opiskelijoiden näkökulmasta, tämä toteutettiin strukturoidulla kyselylomakkeella. Kehittämistyöni lopussa pohdin työni luotettavuutta ja eettisyyttä sekä työn mahdollisia jatkomahdollisuuksia ja omaa ammatillista kasvuani työn toteutuksen aikana.

2 KEHITTÄMISTYÖN LÄHTÖKOHDAT

2.1 Toimeksianto ja kehittämistyön tausta

Kehittämistyön toimeksiantaja on 6Aika: Duunipolku -hanke. Hanke on Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittama ja toteutetaan viidessä 6Aika -hankkeen kaupungissa. Hankkeen päätoteuttaja on Tampereen kaupunki, muut osapuolet ovat Tampereen ammattikorkeakoulu, Turun kaupunki ja Turun ammattikorkeakoulu, Oulun kaupunki, Espoon kaupunki, Metropolia ammattikorkeakoulu ja Helsingin kaupunki. Hankkeen tavoite on tarjota kaupungeille välineitä työllisyyden haasteisiin vastaamiseen ja työllisyyspalveluiden palveluvalikoiman täydentämiseen. Hankkeen tarkoitus on kehittää toimintamalleja, joilla voidaan vastata työmarkkinoiden kehitykseen ja työllistymiseen tukea tarvitsevien asiakkaiden tarpeisiin. (6Aika: Duunipolku hankesuunnitelma 2017.)

Keskeistä hankkeen tavoitteissa on työllisyys- ja koulutuspalveluiden osaamisen yhdistäminen uusilla tavoilla. Tavoitteena on tunnistaa työnhakijoiden ja työmarkkinoille suuntaavien osaaminen ja potentiaali, kehittämistarpeet ja tuen tarpeet sekä tarjota tukea tarvitseville asiakaslähtöisiä ja vaikuttavia palveluita. Turun ammattikorkeakoulun ja Turun kaupungin osahankkeissa keskeistä on koulutuspalvelujen sekä työllisyyspalvelujen osaamisen yhdistäminen. Yksi hankkeen tavoitteista on kehittää haastattelumenetelmiä ja -lomakkeita työllisyyspalveluiden ja oppilaitosten käyttöön. Lomakkeita kehitetään voimavarakeskeisen orientaation ja motivoivan haastattelun menetelmien pohjalta. (6Aika: Duunipolku hankesuunnitelma 2017.)

Tämä kehittämistyö toteuttaa hankkeen tavoitetta tarjota tukea koulutuksen ja työelämän siirtymävaiheessa oleville nuorille. Hankkeen puitteissa on ennen tämän työn aloitusta kehitetty motivoivan haastattelun ja voimavara- sekä ratkaisukeskeisen työtteen periaatteilla haastattelulomake Turun kaupungin työllisyyspalveluiden käyttöön. Tämän kehittämistyön tarkoituksena on tuoda lomake ammatillisen oppilaitoksen käyttöön vastaamaan oppilaitoksen tarpeita opiskelijoiden ohjauksessa.

2.2 Aiheen ajankohtaisuus

Aihe on ajankohtainen erityisesti koulutukseen ja työelämään liittyvien yhteiskunnallisten muutosten vuoksi. Näistä tuorein on ammatillisen koulutuksen reformi, reformi uudistaa ammatillisen koulutuksen toteutusta ja rahoitusta. Reformin yhteydessä on mahdollisuus luoda uusia toimintatapoja ammatillisen koulutuksen tukipalveluihin ja esimerkiksi opiskelijoiden työllistymisen tukemiseen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018.) Lisäksi edellisen hallituksen aikana tapahtuneet koulutusleikkaukset koskevat vahvasti myös ammatillista koulutusta, vaikka säästöt onkin tarkoitus toteuttaa reformin sisällä, niin säästöillä on mahdollisesti vaikutus ammatillisen koulutuksen opiskelijoihin. (Huttunen & Pekkarinen 2016.)

Ammatillisen koulutuksen reformi lisää aiheen ajankohtaisuutta tuomalla suuren muutoksen ammatillisen koulutuksen kenttään vuodesta 2018 alkaen, vuoden 2018 alussa käynnistynyt reformi on suurin muutos ammatillisessa koulutuksessa moneen kymmeneen vuoteen. Uusi ammattikoululaki astui voimaan samaan aikaan reformin kanssa, 1.1.2018. Samalla kaksi lakia yhdistyi, laki ammatillisesta peruskoulutuksesta ja ammatillisesta aikuiskoulutuksesta. (Tammilehto 2018.)

Aiheen ajankohtaisuutta lisää myös huoli ammatillisen koulutuksen suorittaneiden vastavalmistuneiden työllistymistilanteesta. Tilastokeskus tutkii työllistymistä vuosi valmistumisen jälkeen, tilastot koskevat koko Suomea. Vuosina 2011-2015 kaikkien vastavalmistuneiden työllistyminen heikentyi vuosi vuodelta, heikoimmassa tilanteessa olivat ammatillisen tutkinnon suorittaneet, joista työttömänä oli vuoden kuluttua valmistumisesta joka viides tutkinnon suorittanut. (SVT 2015.) Tämän kehitystyön tekemisen aikana tilastokeskus julkaisi uuden tilaston vastavalmistuneiden työllisyystilanteesta. Uusi tilasto koskee vuonna 2017 valmistuneita. Kaiken kaikkiaan vastavalmistuneiden työllistyminen parani ja ammatillisen tutkinnon suorittaneiden työllisyys parani eniten. Vuoden kuluttua valmistumisesta työssä oli 70 % vuonna 2017 valmistuneista. (SVT 2019.)

2.3 Koulutuksen nivelvaiheiden merkitys

Koulutuksen nivelvaiheet ovat merkittävä tekijä nuoren elämässä, erityisesti nuoren tulevan työllisyystilanteen ja syrjäytymisen näkökulmasta. Nuoren riski jäädä työelämän

ulkopuolelle kasvaa huomattavasti, mikäli nuori ei suorita toisen asteen koulutusta lainkaan. Toisen asteen koulutus voi jäädä suorittamatta niillä, jotka eivät hae tai pääse koulutukseen heti peruskoulun jälkeen sekä niillä nuorilla, jotka syystä tai toisesta keskeyttävät koulutuksen. Toisen asteen koulutuksessa on muutakin merkitystä nuoren elämässä, kuin helpompi työelämään siirtyminen. Koulutus ehkäisee syrjäytymistä ja vähentää nuorella iällä tehtyjen rikosten mahdollisuutta sekä lisää terveyttä. (Huttunen & Pekkarinen 2016.)

Koulutus ja työelämä ehkäisevät myös nuorten syrjäytymistä. Syrjäytyminen tarkoittaa usein juuri koulutuksen tai työelämän ulkopuolelle jäämistä ja pitkäaikainen työttömyys on merkittävä syrjäytymisen riskitekijä. Lisäksi syrjäytymiseen vaikuttavat myös muut elämänhallintaan liittyvät hankaluudet, kuten sosiaalisten suhteiden vähyys tai terveydelliset ongelmat. Syrjäytyneitä nuoria tutkittaessa on usein tutkittu nuoria, jotka eivät ole suorittaneet toisen asteen tutkintoa, tämä on suurin syrjäytymisriskissä oleva ryhmä. Merkittävä syrjäytymisen taustatekijä on myös yhteiskunnallinen työmarkkinoiden muutos, työmarkkinoille on hankalampi päästä ja alemmin koulutetun työvoiman tarve on vähentynyt, tämä näkökulma koskee myös toisen asteen tutkinnon suorittaneita nuoria. Lisäksi työelämän tehokkuusvaatimukset ovat koventuneet ja nuoren, jolla on hankaluuksia elämänhallinnassa, voi olla vaikea vastata työelämän vaatimuksiin ja pysyä työelämässä mukana. (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2018.)

Nuoruus on elämänvaihe, jonka aikana moni tarvitsee ohjausta. Nuoruudessa yksilön minäkäsitys kehittyy voimakkaasti ja minäkäsitystä osaltaan määrittelee nuoren tekemät koulutusvalinnat ja itsenäistymisen aika. Nuori käy läpi erilaisia kehityskriisejä ja aikuisuuden identiteetti alkaa muodostua, aikuisuuden identiteetti on suhteellisen pysyvä ja sitä määrittää osaltaan nuorena valittu koulutus ja työura. Nuorten on todettu olevan herkästi ulkoapäin ohjautuvia ja nuoren oma käsitys itsestään ja valinnoistaan jää vajaaksi, mikäli ohjaus tulee täysin ulkoapäin. Tästä syystä nuoruudessa oman elämän ja ratkaisujen reflektointi on tärkeää, ammattilaisen ohjaus ja vuorovaikutus voivat tukea nuorta tekemään itselleen sopivia valintoja. (Lairio & Puukari 2001, 94-101.)

2.4 Työllistymistä tukevat opinnot ja palvelut Turun ammatti-instituutissa

Turun ammatti-instituutissa opiskelijalle tarjotaan erilaisia palveluja ja opetusta työllistymisen tueksi. Osa opiskelijoille tarkoitetuista tukipalveluluista tähtää siihen, että opiskelija löytää työelämässä oppimisen jaksoille sopivan työpaikan ja saa sitä kautta

työkokemusta. Turun ammatti-instituutissa työelämään liittyvää neuvoa saa esimerkiksi ammatillisilta opettajilta, työelämävalmentajalta ja kuraattoreilta. Työelämävalmentajalta saa hyvin henkilökohtaista ja konkreettista apua työelämäjakson työpaikan hakuvaiheessa ja jakson aloitusvaiheessa. Ammatillisten aineiden opettajat voivat auttaa opiskelijaa työpaikan löytämisessä omien verkostojensa kautta. Kuraattorilta on mahdollisuus saada apua omien vahvuuksien kartoittamiseen ja esimerkiksi ansioluettelon ja työhakemuksen suunnitteluun, kuraattori voi myös pohtia opiskelijan kanssa opintojen jälkeiseen työelämään liittyviä asioita.

Tukipalveluiden lisäksi Turun ammatti-instituutin opetustarjonnassa on jokaiselle opiskelijalle pakollinen Työelämävalmiudet -opintojakso. Opintojaksolla käydään läpi työelämän pelisääntöjä ja työn hakemiseen liittyviä asioita, kuten ansioluettelon ja hakemuksen kirjoittamista. Jakson aikana opiskelija voi tutustua oman alansa ja alueensa työtarjontaan sekä tutustua ja syventää ymmärrystään työelämään liittyvistä teemoista. Jakson aikana pohditaan omaa suhdetta työelämään ja siihen millaisena itsensä haluaa nähdä työntekijänä sekä kerrotaan erilaisista työllistymismahdollisuuksista. Läheskään kaikilla jaksolle osallistuvilla opiskelijoilla ei ole varsinaista palkkatyökokemusta, kaikki ovat kuitenkin käyneet peruskoulun TET-jakson, jonka pohjalta työelämätietoutta lähdetään syventämään. (Mattila 2018.)

Omilla internetsivuillaan Turun ammatti-instituutti on listannut valmistumisen jälkeen opiskelijalle hyödyllisiä linkkejä. Linkkien takaa löytyy tietoa jatko-opinnoista sekä Turun kaupungin työllisyyspalveluista ja työllistymisen tukipalveluista. (Turun ammatti-instituutti 2018a.)

3 AMMATILLINEN KOULUTUS SUOMESSA

3.1 Ammatillisen koulutuksen toteuttaminen

Suomessa ammatillisia tutkintoja on kolme erilaista; ammatillinen perustutkinto, ammattitutkinto ja erikoisammattitutkinto. Ammatillisen koulutuksen suorittamista määrittelee laki ammatillisesta koulutuksesta (513/2017). Perustutkinnon suorittanut saa laajat ammatilliset perusvalmiudet alan työelämään sekä ammattitaidon vähintään yhteen alan osa-alueeseen, ammattitutkinnolla ja erikoisammattitutkinnolla on mahdollista syventää ammatillisia taitoja. Ammatillisen koulutuksen tarkoituksena on lisätä ammatillista osaamista, kehittää työelämää ja vastata työelämän osaamistarpeisiin. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 513/2017; Opetushallitus 2018a.) Ammatillisten valmiuksien lisäksi laki määrittelee koulutuksen tuottajan tehtäväksi tukea opiskelijoiden kehitystä tasapainoisiksi yhteiskunnan jäseniksi sekä antaa opiskelijoille harrastusten, jatko-opintovalmiuksien sekä persoonallisuuden monipuolisen kehittämisen kannalta tarpeellisia taitoja. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 513/2017.)

Suomessa opiskeli oppilaitosmuotoisessa opetussuunnitelmaperusteisessa ammatillisessa peruskoulutuksessa 156 400 opiskelijaa vuonna 2017. Lisäksi ammatillisissa oppilaitoksissa voi opiskella oppisopimuskoulutuksessa, näyttötutkintoon valmistavassa koulutuksessa ja aikuiskoulutuksessa, kokonaisopiskelijamäärä oli 327 000 vuonna 2017. (SVT 2018.)

3.2 Ammatillisen koulutuksen reformi

Ammatillisen koulutuksen reformi on yksi hallituksen kärkihankkeista, reformi uudistaa tutkintorakennetta ja opiskelijan näkökulmasta reformi pyrkii lisäämään työpaikoilla tapahtuvaa oppimista ja yksilöimään opintopolkuja opiskelijälähtöisesti. Lisäksi reformi uudistaa koulutuksen rahoitusta, ohjausta, toimintaprosesseja ja järjestäjäjärkennetta. Reformin tavoitteena on uudistaa koulutusta vastaamaan paremmin työelämän tarpeita, purkaa sääntelyä sekä tuottaa koulutus taloudellisesti kestävämmiin, sillä tulevaisuudessa koulutukseen on käytettävissä vähemmän rahaa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018a.)

Reformi voi parhaimmillaan mahdollistaa myös uusien toimintatapojen ja -käytäntöjen luomisen ja käyttöönoton opiskelijoiden tukipalveluihin. Reformin tavoitteena on opiskelijan nopeampi ja joustavampi siirtyminen työelämään, joten tähän siirtymävaiheeseen on syytä kohdistaa tukea ja motivointia. (Tammilehto 2018.)

Reformi myös uudistaa ammatillisen koulutuksen rahoituksen, tämä tuo painetta opiskelijoiden työllistymiselle koulutuksen jälkeen. Ammatillisen koulutuksen rahoitus tulee vuodesta 2020 alkaen osittain ja kasvavasti perustumaan vaikuttavuuteen. Vaikuttavuusperusteinen osuus on vuonna 2020 ja 2021 10 % ja vuodesta 2022 alkaen 15 % kokonaisrahoituksesta. Vaikuttavuusrahoitus perustuu valmistuneiden opiskelijoiden jatko-opintoihin siirtymiseen ja työllistymiseen sekä työelämästä saatuun ja opiskelijoilta kerättyyn palautteeseen. (Opetushallitus 2018b.)

Ammatillisen koulutuksen reformi mahdollistaa opintojen aloittamisen kesken vuotta jatkuvan haun kautta, tämä ehkäisee syrjäytymistä niiden kohdalla, jotka eivät aloita opintoja syystä tai toisesta syksyllä sekä tämä mahdollistaa opintojen katkeamattoman jatkumisen niille, jotka vaihtavat alaa opintojen aikana. Ammatillisen koulutuksen reformi pyrkii vähentämään nuorten syrjäytymistä myös kannustamalla koulutuksen järjestävää tahoa vähentämään opintojen keskeyttämistä ja pitämään opiskelijoiden opintojen etenemisestä paremmin huolta uuden rahoitusmallin avulla. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018b.)

3.3 Ohjauksen ja tuen palvelut ammatillisessa koulutuksessa

Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki velvoittaa ammatillisen koulutuksen järjestävää tahoa ja turvaa jokaisen peruskoulun oppilaan sekä toisen asteen opiskelijan oikeuden opiskeluhuoltoon sekä varhaiseen tukeen sekä ohjaukseen opintojen aikana. Opiskeluhuollolla tarkoitetaan yhteisöllistä ja yksilökohtaista opiskeluhuoltoa, yksilökohtaista opiskeluhuoltoa oppilaitoksessa voivat tarjota terveydenhoitaja, psykologi, kuraattori, monialainen opiskeluhuollon työryhmä sekä mahdolliset erityispalvelut. Ohjauksen palveluilla tarkoitetaan opetusta ja ohjausta, joka mahdollistaa opiskelijan tavoitteiden saavuttamisen sekä opinto-ohjausta. (Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki 1287/2013.)

Opiskelijalla on lain mukaan käytössä ohjauksen ja opinto-ohjauksen palveluja. (Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki 1287/2013). Opinto-ohjaajan työtehtäviin kuuluu monialainen

verkostotyö sekä opiskelijan yksilökohtainen ohjaustyö ja ryhmien ohjaustyö. Opinto-ohjaajan yksilökohtainen ohjaustyö sisältää ohjausta opintojen valinnassa ja suunnittelussa sekä ohjausta opintojen alku- ja loppuvaiheessa, urasuunnittelua ja jatko-opintojen suunnittelua. Opinto-ohjaaja voi myös ohjata opintonsa keskeyttävää opiskelijaa jatkopolulle. (Sopo ry 2019.) Opinto-ohjauksen avulla opiskelijaa tuetaan opiskeluun, elämänhallintaan ja tulevaisuuden suunnitteluun liittyvissä asioissa. Opinto-ohjauksen tavoite on auttaa opiskelijaa selkeyttämään omia tavoitteitaan sekä valintojaan ja tukea niiden saavuttamista. Opinto-ohjaajat auttavat opiskelijaa opintojen suunnittelussa ja työelämään tai jatko-opintoihin siirtymisessä ja niiden suunnittelussa. (Tampereen seudun ammattiopisto 2018; Turun ammatti-instituutti 2018b.)

Kuraattorin toteuttama sosiaalityö on osa opiskeluhuoltoa. Kuraattorin tehtävä oppilaitoksessa on tukea opiskelijan oppimista ja hyvinvointia sekä sosiaalisia valmiuksia. Kuraattorin työ on määritelty yhteisölliseksi työksi sekä yksilökohtaiseksi työksi ennaltaehkäisevällä työotteella. (Gråsten-Salonen & Mehtiö 2017, 362-373.) Kuraattori tukee opiskelijaa elämässä tapahtuvissa muutoksissa ja kuraattori auttaa opiskelijaa muun muassa itsenäistymiseen, asumiseen ja vapaa-aikaan liittyvissä asioissa. (Turun ammatti-instituutti 2018c.)

Kouluissa ja oppilaitoksissa annettava sosiaaliohjaus, eli kuraattorin tai sosiaaliohjaajan antama ohjaus, on määritelty myös lastensuojelulaissa (417/2007) ennaltaehkäiseväksi lastensuojeluksi (Lastensuojelulaki 417/2007). Kouluissa ja oppilaitoksissa tehtävä lastensuojelullinen työ ei edellytä perheiltä lastensuojelun asiakkuutta. Koulun ja oppilaitosten työntekijät huomaavat usein lapsen tai perheen ongelmat muita palveluita aiemmin. Kouluissa ja oppilaitoksissa annettava ohjaustyö on painottunut varhaisen tuen työhön, jotta ongelmien kasaantuminen vältetään. Koulussa näkyy myös verkostoituminen ja moniammatillisen työn merkitys, koulussa sosiaalialan työtä tekevän työntekijän on tunnettava koulun toimijat sekä koulun ulkopuoliset toimijat. Koulun sosiaaliohjaajien näkemyksen mukaan palvelut saatetaan kokea vähemmän leimaavaksi, kuin muut lastensuojelun ennaltaehkäisevät palvelut, tämä helpottaa nuoren tai perheen hakeutumista koulun palveluiden piiriin. (Pesonen & Laine 2016, 71-79.)

Kuraattoreiden työ on määritelty ja teoreettisesti perusteltu sosiaalialan puolelta, opinto-ohjaajien ohjaussuunnaukset ovat enemmän henkilöstä riippuvia työtapoja. Lairio & Puukari (2001) ovat tutkineet opinto-ohjaajien näkemyksiä omasta ohjauksestaan ja ohjauksen haasteista opinto-ohjauksen seurantaprojektissa. Projektin tuloksena on

saatu koottua teoriasuuntauksia, joita opinto-ohjaajat työssään käyttävät, näistä löytyy muun muassa konstruktivistinen lähestymistapa sekä ratkaisukeskeisyys, joita on käytetty myös tämän kehitystyön lähtökohtana. (Lairio & Puukari 2001 41-56.)

Vuosituhanen alusta lähtien, yhteiskunnassa tapahtuneiden muutosten myötä, opinto-ohjaukseen on tullut uusia haasteita, opinto-ohjaajien kohtaamien nuorten tarpeet ja ongelmat ovat moninaisempia ja ohjauksessa tarvitaan yhä enemmän verkostotyötä ja monialaista ammatillisuutta. Samalla nuorille tarjottavat koulutus- ja uravaihtoehdot ovat lisääntyneet, mutta myös kilpailu koulutus- ja työpaikoista on koventunut, tämä lisää opiskelijoiden tarvetta ohjaukselle ja opinto-ohjaukselle opintojen aikana kaikilla kouluasteilla. (Lairio & Puukari 2001, 6.)

4 NUOREN KOHTAAMINEN

4.1 Vuorovaikutus

Vuorovaikutustilanne määräytyy siitä, mihin asiakkaan ja ammattilaisen kohtaaminen juuri sillä hetkellä tähtää, asiakkaan tarpeet määrittävät vuorovaikutustilanteen lähtökohtia ja etenemistä (Vilén ym. 2008, 53-63). Lyhyt kohtaaminen on vuorovaikutuksen näkökulmasta haastavampi, kuin pitkä asiakassuhde, mutta lyhyenkin vuorovaikutustilanteen myötä asiakas voi parhaimmillaan kokea voimaantumista ja tunnetta asioidensa etenemisestä oikeaan suuntaan. Sama voi tapahtua päinvastoin, lyhyt kohtaaminen voi myös viedä asiakkaan voimavaroja, mikäli vuorovaikutus ei onnistu. Lyhyessä kohtaamisessa tärkeässä roolissa on asiakkaan tunne siitä, että hän tulee kuulluksi ja siitä, että häntä ymmärretään tai vähintäänkin halutaan ymmärtää. (Vilén ym. 2008, 62.) Vuorovaikutuksen tavoitteena asiakastyössä on asiakkaan kokema voimaantuminen. Voimaantuminen voi näkyä asiakkaassa esimerkiksi lisääntyneenä vastuunottamisena omiin asioihinsa liittyen tai myönteisyytenä omaan tilanteeseensa tai tulevaisuuteensa liittyen. (Vilén ym. 2008, 18-25.)

Vuorovaikutuksessa keskustelun lisäksi olennaista on myös sanaton viestintä, joka tapahtuu esimerkiksi ilmeillä ja eleillä. Sanattomalla viestinnällä on vuorovaikutustilanteessa suuri merkitys ja sen kautta tulkitaan myös sanallista viestintää, hyvässä vuorovaikutuksessa ammattilaisen sanallinen ja sanaton viestintä tukevat toisiaan. (Vilén ym. 2008, 20.) Sanattomalla viestinnällä työntekijä voi luoda vuorovaikutustilanteeseen turvallisen ilmapiirin (Juusola 2017, 84).

Ohjaustyössä vuorovaikutusta voidaan lähteä rakentamaan erilaisista teoreettisista periaatteista ja painotuksista, työntekijän tehtävä on valita ja perustella oma lähestymistapansa. Eri lähestymistavoissa määritellään työntekijän ja asiakkaan vuorovaikutussuhde eri tavoin, työntekijän on oltava tietoinen omasta vuorovaikutuksestaan, miten sitä käyttää ja sen vaikutuksesta asiakassuhteeseen. Vuorovaikutustyyliä voidaan jakaa karkeasti kolmeen orientaatioon: dialogisuus, asiantuntijakeskeisyys ja asiakaskeskeisyys. Asiantuntijakeskeisessä vuorovaikutuksessa toiminta etenee pääsääntöisesti asiantuntijan asettamien tavoitteiden mukaisesti, vaarana on, että asiakkaan todellinen tarve jää kuulematta. Asiakaskeskeisessä vuorovaikutuksessa asiakkaan tarpeet tulevat kuulluksi ja

asiakkaalla on mahdollisuus itsetutkisteluun, mutta vaarana on ammattilaisen vastuun vähyys tilanteen ja ohjauksen etenemisestä. Dialogisessa vuorovaikutuksessa asiakas ja työntekijä rakentavat yhdessä vuorovaikutuksen, jossa keskustelua käydään molempien ehdoilla. Dialogisuuden rakentamisen mahdollistaminen on kuitenkin aina ammattilaisen vastuulla. (Sayed 2015, 18-19.)

Dialogi on tapa kohdata toinen vuorovaikutuksessa, jossa osapuolet ovat avoimia esiin tuleville asioille ja keskitytään kuuntelemaan ja vältetään liian nopeita johtopäätöksiä. Dialogi on yhteistä asiantuntijuutta, asiakas on asiantuntija omasta tilanteestaan ja omista asioistaan ja työntekijä vuorovaikutuksen rakentamisesta ja keskustelun ohjaamisesta oikeaan suuntaan. Dialogisessa vuorovaikutussuhteessa työntekijä peilaa asiakkaan kokemuksia ja elämäntilannetta ja mahdollistaa sitä kautta ajattelun kehittymisen. (Helminen 2016a, 22; Vilén ym 2008, 86-87). Dialogi edellyttää ohjaajalta taitoa kuunnella ja edistää keskustelua kysymysten kautta peilaamalla ja toistamalla asiakkaan kertomaa. Lisäksi dialogi edellyttää ohjaajalta oman tulkinnan pois jättämistä, jolloin asiakkaan asiantuntijuus vahvistuu. Dialogissa korostuu kuuntelun taito, työntekijän tulee kuunnella, mitä asiakas kertoo ja välttää omaa tulkintaa. Dialogissa haasteena on juurikin oman tulkinnan pois jättäminen ja asiakkaan todellinen kuuleminen. (Vogt 2016, 32; Vänskä ym. 2011, 59-60.) Asiakkaan voimaantumisen kokemukseen vaikuttaa vahvasti se, että asiakkaalla on mahdollisuus tuoda julki oma tietonsa, dialogi mahdollistaa tämän. (Vilén ym. 2008, 86-87.)

4.2 Ohjaus

Suomalainen ohjaustyö perustuu amerikkalaiseen ja brittiläiseen counselling –periaatteeseen. Counselling on saanut lähtönsä ammatinvalintaohjauksesta Yhdysvalloista 1900-luvun alussa, ensimmäiset varsinaiset ohjauksen teoriat on kehitetty 1940-luvulla psykiatristen potilaiden kanssa työskentelyyn. Ensimmäisen laajasti käytetyn teorian on kehittänyt Carl R. Rogers 1950-luvulla, hänen tavoitteenaan oli luoda humanistinen, asiakaskeskeinen keskustelumenetelmä ja haastaa aiemmin vallalla ollut asiantuntijakeskeinen ajattelu. Nykymääritelmän mukaan ohjaus on ohjaus- ja neuvontatyötä, jossa ohjaajan roolin ottava henkilö antaa tilapäisesti tai säännöllisesti ohjattavalle henkilölle aikaa ja tilaisuuden tutkia itseään ja selkiyttää omia toimintatapojaan sekä edistää hyvinvointiaan. Ohjaus teoriana perustuu alun perin psykoterapiatyöhön, mutta nykykäsityksen mukaan ohjauksen katsotaan eroavan

terapiatyöstä merkittävästi. Ohjauksen tavoite ei ole esimerkiksi mielenterveyden parantaminen vaan asiakkaan elämänhallinnan ja itsetuntemuksen kehittäminen keskustelun keinoin. (Sayed 2015, 9-12.)

Sosiaali- ja terveysalan ohjaustyössä ohjauksen voidaan ymmärtää koostuvat viidestä eri elementistä; neuvonta, tiedon antaminen, konsultaatio, terapia ja oppiminen, elementtien painotukset vaihtelevat ohjaustilanteen mukaan ja työntekijän on tunnettava omat painotuksensa sekä osattava soveltaa eri painotuksia. Erilaisista painotuksista huolimatta keskeistä sosiaalialan ohjauksessa on keskustelu ja sen pohjalta havaintojen tekeminen ja ymmärryksen lisääntyminen ohjaajan ja ohjattavan puolelta. (Vänskä ym. 2011, 18-22.) Ohjausta voidaan kuvata asiakkaan rinnalla kulkemiseksi tietyn elämänvaiheen tai -tilanteen aikana. Ohjaustyössä korostuvat asiakassuhteen rakentaminen luottamukselliseksi ja kunnioittavaksi sekä vuorovaikutus ja asiakkaan tukeminen. Pitkäkestoisessa ohjaustyössä työntekijän haasteena on läheisyyden ja etäisyyden säätely sekä asiakkaan tukemisen ja asiakkaan puolesta tekemisen ero. (Helminen 2016a, 21-23.)

Sosiaalialalla tehtävää ohjausta nimitetään myös sosiaaliohjaukseksi tai palveluohjaukseksi. Ohjaustilanne voi olla samaan aikaan kumpaakin, nimitys riippuu siitä, kumpaan ohjaus painottuu sillä kertaa tai minkälaisessa ympäristössä ohjaus tapahtuu. (Vänskä ym. 2011, 18-22.) Toisaalta sosiaaliohjaus voidaan myös määritellä yläkäsitteeksi ja palveluohjaus yhdeksi sosiaaliohjauksen muodoksi (Helminen 2015, 25). Ohjaustyöhön kuuluvassa palveluohjauksessa asiakkaan kanssa tarkastellaan hänelle sopivia palveluvaihtoehtoja ja autetaan asiakasta saavuttamaan palvelut sekä seurataan palvelujen toteutumista (Helminen 2016a, 20). Suomessa palveluohjausta on käytetty erityisesti vanhustyössä, mielenterveystyössä sekä työttömien ja nuorten aikuisten kanssa tehtävässä ohjaustyössä. Palveluverkosto on näissä kaikissa monimutkainen ja oikea aikaisten palveluiden löytyminen ja löytäminen ovat asiakkaalle haastavaa, erityisesti silloin, kun toimintakyky on syystä tai toisesta alentunut. Palveluohjaukselle on erityistä tarvetta elämän muutostilanteissa ja nivelvaiheissa. (Liikanen 2015, 43-46.)

Sosiaalialalla ohjauksesta käytettävä sosiaaliohjaus -termi on myös sosiaalihuoltolain (1301/2014) mukaista sosiaalipalvelua, jossa yhdistyvät ohjaustyö ja sosiaalityö, lain puitteissa sosiaaliohjaus on palvelua ja työmuoto, jolla sosiaalialan ammattihenkilö toteuttaa työtään. Sosiaaliohjaus on asiakkaan huomioimista kokonaisvaltaisesti ottaen huomioon myös asiakkaan elämäntilanteen ja tavoitteet, sosiaaliohjausta voidaan

toteuttaa muun muassa asiakkaan elämäntilanteen mukaan, tällaista sosiaaliohjausta on esimerkiksi oppilaitoksessa tehtävä työ. (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014; Helminen 2016a, 5-7.)

Ohjaustyön lähtökohta on asiakkaan tarve ohjaukselle ja muutokselle sekä asiakkaan elämäntilanne ja hyvinvointi. Ohjaustyö tarkoitus on kirkastaa asiakkaalle hänen omia mahdollisuuksiaan ja vahvuuksiaan sekä tuoda niitä näkyväksi. (Juusola 2017, 6.) Ohjaustyön tavoite riippuu asiakkaan tarpeesta, voimavaroista ja toimintakyvystä. Ohjaustyön tarkoitus on parantaa asiakkaan elämänhallintaa ja arjenhallintaa, elämänhallinta on asiakkaan kokemus omasta elämänlaadustaan ja sen kohenemisesta sekä tyytyväisyydestä omaa elämäänsä kohtaan. Arjenhallinta on elämän puitteisiin liittyviä asioita, kuten asuminen, opiskelu tai työ. Ohjaustyö usein tähtää asiakkaan itsenäiseen elämän- ja arjenhallintaan. (Helminen 2016a, 14-16.)

Ohjaustyö on ennen kaikkea vuorovaikutusta, ohjaajan tehtävä ei ole neuvoa, vaan kuunnella ja ymmärtää, luoda dialogi (Juusola 2017, 84-85; Vilén 2008, 86). Ohjaustilanteessa ohjaajan roolissa oleva työntekijä tai ammattilainen antaa asiakkaalle aikaa, huomiota ja kunnioitusta tavoitteena asiakkaan oma kehittyminen ja oppiminen. Ohjauksen aikana asiakas voi oppia ratkaisemaan ongelmiaan paremmin itse ja käsittelemään kokemuksiaan myönteisesti sekä löytämään vahvuuksiaan. (Vänskä ym. 2011, 16.)

Ohjaus on suunnitelmallista toimintaa, jossa vuorovaikutukselle on asetettu jokin tavoite (Vänskä ym. 2011, 17). Ohjauksen tavoitteita on saavutettu silloin, kun ohjauksen avulla asiakas pystyy auttamaan itseään ja lisäämään omaa toimintaansa ja itseohjautuvuuttaan. Tavoitteen toteutumista voi tarkastella esimerkiksi sillä, miten ohjattava näkee ongelmansa ohjauksen edetessä eri tavalla ja alkaa ottaa vastuuta omasta tilanteestaan tai sillä miten asiakas alkaa ymmärtää ongelmansa aiheuttamia tunteita ja ajatuksia niiden vaikutuksia itseensä ja muihin. Tavoitteen toteuttamisen lisäksi ohjauksessa on otettava huomioon asiakkaan koko elämäntilanne. (Lairio & Puukari 2001, 12-18.)

Ohjaus on myös moniammatillista ja monialaista yhteistyötä. Asiakkaan tarpeisiin pystytään usein vastaamaan parhaiten moniammatillisesti ja myös sosiaalialan kentän ylittävällä yhteistyöllä. Moniammatillisuus tukee myös ohjaukseen liitettyä palveluohjausta ja sen tavoitteista, ilman yhteistyötä ohjaustyötä tekevä työntekijä ei voi tietää palvelukentästä ja sen vastaavuudesta asiakkaan tarpeisiin. (Helminen 2016b,

220-222.) Ohjaustyössä ja vuorovaikutuksessa yleisesti korostuvat myös arvot ja etiikka. Ohjaustilanteessa sekä ohjaajan että ohjattavan arvoilla on suuri merkitys. Erityisesti sellaisessa tilanteessa, jossa arvomaailmat poikkeavat toisistaan, on työntekijän tärkeä tuntee omien arvojensa merkitys tilanteelle. (Lairio & Puukari 2001, 31-32.)

4.3 Motivaatio ja motivoiva haastattelu

Motivaatiota voi kuvata yksilön tahtona ja innostuksena pyrkiä kohti tavoitetta ja haluna oppi uutta (Juusola 2017, 9). Motivaatio on yksilöä ohjaava voima, joka vaikuttaa tietoihin ja tiedostamattomiin valintoihin. Motivaatio ilmenee yksilön käytöksessä eri tasoilla; hyvin nopeissa päätöksissä ja reaktioissa sekä pitkän tähtäimen suunnitelmissa. Lisäksi motivaatioon vaikuttavat yksilön arvot, uskomukset ja halut, motivaatioon vaikuttavat yksilön sisäiset mielihalut sekä ulkoa kohdistuvat paineet. Motivaatioon vaikuttaa myös ristiriita, joka voi johtua sisäisten halujen ja ulkoisten paineiden tai odotusten ristiriidasta. Motivaation voima vaihtelee, kun yksilö on epävarma ja epäilykset tavoitteiden onnistumisesta lisääntyvät, motivaatio horjuu. Kun epäilykset voidaan selvittää ja tavoitteet selkeyttää, motivaatio yleensä voimistuu. (Koski-Jännes ym. 2008, 8-18.)

Motivaation löytäminen on energian suuntaamista oikeisiin asioihin, eli tavoitteisiin ja voimavaroihin ongelmien sijaan (Juusola 2017, 93). Tavoitteet ovat motivoitumisen ja motivaation ehto, vaikka sitä ei aina tiedosteta. Muutokseen tarvitaan aina motivaatiota, toisinaan muutos voi olla yksilölle epämiellyttävä ja hankalaksi koettu tilanne tai tapahtuma tai muutos aiheuttaa ristiriitaa eri halujen, eli motivaation kesken. Sisäinen motivaatio on kestävämpi ja yksilölle suotuisampi, kuin ulkoinen motivaatio, sisäinen motivaatio toteuttaa yksilön tarvetta voida itse päättää omasta toiminnastaan sekä tunnetta siitä, että omalla toiminnallaan voi vaikuttaa. Motivaation suuntaamiseen pois vahingollisesta toiminnasta kohti elämänhallintaa tukevaa toimintaa on kehitetty oma ohjausmenetelmänsä, motivoiva haastattelu. Motivoivan haastattelun periaatteella toteutettu keskustelu pyrkii ratkaisemaan asiakkaan sisäisiä tavoiteristiriitoja ja sitouttamaan asiakasta muutokseen ja toimintaan muutoksen aikaansaamiseksi. Motivoivan haastattelun avulla pyritään tukemaan asiakasta muutosta koskevien ristiriitojen ratkaisemisessa. (Koski-Jännes ym. 2008, 8-19.)

Motivoiva haastattelu on William R. Millerin 1980-luvulla kehittämä menetelmä, jolla vaikutetaan ihmisen omien tarpeiden mukaiseen toimintaan. Menetelmä perustuu

päihderiippuvaisten parissa saatuihin kokemuksiin siitä, että asiakaskeskeisellä ja empaattisella lähestymistavalla on mahdollista saada aikaan muutoksia asiakkaan ajattelussa ja käyttäytymisessä ja samalla herättää asiakkaan oma motivaatio muutoksen toteutukseen. Hieman myöhemmin Miller kehitti yhteistyössä Stephen Rollnickin kanssa motivoivan haastattelun kokemuksista systemaattisen asiakaslähtöisen ohjausmenetelmän. Suomessa motivoiva haastattelu on otettu käyttöön ensin päihdeongelmaisten ja rikosseuraamustyön parissa ja myöhemmin laajemmin sosiaali- ja terveysalan asiakastyössä. (Näkki 2015, 84-85.)

Motivoivan haastattelun peruseriaate on kääntää yksilön sisäinen motivaatio ja tavoitteet hyödylliseen ja rakentavaan suuntaan, sillä yksilö toimii sisäisen motivaationsa mukaisesti. Motivaatioon vaikuttavat kuitenkin myös ulkoiset tekijät, sisäinen ja ulkoinen motivaatio ovat ristiriidassa, jos yksilö ei sisäisestä halustaan huolimatta pysty toteuttamaan tavoitteitaan, esimerkiksi hitaat palvelupolut tai huono työmarkkinatilanne voivat olla ulkoisena esteenä sisäiselle motivaatiolle. (Koski-Jännes ym. 2008, 8-19.)

Menetelmä korostaa myös motivaation ja vuorovaikutuksen välistä suhdetta. Ohjaajan vaikutusta asiakkaan motivaatioon ei tule väheksyä, aito ja kunnioittava kohtaaminen luo luottamuksen ja turvallisuuden tunteen, jonka turvin asiakas voi pohtia elämäänsä ja tilannettaan avoimesti. Ohjaajan kriittinen suhtautuminen voi herättää puolustusreaktion ja luoda varautuneen ilmapiirin sekä pahimmillaan latistaa motivaatiota ja herättää asiakkaassa epäilyksiä omien voimavarojensa suhteen. (Koski-Jännes ym. 2008, 41-45.)

Motivoiva haastattelu on pitkäkestoinen ohjaustilanne, jossa työntekijä kulkee asiakkaan rinnalla muutoksen aikana. Työntekijän vaikutus vuorovaikutukseen ja keskusteluun on merkityksellinen, työntekijän aito kiinnostus asiakkaan asiaa kohtaan lisää asiakkaan sisäistä motivaatiota. Motivoivan haastattelun työotteessa ajatellaan vuorovaikutuksen tuottavan sen tilanteen todellisuuden, kuten voimavarakeskeisen ajattelun mallissa. Yksittäinen ohjaustilanne voidaan kuitenkin toteuttaa myös motivoivasti ja noudattaen motivoivan työotteen periaatetta. (Näkki 2015, 85.)

4.4 Voimavara- ja ratkaisukeskeinen ohjaus

Ratkaisukeskeistä ja voimavarakeskeistä lähestymistavassa on käytännön ohjaustyössä paljon samankaltaisuuksia ja yhteneväisiä toimintoja, vaikka teoriat ovat saaneet

alkunsa eri suuntauksista ja lähtökohdista. Ratkaisu- ja voimavarakeskeisyys -käsitteitä voidaan käyttää yhdessä tai erikseen, pääperiaatteiltaan ne ovat hyvin samanlaiset, työote voi samaan aikaan olla sekä ratkaisukeskeinen että voimavarakeskeinen. (Vänskä ym. 2011, 80-86.) Voimavarakeskeisyys on teoreettisena käsitteenä ratkaisukeskeisyyttä laajempi ja työote perustuu enemmän tieteelliseen teoriatyöhön, kun taas ratkaisukeskeisyys on kehittynyt ja keskittyy enemmän konkreettiseen työhön ja toimintaan (Sayed 2015, 13-15).

Voimavarakeskeinen työote on sosiaaliohjauksen yksi menetelmä myös sosiaalihuoltolain (1301/2014) sekä lain soveltamisoppaan mukaan. Opas korostaa voimavarakeskeisyyden periaatteen mukaisesti työskentelyn tähtäämistä asiakkaan osallisuuden edistämiseen sekä elämänhallinnan ja toimintakyvyn lisääntymiseen. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2017, 55.) Voimavarakeskeisen työotteen teoriaperustana voidaan pitää sosiaalista konstruktionismia. Konstruktionistinen näkemys tarkastelee todellisuuden merkitystä ja rakentumista sosiaalisessa kanssakäymisessä. Perusoletus on, että todellisuus rakentuu sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Asiakastyössä konstruktionismi näyttäytyy siinä, miten työntekijä kohtaa asiakkaan, ymmärrys asiakkuudesta ja työntekijyydestä rakentuu kohtaamisen aikana. Asiakkaalle voimavarakeskeisyys tarkoittaa sitä, että asiakas kokee tullessa kuulluksi ja asiakkaan kokema todellisuus ymmärretyksi. Työntekijän kannalta voimavarakeskeisyys tarkoittaa konstruktivisesta näkökulmasta sitä, että työntekijä on aktiivinen vuorovaikutuksen rakentaja ja asiakas-työntekijä-suhde on kumppanuussuhde. Työntekijän tavoite ei ole muuttaa asiakasta, vaan muuttaa omaa vuorovaikutustaan ja valita oma työtapansa niin, että asiakkaalla on mahdollisuus muuttaa omaa toimintaansa ja kehittyä. (Vogt 2016, 29-31.)

Ratkaisukeskeinen lähestymistapa on kehittynyt ongelmanratkaisuun perustuneesta lyhytterapiasta ja sen katsotaan kuuluvan lyhytterapiaan suuntautuneisiin työotteisiin, joissa muutos pyritään saamaan aikaan nopeasti. Ratkaisukeskeisyys alkoi kehittyä erityisesti perheterapian piirissä, keskeisenä kehittäjänä olivat Yhdysvalloissa Milton H. Erickson ja Insoo Kim Berg. Suomessa ratkaisukeskeistä työtettä ja sen käyttöä ovat edistäneet Mannerheimin lastensuojeluliitto ja Ben Furman sekä Tapani Ahola ja Ratkes ry. (Rönkkö 2008, 171; Vänskä ym. 2011, 74.)

Ratkaisukeskeisyyden kehityspolusta riippumatta ratkaisukeskeisenä työskentelynä voidaan nykyään pitää mitä tahansa näkökulmaa, jossa keskitytään ongelmien sijaan ratkaisuihin, voimavarojen vahvistamiseen ja tulevaisuuteen (Rönkkö 2008, 171; Vogt

2016, 38). Ratkaisu- ja voimavarakeskeistä työskentelyä ohjaavat arvot ja eettinen ajattelu. Työskentelyssä toimintaperiaatteina ovat asiakaskeskeisyys ja asiakkaan näkemys omasta elämästään, tavoitteellisuus ja asiakkaan edistyksen kunnioittaminen, edistykseen ja onnistumisiin keskittyminen, muutos ja siihen suhtautuminen myönteisesti sekä yhteistyö ja kannustus. (Rönkkö 2008, 172-182; Vänskä ym. 2011, 80-86.)

Ratkaisu- ja voimavarakeskeinen työote keskittyy siihen, mitä halutaan asiakkaassa vahvistaa, asiakkaan ominaisuuksien kehittämiseen ja rakentamiseen, olemassa olevien voimavarojen löytämiseen sekä asiakkaan oman motivaation vahvistamiseen. Työote ei kiinnitä huomiota asiakkaan heikkouksiin tai puutteisiin, myös ongelmat jätetään huomioimatta ja huomio suunnataan onnistumisiin. (Rönkkö 2008 182-185.) Ongelmiin keskittymisen sijaan onnistumisiin ja ratkaisuihin keskittyvä vuorovaikutus vaatii tietynlaiset vaiheet asiakkaan ja työntekijän välisessä keskustelussa. Asiakas on yleensä hakemassa apua johonkin ongelmaan, jolloin keskustelu alkaa ongelman kertomisella. Asiakasta ei kuitenkaan pyydetä tarkentamaan ongelmaan liittyviä asioita, vaan asiakkaan ongelmapuheesta työntekijä kääntää keskustelun kohti ratkaisupuhetta ja nostaa asiakkaan kertomasta esiin asioita, jotka johdattelevat ratkaisupuheeseen. Keskustelu käännetään kohti tavoitteita ja autetaan asiakasta pohtimaan poikkeuksia, jolloin ongelmaa on esiintynyt vähemmän tai siitä on selvitty paremmin. Tavoitteita ja poikkeuksia etsitään esittämällä asiakkaalle ratkaisukeskeisen työotteen mukaisia kysymyksiä. (De Jong & Berg 2016, 27-28.)

Ratkaisukeskeisessä työotteessa työntekijän asettamilla kysymyksillä on tärkeä rooli. Kysymyksillä voidaan tuoda näkyväksi asiakkaalle jo onnistuneet tilanteet sekä kohdistaa tavoitteita ja tavoitteiden saavuttamisesta saatavia onnistumisia. Kysymysten avulla asiakas saadaan ajattelemaan omaa tilannettaan eri näkökulmasta. (Juusola 2017, 6, 90; Vänskä 2011 ym. 74.) Tavoitteiden asettaminen suuntaa asiakkaan ajatukset tulevaisuuteen. Työntekijä voi auttaa asiakasta asettamaan tavoitteita kysymällä tarkentavia kysymyksiä asiakkaan kertomista tilanteista ja etsimällä kysymysten avulla asiakkaalle tärkeitä ja mielekkäitä tavoitteita, tavoitteet tulevat kuitenkin aina asiakkaalta itseltään ja asiakkaan omista tarpeista ja puheista. (Rönkkö 2008 182-185.)

Kysymystyyppejä ratkaisukeskeisessä keskustelussa ovat muun muassa poikkeuskysymykset ja selviytymiskysymykset, joilla huomio kohdistetaan tilanteisiin, jotka sujuivat hyvin ja onnistumisiin vaikeissa tilanteissa sekä tavoitekysymykset, joilla ajatukset suunnataan tulevaisuuteen. Keskeistä on avointen kysymysten kysyminen,

sillä asiakkaan ajattelua voidaan laajentaa avointen kysymysten avulla. Avoimilla kysymyksillä aktivoidaan asiakkaan omaa ajattelua ja kannustetaan asiakasta pohtimaan itse. Oikeanlainen kysymys voi aktivoida asiakasta ajattelemaan asiaa, jota asiakas ei ole aiemmin ajatellut. Avoimia kysymyksiä kysyttäessä on myös siedettävä hiljaisia hetkiä ja taukoja, jotka mahdollistavat ajattelun ja aidon dialogin syntymisen. (Juusola 2017, 91.) Avoimet kysymykset ovat usein myös tarkentavia kysymyksiä, asiakasta pyydetään selkeyttämään ja tarkentamaan omia lauseitaan, jolloin asiakas pakotetaan pohtimaan syvemmin kertomaansa ja syitä käyttäytymiselleen. Erityisesti kohdistetaan tarkennetut kysymykset tilanteisiin, joissa asiakas on onnistunut tai kokenut tyytyväisyyttä toimintaansa. (De Jong & Berg 2016, 33.36.)

Poikkeuskysymyksillä asiakasta ohjataan pohtimaan tilanteita, jotka olivat helpompia tai joissa ongelmaa ei esiintynyt, niihin keskittyminen vahvistaa sitä käytöstä ja ajatusmaailmaa, joka asiakkaalla on näissä tilanteissa ollut. Asiakkaan vastatessa poikkeuskysymyksiin, hän keskittyy etsimään itsestään voimavaroja sekä vahvistaa oman toimintansa kontrollia. Poikkeusten löytäminen ja oman toiminnan tunnistaminen poikkeustilanteissa voi auttaa asiakasta luottamaan omaan toimintaansa ja lisätä voimaantumista sekä toimijuutta. (Vogt 2016, 39; Rönkkö 2008 187.)

Selviytymiskysymykset ovat tärkeitä erityisesti pitkittyneissä ja vaikeissa tilanteissa, niiden avulla asiakasta autetaan huomaamaan, että hän on kaikesta huolimatta pärjännyt ja hänellä on edellytyksiä pärjätä. Selviytymiskysymysten avulla työntekijä voi vahvistaa asiakkaan olemassa olevia keinoja ja antaa myönteistä palautetta, jolloin asiakas voi vahvistaa ja tehdä lisää itselleen myönteisiä tekoja. (Vogt 2016 39; Rönkkö 2008, 187-189.)

Ratkaisukeskeisyyteen liittyy vahvasti myös niin sanotun ihmekysymyksen kysyminen. Ihmekysymyksellä pyydetään asiakasta pohtimaan mahdollisimman tarkasti tulevaisuuden tilannetta, jossa hänen ongelmansa on ratkaistu. Asiakasta pyydetään kertomaan, miten hän huomaa ongelman poistuneen ja mikä on toisin. Ihmekysymys voidaan asettaa esimerkiksi pyytämällä asiakasta pohtimaan tilannetta, jossa hän yhtenä aamuna herää tilanteeseen, jossa ongelmaa ei enää ole. (Rönkkö 2008, 185-186.) Ratkaisukeskeiseen työotteeseen pohjautuvien keskustelujen aikana tai päätteeksi työntekijän tulee osoittaa asiakkaalle myös positiivista palautetta. Palautteella vahvistetaan onnistumisia ja kerrotaan asiakkaalle mitä hyödyllistä hänen toiminnassaan on tapahtunut kohti tavoitetta. (De Jong & Berg 2016, 27-28.)

Voimavarakeskeinen työote on asiakkaan hyvien ominaisuuksien vahvistamista ja asiakkaan tukemista oman elämänsä hallinnassa, jotta asiakas voi löytää omat voimavaransa ja vahvuutensa. Voimavarakeskeinen ohjaus on asiakkaan voimavarojen löytämisen lisäksi asiakkaan itsearvostuksen laajentamista ja oman vastuuntunnon vahvistamista sekä haitallisten uskomusten ja kaavojen purkamista. Asiakkaan voimaantuminen omien asioidensa ajajaksi ja omien vahvuuksiensa hyödyntäjäksi on työskentelyn lopullinen tavoite. (Juusola 2017, 8-87).

Ratkaisukeskeinen työote lisää asiakkaan uskoa tulevaan vahvistamalla hänen tavoitteitaan ja suuntaamaan toimintaa tavoitteita hyödyttäväksi, samalla asiakkaan ajattelumaailma muokkautuu tulevaisuusorientoituneeksi ja hän oppii tekemään asioita, joista on itselleen hyötyä ja jotka tuottavat toivotun lopputuloksen. (De Jong & Berg 2016, 27-28.) Tulevaisuuden toiveet ja tavoitteet pohjaavat usein arvoihin ja ihmisen toimiessa omien arvojensa mukaisesti hänellä on syy toimia. Ratkaisukeskeisyydellä voidaan koulumaailmassa tukea oppilasta tai opiskelijaa suuntaamaan omat arvonsa ja koulumenestys tai toiminta koulussa samaan suuntaan, jolloin oppilaan tai opiskelijan omat tavoitteet ja koulutavoitteet voivat toteutua samalla kertaa. (Murphy 2015, 18-19.)

Ratkaisukeskeinen työote kouluissa vähentäisi myös oppilaiden ja opiskelijoiden leimautumista laajentamalla identiteettiä, jokaiseen mahtuu onnistumisia ja epäonnistumisia. Onnistumisten huomioiminen ja nostaminen esiin lisää asiakkaissa toimintaa, joka johtaa onnistumisiin. Ratkaisukeskeinen työote korostaa oppilaan tai opiskelijan omaa asiantuntijuutta omissa asioissaan lisäten myös pystyvyyden tunnetta. Ratkaisukeskeinen auttaja koulussa voi lisätä nuoren toiveikkuutta sekä mahdollisuuksia tulevaisuuttaan kohtaan. (Murphy 2015, 23-27.)

5 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS

5.1 Kehittämistyön tavoite ja kehittämistehtävä

Tämän kehittämistyön tavoite ja kehittämistehtävä toteuttivat toimeksiantajan, eli 6Aika: Duunipolku -hankkeen tavoitetta tarjota tukea koulutuksen ja työelämän siirtymävaiheessa oleville nuorille. Kehittämistehtävänä oli ottaa Turun kaupungin Työllisyyspalveluissa käytössä oleva keskustelulomake ammatillisen oppilaitoksen käyttöön. Oppilaitoskumppanina toimi Turun ammatti-instituutti.

Kehittämällä pyritään toimintatavan tai toimintarakenteen kehittämiseen, kehittäminen voi suuntautua yhteen työprosessiin tai isoihin rakenteellisiin uudistuksiin. Yleensä kehittäminen mielletään hankeperustaiseksi, sillä hankeperustaiselle työlle on helpompi asettaa tavoitteet ja määritellä arviointiasetelma. Kaikelle kehittämistoiminnalle yhteistä on muutoksen tavoittelu ja parempien tai tehokkaampien toimintatapojen tai rakenteiden luominen. Tavoitteellisuus on keskeinen elementti kehittämistyössä ja tavoitteet tulee olla määritelty riittävän tarkasti, työn edetessä on palattava tavoitteisiin ja pidettävä mielessä alkuperäinen tavoite. (Toikko & Rantanen 2009, 14-17.)

Tämän työn kehittämistehtävä oli muokata työllisyyspalveluille kehitettyä lomaketta niin, että ammatillisen oppilaitoksen ohjauksen ja tuen henkilöstö voi käyttää lomaketta keskusteluapuna ja työkaluna kohdatessaan työllistymisen ja työelämän suhteen epävarman nuoren. Kehittämistehtävänä oli jatkokehittää olemassa olevaa keskustelulomaketta niin, että se vastaa ammatillisen koulutuksen loppuvaiheessa olevan nuoren tarpeita ja sen käyttö on mahdollisimman helppoa ja selkeää ohjauksen ja tuen henkilöstölle. Lomakkeen avulla tulisi olla mahdollista käydä keskusteluja myös muista aiheista, kuin työelämästä, mikäli nuori itse kokee tärkeimmäksi tavoitteekseen valmistumisvaiheessa jonkin muun asian. Työllistymisen esteenä on usein elämänhallinnan ongelmia eikä välttämättä puutteellinen osaaminen työtehtävissä.

Kehittämistyön tavoitteena oli lisäksi testata lomaketta viimeisen vuoden ammatillisen koulutuksen opiskelijoille ja kerätä opiskelijoilta palaute lomakkeen herättämistä ajatuksista ja mahdollisista hyödyistä ja näin selvittää lomakkeen toimivuutta ja tarpeellisuutta. Opiskelijoiden antaman palautteen perusteella arvioitiin lomakkeen toimivuutta. Tavoitteena oli myös lomakkeen ohella luoda ammatillisen oppilaitoksen käyttöön ehdotus toimintamallista, jonka avulla ryhmänohjaaja voi kartoittaa viimeistä

vuottaan aloittavien opiskelijoiden joukosta ne, joilla on mahdollisesti haasteita työelämän suhteen tai näköalattomuutta tulevaisuuden suhteen. Näin ryhmänohjaaja voi ohjata opiskelijan hakemaan apua ohjauksen ja tuen henkilöstöltä ajoissa, jotta tuki kohtaisi tuen tarpeessa olevat opiskelijat. Tästä on mahdollista muodostaa toimintamalli, jonka mukaan ryhmänohjaaja voisi toimia havaitessaan opiskelijassa tuen tarvetta opintojen ja työelämän nivelvaiheessa.

5.2 Kehittämistyön prosessin kuvaus

Kehittämistoiminnan menetelmillä viitataan usein tutkimusmenetelmiin. Tutkimusmenetelmien valinta perustuu aina tutkimusongelmaan ja tutkimuskysymykseen. Kehittämistoiminnassa on usein kyse käytännönläheisemmästä työstä, eikä välttämättä varsinaista tutkimuskysymystä ole mielekästä asettaa. Kehittäminen perustellaan usein muuttuneella ympäristöllä, kehittämisellä voidaan esimerkiksi mukautua ulkoisiin tai sisäisiin vaatimuksiin. Hankeperusteinen kehittämistoiminta on usein perusteltua yhteiskunnallisilla muutoksilla. (Toikko & Rantanen 2009, 16-18.) Tässä kehittämistyössä pohjana toimi hankeperustainen kehittäminen ja työ oli osa isompaa hanketta, jolla pyritään vastaamaan yhteiskunnan muuttuneeseen työllisyys ja työmarkkinatilanteeseen sekä työllistymispalveluiden vaikuttavuuteen.

Kehittämistyö lähti käyntiin toimeksiantajan tarpeesta ja omasta kiinnostuksestani koulutuksen ja työelämän nivelvaiheessa olevien nuorten tuen tarpeen ja saatavilla olevan tuen kohtaamiseen. Kehittämistyön alku oli hidas, työn kohteena oleva lomake ei ollut aivan valmis vielä keväällä 2018. Lopullinen, työllisyyspalveluitten käytössä oleva lomake tuli valmiiksi syyskuussa 2018, jolloin sen työstäminen myös ammatillisen oppilaitoksen käyttöön voitiin aloittaa. Toimeksiantajalla ei ollut ennen työn aloitusta valmiina oppilaitoskumppania kehitystyötä varten, vaan oppilaitoskumppani neuvoteltiin syksyn 2018 aikana. Lomakkeen kehitys eteni aloituksen jälkeen ripeästi ja lomake saatiin valmiiksi loppusyksyllä 2018. Keskustelut Turun ammatti-instituutin opiskelijoiden kanssa käytiin talvella 2018-2019, opiskelijaryhmät valittiin opinto-ohjaajien ja työelämävalmentajan ehdotuksesta. Keskustelujen jälkeen kehittämistyön kirjoitusvaihe tuli valmiiksi kevään 2019 aikana.

Aikataulu	Työn vaihe	Muut toimijat	Menetelmät	Tulos	Vaihe
Huhtikuu 2018	Aiheen valinta ja toimeksiannon sopiminen	Toimeksiantaja	Keskustelu ja suullinen sopimus	Toimeksiantosopimus suullisena	Aloitus
Toukokuu 2018	Aiheen tarkentuminen ja työn suunnittelu	Toimeksiantaja	Keskustelu	Suunnitelma	Suunnittelu ja tiedonhaku
Kesäkuu - Elokuu 2018	Tiedonhaku tietoperustaan		Kirjallisuus	Teoriaosio	
Syyskuu 2018	Aiheen tarkentuminen ja toimeksiantosopimus	Toimeksiantaja	Keskustelu ja kirjallinen sopimus	Toimeksiantosopimus kirjallisena	
Lokakuu 2018	Tutkimusluvan anominen Keskustelulomakkeen kehitys	Turun ammatti-instituutin palvelualuejohtaja Turun ammatti-instituutin kuraattorit, opinto-ohjaajat, opettaja ja työelämävalmentaja	Kirjallinen sopimus Sähköpostikysely	Kirjallinen esitys kehittämistyöstä ja tutkimuslupa Alustavat muokkaukset lomakkeeseen	Toteutusvaihe
Marraskuu 2018	Keskustelulomakkeen muokkaus	Turun ammatti-instituutin kuraattori, opinto-ohjaaja ja työelämävalmentaja	Keskustelu, asiantuntija-aati	Valmis lomake	
Joulukuu 2018	Keskusteluaikeiden sopiminen	Turun ammatti-instituutin koulutuspäälliköitä ja opettajia	Sähköposti, puhelu	Aikataulu keskusteluille opiskelijoiden kanssa	
Joulukuu 2018 - Tammikuu 2019	Keskustelut opiskelijoiden kanssa Keskustelujen arvioinnit	Turun ammatti-instituutin kolmannen vuoden opiskelijoita Keskustelun käyneet opiskelijat	Keskustelu Paperinen arviointilomake	Keskustelun herättämät ajatukset opiskelijoissa	
Helmikuu 2019	Arviointilomakkeiden syöttäminen Webropol – järjestelmään		Webropol -järjestelmä	Yhteenveto opiskelijoiden täyttämistä arviointilomakkeista	
Maaliskuu 2019	Koosteen läpikäyminen ja tulosten arviointi	Toimeksiantaja, ohjaaja	Sähköposti, keskustelu	Taulukointi, tulokset	Arviointi ja

Huhtikuu - Kesäkuu 2019	Eettinen pohdinta ja kirjoitus	Ohjaaja	Keskustelu, kirjoitus	Valmis työ	
-------------------------------	--------------------------------------	---------	--------------------------	------------	--

Taulukko 1. Kehittämistyön aikataulu kuukausittain

5.3 Keskustelulomakkeen kehittäminen

Kehittämistoiminnalla pyritään vastaamaan esimerkiksi siihen, mitä toimintatapaa tai työmenetelmää voidaan pitää hyvänä. Kehittämistyöllä etsitään näyttöä kehitettävän asian käyttökelpoisuudesta. Tutkimukseen perustuva tieto voidaan määritellä hierarkisesti, vahvimpana tietona voidaan pitää satunnaistettuja koe-kontrollitutkimuksia ja heikoimpana esimerkiksi asiakaspalautteesta saatua tietoa. Tähän väliin sijoittuu esimerkiksi asiantuntijoiden kokemukseen perustuva tieto, jota voidaan pitää myös niin sanottuna hiljaisena tietona. Hiljainen tieto on olennainen osa kehittämistoimintaa, hiljainen tieto on ammattilaisen kokemusta ja käsitystä siitä, mikä on hyvä toimintatapa ja mikä tuottaa tulosta. Hiljaista tietoa voidaan tuottaa esimerkiksi asiantuntiryhmissä laadittujen raporttien perusteella. (Toikko & Rantanen 2009, 39-40.) Tässä kehittämissä hyödynsin vahvasti toisen asteen oppilaitosten ammattilaisten hiljaista tietoa ja heidän asiantuntijuuttaan ja ammattitaitoaan. Hiljaista tietoa hyödynsin erityisesti keskustelulomakkeen muokkauksessa, joka oli kehittämissä ensimmäinen varsinainen työvaihe.

Sähköpostikysely

Keskustelulomakkeen muokkauksen aloitin lähettämällä 6Aika: Duunipolku –hankkeen kehittämä työllisyyspalveluiden käyttöön tarkoitetun haastattelulomakkeen (liite 1) kommentoitavaksi asiantuntijoille, joiden käytössä valmis lomake tulee olemaan sekä henkilöille, jotka ovat tekemisissä opiskelijoiden työllistymisen kanssa. Lähetin lomakkeen Turun ammatti-instituutin opinto-ohjaajille, kuraattoreille ja työelämävalmentajalle sekä Peltolan koulutalon työelämätaitojen opettajalle. Asiantuntijat kommentoivat lomaketta sähköisesti.

Kommentteja sain tässä vaiheessa yhteensä seitsemältä asiantuntijalta; kolmelta opinto-ohjaajalta, kahdelta kuraattorilta, yhdeltä opettajalta ja työelämävalmentajalta.

Kommenttien pääpaino oli lomakkeen pituudessa sekä käytettävyydessä opiskelijoiden kanssa ja koulumaailmassa. Asiantuntijat kokivat lomakkeen poikkeuksetta aivan liian pitkäksi ja kysymykset hankaliksi ymmärtää. Lisäksi useampi vastaaja koki, että lomakkeen kanssa käytävä keskustelu tulisi olemaan koulumaailmaan ja ohjaukseen käytettävissä olevaan aikaan liian pitkä. Ratkaisukeskeisyyteen perustuva ihmekysymys koettiin hankalaksi toteuttaa ja keskustella yhdessä ohjaukserralla. Lomakkeeseen kaivattiin visuaalista parannusta ja helpommin ymmärrettäviä tehtäviä, jotta opiskelijan olisi mahdollista täyttää lomake itsenäisesti ja valmistautua keskusteluun.

Asiantuntijaraati

Asiantuntijoiden kommentit toimivat aineistona lomakkeen muokkaukselle ennen asiantuntijaraatia. Kommentit toivat lomakkeeseen useita muutoksia ja jopa hieman alkuperäisestä poikkeavaa painotusta, joten tässä vaiheessa katsoin parhaaksi koota asiantuntijoista vielä erikseen raadin, joka tarkasteli lomaketta yhdessä ja pohti jo tehtyjä muutoksia ja lomakkeen käyttöä. Asiantuntijaraatiin osallistui kolme henkilöä; yksi opinto-ohjaaja, yksi kuraattori ja työelämävalmentaja. Raati oli hyvin yksimielinen lomakkeen kehitystarpeista ja raadin kokoontumisen jälkeen lomake (liite 2) oli valmis opiskelijoiden kanssa käytäviä keskusteluja varten.

Kehittämistyön edetessä ja asiantuntijaraadin kokoontuessa kävi selväksi, että keskustelulomakkeen painopiste tulee olemaan vahvasti ratkaisu- ja voimavarakeskeisessä ohjauksessa. Kehittämistyön pohjana olleessa lomakkeessa keskiössä ollut motivoiva haastattelu ja muutospuheen tuottaminen jäivät taka-alalle. Motivoiva haastattelu on aikaa vievä ohjausmenetelmä ja sen toteuttaminen lyhyessä ohjaustilanteessa on hankalaa. Ratkaisu- ja voimavarakeskeinen ohjaus voi lyhyelläkin tapaamisella tuottaa asiakkaan ajattelussa muutoksen ja voimaantumisen tunnetta. Lisäksi ohjaukseen ja keskustelulomakkeeseen kytkeytyy vahvasti palveluohjauksellinen näkökulma. Lomakkeen avulla kartoitetaan asiakkaan tuen tarvetta ja sen perusteella työntekijä voi ohjata asiakasta eteenpäin oikeaan palveluun tai vaihtoehtoisesti antaa itse oikeaa palvelua.

Asiantuntijaraati kehitti myös ehdotuksen toimintamallista (liite 3), jolla opiskelija ohjautuu lomakkeen pohjalta käytävään keskusteluun. Asiantuntijaraadin jäsenillä oli hyvä tietämys opiskelijoiden ohjautumisesta luokseen ja siitä, missä vaiheessa Turun ammatti-instituutissa ryhmänohjaajat käyvät opiskelijoiden kanssa keskusteluja

työelämästä ja työllistymisestä valmistumisen jälkeen sekä valmistumisvaiheessa olevien opiskelijoiden tuen tarpeesta.

Keskustelut opiskelijoiden kanssa

Kehittämistyöprosessille ominaista on kehittämistoiminnan mallintaminen, mallintaminen kehittämisvaiheessa ei läheskään aina onnistu todellisuutta vastaavassa ympäristössä ja asioita joudutaan priorisoimaan ja toteutus kohdentamaan mahdollisimman hyvin todellisuutta vastaavaan joukkoon (Toikko & Rantanen 2009, 59-60). Lomakkeen kehittämistyön jälkeen Turun ammatti-instituutista valittiin opinto-ohjaajien ja työelämävalmentajan näkemysten mukaiset opiskeluryhmät mukaan kehittämistyön keskusteluvaiheeseen. Kaikkien ryhmien opinnot olivat siinä vaiheessa, että opiskelijoiden oli tarkoitus valmistua ammattiin keväällä 2019. Ryhmiä valittiin kaiken kaikkiaan neljä ja opiskeluryhmistä keskusteluun osallistuivat ne opiskelijat, joilla ei ollut tiedossa valmistumisen jälkeistä työpaikkaa tai jatko-opintopaikkaa tai motivaatio työllistymiseen tai jatko-opintoihin oli opiskelijan oman arvion mukaan heikko tai opiskelija koki tarvitsevansa ohjausta. Opiskelijalla oli mahdollisuus kieltäytyä keskustelusta. Keskusteluissa käytin kehitystyön tuloksena tuotettua valmista lomaketta (liite 2). Opiskelijat saivat lomakkeen itselleen päivä ennen keskustelua ja opiskelijoita kehoitettiin tutustumaan lomakkeeseen etukäteen kotona ja täyttämään lomaketta itse. Suurin osa opiskelijoista ei ollut täyttänyt lomaketta ennen keskustelua. Keskusteluun osallistui yhteensä 24 opiskelijaa ja keskustelut käytiin opiskelijan omassa koulutalossa rauhallisessa tilassa kahden kesken. Keskustelut olivat kestoltaan 20 - 45 minuuttia.

5.4 Keskustelulomakkeen arviointi

Kehittämistyön arviointia voidaan dokumentoida esimerkiksi keräämällä erilaista aineistoa, keräämismenetelminä voidaan käyttää esimerkiksi kyselyjä tai haastatteluja (Toikko & Rantanen 2009, 82). Strukturoitu kysely on yksi kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen aineistonkeruutavoista. Kyselyn avulla halutut asiat voidaan kysyä kaikilta täsmälleen samalla tavalla ja näin lisätä aineiston luotettavuutta, kyselyyn on myös mahdollista vastata anonymisti. Kyselyn luotettavuutta heikentää se, että ei voida tietää ymmärtävätkö kyselyn vastaajat kaikki kysymykset samalla tavalla tai ovatko he motivoituneita vastaamaan kysymyksiin todenperäisesti. (Hirsjärvi ym. 2009, 193-195).

Keskustelulomakkeen avulla käydyn keskustelun arvioinnin toteutin strukturoidulla kyselylomakkeella. Strukturoidussa kyselyssä vastausvaihtoehdot ovat toisensa poissulkevia, eli vaihtoehdoista on mahdollista valita vain yksi vastaus. Kyselyssä käytin likertin asteikkoa, eli numeroituja vastauksia välillä 1-5, jolloin 1 on täysin eri mieltä ja 5 on täysin samaa mieltä.

Keskusteluun osallistuneet opiskelijat täyttivät 1 - 4 päivää keskustelun jälkeen arviointilomakkeen (liite 4). Arviointilomakkeen täytti yhteensä 17 opiskelijaa, 7 keskustelussa mukana ollutta opiskelijaa ei ollut paikalla arviointihetkellä. Opiskelijat vastasivat lomakkeeseen henkilökohtaisesti ja nimettömänä. Arviointilomakkeen avulla pyrittiin kartoittamaan haastattelun vaikutusta opiskelijan ajatteluun itsestään tulevana työnhakijana ja omista vahvuuksistaan ja voimavaroistaan. Arviointilomakkeen vastaukset syötettiin Webropol-järjestelmään tarkastelua varten.

Arviointilomakkeen kysymykset oli jaettu kolmeen osioon, ensimmäisessä osiossa opiskelijalta kysyttiin hänen tilanteestaan ennen keskustelua, toisessa osiossa kysyttiin samat kysymykset keskustelun jälkeen ja kolmannessa osiossa kysyttiin avoimella kysymyksellä mikä opiskelijalla jäi päällimmäisenä mieleen keskustelusta. Kahteen ensimmäiseen osioon kaikkiin kohtiin saatiin vastaus kaikilta vastaajilta, kolmanteen osioon saatiin vastaus vain neljältä vastaajalta. Seuraavaksi käsittelen opiskelijoiden vastaukset taulukkomuodossa.

Ennen keskustelua Vastaaajien määrä: 17	5. täysin samaa mieltä	4. jokseen kin samaa mieltä	3. ei samaa eikä eri mieltä	2. jokseen kin eri mieltä	1. täysin eri mieltä
Tiesin jo ennen keskustelua, mikä on tärkein tavoitteeni seuraavan vuoden aikana	2	14	1	0	0
Tiesin jo ennen keskustelua, mikä on seuraava askel kohti tavoitettani	2	11	3	1	0
Tiesin jo ennen keskustelua, että harrastukseni tai vapaa-aikani tukee tavoitettani	4	8	4	1	0
Tiesin jo ennen keskustelua, mitä kaikkea apua koulu voi tarjota tavoitteeni saavuttamiseksi	3	4	6	4	0

Taulukko 2. Arviointikyselyn ensimmäinen osio: Ennen keskustelua.

Ensimmäisen osion vastausten perusteella opiskelijoilla oli hyvä käsitys ja näkemys omista tavoitteistaan opintojen päättyessä. Opiskelijat olivat hieman epävarmoja siitä, mitä heidän tulisi tehdä tavoitteidensa saavuttamiseksi. Konkreettiset askeleet tavoitteen saavuttamiseksi eivät olleet juurikaan varmoja. Sen sijaan koulun tarjoamasta avusta opiskelijat eivät olleet lainkaan varmoja.

Keskustelun jälkeen Vastaajien määrä: 17	5. täysin samaa mieltä	4. jokseenki n samaa mieltä	3. ei samaa eikä eri mieltä	2. jokseenki n eri mieltä	1. täysin eri mieltä
Keskustelu selkeytti tavoitettani tulevaisuuden suhteen	9	7	1	0	0
Tiedän nyt, mikä on seuraava askel kohti tavoitettani	5	11	1	0	0
Huomasin, että vapaa-aikani tai harrastukseni voivat tukea minua tavoitteeni saavuttamisessa	7	6	4	0	0
Löysin omasta elämästäni tavoitettani tukevia asioita	5	9	3	0	0
Teidän nyt, keneltä tai mistä voin saada apua, jos tarvitsen	11	4	2	0	0
Olen pohtinut keskustelussa nousseita asioita myös keskustelun jälkeen	5	5	2	3	2

Taulukko 3. Arviointikyselyn toinen osio: Keskustelun jälkeen.

Toisen osion perusteella voidaan tehdä vertailua keskustelun vaikutuksesta ajatuksiin ja tavoitteiden selkeyttämiseen sekä muiden elämän osa-alueiden vaikutuksen ymmärtämiseen suhteessa työelämään. Kolmen väittämän vastausten perusteella yli puolet opiskelijoista kokivat keskustelun selkeyttäneen tavoitteitaan sekä yli puolet opiskelijoista oli pohtinut keskustelussa nousseita asioita myös jälkeensä. Kolme opiskelijaa koki seuraavan askeleen kohti tavoitettaan selkeytyneen keskustelun jälkeen. Näin pienessä otannassa tämä tulos on hyvä ja keskustelulla on tällä perusteella ollut jonkin verran vaikutusta.

Lomakkeessa kysyttiin myös harrastusten ja vapaa-ajan vaikutuksesta ensimmäisessä ja toisessa osiossa. Tämän väittämän vastauksista voi päätellä, että lomakkeen avulla

osa opiskelijoista on huomannut vapaa-ajan ja harrastusten tukevan omaa työllistymistään. Lisäksi opiskelijat ovat keskustelun pohjalta löytäneet elämästään olemassa olevia ominaisuuksia, joita voivat käyttää ja hyödyntää matkalla kohti tavoitettaan. Tämä on tärkeä huomio ja yksi ratkaisukeskeinen työtteen perusteista sekä hyvin tärkeä asia monelle opiskelijalle tulevassa työllistymisessä ja elämänhallinnassa.

Mikä asia jäi eniten mieleesi keskustelun jälkeen? Vastaajien määrä: 4
Valmistuminen
Avun hakeminen koulun kautta
Seuraavan vuoden tavoitteet
Opiskelupaikan etsimiseen saa apua ja tiedän nyt mistä sitä löydän.

Taulukko 4. Arviointikyselyn kolmas osio: Mikä asia jäi eniten mieleen keskustelujen jälkeen.

Kolmannen osion avoimeen kysymykseen vastasi neljä opiskelijaa. Näiden vastausten perusteella ei voi tehdä laajempia päätelmiä keskustelun tavoitteiden täyttymisestä, mutta näiden kysymykseen vastanneiden opiskelijoiden kohdalla keskustelu on herättänyt ajatuksia ja selkeyttänyt ohjauksen hakemista tai tavoitteita. Tällä perusteella näiden neljän opiskelijan kohdalla tavoite on täyttynyt.

6 ARVIOINTI JA POHDINTA

6.1 Kehittämistyön tuotoksen arviointi

Kehittämistoiminnan arvioinnin tarkoituksena on tuottaa tietoa, jolla kehittämistoimintaa voidaan ohjata. Arvioinnilla puntaroidaan kehittämisprojektin perustelua ja etenemistä sekä saadaan tietoa ja näyttöä kehitetyn asian toimivuudesta. Yksinkertaisimmillaan arviointi tuottaa tietoa siitä, onko kehittämisprosessi onnistunut vai ei, arvioinnin keskeinen lähtökohta on kehittämisen tavoitteet. (Toikko & Rantanen 2009, 61.) Tässä osiossa pohdin työn tuotoksen lomakkeen onnistumista ja toimivuutta sekä opiskelijoilla teetetyn lomakkeen arvioinnin luotettavuutta, sillä se määrittää tuotoksen onnistumisen.

Kehittämistyölle ominaista on, että aineistoa arvioidaan jo prosessin toteuttamisen aikana ja arvioinnissa on käytössä erilaisia menetelmiä. Arvioinnin perusteella kehittämistyön organisointitapa, toiminta tai asetelma saattaa muuttua. (Toikko & Rantanen 2009, 82-83.) Näin kävi esimerkiksi asiantuntijaraadin työstäessä keskustelulomaketta, kun lomakkeen teoreettinen painopiste siirtyi motivoivasta haastattelusta ratkaisukeskeisen työtteen suuntaan. Asiantuntijoiden hiljaisen tiedon hyödyntäminen ja kuuleminen olivat tässä päätöksessä avainasemassa.

Kehittämistyön tuotoksena on saatu ammatillisten oppilaitosten käyttöön soveltuva keskustelulomake (liite 2). Lomakkeen avulla voidaan kartoittaa opiskelijan motivaatiota työllistymiseen ammatillisen koulutuksen loppuvaiheessa sekä kartoittaa opiskelijan avun tarvetta työllistymiseen liittyviin teemoihin ja muihin elämän osa-alueisiin. Lomakkeen avulla käytävän keskustelun pohjalta opiskelija on mahdollista tarvittaessa ohjata avun piiriin oppilaitoksen sisällä tai ulkopuolella.

Kehittämistehtävä eli keskustelulomakkeen kehittäminen ammatillisen koulutuksen käyttöön on työn aikana onnistunut ja vastaa toimeksiantajan asettamaa tavoitetta. Lomakkeen kanssa käydyt keskustelut etenivät luontevasti ja lomakkeen kysymykset herättivät opiskelijoita pohtimaan omia mahdollisuuksiaan ja auttoivat opiskelijoita kohdentamaan seuraavia konkreettisia tavoitteitaan sekä laajentamaan ajatteluaan osaamisestaan myös harrastusten ja vapaa-ajan puolelle. Lomake on visuaalisesti miellyttävämpi sekä helpompi ja käytössä nopeampi, kuin kehitystyön pohjana ollut lomake. Opiskelijoista vain harva oli täyttänyt lomaketta etukäteen kotona eivätkä

opiskelijat olleet yrittäneet täyttää lomaketta, joten on vaikea arvioida, onko opiskelijan helppo vai vaikea täyttää lomaketta itsenäisesti.

Lomake on selkeästi jaettu osioihin, jolloin jokin osio voidaan jättää keskustelusta vähemmälle huomiolle tai jättää tarvittaessa kokonaan pois. Lomakkeesta on mahdollista ottaa käyttöön vain tarvittavat osiot, esimerkiksi ensimmäinen sivu kartoitusvaiheessa. Lomakkeen käyttö myös muissa ympäristöissä, kuin oppilaitoksessa on mahdollista, lomake on suunnattu koulutusta tai työtä vailla oleville henkilöille, mutta muokkaus muiden elämänalueiden pohdintaan on mahdollista.

Lisäksi työn aikana on tuloksena syntynyt ehdotus toimintamallista Turun ammatti-instituutille keskustelulomakkeen käytöstä, jotta opiskelija saa tarvittavan avun ennaltaehkäisevästi (liite 3). Malli on mahdollista ottaa käyttöön Turun ammatti-instituutissa ja lisäksi mallia on mahdollista soveltaa esimerkiksi muihin vastaaviin toisen asteen oppilaitoksiin tai nuorille palveluja tarjoavien tahojen käyttöön. Ehdotus syntyi asiantuntijaraadin keskustelujen pohjalta. Ehdotus toimintamalliksi on, että kolmannen vuoden opiskelijan kanssa tehtävä henkilökohtaisen osaamisen kehittämisen suunnitelmaa päivitettäessä opiskelijaa pyydetään täyttämään kehitetyn keskustelulomakkeen ensimmäinen sivu. Tässä osiossa opiskelija arvioi, missä hän tarvitsee ohjausta vai tarvitseeko lainkaan. Opiskelijan oman arvion perusteella keskustelun toteuttaja eli ryhmänohjaaja ohjaa opiskelijan eteenpäin opinto-ohjaajalle, kuraattorille tai molemmille. Tämän jälkeen ohjaustaho käy opiskelijan kanssa lomakkeen pohjalta toteutetun keskustelun. Tätä mallia on hankala arvioida, sillä sitä ei ole otettu käyttöön kehittämistyön aikana.

Työelämän ja koulutuksen muutoksissa on nuorta pystyttävä tukemaan myös muilla osa-alueilla, kuin opinnoissa tai työelämässä. Aiemmin työelämä ja ammatti määrittivät yksilön minuutta ja identiteettiä, nykyään työelämän vaihtelevuus on suurempaa. (Lairio & Puukari 2001, 94-101.) Keskustelulomake vastaa myös tähän ajankohtaiseen tarpeeseen. Nuorta tulisi tukea löytämään minuuttaan ja onnistumisiansa myös harrastuksista ja vapaa-ajasta sekä auttamaan näiden kytkemistä työelämään ja löytämään sitä kautta vahvuuksia itselleen. Harrastusten ja vapaa-ajan kautta nuori voi saada elämäänsä pysyvyyttä, jota nykyajan työelämä ei enää välttämättä kaikille tarjoa. Keskustelulomakkeen kysymysten avulla nuorta voidaan tukea löytämään elämästään osa-alueita, jotka tukevat hänen työllistymistään. Lähes kaikissa nuorten kanssa käydyissä keskusteluissa kävi ilmi, että nuoret eivät tunnista harrastuksista tulevia

vahvuuksiaan, eivätkä osaa yhdistää näitä työelämän vaatimuksiin ja tätä kautta löytää itsestään uusi puolia ja uusia vahvuuksia.

6.2 Kehittämistyön jatkumahdollisuudet

Kehittämistyön ominaisuuksiin kuuluu, että yleensä varsinainen kehittämistyö ja työn tuotoksen käyttöönotto tai levittäminen tehdään toisistaan erillisinä prosesseina. Kehittämistyön tuloksen juurruttaminen ja levittäminen halutun kohderyhmän käyttöön nähdään eri kokonaisuutena ja työ vaatii yleensä erillisen prosessin. Levittäminen voidaan nähdä myös tuotteistamisena ja kehitettävän prosessin mallintamisena. Mallintamisen on todettu edesauttavan uuden toimintatavan tai prosessin omaksumista ja käyttöönottoa. Käyttöönottoa tukee myös koulutukset sekä prosessin jatkokehittäminen käyttäjien kanssa. (Toikko & Rantanen 2009, 63.) Kehittämistyön yksi osa oli toimintamallin luominen, mutta levitystä tai juurruttamista ei työn aikana tehty. Levitystyö tai juurruttamistyö voisi olla positiivinen jatkumo tälle kehittämistyölle esimerkiksi hankkeen toimesta ja toisen opinnäytetyön aiheena.

Kehitettyä keskustelulomaketta on mahdollista hyödyntää myös muissa ohjaustilanteissa, kuin ammatillisessa oppilaitoksessa. Lomaketta voisi testata esimerkiksi lukioissa, sillä lukiolaisilla on edessään tulevan jatko-opintopaikan valinta valmistumisen nivelvaiheessa. Keskustelulomakkeen jatkokäyttö voisi olla mahdollista myös työllisyyspalveluissa ja erilaisissa palveluissa, joissa on tarpeen pohtia asiakkaiden kanssa tulevaisuutta ja ohjauksen tarpeita. Kehittämistyön tuotos eli keskustelulomake julkaistaan toimeksiantajan julkaisun liitteenä sekä internet-sivuilla sähköisenä versiona.

6.3 Kehittämistyön luotettavuus

Luotettavuuden arviointi kohdistuu tutkimusmenetelmiin ja tutkimusprosessiin. Kehittämistyön luotettavuutta arvioitaessa tulee vastaan monia ongelmia, kehittämistyö ei ole toistettavissa samalla tavalla enää uudestaan, vaikka ulkoiset olosuhteet olisivat samat. Lisäksi kehittämistyö etenee yleensä verrattain nopeasti ja esimerkiksi strukturoitujen kyselyjen luotettavuus kärsii prosessin nopeudesta. Kehittämistoiminnan luotettavuutta vähentää myös toiminnan sosiaalinen puoli, toiminta on usein kehittäjien ja muiden toimijoiden osallistumista ja sitoutumista ja sitoutumattomuus heikentää

luotettavuutta. Kehittämistoiminnan luotettavuutta ja tulosta tarkastellessa voidaan korostaa tiedon pragmaattista käsitystä, eli käyttökelpoisuutta. Pragmaattisen käsityksen mukaan tieto on tosi, jos se on käyttökelpoista ja kehittämistoimintaa arvioidessa on oleellista tulosten hyödynnettävyys sekä prosessin aikaisten havainnointien ja arvioiden hyödyntäminen prosessin etenemisessä. (Toikko & Rantanen 2009, 121-125.)

Kehittämistyöhön osallistuneet opiskelijat eivät aivan suoraan vastanneet sitä opiskelijaryhmää, joka tämän työn tuloksena saadun toimintamallin mukaisesti ohjautuisi käymään lomakkeen mukaisen keskustelun opinto-ohjaajan tai kuraattorin kanssa. Tämä luotettavuutta heikentävä ominaisuus on kehittämisprosessille ominaista. Kehittämistyössä opiskelijoiden valinta tehtiin kuitenkin opiskelijoiden ohjaustyössä toimivien asiantuntijoiden kanssa, jolloin heidän näkemyksensä keskusteluun tulevista opiskelijoista on tuonut työlle lisäarvoa ja tulokselle lisää luotettavuutta.

Kehittämistyön aikana opiskelijoille ei tehty alkukartoitusta yhtä tarkasti, kuin se olisi mahdollista tehdä ryhmänohjaajan käymässä keskustelussa. Osa keskusteluun tulleista opiskelijoista ei ollut suoranaisesti tämän keskustelun tarpeessa, vaikka työpaikkaa ei tässä vaiheessa opintoja ollutkaan selvillä. Tämä saattaa vaikuttaa keskustelun herättämien ajatusten arviointiin ja tätä kautta kehittämistyön arviointiin. Keskusteluun ohjautumisen peruste oli tässä tapauksessa työtilanteen tai jatkosuunnitelmien epäselvyys. Kaikki keskusteluun osallistuneet opiskelijat olivat jossain määrin tai paljon epävarmoja työllistymisensä, jatkosuunnitelmiansa tai avuntarpeensa suhteen. Alkukartoituksen hankaluus ja moniulotteisuus ovat todennäköisesti todellisuutta myös siinä tapauksessa, jos lomake otetaan käyttöön oppilaitoksessa, tähän pyrin saamaan hieman selkeyttä lomakkeella, jonka ryhmänohjaaja voi täyttää opiskelijalla ja valita ohjaustahon sen perusteella.

Kehittämistyössä luotettavuuden arviointiin otetaan mukaan myös työn käyttökelpoisuus, jota voidaan pitää yhtenä luotettavuuden mittarina. Kehittämistyössä tuotettu tieto on luonteeltaan käytännönläheistä ja tukee kehittämistä. (Toikko & Rantanen 2009, 121.) Käyttökelpoisuuden sekä käytännönläheisen toteuttamisen pyrin varmistamaan sillä, että työssä oli vahvasti mukana oppilaitoksessa ohjaustyötä tekeviä tahoja. Työn käyttökelpoisuus sekä konkreettinen tulos ja hyöty olivat myös itselleni tärkeä lähtökohta ja voimavarani työssä.

Keskustelulomakkeen kehittämistyöhön osallistui pieni joukko ohjauksen ammattilaisia, vaikka lomake lähetettiin huomattavasti suuremmalle joukolle. Pieni osallistujamäärä on

myös kehittämisprosessille ominaista, mutta suuremmalla osallistujamäärällä olisi lomakkeen kehittämistarpeesta saatu kattavampi näkemys. Toisaalta osallistujat olivat mukana vapaaehtoisesti, he olivat sitoutuneita ja halu osallistua ja kehittää omaa työtään ja saada lisää työkaluja oli olemassa, tämä taas lisää luotettavuutta kehittämisprosessissa.

Keskustelulomakkeen arvioinnissa opiskelijoilla käytin lyhyttä strukturoitua kyselylomaketta, osittain siksi, että strukturoitu lomake varmistaa kaikkien vastaajien vastausten yhtäläisyyden ja osittain siksi, että työn aikataulu ei antanut myöden tehdä arviointia haastatteluina. Lomake täytettiin hyvin pian keskustelun jälkeen, ei kuitenkaan samana päivänä, jolloin keskustelu ja sen tuomat ajatukset olivat opiskelijoilla vielä tuoreessa muistissa.

6.4 Eettisyys ja arvot nuoren kohtaamisessa

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentian ammattieettinen lautakunta on määrittänyt sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet, joissa kohtaamiseen liittyviä eettisiä periaatteita ovat muun muassa arvostavan vuorovaikutuksen luominen, itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, jokaisen ihmisen huomioonottaminen kokonaisuutena sekä ihmisen voimavarojen ja vahvuuksien huomioiminen (Talentia 2017). Näitä periaatteita pyrin parhaani mukaan noudattamaan työni kaikissa vaiheissa ja erityisesti keskusteluissa nuorten kanssa.

Arvostavan suhteen rakentaminen asiakkaaseen on osa ammattietiikkaa, arvostus, vastavuoroisuus ja dialogi luovat pohjan auttamiselle ja ohjaustyölle (Juusola 2017, 88). Opiskelijoiden kanssa käytyjen keskustelujen aikana pyrin luomaan lyhyessä vuorovaikutustilanteessa nuorta arvostavan ilmapiirin aidolla kuuntelulla ja arvostuksella. Pyrin luomaan tilan, jossa nuori kokee tulleen kuulluksi ja ymmärretyksi, vaikka kohtaaminen olikin kertaluontoinen.

Voimavarakeskeiseen työotteeseen liittyy oleellisesti eettinen periaate asiakkaan tekemien valintojen tukemisesta (Juusola 2017, 87). Tämä korostui erityisesti niissä ohjaustilanteissa, kun nuoren tavoitteet eivät aina olleet työelämässä ja opiskelujen jälkeisessä tulevaisuudessa, vaan saattoivat liittyä täysin muihin elämän alueisiin, kuten fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin. Vaikka kehitystyön tavoitteeksi oli määritelty työelämään siirtymisen tukeminen ja siihen liittyvät asiat saattoi keskustelu nuoren

kanssa kohdistua esimerkiksi fyysisen kunnan kohentamiseen tai parisuhteiden erilaisiin hankaluuksiin, sillä nuori itse määrittä keskustelun painopisteen ja tarvitsemansa ohjauksen. Näen, että kaikkien elämän osa-alueiden parissa saatu ohjaus vaikuttaa positiivisesti asiakkaan hyvinvointiin ja voimaantumisen tunteeseen ja tätä kautta myös työllistymiseen ja työelämään.

Ohjaustilanteessa ammattilaisen on oltava tietoinen omista arvoistaan ja ymmärtää ja hyväksyä oman arvomaailman ja asiakkaan arvomaailman eroavaisuudet, ohjaustyössä riskinä on, että ohjaaja tyrkyttää asiakkaalle omia arvojaan (Rostila 2001, 23-25). Tähän liittyen tiedostin keskusteluissa nuorten kanssa mahdollisuuden arvojen ristiriitaan, sillä olin törmännyt vastaavaan jo aiemmin. Omat arvoni ovat vahvasti työn tekemisen puolella ja omia arvojani vastaan sotii elämäntapa, jossa asiakas on valmis jättäytymään työn teosta, vaikka olisi kykenevä työhön. Tiedostin, että saatan kohdata nuoria, jotka ovat valmiita elämään yhteiskunnan tuella ja tulemaan toimeen pienellä rahalla sen sijaan, että haluaisivat tehdä työtä tulevaisuudessa. Riskinä oli, että tyrkyttäisin ehkä jopa huomaamattani nuorelle omia arvojani. En kuitenkaan kohdannut keskusteluissa nuorta, joka olisi ajatellut näin.

Hyvä tieteellinen käytäntö edellyttää, että tutkimuksissa käytetään eettisesti kestäviä tutkimusmenetelmiä ja tiedonhankintamenetelmiä, tutkijan on noudatettava rehellisyyttä ja tarkkuutta työssään ja tulosten esittämisessä (Vilkkä 2005, 30). Kehittämistyössä lähdekritiikki on osa työn eettistä näkökulmaa (Heikkilä ym. 2008, 44). Tämän työn aihe on ajankohtainen ja pyrin löytämään mahdollisimman tuoreita julkaisuja ja lähteitä sekä monipuolista kirjallisuutta. Työn aikana julkaistiin uusia tilastoja, jotka otin osaksi työn teoriapohjaa, vaikka edelliset julkaisut olivat jo käytössä. Työssä hyödynsin myös ohjauksen ammattilaisten ajankohtaista ja hiljaista tietoa sekä alan opettajan henkilökohtaista tiedonantoa.

6.5 Oppimisprosessi ja ammatillinen kasvu

Ammatillinen kasvu tarkoittaa työntekijän kasvua kohti laajempaa ammatillisuutta, kasvu on työntekijän omaa henkistä, psyykkistä, sosiaalista ja maailmankatsomuksellista muutosta. Sosiaalialalla iso osa ammatillista kasvua on myös ammattietiikan omaksuminen sekä oman ammatti-identiteetin luominen ja vahvistuminen sekä ammatti-identiteetin kasvaminen ja muuttuminen ammatillisuuden myötä. Sosionomin ammatillista kasvua voidaan tarkastella kompetenssien avulla. Sosionomin

kompetensseja ovat eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, palvelujärjestelmäosaaminen, yhteiskunnallinen analyysitaito, reflektiotaito, yhteisöllinen osaaminen sekä yhteiskunnallinen vaikuttaminen. (Mäkinen ym. 2011, 17-30.)

Kehittämistyön tarkoitus on vastata toimeksiantajan kanssa asetettuihin tavoitteisiin sekä saavuttaa sovitut tavoitteet ja tuottaa sovitut tuotokset. Kehittämistyön toteutus vaati minulta tuloksen ja toimeksiantajan asettamien tavoitteiden lisäksi oman oppimisen syventämistä ja erityisesti soveltamista. Oma kokemukseni sosionomiopintojen syventävän harjoittelun suorittamisesta Turun ammatti-instituutin kuraattoriharjoittelussa tämän opinnäytetyöprosessin aikana syvensi ymmärrystäni ja osaamistani ohjaustyöstä toisen asteen ammatillisessa oppilaitoksessa. Harjoittelujakson aikana sain parempaa näkemystä toisen asteen ammatillisen oppilaitoksen toiminnasta ja pääsin tekemään kehitystyötä ikään kuin sisältäpäin.

Kehittämistyön teoriapohja oli hyvin pitkälti määritetty jo aiemmin kehitetyn lomakkeen pohjalta, olisi ollut helpompaa pysyä enemmän valmiissa lomakkeessa, kuin tehdä näin suuria muutoksia. Muutokset olivat kuitenkin hyvin perusteltuja oppilaitoksen ohjauksen ammattilaisten sekä teoriapohjan perusteella. Lomakkeen pohjalta käytävä keskustelu on lähtökohtaisesti oppilaitoksessa luonteeltaan lyhyt ja kertaluontoinen, tarvittavat jatkokeskustelut voidaan käydä tämän keskustelun pohjalta tai opiskelija voidaan ohjata oikealle auttavalle taholle. Nämä reunaehdot pakottivat minut kääntämään lomakkeen teoriasuuntausta alkuperäisestä, asiantuntijaraadin ollessa kanssani yhtä mieltä ja heidän tukeksi päätöstäni. Tässä kohtaa prosessia tapahtui yksi isoista oppimisen kokemuksistani ja sain lisää varmuutta näkemykselleni ja varmuutta jatkaa työtä siihen suuntaan, johon koin sen kuuluvan.

Sosionomin opintojeni aikana olen keskittynyt aikuissosiaalityöhön, jossa pääpaino on yksilöohjauksessa. Näitä taitojani pääsin syventämään ja testaamaan kehitystyön aikana käymällä keskusteluita opiskelijoiden kanssa. Olen opintojeni aikana huomannut, että oma arvomaailmani painottuu asiakkaan itsemääräämisoikeuden kunnioittamiseen ja työotteeni asiakkaan omien kykyjen löytämiseen ja asiakkaan tarpeiden tunnistamiseen sekä niihin vastaamiseen. Tästä johtuen motivoiva sekä ratkaisu- ja voimavarakeskeinen työote oli minulle mieleinen. Lisäksi olen huomannut opintojeni aikana kiinnostavani huomiota erityisesti ennaltaehkäisevän työn merkityksellisyyteen. Tässä kehittämistyössä pääsin pureutumaan työttömyyttä ja syrjäytymistä ennaltaehkäisevään näkökulmaan ihmisen yhden elämän nivelvaiheen kohdalla, tämä loi työlle lisää merkitystä itselleni.

Henkilökohtaiset keskustelut opiskelijoiden kanssa olivat prosessin työläin vaihe. Keskustelut lisäsivät omaa kokemustani yksilöohjauksesta huomattavasti, jokainen kohtaaminen ja vuorovaikutus olivat erilaisia, vaikka lomake oli sama ja pyrin noudattamaan keskusteluissa aina samanlaista otetta, jotta opiskelijoiden arvioinnit olisivat mahdollisimman vertailukelpoisia. Ohjauksen tulevana ammattilaisena minun on osattava ottaa jokainen asiakas vastaan yksilönä ja luotava turvallinen ja luotettava vuorovaikutuksen ilmapiiri. Koin tässä onnistuvani kohtalaisen hyvin, suurin osa keskusteluun tulleista opiskelijoista kertoi avoimesti epävarmuuksistaan ja toiveistaan tulevaisuutensa suhteen. Vain muutama opiskelija oli pidättäytyväinen ja ennakkoluuloinen, eikä kokenut keskustelun tuottavan hänelle mitään ajatuksia ja vahvuutta tulevaisuutensa suhteen. Keskustelut antoivat minulle paljon harjoitusta ja kokemusta yksilötyöstä nuorten parissa.

LÄHTEET

6Aika: Duunipolku hankesuunnitelma 2017. Tekijän hallussa.

De Jong, P. & Berg, K. 2016. Ratkaisukeskeisen terapian oppikirja. Suom. B. Furman & A. Mattila. 3. painos. Helsinki: Lyhytterapiainstituutti Oy.

Gråsten-Salonen, H. & Mehtiö, M. 2017. Koulun sosiaalityö osana opiskeluhuoltoa. Teoksessa Kananoja, A., Lähteinen, M. & Marjamäki, P. (toim.) Sosiaalityön käsikirja. 4., uudistettu laitos. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Heikkilä, A., Jokinen, P. & Nurmela, T. 2008. Tutkiva kehittäminen. 1. painos. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Helminen, J. 2016a. Kolme näkökulmaa sosiaaliohjaukseen. Teoksessa Helminen, J. (toim.) Sosiaaliohjaus - lähtökohtia ja käytäntöjä. Helsinki: Otavan Kirjapaino Oy.

Helminen, J. 2016b. Sosiaaliohjaus palveluna ja työmuotona. Teoksessa Helminen, J. (toim.) Sosiaaliohjaus - lähtökohtia ja käytäntöjä. Helsinki: Otavan Kirjapaino Oy.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15., uudistettu painos. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy.

Huttunen, K. & Pekkarinen T. 2016. Näkökulma 21: Koulutuksen nivelvaiheet ja nuorten syrjäytyminen. Helsinki: Nuorisotutkimusseura ry.
<https://www.nuorisotutkimusseura.fi/nakokulma21>

Juusola, M. 2017. Sosiaalisten taitojen ohjaajan opas 1. 3. Painos. Porvoo: Koulutuskeskus Artemia.

Koski-Jännes, A., Riittinen, L. & Saarnio, P. 2008. Kohti muutosta. Motivointimenetelmiä päihde- ja käyttäytymisongelmiin. Jyväskylä: Gummerus.

Lairio, M. & Puukari, S. 2001. Muutoksista mahdollisuuksiin. Ohjauksen uutta identiteettiä etsimässä. Jyväskylän yliopisto: Koulutuksen tutkimuslaitos.

Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017. Annettu Helsingissä 01.01.2018. Saatavilla sähköisesti <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2017/20170531>

Lastensuojelulaki 417/2007. Annettu Helsingissä 13.04.2007. Saatavilla sähköisesti <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>

Liikanen, S-L. 2015. Palveluohjauksen käytäntöjä. Teoksessa Näkki, P. & Sayed, T. (toim.) Asiakastyön menetelmiä sosiaalialalla. Helsinki: Otavan Kirjapaino Oy.

Mattila, L. 2018. Henkilökohtainen tiedonanto. 20.10.2018.

Murphy, J. 2015. Ratkaisukeskeinen oppilashuoltotyö. Suom. S. Tuomi-Giddings. Helsinki: Lyhytterapiainstituutti Oy

Mäkinen, P., Raatikainen, E., Rahikka, A. & Saarnio T. 2011. Ammattina sosionomi. Helsinki: WSOYpro OY.

Näkki P. 2015. Motivoiva haastattelu ryhmäkuntoutuksessa. Teoksessa Näkki, P. & Sayed, T. (toim.) Asiakastyön menetelmiä sosiaalialalla. Helsinki: Otavan Kirjapaino Oy.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018a. Ammatillisen koulutuksen reformi. Viitattu 10.8.2018. <https://minedu.fi/amisreformi>

- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018b. Ammatillisen koulutuksen reformi, usein kysyttyä uudesta ammatillisen koulutuksen laista. Viitattu 23.8.2018. <https://minedu.fi/usein-kysyttya-amisreformi>
- Opetushallitus 2018a. Ammatillinen koulutus. Viitattu 10.8.2018. https://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus
- Opetushallitus 2018b. Reformin tuki. Rahoitustiedot. Viitattu 10.8.2018. https://www.oph.fi/reformintuki/rahoitus_ja_tiedonkeruu/rahoitustiedot
- Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki 1287/2013. Annettu Helsingissä 30.12.2013. Saatavilla sähköisesti <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2013/20131287>
- Pesonen, A-E. & Laine, T. 2016. Sosiaaliohjaus koulujen sosiaalisessa työssä. Teoksessa Helminen, J. (toim.) Sosiaaliohjaus - lähtökohtia ja käytäntöjä. Helsinki: Otavan Kirjapaino Oy.
- Rostila, I. 2001. Tavoitelähtöinen sosiaalityö – Voimavarakeskeisen ongelmanratkaisun perusteet. Jyväskylä: Kopijyvä Oy.
- Rönkkö, L. 2008. Ratkaisu- ja voimavarakeskeinen näkökulma vuorovaikutuksessa. Teoksessa Vilén, M.; Leppämäki, P. & Ekström, L. 2008. Vuorovaikutuksellinen tukeminen. 3. uudistettu painos. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.
- Sayed, T. 2015. Ohjaus keskusteluun perustuvana menetelmänä. Teoksessa Näkki, P. & Sayed, T. (toim.) Asiakastyön menetelmiä sosiaalialalla. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Sopo ry 2019. Suomen opinto-ohjaajat ry: opinto-ohjaajien työtehtävät eri kouluasteilla. Opinto-ohjaaja -lehti, 1/2019. Viitattu 23.3.2019. https://issuu.com/opinto-ohjaaja-ammattilehti/docs/opinto-ohjaaja_1_2019_web
- Sosiaalihuoltolaki 1301/2014. Annettu Helsingissä 30.12.2014. Saatavilla sähköisesti <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141301>
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2017. Sosiaalihuoltolain soveltamisopas. Viitattu 10.1.2019. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80391/05_17_Sosiaalihuoltolain%20soveltamisopas.pdf
- Suomen virallinen tilasto (SVT) 2017. Sijoittuminen koulutuksen jälkeen 2015. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 10.8.2018. Saatavilla: https://www.stat.fi/til/sijk/2015/sijk_2015_2017-01-26_tie_001_fi.html
- Suomen virallinen tilasto (SVT) 2018. Ammatillinen koulutus 2017. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 29.1.2019. Saatavilla: https://www.tilastokeskus.fi/til/aop/2017/aop_2017_2018-09-27_tie_001_fi.html
- Suomen virallinen tilasto (SVT) 2019. Sijoittuminen koulutuksen jälkeen 2017. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 29.1.2019. Saatavilla: https://www.stat.fi/til/sijk/2017/sijk_2017_2019-01-24_tie_001_fi.html
- Talentia ry. 2017. Arki, arvot ja etiikka - Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. Helsinki: PunaMusta Oy.
- Tammilehto, M. 2018. Ammatillisen koulutuksen reformi. Viitattu 10.8.2018. Opetus- ja kulttuuriministeriö. <https://minedu.fi/amisreformi>
- Tampereen seudun ammattiopisto 2018. Ohjaus ja tuki. Viitattu 10.8.2018. <https://www.tredu.fi/opiskelu/ohjaus-ja-tuki.html>
- Terveystieteiden tutkimuskeskus 2018. Nuorten syrjäytyminen. Viitattu 23.3.2019. https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/tyon_tueksi/nuorten-syrjaytyminen

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. 3. korjattu painos. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Turun ammatti-instituutti 2018a. Valmistumisen jälkeen?. Viitattu 10.8.2018. <http://www.turkuai.fi/turun-ammatti-instituutti/opiskelijalle-2/valmistumisen-jalkeen>

Turun ammatti-instituutti 2018b. Opinto-ohjaus. Viitattu 10.8.2018. <https://www.turkuai.fi/turun-ammatti-instituutti/opiskelijalle/tukipalvelut/opinto-ohjaus>

Turun ammatti-instituutti 2018c. Viitattu 10.8.2018. <http://www.turkuai.fi/turun-ammatti-instituutti/opiskelijalle/tukipalvelut/kuraattori>

Vilén, M.; Leppämäki, P. & Ekström, L. 2008. Vuorovaikutuksellinen tukeminen. 3. uudistettu painos. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

Vogt, I. 2016. Voimavarakeskeinen lähestymistapa sosiaaliohjauksessa. Teoksessa Helminen, J. (toim.) Sosiaaliohjaus - lähtökohtia ja käytäntöjä. Helsinki: Otavan Kirjapaino Oy.

Vänskä, K., Laitinen-Väänänen, S., Kettunen, T. & Mäkelä, J. 2011. Onnistuuko ohjaus? Sosiaali- ja terveysalan ohjaustyössä kehittyminen. Helsinki: Edita Prima.

Työllisyyspalvelun keskustelulomake (19.9.2018)

1 (5)

TYÖNHAKIJAN HAASTATTELULOMAKE

Päiväys

Taustatiedot

Sukunimi	Etunimet	Henkilötunnus

Mikä on keskeisin koulutuksesi?

Oppilaitos	Koulutus tai tutkinto	Koulutuksen kesto	Päättymisvuosi

Mikä on keskeisin työkokemuksesi?



Työnantaja	Tehtävä tai tehtävät	Työsuhteen kesto	Päättymisvuosi

Mitä muita kuin em. koulutuksissa ja työsuhteissa hankittuja tietoja, taitoja ja osaamista sinulla on (esim. kotona ja harrastuksissa hankitut tiedot, taidot ja osaaminen)?

2 (5)

Nykytilanne ja tavoitteet

Millaisena koet elämäntilanteesi tällä hetkellä? Merkitse rastilla.

- (1)  (2)  (3)  (4)  (5) 
-

Mitkä ovat tärkeimmät tavoitteet elämässäsi lähiaikoina ja lähivuosina? Merkitse rastilla.

- (01) ammatillisen tai muun koulutuksen hankkiminen
- (02) ammatillisten suunnitelmien selkiyttäminen
- (03) arkielämän hallitseminen
- (04) asumisen järjestäminen
- (05) eläkkeelle siirtyminen
- (06) kuntoutuminen tai kuntoutusvaihtoehtojen selvittäminen
- (07) lasten hoitaminen tai lapsista huolehtiminen
- (08) menetyksestä toipuminen
- (09) muutto toiselle paikkakunnalle
- (10) muutto ulkomaille tai oleskelu ulkomailla
- (11) parisuhteen tai perhetilanteen selvittäminen
- (12) psyykkisen kunnon kohentaminen
- (13) päihderiippuvuudesta tai muusta riippuvuudesta irrottautuminen
- (14) rikoskierteestä irrottautuminen
- (15) sairaan tai ikääntyneen omaisen huolto tai hoitaminen
- (16) sairauksien hoito tai sairauksista toipuminen
- (17) sosiaalisten suhteiden selvittäminen
- (18) suomen kielen taidon kehittäminen
- (19) taloudellisen tilanteen selvittäminen
- (20) terveydentilan tai toimintakyvyn kohentaminen
- (21) tietotekniikkataitojen kehittäminen
- (22) työllistymistä edistäviin palveluihin tai toimenpiteisiin osallistuminen
- (23) työnhakutaitojen kehittäminen
- (24) työpaikan hankkiminen
- (25) uusien taitojen oppiminen tai hankittujen taitojen kehittäminen
- (26) vankeusrangaistuksen tai yhdyskuntapalvelun suorittaminen
- (27) vapaaehtoistyöhön tai talkootyöhön osallistuminen
- (28) varusmies- tai siviilipalveluksen suorittaminen
- (29) yritystoiminnan aloittaminen
- (30) En tiedä.
- (31) Ei tavoitteita.
- (32) Muu tai muut tavoitteet. Mikä tai mitkä?

Mitä näistä tavoitteista haluaisit saavuttaa lähimmän vuoden aikana? Merkitse numeroin edeltä.

3 (5)

Missä tehtävissä tai millä alalla tavoitteenasi on työskennellä tulevaisuudessa?

Millä tai millaisella työnantajalla tavoitteenasi on työskennellä tulevaisuudessa?

Mitä tai millaista koulutusta mahdollisesti tarvitset, jotta voit työskennellä tavoitteenasi olevissa tehtävissä tai alalla?

Mitä hyötyä tavoitteiden saavuttamisesta sinulle olisi? Mitä hyvää saat, kun saavutat tavoitteesi?

Mitä haittaa tavoitteiden saavuttamisesta sinulle mahdollisesti olisi? Mistä joudut luopumaan, jotta saavutat tavoitteesi?

4 (5)

Voimavarat ja rajoitteet

Mitkä asiat auttavat tai tukevat sinua tavoitteidesi saavuttamisessa?

Mitkä asiat estävät tai rajoittavat sinua tavoitteidesi saavuttamisessa?

Tavoitteiden saavuttaminen

Kuvittele tilanne, että olet saavuttanut tavoitteesi. Millainen tilanne se olisi?

Mitä pitäisi tapahtua ja mitä voisit itse tehdä, jotta saavuttaisit tavoitteesi?

5 (5)

Mitä olet tähän mennessä itse tehnyt saavuttaaksesi tavoitteesi?

Mitä voisit itse tehdä seuraavaksi saavuttaaksesi tavoitteesi?

Millä tavoin työllisyyspalvelut ja muut julkiset palvelut voisivat auttaa sinua parhaiten tavoitteidesi toteuttamisessa?

Työnhakijan allekirjoitus

Valmis keskustelulomake

1 (4)

MITÄ KOULUN JÄLKEEN?

Päiväys

Taustatiedot

Sukunimi	Etunimet

Oletko ollut palkkatöissä, missä?

Työnantaja	Tehtävä tai tehtävät	Työsuhteen kesto

Missä olet ollut työelämässä oppimisen jaksoilla?

Työnantaja	Tehtävä tai tehtävät	Työssäoppimisen kesto

Mitä muuta, kuin työssä hankittua osaamista ja taitoja sinulla on?
Kerro esimerkiksi harrastukset tai mitä teet vapaa-ajalla?

|

Nykytilanne ja tavoitteet

Millaisena koet elämäntilanteesi tällä hetkellä? Merkitse rastilla.



Mitkä ovat tärkeimmät tavoitteet elämässäsi lähiaikoina ja lähivuosina? Merkitse rastilla.

- (01) ammatillisen koulutuksen loppuun saattaminen
- (02) ammatillisten suunnitelmien selkiyttäminen
- (03) suomen kielen taidon kehittäminen
- (04) työnhakutaitojen kehittäminen
- (05) työpaikan hankkiminen
- (06) uusien taitojen oppiminen tai hankittujen taitojen kehittäminen

- (07) arkielämän hallitseminen
- (08) asumisen järjestäminen
- (09) muutto toiselle paikkakunnalle tai ulkomaille
- (10) parisuhteen tai perhetilanteen selvittäminen
- (11) taloudellisen tilanteen selvittäminen
- (12) sosiaalisten suhteiden selvittäminen

- (13) psyykkisen kunnon kohentaminen
- (14) terveydentilan tai toimintakyvyn kohentaminen

- (15) varusmies- tai siviilipalveluksen suorittaminen
- (16) yritystoiminnan aloittaminen

- (17) En tiedä.
- (18) Ei tavoitteita.
- (19) Muu tai muut tavoitteet. Mikä tai mitkä?

Mitä näistä tavoitteista haluaisit saavuttaa tulevan vuoden aikana?

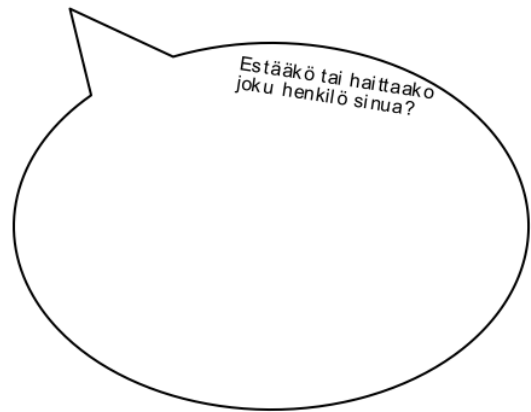
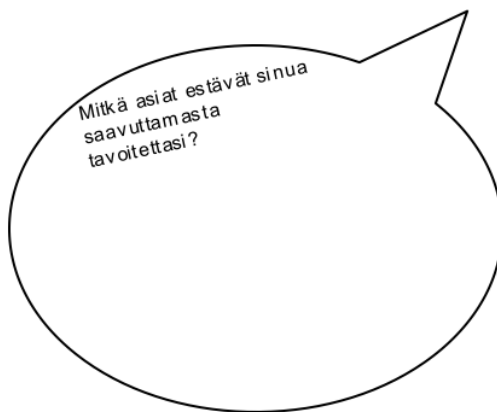
Jos tavoitteenasi on työpaikan hankkiminen, niin missä työtehtävissä tai millä alalla haluat työskennellä?

3 (4)

Tästä eteenpäin pidä mielessä yksi tai kaksi tärkeintä tavoitettasi ja pohdi niiden saavuttamista.



Voimavarat ja esteet



Mitä hyötyä tavoitteen saavuttamisesta on?

Listaa niin monta asiaa, kuin keksit.

Hyödyt:

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

Mitä seuraavaksi?

Pohdi aikajanalla avulla, mitä olet jo tehnyt saavuttaaksesi tavoitteesi.
Lähde liikkeelle siitä hetkestä, kun aloitit koulun ja listaa jo tapahtuneita hyviä asioita.

_____ →
Koulun aloitus Nyt

Pohdi aikajanalla avulla, mitä voisit tehdä saavuttaaksesi tavoitteesi.
Kirjoita tavoitteesi näkyviin ajatuskuplaan.
Lähde liikkeelle tästä päivästä ja mieti mitä voisi tapahtua vuoden aikana?



_____ →
Nyt Vuoden kuluttua

Koulun tuki

Mitä tukea tai apua haluat saada koululta?

- (01) työnhaku tai työnhakutaitojen kehittäminen
- (02) asunnon hakuun
- (03) opintojen loppuun saattaminen
- (04) sosiaalisten suhteiden selvittäminen
- (05) taloudellisen tilanteen selvittäminen
- (06) terveydentilan tai toimintakyvyn kohentaminen
- (07) arkielämän hallitseminen
- (08) En koe tarvitsevani apua koululta
- (09) Johonkin muuhun, mihin?

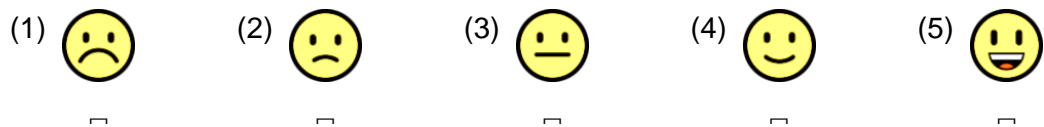
Ehdotus toimintamallista

Nykytilanteen kartoitus: Ohje ryhmänohjaajalle

- Opiskelija täyttää Nykytilanteen kartoitus -lomakkeen esimerkiksi henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman keskustelussa viimeisen opiskeluvuoden alkupuolella.
-
- Lomake on suunnattu opiskelijoille, jotka ovat valmistumassa ammattiin vuoden kuluessa. Lomaketta voi käyttää myös muissa opintojen vaiheissa.
-
- Mikäli opiskelija kokee tarvitsevänsä apua tavoitteiden saavuttamisessa tai hänellä ei ole tietoa miten tavoitteeseen voi päästä, opiskelija voidaan ohjata ohjauksen ja tukipalveluiden piiriin.
 - Kohdat 1-6: Opinto-ohjaaja
 - Kohdat 7-12: Kuraattori
 - Kohdat 13-14: Terveystoimittaja
 - Kohdat 15-16: Opinto-ohjaaja
 - Kohdat: 17-18: Kuraattori / Opinto-ohjaaja / Terveystoimittaja
- Mikäli opiskelija kokee, että hänellä ei ole tavoitteita tai hänellä on näköalattomuutta tulevaisuuden suhteen, ohjaustaho riippuu opiskelijan kokonaistilanteesta.

Nykytilanteen kartoitus

Millaisena koet elämäntilanteesi tällä hetkellä? Merkitse rastilla.



Mitkä ovat tärkeimmät tavoitteet elämässäsi lähiaikoina ja lähivuosina? Merkitse rastilla.

- (01) ammatillisen koulutuksen loppuun saattaminen
- (02) ammatillisten suunnitelmien selkiyttäminen
- (03) suomen kielen taidon kehittäminen
- (04) työnhakutaitojen kehittäminen
- (05) työpaikan hankkiminen
- (06) uusien taitojen oppiminen tai hankittujen taitojen kehittäminen

- (07) arkielämän hallitseminen
- (08) asumisen järjestäminen
- (09) muutto toiselle paikkakunnalle tai ulkomaille
- (10) parisuhteen tai perhetilanteen selvittäminen
- (11) taloudellisen tilanteen selvittäminen
- (12) sosiaalisten suhteiden selvittäminen

- (13) psyykkisen kunnon kohentaminen
- (14) terveydentilan tai toimintakyvyn kohentaminen

- (15) varusmies- tai siviilipalveluksen suorittaminen
- (16) yritystoiminnan aloittaminen

- (17) En tiedä.
- (18) Ei tavoitteita.
- (19) Muu tai muut tavoitteet. Mikä tai mitkä?

Mitä näistä tavoitteista haluaisit saavuttaa tulevan vuoden aikana?

Arviointikysely

Arviointikysely

Olet osallistunut keskusteluun, jossa olet pohtinut tulevaisuuden suunnitelmiasi ja tärkeimpiä tavoitteitasi. Vastaa nyt seuraaviin kysymyksiin siitä, miten koit keskustelun.

Arvio asteikolla 1-5 seuraavia väittämiä

5. täysin samaa mieltä
4. jokseenkin samaa mieltä
3. ei samaa eikä eri mieltä
2. jokseenkin eri mieltä
1. täysin eri mieltä

<u>Ennen keskustelua</u>	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
Tiesin jo ennen keskustelua, mikä on tärkein tavoitteeni seuraavan vuoden aikana	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tiesin jo ennen keskustelua, mikä on seuraava askel kohti tavoitettani	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tiesin jo ennen keskustelua, että harrastukseni tai vapaa-aikani tukee tavoitteitani	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tiesin, jo ennen keskustelua, mitä kaikkea apua koulu voi tarjota tavoitteeni saavuttamiseksi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<u>Keskustelun jälkeen</u>	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
Keskustelu selkeytti tavoitteitani tulevaisuuden suhteen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tiedän nyt, mikä on seuraava askel kohti tavoitettani	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Huomasin, että vapaa-aika tai harrastukset voivat tukea minua tavoitteeni saavuttamisessa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Löysin omasta elämästäni tavoitettani tukevia asioita	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tiedän nyt keneltä tai mistä voin saada apua, jos tarvitsen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Olen pohtinut keskustelussa nousseita asioita myös keskustelun jälkeen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Mikä asia jäi eniten mieleesi keskustelun jälkeen?
