

Suvi Enonkoski

# OHJAAJANA SALPAUKSESSA

Taitovalmentajien kokemuksia omista  
työrooleista ja ohjaajuudesta

Opinnäytetyö

Humanistisen alan ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Nuorisokasvatuksen johtamisen ja kehittämisen koulutus  
(ylempi amk)

2021



**Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu**

<b>Tekijä</b>	<b>Tutkintonimike</b>	<b>Aika</b>
Suvi Enonkoski	Yhteisöpedagogi (YAMK)	toukokuu 2021
<b>Opinnäytetyön nimi</b>		93 sivua 10 liitesivua
Ohjaajana Salpauksessa Taitovalmentajien kokemuksia omista työrooleista ja ohjauksesta		
<b>Toimeksiantaja</b>		
Koulutuskeskus Salpaus -kuntayhtymä		
<b>Ohjaaja</b>		
Pekka Penttinen		
<b>Tiivistelmä</b>		
<p>Ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden ohjaustarpeet ovat lisääntyneet koulutuksen uudistusten ja rakenteellisten muutosten myötä. Ohjausta toteutetaan moniammatillisesti ja yhtenä ohjauksen ammattilaisena toimii taitovalmentaja, ammatillinen ohjaaja, joka harjaannuttaa opiskelijaa jo opituissa taidoissa. Taitovalmentajan työ on matalan kynnyksen ohjaamista erilaisissa oppimisympäristöissä sekä opiskelijan rinnalla kulkemista ja motivoimista. Taitovalmentaja tukee osaltaan aikuistuvien nuorten kasvua ja ammatillista kehittymistä ammatillisen koulutuksen kontekstissa.</p> <p>Opinnäytteessä tutkittiin Päijät-Hämeen alueella toimivan ammatillisen oppilaitoksen Koulutuskeskus Salpauksen taitovalmentajien kokemuksia omista ammatillisista työrooleista, ohjauksesta sekä tämän hetkisistä ja tulevaisuuden haasteista. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa uutta tietoa taitovalmentajuudesta Koulutuskeskus Salpaukselle, lisätä ammattikunnan itseymmärrystä ja tukea ammatillista itsemääritystä.</p> <p>Tutkimus toteutettiin kartoittavaa kyselytutkimuksena ja tutkimusmenetelmänä käytettiin aineisto- ja analyysitriangulaatiota, joissa on yhdistetty sekä kvalitatiivinen että kvantitatiivinen koontitapa. Aineistoa analysoitiin erilaisin laadullisin ja tilastollisin keinoin.</p> <p>Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että taitovalmentajan tärkein ammatillinen rooli on ohjata ja tukea opiskelijaa. Taitovalmentajan rooleihin kuuluu myös opettajan työparina työskenteleminen ja moninaisista muista työtehtävistä huolehtiminen. Taitovalmentajat kokevat tekemänsä työnsä tärkeäksi, mutta työnkuva kaipaisi selkeyttämistä ja jäsentelyä. Opettajan ja taitovalmentajan työt ovat ainakin jossain määrin lähellä toisiaan, mikä aiheuttaa ristiriitoja taitovalmentajien työhön. Työn arvostuksen kokemukseen vaikuttaa taitovalmentajien kokemus palkkauksesta sekä työtehtävien laajuuksista ja sisällöistä. Taitovalmentajien yhteistyötä tulisi kehittää, jotta ammattiryhmä voisi tulevaisuudessa toimia yhteisemmin ja tehokkaammin ohjaustyössä ja sen kehittämisessä sekä hyvien käytäntöjen jakamisessa.</p>		
<b>Asiasanat</b>		
taitovalmentaja, ohjaaja, ohjaus, rooli, ammatillinen koulutus		

<b>Author</b>	<b>Degree</b>	<b>Time</b>
Suvi Enonkoski	Master of Humanities	May 2021
<b>Thesis title</b>		
Working as an instructor in Salpaus Skills coaches' experiences on their work roles and guidance		93 pages 10 pages of appendices
<b>Commissioned by</b>		
Salpaus Further Education		
<b>Supervisor</b>		
Pekka Penttinen		
<b>Abstract</b>		
<p>Demand for guidance in vocational education and training (VET) has increased due to educational reforms and structural changes. The guidance is conducted via multiprofessional cooperation and one group of the guidance professionals are skills coaches, i.e., vocational instructors, who train the students in skills they have already acquired. Skills coaches' work is to provide low-threshold guidance services in different kinds of learning environments. The work also includes encouraging and motivating the students. The skills coach supports students' growth to adulthood and professional development.</p> <p>This thesis examines skills coaches' experiences on their work, guidance, and current and future challenges in Salpaus VET school in the Päijät-Häme region. The objective of the thesis was to generate new information on skills coaching for Salpaus, increase the self-understanding of the profession and support occupational self-determination.</p> <p>The research was carried out as a questionnaire survey and the research method was triangulation of data and analysis which combined qualitative and quantitative aggregation. The data was analysed by various qualitative and statistical means.</p> <p>The study noted that skills coaches most important professional role is to guide and support the students. The roles also include co-working with teachers and taking care of various other tasks. Skills coaches perceive that the work they do is important but the job description needs to be clarified and structured. The work of the teacher and the skills coach are somewhat similar, which causes conflicts in the work of the skills coaches. The perception of work appreciation is affected by the experiences on salary as well as the scope of job description and the content of work. The cooperation between skills coaches should be developed so that the profession can work more coherently and efficiently in guidance work, its development and in sharing good practises.</p>		
<b>Keywords</b>		
skills coach, instructor, guidance, role, vocational education and training (VET)		

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	AMMATILLISEN KOULUTUKSEN TOIMINTAYMPÄRISTÖ .....	8
2.1	Ammatillinen koulutus toisen asteen toimijana .....	8
2.2	Oppilaitos nuoren kasvu- ja oppimisympäristönä.....	12
2.3	Ammatillisen koulutuksen moniammatillinen yhteistyö .....	13
2.4	Ammatillinen koulutus nuoren elämänkaaren vaiheena.....	17
3	TAITOVALMENTAJUUS AMMATILISESSA KOULUTUKSESSA .....	19
3.1	Taitovalmentaja Salpauksessa .....	19
3.2	Taitovalmentajat ammattikuntana .....	21
3.3	Taitovalmentaja ammatillisessa oppilaitoksessa .....	24
3.4	Taitovalmentajan erilaiset roolit työyhteisössä.....	25
3.5	Taitovalmentajan ohjaustyö .....	27
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	31
4.1	Tutkimuksen lähtökohdat ja tutkimuskysymykset .....	31
4.2	Tutkimuskohde .....	34
4.3	Tutkimusmenetelmät .....	37
4.4	Aineiston koonti ja kyselyn laadinta .....	39
4.5	Tutkimusaineiston analyysi.....	41
5	TUTKIMUSTULOKSET .....	45
5.1	Taitovalmentajien ammatilliset työroolit .....	45
5.2	Taitovalmentajien ohjaajuus ja ohjaus .....	54
5.3	Taitovalmentajien ammatilliset haasteet nyt ja tulevaisuudessa .....	66
6	POHDINTA.....	74
6.1	Keskeiset tulokset.....	74
6.2	Tutkimuksen luotettavuuden arviointi.....	77
6.3	Johtopäätökset .....	80
	LÄHTEET.....	84

## LIITTEET

Liite 1. Kyselylomakkeen saateteksti

Liite 2. Kyselylomake

Liite 3. Sanakartat

## 1 JOHDANTO

Yhteiskunnalliset muutokset, työelämälähtöiset vaatimukset ja koulutusraken- teiden uudistukset ovat lisänneet nuorten elämäntilanteisiinsa liittyviä haas- teita. (Kiiveri & Häkkinen 2014, 235.) Myös koulutuksen monimuotoistuminen ja yksilöllisyyden korostuminen ovat kasvattaneet nuorten ohjaustarpeita entisestään. Ammatillisissa oppilaitoksissa työskentelee paljon ohjaushenkilöstöä ja samalla myös opettajan rooli on muuttunut entistä ohjauksellisempaan suuntaan. Hyödyntämällä eri toimijoiden asiantuntijuutta ja selkeyttämällä työnkuvia ohjausta voidaan jäsentää asianmukaisiksi kokonaisuuksiksi, jotta erilaisiin ohjaustarpeisiin voidaan vastata tarkoituksenmukaisesti. (Mikkola 2003, 31–33.)

Yksi ohjausta oppilaitoksessa toteuttava ammattiryhmä on taitovalmentajat. Taitovalmentaja on Salpauksen itse lanseeraama nimike ammatilliselle ohjaa- jalle. Taitovalmentajan antama ohjaus on yksilöllistä tai ryhmässä tapahtuvaa ohjausta, jossa harjaannutetaan jo opittuja asioita ja tuetaan opiskelijaa opin- noissa. Taitovalmentaja toimii ammatillisen opetuksen moninaisissa ympäris- töissä, joissa hän kohtaa opiskelijoita ja moniammatillisen yhteistyön kentän. Huomioitavaa on, että taitovalmentaja ei ole opettaja ja hänellä ei ole opetta- jan pedagogista vastuuta. Käytännössä opetuksen ja ohjauksen rajapinta on varsin häilyvä.

Ilmiönä ohjauksen tarpeen lisääntyminen ammatillisessa koulutuksessa on varsin uusi. Ohjauksen merkitys yhteiskunnassa on kasvanut nopeasti 1990- luvulta lähtien, erityisesti toisella asteella. Toisen asteen ammatillisen koulu- tuksen uudistukset ja erilaiset ohjaustarpeet ovat vaatineet, ja vaativat jatkos- sakin, ohjaustoimintojen uudelleen organisointia ja kehittämistä. Ohjauksen tu- lee olla saatavissa kaikille, sen tulee olla riittävää ja sen laadukasta. Euroopan Unionin tasolla ohjaus nähdään elinikäisen oppimisen oppimisen ja ohjauspal- veluiden yhteiskunnallisen laajan tarjonnan kautta. (Opetusministeriö 2004, 10–11.)

Nuorisotakuu 2013 ja ammatillisen koulutuksen reformi 2018 ovat lisänneet rakenteellisia ohjaustarpeita entisestään. Yksilölliset polut, valinnaisuus, moni- kulttuurisuus, erilaiset tukitarpeet, kasvaneet opiskelijamäärät ja jatkuva haku

tuovat mukanaan monimuotoisia ja uudenlaisia ohjaustarpeita. Myös heterogeeniset opetusryhmät ovat aiheuttaneet haasteita opetukseen, joita on ratkottu esim. eriytyeillä tehtävillä ja ryhmäjaoilla (Piha & Pynnönen 2007, 62). Eriyttäminen ja yksilölliset polut vaativat paljon ohjausresursseja, jolloin taitovalmentajien antamalle ohjaukselle on jatkuva tarve

Oppivelvollisuuden laajeneminen vuoden 2021 aikana tulee vaatimaan niin ikään lisää ohjausresursseja ja -valmiuksia oppilaitoksilta. Koskelan (2013) mukaan 2000-luvulla on kehitelty erilaisia ohjaus- ja toimintamalleja, joiden mukaan oppilaitokset toimivat. Opiskelijan kokonaisvaltainen huomioiminen on tärkeää ja siihen tarvitaan moniammatillista yhteistyötä. (Mt.) Vuonna 2014 esiteltiin Opetushallituksen hyvän ohjauksen kriteerit perusopetukseen ja toiselle asteelle, jotta ohjausta olisi helpompi toteuttaa yhtenäisesti.

Tässä opinnäytteessä selvitetään miten Päijät-Hämeen alueella, Koulutuskeskus Salpaus -kuntayhtymässä (myöhemmin opinnäytteessä Salpaus) työskentelevät taitovalmentajat kokevat omat työroolinsa, millaisena ohjaajuus näytetään heidän työssään ja mikä haastaa ammattikuntaa työssä nyt ja tulevaisuudessa. Tutkimus on laadullinen ja määrällinen kyselytutkimus, jossa käytetään aineisto- ja analyysitriangulaatiota. Tässä opinnäytteessä taitovalmentajasta käytetään myös nimityksiä ohjaaja, koulunkäynninohjaaja tai -avustaja ja ammatillinen ohjaaja.

Salpauksessa työskentelee yhteensä 42 taitovalmentajaa viidellä eri kampuksella usealla eri ammattialalla sekä yhteisissä tutkinnon osissa. Tutkimus tuottaa uutta tietoa Salpauksen henkilöstöpalveluille sekä koko Salpauksen henkilökunnalle taitovalmentajista, ammattiryhmän ammatillisuudesta ja taitovalmentajuudesta. Tutkimustulosten avulla on mahdollista kehittää taitovalmentajan työnkuvaa, täsmentää ammatillisia rooleja ja arvioida työssä tarvittavaa osaamisperustaa.

Kiinnostus tähän tutkimukseen heräsi jo 2019–2020 suorittaessani kasvatus- ja ohjausalan ammattitutkintoa ja tehtyäni kaksi työssä oppimisjaksoa Salpaukseen. Elokuussa 2020 aloitin varsinaiset työt taitovalmentajana Salpauksen yhteisissä opinnoissa. Tutkimusta taitovalmentajista on vähän, joten tutki-

mus tuottaa uutta tietoa taitovalmentajuudesta, lisää ammattikunnan itseymmärrystä ja tukee ammatillista itsemäärittelyä. Toimeksiantaja tutkimukselle on Koulutuskeskus Salpaus.

Salpauksessa opiskelee kaiken ikäisiä opiskelijoita, mutta teoriaosassa keskittään 15–18-vuotiaisiin nuoriin, jotka opiskelevat ammatillista perustutkintoa. Ammatillinen koulutus on tärkeä osa nuoruuden elämänvaihetta, jossa nuori opiskelee itselleen ammatin. Opetus- ja kulttuuriministeriön mukaan ammatillinen perustutkinto valmistaa opiskelijan toimimaan monipuolisesti valitun alan työtehtävissä (Opiskelu ja tutkinnot s.a.). Teoriaosassa käsitellään ammatillisen koulutuksen toimintaympäristöä toisen asteen toimijana, nuoren kasvu- ja oppimisympäristönä, nuoren elämänkaaren vaiheena ja moniammatillisen yhteistyön toteuttajana. Taitovalmentajuutta käsitellään koulunkäynninohjaajien ammattikunnan historian sekä ohjaustyön kautta.

## **2 AMMATILLISEN KOULUTUKSEN TOIMINTAYMPÄRISTÖ**

### **2.1 Ammatillinen koulutus toisen asteen toimijana**

Ammatillisen peruskoulutuksen tehtävänä on tarjota opiskelijoille tarvittavia yleissivistäviä sekä ammatillisia tietoja, taitoja ja valmiuksia toimia valitussa ammatissa. Päämääränä on myös vahvistaa elinikäisen oppimisen taitoja ja jakaa eväitä myös jatko-opintoihin ja elämää varten. (Hirvonen & Muuronen 2014, 29.) Ammatillisten opintojen laajuus 180 osaamispistettä (osp). Se sisältää 35 osp kaikille yhteisiä opintoja ja 145 osp ammatillisia opintoja. Tutkintojen perusteet ovat Opetushallituksen valtakunnallisesti laatimat. (Opiskelu ja tutkinnot s.a.) Laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017) toteaa koulutuksesta seuraavasti:

Tässä laissa tarkoitettujen tutkintojen ja koulutuksen tarkoituksena on kohottaa ja ylläpitää väestön ammatillista osaamista, antaa mahdollisuus ammattitaidon osoittamiseen sen hankkimistavasta riippumatta, kehittää työ- ja elinkeinoelämää ja vastata sen osaa- mistarpeisiin, edistää työllisyyttä, antaa valmiuksia yrittäjyyteen ja työ- ja toimintakyvyn jatkuvaan ylläpitoon sekä tukea elinikäistä oppimista ja ammatillista kasvua. Tässä laissa tarkoitettuna koulutuksen tavoitteena on lisäksi tukea opiskelijoiden kehitystä hyväksi, tasapainoisiksi ja sivistyneiksi ihmisiksi ja yhteiskunnan jäseniksi



sekä antaa opiskelijoille jatko-opintovalmiuksien, ammatillisen kehittymisen, harrastusten sekä persoonallisuuden monipuolisen kehittämisen kannalta tarpeellisia tietoja ja taitoja. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 2. §.)

Ammatillista koulutusta järjestetään ammatillisissa oppilaitoksissa peruskoulun päättäneille nuorille, muille ammatillista tutkintoa vaille oleville henkilöille ja muille halukkaille oppijoille. Koulutuksen sisällöstä ja toteuttamisesta päättää koulutuksen järjestäjä opetussuunnitelman mukaisesti. (Ammatillinen koulutus s.a.) Toisen asteen yhteishaku jakaa nuoret ammatilliseen koulutukseen tai lukio-opintoihin (Komonen 2001, 43). Arvostusero yleissivistävän lukion ja ammatillisen koulutuksen välillä on jyrkkä. Juurtuneiden käsitysten mukaan ammatilliseen koulutukseen menevät ne nuoret, jotka eivät lukioon pääse. (Komonen 2001, 22; Pirttiniemi 2004, 59; Kemi & Mäkelä 2005, 25). Ero johtunee duunari ja korkeasti koulutettu -vastakkainasettelusta ja myös yleissivistävän koulutuksen laajuudesta (ks. Pehkonen 2013, 31–32.) Yleissivistävää koulutusta ammattitutkinnoissa on yhteisten opinnojen osien verran, eli 35 osp (1 osaamispiste = noin 16 tuntia), kun taas lukion koko oppimäärä on yleissivistävää koko 75 kurssin osalta (1 kurssi = 38 tuntia). Näin ollen ammatillisessa koulutuksessa yleissivistäväksi katsottavaa tietoa tulee 560 tuntia, kun taas lukiossa vastaava luku on 2850 tuntia. Lukion jälkeen luontevat jatko-opiskelupaikat ovat ammattikorkeakoulu tai yliopisto.

Ammatillisesta koulutuksesta pääsee ketterästi ja sujuvasti kiinni konkreettiseen työhön. (Laine ym. 2012, 12.) Loukolan (2019) mukaan ammatillisen koulutuksen perustutkinnon jälkeen moni haluaa suoraan töihin, koska heillä on ammatti jo valmiina. Kuitenkin esimerkiksi vuosien 2007 ja 2017 välisenä aikana ammatillisen koulutuksen suorittaneiden osuus ammattikorkeakouluopinnot aloittaneista on kasvanut. (Mt.)

Nuorisotakuulla ehkäistään nuorten työttömyyttä ja syrjäytymistä tarjoamalla erilaisia tukitoimia ja palveluita (TE-palvelut s.a.). Takuun myötä ammatillisessa koulutuksessa korostuu myös kasvatuksellinen vastuu, sillä oppilaitoksiin ohjautuu hyvin heterogeeninen joukko opiskelijoita. (Pursiainen 2016, 5–6.) Valtion ja kunnan taloudellisesta tilanteesta huolimatta nuorilla täytyy olla mahdollisuus edetä peruskoulusta itselle mielekkäisiin jatko-opintoihin. Tutki-

muksissa on käynyt ilmi, että jos nuoren opinnot päättyvät peruskouluun, hänen työuransa lyhenee. (Savolainen ym. 2015 13.) Sitran (2021) tuoreen raportin mukaan nuorten koulutukseen ja työllisyyteen kannattaa investoida, sillä se on yhteiskunnallisesti kannattavaa pitkällä aikavälillä. Työllistämällä 10 000 nuorta säästetään 85 miljoonaa euroa vuodessa. (Jämsén & Ranki 2021, 35–37.)

Vuoden 2019 Nuorisobarometrin mukaan opiskelupaikan ja ammatinvalinta saattaa aiheuttaa paineita nuorille. On havaittu, että moni nuori ei tiedä, että mitä haluaisi opiskella tai millä alalla työskennellä tulevaisuudessa. Opiskelupaikan hankkiminen on kuitenkin erittäin merkittävä nuoren tulevaisuuteen vaikuttava asia. Pääasiallisesti nuoret ovat kokeneet, että he ovat saaneet tehdä itsenäisiä ratkaisuja tehdessään opiskeluun liittyviä päätöksiä. Tärkeimmät ammatinvalintaan liittyvät asiat ovat kiinnostus alaa kohtaan ja mahdollisuus kehittää omaa osaamista. (Haikkola & Myllyniemi 2020, 21–24.)

Ammatillinen koulutus juontaa juurensa käsityöläisten ammattikunnan oppipoika–kisälli–mestari-järjestelmään (Honkanen 2008, 15). Kaikille yhteisissä tutkinnon osissa opitaan yleissivistäviä tietoja ja ammatillisissa opinnoissa työelämässä tarvittavaa teoriaosaamista ja käytännön osaamista. Työelämälähtöisyys on tärkeä kivijalka ammatillisessa koulutuksessa. (Pursiainen 2016, 93.) *Osaamisessa yhdistyvät tietäminen, taitaminen ja kokemus* (Pehkonen 2013, 31). Koulutuksen merkitys yhteiskunnassa on kasvanut koko ajan ja koulutuksen avulla pääsy työelämään helpottuu. Osallistumalla koulutukseen nuori saa jäseneltyä arkipäivänsä rytmiä ja hankkii työkaluja tulevaisuutta varten. Koulussa opitaan myös muita asioita kuin vain opetussuunnitelmassa esitettyjä asioita. (Komonen 2001, 35.) Ammatillista koulutusta koskevassa laissa mainitaan ammattitaidon osoittamisesta seuraavasti:

Tutkinnon osien edellyttämä ammattitaito ja osaaminen osoitetaan tekemällä käytännön työtehtäviä aidoissa työtilanteissa ja työprosesseissa (näyttö). Näytössä opiskelija osoittaa, miten hyvin hän on saavuttanut tutkinnon perusteissa määritellyn keskeisen ammattitaidon tai osaamisen. Yhteisten tutkinnon osien suorittamiseksi vaadittava osaaminen voidaan tarvittaessa osoittaa myös muulla tavoin. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 53. §.)

Nuoren ammatillisen koulutuksen puuttuminen vaikuttaa työmarkkinoilta syrjäytymiseen ja matalaan tulotasoon. (Komonen 2001, 41–42; Nurmi 2014b, 22–23.) Jokainen Suomessa vakituisesti asuvalla lapsi on oppivelvollinen. Oppivelvollisuus alkaa tavallisesti sinä vuonna, jolloin lapsi täyttää seitsemän vuotta. (Opetushallitus s.a.) Oppivelvollisuusiän korotettiin 18 ikävuoteen 1.1.2021 alkaen. Oppivelvollisuusiän korottamisella pyritään siihen, että kaikki peruskoulunsa päättävät nuoret suorittavat myös toisen asteen koulutuksen. (Oppivelvollisuuden laajentaminen s.a.) Pelkkä peruskoulutus ei enää takaa työpaikkaa, jolloin toisen asteen koulutukselle on tarvetta (Seuri ym. 2018). Peruskoulun jälkeinen opiskelu saattaa olla joillekin nuorille pakollinen paha, mutta suurin osa nuorista ymmärtää opiskelun tärkeyden tulevaisuutensa kannalta. (Komonen 2001, 42; Seuri ym. 2018, 2.)

Ammatilliselle koulutukselle uusia vaateita ovat tuoneet opiskelijoiden yksilölliset tukitarpeet sekä kasvaneet opiskelijamäärät. Samalla erityisopiskelijoiden määrä on kasvanut. (Honkanen 2008, 23.) Tilastokeskuksen (2020) koulutustilastojen mukaan tutkintoon johtavassa ammatillisessa koulutuksessa opiskeli kalenterivuoden 2019 aikana 320 100 opiskelijaa. Heistä 51 prosenttia oli naisia. Opiskelijoista 241 100 opiskeli ammatillisessa perustutkintokoulutuksessa ja ammatillisia perustutkintoja suoritettiin 47 800. (Tilastokeskus 2020a). Vertailuna Tilastokeskuksen (2020) koulutustilastojen mukaan tutkintotavoitteisessa lukiokoulutuksessa oli vuonna 2019 yhteensä 105 200 opiskelijaa. Ylioppilastutkintoja suoritettiin 29 100 ja opiskelijoista 58 prosenttia oli naisia. (Tilastokeskus 2020b.) Vuonna 2018 tutkintoon johtavan ammatillisen koulutuksen opiskelijoista 23 500 sai erityisopetusta. Erityisopiskelijoiden osuus tutkintoon johtavan ammatillisen koulutuksen opiskelijoista oli noin 10 prosenttia. Oppilaitosmuotoisen ammatillisen koulutuksen erityisopiskelijoista suurin osa (84 %) opiskeli ammatillisissa oppilaitoksissa ja erityisopiskelijoista 83 prosenttia opiskeli samassa ryhmässä (integroituina) muiden opiskelijoiden kanssa. (Tilastokeskus 2020c.)

Ammatillisen koulutuksen reformi astui voimaan 1.1.2018. Reformi uudisti ammatillisen koulutuksen rahoitusta, ohjausta, toimintaprosesseja, tutkintojärjestelmää ja järjestäjäjärakenteita. (OAJ 2019, 4.) Reformin lähtökohtina oli osamisperusteisuus ja asiakaslähtöisyys. Samalla korostettiin työpaikoilla tapah-

tuvaa oppimista ja yksilöllisiä opintopolkuja. Uudistusta tarvittiin, koska tulevaisuuden työelämässä tarvitaan uudenlaista osaamista ja ammattitaitoa. Reformiin vaikutti myös se, että koulutukseen on käytettävissä aiempaa vähemmän rahaa. (Ammatillisen koulutuksen reformi s.a.)

## **2.2 Oppilaitos nuoren kasvu- ja oppimisympäristönä**

Nuoren kehitysprosessiin vaikuttavat merkittävästi monet erilaiset ympäristöt, kuten koti, koulu sekä vapaa-ajan ympäristöt. Koulut ovat erinomaisia paikkoja myönteisten kehityspolkujen vahvistamisessa, koska siellä vietetään paljon aikaa. Myös merkittävä osa nuorten hyvinvointiin vaikuttavasta vuorovaikutuksesta tapahtuu koulupäivän aikana. (Leskisenoja & Sandberg 2019, 10.)

Nuoren on helpompi kiinnittyä ihmisiin kuin instituutioihin. Yhteisöllisyyden tunne, erilaiset tukitoimet ja aito kohtaaminen syventävät opiskelijan opintoihin sitoutumista ja opiskelukykyä. Koko koulun henkilökunnan voi omalta osaltaan osallistua yhteenkuuluvuuden rakentamiseen olemalla läsnä ja tukemalla opiskelijoita päivittäisessä koulutyössä. (Kiiveri ym. 2014, 93.) Positiiviset koulukokemukset vaikuttavat pitkälle nuoren elämään. Koulutyytyväisyys, opiskelun mielekkäisyys ja oman paikan löytäminen ovat tärkeitä asioita nuoren elämässä. Yhteisöllisyys, myönteinen ja hyväksyvä ilmapiiri luovat perusteet myös koko oppilaitoksen menestykselle. (Leskisenoja & Sandberg 2019, 20–22.)

Koulu hahmotetaan usein vain oppimisaikkana ja sukupolvisena jatkumona, jossa vanhempi sukupolvi siirtää nuorille sen tietotaidon, minkä ajatellaan olevan oleellista ja merkittävää (Kiilakoski 2014, 9). Koulussa, yhdessä yhteiskunnan instituutiossa, opitaan ja kasvetaan erilaisilla tasoilla. On virallinen koulu, jossa opetetaan ja kasvuyhteisö, joka tukee ja kasvattaa. Lisäksi koulu on nuorisokulttuurillinen foorumi, jossa kohdataan muita koulun nuoria. (Kiilakoski 2014, 28-29). Nuorelle koulu ei ole vain oppitunteja ja niiden sisältöjä. Koulussa tavataan kavereita ja vietetään aikaa muiden nuorten kanssa. Välitunnit, ruokatunnit ja koulumatkat, unohtamatta koulun jälkeistä vapaa-aikaa, ovat tärkeä osa nuoren sosiaalista maailmaa. Tätä monet aikuiset eivät välttämättä ymmärrä, ja varsinkaan koe samanlaisena. (Kiilakoski, 2012, 10.)

Nuoren kolme pääasiallista sosiaalista areenaa ovat perhe, kaveripiiri ja koulu (Nurmi 2014a, 17). Oppilaitos mahdollistaa nuorten sosiaalisten taitojen ja vuorovaikutustaitojen harjoittamisen ja oppimisen, sillä siellä nuori tapaa toisia nuoria ja koulun henkilökuntaa. Taitojen omaksuminen helpottuu, kun niitä toistetaan ja harjaannutetaan. (Pekkari 2008, 41.) Asiantuntijayhteisönä oppilaitos toimii opiskelijoiden hyväksi ja on olemassa heitä varten. (Piha & Pynnönen 2007, 128.)

Koulu voi edistää nuoren hyvinvointia ja toimia myönteisenä instituutiona. Positiivisen koulukulttuurin lähtökohtina voidaan nähdä kouluyhteisön kaikkien jäsenten hyvinvointi, hyvinvointiopetus, usko kaikkien nuorten mahdollisuuksiin oppia ja kehittyä, laadukkaat ihmissuhteet, välittävä ja lämmin ilmapiiri, innostava ja laadukas opetus, opiskelijan aktiivisen toimijuuden vahvistaminen sekä kodin ja koulun yhteistyö. (Leskisenoja & Sandberg 2019, 20–24.)

### 2.3 Ammatillisen koulutuksen moniammatillinen yhteistyö

Koulussa jokaisella aikuisella on omat pysyvät roolinsa, joissa aikuisten odotetaan pitäytyvän. Roolit määrittyvät institutionaaliselta, säädellyltä pohjalta ja jokaisen ammattiryhmän tulee sovittaa omat menettelytapansa suhteessa omaan rooliinsa. (Kiilakoski 2014, 36–37.) Koulun toimintatapoja voidaan kehittää lisäämällä koulussa toimivien aikuisten määrää ja erilaisia työrooleja ja -tapoja (Kiilakoski 2014, 8). Opetusministeriössä (2004, 29) on todettu, että oppilaitoksessa tulisi olla yhteinen ymmärrys ohjauksen käsitteistä ja päämääristä. Oppilaitoksissa työskentelevien ammatilliset taustat voivat olla hyvinkin heterogeenisiä, joten onnistuneen yhteistyön toteutumiseen tarvitaan yhteinen kieli, käsitteet ja yhteistä tulkintaa. (mts. 29.)

Koulu on nähty perinteisesti hierarkkisena ja auktoriteettiuskollisena instituutiona. **Opettajan** asema on korostunut vahvana. Koulu on kuitenkin muutosten kourissa ja muuttumassa moniammatillisempaan suuntaan. (Saari 2012.) Opettaja ohjaa työssään oppimisprosesseja ja on jatkuvasti vuorovaikutuksessa oppijan kanssa. Opettajuus vaatii oman opetettavan alan substanssi-osaamista, ihmissuhdetaitoja ja erilaisten menetelmien hallintaa sekä ongelmanratkaisutaitoja. (Rauste-von Wright ym. 2003, 214.) Opettajan suhdetta

oppijoihin ja organisaatioon määrittelee työnjako, työtavat ja -välineet, kulttuurilliset tekijät ja työtä ohjaavat säännöt. (Launis & Engeström 1999, 74–75.) Opettaja luotsaa erilaisia oppijoita kohti ammattia ja elämää. Opettajan työnkuva on muuttumassa enemmän kohti ohjaajuutta. (Piha & Pynnönen 2007, 10–12.)

Koulussa toimii myös muita aikuisia kuten **koulunkäynninohjaajat**, jotka toimivat opettajien ohella turvallisina ja luotettavina aikuisina. Koko kouluyhteisön panosta tarvitaan hyvien aikuissuhteiden kehittämiseen. (Kiilakoski 2014, 39.) Aikuissuhteet vaikuttavat oppijan koulumenestykseen, kouluviihtyvyyteen ja luottamuksen rakentumiseen (mts. 40). Taitovalmentajan roolista koulussa kerrotaan enemmän luvussa 3.

Opetusministeriö (2004, 18) on linjannut, että **opinto-ohjaajat** ohjaavat ja tukevat opiskelijoita yksilöllisesti niin opiskelussa, urasuunnittelussa kuin työhön sijoittumisessa. Opinto-ohjaajan tulee kannustaa, tukea positiivista opiskeluasennetta ja edistää tasa-arvon toteutumista kokonaisvaltaisesti niin koulutuksessa kuin muussa toiminnassa. Työhön kuuluu myös kartoittaa oppimista haittaavia tekijöitä. Näitä voivat olla oppimisvaikeudet, elämänhallinnalliset vaikeudet ja motivaatio-ongelmat. Opiskelijalle voidaan tarvittaessa kohdentaa lisäohjausta ja -tukea. (Kemi & Mäkelä 2005, 27.) Opinto-ohjausta annetaan opintojen eri vaiheissa, jolloin ohjauksen teemat vaihtelevat tarpeen ja tilanteen mukaan. (Laine ym. 2012, 123.)

**Koulukuraattorin** ominta osaamisalaa on sosiaalialan tietämys ja vuorovaikutus. Opiskelijoiden hyvinvointiin voidaan myötävaikuttaa lujittamalla elämänhallinnallisia- ja sosiaalisia taitoja, yhteisöön kiinnittymistä ja kodin ja koulun välistä yhteistyötä. (Hietanen-Peltola ym. 2019.) Kuraattorin kanssa opiskelija voi käydä keskustelemassa mieltä painavista asioista, jotka vaikuttavat opiskeluun. Tällaisia asioita voivat olla esimerkiksi opintososiaaliset asiat, opiskeluun liittyvät vaikeudet, toimeentulo ja henkilökohtaiset syyt. (Laine ym. 2012, 124.)

Erityistä tukea tarvitsevat opiskelijat pystyvät etenemään opinnoissaan, jos heidän erityistarpeensa huomioidaan opetuksessa. **Erityisopettajan** työnkuvaan kuuluu pedagoginen yksilöllistäminen, opetettavan ydinaineksen kiteyttäminen ja tarkoituksenmukaisten oppimisympäristöjen valitseminen opiskelijan

tarpeita vastaavaksi. Ammatillisessa opetuksessa inklusiomalli on tarkoittanut sitä, että suuri osa erityisen opiskelijoista opiskelee oman ryhmänsä mukana, eikä enää erityisryhmässä. Näin ollen uusina erityisopetuksen haasteina onkin erityisopetuksen koordinointi, opetuksen kehittäminen ja konsultointi. (Hirvonen 2008, 67–68.) Opintojen aluksi erityisopettajat testaavat opiskelijoita esimerkiksi lukemisen, kirjoittamisen ja matemaattisten taitojen arviointiin käytetyillä testeillä. (Laine ym. 2012, 123.)

Osassa kouluja on opiskelijoille tarjolla **nuorisotyön** tarjoamia ohjauspalveluja kuten kerho- ja harrastustoimintaa. Nuorisotyön osuus koulun arjesta saattaa olla satunnaista, kolmannen sektorin kanssa tehtävää yhteistyötä ja usein kunnissa yhteistyötä ei ole määritelty sen tarkemmin. (Kiiveri ym. 2014, 85.) Nuorisotyöllä voidaan luoda yhteisöllisyyttä, vahvistaa nuorten osallisuutta ja kohdata nuoria siellä missä nuoret ovat. Koulussa tehtävä nuorisotyö on toiminnallista ja usein työtä tehdään ryhmien kanssa, esim. ryhmätyksissä. Nuorisotyöhön osallistuminen vapaaehtoista. (Varpenius 2020, 13–14.)

Opiskelijoiden ja koko opiskeluyhteisön hyvinvointia, opiskelijoiden osallisuutta ja kotien kanssa tehtävää yhteistyötä edistetään **opiskeluhuollon** toimenpiteillä. Samalla pyritään turvamaan varhainen ja yksilöllinen tuki sitä tarvitseville. (Hietanen-Peltola ym. 2019, 11.) Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki (1287/2013) sanoo oppilaitoksen hyvinvointityöstä seuraavasti:

Kaikkien oppilaitoksessa opiskelijoiden kanssa työskentelevien sekä opiskeluhuoltopalveluista vastaavien viranomaisten ja työntekijöiden on tehtävissään edistettävä opiskelijoiden ja oppilaitosyhteisön hyvinvointia sekä kotien ja oppilaitoksen välistä yhteistyötä. Oppilaitoksen henkilökunnalla on ensisijainen vastuu oppilaitosyhteisön hyvinvoinnista. (Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki 2013, 4. §.)

Opiskeluhuoltoryhmä toimii monialaisesti, jolloin ryhmässä on opetushenkilöstön lisäksi opiskeluterveydenhuollon jäseniä, psykologi, kuraattori, opiskelijoita ja huoltajien edustajia. Monialainen työskentely mahdollistaa erilaisten näkökulmien esiin tulemisen, laajan osaamisperustan ja yhteistyöfoorumien asioiden käsittelyyn. (Hietanen-Peltola ym. 2019, 22.)

Opiskelijan opintojen tukemiseen ja ohjaukseen on velvoitettu kaikki koulun aikuiset. Koulun sovitut käytänteet ja henkilöstön toimivat roolit luovat turvallisuuden tunnetta ja jatkumon koko opiskelutaipaleelle. On tärkeää, että nuorilla on ympärillään paljon erilaisia turvallisia ja välittäviä aikuisia, joiden puoleen voi kääntyä vaikeimmissakin asioissa. Näistä aikuisista nuori voi valikoida itsene aikuiset, joiden kanssa he haluavat olla lähemmin tekemisissä. (Kiilakoski 2014, 37, 39.) Moniammatillisella yhteistyöllä voidaan tukea ja auttaa opiskelijaa. Pidemmällä aikavälillä on myös tärkeää panostaa ennaltaehkäiseviin toimenpiteisiin. (Piha & Pynnönen 2007, 108–109.)

Toimiva ja menestyksenkäs moniammatillinen yhteistyö vaatii yhteisymmärrystä, muiden ammattiryhmien toimintatapojen tiedostamista, yhteistä työkieltä ja aitoa dialogia. Yhteistyö edellyttää myös pitkäjänteisyyttä ja halua ymmärtää toisia, jotta väärinkäsityksiltä vältytään ja yhteistyötä voidaan kehittää. (Kiilakoski 2014, 114-115.) Vuorovaikutuksella on tärkeä osansa työyhteisössä, asiakassuhteissa ja ammatin kehittämisessä. Oma osaamista ja työtä tulee kehittää ja arvioida jatkuvasti. (Rauste-von Wright ym. 2003, 213–214.)

Asiantuntijuus on muuttumassa entistä enemmän kohti yhteisöllistä ongelmanratkaisua (Launis & Engeström 1999, 64). Jaettu asiantuntijuus mahdollistaa tiedon löytymisen omasta työyhteisöstä. (Rajakaltio 2014, 50). Parhaimmillaan moniammatillinen yhteistyö tukee nuorta kokonaisvaltaisesti. Tekemällä yhteistyötä voidaan hyödyntää eri osaajien osaamista, oppia toinen toisilta ja muodostaa uutta tietoa ja taitoa, jolloin koko oppilaitoksen yhteisöllinen työskulttuuri vahvistuu. (Muuronen 2014, 231.) Vastuun jakaminen useille toimijoille, jokaisen työntekijän asiantuntijuuden kuunteleminen ja yhteistyö kertovat työelämän ja organisaatioiden muutoksesta. Uudet toimintamallit mahdollistavat kaikkien osallistumisen suunnitteluun ja kehittämiseen. (Launis & Engeström 1999, 64–66.) Laadukas johtaminen ja eri organisaatioiden välillä tapahtuva suunnittelutyö ovat moniammatillisen yhteistyön kulmakiviä. Yhteistyön tulee olla osa organisaation pysyvää toimintaa ja hyvin organisoitua. (Muuronen 2014, 231.) Moniammatillista yhteistyötä on hyvä kehittää myös laajemmin, jolloin se kytketään osaksi kattavampaa koulutuksen suunnittelutyötä. Näin varmistetaan parempi ja laadukkaampi palveluiden saatavuus. (Piha & Pynnönen 2007, 114.)



## 2.4 Ammatillinen koulutus nuoren elämänkaaren vaiheena

Koulu on nuoren elämänkaareissa merkittävä paikka, jossa siirrytään kohti aikuisuutta. Muiden nuorten vertaistuelle, huomiolle ja hyväksynnälle on huu- tava tarve. Vaatetuksella, ulkonäöllä, käytöksellä, puhetyylillä ja bränditietoi- suudella tuodaan esille omaa persoonaa. (Kiilakoski 2012, 21.) Nuoruus on it- senäistymisen aikaa ja aikuiseksi kasvamista. (Kiiveri & Häkkinen 2014, 236– 237.)

Myös monet koulutuksen ulkopuoliset tekijät vaikuttavat siihen, miten opiske- lija opinnot sujuvat, millainen on hänen opiskelukykyisyytensä ja ohjaustar- peensa. Siirtymä verrattain strukturoidusta ja turvallisesta peruskoulusta am- matilliseen oppilaitokseen on iso muutos itsessään. Opiskelijalta vaaditaan omien opintojensa suunnittelukykyä ja itseohjautuvuutta. (Kiiveri & Häkkinen 2014, 236.) Opiskelijan kiinnittäminen ja sitouttaminen opintoihin heti opintojen alussa on ensiarvoisen tärkeää. Tutustuminen koulun henkilöstöön ja perehty- minen koulun käytäntöihin ja sääntöihin, tiloihin sekä tiedot saatavilla olevista tuki- ja ohjauspalveluista helpotta opintoihin kiinnittymistä ja lisää hyvinvointia. (Muuronen 2014, 229.)

Koulun aikuisten tulee pyrkiä siihen, että nuori löytää oman paikkansa koulu- yhteisössä ja häntä tuetaan ja kannustetaan opinnoissa päämäärätietoisesti. Luottamuksellinen ohjaussuhde, läsnäolo, aito kiinnostus ja henkilökohtainen kohtaaminen on tärkeää nuorelle. Turvallinen aikuinen on joustava, mutta myös luja ja jämäkkä, osoittaen kuitenkin arvostusta ja hyväksyntää. Positiivi- nen ja myönteinen asenne kantaa myös pitkälle. (Leskisenoja & Sandberg 2019 33, 40, 49, 52–53.) *Nuoret tuntuvat kaipaavan rinnalla kulkijaa ja rohkai- sijaa sekä kasvattajaa, joka asettaa rajat ja osoittaa välittämistä* (Kiiveri & Häkkinen 2014, 238). Ohjauksella ja opetuksella tärkeä osansa myös lain mu- kaan.

Opiskelijalla on oikeus saada eri oppimisympäristöissä sellaista opetusta ja ohjausta, joka mahdollistaa tutkinnon tai koulutuksen perusteiden mukaisten ammattitaitovaatimusten ja osaamistavoit- teiden saavuttamisen sekä tukee opiskelijoiden kehitystä hyväksi, tasapainoisiksi ja sivistyneiksi ihmisiksi ja yhteiskunnan jäseniksi. Opiskelijalla on oikeus saada henkilökohtaista ja muuta tarpeel- lista opinto-ohjausta. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 61. §.)

Oppilaitoksessa opiskelijan kokonaisvaltaiseen ohjaamiseen osallistuu useita eri sidosryhmiä, joilla on asiantuntemusta elämän eri osa-alueilta. Ohjaajat käyttävät vuorovaikutustaitojaan oppilaitosympäristössä herkkätunteisesti ja opiskelijalähtöisesti. (Pekkari 2008, 7, 52.) Onnistuneella ohjauksella voidaan vaikuttaa positiivisesti opiskelijan työelämätaitojen kehittymiseen ja työllistymiseen. Yksilöllisten opintopolkujen myötä ohjauksen tarve on kasvanut ja asiakaspalvelullisen työotteen huomioiminen on entistä tärkeämpää. (Sallinen 2003, 42-43.) Yksilöllisyyttä tuetaan myös henkilökohtaisella osaamisen kehittämissuunnitelmalla (HOKS), joka on kirjattu lakiin.

Koulutuksen aloittavalle opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS), johon kirjataan yksilölliset osaamisen tunnistamista, tunnustamista, hankkimista, kehittymistä ja osoittamista sekä ohjaus- ja tukitoimia koskevat tiedot. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 44. §.)

HOKS:ssa määritellään osaamisen tavoitteet, oppimismenetelmät, tutkinnon osien suorittaminen, suoritustavat ja ajoitus sekä osaamisen arviointi. HOKS tehdään kaikille opintonsa aloittaneille. HOKS:iin kirjataan osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen, opiskelijan valinnaisuudet sekä työssäoppimiseen liittyvät asiat. Myös oppimisen arviointi dokumentoidaan HOKS:iin. Opiskeluvaikeuksien erilaisuus on myös huomioitava HOKS:ssa. (Salpaus 2015, 17.) Esimerkiksi Salpauksessa HOKS:n laadintaan osallistuvat opiskelija ja vastuupettaja ja tarvittaessa opinto-ohjaaja. Mikäli opiskelija tarvitsee erityistä tukea opiskelussaan, tehdään hänelle erityisen tuen päätös. Erityisen tuen tarpeet on myös kirjattu ammatillisen koulutuksen lakiin.

Opiskelijalla on oikeus erityiseen tukeen, jos hän oppimisvaikeuksien, vamman, sairauden tai muun syyn vuoksi tarvitsee pitkäaikaista tai säännöllistä erityistä oppimisen ja opiskelun tukea tutkinnon tai koulutuksen perusteiden mukaisten ammattitaitovaatimusten tai osaamistavoitteiden saavuttamiseksi. Erityisellä tuella tarkoitetaan opiskelijan tavoitteisiin ja valmiuksiin perustuvaa suunnitelmallista pedagogista tukea sekä erityisiä opetus- ja opiskelijajärjestelyitä. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 64. §.)

Ammatillisessa koulutuksessa opiskelijoiden erilaiset oppimisvaikeudet ovat yleisiä. Oppimisen ongelmat tulee tiedostaa, tunnistaa ja ottaa huomioon opetuksessa. Opiskelijoita voidaan tukea vaikka erilaisilla tehtävänannoilla ja menetelmillä. (Piha & Pynnönen 2007, 79–83.) Oppimisen ongelmia on alettu

tunnistaa entistä paremmin ja täsmällisemmin, jolloin opiskelijalle voidaan kohdentaa hänelle sopiva erityinen tuki tai muu tarvittava apu (Merimaa & Virtanen 2007, 39). Erityisen tuen tarve voi tulla esille jo ennen opiskelun alkua tai vasta jo opintojen alettua. Päätös erityisestä tuesta tehdään yhdessä opiskelijan ja huoltajan kanssa (alaikäiset). Tuen muodot suunnitellaan opiskelijan valmiuksien, tavoitteiden ja tarpeiden mukaisesti. (Opetushallitus 2018, 1–2.)

Yksilöllisissä opintopoluissa tulee huomioida opiskelijan omat yksilölliset tekijät, joita ovat tarpeet, edellytykset, tavoitteet, unelmat, motivaatio ja asenne (Pursiainen 2016, 88). Tärkeää on myös erilaisten oppimistyylien ja -strategioiden huomioiminen (Piha & Pynnönen 2007, 60). Oppia voi monin eri tavoin kuten kuulemalla, näkemällä tai tekemällä (Pursiainen 2016, 90). Opetusta voidaan yksilöllistää niin sisällöllisesti kuin menetelmällisesti ja myös ohjauksellisin, motivoivin ja kohtaamisen keinoin. (Piha & Pynnönen 2007, 61.) Positiivisella ja vahvuusperusteisella suuntautumisella voidaan vaikuttaa suotuisasti nuoren ajatuksiin omista kyvyistä ja mahdollisuuksista (Leskisenoja & Sandberg 2019, 22).

Koulutuksen järjestäjän tehtäviin kuuluu osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen. Tunnistamalla ja tunnustamalla jo hankittua osaamista voidaan nopeuttaa opiskelijan valmistumista ja opiskelija voi keskittyä vielä puuttuvan osaamisen hankkimiseen. Osaamisen tunnustaminen tulisi tehdä aina tutkintokoulutuksen alussa. (Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen s.a.)

### **3 TAITOVALMENTAJUUS AMMATILLISESSA KOULUTUKSESSA**

#### **3.1 Taitovalmentaja Salpauksessa**

Koulutuskeskus Salpaus järjestää toisen asteen ammatillista koulutusta Päijät-Hämeen alueella. Kampuksia on kolmella paikkakunnalla Asikkalassa, Heinolassa ja Lahdessa. Vuoden aikana Salpauksessa opiskelee yhteensä noin 14 000 opiskelijaa. Henkilöstöä Salpauksessa on 640, josta opetus- ja ohjaushenkilöstöä on noin 360. (Salpaus 2019.) Taitovalmentajia Salpauksessa on 42 henkilöä. Näin ollen Salpauksen koko opetus- ja ohjaushenkilöstöstä taitovalmentajia on noin 12 prosenttia. Salpauksen taitovalmentajat työskentelevät monella eri alalla, joita ovat VALMA ja muut opiskelua tukevat opinnot, auto ja

logistiikka, rakentaminen, luonto ja ympäristö, talotekniikka ja teollisuus, yhteiset tutkinnon osat, matkailu, ravitsemis- ja elintarvikeala, kauneus ja kulttuuri, terveys ja hyvinvointi sekä liiketoiminnan alat.

Salpauksen intranetistä on taitovalmentajan työnkuvaus, jonka mukaan taitovalmentajan tehtäviin kuuluu:

- osallistuminen toteutuksen suunnitteluun opettajien, muiden taitovalmentajien ja lähiesimiesten kanssa,
- opiskelijan auttaminen, harjaannuttaminen ja tukeminen sekä työn johtaminen ja valvonta työjärjestyksen mukaisesti,
- oman ammattitaidon ja oppilaitoksen toiminnan kehittäminen, yhteistyöoppilaitoksessa sekä opiskelijoiden huoltajien ja elinkeinonelämän kanssa,
- sekä muut työnantajan määräämät tehtävät.
- Lisäksi voidaan määritellä alaan liittyviä tehtäviä (esim. asiakaspalvelu, eläinten hoito jne.)

(Salpaus 2021.)

Työnkuvaus on suhteellisen väljä, eikä alakohtaisia työnkuvia ole saatavilla. Yleisesti ottaen taitovalmentajien odotetaan omaavan hyvät ohjaukselliset ja vuorovaikutukselliset taidot. Myös oman ammattialan vahva osaaminen ja tiimityöskentely taitoja tarvitaan, lisäksi digitaitoja tarvitaan alati muuttuvassa työympäristössä. Taitovalmentajan tulisi tuntea oma toimenkuvansa, vaatimukset ja vastuualueensa. Taitovalmentajan työtä ohjaavat monet lait ja säännökset. Taitovalmentajien työtehtävät eroavat toisistaan paljonkin Salpauksen eri aloilla laajasti riippuen ohjattavista tutkinnoista.

Erityisen tuen osalta Salpauksessa taitovalmentajan rooliksi on määritelty *tuen antaminen yhdessä ammatin- tai aineenopettajan kanssa*. Huomiota onkin kiinnitettävä siihen, että aineen- tai ammatinopettaja on aina pedagogisesti vastuussa oppimisen etenemisestä ja erityisestä tuesta. (Muukka 2021.)

Salpauksessa opiskelijalla on oikeus saada opetusta ja ohjausta. Ohjauksella, tuella ja henkilökohtaisilla tukitoimilla pyritään opiskelijan opintojen edistämiseen. Salpauksessa ohjausta antavat vastuuohjaajat, opettajat, taitovalmentajat ja opinto-ohjaajat. Opiskeluhuollon asioissa ohjausta ja tukea antavat kuuraattorit, terveydenhoitajat, psykologit sekä palveluohjaajat. (Salpaus 2020a.)

Ammatillisessa koulutuksessa koulunkäynninohjaajat (ammattilliset ohjaajat) ovat suhteellisen uusi ammattiryhmä. Koulutuskeskus Salpauksessa ohjaajista käytetään nimitystä taitovalmentaja. Nimikkeen koettiin kuvastavan paremmin ohjaajan työtehtäviä, jotka voivat vaihdella paja- ja salityöskentelystä luokkatyöskentelyyn ja henkilökohtaiseen ohjaukseen sekä asiakaspalvelullisiin ja muihin tehtäviin. Taitovalmentaja nimike lanseerattiin vuonna 2016 yhdenäistämään monen eri alan ohjaajien työnimikkeet. Honkasen (2021) mukaan tätä ennen ammattiryhmän työnimikkeitä oli ohjaaja, työohjaaja, valmentaja, koulunkäyntiavustaja, karjanhoitaja, kosmetologi, eläintenhoitaja, kalojenhoitaja ja baarimestari.

Seuraavassa luvussa selvitetään taitovalmentajien ammattikunnan taustoja, joka pohjaa taustaltaan koulunkäynninohjaajien historiaan. Tämän takia luvussa mainitaan usein koulunkäynninohjaajat tai avustajat tai vain ohjaajat. Huomioitavaa on, että Salpauksen taitovalmentajien työtehtävät eroavat huomattavasti perusasteella tapahtuvasta koulunkäynninohjaajien työstä. Lähimpänä peruskoulussa toteutuvaa ohjausta lienee yhteisten opintojen taitovalmentajien työ.

### **3.2 Taitovalmentajat ammattikuntana**

Taitovalmentajat ovat ammatillisen koulutuksen koulunkäynninohjaajia, ammatillisia ohjaajia. Vaikka peruskoulun koulunkäynninohjaajan ja taitovalmentajan työt eroavat toisistaan paljonkin sisällöiltään ja vaativuudeltaan, on silti molempien ammattinimikkeiden palkkaus sama. Yhteistä molemmille ammattinimikkeille on kuitenkin oppijan ohjaaminen, tukeminen ja sparraaminen parhaimpaan suoritukseen. Koska taitovalmentajien ammatillinen historia on koulunkäynninohjaamisessa, käsitellään tässä luvussa ammattikuntaa koulunkäynninohjaajien kautta. Esimerkiksi yhteisten tutkinnon osien taitovalmentajien toivotaan käyneen Salpauksessa kasvatus- ja ohjausalan tutkinto koulunkäynninohjaajan osaamisalalta.

Koulunkäynninohjaajat työskentelevät kasvatus- ja ohjausalalla. Yleisinä ammattitaitovaatimuksia voidaan nähdä asiakaslähtöisyys, palveluhenkisyys, vuorovaikutuksellinen työote, moraalinen harkinta sekä pyrkimys kestävään

kehitykseen. Työtä tehdään moniammatillisesti eri sidosryhmien kanssa. Ta-  
voitteena on, että opiskelijan omat edellytykset huomioidaan ohjauksessa (oh-  
jattavan ikä, tausta, toimintakyky, tuen tarve ja ohjausympäristö). (Hiltunen  
ym. 2014, 25.)

Ohjaajan työtä ohjaa kasvatusta ja ohjausalan eettiset periaatteet, asiakirjat ja  
säädökset. (Merimaa & Virtanen 2007, 75–80.) Ohjaajan kasvatustajattelu ja -  
filosofiaa pohjustaa tiedostamattomasti heidän omat arvonsa, ihmiskäsityk-  
sensä ja oman käyttöteorian tiedostaminen. (Ojanen 2006). Koulunkäynninoh-  
jaajalla ei ole kurinpito-oikeutta. Koulunkäynninohjaaja on salassapitovelvolli-  
nen ja hänen on esitettävä rikosrekisteriotteensa työskennellessään tehtä-  
vässä.

Koulunkäynninohjaajan toteuttama ohjaava kasvatusta perustuu aikuisen aukto-  
riteettiin. Aikuinen asettaa rajoja, joilla ohjataan ja kasvatetaan nuorta. Nuoren  
mielipiteitä kuunnellaan ja arvostetaan ja ohjaussuhde pohjautuu aikuisen ja  
nuoren vastavuoroiseen kunnioitukseen. Kannustaminen ja myönteinen pa-  
laute on tärkeää, kuten myös johdonmukaisuus ja oikeudenmukaisuus. Nuori  
hyväksyytään kaikkine tunteineen, vaikka hänen tekojaan ei aina hyväksytä.  
(Hiltunen ym. 2014, 110.)

Eskelisen ja Lundbomin (2016) artikkelin mukaan koulunkäynninohjaajien am-  
mattikunta on syntynyt vähitellen ja useassa vaiheessa. Avustajia aloitettiin  
palkkaamaan kouluun 1960-luvulla. Avustajien työ kohdistettiin aina 1990-lu-  
vulle saakka erityisen tuen tarpeisiin, kunnes ohjaajien panos alettiin nähdä  
koko luokan resurssina. Ohjaajien ammattikunnasta muodostui eräänlainen  
yleinen aikuisresurssi, jota käytetään luokkatilanteiden lisäksi muissa tilan-  
teissa kuten ruokailu ja välituntivalvonta. Alastalon (2008) mukaan vuonna  
1987 koulutus virallistui oppisopimusohjelmalla ja vuonna 1995 alalle tuli näyt-  
tötutkinto (Olli 2015, 6).

Koulunkäynninavustajan ammattikunta mainitaan ensikertaa perusopetus-  
laissa, joka tuli voimaan vuoden 1999 alussa. Vuonna 2011 otettiin käyttöön  
nimike koulunkäynninohjaaja. (Hiltunen ym. 2014, 25). Tästä nimikkeestä käy-  
dään vieläkin kädenvääntöä, ja osa kunnista käyttää vielä vanhaa nimikettä

koulunkäynninavustaja. Kasvatus- ja ohjausalan tutkinnonperusteita on päivitetty jälleen 2019 vastaamaan paremmin työn vaatimuksia ja osaamista, kestoltaan tutkinto on 1–1,5 vuotta. Pakolliset tutkinnon osat, 120 osp, ovat ammatillinen toiminta ja työelämäosaaminen kasvatus- ja ohjausalalla, oppijan ja oppimisen ohjaus, tuen tarpeeseen vastaaminen oppimisen ja ohjauksen ympäristöissä ja aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaus. Lisäksi valinnaisia tutkinnon osia valitaan vähintään 20 osp.

Eskelinen ja Lundbom (2016) toteavat, että ohjaajien työ on ammattimaistunut, vaikka ammattikunnan työtä edelleen leimaa osa-aikaiset ja pätkittäiset työsuhteet. Ensimmäiset avustajat palkattiin satunnaisesti ja sen jälkeen koulunkäynninohjaajan työtä on käytetty työllistämistoimenpiteenä. Tällöin soveltuvuutta ammattiin ei ole ajateltu pedagogisten prioriteettien kautta. Työvoimapolitiittinen leima varjostaa edelleen ammattiryhmää. Ammatista saatetaan ajatella, että siinä ollaan tietynlaisessa välitilassa, jossa odotetaan jatkokoulutusta tai vakituista työtä. (Mt.)

Vuoden 2015 tilaston mukaan koulukäyntiavustaja ammattinimikkeellä työskenteli 11 391 henkilöä, joista naisia oli 10 027 ja miehiä 1364 henkilöä. (Tilastokeskus 2017.) Ammatillisissa oppilaitoksissa työskentelevien ohjaajien määrää ei ole saatavilla, mutta määrä ei ole järin iso. Peruskoulutuksessa koulunkäynnin ohjaajan täysimääräinen palkka asettuu noin 1950–2200 euron bruttoansioihin. (Kuntatyönantajat 2020). Peruskoulussa työ ei usein ole kokopäiväistä, jolloin myös palkka on luonnollisesti vieläkin pienempi. Ala kuuluu alempaan keskituloistenryhmään ja kyseessä on siis naisvaltainen matalapalkka-ala. Työnantajakohtaisesti ohjaajilla on mahdollisuus myös henkilökohtaiseen työn lisään, joka yleensä perustuu aiempaan työhistoriaan. Pääsääntöisesti ammatillisessa koulutuksessa työskentelevien ohjaajien peruspalkka sijoittuu vähintään noin 2200 euron kuukausiansioihin. Eskelinen ja Lundbom (2016) mainitsevat palkkatason mataluuden olevan kansainvälinen ilmiö, vaikka ohjaajien työtehtävät ovat monipuolistuneet ja vastuu ohjauksesta on jatkuvasti kasvanut.

Hiltusen (2014, 25) mukaan koulunkäynninohjaajan työnkuva vaihtelee tilanteen, tarpeen, työntekijän osaamisen ja persoonan mukaan. Muuttuvat työteh-

tävät, laajat kokonaisuudet ja oppilasaineksen heterogeenisuus haastavat ohjaajia jatkuvasti. Kautiainen (20016, 52) toteaa, että koulunkäynninohjaajat ammattikunta on tullut kouluhin pysyvästi ja usein työparina on opettaja. Ohjaajan ja opettajan yhteistyö voi vaihdella paljonkin. Ideaalitulanteessa yhteistyö on saumatonta ja ulottuu yhteiseen oppituntien suunnitteluun ja materiaalien yhteisvalmisteluun. Toisaalta taas ohjaaja saattaa olla taustahenkilö, jonka opettaja ohjeistaa omien päätöstensä mukaan toimimaan luokassa. (Hiltunen ym. 2014, 25.) Erityis- ja yleisopetuksen integraatio luo huomattavaa tarvetta koulunkäynninohjaajien ammattiryhmälle ja vahvistaa ohjaajan asemaa sekä tarvetta kouluissa (Eskelinen & Lundbom 2016).

### **3.3 Taitovalmentaja ammatillisessa oppilaitoksessa**

Kasurinen (2004a, 17) on todennut, että ohjaustyö oppilaitoksissa on muuttumassa. Ohjauksen tarvetta ovat lisänneet valinnaisuus, yksilölliset oppimispolut ja erityisen tuen tarpeiden lisääntyminen. (mts.17.) Ammatilliset ohjaajat lanseerattiin ammatillisiin oppilaitoksiin 2000-luvun alussa (Lahti 2015, 12). Ammatillinen ohjaaja ohjaa ja tukee opiskelijaa hankkimaan tarvittavaa osaamista, jota tarvitaan työelämässä ja elämässä ylipäänsä. Opetuksen suunnittelu ja osaamisen arviointi kuuluvat opettajan työnkuvaan. Jos ohjaaja sijaitsee opettajaa, niin silloin hänelle kuuluu opettajan vastuu ja palkka. Ohjaaja toimii tärkeänä linkkinä koulun eri sidosryhmien välillä ja toteuttaa työssään moniammatillista yhteistyötä. Ohjaajan jatkuva läsnäolo ja saavutettavuus oppimisympäristössä helpottaa opiskelijan ja ohjaajan välistä vuorovaikutusta sekä madaltaa kynnystä saada ja vastaanottaa ohjausta. (Löf 2019; 2020.) Nuorten kanssa toimivan ohjaajan tulee olla tietoinen omasta ohjauksestaan. Ohjaajan tulee tunnistaa nuoren eri kehitysvaiheiden tuomat haasteet ja mahdollisuudet ja ohjata intuitiivisesti sekä oikea-aikaisesti. Ohjauksen keinoilla vahvistetaan nuoren osallisuutta ja tuetaan itsenäistymistä. Nuoren voimavarojen ja vahvuuksien tunnistaminen on tärkeää, jotta nuorta voidaan tukea nyt ja tulevaisuudessa. (Piha & Pynnönen 2007, 19–20.)

Ammatillisten ohjaajien koulutus- ja työtaustat ovat hyvinkin erilaisia ja ohjaustaidot ja -kokemus voi olla hyvinkin vaihtelevaa. (Löf 2019; 2020.) Löf on ollut tekemässä tutkimusta ammatillisista ohjaajista hankkeessa Oppijan oikeus-



Opettajan taito, jossa kartoitettiin opetushenkilöstön, ja samalla myös ohjaajien osaamistarpeita erityisen tuen ja ohjauksen osalta. Hankkeessa selvisi, että ohjaajat tarvitsevat vahvemman tietoperustan koulutuksen järjestäjän toimintatapoihin, pelisääntöihin ja selkeämmän sabluunan vastuukysymyksiin. Esille tuli myös tarve saada enemmän tietoa ohjauksen tuen tietoperustasta ja halu saada konkreettisia välineitä käytännön ohjaustyöhön. Ammatillisen ohjaajan isoimmiksi haasteiksi hankkeen kyselyssä tuli ilmi opiskelijoiden erilaiset mielenterveydelliset ongelmat ja häiriökäyttäytyminen. (Löf 2020.)

Lahden (2015, 18–22) mukaan ammatillisen ohjaajan työ on suurimmaksi osaksi opiskelijoiden yksilöllistä ohjaamista, elämänhallinnallisissa haasteissa tukemista ja tietysti opintojen etenemisen tukemisessa. Ohjaajan ja opiskelijan välisen luottamuksen avulla saavutetaan hyviä tuloksia. Turvallisen ja luottamuksellisen ilmapiirin luominen vie aikaa, mutta kantaa hedelmää myöhemmin. Ammatillisen ohjaajan tulee näkyä oppitunneilla ja opiskelijan arjessa muutenkin. Tervehtiminen kohdatessa, opiskelijoiden huomioiminen oppilaitoksen eri tiloissa ja keskustelut myös opiskeluun liittymättömistä asioista muokkaavat ja lähentävät ohjaajan ja opiskelijan suhdetta. Ohjaaja asettuu opettajien ja opiskelijoiden väliin, jolloin hän pystyy toimimaan matalan kynnyksen portaana ohjattaessa opiskelijoita esimerkiksi opiskeluhuollon palveluihin. Tsemppaaminen, opiskelijan tukeminen ja rinnalla kulkeminen ovat näyttäytyvät Lahden mukaan tärkeimpinä ammatillisen ohjaajan tehtävinä. (mts. 18–22.)

### **3.4 Taitovalmentajan erilaiset roolit työyhteisössä**

Erilaisia ohjaustehtäviä ammatillisessa koulutuksessa toteuttavat ammattiryhmät ovat tärkeä osa oppilaitoksen arkea ja onkin tärkeää, että toimenkuva on määritelty yksiselitteisesti ja tarkasti. Suomen (2007, 173) mukaan selkeästi määritellyt toimenkuvat ja ammattiryhmän asema, velvollisuudet, vastuut ja oikeudet tulee olla kaikkien työyhteisön jäsenten tiedossa. Jokaisella koulun ammattiryhmällä on roolinsa koulutyössä ja on oleellista, että kaikki myös ovat tietoisia niistä. Selkeät roolit mahdollistavat aidon otteen tiimityöhön ja laadukaana toiminnan opiskelijoiden hyväksi. Työroolien auki kirjoittaminen estää myös turhat konfliktit ja vastuualueiden ylittämisen. (mts. 173.)

Työroolilla tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä niitä odotuksia, joita taitovalmentajan tulee työssään täyttää ja työtehtäviä, jotka pitää saada tehdyksi. Rooleja voi olla monia ja eri tilanteissa ne voivat muuttua. Jokainen tietää siis oman paikkansa kokonaisuudessa ja mitä siinä häneltä odotetaan. (Järvinen 2018, 44.) Työroolissa toimiessaan ihminen on tietoinen siitä, millaista käytöstä häneltä odotetaan. Käytöksen on oltava asianmukaista, ammattieettistä ja omat yksityiset asiat tulee pitää erillään työasioista. Roolien lisäksi normit vaikuttavat sosiaalisten tilanteiden kulkuun, jolloin ihmisten oletetaan toimivan tiettyjen normien mukaan ja ne tekevät tilanteista ennakoitavia, sujuvia ja turvallisia. (Järvinen 2018, 29, 46–47.)

Mikola (2011, 42–43) on koonnut eri lähteisiin pohjautuvan näkemyksen siitä, että opettajat työskentelevät läheisimmin koulunkäynninavustajien kanssa. Työ tapahtuu opetustyön ytimessä: luokkatiloissa, oppijoiden kanssa oppimisopettamistapahtumassa. Roolien täsmentäminen ja selkeyttäminen on tärkeää, jotta jokainen on selvillä vastuistaan ja työtehtävistään. (mts. 42–43.) Onnismaa (2007, 24) on huomionnut, että opetuksen ja ohjauksen vastakkainasettelu on turhaan, koska molemmat on pedagogista toimintaa-

Työyhteisö toimii lähtökohdasta, että työtä tehdään tietyn tavoitteen (perustehtävän) saavuttamiseksi. Kaikkien työyhteisön jäsenten pitää olla tietoisia organisaation perustehtävästä ja puhaltaa yhteen hiileen sen toteuttamiseksi. Perustehtävän tulee olla selkeä ja sen olemassa olosta tulee muistuttaa aika ajoin, jotta se pysyy kirkkaana mielessä. (Paasivaara 2009, 52–53.)

Tutkimusta toisen asteen koulutuksen (koulunkäynnin)ohjaajista on vähän, näin ollen aiempaa tutkimusta löytyy peruskoulusta, jota käytettiin myös tämän opinnäytteen roolien käsittelemisessä. Leikas ja Rantio (2003 12,18) selvittivät pro gradussaan koulunkäyntiavustajan työlle ominaisista tehtävärooleja, jotka näkyvät arkipäiväisessä työskentelyssä. Roolit olivat jaettu seitsemään eri ryhmään: opettajan avustaja, oppilaan avustaja, oppimistilanteen ohjaaja, sijaisopettaja, kasvun tukija, erityisopetuksen tiimin jäsen ja jokapaikanhöylä. Työroolit saattavat vaihdella tilanteen, tarpeen ja koulunkäynninavustajan osaamisen ja persoonallisuuden mukaan. Leikas ja Rantio määrittävät roolin tutkimuksessaan tarkoittamaan tiettyyn työtehtävään sidoksissa olevaa vakiintunutta ja opittua tapaa käyttäytyä eri tilanteissa. Rooleihin liittyy rooliodotuksia

ja tietynlaista roolikäyttäytymistä. Koulutus valmistaa ammattirooliin ja työelämässä ammattirooli muotoutuu jokaiselle omien elämäkokemusten ja persoonallisuuden kautta. Koulussa roolit saattavat määräytyvät institutionaalisten tavoitteiden ja tehtävien mukaan, mutta toisaalta myös toiveina tai rooliodotuksina, jotka voivat aiheuttaa rooliristiriitoja ja -paineita. Nykypäivänä ollaan yhä useammin tilanteessa, jossa ei voida toimia valmiiden roolien tai mallien mukaan: pysyvät tai kiistattomat roolit eivät ole enää itsestään selviä. (Mt)

Mikolan (2011, 148) väitöskirjassa koulunkäyntiavustajan moninaiset työtehtävät on jaoteltu viiteen pääluokkaan: oppimistilanteessa ohjaaminen ja opettaminen, järjestely- ja aputehtävät, oppilaan hoiva ja avustaminen, yhteistyö ja suunnittelu sekä oppilaan turvana ja ystävänä toimiminen. Tähän opinnäytetyöhön kyselylomakkeeseen käytettäväksi rooliksi valikoitui järjestely- ja aputehtävien suorittaja. Mikolan (mts. 42) mukaan koulunkäyntiavustajat työskentelevät opettajien kanssa läheisessä yhteistyössä. Avustajan roolit vaihtuvat ja tehtävät vaihtelevat tiuhaan. (mts. 151). Järjestettäessä oppijan tukea, on avustajien rooli merkittävä. (mts. 257).

Simolan (2018) pro gradun lisäyksenä Leikkaan ja Rantion tutkimukseen löytyi ohjaajille lisärooleja: oppimisen ohjaaja, hoidollisen työntekijä, kurinpitäjä, tukihenkilö, opettajan työpari, sihteeri ja juoksutyttö tai -poika. Simolan (mts. 13) mukaan roolin kohdalla puhutaan usein myös henkilölle kuuluvista työtehtävistä tai työnkuvasta.

### **3.5 Taitovalmentajan ohjaustyö**

Opiskelijan kokonaisvaltainen ohjaus kuuluu koko oppilaitokselle. Moniammatillisella yhteistyöllä opiskelijaa voidaan tukea ja ohjata opintojen suorittamisessa ja henkilökohtaisessa kasvussa. Ohjauksella mahdollistetaan opiskelijan tasa-arvoinen ja yhdenvertainen opintojen edistäminen. (Laine ym. 2012, 119, 122.) Perinteisen jaottelun mukaan ohjaajan työ ulottuu kolmeen eri ulottuuteen: opintojenohjaus, koulutus- ja uravalintojen ohjaus sekä persoonallisuuden ja ammatillisen kasvun tukeminen. Yhteiskunnallisten ja koulutuksellisten muutosten myötä ohjaustyö muuttuu ja laajentuu jatkuvasti. Ohjauksella voidaan toteuttaa tasa-arvoa ja koulutuksellisen perusturvan toteutumista.

(Mikkola 2003, 31–34.) Toimivan koulutusjärjestelmän ja laadukkaan oppimisen ydin on ohjaustyössä. (Väljörvi 2004, 31). Ohjaajan mahdollistaa edellytykset siihen, että ohjattavan kehitysprosessi käynnistyy (Ojanen 2006, 138).

Osa ohjaajan ja opettajan roolia on olla välittävä ja turvallinen aikuinen, joka tarjoaa apuaan ja tukeaan matalalla kynnyksellä ja ohjaa tarvittaessa muiden tukipalveluiden piiriin. Ohjausta tulisi tarjota aktiivisesti heti opintojen alusta lähtien, jotta kaikki, jotka ohjausta tarvitsevat saisivat sitä ja olisivat ainakin tietoisia ohjausmahdollisuuksista. Opintojaan aloittavat nuoret saattavat olla arkoja pyytämään ohjausta ja neuvoja, jolloin ohjauksen tarve saattaa tulla esille vaikkapa häiriökäyttäytymisenä. (Kuronen 2014, 70.) Nuorille on tärkeää tarjota ohjausta koko opiskelun ajan ja myös sen jälkeen. Ohjauspalveluiden tarjonnalla onkin tärkeä osa siinä, millaisena ammatillisen koulutuksen vaikuttavuus näyttäytyy. (Pirttiniemi 2004, 60.)

Ohjaustyöhön ja ohjattavien kohtaamiseen vaikuttaa ohjaajan oma maailmankuva ja henkilökohtaiset kokemukset sekä käsitykset elämästä ylipäänsä. (Ojanen 2006, 137–138.) Ohjausta voidaan antaa yksilölle, ryhmälle tai yhteisölle (Onnismaa ym. 2000, 6–7). Ohjaustyötä voidaan määritellä eri tavoin, riippuen siitä nostetaanko esiin itse menetelmä, prosessi vai ohjaajan ja ohjattavan välinen vuorovaikutussuhde (Onnismaa ym. 2000, 7). Ohjaustilanteet ovat aina uniikkeja, kuten muukin vuorovaikutus (Onnismaa 2011, 21).

Pekkarin (2008, 51) mukaan *ohjaaja voi auttaa ohjattavaa tavoitteidensa selkiyttämässä, suunnittelussa ja saavuttamisessa*. Ohjaaja käyttää vuorovaikutuksellisia keinoja ja omaa asiantuntijuuttaan viedessään ohjausprosessia eteenpäin. Tavoitteena on, että ohjattava pystyy itse ongelmanratkaisuun, resurssiensa hyödyntämiseen, kokemuksiensa jäsentämiseen ja opiskelujensa suunnittelemiseen. (mts. 51.)

Pasanen (2000, 123–124) liittää ohjauksen filosofian myös auttamiseen kasvatuksen filosofian kautta: tuetaan ja mahdollistetaan oppijan kasvu. Modernissa koulussa ohjaus on usein opiskelijan itseohjautuvuuden tukemista. Ohjauksessa annetaan tilaa, aikaa, huomioita ja kunnioitusta opiskelijalle. On huomioitava, että ohjaus ei ole terapiaa, eikä valmiiksi annettavaa tietoa (ope-

tusta). Pasanen toteaa, että *ohjaus on tukea, rinnalla kulkemista, kasvami- seen tai muutokseen saattamista siinä suunnassa, jota opiskelija itse haluaa*. Ammatillisessa koulutuksessa ohjaus nähdään kolmen osa-alueen kautta: opiskeluprosessin ohjaus, ammatillisen kehittymisen ohjaus ja erilaisissa elämäntilanteissa ohjaaminen. (mts. 123–124.) Pekkari (2008, 165-166) luettelee tärkeinä ohjattavan tukitoimenpiteinä ohjattavan kohtaamisen yksilönä, tarvekartoituksen, voimaantumisen tukemisen, motivaation herättelyn ja ylläpidon sekä metataitojen harjaannuttamisen.

Amundsonin (2005, 20) mukaan Carl Rogers on hahmotellut työssään ohjaus- suhteiden perusedellytyksiä, jotka ovat tärkeitä monissa ohjausteorioissa. Näistä kolme tärkeintä huomioon otettavaa asiaa ovat aitous, asiakkaan ehdo- ton arvostaminen ja empaattinen ymmärtäminen. Ohjaaja pyrkii aitoon läsnä- oloon ja läpinäkyvään kohtaamiseen. Asiantuntijaroolista ulos astuminen mah- dollistaa avoimen vuorovaikutuksen ja myös erehdyksen myöntämisen. Ehdo- ton arvostaminen näkyy ohjattavan kunnioituksena ja hyväksymisenä. Em- paattisen ymmärtämisen keinoin ohjattavaa voidaan havainnoida niin koke- musmaailmallisesti (tunteet ja ajatukset) kuin havainnoimalla käyttäytymistä ja sanatonta viestintää. (mts.20.)

Peavy kehitti 1970-luvulla sosiodynaamisen ohjauksen, jossa sana sosio viit- taa olemassa olon sosiaalisuuteen, auttamiseen ja toisen rinnalla olemiseen ja sana dynaaminen viittaa jatkuvaan virtaukseen tai muutokseen. Ihmiset näh- dään holistisina, kokonaisvaltaisina olentoina. Ohjauksen tulisi olla yhteistyötä korostavaa, henkilökohtaista ja holistista. Ohjaus myös pyrkii sellaisiin olosuh- teisiin, jotka edistävät uusien näkökulmien oppimista ja uusien kykyjen kehitty- mistä, ja pohjautuvat ohjattavan omiin valintoihin. Ohjaussuhde perustuu kumppanuuden prosessiin: molemmilla on annettavaa ohjauskeskusteluun ja keskustelua käydään dialogissa. (Peavy 1999; Peavy 2004, 16–45).

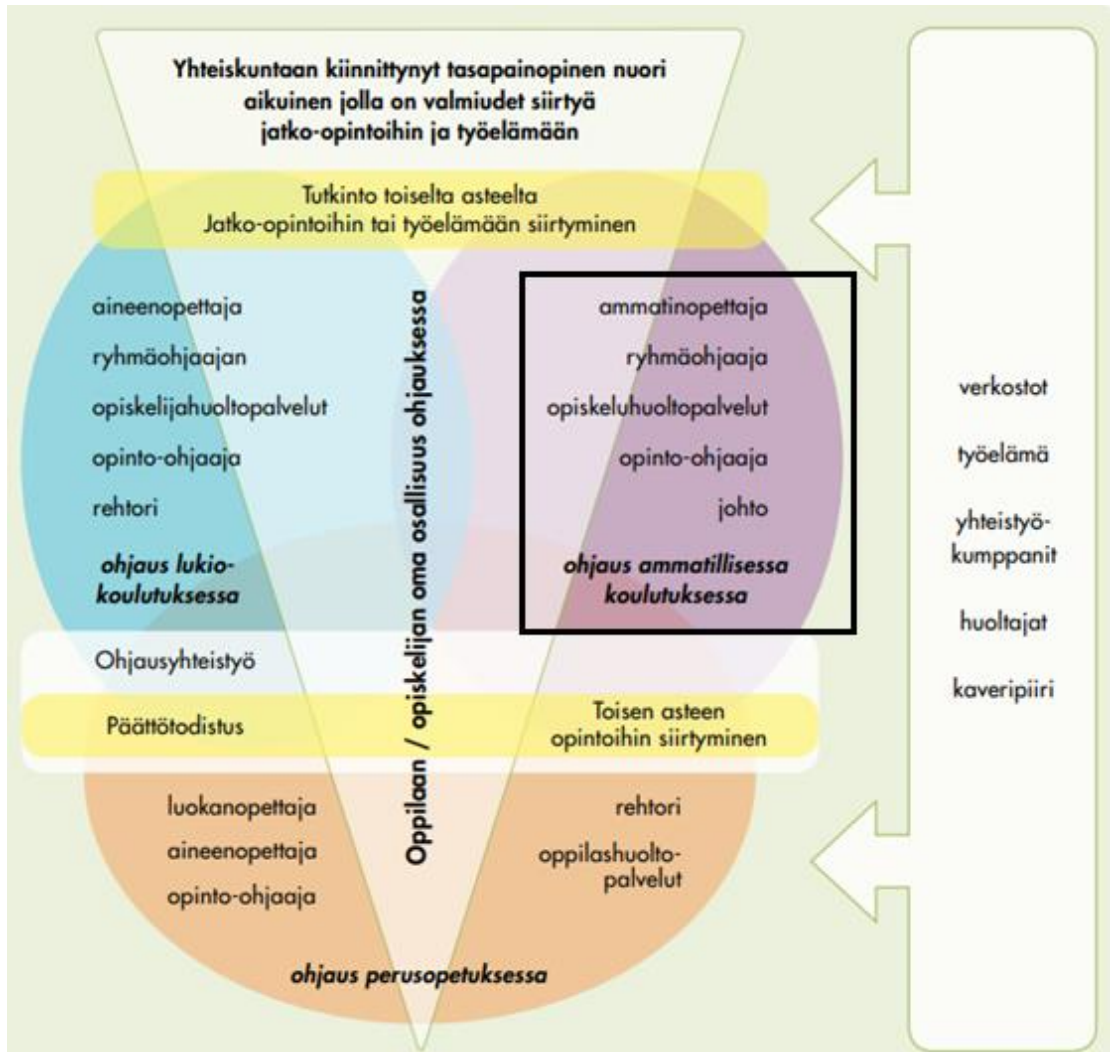
Ojasen (2006, 10, 21, 30, 80) mukaan ohjausta voidaan poikkeuksetta pitää kasvatuksena. *Ohjaaja on ohjattavan kasvun palveluksessa*. Vuorovaikutuk- sessa olevat ihmiset vaikuttavat aina toisiinsa vastavuoroisesti, dialogissa. Ohjaaja voi tukea ohjattavan oman ajattelun kehittymistä luomalla onnistuneet

puitteet oppimiselle sekä tukemalla ohjattavaa oman persoonan ja tapojen löytämisessä. Ohjaajan, kasvattajan, kannalta reflektio on tärkeää, koska oma toiminta ja käyttöteoria on hyvä tiedostaa. (Mt.)

Onnismaa (2007, 22) nostaa esille myös sen seikan, että moni ohjausalan ammattilainen miettii sitä, että hänen käyttämänsä ohjausmenetelmät ja teoritiedot asianmukaisia ja oikeita. Ohjauksen koulukuntia ja teoriasuuntia on monia ja niistä on hyvä olla tietoinen, mutta mitään oikeaa oppisuuntaa ei ole. Ohjaustilanteissa voidaan käyttää erilaisia tyyplejä ja tapoja rinnakkain ohjattavan tilanteen ja ohjaajan kokemuksen pohjalta. (mts. 22.)

Opetushallituksen 2014 julkaisemat hyvän ohjauksen kriteereissä ohjaus määritellään seuraavasti: *ohjaus koulussa ja oppilaitoksessa on jatkuvaa, vuorovaikutteista ja tavoitteellista toimintaa oppilaan ja opiskelijan oppimisen, kasvun ja kehityksen tueksi.* Ohjausta toteutetaan oppilaitoksessa yhteistyössä eri toimijoiden ja opiskelijan kanssa. Opiskelijan itsearviointikykyä, itsetuntemusta ja tiimityöskentelytaitoja tuetaan ja samalla muodostetaan perusta tulevaisuutta varten. Ohjauksella lisätään opiskeluvälmiuksia, edistetään opintoja ja tuetaan erilaisissa tulevaisuuden suunnitelmissa. Ohjaus vaikuttaa myös merkittävästi hyvinvointiin, syrjäytymisen ehkäisyyn ja elinikäiseen oppimiseen. (Opetushallitus 2014, 5.)

Kuten kuvasta 1 nähdään, ammatillisessa koulutuksessa ohjaus näyttäytyy opiskelijalle opettajan, ryhmäohjaajan, opiskeluhuollon, opinto-ohjaajan ja johdon antaman ohjauksen kautta. Taitovalmentajan antamaa tukea ei tässä 2014 julkaistussa kuvassa ei erikseen vielä näy.



Kuva 1. Ohjauksen kokonaisuus (Opetushallitus 2014, 7)

Opiskelijan saama ohjaus ja tuki kasvaa saavuttaessa toiselle asteelle ja sitä toteuttaa useampi taho kuin peruskoulussa. Myös verkostoilla, työelämänkumppaneilla, perheelle ja kaveripiirillä on osansa ohjauksen kentässä.

## 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 4.1 Tutkimuksen lähtökohdat ja tutkimuskysymykset

Ammatillisen koulutuksen tutkimus on paljon vähäisempää kuin yleissivistävän koulutuksen. (Lahelma 2013, 27.) Koulunkäynninohjaajien työtä peruskoulussa on tarkasteltu useassa pro gradussa, mutta harvemmin toisella asteella.

Yhteisenä tutkimustulosten piirteenä voidaan pitää opiskelijan ohjausta oppimistilanteissa. Myös arvostuksen tunteet, yhteistyö, roolien selkeys ja ohjauksen eri teemat ovat nousseet esille myös muissa tutkimuksissa.

Aiemmassa tutkimuksessa on havaittu, että koulunkäynninohjaajien oma sitoutuminen omaan työhön ja oman työn arvostaminen on korkeaa. Kuitenkin arvostus niin johdon osalta kuin yhteiskunnallisestikin koettiin puutteelliseksi. Olisikin tärkeää, että ohjaajien ammattivaatimukset ja työnkuvat määritettäisiin valtakunnallisesti, jolloin ammattikunta vahvistaisi näkyvyyttään ja vaikuttavuuttaan laajemmin. Työssäjaksaminen koettiin haasteelliseksi, lähinnä henkisesti, työn hektisyyden ja ihmistyön kuormittavuuden vuoksi. Työyhteisöön kuulumisen ja kollegiaalinen yhteisöllisyys on tärkeää. (Olli 2015.)

Yhteistyöllä tärkeä osansa koulunkäynninohjaajien työssä. Yhteisellä suunnittelulla ja muilla tekijöillä havaittiin olevan vaikutusta yhteistyön toimivuuteen niin positiivisesti kuin negatiivisesti. Tärkein väline yhteistyöhön on dialoginen suunnittelu, joka lisää työn laatua ja arvostusta. Ammatillisten roolien selkeys ja yhteistyöhön panostaminen nähtiin tärkeinä osa-alueina. Johdon tärkeänä tehtävänä on resurssien tarjoaminen yhteiselle suunnittelulle ja yhteistyönkehittämiselle. Osalle opettajista ohjaajan kanssa työskentely saattaa olla hankalaa, koska he ovat tottuneet itsenäiseen työtapaan. Olisikin huomioitava, että yhteistyö tähtää oppilaan parhaaksi, eikä kyse ole opettajan ja ohjaajan välisestä kilpailusta. (Kautiainen 2017.)

Ohjaajan tärkeimpänä työnä nähdään oppilaiden ohjaaminen. Ohjaajan työ on monipuolista ja valtaosa ohjaajista on tyytyväisiä työnkuvaansa. Ohjaajan ottaminen mukaan suunnitteluun ja opettajan työpariksi vaikuttaa positiivisesti ohjaajan kokemukseen arvostuksesta ja työn mielekkyydestä. Uhkina nähdään palkka, työn ja lainsäädännön välinen juopa ja koulussa tapahtuvat väkivalta- ja uhkatilanteet. (Lahtinen 2018.)

Tutkimuksen mukaan ohjaajan tasavertainen asema opettajan työparina ei vielä täysin toteudu. Myös aikaresurssilla, kouluarjen hektisyydellä ja huonolla tiedon kululla on osansa koulunkäynninohjaajien asemaan koulussa. Ohjaaja toimii lähellä oppilasta, jolloin ohjaaja voi havainnoida ja huomioida oppijaa



helposti. Ohjaajaa tulisikin hyödyntää enemmän oppilasta koskevien dokumenttien tekemisessä ja tuen suunnittelussa. Ohjaajien osallistaminen palaveriin ja ohjaajan ammattitaidon tunnustaminen on tärkeää. Työhyvinvointia alentaa lainsäädöllinen rooli ja henkinen kuormittavuus. Ohjaajat mahdollistavat oppilaan opiskelun ja ohjaavat opiskelijaa kokonaisvaltaisesti. (Muurikainen & Määttänen 2018)

Oppilaiden ohjaaminen ja työtehtävien monipuolisuus nousivat jälleen esiin Paason (2019) kandidaattitutkielmassa. Ohjaajien koulutus (koulunkäynninohjaajan tutkinto) ja työnkuva kohtaavat hyvin toisensa, kun puhutaan peruskoulussa tehtävästä työstä. Koulunkäynninohjaajia tarvitaan kouluissa nyt ja tulevaisuudessa. Usein säästötoimenpiteitä tehtäessä ohjaajien tekemä tärkeä työ unohtetaan. (Mt.)

Ammatillisen ohjaajan työroolia on pohdittu Lahden (2015) opinnäytteessä. Valtakunnallisesti ammatilliset ohjaajat ovat varsin uusia toimijoita ammatillisessa koulutuksessa. Toiminta on oppilaitos sidonnaista, mutta pääasiallisesti työ painottuu opiskelijoiden tukemiseen opinnoissa. Ammatillisen ohjaajan työrooli saattaa olla kytköksissä myös muiden ammattiryhmien rooleihin, jolloin ohjauksen toteuttaminen saattaa hankaloitua. Lahden mukaan työnkuvaa pitää ajatella opiskelijälähtöisesti ja työnkuva joustaa ja elää lukuvuoden aikana. (Mt.)

Luvussa 3.4 käsiteltiin jo koulunkäynninohjaajien rooleja kartoittaneet tutkimukset Leikas ja Rantio (2003), Mikola (2011) ja Simola (2018).

Tämän opinnäytteen tutkimustehtävänä on selvittää, millaisia kokemuksia taitovalmentajilla on omista työrooleistaan, ohjaajuudestaan ja haasteista Koulutuskeskus Salpauksessa. Aiempien tutkimuksien perusteella voidaan todeta, että koulunkäynninohjaajia sekä taitovalmentajia koskettavat teemat ovat hyvin samankaltaisia, vaikka työ onkin erilaista. Tämä tutkimus tuottaa osaltaan uutta ja tarkempaa tietoa toisen asteen ammatillisista ohjaajista, varsinkin tutkimuskysymysten osalta.

Tämä tutkimuksessa etsitään vastausta seuraaviin kolmeen tutkimuskysymyseen:

1. Millaisina Salpauksen taitovalmentajat kokevat omat ammatilliset työroolinsa?
2. Millaisena ohjaus ja ohjaajuus näyttäytyy Salpauksen taitovalmentajille?
3. Mitkä tekijät vaikuttavat taitovalmentajien tämän hetkisiin ja tulevaisuuden ammatillisiin haasteisiin?

Tälle tutkimukselle on ehdottomasti tarvetta, koska toisen asteen ohjaajia on tutkittu niin niukasti, tuskin ollenkaan. Jos ammattikunnan asemaa halutaan parantaa, niin asiaa on edistettävä jollakin tavoin. Tämä opinnäytetyö voi toimia yhtenä ponnahduslauta taitovalmentajien työn parempaan tunnettuuteen ja mielenkiintoon yleisestikin.

## 4.2 Tutkimuskohde

Kyselyn tutkimuskohteena olivat kaikki Salpauksessa työskentelevät taitovalmentajat. Kaikilla taitovalmentajilla oli yhtäläinen mahdollisuus vastata kyselyyn. Salpauksessa työskentelee 42 taitovalmentajaa (tilanne kyselyä tehtäessä marras–joulukuussa 2020). Vilkka (2007, 52) toteaa, että kyseessä on kokonaisotanta, kun koko perusjoukko on mukana tutkimuksessa. Kokonais-tutkimuksen tulos kuvaa suoraan perusjoukkoa, mutta vääristymää saattaa aiheutua kyselyyn vastaamattomuus, eli kato, jota on kontrolloitu perusjoukkoon suhteuttamalla. Vilkan (mts. 52) mukaan kokonaisotantaa on hyvä käyttää pienissä, alle 100 henkilön tutkimusaineistoissa.

Kyselylomakkeeseen vastasi 18 taitovalmentajaa ja näin ollen kyselyn vastausprosentti on noin 43 %. Taitovalmentajilla oli myös mahdollisuus osallistua kirjoitelman tekemiseen, mutta vain yksi kirjoitelma palautui analysoitavaksi.

Vastausprosentin pienuuteen saattoi vaikuttaa Salpauksessa kaksi samanaikaisesti kiertänyttä kyselyä, joissa kartoitettiin tietoteknistä osaamista ja yleistä viihtyvyyttä. Nämä kyselyt tulivat tietooni noin viikko ennen oman kyselyni alkupäivää ja en voinut siirtää enää oman kyselyni ajankohtaa. Salpauksessa

kyselyitä tehdään tiuhaan tahtiin, jolloin osaltaan yleinen väsyminen kyselyihin saattaa olla yhtenä syynä matalaan vastausprosenttiin. Lisäksi tämä kysely sisälsi paljon avoimia kysymyksiä, jotka vaativat enemmän aikaa ja voi näin vaikuttaa negatiivisesti vastaushalukkuuteen.

Tietooni tuli myös kirjoitelman palautuksesta muistuttaessani, että Salpauksessa on ollut käynnissä eräitä taitovalmentajia koskevia toimia, jotka ovat vaikuttaneet negatiivisesti ainakin osan taitovalmentajien vastaushalukkuuteen. Säästöpainneiden jo muutamia vuosia sitten aiheuttamat vahingot taitovalmentajien ammattiryhmään lienevät myös vaikuttaneet myös osaltaan vastausprosentin pienuuteen lisäten vastaus haluttomuutta ja ehkäpä pelkoa anonymiteetin toteutumisesta.

Koska 24 taitovalmentajaa ei vastannut kyselyyn, on aiheellista suorittaa katon analyysi (taulukko 1), jossa verrataan saatua aineistoa alkuperäiseen perusjoukkoon. Vilka (2007, 59) toteaa, eri lähteisiin pohjautuen, että kyselytutkimuksessa voi varautua 10-20 prosentin, jopa 70 prosentin katoon riippuen tutkittavasta aiheesta ja kohdejoukosta. Näin ollen tutkimuksen katoprosentti 58 % on korkea, mutta varsin tavanomainen.

Kyselyyn vastanneiden taitovalmentajien anonymiteetin suojelemiseksi taustatiedoissa on yhdistetty pienempiä kokonaisuuksia isommiksi kokonaisuuksiksi. Kaksikolmasosaa perusjoukosta on naisia, mikä mukailee myös jo aiemmin esille tullutta koulunkäynninohjaajien sukupuolijakaumaa. Ammatillisessa koulutuksessa tiettyjen alojen sukupuoliroolittuneisuus nostaa taitovalmentajamiesten osuutta Salpauksessa verrattuna perusopetukseen.

Taulukko 1. Kadon analyysi

	<b>Kyselyyn vastanneet</b> (n)	<b>Perusjoukko</b> 42 henkilöä
<b>1. Ikä</b> (n = 18)	keskiarvo 42 vuotta	keskiarvo 45 vuotta
<b>2. Sukupuoli</b> (n = 18)	Vastaajien sukupuolta ei erotella tutkimuksessa. Miesten osuus aineistossa on perusjoukkoa pienempi.	32 naista = 69 % 10 miestä = 31 %
<b>3. Ala</b> (n = 18)	Vastaajien alaa ei erotella tutkimuksessa. Lähes jokaiselta alalta tuli vastauksia.	Kauppa ja hallinto 1 Luonnontieteet ja maaja metsätalous 10 Tekniikka 6 Palvelualat 14 Yht. tutkinnon osat 4 Terveys ja hyvinvointi 3 Muut 4
<b>4. Koulutus</b> (n = 18)	72 % toisen asteen tutkinto tai vastaava 28 % ammattikorkeakoulututkinto	76 % toisen asteen tutkinto tai vastaava 24 % ammattikorkeakoulututkinto
<b>5. Työskentelyaika Salpauksessa</b> (n = 18)	0-5 vuotta 56 % 6- yli 10 vuotta 44 %	N/A
<b>6. Ohjaajan tutkinto</b> (n = 18)	Vastaajista osa on suorittanut kasvatus- ja ohjausalan tutkinnon.	Perusjoukosta osa on suorittanut kasvatus- ja ohjausalan tutkinnon.
<b>7. Työhistoria</b> (n = 17)	0-5 vuotta 24 % 6- yli 20 vuotta 76 %	N/A
<b>8. Ohjauskokemus</b> (n = 13)	Avoin kysymys, ks. luku 5.2	N/A

Kyselyyn vastanneiden taitovalmentajien keski-ikä on noin 42 vuotta ja suurin osa vastaajista on naisia. Lähes jokainen ala on edustettuna kyselyssä, paitsi yhdeltä alalta ei tullut vastauksia ollenkaan. Pääasiallisesti alakohtainen vastausprosentti vaihteli 30–75 prosentin välillä, mutta mukana olisi mukana olisi

myös ala, jossa vastausprosentti oli 100 prosenttia. Kyseisen alan yliedustuksesta ei voida kuitenkaan puhua koko kyselyn tuloksissa.

Kyselyyn vastanneiden taitoalentajien koulutustausta on pääosin toisen asteen koulutuksessa (72 %, lukio tai ylioppilas tai ammattikoulu tai ammatillinen lisäkoulutus). 28 prosenttia on suorittanut ammattikorkeakoulututkinnon. Lisäksi kysyttiin erikseen koulunkäynninohjaajan tutkinnon suorittamisesta ja sen on suorittanut osa vastaajista.

Taitoalentajan työssä tai vastaavassa ohjaustyössä Salpauksessa työskentelyaika jakautuu seuraavasti : 0–5 vuotta 56 prosenttia ja 6– yli 10 vuotta 44 prosenttia. Taitoalentajilla on vahva tausta muun työhistorian suhteen. 76 prosenttia taitoalentajista on hankkinut työkokemusta yli 6 vuoden ajalta.

Tulosten voidaan ajatella edustavan Salpauksen taitoalentajia hyvin. Kadon analyysin verraten vastauksia saatiin edustavasti koko perusjoukolta: eri aloilta, eri ikäryhmistä, miehiltä ja naisilta sekä eri koulutus- ja työssäolotilastoilta. Lisäksi perusjoukon taustatiedot suhteutettuna kyselyyn vastanneiden taustatietoihin on hyvinkin homogeeniset.

#### **4.3 Tutkimusmenetelmät**

Tässä tutkimuksessa tutkimusmenetelmänä on käytetty kartoitettavaa kyselytutkimusta, joka soveltuu hyvin vähän tutkitun asian tutkimiseen. Vallin (2007, 20) mukaan kartoitettava tutkimus pyrkii uusien näkökulmien etsimiseen. Kartoitettavan tutkimuksen avulla ilmiöistä voidaan löytää olennaisia teemoja ja luokkia. Vehkalahden (2019, 11 ) mukaan kyselytutkimus on merkittävä keino kerätä tietoa erilaisista ilmiöistä. Kyselylomake toimii mittausvälineenä ja sen pitää toimia itsenäisesti. (mts. 11.) Tutkimuslomake on tärkeää tehdä huolellisesti, koska muutoksia ei voi enää jälkikäteen tehdä. (Vilka 2007, 63; Vehkalahti 2019, 20.) Hyvä kyselylomake mittaa niitä asioista, joita sen pitääkin tutkimussuunnitelman mukaan mitata. Tärkeää onkin tutkimusongelman selkeys, teoriaan ja aiempiin tutkimuksiin perehtyminen, operationalisointi ja riippuvuussuhteiden miettiminen. Tutkimuksen onnistumista tukee perusjoukon kiinnostus kyselyyn (tieto), puitteet vastata kyselyyn (laitteet ja aika), saatekirje, kyselylomakkeen selkeä ulkonäkö ja kysymysten selkeys (Vilka 2007, 63–

65). Tässä tutkimuksessa kyselylomake toteutettiin huolellisesti ja vastaajat kykenivät vastaamaan siihen itsenäisesti. Kyselylomake ja saatekirje olivat selkeitä ja kysymykset mittasivat sitä, mitä niiden haluttiin mittaavan. Lomakkeen avulla saatiin kerättyä uutta tietoa taitovalmentajien työstä: työrooleista, ohjauksesta ja ammatillisista haasteista.

Kyselylomake sisälsi kvantitatiivisia ja kvalitatiivisia kysymyksiä. Kvantitatiivisella tutkimuksella tarkoitetaan määrällistä tutkimusta, jolloin saatua tietoa voidaan käsitellä tilastollisin menetelmin. Määrällinen tutkimus pohjautuu mittamiseen ja päämääränä on saada perusteltua, luotettavaa ja yleistettävää tietoa. Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus pyrkii taas ymmärtämään ilmiötä ja perustuu kirjoitettuun tekstiin, haastatteluun tai ei-numeraaliseen aineistoon. Laadullisesta aineistosta voi syntyä erilaisia tulkintoja, sillä tulkintaa ohjaa ja rajaa tutkijan omat kokemukset ja kiinnostuneisuus. (Kananen 2008, 10–11.) Laadullinen tutkimus on tulkinnallista, jossa tutkija konstruoi tietoa. Aineiston analysointi on olemukseltaan analyttistä ja myös synteettistä. Analyysi muodostuu luokittelusta, jäsentelystä ja teemoittelusta tulkittavampiin osiin useiden analyysivaiheiden jälkeen. Synteesillä haetaan temaattista kokonaisnäkemyksiä, joka kokoaa tiedon yhteen. (Kiviniemi 2010, 80.) Kvalitatiivinen tutkimus ei pyri tilastolliseen yleistämiseen, vaan se pyrkii kuvaamaan ilmiötä, ymmärtämään tietynlaista toimintaa ja antamaan tulkintoja (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 3.4). Tässä opinnäytteessä määrällisten menetelmien avulla saatiin konkreettisesti mitattavaa ja esitettävää tietoa taulukoiden ja tunnuslukujen muodossa. Laadullisten kysymysten avulla aineistoa tulkittiin ja muokattiin kokonaisuuksiksi, jota esiteltiin kuvin ja tekstein.

Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen ote voivat vuorotella monin perustein (Hirsjärvi & Hurme 2017, 29). Tämän tutkimuksen kyselylomakkeessa on käytetty iteratiivista, eli vuorottelevaa tapaa. Molempia tutkimustapoja voidaan käyttää rinnakkain ja erilaisin menetelmin voidaan vahvistaa tuloksia. (Kananen 2008, 10–11.) Myös Taanila (2019b, 2) on todennut, että molempia tutkimustapoja voidaan hyödyntää kyselyissä yhdessä. Kyselylomakkeella voi olla avoimia (laadullisia) kysymyksiä yhdessä määrällisten kysymysten kanssa. Laadullisten kysymysten analysoimiseen voidaan käyttää määrällisiä menetelmiä, kuten luokittelu ja prosenttijakaumat. Määrälliset tulokset, kuten taulukot ja tunnusluvut, vaativat taas tulkintaa, jolloin määrällinen data tavallaan palautuu

määrälliseksi. (mts. 2.) Kyselylomake tuotti tilastollisesti analysoitavaa ja tekstiaineiston analyysin mahdollistavaa aineistoa. Iteratiivinen tapa siis toteutui hyvin. Laadullisia kysymyksiä analysoitiin määrällisesti sekä määrällisiä kysymyksiä tulkittiin laadullisesti.

Usean tutkimusmenetelmän käyttöä sanotaan triangulaatioksi. Tällöin ilmiötä lähestytään erilaisin menetelmin eri monesta suunnasta. Eri näkökulmat pyrkivät vahvistamaan tutkimustulosta eli tulkintaa. Laadullinen ja määrällinen tutkimus siis täydentävät ja tukevat toisiaan. Laadullisen ja määrällisen tutkimuksen yhdistäminen onkin yleisin triangulaation muoto. Aineistotriangulaatiota käytettäessä hyödynnetään ilmiöön liittyviä aineistoja, tässä tapauksessa kyselyn tuloksia ja teoriaa. (Kananen 2008, 84.) Tutkimuksessa on hyödynnetty myös analyysitriangulaatiota, jolloin aineiston analysointiin käytetään erilaisia analyysitapoja. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006b luku 2.3.2). Tässä opinnäytteessä tutkimusmenetelmien yhdistäminen tukivat ja vahvistivat saatuja tuloksia.

Tämä tutkimus noudattaa Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeita ja suosituksia 2012, joita ovat esimerkiksi tutkimusprosessin huolellisuus ja tarkkuus, rehellisyys, eettisyys ja avoimuus.

#### **4.4 Aineiston koonti ja kyselyn laadinta**

Sähköinen kyselylomake oli jaettu kolmeen eri osioon, joita olivat taitovalmentajien taustatiedot, ammatilliset roolit ja ohjaus ja ohjaajuus. Ammatillisten roolien kartoittaminen auttaa selkeyttämään taitovalmentajan työnkuvaa ja ammatillista asemaa oppilaitoksen viitekehyyksessä. Ohjauksen ja ohjaajuuden osio tuottaa tietoa taitovalmentajan antaman ohjauksen kokonaisuudesta. Kyselylomakkeella oli mahdollista kysyä laajasti isommalta joukolta sekä kvalitatiivisia, että kvantitatiivisia kysymyksiä ja samalla varmistaa kyselyyn vastanneiden anonymiteetti. Kyselylomakkeen kysymykset tukevat tutkimustehtävää ja -kysymyksiä etsien vastausta niihin. Kanasen (2008, 14–15) mukaan kyselylomakkeen lähtökohtana on aina tutkimusongelma ja kysymysten tulee tukea tutkimusongelman ratkaisua. Verkkolomake on käytännöllinen, taloudellinen, nopea ja helppo. (Kuula 2006, 174; Valli 2010, 113.) Kyselylomakkeella oli

monivalintakysymyksiä, avoimia kysymyksiä ja sekamuotoisia kysymyksiä. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista. Lisäksi kyselyyn vastattaessa vastaajalla oli mahdollisuus jättää vastaamatta, jos hänellä ei ole mielipidettä tai jos hän ei halua johonkin kysymykseen vastata. Tutkimuksessa on siis kunnioitettu yksilön itsemääräämisoikeutta ja vastaajille annettiin ennakkoon riittävästi tietoa tutkimuksesta. Tutkimuksen perustiedot, käyttötarkoitus ja tiedot tutkimuksen tekijästä tulee kertoa tutkittaville (Kuula 2006, 62). Tutkimuksen saatekirjeessä tutkittaville annettiin kaikki riittävästi tietoa tutkimuksesta.

Kysymyksien laatimisessa ja kysymysmäärässä operationaalistettiin teoriaan pohjautuvat käsitteet ja ilmiöiden ulottuvuudet. (Taanila 2019b, 21.) Operationalisoinnissa käsitteet on muutettu ymmärrettävään ja mitattavaan muotoon (Vehkalahti 2019, 18). Mittari, eli tutkimuslomake toteutettiin siten, että se mittasi niitä asioita, mitä sen haluttiinkin mittaavan. Kyselylomakkeen laadinnassa pyrin selkeyteen ja ymmärrettäviin sanamuotoihin. Kysymyksiin on lisätty apusanoja ja -kysymyksiä selkeyttämään kysymyksiä. Lomakkeella käytettyä nelikenttämenetelmää, SWOT-analyysia, oli selitetty tarkemmin, jos joku vastaajista ei tiennyt mikä se tarkoittaa. SWOT-analyysillä kartoitettiin taitovalmentajien vahvuuksia, mahdollisuuksia, heikkouksia ja uhkia. Kvantitatiivisia kysymyksiä lomakkeella on 15 kappaletta ja kvalitatiivisia 7 kappaletta.

Kysely toteutettiin Webropol-kyselynä 18.11.-4.12.2020 (liite 2). Kyselylomake testattiin ennen varsinaista kyselyä. Webropolin kyselylinkki lähetettiin kaikille Salpauksen taitovalmentajille sähköpostissa yhdessä saatekirjeen kanssa (liite 1). Alun perin vastausaika oli 30.11. saakka, mutta vähäisen osallistujamäärän vuoksi aikaa jatkettiin 4.12. saakka. Muistutuksia lähetettiin 27.11. ja 3.12. Vastausajan pidentäminen ei juurikaan vaikuttanut vastaajien vastausinnostukseen.

Tutkimuksessa oli tarkoitus käyttää alun perin kahta erilaista aineistonkeruumenetelmää: sähköistä kyselytutkimusta ja kirjoitelmina koottuja tekstiaineistoja. Loppujen lopuksi kirjoitelmaa tuli yksi, joten tutkimuksen tulokset perustuvat pääasiallisesti kyselylomakkeen vastauksiin. Kyselylomakkeen lopussa kerrottiin taitovalmentajille mahdollisuudesta osallistua vapaamuotoisen, pohdiskelevan kirjoitelman tekemiseen omista työrooleista ja ohjaajuudesta.



Kirjoitelman muoto oli vapaamuotoinen, mutta mukaan oli liitetty myös apukysymyksiä. Kirjoitelman ilmoitti alustavasti haluavansa tehdä kolme henkilöä ja siihen aikaa oli varattu 18.12.2020 saakka (alun perin 11.12. saakka). Loppujen lopuksi kirjoitelmille jatkettiin vastausaikaa vuoden 2020 loppuun saakka ja kirjoitelmia saapui yksi kappale. Kirjoitelmien avulla olisi ollut mahdollisuus saada laajemmin uudenlaista tietoa taitovalmentajien kokemuksista ja ajatuksista työstään tarinallisessa muodossa. Amundsonin (2005, 91–92) mukaan inhimillistä kokemusta voi jakaa luonnollisesti tarinoiden kautta. Tarinoiden avulla on mahdollista tukea uuden ymmärryksen syntymistä ja muutosta, ja samalla myös muokata ajattelua. (mts. 91–92.) Onneksi kyselylomake tuotti itsessään avointen kysymysten kautta pieniä välähdyksiä taitovalmentajien tarinoista. Kirjoitelman sisältöä on käytetty tutkimuksessa aineistositaattien muodossa sopivissa kohdin.

#### 4.5 Tutkimusaineiston analyysi

Tutkimuslomakkeella kysyttiin sekä kvantitatiivisia, että kvalitatiivisia kysymyksiä. Kirjoitelma käytettiin kyselyn analyysissä havaittujen piirteiden sanallistamisessa. Kyselylomakkeelta saatu aineisto on käsitelty pääasiallisesti kysymyskohtaisesti, mutta jos avoin vastaus on liittynyt suoraan johonkin toiseen aihe-alueeseen, on se siirretty kuvaamaan ja teemoittamaan kyseistä asiaa.

Kyselylomakkeella saatu tutkimusaineisto muodostui Webropoliiin, jossa aineistoa oli mahdollista tarkastella raportointinäkyvässä. Webropolista tieto siirrettiin suoraan Excel-taulukko-ohjelmaan numeraalista käsittelyä varten. Heikkilä (2004) on Vilkan (2007, 119) mukaan todennut, että kvantitatiivisessa tutkimuksessa pitää valita sopiva analyysimenetelmä, jolla saadaan tietoa tutkittavasta asiasta. Tässä tutkimuksessa kvantitatiivisesta aineistosta on tehty kuvaileva analyysi, joka perustuu jakaumapohjaiseen tietoon ja tulkintaan. Kvantitatiivisina tunnuslukuina on käytetty keskilukuja, eli keskiarvoa ja mediaania. Nämä luvut kuvaavat *mihin suuruusluokkaan tai mittaustason kohtaan sijoittuu suurin osa muuttujan havainnoista* (Vilka 2007, 121).

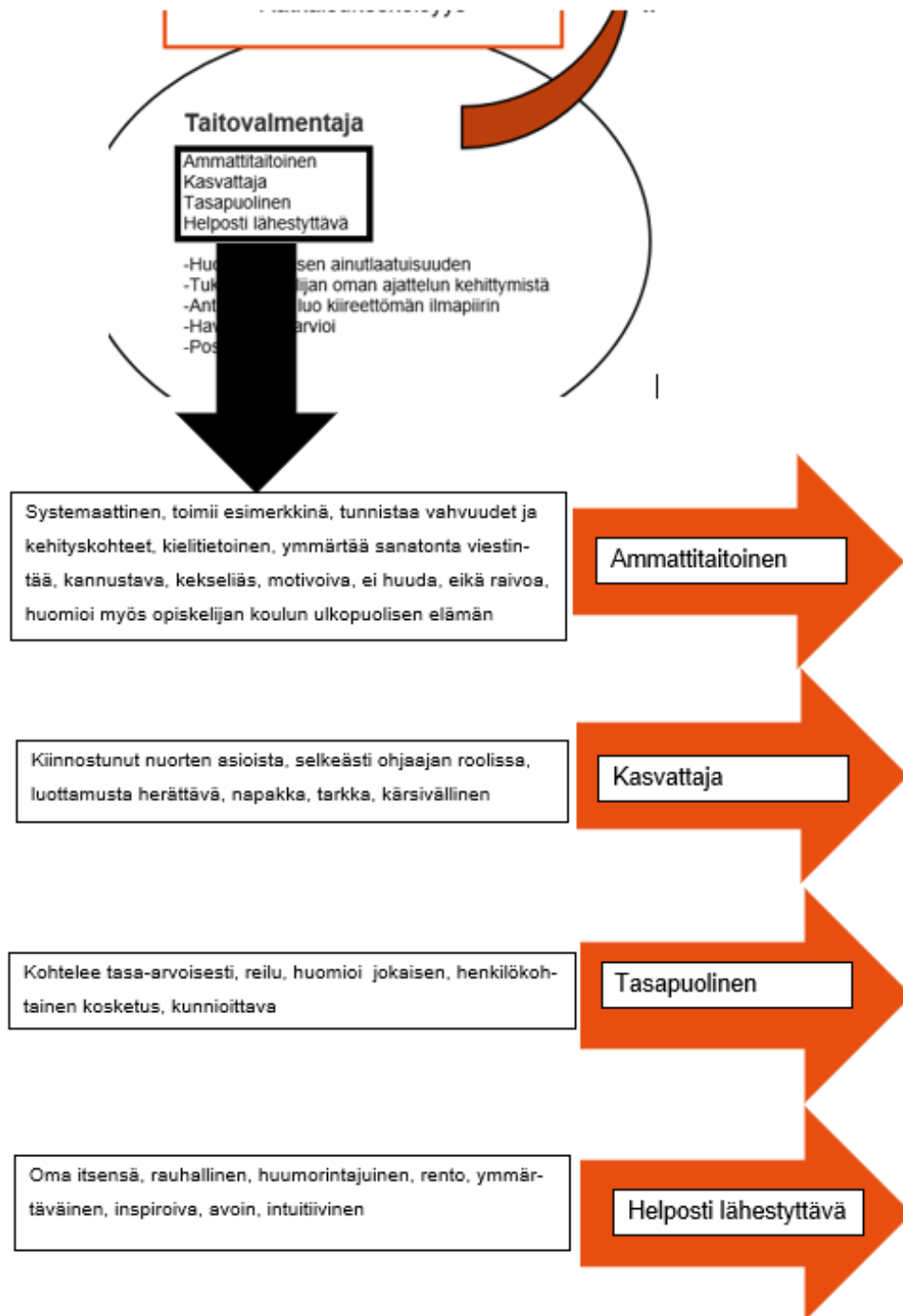
Kvalitatiiviset tulokset on esitetty tutkimuksessa taulukoina, kuvioina, tunnuslukuina ja tekstinä. Vilka (2007, 135–138) huomioi, että tutkijalla on päätösvalta

esitystavasta, mutta sen on kuitenkin oltava objektiivista. Tekstin visualisoiminen kuvioin ja taulukoin helpottaa asian ymmärtämistä ja varsinkin keskeisimmät tulokset on hyvä visualisoida. (mts. 135–128.) Vilkka (2007, 147) toteaa useaan lähteeseen perustuen, että tutkimustuloksista tulee tehdä tulkintoja ja johtopäätöksiä, jotta lukija ymmärtää tulosten sisällön ja merkityksen.

Valtaosa kyselylomakkeen laadullisista kysymyksistä käsiteltiin sisällönanalyysillä. Sisällönanalyysillä kirjallisia materiaaleja pystytään analysoida ja objektiivisesti ja systemaattisesti (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4.4). Tuomi ja Sarajärvi (2018, luku 4.4.2) ovat todenneet eri lähteisiin pohjautuen, että aineistolla havainnollistetaan tutkittavaa ilmiötä. Analyysillä sanallistetaan ja selkeytetään tutkittavan ilmiön kuvausta. Analysointi lisää aineiston informaatioarvoa, jotta hajanaisesta aineistosta saadaan eheää ja ymmärrettävää tietoa ilmiöstä. Analyysillä aineistoa järjestetään osista kokonaisuuksiksi loogisen päättelyn ja tulkinnan keinoin. (Mt.) Tässä tutkimuksessa analyysissä keskityttiin samankaltaisuuksien ja yhteneväisyyksien etsimiseen.

Teemoittamalla aineistoa voidaan pelkistää aineiston tärkeimmät asiat. Teemoittelulla pyritään etsimään aineiston keskeisiä sisältöjä ja merkityksiä. (Moi-lanen & Räihä 2010, 55.) Tässä tutkimuksessa aineistoa on lähestytty aineistolähtöisesti. Aineistolähtöisyydellä tarkoitetaan sitä, että aineistosta on poimittu teemoja, joita vastaajat ovat vastauksissaan ilmaisseet. Alkuperäisen tekstin huomioiminen ja tulkinnan paikkansapitävyys on tärkeää, jotta virheitä vältytään. Pyrkimys johdonmukaisten merkitystenantojen löytämiseen ja vahvistamiseen on avain asemassa. (mts.55–56.)

Esimerkkinä sisällönanalyysista on kuva 2 (pelkistetty), jota on käytetty yhtenä vaiheena luvun 5.2 kuvan 4 tuottamista varten.



Kuva 2. Esimerkki sisällönanalysista

Tutkimustulosten käsittelyssä on käytetty aineistokatkelmia kuvaamaan taitovalmentajien ilmiöihin liittämiä merkityksiä ja osoittamaan tehtyjä tulkintoja. Lainauksia käytetään tässä tutkimuksessa Moilasen ja Rähän (2010, 64–65) mainitsemalla tavalla perustelemaan tulkintaa sekä toimimaan tiivistettyinä kertomuksina. Toisaalta sitaattit toimivat tulkintojen tukena ja myös lukijalle jää mahdollisuus muodostaa omia tulkintojaan. (mts. 64–65.) Palonen (1988) on

Kiviniemen (2010, 83) mukaan sanonut, että *tulkinta on aina ehdollinen, vajavainen ja yksipuolinen käsitys ilmiöstä*. Näin ollen, raportoinnissa tulee lukijalle tarjota keinot arvioida, sitä onko tutkittava ilmiö uskottava (mts. 83).

Jatkettavien lauseiden analysointiin käytettiin Webropolin Text Mining- työkalua, jonka avulla muodostettiin sanakarttoja. Työkalu mahdollistaa tekstien objektiivisen analysoimisen, ryhmittelyn ja teemoittelemisen.

SWOT-analyysiä (nelikenttäanalyysi) käytettiin kartoittamaan taitovalmentajien ammatillisia vahvuuksia (*strengths*), heikkouksia (*weaknesses*), mahdollisuuksia (*opportunities*) ja uhkia (*threats*). Saatujen tulosten perusteella voidaan tehdä toimenpiteitä esiin nousseiden teemojen pohjalta. SWOT-analyysi on tullut tunnetuksi liikkeenjohdon strategiatyökaluna, mutta sitä voidaan soveltaa myös muilla tieteenaloilla ja myös henkilökohtaiseen analyysiin. Vahvuudet ja heikkoudet ovat sisäsyntyisiä asioita, jotka ovat sidoksissa nykyhetkeen, kun taas mahdollisuudet ja uhat ovat ulkosyntyisiä asioita, jotka tapahtuvat tulevaisuudessa. SWOT:n vastaukset ovat aina subjektiivisia ja vastaukset voivat olla samanaikaisesti vahvuuksia tai heikkouksia. (Vuorinen 2013, 88–96.) SWOT-analyysi tuottaa tietoa tiivistetysti ja pelkistäen, jonka avulla voidaan tehdä johtopäätöksiä tilanteesta ja toimenpide-ehdotuksia tilanteen korjaamiseksi. (Kamensky, 2015, luku 6.9.)

Tutkimuksen anonymisointi oli tärkeää, koska se on yksi tärkeimmistä tutkimuseettisistä normeista. Koska kyselyyn vastasi verrattain pieni joukko tietyn oppilaitoksen tiettyä ammattiryhmää edustavia henkilöitä, on tärkeää, että he pysyvät anonyymeina. Lähtökohtaisesti tutkittavia tulee suojella mahdollisilta negatiivisilta seuraamuksilta. Tutkija on vastuussa yksityisyydensuojasta ja raportoinnin anonymisoinnista. (Kuula 2006, 201, 204.) Laadullisten vastauksien analysoinnissa on käytetty \*-merkkiä korvaamaan jokin toinen sana, joka paljastaisi mahdollisesti vastaajan henkilöllisyyden. Myös - - merkkiä käyttäen on poistettu paljastava sana tai sanoja.

Tutkimuksen tuloksista ei ollut olemassa ennakko-oletuksia, kuin se, että ohjaus on tärkeässä roolissa taitovalmentajan työssä. Tutkimuksessa on tuotu objektiivisesti esille tulleet tulokset. *Tutkimuksen tulokset muodostuvat vastaa-*

*ijen kontekstista ja kokemuksista* (Metsämuuronen (2008, 47,57). Tutkija tulkitsee ja konstruoi tutkimusraportin omien tulkintojensa mukaan (Kiviniemi 2010, 83).

## 5 TUTKIMUSTULOKSET

### 5.1 Taitovalmentajien ammatilliset työroolit

Taitovalmentajia pyydettiin kuvailemaan mikä on taitovalmentaja yhdellä tai muutamalla lauseella. Aineisto (n = 18) teemoittui vastausten perusteella kolmeen pääryhmään: opiskelijan ohjaaja, opettajan työpari ja jokapaikanhöylä. Identifioituminen ei ole toisensa pois sulkevaa, mutta tämän kysymyksen perusteella esille tuli se, mitä taitovalmentajat kokevat ensisijaisesti olevansa oman määrittelyn mukaan. Taitovalmentajat kokevat olevansa ennen kaikkea **opiskelijoiden ohjaajia** ja työtä tehdään opiskelijoita varten. Taitovalmentajan ohjaustyö voidaan jakaa opiskelijan opintojen kulkua tukevaan ohjaukseen sekä opiskelijan substanssiosaamista tukevaan ohjaukseen. Opintojen kulkua ohjaaviksi taitovalmentajiksi itsensä kokee yhdeksän taitovalmentajaa. He kokevat olevansa tukena ja mukana opiskelijan kouluarjessa ja opinnoissa eri tavoin, kuten taitovalmentajat mainitsevat.

Henkilö, joka ohjaa opiskelijaa opinnoissaan niin, että opiskelija on selvillä, mitä hänen tulee tehdä, missä aikataulussa ja miten, sekä auttaa opiskelijaa etenemään tehtävässään, ja pitää erilaisilla keinoilla opiskelijan opiskelumotivaatiota yllä.

OPIKELIJAN tukena erilaisissa oppimisympäristöissä ja - - ohjaajana, sparraajana.

Tuki opintojen edistymiseen. Henkilökohtainen tuki opiskelussa ja muissa elämäntilanteissa. Sosiaalisen tuen ja onnistumisten valmentaja.

Merimaa ja Virtanen (2007, 59) kirjoittavat, että ohjaajan ensisijaisena tehtävänä onkin oppijan ohjaaminen. Työhön kuuluu myös moniammatillinen kasvun ja kehityksen tukeminen, lakien, määräysten ja asetusten noudattaminen, oppijan hyvinvoinnin toteuttaminen ja omatoimisuuden tukeminen.(mts. 59–72.) Jokaisen opiskelijan tukeminen kouluarjessa ja erilaisissa tilanteissa on

tärkeää. Taitovalmentaja voi toimia turvallisena ja luotettavana aikuisena ohjaustilanteissa matalalla kynnyksellä. Viisi taitovalmentajaa näkee oman työnsä ytimen opiskelijan substanssiosaamisen tukemisessa, eli oman alan käytännön töiden ohjauksessa.

Oman alansa asiantuntija, joka ohjaa oppilaita käytännön töissä.

Taitovalmentaja ohjaa ja harjaannuttaa opiskelijaa käytännön työtehtävissä opettajan työparina tai itsenäisesti. Harjaannuttaminen tapahtuu työsalissa, oppilaitoksen oppimisympäristössä tai työpaikalla.

Taitovalmentaja tukee opiskelijan ammatillista kasvua ja ammatti-identiteetin muodostumista ohjaamalla opiskelijaa käytännön töissä eettisesti ja päämäärätietoisesti. Laineen ym. (2012, 21–23) mukaan ammatillinen kasvu tapahtuu vähitellen ja vaatii jatkuvaa harjaantumista. Ammatillisessa koulutuksessa käytännön töihin harjaannuttamisella tärkeä asema opiskelijan ammatillisen osaamisen kehittymisen kannalta. Taitovalmentajilla on myös tärkeä roolinsa **opettajan työparina**, kuten taitovalmentaja huomioi.

Taitovalmentajan työ on sujuvaa työparityöskentelyä opettajan kanssa.

Yhteisten työskentely- ja menettelytapojen löytäminen taitovalmentajan ja opettajan kesken on tärkeää, jotta yhteistyö sujuu hyvin. Merimaa ja Virtanen (2007, 61) toteavatkin, että kaikkien koulun aikuisten tukea tarvitaan oppijan kasvun tukemiseen. Pysyvä työparityöskentely mahdollistaa ratkaisukeskeisen ja joustavan vuorovaikutuksen. (Mikola 2011, 158). Toisaalta, jos työpari vaihtuu tiuhaan, työparityöskentely voi jäädä löyhäksi ja ohueksi. (mts. 152–153). Sujuva työparityöskentely hyödyttää niin työparia kuin opiskelijaa.

Osa taitovalmentajista identifioituu **jokapaikanhöyläksi**. Myös Leikas ja Rantio (2003) olivat tämän roolin pro graduunsa poimineet. Jokapaikanhöyläksi tunnistautumisen saattaa kertoa siitä, että taitovalmentajan työnkuva ei ole tarpeeksi selkeä. Erilaisia työtehtäviä voi olla paljon ja tällöin on vaikea priorisoida ja huomioida mikä olikaan ydintehtävänä. Eri alojen taitovalmentajien yhteistyön puute näkyy myös tietämättömyytenä koko ammattikunnan työtehtävistä, kuten taitovalmentaja toteaa.

Jokapaikanhöylä. Tuntuu, että nimikkeen alla työskentelevät kaikki, jotka eivät ole opettajia ja työtehtävät vaihtelevat laidasta laitaan. (en esimerkiksi itse yhtään tiedä, mitä taitovalmentajat muilla aloilla tekevät.

Taitovalmentaja-nimikkeen alla työskenteleekin monen eri alan ammattilaisia, jotka Salpauksessa oli koottu yhden nimikkeen alle viitisen vuotta sitten. Taitovalmentaja-kuvauksista löytyi myös vastauksia, jotka sisälsivät kritiikkiä siitä mitä taitovalmentaja on tai ei ole, kuten eräs taitovalmentaja toteaa.

Opettaja, mutta ei saa opettaa, vaikka joutuu pakosti opettamaan sekä saa huonoa\* palkkaa. Vastuu ei paina.

Taitovalmentajan ammatillinen rooli asettuukin osittain ristiaallokkomaiseen tilaan, jossa saattaa olla hankala toimia oikealla tavalla. Taitovalmentajalla ei ole opetuksellista vastuuta, eikä hän Salpauksen kontekstissa saisi opettaa. Tietyissä ohjaustilanteissa opetukselta välttyminen lienee mahdotonta. Mikola (2011, 153) on todennut, että *joskus ohjaajan työ muistuttaa opettajan työtä*. Käsitteet opettaminen, oppimisen ohjaaminen ja oppiminen vaatisivat oppilaitoksen yhteisesti tekemää määrittelyä ja yhteisymmärrystä. Opetuksen ja ohjauksen rajapinta näyttäytyy epäselvempänä ohjaajan suuntaan. (mts. 153–154.) Jo nimensä mukaisesti opettaja opettaa ja työnkuva on instituutionallistekin ja historiallisesti selkeä. Taitovalmentajan (ammatillisen ohjaajan) työnkuva taas paljon uudempi ja jäsentymättömämpi.

Taitovalmentajuutta ja työrooleja kartoitettiin kyselylomakkeella lisäksi neljällä jatka lausetta -pyynnöllä. Lauseet ovat samankaltaisia edellisen kysymyksen ”mikä on taitovalmentaja” kanssa, mutta halusin tarkentaa ja vahvistaa vielä taitovalmentajien kokemuksia omista työrooleistaan. Kuten seuraavista teksteistä (1–4) voidaan huomata tukevat ne edellisen osion määrittelyjä kattavasti. Aineiston analysointiin käytettiin Webropol Text mining-työkalua ja sanakarttoja. Sanakarttojen avulla tiivistettiin tärkeimmät tehtäväkentät ja teemat, joihin taitovalmentajan työ kiinnittyy. Liitteessä 3 on kaikki sanakartat, joiden pohjalta seuraavat neljä kohtaa ovat muodostuneet.

1 Tärkeimpänä työtehtävänä opiskelijan ohjaus

Näkemykset taitoalentajan tärkeimmästä työtehtävästä voidaan jäsentää sanakartan avulla kuuteen tehtäväkenttään, joista kaikki liittyvät opiskelijan kanssa tehtävään työhön. Tehtäväkentät ovat opiskelijan ohjaus, tuki opintojen edistämiseksi, käytännön töiden ohjaus, motivointi, onnistumisen kokemusten mahdollistaminen ja opetuksen sujuvoittaminen. Taitoalentajan tärkein työtehtävä on siis ohjata ja tukea opiskelijaa opinnoissaan.

## 2 Taitoalentajuus on monipuolista

Taitoalentajat kokevat taitoalentajuuden olevan ennen kaikkea monipuolista ja laaja-alaista. Sanakartan mukaan taitoalentajuus vaatii havainnointikykyä ja kykyä kohdata erilaisia opiskelijoita. Taitoalentajuus hahmotetaan osaksi laajempaa kokonaisuutta, jonka ydintehtävänä on opiskelijan opintojen edistäminen ja opinnoissa tukeminen. Toimenkuvaan kuuluu työsopimuksen mukaiset tehtävät ja muut työnantajan määrittelemät tehtävät, näin ollen jokaisen taitoalentajan työhön kuuluu erilaisia toimintoja.

## 3 Taitoalentaja on ohjaaja ja mahdollistaja

Kysymyksen metaforallinen asettelu tuotti myös metaforallisia vastauksia. Taitoalentajat näkevät itsensä teatterin kuiskaajana, vanhempana, saattajana, rinnalla kulkijana, tukipilarina, urheiluvalmentajana, työelämän ohjaajana ja piikana. Lähes kaikki sanat viittaavat tärkeään tehtävään ja rooliin Salpauksessa, yleisesti ottaen turvalliseen ja luotettavaan ihmiseen. Piika-sana viitanee jo aiemmin esille tulleeseen jokapaikanhöylä-sanaan, joka pitää sisällään paljon merkityksiä ja työtehtäviä. Taitoalentaja on se henkilö, jota tarvitaan saattamaan ja tsemppaamaan opiskelijaa eteenpäin oppimispolullaan. Yksi taitoalentaja toteaaakin *varsinaisen työn tekevät pääsääntöisesti opiskelijat, minä toimin ikään kuin ohjaajana koko show'ille*. Taitoalentaja voidaankin nähdä mahdollistajana, fasilitaattorina, joka ohjaa opiskelijaa tekemään ja oppimaan itsenäisesti.



#### 4 Taitovalmentajan rooli on tärkeä

Taitovalmentajan rooli nähdään ennen kaikkea tärkeänä, mutta se kaipaisi selkiyttämistä. Hyypän (1981, 76) mukaan työrooleissa yhdistyvät persoonallisuus ja työtehtävien vaatimukset. Jos perustehtävää ei ole selkiytetty tarpeeksi, aiheuttaa se työntekijällä epävarmuutta työtehtävistä ja asemasta organisaatiossa. (mts. 78.) Taitovalmentajilla iso rooli Salpauksen ohjaustoiminnoissa, mutta siltikin rooli on suhteellisen jäsentymätön. Taitovalmentajan työ vaatii ihmiskeskeistä lähestymistapaa, kuuntelutaitoja ja havainnointikykyä. Varsinaisina rooleina sanakartasta voidaan poimia kuuntelija ja tukija. Työ vaatii hyvää pelisilmää ja varautumista yllättäviinkin tilanteisiin. Taitovalmentaja mukautuu oman yksikkönsä tarpeisiin ja jokaisen taitovalmentajaryhmän työnkuva on erilainen.

#### **Moniammatillinen yhteistyö**

Moniammatillinen yhteistyö on tärkeä osa Salpauksen toimintaa. Moniammatillista yhteistyötä tarvitaan organisaation perustehtävän ja asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Yhteistyöllä voidaan ratkaista myös erilaisia ongelmia. Moniammatillisuus eri ammattiryhmien välillä tuottaa erilaisia näkökantoja ja mahdollistaa osaamisen, tiedon ja vallan jakamisen. (Nummenmaa 2004, 113–117.) Kasurinen (2004b, 40–52) toteaa, että isoissa oppilaitoksissa ohjausvastuuta tulee jakaa, jotta opiskelijat saavat tarvitsemaansa ohjausta tarpeidensa mukaan. Moniammatillisella yhteistyöllä voidaan vaikuttaa erilaisiin ohjaustarpeisiin, saatavuuteen ja vaikuttavuuteen. (mts. 40–52.)

Taitovalmentajilta (n = 17) kysyttiin matriisilla, kuinka tärkeänä yhdessä eri ammattikuntien tekemä yhteistyö näyttäytyy. Tärkeysjärjestystä mitattiin neliportaisella asteikolla: erittäin tärkeä, melko tärkeä, vähän tärkeä ja ei lainkaan tärkeä. Mitä pienempi keskiarvo on, sitä tärkeämpi yhteistyötaho on kyseessä. Yhteistyötahoina matriisissa oli opettaja, muut taitovalmentajat, vastuuhjaaja, erityisopettaja, opinto-ohjaaja, koulukuraattori, koulupsykologi, terveydenhoitaja ja muu kouluhenkilökunta. Tuloksista on jätetty pois muu kouluhenkilökunta, koska se ei tuottanut mitään huomion arvoista tietoa tällä vastaajajoukolla.

Taulukosta 2 nähdään, että kolme erittäin tärkeänä näyttäytyvää yhteistyötahoja ovat opettajat (94 %), muut taitovalmentajat (82 %) ja vastuuhjaajat (71 %). Myös erityisopettajien ja opinto-ohjaajien kanssa tehdään paljon yhteistyötä. Opettajan ja muiden taitovalmentajien kanssa tehtävä työ nähdään aina erittäin tai melko tärkeänä. Suurin osa yhteistyötahoista nähdään vähintäänkin vähän tärkeänä.

Taitovalmentajan työ asettuu moniammatillisesti katsottuna lähelle opiskelijaa. Näin ollen taitovalmentaja on mukana tiiviisti opiskelijan kouluarjessa ja pystyy huomioimaan erilaisia tarpeita. Sujuva yhteydenpito eri yhteistyötahoihin tai opiskelijan ohjaaminen oikeaan osoitteeseen kuuluu kiinteästi taitovalmentajan työnkuvaan.

Taulukko 2. Moniammatillinen yhteistyö

Yhteistyötaho	Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Vähän tärkeä	Ei lainkaan tärkeä	Keskiarvo
Opettaja	94,12 %	5,88 %	0 %	0 %	1,06
Muut taitovalmentajat	82,35 %	17,65 %	0 %	0 %	1,18
Vastuuhjaaja	70,59 %	23,53 %	5,88 %	0 %	1,35
Erytisopettaja	47,06 %	41,18 %	11,76 %	0 %	1,65
Opinto-ohjaaja	35,29 %	41,18 %	17,65 %	5,88 %	1,94
Koulukuraattori	29,41 %	41,18 %	23,53 %	5,88 %	2,06
Koulupsykologi	17,65 %	47,06 %	23,53 %	11,76 %	2,29
Terveydenhoitaja	17,65 %	47,06 %	23,53 %	11,76 %	2,29

Koska tärkeimpänä yhteistyötahona nähdään opettaja, olisi tärkeää, että taitovalmentaja ja opettaja pystyisivät avoimeen dialogiin ja sujuvaan työparityöskentelyyn. Mikolan (2011, 154–155) mukaan työparityöskentelyssä roolien ja työnjaon tulee olla selkeä. Välillä, varsinkin luokkatyöskentelyssä, eteen voi tulla tilanteita, jolloin ohjaajan voi olla vaikea hahmottaa oma roolinsa tilanteessa. (mts. 154–155.) Työparin lukeminen ja yhteisten pelisääntöjen rakentaminen vaatii aikaa ja yhteisen, avoimen dialogin luomista.

Taitovalmentajat tekevät kiinteästi yhteistyötä oman alansa taitovalmentajien kanssa, mutta muutoin taitovalmentajien välinen yhteistyö jää ohueksi. Tätä osa-aluetta olisikin tulevaisuudessa järkevä kehittää salpaustasoisesti toimivaksi kokonaisuudeksi. Muutenkin eri ammattiryhmien keskinäistä tunnettuutta voitaisiin parantaa, jolloin moniammatillinen yhteistyö sujuisi entistäkin sujuvammin.

## Taitovalmentajien ammatillisten työroolien merkittävyys

Taitovalmentajien ammatillisten työroolien merkittävyyttä kartoitettiin kyselyssä Leikkaan ja Rantion (2003), Mikolan (2011) ja Simolan (2018) roolimääritelmien mukaan. Kyselylomakkeella kartoitukseen käytettiin matriisia, jossa oli neljä erilaista vastausvaihtoehtoa: erittäin merkittävä, melko merkittävä, vähän merkittävä ja ei lainkaan merkittävä. Rooleina käytettiin viittätoista erilaista roolia: opettajan avustaja, opiskelijan avustaja, oppimistilanteen ohjaaja, sijaisopettaja, kasvun tukija, erityisopetuksen tiiminjäsen, jokapaikanhöylä, oppimisen ohjaaja, hoidollisen työn tekijä, kurinpitäjä, tukihenkilö, opettajan työpari, sihteeri, juoksutyttö tai -poika ja järjestely- ja aputehtävien suorittaja. Lisäksi vaihtoehtona oli valita jokin muu rooli, joita mainittiin kolme. Näitä muita rooleja ei huomioitu taulukossa, koska kyseessä olivat yksittäiset vastaukset

Taitovalmentajat (n = 18) kokivat roolinsa erittäin merkittävänä opiskelijoiden avustajana (94 %), oppimistilanteiden ohjaajana (83 %), oppimisen ohjaajana (78 %) ja kasvun tukijana (72 %). Noin puolet vastaajista kokivat tukihenkilönä (53 %) ja jokapaikanhöylänä (53 %) olemisen erittäin merkittäviksi rooleiksi. Vastaavasti ei lainkaan merkittäviksi rooleiksi koettiin juoksutyttö tai -poika (59 %), sihteeri (53 %) ja sijaisopettajana toimiminen (39 %). Taulukossa 3 näkyy taitovalmentajien vastausten jakaantuminen prosentuaalisesti matriisissa. Mitä pienempi keskiarvo on kyseessä, sitä tärkeämmästä roolista on kyse.

Taulukko 3. Ammatilliset työroolit

Rooli	Erittäin merkittävä	Melko merkittävä	Vähän merkittävä	Ei lainkaan merkittävä	Keskiarvo
Opiskelijan avustaja	94,12 %	5,88 %	0 %	0 %	1,06
Oppimistilanteen ohjaaja	83,33 %	16,67 %	0 %	0 %	1,17
Kasvun tukija	72,22 %	22,22 %	5,56 %	0 %	1,33
Oppimisen ohjaaja	77,78 %	5,55 %	16,67 %	0 %	1,39
Tukihenkilö	52,94 %	35,29 %	11,77 %	0 %	1,59
Opettajan työpari	44,44 %	33,33 %	16,67 %	5,56 %	1,83
"Jokapaikanhöylä"	52,94 %	11,77 %	29,41 %	5,88 %	1,88
Kurinpitäjä	27,78 %	22,22 %	38,89 %	11,11 %	2,33
Järjestely- ja aputehtävien suorittaja	29,41 %	23,53 %	29,41 %	17,65 %	2,35
Hoidollisen työn tekijä	26,67 %	20 %	40 %	13,33 %	2,40
Opettajan avustaja	11,76 %	41,18 %	29,41 %	17,65 %	2,53
Erityisopetuksen tiimin jäsen	23,53 %	23,53 %	23,53 %	29,41 %	2,59
Sijaisopettaja	27,78 %	16,66 %	16,67 %	38,89 %	2,67
"Juoksutyttö/poika"	17,65 %	11,77 %	11,76 %	58,82 %	3,12
Sihteeri	11,77 %	5,88 %	29,41 %	52,94 %	3,24

Tulosten perusteella voidaan todeta, että Salpauksessa tärkeimmät taitovalmentajan roolit ovat ne roolit, joiden keskiarvo asettuu alle kahden. Näin ollen Salpauksessa taitovalmentajan tärkeimpiä rooleja on seitsemän: opiskelijan avustaja, oppimistilanteen ohjaaja, kasvun tukija, oppimisen ohjaaja, tukihenkilö, opettajan työpari ja jokapaikanhöylä. Tiivistetysti roolit voidaan jakaa vielä kolmeen: opiskelijan ohjaaja ja tukija, opettajan työpari ja jokapaikanhöylä. Opiskelijan opintojen ja substanssiosaaminen tukeminen on nousevat siis merkittävänä työtehtävinä. Näiden työroolien merkittävyys tukee omalta osaltaan jo aiemmissa luvussa esiin tulleita tuloksia. Taitovalmentaja on opiskelijoiden tukena, ohjaajana opinnoissa ja toimii nuorten kanssa kasvatuksellisella otteella. Opettajan kanssa tehtävä työ on myös tärkeää, jolla tuetaan opiskelijan oppimista. Jokapaikanhöylän rooli voidaan nähdä monien taitojen hyvänä perushallintana ja useiden asioiden hoitamisena. Työn monipuolisuus on työn suola, mutta osaltaan se myös pirstaloittaa työtä ja haastaa taitovalmentajia. Taitovalmentajan toimimisen jokapaikanhöylänä voidaan katsoa olevan tukipilarina toimimista, jonka antamalla tuella mahdollistetaan opiskelijan oppiminen niin ohjauksen, yhteistyön ja oppimisympäristön toimivuuden kannalta.

Vähiten taitovalmentajille merkitseviä rooleja ovat sihteerin, juoksutyön tai -pojan, sijaisopettajan ja erityisopetuksen tiiminjäsenen roolit. Juoksutyön tai -

pojan ja sihteerin roolit eivät ole taitovalmentajille juurikaan merkittäviä, vaikka osa kokeekin tällaisia rooleja suorittavansa. Sidonnaisuus omaan alaan on tässä varmasti määräävä tekijä. Sijaisopettajuudesta taitovalmentajien kokemukset vaihtelivat. Tässäkin eri alojen tarpeet vaihtelevat huomattavasti ja samoin sijaisuuksissa olevat käytänteet. Vaikka taitovalmentajan odotetaan saadun aineiston perusteella tekevän usein työtä erityisen tuen tarpeen opiskelijoiden kanssa, ei erityisopetuksen tiimin jäsenenä olemisella olevan juurikaan merkitystä noin puolelle taitovalmentajista. Taitovalmentajan olisi kuitenkin tärkeä olla tietoinen erityisen tuen suunnitelmista ja tehdyistä pedagogisista ratkaisuista.

Taitovalmentajan työ tapahtuu suuressa määrin oppimistilanteissa, joissa opiskelija on oppimassa ja opettaja työparina opettamassa. Opettajan kanssa työ on erittäin tai melko merkittävää 78 prosentin mielestä. Taitovalmentajien rooleista puhuttaessa taitovalmentajien kommentteissa esiin nousi taitovalmentajan ja opettajan roolien välinen ristiriita, joka samalla vaikuttaa myös taitovalmentajien kokemukseen omasta palkasta. Taitovalmentajat kommentoivat asiaa näin.

Taitovalmentaja nimikin kertoo, että opittuja taitoja valmennetaan edelleen. Valitettavasti ajoittain käy niin, että Taitovalmentajaa pidetään opettajana, joka opettaa ne vaikeimmat tapaukset, kun muu ryhmä viilettää jo seuraavissa tehtävissä.

Työssä ei voi välttää opettamista, mitä ei periaatteessa saisi tehdä. Palkka oman alan tasoon ei ollut kohdallaan.

Autan lähinnä opiskelijoita, en toimi opettajan assistenttina. Aina-kin niin sen kuuluisi mennä. Helposti työtämme aliarvioidaan ja pyydetään toimittamaan kaikenlaisia opetuksen valmistelutehtäviä, jotka kuuluisivat opettajan suunnitteluresssiin.

- - TV [=taitovalmentaja] mielellään sysätään erityisopiskelijoiden kanssa, ja niiden kanssa, joilla on rästejä. Opettajan koulutuksen saaneet henkilöt opettavat niitä, joilla ongelmia ei ole. Ristiriita on siis suuri! Opettajanhan pitäisi ohjata niitä, joilla on eniten ongelmia ja rästejä. TV:n olla tukena helpommissa töissä. Opettajat mielellään piiloutuvat TV:n taakse, joka hoitaa vaikeimmat tapaukset. Tämä aiheuttaa totta kai lisää keskeytyksiä ja lopulta koulusta eroamisia. Taitovalmentaja ei saa palkkaa opetuksesta, se on opettajan tehtävä.

Hirvosen ja Muurosen (2014, 200–201) mukaan ammatillisten opettajien tulee osallistua erityisopetukseen oppilaitoksessa erityisopettajien lisäksi. Koska taitovalmentaja ei ole vastuullinen opetuksesta eikä saa palkkaa siitä, on ymmärrettävää, että jatkuva haastavimpien opiskelijoiden kanssa tehtävä työ koetaan epäreiluna. Ohjaajien erityisen tuen taustaan pohjautuva historiallinen oletusarvo elää vahvana, vaikka nykyään tulisi huomioida, että ohjausta voi saada jokainen opiskelija. Näin ollen opettajalla olisi mahdollisuus keskittyä erityistä tukea tarvitseviin opiskelijoihin ja taitovalmentaja voisi tukea muun luokan edistymistä; niitä opiskelijoita, joille riittää ohjauksellinen ja itseohjautuvuutta tukeva ote. Taitovalmentaja voi ohjata myös erityisen tuen tarvitsijaa, mutta silloin sopivat ohjaukskäytännöt pitäisi jakaa järkevästi opettajan ja taitovalmentajan kesken tasapuolisesti, eikä vain säilyttää vain taitovalmentajan kontolle.

## **5.2 Taitovalmentajien ohjaajuus ja ohjaus**

### **Ohjauskokemus**

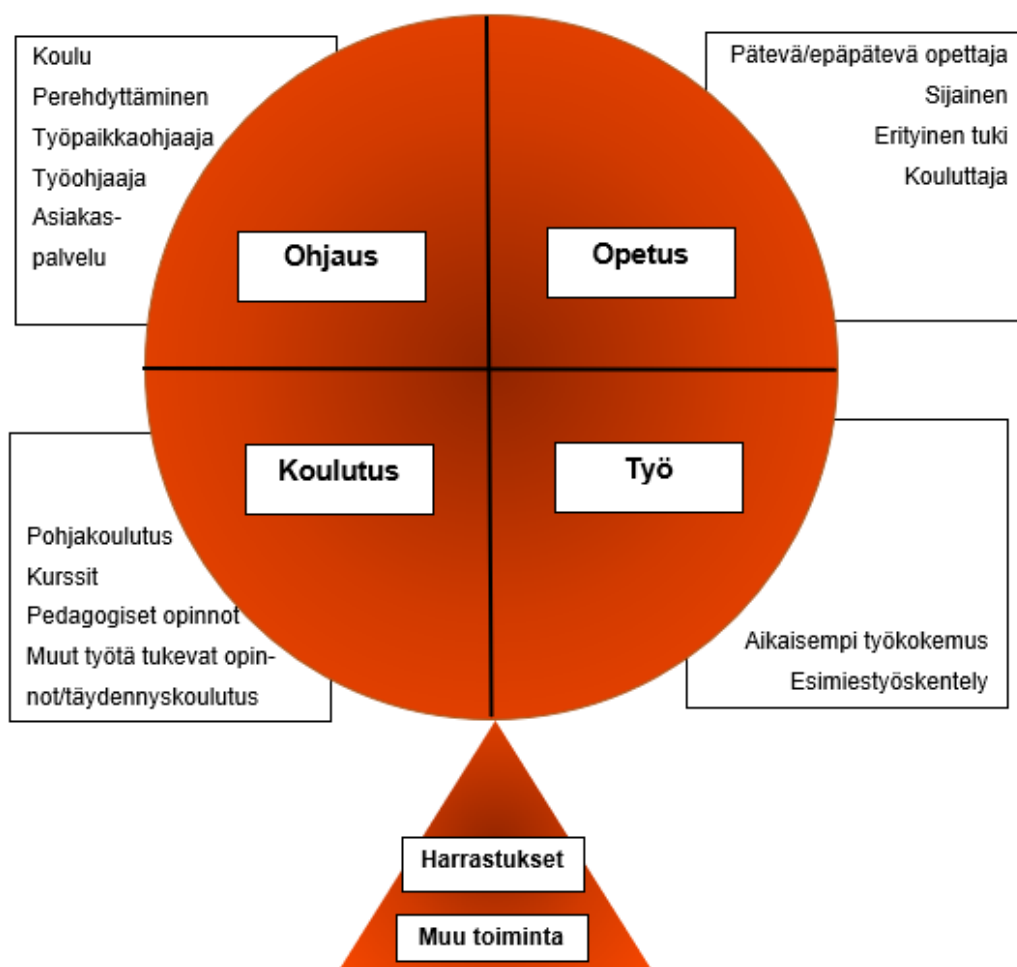
Taitovalmentajien ohjauskokemusta kartoitettiin avoimella kysymyksellä. Vastausten ( n =13) perusteella jaottelin ohjauskokemuksen muodostumisen neljään osa-alueeseen: ohjaukseen, opetukseen, koulutukseen ja työstä saatuun kokemukseen. Lisäksi yhtenä ohjauskokemukseen vaikuttavana tekijänä on myös harrastukset ja muu vapaa-ajan toiminta. Seitsemällä vastaajalla (54 %) on ohjauskokemusta yli 10 vuotta, muut eivät maininneet vuosia tai vuosilukuja.

Monissa ammateissa tarvitaan ohjaajuutta, annettavan ohjauksen määrä vain vaihtelee työnluonteen mukaan. Vapaa-ajalla tapahtuvassa ohjaustoiminnassa on samoja peruselementtejä kuin varsinaisessa ohjaustyössä. Ohjaajuus perustuu itsetuntemukseen, suunnittelukykyyn, kykyyn kohdata erilaisia ihmisiä, vuorovaikutustaitoihin, yksilö- ja ryhmäohjauksentaitoihin sekä reflektointi kykyyn. Lähtökohtaisesti ohjaustaidot ovat hyödyllisiä kaikille ja hyödynnettävissä monissa eri toiminnoissa. (Kalliola ym. 2010, 8.)

Koska hankittu ohjauskokemus on hyvin yksilöllistä ja yhdellä henkilöllä voi olla monenlaista osaamista, on kysymyksen tulokset teemoitettu järkeviksi kokonaisuuksiksi, jotka löytyvät kuvasta 3. Vastanneiden taitovalmentajien ohjauskokemus vaihteli hyvin vähäisestä kokemuksesta erittäin laajaan kokemukseen, pääasiallisesti kokemuksen ollessa laajaa. Vahvasti esiin nousi se, että taitovalmentajat ovat kouluttaneet itseään paljon ja iso osa on toiminut opettajan tehtävissä sijaisena joko pätevästä tai epäpätevästä opettajana. Huomioitavaa onkin, aiempien vuosien yhteistoimintaneuvotteluissa osalle irtisanotuista opettajista tarjottiin taitovalmentajan virkaa tilalle.

Eniten ohjauskokemusta taitovalmentajat ovat saaneet varsinaisesta koulussa tai oppilaitoksessa tehdystä työskentelystä. Tehtäviä on ollut paljon erilaisia ja ne ovat olleet vaihtelevia, myös ohjattavien ikäjakauma on vaihdellut lapsista vanhuksiin. Monella on kokemusta myös työpaikka- ja työohjaamisesta. Myös asiakaspalvelusta saatu kokemus on tukenut ohjauskokemuksen karttumista. Opetuksesta ohjauskokemusta on kerääntynyt opettajan tehtävistä. Moni on toiminut sijaisena ja osa opettajana pidempiä aikoja, joko pätevästä tai epäpätevästä opettajana. Erityisen tuen osaamista löytyy myös paljon, jota on kerrytetty niin työssä kuin opintojen kautta.

Taitovalmentajan oma, hankittu pohjakoulutus (ks. luku 4.4) on tärkeä osa ohjauskokemusta, kuten myös sen jälkeiset kurssit ja muu jatkokoulutus. Pedagogisia opintoja löytyy useammalta taitovalmentajalta. Aiemmallalla työllä on merkitystä ohjauskokemukseen. Se on luonut vahvan pohjan toimia tietyn alan opinnoissa ohjaajana. Osa on saanut ohjauskokemusta myös esimiestehtävistä. Kuten opiskelijoilla, niin myös ohjaajilla, kokemusta on voinut karttua harrastuksista ja muusta toiminnasta.



Kuva 3. Ohjauskokemus

Vehviläinen (2014, osa I. luku 2. Ohjauksen ammatillisuus) toteaa, että ohjausosaamista voi saada monesta paikasta ja ohjaajaksi voi tulla monin erilaisin taustoin. Kansallinen ennakoitiverkosto on huomionoinut, että oppimista ke-  
 rääntyy koulun lisäksi koko ajan arjessa ja työelämässä. Ihminen oppii koko ajan, elinikäisesti. (Hautamäki 2008, 23, 26.)

### Ohjaajuus ja ohjaus

Taitovalmentajilla (n = 14) oli mahdollisuus pohtia omaa ohjaajuuttaan ja anta-  
 maansa ohjausta avoimessa kysymyksessä. Kysymykseen oli annettu neljä  
 apukysymystä ja vastaukset jakaantuivatkin näiden mukaan kahteen eri oh-  
 jauksen lähtökohtaan: ohjausperiaatteisiin ja ohjauksen haasteisiin. Lisäksi  
 vastauksista muodostui materiaalia lukuun 5.3.



## Ohjausperiaatteet

Kyselyyn vastanneet taitovalmentajat kokivat antamansa ohjauksen olevan opiskelijalähtöistä. Opiskelijalla tarjotaan puitteet ja mahdollisuudet edetä opinnoissaan haluamallaan tavalla ja saada myös äänensä kuuluviin. Ohjaaja huomioi opiskelijan näkemyksiä, tukee opiskelijan pyrkimyksiä ja pyrkii asiakaslähtöisyyteen. (Vehviläinen 2001, 237–239.) Pekkarin (2008, 147–148) mukaan ohjaussuhteen alkuun on tärkeä panostaa. Luottamus, aito vuorovaikutus ja ohjattavan arvostaminen on tärkeää (Mt.) Onnismaa (2011, 38–43) kirjoittaa ohjauksen muodostuvan ajan, huomion ja kunnioituksen antamisesta ohjattavalle. Taitovalmentajat toteavat:

Ohjaukseni on aina opiskelijalähtöistä. Etsimme yhdessä ratkaisun ja teemme sopimuksia\* opintokurssien suorittamisista. Annan opiskelijoille tilaa tehdä tehtäväänsä. En istu vieressä pitkään. Annan tarvittaessa vinkkejä ja jos tuotos on suppea, pyydän tarkentamaan ja tekemään lisäyksiä vastaten kaikkiin tehtävässä esitettyihin kysymyksiin.

Toivoisin, että - - voisi olla turvallinen matalan kynnyksen oppimipaikka kaiken tasoille opiskelijoille. Haluaisin luoda rennon oppimisen ilmapiirin, jossa mokaamista tai osaamattomuutta ei tarvitse pelätä. Toivoisin opiskelijoiden ymmärtävän, että taitovalmentajat ja opettajat ovat olemassa heitä varten ja heidän kanssaan samalla puolella.

Jokaisella opiskelijalla on mahdollisuus saada tarvitsemaansa tukea ja taitovalmentaja kykenee huomioimaan erilaisuutta ja jokaisen yksilön ainutlaatuisuutta, kuten taitovalmentajat toteavat.

Yritän kuitenkin lähteä aina siitä, että jokainen on erilainen ja tehdään asioita, jotka opiskelijan tasolle sopivat. Yritän aina saada opiskelijan omat aivot raksattumaan ja etsiä loogisen päättelyn kautta ratkaisuja oppilaan itsensä kanssa. Monesti he löytävät johdattelevilla kysymyksillä itse ongelman ytimen ja ratkaisun. Korostan myös paljon tiedon hakemista ja hallintaa sekä kiireettömyyttä ja sitä, että on tärkeää ymmärtää mitä on tekemässä.

Ohjattavia opiskelijoita tulee kaikenlaisista opiskelijaryhmistä: - -. Opiskelijat ovat myös keskenään taidollisesti eri tasoilla.

Taitovalmentaja tukee opiskelijan oman ajattelun kehittymistä ja huomioivat jokaisen opiskelijan oman etenemistahdin. Itseohjautuvuuteen kannustaminen

on isossa osassa ohjausta. Vehviläisen (2001, 239–241) mukaan opiskelijaa tuetaan olemaan aktiivinen ja aloitteellinen, mutta tarvittaessa asiaa selvitetään yhdessä ja neuvotaan eteenpäin. Taitovalmentajat kuvaavat asiaa seuraavin sanoin.

Pyrin työssäni kannustamaan opiskelijaa itseohjautuvammaksi, autan mielelläni, mutta paras apu on, kun opiskelija itse oivaltaa. Työni rikkaus on juuri olla sitä vaihetta vähän tukemassa.

En anna suoria vastauksia. Esitän täsmentäviä kysymyksiä ja ohjaan opiskelijaa etsimään tietoa tai pohtimaan itse asiaa.

Taitovalmentaja osaa antaa opiskelijalle tilaa, mutta tarvittaessa myös aktivoi heitä. Taitovalmentaja mukautuu oppimisympäristöön ja opiskelijoihin, hän sopeuttaa ohjaustaan tilanteiden mukaan. Näin kirjoittaa yksi taitovalmentaja.

Ohjaan kun on tarve. Kuuntelen tunnin sisällön ja tuen opetettuja metodeja, ohjaan annetuilla sävelillä. En pyri väkisin menemään opiskelijan luokse, jos tarvetta ei näy. Kehotan opiskelijoita pyytämään itse apua. Jotkut eivät edes halua sitä, ja hermostuvat jos viereen menee katselemaan työn toteutumista.

Taitovalmentajat lähestyvät opiskelijoita ystävällisesti ja positiivisessa hengessä. Ohjattavaa voi havainnoida jo ennen ohjaustilannetta ja myös ohjaustilanteessa. Paras tapa lähestyä opiskelijoita on suoraan ja turhia arkailematta, kuten kaksi taitovalmentajaa toteaa.

Ohjattavaa lähestyn yleensä ystävällismielisesti suoraan kursailematta. Toisinaan olen lähettävillä vähän kuin "vahingossa", sillä pitää oppia lukemaan ohjattaviaan, kuinka ja miten he apua tarvitsevat ja sitä tapaa myös, miten eri opettajien kanssa työskentelyssä rooliltani edellytetään - ja miten tukea olisi parhaiten mahdollista tarjota.

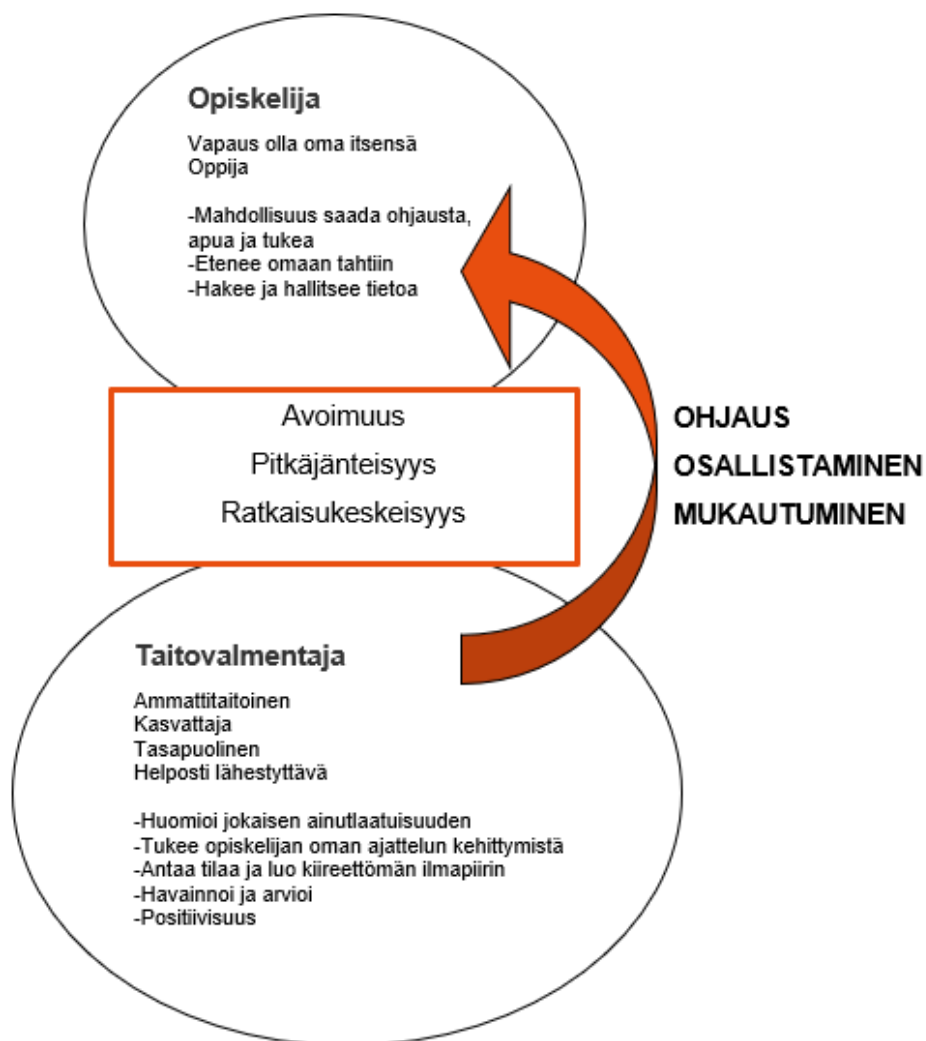
Lähestyn opiskelijaa suoraan. Tarkkailen, tunnistan ja reagoin tietoon, jota saan opiskelijalta. Esim. näkyykö merkkejä mahdollisista oppimisen ongelmista, väsymyksestä, motivaation puutteesta, masennuksesta, jostain muusta. Jos näkyy, ohjaan tarvittaessa eteenpäin. Jos opiskelijan työ ei etene, kysäisen syytä ja kuuntelen vastauksen.

Huumorintajuinen työote on tärkeää nuorten kanssa toimiessa. Omaan puhetapaan, kuten äänensävyyn on myös hyvä kiinnittää huomiota, kertovat taitovalmentajat.

Huumori auttaa aina lähestyttäessä nuoria.

Opiskelijoita lähestyessäni olen tarkka ääneni väristä ja sävystä, sekä tavastani puhutella opiskelijaa. Tapani on aina varma, kunnioittava, tiukka, tasapuolinen, yhdenmukainen ja lempeä\*. Olen huomannut ohjattavan reagoivan usein herkästi ohjaajan tyyliin puuttua asioihin. Koska työ vaatii yhteistyön sujuvuutta, on lähestymisen tapa mielestäni tärkeä.

Sisällönanalyttisin keinoin Salpauksen taitovalmentajien ohjausperiaatteista muodostui kuva 4. Tekstistä etsittiin opiskelijaan ja taitovalmentajaan liittyviä ominaisuuksia, jotka tiivistettiin kuvaamaan molempia ohjausprosessin osapuolia. Väliin muodostui välineitä ja ohjaustapoja, joilla vaikuttahan ohjauksen toteutumiseen. Taitovalmentaja on oman alansa asiantuntija, havainnoija ja kasvattaja, joka ohjaa ja osallistaa opiskelijaa sekä mukautuu opiskelijan tarpeisiin. Opiskelija on oppimassa ja hänellä on mahdollisuus saada tukea ja ohjausta. Ohjaus periaatteiden keskiössä on avoin, pitkäjänteinen ja ratkaisukeskeinen ohjaustapa.



Kuva 4. Ohjausperiaatteet

Ohjauksella ja valmentavalla otteella johdatetaan opiskelijaa itsenäiseen tiedon hankintaan ja hallintaan. Opiskelijan omilla päätöksillä on merkitystä opintojen etenemisen kannalta. Osallistamalla opiskelijaa voidaan vaikuttaa myös opiskelijan motivaatioon, kun opiskelija voi vaikuttaa omaa elämäänsä koskeviin päätöksiin.

#### Ohjauksen haasteet

Suurin osa haasteista, joita kyselyssä tuli esille ovat sellaisia, joihin taitovalmentajat eivät voi vaikuttaa itse. Haasteet voidaan jakaa 1) opiskelijälähtöisiin, 2) salpauslähtöisiin ja 3) yleisiin haasteisiin.

Isoina opiskelijälähtöisinä haasteina voidaan nähdä mielenterveyshäiriöt, käyttäytyminen, päihteet ja motivaation puute. Esimerkiksi jostain mielenterveyden

häiriöstä kärsii eri tutkimusten mukaan 20–25 % nuorista ja häiriöitä voi olla samanaikaisesti monia. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2019.) Taitovalmentajat kuvaavat psyykkisten haasteiden kohtaamista seuraavasti:

Nykypäivän ohjauksessa suurimmat haasteet ovat kaiken maailman henkiset olotilat. Some ja älykännykät. Kestävyys, sinnikkyys, periksiantamattomuus ovat hakusessa. Opiskelijat eivät enää jaksa samalla tavalla kuin ennen sekä fyysisesti että henkisesti.

Suurimmat haasteet ovat opiskelijoiden henkiset voimavarat, psyykkiset ongelmat ja ristiriidat opettajan kanssa.

Nuori voi haastaa myös käytöksellään ja vuorovaikutuksellaan. Tunnetaidot ja sosiaalisten taitojen hallinta vaikuttavat oppimiseen, havainnointiin ja ajatteluun. Suomessa näiden tunnetaitojen hallintaan on herätty vasta viime aikoina. (Pakkala & Ström 2018, 126–127.) Opiskelijan persoonallisuus, luonteenpiirteet ja aiemmat kokemukset vaikuttavat ohjaukseen. Myös perinteisten auktoriteettien asema on murentumassa ja valtasuhteet muuttumassa (Järvinen 2018, 107–110). Taitovalmentajat kuvaavat näitä haasteita näin:

Haasteina ovat vihaiset oppilaat.

Opiskelija, joka pelkää ja on arka sekä jännittää.

Joskus voi olla haasteellista olla se vahvempi aikuinen, kun on ns. sellaisiakin opiskelijoita, jotka tietävät omat oikeutensa. esim. laitos nuoret ovat oppineet tietyn tavan toimia.

Päihteiden käyttö koetaan myös huolestuttavana asiana. Lahdessa vuoden 2017 kouluterveyskyselyn mukaan nuoret ovat raitistuneet, mutta esimerkiksi huumeokeilut toisella asteella ovat yleisempiä kuin muualla maassa. Salpauksessa palveluohjaaja tarjoaa opiskeluhuollon lisäksi mielenterveys- ja päihdepalveluita. (Päijät-Häme 2017 29, 74.) Taitovalmentaja toteaa yksiselitteisesti, että asia on huolestuttava.

Päihdeasiat huolestuttaa.

Nuorten motivoiminen koetaan myös hankalaksi. Nuorten mielenterveystalon (s.a) nettisivu kertoo, että motivaatio voi vaihdella elämäntilanteen tai vaikkapa päivän mukaan. Jos motivaatio ei ole laisinkaan, asiasta on hyvä keskustella ja etsiä sopiva ratkaisu tilanteeseen. Löytynyt motivaatio kumpuaa sisältä ja sitä voi tukea rakentamalla luottamusta ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. (Mt.) Taitovalmentajat kuvaavat motivaation puutetta seuraavasti:

Suurimmat haasteet ovat opiskelijan oma motivaation puute ja sen etsiminen.

Suurimpana haasteena pidän opiskelijoita, joiden oma sisäinen motivaatio opintoihin on hävinnyt matkan varrella.

Koulumainen työskentely saattaa väsyttää osaa heikolla motivaatiolla varustettuja opiskelijoita. Epämieluisat oppiaineet ja myös oppimisvaikeudet saattavat heikentää opiskelijan motivaatiota. (Hirvonen & Muuronen 2014, 34–35.) Komosen (2001, 186) mukaan ammatillisen tavoitteen selkiytyminen tuo myös selkeästi motivaatiota opiskeluun. Onnistumisen kokemukset ja tavoitteiden saavuttaminen toimivat myös motivaation kohottajana. (mts. 186.)

Yhtenä haasteellisena osa-alueena mainitaan pinnaaminen. Virtasen ja Kuorelahden (2014, 107–108) mukaan koulupinnaaminen on huolestuttava ilmiö. Pinnaaminen vaikuttaa kielteisesti opiskelijan oman opiskelupolkuun ja muiden opiskelijoiden oppimiseen, opettajan aikaresurssiin ja luokan työilmapiiriin. (mts. 107–108.) Poissaolot vaikuttavat myös taitovalmentajan antamaan ohjaukseen suoraan, sillä rästitehtävät on tehtävä jossain (monesti taitovalmentajien pajassa). Usein resurssina käytetään taitovalmentajaa, jolla ei ole kuitenkaan pedagogista vastuuta, kuten taitovalmentaja mainitsee.

Läsnäolon haasteet ja niistä syntyvät rästit. Rästien ohjaus. Jos opiskelija ei ole ollut tunneilla, joutuuko TV [= taitovalmentaja\*] opettamaan sen opiskelijalle pajassa? Näinkin on tapahtunut.

Toisena haasteita luovana kokonaisuutena taitovalmentajille näyttäytyy Salpauslähtöiset haasteet, joita esiin nousi muutama. Esimerkiksi opiskelijalle kirjattu erityisen tuen suunnitelma ei ole tiedossa: saattaa olla, että tuen tarvetta ei ole vielä huomattu tai että tuen tarpeen arviointi on kesken. Saattaa myös

olla, että erityisen tuen suunnitelmaan ei ole kirjattu sopivia työvälineitä ja metodeja, miten taitovalmentaja voi edetä ja toimia opiskelijan kanssa parhaita erityisen tuen käytäntöjä noudattaen. Tiedonkulkuun ja asioiden ajantasaiseen kirjaamiseen tulisikin kiinnittää huomioita, jotta opiskelija saisi tarvitsemaansa tukea. Taitovalmentaja kokeekin, että tuen tarpeet eivät ole aina tiedossa.

Suurin haaste on, että oppilaan tarvitsema tuki ei ole aina tiedossa, esim. lukihäiriö.

Taitovalmentajan työtä saattavat haastaa myös erilaiset kielelliset haasteet maahanmuuttajia ohjattaessa sekä kokemukset arvostuksen puutteesta. Arvostuksen kokemuksista lisää luvussa 5.3. Selkokieltä tarvitaan mm. maahanmuuttajien kanssa tehtävään työhön ja erityisryhmien kanssa. Selkokieli lisää opiskelijan osallisuutta, oppimista, ilmaisua ja itsenäisyyttä. (Selkokeskus 2020.) Kielitietoisuuden perään kuuluttaa kaksi taitovalmentajaa.

Suurimmat haasteet ohjauksessa liittyvät erityisiin tilanteisiin, kieli-ongelmiin sekä esimiesten arvostuksen puutteeseen.

On äärimmäisen tärkeätä, että erityisesti opettajat opettaessaan hallitsisivat tämän - -. Silloin taitovalmentajalla on parhaat edellytykset opiskelijan ohjaukseen ja tukeen.

Kolmanneksi taitovalmentajat kokevat haasteita yleisellä tasolla. Työskenteleminen monen eri opettajan kanssa vaatii muuntautumiskykyä ja vuorovaikutustaitoja. Taitovalmentajan pitää yrittää sopeutua kunkin opettajan opetustyyliin ja käytäntöihin, kuten yksi taitovalmentaja kommentoi.

Työskentelen myös monen eri opettajan kanssa, ja kaikilla on luonnollisesti erilainen opetustyyli, joten välillä on haasteellista mukautua eri opettajien opetustyyliin niin että osaa muokata oman ohjaustyylin opetustyyliin mukaisesti.

Esiin voi tulla myös ristiriitaisuuksia ja näkemyksellisiä eroja. Voi olla haastavaa työskennellä omia arvojaan ja oppimiskäsitystään vastaan, kuten taitovalmentaja toteaa.

Ohjauksen suurimmat haasteet ovat niiden opettajien työparina oleminen, jotka eivät koe motivaatiokseen - - opetusta opiskelijoita\* opettaessa.

Nykyajan hektisyys näkyy myös oppilaitoksissa. Ryhmät ovat isoja ja heterogeenisiä. Tuen tarpeita on monia ja osa ohjausajasta saattaa kulua myös järjestyksen pitoon ja itse opetuksen seuraamiseen. Valtaosa taitovalmentajista kokeekin kiireen ja erilaisten oppijoiden huomioimisen välillä hankalaksi.

Kiire on suurin haaste, ei ole aikaa ohjata riittävästi kaikkia, opiskelijat jäävät "tyhjän päälle".

Joskus ohjattavia voi olla isokin ryhmä, eikä vaan ehdi kaikkia palvelemaan, vaikka miten haluaisi. Ns. hiljaiset oppilaat jäävät esille tulevien varjoon.

Ohjattavia opiskelijoita tulee kaikenlaisista opiskelijaryhmistä: - -. Opiskelijat ovat myös keskenään taidollisesti eri tasoilla.

Haasteiden ei tunneta kuitenkaan olevan ylitsepääsemättömiä, vaan niihin sopeudutaan. Positiivinen asenne ja ihmisläheinen työ vaikuttaa haasteiden kokemuksiin myönteisesti. Taitovalmentajat kuvaavatkin kokemuksiaan seuraavasti.

Työn hyvät puolet saavat kuitenkin haasteet tuntumaan voitettavissa olevilta; ihanat työkaverit, mukavat opiskelijat ja heidän onnistumisensa, ihanat - -, itselle mieluisa - -työ.

Pidän työstäni opiskelijoitten parissa. Uskon sen näkyvän ja osittain vaikuttavan myös työni tulokseen.

Työn hyvät puolet toimivat vastavoimana haasteille ja saavat vastoin käymiset miellyttävämmän tuntuiseksi kohdata. Myös työssä viihtymisen koetaan näkyvän positiivisina työtuloksina ja työssä jaksamisena (Laine ym. 2012, 22).

### **Työpäivä sujuu ohjaten**

Taitovalmentajan tyypillistä työpäivää (100 %) kartoitettiin avoimella kysymyksellä, jossa piti arvioida työpäivän jakaantumista prosentuaalisesti eri toimintoihin. Kysymyksen asettelussa oli esimerkki siitä, miten päivä voisi jakaantua ja vastanneet taitovalmentajat arvioivat työpäiväänsä pitkälti tämän jaottelun mukaan. Ohjaus, kirjalliset työt, yhteydenpito ja palaverit olivat selkeitä kokonaisuuksia, mutta järjestely, ylläpito, suunnittelu ja muut tehtävät sisältävät paljon erilaisia asioita riippuen taitovalmentajasta ja ohjattavasta alasta.



Vastaajien (n = 15) vastauksista laskettiin keskiarvo jokaisesta osa-alueesta (taulukko 4), josta selvisi, että yli kaksi kolmasosaa (69 %) taitovalmentajien työajasta menee opiskelijoiden ohjaamiseen. Tämä onkin taitovalmentajien enemmistön substanssiosaamista. Taitovalmentaja työskentelee usein myös pajoissa, jotka keskittyvät puutuvien opintojen (yleensä rästien) ohjaukseen. Huomattavaa on, ohjauksen osuus taitovalmentajan työssä vaihtelee 35 prosentin ja 90 prosentin välillä. Mediaani, järjestetyn joukon keskimäinen arvo, on 70 prosenttia. Oman työn jäsentäminen prosentuaalisesti saattaa olla myös hankalaa, kuten kaksi taitovalmentaja toteaa.

En osaa eritellä prosenteiksi koska tukka putkella mennään ja minulla on hyvin epäsäännöllisesti ohjattavat opiskelijat, vaikka ohjaamista tuleekin päivittäin useissa tilanteissa. Kahta samanlaista päivää ei ole.

Työ koostuu niin monista pienistä tehtävistä - -.

Kirjallisiin ja yhteydenpidollisiin työtehtäviin taitovalmentajilla kuluu aikaa noin 13 prosenttia päivän töistä. Mediaani on 10 prosenttia ja vastaukset vaihtelivat 0–35 prosentin välillä. Kirjalliset työt ovat erilaisia opiskelijoihin liittyviä kirjauksia ja sähköpostin tai Wilman käsittelyä. Yhteydenpitoa tapahtuu niin opiskelijoihin kuin muuhun koulun henkilökuntaan päin. Yksi taitovalmentaja toteaa, että kirjallisiin töihin on varattu liian vähän aikaa.

Kirjalliset työt - -, sähköpostit jne. 10 % (tälle pitäisi olla min. 30 %).

Järjestelyyn ja erilaisiin ylläpidollisiin toimenpiteisiin, suunnitteluun ja muihin tehtäviin taitovalmentajan aikaa kuluu 12 prosenttia koko päivän töistä. Mediaani asettuu 10 prosenttiin ja vastaukset asettuivat 0–30 prosentin välille. Nämä tehtävät toteutuvat usein ilman opiskelijoita ja liittyvät vahvasti eri alojen erityistarpeisiin. Näiden tehtävien suorittaminen vaikuttaa positiivisesti eri oppimisympäristöjen toimivuuteen ja mahdollistaa sujuvan opiskelu- ja opetusympäristön kaikille osallisille.

Taulukko 4. Taitovalmentajan työajan jakautuminen päivittäin, keskiarvo



Keskimäärin 6 prosenttia taitovalmentajan työpäivästä menee erilaisiin palaveriin. Mediaani tässä on 5 prosenttia ja vastaukset vaihtelivat 0–10 prosentin välillä. Palaverit voivat olla Salpaustasoisia, alakohtaisia tai tiimipalavereita.

Keskiarvo ja mediaani tukevat vastausten osalta toisiaan, vaikka tulokset vaihteluväli saattaakin olla laaja. Vaihteluvälin laaja skaala johtuu eri aloista johtuvista erityispiirteistä sekä taitovalmentajalle asetetusta työnkuvasta. Esimerkiksi osa taitovalmentajista saattaa suorittaa asiakaspalvelullisia tehtäviä, huolehtia eläimistä tai suorittaa paljon erilaisia tukitehtäviä (esim. hankinnat, tiedottaminen).

### 5.3 Taitovalmentajien ammatilliset haasteet nyt ja tulevaisuudessa

#### SWOT-analyysi

SWOT-analyysillä (n = 16) kartoitettiin taitovalmentajien ammatillisia vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia ja uhkia. Taitovalmentajia pyydettiin täyttämään nelikenttä niin, että vastaukset pohjautuvat omiin kokemuksiin taitovalmentajan ammatissa. Apuna oli apukysymys jokaiseen osa-alueeseen. Vastaukset analysoitiin ja teemoiteltiin sisällönanalyysin keinoin. Muodostuneet

teemat pisteytettiin vastausten lukumäärien perusteella ja lopulliseen kuvaan (taulukko 5) pääsivät kaikki kolme mainintaa tai enemmän saaneet teemat.

Taitovalmentajat kokevat omaavansa vahvan ammattitaidon omalta alaltaan. Taitovalmentajat kokevat olevansa sosiaalisia ja järjestelmällisiä ja pystyvät pitämään langat käsissään tiukoissankin paikoissa. Vahvuuksia tukee myös kyky nuorten kohtaamiseen ja kuuntelemiseen. Heikkouksinaan taitovalmentajat näkevät työn suuren määrän hallinnan. Työ on intensiivistä ja pirstaleista näin ollen riittämättömyyden tunteet ovat usein läsnä. Osa taitovalmentajista kaipaisi koulutusta niin tietoteknisiin taitoihin ja opiskelijoiden ohjaukseen.

Mahdollisuuksinaan taitovalmentajat näkevät oman työn ja työympäristön kehittämisen ja samalla vaikuttamisen annettavaan opetukseen ja omaan työhön. Taitovalmentajia uhkaa huoli omasta terveydestään, niin fyysisestä (raskas työ, palautuminen) kuin henkisestä (uupumus, palautuminen). Ulkoisina riskeinä nähdään työn aliarvostettu asema työyhteisössä. Ihmisten tietämättömyys työrooleista ja taitovalmentajien taidoista vaikuttaa negatiivisesti taitovalmentajiin. Korona ja muiden ulkoisten tekijöiden (etätyö, digitalisoituminen) aiheuttamat järjestelyt Salpauksessa ovat vaikuttaneet uhkaavasti myös taitovalmentajien työhön.

Taulukko 5. SWOT-analyysi

<p><b>Vahvuudet</b></p> <p>Monitaituruus (10) Ammattitaito (9) Kohtaaminen (5)</p>	<p><b>Heikkoudet</b></p> <p>Oman työn hallinta / pirstaleisuus (5) Tietotekniset taidot (3) Ohjaustaidot (3)</p>
<p><b>Mahdollisuudet</b></p> <p>Oman työn, työympäristön ja opetuksen kehittäminen (12) Vaikuttaminen (4)</p>	<p><b>Uhat</b></p> <p>Oma terveys (8) Ulkoiset riskit (5) Työn arvostus (4)</p>

SWOT-analyysia tehtäessä olisi aina tehtävä johtopäätöksiä ja toimenpide-ehdotuksia, jotta SWOT-analyysi olisi merkitystä (Kamensky 2014, luku 6.9).

Esiin tulleiden teemojen perusteella voidaan valita organisaation strategiaa tukevat teemat ja edetä niiden mukaan. (Vuorinen 2013, 87; Kamensky 2014, luku 6.9.)

SWOT-analyysin johtopäätöksinä voidaan todeta, että taitovalmentajat kokevat omaavansa vahvan ammattitaidon omalta ammatti-alaltaan. Taitovalmentajan työ saattaa olla pirstaleista ja omaa työtä voi olla vaikea hallita. Työn psyykkinen ja fyysinen kuormitus ja siitä palautuminen huolestuttaa monia. Koulutustarpeita pitäisi kartoittaa ehdottomasti lisää ja taitovalmentajat halusivat osallistua oman työnsä kehittämiseen.

Toimenpiteinä taitovalmentajan työn hallintaan tarvitaan työkaluja ja selkeä kuvaus työtehtävistä. Lisäksi taitovalmentajan työtä pitää tehdä näkyvämmäksi ja lisätä samalla työn arvostusta. Lisäkoulutuksella ja työhyvinvointiin panostamisella voidaan vaikuttaa työssä jaksamiseen. Omaan työhön vaikuttaminen ja kehittäminen vaikuttavat myös työn mielekkyyteen.

### **Taitovalmentajien kokema työn arvostus**

Taitovalmentajien (n = 17) tekemästä työstä kokemaa arvostusta mitattiin tarkemmin neliportaisella asteikolla, jossa vastausvaihtoehtoina oli arvostaa paljon, arvostaa melko paljon, arvostaa jossain määrin ja ei arvosta lainkaan. Henkilöryhminä matriisissa on toinen taitovalmentaja, opiskelija, opettaja, muu henkilökunta, oma lähiesimies, muu ohjaushenkilöstö ja Salpauksen johto. Paasivaara (2009, 14–15) toteaa, että jokainen ihminen tarvitsee arvostusta. Arvostuksen kokeminen vaikuttaa työtyytyväisyyteen, työyhteisön toimivuuteen ja tuottavuuteen. Se vaikuttaa niin yksilötasolla kuin koko työyhteisössä. Arvostava ilmapiiri sitouttaa henkilökuntaa paremmin organisaatioon ja vaikuttaa työntuloksiin. (mts. 14–15.)

Taitovalmentajat kokivat, että eniten heitä arvostaa toinen taitovalmentaja (53 %). Melko paljon arvostusta taitovalmentajat kokivat saavansa muulta Salpauksen ohjaushenkilöstöltä (62,5 %), opiskelijoilta (53 %) ja opettajilta (53

%). Myös oppilaitoksen muun henkilökunnan koettiin arvostavan taitovalmentajia melko paljon (50 %). Taulukossa 6 näkyy taitovalmentajien kokema arvostus henkilöryhmittäin.

Oman lähiesimiehen koettiin arvostavan taitovalmentajaa paljon (44 %) tai melko paljon (25 %). Salpauksen johdon arvostuksen koettiin olevan huonoimmalla tolalla kaikista vastauksista: jopa kolmasosa vastanneista kokee, että Salpauksen johto ei arvosta heitä lainkaan. Toisaalta puolet vastaajista kokee, että johto arvostaa heitä paljon tai melko paljon. Hyvällä ja arvostavalla johtamisella ja esimiestyöskentelyllä vaikutetaan koko työyhteisön ilmapiiriin. Positiivinen dialogi ja palaute on tärkeää sekä aito työntekijöistä välittäminen ja jokaisen työn arvostaminen. Johdon pitää olla selvillä siitä millaista työtä jokainen tekee. Tämä tutkimus osaltaan tuottaa tarkempaa tietoa millaista on olla taitovalmentaja Salpauksessa ja millaisena työ näyttäytyy nyt. Päätösten läpinäkyvyydellä, oikeellisuudella ja tiedottamisella vaikutetaan suoraan arvostuksen kokemuksiin. Työntekijän mahdollisuus kehittyä, kehittää ja osallistua vuoropuheluun työssään on tärkeää. Vahvuuksiin keskittyminen ja positiivinen lähestymistapa toimii myös työyhteisössä.

Taulukko 6. Arvostus henkilöryhmittäin

Henkilöryhmä	Arvostaa paljon	Arvostaa melko paljon	Arvostaa jossain määrin	Ei arvosta lainkaan	Keskiarvo
Toinen taitovalmentaja	52,94 %	35,29 %	11,77 %	0 %	1,59
Opiskelija	41,18 %	52,94 %	5,88 %	0 %	1,65
Opettaja	29,41 %	52,94 %	17,65 %	0 %	1,88
Muu henkilökunta	30 %	50 %	20 %	0 %	1,90
Oma lähiesimies	43,75 %	25 %	25 %	6,25 %	1,94
Muu ohjaushenkilöstö	18,75 %	62,50 %	18,75 %	0 %	2,00
Johto	14,29 %	35,71 %	21,43 %	28,57 %	2,64

Opiskelijan koetaan arvostavan taitovalmentajaa paljon tai melko paljon (95 %). Kokemus opiskelijalta saadusta arvostuksesta on erityisen merkityksellistä, koska opiskelija on taitovalmentajan tärkein asiakas. Taitovalmentajan opiskelijaa kohtaan tekemä matalan kynnyksen työ, näkyvyys ja läsnäolo koulutyöskentelyssä ja epäauktoriteettinen asema osaltaan voi vaikuttaa kokemukseen korkeasta arvostuksesta.

Noin viidesosa taitovalmentajista kokee opettajan arvostavan taitovalmentajaa vain jossain määrin. Kautiaisen (2016, 45–46, 52) pro gradussa tuli ilmi, että keskinäinen arvostuksen puute on yksi uhkatekijä, joka vaikuttaa ohjaajan ja opettajan keskinäiseen työskentelyyn. Hierarkia, vastuu ja institutionaaliset perinteet voivat vaikuttaa yhteistyöhön negatiivisesti. Opettajalla on mahdollisuus näyttää arvostusta jakamalla vastuuta ja tunnustamalla ohjaajan ammatitaito ja tasavertaisuus aikuisena ohjaustilanteissa. Arvostuksen näkymisen tulee olla myös vastavuoroista. (Mt.) Eräs taitovalmentaja toteaa.

Toimin silloin tiivistii opettajan aisaparina opetus ja ohjaustehtävissä. En onneksi kokenut juurikaan heittopussin roolia, vaan koin että työni oli jotenkin järkevää ja osaamistani arvostettiin. Näin ei kuuleman mukaan joka paikassa ole tapahtunut.

Taitovalmentajan oman osaamisen hyödyntäminen on merkityksellistä ja se, että työpari tai -yhteisö, pystyy sen hyväksymään ilman hierakista ajatusmaailmaa, on erityisen hienoa. Jokaisen vahvuuksien hyödyntäminen ja toisilta oppiminen ovat tulevaisuuden työn teemoja.

### **Koulutustarpeista ja tulevaisuudesta**

Ohjaukseen liittyvää lisäkoulutusta kaipaisi reilu puolet (53 %) kaikista vastanneista taitovalmentajista (n = 17). Koulutukselle olisi tarvetta esimerkiksi kulttuurillisiin näkökulmiin (maahanmuuttajat), mielenterveydellisten haasteiden kohtaamiseen ja pedagogisiin käytäntöihin. Yleisesti ottaen kaikki koulutus olisi tervetullutta sitä haluaville. Yksi taitovalmentaja toteaaakin:

Haluaisin lisäksi jatkuvasti kehittää omaa osaamistani, jotta voisın ohjata opiskelijoita ammattitaitoisesti ja jatkuvasti alan trendejä seuraten.

Löf (2020) on tutkinut ammatillisten ohjaajien koulutustarpeita. Hänen tutkimuksissaan esiin on noussut kolme teemaa, joiden puitteissa ohjaajat tarvitsisivat koulutusta. Ensimmäisenä teemana on ohjauksen ja tuen toimintaperiaatteet (lait, oikeudet ja vastuut ja selkeät toimintatavat opettajan kanssa tehtävään yhteistyöhön). Toisena koulutusteemana on ohjauksen ja tuen tietoperusta (päihdekoulutus, erityisen tuen tarpeet, sairaudet, motivointi ja maahanmuuttajat). Kolmantena teeman erilaisten käytännön ohjaus ja tuki (erilaisten

oppijoiden huomioiminen, häiriökäyttäytyminen tai aggressiivisuus ja vahvuuksien tunnistaminen ja vahvistaminen). Salpauksen taitovalmentajien koulutus- tarpeet asettuvat Löfin (2020) koulutussuosituksen kohtaan kaksi, jossa vahvistettaisiin ohjauksen ja tuen tietoperustaa. Lujittamalla ohjaajien osaamista taataan opiskelijoille korkealuokkaista tukea ja ohjausta erilaisissa ympäristöissä jatkossakin. (Löf 2020).

Kyselylomakkeella kartoitettiin myös näkevätkö taitovalmentajat itsensä taitovalmentajan työssä vuoden kuluttua (n = 18). Kymmenen taitovalmentajaa (56 %) näkee olevansa samassa työssä vielä vuoden kuluttua. Seitsemän taitovalmentajaa (39 %) valitsi ehkä vaihtoehdon ja yksi taitovalmentaja ei näe itseään enää samassa työssä vuoden kuluttua. Huomattavaa onkin, että kaksi viidesosaa vastanneista taitovalmentajista on harkitsemassa työn vaihtoa. Syyksi tähän voidaan löytää kyselyn teemoista ainakin palkkaus. Mahdollisesti työssäjaksamisella ja työnkuvalla saattaa olla vaikutusta ajatuksiin työpaikan vaihdosta.

Taitovalmentajien välistä yhteistyötä olisi kiinnostunut kehittämään 53 prosenttia vastaajista (n = 17). Yhteistyötä voitaisiin kehittää yhteisillä palavereilla ja ohjatuilla, teemoitetuilla kokoontumisilla. Myös pienimuotoiset projektit voisivat olla mahdollisia, kunhan promoottorina toimisi joku muu taho kuin itse. Koska taitovalmentajat työskentelevät eri toimipisteissä ympäri Päijät-Hämettä, voi tuntua haasteelliselta alkaa kehittää yhteistä toimintaa, kuten yksi taitovalmentaja toteaa.

Vastasin yhteistyöhaluuni muiden taitovalmentajien kanssa ei, koska taitovalmentajien työtehtävät ovat erilaisia eri yksiköissä, emmekä näin ollen saa välttämättä apua toisiltamme. Samassa yksikössä työskentelevien\* kanssa yhteistyötä on ja se on tärkeää.

Tallqvistin (2003, 87) mukaan tarvitaan toimivaa yhteistyötä, jotta opiskelijoille voidaan tarjota laadukkaita palveluita. Tutustumalla toisen ohjaajan työtehtäviin, osaamiseen ja kokemuksiin voidaan saada uusia näkökulmia omaan työhön. Tiedon, kokemusten ja hyvien käytäntöjen jakaminen vahvistaa omaa ammattitaitoa ja osaamista. (mts. 87.) Salpauksen strategiassa 2016–2020 to-

dettiin, että eri koulutusalojen ja ammattiryhmien välistä yhteistyötä on vahvistettava, tämä työ jatkuu edelleen uudessa strategiassa 2021–2025. Uuden strategian kehittämisohjelmien kautta otetaan kantaa mm. seuraaviin yhteistyötä parantaviin osa-alueisiin kuten yhdessä tekeminen ja toisilta oppiminen, ammattitaidon arvostaminen ja jokaisen mahdollisuus ylittää parhaimpaansa, onnistunut asiakaskokemus ja vuorovaikutuksen, oppimisen ohjauksen ja tuen tuoma innostus jatkuvaan oppimiseen. (Salpaus 2020b.) Taitovalmentajien välistä yhteistyötä tulisikin kehittää tämän strategia kauden aikana eteenpäin.

Kyselyn lopuksi kysyttiin (n = 18) miten taitovalmentaja työnimike vastaa työnkuvaa. 39 prosenttia vastaajista eli seitsemän taitovalmentajaa kokee nimikkeen taitovalmentaja kuvaavan työnkuvaansa huonosti. Lisäksi 22 prosenttia (neljä taitovalmentajaa) ei osannut sanoa mielipidettään. Kaikki seitsemän taitovalmentajaa, jotka kokivat taitovalmentaja nimikkeen kuvaavan huonosti työnkuvaansa, olivat myös kommentoineet asiaa vapaassa tekstikentässä. Paremmiin kuvaavaksi vaihtoehdoksi ehdotuksia tuli useita, mutta jokaisessa vastauksessa tuli esiin sanat ohjaaja ja ammatti muodossa tai toisessa. Koska taitovalmentajien työt vaihtelevat paljonkin aloittain, voi yhteisen ammattinimikkeen löytyminen olla haasteellista, kaksi taitovalmentajaa toteaa.

No jokin muu. Koko taitovalmentajan titteli kuulostaa suoraan sanoen hölmölle ja on vieras monelle. Olisiko vaan sitten ohjaaja - , hankala kehittää nimikettä, jonka takana olisi kaikki.

Muutenkin arvelen, että työtehtäväni ovat melko erilaiset kuin muilla taitovalmentajilla. Jos vaihtoehtoja olisi, en edes sitä nimikettä itsestäni käyttäisi.

Taitovalmentaja-nimike assosioituu vahvasti urheilujoukkueiden valmennustii-  
min jäseneseen. Myös Google-haut näyttävät pääosin hakutuloksiksi jääkiekko-  
ja salibandytoiminnan ohjaajia. Taitovalmentajan mukaan nimike liittyykin ur-  
heilutoimintaan.

Yleinen käsitys tämän hetkisestä nimikkeestä viittaa urheilijoiden  
valmennustiimin jäseneseen.

Seitsemän (39 %) taitovalmentajaa oli kuitenkin tyytyväisiä työnimikkeeseen. Hyvin tai en osaa sanoa vastanneilla ei ollut mahdollisuutta jättää



avointa vastausta. Jälkikäteen ajeltuna olisi ollut hyvä, että myös näihin kohtiin olisi voinut jättää kommentin.

### **Kyselystä saatu avoin palaute**

Avointa palautetta jätti viisi vastaajaa. Osaa avoimeen palautteeseen tulleista kommenteista on käytetty kyseiseen aiheeseen liittyvässä analysoinnissa ja aineistokatkelmina teksteissä. Kysely sai kritiikkiä yhden vastaajan osalta koskien kyselyssä käytettyä koulunkäynninohjaaja nimikettä ja roolien teorian pohjalla käytettyjä peruskoulun koulutuksen rooleihin perustuvaa jaottelua.

Emme ole koulunkäynnin ohjaajia emmekä avustajia toisella asteella. Sekä työhistoriamme että koulutuksemme on muuta kuin mitä kyseisten ammattien vaatimukset on perusasteella. Ongelmat/työn kuva, joihin viittasit kyselysi kohdassa, josta kolme tutkijaa olivat tehneet havaintoja, ovat perusasteella esiintyviä, ei toisella asteella.

Uutta asiaa tutkittaessa on järkevää käyttää pohjalla jo jotain aikaisemmin tutkittua teoriapohjaa. Moilasen ja Räihän (2010, 61) mukaan tutkimuksen uskottavuutta parantaa vastaavien ilmiöiden ja selitysten löytyminen toisista tutkimuksista. Koska toisen asteen ohjaajien (pl. opinto-ohjaajat) tutkimus on ollut vähäistä, on järkevää tehdä vertailua sitä lähellä olevaan tutkimukseen, jota vastaavasti on tehty paljon peruskoulussa. Taitovalmentajien työnkuva eroaa perusasteella toteutettavasta koulunkäynninohjaajan työstä, mutta silti ammattikunnan muodostuminen kumpuaa samoista alkulähteistä ja esimerkiksi palkan suhteen käytetään lähtökohtaisesti samoja työehtosopimuksia ja palkkaraameja. Näin ollen koen, että aiempien, mutta eri koulutusasteella toteutettujen tutkimusten käyttäminen viitekehyksenä, on ollut tämän tutkimuksen kannalta sopivaa ja järkevää.

Kaksi vastaajaa kiitti palautteessaan kyselystä ja toinen toivoi sen saavuttavan myös Salpauksen johdon tietoisuuden.

Hyvä kysely tärkeästä aiheesta. Toivottavasti tulokset menevät myös Salpauksen johdon tietoon.

Valmis opinnäytetyö annetaan johdon ja koko Salpauksen tietoon. Opinnäytteen perusteella johto voi mahdollistaa taitovalmentajien ammattikunnalle

edellytykset toimia työssään entistä paremmin ja yhtenäisempänä joukkona tulevaisuudessa.

## 6 POHDINTA

### 6.1 Keskeiset tulokset

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää miten Salpauksen ammatillisessa koulutuksessa toimivien taitovalmentajat, eli ammatilliset ohjaajat, kokevat ammatilliset työroolinsa, millaisena ohjaus ja ohjaajuus näyttäytyy heidän työssään ja millaisia haasteita he kohtaavat työssään nyt ja tulevaisuudessa. Tutkimus tuotti myös uutta tietoa taitovalmentajien ammattikunnasta. Tutkimus toteutettiin sähköisellä kyselylomakkeella ja sen analysointiin käytettiin aineisto- ja analyysitriangulaatiota.

Tutkimustulosten perusteella voidaan odotetusti todeta, että taitovalmentajan työroolit ovat mitä suuremmissa osin opiskelijan ohjauksen ja tukemisen kontekstissa. Tätä tukevat niin taitovalmentajien vastaukset omista ammatillisista työrooleista kuin ohjaajuudesta ja ajankäytöstä. Vastausten homogeenisyys yllätti positiivisesti, jolloin pienenkin vastaajajoukon vastauksilla voi olla merkittävyyttä tarkastellessa Salpauksen taitovalmentajia laajempänä kokonaisuutena. Salpauksessa taitovalmentajan tärkeimpiä työrooleja löydettiin seitsemän: opiskelijan avustaja, oppimistilanteen ohjaaja, kasvun tukija, oppimisen ohjaaja, tukihenkilö, opettajan työpari ja jokapaikanhöylä. Nämä roolit voidaan tiivistää vielä kolmeen: opiskelijan ohjaaja ja tukija, opettajan työpari ja jokapaikanhöylä.

Taitovalmentajat jäsentävät taitovalmentajan roolin olevan opiskelijan ohjaimista ja tukemista erilaisissa oppimisen ympäristöissä. Aiemmin tehdyt tutkimukset ohjaajien rooleista tukevat myös opiskelijakeskeisyyttä ohjaajan työssä. Työtä tehdään opiskelijaa varten ja nuorten henkilöiden ollessa kyseessä kasvatuksellisella otteella. Leikkaan ja Rantion (2003) ja Simolan (2018) tutkimukset osoittivat, että koulunkäyntiavustajan työ on suurimmaksi osin olla oppimistilanteiden ohjaaja ja oppilaan kasvun tukija. Myös Mikolan

(2011) tutkimuksessa isoimpana roolina näyttäytyi oppimistilanteissa ohjaaminen. Näin ollen, tämän tutkimuksen tulokset vahvistavat myös näitä aiempia tuloksia.

Jokaisen opiskelijan on tärkeää tulla kuulluksi, nähdyksi ja kohdatuksi päivittäin. Nuoren on tärkeää saada tukea ja onnistumisen kokemuksia myös koulu- ympäristössä. (Leskisenoja & Sandberg 2019, 77, 94.) Taitoalentaja toimii koulussa turvallisena aikuisena tarjoten matalan kynnyksen ohjauspalveluita isolle joukolle nuoria. Havainnoimalla ja olemalla läsnä oppimistilanteista taitoalentaja pystyy lukemaan tilanteita ja puuttumaan niihin tarvittavalla tavalla. Taitoalentaja mahdollistaa ja tukee oppimisprosessin toteutumista sopivin ohjauksellisin keinoin. Motivoinnilla ja tsemppaamisella on iso rooli taitoalentajan työssä. Nuorten kohtaajana taitoalentaja tekee tärkeää työtä oppilaitoksen arjessa. Nuorten kanssa toimiminen vaatii ymmärrystä nuoruudesta elämänvaiheena ja koulun merkityksestä nuoruuden kontekstissa. Myönteisellä kasvatus- ja ohjaustyöllä tuetaan nuoren matkaa kohti aikuisuutta ja mahdollistetaan oppimisen mahdollisuuksia erilaisissa toimintaympäristöissä. Ohjaustyötä haastaa useat asiat, eniten opiskelijalähtöiset pulmat, kuten opiskelumotivaatio, mielenterveyden häiriöt, päihteiden käyttö ja tunteet.

Taitoalentajat tunnistavat lähimmäksi yhteistyötahokseen opettajat ja opettajan kanssa tehdään paljon myös työparityöskentelyä. Järvisen (2018, 52) näkemyksen mukaan työelämänroolien pitää olla selkeitä ja eri ammattiryhmien tehtävän jaon tulee olla selvä, jotta työt sujuvat ongelmitta ja turvallisesti. Tärkeää olisikin huomioida sopivat käytänteet ja sopia etukäteen selkeät toimintatavat, jotta yhteistyö sujuisi mahdollisimman jouhevasti ja näyttäytyisi myös opiskelijoille yhtenäisenä kokonaisuutena. Taitoalentajan työ on lähellä opettajan työtä, mutta taitoalentaja ei ole kuitenkaan pedagogisesti vastuussa opiskelijoista, eikä hän saisi Salpauksen kontekstissa opettaa. Käytännössä opetuksen ja ohjauksen eroa on välillä hankala eritellä luokkahuone-työskentelyssä, joka aiheuttaa taitoalentajissa ristiriitaisia tuntemuksia. Myös erityisen tuen opiskelijoiden ohjauksessa tulisi huomioida taitoalentajan resurssien oikea käyttö ja tarkoituksenmukaisuus. Opiskelijan oppimisen kannalta taitoalentajalla pitäisi olla ajantasaisesti tiedossaan erityisen tuen

tarpeet ja pedagogisesti sopivat ohjausinstrumentit. Usein opettajan ammattitaitoa olisi järkevää hyödyntää varsinaiseen opettamiseen, samalla kun taitovalmentaja keskittyy ohjaamiseen. Nyt usein tilanne on ollut päinvastainen.

Taitovalmentaja nimike itsessään voi herättää kysymyksiä työn sisällöistä niin sisäisissä, kuin ulkopuolisissa tahoissa. Sinänsä nimike kertoo jo suoraan, että taitoja valmennetaan. Taitovalmentaja harjaannuttaa opiskelijalle jo opittuja asioita, eikä tarkoitus ole opettaa. Opiskelijan itsenäisyyden tukeminen, positiivinen työote, ratkaisukeskeisyys ja opiskelijan osallistaminen hänen omien voimavarojensa puitteissa on tärkeää. Taitovalmentajat näkevät työnsä tärkeänä osana Salpauksen ohjaustoimintoja ja työ käsitetään osaksi laajempaa kokonaisuutta, jolla tuetaan Salpauksen perustehtävän toteutumista. Taitovalmentajan työ on monipuolista ja työnkuva vaihtelee aloittain paljonkin. Jokainen taitovalmentaja sopeutuu oman yksikkönsä vaatimuksiin ja työnkuva muotoutuu alakohtaisten tarpeiden mukaan. Jokapaikanhöylän roolissa taitovalmentaja suorittaa erilaisia oppimista, ohjausta ja oppimisympäristöjä tukevia tehtäviä. Ammattikuntana taitovalmentajat ovat hajallaan eri yksiköissä, jolloin työn käytännöt ja vaatimukset saattavat olla hyvinkin hajanaisia. Työnkuvan selkeyttäminen ja yhteisten toimintatapojen kehittäminen ja ylös kirjaaminen olisikin tärkeää. Alakohtaiset työkuvaudet helpottaisivat niin taitovalmentajien omaa työskentelyä, kun tiedossa olisi mitä kaikkea omalta työltä odotetaan. Samalla myös moniammatillisilla yhteistyötahoilla olisi mahdollisuus selkeyttää ymmärrystään taitovalmentajille kuuluvista töistä ja kokonaisuuksista. Tämän hetkinen kuvaus taitovalmentajan tehtävistä on hyvin pintapuolinen (ks. luku 3.1) ja voi jättää monia kysymyksiä avoimeksi.

Taitovalmentajien kokemasta arvostuksesta tutkimuksessa nousi esiin monia asioita. Tutkimuksessa taitovalmentajan tekemän työn arvostusta kysyttiin suorasukaisesti eri sidosryhmien arvostuksen mukaisesti, mutta esiin nousi myös kysymyksen ulkopuolelta palkkaukseen ja työtehtäviin liittyviä teemoja. Simolan (2018, 52–54) tutkimuksesta löytyy yhtymäkohtia arvostuksen puutteisiin: palkkaus, muiden tietämättömyys työnkuvasta, itselle kuulumattomat tehtävät ja ylemmän johdon arvostus. Monet Salpauksen taitovalmentajista kokevatkin palkan olevan työtehtäviin verrattuna liian matala. Palkkaus noudattaa koulunkäynninohjaajien palkkaraameja, bruttopalkan ollessa hieman

korkeampi kuin peruskoulutuksen puolella. Huomattavaa kuitenkin on, että taitovalmentajan työnkuva on hyvinkin erilainen peruskoulussa tehtävään ohjaukseen verrattuna. Ammatillisessa koulutuksessa opiskelijaa ohjataan ammattiin, jolloin taitovalmentajan ammatillisen taito- ja tietoperustan on oltava yhdessä ohjaustaitojen kanssa vaadittavalla tasolla ja asiantuntevaa. Myös yhteisissä opinnoissa vaaditaan paljon tietoa monista oppiaineista ja jatkuvaa sopeutumiskykyä jatkuvasti vaihtuvien ryhmien tukemiseen. Ylimmän johdon arvostamattomuuden kokemuksia tuli esille myös tässä tutkimuksessa, mutta pääasiallisesti arvostus koettiin melko hyväksi. Eskelinen ja Lundbom (2016) ovat huomioineet, että valtaetäisyyksillä saattaa olla tekemistä arvostuksen kanssa: mitä kaukaisempi positio, sitä vähemmän tiedetään varsinaisesta työnkuvasta. Jotta arvostuksen kokemuksia voidaan kohentaa, on tärkeää, että organisaation johto toimii entistäkin läpinäkyvämmiin, tutustuu ammattiryhmään, ottaa taitovalmentajien näkökulmia entistä paremmin huomioon ja mahdollistaa ammattiryhmän kehittymisen.

Tutkimus toi esille, että vaikka vain puolet taitovalmentajista on kiinnostuneita yhteistyönkehittämisestä, niin taitovalmentajien välistä yhteistyötä tarvitaan ammattikunnan yhteen tuomiseen sekä tiedon jakamiseen. Eri alojen taitovalmentajat painivat samojen teemojen kanssa, joten jakamalla hyväksi havaittuja käytäntöjä ohjaukseen ja muuhun työhön, voidaan oppia muilta ja jakaa omaa osaamista eteenpäin.

## **6.2 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi**

Tutkimuksessa etsittiin vastausta kolmeen tutkimuskysymykseen, jotka olivat:

1. Millaisina Salpauksen taitovalmentajat kokevat omat ammatilliset työroolinsa?
2. Millaisena ohjaus ja ohjaajuus näyttäytyy Salpauksen taitovalmentajille?
3. Mitkä tekijät vaikuttavat taitovalmentajien tämän hetkisiin ja tulevaisuuden ammatillisiin haasteisiin?

Kyselylomakkeella saatujen vastusten voidaan nähdä vastaavan kysymyksiin erittäin hyvin. Tavoitteena oli myös tuottaa uutta tietoa taitoalentajien ammattikunnasta, jossa tutkimus onnistui erinomaisesti. Tutkimukselle asetetut tavoitteet voidaan todeta siten saavutetuksi.

Tutkimuksen tulosten voidaan katsoa olevan linjassa aiemmin tehtyjen tutkimusten valossa. Samojen asioiden ja haasteiden kanssa painitaan niin peruskoulussa kuin ammatillisessa opetuksessa. Tutkijana olen esittänyt tulokset objektiivisesti ja totuudenmukaisesti. Vaikka työskentelen itse taitoalentajana, se ei ole vaikuttanut tulosten esittämiseen millään tavoin. Tutkimuksen toteutustapa on tarkoituksella laaja, koska tutkimuksen aihepiiri on uusi.

Tutkimuksessa toteutuivat yleiset eettiset periaatteet, eli kunnioitus tutkittavien henkilöiden ihmisarvosta, yksityisyydestä, itsemääräämisoikeudesta ja muista oikeuksista. Tutkimus ei myöskään aiheuttanut haittaa tutkittaville henkilöille tai Salpauksen organisaatiolle. Nämä edellä mainitut asiat ovat Vuoren (s.a) mukaan tutkimuksen tärkeimpiä eettisiä periaatteita. Hyvä tieteellinen käytäntö toteutui koko tutkimusprosessin ajan. Se merkitsee rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta tulosten raportoinnissa ja tehdyissä valinnoissa. (Mt.) Vastaajien anonymiteetti toteutui läpi tutkimusprosessin hyvin ja vastauksista ei ole tunnistettavissa yksittäisiä taitoalentajia. Tämän vuoksi eri taustakysymyksiä ei verrattu muihin vastuksiin ja etsitty mitään riippuvuussuhteita vastausten välille.

Vilka (2014, 149) on todennut useaan lähteeseen pohjautuen, että tutkimuksen reliabiliteetilla, eli luotettavuudella, arvioidaan tulosten pysyvyyttä ja toistettavuutta. Mittaustulokset ovat päteviä tehdyn tutkimuksen osalta. (mts. 149.) Tämän tutkimuksen tulokset pätevät Koulutuskeskus Salpauksen taitoalentajien kokemuksiin taitoalentajuudesta. Tutkimuksen vastausprosentti oli 43, joka on tyydyttävä. Kyselyn katoa voidaan pitää tavanomaisena. Taanilan (2019a) mukaan kyselytutkimuksen vastausprosentti jää usein matalaksi. Tutkimus oli kokonaistutkimus koko perusjoukosta, jolloin otoksen laatu ja otoskoko ovat tarkoituksenmukaiset. Tutkimuksen tiedot on käsitelty ja syötetty huolellisesti, jolloin tutkimuksessa ei ole huolellisuusvirheitä. Kyselylomakkeen kysymykset ja vastausvaihtoehdot olivat tarkoituksenmukaisia ja mitasivat tutkittavia asioita. Samankaltaisia kysymyksiä esitettiin lomakkeella eri

tavoin, jotka vahvistivat tuloksia entisestään. Monessa kysymyksessä taitovalmentajien vastaukset ovat olleet homogeenisiä, eikä suuria vaihteluita ole ollut. Triangulaation käyttäminen tutkimuksessa tuki vastausten luotettavuutta.

Tutkimuksen operationalisoinnin onnistuminen, käsitteiden oikeellisuus ja systemaattinen virheettömyys kertoo hyvästä validiteetista. (Vilkkä 2014, 150.) Tämän tutkimuksen validiteetin, eli pätevyyden voidaan katsoa olevan hyvä, koska tutkimuksen mittarit mittasivat sitä mitä pitääkin mitata. Lomake testattiin myös ennen käyttöä. Käsitteiden operationalisoinnissa on onnistuttu ja kysymysten ymmärrettävyys on hyvä. Lomakkeen asteikot, esimerkiksi matriiseissa, olivat tutkimukseen sopivat.

Tutkimuksen kokonaisluotettavuutta voidaan pitää hyvänä, jos siinä on huomioitu tieteelliselle tutkimukselle asetetut vaatimukset ja vaatimustaso. Tutkimuksen tulee edustaa perusjoukkoa ja olla mittaristoltaan pätevä. (Vilkkä 2007, 152–154). Kysely koettiin tärkeäksi ja vastaukset olivat rehellisiä, eikä asioita esimerkiksi kaunisteltu vaan tuotiin selkeästi esille. Kyselyssä oli katoa, eli osa taitovalmentajista jätti vastaamatta kyselyyn kokonaan ja osittaiskatoa, koska vastaajat saivat valita mihin kysymyksiin vastaavat. Kadon osalta tehtiin kadon analyysi, joka osoitti vastaajien jakautuvan tasaisesti eri aloille, jolloin lähes joka ala oli edustettuna. Kadon analyysin osalta voidaan huomioida, että vastaajien ja perusjoukon välillä ei ole juurikaan eroa taustatekijöiden osalta. Naisia kyselyyn vastasi enemmän kuin miehiä, mutta toisaalta naisia työskentelee myös enemmän taitovalmentajina. Osittaiskatoon oli varauduttu jo kyselyä laadittaessa, kerrottaessa vastaajille, että kaikkiin kysymyksiin ei ole pakko vastata. Vastauksia jäi puuttumaan lähinnä avoimista kysymyksistä, mutta pääasiallisesti osittaiskato ei vaikuttanut negatiivisesti kyselyn kokonaisluotettavuuteen. Tutkimuksen osalta voidaan todeta, että kyselyyn vastanneiden taitovalmentajien vastaukset mitä suuremmilta osin vastaavat myös Salpauksen taitovalmentajien perusjoukkoa.

Laadullisen aineiston osalta Eskola ja Suoranta (1998) ovat todenneet Saaranen-Kauppinen ja Puusniekan (2006a) mukaan, että aineistoa tarvitaan sen verran kunnes se kyllääntyy, eli se ei enää tuota tutkimuskysymysten kannalta

uutta tietoa. Vastausten samankaltaisuus oli huomattavissa heti jo tutkimusaineistoa ensi silmäiltäessä, se vahvistui aineistoa käsiteltäessä ja tutkimustuloksissa. Aineisto siis kylläntyi tällä vastaajamäärällä.

### **6.3 Johtopäätökset**

Sanat koulu ja oppilaitos assosioituvat vahvasti opetukseen. Taitovalmentaja työskentelee koulussa, jolloin työ liittyy vahvasti tätä kautta myös opettamisen kontekstiin. Onnismaa ym. (2000, 7) toteavat kuitenkin, että ohjauksen tavoitteena ei ole opettaa, vaan antaa ohjattavalle aikaa, huomiota ja kiinnostusta. Taitovalmentajan työ on vahvasti ohjauksellista. Opiskelijan taitoja valmennetaan, jotta hän pärjää tulevassa ammatissaan ja elämässään. Ohjaus pyrkii opiskelijan oppimisen ja itseohjautuvuuden tukemiseen. Valmentaja tukee opiskelijan kehittymistä ja antaa opiskelijalle tilaa kehittyä. Taitovalmentaja toimii mahdollistajana ja pyrkii tasapuolisuuteen. Jo itsessään taitovalmentaja tukee oppilaitoksessa tasa-arvoisuuden toteutumista yhteistyöllä ja erilaisten oppijoiden kohtaamisella. Taitovalmentajan työssä on monia rajapintoja muiden oppilaitoksen ammattiryhmien, etenkin opettajien, kanssa. Se voi aiheuttaa ristiriitoja omaan työnkuvaan ja työidentiteettiin liittyen. Usein taitovalmentajalle asetetaan odotuksia opettamisesta, vaikka näin asia ei saisi tietenkään olla.

Myös organisaation on tiedostettava taitovalmentajan ristiriitainen asema työyhteisössä antamalla selkeä työnkuvaus ja huomioimalla työn haasteita. Osaltaan tämä opinnäytetyö on haasteita tuonut jo esiin. Jos halutaan, että taitovalmentaja ei opeta, niin se pitää selkeyttää myös kaikille toimijoille. Opettaja ei voi säilyttää omia töitään taitovalmentajalle, vaan jokaisella ammattikunnalla on omat vastuut ja velvollisuudet. Tämä ei estä yhteistyön toteutumista vaan tukee sitä, kun kaikki tietävät miten toimia. Taitovalmentajan tulee pystyä keskittyä ohjaukseen ja opettajan opettamiseen, vaikkakin opettajaltakin saatetaan odotetaan nykyään ohjauksellisempaa otetta. Kuitenkin opettaja on lopulta virkavastuussa opetuksesta, arvioinnista ja kurinpidosta. Yleisesti ottaen koko organisaation yhteinen sanasto ja termien auki kirjoittaminen auttaisi myös koko organisaatiota ymmärtämään asioita samalla tavalla, kuten vaikkapa termien - opetus ja ohjaus - osalta.



Moniammatillista yhteistyötä tehdään Salpauksessa jatkuvasti eri tahojen kanssa ja taitovalmentajat kokevat yhteistyön tekemisen tärkeäksi. Moniammatillisuus pyrkii toimimaan opiskelijan parhaaksi, jotta opiskelijaa voidaan tukea ja auttaa parhaalla mahdollisella tavalla. (Piha & Pynnönen 2007, 108–109.) Yhteistyötä voidaan tehdä ennaltaehkäisevästi tai tarpeeseen. Usein tilanteet tulevat nopeasti, jolloin yhteistyö on tarveperusteista: tässä ja nyt. Kaikkien puhaltaessa yhteen hiileen saadaan ja fokuksen ollessa siinä, että opiskelija on keskiössä, saadaan asiat sujumaan. Tärkeää on, että moniammatillisen yhteisön kaikki osapuolet ovat tietoisia siitä, että mitä kenenkin työkuvaan kuuluu ja kuka on vastuussa mistäkin asioista: mistä opiskelija saa parhaan tuen ja avun tilanteeseensa. Taitovalmentaja, joka työskentelee lähellä opiskelijaa, pystyy toimimaan ketterästi moniammatillisella kentällä tuottaen ja havainnoiden tietoa monipuolisesti. Taitovalmentajan havainnoilla ja keskeisellä pelipaikalla on tarpeellinen paikkansa moniammatillisen yhteistyön toteuttamisessa. Taitovalmentajat työskentelevät Salpauksen ohjauksen ytimessä ja näköalapaikalla, josta voidaan havainnoida oppilaitoksen toimintaa ja toimijoita hyvinkin ruohonjuuritasolta. Opiskeluun ja nuoruuteen liittyvät ilmiöt ja haasteet näkyvät taitovalmentajille nopeasti niin hyvässä kuin pahassa.

Ohjaamisen lisäksi taitovalmentajan työhön kuuluu erilaisia Salpauksen osoittamia muita tehtäviä. Osa taitovalmentajista kokee työkuvan olevankin osittain jokapaikanhöylänä olemista. Tällöin työkuva pitää sisällään kaikkea mahdollista ja saattaa näyttäytyä jäsentämättömänä massana. Työn pirstaleisuus vaikeuttaa oman työn hallintaa ja saattaa aiheuttaa riittämättömyyden tunteita. Myös toisten taitovalmentajien työkuva saattaa olla vaikea hahmottaa. Tutkimus toi esille vahvasti sen seikan, että taitovalmentajien ovat ehkäpä enemmän homogeeninen joukko kuin he itsekkään ajattelevat. Taitovalmentajien kokemukset ja työhön liittyvät teemat tulivat kyselyssä esille hyvin samankaltaisina. Suhtautuminen opiskelijoihin ja varsinkin ohjaukseen on hyvin yhdenmukaista. Ohjauksen keskiössä on opiskelija ja työtä tehdään suurella sydämellä. Taitovalmentajat muodostavat ison osan Salpauksessa tehdystä ohjaustyöstä, joten on tärkeää, että heidän ajatuksiaan ja tarpeita kuunnellaan.

Yhteistyötä olisikin tärkeää kehittää tulevaisuudessa, jotta taitovalmentajat voisivat toimia yhteisempänä joukkona ja tukea toinen toisiaan ammatillisesti. Jokainen taitovalmentaja toimii oman opetusalapäällikön alaisuudessa, jolloin taitovalmentajilta puuttuu yhteinen taho, joka koordinoisi asioita kollektiivisesti eteenpäin. Yhteisille tapaamisille, ajatusten vaihdolle ja yhtenäisten ja hyvien käytäntöjen esiin nostamiselle tarvittaisiin yhteinen foorumi ja yhteyshenkilö. Salpauksen yhdessä tekemisen strategian mukaisesti taitovalmentajien pitäisi päästä tekemään asioita yhdessä ja oppimaan toisilta, jolloin yhteistyön vahvistamisella vaikutettaisiin koko ammattiryhmän kehittymiseen ja tukemiseen. Tärkeää olisi myös, että taitovalmentajat pääsisivät tutustumaan toisten taitovalmentajien työhön, vaikkapa muutama eri ala muutamaksi päiväksi. Yhteistyötä tarvitaan ajantasaisen tiedonkulun ja kaikkien taitovalmentajien osallisuuden tukemiseen.

Suomessa työskentelevistä toisen asteen ammatillisista ohjaajista on saatavissa vain vähän tietoa. Henkilömääristä, eri ammatillisten oppilaitosten tarjoamista työsisällöistä tai pohjakoulutusvaatimuksista ei löydy kootusti minkäänlaista tietoa. Koulunkäynninohjaajista tietoa on löydettävissä jonkin verran enemmän ammatillisiin ohjaajiin verrattuna. Kansallisesti koulunkäynninohjaajilta ja ammatillisilta ohjaajilta puuttuu yhtenäinen koordinoijataho, esimerkiksi ammattiliiton edunvalvonnan jakaantuessa JHL:n, Jytyn ja SuPerin kesken vrt. opettajien OAJ. Myös toisen asteen ohjaajien lainsäädännöllinen asema ammatillisen koulutuksen laissa on ongelmallinen näkymättömyydellään ja viitaten lähinnä erityisen tuen yhteyteen. Perusopetuksen koulunkäynninohjaajat mainitaan perusopetuslaissa (1998/628 8. luku 37. §) suoraan koulun henkilöstöksi. Kansallisella tasolla tehtävälle edunvalvonnalle, kehittämistyölle ja tutkimukselle on siis tarvetta, jotta ammattikunta tunnustetaan tärkeäksi osaksi ammatillista koulutusta.

Kyselyssä tuli esille, että lähes puolet vastaajista ei välttämättä näe itseään samassa työssä vuoden kuluttua. Määrä tuntuu korkealta, joten asiaa olisi aiheellista tutkia lisää. Syitä voi olla tietenkin monia, mutta tutkimuksen mukaan osa taitovalmentajista kokee tekevänsä opettajalle kuuluvia työtehtäviä, jolloin palkan suuruus ja kokemus työn nykyisestä sisällöstä eivät kohtaa. Taitovalmentajan ja opettajan työn välistä rajapintaa olisikin tärkeä tutkia lisää, molemmista näkökulmista lähtien. Toisena syynä ajatuksiin työn vaihtamisesta

saattaa olla työn pirstaleisuus ja kokemukset työssä jaksamisesta. Moni taitovalmentaja kokee työstä palautumisen haastavana. Työssä jaksaminen saattaa olla haasteellista kontaktiopetuksessa ja se haastaa entisestään etäaikana.

Korona-ajan luomat uudet haasteet ja mahdollisuudet ovat herättäneet ajatuksia myös taitovalmentajan työstä. Uudet tavat tehdä työtä haastavat kaikkia ja huoli opiskelijoiden pärjäämisestä etäopetuksessa vaikuttaa koko organisaatioon. Myös huoli oman työpaikan pysyvyydestä saattaa huolettaa, vaikka toisaalta ohjauksen tarpeet ovat jatkuvasti samalla kasvaneet. Etäopetuksen harpatessa suurin askelin eteenpäin, esiin nousee kysymyksiä taitovalmentajan tulevaisuuden työkuvista ja sijoittumisesta ohjauksen kenttään. Ammatillisessa koulutuksessa toki käsillä tekemisellä ja vuorovaikutuksella tulee aina olemaan paikkansa, jolloin myös taitovalmentajille on aina tarvetta.

Salpauksen profiloituessa palveluorganisaatioksi koulutusta tullaan tarvitsemaan kaikille organisaation jäsenille. Taitovalmentajien koulutustarpeet asetuvat erityisesti ohjauksen ja tuen tietoperustan vahvistamiseen ja digitaitoihin. Tukemalla opiskelijaa ja ottamalla haltuun uusien ilmiöiden tuomat haasteet pystytään vaikuttamaan asiakaskokemukseen positiivisesti. Ajan hermolla pysyminen ja elinikäinen oppiminen vahvistaa laadukkaan ohjauksentoteutumisen myös tulevaisuudessa. Koulutuksen siirtyessä yhä enemmän kohti yksilöllisiä opintopolkuja on tärkeää, että opiskelijoiden ohjaustarpeita huomioidaan entistä proaktiivisemmin ja vastataan opiskelijoiden tarpeisiin nopeastikin. Tässä työssä taitovalmentajat toimivat Salpauksen eturintamassa.

Tämä tutkimus koettiin tärkeäksi, sillä taitovalmentajien ammattikuntaa ei ole Salpauksessa aiemmin tutkittu. Taitovalmentajan työ on hyvin antoisaa ja monipuolista, ja kuten monet taitovalmentajat tutkimuksessa usein toivat esille, tärkeää. Toivon, että tätä opinnäytetyötä voidaan hyödyntää Salpauksen taitovalmentajien työn kehittämistyössä. Valtakunnallisesti tämä opinnäytetyö voi vaikuttaa ammattikunnan tunnettuuteen ja mahdollistaa yhteistyötä laajemmaltikin.

## LÄHTEET

Ammatillinen koulutus. s.a. Opetus- ja kulttuuriministeriö. WWW-dokumentti. Julkaistu s.a. Saatavissa: <https://minedu.fi/amatillinen-koulutus> [viitattu 8.10.2020].

Ammatillisen koulutuksen reformi. s.a. Opetus- ja kulttuuriministeriö. WWW-dokumentti. Julkaistu s.a. Saatavissa: <https://minedu.fi/amisreformi> [viitattu 21.10.2020].

Amundson, N. E. 2005. Aktiivinen ohjaus. Opas uraohjauksen ammattilaisille. Helsinki: Psykologien kustannus Oy.

Eskelinen, T. & Lundbom, P. 2016. Koulunkäynninohjaajat: itseymmärrys ja kamppailu merkityksestä. Kasvatus & Aika, 4. WWW-dokumentti. Julkaistu 1.12.2016. Saatavissa: <https://journal.fi/kasvatusjaaika/article/view/68696/30109> [viitattu 13.10.2020].

Haikkola, I. & Myllyniemi, S. 2020. Ammatinvalinta ja ohjaus. Teoksessa: Haikkola, I. & Myllyniemi, S. (toim.) 2020 Hyvää työtä! Nuorisobarometri 2019. Helsinki: Valtion nuorisoneuvosto, Nuorisotutkimusseura, Nuorisotutkimusverkosto, Opetus- ja kulttuuriministeriö, 21–30. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2020/06/nuorisobarometri2019-netti.pdf> [viitattu 10.10.2020].

Hautamäki, A. (toim.) 2008. Oppimisen muuttuva maasto. Taloudellisesta taantumasta nousuun oppimista kehittämällä. Helsinki: Kansallinen ennakoitiverkosto. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://media.sitra.fi/2017/02/27172927/Oppimisen20muuttuva20maasto-2.pdf> [viitattu 13.2.2021].

Hietanen-Peltola, M., Laitinen, K., Järvinen, J. & Fagerlund-Jalokinos, S. 2019. Toisella asteella toimiminen – opas oppilaitoksen opiskeluhoitoyhdistykselle. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Hiltunen, V., Hyytiäinen, M., Lindroos, S. & Matero, M. 2014. Koulunkäynninohjaajan käsikirja. 3.–4. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2017. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Hirvonen, M. 2008. Ammatillisen erityisopettajan muuttuva osaaminen. Teoksessa Honkanen, E., Kaikkonen, L. & Kotila, H. (toim.). 2008. Näkökulmia ammatilliseen erityisopetukseen. WSOY Oppimateriaalit Oy, 62–73.

Hirvonen, M. & Muuronen, A. 2014. Ammatillisten oppilaitosten haasteet ja mahdollisuuden opiskelijoiden tuen järjestämisessä. Teoksessa Määttä, S., Kiiveri, L. & Kairaluoma, L. (toim.). Otetta opintoihin. Helsinki: Niilo Mäki Instituutti, 28–35.

- Honkanen, E. 2008. Ammatillisen koulutuksen ja erityisopetuksen kehittäminen. Teoksessa Honkanen, E., Kaikkonen, L. & Kotila, H. (toim.). Näkökulmia ammatilliseen erityisopetukseen. WSOY Oppimateriaalit Oy, 15–27.
- Honkanen, S. 2021. Taitovalmentaja. Sähköpostiviesti 8.4.2021. Koulutuskeskus Salpaus.
- Hyyppä, H. 1981. Työroolit ja ammatillinen kasvu. *Aikuiskasvatus* 3–4. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/download/96189/54584> [viitattu 7.1.2021].
- Jämsén, P. & Ranki, S. (toim.) 2021. Millä hinnalla? Osaamisen kehittämisen vaihtoehtoiskustannukset. Sitra. Sitran selvityksiä 186. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://media.sitra.fi/2021/04/08094838/sitra-milla-hinnalla.pdf> [viitattu 11.4.2021].
- Järvinen, P. 2018. Ammatillinen käyttäytyminen: tie onnistumiseen. Helsinki: Alma Talent.
- Kalliola, T., Kurki, A., Salmi, M. & Tamminen-Vesterbacka, T. 2010. Matkalla ohjaajuuteen. Helsinki: Kirjapaja.
- Kamensky, M. 2014. Strateginen johtaminen. Menestyksen timantti. E-kirja. 4., tarkistettu painos. Talentum. <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 5.2.2021]
- Kananen, J. 2008. Kvantti. Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 89. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kasurinen, H. 2004a. Johdanto. Teoksessa Kasurinen, H. (toim.) Ohjausta opintoihin ja elämään – opintojen ohjaus oppilaitoksessa. Helsinki: Opetushallitus ja kirjoittajat, 17–20.
- Kasurinen, H. 2004b. Ohjauksen järjestäminen oppilaitoksessa. Teoksessa Kasurinen, H. (toim.) Ohjausta opintoihin ja elämään – opintojen ohjaus oppilaitoksessa. Helsinki: Opetushallitus ja kirjoittajat, 40–56.
- Kautiainen, A. 2016. Opettajan ja koulunkäynninohjaajan välinen yhteistyö ja vuorovaikutus ”Jokaista arvostetaan sellasena kuin se on ja niitä vahvuuksia, mitä sillä on ja sen tapaa tehdä sitä työtä”. Turun yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.utu-pub.fi/bitstream/handle/10024/130702/KautiainenArto.pdf?sequence=2&isAllowed=y> [viitattu 14.2.2021].
- Kemi, H. & Mäkelä, E. 2005. Kuka ohjaa miten ja mihin? Teoksessa Helander, J. (toim.) 2005. Ohjaus aallonharjalla. Inspiraatioita ja innovaatioita ammatillisen opinto-ohjauksen kenttään. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu, 20–28.
- Kiilakoski, T. 2012. Koulu nuorten näkemänä ja kokemana. Tilannekatsaus – marraskuu 2012. Muistiot 2012:6. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/144743\\_koulu\\_nuorten\\_nakemana\\_ja\\_kokemana\\_2.pdf](https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/144743_koulu_nuorten_nakemana_ja_kokemana_2.pdf) [viitattu 5.1.2021]

- Kiilakoski, T. 2014. Koulu on enemmän. Nuorisotyön käytännöt, mahdollisuudet ja ongelmat. Helsinki: Nuorisotutkimusseura ry.
- Kiiveri, L., Peltomaa, I. & Toivanen, J. 2014. Nivelvaihtely ja keskeyttämisen ehkäisy. Teoksessa Määttä, S., Kiiveri, L. & Kairaluoma, L. (toim.). Otetta opintoihin. Helsinki: Niilo Mäki Instituutti, 83–98.
- Kiiveri, L. & Häkkinen, S. 2014. Ohjauksesta voimaa ja nuottia eteenpäin. Teoksessa Määttä, S., Kiiveri, L. & Kairaluoma, L. (toim.) Otetta opintoihin. Helsinki: Niilo Mäki Instituutti, 235–258.
- Kiviniemi, K. 2010. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. 3.uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 70–85.
- Komonen, K. 2001. Koulutusyhteiskunnan marginaalissa? Ammatillisen koulutuksen keskeyttäneiden nuorten yhteiskunnallinen osallisuus. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- Koskela, S. 29.11.2013. Ohjauksella on väliä – kuinka ohjausosaamista lisätään? Elinikäisen oppimisen verkkolehti, JAMK. WWW-dokumentti. Julkaistu 29.11.2013. Saatavissa: <http://urn.fi/urn:nbn:fi:jamk-issn-1799-8395-46> [viitattu 31.1.2021].
- Kuntatyönantajat. 2020. Palkkatilastot. WWW-dokumentti. Julkaistu 22.9.2020. Saatavissa: <https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/palkkatilastot> [viitattu 14.10.2020].
- Kuronen, I. 2014. Keskeyttämisen tarkastelua. Teoksessa Määttä, S., Kiiveri, L. & Kairaluoma, L. (toim.). Otetta opintoihin. Helsinki: Niilo Mäki Instituutti, 61–72.
- Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.
- Lahelma, E. 2013. Ammatillista koulutusta tutkimaan. Teoksessa Brunila, K., Hakala, K., Lahelma, E. & Teittinen A. 2013. Ammatillinen koulutus ja yhteiskunnalliset eronteot. Helsinki: Gaudeamus, 17–27.
- Lahti, P. 2015. Ammatillinen ohjaaja Luksiassa. Työnkuvan selkeyttäminen henkilöstölle. Humanistinen korkeakoulu. Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/90964/Lahti\\_Paivi.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/90964/Lahti_Paivi.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [viitattu 13.10.2020].
- Lahtinen, S. 2018. Koulunkäynninohjaajien käytännön työnkuvia. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/102990/1519639275.pdf?sequence=1> [viitattu 28.2.2021].
- Laine, A., Salervo, P., Sivén, T. & Välimäki, P. 2012. Opi ammattiin. 4. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017.

Launis, K. & Engeström, Y. 1999. Eteläpelto, A. & Tynjälä, P. (toim.) Asiantuntijuus muuttuvassa työtoiminnassa. Teoksessa Oppiminen ja asiantuntijuus. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö, 64–81.

Leskisenoja, E. & Sandberg, E. 2019. Positiivinen pedagogiikka ja nuorten hyvinvointi. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Loukola, A. 2019. Ammatillisen tutkinnon suorittaneiden osuus ammattikorkeakoulujen aloittaneista on kasvanut. Tilastokeskus. WWW-dokumentti. Julkaistu 13.5.2019. Saatavissa: <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2019/ammatillisen-tutkinnon-suorittaneiden-osuus-ammattikorkeakoulujen-aloittaneissa-on-kasvanut/?listing=simple> [viitattu 24.1.2021].

Löf, S. 2019. Ohjausosaamista ammatillisille ohjaajille. Haaga-Helia. Blogi Julkaistu 13.2.2019. Saatavissa: <https://blogit.gradia.fi/parastaosaimista/2019/02/13/ohjausosaamista-ammattillisille-ohjaajille/> [viitattu 14.10.2020].

Löf, S. 2020. Ammatilliset ohjaajat kaipaavat apua haastavissa ohjaustilanteissa. Haaga-Helia. WWW-dokumentti. Julkaistu 28.4.2020. Saatavissa: <https://esignals.fi/kategoria/pedagogiikka/ammattilliset-ohjaajat-kaipaavat-apua-haastavissa-ohjaustilanteissa/#8f6dcd78> [viitattu 13.10.2020].

Merimaa, E. & Virtanen, P. 2007. Koulunkäyntiavustajan kirja. Jyväskylä: PS-kustannus.

Metsämuuronen, J. 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Metodologia-sarja 4. 3. uudistettu painos. Helsinki: International Methelp Oy.

Mikkola, A. 2003. Ohjausalan koulutushaasteet. Teoksessa Lairio, M. & Puukari, S. (toim.) Ohjauksen uudet orientaatiot. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos ja kirjoittajat, 31–40.

Mikola, M. 2011. Pedagogista rajankäyntiä kouluissa. Inklusioreitit ja yhdessä oppimisen edellytykset. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä studies in education, psychology and social research. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/27167/9789513943486.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 18.10.2020].

Moilanen, P. & Räihä, P. 2010. Merkitysrakenteiden tulkinta. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. 3.uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 46–69.

Muukka, T. 2021. Opetusalapäällikkö. Power Point -esitys. Erityisen tuen toimintamalli. Koulutuskeskus Salpaus.

Muurikainen, A.-M. & Määttänen, M. 2018. Koulunkäynninohjaajien kokemuksia omasta ammatillisesta asemastaan koulun työyhteisössä. Lapin yliopisto.

Kasvatustieteiden tiedekunta. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/63448/Muurikainen%26M%C3%A4%C3%A4tt%C3%A4tt%C3%A4l%C3%A4.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 28.2.2021].

Muuronen, A. 2014. Muut nuorta tukevat ihmiset kouluympäristössä. Teoksessa Määttä, S., Kiiveri, L. & Kairaluoma, L. (toim.). Otetta opintoihin. Helsinki: Niilo Mäki Instituutti, 227–234.

Nummenmaa A. R. 2004. Moniammatillisen ohjauskulttuurin kehittäminen. Teoksessa Kasurinen, H. (toim.) Ohjausta opintoihin ja elämään – opintojen ohjaus oppilaitoksessa. Helsinki: Opetushallitus ja kirjoittajat, 113–122.

Nuorten mielenterveystalo. s.a. Oma motivaatio. WWW-dokumentti. Saatavissa: [https://www.mielenterveystalo.fi/nuoret/tietoa\\_mielenterveydesta/kuinka\\_autan\\_itseani/Pages/oma\\_motivaatio.aspx](https://www.mielenterveystalo.fi/nuoret/tietoa_mielenterveydesta/kuinka_autan_itseani/Pages/oma_motivaatio.aspx) [viitattu 4.1.2021].

Nurmi, J-E. 2014a. Nuoruuden haasteet. Teoksessa Määttä, S., Kiiveri, L. & Kairaluoma, L. (toim.). Otetta opintoihin. Helsinki: Niilo Mäki Instituutti, 17–21.

Nurmi, J-E. 2014b. Miksi nuori syrjäytyy? Teoksessa Määttä, S., Kiiveri, L. & Kairaluoma, L. (toim.). Otetta opintoihin. Helsinki: Niilo Mäki Instituutti, 22–27.

Olli, T. 2015. Ikkuna koulunkäynninohjaajan työidentiteettiin. Kertomukset kirjoittamassa työidentiteetin muotoutumista elinikäisen oppimisen kontekstissa. Kasvatustieteiden tiedekunta. Pro gradu-tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/97731/GRADU-1436356503.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 13.10.2020].

OAJ. 2019. Uudistus ilman resursseja. Selvitys opettajien kokemuksista ammattillisen reformin jälkeen. Opetusalan Ammattijärjestö. PDF-dokumentti. Julkaistu: 13.9.2019. Saatavissa: <https://www.oaj.fi/contentassets/f82267bcbdb949858fe33524ee3d2b57/uudistus-ilman-resursseja.pdf> [viitattu 21.10.2020].

Ojanen, S. 2006. Ohjauksesta oivallukseen, ohjausteorian käsittelyä. 4. uudistettu painos. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Onnismaa, J, Pasanen, H. & Spangar, T. (toim.) 2000. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. Jyväskylä: PS-Kustannus, 5–11.

Onnismaa, J. 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö – Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. 2. painos. Helsinki: Gaudeamus

Onnismaa, J. 2011. Ohjaus- ja neuvontatyö – Aikaa, huomioita ja kunnioitusta. 3. painos. Helsinki: Gaudeamus.

Opetushallitus. s.a. Mitä on perusopetus? WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/mita-perusopetus> [viitattu 10.10.2020].



Opetushallitus 2014. Hyvän ohjauksen kriteerit. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://opintopolku.fi/wp/wp-content/uploads/2015/11/158918\\_hyvan\\_ohjauksen\\_kriteerit-1.pdf](https://opintopolku.fi/wp/wp-content/uploads/2015/11/158918_hyvan_ohjauksen_kriteerit-1.pdf) [viitattu 22.12.2020].

Opetushallitus. 2018. Erityinen tuki ammatillisessa koulutuksessa. WWW-dokumentti. Voimaantulo: 26.3.2018. <https://eperusteet.opintopolku.fi/eperusteet-service/api/dokumentit/4637898> [viitattu 29.12.2020].

Opetusministeriö. 2004. Nuorten ohjauspalveluiden järjestäminen. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2014/29. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80420/tr29.pdf?sequence=1> [viitattu 16.10.2020].

Opiskelu ja tutkinnot. s.a. Opetus- ja kulttuuriministeriö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://minedu.fi/ammattikoulutus-opiskelu-ja-tutkinnot> [viitattu 16.10.2020].

Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki 1287/2013.

Oppivelvollisuuden laajentaminen. s.a. Opetus- ja kulttuuriministeriö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://minedu.fi/oppivelvollisuuden-laajentaminen> [viitattu 24.1.2021].

Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen. s.a. Opetushallitus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/osaamisen-tunnistaminen-ja-tunnustaminen> [viitattu 22.12.2020].

Paasivaara, L. 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Paaso, A, 2019. Koulunkäynninohjaajien ammattikunnan muotoutuminen ja työnkuva. Oulun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Kandidaattitutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://jultika.oulu.fi/files/nbnfioulu-201909042836.pdf> [viitattu 28.2.2021].

Pakkala, K. & Ström, K. 2018. Ope valmentaa. Onnistu ja valmenna muitakin onnistumaan. Tampere: Rakkauskaravaani.

Pasanen, H. 2000. Oppimisen ohjauksen tarve ammatillisessa aikuiskoulutuksessa. Teoksessa Onnismaa, J., Pasanen, H & Spangar, T. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2, ohjauksen toimintakentät. Jyväskylä: PS-kustannus, 104–129.

Peavy, R.V. 1999. Sosiodynaaminen ohjaus. Konstruktivistinen näkökulma 21.vuosisadan ohjaustyöhön. Helsinki: Työministeriö.

Peavy, R.V. 2004. Sosiodynaaminen näkökulma ja ohjauksen käytäntö. Teoksessa Onnismaa, J., Pasanen, H. & Spangar, T. (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 3. Jyväskylä: PS-Kustannus, 16–49.

Pekkari, M. 2008. Tavoitteellinen ohjauskeskustelu. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Pehkonen, L. Saako työntekijäkansalaista sivistää? Teoksessa Brunila, K., Hakala, K., Lahelma, E. & Teittinen A. 2013. Ammatillinen koulutus ja yhteiskunnalliset eronteot. Helsinki: Gaudeamus, 31–46.

Piha, L. & Pynnönen, P. 2007. Arjen avaimia. Tarinoita ammatillisesta opettajuudesta. Helsinki: Opetushallitus ja tekijät.

Pirttiniemi, J. 2004. Ohjausta koulutukseen vai elämään? Teoksessa Onnismaa, J., Pasanen, H. & Spangar, T. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 3. Jyväskylä: PS-kustannus, 50–61.

Pursiainen, S. 2016. Uudistuva opettajuus ja yksilölliset opintopolut ammatillisessa koulutuksessa. Helsinki: Kansalliskirjasto.

Päijät-Häme. 2017. Lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelma. PDF-dokumentti. saatavissa: <https://www.lahti.fi/tiedostot/lasten-ja-nuorten-hyvinvointisuunnitelma/> [viitattu 4.1.2021].

Rajakaltio, H. 2014. Yhteisvoimin kohti uudistuvaa koulua: koulun kehittämisen toimintamalli -täydennyskoulutuksen ja kehittämisprosessin yhteen nivominen. Raportit ja selvitykset 2014:9. Helsinki: Opetushallitus.

Rauste-von Wright, M., von Wright, J. & Soini, T. 2003. 9., uudistettu painos. Oppiminen ja koulutus. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006a. Kylläntyminen. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. WWW-dokumentti. Julkaistu: 2006. Saatavissa: [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6\\_2\\_2.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_2_2.html) [viitattu 3.4.2021].

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006b. Triangulaatio. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. WWW-dokumentti. Julkaistu: 2006. Saatavissa: [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L2\\_3\\_2\\_4.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L2_3_2_4.html) [viitattu 1.3.2021].

Saari, H. 2017. Uusi ammattiryhmä koulussa – tehtävän nimikkeestä riita. *Suomen kuvalehti*. WWW-dokumentti. Julkaistu: 7.12.2012. Saatavissa: <https://suomenkuvalehti.fi/jutut/kotimaa/uusi-ammattiryhman-koulussa-tehtavan-nimikkeesta-riita/> [viitattu 5.10.2020].

Sallinen, A. 2003. Ohjausala yliopiston strategisena kehittämiskohteena. Teoksessa Lairio, M. & Puukari, S. Ohjauksen uudet orientaatiot. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos ja kirjoittajat, 41–52.

Salpaus. 2015. Opetussuunnitelman yhteinen osa. PDF-dokumentti. Julkaistu: 21.6.2015. Koulutuskeskus Salpaus.

Salpaus. 2019. Tutustu Salpaukseen. WWW-dokumentti: <https://www.salpaus.fi/info/tutustu-salpaukseen/> [viitattu 7.12.2020].

Salpaus. 2020a. Opiskelijan tuki ja ohjaus. WWW-dokumentti. Julkaistu: 12.10.2020a. Koulutuskeskus Salpaus.

Salpaus. 2020b. Strategiamme 2012–2025. WWW-dokumentti. Julkaistu: 13.11.2020b. Koulutuskeskus Salpaus.

Salpaus. 2021. Taitovalmentajien tehtävät. PDF-dokumentti. Julkaistu: 9.2.2021. Koulutuskeskus Salpaus.

Savolainen, J., Virnes, E., Hilpinen, M. & Palola, E. 2015. Nuorisotakuu-työryhmän loppuraportti ja suositukset jatkotoimiksi. Työ ja yrittäjyys 19/2015. Työ- ja elinkeinoministeriö. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74962/TEM-jul\\_19\\_2015\\_web\\_19032015.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74962/TEM-jul_19_2015_web_19032015.pdf) [viitattu 22.11.2020].

Selkokeskus. 2020. Selkokieli. WWW-dokumentti. Julkaistu: 7.9.2020. Saatavissa: <https://selkokeskus.fi/selkokieli/> [viitattu 13.2.2021].

Seuri, A., Uusitalo, R. & Virtanen, H. 2018. Pitäisikö oppivelvollisuusikä nostaa 18 vuoteen? PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://www.talouspolitiikanarviointineuvosto.fi/wordpress/wp-content/uploads/2018/01/Seuri\\_Uusitalo\\_Virtanen\\_2018.pdf](https://www.talouspolitiikanarviointineuvosto.fi/wordpress/wp-content/uploads/2018/01/Seuri_Uusitalo_Virtanen_2018.pdf) [viitattu 10.10.2020].

Suomi, A. 2007. Koulunkäynninavustajan työ ja sen kehittäminen: esimerkkinä Päiväharjun koulu. Teoksessa Merimaa, E. & Virtanen, P. Koulunkäyntiavustajan kirja. Jyväskylä: PS-kustannus, 171–179.

Taanila, A. 2019a. Kato. Akin menetelmäblogi. Blogi. Päivitetty 31.3.2019. Saatavissa: <https://tilastoapu.wordpress.com/tag/kato/> [viitattu 3.4.2021].

Taanila, A. 2019b. Määrällisen datan kerääminen. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://myy.haaga-helia.fi/~taaak/t/suunnittelu.pdf> [viitattu 25.10.2020].

Tallqvist, A. 2003. Ohjausalan kehittäminen työ- ja opetushallinnon verkostotyönä. Teoksessa Lairio, M. & Puukari, S. (toim.) Ohjauksen uudet orientaatiot. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos ja kirjoittajat, 83–95.

TE-palvelut. s.a. Nuorisotakuu. WWW-sivu. Saatavissa: <https://www.te-palvelut.fi/tyonhakijalle/nuoret/nuorisotakuu?inheritRedirect=true> [viitattu 11.4.2021].

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 2019. Nuorten mielenterveyshäiriöt. WWW-dokumentti. Julkaistu: 10.9.2019. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/mielenterveys/mielenterveyshairiot/nuorten-mielenterveyshairiot> [viitattu 4.1.2021].

Tilastokeskus. 2017. Liitetaulukko 3A. Vuonna 2015 18–74 -vuotiaiden palvelu- ja myyntityöntekijöiden luokkaan sisältyvien palkansaajien yleisimmät ammattiryhmät. WWW-dokumentti. Päivitetty 20.10.2017. Saatavissa: [https://www.stat.fi/til/tyokay/2015/04/tyokay\\_2015\\_04\\_2017-10-20\\_tau\\_007\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/tyokay/2015/04/tyokay_2015_04_2017-10-20_tau_007_fi.html) [viitattu 14.10.2020].

Tilastokeskus. 2020a. Ammatillisessa koulutuksessa 320 100 opiskelijaa. WWW-dokumentti. Julkaistu: 29.9.2020. Saatavissa: [https://www.stat.fi/til/aop/2019/aop\\_2019\\_2020-09-29\\_tie\\_001\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/aop/2019/aop_2019_2020-09-29_tie_001_fi.html) [viitattu 10.10.2020].

Tilastokeskus. 2020b. Lukiokoulutuksen opiskelija määrä 105 200. WWW-dokumentti. Julkaistu: 16.6.2020. Saatavissa: [https://www.stat.fi/til/lop/2019/lop\\_2019\\_2020-06-16\\_tie\\_001\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/lop/2019/lop_2019_2020-06-16_tie_001_fi.html) [viitattu 10.10.2020].

Tilastokeskus. 2020c. Joka viides peruskoululainen sai tehostettua tai erityistä tukea. WWW-dokumentti. Julkaistu: 5.6.2020. Saatavissa: [https://www.stat.fi/til/erop/2019/erop\\_2019\\_2020-06-05\\_tie\\_001\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/erop/2019/erop_2019_2020-06-05_tie_001_fi.html) [viitattu 10.10.2020].

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu painos. E-kirja. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 20.1.2021]

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje. PDF-dokumentti. Julkaistu: 14.11.2012. Saatavissa: [https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf) [viitattu 1.3.2021].

Valli, R. 2010. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 103–127.

Varpenius, A. 2020. Nuorisotyön rooli oppilaitoksen hyvinvointityössä. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. Humanistisen alan ylempi korkeakoulututkinto. Opinnäytetyö. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/354788/Varpenius\\_Anu%20.pdf?sequence=2](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/354788/Varpenius_Anu%20.pdf?sequence=2) [viitattu 28.3.2021].

Vehkalahti, K. 2019. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsingin yliopisto. PDF-dokumentti. Julkaistu: 2019. Saatavissa: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/305021/Kyselytutkimuksen-mittarit-ja-menetelmat-2019-Vehkalahti.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 1.3.2021].

Vehviläinen, S. 2001. Ohjaus vuorovaikutuksena. Helsinki: Gaudeamus.

Vehviläinen, S. 2014. Ohjaustyön opas. Yhteistyössä kohti toimijuutta. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 26.12.2020].

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Kustannus osakeyhtiö Tammi. PDF-dokumentti. Päivitetty: 2014. Saatavissa: <http://hanna.vilka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf> [viitattu 28.2.2021.]

Virtanen, T. & Kuorelahti, M. 2014. Koulupinnaaminen – kouluun kiinnittymisen keskeinen ongelma. Teoksessa Määttä, S., Kiiveri, L. & Kairaluoma, L. (toim.). Otetta opintoihin. Helsinki: Niilo Mäki Instituutti, 104–112.

Vuori, J. s.a. Tutkimuseettiikka ihmistieteissä. Teoksessa Vuori, J. (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoar-

kisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetaelmaopetus/kvalitutkimusetiikka/tutkimusetiikka-ihmistieteissa/> [viitattu 21.2.2021.]

Vuorinen, T. 2013. Strategiakirja: 20 työkalua. E-kirja. Helsinki: Talentum. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 29.1.2021].

Väljäarvi, J. 2004. Opinto-ohjaus tasa-arvoisen osaamisen mahdollistajana. Teoksessa Kasurinen, H. (toim.) Ohjausta opintoihin ja elämään – opintojen ohjaus oppilaitoksessa. Helsinki: Opetushallitus ja kirjoittajat, 21-39.

Tervetuloa vastaamaan kyselytutkimukseen: Ohjaajana Salpauksessa – taitovalmentajien ajatuksia omista työrooleistaan ja ohjaajuudesta!

Kyselyn tarkoituksena tuottaa uutta tietoa vähän tutkitusta aiheesta, eli Salpauksessa työskentelevistä taitovalmentajista. Tutkimustulosten avulla on mahdollista kehittää taitovalmentajan työnkuvaa, täsmentää ammatillisia rooleja ja arvioida työssä tarvittavaa osaamisperustaa.

Tutkimuksessa noudatetaan Tutkimuseettisen neuvottelukunnan hyvien tieteellisten käytäntöjen ohjeita ([www.tenk.fi](http://www.tenk.fi)). Vastaaminen kyselylomakkeeseen on täysin anonyymia. Käsitellen kaikkia kyselyn vastauksia ehdottoman luottamuksellisesti ja ne käsitellään myös niin, ettei niistä ei voi tunnistaa vastaajaa. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista, mutta toivon, että mahdollisimman moni pystyisi siihen vastaamaan!

Kysely on osa opinnäytetyötäni yhteisöpedagogin (YAMK) tutkintoon Kaakois-Suomen ammattikorkeakoulussa. Työskentelen myös itse taitovalmentajana Salpauksessa YTO-opinnoissa keskustakampuksella. Kyselyaineistoa käytetään vain tutkimustarkoitukseen tätä opinnäytettä varten ja vastauksia käsitellen vain minä. Aineisto hävitetään, kun opinnäytetyö on valmis (keuhäkesä 2021). Kyselyn tulokset julkaistaan opinnäytteessäni ja ne toimitetaan kaikille Salpauksen taitovalmentajille.

Kysely on jaettu kolmeen osaan: taustatiedot, taitovalmentajan ammatillinen rooli ja ohjaus. Kysely koostuu valintakysymyksistä ja avoimista kysymyksistä. Varaathan kyselyyn vastaamiseen aikaa ainakin puolituntia. Vastaa kysymyksiin itseäsi kuvaavalla tavalla, mutta jos sopivaa vastausvaihtoehtoa ei ole tai et halua vastata, jätä vastaus tyhjäksi. Kyselylomake on auki 18.–30.11.2020.

Annan mielelläni lisätietoja!  
Suvi Enonkoski

# salpauus

Koulutuskeskus | Further Education

## Ohjaajana Salpauksessa – taitovalmentajien ajatuksia omista työrooleistaan ja ohjaajuudesta

Tervetuloa vastaamaan taitovalmentajien työrooleja ja ohjaajuutta kartoittavaan kyselyyn! Kysely koostuu erilaisista valintakysymyksistä ja avoimista kysymyksistä. Kysely on jaoteltu kolmeen eri osa-alueeseen: taustatiedot, taitovalmentajan ammatillinen työrooli ja ohjaus. Vastaa kysymyksiin itseäsi kuvaavalla tavalla, mutta jos sopivaa vastausvaihtoehtoa ei ole tai et halua vastata, jätä vastaus tyhjäksi. Varaathan vastaamiseen aikaa ainakin puoli tuntia. Kyselylomake on auki 18.–30.11.2020.

Lisätietoja:

Suvi Enonkoski

### I. TAUSTAKYSYMYKSET

1. Ikäsi?

2. Sukupuolesi?

- Nainen
- Mies
- Muu

### 3. Olen taitovalmentajana seuraavalla alalla...

- Humanistiset ja taidealat sekä taideteollisuusala
  - Kauppa ja hallinto
  - Luonnontieteet (luonto- ja ympäristöala)
  - Tietojenkäsittely ja tietoliikenne (ICT)
  - Tekniikan ala
  - Maa- ja metsätalousala (esim. hevo, kala, maat)
  - Palvelualat (esim. hika, raca, matk, puki, kuljetus- ja turvallisuuspalvelut)
  - Yhteiset tutkinnon osat
  - Terveys- ja hyvinvointi (esim. kaoh, sote)
- Muut (esim. VALMA, Pulssi tms.)

### 4. Korkein koulutuksesi?

- Kansakoulu
  - Peruskoulu
  - Ammattikoulu
  - Lukio tai ylioppilas
  - Opistotason ammatillinen koulutus
  - Ammattikorkeakoulu alempi
  - Ammattikorkeakoulu ylempi
  - Yliopisto alempi
  - Yliopisto ylempi
  -
- Muu, mikä?



**5. Kuinka monta vuotta olet työskennellyt taitovalmentajana tai vastaavassa ohjausalan tehtävässä Salpauksessa?**

- 0-2 vuotta
- 3-5 vuotta
- 6-10 vuotta
- yli 10 vuotta

**6. Oletko suorittanut koulunkäyntiavustajan tai koulunkäynninohjaajan ammattitutkinnon/erikoisammattitutkinnon?**

- Kyllä
- En
- Suoritan tutkintoa parhaillaan

**7. Kuinka paljon MUUTA työhistoriaa sinulla on taustalla ennen taitovalmentajan (tai vastaava nimike) ammattia?**

- 0-2 vuotta
- 3-5 vuotta
- 6-10 vuotta
- 11-20 vuotta
- yli 20 vuotta

**8. Millaista ohjauskokemusta sinulta löytyy (kurssit, opinnot, harjoittelut, työkokemus tms.)? Kerro vapaasti.**

## **II. TAITOVALMENTAJAN AMMATILLINEN TYÖROOLI**

**Työroolilla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa niitä odotuksia mitä taitovalmentajan tulee työssään täyttää ja työtehtäviä, jotka pitää saada tehdyksi. Rooleja voi olla monia ja eri tilanteissa ne voivat vaihtua.**

**9. Kuvaile yhdellä tai muutamalla lauseella mikä on taitovalmentaja?**

**10. Jatka lauseita:**

Taitovalmentajan tärkein työ tehtävä on...

Taitovalmentajuus...

Taitovalmentaja on kuin...

Taitovalmentajan rooli...

**11. Leikas ja Rantio (2003), Mikola (2011) ja Simola (2018) (hieman mukailleen) ovat tunnistaneeet (koulunkäynnin)ohjajien rooleista seuraavia rooleja. Merkitse alla olevaan matriisiin kuinka merkittäviä nämä roolit ovat sinulle työssäsi**

	Ei			
	Erittäin merkittävä	Melko merkittävä	Vähän merkittävä	lainkaan merkittävä
Opettajan avustaja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelijan avustaja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oppimistilanteen ohjaaja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sijaisopettaja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kasvun tukija	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erityisopetuksen tiimin jäsen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
"Jokapaikan höylä"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oppimisen ohjaaja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hoidollisen työn tekijä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kurinpitäjä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tukihenkilö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opettajan työpari	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sihteeri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
"Juoksutyttö/poika"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Järjestely- ja aputehtävien suorittaja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muu, mikä? <input style="width: 300px; height: 15px;" type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**12. Mieti itseäsi omassa taitovalmentajan ammatissasi ja tee sen perusteella SWOT-analyysi. SWOT on nelikenttä-menetelmä, jossa pohditaan nykytilannetta vahvuuksien ja heikkouksien osalta ja tulevaisuutta mahdollisuuksien ja uhkien osalta. Lisää jokaiseen kohtaan vähintään 3 asiaa (tekstikenttä laajenee tarpeen mukaan).**

**Apukysymyksiä: Missä olet hyvä ja missä asioissa onnistut? Miten taustasi/koulutuksesi tukee taitovalmentajuuttasi? Mitkä asiat eivät onnistu niin hyvin tai missä koet olevasi heikoilla? Mitä mahdollisuuksia näet taitovalmentajuutesi osalta? Mitkä seikat tukevat onnistumista ammatissasi? Mitkä asiat uhkaavat taitovalmentajuuttasi?**

**Vahvuudet**

**Heikkoudet**

**Mahdollisuudet**

**Uhat**

**13. Näetkö itsesi vielä taitovalmentajan työssä vuoden kuluttua?**

- Kyllä  
 Ehkä  
 En

**14. Millaiseksi koet työstäsi saamasi arvostuksen eri sidosryhmittäin? Jätä arviointikohde tyhjäksi, mikäli et osaa arvioida saamaasi arvostusta.**

	Arvostaa paljon	Arvostaa melko paljon	Arvostaa jossain määrin	Ei arvosta lainkaan
Opiskelija	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opettaja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oma lähiesimies	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muu ohjaushenkilöstö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toinen taitovalmentaja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Johto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muu Salpauksen henkilökunta, kuka?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### III. OHJAUS

**15. Mieti tyypillistä työpäivääsi (100 %) ja arvioi prosentuaalisesti omaa työajan käyttöäsi. Esim. opiskelijan ohjaaminen 40 %, palaverit 10 %, kirjalliset työt 30 % ja paikkojen järjestäminen 20 %. Vastaa vapaasti.**

**16. Pohdi vapaasti ohjaajuuttasi ja antamaasi ohjausta. Apuky-symyksiä: Millaisia periaatteita sinulla on ohjauksessasi? Miten kuvaillet itseäsi ohjaajana? Miten lähestyt ohjattavaa? Mitkä ovat suurimmat haasteet, joita kohtaat ohjauksessa?**

**17. Haluaisitko saada ohjaukseen lisäkoulutusta?**

- Kyllä, minkälaista?  
 En

**18. Moniammatillinen yhteistyö on Salpauksessa tärkeää. Merkitse matriisiin kuinka tärkeinä yhteistyötahoina näet seuraavat ammattiryhmät oman työsi kannalta.**

	Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Vähän tärkeä	Ei lainkaan tärkeä
Opettaja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vastuu-ohjaaja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muut taitovalmentajat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erytisopettaja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opinto-ohjaaja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulukuraattori	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulupsykologi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Terveydenhoitaja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muu koulunhenkilökunta, ketkä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**19. Oletko kiinnostunut kehittämään yhteistyötä taitovalmentajien kesken?**

- Kyllä, miten?  
 En

**20. Vastaako työnimike taitovalmentaja työnkuvaasi...**

- Hyvin  
 Huonosti; mikä kuvaisi paremmin?

En  osaa sanoa

**KYSELY ON LÄHES VALMIS!**

**Seuraavalla sivulla vielä on yksi kysymys ja mahdollisuus jättää avointa palautetta.**

Sinulla on mahdollisuus osallistua vapaamuotoisen kirjoitelman kirjoittamiseen. Kirjoitelmassa saat reflektoida tarkemmin omia työroolejasi ja ohjaajuuttasi. Voit pohtia tyypillistä työpäivääsi ja siinä esiin nousevia asioita. Millaisia haasteita kohtaat? Mikä on hyvin ja mikä huonosti? Miten eri työroolit nousevat esiin? Millainen ohjaaja olet tai millainen haluaisit olla? Mitä kehitysehdotuksia sinulla on? Mitä haluaisit kertoa työstäsi muille?

Palauta kirjoitelma 11.12.2020 mennessä minulle kirjeenä/sisäisessä postissa. Käsittelen kaikkia kirjoitelmat anonymisti, opinnäytteeseen tulevat poiminat anonymisoidaan ja käsittelen kirjoitelmia tutkimuseettisten käytäntöjen mukaan.

**21. Olen kiinnostunut tekemään kirjoitelman? \***

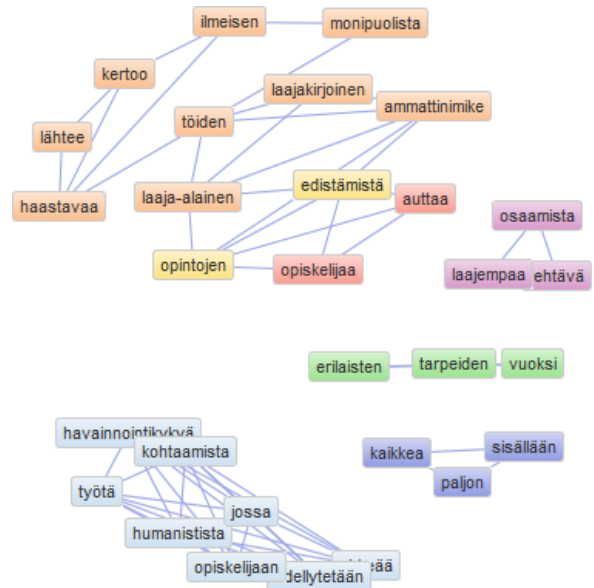
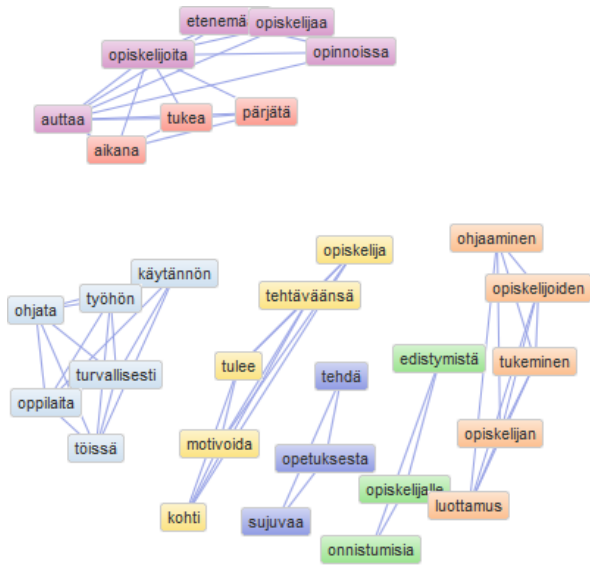
- Kyllä  
 En

\* Kyllä-ruudun valinta ei sido sinua osallistumaan kirjoitelman tekemiseen. Ei-ruudun valinta mahdollistaa myös osallistumisen myöhemmässä vaiheessa. Lähetän kirjoitelman tekemisestä vielä muistutuksen sähköpostilla tämän kyselylomakkeen vastausajan päätyttyä.

**22. Avoin palaute!**

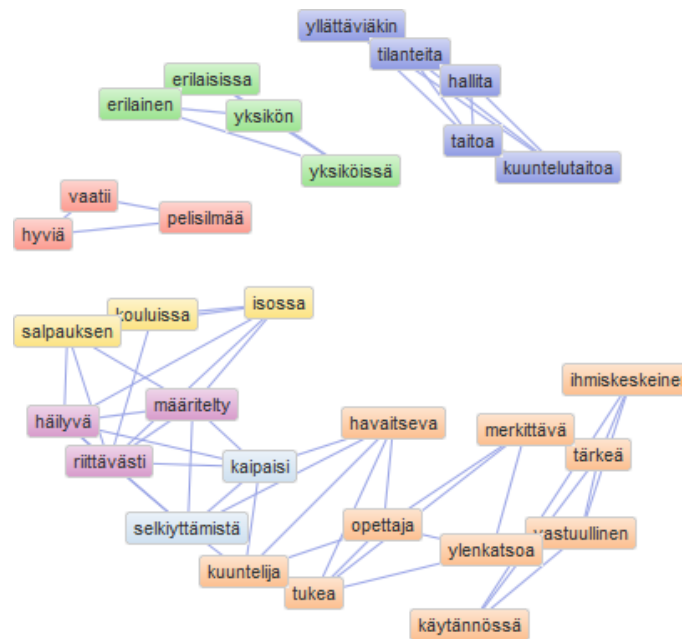
Sanakartat

Liite 3/1



1 Tärkeimpänä työtehtävänä opiskelijan ohjaus

2 Taitovalmentajuus on monipuolista



3 Taitovalmentaja on ohjaaja ja mahdollistaja

4 Taitovalmentajan rooli on tärkeä