

Tuija Polvi

OHJAAVAA KOULUTUSTA TYÖTTÖMILLE

Kuvaus työttömien ohjaavasta koulutuksesta ja ohjaajana toimimisesta koulutuksessa

Opinnäytetyö

Syksy 2009

Kulttuurialan ja muotoilun yksikkö, Seinäjoki
Kulttuurituotannon koulutusohjelma,
Sosiokulttuurisen työn suuntautumisvaihtoehto



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Kulttuurialan ja muotoilun yksikkö

Koulutusohjelma: Kulttuurituotannon koulutusohjelma

Suuntautumisvaihtoehto: Sosiokulttuurinen työ

Tekijä: Tuija Polvi

Työn nimi: Ohjaavaa koulutusta työttömille - Kuvaus työttömien ohjaavasta koulutuksesta ja ohjaajana toimimisesta koulutuksessa

Ohjaaja: Olli-Pekka Ahtiainen ja Arto Juurakko

Vuosi: 2009

Sivumäärä: 38

Liitteiden lukumäärä: 1

Opinnäytetyöni on kuvaus työttömien ohjaavasta koulutuksesta ja ohjaajana toimimisesta koulutuksessa. Opinnäytetyössäni selvitetään mitä ohjaava koulutus on, kenelle se on ja mikä sen tarkoitus on, sekä mitkä tehtävät ohjaavalla kouluttajalla on.

Opinnäytetyössäni kerrotaan kokemuksistani ohjaavassa koulutuksessa Seinäjoen koulutuskeskuksessa SEDU aikuiskoulutuksella neljän kuukauden ohjaavan koulutuksen ajalta. Keron mitä tein opiskelijoiden kanssa ja minkälaisia havaintoja tein sekä työttömyydestä, että ohjaavasta koulutuksesta.

Haastattelin opinnäytetyöhöni kahta Seinäjoen koulutuskeskus SEDU aikuiskoulutuksen ohjaavaa kouluttajaa. Haastattelussa selvitin, että miten he kokevat ohjaavan koulutuksen ja miten he uskovat sen muuttuvat tulevaisuudessa.

Asiasanat: Ohjaava koulutus, työttömyys, sosiokulttuurinen innostaminen

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: Seinäjoki University of applied sciences

Degree programme: Cultural Management

Specialisation: Sociocultural work

Author/s: Tuija Polvi

Title of thesis: Instructional schooling with unemployed- instructional schooling with unemployed people and being a tutor in that schooling

Supervisor(s): Olli-Pekka Ahtiainen and Arto Juurakko

Year: 2009

Number of pages: 38

Number of appendices: 1

The present thesis describes the instructional schooling of unemployed people and being a tutor in that schooling. The thesis explains what is instructional schooling, it is directed to, purpose and mission.

The thesis presents author's experiences in instructional schooling in Seinäjoki Vocational Education Centre SEDU, adult education, from a four-month period. The thesis contains information of what I did with students, what kind of observations I made about unemployment and about instructional schooling.

I interviewed two Vocational Education Centre SEDU adult education instructional tutors. During the interview I found out how they see instructional schooling and how they believe it is going to change in the future.

Keywords: instructional schooling, unemployment, sociocultural animation

SISÄLLYS

Tiivistelmä.....	2
Abstract.....	3
Sisällys.....	4
1 JOHDANTO.....	6
2 TYÖTTÖMYYS.....	8
2.1 Työttömyyden vaikutus.....	8
2.2 Työttömyys ja mielenterveys.....	10
2.3 Työttömyyden kasvu.....	10
3 OHJAAVA KOULUTUS.....	12
3.1 Ohjaavan koulutuksen historiaa.....	12
3.2 Koulutuksen sisältö.....	13
3.3 Ohjaavan koulutuksen tulevaisuus.....	15
4 OHJAAVAN KOULUTTAJAN ROOLI OHJAAVASSA KOULUTUKSESSA...17	
4.1 Ohjaava kouluttaja.....	17
4.2 Ohjaavan kouluttajan työtehtävät.....	18
4.3 Ohjaavan kouluttajan haasteet.....	19
4.4 Kulttuurintuottaja ohjaavana kouluttajana.....	20
5 SOSIOKULTTUURINEN INNOSTAMINEN.....	22
5.1 Sosiokulttuurinen innostamisen tehtävät ja tavoitteet.....	22
5.2 Sosiokulttuurinen innostaminen ohjaavassa koulutuksessa.....	22
6 OHJAAJANA OHJAAVASSA KOULUTUKSESSA.....	24
6.1 Ryhmän kuvaus.....	24
6.2 Tehtäväni koulutuksessa.....	25
7 TOIMINNALLISET MENETELMÄT JA NIIDEN HAASTEET.....	27
7.1 Portfolio.....	27
7.2 Tulevaisuusverstas.....	30
7.3 Yhteenveto.....	31
8 LOPPUPOHDINTA.....	33
8.1 Oma näkökulmani.....	33
8.2 Sosiokulttuurinen näkökulma.....	34

LÄHTEET.....	
LIITTEET.....	

1 JOHDANTO

Suoritin ensimmäisen opintoihini kuuluvan työharjoittelun Seinäjoen koulutuskeskuksella SEDU aikuiskoulutuksessa pakolaisten ohjaajana 2007. Minua pyydettiin tuolloin muutamiksi päiviksi kouluttajaksi työttömien ohjaavaan koulutukseen. Tuolloin en tiennyt, mitä ohjaava koulutus tarkoittaa. Ryhmät olivat todella haasteellisia ja minua jäikin mietityttämään, että mistä ohjaavassa koulutuksessa on oikeastaan kyse ja minkälaisia työtapoja kouluttajat käyttävät niissä.

Minua jäi mietityttämään, kun en tiennyt, mitä olisin työttömien kanssa voinut tehdä tukeakseni heidän koulutustaan tai mitä heidän kanssaan edes kuului tehdä. Minulle annettiin, joka kerta ohjeistukseksi, että saat tehdä mitä itse haluat, mieluiten jotakin luovaa toimintaa. Askartelin työttömien kanssa ilman, että itsekään tiesin minkä vuoksi. Tästä jäikin ajatus, että haluan tietää mistä ohjaavassa koulutuksessa on kyse. Halusin selvittää, mitkä ohjaavan koulutuksen tavoitteet ovat ja millaisia työtapoja näiden tavoitteiden saavuttamiseen tarvitaan.

Suoritin päättöharjoitteluni Seinäjoen koulutuskeskuksella SEDU aikuiskoulutuksessa työttömien ohjaavassa koulutuksessa. Näihin koulutuksiin työttömät voivat itse hakea tai heidät ohjataan työvoimatoimiston kautta. Ohjaavan koulutuksen tavoitteena on selkeyttää työelämään suhtautumista, ammatillisten valintojen ratkaisemista sekä jokaiselle tehdä realistisen suunnitelma tulevasta, koulutuksen aikana.

Toimin toisena ohjaavana kouluttajana kevään 2009. Opiskelijoita koulutuksessa oli yhdeksän, ja he olivat kaikki naisia. Ikähaitari oli todella laaja. Noin 20-vuotiaasta 50-vuotiaaseen. Näillä kaikilla naisilla oli jokin syy, mikseivät he voineet jatkaa enää edellisessä ammatissaan. Toisilla se oli käsivamma, kun taas toisilla loppuun palaminen. Kaikille heille täytyi löytyä realistinen suunnitelma tulevaisuutta varten.

Opinnäytetyössäni kuvaan ohjaajana toimimista ohjaavassa koulutuksessa. Minkälaisia asioita minulle nousi mieleen ja mitä ohjaavissa koulutuksissa ehkä voitai-

siin parantaa. Kerron myös opiskelijoille ohjaamistani harjoituksista, kuten portfoli-
on teosta sekä Tulevaisuusverstaasta. Näistä voi hahmottaa jonkin verran, että
minkälaista on olla ohjaajana ohjaavassa koulutuksessa.

Opinnäytetyössäni selvitän myös, mitä ohjaava koulutus on ja mikä sen tarkoitus
on. Haastattelin kahta Seinäjoen koulutuskeskus SEDU aikuiskoulutuksen ohjaa-
jaa ja sain heidän näkökulmansa ohjaajana kouluttajana toimimisesta.

Haastattelun toteutan teemahaastatteluna, joka on avoimen- ja lomakehaastatte-
lun välimuoto. Teemahaastattelussa haastattelun aihepiirit eli teema-alueet ovat
tiedossa. Kysymyksillä ei tarvitse kuitenkaan olla tarkkaa muotoa ja järjestystä.
Teemahaastattelussa haastattelijä tekee itselleen suosituskysymyksiä, joiden li-
säksi hän voi kysyä muitakin kysymyksiä. Teemahaastattelussa haastateltavia on
yleensä pieni määrä. (Hirsjärvi, Hurme 1991, 35–38.)

Teema-alueiden pohjalta haastattelijä voi halutessaan jatkaa ja syventää keskus-
telua niin pitkälle kuin tutkimus vaatii ja haastateltavan edellytykset ja kiinnostus
riittää (Hirsjärvi, Hurme 1991, 42). Teen haastattelun teemahaastatteluna, koska
haastateltavia on ainoastaan kaksi. Teen itselleni suosituskysymykset (LIITE 1.)
joiden avulla teen haastattelun. Haastattelun teen nauhurin kanssa.

Seinäjoen koulutuskeskuksen SEDU Aikuiskoulutus on kunnallinen liikelaitos, joka
toteuttaa koulutus- ja konsultointipalveluja. Näiden lisäksi se toteuttaa oppisopi-
muskoulutusta työelämän- ja elinkeinoelämän tarpeisiin. SEDU Aikuiskoulutuksen
toimialoja ovat Maaseutu, Palvelu, Tekniikka, Yrittäjyys, kauppa, kulttuuri ja hyvin-
vointi. Hyvinvoinnin toimialaan kuuluvat esimerkiksi ohjaavat koulutukset ja työky-
kyä ylläpitävät koulutukset. (SEDU Aikuiskoulutus [verkkolähde] 2009.)

2 TYÖTTÖMYYS

Työttömyydellä tarkoitetaan elämäntilannetta, jossa työtä vailla oleva henkilö etsii itselleen työtä. Työttömyyteen johtavia syitä on monia. Työttömän elämäntilanne ja työttömyyden syyt vaikuttavat suurelta osin siihen miten työttömyys vaikuttaa yksilöön. Kysymyksessä voi olla nuori vasta valmistunut opiskelija, jonka kohdalla voidaan puhua alkukitkasta, miten saada ensimmäinen työpaikka. Työelämään vakiintuneelle aikuiselle työttömyys on suurimmaksi osaksi ohimenevä vaihe kahden työpaikan välillä. Nämä tilanteet ovat normaalia urakehitystä ja elämänmenoon kuuluvia, eikä niihin tavallisesti liity ongelmia, jotka vaatisivat ohjaus toimintaa. Itsenäinen työnhaku tai työnvälitys ratkaisee nämä tapaukset. (Onnismaa, Pasanen & Spangar 2002, 25–27.)

Kun työmarkkinoilla on lama, on työttömyyden pitkittyminen monille huono asia, joka saattaa muuttaa tulevaisuuden näkymiä ja viedä uskoa omiin mahdollisuuksiin. Uuden työpaikan saaminen laman aikana on korkean kynnyksen takana, jota useat epäonnistuneet työnhaut entisestään nostavat. Työttömyys vaikuttaa toimeentuloon, itseluottamukseen ja tulevaisuuden uskoon. (Onnismaa, Pasanen & Spangar 2002, 25–27.)

Työttömyystilanteesta selviytymiseen vaikuttaa muun muassa, se minkälaiset mahdollisuudet työttömällä on toteuttaa tavoitteitaan ja kuinka paljon työttömyys rajoittaa tätä. Eniten työttömyydestä kärsivät, ne joiden hyvinvoinnille ja identiteetille töillä on suuri merkitys. Työttömyydestä parhaiten selviytyvät yleensä nuoret, iäkkäät, naiset ja perheelliset, kun taas keski-ikäisillä miehillä ja yksinäisillä ihmisillä, joilla ei ole tukiverkostoa ympärillään ja jotka eivät saa sosiaalista tukea, on paljon erilaisia sopeutumisongelmia. (Pasanen 2007, 100.)

2.1 Työttömyyden vaikutus

Työttömyyden vaikutusta yksilön identiteettiin voidaan hahmottaa seuraavan luetelon perusteella. (Onnismaa, Pasanen & Spangar 2002, 28–29.)

- Ensimmäisessä vaiheessa työn menettäminen on järkytys, josta selviytymiseen menee jonkin aikaa
- Toisessa vaiheessa ominaista on tapahtuman pohtiminen, johon monesti liittyy masennuksen ja ahdistuksen tunteita.
- Kolmannessa vaiheessa ihminen saa kriisin hallintaan ja hyväksyy tilanteen. Optimismi alkaa herätä, joten aletaan suunnitella työn etsimistä.
- neljännessä vaiheessa ongelmat ratkeavat, jos työtä löytyy, jos ei niin pahenevat
- Viidennessä vaiheessa, jos työpaikkaa ei löytynyt yritetään etsiä uusia. Useat tuloksettomat yritykset laskevat mielialaa ja vähitellen työnhaun aktiivisuus vähenee
- Kuudennessa vaiheessa useiden epäonnistumisten vuoksi työttömän itseluottamus ja itsetunto ovat tuntuvasti vähentyneet. Hänestä tulee passiivinen ja hän saa depressiolle ominaisia piirteitä. Hänestä tulee apaattinen ja aloitekyky tulee puutteelliseksi.

Työttömyyden pitkittyessä tulee psykologisen avun tarve tärkeämmäksi. Kannustus ja psyykinen valmennus koulutukseen tai työpaikkaan hakeutumisessa on tarpeen, että työtön voittaisi epäonnistumisen pelon. Työttömän uskon ollessa pahasti kolhiintunut omiin mahdollisuuksiinsa hän on apaattinen, eikä pysty tuota pikaa tarttumaan uusiin haasteisiin. Vaikka tieto onkin keskeisin asia kaikissa työvoimapaalveluissa, jatkuvasti epäonnistunut ihminen ei pysty muuttamaan tietoa toiminnaksi. Hyväkin tilaisuus saattaa tuntua ylivoimaiselta. (Onnismaa, Pasanen & Spangar 2002, 30–31.)

Vasta valmistunut nuori on eri tilanteessa kuin ikääntyvä henkilö, jonka työttömyys johtuu usein ammattitaidon vanhenemisesta ja kilpailukyvyyn heikentymisestä työmarkkinoilla. Viime vuosien työttömyys on ollut suurimmaksi osaksi niiden ongelma, joilla on vain kapea-alainen ammatillinen kokemus ja vähän kouluopintoja. Pätevyysvaatimukset ovat kasvaneet todella paljon. Ikä näyttäisi muodostavan asenteellisia ja oikeita esteitä uuden oppimiselle. Tämä vaikuttaa siten, että työnantajat suosivat nuorehkoja työnhakijoita. Tietoyhteiskunnan kehitys korostaa atk-taitojen osaamista sekä työelämässä että vapaalla. Kokemus ja vanhan osaaminen ovat enää harvoin yhtä päteviä ansioita, kuin kyky käyttää Internetiä. (Onnismaa, Pasanen & Spangar 2002, 27.)

2.2 Työttömyys ja mielenterveys

Työttömyyden ja mielenterveyden suhteesta on erilaisia tutkimustuloksia. Työttömyys voi heikentää mielenterveyttä tai sitten parantaa sitä, tai ei vaikuta mitenkään. Ristiriitaisuus saattaa johtua ainakin parista syystä. Työttömyys on monimuotoista ja tutkimusaihe on menetelmällisesti vaikea. Työn puuttuminen merkitsee ihmisille eri asioita. Ihmiset ovat erilaisia, heidän elämänsä ja suhtautuminen työhön on erilaista. Työ voi olla ihmiselle monen myönteisen asia lähde, mutta myös toisaalta tuntuva rasitus. (Poikolainen 1996.)

Useimmissa tutkimuksissa työttömyyttä tarkastellaan ikään kuin se olisi aina kaikille sama, vaikka on osoitettu, että jos työ on mielenkiintoista, sen menettäminen yleensä heikentää mielenterveyttä. Jos taas suhde työhön on neutraali tai välinpitämätön, ei sen menettäminen tunnu miltään, ja jos työ tuntuu vastenmieliseltä niin työttömäksi pääseminen suorastaan parantaa mielenterveyttä. (Poikolainen 1996.)

Työttömyyden seuraukset riippuvat ihmisen sopeutumiskyvystä, varakkuudesta, sosiaalisista suhteista ja yhteiskunnan tarjoamasta työttömyys- ja sosiaaliturvasta. Työhön pääsemistä säätelevät monet tekijät, jotka valikoivat työhön tavallista kyvykkäämpiä ja terveempiä henkilöitä ja työttömäksi vähemmän kyvykkäitä ja vähemmän terveitä. Aikuisia seuranneissa pitkittäistutkimuksissa on todettu, että sekä työttömyyden uhka että työttömäksi joutuminen heikentävät ihmisen mielenterveyttä. Heikentyminen näyttää kuitenkin olevan tilapäistä tai ainakin osittain palautuvaa, koska uudelleen työllistyminen parantaa mielenterveyttä. (Poikolainen 1996.)

2.3 Työttömyyden kasvu

1990-luvun alussa Suomi ajautui lamaan. Työttömyyslukemat nousivat parin vuoden aikana ennätyskorkeiksi. Laman aikana työttömyysaste nousi korkeimmillaan melkein 20 prosenttiin. Työttömiksi jäivät erityisesti vähän koulutetut ikääntyvät ihmiset, joiden osaaminen ja ammattitaito eivät vastanneet enää yhteiskunnan odotuksiin. Työttömien määrän nopea kasvu 1990-luvun alussa heijastui nopeasti pitkäaikaistyöttömien määrään. (Silvennoinen 2007, 20.)

	Työttömät, 1 000 henkilöä	Työttömyysaste, %				
		Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet
1990	82	49	33	3,2	3,6	2,7
1991	169	106	62	6,6	8,0	5,1
1992	292	178	114	11,7	13,6	9,6
1993	405	235	170	16,3	18,1	14,4
1994	408	235	174	16,6	18,1	14,8
1995	382	204	178	15,4	15,7	15,1
1996	363	186	176	14,6	14,3	14,9
1997	314	160	154	12,7	12,3	13,0
1998	285	143	142	11,4	10,9	12,0
1999	261	130	131	10,2	9,8	10,7
2000	253	122	131	9,8	9,1	10,6
2001	238	117	121	9,1	8,6	9,7
2002	237	123	114	9,1	9,1	9,1
2003	235	124	111	9,0	9,2	8,9
2004	229	118	111	8,8	8,7	8,9
2005	220	111	109	8,4	8,2	8,6
2006	204	101	104	7,7	7,4	8,1
2007	183	90	93	6,9	6,5	7,2
2008	172	85	87	6,4	6,1	6,7

Kuvio 1. Työttömyystilanne vuosina 1990–2008. (Tilastokeskus 2009.)

Kuviosta voidaan huomata, että työttömyysaste lähti nousemaan vuoden 1990 jälkeen ja jatkoi kasvuaan vuoteen 1994 asti. Tämän jälkeen se on ollut laskussa vuoteen 2008 asti. Pahimmat lamavuodet voidaankin ajatella olleen 1993 ja 1994 jolloin työttömyys nousi yli 18 prosenttiin. Sukupuolten väliset erot ovat vaihdelleet vuosien aikana. Toisina vuosina naisia on ollut enemmän työttömänä, kun taas toisina miehiä. Pahimpina lama vuosina 1993 ja 1994 miehiä on ollut enemmän työttöminä. Tämän voidaan ajatella johtuvan siitä, että monia teollisuusalan isoja yrityksiä meni nurin, joissa työskenteli pääasiallisesti miehiä. Tästä tilastosta ei vielä näy, että työttömyys on taas kasvussa ja uusi lama tulossa.

Viime aikoina uutisoidut talousongelmat alkavat näkyä myös Suomessa. Työ- ja elinkeinoministeriön mukaan työttömyys nousee nykyisestä 6,4 % lähes 7 % jo ensi vuonna. Kaikkein pahimman jakson ennustetaan osuvan vuoteen 2010, eikä luvassa ole nopeaa toipumista. (Wilsten 2008.)

3 OHJAAVA KOULUTUS

"Ohjaava koulutus on työvoimapoliittista koulutusta". (Silvennoinen 2007, 14). "Ohjaavalla koulutuksella tarkoitetaan sellaista koulutusta, jossa ei ole yhteisiä lukukoonlyötyjä tavoitteita kurssin alussa ja jossa jokainen etenee yksilöllisen suunnitelmansa mukaan". (Vehviläinen 2001, 18). Ohjaava koulutus on aikuiskoulutusta työttömille työnhakijoille tai työttömyysuhan alla oleville. Ohjaavan koulutuksen avulla uuteen ammattiin pyrkimistä yritetään edistää. Ohjaavan koulutuksen tavoitteina on yleensä työelämään suhtautumisen selkiyttäminen, ammatillisten valintojen ratkaiseminen ja realistisen suunnitelman tekeminen koulutuksen aikana. (Pasanen 2007, 4.)

Ohjaava koulutus eroaa ammattiin tähtäävästä koulutuksesta siten, että ohjaavassa koulutuksessa opiskelija työstää omaa tilannettaan ja minäänsä. Koulutukseen kuuluu henkilökohtainen ohjaus ja ryhmänohjaus sekä itsenäinen tiedonhankinta ja työharjoittelu. Ohjaavassa koulutuksessa opiskelija voi hahmottaa minäkuvaansa erilaisilla toiminnallisilla ja kokemuksellisilla tasoilla. (Onnismaa 1998,20.)

Ohjaava koulutus voidaan ajatella välineenä tai resurssina, johon tarttumalla kurssilainen voi jäsentää elämäänsä uudestaan. Opiskelijan tarvitsee haluta muutoksia ja hänen täytyy uskoa omiin mahdollisuuksiinsa. Opiskelijoiden suunnitelmien etenemistä ja hankitun uuden tiedon merkitystä seurataan opiskelija ryhmässä koko kurssin ajan. Kun opiskelijaryhmässä on saavutettu tarvittava luottamus, ryhmä voi toimia vertaistukena omia suunnitelmia työstäessä. (Onnismaa, Pasanen & Spangar 2002,153.)

3.1 Ohjaavan koulutuksen historiaa

Ohjaava koulutus on melko uusi työskentelymuoto Suomessa. Ohjaavan koulutuksen idea on yli sata vuotta vanha, mutta varsinaisen toiminnan voidaan ajatella alkaneen 1970-luvulla työhallinnon tarjoamana koulutuspalveluna. Ohjaavalla koulutuksella tarkoitettiin työhallinnon tarjoamaa koulutusta työttömille aikuisille ja

nuorille, joilla ei ollut tarvetta kyseenalaistaa työllistymistään työvoimakoulutuksen arviointikriteerinä. (Silvennoinen 2007, 12.)

Helsingin kaupunginvaltuustolle jätettiin 1896 kirje, jossa yhteiskunnan ongelmiin viitaten ehdotettiin, että työikäisille järjestettäisiin ”valistavia kursseja” vapaaehtoisten yhdistysten ja kaupungin tuella. Tuolloin yhteiskunnan ongelmaksi koettiin tuotantorakenteen muutos maatalousvaltaisesta teollisuusvaltaiseksi. Jo tuolloin ongelmana oli ammattitaidoton työvoima sekä koulutus- ja työvoimapalveluiden puutteellisuus. Kurssien tarkoitus oli valistaa ihmisiä kunnan kansalaisiksi. Näin jatkui oikeastaan 1980-luvulle saakka. (Onnismaa, Pasanen & Spangar 2002, 151.)

Ohjaavan koulutuksen tavoitteena oli kehittää aktivoivampia ja yksilöllisempiä työtapoja perinteisen ammatinvalinnanohjauksen tilalle, erityisesti niille ryhmille, joilla oli vaikeuksia sijoittua työelämään. 1990-luvun laman vuoksi ohjaava koulutus laajeni myös kattamaan työelämän siirtymävaiheessa olevat tai työttömäksi jääneet. Ohjaavan koulutuksen historia on lyhyt, mutta koko ajan kehittyvä. Se on muuttumassa vaikeasti työllistettävien koulutuksesta uutta luovaksi koulutusohjelmaksi. (Silvennoinen 2007, 14.)

Perinteiset toimintamallit koulutus- ja työmarkkinoilla kyseenalaistuivat 1990-luvulla. Opiskelu ja työ eivät ole välttämättä enää peräkkäisiä elämänvaiheita, opiskelun luonne on muuttumassa, kohti jatkuvaa, elinikäistä opiskelua. Työsuhteiden epätyypillisuus kuten projektiluonteisuus ja uudenlaiset työhön osallistumisen ja sitoutumisenmuodot, kuten työttömyysjaksot ovat yhä normaalimpia osia elämäkulussa. Muuttunut yhteiskunnallinen tilanne edellyttää oman osaamisen jatkuvaa ylläpitoa ja osoittamista. Tämän vuoksi aikuiskoulutuksen ja jatkuvan oppimisen merkitys korostuu. (Manninen, 1998, 2-3.)

3.2 Koulutuksen sisältö

Ohjaava koulutus on kurssimuotoista koulutusta, jota yleensä tarjotaan aikuiskoulutuskeskuksissa. Työttömät ja työttömyyden uhan alla olevat hakeutuvat kursseille työvoimatoimistojen kautta. Kurssilaiset valikoituvat kursseille koulutuksen tarjoajan ja kurssin ostajan, joka on yleensä työvoimatoimista, yhteistyönä. Tämä

yhteistyö kestää koko kurssin ajan ja vielä sen jälkeenkin. Opiskelijat ovat kurssin ajan työttömyysturvaan oikeutettuja. Toisinaan työvoimatoimisto voi velvoittaa työnhakijaa osallistumaan johonkin koulutukseen, että tämä säilyttäisi työttömyysturvansa. (Vehviläinen 2001, 18.)

Ohjaavan koulutuksen osuus kaikesta työvoimakoulutuksesta on noin kymmenesosa. Työhallinnon paikallinen yksikkö hankkii koulutuksen kilpailuttamalla sieltä missä se on hinta-laatu suhteelta parhaiten saatavissa. Melkein kaksi kolmasosaa on viime vuosina hankittu ammatillisista aikuiskoulutuskeskuksista. Erityisille kohderyhmille kuten nuoret, akateemiset ja vajaakuntoiset on suunnattu noin puolet koulutuksesta. Loput kurseista ovat kaikille työttömille työnhakijoille. (Onnismaa, Pasanen & Spangar 2002,151.)

Koulutuksen sisältö voi olla esimerkiksi sellainen, jossa käsitellään työhön ja koulutukseen liittyviä kysymyksiä ja joskus myös laajemmin opiskelijan yleistä elämäntilannetta. Muutaman kuukauden mittaiset kurssit sisältävät yleensä tiiviin ryhmävaiheen kurssin alussa. Sen jälkeen seuraa yksilöllinen jakso, jolloin opiskelijat työskentelevät itsekseen omien suunnitelmiansa mukaan ja tapaavat ohjaajaa ja ryhmää ajoittain. Kurssilaisen on tarkoitus tuottaa realistinen suunnitelma tulevaisuuden varalle, joka esitetään työvoimatoimistolle kurssin päättyessä. Työvoimatoimiston toiveena on, että kurssit parantaisivat kurssilaisten työllistymismahdollisuuksia. (Vehviläinen 2001, 18.)

Ohjaavat koulutukset voidaan sisältönsä perusteella jakaa seuraavanlaisesti.

- Koulutustyyppi 1, joka on työn ja koulutuspaikan hakuun suuntautuva koulutus. Koulutustyyppi 1 sisältää vain ohjaajan ja ryhmän välistä vuorovaikutusta eli luentoja ja tietoiskuja.
- Koulutustyyppi 2 on ammatinvalintaan suuntautuva koulutus.
- Koulutustyyppi 3 on elämäntaitoihin suuntautuva.
- Koulutustyyppi 2 ja 3 kurssilaiset viedään ulos koulutuspaikasta hankkimaan tietoa joko yksi tai ryhmässä. Näillä kursseilla ei keskitytä pelkästään työhön ja ammatilliseen koulutukseen vaan niissä mietitään hyvän arjen kysymyksiä yleisemmin. (Onnismaa, Pasanen & Spangar 2002,153–154.)

Koulutustyyppi 1 eli työn- ja koulutuksen hakuun painottuva koulutus sisältää vain ohjaajan ja ryhmän välistä vuorovaikutusta luentojen ja tietoiskujen avulla. Tämä ei sisällä henkilökohtaista tai ryhmänohjausta, eikä opiskelijoiden tilanteiden yksilöl-

listä selvittämistä. Pitemmälle kehitetyissä 1-tyyppin koulutuksissa vuorovaikutusta voidaan laajentaa esimerkiksi simulaatioilla ja draamaharjoituksilla. Koulutustyyppissä 2, joka painottuu ammatinvalintaan ja koulutustyyppissä 3, joka painottuu elämäntaitoihin, opiskelijat viedään ulos koulutuspaikasta yksilöllisiin tiedonhankintaprojekteihin. Oppimisen ja pohdinnan materiaalia haetaan muista toimintaympäristöistä. Elämäntaitoihin keskittyvillä kusseilla toiminnan ja pohdinnan kohteena ei ole vain suhde työhön tai ammatilliseen koulutukseen, vaan hyvän arjen kysymyksiin yleisesti. Elämäntilanteen jäsentämisen ajatellaan pohjustavan työhön ja ammatilliseen koulutukseen suuntautumista. (Onnismaa 1998, 21–22.)

3.3 Ohjaavan koulutuksen tulevaisuus

Koulutusten hankkijoilla on tavoite ohjaavien koulutusten vähentämisestä tai jopa lopettamisesta, kuitenkin koulutus vie lähes aina työttömiä eteenpäin heidän elämässään. Tuloksien mittaaminen näillä nykyisillä hallinnon menetelmillä on ongelmallista ja viimeaikainen trendi on ollut, että koulutuksia siirretään yhä enemmän ammatillisiin koulutuksiin ja segmentoiduille ryhmille. Voi kuitenkin olla, että ohjausta olisi tulevaisuudessa vähemmän. Sellaista päivää ei kuitenkaan ole tällä hetkellä näkyvillä, että ammatillisissa koulutuksissa opiskelevat aikuiset olisivat, niin itseohjautuvia kuin esimerkiksi yliopisto-opinnoissa edellytetään. Ohjauksen tarve säilyy. Ohjauksen puute tulee varmaan näkymään opiskeluiden keskeytyksinä ja muina ongelmina. (Ylinen 2009.)

Taloustilanteen ollessa hyvä oltiin jo sitä mieltä, että ohjaavia koulutuksia ei tarvita ollenkaan, koska ihmiset työllistyvät muutenkin, kuitenkin on olemassa aina ne kohderyhmät jotka tarvitsevat ohjaavaa koulutusta. Näitä ovat muun muassa pitkäaikaistyöttömät. Ohjaavan koulutuksen tulevaisuus riippuu työmarkkinatilanteesta ja yleensäkin mikä on työvoimakoulutuksien kohtalo. Tilanne elää, ja siihen ei varmaan kukaan osaa vastata tällä hetkellä. (Jaskari 2009.)

Jatkossa tällaisia puolen vuoden ohjaavia kursseja tuskin enää on, jossa omaa elämää ja asiaa voisi suunnitella. ESR-projektit tulevat varmaan tietyllä osalla näin tekemään. Koulunsa keskeyttäneet nuoret on yksi haasteryhmä, joka vaatii jonkinlaisen toimintamallin. Tämän hetkiselällä järjestelmällä siihen ei ole pystytty vastaa-

maan. Se vaatisi vuoden tai kahden prosesseja, maahanmuuttajat ehkä kolmen tai neljän vuoden ohjausprosesseja. (Ylinen 2009.)

Ohjaavaa koulutusta on sisällytetty ammatillisiin koulutuksiin orientaatiojaksoksi, joka voi olla koulutuksen alussa neljän viikon jakso, jossa vielä käydään läpi onko opiskelija hakeutunut oikealla alalla ja onko hän koulutukseen soveltuva. Tai se voi olla jaksotettuna, niin että kaksi viikkoa koulutuksen alussa, viikko jossakin välissä ja viikko koulutuksen lopussa. Näissä käydään läpi työnhaku taitoja. (Jaskari 2009.)

Ohjaava koulutus muuttuu koko ajan sen mukaan, miten työmarkkinat elää ja min-kälaiselle ohjaavalle koulutukselle on tarvetta. Ne ovat jo muuttuneet sisällöllisesti. Viimeisimmät koulutukset, joissa olen ollut ohjaajana, ovat olleet hyvin työelämää tukevia. Ohjaava koulutus ei ole pelkästään itsetutkiskelu jakso, vaikka sitäkin on, vaan siellä on konkreettisia koulutuksia ja pätevyitysmiskoulutuksia rakennettu koulutuksen sisään mitä voi suorittaa ohjaavan koulutuksen aikana. Näitä ovat esimerkiksi Hygieniapassi, Ensiapukurssi, Tulityökortti ja Anniskelutesti. (Jaskari 2009.)

4 OHJAAJAN ROOLI OHJAAVASSA KOULUTUKSESSA

4.1 Ohjaava kouluttaja

Ohjaaville kouluttajille ei ole suunniteltu varsinaista ohjaajan ammattitutkintoa, eikä heiltä vaadita nykyään psykologian koulutusta, kuten aiemmin vaadittiin. Ohjaavina kouluttajina toimii muun muassa psykologin, kasvatustieteellisen, yhteiskuntatieteellisen tai humanistisen koulutuksen saaneita kouluttajia. (Vehviläinen 2001, 20.)

Ohjaavalta kouluttajalta vaaditaan erityisesti vuorovaikutustaitoja, tilannetajua, tiedonhankintataitoja ja päätöksentekoa taitoa. Ohjaavan kouluttajan täytyy olla myös ajan tasalla kulttuuristen, yhteiskunnallisten ja sosiaalisten muutosten suhteen. Hänen täytyy myös hyväksyä epävarmuuden tunne, jota aiheuttaa muun muassa työelämän epävarmuus, jatkuva muuttuminen ja kilpailu. (Silvennoinen 2007, 156–160.)

Ohjaavana kouluttajana toimiminen vaatii paljon etukäteistiedon hankkimista ja päivittämistä. Lyhimmillään ohjaava kouluttaja pystyy ohjaamaan henkilön heti suoraan yritykseen työnhaun tilanteessa. Tällaisen tilanteen mahdollistamiseksi ohjaavalla kouluttajalla täytyy olla kontaktit yrityksiin ja myös tietämys mitä niissä tapahtuu. Ohjaava kouluttaja, joka on esimerkiksi lukion jälkeen käynyt yliopistotutkinnon, haasteeksi voi muodostua työelämän eri ammattien identiteetin näkeminen ja tunnistaminen. (Ylinen 2009.)

Ohjaavalla kouluttajalla täytyy olla organisointikykyä, paineensietokykyä, luovuutta, kykyä asettua toisen ihmisen asemaan, täytyy tuntea taloustilanne. Kouluttaja on unelmien tukija, mutta toisaalta taas rajojen asettaja, ettei hän tue sellaisia haaveita, joihin ei ole mahdollisuuksia. Kouluttajan on oltava hyvä ihmistuntija ja hänen on osattava asettua, sekä työnantajan, että opiskelija rooliin. Kouluttaja on ryhmälleen tavallaan, kuin äitihahmo. (Jaskari 2009.) Ohjaavaksi kouluttajaksi sopii perusihminen joka on humaani. Hänen täytyy hallita koulutuksen rahoitusvaihtoehdot, hallinnon toimet ja menettelyt ja yhä enemmän raportointia. (Ylinen 2009.)

4.2 Ohjaavan kouluttajan työtehtävät

Ohjaajan rooli kurssilla on moninainen. Ohjaavan kouluttajan tehtävä on edesauttaa ja mahdollistaa työttömien yksilöllisiä pyrkimyksiä ja prosesseja ohjaavan koulutuksen aikana. Hänen tehtävänä on suunnitella ja koordinoida sen toimintoja. Hän osallistuu kurssilaisten valintaan, toteuttaa osan kurssin ryhmävaiheen opetuksesta, ohjaa työttömiä yksilöinä ja ryhmänä, vierailee harjoittelupaikoilla, organisoii vierailuja ja tilaisuuksia, arvioi ja seuraa kurssia. (Vehviläinen 2001, 20.)

Ohjaava kouluttaja tekee myös jatkuvasti yhteistyötä esimerkiksi työvoimahallinnon virkailijoiden, koulutusinstituutioiden ja sosiaalityöntekijöiden kanssa. Työnkuvaan kuuluu myös toimiminen osana moniammatillista verkostoa kurssilaisten asioihin liittyen. Ohjaava kouluttaja opettaa, ohjaa, kannustaa, auttaa ongelmatilanteissa, ajaa opiskelijan etua ja voi pitää tähän yhteyttä kurssin päätyttyäkin. (Vehviläinen 2001, 20.)

Ohjaavan kouluttajan tehtävänä on tuntien suunnittelu ja sovittujen tuntien pitäminen. Jokaiseen ohjaavaan koulutukseen valitaan vastuukouluttaja, jonka tehtävänä on pitää koulutuksen infotilaisuus, tehdä aikataulut ja huolehtia, että koulutus pysyy siinä. Hänen tulee markkinoida koulutusta, tehdä opiskelija valinnat, toteuttaa koulutuksen opetussuunnitelma, seurata budjettia, tiedottaa muita kouluttajia, tehdä lukujärjestykset ja luokkavaraukset. Vastuukouluttaja tekee koulutuksen päätyttyä TE-keskukselle, joka on koulutuksen rahoittaja, loppuraportin. Kouluttaja pitää koulutuksen kasassa ja huolehtii opiskelijoiden suunnitelmista. (Jaskari 2009.)

Ohjaava kouluttaja mahdollistaa muutostilanteen, jossa henkilö on. Tilanteessa, jossa hän haluaa esimerkiksi uuteen työhön tai hän on ollut onnettomuudessa, jonka vuoksi hän ei pysty enää tekemään edellistä työtään. Henkilö voi olla myös Aasialaisesta kulttuurista saapunut henkilö, joka hakee täällä uutta mahdollisuutta elää ja toimia. Näissä tilanteissa ohjaajan kouluttajan tehtävänä on yhdessä opiskelijan kanssa etsittävä ratkaisua, että muutostilanne saadaan aikaan. (Ylinen 2009.)

Ohjaavan kouluttajan yksi tärkeä ominaisuus on löytää minimitekijä eli, se mihin puuttumalla asioita saadaan parhaiten eteenpäin. Jos ajatellaan suomalaisia aikuisia, jotka ovat keskeyttäneet koulutuksensa aikoinaan nuorisoasteella tai heiltä puuttuu kokonaan ammatillinen koulutus. Se antaa selkeitä signaaleja, että koulutautuminen on varmasti ajankohtaista. Ohjaavassa koulutuksessa etsitään ratkaisua miten ja missä opintoja voisi jatkaa. (Ylinen 2009.)

4.3 Ohjaavan kouluttajan haasteet

Ryhmät ovat aina erilaisia, ryhmäkoot ovat erilaisia ja ihmiset ovat erilaisia riippuen mikä on kohderyhmä, onko pitkäaikaistyöttömät, vajaakuntoiset vai maahanmuuttajat. Työmarkkinatilanne tuo omat haasteensa, että minkälaisessa vaiheessa mennään talouden suhteen. Työpaikan ja hakijan kohtaaminen ja yhteen saattaminen on yksi haaste. (Jaskari 2009.)

Käytännön haasteita asettavat erilaiset lähtökohdat ja tilanteet, mistä ihmiset tulevat koulutukseen. Osa on osoitettuna eli pakotettu koulutukseen työvoimatoimistosta. Silloin kohtaat ihmisen, joka tulee koulutukseen kiukussa ja muuri ympärillään ihmetellen miksi hänet on laitettu tällaiseen, joka on turhaa koulutusta ja kurssitusta. On aina työvoitto, kun sellaisen henkilön saa huomaamaan, että hän voisi lähteä vielä opiskelemaan ja huomaamaan, mitä kaikkea hän osaa esimerkiksi harrastusten kautta. Vielä, kun löydetään työharjoittelupaikka, niin ihminen huomaa, että hänellä on vaikka minkälaisia mahdollisuuksia. Sitten ovat päihteidenkäyttäjät, jotka tuovat haasteita ryhmään samoin kuin henkilöt, joilla on psyykkiset ongelmat. Koko koulutuksen ajan kohtaa haasteita, joita koulutukseen tulevien ihmiset elämässä on muutenkin. Koulutukseen tulee mukaan ihmisen perhetausta ja historia. (Jaskari 2009.)

Budjetointi ja siinä pysyminen asettaa haasteita kouluttajalle. Lisäksi koulutuksissa on henkilöillä, joilla on useampia ongelmia esimerkiksi taloudellisia, alkoholiongelmaa ja koulutuspuutteita. Näistä ongelmista selviytymisprosessit ovat aika pitkiä. Terveydelliset syyt on myös sellainen tehtävänjako, joka tuo haasteita kouluttajalle. Ohjaajan kouluttajan täytyy yrittää tarkasti selvittää opiskelijan tilaa ja usein joudutaankin turvautumaan lääkärin apuun. Ohjaavassa koulutuksessa kokeillaan,

missä työssä opiskelija voisi toimia terveydellisistä rajoitteistaan huolimatta. (Ylinen 2009.)

Ohjaavaan koulutukseen haasteita tuo opiskelijoiden ikä jakauma, joka on yleensä noin 20-vuotiaasta lähes 60-vuotiaaseen. Monesti ryhmissä on sekä naisia että miehiä. Päivät vaativat aika paljon työtä, että löytää sellaisia harjoituksia, joista saa kaiken ikäiset kiinnostumaan sukupuoleen katsomatta. Sen lisäksi osalla opiskelijoista on enemmän motivaatiota, kuin toisilla. Haasteena on saada kaikki opiskelijat innostumaan. Itse olen ajatellut, että tähän ratkaisuna on se, että kaikenlaisia harjoituksia voi kokeilla. Ne täytyy vaan suunnitella hyvin. Täytyy myös hyväksyä, että kaikkia ei aina saa innostumaan. Tämän lisäksi täytyy suunnitella monenlaisia harjoituksia ja työtapoja, että jokaiselle opiskelijalle löytyisi mieluinen työtapo.

4.4 Kulttuurintuottaja ohjaavana kouluttajana

Kulttuurintuottaja, joka on opiskellut sosiokulttuurista suuntautumisvaihtoehtoa, sopii mielestäni hyvin ohjaavaksi kouluttajaksi. Monet kulttuurintuottajan opinnoista tukevat ohjaajana kouluttajan työskentelyä. Ohjaavalta kouluttajalta vaaditaan organisointikykyä ja koulutuksen koossa pitämistä. Tätä opiskellaan paljon kulttuurintuottajan opinnoissa esimerkiksi tuotannon kursseilla, jossa tuotetaan jokin tapahtuma. Ohjaava koulutus on projektiluontoista. Koulutukset ovat kestoaltaan tietyn mittaisia ja niille on annettu tietyt tavoitteet. Kulttuurintuottajan ammattiin kuuluu projektien hallitseminen. Monet kulttuurintuottajan töistä ovat projektiluontoisia.

Sosiokulttuurista työtä opiskelleen kulttuurintuottajan ihmiskäsitys on mielestäni oikeanlainen työttömien ohjaavaan koulutukseen. Sosiokulttuurisessa työssä opetetaan ihmisten innostamista, innostamista, joka lähtee ihmisten tarpeesta. Ohjaavassa koulutuksessa työttömiä yritetään innostaa sekä hakemaan töitä, että saada heidät takaisin yhteiskunnan jäseniksi. Ohjaava koulutus on jo nimensä mukaisesti ohjausta. Kulttuurintuottajan opintoihin kuuluu ryhmien ohjaus, joten myös tämän vuoksi kulttuurintuottaja sopii ohjaavaksi kouluttajaksi.

Ohjaava kouluttaja on tavallaan opettaja. Hänen täytyy suunnitella luentoja ja opettaa ihmisille erilaisia asioita työnhakuun liittyen. Kulttuurintuottajan opintoihin eivät kuulu pedagogiset opinnot, joten luentojen suunnittelu tuntuu toisinaan melko haastavalta. Samoin oman haasteensa tuo aikataulujen suunnittelu. On hankalaa tietää miten kauan mikäkin harjoitus vie aikansa. Uskon kuitenkin, että sekä luentojen, että aikataulujen suunnittelun oppii työtä tekemällä.

5 SOSIOKULTTUURINEN INNOSTAMINEN

Sosiokulttuurisen innostamisen voidaan ajatella olevan ihmisten elämänlaadun kehittymiseen liittyvien, osallistavaan pedagogiikkaan perustuvien sosiaalisten käytäntöjen summa. Käytäntöjen yhteinen tavoite on edistää ihmisiä osallistumaan kehittämään omaa kulttuuriaan luomalla tilanteita ja mahdollisuuksia ihmisten väliselle kommunikaatiolle ja vuorovaikutukselle (Kurki 2000, 21.)

5.1 Sosiokulttuurinen innostamisen tehtävät ja tavoitteet

Sosiokulttuurisen innostamisen tehtävänä on elähdyttää ihmisen herkistymisen ja itsetoteutuksen prosessia. Tämä herättää ihmisten tietoisuutta, organisoii toimintaa ja laittaa ihmiset liikkeelle (Kurki 2000, 20.) Sosiokulttuurinen toiminta on kasvun, tiedostamisen, osallistumisen ja luovuuden liike. Sosiokulttuurinen toiminta motivoi, herättää, vahvistaa ja koordinoi henkilön kykyjä ja voimia sekä osallistumista sosiaaliseen, kulttuurilliseen ja kasvatukselliseen toimintaan. (Kinnunen 2003, 18.)

Innostamisen yksi keskeisimmistä tavoitteista on saattaa ihmiset tietoisiksi historiallisesta roolistaan yhteisössään, yhteiskunnassaan ja maailmassa. (Kurki 2000, 21). Tavoitteena on herättää elämää, siellä missä sitä ei tunnu olevan ja saada ihmiset uskomaan unelmiinsa, jotka he ovat unohtaneet. Paikoissa, missä on elämää, on myös unelmia. Kyse on motivaation herättämisestä ja uskon vahvistamisesta. Innostaminen rohkaisee ihmistä toimimaan itsenäisesti ja vastuuntuntoisesti. (Kinnunen 2003, 18.)

5.2 Sosiokulttuurinen innostaminen ohjaavassa koulutuksessa

Laajasti ajateltuna kaiken inhimillisen toiminnan voidaan katsoa olevan sosiokulttuurista, koska ihminen on aina osa yhteisöään ja kulttuuriaan. Sosiokulttuurisen innostamisen ajatuksen mukaista on toiminta, joka lähtee liikkeelle ihmisen tarpeista, ei totutuista yhteiskunnallisten järjestelmien ylläpitämisestä toimenpiteistä. Ihmisiä palvelemaan tehdyillä organisaatioilla on taipumusta unohtaa perustehtävänsä, jolloin ne keskittyvät vaan organisaationsa ylläpitoon. Innostamista on mo-

nenlaista kuten: kulttuurista, kasvatuksellista, sosiaalista, urheilullista, yhteisöllistä, vapaa-aikaan sekä turismiin liittyvää innostamista. (Kinnunen 2003, 18.)

Ohjaus on sosiaalista toimintaa. Useimmat jokapäiväisistä toiminnoista, kuten käytännön ongelmien ratkaiseminen ohjauksen avulla, ovat sosiaalisesti välittyneitä ja sovittuja toimenpiteitä. Myös työskentely jokapäiväisessä elämässä tapahtuu sosiokulttuurisissa tilanteissa, käyttämällä kulttuurin jäsenten käyttöön ottamia kulttuurisia välineitä ja työkaluja. (Onnismaa, Pasanen & Spangar, 2002, 29.)

Innostamisen ja aikuiskasvatuksen suhde on läheinen. Aikuiskasvatusinnostamisessa on monia suuntauksia. Joskus kyse on vain aikuisten kouluttamisesta tai vapaa-ajan kulttuuripalvelujen välittämisestä, toisinaan taas radikaalista, tiedostamiseen liittyvästä muutokseen tähtäävästä toiminnasta. Yhdeksi sosiokulttuurisen aikuiskasvatuksen tehtäväksi voidaan määritellä syrjäytyneessä asemassa olevien ihmisten ja ryhmien kykyjen vahvistaminen, niin että he voivat osallistua, kommunikoida, ja sitä kautta havainnoida ympäristöään. Tavoitteena on kehittää ihmisen oppimiskykyä, että hänellä olisi kykyä ja uskallusta elää normaalisti modernissa yhteiskunnassa ja sen kiihtyvässä muutoksessa. Sosiokulttuurinen innostaminen kannustaa oppimaan koko elämän ajan. (Kurki 2000, 43–44.)

6 OHJAAJANA OHJAAVASSA KOULUTUKSESSA

6.1 Ryhmän kuvaus

Suoritin päättöharjoitteluni SEDU aikuiskoulutuksessa työttömien ohjaavana kouluttajana. Toimin vastuukouluttajan työparina. Ohjaavan koulutukseen tulevan opiskelijaryhmän oli valinnut ja haastatellut vastuukouluttaja yhdessä työvoimatoimiston edustajan kanssa. Ryhmään oli valikoitunut 10 naista, joista yksi jätti koulutuksen kesken heti seuraavana päivänä koulutuksen alkamisesta. Ryhmäläisten ikähaitari oli 22-vuotiaasta noin 50-vuotiaaseen, eli aika laaja. He kaikki olivat pitkäaikaistyöttömiä. Kaikilla oli terveydellinen syy, jonka vuoksi he olivat joutuneet luopumaan edellisestä ammatistaan, eli he olivat vajaakuntoisia. Kaikilla oli edessä uuden ammatin etsiminen. Ryhmäläisillä oli takanaan monenlaisia ammatteja ja elämäntilanteita, joten niissä ei ollut yhtenäisyyksiä.

Ohjaava koulutus kesti noin neljä kuukautta. Koulutukseen sisältyi kuukauden mittainen työharjoittelu jakso. Työharjoittelupaikan he etsivät yhdessä ohjaavan kouluttajan kanssa. Osa heistä oli kahdessa paikassa saadakseen tutustua erilaisiin työpaikkoihin. Toiset olivat koulutuskokeilussa heitä kiinnostavassa oppilaitoksessa. Pääasiallisesti kaikkien työharjoittelut sujuivat hyvin ja osalle tarjottiin näiden myötä sijaisuuksia. Työharjoitteluiden avulla monille selkiytyi, mitä he haluavat tulevaisuudessaan tehdä. Ne joilla oli, jokin edellistä ammattia rajoittava vamma, pääsivät testaamaan mitä työtä he pystyisivät tulevaisuudessa tekemään.

Ohjaavassa koulutuksessa huomasin, että työttömyys vaikuttaa ihmisen mielenterveyteen tai mielenterveys työttömyyteen, koska ryhmän yhdeksästä jäsenestä ainakin puolella oli mielenterveysongelmia. Tämän lisäksi monilla oli huono itsetunto monien pettymysten jäljiltä, joita olivat aiheuttaneet työhakemuksien lähettäminen, haastatteluissa käynti ja pettymys huomata, että taaskaan ei tullut valituksi. Sen lisäksi huomasin, että monet heistä olivat olleet liian kauan kotona, koska jollainen tapaa he pelkäsivät uusien ihmisten ja tilanteiden kohtaamista. Heillä ei ollut myöskään selkeää päivärytmiä ennen kurssin alkua.

Monet heistä sanoivatkin kurssin jälkeen, että oli mukavaa, kun tuli selkeä elämänrytmi. He myös kokivat, että kurssin myötä heistä tuli taas yhteiskunnan jäseniä, koska kotona monista oli tuntunut, että he eivät kuuluneet mihinkään. Tämän myötä heillä olikin pelko, että kurssin loputtua he taas tipahtavat yhteiskunnasta jäädessään kotiin. Kaikille heille tehtiin realistiset tulevaisuuden suunnitelmat tämän estämiseksi. Melkein kaikki heistä laittoivat hakemuksen johonkin kouluun. Osa lähti työvoimatoimiston tukemalle työharjoittelujaksolle. Monet heistä sanoivatkin, että kotiin en ainakaan jää, vaan jotakin on löydettävä.

Ohjaavan koulutuksen jälkeen ohjaavat kouluttajat eivät useinkaan tiedä mitä opiskelijoille tapahtuu. He jäävät tämän jälkeen työvoimatoimiston vastuulle. Koulutuksen aikana opiskelijoille on tehty realistinen tulevaisuuden suunnitelma, jota he yrittävät noudattaa yhdessä työvoimatoimiston kanssa. Tiedän, että osa tästä ryhmästä lähti opiskelemaan, osa sai työpaikan ja osa heistä jatkaa työvoimatoimiston asiakkaana ja mahdollisesti he palaavat vielä joskus uudelleen ohjaavaan koulutukseen.

6.2 Tehtäväni koulutuksessa

Tämä koulutus oli koulutustyyppi kolmosta eli elämäntaitoihin suuntautuvaa. Työ- ja elinkeino keskus määrittää mitä koulutustyyppiä mikäkin koulutus on, joten useinkaan kouluttajilla ei ole tietoa siitä mitä koulutustyyppiä he ovat ohjaamassa. Kurssilla käytiin läpi muun muassa oman osaamisen kartoitusta, työkyvyn ylläpitoa, elämän hallintaa, erilaisia koulutusmahdollisuuksia, annettiin tietoa työmarkkinoista ja kehitettiin työnhakutaitoja. Työtapojen käyttö on ohjaavassa koulutuksessa aika vapaata. Esimerkiksi työkyvyn ylläpitoon voidaan ajatella liittyvän liikunnan, kulttuurin ja kädentaitojen. Kävimme koulutuksen aikana muun muassa kuntosalilla, ratsastamassa, teatterissa ja taidenäyttelyssä. Näiden lisäksi oli myös luentoja ja yritysvierailuja.

Toimin ohjaavana kouluttajana, joten tehtäviini kuului pitää tunnit, jotka vastuukouluttaja oli minulta pyytänyt. Otin muun muassa yhteyttä eri yrityksiin ja sovin heidän kanssaan yritysvierailupäivät. Ohjasin opiskelijoille myös koulutuksen alussa

ryhmytymisharjoituksia. Voisikin sanoa, että tein melkein kaikkea mikä kuuluu ohjaavan kouluttajan työtehtäviin.

Koulutuksen aikana ryhmälle ei tehty muita ryhmytymisharjoituksia kuin minun ohjaama parin tunnin kerta, jossa vedin muun muassa tutustumisleikkejä. Tämä jäi mietityttämään minua, koska koulutuksestani johtuen pidän ryhmyttämistä erittäin tärkeänä asiana, että ryhmä voisi toimia kokonaisena. Koulutuksessa oli paljon yksilöohjausta, mutta oli myös ryhmäohjausta ja ryhmäkeskusteluita, joten mielestäni ryhmyttäminen olisi tärkeää. Toki tunteihin oli sisällytetty ryhmyttämistä esimerkiksi yhteisten kävelyjen ja muun yhteisen tekemisen avulla, mutta itse olen tottunut varsinaisiin ryhmytymistunteihin. Toisaalta ymmärrän sen, että opetussuunnitelma on sen verran tiukka, ettei erillisille ryhmytymisharjoituksille ole välttämättä tilaa.

Koulutuksessa kävi niin, että yksi naisista eristäytyi muusta ryhmästä. Hän istui aina eri puolilla salia kuin muut ryhmän jäsenet. Ryhmäkeskusteluihin hän osallistui vasta, jos häneltä kysyttiin jotakin. Hän myös alkoi olla koulutuksesta pois yhä enemmän. En osaa sanoa mistä tämä johtui, enkä osaa sanoa olisiko näin käynyt, jos ohjaavissa koulutuksissa pystyttäisiin järjestämään ryhmytymistunteja. Nämä ryhmytymisharjoitukset olisivat ehkä voineet auttaa tätä naista tuntemaan itsensä paremmin osaksi ryhmää. Olen miettinyt, että jos joskus pääsen ohjaavaksi kouluttajaksi, niin haluaisin koittaa ryhmyttämistä enemmän.

7 TOIMINNALLISET MENETELMÄT JA NIIDEN HAASTEET

Ohjaavassa koulutuksessa työtapoina voidaan käyttää muun muassa ryhmäkeskusteluja, luentoja, vierailuja, erilaista tiedonhankinta- ja itsearviointitehtäviä, rooli-harjoitukset, työharjoittelu -ja kuunteluoppilasjaksot sekä yksilöllinen ohjaus. (Vehviläinen 2001, 19.)

Kerron kahdesta ohjaamastani aiheesta opiskelijoille. Näiden avulla voi hahmottaa, minkälaista toimiminen koulutuksessa on ja minkälaisia haasteita kouluttaja saattaa kohdata koulutuksen aikana. Toiminnallisiksi menetelmiksi valitsin opinäytetyöhöni portfolion teon ja tulevaisuusverstaan ohjaamisen sen vuoksi, että niiden ohjaukset olivat niin erilaisia tilanteita. Toiminnalliset menetelmät valitsin, koska niitä voidaan käyttää työtapana sosiokulttuurisessa innostamisessa.

7.1 Portfolio

Portfolio on kokoelma sellaisia näytteitä, tuotteita, kokemuksia ja pohdintoja, jotka monipuolisesti, tarkoituksenmukaisesti sekä edustavasti osoittavat opiskelijan osaamisalueet ja saavutukset. Portfolion tarkoituksena on osoittaa tekijän henkilökohtainen osaaminen ja asiantuntijuus. Portfolio on tekijän henkilökohtainen esittely, jossa tekijän osaaminen ja persoonallisuus välittyvät lukijalle. (Portfolion määrittelyä 2004.)

Leikekirjaharrastus eli ”skräppääminen” perustuu ennen kaikkea kuvien esillepanoon, mutta leikekirjat ovat paljon enemmän, kun tavallisia valokuva-albumeja. Niiden sivuille voi liimata tärkeitä kuvia ja lisätä muita elementtejä, jotka auttavat säilyttämään muistot ja tärkeitä hetket tuoreina, niin nykyisiä kuin tulevia sukupolvia varten. (Lindsay, 2008.)

Työharjoittelussani SEDU aikuiskoulutuksessa ohjasin opiskelijoita toiminnallisten menetelmien avulla, tässä yhteydessä tarkoitan toiminnallisilla menetelmillä kaikkea sellaista toimintaa, johon ryhmäläiset pääsivät osallistumaan itse tekemällä. Ohjasin ryhmäläisille muun muassa portfolion eli työnhakukansion teon. Tämä ei

sujunut ihan niin kuin olin sen suunnitellut. Olisin halunnut opettaa ryhmälle skräppäystä, joka on eräänlaista leikealbumin tekoa. Aiheena olisi ollut esimerkiksi omista harrastuksista kertominen. Vastuukouluttaja pyysi minua kuitenkin tekemään portfolion, jota ryhmäläiset voisivat käyttää apunaan työtä hakiessaan. Sovimme, että ohjeistan portfolion teon lisäksi leikekirjan tekoa, jota he voivat halutessaan hyödyntää portfoliossaan

Keräsin luentomateriaalia portfolion tekemisestä ja skräppäyksestä ja tein siitä PowerPoint esityksen. Hankimme myös erilaisia askartelutarvikkeita ja kansioita portfolion tekemiseen. Olin itse aika innoissani aiheesta, koska harrastan itse skräppäystä, niin ajattelin, että siitä tulee ryhmälle kivaa tekemistä.

Minulle oli varattu muutama tunti aikaa portfolion ohjeistamiseen ja tekemiseen. Aloitin luennolla ja sen jälkeen näytin erilaisia esimerkkejä. Osa ryhmän jäsenistä pyöritteli koko ajan silmiään toisilleen ja huokailivat kovaan ääneen. Ehdotin, että heidän portfolioissaan eli työnhakukansioissaan voisi olla esittelysivu, CV, työtodistukset, ehkä jokin harrastus esiteltynä sekä vahvuudet ja heikkoudet ja näiden lisäksi, mitä he itse haluavat laittaa ja mikä tuntuu tärkeältä työtä hakiessa. Ajattelin, että eihän tässä ole edes kirjoitettavaa, koska CV on suurimmalla osalla valmiina ja samoin työtodistukset ja muut todistukset.

Olimme tietokonealuokassa, ja kaikki istuivat tietokoneen takana ja kirjoittivat jotakin. En edes tiennyt, tekevätkö he antamaani tehtävää vai eivät. Kyselin yksi kerrallaan, miltä tekeminen tuntuu ja saavatko he tehtyä. Suurimmaksi ongelmaksi portfolion tekemisessä tuli esittelysivun teko. Yritin antaa jokaiselle yksi kerrallaan neuvoja, mitä ja miten esittelysivun voisi tehdä, mutta mitään ei tapahtunut. Aivan kuin he olisivat unohtaneet hetken päästä kaiken, mitä olin heille puhunut. Tämän lisäksi osa ryhmäläisistä kävi tupakalla koska heitä itseään huvitti. Tunnit menivät mielestäni aikalaille pieleen ja iltapäivällä vielä kuulin, että he olivat tupakalla ollessaan valittaneet eräälle toiselle ohjaajalle tästä portfolion tekemisestä.

Kerroin ryhmälle, että jatkamme portfolion tekemistä loppuviikosta ja käskin ottaa silloin mukaan työtodistukset ja kaikki muut paperit, mitä he arvelivat tarvitsevansa portfolion teossa. Kerroin, miten tunnit olivat menneet heidän vastuukouluttajal-

leen. Hän sanoi, että heidät, laitetaan tekemään portfolio jonakin toisena päivänä. Eräs yritysvierailu peruuntui, joten vastuukouluttaja päätti, että portfolioa tehdäänkin päivää ennen kuin olin ryhmäläisille sanonut. Osa oli tästä näreissään, koska oli valmistautunut tuomaan kaikki paperit seuraavana päivänä mukanaan. Eräs opiskelija oli tehnyt omansa kotona valmiiksi, vaikka oli ollut eniten vastaan koko portfolioon tekemistä. Toiset taas eivät olleet saaneet aikaiseksi yhtään mitään. Tunneilla alettiin puhua muista asioista ja portfolioon tekeminen ikään kuin unohdettiin.

Luokka, jossa portfolioa teimme, olisi pitänyt olla muu kuin tietokonealuokka. Olin alun perinkin tietoinen, että tietokonealuokka ei ole parhain mahdollinen tällaiseen työskentelyyn ja olin siitä sanonut, mutta muuta tilaa ei ollut saatavilla. Olisin tietenkin voinut pyytää ryhmäläisiä sammuttamaan koneet, mutta se ei tullut tuossa tilanteessa mieleenikään. Osa kuitenkin etsi lisää tietoa portfolioon tekemisestä netistä ja tulosti ansioluetteloitaan.

Osa ryhmäläisistä koki, että ei tarvitse portfolioa mihinkään, koska on niin vanha, että ei voisi sellaista antaa työhaastattelussa näytille. Sellaistakin kommenttia tuli, että ei halua mahdolliselle työnantajalleen kertoa itsestään mitään henkilökohtaista. Esittelysivun tekeminen kuulosti heidän mielestään liian henkilökohtaiselta. Yritin sanoa, että esittelysivulle he voivat kirjoittaa sellaisia asioita mitä esimerkiksi työhaastattelussa kysytään. Tiedän heistä jokaisen olleen työhaastattelussa, joten kaikilla heillä on jonkinlainen käsitys mitä siellä kysytään. Osa taas ei ymmärtänyt, mitä järkeä heidän oli kirjoittaa, kun he voisivat mahdollisessa työnhaku tilanteessa, kuitenkin puhumalla kertoa itsestään. Tähän yritin sanoa, että esittelysivu toimi lähinnä vain muistiinpanona itselle ja mahdolliselle työnantajalle.

Luulen, että kertoessani portfolioon tekemisestä, en saanut heitä ymmärtämään täysin, miksi portfolio tehdään, joten sitä olisi pitänyt käydä tarkemmin läpi. Tämän lisäksi heille olisi pitänyt olla aluksi, jotakin lämmittelyä, kuten harjoituksia liittyen itsensä esittelemiseen. Toisaalta taas en ollut osannut edes ajatella aiemmin, että se voi tuntua kenestäkään noin hankalalta. Ryhmällä ei ollut minkäänlaista motivaatiota tehdä portfolioa, joten minun olisi täytynyt motivoida heitä paremmin. Toi-

saalta taas omakin motivaatio laski, kun huomasi minkälaisen vastaanoton tehtäväni sai.

7.2 Tulevaisuusverstas

Tulevaisuusverstas on ongelmanratkaisumenetelmä, jossa yhdessä demokraattisesti työskennellen pohditaan yhteisesti sovittuun asiaan liittyviä ongelmia ja ideoita. Tulevaisuusverstas-työskentelymalli kehitettiin 1950-luvulla Itävallassa ja Saksassa, tavoitteena oli kansalaisten, ”ruohonjuuritason” aktivoiminen kritisimaan yhdessä vallitsevia olosuhteita sekä suunnittelemaan ehdotuksia toivottavasta tulevaisuudesta. Tulevaisuusverstasmallia ovat olleet kehittämässä sosiaali- ja yhteiskuntapoliitikot sekä eri alojen tutkijat. (Tulevaisuusverstas, 2005.)

Ohjasin ryhmälle tulevaisuusverstaan teon, joka on eräänlainen ongelmanratkaisumenetelmä. Lämmittelykeinona käytin neulahuovutusta, jonka aikana juttelimme niitä näitä liittyen työttömyyteen ja kaikkeen mahdolliseen. Portfolion ohjaamisen jälkeen olin oppinut, että saan ryhmäläiset paljon paremmin mukaan rennolla jutustelulla.

Jaoin aluksi kaikille ryhmän jäsenille pinon post-it muistilappuja. Käskin heitä kirjoittamaan kaikkea, mitä heille tulee mieleen sanasta työttömyys. Tämän jälkeen kaikki tulivat laittamaan lappunsa taululle, jonka jälkeen jaoimme laput aiheittain ja keksimme niihin otsikot. Yhdeksi otsikoksi tuli esimerkiksi motivaation puute ja siihen alle kaikki laput, jotka liittyivät motivaation puutteeseen. Pyytäessäni heitä jaoittelemaan lappuja aiheittain kaikki olivat melko hyvin mukana tekemässä sitä. Tämän jälkeen keksiessämme otsikoita osa keksi niitä ja osa oli hiljaa.

Otsikoita tuli noin seitsemän. Pyysin ryhmäläisiä äänestämään näistä heidän mielestään tärkeintä asiaa. Käskin kirjoittaa ensimmäiseksi sen, joka tuntui tärkeimmältä, toiseksi sen joka tuntuu toiseksi tärkeimmältä ja kolmanneksi sen joka kolmanneksi tärkeimmältä. Tämän jälkeen laskin äänet yhteen ja eniten ääniä sai itsensä markkinointi. Kysyin ryhmältä, että onko tämä ok vai haluaisiko joku mieltä jotakin muuta otsikkoa, mutta kukaan ei sanonut tähän mitään.

Seuraavaksi käsinkin kaikkia kirjoittamaan ratkaisuja, miten itsensä markkinointia voisi helpottaa. Osa kirjoitti monta lappua, kun taas osalta sain vaan yhden lapun takaisin. Lopetimme siltä erää tähän kohtaan, koska meiltä loppui aika kesken. Palasimme tekemään tulevaisuusverstasta noin viikon päästä uudestaan. Aluksi keskustelimme, mihin olimme jääneet viimeksi ja sen jälkeen laitoin taululle otsikon itsensä markkinointi ja heidän tekemät ratkaisuehdotukset.

Kävimme läpi nämä yksi kerrallaan ja totesimme, että aika monet heidän ratkaisuistaan liittyi jotenkin työnantajiin. Keskustelimme yhdessä, miten me voimme vaikuttaa työnantajiin, että meidän olisi helpompaa markkinoida itseämme. Totesimme yhdessä, että se on aika haastavaa, että oikeastaan ainoa mahdollisuus on mielipidekirjoituksen teko. Ajattelin kuitenkin siinä kohtaa, että ehkä se ei ole kuitenkaan paras tapa ratkaista asiaa. Parhaimmaksi ratkaisuksi heidän mielestään nousi omien vahvuuksien tunnistaminen. Kysyessäni, miten he tunnistavat omia vahvuuksiaan kukaan ei osannut sanoa mitään.

Niinpä opetin heille SWOT-analyysin teon. Käsinkin heidän ajatella omia vahvuuksiaan, heikkouksiaan, mahdollisuuksiaan ja uhkiaan työntekijänä. Tämä oli ryhmäläisistä ainoastaan yhdelle entuudestaan tuttu työtapa. Saimme kaikille tehtyä omat swot -analyysit ja toiset tekivätkin sitä melko innoissaan, kun taas toisilta tuli kommenttia, että ei ymmärrä miksi sellainen pitää tehdä, koska mitä se hyödyttää? Yritin sanoa, että monesti kun kirjoittaa asiat ylös hahmottaa ne paremmin. Opiskelijan mukaan asia ei ole näin, koska hän on ennemminkin näitä asioita pohtinut. Saimme tästä lopuksi aikaan hyvän keskustelun liittyen työttömyyteen ja omiin vahvuuksiin, johon osallistuivat melkein kaikki ryhmän jäsenet.

7.3 Yhteenveto

Tulevaisuusverstaan ohjaaminen meni todella paljon paremmin kuin portfolion teon ohjaus. Tämä johtune osittain siitä, että olin jonkun verran viisastunut portfolion ohjaamisen jälkeen. Tulevaisuusverstaassa luokka oli molemmilla kerroilla muu kuin tietokonealuokka. Tämän lisäksi olin oppinut, että heidät saa lämmiteltyä parhaiten rennolla juttelulla. Portfolion tekoa ohjasin koulutuksen alkuvaiheessa,

joten varmasti sekin vaikutti, että en ollut heidän mielestään riittävä auktoriteetti, ja olin heille vieras.

Tulevaisuusverstasta ohjatessani olin ohjannut ryhmäläisille jo jonkin verran kaikkea muutakin, joten olin heille jo tuttu. Erityisesti tulevaisuusverstaan viimeinen osa meni todella hyvin. Huomasin, että olin selvästi saanut monen luottamuksen, jota heillä ei tuntunut olevan minua kohtaan portfoliota ohjatessani. Tähän voi vaikuttaa myös se, että he olivat oppineet luottamaan paremmin myös ryhmäänsä.

Tunneista, jotka pidin ryhmälle opin itse, että aina täytyy osata perustella miksi jokin asia tehdään. Ryhmästä löytyi aina henkilö, joka kyseenalaisti tekemisen. En usko, että tämä johtui siitä, että minä olin ohjaajana, vaan tilanne on sama kaikissa aikuiskoulutuksissa. Tämä onkin varmasti suurin eroavaisuus lasten ja aikuisten ohjaamisessa. Koenkin tämän hyväksi asiaksi, että ainakin itse oppii miettimään jo etukäteen tuntien tavoitteet ja tätä kautta selvittämään, miksi jokin harjoitus tehdään.

Yksi tärkeä asia, jonka taas opin kantapään kautta oli lämmittelyn eli asiaan virittäytymisen tärkeys. Portfolion ohjaus olisi varmasti mennyt paremmin, jos asiaan olisi virittäydytty jotenkin ennen luennon aloitusta. En osannut itse ottaa huomioon, että viimeisestä kerrasta ryhmän kanssa oli jo kulunut tovi aikaa. Toisekseen ryhmäläiset olivat olleet koulutuksessa sen verran aikaa jo, että kaikki ei enää tuntunutkaan niin uudelta ja hienolta, joten sain myös osani heidän kyllästymisestään.

Portfolion teon ohjauksen haasteellisuus oli itselleni erittäin hyvä oppimiskokemus. Pääsin erittelemään mitä itse olisin voinut tehdä toisin ja mitkä asiat toimivat. Tämä oli, tärkeä kokemus ajatellen sitä, jos tulevaisuudessa pääsen ohjaaviin koulutuksiin kouluttajaksi. Tulen varmasti kokemaan vastaavanlaisia vastoinkäymisiä. Tämä oli samalla harjoitus itselleni miten pystyn asian hoitamaan, jos en saa ryhmää innostumaan ja miten itse selviän tilanteesta.

8 LOPPUPOHDINTA

Työharjoitteluni alussa sain lukea kurssin opetussuunnitelman ja sain palata siihen aina tarvittaessa. Opetussuunnitelmaa en kuitenkaan saanut omakseni, koska sen avulla SEDU aikuiskoulutuskeskus tekee tarjouksensa ohjaavista koulutuksista rahoittajille. Tämän vuoksi en voi opinnäytetyössäni kuvata sanatarkasti ohjaavan koulutuksen kulkua SEDU aikuiskoulutuksella, vaan kaikki perustuu omaan kokemukseeni asioiden kulusta.

Tarkoitukseni oli opinnäytetyössäni selvittää, minkälaisia tavoitteita ohjaavassa koulutuksessa on ja minkälaisen työtapojen avulla niihin päästää. Mielestäni sainkin selvitettyä ohjaavan koulutuksen tavoitteet sekä mitä työtapoja ohjaavassa koulutuksessa käytetään. Sain näistä tiedot teoriassa, mutta olisin toivonut pääseväni seuraamaan eri kouluttajien työskentely tapoja, mutta aikataulullisista syistä tämä ei onnistunut.

8.1 Oma näkökulmani

Ennen työharjoitteluani ja tämän opinnäytetyöni kirjoittamista olin pohtinut, onko ohjaavasta koulutuksesta oikeastaan mitään hyötyä, vai onko se vain hienolta kuulostava asia, jolla saadaan osa työttömistä hetkeksi pois ”kortistosta”. Nyt kun tiedän, mitä ohjaava koulutus on ja miksi sitä järjestetään, olen sitä mieltä, että ohjaava koulutus on tärkeä väline syrjäytymisen ehkäisemiseen pitkäaikaistyöttömille. Pitkään kotona olleet työttömät tarvitsevat ohjausta, koska he eivät ole niin itseohjautuvia, että osaisivat hakea esimerkiksi kouluun. He saavat ohjausta kyllä myös työvoimatoimistosta, mutta monille se ei riitä. Monet tarvitsevat tällaisia intensiivi-kurssia, jossa kouluttajalla on aikaa ohjata kurssilaista lähes kädestä pitäen.

Kuitenkaan ohjaava koulutus ei ole oikea paikka alkoholisteille, huumeriippuvaisille ja mielenterveyspotilaille. Näillä mainitsemillani ryhmillä yleensä ensisijainen tarve on esimerkiksi huumeista tai alkoholista irti pääseminen ja mielenterveyspotilailla hoitoon pääsy. Vasta kun nämä perusasiat ovat kunnossa, on ohjaavasta koulu-

tuksesta opiskelijalle oikeasti hyötyä. Mietin myös sitä, onko moraalisesti oikein, että ohjaava kouluttaja joutuu ohjaamaan opiskelijan työharjoitteluun, vaikka tietää, että opiskelijalla on vaikeuksia pysyä raittiina.

Sellaisille pitkäaikaistyöttömille, joilla on perusasiat kunnossa ohjaava koulutus tarjoaa paljon virikkeitä tulevaan. Koulutuksissa ihminen pääsee takaisin normaaliin elämänrytmiin, hänen täytyy keskustella ihmisten kanssa, mitä hän ei välttämättä tee kotona juurikaan. Työnhakutaitoja kartutetaan ja omia vahvuuksia yrittään etsiä. Tämän lisäksi kurssilla tutustutaan erilaisiin asioihin, joista voi saada virikkeitä uuden harrastuksen aloittamiseen. Monet pitkäaikaistyöttömistä ovat olleet jo sen verran kauan kotona, että kynnyks astua ihmisten ilmoille nousee todella korkeaksi ja työnhakutilanteista tulee ylitse pääsemättömiä. Ohjaava koulutus siltä ottaa tätä kynnystä huomattavasti.

Uskon, että kokemukseni työharjoittelussa, sekä tämän opinnäytetyön kirjoittaminen ovat antaneet minulle riittävän pohjan ohjaavissa koulutuksissa työskentelyyn. Luulen, että osan asioista oppii vaan työskentelyn avulla. Vahvuutenani ohjaavissa koulutuksissa pidän, sitä, että menen ryhmän eteen omana itsenäni. Paljon on varmasti vielä opittavaa, mutta tie ammattiin on alkanut.

8.2 Sosiokulttuurinen näkökulma

Ohjaava koulutus on mielestäni sosiokulttuurista työtä parhaimmillaan. Ihmisten elämänlaatua yritetään parantaa ja heidät yritetään saada tietoisiksi omista mahdollisuuksistaan. Tietenkin riippuu ohjaavasta kouluttajasta, kuinka sosiokulttuurisesta koulutuksesta on kyse. Pitkälti koulutuksen pystyy järjestämään opiskelijoiden toiveiden mukaan. Eri asia on saada opiskelijat kertomaan toiveensa ääneen. Tähän taas vaikuttaa paljolti kuinka innostava ohjaava kouluttaja on. Mielestäni ohjaavan koulutuksen sosiokulttuurinen ydin on se, että saadaan syrjäytynyt pitkäaikaistyötön tuntemaan itsensä taas yhteiskunnan jäseneksi ja toimimaan siinä normaalisti.

Viriketoiminnan järjestäminen koulutuksessa on mielestäni sosiokulttuurista innostamista. Osa koulutuksessa olevista tyypeistä on siellä pakotettuina. Tällöin on

selvää, että tällaista ihmistä on vaikeaa saada innostumaan yhtään mistään. Tämän vuoksi kaikenlaisen viriketoiminnan järjestämisellä yritetään saada ihmisiä innostumaan yleensäkin elämästä. Kulttuurin ja liikunnan harrastaminen, kuten teatterissa ja ratsastamassa käynti voivat innostaa ihmistä sen verran, että hän löytää niistä uutta sisältöä elämään. Sen lisäksi kulttuuri ja liikunta pitävät ihmisen työkykyisenä.

Ohjaavien koulutusten onnistumisen mittarina käytetään liian usein sitä, että moniko koulutukseen osallistuneista sai työpaikan koulutuksen aikana tai jälkeen. Mielestäni mittari on huono, koska se ei ota huomioon koulutukseen osallistuneiden taustoja. Koulutukseen osallistuja voi olla henkilö, joka on ollut työttömänä yli kymmenen vuotta. Hän on tottunut seurustelemaan muutaman ympärillään olevan ihmisen kanssa. Eikä hän ole tottunut käymään kaukana kotoaan. Tällaiselle henkilölle ohjaavaan koulutukseen osallistuminen voi tuntua aluksi aika shokilta. Tärkeämpää mielestäni on saada tällainen henkilö ensisijaisesti yhteiskunnan jäseneksi kuuluvaksi ja sen jälkeen etsimään töitä. Mielestäni parempi mittari onkin, että kurssin loputtua katsotaan, minkälaista hyötyä opiskelijalle kurssista on ollut ja kuinka paljon heidän elämän laatunsa on parantunut.

Tällä hetkellä työttömyysluvut ovat korkeat erityisesti nuorten osalta. Ohjaavat koulutukset jatkuvat näin ollen ainakin tämän taantuman yli. Työttömyystilanne aiheuttaa ohjaajille haasteita, kun työpaikkoja ei vain ole. Koulutusten avulla pystytään ehkäisemään syrjäytymistä ja erityisesti nuoria ajatellen se on mielestäni todella tärkeää, koska taloustilanteen elpyessä näitä nuoria tarvitaan täyttämään työpaikat. Mielestäni ohjaaviin koulutuksiin tulisi panostaa erityisesti tällaisena aikana.

LÄHTEET

- Hirsjärvi, S., Hurme, H. 1991. Teemahaastattelu. 5. painos. Helsinki: Yliopistopaino
- Jaskari, K. 2009. Ohjaava kouluttaja. Seinäjoen koulutuskeskus: SEDU aikuiskoulutus. Haastattelu 8.7.2009
- Kinnunen, P. (toim.) 2003. Innostuskirja. Nyt.: Sosiokulttuurisen toiminnan polunpäitä. Painotalo Suomenmaa: Opintokeskus Kansalaisfoorumi.
- Kurki, L. 2000. Sosiokulttuurinen innostaminen. Vastapaino: Tampere 2000.
- Lindsay, A. 2008. Skräppää muistot talteen. Otava: Jyväskylä
- Manninen, J. 1998. Aikuiskoulutus modernin murroksessa: Näkökulmia työllistymistä edistävän koulutuksen ja ohjauksen merkityksiin ja vaikuttavuuteen. Helsinki: Hakapaino Oy
- Onnismaa J. 1998. Aikuisten ohjaus auttamiskäytäntönä: Näkökulmia ohjauksellisten työtapojen erityispiirteisiin. Helsinki: Opetushallitus
- Onnismaa, J., Pasanen, H. & Spangar, T. 2002. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2: Ohjauksen toimintakentät. 2. painos. Juva: WS Bookwell Oy
- Onnismaa, J., Pasanen, H. & Spangar, T. 2000. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1: Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. Juva: WS Bookwell Oy
- Pasanen, H. 2007. Ohjaava koulutus merkitysten kenttänä: Identiteetin muutos ja moniulotteisuus ammatillisessa rehabilitaatiossa. [Verkkojulkaisu]. Joensuu: Joensuun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. [Viitattu 19.3.2009]. Saatavana: http://joypub.joensuu.fi/publications/dissertations/pasanen_ohjaava/pasanen.pdf
- Poikolainen, K. 1996. Työttömyys vaikuttaa mielenterveyteen. [Verkkolehtiartikkeli]. Kansanterveys-lehti 6/1996. [Viitattu 8.4.2009]. Saatavana: http://www.ktl.fi/portal/suomi/julkaisut/kansanterveyslehti/lehdet_1996/6_1996/tyottomuus_vaikuttaa_mielenterveyteen/
- Portfolion määrittelyä 2004. [Verkkosivu]. Jyväskylän yliopisto: Koulutuksen tutkimuslaitos. [Viitattu 6.8.2009]. Saatavana: <http://www.peda.net/veraja/jyu/ac/all/portfolio/pofoopas>

Silvennoinen, P. 2007. Ikä, identiteetti ja ohjaava koulutus: Ikääntyvät pitkäaikaistyöttömät oppimisyhteiskunnan haasteena. [Verkkajulkaisu]. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. [Viitattu 19.3.2009]. Saatavana: <http://dissertations.jyu.fi/studeduc/9789513928490.pdf>

Tulevaisuusverstaas 2.6.2005. [Verkkosivu]. Opetushallitus. [Viitattu 6.8.2009]. Saatavana: <http://www.edu.fi/pageLast.asp?path=498,24009,24538,24539,28726,41019,41234,41253>

Työmarkkinat 30.4.2009. Työttömyys. [Verkkosivu]. Helsinki: Tilastokeskus. [Viitattu 7.5.2009]. Saatavana: http://www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk_tyolama.html

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

Wilsten, P. 11.3.2008. Työttömyys kasvaa rajusti Suomessa. [Verkkokoartikkeli]. Työttömyys.net. [Viitattu 7.5.2009]. Saatavana: <http://www.tyottomyys.net/tyottomyys-kasvaa-rajusti-suomessa>

Yleisesittely. 25.11.2009. [Verkkosivu] SEDU Aikuiskoulutus. [Viitattu 25.11.2009]. Saatavana: http://www.sedu aikuiskoulutus.fi/Suomeksi/Yleisesittely_ja_toimialat.iw3

Ylinen, A. 2009. Ohjaava kouluttaja. Seinäjoen koulutuskeskus: SEDU aikuiskoulutus. Haastattelu: 8.7.2009

LIITTEET

LIITE 1 (2) Ohjaajana SEDU aikuiskoulutuksessa, haastattelulomake

LIITE 1 (2) Ohjaajana SEDU aikuiskoulutuksessa, haastattelulomake

1. Nimi?

2. Koulutus?

3. Miten kauan olet toiminut ohjaavana kouluttajana?

4. Miten ohjaava koulutus on niinä vuosina muuttunut? Entä opiskelijat?

5. Mitä ohjaavalta kouluttajalta vaaditaan? Minkälainen ihminen sopii ohjaavaksi kouluttajaksi?

6. Ohjaavan kouluttajan työtehtävät?

7. Minkälaisia työtapoja käytät? Miksi?

8. Minkälaisia haasteita ohjaavassa koulutuksessa kohtaa?

9. Ohjaavan koulutuksen tulevaisuus?

10. Pitäisikö ohjaavan koulutuksen mielestäsi muuttua? Miten?