

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistalenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Jussila, A., Lahtinen, J. & Jokinen, T. (2020) Maita ohoi! CGEC-hanke vei vieraille maille. TAMKjournal, 27.10.2020.

URL: <https://tamkjournal.tamk.fi/maita-ohoi-cgec-hanke-vei-vieraille-maille/>

Maita ohoi! CGEC-hanke vei vieraille maille

in [Ammatillinen opettajankoulutus](#) · [Kehittäminen ja soveltava tutkimus](#) — 27 loka, 2020

TAMK on koordinoanut vuosina 2018–2020 CGEC (Career Guidance in European Context) -hanketta, joka oli osa Erasmus+-ohjelmaa. Hankkeen tavoitteena oli vahvistaa suomalaisten ohjausammattilaisten käsitystä uraohjauksesta eurooppalaisessa toimintaympäristössä. Osanottajat osallistuivat viikon liikkuvuusjaksoon Tšekissä, Virossa, Ranskassa tai Italiassa. Hankkeella tuettiin ammatillista kehittymistä, lisättiin ohjaustoimijoiden kansainvälisyysosaamista, pyrittiin kehittämään ohjaustoiminnan analysointi-, arviointi- ja vertailutaitoa sekä lisättiin valmiuksia aktivoida oman organisaation ohjaustoiminnan kehittämistä ja kansainvälistymistä. Artikkelissa hankkeen toimijat, lehtorit Ari Jussila ja Juha Lahtinen sekä hankkeen projektipäällikkö Teemu Jokinen, esittelevät hankkeeseen osallistuneiden opinto-ohjaajien kokemuksia vaihto-ohjelmasta.

Kirjoittajat: Ari Jussila, Juha Lahtinen ja Teemu Jokinen

Vaihtojen taustalta

Tuleeko meidän kaikkien olla suomalaisia? Tuo provosoiva kysymys nousi esiin erään kuvan (Vartiainen 2019) pohjalta vaihto-ohjelman orientaatiopäivässä. Keskustelimme osallistujien kanssa kulttuurienvälisyydestä, kulttuuristen erojen ymmärtämisestä ja siitä, millaisia eväitä meistä itse kukin reppuunsa saa kulkiessaan vieraassa ympäristössä avoimin silmin.

Olemme kuulleet joidenkin suomalaisten vierailijoiden keskittyneen ulkomaanmatkoillaan toimintatapojen kriittiseen tarkasteluun ja vertailuun sillä asenteella, että oma maa olisi mansikampi. Kulttuuristen erojen ja rikastavuuden huomaaminen vaatii pysähtymistä, kriittistä reflektiota ja kokemusten puntarointia vertaisryhmän kanssa. Tästähän lopulta ohjauksessakin on kysymys – oman käsityksen, vahvuuksien ja veyniskohdeiden sovittamisesta siihen toimintaympäristöön, missä kulloinkin vaikuttaa.

Meitä opetetaan usein ajattelemaan hyötyä ja tuloksia. Mitä enemmän ja nopeammin, sen parempi. Mitä hyötyä toiminnalla saavutetaan? Miksi opon kannattaa matkustaa?

Kun kohtaamme eri maasta, koulutusjärjestelmästä ja erilaisesta kulttuurista tulevan henkilön, joudumme samalla kohtaamaan ennako-oletuksemme. Ohjauksen järjestäminen eri maissa, koulutusjärjestelmien erot sekä käsitys ohjaamisesta ja oppimisesta luovat automaattisesti haasteen sille, miten yhteistä ymmärrystä on haettava ja samanaikaisesti tiedostettava taustalla vaanivat ajattelujen ja oletusten erot. Mitään ei voi olettaa todeksi ainoastaan oman näkökulman perusteella. Opinto-ohjaajalle tämä on aina hieno kokemus ja muistutus siitä, miten ohjaustilanteissa on huomioitava se, että molemmat osapuolet tuovat omat oletuksensa mukanaan ja niistä on päästävä yhteisen ymmärryksen kentälle. Tämä toteutuu hyvin näissä toteutetuissa kv-vaihdossa. Edellä kuvattua vahvistaa Patton ja McMahon (2006) uraohjauksen systeemitoreettinen kehikko. Se korostaa, että sekä ohjaaja että ohjattava ovat osa omaa systeemiään ja systeemi tulee ohjaustilanteeseen aina mukaan. Systeemi koostuu eri tekijöistä, ja kulttuuriset osat vaikuttavat niihin merkittävästi.

Yksi opinto-ohjaajan tehtävistä on ohjata opiskelijaa valinnoissa ja avata vaihtoehtoja. Vaikka korona on sulkenut rajoja, tilanne on toivottavasti tilapäinen. Opiskelijat ovat valmiimpia valitsemaan opintoja ulkomailla, vaihtojaksoja tai työskentelyä muuallakin kuin lähiympäristössä. Kun opinto-ohjaaja on itse nähnyt ja kohdannut erilaisia toimintakulttuureja, -tapoja ja koulutusta, on hänellä tietoa ja kokemusta ohjauksen pohjaksi. Vähintään hän tietää, mistä tietoa löytää.

Kokemuksen jälkeinen pohdiskelu on usein jopa välttämättömäksi koettu tapa oppia. Jotta pohdiskelu mahdollistuu, tarvitaan kokemuksia. Yhteistoiminnallisesta näkökulmasta reflektio vahvistaa oppimista, jos se on mahdollista tehdä vertaisryhmässä. (Mm. Kolb 1984; Johnson & Johnson 1994.)

Miksi mennä merta edemmäs?

Kun ohjaajalla on positiivinen näkemys vaihdoista, opinnoista tai työskentelystä Suomen ulkopuolella, hän osoittaa näitä vaihtoehtoja useammin myös ohjattavalle. Hän tarjoaa niitä normaaleina vaihtoehtoina ja rohkaisee ohjattavaa tarttumaan tilaisuuksiin. Oppilaitoksissa tai organisaatioissa, joissa kv-vaihtoehdot ovat poikkeuksia tai harvinaisia, ohjauksessa ei näitä mahdollisuuksia tuoda siinä määrin esille kuin enemmän kansainväliseen toimintaan suuntautuneissa. Tämä on ymmärrettävää, sillä toimintaamme ohjaavat totutut tavat. Jos vaihtoehtoja ei mainita, ei niitä osata myöskään valita. Opinto-ohjaaja voi olla luomassa uutta kv-toimintaan positiivisesti suhtautuvaa toimintaa sekä esitellä tietoon ja kokemukseen perustuvia vaihtoehtoja.

Miten ohjaajan osaaminen vahvistuu vaihtojaksojen aikana? Usein ohjaus kuvataan ohjaajan ja ohjattavan välisenä keskusteluna tai dialogina. Kun tulemme ohjaustilanteeseen, tuomme mukanaamme historiamme, oletuksemme, mielikuvamme ja kokemuksellisen tietomme. Keskustelun toisella osapuolella on samanlainen ”selkäreppu” mukanaan. Kun kohtaamme toisen henkilön, projisoimme usein omia ennako-oletuksiamme keskusteluun. Pahimmillaan keskustelemme peilin kanssa. Emme voi vapautua kokemuksistamme ja/tai historiastamme, mutta voimme olla tietoisia siitä, että ne vaikuttavat toimintamme taustalla.

Miten oman organisaationi uraohjaus toimii? Sanonnan mukaan joskus on hyvä mennä kauas nähdäkseen lähelle. Hankkeessamme tämä toteutui hienosti. Matkustamalla ja ”benchmarkkaamalla” voimme arvioida oman oppilaitoksemme toimintaa suhteessa muihin ja vertailun avulla voimme nähdä omaa toimintaamme uusin silmin. Se auttaa näkemään asioita, jotka toimivat, mutta myös löytämään kehittämisideoita omaan työympäristöön.

Toteutuksen yksi vahvuus olivat kanssamatkustajat. Useampi kokija kiinnittää huomioita eri asioihin tai tarkastelee niitä eri näkökulmista. Matkatiimeiltä toivottiin yhteistä aikaa reflektointiin ja keskusteluun, ja näin myös tapahtui. Oppiminen vaatii aikaa ja pohdintaa. Parhaimmillaan oppiminen on silloin, kun omia ajatuksia tarkastellaan muiden kanssa.

Osallistujien kokemuksia vaihdosta ja sen vaikutuksista

”Olemme saaneet tänään erittäin kokonaisvaltaisen kuvan paikallisesta koulutusjärjestelmästä, opettajien ja opinto-ohjaajien koulutuksesta, ohjauksen resursseista sekä opiskelijoiden erityistarpeiden tukemisesta. Ohjauksen ideologia ja menetelmät ovat aika samantyyppisiä kuin Suomessa Tuntimäärä koetaan liian pieneksi. Lisäksi erilaiset

sosiaaliset ongelmat ja mielenterveysongelmat ovat lisääntyneet nuorilla ja mm. näiden asioiden takia yksilöllistä opinto-ohjausta tarvittaisiin enemmän...”

”... nykyään painopiste uraohjauksessa. Toiminnan tavoitteena elinikäinen ohjaus sisältäen erilaisten uraohjausmenetelmien kehittämistä mm. erilaiset oppaat lapsille, maaseudun naisille. Järjestävät maahanmuuttajille vielä jonkin verran esim. kielikoulutuksia. Myös opettajien koulutusta järjestetään. Koetaan, että ammatilliselle puolelle ei olisi ura/opinto-ohjaukselle tarvetta, koska nuoret ovat jo siinä vaiheessa valinneet oman uransa.”

”Onko Suomessa tehokkuuden ilmapiiri ja kiirepuhe yleistä? Ranskassa ja Italiassa kiireettömyys näkyi arjessa ja työntekijöiden kohtaamisissa. Onko siellä resursseja enemmän? Joissakin oppilaitoksissa hienoa oli opettajien läsnäolo pidemmillä tauoilla opiskelijoiden kanssa samoissa tiloissa pelaten ja kahvitellen. Mahdollistaa spontaaneja ohjaustilanteita. Suomessa Tšekkiin verrattuna asiat hyvin ohjausresurssien suhteen.”

”Pienryhmässä tulee reflektointia ja keskusteluissa erilaisia näkökulmia reissun aikana (verrattuna yksin reissaamiseen). Tämä sekä kohdemaata ajatellen että ohjauksesta eri puolilta Suomea (ryhmäläisten oman työn kautta).”

”Suomessa on aika kehittynyt ohjausjärjestelmä ja siihen tehtävään koulutettu henkilökunta. Kiire on usein asennekysymys ja osittain ’rakennettu’ asia. Mikä asia on sellainen, joka todella on pakko tehdä tänään? Ei juuri mikään. Luterilainen työmentaliteetti vie usein ilon työn tekemisestä. Italiassa opiskelijoiden kohtaamiseen oli paljon aikaa ja halua.”

”Samaa työtä voi tehdä monella eri tavalla. Kulttuurituntemus on merkittävästi parantunut. Ryhmässä toimimisen hyödyt ja ilot. Toisiin tukeutuminen. Ei tarvitse tehdä itse kaikkea. Muistan pitää uraohjauksen näkökulman kirkaana mielessä. Tiedän selviytyväni, vaikka lentokentälle tullessa ei olisikaan majoitusta ja löytäisin perille, vaikka en ennalta tuntisi kaupunkia. Arvostan sitä, miten ohjaus ja opinto-ohjaus on Suomessa järjestetty ja arvostettu, pitkät perinteet, ja koulutus. Avoimempi suhtautuminen nuoriin.”

Entäs sitten tulevaisuus?

Vaihdot toteutettiin keväällä ja syksyllä 2019 sekä keväällä 2020. Vuoden 2019 vaihdot neljään maahan (Italia, Viro, Ranska ja Tšekki) sujuivat suunnitelmien mukaan, kun taas keväällä 2020 kaikki oli toisin.

Ohjauksen kentällä on totuttu siihen, että niin ohjauksen kuin ohjattavien viitekehykset, tilanteet ja tulevaisuuden näkökulmat saattavat muuttua nopeasti. Puhutaan Talebin (2007) mukaan mustista joutsenista, yllättäen ilmestyvistä haasteista, joiden ilmestyminen on epätodennäköistä. Tällainen musta joutsen purjehti myös vaihtosuunnitelmiemme merelle. Vain yksi suunnitelluista vaihdoista kyettiin toteuttamaan keväällä 2020 ja sekin aivan rajoitusten partaalla. Ranskaan matkustaneet ehtivät vielä vierailemaan jopa lentokonetehtaalla, jonka toiminta niin ikään muuttui radikaalisti seuraavien kuukausien aikana.

Keväällä 2020 hankkeen loppuwebinaarissamme käsitelimmekin äkillisten muutosten vaikutuksia ohjaustyötä tekevien ammatillisiin vaatimuksiin, kuten nopean muutoksen

vaatimaan resilienssiin. Riippumatta muutoksista maailma menee aina ajassa eteenpäin, ja radikaaleilta tuntuvien muutosten aikana ohjauksen merkitys korostuu. Puhuimme bifurkaatiosta: patoaminen ei lopeta veden matkaa, sille täytyy vain etsiä vaihtoehtoisia suuntia. Näiden suuntien etsimisen apuna on varmasti laaja näkemys siitä, miten ohjausta järjestetään oman maan rajojen ulkopuolella.

Lähteet

Johnson, D. & Johnson, R. 1994. An Overview of Cooperative Learning. Teoksessa Thousand, J., Villa, A. & Nevin, A. (toim.) 1994. Creativity and Collaborative Learning. Baltimore: Brookes Press. Luettu 21.4.2020. https://www.ioe-rdnetwork.com/uploads/2/1/6/3/21631832/johnson_and_johnson_an_overview_of_cooperative_learning.pdf

Kolb, D. 1984. Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Patton, W. & McMahon, M. 2006. The Systems Theory Framework of Career Development and Counseling: Connecting Theory and Practice. International Journal for the Advancement of Counselling 28 (2), 153–166. Luettu 21.4.2020. https://eprints.qut.edu.au/2621/1/2621_1.pdf

Taleb, N. 2007. Musta joutsen: Erittäin epätodennäköisen vaikutus. Helsinki: Terra Cognita.

Vartiainen, P. 2019. Mitä väliä kielellä. Luento. Kielitietoisuusseminaari 22.11.2019. Tampereen ammattikorkeakoulu. Tampere.

Kirjoittajat

Ari Jussila, lehtori, Pedagogiset ratkaisut, TAMK,
ari.jussila@tuni.fi
Asiantuntijuusalueet: ohjaus, ammatillinen koulutus

Juha Lahtinen, lehtori, jatkuvan oppimisen päällikkö, Pedagogiset ratkaisut, TAMK,
juha.lahtinen@tuni.fi
Asiantuntijuusalueet: ohjaus, oppiminen

Teemu Jokinen, erikoissuunnittelija, Laadunhallinta ja toiminnanohjaus, TAMK,
teemu.jokinen@tuni.fi
Asiantuntijuusalueet: projektinhallinta, hallinto

Kuvituskuva: Unsplash/Marcin Skali